



04.04.2022

Asia/17

## § 251 Henkilöstöraportti 2021

HEL 2022-003611 T 01 00 02 01

### Päätös

Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2021.

### Käsittely

Asian käsittelyn aikana kuultavana oli yksikön päällikkö Joonas Pikkarainen. Asiantuntija poistui kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Outi Anttila, asiantuntija, puhelin: 09 310 37962  
outi.anttila(a)hel.fi  
Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965  
nina.gros(a)hel.fi

### Liitteet

1 Henkilöstöraportti2021liiteA

### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

### Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

### Esittelijän perustelut

Vuoden 2021 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 huhtikuussa. Henkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa 39 255, mikä oli vain 103 henkilöä enemmän kuin vuosi sitten. Kasvua oli vain 0,25 prosenttia, kun edellisenä vuonna vastaava kasvu oli 4,5 prosenttia.



HR keskittyi vuonna 2021 kolmeen strategiseen henkilöstöteemaan, jotka olivat johtaminen ja työhyvinvointi, henkilöstön saatavuus sekä digitaalisuus henkilöstön potentiaalın hyödyntämisessä ja urakierrossa.

Johtamisen kehittämistä jatkettiin ottamalla käyttöön johtamisen kulmakivet, jotka ovat näkemyksellisyys, innostus, linjakuus ja toimeenpanokyky. Ne toimivat myös esihenkilöiden onnistumiskeskustelujen pohjana. Myös esihenkilövalmennuksia ja uusien esihenkilöiden perehdytystä kehitettiin.

Onnistumis- ja varttikeskustelut mahdollistivat henkilöstön onnistumisen ja työn sujuvuuden. Esihenkilöt ja henkilöstö saivat käyttöönsä käsikirjan työn sujuvuudesta, ja siihen koottiin kaupunkiyhteiset toimintatavat.

Koronaepidemia vaikutti edelleen merkittävästi koko vuoden palvelutoimintaan, vaikka rokotukset toivat toivoa epidemian loppumisesta. Nouseva kuormitus näkyi uudessa Fiilari-henkilöstökyselyssä. Erityisesti sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla henkilöstön kuormitus kasvoi koronan myötä. Myös etätyötä tekevien kuormitus kasvoi.

Työhyvinvointi otettiin osaksi onnistumiskeskusteluja. Henkilöstöllä oli mahdollisuus keskustella esihenkilönsä kanssa työn tekemisen elementeistä ja esimerkiksi tekemisen priorisoinnista. Esihenkilöiden vastuulla oli ottaa arvostavasti puheeksi myös vaikeita asioita.

Vuonna 2021 sairaus-, työtaturma- ja kuntoutuspoissaolojen osuus laski 4,9 prosentista 4,8 prosenttiin. Työtaturmien ja kuntoutuspoissaolojen osuus nousi hieman, mutta sairauspoissaolojen osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna.

Palautumisohjelma tukee henkilöstön paluuta epidemian jälkeiseen aikaan. HR-tavoitteina on, että 1) Kaupungin urapolut houkuttelevat. Henkilöstön saatavuus ja liikkuvuus varmistavat asiakkaan palvelut ja arjen sujuvuuden. 2) Esihenkilöt varmistavat henkilöstön hyvinvoinnin ja onnistumisen. Kaupunki ja johto luovat edellytykset. 3) Kaupungin työkuultuuri ja henkilöstön osaaminen tukevat monipaikkaista työskentelyä ja yhteistyötä. 4) HR:n digitalisaatio ja tiedolla johtaminen tukevat kaupungin palvelujen tuottamista ja työn sujuvuutta.

Osaajapula sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksen tehtävissä ei hellittänyt. Henkilöstön saatavuus nostettiin yhdeksi uuden kaupunkistrategiamme painatuksista. Osaajapulaa ratkomaan koottiin uusi ohjausryhmä ja lisäksi valmisteltiin hanke vuosille 2022–2024. Pula-aloille suunnataan työntekijöitä myös omasta henkilöstös-



tämme. Oppisopimus- ja muuntokoulutuksia otetaan yhä järjestelmällisemmin käyttöön.

Hyviä kokemuksia tehtävän vaihtajista kaupungin sisällä saatiin osajapankista, joka jatkoi toimintaansa. Koronaepidemian aikaan erityisesti sosiaali- ja terveystoimi on tarvinnut tekijöitä lyhytaikaiseksi avuksi. Erityisesti tartunnanjäljityksessä ja koronarokotusasemilla tarvittiin lisää henkilökuntaa. Henkilöstömme teki töitä myös kuntavaaleissa.

Kaikkia palkkoja korotettiin huhtikuussa yleiskorotuksella valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Samaan aikaan astuivat voimaan myös järjestelyeräkorotukset, joiden jakamisesta neuvoteltiin työnantajan ja henkilöstönedustajien kesken.

Koko henkilöstö sai kertaluonteisen liikunta- ja kulttuuriedun mobiilisolvelluksena. Palkkakehityssuunnitelmalla huomioitiin erityisesti hoitohenkilöstöä, jonka saatavuutta epidemia vaikeutti entisestään.

Suoritusperusteisia kertapalkkioita maksettiin noin 41 000 kappaletta, yhteensä noin 13,8 miljoonaa euroa työntekijöiden tai työyhteisöjen onnistuttua työssään erityisen hyvin. Keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa. Yhteisiä tulospalkkioita maksettiin vain taloushallintopalveluliikelaitoksen henkilöstölle. Muualla palkkioiden saamisen kriteerit eivät valitettavasti täytyneet.

Uuden palkkajärjestelmän käyttöönottoa valmisteltiin. Järjestelmä tuo aiempaa toimivampia ja mobiileja työkaluja esihenkilöiden ja henkilöstön käyttöön. Myös palkkajärjestelmää laajempaa HR-järjestelmähanketta valmisteltiin koko vuoden ajan.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Outi Anttila, asiantuntija, puhelin: 09 310 37962  
outi.anttila(a)hel.fi  
Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965  
nina.gros(a)hel.fi

#### Liitteet

1 Henkilöstöraportti2021liiteA

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano