



Henkilöstökertomus 2015

VD/2721/01.00.02.01/2016

KN/K-ML/LL, HY-L

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2015 on valmistunut. Kertomus kuvaa henkilöstötyön tuloksia ja tavoitteiden toteutumista eri näkökulmista.

Henkilöstöjohtaja toteaa kertomuksen sisällöstä seuraavaa:

Henkilöstömäärä on kasvanut 74 työntekijällä. Vantaan kaupungin palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 10 506 vakituissa tai määräaikaisissa palvelussuhteissa olevaa henkilöä. Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä on pysynyt edellisten vuosien tapaan samana: naisia on 80 % ja miehiä 20 % henkilöstöstä. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui vähemmän henkilöstöä kuin edellisenä vuonna. Lähtövaihtuvuus oli 5,2 prosenttia.

Vantaan kaupungin palkkamenot vuonna 2015 olivat 372,7 miljoonaa euroa. Luku sisältää työllistetyt. Menot nousivat maltillisesti edellisestä vuodesta. Kaupungin palkitsemisjärjestelmä koostuu työtuloksista palkitsemisesta, työsuhte-educista, aineettomasta palkitsemisesta sekä muista kannustimista.

Sairauspoissaolot laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna ja sairauspoissaoloprosentti oli 4,52. Valtuuston sitovaa tavoitetta alenemasta ei kuitenkaan saavutettu. Suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet 30 prosentilla.

Työhyvinvoinnin johtaminen on Vantaan strateginen valinta. Uusina työvälineinä vuoden aikana otettiin käyttöön terveys- ja turvallisuusjohtamisen tuki esimiehille (työhyvinvointiasiantuntijoiden käynnit esimiesten/päälliköiden luona), eVälke-sähköinen järjestelmä ja tapaturmien tutkinta. Lisäksi valmisteltiin Tuunatun työn toimintatapaa. Vuonna 2016 uhka- ja väkivaltatilanteiden ennalta ehkäisyyn ja hallintaan ollaan kehittämässä uutta toimintatapaa.

Henkilöstön kehittämisessä suurin uudistus oli se, että Metropolia ammattikorkeakoulu aloitti vuoden alussa Vantaan ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen tuottajana henkilöstölle. Toimialat, tulosalueet ja yksiköt toimivat palvelujen tilaajina. Palvelun loppuasiakkaita ovat eri toimialojen ja tulosalueiden yksittäiset työntekijät, joiden ammatillisia valmiuksia ja ammatillista osaamista kehitetään. Tavoitteena kaupungilla on henkilöstökoulutus, joka entistä paremmin perustuu henkilöstön nykyiseen osaamiseen ja osaamisvaatimuksiin, vastaa kaupungin strategiaa ja työn todellisia tarpeita sekä tukee työntekijän oppimista. Toimialojen tilaajista 87 %:a oli tyytyväinen Metropolian toimintaan.

Henkilöstökeskuksen työnantajapalveluissa seurattiin asiantuntijoiden suoritteita ja niiden jakautumista toimialojen tukeen ja ohjaukseen tai kaupunkitasoiseen hr-työhön. Asiakastyöstä n. 30 prosenttia on kaupunkitasoista, 30 prosenttia tehdään konserni- ja asukaspalveluiden toimialalle, 20 prosenttia sosiaali- ja terveystoimeen ja loput muille toimialoille. Konserni- ja asukaspalveluiden toimialan suuri osuus selittyy sillä, että henkilöstökeskus toimii myös ko. toimialan henkilöstöyksikkönä.

HR -järjestelmien kehittämisellä tuettiin vuoden aikana prosessien tehostamista ja tuottavuuden kasvua. Teknologiaaltaan vanhentuneen HR -järjestelmän uudistaminen käynnistettiin yhteisprojektina Helsingin ja Espoon kanssa. Uudistamisella tavoitellaan palveluprosesseja paremmin tukevaa ja tehokkuutta lisäävää järjestelmäversiota. Yhteisprojektina toteutettiin myös HR -järjestelmän sisällönhallinnan käyttöönotto, joka vähentää merkittävästi manuaalisesti käsiteltävän aineiston määrää ja tilan tarvetta henkilöstöpalveluissa.

Kaupunginhallitus 21.3.2016 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Esitetään kaupunginvaltuustolle merkittäväksi tiedoksi henkilöstökertomus vuodelta 2015.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.



Kaupunginvaltuusto 18.4.2016 § 8

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi henkilöstökertomus vuodelta 2015.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite: Henkilöstökertomus 2015

Muutoksenhakuohje: 4.1 Valituskielto

Lisätiedot:

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