



Työurapolkuja Joensuussa

Tulevaisuustaitoisia, kestäviä ja inhimillisiä työuria

J • ENSUU



Sisälllys

- Työurapolkuja Joensuun kaupungilla
- Tulevaisuustaitoiset, kestävät ja inhimilliset työurat
- Mistä asioista kestävät työurat koostuvat?
- Työurapolut
- Näkökulmia työurapolkujen vaiheisiin
- Miten siis etenen?

Työurapolkuja Joensuun kaupungilla



Työura rakentuu monista vaiheista,
ja matkan varrella tarpeet ja toiveet voivat muuttua.

Joensuun kaupungin työurapolut tekevät näkyväksi eri vaiheisiin liittyviä
mahdollisuuksia ja ratkaisuja, joita voit hyödyntää omalla työurallasi.

Tästä dokumentista löydät keskeisimmät työkalut työurasi eri vaiheisiin.

Tulevaisuustaitoiset, kestävät ja inhimilliset työurat



Työurat eivät ole enää suoria tai ennakoitavia. Työurat rakentuvat elämän eri vaiheissa, muuttuvissa tilanteissa ja yksilöllisten toiveiden, voimavarojen ja mahdollisuuksien varaan. Me Joensuun kaupungilla haluamme tunnistaa tämän moninaisuuden ja tukea henkilöstöämme rakentamaan kestäviä, tulevaisuustaitoisia ja inhimillisiä työuria – jokaisessa uran vaiheessa.

Työurapolut Joensuussa -kokonaisuus on syntynyt yhdessä ja sen ytimessä ovat Joensuun kaupungin työntekijöiden kertomukset, kokemukset ja toiveet – arjesta, käännekohdista ja hetkistä, joissa työ on tuntunut merkitykselliseltä. Se perustuu henkilöstön ja esihenkilöiden kokemuksiin, havaintoihin ja keskusteluihin siitä, mikä työssä tukee jaksamista, merkityksellisyyttä ja kehittymistä. Työuran eri vaiheissa tarvitaan erilaista tukea. Ura ei pysähdy keskivaiheeseen, eikä kasvu tarkoita aina etenemistä ylöspäin. Joskus tärkeintä on jaksaminen, toisinaan uuden oppiminen tai hetkellinen irtiotto tutusta.



*Joensuussa, 30.03.2026
Mari Pitkänen, henkilöstöjohtaja*

Työurapolut eivät ole valmiita kaavoja, vaan suuntaviivoja ja työkaluja, joiden avulla jokainen voi hahmottaa omaa tilannettaan ja mahdollisuuksiaan – yhdessä esihenkilön kanssa. Työurapolut tekevät näkyväksi sen, mikä on jo olemassa: turvallisen ja vakaan työnantajan, hyvän ilmapiirin ja halun pitää huolta toisistamme. Samalla ne avaavat keskustelua tulevaisuudesta. Miten voisimme tukea paremmin? Miten varmistamme, että jokaisella on mahdollisuus rakentaa itselleen merkityksellinen työura?

Kaupunki työnantajana näyttäytyy turvallisena ja vakaana, mutta samalla haluamme olla utelias ja kehittyvä. Haluamme mahdollistaa oppimisen, osaamisen laajentamisen, sisäisen liikkuvuuden ja uuden kokeilemisen. Samalla pidämme huolta siitä, että työssä on tilaa myös tasapainolle, palautumiselle ja elämän muutoksille.

Työurien johtaminen on ennen kaikkea ihmisten kohtaamista. Kun tunnistamme potentiaalin, annamme tilaa kasvaa ja uskallamme keskustella tulevaisuudesta, rakennamme yhdessä Joensuuta, jossa työssä on helppo hengittää.



Mistä asioista kestävävät työurat koostuvat?



Yksi haluaa monipuolisempia tehtäviä, toinen kehittyä nykyisessä työssään.
Jonkun elämäntilanne muuttuu, toinen pohtii jaksamistaan tai kaipaa hetkeksi jotain uutta.

Työurapolut ovat moninaisia ja yksilöllisiä – ja niihin vaikuttaa moni asia.

Kaupunki haluaa tukea eri tilanteissa olevia ja avata mahdollisuuksia silloin, kun niitä tarvitaan.

Kestävän työuran elementit

VAIKUTUKSET

TYÖN IMU
innostus ja omistautuminen

MERKITYKSELLISYYS
kokemus ja arvo

TULOSELLISUUS
kasvu ja aikaansaaminen

VAIKUTUKSET

YKSILÖN TAUSTA
JA TILANNE

Terveys ja
hyvinvointi

Henkilökohtaiset
voimavarat

YKSILÖN TAUSTA
JA TILANNE

Oma
elämäntilanne

**Kokemus &
asiantuntijuus**
tietotaito ja kasvu

**Osaamisen
kehittäminen**
oppiminen ja
uudistuminen

**Sosiaalinen
pääoma**
yhdessä tekeminen,
luottamus

Omat arvot ja
tavoitteet

MUUTOSTUULET

Digitalisaatio
ja tekoäly

Monimuotoistuva
työelämä

MUUTOSTUULET

Työn uudet
muodot

**Toimijuus
ja arvot**
vaikutus, autonomia,
arvot, vapaus

**Energia ja
rytmi**
kuormitus ja
palautuminen

Väestörakenne

Arvojen muutos

KESTÄVÄ TYÖURA
JA YKSILÖN KASVU

Osaamisen murros

ORGANISAATION TUKI

Psykologinen
turvallisuus

Johtaminen ja
esihenkilötyö

Henkilöstöpalvelut

ORGANISAATION TUKI

Strategia

Kulttuuri ja
rakenteet

J • ENSUU

Työurapolut



Osaavan ja innostuneen henkilöstön Joensuu.

Lupaamme, että tehtävänkuvasi on selkeä. Saat kunnon perehdytyksen ja hyvät ohjeet. Yhtään ei haittaa, vaikka sormi menisi välillä suuhun, sillä apua löytyy aina joko mentorilta tai työkaverilta. Täällä saa kokeilla ja mokata, koska muuten ei synny mitään uutta.

Koulutusta on tarjolla juuri sopivasti. Jos tahdot kehittyä, niin Joensuussa se onnistuu. Pakko ei kuitenkaan ole juosta uuden perässä. Meillä saa keskittyä olennaiseen.

Seuraavalla sivulle on koottu tiivistetysti työuran eri vaiheisiin sopivia olemassa olevia työkaluja.

Työurapolkujen vaiheet ja työkalut

Työkalut polun eri vaiheissa

Muut työkalut

Työuran alussa

- Mentoritoiminta
- Perehdytys
- Harjoittelu
- Oppisopimus-koulutus

Elämänmuutoksissa

- Työajan joustot
- Perhevapaa
- Osa-aikatyö
- Kattava työterveyshuolto
- Työterveyshuollon videokirjasto
- Joustavuus loma-ajoissa

Työkyvyn muutoksissa

- Varhainen tuki
- OSSI -Osatyökykyiset Sissit
- Osa-aikatyö
- Työajan joustot
- Työkierto
- Työterveyshuolto
- Osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen
- Uudelleensijoitus toisiin tehtäviin
- KELAn ja KEVAN tuet

Osaamisen vahvistaminen, työssä kehittyminen ja motivaation säilyminen

- Omaehtoinen osaamisen vahvistaminen
- Opintovapaa
- Sisäiset koulutukset
- Ulkoiset koulutukset
- Työkierto
- Hanke- ja projektityö
- Urakehityskeskustelu
- Sisäinen rekrytointi

Kokenut osaaja

- Osaamisen jakaminen
- Perehdyttäjänä ja mentorina toimiminen
- Sisäiset koulutukset
- Ulkoiset koulutukset
- Osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen
- Sisäinen rekrytointi

Työuran loppuvaiheessa

- Työajan joustot
- Keikkatyö
- Osa-aikatyö
- Työterveyshuolto
- Työterveystarkastus
- KEVAN eläkeinfot

Osaamiskartoitus

- Muuttajasisivut
- Uuden työntekijän tsekkilista
- Uusien esihenkilöiden perehdytys
- Perehdytykset Moodlessa
- Substanssi-perehdytys
- Sairauspoissaololupa ilman lääkärintodistusta
- Lapsen tilapäinen hoitovapaa ilman todistusta
- Tapaturmavakuutus (myös etättyö)
- Palkitseminen

Työkykyjohtaminen

- Esihenkilökompassi
- Operaatioetu (tietyissä tilanteissa operaatio 4000€ asti yksityisellä)

Työhyvinvointi

- Kattava työterveyshuolto
- Pitkät vuosilomat

Virkistys ja edut

- Kulttuuri- ja liikunta-edut
- Työmatkatuet
- Kesäteatteri
- Matkukseen reissut
- Jäätelöpäivä
- Merkkipäivien muistamiset
- Arvonnat
- Työyhteisöjen palkitsemiset

Lisää tietoa [INTRASTA](#).
PAINA TÄSTÄ



Näkökulmia työurapolkujen vaiheisiin



Työurapolkuja on pohdittu ja näkökulmia haettu työurien eri vaiheisiin työntekijöiden kanssa syksyllä 2025 toteutetuissa henkilöstön haastatteluissa ja työpajoissa, sekä esihenkilöiden työskentelyssä talvella 2025–2026.

Ideoita ja näkökulmia on koottu kokeiluehdotuksiksi työurapolkujen tukemiseen. Työntekijät mieltivät ratkaisuja erityisesti omaan näkökulmaansa ja esihenkilöt tunnistivat ratkaisuja kestävien työurien johtamisen näkökulmasta.

Henkilöstön näkökulmia työurapolkujen tukemiseen



Tulevaisuuskeskustelu mahdollisuuksista

Keskustelu esihenkilön kanssa omien tarpeiden ja ideoiden lähtökohdista.

Kaupungilla tehtävän työn näkyväksi tekeminen

Työn, onnistumisten ja oivallusten näkyväksi tekeminen kaupunkilaisille. Tarinat, kuvat ja some.

Korvamerkitty määrä koulutuspäiviä

Jokaisella työntekijällä olisi tietty määrä koulutuspäiviä. Työntekijä voisi itse valita ja käyttää niitä.

Työkaverin onnistumisen näkyväksi tekeminen

Pienet henkilöstön toisilleen antamat palkinnot, huomioiminen ja esiin nostaminen.

Päivä toisena

Työntekijä vaihtaa päiväksi tekemään töitä toisiin tehtäviin – omaan työhön liittyviin tai kokonaan toisen alan tehtäviin.

Hiljaisen tiedon keräin

Osaamisen kerääminen systemaattisesti. Myös eläkkeelle jäävän tiedon systemaattinen dokumentointi.

Sisäiset miniseminaarit

Sisäinen miniseminaari, jossa valittu työntekijä jakaa omaa osaamistaan eri tavoin yhteisesti.

Työn keventämisen räätälöinti

Työntekijä voisi vaikuttaa työn keventämiseen. Esimerkiksi 4 täyden päivän sijaan 5 x 6h päiviä.



Esihenkilöiden ajatuksia työuran eri vaihessa olevien tukemiseksi



Työelämätaitojen ajokortti

Yhtenä valittavana koulutuksena kaikille.

Henkilöstön työparicoachaukset

Tehdään työpari, jossa työntekijälle valitaan sopiva koutsi työkaverista. Molemmat tietävät taustat ja tavoitteen.

Esihenkilötapaamiset

Vapaampi, epävirallisempi kohtaaminen kuin kehityskeskustelu.

Itsensä johtamisen koulutus

Yhtenä valittavana koulutuksena kaikille.

Kokeneen työntekijän johtotiimin vierailu

Kokanut työntekijä vierailee suunnitellusti asiantuntijana johtotiimissä.

Koulutussuunnitelmä

Selkeä ylös kirjattu koulutustarpeiden tunnistaminen, kirjaaminen ja seuranta.

Mentorointimallien laajentaminen

Mentorointimallit vielä vähän vieraita. Mallin laajentaminen ja laajempi lanseeraaminen.

Työn merkityksen esiinnostaminen

Kerrotaan asiakkailta kerätty positiivinen palaute. Työn vaikutus tuodaan konkreettisesti esiin.



Kehittämisen askeleet - mitä seuraavaksi?



Työurapolut eivät ole valmiita reittejä, vaan suuntaviivoja, jotka elävät työn, elämäntilanteiden ja muuttuvan työelämän mukana. Tässä kokonaisuudessa esiin nostetut kehittämisen askeleet rakentuvat henkilöstön ja esihenkilöiden yhteisistä havainnoista, kokeiluista ja toiveista. Ne muistuttavat, että kestävät ja inhimilliset työurat syntyvät arjessa – pienistä oivalluksista, rohkeudesta kokeilla ja halusta käydä avointa keskustelua.

Projektin aikana henkilöstöltä ja esihenkilöiltä nousi esiin hyviä ja kokeilemisen arvoisia ideoita työurien eri vaiheisiin. Merkityksellistä oli myös tehdä näkyväksi olemassa olevat hyvät käytännöt.

Jokaisen esihenkilön tulee käydä työurapolku läpi työyhteisössään. Työyhteisöt voivat valita itselleen sopivia pieniä kokeiluja. Tärkeintä työurien eri vaiheiden huomioimisessa on avoin keskustelu ja vuorovaikutus sekä yksilöllisyyden huomioiminen mahdollisuuksien mukaan.



*Joensuussa, 30.03.2026
Mari Pitkänen, henkilöstöjohtaja*

Seuraavat askeleet eivät tarkoita kaikille samaa. Yhdelle ne voivat olla osaamisen vahvistamista tai uuden kokeilemistä, toiselle työn keventämistä, joustoja tai oman kokemuksen jakamista muille. Keskeistä on pysähtyä aika ajoin tunnistamaan oma tilanne ja pohtimaan, mikä tukisi työssä jaksamista, motivaatiota ja merkityksellisyyttä juuri nyt.

Työurien kehittäminen on yhteinen tehtävä.

Se vaatii luottamusta, psykologista turvallisuutta ja esihenkilötyötä, jossa katse on tulevassa ja ratkaisuissa.

Kun uskallamme tehdä työurat näkyviksi, jakaa osaamista ja käydä tulevaisuuskeskusteluja, rakennamme Joensuuhun työpaikkaa, jossa on tilaa kasvaa, uudistua ja voida hyvin – koko työuran ajan.



Jäikö jokin mietityttämään?



Avaa intra ja tee haku.

Intrasta löydät uusimman tiedon ja tarkemmat kuvaukset.

Hakuominaisuudet toimivat siellä loistavasti.



Miten siis etenen?



Kun kaipaat työurallesi boostia tai suuntaa, etene seuraavien vaiheiden avulla.

1.

Tunnista tilanteesi ja tarpeesi

Kun olet tunnistanut tarpeesi ja pohtinut tilannettasi, katso työurapolkujen työkaluja ja mieti, mikä ratkaisu auttaisi sinua.

2.

Mieti ratkaisuehdotus

Ratkaisuehdotuksen pohtiminen helpottaa keskustelun aloittamista ja yhteisen suunnan löytämistä. Älä jää jumiin – pieni miettimistäuko riittää.

3.

Sovi aika keskustelulle esihenkilösi kanssa

Sovi aika esihenkilösi kanssa ja kerro hänelle aiemman kohdan ajatuksistasi ja ratkaisuehdotuksestasi. Näin hänkin osaa varautua keskusteluun paremmin.

4.

Yhteinen tulevaisuuskeskustelu

Keskustellaan yhdessä ja rakennetaan konkreettinen suunnitelma ideoidesi ja mahdollisuuksien mukaan. Katsotaan, mitä yhdessä keksitään!

Joensuun hommissa on
helppo hengittää

