



03.04.2023

Asia/8

§ 220 Henkilöstöraportti 2022

HEL 2023-002455 T 01 00 02 01

Päätös

Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2022.

Käsittely

Asian aikana kuultavana oli yksikön päällikkö Tarja Näkki. Asiantuntija Näkki poistui kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Outi Anttila, asiantuntija, puhelin: 09 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi
Tarja Näkki, Yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Liitteet

1 Henkilöstöraportti 2022

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Vuoden 2022 henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kaupungin henkilöstöstä ja niistä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä, joilla edistetään hyvää henkilöstökokemusta ja siten kaupunkistrategian toteutumista.

Raporttiin on sisällytetty vain keskeisimmät tilastot. Valtaosa tilastoista julkaistaan erillisenä tilastoliitteenä julkaisut.hel.fi –sivulla kevään aikana. Kaupungin virallinen henkilömäärä oli 37 531 henkilöä. Lukumäärä laski 1 724 henkilöä eli 4,4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Suurimpana syynä henkilömäärän laskuun oli liikennelaitoksen yhtiöittäminen, minkä seurauksena poistui noin 1 200 työntekijää.



Vuotta leimasi uuden palkkajärjestelmän aiheuttamat ongelmat. Sarastia-järjestelmän käyttöönoton myötä suurin osa henkilöstöstä sai palkkansa oikein, mutta poikkeuksellisen suurella osalla henkilöstöstä oli palkassa virheitä. Yhteydenottokanavat ruuhkautuivat ja virheiden korjaamiseen kului liian pitkä aika. Muutoksen vaativuus oli aliarvioitu.

Syksyllä käynnistettiin palkanmaksuongelmien ratkaisun tehostamiseksi erillinen vakauttamishanke. Palkanmaksuongelman ratkaisemiseen osallistui eri tavoin satoja ihmisiä. Viivästyskorkojen lisäksi viivästyneistä palkoista päätettiin maksaa ylimääräinen viivästymismaksu.

Kaupunki tekee kaikkensa, että palkanmaksu sujuu jatkossa paremmin. Jos virheitä syntyy, jatkossa ne korjataan nopeasti.

Työvoimasta on pääkaupunkiseudulla yhä isompi pula ja useilla toimialoilla osajista kilpaillaan muiden työnantajien kanssa. Työvoimapulan ratkaisu on valtakunnallinen asia ja tältä osin tehtiin aktiivista edunvalvontaa. Yhteistyötä työllisyyspalveluiden kanssa tiivistettiin ja oppisopimusten määrää lisättiin. Työnantajakuvan kehittämistoimena toteutettiin työntekijälähetteläskampanja, jossa nimetyt työntekijät tuottivat sosiaaliseen mediaan tarinoita työstään kampanja-ajan.

Henkilöstön palkkoja korotettiin kesäkuun alussa eri työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksessa (2 %). Työehtosopimuksissa mainittu keskitetty järjestelyerä jaettiin lokakuussa yleiskorotuksena (0,5 %). Lisäksi kaupungin oma palkkakehitysohjelma nosti lähes 2 600 ihmisen palkkaa. Palkkakehitysohjelma lisäsi kaupungin houkuttelevuutta työnantajana ja auttoi nostamaan suunnitelmallisesti palkkausta erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa kaupungilla on pulaa osaavasta henkilöstöstä ja joiden palkoista haluttiin kilpailukykyisempiä.

Maksoimme kertapalkkioita yhden prosentin perusvarauksesta noin 13,7 miljoonaa euroa. Palkkioita myönnettiin noin 44 000 kappaletta. Keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa. Lisäksi kertapalkkioita myönnettiin vapaapäivinä noin tuhat päivää ja 200 000 euroa.

Kunta10-tutkimus toi esiin, että lähiesihenkilötyö on edelleen hyvää, ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään haastavassa toimintaympäristössä. Kaupungin suosittelu työnantajana laski 64 prosenttiin. Suosittelun laskussa osasyynä ovat työvoiman saatavuuden haasteiden myötä kumuloituva kuormitus ja palkanmaksuongelmat.

Eettiset periaatteet ja johtamisen kulmakivet ohjaavat toimintaa. Työn sujumuuden toimintamallin tavoitteena on vahvistaa hyvää johtamiskulttuuria ja parantaa työyhteisön edellytyksiä toimia sujuvasti muutoksissa. Työn sujumuus -keskustelussa vahvistetaan yhteistä ymmärrystä ja selkeytetään odotuksia puolin ja toisin. Koko henkilöstölle julkaistu ai-



03.04.2023

Asia/8

neisto ja esihenkilöiden valmennukset auttoivat toimintamallin hyödyntämisessä.

Vuonna 2022 sairaus-, työtaturma- ja kuntoutuspoissaolojen osuus oli 5,04 %. Tapaturmien osuus oli 0,14 % ja kuntoutusten 0,06 %. Vuoden aikana käyttöönotetun Sarastia-järjestelmän kautta raportointimallit uudistuivat ja se vaikeutti tietojen vertailua aikaisempiin vuosiin.

Työhyvinvointia ja työkyvyn johtamista tukemaan kehitettiin yhteisiä toimintamalleja, joita toimialat ovat edelleen jalostaneet ja saaneet hyviä kokemuksia. Kaupungin työhyvinvointiohjelma tavoittelee järjestelmällistä ja ennakoivaa työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn johtamista sekä mielen hyvinvointia tukevien toimintatapojen ja kulttuurin kehittämistä. Esihenkilöitä tuetaan omien tiimiensä arjen johtamisessa.

Vuoden alussa alkoi uusi nelivuotinen työsuojelukausi ja samalla aloitti 16 uutta työsuojeluvaltuutettua, jotka valittiin työsuojeluvaleissa syksyllä 2021.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Outi Anttila, asiantuntija, puhelin: 09 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi
Tarja Näkki, Yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Liitteet

1 Henkilöstöraportti 2022

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano