



14.02.2022

Asia/19

§ 140

Valtuutettu Eveliina Heinäluoman toivomusponnet henkilöstön hyvinvointi ja palkitseminen koronakriisin aikana vuonna 2020

HEL 2021-002285 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Elisa Gebhardin ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Leena Sandgren, päällikkö, puhelin: 09 310 20595
leena.sandgren(a)hel.fi
Katja Hatakka, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi
Aino Honkapohja-Kuusisto, asiantuntija, puhelin: 09 310 36148
aino.honkapohja-kuusisto(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Heinäluoma Eveliina, toivomusponsi, kvsto 17.2.2021 asia 5
- 2 Heinäluoma Eveliina, toivomusponsi, Kvsto 21.4.2021 asia 7

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi selvityksen kaupunginvaltuuston 17.2.2021 ja 21.4.2021 hyväksymien toivomusponnien (Eveliina Heinäluoma) johdosta tehdyistä toimenpiteistä ja toimittaa selvityksen ponnien ehdottajalle sekä tiedoksi muille valtuutetuille.

Esittelijän perustelut

Työhyvinvoinnin kehittäminen Helsingin kaupungilla

Työhyvinvointi syntyy työssä ja työtä tekemällä, kun työ on mielekästä, sujuvaa ja tuottavaa. Hyvinvointi työssä vahvistaa yksilön voimavaroja ja tukee elämänhallintaa myös työn ulkopuolella.



Työhyvinvointi on kokemus, joka syntyy yksilön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja sitä tukevista arjen valinnoista, työn merkityksellisyydestä, onnistumisista, arjen toimivuudesta, hyvästä yhteistyöstä ja johtamisesta sekä turvallisesta ja terveellisestä työstä ja työympäristöstä. Hyvinvoivat työntekijät tarjoavat hyvän asiakaskokemuksen ja siten tekevät kaupungin strategian mukaisen kehityksen mahdolliseksi.

Kaupunki konkretisoi työhyvinvoinnin kehittämistavoitteet ja toimenpiteet nelivuotisessa työhyvinvointiohjelmassaan. Ohjelma pohjautuu kaupunkistrategiaan ja henkilöstön nykytilan analyysiin. Ohjelma laaditaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin ammattilaisten yhteistyönä sekä yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa. Toimialojen, virastojen ja liikelaitosten työhyvinvointisuunnitelmat perustuvat kaupunkitason ohjelmaan. Työhyvinvointiohjelma sisältää myös lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman.

Vuosien 2018-2021 työhyvinvointiohjelman keskiössä olivat muun muassa ennakoiva työkyvyn ja työturvallisuusriskien johtaminen, esihenkilöiden johtamistaitojen vahvistaminen työkyvyn tukemiseksi sekä monimuotoisuuden vahvistaminen voimavaraksi työyhteisöissä. Työhyvinvointiohjelma ohjasi tavoitteita ja toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Ohjelman aikana kehitettiin työkaluja ja toimintatapoja työyhteisöjen hyvinvoinnin tueksi ja kohdennettiin tukea erityisesti niille työyhteisöille, joiden työhyvinvointintila oli Kunta 10 tutkimuksen perusteella haasteellinen. Esihenkilöitä valmennettiin ihmisten johtamisessa ja tuettiin työkykyhaasteiden hoitamisessa. Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyttä tuettiin muun muassa liikkumisohjelman keinoin sekä tarjoamalla valmennuksia ajan- ja stressinhallintaan.

Työhyvinvointiohjelma 2022-2025 perustuu uuteen kaupunkistrategiaan ja henkilöstötoiminnan kärkiin, kuten onnistumisen johtamisen vahvistamiseen kaupungilla. Työhyvinvointiohjelman toimenpiteillä tähdätään yhtenäisiin työhyvinvoinnin johtamisen käytäntöihin ja esihenkilöiden työhyvinvointijohtamisosaamisen vahvistamiseen. Nelivuotisen ohjelman aikana tullaan kehittämään toimintatapoja työssä jaksamisen lisäämiseksi, tukemaan esihenkilöiden omaa jaksamista, vahvistamaan työyhteisöjen yhteisöllisyyttä ja toimintakulttuuria sekä kehittämään toimintatapoja, joilla vahvistetaan mielenhyvinvointia ja oman työkyvyn ylläpitämistä.

Kohdentamalla työhyvinvointitoimet johtamisen kehittämiseen, työyhteisöjen toiminnan tukemiseen ja yksilöiden hyvinvoinnin vahvistamiseen, vaikutetaan laajasti niihin tekijöihin, jotka vahvistavat työhyvinvoinnin kokemusta työn arjessa.



Palkitseminen työhyvinvoinnin vahvistajana

Myös palkitsemisella voidaan vahvistaa työmotivaatiota ja edistää tyytyväisyyttä, kun se koetaan oikeudenmukaiseksi ja periaatteet tunnetaan.

Kaupungin palkitsemisjärjestelmä muodostaa kokonaisuuden, johon kuuluvat palkka, suoritusperusteinen palkitseminen, koko henkilöstölle suunnatut monipuoliset henkilöstöedut sekä työn arjessa tyytyväisyyttä ja viihtyvyyttä lisäävät laadulliset tekijät, kuten esimerkiksi merkityksellinen työ ja laajat kehitymis- ja oppimismahdollisuudet.

Kaupungin palkitsemisstrategia perustuu avoimuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Palkkauksen ja palkitsemisen tarkoitus kaupungilla on vahvistaa työntekijöiden työmotivaatiota ja kannustaa hyvin työsuoritukseen. Oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy siitä, että kaupungin työntekijät tuntevat palkkauksen ja palkitsemisen keinot ja perusteet, mikä puolestaan edellyttää avoimuutta.

Kaupungilla kannustetaan työyhteisöjä avoimeen ja säännölliseen keskusteluun palkitsemisen periaatteista ja perusteista. Avoimen palkitsemiskulttuurin edistämiseksi esihenkilöiden palkitsemisosaamista ja palkitsemisviestintää vahvistetaan säännöllisesti.

Kertapalkitseminen on ollut erinomainen palkitsemisen keino myös koronapandemian aikana. Koronapandemian kaupunki on palkinnut henkilöstön venymistä ja poikkeuksellista suoriutumista nopeasti ja kohdennetusti esihenkilöitä ja työyhteisöjä lähellä olevalla kertapalkitsemisella.

Kertapalkitsemisella on palkittu myös ideoista, kuten kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla tekniikasta, jolla koronarokotteita saa pullosta käyttöön huomattavasti enemmän kuin mitä rokotevalmistajat lupaavat.

Koronapandemia on vaatinut ja vaatii edelleen henkilöstöltä poikkeuksellista joustavuutta, ja sen vuoksi kaupunki on erityisesti panostanut kertapalkitsemiseen.

Vuosittain kaupungin palkkasummasta varataan 1 prosenttia kertapalkitsemiseen. Tämän lisäksi kaupunginvaltuusto myönsi sosiaali- ja terveystoimialalle 0,5 prosentin palkkasummaa vastaavan lisäbudjetin loppuvuodesta 2020 ylimääräisten kertapalkitsemistarpeiden kattamiseksi. Kertapalkitsemisen lisäbudjetilla, noin 2,1 miljoonaa euroa, voitiin huomioida sosiaali- ja terveystoimialan erityisen poikkeuksellinen joustavuus ja suoriutuminen vaikean koronavuoden aikana.



14.02.2022

Asia/19

Kaupunki myös tarjosi henkilöstölle kertaluonteisen liikunta- ja kulttuuriedun vuonna 2021, jonka tarkoituksena oli tukea henkilöstön hyvinvointia ja virkistäytymistä keskellä koronapandemiaa. Etu tarjosi mahdollisuuden monipuoliseen virkistäytymiseen asuinpaikasta riippumatta. Etu on voimassa toukokuuhun 2022.

Työhyvinvointi syntyy työssä ja työtä tekemällä, kun työ on mielekästä, sujuvaa ja tuottavaa.

Esihenkilön ja työntekijän yhteinen ymmärrys tehtävän perusodotuksesta ja tavoitteista mahdollistavat mielekkään ja sujuvan työn, hyvät työsuoritukset ja suoritusperusteisen palkitsemisen. Henkilöstöedut ja työelämän laatutekijät, kuten työssä kehittyminen ja suuren työnantajan laajat ura- ja oppimismahdollisuudet, monipaikkainen työ ja joustavat työaikatarkaisut, luovat arkeen hyvinvointia ja tyytyväisyyttä sekä sitouttavat työyhteisöön.

Kaupunginhallitus toteaa, että henkilöstön työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistämistä kaupungilla tuetaan järjestelmällisesti ja hyvin matalalla kynnyksellä huomioon ottaen henkilöstöryhmien erityispiirteet. Korona-aika haastoi koko kaupunkiorganisaatiota ja kosketti tavalla tai toisella jokaista kaupungin työntekijää. Tulevien vuosien kehittämisen ytimessä tulee olemaan henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja poikkeusajasta palautuminen.

Kaupunginhallitus toteaa myös, että kaupungin palkitsemisstrategiaa kehitetään jatkuvasti vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita ja edistämään vaikuttavia palkitsemisen keinoja. Vuonna 2022 kaupunki vahvistaa kertapalkitsemistaan entisestään panostamalla esihenkilöiden palkitsemisosaamiseen.

Hallintosäännön 30 luvun 14 §:n mukaan kaupunginhallituksen on toimitettava pöytäkirjan ehdottajalle kirjallinen selvitys toivomusponnen johdosta tehdyistä toimenpiteistä viimeistään vuoden kuluttua pöytäkirjan hyväksymisestä. Selvitys on toimitettava erikseen myös muille valtuutetuille.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Leena Sandgren, päällikkö, puhelin: 09 310 20595
leena.sandgren(a)hel.fi
Katja Hatakka, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi
Aino Honkapohja-Kuusisto, asiantuntija, puhelin: 09 310 36148
aino.honkapohja-kuusisto(a)hel.fi



14.02.2022

Asia/19

Liitteet

- 1 Heinäluoma Eveliina, toivomusponsi, kvsto 17.2.2021 asia 5
- 2 Heinäluoma Eveliina, toivomusponsi, Kvsto 21.4.2021 asia 7

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Otteet

Ote

Ponsien ehdottaja

Otteen liitteet

Esitysteksti

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Kaupunginvaltuusto