

Joensuun kaupunki panostaa pitkiin työuriin

Joensuun kaupunki toteutti vuosina 2025 ja 2026 projektin, jossa kehitettiin esihenkilötyötä ja henkilöstön tukemista työuran eri vaiheissa. Projektia tuki Työsuojelurahasto ja se toteutettiin yhteistyössä Tamora Oy:n kanssa.

Työn tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, millaisia tarpeita eri ikäisillä ja eri vaiheessa työuraa olevilla ihmisillä on.

Taustatiedoksi Tamora haastatteli laajan joukon Joensuun kaupungin työntekijöitä ja keräsi tietoa kyselyillä. Tämän lisäksi noin kahdenkymmenen esihenkilön ryhmä osallistui intensiiviseen koulutukseen, joka kesti syksystä 2025 kevääseen 2026. Koulutuksessa avattiin erilaisia johtamisen tapoja ja avarrettiin näkemystä työntekijöiden kokemuksista. Samalla esihenkilöt kehittivät Joensuulle omaa työuramallia.

- Koulutuspäivät olivat todella intensiivisiä ja oli hienoa nähdä, miten esihenkilöt heittäytyivät mukaan. Ryhmä koostui hyvin erilaista työtä tekevistä esihenkilöstä, sillä työmme käsittää kaikkea päiväkotien johtamisesta uuden uimahallin rakennusprojektin vetämiseen. Keskustelut olivat hedelmällisiä ja liikuttaviakin, kun porukka pohti erilaisten ihmisten johtamista, kertoo henkilöstöjohtaja Mari Pitkänen.

Eri tilanteiden ja sukupolvien ymmärtämistä

Haastattelujen, kyselyiden ja esihenkilöiden työpajatyön lopputuloksena Joensuulle laadittiin oma malli erilaista urapoluista. Polulla tunnistettiin erilaisia vaiheita kuten juuri työuransa aloittaneet, eläkeikää lähentyvät, motivaationsa hukanneet ja kunnianhimoiset urakiipijät. Työntekijöiden tarpeet voivat erota huomattavasti riippuen mihin sukupolveen ihmiset kuuluvat, millaisia elämänmuutoksia on takana tai missä tilassa työkyky on.

Esihenkilön tapa johtaa on ratkaisevan tärkeä, jotta pitkät työurat ovat kaikille mahdollisia. Työpajatyöskentelyssä tutkittiin eri vaiheessa olevien työntekijöiden tilanteita ja sitä, miten esihenkilöiden tulee huomioida ihmisten vaihtelevat tarpeet. Useat koulutuksiin osallistuneet tunnistivat, kuinka esihenkilöt joutuvat hyppäämään ystävän, opastajan, terapeutin ja johtajan roolien välillä. Hyvä johtaminen vaatii todella paljon osaamista ja ymmärrystä, jaa saa helposti esihenkilön tuntemaan riittämättömyyttä.

- Oli hyvin mielenkiintoista pohtia miten oletukset ja ajatukset työelämän suhteen eroavat esimerkiksi 2000-luvulla ja 1960-luvulla syntyneillä. Ajattelumallit voivat olla täysin eroavat. Näitä on tärkeä kaikkien yrittää parhaansa mukaan ymmärtää. Vain toisiamme kuuntelemalla ja ymmärtämällä yhdessä työskentely sujuu. Johtamiselle erilaiset tavat ajatella työelämästä asettavat kyllä omat paineensa, toteaa koulutukseen osallistunut viestintäpäällikkö Petri Varis.

Paljon on jo tehty, lisää riittää tehtäväksi

Joensuun kaupungilla on paljon työvälineitä henkilöstön tukemiseksi. Kaupunki on myös haluttu ja hyvämaineinen työnantaja. Joensuun kaupungin sairauspoissaolot ovat

ennätyksellisen alhaisia koko Suomen mittapuulla. Tamoran työskentelyn avulla tunnistettiin kuitenkin myös kehittämiskohteita.

- Paljon on tehty, mutta tekemistäkin vielä riittää. Perehdyttämistä ollaan kehitetty, mutta siihen on syytä panostaa jatkossakin, samoin eläköityvien tai muuten poissiirtyvien hiljaisen tiedon keräämiseen. Mentorointitoimintaamme kehuttiin ja sitä on hyvä laajentaa. Myös työelämätaitojen ajokorttia kaipailtiin. Selkeä tarve on myös esihenkilöiden keskinäiselle keskustelulle. Siitä tuli hyvin paljon positiivista palautetta koulutukseen osallistuneilta. Eli kääritään hihat ja ruvetaan hommiin, Mari Pitkänen nauraa.

Eläkkeelle terveenä

Joensuun kaupunki on panostanut viime vuosina työhyvinvointiin muun muassa työterveyteen. Henkilöstön hyvinvointi ja osaava johtaminen on nostettu strategisesti tärkeäksi seikaksi.

- Maailma on täynnä sirpaleista työtä. Me haluamme olla työpaikka, jossa voi olla vaikka koko uransa. Jotta tämä on mahdollista, pitää työolojen olla sellaiset, että ihmiset jaksavat. Haluamme, että meiltä pääsee eläkkeelle terveenä, pirteänä ja tyytyväisenä, Pitkänen päättää.