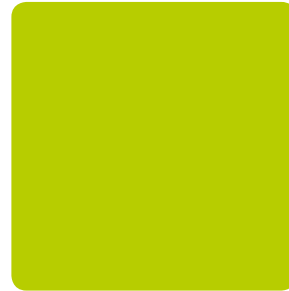
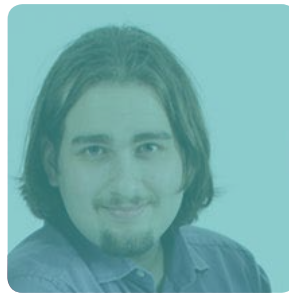
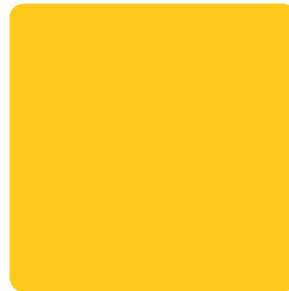




Helsingin kaupunki
Taloushallintopalvelu



Henkilöstöraportti 2013



talpa

Sisällys

Lukijalle	3
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1 Henkilöstömäärän kehitys	
1.2 Henkilöstön lukumäärä keskeisissä ammattiryhmissä	
1.3 Ikä- ja sukupuolirakenne	
1.4 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto	
1.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus	
1.6 Kokonaistyöaika ja henkilötyöpanokset	
2. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	6
2.1 Koulutustaso	
2.2 Osaamisen kehittäminen	
2.3 Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen	
3. Työhyvinvointi	7
3.1 Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot	
3.2 Työterveys ja kuntoutus	
3.3 Työsuojelu	
3.4 Työhyvinvointi ja työyhteisön kehittäminen	
4. Palkkaus ja henkilöstöedut	10
4.1 Palkkausjärjestelmä ja palkitseminen	
4.2 Henkilöstöedut	
4.3 Keskiansiot	
4.4 Henkilöstökustannukset	
5. Yhteistoiminta ja tasa-arvo	12
5.1 Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus	
5.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	

Lukijalle

Talpan vuotta 2013 leimasi palvelutuotannon ja toimintojen saattaminen tasapainoon. Edellisvuoden alussa keskeneräisenä käyttöön otettu uusi laskentajärjestelmä vaikutti edelleen Talpan prosesseihin ja työntekoon. Henkilöstöstä löytyneiden voimavarojen avulla Talpan palvelut saatiin pienin askelin lähes entiselle tasolle. Tästä poikkeuksena olivat laskutusosaston haasteet perinnän toiminnallisuuksien osalta, joiden parissa työ jatkuu vielä vuonna 2014.

Toimintojen normalisoinnilla on ollut vaikutusta myös Talpan asiakastytyväisyyskyselyn tulokseen, joka nousi takaisin normaalitasolle oltauan edellisvuonna historian alhaisin. Vuonna 2013 koko Talpan yleisarvosana oli 3,73 (vuonna 2012: 3,59). Vakiintuneeseen tapaan parhaat arvosanat saatiin henkilöstön palvelualltiudesta, ystävällisyydestä ja ammattitaidosta.

Itsearviointi oli kertomusvuonna koko Talpan kattava suuri kehittämisprojekti. Itsearviointi toteutettiin kaikilla organisaation tasoilla ja tulokset saatiin palvelualueittain. Yhteenvedot laadittiin osastotasoisesti ja myös koko Talpan tasoisesti. Itsearvioinnin tuloksena saadut kehittämisalueet otettiin mukaan tulevien vuosien tavoitteiden suunnitteluun, kehittämiseen ja seurantaan. Tärkeimmät kehittämiskohdet lisättiin jo vuoden 2014 tuloskorttitavoitteiksi.

Vuoden 2013 aikana panostettiin myös uusien talpalaisen rekrytointiprosessin kehittämiseen. Esimiehille laadittiin rekrytointiin tueksi rekrytointin ABC-opas. Lisäksi panostettiin perehdyttämiseen ja otettiin käyttöön perehdyttämisen seurantakysely.

Talpa on naisvaltainen työpaikka, jossa myös työntekijöiden keski-ikä on korkea. Naisia Talpan palveluksessa oli 90 % ja kaikkien työntekijöiden keski-ikä oli 49,8 vuotta. Nuorten työntekijöiden rekrytoimiseksi jatkettiin työharjoittelumahdollisuuksien tarjoamista ja vuonna 2013 Talpassa oli 10 taloushallinnon opiskelijaa työharjoittelussa. Tulevien vuosien eläköityminen tulee edelleen olemaan Talpalle haaste. Vuoden 2013 aikana eläkkeelle jäi 15 talpalaista ja seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa 60 henkilöä.

Talpa valittiin Uudenmaan parhaaksi kesätyöpaikaksi. ”Uusmaalainen kesäduuni 2013” -palkintoraati kiitti voittajan ansioita palautteen antamisessa ja kehuja tuli myös kannustavasta ja iloisesta työilmapiiristä sekä nuorille mieluisista ja sopivan vastuullisista työtehtävistä.

Vuoden 2014 tavoitteena on tukea esimiesten johtamista. Tavoitteena on myös aktivoida henkilöstön liikkuvuutta Talpan sisällä ja näin lisätä osaamista oman henkilöstön keskuudessa. Tavoitteen toteuttamiseksi suunnitelmassa on laatia Talpan urapolkumalli.

Vuoden 2013 toiminnasta ja taloudesta on kerrottu lisää sähköisesti julkaistavassa Talpan toimintakertomuksessa.

Mukavia lukuhetkiä!

Päivi Turpeinen
hallintopäällikkö

*”Asioista,
nimenomaan työasioista,
pystytään puhumaan
avoimesti.”*



1. Henkilöstön määrä ja rakenne

"Tuli tunne siitä, että olen tervetullut."

1.1 Henkilöstömäärän kehitys

Talpan palveluksessa oli vuoden 2013 lopussa 407 työntekijää, joista vakinaisia oli 375 ja määräaikaisia 32. Henkilöstömäärä kasvoi edellisestä vuodesta viidellä henkilöllä. Palmiasta siirtyi Talpaan vuoden alusta 16 henkilöä, joista 12 palkanlaskentaosastolle ja neljä henkilöä laskutusosastolle.

Osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 30 henkilöä eli 8,0 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Vuonna 2012 osa-aikaisilla eläkkeillä oli 28 henkilöä (7,7 %).

TAULUKKO 1. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2013

Osasto	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinto	21	1	22
Kirjanpito ja maksuliikenne	44	0	44
Laskutus	70	6	76
Ostolaskut	75	7	82
Palkanlaskenta	165	18	183
Yhteensä	375	32	407

1.2 Henkilöstön lukumäärä keskeisissä ammattiryhmissä

Talpassa oli vuoden 2013 lopussa käytössä 34 eri tehtävänimikettä. Suurimmat ammattiryhmät olivat palkkasihteerit (160) ja taloussihteerit (150). Näissä tehtävissä työskenteli yhteensä n. 76 prosenttia koko henkilöstöstä. Johto- ja esimiestehtävissä työskenteli 30 henkilöä, joista 24 toimi lähiesimiehinä.

TAULUKKO 2. Henkilöstön lukumäärä tehtävissä, joissa työskenteli vähintään viisi henkilöä

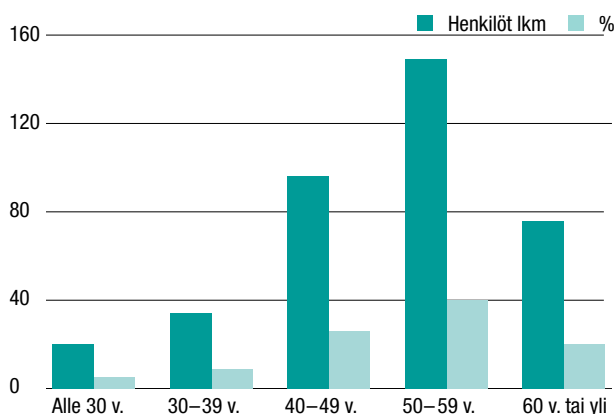
Nimike	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Palkkasihteeri	143	17	160
Taloussihteeri	137	13	150
Palveluvastaava	18	0	18
Sovellusasiantuntija	11	0	11
Pääkirjanpitäjä	7	0	7
Järjestelmävastaava	6	0	6
Maksuliikennesihteeri	6	0	6
Kassatoimihenkilö	5	0	5

1.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Talpan koko henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä (50,6 vuotta) oli lähes sama kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä (40,2 vuotta) oli edelleen selvästi alhaisempi kuin vakinaisten työntekijöiden.

Suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat, joita on noin 40 prosenttia koko henkilöstöstä. 60 vuotta täyttäneiden osuus (20 %) on hieman pienentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

KAAVIO 1. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma



Talpan työntekijöistä oli vuonna 2013 naisia noin 90 prosenttia. Miesten osuus (10 %) on pysynyt suunnilleen samana edelliseen vuoteen verrattuna.

1.4 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto

Talpan henkilöstöstä suurin osa on ollut pitkään Helsingin kaupungin palveluksessa. Vakinaisesta henkilöstöstä vähintään 20 vuotta palveluksessa olleita oli 49 prosenttia ja suurin ryhmä on yli 24 vuotta työskennelleet, joita on 34 prosenttia henkilöstöstä.

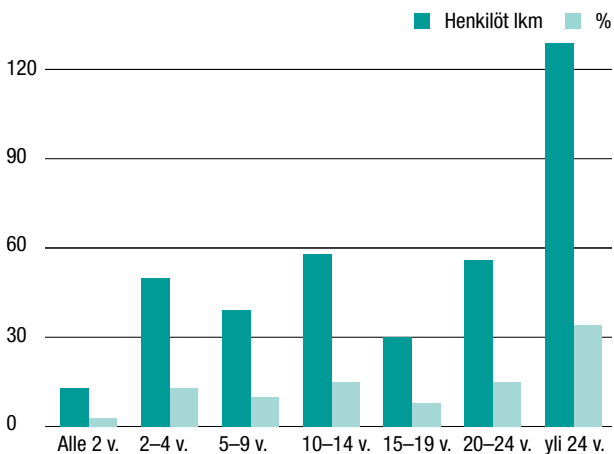
1.5 Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

Avoimeksi tulleet tehtävät ja sijaisuudet täytettiin ensisijaisesti Talpan sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Sisäisen rekrytoinnin lisäksi Helsingin kaupungin rekrytointijärjestelmässä haettavana oli 18 määräaikaista tai vakinaista Talpan tehtävää. Rekrytointijärjestelmän kautta haettiin myös 25 nuorta kesätyöntekijää avustaviin toimistotehtäviin.

TAULUKKO 3. Hakemusten määrä Talpan ulkopuolella haettavana olleissa tehtävissä

Avoinna olleet vakinaiset ja määräaikaisten tehtävät (lkm)	Hakemuksia
Palkkasihteeri (9)	346
Taloussihteeri (1)	55
Palveluvastaava (1)	88
Toimistoapulainen/kesätyö (25)	917
Korkeakouluharjoittelija (1)	50
Kassatoimihenkilö (2)	151
Kirjanpitäjä (1)	29
Maksuliikennesihteeri (1)	65
Toimistos sihteeri (1)	57
Toimitusjohtaja (1)	58

KAAVIO 2. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto



Henkilöstön lähtövaihtuvuus

Talpan vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli viisi prosenttia (4 % vuonna 2012).

TAULUKKO 4. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus

Syy	Lähteneiden lukumäärä	% vakinaisista
Eläkkeelle siirtyminen iän perusteella	15	4
Eronnut kaupungin palveluksesta	3	1
Työnantaja irtisanonut palvelussuhteen	1	0
Yhteensä	19	5

1.6 Kokonaistyöaika ja henkilötyöpanokset

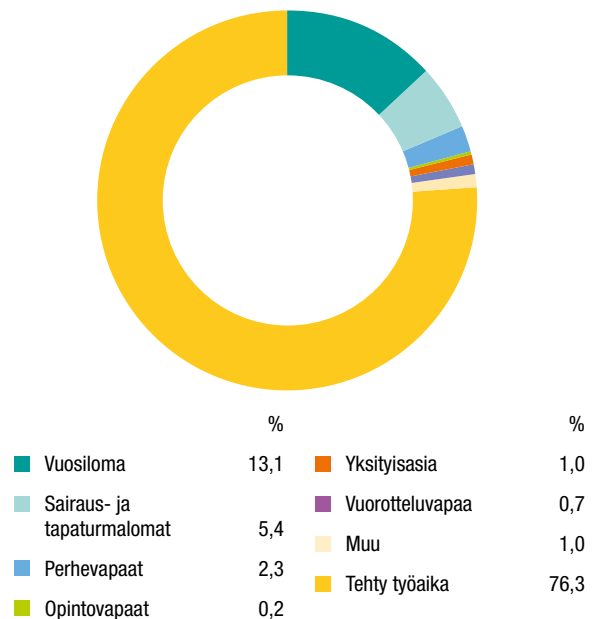
Henkilötyövuosia toteutui 378, mikä oli yksi henkilötyövuosi enemmän kuin edellisellä vuonna. Ylityöt mukaan lukien henkilötyövuosia toteutui 379 vuonna 2013, kun edellisellä vuonna vastaava luku oli 381. Henkilötyövuodet lasketaan vähentämällä palkattomat poissaolot palvelussuhdepäivistä.

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä on edelleen kasvanut. Vuoden 2013 lopussa Talpassa osa-aikaista työtä teki noin 11 prosenttia koko henkilöstöstä.

Seure Henkilöstöpalvelut Oy:lta ostettiin työpanosta yhteensä noin 900 tuntia.

Seuraavassa kaaviossa on esitetty kokonaistyöajan jakauma Talpassa. Poissaolot on ryhmitelty syyn mukaan. Ryhmään ”muu” sisältyvät muun muassa äkillisesti sairastuneen lapsen tilapäiset hoitovapaat.

KAAVIO 3. Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2013



2. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

”Voin aina kysyä neuvoa kokeneemmilta työkavereiltani ja näin tiedän, että työt menevät heti oikein, eikä aikaa tuhraannu virheiden etsimiseen ja korjaamiseen.”

2.1 Koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso on luokiteltu Tilastokeskuksen ylläpitämän koulutusluokituksen mukaan. Suurimmalla osalla (49 %) vakinaisesta henkilöstöstä on keskiasteen koulutus. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Seuraavaksi eniten (23 %) on alimman korkeasteen tutkinnon suorittaneita. Tällaisia tutkintoja ovat esimerkiksi aiemman koulutusjärjestelmän mukaiset, opistotasoiset merkonomien tutkinnot. Vakinaisesta henkilöstöstä 13 prosentilla oli korkeakoulututkinto.

2.2 Osaamisen kehittäminen

Talpan osaamisen kehittäminen perustuu suunnitelmaan, joka on tehty vuosille 2013–2015. Suunnitelman mukaisesti osaamista kehitetään työssä oppimalla, koulutuksilla, perehdyttämällä ja huomioimalla osaamisvaatimukset rekrytoinneissa.

Henkilöstökoulutukseen käytettiin yhteensä 41 089 euroa eli noin 109 euroa vakinaista työntekijää kohti. Kustannuksiin ei ole laskettu mukaan koulutusajan palkkakustannuksia. Koulutuspäiviä, joista oli tehty koulutukseen osallistumispäätös, toteutui yhteensä 366. Lisäksi Talpan omana koulutuksena järjestettiin muun muassa viestintä- ja asiakaspalvelukoulutusta, jossa luentotilaisuuksien lisäksi tehtiin harjoituksia työpajoissa.

Vuoden aikana taloushallinnon ammattitutkinnon suoritti 15 palkkasihteeriä ja kolme henkilöä valmistui merkonomiksi.

Uusille talpalaisille ja kesätyöntekijöille järjestettiin perehdyttämistilaisuus, jossa kerrottiin Talpan tavoitteista ja prosesseista sekä työsuhteeseen liittyvistä asioista. Perehdyttämisen onnistumisen ja kehittämisen tueksi otettiin käyttöön palautekysely, jossa uudet talpalaiset arvioivat perehdyttämisen toimivuutta.

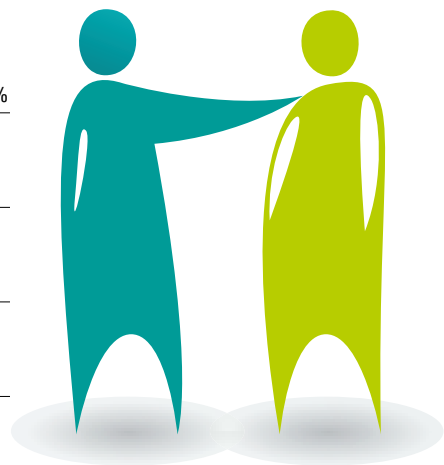
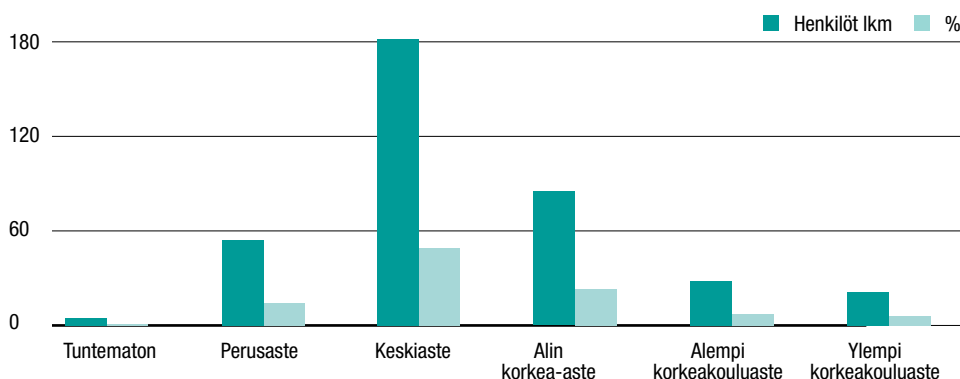
2.3 Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen

Edellisenä vuonna alkanut Esimies osaamisen kehittäjänä -valmennus päättyi tammikuussa. Oiva Akatemian kanssa yhteistyössä toteutettuun valmennukseen osallistuivat kaikki Talpan esimiehet ja sen tavoitteena oli tehdä osaamisen johtaminen ja kehittäminen osaksi esimiestyötä.

Kehittämiskonsultti Pirjo-Leena Malassu Oiva Akatemian piti Talpan esimiehille luennon, jonka aiheena oli organisaation psykologinen ja suhdepääoma sekä niiden johtaminen. Luennossa käsiteltiin muun muassa psykologista pääomaa sekä yksilön että yhteisön kannalta.

Esimiehille järjestetyissä teema-aamuissa käsiteltiin ajankohtaisia Talpan toimintaan ja henkilöstöjohtamiseen liittyviä aiheita. Aiheina olivat muun muassa rekrytointiin liittyvä ohjeistus ja käytännöt, eri-ikäisten johtaminen, päihdeohjelma ja henkilöstöhallinnon päätöksenteko.

KAAVIO 4. Vakinaisen henkilöstön koulutustaso



3. Työhyvinvointi

*”Ei valittamista.
Töihin on aamulla kiva tulla!”*

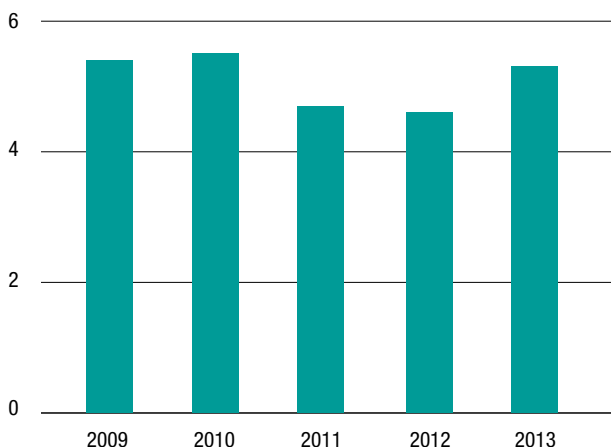
3.1 Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot

Talpan sairauspoissaoloprosentti palvelussuhdepäivistä laskettuna oli 5,3. Sairauden takia oltiin pois työstä 7 358 kalenteripäivää (luku ei sisällä määräaikaista kuntoutustukea). Sairauspoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloprosentti oli 4,6. 1–3 päivän sairauspoissaolokerrat kuitenkin vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna: vuonna 2013 lyhyitä sairauspoissaoloja oli 2,2 kertaa henkilötyövuotta kohti, kun vastaava luku edellisellä vuonna oli 2,5.

Sairauspoissaolokertoja oli vuoden aikana yhteensä 1 379 ja jokaista tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspoissaolopäiviä oli 19,5 (15,7 vuonna 2012). Noin 24 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana (21 % vuonna 2012).

Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä väheni selvästi edellisestä vuodesta. Vuonna 2013 työtapaturmien takia oltiin pois 120 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2012 oli 307 kalenteripäivää. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolokerrat vähenivät 25:sta 9:ään. Lukuihin sisältyvät työmatkatapaturmat.

KAAVIO 5. Sairauspoissaolot (%) 2009–2013



3.2 Työterveys ja kuntoutus

Talpan työterveysshuollosta vastaa Helsingin kaupungin työterveyskeskus. Käytettävissä ovat työterveyshoitajan, lääkärin, psykologin ja fysioterapeutin palvelut.

Työterveyskeskus edistää ja tukee henkilöstön ja työyhteisöjen terveyttä ja työkykyä ja osallistuu myös työpaikkojen terveellisyyden ja turvallisuuden arviointiin.

Vuonna 2013 toteutettiin edellisenä vuonna valmistunutta työterveysshuollon toimintasuunnitelmaa vuosille 2012–2014. Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveysyhteistyön tavoitteina ovat hyvinvoiva ja suorituskykyinen henkilöstö sekä terveelliset työolosuhteet.

Talpa osallistuu työterveyskeskuksen käynnistämään hankkeeseen, jonka tavoitteena on hyötyperusteisen työterveysyhteistyömallin ja siihen sopivan mittariston rakentaminen. Hankkeeseen sisältyvät esimiesten tukeminen työkykyjohtamiseen liittyvissä asioissa sekä terveystarkastukset, joihin työterveyskeskus kutsuu syksyllä 2013 tehdyn työterveyskyselyn perusteella.

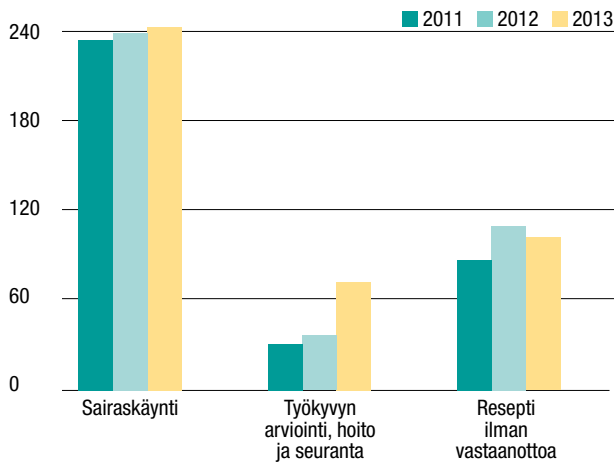
Työterveysshuollon asiakaskäynnit jaotellaan sairauden hoitoon ja työkyvyn seurantaan sekä terveystarkastuksiin ja terveyden edistämiseen liittyviin käynteihin. Työterveysshoidossa käyntejä oli yhteensä 439 (410 vuonna 2012). Suurin osa (56 %) oli sairauskäyntejä. Työkyvyn arviointiin, hoitoon ja seurantaan liittyvät käynnit olivat selvästi lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna samoin kuin työhöntulotarastukset sekä neuvonta- ja ohjauskäynnit.

Työterveysshuollon kautta haettaviin kuntoremontteihin osallistui 25 henkilöä. Yhteensä erilaisia kuntoutuspäiviä kertyi 226.

Ergonomia

Työfysioterapeutti kävi Talpan eri osastoilla ja antoi ergonomia-asioihin liittyvää neuvontaa. Ergonomiaan liittyviin hankintoihin käytettiin yhteensä 84 548 euroa, josta suurin osa kului sähkötyöpöytien hankintaan.

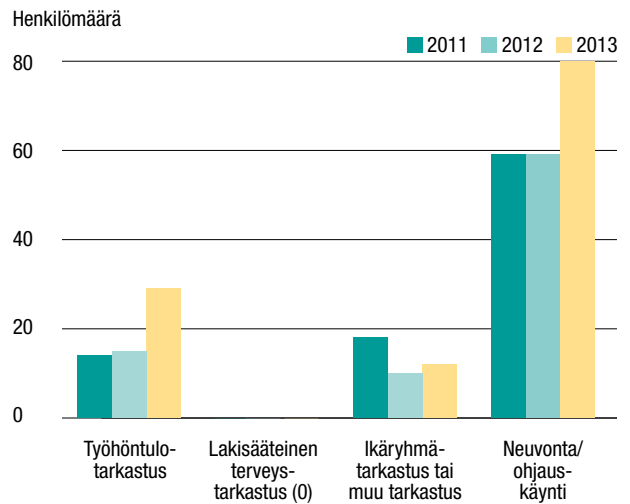
KAAVIO 6. Sairausten hoito ja työkyvyn seuranta. Talpan työntekijöiden käyntimäärät synn mukaan 2011–2013



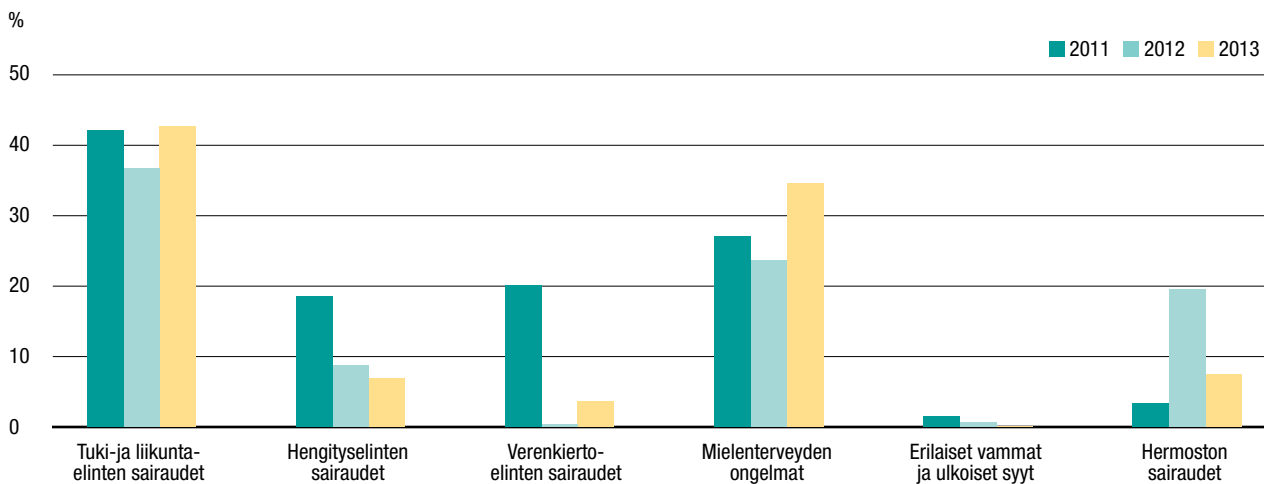
"Olisipa enemmän aikaa tehdä työ paremmin..."

"Työyhteisössä on mukavaa, ettei kukaan yritä päteä."

KAAVIO 7. Terveystarkastukset ja terveyden edistäminen. Talpan työntekijöiden käyntimäärät synn mukaan vuonna 2011–2013



KAAVIO 8. Työterveyshuollossa kirjoitettujen sairauspoissaolojen jakaumat tautiluokittain 2011–2013



Turvallisuus ja ensiapu

Talpan turvallisuudesta vastaa turvaorganisaatio, johon kuuluvat turvallisuuspäällikkö ja jokaiseen kerrokseen nimeytyt henkilöt. Kerrosten erikseen tähän tehtävään nimetyille turvavastaaville järjestettiin yhdessä SPR:n pitämä kaksipäiväinen ensiapukoulutus.

3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Työsuojelun kanssa tehtiin yhteistyötä toimintasuunnitelman mukaisesti. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet, jotka henkilöstö on valinnut osastoittain. Työsuojeluasiamiehet muodostavat yhdessä osastopäälliköiden kanssa työsuojeluparit, joiden tehtävänä on varmistaa työsuojeluasioiden käsittely yhteistyössä henkilöstön ja työnantajan kanssa. Työsuojeluasiamiehet osallistuivat myös työsuojelutoimikunnan kokouksiin ja toimivat Talpan työhyvinvointiryhmässä henkilöstön edustajina.

3.4 Työhyvinvointi ja työyhteisön kehittäminen

Talpan työhyvinvointitoimintaa koordinoi työhyvinvointiryhmä. Vuonna 2013 työhyvinvointiryhmä kokoontui kuusi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. työhyvinvointikyselyn tuloksia, valmisteltiin työhyvinvointisuunnitelma johdoryhmän hyväksyttäväksi ja seurattiin suunnitelman toteutumista.

Talpan tyhy-kysely toteutettiin syyskuussa ja siihen vastasi 80 prosenttia henkilökunnasta. Koko Talpan työhyvinvointi on vastausten perusteella samalla tasolla kuin edellisinä vuosina, mutta osastojen tuloksissa on kuitenkin suuria eroja. Työhyvinvointikyselyn tulokset on käsitelty kaikissa työyhteisöissä ja niiden läpikäyntiin oli mahdollista saada apua myös työterveyskeskuksesta.

Työhyvinvointia ja henkilöstötapahtumia

Talpan henkilöstön käytettävissä ovat kaupungin tarjoamat henkilöstöliikuntamahdollisuudet. Henkilöstön liikkumista edistettiin myös järjestämällä säännöllisesti taukoliikuntaa ja ohjattua liikuntaa työajan jälkeen. Henkilökunnan käytettävissä oli myös kuntosali, jossa käyntejä kirjattiin vuoden aikana yhteensä 1450.

Toukokuussa Pirkkolan liikuntapuistossa pidettiin liikunnallinen työhyvinvointipäivä, johon osallistui 220 talpalais-ta. Henkilöstölle järjestettiin myös tilinpäätösjuhla keväällä ja marraskuussa vietettiin teatteri-ilta ruokailuineen. Lisäksi osastot järjestivät henkilöstölleen työhyvinvointipäiviä. Päi-

vien aiheeksi oli sovittu työpaikan yhteisten pelisääntöjen työstäminen.

Henkilökuntakerho

Talpan henkilökuntakerhon (Talpan Hkk) toimintavuosi oli järjestyksessään viides. Edellisen vuoden jäljiltä toimintaa jatkoi kahdeksan vapaaehtoisen henkilön hallitus osittain uudella kokoonpanolla.

Toimintasuunnitelmassa pyrittiin huomioimaan entistä paremmin myös jäsenten toivomukset, joten talpalaisilta pyydettiin toiveita Helmi-intran sivuston kautta tai sähköpostitse syksyllä 2012. Saaduista toivomuksista Talpan Hkk:n hallitus keräsi eniten toiveita saaneet ehdotukset toimintasuunnitelman pohjaksi toteutettaviksi vuoden 2013 aikana.

Henkilökuntakerho järjesti vuoden aikana yhteensä 17 tapahtumaa. Tapahtumiin osallistuttiin 460 kertaa. Tapahtumat järjestettiin Talpalta saadun avustuksen (19 000 euroa) turvin ja tapahtumiin osallistujilta kerätyin omavastuuosuuksin. Tapahtumien kokonaiskustannukset olivat noin 35 000 euroa.

Järjestetyistä tapahtumista mainittakoon muun muassa elokuvat ja hotelli Vantaassa järjestetyt pikkujoulut. Elokuvien kävijämäärä oli 146 ja pikkujouluihin osallistui 78 henkilöä.

Jo perinteiseksi muodostunut joulukonsertti oli jälleen ohjelmassa. Tämän lisäksi osallistuttiin kolmeen show-esitykseen sekä käytiin Järvenlumo-näytellyssä Ateneumissa.

Vuoden 2013 ulkomaan matka suuntautui keväällä Nizzaan ja joulukuussa järjestettiin päiväristeily Tallinnan joulumarkkinoille. Uutena tapahtumana mukana olivat Body works -näyttely Heurekassa ja jalkapallon MM-kisojen Suomen alkukarsintaottelut kesä- ja syyskuussa.



4. Palkkaus ja henkilöstöedut

4.1 Palkkausjärjestelmä ja palkitseminen

Talpan palkitsemisohjelmassa 2013–2014 on asetettu tavoitteiksi, että tehtäväkohtaiset palkat ovat TVA-luokituksen mukaiset ja että kannustavaa palkitsemista lisätään.

Vuonna 2013 Talpalla oli käytettävissään järjestelyerä, josta käytettiin 4 362 euroa tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja 945 euroa henkilökohtaisiin lisiin.

Hyvistä työsuorituksista ja opintosuorituksista palkittiin vuoden aikana yhteensä 105 henkilöä (116 vuonna 2012) ja palkitsemiseen käytettiin 47 678 euroa (34 042 euroa vuonna 2012).

Talpan henkilöstö oli tulospalkkauksen piirissä. Tulospalkkioita maksettiin 418 henkilölle ja tulospalkkion keskimääräinen suuruus oli 1 489 euroa.

4.2 Henkilöstöedut

Merkkipäivälahjat ja opintosuoritukset

Henkilöstöä muistetaan Helsingin kaupungilla tehtyjen työurien, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien sekä eläkkeelle lähdön johdosta.



Talpassa Helsinki-mitalin 30 vuotta kestäneestä kaupungin palvelusta sai yhdeksän henkilöä. Suomen Kuntaliiton hopeinen ansiomerkki 20 vuoden kunnallisesta palvelusta myönnettiin kuudelle henkilölle. Työnantajan lahjan Helsingin kaupungin palveluksesta sai yhteensä 29 henkilöä ja 27 henkilöä sai lahjan 50 tai 60 vuotta täytettyään. Lisäksi työnantajan lahjan sai 16 kokoaikaiselle eläkkeelle siirtynyt henkilöä.

4.3 Keskiansiot

Täyttä työaikaa tekevän henkilöstön säännöllisen työajan keskiansio oli 2 647 euroa kuukaudessa (vuonna 2012 vastaava summa oli 2 531 euroa). Miesten keskiansiot olivat 93 euroa suuremmat kuin naisten keskiansiot. Naisten ja miesten keskiansioiden ero on kuitenkin selvästi pienentynyt verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin vastaava luku oli 207 euroa.

Talpan keskiansiot olivat 261 euroa pienemmät kuin koko kaupungin henkilöstön keskiansiot. Ero kaupungin ja Talpan välillä on pienentynyt edellisestä vuodesta, jolloin Talpan keskiansiot olivat 408 euroa pienemmät kuin koko kaupungin henkilöstön keskiansiot.

TAULUKKO 5. Täyttä työaikaa tekevän henkilöstön keskiansiot joulukuussa 2013

	TALPA		
	Miehet	Naiset	Yht
Vakinaiset	2 757	2 652	
Määräaikaiset	2 516	2 481	
Vakinaiset ja määräaikaiset	2 730	2 637	2 647
Kaupunki			
	Miehet	Naiset	Yht
Vakinaiset	3 245	2 822	
Määräaikaiset	3 035	2 740	
Vakinaiset ja määräaikaiset	3 222	2 812	2 908

”Perustehtävän hoito olkoon ykkösasiamme.”

4.4 Henkilöstökustannukset

Liikelaitoksen kuluista 65 prosenttia muodostui palkoista ja henkilösivulukuista, joihin kului 398 295 euroa enemmän kuin vuonna 2012. Vuokratyövoimaa ostettiin Seure Henkilöstöpalvelut Oy:lta vuoden aikana 21 878 eurolla.

TAULUKKO 6. Henkilöstökustannukset 2012–2013

Henkilöstökulut	2013	2012
Kuukausipalkat	11 335 551	11 028 021
Palkattoman vapaan sijaiset	751 389	806 880
Projektihenkilöt	0	1 591
Sairauslomasijaiset	19 995	57 549
Vuosilomasijaiset	86 594	77 997
Äitiyslomasijaiset	14 547	14 354
Muu tilapäinen työvoima	29 623	18 469
Työaikakorvaukset	21 533	29 038
Ylituntiperusteiset korvaukset	160 090	222 350
Kokouspalkkiot	4 625	4 215
Muut palkkiot	22 635	20 151
Jaksotetut palkat ja palkkiot	643 552	489 385
Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	-195 981	-119 663
Muut Kansaneläkelaitoksen korvaukset	-10 884	-7 343
Muut henkilöstökorvaukset	-4 394	0
Palkat ja palkkiot yhteensä	12 878 875	12 642 994
KuEL-maksut ja jaksotetut eläkekulut	3 667 693	3 535 592
Sosiaaliturvamaksut ja jaksotetut sos. turvamaksut	286 322	288 995
Työttömyysvakuutusmaksut	385 554	374 056
Tapaturmavakuutusmaksut	61 825	40 338
Henkilösivukulut yhteensä	4 401 394	4 238 980

Henkilöstön palkitseminen ja muistaminen	82 009	60 625
Henkilöstön työhyvinvointi	15 208	12 100
Henkilöstön matkakulut	15 721	13 030
Henkilöstön työterveyshuolto	95 163	90 400
Henkilöstöruokailu	105 362	118 527
Henkilöstön koulutus	41 089	35 001
Palvelussuhdeasuntojen vuokrat	18 557	19 690
Avustukset henkilökuntakerholle	19 000	19 000
Henkilöstökustannukset yhteensä	17 672 378	17 250 347



5. Yhteistoiminta ja tasa-arvo

5.1 Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus

Helsingin kaupungin sisäverkko, Helmi, vakiinnutti paikkansa Talpan pääasiallisena viestintäkanavana. Helmi-intrassa tiedotetaan sekä Talpan omilla että kaupunkiyhteisillä sivuilla. Jokaisella Talpan osastolla oli omat Helmi-päivittäjät, jotka ylläpitivät Yhteiset-palvelut -otsikon alla olevia sivustoja: Palkanlaskenta-, Ostolasku-, Maksuliikenne-, Matkahallinta-, Kirjanpito- sekä Laskutuspalvelut.

Talpan sisällä Helmi-intraa käytettiin etenkin viestittäessä henkilöstöön ja kiinteistöön liittyvistä asioista. Myös kaikki sisäisessä haussa olevat työpaikat ilmoitettiin Helmissä. Toimitusjohtaja julkaisi intrassa blogia ja myös sähköistä keskustelumahdollisuutta kokeiltiin.

Sisäinen tiedote Talpan kuulumiset, Taku, ilmestyi kesä- ja joulutaukoja lukuun ottamatta joka toinen viikko eli yhteensä 21 kertaa. Sisäinen tiedote oli luettavissa sähköisesti Helmi-intrassa. Takussa kerrottiin ajankohtaisista asioista ja tapahtumista sekä Talpassa että kaupunkitasolla. Lisäksi Takussa tiivistettiin tärkeimmät asiat johtoryhmän ja johtokunnan kokousmuistioista.

Talpan johtokunta kokoontui vuoden aikana 6 ja johtoryhmä 38 kertaa. Johtokunnan kokouksista laadittiin päätöstiedotteet kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.

Talpan johtoryhmässä on kaksi henkilöstön edustajaa ja osastojen johtoryhmissä yksi. Viestintäpäällikkö on johtoryhmän jäsen ja toimii johtoryhmän sihteerinä vuonna 2013. Osastojen johtoryhmien kokouksia oli kerran viikossa ja osastojen koko henkilökunta kokoontui osastosta riippuen noin kerran kuukaudessa. Myös palvelualuekohtaisia kokouksia pidettiin säännöllisesti.

Kaikkien johtoryhmien ja osin myös osasto- ja palvelualueitasoisten kokousten muistiot olivat talpalaisten luettavissa yhteisessä hakemistossa. Tämän lisäksi erilaisten työryhmien muistioita julkaistiin myös Helmi-intrassa, työryhmän omalla sivulla.

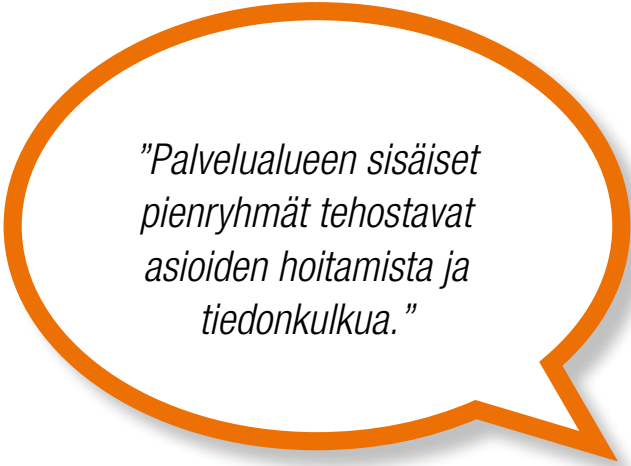
Konttori27:ssä henkilökunnan käytössä olivat uusimmat ja tehokkaimmat työvälineet kuten kiinteät videotykit ja langaton WLAN-verkkoyhteys joka neuvotteluhuoneessa. Talpan 140-paikkainen auditorio oli ahkerassa käytössä sekä sisäisissä koulutustilaisuuksissa ja kokouksissa

että asiakastapaamisissa. Kokouksissa hyödynnettiin myös sähköistä Lync-kokoussovellusta. Myös Helmi-sisäverkon työtilat kasvattivat suosiotaan esimerkiksi hallintokuntien ylittävien projektien työskentelyalustana ja yhteisen aineiston jakamisväylänä.

Laskutus-, ostolasku- ja palkanlaskentaosastot laativat viestintäsuunnitelmat vuodelle 2013. Hallinto-osasto tutki talpalaisten näkemyksiä tukipalveluista sisäisellä asiakastytyväisyyskyselyllä, johon saatiin 243 vastausta. Kyselyn tulosten perusteella sisäiseen viestintään oltiin Talpassa tyytyväisiä, keskiarvon ollessa 3,9. Kyselyssä esille nousseiden kehitysehdotusten pohjalta selkiytettiin esimerkiksi Helmi-intran otsikointia.

Marraskuussa järjestettiin viestintäkoulutusta, johon osallistui 130 talpalaista. Koulutuksen pääpaino oli kirjallisessa asiakaspalvelu- ja sähköpostiviestinnässä. Kaikille talpalaisille tarkoitettu viestintäkoulutus koettiin saadun palautteen perusteella hyvin järjestetyksi ja myös viestintä tärkeäksi ja jokaisen talpalaisen osaamiseen oleellisesti kuuluvaksi. Koulutukselle päätettiin järjestää jatkoa vuonna 2014.

Kolmatta kertaa järjestetty Talpan asiakaspäivä keräsi Konttori27:ään jälleen lähes 200 yhteistyökumppania asiakasvirastoista ja -liikelaitoksista. Auditorion esitykset videoitiin, ja myös talpalaisten oli Microsoft Lync -ohjelman avulla mahdollista seurata suoraa lähetystä omalta työkoneelta tai kerrosten neuvotteluhuoneissa.



"Palvelualueen sisäiset pienryhmät tehostavat asioiden hoitamista ja tiedonkulkua."

"Perehdyttäjien asenne oli avulias ja ystävällinen, heti alusta asti annettiin tilaa omatoimiselle työskentelylle."

Yhteistoiminta

Talpan edustuksellinen yhteistoimintaelin on henkilöstötoimikunta, joka koostuu työnantajan, työsuojelun sekä henkilöstöjärjestöjen edustajista. Henkilöstötoimikunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa ja käsittelee kokouksissaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat. Työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa toteutettiin myös osasto- ja palvelualueetasolla. Henkilöstö valitsi keskuudestaan Talpan ja osastojen johtoryhmiin edustajat toimikaudelle 2013–2014.

Helsingin kaupunkikonsernin taloushallinnon keskittäminen jatkui. Edellisen vuoden alussa Talpan palvelujen piiriin siirtyivät Palmia-liikelaitoksen ostolaskupalvelut. Toimintavuoden alussa keskittämistä jatkettiin vielä Palmian palkanlaskennalla ja myyntilaskutuksella. Samalla Palmiasta Talpaan siirtyi 16 henkilöä.

Virastojen välisissä henkilöstösiirroissa noudatettiin kaupungin ohjeistusta yhteistoimintamenettelystä. Talpaan siirtyville henkilöille järjestettiin infotilaisuuksia, joissa kerrottiin Talpan toiminnasta ja muutokseen liittyvistä asioista. Talpassa toimi myös työryhmä, jonka tehtävänä oli koordinoida henkilöstösiirtoihin liittyviä käytännön asioita.

5.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön rekrytoinneissa noudatetaan yhdenvertaisuusperiaatetta, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Muun kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuutta henkilöstöstä pyritään kasvattamaan kaupungin periaatteiden mukaisesti. Vuoden 2013 lopussa muunkielisten osuus Talpan henkilöstöstä oli suunnilleen sama kuin edellisellä vuonna eli noin neljä prosenttia.

"Jos on ristiriitatilanteita työssä, se jolla on kovin ääni ei välttämättä aina ole oikeassa."



*"Asioista, nimenomaan työasioista,
pystytään puhumaan avoimesti."*

*"Perustehtävän
hoitaminen olkoon
ykkösasiamme."*

*"Voin aina kysyä neuvoa kokeneemmilta työkavereiltani
ja näin tiedän, että työt menevät heti oikein, eikä
aikaa tuhraannu virheiden etsimiseen ja korjaamiseen."*

*"Ei valittamista.
Töihin on aamulla kiva tulla!"*

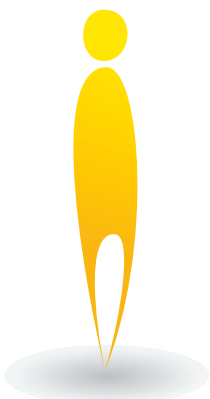


"Ekoasiat otetaan vakavasti."

"Tuloskortti tukee ja selkeyttää osastolla ja palvelualueella tehtävää työtä."

"Osastolla pystytään ad hoc -työskentelyyn."

"Ikävä tosiasia on, että kun järjestelmät tökkii, vaikuttaa se kaikkeen asiakaspalveluun. Tähän kun lisätään jatkuva kiire, on soppa valmis."



Henkilöstöraportin sitaatit ovat poimintoja vastauksista, joita on Talpassa saatu erilaisissa sisäisissä kyselyissä vuoden 2013 aikana.



talpa

www.hel.fi/talpa