

Henkilöstöpalvelut 1–9/2024

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

Palvelussuhdeasiat

Alkuvuonna valmistauduttiin tuleviin järjestelyeräneuvotteluihin päivittämällä tarvittavat tehtävänvaativuuden kriteerit ja suorittamalla pohjalaskentaa. Palkantarkistustarpeet kartoitettiin esihenkilöiltä ja henkilöstön edustajilta. Neuvottelut päättyivät huhtikuussa, järjestelyerät saatiin maksuun kesäkuun palkanmaksun yhteyteen. Palkkaprosessien sähköistämistä jatkettiin ja laadittiin koko kaupunkia koskeva palkkakartoitus osaksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Neptonin projektia jatkettiin, tavoitteena on 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.

Henkilöstöpalvelut osallistuivat osaltaan talouden sopeuttamisen valmisteluun. Huhtikuussa aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi, neuvottelut päättyivät toukokuun lopussa. Henkilöstöpalvelut ovat aloittaneet talouden sopeuttamiseen liittyvien toimenpanojen valmistelun. *Yhteistoimintaneuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden valmistelua jatkettiin yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa ja aloitettiin henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet.*

Palvelussuhdeasioiden prosessien sähköistämistä jatkettiin prosessikuvausten ja lomakkeiden osalta.

Työhyvinvointi ja työsuojelu

Työterveyshuolto yhteistyötä on tiivistetty uuden toimijan kanssa ja erityisesti työkykyprosessien hoitaminen on sujuvoitunut. Työterveyshuollon käyttöä, kustannuksia ja asiakaspalautetta seurataan säännöllisesti.

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

Keväällä juhlistimme pitkään palvelleita ja palkitsimme yli 25-vuotta Joensuun kaupungilla työskennelleitä henkilöitä. Henkilöstöllemme järjestettiin kesäkuussa omat näytökset Sinkkolan kesäteatteriin ja Kontiolahden kanavateatteriin. Myös jäätelöpäivä toteutettiin perinteisesti.

Esihenkilöarviointi toteutettiin yhteistyössä Zef:n kanssa syyskuussa ja tuloksien läpikäymisestä annettiin ohjeistus esihenkilöille. Esihenkilötyön tueksi tarjottiin erilaisia tukimuotoja tarvittaessa. Kaupungin tulokset olivat hyvät ja vastaajamäärä noudatteli työtyytyväisyyskyselyn vastaajamäärää.

Kesätyöllistäminen

Kesätyöntekijöiden hakuaika päättyi maaliskuussa ja hakemuksia tuli 794. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maalis- huhtikuun aikana, mutta osa tehtävistä täytettiin vielä toukokuussa ja peruutuspaikkoja myös kesän aikana. Nuorille viestittiin hakuprosessista kevään aikana useita kertoja. Kesänuorten esihenkilöille pidettiin kaksi infoa rekrytointiprosessista ja kesänuorten perehdytystilaisuuksia pidettiin lähitapaamisina kuusi kappaletta. Lähes kaikki nuoret osallistuivat perehdytystilaisuuksiin. Yhteensä kaupungin työpaikoilla työskenteli kesän aikana noin 180 nuorta.

Tukea myönnettiin yrityksille, yhdistyksille ja kotitalouksille joensuulaisen nuoren palkkaamiseksi, samoin nuorille 4H yrittäjille. Kesätyöpaikkatukea (250 €) maksettiin neljälle nuorelle yrittäjälle. 29 yritykselle myönnettiin 50 nuoresta yritystukea (360 €/henkilö). Harjoitusyrittäjille tarjottiin erilaisia työtehtäviä kaupungin työpaikoilta kesällä toteutettavaksi. Tänä kesänä kesätyöbudjetista

kustannettiin myös harjoittelijoiden palkkaamia toimialoille. Yhteensä tähän mennessä erilaisissa menetelmissä on työllistetty noin 260 nuorta.

Rekrytointi

Talousarvion tavoitteen mukaisesti olemme toteuttaneet anonyymiä ja sisäistä rekrytointia suunnitelmallisesti. Laura rekrytointijärjestelmään päivitettiin hakijaviestejä sekä lisättiin kevään ja kesän aikana viesteihin myös englanninkieliset käännökset. Työpaikkailmoituspohjia ja kaupungin työantajasivuja päivitettiin yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa.

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

Talent Hub hankkeella pyritään vahvistamaan kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksia Joensuun kaupungilla. Aloituspalaverit toteutettiin keväällä ja henkilöstölle järjestettiin kevään aikana minikoulutuksia teemaan liittyen. Elokuussa aloitettiin syksyn ja kevään 2025 suunnittelu hankkeen osalta. *Esihenkilöille esiteltiin tukimuotoja kansainvälisten työntekijöiden rekrytointiin ja työllistämiseen syyskuussa.*

Karelia-AMK haluaa vahvistaa osana Karelian Otsakorpi hanketta harjoitteluyhteistyötä kuntien kanssa. Harjoittelupilotteja kohdennettiin kevään ja alkavan syksyn aikana erityisesti niille aloille, joihin oppilaitoksen on ollut vaikeahkoa löytää harjoittelupaikkoja, esim. tradenomi-/taloushallinto, rakennus- ja talotekniikka, energia- ja ympäristötekniikka sekä restonomi. Harjoitteluiden mahdollistamiseksi laadittiin ja päivitettiin yhteinen toimintamalli.

Kelpoisuusehdot päivitettiin virkojen osalta kesäkuussa.

Työmatkaliikkuminen

Työnantajan työmatkaliikkumisen tuki otettiin käyttöön vuoden alussa. Työsuhdematkalipun käyttäjiä on 320, polkupyöräedun on valinnut 182 ja omalla autolla työmatkaa tekeviä on 904. Määrät tulevat vaihtelevaan kuukausittain, koska kaikki eivät ole tehneet valintaa. *Hiilineutraalin valinnan oli tehnyt lokakuussa 2024 23 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä.*

Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Keskitettyssä 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. Mentorivalmennuksen uuden ryhmän valmennus aloitettiin huhtikuussa ja ryhmää on kokoontunut kaksi kertaa. Kilpailutimme psykologisen turvallisuuden valmennuksen ja tarkoituksenamme on pilotoida sitä järjestämällä valmennus 20 työhyvinvointiparille.

Henkilöstöpalvelut suunnittelee yhteistyössä Joensuun seudun sivistysjohtajien (Heinävesi, Iломantsi, Juuka, Kontiolampi, Liperi, Outokumpu ja Polvijärvi), kanssa seudun opetustoimen täydennyskoulutuksia ja huolehtii niiden toteuttamisesta. Vuonna 2024 seudun opettajille järjestetään yksi yhteinen veso-koulutus marraskuussa. Koulutukseen on ilmoittautunut yli 440 opettajaa.

Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hankkeessa on edistetty henkilöstön digiosaamista erilaisilla keinoilla. Henkilöstölle on järjestetty koulutuksia Teamsin uuden version käyttöön, opastuksia Webropolista sekä tarjottu webinaari tekoälyn hyödyntämiseen työssä. Lisäksi kaupungilla on digimentoreita, jotka auttavat omia työyhteisöjään digipulmissa.

Kaupungille on valmistunut opinnäytetyö työntekijäkokemuksen kehittämisestä ja mittaamisesta.

Koulutussuunnittelu vuodelle 2025 aloitettiin.

Aloitimme pilotoinnin suunnittelun FCG:n kanssa henkilöstölle tehtävästä osaamiskartoituksesta. Prosessin kesto on arvioilta 6 -9 kuukautta.

Muut valmistelutehtävät

TE24 henkilöstön siirtymän valmistelu on edennyt suunnitellusti. Siirtyvälle henkilöstölle on toteutettu säännölliset infot TE24 uudistuksen valmistelun etenemisestä, pidetty koko henkilöstölle muutosvalmennustapaamiset touko- ja elokuussa sekä aloitettu valmistelemaan siirtyvän henkilöstön perehdytystä. Elokuusta alkaen on toteutettu kuntakohtaisia toimitilakerroksia ja tarkennettu henkilöstön sijoittumista palvelualueille.

Vuosittainen riskienarviointi toteutetaan jatkossa uudella alustalla, ja tämän käyttöönottoa valmisteltiin.

Tässä vaiheessa vuotta näyttää siltä, että talousarvion ylittämispaineita ei ole.

	Ta 2024	Tot. 2024	Tot. %	Tot. 2023	Ennuste 31.12.2024
1421 Kesätyöllistäminen					
Tuotot	0	0	0	0	0
Kulut	-204810	-187694	91,6	-166141	-202132
Netto	-204810	-187694	91,6	-166141	-202132
1551 Yhteiset palvelut					
Tuotot	1000	-162	-16,2	-103	1000
Kulut	-676446	-479210	70,8	-553680	-681816
Netto	-675446	-479372	71	-553782	-608165
1552 Koulutus ja kehittäminen					
Tuotot	20000	0	0	27709	0
Kulut	-190000	-37806	19,9	-123073	-48884
Netto	-170000	-37806	22,2	-95364	-52115
1554 Yhteistoimintamenot					
Tuotot	393082	289427	73,6	293396	380280
Kulut	-390150	-278051	71,3	-283457	-376241
Netto	2932	11376	388	9939	2218
1555 Työmatkaliikkumisen tuki					
Tuotot	90000	78100	86,8	0	90000
Kulut	-140000	-103265	73,8	0	-140000
Netto	-50000	-25165	50,3	0	-50000
1556 Työhyvinvointi					
Tuotot	28900	21675	75	21675	28900
Kulut	-149900	-72312	48,2	-77501	-123285
Netto	-121000	-50637	41,8	-55826	-93636
1557 Rekrytointipiste					
Tuotot	0	0	0	0	0
Kulut	-65000	-33718	51,9	-38755	-60300
Netto	-65000	-33718	51,9	-38755	-60300
1559 Henkilöstön kannustaminen					
Tuotot	0	0	0	0	0
Kulut	-25000	0	0	0	-25000
Netto	-25000	0	0	0	-25000
RAPORTTI YHTEENSÄ					
Tuotot	532982	389040	73	342677	598614
Kulut	-1841307	-1192056	64,7	-1242607	-1671032
Netto	-1308325	-803016	61,4	-899930	-1083816