

2025



Joensuun kaupungin henkilöstö- kertomus

J • ENSUU

Sisältö

Henkilöstöjohtajan katsaus.....	3
1 Arvot, strategia ja henkilöstöohjelmamme.....	4
2 Kaupungin henkilöstö lukuina	6
2.1 Muutokset henkilöstömäärissä	6
2.2 Henkilöstön ikärakenne	8
2.3 Eläköityminen	9
2.4 Palvelussuhteiden luonne	10
2.5 Sukupuolijakauma ja tasa-arvoa tukevat toimenpiteet	10
3 Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja	12
3.1 Tiedottaminen ja viestintä.....	12
3.2 Työmatkaliikkuminen.....	12
3.3 Henkilöstön saatavuus	12
3.4 Henkilöstön vaihtuvuus	16
3.5 Palkkaus ja palkitseminen	16
4 Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu.....	19
4.1 Osaamisen kehittäminen	19
4.2 Perehdytyksen kautta töihin	22
4.3 Terveyspoissaolojen kehitys	23
4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset.....	27
4.5 Työterveyshuollon kustannukset	28
4.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä.....	29
5 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista	30
5.1 Tiedolla johtaminen	30
5.2 Tukitoimet työkyvyn uhkiin	30
5.3 Pieniä arjen iloja	31
5.4 Osallisuuden menetelmät käytössä	31
5.5 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja	31
5.6 Työ- ja työmatkatapaturmat.....	32
6 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit	34

Henkilöstöjohtajan katsaus

Vuoden 2025 alku oli vauhdikas. Talouden tasa-painottamiseen liittyvät toimet ja niistä seuranneet järjestelyt veivät paljon huomiota, samoin TE-palveluiden siirtyminen valtiolta kaupungille. Vaikka liikkeenluovutusta ja työllisyysalueen toimintaa oli valmisteltu jo hyvissä ajoin, alkuvuonna laadimme tarkemmat linjaukset ja kävimme henkilöstön sijoittumiseen liittyvät yhteistoimintamenettelyt. Saimme joukkoomme noin 150 uutta kollegaa ja vahvistimme osaamistamme merkittävästi työllisyyden saralla. Muutos oli iso, ja haluan lämpimästi kiittää kaikkia, jotka olette olleet mukana sen toteuttamisessa.

Toinen merkittävä kokonaisuus vuonna 2025 oli palkkausjärjestelmien uudistaminen. KVTESin valtakunnallinen uudistus toi meille uuden taso-palkkamallin, joka siirtää painopistettä tehtävän vaativuudesta kohti osaamiseen ja vastuuseen perustuvia kriteerejä. Teknisen sopimuksen puolella puolestaan päivitimme henkilökohtaisen lisän arviointiprosessin. Molemmat kokonaisuudet vaativat paljon selvitystyötä, ja niiden jatkokehittämiselle on tarvetta myös tulevina vuosina.

Viime vuonna toteutimme perinteisen henkilöstökyselyn lisäksi erillisen esihenkilökyselyn työhyvinvoinnista. Tulokset olivat hyvin johdonmukaisia: meillä viihdytään töissä ja meillä työskentelee upea, huippuosaava henkilöstö. Sairauspoissaolot pysyivät edelleen erinomaisella tasolla – 8,9 päivää henkilötyövuotta kohden – mikä kertoo onnistuneista toimista ja innostuneesta työyhteisöstä. Myös rekrytoitimme sujuivat hyvin: saimme laadukkaita hakemuksia, täyttöaste oli hyvä ja vaihtuvuus maltillista. Olemme

iloisia myös siitä, että sisäiset urapolut ovat vahvistuneet ja sisäisiä rekrytointeja tehtiin entistä enemmän. Osaamisen kehittämisen luvut osoittavat, että henkilöstön osaamiseen on haluttu panostaa.

Kaupunkistrategiamme sekä vuosien 2022–2025 henkilöstöohjelma tulivat päätökseen vuoden lopussa. Tämä henkilöstökertomus noudattaa henkilöstöohjelman rakennetta ja vastaa siihen, miten tavoitteet saavutettiin vuoden 2025 aikana.

Raportti tarjoaa kokonaiskuvan Joensuusta työntantajana. Sitä voivat hyödyntää niin päättäjät, nykyinen henkilöstö kuin Joensuusta kiinnostuneet työnhakijatkin. Raportin tunnusluvut tukevat tiedolla johtamista ja auttavat toimintamme suunnittelussa. Raportointi on tehty Kunta- ja hyvinvointialueyönantajan suositusten mukaisesti, joten vertailu muihin kuntatyönantajiin on mahdollista.

Lopuksi haluan kiittää jokaista työntekijäämme siitä työstä, jota teette Joensuun hyväksi joka päivä. Ja sinulle lukija – Tervetuloa tutustumaan Joensuun kaupungin henkilöstöön ja vuoden 2025 henkilöstökertomukseen!

Mari Pitkänen
henkilöstöjohtaja



1 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. 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.

Kaupungin strategiaamme linjaukset ohjaavat toimintaamme. 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 työnantajänäkyvyyttämme.
- b. Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjoamme mahdollisuuden kehittyä tehtävässä ja uralla. Tarjoamme laadukkaat työterveyspalvelut.
- c. Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista. Viestintä ja vuorovaikutteisuus on tärkeää, jotta työntekijä kokee olonsa tärkeäksi ja turvalliseksi.

Kaupungin strategia on päivitetty ajalle 2025–2029, henkilöstökertomuksessa 2025 käytämme vielä edellisen strategian linjauksia.

Vuosille 2022–2025 on laadittu strategian lisäksi erillinen henkilöstöohjelma. Henkilöstöohjelma tukee kaupungin strategiaa ja se on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme Joensuun kaupungin strategian toteutumista. Henkilöstöohjelman toteuttaminen on yhteistyötä, joka koostuu johtamisesta, hyvästä esihenkilötyöstä, työntekemisestä ja yhteistoiminnasta. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määritettyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.

Henkilöstöohjelmassa on kolme strategiaa mukaista päälinjausta:

1. Haluamme olla veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Hyödynnämme etätöiden mahdollisuudet.
2. Haluamme edistää henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjoamme laadukkaat työterveyshuoltopalvelut.
3. Haluamme kehittää toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista.

1.1 Strategiset painopisteet

Osallisuuden,
menon ja
meaningin
Joensuu

Kasvatuksen,
opetuksen ja
opiskelun
Joensuu

Elinvoiman,
yrittäjyyden
ja työllisyyden
Joensuu

**Tavoitteena
hyvinvoivat
ja onnelliset
asukkaat**

**Itä-
Suomen
loistavin
kasvu-
kaupunki**

Osaavan ja
innostuneen
henkilöstön
Joensuu

**80 000
asukasta
vuoteen 2025
mennessä**

Vakaan ja
vastuullisen
talouden
Joensuu

Kestävän
kaupunki-
ympäristön
Joensuu

2 Kaupungin henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärämme oli 31.12.2025 yhteensä 2656 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilömäärämme on 2325 henkilötyövuotta, joka on 98 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta suurempi. 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		HTV2		HTV2 muutos
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024- 2025
Hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen		4		1		5		3	3
Joensuun alueellinen jätelautakunta	3	3	1	1	4	4	3	4	1
Joensuun vesiliikelaitoksen johtokunta	46	45	6	8	52	53	50	52	2
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	1216	1244	481	426	1697	1670	1452	1440	-11
Kaupunginhallitus	103	113	84	77	187	190	199	163	-36
Kaupunginvaltuusto			4		4		4	0	-4
Kaupunkirakennelautakunta	157	155	6	5	163	160	172	173	0
Kulttuuri- ja liikuntalautakunta	263	273	113	101	376	374	305	301	-3
Osallisuus- ja vetovoimalautakunta	19	6	6	3	25	9	22	14	-8
Pohjois-Karjalan työllisyysalue		143		29		172		156	156
Rakennus- ja ymp.ltk	20	19	0	0	20	19	20	18	-1
Yhteensä	1827	2005	701	651	2528	2656	2226	2325	98

Henkilöstömäärässä tilanapäivä on 31.12.2025, henkilötyövuosi ajalta 1.1.-31.12.2025. Tämän vuoksi HTV-kertymä voi olla jossain yksikössä, esimerkiksi kaupunkirakennelautakunnan toimialalla, suurempi kuin 31.12.2024 henkilöstömäärä. Raportit on otettu kuntatyönantajan antamien suositusten mukaisesti, joten raportoinnissa on eroja aikaisempien vuosien esitettyihin raportointeihin. Vertailuarvot on ajettu tilinpäätökseen ja henkilöstökertomukseen uusien suositusten mukaisesti. Raportissa käytetään jatkossa toimielin tasoa. Raportille eivät nouse kansalaisopiston tuntiopettajat.

2.1 Muutokset henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärä lisääntyi hieman vuonna 2025. Henkilöstömäärän lisäys johtuu työllisyysalueen siirtymisestä valtiolta kuntien tuottamaksi palveluksi, Joensuu toimii palveluntarjoajana Pohjois-Karjalan alueella. Palkkatukityöllistämisen päättyminen näkyy erityisesti

kaupunginhallituksen henkilöstömäärän vähenemisenä, sillä palkkatukityöllistetyt kirjautuivat konsernipalveluiden alle.

Henkilöstömäärän hillittyä kasvua selittää myös sairauspoissaolojen kohtuullinen taso ja sen myötä kaventunut sijaistarve. Lisäksi täyttölupamenettely on edelleen tarkan harkinnan mukaista ja eläkepoistuman myötä tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuudet selvitetään.

	HTV 2/ 2024	HTV 2/ 2025	Erotus
Hyvinvointipalvelut	1756,23	1758,60	2,37
Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut		16,95	16,95
Hyvinvoinnin edistämisen palvelut	192,50	13,62	-178,88
Hyvinvointipalvelut hallintopalvelut	29,62	10,85	-18,77
Koulutus- ja nuorisopalvelut	625,70	820,64	194,94
Kulttuuripalvelut	228,31	225,37	-2,94
Liikuntapalvelut	76,22	76,03	-0,19
Varhaiskasvatuspalvelut	603,88		-8,76
Kaupunkiympäristöpalvelut	194,95	194,84	-1,11
Joensuun alueellinen jätelautakunta	3,14	3,86	0,72
Joukkoliikenne ja logistiikka	2,63	0	-2,63
Kaupunkiympäristö toimialan hallinto	4,83	1,0	-3,83
Maaomaisuus	27,47	28,51	1,04
Pysäköinninvalvonta	4,85	4,41	-0,44
Rakennus- ja ympäristölautakunta	1,00	1,0	0
Rakennusvalvonta	10,41	9,52	-0,89
Tilakeskus	65,04	61,03	-4,01
Yhdyskuntasuunnittelu	11,92	16,01	4,09
Yhdyskuntatekniikka	60,41	65,97	5,56
Ympäristönsuojelu	3,25		0,28
Kaupunginhallitus ja osallisuus- ja vetovoimapalvelut	225,36	163,30	-62,06
Elinvoimapalvelut	1,00	1,0	0
Konsernipalvelut	67,60	64,49	-3,11
Osallisuus- ja vetovoimapalvelut siirtynyt hyvinvoinnin alle	22,10	0	-22,10
Pohjois-Karjalan hankintatoimi	19,84	18,62	-1,22
Työelämän ja kotouttamisen palvelut	103,71	61,64	-42,07
Valtuusto	4,01	0	-4,01
Yleishallinto	7,10		10,45
Pohjois-Karjalan työllisyysalue	0	155,80	155,80
Pohjois-Karjalan työllisyysalue	0	155,80	-155,80
Joensuun vesi	49,94	52,20	2,26
Joensuun vesi yhteiset palvelut	13,67	15,02	1,35
Joensuun Vesi/jätevesiviemärlaitostoiminta	18,26	18,06	-0,2
Joensuun Vesi/vesilaitostoiminta	18,01	19,12	1,11
Koko kaupunki yhteensä	2226,48	2324,75	98,27

Taulukossa erotus laskettu vähentämällä 2025 luvusta vuoden 2024 luku.

Toimielimissä on tapahtunut tulosalueiden nimissä muutoksia, ne on päivitetty vastaamaan vuoden 2025 organisaation rakennetta. Henkilöitä on liikkunut tulosalueiden välillä joten myös HTV2 luvut vaihtelevat sen vuoksi.

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on 45,5 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,9 vuotta ja se on määräaikaista työntekijöitä korkeampi. Koko henkilöstön keski-ikä on noussut hieman aiemmista vuosista.

	2023	2024	2025
Vakituinen henkilöstö	47,6	48,1	47,9
Määräaikainen henkilöstö	40,0	38,4	38,2
Koko henkilöstön keski-ikä	45,22	45,4	45,5

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa huomio kiinnittyy tulevaan eläköitymiseen varautumiseen. Noin 5–10 vuoden päästä eläkeiän saavuttavien määrä on noin 27 % koko henkilöstöstä. Eläköitymiseen tulee varautua vahvistamalla osaamista ja siirtämällä hiljainen tieto ennen eläkepoistumaa. Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden määrä on pysynyt ennallaan viime vuoteen verraten. Huomioitavaa on, että yli 65-vuotiaiden määrä on hiukan kasvanut.

Henkilöstön ikä vuosina	Henkilöitä vuonna 2023	Osuus vuonna 2023 (%)	Henkilöitä vuonna 2024	Osuus vuonna 2024 (%)	Henkilöitä vuonna 2025	Osuus vuonna 2025 (%)
Alle 30	304	11,7	290	11,5	290	10,9
30–34	280	10,7	253	10,0	271	10,2
35–39	307	11,8	305	12,1	306	11,5
40–44	337	12,9	327	12,9	370	13,9
45–49	321	12,3	325	12,9	332	12,5
50–54	302	11,6	306	12,1	325	12,2
55–59	402	15,4	350	13,8	343	12,9
60–64	340	13,0	351	13,9	389	14,6
Yli 65	16	0,6	21	0,8	30	1,1
Yhteensä	2609	100	2528	100	2528	100

2.3 Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneitä oli Kevan tietojen mukaan vuonna 2025 yhteensä 54 henkilöä, joista 41 jäi vanhuuseläkkeelle (2023; 55 henkilöä ja 2024; 35 henkilöä). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi seitsemän henkilöä (2023; 9 henkilöä ja 2024; 7 henkilöä). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta kun edellisenä vuotena se oli 63,1 vuotta eli eläkkeelle siirryttiin keskimääräisesti hiukan aiemmin.

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	2023	2024	2025
Vanhuuseläke	55	35	41
Työkyvyttömyyseläke	9	7	7
Osatyökyvyttömyyseläke	4	6	6
Kaikki eläkelajit	68	48	54

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle vuosina 2026–2034 keskimäärin 65 henkilön vuosivauhtia. Vuodet 2029–2031 ovat arvion mukaan määriltään suurempia eläköitymisvuosia.

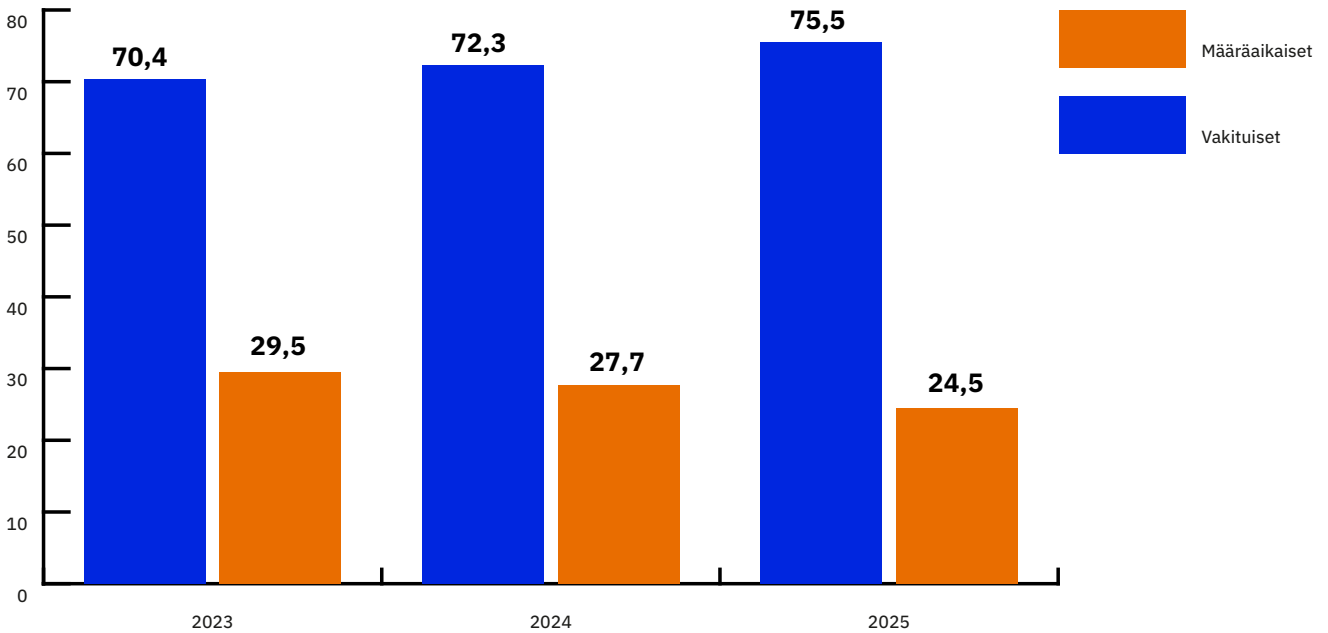
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kevan eläke-ennuste vuosille 2026–2045

2.4 Palvelussuhteiden luonne

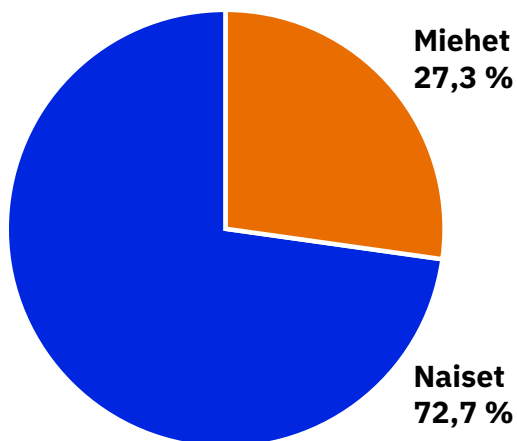
Valtaosa henkilöstöstämme (75,5 %) työskentelee vakituksessa palvelussuhteessa, määräaikaisia palvelussuhteita oli 24,5 %. Vakituisten henkilöstön prosenttiosuus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna 3,2 prosenttiyksikköä. Vakinaisten määrää seurataan jatkuvasti ja vakinaistamisia arvioidaan säännöllisesti. Vakinaistamisten tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin sekä perehdyttämiseen liittyvää työtä.



*tilanpäivä 31.12.2025

2.5 Sukupuolijakauma ja tasa-arvoa tukevat toimenpiteet

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (72,7 %), sukupuolijakauma on edellisten vuosien kaltainen.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistettiin vuonna 2023 ja se koottiin kaupungin sisäisenä monialaisena työnä. Suunnitelman laatimiseen osallistui tulosalueiden johtajia ja asiantuntijoita sekä henkilöstön edustaja. Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Arvojemme mukaan kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti emmekä hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi ja mahdollisiin kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Työtyytyväisyyskyselyn väittämän 'työpaikallamme ei esiinny kiusaamista' keskiarvo oli 3,5 (asteikko 1–4), keskiarvo nousi edellisestä vuodesta 0,1. Kyselyn perusteella tilanne on hyvä, mutta keskustelua toistemme kunnioittamisesta on pidettävä yllä.

Henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi on laadittu toimenpiteitä oikeudenmukaiseen rekrytointiin, palkkauksen läpinäkyvyyteen, mahdollisen epäasiallisen

kohtelun kokemuksen käsittelyyn sekä henkilöstön lisäkouluttamiseen. Palkkojen osalta teemme palkkakartoituksen joka toinen vuosi ja se käsitellään yhteistoiminnassa, perusteettomia palkkaeroja ei ole havaittu tarkastelujen yhteydessä.

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. Koordinaatioryhmä on kokoontunut vuosittain ja seurannut toimialojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle asetettuja tavoitteita. Tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Henkilöstö- ja työllisyysjaoston toiminnan päätyttyä vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kokonaisuudesta siirtyi hyvinvoinnin- ja osallisuuden edistämisen lautakunnalle, mutta henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat koordinoidaan edelleen henkilöstöpalveluista.



3 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 palvelussessamme. Vuonna 2025 teimme mm. seuraavia toimenpiteitä pito- ja vetovoiman vahvistamiseksi:

3.1 Tiedottaminen ja viestintä

Olemme edelleen jatkaneet monikanavaista tiedottamista ja viestintää henkilöstölle. Näin voimme varmistaa tiedon saatavuuden kaikille. Tiedottamiskanavina meillä on käytössämme muun muassa:

- intra
- Teams-kanavat
- kuukausittaiset esihenkilöinfot
- sisäinen uutiskirje Jokinposti
- vähintään kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote
- Facebook-ryhmä Joensuulla töissä
- sähköposti
- MyDay-sovellus

3.2 Työmatkaliikkuminen

Joensuun kaupunki otti vuoden 2024 alusta henkilöstölle käyttöön työmatkaliikkumisen kokonaisuuden, jonka tavoitteena on tukea hiilineutraaliutta työnantajana. Kaupungille hankittiin vuonna 2024 yhteiskäyttöisiä sähköautoja Joensuun keskustaan, ne ovat päivääkaan henkilöstön käytettävissä ja iltaisin kaupunkilaisten varattavissa omaan käyttöön. Vuonna 2025 yhteiskäyttöautoille kertyi työajokilometrejä lähes 100.000 kilometriä ja ajoker-toja lähes 6000 kappaletta.

Lisäksi henkilöstölle otettiin käyttöön työsuhdepolkupyörä- ja joukkoliikenne-etu, joissa työnantaja

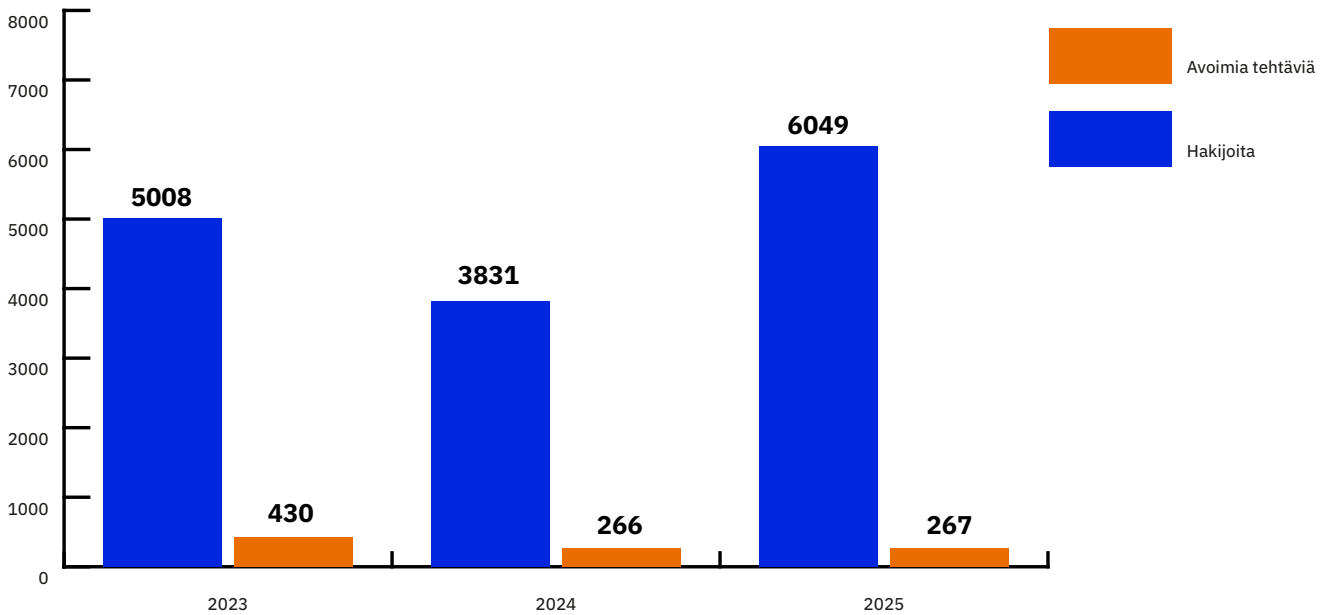
kustantaa pienen osuuden kuukausittaisesta kustannuksesta. Uusia työsuhdepyöräsopimuksia ei ole laadittu enää verovapauden poistuttua keväällä 2025, mutta vanhat sopimukset ovat voimassa suunnitellun keston ajan. Joukkoliikennetuki on säilynyt samansisältöisenä ja sen käyttäjäkunta on ollut tukimuotoon varsin tyytyväistä. Henkilöstö voi valita tarvittaessa vaihtoehtona myös pysäköinti-paikan omalle autolle.

Joulukuussa 2025 polkupyöräetu käytössä 162 henkilöllä ja joukkoliikenne-etu 454 henkilöllä eli hiilineutraalin liikkumisedun oli valinnut yhteensä 616 työntekijää.

3.3 Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on organisaation kriittinen menestystekijä. Kaupungin strategiassa on määritelty rekrytointiluvut yhdeksi avainmittareista. Vuonna 2025 vakituisten rekrytointien täytöstaste oli 99,3 %. Hakijamäärän keskiarvo vakituisissa ulkoisissa rekrytoinneissa oli 34 henkilöä. Hakijamäärä on kasvanut merkittävästi aiempiin vuosiin nähden, vuonna 2025 meillä oli avoinna 267 tehtävää ja hakijoita näihin tehtäviin yhteensä 6049 henkilöä. Osittain hakijamäärän kasvu johtuu varmasti valtakunnallisesta työllisyysilanteesta ja siitä, että työnhakijoiden on haettava tehtäviä säilyttääkseen etuisuutensa. Myös Työllisyysalueen siirtyminen Joensuun kaupungin alaisuuteen on lisännyt niin ulkoisten kuin sisäistenkin hakijoiden määrää. Suuri hakijamäärä kertoo myös kaupungin vetovoimaisuudesta työntajana. Työnantajamielikuvan sekä kaupungin veto- ja pitovoiman eteen on tehty pitkäjänteisesti työtä yhdessä mm. viestintä-, markkinointi- ja tapahtumapalveluiden kanssa. Myös esihenkilöitä on koulutettu rekrytointiprosessista kokonaisuudessaan sekä erityisesti hakijakemuksen parantamiseen liittyvistä asioista.

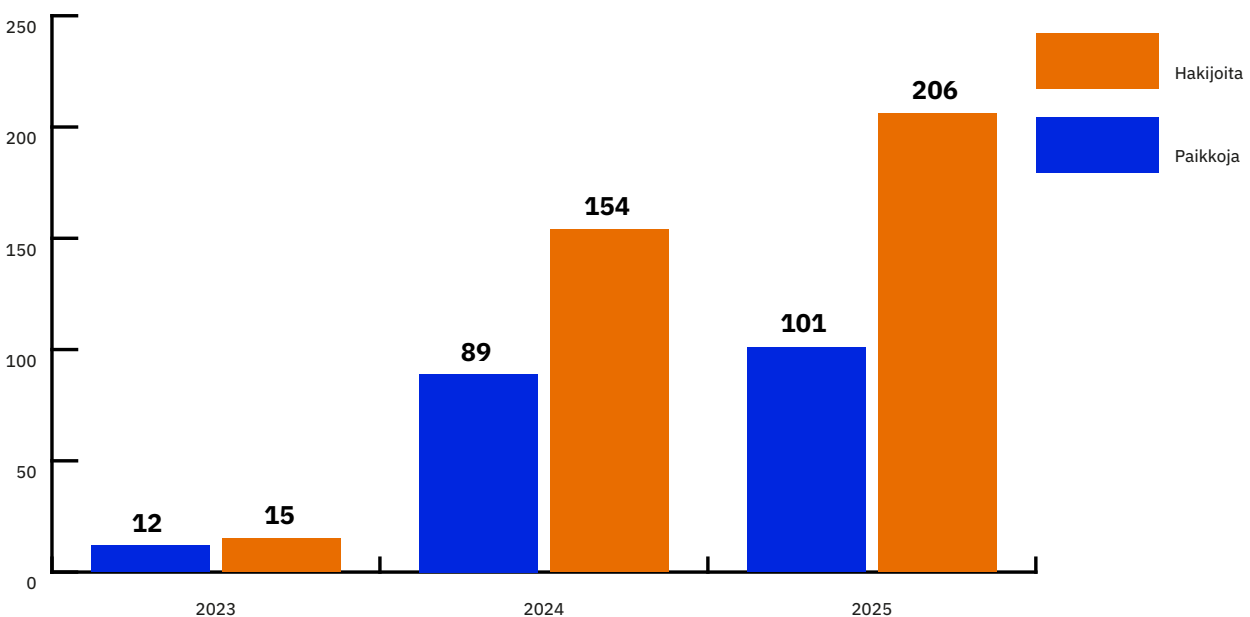
Hakijamäärät ja avoimet tehtävät (kpl) 2023–2025



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. Vuonna 2025 meillä oli sisäisen haun kautta haussa 101 paikkaa ja sisäisiä hakijoita yhteensä 206.

Sisäisten rekrytointien määrät (kpl) 2023–2025



*Sisäiseen hakuun on laskettu mukaan 32 varhaiskasvatuksen työkiertopaikkaa. Vuonna 2024 näitä ei ole laskettu mukaan. Vuonna 2025 osa uuden työllisyysalueen tehtävistä oli sisäisessä haussa, joka lisää sisäisten hakujen määrää aiempiin vuosiin verrattuna.



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 annettujen tietojen perusteella. Anonyymiä rekrytointia käytettiin vuoden 2025 aikana yhdessätoista (11) rekrytoinnissa. Hakuilmoituksissa ilmoitetaan pääosin nykyään myös palkka, joka on tutkitusti lisännyt myönteistä työnantajamielikuvaa ja ohjaa osaltaan kohti palkka-avoimuutta.

Positiivisen työnantajamielikuvan lisäämiseksi mm. Kuntarekryn ja Laura-rekrytointijärjestelmän sivuille on luotu Joensuun kaupungille oma urasivu, joka on tuonut positiivista näkyvyyttä organisaatiollemme. Haasteellisimmassa rekrytoinneissamme olemme toteuttaneet erilaisia rekrytointikampanjoita yhteistyökumppaneidemme ja kaupungin viestintäpalveluiden avulla. Perusrekrytoinneissa ovat käytössä perinteiset työnhakukanavat, kuten Työmarkkinatori, Kuntarekry, Duunitori, Laura ja Jobly. Kaikki avoimet työpaikkamme löytyvät myös kaupungin verkkosivuilta.

Oppilaitosyhteistyö oli aktiivista esim. Karelian, UEF:n ja Riverian kanssa. Kaupunki on tarjonnut satoja harjoittelupaikkoja vuosittain eri toimialoilla.

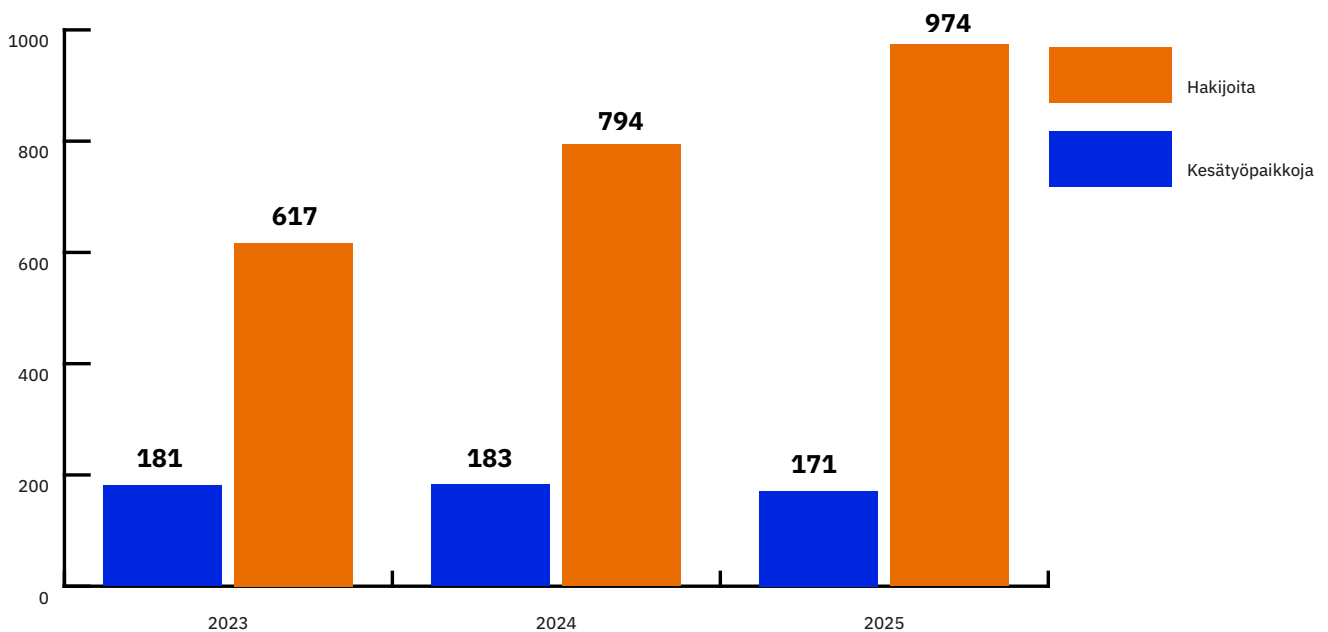
Paikkoja on tarjottu myös sellaisille aloille, joihin oppilaitoksen on ollut vaikeahkoa löytää harjoittelupaikkoja, esim. tradenomi-/taloushallinto, rakennus- ja talotekniikka, energia- ja ympäristötekniikka sekä restonomi. Olemme myös käyneet esittelemässä opiskelijoille kaupunkia työnantajana eri oppilaitoksissa. Tämä on vahvistanut osaltaan positiivisen työnantajamielikuvan vahvistamista opiskelijoiden keskuudessa.

Kaupunki oli näyttävästi esillä mm. Työtä-karnevaaleilla, messujen kävijämäärä oli yli 2000 kävijää. Kaupungin osasto kiinnosti messuvieraita, ja erityisesti ulkomaalaisia työnhakijoita kävi messuosastolla paljon. Kaupunki on osallistunut myös muihin pienempiin rekrytointitapahtumiin.

Kaupunki työllistää kesäisin useille työpaikoille joensuulaisia nuoria. Kesätyöhakemuksia tuli yhteensä 974 kappaletta, kesätyöpaikkoja meillä oli tarjolla 171 kappaletta. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maalisi- ja huhtikuun aikana, mutta osa tehtävistä täytettiin vielä toukokuussa ja peruutuspaikkoja myös kesän aikana. Nuorille viestittiin hakuprosessista kevään aikana useita kertoja. Kesänuorten esihenkilöille pidettiin kaksi infoa rekrytointiprosessista. Kesänuorille toteutettiin useita perehdytystilaisuuksia, ja lähes kaikki nuoret osallistuivat perehdytykseen.



Kesätyöpaikat ja hakijat (kpl) 2023–2025



* 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.

Tukea myönnettiin nuorille 4H-yrittäjille, yrityksille, yhdistyksille ja kotitalouksille joensuulaisen nuoren palkkaamiseksi. Kesätyöpaikkatukea (250 €) maksettiin viidelle nuorelle yrittäjälle ja 24 yritykselle myönnettiin yritystukea 56 nuoresta (360 € / henkilö). Harjoitusyrittäjille tarjottiin erilaisia työtehtäviä kaupungin työpaikoilta kesällä toteutettavaksi. Tällaisia harjoitusyrityksiä oli yhteensä seitsemän. Kesätyöbudjetista kustannettiin myös harjoittelijoiden palkkaamia toimialoille. Yhteensä

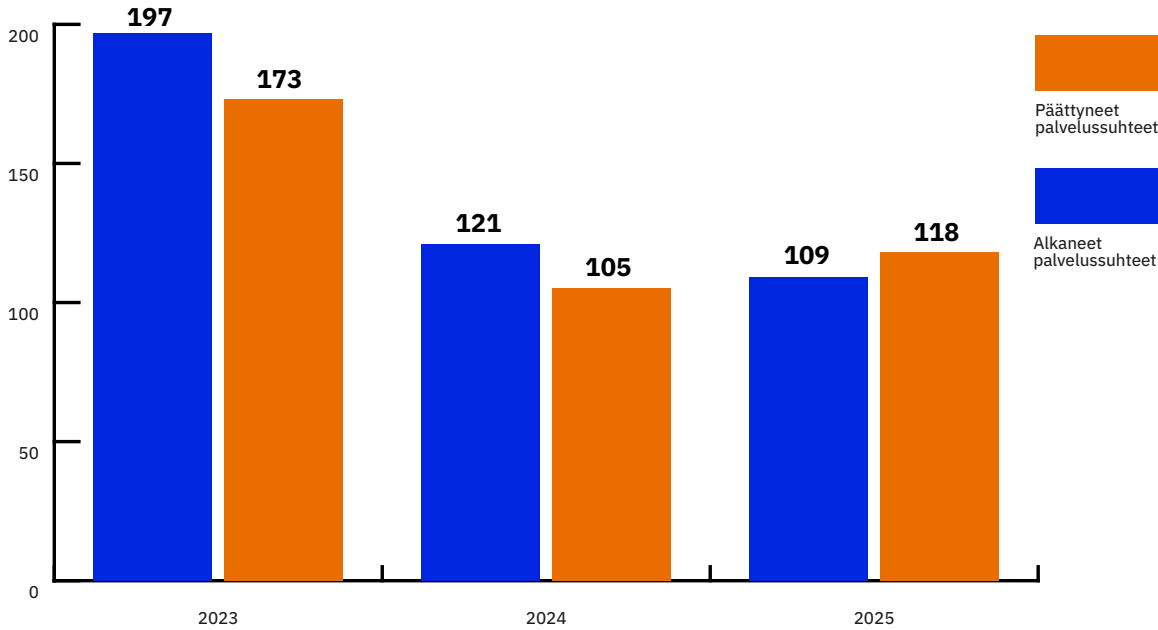
erilaisin menetelmin on työllistetty noin 260 nuorta. Kävimme nuorisovaltuustossa keskustelemassa kaupungin kesätyöllistämistä ja kuulemassa nuorten vinkkejä kesätyöprosessiin, toiveita ja vinkkejä luvattiin viedä käytäntöön mahdollisuuksien mukaan. Nuoret saivat myös päivittää kesätyöhakulomakkeen.

3.4 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 vain vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Laskennassa on poistettu luvuista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaan oman organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot. Vuonna 2025 meiltä lähti palvelussuhteista 118 henkilöä ja uusia palvelussuhteita alkoi 109 kappaletta. Vuonna 2025 henkilöstön vaihtuvuus oli 4,3 % (2024: 4,5 %).

Henkilöstön vaihtuvuus 2023–2025



Henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt varsin maltillisella tasolla. Henkilöstön vaihtuvuus on laskettu kaavalla työsuhteeseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1.-31.12. + työsuhteesta lähteneiden määrä 1.1.–31.12./2 /henkilöstön määrä 31.12x100.

3.5 Palkkaus ja palkitseminen

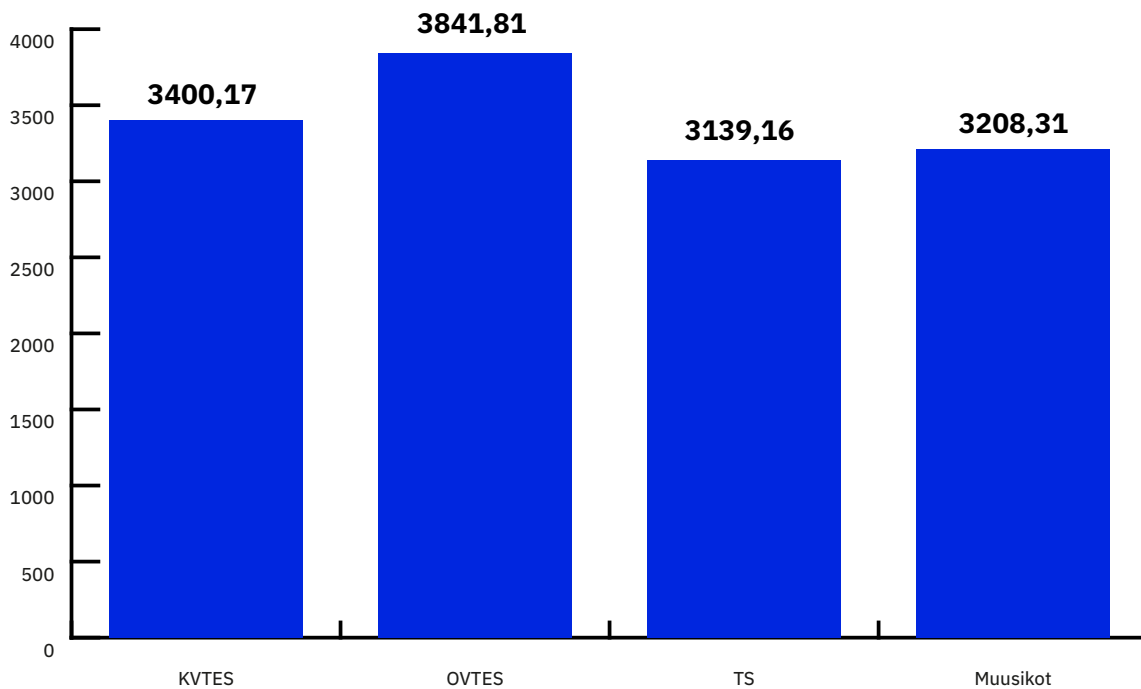
Vuonna 2025 otettiin käyttöön Kunnallisen työehtosopimuksen KVTES ja OVTES G osalta uusi palkkajärjestelmä, tasopalkkamalli. Malli tuli voimaan 1.10.2025 ja sen käyttöönottamiseksi käytiin laajat ja pitkäkestoiset valmisteluneuvottelut yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Uudessa palkkamallissa arvioidaan entisen tehtävänvaativuuden sijaan tehtävässä tarvittavaa osaamista ja vastuuta. Valtakunnallisesti on määritelty tiettyjä asioita, jotka palkkauksessa tulee huomioida ja paikallisesti sovittiin näiden valtakunnallisten kriteerien lisäksi paikalliset soveltamisohjeet.

Järjestelyerät kohdennettiin KVTES ja OVTES G sopimusten osalta tasopalkkauudistuksen aiheuttamiin

muutoksiin ja teknisen sopimuksen osalta valtaosa kohdennettiin henkilökohtaisten lisien prosessin aiheuttamiin kustannuksiin. Opetushenkilöstön ja muusikoiden erät jaettiin pääosin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

Alla olevassa taulukossa on eriteltynä sopimusaloittain kokonaispalkkojen keskiarvot sopimusaloittain. Tässä on käytetty kokonaispalkkaa eli keskiarvoluku sisältää tehtäväkohtaisen/tasopalkan, työkokemukseen liittyvät lisät, henkilökohtaiset lisät ja mahdolliset muut erillislisät. Palkkakartoitus, jossa palkkaeroja tarkastellaan sukupuolijaottelun mukaan tehdään vähintään kahden vuoden välein ja se käsitellään yhteistoiminnassa. Perusteettomia palkkaeroja ei ole havaittu.

Palkkojen keskiarvo / €



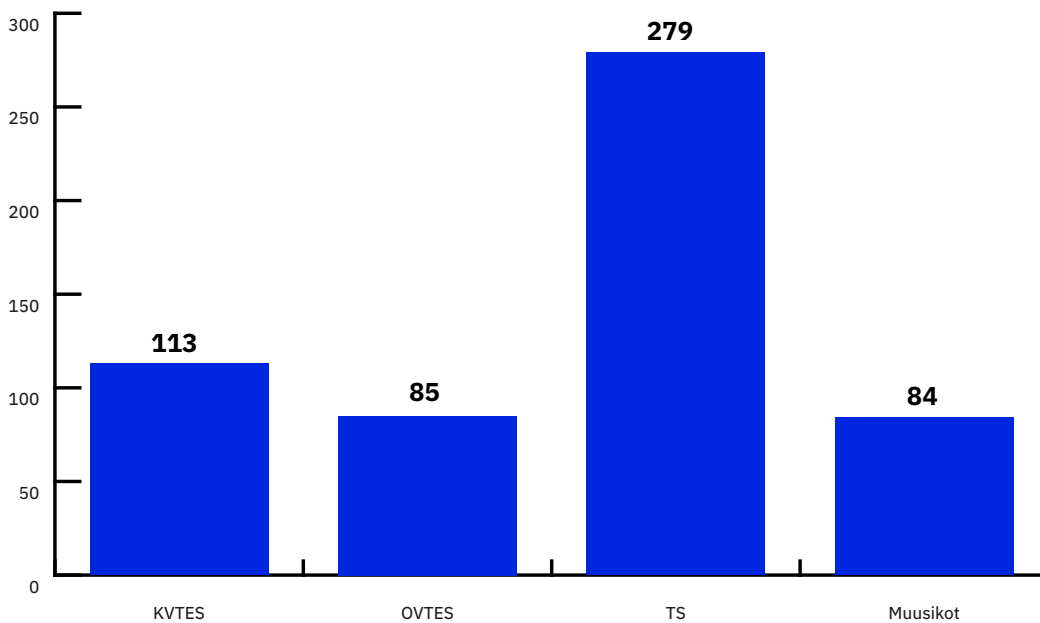
Palkkojen keskiarvo sopimusaloittain.

Henkilöstöä voidaan palkita hyvin suoritetusta työstä tai toiminnan kehittämisestä kertapalkkiolla, jonka suuruus voi olla enintään 600 euroa. Esihenkilöitä on kannustettu palkitsemaan henkilöstöä onnistumisista.

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 ja henkilökohtainen lisä myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi.

Henkilökohtaista lisää sai vuonna 2025 yhteensä 1165 henkilöä ja keskiarvo maksettavasta henkilökohtaisesta lisästä on 561 €/kk. Alla olevassa taulukossa on eritelty keskiarvo maksussa olevasta henkilökohtaisesta lisästä eri sopimusaloilla. Maksettavan lisän eroja eri sopimusaloilla selittää eri tavoin määritellyt henkilökohtaisen lisän maksimimäärät.

Maksetut henkilökohtaiset lisät keskiarvo / €



Teknisen sopimuksen osalta päivitettiin henkilökohtaisen lisän arviointimenettely ja laadittiin periaatteet jatkuvan arvioinnin menettelyyn. Muutoksella tavoitellaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista sekä säännöllistä arviointia, jonka myötä tästä palkkaelementistä tulee henkilöstöä paremmin palkitseva malli. Teknisen sopimuksen osalta henkilökohtaisen lisän osuuksissa tuli muutoksia uuden arviointimenettelyn käyttöönoton vuoksi.

KVTES:n osalta henkilökohtaisen lisän määrän kasvua selittää te-toimiston liikkeenluovutuksen myötä tehtyjen kokonaispalkkojen muuntaminen tasopalkkajärjestelmään, jossa erilaisen palkkarakenteen muuntaminen toteutettiin Kuntatyöntäjien ohjeen mukaisesti ja osa palkoista siirrettiin henkilökohtaiseksi lisäksi.

Henkilöstömenot ovat toimintakulujen merkittävin erä. Henkilöstökulut olivat 124,8 miljoonaa euroa, nousua edelliseen vuoteen on 8,7 % ja se selittyy suurimmalta osin työllisyysalueen henkilöstömäärien lisäyksillä sekä sopimuskorotuksilla. Henkilöstökulujen maltillista kasvua selittää edelleen kohtuullisella tasolla olevat sairauspoissaolot, jolloin sijaistarpeet ovat pysyneet alhaisempina.

4 Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu

4.1 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 oli yhtenä kehittämiskohteena henkilöstöohjelmassamme vuosina 2022–2025. Koulutustoiveita ja –tarpeita voi esittää jokainen kaupungin työntekijä MyDay –sovelluksen kautta.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2025 yhteensä 6 528 päivän verran. Koulutusten määrä kasvoi merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna ja tätä selittää suurimmaksi osaksi se, että esihenkilöitä ja työyksiköitä muistutettiin aktiivisesti koulutusten tallentamisen merkityksestä. Myös uusi työllisyysalue lisäsi koulutuspäivien määrää. Osaamiskartoitus pilotoitiin työllisyysalueen henkilöstölle.

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. Henkilöstökertomussuosituksen mukaisia palkattomia koulutuspäivätietoja ei Joensuussa kerätä.

Uutena kokeiluna työyhteisöt saivat hakea kehittämisrahaa keskitetystä koulutusbudjetista. Näistä toiveista toteutettiin erilaisia

työyhteisövalmennuksia, työnohjauksia ja muita työhyvinvointia tai yhteistä tekemistä vahvistavia toimenpiteitä.

Masa-järjestelmän tilalle on valmisteltu uuden Solveon Talentti-järjestelmän käyttöönottoa. Järjestelmän kautta voi jatkossa ilmoittautua koulutuksiin, käydä kehityskeskusteluja ja tehdä merkintöjä koulutuspoissaoloista (korvaa tältä osin ESS-ilmoitukset). Talentti kuuluu samaan tuoteperheeseen ESS:n kanssa ja se toimii myös kännykällä/padillä, ja näin helpottaa esim. koulutuskalenterin käyttöä.

Vuodelle 2025 laadittiin yhdistetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, johon kirjattiin henkilöstösuunnitelman lisäksi myös koko kaupungin ja eri toimialojen osaamisen kehittämisen painopistealueet. Toimialoja pyydettiin henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä pohtimaan koulutustarpeita tuleville vuosille. Nämä tarpeet käytiin läpi toimialojen kanssa 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, lakimuu- tokset ja niin edelleen.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä	
	2024	2025
Koulutuspäivät yhteensä	3472	6528
Päivää / osallistuja	1,4	2,3
Kustannukset yhteensä, €	468 000*	512 000*

*Kustannukset ilman liikelaitoksia, liikelaitokset sisältyvät kuitenkin koulutuspäiviin.

Vuoden 2025 aikana järjestettiin erilaisia koulutuksia ja seminaareja tasapuolisesti eri ammattiryhmille:

Ammatillinen täydennyskoulutus

Eri ammattiryhmien täydennyskoulutusta on järjestetty tarpeiden mukaisesti. Ammatillisilla koulutuksilla henkilöstö voi päivittää osaamistaan ja vastata uusien haasteiden vaatimuksiin.

Turvallisuus ja varautuminen

Turvallisuuskoulutuksiin kuuluvat esimerkiksi ensiapukoulutukset, leikki- ja lähiliikuntapaikkojen turvallisuuskoulutus viherasiantuntijoille, uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä käsittelevät Avekki-koulutukset sekä oppilaitosten turvallisuuden parantamiseen tähtäävät koulutukset. Varautumiskoulutusta sekä uhka- ja vaaratilannekoulutusta on myös järjestetty niin esihenkilöille kuin henkilöstölle.

Ammattipätevyyden ylläpito

Esimerkiksi kunnossapitohenkilöstö ja järjestyksenvalvojat tarvitsevat säännöllisiä koulutuksia ammattipätevyytensä ylläpitämiseksi. Näitä ovat mm. CAP-koulutukset kunnossapidon alalla ja nuori-ohjaajien järjestelyvalvojakoulutus.

Lainsäädännön ja viranomaisprosessien kehittäminen

Lainsäädännön muutoksiin ja viranomaisprosessien kehittämiseen liittyvät koulutukset ovat erityisen tärkeitä esimerkiksi lupa- ja viranomaispalveluissa sekä kaupunkirakennepalveluissa. Myös sopimushallinnasta järjestettiin koulutusta.

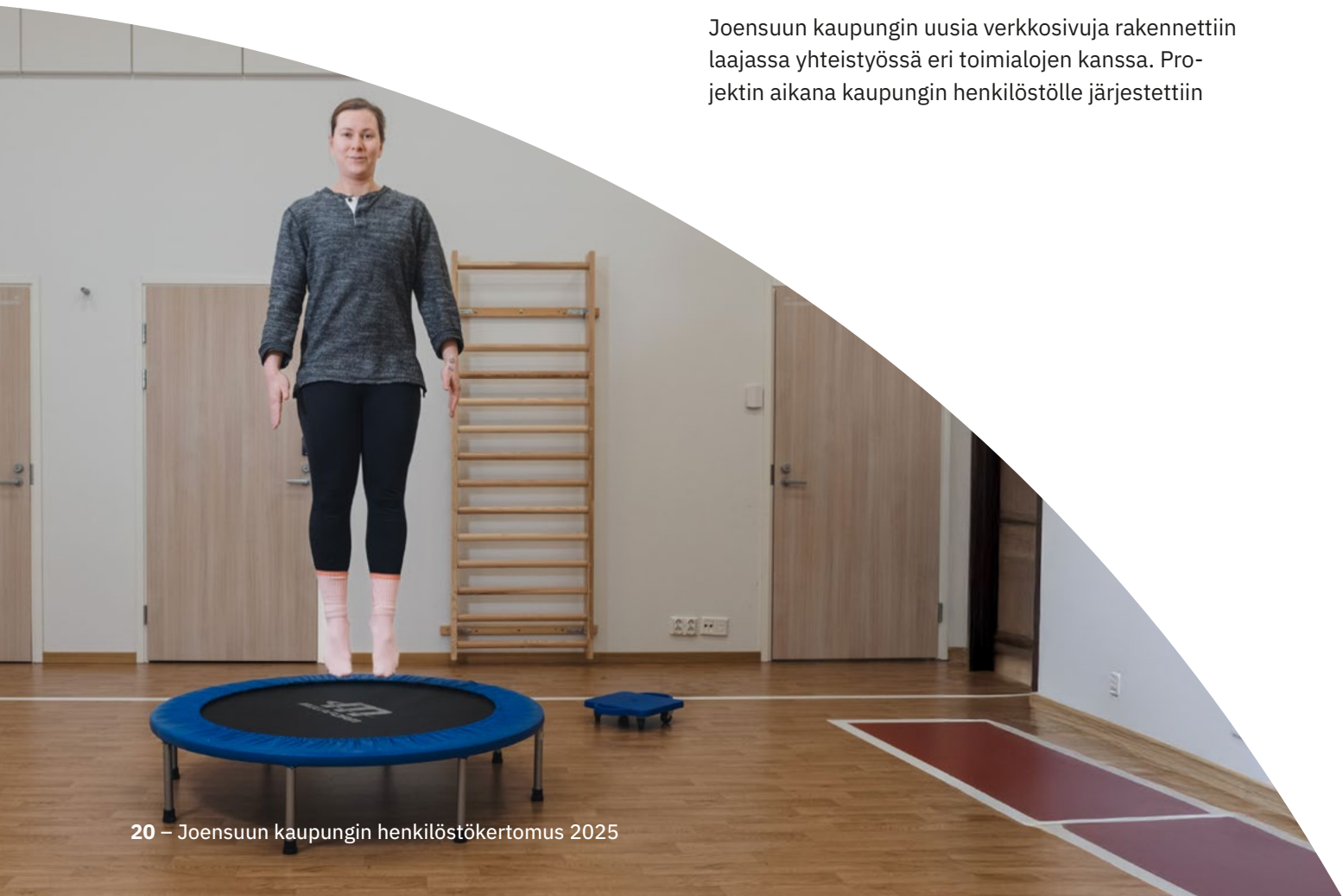
Työhyvinvointijohtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilöiden tukeminen ja osaamisen vahvistaminen johtamistyössä on tärkeää. Esihenkilöinfoja pidettiin kuukausittain. Esihenkilöseminaari järjestettiin marraskuussa kahden päivän koulutuksena. Esihenkilöille on mahdollistettu erilaisia koulutuksia johtamisosaamisen vahvistamiseksi muita koulutuksia esihenkilötyön vahvistamiseksi. Esimerkiksi Pohjois-Karjalan työllisyysalueen, esim. FCG:n Esihenkilöakatemia, UEF:n verkkokurssit, yms. Työllisyysalueen esihenkilöille ja tiimivastaaville toteutettiin valmentavan johtamisen koulutus.

Esihenkilöille järjestettiin lakikoulutuksia, työhyvinvointijohtamiskoulutusta, tukea esihenkilötyöhön sekä koulutusta työsuhtejuridiikasta. Työhyvinvointijohtamiskoulutuksen tavoitteena oli kehittää esihenkilöiden kykyä tukea henkilöstön hyvinvointia ja parantaa tiimien jaksamista sekä motivaatiota.

Muu koulutus

Joensuun kaupungin uusia verkkosivuja rakennettiin laajassa yhteistyössä eri toimialojen kanssa. Projektin aikana kaupungin henkilöstölle järjestettiin



koulutuksia ja työpajoja verkkosivujen sisällön suunnittelusta, asiakaslähtöisyydestä, verkkokirjoittamisesta, saavutettavuudesta ja WordPress-sivujen päivittämisestä. Lisäksi pidettiin walk-in sparraus-aikoja, joissa yksittäisten sivujen sisältöjä pohdittiin yhdessä. Koulutuksista ja sparrauksista vastasi kaupungin viestintä, ja ne toteutettiin viestinnän omien asiantuntijoiden voimin.

Tärkeä osa oman ja työyhteisön työn kehittämistä on myös työpaikoilla arjessa tapahtuva kehittämistyö, kuten tiimien kehittämistilaisuudet, benchmarking, työkierto, verkostoyhteistyö, kehityskeskustelut, konsultointi, ja projektityöskentely.

UEF tarjosi henkilöstöllemme verkkokursseja esim. riippuvuuskäytännöstä, työsopimusoikeuden perusteista ja traumainformoidusta työotteesta. Karelialta, Riverialta ja Kesäyliopistolta olemme myös hankkineet erilaisia henkilöstökoulutuksia.

Vuosittain pyrimme tarjoamaan henkilöstöllemme mahdollisuuden osallistua nimekkään esiintyjän luento/koulutukseen, jonka teema liittyy työhyvinvointiin tai työyhteisödynamiikkaan, yms. Vuoden 2025 luennon tarjosi Arman Alizad.

4.1.1 Työurapolkua luodaan

Syksyn 2025 ja talven 2025–26 aikana Joensuun kaupungilla on edistetty työurapolkujen kehittämistä yhdessä henkilöstön ja esihenkilöjoukon kanssa. Prosessin aikana syvennettiin ymmärrystä työurista Joensuun kaupungilla haastatteluun ja työpajoin eri henkilöstöryhmien kanssa. Niiden pohjalta on tunnistettu työuran eri vaiheita, kaupungilla jo olemassa olevia vahvuuksia sekä henkilöstön esiin nostamia kehittämistarpeita ja ideoita. Näistä on koottu kokonaiskuva Joensuun kaupungin työurapoluista, olemassa olevista työkaluista sekä ehdotuksia konkreettisista keinoista, joilla työuria voidaan jatkossa entistä paremmin tukea.

4.1.2 Mentoritoimintaa vakiinnutetaan

Vuoden 2025 aikana koulutimme 30 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 2025 loppuun mennessä noin 75.

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 vahvistumista

4.1.3 Digihankkeet osaamisen kehittämiseksi

Vuonna 2025 henkilöstön digiosaamisen kehittämisen painopisteenä on ollut tekoälyosaamisen ja tekoäly-ymmärryksen kasvattaminen. Joensuun kaupunki on mukana *Tekoälyosaaminen työn tukena* -hankkeessa, joka on kiertänyt työyhteisöissä opastamassa ja kouluttamassa erityisesti generatiivisen tekoälyn käyttöön.

Karelia ammattikorkeakoulu aloitti syksyllä kahden opintopisteen laajuisen *Tekoäly hyötykäyttöön!* -koulutuskokonaisuuden, johon kaupungilta osallistuu noin 100 työntekijää. Koulutuskokonaisuus kestää vuoden 2026 kesään saakka. Tämän lisäksi työntekijöille on järjestetty koulutusta Copilot Chat -työkalun käyttöön ja kehoitteiden kirjoittamiseen sekä tekoälyn ilmasto- ja ympäristövaikutuksista.

Kaupungin tekoälytyöryhmä jatkoi Copilot for M365-lisenssien testausta ja kokemusten vaihtoa. Lisenssikäyttäjille järjestettiin oma Copilotin ja Excelin hyödyntämisen liittyvä koulutus ja heille on pidetty tapaamisia kerran kuukaudessa.

Tekoälyn lisäksi työntekijöillä on ollut mahdollista perehtyä Office-ohjelmiin (Word, Excel, Powerpoint) intrasta löytyvien koulutusvideoiden ja materiaalien kautta. Intran digityön ohjeisiin päivitettiin myös uusia Teamsin ominaisuuksiin liittyviä lyhyitä koulutusvideoita. Opetushenkilöstölle järjestettiin koulutusta Teamsin ja *Google for Education* -kokonaisuuden käyttöön.



4.1.4 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. Kehittämiskohteena on ollut myös harjoittelupaikkojen sekä projekti- ja opinnäytetyömahdollisuuksien löytäminen, mentorointiohjelma ja työpaikkaohjaajakoulutus.

Hankkeessa työnantajille on tuotettu Moninaisuuden vahvistaminen työyhteisössä -verkkokurssi sekä materiaalipankki kieli- ja kulttuuritietoiseen työpaikkaohjaukseen. Lisäksi työpaikoille on tarjottu tukea kv-osaajien rekrytointiin tarpeen mukaan. Työyksiköissä on myös aloitettu työn varjostaminen (job shadowing), jossa havainnoidaan työyhteisön kv-valmiuksia ja kv-osaamisen kehittämisen tarpeita. Näiden pohjalta voidaan tehdä suosituksia, luoda työkaluja, jne. Kaupunki on tuonut esille ja tehnyt näkyväksi aktiivista rooliaan kv-työssä Kohtaamisten Itä -seminaarissa sekä artikkelien muodossa. Henkilöstölle on myös tarjottu englannin ja suomen kielen opetusta maksutta kieliosaamisen vahvistamiseksi. Suomen kielen kurssi ei toteutunut osallistujien vähyyden vuoksi.

4.2 Perehdytyksen kautta töihin

Perehdytys on tärkeä osa uuden työntekijän rekrytoinnissa. Esihenkilö vastaa perehdytyksestä, mutta myös henkilöstöpalvelut osaltaan haluavat toivottaa uudet työntekijät tervetulleeksi järjestämällä säännöllisesti uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuksia, joissa käydään läpi yleisimpiä kaupungin henkilöstöohjeistuksia ja -käytäntöjä sekä tarjotaan yhteinen lounas. Myös uusille esihenkilöille järjestetään vastaavat tilaisuudet, joissa käydään läpi oleellimmat 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.

Moodleen on päivitetty ja rakennettu sähköisiä perehdytys- ja koulutuskokonaisuuksia, esim. talous-, hankinta- ja tietohallintaosaamisesta sekä lapsiystävällisestä kunnasta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja kestävästä kehityksestä. Tavoitteenamme on, että jokainen uusi työntekijämme suorittaa sähköisen perehdytyskurssin. Kurssin suorittamisen jälkeen käydään yhteinen palautekeskustelu esihenkilön kanssa perehdytyksen riittävytydestä. Perehdytyskurssin voi suorittaa myös aiemmin kaupungin palveluksessa aloittanut työntekijä, ja sitä voidaan käyttää esimerkiksi uuden toimintamallin jalkauttamisen välineenä.

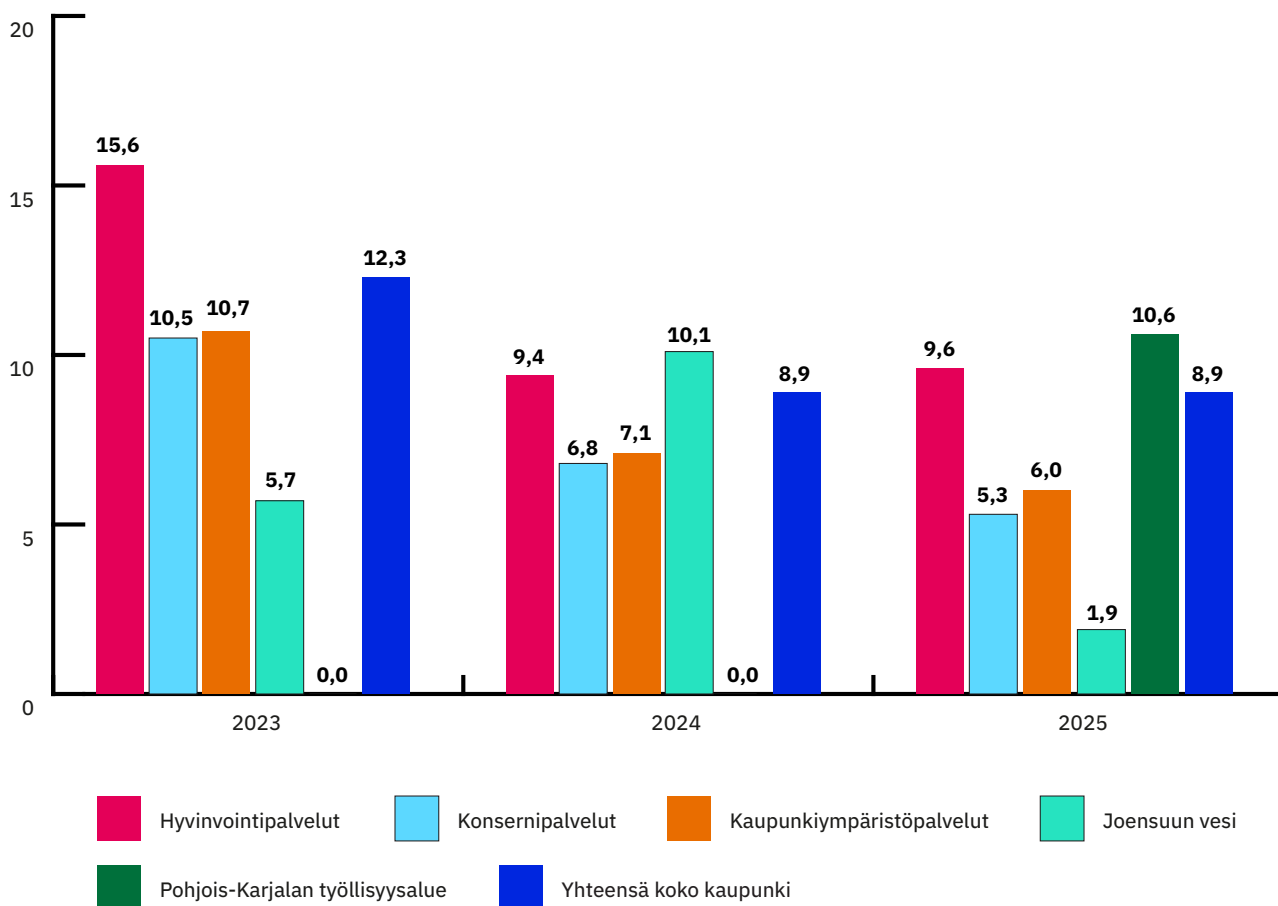
4.3 Terveyspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 20679 kalenteripäivää vuonna 2025, joka tarkoittaa pientä lisäystä, 806 päivää edelliseen vuoteen (2024; 19873 kalenteripäivää). Laskennassa ovat mukana myös työtaturmista aiheutuneet poissaolot. Poissaolopäivät ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna 3,9 %.

4.3.1 Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät tehtyä henkilötyövuotta kohden

Henkilötyövuosiin verrattaessa sairauspoissaoloja oli 8,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, joista palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 0,95 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi hieman, mutta henkilötyövuosiin suhteutettuna poissaolot pysyivät edellisen vuoden tasolla. Taulukossa näkyy eriteltyinä sairauspoissaolot henkilötyövuosiin suhteutettuna toimialoittain vuosilta 2023-2025.

Sairauspoissaolot henkilövuosittain



Taulukossa on sekä palkalliset että palkattomat sairauspoissaolot laskettuna yhteen.

Emme tallenna sairauspoissaolojen syitä omiin järjestelmiimme, vaan saamme diagnoositiedot työterveyshuollosta. Sairauspoissaoloista suurin diagnoosiryhmä on R-kategoria, johon kuuluvat esihenkilön myöntämät poissaolot sekä ne poissaolot, joista on kirjoitettu todistus muualla kuin työterveyshuollossa.

Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot muodostavat toiseksi suurimman diagnoosiryhmän – tilanne on samanlainen myös valtakunnallisesti. Meillä mielenterveysperusteiset poissaolot ovat kuitenkin valtakunnallista tasoa matalammat. Kolmanneksi suurin diagnoosiryhmä on tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

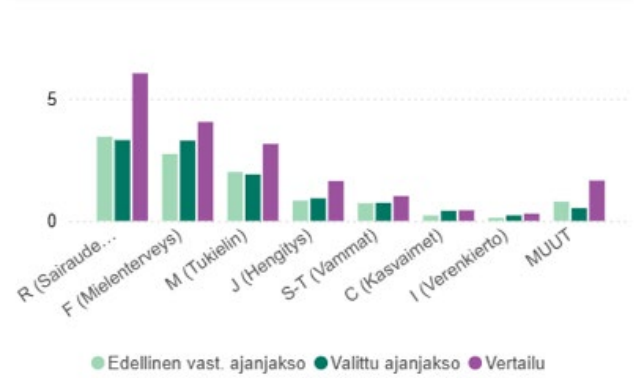
Mielenterveyspoissaolot kääntyivät alkuvuoden jälkeen keväällä laskuun. Syitä poissaoloille on tunnistettu ja niihin on pyritty vaikuttamaan ja on huomioitava, että osa poissaolon syistä ei johdu ollenkaan työstä. Mielenterveyspoissaolojen ehkäisemiseksi olemme panostaneet mentorointitoimintaan, joka tukee erityisesti työuraa aloittavia nuoria – toimintamalli on saanut paljon kiitosta. Työterveyshuolto tarjoaa tarvittaessa työntekijän tueksi työterveyspsykologin, mielialavalmentajan ja univalmentajan palveluja. Työterveyshuollon ryhmämuotoista neuvontaa ja ohjausta järjestetään tarvittaessa. Psykologia hyödynnetään myös tarvittaessa työpaikkaselvityksissä. Olemme sopineet, että kolmikantainen työkykyneuvottelu järjestetään varhaisessa vaiheessa, erityisesti silloin, kun mielenterveysperusteisen sairauspoissaolon katsotaan liittyvän työhön. Näin voidaan yhdessä arvioida esimerkiksi kuormituksen syitä ja sopia tarvittavista toimenpiteistä.

Tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvat poissaolot laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Työpaikoilla kiinnitetään huomiota ergonomisiin työtapoihin ja tarvittaessa hyödynnetään työfysioterapeutin ohjausta.

Eri ikäryhmien välillä ei ole merkittävää eroa sairauspoissaolojen määrässä, 40–49-vuotiailla on hieman muita vähemmän.

Diagnoosien jakauma

Per henkilö, 01/2025 - 12/2025

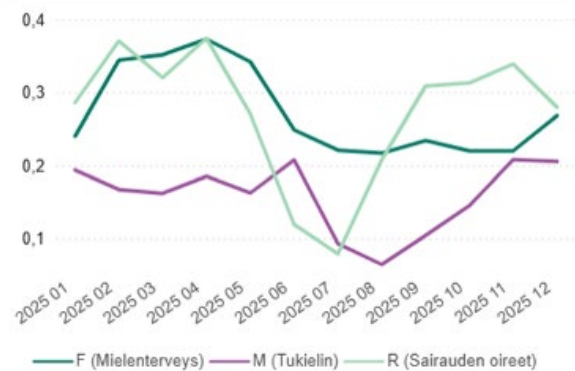


Työterveyshuollosta saatu diagnoosien jakauma

Top 3 diagnoosien kehitys

Kuukausikohtainen

Per henkilö



Työterveyshuollosta saatu top 3 diagnoosien kehitys

4.3.2 Sairauspoissaolojen kestot päivinä

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot	%-osuus palkallisista poissaoloista	Palkattomat sairauspoissaolot	%-osuus palkattomista poissaoloista
1–3 pv	2153	11,37	22	1,27
4–29 pv	7490	39,54	227	13,08
30–60 pv	4380	23,13	426	24,54
61–90 pv	1787	9,43	437	25,17
91–180 pv	2653	14,00	399	22,98
Yli 181 pv	480	2,53	225	12,96
Kaikki yhteensä	18 943	100	1736	100

Taulukossa on mukana palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolopäivät, yhteensä 20679 päivää.

Palkallisista sairauspoissaoloista suurin osa on kestoiltaan 4–29 päivän pituisia. Palkattomien poissaolojen osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaoloista on yli 30 päivää kestäviä poissaoloja. KT:n

henkilöstökertomuksen suositusten mukaisesti palkattomat poissaolot on myös jaettu poissaolojen keston mukaisesti samalla tavalla kuin palkalliset sairauslomat, jolloin pystytään seuraamaan myös palkattomien päivien määrän kehitystä

4.3.3 Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset

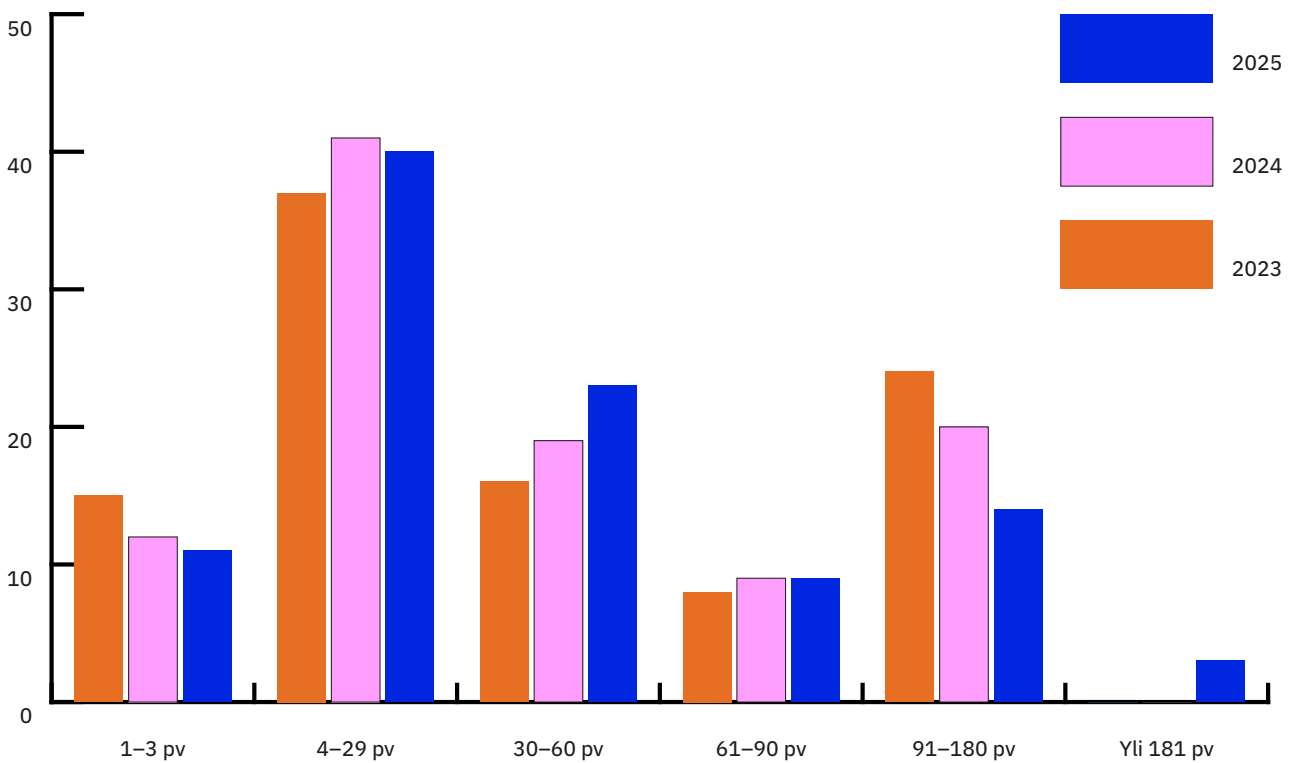
Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnittyy huomio siihen, että palkalliset 1–3 päivän sairauslomat ovat vähentyneet viime vuodesta noin puoli prosenttiyksikköä. 4–29 päivän sairauspoissaolot ovat myös hiukan vähentyneet edellisestä vuodesta noin 1,5 prosenttiyksikköä. Sen sijaan 30–60 päivän sairauspoissaolot ovat edelliseen vuoteen verrattuna lisääntyneet noin viisi prosenttiyksikköä. 91–180 päivän sairauslomat ovat vähentyneet noin kuusi prosenttiyksikköä mutta yli 180 päivän palkallisia sairauslomia on ollut noin 2,5 prosenttia, aikaisemmin näitä ei ollut.

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.

Poissaolojen pysymistä maltillisena selittää 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 terveyden ja ergonomiaan on kiinnitetty huomiota ja työoloja on systemaattisesti parannettu. Työterveyshuollon kanssa tehdään myös tehokasta ennaltaehkäisevää työtä, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja työhyvinvointi.

Palkalliset sairauslomamat vuosina 2023–2025 / %-osuus



Sairauspoissaoloprosentti koko kaupungin osalta on 3,1 prosenttia. Prosentti on laskettu seuraavasti: kaikki sairauspoissaolopäivät jaettuna teoreettisella säännöllisellä työajalla ja saatu luku kerrottu sadalla. Teoreettinen säännöllinen työaika on 251 päivää vuonna 2025 ja henkilömääränä on käytetty vuoden viimeisen päivän lukua 2656.

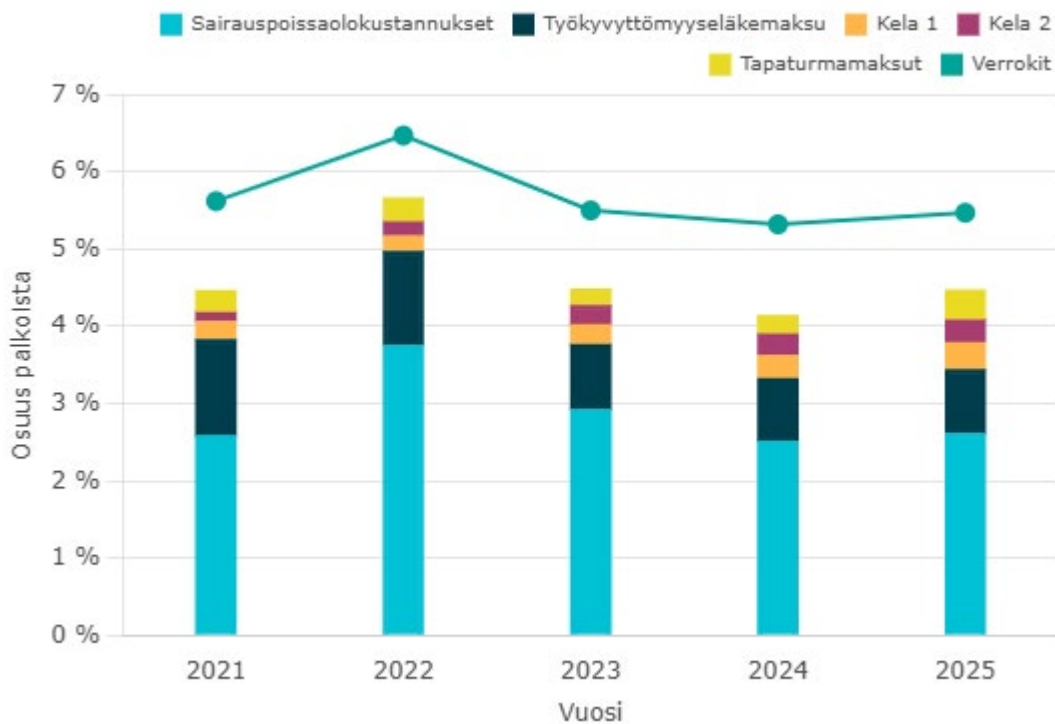
Kevan avaintietojen mukaan henkilöstöä, joka ei ole sairastanut yhtään päivää on ollut vuonna 2025 yhteensä 48,8 %.

4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat sairauspoissaolokustannuksista, työkyvyttömyyseläkemaksusta, kelan korvausluokista sekä tapaturmamaksuista. Kokonaiskustannukset ovat edellistä vuotta korkeammalla tasolla ja nousua selittää työkyvyttömyydestä maksettavan korvauksen kasvu sekä työterveyshuollon menojen kasvu.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on työnantajan maksettava maksu henkilöistä, jotka ovat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle. Verrokkeihin verrattuna Joensuun tilanne on edelleen maltillisella tasolla.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten osa-alueet



4.5 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimija vaihtui syyskuussa 2023 Mehiläiseen. Toiminta ja yhteistyö on saatu vakiinnutettua uuden palveluntuottajan kanssa. Henkilöstön ja esihenkilöiden tyytyväisyys palveluun on edelleen erittäin hyvällä tasolla.

Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja II) vuonna 2025 olivat noin 1 452 271 euroa, kustannukset henkilöä kohden olivat 565 euroa (497 euroa vuonna 2024). Kasvua oli edelliseen vuoteen verrattuna noin 195 200 euroa. Kustannukset jakautuivat KELA 1 eli ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävä toiminta oli osuudeltaan 60 % ja KELA 2 eli sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannukset osuus oli 40 % kuluista. Tässä ilmoitetussa työterveyshuollon kustannuksissa on mukana peruskaupungin, ei Joensuun Vesi -liikelaitoksen kulut.

Työterveyshuollon kustannusten nousuun ovat vaikuttaneet paitsi indeksikorotukset myös aiemmilta vuosilta kertynyt palveluvelka, erityisesti työpaikkaselvitysten ja terveystarkastusten osalta. Myös psykologipalvelut olivat aiemmin heikosti saatavilla, mikä on aiheuttanut piikin kysyntään työterveysyhteistyön alkuvaiheessa vuoden 2025 alkupuolelle saakka. Tilanne on kuitenkin nyt hie-man tasaantunut. Yleisesti ottaen työterveyshuolto-palvelu on paremmin saatavilla, mikä toisaalta lisää

kustannuksia, mutta vaikuttaa myös nopeampaan työhön palaamiseen tai kenties välttää kokonaan sairauspoissaolon. Työpaikkaselvitysten määrä kasvoi vuoteen 2024 verrattuna, mikä osaltaan vaikutti kustannusten nousuun, mutta parantaa työpaikkojen tilannekuvaa ja ennaltaehkäisevää työtä.

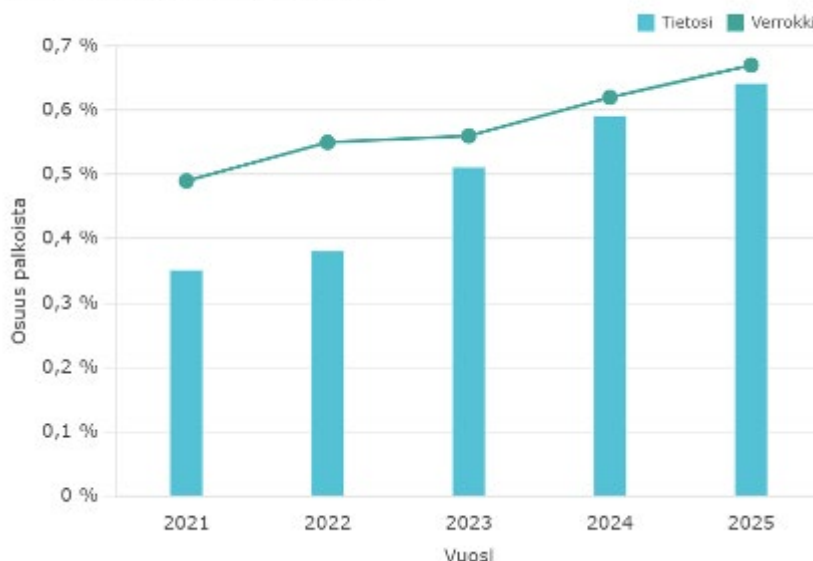
Kustannuksia seurataan aktiivisesti, ja niiden hallinnasta keskustellaan säännöllisesti työterveyshuollon kanssa. Kustannusten nousua on pyritty hillitsemään kehittämällä työterveyshuollon prosesseja. Esimerkiksi asiakkaan ohjaaminen fysioterapeutille lääkärikäynnin sijaan tai mielialavalmentajalle psykologipalvelujen sijaan on usein sekä kustannustehokasta että nopeuttaa avun saamista. Myös työkyvyn seurantatehtäviä on siirretty aiempaa enemmän työterveyshoitajille lääkärin sijaan.

Vuosi	Kokonaiskustannukset
2024	1 257 000 €
2025	1 452 271 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

KELA I: 876 682 | KELA II: 575 589

Työterveyshuoltokustannukset



Kuvaajassa esitetään työnantajan työterveyshuoltokustannusten omavastuuosuudesta olettaen, että Kela korvaa Kela1 ja Kela2-korvausluokan mukaiset kustannukset työnantajalle täysimääräisenä.

4.6 Työtyytyväisyyttä kehitetään yhdessä

Työtyytyväisyyskysely toteutetaan meillä vuosittain. Kysely on tehty Webropol-kyselynä. Vuotta 2025 koskeva kysely tehtiin loka-marraskuun vaihteessa 2025. Kyselyyn vastasi 1878 henkilöä, kyselyn vastausprosentin ollessa 74,3 %. Vastauksen keskiarvo oli 3,3 asteikolla 1–4. Keskiarvo nousi edelliseen vuoteen verrattuna 0,1 prosenttiyksikköä.

Väittämistä viisi nousi ja 14 pysyi ennallaan. Työtyytyväisyys on kokonaisuutena hyvällä tasolla, työyksiköiden välillä on vaihtelua. Esihenkilöt ohjeistettiin käymään tulokset läpi työyhteisössä ja keskustelemaan onnistumista sekä kehittämiskohteista. Henkilöstöpalveluissa seurataan aktiivisesti työyhteisöjen tilannetta, ja noin kymmenelle työyhteisölle tarjottiin tukea työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

Arviointiasteikko 1–4 (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). N = 1 878.

Koko kaupunki	2025	Muutos edelliseen vuoteen	2024
Huolehdin itse työkunnostani	3,6	-	3,6
Voin käyttää työssäni tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,5	-	3,5
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin	3,5	-	3,5
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia	3,5	+0,1	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	3,3	+0,1	3,2
Minulla on asianmukaiset työtilat	3,2	-	3,2
Työpaikkamme johtamistapa on hyvä	3,2	-	3,2
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	3,1	+0,1	3,0
Asioiden käsittely on työpaikallamme avointa	3,0	-	3,0
Tiedonkulku työpaikallamme on hoidettu hyvin	3,0	+0,1	2,9
Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärääni	2,9	+0,1	2,8
Keskiarvo	3,3		3,2

5 Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

Vuoden 2025 aikana tehtiin paljon kehitystyötä, jolla pyrittiin vahvistamaan henkilöstön osallistumista, vastuunottoa ja onnistumisia.

5.1 Tiedolla johtaminen

MyDay-sovelluksessa on poislähtevälle työntekijälle lähtökysely, jonka tavoitteena on kerätä tietoa työntekijäkokemuksesta ja poislähdön syyistä. Tavoitteena on, että jokainen pois lähtevä työntekijä vastaisi lähtökyselyyn. MyDayssa kerätään tietoa myös henkilöstön koulutustarpeista ja -tarpeista, sekä työturvallisuushavainnoista sekä vaara- ja uhkatilanteista. Lähtökyselyn yhteenveto esiteltiin Yhteistyötoimikunnassa.

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

Lisäksi esihenkilöiden käytössä on HR-raportointityökalu Power Bi, jolla esihenkilöt voivat tarkastella palkkakuluja, poissaolosyitä ja muita henkilöstötunnuslukuja. Myös 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. Kehitystyötä jatkettiin vuoden 2025 aikana ja useampia palkkalomakkeita ja päätöksiä on saatu vietyä sähköiseen muotoon sujuvoittamaan arkea.

Työn vaarojen arviointiin otettiin syksyllä 2024 käyttöön uusi Inclus-järjestelmä. Järjestelmää on paranneltu paremmin meille soveltuvaksi ja esihenkilöitä on koulutettu sekä järjestelmän käyttöön että työn vaarojen arvioinnin sisältöön. Järjestelmä mahdollistaa entistä paremmin työn vaarojen seurannan ja tiedon hyödyntämisen kaupungin kokonaisriskienhallinnassa, jota myös tehdään samassa järjestelmässä.

Valmennus sisältää alussa ja lopussa työpajapäivän, ja tämän lisäksi valmennettavat saavat viikoittain pienen mikro-oppimistehtävän.

5.2 Tukitoimet työkyvyn ughiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa esihenkilön ja työntekijän yhteistä keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin varsinkin työstä johtuviin työkyvyn haasteisiin reagointi ja ratkaisujen löytyminen 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 – osatyökykyiset sissit -mallimme tarjoaa esihenkilölle mahdollisuuden reagoida nopeasti tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on tilapäisesti alentunut. Työtehtäviä keventämällä voidaan sovittaa työ vastaamaan työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja tukea hänen jatkamistaan työssä. Työterveyshuollon lääkärit ottavat vastaanotoilla nykyisin aina kantaa kevennetyn työn mahdollisuuteen arvioidessaan työntekijän työkykyä. Tämä helpottaa esihenkilön työtä, kun hän yhdessä työntekijän kanssa miettii, millaisia tukitoimia työpaikalla voidaan toteuttaa työntekijän tilanteen helpottamiseksi.

Työterveyshuolto Mehiläisen Esihenkilökompassi hälyttää esihenkilöä, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja 12 kuukauden aikana 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 OmaMehiläisestä. Työkykyneuvotteluissa pyritään löytämään kolmikantaisella yhteistyöllä työntekijän työkyvylle sopivat ratkaisut.

Kelan osasairauspäivärahaa hyödynsi 49 henkilöä, yhteensä 3948 päivää. Tuen saajat ja päivät ovat kasvaneet lähes 50 % edellisestä vuodesta (28 hlöä/ 1948 päivää). Nykyisin tämä tukimuoto on helpommin mahdollista saada ja painopiste Kevan osakuntoutustuesta siirtynyt Kelan tukeen.

Keva on myös vahvasti tukemassa työntekijän työkykyä ja mahdollisuuksia tehdä työtä. Osa-aikaratkaisut ovat olleet työssä jatkamista tukevia, kun työkyky ei riitä enää täysiaikaiseen työhön. Kevan tukea saavien määrässä on vuosittaista vaihtelua, koska kokonaismäärä on kuitenkin verrattain pieni.

	2025	2024
osasairauspäiväraha	49	28
ammattillisen kuntoutuksen oikeus	3	1
osakuntoutustuki	2	4
kuntoutustuki	4	6

Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle influenssarokotuksen. Rokotuksia otettiin työterveyshuollossa 667 kpl (ed. vuonna 536 kpl)

5.3 Pieniä arjen iloja

Merkkipäivämuistamisen käytäntömme uudistettiin 1.4.2025 alkaen. Uuden käytännön mukaisesti merkkipäiväsankari saa tilata InnoFlame-verkko-kaupasta haluamansa noin sadan euron arvoisen tuotteen.

Käytössämme on myös erilaisia työhyvinvointia edistäviä ja tukevia käytäntöjä. Kesäkuun alussa järjestettiin perinteinen jätskipäivä, jolloin jokaiselle työntekijälle tarjotaan jäätelö. Kesällä järjestettiin henkilöstölle oma kesäteatteriesitys Sinkkolassa,

jonne myös työntekijän perhe oli tervetullut. Toinen esitys oli Roukalahden kanavateatterissa, jonne myös sai ottaa avecin mukaan.

Joulukuussa toteutettiin jo perinteeksi muodostunut oman henkilöstömme joulukonsertti Konservatorion toteuttamana. Henkilöstömme käytössä on edelleen BreakPro-taukoliikuntaohjelma, se on asennettu oletuksena jokaiselle tietokoneelle.

5.4 Osallisuuden menetelmät käytössä

Henkilöstöä osallistettiin 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. Henkilöstö osallistui myös työuramallin valmisteluun osallistumalla haastatteluihin sekä vastaamalla kirjalliseen kyselyyn.

5.5 Työhyvinvoinnin tueksi laadittuja malleja

Työhyvinvointiparit

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 työsuojeluvallatuetun linkkinä työpaikalla. Vuoden 2025 lopussa tyhypareja oli nimetty n. puolelle työpaikoista. Eniten pareja on nimetty koulutus- ja varhaiskasvatustaluuhiin.

Työhyvinvointipareille järjestettiin syyskuussa 2025 koulutusta ajankohtaisista asioista ja samalla tyhyparit saivat jakaa hyviä tyhyparitoiminnan kokemuksia ja kehittää omia toimintamalleja.

Mielen hyvinvointia kaikille -kampanja

Kaupunki haastettiin mukaan *Mielen hyvinvointia kaikille* -kampanjaan, jolla haettiin näkyvyyttä ja hyviä malleja tälle tärkeälle asialle. Joensuu otti haasteen vastaan.

Joensuun kaupungin panos kampanjassa painottuu lapsiin ja nuoriin. Työtä lasten ja nuorten mielen hyvinvoinnin edistämiseksi on tehty tavoitteellisesti osana Lapsiystävällinen kunta -työtä. Lisäksi mielen hyvinvointi on asia, jota vaalitaan myös työpaikoilla.

Kaupungin tehtävä työnantajana on varmistaa, että töissä on mahdollista voida hyvin.

Tärkeintä henkilöstömme työhyvinvoinnin ja samalla mielen hyvinvoinnin tukemisessa on ollut se, että perusasiat työssä ovat hyvin. Olemme huolehtineet jokapäiväisestä työsuojelusta, työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista, työterveyshuollon järjestämisestä, palvelussuhdeasioiden toimivuudesta, osaamisen kehittämisen mahdollistamisesta ja monesta muusta perusasiasta. Mielen hyvinvoinnin turvaamista on ollut myös hyvä johtaminen ja siihen panostaminen. Lisäksi kaupungilla on käytössä mm. liukuva työaika, etätö ja myös muita joustoja on mahdollista hyödyntää työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Työmatkatuki on lisännyt osaltaan myös mielen hyvinvointia. Työtyytyväisyyskysely on meille tärkeä työkalu ja mittari mittamaan henkilöstömme hyvinvointia. Henkilöstöpalvelut ovat olleet esihenkilöiden ja työyhteisöjen tukena aina tarvittaessa erilaisissa tilanteissa hyvin matalalla kynnyksellä.

Lisäksi toteutimme mm. Hyvän mielen bingon, josta jokainen voi valita mieleisiään hyvän mielen tekoja itsensä tai työkaverin ilahduttamiseksi, perinteisen jätskipäivän kesän alussa, koko perheen Sinkkolan

5.6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmavakuutusyhtiömme on ollut Pohjola, mutta kilpailutuksen myötä 1.10.2025 alkaen vakuutukset siirtyivät LähiTapiolaan. Vakuutusasioita käsitteleville järjestettiin koulutusta muutoksesta. Korvattuja työ- ja työmatkatapaturmia oli vuonna 2025 yhteensä 156 kappaletta. Tapaturmien määrä nousi noin 50 % edellisestä vuodesta. Alkuvuoden sää aiheutti liukkaita ja melkein 40 % (62 kpl) tapaturmista sattui tammikuussa ja lähes

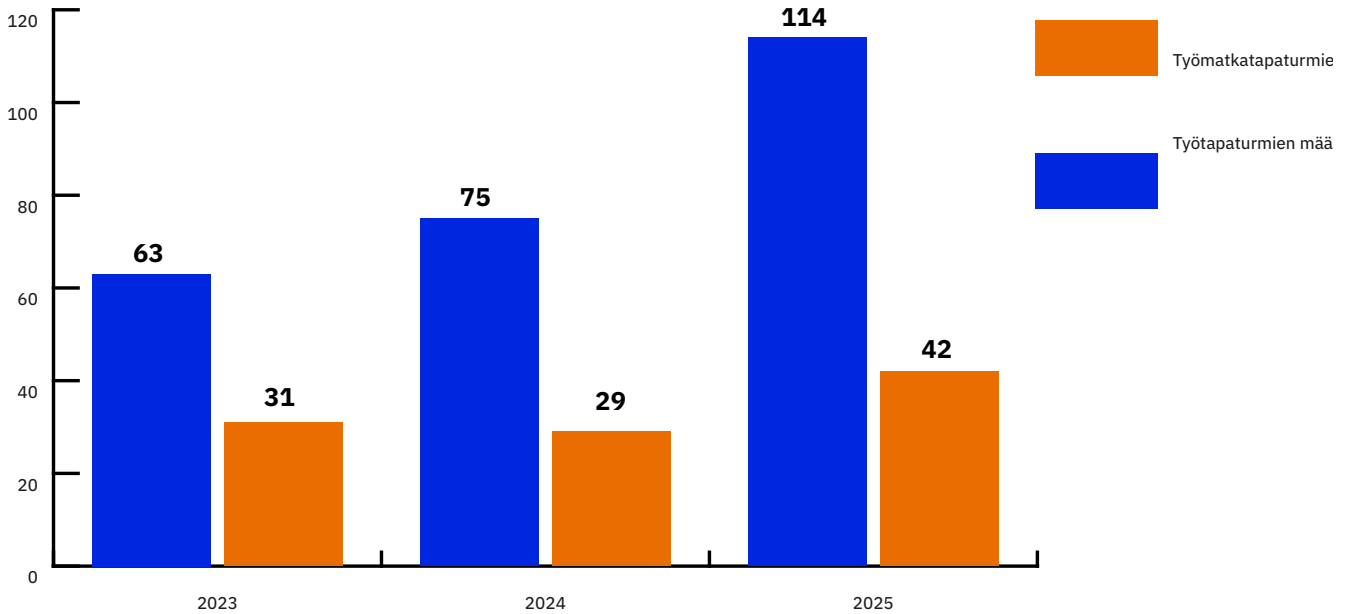
kesäteatterin ja Roukalahden kesäteatterin, johon voi osallistua avecin kanssa, tarjosimme omia elokuvanäytöksiä, lajikokeiluja liikunnan pariin, avantouintia ja Ikean reissun. Henkilöstöämme on myös ilahduttaneet erilaiset arvonnat ja etuisuudet.

Liikunta- ja kulttuurietu

Työntekijämme saavat tukea liikuntaharrastukseen. Tuen suuruus on kuntosalien, uimahallien ja Joensuun seudun kansalaisopiston liikuntakurssien 10 kappaleen sarjalippuihin tai kausikortteihin ja jäsenyyksiin 10 €/kk, korkeintaan puolet kortin hinnasta. Tuki laajennettiin kattamaan myös maa-kunnassa sijaitsevat kuntosalit. Lisäksi on euromääräisiä tukia esimerkiksi avantouintiin ja keilaukseen. Lisäksi euromääräisen tuen saa kaupunginteatteriin, kaupunginorkesterin konserttiin, omiin museoihin sekä museokorttiin.

15 % helmikuussa (23 kpl). Tapaturmista reilu kolmasosa sattui työmatkalla. Pisimmät sairauspoissaolot ovat tulleet työmatkalla ja työpaikalla sattuneesta vahingosta pyörällä kaaduttua tai liukastuessa. Lasten ja nuorten käyttäytymisen aiheuttamien työtapaturmien määrä on ollut kasvussa. Varsinkin pienet lapset ja tiettyjen opetusryhmien oppilaat opettelevat vielä käyttäytymistä, tunteiden hallintaa ja ilmaisua. Vakavampia vammoja tilanteissa ei ole tullut. Tilanne on huomioitu ja ennaltaehkäisyyn on mietitty keinoja ja niiden vaikuttavuutta seurataan.

Työtaturmien määrät



Käytössämme on MyDay-sovellus, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa työpaikalla havaitsemistaan työturvallisuushavainnoista sekä vaara- ja uhkatilanteista. Ilmoitukset siirtyvät automaattisesti MaSa-järjestelmään. Ilmoituksesta lähtee sähköposti esihenkilölle sekä työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle. Esihenkilö käsittelee ilmoituksen yhdessä työntekijän kanssa ja heidän tehtävänä on sopia tarvittavista toimenpiteistä. Esihenkilö kirjaa päätetyt toimenpiteet MaSa-järjestelmään. Myös työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö voivat kommentoida ilmoitusta ja ryhtyä tarvittaviin toimiin. Työntekijä näkee järjestelmässä kirjatut toimenpiteet ja mahdolliset lisäkommentit.

Työsuojelun toimintaohjelman yhtenä tavoitteena on saada työntekijöille sähköinen ilmoittamis-kanava ja toimintatapa tutuksi. Vuonna 2025 Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin sähköisen järjestelmän kautta 665 kappaletta. Tämä on hieman enemmän kuin vuonna 2024 ilmoitusmäärän ollessa 553 kpl. Kaikki työntekijät eivät tee ilmoituksia vielä järjestelmän kautta vaan edelleen paperilla ja viesteillä, näitä on kaupunkitasolla haasteellista raportoida. Samoin osan koulujen pienryhmien ilmoittamistapa on ollut erilainen kuin muilla ja näin ilmoitusmäärät eivät ole verrannollisia koko kaupungin ilmoitusmääriin. Työturvallisuushavaintoja tehdään keskimäärin 6 kpl

kuukaudessa. Tavoitteenamme on vuonna 2026 siirtyä toiseen ilmoittamisjärjestelmään ja saada kaikille yhteneväinen toimintatapa työsuojeluilmoitusten tekemiseen.

Valtaosa vaara- ja uhkatilanneilmoituksista kohdistuu varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin, ja ne liittyvät lasten ja nuorten aiheuttamiin vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Työpaikoilla on toimintaohjeet siitä, miten näitä tilanteita ennaltaehkäistään ja miten toimitaan, jos tilanne syntyy. Tarvittaessa henkilöstölle järjestetään mm. Avekki-koulutusta. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö seuraavat osaltaan työsuojeluilmoituksia ja raportit käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

6 Henkilöstöohjelman tavoitemittarit

Henkilöstöohjelma laadittiin vuosille 2022–2025 ja sen tavoitemittarit ja niiden toteuma vuodelta 2025 näyttävät täyttyneen osin tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstöohjelma sisälsi mittavan määrän erilaisia toimenpiteitä, yhteensä 28 erilaista, ja toimenpiteistä kaikki tulivat käynnistetyiksi.

Vakituisten rekrytointien osalta emme päässeet täysin tavoitteeseen, yksi rekrytointi täytyi hoitaa uusilla järjestelyillä. Vakituisten rekrytointien täyttöprosentin laskeminen on ollut haastavaa, sillä osa tehtävistä on järjestelty uudestaan ja asetettu tavoite on hivenen liian tiukka käytännön arkeen. Ohjelmakaudella

työkyvyttömyyskustannukset näyttivät vuonna 2024 menevän lähelle tavoitetta, mutta vuoden 2025 luvut nousivat hieman asetettua tavoitetta korkeammaksi.

Sairauspoissaolujen lasku on jatkunut koko ohjelmakauden ajan ja luvut ovat edelleen varsin hyvät, vaikka kulut ovatkin hieman nousseet. 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 2025	Tavoitetila 2025
Vakituisten rekrytointien täyttö-% ja hakijamäärän keskiarvo	100 % (2022) 18 (2022)	100 %	Toteutui osittain 99,3 % 34	100 %
Työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokki-kaupunkeihin	4,1 % palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,5 % palkkasummasta (2020)	4,05 % palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon	Toteutui osittain 4,5 % palkkasummasta / verrokkit 5,3 %	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 3,3 (2025)	Säilyy vähintään ennallaan
Pito- ja vetovoima, lähtövaihtuvuus	9 % (2022) *	Ei kasva	Toteutui 4,3 %	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.



J•ENSUU