

Henkilöstöpalvelut 1–4/2024

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 tulkinnasta ja täytäntöönpanosta sekä vastata henkilöstöpalveluiden, työhyvinvointiasioiden ja työsuojelun järjestämisestä, työterveyshuollon hankkimisesta ja ohjauksesta.

Alkuvuonna on valmistauduttu tuleviin järjestelyerän neuvotteluihin päivittämällä tarvittavat tehtävänvaativuuden kriteerit ja suorittamalla pohjalaskentaa. Palkantarkistustarpeet on kartoitettu esihenkilöiltä ja henkilöstön edustajilta. Neuvottelut päättyivät huhtikuussa. Palkkaprosessien sähköistämistä jatkettiin.

Neptonin projektia jatkettiin, tavoitteena saada projekti päätöksen vuoden 2024 aikana. Esihenkilöstön työn tueksi otettiin laajemmin käyttöön PBI-raportti. Raportoinnin avulla esihenkilöt voivat tarkastella henkilöstönsä määrää, palkkoja ja poissaoloja. Sairauspoissaolojen seurannan välineenä toimii myös Mehiläisen esihenkilökompassi.

Työterveyshuolto yhteistyötä on tiivistetty uuden toimijan kanssa ja erityisesti työkykyprosessien hoitaminen on sujuvoitunut. Alkuvuoden aikana neuvotteluiden määrä näyttää kasvaneen.

Tiedottamista toteutetaan kuukausittain esihenkilöille ja henkilöstölle. Lisäksi esihenkilöille pidetään kuukausittain ajankohtaisinfo.

Kesänuorten hakuaika päättyi maaliskuussa ja hakemuksia tuli 794. Kesänuorten esihenkilöille on pidetty info rekrytointiprosessista. Maalis-huhtikuun aikana esihenkilöt haastattelivat nuoria ja tekivät valintoja kesäajan tehtäviin. Tukea myönnettiin myös yrityksille, yhdistyksille ja kotitalouksille joensuulaisen nuoren palkkaamiseksi, samoin nuorille 4H yrittäjille. Harjoitusyrittäjille tarjottiin erilaisia työtehtäviä kaupungin työpaikoilta kesällä toteutettavaksi.

Osallistuimme Työtä karnevaaleille. Messujen kävijämäärä oli noin 1800 kävijää. Kaupungin osasto kiinnosti messuvieraita ja erityisesti ulkomaalaisia työnhakijoita kävi messuosastolla paljon.

Talousarvion tavoitteen mukaisesti olemme toteuttaneet anonyymiä ja sisäistä rekrytointia suunnitelmallisesti.

Talent Hub hankkeella pyritään vahvistamaan kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksia Joensuun kaupungilla. Aloituspalaverit on toteutettu ja minikoulutuksia keväälle suunniteltu.

Karelia-AMK haluaa vahvistaa osana Karelian Otsakorpi hanketta harjoitteluyhteistyötä kuntien kanssa. Harjoittelupilotteja kohdennetaan erityisesti niille aloille, joihin oppilaitoksen on ollut vaikeahkoa löytää harjoittelupaikkoja, esim. tradenomi-/taloushallinto, rakennus- ja talotekniikka, energia- ja ympäristötekniikka sekä restonomi. Uusia harjoittelukuvauksia on saatu tehtyä ja harjoittelijoita rekrytoitua.

Liikkipolitiikka otettiin käyttöön vuoden alussa. Työsuhdematkalipun käyttäjiä on 265, polkupyöräedun on valinnut 127 ja omalla autolla työmatkaa tekeviä on 769. Edun valinneista noin 30 prosenttia käyttää hiilineutraalimpaa vaihtoehtoa. Määrät tulevat vaihtelevaan kuukausittain, koska kaikki eivät ole tehneet valintaa.

Henkilöstönkehittämisen alueella toiminta eteni suunnitellusti. Keskitetyssä koulutustarjonnassa oli erilaisia lupakoulutuksia, tyhyparikoulutus sekä tukea arjen tilanteisiin. Riverian kesäyliopiston koulutustarjonnasta mahdollistettiin kaupungin henkilöstölle osallistuminen erikseen harkittuihin koulutuksiin, joita oli toivottu koulutustoivekyselyssä. Uusille työntekijöille on järjestetty perehdytystilaisuuksia. Mentorivalmennus aloitettiin huhtikuussa.

Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hankkeessa on edistetty henkilöstön digiosaamista erilaisilla keinoilla. Henkilöstölle on järjestetty Office-koulutuksia ja opastuksia muun muassa Teamsin ja Webropolin käyttöön. Intrassa on julkaistu viikoittain jokin työarkea sujuvoittava digivinkki ja hallintotalon henkilöstölle on pidetty digivartteja. Lisäksi kaupungilla on digimentoreita, jotka auttavat omia työyhteisöjään digipulmissa.

Teimme yhteistyötä HUMAKin opiskelijoiden kanssa ja meillä on valmistunut opinnäytetyö työntekijäkokemuksen kehittämisestä ja mittaamisesta.

TE24 henkilöstön siirtymän valmistelua on aloitettu. Siirtyvälle henkilöstölle on pidetty ensimmäinen henkilöstöinfo, jossa esiteltiin uutta tulevaa työnantajaa.

Henkilöstöpalvelut osallistuivat osaltaan talouden sopeuttamisen valmisteluun. Huhtikuussa aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi, neuvotteluiden on tavoitteena päättyä toukokuun loppuun.

Kaikkien vastuualueen yksiköiden talousarvioiden ennustetaan tässä vaiheessa toteutuvan suunnitelmien mukaisesti.

Vastuualue/kustannuspaikka	Ta 2024	Tot. 2024	Tot. %	Tot. 2023	Ennuste 31.12.2024
Henkilöstöpalvelut					
1421 Kesätyöllistäminen yhteensä					
Kulut	-206000	0	0	100	-206000
Netto	-206000	0	0	100	-206000
1551 Yhteiset palvelut yhteensä					
Tuotot	1000	-378	-37,8	-67	1000
Kulut	-681000	-378917	55,6	-207176	-156625
Netto	-680000	-379294	55,8	-207243	-857
1552 Koulutus ja kehittäminen yhteensä					
Tuotot	20000	0	0	7000	0
Kulut	-220000	-15105	6,9	-68030	-6145
Netto	-200000	-15105	7,6	-61030	0
1554 Yhteistoimintamenot yhteensä					
Tuotot	393082	128633	32,7	122634	404352
Kulut	-393082	-108400	27,6	-112647	-370958
Netto	0	20234	*****	9987	0
1555 Työmatkaliikkumisen tuki yhteensä					
Tuotot	0	16372	*****	0	0
Kulut	-200000	-26759	13,4	0	-200000
Netto	-200000	-10387	5,2	0	-200000
1556 Työhyvinvointi yhteensä					
Tuotot	28900	9633	33,3	9633	28900
Kulut	-149900	-35532	23,7	-30884	-33250
Netto	-121000	-25899	21,4	-21251	-121000
1557 Rekrytointipiste yhteensä					
Kulut	-65000	-12044	18,5	-30201	0
Netto	-65000	-12044	18,5	-30201	0
1559 Henkilöstön kannustaminen yhteensä					
Kulut	-25000	0	0	0	-25000
Netto	-25000	0	0	0	-25000
RAPORTTI YHTEENSÄ					
Tuotot	442982	154261	34,8	139200	
Kulut	-1939982	-576757	29,7	-448838	
Netto	-1497000	-422496	28,2	-309637	-244215