

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA
JOENSUUN KAUPUNKI 2025

Sisällys

JOHDANTO	3
YLEISTÄ.....	4
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA.....	5
1. Henkilöstösuunnitelman laadinnan periaatteet.....	5
2. Vuoden 2025 rekrytoinnissa huomioitavat linjaukset	5
3. Huomioitavat asiat henkilöstösuunnitelman toteuttamisessa ja päättämisessä.....	6
4. Vuoden 2025 henkilöstömenojen budjetoinnin perusteet.....	7
5. Vuoden 2025 henkilötyövuodet tulosalueittain ja henkilöstöjakauma	7
6. Virkamuutokset vuonna 2025	10
7. Periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä.....	10
8. Erilaiset joustavat työajanmuutokset	11
9. Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitoon	11
Korvaavan työn toimintamalli eli Ossi (osatyökykyiset sissit).....	11
Työajan lyhennys	12
Työterveyspalveluiden tuki.....	12
KOULUTUSSUUNNITELMA	13
1. Henkilöstön koulutustarpeiden kartoittaminen	13
2. Koulutussuunnitelma vuodelle 2025	15
Ammatillinen täydennyskoulutus	15
Turvallisuus	15
Ammattipätevyyden ylläpito	16
Uusin työntekijöiden tukeminen	16
Sähköinen perehdytys	16
Perehdytystapaamiset säännöllisesti	16
Teknologian hyödyntäminen ja digitalisaatio	16
Lainsäädännön ja viranomaisprosessien kehittäminen	17
Työhyvinvointijohtaminen ja esihenkilötyö	17
Konsernihallinnon toimiala.....	17
Hyvinvoinnin toimiala	18
Kaupunkiympäristön toimiala.....	18
3. Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta	19

JOHDANTO

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) velvoittaa kuntia ja hyvinvointialueita tekemään vuosittain henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. (29.6.2021/631)

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

(Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT)

YLEISTÄ

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on ennakoitu tiedossa olevat vuoden 2025 talousarvioon sisältyvät muutokset. Suurin osa vuoden 2025 rekrytointitarpeen muutoksista on seurausta eläkepoistumasta, mutta suunnitelmassa on huomioitu talousarviolinjausten mukaisesti myös palvelutarpeen, tehtävien ja velvoitteiden muutoksista aiheutuvia henkilöstömuutoksia.

Talouden sopeuttaminen jatkuu vuonna 2025 kaupunginvaltuuston kesäkuun 2024 päätösten mukaisesti. Lisäksi vuonna 2025 valmistellaan vuosille 2026–2027 jo päätettyjä sopeuttamistoimenpiteitä sekä valmistellaan päätöksentekoa varten vielä keskeneräisiä sopeuttamistoimenpiteitä. Tehdävät päätökset voivat vaikuttaa suunnitelman linjauksiin ja päätöksiin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti ylläpidetään ja edistetään henkilöstömme ammatillista osaamista ja ennakoidaan henkilöstöresursointia tulevalle vuodelle. Joensuun kaupungin strategian yhtenä painopisteenä on olla osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu. Tavoite-
linjauksena strategiassa on kyseiselle painopisteelle todettu mm. henkilöstön työssä kehittymisen ja osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen.

Osaamisen kehittämisen kokonaisuus on yhtenä kehittämiskohteena Joensuun kaupungin henkilöstöohjelmassa vuosina 2022–2025. Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen ovat jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen. Henkilöstökoulutuksen suunnittelu tapahtuu organisaation tarpeista lähtien ja sen tulee olla työyksikön tavoitteiden mukaista.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

1. Henkilöstösuunnitelman laadinnan periaatteet

Henkilöstösuunnitelman laadinnan aikataulu on yhtenäistetty kaupungin talousarvion valmisteluun. Tavoitteena on ollut, että vuosittaisen talouden ja toiminnan suunnittelun yhteydessä arvioitaisiin myös henkilöstötarvetta koskevat muutokset. Henkilöstötarpeeseen vaikuttaa mm. palveluiden kysynnän muutos, palveluiden laajuutta koskevat muut muutokset sekä palveluverkon muutokset.

Talousarvion linjaukset ohjaavat myös henkilöstösuunnitelmaa. Talousarvio hyväksytään joulukuussa 2024.

Vuoden 2025 henkilöstösuunnitelma on 14. kaupungille laadittu henkilöstösuunnitelma. Kaupungissa on käynnissä talouden tasapainottamisen selvitys ja sen lopputulemana tehtävät päätökset voivat vaikuttaa suunnitelman linjauksiin ja päätöksiin.

2. Vuoden 2025 rekrytinnissa huomioitavat linjaukset

Henkilöstösuunnitelmassa on ennakoitu tiedossa olevat vuoden 2025 talousarvioon sisältyvät muutokset. Suurin osa vuoden 2025 rekrytointitarpeen muutoksista on seurausta eläkepoistumasta, mutta suunnitelmassa on huomioitu talousarviolinjausten mukaisesti myös palvelutarpeen ja tehtävien ja velvoitteiden muutoksista aiheutuvia henkilöstömuutoksia.

Vuoden 2025 aikana rekrytointitarpeeseen vaikuttaa myös henkilöstön muu vaihtuvuus sekä toiminnan laajuuteen kohdistuvat muutokset. Henkilöstösuunnitelmassa esitettyjen muutosten lisäksi vuoden 2025 aikana rekrytointeja on mahdollista tehdä seuraavien edellytysten täytyttyä:

- Rekrytointi perustuu yksikön henkilöstön vaihtuvuuteen, jota ei ole ollut mahdollista ennakoita henkilöstösuunnitelman valmistelun yhteydessä. Ennen rekrytinnin käynnistämistä on arvioitava mahdolliset tehtäväkuvan muutostarpeet.
- Ennen viran tai erityisesti ulkoiseen hakuun laitettaessa, on harkittava, onko tehtävään sijoitettavissa työkykyistä tai toiminnallisten tarpeitten takia uudelleensijoitettavaa henkilöä. Tämän jälkeen harkitaan vielä sisäisen haun mahdollisuus ennen kuin laitetaan tehtävä julkiseen hakuun.
- Rekrytointi perustuu ulkopuoliseen hankerahoitukseen ja hankkeen omavastuuseen on varauduttu talousarviossa.
- Rekrytointi perustuu ennakoimattomaan palvelutarpeen muutokseen. Ennen rekrytinnin käynnistämistä on varmistettava määrärahan riittävyys.

3. Huomioitavat asiat henkilöstösuunnitelman toteuttamisessa ja päättämisessä

1. Määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan toistuvasti. Henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Tällä tavoin on tarkoitus sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä. Hyvinvointiohjaajia, koulunkäynninohjaajia ja varhaiskasvatuksen avustajia vakinaistetaan vuoden 2025 aikana.
2. Lisäksi tuntiopettajien osalta voi hyvinvointipalvelut tehdä esityksen henkilöstö- ja työllisyysjaostolle perustaa vastaavat virat ja siirtää kyseiset tuntiopettajat perustettaviin virkoihin, mikäli muun muassa toistaiseksi olemassa oleva virkasuhde, opetusvelvollisuus jo pitkään ylittänyt lehtorin, erityisopettajan, erityisluokanopettajan tai luokanopettajan opetusvelvollisuusrajan ja opetustuntien määrä ei vähene kyseisessä aineessa. Henkilöstöpalvelut seuraavat ja arvioivat tilannetta säännöllisesti.
3. Työsuhteisia tehtäviä ei perusteta, muuteta tai lakkauteta. Niiden täyttömenettely perustuu talousarvion ja henkilötyövuosien seurantaan sekä rekrytointilupiin, jolla mm. varmistetaan nimikkeistön säilyminen linjakkaana.
4. Pohjois-Karjalan työllisyysalue aloittaa toiminnan 13 kunnan alueen vastuullisen työvoimaviranomaisena 1.1.2025 lukien. Työllisyysalueen vastuukuntana toimii Joensuun kaupunki. TE-toimistosta, ELY-keskuksesta ja KEHA-keskuksesta liikkeenluovutuksella 148 henkilöä siirtyy Joensuun kaupungin viranhaltijoiksi. Työllisyysalueen vuoden 2025 talousarviossa henkilöstömääräksi on arvioitu 170 henkilötyövuotta. Vuoden 2025 alussa virkojen ja tehtävien järjestelyt vaativat yhteistoimintamenettelyt.
5. Uuden valtuustokauden alkaessa hallintosääntömuutokset voivat vaikuttaa organisatiorakenteeseen, joilla voi olla vaikutusta johtaja- ja esihenkilörakenteeseen.
6. Vuoden 2025 aikana valmistellaan vuosille 2026–2027 jo päätettyjä sopeuttamistoimenpiteitä sekä valmistellaan päätöksentekoa varten vielä keskeneräisiä sopeuttamistoimenpiteitä palveluverkkomuutoksia koulujen ja päiväkotien osalta.
7. Talouden sopeuttamisen tueksi jatketaan yhteistoiminnassa sovittujen virkojen ja työsuhteiden tiukkaa täyttömenettelytapaa huomioiden tarvittavat uudelleen sijoitusvelvoitteet.

4. Vuoden 2025 henkilöstömenojen budjetoinnin perusteet

Kunta-alan uusi sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 10,87 %.

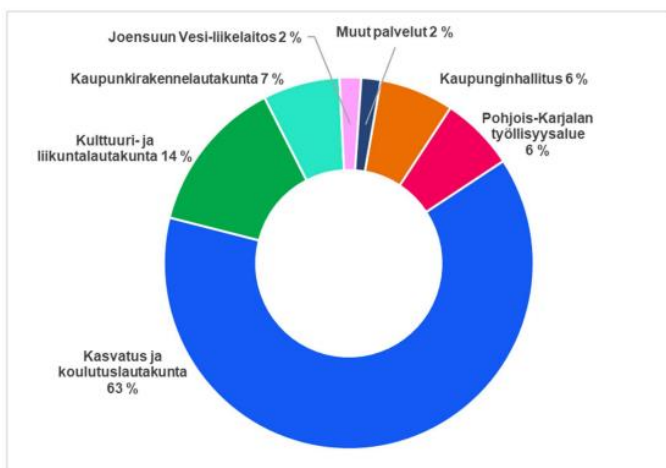
Vuonna 2024 palkkoja nostaa yleiskorotukset, paikalliset järjestelyvaraerät sekä kehittämisohjelmaerät. Vuodelle 2025 kohdistuu kaksi kehittämisohjelmaerää. Ensimmäinen tulee voimaan 1.2.2025 ja sen vaikutus vaihtelee sopimusaloittain 0,30 %:sta 0,40 %:iin. Toinen erä tulee voimaan 1.6.2025 ja sen vaikutus on sopimusaloittain 0,40 % tai 0,50 %. Nykyinen sopimus ei sisällä yleiskorotuksia vuodelle 2025. Uuden sopimuskauden mahdolliset korotukset selvinnevät vasta vuoden 2025 puolella.

Vuosikeskiarvovertailussa palkat nousevat vuonna 2025 vuoteen 2024 nähden 2,2 %, mikä on huomioitu tulosaluekohtaisissa talousarvioissa. Lisäksi uuden sopimuskauden korotuksiin on tehty keskitetty varaus yleishallinnon tulosalueelle, josta se kohdennetaan tulosalueille talousarviomuutoksen yhteydessä. Kokonaisuutena palkankorotukset nostavat henkilöstömenoja noin 3,3 milj. euroa vuoteen 2024 nähden.

5. Vuoden 2025 henkilötyövuodet tulosalueittain ja henkilöstöjakauma

Vuoden 2025 henkilöstösuunnitelma on laadittu talousarvioprosessin yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma ohjaa henkilöstöressurssin kohdentamista ja rekrytointeja.

Talousarvion mukainen henkilötyövuosiarvio on 2 488. Henkilötyövuosien ennustetaan kasvavan 166 henkilötyövuotta vuoden 2024 talousarvioon nähden, mutta suurin osa muutoksesta selittyy TE-uudistuksesta. Hyvinvoinnin toimialalla kasvua on 34 henkilötyövuoden verran ja se kohdentuu koulutus- ja nuorisopalveluihin. Muutosta selittää se, että vuoden 2024 HTV-arvio on ollut liian matala.



Henkilöstömuutokset on esitetty tarkemmin tulosaluekohtaisessa tarkastelussa

	HTV TP 2023	HTV TA 2024	HTV TA 2025	Henkilöstö menot 1000e
Kaupunginvaltuusto				
Kaupunginvaltuusto	6			349
Tarkastuslautakunta				
Tarkastuslautakunta				37
Kaupunginhallitus				
Yleishallinto*	6	6	9	1 635
Työelämän ja kotoutumisen palvelut	155	94	61	2 555
Konsernipalvelut	50	68	71	4 034
Elinvoimapaalvelut	0	1	1	86
Pohjois-Karjalan hankintatoimi	18	20	20	1 185
Osallisuus- ja vetovoimalautakunta				
Osallisuus- ja vetovoimapaalvelut	23	21	18	1 154
Pohjois-Karjalan työllisyysalue				
Pohjois-Karjalan työllisyysalue			161	8 225
Kasvatus ja koulutuslautakunta				
Hyvinvointipalv. hallintopalvelut	33	21	21	1 175
Koulutus- ja nuorisopalvelut**	828	908	945	52 763
Varhaiskasvatuspalvelut	625	605	605	26 469
Kulttuuri- ja liikuntalautakunta				
Kulttuuripalvelut	210	261	255	12 455
Liikuntapalvelut	74	79	81	3 780
Kaupunkirakennelautakunta				
Kaupunkiymp. toimialan hallinto	10	5	3	275
Yhdyskuntasuunnittelu	16	15	16	990
Maaomaisuus	26	28	28	1 485
Yhdyskuntatekniikka	60	56	57	3 039
Tilakeskus	63	65	64	3 460
Joensuun alueellinen jätelautakunta				
Joensuun alueellinen jätelautakunta	3	3	3	156
Rakennus- ja ympäristölautakunta				
Rakennus- ja ympäristölautakunta	1	1	1	82
Pysäköinninvalvonta	6	6	6	277
Rakennusvalvonta	11	12	11	719
Ympäristönsuojelu	4	3	3	221
Joensuun Vesi-liikelaitos				
	49	46	47	2 810
YHTEENSÄ	2 278	2 322	2 488	129 414

*Tulosalueen henkilöstömenoihin sisältyy keskitetty varaus uuden sopimuskauden palkankorotuksiin

**Vertailuvuoden 2023 luvut esitetty vuoden 2024-2025 rakenteen mukaisina

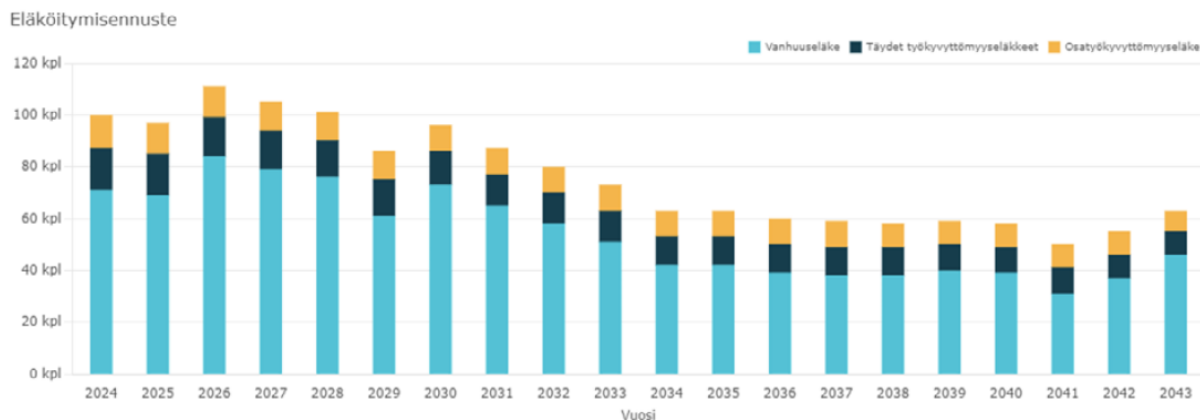
Henkilöstöjakauma

Henkilöstön palvelussuhteiden jakauma 31.12.2023 tilanteen mukaisesti. Vakituksessa työsuh-
teessa on 1 837 henkilöä, mikä vastaa 70,4 % koko henkilöstöstä. Määräaikaista työntekijöitä on
699 henkilöä, mikä on 26,8 % henkilöstöstä. Työllistettyjä (esimerkiksi tukityöllistetyt) on 73 hen-
kilöä, mikä on 2,8 % henkilöstöstä. Yhteensä henkilöstöä on 2 609 henkilöä. Taulukon mukana
suurin osa työntekijöistä on vakituksessa työsuhhteessa, kun taas noin neljäsosa on määräaikaista
ja vain pieni osa työllistettyjä.

Henkilöstön palvelussuhteiden luonne 31.12.2023

Palvelussuhteen luonne	Yhteensä henkilöä	%
Vakituiset	1 837	70,4
Määräaikaaiset	699	26,8
Työllistetyt	73	2,8
Yhteensä	2 609	100

Eläköitymisennuste



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

Kevan eläköitymisennusteessa on kuvattu henkilöstön eläköitymistä tulevana vuosina neljään eri eläkeluokkaan jaettuna: vanhuuseläkkeet (sininen), täydet työkyvyttömyyseläkkeet (musta), osa-työkyvyttömyyseläkkeet (keltainen) sekä muu luokittelematon kategoria.

Vuodesta 2024 lähtien eläköitymisten määrä on aluksi korkealla tasolla, mutta laskee asteittain vuoteen 2032 mennessä. Sen jälkeen eläköitymisten määrä nousee uudelleen noin vuoteen 2035 asti, mutta pysyy tämän jälkeen suhteellisen tasaisena. Suurin osa henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle, mikä näkyy sinisenä osuutena. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja

osatyökyvyttömyyseläkkeet muodostavat pienemmän osuuden kokonaismäärästä, mutta nämä ovat silti näkyvissä jokaisena vuotena.

Huippuvuodet eläköitymisessä ovat erityisesti 2025–2028, jolloin eläkkeelle jää yli 100 henkilöä vuodessa. Vuosien 2033–2040 välillä eläköitymisten määrä vakiintuu noin 60–70 henkilön tasolle vuodessa, kunnes kasvaa hieman uudelleen vuoteen 2043 mennessä. Kaiken kaikkiaan ennuste osoittaa, että henkilöstön eläköityminen on runsasta erityisesti 2020-luvun lopulla ja 2030-luvun puolivälissä.

6. Virkamuutokset vuonna 2025

Erillisenä liitteenä.

Kelpoisuudet määräytyvät asetusten mukaisesti tai kaupungin vakiintuneen, hyväksytyn kelpoisuusehtorekisterin mukaisesti, ellei viralle ole liitteessä erikseen kelpoisuutta määriteltä.

Virkojen hinnoittelut määräytyvät kaupungin vakiintuneen käytännön ja kunta-alan sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. Ainoastaan yksittäisille, uusille viroille määritetään nyt perustamisen yhteydessä hinnoittelukohta (mikäli kaupungilla ei ole aiemmin vastaavia virkoja). Käytettävä hinnoittelukohta ilmoitetaan rekrytoinnin yhteydessä.

Virat perustetaan, lakkautetaan ja muutetaan 1.1.2025 alkaen, ellei taulukossa (liitteessä) ole toisin mainittu.

7. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan. Henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Tällä tavoin on tarkoitus sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä.

Lisäksi tuntiopettajien osalta voi hyvinvointipalvelut tehdä esityksen henkilöstö- ja työllisyysjaostolle perustaa vastaavat virat ja siirtää kyseiset tuntiopettajat perustettaviin virkoihin, mikäli muun muassa toistaiseksi olemassa oleva virkasuhde, opetusvelvollisuus jo pitkään ylittänyt lehtorin, erityisopettajan, erityisluokanopettajan tai luokanopettajan opetusvelvollisuusrajan ja opetustuntien määrä ei vähene kyseisessä aineessa.

Työsuhteisia tehtäviä ei perusteta, muuteta tai lakkauteta. Niiden täyttömenettely perustuu talousarvion ja henkilötyövuosien seurantaan sekä rekrytointilupiin, jolla mm. varmistetaan nimikkeistön säilyminen linjakkaana.

8. Erilaiset joustavat työajanmuutokset

Henkilöstöstrategiamme mukaan huomioimme työntekijän ja mahdollisen perheen muun elämän tarjoten joustoja.

Esihenkilö määrittelee käytettävän työaikamuodon työ- tai virkasuhteen alkaessa siten, että se soveltuu työn ja toiminnan luonteeseen. Kunnalliset sopimukset ohjaavat tarkasti työaikamuodon valintaa. Mikäli työsuhteen aikana työaikamuotoa on tarvetta muuttaa, on työnantaja velvollinen kuulemaan henkilöstöä ennen muutosta.

Mahdollistamme joustavasti harkinnanvaraiset vapaat ja lomat työntekijän tarpeen mukaan työntilanteen niin salliessa. Tuemme työntekijän toiveesta tulevaa osa-aikatyön mahdollisuutta tapauskohtaisesti. Joensuun kaupungilla on ohjeistus etätönn käyttämiseen ja liukuvaa työaikaa käytetään työtehtävissä, jossa se on mahdollista.

9. Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitoon

Joensuun kaupungilla on käytössä **varpu- aktiivisen tuen toimintamalli**. Mallilla tuetaan työntekijän työkykyä koko hänen uransa ajan, sekä havainnoidaan ja reagoidaan mahdollisiin työkykyhaasteisiin ajoissa.

Haasteet työkyvyssä voi näkyä mm.

- työn sujuvuuden, laadun ja tuloksellisuuden heikentymisenä
- ammatillisen osaamisen tai motivaation heikkenemisenä
- käyttäytymisen muuttumisena
- sairauspoissaolojen lisääntymisen; hälytysrajat 15pv./ 12 kuukautta ja/tai kolme sairauspoissaolojaksoa/ 3 kk:tta.

Erityistarpeet pyritään huomioimaan mahdollisuuksien mukaan yksilöllisesti iästä riippumatta. Osaamisen kehittäminen toteutuu henkilön ja organisaation tarpeiden mukaisesti työntekijän iästä riippumatta. Mikäli työkyky on heikentynyt, työtä ja työaikaa pyritään tarvittaessa keventämään tai järjestämään muuta työtä työntekijän työkyky, koulutus ja työnantajan tarpeet huomioiden. Työkykyprosesseissa hyödynnetään myös esim. Kevan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia.

Korvaavan työn toimintamalli eli Ossi (osatyökykyiset sissit)

Käytössämme on korvaavan työn malli. Se tarkoittaa työtehtäviin väliaikaisesti tehtäviä muutoksia sairaudesta tai tapaturmasta toipumisen ajaksi. Mikäli työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä täysipainoisesti kaikkia tehtävänsä tavanomaisesti kuuluvia töitä, hän voi kuitenkin kyetä tekemään terveyttä ja toipumistaan vaarantamatta väliaikaisesti rajatusti tehtäviään tai muita työpaikalla olevia tarpeellisia tehtäviä. Korvaavasta työstä sovitaan esihenkilön ja työntekijän kesken, tarvittaessa työterveyshuolto on mukana arvioimassa tilannetta.

Työajan lyhennys

Mikäli työntekijän työkyky on alentunut, voidaan työntekijän työaika lyhentää, mikäli se työjärjestelyjen suhteen on mahdollista. Työajan lyhentäminen voidaan tehdä tilanteeseen soveltuvalla tavalla, joita ovat mm., Kelan osasairauspäiväraha, Kevan osakuntoutus- tai osatyökyvyttömyyseläke sekä työntekijän omaehtoinen työajan vähentäminen.

Työterveyspalveluiden tuki

Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi palvelusopimukseemme kuuluu työterveyspainotteinen sairaanhoito. Tämä sisältää työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan palvelut sekä sovitut laboratorio- ja kuvantamispalvelut. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon on oikeus kaikilla työntekijöillemme. Sairausvastaanottoon on oikeus yli neljä kuukautta kestävässä palvelussuhteessa ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Työterveyshuoltopalveluihin ei ole oikeutta palkattoman virkavapaan tai työloman aikana.

Työterveyshuolto käy tarkastamassa työpaikan 5 vuoden välein. Käynnillä arvioidaan työn terveellisyys ja mahdolliset altisteet. Työterveyshuollon edustaja tekee käynnistä raportin, mikä tulee olla henkilöstön nähtävillä.

Kaupungin työntekijöillä on käytössään työterveyshuolto Mehiläisen videokirjasto, mikä löytyy Omamehiläisestä. Videokirjastossa on videovalmennukset mielen ja työyhteisön hyvinvointiin, työkaluja mielen hyvinvointiin, työkaluja työyhteisön tukemiseen sekä valmennus alkoholinkäytön arviointiin.

KOULUTUSSUUNNITELMA

Olemme osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu sekä veto- ja pitovoimainen kaupunki-työnantaja. Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä ja osaamista tarjoamalla mahdollisuuden kehittyä tehtävässä ja uralla. Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista.

Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen ovat jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä on oikeus kouluttautumiseen. Henkilöstökoulutuksen suunnittelu tapahtuu organisaation tarpeista lähtien ja sen tulee olla työyksikön tavoitteiden mukaista.

Joensuun kaupungin koulutusten järjestäminen on keskitetty pääosin henkilöstöpalveluiden järjestettäväksi. Keskitetyillä koulutusrahoilla pyritään turvaamaan tasaveroiset koulutusmahdollisuudet eri yksiköille sekä pystytään turvaamaan mm. lakisääteiset lupakoulutukset. Osa koulutusmäärärahoista on hallintokuntien käytössä kohdennettavaksi yksittäisten, toiminnan kannalta tarpeellisten koulutusten järjestämiseen. Näiden osalta suunnitelmat tehdään hallintokunnissa.

1. Henkilöstön koulutustarpeiden kartoittaminen

Talousarvion laadinnan yhteydessä pyydetään toimialoilta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat seuraavalle vuodelle, jossa esihenkilöt huomioivat osaamispotentialit, eläköitymiset ja mahdolliset resurssimuutokset. Henkilöstöpalvelut kokoavat nämä tiedot ja tekevät näiden tietojen pohjalta seuraavan vuoden koulutussuunnitelman. Tavoitteena, että toimialoilla ja työpaikoilla muodostuisi omat koulutussuunnitelmat. Henkilöstöpalvelut käyvät läpi koulutustarpeet toimialojen johtoryhmissä ja yhdessä sovitaan, mitkä koulutukset järjestetään keskitetysti ja mistä koulutuksista työpaikat vastaavat itse.

Koulutustarpeita ja -tarpeita kerätään jatkuvasti MyDay -sovelluksen kautta koko henkilöstöltä. Koulutustarpeita nousee esille myös kehityskeskusteluista sekä työyhteisöjen yhteisistä keskusteluista. Lisäksi esihenkilöt voivat esittää koulutustarpeita henkilöstöpalveluille milloin tahansa. Nämä kaikki eri tavoin kootut koulutustarpeet ja -tarpeet huomioidaan koulutussuunnitelmaa laadittaessa. Koulutuksia järjestetään ja lisätään koulutuskalenteriin pitkin vuotta kysynnän ja tarpeiden mukaan.

Uutena kokeiluna vuodelle 2025 työyhteisöt saavat hakea henkilöstöpalveluilta työyhteisön yhteistä valmennusta, koulutusta, työnohjausta tai muuta työyhteisön yhteiseen keskusteluun perustuvaa osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen tukea saavat työyhteisöt voivat toteuttaa toivomansa valmennuksen/koulutuksen tms. vuoden 2025 aikana.

Osaamis- ja koulutustarpeiden määrittelyn jälkeen henkilöstöpalveluissa laaditaan sekä keväällä että syyskaudelle oma koulutussuunnitelmansa (=koulutusohjelma, joka julkaistaan kaupungin sisäisillä intranet sivuilla). Suunnitelmassa huomioidaan yleisemmät osaamisen kehittämisen aihealueet (mm. työhyvinvointi, työturvallisuus, ICT, kielet, johtamis- ja esihenkilövalmennukset, työnohjaus jne.) sekä erityisesti ammatilliset kehittämis- ja täydennyskoulutustarpeet (lyhytkestoiset koulutukset sekä tutkintojen osat).

Koulutusten lisäksi henkilöstön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään arkista, työpaikalla tapahtuvaa kehittämistyötä.

Osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm.

Verkostoyhteistyö <i>Projektityöskentely</i>	<i>Työtyytyväisyyskyselyn käsittely ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelu</i>
<i>Kehityskeskustelut ja osaamiskartoitukset</i>	Kehittämisryhmätyöskentely <i>Johtoryhmätyöskentely (edellyttäen, että sisältönä esimerkiksi toimintatapojen /-prosessien kehittäminen)</i>
Benchmarking	
Yksittäiset koulutustilaisuudet	<i>Mentorointi</i>

**Koulutusten
lisäksi työpaikoilla
tapahtuva
kehittämistyö on
tärkeää osaamisen
kehittämisen
kannalta.**

<i>Ammatillinen täydennyskoulutus ja oppisopimuskoulutus</i>	Työkierto
Työnohjaus	Työnkehittämispäivät, -iltapäivät ja muut tilaisuudet
Henkilöstöinfot	Esihenkilöinfot <i>Konsultointi</i>
<i>Työpaikkakokoukset (edellyttäen, että sisältönä esimerkiksi ammatilliset toimintatavat ja kehittäminen (vasu, ops, asiakastilanteet), työpaikkojen riskit /työturvallisuus, työhön liittyvien käytäntöjen ja prosessien kehittäminen</i>	

2. Koulutussuunnitelma vuodelle 2025

Koulutustarpeiden keskeiset painopistealueet jakautuvat eri toimialojen erityisiin osaamisvaatimuksiin, jotka tukevat kaupungin toimintaa ja palveluiden kehittämistä. Alla on esitetty koulutustoiveiden perusteella tunnistetut keskeiset painopistealueet, jotka kuvastavat kaupungin koulutustarpeiden monipuolisuutta ja strategisia tavoitteita henkilöstön osaamisen ja palveluiden kehittämiseksi.

Koko kaupunki

Koulutuksia suunnitellaan osaamisen vahvistamisen tarpeista lähtöisin joko koko henkilöstölle tai alakohtaisesti tietyille kohdejoukkoille. Ammattitaitoiset esihenkilöt ovat avainasemassa työyhteisöjen sujuvan toiminnan ja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Koulutusten kautta esihenkilöt saavat työkaluja tunnistaa ja ratkaista työyhteisöjen moninaisia kehittämistarpeita sekä kehittää työyksikön toimintaa. Merkityksellistä on myös esihenkilön oma jaksaminen ja osaamisen kehittäminen.

Tyypillisiä koko henkilöstöä koskevia koulutustoiveita ovat erilaiset vuorovaikutustilanteisiin tai työyhteisödynamiikkaan liittyvät koulutukset. Myös työssä jaksaminen ja itsensä johtaminen ovat perinteisiä koulutustoiveita. Toiveissa on noussut esille myös esim. kehorauhaan ja työympäristön turvallisuuteen sekä henkisen kuormituksen hallintaan liittyvät koulutukset. Erityisesti yksintyöskentelyssä koetaan tarpeelliseksi kehittää keinoja riskitekijöiden vähentämiseksi sekä työn henkisen kuormituksen hallintaan. Koulutussuunnittelulla vastataan myös Lapsiystävällinen kunta -työssä esiin tulleisiin koulutustarpeisiin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu meille kaikille ja työmme tueksi on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä koulutus, joka toivotaan jokaisen työntekijän suorittavan Moodle oppimisympäristössä.

Vuonna 2025 työyhteisöille tarjotaan yhteistä valmennusta, koulutusta, työnohjausta tai muuta työyhteisön yhteiseen keskusteluun perustuvaa osaamisen kehittämistä esille nousseiden tarpeiden mukaisesti. Osaamisen kehittämisen tukea saavat työyhteisöt voivat toteuttaa toivomansa valmennuksen/koulutuksen tms. vuoden 2025 aikana.

Ammatillinen täydennyskoulutus

Täydennyskoulutukset eri ammattiryhmille ovat olennainen osa kaupungin henkilöstön kehittämistä. Esimerkiksi asiantuntijat ja päälliköt voivat osallistua erilaisiin koulutuksiin, joiden avulla he voivat päivittää osaamistaan ja vastata uusien haasteiden vaatimuksiin.

Turvallisuus

Turvallisuuteen liittyvät koulutukset korostuvat useilla toimialoilla. Näitä ovat esimerkiksi leikki- ja lähiliikuntapaikkojen turvallisuuskoulutus viherasiantuntijoille, uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä käsittelevät Avekki-koulutukset sekä oppilaitosten turvallisuuden parantamiseen tähtäävät koulutukset.

Ammattipätevyyden ylläpito

Tietyt ammattiryhmät, kuten kunnossapitohenkilöstö ja järjestyksenvalvojat, tarvitsevat säännöllisiä koulutuksia ammattipätevyytensä ylläpitämiseksi, esimerkiksi CAP-koulutukset ovat esimerkki tästä kunnossapidon alalla ja järjestelyvalvojakoulutus nuoriso-ohjaajille.

Uusin työntekijöiden tukeminen

Tavoitteena on, että jokaisella työpaikallamme olisi mentoreita, joiden puoleen uusi työntekijä voi kääntyä. Mentoritoimintaa voi jokainen työpaikka toteuttaa jo ilman valmennustakin. Mentoritoiminta auttaa uuden työntekijämme uraa, mutta lisää myös hänen ja koko työyhteisön työhyvinvointia. Kokemuksen mukaan myös mentorina toimivat hyötyvät ajatusten vaihdosta uuden työntekijän kanssa. Mentoritoiminta on tärkeä veto- ja pitovoimatekijä kaupungille työnantajana. Mentorivalmennusta aloitettiin syksyllä 2022 ja mentoreita on koulutettu vuosina 2022 – 2024 40 henkilöä. Vuonna 2025 toteutettavat mentorivalmennukset on kilpailutettu syksyn 2024 aikana.

Sähköinen perehdytys

Kaikille yhteinen perehdytyskurssi Moodle-oppimisympäristössä on niin uusien kuin "vanhojenkin" työntekijöiden käytössä. Esihenkilö ohjeistaa uuden työntekijän saavuttua työntekijää käymään Moodlen perehdytyskurssin. Moodlesta löytyy uusityöntekijöiden yleisen perehdytyskurssin lisäksi toimialojen omia perehdytysmateriaaleja. Lisäksi Moodlella on eri aihealueiden yleisiä kursseja esimerkiksi taloudesta, hankinnoista tai tietoturvasta. Kaikki Moodlen kurssit ovat Joensuun kaupungin itse tuottamia ja liittyvät kaupungin toimintaan. Joensuun kaupungin henkilöstön perehdytyksen lisäksi Moodle on käytössä Kansalaisopistolla ja koulupuolella.

Perehdytystapaamiset säännöllisesti

Henkilöstöpalvelut järjestävät yleisperehdytyksen uusille työntekijöille sekä uusille esihenkilöille. Perehdytyksiin ilmoittaudutaan koulutuskalenterin kautta. Perehdytystilaisuuksissa voi tulla tapaamaan henkilöstöpalveluiden tiimiä ja kyselemään mieltä askarruttavista asioista. Henkilöstöpalvelut esittelevät yleisimpiä henkilöstöohjeita ja linjauksia. Ennen tapaamisia ohjeistetaan työntekijöitä käymään Moodlen perehdytyskurssi, näin he voivat tapaamisella kysellä myös asioista, joita perehdytyskurssilla nousee esille. Perehdytystilaisuuksissa voi myös tuoda terveisiä työpaikalta tai kysellä asioista, jotka ovat työyhteisössä nousseet esille. Varsinainen työhön perehdyttäminen tapahtuu työpaikalla. Esihenkilöille kerrotaan intran avulla pääpiirteittäin henkilöstöämme koskevista linjauksistamme ja ohjeistamme. Henkilöstöpalvelut tarjoavat esihenkilöille tukea esihenkilötyöhön arjessa monin eri tavoin.

Teknologian hyödyntäminen ja digitalisaatio

Teknologian kehitys on toinen merkittävä painopistealue. Joensuun kaupungin henkilöstö on toivonut koulutusta digi- ja tekoälyosaamisensa kehittämiseen. Henkilöstön digi- ja tekoälyosamista kehitetään hallitusti yhdessä tietohallinnon kanssa. Office-ohjelmien (Excel, Outlook, Powerpoint, Word) osalta hyödynnetään intran digityön ohjeista löytyviä Sulavan pitämiä webinaareja. Webinaareja on kolmelle eri osaamistasolle (aloitteleva, perusosaaja ja edistynyt) ja jokaisen webinaarin yhteydessä löytyy aiheeseen liittyvä ohjemateriaali.

Koko henkilöstölle hankitaan koulutusta, joka lisää ymmärrystä tekoälystä ja siitä, miten se on osa työarkeamme. Henkilöstöä koulutetaan Microsoft-lisenssistä löytyvän Copilot -työkalun käyttöön sekä tekoälyohjeistukseen liittyen. Tämän lisäksi koulutetaan kohdennetusti Copilot for Microsoft 365 -lisenssin käyttäjiä. Tarvittaessa henkilöstöä voidaan kouluttaa muiden tekoälytyökalujen käyttöön.

Lisäksi esimerkiksi paikkatiedon kehitys ja tietomallikoordinointi edellyttävät jatkuvaa päivitystä asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden osaamiseen. Myös 3D-Win-ohjelmiston käyttö ja siihen liittyvä koulutus ovat esimerkkejä siitä, miten teknologiaa hyödynnetään suunnittelussa ja kaupunkikehityksessä.

Lainsäädännön ja viranomaisprosessien kehittäminen

Monilla toimialoilla painotetaan lainsäädännön muutoksiin ja viranomaisprosessien kehittymiseen liittyviä koulutuksia. Tämä on erityisen tärkeää esimerkiksi lupa- ja viranomaispalveluissa, missä uudistettu rakentamislaki ja siihen liittyvät prosessit vaativat säännöllistä koulutusta. Vastaavasti taas esimerkiksi maankäyttöön ja maaomaisuuteen liittyvät koulutukset ovat keskeisiä kaupunkirakennepalveluissa. Sopimushallinnasta järjestetään koulutusta kevään 2024 aikana.

Työhyvinvointijohtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilöiden tukeminen ja osaamisen vahvistaminen johtamistyössä on tärkeää. Esihenkilöinfoja pidetään kuukausittain. Esihenkilöseminaari järjestään kahden päivän koulutuksena kerran vuodessa. Tämän lisäksi voidaan tarvittaessa järjestää esihenkilöseminaari esim. puolen päivän koulutuksena. Esihenkilöille suunnitellaan muita koulutuksia esihenkilötyön vahvistamiseksi esihenkilöiltä tulleiden toiveiden ja tarpeiden sekä arvioinneissa esille nousseiden aiheiden mukaisesti.

Erilaisia lakikoulutuksia, työhyvinvointijohtamiskoulutusta, tukea esihenkilötyöhön sekä koulutusta työsuhtejuridiikasta järjestetään tarpeen mukaan. Työhyvinvointijohtamiskoulutuksen tavoitteena on kehittää esihenkilöiden kykyä tukea henkilöstön hyvinvointia ja parantaa tiimien jakamista sekä motivaatiota. Koulutus- ja kehittämistarpeet nousevat esille esimerkiksi työhyvinvointikyselyn ja / tai esihenkilöarvioinnista tulevien kehittämiskohteiden kautta.

Konsernihallinnon toimiala

Työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen valtiolta kunnille 1.1.2025 tuo Pohjois-Karjalan työllisyysalueen vastuukuntana toimivan Joensuun kaupungin palvelukseen noin 150 valtiolta siirtyvää työntekijää sekä noin 20 määräaikaista työntekijää, jotka rekrytoidaan syksyllä 2024 työllisyysalueen tehtäviin.

Työllisyyspalveluiden siirtyminen osaksi kuntien ja Joensuun kaupungin toimintaa voi tuoda mukanaan uudenlaisia osaamisen kehittämisen tarpeita. Siirtymävaiheessa niitä on kartoitettu yhteistyössä siirtyvien esihenkilöiden kanssa peilaten osaamisen kehittämisen tarpeita työllisyysalueen tavoitteisiin. TE24-uudistus edellyttää muutoksia paitsi toimintatavoissa ja organisaatiokulttuurissa, myös johtamisessa, minkä vuoksi valmentava johtaminen on tunnistettu yhdeksi

osaamisen kehittämiskohteeksi. Pohjois-Karjalan työllisyysalueen esihenkilöille ja tiimivastaaville hankitaan valmentavan johtamisen koulutusta. Uusi työllisyysalueen organisaatio edellyttää yhtenäisen johtamiskulttuurin muodostamista. Työllisyysalueen henkilöstön taustat ovat sekä valti-onhallinnossa että kunnissa, minkä vuoksi johtamisen periaatteet ja käytännöt ovat voineet olla toisiinsa nähden erilaisia. Valmentava johtamisote edesauttaa esihenkilöä ja tiimivastaavia tuke-maan henkilöstöä sekä vahvistamaan heidän asiakaslähtöistä työtötään työllisyysalueen tavoit-teiden mukaisesti luoden myös yhtenäistä johtamiskulttuuria.

Lakisääteisiä työllisyyspalveluita tekeville henkilöille on myös käytössä valtakunnallinen Tuutti-palvelu, joka sisältää työvoimaviranomaisten yhteisen tietopankin sekä tehtäviä tukevaa koulu-tusta valtakunnallisesti. Työllisyysalueen tehtävissä työskenteleville ollaan valmistelemassa Moodle oppimisympäristöön omaa perehdytyskurssia.

Laki kotoutumisen edistämisestä astuu voimaan 1.1.2025. Laki vahvistaa ja laajentaa kuntien vas-tuuta kotoutumisen edistämisestä. Lakimuutoksen lisäksi kaupungin omat työllisyys- ja Internati-onal House Joensuu-yksikön palvelut yhdistetään ja muotoillaan uudelleen. Edellä mainitut uudis-tukset edellyttävät muutoksia paitsi organisaation toimintatavoissa myös tuotettavissa palve-luissa ja tämä voi aiheuttaa erilaisia koulutustarpeita.

Valtuustokausi vaihtuu ja uudet luottamushenkilöt aloittavat kautensa 1.6.2025. Tämä tarkoittaa luottamushenkilöiden kouluttamista usean eri aihealueen osalta. Hallinnollisen koulutuksen li-säksi valtuustokauden vaihteessa laaditaan uusi valtuustokauden mittainen konsernistrategia ja strategian teemoihin liittyen tarvitaan todennäköisesti erinäisiä koulutuksia.

Joensuun kaupungilla on erittäin tavoitteellinen ilmasto-ohjelma, joka päättyy vuoden 2025 lo-pussa. Tämä tarkoittaa, että vuoden 2025 aikana on valmisteltava uusi ilmastotavoite ja keinot ta-voitteen saavuttamiseksi. Ilmastoasioihin liittyen tarvitaan hyvin todennäköisesti koulutusta hen-kilöstölle.

Hyvinvoinnin toimiala

Hyvinvoinnin toimialalla osa koulutuksista perustuu muuttuvaan lainsäädäntöön, jonka tulkintaan ja toteutukseen tarvitaan osaamisen päivytystä. Merkittävän osan koulutuksellisista tarpeista muodostaa henkilöstön osaamisen päivittäminen, mm. digiosaaminen ja tekoäly, pedagogiikka (lukutaito, kielitietoisuus), lasten muuttuvien tuentarpeiden kohtaaminen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin haasteet. Koulutussuunnittelulla vastataan myös Unicefin Lapsiystävällinen kunta -työssä esiin nousseisiin koulutustarpeisiin. Hallinnossa koulutustarpeita muodostaa tiedolla johta-misen ja laadukkaan esihenkilötyön kehittäminen.

Kaupunkiympäristön toimiala

Kaupunkiympäristön toimialalla suuri osa koulutuksista on lainsäädäntöön perustuvia tai esim. lakimuutoksiin liittyviä koulutuksia. Henkilöstön ns. korttikoulutukset toteutetaan systemaatti-sesti ja ajantasaisesti. Näiden koulutusten lisäksi toimialalla pidetään tärkeänä mm. osaamisen ylläpitämistä erilaisten järjestelmien käytössä, tekoälyosaamisen vahvistamista ja hyödyntämistä sekä sopimushallintaa. Yhtenä keskeisenä toiveena on henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen ja työhyvinvointijohtamiseen sekä esihenkilötyöhön yleisesti liittyvän koulutuksen järjestäminen. Tiedolla johtamisen osaamista tulisi vahvistaa.

3. Koulutussuunnitelman toteutumisen seuranta

Henkilöstön kouluttautumisen määriä seurataan Ess- ja Masa- järjestelmissä. Kaikki vähintään 60 minuutin kestävät koulutukset tallennetaan kyseisiin järjestelmiin. Koulutustietoja seurataan henkilö-, tunti- ja koulutuspäivätasolla ja määriä seurataan vuosittain henkilöstökertomuksessa. Osasta koulutuksista kerätään palaute mm. koulutuksen sisällöstä, toteutuksesta ja kouluttajasta. Palautteet huomioidaan koulutussuunnittelussa.