



Vuoden 2013 henkilöstökertomus

1746/01.00.02.01/2014

KN/K-ML/LL

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2013 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja seuraavia kehittämistoimia. Tiivistelmänä kertomuksesta voi todeta seuraavaa:

Keskiarvoa edustava Vantaan kaupungin työntekijä olisi 46-vuotias nainen, joka työskentelisi vakituisessa palvelussuhteessa sivistystoimen toimialalla. Hänellä olisi takanaan palvelussuhdetta 12,6 vuotta, ja hänen esimiehenään työskentelisi nainen. Eläkkeelle hän jäisi 62,6-vuotiaana.

Esimerkkikuvauksen lisäksi Vantaan kaupungin henkilöstörakenteen kehitystä kuvaavat tunnusluvut henkilöstömäärän ja sairauspoissaolojen kehityksestä. Vuonna 2013 kaupungin palveluksessa oli yhteensä 10 319 henkilöä. Henkilöstömäärä on pysynyt vuodesta 2012 lähes ennallaan. Henkilöstömenojen kasvu oli äärimmäisen kohtuullista eli vain 1,2 %:a edellisvuodesta. Sairauspoissaoloja ei saatu kääntymään laskuun useista kehittämistoimenpiteistä huolimatta. Koko henkilöstön sairauspoissaolot vastaavat 440 henkilötyövuotta ja muodostavat 17,5 miljoonan euron kustannuksen.

Terveysjohtaminen oli vuonna 2013 keskeisin keino sairauspoissaoloihin puuttumiseksi. Henkilöstöasiantuntijat tekivät vierailuja työyksiköihin, ja tapaamisissa pohdittiin keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyksi sekä tuettiin työssäjaksamisen mahdollisuuksia. Lisäksi henkilöstöä ohjattiin kuntoutukseen ja työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävän ja kehittävän toiminnan pariin. Työyksiköt kartoittivat keinoja uhka- ja väkivaltatilanteiden vähentämiseksi ja varautuivat tilanteiden ratkaisemiseen. Kaupungilla on ehdoton nollatoleranssi asiakkaita johtuviin uhka- ja väkivaltatilanteisiin.

Ennakoivan rekrytointin kehittämiseksi aloitettiin neuvottelut systemaattisen harjoitteluyhteistyön aikaansaamiseksi kolmen ammattikorkeakoulun kanssa. Systemaattisen yhteistyön myötä kaupunki saa työelämän vaatimuksia vastaavia työharjoittelijoita, työelämää hyödyttäviä tutkimustyön tuloksia sekä potentiaalista tulevaisuuden työvoimaa. Sosiaali- ja terveystoimi teki mittavaa kehittämis-yhteistyötä erityisesti Metropolia ammattikorkeakoulun kanssa. Lisäksi rekrytointeissa panostettiin esimiesten valintaan.

Esimiesvalmennusta systematisoitiin johtamisen ja esimiestyön valmennuksen tarjoaman ja toteutuksen kehittämiseksi. Kaupunki tarjoaa kehittymisen polkuja uusien esimiesten valmennuksen, valmennustarjottimen, johtamisen erikoisammattitutkinnon, strategisen esimiesvalmennuksen (TAJUA-valmennus) ja ylimmän johdon valmennusten muodoissa. Systemaattinen esimiesvalmennus sisältää kehittymisen portaat johtamisen eri tasoille. Systemaattisuus tarkoittaa myös sitä, että kaupunki valmentaa esimiehiään oman organisaation johtamistapaan ja -käytänteisiin. Koko henkilöstön yhteenlaskettuja oppimistyöpäiviä oli 30 430 kappaletta, jolloin yhtä työntekijää kohden oli 2,95 koulutuspäivää.

Johtamisen kehittämiseksi toteutettiin johtamisjärjestelmän arviointi. Työhön osallistui kaupungin kaikki tulosalueet, ja arvioinnin teki tai haastatteluun osallistui noin 700 kaupungin työntekijää. Kaupungin vahvuuksia ovat muun muassa tuottavuuden huomiointi toiminnassa, perustehtävien selkeys, ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö sekä kehittymiseen kannustaminen. Kehitettävää sen sijaan on vielä muun muassa organisaatorajat ylittävässä toiminnassa, tulostietoisuudessa sekä kannustamisen ja palkitsemisen keinoissa. Jokainen tulosalue poimi tuloksista konkreettiset kehittämistoimenpiteet.

Henkilöstökeskus tuki toimialoja muun muassa johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisessä. Henkilöstöasiantuntijat panostivat erityisesti suoraan asiakastyöhön, ja kehittämisen toimenpiteitä suunniteltiin yhteistyössä toimialojen kanssa pidettyjen tulosalue-neuvottelujen pohjalta. Lisäksi vuoden aikana toteutettiin hr-järjestelmien kehitystä ja uudistettiin työterveyshuollon palvelujen käyttöä kustannusten nousun hillitsemiseksi ja palvelutarjoaman säilyttämiseksi.

**Kaupunginjohtajan esitys:**

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi tiedoksi vuoden 2013 henkilöstökertomus.

Käsittely:

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

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 7.4.2014 § 8**Kaupunginhallituksen esitys:**

Päätetään merkitä tiedoksi vuoden 2013 henkilöstökertomus.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite

5

Henkilöstökertomus 2013

Muutoksenhakuohje:

4.1 valituskielto

Lisätiedot:

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