



Personalstrategi 2022–2025





Vision:

Åbo är en attraktiv arbetsgivare

Personalstrategi 2022–2025

Åbo, såsom den offentliga sektorn i övrigt, står inför stora utmaningar i och med att välfärdsområdena inleder sin verksamhet 2023 - antalet anställda minskar med ca 40 procent, vilket medför förändringsbehov även för den kvarstående organisationen. För att förändringen ska ske på ett kontrollerat sätt bör ledarskap och kompetens uppdateras kontinuerligt så att de motsvarar de behov som miljön, organisationen, mångfalden och personalen förutsätter.

Åbo som den stora arbetsgivaren bär ansvar för att dess verksamhet är ansvarsfull och att den stöder målen för hållbar utveckling vare sig det handlar om socialt, ekonomiskt eller ekologiskt hållbar utveckling. För att uppnå dessa mål ska Åbo även i fortsättningen ta fram arbetsmodeller som beaktar individuella behov och utnyttja smidigt de möjligheter som teknologin medför för att

förbättra arbetsförhållandena. Den mänskliga arbetsgivaren beaktar individernas behov och gör det möjligt att flexibelt sammanjämka det egna livet och arbetet. Detta är en möjlighet för den offentliga sektorn när värderingar håller på att förändras. Vi granskar och utvecklar vårt belönings- och incitamentssystem för att det ska kunna anpassa sig till förändringar och avtal.

Åbo ämnar som arbetsgivare vara lyhörd mot kommande förändringar och stödbehov. För att säkerställa detta utvecklar och utnyttjar man aktivt, vid sidan av årliga stora enkäter, mindre pulsmätningar, för att främja välbefinnandet på arbetsplatsen genom kunskap.

Åbo är en stad som har både attraktionskraft och kvarhållningskraft och där alla anställda kan nå sin fulla potential och upplever att de är uppskattade.

Insatsområdena i personalstrategin:

1. Arbete ökar välbefinnandet
2. Kompetens och förnyelse
3. Bättre ledarskap

Arbete ökar välbefinnandet



Mål	Metoder	Mätare	Målsiffra
Arbetsplatsfärdigheterna stöder uppnåendet av målen	<p>Utveckling av arbetsplatsfärdigheterna</p> <p>Genom att stödja gemenskapligheten och samarbetet med beaktande av arbetsplatsernas särdrag</p> <p>Genom att främja interaktionen och informationsgången</p>	<p>Arbetsgemenskapen har förmåga till samarbete (Kommun 10)</p> <p>Underrättande och förmedling av information (mellanårsenkäten)</p> <p>Arbetsgemenskapens stöd för chefsarbetet (Kommun 10 / mellanårsenkäten)</p>	<p>>= föregående enkät</p> <p>>= föregående enkät</p> <p>>= föregående enkät</p>
Arbetet är tryggt och hälsosamt – både psykiskt och fysiskt	<p>Genom att stödja orken i arbetet</p> <p>Genom att säkerställa en trygg arbetsmiljö</p>	<p>Stor arbetsbelastning, liten kontroll (Kommun 10)</p> <p>Ökad arbetsmängd (mellanårsenkäten)</p> <p>Från klienten: Upplevelse av våld- eller hotfulla situationer från klienten (Kommun 10 / mellanårsenkäten)</p> <p>Från arbetsgemenskapen: Jag har själv upplevt arbetsplatsmobbing (Kommun 10 / mellanårsenkäten)</p>	<p>< föregående enkät</p> <p>< föregående enkät</p> <p>< föregående enkät</p> <p>< föregående enkät</p>
Basuppgiften är tydlig och meningsfull	Genom att förtydliga ansvarsförhållandena och arbetsfördelningen	<p>Mina basuppgifter och mitt ansvar är tydliga (Mätaren inkluderas i Kommun 10 / mellanårsenkäten)</p> <p>Jag upplever att jag gör ett betydelsefullt arbete (Kommun 10 / mellanårsenkäten)</p>	<p>Andelen ja-svar 75 %</p> <p>Andelen ja-svar 75 %</p>



Kompetens och förnyelse

Kompetens och förnyelse

Mål	Metoder	Mätare	Målsiffra
Kompetensen hos personalen motsvarar föränderliga behov och möjliggör en meningsfull karriärstig	Genom att diskutera arbete, utveckling och förnyelse under mål- och utvecklingssamtalet Genom att trygga kompetensen vid förändringar bl.a. genom personalutbildning	På blanketten för mål- och utvecklingssamtalet har antecknats en diskussion om arbete, utveckling och förnyelse Deltagande i personalutbildningar Andelen personer som deltagit i utbildningar % Antalet personalutbildningsdagar hela personalen Uppfattning om fortbildningens tillräcklighet (Kommun 10 / mellanårsenkäten)	>= antalet anteckningar för föregående år Andelen personer som deltagit i utbildningar = >85 % minst 3 dagar / person (hela personalen) 75 % av personalen upplever att utbildningen är tillräcklig
Förnyelseförmåga	Genom att stärka arbetsgemenskapens förmåga att utveckla sin egen verksamhet	Upplevelse av utvecklingsförmågan hos arbetsgemenskapen Arbetsgemenskapen är utvecklingsinriktad (Kommun 10) Arbetsgemenskapens förmåga att utveckla sin egen verksamhet (mellanårsenkäten) Personalen har tillräckliga möjligheter att påverka utvecklandet av sitt eget arbete (Kommun 10 / mellanårsenkäten)	>= föregående enkät >= föregående enkät Andelen ja-svar 75 %
Bevarandet av målinriktningen i förändringar	Genom att ställa upp mål som styr arbetet för personalen Genom att uppfölja och bedöma de mål som ställts upp	Upplevelse av målinriktningen hos arbetsgemenskapen Arbetsgemenskapen är målinriktad (Kommun 10 / mellanårsenkäten)	>= föregående enkät

Bättre ledarskap



Mål	Metoder	Mätare	Målsiffra
Ledningen upplevs som rättvis	Genom att möjliggöra en öppen dialog i arbetsgemenskapen Genom att bereda ändringar tillsammans med dem som berörs av dem	Upplevelse av att bemötandet är rättvist (Kommun 10 / mellanårsenkäten)	>= föregående enkät
Högklassigt chefsarbete	Genom att säkerställa ett tillräckligt stöd för chefsarbetet Genom att säkerställa att den närmaste chefen har tillräckligt med tid för chefsarbetet	Stödet för den närmaste chefen är tillräckligt (barometer för närmaste chefer) Den närmaste chefen har tillräckligt med tid för chefsarbetet (Barometer för närmaste chefer)	68 % av personalen upplever att stödet för chefsarbetet är tillräckligt 68 % av personalen upplever att det finns tillräckligt med tid för chefsarbetet
Bättre ledarskap	Genom att möjliggöra utnyttjandet av HR-data på ett övergripande sätt	Det har skapats en modell för ledarskap baserat på HR-data	Modellen har skapats 2022 Modellen tas i bruk 2023 Analysdata finns tillgängliga 2024–2025

