

## Henkilöstöpalvelut 1–10/2024

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.

Nepton työajaseurantaprojektia jatkettiin, tavoitteena on saada projekti päätöksen vuoden 2025 alkupuoliskon aikana. Aloitettiin TE24 henkilöstön työajanseurannan valmistelu. 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.

*Työtyytyväisyyskysely toteutetaan marras-joulukuussa ja kyselyn tulokset ovat työyhteisöjen käytössä viikolla 50 tai 51. Esihenkilöt on ohjeistettu käymään tulokset läpi työyhteisössä viimeistään vuoden alussa.*

*Kaupungin riskienhallinnassa olevan Inklus-järjestelmän käyttö laajennetaan myös työpaikkojen riskienarviontiin. Esihenkilöt on koulutettu järjestelmän käyttöön ja tavoitteena on saada arvioinnit tehtyä joulukuun puoleen väliin mennessä. Arviointi päivitetään vuosittain.*

### Kesätyöllistäminen

Kesätyöntekijöiden hakuaika päättyi maaliskuussa ja hakemuksia tuli 794. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maaliskuu-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 palkkaamisia toimialoille. Yhteensä erilaisissa menetelmillä 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. Työpaikkailmoitus pohjia ja kaupungin työantajasiivuja 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. *Karelialla käytiin esittelemässä kaupunkia työnantajana lokakuussa.*

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 ryhmä on kokoontunut kolme kertaa. Uuden mentorivalmennuksen kilpailutus aloitettiin.* Kilpailutimme psykologisen turvallisuuden valmennuksen ja tarkoituksenamme on pilotoida sitä järjestämällä valmennus 20 työhyvinvointiparille. *Yhteistyötä oppilaitosten kanssa on tiivistetty ja yhteisiä toimintamalleja kehitetty. UEF:n kanssa pilotoidaan uudet verkkokurssit, mm. esihenkilöille suunnattu työsopimusoikeuden perusteista, traumainformoidusta työotteesta sekä riippuvuuskäyttäytymisen psykologiasta. Esihenkilötyön tueksi on laadittu uudet perehdytysohjeet.*

*Henkilöstöpalvelut suunnittelee yhteistyössä Joensuun seudun sivistysjohtajien (Heinävesi, Ilomantsi, Juuka, Kontiolahti, Liperi, Outokumpu ja Polvijärvi), kanssa seudun opetustoimen täydennyskoulutuksia ja huolehtii niiden toteuttamisesta. Vuonna 2024 seudun opettajille järjestetään yksi yhteinen veso-koulutus marraskuussa. Koulutukseen osallistui 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.

*Yhdistettyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2025 on valmisteltu ja koulutussuunnittelua vuodelle 2025 aloitettiin. Koulutustarpeet ja -toiveet on koottu toimialoilta.*

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 toimitilakierroksia ja tarkennettu henkilöstön sijoittumista palvelualueille. *Syksyn aikana on toteutettu muutosvalmennuksia sekä siirtyvälle henkilöstölle että esihenkilöille. Henkilöstölle on myös järjestetty vapaamuotoisia keskustelutilaisuuksia. Siirtyvälle henkilöstölle vahvistettiin alustava sijoittuminen työllistymisalueen käynnistymisorganisaatiossa. Esihenkilöille ja tiimivastaaville on järjestetty perehdytystä. Syksyn aikana on kierretty kaikkien kuntien työllisyysalueen tulevat työskentelytilat terveellisyyden, turvallisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta. Ajankohtaisinfoja siirtyvälle henkilöstölle on järjestetty säännöllisesti.*

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<br>31.12.2024 |
|---------------------------------------|----------|-----------|--------|-----------|-----------------------|
| <b>1421 Kesätyöllistäminen</b>        |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 0        | 0         | 0      | 0         | 0                     |
| Kulut                                 | -204810  | -193452   | 94,5   | -172621   | -200512               |
| Netto                                 | -204810  | -193452   | 94,5   | -172621   | -200512               |
| <b>1551 Yhteiset palvelut</b>         |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 1000     | -162      | -16,2  | 38533     | 1000                  |
| Kulut                                 | -676446  | -538862   | 79,7   | -617530   | -687415               |
| Netto                                 | -675446  | -539024   | 79,8   | -578998   | -654062               |
| <b>1552 Koulutus ja kehittäminen</b>  |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 20000    | 0         | 0      | 27678     | 0                     |
| Kulut                                 | -190000  | -80198    | 42,2   | -120358   | -106036               |
| Netto                                 | -170000  | -80198    | 47,2   | -92680    | -113753               |
| <b>1554 Yhteistoimintamenot</b>       |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 393082   | 321586    | 81,8   | 324054    | 382559                |
| Kulut                                 | -390150  | -310297   | 79,5   | -314058   | -378962               |
| Netto                                 | 2932     | 11290     | 385,1  | 9996      | 2189                  |
| <b>1555 Työmatkaliikkumisen tuki</b>  |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 90000    | 91800     | 102    | 0         | 90000                 |
| Kulut                                 | -140000  | -118435   | 84,6   | -207      | -3470851              |
| Netto                                 | -50000   | -26635    | 53,3   | -207      | -780564               |
| <b>1556 Työhyvinvointi</b>            |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 28900    | 24083     | 83,3   | 24083     | 28900                 |
| Kulut                                 | -149900  | -81692    | 54,5   | -97327    | -110905               |
| Netto                                 | -121000  | -57609    | 47,6   | -73244    | -81195                |
| <b>1557 Rekrytointipiste</b>          |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 0        | 0         | 0      | 0         | 0                     |
| Kulut                                 | -65000   | -38889    | 59,8   | -39280    | -68618                |
| Netto                                 | -65000   | -38889    | 59,8   | -39280    | -68618                |
| <b>1559 Henkilöstön kannustaminen</b> |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 0        | 0         | 0      | 0         | 0                     |
| Kulut                                 | -25000   | 0         | 0      | -25000    | 0                     |
| Netto                                 | -25000   | 0         | 0      | -25000    | 0                     |
| <b>RAPORTTI YHTEENSÄ</b>              |          |           |        |           |                       |
| Tuotot                                | 532982   | 437308    | 82     | 414348    | 556493                |
| Kulut                                 | -1841307 | -1361825  | 74     | -1386382  | -1711040              |
| Netto                                 | -1308325 | -924517   | 70,7   | -972034   | -1155243              |