



29.04.2019

Asia/20

§ 280 Henkilöstöraportti 2018

HEL 2019-004594 T 01 00 02 01

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, va. henkilöstöjohtaja, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Outi Anttila, hr-asiantuntija, puhelin: 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2018.

Esittelijän perustelut

Vuoden 2018 henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kaupungin henkilöstöstä ja niistä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä, joilla edistetään hyvää henkilöstökokemusta ja siten kaupunkistrategian toteutumista.

Raportin teksteihin sisältyy vain keskeisimmät tilastotiedot. Pääosa tilastotiedoista ilmestyy kaupungin www.hel.fi – sivuilla erillisenä raporttina toukokuussa.

Vuosi 2018 oli organisaatiolle vakiintumisen aikaa. Vuoden 2017 johtamisjärjestelmäuudistuksen vakiintuminen ja uuden kaupunkistrategian saaminen ovat siivittäneet kaupungin kehittymistä.

Henkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa 37 656. Henkilöstömäärä on kasvanut 567 henkilöllä, 1,5 prosentilla. Kasvu selittyi pääasiassa



väestönkasvun myötä kasvaneista palveluista kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla.

Toimintakulttuurin muutoksen vaatimiin osaamisen kehittämishaasteisiin vastattiin useilla uraohjelmilla ja valmennuksilla, joiden tarkoituksena on ollut osaamisen laajentaminen ja syventäminen. Johtamiskoulutukset vastasivat eri vaiheessa urallaan olevien esimiesten tarpeisiin.

Henkilöstön osallistumisen edellytyksiä oman työn kehittämiseen parannettiin hankkeella, jossa etsittiin toimivia käytäntöjä osallistumisen lisäämiseen. Yli 3000 kaupungin työntekijää vastasi kyselyyn ja toi esiin näkemyksiään henkilöstön osallistumisesta muun muassa sähköisten alustojen hyödyntämisestä vuoropuheluun.

Kaupungille haettiin henkilöstöä yli 10 600 tehtävään. Kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiihtyy. Kaupungille valmisteltiin pidemmän aikavälin palkkakehitysohjelmaa, joka pyrkii varmistamaan palkkakilpailukykyä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Muun muassa lastentarhanopettajien, päiväkodinjohtajien, lastenhoitajien ja sosiaalityöntekijöiden palkat nousevat. Lisäksi kuntapuolelle neuvoteltiin valtakunnallisesti sovitut palkkorotukset ja niiden kohdentamiset.

Työnantajakuvaa kehitettiin muun muassa Helsinki-lähettiläiden kautta. Kaupungilla oli yli 4000 kesätyöntekijää, joista alle 20-vuotiaita oli noin puolet.

Henkilöstön työhyvinvointi

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolojen osuus kokonaistyöajasta on pysynyt 4,8 prosentissa. Myös työtapaturmien kokonaismäärä on pysynyt samalla tasolla. Vuoden alusta käyttöön otettu Työhyvinvointiohjelma 2018-2021 ohjaa henkilöstön työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja ennakoinnin työkykyjohtamisen kehittämistä. Liikkumishojelman kautta liikuntaa integroitiin arjen käytäntöihin. Korvaavan työn toimintamallin käyttöönotto edistää henkilöstön työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja tulevana vuosina.

Kaupunki osallistui kolmannen kerran Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimukseen, jonka muuttujista osa toimii strategian henkilöstökokemuksen mittarina. Lähes kolme neljästä suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen, vaikka työnantajan suosittelu on laskenut aikaisemmasta kyselystä koko kunta-alalla.

Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden kokemukset ovat kasvaneet. Työelämän paineet ja erityisesti työmäärä haastavat työhyvinvointia. Kuitenkin mielekäs työ, toimivat työyhteisöt ja hyvä lähiesimiestyö tukevat jaksamista työn muutoksissa.



Työyhteisöissä on koettu aiempaa enemmän kiusaamista ja syrjintää (11 prosenttia). Syrjintää koettiin pääasiassa mielipiteiden johdosta. Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän osuus on noussut lähes kahteen prosenttiin.

Seksuaalista häirintää asiakastilanteissa on kokenut 5,8 prosenttia henkilöstöstä. Työpaikalla häirintää on kokenut prosentti henkilöstöstä. Seksuaalista häirintää kokeneista 14,7 prosenttia on alle 30-vuotiaita, hieman useammin naisia ja töissä hoitoalalla, lääkäreinä, sosiaalityöntekijöinä tai erityisopettajina.

Tasa-arvosuunnitelmaan valmisteltiin koko kaupunkia koskevat periaatteet ja toimenpiteet. Syrjintää tai häirintää ei hyväksytä missään muodossa. Sopuisasti stadissa – toimintaohjelma epäasialliseen kohtelun ja häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn uudistettiin ja se käydään läpi jokaisella työpaikalla vuonna 2019.

Yhdenvertaisuustyötä jatkettiin suunnitelman mukaisesti. Työntekijät perustivat Queer Stadi-verkoston seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvalla kaupungin henkilöstölle.

Henkilöstöraporttia on käsitelty henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa henkilöstöpoliittisessa työryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, va. henkilöstöjohtaja, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Outi Anttila, hr-asiantuntija, puhelin: 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi

Liitteet

1 Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano