

Henkilöstö- raportti

2017

Myöskin

Helsinki

www.hel.fi

Helsinki

Sisällys

- 4** Kansliapäällikön katsaus
- 6** Meitä on kaikkiaan 37 090
- 8** Johtamisjärjestelmä uudistui, toimintatavat muuttuivat
- 12** Jokaiselle tarjolla tukea muutoksessa
- 18** Sairauspoissaolojen määrä laskee
- 24** Kaupunki on hyvä työpaikka
- 26** Hyvä työyhteisö arvostaa jokaista
- 30** Monta hyvää henkilöstöetua
- 34** Lopuksi
- 36** Tilastot kertovat

Lukijalle

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti antaa hyvän ja kattavan yleiskuvan kaupungin henkilöstön rakenteesta ja tilasta sekä henkilöstöpolitiikan painopisteistä. Samalla se kertoo siitä, miten kaupunkistrategiaa toteutetaan henkilöstöpolitiikan näkökulmasta.

Vuoden 2017 alkaessa olimme uuden äärellä. Kaupungin johtamisjärjestelmän uudistusta oli valmisteltu valtuustokauden ajan. Pormestariin perustuva johtamisjärjestelmä oli päätetty ja kuntavaalit tulossa. Uusi valtuusto valitsi kesäkuussa pormestarin ja neljä apulaispormestaria. Vanhan organisaation virastoista oli muodostettu neljä toimialaa ja keskushallinto, joiden avaintehtäviä täytettiin.

Helsinki haluaa olla hyvä työpaikka, jossa tavoitteena on erinomainen ihmisten johtaminen.

Kaupungin historian suurin organisaatiouudistus leimasi työtämme koko vuoden ajan. Uusilla toimialoilla lähes kaikkia toimintatapoja uudistettiin tai ainakin tarkistettiin. Monet esimiehet ja asiantuntijat siirtyivät uusiin tehtäviin. Uusi organisaatio, uudet esimiehet ja toimintatapojen muutokset vaikuttivat monin tavoin koko henkilöstöön, jonka suhtautumista muutokseen ja viestinnän onnistumista seurattiin uudistuksen edetessä. Vaikka tehtävät ja työpisteet

muuttuivat, olemme ylpeitä siitä, että kaupunki toteutti suuren muutoksen niin, että henkilöstölle pystyttiin turvaamaan työpaikkojen säilyminen.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi syksyllä uuden kaupunkistrategian, jonka mukaan Helsingistä tehdään maailman toimivin kaupunki. Korostamme toimintakulttuurin muutosta, ketteryyttä ja avointa palveluhenkisyttä. Helsinki haluaa olla hyvä työpaikka, jossa tavoitteena on erinomainen ihmisten johtaminen. Kaupunki panostaa valtuustokaudella johtamistyön parantamiseen ja viestinnän kehittämiseen.

Strategiaa toteutetaan monin henkilöstöpoliittisin toimenpitein. Keskeiset henkilöstöpolitiikan kehittämiskärjet liittyvät digitalisaatiokehitykseen, esimiestyön ja johtamisen kehittämiseen sekä henkilöstön osaamiseen ja osallistumisen käytäntöihin. Johtoajatukseksi on toimintakulttuurin uudistaminen.

Helsinki työntajana korostaa edelleen vastuullista ja oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa sekä edistää ennakoivaa työkykyjohtamista. Haluamme myös kehittyä monimuotoisena ja kansainvälisenä työnantajana sekä edistää henkilöstömme urakehitystä. Näille kokonaisuuksille määrittelimme kehittämishankkeet, joita tulevina vuosina viemme eteenpäin.

Uusi organisaatio hakee vielä monin paikoin muotoaan. Toimintakulttuurin muutos vaatii uuden oppimista ja prosessien pölyttämistä, joten kaupungin monipuolinen uudistuminen jatkuu.

Sami Sarvilinna
kansliapäällikkö



A group of people, mostly women, are sitting in a lecture hall with wooden desks and chairs. They are all waving their hands towards the camera. The text is overlaid on the top left of the image.

**Meitä on
kaikkiaan
37 090**

ja tässä meistä 31!



Kaupungin palveluksessa oli 2017 kaikkiaan 37 090 ihmistä, joista suurin osa oli sosiaali- ja terveystoimessa (14 699) sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla (12 877).

Tässä meistä kolmisenkymmentä. Joukko kotihoidon työntekijöitä onnistuttiin ikuistamaan samaan kuvaan ennen yhteisen koulutuksen alkua.

Helsinki- päivä

11.-12.6.

Kaksi päivää,
yli sata tapahtumaa.



Sirkus rullaa
Suvilahteen

Suvilahti

12.6.2017

Tompan
salattu kaupunki

Etelä-Helsinki

11.-12.6.2017

Baby vie,
mamma vikisee

Kaupunginmuseo

11.6.2017

Kääntöpöytä
on katettu

Pasilan Kääntöpöytä

11.6.2017

Helsinki

helsinkipäivä.fi

Kaupunkiorganisaation yhteinen visuaalinen ilme otettiin käyttöön kesäkuun alussa. Visuaalisen ilmeen tavoitteena on vahvistaa Helsinki-kuvaa.

Johtamisjärjestelmä uudistui, toimintatavat muuttuivat

Edellisen strategiamme tavoite oli uudistaa kaupungin johtamisjärjestelmä niin, että kunnallisvaalitulokset heijastuisi kaupungin johtoon. Tämän lisäksi tuli parantaa demokraattista päätöksentekoa ja sen vaikuttavuutta sekä vahvistaa valtuuston ja kaupunginhallituksen roolia kaupungin johtamisessa. Myös kunta-laisten ja asiakkaiden tuli voida hahmottaa kaupunkikokonaisuus aiempaa paremmin ja osallistua aktiivisesti kaupungin toimintaan.

Kunnallisvaalituloksen perusteella kaupungille valittiin pormestari ja neljä apulaispormestaria valtuutettujen joukosta. Virastoista ja liikelaitoksista muodostettiin neljä toimialaa ja viisi liikelaitosta. Keskushallinnon muodostavat pelastuslaitos, kaupunginkanslia ja tarkastusvirasto, jotka jäivät omiksi organisaatioikseen. Omiksi organisaatioikseen jäi 2017 loppuun asti myös Korkeasaaren eläintarha.

Pormestarit ovat päätoimisia poliittisia luottamushenkilöitä, joiden kausi kestää valtuustokauden ajan.

Johdon tehtävät uusiksi

Johtamisjärjestelmämuutos merkitsi suurta muutosta kaupungin toimintatavassa. Eniten muutokset vaikuttivat ylimmän johdon ja keski johdon tehtäviin sekä hallinto- ja tukipalveluihin. Uudet organisaatiot, esimiehet ja toimintatavat näkyvät kuitenkin laajasti koko henkilökunnan tehtävissä ja asiakkaiden saamista palveluissa.

Uudistusta valmisteli iso joukko asiantuntijoita. Keväällä valmistelua työsti kahdeksan työryhmää sekä niiden alaryhmät.

Kaupunginhallituksen johtamisen jaosto ohjasi ja seurasi uudistusta. Kaupungin henkilöstötoimikunta toimi uudistuksen yhteistoiminnan seurantar ryhmänä.

Uusiin tehtäviin rekrytointien kautta

Uusia tehtäviä haettiin rekrytointiprosessien kautta. Ylimmän johdon virat täytettiin tehtävästä riippuen joko julkisen haun tai sisäisen ilmoittautumisen kautta.

Koordinoimme rekryointi- ja muut täyttöprosessit keskitetysti kaupunginkanslian henkilöstöosastolla.

Myös lukuisa määrä alemman tason päällikkötehtäviä pantiin hakuun ja täytettiin sisäisesti. Valintaprosessit toteutettiin tiiviissä aikataulussa monen ihmisen yhteisvalmisteluna.

Uuden tehtävän löytämistä tuettiin

Organisaatiouudistuksen yhteydessä meistä osalla työtehtävät muuttuivat. Ketään ei kuitenkaan uudistuksen takia irtisanottu. Helsingin kaupunkistrategiaan on linjattu, että kaupunki ei irtisano vakinaista henkilöstöä tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Tämä edellyttää valmiutta ja tahtoa siirtyä uusiin tehtäviin. Vastaavanlaista työelämän varmuutta muutostilanteessa ei moni muu organisaatio Suomessa pysty henkilöstölleen tarjoamaan.

Esimiehet kävivät keskusteluja niiden kanssa, joiden tehtävä, asema tai sijoittuminen muuttui oleellisesti. Keskusteluissa käytiin läpi muutoksen vaikutukset ja vaihtoehdot.

Muihin tehtäviin siirtyviä tuimme uuden tehtävän löytämisessä, tarpeen mukaan koulutuksen avulla.

Yhteistoiminta sujui yleisesti ottaen työyhteisöissä ja yksittäisten ihmisten kanssa hyvin. Koimme tärkeäksi, että henkilöstö oli mukana suunnittelemassa ja kehittämässä yhteistä toimintaamme.

Olemme muistuttaneet, että muutokset eivät ole ohi kertarysäyksellä vaan uusien toimintatapojen kehittäminen ja käytäntöön vieminen kestävät vuosia. Hyvää johtamista, esimiestyötä sekä osallistavaa muutosjohtamista tarvitsemme myös jatkossa.

Reaaliaikaista tietoa uudistuksesta

Tuimme organisaatiomuutosta aktiivisella viestinnällä. Henkilöstö ja kaupungin asukkaat saivat uudistuksen etenemisestä tietoa lähes reaaliajassa.

Helmi-intran ja hel.fi:n uutiset seurasivat tiiviisti uudistuksen valmistelua ja päätöksentekoa. Kokosimme uudistussivuille kaiken tiedon tuoreeltaan.

Järjestimme kaupunkilaisille ja sidosryhmille infoja, videoblogeja ja esityksiä, joissa avasimme uutta organisaatiota sekä kerroimme, kuinka palvelut siinä järjestetään.

Organisaatiouudistuksen yhteydessä uudistettiin myös kaupungin verkkosivut ja Helmi-intra.

Uudistuvalla kaupungilla valmistelimme uuden, koko kaupunkiorganisaatiolle yhteisen visuaalisen ilmeen, joka otettiin käyttöön kesäkuun alussa. Visuaalisen ilmeen tavoitteena on vahvistaa Helsinki-kuvaa.

Yhteistoimintasopimus uudistui

Kaupungin uudessa yhteistoimintasopimuksessa määritellään, miten henkilöstöön ja yhteistoimintaan liittyviä asioita käsitellään ja edistetään.

Yhteistoiminta on lakiperusteista, mutta yhteistoimintaorganisaation rakenne ja toimintatavat sovittiin uudestaan henkilöstöjärjestöjen kanssa.

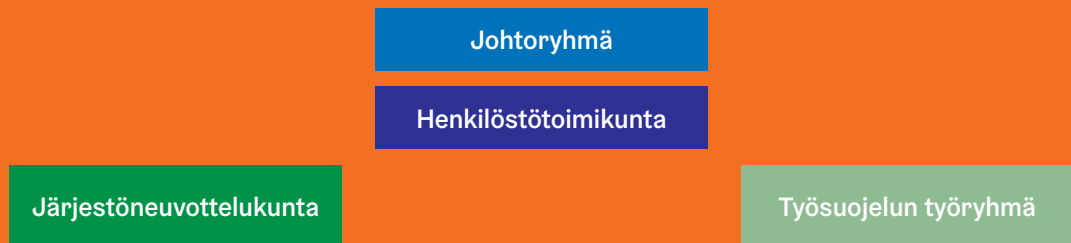
Uuden sopimuksen suurin muutos on se, että edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta yhdistyivät. Henkilöstötoimikunnassa käsitellään nyt siis myös työsuojeluasiat. Tavoite on, että henkilöstö on kaikissa heitä koskevissa asioissa mukana mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Yhteistoimintajärjestelmä ja toimijat

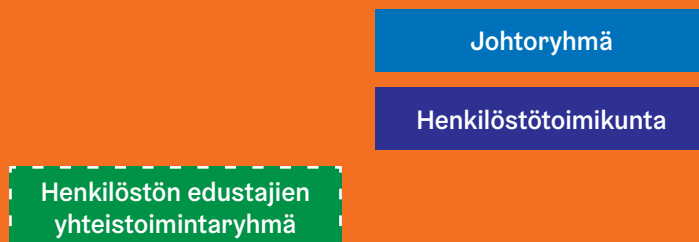
Kaupunkitaso



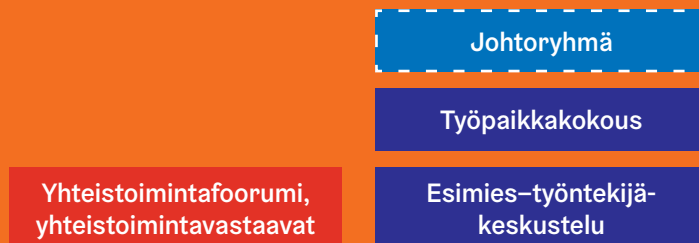
Toimiala



Palvelukokonaisuus



Palvelu





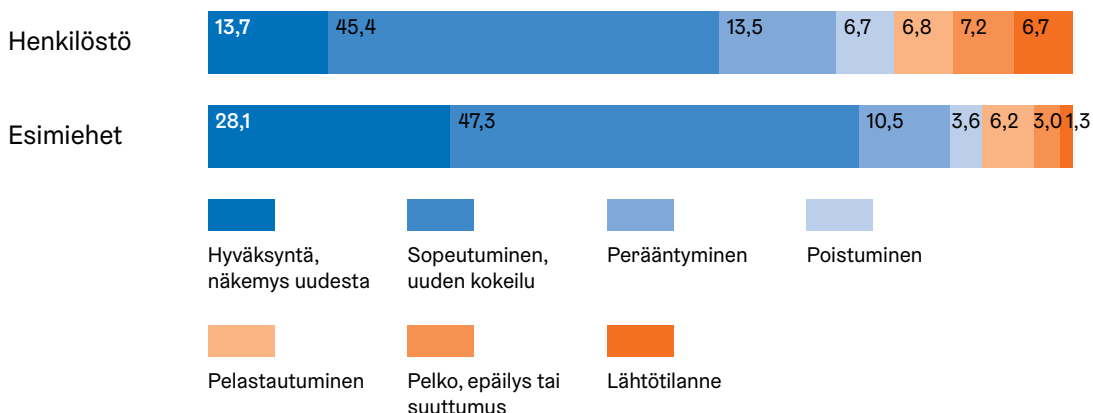
Jokaiselle tarjolla tukea muutoksessa

Johtamisjärjestelmää uudistettaessa tarvittiin muutostukea ja henkilöstösuunnittelua. Järjestimme henkilöstöllemme uraohjausta sekä keskitettyä muutostukea uusien toimialojen johdoille, esimiehille ja henkilöstölle.

Mika Kinnunen, Ilari Suonpää ja Henry Keinälä huolehtivat Savoy-teatterin näyttämötekniikasta. Suonpää toimii teknisen työryhmän vetäjänä ja osallistui lähiesimiestyön ammattitutkinto-valmennukseen.

Sopeutuminen muutokseen

prosenttia



Muutospulssissa kysyttiin muun muassa, miten vastaajat suhtautuivat muutokseen. Yli puolet henkilöstöstä ja kolme neljäsosaa esimiehistä arvioi vähintään sopeutuneensa muutokseen.

Organisaatiouudistus on ollut iso muutos, jota tuimme lukuisin eri keinoin. Uudet yhdistetyt organisaatiot tarvitsivat tukea esimerkiksi toiminnan ja tehtävien selkiyttämässä, uusien toimintatapojen ja -mallien kehittämisessä sekä ydinpalveluissa ja hallinnon toiminnoissa. Tuimme myös johtajuuden ja esimiehistyksen vahvistamista sekä esimiesten ja henkilöstön jaksamista muutoksessa.

Seurasimme henkilöstön ja esimiesten kokemusta muutoksesta, viestinnästä, vaikuttamismahdollisuuksista ja muutokseen sitoutumisesta muutospulssi-kyselyllä vuoden aikana kolme kertaa. Toimialat toteuttivat omia muutosta ja uusien organisaatioiden rakentamista tukevia ohjelmia.

Järjestimme uuden kaupunkistrategian pohjatyönä eri toimialojen skenaariotyöpajoja. Ylimmän johdon luovan johtamisen leirillä loimme yhteistä näkemystä kaupungin tulevista suuntaviivoista sekä johtamis- ja toimintatavoista.

Uraohjaus toimialoille, esimiehille tutkintoja

Uudet toimialat ovat henkilöstömääriltään ja toiminnoiltaan suuria kokonaisuuksia, joissa on enemmän mahdollisuuksia tehtävästä toiseen siirtymiseen. Tästä syystä myös uraohjaus ja sen asiantuntijat hajautettiin toimialoille tukemaan henkilöstön sijoittamista. Samassa yhteydessä eläkeneuvonta ja HR-neuvonta keskitettiin taloushallintopalvelun neuvontapalveluihin.

Pidimme johdolle, keskijohdolle ja lähiesimiehille ajankohtaistilaisuuksia. Tuimme esimiestyötä valmentamalla lähiesimiehiä ja keskijohtoa.

Järjestimme tutkintoon tähtääviä lähiesimiestyön ammattitutkintoja ja johtamisen erikoisammattitutkintoja.

Koulutus päätösten sähköistäminen toteutettiin liittämällä kurssin hallintajärjestelmään sähköinen ilmoittautumisosio, mikä korvaa vanhan paperipohjaisen hyväksymismenettelyn.



Tuotannosuunnittelija Ilari Suonpää kertoo, että yksi henkilöstökoulutusten iso plussa on päästä tutustumaan eri toimialojen kollegoihin.

Valmiuksia tiimien ohjaamiseen

Tuotannosuunnittelija Ilari Suonpää kehitti esimestaitojaan osallistumalla lähiesimiestyön ammattitutkinto -valmennukseen. Hän työskentelee Savoy-teatterissa teknisen työryhmän vetäjänä. Ryhmä avustaa näyttämötekniikassa sekä vastaa siitä, että esitykset sujuvat turvallisesti.

– Hakeuduin valmennukseen, sillä asemani oli uusi ja toimenkuvani muuttui aloittaessani tuotannosuunnittelijana. Toimin tätä ennen Kanneltalon äänimestarina.

Valmennuksen aikana tuli paljon uutta tietoa, mutta myös monia hyviä kontakteja. Lähiesimiestyön ammattitutkinnon aikana käytiin läpi lukuisia konkreettisia asioita, kuten määräaikaisten palkkaamisia tai yleensäkin rekrytointeja sekä vaikkapa investointien suunnittelua.

Suonpää suosittelee valmennusta muillekin tiiminvetäjille tai lähiesimiehille, sillä runsaasti hyötyä ja iloa sai jo kanssaopiskelijoilta. Lähiesimiehillä ja työryhmien vetäjillä on paljon samantyyppisiä tilanteita riippumatta siitä, millä toimialalla töitä tehdään.

Seniorikonsultti Riitta Eklund kaupungin-

kansliasta kertoo, että lähiesimiestyön ammattitutkinto tarjoaa valmiuksia ohjata tiimin toimintaa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Opetushallitus on laatinut tutkinnon perusteet.

– Otimme tutkinnon mukaan koulutusohjelmaamme heti kun se tuli mahdolliseksi 2015. Halukkaita osallistujia on ollut paljon, ja tähän mennessä meiltä on valmistunut kaksi noin 20 hengen ryhmää, kolme ryhmää on valmennuksessa parhaillaan.

Näillä näkymin valmennusta jatketaan. Valmennukseen on valittu osallistujia tasaisesti eri toimialoilta, ja näin on tarkoitus tehdä jatkossakin.

– Osallistujat ovat pitäneet tärkeänä, että heidän taustansa ja työnsä ovat erilaisia. Silloin asioihin saa erilaisia näkökulmia ja oppii ymmärtämään muidenkin työtä.

Palaute on ollut kaiken kaikkiaan erittäin hyvää. Työt eivät aina mene suunnitelmien mukaan, ja vaikeita tilanteita tulee lähes jokaisen kohdalle. Valmennukseen osallistuneiden mielestä on ollut tärkeää päästä keskustelemaan niistä luottamuksellisesti yhdessä.

Avoimia työpaikkoja lähes 8 000

Avoimia työpaikkoja oli vuoden aikana 7 871. Verrattuna edelliseen vuoteen työpaikkojen määrä nousi 971:llä.

Määrällisesti eniten rekrytoivat sosiaali- ja terveystoimiala sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Näiden osuus kaikista avoinna olleista paikoista oli 70 prosenttia.

Palkkasimme myös 4 491 kesätyöntekijää, joista alle 20-vuotiaita oli 1 389. Eniten nuoria kesätyöntekijöitä oli sosiaali- ja terveystoimessa sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla.

Tarjoamme tehtäviä myös siviilipalvelukseen tuleville. Viime vuonna heitä oli yhteensä 58, enimmäkseen kulttuurin ja vapaa-ajan sekä kaupunkiympäristön toimialalla. He toimivat muun muassa asiakaspalvelu- ja logistisissa tehtävissä kirjastoissa, vahtimestarin, ICT:n ja teatteritekniikan avustavissa tehtävissä sekä tutkimustyössä ja lääkärin tehtävissä.

Unelmien täyttymys

Yksi uusista kaupungin palveluksessa aloittaneista on tietosuojavastaava Päivi Vilkki, joka aloitti uudessa työssään joulukuussa.

– Tämä työ on unelmieni täyttymys. Olen lakimies, ja tietosuojaja on ollut lempialueeni jo pitkään.

Toukokuussa ryhdytään soveltamaan uutta Euroopan unionin yleistä tietosuojasetusta, mikä tarkoittaa muun muassa, että kaupungeilla tulee olla oma tietosuojavastaavansa.

Vilkki summaa työtään kertomalla, että tietosuojavastaava neuvoo, ohjeistaa ja kouluttaa tietosuojajasioissa sekä toimii yhteistyössä valvontaviranomaisten kanssa.

Hänen mielestään Helsingin kaupunki on hoitanut tietosuoja-asioita hyvin jo tähän mennessä, joten mitään paniikkia uusi asetus ei tarkoita. Hän korostaa, että tietosuoja hoidetaan läpi kaupunkiorganisaation yhdessä. Jokaisella neljästä eri toimialasta on omat tietosuojan vastuuhenkilönsä, samoin kaikissa liikelaitoksissa. He tekevät tiivistä yhteistyötä.

Mikä työssäsi on parasta?

– Merkittävintä ja samalla parasta on se, että tietosuoja koskee ihan jokaista ihmistä. Kaiken lisäksi pääsen luomaan jotakin ihan uutta, sillä tämä on uusi virka ja alamme soveltaa yhdessä uutta lainsäädäntöä. Harvoin lakimiehelle on tällaista tarjolla!

Palvelussuhdeasuntoja rekrytoinnin tukena

- Palvelussuhdeasuntoja 2 736.
- Vuokrasopimukset määräaika- (5 v).
- Henkilöstöstä 7,3 prosenttia asuu palvelussuhdeasunnossa.
- Valtaosa asukkaista sosiaali- ja terveystoimen sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan palveluksessa.
- Palveluksessa olevien kiireellinen asunnontarve on saatu hoidettua tarjoamalla palvelussuhdeasunto tai kaupungin vuokra-asunto.



Esimestaitoja monipuolisesti

Esimestaitoja on kehitetty monissa eri valmennuksissa ja koulutuksissa. Tässä niistä esimerkkejä.

Startti esimestyöhön

Uusien esimiesten perehdytyskoko-naisuus, joka tarjoaa perusvalmiuksia erityisesti henkilöstöasioihin.

Hyvän esimiehen ABC

Perustietopaketti, jonka aineisto käsittelee tiiviisti eri teemoja ja antaa hyvän yleiskuvan esimestyön vastuista.

Oiva Treeni -lähiesimiesvalmennus

Uusien, tulevien ja sijaistavien sekä konkareiden lähiesimiesvalmennus, jossa asiasisällön lisäksi mahdollisuus vertaistukeen, verkostoitumiseen ja kaupungin kokonaisuuden ymmärtämiseen.

Oiva Valmentaja lähiesimiehille

Mitä tarkoittaa valmentava ote esimestyössä – hyödyt ja haasteet. Har-


joittelua myös pienryhmissä ryhmä-coachingin työkaluja hyödyntäen.

OVI-valmennus potentiaalisille esimiehille

Onko minusta esimieheksi – asiantuntijan urapolku ensimmäiseen esimestävään.

Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET)

Lähiesimestyön ammattitutkinto (LAT)

A photograph of two women walking together in a modern hospital hallway. The woman on the left is wearing a black long-sleeved top and blue jeans, while the woman on the right is wearing a white lab coat over a white top and white pants. They are both smiling and looking at each other. The hallway has a grey floor with yellow safety lines, a blue chair, and a glass wall in the background. The ceiling has recessed lighting and a green exit sign.

Minna Hakola ja Mia Lahtinen ovat entisiä kollegoja. Nykyään Hakola toimii vastavana ohjaajana Brahen palvelutalossa ja oli Lahtisen uudelleensijoittumisessa tukena koko prosessin ajan.

Sairauspoissaolojen määrä laskee

Edistämme järjestelmällisesti ennakoivaa työkykyjohtamista. Työmme on tuottanut tulosta, sillä henkilöstön sairauspoissaolojen määrä väheni edelleen.

Sairauspoissaolot ovat jälleen vähentyneet (0,1 %) edellisvuodesta (2016) ja olivat 4,7 prosenttia vuonna 2017. Kaupunkitasolla työssäolopäiviä oli nyt 55 507 enemmän. Laskemme yhden työpäivän hinnaksi keskimäärin 250 euroa. Tämän mukaan laskennallista säästöä tuli kaupunkitasolla vuoden aikana yli 10 miljoonaa euroa.

Erityisen selvästi laskuun ovat kääntyneet alle 60 päivän poissaolot. Sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa.

Hienoon tulokseen on vaikuttanut toimialan johdon ja esimiesten sitoutuminen aktiiviseen työkykyjohtamiseen, ja heitä on myös tähän valmennettu. Johto ja esimiehet uskaltavat tarttua työkykyyn liittyviin ongelmiin yhä aiemmin ja ratkoa niitä yhdessä. Johto ja esimiehet vastaavat myös työkykyjohtamisesta ja saavat työkykyasioissa työhönsä työterveyshuollon vahvan tuen.

Työkykyjohtaminen on vahvistunut myös kaupunkitasolla, mistä kertoo muun muassa työterveysneuvottelujen aiempaa suurempi

määrä. Uutta tehtävää tarvitsevien työntekijöiden määrä ei ole kasvanut terveysperusteisesti isosta organisaatiouudistuksesta huolimatta.

Sairauspoissaolojen vähenemiseen ovat vaikuttaneet merkittävästi myös työterveyshuollon uudet toimintatavat. Työterveys Helsinki kehitti ja otti käyttöön lääkäreille suosittuimmat sairauspoissaolojen tarpeen ja keston arviointiin. Näiden myötä pelkästään tuki- ja liikuntaelinten aiheuttamat sairauspoissaolot laskivat yli 15 000 päivällä (15 %).

Profilointi työkykyriskin mukaan on tehostanut työterveyspalveluiden kohdentamista ja ennakoivaa työtappaa.

Varhaiskasvatuksessa sekä sosiaali- ja terveystoimen kahdessa palvelukokonaisuudessa toteutettiin sairauspoissaolopilotit. Pilotissa työntekijä käy esimiehensä kanssa keskustelut ja voi sen jälkeen olla esimiehen luvalla poissa työstä 5+2 päivää.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla siirrytään vaiheittain sairauspoissaolojen 5+2-malliin.

Henkensä kaupalla uuteen ammattiin

Osastosihteeri Mia Lahtinen heittää hymyillen, että hänen työurastaan saisi vetävän otsikon ”Henkensä kaupalla uuteen ammattiin”. Tapaus otsikon takana on tosin kaikkea muuta kuin hauska. Lahtinen oli työskennellyt Brahen palvelutalossa mielenterveys-

päihde- ja kriisityöhön erikoistuneena lähihoitajana. Hän oli opiskellut ammatin töidensä ohella.

Lahtinen piti mielenkiintoisesta ja paikoitellen hyvin värikkästä työstään. Vakava sairauskohtaus keskellä työpäivää pakotti

Työkykyneuvottelua tarvitaan, kun varhaisen tuen toimet eivät riitä.

kuitenkin pysähtymään ja miettimään ammatinvalintaa uudelleen.

Sairauskohtauksesta alkoi sairauslomakierre, joka vaikeutti entiseen työhön paluuta. Yhtenä vaihtoehtona pohdittiin työn keventämistä, mutta se olisi Lahtisen mielestä tarkoittanut työtaakan siirtoa kollegoille.

– Kaupungilla suunnitellaan hienosti uudelleen sijoittumisen mahdollisuuksia. Sain vinkin mahdollisuudesta opiskella työn ohella ja Kevan tukemana merkonomiksi. Sain työharjoittelupaikan Laakson sairaalasta sihteerinä.

Valmistuttuaan Lahtinen sai paikan Haartmanin sairaalasta osastosihteerinä. Työ on monipuolista, ja mikä parasta, Lahtinen on mukana osaston arjessa. Kerran hoitaja on aina hoitaja!

Minna Hakola kuuntelee Lahtista ja nyökyttelee päätään: kouluttautuminen kannattaa. Hän on ollut Lahtisen kollega

Brahen palvelutalossa jo 1990-luvulla ja tekee töitä tutussa paikassa edelleen. Hakolan työtehtävät tosin ovat muuttuneet, sillä hän on opiskellut sosionomiksi ja toimii esimiestehtävissä vastaavana ohjaajana. Hän on osallistunut myös esimiesten koulutuksiin ja esimerkiksi suorittanut johtamisen erikoisammattitutkinnon työnsä ohella.

Henkilöstön sairauspoissaolojen seuranta kuuluu Hakolan tehtäviin. Hän käy tarvittaessa työntekijän kanssa varhaisen tuen toimintamallin (Vatu) keskustelun, jonka tarkoituksena on tunnistaa työkyvyn ja työn sujumisen ongelmat ja miettiä ratkaisuja niihin.

– Tarpeen mukaan olen yhteydessä työterveyshuoltoon, jonka kanssa voidaan yhdessä järjestää työkykyneuvottelu.

Työkykyneuvottelua tarvitaan yleensä silloin, kun varhaisen tuen toimet eivät ole riittäviä työkyvyn tukemiseksi.

Hakolan tehtäviin kuuluu myös paluun tuki (Patu). Tällöin valmistellaan pitkän sairauspoissaolon jälkeen työhön paluuta.

– Olin mukana Mian uudelleensijoittumisessa koko prosessin ajan ja osallistuin esimerkiksi työkykyneuvotteluihin. Oli tärkeää pitää yhteyttä Mian kanssa koko prosessin ajan, myös silloin, kun hän oli työkokeilussa tai opiskeli uutta tutkintoa oppisopimuksella.

Monta vaihtoehtoa tukea työkykyä

Erityissuunnittelija Jaana Vuolaspuro sosiaali- ja terveystoimesta muistuttaa, että mitä varhemmin ihmisten työkykyongelmiin tartutaan, sitä paremmat tulokset saadaan

Valmennukset vahvistavat työkykyä

Yli tuhat ihmistä sai tukea työhyvinvointinsa kehittämiseen ja ylläpitämiseen hyvinvointi- ja työkykyvalmennuksissa.

Hyvinvointivalmennukseen liitettiin uutena osana puolen vuoden verkkovalmennus.

Tiiviillä kuntoutusjaksolla aloitettu hyvinvointi- tai työkykyvalmennus ja siihen liitetty kohdennettu jatkovalmennus ovat parantaneet osallistujien kokemaa työkykyä.

Työterveys Helsinki palkittiin

Työterveys Helsingin työ on saanut toimialansa tunnustusta, sillä sille myönnettiin vuoden 2017 Lääkäriliiton laatupalkinto. Laatupalkinto jaettiin tunnustuksena tuloksellisen toiminnan kehittämisestä terveydenhuollossa. Työterveys Helsinki osallistui kilpailuun esittämällä Kipu ja työkyky -kehittämishankkeen tuloksia. Hanke järjestettiin vuosina 2015–2016.

– niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Vuolaspuro neuvoo ja tukee esimiehiä näiden havaitessa jonkun työntekijänsä työkyvyn heikenneen. Yhtä lailla hänelle saattaa tulla työterveyshuollon pyyntö tulla mukaan työkykyneuvotteluun, jossa pohditaan, kuinka työntekijää olisi mahdollista auttaa työssään.

Vuolaspuron tehtävä on yhdellä sanalla kuvattuna työkykyvalmentaminen, ja valmentavina ovat sekä esimiehet että työntekijät.

Sosiaali- ja terveystoimi on luonut toimintamallin, jotta työkyvyn ongelmiin päästään puuttumaan mahdollisimman varhain. Työhyvinvointiasiantuntija Anne Heikkilä sosiaali- ja terveystoimesta muistuttaa, että mallissa painotetaan myös työntekijän omaa aktiivisuutta: mikäli tuttu työ ei täysipainoisesti onnistu, vaihtoehtoja työn jatkamiselle on lukuisia. Eri vaihtoehdoista saa hyvin tietoa vaikkapa Soten työkykymallista Helmi-int-rasta.

Vuolaspuro ja Heikkilä korostavat, että mitä avoimemmin asioista puhutaan, sitä varmemmin saadaan aikaan hyvä ratkaisu.

Kun ollaan ajoissa liikkeellä, uutta ammattia ei useinkaan tarvitse lähteä opiskelemaan. Toisinaan apu saadaan kuntouksesta, joskus työtehtävien uudelleen suunnittelulla tai vaikkapa osasairauslomalla.

Myös työpaikkatapaturmat vähenivät

Henkilöstölle sattui alustavien tilastojen mukaan hieman yli 2000 työtaturmaa, joista työmatkatapaturmien osuus oli noin kolmanes. Työpaikalla sattuneiden työtaturmien

Mitä avoimemmin asioista puhutaan, sitä varmemmin saadaan aikaan hyvä ratkaisu.

määrä laski jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna, mutta työmatkatapaturmien määrässä oli puolestaan pientä kasvua.

Yleisimpiä olivat kaatumiset ja liukastumiset, jotka aiheuttivat noin kolmanneksen työtaturmista. Myös nostot ja siirrot sekä asiakasväkivalta aiheuttivat työtaturmia.

Työsuojeluvaltuutetut nelivuotiskaudelle

Henkilöstö valitsi työsuojeluvaleissa 40 työsuojeluvaltuutettua. Äänestyksessä kokeiltiin ensimmäistä kertaa sähköistä äänestysjärjestelmää, mutta henkilöstöllä oli mahdollisuus äänestää myös äänestyspaikoilla.

Työsuojeluvaltuutetut edustavat henkilöstöä työsuojelun yhteistoiminnassa, ja heidät valittiin nelivuotiskaudelle 2018–2021. Työntekijät ja esimiehet valitsivat omat työsuojeluvaltuutettunsa.

Työsuojeluvaltuutettujen tehtävänä on yhdessä työnantajan kanssa edistää henkilöstön turvallista ja terveellistä työskentelyä sekä työhyvinvointia.

Työssäolopäiviä oli

55 507

enemmän.

Pelkästään tuki- ja liikuntaelinten vaivojen aiheuttamat
sairauspoissaolot laskivat yli

15 000

päivällä.

Kaupunki säästi yli

10

miljoonaa euroa.

Työterveyskyselyn tulos:

Kaupunki on hyvä työpaikka

Työ Helsingin kaupungilla vetää puoleensa. Työntekijät ovat sitoutuneita ja kokevat työnsä mielekkääksi, mutta työstä palautuminen on heikentynyt, kertoo työterveyskysely.



Työyhteisöjemme vahvuuksia ovat työntekijöiden luottamus toisiinsa ja esimiehiin sekä yhdessä tekemisen ja vastavuoroisuuden ilmapiiri. Olemme työssämme innokkaita, tarmokkaita ja omistautuneita.

Tulokset selviävät Työterveys Helsingin tekemästä työterveyskyselystä, jolla kartoitettiin kaupungin työntekijöiden terveyttä ja työkykyä marras–joulukuussa 2017. Työterveys Helsinki on Helsingin kaupungin oma työterveyshuolto.

Kyselyn mukaan huomiota kannattaa kuitenkin kiinnittää työkykyriskeihin. Koettu stressi ja unettomuus ovat lisääntyneet, eikä työstä palautuminen ole yhtä hyvää kuin aiempina vuosina.

Kysely toimii sähköisenä terveystarkastuksena, jolla pyrimme löytämään varhaisia työhyvinvoinnin riskejä. Jokainen kyselyyn vastannut on saanut henkilökohtaisen palautteen, ja työkykyriskissä olevat ovat saaneet kutsun työterveyshuoltoon.

Työterveyskyselyn tuloksia on verrattu edellisten vuosien kyselytuloksiin. Kysely toteutettiin kuudennen kerran, ja siihen vastasi lähes 18 000 työntekijää. Vastausprosentti oli 57.

Muutos näkyi terveystarkastuksessa

Myös Työterveyslaitoksen Kunta10-kysely mittaa henkilöstön työhyvinvointia. Se toteutettiin edellisen kerran syys–lokakuussa 2016. Kyselyyn kuuluu useita eri teemoja, joita olemme kyselyn jälkeen vieneet eteenpäin. Kehitimme vuoden aikana erityisesti työn hallintaa sekä ehkäisimme asiakasväkivaltaa. Edistimme myös työyhteisötaitoja, kuten auttamista ja huomaavaisuutta sekä työpaikan hyvää ilmapiiriä.

Eri toimialojen ja liikelaitosten Kunta10-avovastauksissa oli selkeitä eroja, mutta kaikille toimialoille yhteistä oli työmäärän lisääntyminen jopa yli sietokyvyn. Huolta aiheutti, ettei töitä ehditä tehdä niin laadukkaasti kuin haluttaisiin. Oma jaksaminen kiireen keskellä huoletti.

Organisaatiomuutos näkyi vastauksissa. Moni koki, etteivät ne, joita muutokset koskevat, saa riittävästi ääntään kuuluviin muutoksia suunniteltaessa. Vastauksissa nousivat esille myös avotilat, joihin toivottiin

Uuden työhyvinvointiohjelman tavoitteet

1. Johdamme työkykyä ennakoivasti.
2. Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit.
3. Otan vastuun omasta työhyvinvoinnistani.
4. Esimiehenä vahvistan taitojani ihmisten johtamisessa.
5. Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö.
6. Huomioimme erityisesti työuran alussa ja organisaation muutoskohdissa olevat.

yhteisiä työskentelyn pelisääntöjä. Myös sisäilman laatuun halutaan kiinnittää huomiota.

Kunta10-tuloksien käsittelyä on jatkettu työyhteisöissä.

Työhyvinvointi sai uuden ohjelman

Uuden strategian myötä valmistui uusi työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2021. Koko vuoden mittainen valmisteluprosessi toteutettiin yhdessä toimialojen ja liikelaitosten henkilöstöasiantuntijoiden ja työsuojelutoimijoiden sekä työterveyden kanssa. Ratkaisukeskeisessä ohjelmassa tilastot on muutettu mitattaviksi tavoitteiksi ja toimintaehdotuksiksi.

Ohjelman laatimista varten analysoimme myös työhyvinvoinnin nykytilaa laajasta aineistosta, johon kuului muun muassa Kunta10- ja työterveyskyselyjen tuloksia, Työsuojelupakin tilastoja, työhyvinvointimittarin tulokset ja Kuntien eläkevakuutuksen Kaari-laskennan tulokset.

Järjestimme syksyllä tiedolla johtamisen työpajakokonaisuuden, jossa asiantuntijat muokkasivat toimialojen ja liikelaitosten työhyvinvointitietoa työhyvinvointisuunnitelmien pohjaksi. Työskentely tuki työhyvinvointisuunnitelman laatimista ja antoi ideoita tiedolla johtamisen toimintakulttuurin kehittämiseen. Työpajoissa opittiin hyödyntämään työhyvinvointitietoa hyvin monipuolisesti ja tehokkaasti.

Hyvä työyhteisö arvostaa jokaista

**Rakennamme toimintaamme
ja palvelujamme tasa-arvolle
ja yhdenvertaisuudelle.
Edistämme monimuotoisuutta
ja suvaitsevaisuutta yhä
kansainvälisemmäksi
muuttuvassa kaupungissa.**



Marjo Pilviö, Miroslav Mihhailov ja Ricardo Akapo ohjaavat nuoria, joiden äidinkielen kirjo on monipuolinen. Myös työyhteisössä on eri kielet hyvin hallussa. Taustalla Salah ja Kujtim.

Haluamme olla tulevaisuudessa entistäkin kansainvälisempi kaupunki, jossa sekä työkavereiden että asiakkaiden monimuotoisuus nähdään voimavarana. Emme hyväksy minkäänlaista häirintää tai syrjintää. Odotamme hyvää ja asiallista käyttäytymistä sekä työkavereita että asiakkaita kohtaan.

Monimuotoinen henkilöstö mahdollistaa laadukkaat palvelut. Jokainen meistä omine ominaisuuksineen rikastuttaa työyhteisöä ja palvelee kuntalaisia.

Monta eri kieltä hallussa

Kaupungin nuorisotaloilla eri kulttuurit eivät ole enää mikään juttu. On vain nuoria. Tausat ovat erilaiset, mutta mitä siitä? On paljon kiinnostavampaa, kuka on hyvä koripallossa ja jalkapallossa tai hallitsee näppärimpin tietokonepelit.

Näin ajatellaan ainakin Vuosaassa Kallahden ja Rastilan nuorisotaloilla. Nuorisoohjaaja Marjo Pilviö sanoo, että noin 80 prosenttia nuorisotalolla käyvistä nuorista on maahanmuuttajataustaisia ja kielten kirjo on sen mukainen. Mutta myös työyhteisössä ovat eri kielet hyvin hallussa. Kuuden hengen työtiimissä puhutaan äidinkielenä suomen lisäksi somalia ja espanjaa, asiat hoituvat myös arabiaksi, venäjäksi sekä tietysti englanniksi.

Työ on palkitsevaa. On hienoa, kun kuulee ja näkee nuorisotalolla viihtyneiden nuorten pärjäävän myöhemmin elämässään.

– Olemme nuoristamme tosi ylpeitä. He ovat aktiivista ja hyvin käyttäytyvää porukkaa, Pilviö sanoo.

Samaa mieltä ovat myös ohjaajat Ricardo Akapo ja Miroslav Mihhailov. Akapo on ottanut tehtäväkseen erityisesti nuorten liikkuttamisen futisimatseineen ja koriksineen. Mihhailov neuvoo hyvää tietokonepelikulttuuria ja pitää huolen, että nuoret pääsevät testaamaan päivän trendikkäimpiä pelejä.

Mutta muutakin treenataan tutulla porukalla. Vuosaaren alueen nuoria opastetaan muun muassa työelämätaidoissa. Työpaikkahakemuksia tehdään yhdessä ja yhdessä harjoitellaan työpaikkahaastatteluihin. Kesäksi ja tapahtumiin nuoria palkataan tasaveroisiksi nuorisopalvelun työntekijöiksi.

Monimuotoisuudella oma verkosto

Viime syksynä asetettiin luottamushenkilöistä koostuvat yhdenvertaisuustoimikunta ja tasa-arvotoimikunta. Toimikuntien tehtävänä on edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista kaikessa kaupungin toiminnassa ja palveluissa.

Henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistää toiminnallaan myös toimialojen ja liikelaitosten yhteinen monimuotoisuusverkosto. Sen tehtävänä on edistää yhdenvertaisuusperiaatteiden ja -tavoitteiden sekä tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Verkosto tarjoaa HR-ammattilaisille mahdollisuuden jakaa kokemuksia käytännöistä, joilla edistetään monimuotoisuutta kaupungin työyhteisössä. Verkosto myös kehittää ja jakaa tietoa sekä osaamista.

Mittareiden kertomaa

Olemme viime vuosina halunneet edistää naisten hakeutumista johtamisuralle. Miesten ja naisten osuus johtotehtävissä näyttääkin aiempaa tasa-arvoisemmalta: naisjohtajien osuus johtajista oli 54 prosenttia, kun mukaan laskettiin ylin johto toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä toimialojen palveluiden päälliköt.

Hyödysimme Tilastokeskuksen tuottamaa tasa-arvolain mukaista palkkakartoitusta, jonka tuloksia käsiteltiin monimuotoisuusverkostossa, toimialoilla ja liikelaitoksissa. Palkitsemisen tasa-arvoiseen toteutumiseen on tärkeää kiinnittää jatkossakin huomiota.

Joka toinen vuosi toteutettavan työterveyskyselymme vastaajista 65 prosenttia oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että meillä jokainen tuntee tulevaisuutensa ymmärrettäväksi ja olevansa hyväksytty. Tavoitteenamme on, että jokainen kaupungilla töissä oleva kokisi voivansa tulla hyväksytyksi omana itsenään. Työelämän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on tärkeä tavoitteemme myös tulevina vuosina.

Henkilöstöstä yhä kansainvälisempi

Tavoitteemme on helpottaa muunkielisten pääsyä meille töihin. Muunkielisten osuus henkilöstöstä oli viime vuonna 6,4 prosenttia. Suurin muunkielisten osuus henkilöstöstä meillä oli sosiaali- ja terveystoimessa (9,3 %).

Kaupunki sai tunnustusta työelämän kehittämisestä. Yksi Kunteko-palkinnoista tuli työn ja muun elämän yhteensovittamisesta.

Meillä on edelleen kuromista siihen, että henkilöstömme muunkielisten osuus lähenisi Helsingin asukkaiden vastaavaa osuutta. Helsingin väestönkasvusta kolme neljäsosaa tulee ulkomaalaistaustaisista. Vuoden 2017 alussa 14,9 prosenttia kaupungin väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia.

Henkilöstön kansainvälistyminen on otettu kehittämiskohteeksemme. Esimerkiksi kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle luodaan vuoteen 2021 ulottuva maahanmuuton kehittämissuunnitelma. Tavoitteena on paitsi lisätä ulkomaalaistaustaisten osuutta, myös kasvattaa kielitietoisuutta ja kehittää monimuotoisuuden kohtaamisia. Samalla huolehditaan, että ulkomaalaistaustaisten osaaminen on täysimääräisessä käytössä ja heidän osaamistaan tuetaan uralla etenemiseksi.

Työyhteisöille valmennuksia

Jatkoimme aikaisempien vuosien tapaan monimuotoisten työyhteisöjen esimiesten valmennuksia. Valmennukset ovat saaneet esimiehiltä hyvää palautetta. Ne tarjoavat esimiestehtävissä toimiville hyvää vertaistukea monimuotoisten työyhteisöjen johtamisessa.

Muuta monimuotoisuuteen liittyvää tietoa ja koulutusta jatkettiin järjestämällä muun muassa kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla luento sukupuolen ja seksuaa-

lisuuden moninaisuudesta. Tämä ja muut teeman esitykset ovat katsottavissa Helsinki-kanavalla.

Kunteko-palkinto kehittämisestä

Kaupunki sai tunnustusta työelämän laadun ja tuloksellisuuden kehittämistä, kun kunta-alan kehittämissuunnitelma Kunteko palkitsi kaupunginkanslian, Malmin päiväystyöyksikön ja kotihoidon Malmi 2 -lähipalvelualueen loppusyksystä. Hankkeiden hyödyt näkyvät arjessa hyvin samalla tapaa. Työhyvinvointi on parantunut, jaksaminen lisääntynyt ja sairauspoissaolot vähentyneet. Kaikki tämä näkyy myös lisääntyneenä asiakastytytyvyytenä.

Yksi Kunteko-palkinnoista saatiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittämistä. Helsinki on usean vuoden aikana kehittänyt työn ja muun elämän yhteensovittamista osana henkilöstöjohtamista. Työn ja muun elämän sujuminen yhdessä on yksi tärkeimmistä työelämän laatutekijöistä. Olemme tuottaneet aineistoa esimiesten ja työyhteisöjen käyttöön keinoista, joilla asiaa edistetään.

Osallistuimme marraskuussa valtakunnalliseen Lapsi mukaan töihin -päivään ja kannustimme toimialoja osallistumaan siihen omaan toimintaansa sopivalla tavalla.



Monta hyvää henkilöstö- etua

Rahapalkka muodostaa yhdessä erilais-
ten palkkioiden ja työsuhte-etujen kanssa
palkitsemisjärjestelmämme. Siihen kuuluu
myös aineeton palkitseminen, kuten esi-
merkiksi palvelussuhdeturva ja kehittymis-
mahdollisuudet omassa työssä tai uralla.

Organisaatiomuutoksen yhteydessä on
kehitetty satoja tehtäviä, ja aina silloin kun
tehtävien vaativuus on muuttunut, myös
näiden tehtävien palkkoja on muutettu vas-
taavasti.

Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteet uusittiin

Hyvistä työsuorituksista olemme palkinneet
esimerkiksi tulospalkkioilla, henkilökohtaisil-
la lisillä ja kertapalkkiolla.

Tulospalkkiojärjestelmä on kattavin
ryhmäpalkitsemisen väline kaupungilla. Sen
tavoitteena on tukea kaupungin strategia-
ohjelmaan perustuvien tavoitteiden ja
muiden keskeisten tulostavoitteiden saavut-
tamista palkitsemalla henkilöstöä tulokselli-
sesta toiminnasta.



Henkilöstöliikunnan palveluja
käyttää reilu neljännes. Lajeja on
monipuolisesti sähköistä joogaan.
Kannustamme myös osallistumaan
kansallisiin liikuntatapahtumiin ja
tempauksiin.

Tulospalkkioita maksettiin noin 33 800 työntekijälle yhteensä noin 39,4 miljoonaa euroa. Keskimääräinen tulospalkkio työntekijää kohti oli noin 1165 euroa.

Tulospalkkiojärjestelmää muokattiin uuteen toimialamalliin soveltuvaksi ja sen kautta asetettiin tavoitteita, joilla edistettiin yhtenäisen johtamis- ja toimintakulttuurin luomista uusille toimialoille.

Tulospalkkioita maksettiin vuoden 2017 tavoitteista noin 33 800 työntekijälle yhteensä noin 39,4 miljoonaa euroa (summa ilman henkilösivukuluja). Keskimääräinen tulospalkkio oli noin 1165 euroa työntekijää kohti.

Kertapalkitsemisia muutoksen tukena

Johtamisjärjestelmä uudistusta tuettiin myös kertapalkitsemisella, joka soveltuu hyvin muutosprosessien ja muutosjohtamisen tukemiseen. Se on ketterä palkitsemisen väline, jota voidaan käyttää välittömästi hyvän työsuorituksen yhteydessä tai vuoden lopussa kyseisen vuoden saavutusten ja tavoitteissa onnistumisen perusteella.

Rahallisia kertapalkkioita käytettiin lähes 5 000 kertaa, eli noin joka kahdeksas työntekijä sai kertapalkkion. Kertapalkkioiden rahallinen suuruus oli 100–2 500 euroa riippuen siitä, kuinka laajasta ja vaikuttavasta asiasta oli kyse.

Kuntoilla voi monella tavalla

Etuihimme kuuluvat myös monipuoliset henkilöstöliikunnan palvelut, joita käyttää reilu neljännes henkilöstöstä. Myös uintialen-

nuksia hyödynnetään laajasti. Henkilöstön kuntosalialennus laajeni kaikille liikunta- palveluiden kuntosaleille, kaikkiaan alennusta saa nyt 16 salilta. Tavoitimme henkilöstöliikunnalla kaikkiaan 9 350 ihmistä.

Liikuntatarjontaamme kuuluu jumppien, joogan ja pilateksen lisäksi esimerkiksi kahvakuula-, lattari- ja vesitreeneitunteja sekä selkähuoltoa ja eri joukkuepelejä. Kaikkein suosituimpia ovat kuntosaliharjoittelu, jummat sekä vesiliikunta.

Kannustimme henkilöstöä liikkumaan järjestämällä 235 eri kohderyhmille suunnattua ohjattua liikuntaryhmää. Lisäksi järjestimme omia liikuntatapahtumia sekä kannustimme osallistumaan kansallisiin liikuntatapahtumiin ja -tempauksiin.

Aloitimme Helmi-intran henkilöstöliikunnan sivuilla blogin, jossa käsittelemme ajankohtaisia aiheita liikunnasta ja hyvinvoinnista.

Ruokaetuja ja palvelussuhdeasuntoja

Etuihimme kuuluu myös tuettu henkilöstöruokailu. Työnantajamme maksaa osan päivittäisen lounaan hinnasta, jotta lounaan voi syödä verottajan määrittelemällä minimihinnalla.

Kaupungilla on lisäksi 2 700 palvelussuhdeasuntoa. Valtaosa asukkaista on sosiaali- ja terveystoimen sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan henkilöstöä.



Henkilöstöliikunta

	Ryhmien määrä	Ohjatut tunnit	Asiakkaat	Käyntikerrat
Kuntosali, vapaaharjoittelu	-	-	1762	25 342
Jumpat/muut tunnit	46	690	1472	8 674
Vesiliikunta	52	780	754	6 380
Tapahtumat/konsultointi	27	27	3 526	3 526
Pelivuorot	8	120	115	1 233
Kohdennettu toiminta	45	417	428	1 730
Yhteistyökurssit	84	1 260	1 293	19 361
Yhteensä	262	3 294	9 350	66 246

Lopuksi

Muutosvuosi on opettanut paljon, vaikka se olikin työntäyteinen ja vaati paljon ponnistuksia. Vahvuutemme ovat kuitenkin kantaneet. Olemme edelleen sitoutuneita kaupunkiin ja omiin työyhteisöihimme. Luotamme itseemme, työtovereihin ja esimiehiin.

Tärkeää on, että henkilöstö on mukana myös jatkossa suunnittelemassa ja kehittämässä toimintaa.

Työhön sitoutumisesta kertoo osaltaan sekin, että vaikka organisaatiomuutos oli historiallisen suuri, sairauspoissaoloja oli aiempaa vähemmän. Kaupunkitasolla työssäolopäiviä oli yli 55 000 enemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Uskon tämän hienon kehityksen johtuvan työstä, jota työkykyjohtamisen parantamiseksi on tehty.

Työtä riittää edelleen, sillä työterveyskyselyssä havaittiin, että moni kokee työmääränsä ja -paineet liian isoiksi.

Johtamisessa tähän tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Kaupungin uusi strategia vaatii rytminmuutosta ja toimintakulttuurin uudistamista. Strategian tavoitteena on tehdä jatkuvasti kaikki hieman paremmin, jotta helsinkiläisten elämä olisi mukavampaa ja vaivattomampaa. Meillä on tässä yhteydessä hieno mahdollisuus uudistaa ja parantaa palveluja entisestään tavoitteiden mukaisesti. Tärkeää on, että henkilöstö on mukana myös jatkossa suunnittelemassa ja kehittämässä toimintaa. Luommekin yhä vankemmin kulttuuria, joka edistää ideoiden ja kokeilujen esittämistä ja niiden toteutumista.

Muutokset eivät suinkaan ole päättyneet. Uuden organisaation ja johtamisen mukaisten toimintatapojen kehittäminen ja käytäntöön vieminen kestää vuosia. Jatkossakin tarvitaan hyvää johtamista ja esimiestyötä sekä osallistavaa muutosjohtamista.

Olemme hieno kaupunki ja tulemme päivä päivältä paremmaksi.

Marju Pohjaniemi
henkilöstöjohtaja



Tilastot kertovat

A photograph of a construction site. In the foreground, two workers in high-visibility yellow-green shirts and yellow hard hats are working. One worker is standing and looking towards the camera, while the other is leaning over a wooden formwork structure, possibly pouring concrete. The background shows a large pile of rubble and a yellow excavator. The overall scene is busy and industrial.

Tilastoista selviää esimerkiksi henkilöstön osuudet eri toimialoilla. Kaupunki seuraa myös, kuinka henkilöstön määrä kehittyy tai millaisia tutkintoja vakinaisella henkilöstöllä on.

Tilastot verkossa hel.fi

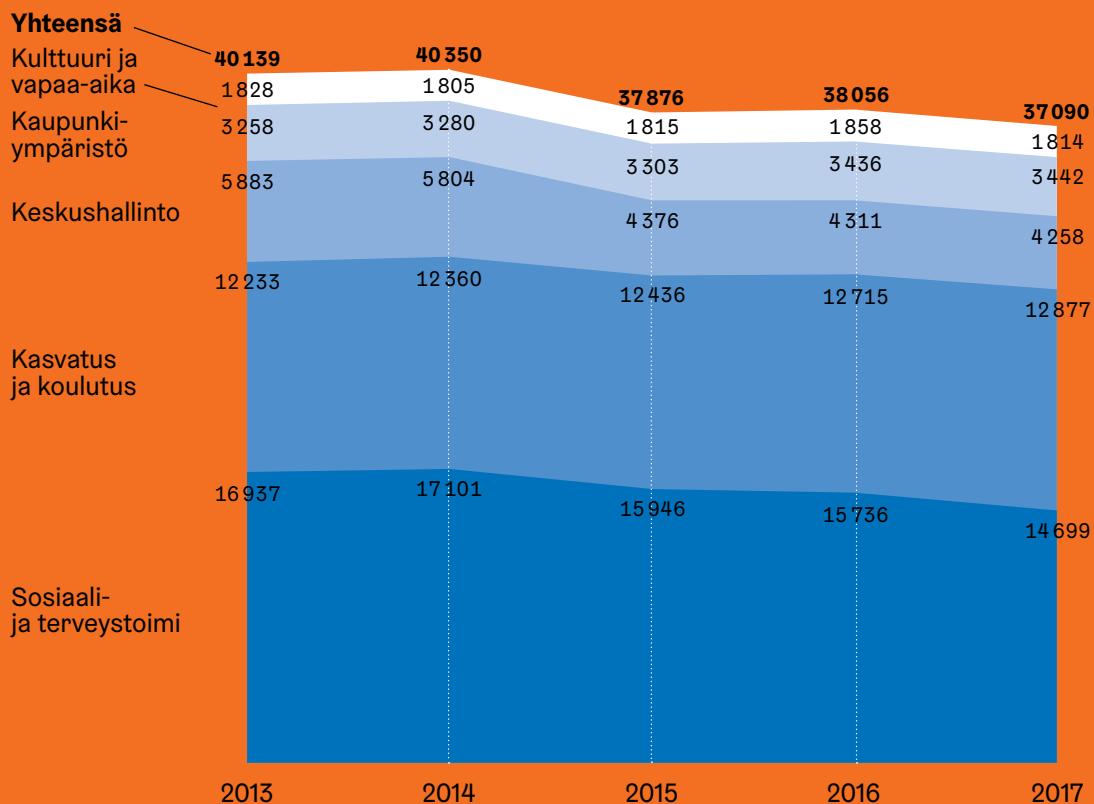


**Sosiaali-
ja terveys-
toimessa
töissä**

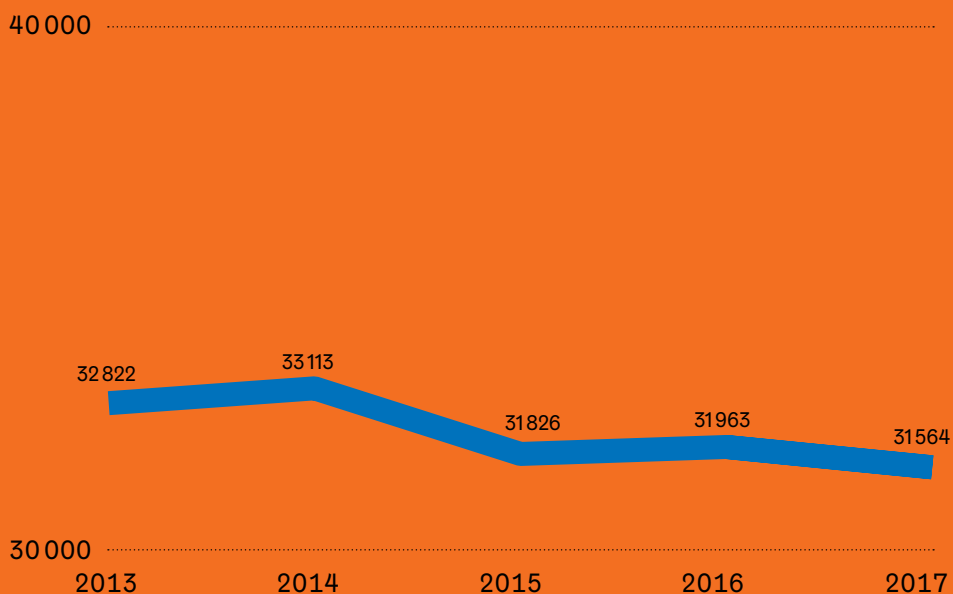
14 699

henkeä.

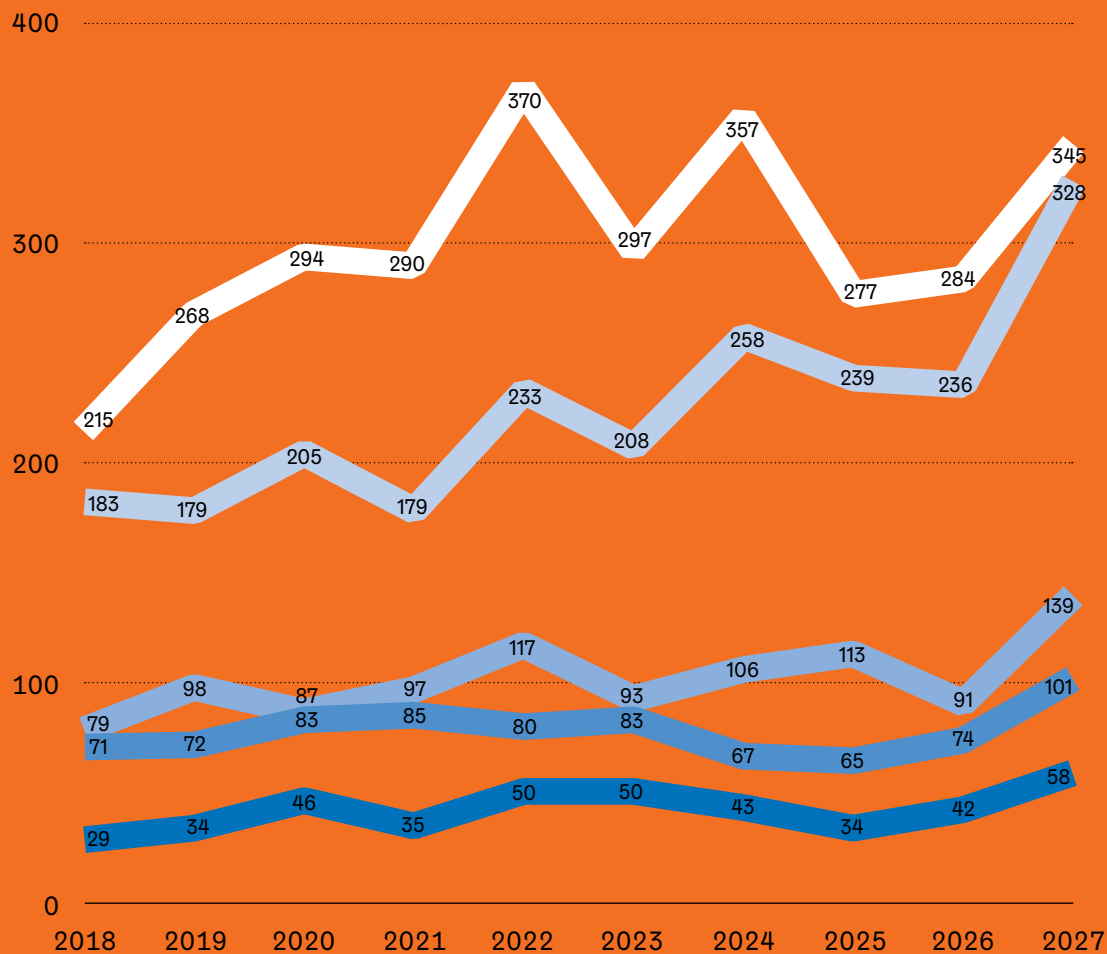
Henkilöstön määrän muutos



Henkilötyövuodet



Eläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttava vakinainen henkilöstö



Yli eläkeiän työskenteli

696

ihmistä.

- Sosiaali- ja terveystoimi
- Kasvatus ja koulutus
- Keskushallinto
- Kaupunkiympäristö
- Kulttuuri ja vapaa-aika

Vakinaisen henkilöstön tutkinnot

prosenttia



Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala



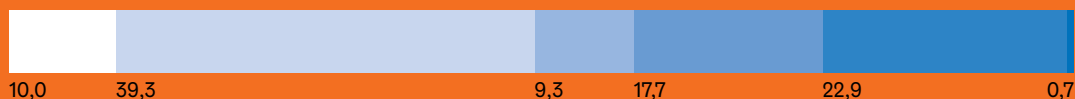
Kaupunkiympäristön toimiala



Keskushallinto



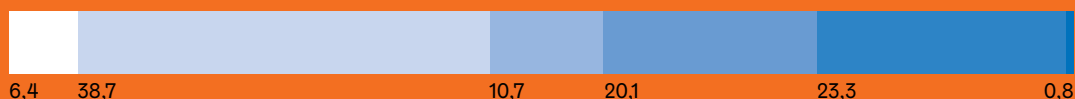
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala



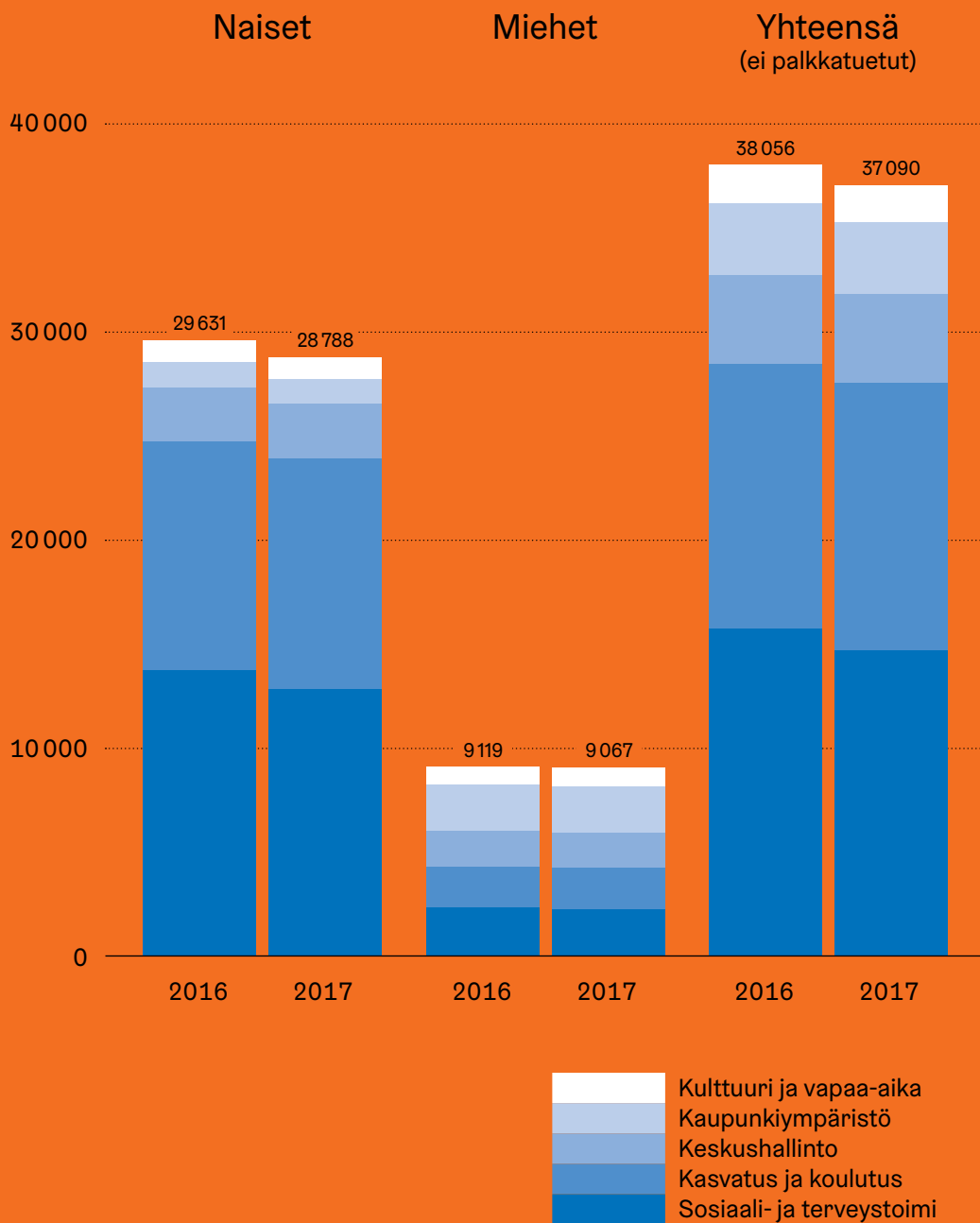
Sosiaali- ja terveystoimi



Yhteensä

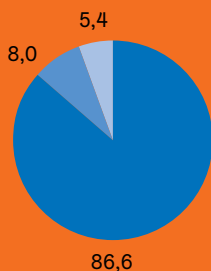


Kuukausi- ja tunti-palkkainen henkilöstö

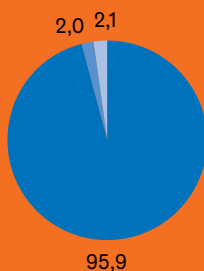


Kieliryhmien osuus kaikista palvelussuhteista prosenttia

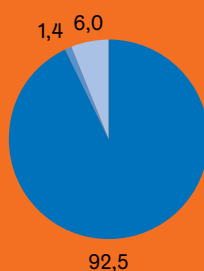
Kasvatuksen
ja koulutuksen
toimiala



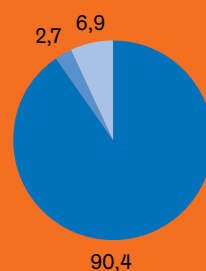
Kaupunki-
ympäristön
toimiala



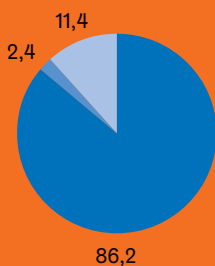
Keskushallinto



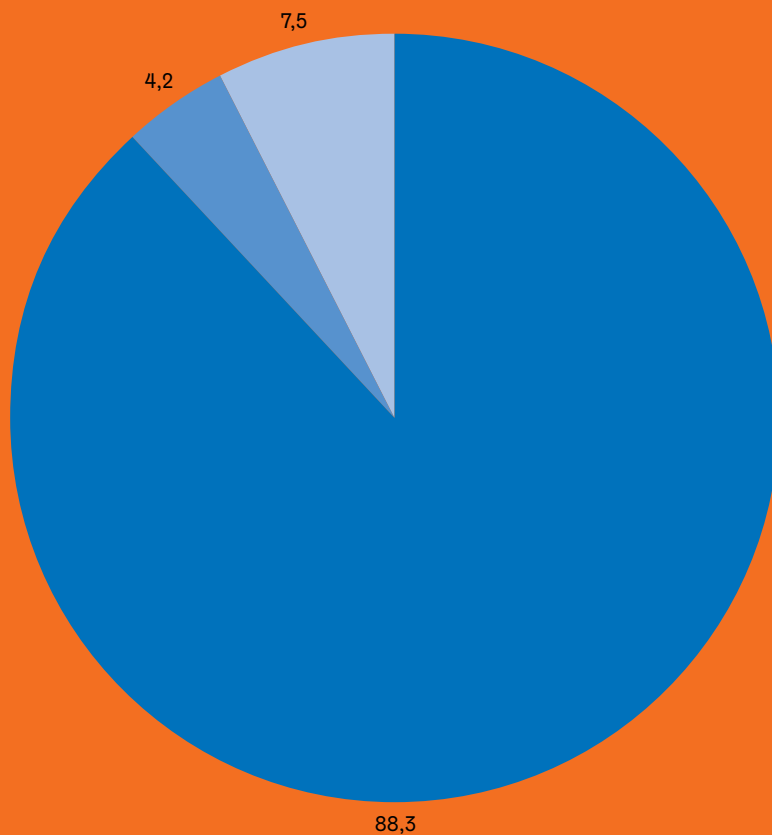
Kulttuurin ja
vapaa-ajan
toimiala



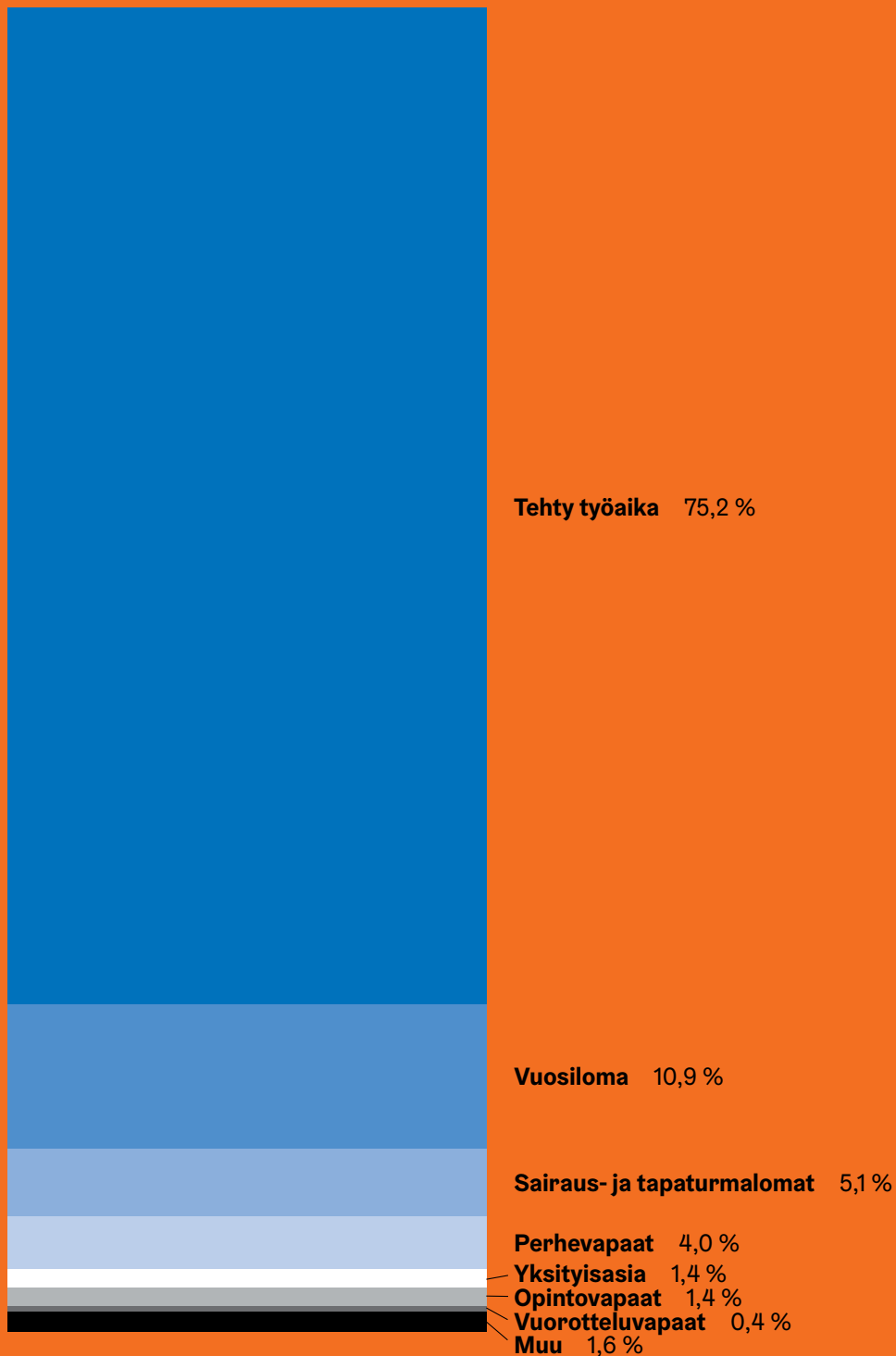
Sosiaali- ja
terveystoimi



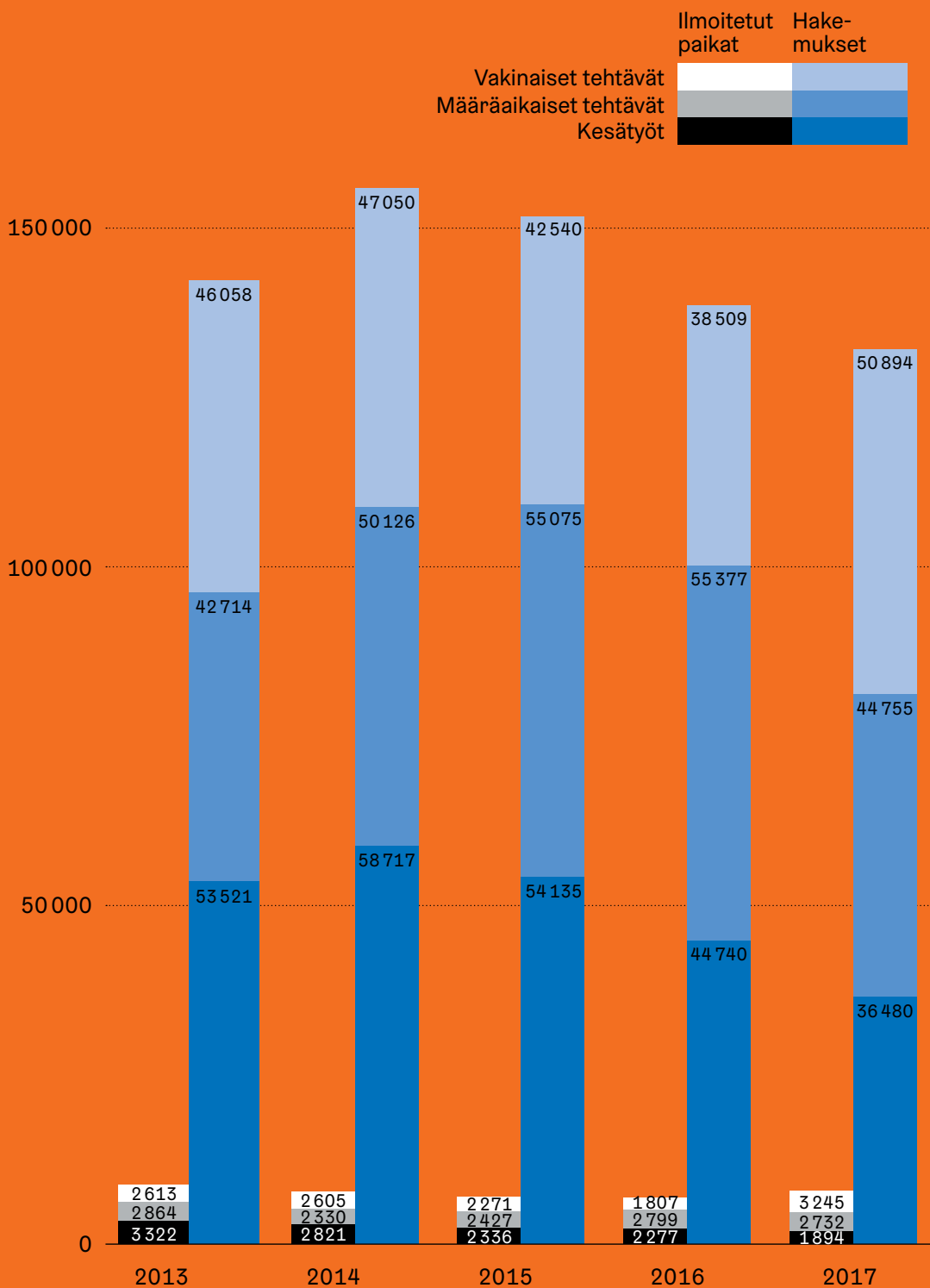
Yhteensä



Kokonaistyöajan jakauma



Ilmoitetut työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset



Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2017

Työryhmä ja tiedustelut

Marju Pohjaniemi, henkilöstöjohtaja
Petri Parrukoski (puheenjohtaja)
Anne Arento-Manerva (koordinointi)
Asta Enroos, henkilöstöpolitiikka
Manna Torvinen, työhyvinvointi
Päivi Mäkeläinen, osaaminen ja resurssit
Kari Kallio, tilastot
Maija-Liisa Kasurinen, henkilöstöviestintä

sähköpostiosoitteet ovat muotoa
etunimi.sukunimi@hel.fi

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia
Henkilöstöä koskevat tilastotiedot www.hel.fi/henkilostoraportti

Taitto

Tuomas Kärkkäinen

Kieliasu

Sanakanava

Kuvaajat

Laura Oja	kansi, sivut 6–7, 12, 15, 17, 18 ja 26–27
Maija Astikainen	sivut 5 ja 35
Mika Ruusunen	sivu 8
Pertti Nisonen	sivut 11, 24, 30, 31 ja 33
Tero Pajukallio	sivut 36–37

Tiedustelut

anne.arento-manerva@hel.fi

Paino

Grano 2018

Julkaisunumerot

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2018:17

ISBN 978-952-331-448-1 (painettu julkaisu)

ISBN 978-952-331-449-8 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)

ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)

Helsinki

**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

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

www.hel.fi
www.hel.fi/henkilostoraportti