

Henkilöstöpalvelut 1–7/2023

Henkilöstöpalvelujen tehtävänä on johtaa ja valvoa kaupungin henkilöstöhallintoa. Henkilöstöpalvelut vastaavat henkilöstöpolitiikasta ja henkilöstösuunnittelusta, huolehtivat henkilöstön uudistumiskyvystä ja osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstön motivointi- ja kannustusjärjestelmistä. Vastaavat palvelussuhdeasioita koskevista työnantajaneuvotteluista, virka- ja työehtosopimusten tulkinasta ja täytäntöönpanosta sekä vastata henkilöstöpalveluiden, työhyvinvointiasioiden ja työsuojelun järjestämisestä, työterveyshuollon hankkimisesta ja ohjauksesta.

Alkuvuonna on päivitetty kaupungin tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmää ja sekä siihen liittyviä tehtäväkuvia on päivitetty. Tätä pohjatyötä järjestelyeräneuvotteluiden valmistelua varten yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa. Järjestelyeräneuvottelut etenivät suunnittelussa aikataulussa ja järjestelyerät toimeenpantiin kesäkuusta lukien. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys ja järjestelyerien ja yleiskorotusten muutokset toimeenpantiin kesäkuun palkka-ajoon.

Kaupungin päivitetty intra julkaistiin vuoden vaihteessa ja henkilöstöetuja on sähköistetty myday-apin kautta käytettäväksi. Työajanseurannan välineeksi otettiin käyttöön Nepton vuoden 2022 loppupuolella ja sen käyttöönottoa on jatkettu vuoden 2023 aikana. Rekrytointiohje ja rekrytointiin liittyvien asiakirjojen arkistointia koskeva ohje päivitettiin alkuvuodesta, ja esihenkilöt koulutettiin muutoksista.

Säännölliseen ja systemaattiseen tiedottamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Esihenkilöille pidettävät ajankohtaisinfot ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Ajankohtaisista asioista tiedotetaan henkilöstöä ja esihenkilöitä kuukausittain. Jokinposti on ilmestynyt toimintakauden aikana kuusi kertaa.

Kesätyöprosessi on toteutunut suunnitellusti, kaupungin kesätöissä on ollut lähes 200 nuorta ja lisäksi nuorten työllistymistä on tuettu erilaisilla tukimuodoilla. Liikumispolitiikan käyttöönottoa on valmisteltu ja mm. polkupyöräeräedun operaattorin kilpailutus on käynnissä. Kesäkuussa toteutettiin kaksi kesäteatterinäytöstä omalle henkilöstöllemme perheineen tai aveceineen.

Työtyytyväisyyskyselyt valmistuivat alkuvuonna. Tulokset käsiteltiin henkilöstöpalveluiden toimesta johtoryhmissä ja ohjeistettiin tulosten käsittelyprosessi työpaikoilla. Henkilöstöpalvelut on tukenut muutamia työyksiköitä esihenkilön pyynnöstä käsittelyprosessissa. Työhyvinvoinnin tueksi työpaikoille on perustettu työhyvinvointiparitoiminta, jossa työparina toimii esihenkilö ja henkilöstön valitsema edustaja työhyvinvointi- ja työsuojeluasioissa. Tyhypareja on perehdytetty henkilöstöpalveluiden toimesta järjestämällä kolme samansisältöistä koulutusta, joista viimeisin toukokuussa 2023. Hyvän työkäyttäytymisen ohje hyväksyttiin vuoden 2022 lopussa ja ohjeen jalkauttamista on tehty esihenkilöiden kautta. Työterveyshuollon järjestäminen kilpailutettiin kevään aikana. Kilpailutus päättyi toukokuussa ja uudeksi toimijaksi valittiin Mehiläinen 1.9.2023 alkaen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin yhteistyössä palvelualuejohtajien ja asiantuntijoiden kanssa. Suunnitelma hyväksyttiin kesäkuussa henkilöstö- ja työllisyysjaostossa.

Henkilöstönkehittämisen alueella toiminta eteni suunnitellusti. Pääpaino tänä vuonna on ollut henkilöstökoulutuksissa sekä mentorointimallin, sähköisen perehdytysalustan käyttöönotossa ja uusien hallinnontilojen muuttavien henkilöstön valmennuksessa. Pitkäkestoisena johtamis- ja henkilöstökoulutuksena on käynnissä Rupimanageri -projekti. Uusien työntekijöiden ja uusien esihenkilöiden perehdytystilaisuuksia järjestettiin suunnitelman mukaan. Esihenkilöille järjestettiin esihenkilökoulutuksena strategian väliarviointipäivä huhtikuussa. Lisäksi olemme mukana Työterveyslaitoksen tutkimuksessa, johon on sisällynyt henkilöstöpalveluiden toteuttamana kaksi henkilöstölle suunnattua osaava ja uudistuva työura -valmennussarjaa. Lupakoulutusten kilpailutusprosessi aloitettiin.

Aloitimme monimuotoinen työyhteisö pilotin, jonka tavoitteena on lisätä työyhteisöjen valmiuksia vastaanottaa ja tukea ulkomaalaistaustaisen henkilön työllistymistä kaupungin työpaikoille.

Kaikkien vastualueen yksiköiden talousarvioiden ennustetaan tässä vaiheessa toteutuvan suunnitelmien mukaisesti.

Vastuualue/kustannuspaikka	Ta 2023	Tot. 2023	Tot. %	Tot. 2022	Ennuste
					31.12.2023
Henkilöstöpalvelut					
1421 Kesätyöllistäminen					
Tuotot	0	0	0	0	
Kulut	-206 000	-145 432	70,6	-111 578	
Netto	-206 000	-145 432	70,6	-111 578	-206 000
1551 Yhteiset palvelut					
Tuotot	1 000	-103	-10,3	640	
Kulut	-652 000	-437 931	67,2	-442 351	
Netto	-651 000	-438 034	67,3	-441 711	-651 000
1552 Koulutus ja kehittäminen					
Tuotot	20 000	7 000	35	0	
Kulut	-245 000	-96 020	39,2	-72 321	
Netto	-225 000	-89 020	39,6	-72 321	-225 000
1554 Yhteistoimintamenot					
Tuotot	374 703	214 610	57,3	202 989	
Kulut	-374 703	-212 861	56,8	-167 898	
Netto	0	1 749	*****	35 091	0
1556 Työhyvinvointi					
Tuotot	28 900	16 858	58,3	17 150	
Kulut	-149 900	-62 622	41,8	-172 315	
Netto	-121 000	-45 764	37,8	-155 165	-121 000
1559 Henkilöstön kannustaminen					
Tuotot	0	0	0	0	
Kulut	-25 000	0	0	0	
Netto	-25 000	0	0	0	-25 000
Henkilöstöpalvelut yhteensä					
Tuotot	424 603	238 366	56	220 779	
Kulut	-1 737 603	-988 962	57	-1 016 696	
Netto	-1 313 000	-750 596	57	-795 917	-1 313 000