



Aika 20.09.2023, klo 14:00 - 15:24

Paikka Kaupunginhallituksen kokoushuone

Käsitellyt asiat

- § 21 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä työjärjestyksen hyväksyminen**
- § 22 Pöytäkirjan tarkastus**
- § 23 Ajankohtaiset asiat**
- § 24 Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka**
- § 25 Sairauslomaohjeen päivittäminen**
- § 26 Rekrytointioppaan päivittäminen**
- § 27 Rovaseudun työllisyysalueen perustaminen**



Saapuvilla olleet jäsenet

Maria-Riitta Mällinen, puheenjohtaja
Riku Tapio, 1. varapuheenjohtaja
Päivi Alaoja
Ella Keski-Panula, varajäsen
Timo Tolonen

Muut saapuvilla olleet

Eeva-Maarit Kujala, kaupunginsihteeri, sihteeri
Oona Kurth, hallintosihteeri
Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Poissa

Mari Ikonen
Miikka Keränen

Allekirjoitukset

Maria-Riitta Mällinen
Puheenjohtaja

Eeva-Maarit Kujala
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

27.09.2023

27.09.2023

Päivi Alaoja

Ella Keski-Panula

Pöytäkirjan nähtävänäolo

Pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä Rovaniemen kaupungin verkkosivuilla
28.9.2023 alkaen.

hallintosihteeri Oona Kurth



§ 21

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä työjärjestyksen hyväksyminen

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto toteaa kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi ja hyväksyy työjärjestyksen.

Nimi	Läsnä kokouhuoneessa	Läsnä etäyhteydellä	Poissa
Pj. Maria-Riitta Mällinen			
Vpj. Riku Tapio			
Päivi Alaoja			
Mari Ikonen			
Miikka Keränen			
Timo Tolonen			
Ulla-Kirsikka Vainio			
Eeva-Maarit Kujala			
Antti Määttä			
Hanna Haurinen			
Oona Kurth			

Päätös

Puheenjohtaja toteasi kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi ja työjärjestys hyväksyttiin.

Nimi	Läsnä kokouhuoneessa	Läsnä etäyhteydellä	Poissa
Pj. Maria-Riitta Mällinen	x		
Vpj. Riku Tapio		x	
Päivi Alaoja		x	
Mari Ikonen			x
Miikka Keränen			x
Ella Keski-Panula		x	
Timo Tolonen	x		
Ulla-Kirsikka Vainio	x		
Eeva-Maarit Kujala	x		
Antti Määttä			x
Hanna Haurinen			x
Oona Kurth	x		



§ 22

Pöytäkirjan tarkastus

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Päivi Alaoja ja Mari Ikonen, seuraavina vuorossa ovat Miikka Keränen ja Timo Tolonen.

Pöytäkirja on tarkastettava viimeistään 27.9.2023.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Päivi Alaoja ja Ella Keski-Panula.



§ 23

Ajankohtaiset asiat

Valmistelija / lisätiedot:

Eeva-Maarit Kujala
eeva-maarit.kujala@rovaniemi.fi
kaupunginsihteer

Ajankohtaisia asioita

- pääluottamushenkilöt
- kokoukseen osallistujat

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Ajankohtaiset asiat merkitään tiedoksi

Päätös

Ajankohtaisissa asioissa pääluottamushenkilöiden kanssa käytiin keskustelua ajankohtaisista asioista. Läsnä kokouksessa olivat Tarja Aavio-Järvelä, Janne Åhman ja Ilona Nikula.



Yhteistyötoimikunta, § 27, 25.05.2023
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 24, 20.09.2023

§ 24

Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka

ROIDno-2023-1905

Yhteistyötoimikunta, 25.05.2023, § 27

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti Määttä

antti.maatta@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja

Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjassa on määritelty henkilöstöhallinnon tehtävät, henkilöstöpolitiikan sekä henkilöstöpolitiikan sisältöä määrittelevät toimintaperiaatteet, jotka ovat:

1. Arvot

Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategiassa määriteltyihin arvoihin: turvallinen ja luotettava, inhimillinen ja lämmin, rohkea ja luova.

2. Johtaminen ja henkilöstösuunnittelu

Johtamista kehitetään kaupunkikonsernin tehtävien ja kokonaisedun toteutumisen tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esimiestyötä tuetaan johtamis- ja esimieskoulutuksilla. Henkilöstösuunnittelu perustuu pitkän aikavälin tarpeisiin ja on osa vuosisuunnittelua. Henkilöstösuunnittelu kattaa organisaatio- ja henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja henkilöstön osaamisen. Henkilöstösuunnittelun kokonaisuudessa huomioidaan työssä jatkamisen tukeminen, kuten esim. uudelleensijoitustarpeet. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa.

3. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Kaupungin organisaatiossa noudatetaan anonyymiä rekrytointimenettelyä. Avoimet työpaikat pyritään ensisijaisesti täyttämään julkisen haun kautta. Rovaniemen kaupunkikonsernin yhteisöt tekevät aktiivista yhteistyötä Lapin korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöresurssien turvaamiseksi ja vahvistaakseen työnantajakuvaansa.

4. Palkkaus ja palkitseminen

Rovaniemen kaupunkikonsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin tekijöihin kuten tehtävien vaativuuteen ja työsuorituksiin. Konserniyhtiöt noudattavat palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Mahdollisesti sovellettavien kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista. Kaupunkikonsernin yhtiöiden hallitukset käsittelevät mahdollisten kannustinjärjestelmien periaatteet ja pyytävät kannustinjärjestelmistä kaupunginhallituksen lausunnon ennen niiden hyväksymistä. Palkkauksesta ja palkitsemisesta annetaan konsernissa erillinen toimintaohje.

5. Osaamisen, toimintatapojen ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatorakennetta kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti kaupungin strategian ja talousarviossa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla. Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esimiehiä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa ja tarjoaa koko henkilöstöä koskevaa koulutusta.

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen kuuluu vuosisuunnitteluun. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijöillä. Työnantaja luo puitteet ja toimintaedellytykset työhyvinvoinnin tukemiseen, ja työntekijät vastaavat oman työhyvinvointinsa aktiivisesta ylläpitämisestä.

7. Työsuhteen päättäminen

Palvelussuhteen päättyessä noudatetaan soveltuvaa lainsäädäntöä, sopimuksia ja toimintaohjeita. Palvelussuhteen päättyessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä tuetaan uudelleen työllistymisessä lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Palvelussuhteen päättyessä kartoitetaan henkilön kokemuksia ja palvelussuhteen päättymisen syitä esimerkiksi haastattelun tai kyselyn avulla.

8. Vastuullisuus ja yhdenvertaisuus

Kaupunkikonsernin ja sen henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen.

9. Yhteistoiminta

Kaupunkikonsernissa noudatetaan EU-tasoista ja kansallista lainsäädäntöä ja sopimuksia yhteistoiminnasta. Tavoitteena on rakentava, avoin ja aktiivinen vuoropuhelu henkilöstön ja sen edustajien kanssa.

Hallintosäännön 28 §:n 4 momentin kohdan 1 mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöpolitiikasta.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta päättää merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi.



Päätös

Yhteistyötoimikunta päätti merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 20.09.2023, § 24

Valmistelija / lisätiedot:

Antti Määttä

antti.maatta@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja

Liitteet

1 Henkilöstöpolitiikka

Verkkojulkisuus rajoitettu

Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjassa on määritelty henkilöstöhallinnon tehtävät, henkilöstöpolitiikan sekä henkilöstöpolitiikan sisältöä määrittelevät toimintaperiaatteet, jotka ovat:

1. Arvot

Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategiassa määriteltyihin arvoihin: turvallinen ja luotettava, inhimillinen ja lämmin, rohkea ja luova.

2. Johtaminen ja henkilöstösuunnittelu

Johtamista kehitetään kaupunkikonsernin tehtävien ja kokonaisedun toteutumisen tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esimiestyötä tuetaan johtamis- ja esimieskoulutuksilla. Henkilöstösuunnittelu perustuu pitkän aikavälin tarpeisiin ja on osa vuosisuunnittelua. Henkilöstösuunnittelu kattaa organisaatio- ja henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja henkilöstön osaamisen. Henkilöstösuunnittelun kokonaisuudessa huomioidaan työssä jatkamisen tukeminen, kuten esim. uudelleensijoitustarpeet. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa.

3. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Kaupungin organisaatiossa noudatetaan anonyymiä rekrytointimenettelyä. Avoimet työpaikat pyritään ensisijaisesti täyttämään julkisen haun kautta. Rovaniemen kaupunkikonsernin yhteisöt tekevät aktiivista yhteistyötä Lapin korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöresurssien turvaamiseksi ja vahvistaakseen työnantajakuvaansa.

4. Palkkaus ja palkitseminen

Rovaniemen kaupunkikonsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin tekijöihin kuten tehtävien vaativuuteen ja työsuorituksiin. Konserniyhtiöt noudattavat

palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuva lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Mahdollisesti sovellettavien kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista. Kaupunkikonsernin yhtiöiden hallitukset käsittelevät mahdollisten kannustinjärjestelmien periaatteet ja pyytävät kannustinjärjestelmistä kaupunginhallituksen lausunnon ennen niiden hyväksymistä. Palkkauksesta ja palkitsemisesta annetaan konsernissa erillinen toimintaohje.

5. Osaamisen, toimintatapojen ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatorakennetta kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti kaupungin strategian ja talousarviossa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla. Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esimiehiä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa ja tarjoaa koko henkilöstöä koskevaa koulutusta.

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen kuuluu vuosisuunnitteluun. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijöillä. Työnantaja luo puitteet ja toimintaedellytykset työhyvinvoinnin tukemiseen, ja työntekijät vastaavat oman työhyvinvointinsa aktiivisesta ylläpitämisestä.

7. Työsuhteen päättäminen

Palvelussuhteen päättyessä noudatetaan soveltuva lainsäädäntöä, sopimuksia ja toimintaohjeita. Palvelussuhteen päättyessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä tuetaan uudelleen työllistymisessä lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Palvelussuhteen päättyessä kartoitetaan henkilön kokemuksia ja palvelussuhteen päättymisen syitä esimerkiksi haastattelun tai kyselyn avulla.

8. Vastuullisuus ja yhdenvertaisuus

Kaupunkikonsernin ja sen henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen.

9. Yhteistoiminta

Kaupunkikonsernissa noudatetaan EU-tasoista ja kansallista lainsäädäntöä ja sopimuksia yhteistoiminnasta. Tavoitteena on rakentava, avoin ja aktiivinen vuoropuhelu henkilöstön ja sen edustajien kanssa.

Kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirja on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 25.5.2023. Hallintosäännön 28 §:n 4 momentin kohdan 1 mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöpolitiikasta. Hallintosäännön 29 §:n 1 momentin mukaan henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on seurata ja edistää henkilöstöpolitiikan toteutumista.



Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päättää

- merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi sekä
- esittää kaupunginhallitukselle kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan hyväksymistä.

Päätös

Henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä esitteli asiaa jaostolle. Läsnä olivat lisäksi riskienhallintapäällikkö Johanna Aho ja palvelussuhdepäällikkö Paavo Aarnio.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päätti:

- merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi sekä
- esittää kaupunginhallitukselle kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan hyväksymistä.

Tiedoksi

Esitys kaupunginhallitukselle



Yhteistyötoimikunta, § 27, 25.05.2023
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 25, 20.09.2023

§ 25
Sairauslomaohjeen päivittäminen

ROIDno-2023-1905

Yhteistyötoimikunta, 25.05.2023, § 27

Valmistelijat / lisätiedot:
Antti Määttä
antti.maatta@rovaniemi.fi
henkilöstö- ja hallintojohtaja

Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjassa on määritelty henkilöstöhallinnon tehtävät, henkilöstöpolitiikan sekä henkilöstöpolitiikan sisältöä määrittelevät toimintaperiaatteet, jotka ovat:

1. Arvot

Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategiassa määriteltyihin arvoihin: turvallinen ja luotettava, inhimillinen ja lämmin, rohkea ja luova.

2. Johtaminen ja henkilöstösuunnittelu

Johtamista kehitetään kaupunkikonsernin tehtävien ja kokonaisedun toteutumisen tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esimiestyötä tuetaan johtamis- ja esimieskoulutuksilla. Henkilöstösuunnittelu perustuu pitkän aikavälin tarpeisiin ja on osa vuosisuunnittelua. Henkilöstösuunnittelu kattaa organisaatio- ja henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja henkilöstön osaamisen. Henkilöstösuunnittelun kokonaisuudessa huomioidaan työssä jatkamisen tukeminen, kuten esim. uudelleensijoitustarpeet. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa.

3. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Kaupungin organisaatiossa noudatetaan anonyymiä rekrytointimenettelyä. Avoimet työpaikat pyritään ensisijaisesti täyttämään julkisen haun kautta. Rovaniemen kaupunkikonsernin yhteisöt tekevät aktiivista yhteistyötä Lapin korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöressurssien turvaamiseksi ja vahvistaakseen työnantajakuvaansa.

4. Palkkaus ja palkitseminen

Rovaniemen kaupunkikonsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin tekijöihin kuten tehtävien vaativuuteen ja työsuorituksiin. Konserniyhtiöt noudattavat palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Mahdollisesti sovellettavien kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista. Kaupunkikonsernin yhtiöiden hallitukset käsittelevät mahdollisten kannustinjärjestelmien periaatteet ja pyytävät kannustinjärjestelmistä kaupunginhallituksen lausunnon ennen niiden hyväksymistä. Palkkauksesta ja palkitsemisesta annetaan konsernissa erillinen toimintaohje.

5. Osaamisen, toimintatapojen ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatorakennetta kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti kaupungin strategian ja talousarviossa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla. Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esimiehiä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa ja tarjoaa koko henkilöstöä koskevaa koulutusta.

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen kuuluu vuosisuunnitteluun. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijöillä. Työnantaja luo puitteet ja toimintaedellytykset työhyvinvoinnin tukemiseen, ja työntekijät vastaavat oman työhyvinvointinsa aktiivisesta ylläpitämisestä.

7. Työsuhteen päättäminen

Palvelussuhteen päättyessä noudatetaan soveltuvaa lainsäädäntöä, sopimuksia ja toimintaohjeita. Palvelussuhteen päättyessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä tuetaan uudelleen työllistymisessä lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Palvelussuhteen päättyessä kartoitetaan henkilön kokemuksia ja palvelussuhteen päättymisen syitä esimerkiksi haastattelun tai kyselyn avulla.

8. Vastuullisuus ja yhdenvertaisuus

Kaupunkikonsernin ja sen henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen.

9. Yhteistoiminta

Kaupunkikonsernissa noudatetaan EU-tasoista ja kansallista lainsäädäntöä ja sopimuksia yhteistoiminnasta. Tavoitteena on rakentava, avoin ja aktiivinen vuoropuhelu henkilöstön ja sen edustajien kanssa.

Hallintosäännön 28 §:n 4 momentin kohdan 1 mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöpolitiikasta.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta päättää merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi.



Päätös

Yhteistyötoimikunta päätti merkitä kaupunkikonsernin henkilöstöpolitiikka-asiakirjan tiedoksi.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 20.09.2023, § 25

Valmistelija / lisätiedot:

Antti Määttä, Johanna Aho, Paavo Aarnio

antti.maatta@rovaniemi.fi, johanna.aho@rovaniemi.fi, paavo.aarnio@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja, riskienhallintapäällikkö, palvelussuhdepäällikkö

Liitteet

1 Sairauspoissaolo_ohje_2023 hnj.pdf

Rovaniemen kaupungin sairauslomaohjetta on päivitetty. Ohjeistuksen ajantasaistamisen tarkoituksena on lisätä vuoropuhelua esihenkilön ja työntekijän välillä, vähentää sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia ja mahdollistaa työntekijän jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämisen täysimääräisesti. Käytännössä keskeisimpiä muutoksia ovat muutokset poissaoloihin esihenkilön luvalla sekä muotoillun työn käyttöönotto.

Nykyistä käytäntöä muutettaisiin seuraavilla tavoilla:

a) esihenkilö voisi myöntää poissaolon ilman terveydenhuollon ammattihenkilön todistusta 1-2 päivän jaksoissa:

- 1-7 vrk, mikäli kyseessä on koronan, influenssan tai hengitystieinfektion oireet
- 1-3 vrk, mikäli kyseessä on joku muu sairaus

Tarvittaessa esihenkilöllä on oikeus ohjata työntekijä työterveyshuollon vastaanotolle ja edellyttää poissaolotodistusta jo ensimmäisestä poissaolopäivästä.

b) muotoiltu työ

Muotoiltu työ tarkoittaa sitä, että työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta syystä kykenemätön tekemään kaikkia työtehtäviään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti joitakin muita tai rajattuja työtehtäviä omassa tai toisessa työssä. Ollessaan muotoillussa työssä työntekijä ei ole sairauspoissaololla, ja hänelle maksetaan täyden työajan palkka. Muotoillun työn täytyy perustua työnantajan todelliseen tarpeeseen ja työntekijän suostumukseen. Muotoiltua työnkuvaa voidaan toteuttaa myös osa sairauspoissaolajakson ajasta.

Muotoiltua työtä voidaan toteuttaa seuraavien kriteerien puitteissa:

- enintään 5 työpäivän ajan: esihenkilön luvalla työntekijän työpanos voi muotoutua pienemmäksi kuin 100 % työaika,
- esihenkilö ja työntekijä voivat sopia muotoillusta työnkuvasta alle 100 %:n työpanoksen osalta enintään 3 kertaa/vuosi,
- muotoiltua työtä voidaan toteuttaa enintään 60 päivää, kuitenkin siten että kuudennessa työpäivästä lähtien työaika on 100%
- muotoillusta työstä työntekijä saa varsinaisesta työstään saatavaa palkkaa.



- pitkittyneissä tilanteissa tulee miettiä ensisijaisesti osasairauspäivärahalle siirtymistä.

Päivitetty sairauslomaohje on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 20.9.2023. Hallintosäännön 29 §:n 1 momentin mukaan henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on antaa tarvittaessa virka- ja työehtosopimusten yleiset tulkintaohjeet.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyy päivitetyn sairauslomaohjeen.

Päätös

Riskienhallintapäällikkö Johanna Aho esitteli asiaa jaostolle. Läsnä olivat lisäksi henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä ja palvelussuhdepäällikkö Paavo Aarnio.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi päivitetyn sairauslomaohjeen.

Tiedoksi

Johanna Aho

§ 26

Rekrytointioppaan päivittäminen

ROIDno-2023-3032

Valmistelija / lisätiedot:

Paavo Aarnio

paavo.aarnio@rovaniemi.fi

palvelussuhdepäällikkö

Liitteet

1 Rekrytointiopas 2023 luonnos.pdf

Nykyinen rekrytointiopas on hyväksytty kaupunginhallituksessa 6.6.2011. Ohjetta on tarpeen päivittää työmarkkinatilanteen, lakien ja yleisten toimintaympäristön muutosten vuoksi. Ohjeen tarkoituksena on tukea esihenkilöitä rekrytointien valmistelussa ja läpiviennissä alkaen vakanssin perustamisesta aina valintapäätökseen ja palvelussuhteen alkamiseen asti. Tavoitteena on, että kaupungin rekrytoinnit ovat tasalaatuisia ja niissä toteutuvat yhdenvertaisuuden periaatteet. Päivityksessä on huomioitu myös yleisimmät rekrytointien yhteydessä esiin nousevat käytännön toimia koskevat kysymykset.

Oppaasta on päivitetty erilaisten rekrytointiin liittyvien hallinnollisten ja muiden toimenpiteiden osalta, esimerkiksi nykyisen hallintosäännön ja delegointien mukaiset päätöksentekoprosessit ja sosiaalisen median kampanjat.

Oppaassa on korostettu hakijakokemukseen liittyviä asioita, esimerkiksi kuvattu rekrytoinnin palvelupolku työnhakijan näkökulmasta ja ohjeistettu toimivan työpaikkailmoituksen tekemiseen ja hakijaviestintään. Kaupungin rekrytoinneissa on syytä kiinnittää hakijakokemukseen huomiota työnantajamielikuvan ja henkilöstön saatavuuden vuoksi.

Edellä mainittujen esimerkkien lisäksi ohjeeseen on kauttaaltaan tehty tarkennuksia ja nykyaikaistamisia.

Päivitetty rekrytointiopas on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 20.9.2023. Hallintosäännön 29 §:n 1 momentin mukaan henkilöstö- ja nimitysjaosto seuraa henkilöstön saatavuutta.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsee päivitetyn rekrytointioppaan tiedoksi.

Päätös

Palvelussuhdenpäällikkö Paavo Aarnio esitteli asiaa jaostolle. Läsä olivat lisäksi henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä ja riskienhallintapäällikkö Johanna Aho.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsi päivitetyn rekrytointioppaan tiedoksi.

Tiedoksi

Paavo Aarnio



Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 19,23.05.2023
Yhteistyötoimikunta, § 25,25.05.2023
Henkilöstö- ja nimitysjaosto, § 27, 20.09.2023

§ 27

Rovaseudun työllisyysalueen perustaminen

ROIDno-2023-1302

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 23.05.2023, § 19

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti Määttä

antti.maatta@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja

Eduskunta hyväksyi lakiesityksen TE-palvelujen uudistuksesta 1.3.2023. Uudistus astuu voimaan 1.1.2025 kun työllisyyspalvelut siirtyvät kuntien vastuulle. Uudistuksen pyrkimyksenä on tuoda palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, kunnan elinkeinopalvelut sekä koulutuspalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopeamman työllistymisen tavoitetta. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.

Palvelut siirretään kunnille tai useammasta kunnasta muodostuville työllisyysalueille, joiden työvoimapohjan on oltava vähintään 20 000 henkilöä. Työllisyysalueen muodostavien kuntien tulee olla maantieteellisessä yhteydessä toisiinsa ja niiden tulee muodostaa työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva alue. Järjestämistä koskevilla edellytyksillä varmistetaan, ettei palveluiden järjestäminen pirstaloitu liian pienille alueille. Tällä halutaan turvata resurssien riittävyys ja palveluiden yhdenvertainen saatavuus.

Kuntien on sovittava yhteistoiminta-alueiden muodostamisesta ja ilmoitettava siitä työ- ja elinkeinoministeriölle lokakuun 2023 loppuun mennessä. Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja KT ohjeistaa, että kun kunnat valmistelevat yhteistoiminta-alueiden muodostamista, niiden tulee huomioida valmistelussa lakisääteinen yhteistoimintavelvoite. Jo neuvotteluiden käyminen muiden kuntien kanssa yhteistoiminta-alueen muodostamisesta, on sellainen asia, joka edellyttää yhteistoimintamenettelyjen käynnistämistä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisesti (KYtL 4 §). Yhteistoimintamenettelyssä käydään läpi alueiden muodostamisen perusteet, erilaiset vaihtoehdot työllisyyspalveluiden järjestämiselle sekä niiden vaikutukset henkilöstölle (KYtL 5 §).

Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä ennen kuin työllisyyspalveluiden järjestäminen yhteistoiminta-alueella on ratkaistu. Lapissa kunnista ainoastaan Rovaniemi täyttää yksinään vaaditun 20 000 työllisen vaatimuksen. Tämän seurauksena Lappiin tulee muodostumaan 1-3 työllisyysaluetta. Kuntien yhteistoiminnan muotoja ovat kuntalain mukaisesti vastuukunta ja kuntahtymä.

Yhteistoiminta-alueelle siirtyy henkilöstöä TE-toimistosta, ELY -keskuksesta, KEHA -keskuksesta ja kunnista. Molemmissa organisoitumisvaihtoehdoissa lähtökohta on,

että niin siirtyvä, kun kunnissa läkisääteisiä tehtäviään hoitava henkilöstökin on järjestämisestä vastuussa olevan tahon työntekijöitä. Kuntalaki antaa kuitenkin mahdollisuuden myös sopia tehtävien hoitamisesta niin, että työsuhde on siihen kuntaan, jolle työ tehdään. Se, miten tehtävät järjestetään, millaisia tehtävankuvia uudessa tilanteessa tarvitaan ja millaisia sopimuksia vastuukunnan/kuntayhtymän ja kuntien välille tehtävien hoitamisesta syntyy, ei vielä voida täsmällisesti arvioida. Rovaniemen kaupungin osalta päätöksentekö yhteistoiminta-alueesta tehdään syksyllä. Asiaan liittyvä yhteistoimintamenettely käynnistyy yhteistyötoimikunnan kokouksessa 25.5.2023.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto päättää merkitä asian tiedoksi.

Päätös

Henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä esitteli asiaa jaostolle.

Jaosto merkitsi asian tiedoksi päätösehdotuksen mukaisesti.

Yhteistyötoimikunta, 25.05.2023, § 25

Valmistelijat / lisätiedot:

Antti Määttä, Sanna Mäensivu

antti.maatta@rovaniemi.fi, sanna.maensivu@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja, palvelualuepäällikkö

Eduskunta hyväksyi lakiesityksen TE-palvelujen uudistuksesta 1.3.2023. Uudistus astuu voimaan 1.1.2025 kun työllisyyspalvelut siirtyvät kuntien vastuulle. Uudistuksen pyrkimyksenä on tuoda palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, kunnan elinkeinopalvelut sekä koulutuspalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopeamman työllistymisen tavoitetta. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.

Palvelut siirretään kunnille tai useammasta kunnasta muodostuville työllisyysalueille, joiden työvoimapohjan on oltava vähintään 20 000 henkilöä. Työllisyysalueen muodostavien kuntien tulee olla maantieteellisessä yhteydessä toisiinsa ja niiden tulee muodostaa työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva alue. Järjestämisvastuuta koskevilla edellytyksillä varmistetaan, ettei palveluiden järjestäminen pirstaloitu liian pienille alueille. Tällä halutaan turvata resurssien riittävyys ja palveluiden yhdenvertainen saatavuus.

Kuntien on sovittava yhteistoiminta-alueiden muodostamisesta ja ilmoitettava siitä työ- ja elinkeinoministeriölle lokakuun 2023 loppuun mennessä. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja KT ohjeistaa, että kun kunnat valmistelevat yhteistoiminta-alueiden muodostamista, niiden tulee huomioida valmistelussa lakisääteinen yhteistoimintavelvoite. Jo neuvotteluiden käyminen muiden kuntien kanssa yhteistoiminta-alueen muodostamisesta, on sellainen asia, joka

edellyttää yhteistoimintamenettelyjen käynnistämistä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisesti (KYtL 4 §). Yhteistoimintamenettelyssä käydään läpi alueiden muodostamisen perusteet, erilaiset vaihtoehdot työllisyyspalveluiden järjestämiselle sekä niiden vaikutukset henkilöstölle (KYtL 5 §).

Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä ennen kuin työllisyyspalveluiden järjestäminen yhteistoiminta-alueella on ratkaistu. Lapissa kunnista ainoastaan Rovaniemi täyttää yksinään vaaditun 20 000 työllisen vaatimuksen. Tämän seurauksena Lappiin tulee muodostumaan 1-3 työllisyysaluetta. Kuntien yhteistoiminnan muotoja ovat kuntalain mukaisesti vastuukunta ja kuntahtymä.

Yhteistoiminta-alueelle siirtyy henkilöstöä TE-toimistosta, ELY -keskuksesta, KEHA -keskuksesta ja kunnista. Molemmissa organisoitumisvaihtoehdoissa lähtökohta on, että niin siirtyvä, kun kunnissa läkisääteisiä tehtäviään hoitava henkilöstökin on järjestämisestä vastuussa olevan tahon työntekijöitä. Kuntalaki antaa kuitenkin mahdollisuuden myös sopia tehtävien hoitamisesta niin, että työsuhde on siihen kuntaan, jolle työ tehdään. Se, miten tehtävät järjestetään, millaisia tehtävänkuvia uudessa tilanteessa tarvitaan ja millaisia sopimuksia vastuukunnan/kuntayhtymän ja kuntien välille tehtävien hoitamisesta syntyy, ei vielä voida täsmällisesti arvioida. Rovaniemen kaupungin osalta päätöksentekö yhteistoiminta-alueesta tehdään syksyllä.

Työllisyyspäällikkö Sanna Mäensivu esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Antti Määttä, henkilöstö- ja hallintojohtaja

Yhteistyötoiminta merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Todetaan yhteisesti, että siirtoa valmistelevaan työryhmään voidaan kutsua henkilöstöä koskevien asioiden osalta henkilöstönedusta paikalle.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto, 20.09.2023, § 27

Valmistelija / lisätiedot:

Antti Määttä

antti.maatta@rovaniemi.fi

henkilöstö- ja hallintojohtaja

TE-palveluiden järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025. TE-uudistuksella on olennaisia henkilöstövaikutuksia jo siinä vaiheessa, kun arvioidaan millä tavoin TE-palvelut kunnan alueella tullaan jatkossa järjestämään (oman kunnan järjestämänä, kuntayhtymänä tai vastuukuntana).

Rovaniemen kaupunginhallitus 8.5.2023 (§ 159) ja Ranuan kunnanhallitus 27.3.2023 (§ 64) ovat päättäneet Rovaniemen kaupungin ja Ranuan kunnan yhteisen työllisyysalueen valmistelusta, jossa Rovaniemi toimii vastuukuntana.

Valmistelutyötä on tehty vastuukuntamallin pohjalta, jossa Rovaniemen kaupungin elinvoimalautakunta toimisi päättävänä toimielimenä. Valmistelutyön edellytyksenä on ollut, että palvelutuotantoon saadaan riittävä rahoitus yhteistoiminta-alueella ja että kunnat laativat yhteistoimintasopimuksen.

Työ- ja elinkeinoministeriölle tulee toimittaa viimeistään 31.10.2023 mennessä: 1) Sopimus yhteisestä toimielimestä/yhteistoiminnasta sekä 2) Suunnitelma työvoimapalveluiden järjestämiseksi (myöhempänä järjestämissuunnitelma). Yhteistoimintasopimus ja järjestämissuunnitelma ovat tällä hetkellä valmistelussa elinvoimalautakunnalle, kaupunginhallitukselle ja kaupunginvaltuustolle esittelyä varten, mutta niiden keskeisin sisältö on selostettu tuonnempana.

Järjestämissuunnitelman rakenne ja sisältö on ohjeistettu työ- ja elinkeinoministeriön toimesta.

Työllisyysalueet voivat täsmentää ja kehittää järjestämissuunnitelmaansa lokakuun 2023 jälkeen alueen tarpeiden mukaan. Kuntien yhteinen valmistelutyö on aloitettu keväällä 2023.

Rovaseudun työllisyysalueen yhteistoiminnan keskeiset periaatteet

Rovaniemen kaupungin ja Ranuan kunnan yhteistä työllisyysaluetta nimitetään Rovaseudun työllisyysalueeksi. Rovaniemen kaupunki toimii kuntalain 8 §:n tarkoittamana vastuukuntana ja vastaa työllisyysalueella työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023). Laissa tarkoitettuina julkisina työvoimapalveluina järjestetään 1) työnvälityspalveluja; 2) tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja; 3) valmennusta; 4) työvoimakoulutusta; 5) muutosturvakoulutusta. Julkisiin työvoimapalveluihin kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit, edellä mainitun lain mukaiset kokeilut, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset. Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen.

Työllisyysalueen päättävänä toimielimenä toimii Rovaniemen kaupungin elinvoimalautakunta. Rovaniemen kaupungin elinvoimalautakunnan jäsenten lisäksi Ranuan kunta nimeää lautakuntaan kaksi jäsentä ja heille varajäsenet. Ranuan kunnan valitsevat jäsenet voivat osallistua lautakunnan kokoukseen ja päätöksentekoon vain yhteistoimintasopimuksen kohteena olevien asioiden osalta. Muilta osin lautakunnan toiminnassa noudatetaan vastuukunnan hallintosäännön määräyksiä. Mikäli Rovaniemen kaupungin hallintosääntöä muutetaan olennaisesti laaditun yhteistoimintasopimuksen kohteena olevien viranomaistehtävien järjestämisen osalta, tulee Rovaniemen kaupungin kuulla Ranuan kuntaa ennen muutoksia. Yhteisen toimielimen toimikausi alkaisi 1.8.2024, jotta se voi osallistua vuoden 2025 talousarvion valmisteluun.

Elinvoimalautakunnan tehtävät yhteistoimintasopimuksen kohteena olevista tehtävistä on kuvattu yhteistoimintasopimuksessa.

1.1.2025 alkaen valtionhallinnosta siirtyvä henkilöstö ja omaisuus siirtyy vastuukunnalle työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun voimaantulon (383/2023) mukaisesti. Kaikki lakisääteisiä työvoimapalveluja tuottava henkilöstö on

vastuukunnan palveluksessa. Työllisyysalueen toiminta organisoidaan osaksi elinvoimapalvelujen toimialaa sekä olemassa olevia johtamisrakenteita.

Yhteistoiminta-alueen talous ja hallinto

Yhteistoimintasopimuksen mukaan sopijakunnat turvaavat lakisääteisten työllisyyspalveluiden riittävän rahoittamisen yhdenvertaisella tavalla kuntalain 8 §:n 3 momentin mukaisesti. Rahoituksen mitoituksessa ja talousarvion laadinnassa otetaan huomioon myös vastuu- ja muiden kuntien taloudellinen tilanne sekä työllisyysalueen yhteinen tavoitteen asettelu. Yhteistoiminta-alueen taloutta varten vastuukunta perustaa erillisen tulosityksikön, joka vastaa yhteisesti tuotetuista työllisyyspalveluista. Työllisyysalueen nettokustannukset jaetaan samalla kriteerillä kuin siirtyvää tehtävää koskevat valtionosuudet määritellään. Eli kustannuksista 50 % kohdennetaan sopijakuntien 18-64 vuotiaiden suhteellisten osuuksien perusteella ja 50 % sopijakuntien työttömien (laaja työttömyys) suhteellisten osuuksien perusteella. Samalla jakosuhteella kohdennetaan työllisyysalueen henkilöstön työaikaa kuntiin sekä hankittavia ostopalveluita sekä tukia ja korvauksia (mm. palkkatuki, starttiraha, muut korvaukset) kuitenkin huomioiden asiakkaiden tarpeet.

Tulosityksikön talousarvio laaditaan talousarviovuotta edeltävänä vuotena vastuukunnan talousarvioprosessin ja periaatteiden mukaisesti. Talousarvio lähetetään Ranualla lausunnoille ennen talousarvion hyväksymistä. Hallinnon kustannukset vyörytetään kirjanpidossa vastuukunnan prosessin mukaisesti. Hallinnon kustannuksia ovat mm palkanlaskenta, talous, ict, viestintä, lakipalvelut. Työttömyysturvamenoista vastaavat kunnan itse eivätkä ne siirry yhteisen työllisyysalueen budjettiin. Vastuukunta vastaa työvoimapalveluiden siirron valmistelusta, josta tehdään erillinen kustannusarvio. Kustannusarviosta pyydetään lausunto sopijakunnalta. Valmistelun nettokustannukset veloitetaan sopijakunnilta kustannustenjakomallin mukaisesti.

Työvoimapalveluiden järjestämisen periaatteet

Palvelutuotanto työllisyysalueella tapahtuu sekä omana tuotantona että ostettavina palveluina. Ostopalvelut kilpailutetaan avoimesti markkinoilla ja niissä säilyy monituottajamalli. Ostopalveluina hankitaan muun muassa yksilö- ja ryhmävalmennuksia, asiantuntija-arviointeja sekä työvoimakoulutuksia (ml kotoutumiskoulutukset).

Työllisyysalueella on kaksi palvelupistettä, molemmissa kunnissa omansa. Ranualla tuotetaan lähipalveluina työnhakija-asiakkaan palveluprosessiin kiinteästi kuuluvat tehtävät sekä joitakin työnantajapalveluihin kuuluvia tehtäviä. Lähipalveluna tuotettavat palvelut tarkentuvat valmistelun edetessä ja asiakastarpeiden tarkentuessa. Työllisyysalueella tullaan panostamaan erityisesti kasvokkaiseen lähipalveluun monikanavaisten palvelujen lisäksi. Palvelumallin keskiössä on ns. omavalmentaja-malli, jolla tarkoitetaan sitä, että asiakkaalle nimetään vastuutyöntekijä joka johtaa asiakkaan palveluprosessia. Työssä korostuu valmennuksellinen ja ohjauksellinen työote, vahva työmarkkinatuntemus sekä vaikuttava verkostoyhteistyö. Palvelumallin mahdollistamiseksi asiakassalkuissa pyritään maksimissaan 120 asiakkaan asiakassalkkuihin. Palvelumallissa korostuu tehostettu työnhaun alkuvaihe, jolla pyritään estämään työttömyyden pitkittymistä ja kunnan työttömyysturvan rahoitusvastuun alkamista. Toimialakohtaisilla tiimeillä

varmistetaan alueen työmarkkinoiden tuntemus ja sujuva yhteydenpito yrityksiin. Monialaista palvelua tarvitsevien palvelukokonaisuus rakennetaan yhdessä Eduro-säätiön kanssa (hankkeistettu).

Uusimman tiedon mukaan valtionhallinnosta (TE-toimisto, ELY-keskus, KEHA-keskus) olisi siirtymässä Rovaseudun työllisyysalueelle liikkeenluovutuksella noin 61 henkilötyövuotta. Lisäksi Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden yhdeksästä (9) vakituisesta työntekijästä seitsemän (7) tekisi jatkossa työllisyysalueen viranomaistehtäviä. Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden yleisen toimialan tehtäviä jäisi hoitamaan 2 henkilötyövuotta. Näihin tehtäviin kuuluu muun muassa nuorten kesätyöt, kunnan yksiköihin työllistäminen ja kolmannen sektorin työllistämisen avustukset. Lisäksi paikalliset työllisyys Hankkeet jäävät kuntien omaksi toiminnaksi. Työllisyysalueen tarvittavan henkilöstön määräksi vuodelle 2025 on arvioitu noin 74 henkilötyövuotta, joka mahdollistaa omavalmentajamallin mukaisen toiminnan. Työllisyysalueella 74 henkilötyövuotta resursoidaan asiakastyön lisäksi palveluiden ja prosessien kehittämiseen, yhteistyörakenteiden koordinointiin sekä asiakasviestintään. Työllisyysalueen henkilöstö tulisi suunnitelman mukaan sijoittumaan Rovaniemen palvelupisteeseen lukuunottamatta korkeintaan 2 htv:ta, jotka voivat sijoittua Ranuan palvelupisteeseen.

Tarkempi palvelusuunnittelu käynnistyy syksyn 2023 aikana ja se hankitaan asiantuntijapalveluna. Tarkempi henkilöstö- ja taloussuunnittelu tehdään syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana, kun tiedot valtiolta siirtyvästä henkilöstöstä, sopimuksista ja laskelmat valtionosuuksista tarkentuvat.

Ylialueellinen yhteistyö

Tällä hetkellä Lapissa valmistellaan neljän eri työllisyysalueen perustamista. Kahden valmisteilla olevan alueen osalta tullaan hakemaan poikkeuslupaa. Lapin Liiton TE4 koordinaatiohankkeen avulla syksyn aikana suunnitellaan, miltä osin Lapissa on tarpeen tuottaa palveluita työllisyysalueiden välillä, joko yhteistyöhön perustuen tai sopimuksellisesti. Rovaniemen kaupunki voi tarvittaessa tuottaa sopimuksellisesti palveluita muille työllisyysalueille, mikäli palveluiden hinnoittelusta päästään yhteisymmärrykseen. Tässä vaiheessa valmistelua näiden mahdollisten sopimuksellisten palveluiden tuottamisesta ei ole vielä tarkempaa tietoa.

Asia on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 20.9.2023. Hallintosäännön 29 §:n 1 momentin mukaan henkilöstö- ja nimitysjaoston tehtävänä on seurata ja edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.

Ehdotus

Esittelijä: Ulla-Kirsikka Vainio, kaupunginjohtaja

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Palvelussuhdenpäällikkö Paavo Aarnio esitteli asiaa jaostolle. Läsnä olivat lisäksi henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä ja riskienhallintapäällikkö Johanna Aho.

Henkilöstö- ja nimitysjaosto merkitsi asian tiedoksi.
Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 15.24.

Tiedoksi



Sanna Mäensivu



Muutoksenhakukielto

§21, §22, §23

Muutoksenhakukielto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Tästä päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee Kuntalain 410/2015, 136 §:n mukaan vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.