



Henkilöstöraportti 2024

Helsinki

Sisällys

Henkilöstöraportti 2024

3	Lukijalle
5	Henkilöstön ammatit
6	TYÖNANTAJAKUVA Työhausta entistä sujuvampaa
7	HENKILÖSTÖN SAATAVUUS Jatkoimme rekrytointeja ulkomailta
10	Vahvistimme osaamistamme monikielisyydessä ja monikulttuurisuudessa
13	Johtaja- ja päällikkörekrytointiin lisää tukea
14	Uusiin töihin vaikka toiselle toimialalle
15	Työtehtäviä myös osatyökykyisille tai vammaisille ihmisille
16	JOHTAMINEN Esihenkilöille hyvän johtamisen kehittämistä
18	Henkilöstöjohtamisemme uudistuu isossa hankkeessa
20	JATKUVA OPPIMINEN Uusi opinto- ja uraohjauksen palvelu aloitti
22	Kaupungille töihin Helsinki Trainee -ohjelman kautta
24	TYÖHYVINVOINTI Henkilöstökyselyn tulokset paranivat
27	Hetipurku auttaa käsittelemään poikkeamatilanteita
28	Työterveyshuollon kilpailutus onnistuneesti maaliin
29	HENKILÖSTÖEDUT Henkilöstöedut kehittyvät edelleen
30	Palkita voi monella eri tavalla
31	Vuokrasopimukset kaupungin kiinteistöyhtiölle
32	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS Rasismin vastaisesta työstä yhä järjestelmällisempää
34	Työn sovittaminen muuhun elämään sujuu kaupungin palveluksessa
36	TILASTOTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Lukijalle

Vuoden 2024 teemanamme oli työntekijäkokemuksen jatkuva parantaminen. Oman henkilöstömme hyvinvointiin ja fiilikseen voimme ja siihen kannattaa panostaa.

Kun viihdymme työssämme, olemme motivoituneita ja aikaansaavia. Olemme tuottavampia, ja asiakkaiden kokemus meistä on parempi. Kun viihdymme työssämme, puhumme työpaikastamme positiivisesti. Hyvä kello tunnetusti kuuluu kauas.

Tekemällä työpaikastamme mahdollisimman hyvän meille työntekijöille vastaamme parhaiten henkilöstön saatavuushaasteisiin sekä tuottavuusvaatimuksiin. Kun henkilöstötyön painopisteenä on työntekijäkokemus, meillä ei ole muita kuin voittajia!

Henkilöstökyselymme perusteella olemme onnistuneet erityisesti esihenkilötyössä. Lähiesihenkilön johtamiseen ollaan hyvin tyytyväisiä eri puolilla kaupunkiorganisaatiota. Lähiesihenkilöiden rooli korostuukin näin suuressa organisaatiossa.

Meitä on lähes 40 000, eikä meitä kaikkia pysty tavoittamaan samanaikaisesti tai samoja kanavia pitkin. Hienoa, että esihenkilöt ovat onnistuneet.

Esihenkilöt eivät voi onnistua työssään, jolleivät heidän johdettavansa anna siihen mahdollisuutta. Esihenkilöiden onnistuminen kertoo siis myös koko työyhteisön onnistumisesta ja hyvästä yhteistyöstä. Tätä meidän kannattaa vaalia ja pitää hyvää henkeä edelleen yllä.



Kuva: Sakari Röyskö

Myös työpaikan suosittelua mittaava strategiamittarimme osoitti hyvää kehitystä vuonna 2024. Suositteluindeksimme on jälleen palannut korkealle tasolle. Tämä on meidän vahvuuksiamme, ja siitä meidän kannattaa pitää kiinni. Työntekijäkokemus vaikuttaa erityisesti tähän mittariin.

Meillä kaikilla on oikeus saada hyvää, reilua ja tasapuolista kohtelua sekä velvollisuus kohdella toisiamme hyvin ja arvostavasti.

Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta suurin muutoksemme vuonna 2024 oli luopuminen kaupungin omana toimintana tuotetusta työterveyspalvelusta. Marraskuun alusta meille alkoi tuottaa palvelua Mehiläinen Oy.

Työterveys Helsingin työntekijät siirtyivät liikkeenluovutuksella Mehiläisen palvelukseen. Onneksemme käytännössä he kaikki siirtyivät uudelle palveluntarjoajallemme. Näin saamme edelleen käyttöömmme Työterveys Helsingin hyvän osaamiseen ja asiakastuntemuksen.

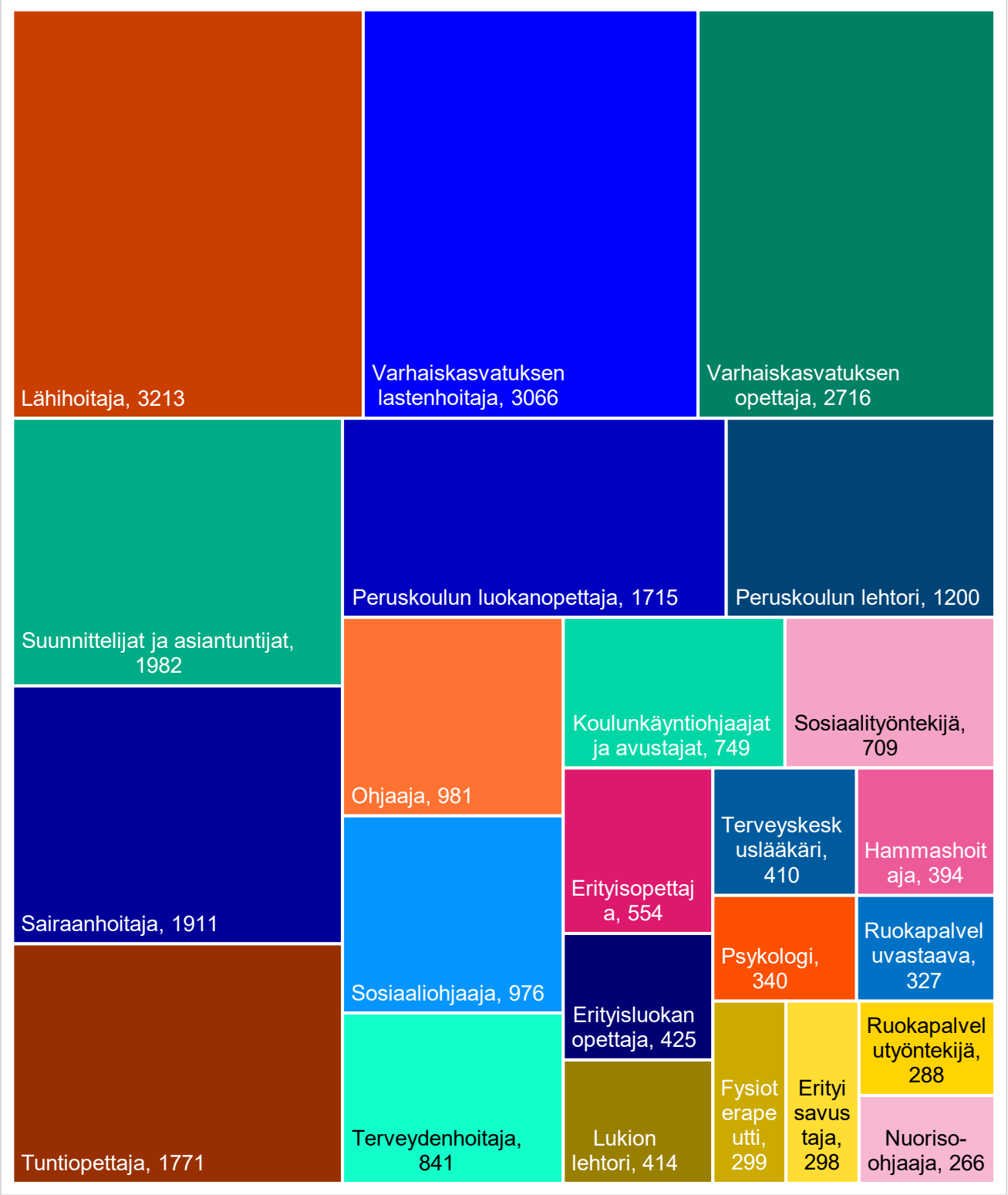
Muutoksen myötä saamme käyttöömmme myös Mehiläisen laajan palveluverkoston ja nykyaikaiset digitaaliset työkalut. Muutosprojekti oli erittäin suuri ja työntekijäkokemuksen kannalta hyvin tärkeä. Se onnistui hyvin ja työterveyspalvelut olivat koko ajan käytettävissämme. Kiitos muutoksen toteuttajille.

Vuoden toinen merkkipaalu oli monivuotisen henkilöstöjohtamisen uudistushankkeen alkaminen. Sen tavoitteena on vapauttaa esihenkilöiden aikaa kaikkein tärkeimpään eli ihmisten kohtaamiseen. Lisäksi tavoitteena on tukea hyvää ja tasalaatua johtamista yhdenmukaisilla uusilla toimintamalleilla. Teemme työn tiiviisti yhdessä toimialojen ja liikelaitosten kanssa.

Petri Lumijärvi
henkilöstöjohtaja

38 595 työntekijää

Suurin osa kaupungin tehtävistä sijoittuu kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle sekä sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle.



Yleisimmät tehtävänimikkeet ja henkilöiden määrä tehtävässä. Kaavion luvut on otettu 31.12.2024 tiedon mukaan. Sarastian saman ammattinimikkeen eri tehtävänimikkeitä on yhdistetty.

Työuhausta entistä sujuvampaa

Maineemme työnantajana parantui hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Haluamme tehdä työpaikan hakemisesta mahdollisimman sujuvaa ja välittää hakuprosessin aikana arvostuksen tunteen jokaiselle hakijalle.

Selvitimme työnantajamainettamme T-median Työnantajamaine-kyselytutkimuksella, joka mittaa ulkoista työnantajamainetta potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa.

Kaupungin kokonaismaine työnantajana asettui edelleen keskitasolle, mutta parannusta oli erityisesti käsityksissä Helsingin kaupungista työpaikkana. Parhaimmat arv sanat tulivat jälleen työtehtävien mielenkiintoisuudesta ja työn merkityksellisyydestä.

Kehittämiskohteiksi nousivat käsitykset palkkatasosta sekä työpaikan ilmapiiristä. Jatkoimme työnantajakuvan tiekartan eli kehittämissuunnitelman toteuttamista. Keskityimme tänä vuonna erityisesti hakijakokemuksen kehittämiseen.

Hakijan polku -projektissa tarkastelimme työnhakuprosessiamme palvelumuotoilun keinoin. Lopputulos valmistui, ja julkistimme sen syksyllä. Kiteytimme siinä, millaisia kokemuksia työnhakijoiden tulisi saada. Haluamme, että työpaikan hakeminen kaupungilta on mahdollisimman sujuvaa ja että jokainen hakija kokee tulevansa arvostetuksi hakuprosessin aikana.

Arvostukseen vaikuttaa ennen kaikkea riittävä ja ajantasainen viestintä työpaikkaa haettaessa. Esittelimme kiteytyksemme syyskuun Johdossa-tilaisuudessa kaupungin esihenkilöille. Opit syvenivät toimialojen ja liikelaitosten koulutuksissa syksyn aikana.

Julkaisimme esihenkilöille sekä HR- ja viestintätehtävissä toimiville suunnatut työnantajakuvan käsikirjat. Lisäksi käynnistimme työntekijäkokemuksen vision määrittelyn.

Työnantajakuvan kehittämistä ohjaa kehittämissuunnitelma, joka ulottuu vuoteen 2025. Aloitimme sen päivityksen kaupunginkanslian henkilöstöosaston ja viestintäosaston tiiviissä yhteistyössä, toimialoja ja liikelaitoksia kuunnellen.

Jatkoimme rekrytointeja ulkomailta

Edistimme rekrytointeja ulkomailta sekä maassa asuvien vieraskielisten pääsyä kaupungin tehtäviin. Laadimme kaikille työyhteisöille yhteiset kieliperiaatteet.

Yksi keino saada lisää henkilöstöä työvoimapula-aloille on ulkomalta rekrytointi, jota sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimiala hyödynsivät.

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle saapui elokuussa 46 filippiiniläistä lähihoitaja-oppisopimusopiskelijaa. He työskentelevät ikääntyneiden palveluissa sekä vammaispalveluissa. Sotepessa työskentelee tämän jälkeen yhteensä noin 130 ulkomailta rekrytoitua hoitoalan ammattilaista.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala rekrytoi ensimmäisessä ulkomailta rekrytoinnin pilotissa 6 espanjalaista varhaiskasvatuksen opettajaa ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen. He aloittivat työt elokuussa.

Kaupungilla on yhteisesti kilpailutetut palveluntarjoajat ulkomailta rekrytointiin. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on käynnistänyt yhteistyön uuden kilpailutetun palveluntuottajan kanssa suomenkielisten varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoimiseen.

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala on käynnistänyt oman kilpailutuksensa hoitohenkilöstön ulkomailta rekrytointiin.

Kaupungin henkilöstö yhä monikielisempää

Kaupungin henkilöstöstä yhä useampi puhuu äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia. Meille töihin hakevista jo yli 20 prosenttia on vieraskielisiä. Tavoitteemme on, että erilaisista kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien on sujuva tulla töihin, työskennellä kaupungilla ja oppia työssä tarvittavaa kieltä.

Olemme laatineet laajassa yhteistyössä kaupungin työyhteisöjen kieliperiaatteet. Niiden avulla haluamme varmistaa koko henkilöstön osallisuuden kielitaustasta riippumatta sekä tukea työkielen oppimisessa. Monikielistyvä työyhteisömme tarvitsee myös selkeän suomen ja ruotsin kielen osaamista, jotta pystymme viestimään kaikille ymmärrettävällä tavalla.

Julkaisimme marraskuussa uuden sivuston intrassa teemalla monimuotoisen ja -kielisen työyhteisön johtaminen.

Olemme pilotoineet useita kielen oppimisen tukiratkaisuja sekä työyhteisö- ja esihenkilövalmennuksia vieraskielisten työkavereiden vastaanottamisesta.

Olemme käynnistäneet saamiemme kokemusten perusteella kilpailutuksen kielen oppimisen tuesta sekä työyhteisö- ja esihenkilövalmennuksista.

Olemme oppineet lisää oleskelu- ja työlupa-asioista sekä ulkomailla suoritetuista tutkinnoista. Tässä apunamme ovat olleet Maahanmuuttovirasto, Opetushallitus ja Valvira.

Päiväkoteihin varhaiskasvatuksen opettajia Espanjasta

Varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa, ja yksi keino saada heitä lisää ovat ulkomaiset rekrytoinnit.

Kuusi varhaiskasvatuksen opettajaa aloitti syksyllä työt viidessä kaupungin ruotsinkielisessä päiväkodissa.

He kertoivat kuulleen Suomen kärkisijasta maailman onnellisimpien maiden listauksessa. Myös suomalaisen koulutuksen hyvä maine houkutti tänne.

– Olemme erittäin ylpeitä kaikista näistä opettajista, jotka ovat olleet sitoutuneita, uteliaita ja kiinnostuneita aloittamaan opettajauransa täällä Helsingissä, kertoo ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen johtaja Jenni Tirronen.

Tirrosen mukaan prosessissa mukana olleet päiväkodin johtajat ovat tehneet kaikkensa tarjotakseen uusille opettajille onnistuneen alun. Kaikilla opettajilla on mentori, joka tukee ja auttaa tulokkaita pääsemään kiinni työhön.

– Toivomme, että uudet kollegamme viihtyvät ja tuntevat saavansa kaiken tarvitsemansa tuen.



Kuva: Rosa Luopajarvi

Kieliopinnot jatkuvat

Ennen Suomeen saapumistaan opettajat osallistuivat kielikurssille, jossa he oppivat ruotsia ja syventyivät suomalaiseen varhaiskasvatukseen, työelämään ja siihen, millaista on asua ja elää Suomessa.

Kaupungin HR-asiantuntija Kati Mhone sanoo opettajien tehneen kovasti töitä ruotsin kielen oppimiseksi.

– He ovat olleet todella sinnikkäitä, ja opiskelu on vaatinut heiltä paljon. Nyt kielen opiskelu jatkuu Arbiksella.

Hän huomauttaa, että työyhteisöjen ja työpaikan vuorovaikutuksella ja kielitietoisilla käytännöillä on erittäin merkittävä rooli kielen jatkuvan oppimisen tukemisessa.

Espanjassa ylitarjontaa varhaiskasvatuksen opettajista

Kokeilu varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamiseksi Espanjasta on yksi kaupungin tavoista vastata maanlaajuiseen pulaan varhaiskasvatuksen opettajista. Opettajapula on iskenyt erityisen kovaa ruotsinkielisiin päiväkoteihin.

Kokeilun tavoitteena oli rekrytoida 5–8 opettajaa Espanjasta Suomeen. Espanjassa on ylitarjontaa varhaiskasvatuksen opettajista, ja kiinnostus kokeiluun oli suurta.

– Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle rekrytointiprosessi on ollut tärkeä kokemus. Olemme saaneet enemmän ymmärrystä siitä, mitä rekrytointi ulkomailta edellyttää varhaiskasvatuksen opettajilta, meiltä ja rekrytointikumppaneiltamme. Rekrytoinnin lisäksi tämä oli yksi kokeilun tavoitteista, Mhone kertoo.

Vahvistimme osaamistamme monikielisyydessä ja monikulttuurisuudessa

Haluamme tukea muiden kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien työntekijöiden pääsyä osaksi työyhteisöä. Järjestimme tätä varten pilotteja, joista saatuja kokemuksia hyödynnämme jatkossa.

Olemme vahvistaneet vieraskielisen henkilöstön osallisuutta kymmenellä pilottikoulutuksella. Osan piloteistamme suuntasimme henkilöstölle, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame.

Tarjosimme vieraskielisille uudenlaista ja innovatiivista tukea suomen kielen oppimiseen. Pilotit sisälsivät ammatillista kielikoulutusta, kielimentorointia ja kielisparrausta verkkomateriaalin käytössä.

Senioritalon lähihoitajien kielikurssi keskittyi hoiva-alan ammattikielen käyttöön. Ruokapalveluiden kielikurssilla pääsi keskittymään muun muassa ruoanvalmistuksessa käytettävien laitteiden sanastoon sekä kieleen, jota käytetään ruoan säilytyksessä ja annostelussa.

Tällainen omaan työhön keskittyvä kielenoppiminen oli osallistujien mielestä motivoivaa, ja he kokivat hyötyvänsä siitä.

Työyhteisöissä keskusteleminen tärkeää

Omat pilottinsa järjestimme työyhteisöille, joissa on huomattava määrä vieraskielistä henkilöstöä. Korostimme, että työpaikan kirjoittamattomista säännöistä on tärkeää keskustella, jotta henkilöstö ymmärtää toinen toisiaan.

Toteutimme työyhteisölle suunnatut koulutukset päiväkotien ja sairaaloiden yksiköissä, joiden henkilöstöllä on eniten monikulttuurista taustaa.

Koulutuksiin osallistunut henkilöstö arvosti käymiämme keskusteluja ja piti niitä tärkeinä. Vuorotyön takia jotkut osallistujista pääsivät kuitenkin mukaan vain osaan koulutuksesta.

Esihenkilöiden rooli korostuu

Järjestimme pilotteja myös monikielisiä työyhteisöjä johtaville esihenkilöille. Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen -koulutuksissa esihenkilöt saivat työvälineitä rakentaa työyhteisönsä yhteistyötä ja kielitietoisia käytäntöjä.

Kun kaikki eivät vielä ymmärrä työyhteisön kieltä, esihenkilön taito huomioida kaikki työyhteisön jäsenet ja kyky kuulla kaikkia korostuvat.

Esihenkilöt oppivat koulutuksissa käsittelemään myös eri kulttuurista johtuvia väärinkäsityksiä.

Verkko-opinnot koko henkilöstölle

Koko henkilöstö pääsi vahvistamaan osaamistaan monikielisyydestä ja monikulttuurisuudesta verkko-opinnoilla.

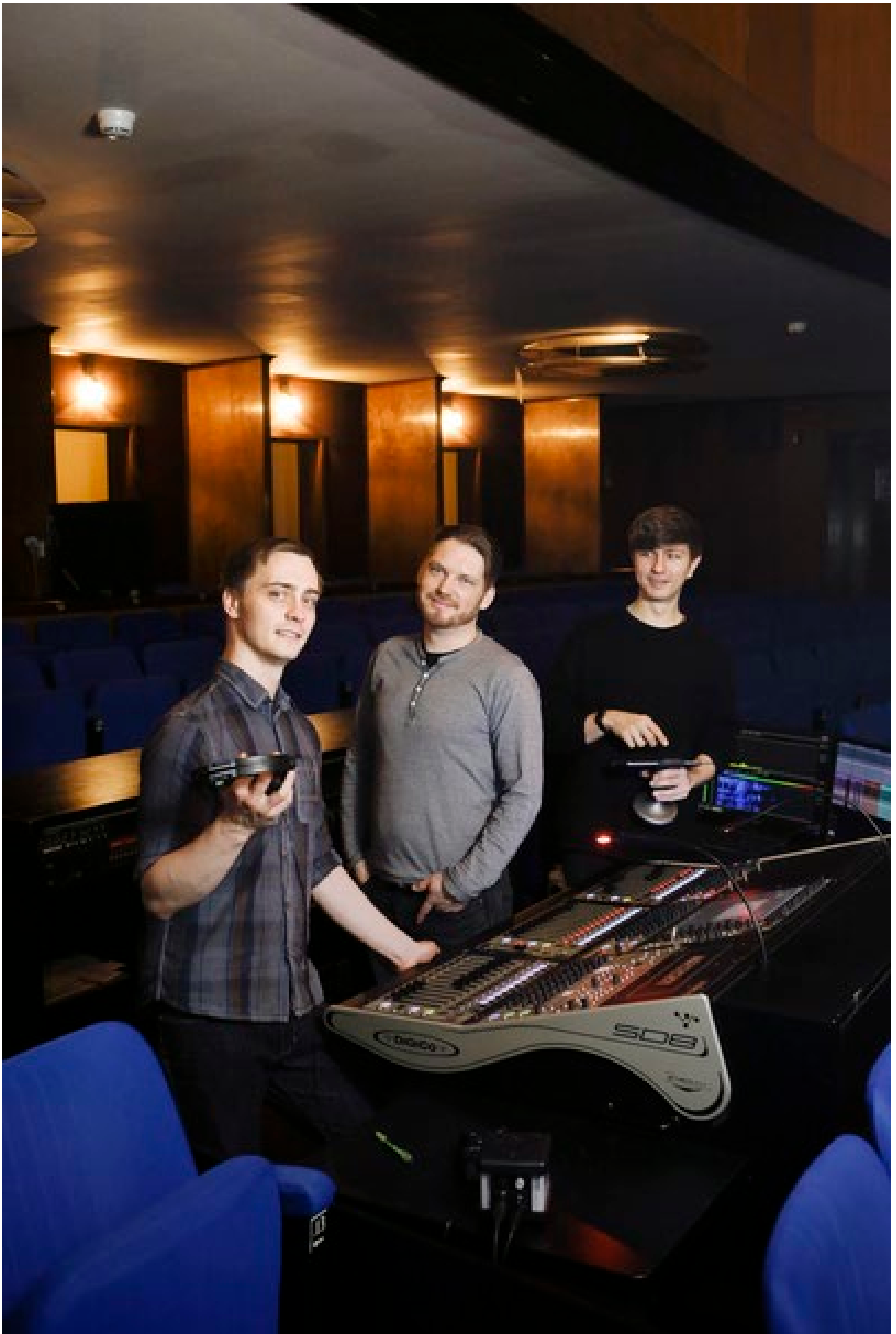
Julkaisimme vuoden alussa kolme henkilöstön monimuotoistumisen verkko-opintoa. Niiden teemoina ovat monikulttuurisen työyhteisön kehittyminen, kielitietoiset käytänteet ja monimuotoisen työyhteisön johtaminen. Verkko-opinnot tarjosivat apua myös vieraskielisten työkavereiden perehdyttämiseen.

Monikielisyyden ja monikulttuurisuuden palveluista kilpailutus

Kilpailutamme vuoden 2025 aikana kielen oppimisen tuen, monikulttuurisen työyhteisön ja sen johtamisen palvelut.

Saamme samalla kaupungille palveluntarjoajat, joilta työyhteisöt voivat hankkia tarvitsemiaan monikielisyyden ja monikulttuurisuuden koulutus- ja tukipalveluita.

On todennäköistä, että yhä useampi kaupungin työntekijä tarvitsee tukea kielen oppimisessa ja yhä useampi yksikkö tarvitsee koulutusta, kun työyhteisö moninaistuu ja muuttuu yhä monikulttuurisemmaksi.



Kuva: Laura Oja

Johtaja- ja päällikkörekrytointiin lisää tukea

Esihenkilörekrytoinnit ovat erityisen merkityksellisiä koko työyhteisölle. Tuemme rekrytointeja uusilla työkaluilla ja malleilla.

Esihenkilön vaikutus tiimin hyvinvointiin ja arjen sujuvuuteen on merkittävä, joten jokainen esihenkilörekrytointi on tärkeä investointi kaupungin menestykseen.

Olemme kehittäneet usean vuoden ajan esihenkilörekrytointien laatua. Tavoitteenamme on muun muassa, että valintaprosesseissa hyödynnetään moderneja työkaluja ja menetelmiä.

Johtaja- ja päällikkötehtävien rekrytoinneissa on pitkään käytetty henkilöarviointeja. Vuodesta 2023 lähtien käytössämme on ollut myös kevyempi Factors-toimintatyökalu, joka tuo arvokasta lisätietoa erityisesti lähiesihenkilöiden valintaan.

Referenssikyselyjen tekeminen kätevästi ja tietoturvallisesti on helpottunut uuden Refapp-työkalun ansiosta.

Olemme kehittäneet myös haastattelukysymyksiä ja -runkoja tukemaan järjestelmällistä ja laadukasta valintaprosessia.

Esihenkilörekrytointien kehittämisverkosto aloitti toimintansa. Verkosto kokoaa yhteen toimialojen ja liikelaitosten esihenkilörekrytoinneista vastaavat HR-ammattilaiset, ja sitä vetää Stadin HR. Tarkoituksenamme on, että hyvät käytännöt ja työkalut leviävät laajemmin organisaatiossa.

Kehitämme rekrytointiprosesseja yhä enemmän tietoon perustuviksi. Tavoitteenamme on hyödyntää laajasti saatavilla olevaa tietoa esihenkilötyön arjesta ja haasteista, jotta rekrytoinnit vastaavat yhä paremmin organisaation tarpeita ja tavoitteita.

Uusiin töihin vaikka toiselle toimialalle

Olemme aktiivisesti edistäneet henkilöstön sisäistä liikkuvuutta, jotta työntekijöillämme on mahdollisuus rakentaa monipuolisia urapolkuja ja kehittää osaamistaan.

Tarjoamme monipuolista tukea, kuten oppisopimuskoulutusta ja täydennyskoulutuksia. Ne ovat mahdollistaneet useille työntekijöille uuden oppimisen sekä erinomaisen väylän siirtyä uusiin tehtäviin.

Monet työntekijät ovat päässeet eri tavoin osaajakiertoon. Tällaisia ovat esimerkiksi tehtävien vaihto, lyhyet tutustumisjaksot ja määräaikainen työskentely toisessa yksikössä tai toisella toimialalla.

Jatkossa haluamme kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden hakeutumiseen henkilöstöpula-aloille, joissa uusien osaajien tarve on kriittisin.

Uusiin työtehtäviin tutustuminen ja siirtyminen tarjoavat sekä monipuolisia urapolkuja työntekijälle että kaupungille mahdollisuuksia saada osaajia aloille, joilla meillä ei ole riittävästi henkilöstöä.



Kuva: Laura Oja

Työtehtäviä myös osatyökykyisille tai vammaisille ihmisille

Kaupungilla on tehtäviä, joissa myös osatyökykyiset tai vammaiset ihmiset voivat työskennellä. Saimme ensimmäiset kokemukset osatyökykyisten määrärahan käytöstä.

Haluamme edistää osatyökykyisten tai vammaisten ihmisten työllistymistä kaupungin tehtäviin. Meille on tärkeää huolehtia, että kaupunki on houkutteleva työnantaja myös heille. Kaupungilla on työnantajana lisäksi sosiaalinen ja yhteiskunnallinen työllistämisen vastuu.

Teemme töitä, jotta monenlaisista lähtökohdista tulevien ihmisten on hyvä ja sujuva tulla töihin kaupungille. Tarvitsemme monimuotoista henkilöstöä vastaamaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeisiin.

Hyvin johdettu monimuotoinen työyhteisö lisää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, työhyvinvointia ja luovuutta sekä auttaa tekemään parempia tuloksia. Rekrytointi on ensimmäinen askel monimuotoisuuden lisäämiseen työyhteisössä.

Edellisenä syksynä perustettu asiantuntijaryhmä pyrki tunnistamaan toimenpiteet, joilla voidaan edistää osatyökykyisten tai vammaisten ihmisten työllistymistä. Voimme muun muassa viestinnän ja koulutusten avulla kumota ennakkoluuloja ja kannustaa esihenkilöitä monimuotoiseen rekrytointiin.

Kaupungilla on paljon työtehtäviä, joissa myös osatyökykyiset tai vammaiset ihmiset voivat työskennellä. Toisinaan työtä on tarpeen muokata. Tehtävien muokkaukseen on saatavissa tukea.

Työkyky on tehtävästä ja ihmisestä riippuvainen. Onkin tärkeää lisätä tietoisuutta osatyökykyisten tai vammaisten ihmisten työllistymisestä sekä purkaa vanhentuneita ennakkoluuloja ja käsityksiä. Osatyökykyinen tai vammainen ihminen ei aina tarvitse muokattua työnkuvaa vaan voi työllistyä mihin tahansa kaupungin tehtävään. Vammaisuus ei ole synonyymi työkyvyttömyydelle eikä usein edes osatyökykyisyydelle.

Osatyökykyisten määrarahasta ensimmäiset kokemukset

Otimme käyttöön uuden osatyökykyisten määrärahan vuoden alussa. Sen tarkoitus on mahdollistaa kaupungin työntekijöille osatyökykyisenä työskentely. Tuemme sillä erityisesti osatyökykyisten työhön paluuta sairauspoissaololta ja työssä jatkamista osatyökykyisyydestä huolimatta.

Osatyökykyisen määräraha on toimialoille ja liikelaitoksille on budjetoitu erillinen määräraha. Se mahdollistaa työskentelyn silloin, kun on tarve räätälöidä työtehtäviä, vaihtaa työtehtäviä tai työskennellä osa-aikaisesti räätälöidyissä tehtävissä. Vuonna 2024 määrärahan avulla 69 työntekijää on voinut jatkaa työssä osittain osatyökyvyttömyyseläkkeen, osakuntoutustuen rinnalla tai uudella tavalla kevennetyissä tehtävissä. Kehitämme tukimuotoa yhä lisää ensimmäisen vuoden kokemusten perusteella.

Esihenkilöille hyvän johtamisen kehittämistä

Haluamme, että johdamme hyvin henkilöstöämme, sillä silloin henkilöstö voi onnistua työssään. Esihenkilöt voivat kehittää johtamistaan monipuolisilla keinoin.

Kehitimme johtamista ja esihenkilötyötä muun muassa tuottamalla esihenkilöille kohdennettuja valmennuksia, koulutuksia ja tilaisuuksia. Esihenkilöt ovat lisäksi päässeet kehittämään johtamisosaamistaan Stadin Akatemian monipuolisella ja -kanavaisella valmennustarjonnalla.

Syksyllä 2023 perustimme esihenkilökonsultaatiopalvelun tukemaan esihenkilöitä haastavissa johtamistilanteissa ja oman johtajuuden kehittämisessä. Palvelu on vakiinnuttanut toimintansa, ja sitä on hyödyntänyt reilu sata kaupungin esihenkilöä. Palvelusta on tullut erinomaista palautetta esihenkilöiltä.

Tavoitteenamme on vahvistaa Kasvun paikka -kaupunkistrategian ja johtamisen kulmakivien mukaista johtamista. Haluamme, että myös onnistumisen johtamisen yhteiset periaatteet toteutuvat arjen esihenkilötyössä ja esihenkilöt saavat tukea tärkeässä tehtävässään.

Yhteisten valmennusten ja tilaisuuksien tavoitteena on tarjota myös kohtaamisen ja vertaisoppimisen paikkoja. Henkilöstön kokemus kaupungin esihenkilötyöstä onkin kehittynyt positiivisesti, mistä kertovat henkilöstökysely Kunta10-tulokset.

Valmennuksia moniin uravaiheisiin

Olemme kohdentaneet Johtamispolku- valmennustarjontaamme esihenkilörooleissa ja -vastuissa toimiville uran eri vaiheissa.

Uusina valmennuksina käynnistimme johtotehtävissä aloittaneille Stadin johtoon -perehdytyksen sekä esihenkilöuraa pohtiville Asiantuntijasta esihenkilöksi -valmennuksen.

Johdon ja päälliköiden Kaupunki-JOKO-valmennuksen suunnittelu alkoi. Valmennus käynnistyy keväällä 2025.

Tuimme esihenkilötyössä onnistumista myös itsenäisesti suoritettavilla Oppiva-verkkoalustan opinnoilla. Esihenkilöille kohdennetuissa valmennuksissa, koulutuksissa ja tilaisuuksissa oli vuoden aikana kaikkiaan 10 255 osallistujaa. Palaute niistä oli kiitettävää.



Riina Ståhlberg on työskennellyt opiskelijoiden hyvinvointipäällikkönä neljä vuotta. Hänen johtamaansa palveluun kuuluvat toisen asteen psykologi- ja kuraattoripalvelut sekä oppivelvollisuuden tuen palvelut. Kuva: Aino Hyppölä

Esihenkilökonsultaatio hyödyttää koko työyhteisöä

Opiskelijoiden hyvinvointipäällikkö Riina Ståhlberg uskoo, että kun johtaja uskaltaa tutkiskella ja kehittää itseään, hyöty leviää koko työyhteisön tekemiseen. Hän on saanut tukea muun muassa kaupungin esihenkilökonsultaatiopalvelusta.

Ståhlberg on viiden päällikön lähiesihenkilö. Jokaisella päälliköllä on luotsattavanaan noin 25 asiantuntijan tiimi.

– Toimintaympäristön monimutkaistuminen vaatii sinnikkyyttä, joustavuutta ja palautumiskykyä sekä kykyä löytää uusia ratkaisuja. Tämän vuoksi meidän johtajien tulisi olla erityisen aktiivisia itsemme kehittämisessä, Ståhlberg pohtii.

Samaa mieltä on myös johtamisen ja esihenkilötyön seniorikonsultti Susanna Forsman Stadin HR:stä. Hän on tukenut Ståhlbergiä esihenkilötyössä.

– Johtamista kannattaa kehittää jatkuvasti ja pysyä uteliaana itseään kohtaan. Kun esihenkilö kehittyy ja onnistuu tehtävässään, koko työyhteisön hyvinvointi vahvistuu ja arki sujuu, Forsman muistuttaa.

Ståhlberg on hyödyntänyt muun muassa esihenkilökonsultaatiopalvelua. Kyseessä on luottamuksellinen, yksilöllinen keskustelutuki, jossa esihenkilöä mietittyttäviä kysymyksiä lähestytään työnohjauksen ja coachingin keinoin.

Ståhlberg ja Forsman ovat kohdanneet konsultaation merkeissä vasta muutaman kerran, mutta heidän välilleen on nopeasti muodostunut syvä, luottamuksellinen valmennussuhde: Esihenkilökonsultaatiotapaamisissa Ståhlberg on päässyt Forsmanin avulla pohtimaan työssään tarvitsemiensa taitoja.

Henkilöstöjohtamisemme uudistuu isossa hankkeessa

Meillä on käynnissä henkilöstöjohtamisen kokonaisuudistuksen hanke, jonka tavoitteena on vapauttaa esihenkilöiden aikaa ihmisten kohtaamiseen sekä tukea hyvää ja tasalaatua johtamista yhdenmukaisilla toimintamalleilla.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yksinkertaistamme henkilöstöjohtamisen toimintatapoja ja selkeytämme ohjeita sekä prosesseja. Samalla uudistamme ja vähennämme käytössä olevia HR-järjestelmiä ja parannamme esihenkilöiden ja työntekijöiden saamaa tukea.

Apuna työpajat ja arjen havainnoinnit

Henkilöstöjohtamisen kokonaisuudistuksen hanke näkyi vuoden aikana monella tapaa. Keräsimme tietoa hanketta varten havainnoimalla yli 50 lähiesihenkilön arjen työtä. Tutustumme siihen, mitä kaikkea esihenkilö päivän aikana tekee, mitä voi tulla vastaan ja millaiset muutokset henkilöstöjohtamisen käytännöissä parhaiten tukisivat esihenkilöiden työtä. Keskustelimme hankkeesta säännöllisesti henkilöstön edustajien kanssa myös yhteistoiminnan eri foorumeilla.

Olimme koolla työpajoissa yhdessä toimialojen, liikelaitosten ja virastojen edustajien kanssa. Olemme kuvanneet ja validoineet nykyprosesseja. Olemme halunneet varmistaa myös esimerkiksi esihenkilöiden osaamista yhtenäisistä palvelussuhde- ja palkitsemisprosesseista.

Toteutimme esihenkilöille suunnatun Palvelussuhteiden juridiikka -opintokokonaisuuden sekä järjestimme valmennusta. Kiinnitimme huomiota henkilöstöasioiden viestintään sekä esihenkilöille että henkilöstölle, esimerkiksi palkitsemisen keinojen viestintään. Ne ovatkin kaupungilla erityisen monipuoliset.

Tehtävä rakenne tukee tiedolla johtamista ja johdonmukaista esihenkilötyötä

Tiedolla johtamista pyrimme kehittämään luomalla niin sanotun tehtävärakennemallin. Sen avulla voimme jatkossa ryhmitellä saman tyyppiseen toimintaan kuuluvat tehtävät kokonaisuuksiksi.

Mallissa oman kokonaisuutensa muodostavat aina sellaiset tehtävät, jotka ovat luonteeltaan samankaltaisia ja edustavat samaa toimintoa ja osaamisaluetta. Näitä voivat olla esimerkiksi kunnossapito, puhtaanapito, huolto, ympäristöpalvelu ja logistiikka.

Tavoitteena on, että rakenne näkyy myös henkilöstölle, kun jokainen näkee järjestelmästä oman tehtävänsä, sen tiedot ja vaatimukset nykyistä kattavammin. Myös esihenkilön ja HR:n työ sujuvoituvat, kun järjestelmä auttaa monissa henkilöstöprosesseissa, kuten henkilöstösuunnittelussa ja rekrytoinnissa sekä palkitsemisen prosesseissa.

Hankkeeseen sisältyvän uuden HR-järjestelmän ja sen käyttöönotto kumppanin kilpailutus käynnistyi lokakuussa. Päätös järjestelmän valinnasta on odotettavissa alkuvuodesta 2025.



Kuva: Laura Oja

Uusi opinto- ja uraohjauksen palvelu aloitti

Käynnistimme yhteistyökumppanimme kanssa koko henkilöstölle tarkoitetun opinto- ja uraohjauksen palvelun kesän alussa.

Tarjoamme ohjauksia urapohdintojen ja -suunnittelun tueksi. On tärkeää jäsentää omaa osaamista, vahvuuksia, elämäntilannetta ja kiinnostuksen kohteita sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia.

Pohdinnassa saa tukea ammattilaiselta. Palveluumme kuuluu urapohdintoja yhdessä ammattilaisen kanssa kerrasta kolmeen kertaan. Ammattilaiselta saa lisäksi tietoa opintososiaalisista eduista.

Uuden opinto- ja uraohjauksen tavoitteena on tukea kaikkien urasiirtymiä sekä edistää hakeutumista työvoimapula-aloille jopa toiselta toimialalta.

Digitaidot kehittyvät, ja yhä useampi oppii verkon koulutuksissa

Järjestimme digitaitojen kehittämiseksi lukuisia koulutuksia, ja tietoturvan perusopinnot olivat kaikille pakollisia. Yhä useampi meistä kehittää osaamistaan verkko-opinnoilla.

Kehitimme koko henkilöstön osaamista lukuisilla koulutuksilla. Digitalisaatio ja sen välineet olivat monen koulutuksen teemana, sillä haluamme uudistaa työtämme ja toimintatapojamme niiden avulla. Microsoftin M365-ohjelmien koulutuksia oli useita.

Henkilöstö pääsi kehittämään tietojohtamisen osaamista perus- ja syventävillä kursseilla. Myös tietojohtamista tukevaa raportointiosaamista pääsi kehittämään useissa koulutuksissa.

Tekoälyn mahdollisuudet ja hyödyntäminen olivat aiempaa runsaammin ja monipuolisemmin mukana koulutustarjonnassa. It-projektiosaamista edistimme ketterien menetelmien ja projektinhallinnan koulutuksilla.

Järjestimme tekoälyn hyödyntämisen Copilot-pilotissa koulutuksia ja tukiklinikoita yhteistyössä strategiaosaston Digitalisaatio-yksikön kanssa. Pilotissa oli lähes 900 osallistujaa. Olemme hyödyntäneet pilottia tulevien tekoälykoulutusten suunnittelussa. Pilotti on apuna myös tekoälyn käytön linjausten tekemisessä.

Tietoturvan, tietosuojan, tiedonluokittelun ja tiedonhallinnan osaaminen on niin tärkeää, että DigiABC-opinnot ovat kaikille pakollisia. Lisäksi järjestimme useita tietoturva- ja tietosuojatilaisuuksia.

Osallistujien määrä nopeassa kasvussa

Koulutuksissa oli mukana monia kaikille toimialoille yhteisiä teemoja. Näitä olivat esimerkiksi asiakaskokemuksen ja asiakkuuksien johtaminen, talouden johtaminen, muutoksen johtaminen sekä monimuotoisuus työyhteisöissä.

Paljon osallistujia keränneitä tilaisuuksia olivat muun muassa Johdossa-tilaisuudet esihenkilöille, Tulokaspäivät uusille työntekijöille, Digipäivät sekä tekoälyn ymmärtämisen ja hyödyntämisen koulutustilaisuudet.

Stadin Akatemian toteutti 485 koulutustilaisuutta. Osallistujien määrät kasvoivat edellisestä vuodesta. Kaikissa sen koulutuksissa oli yhteensä 18 138 osallistujaa (10 000 vuonna 2023), ICT-koulutuksissa 7 718 (5 367 vuonna 2023) sekä johtamisen ja esihenkilötyön koulutuksissa 10 762 (4 800 vuonna 2023).

Yhä useampi oppii verkossa

Tuimme koko henkilöstön osaamista myös Oppiva-verkko-oppimisalustan opinnoilla. Yhä useampi löytää verkko-opintoihin tarjonnan laajentuessa. Käyttäjien määrä nousikin reippaasti. Osallistujia oli verkon oppimisalustalla jo 15 611 (10 000 vuonna 2023). Eniten suoritettujen koulutusten listalla olivat Juridiikka kunnassa, Palvelussuhteen juridiikka ja hyvinvoinnin opinnot.

Verkko-oppiminen on yhä useammin perinteisen luokkakoulutuksen vaihtoehto tai sen osa. Lyhyimmät niistä kestävät vain muutaman minuutin, ja pidempiäkin voi suorittaa lyhyissä pätkissä.



Stadin Akatemian
koulutuksissa oli
18138
osallistujaa.

Julkaisimme verkkoalustalla paljon perusopintoja, jotka ovat tärkeitä koko henkilöstölle. Tarjolla on opintoja esimerkiksi työntekijöiden ja esihenkilöiden perehdytyksestä, julkisen organisaation toimintaperiaatteista, hallinnon- ja talouden prosesseista sekä digitaidoista.

Kaupungille töihin Helsinki Trainee -ohjelman kautta

Helsinki Trainee -ohjelma tarjoaa oppimisen mahdollisuuksia opintojensa loppuvaiheessa oleville tai vastavalmistuneille. Noin puolet ohjelmaan osallistuneista jatkaa ohjelman jälkeen töissä kaupungilla.

Helsinki Trainee -ohjelma on avannut ovet kaupungin monipuolisiin tehtäviin vuodesta 2020 alkaen. Puolen vuoden mittainen ohjelma on tarkoitettu työuransa alkuvaiheessa oleville opiskelijoille ja vastavalmistuneille.

Kymmenkunta Helsinki traineeta aloittaa harjoittelujaksonsa samaan aikaan, ja he pääsevät tutustumaan myös ryhmänä kaupungin organisaatioon sekä toisiinsa.

Tähän mennessä ohjelma on laajentunut Kanslian viestintään, oikeuspalveluihin ja maahanmuuttoyksikköön sekä useiden toimialojen HR:iin. Teemme töitä sen eteen, että Helsinki Trainee-ohjelman tehtäviin hakeutuminen olisi jatkossa mahdollista myös kehittyvällä suomen kielen taidolla.

Vaikka jatkotyömahdollisuuksia ei kaikille voida luvata, keskimäärin 50–60 prosenttia Helsinki trainee -ohjelmaan osallistuneista on jatkanut kaupungilla.

Lisää osaamista ja uuden kokeilua

Sonja Takalo ja Kreeta Koskijoki aloittivat Helsinki Trainee -ohjelmassa helmikuussa työnantajakuvan ja viestinnän tehtävissä. Puolen vuoden ohjelman päätteeksi molemmat jatkoivat kaupungilla: Takalo Stadin HR:llä erityissuunnittelijana ja Koskijoki viestinnän asiantuntijana työllisyyspalveluissa.

He pääsivät ohjelman aikana tapaamaan muita traineita sekä tutustumaan eri toimialoille. Lisäksi he pääsivät kehittämään osaamistaan omien alojensa tehtävissä.

– Trainee-jakso oli kasvun ja oppimisen aikaa, minkä myös tiimini minulle soi. Sain sopivasti vastuuta esimerkiksi sometyöstä ja perustin tiimini tuella Helsinki Trainee -alumniverkoston. Työaikaa jäi myös uuden oppimiselle sekä useille koulutuksille, Takalo mainitsee.

Koskijoki puolestaan kertoo, että viestinnän traineena työskentely oli antoisaa, monipuolista ja hauskaa.

– Työskentelin Kanslian viestintäosastolla samanaikaisesti kahdessa eri tiimissä, sisällöntuotannossa ja sisäisessä viestinnässä. Pääsin tuottamaan sisältöä sekä intraan että ulkoisiin kanaviin Instagramista Helsinki-lehteen.

Kumpikin halusi ohjelman jälkeen jatkaa töitä kaupungilla, sillä mahdollisuuksia isossa organisaatiossa on monenlaisia.

Takalo koordinoi uudessa tehtävässään Helsinki Trainee -ohjelmaa, uusien traineiden rekrytointia ja syksyn messuille osallistumista.

– Olen erityisen innoissani nähdessäni ohjelman toisesta vinkkelistä ja pystyn entisenä traineena samaistumaan osallistujiin sekä tekemään ohjelmasta kokemuksen ansiosta entistä paremman.

Myös Koskijoki viihtyy uudessa tehtävässään työllisyyspalveluissa, joissa hän tekee uudelle liikelaitokselle omaa intraa ja verkkosivuja.

– Kaupungilla työskentely on äärimmäisen mielenkiintoista, ja olen oppinut kaupunkioorganisaatiosta jatkuvasti lisää. Pääsen mukaan uuden liikelaitoksen rakentamiseen, mikä on todella ainutlaatuista.



Kreetta Koskijoki ja Sonja Takalo ovat viihtyneet uusissa tehtävissään työllisyyspalveluissa ja Stadin HR:ssä. Kuva: Lyyra Virtanen

Henkilöstökyselyn tulokset paranivat

Syksyn Kunta10-tutkimuksen tulokset kertovat, että työhyvinvointi on parantunut lähes kaikilla mittareilla.

Kunta10 on työhyvinvointikysely, joka toteutetaan kahden vuoden välein. Mittaamme työntekijäkokemusta vuorovuosin kaupungin omalla Fiilari-kyselyllä ja usean kunnan yhteisellä Kunta10-tutkimuksella.

Helsinkiä suosittelisi työnantajana tuoreen Kunta10:n mukaan ystävälleen 78 prosenttia vastaajista. Suosittelevien osuus on kasvanut viime vuoden Fiilarin tuloksesta (75 %) ja edellisestä Kunta10-tutkimuksesta vuonna 2022 (64 %).

Työnantajan suositteleminen kertoo meille paljon.

– Nousu on erityisen iloinen asia, koska olemme viime vuoden aikana pyrkineet kaikessa tekemisessämme parantamaan sitä, että ihmiset voisivat hyvin työssään, henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi toteaa.

Lähiesihenkilön toiminta oikeudenmukaista

Vastaajista 82 prosenttia kokee, että oman esihenkilön toiminta on oikeudenmukaista. Valmentava johtaminen on myös korkealla tasolla.

Vastaajista 37 prosenttia kuitenkin koki, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia muutoksissa.

Työntekijämme kokevat aiempaa useammin, että päätöksenteko kaupungilla on oikeudenmukaista, mutta tulos on heikompi kuin muilla tutkimuksessa mukana olleilla kunnilla.

Työhyvinvointi on parantunut

Työn imun, palkitsevuuden, merkityksellisyyden ja psykologisen turvallisuuden kokemukset ovat lisääntyneet.

Psykologista turvallisuutta työpaikalla koki 73 prosenttia vastaajista. Psykologisen turvallisuuden kokemukset ovat lisääntyneet tasaisesti. Vuonna 2020 luku oli 68 prosenttia ja 70 prosenttia vuonna 2022.

Työstressin kokemus on vähentynyt selvästi kahden vuoden takaisesta. Vastaajista 20 prosenttia (aiemmin 25 %) kokee haitallista stressiä. Haitallinen stressi johtuu siitä, että työpaineita on paljon mutta työn hallintaa on vähän.

Asiakasväkivallan määrä on noussut yhden prosenttiyksikön. Peräti 42 prosenttia on kokenut työssä asiakasväkivalta- tai uhkatilanteita 12 viime kuukauden aikana. Asiakasväkivalta on pääosin henkistä väkivaltaa ja painottuu erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle sekä sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle.



Kuva: Maija Astikainen

25 Helsingin kaupunki

Avovastauksissa korostuivat palkkaus ja henkilöstömäärä

Vastaajia pyydettiin tutkimuksen avovastauksessa kuvaamaan asioita, jotka parantaisivat työhyvinvointia nykyisessä työssä. Työterveyslaitoksen tutkija analysoi tekoälyn avulla 12 805 avovastausta.

Yleisimmät teemat, jotka nousivat esiin avovastausten analyysissä:

- Palkkaus vastaamaan työn vaativuutta ja työmäärää. Lisäkorvaus ylimääräisestä työstä.
- Tarpeeksi henkilöstöä, aikaa ja materiaaleja työn toteuttamiseen. Näiden resurssien oikeudenmukainen jakaminen.
- Selkeät työnjaot ja vastuiden määrittely. Tehtävien priorisointi.
- Yhteistyön ja yhteishengen vahvistaminen työyhteisössä. Avoin keskustelukulttuuri ja tiimityön vahvistaminen.
- Lisää etätyömahdollisuuksia ilman byrokratiaa.
- Työaikojen joustavuus ja vaikuttamismahdollisuus omiin työvuoroihin. Työhyvinvointia tukeva ergonominen työvuorosunnittelu ja ennakoitavat vapaat.

Kyselyn tuloksia käsitellään kaupunkioorganisaatiossa kaikilla tasoilla tiimeistä johtoryhmiin, henkilöstötoimikunnissa ja kehittämissyöryhmissä. Esihenkilö vastaa tulosten käsittelystä omassa työyhteisössä syksyn ja talven aikana.

Kunta10-tutkimus on Työterveyslaitoksen seurantatutkimus ja meidän työhyvinvointikyselymme, joka toteutetaan vuorovuosin oman Fiilari-henkilöstökyselymme kanssa. Tutkimukseen kuuluu Helsingin lisäksi kymmenen muuta kuntaa ja kaupunkia.

Kunta10-kyselyyn vastasi syys–lokakuussa 25 424 Helsingin kaupungin työntekijää, mikä oli 68 prosenttia kyselyn saajista. Kysely lähetettiin kaikille, jotka olivat töissä koko syyskuun yli 30 prosentin työajalla.

Hetipurku auttaa käsitlemään poikkeamatilanteita

Helsingissä on käytössä oma henkisen ensiavun toimintamalli, Hetipurku. Koulutetut hetipurkajat tukevat työyhteisön jäseniä uhka- ja väkivaltatilanteiden tai muiden äkillisten ja hankalien tilanteiden käsittelyssä.

Hetipurku-keskustelussa käsitellään poikkeavan tilanteen aiheuttamia normaaleja reaktioita. Järjestelmällisesti hyödynnettynä Hetipurku tukee työkykyä ja hyvinvointia sekä edistää työpaikan turvallisuuskulttuurin kehittämistä.

Hetipurku on ollut kaupungilla käytössä kymmenen vuotta, ja koulutettuja hetipurkajia on työyhteisöissä jo tuhansia. Hetipurku-koulutuksia pitävät yleensä toimialojen tai liikelaitosten omat kouluttajat. Tämän lisäksi Stadin Akatemia järjestää koko kaupungin henkilöstölle avoimia Hetipurku-koulutuksia.

Vahvistimme Hetipurku-toimintaamme ja koulutimme yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa 11 uutta Hetipurku-kouluttajaa toimialoille ja liikelaitoksiin. Uusien kouluttajien myötä pystyimme lisäämään koulutuksien määrää ja vastaamaan koulutusten suureen kysyntään.

Loppuvuodesta toteutimme kyselyn Hetipurku-koulutuksen käyneille työntekijöille. Sen tulokset kertoivat, että kolme neljästä vastaajasta oli käyttänyt Hetipurkua ja koki, että työpaikalla on ollut apua Hetipurku-keskusteluista.

Hetipurku auttaa koulun arjessa

Kankarepuron peruskoulussa Hetipurku on ollut käytössä vuoden 2016 pilotista asti. Rehtori Jane Majanen kertoo, että nykyisestä koulun henkilökunnasta kymmen on käynyt Hetipurku-koulutuksen. Osa koulutuksen saaneista on lisäksi ehtinyt siirtyä töihin muihin yksiköihin.

– Koulumaailmassa on lapsia ja nuoria, joilta puuttuu kyky toimia ristiriita- ja konfliktitilanteissa. He saattavat solvata toistensa lisäksi myös henkilökuntaa tai aiheuttaa suoranaista väkivallan uhkaa. Tällaisissa tilanteissa oppilaiden ja aikuisten turvallisuuden tunne saattaa horjua.

Majanen kertoo, että tuolloin Hetipurun malli toimii, sillä se auttaa ajatusten ja tunteiden käsitlemisessä sekä purkamaan kuormittavan tilanteen aiheuttamaa jännitystä ja pelkoa.

Apulaisrehtori Pirita Talikka huomauttaa, että myös huoltajilta tuleva palaute on joskus sellaista, että opettajat tarvitsevat sen käsittelyssä tukea. Hetipurku auttaa tuolloinkin, jotta ajatukset eivät jää pyörimään päässä.

Kaksikko kertoo, että Hetipurun käytöstä tulee kiitosta henkilöstöltä. Hetipurusta apua saaneet levittävät viestiä kollegoille ja kehottavat heitä hyödyntämään mallia heti, kun pienikin tarve tulee.

Koulussa pyritään järjestelmällisesti lisäämään henkilöstön hyvinvointia. Hyvät käytännöt ja mallit, kuten Hetipurku, tukevat hyvinvoinnin edistämistä.

Työterveyshuollon kilpailutus onnistuneesti maaliin

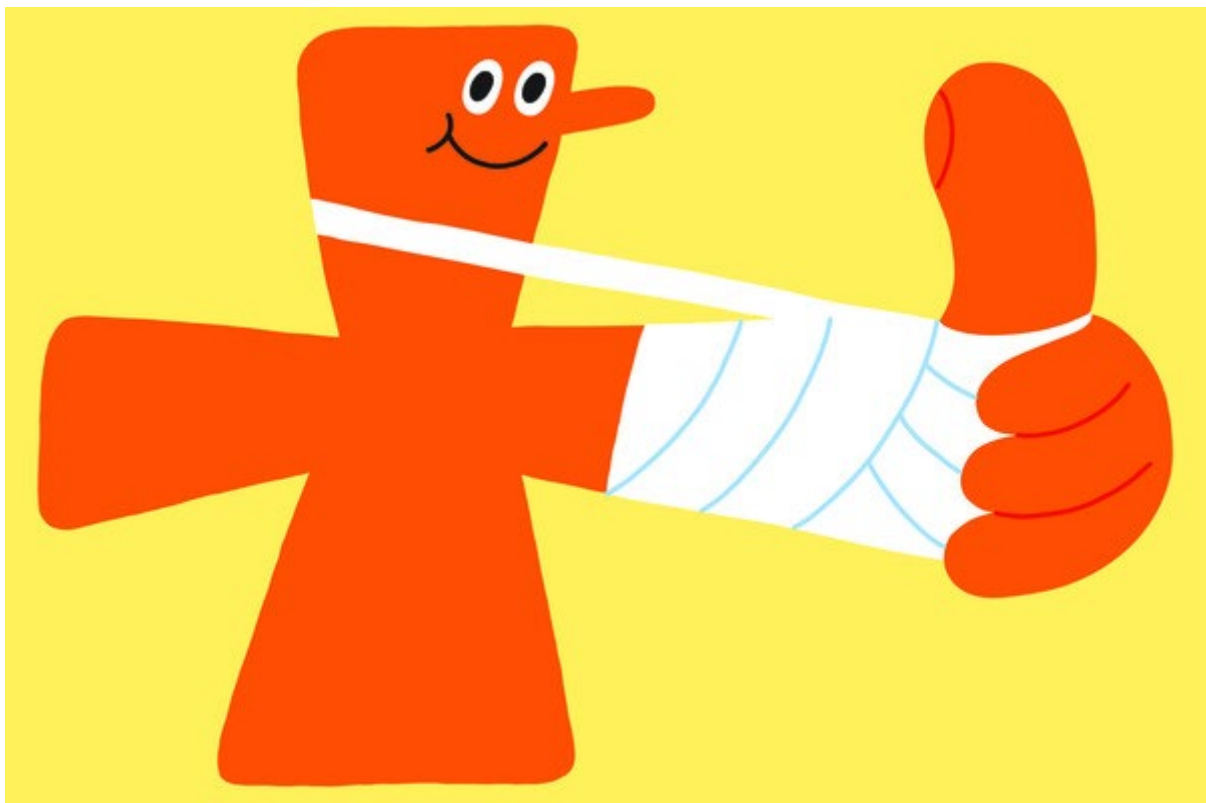
Yhteistyö Mehiläisen kanssa alkoi, kun kaupungin työntekijät siirtyivät sen asiakkaiksi.

Haluamme panostaa henkilöstömme hyvinvointiin ja työkykyyn sekä tarjota laadukasta työterveyshuoltoa uusine palveluineen ja nykyaikaisine työkaluineen.

Kaupunki ulkoisti työterveyshuoltonsa Mehiläiselle työterveyspalveluiden laatukilpailutuksen tuloksena. Uuden palvelun piiriin siirryimme marraskuun alusta alkaen. Samalla Työterveysliikelaitoksen henkilöstö siirtyi Mehiläisen palvelukseen.

Muutos paransi työterveyspalvelujen saatavuutta merkittävästi. Lisäksi olemme saaneet käyttöömmme uusia digitaalisia työkaluja, joiden tarkoitus on helpottaa esihenkilöiden työkykyjohtamista ja edistää tiedolla johtamista työkykyasioissa. Kaiken tämän tavoitteena on työkyvyttömyyden ehkäisy mahdollisimman tuloksellisesti.

Jatkamme työterveysyhteistyön vakiinnuttamista ja syventämistä vuonna 2025, kun saamme käyttöömmme uudet työkalut ja tietoa henkilöstön työkyvyn johtamista varten.



Kuvitus: Robert Lönnqvist

Henkilöstöedut kehittyvät edelleen

Henkilöstöedut ovat osa laaja valikoimaa henkilöstömme palkitsemisessa. Olemme arvioineet ja kehittäneet tätä kokonaisuutta, ja työ jatkuu edelleen.

Kehitämme henkilöstöetuja jatkuvasti muun muassa saamamme palautteen perusteella ja yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Otamme huomioon myös kaupunkistrategian painotukset. Henkilöstöetujen avulla haluamme lisätä henkilöstön hyvinvointia ja olla houkutteleva työnantaja nykyisille osaajillemme sekä uusille hakijoille.

Työntekijämme voivat käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietua sekä työsuhdematkalippu- ja lounasetua kännykän Epassi-sovelluksella. Näin edut ovat nyt käytettävissä ajankohdasta riippumatta, suuressa määrässä palveluita ja kautta maan.

Epassi mahdollistaa etujen yhtenäisen ja kustannustehokkaan hallinnoinnin. Olemme lisäksi yhdenmukaistaneet ja yksinkertaistaneet etujen saamisen periaatteita.

Tarjoamme etuina edelleen myös muun muassa perinteiset merkkipäivälahjat ja huomionosoitukset sekä kaupunkipyörät kesäisin.



Kuva: Laura Oja

Palkita voi monella eri tavalla

Palkkakehitysohjelma sekä järjestelyerät vahvistivat tärkeiden työntekijäryhmien pito- ja vetovoimaa.

Erotaudumme muista kunnista omalla palkkakehitysohjelmalla, vahvalla kertapalkitsemisella ja laajalla henkilöstöetujen valikoimalla.

Järjestimme palkitsemisen valmennuksia ja tuotimme itseopiskeluaineistoja esihenkilöille, jotta he tuntevat palkitsemisen kokonaisuuden ja pystyvät hyödyntämään sitä omassa johtamistyössään.

Yli 10 miljoonan euron palkkakehitysohjelma

Palkkakehitysohjelma, yli 10 miljoonaa euroa, kohdistui muun muassa varhaiskasvatuksen sekä sosiaali- ja nuorisopalvelujen tehtäviin. Korotimme esimerkiksi monien varhaiskasvatuksen opettajien, nuoriso-ohjaajien, sosiaalityöntekijöiden ja psykologien tehtävien palkkoja.

Tämän lisäksi toteutimme työehtosopimusten määrittämät järjestelyerä- ja yleiskorotukset.

Suoritusperusteinen palkitseminen selkeämmäksi

Kehitimme suoritusperusteista palkitsemistamme. Tavoitteenamme on saada henkilöstömme kokemaan, että hyvistä työsuorituksista on mahdollista saada palkkio.

Suoritusperusteisen palkitsemisen menetelminä meillä on käytössä kertapalkitseminen ja henkilökohtainen lisä.

Runsaasti suoritusperusteista palkitsemista

Panostamme joka vuosi merkittävästi kertapalkitsemiseen. Käytimme siihen kunta-Helsingin puolella (kaupunki ilman sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialaa) 1,5 prosenttia palkkasummasta.

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla kohdistimme kertapalkkioihin palkkasummasta prosentin.

Palkkion voi saada tavoitteiden saavuttamisista, yksittäisestä hyvästä työsuorituksesta ja toteutuskelpoisen idean esittämisestä.

Henkilökohtaisilla lisillä palkitsemme henkilöstöämme pitkäjänteisistä ja erinomaisista työsuorituksista.

Vuokrasopimukset kaupungin kiinteistöyhtiölle

Tuemme pääkaupunkiseudun ulkopuolelta kaupungin palvelukseen tulevien asunnon järjestymistä. Siirsimme työntekijöiden asuntohaut kaupungin kiinteistöyhtiölle.

Kaupungin työntekijät ovat voineet maaliskuusta 2024 alkaen hakea asuntoa kaupungin omistamalta Kiinteistöosakeyhtiö Auroranlinnalta, jossa kaupungin työntekijöiden hakemukset priorisoidaan muiden hakemusten edelle.

Aiemmin palvelussuhdeasunnoissa asuneiden työntekijöiden vuokrasopimukset siirtyivät Auroranlinnalle vuoden 2025 alusta alkaen. Vuokrasopimukset muuttuivat samalla palvelussuhdeasuntovuokrasopimuksista tavallisiksi vuokrasopimuksiksi.

Käytännössä tämä tapahtui niin, että aiempien määräaikaisten vuokrasopimusten tilalle solmittiin uudet toistaiseksi voimassa olevat sopimukset Auroranlinnan kanssa. Vuokrataso ei noussut. Nykyisessä asunnossa saa aikaisemmasta poiketen asua myös työsuhteen päättymisen tai eläkkeelle jäämisen jälkeen.

Olemme kehittäneet neuvontapalvelun kaupungin työntekijöille, jotka muuttavat muualta Helsinkiin ja kaipaavat ohjausta asumisen järjestymisessä. Neuvomme ja tuemme myös ulkomailta muuttavien työntekijöidemme asunnon löytämistä.



Kuva: Kimmo Räsänen

Rasismin vastaisesta työstä yhä järjestelmällisempää

Helsinkiläisten joukko sekä kaupungin työntekijät monimuotoistuvat, minkä tulee näkyä myös palveluissamme ja käytännöissämme. Koulutimme henkilöstöä ja perustimme uuden vertaisverkoston.

Kaupunkimme monimuotoistuu, mikä näkyy palvelujemme käyttäjäkunnassa ja henkilöstössämme. Joku törmää moninaisuuteen harvemmin, kun taas toisessa tehtävässä tai työyhteisössä erilaisten ja eri taustoista tulevien ihmisten kohtaaminen on arkipäivää.

Arvostamme työntekijöidemme monimuotoisuutta. Haluamme työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää.

Moninaisuuden ymmärtäminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat jokaiselle kaupungin työntekijälle olennaisia taitoja.

Järjestimme keväällä kaupungin koko henkilöstölle antirasismikoulutuksen. Koulutus vahvisti osallistujien valmiuksia tunnistaa rasismin erilaiset muodot sekä rasismia ylläpitäviä käytänteitä ja toimintamalleja omassa ajattelussa ja työssä.

Koulutus auttoi huomaamaan oman roolin muutoksen mahdollistajana ja löytämään tapoja tuoda antirasistinen ote osaksi arkea työyhteisössä ja asiakaskohtaamisissa. Koulutus antoi työkalut puuttua rasismiin.

Osallistumme valtioneuvoston kanslian käynnistämään Me puhumme teoin -kampanjaan. Kampanjassa mukana olevat organisaatiot nostavat esille tekoja, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja rasismista vapaata Suomea.

Olemme julkaisseet oman rasisminvastaisen sitoumuksen kampanjasivustolla. Rasisminvastainen kampanja edistää ja vahvistaa kaupunkiorganisaation antirasistista työtä.

Uusi vertaisfoorumi aloitti

Olimme mukana perustamassa kaupungin työntekijöiden Bipoc-verkostoa (Black, indigenous, people of colour). Sen tavoitteena on tarjota syntyperän, etnisen taustan tai ihonvärin perusteella vähemmistöön kuuluville työntekijöille vertaisfoorumi, jossa voi vaihtaa ajatuksia.

Queer Stadi- ja Bipoc-verkosto ovat tärkeitä sidosryhmiä, jotka auttavat edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Kaupunki jatkaa Helsinki Pride -tapahtuman pääyhteistyökumppanina 2024–2026. Kaupungin henkilöstö juhli jälleen Pride-etkoviikon hengessä toukokuun lopussa. Viikon aikana henkilöstö pääsi osallistumaan sateenkaariaiheiseen tilaisuuteen ja koulutukseen.

Pride -koulutuksemme oli suunnattu esihenkilöille, johdolle ja HR:lle. Koulutus antoi hyvät käytännöt sateenkaari-inklusiivisuuden edistämiseen työelämässä ja rekrytointiprosessissa.

On tärkeää huolehtia, että monimuotoisuuden kunnioittava kohtaaminen on osa meidän jokaisen arkea.



Kuva: Joseph Harwood

Työn sovittaminen muuhun elämään sujuu kaupungin palveluksessa

Valtaosa työntekijöistämme onnistuu sovittamaan työn ja muun elämän hyvin yhteen, selviää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista.



Projektisuunnittelija Arttu Hautala jakoi vanhempainvapaat puolisonsa kanssa puoliksi. Kuva: Helsingin kaupunki

Kysyimme viime vuonna henkilöstöltämme anonyymissa kyselyssä kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työpaikalla. Jopa 80 prosenttia vastaajista koki onnistuneensa sovittamaan työn ja muun elämän yhteen erittäin tai melko hyvin. Sukupuolivähemmistöissä osuus oli kuitenkin pienempi: reilut 60 prosenttia koki onnistuneensa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa hyvin tai melko hyvin.

– Työntekijöiden hyvinvointi on meille tärkeää, joten on hienoa nähdä, että meillä työ- ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Suomen suurimpana työnantajana haluamme olla edelläkävijä, joten tämä on ilahduttava tulos, henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi sanoo.

Myös toisessa henkilöstökyselyssämme, Fiilarissa, työntekijämme nostivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen yhdeksi tärkeimmistä työelämän laatuun vaikuttavaksi asiaksi työn merkityksellisuuden, hyvän johtamisen ja työyhteisön hyvän hengen rinnalla.

Naiset ja miehet hoitovapailla saman verran

Saimme anonyymiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn mukaan yli 4 600 vastaajaa kaupungin 37 500 työntekijästä. Miehistä 7 prosenttia, naisista 5 prosenttia ja muunsukupuolisista 7 prosenttia kertoi olleensa perhevapaalla kahden viime vuoden aikana.

Pohjoismaisessa vertailussa suomalaiset isät ovat häntäpäässä vanhempainvapaiden käytössä. Viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata.

Kaupungin työntekijöiden perhevapaiden käytön määrää voi sen vuoksi pitää erittäin hyvänä. Naiset ja miehet käyttivät hoitovapaita lähes saman verran. Työsuhteen laatu – määräaikainen tai vakinainen – ei myöskään vaikuttanut käytettyjen hoitovapaiden määrään.

”Ura ei kärsi, päinvastoin”

Projektisuunnittelija Arttu Hautala kannustaa kaikkia isiä pitämään perhevapaata. Hän hoiti esikoistytärtään kotona vuodenvaihteesta kesän loppuun.

Työyhteisössä vanhempainvapaa otettiin hyvin vastaan. Projektiluontoiset työtehtävät olivat hyvässä vaiheessa, joten siinäkin mielessä kotiin jääminen tuntui helpolta.

– Esihenkilöni suhtautui asiaan tosi positiivisesti. Olimme jutelleet asiasta jo varhaisessa vaiheessa. Työkaverit kannustivat ja iloitsivat kanssani, että tällainen irtiotto on mahdollista.

Hautalan mielestä vanhempainvapaiden eri mahdollisuuksista voisi puhua vieläkin enemmän.

– Moni ei tiedä, että vapaan voi jakaa joustavasti vanhempien kesken useampaan jaksoon. Se helpottaisi esimerkiksi monien äitien paluuta työelämään, Hautala sanoo.

Kaupungilla oli työssä 38 595 ihmistä

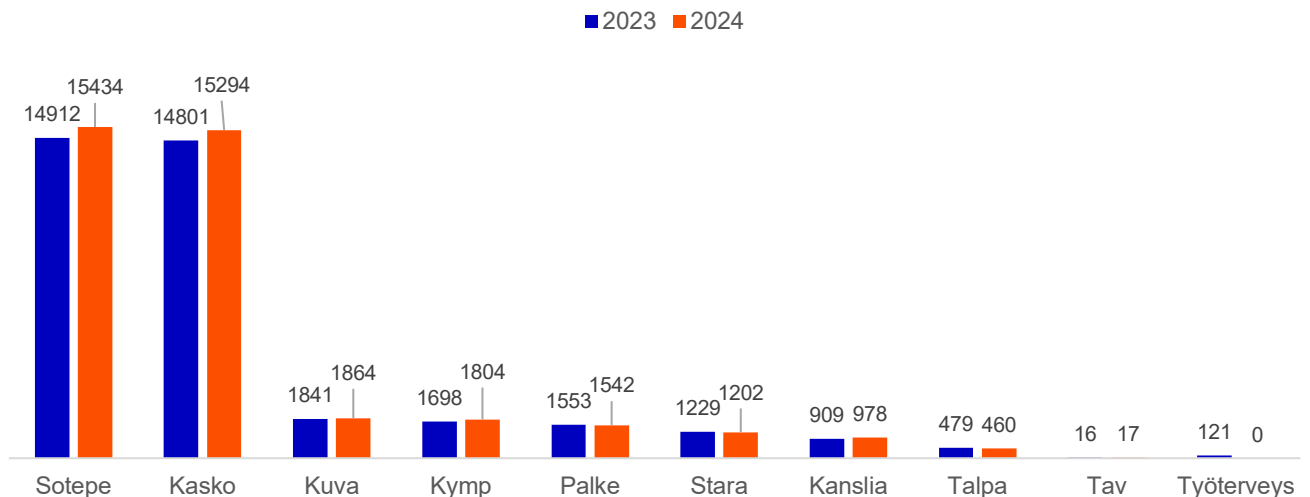
Henkilöstömäärä nousi vuodesta 2023 vuoteen 2024 yhteensä
1036 henkilöä, eli noin 2,8 %.

Työterveys Helsingin henkilöstö siirtyi uuden
työterveyskumppani Mehiläisen palvelukseen 31.10.2024.

Myönteisiä muutoksia vuonna 2024:

- Henkilöstön saatavuus parani huomattavasti.
- Vieraskielisen henkilöstön määrä kasvoi koko kaupungin tasolla yhdellä prosentilla.
- Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus laski merkittävästi.

Virallinen henkilömäärä toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
vuosina 2023 ja 2024



Lyhenteiden selitykset

Sotepe = Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala
Kasko = Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Kanslia = Kaupunginkanslia
Stara = Rakentamispalvelu
Talpa = Taloushallintopalvelu
Kuva = Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
Kymp = Kaupunkiympäristön toimiala
Palke = Palvelukeskus
Tav = Tarkastusvirasto
Työterveys = Työterveys Helsinki

Henkilöstömäärän uusi laskentatapa

Kaupungilla on otettu käyttöön uusi laskentatapa palvelussuhteen keston laskennassa, jota on tarkoitus alkaa hyödyntämään vuodesta 2025 alkaen.

Uudessa laskutavassa palvelussuhteen kesto lasketaan henkilön yhdenjaksoisen palvelussuhteen perusteella, kun tähän asti kesto on laskettu yksittäisen palvelussuhteen alkupäivän perusteella. Uusi laskutapa kasvattaa henkilöstömääriä verrattuna aikaisempaan, mutta kuvaa henkilöstömääriä todenmukaisemmin kuin aiempi laskutapa.

Vuosi 2025 on siirtymäaikaa uusien henkilöstölukujen käytölle. Tässä ja vuoden 2025 henkilöstöraportissa esitetään vanhalla ja uudella tavalla määritellyt henkilöstömäärät.

Virallinen henkilömäärä toimialoittain: vakinaisten ja määräaikaisten osuudet

Virallinen henkilöstömäärä 31.12.2024											
Koko kaupunki (vanha laskutapa)											
	Vakinaiset		Määrä- aikaiset		Oppilas-/ harjoittelija		Oppi- sopimus- suhteinen		Yhteensä		Muut os
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
Keskushallinto yhteensä	3597	3649	584	637	7	8	11	13	4199	4307	-108
Kaupunginkanslia	664	619	307	279	6	8	1	3	978	909	69
Palvelukeskus	1477	1462	58	85	0	0	7	6	1542	1553	-11
Rakentamispalvelu	1066	1103	133	124	0	0	3	2	1202	1229	-27
Taloushallintopalvelu	373	346	86	131	1	0	0	2	460	479	-19
Tarkastusvirasto	17	16	0	0	0	0	0	0	17	16	1
Työterveys Helsinki	0	103	0	18	0	0	0	0	0	121	-121
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	9993	9391	5245	5343	8	5	48	62	15 294	14801	493
Kaupunkiympäristön toimiala	1608	1516	191	178	4	2	1	2	1804	1698	106
Kaupunkiympäristön toimiala	1608	1516	189	176	4	2	1	2	1802	1696	106
Liikennelaitos	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	1479	1430	365	395	2	1	18	15	1864	1841	23
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	11819	11215	3404	3542	21	17	190	138	15434	14912	522
Sosiaali- ja terveystoimi	11068	10494	3357	3511	21	17	190	138	14636	14160	476
Pelastustoimi	751	721	47	31	0	0	0	0	798	752	46
Yhteensä	28496	27201	9789	10095	42	33	268	230	38 595	37559	1036

Henkilöstöraportin tilastot on otettu 31.12.2024 tietojen mukaisesti. Tässä henkilöstöraportissa olevat luvut ovat joko kaupungin virallisesta henkilöstömäärästä tai koko henkilöstöstä. Jokaisen taulukon osalta on kerrottu, kumman henkilöstömäärän lukuja esitetään.

Virallinen henkilöstömäärä on rajattu seuraavalla tavalla:

- Palvelussuhteen lajin tulee olla virka- tai työsuhde
- Palvelussuhteen työsuhdemuodon tulee olla vakituinen, määräaikainen, oppilas-/harjoittelija tai oppisopimussuhteinen
- Palvelussuhteen tulee olla voimassa kuukauden viimeisenä päivänä
- Toisen tehtävän hoidon tapauksessa henkilöltä lasketaan mukaan määräaikainen työsuhde, ei vakituista
- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen kesto tulee olla vähintään 30 pv
- Palvelussuhteiden yhteenlaskettu työaikaprocentti tulee olla vähintään 50 %

Koko henkilöstö ottaa kaupungin henkilöstön huomioon laajemmin, eli se sisältää myös lyhyitä palvelussuhteita, alle 50 prosentin työaikaa tekevien palvelussuhteita sekä työllistämistuella työllistetyt. Koko henkilöstömäärä on kaupungilla joulukuun ajalta noin 43 700 henkilöä vuonna 2024 ja 43 400 vuonna 2023. Pormestari, palkkionsaajat, luottamushenkilöt, kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto ovat tilastojen ulkopuolella.

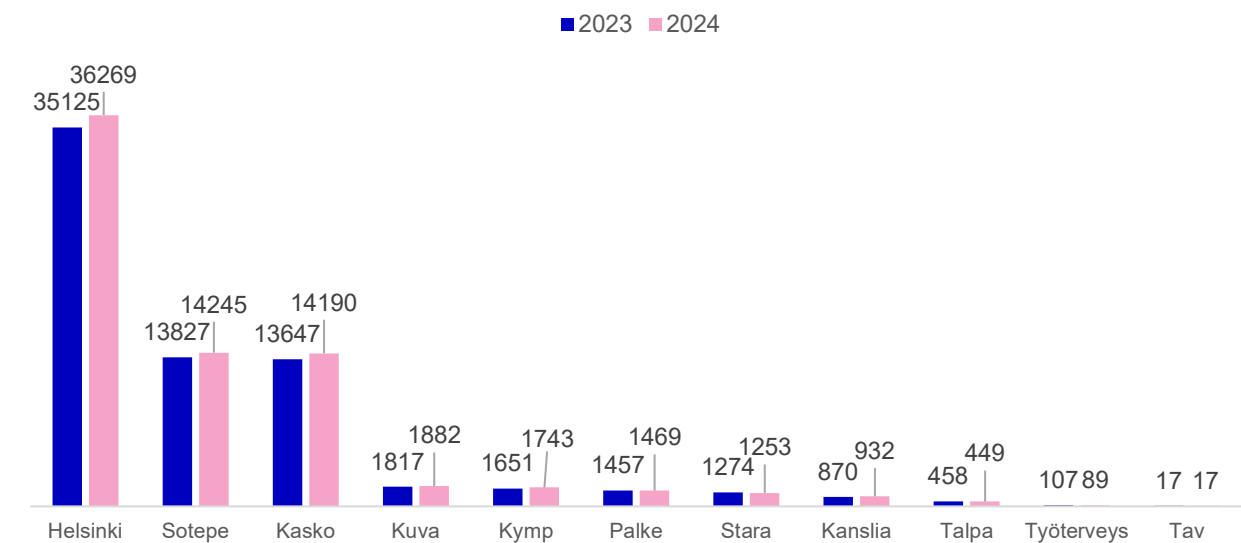
Henkilöstön määrän muutos uudella laskutavalla

Virallinen henkilöstömäärä 31.12.2024							
Koko kaupunki (uusi laskutapa)							
	Vakinaiset		Määräaikaiset (sis. Harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset)		Yhteensä		Muutos
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
Keskushallinto yhteensä	3603	3655	617	666	4220	4321	-101
Kaupunginkanslia	666	620	320	292	986	912	74
Palvelukeskus	1481	1464	69	91	1550	1555	-5
Rakentamispalvelu	1066	1104	140	132	1206	1236	-30
Taloushallintopalvelu	373	347	88	134	461	481	-20
Tarkastusvirasto	17	15	0	0	17	15	2
Työterveys Helsinki	0	105	0	17	0	122	-122
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	9998	9492	5405	5438	15403	14930	473
Kaupunkiympäristön toimiala	1610	1516	200	188	1810	1704	106
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	1484	1435	404	440	1888	1875	13
Sosiaali- terveys- ja pelastustoimiala yhteensä	11 862	11 280	3901	3860	15763	15140	623
Yhteensä	28 557	27 378	10 527	10 592	39084	37970	1114

Henkilötyövuosia kertyi aiempaa enemmän

Henkilötyövuodet kuvaavat kaupungin viralliseen henkilöstömäärään vuoden aikana kuuluneiden työntekijöiden tekemää palkallista työpanosta kokonaisina vuosina.

Henkilötyövuodet vuosina 2023 ja 2024



Virallisen henkilöstömäärän henkilötyövuodet			
	2024	2023	Muutos
Keskushallinto yhteensä	4209	4183	26
Kaupunginkanslia	932	870	62
Palvelukeskus	1469	1457	12
Rakentamispalvelu	1253	1274	-21
Taloushallintopalvelu	449	458	-9
Työterveys Helsinki	89	107	-18
Tarkastusvirasto	17	17	0
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	14 190	13647	543
Kaupunkiympäristön toimiala	1743	1651	92
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	1882	1817	65
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	14 245	13827	418
Yhteensä	36 269	35125	1144

Virallinen henkilöstömäärä

Taulukon henkilötyövuodet ovat kertymä viralliseen henkilöstömäärään kuuluvien henkilöiden henkilötyövuosista vuoden alusta vuoden viimeiseen päivään asti. Luvussa ovat mukana myös vuoden 2024 aikana päättäneiden henkilöiden palvelussuhteet, eli luku ei kuvaa vain vuoden viimeisen päivän henkilöstön henkilötyövuosia. Kyseinen luku on Kuntatyönantajan määrittelemä luku (HTV2), joka kuvaa keskimääräistä palkallista työpanosta. Vuodesta 2022 alkaen henkilötyövuodet on laskettu KT:n määritelmän mukaan seuraavalla kaavalla: (palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365) * (osa-aika-%/100).

Henkilöstön keski-ikä oli edelleen 46,1 vuotta

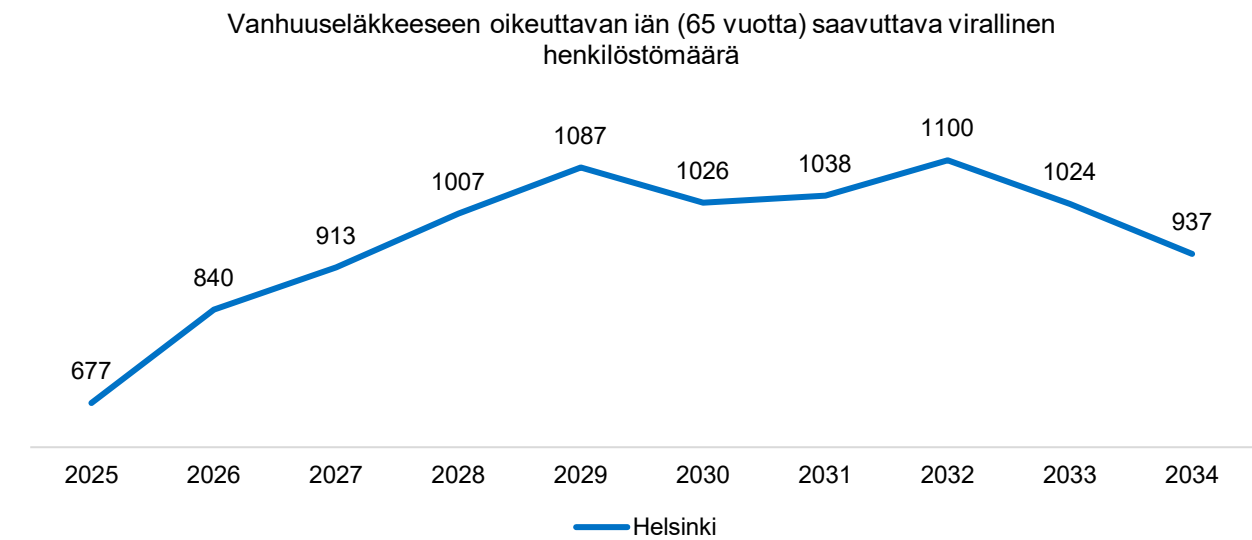
Henkilöstön keski-ikä on pysynyt samana vuodesta 2023 vuoteen 2024 (46,1 vuotta). Määräaikaiset, harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset ovat keskimäärin 7 vuotta nuorempia kuin vakinaiset. Naiset ovat keskimäärin 1,4 vuotta vanhempia kuin miehet.

Henkilöstön keski-ikä						
	Vakinainen		Määräaikainen, Oppilas-/harjoittelija, Oppisopimussuhteinen		Yhteensä Määräaikainen, Oppilas-/harjoittelija, Oppisopimussuhteinen	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Vakituiset	
Keskushallinto yhteensä	49,4	47,7	41,9	40,3	48,7	41,2
Kaupunginkanslia	48,6	48,1	41,9	43,4	48,4	42,3
Palvelukeskus	49,4	44,8	42,9	40,4	48,5	42,1
Rakentamispalvelu	49,6	48,9	38,9	37,9	49,1	38,2
Taloushallintopalvelu	50,3	44,2	43,1	36,1	49,2	41,6
Tarkastusvirasto	45,2	44,4	tyhjä	tyhjä	44,8	tyhjä
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	45,7	46,6	40,1	39,8	45,8	40,1
Kaupunkiympäristön toimiala	48,4	48,6	39,9	40,5	48,5	40,1
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	48,4	48,6	38,3	39,2	48,5	38,7
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	45,9	44,7	38,8	38,3	45,6	38,7
Yhteensä	47,3	46,3	40,3	39,0	47,3	40,3
Koko henkilöstön keski-ikä	46,1					

Virallinen henkilöstömäärä

65 vuotta täyttävien määrä kasvaa

Väestön ikääntyminen näkyy myös Helsingin ikärakenteessa. Vuonna 2025 65 vuotta täyttäviä on arviolta noin 677 henkilöä, joka on 161 henkilöä enemmän kuin vuonna 2024.



Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän (65 vuotta) saavuttava henkilöstö											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Yhteensä
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	207	283	333	337	361	377	378	402	448	343	3469
Kaupunkiympäristön toimiala	45	51	63	55	69	69	69	64	42	56	583
Keskushallinto	93	113	130	155	165	139	155	174	148	116	1391
Kaupunginkanslia	17	19	19	27	29	30	32	32	21	22	248
Palvelukeskus	29	41	57	62	59	50	58	66	61	60	543
Rakentamispalvelu	35	38	33	49	58	40	43	53	52	29	430
Taloushallintopalvelu	12	15	21	17	19	19	22	23	14	5	167
Tarkastusvirasto				1	1		1				3
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	35	55	56	60	69	51	50	50	54	64	544
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	297	338	331	399	422	390	385	410	332	358	3662
Yhteensä	677	840	913	1007	1087	1026	1038	1100	1024	937	9649

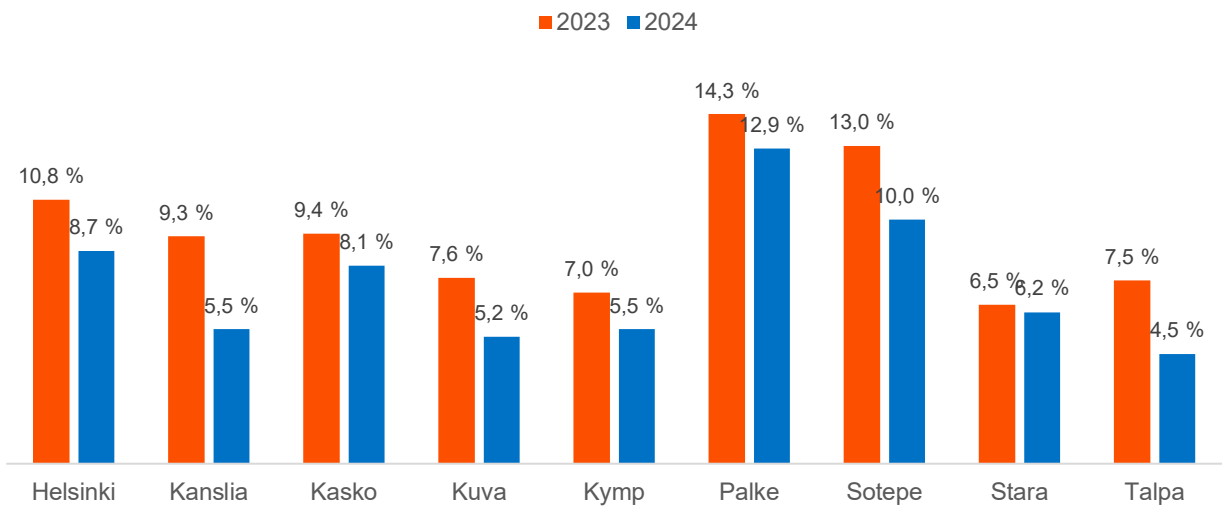
Virallinen henkilöstömäärä

Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavat iän saavuttavan henkilöstön määrän ennustetaan nousevan vuodesta 2028 alkaen yli 1000 henkilöön vuodessa ainakin vuoteen 2033 asti. Tilasto kertoo 65 vuotta täyttävien määrän jokaiselta vuodelta tiedon 31.12.2024 mukaan.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus on laskenut 8,7 %:iin

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus on pienentynyt merkittävästi vuodesta 2023 vuoteen 2024. Myös alle vuoden palvelussuhteen jälkeen irtisanoutuneiden vakituisten määrä on laskenut 58 henkilöllä, kun vuonna 2023 alle vuoden palvelussuhteen jälkeen irtisanoutuneita vakituisia oli 339.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuosina 2023 ja 2024

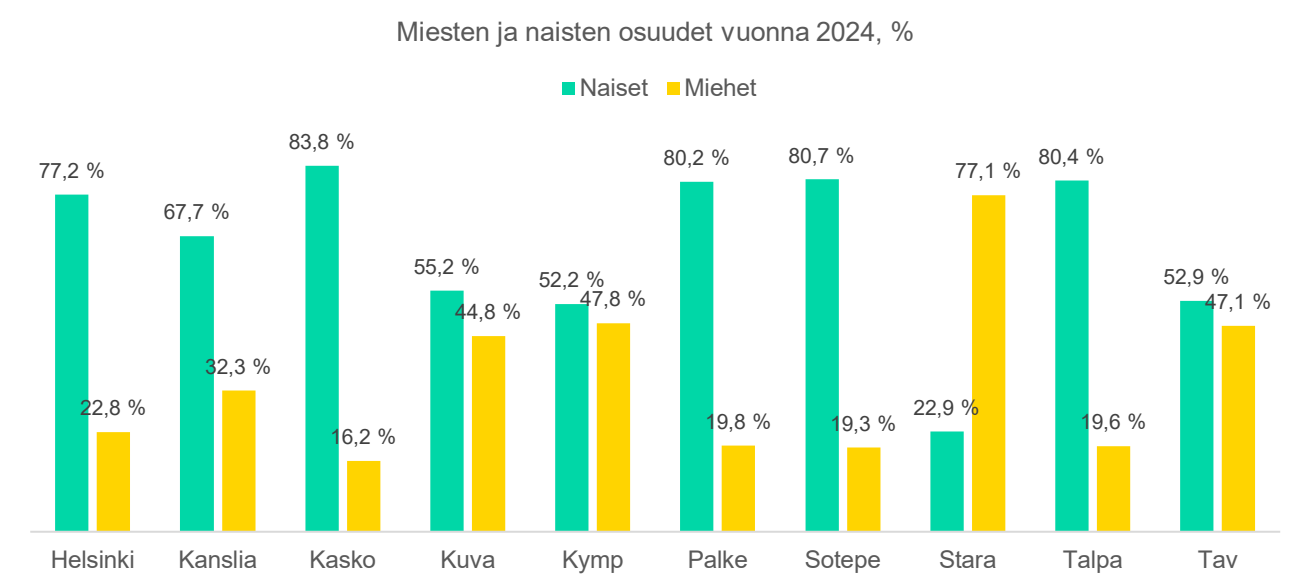


Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus								
	Koko vakituinen henkilöstö							
	Eläkkeelle jääneet		Oma-aloitteisesti irtisanoutuneet		Muut syyt		Lähtövaihtuvuus yhteensä (%)	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Kaupunginkanslia	13	17	23	37	1	4	5,5 %	9,3 %
Palvelukeskus	33	31	134	146	26	35	12,9 %	14,3 %
Rakentamispalvelu	33	32	27	34	6	6	6,2 %	6,5 %
Taloushallintopalvelu	10	9	6	13	1	4	4,5 %	7,5 %
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	215	181	552	667	40	48	8,1 %	9,4 %
Kaupunkiympäristön toimiala	36	40	50	60	2	6	5,5 %	7,0 %
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	25	38	42	58	10	13	5,2 %	7,6 %
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	261	235	874	1176	62	68	10,0 %	13,0 %
Yhteensä	634	591	1715	2198	148	184	8,7 %	10,8 %

Koko vakituinen henkilöstömäärä

Työntekijöistä 77 % on naisia

Sukupuolten väliset osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet samana vuodesta 2023 vuoteen 2024. Toimialojen ja liikelaitosten kesken on kuitenkin merkittäviä eroja miesten ja naisten osuuksissa.



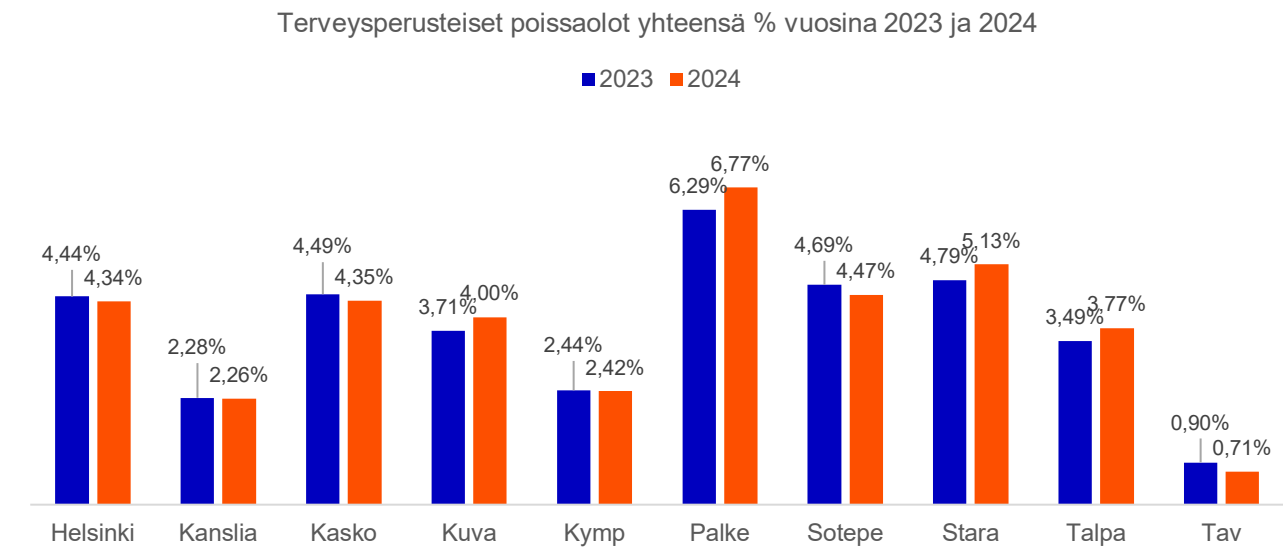
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla naisia on selvä enemmistö. Miesten osuus henkilöstöstä on suurempi vain keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluvassa rakentamispalvelussa. Kaupunkiympäristön ja kulttuurin ja vapaa-ajan toimialoilla naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä jakautuvat tasaisesti.

Henkilöstön sukupuoli (%)		
	Naiset	Miehet
Keskushallinto yhteensä	60,8 %	39,2 %
Kaupunginkanslia	67,7 %	32,3 %
Palvelukeskus	80,2 %	19,8 %
Rakentamispalvelu	22,9 %	77,1 %
Taloushallintopalvelu	80,4 %	19,6 %
Tarkastusvirasto	52,9 %	47,1 %
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	83,8 %	16,2 %
Kaupunkiympäristön toimiala	52,2 %	47,8 %
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	55,2 %	44,8 %
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	80,7 %	19,3 %
Yhteensä	77,2 %	22,8 %

Virallinen henkilöstömäärä. Henkilöstötietojärjestelmässä raportoidaan ainoastaan naisten ja miesten osuus. Muunsukupuolisten osuutta ei ole tiedossa.

Terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2023. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluu sairaus-, kuntoutus- ja tapaturmapoissaolot. Lasku selittyy henkilöstön sairaspoissaolojen vähenemisellä. Kuntoutus ja työtapaturmapoissaolot lisääntyivät hieman.



Kaksi ensimmäistä taulukkoa alla esittävät koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolotietoja. Vuodesta 2025 alkaen siirrymme seuraamaan virallisen henkilöstömäärän terveysperusteisia poissaoloja, jotka ovat hieman suurempia. Kolmas taulukko esittää vuoden 2023 ja 2024 terveysperusteisia poissaoloja virallisen henkilöstömäärän osalta.

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys				
Koko henkilöstön poissaolot 2024				
	Sairaus	Kuntoutus	Tapaturma	Yhteensä
Keskushallinto yhteensä	4,56 %	0,08 %	0,19 %	4,84 %
Kaupunginkanslia	2,24 %	0,01 %	0,02 %	2,26 %
Palvelukeskus	6,47 %	0,12 %	0,19 %	6,77 %
Rakentamispalvelu	4,60 %	0,12 %	0,40 %	5,13 %
Taloushallintopalvelu	3,74 %	0,02 %	0,01 %	3,77 %
Tarkastusvirasto	0,71 %	0,00 %	0,00 %	0,71 %
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	4,19 %	0,06 %	0,10 %	4,35 %
Kaupunkiympäristön toimiala	2,32 %	0,05 %	0,05 %	2,42 %
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	3,83 %	0,03 %	0,13 %	4,00 %
Sosiaali,- terveys- ja pelastustoimiala	4,25 %	0,09 %	0,13 %	4,47 %
Yhteensä	4,14 %	0,07 %	0,12 %	4,34 %

Koko henkilöstön poissaolot 2023				
	Sairaus	Kuntoutus	Tapaturma	Yhteensä
Keskushallinto yhteensä	4,34 %	0,06 %	0,17 %	4,57 %
Kaupunginkanslia	2,24 %	0,01 %	0,02 %	2,28 %
Palvelukeskus	5,99 %	0,08 %	0,22 %	6,29 %
Rakentamispalvelu	4,41 %	0,09 %	0,28 %	4,79 %
Taloushallintopalvelu	3,48 %	0,01 %	0,00 %	3,49 %
Tarkastusvirasto	0,90 %	0,00 %	0,00 %	0,90 %
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	4,37 %	0,05 %	0,07 %	4,49 %
Kaupunkiympäristön toimiala	2,32 %	0,02 %	0,09 %	2,44 %
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	3,52 %	0,07 %	0,12 %	3,71 %
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	4,50 %	0,07 %	0,11 %	4,69 %
Yhteensä	4,28 %	0,06 %	0,10 %	4,44 %

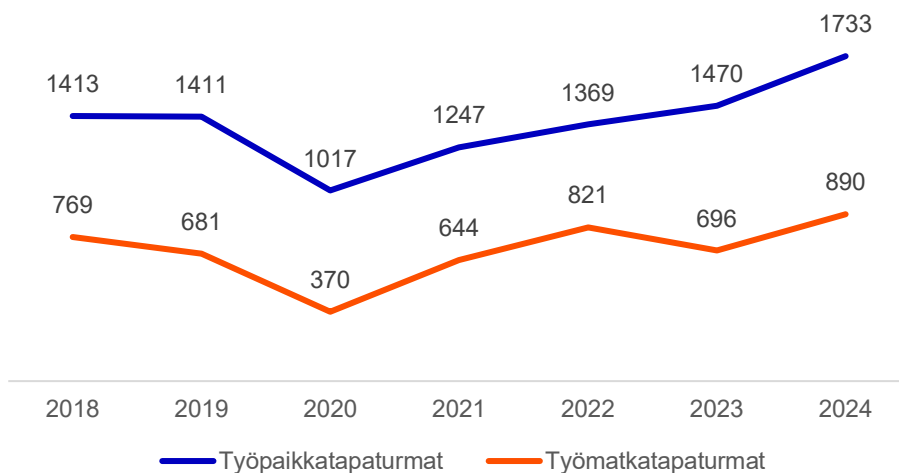
Virallisen henkilöstömäärän poissaolot 2024 ja 2023		
	2024	2023
Keskushallinto	4,93 %	4,69
Kaupunginkanslia	2,33 %	2,35
Palvelukeskus	6,85 %	6,37
Rakentamispalvelu	5,24 %	4,91
Taloushallintopalvelu	3,81 %	3,69
Tarkastusvirasto	0,73 %	0,9
Kasvatukset ja koulutuksen toimiala	4,89 %	5,08
Kaupunkiympäristön toimiala	2,48 %	2,51
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	4,33 %	3,99
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	4,87 %	5,07
Yhteensä	4,74 %	4,86 %

Kaikki poissaoloprosentit on laskettu jakamalla koko vuoden poissaolopäivät koko vuoden kalenteripäivillä. Kalenteripäivien määrä lasketaan kertomalla organisaatiossa kuukauden viimeisenä päivänä työssä olevien henkilöiden lukumäärä kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä.

Työtapaturmat ovat lisääntyneet selvästi

Työtapaturmien määrä on kasvanut. Työpaikkatapaturmia raportoitiin 1733, mikä on 263 tapaturmaa enemmän kuin edellisenä vuonna. Myös työmatkatapaturmien osuus kasvoi 890 tapaturmaan. Edellisenä vuonna tapaturmia sattui 696 kappaletta.

Työtapaturmien määrät vuosina 2018-2024



Työtapaturmamäärät ja niiden kehitys 2018–2024

Määrä (kpl)

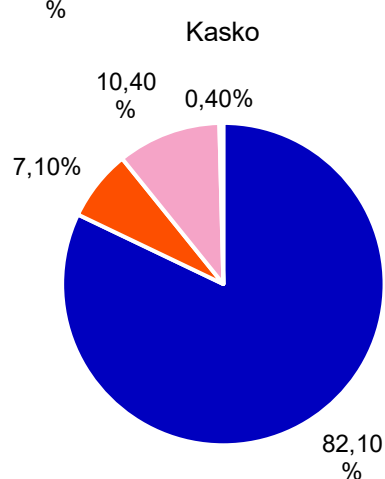
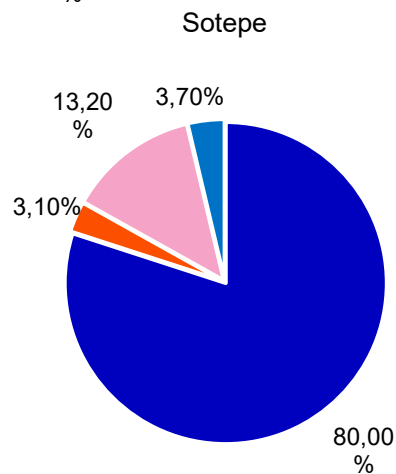
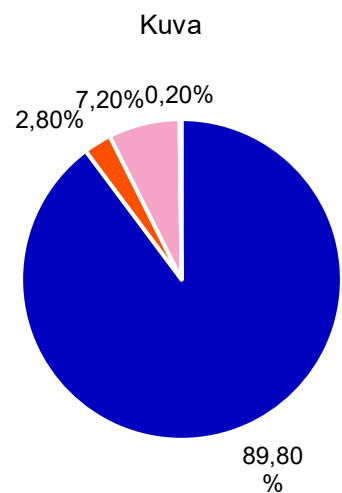
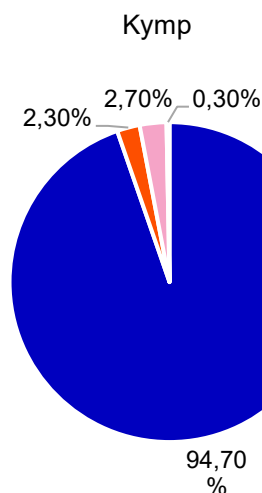
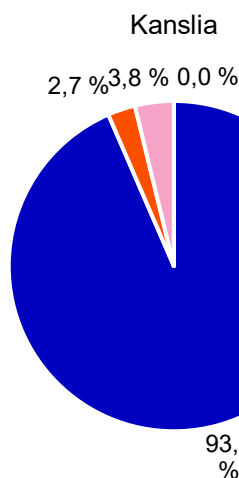
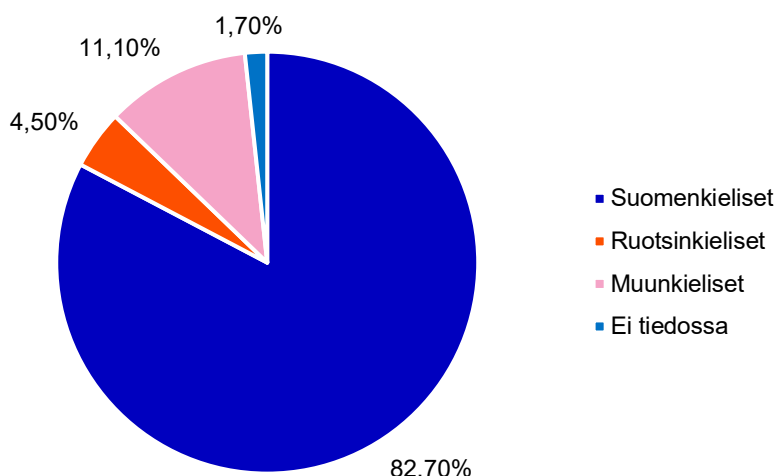
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Työpaikkatapaturmat	1413	1411	1017	1247	1369	1470	1733
Työmatkatapaturmat	769	681	370	644	821	696	890

Työpaikka- ja työmatkatapaturmien osalta on raportoitu tapaturmien määrä kappaleissa vuoden aikana.

Muunkielisiä on 11,1 % henkilöstöstämme

Virallisesta henkilöstömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten osuus on noin 11,1 %. Vieraskielisten osuus henkilöstöstä on noussut yhdellä prosentilla vuodesta 2023 vuoteen 2024. Suurimmat vieraskielisten osuudet löytyvät palvelukeskuksesta ja sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalta.

Helsinki



	Henkilöstön äidinkieli (%) Virallinen henkilöstömäärä			
	Suomenkielis et	Ruotsinkielis et	Muunkielis et	Ei tiedossa
Keskushallinto yhteensä	86,3 %	1,5 %	11,8 %	0,4 %
Kaupunginkanslia	93,5 %	2,7 %	3,8 %	0,0 %
Palvelukeskus	73,8 %	1,0 %	24,6 %	0,6 %
Rakentamispalvelu	94,3 %	1,6 %	3,8 %	0,3 %
Taloushallintopalvelu	92,0 %	0,9 %	6,7 %	0,4 %
Tarkastusvirasto	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	82,1 %	7,1 %	10,4 %	0,4 %
Kaupunkiympäristön toimiala	94,7 %	2,3 %	2,7 %	0,3 %
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	89,8 %	2,8 %	7,2 %	0,2 %
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	80,0 %	3,1 %	13,2 %	3,7 %
Yhteensä	82,7 %	4,5 %	11,1 %	1,7 %

Työntekijät vaihtoivat työpaikkaa kaupungin sisällä aiempaa harvemmin

Kaupungin vakituisten henkilöstön sisäinen liikkuvuus on laskenut vuodesta 2023 vuoteen 2024 toimialojen ja liikelaitosten sisäisessä sekä niiden välisessä ulkoisessa liikkuvuudessa.

Vakituisten keskuudessa eniten toimialojen välistä liikkuvuutta tapahtuu sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialan välillä. Liikkuvuutta on tasaisesti molempiin suuntiin toimialojen välillä.

Vuonna 2023 liikkuvuutta toiseen organisaatioon oli eniten organisaation henkilöstömäärään nähden kaupunginkansliassa, Taloushallintopalvelussa ja sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla. Vuonna 2024 liikkuvuus toiseen organisaatioon oli suurinta kaupunginkansliassa ja kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla.

Vuonna 2023 liikkuvuutta organisaation sisällä oli eniten kaupunginkansliassa ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Vuonna 2024 samat osuudet olivat suurimpia Sotepe-toimialalla, kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla ja kaupunkiympäristön toimialalla.

Vakituisten henkilöstön sisäinen liikkuvuus					
Koko vakituinen henkilöstö 2024					
	Uusi palvelussuhde organisaation sisällä	Uusi palvelussuhde toisessa organisaatiossa	Toisen tehtävän hoito organisaation sisällä	Toisen tehtävän hoito toisessa organisaatiossa	Toisen tehtävän hoito toisella työnantajalla
Keskushallinto yhteensä	300	15	49	15	9
Kaupunginkanslia	35	2	17	6	4
Palvelukeskus	125	9	16	4	2
Rakentamispalvelu	107	4	14	4	2
Taloushallintopalvelu	33	0	2	1	1
Tarkastusvirasto	0	0	0	0	0
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	387	23	657	11	60
Kaupunkiympäristön toimiala	92	7	62	3	3
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	24	5	66	9	18
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	693	25	587	25	75
Yhteensä	1496	75	1421	63	165

Vakituisen henkilöstön sisäinen liikkuvuus					
Koko vakituinen henkilöstö 2023					
	Uusi palvelussuhde organisaation sisällä	Uusi palvelussuhde toisessa organisaatiossa	Toisen tehtävän hoito organisaation sisällä	Toisen tehtävän hoito toisessa organisaatiossa	Toisen tehtävän hoito toisella työnantajalla
Keskushallinto yhteensä	271	36	58	19	
Kaupunginkanslia	74	15	22	3	6
Palvelukeskus	148	14	18	13	3
Rakentamispalvelu	32	2	12	1	2
Taloushallintopalvelu	17	5	6	2	1
Tarkastusvirasto	0	0	0	0	0
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	441	32	790	32	98
Kaupunkiympäristön toimiala	104	6	53	5	6
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	55	7	85	9	12
Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	ei saatavilla	39	571	31	168
Yhteensä	871	120	1557	96	284

Koko vakituinen henkilöstömäärä

Luvut henkilöstön sisäisestä liikkuvuudesta ovat uusia kaupungilla ja ovat saatavilla vuosille 2023 ja 2024. Mittaamalla sisäistä liikkuvuutta saadaan arvokasta tietoa siitä, mistä ja minne työntekijät siirtyvät kaupungin sisällä.

Uusien palvelusuhteiden määrää organisaation sisällä vuodelle 2023 ei ole saatavilla sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle, sillä 1.1.2023 koko toimialan henkilöstölle tehtiin uudet palvelussuhteet, jolloin aidosti uusia ei pysty erottamaan.

Yleiset tiedot henkilöstöluvuista

Raportilla käytössä olevat rajaukset kaikkien lukujen osalta (pl. HTV2 ja työtapaturmat).

Tilastot ovat joko virallisesta henkilöstömäärästä tai koko henkilöstömäärästä. Jokaisessa taulukossa on kuvattu, kummasta henkilöstömäärästä on kyse.

Virallinen henkilöstömäärä on rajattu seuraavalla tavalla:

- Palvelussuhteen lajin tulee olla virka- tai työsuhde
- Palvelussuhteen työsuhdemuodon tulee olla vakituinen, määräaikainen, oppilas-/harjoittelija tai oppisopimussuhteinen
- Palvelussuhteen tulee olla voimassa kuukauden viimeisenä päivänä
- Palvelussuhteella ei saa olla poissaolokoodia 610 tai 600 (toisen tehtävän hoitaminen)
- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen kesto tulee olla vähintään 30 pv
- Palvelussuhteiden yhteenlaskettu työaikaprosentti tulee olla vähintään 50 %

Koko henkilöstömäärä on rajattu seuraavalla tavalla:

- Palvelussuhde on aktiivinen jonain päivänä valitun kauden aikana
- Palvelussuhteen lajin tulee olla virka- tai työsuhde
- Palvelussuhteella ei saa olla poissaolokoodia 610 tai 600 (toisen tehtävän hoitaminen)

Muut huomiot:

- Yksittäinen henkilö voi esiintyä luvuissa useampaan kertaan, mikäli henkilöllä on useampia aktiivisia palvelussuhteita eri organisaatioissa tai esimerkiksi eri työsuhdemuodoilla tai palvelussuhteen lajeilla.
- Raportilta on rajattu pois sosiaalipalkat, luottamushenkilöt, kaupunginhallitus, komiteoiden ym kuukausipalkat ja pormestarit.

Tunnuslukujen lähteet (BO-raportit):

Virallinen tilasto Henkilömäärä_2024
Virallinen tilasto Eläkeiän saavuttavat_2024
Virallinen tilasto Sairauspoissaolot_2024
Virallinen tilasto HTV_2024
Virallinen tilasto Vaihtuvuus_2024
Virallinen tilasto Sisäinen liikkuvuus_2024

Raporttien luvut jäädytetty:

15.1.2024
18.1.2024 (sisäinen liikkuvuus)

Yhteyshenkilö:

Pihla Saario, suunnittelija, pihla.saario@hel.fi
Digitaalinen HR, Henkilöstöosasto, Kaupunginkanslia

Helsinki

**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

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

www.hel.fi

Tiedustelut:
outi.anttila@hel.fi