



Talousarvio 2022

Taloussuunnitelma 2022-2025

Kaupunginvaltuusto 13.12.2021

Henkilöstön työkyvystä huolehtiminen on yksi henkilöstötyön kulmakivistä. Työkykyhaasteisiin reagoidaan Varpu -aktiivisen tuen mallin mukaisesti. Työkyvyn alentuessa työntekijän mahdollisuuksia selviytyä työssään autetaan joustavilla työjärjestelyillä ja tarvittaessa työntekijöitä sijoitetaan erilaisiin tehtäviin. Työkykyasioiden ja niihin liittyvien kustannusten osalta kiinnostava ja käyttöön otettu toimintatapa on se, että työntekijöiden tehtäväkuvaa järjestellään ja rajataan tarvittaessa määräajaksi korvaavan työn ajatuksella.

Kaupungilla on jo useampana vuonna toteutettu erilaisia henkilöstön työkykyä tukevia ja lisääviä projekteja. Näissä projekteissa työntekijän on ollut mahdollista esittää toiveensa hyvinkin innovatiivisista, uudenaikaisista toimenpiteistä, jolla juuri hänen työkykyään saadaan kohennettua. Toimenpiteinä on toteutettu mm. erilaista yksilö- ja ryhmävalmennusta, personal trainerin valmennusta, ravinto-ohjausta, kehon- ja mielen rentoutusta, palautumis- ja stressinpoistokeinoja jne. Projekteista on saatu erittäin hyviä tuloksia esimerkiksi kohderyhmän sairauspoissaolojen vähentymisenä ja subjektiivisina myönteisinä kokemuksina. Tarkoitus on vakiinnuttaa tällainen toiminta pysyväksi käytännöksi.

Henkilöstön ammatillinen koulutus järjestetään edelleen suurempien ammattiryhmien osalta paikallisesti ja keskitetysti henkilöstöpalvelujen toimesta, mikä on ollut kuntakentässä poikkeava tapa. Paikallisella koulutuksella kyetään kustannustehokkaasti toteuttamaan monipuolista ja eri ammattiryhmiä tavoittavaa sisäistä koulutusta, joka samalla turvaa osaamistarpeiden täyttämistä eri yksiköissä aiempaa tasapuolisemmin ja tarpeista lähtien. Kaupungin tarjoamaa koulutusta on pidetty tärkeänä ja positiivisena osana työnantajatoimintaa. Samoin saatujen palautteiden perusteella esihenkilöille järjestettävää koulutusta ja heille annettavaa tukea arvostetaan. Osa ammatillisesta koulutusvastuusta on edelleen toimialoilla ja toimialat voivat kohdentaa koulutusta erityisten ja yksittäisten koulutustarpeiden täyttämiseen. Vuonna 2019 käytyihin yhteistoimintamenettelyihin liittyen määräaikaisena menojarrutuksena sovittiin vähennettävän koulutusten määrää. Menojarrutusta enemmän koulutusten määriä on kuitenkin tilapäisesti vähentänyt koronapandemia ja siihen liittyneet toimenpiteet. Vuonna 2022 on tarkoitus palata koulutusten osalta tavanomaisempiin toteutustapoihin ja määriin.

Kaupungin laajemman tietovarastokehitystyön ohessa vuonna 2021 on valmisteltu otettavaksi käyttöön henkilöstötunnuslukuihin liittyvä tietovarastoraportointi. Sen kautta saadaan vuonna 2022 käyttöön organisaatorakenteen mukaisesti tuoreet raportit esimerkiksi vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrästä sekä erilaisista poissaoloista. Tekniset työvälineet kehittyvät myös siten, että käyttöön on otettu mobiilisovellus, jonka kautta henkilöstö pystyy esimerkiksi ilmoittamaan turvallisuushavainnoista, vastaamaan kyselyihin, tekemään aloitteita -ja ylipäätään sovellukseen pyritään koamaan mahdollisimman monet henkilöstöasioihin liittyvät toiminnot ja palvelut. Tämän Myday -sovelluksen sisältöä ja käytön aktiivisuutta on tarkoitus selkeästi edistää jatkossa vuonna 2022.

Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu

Avainmittari	Lähtötila (vuosi)	Tavoitetila 2022	Tavoitetila 2025
vakituisten rekrytointien täyttö-% ja hakijamäärän keskiarvo	100 % (2020) 18 (2020)	100 % säilyy vähintään vuoden 2021 tasolla	100 % säilyy vähintään vuoden 2021 tasolla
työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokkikaupunkiin	4,1 % palkkasummasta / verrokkien keskiarvo 5,5 % palkkasummasta (2020)	4,05 % palkkasummasta / kustannukset alle verrokkien keskiarvon	4,0 % palkkasummasta / kustannukset alle verrokkien keskiarvon
sairauspoissaolot / htv	13 päivää/ htv (2020)	13 päivää/ htv	12 päivää/htv

Strateginen painopiste: Kestävän kaupunkiympäristön Joensuu		
Tavoitelinjaus: Aktiivisella maapolitiikalla turvaamme vetovoimaisen ja monipuolisen tonttivarannon kasvavan kaupungin asuntojen ja yritystonttien tarpeeseen. Yhteensovitamme maa- ja asuntopoliittiset ohjelmat. Toteutamme symmetrisen kaupungin suunnitelman valmiiksi.		
Toiminnallinen tavoite 2022	Mittari ja tavoitetaso 2022	Vastuutaho
Laaditaan Joensuun kaupungille asuntopoliittinen ohjelma	Ohjelma on laadittu, ohjelma ohjaa rakentamisen ja asumisen suunnittelua	Hallintopalvelut

Strateginen painopiste: Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu		
Tavoitelinjaus: Olemme veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Hyödynnämme etätyön mahdollisuudet.		
Toiminnallinen tavoite 2022	Mittari ja tavoitetaso 2022	Vastuutaho
Pilotoimme anonyymiä rekrytointia	Anonyymiä rekrytointia on pilotoitu vähintään viidessä rekrytoinnissa	Henkilöstöpalvelut
Osallistamme henkilöstömme löytöpalkkioin varhaiskasvatuksen rekrytointeihin	Löytöpalkkiorekrytointia on toteutettu	Henkilöstöpalvelut
Tavoitelinjaus: Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjomme laadukkaat työterveyspalvelut.		
Toiminnallinen tavoite 2022	Mittari ja tavoitetaso 2022	Vastuutaho
Tuemme henkilöstömme tiedonsaantia ja vuorovaikutteista osallistumista uudistamalla sisäisen viestinnän prosessin. Samalla tehostamme ja selkeytämme Microsoftin M365-pilvipalveluiden käyttöä.	Sisäisen viestinnän uudistus on toteutettu Uusien toimintatapojen jalkauttaminen henkilöstölle on käynnistynyt	Henkilöstöpalvelut Viestintäpalvelut Tietohallinto
Selvitämme ja mikäli tarkoituksenmukaista korvaamme varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien määräaikaista, erityisesti sijaistamiseen liittyviä työsuhteita vakituisilla työsuhteilla	Selvitys ja mahdolliset rekrytoinnit tehty	Henkilöstöpalvelut
Monipuolistamme henkilöstömme palkitsemista	Esihenkilöiden käyttöön otetaan palkintokaappi henkilöstönsä palkitsemiseen ja sitä on käytetty vähintään 100 kertaa	Henkilöstöpalvelut
Tavoitelinjaus: Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista.		
Toiminnallinen tavoite 2022	Mittari ja tavoitetaso 2022	Vastuutaho
Toteutamme osallistuvan budjetoinnin kokeilun työpaikoillamme	Osallistuvan budjetoinnin kokeilu on toteutettu kaikilla työpaikoilla	Henkilöstöpalvelut
Jatkamme osallistuvan johtamisen kehittämisen prosessia	Vähintään 3 esihenkilötilaisuutta välitehtävineen toteutettu	Henkilöstöpalvelut

1 000 euroa	TP2020	TA2021	TA2022	Muutos %	TS2023	TS2024	TS2025
Toimintatulot	3 816	3 638	4 137	13,7 %	4 232	4 338	4 446
Toimintamenot	-7 312	-8 277	-8 788	6,2 %	-8 990	-9 205	-9 425
Toimintakate	-3 496	-4 639	-4 651	0,3 %	-4 758	-4 867	-4 979