



05.10.2022

Ärende/9

§ 236

Gruppmotion av Vänsterförbundets fullmäktige-grupp om ett omfattande åtgärdsprogram för att avhjälpa personalbristen

HEL 2022-005423 T 00 00 03

Beslut

Stadsfullmäktige betraktade gruppmotionen som slutbehandlad.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, telefon: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Bilagor

1 Ryhmäaloite 13.04.2022 Hiltunen Titta Ryhmäaloite: Helsingin henkilöstöpula ratkaistava

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutsförslag

Beslutet stämmer överens med förslaget.

Föredragandens motiveringar

Vänsterförbundets fullmäktige-grupp föreslår i sin gruppmotion 13.4.2022 att staden utarbetar ett omfattande åtgärdsprogram för att lösa problemet med personalbristen.

För att förbättra tillgången till arbetskraft inleddes vid ingången av 2022 ett projekt på stadsnivå, som pågår under hela strategiperioden. Syftet med projektet är att öppna nya kanaler för att skaffa arbetskraft genom att skapa stigar till stadens lediga jobb bland annat för personer som byter bransch, arbetslösa arbetssökande och internationella experter, säkerställa att branscher som lider av brist på arbetskraft stöds med åtgärder inom intressebevakning och kommunikation och förstärka samordningen på stadsnivå.

Bland sektorerna deltar fostrans- och utbildningssektorn, stadsmiljösektorn och social- och hälsovårdssektorn aktivt i projektet och dess styrgrupp. Med kultur- och fritidssektorn samarbetar man vid behov i personalfrågor. Stadskansliets personalavdelning samordnar projektet.



05.10.2022

Ärende/9

Stadens ledningsgrupp får en rapport om hur projektet framskrider två gånger om året. Dessutom behandlas de framsteg som görs inom projektet med personalorganisationerna.

Projektet består av tre helheter, som i sin tur kan delas in i delmål enligt följande:

1. Anskaffning av arbetskraft och utbildningar

1.1 Arbetslösa arbetssökande ska effektivare styras till anställningar vid staden

1.2 Riktade utbildningsvägar skapas

1.3 Seures roll som förmedlare av korttidsvikarier uppdateras

1.4 Rekryteringen av internationella experter utvecklas

1.5 Kanalerna för anskaffning av arbetskraft och externa resurser har utretts och tagits i omfattande bruk

2. Intressebevakning och kommunikation

2.1 Med hjälp av kommunikation ska projektet få branscher som lider av brist på arbetskraft att framträda i ett fördelaktigare ljus i medierna

2.2 Intressebevakning och påverkansarbete främjar tillgången till personal

3. Ledning och uppföljning

3.1 Samordningen på stadsnivå och förståelsen som stöd för utveckling och beslutsfattande förbättras

3.2 Metoderna för att följa upp och förutse tillgången förbättras

I varje delmål ingår ännu mer specifika mål och konkreta åtgärder, men projektets huvudmål är å ena sidan att göra allt för att avhjälpa arbetskraftsbristen och å andra sidan att ytterligare förbättra samordningen och den gemensamma lägesbilden på stadsnivå samt samarbetet.

Lägesbild för projektet för tillgång till arbetskraft 8/2022

Det har bildats mindre expertgrupper kring alla delmål. Under våren har målen för alla delmål preciserats och konkreta åtgärder för att nå varje enskilt mål har fastställts. På våren satsade staden särskilt på att skapa utbildningsvägar och stigar för arbetslösa arbetssökande till stadens lediga jobb. Utredningen av externa resurser framskrider enligt planerna och åtgärderna för internationell rekrytering förbereds. Eftersom projektet fortfarande är i sin linda finns det inte ännu några konkreta resultat på åtgärdernas numeriska verkan på tillgången till arbetskraft.



05.10.2022

Ärende/9

Utöver projektet på stadsnivå har både fostrans- och utbildningssektorn och stadsmiljösektorn inrättat arbetskraftsgrupper med fokus på sektorspecifika frågor. Dessutom har borgmästaren låtit inrätta en samordningsgrupp för tillgången till personal inom småbarnspedagogiken. Personaltillgången inom social- och hälsovården har främjats med hjälp av åtgärder som man kommit överens om i workshoppar som handlat om att locka och behålla arbetskraft. Betydelsen av en gemensam lägesbild och intern kommunikation framträder extra tydligt när frågor främjas på flera fronter.

Stadsstyrelsen anmärker att det också är ändamålsenligt att utreda de faktorer i vardagen på arbetsplatserna som direkt å ena sidan bidrar till att personalen stannar och å andra sidan lockar nya anställda. Stadsstyrelsen rekommenderar att staden genomför en intern utredning om skillnaderna mellan enheter med a) låg personalomsättning och goda resultat i arbetshälsoenkäter och b) hög personalomsättning och utrymme för förbättring i arbetshälsan. Om staden anser sig behöva extern hjälp med utredningen stöder stadsstyrelsen att ett utomstående forskningsinstitut anlitas.

Löneutvecklingsprogram

Stadskansliets personalavdelning samordnar beredningen av ett stadsomfattande löneutvecklingsprogram. I år genomför staden ett löneutvecklingsprogram som ökar utgifterna med fem miljoner euro. Syftet med programmet är att öka stadens dragningskraft som arbetsgivare och systematiskt höja lönenivån framför allt för de yrkesgrupper där det är svårt för staden att rekrytera kunnig arbetskraft eftersom lönerna inte är konkurrenskraftiga.

Arbetsgivarberedningen av löneutvecklingsprogrammet har inletts. Den baserar sig på en kartläggning av de yrkesgrupper där behovet av löneförhöjningar är mest kritiskt. Löneförhöjningarna kommer att fördelas på basis av en omfattande diskussion om programmets prioriteringar med stadsledningen, personalorganisationer och hr-personal.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, telefon: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Bilagor

- 1 Ryhmäaloite 13.04.2022 Hiltunen Titta Ryhmäaloite: Helsingin henkilöstöpula ratkaistava

Sökande av ändring

Postadress
PB 1
00099 HELSINGFORS STAD
kaupunginkanslia@hel.fi

Besöksadress
Norra esplanaden 11-13
Helsingfors 17
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Telefon
+358 9 310 1641
Telefax

FO-nummer
0201256-6

Kontonr
FI0680001200062637
Moms nr
FI02012566



05.10.2022

Ärende/9

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutshistoria

Kaupunginhallitus 19.09.2022 § 629

HEL 2022-005423 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

19.09.2022 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Minja Koskela: Kaupunginhallitus huomauttaa, että on tarkoituksenmukaista selvittää myös työpaikan arjen välittömiä tekijöitä, jotka yhtäältä vahvistavat työpaikan pitovoimaa ja toisaalta houkuttelevat uusia työntekijöitä. Kaupunginhallitus suosittelee sisäisen vertailun toteuttamista, jossa selvitetään eroja niiden yksiköiden välillä, joissa on a) pieni vaihtuvuus ja hyvät tulokset työhyvinvointikyselyissä b) suuri vaihtuvuus ja kehitettävää työhyvinvoinnissa. Mikäli vertailun toteuttamisessa ulkoinen apu katsotaan tarpeelliseksi, tukee kaupunginhallitus ulkoisen tutkimuslaitoksen käyttöä.

Kannattaja: Daniel Sazonov

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Minja Koskelan vastaehdotuksen mukaisesti muutetun esityksen.

12.09.2022 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi