

Henkilöstö- raportti



Sisällys

3	Lukijalle
7	Olemme erilaisia ja ylpeitä siitä
12	Työ ja tekijä kohtaavat
16	Johtamista ja henkilöstön osallistumista vahvistettiin
20	Viestintä on jokaisen tehtävä
23	Palkitsemme monella eri tavalla
28	Hyvä työkyky, sujuvat palvelut
36	Lopuksi
44	Tilastoja



Lukijalle

Henkilöstöraportti kertoo Helsingin kaupungin henkilöstön tilasta, määrästä ja rakenteesta. Se raportoi siitä, miten kaupungin strategiaohjelmaa on toteutettu henkilöstöpolitiikan osalta.

Strategiaohjelmassa 2013–2016 on asetettu tärkeimmät henkilöstöjohtamisen tavoitteet. Kaupunki haluaa olla vastuullinen ja oikeudenmukainen työnantaja, joka toimii tasapuolisesti, avoimesti ja yhdenmukaisesti. Vastuullinen työnantaja ottaa toimintaympäristön muutokset huomioon suunnitellessaan henkilöstön määrää ja osaamista. Vastuullisuutta on myös työkykyriskien ennakointi ja hallinta sekä huolehtiminen työhyvinvoinnin säilymisestä. Kaupunki haluaa olla myös monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki, joka ottaa huomioon henkilöstön erilaiset elämäntilanteet ja taustat. Olemme myös halunneet antaa henkilöstölle entistä paremmat mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja kaupungin kehittämiseen yhteistoiminnan kautta.

Olemme saaneet tärkeää tietoa henkilöstömme näkemyksistä ja hyvinvoinnista.

Henkilöstöpolitiikkamme on pyrkinyt vastamaan erityisesti näiden tavoitteiden toteuttamiseen. Henkilöstöraportista ilmenee, millaisia toimenpiteitä olemme tehneet ja millaisia tuloksia olemme saavuttaneet.

Kunta10-työhyvinvointitutkimus antoi meille paljon tärkeää tietoa henkilöstömme näkemyksistä ja hyvinvoinnista. Opimme paljon vahvuksistamme, joiksi luemme muun muassa työyhteisömme ja esimiestyön. Näimme myös omat kehittämiskohteemme entistä selvemmin, kun saimme luotettavaa vertailutietoa muista kuntatyöntäjistä. Esimerkiksi epäasialliseen kohteluun työpaikoilla puutimme heti ja kärsimme sen. Kunta10-kehittämiskohteiden määrittely ja parannusten toteuttaminen ovatkin leimanneet kulunutta vuotta.

Vuoden aikana on poliittisella tasolla valmisteltu koko kaupunkia koskevaa johtamisuudistusta. Toteutuessaan uusi toimintamalli muuttaisi merkittävästi toimintatapoja suuressa osassa kaupunkia. Vaikka lopullisia päätöksiä ei ole tätä kirjoitettaessa tehty, varautuminen muutoksessa elämiseen ja muutosjohtamiseen näkyy jo henkilöstöjohtamisessamme monin tavoin. Muutosten edessä voi kuitenkin olla varma siitä, että Helsinki on jatkossakin hyvä työnantaja osaavalle ja motivoituneelle henkilökunnalleen ja sen mukana hyvien kuntalaispalvelujen tarjoaja.

Toivotan kaupungille ja sen erinomaiselle henkilökunnalle mitä parhainta jatkoa!

Toivotan kaupungille ja sen erinomaiselle henkilökunnalle mitä parhainta jatkoa!

Tapio Korhonen
kansliapäällikkö
kaupunginkanslia

Meitä on

37876

2792

Lastenhoitaja

2175

Sairaanhoitaja

955

Perushoitaja

1778

Hoitaja

724

Laitoshuoltaja

1458

Lähihoitaja

368

Hammashoitaja

386

Terveyskeskus-
lääkäri

384

Raitiovaunun-
kuljettaja

853

Terveystenhoitaja

640

Sosiaali-
työntekijä

593

Toimisto-
sihteeri

373

Ruokapalvelu-
työntekijä

425

Ruokapalvelu-
vastaava

1146

Ohjaaja

690

Sosiaaliohjaaja

1738

Lastentarhanopettaja

833

Tuntiopettaja,
päätoiminen

1354

Peruskoulun
luokanopettaja

378

Koulunkäynti-
avustaja

419

Lehtori

675

Peruskoulun
lehtori



Yksi reilusta viidestäsadasta

Palvelukoordinaattori **Heikki Marjomaa** on yksi reilusta viidestäsadasta kaupunginkirjastossa työskentelevästä ihmisestä. Hän toimii Pasilan toimipisteessä kirjaston peli- ja mediakasvatussisältöihin keskittyvänä palvelukoordinaattorina. Hän on lisäksi yksi verkosta ilmaiseksi ladattavan *Pelikasvattajien käsikirjan* kirjoittajista.

”Pelaamalla voi oppia monia hyödyllisiä taitoja, kuten teknologian käyttöä, ryhmässä toimimista ja englantia. Silti pelit ovat jo itsessään arvokkaita muutenkin kuin oppimisen välineenä. Suurin osa pelejä harrastavista on vastoin yleistä harhaluuloa aikuisia, pelaajien keski-ikä onkin reippaasti yli 30 vuotta”, Marjomaa kertoo.

Digitaaliset pelit ovat vasta nyt kunnolla juurtumassa kulttuuri- ja tarinankerrontamuodoksi muiden joukkoon.

”On kiinnostavaa olla mukana seuraamassa, suunnittelemassa ja tukemassa uudenlaisen kulttuurimuodon ottamista haltuun kirjastoissa. Ilokseni myös perinteinen pelaaminen pitää hienosti pintansa digitaalisen pelaamisen rinnalla.”

Olemme erilaisia ja ylpeitä siitä

Perheen ja työn yhdistäminen, tasa-arvoisuus, monet eri taustat – kaikki tuo kuuluu monimuotoisuuteen. Haluamme olla monimuotoisuuden johtamisessa mallikaupunki. Edistämme monimuotoisuutta hyvällä johtamisella.

Virkainfolaiset asettuivat kuvaan kaupungintalon portaille. Alhaalta ylös: Palveluneuvojat Hamed Shafae, Pia Martikainen, Sami Ouarab, Ari Kallinen, Sofia Sato, Marja Heinrichs, Inna Lankinen ja neuvontapäällikkö Riitta Lampelto.

”Monimuotoisuus on meillä niin syvällä arjessa, ettei sitä erikseen ajattele.”

Virka-info on kaupungin neuvontapiste, jossa palveluneuvoajat antavat tietoa kaupungin palveluista. Täältä saa neuvontaa ja opastusta myös maahanmuuttoasioissa.

Palveluneuvoajat vastaavat lisäksi aulan infomateriaalista ja auttavat niin kaupunkilaisia kuin turisteja muun muassa aulan tietokoneiden käytössä.

”Monimuotoisuus on meillä niin syvällä arjessa, ettei sitä erikseen ajattele”, sanoo Virka-infon neuvontapäällikkö **Riitta Lampelto**.

Ryhmäläiset Lampellon vieressä nyökyttelevät. 12 työntekijän tiimissä – määräaikaisten mukaan luettuina – puhutaan suomen, ruotsin ja englannin lisäksi kahdeksaa eri kieltä, eri kotimaita on useita. Iät ja elämäntilanteet vaihtelevat.

Kun tiimin jäsenet sanovat, että heidän rikkautensa on monimuotoisuus ja monikulttuurisuus, lause on aivan muuta kuin sanahelelinää. Perusteluja on useita. Mitä kirjavampi Virka-infon kokoonpano on, sitä sujuvammin tiimiläiset voivat vastata kysyjille ja auttaa ihmisiä eteenpäin.

Kaiken perusta on osaaminen. Virka-infossa on pitkän linjan osaajia, joilta voi tarkistaa faktoja. Chattailu, yksi palvelumuoto, on omiaan osalle.

Maahanmuuttoon liittyvät kysymykset yleistyvät kaiken aikaa.

Sami Ouarab on syntymänsä Algeriasta, **Hamed Shafae** Afganistanista ja **Ahmed Khalil** Egyptistä.

”Uskallammeko sanoa, että hallitsemme maahanmuuttoon liittyvät kysymykset laajasti?” Tiimi vastaa Hamed Shafaen kysymykseen vakuuttamalla, että kyllä.

Sofia Sato muistuttaa, että virkainfoloisten ei suinkaan tarvitse tietää kaikkea. Heidän tehtävänsä on opastaa, jotta ihmiset osaavat hoitaa itse omia asioitaan.

Asiakkaat tosin saavat usein kattavan tietopaketin jo Virka-infosta. Näin kävi esimerkiksi silloin, kun hoitoalaa opiskelemaan haluava maahanmuuttaja kyseli Ahmed Khalililta alan käytännöistä. Khalil tarkisti tiedot hoitoalaa opiskelleelta kollegaltaan Sofia Sadolta, ja kysyjä sai runsaasti tietoa yhden puhelun aikana.

Yksi Virka-infon ehdottomista vahvuuksista on toisten tukeminen. Koskaan ei ole niin kiire, ettei olisi aikaa auttaa työkaveria. Hiihtoladut, uimarannat tai työväenopiston kurssit ovat rutiinijuttuja, mutta esimerkiksi tukiviidakkoon liittyvät kysymykset voivat joskus olla sellaisia, että niitä varmistetaan kollegalta.

Kertokaa nyt vielä, mitkä kielet tiimillä on hallussa?

Ryhmä luettelee lähes yhteen ääneen: suomi, ruotsi, englanti, venäjä, arabia, ranska, somali, dari, persia, berberi ja bulgaria.

Järjestelmällistä edistämistä

Monimuotoinen Helsinki on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö, jossa monimuotoisuuden johtamista parannetaan. Näitä tavoitteita olemme edistäneet monin eri tavoin. Olemme käsitelleet monimuotoisuuden teemaa esimies- ja asiantuntijatilaisuuksissa, henkilöstölehdessä, Helmi-intrassa sekä kehittäneet toimintamallejamme.

Järjestimme monimuotoisuuden teemoista luentosarjan, joka antoi uutta ajateltavaa eri-ikäisten johtamiseen, naisjohtajuuteen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Luennot nauhoitettiin katsottaviksi jälkikäteen Helmi-intrassa.

Järjestimme esimiehille myös coaching-ryhmiä, joissa käsitelimme monimuotoisen työyhteisön johtamista. Tämän lisäksi järjestimme sovittelukoulutusta arjen ristiriitojen ratkaisemiseen.

Yhtenä tärkeänä tehtävänä oli tunnistaa henkilöstöjohtamisen keskeisiä käytäntöjä, joilla edistämme monimuotoisuutta ja työelämän yhdenvertaisuutta.

Pidimme tärkeänä myös sitä, että monimuotoisuuden näkökulma sisällytetään vahvemmin henkilöstöjohtamisen käytäntöihin ja kaupungin ohjeisiin.

Hyvin toimiva johtaminen edistää mieltämme jo itsessään monimuotoisuutta. Jatkamme integrointia edelleen.

Työ ja perhe – mahdollinen yhtälö

Perhe tai muu elämä on voitava sovittaa yhteen työn kanssa. Voimme helpottaa yhteensovittamista, mikä lisää työhyvinvointia sekä

edistää tasa-arvoa.

Kehitimme työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia yhdessä Väestöliiton kanssa.

Väestöliitto arvioi kaupunkitasoisia ohjeistuksia työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Lisäksi kolmen viraston perheystävällisyyden tilaa arvioitiin Kunta10-kyselyllä ja johtohenkilöiden haastattelulla kaupunginkansliassa, nuorisoasiainkeskuksessa ja Starassa.

Kaupungin vahvuuksiksi nimettiin henkilöstöpolitiikka, työaikojen joustavuus myös lomien sijoitteluissa sekä melko vähäinen vaihtuvuus. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin tasa-arvoiset ja yksilölliset ratkaisut esimerkiksi joustojen hyödyntämisessä, perheystävällisen johtamisen kehittäminen sekä pelisääntöjen läpinäkyvyys.

Palautteen perusteella päätimme aloittaa perheystävällisen työpaikan kriteereiden valmistelun.

Toteutimme myös kokeilun, jossa perhevapaalta palaaville tarjottiin vertaistukea Työterveyslaitoksen Työ ja perhe-elämä -ohjelmassa. Perhevapaalla olevia puolestaan kutsuimme tapaamisiin, joissa käsitelimme työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita ja kokemuksia.

Osallistujat kokivat hyötynensä keskusteluista ja saaneensa tukea uuteen elämäntilanteeseen.

Naisten urakehitystä tuettiin

Jatkoimme työtä tasa-arvon edistämiseksi tasa-arvosuunnitelman (2014–2016) painotusten pohjalta. Keskeiset tavoitteet, kuten naisjohtajien määrän lisääminen ylimmässä

Monimuotoisuus on mukana henkilöstöjohtamisen käytännöissä ja kaupungin ohjeissa.

johdossa, on kirjattu strategiaohjelmaamme Ylimmän johdon tehtävissä naisia oli 44 prosenttia (vuosi 2014 39,5 %).

Tuimme naisten johtamisuraa mentorointikursseilla, joille osallistui yhteensä 40 mento- roitavaa ja sama määrä mentoreita. Kuulimme kannustavia uratarinoita yritysten johdosta sekä omilta virastopäälliköiltämme.

Mentoroinnin tavoitteena oli poistaa joh- totehtäviin hakeutumisen esteitä ja rohkaista naisia urakehitykseen.

Henkilöstörakenteen tasapainottamiseksi käynnistimme pelastuslaitoksella rekrytointi- kampanjan ja onnistuimmekin palkkaamaan kaksi naista pelastaja-ensihoitajakoulutukseen sekä yhden naisen palotarkastajaksi.

Palkkaus on tasa-arvoista

Uudistimme vuosittaista palkkakartoitusta ja otimme tarkasteluun mukaan säännöllisen pal- kan lisäksi erilaiset kertaluonteiset palkkiot.

Säännöllisen kuukausipalkan perusteet ovat meillä kaikilla samat, eikä palkkauksessa ole havaittavissa sukupuolen perusteella eroja. Sen sijaan miehille myönnettiin enemmän kertapalk- kioita. Olemme käsitelleet selvityksen tuloksia ja sopineet, että jatkamme seurantaan vuosittain.

Sukupuolivähemmistöjen oikeudet to- dettiin ensimmäisen kerran vuoden 2015 alussa uudistuneessa tasa-arvolaissa.

Vastasimme henkilöstön tiedontarpeeseen koulutusvideolla ja Hyvän esimiehen ABC:n

monimuotoisuusosion päivityksellä sekä jakamalla tietoa ja esitteitä aiheesta.

Muunkielisiä eniten Sotessa

Muunkielisten osuus kaikista palvelusuhteista oli 6,9 prosenttia (vuosi 2014 7,0 %). Muutos johtuu lähinnä siitä, että runsaasti muunkielisiä työllistävä Palmia yhtiöitettiin. Muunkielisten osuus henkilöstöstä vaihteli toimialoittain. Eniten muunkielisiä oli sosiaali- ja terveysviras- tossa (9,8 %) sekä palvelukeskuksessa (13,3 %).

Tarkoituksemme on saada muunkielisiä lisää myös esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Pidämme tärkeänä, että henkilöstösuunnitte- lun, rekrytointin sekä tulos- ja kehityskeskus- telujen käytännöt toimivat, ja että esimiehet tunnistavat henkilöstönsä osaamisen ja vah- vuudet. Keskusteluissa otamme esille kehitty- misen ja uratoiveet.

Olemme edistäneet muunkielisten rekry- tointia vuosittain myös oppisopimuskoulutuk- silla ja kieliopetuksella.

Muunkielisten rekrytoinnissa jatkoimme nimettömän rekrytointin kokeilua ja arvi- oimme menetelmän hyödyllisyyttä. Nimetön rekrytointi perustuu hakemusten henkilöneut- raaliin käsittelyyn.

Arvioinnissa toimintatapaa pidettiin raskaa- na ilman tietoteknistä tukea, mutta toisaalta sen koettiin lisäävän rekrytointiprosessin laatua. Se kiinnittää rekrytoijiemme huomion vahvasti osaamiseen muiden taustaseikkojen sijaan.

Tarkoituksemme on saada lisää muunkielisiä esimies- ja asiantuntijatehtäviin.

Monimuotoisuus

Helsingin, helsinkiläisten sekä kaupungin henkilöstön monimuotoisuus on vahvuutemme, joka mahdollistaa jatkuvan uudistumisen sekä entistä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin.

Ikä, sukupuoli, kieli ja kulttuuritausta, terveys, fyysiset ominaisuudet, perhesuhteet, elämäntyyli, osaaminen, kokemus, seksuaalinen suuntautuminen, arvot ja tarpeet – nämä kaikki vaikuttavat siihen, että olemme erilaisia.

Tämän monimuotoisuuden otamme huomioon johtamiskäytännöissämme ja kaikessa toiminnassamme asiakkaan parhaaksi.

Helsingin kaupunki haluaa olla monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki. Haluamme edistää avointa ja oikeudenmukaista työyhteisö- ja kaupunkikulttuuria, jossa jokainen työntekijä, helsinkiläinen ja yhteistyökumppani kokee olevansa osallinen ja arvostettu.

Pelastuslaitos haki monikulttuurisuutta rekrytointi- kampanjassaan

Kaupungin pelastuskoulun pelastaja-ensihoitajatutkintoon on perinteisesti saatu runsaasti korkeatasoisia hakijoita. Hakijakunta on kuitenkin ollut taustaltaan hyvin samanlaista ja siksi pelastuslaitos toivoo, että erityisesti monikulttuurisen taustan omaavat henkilöt ja naiset hakisivat aktiivisemmin koulutukseen. Helsingin väestön monimuotoisuudessa kaupunkiorganisaatio tarvitsee vastaavan monipuolisuuden ja kulttuurisen osaamisen henkilöstöönsä palvellaakseen kaupunkilaisia mahdollisimman hyvin.

Työ ja tekijä kohtaavat

Työelämän muutokset vaativat suunnittelua ja varautumista tulevaan. Kehitämme osaamistamme ja johtamistamme muutoksessa jatkuvasti ja järjestelmällisesti.



Kaikkiaan 24 virastoa ja liikelaitostamme teki osaamisen kehittämissuunnitelman vuodelle 2015.

Suunnitelmissa linjatut valinnat ohjasivat osaamisen kehittämistä. Suunnitelmat tarkentuivat yhteisissä työpajoissa.

Henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat teemme tulos- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä. Niissä otamme huomioon työn erityispiirteet ja muutokset sekä sovimme työssä kehittymisestä.

Uraohjaus auttaa työn taitekohdissa

Meille on tärkeää sovittaa yhteen työtehtävät ja ihmisten osaaminen työuran eri vaiheissa. Tarvittaessa uraohjauksen asiantuntijat, valmennukset ja eläkeneuvonta auttavat löytämään uudet ratkaisut.

Uusi ura eri polkuja pitkin

- Etsimme uutta työtä tai muuta ratkaisua 349 työntekijälle.
- Uudelleensijoittuvista työntekijöistä 56 sai kaupungin vakituisen työpaikan ja 16 siirtyi eläkkeelle.
- Järjestimme työkokeilupaiikkoja 96 kertaa.
- Oppisopimuksella uuteen ammattiin kouluttautui 61 henkeä.
- Annoimme eläkeneuvontaa lähes 700:lle ja järjestimme eläkkeelle siirtyville kuusi neuvontatilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 450 ihmistä.

Avoimiin tehtäviin runsaasti hakijoita

Olemme suuri työnantaja ja tarjoamme monipuolisia työmahdollisuuksia eri alojen ammatillisille. Henkilöstön saatavuus tehtäviimme on yleisesti ottaen hyvä. Saimme yhtä avointa tehtävää kohden keskimäärin 21,6 hakemusta. Saatavuuden kannalta haastavimpia olivat lääkärin, sosiaalityöntekijöiden ja lastentarhanopettajien rekrytoinnit.

Avointen työpaikkojen määrä laski seitsemällä sadalla. Kolmeen edelliseen vuoteen verrattuna työpaikkojen määrän väheneminen kuitenkin hidastui hieman.

Määrällisesti eniten rekrytoivat sosiaali- ja terveysvirasto, opetusvirasto ja varhaiskasvatusvirasto. Näiden osuus kaikista avoimista paikoista oli 75 prosenttia.

Tarkkaa henkilöstövahvuuden suunnittelua

Varaudumme muutoksiin ja kehitämme suunnitteluamme, jotta meillä on myös tulevaisuudessa osaavaa henkilöstöä tarpeeksi.

Virastojen ja liikelaitosten talousarvioesityksiin sisältyi henkilöstöressis suunnitelma vuosille 2015–2018 sekä seurantatiedot vuosilta 2013–2014. Suunnitelmissa tarkastellaan henkilöstömäärää, henkilötövuosia ja kustannuksia. Lisäksi niissä ennakoitaan lähiajan toimintaympäristön muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstötarpeeseen.

Helsingin Energian ja Sataman yhtiöittäminen sekä osakeyhtiö Palmian perustaminen vähensivät henkilöstömääräämme noin 2 650 työntekijällä. Kaupungin tasolla koko henkilöstön (määräaikaiset ja vakinaiset) kasvu oli 1 prosenttia, kun organisaatiomuutokset huomioidaan.

Muilta osin henkilöstön määrän ennakoitaan vaihtelevan eri virastoissa 2 prosentin vähennyksestä noin 5 prosentin kasvuun vuonna 2016. Tehtyjen suunnitelmien mukaan henkilöstömäärä kääntyy lievään laskuun 2017.

Kesätöitä tuhansille

Kaupunki on yksi maan suurimmista kesätyöllistäjistä – ja suosittu sellainen. Tarjoamme vuosittain tuhansia monipuolisia tehtäviä nuorille ja opiskelijoille sekä vuosiloman sijaisuuksia kokemuksesta hankkineille.

Kaikkiaan kaupungilla työskenteli melkein 4 000 kesätyöntekijää ja -sijaista, yhteensä 20 virastossa ja liikelaitoksessa. Eniten heitä oli sosiaali- ja terveystoimessa, varhaiskasvatuksessa sekä nuorisotoimessa. Myös puistojen, kadunvarsien sekä liikunta- ja uimapaikojen siisteydestä huolehti vajaat kolmesataa nuorta ja opiskelijaa.

Lisäksi eri virastot ja liikelaitokset tarjosivat harjoittelupaikan 80 tiedekorkeakouluopiskelijalle. Myös useita tuhansia ammatillisten

oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoita oli harjoittelemassa osana opintojaan. Vuosittain sadat 8.- ja 9.-luokkalaiset tutustuvat kaupunkiin työnantajana TET- eli työelämään tutustumisen jaksoilla.

Rekrytointikanavat kehittyvät

Helsinkirekry.fi-työnantajisivuston käyttö kasvoi, joskin kasvu oli maltillista edellisvuoteen verrattuna. Sivulla oli yli 360 000 eri kävijää (kasvua 3,1 % edellisestä vuodesta), ja käyntejä oli yhteensä yli 675 000.

Rekrytointikampanjoihin ja työpaikkojen markkinointiin käytettävä Helsinkirekryn Facebook-sivu tuplasi tykkääjämääränsä. Sivulla oli vuoden lopussa lähes 8 000 tykkääjää.

Facebookista ohjautui helsinkirekry.fi

-sivustolle yli 23 500 kävijää. Jatkoimme myös LinkedInin käyttöä esimies- ja asiantuntijatehtävien markkinointikanavana.

Tulijoiden ja lähtijöiden mielipiteet selville

Teemme työntekijöillemme tulo- ja lähtökyselyjä. Tulokyselyssä on selvinnyt, että meille palkatut odottavat mielenkiintoisia töitä, hyvää työilmapiiriä ja jatkuvan oppimisen mahdollisuutta. Enemmistö palkatuista on nuoria.

Lähtökyselyssä suurin osa ilmoittaa suosittavansa työpaikkaa ja Helsingin kaupunkia. Mielipiteitä on kysytty myös yli eläkeiän palveluksessa olleilta. He ovat kertoneet jatkaneensa työskentelyä, koska työ on ollut mielenkiintoista, terveys on ollut hyvä ja jatkotyöskentely on kartuttanut eläkettä.



”Kesätöitä tarjoamalla haluamme edistää nuorten työllistymistä ja tarjota arvokasta työelämäkokemusta. Samalla tutustumamme nuoria kaupunkiin työnantajana.

Olemme sitoutuneet Vastuullinen kesäduuni -kampanjan edistämiin hyvän kesätyön periaatteisiin. Olemme olleet kampanjan kumppani jo viisi vuotta.”

- Henkilöstöjohtaja Marju Pohjaniemi

Työnantajakuva edelläkävijä

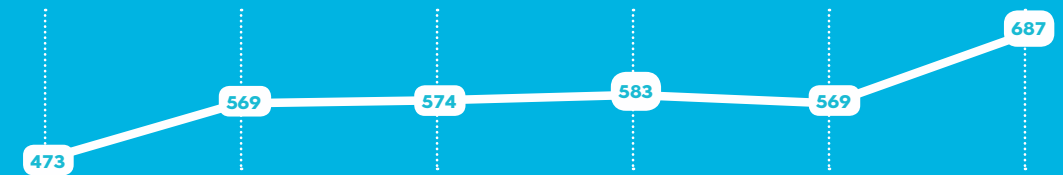
Helsingin kaupunki on iso työnantaja, siellä nähdään paljon horisontaalisia mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin. Lisäksi se koetaan merkitykselliseksi: kaupunki näkyy ihmisten arjessa. Kaupunki- ja kuntasektorilla se on selvä edelläkävijä.

Kommentin esitti **Jonna Sjövall** Kauppalehdessä. Hän kommentoi Universumin, työnantajakuvaan keskittyneen tutkimus- ja konsultointiyrityksen, ammattilaistutkimusta 2015. Sjövall on yrityksen Suomen-maajohtaja. Tutkimuksessa yli 10 000 työelämässä toimivaa korkeasti koulutettua suomalaista kertoi näkemyksiään työnantajista ja työelämästä. Sjövall nimeää ennennäkemättömäksi ilmiöksi sen, että julkiset toimijat, kuten Helsingin kaupunki, pärjäävät työnantajakuvia mittaavissa vertailuissa. Muissa tutkimuksen 55 maassa tätä ilmiötä ei nähdä.

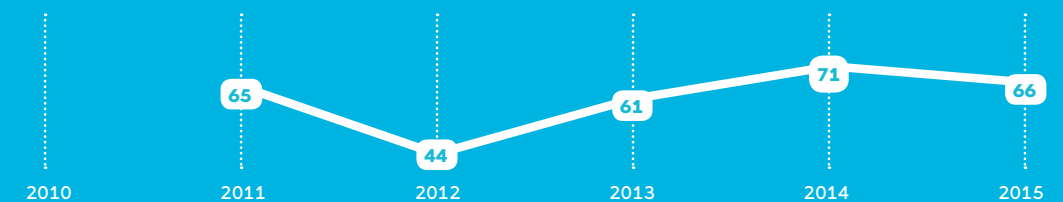
Palkkasimme kesätyöntekijöitä ja sijaisia yhteensä lähes

4 000 joista nuoria 16-20-vuotiaita oli yli **1 000**

Eläkeneuvontaa yhä useammalle



Uudelle uralle -valmennukseen osallistuneet



Johtamista ja henkilöstön osallistumista vahvistettiin



Toimitusjohtaja Timo Martiskaisen turvallisuuskierros Staran työmaalla.

Yksi päätavoitteistamme on kehittää johtamista. Päätöksentekoon haluamme mukaan myös henkilöstön. Työntekijöitämme kannustetaan osallistumaan ja heidän vaikutusmahdollisuuksiaan kehitetään.

Johtamistapaamme kuuluu vahvistaa henkilöstön osallistumista ja yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tarkoitus on antaa mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä ja työyhteisöä koskevien asioiden valmisteluun. Perinteisen edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi korostamme välitöntä arjen osallistumista. Henkilöstö osallistuu päätöksentekoon ja vaikuttaa toiminnan kehittämiseen eri osallistumisjärjestelmien kautta.

Kaupunkitasoinen yhteistoiminta toteutuu henkilöstötoimikunnassa ja henkilöstöpoliittisessa työryhmässä. Vuoden aikana yhteistoimintamenettelyssä käsitelimme talousarviota siihen liittyvine ohjeistuksineen, lukuisia virastojen organisaatiomuutoksia sekä valmisteluvaiheessa olevia maakuntahallinnon ja kaupungin johtamisjärjestelmän uudistuksia.

Työsuojelun yhteistoiminnan kautta vaikutetaan työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Työsuojeluneuvottelukunnassa käsitelimme virastojen työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi myönnettäviä työhyvinvointimäärärahoja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja -kertomusta sekä useita kaupungin

työsuojeluorganisaation vahvistamiseen liittyviä kysymyksiä.

Luottamusmiestoiminta hoitaa henkilöstöjärjestöjen edunvalvontaa.

Henkilöstöjohtamisen käytäntöjä uudistettiin

Olemme arvioineet henkilöstöjohtamisen toimintatavat ja määritelleet niiden kehittämiskohteet. Keskeiset henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat seuraavat:

- henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi
- tulos- ja kehityskeskustelut sekä työsuorituksen arviointi
- henkilöstön perehdytys ja koulutus
- Kunta10:n hyödyntäminen seurannan välineenä.

Kehitimme koko kaupungin HR-prosesseja edelleen. HR-tietojärjestelmän hankintaa arvioimme uudelleen tulevien muutosten, kuten maakuntahallinnon takia. Siirsimmekin tietojärjestelmän hankintaa myöhemmäksi vuodelle 2016.

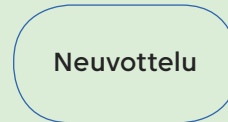
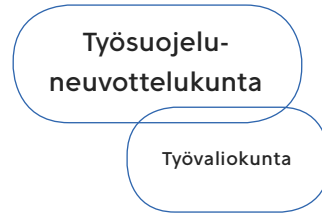
Yhteistoiminnan eri muodot ja tahot

Yhteistoiminta

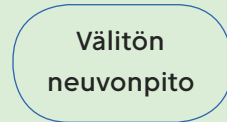
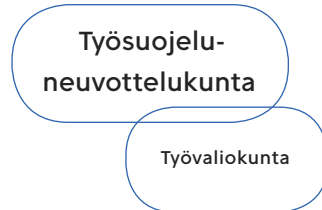
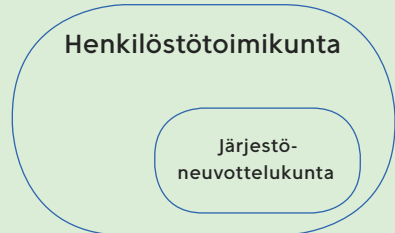
Työsuojelu

Luottamusmies

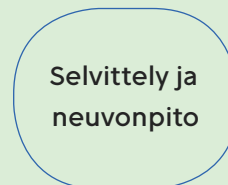
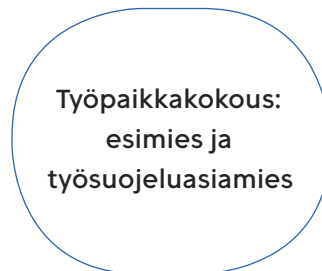
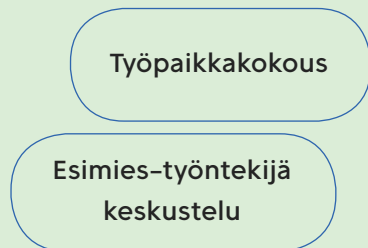
Kaupunki



Virastot & liikelaitokset



Työyhteisöt



Johtamisvalmennuksia lähes 4 000:lle

Oiva Akatemia järjesti vuoden aikana useita johdolle ja esimiehille tarkoitettuja koulutuksia ja valmennuksia.

Ylimmälle johdolle ja keskijohdolle tarkoitettu EMBA-valmennus jatkui yhteistyössä Aalto Executive Educationin kanssa. Toinen ryhmä valmistui, ja kolmas 25 hengen ryhmä aloitti opinnot syksyllä.

Keskitettyihin johtamis- ja esimiesvalmennuksiin osallistui yhteensä lähes 4 000 ihmistä, ja opintopäiviä kertyi 9 000.

Toteutimme vuoden aikana useita tuottavuuden kehittämiseen liittyviä ja Lean-ajatteluun perehdyttäviä koulutuksia. Lean-ajattelussa kiinnitetään huomio muun muassa asiakastyytyvyyden ja laadun parantamiseen sekä kustannusten pienentämiseen.

Uutena esimiehille tarkoitettuna valmennuksena suunnittelimme Lähiesimiesten ammattitutkinnon.

Toteutimme yhteensä lähes 30 000 opintopäivää.

IT-osaamista kehitetään edelleen

Kehitimme IT-osaamistamme edelleen. Valitsimme uuden tietotekniikkaohjelman valmennukseen kolme uutta kokonaisuutta: Helsinki Smart Cityn, tietoturvan ja ICT-ostokäyttäytymisen kehittämisen.

IT-koulutuksiin osallistui vuoden aikana lähes 2 000 ihmistä. Opintopäiviä näistä kertyi yhteensä melkein 3 000.

Seuraamme suhtautumista työelämän muutokseen

Työterveyskyselyssä on vuodesta 2007 asti seurattu, miten vastaajat kokevat työnsä mielekkyyden muuttumisen. Kun kysytään, onko vastaajan työn mielekkyys muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan, epäilevästi suhtautuvien osuus on myönteisesti suhtautuvien osuutta suurempi. Suunta on muuttunut viime vuosina, sillä vuoteen 2010 asti mielekkyyden koettiin kasvavan.

Viestintä on jokaisen tehtävä

Henkilöstöviestintä on osa johtamista ja esimiesten päivittäistä työtä. Viestintä kuuluu kuitenkin kaikille: yhtä lailla johdolle, esimiehille, asiantuntijoille kuin viestinnän ammattilaisille.

Aktiivinen työyhteisöviestintä osallistaa ja motivoi. Henkilöstöviestintä kuuluu tavoitteelliseen johtamiseen ja tukee kaupungin strategiaohjelman ja muutosten valmistelua ja toteuttamista.

Jotta voimme olla viestinnässämme selkeitä ja ymmärrettäviä, toimintakulttuurimme on oltava keskusteleva. Tästä muistutetaan viestinnän linjauksissamme, jotka kaupunginhallitus hyväksyi lokakuussa. Linjaukset ohjaavat kaupungin viestinnän kehittämistä ja toteuttamista lähivuodet.

Haluamme olla viestinnässämme selkeitä ja ymmärrettäviä. Tämä onnistuu, kun luomme keskustelevan sisäisen ja ulkoisen

toimintakulttuurin ja parempia viestintätapoja ja -työkaluja niin johdolle, asiantuntijoille kuin viestinnän ammattilaisille.

Uusi uutiskirje kertoo henkilöstöpolitiikasta

Tuotimme viestintäsuunnitelmia keskeisille strategisille hankkeille sekä neuvoimme ja konsultoimme virastoja ja liikelaitoksia.

Helmi-intra sai uutta sisältöä. Tuotimme tekstien lisäksi videoita, graafeja ja kuvitusta aiempaa enemmän.

Jatkoimme Helmen konseptityötä ja järjestimme työpajoja uudistamisen eri

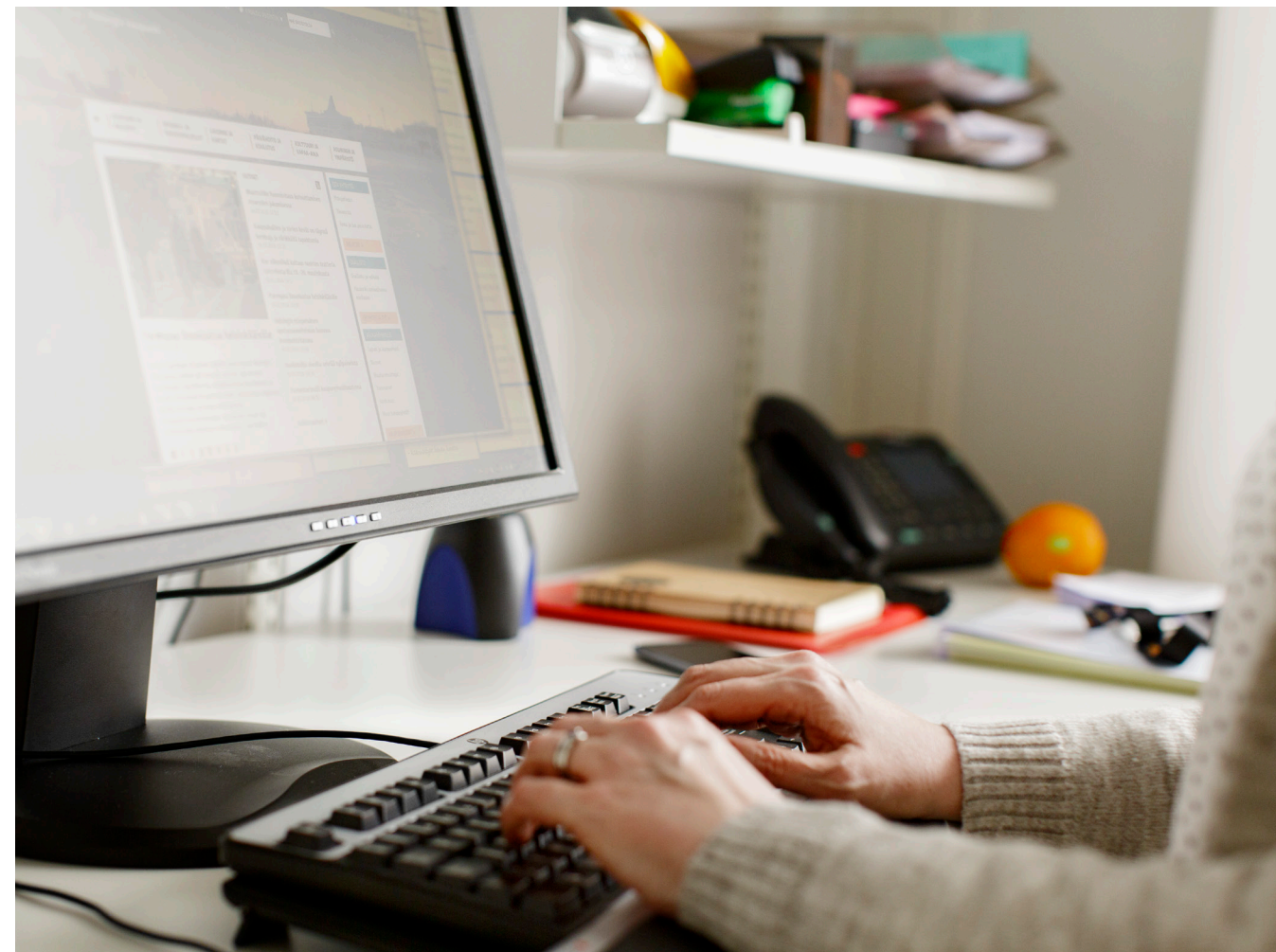
osioista. Tavoitteenamme on parantaa Helmen toiminnallisuutta ja käytettävyyttä sekä kehittää kanavaa enemmän sosiaalisen median suuntaan.

Otimme käyttöömme henkilöstöpolitiikan ajankohtaisten kuulumisten ja hankkeiden viestinnän tukemiseksi HR-uutiskirjeen, joka ilmestyi kaksi kertaa. Jaoimme kirjettä laajasti organisaatiossamme.

Henkilöstölehtemme Helsingin Henki ilmestyi kuusi kertaa. Lehden tehtävänä on tiedottaa kaupungin suunnitelmista, tavoitteista, toiminnasta ja strategiasta sekä taustoittaa niitä. Lehti pyrkii omalta osaltaan kehittämään kaupunkia työyhteisönä ja lisäämään me-henkeä tarjoamalla tietoa ja aineksia yhteiseen keskusteluun.

Ylläpidimme keskinäisen yhteydenpidon ja toiminnan tueksi sisäistä sosiaalisen median kanavaa Yammeria.

Viestintämme on avointa, ajantasaista, rehellistä ja vuorovaikutteista. Johdamme ja toteutamme viestintää kaupungin strategiaohjelman tavoitteiden ja toimenpiteiden pohjalta.





Palkitsemmemonella eritavalla

Palkitsemisjärjestelmämme on monipuolinen. Tulospalkkioiden ja kertapalkitsemisten lisäksi järjestelmäämme kuuluvat myös ohjatut liikuntaryhmät, työsuhdematkaliput – tai vaikkapa tuki polkupyörän hankintaan.

Palkitsemisjärjestelmämme muodostaa monipuolisen kokonaisuuden. Rahapalkan lisäksi siihen kuuluu palkkioita ja henkilöstöetuja. Osa palkitsemisjärjestelmää ovat myös aineettomat työelämän laatutekijät, kuten kehittymismahdollisuudet omassa työssä tai uralla.

Palkitsemisohjelmassa määrittelemme henkilöstön palkitsemisen käytännöt ja kriteerit. Esimiehillä oli monia keinoja kannustaa ja palkita hyvistä työsuorituksista.

Tulospalkkiot johtamisen väline

Tulospalkkiojärjestelmä on keskeisin ryhmäpalkitsemisen väline, ja sillä palkitsemme vuositaitaisten tulostavoitteiden onnistumisesta. Järjestelmä toimii johtamisen välineenä laajasti ja oli vuonna 2015 käytössä 22 virastossa.

Tulospalkkiojärjestelmällä pyrimme ohjaamaan toimintaamme, lisäämään tuottavuutta ja tuloksellisuutta sekä toteuttamaan strategiaamme.

Rahoitimme tulospalkkiot omaa toimintaamme tehostamalla.

Esimerkiksi liikuntavirastossa tavoitteissa onnistumisesta palkittiin tulospalkkioin 490 työntekijää. Virastossa keskityttiin muun muassa työtaturmien ennaltaehkäisyyn,

Käytössämme oli

2 842

työsuhdeasuntoa.

Henkilökohtaisia lisiä myönnettiin noin

15 800

kuukausipalkkaiselle, yhteensä noin

2,3
miljoonaa euroa

Summa vastaa 2,5:tä prosenttia tehtäväkohtaisista palkoista.

rekrytointiprosessin kehittämiseen, asiakaspalvelun laadun parantamiseen, työntekijöiden kommunikointi- ja yhteistyötaitojen parantamiseen, liikuntapaikkojen tilavaraustoinnin kehittämiseen sekä ulkoliikuntapaikkojen käyttöasteen parantamiseen.

Pienimuotoisia tunnustuksia

Kertapalkitseminen on tavallisin yksilöpalkitsemisen väline, joka oli käytössämme hyvistä työsuorituksista palkitsemisessa. Yleisimmin käytössä ovat pienimuotoiset tunnustukset, kuten elokuva- tai urheilutapahtumaliput.

Erinomaisista tuloksista myönsimme noin 5 000 työntekijälle rahallisia kertapalkkioita, joiden suuruus oli 100–2 500 euroa.

Kaupunginjohtajan vuoden saavutus -kilpailun voittaja tuli sosiaali- ja terveystieteiden virastosta. Palkitsimme 21 hakemuksen joukosta vanhusten yksinäisyyttä vastaan kamppailevan Naapuruuspiiri-toimintamallin.

Henkilöstöetuja kehitetään

Rahallista palkitsemista täydentävät monipuoliset henkilöstöedut. Esimerkiksi työsuhtematkalippu oli suosittu. Laajensimme etusiten, että vuoden 2016 alusta alkaen työsuhtematkalippuedun voi vaihtaa rahalliseen tukeen polkupyörän hankkimista varten.

Henkilöstökassa tarjosi monipuolisen

käyttötilin sekä asuntolainoja ja kulutusluottoja. Henkilöstökassan jäsenmäärä on vähentynyt jonkin verran liikelaitosten yhtiöittämissä jälkeä. Jäseniä oli kuitenkin vuoden lopussa yli 16 000, joista eläkeläisjäseniä oli 3 860.

Tuemme myös liikkumista

Kannustimme yhdessä henkilöstöliikunnan kanssa omaehtoiseen liikkumiseen järjestämällä 235 viikoittaista ohjattua liikuntaryhmää, yhteensä yli 3 000 ohjaustuntia. Näihin osallistui lähes 11 000 henkeä.

Järjestimme pääkaupunkiseudun kuntien ja HUS-kuntayhtymän henkilöstölle yhdeksän

Työmatkaseteleitä myönnettiin noin

27 020

hengelle, yhteensä reilut 261 000 kappaletta.

Liikuntaryhmiin osallistui

11 000 henkeä.

Kertapalkkioita myönnettiin viime vuonna noin

5 000

hengelle, yhteensä
noin 3 miljoonaa euroa.

Tulospalkkion
sai noin

18 900 ihmistä.

Keskimääräinen palkkio oli

810 euroa.

tapahtumaa ympäri pääkaupunkiseutua Keho & Tasapaino -testauskiertueeseen liittyen.

UP! - Aktiivisempi päivä -hanketta toteutettiin yhteistyössä työterveyskeskuksen (1.1.2016 Työterveys Helsinki) ja henkilöstöliikunnan kanssa. Sen tavoitteena oli istumisen vähentäminen sekä aktiivisuuden lisääminen.

Työterveyshuolto tuotti monipuolisia ja kattavia työterveyspalveluita koko henkilöstölle.

Työterveyspalvelut sisältävät sekä ennaltaehkäisevän toiminnan että työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon.

Palkat sopimusten mukaan

Palkankorotukset toteutimme kunta-alan valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan, ja ne perustuivat valtakunnalliseen työllisyys- ja kasvusopimukseen.

Yleiskorotukset toteutettiin sopimusaloittain, ja niiden kustannusvaikutus oli noin 0,3 prosenttia palkkasummasta.

Yleiskorotukset nostivat tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä.

Palkitsemisen kokonaisuus

Kuvassa punainen väri kuvastaa työsuorituksesta riippumatonta palkanosaa, sininen työtuloksiin sidottua palkanosaa tai palkitsemista, oranssi kaikille yhteisiä etuja ja vihreä työelämän laatuun liittyviä palkitsemisen elementtejä.

Palkka

Tehtäväkohtainen palkka, tehtävän vaativuuden perusteella

Henkilökohtainen lisä, pitkäjänteisistä hyvistä suorituksista

Työkokemukseen perustuva lisä

Työelämän laatu

Palvelussuhdeturva

Työn merkittävyys

Joustavat työajat

Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet

Palaute ja kiitos

Urakehitys ja urapolut

Työhyvinvointi

Palkkiot

Tulospalkkio

Pidemmän aikavälin strategisten tavoitteiden ja tuloskorttiin liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta

Kertapalkkiot

Tunnustus

Palkitseminen onnistuneesta työsuorituksesta välittömästi työsuorituksen jälkeen

Kertapalkkio

Erinomaisista tuloksista ja tavoitteiden saavuttamisesta tai hyvin hoidetusta hieman pidempi-aikaisemmasta työstä

Idea- ja innovaatiopalkkio

Palkkio opinto-suorituksesta

Kokouspalkkio

Kouluttajapalkkio

Henkilöstöedut

Työsuhdematkalippuetai polkupyöraetu

Merkkipäivälahjat

Lounasetu

Alennukset liikkeistä

Liikunta- ja kulttuuriedut

Työterveyshuolto

Ansiomerkki

Henkilöstökerhot

Työsuhde-asunnot

Palkallinen kuntoremontti

Henkilöstökassa

Virkistys- ja lomapaikat

Hyvä työkyky, sujuvat palvelut

Palvelut sujuvat, kun kykenemme hoitamaan työmme hyvin. Samalla vältymme ylimääräiseltä rahanmenolta. Rakensimme työkykyjohtamiselle oman mallin.



Strategiaohjelmamme tavoitteita ovat eläköitymisiän nousu, varhaiseläkemaksujen pieneeminen, tapaturmien hallinta ja sairauspoissaolojen reipas väheneminen. Tavoitteisiin ei päästä, ellei ihmisten työkykyä huomioida ja johdeta järjestelmällisesti.

Olemme vuosien mittaan kehittäneet paljon erilaisia työkykyä tukevia ohjeita ja malleja, mutta kokonaisnäkemys on puuttunut. Tavoitteena on nyt tunnistaa pitkäaikaisen ja pysyvän työkyvyttömyyden riskit, työkyvyttömyyden syyt ja olla selvillä kustannuksista sekä tukea työkykyä.

Rakensimme työkykyjohtamisen mallin. Käytäntöön vietynä malli tarkoittaa, että kaikki ylimmästä johdosta työntekijään ymmärtävät oman vastuunsa työkyvyn johtamisessa ja ylläpitämisessä.

Palvelut sujuvat, kun kykenemme hoitamaan työmme hyvin. Tällöin vältymme myös ylimääräiseltä rahanmenolta.

Työkykyjohtamisen mallissa johdon, työntekijöiden ja tukitahojen (HR, työterveys-huolto ja työsuojelu) roolit, tehtävät, välineet ja mittarit on määritelty. Panostamme mallin käyttöönottoon tulevana vuosina.

Työkykyjohtamisen malli tukee myös tulevia muutoksia. Muutostilanteissa on tärkeä huolehtia siitä, että henkilöstön työkyky säilyy ja palvelut sujuvat. Muutosjohtamista helpottaa, kun henkilöstön työkyvyn tila ja tukimahdollisuudet ovat hyvin selvillä.

Ylemmän johdon tulee seurata työkykyjohtamisen tilaa (esim. sairauspoissaolot, työterveyshuollon raportit) erityisesti muutostilanteissa.

Hyvinvointia työkykyvalmennuksilla

Tuemme henkilöstön omaehtoista ja aktiivista hyvinvoinnin kehittämistä tarjoamalla

tähän mahdollisuuksia. Edistämme liikunnan harrastamista ja terveellisiä elintapoja. Ennakoivalla otteella pystytään lisäämään koettua hyvinvointia.

Mahdollisuuksia on tarjolla vuoden kestävästä suunnatuista työkykyvalmennuksista yhden päivän tilaisuuksiin. Lisäksi tuemme osallistumista liikuntatapahtumiin, kuten Naisten Kymppiin ja Pääkaupunkijuoksuun. Näihin tapahtumiin osallistui meistä yli tuhat ihmistä.

Vuoden kestävät Voimat haltuun, Tules nyt ja Nyt on aika -työkykyvalmennukset aloitti yli 500 henkeä. Näiltä pitkiltä valmennuksilta odotamme todellista työkyvyn paranemista ja vaikuttavuutta. Seuraamme valmennusten vaikuttavuutta, mutta tuloksia ei ole vielä saatu, koska ensimmäinen kokonainen vuosi on vasta takana.

Perinteisissä viikon kestävässä työkykyä tukevissa kuntoremonteissa kävi lähes tuhat ihmistä. Heistä noin 170 oli Hyvä ikä 60+ -kuntoremontissa.

55-vuotiaille kohdennettuun päivään osallistui yli 240 kaupungin työntekijää.

Lisäksi 25–30-vuotiaille oli oma kaksipäiväinen valmennus. Niissä kävi yli 80 henkeä. Nuorten työkyvyn tukeminen on haaste, johon etsimme edelleen ratkaisuja.

Työtapaturmien määrä ennallaan

Työtapaturmien määrä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Työtapaturmia sattui noin 1 900, joista työmatkatapaturmien osuus oli noin 500. Lukumäärä tarkentuu kevään aikana.

Eniten työtapaturmia aiheuttivat kaatumiset ja liukastumiset.

Työtapaturmista tulee kaupungille noin 15 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset.

Määritelmä

Työkyky

Työkyky on ihmisen kykyä tehdä työtä. Työkykyyn vaikuttavat terveys, johtaminen ja esimiestyö, työyhteisön toimivuus, työn sisältö ja osaaminen, työolot ja -ympäristö. Työkykyjohtamisen tavoitteena on pitää ihmiset työkykyisinä, tuottavassa ja mielekkäässä työssä sekä lisätä työssäolopäiviä.

Työkaluja työturvallisuuden hallintaan

Laadimme yhteistyössä kaupungin työsuojelun kanssa ohjeistusta, joka tukee työpaikkoja vaara- ja kuormitustekijöiden hallinnassa. Työpaikat saavat uudet ohjeet käyttöönsä vuoden 2016 alkupuolella.

Edellisvuonna kehitetyn turvallisuuskierrosmenetelmän tueksi kuvasimme koulutusvideon. Toteutimme sen yhteistyössä Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden kanssa. Videolla esitellään turvallisuuskierrosmenetelmä ja motivoidaan sen käyttöön.

Työpaikat saivat käyttöönsä työsuojelun teemakortteja. Jokaisessa teemakortissa on esitelty lyhyesti jokin työturvallisuuden hallintaan liittyvä toimintatapa. Voimme hyödyntää teemakortteja muun muassa uuden työntekijän perehdytyksessä tai työpaikkakokouksissa.

Koulutimme työsuojelutoimijoita Hetipurun asiantuntijoiksi. Hetipurku tarkoittaa henkistä ensiapua työpaikalla tapahtuneen uhka- tai väkivaltatilanteen jälkeen. Sen tarkoitus on auttaa uhkatilanteen kokenutta käsittelemään tapahtunut siten, että asia ei jää kuormittamaan mieltä.

Työkykymme on edelleen hyvä

Kunta10-työhyvinvointikyselyn lisäksi kartoitamme joka toinen vuosi työterveyskyselyllä työkykymme, työssä jatkamisen edellytykset sekä elintavat. Toistuvan kyselyn avulla meidän on mahdollista seurata työkykyä järjestelmällisesti. Samalla on mahdollista tunnistaa ihmiset, joilla on työkykyyn vaikuttavia riskitekijöitä tai joiden työkyky on vaarassa alentua.

Jokainen kyselyyn vastannut saa henkilökohtaisen palautteen työkykyyn ja terveyteen vaikuttavista voimavaroista ja riskitekijöistä. Riskiryhmiin kuuluvat saavat kutsun terveystarkastukseen.

Kokemus omasta työkyvystämme on pysynyt yllättävän samanlaisena. Meistä valtaosa arvioi työkyvyn edelleen hyväksi (78 %).

Työterveyskyselyssä näkyi myös hyvää kehitystä. Elintapamme ovat entistä terveellisemmät. Aktiivisesti liikkuvien ja

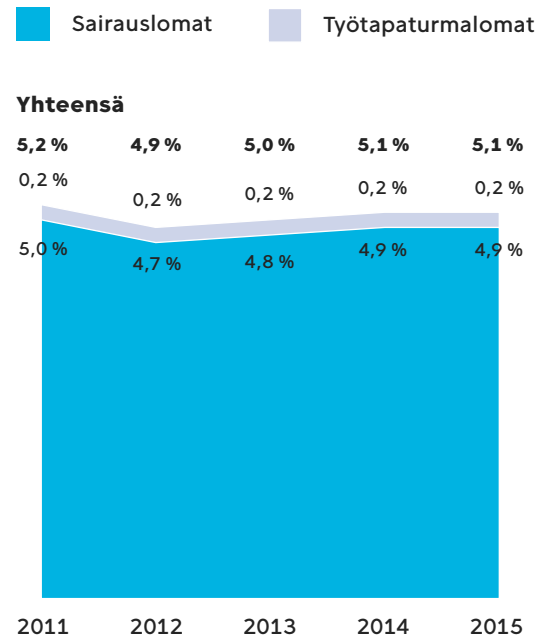
tupakoimattomien määrä on lisääntynyt. Suhtautuminen työelämän muutoksiin kääntyi vuonna 2012 myönteisestä negatiiviseksi. Tämä ennustaa työhyvinvoinnin ja työn hallinnan heikkenemistä. Negatiivinen näkemys on samalla tärkeä signaali organisaatiolle siitä, että työhyvinvointia ja työkykyä on tarve edistää.

Sairastimme entiseen malliin

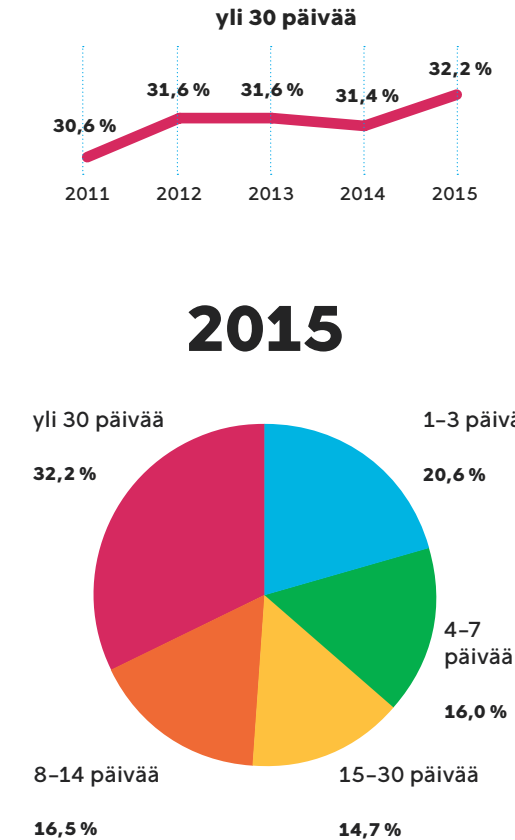
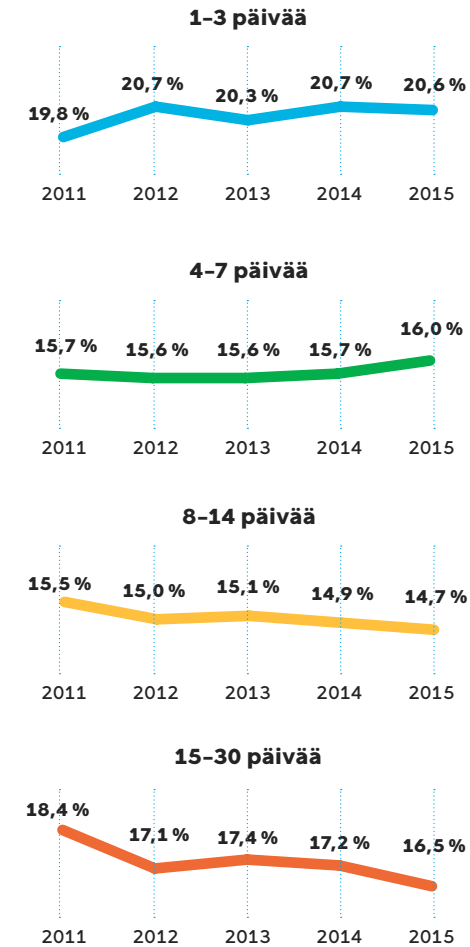
Sairauspoissaolojen hallinta edellyttää vahvaa panosta organisaatioiden työkykyjohtamiseen. Työkyvyn tuen toimet ovat tärkeä osa muutoksen johtamista. Muutostilanteissa työkyvyn tuen tarpeet lisääntyvät.

Henkilöstön sairauspoissaolomäärät eivät juuri muuttuneet edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen pitkittymistä ei ole saatu hillittyä. Yli 30 päivän poissaolot ovat edelleen lisääntyneet.

Sairauspoissaolot ennallaan



Sairauspoissaolojen kestot



Järjestelmällistä tukea kivusta kärsiville

Kipu on merkittävin työkyvyttömyyttä aiheuttava oire. Erityisesti pitkittyneeseen ja laaja-alaiseen kipuun liittyy merkittävä työkyvyttömyyden riski.

Työterveyskyselyn perusteella (2013) noin joka neljäs 40-60-vuotias työntekijämme kärsii kroonisesta, yli kolme kuukautta kestäneestä kivusta.

Olemme reagoineet tilanteeseen kaksivuotisella Kipu ja työkyky -hankkeella.

Työterveyskeskus (1.1.2016 Työterveys Helsinki) on ensimmäisenä työterveyshuoltona Suomessa lähtenyt järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti kehittämään kipuoireisen työntekijän hoito- ja työkyvyn tukipolkuja.

Tavoitteemme on saada toimintamallit ja materiaalit valmiiksi vuoden 2016 aikana sekä kokeilla ja juurruttaa niitä käytäntöön. Tämän työmme vaikuttavuutta seurataan osana strategisten tavoitteiden toteutumista.



Sitoudumme työhön ja puutumme epäkohtiin

Olemme sitoutuneita työhömme. Valtaosa meistä uskoo jaksavansa tehdä töitä eläkeikään asti. Epäkohdat nostamme kehittämiskohteiksi.

Olga Heiskanen päätti heti aluksi olla mahdollisimman paljon läsnä työntekijöilleen.

Kunta10-tutkimuksen tulokset kertovat sitoutuneesta henkilöstöstä: meistä peräti neljä viidestä suosittelisi muillekin kaupunkia työnantajana.

Valtaosa uskoo jaksavansa työssään eläkeikään asti. Yksi vahvuksistamme on johtaminen. Käymme tulos- ja kehityskeskusteluja jopa säännöllisemmin kuin muut Kunta10-kunnat. Keskustelut myös näyttävät ohjaavan työn tavoitteellisuutta.

Reilusti yli puolet meistä on sitä mieltä, että saamme täydennyskoulutusta riittävästi.

Vetovoimainen työpaikka

Vetovoimainen sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikka. Koulutus- ja kehittämismyönteinen. Uusia tapoja tehdä työtä kokeillaan yhdessä. Työntekijöiden vahvuuksia hyödynnetään. Runsaasti positiivista palautetta asiakkailta, omaisilta ja opiskelijoilta.

Näin hehkuttaa sosiaali- ja terveysministeriön Mielekäs ohjelma -tunnustus Malmi 2:n lähipalvelualueetta, ja sen tulokset ovat esimerkilliset myös Kunta10-tutkimuksessa.

”Omaan kehittämiskohteeseen pitää todella sitoutua. On kysyttävä, miksi tulokset ovat sellaisia kuin ovat ja mitä ne tarkoittavat meillä. Avain kehittämiseen löytyy työyhteisöjen vastauksista.”

— henkilöstöjohtaja **Marju Pohjaniemi**

Kiiteltyä kotihoidon tiimiä ohjaa **Olga Heiskanen**. Vakansseja tiimissä on 22, lisäksi siihen kuuluu oppisopimusopiskelijoita ja työllistettyjä liikkumisavustajia.

Sairauspoissaoloja tällä porukalla on hyvin vähän. Vaihtuvuus on vähentynyt, tapaturmat ovat hallinnassa ja työntekijät ottavat vastuuta työstään. Ihmiset haluavat kehittää työtään ja ovat siitä ylpeitä.

Asiakkaiden kiittävässä palautteessa kehutaan yhteistyön toimivuutta.

Miten tuo kaikki on mahdollista – kun samaan aikaan laitoksista kotiutetaan entistä huonokuntoisempia ihmisiä ja kotihoidon tehtävät muuttuvat entistä vaativammiksi?

Heiskanen kertoo, että kun hän aloitti 2012 työssään Malmi 2:lla, hän päätti olla läsnä työntekijöilleen niin paljon kuin mahdollista. Työtavoissa ryhdyttiin kiinnittämään huomiota ennakoivuuteen ja suunnitelmallisuuteen.

Hän alkoi järjestelmällisesti kannustaa ihmisiä osaamisen kehittämiseen ja hyödyntää ihmisten vahvuuksia: yksi oli hyvä organisoidaan, toinen laatimaan kirjallisia ohjeita.

Hän puuttui ristiriitatilanteisiin heti, kun huomasi niitä, ja alkoi käydä varhaisen tuen keskusteluja huomattessaan sairauspoissaolosten määrässä kasvua. Osa-aikaisuus ja työtötehtävien räätälöinti otettiin käyttöön.

Stressinhallintatietoja ja -keinoja ryhdyttiin käsittelemään yhdessä, ja kehittämisiltapäivien aikana kuultiin muun muassa työterveyspsykologiaa.

”Työtahti on kiristynyt, mutta se ei ole lannistanut ihmisiä. He ovat kyselyissä kertooneet, etteivät tunne jäävänsä yksin. Pohdimme

yhdessä ennakoiden erilaisia tilanteita, mikä luo turvallisuutta työhön ja vaikeisiin tilanteisiin. Aina löytyy toimiva vaihtoehto.”

Heiskanen kertoo, että alussa lähijohtamisen kehittämiseen meni aikaa mutta se kannatti.

”Kun hyvät käytännöt opitaan, ihmiset alkavat sitoutua ja ottaa vastuuta. Se helpottaa esimiehen työtä.”

STM antoi myös Suutarila 1:n kotihoidon lähipalvelualueelle vetovoimainen sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikka -tunnustuksen.

Joustop auttavat jaksamaan

Yleinen kehitys ei ole mennyt yhtä valoisuuteen suuntaan kuin Malmilla ja Suutarilassa. Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan työ kunta-alalla koetaan aiempaa kuormittavampana.

Helsingissä liki neljäsosa vastaajista kertoo kokevansa paljon työpaineita, kun tunne työnhallinnasta jää pieneksi. Toisaalta enemmistö kertoo, että työelämän joustot tukevat jaksamista.

Tuloksissa huolestuttavia olivat syrjintä, kiusaaminen ja asiakasväkivalta. Runsas kymmenesosa kertoo joutuneensa työyhteisössään syrjinnän kohteeksi, ja 16 prosenttia on kokenut työpaikkakiusaamista.

Asiakasväkivallan kohteeksi kertoo joutuneensa lähes joka kolmas.

Opimme ja ennaltaehkäisemme

Sekä kiusaaminen että syrjintä näyttävät olevan meillä hieman yleisempiä kuin muissa Kunta10-vastaajakunnissa. Lähtökohta

kuitenkin on, että edellyttämme työssämme asiallista käyttäytymistä. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista ei hyväksytä missään muodossa.

Valitsimme kaupunkitason kehittämiskohteiksi välittömän puuttumisen syrjintään, kiusaamiseen ja asiakasväkivaltaan.

Kiusaamisen ehkäisemiseksi jokaisen tulee olla tietoinen epäasiallista kohtelua koskevasta toimintaohjeesta. Keskustelemme kaikissa työyhteisöissämme vähintään kerran vuodessa epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta.

Myös virastot ja liikelaitokset valitsivat omien tulostensa pohjalta yhdestä kahteen kehittämiskohdetta, jotka kirjattiin Kunta10-portaaliin. Tärkeintä oli, että käsitelimme tulokset osasto- ja työyksikötasolla, sillä erot työyhteisöjen välillä voivat olla suuria.

”Omaan kehittämiskohteeseen pitää todella sitoutua. On kysyttävä, miksi tulokset ovat sellaisia kuin ovat ja mitä ne tarkoittavat meillä. Avain kehittämiseen löytyy työyhteisöjen vastauksista”, henkilöstöjohtaja **Marju Pohjaniemi** kannusti tulosten julkistusten yhteydessä.

Asiakasväkivalta vähenee, kun toimintaa ennakoidaan. Virastomme tekevätkin omat ohjeistukset uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan.

Työpaikoilla määritellään toimenpiteet, joilla pyrimme ehkäisemään uhka- ja väkivaltatilanteita.

”Äärimmäisen tärkeää on, että jatkossa jokainen uhka- ja väkivaltatilanne kirjataan

Työsuojelupakkiin ja käsitellään yhdessä. Näin tapauksista voidaan oppia ja siten ennaltaehkäistä”, Pohjaniemi muistuttaa.

Myös kaupunginjohtaja **Jussi Pajunen** puuttui työyhteisöissä koettuun kiusaamiseen ja väkivaltaan tulosten julkistusten yhteydessä.

”Mikäli omissa tuloksissa havaitaan asiakasväkivaltaa, työsyryntää tai työpaikkakiusaamista, on johdon puuttuttava välittömästi sellaisiin tapauksiin”, Pajunen sanoi.

Työhyvinvointi tärkeää muutoksissa

Muita kehittämiskohteitamme on toimia siten, että haitallinen työstressi vähenee, päätöksenteko on yhä oikeudenmukaisempaa ja että meillä on vaikutusmahdollisuuksia muutoksissa. Otamme työhyvinvoinnin huomioon muutoksissa.

Työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut ja työsuojelu ovat muutoksessa lähiesimiesten tukena. Keskeistä on avoimuus, vuoropuhelu ja yhteistoiminta muutoksen kaikissa vaiheissa.

Tavoitteena on myös lisätä tietoisuutta olemassa olevista toimintamalleista, kuten Sopua ja sovittelua -mallista. Sovimme työyhteisön yhteiset pelisäännöt kokouksissamme.

Esimies ottaa työyhteisön ilmapiiriin, vuorovaikutussuhteet ja mahdollisen kiusaamisen esiin kehityskeskusteluissa kerran vuodessa.

Seuraavan kerran Kunta10-tutkimus toteutetaan syyskuussa 2016.

Kunta10

- Tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja sen muutoksia sekä niiden vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin.
- Tutkimuksessa on mukana kuusi yli 100 000 asukkaan kaupunkia ja viisi niiden lähikaupunkia.
- Tutkittavat kaupungit ovat Espoo, Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat.
- Helsinki oli mukana tutkimuksessa ensimmäistä kertaa 2014.

Lopuksi

Kaupungin henkilöstömäärä on hieman vähentynyt yhtiöittämisten takia. Ilman niitä henkilöstömäärämme on hieman noussut, ja nousu tulee sosiaali- ja terveystoimesta. Olemme tehostaneet henkilöstöressurssien seurantaa ja suunnittelua, sillä henkilöstömäärän hallinta on entistä tärkeämpää varautuessamme muutoksiin ja pyrkiessämme strategiaamme tuottavuustavoitteeseen. Yhtä tärkeää on kuitenkin pitää huolta siitä, että kaupungilla on nyt ja tulevaisuudessa kyvykkyyttä ja osaamista hoitaa strategiassa asetetut tehtävät.

Meillä on haasteelliset työkyvyn tavoitteet. Sairauspoissaolojen kasvu näyttää pysähtyneen, ja työtapaturmien määrä jatkaa laskuaan. Emme ole kuitenkaan pystyneet katkaisemaan sairauspoissaolojen pitkittymisen kehitystä. Tutkimustiedon valossa tehokkain keino hallita sairauspoissaoloja on esimiehen varhainen puuttuminen työkyvyn heikkenemisen ennusmerkkeihin. Varhaisen puuttumisen prosessin selventäminen ja toimintatavan vahvistaminen ovat tärkeimpiä tehtäviämme työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työkyvyn johtaminen on yksi johtamisen näkökulma. Työkykymallin avulla tuomme työkykyasiat osaksi kaikkea johtamista – unohtamatta jokaisen työntekijän omaa vastuuta. Työkykymalli kokoaa meillä jo olemassa olevat monet toimintatavat, ohjeet ja työkalut. Korostamme tulevinakin vuosina työkykyä koskevien tavoitteiden asettamista ja kehityksen seurantaa.

Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ovat olleet työllistämme ennenkin, mutta muutosten kynnyksellä niiden merkitys korostuu entisestään. Esimies- ja johtamisvalmennusten laaja osallistujajoukko, lähes 4 000 ihmistä, kertoo halusta ylläpitää työelämän laatua. Jotta saamme aikaan todellisia muutoksia, henkilöstöllä on oltava mahdollisuus osallistua kehittämiseen ja päätöksentekoon. Oman työn merkityksellisyyden kokemus on tärkeä työhyvinvointitekijä, ja oma aktiivinen rooli muutoksentehtävänä edistää sitä.

Kaupungilla on paljon vahvuuksia, joita hyödynämme muutoksen johtamisessa ja muutoksessa elämisessä. Vahva sosiaalinen pääoma ja hyvä kokemus esimiestyöstä ovat erittäin tärkeitä. Meillä on myös hyvä työnantajakuva, jota oman henkilöstön sitoutuneisuus tukee. Ehkä suurin haaste henkilöstöjohtamiselle on, että henkilöstö jatkossakin kokee oman työnsä merkitykselliseksi ja että työnantajaan sitoutuminen pysyy hyvänä. Myös työkyvystä huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää. Vain työkykyinen johto ja henkilöstö pystyvät ylläpitämään erinomaisia kuntalaispalveluita ja samaan aikaan luomaan uutta, entistä ehompaa kaupunkia.

Marju Pohjaniemi
Henkilöstöjohtaja



Tilastoja

Kuinka paljon palveluksessamme on muunkielisiä? Entä kuinka henkilöstömme määrä on muuttunut? Tilastoja vertaillessa on otettava huomioon, että 2015 yhtiöitettiin Helsingin Energia ja Satama sekä osa Palmiasta.

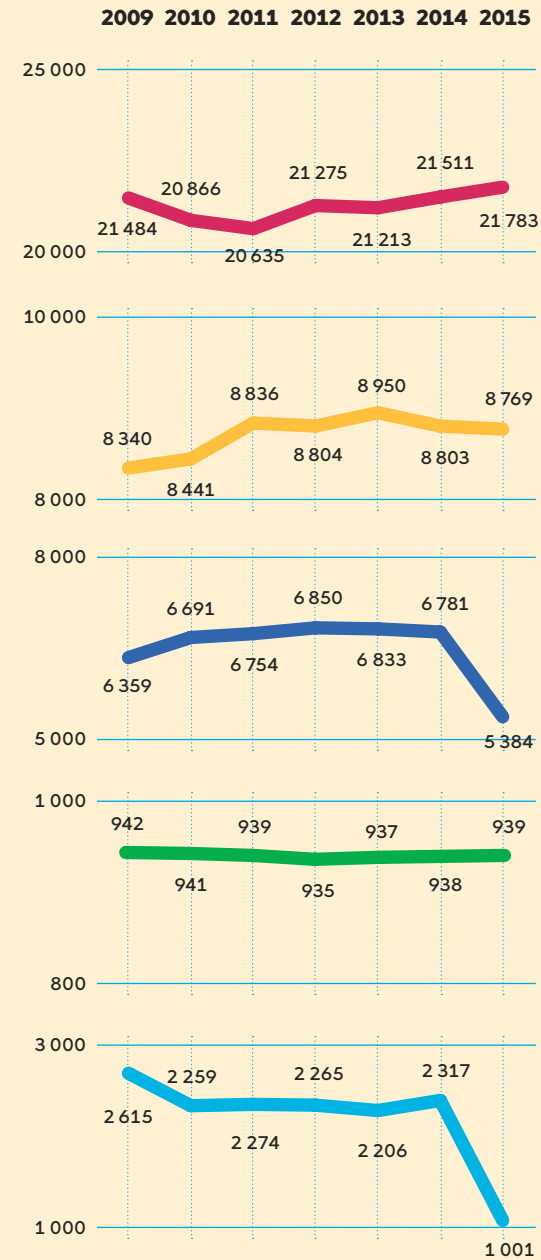


Liikelaitokseen siirtyi

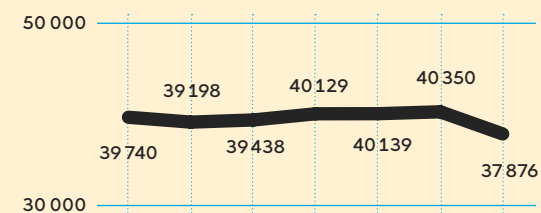
2683 henkeä.

- Sosiaali- ja terveystoimi —
- Sivistys- ja henkilöstötoimi —
- Rakennus- ja ympäristötoimi —
- Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi —
- Kaupunginjohtajan toimiala —

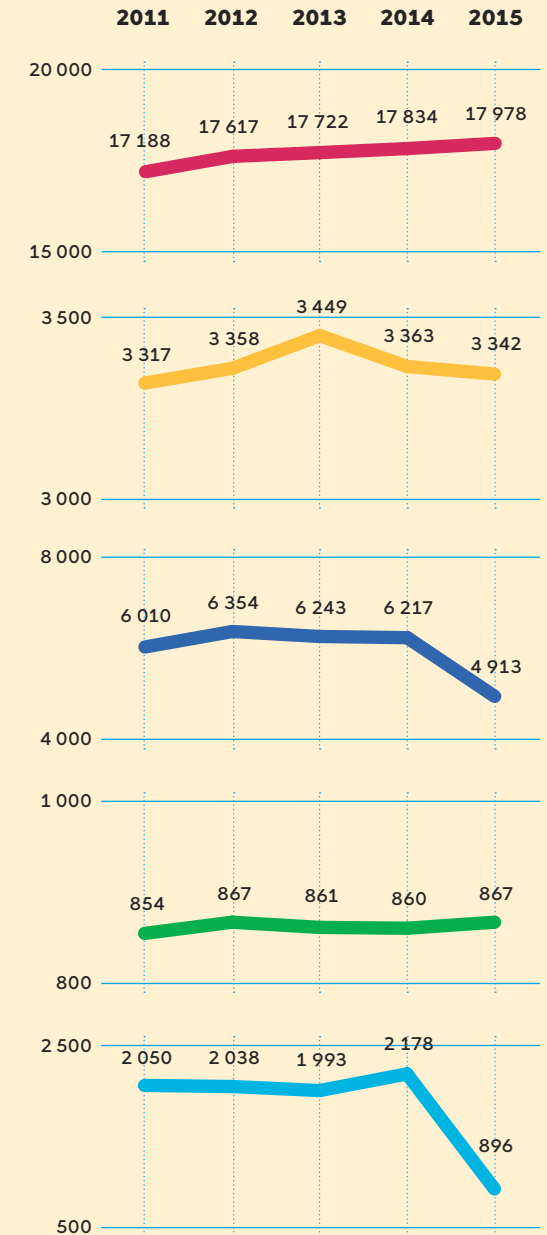
Henkilöstömäärän muutos



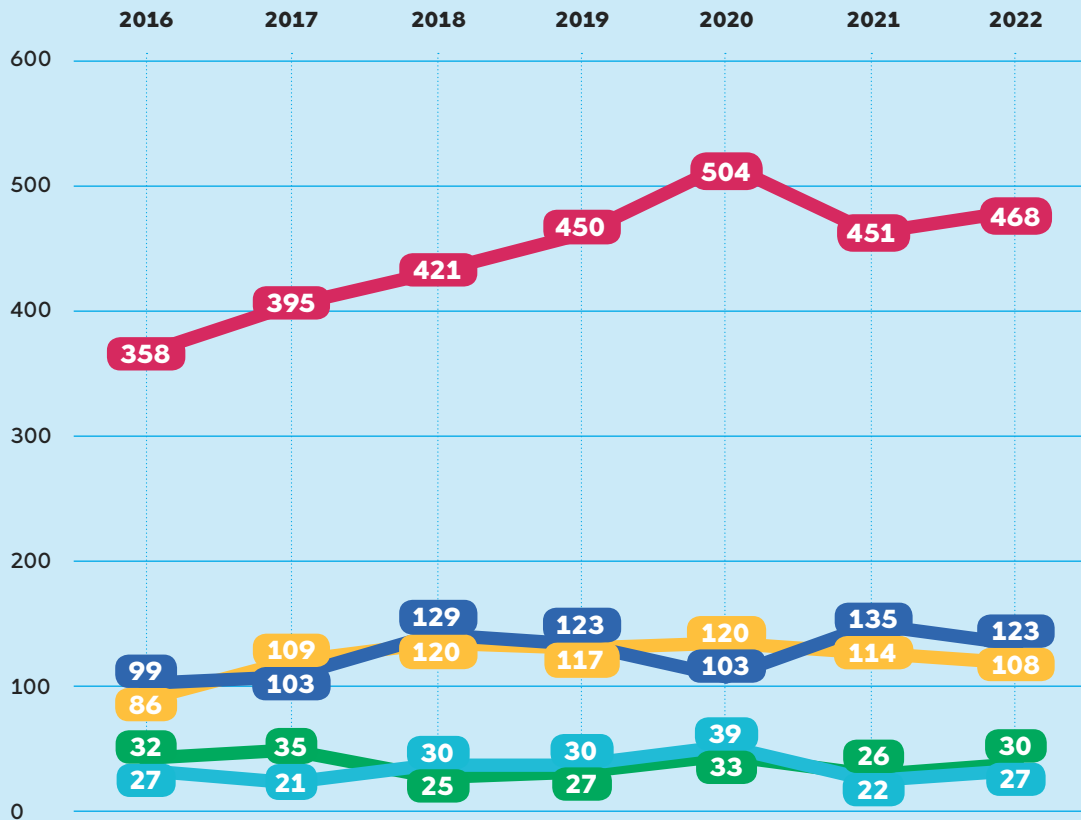
Yhteensä



Henkilötövuodet



Eläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttava vakinainen henkilöstö



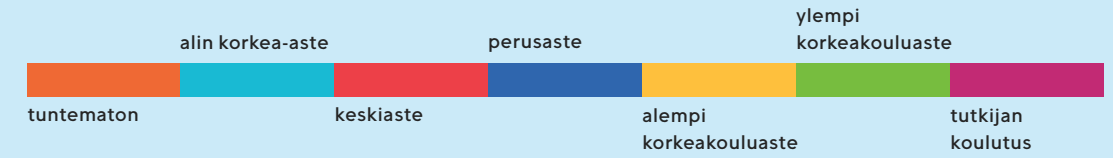
Yli eläkeiän työskenteli

353

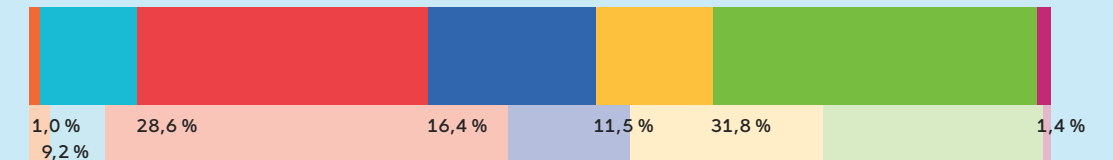
ihmistä.



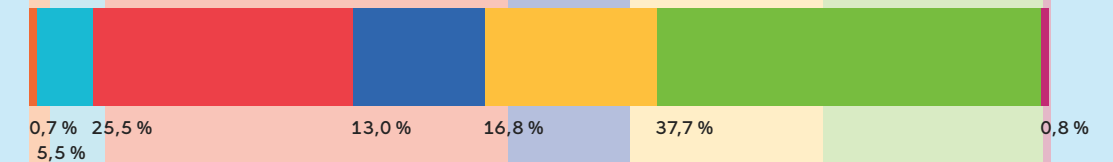
Vakinaisen henkilöstön tutkinnot



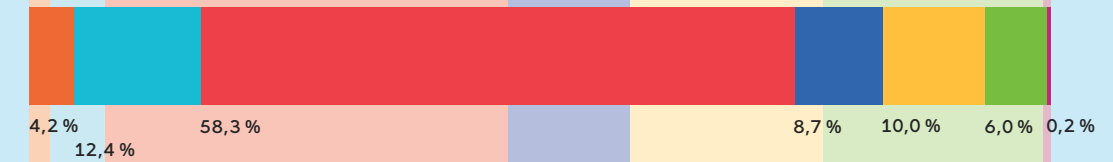
Kaupunginjohtajan toimiala



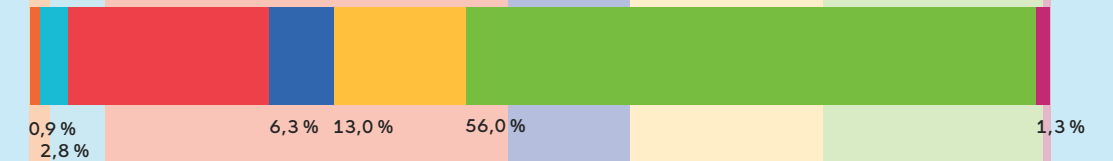
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi



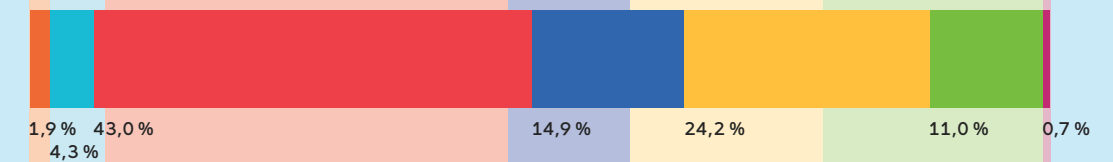
Rakennus- ja ympäristötoimi



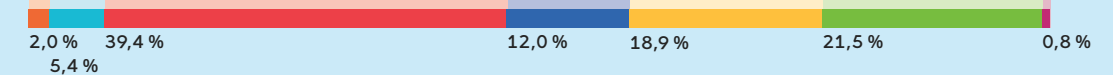
Sivistys- ja henkilöstötoimi



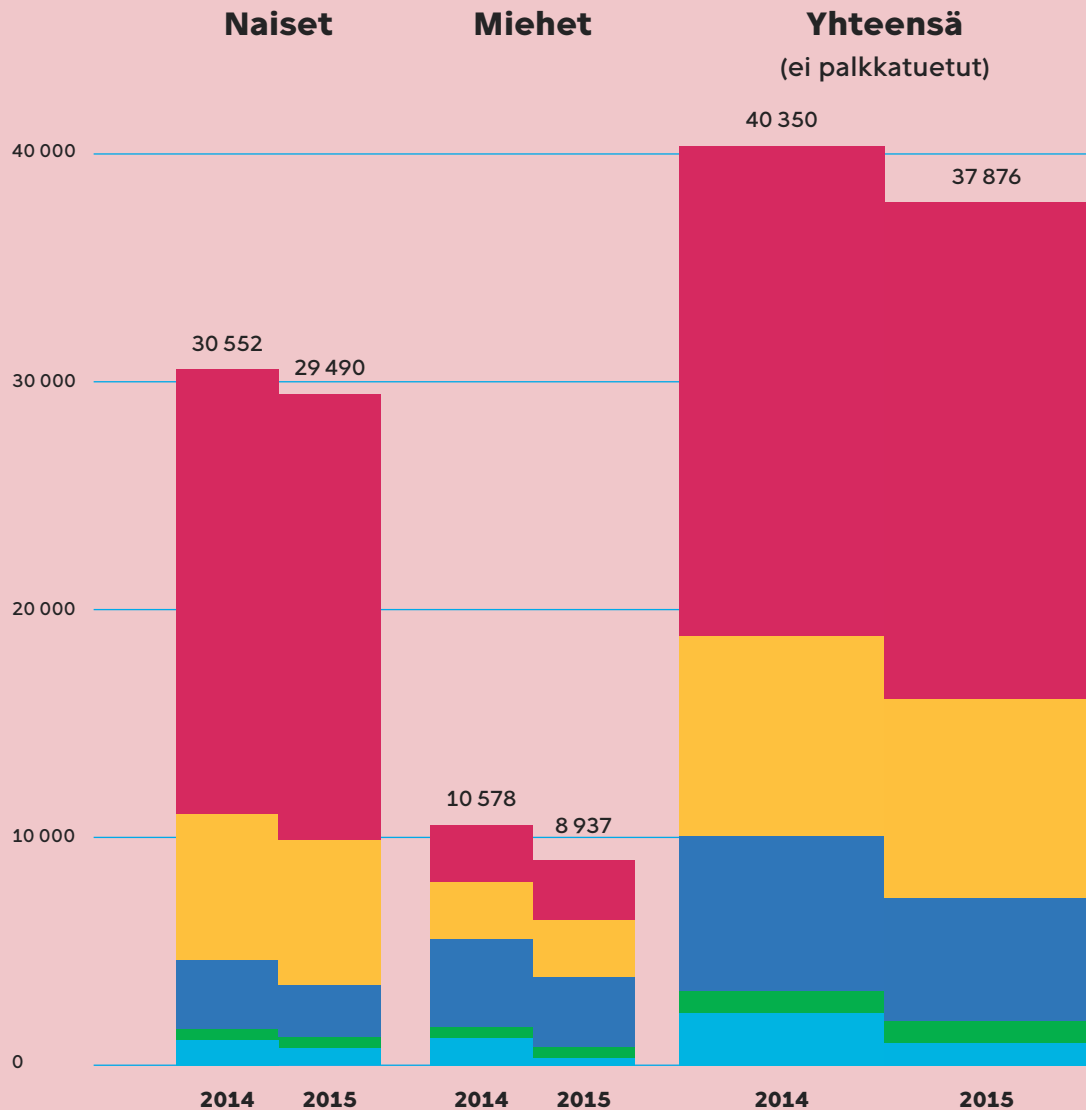
Sosiaali- ja terveystoimi



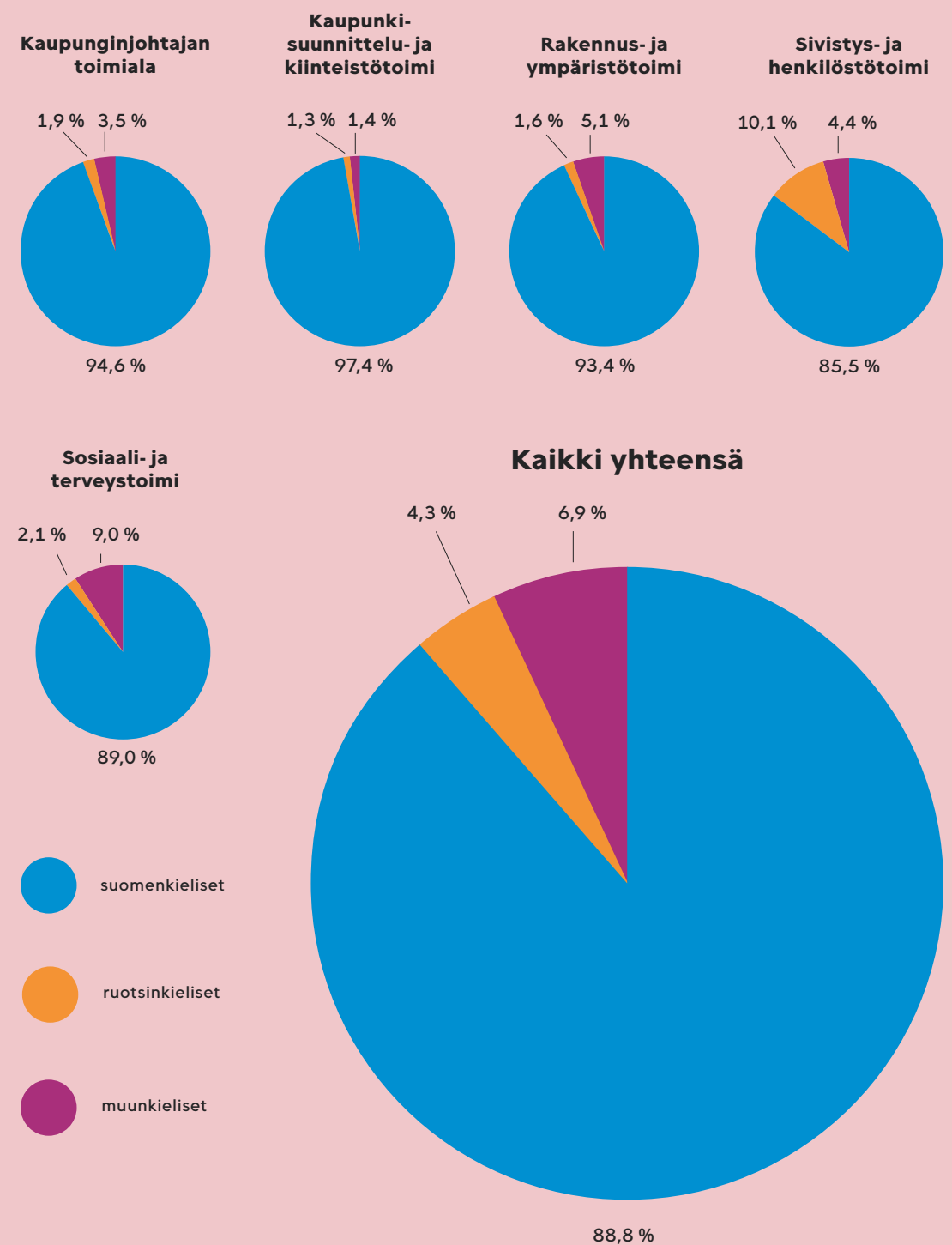
Yhteensä



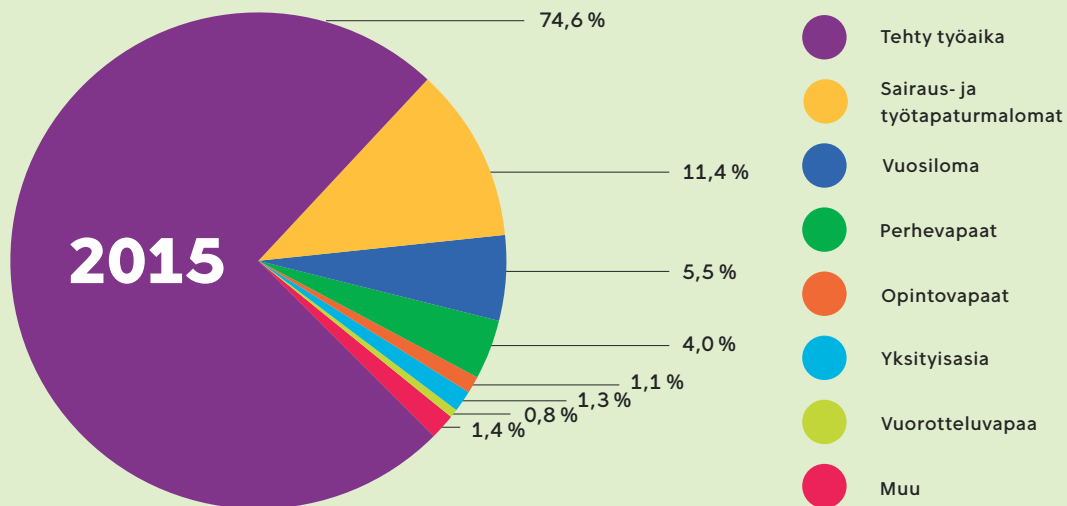
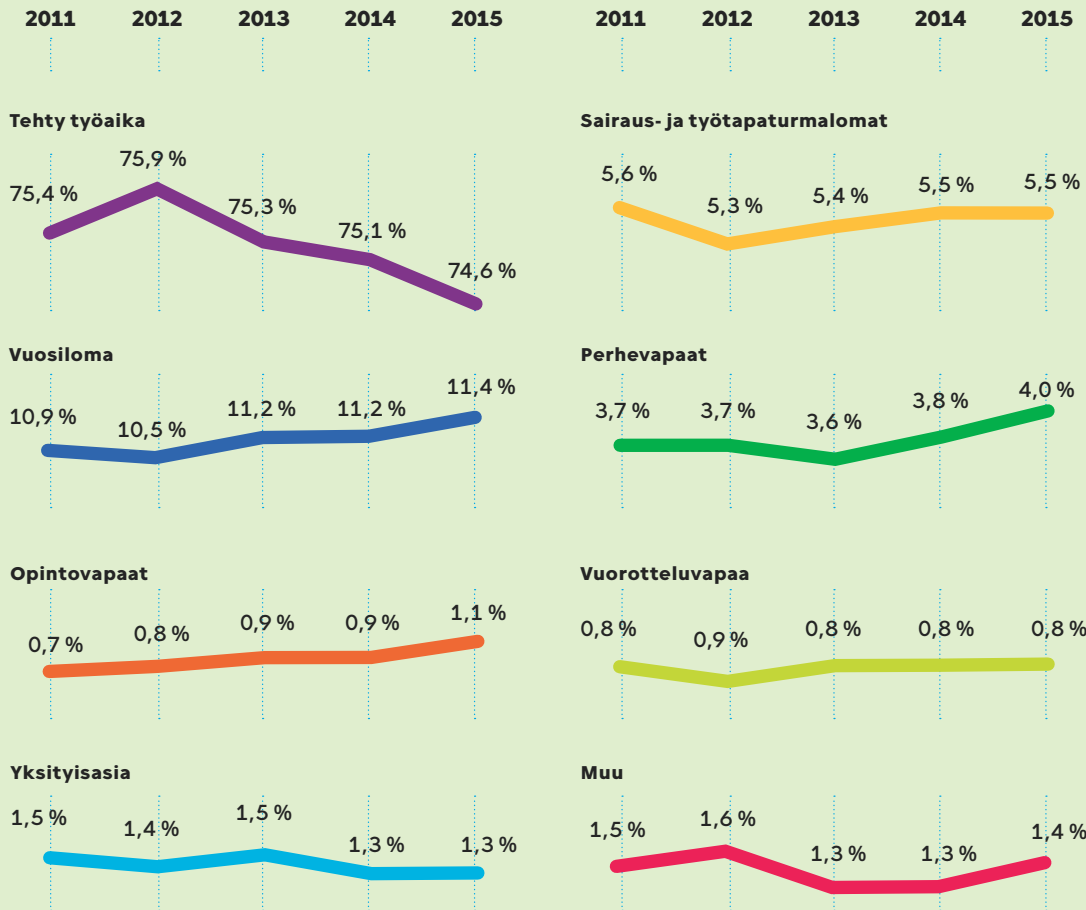
Kuukausi- ja tunti-palkkainen henkilöstö



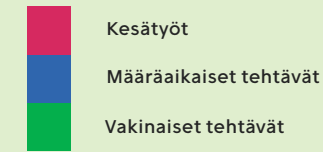
Kieliryhmien osuus kaupungin henkilöstöstä



Kokonaistyöajan jakauma



Ilmoitetut työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset



Työryhmä ja tiedustelut

Marju Pohjaniemi (*puheenjohtaja*)
Anne Arento-Manerva (*koordinointi*)
Asta Enroos, *henkilöstöpolitiikka*
Titi Heikkilä, *työhyvinvointi*
Päivi Mäkeläinen, *osaaminen ja resurssit*
Petri Parrukoski, *HR-tieto*
Kari Kallio, *tilastot*
Maija-Liisa Kasurinen, *henkilöstöviestintä*

*sähköpostiosoitteet ovat muotoa
etunimi.sukunimi@hel.fi*

Henkilöstöraportti 2015

Helsingin kaupungin keskushallinnon
julkaisuja 2016:13

Julkaisija

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

Visuaalinen ilme ja taitto

Kokoro & Moi

Kieliasu

Sanakanava

Paino

Lönnberg Painot Oy

Julkaisunumerot

ISBN 978-952-331-096-4 (painettu julkaisu)

ISBN 978-952-331-097-1 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)

ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)

Tiedustelut

anne.arento-manerva@hel.fi

Kuva- ja taulukkohakemisto

Kansi	Virka-infon henkilökuntaa
2	Tapio Korhonen
4–5	Helsingin Kaupungin työntekijöiden ammatit
5	Heikki Marjomaa
6	Virka-infon henkilökuntaa
12	Kesätyöntekijä uimastadionilla
14	Kesätyöntekijät Sara ja Rosa Keränen
15	Eläkeneuvontaa yhä useammalle
15	Uudelle uralle -valmennukseen osallistuneet
16	Staran henkilökuntaa
18	Yhteistoiminnan eri muodot ja tahot
21	Helmi-intra
22	Pyöräilijöitä Helsingissä
27	Palkitsemisen kokonaisuus
28	Kuntojumppaa
30	Sairauspoissaolot ennallaan
31	Sairauspoissaolojen kestot
32	Olga Heiskanen
37	Marju Pohjaniemi
38	Helsingin kaupunginorkesteri
41	Henkilöstömäärän muutos
41	Henkilötyövuodet
42	Eläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttava vakinainen henkilöstö
43	Vakinaisen henkilöstön tutkinnot
44	Kuukausi- ja tuntipalkkainen henkilöstö
45	Kieliryhmien osuus kaupungin henkilöstöstä
46	Kokonaistyöajan jakauma
47	Ilmoitetut työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset

Kuvaajat

Kansi ja sivut 2, 6, 21, 32 ja 37	Maija Astikainen
5	Vesa Tyni
12	Tuulikki Holopainen
14	Mari Hohtari
16	Kari Hautala
22	Jussi Hellsten
28 ja 38	Pertti Nisonen



**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

Käyntiosoite
Pohjoisesplanadi 11-13
00170 Helsinki
Postiosoite
PL 1
00099 Helsingin kaupunki
Puhelinvaihde 09 310 1641
kaupunginkanslia@hel.fi
www.hel.fi