

# Henkilöstö- raportti

2018



Helsinki

[www.hel.fi](http://www.hel.fi)

Helsinki

# Sisällys

- 4** Lukijalle
- 5** Meitä on kaikkiaan 37 656
- 8** Työura on oppimisen ura
- 10** Monta tapaa kehittää johtamista
- 13** Yhteistoimintajärjestelmän rakenne
- 15** Aktiivista oman työn kehittämistä
- 16** Vahva työkyky tukee arjen jaksamista
- 22** Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan muutoksissa
- 25** Kaupungin työhyvinvointiohjelma
- 26** Henkilöstökokemus
- 28** Lisää aktiivisuutta arkeen
- 30** Sairauspoissaolot ennallaan
- 32** Työpaikka, jossa on hyvä olla
- 34** Kansainvälinen kaupunki tarvitsee kansainvälisen henkilöstön
- 36** Parhaaksi digitalisaation hyödyntäjäksi
- 39** Tervetuloa meille töihin!
- 42** Vaikuttavia tekoja yhdessä
- 44** Palkkausta kehitettiin
- 46** Lopuksi
- 48** Tilastot

# Lukijalle

**Vuosi 2018** tarkoitti kaupunkiorganisaatiossamme vakiintumisen aikaa, ainakin jos vuotta vertaa edelliseen murrosvuoteen. Tuolloin kesken vuotta tulivat voimaan sekä historiallisen suuri organisaatiouudistus että uusi kaupunkistrategia. Töitä uuden normaalin puolesta on sittemmin tehty aktiivisesti, ja pääsimme etenemään hyvää vauhtia.

Henkilöstöön ja sen tarpeeseen on pidemmän aikaa vaikuttanut kaupungin reipas kasvuvauhti, joka näkyy palvelutarpeen kasvuna. Meidän on pidettävä huolta siitä, että pysymme vauhdissa mukana. 8 000 uutta kaupunkilaista vuodessa on enemmän kuin monessa suomalaisessa kunnassa on asukkaita. Tarvitsemme jatkuvasti lisää opettajia, lastenhoitajia, Soten ammattilaisia ja monia muita osaajia.

Uusi avaus henkilöstöpolitiikassa oli palkkakehityssuunnitelma, jossa päätettiin muun muassa lastentarhanopettajien, päiväkodinjohtajien, lastenhoitajien ja sosiaalityöntekijöiden palkankorotuksista. Palkkakehityssuunnitelman yksi tavoite on varmistaa osaavan työvoiman saatavuutta.

**Viime vuonna** kaupunkilaiset pääsivät yhä tiiviimmin mukaan kaupungin suunnitteluun ja rakentamiseen osallistavan budjetoinnin avulla. Se on uusi tapa tehdä töitä yhdessä asukkaiden kanssa. Mutta myös henkilöstö halutaan aiempaa aktiivisemmin mukaan. Aloitimme henkilöstön osallistamisen hankkeen, jonka tavoitteena on saada kaikki mukaan kehittämään omaa työtään sekä parantamaan johtamista.

Kaupungin tavoite on olla yksi yhtenäinen organisaatio. Tarkoitus on, että ihmiset kokevat olevansa töissä kaupungilla eivätkä

**Tavoitteena on saada kaikki mukaan kehittämään omaa työtään sekä parantamaan johtamista.**

toimialalla tai toimintayksiköissä. Tätä kohti edettiin viime vuoden aikana, mutta tulevaisuudessa yhtenäisyyden on tarkoitus näkyä yhä selvemmin – myös asukkaille ja kaupungissa vieraileville. Tätä on korostettu myös yhtenäisellä kaupungin ilmeellä.

Näkyviä esimerkkejä yhteisistä suurista ponnisteluista olivat viime vuonna Venäjän ja Yhdysvaltojen presidenttien huipputapaaminen Helsingissä sekä Oodin valmistuminen. Näissä molemmissa tarvittiin tiivistä ja laajaa yhteistyötä. Onnistuimme koko kaupunkina hienosti.

**Tiedämme** menevämme oikeaan suuntaan maailman toimivimman kaupungin rakentamisessa, kun palveluidemme käyttäjät huomavat asioiden toimivan ja kokemustensa parantuvan. Maailman toimivimman kaupungin rankinglistaa ei ole, vaan huipulle päästään kaupunkilaiskokemusten kautta.

Henkilöstömme arkeen on nopeassa muutoksessa kuulunut varmasti vaikeita päiviä, mutta työstä ja sen tuloksista voimme olla ylpeitä. Mistä sen tietää, vaikka olisimme maailman toimivin kaupunki jo nyt?

**Sami Sarvilinna**  
kansliapäällikkö



# 37 656 työntekijää, 1197 ammattinimikettä

Sosiaali- ja terveyspalvelut  
työllistävät eniten.

Sosiaaliohjaaja  
721

Toimisto-  
sihteeri  
452

Koulun-  
käynti-  
avustaja  
398

Ruoka-  
palvelu-  
vastaava  
416

Peruskoulun  
lehtori  
682

Lehtori  
367

Terveydenhoitaja  
896

Lastentarhanopettaja  
1853

Lähihoitaja  
3090

Perushoitaja  
531

Raitio-  
vaunun-  
kuljettaja  
422

Ruoka-  
palvelu-  
työntekijä  
381



## Työni on tärkeää

**Alexandra Erlund** on ollut kaupungin palveluksessa elokuusta 2015 asti. Hän toimii nykyään lapsiperheiden sosiaaliohjaajana ruotsinkielisissä palveluissa. Ennen nykyistä työtään hän toimi lastentarhanopettajana ruotsinkielisessä päiväkodissa.

Erlund kuvailee päiviään hyvin vaihteleviksi. Työpäivien yhteinen nimittäjä on lapsiperheiden tukeminen ja ohjaaminen arjen eri haasteissa ja tilanteissa.

– Työ on varhaisen tuen antamista, ja työpäiviin mahtuu esimerkiksi kotikäyntejä ja ryhmien vetämistä, Erlund kertoo.

Hän pitää työtään tärkeänä. Parasta on, kun perheet kertovat arjen tilanteiden helpottuneen ja kiittävät avusta.

– Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vauva nukkuu paremmin tai että arki uhmaikäisen kanssa on helpottunut. Tuntuu hienolta nähdä, että lasten vanhemmat jaksavat aiempaa paremmin.

Erlundin työpiste siirtyi keväällä 2019 Kallion perhekeskukseen, ja sen uusista toimintatavoista ryhdyttiin keskustelemaan hyvissä ajoin edellisenä vuonna.

– Voi olla, että uusiin toimintatapoihin tottumiseen menee aikansa, mutta kaiken kaikkiaan odotan muuttoa innolla.

Sosiaali-  
työntekijä  
607

Luokanopettaja  
1528

Terveys-  
keskus-  
lääkäri  
415

Hoitaja  
388

Ohjaaja  
1209

Sairaanhoitaja  
2260

Lastenhoitaja  
3263

Päätoiminen  
tuntiopettaja  
924

# Työura on oppimisen ura

Jokainen omistaa oman työuransa. Keskeinen ajatus pitää sisällään myös viestin siitä, että jokaisen kannattaa uransa aikana pohtia, miten ja millaista työtä haluaa tehdä.

Kaupunkistrategiassa korostetaan toimintakulttuurin muutosta, mikä vaikuttaa myös henkilöstöpolitiikkaan. Työelämä muuttuu, ja niin muuttuvat myös asiakastarpeet ja tekemisen tavat.

Nykymaailmassa työuralla tarkoitetaan osaamisen laajentamista ja syventämistä – työura on oppimisura. Uralla kehittyminen ei tarkoita pelkästään, että organisaatiossa nousee vain ylöspäin.

Kaupunki on vastannut osaamisen kehittämisen haasteeseen useilla eri ohjelmilla. Oman uran kehittymistä voi pohtia muun muassa Minun urani -verkkovalmennuksilla sekä Uramuotoilun verkkokurssilla. Ne auttavat selvittämään omia vahvuuksia, ura-ankkureita sekä työstämään tulevia urasuunnitelmia.

Uramuotoilussa on oleellista, että ihmiset tekevät vaihtoehtoisia suunnitelmia ja kokeilevat pienimuotoisesti uusia asioita tai esimerkiksi saavat ideoita haastattelemalla muita.

Uutena tukena on kokeiltu myös esimiehistä ja asiantuntijoista koottua ryhmää, joka on koulutettu uracoacheiksi. Heidän tuestaan tuli nopeasti hyvin suosittua.

Urasuunnittelusta muistutetaan myös tulos- ja kehityskeskustelujen korteissa, joista yksi on urakortti.

”Mitä minusta tulee isona?” -kysymystä on pohdittu myös uramuotoilun työpajassa, jossa osanottajat ovat kaikkiaan reilun kahden päivän verran päässeet syventymään omaan työprofiiliin.

Yksi työpajan osallistujista oli **Tero Lahti**. Lahti työskentelee kaupunginkanslian ulkoisessa viestinnässä digitalisaatio- ja aluerakentamisviestinnän sekä tilasto- ja tutkimusviestinnän parissa.

Lahti tuntee olevansa etuoikeutettu ja kiittää työnantajaansa siitä, että pystyi työpajoissa keskittymään omaan työhönsä ja selkiyttämään ajatuksiaan: Millainen olisi työprofiili, jossa viihtyisin parhaiten? Millaisissa olosuhteissa se parhaiten toteutuisi? Missä haluaisin olla viiden vuoden kuluttua?

Työnteon arjessa ei jää aikaa pysähtyä pohtimaan syvällisesti, mitä oikeasti haluaa ja minkä kokee merkitykselliseksi.

– Kysymyksien pohtiminen auttoi paitsi tunnustelemaan omaa työminää, myös ideoimaan polkuja päästä tavoitteisiin.

Lahti kertoo saaneensa työpajan aikana ahaa-elämyksen ja ymmärtäneensä, millaisiin tehtäviin hänen kannattaa hankkiutua. Rutiinit eivät ehkä ole hänen juttunsa, pikemminkin hän haluaisi olla mukana kehittämässä uutta.

Työpajasta tullut palaute oli hyvin myönteistä, tyytyväisiin kuuluivat myös Korkeasaaren eläintarhan säätiön **Jenni Ahtiainen** ja Taloushallintopalveluiden **Taina Markkanen**. Heidän mielestään urapohdinnat tekisivät hyvää kaikille.



Tero Lahti, Jenni Ahtiainen ja Taina Markkanen olivat tyytyväisiä päästessään pohtimaan työssä kehittymistä ja uramahdollisuuksia uramuotoilun työpajassa.



# Monta tapaa kehittää johtamista

Kaupungin strategiassa korostetaan johtamistyön parantamista. Yksi esimerkki johtamisen ja esimiestyön valmennuksista ovat OVI-valmennukset, jotka tukevat esimiehinä aloittavia.

Haluaisinko työurallani edetä esimiestehtäviin? Tämä on keskeinen kysymys OVI-valmennuksissa, joita kaupunki on järjestänyt jo viiden vuoden ajan.

OVI-valmennus on lähes vuoden mittainen. Lähipäiviä on kaikkiaan kymmenen, ja niiden välissä tehdään ennakkotehtäviä. Osa ohjelmaa ovat mentorointi sekä vapaaehtoinen ryhmäcoaching.

Valmennuksen aikana saa tietoa johtamisesta ja kaupunkiorganisaatiosta hyvin monipuolisesti. Osallistujat pääsevät tutustumaan lähemmin muun muassa kaupunkistrategiaan, viestintään ja työhyvinvointiin. Asiantuntijoina kuullaan paitsi kaupungin asiantuntijoita, myös ulkopuolisia tunnettuja osaajia. Valmennettavat valitsevat itse oman mentorinsa, jonka kanssa esimiesteemaa syvennetään.

Ohjelman aikana pohditaan, mitä käytännössä tarkoittaa roolin ja ammatillisen

identiteetin vaihtuminen asiantuntijasta esimieheksi.

OVI-valmennuksista on tullut hyvin suosittuja. Niihin hakeudutaan ottamalla asia ensin puheeksi oman esimiehen kanssa, mutta yhtä lailla esimies saattaa huomata työntekijänsä potentiaalin ja kehottaa häntä hakemaan valmennukseen.

Jo ohjelmaa suunniteltaessa pidämme huolta siitä, että sen metodit osallistavat. Asioita käydään läpi pienryhmissä, mukana on myös pelillisyyttä.

## Omien vahvuuksien ja rajojen jäsenystä

Vuonna 2018 valmennukseen osallistui kaikkiaan 24 valmennettavaa, heidän joukossaan **Riikka Henriksson** kaupunginkansliasta, **Matti Aukia** sosiaali- ja terveystoimialalta sekä **Kirsi Rantama** kaupunkiympäristön toimialalta.

Aukialle valmennus tuli tarpeeseen, sillä hän aloitti vuoden 2019 alussa esimiehenä. Rantama puolestaan alkoi sijaistaa esimiestään yllättäen jo valmennuksen aikana.

Henriksson kertoo, että kurssi vahvisti hänen näkemystään siitä, että johtaminen kaiken kaikkiaan on hyvin kiinnostavaa. Hän kuitenkin pohtii vielä, kiinnostavatko häntä myös esimiestehtävät.

– Koulutus on ollut ennen kaikkea matkaa itsen ja itsetutkiskeluun. Se on auttanut jäsentämään omia vahvuuksia ja rajoja, Henriksson kertoo.

Kolmikön mielestä erityisen antoisaa kurssilla olivat mentorointi sekä pienryhmissä työskentely. Toki tietoakin tarvittiin, ja sitä asiantuntijoilta sai hyvin.



Matti Aukia, Riikka Henriksson ja Kirsi Rantama saivat OVI-valmennuksessa kootusti tietoa kaupunkiorganisaatiosta ja johtamisesta. Viimeisessä tilaisuudessa osallistujille jaettiin todistukset.

# Johdon ja esimiesten valmennukset – tukea hyvään johtamiseen

- OVI-valmennus potentiaalisille esimiehille: lähiesimiestyön ja esimiehisyyden oppiminen
- Hyvän esimiehen ABC -verkkokurssi: lähiesimiestyön kehittäminen, esimiestyön menetelmien hallinta
- Startti esimiestyöhön: esimiesvalmiuksien vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen henkilöstöasioissa
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto LAT ja Oiva Valmentaja: lähiesimiestyön kehittäminen, esimiestyön menetelmien hallinta
- Oiva Treeni: lähiesimiestyön kehittäminen kaikilla osa-alueilla
- Yksilö- ja ryhmäcoaching johdolle: keskijohdolle ja esimiehille
- Johtamisen erikoisammattitutkinto Oiva JET: johtamisen ja johtajuuden kehittäminen, johtamisen välineiden ja menetelmien hallinta
- IT Leadership -valmennus: tietohallinto-päälliköt ja ICT-kehityspäälliköt
- HR-päälliköiden kehittämisohjelma: henkilöstöpäälliköt ja muut päälliköt
- EMBA: tulevaisuuden kaupungin muutoksien johtaminen ja tulevaisuuden johtajan urakehitys
- Ajankohtaiset teematilaisuudet

## HR:n rooli vahvistuu

Työn muutos haastaa HR:n rakenteet ja yhdessä tekemisen muodot. Linjajohto on toivonut HR:ltä keskeisempää roolia muun muassa palkitsemisen kehittämisessä, urakehityksen edistämässä sekä monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä. HR:stä on tullut näiden kehittämisessä johdon tärkeä tuki ja kumppani.

Elokuussa käynnistyi HR Stadi 2020 -ohjelma, jonka tavoitteena on kehittää HR-johdon ja -asiantuntijoiden kyvykkyyksiä sekä rakentaa henkilöstötoimen ammattilaisille yksi yhteinen, toimiva verkosto.

Verkoston yhteisten tapaamisten lisäksi ohjelmaan on kuulunut myös kaupungin ulkopuolisten organisaatioiden käytäntöihin

tutustumisia. Ohjelmaan sisältyy myös projektityöt, joiden tarkoitus on edistää muutenkin toimialoilla kehitettäviä teema-alueita.

Ohjelmaan osallistuu yhteensä noin 100 henkeä, ja se jatkuu ainakin vuoden 2019 loppuun saakka.

Verkosto toimii mahdollistajana ja kumppanina, kun tuotamme parasta henkilöstö- ja asiakaskokemusta maailman toimivimmassa sekä parhaiten digitalisaatiota hyödyntävässä kaupungissa.

# Yhteistoiminta- järjestelmän rakenne

## Kaupunkitaso

Johtoryhmä

Henkilöstötoimikunta

Järjestöneuvottelukunta

Henkilöstöpoliittinen työryhmä

Työsuojelun  
työryhmä

## Toimiala

Johtoryhmä

Henkilöstötoimikunta

Järjestöneuvottelukunta

Työsuojelun  
työryhmä

## Palvelukokonaisuus

Johtoryhmä

Henkilöstötoimikunta

Henkilöstön edustajien  
yhteistoimintaryhmä

## Palvelu

Johtoryhmä

Työpaikkakokous

Esimies–työntekijä-  
keskustelu

Yhteistoimintafoorumi,  
yhteistoimintavastaavat

Kaupungin yhteistoimintasopimuksessa määritellään, miten henkilöstö- ja yhteistoiminta-asioita käsitellään ja edistetään. Tavoite on, että henkilöstö on kaikissa heitä koskevissa asioissa mukana mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.



### Helsingin osallisuusmallin teemat

- Miten kehitämme palveluja yhdessä käyttäjien kanssa?
- Miten kaupunkilaiset voivat osallistua asuinalueita koskeviin asioihin suunnitteluun ja päätöksentekoon?
- Miten kannustamme ja tuemme kaupunkilaisista lähtöisin olevaa toimintaa?
- Miten palvelomme asiakkaita?
- Miten osallistumisen ja vaikuttamisen verkostoa kasvatetaan? Meidän verkostomme kasvaa.

Henkilöstöä on osallistettu muun muassa pelien avulla. Kuvassa kaupunkiympäristön toimialan henkilöstöä.

# Aktiivista oman työn kehittämistä

Tuoreessa kyselyssä selvisi, että henkilöstö haluaa osallistua ja vaikuttaa yhä enemmän oman työnsä kehittämiseen.

Tavoitteenamme on, että henkilöstö osallistuu yhä aktiivisemmin oman työnsä kehittämiseen sekä johtamisen parantamiseen. Tavoitetta toteutetaan esimerkiksi koko strategiakauden kestäväällä hankkeella nimeltä Henkilöstön aktiivinen osallistaminen toimintakulttuurin ja palvelujen kehittämiseen.

Hankkeeseen nimetty työryhmä kartoitti sähköisellä kyselyllä työntekijöiden kokemuksia osallistumisestaan oman työnsä ja työyksikkönsä kehittämiseen sekä muutosten valmisteluun.

Kyselyyn vastasi yli 3000 kaupungin työntekijää. Kyselyn tuloksista, muun muassa yli 5000 avovastauksesta, selvisi, että henkilöstö haluaa osallistua ja vaikuttaa nykyistä enemmän oman työnsä kehittämiseen.

Vastaajista yli 60 prosenttia kokee jo osallistuvansa erittäin tai melko aktiivisesti

työyhteisönsä kehittämiseen. Yli puolet haluaisi osallistua laajemmin organisaation ja sen yhteisten käytäntöjen kehittämiseen.

## Sähköiset alustat tueksi

Työstimme kyselystä saatuja tuloksia työpaikoissa toimialojen ja liikelaitosten henkilöstön kanssa palvelumuotoilun keinoin. Valitsimme myös keskeiset toteutettavat ideat jatkokäyttelyä varten. Yksi näistä oli osallistumista tukevien sähköisten alustojen kehittäminen ja käyttöönotto.

Sähköisten alustojen kehittäminen käynnistyi henkilöstön Ideapaahdun suunnitellulla. Ideapaahdun otetaan käyttöön vuoden 2019 aikana, tarkoituksena aktivoita koko henkilöstöä ideoimaan kaupungin kehittämistä. Lisäksi kehitämme arjen kohtaamisia, kuten kehittämispäiviä ja työyhteisökokouksia.

Osallistamista ja vaikuttamista oman työn kehittämiseen edistävät vastaajien mielestä muun muassa esimiehen tuki, kehittämiseen kannustava ilmapiiri sekä riittävän ajan järjestäminen.

Useissa vastauksissa ehdotettiin henkilöstön osallistamisen kokonaisvaltaista suunnittelua, jossa huomioitaisiin muun muassa tavoitteiden selkeys sekä asiat, joihin voi todellisuudessa vaikuttaa. Lisäksi tulisi pohdita eri vaikutusmahdollisuuksia sekä tehdä aikataulusta ennakoiva.

Ratkaisevan tärkeänä pidetään vastauksissa sitä, että ylin johto ottaa henkilöstön mielipiteet huomioon päätöksentekovaiheessa. Ylimmän johdon tulee lisäksi sallia avoin vuoropuhelu eriävine mielipiteineen.

Esimiehet puolestaan mahdollistavat vastaajien mielestä osallistumisen ja vaikuttamisen.

TYÖKYKY

# Vahva työkyky tukee arjen jaksamista



## Työkykyä on syytä tukea ja vahvistaa monin eri tavoin ennen kuin voimat uupuvat.

Kaupungin työkykyvalmennuksissa on saatu niin hyviä tuloksia, että niitä on ihmetelty ulkomailla asti. Työterveys Helsingin työkykyvalmentaja **Miira Korjonen** kertoo, että kun valmennuksia ja tuloksia esiteltiin ICOH:n konferenssissa (International Commission on Occupational Health) Dublinissa kesällä 2018, kollegat olivat ihmeissään: Onpa teillä fiksut ohjelmat! Ja mitä rahan säästää, kun ongelmia ymmärretään ehkäistä etukäteen.

Työkykyvalmennukset suunnataan koko kaupungin henkilöstölle. Niihin haetaan mukaan esimerkiksi työterveyshuollon kautta siinä vaiheessa, kun omien voimien huomataan vähenevän.

Päiväkodinjohtaja **Anu Sauso-Fjäder** päiväkotia Nestorista huomasi jokin aika sitten, että muutosvauhdin kiihtyminen alkoi koetella omaa mieltä.

– Pohdin, miten jaksan vauhdissa mukana. Näin itsessäni väsymyksen merkkejä, vaikka olenkin hyvässä fyysisessä kunnossa.

Sauso-Fjäder osallistui 15 vuotta sitten kaupungin järjestämään silloiseen kuntoremonttivalmennukseen ja sai kimmokkeen aktiiviseen liikkumiseen. Kokemukset valmennuksesta olivat hyvät. Nyt hän halusi tukea kykyyn pysähtyä, priorisoida ja olla läsnä.

– Lasten kanssa toimittaessa on kyettävä olemaan tässä ja nyt, täysin läsnä.

Hän kertoo saaneensa voimat haltuun -työkykyvalmennusryhmässä uusia työkaluja sekä vertaistukea työssä jaksamiseen.

– On ollut merkityksellistä huomata, että en ole yksin. Ryhmässä on etsitty yhdessä konkreettisia ratkaisuja arjen tilanteisiin, jotka ovat monesti samantyyppisiä työstä ja toimialasta riippumatta.

Sauso-Fjäder kiittää työnantajaansa siitä, että tällaisilla valmennuksilla autetaan ihmisiä lempeästi eteenpäin.

– Valmennukset tulevat paljon edullisemmiksi kuin tilanteet, joissa ihmiset palaisivat loppuun. Olen itsekin jaksanut pitkän työuran töissä, vaikka tiukkoja tilanteita on välillä ollut.

Myös opettajana toimivalla **Johanna Berlinillä** Drumsö lågstadieskolasta on hyviä kokemuksia. Hän on osallistunut yleiseen voimat haltuun -työkykyvalmennukseen. Berlin kokee tekevänsä äärettömän tärkeää työtä ja olevansa kutsumusammattissa, jossa on velvollisuus pitää itsestä huolta. Opettaja on koululaisille esikuva.

– Lapsiryhmässä on erilaisia ongelmatilanteita ja esillä valtavasti tunteita. Kaiken keskellä on kyettävä pysähtymään ja analysoimaan omaa työtä.

## Vertaistuki on hyvin tärkeä, ja moni ryhmä on perustanut esimerkiksi oman Whatsapp-ryhmän, jossa kuulumisia vaihdetaan valmennuksen jälkeenkin.

Berlin ei halua, että arvokas työ muuttuisi pelkäksi suorittamiseksi ja selviämiseksi. Jotta näin ei käy, on säännöllisesti pohdittava omaa arvomaailmaa.

Opettaja tekee työtään lopulta melko yksin. Valmennuksen aikana Berlin on halunnut pohtia muun muassa, kuinka olisi mahdollista tukea työyhteisöä ja lähestyä kollegoja rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti.

– Olen pohtinut myös, millä eri tavoin voisin hyödyntää ja viedä kokemustani eteenpäin.

### **Virkistystä ja vahvistumista**

Miira Korjonen kertoo, että työkykyvalmennusten tärkeä punainen lanka on tarjota virkistymistä ja vahvistumista sekä konkreettisia työkaluja arjessa jaksamiseen. Valmennuksissa harjoitellaan muun muassa stressinhallintaa, mikropysähdyksiä, tunteiden säätelyä, esimies–alaisuhteita ja etäisyyden hakemista asioihin, joita ei kannata murehtia.

Monelle tekee hyvää myös kiinnittää huomiota omaan asennoitumiseen, sillä kaikkea ei kannata ottaa henkilökohtaisesti. Myös elintapoihin kiinnitetään huomiota: mitä esimerkiksi tarkoittaa, jos jatkuvasti nukkuu liian vähän tai huonosti ja mitä tilanteelle voi tehdä.

– Aina ei muisteta tai ymmärretä, että vastuu omasta hyvinvoinnista on jokaisella itsellään, Korjonen huomauttaa.

Jotkut osallistujat haluavat pohtia, tekisikö työkierto hyvää tai voisiko pitkän uran jälkeen alkaa tehdä vaikkapa lyhennettyä työaikaa.

Vertaistuki on hyvin tärkeä, ja moni ryhmä on perustanut esimerkiksi oman Whatsapp-ryhmän, jossa kuulumisia vaihdetaan valmennuksen jälkeenkin.

Valmennus on kaikkiaan vuoden mittainen, ja sen aikana on yksi kuntoutuslajitosjakso sekä neljä yhteistä tapaamista. Palaute on ollut kiittävää. Valmennukseen tulevat antavat alussa työkyvystään yleisesti nelosen tai vitosen, kun asteikko on 0–10. Valmennuksen päättyessä päästään usein ysiin tai kymppiin.

### **1200 mukana valmennuksissa**

Suunnitellut hyvinvointi- ja työkykyvalmennukset ovat toteutuneet lähes täysimääräisesti. Tukea työhyvinvointinsa kehittämiseen ja ylläpitämiseen sai näissä valmennuksissa 1200 ihmistä.

Kuntoutusjaksolla aloitetut hyvinvointivalmennukset ja siihen liitetyt etävalmennukset saivat aikaan elämäntapamuutoksia.

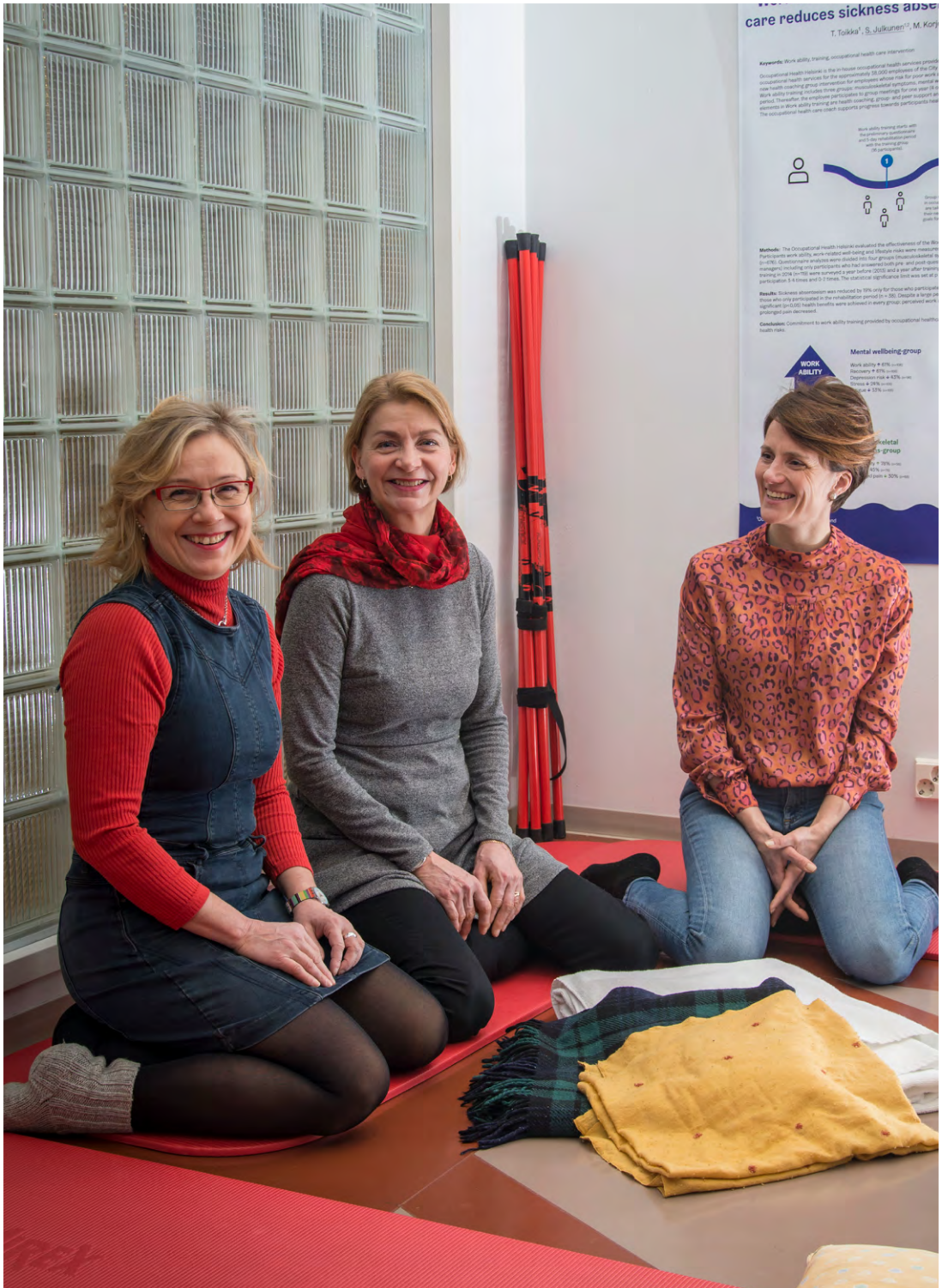
Työkykyvalmennuksien tulokset olivat kaiken kaikkiaan myönteisiä. Osallistujien kokemus työkyvystä on parantunut työkykyvalmennuksen ja siihen kuuluvan jatkovalmennuksen aikana.

### **Esimiehiä tuetaan työkykyjohtamisessa**

Kaikille toimialoille ja liikelaitoksille nimettiin HR-asiantuntija tukemaan esimiehiä työkykyjohtamisessa. Muutoksen tavoitteena on painottaa ennakoivaa työkykyjohtamista.

Osatyökykyisten tukijärjestelmäämme kuuluu laaja valikoima työkykyä ja työllistymistä tukevia palveluja, keinoja ja etuuksia. Kokonaisuus on kuitenkin pirstaleinen, ja koordinaatio on ollut osin puutteellista. Aiemmin keskitetyssä uraohjauksessa painottui asiakkaiden yksilöllinen ohjaus enemmän kuin esimiesten tuki ja neuvonta.

Työkykyvalmentajan roolissa toimivien HR-asiantuntijoiden tehtäviin kuuluu erityisesti esimiesten tukena oleminen työkyky-



Työterveys Helsingin työkykyvalmentaja Miira Korjonen on iloinen valmennusten palautteesta. Anu Sauso-Fjäder ja Johanna Berlin ovat tyytyväisiä valmennukseen, erityisesti he kiittävät vertaistukea.

johtamisen asioissa sekä yksilöiden työkyvyn tuki ja ohjaus. Tehtävässä toimivien HR-asiantuntijoiden yhteisen verkoston toiminta on käynnistynyt hyvin, ja se on ehtinyt vakiintua. Työkykyvalmentajat ovat kokoontuneet vuoden aikana kymmenen kertaa.

Toimialat ja liikelaitokset ovat oivaltaneet työkykyvalmentajien roolissa toimivien HR-asiantuntijoiden työn merkityksen ennakoiavassa työkykyjohtamisessa. Jatkossa tavoitteena on vahvistaa entisestään työkykyvalmentajien yhteistyötä yli toimialarajojen, kasvattaa valmentajien osaamista sekä esimiesten tukena toimimista.

### **Korvaavan työn käytäntö laajeni**

Valmistelimme korvaavan työn käyttöönottoa. Helsingin kaupungin strategisena tavoitteena on edistää henkilöstön työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja. Korvaavan työn käyttöä edistämällä vähennetään sairauspoissaolon tarvetta ja madalletaan kynnystä palata työhön. Tämä ehkäisee työkyvyttömyyttä.

Korvaava työ on ensisijainen vaihtoehto sairauspoissaolon sijaan silloin, kun henkilön työkyky mahdollistaa työn tekemisen. Korvaavaa työtä on mahdollista tehdä tilanteessa, jossa henkilö ei pysty tilapäisesti tekemään omaa työtään sairauden, sen oireen tai tapaturman vuoksi, mutta pystyy tekemään omia työtehtäviään muokattuna.

Korvaavan työn järjestely perustuu työntekijän ja esimiehen yhteiseen keskusteluun ja mahdollisuuden löytymiseen. Esimies ja työntekijä sopivat yhdessä korvaavasta työstä ja sen käytännön toteutuksesta.

Työterveyshuolto arvioi aina korvaavan työn mahdollisuuden, kun mietitään sairauspoissaolon tarvetta.

Korvaavan työn toimintamalli laajeni myös tilanteisiin, joissa sairauspoissaolo ei ole vielä alkanut, sekä tilanteisiin, joissa sairauspoissaolajaksolta palaamista tuetaan korvaavalla työllä.

Korvaavan työn malli otetaan vaiheittain käyttöön vuoden 2020 loppuun mennessä. Työyhteisöille on tuotettu tukimateriaalia teeman käsittelyä varten.

**Korvaavaa työtä on mahdollista tehdä tilanteessa, jossa omaa työtä ei tilapäisesti pystytä täysimääräisesti tekemään, mutta muokattuna työnteko onnistuu.**

## Valmennusta uuteen tehtävään

- Järjestimme terveydentilan vuoksi uutta tehtävää tarvitseville ryhmämuotoista uravalmennusta. Kevään valmennuksen toteutti kaupunginkanslian henkilöstöosasto.
- Uravalmennus oli prosessinomainen, ja sen kesto oli yhteensä kolme päivää noin viikon välein.
- Valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa uutta tehtävää tarvitsevan työntekijän omaa aktiivisuutta oman tulevaisuutensa suunnittelussa.
- Valmennukseen kuului muun muassa muutoksen kohtaaminen ja muutoksessa eläminen, itsetuntemus ja oma osaaminen, työnhakuasiakirjojen laatiminen, työhaastatteluharjoitukset sekä eri työnhakukanavien huomioiminen.
- Kevääksi suunnitelluista neljästä ryhmästä toteutui kolme, yksi peruttiin osanottajamäärän vähäisyyden vuoksi.
- Kevään aikana valmennuksiin osallistui yhteensä 40 työntekijää kaikilta toimialoilta sekä HKL:stä, Starasta ja Palvelukeskuksesta. Mukana syksyn valmennuksia toteuttamassa oli Stadin ammatti- ja aikuisopisto.

## Yksilöllisiä uraohjauksia

- Stadin ammattiopisto järjesti myös yksilöllistä uraohjausta työntekijän niin halutessa.
- Näissä valmennuksissa oli yhteensä 23 osallistujaa kaikilta eri toimialoilta, Starasta ja Palvelukeskuksesta.

# Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan muutoksissa

**Työ kaupungilla innostaa, vaikka työpaineet ja stressi ovatkin lisääntymässä. Tämä selviää uudesta Kunta10-tutkimuksesta.**

Helsinki osallistui valtakunnalliseen Kunta10-tutkimukseen edellisen kerran kaksi vuotta sitten. Tämän jälkeen kaupunkiorganisaatioissa on tapahtunut paljon, kuten historian suurin organisaatiouudistus.

Kunta10-tutkimuksen tuloksia hyödynnetään henkilöstökokemuksen mittaamisessa. Helsinkiä suosittelisi työnantajana ystäväilleen 73,3 prosenttia vastaajista. Vaikka tulos on korkea, se on laskenut selvästi aikaisemmasta mittauksesta.

Kunta10-tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että koko kunta-alalla on havaittavissa työpaineiden ja työstressin lisääntyminen. Helsingin tulokset ovat hyvin samansuuntaisia muidenkin kuntien kanssa: työpaineet ja työmäärät ovat lisääntyneet. Yli 43 prosenttia henkilöstöstämme kokee työmäärien lisääntyneen yli sietokyvyn. Samalla peräti 68 prosenttia vastaajista kokee olevansa innostuneita työstään, saavansa siitä energiaa ja uppoutuvansa työhönsä.

## **Työ aiempaa mielekkäämpää**

Vaikka työmäärä ja -paineet ovat lisääntyneet, pidetään työtä silti aiempaa mielekkäämpänä. Työntekijät ovat tyytyväisiä työn haasteellisuuteen, merkityksellisyyteen ja itsenäisyyteen.

Osaltaan tähän saattaa vaikuttaa se, että johtamisen ja esimiestyön koetaan parantuneen. Työyhteisöjen ja lähiesimiestyön merkitys korostuu, kun työpaineet ja -stressi lisääntyvät. Silti 43,5 prosenttia kokee, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssä, ja vain 35 prosenttia kokee, että työssä tapahtuneet muutokset ovat olleet myönteisiä. Myös työn hallinnan kokemus on laskenut hieman.

Etenkin lähiesimiehiltä saatu tuki on lisääntynyt. Lähiesimiesten ja koko organisaation toiminta koetaan myös aiempaa oikeudenmukaisemmaksi. Peräti 71,6 prosenttia vastaajista kokee, että esimiehet kannustavat kehittämään osaamista. Esimiehet toimivat kannustavasti sekä yhteistyön että itsenäisen työskentelyn lisäämiseksi. Myös työyhteisöt tukevat esimiestyötä hieman aiempaa enemmän.

Esimiestyöllä on merkitystä, sillä liki puolet (49,1 %) vastaajista kertoo joutuvansa pohtimaan usein eettisesti kuormittavia tilanteita.

Myös hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan. Työyhteisöt ovat aiempaa yhteistyökykyisempiä ja innovatiivisempia, lisäksi tyytyväisyys työpaikan ilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen on lisääntynyt. Sosiaalinen pääoma suojelee työhyvinvointia muutostilanteissa.

## **Häirintää ei pidä sietää**

Samaan aikaan kun vastaajat kertovat työyhteisöjen ilmapiiriin parantuneen, esiintyy työyhteisöissä kuitenkin aiempaa enemmän kiusaamista ja syrjintää. Viime vuoden aikana kiusaamista tai syrjintää kertoo kokeneensa hieman yli 11 prosenttia vastaajista. Syrjintää koettiin pääasiassa mielipiteiden, mutta myös aseman, iän ja sukupuolen johdosta.



Oodin palvelupäälliköt Laura Norris ja Kari Lämsä ovat olleet mukana hankkeessa, jossa luodaan työkaluja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan.

5,8 prosenttia vastaajista kertoo joutuneensa asiakastilanteissa seksuaalisen häirinnän kohteeksi 12 viime kuukauden aikana. Lisäksi 0,8 prosenttia kertoo joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikalla, ja 0,2 prosenttia on kohdannut häirintää sekä työtehtävissä että työpaikalla.

Seksuaalista häirintää kokevat eniten alle 30-vuotiaat. Häirintää kokeneet ovat useammin naisia kuin miehiä ja töissä hoitoalalla, lääkäreinä, sosiaalityöntekijöinä tai erityisopettajina. Kaikista häirintää kokeneista 36,8 prosenttia on kertonut kokemuksistaan esimiehelle.

Häirintää ei pidä sietää. Toimintamalli on selvä: kaikki tapaukset on tärkeä käsitellä ja asiakastapaukset on kirjattava Työsuojelupakkiin. Työyhteisöissä on hyvä miettiä yhdessä, kuinka vastaavat asiakastilanteet hoidetaan siten, etteivät ne jatkossa pääsisi toistumaan.

Mikäli seksuaalista häirintää kokee työpaikalla, on asiasta kerrottava omalle esimiehelle. Joskus asiasta on kuitenkin helpompi puhua työyhteisön ulkopuoliselle henkilölle. Siksi koulutamme erityisiä häirinnän yhteyshenkilöitä. Heihin voi ottaa yhteyttä

tilanteissa, joissa asiasta ei voi kertoa omalle esimiehelle.

Alkuvuodesta 2019 ilmestyneessä Sopuisasti Stadissa -oppaasta löytyvät selkeät toimintamallit kiusaamiseen ja häirintään puuttumiseksi.

### **Yhteiset toimintamallit asiakasväkivaltaan**

12 viime kuukauden aikana asiakasväkivaltaa on kokenut lähes puolet (45,7 %) kyselyyn vastanneista. Heistä vähintään viikoittain väkivalta- tai uhkatilanteisiin on joutunut 13 prosenttia, naiset ovat kohteena hieman miehiä useammin. Väkivalta on pääasiassa henkistä, lisäksi esiintyy tavaroiden heittelemistä, lyömistä ja potkimista.

Lasten ja nuorten kanssa työskentelevillä asiakasväkivallan kokemukset korostuvat. Erityisopettajista 41,6 prosenttia, koulunkäyntiavustajista 46,3 prosenttia sekä lastenhoitajista 23,2 prosenttia kokee väkivalta- ja uhkatilanteita vähintään kerran viikossa.

Asiakasväkivaltaa kokevat muita enemmän myös sosiaali- ja terveystalouden työntekijät.

Lähihoitajista ja hoitajista 28,4 prosenttia on kokenut väkivaltaa vähintään kerran viikossa. Myös kuljettajat kokevat asiakasväkivaltaa usein. Heistä 58,6 prosenttia raportoi joutuneensa väkivaltatilanteisiin edellisen 12 kuukauden aikana.

Toimintamalleja uhka- ja väkivaltatilanteiden kohtaamiseen kehitetään yhdessä. Tunnistaminen, ennaltaehkäisy ja tuen saaminen varmistetaan. Niissä ammateissa, joissa näitä ongelmia esiintyy, varmistutaan siitä, että henkilöstöllä on riittävä osaaminen kohdata vaikeita asiakastilanteita. Koulutusta tarvitaan siis lisää.

### Työuran alkuvaiheessa olevia tuetaan enemmän

Kun tarkastellaan kyselyyn vastanneiden nuorten tilannetta, näyttäytyy työelämä entistä raskaampana. Alle 30-vuotiaista liiki puolet (48,2 %) kertoo, että työmäärät ovat lisääntyneet yli sietokyvyn. Valtaosa nuorista (63,6 %) kertoo kokeneensa uhka- ja väkivaltatilanteita, neljäsosa viikoittain. Nuoret kokevatkin asiakasväkivaltaa selvästi muita ikäryhmiä enemmän.

Nuorten kokemukset ovat tulleet esille jo aiemmassa Kunta10-tutkimuksessa sekä Helsinki Health Study ja työterveyskyselyissä. Siksi kaupungin työhyvinvointiohjelmassa nuoret on päätetty huomioida omana erityisryhmänään. Tukitoimien suunnittelu on jo aloitettu.

Lisäksi esimerkiksi ensi keväänä alkavissa hyvinvointi- ja työkykyvalmennuksissa on tarjolla kaksi erityisesti alle 35-vuotialle tarkoitettua ryhmää.

### Tutkimuksen tulokset ovat julkisia

Tulokset on julkaistu koko henkilöstön nähtäväksi Kunta10-portaalissa. Tulosten käsittely

on esimiesten vastuulla. Käsittelyn yhteydessä on tärkeä sopia etenkin siitä, miten hyvinvointia jatkossa edistetään ja ylläpidetään.

Kuten aikaisempina vuosina, Kunta10-tuloksen perusteella erityistä tukea tarvitsevat työyhteisöt saavat räätälöityä tukea. Henkilöstöpalvelut, työterveys ja Kanslian palvelut ovat tukena kehittämistyössä.

### Työtaturmien määrä ennallaan

Henkilöstölle sattui 2182 työtaturmaa, joista noin kolmannes tapahtui työmatkalla. Työpaikalla sattuneiden työtaturmien määrä väheni jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna (2017: 1468 kpl, 2018: 1413 kpl), mutta työmatkataturmien määrässä oli selvää kasvua (2017: 680 kpl, 2018: 769 kpl).

Yleisimpiä työtaturmia olivat kaatumiset ja liukastumiset. Myös nostoista ja siirroista sekä asiakasväkivallasta aiheutui paljon työtaturmia.

### Oodille oma hanke

Keskustakirjasto Oodissa alkoi yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa hanke, jossa on tavoitteena luoda uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan työkaluja ja toimintamalleja.

Hankkeen aikana on muun muassa tunnistettu kirjastoissa yleisimmin vastaan tulevia hankalia asiakastilanteita ja mietitty yhdessä, miten tilanteissa tulisi toimia. Oodin henkilöstö on ollut mukana kehittämässä omaa työturvallisuuttaan työpajoissa.

Henkilöstön koulutuksissa opeteltiin ennaltaehkäisemään ja hoitamaan hankalia asiakastilanteita vuorovaikutuksen keinoin. Hanke jatkuu vuonna 2019, ja sen tuloksia on tarkoitus hyödyntää laajemmin kaupungin työpaikoilla.

## Kunta10 lyhyesti

Kunta10 on laaja työelämää ja työhyvinvointia tutkiva valtakunnallinen seurantatutkimus, joka toteutetaan kahden vuoden välein. Helsingin lisäksi tutkimukseen osallistui

kymmenen kuntaa. Tutkimukseen vastasi 73 prosenttia kaupungin työntekijöistä eli 23560 ihmistä. Kunta10-tutkimuksen toteuttaa kahden vuoden välein Työterveyslaitos.



## Kaupungin työhyvinvointiohjelma

Uusi työhyvinvoinnin toimintaohjelma (2018–2021) ohjaa henkilöstöön kohdistuvaa kehittämistä. Ohjelmaa toteutettiin yhteistyössä toimialojen, virastojen ja liikelaitosten kanssa. Työhyvinvointiohjelman tavoitteet ovat:



**Johdamme työkykyä ennakoivasti.**



**Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit.**



**Otan vastuun omasta työhyvinvoinnistani.**



**Esimiehenä vahvistan taitojani ihmisten johtamisessa.**



**Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö.**



**Huomioimme erityisesti työuran alussa ja organisaation muutoskohdissa olevat.**

Toiminnassa painottuivat työkyvyn ja työturvallisuuden toimenpiteet. Toimialat, virastot ja liikelaitokset tekevät kaupunkitason ohjelman pohjalta omat työhyvinvointisuunnitelmansa. Kaupungin työhyvinvointiohjelma pitää sisällään lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman. Sekä kaupunkitason ohjelmaa että toimialojen ja liikelaitosten suunnitelmien toteutumista seurataan työhyvinvoinnin asiantuntijapöydässä.

# Henkilöstö- kokemus

73,3 %

suosittelisi  
työnantajaa  
ystävälleen.

 -7,8 %-yks.  
vuodesta  
2016

43,5 %  -0,1 %-yks.  
vuodesta  
2016

**Ei vaikutusmahdollisuuksia  
muutoksiin töissä**

3,63/5  -0,01 %-yks.  
vuodesta  
2016

**Työn hallinta**

35 % sama kuin  
vuonna  
2016

**Kokee muutokset töissä  
myönteisiksi**

3,75/5  +0,02 %-yks.  
vuodesta  
2016

**Työyhteisössä on  
sosiaalista pääomaa**

50/100 sama kuin  
vuonna  
2016

**Henkilöstön tyytyväisyys  
johtamiseen/esimiestyöhön**

3,15/5  +0,01 %-yks.  
vuodesta  
2016

**Päätöksenteko koetaan  
oikeudenmukaiseksi**

6,4 %

**On itse kokenut  
seksuaalista häirintää**

1,9 %  +0,8 %-yks.  
vuodesta  
2016

**On itse kokenut sukupuolen  
takia syrjintää**

# Lisää aktiivisuutta arkeen

Strategian mukaisesti tuemme liikkumista yhä vahvemmin. Yksi esimerkki tästä on Liikkumisohjelma, jossa muun muassa liikuntaa integroidaan arkeen.

Kaupungin strategiaan on kirjattu, että Helsinki luo kaupunkiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen yhteistyörakenteet ja nostaa liikkumisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen pilottihankkeeksi.

Hyvinvointi ja terveys ehkäisevät ja vähentävät köyhyyttä, syrjäytymistä ja muita sosiaalisia haittoja. Lisäksi ne tukevat voimavarojen suunnitelmallista kohdentamista ja edistävät asukkaiden toimintakykyä.

Tavoite onkin lisätä kaikenikäisten liikkumista. Tavoitetta toteutetaan muun muassa kaupungin Liikkumisohjelmalla.

Kaupungin henkilöstöä Liikkumisohjelma kannustaa arkiaktiivisuuteen ja liiallisen istumisen vähentämiseen. Ohjelmassa nimeetään tavoitteiksi muun muassa, että henkilöstö liikkuu terveytensä ja toimintakykynsä

näkökulmasta riittävästi ja tauottaa liiallista istumista.

Tarkoitus on myös integroida liikuntaa arjen käytäntöihin toimialoittain. Liikunta tukee työkyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä.

Suunniteltuja toimenpiteitä ovat muun muassa koko henkilöstölle tarkoitettu taukoliikuntaohjelma, liikuntaneuvonnan uudet palvelupolut, liikkuva työpaikka -toiminta ja sitä tukeva kilpailu.

## Kahvakuulasta tansseihin

Opintosihteeri **Airi Lappalainen** Stadin ammatti- ja aikuisopistosta kertoo olevansa joukkuetyyppi ja harrastaa mielellään ryhmäliikkumista. Hän osallistuu aktiivisesti kaupungin henkilöstöliikuntaan ja on ollut mukana myös liikuntatempauksissa.

– Olen säännöllisesti kausi toisensa jälkeen hankkinut liikuntakortin ja toisinaan käynyt tunneilla lähes päivittäin, Lappalainen kertoo.

Hän on kokeillut eri lajeja hyvin monipuolisesti. Tutuiksi ovat tulleet niin kahvakuula, venyttelyt kuin perinteisemmät jummat. Nykyään hän innostuu erityisesti tanssillisista harjoituksista.

Parhaillaan häntä kirittää liikkumaan erityisesti tuleva vuorikiipeilyloma. Se tarkoittaa, että kunnon on oltava hyvä.

Lappalainen on hyvillään siitä, että kaupunki tarjoaa runsaasti liikuntamahdollisuuksia. Hän on käyttänyt tätä henkilöstöetuaan hyödykseen ainakin 20 vuoden ajan.



Airi Lappalainen liikkuu säännöllisesti ja kiittää henkilöstöetuja, joihin kuuluvat monipuoliset liikuntamahdollisuudet.

SAIRAUSPOISSAOLOT

# Sairauspoissaolot ennallaan

Sairauspoissaolot pysyivät ennallaan  
kaupunkitasolla, ja vanhuuseläkkeelle siirtyi  
aiempia vuosia vähemmän henkilöstöä.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot ovat kaupunkitasolla pysyneet ennallaan 4,8 prosentissa. Sairauspoissaoloista suurin osa, 23 prosenttia, on lyhyitä 1–3 päivän poissaoloja.

Sairaus-, tapaturma- ja kuntoutuspoissaolot ovat pysyneet kaupunkitasolla samalla tasolla (4,9 %) kuin edellisenä vuonna. Kuntoutuspoissaoloissa on mukana hyvinvointi- ja työkykyvalmennukset, joita kaupunki järjestää ennaltaehkäisevästi laajasti henkilöstölleen. Näihin valmennuksiin osallistui 1200 ihmistä, ja kuntoutuspäiviä oli yhteensä 6374.

Sairauspoissaoloissa siirrytään vaiheittain käytäntöön, jossa työntekijä voi esimiehen avulla hänen kanssaan käydyn työkykykeskustelun jälkeen olla poissa töistä enimmillään viikon ajan. Tähän 5+2-malliin siirtyivät koko kasvatuksen ja koulutuksen toimiala sekä suuri osa sosiaali- ja terveystoimialaa. Koko organisaatio siirtyy toimintamalliin vuoden 2019 loppuun mennessä.

Käytäntöön siirtyminen vähentää yleensä lyhyitä poissaoloja, mutta malliin siirtyneillä toimijoilla tällainen kehitys ei ole vielä havaittavissa.

### **Tules-poissaolot vähenivät**

Työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli kokonaisuutena samalla tasolla kahtena edellisenä vuonna. Työkyvyttömyysperusteisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien (tules) osuus oli edellistä vuotta selvästi pienempi. Koskaan aiemmin työterveyshuollosta ei ole kirjoitettu sairauspoissaoloja mielenterveyden häiriöistä enemmän kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi aiempia vuosia vähemmän henkilöstöä. Trendi näkyy yleisesti koko kunta-alalla, ja sen taustalla on pääosin eläkeiän nosto.

Kuntoutustuella olevien työntekijöiden määrä pysyi samalla tasolla, mutta osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä hiukan laski.

**Työntekijä ja esimies voivat sopia enimmillään viikon sairauspoissaolosta ilman lääkärintodistusta.**

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

# Työpaikka, jossa on hyvä olla

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat työssämme keskeisiä arvoja. Emme hyväksy syrjintää tai häirintää missään muodossa. Nämä ovat tärkeitä periaatteita myös valmistelemassamme tasa-arvosuunnitelmassa.





Helsinki on hyvä työpaikka, todetaan kaupungin strategiassa. Edistämme kaikessa toiminnassamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Haluamme olla eturivin työpaikka, sellainen, johon kaikkien on hyvä tulla ja jossa on hyvä olla.

Työnantajana edellytämme asiallista ja arvostavaa suhtautumista kaikkia työyhteisön jäseniä ja asiakkaita kohtaan. Emme hyväksy syrjintää tai häirintää missään muodossa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötämme. Valmistelimme uutta tasa-arvosuunnitelmaa. Sen laatimisessa on ollut mukana henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja linjajohdon edustajia sekä kaupungin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöverkoston jäseniä. Myös Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta on kommentoinut suunnitelman toimenpiteitä.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi sekä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Siihen kuuluu yhdessä sovittuja toimenpiteitä, joiden kohteina ovat tasa-arvoisen rekrytoinnin edistäminen, työssä ja uralla kehittyminen, palkkaus ja palkitseminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki.

Naisten osuus kaupungin johtotehtävissä oli 54,5 %, kun mukaan laskettiin ylin johto toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa sekä toimialojen palveluiden päälliköt mukaan lukien kaupunginkanslian yksiköiden päälliköt.

## Edellytämme kaikilta asiallista ja arvostavaa suhtautumista toisia ihmisiä kohtaan.

### Lapset työpaikalle

Osallistuimme entistään pontevammin valtakunnalliseen Lapsi mukaan töihin -päivään. Toimialat ja liikelaitokset kannustivat ja rohkaisivat henkilöstöään tähän.

Päivän tarkoitus oli näyttää lapsille, mitä vanhempien työnteko oikeastaan on, sekä ottaa lapset kerrankin töihin mukaan.

### Queer Stadi -verkosto aloitti

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kaupungin työntekijät ovat käynnistäneet omaa verkostoa, joka aloitti keväällä 2018. Queer Stadin tarkoitus on toisaalta rohkaista vähemmistöön kuuluvia ja toisaalta edistää omalta osaltaan yhä tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa henkilöstöpolitiikkaa.

Jokaisen työntekijän täytyy voida tulla työpaikalle tekemään työtään sellaisena kuin on, ilman että tarvitsee pelätä kiusaamista tai syrjintää.

Olemme tukeneet verkoston organisoitumista, ja verkostolle on selkeästi ollut kysyntää. Verkosto on kokoontunut vuoden aikana useita kertoja, ja jo ensimmäisessä kokouksessa mukana oli runsaasti osanottajia, eri-ikäisiä ja erilaisista ammateista, kaikilta toimialoilta ja liikelaitoksista.

# Kansainvälinen kaupunki tarvitsee kansainvälisen henkilöstön

Henkilöstömme on kielitaitoista ja kykenee palvelemaan hyvin kansainvälistyvän kaupungin asukkaita. Varmistamme tämän monin tavoin.

Helsinki kansainvälistyy nopeasti. Vuoden 2018 alussa syntyperältään ulkomaalaisten osuus helsinkiläisistä oli 15,5 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisista 82 prosenttia oli syntynyt ulkomailla eli kuului ulkomaalaistaustaisten ensimmäiseen sukupolveen. 18 prosenttia oli syntynyt Suomessa eli kuului ulkomaalaistaustaisten toiseen sukupolveen.

Pyrimme eri keinoin varmistamaan, että kaupungilla on osaavaa kielitaitoista henkilöstöä eri aloilla palvelemaan asukkaita. Henkilöstössä muun kuin suomenkielisten osuus kaikista palvelussuhteista oli vuoden lopussa 7,8 prosenttia (edellisenä vuonna 7,5 %). Suurin se on edelleen sosiaali- ja terveystoimialalla (10,9 %).

### Suomenkielellä koulutusta

Tuemme henkilöstön suomen kielen taidon kehittymistä urakehityksen mahdollistamiseksi. Suomen kielen taitovaatimukset vaihtelevat aloittain.

Olemme tukeneet sosiaali- ja terveystoimialalla suomi toisena kielenä -koulutusta, johon osallistui noin 30 määräraikaista työntekijää ja noin 15 vakinaista työntekijää. Koulutuksen järjesti Stadin ammatti- ja aikuisopisto.

Suomi toisena kielenä -koulutukseen osallistuvien osaamisesta ja työmarkkinatilanteesta tehtiin selvitys, jonka tilasimme Työterveyslaitokselta. Osallistujat pitivät suomen kielen taidon kehittämistä erittäin tärkeänä oman osaamisen ja työtilanteen kehittymisen kannalta. He toivovat kaupungin panostavan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja tukevan pätevöitymistä eri tehtäviin.

Koulutus laajeni ja kehittyi edelleen selvityksen pohjalta. Tarkoituksena on jatkaa koulutuksia.

### Sujuvampaa pätevöittämistä

Strategisten tavoitteiden mukaisesti lähdimme mukaan Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeeseen. Hankkeessa luodaan urapolkuja EU-ETA-maiden sairaanhoitajien sekä Suomen ulkopuolella koulutuksensa saaneiden lastentarhanopettajien pätevöittämiseksi.

Mukana hankkeessa ovat ammattikorkeakoulut ja Helsingin yliopisto. Hankkeen aikana pilotoidaan sairaanhoitajien ja lastentarhanopettajien pätevöitymispolkuja ja luodaan kouluttamisen malli kaupungin tarpeisiin työvoimapula-aloilla myös jatkossa.



Turismi muuttaa Helsinkiä yhä kansainvälisemmäksi, ja kaupunkia myös markkinoidaan aktiivisesti.

### Tukea myös esimiehille

Monimuotoisia työyhteisöjä on tuettu erilaisin esimiesvalmennuksin. Esimiehet ovat voineet osallistua monimuotoisten työyhteisöjen coachingiin ja valmennukseen, jonka nimi on Sovittelun taitoja monimuotoisten työyhteisöjen esimiehille.

Esimiehillä on ollut mahdollisuus pohtia esimiestyötä vertaisryhmissä ja samalla jakaa hyviä käytäntöjä. Osallistujia on ollut kaikilta toimialoilta, ja valmennukset ovat saaneet esimiehiltä hyvää palautetta.

Henkilöstössä muun kuin suomenkielisten osuus kaikista palvelussuhteista oli vuoden lopussa 7,8 prosenttia.

# Parhaaksi digitalisaation hyödyntäjäksi

Helsingin kaupungin tavoitteena on olla toimivin ja parhaiten digitalisaatiota hyödyntävä kaupunki maailmassa.

Kaupungin strategiaan on kirjattu, että Helsinki lisää henkilöstönsä ymmärrystä tekoälystä ja muista maailmaa muuttavista teknologioista sekä niistä mahdollisuuksista, mitä tämä kehitys avaa kaupungille. Strategiassa mainitaan myös, että kaupunki käynnistää johtaville viranhaltijoille sekä keskeisissä suunnittelutehtävissä oleville työntekijöilleen räätälöidyn tekoäly- ja teknologiakoulutuksen.

Digitalisaatio tarkoittaa meille käytännössä esimerkiksi sitä, että kaupunki kehittää vaikuttavia, esteettömiä ja ihmiskasvoisia palveluja yhdessä kaupunkilaisten kanssa. Prosessimme ovat yhä sujuvampia, käyttöliittymät helppokäyttöisempiä sekä tieto ajantasaisempaa ja paremmin hyödynnettävää.

## Uusi työryhmä ja johtaja

Kunnianhimoista tavoitetta edistää digitaalinen työryhmä, jota vetää kaupungin uusi digitalisaatiojohtaja **Mikko Rusama**.

Lisäämme henkilöstön ymmärrystä muuttavasta teknologiasta järjestelmällisesti. Johtaville viranhaltijoille on strategian mukaisesti järjestetty näistä teemoista koulutuksia ja tilaisuuksia.

Digitalisaatiojohtajan johdolla pidettiin useita 50–70 hengen digityöpajoja, joissa etsimme eri toimialojen johdon ja asiantuntijoiden kanssa painotuksia kaupungin tulevaan digitalisaatio-ohjelmaan. Myös HR-prosesseja ja tietojärjestelmiä on kehitetty.

## HR-tietojärjestelmähankkeen projektit

- Uusi rekrytointijärjestelmä, käyttöön kesällä 2019.
- Osaamisen ja suorituksen johtaminen: sisältää varhaisen tuen keskustelut, tulos- ja kehityskeskustelut sekä osaamistietojen hallinnan prosessit.
- Ajantasaisen henkilöstöhallinnon informaatiojärjestelmän versionpäivitys, HR perusprosessit ja palkanlaskenta, käyttöönotto vuoden 2020 alussa.
- Raportoinnin kehittäminen: henkilöstöraportointi uudistetaan hyödyntämään uutta tietosisältöä ja -rakennetta. Taustalle rakennettava uusi tietovarasto helpottaa tiedolla johtamista, esimerkiksi tietojen uudenlaista yhdistämistä.
- Analytiikassa kokeilupilotti.
- Suunnitelmaan kirjattu myös eOppimisen lisääminen kaupungin koulutustarjonnassa sekä HR-prosessien ja järjestelmien jatkokehitys.





Kaupunki järjestää ja on mukana rekryointitapahtumissa. Oodissa järjestetyssä tapahtumassa nuorisopalvelu Ohjaamon Pia Vaajakallio opasti Aada Valtosta ansioluettelon teossa.

# Tervetuloa meille töihin!

Kohtaamiset ja keskustelut nykyisten ja tulevien ammattilaisten kanssa ovat kaupungille työnantajana hyvin tärkeitä. Kehitämme työnantajakuvaamme aktiivisesti.

Kaupungilla oli viime vuonna avoinna 4 612 vakinaista ja 3 912 määräaikaista tehtävää. Kaupunki on haluttu työpaikka, sillä vakinaisiin tehtäviin jätettiin 51 300 hakemusta ja määräaikaiksiinkin 44 222.

Kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiihtyy, ja kaupunki haluaa olla hyvä työnantaja tulevaisuudessakin – myös maineeltaan. Haasteeseen on tartuttu aktiivisesti ja käytännönläheisesti. Kehitämme työnantajakuva paitsi kaupunginkansliassa myös kaikilla toimialoilla.

Hyvä esimerkki toimialojen aktiivisuudesta on lastensuojelu, joka on kehittänyt työntekijöiden saatavuutta ja pysyvyyttä. Konkreettinen tulos tästä on esimerkiksi työntekijälähettiläiden toimintamalli, johon sisältyy muun muassa nimetyt yliopistokohdattaiset lähettiläät.

## Viestimme näkyy kaupungilla

Osallistumme aktiivisesti erilaisiin ammattilais- ja rekrytointitapahtumiin. Helsingin rekry koordinoi suurimpia yhteisiä rekrytointi- ja oppilaitostapahtumia.

Toimialat ja liikelaitokset käyvät yhteisten tapahtumien lisäksi kymmenissä omien ammattiryhmien ammattilais- ja rekrytointitapahtumissa. Niissä pääsemme keskustelemaan ja kertomaan osallistujille, millaista työ kaupungilla on ja millaisia tehtäviä meillä on tarjota eri alojen ammattilaisille ja opiskelijoille.

Viestimme työpaikoista siellä, missä kaupunkilaiset liikkuvat. Markkinointimme on esillä entistä näkyvämmiin kaupunkikuvassa, sillä Helsingin rekryn mainontaa on kohdennettu erityisesti joukkoliikennevälineisiin sekä muihin digitaalisiin ja perinteisiin mainostauluihin kaupungilla.

Kansliapäällikkö Sami Sarvilinna tervehti kesätyöntekijöitä henkilökohtaisella kirjeellä: ”**Helsinki haluaa olla maailman toimivin kaupunki, jossa tehdään yhteisvoimin vaikuttavia tekoja. Mahdollistamme maailman edistyksellisimmän arjen, vuoden jokaisena päivänä.**”

### **Merkityksellisiä ja vastuullisia kesätöitä**

Kaupunki sai toukokuusta syyskuulle kestäväen kesäsesongin aikana vahvistukseksi yli 4 000 kesätyöntekijää ja -sijaista. Eniten nuoria kesätyöntekijöitä oli sosiaali- ja terveystoimialalla sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla.

Kaupunki oli mukana Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa. Kampanjan tavoitteiden mukaisesti kaupunki pyrki siihen, että jokainen pääsi kesätyöjaksolla tekemään merkityksellistä työtä, johon sai perehdytystä ja ohjausta.

Järjestimme uusille kaupungin työntekijöille tuttuun tapaan kahdesti tulokaspäivät, jotka kokosivat yhteen noin 400 ihmistä. Helsinkirekry esitteli uusille työntekijöille tapahtumatoimintaa, ja kutsuimme tulokkaat tapahtumiin mukaan Helsingin lähettiläinä.



## **Meiltä kysyttyä rekrytointitapahtumissa**

- Miksi minun pitäisi hakea juuri teille?
- My Finnish is not very good. Do you have something for me?
- Millaisia tehtäviä kaupungilla olisi tarjolla minulle?
- Onko kaupunki hyvä työnantaja?
- Pystyykö teillä tekemään etätöitä?



# 10 682

avointa työpaikkaa vuoden aikana (mukaan lukien vakinaiset, määräaikaiset ja kesätyöt). Määrällisesti eniten rekrytoivat sosiaali- ja terveystoimiala sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Näiden osuus kaikista avoinna olleista paikoista oli 76 prosenttia.

# 4 117

kesätyöntekijää kaupungin palveluksessa. Heistä alle 20-vuotiaita oli 1270 ja alle 18-vuotiaita 987. Eniten nuoria kesätyöntekijöitä oli sosiaali- ja terveystoimialalla sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla. Kaupungilla oli kesällä lisäksi 15 nordjobbaria pohjoismaisen kesätyöväilytyksen kautta.

# 57

siviilipalvelusvelvollista kaupungin palveluksessa. Valtaosa heistä (45) työskenteli kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla, jossa yleisin nimike oli kirjastovirkailija (36). Siviilipalvelusvelvollisten lukumäärä on pysynyt edellisen vuoden tasolla (58).

# Vaikuttavia tekoja yhdessä

Teemme yhdessä merkityksellisiä tekoja maailman parhaaksi ja tulevaisuuden hyvinvoinnin luomiseksi. Tavoite vaatii järjestelmällistä työtä, mihin kuuluu olennaisesti myös brändäys ja aktiivinen viestintä.

Kaupungin hyvä brändi lisää asukastyytyvyyttä sekä vahvistaa myönteistä työnantajamielikuvaa. Nostamme Helsingin brändityöllä paikallisyhteisöä ja luomme tulevaisuuskuvaa yhdestä yhteisestä Helsingistä.

Kaupungin brändin ja maineen toivotaan houkuttelevan Helsinkiin niin yrityksiä kuin matkailijoita. Vähintään yhtä tärkeää on kuitenkin kaupunkibrändin merkitys omalle yhteisölle.

Kaupunginkanslian markkinointiyksikkö tukee ja valmentaa kaupungin työntekijöitä voimien yhdistämiseen Helsingin lähettiläät-verkostossa. Kaikille avoimet lähettilästäpaamiset tai tilauksesta järjestetyt brändipajat auttavat kiinnittymään isoon kuvaan ja jakamaan kokemuksia jokapäiväisestä maineyöstä.

Brändipajoissa teemana on kaupungin maineen kasvattaminen omassa työssä: miten minä edistan vaikuttavien tekojen kasvattamista ja toimintakulttuurin kehittämistä.

Järjestimme lähettilästäpaamia vuoden aikana kaikkiaan viisi, brändipajoja kahdeksan. Niihin osallistui yhteensä noin 350 henkeä.

## Viestinnän merkitys kasvaa

Matkalla kohti maailman toimivinta kaupunkia tarvitsemme laadukasta ja tehokasta viestintää, ja sitä tarvitsemme myös kaupunkiorganisaation sisällä. Viestinnän merkitys on kasvanut ja kasvaa edelleen. Kaupunki on yhä enemmän läsnä ja vuorovaikutuksessa asukkaiden, yritysten, yhteisöjen, median, matkailijoiden ja kaikista kaupungista kiinnostuneiden kanssa.

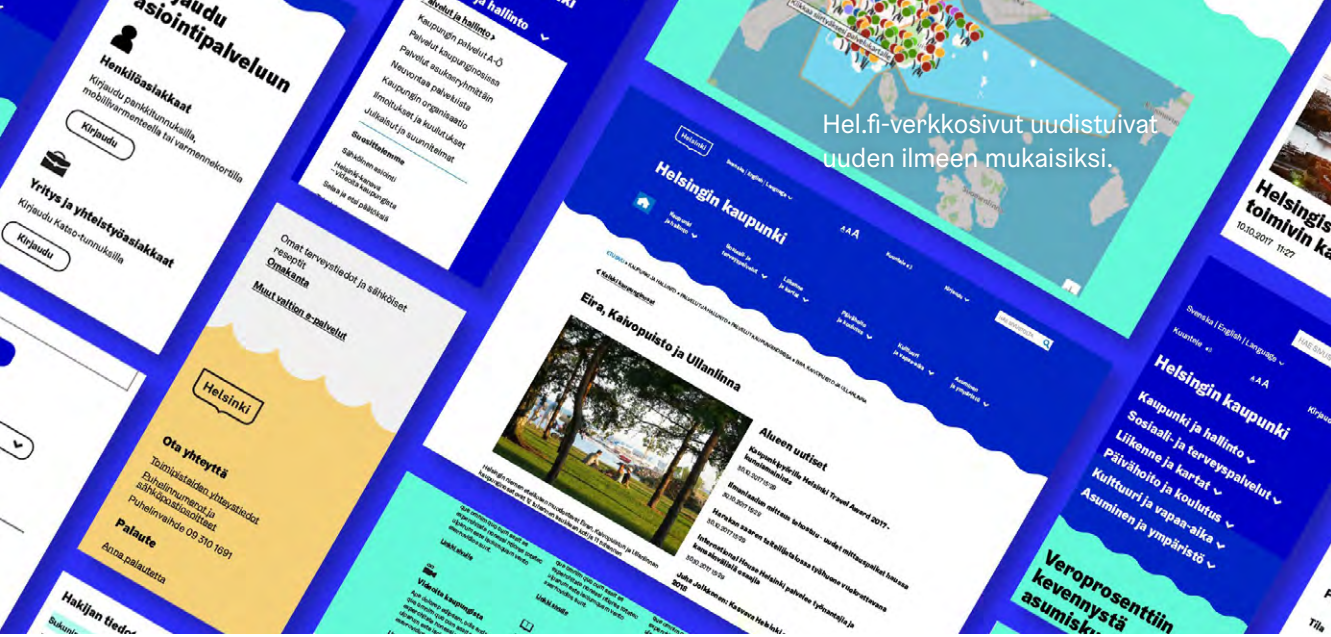
Kaupungin strategiassa mainitaankin, että kaupunki panostaa viestintään. Kehitämme viestintää yhä järjestelmällisemmin ja koulutamme ja valmennamme henkilöstöä aktiiviseen vuoropuheluun.

Viestintää kehitetään yhteistyössä kaupungin markkinoinnin ja brändin kehittämisen kanssa.

## Johtajuusviestintää ja vaikuttamista

Syksyllä alkoi viestintävalmennuskokonaisuus Johtaja vaikuttajana -verkkokurssi, jossa valmennetaan henkilöstöä ylimmästä johdosta keskeisiin asiantuntijoihin.

Osallistujia valmennetaan muun muassa yhdenmukaisiin pääviesteihin sekä toimimaan median ja sidosryhmien kanssa sekä esiintymään. Valmennuksessa käydään läpi myös vaikuttamisen johtajuusviestintää.



Hel.fi-verkkosivut uudistuivat uuden ilmeen mukaisiksi.

## Kriisiviestinnälle selkeä malli

Olemme kehittäneet kriisiviestintäämme ja järjestimme siitä koulutuksia syksyn aikana. Kaupungilla ei ole erityisiä uhkakuvia näkyvissä, mutta tarvitsemme kriisiviestintään selkeän toimintamallin jo siksi, että viestintäympäristö on muuttunut sosiaalisen median aikakaudella.

Kriisiviestinnän ydinryhmään kuuluvat kaupunginkanslian ja toimialojen viestinnät, turvallisuus- ja valmiusyksikön sekä johdon avustajat.

Kaupungilla ei ole erityisiä uhkakuvia näkyvissä, mutta tarvitsemme kriisiviestintään selkeän toimintamallin jo siksi, että viestintäympäristö on muuttunut sosiaalisen median aikakaudella.

## Kaupunginkanslian viestintäosasto uudistui

- Tietotekniikka- ja viestintäosasto muuttui kaupunginkanslian uudistuksen yhteydessä kesäkuun alusta viestintäosastoksi. Viestintäosaston uutta organisaatiota valmisteltiin loppuvuodesta.
- Vuoden aikana oli käynnissä Hel.fi-verkkosivujen ulkoasu-uudistus kaupungin uuden ilmeen mukaiseksi. Pääsivut julkaistiin uudella ilmeellä marraskuun lopussa.
- Kaupungin asukaslehden Helsinki-infon vaikuttavuutta selvitettiin Prior Oy:n toteuttamalla lukijatutkimuksella, joka osaltaan toimi lehden konseptiuudistuksen pohjana. Uudistuksen yhteydessä lehden nimi muutettiin Helsinki-lehdeksi.
- Kanslian uudistamista tuettiin muun muassa Kanslian Helmen Kanslia uudistuu -sivuston avulla.

# Kehitämme palkkaustamme

## Palkkakehityssuunnitelma pyrkii varmistamaan osaavan työvoiman saatavuutta.

Pidemmän aikavälin palkkakehityssuunnitelma käynnistyi kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti. Palkkakehityssuunnitelmassa kartoitetaan erilaisten henkilöstöryhmien palkkauksen kehitystarpeita sekä pyritään varmistamaan osaavan työvoiman saatavuutta ja palkkakilpailukykyä.

Palkkakehityssuunnitelman mukaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset suunnataan muun muassa lastentarhanopettajien, päiväkodinjohtajien, lastenhoitajien ja sosiaalityöntekijöiden palkkoihin.

Tämän lisäksi palkkakehityssuunnitelmaan varasimme lähes miljoona euroa lisää käytettäväksi vuositasolla henkilökohtaisiin lisiin hyvästä työsuorituksesta. Osa korotuksista astuu voimaan 1.9.2019.

### Järjestelyeristä neuvoteltiin

Kaupungilla neuvoteltiin kuntapuolelle valtakunnallisesti sovitut, kuluvan vuoden alussa voimaantulleet palkankorotukset ja niiden kohdentamiset. Järjestelyerillä on korjattu palkkausepäkohtia sekä reagoitu tehtävien vaatimusten muutoksiin. Teimme nämä henkilöstöjärjestöjen kanssa neuvoteltujen päällin- jausten mukaisesti. Kaikkien palkkoja korotettiin myös yleiskorotuksilla toukokuussa.

Vuositasolla järjestelyeräkorotuksia maksetaan kaupungin työntekijöille esimerkiksi suurimman sopimusalan eli Kunnallisen

yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) osalta noin 10 miljoonaa euroa.

### Kertaluonteista palkitsemista

Tulospalkkiojärjestelmän piirissä oli noin 34 000 työntekijää. Keskimääräinen tulospalkkiosumma oli noin 1350 euroa.

Hyvään työsuoritukseen perustuvia kertapalkkioita maksettiin hiukan yli 3 miljoonaa euroa. Niitä maksettiin yli 6 000 työntekijälle, ja keskimääräinen kertapalkkio oli noin 500 euroa.

Tuloksiin perustuvaa palkitsemista kehitimme Palkki-projektissa, ja syksyllä valmistuivat uudet tulospalkkiojärjestelmän periaatteet. Niiden mukaisesti valmistelimme tulospalkkiosuunnitelmat kuluvasta vuodesta alkaen siten, että ne tukevat entistä vahvemmin kaupunkistrategian toteutumista. Tämän mukaisesti 60 prosenttia tavoitteista on suoraan kaupunkistrategiasta johdettuja, kaikille toimialoille ja liikelaitoksille yhteisiä tavoitteita. Kehitimme kertaluonteisen palkitsemisen kokonaisuutta, kuten myös kertapalkitsemista ja ideapalkitsemista, ja kehittäminen jatkuu myös vuonna 2019.

### Palvelussuhdeasuntoja hyvin tarjolla

Kaupungilla on lähes 2700 palvelussuhdeasuntoa, joita käytämme rekrytointimme tukena. Valtaosa näiden asuntojen asukkaista on sosiaali- ja terveystoimen sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan henkilöstöä.

Asuntoja on ollut hyvin tarjolla, ja lähes 7 prosenttia henkilöstöstä asuu palvelussuhdeasunnossa. Asuntojen vuokra-sopimukset ovat määräaikaista (5 vuotta).

## Palvelussuhdeasunnot

- Palvelussuhdeasuntoja 2 653.
- Käytetään rekrytoinnin tukena.
- Palvelussuhdekäytössä on 90 asuntoa edellisvuotta vähemmän. Syynä tähän on muun muassa Soten toimintojen ja henkilöstön siirtymiset kaupungilta HUS-kuntayhtymään.



# Lopuksi

## Rakennamme maailman toimivinta kaupunkia.

Meistä kukaan ei tiedä varmasti, minkälaisia muutoksia kohtaamme työssämme tulevaisuudessa. Paitsi työnteon tavat, myös koko toimintakulttuurimme muuttuu. On äärimmäisen tärkeää, että me kaupungilla pohdimme työnmurrosta yhdessä eri kumppaneiden kanssa. Mihin kaikkeen muutokset ulottuvat julkisella toimijalla ja millaisin keinoin uudistuksia toteutetaan?

Kaupungin strategia painottaa palveluiden kehittämistä digitalisaation avulla. Digitalisaatio auttaa paitsi uudistamaan palvelujamme, myös luomaan yhä vaikuttavampaa kaupunkia.

Vahvistamme henkilöstön digiosaamista yhä järjestelmällisemmin. Olemme tehneet vuosien saatossa paljon töitä osaamisen kehittämisessä, sikäli uuden oppiminen ei ole meille vierasta.

Rakennamme maailman toimivinta kaupunkia. Strategiamme mukaisesti kaupungin asukkaat osallistuvat Helsingin kehittämiseen aktiivisesti. Meidän on kuunneltava heitä yhä herkemällä korvalla ja otettava jo suunnitteluun mukaan. On tärkeää havaita, kuinka paljon tietoa on ympärillämme.

Painotamme asiakaskokemuksen merkitystä ja haluamme kaupunkilaisten tyytyväisyyden vahvistuvan. Henkilöstökokemus liittyy olennaisesti asiakaskokemukseen. Henkilöstökokemukseen puolestaan kuuluu paitsi varsinainen työ, myös esimerkiksi työn tavoitteet, osaaminen, rooli, vastuu sekä osallistumisen kokemukset. Keskeisiä ovat myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä ennen kaikkea toimiva työyhteisö.

Meillä on tuoretta tietoa henkilöstökokemuksen kehittymisestä syksyllä tehdystä Kunta10-selvityksestä. Sen tulokset auttavat meitä tunnistamaan kehitystarpeet ja varmistamaan, että henkilöstökokemus kehittyy vahvasti myös jatkossa.

Hyvän henkilöstökokemuksen merkitys korostuu entisestään, kun kilpailu osaavasta ja ammattitaitoisesta työvoimasta kiristyy. Työnantajamaine, rekrytointiosaaminen ja HR-prosessien hallinta korostuvat kaikessa tekemisessä. Johdolle HR on tärkeä kumppani.

Tärkeä valttikorttimme kilpailussa on monialainen organisaatio, joka tarjoaa monenlaisia kehittymismahdollisuuksia. Olennaista on myös saada tehdä työtä, jolla on merkitystä.

**Asta Enroos**  
va. henkilöstöjohtaja





ALEXANDER II



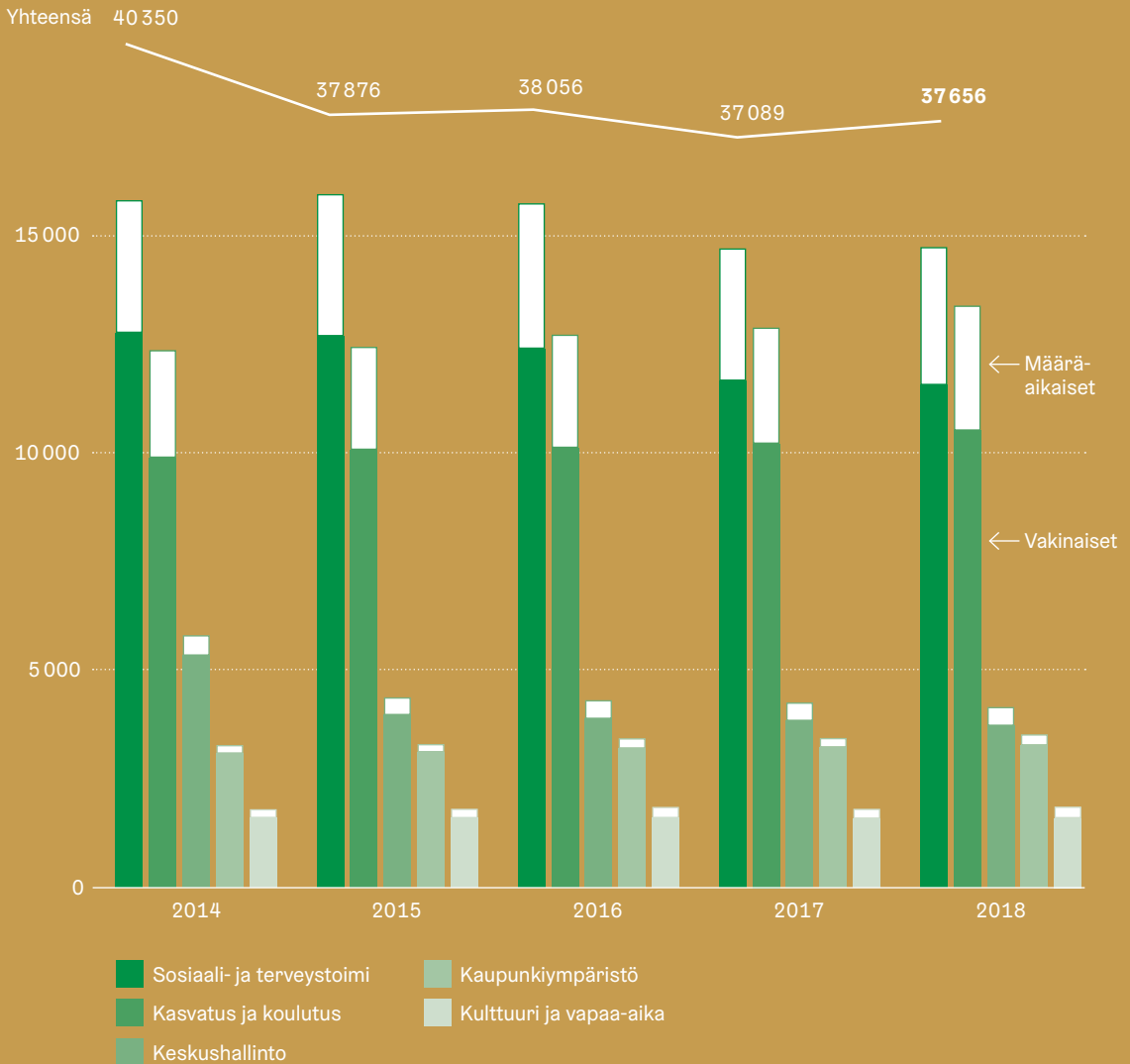
# Kaupungilla töissä

# 37 656

# henkeä

Toimialat ja keskushallinto pitävät sisällään seuraavissa tilastoissa myös liikelaitokset ja virastot. Kaupunkiympäristön toimiala sisältää pelastuslaitoksen ja liikenneliikelaitoksen. Keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluu kaupunginkanslia, rakentamispalveluliikelaitos, palvelukeskusliikelaitos, taloushallintopalveluliikelaitos, tarkastusvirasto ja työterveysliikelaitos.

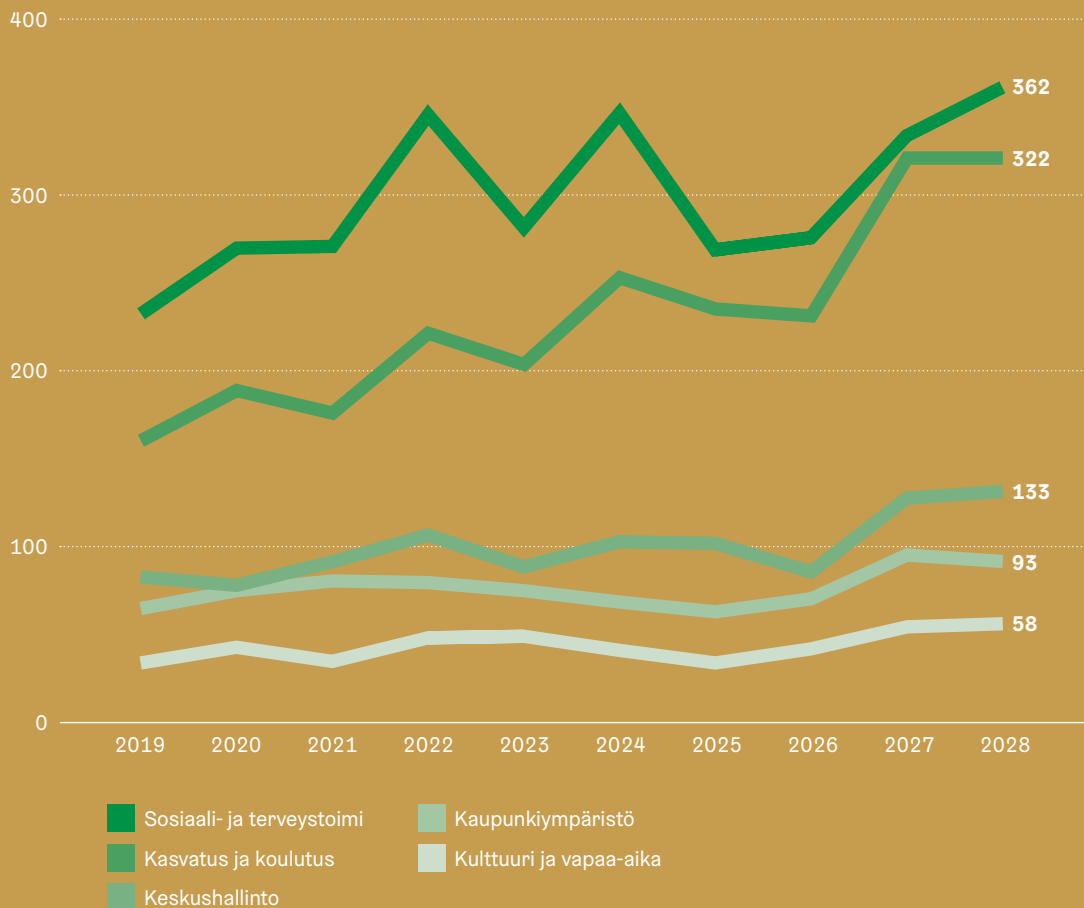
# Henkilöstön määrän muutos



Joulukuun lopussa kaupungin palveluksessa oli 37 656 päätoimista henkeä (ilman työllistettyjä), joista noin neljäviidesosa oli vakinaisia ja noin viidennes määräaikaisia. Kaupungin työntekijöiden määrä kasvoi 567 hengellä (1,5 prosenttia) verrattuna edellisen vuoden loppuun. Henkilöstömäärän kasvu

selittyy pääosin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan henkilöstömäärän kasvulla (506 henkeä), mikä johtuu väestönkasvun myötä kasvaneista palveluista. Vuonna 2015 kaupungin henkilöstömäärä laski Helsingin Sataman, Helsingin Energian ja Palmia-liikelaitoksen yhtiöittämisten myötä.

## Eläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttava vakinainen henkilöstö

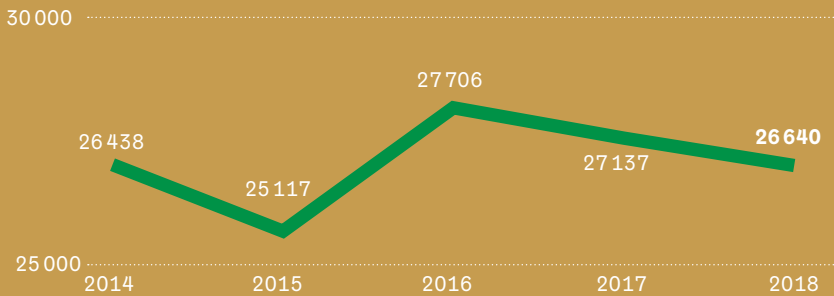


Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttavan vakinaisen henkilöstön määrä kasvaa tulevaisuudessa. Sekä vuonna 2022 että 2024 eläkeiän saavuttaa vuosittain lähes 800 henkeä. Vuonna 2027 määrä nousee jo yli 900 henkeen. Tätä selittää se, että henkilöstön suurin ikäryhmä ovat 50–59-vuotiaat. Vuonna 2018 yli eläkeiän työskenteli 654 henkeä, mikä oli 42 henkeä vähemmän kuin vuonna 2017.

# 654

ihmistä työskenteli yli eläkeiän.

# Henkilötyövuodet



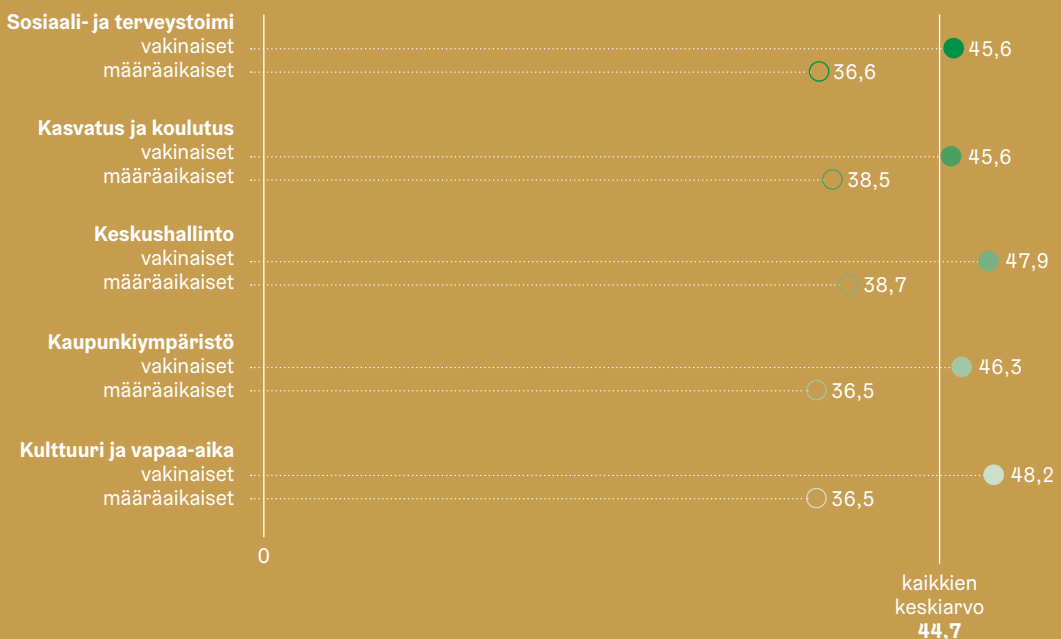
Henkilötyövuodet ovat laskeneet henkilöstömäärän muutoksesta huolimatta. Henkilötyövuosien laskennassa ei ole mukana opettajia kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta, jossa henkilömäärän kasvu on ollut suurinta.

Henkilötyövuodet lasketaan vähentämällä vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhdepäivistä kaikki muut poissolot paitsi vuosilomat. Saatu luku jaetaan 260,7143:lla.

# Henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön keski-ikä on pysynyt edelleen 44,7 vuodessa. Miehet ovat keskimäärin hieman naisia iäkkäämpiä, miesten keski-ikä on 45 vuotta ja naisten 44,6. Määräaikaiset

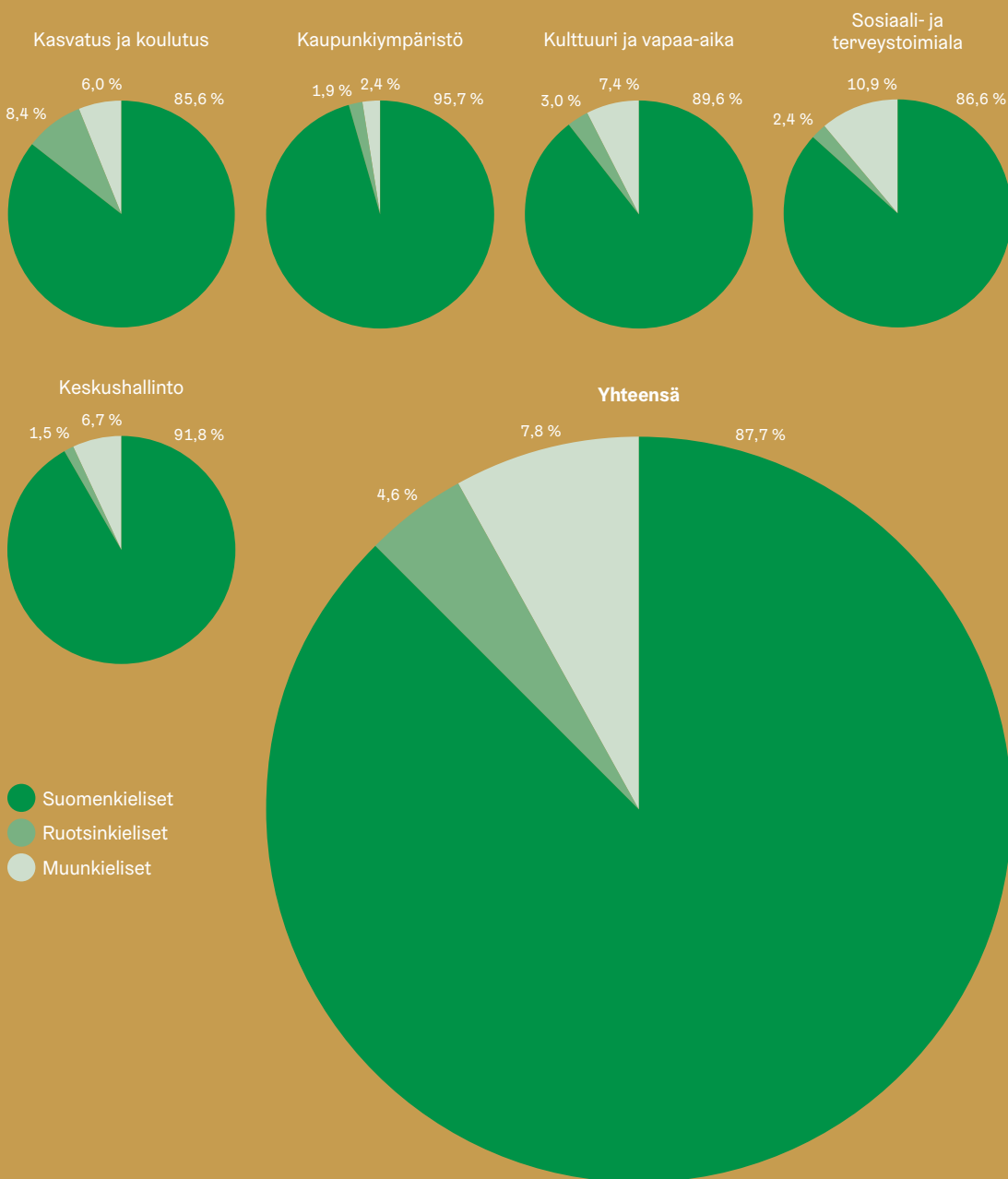
ovat vakinaisia selvästi nuorempia, määräaikaisten keski-ikä on 37,5 vuotta, kun taas vakinaisten keski-ikä on lähes yhdeksän vuotta enemmän, 46,4 vuotta.



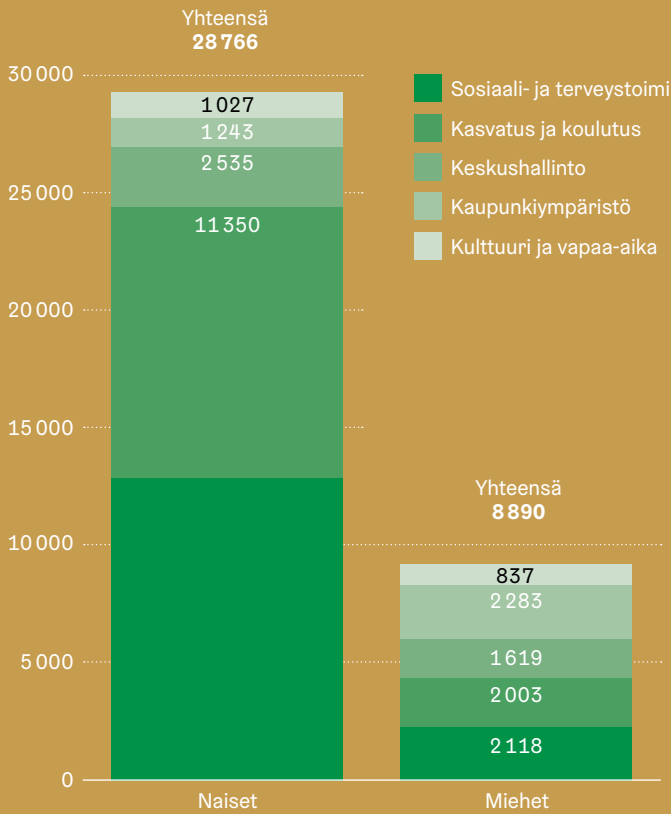
## Henkilöstön äidinkieli toimialoittain prosentteina

Koko henkilöstöstä 7,8 prosenttia oli muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä. Virallisesta henkilöstömäärästä osuus oli 7,2 prosenttia. Muunkielisten määrä koko henkilöstössä on noussut viime vuodesta 0,3 prosenttia. Toimialoista suurin muunkielisten osuus on

sosiaali- ja terveystoimialalla, 10,9 prosenttia. Viralliseen henkilöstömäärään lasketaan mukaan trendilukumäärässä mukana olevat ihmiset. Trendilukumäärä on laskennallinen sopimus, jolla suodatetaan pois muun muassa erittäin lyhyet työsuhteet.

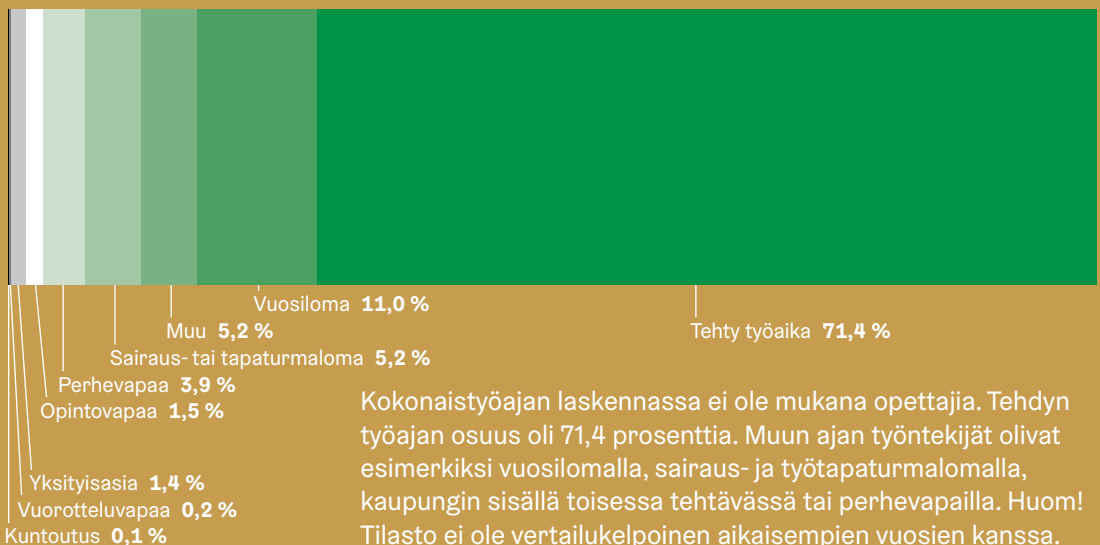


## Henkilöstö sukupuolittain

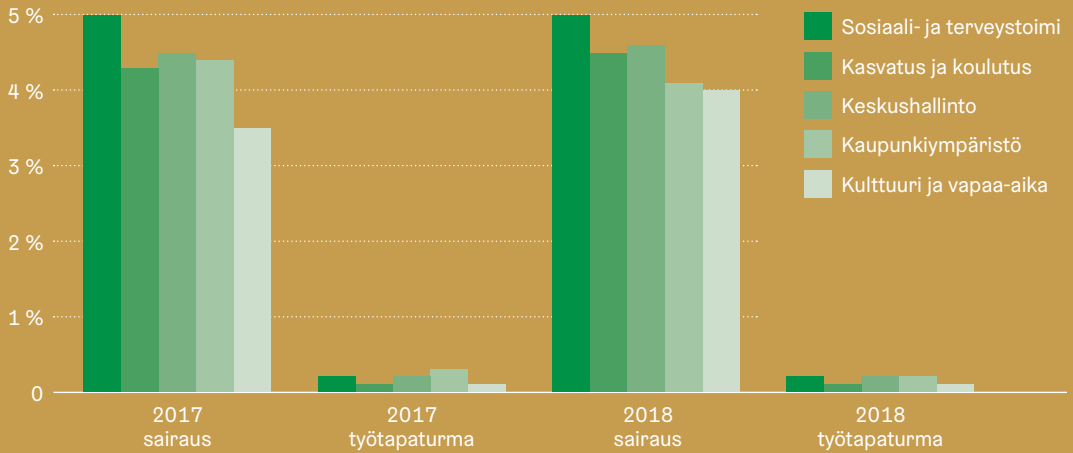


Henkilöstöhallinnon tilastoissa sukupuoliksi on määritelty joko nainen tai mies. Kunta-alalle tyypilliseen tapaan henkilöstömme on naisvaltaista. Koko henkilöstöstä 76 prosenttia oli naisia ja 24 prosenttia miehiä. Toimialojen ja liikelaitosten kesken on kuitenkin suuria eroja miesten ja naisten osuudessa. Suurilla sosiaali- ja terveys- sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla naisia on selvä enemmistö. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla naisia on vain pieni enemmistö. Kaupunkiympäristön toimialalla (liikelaitokset mukaan lukien) miehet ovat enemmistössä.

## Kokonaistyöajan jakauma



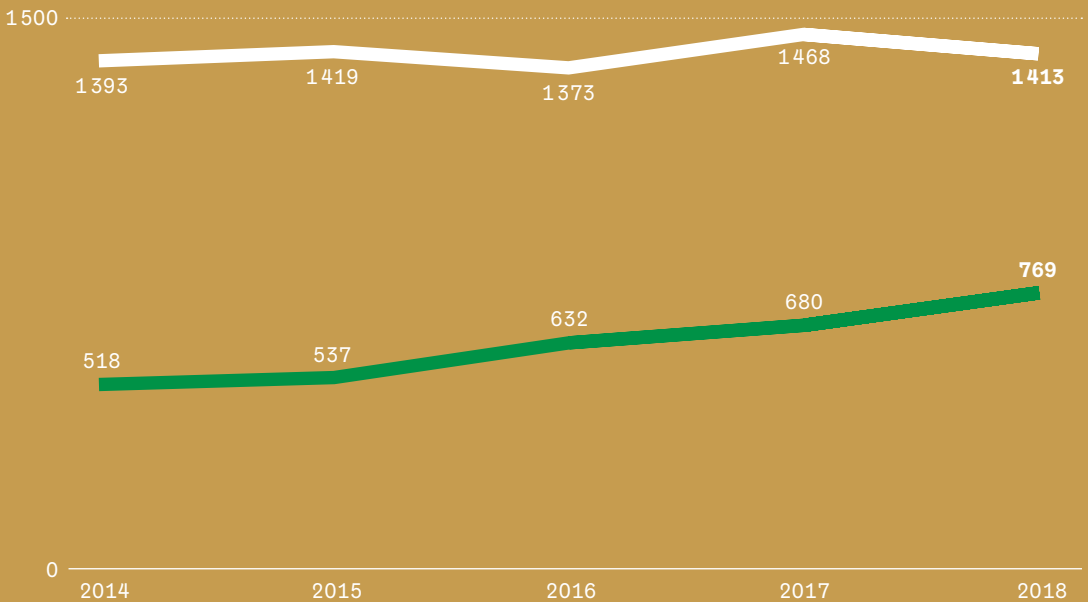
## Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehitys



Kaupunkitasolla sairaus- ja tapaturmapoissaolot ovat pysyneet ennallaan 4,8 prosentissa. Tapaturmien osuus on 0,2 prosenttia ja sairauspoissaolojen osuus 4,6 prosenttia. Poissaoloista suurin osuus on lyhyitä 1–3 päivän poissaoloja. Ilman opettajia sairaus- ja tapaturmapoissaolo prosentti on 5,2 prosenttia kaupunkitasolla. Poissaolojen tilastointia muutettiin vuonna 2018, joten luku ei ole vertailukelpoinen aikaisempien vuosien kanssa.

Ilman opettajia sairaus- ja tapaturmapoissaolo prosentti on 5,2 prosenttia kaupunkitasolla. Poissaolojen tilastointia muutettiin vuonna 2018, joten luku ei ole vertailukelpoinen aikaisempien vuosien kanssa.

## Työtapaturmien määrän muutos

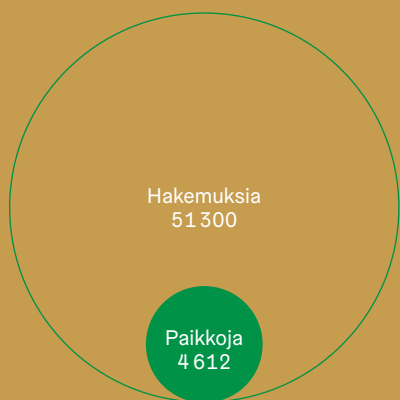


Työtapaturmien määrä on ennallaan. Henkilöstölle sattui 2 182 työtapaturmaa, joista noin kolmannes tapahtui työmatkalla.

Legend:

- Työpaikkatapaturmat
- Työmatkatapaturmat

# Ilmoitetut työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset



Vakinaiset tehtävät

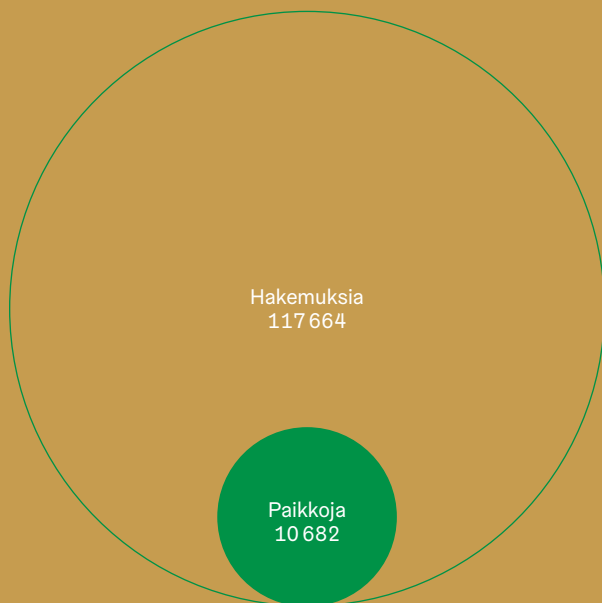


Määräaikaiset tehtävät



Kesätyöt

\*Lisäksi kaupungilla työskenteli noin 2 000 kesätyöntekijää muun muassa vuosilomasijaisina.



**Yhteensä**

Avoimia työpaikkoja oli vuoden aikana vakinaiset, määräaikaiset ja kesätyöt mukaan lukien 10 682. Määrällisesti eniten rekrytoivat sosiaali- ja terveystoimiala sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Näiden osuus kaikista avoimista paikoista oli 76 prosenttia.





# Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018

## Työryhmä ja tiedustelut

Asta Enroos, va. henkilöstöjohtaja  
Anne Arento-Manerva ja Outi Anttila, koordinointi  
Leena Mattheiszen, henkilöstöpolitiikka  
Manna Torvinen, työhyvinvointi  
Päivi Mäkeläinen, osaaminen ja resurssit  
Kari Kallio, tilastot  
Maija-Liisa Kasurinen, sisäinen viestintä

sähköpostiosoitteet ovat muotoa  
etunimi.sukunimi@hel.fi

## Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia  
Henkilöstöä koskevat tilastotiedot: [www.hel.fi/henkilostoraportti](http://www.hel.fi/henkilostoraportti)

## Taitto ja informaatiomuotoilu

Merkitys

## Kieliasu

Sanakanava

## Kuvaajat

Laura Oja: kansi, s. 5–9, 23, 27  
Pia Läspä: s. 14  
Ilkka Ranta-aho: s. 19, 37  
Kimmo Brandt: s. 30  
Jussi Hellsten: s. 33  
Veeti Haapsamo: s. 35

Henri Juvonen: s. 38  
Arno de la Chapelle: s. 43  
Pertti Nisonen: s. 45  
Veikko Somerpuro: s. 48  
Tuomas Uusheimo: s. 57

## Tiedustelut

[outi.anttila@hel.fi](mailto:outi.anttila@hel.fi)

## Paino

Edita 2019

## Julkaisunumerot

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2019:18  
ISBN 978-952-331-583-9 (painettu julkaisu)  
ISBN 978-952-331-584-6 (verkkojulkaisu)  
ISSN-L 2242-4504  
ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)  
ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)



Painotuotteet  
4041 0002



Helsinki

**Helsingin kaupunki**  
**Kaupunginkanslia**

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

[www.hel.fi](http://www.hel.fi)  
[www.hel.fi/henkilostoraportti](http://www.hel.fi/henkilostoraportti)