



Joensuun kaupungin henkilöstö- kertomus 2024

J•ENSUU

Sisältö

1 Henkilöstökertomuksen 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 Työmatkaliikkuminen.....	11
4.3 Henkilöstön saatavuus.....	11
4.4 Henkilöstön vaihtuvuus	13
4.5 Palkkaus ja palkitseminen	14
5 Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu.....	16
5.1 Osaamisen kehittäminen	16
5.2 Perehdytystä kehitetty	18
5.3 Terveyspoissaolojen kehitys	19
5.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset.....	22
5.5 Työterveyshuollon kustannukset	23
5.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä.....	24
6 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista	25
6.1 Rupimanteri-projektilla kohti parempaa työkuultuuria ja johtamista.....	25
6.2 Tiedolla johtaminen	25
6.3 Uudet hallintotalon tilat	25
6.4 Tukitoimet työkyvyn uhkiin	26
6.5 Pieniä arjen iloja.....	26
6.6 Osallisuuden menetelmät käytössä	26
6.7 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja	26
6.8 Työllisyyden toiminnot siirtyvät kuntien vastuulle	27
6.9 Työ- ja työmatkatapaturmat.....	28
6.10 Nepton-työajanseuranta	29
6.11 Alfa eCare Daisy –toiminnanohjaus-järjestelmä	29
7 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit	30

1 Henkilöstökertomuksen alkusanat

Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstöpolitiikan kehittämiseen ja henkilöstöpolitiikan linjausten tueksi. Se on myös työvälineemme strategiatyössä. Raportti antaa poliittisille päättöksentekijöille ja potentiaalisille uusille työntekijäehdokkaille 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.

Raportointi on toteutettu kunta- ja hyvinvointialueyönantajan 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. Raportin rakenne mukailee henkilöstöohjelmaamme, joka on voimassa 2022–2025.



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 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 toiminnallamme 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 31.12.2024 yhteensä 2528 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilömäärämme on 2226 henkilötyövuotta, joka on 72 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta pienempi. Kyseessä on vuoden viimeisen päivän tilanne, eli yhden päivän poikkileikkaus, joten koko vuoden tilannetta tästä tunnusluvusta ei voida suoraan päätellä.

Organisaatio	Vakinaiset		Määrä- aikaiset		Yhteensä muutos		HTV2		HTV2 muutos 2023– 2024
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Kaupunginhallituksen toimiala	92	122	157	90	249	216	259	225	-34
Kaupunkiympäristö	190	180	8	7	198	187	199	195	-4
Hyvinvointipalvelut*	1 509	1479	605	594	2 114	2073	1 791	1756	-35
Varhaiskasvatus	505	497	196	174	701	671	627	604	-23
Koulutus	544	545	161	175	705	720	619	626	7
Kulttuuri ja liikunta**	265	263	131	113	396	376	301	305	4
Joensuun Vesi	46	46	2	6	48	52	49	50	1
Yhteensä	1 837	1827	772	701	2 609	2528	2 298	2226	-72

* Hyvinvointipalvelut sisältää koko hyvinvointialueen henkilöstön. Alla on jaoteltuna hyvinvoinnin suurimmat osa-alueet. Koulutus sisältää pelkästään peruskoulujen ja lukion opetushenkilöstön.

* Kansalaisopistossa on toimintavuoden 2024 aikana työskennellyt 315 eri opettajaa, jotka ovat opettaneet yhteensä 41 176 tuntia. Suurin osa opetuksesta toteutui ajalla 8.1.–20.5. ja 19.8.–14.12.

3.1 Muutokset henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2024. Henkilöstömäärän vähennystä selittää osaltaan palkkatukityöllistämisen päättyminen, sekä

sairauspoissaolojen vähentymisen myötä kaventunut sijaistarve. Lisäksi täyttölupamennettely on edelleen tarkan harkinnan mukaista ja eläkepoistuman myötä tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuudet selvitetään.

	HTV 2/2023	HTV 2/2024	erotus
Hyvinvointipalvelut	1 791,14	1756,23	34,91
Hyvinvoinnin edistäminen	199,42	192,50	6,92
Hyvinvointipalvelut	44,85	29,62	15,23
Koulutuspalvelut	619,43	625,70	-6,27
Kulttuuripalvelut	226,24	228,31	-2,07
Liikuntapalvelut	74,37	76,22	-1,85
Varhaiskasvatuspalvelut	626,83	603,88	22,95
Kaupunkiympäristöpalvelut	199,16	194,95	4,21
Joensuun alueellinen jätelautakunta	2,91	3,14	-0,23
Joukkoliikenne ja logistiikka	2,49	2,63	-0,14
Kaupunkirakennelautakunta yhteiset	9,73	4,83	4,9
Maaomaisuus	26,16	27,47	-1,31
Pysäköinninvalvonta	5,64	4,85	0,79
Rakennus- ja ympäristölautakunta	1,00	1,00	0
Rakennusvalvonta	11,00	10,41	0,59
Tilakeskus	63,27	65,04	-1,77
Yhdyskuntasuunnittelu	13,19	11,92	1,27
Yhdyskuntatekniikka	59,64	60,41	-0,77
Ympäristönsuojelu	4,15	3,25	0,9
Kaupunginhallitus ja osallisuus- ja vetovoimapalvelut	258,99	225,36	33,63
Elinvoimapalvelut	0,29	1,00	-0,71
Konsernipalvelut	50,06	67,60	-17,54
Osallisuus- ja vetovoimapalvelut	23,31	22,10	1,21
Pohjois-Karjalan hankintatoimi	18,38	19,84	-1,46
Työllistäminen	155,20	103,71	51,49
Valtuusto	5,89	4,01	1,88
Yleishallinto	5,86	7,10	-1,24
Joensuun vesi	48,89	49,94	-1,05
Joensuun vesi yhteiset palvelut	12,36	13,67	-1,31
Joensuun Vesi/jätevesiviemärlaitostoiminta	19,15	18,26	0,89
Joensuun Vesi/vesilaitostoiminta	17,38	18,01	-0,63
Koko kaupunki yhteensä	2 298,18	2226,48	71,7

Taulukossa erotus laskettu vähentämällä 2023 luvusta vuoden 2024 luku.

3.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on 45,4 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,1 vuotta ja se on määräaikaaisia työntekijöitä korkeampi. Koko henkilöstön keski-ikä on noussut hieman aiemmista vuosista.

	2022	2023	2024
Vakituinen henkilöstö	48,2	47,6	48,1
Määräaikainen henkilöstö	40,3	40,0	38,4
Koko henkilöstön keski-ikä	41,9	45,22	45,4

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa huomio kiinnittyy tulevaan eläköitymiseen varautumiseen. Noin 5–10 vuoden päästä eläkeiän saavuttavien määrä on noin 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 2022	Osuus vuonna 2022 (%)	Henkilöitä vuonna 2023	Osuus vuonna 2023 (%)	Henkilöitä vuonna 2024	Osuus vuonna 2024 (%)
Alle 30	283	10,7	304	11,7	290	11,5
30–34	270	10,2	280	10,7	253	10,0
35–39	298	11,3	307	11,8	305	12,1
40–44	335	12,7	337	12,9	327	12,9
45–49	323	12,2	321	12,3	325	12,9
50–54	328	12,4	302	11,6	306	12,1
55–59	449	17,0	402	15,4	350	13,8
60–64	333	12,6	340	13,0	351	13,9
Yli 65	22	0,8	16	0,6	21	0,8
Yhteensä	2 641	100	2 609	100	2528	100

3.3 Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste

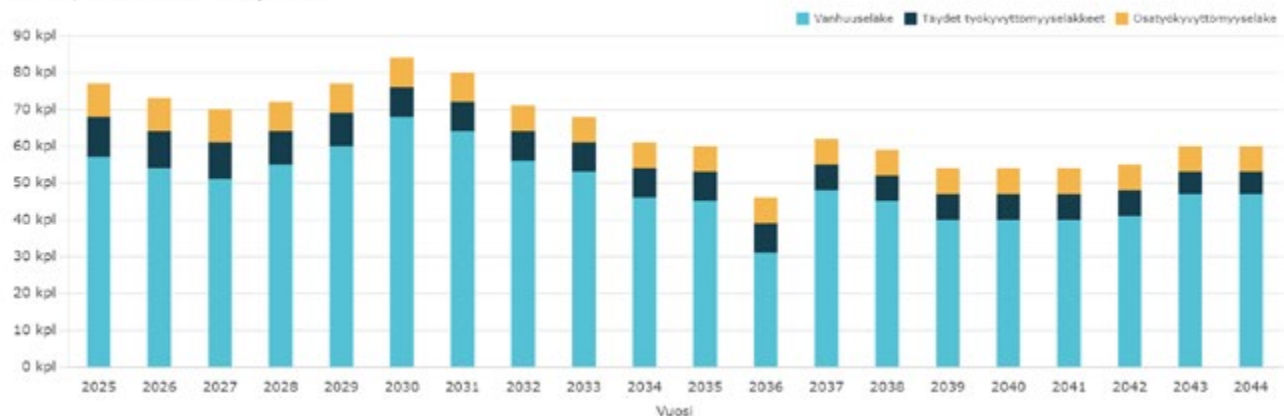
Eläkkeelle siirtyneitä oli Kevan tietojen mukaan vuonna 2024 yhteensä 48 henkilöä, joista 35 jäi vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi seitsemän henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,1 vuotta kun edellisenä vuotena keski-ikä oli 62,5 vuotta, joten eläkkeelle siirryttiin keskimääräisesti 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	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	67	55	35
Työkyvyttömyyseläke	10	9	7
Osatyökyvyttömyyseläke	5	4	6
Kaikki eläkelajit	88	80	48

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle vuosina 2025–2033 keskimäärin 65 henkilön vuosivauhtia. Vuodet 2029–2031 ovat arvion mukaan määriltään suurempia eläköitymisvuosia.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



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

3.4 Palvelussuhteiden luonne

Valtaosa henkilöstöstämme (72,3 %) työskentelee vakituisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisia palvelussuhteita on 27,7 %, joista työllistettyjen osuus on 0,8 %. Vakituisen henkilöstön prosenttiosuus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattua 1,9 prosenttiyksikköä, vaikkakin henkilöiden määrä on vähentynyt 10 henkilöllä. Työllistettyjen määrä väheni huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna, sillä palkkatu- kityöllistäminen kunnissa päätettiin lopettaa TE-palveluiden kunnille siirtymisen vuoksi.

Henkilöstösuunnitelmassa on jo muutaman vuoden ajan linjattu, että henkilöstöä vakinais- tetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräai- kaista henkilöstöä on merkittävästi ja saman- aikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen

henkilöstön tarpeen vähentymistä. Vakinaista- misten tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointei- hin liittyvää työtä.

Hyvinvointiohjaajia vakinaistettiin vuoden 2024 aikana yhteensä viisi, koulunkäynninohjaajien vakinaistamisia ei tehty palveluverkkomuutoksen keskeneräisyyden vuoksi. Palveluverkkomuu- tostien vuoksi erityisesti koulujen ja varhaiskas- vatuksen yksiköiden henkilöstösuunnittelussa on arvioitava tulevana vuosin henkilöstön sisäisten siirtojen tarvetta tarkasti, myös eläkepoistumaa huomioidaan muutosten näkökulmasta ja on mahdollista, että henkilöstöä täytyy siirtää työ- yksiköiden välillä aiempaa enemmän.

Palvelussuhteen luonne	Yhteensä henkilöä	%
Vakituiset	1 827	72,3
Määräaikaiset	680	26,9
Työllistetyt	21	0,8
Yhteensä	2 528	100

Tilannepäivä 31.12.2024

3.5 Sukupuolijakauma

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (72,4 %). Tasa-arvo- ja yhdenver- taisuussuunnitelma uudistettiin vuonna 2023, ja se hyväksyttiin henkilöstö- ja työllisyysjaostossa 20.6.2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun- nitelma on koottu kaupungin sisäisenä monia- laisena työnä ja sen laatimiseen on osallistunut tulosalueiden johtajia ja asiantuntijoita, sekä henkilöstön edustaja.

Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja, sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Arvojemme mukaan kohtelemme kaikkia työn- tekijöitämme tasaveroisesti ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen

meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina.

Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Henki- löstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohte- lun varmistamiseksi on laadittu toimenpiteitä oikeudenmukaiseen rekrytointiin, palkkauksen läpinäkyvyyteen, mahdollisen epäasiallisen koh- telun 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 toteu- tumista ja tarvittaessa päivittää suunnitelmaa.

	henkilöä	%
Miehiä	697	27,6
Naisia	1 831	72,4
Yhteensä	2 528	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 ja pysyvät meidän palveluksessamme. Vuonna 2024 teimme mm. seuraavia toimenpiteitä pito- ja vetovoiman vahvistamiseksi:

4.1 Tiedottaminen ja viestintä

Olemme vahvistaneet tiedottamista ja viestintää henkilöstölle. Haluamme viestiä monikanavaisesti, jotta voimme varmistaa tiedon saatavuuden kaikille. Tiedottamiskanavina meillä on käytössämme muun muassa:

- Intra
- Teams-kanavat
- sisäinen uutiskirje Jokinposti
- vähintään kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote,
- Facebook-ryhmä Joensuulla töissä
- sähköposti
- MyDay-sovellus.

Toteutamme kuukausittain esihenkilöille suunnatut esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja ohjeita. Vuonna 2023 käyttöön otettu uusi intra on otettu hyvin vastaan ja se on saanut positiivista palautetta käytettävyydestään.

4.2 Työmatkaliikkuminen

Hallinnon tilahankkeen rinnalla vuonna 2023 valmisteltiin työmatkaliikkumisen kokonaisuutta, jonka tavoitteena on tukea hiilineutraaliutta työnantajana. Kaupungille hankittiin vuoden 2024 alusta yhteiskäyttöautoja Joensuun keskustaan. Autoilla pyritään vähentämään omien autojen käyttöä työasiointimatalla. Lisäksi työmatkaliikkumiseen käytettävät ajoneuvot muutettiin sähköautoiksi.

Vuoden 2024 alusta henkilöstölle otettiin käyttöön työsuhdepolkupyörä- ja joukkoliikenne-etu. Lisäksi työntekijöiden valittavana vaihtoehtona on pysäköintipaikka omalle autolle. Joulukuussa 2024 työsuhdepolkupyöräedun oli valinnut käyttöönsä 188 henkilöä ja joukkoliikenne-edun 349 henkilöä eli hiilineutraalin valinnan oli tehnyt vakituisesta henkilöstöstä 23 prosenttia.

4.3 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä. Kaupungin strategiassa on määriteltä rekrytointiluvut yhdeksi avainmittareista. Vuonna 2024 vakituisten rekrytointien täytöaste oli 99,7 % (vastaava luku vuonna 2023 oli 97 %). Hakijamäärän keskiarvo vakituisissa rekrytoinneissa oli 21 henkilöä (vuonna 2023 vastaava luku oli 20 henkilöä).

Rekrytointeihin on saatu hyvin hakijoita, mutta tiettyjen erityisasiantuntijatehtävien täyttäminen on ajoittain ollut haasteellista. Rekrytointin tukena haasteellisimmissa rekrytoinneissa on hyödynnetty monikanavaista rekrytointia ja erilaisia rekrytointikampanjoita. Osallistuimme myös mm. Työtä-karnevaaleille. Messujen kävijämäärä oli noin 1800 kävijää. Kaupungin osasto kiinnosti messuvieraita, ja erityisesti ulkomaalaisia työnhakijoita kävi messuosastolla paljon.

Myönteisen työnantajamielikuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi rekrytointiprosessia tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti. Loppuvuodesta 2023 ja keväällä 2024 toteutettiin työnantajamielikuvan ja rekrytointimarkkinoinnin sisältöjen kehittämisprosessi yhteistyössä viestintäpalveluiden ja Rookie Communications Oy:n kanssa. Tämä kehittämistyön tuotosena kaupungin työantajasivuja uudistettiin, sekä hakuilmoituspohjia ja hakijaviestejä päivitettiin. Rekrytointiprosessia ja hakijaviestinnän merkitystä korostetaan ja koulutetaan esihenkilöille jatkuvasti myönteisen

työnantajamielikuvan luomiseksi. Rekrytointiprosessit on kuvattu sekä vuokaaviona, että sanallisesti esihenkilötyön sujuvoittamiseksi.

Positiivisen työnantajamielikuvan lisäämiseksi Kuntarekryn sivuille on 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.

Sisäisten rekrytointien määrää on tietoisesti pyritty lisäämään. Sisäisessä haussa tehtävää ei laiteta julkiseen hakuun, vaan kaupungin omalle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta hakeutua urallaan uusiin tehtäviin. Tästä olemme saaneet positiivista palautetta ja tehtävän vaihdoista on saatu erittäin hyviä kokemuksia.

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin. Käytämme valikoiduissa rekrytoinneissa anonyymin rekrytointin 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 2024 aikana kahdessatoista (12) rekrytoinnissa. Edellisenä vuonna luku oli kuusi (6). Hakuilmoituksissa ilmoitetaan pääosin nykyään myös palkka, joka on tutkitusti lisännyt myönteistä työnantajamielikuvaa ja ohjaa osaltaan kohti palkka-avoimuutta.

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. Harjoittelijoiden ohjaajille otettiin käyttöön korvaus opiskelijan ohjaamisesta 1.6.24 alkaen. Korvauksen saaminen edellyttää ohjaajakoulutuksen suorittamista.

	2022 hakijoita	2022 tehtäviä/kpl	2023 hakijoita	2023 tehtäviä/kpl	2024 hakijoita	2024 tehtäviä/kpl
Ulkoinen haku	3 846	471	5 008	430	3 821	266
Sisäinen haku*	26	14	15	12	154	89
Kesätyöntekijät**	649	197	617	181	794	183

* Sisäiseen hakuun on laskettu mukaan 50 varhaiskasvatuksen työkiertopaikkaa. Aiempina vuosina näitä ei ole laskettu mukaan.

** 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. Lisäksi kesätyöbudjetista on mahdollistettu kesäajalle harjoittelijoiden palkkaamista yksiköihin.

Karelia-AMK haluaa vahvistaa osana Karelian Otsakorpi-hanketta harjoitteluyhteistyötä kuntien kanssa. Harjoittelupilotteja kohdennettiin kevään ja syksyn aikana erityisesti niille aloille, joihin oppilaitoksen on ollut vaikeahkoa löytää harjoittelupaikkoja, esim. tradenomi-/taloushallinto, rakennus- ja talotekniikka, energia- ja ympäristötekniikka sekä restonomi. Harjoitteluiden mahdollistamiseksi laadittiin ja päivitettiin yhteinen toimintamalli. Karelialla käytiin esittelemässä kaupunkia työnantajana lokakuussa. Oppilaitosyhteistyötä tehtiin tiiviisti Karelian lisäksi myös UEF:n ja Riverian kanssa.

Henkilöstöämme on aika ajoin pyydetty osallistumaan muutamiin rekrytointeihin löytöpalkkioiden avulla. Mikäli henkilöstöön kuuluva vinkkaa avoimesta paikasta tuttavalleen ja tämä tulee valituksi, palkitaan ilmoittaja ja palkattu uusi työntekijä pienellä palkinnolla. Löytöpalkkiorekrytointi toteutettiin alkuvuodesta kerran ja sillä saatiin rekrytoitua henkilö kyseiseen tehtävään.

Kelpoisuusehdot päivitettiin kaikkien kaupungin virkojen osalta kesäkuussa. Hakuilmoituksissa avataan kelpoisuusehtojen ja eduksi luettavien asioiden lisäksi myös mm. palkkausta. Palkka-avoimuus on yksi tekijä myönteisen työnantajamielikuvan ja vetovoiman vahvistamisessa.

Kaupunki työllistää kesäisin useille työpaikoille joensuulaisia nuoria. Kesätyöhakemuksia tuli yhteensä 794 kappaletta. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maalisi- ja huhtikuun aikana, mutta osa tehtävistä täytettiin vielä toukokuussa ja peruutuspaikkoja myös kesän aikana. Nuorille viestitettiin hakuprosessista kevään aikana useita kertoja. Kesänuorten esihenkilöille pidettiin kaksi infoa rekrytointiprosessista. Kesänuorten perehdytystilaisuuksia pidettiin lähitapaamisina kuusi kappaletta. Lähes kaikki nuoret osallistuvat perehdytystilaisuuksiin. Yhteensä kaupungin työpaikoilla työskenteli kesän aikana noin 180 nuorta.

Tukea myönnettiin nuorille 4H-yrittäjille, yrityksille, yhdistyksille ja kotitalouksille joensuulaisen nuoren palkkaamiseksi. Kesätyöpaikkatukea (250 €) maksettiin neljälle nuorelle yrittäjälle ja 29 yritykselle myönnettiin yritystukea 50 nuoresta (360 €/henkilö). Harjoitusyrittäjille tarjottiin erilaisia työtehtäviä kaupungin työpaikoilta kesällä toteutettavaksi. Tänä kesänä kesätyöbudjetista kustannettiin myös harjoittelijoiden palkkaamisia toimialoille. Yhteensä erilaisin menetelmin on työllistetty noin 260 nuorta.

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 vaihtuvuutta lasketaan vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Laskennassa on poistettu luvuista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaan oman organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot.

Henkilöstön vaihtuvuus	2022	2023	2024	Vaihtuvuus % *	
Alkaneet palvelussuhteet	201	197	121	2023	2024
Päätyneet palvelussuhteet	171	173	105	7,09	4,47

* vaihtuvuusprosentti on laskettu kaavalla työsuhteeseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1.-31.12. + työsuhteesta lähteneiden määrä 1.1.-31.12./2 /henkilöstön määrä 31.12x100.

4.5 Palkkaus ja palkitseminen

Vuonna 2024 toteutettiin työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset ja neuvoteltiin järjestelyerän jakamisesta. Nämä toimeenpantiin kesäkuussa. Järjestelyerät kohdennettiin edellisen vuoden neuvotteluissa alustavasti sovittujen periaatteiden mukaisesti. Lisäksi erilaisten palkanosien maksamiskäytäntöjä sähköistettiin ja prosesseja kehitettiin paremmin toimiviksi.

Henkilöstömenot ovat toimintakulujen merkittävin erä. Henkilöstökulut olivat 118,6 milj. euroa, vain 0,17 milj. euroa edellisvuotta enemmän työ- ja virkaehtosopimusten korotuksista huolimatta.

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

Henkilöstömenojen kehitykseen vaikutti merkittävästi henkilöstön sairaspöissaolujen vähentyminen vuoden 2024 aikana, Sairaspöissaoloja oli vähän erityisesti varhaiskasvatuksessa, joka johti pienempään sijaisten tarpeeseen.

Huhtikuussa aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi. Neuvottelut päättyivät toukokuun lopussa ja henkilöstöä koskevat säästötoimenpiteet on lähes kokonaisuudessaan jo toteutettu. Yhteistoimintamenettelyiden myötä tehtäviä järjesteltiin uudestaan ja henkilöstöä koskevat vähennykset jäivät kohtuullisen pieniksi. Säästötoimet tehtiin pääosin rakenteista ja esimerkiksi muuttamalla palveluverkkoa.

maksamisen edellytyksenä ei ole työn vaativuus vaan oma työsuoritus. Henkilökohtainen lisä myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi.

Sopimusala	Saajia		Maksetut eurot	
	2023	2024	2023	2024
Yleinen	380	369	441 236	521 890
Opetusala	340	321	346 773	314 752
Tekniset	226	270	701 962	762 323
Muusikot	11	11	8 628	7 571

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. Euromääräisen 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.

Esihenkilöitä on kannustettu palkitsemaan henkilöstöä onnistumisista. Kertapalkkioiden määrä näyttää lähteneen kasvuun, tarkastelun pohjalta näyttää kuitenkin, että kertapalkkiolla on korvattu myös yksittäisiä lisätehtäviä. Kertapalkkio-ohjeistusta päivitetään vuoden 2025 aikana.

Vuosi	Yhteissumma	Saajien määrä	Keskiarvo/hlö
2022	26 235 €	39	673 €
2023	9 791 €	18	544 €
2024	37 269 €	75	497 €

Esihenkilöillä oli käytössään kesäkuun loppuun asti palkintokaappi, jolla he voivat kertapalkkion tavoin palkita työntekijän erityisestä tehtävästä tai vaikkapa menestyksekkäästi hoidetusta

projektista. Palkintokaapista luovuttiin verottajan uusien ohjeiden vuoksi, koska jatkossa palkinnot olisi tullut ilmoittaa tulorekisteriin henkilöiden palkkatuloina.



5 Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu

5.1 Osaamisen kehittäminen

Kaupunkistrategiassa olemme linjanneet olemamme 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 määräaikaissa työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen ja koulutustoiveita ja –tarpeita voi esittää jokainen meillä työskentelevä MyDay –sovelluksen kautta.

Vuoden 2024 aikana laadimme yhdistetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, johon on kirjattu henkilöstösuunnitelman lisäksi myös koko kaupungin ja eri toimialojen osaamisen kehittämisen painopistealueet. Toimialoja pyydettiin henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä pohtimaan koulutustarpeita tuleville vuosille. Nämä tarpeet käytiin läpi johdoryhmissä ja yhdessä muodostettiin käsitys koko kaupungin ja eri toimialojen osaamisen kehittämisen tarpeista ja painopistealueista. Samalla sovittiin, mitkä koulutuksista järjestetään keskitetysti ja mitkä puolestaan ovat toimialojen itsensä järjestettäviä koulutuksia. Toimialoja kannustetaan tekemään pitkän

tähtäimen koulutussuunnitelma tai osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa on huomioitu mahdolliset osaamispoistumat, lakimuutokset ja niin edelleen.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2024 yhteensä 3472 päivän verran. Näistä koulutuksista sisäisiä oli 1362 päivää, eli henkilöstöpalveluiden järjestämiä sisäisiä eri ammattiryhmille suunnattuja koulutuksia. Sisäisiä koulutuksia järjestetään paikallisesti, jolloin samaan koulutukseen voi osallistua Joensuussa useampi henkilö ilman matka- ja majoituskuluja.

Sisäiset paikalliset koulutukset ovat myös ajankäytännöllisestikin järkeviä. Usein ns. omaksi ostettuna koulutus on edullisempi järjestää pienehköllekin ryhmälle, kuin käydä vastaavien aiheiden koulutuksissa muualla siten, että maksamme osallistumismaksut kutakin henkilöä kohden.

Koulutuspäivien määrä laski edellisestä vuodesta 750 päivän verran. Merkittävin väheneminen koulutuspäivissä tapahtui ulkoisen koulutusten osalla, 547 koulutuspäivän verran. Ulkoisten koulutuspäivien vähenemää selittää osin se, että suuri osa koulutuksista on siirtynyt lyhyiksi koulutuksiksi ja tietoisuuksi Teamsiin ja näitä koulutuksia ei kirjata koulutusjärjestelmään kaikilta osin.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä	
	2023	2024
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
– sisäinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	1 565	1 362
– ulkoinen koulutus / henkilöstön kehittäminen	2 658	2 111
Yhteensä	4 222	3 472
Päivää/osallistuja	1,6	1,4
Kustannukset yhteensä (€)	440 000	468 000

Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältävät kuitenkin koulutuspäiviin.

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

Vuoden 2024 aikana järjestettiin erilaisia koulutuksia ja seminaareja, jotka kattavat monia eri aiheita kuten esihenkilötyötä, ensiapua, kieli-tietoisuutta ja psykologinen turvallisuus. Koulutukset suunnattiin eri ammattiryhmille, kuten opettajille, esihenkilöille ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille.

Nostoina eri ammattiryhmille suunnattuja koulutuksia:

- **Erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen koulutukset:** Erityisopettajille ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille on tarjolla useita koulutuksia, jotka keskittyvät muun muassa haastavan käyttäytymisen kohtaamiseen, motoristen taitojen tukemiseen ja inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Näissä koulutuksissa käsitellään myös sosiaalisia haasteita ja tunne-elämän ongelmia.
- **Esihenkilöiden ja johtajien koulutukset:** Esihenkilöille oli tarjolla monia koulutuksia ja seminaareja, jotka keskittyvät muun muassa esihenkilötyön rajoihin, valmentamaan johtamiseen ja työhyvinvointiin. Koulutuksissa käsitellään myös ajankäytön hallintaa ja työyhteisön yhteisöllisyyden lisäämistä.
- **Ensiapukoulutukset:** Koulutuksia suunnattiin eri ammattiryhmille, kuten varhaiskasvatuksen ammattilaisille, nuorisotyöntekijöille ja hallintohenkilöstölle. Koulutuksissa käsiteltiin muun muassa ensiapukoulutuksia, hätäensiapua ja lasten ensiapua.
- **Kielitietoisuus ja monimuotoisuus:** Kielitietoisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä koulutuksia on tarjolla runsaasti. Näissä koulutuksissa käsitellään muun muassa kielitietoista koulua, monimuotoisuutta työyhteisössä ja neuromoninaisten oppijoiden huomioimista. Koulutukset tarjoavat

evästyksiä kielellisen moninaisuuden huomioimiseen opetuksessa ja työelämässä.

- Tärkeä osa työn kehittämistä on myös työpaikoilla arjessa tapahtuva kehittämistyö, kuten tiimien kehittämistilaisuudet, benchmarking, työkierto, verkostoyhteistyö, kehityskeskustelut, konsultointi, ja projekti-työskentely.

5.1.1 Mentoritoimintaa vakiinnutetaan

Vuoden 2024 aikana koulutimme 18 uutta mentoria eri työpaikoille. Koulutukseen osallistui mentoreita kaikilta toimialoilta. Tavoitteenamme on mentoritoiminnan vakiinnuttaminen osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämistä siten, että tulevaisuudessa jokaisella työpaikallamme toimii koulutettu mentori uusien työntekijöiden tukena.

Mentoritoiminnalla vahvistamme organisaatiomme pitovoimaa sekä myönteisen työnantajamielikuvan myötä myös vetovoimaa. Yhteensä koulutettuja mentoreita on kaupungilla vuoden 2024 loppuun mennessä noin 40 ja uuden valmennusryhmän kokoaminen aloitettiin joulukuussa.

Mentoritoiminnalla tavoittelemme:

- työuran alussa olevien työntekijöidemme 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
- kaupungin veto- ja pitovoiman vahvistamista.

5.1.3 Digihankkeet osaamisen kehittämiseksi

Syksyllä 2022 kaupungilla käynnistyi Vahva osaaminen osaksi arkeamme -hanke, jonka tarkoituksena oli lisätä henkilöstön digiosaamista viiden kunnan (Joensuu, Kontiolahti, Liperi, Outokumpu, Polvijärvi) alueella. Hanke jatkui vuoden 2024 syyskuun loppuun saakka ja sen tavoitteena oli kasvattaa työntekijöiden digitalitoja sekä luoda ja kehittää digitaalisia toimintamalleja, jotta digitaalinen työarki olisi sujuvaa.

Vuoden 2024 aikana henkilöstölle järjestettiin koulutusta muun muassa Office-ohjelmien ja Teamsin käyttöön. Digitaalitojen vahvistamiseksi pidettiin myös digiopastuksia ja -klinikoita, digivartteja sekä julkaistiin digivinkkejä intrassa.

Digimentorit auttoivat ja opastivat omia työyhteisöjään digipulmissa. Lisäksi työntekijöille järjestettiin tekoälyn liittyvä luento, päivitettiin tekoälyohjeistusta, sekä järjestettiin Webropol-osaamista lisääviä koulutuksia.

Lokakuussa käynnistyi Tekoälyn onnistuneen käyttöönoton varmistaminen ja tukeminen -hanke, jonka tarkoituksena on valmistaa mukana olevia kuntia (Joensuu, Kontiolahti, Liperi ja Outokumpu) tekoälyn käyttöönottoon työelämässä. Syksyn 2024 aikana perustettiin tekoälytyöryhmä, joka on testannut Microsoftin Copilot-tekoälytyökalua osana omaa työarkeaan. Työryhmä on tavannut säännöllisesti ja jakanut kokemuksiaan.

5.1.4 Monikulttuurisuuden vahvistamista

Olemme mukana Talent Hub-hankkeessa, jonka pitkän aikavälin vaikuttavuustavoitteena on elinvoimainen, inklusiivinen ja kansainvälinen Itä-Suomi, jossa kansainvälisen osaajan on hyvä opiskella ja työllistyä. Fokuksessa on ollut Joensuun kaupungin henkilöstön osaamisen kehittäminen, mukaan lukien kv-osaajat, esihenkilöt ja muut toimihenkilöt.

Hankkeen myötä työyhteisön moninaisuudesta on käyty keskusteluja työyhteisöissä sekä koulutustilaisuuksissa ja sen kehittämiseksi

haetaan erilaisia toimintamalleja ja ratkaisuja. Kansainvälisten osaajien rekrytoimista ja työyhteisöihin sitoutumista, sekä työyhteisöjen vastaanottokykyä on hankkeen myötä vahvistettu ja kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupaikkoja on pyritty lisäämään. Kansainvälisyyttä on myös tuotu aiempaa enemmän näkyväksi, kaupungilla on kaksi täysin kansainvälistä työyksikköä ja monilla muillakin työpaikoilla kansainvälisiä osaajia.

5.2 Perehdytystä kehitetty

Perehdytys on tärkeä osa uuden työntekijän rekrytoinnissa. Esihenkilö vastaa perehdytyksestä, mutta myös henkilöstöpalvelut osaltaan haluavat toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi järjestämällä säännöllisesti uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuksia, joissa käydään läpi yleisimpiä kaupungin henkilöstöohjeistuksia ja -käytäntöjä. Myös uusille esihenkilöille järjestetään vastaavat tilaisuudet, joissa käydään läpi oleelliset henkilöstöjohtamisen asiat esihenkilötyön näkökulmasta.

Esihenkilöille on laadittu tarkat ohjeet ja prosessikuvaukset uuden työntekijän rekrytoimiseksi. Ohjeistukset sisältävät osiot, mitä esihenkilön on huomioitava ennen työsuhteen alkua, työsuhteen alkuvaiheessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättyessä.

Alkuvuodesta 2023 käyttöön otettua sähköistä perehdytyskurssia on päivitetty vuoden 2024 aikana ja Moodleen on rakennettu uusia kursseja ja koulutuskokonaisuuksia henkilöstön käyttöön. Tavoitteenamme on, että jokainen uusi työntekijämme suorittaa sähköisen perehdytyskurssin. Kurssin suorittamisen jälkeen käydään yhteinen palautekeskustelu esihenkilön kanssa perehdytyksen riittävydestä. Perehdytyskurssin voi suorittaa myös aiemmin kaupungin palveluksessa aloittanut työntekijä, ja sitä voidaan käyttää esimerkiksi uuden toimintamallin jalkauttamisen välineenä.

5.3 Terveyspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 19873 kalenteripäivää vuonna 2024, joka tarkoittaa vähennystä 8318 päivää edelliseen vuoteen. Laskennassa ovat mukana myös työtapaturmista aiheutuneet poissaolot. Poissaolot ovat laskeneet lähes 30 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Suotuisaa poissaolokehitystä selittävät yhteisesti sovitut pitkäjänteisesti kehitetyt prosessit korvaavasta työstä ja varhaisesta tuesta, johon olemme saaneet sitoutettua sekä esihenkilöt, henkilöstön että työterveyshuoltomme. Työterveyshuolto mm. arvioi yhdessä työntekijän kanssa korvaavan työn vaihtoehdon sairausloman vaihtoehtona. Työtyytyväisyytemme on mitattua ja erinomaisella tasolla. Johtamiseen ja esihenkilötyön tukemiseen on kiinnitetty huomiota, ja meillä on osaavat esihenkilöt tukemassa henkilöstön työskentelyä.

Työtyytyväisyyttä mitataan säännöllisesti ja tarvittaessa tukea tarjotaan koko työyhteisöille. Työoloihin on kiinnitetty huomiota sekä fyysisellä että psyykkisellä tasolla. Kannustamme työyhteisöjä ottamaan puheeksi hankalatkin asiat ja pyrimme vahvistamaan työyhteisöjen yhteistä puhumisen kulttuuria. Työtilojen terveyteen ja ergonomiaan on kiinnitetty huomiota ja työoloja on systemaattisesti parannettu. Työterveyshuollon kanssa tehdään myös tehokasta ennaltaehkäisevää työtä, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja työhyvinvointi.

Henkilötyövuosiin verrattaessa sairauspoissaoloja oli 8,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, joista palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 0,95 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kokonaispoissaolojen lasku on henkilötyövuoteen suhteutettuna alentunut edellisestä vuodesta 3,4 kalenteripäivää ja palkattomien poissaolojen osuus on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 0,05 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

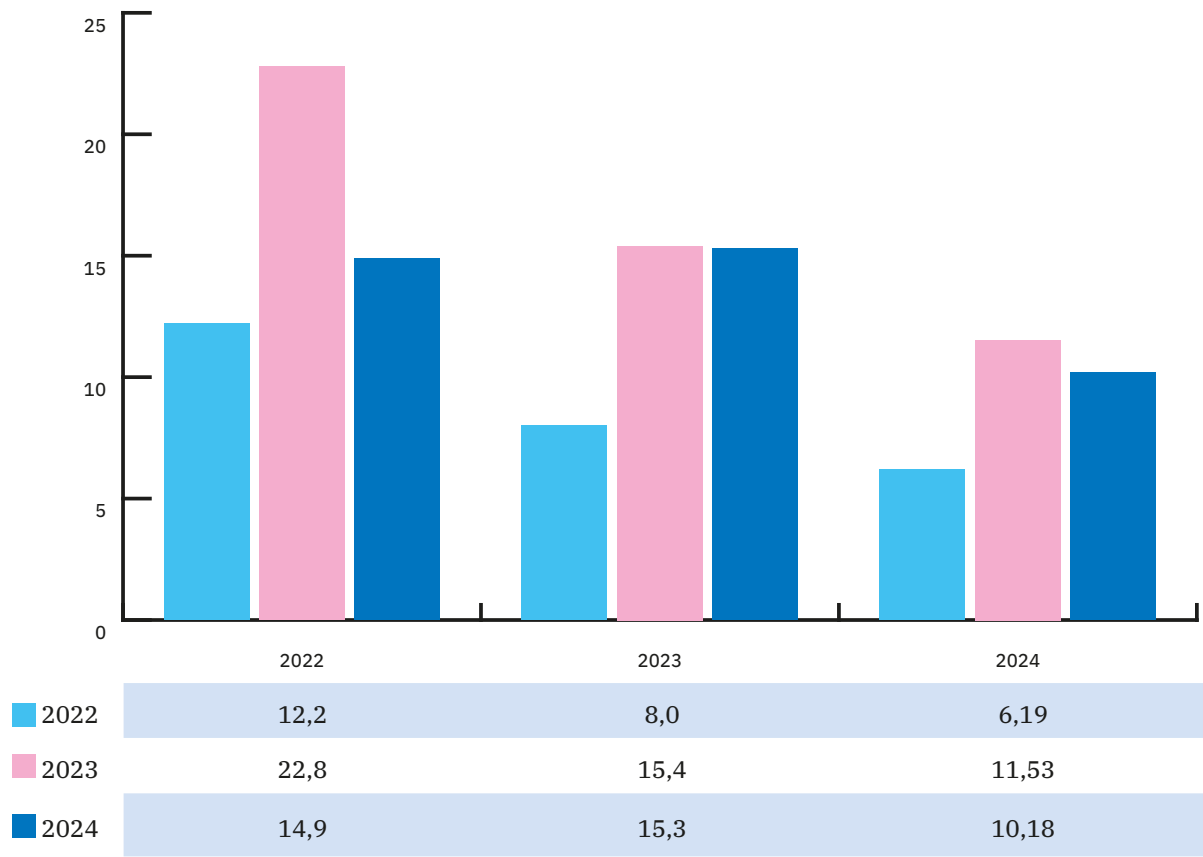
Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden



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

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	2114	11,9	27	1,3
4–29 pv	7272	40,9	217	10,3
30–60 pv	3299	18,6	35	1,6
61–90 pv	1523	8,6	438	20,8
91–180 pv	3555	20,0	1209	57,3
Yli 181 pv	0	0	184	8,7
Kaikki yhteensä	17763	100	2110	100

Taulukossa on mukana palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolopäivät, yhteensä 19873 päivää

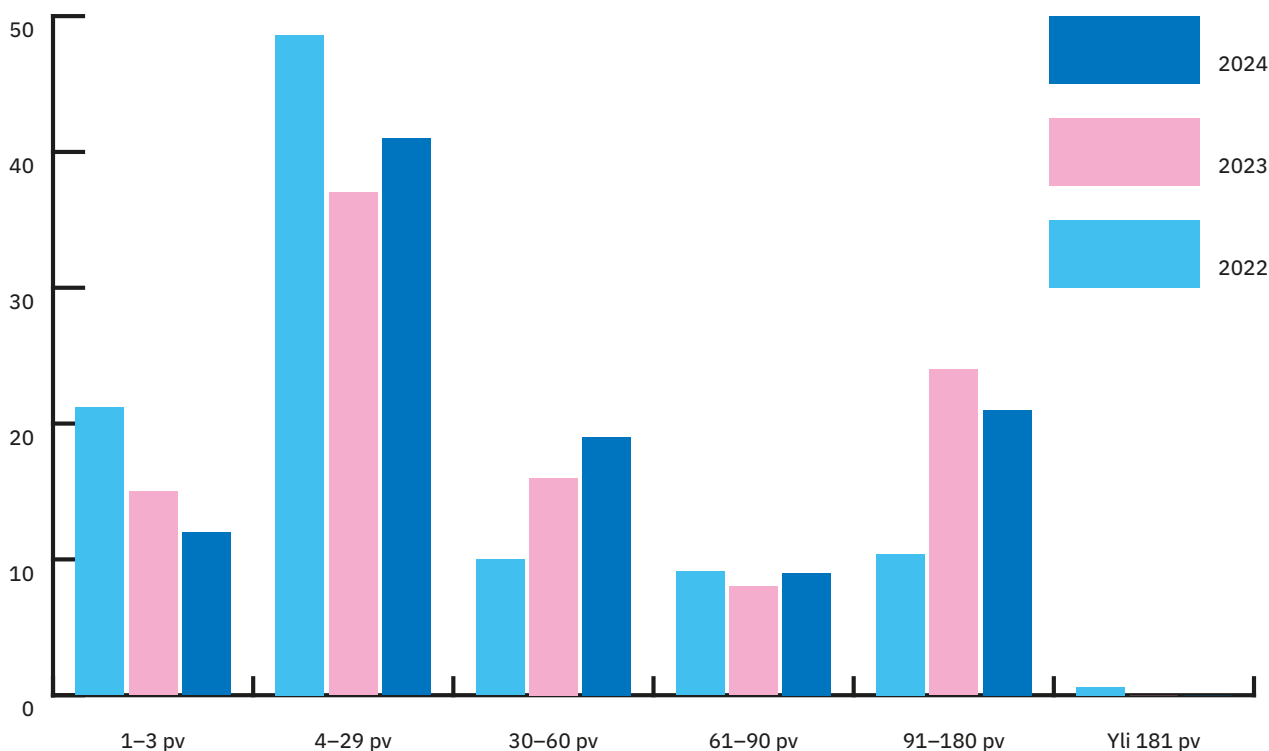
Palkallisista sairauspoissaoloista suurin osa on kestoltaan 4–29 päivän pituisia. Palkattomien poissaolojen osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaoloista on yli 91 päivää kestäviä poissaoloja.

Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset

Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnitetty huomio siihen, että 1–3 päivän sairauslomat ovat vähentyneet viime vuodesta noin kolme prosenttiyksikköä. 4–29 päivän sairauspoissaolot ovat hiukan lisääntyneet edellisestä vuodesta noin neljä prosenttiyksikköä ja 30–60 päivän poissaolot ovat edelliseen vuoteen verrattuna lisääntyneet noin kolme prosenttiyksikköä. Työkykyprosessien tarkasteluun kiinnitetään huomiota edelleen ja työterveyshuollon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pitkittyviin poissaoloihin pyritään tarttumaan.

Meillä on edelleen voimassa 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 poissaoloissa mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsyyt ovat suurimmat diagnosoitavat ryhmät.

Palkallisten sairauspoissaolojen kestot prosentuaalisesti vuosina 2021–2023



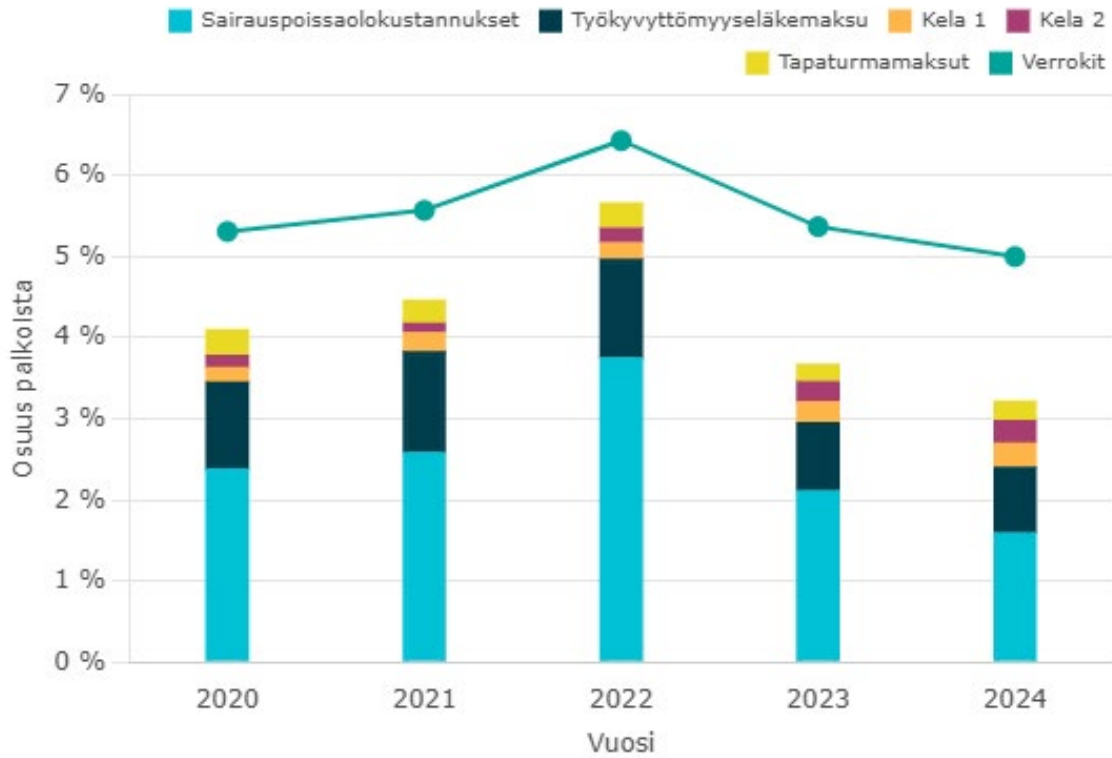
Sairauspoissaoloprosentti koko kaupungin osalta on 3,1 prosenttia. Prosentti on laskettu seuraavasti: kaikki sairauspoissaolopäivät jaettuna teoreettisella säännöllisellä työajalla ja saatu luku kerrottuna sadalla. Teoreettinen säännöllinen työaika on 252 päivää vuonna 2024 ja henkilömääränä on käytetty vuoden viimeisen päivän lukua 2528.

Kevan avaintietojen mukaan henkilöstöä, joka ei ole sairastanut yhtään päivää on ollut vuonna 2024 yhteensä 73,3 %.

Vuosi	Ei yhtään sairaspäivää
2021	54,1 %
2022	45,4 %
2023	63,2 %
2024	73,3 %

5.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten osa-alueet



5.5 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimija vaihtui syyskuussa 2023 Siun työterveydestä Mehiläiseen. Työterveyshuollon vaihtuminen on sujunut hyvin. Kiitosta palveluiden saatavuudesta ja laadusta on tullut henkilöstöltä ja esihenkilöiltä.

Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja II) vuonna 2024 olivat noin 1 257 000 euroa, kustannukset henkilöä kohden olivat 497 euroa

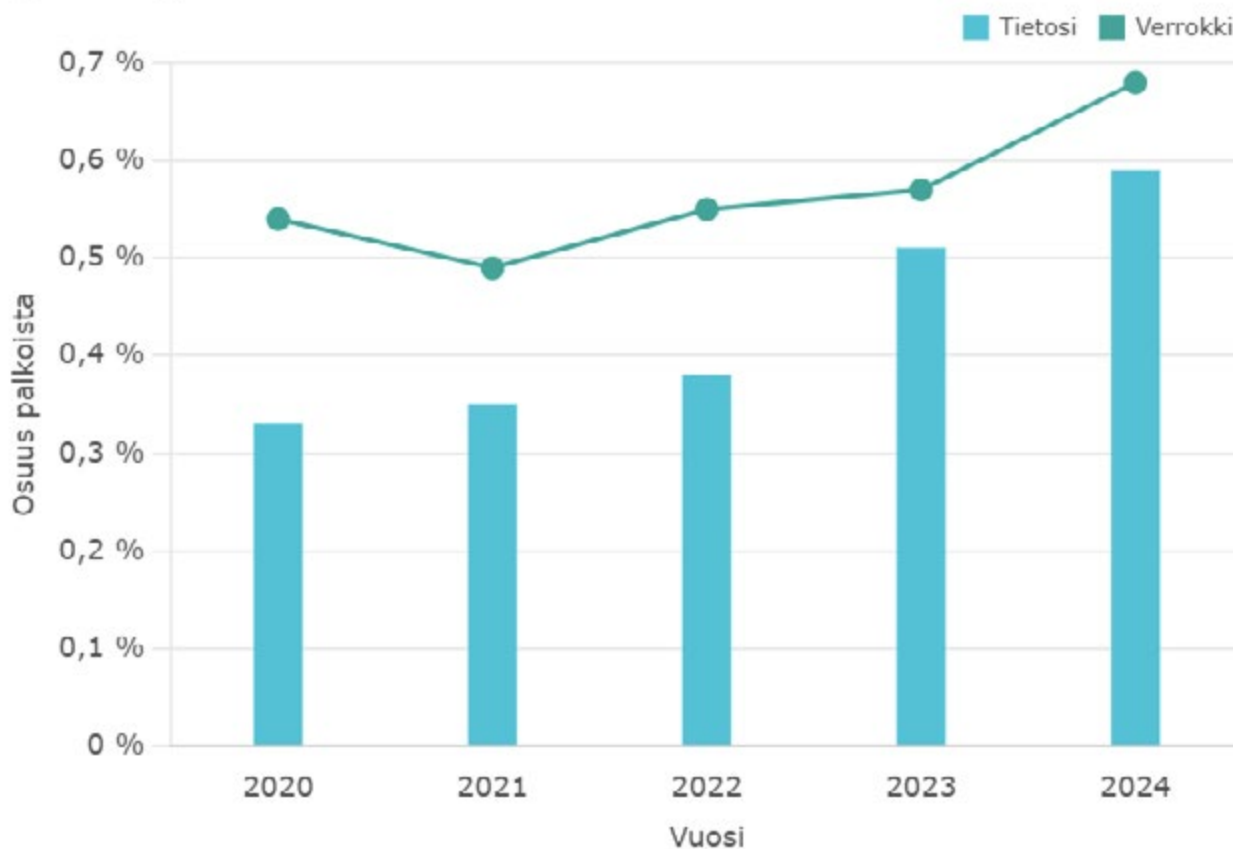
(428 euroa vuonna 2023). Työterveyshuollon kustannuksissa on mukana peruskaupungin ohella Joensuun Vesi -liikelaitoksen kulut. Kasvua oli edelliseen vuoteen verrattuna noin 206 000 euroa. Kustannukset jakautuivat KELA 1 eli ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävä toiminta oli osuudeltaan 57 % ja KELA 2 eli sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannusten osuus oli 43 % kuluista.

Vuosi	Kokonaiskustannukset
2023	1 051 083 €
2024	1 257 000 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

KELA I 57 % ja KELA II 43 %

Työterveyshuoltokustannukset



5.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä

Työtyytyväisyyskysely toteutetaan meillä vuosittain. Vuotta 2024 koskeva kysely tehtiin marraskuussa 2024. Kyselyyn vastasi 1553 henkilöä, joten kyselyn vastausprosentti oli 61 %.

Esihenkilöt ohjeistettiin käymään tulokset läpi työyhteisössä viimeistään vuoden alussa.

Vastausten keskiarvo oli 3,2, (sama kuin v. 2023). Edelliseen vuoteen verrattuna väittämistä kaksi nousi ja 18 pysyi ennallaan. Eniten nousi väittämä Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin (+0,2 yksikköä).

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

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

Koko kaupunki	2023	2024	Muutos
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	3,6	-
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,5	3,5	-
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	3,2	3,4	(+0,2)
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,4	3,4	-
Työpaikallamme ei esiinny henkistä väkivaltaa tai kiusaamista	3,4	3,4	-
Olen innostunut työstäni	3,4	3,4	-
Olen selvillä työpaikkamme tavoitteista	3,4	3,4	-
Toimintamme noudattaa työpaikkamme arvoja	3,4	3,4	-
Minulla on tarvittavat työvälineet	3,4	3,4	-
Suosittelisin nykyistä työnantajaani tuttavilleni	3,3	3,3	-
Työpaikallamme on hyvä yhdessä tekemisen asenne	3,2	3,2	-
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,2	3,2	-
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,1	3,2	(+0,1)
Koen, että työtäni arvostetaan	3,2	3,2	-
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	3,0	3,0	-
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	2,9	2,9	-
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,8	2,8	-
Keskiarvo	3,2	3,2	

Esihenkilöarviointi toteutettiin yhteistyössä Zef:n kanssa syyskuussa 2024 ja esihenkilöt ohjeistettiin käymään tulokset läpi työyhteisössä. Esihenkilötyön tueksi tarjottiin erilaisia tuki-muotoja. Kaupungin tulokset olivat hyvät ja vastaajamäärä noudatteli työtyytyväisyyskyselyn vastaajamäärää.

6 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

Vuoden 2024 aikana tehtiin paljon kehitystyötä, jolla pyrittiin vahvistamaan henkilöstön osallistumista, vastuunottoa ja onnistumisia.

6.1 Rupimanteri-projektilla kohti parempaa työkuultuuria ja johtamista

Rupimanteri-projekti päättyi kesällä 2024. Projekti käynnistettiin syksyllä 2022. Kyseessä oli prosessi, jonka tavoitteena oli kehittää johtamista ja toimintakulttuuria kaupungin kaikissa työyksiköissä pitkäjänteisesti.

Prosessissa tarjoutui jokaiselle mahdollisuus oppia uutta, kehittyä ammattilaisena ja vaikuttaa työpaikkojen toimintakulttuuriin ja johtamiseen. Prosessin aikana mm. jokaiseen työyhteisöön laadittiin yhdessä henkilöstön kanssa oman työyksikön pelisäännöt kevään 2024 aikana. Esihenkilöiden tehtävänä puolestaan oli laatia oma johtamislupauksensa.

6.2 Tiedolla johtaminen

MyDay –sovelluksessa on poislähtevälle työntekijälle lähtökysely, jonka tavoitteena on kerätä tietoa työntekijäkokemuksesta ja poislähdön syystä. Tavoitteena on, että jokainen pois lähtevä työntekijä vastaisi lähtökyselyyn. MyDayssa kerätään tietoa myös henkilöstön koulutustoiveista ja –tarpeista, sekä työturvallisuushavainnoista sekä vaara- ja uhkatilanteista.

Mehiläisen Esihenkilökompassi hälyttää esihenkilöä, mikäli työntekijän sairauspoissaolon hälytysrajat ylittyvät. Esihenkilö pystyy seuraamaan työyhteisön tilaa sairauspoissaolojen näkökulmasta ja reagoimaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkykyhaasteisiin.

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 kehitettiin merkittävästi vuoden aikana. Kehitystyön keskiössä oli prosessien sähköistäminen ja paperisten päätösten poistaminen kokonaan, sekä päätösten saaminen sähköiseen arkistointijärjestelmään. Apuna käytettiin Formbox-sovellusta, jonka avulla tiedot saadaan joko työntekijältä itseltään tai esihenkilöltä, ja tietoja käytetään päätöksenteon tukena.

Päätösten ja asiakirjojen muotoilu rakennettiin niin, että käsin tehtävää tallennustyötä tarvitaan mahdollisimman vähän prosessin aikana. Kehitystyössä on otettu ensimmäiset askeleet, ja prosessin sujuvuutta kehitetään edelleen tavoitteena helpottaa työntekijöiden ja esihenkilöiden arkea.

Työpaikan riskienarviointiin otettiin syksyllä 2024 käyttöön uusi Inclus-järjestelmä. Järjestelmän käyttöä on opeteltu yhdessä esihenkilöiden kanssa. Järjestelmä mahdollistaa entistä paremmin työn vaarojen seurannan ja tiedon hyödyntämisen kaupungin kokonaisriskienhallinnassa, jota myös tehdään samassa järjestelmässä.

6.3 Uudet hallintotalon tilat

Hallinnon tilojen hanke ja muuttaminen hallintotaloon eteni aikataulun mukaisesti porrastetusti. Ensimmäiset työyksiköt muuttivat hallintotaloon vuoden 2023 joulukuussa ja loput työyhteisöt tammikuussa 2024.

Hallintotalon yhteisiä pelisääntöjä ja muita käytännön asioita käytiin läpi kevään aikana henkilöstön kanssa. Hallintotalossa työskenteleville toteutettiin kevään aikana kahteen otteeseen fiiliskysely. Kyselyn perusteella osa henkilöstöstä on ollut erittäin tyytyväisiä uusiin työskentelytiloihin, osalla uudet tilat ja työskentelytavat ovat vaatineet enemmän totutteleamista.

Hallintotalolla on oma Teams-kanava, jossa henkilöstöä tiedotetaan ajankohtaisista asioista ja kuka tahansa voi matalalla kynnyksellä kysyä mieltä askarruttavia asioita. Vuoden 2024 aikana valmisteltiin mm. työllisyysalueen henkilöstön sijoittuminen Carelicumin puolelle vastaavanlaisiin tiloihin.

6.4 Tukitoimet työkyvyn uhkiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa esihenkilön ja työntekijän yhteistä keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin varsinakin työstä johtuviin työkyvyn haasteisiin reagointi ja ratkaisujen löytäminen on helpompaa.

Vakiintuneeksi käytännöksi on jo muodostunut esihenkilön luvalla poissaolo sairastumistapauksissa 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilö voi myöntää sairastumistapauksissa poissaoloja korkeintaan yhdeksän päivää. Tällä olemme tukeneet työntekijän toipumista siten, ettei pelkästään sairauslomatarpeen vuoksi tarvitse lähteä terveydenhuollon asiantuntijan luokse.

OSSI eli osatyökykyiset sissit - korvaavan työn mallimme antaa esihenkilölle mahdollisuuden reagoida lyhyeen työkyvyn alentumiseen. Muokkaamalla työntekijän työtehtäviä keveämmäksi voidaan saada työ jäljellä olevaa työkykyä vastaavaksi.

Työterveyshuolto Mehiläisen Esihenkilökompassi hälyttää esihenkilön sähköpostiin, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja vuodessa yli 15 päivää tai kolmen kuukauden aikana kolme sairauspoissaolojaksoa. Tavoitteena on 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, jonne myös sai ottaa avecin mukaan.

Toukokuussa järjestettiin pitkään palvelleiden juhlatilaisuus. Tilaisuudessa tarjottiin brunssi sekä teatteriesitys Joensuun kaupunginteatterissa.

Kaupungilla oli useita vuosia käytössä palkintokaappi, jonka avulla pyrittiin vahvistamaan hyvän huomioimista eli kuka tahansa työntekijämme voi kiittää työkaveria. Vastaava palkintokaappi oli myös esihenkilöiden käytössä. Esihenkilöt voivat palkita kyseisen palkintokaapin avulla omaa henkilöstöään. Alkukesästä 2024 molemmat palkintokaapit lopetettiin verotuksellisista syistä. Henkilöstöä pyydettiin pohtimaan, mitä pieniä arjen iloja palkintokaapin tilalle kehitetään. Toiveena oli mm. henkilöstön oman elokuvanäytökset. Elokuvanäytöksiä järjestettiin marraskuussa 2 kertaa.

Marraskuussa toteutettiin koko kaupungin yhteinen pikkujoulu ja joulukuussa jo perinteeksi muodostunut oman henkilöstömme joulukonsertti Konservatorion toteuttamana. Henkilöstömme käytössä on edelleen BreakPro-taukoliikuntaohjelma. Taukoliikuntaohjelma on asennettu oletuksena jokaiselle tietokoneelle.

6.6 Osallisuuden menetelmät käytössä

Henkilöstöä osallistetaan pohtimaan mm. erilaisia työhyvinvointia lisääviä keinoja ja näitä toteutetaan mahdollisuuksien mukaan. Syksyllä toteutettiin mm. kaksi omaa elokuvanäytöstä henkilöstön toiveiden mukaisesti. Samoin kesäteatterit olivat henkilöstön valitsemat.

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 toimii myös työsuojeluvaltuutetun linkkinä työpaikalla.

Työhyvinvointipareille järjestettiin helmikuussa 2024 koulutusta työpaikan riskienarvioinnista

sekä työssäjaksamisen tukikeinoista. Lisäksi aloitimme syksyllä 2024 kahdeksallekymmenelle työhyvinvointiparille puoli vuotta kestävä valmennuksen psykologisen turvallisuuden lisäämisestä työyhteisössä. Valmennus sisältää alussa ja lopussa työpajapäivän, ja tämän lisäksi valmennettavat saavat viikoittain pienen mikro-oppimistehtävän.

6.8 Työllisyyden toiminnot siirtyvät kuntien vastuulle

Työllisyyden hoidon vastuu siirtyi kunnille valtiolta vuoden 2025 alusta alkaen. TE24 henkilöstön siirtymän valmistelu eteni suunnitellusti vuoden 2024 aikana. Siirtyvälle henkilöstölle toteutettiin säännölliset tiedotustilaisuudet TE24-uudistuksen valmistelun etenemisestä. Lisäksi on pidetty koko henkilöstölle muutosvalmennustapaamiset touko- ja elokuussa ja valmisteltu siirtyvän henkilöstön perehdytystä.

Elokuusta alkaen toteutettiin kuntakohtaisia toimitilakierroksia, ja tarkennettu henkilöstön

sijoittumista palvelualueille. Syksyn aikana on toteutettu muutosvalmennuksia sekä siirtyvälle henkilöstölle, että esihenkilöille. Henkilöstölle on myös järjestetty vapaamuotoisia keskustelutilaisuuksia.

Siirtyvälle henkilöstölle vahvistettiin alustava sijoittuminen työllistymisalueen käynnistymisorganisaatiossa ja esihenkilöille, sekä tiimivastaaville on järjestetty perehdytystä. Syksyn aikana on kierretty kaikkien kuntien työllisyysalueen tulevat työskentelytilat terveellisuuden, turvallisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta. Ajankohtaisinfoja siirtyvälle henkilöstölle järjestettiin säännöllisesti.



6.9 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

	2022	2023	2024
Työtapaturmien määrä	60	63	75
Työmatkatapaturmien määrä	29	31	29
Yhteensä	89	94	104

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. Työntekijä näkee myös toimenpidekirjaukset.

Työsuojelun toimintaohjelman yhtenä tavoitteena on saada työntekijöille sähköinen ilmoitamiskanava ja toimintatapa tutuksi. Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin vuonna 2024 keskimäärin 46 kappaletta kuukaudessa (v. 2023 / 47 kpl:tta). Kaikki työntekijät eivät tee ilmoituksia vielä sähköisen järjestelmän kautta vaan edelleen paperilla ja viesteillä, näitä on haasteellisempi raportoida.

Ilmoituksista valtaosa kohdentuu varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin ja ne ovat lasten ja nuorten aiheuttamia vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteita. Työpaikoilla on toimintaohjeet, kuinka vaara- ja uhkatilanteita ennaltaehkäistään ja kuinka sellaisen sattuessa toimitaan. Henkilöstöä koulutetaan ennaltaehkäisemään tapahtumia muun muassa Avekki-koulutuksin, 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 soveltuvien osin. Tarvittaessa työyhteisössä pidetään palavereja, joissa suunnitellaan toimenpiteitä asian ratkaisemiseksi.

6.10 Nepton-työajanseuranta

Neptonin mobiililiittymä on reaaliaikainen työajanseurantajärjestelmä, jossa voidaan ohjata työaikakorvaukset saldoon, pankkiin, ylityökertymään tai palkkaan. Neptonissa työaikaa voidaan seurata projekteittain, jolloin työprojektitunteja voidaan käyttää laskutuksen ja projektiseurannan perustana.

Nepton-työajanseurantajärjestelmän käyttöön-otto aloitettiin vuoden 2022 joulukuussa. Projektia on jatkettu vuosien 2023 ja 2024 aikana. Vuoden 2024 lopussa aloitettiin viimeisimpänä liikuntapalveluiden työvuorosunnitelmien rakentaminen, mikä saadaan valmiiksi vuoden 2025 aikana.

Työajanseurantajärjestelmän avulla saadaan tarkemmin tietoa muun muassa etätönn tekemisestä, lisäksi voidaan seurata henkilöstön

työaikoja paremmin. Neptonin avulla saadaan työajasta johtuvat epäsäännöllisen työajan korvaukset maksuun suoraan palkkajärjestelmään, näin ollen näistä johtuva tallentamistyö on lähes kokonaan poistunut. Neptonilla työaikaansa seuraa yli 1000 henkilöä.

6.11 Alfa eCare Daisy –toiminnanohjausjärjestelmä

Alfa eCare Daisy toiminnanohjausjärjestelmään kuuluva työajanseuranta on otettu käyttöön koko varhaiskasvatuksen alueella, myös vuoropäivähoidossa syksyn 2024 lopulla. Vuoropäivähoidossa oli aiemmin käytössä Titania työvuorosunnitteluohjelma. Titanian käytöstä on luovuttu vuoden 2025 tammikuun alussa.



7 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit

Henkilöstöohjelman tavoitemittarit ja niiden toteuma vuodelta 2024 näyttävät täyttyneen tavoitteiden mukaisesti. Vakituisten rekrytointien osalta emme päässeet täysin tavoitteeseen, yksi rekrytointi täytyi hoitaa uusilla järjestelyillä.

Työkyvyttömyyskustannukset ovat laskeneet ilahduttavalla tavalla ja ovat verrokkeihin

verrattuna hyvällä tasolla. Sairauspoissaolot jatkavat laskuaan jo toista vuotta peräkkäin ja ovat erinomaisella tasolla. Työtyytyväisyyden osalta olemme nostaneet tuloksia jokaisella henkilöstöohjelman toimintavuodella, joten tavoite on siltä osin täyttynyt. Lähtövaihtuvuus on pysynyt maltillisella tasolla.

Avainmittari	Lähtötila (vuosi)	Tavoitetila 2023	Toteuma 2024	Tavoitetila 2025
Vakituisten rekrytointien täyttö-%	100 % (2022)	100 %	Toteutui osittain 99,7 %	100 %
Työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokki-kaupunkeihin	4,1 % palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,5 % palkkasummasta (2020)	4,05 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon	Toteutui 3,2 % palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,39 % palkkasummasta	4,0 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon
Sairauspoissaolot/htv	13 päivää/htv (2020)	13 päivää/htv	Toteutui 8,9 pv/htv	12,5 päivää/htv
Työtyytyväisyys	3,11 (2021)	Säilyy vähintään ennallaan	Toteutui 3,25 (2024)	Säilyy vähintään ennallaan
Pito- ja vetovoima, lähtövaihtuvuus	9 % (2022) *	Ei kasva	Toteutui 7,1 %	Ei kasva

** vaihtuvuusprosentti on laskettu kaavalla työsuhteeseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1.-31.12. + työsuhteesta lähteneiden määrä 1.1.-31.12./2 /henkilöstön määrä 31.12 *100.