

Kaupunkistrategian 2017–2021 arviointi: Henkilöstön ääni

Nina Gros, henkilöstöjohtaja

5.2.2021

Helsinki



Henkilöstön ääni strategiakaudella 2017–2021

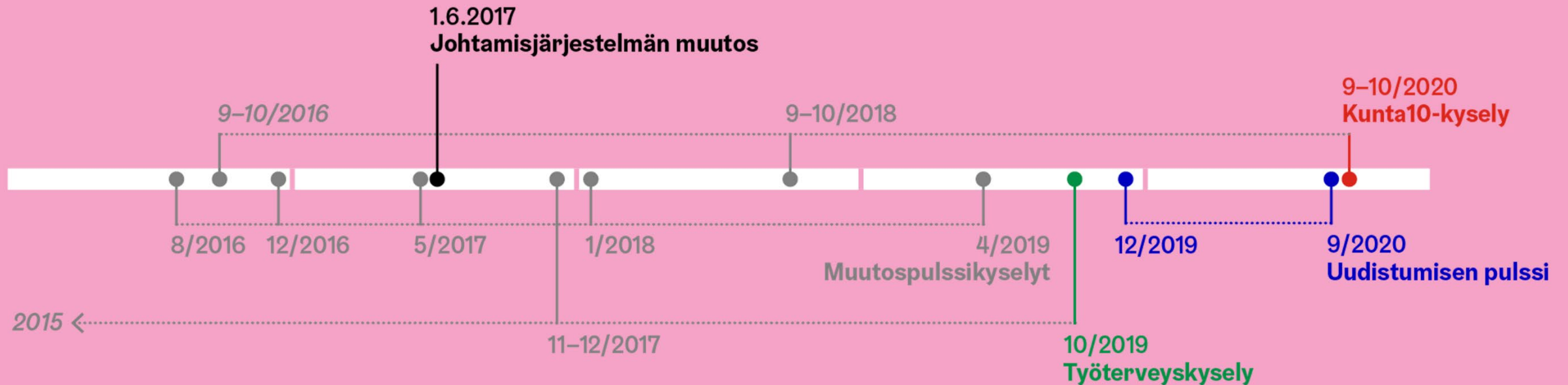
- Strategian suuntainen uudistuminen
- Henkilöstön saatavuuden varmistaminen
- Koronan vaikutus henkilöstöön



Strategian suuntainen uudistuminen



Henkilöstökokemusta on mitattu erilaisilla kyselyillä pitkin strategiakautta



Henkilöstön
tyytyväisyys
esihenkilötyöhön
ja johtamiseen



Ei vaikutus-
mahdollisuuksia
muutoksiin
töissä



Työn hallinta



Työyhteisössä
on sosiaalista
pääomaa



Kokee
muutokset
työssä
myönteisiksi



On kokenut
syrjintää
sukupuolen
perusteella



Päätöksenteko
koetaan
oikeuden-
mukaiseksi



On kokenut
seksuaalista
häirintää



80%
suosittelee
ystävälleen
Helsingin kaupunkia
työnantajana

Henkilöstökokemuksen strategiamittarit ovat parantuneet

Johtaminen on ollut muutoksessa

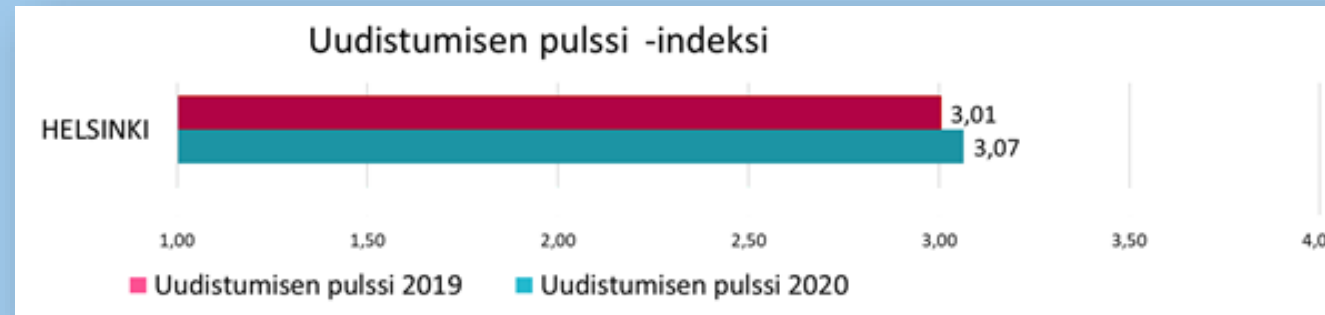
Toimialamalli

Johtamisen
kulmakivet
ja
esihenkilöpäivä

Eettiset
periaatteet

Onnistumisen
johtaminen

Toimintakulttuurin uudistuminen edennyt koko kaupungilla

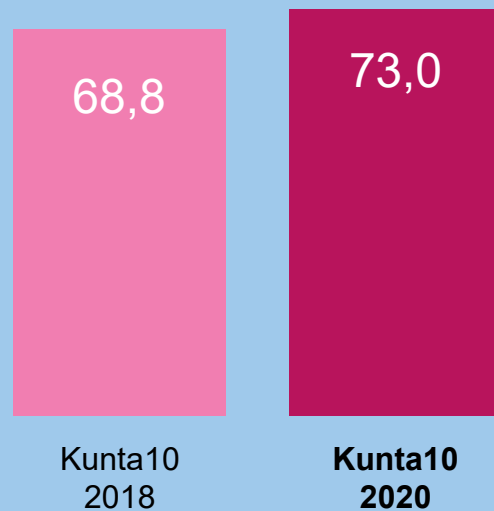


Strategian suuntainen uudistuminen ja toimintakulttuuri kehittyneet kaikilla toimialoilla vaikeasta vuodesta 2020 huolimatta.



Yhteistyö kaupungin eri yksiköiden välillä vaatii vielä kehittämistä.

Kunta10: Valmentava johtaminen vahvistunut



Johtamiseen on kiinnitetty huomioita eri keinoin, ja tulokset ovat parantuneet huomattavasti koko kaupungissa

Valmentavan johtamisen indeksin muutos:

+4,2 prosenttiyksikköä

Helsinki (vastausprosentti: 75%)

Johtamisen kulmakivet määrittelevät kaupunkitason johtamisen painopisteet



Näkemyksellisyys

- Rakennan hyvän elämän edellytyksiä **eettisesti ja kestävästi**
- Luon hyvää asiakaskokemusta edistämällä **yhteistyötä läpi kaupunkiyhteisön**
- Ennakoin rohkeasti toimintaympäristön muutosta ja sen **merkitystä asiakkaille**
- Luon työn **merkityksellisyyttä** asettamalla **strategiaan liittyviä tavoitteita** ja valmentamalla niiden saavuttamista

Helsinki

Innostus

- Olen innostunut johtamisesta **palvelutehtävänä** ja luon **innostunutta ilmapiiriä ja työkuultuuria**
- Edistän osallisuuden kokemuksia ja kykyä **rohkeaan uudistumiseen**
- Mahdollistan **yhteisöohjautuvuuden** ja kannustan luovuuteen
- Olen **läsnä** arjessa ja edistän **avointa vuorovaikutusta**

Linjakkuus

- Johdan **ennakoivasti** ja **johdonmukaisesti**
- Viestin aktiivisesti, **läpinäkyvästi** ja kerron **odotukset** selkeästi
- Organisoin toiminnan tehokkaasti ja **tuloksellisesti**
- **Puutun havaitsemiini epäkohtiin** heti

Toimeenpanokyky

- **Mahdollistan onnistumisen** luottamalla ihmisiin ja jakamalla johtajuutta
- Ymmärrän asiakkaan kannalta tärkeimmät prosessit ja varmistan, että ne **toteutetaan laadukkaasti**
- Teen tarvittaessa nopeita **päätöksiä, jotka perustuvat tietoon ja näkemykseen**
- Arvioin saavutettuja tuloksia **helsinkiläisten näkökulmasta**

Henkilöstön saatavuuden varmistaminen



Helsinki

28.1.2021

Nina Gros

10

Kuva: Jussi Hellsten

Henkilöstön saatavuus on edelleen haaste, mutta henkilöstön sitoutunutta Helsinkiin myös puala-aloilla

Sote

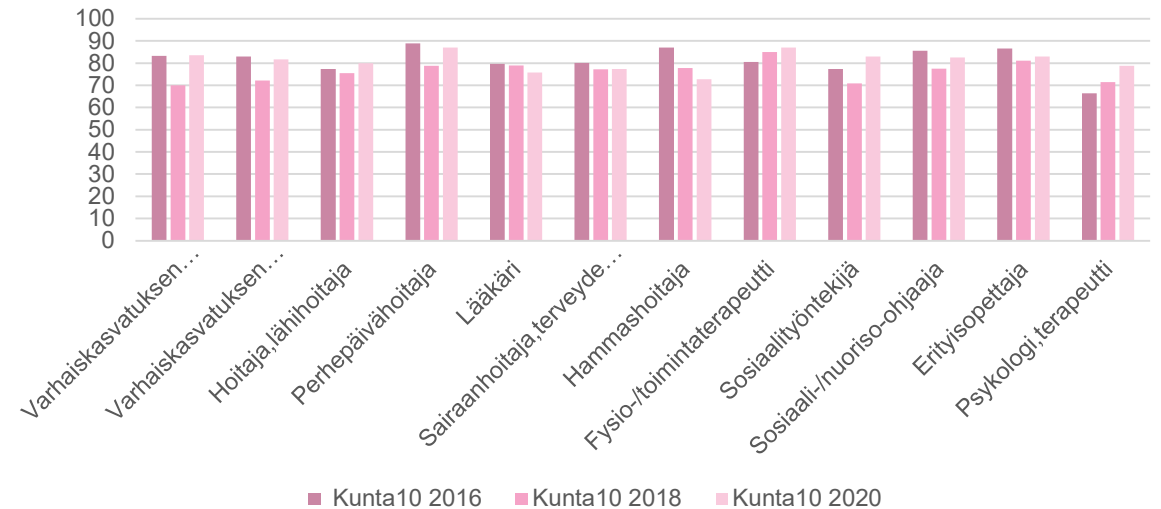
Kasko

Tietyt asiantuntijaryhmät muilla toimialoilla

Toimenpiteitä mm.

- Työnantajabrändi: Helsinki. Vaikuttavia töitä
- Toimialakohtaiset työryhmät
- Työsuhdeasuntojen kohdentaminen

81 % työvoimapuala-alojen työntekijöistä suosittelisi ystävälleen Helsingin kaupunkia työnantajana



Onnistumisen ja osaamisen kehittäminen

Johtamisen ja työkuulttuurin uudistaminen

Koronan vaikutus henkilöstöön



Korona-aika vaikuttanut henkilöstöön eri tavoin



Positiivisesti

- Yhteistyö on lisääntynyt.
- Henkilöstö kokee tehneensä merkityksellistä työtä kriisin keskellä.
- Etätyötä tekevillä autonomia työn suunnittelussa on lisääntynyt.

Negatiivisesti

- Osalla henkilöstöstä työkuorma on kasvanut
- Palvelutoiminnan sulkemisen myötä on syntynyt tyhjäkäyntiä

Osaajapankki turvannut palvelutoimintaa

- Mahdollistanut **työvoiman joustavan liikkumisen** tilanteissa, jossa **palvelut on taattava** koronasta huolimatta.
- **Yhdistänyt vapaat resurssit ja kriittisen lisäresurssien tarpeen**
- **Joustavalla toiminnalla on vältetty lomautukset**
 - Keväällä Kaskosta siirtyi henkilöstöä Soteen, kun valtakunnalliset suositukset vaikuttivat varhaiskasvatuksen palvelutarpeeseen. Kuvan henkilöstöä siirtyi toteuttamaan HelsinkiApu-toimintaa.
 - Syksyllä Kuvan henkilöstöä siirrettiin tukemaan Soten ja Kaskon toimintaa.
- Koronan jälkeiseen normaaliin palatessa Helsingin kaupunki haluaa edelleen edistää **sisäisen työvoiman joustavaa liikkumista eri keinoin**, varsinkin työvoimapula-alueille.

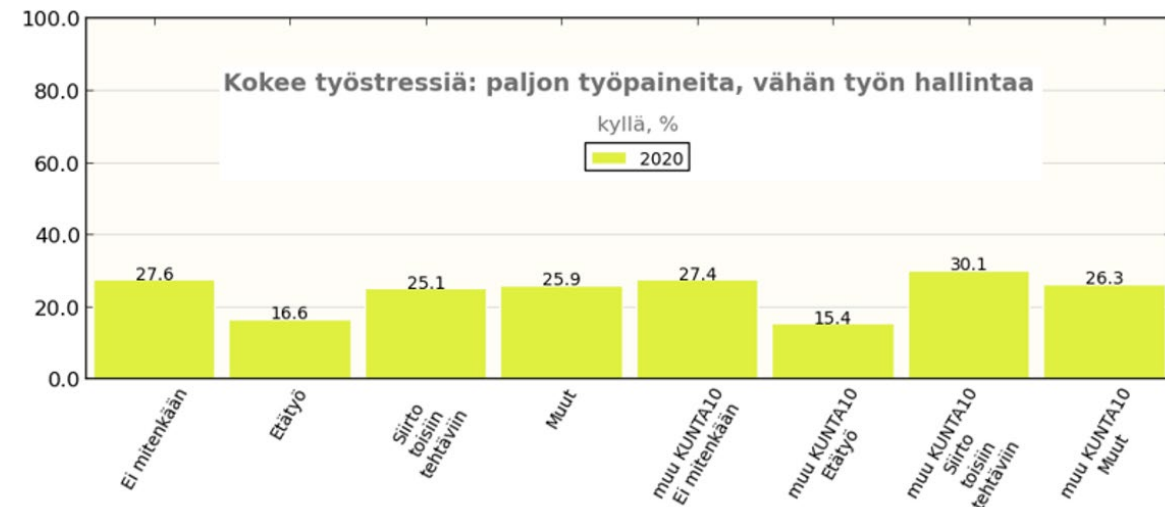
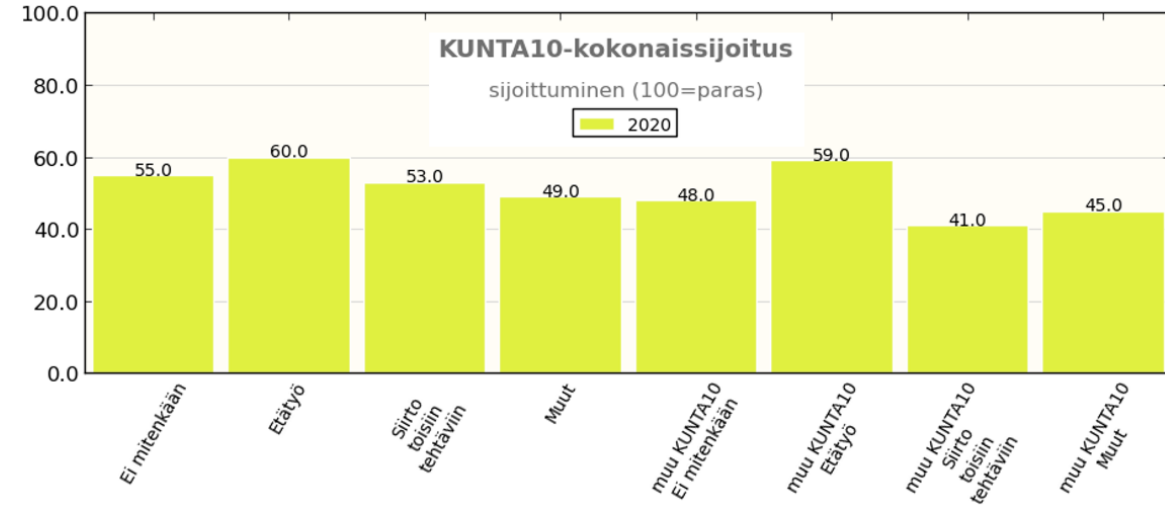


1255
henkilöä siirtyi
toimialojen
sisällä

382
henkilöä siirtyi
toimialojen välillä

Työstressin lisääntymisellä ei suoraa vaikutusta työtyytyväisyyteen

Etätyöhön siirtyneiden työtyytyväisyys on ollut muita suurempi, ja he ovat kokeneet muita vähemmän työstressiä ja pystyneet enemmän vaikuttamaan työn hallintaan



Strategiakauden päättyessä



Tavoitteena on tehdä jatkuvasti kaikki hieman paremmin, jotta helsinkiläisten elämä olisi mukavampaa ja vaivattomampaa



Mahdollistaa henkilöstön onnistuminen ja osallistaminen sekä palveluiden kehittäminen



Vahvistaa hyvää ja linjakasta johtamista, jotta yhteistyö vahvistuu ja työyhteisöissä eettiset periaatteet toteutuvat

*Kokonaistuuottavuutta parannetaan **johtamiseen panostaen** ja hyvässä yhteistyössä henkilöstön kanssa **palvelujen laadusta huolehtien***

Kiitos!

Helsinki