

Katsaus toimintavuoteen 2024

Palvelussuhdeasiat

Alkuvuonna valmistauduttiin tuleviin järjestelyräneuvotteluihin 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 aikana. Neptonia käyttää yli 1100 työntekijää*. 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 toimeenpanojen 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 toteutettiin marras-joulukuussa ja *kyselyn tulokset olivat työyhteisöjen käytössä vuoden lopussa. Esihenkilöt ohjeistettiin käymään tulokset läpi työyhteisössä viimeistään vuoden alussa*.

Kaupungin riskienhallinnassa olevan Inlus-järjestelmän käyttö laajennetaan myös työpaikkojen riskienarvointiin. Esihenkilöt koulutettiin järjestelmän käyttöön. 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 infoja rekrytointiprosessista ja kesänuorten perehdytystilaisuuksia pidettiin lähitapaamisina. 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. Kesätyöbudjetista kustannettiin myös harjoittelijoiden palkkaamisia toimialoille. Yhteensä erilaisissa menetelmissä on työllistetty noin 260 nuorta. Riverian ja Joensuun yhteiskoulun opiskelijoille on tarjottu marraskuussa harjoitusyrittäjien työtehtäviä.

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. Karelialla käytiin esittelemässä kaupunkia työnantajana lokakuussa. Marraskuussa on järjestetty webinaareja erityisesti veto- ja pitovoiman näkökulmasta. Kelpoisuusehdot päivitettiin virkojen osalta kesäkuussa.

Työmatkaliikkuminen

Työnantajan työmatkaliikkumisen tuki otettiin käyttöön vuoden alussa. Työsuhdematkalipun käyttäjiä on 295 ja polkupyöräedun on valinnut 225. Määrät tulevat vaihtelemaan kuukausittain, koska kaikki eivät ole tehneet valintaa. Vuonna 2024 hiilineutraalin valinnan oli tehnyt 25 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 järjestettiin perehdytystilaisuuksia. Mentorivalmennus kilpailutettiin ja kilpailutimme psykologisen turvallisuuden valmennuksen ja tarkoituksenamme pilotoida ja järjestämällä valmennus 20 työhyvinvointiparille. Yhteistyötä

oppilaitosten kanssa tiivistettiin ja yhteisiä toimintamalleja kehitettiin. UEF:n kanssa pilotoidaan uudet verkkokurssit, mm. esihenkilöille suunnattu työsopimusoikeuden perusteista, traumainformoidusta työotteesta sekä riippuvuuskäyttäytymisen psykologiasta. Esihenkilötyön tueksi on laadittu uudet perehdytysohjeet.

Henkilöstöpalvelut suunnittelevat 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 kehittämistä 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 toteutettiin kuntakohtaisia toimitilakierroksia ja tarkennettu henkilöstön sijoittumista palvelualueille. Syksyn aikana toteutettiin 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.