



06.05.2019

Asia/36

## § 328 Henkilöstöraportti 2018

HEL 2019-004594 T 01 00 02 01

### Päätös

Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2018.

Seuraavassa henkilöstöraportissa kiinnitetään erityistä huomiota ratkaisuihin, joilla helpotetaan kaupungin työvoimapulaa ja rekrytointia.

### Käsittely

Vastaehdotus:

Pia Pakarinen: Päätösehdotukseen lisätään seuraavaa:

"Seuraavassa henkilöstöraportissa kiinnitetään erityistä huomiota ratkaisuihin, joilla helpotetaan kaupungin työvoimapulaa ja rekrytointia."

Kannattaja: Daniel Sazonov

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Pia Pakarisen vastaehdotuksen mukaisesti muutetun esityksen.

### 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

### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2018.

### Esittelijän perustelut

Postiosoite  
PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

Käyntiosoite  
Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Puhelin  
+358 9 310 1641  
Faksi  
+358 9 655 783

Y-tunnus  
0201256-6

Tilinro  
FI0680001200062637  
Alv.nro  
FI02012566



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](http://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 selittyy 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 palkankorotukset 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 ennakkoivan työkykyjohtamisen kehittämistä. Liikkumisohjelman kautta lii-



kuntaa integroitiin arjen käytäntöihin. Korvaavan työn toimintamallin käyttöönotto edistää henkilöstön työkykyä ja vähentää sairaspoissaoloja tulevina 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



06.05.2019

Asia/36

## Liitteet

1 Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018

## Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

## Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 29.04.2019 § 280

HEL 2019-004594 T 01 00 02 01

### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

### Käsittely

29.04.2019 Pöydälle

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