

Henkilöstölle vetovoimainen Helsinki

Henkilöstökokemus 2021-2023

Helsinki

Kuva: Jussi Hellsten,
Helsingin kaupunki

Korona Palkkakriisi

Ukraina

Helsinki

Kuva: Jussi Hellsten,
Helsinki Partners



Hyvä lähijohtaminen

Henkilöstö-
edut

Palkkavirheitä
vähemmän kuin
ennen Sarastiaa



Kuva: Jussi Hellsten

Helsinki

**Henkilöstölle
vetovoimainen
Helsinki**

Onnistumme yhdessä

- Esihenkilöiden rekrytointia ja perehdytystä kehitetty
- Pitkäaikainen työ esihenkilötyön laadun parantamiseksi
- Onnistumisen johtamista ja johdonmukaista palkitsemista vahvistettu
- Työyhteisöt, joissa on haasteita, saavat tukea. Tuesta ollut apua.

Tulossa:

- Johtamisjärjestelmän kehittäminen
- Esihenkilö- ja johtamisvalmennusten uudistus

Houkuttelevampi työnantaja

- Palkkakehitysohjelmat
- Digitaaliset henkilöstöedut käytössä ajasta ja paikasta riippumatta: kulttuuri- ja liikuntaetu, työmatkaetu
- Monipaikkainen työ, joustotyöaika
- Uusi työsuhdeasuntojen vuokranmäärittelymalli 2022

Tulossa:

- Työterveyden laatukilpailutus
- Jatkuu: palkkapolitiikan pitkäjänteisen kehittäminen

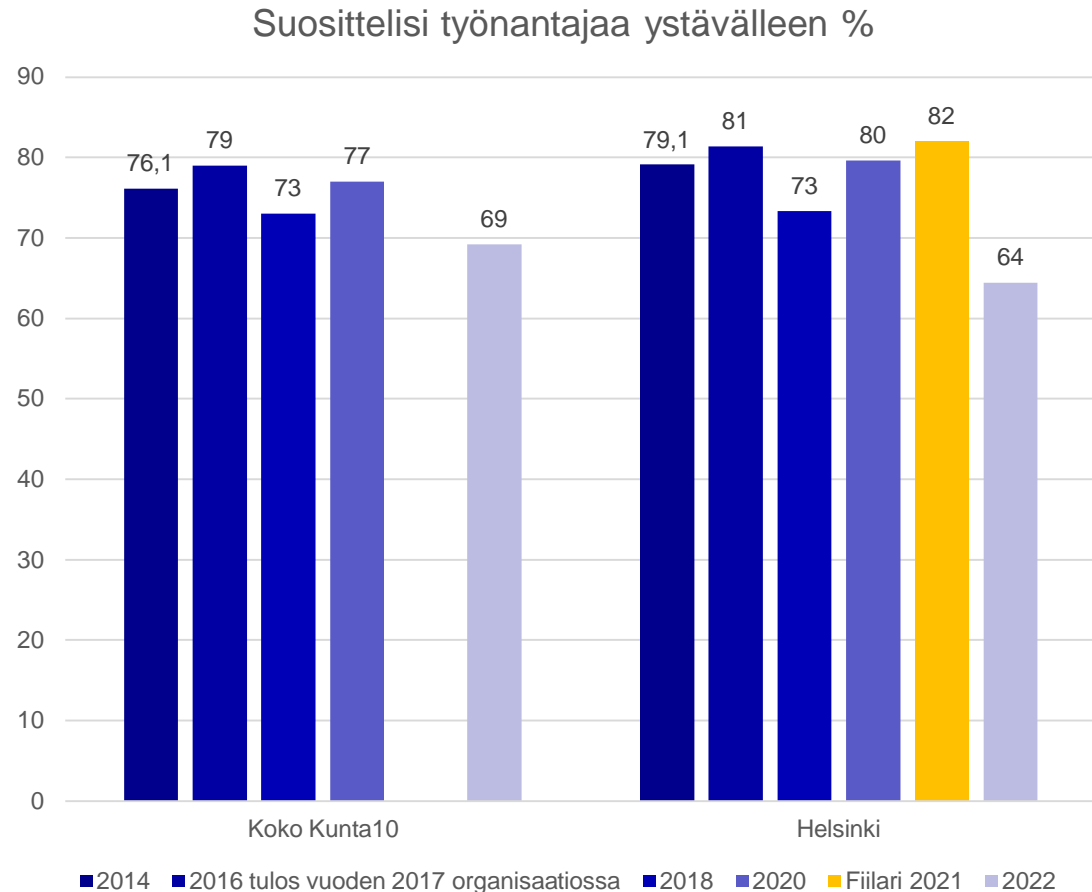
Meillä voi kasvaa ja kehittyä

- Henkilöstön sisäisen liikkuvuuden malli 2022 alkaen
- Uracoaching-palvelu tarjolla koko henkilöstölle
- Koulutuspolkuja työvoimapuolueille on vahvistettu
- Jatkuvan oppimisen pilotteja työssä oppimisen käytäntöjen vahvistamiseksi

Tulossa:

- Sisäisen liikkuvuuden käytäntöjen vakiinnuttaminen

Strategiamittari työnantajan suosittelu laski



- Helsinkiä suosittelisi työnantajana ystävälleen 64 % (Kunta10-kysely 2022)
- Työnantajan suosittelu laski koko kuntakentässä (Kunta10-kysely 2022).
- Helsingissä lasku huomattavan suurta: 18 prosenttiyksikköä huippuvuodesta 2021 (Fiilari-kysely).

Strategiamittari johtamisen kulmakivet



Näkemyksellisyys

- eettisyys
- merkityksellisyys

7,3



Innostus

- rohkeus uudistua
- vuorovaikutus

7,2



Linjakuus

- johdonmukaisuus
- läpinäkyvyys

7,2



Toimeenpanokyky

- päätöksenteko
- toteutus

7,8

7,5

Fiilarin kokonaistulos 2021*

Henkilöstökyselyiden päätulokset – onnistumisia ja kehitettävää

1

Oma työ

Selkeästi vahvuutemme.
Henkilöstö on ylpeä omasta osaamisestaan ja kokee, että voi tehdä itsenäisesti omaa työtään.

Aiempaa harvempi kokee työssään tapahtuneet muutokset myönteisinä. Haasteena myös työhyvinvointi ja innostuminen omasta työstä.

2

Johtaminen

Hyvällä tasolla –
valmentava johtaminen edelleen hyvällä tasolla. Lähiesihenkilötyötä arvostetaan.

Kokemus siitä, ettei muutoksiin voi vaikuttaa on kuitenkin lisääntynyt

3

Työyhteisö

Työyhteisö on **tärkeä voimavara** erityisesti haasteiden keskellä.

Yhteistyö kaupungin sisällä on kehittynyt parempaan suuntaan.

4

Tulevaisuus

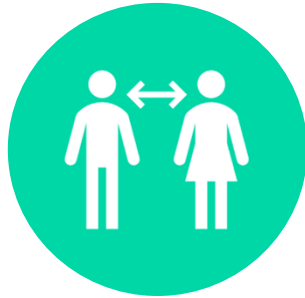
Kehityskohde.
Henkilöstöllä on halua kehittyä tulevaisuutta kohden, mutta tulevaisuus ja suunta vaikuttavat epäselviltä.

Työnantajan suosittelu on laskenut, ja yhä useampi harkitsee työnantajan vaihtamista. Trendi on sama koko kuntatasolla.

Mitkä asiat ovat vaikuttaneet henkilöstökokemukseen?



Palkkajärjestelmä uudistuksessa oli ongelmia. Tilanne pitkittyi kohtuuttomasti ja sai runsaasti mediahuomiota.



Lähijohtaminen on edelleen hyvää. Esihenkilöt ovat onnistuneet tehtävässään haastavassa tilanteessa.



Merkityksellinen työ ja toimivat työyhteisöt ovat työhyvinvoinnin ydin.



Saatavuuden haasteet lisäävät kuormitusta Sotessa ja Kaskossa, joissa työskentelee 75 % henkilöstöstä.



Asiantuntija-työssä monipaikkainen työ on lisännyt oman työn hallinnan ja tyytyväisyyden tunnetta.

Jatkuva johtamisen kehittäminen tuottaa tuloksia

- Haluamme luoda asiakaslähtöistä kulttuuria hyvän johtamisen kautta.
- Haluamme, että henkilöstö saa työnsä onnistumisen tueksi hyvää johtamispalvelua koko työuransa ajan.

Lähiesihenkilötyö on hyvää ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään erittäin hyvin myös poikkeusaikana. Johtamiseen ja esihenkilötyöhön tehdyt pitkäjänteiset panostukset kantavat hedelmää.





**Älykästä
Helsinkiä
johdetaan tiedolla
ja digitalisaatiota
hyödyntäen**

Helsinki

Tiedon avulla
vaikuttavuutta

Palvelutarvetta
ennakoiva kaupunki

Palvelut helposti
saatavilla

- Sarastia-järjestelmä otettu käyttöön palkkajärjestelmäksi ja väliaikaiseksi henkilöstötietojärjestelmäksi
- Datan parantaminen osana Sarastia-järjestelmän käyttöönottoa

Tulossa:

- Johtamis- ja toimintakulttuurin sekä HR-prosessien kehittäminen. Uudenlaisen toiminnan tueksi modernit digitaaliset työkalut

Digitalisaatio edellyttää selkeitä vastuita

- Digitaalisuuteen siirtymistä haastavat
 - datan laatu heikkoa
 - johtamisjärjestelmä on epäselvä
 - toimintatavat erilaisia eri puolilla organisaatiota
 - palkkakriisin vakauttamisen viemät resurssit
 - Johtamismallit pohdittava uudelleen ja vastuutahot sovittava
 - Mikä on kaikille yhteistä, mikä toimialojen omaa
- **Sen jälkeen on mahdollista tukea henkilöstön johtamista digitaalisilla työkaluilla**



Henkilöstöjohtamisen digitalisaation seuraava loikka

- Tavoitteena johtamis- ja toimintakulttuurin sekä HR-prosessien kehitys hyödyntämällä moderneja digitaalisia ratkaisuja
- Etenemisen edellytyksenä
 - palkanmaksun vakauttaminen
 - kaupungin johdon yhteinen linjaus muutoshankkeen tavoitteista

Kaupungin johto tekee päätöksen kilpailutuksen ja projektin aloituksen aikataulusta.



Johtamisen uudistaminen digitaalisin keinoin



Helsingin kaupunki on luotettava ja houkutteleva työnantaja



Tahtotilan kirkastaminen

Millaista toiminta- ja johtamiskulttuuria Helsinkiin halutaan?



Käyttäjälähtöinen muotoilu ja kehittäminen

Tapaamisia, työpajoja, dialogia – kaikki mukaan!



Yksinkertaiset, kaupunkiyhteiset toimintatavat



Parhaat ja kaupungin tarpeet täyttävät teknologiat



Vaiheittainen, hallittu ja testattu käyttöönotto



Uusi järjestelmä tukee henkilöstöjohtamisessa



Ihmisten johtaminen:

Esihenkilöt voivat keskittyä ihmisten johtamiseen ja johtaa tiedolla.



Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemusta kehitetään työntekijälähtöisesti.

Hyvä työntekijäkokemus välittyy myös hyväksi asiakaskokemukseksi.



Kuva: N2 Albiino, Marek Sabogal

Helsinki

Helsinki on
houkutteleva
osaajille ja
yrityksille

Tarvitsemme osaajia

Ovet auki kaikille tekijöille

Näitä teemme:

- Palkkauksen kehittäminen
- Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen
- Valtakunnallinen edunvalvonta muun muassa koulutuspaikkamäärien lisäämiseksi
- Hakijakokemuksen kehittäminen ja rekrytointiprosessin sujuvoittaminen
- Työnantajakuva kehittäminen - ensimmäinen mainemittaus tehty 2023
- Ulkomailta rekrytointi käynnistynyt
- Työvoiman tehokkaampi rekrytointi ja ohjaus kaupungin tehtäviin – painotus muihin kuin suomea tai ruotsia puhuviin

Tulossa:

- Työpaikan hakeminen helpommaksi: kaupungin hakulomakkeen kevennys
- Henkilöstön kansainvälistyessä vahvistetaan työyhteisöjen ja esihenkilöiden vastaanottovalmiuksia
- Suomi ja ruotsi vieraskielisille -kielikoulutusmallin kehittäminen

Henkilöstön saatavuuden ohjelmaryhmä

Työvoiman saatavuus on vaikeutunut valtakunnallisesti laajasti kaikilla toimialoilla. Helsingin kaupungilla saapuneiden hakemusten määrä avointa tehtävää kohden on laskenut eikä kaikkia tehtäviä saada täytettyä.

Työvoiman saatavuuden hanke 2022-2025

→ Strateginen henkilöstön saatavuuden ohjelma

Henkilöstön saatavuuden ohjelmalla varmistetaan riittävät strategian mukaiset kaupunkiyhteiset toimet henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Ohjelma painottuu erityisesti muuta kuin suomea ja ruotsia puhuvien työntekijöiden rekrytointiin työvoimapula-aloille.



Mihin panostamme 2023-2025?

Helsinki





Luomme hyvää
henkeä

Me kaupungilla
teemme hyviä asioita.
Tuodaan niitä esille!



Johdamme
henkilöstö-
kokemusta

... ei vain niitä asioita,
jotka johtavat henkilöstö-
kokemukseen



Kehitämme
asioita, jotka
luovat fiiliksen

Kehitämme asioita,
joita henkilöstö toivoo



Viestimme
positiivisella kulmalla

... ja käännämme näin
keskustelukulttuuria
positiivisempaan suuntaan

Mihin panostamme strategiakauden lopun?

Onnistumme yhdessä!

