

10.9.2021

**Kaupunkiympäristön toimialan henkilöstötoimikunnan lausunto toimialan
talousarvioehdotuksesta vuodelle 2022**

Kaupunkiympäristön toimialan henkilöstötoimikunta on seurannut talousarvioehdotuksen laatimista vuodelle 2022 osana toimialajohtajan tilannekatsausta henkilöstötoimikunnan kokouksissa ja johtoryhmissä. Lisäksi tarkennettu talousarvioehdotus on esitelty järjestöneuvottelukunnalle 10.9.2021 ja TEAMS-kanavan yhteistyöskentelyn kautta 7.9.-10.9.2021.

Toimintaympäristön muutos ja erityisesti AM-ohjelman mukainen 7 000 asunnon asuntotuotantotavoite vuodelle 2022 ja 8 000 asuntoa vuodesta 2023 alkaen edellyttää panostusta ja toimenpiteitä erityisesti henkilöstön saatavuuteen. Henkilöstön lähtövaihtuvuus on eläköitymisen myötä kiihtynyt vuosi vuodelta ja toimialalla henkilöstön keski-ikä on kaupunkitasoon (44,6) nähden korkea (49 vuotta). Korona-aika ei ole osoittanut myöskään rakennusalan suhdanteiden hiipumista pääkaupunkiseudulla, mikä olisi tuonut osaltaan helpotusta henkilöstön saatavuushaasteisiin, vaan edelleen on ollut erittäin vaikea saada kokeneita asiantuntijoita ja projektinjohtajia vaativiin rakennus- ja suunnitteluhankkeisiin.

Vaikka sairauspoissaolot ovat olleet laskussa, kaupunkiympäristötoimialan henkilöstön työkyky on henkilöstökyselyjen mukaan laskenut koronapandemian aikana. Valtaosa henkilöstöstä on siirtynyt etätöihin, mikä on osin koettu myös työstä palautumisen näkökulmasta positiivisenakin asiana. Pitkittyneestä koronakriisistä johtuva työyhteisöjen jäsenten etääntyminen toisistaan ja eristäytyminen kotiin on kuitenkin aiheuttanut osalle henkilöä henkistä kuormittumista ja aiheuttanut haasteita myös työyhteisön yhteisöllisyyden kokemuksiin. Vaikka henkilöstöstä suurin osa (70 %) on kokenut saavansa hyvin/erittäin hyvin tukea työhönsä omalta esihenkilöltään, myös esihenkilöiden oma jaksaminen ja työstä palautuminen koronakriisissä on ollut koetuksella.

Henkilöstön työhyvinvointiin, saatavuuteen ja sisäisen liikkuvuuden edistämiseen on satsattava merkittävästi sekä toimialalla että kaupunkitasoisesti. Tarvittavan henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi tarvitaan mm. työnantajakuvan kehittämiseen, rekrytointiviestintään, uusien henkilöiden perehdyttämiseen, monipaikkaisen työn tekemiseen, työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen sekä esihenkilövalmiuksien parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä. Lisäksi pidämme tärkeänä, että Helsingin kaupunki vastaisi kunta-alan kovenevaan henkilöstön saatavuushaasteeseen panostamalla paitsi työnantajakuvaan ja henkilöstön hyvinvointiin, myös kilpailukykyisen palkkauksen edistämiseen tähtäävillä toimenpiteillä kuten palkkakehityssuunnitelmilla.

10.9.2021

Henkilöstöjärjestöjen edustajat toteavat lisäksi, että investointimäärärahojen lisääntyessä tulee huomioida myös henkilöstön työmäärän lisääntyminen. Työmäärä on jo nyt siinä määrin suuri, että laadukkaan ja tehokkaan työn tekeminen on haasteellista. Investointien lisäys tulisi näkyä myös henkilöstömäärässä. Riittävällä henkilöstömitoituksella on myös vaikutusta työnantajakuvaan ja henkilöstön saatavuuteen.

Henkilöstötoimikunnan puolesta
Helsingissä 10.9.2021

Silja Hyvärinen
vs. Toimialajohtaja
Henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja

Pekka Nikulainen
Pääluottamusmies, Juko ry
Järjestöneuvottelukunnan
puheenjohtaja