



23.03.2020

Asia/8

§ 203 Henkilöstöraportti 2019

HEL 2020-002305 T 01 00 02 01

Esitys

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Outi Anttila, erityissuunnittelija, puhelin: 09 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi
Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965
nina.gros(a)hel.fi

Liitteet

1 Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2019

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Esitysehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2019.

Esittelijän perustelut

Vuoden 2019 henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kaupungin henkilöstöstä ja niistä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä, joilla edistetään hyvää henkilöstökokemusta ja siten kaupunkistrategian toteutumista.

Raporttiin on sisällytetty vain keskeisimmät tilastot. Valtaosa tilastoista julkaistaan erillisenä tilastoliitteenä www.hel.fi/henkilostoraportti -sivulla maaliskuun lopulla.

Henkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa 37 459. Henkilöstömäärä on laskenut 197 henkilöllä edellisestä vuodesta. Henkilöstömäärän lasku selittyy sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstön määrän pienenemisellä



organisatoristen muutosten ja liikkeenluovutusten takia. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan palvelut ovat vastaavasti laajentuneet kasvavan palvelutarpeen myötä.

Vastuullinen, eettinen ja kestävä henkilöstöpolitiikka on henkilöstötyötä ohjaava tavoite. Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi valmisteltiin organisaatiomuutosta, jonka seurauksena kaupunginkansliassa aloitti vuoden 2020 alussa Henkilöstön saatavuus -yksikkö.

Resursseja kohdennettiin henkilöstön saatavuuden edistämiseksi, työnantajamarkkinointiin panostettiin ja harjoittelijayhteistyötä tehostettiin. Valtakunnallisesti vaikutettiin koulutuksen aloituspaikkoihin. Rekrytointikanavia kehitettiin yhä järjestelmällisemmin. Etsittiin ja kokeiltiin tapoja palkata myös muunkielisiä henkilöitä.

Erityistä huomiota kohdistettiin johtamiseen ja toimintakulttuurin uudistamiseen. Yhteistä johtamisen viitekehystä koottiin. Valmentavan johtamisen koulutusta lisättiin. Johtamisen kehittämiseksi otettiin käyttöön valmentavan esihenkilötyön mittari, joka auttaa kohdentamaan toimenpiteitä tarpeen mukaan.

Vuoden aikana valmisteltiin onnistumiskeskusteluiden käyttöönottoa. Tulos- ja kehityskeskustelun korvaavalla mallilla vahvistetaan valmentavaa johtajuutta ja mahdollistetaan henkilöstön onnistuminen työssään.

Palkkakehityssuunnitelman kautta varhaiskasvatuksen opettajien, lastenhoitajien, päiväkodin johtajien ja sosiaalityöntekijöiden palkkoja nostettiin. Kertapalkitseminen uudistettiin ja kertapalkkioita maksettiin yli 10 miljoonaa euroa. Tulospalkkiojärjestelmä uudistettiin rahoituspohjaltaan yhdenmukaiseksi koko kaupungille vuoden 2020 palkkioita varten.

Ideapaahtimo-ideakanava otettiin käyttöön kannustamaan henkilöstöä ideoimaan ja kehittämään omaa työtään. Viiden kuukauden aikana kanavalle jätettiin lähes 250 ideaa, joista 50:lle pormestari myönsi tunnustuksen.

Uudistetut eettiset periaatteet valmistuivat vuoden loppupuolella. Periaatteissa sanoitetaan sitä toimintakulttuuria ja tapaa, miten kohtaamme kaupunkilaiset ja toinen toisemme.

Työhyvinvointi

Henkilöstökyselyt (Kunta10 2018 ja Työterveyskysely 2019) osoittavat, että sosiaalinen pääoma tukee työhyvinvointia ja henkilöstö kokee tekevänsä merkityksellistä työtä kaupunkilaisten hyväksi.



23.03.2020

Asia/8

Uusi Sopuisasti Stadissa -julkaisu jämäköitti toimintamallia epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikoilla. Kaupungille valmennettiin 14 häirintäyhteys henkilöä.

Kaupungin liikkumisohjelman kautta henkilöstöä kannustettiin liikkuvamman arjen rutiinien muodostamiseen.

Henkilöstön sairaus- ja työtapaturmaprosentti laski 4,7 prosenttiin. Työtapaturmamäärät ovat pysyneet samalla tasolla edellisvuosiin nähden, mutta yksittäiset tapaukset nostivat kustannuksia merkittävästi. Korvaavan työn toimintamalli lisäsi työntekijöille mahdollisuutta tehdä muokatusti omaa työtä tilanteessa, jossa oma työkyky on tilapäisesti alentunut sairauden tai vamman tähden.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Outi Anttila, erityissuunnittelija, puhelin: 09 310 37962
outi.anttila(a)hel.fi
Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965
nina.gros(a)hel.fi

Liitteet

1 Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2019

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano