Helsingin kaupunki
Henkilöstökeskus

TOIMINTAKERTOMUS 2013

HENKILÖSTÖKESKUS
PL 4500
00099 Helsingin kaupunki
Ensi linja 1, 00530 Helsinki
henkilostokeskus@hel.fi

Toimintakertomus 2013

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS 2

HENKILÖSTÖPOLITIIKKA 3

Palkitseminen 3

Osaamisen hallinta ja johtaminen 3

Työhyvinvointi- ja työturvallisuusriskien ennakointia ja hallintaa 5

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien uudistaminen 8

HR-neuvonta yhdenmukaisen henkilöstöpolitiikan vahvistamiseksi 8

Viestintä strategian toteuttamisen tukena 9

Henkilöstöliikunnalla lisää aktiivisuutta arkeen 10

Yhteistoiminta- ja luottamusmiesjärjestelmän kehittäminen 11

HENKILÖSTÖVOIMAVARA 12

Henkilöstön saatavuus 12

Respasta ja Tulevaisuustiskiltä ohjausta ja neuvontaa 19

Uudelleensijoitus ja eläkeneuvonta 20

MAAHANMUUTTO 21

TALOUS JA HENKILÖSTÖ 22

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökeskus aloitti toimintansa uutena virastona 1.1.2005. Virasto muodostettiin silloisen kaupunginkanslian henkilöstöosastosta ja omana virastonaan toimineesta koulutus- ja kehittämiskeskuksesta. Henkilöstökeskus on toiminut erinäisten vaiheiden jälkeen jakautuneena kolmeen osastoon eli henkilöstöpolitiikkaan, henkilöstövoimavaraan ja maahanmuuttoon. Pääosa toiminnoista sijaitsi Kallion kaupunginosassa Ensi ja Toisella Linjalla. Kampissa toimii nuorten Tulevaisuustiski-yksikkö ja ns. Makkaratalossa uusimpana toimintayksikkönä Respa.

Henkilöstökeskuksen toimintaa ovat ohjanneet keskeisesti kaupungin strategiaohjelmat, joista viimeisimmän kaupunginvaltuusto hyväksyi 24.4.2013 vuosiksi 2013–2016. Strategiaohjelmat ovat sisältäneet merkittävän määrän henkilöstöpoliittisia kannanottoja, jotka ovat turvanneet henkilöstöhallinnon asioiden pitkäjänteisen kehittämisen. Keskeisenä ja läpikäyvänä tavoitteena on ollut muutosvalmiuden lisääminen kaupunkiorganisaatiossa. Keskeisiä kehittämisen kohteita henkilöstökeskuksen toimintakautena ovat olleet henkilöstöjohtamisen käsitteen kirkastaminen ja esimiesroolit, ennakoinnin työvälineiden muotoilu, osaamisen hallinnan työvälineet, työkykyä ylläpitävä toiminta, työhyvinvoinnin seurannan välineet, palkitsemisjärjestelmän kokonaisuus, rekrytoinnin tuki, HR-prosessit ja HR-tietojärjestelmä, henkilöstön osallistumisjärjestelmät, uudelleensijoitusmenettely, työllisyydenhoidon menettelytavat, nuorten Tulevaisuustiskin toiminta sekä maahanmuuttoasioiden hoidon koordinointi. Uusina toimintamuotoina aloittivat esimiesten HR-neuvonta ja nuorten yhteiskuntatakuuta toteuttava Respa.

On ollut tärkeää, että strategisia tavoitteita on voitu toteuttaa organisaation kaikilla tasoilla osallistamalla henkilöstöä mahdollisimman laajasti. Henkilöstökeskus on toteuttanut tehtäväänsä myös tilaamalla Oiva Akatemialta koulutuksia ja valmennuksia ensisijaisesti esimies- ja asiantuntijaryhmille. Näiden koulutusten ja valmennusten tavoitteena on ollut vahvistaa esimieskunnan ja asiantuntijoiden strategista ajattelua, edistää verkostojen hyväksikäyttöä sekä luoda yhteisiä johtamiskäytäntöjä kaupungin strategiaohjelman toteuttamiseksi. Tätäkin tavoitetta on toteutettu henkilöstökeskuksen koko toimintakauden.

Henkilöstökeskuksen vuoden 2013 toimintaa ja kaupungin henkilöstön tilaa koskevia keskeisiä tietoja on kaupungin henkilöstöraportissa, joka on toimitettu erillisenä julkaisuna ja nettiversiona.

Hallintokeskuksen, henkilöstökeskuksen sekä talous- ja suunnittelukeskuksen toiminnot yhdistyivät kaupunginkansliaksi 1.1.2014 lukien. Näin ollen vuosi 2013 jää henkilöstökeskuksen viimeiseksi toimintavuodeksi.

Esitän kaikille yhteistyökumppaneillemme parhaat kiitokset rikkaista toiminnan vuosista ja toivotan parasta menestystä tulevissa tehtävissä.

Hannu Tulensalo
henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖPOLITIIKKA

Palkitseminen

Henkilöstön palkankorotukset toteutettiin virka- ja työehtosopimusten 2012–2013 perusteella. Palkkoja nostettiin helmikuun alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli kaikilla muilla sopimusaloilla 1,46 prosenttia paitsi opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamispiirissä, jossa yleiskorotus toteutettiin 1,36 prosentin suuruisena ja lääkärisopimuksen soveltamispiirissä, jossa yleiskorotus toteutettiin 1,3 prosentin suuruisena.

Yleiskorotuksen lisäksi toteutettiin paikallisesti neuvoteltu järjestelyerä kaikilla sopimusaloilla. Käytettävän järjestelyerän suuruus vaihteli 0,3–0,6 prosenttia palkkasummasta. KVTES:n ja TS:n soveltamispiirissä paikallista järjestelyerää kohdennettiin pääsäännön mukaan molemmille palkkatekijöille. Tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen kohdennettiin 0,4 prosenttia sekä henkilökohtaisten lisien korottamiseen 0,2 prosenttia. OVTES:n soveltamispiirissä tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen käytettiin 0,15 prosenttia ja henkilökohtaisten lisien korottamiseen 0,15 prosenttia. LS:n soveltamispiirissä tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen käytettiin 0,2 prosenttia ja henkilökohtaisten lisien korottamiseen 0,15 prosenttia.

Henkilöstökeskus käsitteli yhdessä talous- ja suunnittelukeskuksen kanssa noin 470 palkka- ja nimikelausuntopyyntöä, jotka tulivat virastoista ja liikelaitoksista. Lausuntomenettelyä tarvitaan pyydettäessä lupaa saada nostaa yksittäisen tehtävän tehtäväkohtaista palkkaa tilanteessa, jossa tehtävä on muuttunut olennaisesti vaativammaksi eikä enää vastaa nykyistä tehtäväkohtaista palkkaa, sekä tehtävänimikkeiden muutoksia valmisteltaessa.

Osaamisen hallinta ja johtaminen

Henkilöstökeskuksessa toteutettiin henkilöstötarpeiden ennakointi osana uuden strategian valmistelua. Ennakoinnilla etsittiin keskeisiä kaupungin HR-toimintaan vaikuttavia toimintaympäristön muutoksia. Keskeisimmiksi muutostekijöiksi tunnistettiin:

- Palvelujen tuottamisen prosessiajattelu yli hallintokuntarajojen yleistyy.
- Uusia palvelumuotoja otetaan käyttöön kuntalaisille ja henkilöstölle.
- Johtaminen ja esimiestyö palvelutuotannon menestystekijöinä.
- Talouden ennustamattomuus, tuottavuusajattelu ja hankinta sekä tilaajavastuiden hallinta.

- Työterveydenhuolto tukee johtamista ja ennaltaehkäisevää toimintaa työpaikalla.
- Kestävän kehityksen ajattelu ja arvo omaksutaan, ja ne toimivat arjessa.

Näiden muutostekijöiden aiheuttamia vaikutuksia arvioitiin henkilöstökeskuksen toiminnan, prosessien ja henkilöstön näkökulmasta. Keskeisimmiksi osaamistarpeiksi priorisoitiin seuraavat osaamisalueet:

- substanssi- / ydinosaaminen
- prosessiosaaminen ja kokonaisuuksien ymmärtäminen
- verkosto-osaaminen
- projektiosaaminen, projektien hallinta ja johtaminen sekä projektissa toimiminen
- tiedon tuottaminen ja hallinta
- HR-toiminnan mittaamiseen liittyvää osaaminen
- HR-tietojärjestelmään liittyvä osaaminen
- sosiaalisen median osaaminen.

Lisäksi esimiesten osaamisalueiksi valittiin:

- muutosjohtaminen
- strateginen johtaminen
- erilaisten ihmisten johtaminen
- asiantuntijoiden johtaminen.

Ennakointityössä tunnistettuja osaamistarpeita käsiteltiin osastojen ja tiimien tulos- ja kehityskeskusteluissa. Osaamisen kehittämisen toimenpiteistä sovittiin työntekijän tulos- ja kehityskeskusteluissa. Henkilöstökeskuksessa toteutettiin myös prosessikoulutus HR-prosessien omistajille ja vastuuhenkiöille.

Henkilöstötarpeen määrällistä suunnittelua varten virastoissa tehtiin henkilöstölaskelma ja eläköitymiseen varautumissuunnitelma osana vuoden talousarviota.

Henkilöstökeskus on uudistamassa kaupungin HR-prosesseja. Kaupungin tulos- ja kehityskeskustelukäytäntöä uudistettiin osaamisen hallinnan tavoiteprosessin mukaiseksi. Keskusteluprosessiin sisällytettiin työyhteisön tuloskeskustelut. Osa henkilöstökeskuksen tiimeistä kokeili työyhteisön

tuloskeskustelua. Kaikkien osastojen tulos- ja kehityskeskustelujen yhteenvedot käsiteltiin viraston johtoryhmässä.

Työhyvinvointi- ja työturvallisuusriskien ennakointia ja hallintaa

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tukea henkilöstön työhyvinvoinnin toteutumista. Työsuojeluorganisaatio toimii yhdessä johdon kanssa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden asiantuntijana ja kehittäjänä.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteita selkiytettiin päivittämällä olemassa olevia ohjeita. Ne ohjaavat työsuojelutoimintaa nelivuotiskauden ajan 2014–2017.

Keväällä sovittiin Kuntatyönantajien sopimuksen mukaisesta työsuojeluorganisaatiosta. Neuvottelujen tuloksena 11 uutta kokopäiväistä työsuojeluvaltuutettua aloittaa toimintansa. Uuteen työsuojeluorganisaatioon kuuluu 54 henkilöä mukaan lukien kaupunkitason työsuojeluvaltuutetut ja asiantuntijat.

Työsuojeluvaltuutettujen määrän lisääminen on suuri taloudellinen panostus. Odotukset kohdistuvat sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden paranemiseen. Uudistusten tavoitteena on tasalaatuinen ja ammattimainen työsuojelutoiminta, joka tukee työntekijöiden mahdollisuuksia toimia turvallisella ja terveellisellä työpaikalla. Lisäksi virastojen työsuojelutoimikuntaa johtaa linjajohto työsuojelupäällikön toimiessa jatkossa pysyvänä asiantuntijana. Tämän muutoksen tarkoituksena on korostaa linjajohdon vastuuta työsuojeluasioissa.

Vuoden aikana valmisteltiin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmaa, joka sisältää myös lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman. Työhyvinvoinnin toimintaohjelman 2014–2017 tavoitteet johdetaan strategiasta. Tämän lisäksi virastoissa tai liikelaitoksissa laaditaan vuosittainen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma kaupunkitason toimintaohjelman linjausten mukaisesti. Toimintasuunnitelma tulee käsitellä työsuojelu- tai henkilöstötoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä sekä johtoryhmässä.

Työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteita ovat konkreettisten toimien kehittäminen työhyvinvoinnin lisäämiseksi, työkyky- ja työturvallisuusriskien ennakoiminen ja hallinta sekä terveellisen sisäilman ja työympäristön edistäminen. Tavoitteena on myös, että henkilöstö huolehtii omasta työkyvystään ja terveydestään. Henkilöstön osaaminen pyritään varmistamaan.

Kaupungin strategiaohjelman 2013–2016 tavoitteena on talouden tasapainottaminen ja tuottavuuden paraneminen. Työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeen valmistelu aloitettiin. Hankkeessa kehitetään konkreettisia toimia työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tavoitteena on lisäksi työpaikkatapaturmien sekä varhaiseläkemaksujen väheneminen. Konkreettisia

toimenpiteitä valmisteltiin hankkeen suunnittelu- ja ohjausryhmässä, ja niitä tarkennetaan vuoden 2014 alussa.

Keskitetyillä työhyvinvointimäärärahoilla, 1 100 000 euroa, tuettiin virastojen ja liikelaitosten sellaisia hankkeita, jotka edistivät työturvallisuutta ja tukivat muutoksen hallintaa. Suurimmat hankkeet olivat sosiaali- ja terveysviraston muutoksen tuki -hanke, opetusviraston henkilöstölle työhyvinvointia monihallintokuntaisella yhteistyöllä ja palveluprosesseja kehittämällä -hanke sekä Staran ja Palmian hyvinvointikäytännöt työnteon arjessa -yhteishanke.

Työkyvyn tukea kehitettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Työkyvyn tukea kehitettiin yhdessä työterveyskeskuksen kanssa. Tavoitteena on henkilöstö, jolla on aiempaa parempi työkyky ja joka jaksaa nykyistä pidempään työurallaan. Lisäksi tavoitteena on sairauspoissaolojen väheneminen, henkilöstön oman aktiivisuuden lisääminen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrän pieneneminen. Tarkoituksena on tunnistaa työkykyriskit työterveyskyselyn ja työterveyskeskuksen aktiivisten toimenpiteiden avulla sekä tarjota henkilöstölle mahdollisuuksia vahvistaa omaa työkykyään muun muassa erilaisten kuntoremonttien avulla.

Vuoden aikana jatkettiin suunnattujen tuki- ja liikuntaelinsairaus- sekä voimavarakuntoremonttien kehittämistä pitkäkestoiseksi toiminnaksi. Näihin pitkäkestoisiin työkyvyn kehittämistoimenpiteisiin sisältyy sekä ulkopuolista ohjausta ja neuvontaa, vertaistukiryhmän kannustusta että omatoimista kunnosta huolehtimista.

Nyt on aika -kuntoremontti kannustaa työntekijöitä mukaan yli vuoden kestävään projektiin terveellisten elämäntapojen omaksumiseksi. Remonttiin lähtevät aloittavat elämänmuutoksen viiden päivän kuntoremonttijakson aikana, ja remontti jatkuu sen jälkeen vuoden kestävänä yhteistyöprojektina liikuntaneuvojan ohjaamana. Kaikkiaan 167 osallistujaa oli mukana 13:ssa eri ryhmässä.

Työkykyä ylläpitäviin peruskuntoremontteihin osallistui 897 henkilöä. Näihin kuntoremontteihin ovat oikeutettuja henkilöt, joiden työ- tai toimintakyky on heikkenemässä ja jotka haluavat ja pystyvät sitä omatoimisesti parantamaan. Hyvä ikä 60+ -kuntoremontteihin osallistui 106 henkilöä.

Suunnatut kuntoremontit on tarkoitettu henkilöille, joiden työkyky on heikentynyt. Voimavararemonteissa tavoitteena on jaksamisen ja hyvinvoinnin lisääminen. Näihin kuntoremontteihin osallistui 175 henkilöä. Tules-kuntoremontteihin osallistui 152 henkilöä. Yhden päivän tehoryhmiä järjestettiin 25- ja 30-vuotiaille sekä 55-vuotiaille. Kuntotreffeihin, jotka järjestetään puolen vuoden päästä kuntoremontista, osallistui 1 750 henkilöä.

Kaikkiaan 3 734 henkilöä osallistui kuntoremontteihin tai muihin työkykyä tukeviin tapahtumiin. Tämä on noin 10 prosenttia kaupungin henkilöstöstä. Lisäksi 1 447 henkilöä osallistui tuettuihin liikuntatapahtumiin.

Henkilöstön työhyvinvoinnin mittaaminen

Helsingin kaupunki ottaa käyttöön Kunta10-tutkimukseen syksystä 2014 lähtien. Toimintavuonna virastoilla ja liikelaitoksilla oli vielä mahdollisuus toteuttaa vanhanmallinen työhyvinvointikysely, ja sen toteutti 22 virastoa. Kaupunkitason yhteenvetoa ei laadittu, koska kyselyn toteutti huomattavasti harvempi kuin aikaisempina vuosina.

Kunta10-tutkimuksen käyttöönottoa valmisteltiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Kunta10 on työhyvinvoinnin ja terveyden seurantatutkimus, johon osallistuu kymmenen kuntatyönantajaa. Tutkimuksen avulla saadaan kuntasektoria koskevaa vertailutietoa kunnittain ja toimialoittain tarkasteltuina. Kunta10-tutkimuksen tuloksia käytetään henkilöstön hyvinvoinnin ja työelämän laadun parantamiseen.

Työhyvinvoinnin seurantatapa muutettiin kolmiportaiseksi. Vuorovuosina Kunta10:n kanssa tehdään työterveyskeskuksen työterveyskysely, joka toteutettiin myös toimintavuoden syksyllä. Lisäksi kehitettiin uusi työyhteisökysely, joka on apuväline yksittäisen työyhteisön työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Työyhteisökysely palvelee myös pieniä työyhteisöjä, ja sen voi toteuttaa aina tarvittaessa. Työyhteisökyselyn tuloksia käytetään kehittämiskohteiden selvittämisessä ja työyhteisön sisäisen keskustelun käynnistämisessä.

Työhyvinvointimittarin ja sen käyttöönottoa valmisteltiin. Työhyvinvointimittarin tavoitteena on tukea työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kasvua. Mittarin avulla virastot ja liikelaitokset voivat tarkastella omaa työhyvinvoinnin tilaa suhteessa kaupungin tulokseen ja omaan vuosittaiseen muutokseen. Mittari toimii myös johtamisen apuvälineenä. Työhyvinvointimittari on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2014 aikana.

Työtapaturmat ja työturvallisuuden kehittämistyö

Työtapaturmien määrä laski jonkin verran edellisvuodesta. Yhteensä vakuutusyhtiöön ilmoitettuja työtapaturmia ja ammattitautiepäilyjä oli 2 451. Vähenemistä oli sekä työpaikalla että työmatkalla sattuneiden tapaturmien määrässä. Toimintavuoden luvut vielä tarkentuvat, sillä vakuutusyhtiöllä ei ollut lopullista tietoa vuoden aikana sattuneista tapaturmista toimintakertomuksen valmistumisen aikaan. Kolmen viime vuoden aikana työpaikkatapaturmien määrässä on ollut vähenemistä, mutta työmatkatapaturmien määrä on pysynyt lähes samalla tasolla vuodesta toiseen. Eniten työtapaturmia aiheuttavat kaatumiset ja liukastumiset niin työpaikalla kuin työmatkoillakin. Tapaturmat aiheuttavat vuosittain kaupungille vakuutusmaksujen kautta noin 5 - 7 miljoonan euron suorat kustannukset.

Työturvallisuuden kehittämistyössä keskityttiin työturvallisuusprosessien selkiyttämiseen ja tehostamiseen. Vuoden aikana ryhdyttiin muun muassa laatimaan ohjetta työtapaturmien ja turvallisuuspoikkeamien ilmoitusmenettelyyn ja käsittelyyn.

Työpaikka turvalliseksi -kampanjan avulla työpaikkoja kannustettiin tekemään turvallisuuspoikkeamailmoituksia ja käsittelemään ne työyhteisössä ennalta

ehkäisevien toimenpiteiden löytämiseksi. Työturvallisuustiedon keräämistä ja hyödyntämistä on tarkoitus parantaa jatkossa virastoissa ja liikelaitoksissa työturvallisuuskierroskäytännön avulla. Uutta käytäntöä kehitettiin Työterveyslaitoksen ohjaamassa hankkeessa, jossa olivat mukana hankintakeskus, kiinteistövirasto, opetusvirasto ja varhaiskasvatusvirasto.

Tapaturmatyyppi	2011	2012	2013*
Työpaikkatapaturmat	**1946**	**1892**	**1734**
Työmatkatapaturmat	**870**	**858**	**690**
Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt	**47**	**32**	**27**
Yhteensä	**2863**	**2782**	**2451**

Lähde: vakuutusyhtiö Pohjola

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien uudistaminen

Vuonna 2010 käynnistyneen henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien uudistamishankkeen tavoitteena on, että kaupungilla on jatkossa käytössään selkeät, tarkoituksenmukaiset ja yhtenäiset HR-palvelut ja -prosessit ja niitä tukeva HR-tietojärjestelmä. Näiden avulla luodaan entistä paremmat edellytykset ja välineet henkilöstöjohtamisen kehittämiseen. Tietojärjestelmä mahdollistaa myös ajantasaisen raportoinnin johdon työn tueksi.

Tavoitetilan saavuttaminen edellyttää muutoksia nykytilan henkilöstöhallinnon käytäntöihin. Muutokset kohdistuvat toimintatapoihin, kuten esimiesten ja HR-henkilöiden työnjakoon, valtuuksiin tehdä asioita ja viestintään. Keskeistä muutoksen läpiviennissä on eri toimijoiden osaaminen. Tavoitetilassa esimies pystyy itsenäisesti hoitamaan monia henkilöstöhallinnon asioita, mutta se edellyttää esimiesten osaamisen kehittämistä. Toisaalta HR-asiantuntijoiden työ painottuu jatkossa enemmän johdon tukemiseen henkilöstöhallinnon strategisessa suunnittelussa.

Toimintatapojen muutoksen tukemiseksi laadittiin prosessikohtaiset etenemissuunnitelmat ja aloitettiin niiden toimeenpano. Strategisesta HR:stä virastoissa ja liikelaitoksissa vastaavien henkilöiden osaamisen vahvistamiseksi aloitettiin HR-mestariluokka-niminen valmennusohjelma. Valmennusohjelma toimii samalla kaupungin keskushallinnon ja virastojen välisenä vuorovaikutuskanavana HR-prosessien jalkauttamisessa.

Tietojärjestelmän hankinta tehdään neuvottelumenettelyllä. Neuvottelut osoittautuivat odotettua vaikeammiksi, minkä vuoksi neuvotteluprosessi jatkui koko vuoden.

HR-neuvonta yhdenmukaisen henkilöstöpolitiikan vahvistamiseksi

Esimiesten HR-neuvonnan toiminta käynnistyi. Esimiehet voivat kysyä neuvonnasta ohjeita palkkaukseen, työaikaan, vuosilomaan, virka-, työ- ja perhevapaisiin, palvelussuhteen alkamiseen, palvelussuhteesta eroamiseen, virkamatkoihin sekä henkilöstöetuihin liittyvissä kysymyksissä. HR-neuvonta

antaa apua sellaisissa HR-asioissa, jotka eivät edellytä organisaatiokohtaista soveltamista.

HR-neuvonnan tavoitteena on yhtenäistää kaupungin tulkintoja ja käytäntöjä sekä varmistaa henkilöstön tasapuolinen kohtelu. Lisäksi sen tarkoituksena on vapauttaa virastojen ja liikelaitosten resursseja HR-strategiaa ja -toimintaa palveleviin tehtäviin.

HR-neuvonnassa työskentelee kahdeksan hengen asiantuntijatiimi. Henkilöt siirtyivät HR-neuvonnan asiantuntijatehtäviin kaupungin sisältä.

Viestintä strategian toteuttamisen tukena

Strategian henkilöstö- ja työnantajatavoitteiden toteuttamista tuettiin kaupungin sisäisellä viestinnällä. Hankkeille valmisteltiin aikataulutettuja viestintäsuunnitelmia, joiden tavoitteena oli suunnata viestintää kohderyhmittäin siten, että tieto hankkeista ja niiden tunnettuus lisääntyisi ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttaminen edistyisi tarkoituksenmukaisella tavalla kaupungin organisaatiossa.

Henkilöstöviestinnän keskeisiä välineitä olivat kaupungin Helmi-intranet, henkilöstölehti Helsingin Henki, uutiskirjeet ja infot eri foorumeissa.

Helmi-intranet päivittäisenä viestintä- ja työvälineenä

Kaupungin sähköinen työpöytä Helmi-intranet tukee kaupungin sisäistä viestintää ja henkilöstön työprosesseja. Se mahdollistaa avoimen ja ylihallintokuntaisen yhteistyön sekä edistää organisaatioiden välistä vuorovaikutusta. Oma Helmi -ominaisuuksien käyttö vakiintui. Oma Helmen tavoitteena on, että työntekijät pysyvät ajantasalla ajankohtaisista ja keskeisistä asioista sekä näkevät oman näkymänsä avulla ne tehtävät, jotka heidän työtehtäviinsä liittyvät.

Kaupungin henkilöstölle suunnattuja kaupunkitasoisia henkilöstöuutisia julkaistiin 85. Henkilöstökeskuksen oman Helmen, eLinjan, uutisia julkaistiin vuoden aikana 68.

Henkilöstö-sivut uudistettiin ja päivitettiin

Kolmesataa sivuiset Henkilöstö-sivut olivat kävijätilastojen mukaan Helmen haetuimpia ja käytetyimpiä sivuja. Talousarvion sitovaksi tavoitteeksi määriteltiin Henkilöstö-sivujen aineiston ajantasaisuuden ja käytettävyyden kehittäminen. Kehittämistyön pohjana olivat edellisvuonna toteutetut Helmen käyttäjäkysely sekä henkilöstökeskuksen palvelukykykyselyn tulokset.

Henkilöstö-sivujen sisällöt ja rakenne uudistettiin sekä luotiin systemaattinen menettelytapa aineistojen päivittämiseksi kolmen tarkistusjakson aikana toimintavuonna. Henkilöstö-sivuille luotiin uusia käyttäjiä paremmin palvelevia

ja tiedon löydettävyyttä helpottavia ominaisuuksia. Sivujen päivittämiksi järjestettiin useita opetuspäiviä. Vuoden lopussa sitova tavoite oli toteutunut.

Henkilöstölehti esitteli strategiaa ja sen tavoitteita

Kaupungin henkilöstölehden Helsingin Hengen tavoitteena oli kaupungin strategian ja sen tavoitteiden esitteleminen sekä toimenpiteiden toteuttamisen seuraaminen. Lehden tehtävänä oli tukea strategian toteuttamista tuottamalla perusteita, taustoja ja syitä tehdyille päätöksille, suunnitelmille ja valinnoille sekä lisätä toiminnan ymmärrettävyyttä ja edistää siten toimenpiteiden jalkauttamista käytäntöön.

Lehden teemoja olivat muun muassa strategian 2013–2016 esittely, yhteistoimintamenettely, demokratiahankkeet, työsuojeluvaalit, julkiset hankinnat, HR-neuvonnan käynnistyminen, keskushallinnon uudistuminen sekä vuoden 2014 talousarvio.

Helsingin Henki tuli henkilöstölehtisarjassa toiselle sijalle ProCom - Viestinnän ammattilaisten vuoden parhaat asiakas- ja henkilöstölehdet -katsauksessa. Helsingin Henki on ollut palkintosijoilla myös 2010 (ensimmäinen palkinto) ja 2009 (toinen palkinto).

Tuomaristo piti Helsingin Henkeä korkeatasoisena lehtenä, jossa tehdään hyvää työtä vuodesta toiseen. Perustelujen mukaan ”Lehden rakenne aaltoilee sopivan vaihtelevana. Helsingin Hengessä on hyviä juttu- ja palstaideoita, mainioita aiheita ja monipuolinen sisältö. Tuomaristo kiittää myös lehden hyvää rytmikästä taittoa, visuaalisia kontrasteja ja erinomaista luettavuutta. Hyvän taiton ja typografian ansiosta lehteä on vaivatonta sujahtaa lukemaan.”

Muutosviestinnällä tuettiin keskushallinnon uudistustyötä

Keskushallinnon uudistamisen tueksi laadittiin viestintäsuunnitelma, jolla pyrittiin varmistamaan säännöllinen ja ajankohtainen viestintä organisaatiomuutoksen valmistelun eri vaiheissa. Muutoksen tueksi tehtiin myös Keskushallinto uudistuu -sivut kaupungin Helmeen, ja loppuvuodesta rakennettiin kaupunginkanslian omaa Helmeä.

Henkilöstökeskuksen viestintä vastasi kaupungin henkilöstöliikunnan tarjonnan viestinnästä ja markkinoinnista.

Henkilöstöliikunnalla lisää aktiivisuutta arkeen

Henkilöstöliikunnan Helmi-intran sivustot uudistettiin palvelemaan paremmin henkilöstön tarpeita. Ohjatussa toiminnassa huomioitiin ikääntyvä henkilöstö muun muassa Ikivireät +60 -hankkeessa, jonka tavoitteena on tukea ikääntyvien työkykyä ja jaksamista niin työssä kuin vapaa-aikana. Syksyllä

aloitettiin elintärkeät elämäntavat -kuntoremontteihin liittyvä poikkihallinnollinen liikuntaneuvontayhteistyö.

Keväällä käynnistettiin kaksivuotinen Kilsat kasaan -työmatkaliikkumishanke. Hankkeella pyritään lisäämään henkilöstön arkiliikkumista, kannustetaan työmatkaliikkumiseen sekä pyritään löytämään totuttujen tapojen, asenteiden ja tottumusten tilalle aktiivisia työmatkaliikkumisen malleja ja vaihtoehtoja. Henkilöstölle tehtiin työmatkakysely, johon vastauksia saatiin 6 114. Kyselyn tuloksia käytiin läpi työpajoissa ja henkilöstöinfoissa.

Henkilöstöliikunnan ohjattuun toimintaan osallistui vuoden aikana 12 868 henkilöä. Ohjattuja tunteja järjestettiin yhteensä 5 276, ja niitä olivat muun muassa vesijumpat, muut jumpat sekä lajitutustumiset kuten juoksukoulut. Henkilöstöliikunta järjesti omia tapahtumia sekä kannusti osallistumaan kansallisiin liikuntatapahtumiin kuten Naisten Kymppiin ja pääkaupunkijuoksuun. Tapahtumiin osallistui vuoden aikana yhteensä 6 083 henkilöä. Koko vuoden käyntikertoja mukaan lukien henkilöstöliikunnan kuntosalitoiminta ja hankkeet oli 73 924.

Yhteistoiminta- ja luottamusmiesjärjestelmän kehittäminen

Yhteistoiminnan toteuttamisen lähtökohtana oli varmistaa työnantajan ja henkilöstön välinen avoin vuorovaikutus muutostilanteissa. Välitöntä yhteistoimintaa toteutettiin jokapäiväisessä työssä esimiehen ja työntekijän välillä, tiimien viikkokokouksissa sekä osastojen sekä viraston yhteisissä kokous- ja kehittämistilaisuuksissa. Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin viraston johtoryhmässä yhdessä henkilöstöedustajien kanssa. Näissä tilaisuuksissa keskusteltiin paljon työn sisällöistä, työn organisoinnista ja keskushallinnon organisaatiomuutoksesta. Muutosta käsiteltiin kaikissa kolmessa keskushallinnon virastossa yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Yhteistoimintamenettelyyn liittyviä hyviä käytäntöjä, ohjeita ja toteutumista käsiteltiin koulutustilaisuuksissa, kuten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ajankohtaispäivillä sekä esimiesten koulutustilaisuuksissa. Mitä varhaisemmassa vaiheessa henkilöstö saadaan mukaan muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen, sitä paremmin muutos konkretisoituu henkilöstölle, ja muutoksenhallinta helpottuu. Yhteistoiminnan toteuttamisen avuksi luotua yhteistoimintalomaketta käytettiin myös keskushallinnon organisaatiomuutoksessa, ja sen toimivuudesta saatiin hyviä kokemuksia. Lomakkeen tarkoitus on helpottaa yhteistoiminnan toteutumisen seurantaa ja aikatauluttamista sekä tuoda näkyväksi yhteistoimintaprosessin eteneminen. Myös muut kaupungin virastot ja liikelaitokset käyttivät lomaketta omissa muutostilanteissaan.

Luottamusmies- ja työsuojelujärjestelmä on osa kaupungin yhteistoimintajärjestelmää. Järjestelmän tarkoitus on mahdollistaa luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöiden osallistuminen muutosten valmisteluun, edistää työyhteisöjen toimivuutta ja mahdollistaa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Luottamusmiesten ja työnantajan välinen toimiva vuorovaikutus ja yhteistyö pitävät yllä työrauhaa ja ehkäisevät henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvien ongelmien syntymistä.

Kaupungin henkilöstötoimikunta

Ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin henkilöstötoimikunta, jonka puheenjohtajana toimi sivistys- ja henkilöstötoimen apulaiskaupunginjohtaja ja sihteerinä henkilöstökeskuksen työmarkkina-asiantuntija.

Kaupungin henkilöstötoimikunta kokoontui 14 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin koko kaupungin henkilöstöä koskevia asioita, kuten virastojen ja liikelaitosten organisaatiomuutoksia, laajoja virastojen toimintaa koskevia selvityksiä, kaupungin talouden ja toiminnan seurantaa sekä henkilöstön tunnuslukuja sisältävää henkilöstöraporttia. Henkilöstötoimikunta antoi useita lausuntoja kaupunginhallitukselle. Henkilöstötoimikunnan jaostoissa käsiteltiin muun muassa virastojen ja liikelaitosten johtosääntömuutoksia sekä työhyvinvointi- ja työsuojeluhankkeiden etenemistä.

Henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan yhteisessä henkilöstöpoliittisessa Hepo-työryhmässä seurattiin yleisesti yhteistoiminnan toteutumista virastoissa ja kaupungilla. Lisäksi työryhmässä käsiteltiin koko kaupunkia koskevien henkilöstöhankkeiden valmistelua ja toteutumista. Työryhmä kokoontui vuoden aikana 15 kertaa.

HENKILÖSTÖVOIMAVARA

Henkilöstön saatavuus

Avoimet työpaikat

Monialatoimijana ja Suomen suurimpana työnantajana kaupungin avointen työpaikkojen ja niihin tulevien hakemusten suhdeluku on suuri. Toisaalta tietyillä ammattialoilla on rekrytointihaasteita. Työntekijöiden saatavuuden kannalta haasteellisimpia olivat edelleen sosiaali- ja terveysalan työtehtävät. Työtekijöiden saatavuus sotealan tehtäviin tosin hieman parani vuoden aikana.

Virastoista määrällisesti eniten rekrytoivat sosiaali- ja terveysvirasto, opetusvirasto, varhaiskasvatusvirasto sekä Palmia.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu kaupungin avoimet työpaikat ja niihin jätetyt hakemukset toimintavuonna.

	paikat	hakemukset
Vakinaiset tehtävät	3 322	53 521
Määräaikaiset tehtävät	2 864	42 714
Kesätyöt	2 613	46 058
Yhteensä	8 799	142 293

Kesätyöt kaupungilla

Helsingin kaupunki on myös yksi maan suurimmista kesätyöllistäjistä. Vuosilomakauden aikana 2.5.–30.9. aikana kaupungilla työskenteli yhteensä runsaat 4 000 kesätyöntekijää. Rekrytointijärjestelmässä ilmoitettujen paikkojen lisäksi monet vuoden aikana kaupungilla olleet harjoittelijat palkattiin kesäsijaisuuksiin. Luvun jakautuminen eri kesätyön tyyppeihin on avattu alla.

Viraston omin palkkarahoin:	
- harjoittelija tai oppilas, ei kokemusta TH	119
- kesätyöntekijä, ei kokemusta TMK	461
- kesä- tai vuosilomasijainen, kokemusta TSL	2 374
Kaupunginhallituksen rahoituksella:	
Siisti kesä! -hanke TML	263
Henkilöstökeskuksen rahoituksella:	
16 - 17 -vuotiaat TMX	850
Yhteensä	**4 067**

Helsingin kaupunki panostaa erityisesti nuorten, 16 - 17-vuotiaiden, kesätyömahdollisuuksien edistämiseen. Kesätöitä tarjoamalla kaupunki pyrkii edistämään nuorten työllistymistä, tarjoamaan arvokasta työkokemusta ja kehittämään nuorten työelämävalmiuksia. Tarkoitus on myös luoda nuorille käsitys Helsingin kaupungista hyvänä työnantajana. Nuoria työskenteli 17 virastossa ja liikelaitoksessa yhteensä 850. Hakemuksia näihin paikkoihin tuli 28 775. Nuorille eniten kesätöitä tarjosivat sosiaali- ja terveysvirasto, varhaiskasvatusvirasto, Palmia sekä nuorisoasiainkeskus.

Pääasiassa nuorille suunnatussa SiistiKesä!-hankkeessa työskenteli 263 nuorta. He huolehtivat puistojen, aukioiden, kadunvarsien sekä liikunta- ja uimapaikkojen siisteydestä. Hankkeen tavoitteena on parantaa kaupunkiympäristön viihtyisyyttä ja vähentää roskaisuutta sekä lisätä nuorten tietoisuutta omista mahdollisuuksista vaikuttaa elinympäristöönsä. Henkilöstökeskuksen koordinoimassa hankkeessa mukana olivat Stara, liikuntavirasto ja HKL.

Neljässä vanhustenkeskuksessa ja kahdessa kirjastossa työskenteli lisäksi yhteensä 10 pohjoismaista kesätyöntekijää Nordjobb-ohjelman kautta. Nordjobb-ohjelma edistää työvoiman liikkuvuutta sekä osaamisen ja kulttuurien tuntemuksen lisääntymistä Pohjoismaissa.

Kaupunki osallistui Uudenmaanliiton ja Uudenmaan ely-keskuksen toteuttamaan Kesätyö Uudellamaalla -kampanjaan, jossa oli mukana runsaat 80 uusmaalaista yritystä ja yhteisöä. Kampanjan järjestämän kyselyn pohjalta parhaaksi uusmaalaiseksi kesätyöpaikaksi valittiin Helsingin kaupungin taloushallintopalvelu Talpa. Palkittava valittiin kesätyöntekijöiden omien ehdotusten pohjalta.

Opiskelijoiden harjoittelu

Harjoittelupaikkoja tarjottiin keskitetyin määrärahoin 81 korkeakouluopiskelijalle 27 virastossa ja liikelaitoksessa. Opiskelijoiden palkkaamisen voi nähdä myös ennakoivana rekrytointina, jonka tarkoitus on lisätä kaupunkityönantajan ja työtehtävien tunnettuutta eri alojen opiskelijoiden keskuudessa.

Virastot ja liikelaitokset palkkasivat opiskelijoita erilaisiin projekteihin ja selvitystöihin. Tuhansia ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoita suoritti opintoihin sisältyvän harjoittelun tai työelämäoppimisjakson virastoissa ja liikelaitoksissa. Lisäksi sadat 8.- ja 9.-luokkalaiset tutustuivat kaupunkiin työnantajana työelämään tutustumis- eli TET-jaksoilla.

Rekrytoinnin kehittäminen

Rekrytoinnin toimintatapamuutoksen jalkauttamiseksi tehtiin projekti- ja suunnittelutyötä. Vuoteen 2016 ulottuva etenemissuunnitelma sisältää ne toimenpiteet, joilla varmistetaan uuden rekrytoinnin toimintatavan juurtuminen virastoihin ja liikelaitoksiin ennen HR -tietojärjestelmän käyttöönottoa.

Toimintatavan muutosta valmisteltiin muun muassa vakiinnuttamalla uusia käytäntöjä rekrytointijärjestelmän virastotasoisten pääkäyttäjien keskuudessa. Pääkäyttäjäverkostolle järjestettiin yhteinen tapaaminen sekä toteutettiin kysely, jolla kartoitettiin virastojen nykyisiä toimintatapoja järjestelmän käytön osalta.

Nykyistä rekrytointijärjestelmää ja sen ympäristöä kehitettiin mahdollistamaan järjestelmän aiempaa tehokkaampi ja turvallisempi käyttö. Palvelinympäristöä kehitettiin muun muassa ottamalla käyttöön toinen palvelin, jolla turvataan palvelun toimintavarmuus. Toimittajalta tilattiin tietoturvaselvitys, jonka tuloksena järjestelmään tehtiin merkittäviä sovelluskorjauksia. Niiden avulla parannettiin järjestelmän tietoturvaa. Pääkaupunkiseudun kunnat tekevät säännöllistä yhteistyötä rekrytointijärjestelmän ylläpito- ja kehitystyössä. Kuntien pääkäyttäjät tapasivat neljä kertaa vuoden aikana ja palvelun toimittajan kanssa neljä kertaa.

Rekrytoinnin ohjeistussivusto Helmi-intranetissä uusittiin vuoden aikana lähes täysin. Sivuston rakenne luotiin uudelleen, ja sisältö päivitettiin vastaamaan nykytilan toimintatapoja. Samalla karsittiin turhaa tietoa.

Vuoden aikana pilotoitiin rekrytointiprosessia tehostavaa videohaastattelupalvelua. Palvelu tehostaa rekrytointia ajallisesti ja taloudellisesti etenkin rekrytoinnin alkuvaiheen karsinnoissa.

Kaupungin näkyvyys rekrytointimarkkinoilla

Uusi rekrytointi-ilme lanseerattiin ja otettiin käyttöön vuoden alusta. Ilmeen keskeisiä elementtejä ovat graafiset, helsinkiläisyyttä ja työtä ilmentävät ikonit, uusi aktiivinen värimaailma ja osallistava slogan. Uudistus toteutettiin vaiheittain kaikissa rekrytointiviestinnän tuotteissa: työpaikkailmoituksissa, esitteissä, messuosastoilla, julisteissa ja verkkoviestinnässä.

Visuaalisen ilmeen uusimiselle tuotettiin ohjeistus ja mallipohja myös rekrytointi-ilmoituksen tekstiosan laatimista varten. Ohjeistuksella tehostetaan ilmoitusten tilankäyttöä ja yhtenäistetään tapaa, jolla kaupungista ja sen avoimista tehtävistä kerrotaan.

Kaupunkia työnantajana esiteltiin eri ilmoituskanavissa aktiivisesti. Virastojen ja liikelaitosten normaalien rekrytointi-ilmoitusten lisäksi kaupungin virallisissa ilmoituslehdissä Helsingin Sanomissa, Metrossa ja Hufvudstadsbladetissa julkaistiin koko kaupungin monipuolista työtarjontaa esitteleviä yhteisilmoituksia neljä kertaa vuodessa. Uutena toimintatapana kytkettiin yhteisilmoitusten yhteyteen Oikotie.fi-rekrytointipalvelun verkkobannerikampanja. Bannerikampanja toteutettiin vuoden aikana kaksi kertaa ja sitä jatketaan.

Kaupunki osallistui yhdeksään opiskelijoille ja ammattilaisille suunnattuun messutapahtumaan. Tapahtumiin osallistumista markkinoitiin Helsinkirekryn Facebook-sivustolla ennen tapahtumia, ja tunnelmat jaettiin Facebook-yhteisön kesken tapahtumien jälkeen. Tapahtumien yhteyteen kytkettiin Facebookissa ajoittain kilpailuja ja kyselyjä.

Tapahtuman nimi	**Kohderyhmä**	**Ajankohta**
Contact Forum	korkeakoulu-opiskelijat	tammikuu
Duuniin.net	AMK-opiskelijat	tammikuu
LEAD 13 -uratapahtuma	ammattilaiset	syyskuu
Talent Factory	kansainväliset opiskelijat	syyskuu
Metropolian rakennus- ja	rakennusalan opiskelijat	lokakuu

kiinteistöalan opiskelijoiden rekrytapahtuma		
Koe Kampus! –tapahtuma Aalto yliopisto (Otaniemi) ja Helsingin yliopisto (Porthania)	teknisten ja humanististen alojen yliopisto-opinnoista kiinnostuneet	lokakuu
ARENA-messut	kauppatieteiden opiskelijat	marraskuu
Nuorten TakuuAreena	alle 30v. helsinkiläiset työttömät työnhakijat	marraskuu

Henkilöstökeskuksen koordinoimien tapahtumien lisäksi kaupungin virastot ja liikelaitokset osallistuivat lukuisiin omien alojensa ammattitapahtumiin.

Helsinkirekry verkossa ja sosiaalisessa mediassa

Helsinkirekryn läsnäoloa verkossa ja sosiaalisessa mediassa kehitettiin. Facebook-sivun kautta jaettiin helsinkirekry.fi-sivuston ajankohtaisia uutisia, esiteltiin kaupungin työntekijöitä, markkinoitiin messu- ja muita tapahtumia sekä kerrottiin avoimista työpaikoista ja kaupungin järjestämistä rekrytointi- ja oppisopimuskoulutuksista.

Vuoden aikana Helsinkirekryn Facebook-sivu sai 441 uutta tykkääjää, ja lähes kolminkertaisti tykkääjät edellisvuodesta. Facebookista ohjautui helsinkirekry.fi-sivustolle runsaat 4 000 kävijää, mikä tarkoittaa kävijämäärän kaksinkertaistumista edellisvuodesta. Kanavan visuaalisuuteen kiinnitettiin huomiota. Tykätyimpiä päivityksiä ovat olleet kuvien jaot esimerkiksi messuilta, arvonnoista ja rekrytointikoulutuksesta valmistuneista. Sopivaa kuvien ja työpaikkapäivitysten määrää ja tyyliä kokeiltiin ja testattiin aktiivisesti, ja sivu onnistui kasvattamaan tykkääjien määrää näiden kokeilujen myötä.

Helsinkirekrylle kehittyi Facebookiin omanlaisensa, sympaattinen ääni, joka kerää pääkaupungista ja sen tarjoamista työelämän mahdollisuuksista kiinnostuneita faneja.

Käynnit helsinkirekry.fi-sivulla kasvoivat maltillisesti. Sivuilla kävi yhteensä 271 036 eri kävijää, ja käyntejä sivustolla oli yhteensä 514 018. Eniten kävijöitä, noin 45 000 kuukaudessa, oli alkuvuodesta, kun kaupungin kesätyöhaut olivat vilkkaimmillaan. Noin puolet kävijöistä oli uusia kävijöitä. Sivuista suosituimmat olivat Kesätyöt-sivu, Töihin kaupungille -sivu ja 16–17-vuotiaat kesätyöntekijät -sivu.

Helsinkirekryn Twitter-tilillä julkaistiin myös avoimia työpaikkoja. Twitterissä käydyn keskustelun nopeus asettaa omat haasteensa kanavan sisällöntuottamiselle, joten Twitteriin on toistaiseksi päivitetty lähinnä työpaikkailmoituksia ja tärkeimmät ajankohtaiset rekrytointiuutiset.

Yhtenäisiä rekrytointiviestinnän toimintatapoja edistämään käynnistettiin rekrytointiviestinnän verkosto, joka koostuu kaupungin HR- ja viestintäasiantuntijoista. Toiminnan tärkein tavoite on varmistaa uudenlaisten toimintatapojen jakaminen ja toteutuminen kaupungin rekrytointiviestinnässä, ja siten vahvistaa yhtenäistä kuvaa kaupungista kiinnostavana ja monipuolisena työnantajana. Verkosto kokoontui vuoden aikana kerran, ja jatkossa se kokoontuu noin kolmesti vuodessa.

Nimetön rekrytointi

Kaupunki kokeili nimetöntä työnhakua tunnistaakseen ja haastaakseen rekrytointiprosesseissa mahdollisesti vaikuttavaa syrjintää. Nimetöntä työnhakua pilotoitiin nuorisoasiainkeskuksen, opetusviraston ja tietokeskuksen valitussa rekrytoinneissa, joiden käytännön toteutukseen henkilöstökeskus osallistui. Projekti sai runsaasti julkista huomiota ja herätti median lisäksi muun muassa muiden kuntien kiinnostusta. Pilottiprojektin lisäksi nuorisoasiainkeskus toteutti vuoden aikana nimettömänä kaksi muuta rekrytointia, ja sosiaali- ja terveysvirasto yhden rekrytointikoulutuksen haun.

Kaupunkitasoinen perehdytyskokonaisuus

Huolellinen perehdytys on keskeinen sitouttamisen keino ja osa taitavaa rekrytointia ja esimiestyötä. Kaupunkitasoinen perehdyttämisen malli valmistui vuoden lopussa. Malli sisältää kaupunkitasoisen, sisällöllisen perehdytysmateriaalin lisäksi kuvauksen kaupunkitasoisesta perehdytysprosessista sekä työkaluja rekrytoivalle esimiehelle perehdytyksen suunnitteluun ja seurantaan. Perehdytysmalli otetaan käyttöön vuoden 2014 aikana.

Koulutuksella kaupungin palvelukseen

Henkilöstökeskus järjesti yhteistyössä virastojen ja liikelaitosten kanssa oppisopimus- ja rekrytointikoulutusta, jonka tarkoituksena on saada uutta henkilöstöä kaupungin palvelukseen.

Koulutukset suunnitellaan virastojen ja liikelaitosten tarpeiden mukaisesti. Oppisopimuskoulutukset toteutetaan yhteistyössä opetusviraston oppisopimustoimiston kanssa ja rekrytointikoulutukset henkilöstökeskuksen ja ely-keskuksen yhteishankintana. Koulutuksiin sisältyvästä tieto-opetuksesta vastaavat eri alojen ammatti- ja aikuisoppilaitokset sekä korkeakoulut. Koulutukset on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille helsinkiläisille.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa aloitti yhteensä 146 henkilöä. Yli puolet aloittaneista tähtää hoito- tai varhaiskasvatustyöhön ja suorittaa sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa tai lapsi- ja perhetyön perustutkintoa. Loput aloittaneista hajaantuivat usealle eri alalle. Kaikkiaan oppisopimuksia solmittiin yli kymmeneen eri ammattiin. Alle viidesosa oppisopimuksessa aloittaneista puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia.

Henkilöstökeskuksen rahoittamassa oppisopimuskoulutuksessa oli yhteensä 447 oppisopimusopiskelijaa. Opintonsa sai päätökseen 118 opiskelijaa. Valmistuneista suurin osa sai työpaikan kaupungilta viimeistään kolmen kuukauden kuluttua oppisopimuksen päättymisestä. Työsopimuksia tehtiin sekä toistaiseksi voimassa oleviin, määräaikaisiin että lyhytaikaisiin palvelussuhteisiin.

Oppisopimukseen rekrytoidut ammattialoittain

	Aloittaneet lkm	**Aloittaneista muunkielisiä %**
lähihoitajat	65	9
lastenhoitajat	23	0
kiinteistönhoitajat	19	0
tarjoilijat, kokit	16	31
liikuntapaikkojenhoitajat	6	0
muut (samaa tutkintoa suorittavia < 5 aloittanutta/tutkinto)	17	60
Kaikki oppisopimuksessa aloittaneet yhteensä	**146**	**17**

Ammattiin johtava rekrytointikoulutus

Ammattiin johtavassa rekrytointikoulutuksessa aloitti 90 opiskelijaa kolmella ammattialalla. Koulutus antaa työntekijälle valmiudet toimia työantajan tarjoamissa tehtävissä. Koulutus ei pääsääntöisesti johda tutkintoon, mutta useimmiten koulutuksen aikana on mahdollista suorittaa osia tutkinnosta. Koulutukset vaihtelevat kestoltaan parista kuukaudesta pariin vuoteen.

Aloittaneista 89 prosentilla äidinkielenä oli jokin muu kieli kuin suomi tai ruotsi. Suurimmat aloittavien koulutusryhmät olivat puhdistuspalvelualan ja hoitoalan koulutuksissa. Vuoden aikana päättyi viisi rekrytointikoulutusta. Koulutuksen suoritti 84 henkilöä. Koulutuksen päättäneistä 61 prosenttia työllistyi kaupungin palvelukseen.

Ammattiin johtavassa rekrytointikoulutuksessa aloittaneet

Koulutus	Aloittaneet	Muunkielisten osuus aloittaneista (%)
Puhdistuspalveluala (toimitilahuolto) muunkielisille	22	100
Puhdistuspalveluala (laitoshuolto) muunkielisille	20	100
Maahanmuuttajatausten sairaanhoitajien pätevöitymiskoulutus	20	100
Sairaanhoitajien rekrytoiva kielikoulutus	8	100
Ruoka- ja puhdistuspalveluala	20	50
Yhteensä	90	89

Koulutusyhteistyö yritysten kanssa

Henkilöstökeskus toteutti nuorille suunnatun tapahtumaosaaja rekrytointikoulutuksen sekä kotityöpalvelualan rekrytointikoulutuksen yhteistyössä 17 yritystyönantajan kanssa. Lassila & Tikanojan kanssa edellisvuonna aloitettu puhdistuspalvelualan rekrytointikoulutus päättyi. Koulutukset toteutettiin yhteistyössä Helsingin TE-toimiston kanssa. Koulutuksissa aloitti 26 henkilöä.

Suomen kielen koulutus maahanmuuttajille

Henkilöstökeskus järjesti S2-koulutusta kaikille kaupungilla vakinaisesti tai määräaikaisesti työskenteleville tai harjoitteleville maahanmuuttajille. Koulutusta järjesti kaupungin sopimuskumppanina Galimatias Oy. Koulutustarjontaa laajennettiin toimintavuoden aikana, ja osallistujamäärää kasvatettiin. Koulutusta myös räätälöitiin eri virastojen ja työntekijäryhmien tarpeisiin. Peruskurssien lisäksi tarjolla oli myös syventäviä teemakursseja, kesäopetusta sekä monimuoto- ja verkko-opetusta. Suomen kielen koulutusta järjestettiin 49 eri kurssilla, ja osallistujia kursseilla oli noin 900.

Respasta ja Tulevaisuustiskiltä ohjausta ja neuvontaa

Kaupunki käynnisti yhteiskuntatakuuhanke Respan ja kuntakokeiluhankkeen. Respan uravalmentajat ohjaavat työhön ja koulutukseen niitä alle 30-vuotiaita nuoria, joiden työttömyys on kestänyt yli kolme kuukautta. Kuntakokeilun asiakkaina ovat pitkään työttömänä olleet helsinkiläiset, joita ohjataan uravalmennuksella koulutukseen, työhön ja työtoimintaan.

Tulevaisuustiski tarjosi ohjausta ja neuvontaa 15 - 17-vuotiaille peruskoulun jälkeen ilman toisen asteen koulutuspaikkaa jääneille nuorille.

Palkkatuetussa työssä kaupungilla oli kuukausittain keskimäärin 878 henkilöä, jotka työskentelivät 25 virastossa ja liikelaitoksessa. Työkokeilun kaupungilla aloitti 253 henkilöä.

Uudelleensijoitus ja eläkeneuvonta

Uudelleensijoitusasiakkaana oli yhteensä 322 henkilöä, joista16 oli kaupungin omistamien osakeyhtiöiden uudelleensijoitettavaa henkilöä. Terveydellisistä syistä asiakkaana oli 278 henkilöä ja oman työn loppumisen vuoksi 44 henkilöä. Uudelleensijoitusasiakkaista 47 sijoittui kaupungin vakituiseen työpaikkaan, ja 18 henkilöä sai kokoaikaisen eläkkeen. Määräaikaisia tehtäviä löytyi yhteensä 77 henkilölle. Työkokeilupaikkoja järjestettiin 131. Oppisopimuskoulutuksessa uuteen ammattiin oli 22 henkilöä. Yhteensä 17 henkilölle löytyi työpaikka tai muu ratkaisu kaupungin ulkopuolelta. Uusia uudelleensijoitusasiakkaita oli vuoden aikana 145.

Henkilöstökeskuksen määrärahoista maksettiin virastoille harkinnanvaraista palkkakompensaatiota vajaatyökykyisten henkilöiden työjärjestelyjen tueksi. Palkkakompensaatiolla tuettiin yhteensä 76 henkilön palkkakustannuksia.

Uudelleensijoitettaville suunnattua uudelle uralle -valmennusta jatkettiin. Sen tavoitteena on tukea uudelleensijoitettavaa henkilöä oman osaamisensa selvittämisessä ja realististen tulevaisuudentavoitteiden asettamisessa sekä valmentaa käytännön työnhakuun. Vuoden aikana järjestettiin kahdeksan kolmipäiväistä valmennustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 61 henkilöä.

Työkyvyn ja kuntoutuksen selvityksiä tehtiin yhteistyössä työterveyskeskuksen ja kaupungin ulkopuolisten tutkimuslaitosten kanssa yhteensä 62 henkilölle. Selvitysten jälkeen 34 henkilöä palasi työhön, 14 henkilölle suositeltiin työkokeilua tai koulutusta. Työkyvyttömyyseläkettä suositeltiin 11 henkilölle. Vuoden aikana työkyky- ja kuntoutusselvityksissä oli yhteensä 64 henkilöä.

Eläkeneuvonnassa annettiin tietoa eläketurvasta ja selvitettiin eläkkeisiin liittyviä palvelussuhde- sekä sosiaaliturva-asioita. Eläkehakemus- ja neuvontatehtävien lisäksi paneuduttiin eläkesuunnitteluun, jossa tarkasteltiin muun muassa eri eläkevaihtoehtoja sekä niiden ja eläkkeelle jäämisajankohdan vaikutuksia henkilön nykyisiin ansioihin ja tulevaan eläkkeeseen.

Eläkeneuvonnassa oli asiakaskäyntejä yhteensä 586. Eläkehakemuksia tehtiin 413, joista 346 koski vanhuuseläkettä, 49 osa-aikaeläkettä ja 18 työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkettä. Eläkesuunnittelutapaamisia oli 170. Lisäksi tehtiin 107 osa-aikaeläkelaskelmaa. Kaupungin vanhan eläke-

säännön mukaisia leskieläkepäätöksiä valmisteltiin yhteensä 21, ja asiakkaita oli kolme. Vuoden aikana järjestettiin seitsemän eläkeneuvontatilaisuutta, ja niihin osallistui noin 530 henkilöä.

MAAHANMUUTTO

Maahanmuuttoasioiden edistämiseksi maahanmuutto-osasto teki laajasti yhteistyötä kaupungin toimijoiden lisäksi pääkaupunkiseudun muiden kaupunkien, valtion, järjestöjen, yritysten sekä muiden eurooppalaisten kaupunkien kanssa.

Maahanmuuttotyötä tekeviä järjestöjä kuultiin kahdessa laajassa järjestöfoorumissa, joiden aiheina olivat maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja rekrytoituminen kaupungin palvelukseen. Foorumeiden aiheet ovat määräytyneet kulloinkin keskeisten valmistelussa olevien asioiden mukaan, joten foorumeista on muokkautunut merkittävä kaupunkilaisdemokratiaa ja osallistavaa suunnittelua vahvistava vaikuttamiskanava maahanmuuttajien ja kaupungin organisaation välille.

Osasto valmisteli maahanmuuttajajärjestöjen toimintakykyä ja rakenteita vahvistavan avustuksen jakoa. Avustuksia sai 22 järjestöä, ja jaettu kokonaissumma oli 30 000 euroa.

Osasto tiedotti virastoille ja liikelaitoksille uusista rahoitusohjelmista ja tuki virastojen hankkeiden kehittämistyötä.

Kansainvälisille opiskelijoille ja työssäkäyville ammattilaisille järjestettiin asettautumista tukeva Helsinki Region Welcome Weeks -tapahtumasarja, joka tavoitti 5 000 kansainvälistä osaajaa.

Kotoutumista tukevat kurssit lastenhoitopalvelun avulla kotona lapsiaan hoitaville muunkielisille vanhemmille toimivat kaupungin tuella 11 eri toimipisteessä. Vuoden mittaisia kursseja on kaikkiaan 14, ja osastolla oli toiminnan koordinointivastuu viiden viraston ja järjestöjen välillä. Toiminta tavoitti yhteensä noin 200 maahanmuuttajaa ja lähes saman verran heidän lapsiaan.

Työyhteisöjen monimuotoistumista tuettiin työhyvinvointihankkeessa koulutus- ja mentorointitoiminnalla, jossa keskityttiin erityisesti työyhteisöjen ristiriitojen sovitteluun ja ennaltaehkäisyyn sekä esimiesten ja työyhteisöjen koulutukseen ja kehittämiseen. Mukana oli 12 virastoa ja liikelaitosta, joille järjestettiin 31 koulutuspäivää ja muita tilaisuuksia.

Osasto osallistui maahanmuuttajataustaisten nuorten koulutuspolut-työryhmän työskentelyyn. Työryhmän tehtävänä oli tehdä ehdotus maahanmuuttajanuorten koulutuspolkujen turvaamiseksi ja tarvittaviksi palveluiksi sekä arvioida kustannusvaikutuksia. Työryhmän tulokset julkaistaan maaliskuussa 2014.

Osasto toimi Eurocities-järjestön Migration and Integration -työryhmän varapuheenjohtajana. Työryhmä järjesti syksyllä yhteistyössä Tampereen kaupungin ja Euroopan unionin komission kanssa Integrating Cities -konferenssin, joka keräsi runsaat 160 osallistujaa 40 eurooppalaisesta kaupungista Tampereelle.

Eurocities-järjestön koolle kutsuma tapahtuma on yksi Euroopan laajimmista keskusteluareenoista, joka käsittelee maahanmuuttajien kotouttamista. Samalla konferenssi oli osa laajempaa Metropolis-konferenssia. Integrating Cities -konferenssi esitteli Eurocities-järjestön vetämää ImpleMentoring-hanketta, jonka tarkoituksena on muuttaa Integrating Cities -julkilausuman sitoumukset konkreettisiksi toimiksi.

Helsingin muunkielisiin kohdistama työnantajapolitiikka herätti myönteistä mielenkiintoa.

TALOUS JA HENKILÖSTÖ

Henkilöstökeskuksen tilinpäätöksessä toimintamenot olivat 62,712 miljoonaa euroa, tulot 10,084 miljoonaa euroa ja poistot 0,044 miljoonaa euroa.

Henkilöstökeskuksen palveluksessa oli vuoden lopussa 138 henkilöä, joista vakinaisia oli 101 ja määräaikaisia 37.

Henkilöstökeskuksen investoinnit olivat 24 907 euroa, ja ne käytettiin uusien tietokoneiden hankintaan.