

Henkilöstö- raportti

2019



Helsinki

www.hel.fi

Helsinki

Sisällys

- 4** Lukijalle
- 6** 37 459 työntekijää
- 8** **Rekrytointi**
Lisää osaavia kollegoja
- 14** Uudet yhteiset rekrytoinnin tavat
- 16** Monenlaisten osaajien kaupunki
- 18** **Uralla kehittyminen**
Innostu omasta urastasi!
- 22** Jokaiselle työssä onnistumisia
- 26** **Työhyvinvointi**
Aiempaa parempi työpaikka
- 30** Tukea tarvitseville työyksiköille omat ohjelmat
- 33** ”On ihan ok nousta seisomaan kesken kokouksen”
- 35** Työkyvyn edistämistä korvaavalla työllä
- 37** **Työsuojaus**
Lisää turvallisuutta monin eri keinoin
- 38** **Palkitseminen**
Avointa ja yhdenvertaista palkitsemista
- 42** **Monimuotoisuus**
Yhdenvertaiset mahdollisuudet jokaiselle
- 47** **Tilastot**

Lukijalle

Työtämme ohjaa vahva arvopohja ja sosiaalinen pääoma. Otamme ihmiset mukaan, jaamme tietoa, ja toimintamme on läpinäkyvää.

Tätä raporttia tehdessämme olen ollut Helsingin kaupungilla töissä kahdeksan kuukautta. On ollut ilo huomata, miten innostuneesti meillä henkilöstö kehittää omaa työtään ja kaupungin toimintaa. Työn imu on vahva, sillä teemme merkityksellistä työtä kaupunkilaisten hyväksi.

Teemme täällä pääkaupungissa huikeita asioita, joista voimme ylpeinä kertoa muillekin. Mielestäni työnantajakuvamme ei vastaa todellisuutta, sitä, kuinka tärkeää työtä teemme ja kuinka mielekkäinä pidämme tehtäviämme. Yhteinen haaste on saada hienot asiakaskoh- taamiset ja työssä onnistumiset näkyvämmäksi. Se vahvis- taisi myös Helsinkiä työnantajana ja auttaisi meitä työvoiman saatavuuden turvaamisessa. Työvoimapulan aloilla meidän on käännettävä kaikki kivet, jotta voimme turvata vaikuttavat palvelut. Lisäksi meidän tulee luoda polkuja työelämään op- pilaitoksista ja korkeakouluista, jotta turvaamme henkilöstön saatavuuden myös tulevaisuudessa. Kehitämme rekrytointi- kanavia yhä järjestelmällisemmin ja samaan aikaan pidämme ääntä tarvittavien opiskelupaikkojen lisäämiseksi. Etsimme ja kokeilemme uusia tapoja palkata myös niitä, jotka eivät puhu suomea.

Olemme juuri ottaneet käyttöön onnistumiskeskustelut, joilla voimme vahvistaa valmentavaa johtajuutta ja mahdollistaa henkilöstön onnistumisen työssään. Henkilöstölle valmentava johta- minen tarkoittaa itsensä johtamista ja itseohjautuvuutta. Jotta onnis- tumme tässä, jokaisen on tiedettävä, mitä häneltä työssä odotetaan. Selkeitä tavoitteita varten tarvitaan hyvää lähijohtamista. Haluam- mekin kiinnittää erityistä huomiota johtamiseen ja toimintakulttuurin uudistamiseen. Toimialat ovat kehittäneet johtamista omista lähtö- kohdistaan, ja nyt kokoamme hyvän johtamisen elementit yhteen ja luomme Helsingin kaupungin yhteisen johtamisen kehikon.

Uudistetut eettiset periaatteemme valmistuivat vuoden loppupuol- lella. Periaatteissa sanoitetaan sitä toimintakulttuuria ja tapaa, miten haluamme kohdata kaupunkilaiset ja toinen toisemme kollegoina. Saamme niistä selkänöjää toimintakulttuurin ja johtamisen kehittämi- seen. Eettiset periaatteet käydään läpi keskustellen kaikissa työyhtei- söissä ja niitä sovelletaan toimintatapoihin ja käytäntöihin.

Jo lyhyen kokemuksen perusteella voin sanoa, että työtämme oh- jaa vahva arvopohja ja sosiaalinen pääoma. Otamme ihmiset mukaan,



jaamme tietoa, ja toimintamme on läpinäkyvää. Meidän tulee kuitenkin edelleen vahvistaa toimintakulttuuria, jossa sovitaan, otetaan puheeksi ja toimitaan, jos yhteisesti sovituista toimintatavoista poiketaan.

Maaailman toimivimman kaupungin rakentaminen vaatii tiivistä yhteistyötä kaupungin eri toimijoiden kesken. Työkulttuurimme on kehittynyt reilun kahden vuoden takaisen johtamisjärjestelmä uudistuksen ja nykyisen strategian mukaisesti. Kun eri organisaatiot yhdistyivät omiksi toimialoikseen, yhteistyön tekeminen helpottui. Seuraavaksi katsomme, kuinka eri toimialat saadaan toimimaan yhteen kaupunkitasolla.

Tavoite on, että palvelumme pelaavat saumattomasti, oli kyse asukkaista, matkailijoista tai elinkeinoelämästä. Meillä on yhdessä kaikki mahdollisuudet toteuttaa tavoitteemme.

Nina Gros
henkilöstöjohtaja

37 459 työntekijää

Meitä on kaikkein
eniten töissä sosiaali-
ja terveyspalveluissa.

Perus-
hoitaja
429

Lehtori
360

Raitio-
vaunun-
kuljettaja
447

Luokanopettaja
1443

Sairaanhoitaja
1824

Sosiaali-
työntekijä
643

Ruoka-
palvelu-
vastaava
387

Lähihoitaja
3106

Lastenhoitaja
3000

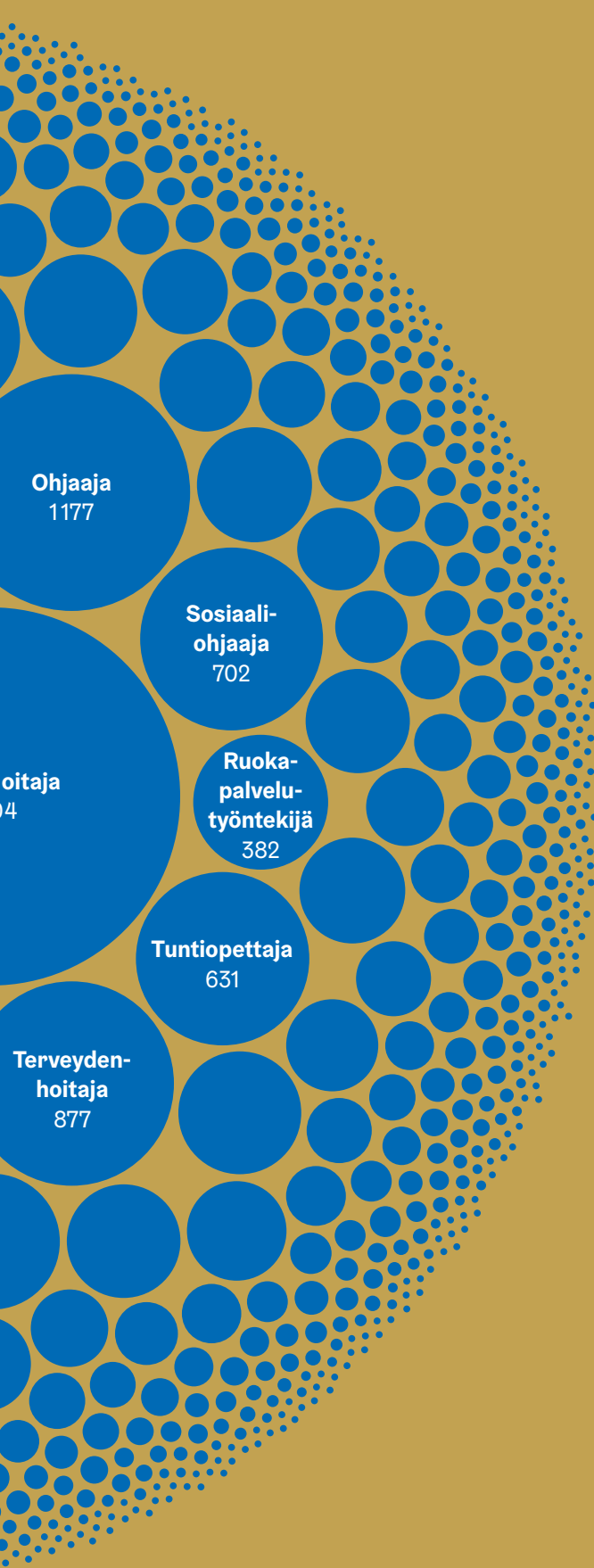
Peruskoulun
lehtori
662

Päätoiminen
tuntiopettaja
935

Varhaiskasvatuksen
opettaja
2240

Koulun-
käynti-
avustaja
403

Hoitaja
294



Luovaa työtä päiväkodissa

Julia Kronlund aloitti ruotsinkielisessä päiväkotikiitos Sesamissa 2016. Hän toimii varhaiskasvatuksen opettajana ja viihtyy työssään hyvin.

– Hakeudu alalle, koska työ on monipuolista ja saa olla lasten kanssa.

Toimintaan lasten kanssa kuuluu lukuisia eri teemoja. Päivät täyttyvät nopeasti, kun mukana on reippaasti liikuntaa, musiikkia ja muita taideaiheita. Oli teema mikä tahansa, henkilökunta pitää huolen varhaiskasvatuksen suurista linjoista ja tavoitteista. Näihin kuuluu esimerkiksi sosiaalisten taitojen oppiminen. Vanha edelleen paikkansa pitävä totuus sanoo, että elämässä kaikkein tärkeimmät taidot opitaan päiväkodissa.

Kronlundin työhön kuuluu myös suunnittelua, joten osa työajasta on pyhitetty konttorihommille.

– Työ päiväkodissa ei lukkiudu joihinkin tiettyihin lokeroihin. Omia kiinnostuksen kohteita voi tuoda mukaan ja olla luova. Meillä on töissä tosi hyvä porukka iloisia ja aktiivisia ihmisiä.

– Ehkä parasta työssä on kuitenkin lapsien oppimisen ilo. Se on hyvin konkreettista, ja palaute tulee suoraan mitään suodattamatta.

REKRYTOINTI

**Lisää
osaavia
kollegoja**

Varaudumme yhä järjestelmällisemmin siihen, että saamme osaavaa henkilöstöä myös tulevaisuudessa.

Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on kaupungin henkilöstötyötä ohjaava tärkeä tavoite. Sen toteutuminen vaatii laajaa sitoutumista ja yhdessä tekemistä. Yhteistoiminnan merkitys on korostunut entisestään, kun toteutamme useita samanaikaisia uudistuksia organisaatiossamme.

Teimme kesällä kartoituksen työvoimapuola-aloista ja toimenpiteistä, joita tarvitsemme turvaamaan osaavan henkilöstön saatavuutta. Kukin toimiala ja liikelaitos nimesi kriittisimmät tehtävät, joissa palvelutuotanto kärsii työvoiman saatavuuden heikentyessä.

Uusi yksikkö tueksi

Kaupunginkanslian henkilöstöosastolla valmistauduimme organisaatiomuutokseen, jonka yhtenä tavoitteena on tukea osaavan henkilöstön saatavuutta. Henkilöstön saatavuus -yksikkö aloitti toimintansa 2020 alussa.

Yksikkö toimii koordinoijana, ja sen tavoitteena on edistää toimenpiteitä, jotka tukevat henkilöstön saatavuutta.

Henkilöstöriskit selville

Tavoitteenamme on ennakoida toimintamme riskejä ja suunnitella toimenpiteitä, joilla riskien toteutumisen todennäköisyyttä voidaan pienentää tai estää. Tunnistimme kaupungin riskikartoituksessa merkittäviksi henkilöstöriskeiksi henkilöstön saatavuuden ja osaamisen sekä avaintehtävien varmistamisen poikkeustilanteissa.

Lisäsimme resursseja henkilöstön saatavuuden edistämiseksi, paransimme työnantajamarkkinointia sekä tehostimme harjoittelijayhteistyötä. Olimme mukana vaikuttamassa valtakunnallisesti koulutuksen aloituspaikkoihin.

Henkilöstön osaamisen varmistamiseksi otamme käyttöön valmentavan esihenkilötyön mittarin, joka auttaa kohdentamaan toimenpiteitä tarpeen mukaan. Seuraamme vuosittain avaintehtävien hallinnan toimenpidesuunnitelmaa.

Hyvä alku perehdytysmessuilta

Saara Pietinen aloitti Helsingin kielilukion opinto-ohjaajana elokuussa. Muutama viikko ensimmäisen työpäivän jälkeen kasvatuksen ja koulutuksen toimiala järjesti uusien opettajien ja työntekijöiden perehdytyspäivän ammattilaismessujen idealla. Tapahtuman aikana kaupungilla aloittaneet opettajat pääsivät verkostoitumaan ja tutustumaan kaupunkiin työnantajana.

– Perehdytysmessut oli hyvin järjestetty tapahtuma. Tässä työssä näkee yhden elämän koulunsa, mutta messuilla pääsi tutus-



Opinto-ohjaaja Saara Pietisen mielestä parasta työssä on, kun pääsee tukemaan nuoria heidän opintojensa onnistumisessa sekä jatkosuunnitelmissa.



tumaan taustaorganisaatioon, koko kaupunkiin, Pietinen kertoo.

Hän sai päivän aikana hyödyllistä tietoa esimerkiksi oman toimialan hankkeista, työhyvinvoinnista, työsuojelusta ja henkilöstöliikunnan mahdollisuuksista.

Pietisen mielestä uudessa paikassa tarvitaan aina perehdytystä. Iso osa tästä tulee työpaikalla työtä tekemällä. Kielilukiossa opinto-ohjaajat tekevät töitä työpareina, ja pari on hyvä tuki työhön ja työyhteisöön tutustumisessa.

HR-asiantuntija **Aija Korttesmaa** kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta kertoo, että perehdytysmessut antoivat kaupunkihallinnon ihmisille tilaisuuden perehdyttää uusia työntekijöitä. Näytteilleasettajia oli lähes kolmekymmentä, ja pedagogisissa pajoissa oli mahdollista tutustua vaikka ilmiöoppimiseen.

Kaupungin palvelukseen tulevat eivät ole yhtenäinen ryhmä. Taustat voivat olla hyvin erilaisia, ja osalla opettajista voi olla pitkä alan kokemus, kun osa tulee koulunpenkiltä.

– Osallistujat saivat valita kukin juuri itselleen sopivimman perehdytyksen koosteen.

Messuista tuli niin suosittu tapahtuma, että sille päätettiin järjestää jatkoa.

Erityissuunnittelija **Hanna Jurvansuu** kertoo, että henkilöstöä on muistutettu uuden ihmisen perehdyttämisestä: se on koko työyhteisön tärkeä asia.

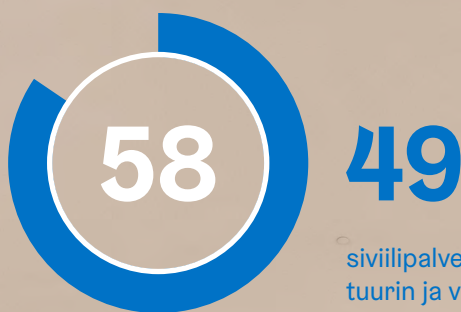
– Perehdyttäminen vie aina oman aikansa, eikä yhdeltäkään voi edellyttää kaikkien asioiden omaksumista saman tien.

Kaskossa on tehty *Eka vuosi Kaskossa* -video. Tulokkaille on ollut myös hyvinvointiryhmiä, ja heitä on perehdytetty muun muassa ergonomiaan ja psykososiaalisen kuormituksen ehkäisyyn. Tukena on myös työterveyshuollon chat.

Nuoret työntekijät ovat kokeneet tärkeänä myös vertaismentoroinnin.

Siviilipalvelusvelvolliset

Kaupungilla työskenteli vuoden aikana 58 siviilipalvelusvelvollista. Lukumäärä on pysynyt edellisten vuosien tasolla (2017: 58, 2018: 57).



siviilipalvelusvelvollista työskenteli kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla asiakaspalvelu- ja logistiikkatehtävissä.



Ehdotuksia työvoiman saatavuuden turvaamiseksi

Ehdotukset koottiin kesällä
tehdystä toimialojen ja liike-
laitosten kartoituksesta.

- palkkauksen kilpailukykyisyyden kehittäminen
- aloituspaikkojen lisäys ja koulutusväylien monipuolistaminen
- yhteistyön kehittäminen yliopistojen kanssa
- rekrytinnin kehittäminen hakijakokemuksen näkökulmasta
- erilaiset kampanjat, rekrytointimarkkinoinnin ja viestinnän vahvistus
- henkilöstörakenteen tarkastelu ja tehtäväkuvien päivitys nykytarpeisiin
- työaikajoustot ja työsuhteasunnot
- käyttäjäystävälliset HR-järjestelmät
- työn osaamisen arvostus vs. muodollinen pätevyys
- kielitaitovaatimusten tarkastaminen
- teknologian hyödyntäminen ja sisäisen liikkuvuuden edistäminen.

Uudet yhteiset rekrytoinnin tavat

Uudistamme rekrytointiamme aiempaa laadukkaammaksi ja yhtenäistämme sen toimintatavat. Rekrytointi on yhä suunnitellumpaa.

HR-tietojärjestelmähankkeen ensimmäisessä aallossa otimme käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän. Yksi keskeisistä tavoitteista oli parantaa hakijakokemusta, ja niin mobiililaitteita kuin perinteistä kannettavaa tukeva järjestelmä oli yksi tapa saavuttaa tämä tavoite.

Vielä enemmän kuin järjestelmästä, kyse on kuitenkin uudesta tavasta rekrytoida. Uudistuksella haluamme tuoda aimo annoksen laadukkuutta rekrytointiin ja varmistaa mahdollisimman yhtenäisen toimintatavan: Helsingin kaupungin tavan rekrytoida.

Aiemmin esihenkilöt ovat toimineet monin eri tavoin rekrytoinnin eri vaiheissa: rekrytointeja on aikataulutettu tai ei, eri vaiheita on dokumentoitu järjestelmään vaihtelevasti ja viestintä hakijoille on ollut satunnaista. Tapojen moninaisuus on johtanut muun muassa epätasalaatuisuuteen. Uudistuksella halusimme varmistaa mahdollisimman yhtenäiset tavat käyttää järjestelmää ja hoitaa rekrytointiprosessi.

Suunnitelma esihenkilön avuksi

Uutena vaiheena rekrytoinnissa on esimerkiksi rekrytointisuunnitelman laatiminen.

Rekrytoinnin huolellinen suunnittelu ja aikataulutus jo alkuvaiheessa helpottaa esihenkilöä prosessin hallinnassa, mutta hyödyt näkyvät myös hakijalle. Suunnitelmallisuus takaa, että pysymme aikataulussa ja tiedämme, mitä haemme. Uuden järjestelmän avulla myös hakijaviestintä helpottuu. Hakijaviestinnän vahvistamisella lähdemme siitä, että hoidamme jokaisen haun ja hakijan arvostavasti, johdonmukaisesti ja tasapuolisesti loppuun saakka.

Hyvin hoidetun rekrytointiprosessin kautta syntyy enemmän kuin vain työnantajakuva, sen kautta syntyy kokemus kaupungista työnantajana. Siksi sillä, miten rekrytoimme, on väliä.

Uusi sivusto tukee rekrytointia

Uusimme helsinkirekry.fi-työnantajasivustomme heijastamaan ilmeeltään ja äänensävyltään paremmin kaupungin brändiä. Pääsy kaupungin avoimiin työpaikkoihin on nyt vaivatonta, ja uusitun hakuliittymän ansiosta myös työpaikkailmoituksemme ovat ilmeeltään aiempaa selkeämpiä ja kiinnostavampia.

Sivuilta löytyy myös tietoa monipuolisista henkilöstöedustamme sekä yleistietoa kaupungista työnantajana. Sivuilta on pääsy myös kaupungin toimialojen ja liikelaitosten omille työnantajasivuille, mistä saa tarkempaa tietoa työ- ja harjoittelumahdollisuuksista eri aloilla.

Uusilla sivuilla annetaan vastauksia myös kysymykseen, miksi kannattaa hakea töihin kaupungille.

Ennakoivaa työnantajamarkkinointia

Olemme mukana vuosittain kymmenissä ammattilais- ja rekrytapautumissa, ja työn-

antajamarkkinointikampanjamme näkyvät kaupungilla ja liikennevälineissä. Näiden lisäksi teemme ammatteja ja toimintaamme tutuksi myös nuoremmille ikäluokille.

Nuorten kesätyöjaksojen aikana voimme näyttäytyä hyvänä ja vetovoimaisena työnantajana. Onnistunut kesätyökokemus voi saada nuoren kiinnostumaan kaupungin ammasteista ja hakeutumaan alan opintoihin. Tarjoamme vuosittain noin tuhat kesätyöpaikkaa 16–17-vuotiaille.

Olemme mukana Yrityskylässä, oppimisympäristössä, joka on koululaisten oma pienoiskaupunki. Kuudesluokkalaiset työskentelevät eri ammasteissa ja saavat palkkaa tekemästään työstä. Yhdeksäsluokkalaisia varten Yrityskylä on työelämän ja talouden peliarena, jossa oppilaat johtavat tiimeinä yritystä kansainvälisten markkinoiden pyörteissä. Yrityskylässä mukanaolo tarkoittaa meille kaupunkina ennakoivaa työnantajamarkkinointia.

Kauden 2018–2021 teemana on kiertotalous, ja pelipäivässä osallistujat pääsivät simuloimaan tulevaisuuden kestävän yhteiskunnan toimintatapoja.

Kaupungintalo vastaa Yrityskylässä julkisista palveluista sekä tulevaisuuden Yrityskylän suunnittelusta. Kaupungintalolla nuoret ovat toimineet muun muassa kiertotalouskoordinaattorin ja pormestarin tehtävissä.

Menestystä työnantajien listauksessa

Kaupunki menestyi tutkimusyritys Universumin järjestämässä kansallisessa *lhanteellisin työnantaja* -listauksessa. Tulimme toiseksi lääketieteen ja terveysalan sarjassa sekä humanistisen työn sarjassa.

Ammattilaistutkimuksessa haastateltiin yli 6 000:ta suomalaista ammattilaista, jotka kertoivat näkemyksiään työnantajista ja työelämästä.

Tutkimusyrityksen mukaan tietynlainen epävarmuus taloudessa näkyy nyt ammatilaisten työelämäodotuksissa. Esimerkiksi halukkuus vaihtaa työpaikkaa on selvästi laskenut. Turvallista työnantajaa arvostetaan.

Helsinkirekry Ohjaamon Pridessä

Pride-viikolla nuorten neuvontapiste Ohjaamo hehkui sateenkaaren väreissä. Helsinkirekry järjesti tuolloin yhdessä Ohjaamon väen kanssa koko päivän kestävä tapahtuman.

Päivän ohjelmaan kuului muun muassa paneelikeskustelu, Pride-henkinen tuunaamo, koristeiden valmistelu Pride-kulkuetta varten sekä yhteinen elokuvailta.



**Kaupungin avoimet
työpaikat ja
työnantajatietoa
osoitteessa
helsinkirekry.fi**

Monenlaisten osaajien kaupunki

Muunkieliset osaajat ovat kaupungille etu ja kilpailuvaltti. Pyrimme edistämään monimuotoisuutta yleisemminkin esimerkiksi työllistämällä osatyökykyisiä ja vammaisia omaa osaamistaan vastaavaan työhön.

Monimuotoisen henkilöstön kehittäminen perustuu yleisiin asenteisiin ja kulttuuriin vaikuttamiseen, mikä on jatkuvaa pitkäjänteistä tekemistä. Keinojamme ovat muun muassa viestintä, valmennukset sekä erilaiset ohjeistukset, kuten eettiset ohjeistukset, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, strategia ja Sopuisasti Stadissa -opas.

Monimuotoisuus on mukana kaikissa henkilöstöjohtamisen prosesseissa.

Kaupunki on tukenut monin tavoin eri vähemmistöryhmiin kuuluvien ihmisten työuria. Olemme tehneet yhteistyötä esteettömän rekrytoinnin kehittämisessä muun muassa Vamlasin kanssa. Säätiö edistää vammaisten lasten ja nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Myös kesätyöntekijöiden rekrytoinnissa olemme kiinnittäneet huomiota erityistä tukea tarvitsevien nuorten rekrytointiin.

Selvitämme vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä ehkäisevät rakenteelliset

esteet ja ongelmat, jotta voimme tehdä tarkemman toimenpidesuunnitelman niiden poistamiseksi.

Muunkielisten korkeakouluharjoittelijoiden rekrytoimista olemme tukeneet kohdennetulla rahoituksella. Olemme tukeneet henkilöstön kielitaidon kehittymistä viime vuosina muutoinkin muun muassa suomi toisena kielenä -koulutuksella.

Olemme mukana myös hankkeissa, joiden tarkoitus on saada henkilöstöä erityisesti osaajapulalan aloille. Osallistumme Hanken & SSE Executive Educationin Business Lead -ohjelmaan tarjoamalla harjoittelupaikkoja akateemisesti koulutetuille maahanmuuttajille.

Kielitaito kehittyä työn ohella

Opetusministeriö rahoittaa Osaaminen käyttöön Suomessa -hanketta, jossa luodaan koulutuskumppanuus- ja rekrytointimallia. Olemme mukana myös tässä hankkeessa. Sen tarkoituksena on pätevoittää Suomen ulkopuolella koulutuksensa saaneita sairaanhoitajia ja varhaiskasvatuksen opettajia yhdessä Metropolia Ammattikorkeakoulun sekä Helsingin yliopiston kanssa. Hankkeessa tuetaan myös kielitaidon kehittymistä.

Virosta kotoisin oleva **Jelena Lensu** on yksi pätevoitymispolulla olevista sairaanhoitajista. Hän on innostunut uuden oppimisesta ja suunnittelee urapolkuaan sekä mahdollisia jatko-opintoja.

Hän sanoo ammatti-identiteettinsä vahvistuneen opintojen aikana ja ymmärtävänsä aiempaa paremmin, mitä sairaanhoitajan työnkuva pitää sisällään Suomessa. Täällä sairaanhoitajilla on esimerkiksi työtehtäviä, jotka Virossa kuuluvat lääkäreille.



Jelena Lensu pätevöityy sairaanhoitajaksi Suomessa tekemällä töitä muun muassa Laakson sairaalassa. Projektisuunnittelija Stella Leoni sai kuulla Lensulta, että opintokokonaisuudesta on ollut hänelle suuri apu.

– Mitä enemmän olen vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa, sitä enemmän saan ymmärrystä työtavoista. Samalla sosiaaliset verkostot vahvistuvat.

Kolumbiasta Suomeen muuttanut varhaiskasvatuksen opettaja **Diana Gomez** suorittaa kelpoisuuden tuottavia opintoja ilta- ja viikonloppuopintoina Helsingin yliopistossa.

– Koulutus on auttanut minua näkemään ammatilliset vahvuuteni sekä ymmärtämään paremmin suomalaista yhteiskuntaa ja koulutusjärjestelmää, kertoo Gomez.

Tähän tarpeeseen kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on pilotoitu maahanmuuttajataustaisten varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen työkielen koulutus. Koulutus toteutuu työajalla.

Tavoitteena on, että oman alan suomen kielen koulutusta on jatkossa yhä useammin saatavilla.

Valmennusta ja viestintää

Olemme valmentaneet monimuotoisia työyhteisöjä jo useita vuosia. Monimuotoisuus on

mukana eri linjauksissamme rekrytoinnista lähtien jo luonnostaan.

Valmistelemme työyhteisöille helppokäyttöistä sähköistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmateriaalia, joka auttaa havahtumaan muun muassa tiedostamattomiin asenteisiin.

Viestinnän rooli asenteiden ja mielikuvien muodostumisessa on vahva. Otammekin monimuotoisuuden entistä enemmän huomioon muun muassa siinä, miten eri ihmisryhmät näkyvät vaikkapa kuvituksissa.

Iso kokeilumme on anonymi rekrytointi, johon ryhdymme kaupunginvaltuuston päätöksellä. Anonymi rekrytointi on yksi tapa edistää henkilöstön monimuotoisuutta.

Otimme käyttöön syksyllä uuden rekrytointijärjestelmän, joka teknisesti tukee anonymia rekrytointia. Pilottia valmistelee projektiryhmä, ja se toteutetaan 2020 aikana.

Laajennamme myös videorekrytointia. Mallinamme ja kuvaamme vammaisten ja osatyökykyisten työllistämispolut aiempaa paremmin rekrytoinnin helpottamiseksi jatkossa.

URALLA KEHITTÄMINEN

Innostu omasta urastasi!

Vastasimme työn muutoksen haasteisiin muun muassa tukemalla uralla kehittymistä. Urasta keskustelemisen taidot ovat tärkeitä jokaiselle.

Asiakastarpeet muuttuvat, mikä pitää meidät valppaina. Palvelujen ja osaamisen on vastattava tarpeisiin.

Valmentavan (coachaavan) urakeskustelun taidot kiinnostivatkin esihenkilöitä, HR-asiantuntijoita sekä heidän valmennettaviaan.

Järjestimme Innostu urasta! -tapahtuman, joka houkutteli toista sataa urastaan innostunutta kaupungintalon tapahtumatorille. Hallintokunnat ja keskushallinto esittelivät tapahtuman aikana erilaisia keinoja ja työvälineitä ura-ajattelun kehittämiseen sekä uralla kehittymiseen.

Tekoäly- ja IoT-koulutuksia

Digitaalisuus oli mukana keskeisesti henkilöstömme koulutuksissa. Tietohallinnon ICT-palvelujen ja ICT-tuen esihenkilöille oli oma ICT-palvelujohtamisen koulutusohjelma. Ohjelman tavoitteena oli luoda yhteistä ymmärrystä tietohallinnon roolista digitalisaatiossa ja sen strategisista soveltamismahdollisuuksista. Koulutus antoi myös uusia näkökulmia ja työkaluja infran hallintaan ja hankintojen johtamiseen sekä lisäsi asiakaslähtöisyyttä ja ketteryyttä.

Myös kaupungin digitalisaatio-ohjelma auttoi kehittämään osaamista. Johdon,

esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tilaisuuksien teemoina olivat muun muassa tekoäly, asioiden internet (IoT), 5G, omadata (MyData) ja datan hyödyntäminen. Tilaisuuksissa käsiteltiin lisäksi digitalisaation trendejä ja ilmiötä, digipalveluiden ketterää kehittämistä ja asiakaslähtöistä palvelumuotoilua sekä kaupungin digiohjelman toimenpiteitä.

Kehitimme Tekoäly ja me -koulutuskokonaisuuteen tekoälyn verkkokoulutuksen sekä Ketterän kehittämisen (Kehmet) koulutuskokonaisuuteen selkeän palvelutarjoaman ja tasoluokittelun.

Digikoulutusta koko henkilöstölle

Aloitimme tuoteomistajakoulutuksen suunnittelun yhteistyössä toimialojen kanssa. Projektin ja hankehallinnan osaamista kehitimme useilla tietohallinnon kursseilla.

Tietohallinnon henkilöstön tietoisuus ja sitoutuminen digitalisaatio-ohjelmaan ja sen toimeenpanoon painottuivat yhteisissä tilaisuuksissa.

Koko henkilöstö sai koulutusta uusien digitaalisten välineiden käyttöön. Keskiössä olivat Teams-koulutukset.

Koulutuksista buustia uralle

Heli Kolehmainen toimii erikoiskirjastonhoitajana Itäkeskuksen kirjastossa, joka sijaitsee kulttuurikeskus Stoassa. Hän vetää kaupunginkirjaston Kirjastoheimon asiakasyhteisön taustatiimiä ja on kiinnostunut muutoinkin esihenkilötehtävistä. Siinä olivat syyt hakeutua Oiva-koulutukseen kuuluvaan puolen vuoden Treeni lähiesimies -koulutukseen.

Kolehmainen on ollut kaupungilla töissä kolmisenkymmentä vuotta ja etenkin viime vuodet kouluttautunut aktiivisesti. Paraikaa





Kuvaan Heli Kolehmaisena (oikealla) kanssa ehtivät kollegat Katja Jokiniemi ja Lauri Roine.

hän suorittaa ylempää korkeakoulututkintoa, johon sisältyy johtamisopintoja.

– Olen tällainen ”late starter”, mutta olen saanut koulutuksista buustia uralle. Ilman niitä ja alati muuttuvia tehtäviä olisin todennäköisesti tylsistynyt.

Kolehmaisena vastuulle Itäkeskuksen kirjastossa kuuluvat maahanmuuttajien palvelu sekä asiakasosallisuus ja yhteiskehittäminen. Muutokset näkyvät Itäkeskuksessa konkreettisesti: maahanmuuttajien kielikahvilat kokoontuvat kirjastossa säännöllisesti, ja henkilökunta neuvoo aktiivisesti asiakkaitaan kirjaston tietokoneiden ja näiden omien älypuhelimien käytössä.

Kolehmainen on hyvin tyytyväinen Treeni lähiesimies -koulutukseen. Sen teemoja olivat muun muassa esihenkilön rooli ja tehtävät, muutosjohtaminen, ristiriitatilanteiden selvittäminen, työehdot ja lainsäädäntö. Erityisen hyvää teki päästä tutustumaan ihmisiin eri puolilta kaupunkiorganisaatiota.

– Esihenkilön rooli on muuttunut olennaisesti. Työntekijät ovat oman työnsä asiantuntijoita, ja esihenkilö on enemminkin itseohjautuvuuden tukija, osaamisen tunnistaja ja mahdollistaja.



Helppokäyttöisiä järjestelmiä

HR-tietojärjestelmähanke on edistynyt reippaasti. Olemme hankkeen aikana yhtenäistäneet kaupunkiyhteisiä HR-toimintatapoja ja hankkineet niitä tukemaan helppokäyttöisiä palvelujärjestelmiä. Ne tukevat tiedolla johtamista ja parantavat henkilöstökokemusta.

Jokaiselle työssä onnistumisia

Tavoittemme on, että jokainen onnistuu työssään. Valmistelimme uutta järjestelmää sekä tapaamme käydä keskusteluja, jotta voimme tukea kaikkien onnistumisia.

Jotta jokainen voi onnistua työssään, meidän tulee onnistua rekrytoinnissa, perehdytyksessä, valmentavassa johtamisessa, osaamisen johtamisessa sekä kannustamisessa ja palkitsemisessa. Onnistumisen johtamisessa työntekijöiden vastuullisuutta ja itseohjautuvuutta vahvistetaan. Tavoitteena on, että työntekijällä on omaan työhön motivaatiota ja työn imua.

Otamme vaihteittain käyttöön sähköisen työkalun, joka tukee onnistumisen johtamista. Järjestelmään kirjataan jatkossa onnistumiskeskustelut (entinen tulos- ja kehityskeskustelu), työsuorituksen arvioinnit, työn sujuvuuskeskustelut ja varhainen tuki-keskustelut.

Käymme vartti-keskusteluja, joissa esihenkilö sparraa työntekijäänsä tavoitteiden suunnaisessa tekemisessä. Ne voivat parantaa esihenkilön mahdollisuuksia havaita, ovatko työskentelyn edellytykset kunnossa ja onko tekemisen suunta oikea.

Uusi järjestelmä tuo läpinäkyvyyttä

Otamme käyttöön yhteisiä toimintatapoja tukemaan koko henkilöstön yhteisen Onnietojjärjestelmän. Järjestelmässä tiedot ovat

turvallisesti dokumentoituina ja helposti työntekijän ja esihenkilön löydettävissä, jolloin asioihin palaaminen on entistä helpompaa.

Raportointi tuo toimintatapoihin läpinäkyvyyttä, sillä voimme seurata keskusteluiden toteumia ja saadun tiedon avulla kehittää osaamistamme.

Runsaasti koulutusta hyvään johtamiseen

Hyvä esihenkilötyö ja johtaminen edistävät kaupungin toimivuutta ja laadukkaiden kuntalaispalvelujen kehittämistä. Tuimme valmennuksilla hyvää esihenkilötyötä ja johtamista, niiden kehittymistä sekä menetelmien hallintaa.

Kohderyhminä olivat nykyiset ja potentiaaliset esihenkilöt, lähiesihenkilöt sekä keski-johto. Koulutusohjelmamme kuuluivat Hyvän esimiehen ABC-verkkokurssi, OVI-, Startti-, Treeni- ja Oiva Valmentaja -valmennusten lisäksi tutkintoon tähtäävät Johtamisen erikoisammattitutkinto JET ja Lähiesimiesten ammattitutkinnon LAT -valmennukset.

Ylemmälle johdolle ja keskijohdolle käynnistyi neljäs kaksivuotinen EMBA-valmennuksen ryhmä. Valmennuksen tavoitteena on edistää muun muassa kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista, toimialojen välistä yhteistyötä ja kaupunkitasoisia kehityshankkeita.

Valmennukseen haki 74 henkeä, ja mukaan pääsi 25 osallistujaa. Osallistujat edustavat kaikkia toimialoja.

Keskitettyjen valmennusten lisäksi toteutimme organisaatiokohtaisia esihenkilötyön valmennuksia ja kehittämishankkeita, joissa sisältönä olivat muun muassa valmentava



Timo Terävälle on tärkeää, että hän on kaupungin palveluksessa saanut mahdollisuudet kehittyä tehtävissään.

johtaminen, työn sujuvuus sekä toimintatapojen ja yhteistyön uudistaminen.

Johtamiseen tukea koulutuksista

Tarkastusjohtaja **Timo Terävä** aloitti tarkastusvirastossa kaupunkitarkastajana 2004. Hän teki tuolloin viisivuotissuunnitelman ja ajatteli katsovansa viiden vuoden kuluttua, mitä tehdä seuraavaksi.

– Olen viihtynyt kaupungilla jo kolmen viisivuotissuunnitelman ajan. Mielenkiinto työhön on pysynyt suurena, sillä tehtävät ovat vaihtuneet ja tuoneet mukanaan uutta sisältöä.

Terävä on saanut tukea esihenkilötehtäviin kaupungin järjestämästä EMBA-johtamiskoulutuksesta. Hän huomauttaa, että ihmis-

ten osaamisesta pidetään hyvää huolta, ja tarkastusvirastossa jokaiselle työntekijälle varataan vuosittain aikaa kouluttautumiseen.

– Viihdyn nykyisessä tehtävässä, mutta teen edelleen auktorisoituna tilintarkastajana myös siivun verran tilintarkastusta ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Kaupunki toimii hänen mielestään työnantajana vastuullisesti ja tasa-arvoisesti ja on joustava. Pitkiä työuria kaupungilla selittävät myös ison organisaation lukuisat mahdollisuudet.

– Työnantajaa ei tarvitse vaihtaa, jos haluaa kokeilla uusia työkuvioita.





Johtaminen kehittyy tiedon avulla

Päätöksenteon tulee perustua luotettavaan ja relevanttiin tietoon, ja tiedon avulla kehitämme myös johtamista. Käytettävissämme on paljon HR-tietoa erilaisista lähteistä:

- Palkkahallinnon järjestelmät tuottavat perustietoa henkilöstöstä, ja erilaisilla kyselyillä saamme arvokasta tietoa henkilöstön kokemuksista, kuten uudistumiskyvystä, johtamisesta ja työyhteisöjen toimivuudesta.
- Uudet HR-palvelujärjestelmät tuottavat entistä parempaa raportointia palveluista ja henkilöstön tilasta. Tiedon hyödyntäminen vaatii analysointia, syy-seuraussuhteiden tunnistamista ja johtopäätösten tekemistä, jotta sen perusteella voidaan saada aikaan muutosta toiminnassa tai käyttäytymisessä.
- Olemme uudistaneet HR-raportointia ja ottaneet käyttöön uusia kyselyjä.
- Kehitämme jatkossakin HR-tiedon jäsentämistä ja yhdistämistä tiedolla johtamisen näkökulmasta.



do
small
things
with
**GREAT
LOVE**

TYÖHYVINVOINTI

**Aiempaa
parempi
työpaikka**

Työterveyskysely on joka toinen vuosi toteutettava henkilöstökysely, jolla Työterveys Helsinki ja koko organisaatio seuraavat työn ja työyhteisöjen sekä henkilöstön hyvinvoinnin tilaa.

Vuonna 2019 toteutettiin organisaatiossa Työterveyskysely sekä Uudistumisen pulssi ja Muutospulssi-kyselyt. Kehitimme edellisen vuoden Kunta10-kyselyn pohjalta työyhteisöjä. Työterveyskyselyyn vastattiin aktiivisesti, vastaajia oli 18 306 ja vastausprosentti 58.

Kyselyn tulosten mukaan kaupunki on hyvä ja entistä parempi työpaikka: 77 prosenttia vastaajista suosittelee työpaikkaansa ystävilleen. Vuotta aiemmin Kunta10-tutkimuksessa määrä oli 73 prosenttia.

Kaupungin työt vetävät puoleensa, ja työstä ollaan innostuneita. Kaupungin vahvuus on erityisesti sosiaalinen pääoma, jolla tarkoitamme sosiaalisia verkostoja ja niistä saatavaa tukea, luottamusta ja osallistumista.

Sosiaalisen pääoman koetaan lisääntyneen työyhteisöissä mutta myös työntekijöiden ja esihenkilöiden kesken. Edelliseen vuoteen verrattuna erityisesti lähijohtaminen on parantunut. Luottamus on vahvistunut, samoin kuin kokemus siitä, että esihenkilön vuorovaikutus on ystävällistä ja huomaavaista.

Henkilöstön oma arvio hyvinvoinnista on kuitenkin hiukan heikentynyt. Erityinen huoli kohdistuu nuorten ja työuran alussa olevien työntekijöiden jaksamiseen, sillä heidän masennusriskinsä on kasvanut edellisiin vuosiin verrattuna.

Vastaajat ovat saaneet tulosten pohjalta henkilökohtaisen palautteen ja sähköisen ajanvarauskutsun terveystarkastukseen.

Työssä on imua, jaksamiseen huomiota

Kaupungin Työterveyskyselyn 2019 tulokset vastaavat hyvin Tilastokeskuksen työolo-tutkimuksen tuloksia. Työpaikkojen ilmapiiri, yhteisöllisyys ja työn imu ovat kehittyneet suotuisaan suuntaan. Vahvuutemme on myös työterveyskyselystä ja Kunta10-kyselystä esiinnoussut sosiaalinen pääoma työyhteisöissä. Suhtaudumme asiakkaisiin ja työkalveihin arvostavasti

Työssä jaksamisen ongelmat ovat sitä vastoin kasvaneet, mikä näkyy muun muassa uniongelmina ja huonona palautumisena.

Hyvillä työoloilla voidaan suojata terveyttä merkittävästi.

Avoin ja innostava ilmapiiri

Uudistumisen pulssin mukaan toimintakulttuuri on avointa, innostavaa ja luottamusta rakentavaa.

Toteutimme loppuvuodesta ensimmäistä kertaa Uudistumisen pulssin. Kyselyyn vastasi noin joka kolmas kaupungin työntekijä.

Sen mukaan työyhteisöissä koemme, että asiakkaiden tarpeisiin paneudutaan ja asiakaspalautetta hyödynnetään toiminnan kehittämiseksi.

Pulssikysymykset 2019

vastaajia 9 719



Vahvuutemme on myös Työterveyskyselystä ja Kunta10-kyselystä esiinnoussut sosiaalinen pääoma työyhteisöissä.

Toimintakulttuurimme on avointa, innostavaa ja luottamusta rakentavaa. Edistämme työyhteisöissä kulttuuria, jossa puututaan, otetaan puheeksi ja toimitaan, jos yhteisesti sovituista toimintatavoista poiketaan.

Hyvästä kokonaistuloksesta huolimatta vajaa kolmannes vastaajista kokee, että puuttumisen kulttuuria ei edistetä eikä toimintakulttuuri rakenna luottamusta.

Puuttumisen kulttuurin vahvistamisen tukena on Sopuisasti Stadissa -aineisto, joka käsitellään vuosittain työyhteisöissä.

Yhteistyössä osastojen välillä on vielä tehtävää. Yhteistyön sujumattomuus on selvästi yksi kyselyn päätuloksista, minkä parantamiseksi meidän tulee ponnistella tulevien vuosien aikana.

Strategia tutummaksi

Myös strategiaa on tehtävä tutummaksi. Vain noin puolet vastaajista tiesi, mitä kaupungin strategialla tavoitellaan. Strategian tuntevat suhtautuvat kaikkiin pulssin kysymyksiin selvästi positiivisemmin kuin ne, jotka eivät sitä tunne.

Myös kehityskeskustelun käyneet vastaajat suhtautuvat kyselyn teemoihin selvästi positiivisemmin kuin ne vastaajat, jotka eivät ole käyneet kehityskeskustelua. Kehityskeskustelun käymisellä voidaan siis vaikuttaa uudistumisen teemoihin.

Muutospulssi selvittää henkilöstön tunteja

Seurasimme henkilöstökokemusta uudistumisen pulssin lisäksi vielä viimeisen kerran

toteutetulla Muutospulssikyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli noin 20.

Tulokset osoittivat, että organisaatiomuutoksessa eniten muuttuneet toiminnot ovat vasta sopeutumassa uudistuksiin. Henkilöstö koki, että organisaatiomuutos ei ole vielä lunastanut tavoitettaan asukaslähtöisemmästä palvelusta ja sisäisen yhteistyön helpottumisesta.

Työn muutoksiin, jotka tosin sekoittuvat arvioissa kaikkiin käynnissä oleviin uudistuksiin, suhtautui positiivisesti 35 prosenttia vastanneista.

Kyselyn tulos osoitti, että muutoksen läpivienti vaatii vielä järjestelmällistä ja pitkäjänteistä prosessien ja rakenteiden kehittämistä. Meidän on myös lisättävä valmentavaa ja osallistavaa työkulttuuria.

Uudistumisen pulssin tulosten mukaan autamme toisiamme ja onnistumme yhdessä.

Tukea tarvitseville työyksiköille omat ohjelmat

Kehitimme työyhteisöjä mittavasti ja järjestelmällisesti Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella. Kaikki työyksiköt, joiden Kunta10-pistemäärät alittivat tietyn tason, olivat mukana kehittämisohjelmassa.

Kehittämisohjelmaan kuului 64 työyhteisöä, joista jokainen teki itselleen vuoden aikana toteutetun kehittämissuunnitelman. Kehittämissuunnitelman laadinnan jälkeen alkoi varsinainen kehittämistyö, jonka toteutumista seurataan. Tukena olivat toimialojen ja liikelaitosten HR:t, työterveyspsykologit sekä ulkopuoliset konsultit. Ohjelmaan kuuluivat työnhallinta, työvuorosuunnittelu, sosiaalisten taitojen, yhteistyön ja työyhteisön toimivuuden kehittäminen sekä osaamisen ja esihenkilötyön kehittäminen.

Kehittämistä pidettiin onnistuneena. Saimme aikaan järjestelmällisen kehittämisprosessin, joka monessa työyksikössä jatkuu edelleen.

Toteutamme uutta toimintamallia jatkossa Kunta10:n lisäksi myös Työterveyskyselyn perusteella ja kehitämme työyksiköitä,

joiden tulokset poikkeavat tilastollisesti merkittävästi toimialan tai kaupungin tuloksesta. Kiinnitimme huomiota työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin sekä sosiaalisen pääoman tai esihenkilöiden psykososiaaliseen kuormitukseen.

Laadimme kehitettävälle työyhteisölle oman ohjelman aikatauluineen. Tuemme kehittämistä tarvittaessa kaupungin työhyvinvointirahoista.

Kotihoidon yksikkö sai monipuolista tukea

Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella yksi tukea saavista työyhteisöistä on kotihoidon yksikkö Pukinmäessä. Tukeen on kuulunut muun muassa luottamuksen ja avoimen keskustelun kehittämistä.

Suunta on hyvä, kertoo kotihoidon ohjaaja **Anne-Mari Simukka**. Hänen mielestään tuen saaminen on ollut hieno ja arvokas mahdollisuus.

– Nyt olemme menneet eteenpäin, uusi tekemisen meininki on löytynyt.

Unikko-tiimin jäsenet kehuvat porukkaansa nyt itsekin: 17 hengen tiimi on täynnä ammattilaisia, ja kollegoihin voi luottaa.

Simukka vahvistaa, että tiimissä on upeita tyyppejä. Tavoitteita on selvennetty, jotta jokainen ymmärtää perustehtävänsä aiempaa paremmin.

– Meillä on halu tehdä arjesta mahdollisimman toimiva. Kehitysideat syntyvät tiimissä, ja niitä toteutetaan yhdessä.

Tiimissä on kiinnitetty paljon huomiota asioista puhumiseen avoimesti. Iltapäivien yhteiset kokoontumiset vuorojen vaihtuessa ovat tärkeitä, sillä silloin voidaan

Unikkojen tiimin toimintaa on keväästä asti kehitetty järjestelmällisesti. Tiimistä kuvaan ehtivät takarivistä vasemmalta Anne-Mari Simukka, Veronika Mbaw ja Ioulia Cheredega sekä eturivin Leila Niininen ja Pia Koukonen.



yhdessä etsiä ratkaisuja vaikkapa vaikeisiin asiakastilanteisiin.

Toimintaa on viime keväästä asti viety itseohjautuvuuden suuntaan. Ensimmäinen konkreettinen keino tästä on ollut työvuoro-suunnittelu, ja syksyllä oli jo kolmas tiimiläisten tekemä lista menossa.

Simukka on ottanut tavakseen käydä vuorotellen tiimiläisten mukana heidän kotikäynneillään. Sen jälkeen työntekotavoista on hedelmällistä puhua yhdessä ja panna hyvät hoksaukset kiertoon.

Ja mikä parasta, Simukka kertoo sairauspoissaolojen kääntyneen yksikössä laskuun. Tämä tietää yhä sujuvampaa arkea.



Unelmien liikuntapäivänä kokoontuimme muun muassa pormestarin porrashaasteeseen. Jan Vapaavuori sai kirittäjikseen kaupunginkanslian Susanna Snellmanin ja Anna Räisäsen.

”On ihan ok nousta seisomaan kesken kokouksen”

Kaupungin liikkumisohjelmasta on tullut menestys, johon mukaan on saatu koko kaupunkiorganisaatio ja liikelaitokset. Liikkumisohjelma on kaupungin strateginen kärkihanke, joka pyrkii saamaan kaupungin työntekijöiden lisäksi kaupunkilaiset liikkumaan enemmän ja istumaan vähemmän.

Projektipäällikkö **Minna Paajanen** kertoo, että ohjelmassa on mukana lähes 60 erilaista toimenpidettä. Ne vaihtelevat pyöräilyliikenteen rakentamisesta kotihoidon liikkumissopimukseen tai koulupihojen kunnostamisesta päiväkotien, leikkipuistojen ja oppilaitosten liikkumista lisääviin toimiin.

Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala testasi liikemittarein kolmen viikon ajan 150 työntekijän omaa liikkumista.

– Seuranta havahdutti aika monen huomaamaan, että istumista kertyy jopa 11 tuntia päivässä, Paajanen sanoo.

Jokaisen työkoneeseen on asennettu työn tauottamisohjelma, kaupunkipyörät kuuluvat henkilöstöetuihin.

Projektikoordinaattori **Marjo Rantala** kertoo, ettei liikkumisen lisääminen tarkoita lopultakaan isoja asioita.

– On ihan ok nousta seisomaan kesken kokouksen. Siitä voi seurata muutakin positiivista. Olen kuullut, että kolmen tunnin kokous on kutistunut puoleentoista tuntiin, kun se on päätetty pitää seisten.

Olennaista on vahvistaa uskoa siitä, että jo muutaman minuutin kävely, hissin vaihtaminen portaisiin tai puutarhatyöt ovat hyväksi terveydelle – vaikka ei superliikkuja olisikaan.

Liikkuminen on jo saatu lisääntymään, ja työkyky on samalla parantunut. Erityisen hienoa liikuttajien mielestä on se, että ”huomaamaton” liikkuminen arjessa lisääntyy. Jatkossa jokaiselle toimialalle tulee yhä täsmällisempiä toimenpiteitä.

Työhyvinvointiohjelma pääsi vauhtiin

Työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2021 pohjautuu lakiin ja kaupunkistrategiaan. Siinä luetellaan kuusi kohtaa, joista kohdat 1 ja 2 ovat kaikille pakollisia. Lisäksi työyhteisöt voivat valita vähintään yhden vapaaehtoisen tavoitteen.

Työhyvinvointiohjelma ohjaa ja haastaa jokaista ottamaan myös itse vastuuta hyvinvoinnistaan.

Työhyvinvointiohjelman tekoja 2018–2019



Johdamme työkykyä ennakoivasti

- *Työkykyvalmentaja*-malli on toiminnassa ja tukee työkykyjohtamista.
- Otimme käyttöön *Korvaavan työn* -toimintamallin koskemaan koko henkilöstöä. Korvaavan työn päivien määrä on kasvussa.
- Sairauspoissaolojen laajennus (5+2) esihenkilön luvalla on koko henkilöstön käytössä.



Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit

- Työsuojelupakin käytettävyyden kehittämisprojekti valmistui. Turvallisuuspoikkeamista voi ilmoittaa mobiilisti.
- Järjestimme keskustakirjasto Oodissa *Uhkaavien asiakastilanteiden hallinta* -hankkeen.
- *Hetipurku*-kouluttajiksi valmistui 12 henkeä.
- Vahvistimme esihenkilöiden sisäilmaosaimista ja toimintamallien tuntemusta kouluksiin, tietoiskuin sekä videoiden avulla.



Otan vastuun omasta työhyvinvoinnistani

Liikkuva työpaikka -hanke käynnistyi: Kehitimme kysymyksiä liikkumisesta työterveyskyselyyn, projektkoordinaattori edistää henkilöstön liikkumista, hankimme taukoliikuntasovelluksen koko henkilöstön käyttöön (myös mobiilina), loimme uusia liikuntaneuvonnan palvelupolkumalleja työterveyshuollon ja henkilöstöliikunnan välille. Liikuntakoutsit tukevat vähän liikkuvia ihmisiä.



Esimiehenä vahvistan taitojani ihmisten johtamisessa

- Kehitimme kaikkia heikon Kunta10-tuloksen saaneita työyksiköitä.
- Valmensimme johtoa ja esihenkilöitä ihmisten johtamisessa *Sopuisasti Stadissa* -mallin mukaisesti.



Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö

- Uudistimme *Helsingin hengessä – sopua ja sovittelua* -toimintamallin, siitä tuli *Sopuisasti Stadissa* -malli. Sisällytimme malliin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä seksuaalisen häirinnän näkökulmat.
- Osallistuimme *Häirintävapaa työpaikka* -kampanjaan.



Huomioimme erityisesti työuran alussa ja organisaation muutoskohdissa olevat

- Selvitimme Työterveyslaitoksen kanssa nuorten työntekijöiden työhön kiinnittymistä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Avasimme nuorille työntekijöille Työstämö-chatpalvelun työterveyshuollossa, lisäksi tarjosimme työterveydessä nuorille mahdollisuuden käyttää HUSin Mielenterveystalon nettiterapiapalveluita.
- Kanslia koordinoi työuran alussa olevien ja nuorten tuen kehittämistä tarjoamalla resursseja sekä tukemalla ja koordinoimalla kokonaisuutta.

Työkyvyn edistämistä korvaavalla työllä

Henkilöstön sairaus- ja työtapaturmaprosentti laski 4,7 prosenttiin. Työtapaturmamäärät ovat pysyneet samalla tasolla edellisvuosiin nähden, mutta yksittäiset tapaukset nostivat kustannuksia merkittävästi.

Sairauspoissaolot laskivat (2019: 4,5 %) edellisiin vuosiin verrattuna (2018 ja 2017: 4,6 %). Erityisesti pitkät sairauspoissaolot vähenivät, ja muutos oli havaittavissa varsinkin yli 45-vuotiaiden ikäryhmissä.

Taustalla on muun muassa pitkäjänteinen verkostoyhteistyö osatyökykyisten työntekijöiden työssä pärjäämisen tueksi ja erilaiset osa-aikaiset työjärjestelyt. Toisaalta korvaavan työn päivien määrä kasvoi merkittävästi, ja sairauspoissaolon myöntäminen esimiehen luvalla 5+2 päivään asti laajeni käyttöön koko kaupungissa.

Aikaisemmin yksikin työkykyä tilapäisesti heikentävä tekijä nähtiin esteenä työntekekselle. Nyt keskitymme jäljellä olevaan työkykyyn kääntämällä työkyvyn käsitteen päälaelleen. Korvaavan työn ansiosta työntekijä voi sairaudesta tai sen oireesta huolimatta olla työkykyisenä töissä.

Korvaavan työn hanke alkoi 2018 ja jatkuu strategiakauden ajan. Olemme ulottaneet korvaavaa työtä tilanteisiin, joissa vasta mietitään,

ollaanko terveydentilan, tapaturman, sairauden tai sen oireen vuoksi poissa töistä vai töissä.

Alle kahdeksan viikon jakson aikana voidaan muokatusti tehdä omia tai siihen verrattavia töitä terveyttä tai toipumista vaurantamatta. Korvaavan työn aktivoimiseksi oikeita hetkiä ovat tilanteet, joissa mietitään, kehittyvätkö oireet sairaudeksi. Tällaisia tilanteita ovat myös ne, kun sairauden jälkeen aprikoidaan töihin paluuta.

Korvaavan työn mahdollisuudet tiedetään parhaiten työyksiköissä. Työyhteisöissä mietitään nyt korvaavan työn mahdollisuudet itse kullekin. Kehitimme virtuaaliohjaaja Helvin ohjaamaan työyhteisöjen yhteistä pohdintaa korvaavan työn mahdollisuuksista. Vajaan tunnin mittaisen virtuaaliohjatun keskustelun jälkeen työyhteisölle muodostuu yhteinen kirjallinen huoneentaulu korvaavan työn mahdollisuuksista ja toteuttamisesta työyksikössä.

Kevyempiä tehtäviä muutamaksi viikoksi

Emma Meriläisen jalka leikattiin keväällä. Sairauslomaa jouduttiin jatkamaan, sillä jalka ei parantunut odotetusti. Esihenkilö kertoi hänelle korvaavan työn mahdollisuudesta.

– Suunnittelimme minulle töitä, joita pystyn tekemään työpaikalla. Olin mukana ryhmäni toiminnan suunnittelussa. Kirjasin muun muassa varhaiskasvatussuunnitelmia ja tein muita kevyitä töitä. Töihin palaaminen tuolloin oli tärkeää sekä oman jaksamiseni että ryhmän toiminnan kannalta.

Meriläinen teki korvaavaa työtä viisi viikkoa, jonka jälkeen hän palasi varhaiskasvatuksen opettajan työhön.



520701



LWA
102 dB

STARA

HELSINGIN KAUPUNGIN RAKENTAMISPALVELU
HELSINGFORS STADS BYGGTJÄNST

Lisää turvallisuutta monin eri keinoin

Julkaisimme uuden *Sopuisasti Stadissa* -oppaan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikoilla. Uudessa oppaassa on pyritty entistä enemmän tuomaan esiin ennaltaehkäisyä: mitä voimme tehdä, että kaikilla olisi hyvä olla työpaikalla?

Samalla jämäköitimme häirintätilanteiden toimintamallia. Kiinnitämme huomiota työyhteisöjen monimuotoisuuteen, sillä häirinnän taustalla voi olla eri kulttuuri, ikä, uskonto tai seksuaalinen suuntautuminen.

Luottamuksen ja arvostuksen toteutuminen edellyttää avointa ja myönteistä suhtautumista työtovereihin, vaikka syntyperä, koulutustausta, terveydentila, luonne tai vaikkapa työnteon tapa olisi erilainen kuin oma.

Ohjeistimme, että uusi opas käsitellään jokaisessa työyhteisössä vuoden aikana esihenkilön johdolla.

Uudet yhteyshenkilöt aloittivat

Valmensimme kaupungille 14 häirintäyhteyshenkilöä. Häirinnästä voi kertoa yhteyshenkilölle, mikäli asian ottaminen esille oman esihenkilön tai vaikkapa työsuojeluvaltuutetun kanssa tuntuu vaikealta.

Häirintäyhteyshenkilöiden työ alkoi kulu-
van vuoden alussa.

Työsuojelupakki yhä helpommaksi

Paransimme Työsuojelupakin käytettävyyttä, jotta järjestelmän käyttö olisi mahdollisimman sujuvaa. Jatkossa työntekijät voivat tehdä turvallisuuspoikkeamailoituksia helposti omalla älypuhelimellaan.

Tavoitteenamme on, että jatkossa työntekijät ilmoittaisivat entistä aktiivisemmin työhön liittyvistä turvallisuuspoikkeamista, jotta työpaikoista saadaan entistä turvallisempia.



Sopuisasti Stadissa -julkaisu on luettavissa myös sähköisesti osoitteessa **hel.fi/julkaisut** → Julkaisut → Työsuojelujulkaisut.

PALKITSEMINEN

Avointa ja yhdenvertaista palkitsemista

Uudistetut ohjeistukset tekevät
palkitsemiskäytännöistä
yhä yhdenvertaisempia läpi
organisaation.

Tarkastelimme palkkakilpailukykyämme edellisvuosien tapaan monivuotisen palkkakehityssuunnitelman avulla. Palkkakehityssuunnitelman tarkoituksena on lisätä kaupungin houkuttelevuutta työnantajana sekä suunnitelmallisesti nostaa palkkausta erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa osaavaa henkilöstöä tarvitaan lisää, mutta joissa palkka ei ole kilpailukykyinen.

Kartoitimme kriittisimmät ammattiryhmät huolellisesti toimialojen, virastojen ja liikelaitosten johdon ja henkilöstöammatilaisten sekä kaupunginkanslian yhteistyönä. Halusimme painottaa tällä kertaa erityisesti varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia, päiväkodin johtajia sekä sosiaalityöntekijöitä.

Virka- ja työehtosopimuksiin perustuvat paikalliset järjestelyerät astuivat voimaan vuoden alussa, mutta neuvottelimme niistä jo edellisen vuoden aikana hyvässä yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Ensisijaiset tavoitteet olivat palkkausepäkohtien korjaaminen, palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen ja tehtävän vaativuuden muutosten huomioiminen.

Kohdensimme järjestelyerien korotukset mahdollisimman tasapuolisesti valtakunnallisten sopimusten mukaisesti. Kaikkia palkkoja korotettiin myös kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksessa huhtikuusta alkaen.

Suuntasimme yleiskorotusten lisäksi työntekijöiden järjestelyerien mukaisiin korotuksiin esimerkiksi KVTES:n osalta noin 13 miljoonaa euroa. Kaupungin oman palkkakehityssuunnitelman mukaisesti suuntasimme tiettyjen ammattiryhmien korotuksiin noin 4 miljoonaa euroa. Luvut sisältävät työnantajan henkilösivukulut.

Viimeistelimme vuoden 2020 palkkakehityssuunnitelman kartoituksen. Painotukset

tulevat terveysasemien lääkäri- ja hoitotyöhön, sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelujen lääkärityöhön, kehitysvammaisten iltapäivätoiminnan joihinkin tehtäviin sekä varhaiskasvatuksen opetukseen.

Suoritusperusteista palkitsemista

Pyrimme kehittämään kaupungin houkuttelevuutta työnantajana kannustamalla koko henkilöstöä mukaan ideoimaan arjen sujuvoittamista. Lisäksi kannustamme esihenkilöitä palkitsemaan henkilöstöä hyvistä työsuorituksista.

Vahvistimme kertaluonteista palkitsemista kerta- ja ideapalkitsemisella, jotka uudella tavalla kannustavat ideointiin ja erinomaisiin suorituksiin. Halusimme varmistaa uudistetulla ohjeistuksella yhdenvertaiset palkitsemiskäytännöt.

Uudistimme kertapalkitsemista. Esihenkilö voi yhä helpommin itse päättää kertapalkkioista ja palkita tilanteissa, jotka ovat jokaisen omien tehtävien ja tavoitteiden osalta merkityksellisiä – siten merkityksellistä myös kaupungille. Kertapalkkiolla on selkeä yhteys omaan tai tiimin onnistumiseen.

Kertapalkkioita maksettiin yli kymmenen miljoonaa euroa. Palkkioita maksettiin yli 18 000 työntekijälle, ja keskimääräinen kertapalkkio oli noin 500 euroa. Vapaapäivinä kertapalkkioita myönnettiin noin tuhat päivää.

Ideapalkkiot ovat osa henkilöstön osallistamishanketta ja Ideapahtimo-pilottia, jonka lanseerasimme uuden sähköisen alustan kera.

Tulospalkkausjärjestelmä on tehokas väline ohjata koko henkilöstön työskentelyä kaupungin strategian kannalta oikeaan suuntaan. Kaupungin uudet tulospalkkioperiaatteet vuodelle 2020 valmistuivat. Jatkossa suurin muutos tulee kaupunkitasoisesta rahoituspohjasta, joka tekee työntekijöistä yhä yhdenvertaisempia.

Eniten kehuja saaneet kollegat palkitaan. Kehuja tulee muun muassa ryhmähengen luomisesta ja joustavuudesta.



Monipuoliset henkilöstöedut

Henkilöstöllämme on käytössään monipuoliset edut, joihin kuuluvat muun muassa henkilöstöliikunta, virkistyspaikat, työsuhdematkalippu, työsuhteasunnot sekä teatteri- ja konserttialennukset. Tuemme virkistystoimintaa henkilöstökerhoilla, joiden tavoitteena on lisätä osallistumista yhteiseen vapaa-ajan toimintaan ja sitä kautta parantaa työviihtyvyyttä.

Kaupunkipyörät tulivat mukaan kaupungin liikkuohjelmaan. Kaikki kaupungin työntekijät, joilla on kaupungilla vähintään kuukauden mittainen työsuhte, voivat ottaa käyttöönsä kaupunkipyörät. Etu on siis myös kaupungin tuhansien kesätyöntekijöiden ja sijaisten käytettävissä.

Johtamisen väline

Kaupungin palkitsemisstrategia on monipuolinen ja sitä kehitetään vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita. Selkeät ja oikeudenmukaiset palkitsemisen käytännöt ja siitä viestiminen kertovat kaupunkimme arvoista ja ohjaavat henkilöstön toimintaa haluttuun suuntaan.

Palkitseminen on myös tärkeä osa myönteistä henkilöstökokemusta ja työnantajakuva. Haluamme tukea hyvää ja tasalaatuista onnistumisen johtamista myös palkitsemisen keinoin.

Ilmianna kollegasi ja kehu häntä!

Maunulassa lapsiperheiden palvelutarpeen arviointi ja tuki -tiimi keksi, että työkavereita voisi alkaa ilmiantaa positiivisesti ja eniten kehuja saaneet kollegat palkita.



Maunulan tiimiläiset ilmiäntavat toisiaan kehumalla. He ehtivät yhteisen koulutuksen jälkeen ryhmäkuvaan.

Vs. johtava sosiaalityöntekijä **Jussi Ruuskanen** kertoo, että positiivisten ilmiäntöjen palkitsemistapa on koettu tiimissä oikeudenmukaiseksi. Häntä aluksi epäilytti, että palkitseminen voisi olla hankalaa, jos kehuja tulisi tasaisesti kaikille. Mutta ainakin tähän mennessä eniten positiivisia ilmiäntöjä keränneet ovat erottuneet joukosta. Kierroksia oli vuoden aikana kaksi.

– Tosin jokainen tiimiläinen on saanut mainintoja, Ruuskanen kertoo.

Tiimiläiset ovat lähettäneet positiiviset ilmiäntönsä Ruuskaselle sähköpostiin. Niissä on kehuja kollegaa muun muassa tuesta ja avusta, hyvästä työparina toimimisesta, innostavuudesta, ryhmähengen luomisesta, joustavuudesta, vuorovaikutustaidoista ja kunnioittavasta asiakaskohtamisesta. Palkitut ovat saaneet kehuja lisäksi 300 euroa.

Ideapaahtimo kokoaa ja palkitsee ideat

Henkilöstöllä on paljon syvällistä asiantuntemusta kaupungin toiminnasta. Henkilöstön ideoiden avulla voimme edistää maailman toimivimman kaupungin kehittymistä. Nämä havainnot olivat taustalla, kun päätimme lanseerata uudistetun henkilöstön Ideapaahtimo-ideakanavan.

Uusi ideakanava kannustaa jokaista ideoimaan ja kehittämään omaa työtään tai mitä tahansa kaupungin toimintaa. Ideapaahtimo on korvannut aiemmin käytössä olleen henkilöstön ideajärjestelmän Helinän.

Saimme Ideapaahtimon kautta viidessä kuukaudessa lähes 250 ideaa, joista suurin osa koski koko kaupungin toimintoja. Seuraavaksi eniten ideoita keräsi sosiaali- ja terveystoimiala. Tee-moittain tarkasteltuna ideasuositukset olivat ICT, ilmastoteot ja muu kestävä kehitys, liikumismuodot ja liikenne sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointi.

Pormestari **Jan Vapaavuori** myönsi tunnustuksia yli 50:lle idean esittäjälle. Huomionosoituksena aktiivisuudesta ja innovatiivisuudesta hän kutsui kaikki pilottijakson aikana Ideapaahtimossa idean esittäneet ideakahville kaupungintalolle.

Kehitimme pilotin kokemusten perusteella Ideapaahtimon toimintamallia yhdessä toimialojen ja liikelaitosten kanssa. Se ei jäänyt vain pilotiksi, vaan päätimme tehdä Ideapaahtimosta pysyvän kanavan kaikenlaisille kaupungin työntekijöiden ideoille.

MONIMUOTOISUUS

Yhdenvertaiset mahdollisuudet jokaiselle

Kaikki toimintamme perustuu
yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle.
Tämä korostuu henkilöstön tasa-
arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien
toimenpiteissä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutuneet toimenpiteet varmistavat osaltaan hyvän työelämän, jossa toimimme työkaveriemme, kaupunkilaisten ja asiakkaidemme parhaaksi. Edellyttämme, että jokaista kohdellaan yhtä arvostavasti riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista, joita ovat esimerkiksi sukupuoli tai sen ilmaisu, ikä, alkuperä, vakaumus, perhesuhteet, terveydentila tai seksuaalinen suuntautuminen.

Kaikilla on oltava yhtä hyvät mahdollisuudet edetä työurallaan, yhdistää työtä ja muuta elämää sekä työskennellä tiimeissä, joissa on reilut työyhteisötaidot.

Työyhteisöille valmisteltiin sähköinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden verkkovalmennus. Sen avulla työyhteisöt käyvät virtuaaliohjaajan kanssa läpi, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat, sekä pohtivat, miten ne voisivat toteutua entistä paremmin. Jokainen työyhteisö käy materiaalin läpi seuraavien vuosien aikana.

Yhä enemmän vieraskielisiä

Helsingin kansainvälistyminen haastaa kaupunkia työnantajana, ja strategiamme painottaakin kansainvälistymistä. Syntyperläään ulkomaalaisia helsinkiläisiä oli vuoden 2019 alussa 16 prosenttia kaupungin koko väestöstä. Heistä 82 prosenttia oli syntynyt ulkomailla eli kuului ulkomaalaistaustaisten ensimmäiseen sukupolveen. 18 prosenttia oli syntynyt Suomessa eli oli ulkomaalaistaustaisten toista sukupolvea.

Tavoitteena on, että vieraskielisten määrä kaupungin henkilöstössä lähenee heidän osuuttaan väestössä. Henkilöstössä vieraskielisten osuus jatkaa nousuaan ja oli kaikista palvelussuhteissa olevissa 8,5 prosenttia

vuoden 2019 lopussa (edellisenä vuonna 7,8 %). Suurin se on sosiaali- ja terveystoimialalla 12,2 prosenttia (edellisenä vuonna 10,9 %).

Kiinnitämme huomiota vieraskielisten työntekijöiden työllistymiseen ja urakehitysmahdollisuuksiin. Yhtenä esimerkkinä tästä on Osaaminen käytössä Suomessa -hanke. Lisää hankkeesta sivulla 16.

Naisten ja miesten aloja

Monet alat ja ammatit ovat edelleen vahvasti sukupuolituneita. Kunta-alalle tyypilliseen tapaan henkilöstömme on myös naisvaltaista. Miesten osuus henkilöstöstä oli 24,2 prosenttia.

Toimialojen ja liikelaitosten kesken on suuria eroja miesten ja naisten osuudessa.

Suurilla sosiaali- ja terveystoimen sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla naisia on selvä enemmistö (84,8 % ja 84,4 %). Miesvaltaisia organisaatioita ovat HKL (72,6 %), pelastuslaitos (89,1 %) ja Stara (77,7 %).

Ammattinimikkeitä tarkasteltaessa esimerkiksi lähes kaikki ryhmäperhepäivähoitajat (99 %), terveydenhoitajat (99 %) ja päiväkotiapulaiset (99 %) ovat naisia. Vastaavasti esimerkiksi palomiehistä (99 %) ja maansiirtotraktorin kuljettajista (98 %) lähes kaikki ovat miehiä.

Naisten osuus johtajista oli 53,98 prosenttia. Luvussa ovat mukana toimialojen, virastojen ja liikelaitosten ylin johto sekä toimialojen palveluiden päälliköt mukaan lukien kaupunginkanslian yksiköiden päälliköt.

Työnantajana voimme viestinnän keinoin vahvistaa näkökulmia kaikkien sukupuolien mahdollisuuksista työskennellä eri ammateissa. Myös anonyymillä rekrytoinnilla on



Sunita Keshteh on
mielissään siitä, että
kaupunki on työn-
antajana joustava.



Palvelussuhdeasunnot

- Kaupunginhallitus linjasi palvelussuhdeasuntojen myöntämisperusteita, joiden mukaan palvelussuhdeasuntoja tarjotaan ensisijaisesti työvoimapula-aloille.
- Palvelussuhdeasuntojen toimialasidonnaisuus puretaan ja vuokrasopimukset sidotaan palvelussuhteen keston.
- Palvelussuhdeasuntoja on 2 421.
- Henkilöstöstä noin 6 prosenttia asuu palvelussuhdeasunnossa.
- Käytetään rekrytoinnin tukena.

mahdollista vaikuttaa siihen, että jokaisella on yhtä hyvät mahdollisuudet päästä työhaastatteluun.

Joustopot tukevat työuraa

Tuemme työelämän joustoilla työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä työuria eri elämänvaiheissa. Joustopot käyttäneiden naisten osuus kaikista naisista on suurempi kuin vastaava tilanne miehillä.

Kelan tilastojen valossa naiset pitävät edelleen Suomessa valtaosan perhevapaista ja tämä on todennäköisesti tilanne myös omassa henkilöstössämme.

Määräaikaisessa henkilöstössä naisia on miehiä enemmän. Naisia on miehiä enemmän myös osa-aikaista työaika tekevissä. Tilastokeskuksen ylläpitämän indikaattorin mukaan naiset tekevät myös muualla Suomessa miehiä enemmän osa-aika- ja määräaikaista työtä.

Turvallinen ja kehittymistä tukeva työnantaja

Palveluesimies **Sunita Keshteh** sanoo, että on itsestä kiinni, kuinka kaupungilla pääsee vaihtamaan tehtävää tai etenemään uralla. Kaupungilla on paljon erilaisia työmahdollisuuksia.

Keshteh aloitti kaupungin palveluksessa keittiöhenkilöstön esihenkilönä, nyt hänellä on 50 alaista ja vastuullaan 22 eri toimipaikkaa. Päiväkotien ja koulujen lisäksi hän vastaa vanhusten palvelukodin keittiöhenkilöstöstä.

– Olen viihtynyt hyvin, ja työtehtävien vaihtaminen on pitänyt pirteänä.

Hyvien uramahdollisuuksien lisäksi Keshteh kiittää kaupungin muita etuja. Työnantajana se on turvallinen ja ihmisten kehittymistä

”On itsestä kiinni, kuinka kaupungilla pääsee vaihtamaan tehtävää tai etenemään uralla. Mahdollisuuksia on paljon erilaisia.”

tukeva. Henkilöstöetuja on lukuisia henkilöstöliikunnasta henkilöstökassaan, joka on iso apu esimerkiksi asuntolainaa tarvitseville.

Kaupungilla myös joustetaan. Hänen itsensä on helppo järjestellä työaikoja tai tehdä välillä etäpäiviä. Tosin esimerkiksi käytännön keittiötöissä työaikoja on hankalampi muuttella. Henkilöstön toiveet pyritään kuitenkin ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon.

Pääkaupunkiseudulla on pula osaavasta keittiöhenkilöstöstä ja muun muassa kokeista. Keshteh kummastelee, eivätkö kokit ole huomanneet, että kaupungilla olisi heille tarjolla päivätyötä ravintoloiden ilta- ja yötyön sijaan.

Hän muistuttaa, että kaupungilla uudet ihmiset perehdytetään aina tehtäviinsä, ja tätä varten on järjestelmälliset käytännöt.



Kaupungilla töissä

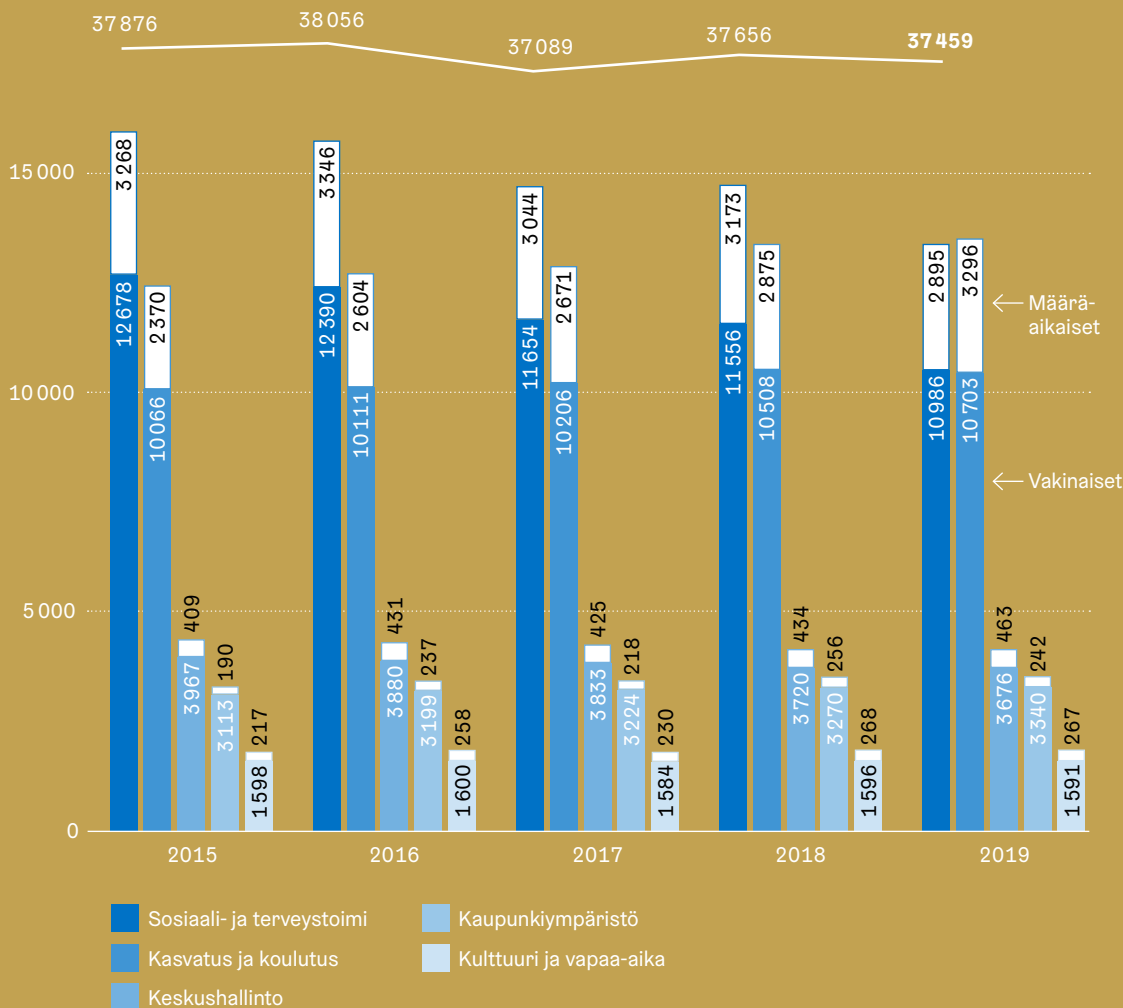
37 459

ihmistä

Toimialat ja keskushallinto pitävät sisällään seuraavissa tilastoissa myös liikelaitokset ja virastot. Kaupunkiympäristön toimiala sisältää pelastuslaitoksen ja liikenneliikelaitoksen. Keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluu kaupunginkanslia, rakentamispalveluliikelaitos, palvelukeskusliikelaitos, taloushallintopalveluliikelaitos, tarkastusvirasto ja työterveysliikelaitos.

Henkilöstön määrän muutos

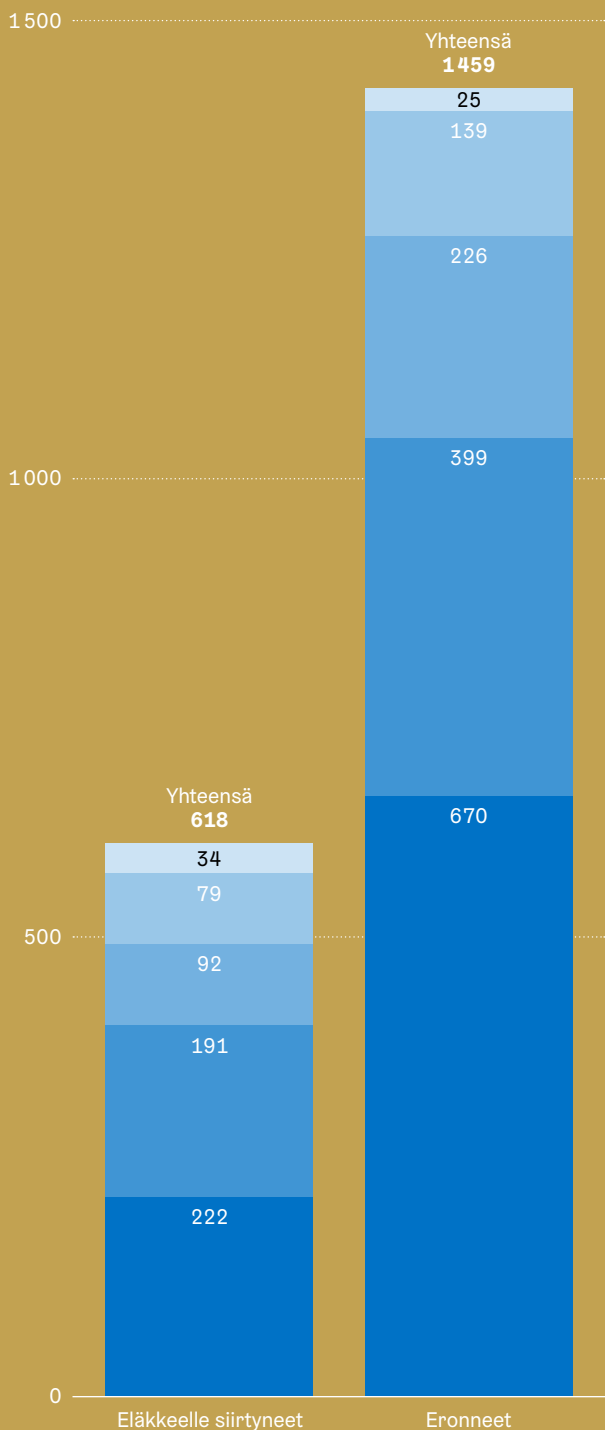
Yhteensä



Joulukuun lopussa kaupungin palveluksessa oli 37 459 henkeä ilman työllistettyjä. Henkilöstön kokonaismäärä laski 197 henkilöä. Henkilöstömäärän lasku selittyy erityisesti sosiaali- ja terveystoimialan (osin myös Palvelukeskuksen ja Staran) henkilöstön pienenemisellä johtuen muun muassa organisatorisista muutoksista, liikkeenluovutuksista

ja henkilöstön saatavuuden haasteista. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan palvelut kasvoivat vastaavasti väestön kasvun myötä kasvaneen palvelutarpeen myötä. Neljä viidestä kaupungin työntekijästä oli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisten määrä laski hieman (354 henkilöä) edellisestä vuodesta ja määräaikaisten määrä lisääntyi (157 henkilöä).

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus



Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden prosenttiosuus väheni hieman edellisestä vuodesta. Pienintä lähtövaihtuvuus on kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla (3,78%) ja suurinta se oli keskushallinnon kokonaisuuden Palvelukeskuksessa (11,30%).

Lähteneitä oli yhteensä

2173

eli **6,46 %** koko henkilöstöstä.

- Sosiaali- ja terveystoimi **7,27 %**
- Kasvatus ja koulutus **5,30 %**
- Keskushallinto **8,28 %**
- Kaupunkiympäristö **6,42 %**
- Kulttuuri ja vapaa-aika **3,78 %**

Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttava vakainen henkilöstö

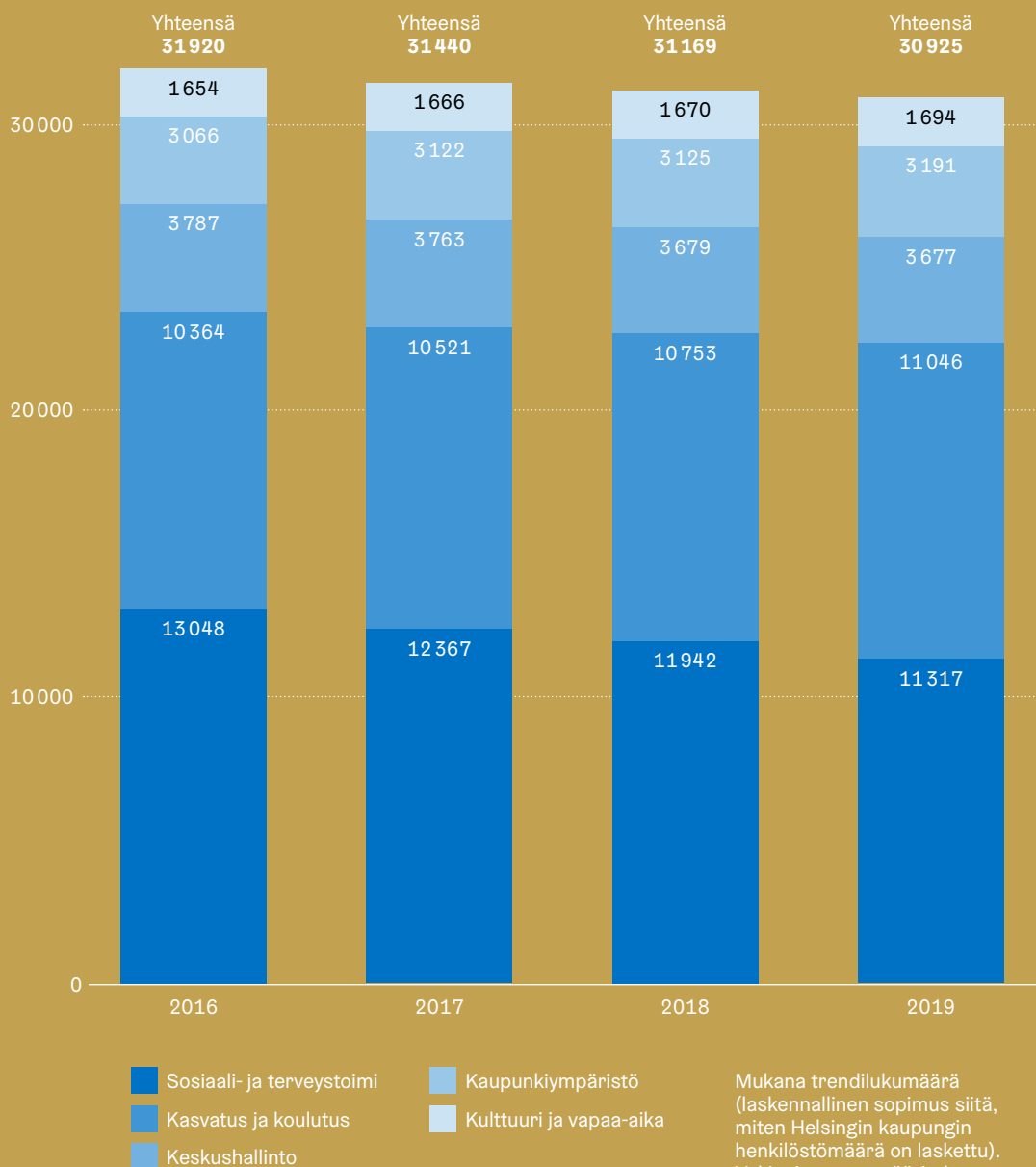


Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttavan henkilöstön määrän ennustetaan nousevan selvästi vuodesta 2020 (589 henkeä) vuoteen 2029 (996 henkilöä). Nykyisen henkilöstömme mukaan eläköitymisen huippuja olisi vuonna 2022 ja 2024, jonka jälkeen vuodesta 2027 alkaen eläköityjiä olisi yli 900 vuosittain. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli laskennallisesti 64 vuotta.

606

henkeä työskenteli yli eläkeiän, mikä oli 48 henkeä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Henkilötyövuodet



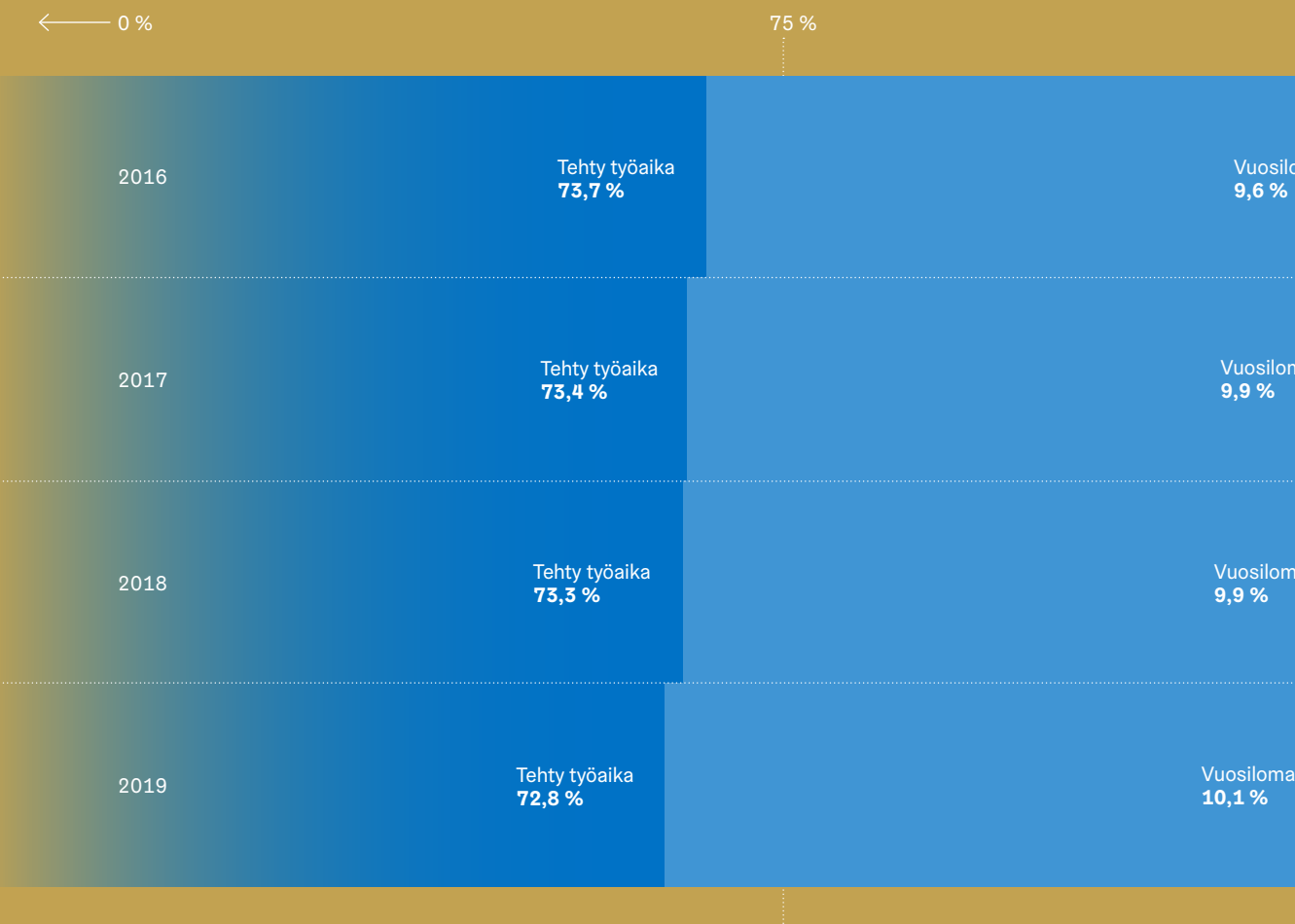
Mukana trendilukumäärä (laskennallinen sopimus siitä, miten Helsingin kaupungin henkilöstömäärä on laskettu). Vakinaisuus on määritelty sen mukaan, että työskentelee vakinaisesti Helsingin kaupungilla, mutta voi olla kaupungin sisällä määräaikaaisessa tehtävässä.

Henkilötyövuodet ovat laskeneet samoin kuin henkilömäärä edellisestä vuodesta. Vuoden 2019 raportoinnissa opettajat on lisätty henkilötyövuosien laskentaan mukaan ja edellisten vuosien tiedot on päivitetty

samalla logiikalla. Henkilötyövuodet lasketaan vähentämällä vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhdepäivistä kaikki muut poissaolot paitsi vuosilomat. Saatu luku jaetaan 260,7143:lla.

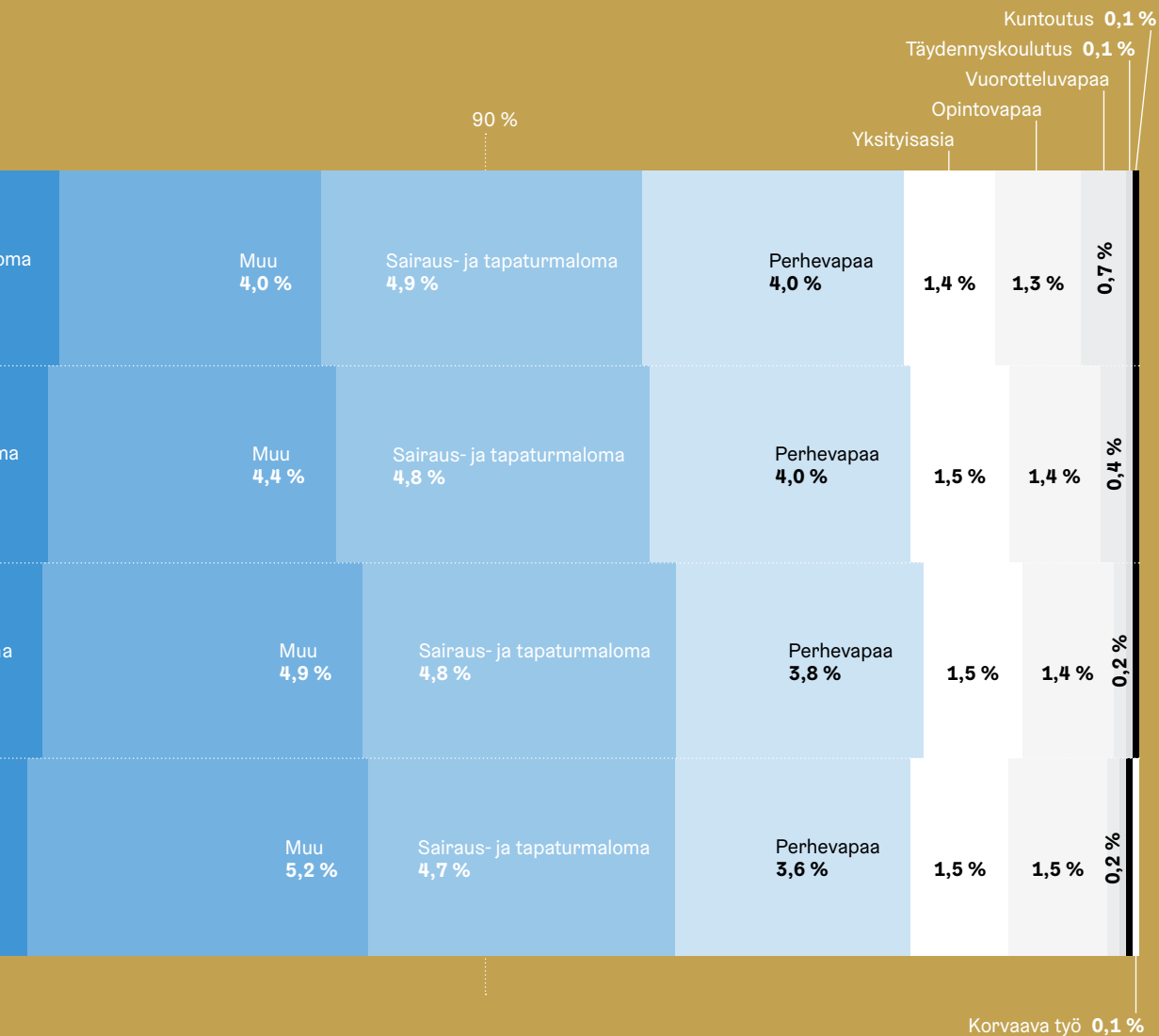
Kokonaistyöajan jakauma

Vakinaiset ja määräaikaiset (ei palkkatuetut)



Tehdyn työajan osuus laski hieman vuonna 2019. Opintovapaan käyttö on hieman lisääntynyt ja perhevapaiden käyttö vähentynyt. Vuonna 2019 henkilöstön oli mahdollista muuttaa lomaraha vapaaksi, mikä saattoi vaikuttaa vuosiloman käytön kasvuun. Vuosiloman määrä lisääntyy myös palvelussuhteen pituuden mukaan. Muissa poissaoloissa tilastoidaan muun muassa toisen tehtävän hoito

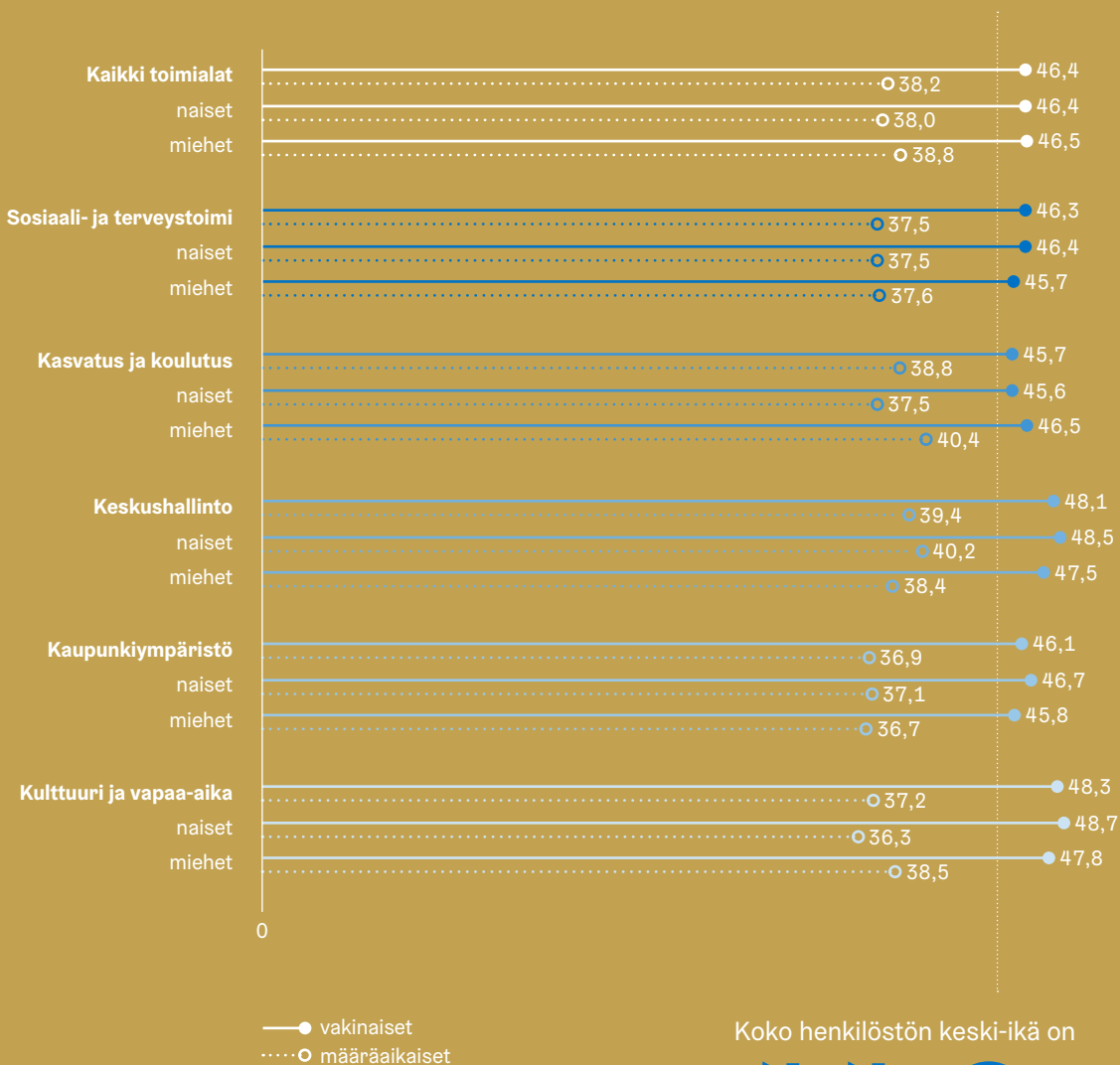
kaupungin sisällä. Muiden poissaolojen osuus oli kasvanut aiempaan vuoteen verrattuna. Korvaava työ tilastoidaan tässä poissaoloksi varsinaisesta työstä, vaikka henkilö tekeekin omaa työtään kevennettynä ollessaan korvaavassa työssä. Kokonaistyöajan laskentaan on vuonna 2019 lisätty mukaan opettajat ja edellisten vuosien tiedot on päivitetty samalla logiikalla.



Henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön keski-ikä (44,8 vuotta) on noussut hieman edellisestä vuodesta, jolloin se oli 0,1 vuotta vähemmän. Miehet ovat hie-

man naisia vanhempia. Vakinaisten keski-ikä (46,4 vuotta) on odotetusti määräaikaisten keski-ikää (38,2 vuotta) selvästi korkeampi.



Koko henkilöstön keski-ikä on

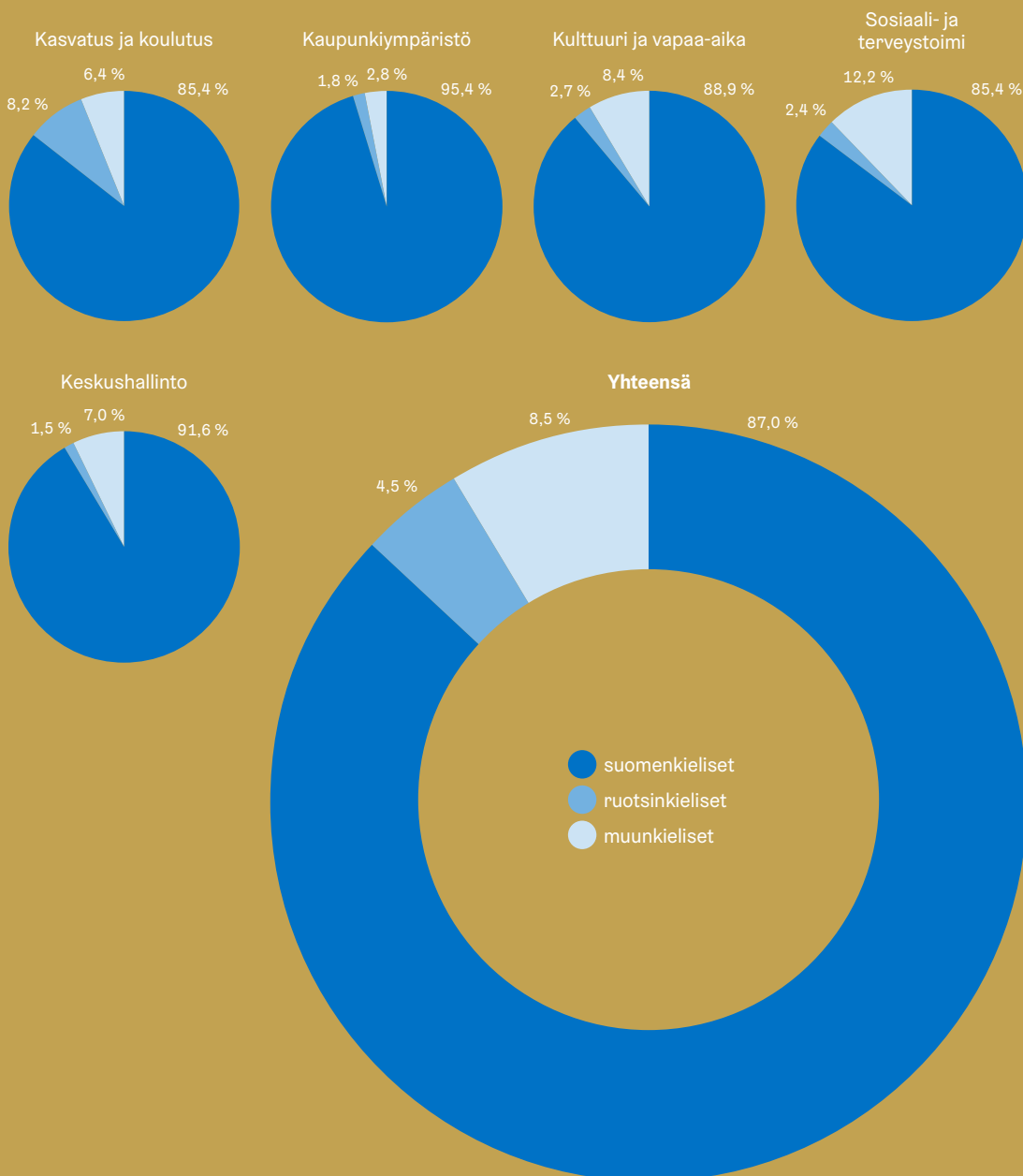
44,8

vuotta.

Henkilöstön äidinkieli

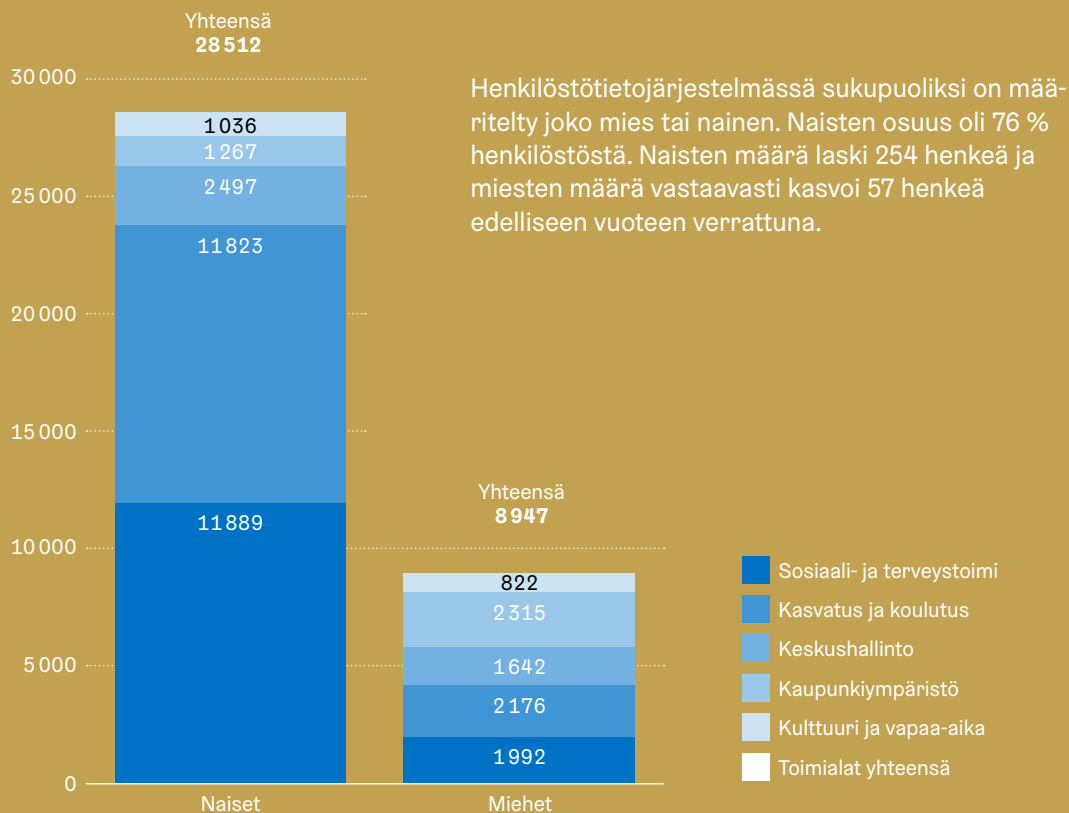
Koko henkilöstöstä 8,5 % oli muun kuin suomen tai ruotsinkielisiä. Muunkielisten osuus nousi selvästi edellisestä vuodesta, jolloin se oli 7,8 %. Virallisesta henkilömäärästä muunkielisten osuus oli 7,7 % vuonna 2019. Toimialoista suurin muunkielisten osuus oli edelleen selvästi sosiaali- ja ter-

veystoimessa, jossa muunkielisten osuus oli noussut 10,9 %:sta 12,2 %:iin. Viralliseen henkilöstömäärään lasketaan mukaan trendilukumäärässä mukana olevat ihmiset. Trendilukumäärä on laskennallinen sopimus, jolla suodatetaan pois muun muassa erittäin lyhyet työsuhteet.



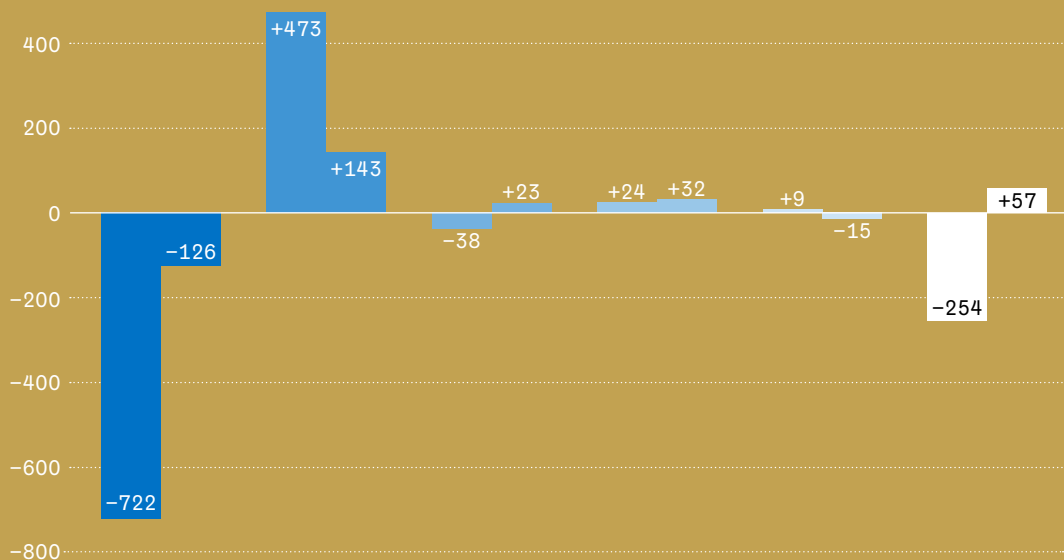
Henkilöstö sukupuolittain

Kuukausi- ja tuntipalkkainen henkilöstö (ei palkkatuetut)



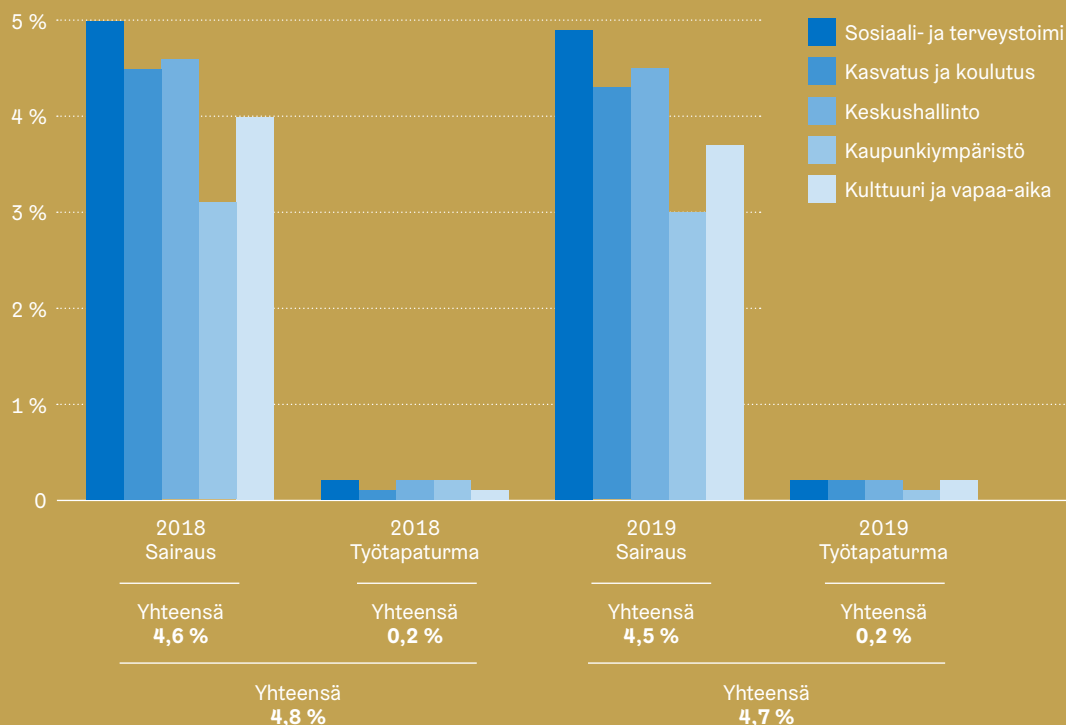
Muutos vuodesta 2018

Naiset Miehet



Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehitys

Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö (ei työllistetyt)

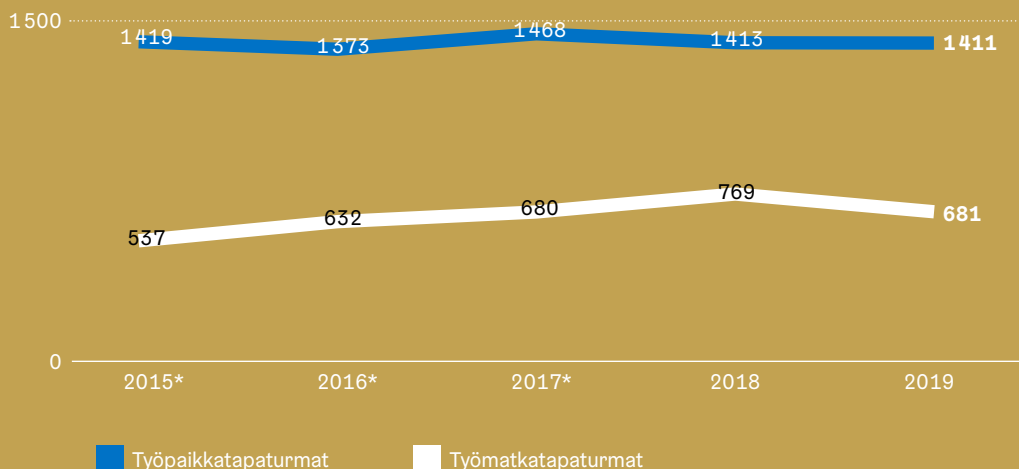


Vuonna 2019 kaupungin henkilöstön sairaus- ja työtapaturmaprosentti laski 4,7 %:iin. Työtapaturmamäärät ovat pysyneet samalla tasolla edellisvuosiin nähden. Sairauspoissaolot laskivat (2019: 4,5 %) edellisiin vuosiin verrattuna (2018 ja 2017: 4,6 %). Erityisesti pitkät sairauspoissaolot vähenivät ja muutos oli havaittavissa varsinkin yli 45-vuotiaiden

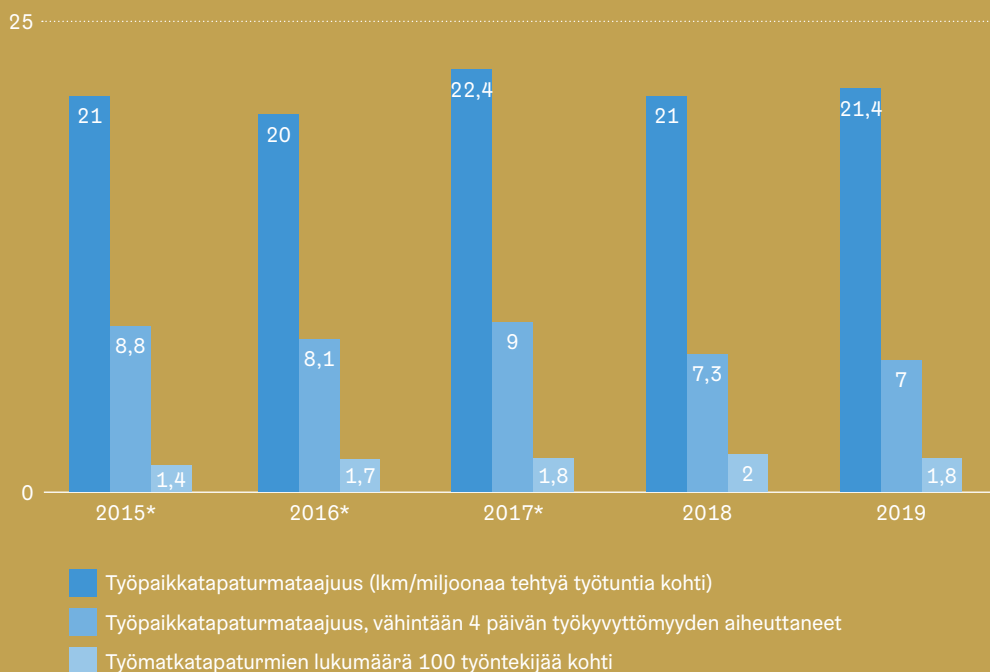
ikäryhmissä. Taustalla on muun muassa pitkäjänteinen verkostoyhteistyö osatyökykyisten työntekijöiden työssä pärjäämisen tueksi ja erilaiset osa-aikaiset työjärjestelyt. Toisaalta vuonna 2019 korvaavan työn päivien määrän kasvoi merkittävästi ja sairauspoissaolon myöntäminen esimiehen luvalla 5+2 päivään asti laajeni käyttöön koko kaupungilla.

Työtapaturmien muutos

Työtapaturmamäärät ja niiden kehitys 2015–2019



* Työtapaturmien tilastointiperiaatteita muutettiin vuodelle 2018 ja vuosien 2015–2017 luvut on päivitetty vertailukelpoisiksi.



Työtapaturmamäärät pysyneet samalla tasolla edellisvuosiin nähden. Henkilöstölle sattui työssä 1411 tapaturmaa, joka on lähes sama määrä kuin edellisvuotena. Vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneiden työpaikka-

tapaturmien määrä on sen sijaan laskenut selkeästi jo toista vuotta peräkkäin. Myös työmatkatapaturmissa oli merkittävää vähenemistä, joten viime vuosien huono suunta on taittunut ainakin hetkellisesti.

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2019

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia

Henkilöstöä koskevat tilastotiedot: www.hel.fi/henkilostoraportti

Taitto ja informaatiomuotoilu

Merkitys

Kieliasu

Sanakanava

Kuvaajat

Laura Oja: kansi, s. 5, 10, 17, 20, 24, 26, 31, 40

Ilkka Ranta-aho: s. 7, 23, 44

Tuomas Uusheimo: s. 12

Maarit Hohteri: s. 32

Veikko Somerpuro: s. 36

Sami Heiskanen: s. 46

Tiedustelut

outi.anttila@hel.fi

Paino

XXX 2020

Julkaisunumerot

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2020:11

ISBN 978-952-331-741-3 (painettu julkaisu)

ISBN 978-952-331-742-0 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)

ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)



Helsinki

**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

Pohjoisesplanadi 11–13
00170 Helsinki
PL 1
00099 Helsingin kaupunki
Puhelinvaihde 09 310 1641

www.hel.fi
www.hel.fi/henkilostoraportti