

Toimintakertomus 1-12/2023
Henkilöstöpalvelut

Alkuvuonna päivitettiin kaupungin tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmää ja sekä siihen liittyvät tehtäväkuvat. Pohjatyötä järjestelyeräneuvotteluiden valmistelua varten tehtiin 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.

Kesän ja syksyn aikana aloitettiin henkilöstöhallinnon lomakkeiden sähköistäminen, tavoitteena prosessien yksinkertaistaminen ja virheiden vähentäminen sekä paperiarkistoista luopuminen.

Kaupungin päivitetty intra julkaistiin vuoden vaihteessa ja henkilöstöetuja sähköistettiin 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 kuukausittain pidettävät ajankohtaisinfot ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Ajankohtaisista asioista tiedotetaan henkilöstöä ja esihenkilöitä kuukausittain.

Kesätyöprosessi on toteutunut suunnitellusti kaupungin omien työpaikkojen suhteen, mutta vuokratyöfirman kautta ei vuonna 2023 työllistynyt toivottua määrää nuoria. Nuoria on kuitenkin työllistetty erilaisilla tukimuodoilla kaupungin omien työpaikkojen lisäksi yhdistyksiin, yrityksiin ja kotitalouksiin sekä nuorten harjoitusyritysten toimintaa on tuettu. Liikkumispolitiikan käyttöönotto valmisteltiin ja liikkumistukien käyttöönotto tiedotettiin henkilöstölle loppuvuodesta.

Työtyytyväisyyskyselyt vuoden 2022 osalta valmistuivat alkuvuonna. Tulokset käsiteltiin henkilöstöpalveluiden toimesta johtoryhmissä ja ohjeistettiin tulosten käsittelyprosessi työpaikoilla. Henkilöstöpalvelut on tukenut muutamia työyksiköitä esihenkilön pyynnöstä käsittelyprosessissa. Marraskuussa tehtiin vuotta 2023 koskeva työtyytyväisyyskysely ja tulosten käsittely siirtyi seuraavan vuoden alkuun. Tulokset ovat olleet positiivisia.

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 vuonna 2023 esihenkilöiden kautta.

Työterveyshuollon järjestäminen kilpailutettiin ja uudeksi toimijaksi valittiin Mehiläinen 1.9.2023 alkaen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehtiin Mehiläinen Oy:n kanssa. Esihenkilöiden työn tueksi otettiin käyttöön esihenkilökompassi, jossa käsitellään henkilöstön työkykyasiat ilman terveystietoja.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin yhteistyössä palvelualuejohtajien ja asiantuntijoiden kanssa. Suunnitelma hyväksyttiin kesäkuussa henkilöstö- ja työllisyysjaostossa.

Henkilöstönkehittämisen alueella toiminta eteni suunnitellusti. Pääpaino oli henkilöstökoulutuksissa, mentorointimallin ja sähköisen perehdytysalustan käyttöönotossa sekä uuteen hallintotaloon muuttavan henkilöstön valmennuksessa. Pitkäkestoisena johtamis- ja henkilöstökoulutuksena on käynnissä Rupimanteri -projekti. Uusien työntekijöiden ja uusien esihenkilöiden perehdytystilaisuuksia järjestettiin suunnitelman mukaan. Esihenkilöille järjestettiin esihenkilökoulutuksena strategian väliarviointipäivä huhtikuussa. Syyskuussa toteutettiin kaksipäiväinen esihenkilöseminaari konsernihallinnon ja kaupunkiympäristön toimialoille sekä hyvinvoinnille lokakuussa. Seminaarin aiheina olivat mm. strategia, talous, tietosuoja, valmius- ja turvallisuus, digi- ja hankinta-asiat sekä henkilöstöasiat. Lisäksi vuoden aikana järjestettiin keskitetysti yli 600 henkilöstökoulutusta. Lupakoulutukset kilpailutettiin.

Osallistuimme Työterveyslaitoksen tutkimukseen, johon sisältyi henkilöstöpalveluiden toteuttamana kaksi henkilöstölle suunnattua osaava ja uudistuva työura -valmennussarjaa.

Hallintotalon muuttoa tuettiin erilaisin valmennuksin. Tähän liittyen järjestettiin työpaikkakierrokset sekä esihenkilöille muutosvalmennusta. Työpaikkakäynnillä kuultiin henkilöstön tunnelmia muuton suhteen, vastattiin askarruttaviin kysymyksiin, keskusteltiin hallintotalon pelisäännöistä, pohjapiirustuksista ja muista käytännön asioista.

Olemme toteuttaneet monimuotoinen työyhteisö -pilottia. Tavoitteena on lisätä työyhteisöjen valmiuksia vastaanottaa ja tukea ulkomaalaistaustaisen henkilön työllistymistä kaupungin työpaikoille.

Lokakuussa järjestettiin pitkään palvelleille työntekijöille yhteinen juhlatilaisuus (yli 25 -vuotta kaupungin palvelusta).

Vuonna 2023 ei järjestetty yhteisiä pikkujouluja, vaan pikkujouluihin varattu raha siirrettiin yksiköiden käyttöön yhteisen toiminnan tukemiseksi. Toiminta tuli suunnitella yhdessä henkilöstöä osallistaen.