



Henkilöstökertomus 2017

RV/K-ML/HY-L

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2017 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia. Tiivistelmänä henkilöstökertomuksesta voi todeta seuraavaa:

Esimiestyön kehittämisessä on korostunut toimintavuoden aikana luottamuksen, keskusteluyhteyden ja palautteen antamisen lisääminen. Monet Vantaalla pilotoitavat tai jo juurtuneet toimintatavat vahvistavat entistä parempaa keskusteluyhteyttä työntekijän ja esimiehen välillä.

Esimerkiksi aktiivisen välittämisen toimintamalli, Tuunattu työ ja varhaiskasvatuksessa pilotoitu, viiden päivän sairauspoissaolon toimintatapa tukevat avointa keskustelukulttuuria. Myös vuoden 2018 alussa käyttöönotettu uusi työturvallisuusraportointijärjestelmä Tutka lisää vuorovaikutusta.

Vantaan kaupungin Tuunatun työn -toimintatapa palkittiin Henry ry:n ja Ilmarisen Henkilöstöteko 2016 –kilpailun voittajana maaliskuussa 2017. Kilpailussa palkitaan vuosittain yhteiskunnallisesti merkittävä ja mitattuja tuloksia tuottanut suomalainen henkilöstön kehittämishanke.

Kilpailun tuomaristo totesi: ”Tuunatun työn toimintatavalla on yhteiskunnallista hyötyä, ja mallia voivat hyödyntää organisaatiot laajemminkin. Se lisää osatyökykyisenä työskentelyä ja turvaa työurien jatkumista. Taustalla on ajatus, että työkykyämme saattaa monesti rajoittaa jokin fyysinen haitta, mutta voimme silti toimia arjen tehtävissä”.

Sairaspoissaolot laskivat hieman edellisvuodesta, mutta laskulle asetettua kunnianhimoista tavoitetta ei saavutettu. Työtapaturmien määrä jatkoi hyvää kehitystä. Työtapaturmien määrä on laskenut kolmena viimeisenä vuonna niin koko kaupungin kuin Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen osalta. Vuonna 2017 työtapaturmia ilmoitettiin 318 kappaletta, vuonna 2016 vertailukelpoinen luku oli 357 kappaletta.

Kilpailukyky sopimuksen mukaiset kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset 2017 astuivat voimaan 1. helmikuuta 2017. Kunta-alalla ne merkitsivät keskimäärin 24 tuntia vuodessa lisää työaikaa ansiotasoa muuttamatta.

Vuonna 2017 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 379 miljoonaa euroa, joka on 0,4 %:a (1,6 miljoonaa euroa) vähemmän kuin edellisvuonna kilpailukyky sopimuksen lomarahaleikkausten vuoksi. Ilman lomarahaleikkauksia palkkamenot olisivat kasvaneet 3,4 miljoonaa euroa. Käytännössä vakituisten täyttä palkkaa saavan henkilöstön keskiansiot ilman lomarahaleikkauksia ovat nousseet hieman vuodesta 2016.

Kaupunginhallitus 5.3.2018 § 9

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi tiedoksi henkilöstökertomus vuodelta 2017.

Käsittely:

Merkittiin, että henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen selosti asiakohtaa kokouksen alussa.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.



Kaupunginvaltuusto 9.4.2018 § 6

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi henkilöstökertomus vuodelta 2017.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Lisäksi merkittiin, että vasemmistoliiton valtuustoryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalausuman, johon vihreä valtuustoryhmä yhtyi:

"Kaupungin on henkilöstöpolitiikassaan selvitettävä mahdollisuudet palkkauksen korjaamiseen keinona houkutella lisää päteviä työntekijöitä. Erityisesti tämä korostuu aloilla, joissa vakansseja on ollut suuria vaikeuksia täyttää, kuten varhaiskasvatuksessa. Näin voidaan myös korjata palveluiden laatua".

Liite:

- Henkilöstökertomus 2017

Muutoksenhakuohje: 4.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen, puh. 040 570 5593, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi