



29.03.2021

Asia/13

## § 230 Henkilöstöraportti 2020

HEL 2021-003303 T 01 00 02 01

### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

### Käsittely

Asian aikana kuultavana oli vs. henkilöstöjohtaja Asta Enroos.

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 2020

### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2020.

### Esittelijän perustelut

Vuoden 2020 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 julkaisut.hel.fi –sivulla huhtikuussa. Henkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa 39 152, kasvua edelliseen vuoteen oli 1 693 henkilöä. Henkilöstömäärä on lisääntynyt kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla 752 henkilöllä ja sosiaali- ja terveystoimialalla



728 henkilöllä. Lisäystä on ollut myös keskushallinnossa ja kaupunkiympäristön toimialalla.

Koronaepidemia vaikutti merkittävästi koko vuoden palvelutoimintaan. Kaupunkiorganisaatio uudelleenorganisoitui ja johti toimintaansa laadukkaasti ennakoimattomassa tilanteessa. Päätöksenteko keskitettiin koronaryhmään, ja kaupungin ylin johto sai jatkuvasti päivittyvän tilannekuvan. Kriisiviestintä, sekä sisäinen että ulkoinen, sai paljon hyvää palautetta henkilöstöltä.

Henkilöstön tyytyväisyyskyselyjen tulokset nousivat syksyn mittauksissa koronasta huolimatta, erityisesti johtaminen oli parantunut. Erityisesti valmentavan johtamisen indeksi Kunta10-kyselyssä nousi huomattavasti edellisestä mittauksesta. Lähes 80 prosenttia henkilöstöstä suositelisi Helsingin kaupunkia työnantajana ystävälleen.

Osalla henkilöstöstä työmäärä kasvoi koronaepidemian myötä, osa siirtyi etätöihin ja osa jäi ilman tehtäviä. Osaajapankin kautta henkilöstö-resursseja pystyttiin suuntaamaan sinne, missä oli pulaa työntekijöistä.

Laaja etätö helpotti monella työntekijällä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työajan joustoja lisättiin, jotta työpäiviä pystyi tarvittaessa jakamaan osiin. Koko henkilöstön digitaalisten välineiden käyttöä tuettiin koulutuksilla, ja esihenkilöiden valmennukset siirtyivät suurimmaksi osaksi verkkoon.

Strategisia hankkeita edistettiin korona-ajasta huolimatta. Yksi näistä oli kaupungin yhteinen tapa johtaa, joka määriteltiin yhdessä kaupunginkanslian, toimialojen ja liikelaitosten kanssa ja joka vietiin eteenpäin toimintatapoihin ja koulutuksiin. Kaupungin johtamisen neljäksi kulmakiveksi tiivistyivät näkemyksellisyys, innostus, linjakkuus ja toimeenpanokyky. Kulmakivet perustuvat strategiaan, parhaisiin oppeihin, henkilöstön odotuksiin sekä tuoreimpaan tutkimukseen. Kulmakivien mukaisista johtamista konkretisoi valmentava johtaminen, jota toteutettiin Onnistumis- ja varttikeskustelujen kautta Onni-järjestelmässä.

Kriisi osoitti, että tarvitaan parempi näkymä henkilöstötilanteeseen. HR-järjestelmähankkeessa valmisteltiin kahden uuden järjestelmän hankintaa. Tuleva palkkajärjestelmä toimii mobiilisti ja siinä on automaatiota ja raportointitoiminnallisuuksia huomattavasti aiempaa enemmän. Palkkajärjestelmän jälkeen käyttöön otettava uudenaikainen HR-järjestelmä auttaa saamaan kokonaiskuvan henkilöstöstä ja tukee saumattomasti tärkeimpiä HR--prosesseja.

Helsinki tarvitsee monipuolisia ja monenlaisia osaajia. Anonyymista rekrytoinnista saatiin hyviä tuloksia ja sen käyttöä aiotaan laajentaa.



Anonyymien rekrytoinnin tarkoituksena on madaltaa kynnystä päästä työhaastatteluun ilman, että siihen voisi vaikuttaa mikään työtehtävän kannalta epäoleellinen asia.

Edellisvuosien tapaan palkkakilpailukykyä tarkistettiin monivuotisen palkkakehityssuunnitelman avulla. Kriittisimmät ammattiryhmät kartoitettiin toimialojen, virastojen ja liikelaitosten johdon ja henkilöstöammatilaisten sekä kaupunginkanslian yhteistyönä. Painotettiin erityisesti terveysasemien lääkäri- ja hoitotyötä, sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelujen lääkärityötä, varhaiskasvatuksen erilaisia opetustehtäviä sekä kehitysvammaisten iltapäivätoiminnan joitakin tehtäviä. Korotetut tehtäväkohtaiset palkat astuivat voimaan vuoden alussa. Kaikkia palkkoja korotettiin myös yleiskorotuksessa elokuusta lähtien valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Kertapalkitsemisen avulla tuettiin työkultuurin kehittymistä ja onnistumisten esiin nostamista. Kertapalkkioita maksettiin kaikkiaan noin 13 miljoonaa euroa. Tulospalkkiojärjestelmän rahoituspohja muutettiin kaupunkitasoiseksi, mikä edisti toimialojen ja virastojen yhdenvertaista mahdollisuutta tulospalkkion saamiseen. Tulospalkkiojärjestelmän piirissä oli ensimmäistä kertaa mukana koko kaupungin henkilöstö. Koronavirustilanteen luoma poikkeustilanne oli haastava myös taloudellisesti. Tulospalkkiojärjestelmän rahoitusehto ei toteutunut, eikä tulospalkkiota voitu maksaa toimialoilla ja virastoissa. Myöskään liikelaitosten rahoitusehdot eivät yleisesti ottaen toteutuneet. Liikelaitoksista ainoastaan Stara maksoi tulospalkkiota.

Lisääntynyt etätyö ja koronaepidemian aiheuttamat muuttuneet poissaolokäytännöt vaikuttivat sairauspoissaolojen rakenteeseen. Sairaus-, työtapaturma- ja kuntoutuspoissaolojen yhteinen osuus nousi edellisestä vuodesta 4,8 prosentista 4,9 prosenttiin. Sairauspoissaoloissa kasvua näkyi 4-14 päivän sairaspöissaolojaksoissa, mutta muun pituiset jaksot laskivat. Korvaavan työn toimintamalli lisäsi työntekijöille mahdollisuutta tehdä muokatusti omaa työtä tilanteessa, jossa oma työkyky oli 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**

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

+358 9 655 783

**Y-tunnus**

0201256-6

**Tilinro**

FI0680001200062637

**Alv.nro**

FI02012566



---

1 Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2020

## Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

---

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

+358 9 655 783

**Y-tunnus**

0201256-6

**Tilinro**

FI0680001200062637

**Alv.nro**

FI02012566