



Personalberättelsen för 2013

1746/01.00.02.01/2014

KN/K-ML/LL/AP

Vanda stads personalberättelse för 2013 är klar. Den beskriver läget för utvecklingen av personalledningen och personalen, hur målen för dessa nåtts och vilka utvecklingsåtgärder som följer. Sammanfattat kan följande konstateras om berättelsen:

Den genomsnittliga anställda vid Vanda stad är en 46-årig kvinna med fast anställning inom bildningsväsendets verksamhetsområde. Hon har varit anställd i 12,6 år och hennes chef är en kvinna. Hon går i pension när hon är 62,6 år.

Förutom med exemplet ovan kan Vanda stads personalstruktur även beskrivas med nyckeltal som anger hur antalet anställda samt sjukfrånvaron utvecklats. Antalet anställda i stadens tjänst var år 2013 totalt 10 319 personer. Det är ungefär samma nivå som år 2012. Personalutgifterna ökade måttligt dvs. endast 1,2 % jämfört med året innan. Sjukfrånvaron har inte sjunkit trots att många utvecklingsåtgärder vidtagits. Personalens sammanlagda sjukfrånvaro motsvarar 440 årsverken och utgör en utgift på 17,5 miljoner euro.

Det viktigaste sättet att påverka sjukfrånvaron var år 2013 hälsofrämjande ledarskap. Personalexperterna besökte arbetsplatserna, och under mötena dryftades olika sätt att främja trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen samt förebygga sjukfrånvaro och man stödde möjligheterna till ork i arbetet. Dessutom hänvisades de anställda till rehabilitering samt verksamhet som upprätthåller och förbättrar arbetsförmågan och välbefinnandet. På arbetsplatserna utreddes olika sätt att minska hot- och våldssituationer och man förberedde sig på hur dylika situationer kunde hanteras. Stadens linje är absolut nolltolerans inför hot- och våldssituationer som orsakats av klienter.

För att kunna utveckla förutseende rekrytering inleddes förhandlingar om att skapa systematiskt praktiksamarbete med tre yrkeshögskolor. I och med ett systematiskt samarbete får staden arbetspraktikanter som uppfyller arbetslivets krav, resultat av forskningsarbete som är till nytta för arbetslivet samt potentiell framtida arbetskraft. Social- och hälsovårdsväsendet inledde omfattande utvecklingssamarbete i synnerhet med yrkeshögskolan Metropolia. I rekryteringarna satsades dessutom på val av chefer.

Chefsutbildningen gjordes mer systematisk i syfte att utveckla ledarskaps- och chefsutbildningen samt sättet den genomförs på. Staden erbjuder olika utvecklingsstigar i vilka ingår utbildning av nyvalda chefer, en utbildningsbricka, specialyrkesexamen i ledarskap, strategisk chefsutbildning (TAJUA) samt utbildning för den högsta ledningen. Den systematiska chefsutbildningen omfattar en utvecklingstrappa för ledarskap på olika nivåer. Det systematiska greppet innebär också att staden utbildar cheferna i den egna organisationens ledarskapssätt och -praxis. Personalens sammanlagda arbetsdagar inriktade på utbildning var 30 430 dagar, vilket innebär 2,95 utbildningsdagar per anställd.

I syfte att utveckla ledarskapet genomfördes en utvärdering av ledarskapssystemet. I arbetet deltog stadens samtliga resultatområden och ungefär 700 av stadens anställda antingen utförde utvärderingen eller deltog i intervjuerna. Till stadens starka sidor hör bland annat att man i verksamheten beaktar produktiviteten, att basuppgifterna är tydliga, de anställda är yrkesskickliga och kunniga, och att staden sporrar utveckling. Däremot bör bland annat den gränsöverskridande verksamheten mellan organisationerna, styrkortsarbetet samt belönings- och bonusprogrammen ännu utvecklas. Ur resultatet plockade varje resultatområde ut konkreta utvecklingsåtgärder som passar dem.

Personalcentralen stödde verksamhetsområdena bland annat med att utveckla ledarskapet och arbetsgemenskaperna. Personalexperterna satsade speciellt på det direkta klientarbetet, och utvecklingsåtgärder planerades utgående från de resultatområdesöverläggningar som man hållit med verksamhetsområdena. Under året genomfördes dessutom en utveckling av HR-systemen och användningen av företagshälsovårdens tjänster förnyades för att stävja kostnadsökningen och bevara serviceutbudet.



Stadsstyrelsen 3.3.2014 § 10

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att personalberättelsen för 2013 antecknas för kännedom.

Behandling:

Det antecknades att personaldirektör Kirsi-Marja Lievonen redogjorde för ärendet i början av sammanträdet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 7.4.2014 § 8

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar för kännedom anteckna personalberättelsen för 2013.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilaga:

5

Personalberättelsen 2013

Anvisningar för sökande av ändring:

4.1. Besvärsförbud

Närmare information:

personaldirektör Kirsi-Marja Lievonen, tfn 040 570 5593,
fornamn.efternamn (at) vantaa.fi