



05.10.2022

Asia/9

§ 236

Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ryhmäaloite kaupungin kattavan toimenpideohjelman laatimisesta henkilöstöpulan ratkaisemiseksi

HEL 2022-005423 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginvaltuusto katsoi ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijä

Kaupunginhallitus

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Liitteet

1 Ryhmäaloite 13.04.2022 Hiltunen Titta Ryhmäaloite: Helsingin henkilöstöpula ratkaistava

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä esittää 13.4.2022 ryhmäaloitteessaan kaupungin kattavan toimenpideohjelman laatimista henkilöstöpulan ratkaisemiseksi.

Vuoden 2022 alusta on käynnistetty strategiakauden kestoinen, kaupunkitasoinen työvoiman saatavuuden parantamiseen tähtäävä hanke. Hankkeen tavoitteena on avata uusia työvoiman hankintakanavia rakentamalla polkuja kaupungin tehtäviin mm. ammatinvaihtajille, työttömille työnhakijoille ja kansainvälisille osaajille, varmistaa edunvalvonnan ja viestinnän toimenpiteitä työvoimapula-alojen tueksi sekä vahvistaa kaupunkitasoista koordinaatiota.

Hankkeeseen ja sen ohjausryhmään aktiivisesti osallistuvat toimialoista Kasko, Kymp ja Sote. Kuvan kanssa saatavuusasioissa tehdään yhteistyötä tarpeen mukaan. Hanketta koordinoidaan kaupunginkanslian henkilöstöosastolta, ja sen etenemisestä raportoidaan kaupungin johto-



ryhmälle kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi hankkeen etenemistä käsitellään henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Hanke jakautuu kolmeen pääkokonaisuuteen, jotka kukin jakautuvat omiin alatavoitteisiinsa seuraavasti:

1. Työvoiman hankinta ja koulutukset

- 1.1 Työttömien työnhakijoiden ohjaus kaupungin tehtäviin paranee
- 1.2 Kohdennettujen koulutuspolkujen rakentaminen
- 1.3 Seuren roolin päivittäminen lyhytaikaisten sijaisten toimittajana
- 1.4 Kansainvälisten osaajien rekrytoinnin kehittäminen
- 1.5 Työvoiman hankinnan ja ulkoisten resurssien kanavat on selvitetty ja otettu monipuolisesti käyttöön.

2. Edunvalvonta ja viestintä

- 2.1 Vaikutetaan viestinnällä siihen, että työvoimapula-alat näyttäytyvät mediassa positiivisemmassa valossa
- 2.2 Edunvalvonta ja vaikuttamistyö edistää henkilöstön saatavuutta

3. Johtaminen ja seuranta

- 3.1 Kaupunkitason koordinaatio ja ymmärrys kehittämisen ja päätöksenteon tueksi paranevat
- 3.2 Menetelmät saatavuuden seurantaan ja ennustamiseen paranevat

Kukin alatavoitteista sisältää vielä tarkempia tavoitteita ja konkreettista tekemistä, mutta hankkeen iso tavoite on toisaalta kääntää kaikki mahdolliset kivet työvoimapulan helpottamiseksi ja toisaalta parantaa entistään kaupunkitason koordinaatiota ja yhteisen tilannekuvan jakamista sekä yhteistyötä.

Työvoiman saatavuuden hankkeen eteneminen 8/2022

Kaikkien alatavoitteiden ympärille on muodostettu pienemmät asiantuntijaryhmänsä. Kevään aikana kaikkien alatavoitteiden tavoitteet on tarkennettu ja tavoitekohtaisesti on määritelty konkreettisia toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimenpiteinä erityisesti koulutuspolkujen sekä työttömien työnhakijoiden polkujen rakentaminen kaupungin tehtäviin käynnistyi keväällä aktiivisesti. Ulkoisten resurssien selvitys etenee suunnitellusti ja kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteitä valmistellaan. Hanke on vasta alkupuolella, joten konkreettisia työvoiman saatavuuteen numeerisesti vaikuttaneita tuloksia ei vielä ole.

Kaupunkitasoisen hankkeen lisäksi Kaskossa ja Kympeissä on käynnistetty toimialakohtaiset saatavuusryhmät, jotka fokusoituvat oman toi-



mialansa erityiskysymyksiin. Pormestarin toimesta on myös asetettu varhaiskasvatuksen henkilökunnan saatavuuden koordinaatioryhmä. Sotessa henkilöstön saatavuutta on edistetty palvelukokonaisuuskohdaisissa veto- ja pitovoimatyöpajoissa sovituin toimenpitein. Kokonaiskuvan jakamisen ja sisäisen viestinnän merkitys korostuu, kun asioita edistetään monella rintamalla.

Kaupunginhallitus huomauttaa, että on tarkoituksenmukaista selvittää myös työpaikan arjen välittömiä tekijöitä, jotka yhtäältä vahvistavat työpaikan pitovoimaa ja toisaalta houkuttelevat uusia työntekijöitä. Kaupunginhallitus suosittelee sisäisen vertailun toteuttamista, jossa selvitetään eroja niiden yksiköiden välillä, joissa on a) pieni vaihtuvuus ja hyvät tulokset työhyvinvointikyselyissä b) suuri vaihtuvuus ja kehitettävää työhyvinvoinnissa. Mikäli vertailun toteuttamisessa ulkoinen apu katsotaan tarpeelliseksi, tukee kaupunginhallitus ulkoisen tutkimuslaitoksen käyttöä.

Palkkakehitysohjelma

Kaupunkitasoisen palkkakehitysohjelman valmistelua koordinoidaan kaupunginkanslian henkilöstöosastolla. Tänä vuonna kaupunki toteuttaa palkkakehitysohjelman, jonka kustannusvaikutus on 5 miljoonaa euroa. Ohjelman tavoitteena on lisätä kaupungin houkuttelevuutta työnantajana sekä suunnitelmallisesti nostaa palkkausta erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa kaupungilla on osaavan henkilöstön saatavuuteen liittyviä palkkakilpailukyhaasteita.

Palkkakehitysohjelmaan liittyvä työantajavalmistelu on käynnistynyt. Se laaditaan korotustarvekartoitusten pohjalta, jossa kartoitetaan kriittisimmät ammattiryhmät. Korotusten kohdentaminen tulee perustumaan laaja alaiseen keskusteluun kaupungin johdon, henkilöstöjärjestöjen ja hr-ammattilaisten kanssa ohjelman prioriteeteista.

Esittelijä

Kaupunginhallitus

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi

Liitteet

1 Ryhmäaloite 13.04.2022 Hiltunen Titta Ryhmäaloite: Helsingin henkilöstöpula ratkaistava

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano



05.10.2022

Asia/9

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 19.09.2022 § 629

HEL 2022-005423 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

19.09.2022 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Minja Koskela: Kaupunginhallitus huomauttaa, että on tarkoituksenmukaista selvittää myös työpaikan arjen välittömiä tekijöitä, jotka yhtäältä vahvistavat työpaikan pitovoimaa ja toisaalta houkuttelevat uusia työntekijöitä. Kaupunginhallitus suosittelee sisäisen vertailun toteuttamista, jossa selvitetään eroja niiden yksiköiden välillä, joissa on a) pieni vaihtuvuus ja hyvät tulokset työhyvinvointikyselyissä b) suuri vaihtuvuus ja kehitettävää työhyvinvoinnissa. Mikäli vertailun toteuttamisessa ulkoinen apu katsotaan tarpeelliseksi, tukee kaupunginhallitus ulkoisen tutkimuslaitoksen käyttöä.

Kannattaja: Daniel Sazonov

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Minja Koskelan vastaehdotuksen mukaisesti muutetun esityksen.

12.09.2022 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379
tarja.nakki(a)hel.fi