



Joensuun kaupungin henkilöstö- raportti 2023

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 työkuiluuria ja johtamista.....	23
6.2 Tiedolla johtaminen	23
6.3 Valmistautuminen hallinnon uusiin tiloihin ja uuteen työskentelymalliin	23
6.4 Tukitoimet työkyvyn ukiin	23
6.5 Pieniä arjen iloja.....	24
6.6 Osallisuuden menetelmät käytössä	24
6.7 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja	24
6.8 Työ- ja työmatkataturmat.....	25
7 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit	26

1 Henkilöstöraportin alkusanat

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

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

Raportointi on toteutettu kunta- ja hyvinvointialuetyönantajan antaman suosituksen mukaisesti, jolloin yhteiset tunnusluvut ovat verrannollisia muiden kuntatyönantajien raportointien kanssa. Raportointitapaa on muutettu suosituksen mukaisesti vuodesta 2022 alkaen, joten

aikaisempien vuosien luvut eivät ole suoraan verrannollisia kaikissa tunnusluvuissa raportointitavan muutoksesta johtuen. Vertailuaineisto on pyritty toteuttamaan uusilla mittareilla. Muutamissa tunnusluvuissa se ei kuitenkaan onnistunut, ja se on ilmoitettu aineistossa erikseen. Raportin rakenne mukailee henkilöstöohjelmaamme, joka on voimassa 2022–2025.

Vuonna 2023 toteutettiin paljon kehittämistoimia henkilöstön työhyvinvoinnin ja pitovoiman turvaamiseksi. Kesällä jaettiin poikkeuksellisen suuret palkankorotukset järjestelyerinä ja yleiskorotuksina ja samassa yhteydessä päivitettiin laajasti kaupungin tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmä. Toimintamalleja henkilöstötyön tueksi uudistettiin ja mallinnettiin laajasti. Henkilöstöä koskevia suuria muutoksia olivat muun muassa työterveyshuollon toimijan vaihtuminen, uuden työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto, hallintotalon valmistuminen, uuden intran ja sähköisen perehdytysalustan käyttöönotto.

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 työntekijöitä tasavertaisesti, ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, ja 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 toiminnallemme kestäväää 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. Olemme veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Huomioimme työntekijän ja mahdollisen perheen muun elämän, tarjoten joustoja ja soviteltua ja räätälöityä työnantajapolitiikkaa. Lisäämme ja vahvistamme työnantajanäkyvyyttämme.
- b. Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjoamme mahdollisuuden kehittyä tehtävässä ja uralla. Tarjoamme laadukkait työterveyspalvelut.
- c. Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista. Viestintä ja vuorovaikutteisuus on tärkeää, jotta työntekijä kokee olonsa tärkeäksi ja turvalliseksi.

2.1 Strategiset painopisteet



3 Kaupungin henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärämme oli 31.12.2023 yhteensä 2609 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muuttuna henkilömäärämme on 2298 henkilötyövuotta, joka on 7 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta pienempi. Kyseessä on vuoden viimeisen päivän tilanne eli yhden päivän poikkileikkaus, joten koko vuoden tilannetta tästä tunnusluvusta ei voida suoraan johtaa.

Organisaatio	Vakinaiset		Määrä-aikaiset*		Yhteensä		HTV2		HTV2 muutos 2022–2023
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	
Kaupunginhallituksen toimiala *	84	92	210	157	294	249	275	259	-16
Kaupunkiympäristö	185	190	14	8	199	198	204	199	-5
Hyvinvointipalvelut**	1 497	1 509	604	605	2 101	2 114	1 778	1 791	13
Varhaiskasvatus	497	505	219	196	716	701	618	627	9
Koulutus	534	544	147	161	681	705	605	619	14
Kulttuuri ja liikunta**	272	265	80	131	352	396	296	301	5
Joensuun Vesi	44	46	3	2	47	48	48	49	1
Yhteensä	1 810	1 837	831	772	2 641	2 609	2 305	2 298	-7

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

** Kansalaisopistossa on toimintavuoden 2023 aikana työskennellyt 336 eri opettajaa, jotka ovat opettaneet yhteensä 41 737 tuntia. Suurin osa opetuksesta toteutui ajalla 9.1.–26.5. ja 10.8.–20.12.

3.1 Muutokset henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärän muutokset ovat varsin maltillisia. Tulosaluetasolla arvioidessa henkilötyövuosien määrää arvioitaessa suurin kasvu on ollut hyvinvointipalveluiden alueella, jossa se on kohdentunut koulutuspalveluihin sekä varhaiskasvatuspalveluihin.

Kaupunkiympäristön alueella suurimmat vähennykset henkilömäärissä ja henkilötyövuosissa selittyvät logistiikan liikkeenluovutuksella Polkka Oy:lle. Kaupunginhallituksen, sekä osallisuus- ja vetovoimapalveluiden vähennykset johtuvat pitkälti työllistämisen määrärahojen uudelleen kohdentamisesta. Joensuun Veden henkilöstömäärät ovat säilyneet lähes ennallaan.

	HTV 2/2022	HTV 2/2023	erotus
Hyvinvointipalvelut	1 778,43	1 791,14	-12,71
Hyvinvoinnin edistäminen	212,7	199,42	13,28
Hyvinvointipalvelut	46,97	44,85	2,12
Koulutuspalvelut	604,58	619,43	-14,85
Kulttuuripalvelut	224,08	226,24	-2,16
Liikuntapalvelut	72,26	74,37	-2,11
Varhaiskasvatuspalvelut	617,84	626,83	-8,99
Kaupunkiympäristöpalvelut	204,11	199,16	4,95
Joensuun alueellinen jätelautakunta	2,83	2,91	-0,08
Joukkoliikenne ja logistiikka	9,47	2,49	6,98
Kaupunkirakennelautakunta yhteiset	9,35	9,73	-0,38
Maaomaisuus	24,33	26,16	-1,83
Pysäköinninvalvonta	4,2	5,64	-1,44
Rakennus- ja ympäristölautakunta	1	1,00	0
Rakennusvalvonta	10,81	11,00	-0,19
Tilakeskus	62,95	63,27	-0,32
Yhdyskuntasuunnittelu	13,42	13,19	0,23
Yhdyskuntatekniikka	60,97	59,64	1,33
Ympäristönsuojelu	4,77	4,15	0,62
Kaupunginhallitus ja osallisuus- ja vetovoimapalvelut	274,42	258,99	15,43
Elinvoimapalvelut	0,0	0,29	-0,29
Konsernipalvelut	47,19	50,06	-2,87
Osallisuus- ja vetovoimapalvelut	18,78	23,31	-4,53
Pohjois-Karjalan hankintatoimi	17,77	18,38	-0,61
Työllistäminen	180,5	155,20	25,3
Valtuusto	6,93	5,89	1,04
Yleishallinto	3,25	5,86	-2,61
Joensuun vesi	47,98	48,89	-0,91
Joensuun vesi yhteiset palvelut	11,41	12,36	-0,95
Joensuun Vesi/jätevesiviemärlaitostoiminta	19,08	19,15	-0,07
Joensuun Vesi/vesilaitostoiminta	17,49	17,38	0,11
Koko kaupunki yhteensä	2 304,94	2 298,18	6,76

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on 45,2 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,6 vuotta ja se on hieman määräaikaista työntekijöitä korkeampi. Koko henkilöstön keski-ikä on noussut hieman aiemmista vuosista.

	2021	2022	2023
Vakituinen henkilöstö	48,8	48,2	47,6
Määräaikainen henkilöstö	40,1	40,3	40,0
Koko henkilöstön keski-ikä	42,3	41,9	45,22

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 2021	Osuus vuonna 2021 (%)	Henkilöitä vuonna 2022	Osuus vuonna 2022 (%)	Henkilöitä vuonna 2023	Osuus vuonna 2023 (%)
Alle 30	259	9,9	283	10,7	304	11,7
30–34	262	10,0	270	10,2	280	10,7
35–39	300	11,5	298	11,3	307	11,8
40–44	342	13,1	335	12,7	337	12,9
45–49	319	12,2	323	12,2	321	12,3
50–54	344	13,1	328	12,4	302	11,6
55–59	455	17,4	449	17,0	402	15,4
60–64	320	12,2	333	12,6	340	13,0
Yli 65	19	0,7	22	0,8	16	0,6
Yhteensä	2 620	100	2 641	100	2 609	100

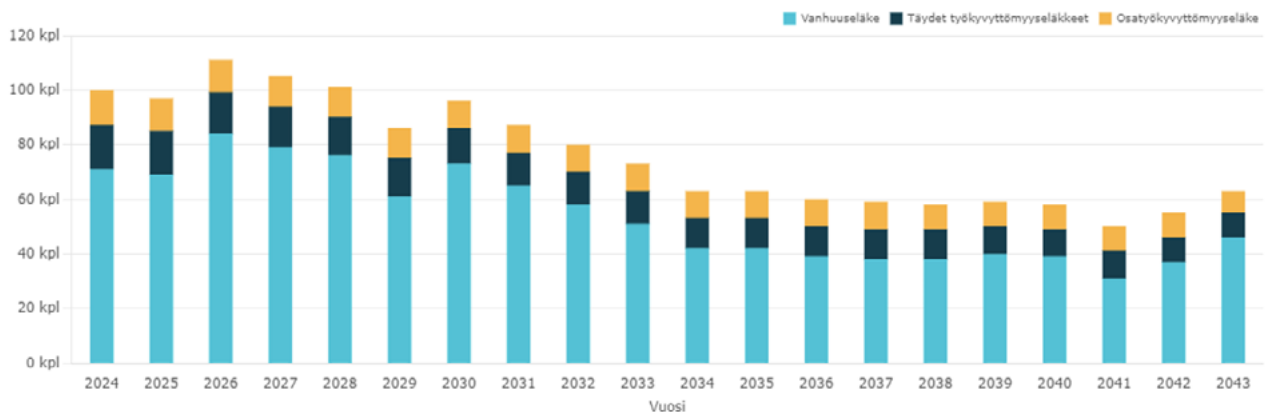
3.3 Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste

Eläkkeelle siirtyneitä oli vuonna 2023 yhteensä 80 henkilöä, joista 70 jäi vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi yhdeksän kappaletta. Eläkkeelle siirtyjien keski-ikä oli 64,3 vuotta kun edellisenä vuotena keski-ikä oli 62,2 vuotta, joten eläkkeelle siirrytään keskimääräisesti hiukan myöhemmin. Osittain varhennettu eläke (OVE) on nostanut valtakunnallisesti suosiotaan, mutta koska työskentely sen aikana on mahdollista, ei työnantajalla ole tietoa minkä verran henkilöstöstä on aloittanut osittain varhennetun eläkkeen nostamisen.

Eläkelaji	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	50	68	70
Työkyvyttömyyseläke	5	7	9
Varhennettu vanhuuseläke	1	-	1
Osatyökyvyttömyyseläke	2	13	21
Kaikki eläkelajit	58	88	80

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle vuosina 2024–2031 yli 60 henkilön vuosivauhtia. Vuodet 2025–2028 ovat arvion mukaan määriltään suurempia eläköitymisvuosia.

Eläköitymisennuste



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

3.4 Palvelussuhteiden luonne

Valtaosa henkilöstöstämme (70,4 %) työskentelee vakituisessa palvelussuhteessa. Määräaikaista palvelussuhteita on 29,6 %, joista työllistettyjen osuus on 2,8 %. Vakituisten henkilöstön osuus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna 1,9 prosenttiyksikköä. Henkilöstösuunnitelmassa on jo muutaman vuoden ajan linjattu, että henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on

merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisten henkilöstön tarpeen vähentymistä. Vakinaistamisen tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä. Koulunkäynninohjaajia vakinaistettiin 26 vuoden 2023 aikana.

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

Tilannepäivä 31.12.2023

3.5 Sukupuolijakauma

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (71,9 %). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistettiin vuonna 2023, ja se hyväksyttiin henkilöstö- ja työllisyysjaostossa 20.6.2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu kaupungin sisäisenä monialaisena työnä ja sen laatimiseen on osallistunut tulosalueiden johtajia ja asiantuntijoita, sekä henkilöstön edustajia. Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja, sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Arvomme on, että kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista.

Henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi on laadittu toimenpiteitä oikeudenmukaiseen rekrytointiin, palkkauksen läpinäkyvyyteen, mahdollisen epäasiallisen kohtelun kokemuksen käsittelyyn sekä henkilöstön lisäkouluttamiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä seuraamaan perustettiin koordinaatioryhmä. Ryhmässä on edustus eri toimialoilta ja sen tehtävänä on seurata suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tarvittaessa päivittää suunnitelmaa.

	henkilöä	%
Miehiä	733	28,1
Naisia	1 876	71,9
Yhteensä	2 609	100,0

4 Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja

Kaupunkistrategiamme painopisteinä on olla osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuuta. 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 ja pysyvät meidän palveluksessamme. Vuonna 2023 teimme seuraavia toimenpiteitä pito- ja veto-voiman vahvistamiseksi:

4.1 Tiedottaminen ja viestintä

Olemme pyrkineet vahvistamaan tiedottamista ja viestintää henkilöstölle. Haluamme viestiä monikanavaisesti, jotta voimme varmistaa tiedon saatavuuden kaikille. Tiedottamiskanavina meillä on käytössämme muun muassa Intra, Teams-kanavat, sisäinen uutiskirje Jokiposti, vähintään kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote, Facebook-ryhmä Joensuulla töissä, sähköposti ja MyDay-sovellus.

Toteutamme kuukausittain esihenkilöille suunnatut esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia 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 koko henkilöstön käyttöön alkuvuodesta 2023.

4.2 Liikkumispolitiikka

Hallinnon tilahankkeen rinnalla valmisteltiin työnantajan liikkumispolitiikkaa, jonka tavoitteena on tukea hiilineutraaliutta työnantajana. Kaupungille hankittiin yhteiskäyttöautoja Joensuun keskustaan. Näin pyritään vähentämään omien autojen käyttöä työasiointimatalla. Lisäksi työmatkaliikkumiseen käytettävät kulkuneuvot muutetaan sähköautoiksi. Yhteiskäyttöautojen hankinta ja toimintamallit valmisteltiin vuoden 2023 aikana, ja niiden käyttöönotto tapahtuu vuoden 2024 alussa. Lisäksi

henkilöstön työmatkaliikkumisen tukimuodoiksi valmisteltiin työsuhteiden kypytystä, tukea julkiseen työmatkaliikenteeseen sekä pysäköintipaikkaa omalle autolle. Henkilöstölle tiedotettiin uudet toimintamallit ja esiteltiin erilaisten tukimuotojen vaihtoehdot.

4.3 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä. Kaupungin strategiassa on määritelty rekrytointiluvut yhdeksi avainmittareista. Vuonna 2023 vakituisten rekrytointien täytöaste oli 97 % (vastaava luku vuonna 2022 oli 90 %). Hakijamäärän keskiarvo vakituisissa rekrytoinneissa oli 20 henkilöä (vuonna 2022 vastaava luku oli 16 henkilöä). Pääosin rekrytointeihin on saatu hyvin hakijoita, mutta erityisasiantuntijatehtävien täyttäminen on ollut näissä rekrytoinneista haasteellista. Rekrytoinnin tukena näissä tehtävissä on hyödynnetty 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 muun muassa varhaiskasvatuksen puolella keikkalaiseksi jo opiskeluaikana, sekä valmistuville opiskelijoille pidetään infotilaisuuksia opintojen loppuvaiheessa. Houkuttelemme meille töihin aktiivisesti myös muualta muuttajia yhteistyössä työllisyyspalveluiden kanssa, josta saa apua muun muassa muuttoon liittyvissä asioissa.

Myönteisen työnantajamielikuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi rekrytointiprosessia tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti. Loppuvuodesta aloitettiin työnantajamielikuvan ja rekrytointimarkkinoinnin sisältöjen kehittäminen yhteistyössä viestintäpalveluiden ja Rookie Communications Oy:n kanssa. Tämä työ jatkuu vuoden 2024 aikana.

Positiivisen työntajamielikuvan lisäämiseksi Kuntarekryn sivuille on luotu Joensuun kaupungille oma urasivu, jonka on tuonut positiivista näkyvyyttä organisaatiollemme. Olemme toteuttaneet haasteellisimmissa rekrytoinneissa lukuisia erilaisia rekrytointikampanjoita yhteistyökumppaneidemme ja kaupungin viestintäpalveluiden avulla. Perusrekrytoinneissa on käytössä perinteiset työnhakukanavat,

kuten Työmarkkinatori, Kuntarekry, Duunitori, Laura ja Jobly. Kaikki avoimet työpaikkamme löytyvät myös kaupungin verkkosivuilta.

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

	2021 hakijoita	2021 tehtäviä/kpl	2022 hakijoita	2022 tehtäviä/kpl	2023 hakijoita	2023 tehtäviä/kpl
Ulkoinen haku	3 315	393	3 846	393	5 008	430
Sisäinen haku	10	7	26	14	15	12
Kesätyöntekijät*	573	207	649	197	617	181

* 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 ja palkattu uusi työntekijä pienellä palkinnolla. Löytöpalkkio-rekrytointeja kokeiltiin vuoden 2023 aikana neljä kertaa.

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan

meille töihin. Käytämme valikoiduissa rekrytoinneissa anonyymien rekrytoinnin menetelmää, jossa hakijan nimi, yhteystiedot sekä muut henkilöön viittaavat tiedot (mukaan lukien CV) ovat piilossa sinne saakka, kunnes haastateltavat on valittu. Teemme alkuvaiheen karsinnan vain hakulomakkeella antamien tietojen perusteella. Anonyymiä rekrytointia käytettiin vuoden 2023 aikana kuudessa rekrytoinnissa. Hakuilmoituksissa ilmoitetaan pääosin nykyään myös palkka, joka on tutkitusti lisännyt myönteistä työnantajamielikuvaa.

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	2021	2022	2023	Vaihtuvuus % **	
Alkaneet palvelussuhteet	125*	201	197	2022	2023
Päätyneet palvelussuhteet	164*	171	173	7,04	7,09

*vuoden 2021 luku on vanhan raportoinnin mukaisia, eikä siten ole täysin vertailukelpoinen vuoden 2022 ja 2023 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

Alkuvuonna päivitettiin kaupungin tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmää, sekä siihen liittyvät tehtäväkuvat. Pohjatyötä järjestelyerä-neuvotteluiden valmistelua varten tehtiin yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa. Järjestelyeräneuvottelut etenivät suunnitellussa aikataulussa ja järjestelyerät toimeenpantiin kesäkuusta lukien. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys ja järjestelyerien ja

yleiskorotusten muutokset toimeenpantiin kesäkuun palkka-ajoon.

Peruskaupungin henkilöstömenojen määrä oli vuonna 2023 yhteensä 115,9 miljoonaa euroa, mikä oli 4,5 %. Luku on noin 5 miljoonaa euroa edellisvuotta korkeampi. Joensuun Vesi -liikelaitos huomioiden henkilöstömenoja kertyi 118,4 miljoonaa euroa, kun vastaava luku edellisvuonna oli 113,3 miljoonaa euroa. Palkkasummaa kasvatti erityisesti kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset sekä sopimukseen sisältyneet kertaerät.

4.5.1 Henkilökohtainen lisä

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

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	2022	2023	2022	2023
Yleinen	388	380	432 403	441 236
Opetusala	309	340	275 185	346 773
Tekniset	240	226	699 955	701 962
Muusikot	9	11	4 351	8 628

4.5.2 Kertapalkkio

Hyvin suoritetusta työstä tai toiminnan kehittämisestä maksettavan kertapalkkion suuruus voi olla joko prosentuaalinen tai euromääräinen. Kertapalkkio voi olla korkeintaan 50 % tehtäväkohtaisesta kuukausipalkasta. Euro-määräisen 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 henkilöä kohden. Summa on sama 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 €
2023	9 791 €	18	544,00 €

Esihenkilöillä on käytössään palkintokaappi, jolla he voivat kertapalkkion tavoin palkita työntekijän erityisestä tehtävästä tai vaikkapa menestyksekkäästi hoidetusta projektista.



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. Osaamisen kehittämisen kokonaisuus on yhtenä kehittämiskohteena henkilöstöohjelmassamme vuosina 2022–2025. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen ja koulutustoiveita ja -tarpeita voi esittää jokainen meillä työskentelevä MyDay-sovelluksen kautta.

Viime syksynä toimialoja pyydettiin henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä pohtimaan

myös koulutustarpeita tuleville vuosille. Toimialoja kannustetaan tekemään pitkän tähtäimen koulutussuunnitelma tai osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa on huomioitu mahdolliset osaamispoistumat, lakimuutokset ja muut vaikuttavat asiat.

Toiveet ja tarpeet käytiin läpi toimialojen johdoryhmissä yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa. Samalla sovittiin, mitkä koulutuksista järjestetään keskitetysti ja mitkä puolestaan ovat toimialojen itsensä järjestettäviä koulutuksia.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2023 yhteensä 3 694 päivän verran. Näistä koulutuksista sisäisiä oli 1 565 päivää. Koulutuspäivien määrä nousi edellisestä vuodesta 392 päivän verran.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä	
	2022	2023
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
– sisäinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 878	1 565
– ulkoinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 424	2 657
Yhteensä		
Päivää/osallistuja	1,3	1,6
Kustannukset yhteensä (€)	433 834	440 000

Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältyvät kuitenkin koulutuspäiviin.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n (eli työttömyysvakuutusrahaston) 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 600 erilaiseen sisäiseen tai ulkoiseen henkilöstökoulutustilaisuuteen, joista valtaosa järjestettiin tai niihin osallistuttiin webinaarina. Täydennyskoulutusten pääpaino oli muun muassa eri ammattialojen substanssikoulutuksissa, erilaisissa lupakoulutuksissa ja työkaluohjelmissa, turvallisuus-koulutuksissa (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 ja muut vastaavat asiat.

Lisäksi Eduhouse-oppimisympäristön käyttöä pilotoitiin. Henkilöstölle tarjottiin koulutuksia Eduhousen kautta siten, että henkilöstöpalvelut osallistuivat koulutukseen ja keskustelemaan koulutuksen jälkeen koulutuksessa heränneistä kysymyksistä asiantuntijana. Eduhouse-oppimisympäristö oli loppuvuodesta kolmen kuukauden ajan esihenkilöiden vapaassa käytössä. Kokemukset oppimisympäristöstä olivat myönteiset.

5.1.1 Mentoritoiminta pilottina käyntiin

Vuoden 2023 aikana koulutimme 23 mentoria varhaiskasvatuksen ja koulutuspalveluiden työpaikoillemme yhteistyössä OAJ:n kanssa. Tavoitteenamme on mentoritoiminnan vakiinnuttaminen osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämistä siten, että tulevaisuudessa jokaisella työpaikallamme toimii koulutettu mentori uusien työntekijöiden tukena.

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 oli suunnattu ensisijaisesti yli 35-vuotiaille työntekijöille. Osallistumalla työntekijämme voi löytää uusia tavoitteita ja

ratkaisuja työhönsä. Teemoina tutkimuksessa oli vahvuudet ja niiden hyödyntäminen työssä, osaamisen kartoittaminen ja kehittäminen, työhön liittyvien tavoitteiden kirkastaminen ja omien työhön liittyvien toiveiden puheeksi ottaminen. Kunkin valmennusryhmän osallistujat arvottiin kahteen ryhmään; toinen ryhmä suoritti valmennuksen itseopiskeluna, toiselle ryhmälle toteutettiin valmennus lähitapaamisissa vuoden 2023 alussa. Viime vuoden aikana toteutettiin kahden eri valmennusryhmän koulutus.

5.1.3 Digihankkeet osaamisen kehittämiseksi

Toiminnan ja prosessien tarkastelu digitaalisuus huomioiden -hanke aloitti toimintansa elokuussa 2022 ja se kesti vuoden 2023 loppuun saakka. Hankkeen tavoitteena oli löytää kaupungin tuottamia palveluita, joita digitaalisuus huomioiden voidaan parantaa ja tehostaa. Vuoden 2023 aikana tarkasteltiin ja kehitettiin useita kaupungin toimintoja, sekä toteutettiin sähköisiä lomakkeita osaksi prosesseja. Toimintaa ohjattiin poikkihallinnollisessa ohjausryhmässä, jossa käsiteltiin esille nostettuja prosesseja, sekä etsittiin niihin parannuksia.

Lisäksi vuoden 2023 aikana Joensuun kaupungilla otettiin hankkeen toimesta käyttöön sähköinen oppimisympäristö, johon on koottu keskeisimpiä henkilöstön koulutuskokonaisuuksia, muun muassa perehdytys. Henkilöstöä koulutettiin ympäristön käyttöön sekä kurssien toteuttamiseen.

Syyskuussa 2022 kaupungilla käynnistyi Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hanke, jonka tarkoituksena on lisätä henkilöstön IT-osaamista viiden kunnan (Joensuu, Kontiolahti, Liperi, Outokumpu, Polvijärvi) alueella. Hanke jatkuu vuoden 2023 ajan ja sen tavoitteena oli luoda ja kehittää digitaalisia toimintamalleja sekä kasvattaa työntekijöiden digitaitoja, jotta heidän digitaalinen työarkensa on sujuvaa.

Vuoden 2023 aikana kehitettiin digimentoritoimintaa, joka vastaa työyhteisöissä olevaan digitarpeeseen. Lisäksi uusien työtapojen, ohjelmien ja ympäristöjen osalta järjestettiin koulutuksia, opastuksia, sekä digiklinikoita. Uusien pilviympäristöjen osalta koulutettiin

uudenlaisia työskentelytapoja sekä määriteltiin ympäristö vastaamaan nykyajan tietoturva- ja tietosuojajahaasteisiin. Näiden lisäksi laadittiin koko organisaatiolle tekoälyohjeistus.

5.1.4 Monimuotoinen työyhteisö

Vuoden 2023 aikana olimme mukana PK Sotun Tuike - Tuetusti kohti monimuotoista työelämää-hankkeessa. Tavoitteena oli parantaa maahan muuttaneiden työllistymistä Joensuun kaupungille. Esihenkilöille ja muille kiinnostuneille järjestettiin koulutusta monimuotoisen työyhteisön teemasta. Toimialaloilta koottiin

esihenkilöjoukko, joiden kanssa pohdittiin, mitä asioita organisaation tulee huomioida ja kehittää työyhteisön tai uuden työntekijän näkökulmasta ulkomaalaistaustaisen työntekijän rekrytoinnissa.

Hankkeen aikana pilotoitiin yhteistyössä Taitamon kanssa mallia, jossa ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä valmennettiin yksilöllisesti pilot-tiüksikön työtehtäviin. Valmennusajan jälkeen henkilöt siirtyivät työyksikköön valmentajan tuella. Valmentaja oli käytettävissä myös työsuhteen aikana.

5.2 Perehdytys sähköiseksi

Alkuvuodesta 2023 otettiin käyttöön sähköinen perehdytyskurssi Moodle-oppimisympäristössä. Tavoitteenamme on, että jokainen uusi työntekijämme suorittaa sähköisen perehdytyskurssin. Perehdytysaineisto linkittyy uusittuun intraan ja perehdytyksen suorittamisesta jää merkintä, jolloin esihenkilön on helppo seurata perehtymisen edistymistä.

Kurssin suorittamisen jälkeen käydään yhteinen palautekeskustelu esihenkilön kanssa perehdytyksen riittävydestä. 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. Erillisiä kursseja perehdytyskurssin lisäksi tuotettiin viime vuoden aikana Moodleen jo mukava määrä.



5.3 Terveyspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 28 191 kalenteripäivää vuonna 2023, joka tarkoittaa vähennystä 10 712 päivää edelliseen vuoteen. Laskennassa ovat mukana myös työtapaturmista aiheutuneet poissaolot. Henkilötyövuosiin

verrattaessa sairauspoissaoloja oli 12,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, joista palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 1,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tämä luku on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 4,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Koko kaupungin tasolla sairauspoissaolot olivat laskussa.

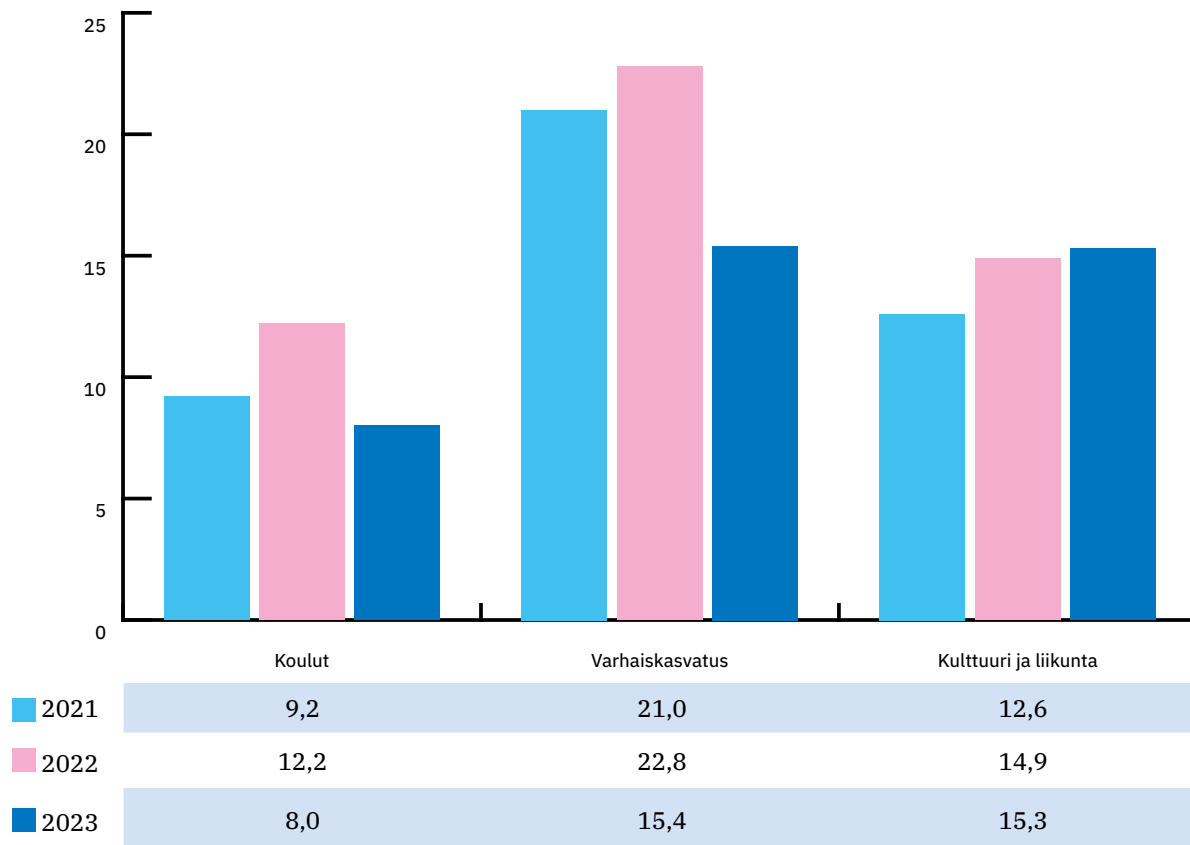
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden



Taulukossa ovat mukana palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolopäivät.

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

Hyvinvointipalveluiden henkilöstön sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden



Taulukossa ovat mukana palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolopäivät.

Sairauspoissaolojen kestot päivinä

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot	%-osuus palkallisista poissaoloista	Palkattomat sairauspoissaolot	%-osuus palkattomista poissaoloista
1–3 pv	3 961	15,3	35	1,6
4–29 pv	9 520	36,7	297	13,3
30–60 pv	4 132	15,9	334	14,9
61–90 pv	2 040	7,9	364	16,3
91–180 pv	6 302	24,3	1 206	53,9
Yli 181 pv	0	0	0	0,0
Kaikki yhteensä	25 955	100	2 236	100

Sairauspoissaaloista suurin osa on kestoltaan 4–29 päivän pituisia. Palkattomien poissaolojen osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaaloista on yli 91 päivää kestäviissä poissaaloissa.

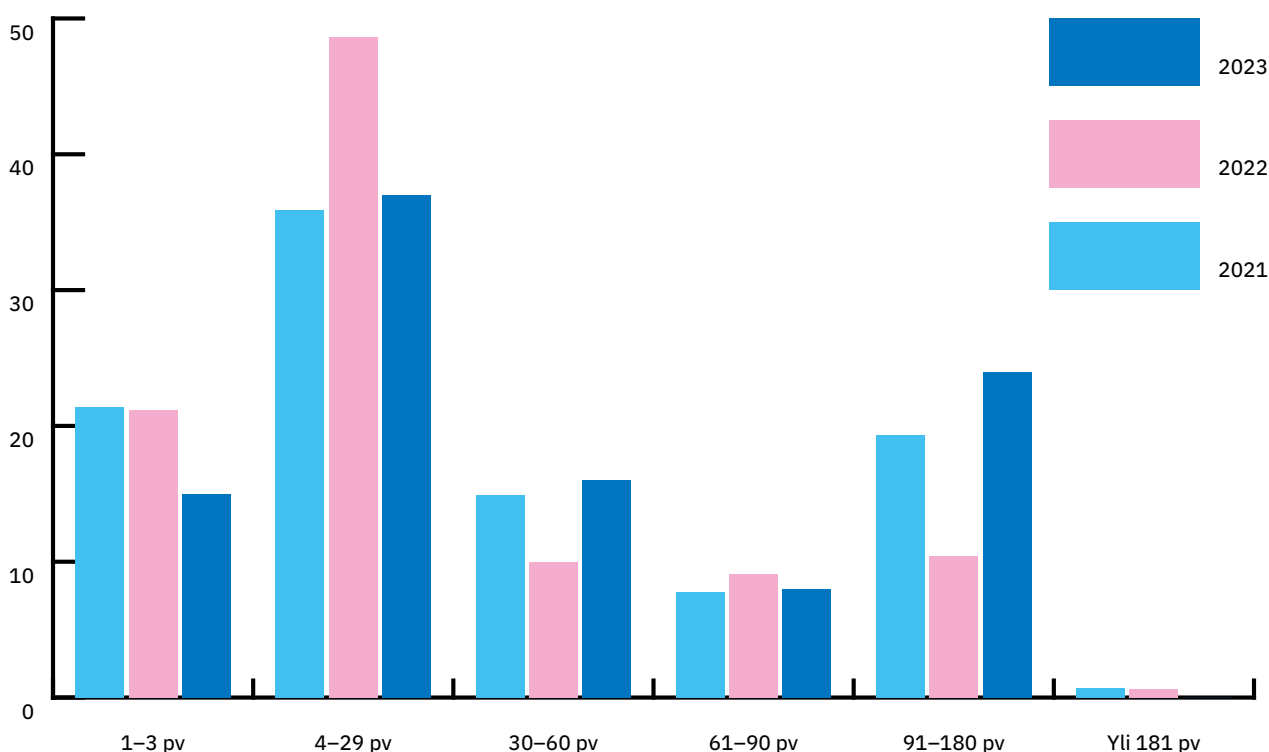
Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset prosentuaalisesti

Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnitetty huomio siihen, että 4–29 päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta lähes 12 prosenttiyksikköä. 30–60 päivän poissaolot ovat kuitenkin kääntyneet kasvuun ja ovat edelliseen vuoteen verrattuna kasvaneet lähes 7 prosenttiyksikköä. Työkykyprosessien tarkasteluun kiinnitetään huomiota edelleen ja työterveyshuollon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pitkittyviin poissaoloihin pyritään tarttumaan.

Meillä on käytäntö, että esihenkilö voi myöntää sairauslomaa yhdeksään päivään saakka harkinnan mukaisesti. Menettely perustuu luottamukseen ja vähentää rutiininomaista terveydenhuollon tarvetta.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Pitkissä poissaolossa mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsyyt ovat suurimmat diagnoosiryhmät.

Palkallisten sairauspoissaolojen kestot prosentuaalisesti vuosina 2021–2023

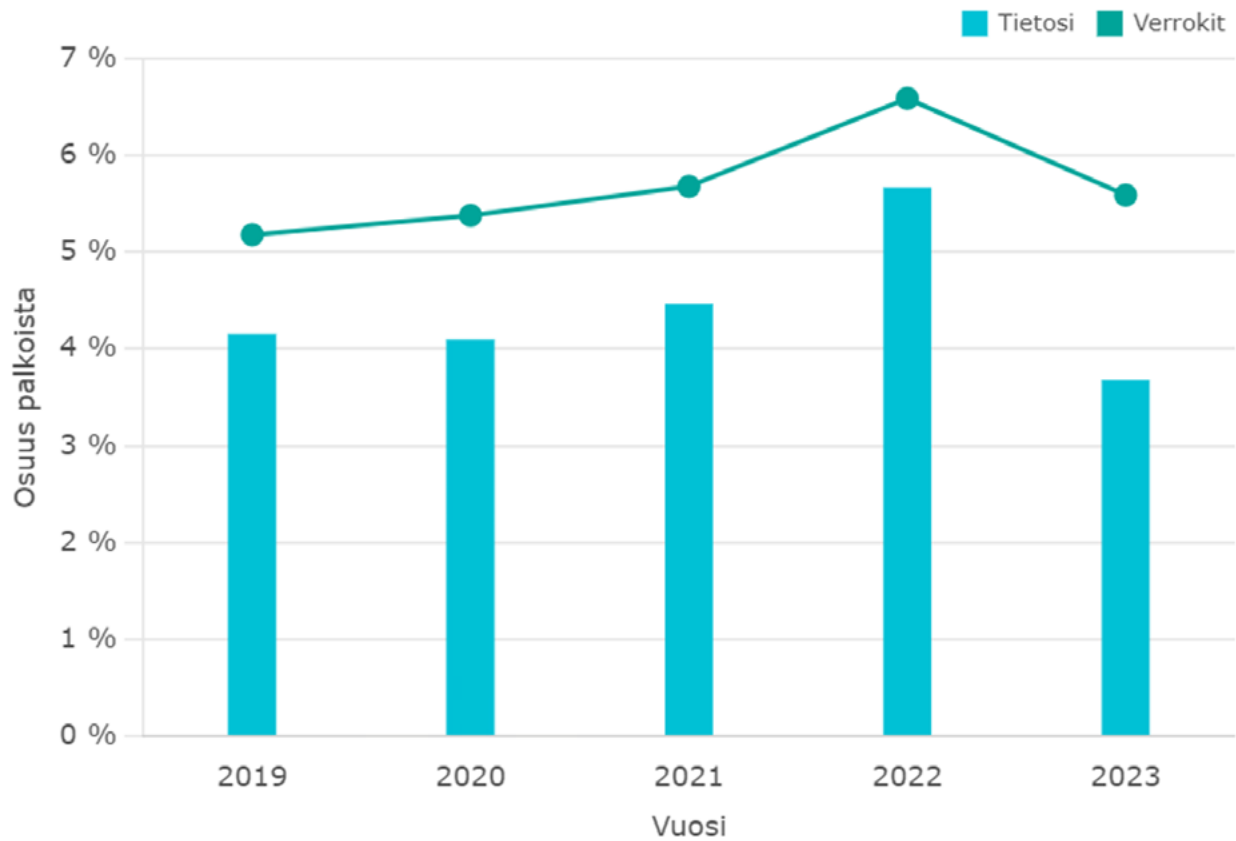


Sairauspoissaoloprosentti koko kaupungin osalta on 4,3 prosenttia. Prosentti on laskettu seuraavasti: kaikki sairauspoissaolopäivät jaettuna teoreettisella säännöllisellä työajalla ja saatu luku kerrottu sadalla. Teoreettinen säännöllinen työaika on 251 päivää vuonna 2023 ja henkilömääränä on käytetty vuoden viimeisen päivän lukua 2609.

Kevan avaintietojen mukaan henkilöstöä, joka ei ole sairastanut yhtään päivää on ollut vuonna 2023 yhteensä 63,2 %.

Vuosi	Ei yhtään sairaspäivää
2021	54,1 %
2022	45,4 %
2023	63,2 %

5.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset



5.5 Työterveyshuollon kustannukset

Aloitimme vuoden 2023 vielä Siun Työterveys Oy:n asiakkaana, koska Siun soten suunnitelma työterveyshuollon myynnistä ei toteutunut vuonna 2022. Heti vuoden 2023 alussa käynnistimme työterveyshuollon kilpailutuksen valmistelun.

Kilpailutuksen lopputuloksena siirryimme syyskuun alusta Mehiläinen Oy:n asiakkaaksi. Työterveyshuollon vaihtuminen on sujunut hyvin. Kiitosta palveluiden saatavuudesta ja laadusta on tullut henkilöstöltä ja esihenkilöiltä.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 oli 1 051 083 euroa ja vastaavasti 2022 olivat 798 219 euroa. Kasvua oli edelliseen vuoteen verrattuna yli 250 000 euroa. Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat 429 euroa henkilöö kohden (vuonna 2022 vastaava luku oli 304 euroa).

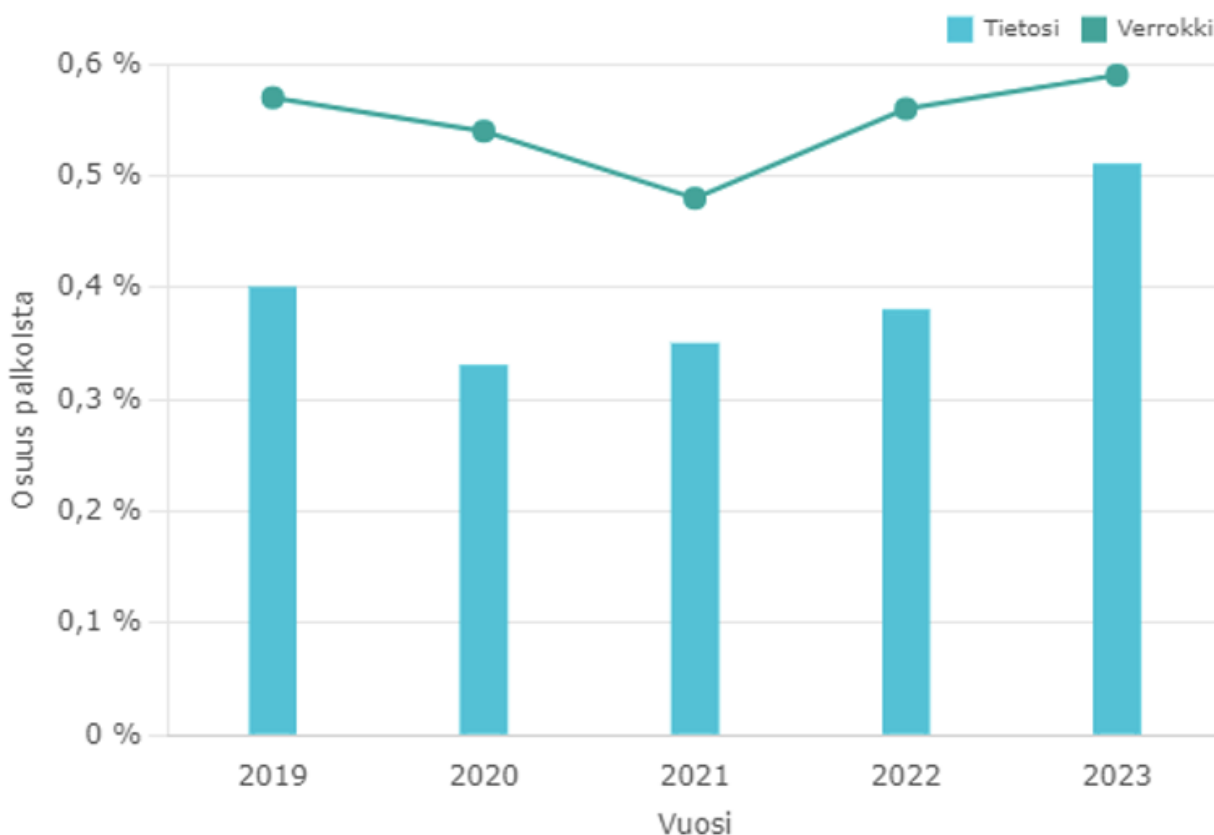
Työterveyshuollon kustannuksissa on mukana peruskaupungin ohella Joensuun Vesi -liikelaitoksen kulut. Kustannukset jakautuivat KELA 1 eli ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävä toiminta oli osuudeltaan 56 % ja KELA 2 eli sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannusten osuus oli 44 % kuluista.

Vuosi	Kokonaiskustannukset
2021	798 219 €
2022	1 051 083 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

KELA I 56 % ja KELA II 44 %

Työterveyshuoltokustannukset



5.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä

Työtyytyväisyyskysely toteutetaan meillä vuosittain. Vuotta 2023 koskeva kysely tehtiin jo marraskuussa 2023, koska tiedossamme oli vuoden 2024 alkupuolelle muita kyselyjä ja haluamme rytmittää aikatauluja niin, etteivät

kyselyt menisi päällekkäin. Kyselyyn vastasi 1 537 henkilöä, vastausprosentin ollessa 59 %. Vastausten keskiarvo oli 3,2 (edelliseen vuoteen verrattuna +0,1 yksikköä). Edelliseen vuoteen verrattuna väittämistä seitsemän nousi ja 13 pysyi ennallaan. Eniten nousi väittämä ”Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin” (+1,1 yksikköä).

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

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

Koko kaupunki	2022	2023	Muutos
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	3,6	-
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,5	3,5	-
Työpaikallamme ei esiinny henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	3,4	3,4	-
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,4	3,4	-
Olen innostunut työstäni	3,4	3,4	-
Toimintamme noudattaa työpaikkamme arvoja	3,3	3,4	(+0,1)
Minulla on tarvittavat työvälineet	3,3	3,4	(+0,1)
Olen selvillä työpaikkamme tavoitteista	3,3	3,4	(+0,1)
Suosittelisin nykyistä työnantajaani tuttavilleni	3,2	3,3	(+0,1)
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen asenne	3,2	3,2	-
Koen, että työtäni arvostetaan	3,2	3,2	-
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,2	3,2	-
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	2,1	3,2	(+1,1)
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,1	3,2	(+0,1)
Työpaikallamme pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitatilanteet	3,1	3,1	-
Suunnittelemme ja kehitämme yhdessä työtämme	3,1	3,1	-
Saan sopivasti palautetta ja kannustusta	3,0	3,0	-
Asioiden käsittely on työpaikallamme avointa	2,9	3,0	(+0,1)
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	2,9	2,9	-
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,8	2,8	-

6 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

6.1 Rupimanteri-projektilla kohti parempaa työkuultuuria ja johtamista

Rupimanteri-projekti käynnistettiin syksyllä 2022. Kyseessä on prosessi, jonka tavoitteena on kehittää johtamista ja toimintakulttuuria 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 ammatillisena ja vaikuttaa työpaikkojen toimintakulttuuriin ja johtamiseen.

6.2 Tiedolla johtaminen

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

Mehiläisen Esihenkilökompassi hälyttää esihenkilöä, mikäli työntekijän sairauspoissaolon hälytysrajat ylittyvät tai töihin paluu sairauspoissaololta viivästyy.

Lisäksi esihenkilöiden käyttöön edelleen kehitettiin HR-raportointityökalua, jolla esihenkilöt voivat tarkastella helposti myös palkkakuluja, poissaolosyitä ja niin edelleen. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset raportoidaan Power Bi-työkalulla. Palkkausprosesseja jatkokehitettiin runsaasti vuoden aikana ja otettiin käyttöön uusia sähköisiä työkaluja helpottamaan työntekijöiden ja esihenkilöiden arkea.

6.3 Valmistautuminen ja muutto hallinnon uusiin tiloihin, sekä sopeutuminen uuteen työskentelymalliin

Hallinnon tilojen hanke eteni aikataulun mukaisesti. Esihenkilöille järjestettiin Ram-bollin vetämänä keväällä ja alkusyksystä neljä sparrauskertaa, jossa esihenkilöiden kanssa käytiin läpi muuttoon ja työtavan muuttumiseen liittyviä keskeisiä asioita, ja kuinka heidän tulisi käydä näitä asioita läpi työyhteisössä. Sparrausten välillä työyhteisöllä oli kotitehtävä, jossa esihenkilön johdolla pohdittiin muun muassa uuden hallintotalon pelisääntöjä.

Henkilöstöpalvelut olivat vahvasti mukana muutoksessa muun muassa kiertämällä syksyllä kaikki työyhteisöt läpi ja kuuntelemalla työyhteisön tunnelmia muuton suhteen. Lisäksi henkilöstöpalvelut vastasivat askarruttaviin kysymyksiin ja keskustelivat pelisäännöistä, pohjapiirustuksista ja muista käytännön asioista. Kierroksilla saadut kysymykset välitettiin muuttoa valmistellelle ryhmälle.

Henkilöstölle järjestettiin myös keväällä ja syksyllä infotilaisuudet, jossa kerrottiin sen hetkiset tiedot muutosta ja toimintatapojen muutoksesta.

Muutto uusiin tiloihin tapahtui porrastetusti joulukuun aikana. Henkilöstölle on järjestetty ja tullaan edelleen järjestämään keskustelutilaisuuksia, jossa käydään läpi uusissa tiloissa työskentelyä ja yhteisiä asioita. Henkilöstölle on toteutettu muuttoa valmistellessa ja muuton jälkeen muuttofiliskysely ja kysely on luvattu toteuttaa vielä keväällä 2024. Kyselyn perusteella osa henkilöstöstä on innoissaan uusista tiloista, osalle muun muassa uudet työskentelytavat vaativat vielä totutteleamista.

Hallintotalolla on oma Teams-kanava, jossa henkilöstöä voidaan tiedottaa ajankohtaisista asioista ja kuka tahansa voi matalalla kynnyksellä voi kysyä mieltä askarruttavia asioita.

6.4 Tukitoimet työkyvyn uhkiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin reagointi ja ratkaisujen löytymisen 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. Entinen työkyvyn tuen järjestelmämme Varpulainen vaihtui työterveyshuoltomuutoksen myötä Mehiläisen Esihenkilökompassiin. Järjestelmä hälyttää esihenkilön sähköpostiin, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja vuodessa yli 15 päivää tai kolmen kuukauden aikana 3 sairauspoissaolojaksoa.

Tavoitteena keskustella mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt. Keskustelujen ja työkykyneuvottelujen muistiot kirjataan Esihenkilökompassiin. Työntekijä näkee häntä koskevat kirjaukset Oma Mehiläisestä. Työkykyneuvotteluissa pyritään löytämään kolmikantaisella yhteistyöllä työntekijän työkyvylle sopivat ratkaisut.

6.5 Pieniä arjen iloja

Käytössämme on myös pienempiä työhyvinvointia tukevia toimia. Kesäkuun alussa järjestettiin perinteinen jätskipäivä, jolloin jokaiselle työntekijälle tarjotaan jäätelö.

Kesällä järjestettiin henkilöstölle oma kesäteatteriesitys Sinkkolassa, jonne koko työntekijän perhe oli tervetullut. Toinen esitys oli Kontiolahden kanavateatterissa.

Lokakuussa 2023 järjestettiin pitkään palvelleiden juhlatilaisuus. Tilaisuus järjestettiin kaupungintalolla ruokailun ja teatterin merkeissä.

Henkilöstö voi edelleen palkita myös työkaveria palkintokaapin avulla, josta työntekijä voi

tilata kiitoksen työkaverilleen vaikkapa avustajassa tai muuten vain tuottaa työkaverille hyvän mielen. Palkintoina palkintokaapissa on muun muassa lahjakortti kahvilaan, elokuvallippu ja niin edelleen. Palkintokaappi on siirretty MyDay-sovellukseen ketteryuden lisäämiseksi ja työajan säästämiseksi, kun palkintoja ei enää postiteta manuaalisesti.

Henkilöstömme käytössä on edelleen BreakPro-taukoliikuntaohjelma. Taukoliikuntaohjelma on asennettu oletuksena jokaiselle tietokoneelle.

6.6 Osallisuuden menetelmät käytössä

Osallistavan budjetoinnin menetelmää pilotoitiin Koronaexit-raham avulla vuonna 2022. Toimintamallin jalkauttamista jatkettiin erilaisen henkilöstökyselyiden kautta. Vuonna 2023 pikkujouluraha jaettiin työyhteisöjen omaan käyttöön siten ohjeistaen, että rahan käytöstä tulee sopia yhteisesti ja koko henkilöstö osallistuen.

6.7 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja

Aloitimme vuonna 2022 työhyvinvointiparien toiminnan. Henkilöstö voi valita työyhteisöstä esihenkilölle työhyvinvointiparin ja pari voi yhdessä seurata ja kehittää työyhteisön työhyvinvointia ja -turvallisuutta. Työhyvinvointipari on myös työsuojeluvaltuutetun linkkinä työpaikalla.

Tyhypari-ilmoittautumisia tuli kevättalvella 2023 niin paljon lisää, että järjestimme pareille vielä uudelleen vuoden 2022 lopussa järjestettyä peruskoulutusta. Suunnitelmana on, että vuoden 2024 alussa järjestetään koulutus työssäjaksamisen tukikeinoista ja työpaikan riskienarvioinnista.

6.8 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmia, joista tehtiin ilmoitus vakuutusyhtiöön, sattui vuonna 2023 yhteensä 88 kappaletta. Tapaturmien määrä oli edellistä vuotta hieman korkeampi (2 kpl) ja tapaturmista vajaa kolmasosa sattui työmatkalla.

Työtapaturmien määrät

	2021	2022	2023
Työtapaturmien määrä	71	58	61
Työmatkatapaturmien määrä	19	28	27
Yhteensä	90	86	88

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

Työsuojelun toimintaohjelmaan on kirjattu jo parin vuoden ajan tavoitteeksi saada sähköinen ilmoittamiskanava ja toimintatapa tutuksi. Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin vuonna 2023 keskimäärin 47 kappaletta kuukaudessa. Ilmoitusten määrä on noussut edelliseen vuoteen nähden yli kolminkertaisesti. Tämä kertoo muun muassa siitä, että henkilöstö on oppinut ilmoittamaan vaara- ja uhkatilanteista.

Ilmoituksista valtaosa kohdentuu varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin ja ne ovat lasten ja nuorten aiheuttamia vaara-, uhka- ja väkivaltilanteita. Työpaikoilla on toimintaohjeet, kuinka vaara- ja uhkatilanteita ennaltaehkäistään ja kuinka sellaisen sattuessa toimitaan. Henkilöstöä koulutetaan ennaltaehkäisemään tapahtumia muun muassa Avekki-koulutuksen, joiden tavoitteena on luoda turvallinen yhteisö sekä asiakkaille että työntekijöille. Työpaikalla tehdään tarvittavia toimia tilanteen parantamiseksi.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö seuraavat osaltaan ilmoituksia ja raportit käsitellään myös työsuojelutoimikunnassa soveltuvin osin. Tarvittaessa käydään työyksikkökohtaisia palaverieja, joissa suunnitellaan toimenpiteitä asian ratkaisemiseksi.

6.8 Nepton-työajanseuranta

Nepton-työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto aloitettiin vuoden 2022 joulukuussa. Käyttöönottoa jatkettiin vuoden 2023 aikana, projekti saatetaan loppuun vuoden 2024 aikana. Työvuoroseurantajärjestelmän avulla saadaan tarkemmin tietoa muun muassa etätyön tekemisestä, sekä voidaan seurata henkilöstön työaikoja paremmin.

7 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit

Henkilöstöohjelman tavoitemittarit ja niiden toteuma vuodelta 2023

Avainmittari	Lähtötila (vuosi)	Tavoitetila 2023	Toteuma 2023	Tavoitetila 2025
Vakituisten rekrytointien täyttö-%	100 % (2022)	100 %	Ei toteutunut 97 %	100 %
Työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokkikaupunkeihin	4,1 % palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,5 % palkkasummasta (2020)	4,05 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon	Toteutui 3,67 % palkkasummasta	4,0 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon
Sairauspoissaolot/htv	13 päivää/htv (2020)	13 päivää/htv	Toteutui 12,3 pv/htv	12,5 päivää/htv
Työtyytyväisyys	3,11 (2021)	Säilyy vähintään ennallaan	Toteutui Työtyytyväisyys koheni hieman kaupungin tasolla (3,24). Aiemmat 2021: 3,11 ja 2022: 3,14.	Säilyy vähintään ennallaan
Pito- ja vetovoima, lähtövaihtuvuus	9 % (2022) *	Ei kasva	Toteutui 9 %	Ei kasva

* Vuoden 2023 lähtövaihtuvuusprosentin toteuma laskettu kaavalla: lähteneiden henkilöiden lukumäärä suhteuttamalla edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään: 173 päättynyttä työsuhdetta / 1 837 vakinaista 31.12.