



Joensuun kaupungin henkilöstö- raportti 2022

J•ENSUU

Sisältö

1	Henkilöstöraportin alkusanat.....	3
2	Arvot, strategia ja henkilöstöohjelmamme.....	4
2.1	Strategiset painopisteet.....	5
3	Kaupungin henkilöstö lukuina.....	6
3.1	Muutokset henkilöstömäärissä.....	6
3.2	Henkilöstön ikärakenne.....	8
3.3	Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste.....	9
3.4	Palvelussuhteiden luonne.....	10
3.5	Sukupuolijakauma.....	10
4	Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja.....	11
4.1	Tiedottaminen ja viestintä.....	11
4.2	Liikkumispolitiikka.....	11
4.3	Henkilöstön saatavuus.....	11
4.4	Henkilöstön vaihtuvuus.....	13
4.5	Palkkaus ja palkitseminen.....	13
5	Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu.....	15
5.1	Osaamisen kehittäminen.....	15
5.2	Perehdytys sähköiseksi.....	16
5.3	Terveyspoissaolojen kehitys.....	17
5.4	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset.....	20
5.5	Työterveyshuollon kustannukset.....	21
5.6	Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä.....	22
6	Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista.....	23
6.1	Rupimanteri-projektilla kohti parempaa työkuultuuria ja johtamista.....	23
6.2	Tiedolla johtaminen.....	23
6.3	Valmistautuminen hallinnon uusiin tiloihin ja uuteen työskentelymalliin.....	23
6.4	Tukitoimet työkyvyn uhkiin.....	23
6.5	Pieniä arjen iloja.....	24
6.6	Osallisuuden menetelmät käytössä.....	24
6.7	Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja.....	24
6.8	Työ- ja työmatkatapaturmat.....	25
7	Henkilöstöohjelman tavoitemittarit.....	26

1 Henkilöstöraportin alkusanat

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstöpolitiikan kehittämiseen sekä henkilöstöpolitiikan linjausten tueksi ja on työväliseemme strategia-työssä. Raportti tuo myös poliittisille päätöksentekijöille ja potentiaalisille uusille työntekijäehdokkailla tilannekuvan Joensuusta työnantajana.

Työnantajan on välttämätöntä arvioida jatkuvasti henkilöstövoimavarojaan toimintansa ja palveluiden suunnittelussa, toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa. Raportin tunnusluvut tukevat tiedolla johtamista ja tuottavat tietoa toiminnan suunnittelemiseksi. Toiminnan suunnittelun ja muutosten ennakoinnin tarve on korostunut viimeisinä, poikkeuksellisinä vuosina.

Raportointi eroaa aikaisemmista vuosista ja se on toteutettu kunta- ja hyvinvointialue-työnantajan antaman suosituksen mukaisesti, jolloin yhteiset tunnusluvut ovat verrannollisia muiden kuntatyönantajien raportoinnin kanssa. Raportointitapaa on muutettu suosituksen

mukaisesti, joten aikaisempien vuosien luvut eivät ole suoraan verrannollisia kaikissa tunnusluvuissa, koska käytettävät raportit ovat osittain muuttuneet. Vertailuaineisto on pyritty toteuttamaan uusilla mittareilla, muutamissa tunnusluvuissa se ei kuitenkaan onnistunut ja se on ilmoitettu aineistossa. Raportin rakenne mukailee henkilöstöohjelmaamme, joka on voimassa 2022–2025.

Vuosi 2022 oli jälleen poikkeuksellinen vuosi. Koronan lisäksi vaikutuksia ja muutoksia toimintaan aiheutui Ukrainassa syntyneen sodan seurauksena, joka aiheutti nopeita muutostarpeita palveluiden tuottamisessa. Tähän yhdistettynä työehtosopimusneuvotteluiden vauhdittamiseksi asetettuihin ylityö- ja vuorovaihtokieltoihin aiheuttivat toiminnalle sopeutustarvetta ja muuttuvia tekijöitä. Näistä seikoista johtuen varautumisen asiat tulivat vuoden aikana tutuksi koko henkilöstölle.

2 Arvot, strategia ja henkilöstöohjelmamme

Yhdessä määrittelemämme arvot kehottavat toimimaan yhdessä, yhdenvertaisesti, rohkeasti ja kestävästi.

- Teemme yhdessä työtä kaupunkilaisten parhaaksi. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua toiminnan kehittämiseen.
- Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Viestimme henkilöstöllemme monikanavaisesti ja oikea-aikaisesti.
- Teemme rohkeasti valintoja paremman tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla ketterästi ja luopua vanhasta, erehtyä, onnistua ja kehittyä.
- Meillä on vapaus tehdä työtä merkityksellisellä ja tuloksia tuottavalla tavalla. Edistämme valinnoillamme ja toiminnallamme kestävä elämäntapaa ja toimimme vastuullisesti siten, että tulevat sukupolvet voivat tehdä myös valintoja. Tuotamme palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön näkökulmasta kestäväällä tavalla.

Henkilöstöstrategiamme linjaukset ohjaavat toimintaamme kaupungin strategian ja arvojen mukaisesti. Strategiset linjaukset ovat vuosille 2022–2025 seuraavat:

- a. Haluamme olla veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Hyödynnämme etätönn mahdollisuudet
- b. Haluamme edistää henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia.
- c. Tarjoamme laadukkaat työterveyspalvelut
- d. Haluamme kehittää toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

2.1 Strategiset painopisteet

*Osallisuuden,
menon ja
meaningin
Joensuu*

*Kasvatuksen,
opetuksen ja
opiskelun
Joensuu*

*Elinvoiman,
yrittäjyyden
ja työllisyyden
Joensuu*

*Osaavan ja
innostuneen
henkilöstön
Joensuu*

*Tavoitteena
hyvinvoivat
ja onnelliset
asukkaat*

*Vakaan ja
vastuullisen
talouden
Joensuu*

*Kestävän
kaupunki-
ympäristön
Joensuu*

3 Kaupungin henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärämme oli 31.12.2022 yhteensä 2 641 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muuttuna henkilömäärämme on 2 305 henkilötyövuotta, joka on 62 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta suurempi. Kyseessä on vuoden viimeisen päivän tilanne, yhden päivän poikkileikkaus, joten koko vuoden tilannetta tästä tunnusluvusta ei voida suoraan johtaa.

Organisaatio	Vakinaiset		Määrä- aikaiset*		Yhteensä		HTV2		HTV2 muutos 2021– 2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	
Kaupunginhallituksen toimiala *	76	84	218	210	294	294	249	275	26
Kaupunkiympäristö	201	185	14	14	215	199	209	204	-5
Hyvinvointipalvelut**	1 443	1 497	619	604	2 052	2 101	1 738	1 778	41
Varhaiskasvatus	483	497	210	219	689	716	590	618	28
Koulutus	523	534	153	147	669	681	627	605	-21
Kulttuuri ja liikunta**	271	272	102	80	370	352	301	296	-5
Joensuun Vesi	46	44	3	3	49	47	48	48	0
Yhteensä	1 766	1 810	854	831	2 620	2 641	2 244	2 305	61

* Vuonna 2022 yleishallinnosta ja konsernipalveluista siirrettiin henkilöstöä osallisuus- ja vetovoimapalveluiden alle.

**Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät nouse raportille. Kansalaisopistossa on työskennellyt toimintavuonna 2022 yhteensä 345 eri opettajaa, jotka ovat antaneet opetusta 38 265 tuntia. Suurin osa opetuksessa on annettu ajalla 8.1.–25.4. sekä 1.8.–19.12.

3.1 Muutokset henkilöstömäärissä

Tulosaluetasolla arvioidessa henkilötyövuosien määrää arvioitaessa suurin kasvu on ollut hyvinvointipalveluissa, joissa muutoksia aiheuttivat vuonna 2022 erityisesti varhaiskasvatusta koskevat mitoitusmuutokset sekä tuen tarpeen muutokset. Lisäksi Ukrainan tilanne aiheutti muutoksia palvelutarpeissa ukrainalaisten sotaa pakoon lähteneiden perheiden lasten palveluiden tarpeen kasvaessa sekä varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa.

Konsernipalveluissa kasvua selittävät työllistetyt, joiden tilastointi aiemmissa raporteissa on tehty hieman eri tavoin. Osallisuus- ja

vetovoimapalvelut siirrettiin organisaatio-rakenteen mukaisesti omaksi toimielimeksi, aiemmin tämä henkilöstö sijoittui konserni- ja yleishallinnon alaisuuteen. Kaupunkiympäristön puolella henkilötyövuosien määrä on alentunut hieman ja Joensuun veden osalta tilanne on edellisen vuoden kaltainen. Hyvinvointialueiden perustaminen vuoden 2023 alusta lukien toi muutoksia kaupungin toimintoihin ja henkilöstömäärään seuraavasti: hyvinvointialueelle siirtyi kuntouttavan työtoiminnan palveluista viisi henkilöä ja asuntotoimen palveluista yksi henkilö, lisäksi logistiikan palveluista 10 henkilöä siirtyi Polkka Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy:hyn, joka tuottaa jatkossa logistiikan palveluita kaupungille sekä hyvinvointialueelle.

	HTV 2/2021	HTV 2/2022	erotus
Hyvinvointipalvelut	1 738,05	1 778,43	40,38
Hyvinvoinnin edistäminen	190,12	212,7	22,58
Hyvinvointipalvelut	31,96	46,97	15,01
Koulutuspalvelut	627,82	604,58	-23,24
Kulttuuripalvelut	231,78	224,08	-7,7
Liikuntapalvelut	65,95	72,26	6,31
Varhaiskasvatuspalvelut	590,42	617,84	27,42
Kaupunkiympäristöpalvelut	208,52	204,11	-4,41
Joensuun alueellinen jätelautakunta	3,2	2,83	-0,37
Joukkoliikenne ja logistiikka	11,95	9,47	-2,48
Kaupunkirakennelautakunta yhteiset	9,27	9,35	0,08
Maaomaisuus	27,92	24,33	-3,59
Pysäköinninvalvonta	5,45	4,2	-1,25
Rakennus- ja ympäristölautakunta	9,99	1	-8,99
Rakennusvalvonta	1,17	10,81	9,64
Tilakeskus	61,69	62,95	1,26
Yhdyskuntasuunnittelu	14,36	13,42	-0,94
Yhdyskuntatekniikka	59,3	60,97	1,67
Ympäristönsuojelu	4,22	4,77	0,55
Kaupunginhallitus ja osallisuus- ja vetovoimapalvelut	249,69	274,42	24,73
Konsernipalvelut	60,11	47,19	-12,92
Osallisuus- ja vetovoimapalvelut	0	18,78	18,78
Pohjois-Karjalan hankintatoimi	15,97	17,77	1,8
Työllistäminen	153,95	180,5	26,55
Valtuusto	8,17	6,93	-1,24
Yleishallinto	11,49	3,25	-8,24
Joensuun vesi	47,87	47,98	0,11
Joensuun vesi yhteiset palvelut	10,97	11,41	0,44
Joensuun Vesi/jätevesiviemäriulaitostoiminta	19,33	19,08	-0,25
Joensuun Vesi/vesilaitostoiminta	17,56	17,49	-0,07
Koko kaupunki yhteensä	2 244,13	2 304,94	60,81

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on 41,9 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,2 vuotta ja se on hieman määräaikaista työntekijöitä korkeampi.

	2020	2021	2022
Vakituinen henkilöstö	49,6	48,8	48,2
Määräaikainen henkilöstö	41,5	40,1	40,3
Koko henkilöstön keski-ikä	43	42,3	41,9

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa huomio kiinnittyy tulevaan eläköitymiseen varautumiseen. Noin 5–10 vuoden päästä eläkeiän saavuttavien määrä on reilut 30 % koko henkilöstöstä. Eläköitymiseen tulee varautua vahvistamalla osaamista ja siirtämällä hiljainen tieto ennen eläkepoistumaa. Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden määrä on lähtenyt hienoiseen nousuun.

Henkilöstön ikä vuosina	Henkilöitä vuonna 2020	Osuus vuonna 2020 (%)	Henkilöitä vuonna 2021	Osuus vuonna 2021 (%)	Henkilöitä vuonna 2022	Osuus vuonna 2022 (%)
alle 30	220	8,2	259	9,9	283	10,7
30–34	246	9,1	262	10,0	270	10,2
35–39	298	11,1	300	11,5	298	11,3
40–44	349	13,0	342	13,1	335	12,7
45–49	327	12,1	319	12,2	323	12,2
50–54	363	13,5	344	13,1	328	12,4
55–59	476	17,7	455	17,4	449	17,0
60–64	377	14,0	320	12,2	333	12,6
65–	36	1,3	19	0,7	22	0,8
Yhteensä	2 692	100	2 620	100	2 641	100

3.3 Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste

Eläkkeelle siirtyneitä oli vuonna 2022 yhteensä 88 henkilöä, joista 68 jäi vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi seitsemän kappaletta ja osatyökyvyttömyyseläkepääätös tuli 13 työntekijän osalta. Eläkkeelle siirtyjien keski-ikä oli 62,3 vuotta ja se oli edellisen vuoden tasolla.

Eläkelaji	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	57	50	68
Työkyvyttömyyseläke	7	5	7
Varhennettu vanhuuseläke	33	1	-
Osatyökyvyttömyyseläke	3	2	13
Kaikki eläkelajit	100	58	88

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle vuosina 2022–2031 lähes 60 henkilön vuosivauhtia. Vuodet 2025–2028 ovat arvion mukaan määriltään suurempia eläköitymisvuosia.



Kuva: Kevan eläke-ennusteen mukaan henkilöstöstämme eläköityy tulevina vuosina runsaasti henkilöstöä.

3.4 Palvelussuhteiden luonne

Valtaosa henkilöstöstämme (68,5 %) työskentelee vakituisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisia palvelussuhteita on 31,5 %, joista työllistettyjen osuus on 4,2 %. Henkilöstösuunnitelmassa on jo muutaman vuoden ajan linjattu, että henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Vakinaistamisten tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä. Vuoden 2022 aikana vakinaistettiin avustajia kahdeksan ja koulunkäynninohjaajia 26.

Palvelussuhteen luonne	Yhteensä henkilöä	%
Vakituiset	1 810	68,5
Määräaikaiset	720	27,3
Työllistetyt	111	4,2
Yhteensä	2 641	100,0

Tilannepäivä 31.12.2022

3.5 Sukupuolijakauma

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (72,5 %). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa 2021–2022 ja uuden suunnitelman päivitys aloitettiin vuonna 2022.

	henkilöä	%
Miehiä	726	27,5
Naisia	1 915	72,5
Yhteensä	2 641	100,0

4 Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja

Kaupunkistrategiamme painopisteinä on olla osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu. Haluamme olla veto- ja pitovoimainen työnantaja, jolla varmistamme, että saamme meille työskentelemään tarvitsemiamme osaajia sekä huolehdimme siitä, että jo meille kiinnittyneet henkilöt ovat sopivissa tehtävissä. Vuonna 2022 teimme seuraavia toimenpiteitä pito- ja veto-voiman vahvistamiseksi:

4.1 Tiedottaminen ja viestintä

Olemme pyrkineet vahvistamaan tiedottamista ja viestintää henkilöstölle ja haluamme viestiä monikanavaisesti, jotta voimme varmistaa tiedon saatavuuden. Tiedottamiskanavana meillä on käytössämme mm. Intra, sisäinen uutiskirje Jokinposti, kerran kuukaudessa ilmestyvät henkilöstö- ja esihenkilötiedote, suljettu facebook-ryhmä Joensuulla töissä, sähköposti ja MyDay-sovellus. Keväästä 2022 alkaen on toteutettu kuukausittain esihenkilöille suunnatut esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankoh- taisia asioita ja ohjeita.

Intran osalta vuoden 2022 aikana rakennettiin täysin uusi sisäinen intra, jonka valmisteluvaiheessa tehtiin laajaa selvitystyötä käyttötarpeista ja henkilöstön toiveista. Uusi intra otettiin koekäyttöön joulukuussa, jolloin henkilöstöltä kerättiin kommentteja toimivuudesta ja lisätarpeista. Lisäksi vuoden 2022 aikana käynnistettiin ”pelikirjatyö”, jossa määritellään tarkemmin kaupungin viestintä ja työskentelykanavat.

4.2 Liikkumispolitiikka

Hallinnon tilahankkeen rinnalla on valmisteltu työnantajan liikkumispolitiikkaa, jonka tavoitteena on tukea hiilineutraaliutta työnantajana. Kaupungille ollaan hankkimassa yhteiskäyttöautoja ja näin pyritään vähentämään omien autojen käyttöä työasiointimatalla ja muuttamalla työmatkaliikkumiseen käytettävät kuluneuvot sähköautoiksi. Lisäksi henkilöstön

työmatkaliikkumisen tukimuodoiksi on vuoden 2024 alusta valmisteltu käyttöön otettavaksi työsuohdepolkupyöräetua, tukea julkiseen työmatkaliikenteeseen tai pysäköintipaikkaa omalle autolle. Asiasta on tehty päätökset vuoden 2022 aikana ja vuoden 2023 aikana asian käyttöönottoa valmistellaan.

4.3 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä ja kaupungin strategiassa on määritelty rekrytointiluvut yhdeksi avainmittareista. Vuonna 2022 vakituisten rekrytointien täytöaste oli 90,1 %, hakijoiden määrän keskiarvo vakituksissa rekrytoinneissa oli 16,1 henkilöä. Pääosin rekrytointeihin on hyvin hakijoita, mutta erityisasiantuntijatehtävien täyttäminen on osassa rekrytoinneista haasteellista. Näissä tehtävissä käytetään monikanavaista rekrytointia ja erilaisia rekrytointikampanjoita.

Kaupungin työpaikat toimivat harjoittelupaikkoina useille sadoille opiskelijoille vuosittain. Harjoittelujen myötä opiskelija saattaa kiinnostua kaupungista työ- ja asuinpaikkana. Harjoittelijoita pyritään myös kiinnittämään mm. varhaiskasvatuksen puolella keikkalaiseksi jo opiskeluaikana sekä valmistuville opiskelijoille pidetään infotilaisuuksia opintojen loppuvaiheessa.

Myönteisen työnantajamielikuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi rekrytointiprosessia tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti. Viime vuoden aikana työpaikkailmoituspohjia on uudistettu yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa. Hakuilmoituksissa ilmoitetaan pääosin nykyään myös palkka, joka on tutkitusti lisännyt myönteistä työnantajamielikuvaa. Keväällä 2022 tehtiin Innolink Oy:n toteuttamana työnantajan vetovoimatutkimus, jonka tuloksia tarkasteltiin yhteistyössä toimialojen ja viestintäpalveluiden kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ja selvittää, miten houkuttelevana ja mielenkiintoisena työnantajana kuntasektoria pidetään ja mitkä ominaisuudet pitäisi työnantajasta/työtehtävästä löytyä, jotta työpaikka houkuttelisi.

Lisäksi tarkasteltiin myös Joensuun kaupungin vetovoimaisuutta ja reunaehtoja Joensuuhun muuttamiselle. Tutkimukseen vastaajista (N=1 101) 28 % näkisi Joensuun itsellensä mahdollisena asuinpaikkana tulevaisuudessa, 21 % vastaajista koki Joensuun kaupungin houkuttelevana työnantajana, näistä 75 %:lla on jokin suhde Joensuuhun (vähintään tuttuja). Yleisimmät Joensuuhun liitettävät adjektiivit ovat kaukana, pieni, kaunis, mukava ja rauhallinen.

Positiivisen työntajamielikuvan lisäämiseksi Kuntarekryn sivuille on tehty viime vuoden aikana Joensuun kaupungille oma ura-sivu, jonka on tuonut positiivista näkyvyyttä

organisaatiollemme. Olemme toteuttaneet haasteellisimmissa rekrytoinneissa lukuisia erilaisia rekrytointikampanjoita yhteistyökumppaneidemme ja kaupungin viestintäpalveluiden avulla. Perusrekrytoinneissa on käytössä perinteiset työnhakukanavat, kuten mol:n sivut, Kuntarekry, Duunitori, Rekrytointi.com ja Jobly. Kaikki avoimet työpaikkamme löytyvät myös kaupungin verkkosivuilta.

Yksittäisiä rekrytointeja toteutetaan vuosittain ns. sisäisenä hakuna, jolloin tehtävää ei laiteta julkiseen hakuun, vaan kaupungin omalle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta hakeutua urallaan uusiin tehtäviin.

	2020 hakijoita	2020 tehtäviä/kpl	2021 hakijoita	2021 tehtäviä/kpl	2022 hakijoita	2022 tehtäviä/kpl
Ulkoinen haku	3 845	278	3 315	393	3 846	471
Sisäinen haku	23	9	10	7	26	14
Kesätyöntekijät	484	198	573	207	649	197

Kesätyöntekijäluku sisältää kaupungin omiin yksiköihin toteutuneet kesätyöt. Kaupunki tukee nuorten työllistymistä omien työpaikkojen lisäksi eri tukimuodoilla mm. yrityksiin, yhdistyksiin ja kotitalouksiin sekä tukee nuoren yrittäjän omaa yritystoimintaa.

Henkilöstöämme pyydettiin osallistumaan muutamiin rekrytointeihin löytöpalkkioiden avulla. Mikäli henkilöstöön kuuluva vinkkaa avoimesta paikasta tuttavalleen ja tämä tulee valituksi, palkitaan ilmoittaja pienellä palkinnolla. Löytöpalkkiorekrytointeja kokeiltiin vuoden 2022 aikana neljä kertaa.

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme

monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin. Käytämme harkituissa rekrytoinneissa anonyymien rekrytoinnin menetelmää, jossa hakijan nimi, yhteystiedot sekä muut henkilöön viittaavat tiedot (ml. CV) ovat piilossa sinne saakka, kun haastateltavat on valittu. Teemme alkuvaiheen karsinnan vain hakulomakkeella antamien tietojen perusteella. Anonyymiä rekrytointia käytettiin vuoden 2022 aikana kuudessa rekrytoinnissa.

4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan käyttää mittarina pitovoiman osalta. Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan vähentää varmistamalla hyvät työolosuhteet, mielekkäät työtehtävät, kouluttautumismahdollisuudet sekä uralla etenemismahdollisuudet sekä varmistamalla kilpailukykyinen palkkataso.

Henkilöstön vaihtuvuus	2020	2021	2022	Vaihtuvuus % **	
Alkaneet palvelussuhteet	72*	125*	201	2021	2022
Päätyneet palvelussuhteet	149*	164*	171	5,52	7,04

*vuoden 2020 ja 2021 luvut ovat vanhan raportoinnin mukaisia, eivätkä siten ole täysin vertailukelpoisia vuoden 2022 lukuihin. Henkilöstön vaihtuvuutta lasketaan vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Laskennassa on poistettu luvuista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaan oman organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot.

** vaihtuvuusprosentti on laskettu kaavalla työsuhteeseen tulneiden henkilöiden määrä 1.1.–31.12. + työsuhteesta lähteneiden määrä 1.1.–31.12./2 /henkilöstön määrä 31.12.

4.5 Palkkaus ja palkitseminen

Peruskaupungin henkilöstömenojen määrä oli vuonna 2022 yhteensä 110,9 milj. euroa, mikä oli 4,6 %, lähes 4,9 milj. euroa edellisvuotta korkeampi. Joensuun Vesi -liikelaitos huomioiden henkilöstömenoja kertyi 113,3 milj. euroa, kun vastaava luku edellisvuonna oli 108,4 milj. euroa.

Henkilöstömenojen kasvua edellisvuoteen nähden selittävät lakimuutokset varhaiskasvatuksen mitoitustarpeissa sekä varhaiskasvatuksessa annettavassa tuessa, koronan aiheuttamat poissaolot sekä Ukrainan tilanteen aiheuttamat muutokset kaupungin palveluissa. Henkilöstömenojen kasvua aiheutui myös

työehtosopimusten mukaisista yleiskorotuksista. Vuoden 2022 aikana tulivat kaikkien sopi-musalojen yleiskorotukset sekä keskitetyt erät varhaiskasvatukseen.

4.5.1 Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtainen lisä on harkinnanvarainen, esihenkilön harkintaan perustuva palkanlisä. Henkilökohtaisen lisän tarkoituksena on olla motivoiva kannustin, johon voi vaikuttaa omalla työsuorituksellaan. Henkilökohtaisen lisän maksamisen edellytyksenä ei ole työn vaatavuus vaan oma työsuoritus. Henkilökohtainen lisä myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi.

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	2021	2022	2021	2022
Yleinen	383	388	473 866	432 403
Opetusala	280	309	232 970	275 185
Tekniset	231	240	681 925	699 955
Muusikot	4	9	3 277	4 351

4.5.2 Kertapalkkio

Hyvin suoritetusta työstä tai toiminnan kehittämisestä maksettavan kertapalkkion suuruus voi olla joko prosentuaalinen, jolloin kertapalkkio voi olla korkeintaan 50 % tehtäväkoh-
taisesta kuukausipalkasta tai euromääräinen, jolloin kertapalkkion suuruus on enintään 600 euroa. Esihenkilö voi siis harkintansa mukaan käyttää palkkiossa prosentteja 1–50 % tai euroja 1–600.

Ryhmäpalkkioissa käytetään euromääräistä kertapalkkiota. Palkkion suuruus on tällöin korkeintaan 600 euroa/henkilö, kaikille niille ryhmän jäsenille, jotka ovat konkreettisesti olleet vaikuttamassa palkkion perusteeseen eli erityisen onnistuneeseen työsuoritukseen tai toiminnan kehittämiseen.

Vuosi	Yhteissumma	Saajien määrä	Keskiarvo/hlö
2021	25 433 €	38	669,30 €
2022	26 235 €	39	672,70 €

Keväällä 2022 otettiin käyttöön esihenkilöiden palkintokaappi, jolla he voivat kertapalkkion tavoin palkita työntekijän erityisestä tehtävästä tai vaikkapa menestyksekkäästi hoidetusta

projektista. Esihenkilöiden palkintokaappi otettiin käyttöön toukokuussa ja vuoden loppuun mennessä palkintoja oli annettu sen kautta 380 kappaletta.



5 Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu

5.1 Osaamisen kehittäminen

Kaupunkistrategiassa olemme linjanneet olevamme osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu. Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen ovat jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen ja koulutustoiveita ja -tarpeita voi esittää jokainen meillä työskentelevä MyDay -sovelluksen kautta.

Osaamisen kehittämisen kokonaisuus on yhtenä kehittämiskohteena

henkilöstöohjelmassamme vuosina 2022–2025. Loppuvuodesta 2022 aloitettiin koulutussuunnitelman sekä koulutukseen hakeutumisen ja koulutusten myöntämisen pelisääntöjen päivitys tavoitteena yhdenmukaistaa työpaikkojen erilaisia koulutukseen osallistumisen ja myöntämisen käytäntöjä. Vuoden 2022 aikana myös korotettiin sisäisten kouluttajien palkkioita ja pyrittiin hyödyntämään sisäisten osaajien käyttöä koulutuksissa entistä enemmän.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2022 yhteensä 3 302 päivän verran. Näistä koulutuksista sisäisiä oli 1 878 päivää. Koulutuspäivien määrä nousi edellisestä vuodesta 1 105 päivän verran.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä	
	2021	2022
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
– sisäinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 027	1 878
– ulkoinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 170	1 424
Yhteensä	2 197	3 302
Päivää/osallistuja	0,9	1,3
Kustannukset yhteensä (€)	307 479	433 834

Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältyvät kuitenkin koulutuspäiviin.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n (työtömyysvakuutusrahaston) ohjeen mukaista laskentaa tässä taulukossa, sillä ohjeessa yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta ja kaupungilla vakiintuneesti kokonaisen koulutuspäivän mittana on käytetty vähintään seitsemän tunnin päivää. Henkilöstöraporttisuosituksen mukaisia palkattomia koulutuspäivätietoja ei Joensuussa kerätä.

Henkilöstö osallistui yli 500 erilaiseen sisäiseen tai ulkoiseen henkilöstökoulutustilaisuuteen,

joista valtaosa järjestettiin tai niihin osallistuttiin webinaarina. Täydennyskoulutusten pääpaino oli mm. eri ammattialojen substanssikoulutuksissa, erilaisissa lupakoulutuksissa ja työkaluohjelmissa, turvallisuuskoulutuksissa (Avekki), uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuksissa ja esihenkilökoulutuksissa. Tärkeä osa työn kehittämistä on myös työpaikoilla arjessa tapahtuva kehittämistyö, kuten tiimien kehittämistilaisuudet, benchmarking, työkierto, verkostoyhteistyö, kehityskeskustelut, konsultointi, projektityöskentely jne.

5.1.1 Mentoritoiminta pilottina käyntiin

Marraskuussa 2022 aloitimme yhteistyössä OAJ:n kanssa mentorivalmennuksen, jonka tavoitteena on mentoritoiminnan aloittaminen ja vakiinnuttaminen osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Tavoitteenamme on, että tulevaisuudessa jokaisessa koulussa ja päiväkodissa toimii koulutettu mentori uusien työntekijöiden tukena. Myöhemmin tavoitteena on laajentaa mentorimallia myös muille työpaikoille. Pilottivaiheen valmennuksessa on 26 henkilöä varhaiskasvatuksesta ja koulutuspalveluista.

Mentoritoiminnalla tavoittelemme

- työuran alussa olevien opettajien osaamisen, jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisääntymistä
- perehdytyksen ja mentoroinnin laadukkuutta
- taitoja kollegiaaliseen reflektointiin, itsensä johtamiseen ja työn rajaamiseen
- mentorina toimivien henkilöiden osaamisen ja asiantuntijuuden lisääntymistä
- työyhteisön hyvinvoinnin lisääntymistä

5.1.2 Osaava ja uudistuva työura -tutkimuksella tavoitteita omaan työhön

Työterveyslaitos kutsui Joensuun kaupungin mukaan Osaava ja uudistuva työura -tutkimukseen. Tutkimus on suunnattu ensisijaisesti yli 35-vuotiaille työntekijöille. Osallistamalla työntekijämme voi löytää uusia tavoitteita ja ratkaisuja työhönsä. Teemoina tutkimuksessa on vahvuudet ja niiden hyödyntäminen työssä, osaamisen kartoittaminen ja kehittäminen, työhön liittyvien tavoitteiden kirkastaminen ja omien työhön liittyvien toiveiden puheeksi ottaminen. Ensimmäinen ryhmä koottiin loppuvuodesta 2022. Osallistujat arvottiin kahteen ryhmään; toinen ryhmä suoritti valmennuksen itseopiskeluna, toiselle ryhmälle toteutettiin valmennus lähitapaamisissa vuoden 2023 alussa.

5.1.3 Digihankkeet osaamisen kehittämiseksi

Toiminnan ja prosessien tarkastelu digitaalisuus huomioiden - hanke aloitti toimintansa elokuussa 2022. Hankkeen tavoitteena on löytää kaupungin tuottamia palveluita, joita digitaalisuus huomioiden voidaan parantaa ja tehostaa. Tavoitteena on vapauttaa työntekijöiden aikaa välittömään asiakastyöhön ja yksinkertaistaa lisäarvoa tuottamattomia työvaiheita sekä hankkeen aikana ottaa käyttöön digitaalinen oppimisympäristö, johon kootaan keskeiset hankkeessa kertyneet koulutusmateriaalit.

Syyskuussa 2022 kaupungilla käynnistyi Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hanke, jonka tarkoituksena on lisätä henkilöstön it-osaamista viiden kunnan (Joensuu, Kontiolahti, Liperi, Outokumpu, Polvijärvi) alueella. Tavoitteena on luoda ja kehittää digitaalisia toimintamalleja sekä kasvattaa työntekijöiden digitaitoja, jotta heidän digitaalinen työarkensa on sujuvaa. Vuoden 2022 toteutettiin lähtötilannekartoitus työntekijöiden digiosaamisesta ja koulutustarpeista, jotta hanke pystyy vastaamaan työntekijöiden tarpeisiin mahdollisimman tarkasti. Lisäksi loppuvuodesta alettiin suunnittelemaan digimentoritoimintaa, jossa edistetään digiosaamista lähityöyhteisöissä.

5.2 Perehdytys sähköiseksi

Syksyn 2022 aikana aloitettiin perehdytyksen sähköistäminen Moodle-oppimisympäristöön. Perehdytyskurssia päästiin testaamaan loppuvuodesta ja valmius sähköisen perehdytysalustan käyttöönottoon oli alkuvuodesta 2023. Jokainen uusi työntekijämme suorittaa jatkossa sähköisen perehdytyskurssin. Perehdytysaineisto linkittyy uusittuun intraan ja perehdytyksen suorittamisesta jää merkintä, jolloin esihenkilön on helppo seurata perehdytymisen edistymistä.

Kurssin suorittamisen jälkeen käydään yhteinen palautekeskustelu perehdytyksen riittävyydestä. Perehdytyskurssin voi suorittaa myös jo pitkäänkin kaupungin palveluksessa ollut työntekijä, ja sitä voidaan käyttää esimerkiksi uuden toimintamallin jalkauttamisen välineenä. Perehdytyskurssin lisäksi tavoitteena on

tehdä Moodleen toimialojen omia perehdytyskursseja sekä koota sinne muita koko henkilöstöä koskevia tietopaketteja.

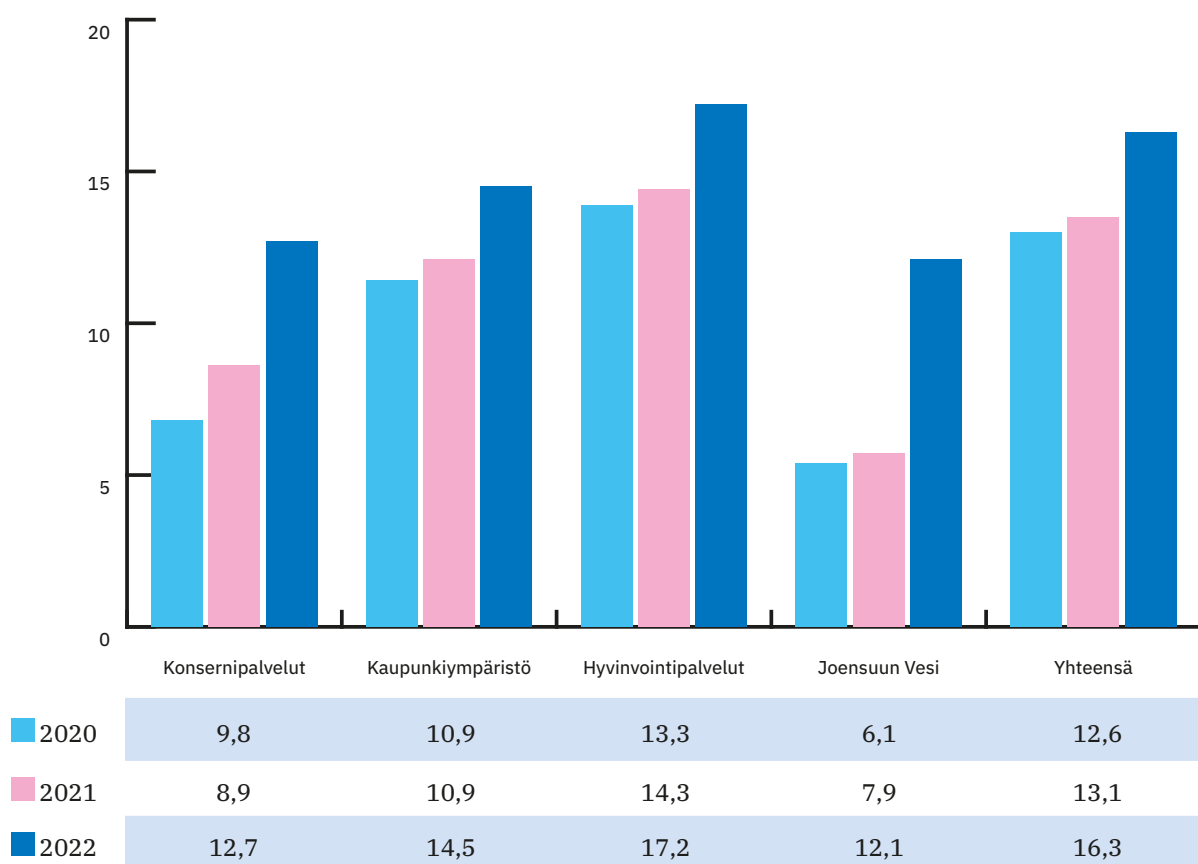
5.3 Terveyspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 38 903 kalenteripäivää vuonna 2022, joka tarkoittaa kasvua edelliseen vuoteen 8 145 päivää. Laskennassa

ovat mukana myös työtapaturmista aiheutuneet poissaolot. Henkilötyövuosiin verrattaessa sairauspoissaoloja oli 16,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, joista palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 0,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä luku on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 3,2 kalenteripäivää työntekijää kohden.

Koko kaupungin tasolla sairauspoissaolot olivat kasvusuuntaisia.

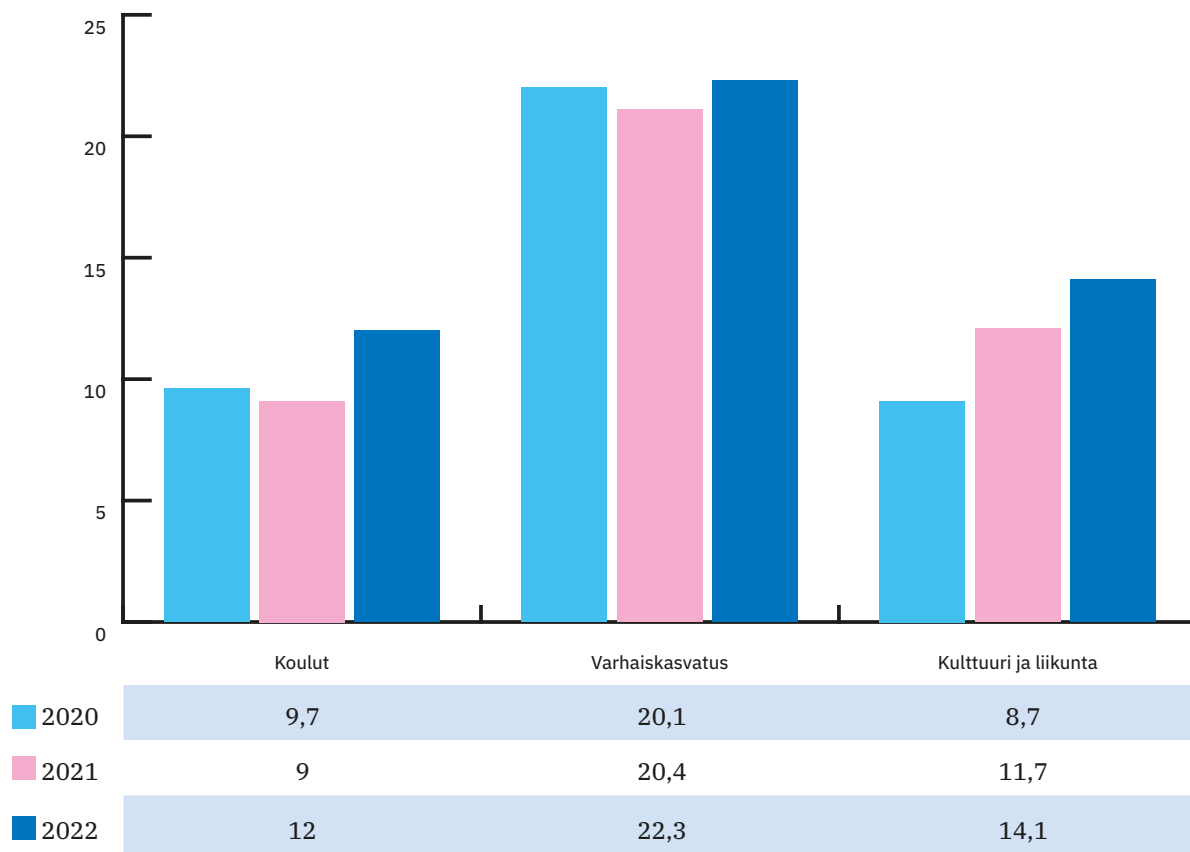
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden



Tässä taulukossa ei ole mukana palkattomia sairauspoissaolopäiviä.

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö on kaupungin henkilöstömäärältään suurin. Toimialan suuruuden vuoksi sen sairauspoissaolot on esitetty raportissa erikseen.

Hyvinvointipalveluiden henkilöstön sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden



Tässä taulukossa ei ole mukana palkattomia sairauslomapäiviä.

Sairauspoissaolojen kestot päivinä

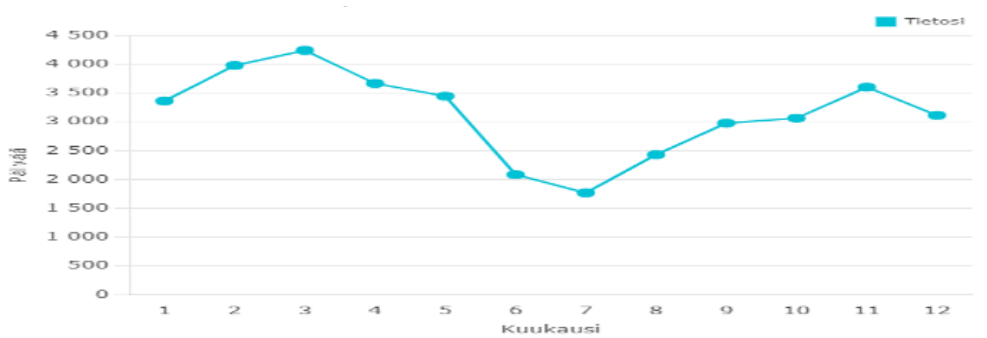
Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot	%-osuus palkallisista poissaoloista	Palkattomat sairauspoissaolot	%-osuus palkattomista poissaoloista
1–3 pv	7 970	21,2	55	4,2
4–29 pv	18 292	48,6	138	10,6
30–60 pv	3 779	10	300	23,1
61–90 pv	3 437	9,1	144	11,1
91–180 pv	3 900	10,4	664	51
Yli 181 pv	224	0,6	0	0
Kaikki yhteensä	37 602	100	1 301	100

Sairauspoissaoloista suurin osa on kestoltaan 4–29 päivän pituisia. Palkattomien poissaolojen osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaoloista on yli 91 päivää kestävässä poissaoloissa.

Sairauspoissaolojen määrä oli korkealla tasolla alkuvuodesta ja nousi kesäkauden jälkeen uudestaan korkealle tasolle. Yleisvaarallisen tartuntataudin (covid) vuoksi kirjautui poissaoloja 4 524 päivää, joka on vajaa 12 % kaikista

sairauspoissaoloista. Vuosina 2020–2021 tartuntatauti-koodia ei ollut hr-järjestelmissä käytettävissä, joten aiempien vuosien vertailua ei voi tältä osin tehdä.

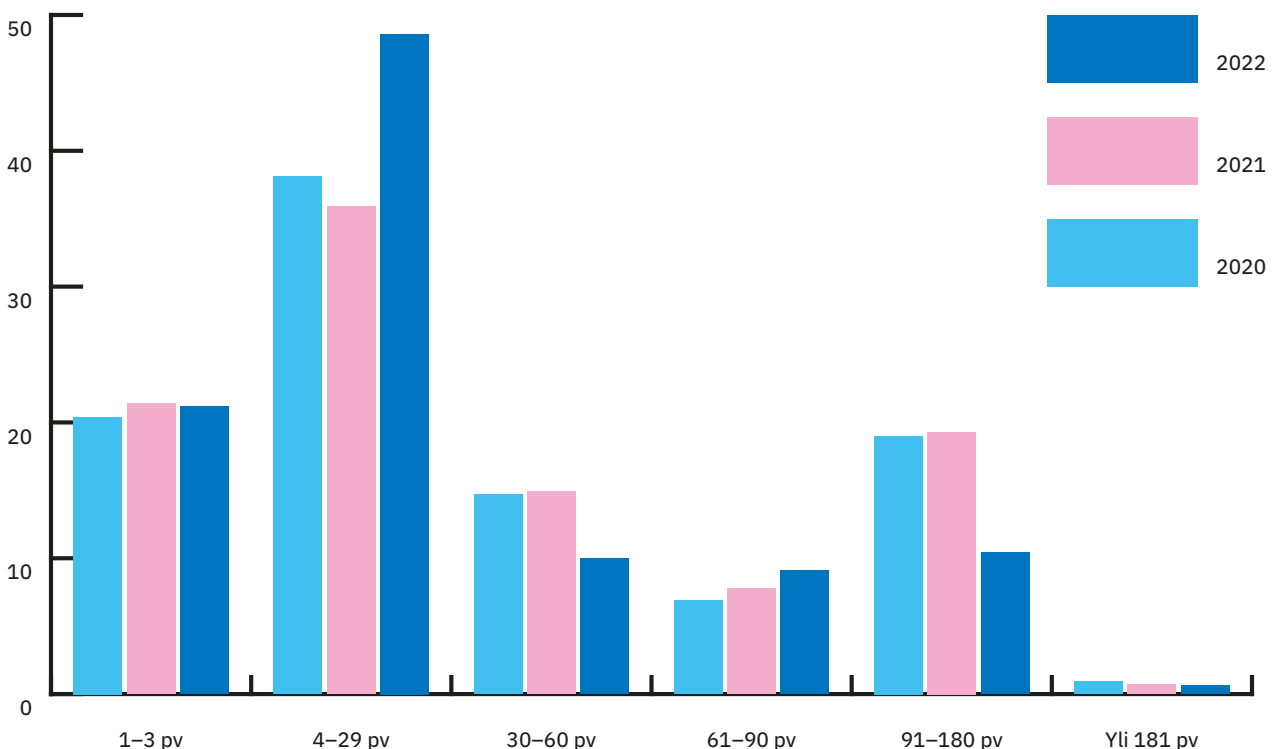
Kuukausittaiset sairauspoissaolot 2022



Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset %

Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnitetty huomio siihen, että 4–29 päivän sairauspoissaolot ovat kasvaneet edellisestä vuodesta lähes 13 prosenttiyksikköä. Meillä on käytäntö, että esihenkilö voi antaa harkinnallaan sairauslomaluvan yhdeksään päivään saakka. Menettely perustuu luottamukseen ja vähentää rutiininomaista terveydenhuollon tarvetta. Poikkeuksena tästä vuonna 2022 oli koronan sairastaminen, jolloin Kelan korvauksen saamiseksi tarvittiin ammattihenkilöstön todistus.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toisena vuonna peräkkäin työterveyshuollon myöntämässä sairauslomissa psyykkisten syiden poissaolot ovat nousseet tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen ohi. Täytyy kuitenkin huomioda, että työterveyshuollosta myönnetään ainoastaan n. 25 % kaikista sairauspoissaoloista, joten kaikista sairauspoissaoloista ei ole saatavissa diagnoositasoista tietoa.



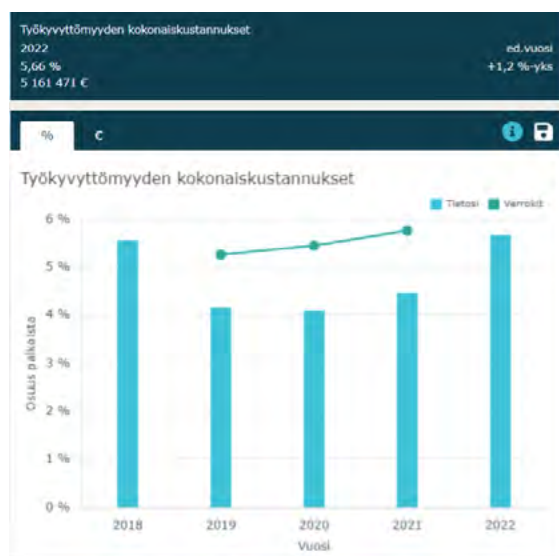
Sairauspoissaoloprosentti koko kaupungin osalta on 16,2 %. Poissaoloaika jaettuna teoreettisella säännöllisellä vuosityöajalla ja se on kerrottu sadalla. Luku sisältää myös palkattomat sairauspoissaolot. Teoreettinen htv on kerrottu luvulla keskimääräisten työpäivien määrällä 253.

Kevan avaintietojen mukaan henkilöstöä, joka ei ole sairastanut yhtään päivää on ollut vuonna 2022 yhteensä 45,4 %. Luku on laskenut edellisestä vuodesta 8,7 prosenttiyksikköä.

Vuosi	Ei yhtään sairaspäivää
2020	53,8 %
2021	54,1 %
2022	45,4 %

5.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat Kevan avaintietojen taulukon mukaan nousseet edellisestä vuodesta yli yhden prosenttiyksikön verran. Verrokkien tietoja ei ollut saatavilla raportin valmistumisvaiheessa.



5.5 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 798 219 euroa ja vastaavasti vuonna 2021 666 066 euroa, kasvua oli edelliseen vuoteen verrattuna yli 130 000 euroa. Vuonna 2022 henkilöä kohden työterveyshuollon kustannukset olivat 304 euroa (vuonna 2021 270 euroa). Työterveyshuollon kustannuksissa on mukana

Vuosi	Kokonaiskustannukset
2021	666 066 €
2022	798 219 €

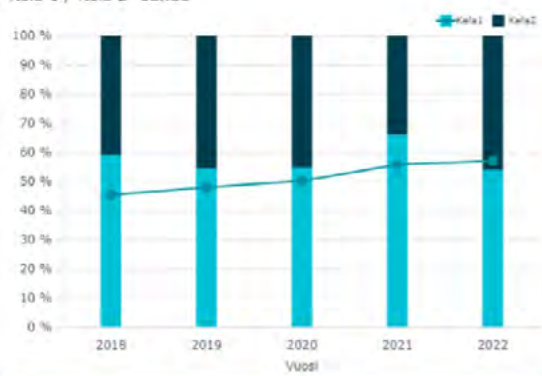
peruskaupungin ohella Joensuun Vesi liikelaitoksen kulut. Kustannukset jakautuivat seuraavasti:

- KELA 1 eli ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävä toiminta oli osuudeltaan 54 %
- KELA 2 eli sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannusten osuus oli 36 % kuluista.

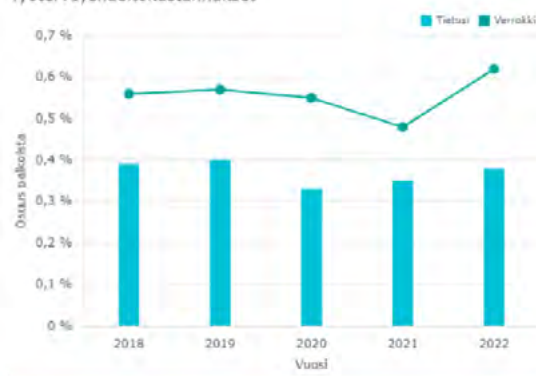
Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

KELA I 54 % ja KELA II 36 %

Kela 1 / Kela 2 -suhde



Työterveyshuoltokustannukset



Kaupunki oli mukana työterveyshuoltopalveluiden yhteiskilpailutuksessa, mutta se päättyi tuloksettomana loppuvuodesta 2022. Tämän johdosta työterveyshuolto päädyttiin kilpailuttamaan ainoastaan kaupungille ja osalle sen tytäryhtiöistä. Kilpailutus tehdään vuonna 2023.

5.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä

Työtyytyväisyyskysely toteutetaan vuosittain. Vuotta 2022 koskeva kysely tehtiin tammi-kuussa 2023. Kyselyyn vastasi 1 571 henkilöä

ja vastausprosentti oli 59,5 %*, joten otosta voidaan pitää luotettavana. Vastausten keskiarvo oli 3,14 (v. 2022 3,11). Edelliseen vuoteen verrattuna väittämistä 16 nousi ja 4 laski. Eniten nousi väittämä ”työpaikkamme johtamistapa on hyvä” (+0,1) ja eniten laski ”olen tyytyväinen työterveyshuoltomme palveluihin” (-0.13).

Laskennassa eivät ole mukana kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

Arviointiasteikko 1–4 (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). N = 1 571.

Koko kaupunki	2022	2021
Huolehdin itse työkunnostani	3,59	3,61
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,46	3,47
Työpaikallamme ei esiinny henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	3,37	3,35
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,37	3,34
Olen innostunut työstäni	3,37	3,38
Toimintamme noudattaa työpaikkamme arvoja	3,32	3,27
Minulla on tarvittavat työvälineet	3,30	3,27
Olen selvillä työpaikkamme tavoitteista	3,30	3,23
Suosittelisin nykyistä työnantajaani tuttavilleni	3,22	3,14
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen asenne	3,20	3,12
Koen, että työtäni arvostetaan	3,18	3,14
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,17	3,13
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,11	3,01
Suunnittelemme ja kehitämme yhdessä työtämme	3,08	3,01
Työpaikallamme pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitatilanteet	3,07	3,03
Saan sopivasti palautetta ja kannustusta	3,00	2,93
Asioiden käsittely on työpaikallamme avointa	2,94	2,88
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	2,87	2,82
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,83	2,79
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	2,09	2,22

6 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

6.1 Rupimanteri-projektilla kohti parempaa työkuiluuria ja johtamista

Syyskuun alussa esihenkilöpäivillä lanseerattiin projekti Rupimanteri. Kyseessä on prosessi, jonka tavoitteena on kehittää johtamista ja toimintakulttuurista kaupungin kaikissa työyksiköissä pitkäjänteisesti. Prosessin pesä on oma nettisivusto, joka on avattu oman henkilöstömme käyttöön ja johon kirjataan projektin aikana tehdyt oivallukset ja hyvät käytännöt. Prosessissa tarjoutuu jokaiselle mahdollisuus oppia uutta, kehittyä ammattilaisena ja vaikuttaa työpaikkojen toimintakulttuuriin ja johtamiseen. Prosessi kestää vuoteen 2024 saakka.

6.2 Tiedolla johtaminen

MyDay-sovellukseen lisättiin lähtökysely, jonka tavoitteena on, että jokainen pois lähtevä työntekijä vastaisi lähtökyselyyn, jonka avulla saamme arvokasta tietoa työntekijäkokemuksesta. Mydayssa kerätään tietoa myös henkilöstön koulutustoiveista ja -tarpeista sekä työturvallisuushavainnoista.

Esihenkilö saa tiedon henkilöstön poissaoloista Varpulaisesta poissaolorajojen ylittyessä. Lisäksi esihenkilöiden käyttöön kehitetään hr-raportointityökalua, jolla esihenkilöt voivat tarkastella helposti myös palkkakuluja, poissaolosyitä jne.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset raportoidaan Power BI -työkalulla. Esihenkilöiden johdon raportointia kehitettiin ahkerasti, mutta raportointi vaatii vielä tarkennuksia. Vuoden 2022 aikana kilpailutettiin työajanseurantajärjestelmä, jonka käyttöönotto aloitettiin vuoden 2022 lopussa. Työvuoroseurantajärjestelmän

avulla saadaan tarkemmin tietoa mm. etätöyön tekemisestä sekä voidaan seurata henkilöstön työaikoja paremmin. Palkkausprosesseja kehitettiin runsaasti vuoden aikana ja otettiin käyttöön uusia sähköisiä työkaluja helpottamaan työntekijöiden ja esihenkilöiden arkea.

6.3 Valmistautuminen hallinnon uusiin tiloihin ja uuteen työskentelymalliin

Hallinnon tilojen hanke, on edennyt aikataulun mukaisesti. Keväällä käynnistyi Tiedepuistolla henkilöstöpalveluiden pilotti monitilatoimistossa työskentelystä. Muuttavaa henkilöstöä on osallistettu uusien tilojen käytön suunnitteluun kesäkuun työpajoissa, ja henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus tutustua pilottiin ja antaa palautetta avointen ovien päivien aikana. Suunnittelua on viety eteenpäin saatua palautetta hyödyntäen ja muuton tavoiteaikataulu on vuoden 2023 lopussa.

6.4 Tukitoimet työkyvyn uhkiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin reagointi tilanteeseen on helpompaa. OSSI eli osatyökykyiset sissit- korvaavan työn mallimme antaa esihenkilölle mahdollisuuden reagoida lyhyeen työkyvyn alentumiseen muokkaamalla työntekijän työtehtäviä keveämmäksi ja jäljellä olevaa työkykyä vastaavaksi.

Käytössämme on Varpulainen-järjestelmä, joka hälyttää esihenkilön sähköpostiin, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja vuodessa yli 15 päivää. Keskustelujen ja työkykyneuvottelujen muistiot kirjataan järjestelmään.

Työkykyneuvotteluja työterveyshuollossa pidettiin 84 (v. 2021; 154). Työkykyneuvotteluissa pyritään löytämään kolmikantaisella yhteistyöllä työntekijän työkyvylle sopivat ratkaisut.

6.5 Pieniä arjen iloja

Käytössämme on myös pienempiä työhyvinvointia tukevia toimia. Kesäkuun alussa on perinteinen jätskipäivä, jolloin jokaiselle työntekijälle tarjotaan jäätelö. Kesällä järjestettiin oma kesäteatteriesitys Sinkkolassa, jonne koko työntekijän perhe oli tervetullut ja toinen esitys Kontiolahden kanavateatterissa. Kesällä 2022 järjestettiin pitkään palvelleiden juhlatilaisuus, johon kutsuttiin 144 työntekijää seuralaisineen. Tilaisuus järjestettiin Utran Uittotuvalla kesäteatterin ja muistamisten merkeissä.

Koronatauon jälkeen järjestimme myös yhteiset pikkujoulut, jossa yhdessä ruokailtiin sekä nautittiin kaupunginorkesterin konsertista, jossa oli nimekkäitä vierailijoita omien osajien vahvistuksena.

Henkilöstö voi edelleen palkita myös työkaveria palkintokaapin avulla, josta työntekijä voi tilata kiitoksen työkaverilleen vaikkapa avusta arjessa tai muuten vain tuottaa työkaverille hyvän mielen. Palkintoina palkintokaapissa on mm. lahjakortti kahvilaan, elokuvalippu jne. Palkintokaappia alettiin siirtää MyDay-sovellukseen ja osan palkinnoista saa jo sähköisenä toimitettua. Palkintokaappia käytettiin 1186 kertaa.

Henkilöstömme käytössä on BreakPro-tautiliikuntaohjelma, jota käytti 414 käyttäjää yhteensä 13 359 kertaa 258 päivän aikana.

6.6 Osallisuuden menetelmät käytössä

Osallistavan budjetoinnin menetelmää pilotoitiin koronaexit-raham avulla. Työyhteisöt ohjeistettiin valitsemaan osallistavan budjetoinnin menetelmiä apuna käyttäen koronaexit-raham käyttökohte ja samalla laatimaan yksikölle työhyvinvointisuunnitelma. Henkilöstöä osallistettiin myös mm. kysymällä konkreettisia työhyvinvoinnin tukemisen keinoja sekä toiveita ja ideoita merkkipäivämuistamisen uudistamiseen.

6.7 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja

Uudistimme kaupungin hyvän työkäyttämisen ohjeen. Ohjetta tehtiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Ohje esiteltiin esihenkilöinfossa ja työhyvinvointiparien koulutuksessa. Kiusaamisen, syrjinnän ja henkisen väkivallan suhteen meillä on nollatoleranssi.

Aloitimme työhyvinvointiparien toiminnan. Henkilöstö voi valita työyhteisöstä esihenkilölle työhyvinvointiparin ja pari voi yhdessä kehittää työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Työhyvinvointipari on myös työsuojeluvaltuutetun työpaikan linkkinä. Työhyvinvointiparit koulutettiin tehtävänsä. Koulutuksia järjestettiin samansisältöisinä kaksi, marras- ja joulukuussa. Tarkoituksena on järjestää koulutuksia vuosittain.

6.8 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmia, joista tehtiin ilmoitus vakuutusyhtiöön, sattui vuonna 2022 yhteensä 70 kappaletta. Tapaturmien määrä oli edellistä vuotta alhaisempi (23 kpl) ja tapaturmista kolmasosa sattui työmatkalla.

Työtapaturmien määrät

	2022	2021	2020
Työtapaturmien määrä	47	74	83
Työmatkatapaturmien määrä	23	19	30
Yhteensä	70	93	113

Käytössämme on MyDay-sovellus, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa työturvallisuus-havaintoja ja vaara- ja uhkatilanteita. Nämä ilmoitukset tallentuvat MaSa-järjestelmäämme. Tieto ilmoituksesta menee sähköpostitse esihenkilölle, työsuojausvaltuutetulle ja -päällikölle. Esihenkilö käsittelee ja käy työntekijän kanssa ilmoituksen läpi, jonka jälkeen yhdessä mietitään tarvittavat toimenpiteet ja esihenkilö kirjaa ne MaSa-järjestelmään. Myös työsuojausvaltuutettu ja -päällikkö voivat kommentoida tilannetta ja toimia.

Vuoden 2022 tavoitteena oli saada sähköinen järjestelmä ja toimintatapa tutuksi. Työturvallisuus-havaintoja tehtiin keskimäärin 10 kappaletta kuukaudessa. Yleisimmät ilmoituksen syyt liittyivät liukastumis- tai kompastumisvaaraan, lamppujen palamattomuuteen, työmatkaliikenteeseen sekä työpaikan lämpötilaan.

Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin vuonna 2022 keskimäärin 13 kappaletta kuukaudessa. Tapahtumista valtaosa kohdentuu hyvinvointipalveluiden palvelualueelle ja ne kohdentuvat asiakkaiden aiheuttamiin vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Työpaikoilla on toimintaohjeet, kuinka vaara- ja uhkatilanteita ennaltaehkäistään ja kuinka sellaisen sattuessa toimitaan. Henkilöstöä koulutetaan ennaltaehkäisemään tapahtumia mm. Avekki-koulutuksin, joiden tavoitteena on luoda turvallinen työyhteisö sekä asiakkaille että työntekijöille.

Työsuojausvaltuutetut ja -päällikkö seuraavat osaltaan ilmoituksia ja raportit käsitellään myös työsuojauslutoimikunnassa soveltuvien osin. Tarvittaessa käydään työyksikkökohtaisia palavereja, joissa suunnitellaan toimenpiteitä asian ratkaisemiseksi.

7 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit

Avainmittari	Lähtötila (vuosi)	Tavoitetila 2022	Toteuma 2022	Tavoitetila 2025
Vakituisten rekrytointien täyttöprosentti	100 % (2022)	100 %	Ei toteutunut 90,1 %	100 %
Työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokkikaupunkeihin	4,1 % palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,5 % palkkasummasta (2020)	4,05 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon	Ei toteutunut toteutui osittain 5,66 % palkkasummasta/verrokkien luku ei ole saatavilla	4,0 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon
Sairauspoissaolot/htv	13 päivää/htv (2020)	13 päivää/htv	Ei toteutunut 16,3 pv/htv	12,5 päivää/htv
Työtyytyväisyys	3,11 (2021)	Säilyy vähintään ennallaan	Toteutui Työtyytyväisyys koheni hieman kaupungin tasolla (2022: 3,14)	Säilyy vähintään ennallaan
Pito- ja vetovoima, lähtövaihtuvuus	9 % (2022) *	Ei kasva	Toteutui 9 %	Ei kasva

* Vuoden 2022 lähtövaihtuvuusprosentin toteuma laskettu kaavalla: lähteneiden henkilöiden lukumäärä suhteuttamalla edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään: 171 päättynyttä työsuhdetta / 1 810 vakinaista 31.12.