

Valtuustoaloite Kemijärven kaupungin työnantajamielikuvan kehittämiseksi

KV 17.02.2025 § 13
705/00.01.02.00/2023

Alla oleva liite 9 (valtuustoaloite työnantajamielikuvan kehittäminen) on **liitteenä 11**.

Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päätti todeta kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.
Päätös	Kaupunginvaltuusto päätti, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja totesi valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.
Tiedoksi	Paula Alatalo

KH 13.01.2025 § 14

Paula Alatalo on tehnyt valtuustoaloitteen koskien työnantajamielikuvan kehittämistä, **liite 9**. Aloitteen mukaan kaupunki ei ole kehittänyt työnantajamielikuvaan riittävästi.

Kuntarekryn käyttöönotto

Kemijärven kaupunki on siirtynyt sähköiseen rekrytointiin vuonna 2019, kun Kuntarekry otettiin käyttöön. Kuntarekryn käyttöönotto on helpottanut hakijoiden hakemusten toimittamista Kemijärven kaupungin tehtäviin ja paperisista hakemuksista on voitu hakijoiden halutessa luopua.

Anonyymi rekrytointi

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti Kemijärven kaupungilla on siirrytty käyttämään anonyymiä rekrytointia 22.2.2021 § 63 mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työhakemuksen avoimiin kysymyksiin ei tule sisällyttää tietoja esim. iästä, äidinkielestä tai sukupuolesta. Vaikka osaa tiedoista taustatiedoissa kysytään, nämä tiedot eivät näy rekrytoivalle esimiehelle anonyymissä hakijaraportissa. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

Rekrytointilisä

Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 351 määräaikaisen rekrytointilisän käyttöönotosta kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden ja kotihoidon lähihoitajien tehtävissä 1.10.2021 lukien. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 250 €/kk/työntekijä tai viranhaltija. Edellä mainittua rekrytointilisää laajennettiin ja euromäärää tarkistettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 19.4.2022 § 132 koskemaan koko hoitohenkilöstöä ajalla 1.4.–1.12.2022. Tarkistettu euromäärä oli 300 €/kk. Rekrytointilisän laajentaminen edesauttoi työvoiman siirtymistä muualta Suomea Kemijärvelle, jolloin vuokratyövoimasta luovuttiin esimerkiksi avoterveydenhuollossa kesän 2022 aikana. Paikkakunnalle muuttavia tuettiin ja avustettiin kalustetun asunnon saamiseksi. Hoitohenkilöstön rekrytointilisällä oli suuri merkitys uuden henkilöstön rekrytoinnissa sekä olemassa olevan henkilöstön pysymisessä Kemijärven kaupungin

palveluksessa. Hoitohenkilöstöä ei hakeutunut muiden työnantajien palvelukseen Kemijärven kaupungin maksaman rekrytointilisän vuoksi. Vuonna 2022 käytössä olleen rekrytointilisän ansiosta voidaan lisäksi todeta, että kaikki hoitohenkilöstön vakinaiset tehtävät saatiin täytettyä vuoden 2022 aikana, eikä avoimia paikkoja jäänyt Lapin hyvinvointialueelle siirryttäessä 1.1.2023 alkaen.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnin edistämiseksi oli käytössä rekrytointilisä määräaikaisena kokeiluna ajalle 1.9.2019–31.8.2021. Kemijärven kaupunginhallitus päätti rekrytointilisän periaatteista 24.6.2019 § 240. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 300 €/kk kelpoisuusehdot täyttävälle varhaiskasvatuksen opettajalle enintään vuoden ajan tai 31.8.2021 saakka yhdenjaksoisen palvelussuhteen alusta lukien. Rekrytointilisän saaminen edellytti vähintään vuoden työsopimusta. Vuonna 2021 rekrytointilisän voimassaoloaikana saatiin palkattua kaksi kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on edelleen pulaa valtakunnallisesti. Kelpoiset varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin 1.9.2021 Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstölle otettiin käyttöön määräaikainen työntekijän tai viranhaltijan kelpoisuuden perusteella porrastettu rekrytointilisä ajalle 1.6.–31.12.2022 kaupunginhallituksen päätöksellä 6.6.2022 § 202. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelee pääosin kelpoisuutta vailla olevaa henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen opettajien saatavuushaasteet ovat valtakunnalliset, eikä varhaiskasvatuksen opettajia joko kouluteta tai niitä ei valmistu riittävästi. Porrastetulla rekrytointilisän tavoitteena oli saada varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin varhaiskasvatuksen koulutuksen omaavaa henkilöstöä esimerkiksi varhaiskasvatuksen sosionomeja, joilla ennen varhaiskasvatuslain (540/2018) muutosta oli varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön rekrytointilisällä ei ollut tavoiteltua vaikutusta uuden henkilöstön rekrytointiin.

Onnistuneen rekrytoinnin vinkkipalkkio

Hoito- ja varhaiskasvatushenkilöstön hankintaa vauhditettiin myös Onnistuneen rekrytoinnin vinkkipalkkiolla. Kaupunginhallitus teki päätöksen vinkkipalkkiosta 19.4.2022 § 133. Palkkiota maksettiin ajalla 19.4.–31.12.2022, mikäli uuden työntekijän työsopimus oli vähintään kolmen tai kuuden kuukauden hoitohenkilöstön tehtävissä taikka vuoden mittainen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön tehtävissä. Työsopimuksen pituus vaikutti vinkkipalkkion euromäärään. Vinkkipalkkiota maksettiin joko 500 euroa tai 1 000 euroa, mikäli vinkin antajan työ- tai virkatehtäviin ei sisältynyt henkilöstön rekrytointi. Palkkio oli mahdollista saada kerran samasta uudesta työntekijästä.

Vinkkipalkkiohakemuksia saapui vuonna 2022 yhteensä viisi kappaletta ja vinkkipalkkiota maksettiin yhteensä 2 000 €. Vinkkipalkkio maksettiin takautuvasti, kun uuden työntekijän työsopimus oli kestänyt edellytetyt määräajan. Lisäksi uudelta työntekijältä vaadittiin kelpoisuusehtojen täyttämistä.

Kohdennettu järjestelyerän käyttäminen

Vuonna 2023 Kemijärven kaupungissa oli edelleen erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Varhaiskasvatuksen opettajapula on valtakunnallinen ilmiö. Osa pitää syynä vuoden 2018 varhaiskasvatuslain muutosta ja osa alan

palkkaustasoa ja alan houkuttelevuutta. Vuonna 2023 käytettiin paikallista järjestelyerää kelpoisuusvaatimukset täyttävän varhaiskasvatushenkilöstön palkkauksen tarkistamiseen. Palkkauksen tarkistaminen kuten myöskään aikaisempina vuosina käytetty rekrytointilisä ei houkutellut uusia kelpoisuusvaatimukset täyttäviä varhaiskasvatuksen opettajia Kemijärven kaupungin palvelukseen.

Suorahaku, soveltuvuusarviointi, digitaalinen rekrytointialusta

Kemijärven kaupungilla oli vuonna 2023 avoinna kaupunginjohtajan virka ja kaksi toimialajohtajan virkaa. Virkojen täytössä käytettiin ulkopuolista rekrytointiapua kuten suorahakua ja soveltuvuusarviointia. Kaupunginjohtajan virantäytössä käytettiin suorahakua ja soveltuvuusarviointia. Toimialajohtajien virkojen täytössä käytettiin ainoastaan soveltuvuusarviointia.

Kemijärven kaupunki hyödynsi digitaalista rekrytointialustaa viestinnän ja markkinoinnin sisällöntuottajan haussa vuonna 2024 yhteistyössä Jobillan kanssa. Hakemuksia saapui kahdessa eri haussa yhteensä 30 kpl eli lähes puolet hakemuksista. Aikaisemmin Jobillaa on hyödynnetty sote-henkilöstön hankintaan ennen hyvinvointialueelle siirtymistä.

ePassi ja eBike

Kemijärven kaupunginhallitus on päättänyt henkilöstön hyvinvointiedun käyttöönotosta 1.10.2018 § 277. Etu otettiin käyttöön vuonna 2019. Edun määrä oli enintään 100 €/vuosi/henkilö. Kaupunginhallitus päätti korottaa edun määrää enintään 200 €/vuosi/henkilö 1.1.2022 alkaen. Kemijärven kaupunki on edistänyt henkilöstön hyvinvointia edelleen nostamalla henkilöstön hyvinvointiedun (ePassi) merkittäväälle tasolle 1.1.2025 alkaen. Henkilöstöön hyvinvointietu voi olla enintään 400 €/henkilö vuodessa. Em. toivotaan houkuttelevan työpaikkahauissa henkilöitä niihinkin tehtäviin, joihin tähän mennessä ei ole onnistuttu rekrytoimaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä.

Kaupunginhallitus päätti 22.5.2023 § 186 ottaa käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Henkilöstön työsuhdepyörän verovapaa leasinghinta on 100 € kuukaudessa. Työnantaja vähentää summan bruttopalkasta ja käyttää sen leasingsopimukseen. Henkilöstö hyötyy siitä, että sopimus alentaa veronalaista palkkaa. Polkupyöräetu on enintään 1200 € vuodessa. Työsuhdepyörää tarjoavat jo useat työnantajat. Monipuolisia työsuhde-etuja voidaan pitää osaltaan rekrytointihaasteiden keventäjinä.

Vuoden 2024 henkilöstö ja rekrytointitietoja

Vuoden 2024 aikana Kemijärven kaupungilla on ollut haettavana yhteensä 51 vakinaista avointa työpaikkaa (sis. työsopimussuhteiset ja virat), joihin hakemuksia on saapunut yhteensä 296 kappaletta. Em. hakijoista kelpoisia on ollut 137 hakijaa. Vuoden 2024 aikana vakinaisia työpaikkoja on jäänyt täyttämättä yhteensä 12, joista varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä 10. Em. voidaan todeta, että Kemijärven kaupunki työnantajana houkuttelee hakijoita ja vakinaiset tehtävät saadaan hyvin täytettyä. Kemijärvi ei poikkea varhaiskasvatuksen opettajien saatavuudessa valtakunnallisista rekrytointihaasteista.

Vuoden 2024 aikana Kemijärven kaupungin palvelukseen on otettu yhteensä 33 henkilöä vakinaisesti. Vuoden 2024 aikana Kemijärven kaupungin palveluksessa on päättynyt yhteensä 26 palvelussuhdetta, joista 10 palvelussuhteen päättymisyy oli oma pyyntö. Henkilöstön

vaihtuvuus-% on lähteneiden määrä verrattuna vakinaiseen henkilöstöön noin 13 % luokkaa ja lähteneiden määrä verrattuna koko henkilöstöön noin 9 % luokkaa. Tästä voidaan todeta, että Kemijärven kaupungin henkilöstön vaihtuvuus ei ole merkittävää.

Yhteenveto

Kemijärven kaupungissa käytetään rekrytoinnissa monia erilaisia toimintatapoja haettavasta henkilöstä ja tehtävästä riippuen. Toimintatapoja kehitetään koko ajan kuten em. voidaan todeta. Kehittämistyötä on tehty ja sen vaikuttavuutta on mitattu.

Henkilöstölle tulee mahdollistaa asianmukaiset työskentelymahdollisuudet mukaan lukien työtilat. Luottamushenkilöt voivat päätöksillään edesauttaa positiivisen työnantajakuvan muodostumisen. Kaupungin henkilöstöä arvostavalla ja kannustavalla puhetavalla niin kaupunginvaltuuston kokouksissa, kuin henkilöstön, kuntalaisten ja muiden sidosryhmien kanssa käytävässä vuoropuhelussa, luottamushenkilöt vahvistavat Kemijärven kaupungin myönteistä työnantajamielikuvaa.

Valmistelija Hallintojohtaja Marjo Sääreä, 040 568 2130

Esittelijä Kaupunginjohtaja Solatie Dina Kemijärvi

Päätösehdotus Kaupunginhallitus toteaa kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös Kaupunginhallitus päätti todeta kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.