



Vantaan kaupungin henkilöstökertomus 2020

VD/2661/01.00.02.01/2021

RV/K-ML/M-TN/AH

Vantaan henkilöstökertomus vuodelta 2020 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia.

Vuoden 2020 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 11 361 henkilöä, joista vakituisia 9 135 ja määräaikaista 2 226. Henkilöstömäärä kasvoi vuodessa vajaalla 300:lla. Naisia henkilöstöstä on edelleen 80 % ja miehiä 20 %. Naisvaltaisimmat toimialat ovat kasvatus ja oppiminen (naisia 87 prosenttia) sekä sosiaali- ja terveydenhuolto (naisia 91 prosenttia). Miehiä puolestaan on eniten kaupunkistrategian ja johdon sekä kaupunkiympäristön toimialoilla. Vuonna 2020 suurin ikäryhmä oli edellisvuosien tapaan 40–44-vuotiaat.

Uudistusten ja poikkeusolojen vuosi

Vuosi 2020 työskenneltiin poikkeuksellisissa oloissa maailmanlaajuisen koronapandemian takia. Toisilla työmäärä lisääntyi, toisilla väheni merkittävästi. Myös työtehtävät muuttuivat monilla toisenlaisiksi. Etätyötä tehtiin enemmän kuin koskaan aikaisemmin: vuonna 2020 etätyötä teki ainakin 1 415 henkilöä ja etätyöpäiviä kertyi yhteensä vähintään 49 289. Lisäksi Vantaalla noin 400 työntekijää vaihtoi työtehtäviä tilapäisesti kokonaan, kun korona sulki valtioneuvoston päätöksellä tiettyjä kunnallisia palveluita. Henkilöstön sisäisiä siirtoja organisoimaan luotiin muutaman päivän valmisteluajalla kaupunkitasoinen resurssikeskus.

Poikkeuksellisessa tilanteessa vaadittiin uusien toimintatapojen ja välineiden pikaista haltuunottoa. Tukea oli tarjolla monipuolisesti: intraan rakennettiin sekä esimiehille että muulle henkilöstölle sivut, joille koottiin muun muassa poikkeustilanteeseen, muutokseen, etätyöhön ja jaksamiseen liittyvää materiaalia ja henkilöstölinjauksia. Poikkeusolojen takia suurin osa kevään 2020 kasvokkain tapahtuvista valmennuksista siirrettiin loppukesään tai syksyyn, jolloin ne toteutettiin virtuaalisesti. Oppimispäiviä toteutui lähes puolet vähemmän kuin vuonna 2019.

HR-asiakaspalvelu uudistui

Organisaatio uudistui vuoden 2020 alussa ja samalla uudistui myös Vantaan HR: vuonna 2020 HR:ssä otettiin käyttöön uusi yhden luukun toimintamalli, jota oli rakennettu palvelumuotoilun ja asiakastyöpajojen avulla käyttäjien kanssa. Esimiesten tukena erilaisissa henkilöstöhallinnon kysymyksissä on nyt keskitetty asiakaspalvelu, jonka taustalla on koko moniammatillinen HR-verkosto. Osana HR-asiakaspalvelun uudistusta otettiin keväällä 2020 käyttöön sähköinen palvelukanava. Uusi yhteydenottokanavan tavoitteena on helpottaa ja nopeuttaa esimiesten HR-palvelupyyntöjen lähettämistä ja käsittelyä sekä toimia myös työntekijöille yhteydenottokanavana omaan palkanmaksuun liittyvissä kysymyksissä. HR-palvelualustalle tuli vuoden aikana yli 24 000 palvelupyyntöä. Asiakastytyväisyyskyselyssä kuitenkin huomattiin, että muutoksen hyötyjä ei ole vielä saatu voimaan, koska prosessissa on vielä kömpelöyttä ja viestintää/opastusta pitää tehostaa.

Uuden Vantaan rakentaminen jatkui



Kaupungin organisaatorakenne muuttui 1.1.2020. Uudistuksen tueksi koottiin vuonna 2019 kattava muutostuen kokonaisuus, johon kuuluu muun muassa johtoryhmä- ja yksilöcoachingia, muutostyöpajoja sekä johtamisjärjestelmätyöskentelyä. Vuonna 2020 jatkui hyvin alkanut työ uuden organisaation ja uusien toimialojen rakentamiseksi. Tavoitteena oli saada ihmiset osallistamisen kautta yhdessä rakentamaan uutta organisaatiota. Vuonna 2020 pidettiin erilaisia työpajoja sekä tuettiin uusien toimialojen ja palvelualueiden toiminnan kehittämistä ja johtamisjärjestelmän kuvaamista.

Työhyvinvointikyselyssä hyvä tulos

Syksyllä 2020 toteutettiin Kunta10-työhyvinvointitutkimus, johon vastasi yhteensä 6 706 Vantaan työntekijää. Kunta10-vastausten mukaan kahden vuoden aikana on tapahtunut myönteistä kehitystä usealla osa-alueella ja tulos on monilta osin Kunta10:n keskiarvoa parempi. Vantaan henkilöstö kokee paljon positiivista työn imua, työyhteisöt koetaan toimiviksi ja niissä on erittäin paljon sosiaalista pääomaa. Tulosten mukaan lähiesimiehiltä saa yhä enemmän tukea työhön, toiminta koetaan yhä oikeudenmukaisemmaksi ja valmentava johtaminen on kehittynyt. Vaikutusmahdollisuuksia muutostilanteissa koetaan olevan enemmän kuin aikaisemmin. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että uhka- ja väkivaltatilanteet ovat vähentyneet kokonaisuudessaan.

Sairauspoissaoloissa ei isoa kasvua

Sairauspoissaolot pysyivät koronasta huolimatta suunnilleen edellisvuoden tasolla: koko henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 4,43 (edellisvuonna 4,35). Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla sairauspoissaolot jopa laskivat. Kaupunkitasoisesti edelleen laskussa olivat yli 30 päivää kestäneet poissaolot. Hyvä tulos on myös se, että työtapaturmien määrä väheni ja tapaturmien vakavuus lieveni aiempiin vuosiin verrattuna. Työturvallisuusilmoitusten määrä lisääntyi, mutta suurin lisäys oli Läheltä piti -ilmoituksissa. Tämä tarkoittaa sitä, että työturvallisuusriskit havaittiin aikaisempaa aiemmin, sellaisessa vaiheessa kun varsinaista vahinkoa ei vielä ollut ehtinyt tapahtua.

Uusia keinoja osaajien rekrytoimiseksi ja pitämiseksi

Vuonna 2020 joukkoomme haettiin yhteensä noin 3 400 uutta työntekijää. Hakijoita tehtäviin oli kaikkiaan vajaa 35 800. Hakijamäärä kasvoi 12 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna, kun taas ilmoitusten määrä pysyi lähes samana. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui hieman vähemmän työntekijöitä kuin edellisenä vuonna: Vuonna 2020 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 7,2 prosenttia, kun vuonna 2019 se oli 7,9 prosenttia ja vuonna 2018 8,2 prosenttia. Henkilöstön pitovoima on siis parantunut jo pari vuotta putkeen.

Tietyillä aloilla painittiin kuitenkin edelleen saatavuushaasteiden kanssa. Yksi toimenpide oli tiivistää rekrytoinnin ammattilaisten, viestinnän ja toimialojen asiantuntijoiden yhteistyötä. Vuoden aikana mm. tehostettiin näkyvyyttä somessa, esiteltiin työntekijöidemme urapolkuja, koulutettiin esimiehiä onnistuneeseen rekrytointiin, uudistettiin kuvamaailmaa, luotiin leikkimielisiä rekrypelejä sekä osallistuttiin virtuaalisille rekrymessuille. Lisäksi käynnistettiin henkilöstöjohtamisen laatuhanke, jonka keskeinen tavoite on henkilöstön työhyvinvoinnin ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu sekä myönteisen työnantajakuvan vahvistuminen ja rekrytoinnin tehostaminen juuri niissä ammattiryhmissä, joissa saatavuus on haasteellista.

Naisten ja miesten välinen palkkaero kaventui jälleen



Vuonna 2020 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 425,6 miljoonaa euroa. Se on 14,1 miljoonaa euroa eli 3,4 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Palkkoja nosti vakituisen henkilöstömäärän ja lomarahojen kasvu sekä 1.8.2020 kaikilla sopimusaloilla maksuun tulleet yleiskorotukset, jotka olivat sopimuksesta riippuen 0,87–1,65 prosenttia.

Naisten ja miesten välinen palkkaero on kaventunut edelleen edelliseen vuoteen verrattuna. Vakituisen täyttä työaikaa tekevän naisen euro on 88 senttiä miehen eurosta (vuonna 2019 se oli 87 senttiä), kun vertaillaan kaikkien Vantaan kaupungin palveluksessa olevien vakituisten, täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden/viranhaltijoiden kokonaiskeskiansioita.

Kaupunginhallitus 22.3.2021 § 10

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi vuoden 2020 henkilöstökertomus.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 12.4.2021 § 6

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi vuoden 2020 henkilöstökertomus.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Henkilöstökertomus 2020

Muutoksenhakuohje: 2.1 Valituskielto

Lisätiedot:

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