

Kaupunginhallitus 06.10.2025

Valtuustoaloite Espoosta edelläkävijänä henkilöstöasioissa (Kv-asia)

Valmistelijat / lisätiedot:
Takala Jutta

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mykkänen Kai

Kaupunginhallitus ehdottaa, että valtuusto merkitsee selostusosan tiedoksi vastauksena valtuutettu Sini Juutin ym. 18.8.2025 jättämään valtuustoaloitteeseen Espoosta edelläkävijänä henkilöstöasioissa sekä toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Päätös

Selostus

Sini Juuti ja neljäkymmentäviisi muuta valtuutettua ovat jättäneet valtuustoaloitteen, jossa esitetään, että Espoo toimisi avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. Näiden arvojen suuntaisesti Espoon tulisi kehittää kaupunkiorganisaation henkilöstöasioiden hoitamista niin, että kaupunki olisi tunnettu ja tunnustettu edelläkävijä henkilöstöasioiden hoidossa. Lisäksi valtuustoaloitteessa ehdotettiin, että Espoon kaupungin asiantuntijoille annettaisiin mahdollisuus valita tekevätkö he työnsä etänä vai työpaikalla.

Vastaus valtuustoaloitteeseen

1. Miten edistetään sitä, että Espoon koettaisiin olevan edelläkävijä henkilöstöasioiden hoitamisessa?

Pääsääntöisesti henkilöstöasiat ovat keskimäärin hyvällä tasolla Espoon kaupungilla. Meillä viihdytään pitkään ja lähtövaihtuvuus on pieni. Olemme onnistuneet luomaan veto- ja pitovoimaa, mutta varmasti Espoolla on myös kehitettävää.

Meillä on tällä hetkellä menossa isoja järjestelmähankkeita kuten suorituksen – ja osaamisen järjestelmähanke ja uuden työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöönotto. Kehitämme jatkuvasti johtamisvalmennuksia- ja koulutuksia ja myös henkilöstölle on tarjolla runsaasti koulutuksia myös Eduhousessa.

Henkilöstöasioita pyritään kehittämään toiminnan ja palveluiden tarpeisiin, kuitenkin taloudelliset reunaehdot huomioiden.

2. Kuinka saadaan aikaan tilanne, jossa Espoon kaupunkiorganisaation henkilöstölle on annettu vapaus työskennellä joko etä- tai lähityöissä?

Espoon kaupungilla on ollut käytössä etä- ja lähityön tekemisen ohje vuodesta 2022. Ohjetta ollaan päivittämässä tämän vuoden aikana.

Jatkossakin kaupungilla tehdään hybridityötä, eli vuorotellaan joustavasti etätöiden ja lähityön välillä. Henkilöstöllä on vapaus työskennellä osittain etätöissä jatkossakin. Työtä voidaan tehdä työpaikalla työnantajan tiloissa, kotona, asiakkaan luona tai muissa työnantajan toimitiloissa, sen mukaan missä se on milloinkin tarkoituksenmukaisinta. Hybridityössä tehdään joustavasti etä- ja lähityötä sen mukaan, mikä palvelee tiimille asetettujen tavoitteiden saavuttamista, tehokasta työntekoa ja yhteisöllisyyttä. Esihenkilö viime kädessä päättää, miten yksiköissä tehdään työtä. Hybridityön käytännöt muodostetaan esihenkilön johdolla työyhteisöissä siten, että ne palvelevat kyseisen tiimin/yksikön työskentelyä mahdollisimman hyvin. Töiden tekeminen järjestellään siten, että se tuottaa iloa ja hyötyä kaikille sekä palvelee myös työnantajan tavoitteita ja tarpeita.

Lähityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän varsinaisella työtekopisteellä, muissa kaupungin toimipisteissä tai työn edellyttämässä muussa paikassa. Lähityön etuja ovat työkaverien säännöllinen kohtaaminen, laajempi vuorovaikutus sekä yhteisöllisyyden, ideoinnin ja kehittämisen tukeminen. Lähityöllä on suuri merkitys hyvinvoinnille ja toiminnan kehittämiselle. Sujuvaan työhön tarvitaan yhteistyötä ja säännöllistä vuorovaikutusta. Lähityönä on hyvä toteuttaa tiimin/yksikön kokoukset, johtoryhmät, yhteiset toimistopäivät sekä muut yhteistyökokoukset sekä ideointia, kehittämistä ja yhteistyötä vaativat tilaisuudet ja kehittämispäivät. Uusien työtehtävien ja työntekijöiden perehdyttäminen sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvät keskustelut on hyvä pitää lähitapaamisena sekä haastavat neuvottelutilanteet toimittajien ja asiakkaiden kanssa.

3. Miten parannetaan henkilöstön asemaa ja arvostusta kaupunkiorganisaatiossa?

Uuden Espoo strategian mukaan Espoon työntekijät ovat arvostettuja ammattilaisia. Espoon johtamiskulttuuri on arvostavaa ja tukee työyhteisön jatkuvaa oppimista sekä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia. Kulttuuri, palautekäytännöt ja johtamisfoorumit rohkaisevat kokeiluihin, jatkuvaan parantamiseen ja yhteistyöhön poikkihallinnollisesti ja verkostoissa. Työyhteisö on turvallinen, yhdenvertainen ja hyvinvointia edistävä. Jatkamme toimenpiteitä työvoimapula-alojen, kuten varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoimaan liittyen.

Espoon kaupungilla on jo vuosia panostettu työntekijäkokemuksen parantamiseksi johtamisen kehittämiseen ja valmennettu esihenkilöitä hyvää johtamiseen. Kaupungilla on käytössä ns. Suuntaamo-malli, joka tähtää suoritusten ja osaamisen johtamisen käytäntöjen parantamiseen. Suoritusten- ja osaamisen johtamisen prosesseja on vahvistettu ja toimintamallin avulla ohjataan henkilöstön työtä tavoitteiden mukaiseksi. Suuntaamo edistää tuottavuutta ja

työhyvinvointia parantamalla ja selkeyttämällä johtamista. Saamme Suuntaamoon digitaalista tukea vuonna 2026. Viimeistään tässä vaiheessa kaikki esihenkilöt siirtyvät Suuntaamon mukaiseen toimintaan arjen johtamisessaan. Kaupungilla panostetaan myös jatkossa johtamisen jatkuvaan parantamiseen, oppimista tukevan kulttuurin, palautekäytäntöjen sekä koulutusohjelmien ja niiden sisällön kehittämiseen.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen tunnusluvut ovat olleet viime vuosina keskimäärin hyvällä tasolla. Tämä kertoo siitä, että on onnistuttu tukemaan organisaatiota ja johtamisen myönteistä kehitystä oikeilla toimenpiteillä siten, että koko kaupungin henkilöstötyytyväisyysmittarit ovat parantuneet kuten Kunta10, työfilismittaus, työkyvyttömyyseläkemäärät pienentyneet, eläköitymisikä noussut jne. Henkilöstöjohtamisen tuki ja sparraus kohdistetaan niihin yksiköihin, joissa on keskimääräistä alhaisemmat henkilöstötunnusluvut.

Henkilöstösuunnittelun kehittämiseen panostetaan edelleen tukemalla henkilöstön osaamisen kehittämistä lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. Työsuojelua kehitetään panostamalla työtapaturmien ja -turvallisuuden ennaltaehkäiseviin toimiin. Puututaan epäasialliseen kohteluun ja syrjintään sekä kehitetään henkilöstöjohtamisen prosesseja ja tukea. Espoossa edistetään myös henkilöstön monimuotoisuutta ja kielisyyttä muun muassa rekrytoinnin ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden kautta.

Tavoitteena on koko organisaation työhyvinvoinnin lisääminen sekä työnantajan veto- ja pitovoiman parantaminen yhdessä esihenkilöiden ja johdon kanssa.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Valtuustoaloite Espoosta edelläkävijä henkilöstöasioissa

Tiedoksi