

Henkilöstö- raportti

2022



Helsinki

julkaisut.hel.fi

Helsinki

- 4 Lukijalle
- 6 Henkilöstön jakautuminen eri ammateissa
- 8 **PALKANMAKSUN ONGELMAT**
Uusi palkkajärjestelmä sekoitti palkanmaksua
- 10 **REKRYTOINTI**
Laajalla rintamalla osaajapulaa helpottamaan
- 13 Varhaiskasvatukseen erilaisia koulutusväyliä
- 15 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen
henkilöstöpolitiikka on aktiivisia tekoja
- 18 **KOULUTUS, VALMENNUS JA JOHTAMINEN**
Työkulttuuri kehittyy yhteisillä teoilla
- 22 Henkilöstölle hyvää johtamispalvelua
- 24 Osaamista pitää kehittää jatkuvasti
- 27 Uuden oppimista kollegan töissä
- 29 Monipaikkaisuudesta tavanomaista arkea
- 30 **JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI**
Työmme on mielekästä, työyhteisöt toimivia
- 34 Konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen
- 38 **PALKITSEMINEN**
Kertapalkitseminen vahvistuu
- 41 Palkkakehitysohjelma tukee henkilöstön saatavuutta
- 42 Tilastot

Lukijalle



Vuottamme leimasivat ikävät uutiset palkanmaksujärjestelmän käyttöönotossa. Ei kahta sanaa siitä, etteivätkö keväällä alkaneet palkanmaksun ongelmat olisi anteeksiantamattomia. Teimme kovasti töitä niiden korjaamiseksi koko vuoden, ja työ jatkuu edelleen. Palkkavirheet ovat tuottaneet osalle henkilöstöä paljon harmia, eikä tilanne ole ollut lainkaan hyväksyttävä.

Myös maineemme työnantajana on saanut kolauksen, mikä näkyi myös Kunta10-tutkimuksen tuloksissa. Työntekijämme eivät ole työnantajastaan aivan yhtä ylpeitä kuin aiemmillä mittauskerroilla. Toisaalta johtaminen ja työyhteisöön sitoutuminen olivat vahvistuneet entisestään. Kunta10-tutkimuksessa selvisi, että henkilöstön mielestä lähiesihenkilötyömme on yhä parempaa, samoin valmentava johtaminen. Lähiesihenkilön toimintaa pidetään lisäksi oikeudenmukaisena.

Johtaminen parani, vaikka esihenkilöillä oli työssään ylimääräistä kuormitusta.

Järjestelmällisen johtamisen kehittämisen työn tulokset alkavat näkyä. Olemme vahvistaneet sekä puheilla että teoilla laadukkaan johtamisen tärkeyttä ja merkitystä. HR-partnerimalli on ollut käytössämme jo parin vuoden ajan, minkä ansiosta keskijohto ja esihenkilöt saavat aiempaa parempaa HR:n tukea ja sparrausta.

Pilotoimme vuoden aikana myös uutta esihenkilörekrytointin työkalua, jonka avulla pyrimme löytämään kuhunkin tehtävään kaikkein sopivimmat esihenkilöt ja sitä kautta vahvistamaan hyvää johtamista. Rekrytointin tuki esihenkilöitä valittaessa ei ole pikku juttu, sillä meille valitaan vuosittain noin 200 uutta esihenkilöä.

Perustimme henkilöstön saatavuutta tukemaan oman kaupunkitason ohjausryhmänsä. Yksi tavoitteemme on luoda paremmat edellytykset ulkomaalaisten rekrytointeihin. Meidän on kyettävä huomaamaan sisäiset esteet, jotka hidastavat muunkielisten palkkaamista, ja ymmärrettävä toiminnan tasolla, mitä suomalaisen väestön määrän väheneminen tarkoittaa meille käytännössä.

Olen itse puhunut jo jonkin aikaa siitä, että meillä tulisi luoda työyhteisöihin ”kielitaskuja” eli tiimejä, joissa työskentelyyn riittäisi vain englannin kielen osaaminen.

Pohdimme ja suunnittelemme samaan aikaan, millaisilla oman henkilöstön muunto- ja oppisopimuskoulutuksilla voimme helpottaa henkilöstöpulaa siellä, missä tilanne on kaikkein kriittisin.

Nykypäivänä ihmiset eivät enää jää samasta työstä eläkkeelle, mutta meillä yksi ja sama työnantaja kyllä riittää: Helsingin kaupungille töihin tulevalle voi olla edessä

monta uraa. Meillä pääsee kehittämään ja kouluttamaan itseään, valinnanvaraa on valtavasti. Tekeminen uusissa puitteissa voi saada arkityön lähtemään lentoon uudella tavalla.

Kysymme henkilöstöltä aktiivisesti halukkuutta tehtäväkiertoon muun muassa Onnistumiskeskusteluissa ja Fiilari-kyselyssä.

On hienoa, että työntekijämme hoksaavat uusia vaihtoehtoja joko samassa työssä eri yksikössä tai uudessa työtehtävässä samassa yksikössä ja pysyvät palveluksessamme pitkään. Sillä vaikka tarvitsemme palveluseemme uusia ihmisiä, emme todellakaan halua menettää omia osaajiamme.

Hyvää työntekijäkokemusta – ja meille sitoutumista – haluamme tukea myös kehittämällä palkitsemista suoritusperusteiseen suuntaan. Haluamme palkita hyvistä suorituksista mahdollisimman oikea-aikaisesti. Esihenkilöt ovat saaneet tätä varten valmennusta ja uusia työkaluja.

Johtamisen paraneminen tuntuu erityisen hienolta tilanteessa, jossa esihenkilöillä oli työssään ylimääräistä kuormitusta muun muassa palkanmaksujärjestelmän takia. Esihenkilöt ansaitsevatkin suurkiitokset onnistumisestaan.

Hyvä johtaminen ja hyvä työarjen ilmapiiri ovat jatkossa aiempaakin merkityksellisempiä, sillä kilpailu osaajista kiihtyy entisestään. Myös työhyvinvointia on kyettävä tukemaan vahvasti.

Nina Gros
henkilöstöjohtaja

37 531 työn- tekijää

Peruskoulun
luokan-
opettaja
1 374

Psykologi
303

Sosiaali-
työntekijä
662

Ruoka-
palvelu-
vastaava
338

Koulun-
käyntiavustaja
601

Palomies
329

Terveyden-
hoitaja
907

Toimisto-
sihteeri
266

Meitä on kaikkein
eniten kasvatuksen ja
koulutuksen toimialan
palveluissa.



Uusi palkkajärjestelmä sekoitti palkanmaksua

Sarastia-järjestelmän käyttöönotto ei sujunut kivuttomasti, kun poikkeuksellisen suurella osalla henkilöstöstä oli palkassa virheitä. Olimme aliarvioineet muutoksen vaativuuden.

Valmistauduimme vuoden alussa yli 30 vuotta vanhan palkkajärjestelmän vaihtoon ja koko palvelussuhteen elinkaaren uudistuviin toimintatapoihin. Olimme Sarastia-palkkajärjestelmän käyttöömmehuhtikuussa.

Väliaikaisena henkilöstötietojärjestelmänä toimivaa Sarastiaa käyttävät palkkahallinnon ja HR:n lisäksi myös esihenkilöt sekä koko henkilöstö.

Henkilöstömme voi nyt ensimmäistä kertaa hakea lomaa ja poissaoloja sekä ilmoittaa omia muuttuneita tietojaan mobiililaitteilla. Myös esihenkilöt voivat hyväksyä poissaolahakemuksia sekä tehdä monia muita henkilöstöhallinnon tehtäviä mobiilisti.

Ensimmäistä kertaa meillä on nyt käytössä myös järjestelmä, josta saa tiedon, ketkä toimivat esihenkilöinä.

Tiedot suurimmaksi osaksi oikein

Uuden järjestelmän käyttöönotto ei sujunut kivuttomasti. Pian järjestelmän käyttöönoton jälkeen virheet palkoissa alkoivat lisääntyä.

Suurin osa henkilöstöstä sai palkkansa aivan oikein, mutta poikkeuksellisen suurella

määrällä palkassa oli pienempiä tai suurempia virheitä: Palkkaa ei tullut palkkapäivänä ollenkaan tai palkkaa oli maksettu liikaa. Lisäksi esimerkiksi järjestelmässä näkyvien lomapäivien määrissä oli virheitä.

Olimme aliarvioineet muutoksen vaativuuden.

Lisärekrytoiteja palkanlaskentaan

Kohdistimme palkkahallinnon työpanoksen palkkavirheiden korjaamiseen ja tulevien palkka-ajojen varmistamiseen.

Jotta uudet palkkavirheet saadaan korjattua mahdollisimman nopeasti ja vuoden aikana kertynyttä korjausvelkaa purettua, rekrytoimme lisää henkilöstöä palkanlaskentaan ja palkanlaskennan asiakaspalveluun, kehitimme yhteydenottotapoja asiakaspalveluun ja teimme tiivistä yhteistyötä järjestelmän toimittaneen Sarastian kanssa.

Uudistimme myös palkanlaskennan työskentelytapoja vastaamaan tilannetta. Hankimme ulkoista konsulttiapua Deloitte Oy:ltä.

Uusi hanke aloitti

Käynnistimme syksyllä palkanmaksu-ongelmien ratkaisun tehostamiseksi erillisen vakauttamishankkeen. Sen ensisijaisiin tavoitteisiin kuuluu palkanmaksun ja viranomaisille toimitettavien palkkatietojen oikeellisuus. Lisäksi tavoitteina ovat järjestelmän kehitys tarpeitamme vastaavaksi, Taloushallintopalveluliikelaitoksen toiminnan normalisointi sekä toimintatapamuutos, jotta koko palkka-prosessi on sujuva.

Palkanmaksun sujuvuus edellyttää, että kaupungilla on yhtenäiset prosessit ja että palkanlaskijoilla, esihenkilöillä sekä HR:llä on riittävä osaaminen.

Palkanmaksuongelmien ratkaisemiseen on osallistunut tavalla tai toisella satoja ihmisiä.

Järjestimme kaikille palkkaprosessin toimijoille koulutuksia sekä keväällä ennen käyttöönottoa että uudelleen syksyllä.

Vakuttamishankkeen erityisen huomion kohteena oli tukitoimien järjestäminen kaupungin esihenkilöille. Tehostimme yhteistyötä yli organisaatorajojen palkkavirhelähteiden tunnistamiseksi, korjaamiseksi, virheiden ehkäisemiseksi ja työnjaon sujuvoittamiseksi.

Olemme ottaneet aktiivisen roolin MepcoPro-järjestelmään pohjautuvan Sarastia-palkkajärjestelmän kehityksessä Sarastia Oy:n kumppanina.

Olemme sopineet järjestelmätoimittajan kanssa tarvitsemiemme järjestelmä uudistusten tiekartasta ja aikataulusta.

Vaikka tehoimien ansiosta palkkavirheiden korjaaminen on edistynyt ja asiakaspalvelun ruuhkaa saatu purettua, vuoden lopussa palkanmaksussa syntyi edelleen liikaa virheitä. Vakuttamishankkeen työ siis jatkuu.

Viivästymisistä korvaukset

Olemme olleet erittäin pahoillamme palkkavirheiden kohtuuttomista vaikutuksista henkilöstömme arkeen ja pyytäneet virheitä anteeksi.

Meille työnantajana on ollut ensisijaisen tärkeää huolehtia kaikista meille kuuluvista palkanmaksun viivästymistä koskevista velvoitteista.

Viivästyskorkojen lisäksi päätimme maksaa viivästyneistä palkoista ylimääräisen viivästymismaksun. Maksamme työntekijöille myös tositteita vastaan vahingonkorvauksia palkanmaksun ongelmista aiheutuneista taloudellisista vahingoista.

Satojen ihmisten urakka

Palkanmaksuongelmien ratkaisemiseen on osallistunut tavalla tai toisella satoja ihmisiä. Olemme raportoineet tilanteen etenemisestä kaupungin johdolle ja viestineet henkilöstölle säännöllisesti. Lisäksi olemme julkaisseet ulkoisia uutisia ja palvelleet mediaa. Median kiinnostus aiheeseen on ymmärrettävästi ollut suurta.

Haluamme tehdä kaikkemme, että palkanmaksu sujuu jatkossa paremmin ja että voimme olla hyvä työnantaja henkilöstöllemme.

Meillä ei ole varaa menettää ammattitaitoisia ja hyviä osaajia.

Digitalisointi välttämätöntä

Tavoitteenamme on olla älykäs kaupunki, mikä tarkoittaa tärkeää ja kunnianhimoista työtä palveluiden ja toimintatapojen digitalisoimiseksi. Digitaalinen uudistaminen on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä.

Tuoreiden kokemustemme pohjalta arvioimme ja suunnittelemme tulevaisuuden siirtoja entistä tarkemmin. Tarkoituksemme on edelleen saada käyttöömmme esihenkilöiden johtamistyötä palveleva HR-kokonaisjärjestelmä, jonka käyttöönoton yhteydessä Sarastia jää ainoastaan palkanlaskennan käyttöön.

Haluamme tehdä kaikkemme, että palkanmaksu sujuu jatkossa paremmin ja että voimme olla hyvä työnantaja henkilöstöllemme.



Työntekijälähettiläät Tuukka Tonteri, Riikka Leskinen ja Eveliina Junkkari ovat hyvillään saamastaan valmennuksesta. He aikovat hyödyntää lähettiläänä tehtyä kampanjointia myös jatkossa.

REKRYTOINTI

Laajalla rintamalla osaajapulaa helpottamaan

Helsinkirekryn rekrytointi-ilmoitukset saivat yli

1 170 576

katselukertaa.

Avoimia työpaikkoja oli

17 661

kappaletta.

Avoimiin työpaikkoihin vastaanotettiin

95 500

työhakemusta.

Osaavasta työvoimasta käydään yhä tiukempaa kilpailua. Olemme vastanneet haasteeseen muun muassa kehittämällä laajaa yhteistyötä kumppaneiden kanssa.

Työvoimasta on pääkaupunkiseudulla yhä isompi pula useilla toimialoilla, ja joudumme kilpailemaan osaajista muiden työnantajien kanssa.

Osaajapulasta kärsivät erityisesti varhaiskasvatus, sosiaali- ja terveystoimi sekä Palvelukeskus Helsinki.

Myös kaupunkiympäristön sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialoilla on joissakin ammattiryhmissä pulaa ammattilaisista.

Meillä on useita keinoja edistää osaajien rekrytoimista. Yhtenä tärkeänä keinona tiivistimme yhteistyötä työllisyyspalvelujen kanssa. Työttömiä työnhakijoita on ohjattu hakeutumaan meille töihin muun muassa rekrytoivien koulutusten avulla.

Työnhakijoille oli infoja, ja pidimme työllisyyspalvelujen asiantuntijoiden kanssa yhteisiä aamukouluja.

Lisää oppisopimuksia

Haluamme kasvattaa oppisopimusten määrää, ja niitä onkin solmittu erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Teimme näille aloille koulutuspolkukuvaukset palkkatuetuista oppisopimuskoulutuksista. Kuvauksia hyödynnetään niin rekrytointitilaisuuksissa kuin HR-toimijoiden ja työllisyyspalvelujen asiantuntijoiden toiminnassa.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala sekä sosiaali- ja terveystoimi pilotoivat myös mallia, jossa esihenkilön suosituksella on aiempaa suurempi painoarvo palkkatukijaksolta oppisopimuskoulutukseen siirtyvien valintaprosessissa. Näin saamme potentiaaliset osaajat kiinnitettyä viiveettä oppisopimuskoulutukseen.

Olemme lisänneet palkkatukeen sidotun oppisopimuksen rinnalle niin sanottujen omarahoitteisten oppisopimusten määrää. Lisäksi uudistimme oppisopimusohjeen.

Oppisopimuksia lähihoitajan tutkintoon toteutui 20, hoiva-avustajaksi 12 ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi 181.

Mukana rekrytointitilaisuuksissa

Uusien osaajien tavoittamiseksi osallistuimme useisiin rekrytointitilaisuuksiin ja messuille, joissa oli mukana useampia toimialoja. Osallistuimme Contact Forum -messuille tammikuussa, Aalto Talent Expo -messuille marraskuussa sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun kiinteistö- ja rakennusalan messuille joulukuussa.

Henkilöstöpulaa ei ole mahdollista ratkaista vain kaupunkien omin keinoin.

Lisäksi olimme mukana Aalto summer job -virtuaalimessuilla kesärekrytointien käynnistyessä tammikuussa. Toimialat osallistuivat lisäksi useisiin alakohtaisiin messutapahtumiin, muun muassa Lääkäripäiville, Sairaanhoidajapäiville ja Educa-messuille.

Haluamme tarjota Suomeen sotaa paenneille ukrainalaisille mahdollisuuden työllistyä Suomessa. Heidän kuten muidenkin kansainvälisten osajien rekrytoimiseksi olemme päivittäneet rekrytoinnin ohjeita sekä kehittäneet kielikoulutusmallia.

Kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen on erityisenä painopisteenä vuonna 2023.

Huomio työsuhdeasuntoihin

Strategisena tavoitteenamme on olla henkilöstölle vetovoimainen. Kehitimme rekrytointiamme ja työnantajanäkyvyyttämme edelleen sekä käynnistimme työvoiman saatavuuden hankkeen työvoimapula-alojen tueksi.

Painotimme työsuhdeasuntojen tehokasta käyttöä. Meillä on noin 2 200 työsuhdeasuntoa. Asunnot on koettu kalliiksi ja niiden käytössä on ollut tyhjäkäyntiä.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan kesäkuussa ottaa käyttöön uuden vuokramääritysmallin syyskuun alusta lukien, koska vuokrien taso ei ollut kilpailukykyinen yleisillä vuokramarkkinoilla. Muutos laski asuntojen vuokratasoa keskimäärin kymmenen prosenttia.

Syyskuussa asuntojen välittäminen kääntyikin kasvuun, ja asuntotarjousista kieltäydyttiin hieman aiempaa harvemmin.

Lähettiläät avuksi

Työnantajanäkyvyyttä kehitimme työntekijälähettiläiden avulla. Eri toimialoilta valitut 12 työntekijälähettilästä aloittivat toimintansa yhteisen aloitustilaisuuden ja somevalmennuksen jälkeen.

Lähettiläät kertoivat positiivisia tarinoita työtehtävistämme kesä-, heinä- ja elokuun aikana Helsingin Instagram- ja Facebook-tileillä. Kukin lähettiläs sai kanavat haltuunsa viikoksi.

Palaute työntekijälähettiläskampanjasta oli hyvää.

Maan hallituksen tuki tarpeen

Haluamme edistää henkilöstön saatavuutta edunvalvonnalla myös tulevana vuosina. Tällaista työtä on esimerkiksi vaikuttaminen oppilaitosten ja korkeakoulujen aloituspaikkamääriin.

Halusimmekin vaikuttaa edunvalvonnallamme hallitusohjelmatarpeisiin. Tästä esimerkkinä vetosimme yhdessä pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa siihen, että varhaiskasvatuksen korkeakoulutuksen aloituspaikkamääriä lisättäisiin.

Muistutimme hallitusta, kuinka nykyiset koulutusmäärät eivät riitä tuomaan tilanteeseen tarvittavaa helpotusta. Vetosimme lisäksi siihen, että varhaiskasvatuksen henkilöstötilanteen ratkaisemisen tulee olla myös yksi seuraavan hallituksen keskeisistä tavoitteista.

Pormestari **Juhana Vartiainen** totesi kaupunkien yhteisessä vetoimuksessa, kuinka kaupungit ovat sitoutuneet henkilöstöpulan ratkaisemiseen. Pelkästään kaupunkien käsissä olevin keinoin pulaa ei kuitenkaan ole mahdollista ratkaista.



Sini-Mari Kuusela on saanut yliopisto-opinnoista vankan teoriapohjan ja tietoa aiemman varhaiskasvatusosaamisensa tueksi.

Varhaiskasvatukseen erilaisia koulutusväyliä

Käytössämme on monta erilaista koulutusväylää varhaiskasvatuksen henkilöstöpulan helpottamiseksi.

Kaupunkistrategiaamme kuuluu henkilöstön jatkuva kehittäminen työvoimapulaa helpottamaan. Kannustammekin osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin.

Pyrimme parantamaan henkilöstön saavuutta myös esimerkiksi oppilaitosyhteistyötä kehittämällä. Perustimme sisäisen tiedonkulun ja parhaiden käytänteiden jakamiseksi oppilaitosyhteistyöverkoston.

Henkilöstöä tarvitaan lisää erityisen paljon varhaiskasvatuksessa. Koko maassa on pulaa erityisesti varhaiskasvatuksen opettajista.

Tuemme varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevia työntekijöitämme, jotka opiskelevat 1000+-ohjelman monimuotokoulutuksessa. Opintoihin hyväksytyt kaupungin työntekijä voi opiskella työajalla 74 päivää.

Palkallisen työvapaan myöntämisen edellytyksenä on, että työntekijä työskentelee päiväkodissa eikä hänellä ei ole ennestään varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta. Lisäksi työntekijän tulee sitoutua työskentelemään kaupungin palveluksessa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä kaksi vuotta koulutuksen jälkeen.

Uusi tutkinto työn ohella

Sini-Mari Kuusela hakeutui opiskelemaan varhaiskasvatuksen opettajaksi, kun opettajan sijaisuus poiki vaativampia työtehtäviä.

– Olen työskennellyt Päiväkoti Toivossa Latokartanossa lastenhoitajana useamman vuoden ajan. Muutama vuosi sitten päädyin

varhaiskasvatuksen opettajan sijaiseksi, kun pätevää, vakituista henkilökuntaa ei löytynyt tehtävään. Pidin työstä heti, mutta huomasin pian, että pitkää työkokemuksesta huolimatta koin olevani hieman epäpätevä tehtävään. Kaipasin tueksi vankempaa teoriaosaamista.

Hän pyysi esihenkilöltä suostumuksen hakeutua opiskelemaan Helsingin yliopistossa järjestettävään ohjelmaan. Esihenkilö kannusti ja oli iloinen Kuuselan päästyä ohjelmaan mukaan.

Hän on sittemmin oppinut rytmittämään työn, opiskelun ja vapaa-ajan.

– Opiskelen tiettyinä iltoina ja pyhitän viikonlopusta aina toisen päivän opiskelulle. Näin aikaa jää myös vapaa-ajalle ja perhe-elämälle.

Hän jatkaa työtään päiväkodissa, mutta välillä työnantajalta vaaditaan joustoja. Opiskelussa on lähipäiviä, ja esimerkiksi iltaluentojen takia iltavuorot eivät aina sovi.

– Opiskelu on ollut todella antoisaa. Olen saanut vankan teoriapohjan ja tietoa oman aiemman osaamiseni tueksi. Lisäksi on ollut

mielenkiintoista jakaa kokemuksia muiden samassa tilanteessa ja samalla alalla toimivien opiskelijoiden kanssa. Ahaa-elämyksiä on tullut paljon.

– Suosittelen ehdottomasti monimuoto-opiskelua vastaavassa tilanteessa oleville. Olenkin vinkannut opiskelusta työkavereilleni, jotka ovat tehneet pidempään opettajan sijaisuuksia. Perusopintoja voi lukea avoimesakin yliopistossa oman aikataulun mukaan.

Monipuolista tukea

Panostamme vahvasti työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. 1000+-koulutuksen lisäksi tuemme sosionomiopinnoissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaopinnoissa opiskelevia työntekijöitä.

Tuemme myös lastenhoitajien kasvatus-tieteen perusopintojen opiskelua avoimessa yliopistossa.



Sini-Marin mielestä opiskelua sinänsä ei kannata pelätä. Opintoihin saa todella paljon tukea ja tsemppausta.



Helsinki kampanjoi näkyvästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilöstöpolitiikka on aktiivisia tekoja

Helsinki haluaa olla kaupunki, jossa ihmis-oikeudet toteutuvat laajasti ja jossa kukaan ei kohtaa häirintää tai syrjintää.

Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat mukana vahvasti kaikessa toiminnassamme. Olemme sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme.

Jokainen työntekijä voi edistää omalla toiminnallaan yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Kaupunginhallitus hyväksyi helmikuussa kaupungin henkilöstön ja palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat vuosille 2022–2025. Suunnitelmat toimivat tärkeänä raamina sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työyhteisöissämme ja palveluissamme.

Toimialat, liikelaitokset ja virastot laativat omat tarkemmat toteuttamissuunnitelmat yhteisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta.

Teemme aktiivista viestintää ja organisaation kaikkien tasojen valmennusta, jotta sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulma otetaan huomioon niin henkilöstön ja työyhteisöjen toiminnassa kuin johtamisessa, esihenkilötyössä ja päätöksenteossa.

Olemme sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme.

Monimuotoisuus on voimavara, jonka varaan rakennamme työelämää. Jokainen kaupungin työntekijä ansaitsee tulla johdetuksi ja kohdatuksi yhtä hyvin riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä.

Helsinki Pride levisi katukuvaan

Kahden vuoden koronatauon jälkeen Helsinki Pride näkyi jälleen vahvasti katukuvassa. Liputimme tapahtumaa yhtenä pääyhteistyökumppanina yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puolesta.

Priden teemana oli tällä kertaa kohtaamisia, mikä korosti tärkeää yhteisöllisyyden arvoa.

Ensimmäistä kertaa Helsinki Pridea vietettiin koko kesäkuun ajan. Kesäkuun ensimmäisellä viikolla henkilöstömme pääsi virittäytymään Priden tunnelmiin juhlistamalla henkilöstölle suunnattua Pride-etkoviikkoa. Kutsuimme tuolloin työyhteisöt liikkeelle We walk with Pride -hengessä. Samalla he pääsivät osoittamaan tukensa sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle.

Pride-etkoviikon suojelijana toimi pormestari **Juhana Vartiainen**.

Henkilöstöllämme oli lisäksi mahdollisuus osallistua Monimuotoiset työyhteisöt -keskustelutilaisuuteen ja Pride-koulutukseen.

Kuukausi huipentui Pride-kulkueeseen, johon henkilöstömme osallistui kävellen kulkueessa sekä rekan kyydissä.





Minna Viljamaa ja
Pia-Mari Relander
tietävät, että
tiimiläisiltä saa
apua, jos eteen
tulee tenkkapoo.



KOULUTUS, VALMENNUS JA JOHTAMINEN

Työkulttuuri kehittyy yhteisillä teoilla

Onnistumiset, työn sujuvuus ja eettisyys kuuluvat vahvasti työkuultuuriimme. Tuemme niitä lukuisin eri tavoin.

Haluamme, että työmme sujuu myös muutosten keskellä. Työn sujuvuutta hidastavia esteitä puramme järjestelmällisesti.

Työn sujuvuuden toimintamallimme tavoitteena on vahvistaa hyvää johtamiskulttuuria ja parantaa työyhteisön edellytyksiä toimia sujuvasti muutoksissa.

Lisäksi mallin tavoitteena on edistää puutumista työn sujuvuuden haasteisiin ennakoivasti, mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Malliin kuuluvissa työn sujuvuus -keskustelussa vahvistamme yhteistä ymmärrystä ja selkeytämme odotuksia puolin ja toisin. Aloite tähän keskusteluun voi tulla niin työntekijältä kuin esihenkilöltä. Tallennamme työn sujuvuus -keskustelut Onni-tietojärjestelmäämme.

Julkaisimme sisäisissä kanavissa koko henkilöstön käyttöön materiaalia työn sujuvuutta tukemaan.

Tarjosimme esihenkilöille valmennuksia sekä ryhmävalmennusta työn sujuvuutta edistämään. Konsultoimme johtoa ja johtoryhmiä.

Yhteisenä tavoitteena on rakentaa oikeudenmukainen työyhteisökokemus, joka tukee työhyvinvointia ja reilun kokemuksen koko työyhteisössä.

Parempaa keskustelukulttuuria

Kontulan seniorikeskuksen palvelukeskuksen tiimi tietää, että joskus pieneltä tuntuva oivallus tekee työstä sujuvampaa.

Vastaava ohjaaja **Minna Viljamaa** on päättänyt panna paukkuja keskustelukulttuurin kehittämiseen. Viljamaa on alusta asti uskonut, että se sujuvoittaa työntekoa, ja niin on myös käynyt.

Usko työn sujuvuuteen puolestaan siivittää työntekoa.

– On kiva tulla aamulla töihin, kun tietää, että me löydämme mahdollisiin työn esteisiin aina ratkaisut, Viljamaa kiteyttää. Tiimillä on käytössään vuosikello, joka auttaa sujuvan toiminnan suunnittelua myös juhlapyhien aikaan.

Tiimillä on viikoittaiset kokoukset, joissa saa nostaa esiin aiheen kuin aiheen. Itse kokouskäytäntöjä on kehitetty paljon viime vuoden aikana. Kaikista kokouksista tehdään kirjallinen esityslista ja muistio, ja kaikki saavat työstää niitä.

Jos on ollut poissa töistä, on velvollisuus käydä lukemassa, mitä sillä aikaa on juteltu. Tälläkin tavalla varmistetaan, että työ sujuu – ja että kaikki ovat samalla viivalla tasavertaisesti.

Tavoitteena on rakentaa oikeudenmukainen työyhteisökokemus, joka tukee työhyvinvointia ja reilun kokemuksen.

Eettiset periaatteet esillä näkyvästi

Eettiset periaatteet ovat vastuullisen toiminnan, terveen työkuultuurin ja työhyvinvoinnin ydin – eettinen arvopohjamme. Niitä noudattamalla varmistamme, että kaupungilla on hyvä työskennellä ja että toimintamme on lakien, säädösten, ohjeiden ja normien mukaista.

Vuonna 2019 päivitetty eettiset periaatteemme ovat edelleen voimassa. Tuolloin kannustimme työyhteisöjä käymään eettiset periaatteet läpi, jotta voimme määrittellä, mitä periaatteet tarkoittavat juuri omassa työyhteisössä.

Eettisten periaatteiden käsittelyä varten henkilöstöllä on käytössään muun materiaalin lisäksi eettisten periaatteiden Helvi-sessio. Se ohjaa tiimejä keskustelemaan periaatteista ja valitsemaan niistä oman työn kannalta keskeisimmät.

Helvin on käynyt läpi noin 700 tiimiä syyskuuhun mennessä.

Eettiset periaatteet olivat myös Johdossa!-esihenkilötahtuman pääaiheena marraskuussa, jolloin avasimme eettisyyttä etenkin kunnianhimoisen ilmastovastuun teemoilla.

Viestimme samassa yhteydessä Helvi-työkalusta ja työyhteisökäsittelystä uudelleen. Keskustelu jatkuu edelleen kaupungin esihenkilöiden kanssa heti alkuvuodesta 2023.

Yhteinen johtamistapa kuvattuna

Johtamistamme määrittelevät keskeisesti johtamisen kulmakivet, jotka ovat näkemyksellisyys, innostus, linjakkuus ja toimeenpanokyky.

Kulmakivet ovat peili, joka auttaa esihenkilöitä pohtimaan, mihin asioihin keskittyä omassa johtamisessa. Ne konkretisoituvat eri tavalla eri johtamistehtävissä ja eri organisaatioissa.

Tärkeät tavoitteet ja arvioinnit

Olemme painottaneet esihenkilövalmennuksissa sekä onnistumiskeskustelujen teematilaisuuksissa tavoitteen asettamisen merkitystä, kun arvioimme työssä onnistumisia. Olemme pitäneet esillä yhä aktiivisemmin myös työsuorituksen arviointia.

Olemme tarjonneet toimialoille räätälöityjä esihenkilöiden valmennustilaisuuksia tavoitteiden asettamisesta, suorituksen arvioinnista ja palkitsemisesta.

Olemme nostaneet esille kertapalkitsemisen valmennuksissa ja infomateriaaleissa yksilöiden ja tiimien palkitsemisen merkitystä erityisesti silloin, kun yksilö tai ryhmä on saavuttanut tavoitteensa erinomaisesti.



Työterveys Helsingin kilpailutus käynnistyi

Kaupunginvaltuusto hyväksyi joulukuussa 2021 talousarvion ja taloussuunnitelman sekä samalla vahvisti Työterveys Helsingin kilpailuttamisen vuoden 2022 aikana. Kilpailutus tulee järjestää niin, että työterveysliikelaitoksen henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksella kilpailun voittaneen toimijan palvelukseen.

Valtuusto päätti kilpailuttamisesta kesäkuun kokouksessaan, ja markkina-uoropuhelut alkoivat jo kesäkuussa.

Julkaisimme kilpailutuksen hankintailmoituksen syyskuussa, ja kävimme neuvottelut vuoden loppupuolella kolmen osallistumisilmoituksensa jättäneen yrityksen kanssa.

Neuvotteluiden perusteella julkaisimme 2023 alussa kilpailutuksen tarjouspyynnön.

Työterveys Helsinki on jatkanut toimintaansa kilpailutuksen ajan, mutta henkilöstötilanne on ollut haastava. Osa henkilöstöstä on vaihtanut työpaikkaa ja osa jäänyt eläkkeelle. Työterveyden henkilökunta väheni noin 21 prosenttia vuoden 2022 aikana. Alan yleinen työvoimatilanne on haastava, mutta myös uusia henkilöitä on aloittanut. Sopeutimme työterveyden palveluja rajaamalla ja priorisoimalla tehtäviä.





Tiina Raitaoja, Inka Railo ja Soile Härkönen ovat osallistuneet mentorointiohjelmaan. Heidän mielestään ohjelma antaa paljon sekä mentoroitavalle eli aktorille että mentorille.

Henkilöstölle hyvää johtamispalvelua

Esihenkilöt pääsevät kehittämään johtamistaitojaan lukuisissa eri ohjelmissa. Erityistä huomiota olemme kiinnittäneet uusien esihenkilöiden valmennukseen.

Yksi esimerkkimme johtamista ja arjen toimeenpanokykyä kehittävästä tuesta on esihenkilöinä aloittaneiden mentorointiohjelma. Se tukee, helpottaa ja nopeuttaa esihenkilöiden asettumista rooliinsa.

Uudet esihenkilöt tulevat ohjelmaan mukaan aktoreina. Ohjelman mentoreina toimivat kaupungin kokeneet esihenkilöt sekä johtajat.

Ohjelmaan ovat osallistuneet myös pehtoori **Tiina Raitaoja** ja tiimiesihenkilö **Mikko Oranen**, jotka toimivat ohjelmassa aktoreina, sekä mentorin roolissa johtava ohjaaja **Soile Härkönen** ja päiväkodinjohtaja **Inka Railo**.

Oranen toimii Helsingin taidemuseo HAM:issa tiimiesihenkilönä ja kuvaa ohjelman olleen tosi hyvä uudelle esihenkilölle, koska siinä oli juuri sopivasti asiaa eikä mitään ylimääräistä.

Painotamme jo rekrytoinneissa hyviä esihenkilövalmiuksia ja perehtymistä esihenkilötehtäviin.

– Olen itse esihenkilö ja minulla on 30 alaista. Valmennuksen aikana yksi tärkeimmistä oivalluksista itselleni oli se, että olen myös itse tiimiläinen omalle esihenkilölleni.

Orasen oivallus toi uuden näkökulman työskentelyyn ja helpotti käytännön arjessa toimimista.

Haltialan kotieläintilalla työskentelevä Rai-
taoja totesi, että näkökulmien laajentaminen tuo työhön myös elintärkeää ajattelun aikaa.

– Halusin töihin kaupungille, jotta pääsen kehittämään itseäni ja tarkastelemaan suuren organisaation toimintaa ja toimintatapoja. Olen toiminnallinen oppija ja arvostan toisen kokemuksesta oppimista. Siihen yhtälöön mentorointiohjelma ja sen tyyli sopivat mainiosti.

Mentorille ohjelma antaa mahdollisuuden tutustua ja jutella täysin vieraan ihmisen kanssa johtajuudesta ja ihmisyydestä. Samalla syntyy tilaa peilata omaa johtajuutta ja kehittymistä.

– Mentoroinnissa tupsahdetaan epämu-
vuusalueelle aivan uuden ja vieraan ihmisen kanssa – ja se juuri on siinä kaikkein parasta, iloitsee Härkönen.

Päiväkoti Aapiskukko-Kotinummen Railo on huomannut, että mentoroinnin aikana tutustuu syvemmin myös itseensä.

– Jos haluaa, ihan jokaisesta kohtaami-
sesta voi oppia uutta, hän toteaa.

Sekä aktorit että mentorit pitivät ohjelmaa voimaannuttavana ja raikkaana.

Tärkeä johtamispalvelu

Haluamme tarjota hyvää johtamispalvelua, jotta henkilöstömme voi onnistua työssään. Hyvä henkilöstökokemus välittyy kuntalaisten palveluihin ja palvelukokemukseen.

Kehitimme johtamista ja esihenkilötyötä monella tavalla. Painotamme jo rekrytointivaiheessa hyviä esihenkilövalmiuksia ja perehtymistä esihenkilötehtäviin.

Otimme käyttöön Esihenkilön onnistunut alkutaival -toimintamallin, jossa yhdenmukais-
tamme uusien esihenkilöiden integroitumista kaupunkiorganisaatioon ja tuemme johtami-
sen kulmakivien mukaista esihenkilötyötä.

Rekrytointien tueksi olemme pilotoineet kevyttestausta, joka on edesauttanut onnis-
tuneita esihenkilörekrytointeja.

Olemme vahvistaneet perehdytysvaiheen polkua ja yhtenäistäneet perehdytyksen sisältöä. Tarjoamme kaikille uusille esi-
henkilöille Startti Stadin esihenkilötyöhön -
valmennusta.

Olemme päivittäneet esihenkilöille kohdennettua kattavaa palvelutarjontaa tukemaan strategian mukaista kehittämis-
tä. Lisäksi tarjolla on nyt aiempaa moni-
puolisempaa jatkuvaa oppimista tukevaa tarjontaa webinaareina ja Oppiva-alustan verkkosisältöinä.

Esihenkilöiden valmennuksiin osallistuvien määrässä on edelliseen vuoteen verrattuna ollut selkeää kasvua.

Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan kaupungin lähiesihenkilötyö on hyvää ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään. Voi-
daankin todeta, että johtamiseen ja esihen-
kilötyöhön tehdyt pitkäjänteiset panostukset kantavat hedelmää.

Osaamista pitää kehittää jatkuvasti

Mitä paremmin opimme tunnistamaan, kehittämään ja johtamaan osaamista, sitä enemmän hyödyimme. Samalla lisäämme mielekkäitä työuria, henkilökohtaista kehittymistä, työhyvinvointia, tuottavuutta ja työnantajan vetovoimaisuutta.

Maailma muuttuu ja työ sen mukana. On tärkeää ennakoida tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ja kehittää sitä.

Kasvun paikka -strategiamme painottaa osaamisen kehittämistä. Kaupunki kannustaa osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin.

Haluamme kehittää osaamistamme järjestelmällisesti ja ennakoivasti. Tavoitteenamme on luoda edellytykset jatkuvaa oppimista tukevalle kulttuurille ja vahvistaa kykyämme uudistua muuttuvassa toimintaympäristössä.

Edistimme osaamisen johtamista ja kehittämistä. Tunnistimme yhdessä toimialojen ja liikelaitosten HR-verkoston kanssa osaamisen johtamisen ja kehittämisen katvealueita.

Otimme käyttöön yhteisen osaamisen johtamisen toimintamallin, joka auttaa tunnistamaan ja kokoamaan keskeiset tarpeet osaamisen strategialähtöiseksi kehittämiseksi.

Olemme rakentaneet tunnistettujen tarpeiden pohjalta kaupunkiyhteisen osaamisen kehittämisen tarjoaman, joka sisältää koulutuksia, valmennuksia ja muita osaamisen kehittämisen toimenpiteitä.

Oppimista työarkeen

Edistämme myös jatkuvaa oppimista. Verkostotilaisuuksien ja webinaarien tarkoituksena on ollut lisätä tietoa ja ymmärrystä jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen kehittämisen merkityksestä.

Olemme halunneet pohtia yhdessä, miten oppimisen pystyy sisällyttämään osaksi kiireistä arkea sekä kuinka saamme jaetuja oppeja työssäoppimisen välineistä ja keinoista.

Jatkuvalla osaamisen kehittämisellä ja oppimisella turvaamme kykyä uudistua muuttuvan työn mukana. Samalla luomme ennustettavuutta, taitoa sopeutua ja toisaalta mahdollisuuksia kehittyä omien tavoitteiden ja motivaation mukaisesti.

Työssäoppiminen tuo oppimisen työpaikalle, osaksi työtä.



Marko Pietiläinen, Krista Luoto ja Jari Kyngäs ovat huomanneet, että oppiminen työnteon ohella onnistuu hyvin.

Staralaiset näyttävät mallia

Hyvä esimerkki työn ohella oppimisesta on staralaisten: Työssäoppiminen tuo oppimisen työpaikalle, osaksi työtä. Parhaimmillaan käteen jää tutkinto, joka tuo uudenlaisia työmahdollisuuksia. Tämän tietävät vastaava työnjohtaja **Jari Kyngäs**, työpaikkakouluttaja **Marko Pietiläinen** ja autonkuljettaja **Krista Luoto**.

Kyngäs kertoo, että työntekijät ovat olleet halukkaita oppimaan työnteon ohella.

– Osallistuneet ovat olleet tyytyväisiä saamaansa oppiin, joka laajentaa heidän työnkuvaansa. Koulutus kehittää ja heijastuu haluun kehittää työtä, Kyngäs kertoo.

Luoto puolestaan kertoo saaneensa hyvää perehdytystä kuorma-autoilla ja työkoneilla ajamiseen ja työskentelyyn. Hän on edennyt pikkuhiljaa soveltamaan oppimaansa käytännön työssä.

– Siinä tulee ahaa-elämyksiä, kun pääsee harjoittelemaan opittua rauhassa ja pohtimaan, mitä tekee ja miten, Luoto mainitsee.

Tiehöyläkuljettaja ja työpaikkakouluttaja Pietiläinen kannustaa työssäoppijoita kysymään sanomalla, että tyhmiä kysymyksiä ei ole, vain vastauksia.

– Yritän tartuttaa koulutettaviin innon oppia, Pietiläinen kertoo.

Tia Jokinen on palannut omaan työhönsä Oodiin. Hän suosittelee lämpimästi kokeilemaan työntekoa muussa kuin omassa tehtävässä vaikka vain lyhyen pätkän.



Uuden oppimista kollegan töissä

Kannustamme henkilöstöämme osaajakiertoon ja monipuolisiin urapolkuihin. Tavoitteenamme on, että meille voi tulla töihin mihin tehtävään tahansa eikä sen jälkeen ole tarpeen hakeutua muualle.

Palveluvastaava **Tia Jokinen** sijaisti yhdeksän kuukauden ajan Itäkeskuksen kirjastossa työskentelevää kollegaansa. Hänen varsinaisen työpaikkansa on Oodissa, jossa hän on ollut töissä koko sen historian ajan, toisin sanoen neljä vuotta.

Kaupungin kirjastoissa hän on ollut töissä kaiken kaikkiaan noin 30 vuotta.

Kun Itäkeskuksen palveluvastaava lähti opintovapaalle, sijaista tarvittiin tilalle pikaisella aikataululla.

– Ajattelin, että väliaikainen siirto olisi vaihtelua. Päätöstä auttoi myös tieto siitä, että saisin itselleni sijaisen melko helposti täältä Oodista.

Hän on aiemmin ollut kahden kuukauden ajan esihenkilövaihdossa Pasilan pääkirjastossa kirjastoverkoston yhteisissä palveluissa.

– Tuoreimpana kokemukset Itäkeskuksen kirjastossa olivat tosi miellyttävät. Minut otettiin siellä hienosti vastaan, ja sain tarvitessani apua. Aina alussa menee aikaa uuteen työyhteisöön ja ihmisten tapoihin tutustuessa.

Palveluvastaavan työssä toimitaan esihenkilönä, mentoroidaan, tuetaan ja autetaan henkilöstöä. Työhön kuuluu myös koko joukko hallinnollisia tehtäviä.

Sijaisuuteen houkutti myös mahdollisuus päästä tutustumaan itäisen alueen kirjastoihin sekä alueen tiimimalliin.

– Muutoinkin oli tosi antoisaa tutustua uusiin kollegoihin ja henkilökuntaan.

Huomasin, että kun olin vähän aikaa pois omasta työympäristöstä, pääsin katsomaan aiempaa avaremmin myös omaa työtä ja vertaamaan toisenlaisiin käytäntöihin. Töitä voi tehdä monella eri tavalla.

Työkierron ja sijaisuuksien plussaksi Jokinen nimeää myös verkostoitumisen.

– En ole kuullut keneltäkään niitä kokeilelta huonoa palautetta. Enemmän saa kuin menettää.

30 vuoden kokemuksella Jokinen sanoo, että olisi mahdotonta kuvitella työuraa yhtenä ja samanlaisena pötkönä. Työn suola on, että siinä pääsee kehittymään ja oppimaan uutta.

– Maailma muuttuu niin kovaa vauhtia, että tuntuisi todella hassulta tehdä jatkuvasti samaa tehtävää samalla lailla.

Haluamme tarjota joustavasti erilaisia uramahdollisuuksia ja uuden oppimista.

Uusi malli sisäiseen liikkumiseen

Strategiamme yhtenä tavoitteena on olla henkilöstölle vetovoimainen Helsinki. Meillä urapolusta on mahdollista rakentaa monipuolinen ja omannäköinen.

Loimme sisäisen liikkuvuuden mallin mahdollistamaan ja tukemaan erilaisia osaajakiertoja. Halusimme luoda mahdollisimman helpon ja kannustavan mekanismin liikkumisen tueksi, jotta kynnys sisäiseen liikkuvuuteen ja uuden oppimiseen madaltuu entisestään.

Sisäinen liikkuvuus on tavoitteellinen ja suunnitelmallinen ammatillisen kehittymisen toimintamalli, joka mahdollistaa lyhyen tutustumisen tai määräaikaisen, osittaisen tai pysyvän siirtymisen toiseen tehtävään tai työyhteisöön.

Sisäisen liikkuvuuden avulla voimme hyödyntää moniammatillisen organisaatiomme osaamista. Otamme siinä oppia toisten hyvistä käytännöistä ja työskentelytavoista sekä jaamme hyviä toimintatapoja ja käytänteitä muille.

Tavoitteenamme on, että meille voi tulla töihin mihin tehtävään tahansa eikä sen jälkeen ole tarpeen hakeutua muualle. Haluamme tarjota joustavasti erilaisia uramahdollisuuksia ja uuden oppimista. Lisäksi haluamme luoda mahdollisuuksia ja osaamista henkilöstöllemme ja motivoida kokeilemaan erilaisia tehtäviä.

Sisäisen liikkumisen lähtökohtana on työntekijän tahto kehittää omaa osaamistaan ja työhyvinvointiaan sekä työnantajan satunnainen tarve siirtää työntekijöitä tilapäisesti sinne, missä tarve on kriittisin.

Osaajakiertoja toteutetaan esimerkiksi tehtäviä päittäin vaihtamalla, lyhyillä tutustumisjaksoilla toiseen tehtävään, projekteihin osittaista työpanosta antamalla tai pidemmällä määräaikaisilla siirtymillä.

Liikkumista tapahtuu yksiköstä toiseen, palvelukokonaisuuksien sisällä, yli toimialarajojen sekä koulutuspolkuja hyödyntämällä.

Tietoa uudelta sivustolta

Avasimme sisäisen liikkuvuuden tueksi Ura kaupungilla -intrasivuston. Kuvaamme sivustolla erilaisia mekanismeja liikkumiseen. Sivusto tarjoaa myös tukea urasuunnitteluun.

Toimialoilla on jo menossa sisäisen liikkuvuuden pilotteja. Kehitämme toimintamallia edelleen.

Liikkumista tukee myös osaajapankki, joka on jatkanut toimintaansa.

Uusia tehtäviä ja tarvittaessa muuntokoulutusta on tarjolla myös silloin, kun omat työtehtävät lakkaavat.



Monipaikkaisuudesta tavanomaista arkea

Korona-aika muutti tekemistä ja työn kulttuuria sekä vauhditti digitaalisten välineiden käyttöä vahvempana osana arkea.

Kun koronaepidemia hellitti keväällä, pääsimme toteuttamaan valmennuksia ja koulutuksia sekä palavereja ja työpajoja hybridi- ja livetilaisuuksina.

Uudet toteutustavat ovat jääneet elämään käytännössä. Ne ovat toimineet teknisesti hyvin, ja olemme oppineet koko ajan lisää digitaalisten välineiden mahdollisuuksista sekä osallistavuuden ja vuorovaikutuksen tavoista.

Yhä useammin monipaikkaisuus näyttäisi toteutuvan palavereissa myös siten, että osa henkilöistä osallistuu mobiilisti, ja he liikkuvat samanaikaisesti paikasta toiseen.

Tekemisen ja työn kulttuuri muuttuvat.

Tietoturvaan lisää osaamista

Esihenkilöt saivat käyttöönsä uusien työtapojen ja digitaalisten välineiden käytön muutosta tukemaan Mahdollisuuksien 365 -valmennuskokonaisuuden. Sen tavoitteena on lisätä työyhteisöissä ymmärrystä ja ajatuksia sekä keskustelua uusista työtavoista ja uusien digitaalisten välineiden käytöstä muutoksessa.

Työvälinekoulutukset painoutuivat M365-ohjelmiin. Pilvipalveluissa tietosuoja ja -turva vaativat uudenlaista osaamista, minkä tueksi DigiABC-verkkovalmennus alkoi keväällä pilottina ja jatkui syksyllä kaikille avoimena koulutuksena.

Tuimme monipaikkaista työtä ja monipaikkaisen työvälineiden osaamista myös tietoiskumaisilla sekä pidemmällä Teams-koulutuksilla.

JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Työmme on mielekästä, työyhteisöt toimivia



Lähiesihenkilötyö on hyvää, ja esihenkilöt ovat onnistuneet työssään. Toisaalta suosittelimme kaupunkia työnantajana aiempaa varauksellisemmin. Tulokset selviävät Kunta10-tutkimuksesta.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus toteutetaan joka toinen vuosi 11 kunnassa. Tutkimuksen avulla seurataan muun muassa henkilöstön sitoutumista, muutosmyönteisyyttä, sosiaalista pääomaa, vaikutusmahdollisuuksia ja johtamista.

Kyselyyn vastasi meillä 65 prosenttia kyselyn kohderyhmästä, vastaajina oli yhteensä 20 714 kaupungin työntekijää.

Vastausaktiivisuutemme laski, samoin kävi muissakin tutkimuksen kunnissa.

Aiempaan Kunta10-kyselyyn vuonna 2020 vastasi Helsingissä ennätyselliset 75 prosenttia työntekijöistä.

Työterveyslaitos on yhdenmukaistanut työelämä tutkimustensa raportointia. Raportoinnin muutokset tulee huomioida, kun tuloksia verrataan aiempiin tuloksiin.

Lähiesihenkilöt ovat onnistuneet

Henkilöstömme kokee lähiesihenkilöiden työn yhä paremmaksi, ja valmentava johtaminen

on kehittynyt parempaan suuntaan.

Yhä useampi vastaaja kokee saavansa lähiesihenkilöltä tukea työhönsä (72 %) ja kannustusta yhteistyön tekemiseen (74 %). Lähiesihenkilön toiminta koetaan myös oikeudenmukaiseksi (78 %).

Valmentava johtaja on aidosti kiinnostunut työntekijöistä sekä edistää työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä ja heidän mahdollisuuksiensa toteutumista. Valmentava johtaminen voimaannuttaa ja vastuuttaa työntekijää.

Onnistumiskeskustelut yleistyvät: 78 prosenttia henkilöstöstä on käynyt onnistumiskeskustelun. Luvussa on 5 prosenttiyksikön nousu aiempaan vuoteen verrattuna.

Onnistumiskeskusteluja ei kuitenkaan koeta aivan yhtä hyödyllisiksi kuin aiemmassa selvityksessä. Vain puolet (50 %) keskustelun käyneistä koki, että keskustelusta oli hyötyä.

Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että onnistumiskeskustelut voivat auttaa parantamaan työntekijän kokemusta johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Johtamisen oikeudenmukaisuus on puolestaan tärkeää paitsi työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin, myös työn tulosten kannalta.

– Lähijohtamisen ja työyhteisön tuen tilanne on hyvä, ja erityisesti lähiesihenkilöt ovat sitoutuneesti tehneet erinomaista ja ihmisläheistä johtamistyötä, jolla on valtavan suuri merkitys, kommentoi pormestari **Juhana Vartiainen**.

– Johtamisen kehittämiseksi tehty pitkäjänteinen työ näkyy kyselyn tuloksissa. Erityisesti vaikeina aikoina esihenkilöiden taidot korostuvat. Haluankin kiittää jokaista esihenkilöämme tärkeästä työstänne, Vartiainen sanoo.



Työyhteisö on voimavara

Työn mielekkyyden kokemus on pysynyt edelleen korkealla tasolla. Vastaajista 69 % kokee työnsä mielekkääksi.

Mielekäs työ on riittävän haastavaa, vaikuttavaa ja palkitsevaa. Mielekkäässä työssä työntekijä kokee myös hallinnan tunnetta työhönsä. Työterveyslaitoksen mukaan mielekäs työ toteuttaa ihmisen psykologisia perustarpeita ja synnyttää sitä kautta työn imua.

Työyhteisö näyttäytyi kyselyn perusteella pysyvänä voimavarana. Vastaajista 70 prosenttia kokee, että työyhteisön sosiaalinen pääoma on hyvällä tasolla.

Kunta10-tutkimuksessa sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisöllisyyttä, keskinäistä luottamusta ja me-henkeä työpaikoilla. Työyhteisön sosiaalinen pääoma on monella tavalla yhteydessä parempaan terveyteen.

Kunta10-kunnissa työyhteisön sosiaalinen pääoma on lisääntynyt 2000-luvun alusta lähtien.

Työnantajan suosittelu ystävälle vähäisempää

Helsinkiä suosittelisi työnantajana ystävälleen 64 % vastaajista. Työnantajan suosittelu heikkeni 18 prosenttiyksikköä vuoden takaisen Fiilari-kyselyn huipputuloksesta.

Suosittelun laskua on erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla sekä sosiaali- ja terveystoimessa.

Kunta10:n tuloksista työnantajan suosittelu on strategiamittari.

– Kokemuksia Sarastia-järjestelmän käyttöönoton haasteista ei kysytty Kunta10:ssä suoraan, mutta on todennäköistä, että palkanmaksun ongelmat näkyvät nyt henkilöstökokemuksessa, Vartiainen huomauttaa.

– Ongelmat palkanmaksussa ovat kestäneet kohtuuttoman kauan, ja teemme joka päivä töitä tilanteen korjaamiseksi. Lisäksi heikentynyt tilanne henkilöstön saatavuuden osalta vaikuttaa niin johtamiseen kuin työssä viihtymiseen. Haasteisiin etsitään ratkaisuja yhteistyössä henkilöstön kanssa, mutta myös kansallisen tason uudistuksia tarvitaan tai olisi tarvittu jo.

Työnantajan vaihtamista harkitsee 53 prosenttia kyselyn vastaajista, mikä on 11 prosenttiyksikköä aiempaa enemmän. Sama ilmiö näkyy koko kuntakentässä, jossa vaihtamishalukkaiden osuus on noussut 7 prosenttiyksikköä (aiemmin 50 %).

Eniten vaihtojatoksia on palomiehillä, lääkäreillä sekä peruskoulun alaluokkien ja varhaiskasvatuksen opettajilla.



Muutokset työssä myönteisiksi kokevien osuus laski 4 prosenttiyksikköä (34 %) kahden vuoden takaisesta.

Henkilöstömme oli tyytyväisintä muutoksiin kaupunkiympäristön toimialalla (52 %) ja kaupunginkansliassa (48 %). Lähiesihenkilöistä 40 prosenttia ja keskijohdosta sekä ylimmästä johdosta 50 prosenttia koki työn muutokset myönteisiksi.

Syrjintään puuttuminen helpommaksi

Uusi kysymyksenasettelu parantaa entisestään mahdollisuuksia puuttua syrjintään. Kunta10-tutkimuksen syrjintää koskevaa kysymystä muutettiin siten, että tänä vuonna vastaajille ei ensin avattu syrjinnän määrittelmää. Syrjinnän muodot aukesivat listana valittavaksi suoraan.

Kyselyn tulosten perusteella työpaikkakiusaamista kokeneiden määrä on jatkanut laskua. Syrjintää on kuitenkin kokenut 18 prosenttia vastaajista, joista 33 prosenttia koki syrjinnän tulevan työnantajalta.

Epäasiallinen työkäyttäytyminen ja häirintä vaikuttavat kanssatyöntekijöiden ja koko työyhteisön työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen sekä työn sujumiseen yhteisössä.

– Helsingin kaupunki ei hyväksy syrjintää missään muodossa eikä kenenkään taholta.

Syrjintäkokemukset otetaan hyvin vakavasti ja toimenpiteitä niiden poistamiseksi on tehostettava entisestään, kommentoi **Sanna-Mari Myllynen**, kaupunginkanslian johtaminen, onnistuminen ja työhyvinvointi -yksikön päällikkö.

– Uusi sisäinen ilmoituskanava on yksi tärkeä toimenpide, jonka avulla syrjintäkokemuksista ilmoittaminen on aiempaa helpompaa. Odotamme, että se tuo lisää näkyvyyttä tähän asiaan.

Tulosten käsittely alkaa

Käsitlemme Kunta10-tutkimuksen tulokset organisaation kaikilla tasoilla. Esihenkilö on vastuussa tulosten käsittelystä työyhteisössä. Tulosten käsittelyssä voi hyödyntää esimerkiksi henkilöstökyselyiden Helvi-työkalua.

– Työyhteisökyselyn tärkein kohta on yhteisen suunnitelman tekeminen työyhteisön kanssa. Tämä jää liian usein ja liian pienelle huomiolle työpaikoilla. Toivon, että kaikki esihenkilöt varaavat asian käsittelylle riittävästi aikaa työyhteisöissä, Myllynen toteaa.

Konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen

Olemme kehittäneet omia yhteisiä malleja työhyvinvointia ja työkyvyn johtamista tukemaan. Toimialat ovat jalostaneet niitä edelleen ja saaneet hyviä kokemuksia.

Kaupungin työhyvinvointiohjelma tavoittelee järjestelmällistä ja ennakoivaa työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn johtamista sekä mielen hyvinvointia tukevien toimintatapojen ja kulttuurin kehittämistä.

Sen lisäksi että vahvistamme koko henkilöstön hyvinvointia, tuemme myös esihenkilöitä, jotta heillä olisi hyvät edellytykset onnistua omien tiimiensä arjen johtamisessa.

Rakennamme nelivuotisen ohjelmakauden aikana koko kaupungin yhteistä työhyvinvointia vahvistavaa toimintaa. Lisäksi toimialat ja liikelaitokset kehittävät aktiivisesti omia arjen toimintatapojaan.

Klinikka työkyvyn tukemiseen

Miten työhyvinvointiin olisi mahdollista vaikuttaa työkyvyn tuen klinikoilla? Tätä on kokeiltu Kymppissä eli kaupunkiympäristön toimialalla, jossa esihenkilöitä on syksystä alkaen säännöllisesti kutsuttu kuulemaan ja keskustelemaan erilaisista työhyvinvoinnin teemoista.

HR-asiantuntija **Marjukka Kolehmainen** kertoo, että esihenkilöperehdytyksiä on toki

ollut vuosikausia, mutta nyt laajat teemakokonaisuudet haluttiin pilkkoa pieniin osiin, jotta ne olisi helpompi omaksua. Samalla keskusteluihin on poimittu mukaan arjen ajankohtaisia ilmiöitä.

Työkyvyn tuen klinikoiden teemat kerrotaan etukäteen ennen tapaamisia, ja niissä käydään läpi kaupungin toimintamalleja erilaisissa tilanteissa. Esihenkilöiden kanssa voidaan kerrata esimerkiksi varhaisen tuen ennakoiteja ja sairauspoissaolokäytäntöjä tai onnistumis- ja varttikeskustelujen teemoja.

– Otamme esille tavallisia arjen työvälineitä ja näkökulmia. Tarkoitus on herättää ymmärtämään esimerkiksi, että joskus pienelläkin työnmuokkauksella ja työaikajärjestelyillä voi olla suuri merkitys työn kuormittavuuteen.

Palautetta ei ole varsinaisesti kerätty, mutta käsitellyt asiat ovat selvästi tulleet tarpeeseen. Tästä kertovat esimerkiksi lukuisat HR:ään tulleet yhteydenotot klinikoiden jälkeen.

– Esihenkilöt kertovat osallistuneensa yhteiseen tilaisuuteen ja huomaavat tarvitsevansa tukea yksittäisen tilanteen ratkaisemiseen.

Kolehmainen on hyvillään aina, kun mieltä painaviin tilanteisiin halutaan tarttua järjestelmällisesti ja mieluusti varhaisessa vaiheessa.

Klinikoissa on keskusteltu yhdessä muun muassa solmuun menneestä tilanteesta, jonka syitä on vaikea ymmärtää. Toisinaan esihenkilöt eivät löydä sanoja, kuinka purkaminen kannattaisi aloittaa.



Kympissä esihenkilöt saavat apua työkyvyn tuen klinikoissa. Kuvassa Kympin HR:n Lea Petäjäaho-Pekkanen, Marjukka Kolehmainen, Hanna Kasemberg ja Helka Rytönen.

– Kehotan aina rehellisyyteen ja avoimuuteen. Aina voi sanoa, että minulla on tällainen tunne asiasta, olenko väärässä vai voisimmeko me keskustella siitä.

Hänen mielestään esihenkilöt tarvitsevat rohkaisua. Rakentavan palautteen antaminen ei aina ole helppoa, ja jokaista tilannetta varten on mietittävä, kuinka asian ottaa puheeksi.

– On oltava herkkänä. Toivon kovasti, että esihenkilöt pystyisivät antamaan työntekijöille mahdollisuuksia keksiä ratkaisuja itse.

Esihenkilöiden kuormittuminen on yleistä, missä yksi tekijä ovat henkilöstöasiat. Työkyvyn tuen klinikoiden tärkeä tehtävä on tarjota tukea ja vähentää kuormitusta.

Kolehmainen on aina vannonut vertaistuen tärkeyteen, näin myös klinikoissa. Suuri apu syntyy usein siitä, kun asioista voi puhua luottamuksellisesti muiden samantyyppisissä tilanteissa olevien kanssa.

Koko Kympin henkilöstö pääsi keväällä osallistumaan hyvinvointibreikkeihin, joiden teemoina olivat esimerkiksi uni, kehonkunto, psykologinen palautuminen ja työn rytmitys.



Työhyvinvointia voi tukea omilla teematuokioilla, tietää Heli Silvennoinen.

Työhyvinvoinnille omat tuokiot

Hyvä esimerkki itse jalostetuista työhyvinvoinnin keinoista tulee Starasta. Esihenkilöt ovat pitäneet työntekijöidensä kanssa työhyvinvointituokioita kaupunkitekniikan ylläpito-osastolla jo nelisen vuotta. Teemoina ovat olleet esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri, eettiset periaatteet, digiloikka sekä perustehtävä ja työn mielekkyys.

Projektisuunnittelija **Heli Silvennoinen** kertoo saaneensa idean työhyvinvoinnin työkalujen kehittämiseen työturvallisuuden työkaluista, kuten turvallisuuspoikkeamailmoituksesta.

”Juurrutamme mieliin myönteisiä toimintatapoja ja samalla ennaltaehkäisemme ongelmia.”

Hän tuunasi hyväksi havaittuihin työkaluihin työhyvinvoinnin teemoja.

Työhyvinvointituokiot ovat omalta osaltaan muokanneet työyhteisön yhteistä kulttuuria. Teemojen valinnassa kuunnellaan henkilöstöä. Materiaalien laadinnassa Silvennoinen on hyödyntänyt esimerkiksi kaupungin, Työterveyslaitoksen ja Työsuojelurahaston aineistoja.

Hän kokoaa kustakin teemasta A4:n mittaisen sivun, jonka esihenkilöt käyvät läpi työntekijöidensä kanssa esimerkiksi aamun työnjaossa. Aikaa tätä varten ei tarvita varttia enempää, ellei teemasta sitten synny pidempää keskustelua.

– Materiaali on tarkoitettu keskustelun tueksi, ja teemasta voidaan jutella yhdessä tai vaikka vieruskaverin kanssa.

Esimerkiksi perustehtävää käsiteltäessä keskustellaan, mitä hyötyjä sen selkeydestä ja siihen sitoutumisesta seuraa.

Työhyvinvointituokiot helpottavat hankalien asioiden käsittelyä, kun asioita ei haluta osoittaa suoraan sormella vaan hakea käsittelyyn neutraali tapa.

– Juurrutamme mieliin myönteisiä toimintatapoja ja samalla ennaltaehkäisemme ongelmia.

Tuokioiden punaisena lankana oli jaksaminen muutoksessa, minkä lisäksi esihenkilö on voinut nostaa teemaksi muunkin ajankohtaisen aiheen.

Kun työhyvinvointituokio on pidetty, esihenkilö merkitsee sen raportointitaulukkoon. Työsuojeluryhmä seuraa tuokioiden käymisten määrää ja on huomannut, että tuokioita oli pidetty syksyn aikana varsin hyvin.

Osastolla on myös työntekijöille suunnattu Ylläri-utiskirje, jossa työhyvinvoinnin teemat niin ikään ovat esillä.



Uusi työsuojelukausi alkoi

Vuoden alussa alkoi uusi nelivuotinen työsuojelukausi. Meillä aloitti vuoden alussa 16 uutta työsuojeluvaltuutettua, jotka valittiin työsuojeluvaaleissa syksyllä 2021.

Työsuojeluvaltuutettuja on meillä yhteensä lähes 40.

Uudet työsuojeluvaltuutetut saivat perehdytyksen tehtäviinsä työsuojelun opinpolulla sekä omien toimialojen ja liikelaitosten työsuojelun työryhmissä.

Työsuojeluvaltuutettujen roolina on auttaa työntekijöitä ja esihenkilöitä muun muassa työhyvinvoinnin sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön asioissa sekä työyhteisön risti-riitatilanteissa ja työelämän muutoksissa.

Työsuojeluvaltuutetut tekevät laajasti yhteistyötä kaupungin eri toimijoiden kanssa sekä kehittävät ja edistävät turvallisia toimintatapoja.



PALKITSEMINEN

Kerta- palkitseminen vahvistuu

Kertapalkkiot ovat käytettävissä kaikissa työyhteisöissä. Pyrimme siihen, että esihenkilöt palkitsevat työntekijöitään mahdollisimman pian onnistumisten jälkeen.

Maksoimme kertapalkkioita yhden prosentin perusvarauksesta kaiken kaikkiaan noin 14,2 miljoonaa euroa. Palkkioita myönnettiin noin 44 000 kappaletta. Keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa.

Kertapalkitseminen on tärkeä keino palkita henkilöstöämme hyvistä työsuorituksista. Varasimme kertapalkitsemiseen edellisten vuosien tapaan yhden prosentin tulosbudjetin säännöllisen työajan palkkasummasta.

Lisäksi otimme käyttöön uuden mallin, jossa kertapalkitsemiseen käytettävää summaa on mahdollista kasvattaa vuodenvaihteen 2022 jälkeen vielä enintään 1,5 prosenttia palkkasummasta, jos toimiala, virasto tai liikelaitos voi tilinpäätöksen yhteydessä kohdentaa lisää rahaa palkitsemiseen.

Mahdolliset lisäkertapalkkiot maksetaan keväällä 2023.

Meillä oli aiemmin käytössä tulospalkkiojärjestelmä, mutta korvasimme sen lisäämällä kertapalkitsemisen mahdollisuuksia.

Palkkio myös vapaapäivinä

Maksoimme kertapalkkioita yhden prosentin perusvarauksesta kaiken kaikkiaan noin 14,2 miljoonaa euroa. Palkkioita myönnettiin noin 44 000 kappaletta ja keskimääräinen kertapalkkio oli reilut 300 euroa.

Kertapalkkio voidaan myöntää myös vapaapäivinä tai työyhteisön huomionosoituksina. Vapaapäivinä kertapalkkioita myönnettiin noin tuhat päivää ja 200 000 euroa. Työyhteisöjen huomionosoituksiin, eli kahvitukseen ja lounaisiin, käytettiin noin puoli miljoonaa euroa.

Kertapalkitsemisen lisäämismahdollisuus toteutui kasvatuksen ja koulutuksen, kaupunkiympäristön ja sosiaali- ja terveystoimialalla sekä kaupunginkansliassa, tarkastusvirastossa ja Palvelukeskus Helsingissä.

Kaupunkitasoisesti lisärahoitusta vuoden 2022 kertapalkkioihin kohdennettiin noin 16 miljoonaa euroa.

Digitaalinen työväline palkitsemiseen

Olemme kehittäneet avuksemme palkka ja palkkiot -työkalun, jota käytämme kertapalkitsemisen prosessissa sekä palkan ja nimikkeen muutosten käsittelyssä.

Työkalu on käytössä lähes kaikilla toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa. Tavoitteena on, että työkalu ja sen sähköinen käsittelyprosessi ovat levinneet kaikille toimialoille vuoden 2023 aikana.

Vinkatkaa kollegoista!

Tarkoituksena on, että esihenkilöt palkitsevat työntekijöitään mahdollisimman pian onnistumisen jälkeen.

Kannustamme ja toivomme, että myös työkaverit vinkkaavat kollegojen onnistumisista esihenkilöille.



Yleiskorotukset 2022

Helmikuun lopussa päättyneet työehtosopimukset neuvoteltiin valtakunnan tasolla uusiksi. Niissä sovittiin alkaneelle kolmen vuoden mittaiselle sopimuskaudelle merkittäviä palkankorotuksia.

Palkkoja korotettiin kesäkuun alussa eri työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksessa (2 %).

Työehtosopimuksissa mainittu keskitetty järjestelyerä jaettiin lokakuussa yleiskorotuksena (0,5 %).

Seuraavat työehtosopimuksiin perustuvat laajemmat palkankorotukset ajoittuvat kesälle 2023.

Sopimusratkaisut

- Kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 30.4.2025 asti. Sopimuskokonaisuus kattaa kaikki kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset. Haasteellisissa neuvotteluissa oli tärkeää saavuttaa työrauha.
- Sopimuskorotukset maksettiin sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti.
- Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin kesäkuusta alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2 prosenttia. Henkilöstökohtaista lisää korotettiin 2 prosentilla.
- Keskitetty järjestelyerä toteutettiin yleiskorotuksena lokakuusta alkaen. Korotuksen suuruus oli 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaauudistukseen.
- Perhevapaauudistuksessa palkallinen raskausvapaakausi kestää 40 päivää. Lisäksi kummallekin vanhemmalle maksetaan palkallista vanhempainvapaata 32 päivältä, kun aiemmin toinen vanhempi sai palkallista perhevapaata 12 päivää.
- Kunta-alan kaikkien virka- ja työehtosopimusten määräyksiä sovelletaan yhdenvertaisesti erilaisiin perheisiin. Uusissa kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa adoptiovanhemmilla on vastaava oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen kuin biologisilla vanhemmilla.
- Palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä uudistetaan lisäksi jatkossa erillisellä kehittämisohjelmalla 2023–2025/2027 keskimäärin yhden prosentin sopimuskorotuksella vuosittain. Kehittämishjelma toteutetaan pääosin paikallisilla järjestelyerillä. Tämän lisäksi kaupungin omalla palkkakehitysohjelmalla (2023–2027) voidaan paikallisesti säädellä mm. työntekijävajetta ja uudistaa palkkausta.
- Olemme mukana kehittämässä palkkausjärjestelmää yhtenä 15 kunnasta KVTES:n tasopalkkamallin simuloinnissa. Tavoitteena on löytää nykyistä yksinkertaisempi järjestelmä. Tasopalkkamallissa palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävässä vaadittu osaamisen ja vastuun yhdistelmä. Simulointi kestää tammikuun 2023 loppuun.

Palkkakehitysohjelma tukee henkilöstön saatavuutta

Tavoitteenamme on, että palkitseminen on vaikuttavaa ja että se tukee henkilöstön saatavuutta ja sitoutumista. Kaupungin oma palkkakehitysohjelma nosti lähes 2 600 ihmisen palkkaa.

Palkkakehitysohjelma on meidän oma, pidemmän aikavälin suunnitelma, jonka tarkoituksena on lisätä kaupungin houkuttelevuutta työnantajana. Tämän lisäksi se auttaa nostamaan suunnitelmallisesti palkkausta erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa kaupungilla on pulaa osaavasta henkilöstöstä ja joiden palkoista haluamme kilpailukyisempiä.

Palkkakehitysohjelma perustuu palkan- korotustarpeiden kartoitukseen sekä työnantajan tarpeisiin osaavan työvoiman saatavuuden varmistamisessa. Kartoitimme kriittisimmät ammattiryhmät toimialojen, virastojen ja liikelaitosten johdon ja henkilöstöammattilaisten sekä kaupunginkanslian yhteistyönä.

Halusimme parantaa erityisesti varhaiskasvatuksen kelpoisen hoito- ja kasvatushenkilöstön saatavuutta osassa päiväkoteja. Kartoitimme ja valitsimme päiväkodit varhaiskasvatuksen alueellisen eriarvoistumisen ennaltaehkäisemiseksi tai erityisen vaikean rekrytointitilanteen perusteella.

Myönsimme korotuksia näiden päiväkotien lakisääteiset kelpoisuusedellytykset täyttävälle erityisavustajille, varhaiskasvatuksen lastenhoitajille, opettajille ja erityisopettajille sekä päiväkodin johtajille määrääjäksi kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Lisäksi korotuksen saivat perusopetuksessa kelpoisuusehdot täyttävät erityisluokanopettajat.

Kohdensimme korotuksia sosiaali- ja terveystoimialalla lastensuojelun laitoshoidon vaativissa ja erityistason yksiköissä sekä lasten ja nuorten vastaanotossa ja ympärivuorokautisessa perhearvioinnissa työskenteleville.

Lisäksi kohdensimme rahaa sosiaali- ja terveystoimelle käytettäväksi kertakorvauksena sitouttamaan erikseen määriteltä lääkäriryhmää.

Kohdensimme korotuksia myös kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan nuorisohjaajien tehtäviin, palvelukeskuksen palveluvastaaville ja ruokapalveluvastaaville sekä Taloushallintopalveluiden palvelukoordinaattoreille, palkkasihteereille ja palkkakirjanpitäjille.

Korotuksia saivat myös eri toimialojen erilaisissa arkkitehtitehtävissä toimivien joukko.

Kaupungin oma palkkakehitysohjelma nosti lähes 2 600 ihmisen palkkaa. Korotukset astuivat voimaan marraskuun alussa.

Suuntasimme palkkakehitysohjelman mukaisesti korotuksiin noin 5 miljoonaa euroa. Luvut sisältävät työnantajan henkilösivukulut.



Kaupungilla töissä 37 531 ihmistä

Henkilöstömäärä laski vuodesta 2021 vuoteen 2022 yhteensä 1 724 henkilöä, eli noin 4,4 %. Suurin osa tästä muutoksesta johtuu Liikennelaitoksen yhtiöittämisestä (noin 1 200 henkilöä).

Suurin keskeinen muutos vuoden 2022 tilastoissa on 1.4.2022 käyttöön otettu uusi tietojärjestelmä Sarastia. Tästä johtuen monien tunnuslukujen laskenta muuttui, eikä vuosi 2022 ole kaikilta osin verrannollinen aiempiin vuosiin. Aikasarjat siis katkeavat. Vuoden 2022 tilastoja haastaa myös se, että tietojärjestelmävaihdos tuli käyttöön kesken vuoden, jolloin tietoja on pitänyt manuaalisesti yhdistää uuden ja vanhan järjestelmän välillä. Vuoden 2022 aikana otettiin käyttöön myös Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) laskentatapoja muun muassa henkilötyövuoteen ja sairauspoissaoloprosenttiin. Tämä yhtiä lailla vaikuttaa lukujen vertailuun. Vuosi 2023 tulee olemaan Helsingin osalta ensimmäinen kokonainen Sarastia-vuosi.

Toimialat ja keskushallinto pitävät sisällään seuraavissa tilastoissa myös liikelaitokset ja virastot. Pormestari, palkkionsaajat ja kaupunginvaltuusto ovat tilastojen ulkopuolella.

Kaupunkiympäristön toimiala sisälsi vuoden 2022 loppuun saakka pelastuslaitoksen ja vuonna 2021 pääsääntöisesti myös Liikennelaitoksen (HKL). Vuoden 2021 osalta Liikennelaitoksen tilastot on kerätty heidän omasta järjestelmästä HR:n kautta.

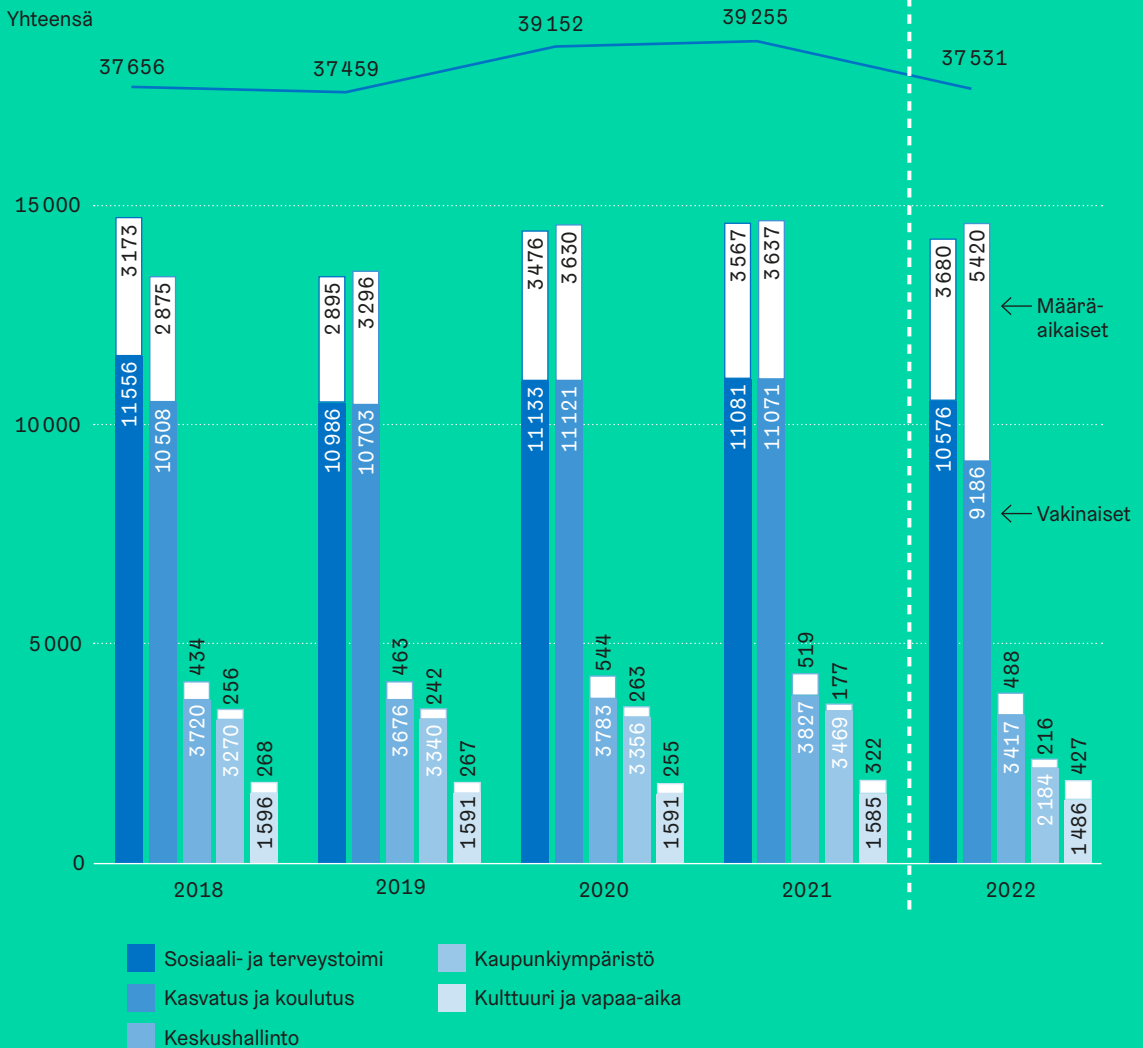
Pormestarit, luottamushenkilöt ja kaupunginhallitus on suodatettu pois vuodelta 2022. Pelastuslaitos siirtyy sote-uudistuksen myötä Sotepe-toimialalle 1.1.2023. Keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluu vuoden 2022 osalta kaupunginkanslia, Stara, Palvelukeskus Helsinki, Taloushallintopalvelu (Talpa), tarkastusvirasto ja Työterveys Helsinki. Sarastiassa tarkastusvirasto ja Taloushallintopalvelu ovat erillisinä osina organisaatiossa, mutta on laskettu keskushallinnon alle niissä kuvaajissa, joissa se on ollut mahdollista.

Nämä tilastot on otettu 4.1.2023 tietojen mukaisesti. Poikkeuksena terveysperusteiset poissaolot, jotka on otettu 10.3.2023 tiedon mukaan. Tämä viive johtuu siitä, että poissaoloja kirjataan järjestelmään jälkijättöisesti. Osa luvuista päivittyi vielä poimintapäivän jälkeenkin, joten pienet muutokset luvuissa ovat mahdollisia.

Henkilöstön määrän muutos

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Järjestelmän vaihdos vaikeuttaa vertailua



Henkilöstömäärä laski joulukuusta 2021 joulukuuhun 2022 yhteensä 1 724 henkilöä, eli noin 4,4 %. Suurin osa tästä muutoksesta johtuu Liikennelaitoksen yhtiöittämisestä (noin 1 200 henkilöä). Tietojärjestelmä- vaihdoksesta johtuen vakinaisen ja

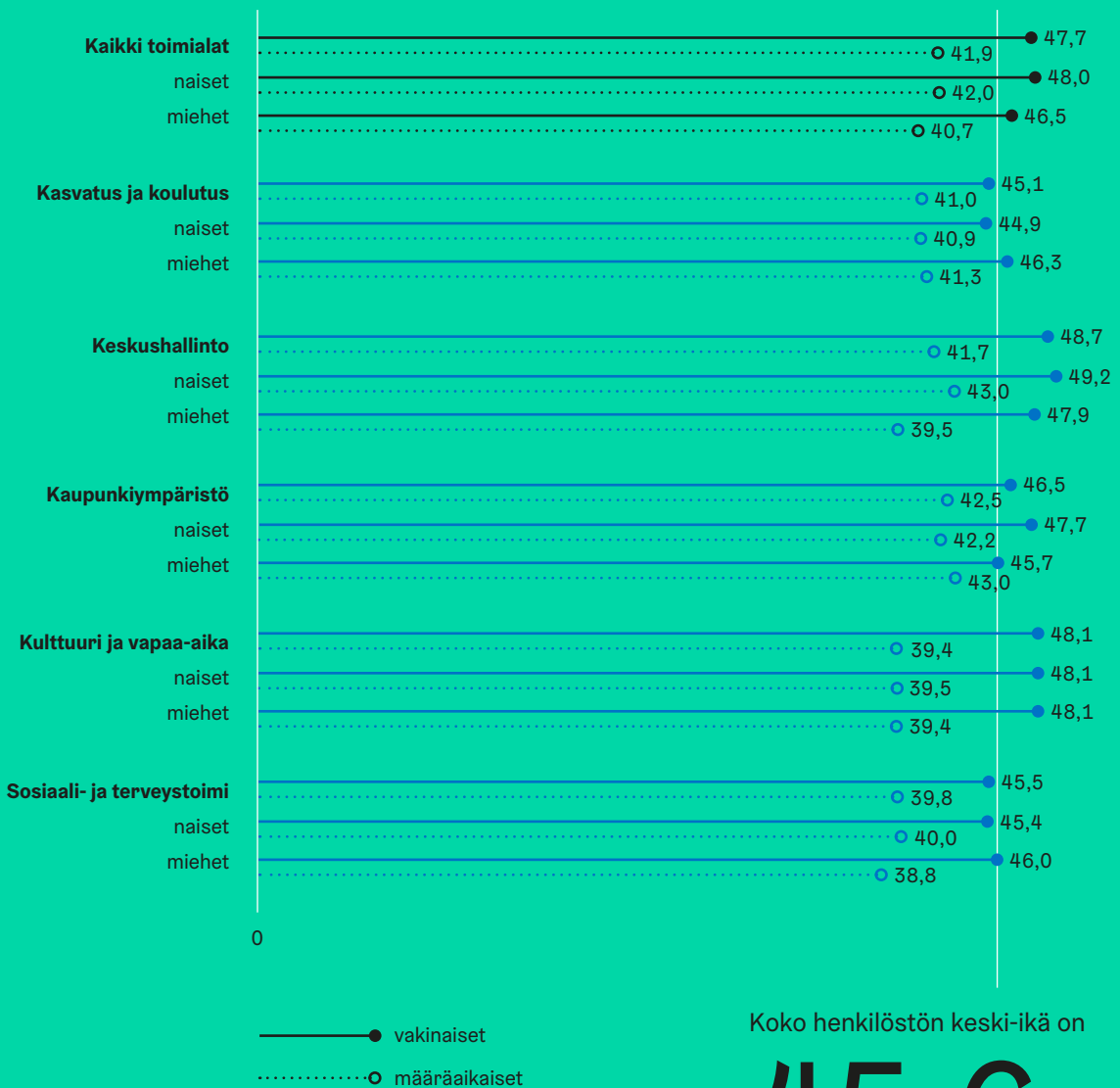
määräaikaisen henkilöstön merkintätapa järjestelmässä muuttui, joten nämä luvut eivät ole suoraan verrannollisia uuden ja vanhan järjestelmän välillä. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Henkilöstön keski-ikä

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuodesta noin vuodella (44,8:sta 45,6:een). Määräaikaiset ovat edelleen nuorempia kuin vakinaiset. Naiset ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin miehet.

Vakinaisia ja määräaikaisia ei kannata verrata vuosien 2022 ja 2021 välillä, sillä tietojärjestelmämuutoksen vuoksi vakinaisten ja määräaikaisten merkintätavat järjestelmään muuttuivat.



Koko henkilöstön keski-ikä on

45,6

vuotta.

Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän (65 vuotta) saavuttava vakinainen henkilöstö



Tilasto kertoo 65 vuotta täyttävien määrän ao. vuodelta tämän hetken tiedon mukaan. Vuonna 2023 65 vuotta täyttäviä on arviolta noin 338 henkilöä. Väestön ikääntyminen näkyy myös Helsingin ikärakenteessa.

Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttavan henkilöstön määrän ennustetaan nousevan vuodesta 2027 alkaen kahdeksi vuodeksi yli yhdeksään sataan henkilöön vuodessa.

Henkilötyövuodet

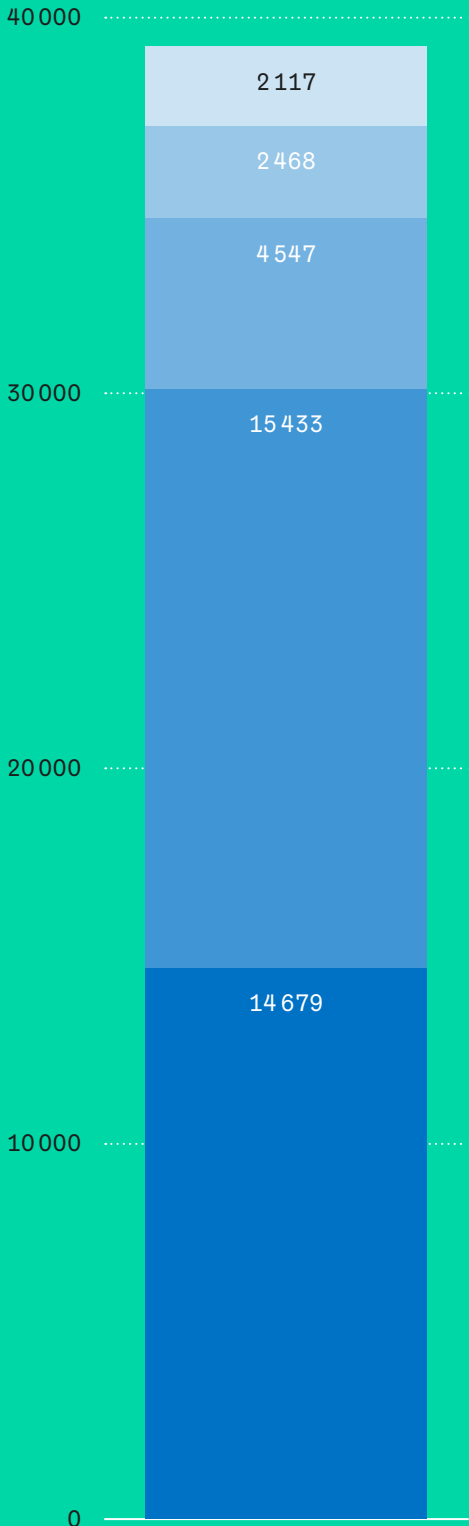
Koko henkilöstö

Henkilötyövuosien määrä vaihtelee henkilöstömäärän muutosten myötä. Aiemmin henkilötyövuodet laskettiin vähentämällä vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhdepäivistä kaikki muut poissaolot paitsi vuosilomat. Saatu luku jaetaan 260,7143:lla. Vuodesta 2022 alkaen uusi laskentatapa on palkallisten palvelussuhteena olevien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Luvut järjestelmien välillä eivät ole vertailukelpoisia. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Yhteensä

39 243

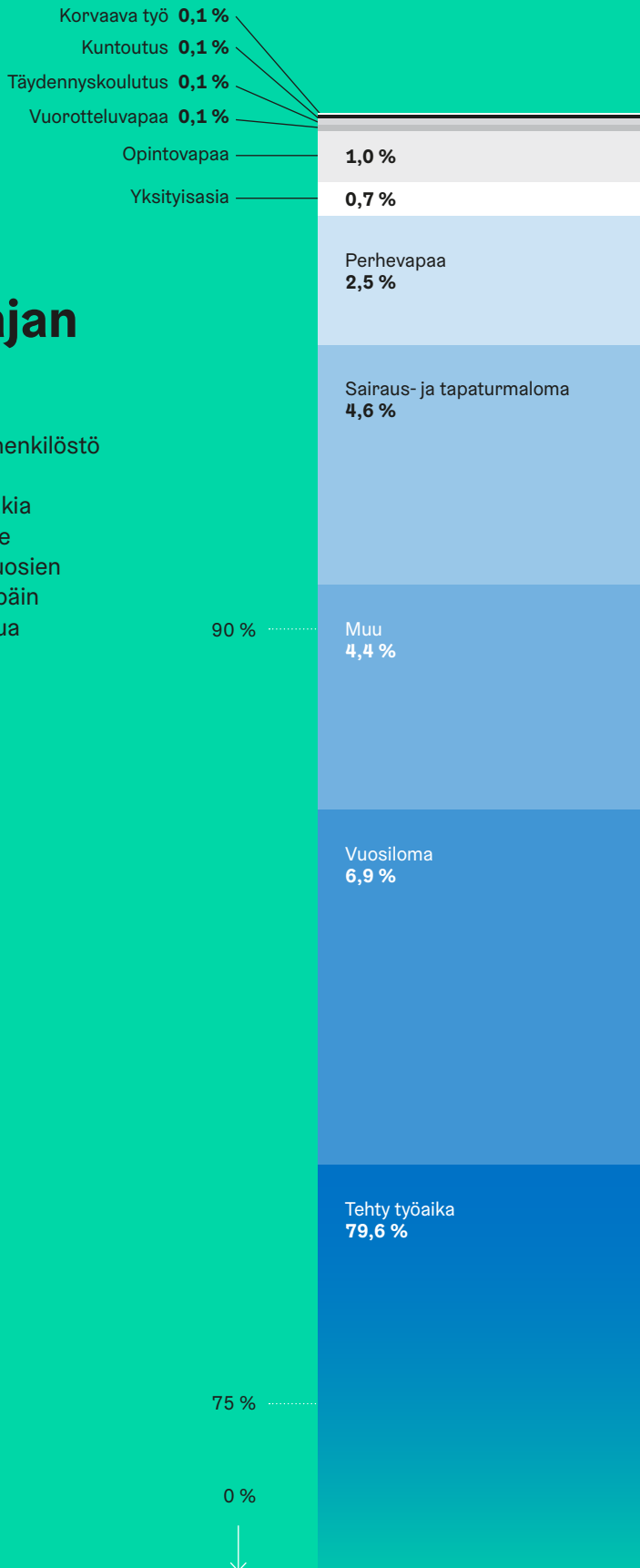


- Kulttuuri ja vapaa-aika
- Kaupunkiympäristö
- Keskushallinto
- Kasvatus ja koulutus
- Sosiaali- ja terveystoimi

Kokonaistyöajan jakauma

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

Tietojärjestelmävaihdoksen takia kokonaistyöajan jakauma ei ole vertailukelpoinen edellisten vuosien kanssa. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

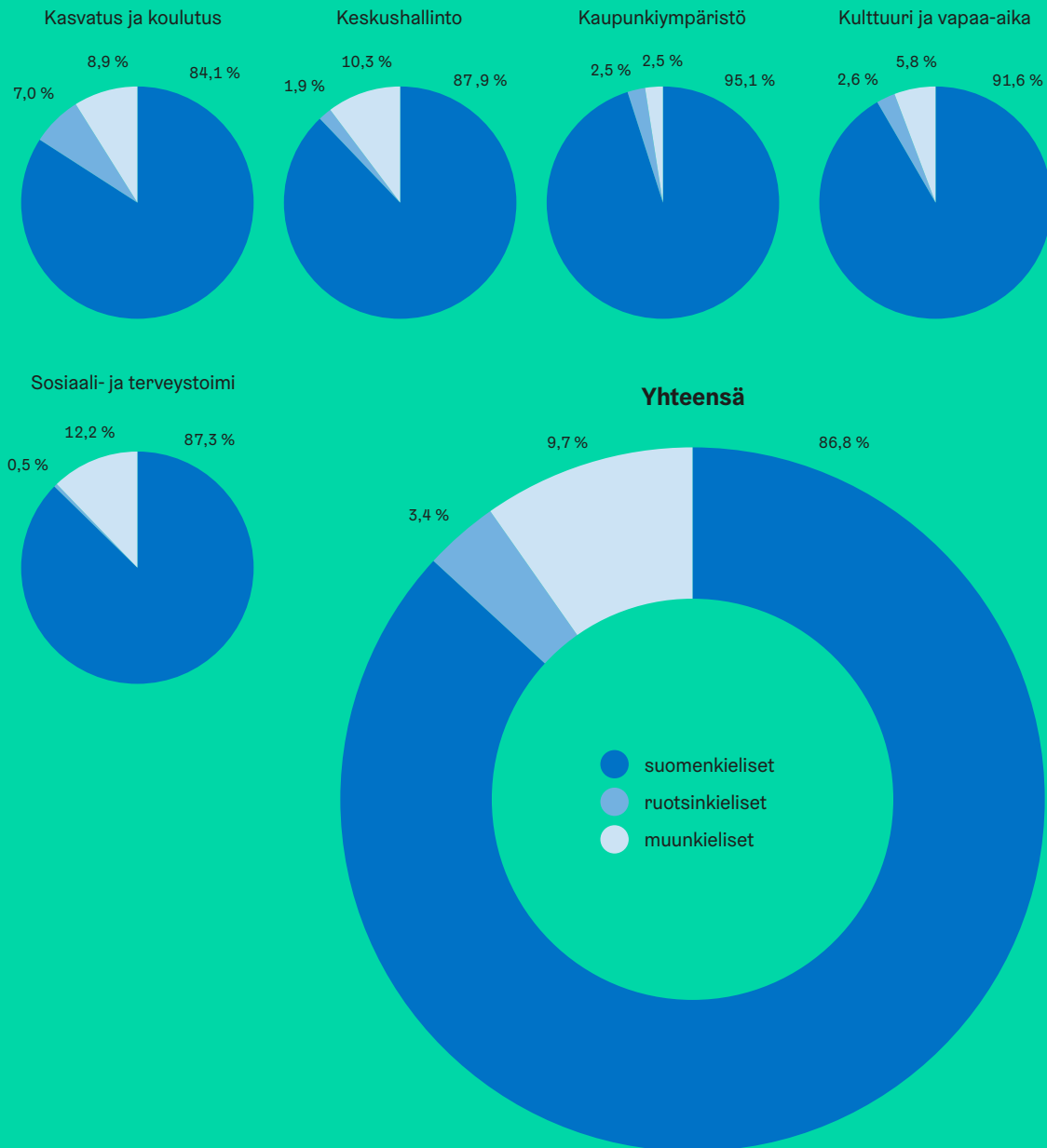


Henkilöstön äidinkieli

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

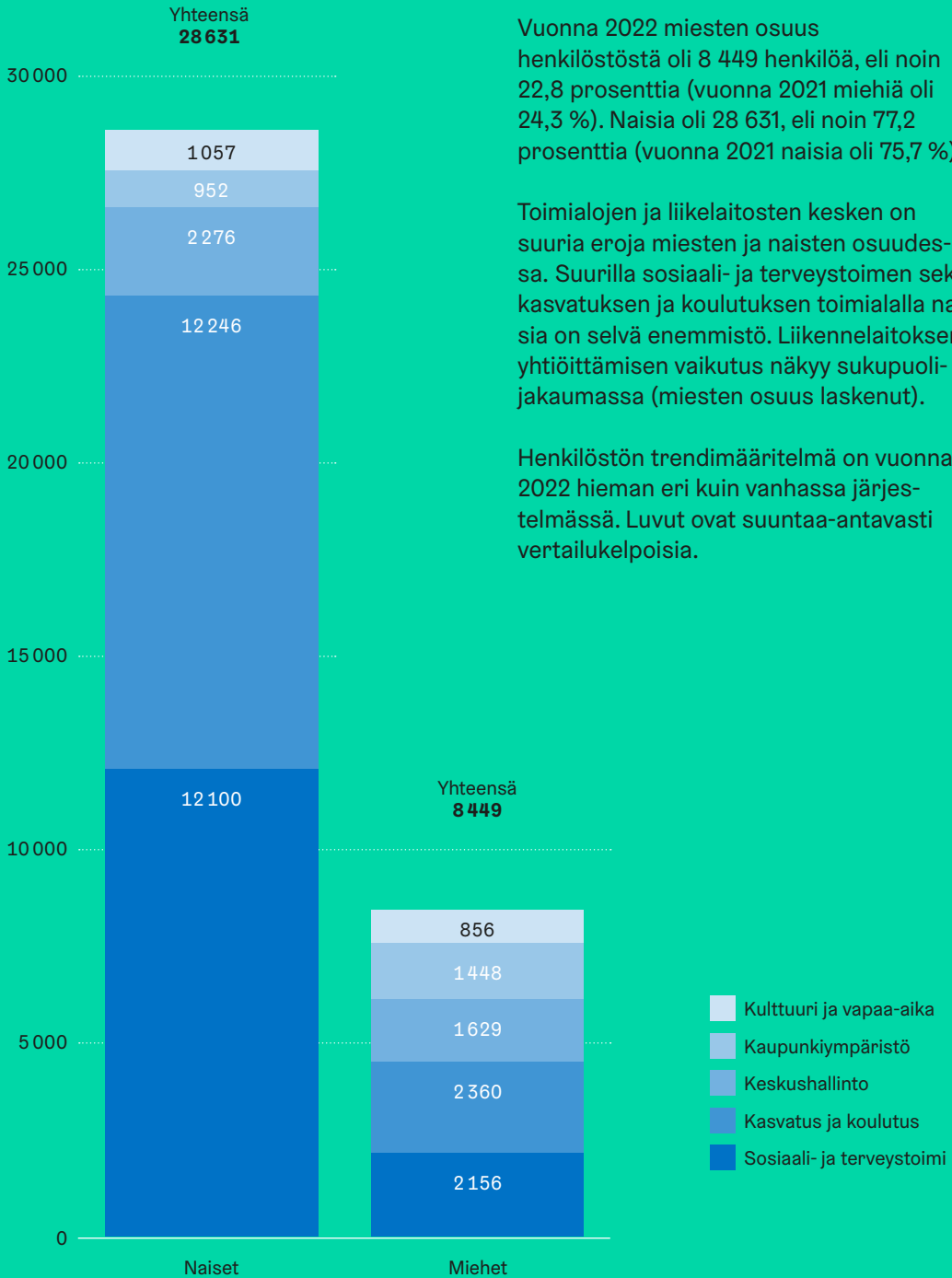
Virallisesta henkilömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten määrä on 9,7 %. Tässä on hieman kasvua edelliseen vuoteen (0,5 prosenttiyksikköä). Virallisessa henkilömäärässä ei ole mukana lyhyet työsuhteet.

Suurin vieraskielisten määrä on sosiaali- ja terveystoimialalla (12,2 %). Myös keskuhallinnon vieraskielisten osuus on noussut 10,3 %:iin. Luvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen.



Henkilöstö sukupuolittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö



Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kehitys

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö



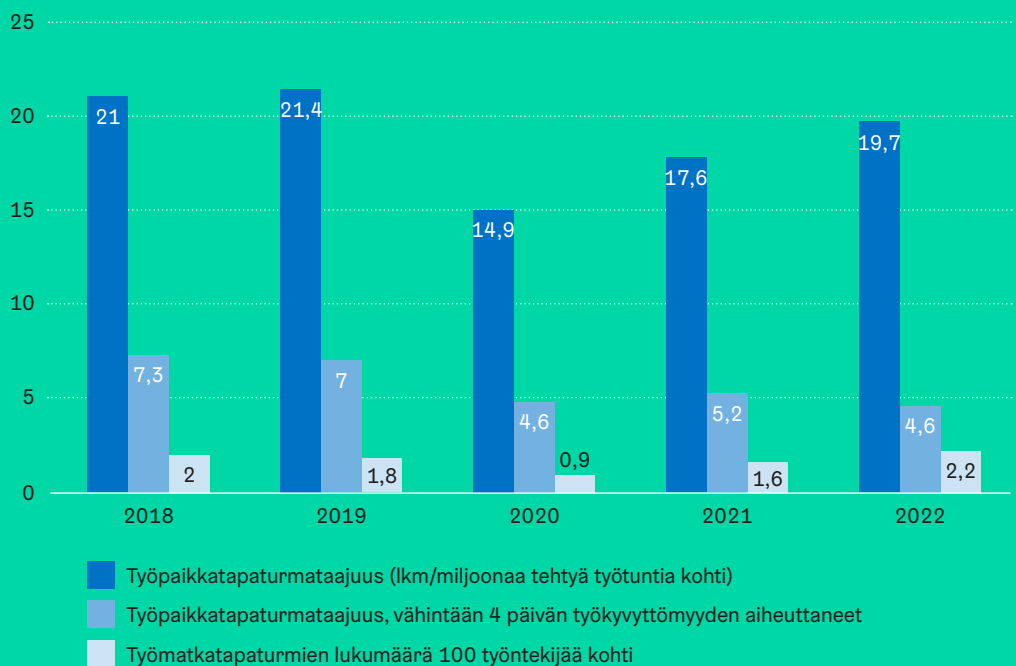
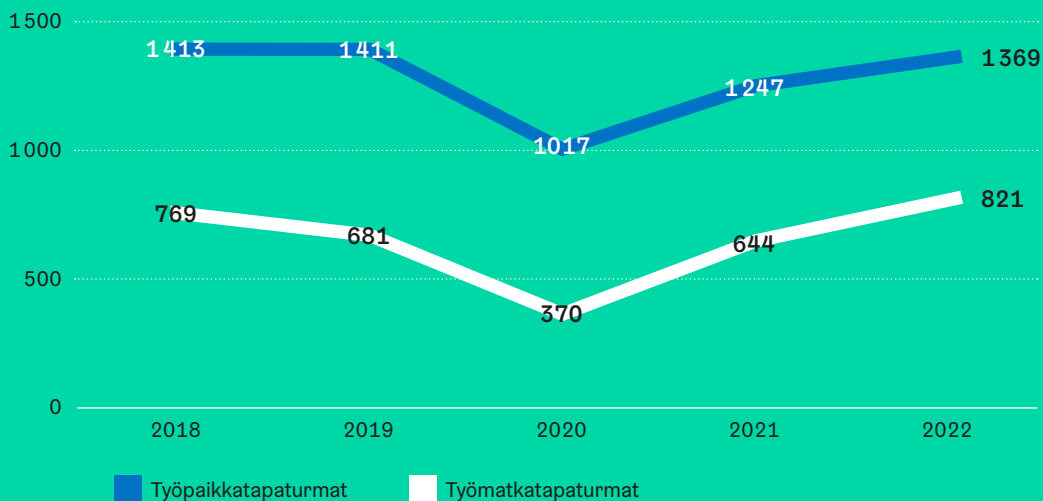
Tietojärjestelmävaihdoksen vuoksi sairaus- ja tapaturmalukujen suora vertailu ei ole mahdollista. Poissaololukuja voidaan kuitenkin katsoa suuntaa-antavasti rinnakkain.

Ennen vuotta 2022 poissaoloprosentti laskettiin kaavalla [poissaolopäivät / kaikki palvelussuhdepäivät] (vanhan järjestelmän laskennallinen luku). Vuoden 2022 ja

seuraavien vuosien poissaoloprosentti lasketaan kaavalla [poissaolopäivät / kaikki henkilötyöpäivät]. Myös henkilötyöpäivät lasketaan eri tavalla vuodesta 2022 alkaen (kts. henkilötyövuosi). Uusi järjestelmä tuli voimaan 1.4.2022, joten alkuvuoden poissaolot on yhdistetty manuaalisesti, mikä vaikuttaa laskentaan. Vuodesta 2022 eteenpäin aikasarjat alkavat taas rakentua uudelleen.

Työtaturmien muutos

Työtaturmamäärät ja niiden kehitys 2018–2022



Henkilöstömäärässä ja tehtyjen työtuntien laskentatavassa on muutoksia, joten luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia edellisten vuosien kanssa.

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2022

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia
Henkilöstöä koskevat tilastotiedot: julkaisut.hel.fi

Ulkoasu ja informaatiomuotoilu

KMG Turku

Kieliasu

Sanakanava

Kuvaajat

Laura Oja: kansi, s. 4, 22, 26, 35, 36
Jussi Hellsten: s. 21, 29, 30, 32–33, 38, 42
Sabrina Bquain: s. 13, 14
Mika Ruusunen: s. 15, 17
Ilkka Ranta-Aho: s. 10
Sirpa Levonperä: s. 18
Sami Heiskanen: s. 25

Tiedustelut

outi.anttila@hel.fi ja jesse.vinnari@hel.fi (henkilöstöluvut)

Paino

Grano, 2023

Julkaisunumerot

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2023:6
ISBN 978-952-386-244-9 (nidottu)
ISBN 978-952-386-245-6 (pdf)
ISBN 978-952-386-246-3 (html)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (nidottu)
ISSN 323-8135 (verkkajulkaisu)



Helsinki

Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia

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

www.hel.fi
julkaisut.hel.fi