

Henkilöstö- raportti

2022



Helsinki

www.hel.fi

4	Lukijalle
6	Henkilöstön jakautuminen eri ammateissa
8	PALKKASOTKU Uusi palkkajärjestelmä sekoitti palkanmaksua
10	REKRYTOINTI Laajalla rintamalla osaajapulaa helpottamaan
13	Varhaiskasvatukseen erilaisia koulutusväyliä
15	Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilöstöpolitiikka on aktiivisia tekoja
18	KOULUTUS, VALMENNUS JA JOHTAMINEN Työkulttuuri kehittyy yhteisillä teoilla
22	Henkilöstölle hyvää johtamispalvelua
24	Osaamista pitää kehittää jatkuvasti
27	Uuden oppimista kollegan töissä
29	Monipaikkaisuudesta tavanomaista arkea
30	JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI Työmme on mielekästä, työyhteisöt toimivia
34	Konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen
38	PALKITSEMINEN Kertapalkitseminen vahvistuu
41	Palkkakehitysohjelma tukee henkilöstön saatavuutta
42	Tilastot



Järjestelmällisen johtamisen kehittämisen työn tulokset alkavat näkyä. Olemme vahvistaneet sekä puhella että teoilla laadukkaan johtamisen tärkeyttä ja merkitystä. HR-partenimalli on ollut käytössämme jo parin vuoden ajan, minkä ansiosta keskiöhto ja esihenkilöt saavat aiempaa parempaa HR:n tukea ja sparrausta.

Pilotoimme vuoden aikana myös uutta esihenkilörekrytointin työkalua, jonka avulla pyrimme löytämään kuhunkin tehtävään kaikkein sopivimmat esihenkilöt ja sitä kautta vahvistamaan hyvää johtamista. Rekrytointiin tuki esihenkilöitä valittaessa ei ole pikku juttu, sillä meille valitaan vuosittain noin 200 uutta esihenkilöä.

Perustimme henkilöstön saatavuutta tukemaan oman kaupunkitason ohjauksiryhmänsä. Yksi tavoitteemme on luoda paremmat edellytykset ulkomaalaisten rekrytointeihin. Meidän on kyettävä huomaamaan sisäiset esteet, jotka hidastavat muunkielisten palkkaamista, ja ymmärrettävä toiminnan tasolla, mitä suomalaisen väestön määrän väheneminen tarkoittaa meille käytännössä.

Olen itse puhunut jo jonkin aikaa siitä, että meillä tulisi luoda työyhteisöihin ”kieleitaskuja” eli timejä, joissa työskentelyyn riittäisi vain englannin kielen osaaminen.

Pohdimme ja suunnitteleme samaan aikaan, millaisilla oman henkilöstön muunto- ja oppisopimuskoulutuksilla voimme helpottaa henkilöstöpulaa siellä, missä tilanne on kaikkein kriittisin.

Nykypäivänä ihmiset eivät enää jää samasta työstä eläkkeelle, mutta meillä yksi ja sama työnantaja kyllä riittää: Helsingin kaupunki, jolle töihin tulevalle voi olla edessä

monta unaa. Meillä pääsee kehittämään ja kouluttamaan itseään, valinnanvaraa on valtavasti. Tekeminen uusissa puitteissa voi saada arki työn lähtemään lentoon uudella tavalla.

Kysyimme henkilöstöltä aktiivisesti halukkuutta tehtäväkiertoon muun muassa Ohnismikeskusteluissa ja Filari-kyseilyssä.

On hienoa, että työntekijämme hoksaavat uusia vaihtoehtoja joko samassa työssä eri yksikössä tai uudessa työtehtävässä samassa yksikössä ja pysyvät palveluksessa pitkään. Sillä vaikka tarvitsemme palvelukseemme uusia ihmisiä, emme todellakaan halua menettää omia osaajiamme.

Hyvää työntekijäkokeemusta – ja meille sitoutumista – haluamme tukea myös kehittämällä palkitsemista suoritusperusteiseen suuntaan. Haluamme palkita hyviä suoritusosaajia mahdollisimman oikea-aikaisesti. Esihenkilöt ovat saaneet tätä varten valmennusta ja uusia työkaluja.

Johtamisen paraneminen tuntuu erityisen hienolta tilanteessa, jossa esihenkilöillä oli työssään ylimääräistä kuormitusta muun muassa palkanmaksujärjestelmän takia. Esihenkilöt ansaitsevatkin suurkiitokset onnistumisestaan.

Hyvä johtaminen ja hyvä työarjen ilmapiiri ovat jatkossa aiempaakin merkityksellisempiä, sillä kilpailu osaajista kiihtyy entisestään. Myös työhyvinvointia on kyettävä tukemaan vahvasti.

Nina Gros
henkilöstöjohtaja

37 531 työn- tekijää

Meitä on kaikkein
eniten kasvatuksen ja
koulutuksen toimialan
palveluissa.

Psykologi
303

Sosiaali-
työntekijä
662

Ruoka-
palvelu-
vastaava
338

Koulun-
käyntiavustaja
601

Palomies
329

Toimisto-
sihteeri
266

Peruskoulun
luokan-
opettaja
1 374

Lähihoitaja
3 060

Terveyden-
hoitaja
907

Lukion
lehtori
365

Nuoriso-
ohjaaja
297

Luokan-
opettaja
452

Ruoka-
palvelu-
työntekijä
333

Sairaanhoitaja
1 909

Varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja
3 400

Varhaiskasvatuksen
opettaja
2 583

Fysio-
terapeutti
302

Erityis-
luokan-
opettaja
409

Tuntiopettaja
1 847

Peruskoulun
lehtori
760

Hammas-
hoitaja
357

Sosiaaliohjaaja
862

Lehtori
320

Erityis-
avustaja
269

Terveys-
keskusiäkärei
404

Ohjaaja
987

Erityis-
opettaja
291

Erityis-
avustaja
269

Fysio-
terapeutti
302

Uusi palkkajärjestelmä sekoitti palkanmaksua

Sarastia-järjestelmän käyttöönotto ei sujunut kivuttomasti, kun poikkeuksellisen suurella osalla henkilöstöstä oli palkassa virheitä. Olimme aliarvioineet muutoksen vaativuuden.

määrällä palkassa oli pienempiä tai suurempia virheitä. Palkkaa ei tullut palkkapäivänä ollenkaan tai palkkaa oli maksettu liikaa. Lisäksi esimerkiksi järjestelmässä näkyvien lomapäivien määrissä oli virheitä. Olimme aliarvioineet muutoksen vaativuuden.

Lisärekrytointeja palkanlaskentaan

Kohdistimme palkkahallinnon työpanoksen palkkavirheiden korjaamiseen ja tulevien palkka-ajojen varmistamiseen.

Jotta uudet palkkavirheet saadaan korjattua mahdollisimman nopeasti ja vuoden aikana kertynyttä korjausvelkaa purettua, rekrytoimme lisää henkilöstöä palkanlaskentaan ja palkanlaskennan asiakaspalveluun, kehitimme yhteydenottotapoja asiakaspalveluun ja teimme tiivistä yhteistyötä järjestelmän toimittaneen Sarastian kanssa.

Uudistimme myös palkanlaskennan työskentelytapoja vastaamaan tilannetta. Hankimme ulkoista konsulttiapua Deloitte Oy:ltä.

Uusi hanke aloitti

Käynnistimme syksyllä palkanmaksu-ongelmien ratkaisun tehostamiseksi erillisen vakauttamishankkeen. Sen ensisijaisiin tavoitteisiin kuuluu palkanmaksun ja viranomaisille toimitettavien palkkatietojen oikeellisuus. Lisäksi tavoitteina ovat järjestelmän kehitys tarpeitamme vastaavaksi, Taloushallintopalveluliiketoiminnan toiminnan normalisointi sekä toimintatapamuutos, jotta koko palkanprosessi on sujuva.

Palkanmaksun sujuvuus edellyttää, että kaupungilla on yhtenäiset prosessit ja että palkanlaskijojilla, esihenkilöillä sekä HR:llä on riittävä osaaminen.

Valmistauduimme vuoden alussa yli 30 vuotta vanhan palkkajärjestelmän vaihtoon ja koko palvelusuhteen einkaaren uudistuviin toimintatapoihin. Olimme Sarastia-palkkajärjestelmän käyttööme huhtikuussa.

Väliaikaisena henkilöstötietojärjestelmänä toimivaa Sarastiaa käyttävät palkkahallinnon ja HR:n lisäksi myös esihenkilöt sekä koko henkilöstö.

Henkilöstöimme voi nyt ensimmäistä kertaa hakea lomia ja poissaoloja sekä ilmoittaa omia muuttuneita tietojaan mobiililaitteilla. Myös esihenkilöt voivat hyväksyä poissaolohakemuksia sekä tehdä monia muita henkilöstöhallinnon tehtäviä mobiilisti.

Ensimmäistä kertaa meillä on nyt käytössä myös järjestelmä, josta saa tiedon, ketkä toimivat esihenkilöinä.

Tiedot suurimmaksi osaksi oikein

Uuden järjestelmän käyttöönotto ei sujunut kivuttomasti. Plan järjestelmän käyttöönoton jälkeinen virheet palkoissa alkoivat lisääntyä.

Suurin osa henkilöstöstä sai palkkansa aivan oikein, mutta poikkeuksellisen suurella

Palkanmaksuongelmien ratkaisemiseen on osallistunut tavalla tai toisella satoja ihmisiä.

Satojen ihmisten urakka

Palkanmaksuongelmien ratkaisemiseen on osallistunut tavalla tai toisella satoja ihmisiä. Olimme raportoineet tilanteen etenemisestä kaupungin johdolle ja viestineet henkilöstölle säännöllisesti. Lisäksi olemme julkaisseet ulkoisia uutisia ja paiveleet mediaa. Median kiinnostus aiheeseen on ymmärrettävästi ollut suurta.

Haluamme tehdä kaikemme, että palkanmaksu sujuu jatkossa paremmin ja että voimme olla hyvä työnantaja henkilöstöllemme.

Meillä ei ole varaa menettää ammattitaitoisia ja hyviä osajia.

Digitalisointi välttämätöntä

Tavoitteenamme on olla älykäs kaupunki, mikä tarkoittaa tärkeää ja kunnianhimoista työtä palveluiden ja toimintatapojen digitalisoimiseksi. Digitaalinen uudistaminen on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä.

Tuoneiden kokemustemme pohjalta arvioimme ja suunnittelemme tulevaisuuden siirtoja entistä tarkemmin. Tarkoituksemme on edelleen saada käyttööme esihenkilöiden johtamistyötä palveleva HR-kokonaisjärjestelmä, jonka käyttöönoton yhteydessä Sarastia jää ainoastaan palkanlaskennan käyttöön.

Haluamme tehdä kaikemme, että palkanmaksu sujuu jatkossa paremmin ja että voimme olla hyvä työnantaja henkilöstöllemme.



Työntekijälähettiläät Tuukka Tonteri, Riikka Leskinen ja Eveliina Junkkari ovat hyvillään saamastaan valmennuksesta. He alkavat hyödyntää lähettiläinhä tehtyä kampanjointia myös jatkossa.

REKRYTOINTI

Laajalla rintamalla osaajapulaa helpottamaan

Helsinkirekryn rekrytointi-ilmoitukset saivat yli

1170 576

katselukertaa.

Avoimia työpaikkoja oli

17 661

kappaletta.

Avoiimiin työpaikkoihin vastaanotettiin

95 500

työhakemusta.

Osaavasta

työvoimasta käydään yhä tiukempaa kilpailua. Olemme vastanneet haasteeseen muun muassa kehittämällä laajaa yhteistyötä kumppaneiden kanssa.

Työvoimasta on pääkaupunkiseudulla yhä isompi pula useilla toimialoilla, ja joudumme kilpailemaan osaajista muiden työnantajien kanssa.

Osaajapulasta kärsivät erityisesti varhaiskasvatus, sosiaali- ja terveystoimi sekä Palvelukeskus Helsinki.

Myös kaupunkiympäristön sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialoilla on joissakin ammat-tiryhmissä pulaa ammattilaisista.

Meillä on useita keinoja edistää osaajien rekrytoimista. Yhtenä tärkeänä keinona tiivistimme yhteistyötä työllisyyspalvelujen kanssa. Työttömiä työnhakijoita on ohjattu hakeutumaan meille töihin muun muassa rekrytointivien koulutusten avulla.

Työnhakijoille oli infoja, ja pidimme työllisyyspalvelujen asiantuntijoiden kanssa yhteisiä aamukouluja.

Lisää oppisopimuksia

Haluamme kasvattaa oppisopimusten määrää, ja niitä onkin solmittu erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Teimme näille aloille koulutuspolkuvaukukset palkkatuetuista oppisopimuskoulutuksista. Kuvausissa hyödynnetään niin rekrytointitilaisuuksissa kuin HR-toimijoiden ja työllisyyspalvelujen asiantuntijoiden toiminnassa.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala sekä sosiaali- ja terveystoimi pilotoivat myös mallia, jossa esihenkilön suosituksella on alempaa suurempi painoarvo paikkakujakoilta oppisopimuskoulutukseen siirtyvien valintaprosessissa. Näin saamme potentiaaliset osaajat kiinnitettyä viiveettä oppisopimuskoulutukseen.

Olemme lisänneet palkkatukeen sidotun oppisopimuksen rinnalle niin sanottujen omarahoitteisten oppisopimusten määrää. Lisäksi uudistimme oppisopimusohjeen.

Oppisopimuksia lähihoitajan tutkintoon toteutui 20, hoiva-avustajaksi 12 ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi 181.

Mukana rekrytointitilaisuuksissa

Uusien osaajien tavoittamiseksi osallistuimme useisiin rekrytointitilaisuuksiin ja messuille, joissa oli mukana useampia toimialoja. Osallistuimme Contact Forum -messuille tammiukuussa, Aalto Talent Expo -messuille marrakuussa sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun kiinteistö- ja rakennusalan messuille joulukuussa.

Henkilöstöpulaa ei ole mahdollista ratkaista vain kaupunkien omin keinoin.

Lisäksi olimme mukana Aalto summer job -virtuaalimessuilla kesärekrutointien käynnistysessä tammikuussa. Toimialat osallistuivat lisäksi useisiin alakohtaisiin messutapahtumiin, muun muassa Lääkäripäiville, Sairaanhoidtajapäiville ja Educa-messuille.

Haluamme tarjota Suomeen sotaa paenneille ukrainalaisille mahdollisuuden työllistyä Suomessa. Heidän kuten muidenkin kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi olemme päivittäneet rekrytoinnin ohjeita sekä kehittäneet kielikoulutusmallia.

Kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen on erityisenä painopisteenä vuonna 2023.

Huomio työsuuhdeasuntoihin

Strategisena tavoitteenamme on olla henkilöstölle vetovoimainen. Kehittimme rekrytointiamme ja työnantajanäkyvyyttämme edelleen sekä käynnistimme työvoiman saattavuuden hankkeen työvoimapula-alojen tueksi.

Painotimme työsuuhdeasuntojen tehokasta käyttöä. Meillä on noin 2 200 työsuuhdeasuntoa. Asunnot on koettu kalliiksi ja niiden käytössä on ollut tyhjääkäyntiä.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan kesäkuussa ottaa käyttöön uuden vuokramääritysmallin syyskuun alusta lukien, koska vuokrien taso ei ollut kilpailukykyinen yleisillä vuokramarkkinoilla. Muutos laski asuntojen vuokratasoa keskimäärin kymmenen prosenttia.

Syyskuussa asuntojen välittäminen kääntyiikin kasvuun, ja asuntotarjouksista kieltäydettiin hieman aiempaa harvemmin.

Lähettiläät avuksi

Työnantajänäkyvyyttä kehittimme työntekijälähettiläiden avulla. Eri toimialoilta valitut 12 työntekijälähettilästä aloittivat toimintansa yhteisen aloitustilaisuuden ja somevalmennuksen jälkeen.

Lähettiläät kertoivat positiivisia tarinoita työntekijästämme kesä-, heinä- ja elokuun aikana Helsingin rekry Instagram- ja Facebook-tileillä. Kukin lähettiläs sai kanavat haltuunsa viikoksi.

Palautte työntekijälähettiläskampanjasta oli hyvää.

Maan hallituksen tuki tarpeen

Haluamme edistää henkilöstön saattavuutta edunvalvonnalla myös tulevina vuosina.

Tällaista työtä on esimerkiksi vaikuttaminen oppilaitosten ja korkeakoulujen aloituspaikkamääriin.

Halusimmekin vaikuttaa edunvalvonnan hallitusohjelmatavoitteisiin. Tästä lämmä hallitusohjelmatavoitteisiin. Tästä esimerkkinä vetosimme yhdessä pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa siihen, että varhaiskasvatukseen korkeakoulutuksen aloituspaikkamääriä lisättäisiin.

Muistutimme hallitusta, kuinka nykyiset koulutusmäärät eivät riitä tuomaan tilanteeseen tarvittavaa helpotusta. Vetosimme lisäksi siihen, että varhaiskasvatukseen henkilöstötilanteen ratkaisemisen tulee olla myös yksi seuraavan hallituksen keskeisistä tavoitteista.

Pormestari **Juhana Vartiainen** totesi kaupunkien yhteisessä vetoomuksessa, kuinka kaupungit ovat sitoutuneet henkilöstöpulan ratkaisemiseen. Pelkästään kaupunkien käsissä olevin keinoin pulaa ei kuitenkaan ole mahdollista ratkaista.



Sini-Mari Kuusela on saanut yliopisto-opinnoista vankan teoriapohjan ja tietoa aiemman varhaiskasvatusta osaamisensa tueksi.

Varhaiskasvatukseen erilaisia koulutusväyliä

Käytössämme on monta erilaista koulutusväyliä varhaiskasvatukseen henkilöstöpulan helpottamiseksi.

Tuemme varhaiskasvatukseen opettajaksi opiskelevia työntekijöitämme, jotka opiskelevat 1000+-ohjelman monimuotokoulutuksissa. Opintoihin hyväksytyt kaupungin työntekijä voi opiskella työpajalla 74 päivää.

Paikallisen työpajaan myöntämisen edellytyksenä on, että työntekijä työskentelee päiväkodissa eikä hänellä ei ole ennestään varhaiskasvatukseen opettajan kelpoisuutta. Lisäksi työntekijän tulee sitoutua työskentelemään kaupungin palveluksessa varhaiskasvatukseen opettajan tehtävässä kaksi vuotta koulutuksen jälkeen.

Uusi tutkinto työn ohella

Sini-Mari Kuusela hakeutui opiskelemaan varhaiskasvatukseen opettajaksi, kun opettajan sijaisuus poiki vaativampia työtehtäviä.

- Olen työskennellyt Päiväkotit Toivossa Latokartanossa lastenhoitajana useamman vuoden ajan. Muutama vuosi sitten päädyin

Kaupunkistrategiaamme kuuluu henkilöstön jatkuva kehittäminen työvoimapulaa helpottamaan. Kannustammekin osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin.

Pyrinme parantamaan henkilöstön saattavuutta myös esimerkiksi oppilaitosyhteistyötä kehittämällä. Perustimme sisäisen tiedonkulun ja parhaiden käytänteiden jakamiseksi oppilaitosyhteistyöverkoston.

Henkilöstöä tarvitaan lisää erityisen paljon varhaiskasvatuksessa. Koko maassa on pulaa erityisesti varhaiskasvatukseen opettajista.

varhaiskasvatuksen opettajan sijaiseksi, kun pätevää, vakituista henkilökuntaa ei löytynyt tehtävään. Pidin työstä heti, mutta huomaisin pian, että pitkästä työkokemuksesta huolimatta koin olevani hieman epäpätevä tehtävään. Kaipasin tueksi vankempaa teoriaosaamista.

Hän pyysi esihenkilöitä suostumuksen hakeutua opiskelemaan Helsingin yliopistossa järjestettävään ohjelmaan. Esihenkilö kannusti ja oli iloinen Kuuselan päästyä ohjelmaan mukaan.

Hän on sittemmin oppinut rytmittämään työn, opiskelun ja vapaa-ajan.

– Opiskelen tiettyinä iltoina ja pyhitän viikonlopusta aina toisen päivän opiskelulle. Näin aikaa jää myös vapaa-ajalle ja perhe-elämälle.

Hän jatkaa työtään päiväkodissa, mutta välillä työnantajalta vaaditaan joustoja. Opiskelussa on lähipäiviä, ja esimerkiksi iltaluennojen takia iltavuorot eivät aina sovi.

– Opiskelu on ollut todella antoisaa. Olen saanut vankan teoriapohjan ja tietoa oman aiemman osaamiseni tueksi. Lisäksi on ollut

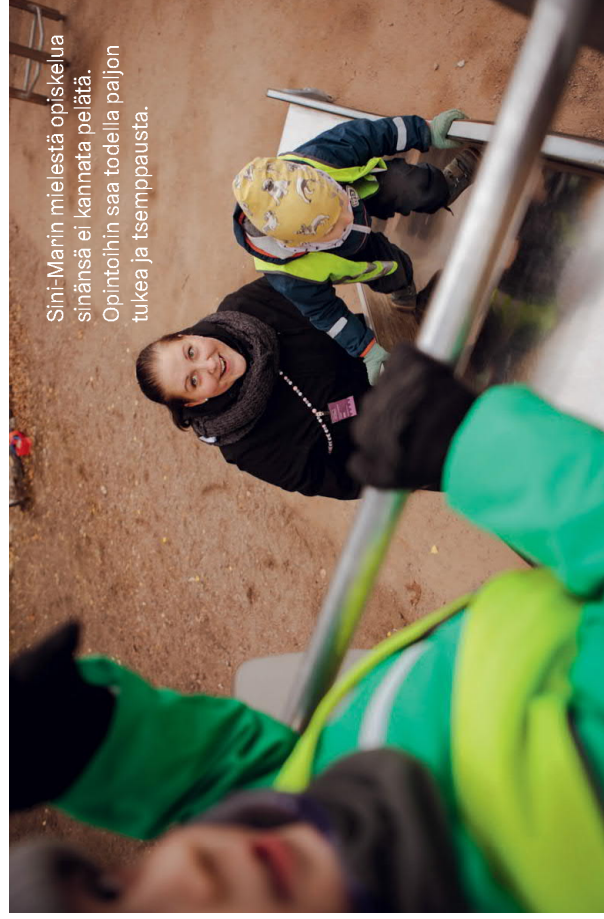
mielenkiintoista jakaa kokemuksia muiden samassa tilanteessa ja samalla alalla toimivien opiskelijoiden kanssa. Ahaa-elämyksiä on tullut paljon.

– Suosittelemme ehdottomasti monimuoto-opiskelua vastaavassa tilanteessa oleville. Olenkin vinkannut opiskelusta työkavereilleni, jotka ovat tehneet pidempään opettajan sijaisuuksia. Perusopintoja voi lukea avoimesakin yliopistossa oman aikataulun mukaan.

Monipuolista tukea

Panostamme vahvasti työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. 1000+-koulutuksen lisäksi tuemme sosionomiopinnoissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaopinnoissa opiskeluvia työntekijöitä.

Tuemme myös lastenhoitajien kasvatus-tieteen perusopintojen opiskelua avoimessa yliopistossa.



Sini-Marin mielestä opiskelua sinänsä ei kannata pelätä. Opintoihin saa todella paljon tukea ja tsemppausta.

mielenkiintoista jakaa kokemuksia muiden samassa tilanteessa ja samalla alalla toimivien opiskelijoiden kanssa. Ahaa-elämyksiä on tullut paljon.

– Suosittelemme ehdottomasti monimuoto-opiskelua vastaavassa tilanteessa oleville. Olenkin vinkannut opiskelusta työkavereilleni, jotka ovat tehneet pidempään opettajan sijaisuuksia. Perusopintoja voi lukea avoimesakin yliopistossa oman aikataulun mukaan.

Monipuolista tukea

Panostamme vahvasti työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. 1000+-koulutuksen lisäksi tuemme sosionomiopinnoissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaopinnoissa opiskeluvia työntekijöitä.

Tuemme myös lastenhoitajien kasvatus-tieteen perusopintojen opiskelua avoimessa yliopistossa.

Sini-Marin mielestä opiskelua sinänsä ei kannata pelätä. Opintoihin saa todella paljon tukea ja tsemppausta.

mielenkiintoista jakaa kokemuksia muiden samassa tilanteessa ja samalla alalla toimivien opiskelijoiden kanssa. Ahaa-elämyksiä on tullut paljon.

– Suosittelemme ehdottomasti monimuoto-opiskelua vastaavassa tilanteessa oleville. Olenkin vinkannut opiskelusta työkavereilleni, jotka ovat tehneet pidempään opettajan sijaisuuksia. Perusopintoja voi lukea avoimesakin yliopistossa oman aikataulun mukaan.

Monipuolista tukea

Panostamme vahvasti työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. 1000+-koulutuksen lisäksi tuemme sosionomiopinnoissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaopinnoissa opiskeluvia työntekijöitä.

Tuemme myös lastenhoitajien kasvatus-tieteen perusopintojen opiskelua avoimessa yliopistossa.

Sini-Marin mielestä opiskelua sinänsä ei kannata pelätä. Opintoihin saa todella paljon tukea ja tsemppausta.



Kaupungin henkilöstö kampanjoi näkyvästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilöstöpolitiikka on aktiivisia tekoja

Helsinki haluaa olla kaupunki, jossa ihmis-oikeudet toteutuvat laajasti ja jossa kukaan ei kohtaa häirintää tai syrjintää.

Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat mukana vahvasti kaikessa toiminnassamme. Olemme sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme.

Jokainen työntekijä voi edistää omalla toiminnallaan yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Kaupunginhallitus hyväksyi helmikuussa kaupungin henkilöstön ja palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat vuosille 2022–2025. Suunnitelmat toimivat tärkeänä raamina sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämislle työyhteisöissämme ja palveluissamme.

Toimialat, liikelaitokset ja virastot laativat omat tarkemmat toteuttamissuunnitelmat yhteisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta.

Teemme aktiivista viestintää ja organisaation kaikkien tasojen valmennusta, jotta sukupuoli- ja yhdenvertaisuuskäsitteet otetaan huomioon niin henkilöstön ja työyhteisöjen toiminnassa kuin johtamisessa, esihenkilötyössä ja päätöksenteossa.

Olemme sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme.

Monimuotoisuus on voimavara, jonka varaan rakennamme työelämää. Jokainen kaupungin työntekijä ansaitsee tulla johdetuksi ja kohdattu yhtä hyvin riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä.

Helsinki Pride levisi katukuvaan

Kahden vuoden koronataujan jälkeen Helsinki Pride näky jälleen vahvasti katukuivassa. Liputimme tapahtumaa yhtenä pääyhteistyökumppanina yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puolesta.

Priden teemana oli tällä kertaa kohtaamisia, mikä korosti tärkeää yhteisöllisyyden arvoa.

Ensimmäistä kertaa Helsinki Pridea vietettiin koko kesäkuun ajan. Kesäkuun ensimmäisellä viikolla henkilöstömme pääsi viittäytymään Priden tunnelmiin juhlistamalla henkilöstölle suunnattua Pride-etkoviikkoa. Kutsuimme tuolloin työyhteisöt liikkeelle We walk with Pride -hengessä. Samalla he pääsivät osoittamaan tukensa sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle.

Pride-etkoviikon suojeilijana toimi

porrmestari **Juhana Vartiainen**.

Henkilöstöllämme oli lisäksi mahdollisuus osallistua Monimuotoiset työyhteisöt -keskustelutilaisuuteen ja Pride-koulutukseen.

Kuukausi huipentui Pride-kulkueseen, johon henkilöstömme osallistui kävellen kulkueessa sekä rekan kyydissä.



Minna Viljamaa ja
Pla-Mari Relander
tietävät, että
tiimiläisiltä saa
apua, jos eteen
tulee tenkkapoo.



**Onnistumiset, työn
sujuvuus ja eettisyys
kuuluvat vahvasti
työkulttuuriimme.
Tuemme niitä lukuisin
eri tavoin.**

Tarjosimme esihenkilöille valmennuksia sekä ryhmävalmennusta työn sujuvuutta edistämään. Konsultoimme johtoa ja johtoryhmiä.

Yhteisenä tavoitteena on rakentaa oikeudenmukainen työyhteisökokemus, joka tukee työhyvinvointia ja reiluuden kokemusta koko työyhteisössä.

Parempaa keskustelukulttuuria

Kontulan seniorikeskuksen palvelukeskuksen tiimi tietää, että joskus pieneltä tuntuva oivallus tekee työstä sujuvampaa.

Vastaava ohjaaja **Minna Viljamaa** on päättänyt panna paukkuja keskustelukulttuurin kehittämiseen. Viljamaa on alusta asti uskonut, että se sujuvoittaa työntekoa, ja niin on myös käynyt.

Usko työn sujuvuuteen puolestaan siivittää työntekoa.

– On kiva tulla aamulla töihin, kun tietää, että me löydämme mahdollisiin työn esteisiin aina ratkaisut, Viljamaa kiteyttää. Tiimillä on käytössään vuosikello, joka auttaa sujuvan toiminnan suunnittelua myös juhlapyhien aikaan.

Tiimillä on viikoittaiset kokoukset, joissa saa nostaa esiin aiheen kuin aiheen. Itse kokouskäytäntöjä on kehitetty paljon viime vuoden aikana. Kaikista kokouksista tehdään kirjallinen esityslista ja muistio, ja kaikki saavat työstää niitä.

Jos on ollut poissa töistä, on velvollisuus käydä lukemassa, mitä sillä aikaa on juteitu. Tälläkin tavalla varmistetaan, että työ sujuu – ja että kaikki ovat samalla viivalla tasavertaisesti.

Haluamme, että työmme sujuu myös muutosten keskellä. Työn sujuvuutta hidastavia esteitä puramme järjestelmällisesti.

Työn sujuvuuden toimintamallimme tavoitteena on vahvistaa hyvää johtamiskulttuuria ja parantaa työyhteisön edellytyksiä toimia sujuvasti muutoksissa.

Lisäksi mallin tavoitteena on edistää puutumista työn sujuvuuden haasteisiin ennakoivasti, mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Malliin kuuluvissa työn sujuvuus-keskustelussa vahvistamme yhteistä ymmärrystä ja selkeytämme odotuksia puolin ja toisin. Aloitte tähän keskusteluun voi tulla niin työntekijältä kuin esihenkilöltä. Tallennamme työn sujuvuus-keskustelut Onni-tietojärjestelmäämme.

Julkaisimme sisäisissä kanavissa koko henkilöstön käyttöön materiaalia työn sujuvuutta tukemaan.

KOULUTUS, VALMENNUS JA JOHTAMINEN

Työkulttuuri kehittyy yhteisillä teoilla

Tavoitteena on rakentaa oikeudenmukainen työyhteisökokemus, joka tukee työhyvinvointia ja reilun kokemuksen.

Eettiset periaatteet esillä näkyvästi

Eettiset periaatteet ovat vastuullisen toiminnan, terveen työkuultuuriin ja työhyvinvoinnin ydin – eettinen arvopohjamme. Niitä noudattamalla varmistamme, että kaupungilla on hyvä työskennellä ja että toimintamme on lakien, säädösten, ohjeiden ja normien mukaista.

Vuonna 2019 päivitetty eettiset periaatteemme ovat edelleen voimassa. Tuolloin kannustimme työyhteisöjä käymään eettiset periaatteet läpi, jotta voimme määrittellä, mitä periaatteet tarkoittavat juuri omassa työyhteisössä.

Eettisten periaatteiden käsittelyä varten henkilöistölä on käytössään muun materiaalin lisäksi eettisten periaatteiden Helvi-sessio. Se ohjaa tiimejä keskustelemaan periaatteista ja valitsemaan niistä oman työn kannalta keskeisimmät.

Helvin on käynyt läpi noin 700 tiimiä syyskuuhun mennessä.

Eettiset periaatteet olivat myös

Johdossa: esihenkilötapahtuman pääaiheena marraskuussa, jolloin avasimme eettisyyttä etenkin kunnianhimoisen ilmastovastuun teemoilla.

Viestimme samassa yhteydessä

Helvi-työkälusta ja työyhteisökäsittelystä uudelleen. Keskustelu jatkuu edelleen kaupungin esihenkilöiden kanssa heti alkuvuodesta 2023.

Yhteinen johtamistapa kuvattuna

Johtamistamme määrittelevät keskeisesti johtamisen kulmakivet, jotka ovat näkemyksellisyys, innostus, linjakuus ja toimeenpanokyky.

Kulmakivet ovat peili, joka auttaa esihenkilöitä pohtimaan, mihin asioihin keskittyä omassa johtamisessa. Ne konkretisoituvat eri tavalla eri johtamistentativissä ja eri organisaatioissa.

Tärkeät tavoitteet ja arvioinnit

Olemme painottaneet esihenkilövalmennuksissa sekä onnistumiskeskustelujen teematilaisuuksissa tavoitteen asettamisen merkitystä, kun arvioimme työssä onnistumisia. Olemme pitäneet esillä yhä aktiivisemmin myös työsuorituksen arviointia.

Olemme tarjonneet toimialoille räätälöityjä esihenkilöiden valmennustilaisuuksia tavoitteiden asettamisesta, suorituksen arvioinnista ja palkitsemisesta.

Olemme nostaneet esille kertapalkitsemisen valmennuksissa ja infomateriaaleissa yksilöiden ja tiimien palkitsemisen merkitystä erityisesti silloin, kun yksilö tai ryhmä on saavuttanut tavoitteensa erinomaisesti.



Työterveys Helsingin kilpailutus käynnistyi

Kaupunginvaltuusto hyväksyi joulukuussa 2021 talousarvion ja taloussuunnitelman sekä samalla vahvisti Työterveys Helsingin kilpailuttamisen vuoden 2022 aikana. Kilpailutus tulee järjestää niin, että työterveysliikelaitoksen henkilöstö siirtyy liikkeeseen luovutuksella kilpailun voittaneen toimijan palvelukseen.

Valtuusto päätti kilpailuttamisesta kesäkuun kokouksessaan, ja markkina-uoropuhelut alkoivat jo kesäkuussa.

Julkaisimme kilpailutuksen hankintailmoituksen syyskuussa, ja kävimme neuvottelut vuoden loppupuolella kolmen osallistumisilmoituksensa jättäneen yrityksen kanssa.

Neuvotteluiden perusteella julkaisimme 2023 alussa kilpailutuksen tarjouspyynnön.

Työterveys Helsinki on jatkanut toimintaansa kilpailutuksen ajan.





Tiina Raitaoja, Inka Railo ja Soile Härkönen ovat osallistuneet mentorointiohjelmaan. Heidän mielestään ohjelma antaa paljon sekä mentoroitavalle eli aktorille että mentorille.

Henkilöstölle hyvää johtamispalvelua

Esihenkilöt pääsevät kehittämään johtamistaitojaan lukuisissa eri ohjelmissa. Erityistä huomiota olemme kiinnittäneet uusien esihenkilöiden valmennukseen.

Yksi esimerkkimme johtamista ja arjen toimienpanokkyä kehittävistä tuesta on esihenkilöinä aloittaneiden mentorointiohjelma. Se tukee, helpottaa ja nopeuttaa esihenkilöiden asettumista rooliinsa.

Uudet esihenkilöt tulevat ohjelmaan mukaan aktoreina. Ohjelman mentoreina toimivat kaupungin kokeneet esihenkilöt sekä johtajat.

Ohjelmaan ovat osallistuneet myös pehtoori **Tiina Raitaoja** ja tiimiesihenkilö **Mikko Oranen**, jotka toimivat ohjelmassa aktoreina, sekä mentorin roolissa johtava ohjaaja **Soile Härkönen** ja päiväkodinjohtaja **Inka Railo**.

Oranen toimii Helsingin taidemuseo HAM:issa tiimiesihenkilönä ja kuvaa ohjelman olleen tosi hyvä uudelle esihenkilölle, koska siinä oli juuri sopivasti asiaa eikä mitään ylimääräistä.

Painotamme jo rekrytoinneissa hyviä esihenkilövalmiuksia ja perehtymistä esihenkilötehtäviin.

– Olen itse esihenkilö ja minulla on 30 alaista. Valmennuksen aikana yksi tärkeimmistä oivalluksista itselleni oli se, että olen myös itse tiimiläinen omalle esihenkilölleeni.

Orasen oivallus toi uuden näkökulman työskentelyyn ja helpotti käytännön arjessa toimimista.

Haitalan kotieläintilalla työskentelevä Rai-taoja totei, että näkökulmien laajentaminen tuo työhön myös elintärkeää ajattelun aikaa.

– Halusin töihin kaupungille, jotta pääsen kehittämään itseäni ja tarkastelemaan suuren organisaation toimintaa ja toimintatapoja. Olen toiminnallinen oppija ja arvostan toisen kokemuksesta oppimista. Siihen yhtäiön mentorointiohjelma ja sen tyylit sopivat mainiosti.

Mentorille ohjelma antaa mahdollisuuden tutustua ja jutella täysin vieraan ihmisen kanssa johtajuudesta ja ihmisyydestä. Samalla syntyy tilaa peilata omaa johtajuutta ja kehittymistä.

– Mentoroinnissa tupsahdetaan epämuksuusalueelle aivan uuden ja vieraan ihmisen kanssa – ja se juuri on siinä kaikkein parasta, iloitsee Härkönen.

Päiväkoti Aapiskukko-Kotinummen Railo on huomannut, että mentoroinnin aikana tutustuu syvemmin myös itseensä.

– Jos haluaa, ihan jokaisesta kohtaamisesta voi oppia uutta, hän toteaa.

Sekä aktorit että mentorit pitivät ohjelmaa voimaannuttavana ja raikkaana.

Tärkeä johtamispalvelu

Haluamme tarjota hyvää johtamispalvelua, jotta henkilöstömme voi onnistua työssään. Hyvä henkilöstökokemus välittyy kuntalaisten palveluihin ja palvelukokemukseen.

Kehittimme johtamista ja esihenkilötyötä monella tavalla. Painotamme jo rekrytointivaiheessa hyviä esihenkilövalmiuksia ja perehtymistä esihenkilötehtäviin.

Otimme käyttöön Esihenkilön onnistunut alkutaival-toimintamallin, jossa yhdenmukaisesti uusien esihenkilöiden integrointumista kaupunkiorganisaatioon ja tuemme johtamisen kulumakivien mukaista esihenkilötyötä.

Rekrytointien tueksi olemme pilotoineet kevyttestausta, joka on edesauttanut onnistuneita esihenkilörekrytointia.

Olemme vahvistaneet perehdytysvaiheen polkua ja yhtenäistäneet perehdytyksen sisältöä. Tarjoamme kaikille uusille esihenkilöille Startti Stadin esihenkilötyöhön -valmennusta.

Olemme päivittäneet esihenkilöille kohdennettua kattavaa palvelutarjontaa tukemaan strategian mukaista kehittämistä. Lisäksi tarjolla on nyt aiempaa monipuolisempaa jatkuvaa oppimista tukevaa tarjontaa webinaareina ja Oppiva-alustan verkkosivustoina.

Esihenkilöiden valmennuksiin osallistuvien määrässä on edelliseen vuoteen verrattuna ollut selkeää kasvua.

Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan kaupungin lähesihenkilötyö on hyvää ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään. Voidaan todeta, että johtamiseen ja esihenkilötyöhön tehdyt pitkäjänteiset panostukset kantavat hedelmää.

Osaamista pitää kehittää jatkuvasti

Mitä paremmin opimme tunnustamaan, kehittämään ja johtamaan osaamista, sitä enemmän hyödyämme. Samalla lisäämme mielekkäitä työuria, henkilökohtaista kehittymistä, työhyvinvointia, tuottavuutta ja työnantajan vetovoimaisuutta.

Maailma muuttuu ja työ sen mukana.

On tärkeää ennakoida tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ja kehittää sitä.

Kasvun paikka -strategiamme painottaa osaamisen kehittämistä. Kaupunki kannustaa taikin osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin.

Haluamme kehittää osaamista me järjestelemällisesti ja ennakkoivasti. Tavoitteenamme on luoda edellytykset jatkuvaa oppimista tukevalle kulttuurille ja vahvistaa kykyämme uudistua muuttuvassa toimintaympäristössä.

Edistimme osaamisen johtamista ja kehittämistä. Tunnistimme yhdessä toimialojen ja liikelaitosten HR-verkoston kanssa osaamisen johtamisen ja kehittämisen katvealueita. Otimme käyttöön yhteisen osaamisen johtamisen toimintamallin, joka auttaa tunnustamaan ja kokoamaan keskeiset tarpeet osaamisen strategialähtöiseksi kehittämiseksi.

Olemme rakentaneet tunnistettujen tarpeiden pohjalta kaupunkiyhenteisen osaamisen kehittämisen tarjooman, joka sisältää koulutuksia, valimenuksia ja muita osaamisen kehittämisen toimenpiteitä.

Oppimista työarkeen

Edistämme myös jatkuvaa oppimista. Verkostotilaisuuksien ja webinaarien tarjoituksena on ollut isäitä tietoa ja ymmärrystä jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen kehittämisen merkityksestä.

Olemme halunneet pohtia yhdessä, miten oppimisen pystyy sisällyttämään osaksi kiireistä arkea sekä kuinka saamme jaetun tukea oppeja työssäoppimisen välineistä ja keinoista.

Jatkuvalla osaamisen kehittämisellä ja oppimisella turvaamme kykyä uudistua muuttuvan työn mukana. Samalla luomme ennustettavuutta, taitoa sopeutua ja toisaalta mahdollisuuksia kehittyä omien tavoitteiden ja motivaation mukaisesti.

Työssäoppiminen tuo oppimisen työpaikalle, osaksi työtä.



Markko Pietiläinen, Krista Luoto ja Jari Kyngäs ovat huomanneet, että oppiminen työn ohella onnistuu hyvin.

Staralaiset näyttävät mallia

Hyvä esimerkki työn ohella oppimisesta on staralaisten: Työssäoppiminen tuo oppimisen työpaikalle, osaksi työtä. Parhaimmillaan

käteän jää tutkinto, joka tuo uudenlaisia työmahdollisuuksia. Tämän tietävät vastaava työnjohtaja **Jari Kyngäs**, työpaikkakouluttaja **Markko Pietiläinen** ja autonkuljettaja

Krista Luoto. Kangas kertoo, että työntekijät ovat olleet halukkaita oppimaan työn ohella. – Osallistuneet ovat olleet tyytyväisiä

saamaansa oppiin, joka laajentaa heidän työnsä. Koulutus kehittää ja heijastuu haluun kehittää työtä, Kangas kertoo.

Luoto puolestaan kertoo saaneensa hyvää perehdytystä kuorma-autoilla ja työkonella ajamiseen ja työskentelyyn. Hän on edennyt pikkuhiljaa soveltamaan oppimaansa käytännön työssä.

– Siinä tulee ahaa-elämyksiä, kun pääsee harjoittelemaan oppitua rauhassa ja pohtimaan, mitä tekee ja miten, Luoto mainitsee.

Tiehyökouluttaja ja työpaikkakouluttaja Pietiläinen kannustaa työssäoppijoita kysymään sanomalla, että tyhmiä kysymyksiä ei ole, vain vastauksia.

– Yrittäen tartuttaa koulutettaviin innon oppia, Pietiläinen kertoo.

Tia Jokinen on palannut omaan työhönsä Oodiin. Hän suosittelee lämpimästi kokeilemaan työntekoa muussa kuin omassa tehtävässä vaikka vain lyhyen pätkän.



Uuden oppimista kollegan töissä

Kannustamme henkilöstöämme osaajakiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin. Tavoitteenamme on, että meille voi tulla töihin mihin tehtävään tahansa eikä sen jälkeen ole tarpeen hakeutua muualle.

Palveluvastaava **Tia Jokinen** sijaisti yhdeksän kuukauden ajan Itäkeskuksen kirjastossa työskentelevää kollegaansa. Hänen varsinainen työpaikkansa on Oodissa, jossa hän on ollut töissä koko sen historian ajan, toisin sanoen neljä vuotta.

Kaupungin kirjastoissa hän on ollut töissä kaiken kaikkiaan noin 30 vuotta.

Kun Itäkeskuksen palveluvastaava lähti opintovapaalle, sijaista tarvittiin tilalle pikaisella aikataululla.

– Ajattelin, että väliaikainen siirto olisi vaihtelua. Päätöstä auttoi myös tieto siitä, että saisin itselleni sijaisen melko helposti täältä Oodista.

Hän on aiemmin ollut kahden kuukauden ajan esihenkilövaihdossa Pasilan pääkirjastossa kirjastoverkoston yhteisissä palveluissa.

– Tuoreimpana kokemukset Itäkeskuksen kirjastossa olivat tosi miellyttävät. Mirnut otettiin siellä hienosti vastaan, ja sain tarvitessani apua. Aina alussa menee aikaa uuteen työyhteisöön ja ihmisten tapoihin tutustua.

Palveluvastaavan työssä toimitaan esihenkilönä, mentoroidaan, tuetaan ja autetaan henkilöstöä. Työhön kuuluu myös koko joukko hallinnollisia tehtäviä.

Sijaisuuteen houkutti myös mahdollisuus päästä tutustumaan itäisen alueen kirjastoihin sekä alueen tiimimalliin.

– Muutoinkin oli tosi antoisaa tutustua uusiin kollegoihin ja henkilökuuntaan.

Huomasin, että kun olin vähän aikaa pois omasta työympäristöstä, pääsin katsomaan aiempaa avarammin myös omaa työtä ja vertaamaan toisenlaisiin käytäntöihin. Töitä voi tehdä monella eri tavalla.

Työkierron ja sijaisuuksien plussaksi

Jokinen nimeää myös verkostoitumisen.

– En ole kuullut keneitäkään niitä kokeillelta huonoo palautetta. Enemmän saa kuin menettä.

30 vuoden kokemuksella Jokinen sanoo, että olisi mahdollonta kuvitella työuraa yhtenä ja samanlaisena potkuna. Työn suola on, että siinä pääsee kehittymään ja oppimaan uutta. – Maailma muuttuu niin kovaa vauhtia, että tuntuisi todella hassulta tehdä jatkuvasti samaa tehtävää samalla lailla.



Haluamme tarjota joustavasti erilaisia uramahdollisuuksia ja uuden oppimista.

Uusi malli sisäiseen liikkumiseen

Strategiamme yhtenä tavoitteena on olla henkilöistölle vetovoimainen Helsingi. Meillä urapolusta on mahdollista rakentaa monipuolinen ja omannäköinen.

Loimme sisäisen liikkuvuuden mallin mahdollistamaan ja tukemaan erilaisia osaajakierroja. Halusimme luoda mahdollisimman helpon ja kannustavan mekanismin liikkumisen tueksi, jotta kynnys sisäiseen liikkuvuuteen ja uuden oppimiseen madaltuu entisestään.

Sisäinen liikkuvuus on tavoitteellinen ja suunnitelmallinen ammatillisen kehittymisen toimintamalli, joka mahdollistaa lyhyen tutustumisen tai määräaikaisen, osittaisen tai pysyvän siirtymisen toiseen tehtävään tai työyhteisöön.

Sisäisen liikkuvuuden avulla voimme hyödyntää moniammatillisen organisaatiomme osaamista. Otamme sinä oppia toisten hyvästä käytännöstä ja työskentelytavoista sekä jaamme hyviä toimintatapoja ja käytänteitä muille.

Tavoitteenamme on, että meille voi tulla töihin mihiin tehtävään tahansa eikä sen jälkeen ole tarpeen hakeutua muualle. Haluamme tarjota joustavasti erilaisia uramahdollisuuksia ja uuden oppimista. Lisäksi haluamme luoda mahdollisuuksia ja osaamista henkilöistöllemme ja motivoida kokeilemaan erilaisia tehtäviä.

Sisäisen liikkumisen lähtökohtana on työntekijän tahto kehittää omaa osaamistaan ja työhyvinvointiaan sekä työnantajan satunnainen tarve siirtää työntekijöitä tilapäisesti sinne, missä tarve on kriittisin.

Osaajakierroja toteutetaan esimerkiksi tehtäviä päittäin vaihtamalla, lyhyillä tutustumisjaksoilla toiseen tehtävään, projekteihin osittaista työpanosta antamalla tai pidemmällä määrääkäsillä siirtymillä.

Liikkumista tapahtuu yksiköstä toiseen, palvelukokonaisuuksien sisällä, yli toimialarajojen sekä koulutuspolkuja hyödyntämällä.

Tietoa uudelta sivustolta

Avasimme sisäisen liikkuvuuden tueksi Ura kaupungilla -intrasivuston. Kuvaamme sivustolla erilaisia mekanismeja liikkumiseen. Sivusto tarjoaa myös tukea urasuunnitteluun.

Toimialoilla on jo menossa sisäisen liikkuvuuden pilotteja. Kehitämme toimintamallia edelleen.

Liikkumista tukee myös osaajapankki, joka on jatkanut toimintaansa.

Uusia tehtäviä ja tarvittaessa muuntokoulutusta on tarjolla myös silloin, kun omat työtehtävät lakkaavat.

Monipaikkaisuudesta tavanomaista arkea

Korona-aika muutti tekemistä ja työn kulttuuria sekä vauhditti digitaalisten välineiden käyttöä vahvempana osana arkea.

Tietoturvaan lisää osaamista

Esihenkilöt saivat käyttöönsä uusien työtapojen ja digitaalisten välineiden käytön muutosta tukemaan Mahdollisuuksien 365 -valmennuskokonaisuuden. Sen tavoitteena on lisätä työyhteisöissä ymmärrystä ja ajatuksia sekä keskustelua uusista työtapoista ja uusien digitaalisten välineiden käytöstä muutoksessa.

Työvälinekoulutukset painottuivat M365-ohjelmiin. Pilvipalveluissa tietosuoja ja -turva vaativat uudenlaista osaamista, minkä tueksi DigABC-verkkovalmennus alkoi keväällä pilottina ja jatkui syksyllä kaikille avoimena koulutuksena.

Tuimme monipaikkaista työtä ja monipaikkaisen työvälineiden osaamista myös tietoiskumaisilla sekä pidemmällä Teams-koulutuksilla.

Kun koronaepidemia hellitti keväällä, pääsimme toteuttamaan valmennuksia ja koulutuksia sekä palavereja ja työpajoja hybridi- ja liveilaisuuksina.

Uudet toteutustavat ovat jääneet elämään käytännössä. Ne ovat toimineet teknisesti hyvin, ja olemme oppineet koko ajan lisää digitaalisten välineiden mahdollisuuksista sekä osallistavuuden ja vuorovaikutuksen tavoista.

Nyky useammin monipaikkaisuus näyttäisi toteutuvan palaverissa myös siten, että osa henkilöistä osallistuu mobiilisti, ja he liikkuvat samanaikaisesti paikasta toiseen.

Tekemisen ja työn kulttuuri muuttuvat.

Työmme on mielekästä, työyhteisöt toimivia

Lähiesihenkilötyö on hyvää, ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään. Toisaalta suosittelimme kaupunkia työnantajana aiempaa varauksellisemmin. Tulokset selviävät Kunta10-tutkimuksesta.

on kehittynyt parempaan suuntaan. Yhä useampi vastaaja kokee saavansa lähiesihenkilöitä tukea työhönsä (72 %) ja kannustusta yhteistyön tekemiseen (74 %). Lähiesihenkilön toiminta koetaan myös oikeudenmukaiseksi (78 %).

Vaimentava johtaja on aidosti kiinnostunut työntekijöistä sekä edistää työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä ja heidän mahdollisuuksiensa toteutumista. Vaimentava johtaminen voimaannuttaa ja vastuuuttaa työntekijää.

Onnistumiskeskustelut yleistyvät: 78 prosenttia henkilöistä on käynyt onnistumiskeskustelun. Luvussa on 5 prosenttiyksikön nousu aiempaan vuoteen verrattuna.

Onnistumiskeskusteluja ei kuitenkaan koeta aivan yhtä hyödyllisiksi kuin aiemmassa selvityksessä. Vain puolet (50 %) keskustelun käyneistä koki, että keskustelusta oli hyötyä.

Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että onnistumiskeskustelut voivat auttaa parantamaan työntekijän kokemusta johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Johtamisen oikeudenmukaisuus on puolestaan tärkeää paitsi työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin, myös työn tulosten kannalta.

– Lähijohtamisen ja työyhteisön tuen tilanne on hyvä, ja erityisesti lähiesihenkilöt ovat sitoutuneesti tehneet erinomaista ja ihmisläheistä johtamistyötä, jolla on vaitavan suuri merkitys, kommentoi pormestari

Juhana Vartiainen.

– Johtamisen kehittämiseksi tehty pitkäjänteinen työ näkyy kyselyn tuloksissa. Erityisesti valkeina aikoina esihenkilöiden taidot korostuvat. Haluan kiittää jokaista esihenkilöämme tärkeästä työstänne, Vartiainen sanoo.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus toteutetaan joka toinen vuosi 11 kunnassa.

Tutkimuksen avulla seurataan muun muassa henkilöstön sitoutumista, muutosmyönteisyyttä, sosiaalista pääomaa, vaikutusmahdollisuuksia ja johtamista.

Kyselyyn vastasi meillä 65 prosenttia kyselyn kohderyhmästä, vastaajina oli yhteensä 20 714 kaupungin työntekijää.

Vastausaktiivisuutemme laski, samoin kävi muissakin tutkimuksen kunnissa.

Aiempaan Kunta10-kyselyyn vuonna 2020 vastasi Helsingissä ennätyskelliset 75 prosenttia työntekijöistä.

Työterveyslaitos on yhdenmukaistanut työelämä tutkimustensa raportointia. Raportoinnin muutokset tulee huomioida, kun tuloksia verrataan aiempiin tuloksiin.

Lähiesihenkilöt ovat onnistuneet

Henkilöstömme kokee lähiesihenkilöiden työn yhä paremmaksi, ja vaimentava johtaminen





Työyhteisö on voimavara

Työn mielekkyyden kokemus on pysynyt edelleen korkealla tasolla. Vastaaajista 69 % kokee työnsä mielekkääksi.

Mielekäs työ on riittävän haastavaa, vaikeuttavaa ja palkitsevaa. Mielekkäässä työssä työntekijä kokee myös hallinnan tunnetta työhönsä. Työterveystietoksen mukaan mielekäs työ toteuttaa ihmisen psykologisia perustarpeita ja synnyttää sitä kautta työn imua.

Työyhteisö näyttäytyi kyselyn perusteella pysyvänä voimavarana. Vastaaajista 70 prosenttia kokee, että työyhteisön sosiaalinen pääoma on hyvällä tasolla.

Kunta10-tutkimuksessa sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisöllisyyttä, keskinäistä luottamusta ja me-henkeä työpaikoilla. Työyhteisön sosiaalinen pääoma on monella tavalla yhteydessä parempaan terveyteen.

Kunta10-kunnissa työyhteisön sosiaalinen pääoma on lisääntynyt 2000-luvun alusta lähtien.

Työnantajan suosittelu ystävälle vähäisempää

Helsinkiä suosittelisi työnantajana ystävälleen 64 % vastaaajista. Työnantajan suosittelu heikkeni 18 prosenttiyksikköä vuoden takaisen Filiani-kyselyn huipputuloksesta.

Suosittelun laskua on erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla sekä sosiaali- ja terveystoimissa.

Kunta10:n tuloksista työnantajan suosittelu on strategiamittari.

– Kokemuksia Sarastia-järjestelmän käytön oton haasteista ei kysytty Kunta10:ssä suoraan, mutta on todennäköistä, että palokannaksun ongelmat näkyvät nyt henkilöstökokemuksessa, Vartiainen huomauttaa.

– Ongelmat palkanmaksussa ovat kestäneet kohtuuttoman kauan, ja teemme joka päivä töitä tilanteen korjaamiseksi. Lisäksi heikentynyt tilanne henkilöstön saatavuuden osalta vaikuttaa niin johtamiseen kuin työssä viihtymiseen. Haasteisiin etsitään ratkaisuja yhteistyössä henkilöstön kanssa, mutta myös kansallisen tason uudistuksia tarvitaan tai olisi tarvittu jo.

Työnantajan vaihtamista harkitsee 53 prosenttia kyselyn vastaaajista, mikä on 11 prosenttiyksikköä aiempaa enemmän. Sama ilmiö näkyy koko kuntakentässä, jossa vaihtamishalukaiden osuus on noussut 7 prosenttiyksikköä (aiemmin 50 %).

Eniten vaihtoehtujaksia on palomiehillä, lääkäreillä sekä peruskoulun alaluokkien ja varhaiskasvatuksen opettajilla.

Muutokset työssä myönteisiksi kokevien osuus laski 4 prosenttiyksikköä (34 %) kahden vuoden takaisesta.

Henkilöstöme o oli tyytyväisintä muutoksiin kaupunkiympäristön toimialalla (52 %) ja kaupunginkansliassa (48 %). Lähesihekilöistä 40 prosenttia ja keskiarvosta sekä ylimmästä johdosta 50 prosenttia koki työn muutokset myönteisiksi.

Syrjintään puuttuminen helpommaksi

Uusi kysymyksenasettelu parantaa entisestään mahdollisuuksia puuttua syrjintään.

Kunta10-tutkimuksen syrjintää koskevaa kysymystä muutettiin siten, että tänä vuonna vastaajille ei ensin avattu syrjinnän määrittelyä. Syrjinnän muodot aukesivat listana valittavaksi suoraan.

Kyselyn tulosten perusteella työpaikka-kiusaamista kokeneiden määrä on jatkanut laskua. Syrjintää on kuitenkin kokenut 18 prosenttia vastaaajista, joista 33 prosenttia koki syrjinnän tulevan työnantajalta.

Epaasiallinen työkäyttäytyminen ja häirintä vaikuttavat kansatyöntekijöiden ja koko työyhteisön työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen sekä työn sujumiseen yhteisössä. – Helsinkiin kaupunki ei hyväksy syrjintää missään muodossa eikä kenenkään taholta.

Syrjintäkokemukset otetaan hyvin vakavasti ja toimenpiteitä niiden poistamiseksi on tehostettava entisestään, kommentoi **Sanna-Mari Myllynen**, kaupunginkanslianjohdantaminen, onnistuminen ja työhyvinvointiyksikön päällikkö.

– Uusi sisäinen ilmoituskanava on yksi tärkeä toimenpide, jonka avulla syrjintäkokemuksista ilmoittaminen on aiempaa helpompaa. Odotamme, että se tuo lisää näkyvyyttä tähän asiaan.

Tulosten käsittely alkaa

Käsittelimme Kunta10-tutkimuksen tulokset organisaation kaikilla tasoilla. Esihenkilö on vastuussa tulosten käsittelystä työyhteisössä. Tulosten käsittelystä voi hyödyntää esimerkiksi henkilöstökyselyiden Heivi-työkalua.

– Työyhteisökyselyn tärkein kohta on yhteisen suunnitelman tekeminen työyhteisön kanssa. Tämä jää liian usein ja liian pienelle huomiolle työpaikoilla. Toivon, että kaikki esihenkilöt varaavat asian käsittelylle riittävästi aikaa työyhteisöissä. Myllynen toteaa.

Konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen

Olemme kehittäneet omia yhteisiä malleja työhyvinvointia ja työkyvyn johtamista tukemaan. Toimialat ovat jalostaneet niitä edelleen ja saaneet hyviä kokemuksia.

Kaupungin työhyvinvointiohjelma tavoittelee järjestelmällistä ja ennakoivaa työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn johtamista sekä mielen hyvinvointia tukevien toimintatapojen ja kulttuurin kehittämistä.

Sen lisäksi että vahvistamme koko henkilöstön hyvinvointia, tuemme myös esihenkilöitä, jotta heillä olisi hyvät edellytykset onnistua omien tiimiensä arjen johtamisessa.

Rakennamme nelivuotisen ohjelmakauden aikana koko kaupungin yhteistä työhyvinvointia vahvistavaa toimintaa. Lisäksi toimialat ja liikelaitokset kehittävät aktiivisesti omia arjen toimintatapojaan.

Klinikka työkyvyn tukemiseen

Miten työhyvinvointiin olisi mahdollista vaikuttaa työkyvyn tuen klinikoilla? Tätä on kokeilltu Kymppissä eli kaupunkikympinistön toimialalla, jossa esihenkilöitä on syksystä alkaen säännöllisesti kutsuttu kuulemaan ja keskustelemaan erilaisista työhyvinvoinnin teemoista.

HR-asiantuntija **Marjukka Kolehmainen** kertoo, että esihenkilöparehdytyksiä on toki

ollut vuosikausia, mutta nyt laajat teema-kokonaisuudet haluttiin pilkkoa pienin osiin, jotta ne olisi helpompi omaksua. Samalla keskusteluihin on poimittu mukaan arjen ajankohtaisia ilmiöitä.

Työkyvyn tuen klinikoiden teemat kerrotaan etukäteen ennen tapaamisia, ja niissä käydään läpi kaupungin toimintamalleja erilaissa tilanteissa. Esihenkilöiden kanssa voidaan kerrata esimerkiksi varhaisen tuen ennakoiteja ja sairauspoissaoloikäytäntöjä tai onnistumis- ja varttikeskustelujen teemoja.

– Otamme esille tavallisia arjen työvälineitä ja näkökulmia. Tarkoitus on herättää ymmärtämään esimerkiksi, että joskus pienelläkin työnmuokkauksella ja työaikajärjestelyillä voi olla suuri merkitys työn kuormittavuuteen.

Palautetta ei ole varsinaisesti kerätty, mutta käsitellyt asiat ovat selvästi tulleet tarpeeseen. Tästä kertovat esimerkiksi lukuisat HR:ään tuleet yhteydenotot klinikoiden jälkeen.

– Esihenkilöt kertovat osallistuneensa yhteiseen tilaisuuteen ja huomaavat tarvitsevansa tukea yksittäisen tilanteen ratkaisemiseen.

Kolehmainen on hyvillään aina, kun mieltä painaviin tilanteisiin halutaan tarttua järjestelmällisesti ja mieluumsti varhaisessa vaiheessa.

Klinikoissa on keskusteltu yhdessä muun muassa soluun menneestä tilanteesta, jonka syitä on vaikea ymmärtää. Toisinaan esihenkilöt eivät löydä sanoja, kuinka purkaminen kannattaisi aloittaa.



Kymppissä esihenkilöt saavat apua työkyvyn tuen klinikoissa. Kuvassa Kymppin HR:n Lea Petäjäaho-Pekkanen, Marjukka Kolehmainen, Hanna Kasemborg ja Helka Rytikönen.

– Kehotan aina rehellisyyteen ja avoimuuteen. Aina voi sanoa, että minulla on tällainen tunne asiasta, olenko väärässä vai voisimmeko me keskustella siitä.

Hänen mielestään esihenkilöt tarvitsevat rohkaisua. Rakentavan palautteen antaminen ei aina ole helppoa, ja jokaista tilannetta varten on mietittävä, kuinka asian ottaa puheeksi.

– On oltava henkkänä. Toivon kovasti, että esihenkilöt pystyisivät antamaan työntekijöille mahdollisuuksia keksiä ratkaisuja itse.

Esihenkilöiden kuormittuminen on yleistä, missä yksi tekijä ovat henkilöstöasiat.

Työkyvyn tuen klinikoiden tärkeä tehtävä on tarjota tukea ja vähentää kuormitusta.

Kolehmainen on aina vannonut vertaistuen tärkeyteen, näin myös klinikoissa. Suuri apu syntyy usein siitä, kun asioista voi puhua luottamuksellisesti muiden samantyyppisissä tilanteissa olevien kanssa.

Koko Kymppin henkilöstö pääsi keväällä osallistumaan hyvinvointibreikkeihin, joiden teemoina olivat esimerkiksi uni, kehonkunto, psykologinen palautuminen ja työn rytmitys.



Työhyvinvointia voi tukea omilla teematuokioilla, tietää Heli Silvennoinen.

Työhyvinvoinnille omat tuokiot

Hyvä esimerkki itse jalostetuista työhyvinvoinnin keinoista tulee Starasta. Esihenkilöt ovat pitäneet työntekijöidensä kanssa työhyvinvointituokioita kaupunkitekniikan ylläpito-osastolla jo nelisen vuotta. Teemoina ovat olleet esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri, eettiset periaatteet, digiloikka sekä perustehtävä ja työn mielekkäys.

Projektituunnittelija **Heli Silvennoinen** kertoo saaneensa idean työhyvinvoinnin työkalujen kehittämiseen työturvallisuuden työkaluista, kuten turvallisuuspoikkeamailmoituksesta.

”Juurrutamme mieliin myönteisiä toimintatapoja ja samalla ennaltaehkäisemme ongelmia.”

Hän tuunasi hyväksi havaittuihin työkaluihin työhyvinvoinnin teemoja.

Työhyvinvointituokiot ovat omalta osaltaan muokanneet työyhteisön yhteistä kulttuuria.

Teemojen valinnassa kuunnellaan henkilöistöä. Materiaalien laadinnassa Silvennoinen on hyödyntänyt esimerkiksi kaupungin, Työterveyslaitoksen ja Työsuojelurahaston aineistoja.

Hän kokoa kustakin teemasta A4:n mittaisen sivun, jonka esihenkilöt käyvät läpi työntekijöidensä kanssa esimerkiksi aamun työnojaossa. Aikaa tätä varten ei tarvita varttia enempää, ellei teemasta sitten synny pidempää keskustelua.

– Materiaali on tarkoitettu keskustelun tueksi, ja teemasta voidaan jutella yhdessä tai vaikka vieruskaverin kanssa.

Esimerkiksi perustehtävää käsitellessä keskustellaan, mitä hyötyjä sen selkeydestä ja siihen sitoutumisesta seuraa.

Työhyvinvointituokiot helpottavat hankalien asioiden käsittelyä, kun asioita ei haluta osoittaa suoraan sormella vaan hakea käsittelyyn neutraali tapa.

– Juurrutamme mieliin myönteisiä toimintatapoja ja samalla ennaltaehkäisemme ongelmia.

Tuokioiden punaisena lankana oli jaksaminen muutoksessa, minkä lisäksi esihenkilö on voinut nostaa teemaksi muunkin ajankohtaisen aiheen.

Kun työhyvinvointituokio on pidetty, esihenkilö merkitsee sen raportointitaulukkoon. Työsuojeluryhmä seuraa tuokioiden käymisten määrää ja on huomannut, että tuokioita oli pidetty syksyn aikana varsin hyvin.

Osastolla on myös työntekijöille suunnattu Ylläri-uutiskirje, jossa työhyvinvoinnin teemat niih ikään ovat esillä.



Uusi työsuojelukausi alkoi

Vuoden alussa alkoi uusi nelivuotinen työsuojelukausi. Meillä aloitti vuoden alussa 16 uutta työsuojeluvaltuutettua, jotka valittiin työsuojeluvaaaleissa syksyllä 2021.

Työsuojeluvaltuutettuja on meillä yhteensä lähes 40.

Uudet työsuojeluvaltuutetut saivat perehdytyksen tehtäviinsä työsuojelun opinpolulla sekä omien toimialojen ja liikelaitosten työsuojelun työryhmissä.

Työsuojeluvaltuutettujen roolina on auttaa työntekijöitä ja esihenkilöitä muun muassa työhyvinvoinnin sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön asioissa sekä työyhteisön riittävyyden ja työelämän muutoksissa.

Työsuojeluvaltuutetut tekevät laajasti yhteistyötä kaupungin eri toimijoiden kanssa sekä kehittävät ja edistävät turvallisia toimintatapoja.



Maksoimme kertapalkkioita yhden prosentin perusvarauksesta noin 13,7 miljoonaa euroa. Palkkioita myönnettiin noin 44 000 kappaletta. Keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa.

Kertapalkitseminen on tärkeä keino palkita henkilöitä hyivistä työsuorituksista. Varasimme kertapalkitsemiseen edellisten vuosien tapaan yhden prosentin tulosbudjetin säännöllisen työajan palkkasummasta.

Lisäksi otimme käyttöön uuden mallin, jossa kertapalkitsemiseen käytettävää summaa on mahdollista kasvattaa vuodenvaihteen 2022 jälkeen vielä enintään 1,5 prosenttia palkkasummasta, jos toimiala, virasto tai liikelaitos voi tiilinpäätöksen yhteydessä kohdentaa lisää rahaa palkitsemiseen.

Mahdolliset lisäkertapalkkiot maksetaan keväällä 2023.

Meillä oli aiemmin käytössä tulospalkkiojärjestelmä, mutta korvasimme sen lisäämällä kertapalkitsemisen mahdollisuuksia.

Palkkio myös vapaapäivinä

Maksoimme kertapalkkioita yhden prosentin perusvarauksesta noin 13,7 miljoonaa euroa. Palkkioita myönnettiin noin 44 000 kappaletta ja keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa.

Kertapalkkio voidaan myöntää myös vapaapäivinä tai työnteisön huomionosoituksina. Vapaapäivinä kertapalkkioita myönnettiin noin tuhat päivää ja 200 000 euroa. Työnteisöjen huomionosoituksiin, eli kahvituksiin ja lounaisiin, käytettiin noin puoli miljoonaa euroa.

Kertapalkitsemisen lisäämismahdollisuus toteutui kasvatuksen ja koulutuksen, kaupunkiympäristön ja sosiaali- ja terveys-toimialalla sekä kaupunginkansliassa, tarkastusvirastossa ja Palvelukeskus Helsingissä.

Kaupunkitasoisesti lisärahoitusta vuoden 2022 kertapalkkioihin kohdennettiin noin 16 miljoonaa euroa.

Digitaalinen työväline palkitsemiseen

Olemme kehittäneet avuksemme palkka ja palkkiot -työkalun, jota käytämme kertapalkitsemisen prosessissa sekä palkan ja nimikkeiden muutosten käsittelyssä.

Työkalu on käytössä lähes kaikilla toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa. Tavoitteena on, että työkalu ja sen sähköinen käsittelyprosessi ovat levinneet kaikille toimialoille vuoden 2023 aikana.

Vinkatkaa kollegoista!

Tarkoituksena on, että esihenkilöt palkitsevat työntekijöitään mahdollisimman pian onnistumisten jälkeen.

Kannustamme ja toivomme, että myös työkaverit vinkkaavat kollegojen onnistumisista esihenkilöille.

PALKITSEMINEN

Kertapalkitseminen vahvistuu

Kertapalkkiot ovat käytettävissä kaikissa työyhteisöissä. Pyrimme siihen, että esihenkilöt palkitsevat työntekijöitään mahdollisimman pian onnistumisten jälkeen.



Yleiskorotukset 2022

Helmikuun lopussa päättyneet työehtosopimukset neuvoteltiin valtakunnan tasolla uusiksi. Niissä sovittiin alkaneelle kolmen vuoden mittaiselle sopimuskaudelle merkittävää palkankorotusta.

Palkkoja korotettiin kesäkuun alussa eri työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksessa (2 %).

Työehtosopimuksissa mainittu keskitetty järjestelyerä jaettiin lokakuussa yleiskorotuksena (0,5 %). Seuraavat työehtosopimuksiin perustuvat laajemmät palkankorotukset ajoittuvat kesälle 2023.

Sopimusratkaisut

- Kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 30.4.2025 asti. Sopimuskokonaisuus kattaa kaikki kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset. Haasteellisissa neuvotteluissa oli tärkeää saavuttaa työrauha.
- Sopimuskorotukset maksettiin sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti.
- Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin kesäkuusta alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2 prosenttia. Henkilöstökohtaista lisää korotettiin 2 prosentilla.
- Keskitetty järjestelyerä toteutettiin yleiskorotuksena lokakuusta alkaen. Korotuksen suuruus oli 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaauudistukseen.
- Perhevapaauudistuksessa palkallinen raskausvapaakuusi kestää 40 päivää. Lisäksi kummallekin vanhempalle maksetaan palkallista vanhempainvapaata 32 päivää, kun aiemmin toinen vanhempi sai palkallista perhevapaata 12 päivää.
- Palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä uudistetaan lisäksi jatkossa erillisellä kehittämishojelmalla 2023–2025/2027 keskimäärin yhden prosentin sopimuskorotuksella vuosittain. Kehittämishojelma toteutetaan pääosin paikallisilla järjestelyerillä. Tämän lisäksi kaupungin omalla palkkakehityshojelmalla (2023–2027) voidaan paikallisesti säädellä mm. työntekijärajetta ja uudistaa palkkausta.
- Olemme mukana kehittämässä palkkausjärjestelmää yhtenä 15 kunnasta KVTES:n tasopalkkamallin simuloimissa. Tavoitteena on löytää nykyistä yksinkertaisempi järjestelmä. Tasopalkkamallissa palkan määrätymisperusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun yhdistelmä. Simulointi kestää tammikuun 2023 loppuun.

Palkkakehityshojelma tukee henkilöstön saataavuutta

Tavoitteenamme on, että palkitseminen on vaikuttavaa ja että se tukee henkilöstön saataavuutta ja sitoutumista. Kaupungin oma palkkakehityshojelma nosti lähes 2 600 ihmisen palkkaa.

Palkkakehityshojelma on meidän oma, pidemmän aikavälin suunnitelma, jonka tarkoituksena on lisätä kaupungin houkuttelevuutta työntajana. Tämän lisäksi se auttaa nostamaan suunnitelmallisesti palkkausta erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa kaupungilla on pulaa osaavasta henkilöstöstä ja joiden palkoista haluamme kilpailukykyisempiä.

Palkkakehityshojelma perustuu palkantustarpeiden kartoitukseen sekä työntajnan tarpeisiin osaaavan työvoiman saataavuuden varmistamisessa. Kartoitimme kriittisimmät ammattiryhmät toimialojen, virastojen ja liikelaitosten johdon ja henkilöstöammattilaisten sekä kaupunginkanslian yhteistyönä.

Halusimme parantaa erityisesti vanhaiskasvatuksen kelpoisen hoito- ja kasvatushenkilöstön saataavuutta osassa päiväkotiteja. Kartoitimme ja valitsimme päiväkodit vanhaiskasvatuksen alueellisen eriarvoistumisen ennaltaehkäisemiseksi tai erityisen vaikean rekrytointitilanteen perusteella.

Myösimme korotuksia näiden päiväkotien lakisäateiset kelpoisuusedellytykset täyttävälle erityisavustajille, vanhaiskasvatuksen lastenhoitajille, opettajille ja erityisopettajille sekä päiväkodin johtajille määrääjäksi kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Lisäksi korotuksen saivat perusopetuksessa kelpoisuusehdot täyttävät erityisluokanopettajat.

Kohdensimme korotuksia sosiaali- ja terveys-toimialalla lastensuojelun laitoshoidon vaativissa ja erityistason yksiköissä sekä lasten ja nuorten vastaanotossa ja ympärivuorokautisessa perhearvoinnissa työskenteleville.

Lisäksi kohdensimme rahaa sosiaali- ja terveys-toimelle käytettäväksi kertakorvauksena sitouttamaan erikseen määriteltäviä lääkäriryhmiä.

Kohdensimme korotuksia myös kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan nuorisohjaajien tehtäviin, palvelukeskuksen palveluvastaaville ja ruokapalveluvastaaville sekä Taloushallintopalveluiden palvelukoordinaattoreille, palkkasihteereille ja palkkakirjanpitäjille.

Korotuksia saivat myös eri toimialojen erilaisissa arkkitehtitehtävissä toimivien joukko.

Kaupungin oma palkkakehityshojelma nosti lähes 2 600 ihmisen palkkaa. Korotukset astuivat voimaan marraskuun alussa.

Suuntasimme palkkakehityshojelman mukaisesti korotuksiin noin 5 miljoonaa euroa. Luvut sisältävät työntajnan henkilösuikulut.

Kaupungilla töissä 37531 ihmistä

Suurin keskeinen muutos vuoden 2022 tilastoissa on 1.4.2022 käyttöön otettu uusi tietojärjestelmä Sarastia. Tästä johtuen monien tunnuslukujen laskenta muuttui, eikä vuosi 2022 ole kaikilta osin verrannollinen aiempiin vuosiin. Aikasarjat siis katkeavat. Vuoden 2022 tilastoja haastaa myös se, että tietojärjestelmävaihdos tuli käyttöön kesken vuoden, jolloin tietoja on pitänyt manuaalisesti yhdistää uuden ja vanhan järjestelmän välillä. Vuoden 2022 aikana otettiin käyttöön myös Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) laskentatapoja muun muassa henkilötöyö- vuoteen ja sairauspoissaoloprosenttiin. Tämä yhtiä lailla vaikuttaa lukujen vertailuun. Vuosi 2023 tulee olemaan Helsingin osalta ensimmäinen kokonainen Sarastia-vuosi.

Toimialat ja keskushallinto pitävät sisällään seuraavissa tilastoissa myös liikelaitokset ja virastot. Pormestari, palkkionsaajat ja kaupunginvaltuusto ovat tilastojen ulkopuolella. Kaupunkiympäristön toimiala sisälsi vuoden 2022 loppuun saakka pelastuslaitoksen ja vuonna 2021 pääsääntöisesti myös

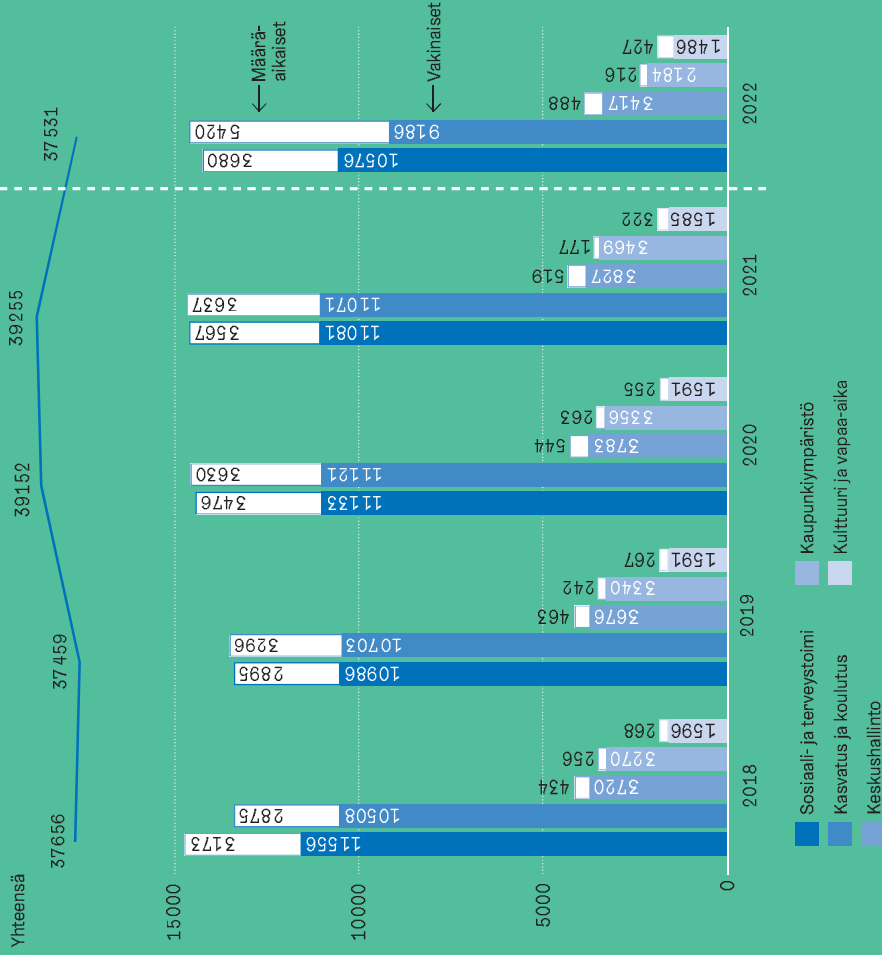
Liikennelaitoksen (HKL). Vuoden 2021 osalta Liikennelaitoksen tilastot on kerätty heidän omasta järjestelmästään HR:n kautta.

Pormestari, luottamushenkilöt ja kaupungin hallitus on suodatettu pois vuodelta 2022. Pelastuslaitos siirretty sote-uudistuksen myötä Sotepe-toimialalle 1.1.2023. Keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluu vuoden 2022 osalta kaupunginkanslia, Stara, Palvelukeskus Helsinki, Taloushallintopalvelu (Talpa), tarkastusvirasto ja Työterveys Helsinki. Sarastiasa tarkastusvirasto ja Taloushallintopalvelu ovat erillisinä osina organisaatiossa, mutta on laskettu keskushallinnon alle niissä kuvaajissa, joissa se on ollut mahdollista.

Nämä tilastot on otettu 4.1.2023 tietojen mukaisesti. Poikkeuksena terveysperusteiset poissaolot, jotka on otettu 10.3.2023 tiedon mukaan. Tämä viive johtuu siitä, että poissaoloja kirjataan järjestelmään jälkijättöisesti. Osa luvuista päivittyi vielä poimintapäivän jälkeenkin, joten pienet muutokset luvuissa ovat mahdollisia.

Henkilöstön määrän muutos

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö



Henkilöstömäärä laski joulukuusta 2021 joulukuuhun 2022 yhteensä 1 724 henkilöä, eli noin 4,4 %. Suurin osa tästä muutoksesta johtuu Liikennelaitoksen yhtiöittämisestä (noin 1 200 henkilöä). Tietojärjestelmävaihdoksesta johtuen vakinaisen ja

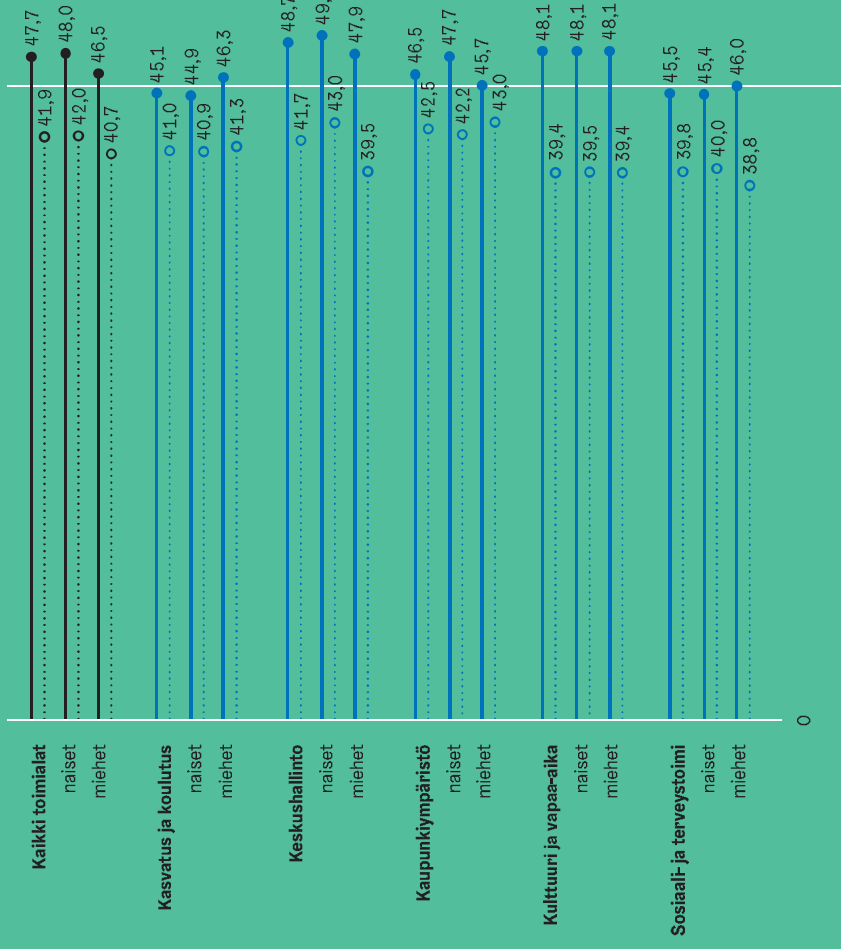
määräaikaisen henkilöstön menkintätapa järjestelmässä muuttui, joten nämä luvut eivät ole suoraan verrannollisia uuden ja vanhan järjestelmän välillä. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Henkilöstön keski-ikä

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

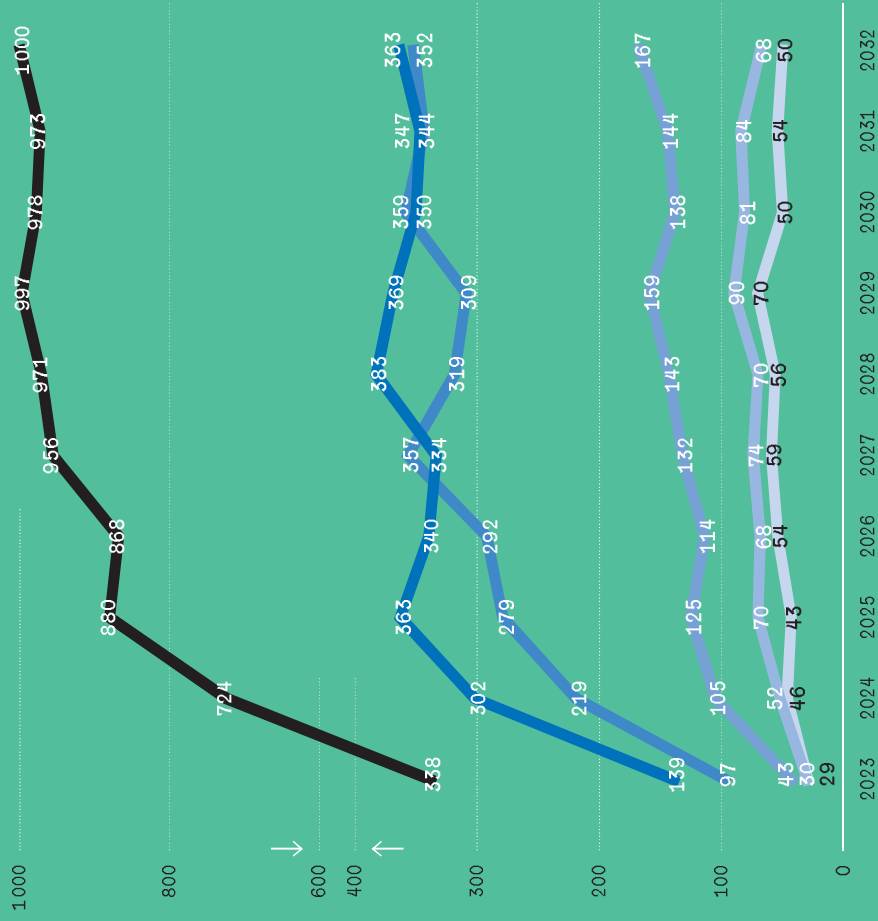
Henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuodesta noin vuodella (44,8:sta 45,6:een). Määräaikaiset ovat edelleen nuorempia kuin vakinaiset. Naiset ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin miehet.

Vakinaisia ja määräaikaisia ei kannata verrata vuosien 2022 ja 2021 välillä, sillä tietojärjestelmämuutoksen vuoksi vakinaisten ja määräaikaisien merkintätavat järjestelmään muuttuivat.



Koko henkilöstön keski-ikä on **45,6** vuotta.

Vanhuseläkkeeseen oikeuttavan iän (65 vuotta) saavuttava vakainainen henkilöstö



Tilasto kertoo 65 vuotta täyttävien määrän ao. vuodelta tämän hetken tiedon mukaan. Vuonna 2023 65 vuotta täyttäviä on arviolta noin 338 henkilöä. Väestön ikääntyminen näkyy myös Helsingin ikärakenteessa.

Vanhuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttavan henkilöstön määrän ennustetaan nousevan vuodesta 2027 alkaen kahdeksi vuodeksi yli yhdeksään sataan henkilöön vuodessa.

Henkilöttyövuodet

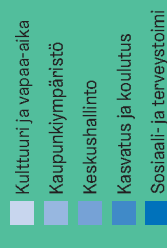
Koko henkilöstö

Henkilöttyövuosien määrä vaihtelee henkilöstömäärän muutosten myötä. Aiemmin henkilöttyövuodet laskettiin vähentämällä vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhdepäivistä kaikki muut poissaolot paitsi vuosilomat. Saatu luku jaetaan uusi laskentatapa on 2022 alkaen uusi laskentatapa on paikallisten palvelussuolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Luvut järjestelmien välillä eivät ole vertailukelpoisia. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Yhteensä

39 243



Korvaava työ 0,1 %
Kuntoutus 0,1 %
Täydennyskoulutus 0,1 %
Vuorotteluvapaa 0,1 %
Opintovapaa
Yksityisasia

1,0 %
0,7 %

Perhevapaa
2,5 %

Sairaus- ja tapaturmaloma
4,6 %

Muu
4,4 %

Vuosiloma
6,9 %

Tehty työaika
79,6 %

90 %

75 %

0 %

Kokonaistyöajan jakauma

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Tietojärjestelmävaihdoksen takia kokonaistyöajan jakauma ei ole vertailukelpoinen edellisten vuosien kanssa. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

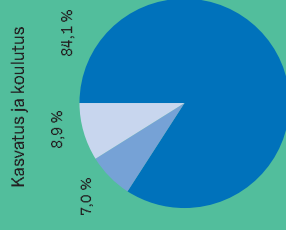
Henkilöstön äidinkieli

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

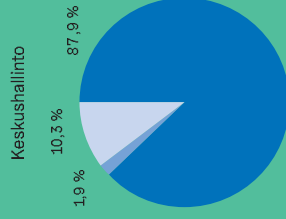
Virallisesta henkilömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten määrä on 9,7 %. Tässä on hieman kasvua edelliseen vuoteen (0,5 prosenttiyksikköä). Virallisessa henkilömäärässä ei ole mukana lyhyet työsuhteet.

Suurin vieraskielisten määrä on sosiaali- ja terveystoimialalla (12,2 %). Myös keskuks- hallinnon vieraskielisten osuus on noussut 10,3 %:iin. Luvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen.

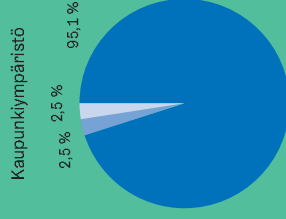
Kasvatus ja koulutus



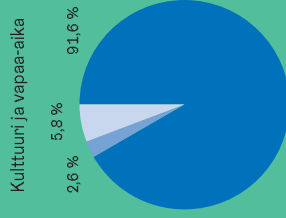
Keskushallinto



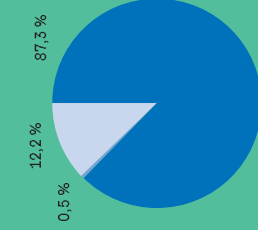
Kaupunkiympäristö



Kulttuuri- ja vapaa-aika



Sosiaali- ja terveystoimi

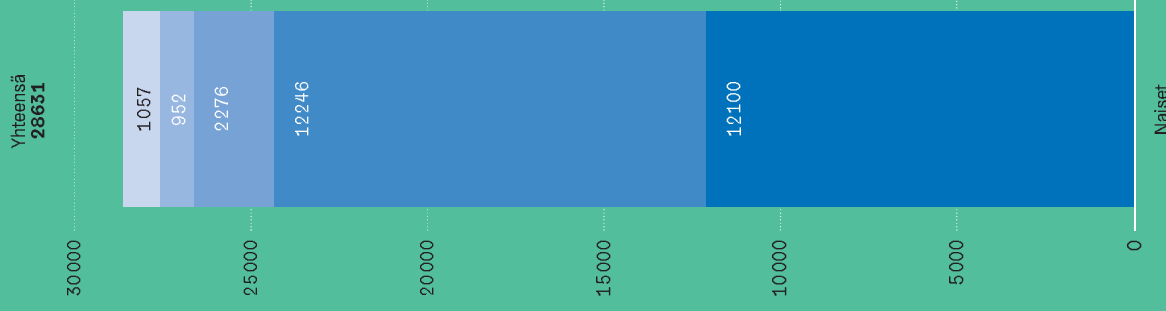


Yhteensä



Henkilöstö sukupuolittain

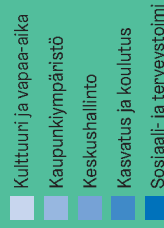
Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö



Vuonna 2022 miesten osuus henkilöstöstä oli 8 449 henkilöä, eli noin 22,8 prosenttia (vuonna 2021 miehiä oli 24,3 %). Naisia oli 28 631, eli noin 77,2 prosenttia (vuonna 2021 naisia oli 75,7 %).

Toimialojen ja liikelaitosten kesken on suuria eroja miesten ja naisten osuudessa. Suurilla sosiaali- ja terveystoimen sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla naisia on selvä enemmistö. Liikennelaitoksen yhtiöittämisen vaikutus näkyy sukupuolijakaumassa (miesten osuus laskenut).

Henkilöstön trendimääritelmä on vuonna 2022 hieman eri kuin vanhassa järjestelmässä. Luvut ovat suuntaa-antavasti vertailukelpoisia.



Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehitys

Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö

Järjestelmän vaihdos vaikeuttaa vertailua



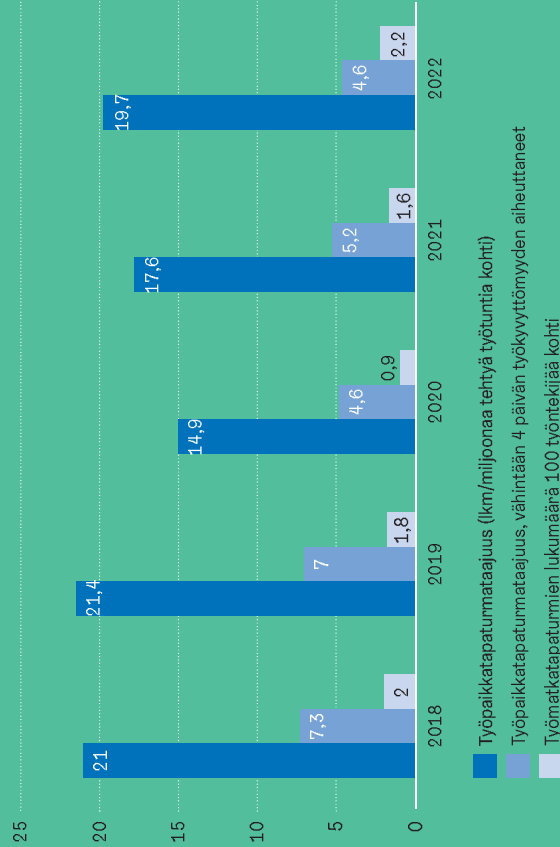
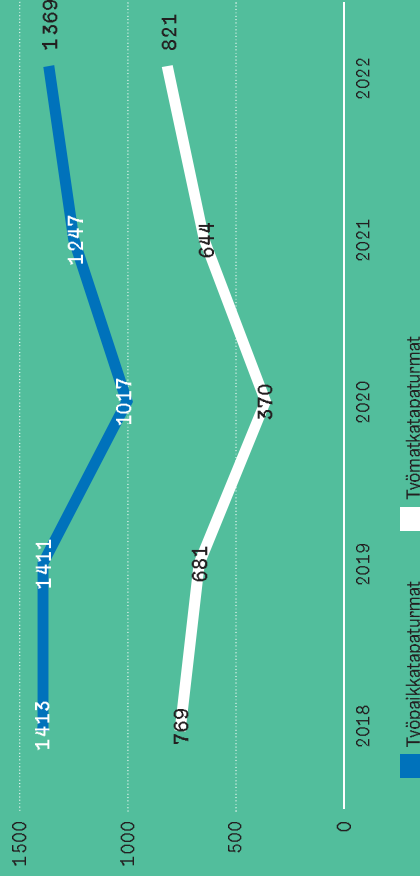
Tietojärjestelmävaihdoksen vuoksi sairaus- ja tapaturmalukujen suora vertailu ei ole mahdollista. Poissaololukuja voidaan kuitenkin katsoa suuntaa-antavasti rinnakkain.

Ennen vuotta 2022 poissaolo prosentti laskettiin kaavalla [poissaolopäivät / kaikki palvelussuhdepäivät] (vanhan järjestelmän laskennallinen luku). Vuoden 2022 ja

seuraavien vuosien poissaolo prosentti lasketaan kaavalla [poissaolopäivät / kaikki henkilötyöpäivät]. Myös henkilötyöpäivät lasketaan eri tavalla vuodesta 2022 alkaen (kts. henkilötyövuosi). Uusi järjestelmä tuli voimaan 1.4.2022, joten alkuvuoden poissaolot on yhdistetty manuaalisesti, mikä vaikuttaa laskentaan. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Työtapaturmien muutos

Työtapaturmamäärät ja niiden kehitys 2018–2022



Henkilöstömäärässä ja tehtyjen työtuntien laskettavassa on muutoksia, joten luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisten vuosien kanssa.

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2022

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia
Henkilöstöä koskevat tilastotiedot: julkaisut.hel.fi

Ulkoasu ja informaatiomuotoilu

KMG Turku

Kieliasu

Sanakanava

Kuvaajat

Laura Oja: kansi, s. 4, 22, 26, 35, 36
Jussi Hellsten: s. 21, 29, 30, 32–33, 38, 42
Sabrina Bquain: s. 13, 14
Mika Ruusunen: s. 15, 17
Ilkka Ranta-Aho: s. 10
Sirpa Levonperä: s. 18
Sami Heiskanen: s. 25

Tiedustelut

outi.anttila@hel.fi ja jesse.vinnari@hel.fi (henkilöstöluvut)

Paino

Next Print, 2023

Julkaisunumerot

Helsingin kaupungin keskuhallinnon julkaisuja 2023:6
ISBN 978-952-386-244-9 (nidottu)
ISBN 978-952-386-245-6 (pdf)
ISBN 978-952-386-246-3 (html)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (nidottu)
ISSN 323-8135 (venkojulkaisu)





**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

Pohjoisesplanadi 11–13
00170 Helsinki
PL 1
00099 Helsingin kaupunki
Puhelinvaihde 09 310 1641

www.hel.fi
julkaisut.hel.fi