

31.10.2022

Kaupunginhallitus

Helsingin kaupungin talousarvio 2023

Lausunto

Kaupungin henkilöstötoimikunta on käsitellyt 31.10.2022 Helsingin kaupungin talousarvioesityksen vuodelle 2023.

Toimialat vastaavat, että niiden toiminta on kaupunkistrategian ja talousarvion sekä kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen asettamien tavoitteiden mukaista.

Henkilöstötoimikunta totesi, että kaupunkitasoinen yhteistoiminta on toteutunut.

Henkilöstön edustajien lausuma

Lisäksi henkilöstötoimikuntaan kuuluvat henkilöstön edustajat toteavat seuraavaa:

Talousarvioesityksen henkilöstöosuus on kunnianhimoinen. Siinä on otettu hyvin huomioon henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstökokemusta heikentäneet koronavuodet, palkanmaksun ongelmat sekä henkilöstöpula. Keinot ja tavoitteet jäävät arjessa toteutumatta, jos tahtotila ei selkeästi kulje läpi organisaation.

Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää palveluketjujen toimivuutta koko organisaatiossa. Henkilöstön saatavuuden parantaminen vaatii monipuolisia konkreettisia toimia kaikilla tasoilla. Ongelmana on ollut muun muassa oikea työnjako eli voiko henkilöstö tehdä sitä työtä, jota tullut kaupungille tekemään. Henkilöstöpulan laajenemista uusille toiminnan alueille tulee torjua ennakoivasti kohdentamalla riittävät resurssit ja tukitoimet niihin kohteisiin, joissa riski on nähtävillä.

TAE:ssa mainitaan useamman kerran työn ja työajan joustot. Tämä on hyvä keino tukea työelämän eri vaiheessa olevia työntekijöitä ja vaikuttaa henkilöstön pitovoimaan.

31.10.2022

Esihenkilötyön resurssointi ei ole parantunut, yhä on liikaa tehtäviä, jotka eivät palvele johtamista. Näitä tehtäviä on vähennettävä ja tarvittaessa siirrettävä hallinto- ja tukipalveluiden tehtäväksi. Meillä on myös paljon liian isoja yksiköitä henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Johdettavia yksiköitä tulee pienentää.

Työn muutos vaatii henkilöstön mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa oman työn kehittämiseen. Erityisen tärkeää on käsitellä säännöllisesti työntekijöiden kokonaiskuormittumiseen liittyviä tekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa, varsinkin muutoksien yhteydessä.

Palkka ja palkitseminen ovat keskeinen vetovoimatekijä. Palkkakehitysohjelman vahvistaminen on oikea toimenpide. Myös muu palkitseminen kuten panostus liikunta- ja kulttuuriseteleihin sekä työmatkaseteleiden rakentavat myönteistä työnantajakuva.

Helsingissä 31.10.2022

Sami Sarvilinna

Stefan Loman