

Henkilöstö luo edellytykset hyvään elämään ja yrittämiseen Helsingissä

Nina Gros
henkilöstöjohtaja

Helsinki



Sisältö

1. Osaavan henkilöstön saatavuus haastaa kaupunkia
2. Hyvä johtaminen luo edellytykset henkilöstön onnistumiselle ja vaikuttaville palveluille
3. Digitalisaatio mahdollistaa henkilöstön potentiaalin tunnistamisen, ja osaamisen kohdentamisen sinne, missä sitä tarvitaan



**Helsingin kaupungin henkilöstö
vaikuttaa siihen, miten Helsinki
elää ja hengittää kaupunkilaisten
tahtiin.**



Helsinki

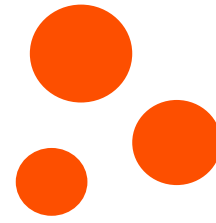
Kuva: Jussi Hallsten

Osaavan henkilöstön saatavuus haastaa kaupunkia

Helsinki

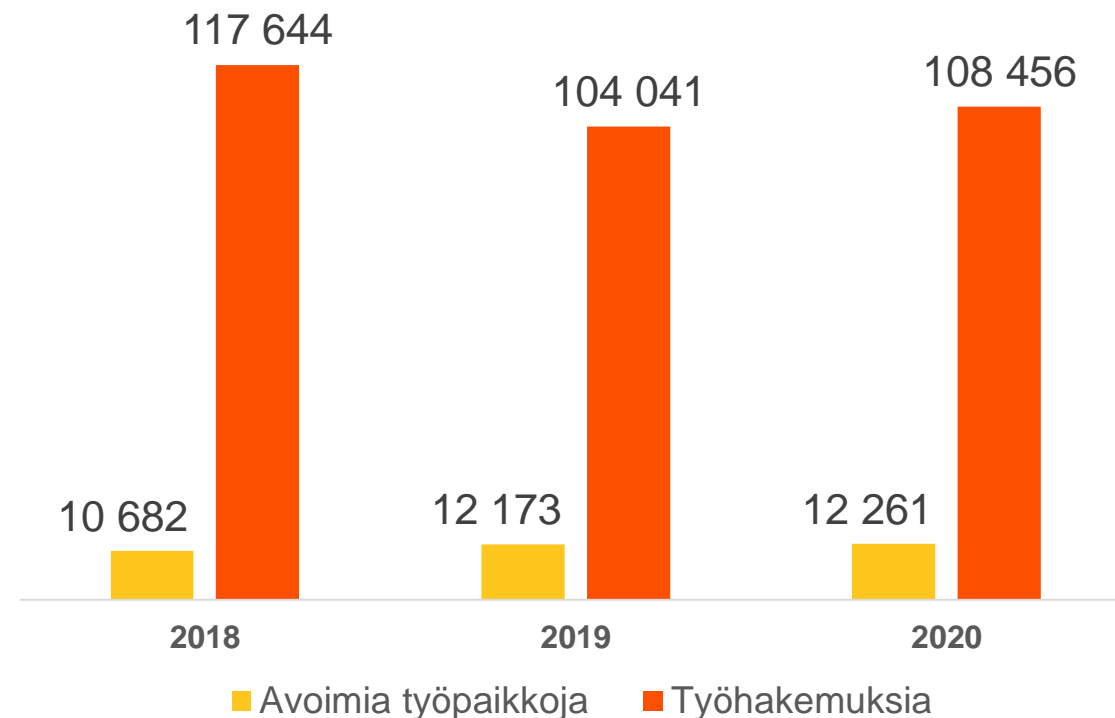
Kuva: Jussi Hellsten

Kaupunki rekrytoi



Tehtävänimike	Työpaikkojen lukumäärä 2020	Hakijoita per työpaikka
Lähihoitaja	1191	3,6
Sairaanhoitaja	936	2,7
Sosiaalityöntekijä	291	3,4
Terveystenhoitaja (ml. kotihoito)	279	3,3
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	167	1,5
Terveyskeskuslääkäri	135	0,5
Varhaiskasvatuksen opettaja	128	2,1
Barnskötare inom småbarnspedagogik (sv)	119	1,9
Lärare inom småbarnspedagogik (sv)	101	1,0
Hammashoitaja	87	2,5

Avoimet työpaikat ja vastaanotetut hakemukset



Henkilöstön saatavuuteen vaikuttavat tekijät



Työvoimapulan ilmiöitä ja ratkaisuja

- **Sijaisten** saaminen on viime vuosina vaikeutunut.
- **Mediassa** esillä pysyvä työvoimapula vaikuttaa negatiivisesti työnantajakuvaan.
- **Henkilöstömitoitukset** tiukkenevat ja **kiinnostus** tiettyihin tehtäviin laskee.
- Tilanne pahenee entisestään, jos vaikuttaviin toimenpiteisiin ei ryhdytä.

Tiivistämme kaupunkitason yhteistyötä:

- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen esim. aloituspaikkamääriin ja **koulutuspolitiikkaan** laaja-alaisesti
- Siltojen rakentaminen **oppilaitoksista työelämään** erilaisten harjoitteluohjelmien kautta
- **Sisäisen liikkuvuuden** edistäminen, osa-aikaisen työn mahdollistaminen ja osaamisen käytön ketteröittäminen
- **Muuntokoulutukset** ja uudenlainen ajattelu **työurista**
- **Työllisyyden kuntakokeilun** systemaattinen hyödyntäminen kaupungin omiin tarpeisiin
- **Työperäisen maahanmuuton** sekä **monimuotoisuuden** lisääminen



Vetovoimainen kaupunki myös pitää osaajansa



Helsingin kaupunki tarjoaa puitteet, jotta henkilöstö voi ottaa **vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja oman osaamisen jatkuvasta päivittämisestä.**

Kun luomme henkilöstölle **urapolkuja ja kasvun mahdollisuuksia Helsingin kaupungin sisällä**, kaupunki tuottaa entistä parempaa palvelua.



Kohdentamalla henkilöstöä sinne, missä sitä kulloinkin tarvitaan, olemme entistä ketterämpiä. Kehitämme kaupungin henkilöstömäärää talouden näkökulmasta **kestävästi, työyhteisöjen hyvinvoinnista tinkimättä.**



Meidän tulee tarjota henkilöstölle **nykyaikaisia työkaluja ja toimintatapoja, jotta työ sujuu.**

Hyvä johtaminen luo edellytykset henkilöstön onnistumiselle ja vaikuttaville palveluille

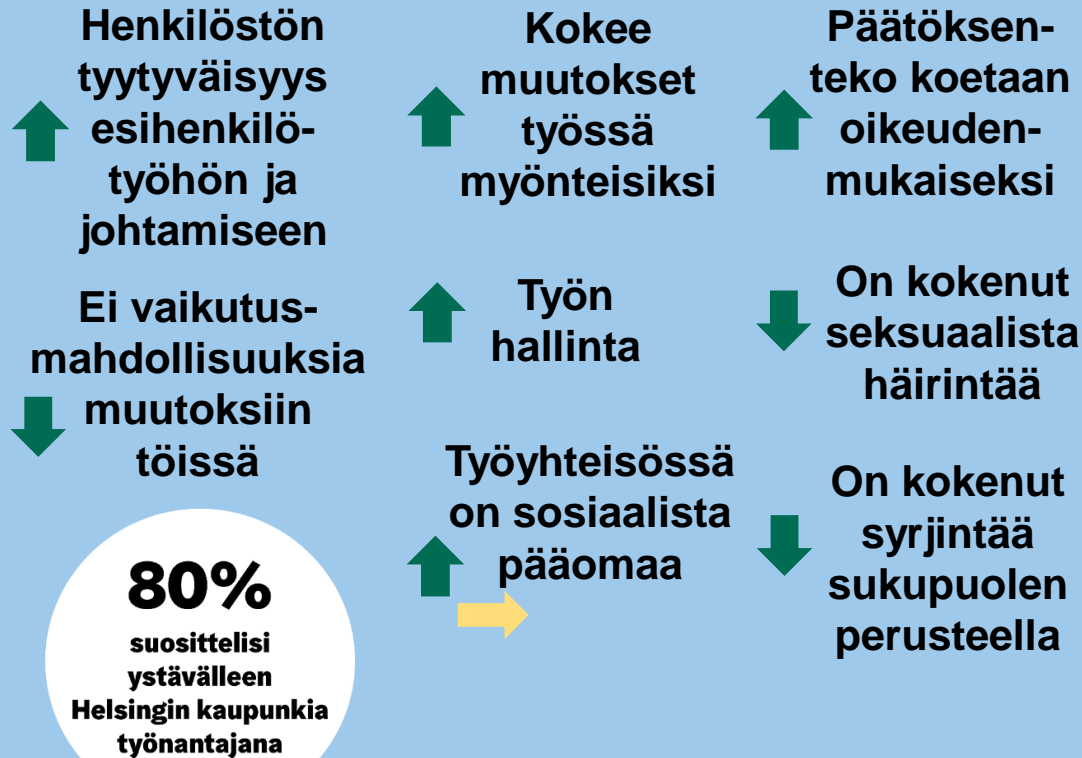
Helsinki

Kunta10

Valmentava johtaminen vahvistunut

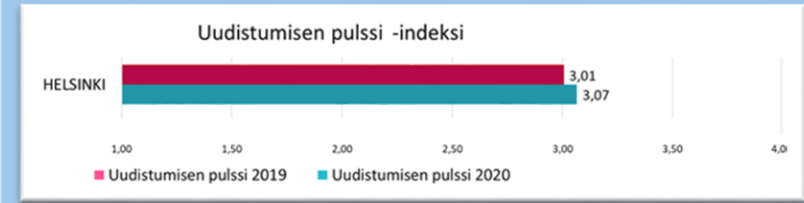
73,0

valmentavan johtamisen indeksi (2018: 68,8)



80% suosittelisi ystävälleen Helsingin kaupunkia työnantajana

Uudistumisen pulssi



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



Yhteistyö kaupungin eri yksiköiden välillä vaatii vielä kehittämistä.

Uusi Fiilari-henkilöstökysely seuraa keskeisimpiä mittareita

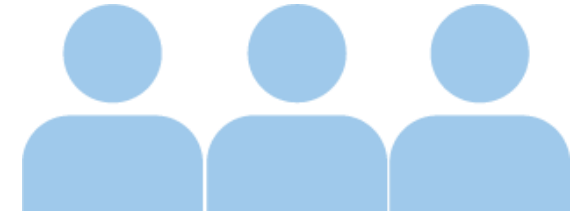
Yhteiset asiakkaat edellyttävät saumatonta yhteistyötä

- Haluamme, että palvelumme on **kokonaisvaltaista ja vaikuttavaa**.
- Mittaamme onnistumistamme joka päivä **kaupunkilaisten kokemuksena** siitä, kuinka hyvin **yhteistyö kaupungin sisällä** eri toimijoiden kesken toimii.
- Vaikuttavaa työtä tehdään yritteliäästi, **ideoiden ja yhdessä oppien – välillä virheidenkin kautta!**
- Kun **organisaatorajat eivät näy** kaupunkilaiskokemuksessa, olemme onnistuneet



Vahvat yhteiset arvot ohjaavat työyhteisöjen valintoja

- Kaupungin **nykyiset arvot** eivät ohjaa aktiivisesti toimintaamme eivätkä elä keskuudessamme.
- **Eettiset periaatteet** toimivat nyt sanoituksena toimintakulttuurillemme.
- Tarvitsemme **kiteytetyt ja selkeät arvot**, jotta ne jäävät henkilöstön mieleen ja **ohjaavat arjen toimintaa ja valintoja**.
- Kaupungin arvot uudistetaan, jotta ne **vauhdittavat uuden strategian suuntaista toimintakulttuurin uudistumista**.



Asukaslähtöisyys
Ekologisuus
Oikeudenmukaisuus ja
yhdenvertaisuus
Taloudellisuus
Turvallisuus
Osallisuus ja osallistuminen
Yrittäjämielisyys

Luomme edellytykset hyvälle johtamiselle

- Rekrytointivaiheessa painotetaan **hyviä esihenkilövalmiuksia**.
- Esihenkilöiltä edellytämme **sitoutumista ihmisten johtamiseen ja oman johtajuuden kehittämiseen**.
- Kriittisen tarkastelun kohteeksi otetaan myös se, **kuinka suurta työyhteisöä yksi esihenkilö voi johtaa** laadukkaasti ja mikä vaikutus tällä on organisaatorakenteeseen.
- **Nykyaikaiset johtamistyötä tukevat työkalut ja toimintatavat**
 - Mahdollisuus tehdä johtamistyötä myös mobiilisti ja jokaiseen vuorokaudenaikaan

Helsinki



Henkilöstöjohtaminen ei onnistu pimeässä

Koronaepidemia havainnollisti, kuinka

- tilannekuva henkilöstöön on nyt hyvin vajavainen ja työlästä seurata manuaalisesti
- vanhentuneet järjestelmät hidastavat joka päivä palveluntuotantoa kaupunkilaisille

Nykyaikaisen henkilöstöjohtamisen järjestelmän avulla luomme tilannekuvaa oikeanlaisille ja oikea-aikaisille päätöksille

**Digitalisaatio mahdollistaa
henkilöstön potentiaalin
tunnistamisen ja
osaamisen
kohdentamisen
sinne, missä sitä
tarvitaan**

Helsinki

Johtamisen digitaaliset työkalut ja tilannekuva henkilöstöstä rakentuvat 2022–24

0

**2021: Hijat
(1980-luvulta)**

Virhealttius manuaalisten prosessien vuoksi valtaisa

- Ei näkymää, ketkä ovat esihenkilöitä
- **HR-prosessit paperilomakkeilla** (20 kpl): täytetään, printataan, skannataan s-postiin tai lähetetään sisäisessä postissa
- Henkilöstö hakee vain lomat ja poissaolot digitalisesti
- **Johdon raportit:** 2 kpl (lomat, poissaolot)

1

2022: Palkkajärjestelmä Sarastia

Perus-HR-lomakkeet digitalisoituvat

- **Esihenkilö–alaissuhde näkyviin**
- Sähköiset **peruslomakkeet:** (työsopimukset/ viranhoito-määräykset, palvelussuhdetietojen muutokset, lomat, poissaolot jne.)
- Ensimmäinen kehitysaskel **perusraporteille** (2→10);
- Henkilöstö pystyy itse muuttamaan **osoitteen ja tilinumeron**

2–3

2023–24 HR-kokonaisjärjestelmä digitalisoi HR-prosessit

Organisaation potentiaalin tunnistaminen ja hyödyntäminen

- Yksi järjestelmä: kaikki HR-prosessit ja henkilöstötiedot
- Näkyvyys **ihmisten tavoitteisiin, osaamiseen** ja osaamisen kehittämiseen.
- **Koulutukset** linkittyvät **osaamistarpeisiin ja urakehitykseen**
- Näkyvyys **urakiertoihin**, henkilöstön potentiaalin hyödyntäminen **sisäisissä siirroissa**
- **Palkitseminen** läpinäkyväksi ja yhtenäiseksi, palkanmäärittelylle, palkankorotuksille, -lisille ja eduille järjestelmätuki.
- **Työvoimapula-alojen tunnistaminen.** Tekoäly mahdollistaa työvoimatarpeiden ennakoinnin.
- Henkilöstötietoihin voidaan **yhdistää ulkopuolista dataa.** Rajattomat poikkileikkaavat **raportit.**

Maailman toimivin ja parhaiten digitalisaatiota hyödyntävä kaupunki on...



Vaivaton arki

Ennakoivat ja henkilökohtaiset palvelut ja suositukset

Automatisoidut prosessit ja palvelut

24/7 ajasta ja paikasta riippumattomat itsepalvelut

...palvelutarvetta ennakoiva kaupunki ihmisten ehdoilla

Digitalisaatiomuutoksen tavoitteet ja hyödyt



Maailman toimivin ja parhaiten digitalisaatiota hyödyntävä kaupunki

Kaupunkilaiset

saavat halutessaan palvelua **proaktiivisesti** ja henkilökohtaisemmin, usein ilman lomakkeiden täyttöä. Digitaaliset palvelut ovat saatavilla 24/7.

Työntekijöillä

on enemmän aikaa ihmisten kohtaamiseen. **Toimintaa voidaan kohdentaa sinne missä on suurin palvelutarve.** Turhauttavat manuaaliset tehtävät on automatisoitu.

Johdolla

on käytössään **reaaliaikainen tilannekuva päätöksenteon tukena.**

Yritykset ja yhteisöt

ovat saumattomampi osa kaupungin palvelutuotantoa. Yrityksille ja yhteisöille tarjotaan **toimivat itsepalvelukanavat.**

Matkailijat

löytävät helpommin kaupungin palvelut, myös virtuaalisesti.




Yhteiset digitaaliset alustat ja mahdollistajat



Yhteinen data ja tieto



Kaupunki tarjoaa yhteisen digitaalisen perustan (digitaalisen infrastruktuurin)

A person is riding a bicycle, wearing a dark jacket and gloves. They are holding a smartphone in their right hand, which displays a mobile application interface with various text and icons. The background is a blurred outdoor setting.

**Helsinki kehittää
yhtenäisiä toimintatapoja ja
digitaalisia työvälineitä
tukemaan kaupungin
elinvoimaisuutta ja
hyvää elämää.**

Kiitos!



Helsinki