

# J • ENSUU

Tulevaisuus-  
taitoisia,  
kestäviä ja  
inhimillisiä  
työuria



Työurapolkuja  
Joensuussa



**Samora**  
tavattoman hyvää konsultointia



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



# J•ENSUU



## Sisällys

- 02 SISÄLLYS
- 03 TAUSTA JA TAVOITE
- 04 ESIPUHE
- 06 URAPOLKUJA JOENSUUN KAUPUNGILLA
- 09 URAPOLKUJEN PÄÄVAIHEET
- 10 OLEMASSA OLEVA HYVÄ
- 12 VAHVISTETTAVAT ASIAT
- 14 HENKILÖSTÖN TUNNISTAMAT KEHITTÄMISKOHTEET
- 16 KESTÄVÄN TYÖURAN ELEMENTIT
- 18 TYÖURAPOLKUJEN VAIHEET JA TYÖKALUT
- 21 TULEVAISUUSKESKUSTELU
- 22 TYÖURATARINOITA

# Tausta ja tavoite



Maailma ja työelämä muuttuvat nopeammin, arvaamattomammin ja rajummin kuin koskaan. Digitaalisuus, monimuotoistuva työ ja suuret rakenteelliset muutokset edellyttävät ennen kaikkea johtamisen uudistumista ja haastavat johtajia ja lähijohtajia jatkuvaan kehittymiseen.

Kaupungin strategian vaikuttavuustavoitteissa on osaavan henkilöstön ja hyvän johtamisen Joensuu. Se tarkoittaa kaupunkia haluttuna työpaikkana sekä osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Johtaminen on kannustavaa, ja henkilöstön kehittyminen työssään on yksi keskeisistä tavoitelinjauksista, johon tämä kokonaisuus liittyy.

Työsuojelurahaston mahdollistaman projektin tavoite oli yhdistää esihenkilötyön uudistaminen ja työurien tukeminen arjen johtamiskäytännöissä, sekä työuramallin rakentaminen palvelumuotoilun keinoin.

Projektin kattoteemana kulki tulevaisuustaitoinen, kestävä ja inhimillinen johtajuus. Projektin aikana kehitimme johtamistaitoja sekä työurapolkuja ja niiden johtamisen työkaluja yhdessä noin 20 Joensuun kaupungin eri toimialoilta tulevan esihenkilön kanssa. Samalla loimme pysyviä toimintamalleja ja -käytäntöjä, jotka tukevat kestävää työelämää ja henkilöstöämme työuran eri vaiheissa.

Projektia rakennettiin neljällä eri tasolla. Ensimmäisellä tasolla esihenkilöt kehittivät omaa osaamistaan ja samalla tunnistivat ratkaisuja henkilöstön työurien johtamisen menetelmiksi, työkaluiksi ja malleiksi. Toisella tasolla esihenkilöt kohtasivat parviällyn kohtaamisissa ja loivat yhdessä ratkaisuja työurien johtamiseen. Kolmannella tasolla projektissa kulki mukana johtajan kehittyminen yksilönä. Neljäntenä tasona toteutettiin muutosmuotoilijoiden matka Joensuun kaupungille, joka toteutettiin syksyllä 2025. Tänä aikana muotoilijat haastattelivat eri työyksiköiden henkilöstöä laajasti eri puolilta organisaatiota yksilö- että ryhmähaastatteluissa. Koko henkilöstö pääsi osallistumaan digitaaliseen kyselyyn työurien käännekohdista ja tuen tavoista. Projektin aikana tunnistettiin erilaisia työurapolkuja ja niihin liittyviä olemassa olevia vahvuuksia sekä henkilöstön toiveita ja tarpeita heille merkitykselliseen työuraan kaupungilla.

Tähän raporttiin on koottu keskeisimmät huomiot, opit ja oivallukset projektin lopputuloksista.

## Mahdollistajana Työsuojelurahasto

Projektin on mahdollistanut Työsuojelurahasto ja se on toteutettu yhteistyössä Tamora Oy:n kanssa.



## Tulevaisuustaitoiset, kestävät ja inhimilliset työurat

Työurat eivät ole enää suorita 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.



*Joensuussa, 30.03.2026  
Mari Pitkänen, henkilöstöjohtaja*

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.

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 turvallisen ja vakaan, 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.

# J • ENSUU



”Minussa nähtiin potentiaali. Se muutti kaiken.”



“Jaksoin jatkokouluttautua vanhemmalla iällä.  
Sain uusia ideoita työhön ja pääsin toteuttamaan osaamistani.”



”On hienoa, kun voi oppia ja kokeilla jotain,  
mitä ei ole koskaan tehnyt.”



“Jos henkilö kehittyy, niin työpaikka kehittyy automaattisesti”.



“Kun pääsin Joensuulle töihin, alkoi tapahtua.”



”Tunsin, että minuun uskottiin ihmisenä, ei vain työntekijänä.”



“Kun joku kertoo, että työni on muuttanut heidän elämäänsä –  
se on ehkä suurin onnistuminen.”



”Työpaikan vaihto oli hurja hyppy, mutta se kannatti.  
Nyt tuntuu, että tämä on oma paikkani.”

# Urapolkuja Joensuun kaupungilla



## Erilaiset urapolut

Muutosmuotoilijoiden matkan perusteella kaupunki näyttäytyy turvallisena ja vakaana työnantajana. Moni nostaa vakinaisen työn löytymisen juuri kaupungilta oman uransa käännekohtana. Vakainainen työ kaupungilla nähdään merkittävänä ja elämää vakauttavana asiana.

Polut eivät ole olleet suorja ja lineaarisia, vaan monihaarisia, ja moni työntekijä on siirtynyt eri tehtävistä nykyiseen tehtäväänsä – niin toisista organisaatioista kuin kaupungin sisäisistä siirroista. Päiväkodista on siirrytty taloussihteeriksi, ja maatalousalan yrittäjästä on siirrytty työllisyyspalveluihin.

Töihin on ollut mukava tulla, työssä on voinut kehittyä, ja kaupunki on mahdollistanut myös paluun, kun työntekijä on käynyt hetkellisesti kokeilemassa muuta toisaalla. Työuran keskikohta korostuu monen työntekijän kertomuksissa. Miten saada boostia myös keskelle työelämää?

### Eläkkeelle terveenä

“Työturvallisuus ja työssä jaksaminen vielä  
muutama vuosi.”  
“Hiljaista tietoa on myös muillekin tarjota  
vuosikymmenten kokemuksesta.”

## Toisten tehtävien kokeileminen

“Olisi hyvä nähdä täysin toisia tehtäviä toiselta alalta.”  
“Kun näkisin toisen vinkkelistä asioita, niin se auttaisi nykyisessä työssä tekemistä.”  
“Vaihtelevuus rikastuttaisi työtä.”

## Osaamisen rikastamista muilta aloilta

“Täkyjä muilta aloilta - ei heti edes varmaa miten sovellan. Syötettä.”  
“Uudet teemat ja mahdollisuudet - mitä tekoälyllä olisi esimerkiksi tarjota?”

## Osaamista omalta alalta

“Kortit on uusittava.”  
“Koulutusta tämän alan viimeisimpiin asioihin.”  
“Työurapolun keskivaihe helposti jää ilman tukea.”

## Opiskellen työn ohessa uutta

“On hienoa että tuetaan opiskelua työn ohessa.”  
“Tutkinto auttoi minut sisään työhön.”

## Uusia polkuja ja haasteita

“Tarvitsen uusia haasteita”  
“Haluan siirtyä toisiin tehtäviin”  
“Tämä peli on pelattu loppuun...”  
“Minulla on niin paljon muutakin annettavaa.”  
“Haluan uralla eteenpäin.”

## Näin on oikein hyvä

“Työn ja vapaa-ajan balanssi on hyvä.”  
“Kaupungin arvot kohtaavat omien arvojeni kanssa.”

# Urapolkuja Joensuun kaupungilla



## Tunnistetut urapolkuprofiilit

Urapolut ovat yksilöllisiä, ja urapolun eri vaiheisiin tarvitaan tukea. Tämä haastaa johtamista ja esihenkilötyötä tunnistamaan tilanteita ja tarjoamaan eri tilanteisiin erilaisia ratkaisuja.

Tilanteeseensa tyytyväiset ovat usein työuransa loppupuolella, jolloin työssä jaksaminen ja turvallisuus korostuvat enemmän kuin muissa profiileissa. Samaan aikaan kokeneilla tekijöillä on valtavasti osaamista, ja heidän tietotaitonsa sekä hiljainen tietonsa nähdään usein arvokkaana ymmärryksenä, joka olisi osattava siirtää töihin jäävälle henkilöstölle heidän eläköityessään.

Osaamisen kehittämisen profiilit jakautuvat kahteen pääkategoriaan: toiset haluavat kehittyä omassa työssään ja tarvitsevat siihen osaamisen kasvattamista, kun taas toisen profiilin edustajat haluavat rikastaa osaamistaan toisen alan taidoilla. Muun osaamisen rikastajat tarvitsevat syötettä muualta, mutta osaavat yhdistää ja soveltaa oppimaansa omaan työhönsä. He ovat kehittäjämielisiä ja miettivät usein, miten tehdä asioita paremmin.

Osaamista omalta alalta -profiilin uuden oppiminen liittyy tiedon päivittämiseen ja uusimpien toimintatapojen, työtapojen tai erilaisten korttien

suorittamiseen. He haluavat päivittää osaamisensa ja osallistuvat usein automaattisesti oman alan koulutuksiin, kun niitä tarjotaan. Osaamisen rikastamisen muilta aloilta -profiilin osaajat tunnistavat usein itse mahdollisuuksia ja haluavat itse ehdottaa koulutuksia tai kursseja, joihin he haluaisivat osallistua.

Opiskellen työn ohessa uutta -profiili tähtää johonkin toiseen tehtävään, tai he ovat tulleet työtehtävään siten, että kasvattavat osaamistaan esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella nykyisessä työtehtävässään.

Toisten tehtävien kokeilijat ovat kiinnostuneita kokonaisprosesseista ja saattavat haluta nähdä toisten työtehtäviä, jotka liittyvät kuitenkin heidän omaan työhönsä. He haluavat nähdä, mitä tapahtuu seuraavaksi tai ennen kuin jokin tehtävä tulee heille. He myös tunnistavat, että täysin muilta aloilta on opittavaa heidän nykyiseen työhönsä, ja haluavat hetkellisesti kokeilla täysin toisia töitä. He tunnistavat, että muista tehtävistä on opittavaa itselleen, ja he voivat mahdollisesti viedä mukanaan jotakin uutta työtehtävään, jota kokeilevat hetken aikaa.

# Urapolkuja Joensuun kaupungilla



Uusia urapolkuja ja haasteita -profiili kaipaa muutosta nykyiseen työhönsä. He tunnistavat itsessään potentiaalia johonkin vaativampaan tai uuteen tehtävään. Heidän tähtäimensä voi olla esihenkilötyössä tai haasteellisemmän työn tekemisessä. Myös täysin toiset tehtävät saattavat kiinnostaa. Uusia haasteita voisi löytyä myös nykyisestä työstä, mutta profiilin henkilöistä tuntuu, etteivät he pääse etenemään. Profiili saattaa pohtia siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen, jos mahdollisuus siihen tulee. He janoavat haasteita ja kokevat, että heistä olisi paljon muuhunkin kuin vain nykyiseen tehtävään.

Näin on oikein Hyvä -profiilin ihmisillä asiat ovat reilassa. Vapaa-ajan ja työn painopiste on hyvä, ja Joensuun kaupungin arvot vastaavat heidän omia arvojaan. Tavoitetaso on heille sopiva, eikä mitään radikaaleja muutoksia tarvita. Heidän mielestään osaamista voi kehittää niin halutessaan, ja mahdollisuuksia tähän tarjotaan. Tekeminen sujuu, ja työyhteisö tukee heitä myös kaikessa tekemisessä.



“Suurin onnistuminen on ollut pitkä työurani Joensuun kaupungilla...”



“Työura ei ole suora, se on haarainen, ja sen voi kulkea monella tavalla.”



“Olen saanut olla mukana luomassa jotain, mikä jäi elämään.”



“Kun kuulin, että voin kiertää yksiköiden välillä, ymmärsin: täällä voi kasvaa.”



“Päivän vaihto toiseen työhön, sitä tarvittaisiin, jotta näkisimme toistemme arjen.”

# Urapolkujen päävaiheet



Projektin aikana tunnistettiin erilaisia urapolkuprofiileja, joista määriteltiin työuran keskeisimmät päävaiheet.

On muistettava, että uusi työntekijä voi olla kokenut osaaja. Työkyvyn muutoksia voi tapahtua missä tahansa vaiheessa. Polku ei ole lineaarinen, vaan yksilöllinen. Harva työntekijä käy työuransa aikana jokaisen päävaiheen kautta.

Urapolkujen päävaiheet auttavat työntekijää, esihenkilöitä, HR:ää ja koko henkilöstöä tunnistamaan ja nostamaan keskusteluun työntekijän urapolun eri tilanteita ja tarpeita.

Myöhemmässä luvussa esitellään urapolkuihin liittyvät työkalut ja palvelut, jotka on jaettu näiden päävaiheiden mukaan, sekä muita työuraan liittyviä tukimahdollisuuksia.



“

Onnistumisiakin työuralle mahtuu niin isoja kuin pieniäkin. Ehkä itselle kuitenkin on tärkeitä ne kohtaamiset ihmisten kanssa.





## Olemassa oleva hyvä – muutosmuotoilijoiden matka

Turvallisuuden ja vakauden lisäksi suurin osa haastatelluista kokee, että heillä on mahdollisuus liikkua eri työtehtävien välillä, vaikka tässä onkin eroja eri ammattiryhmien välillä.

Työyhteisöä ja ilmapiiriä kehuaan valtavasti. Kaupungilla saa olla oma itsensä, ja huumoriakin näkyy paljon. Tiimihenkeä korostetaan, ja työkaverista halutaan pitää huolta – oli kyse sitten vasta aloittaneesta tai pidemmälle työuralla ehtineestä. Vasta aloittaneet kokevat, että heidät on heti otettu mukaan porukkaan. Työssä saa olla oma itsensä, mikä näkyy aitona läsnäolona ja kannustamisena.

Tutkinnon suorittaminen koettiin mahdolliseksi työn ohessa, erityisesti työnsä vasta aloittaneen näkökulmasta. Luottamus näkyi myös rekrytoinnissa: työntekijän motivaatioon luotettiin, kun hän haki tehtävään ilman aiempaa koulutusta. Työntekijä haluaa olla myös luottamuksen arvoinen.

Onnistumiskeskusteluissa nousee esiin eteenpäin katsova ote. Vaikka keskusteluissa käsitellään myös toteutuneita onnistumisia, eteenpäin katsova vaihe koettiin yhtä tärkeäksi.

**Turvallisuus ja vakaus**

**Ilmapiiri ja tiimihenki**

**Huumori, ilo ja yhteinen tekeminen**

**Läsnäolo, luottamus ja kannustus**

**Tutkinnon suorittaminen työn ohessa**

**Ratkaisut, ei syyllistä etsivä esihenkilö**

**Eteenpäin katsovat onnistumiskeskustelut**

Eteenpäin katsominen suuntaa ajatuksia uuteen ja mahdollistaa keskustelun unelmista ja toiveista tulevaisuudessa. Keskustelut toimivat säännöllisinä tarkastuspisteinä oman uran näkökulmasta, ja monen työuraprofiilin näkökulmasta niitä pidettiin hyvinä.

Ratkaisuja etsivä esihenkilö ei etsi syyllistä tilanteelle, vaan pyrkii etsimään ratkaisuja yhdessä aktiivisesti. Monet kehuivat esihenkilöitä tästä osaamisesta ja arvostivat sitä suuresti.

# Olemassa oleva hyvä



Monet pitivät koulutuksiin pääsemistä sujuvana prosessina, vaikka koulutuksiin pääsemisessä ilmeni eroja, ja osalle se tuntui haastavalta. Tiimihenki näkyi kommenteissa siten, että joillekin oli vaikeaa jättää oma tiimi ja työkaverit hoitamaan arjen töitä koulutuksen ajaksi. Henkilöstössä näkyi vahvaa solidaarisuutta kollegaa kohtaan.

Työkyvyn tukemista pidettiin hyvänä, ja se nousi ennen kaikkea työuran loppupään profiileissa keskeiseksi teemaksi. Työterveyttä pidettiin hyvänä, ja työtehtäviä oli mahdollista myös vaihtaa silloin, kun työkyky ei soveltunut nykyisiin tehtäviin, vaan siirtoa toisiin tehtäviin oli etsittävä.

Tiimien sisäinen tiedon jakaminen koettiin toimivaksi ja hyväksi. Se liittyi usein operatiivisen työn tekemiseen, toisten tuuraamiseen ja osaamisen jakamiseen. Vastapainoksi toivottiin myös systemaattisuutta osaamisen näkyväksi tekemiseen, erityisesti hiljaisen tiedon osalta. Tämä näkyi myös konkaritekijöiden arvostamisena ja heidän tietotaidon vaalimisena tulevaisuudessa, kun he siirtyvät eläkkeelle.

Osaavat tekijät ottavat uusia työntekijöitä siipiensä suojaan. Varttuneempia osajia arvostetaan, ja heidän seurassaan pääsee oppimaan käytännön tehtävissä uusia työtehtäviä ja toimintamalleja. Tällekin tavalle toivottiin hieman lisää systematiikkaa esimerkiksi jonkinlaisen mestari–kisälli-ohjelman avulla.

Moni työntekijä koki, että heillä on mahdollisuus liikkua eri työtehtäviin ja rakentaa omanlaistaan työuraa. Toisaalta osa kokee tarvitsevansa uusia haasteita. Tasa-arvo ja yhteneväiset mahdollisuudet oman työtehtävän ominaispiirteiden rajoissa ovat selvästi kehitettävä asia.

**Osaavan tekijän siipien suojaan**

**Koulutuksiin pääseminen**

**Tiimien sisäinen tiedon jako**

**Työkyvyn tukeminen**

**Korvaava työ - siirto toisiin tehtäviin / alan vaihto**

**Mahdollisuus liikkua ja rakentaa oma polku**

# Vahvistettavat asiat



## Vahvistettavat asiat – muutosmuotoilijoiden matka

Yhteiset työhyvinvoinnin hetket koettiin tärkeiksi, samoin osaamista tukevat verkostot. Osa järjestää omatoimisesti omalle työyhteisölleen epävirallisia kohtaamisia. Työnantajan tukemat tyhy-hetket koettiin panos–tuotto-suhteeltaan merkityksellisiksi.

Työuran keskivaiheeseen toivottiin myös huomiota. Työuran alku saa usein erityistä tukea, mutta osa haastateltavista koki, että keskivaihekin vaatii perehdyttämistä, koulutusta ja lisäboastia tekemiseen. Tämä tarkoittaa huomiointia ja räätälöintiä yksilöllisesti.

Alan vaihto koettiin sekä toimivana mahdollisuutena että kehitettävänä asiana. Haastateltavat pohtivat, voisiko kaupungilla tehdä siirtomahdollisuudet näkyvämmiksi konkreettisesti. Siirtoihin toivottiin selkeitä linjauksia ja prosesseja, jotta mahdollisuuteen voisi tarttua halutessaan.

Osalla urapolku tuntui tyssänneen nykyiseen hetkeen. Usea työntekijä koki, että “peli on pelattu loppuun” eikä heillä ollut selkeitä uusia mahdollisuuksia, vaikka halua siirtyä eteenpäin olisikin. Osalla tämä tarkoitti esihenkilötehtäviin kasvamista, osalla taas uusien haasteiden hakemista.

### Yhteiset tyhy-hetket

### Johtamishuomiota työelämän keskivaiheeseen

### Alan vaihto kaupungin sisällä

### Kasvu esihenkilötehtäviin

### Hiljainen tieto ja osaaminen näkyväksi ja käyttöön

### Uralla kasvaminen – haastavammat tehtävät

He kokivat tarvitsevansa uusia haasteita ja uutta tekemistä, ja saattoivat jo katsoa toisaalta mahdollisuuksia.

Monilla kokeneilla työntekijöillä oli paljon hiljaista tietoa ja osaamista, joka pitäisi saada kaikkien käyttöön. Vaikka osaamista jaettiin monessa tiimissä, sen keräämiseen, näkyväksi tekemiseen ja jakamiseen koettiin tarvittavan enemmän systematiikkaa. Toivottiin mallia, jossa harrastuksissa ja työssä kertynyt osaaminen tulisi näkyväksi. Näin osaamista voisi hyödyntää entistä kattavammin.

# Vahvistettavat asiat



Koulutukseen pääsyä haluttaisiin vahvistaa. Vaikka koulutukseen usein pääseekin, työntekijöille saattoi tulla tunne siitä, että voiko he jättää muut työntekijät vajaalle resurssille lähtiessään koulutukseen.

Eri ammattiryhmien koulutusmahdollisuudet koettiin epätasa-arvoisiksi: osalle se on helpompaa kuin toisille. Myös tarjottavaan koulutukseen haluttiin eri tasolle ehtineiden huomioimista, jotta pidemmälle ehtineet pystyisivät täydentämään osaamistaan.

Myös koulutussisältöihin halutaan voida vaikuttaa. Osalle näytti riittävän perusvalikoima, mutta osa haluaisi itse ehdottaa omaa kehittymistä tukevaa koulutusta. Voisiko työntekijöillä olla esimerkiksi tietty tuntimäärä vuodessa, jonka he voisivat käyttää vapaavalintaisesti itsensä kehittämiseen?

Työelämän joustot liittyvät ennen kaikkea työuran loppuvaiheisiin sekä elämän käännekohtiin. Joustot tarkoittavat erityisesti osatyöaikaa ja mahdollisuutta sovittaa oma kalenteri työajan kanssa yhteen. Myös työssä jaksaminen kytkeytyy tähän. Osa toivoi mahdollisuutta tehdä lyhennettyä työaikaa eri tavoin: toiselle toimisi nelipäiväinen työviikko, kun taas toiselle sopisi paremmin viisipäiväinen työviikko kuuden tunnin kokonaisuutena. Eli valinnanvaraa ja muotoiltavuutta toivottiin.

Kaupungilla tehtävää hyvää haluttiin tuoda esiin niin kaupungin sisällä kuin myös laajemmalle yleisölle, kaupunkilaisille. Tämä tuli esiin eri tehtävissä olevien työntekijöiden kommentteissa. Mitä työ oikeasti pitää sisällään? Mitä työllä saadaan aikaan? Tässä on erinomainen mahdollisuus tehdä näkyväksi tekemistä ja kertoa tarinoita kaupungin työstä.

**Arjen pyöritys koulutuksen aikana – “aito mahdollisuus”**

**Koulutuksien räätälöiminen itse ja pidemmälle ehtineen koulutukset**

**Joustojen selkeä linja & yhdenvertaisuus: näkyväksi mitä tarkoittaa eri tehtävissä oleville**

**Kaupungilla tehtävien töiden arvostuksen nostaminen – näkyväksi tekeminen**

# Henkilöstön tunnistamat kehittämiskohteet



## Henkilöstön ideat - muutosuotoilijoiden matka

Henkilöstön haastatteluista nousi esiin useita kehittämisideoita. Osa niistä oli melko valmiita ehdotuksia, kun taas osa jäi idean alun tasolle.

Konkreettisena ideana esitettiin perehdyttämisen mestari-kisälli - mentorointiohjelma, joka yhdistäisi alan kokeneen osaajan ja nuoren tulevaisuuden lupauksen.

Toisen työn kokeilemistä haluttiin kehittää kahdesta näkökulmasta. Toisessa kokeiltaisiin omaan työtehtävään liittyvää toisen työtä, ja toisessa mentäisiin tekemään täysin toisen alan työtä. Näin omaa osaamista vietäisiin toiseen tehtävään, ja kokeiltavasta työstä voitaisiin tuoda hyviä käytäntöjä takaisin omaan työhön. Tekeminen olisi vastavuoroista.

Hanketyöt nähtiin kasvualustana erityisesti uusista haasteista kiinnostuneille. Näin uutta työtä voisi tehdä osa-aikaisesti hankkeessa pitäen kuitenkin vanhan työnsä. Tämä tarjoaisi mahdollisuuksia ennen kaikkea niille, jotka kaipaavat uusia haasteita.

Olemassa olevien onnistumiskeskustelujen lisäksi ehdotettiin pidettäväksi tulevaisuuskeskusteluja. Ne eivät olisi systemaattisia, vaan työntekijä voisi

**Perehdyttäminen myös kulttuuriin, mestari-kisälli-mentorointi ohjelma**

**Toisen työn kokeileminen yhden päivän/viikon ajan**

**Vastuun ja osaamisen laajentaminen - esimerkiksi hanketyöt**

**Tulevaisuus- ja urakeskustelut esihenkilöiden kanssa**

**Omavalintaiset koulutuspäivät - tietty määrä tunteja vuodessa osaamisen kehittämiseen ja laajentamiseen.**

halutessaan pyytää pääsyä keskusteluun esihenkilön kanssa. Keskusteluissa käydään läpi unelmia ja mahdollisuuksia, ja niissä voitaisiin räätälöidä joitain askelia tulevaisuutta kohti. Oli kyse sitten uuden kokeilemisesta tai osaamisen kehittämisestä.

# Henkilöstön tunnistamat kehittämiskohteet



Osaamisen ja tiedon siirtoon toivottiin mallia, jossa osaaminen dokumentoitaisiin kaikkien löydettäväksi ja käytettäväksi. Malli olisi ennen kaikkea suunnattu uransa loppuvaiheessa oleville työntekijöille.

Osaamisen näkyväksi tekeminen tarkoittaa laajemmin osaamisen esiin tuomista. Toimintamalli pitäisi sisältää systemaattisen osaamisen kirjaamisen ja esiin tuomisen.

Työkaverin onnistuminen haluttiin tunnistaa ja tunnustaa. Toisen osaamisen tunnistaminen itsessään on osaamista ja se kasvattaa yhteishenkeä. Malli voisi olla kiertävä, jolloin osaamisen tunnistaja vaihtuu säännöllisesti. Palkinto ei aina tarkoita rahaa tai kallista asiaa, vaan osaajan huomioimista ja esiin nostamista.

Uran loppupään työajan keventäminen on räätälöintiä kunkin työntekijän kanssa. Kyse voisi olla tulevaisuuskeskustelun tyyppisestä kohtaamisesta, jossa työntekijän tilanne käydään läpi yhdessä.

Sisäiset miniseminaarit olisivat jatkoa osaamisen näkyväksi tekemiselle. Kun osaaminen on tehty näkyväksi, miksei sitä voisi myös jakaa toisille? Kun osaamista on omasta takaa, miniseminaari voisi olla esimerkiksi 10 minuutin yhteinen puheenvuoro työtiimille, jossa vuorotellen jokin osajista nostaa esiin keskeisen teeman ja kertoo siitä oleellisimmat asiat. Tämä toimisi päänavauksena uuteen: osaaminen tulee tiedoksi, ja kuka tahansa pystyy myöhemmin lähestymään osajaa täydentääkseen omaa osaamistaan.

**Osaamisen siirtäminen seuraaville -malli uran loppupuolella oleville**

**Malli osaamisen näkyväksi tekemiseen - piilevääkin osaamista on paljon**

**Tapa jolla nostamme työkaverin onnistumisen esiin**

**Mahdollisuus keventää työaika uran loppupäästä - räätälöinti**

**Sisäiset miniseminaarit osaamisen jakamiseen**

# Kestävän työuran elementit



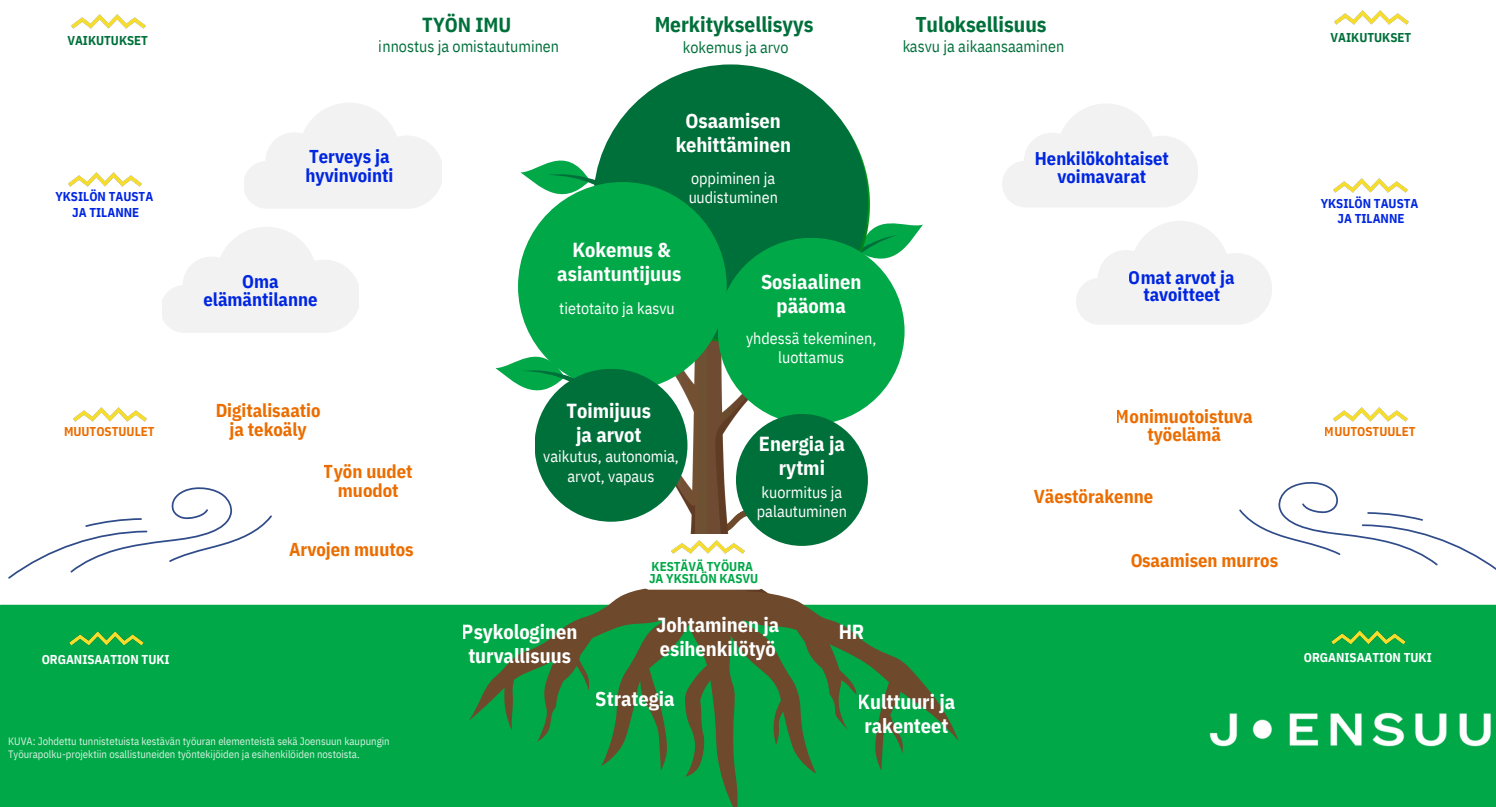
Kestävään työuraan vaikuttavat monet tekijät, ja jokainen tulkitsee kestävyuden omalla tavallaan yksilöllisesti. Samat havainnot toistuivat muutosmuotoilijoiden matkassa ja esihenkilöiden työpajoissa.

Organisaation tuki toimii puun juurina ja on kestävä työuran sekä yksilön kasvun perustana ja tukena.

Muutoksen tuulet puhaltavat eteenpäin: ne tuovat uutta ja haastavat samalla vanhaa tekemistä.

Yksilön tausta ja tilanne näyttäytyvät pilvinä, jotka vaikuttavat jokaiseen työntekijään yksilöllisesti ja eri tavoin.

Kaiken lopputuloksena syntyy vaikutuksia, kuten työn imu, merkityksellisyys ja tuloksellisuus.



KUVA: Johdettu tunnistetuista kestävä työuran elementeistä sekä Joensuu kaupungin Työraportti-projektiin osallistuneiden työntekijöiden ja esihenkilöiden nostoista.

# J • ENSUU



Myös hankkeista elämään jääneet toimintamallit tai verkostot ovat onnistumisia.



Ensimmäinen itsenäisesti hoidettu työtehtävä nykyisessä työssäni. Sain siitä rohkaisua ja itseluottamusta niin paljon, että tiesin pärjääväni työssä, olevani nyt oikeassa ammatissa.



Uuden esihenkilön kanssa käyty ensimmäinen kehityskeskustelu. Minua ei ole koskaan aikaisemmin kehattu niin paljon kuin silloin. Hän oli läsnä, kyseli, ja ihmetteli miten olen ennättänyt tai innostunut niin monesti uusista asioista työssäni.



Oman lapsen vakava sairastuminen, "työuran" katkeaminen sairaalavuosien takia. Lapsi parantui, "normaali" elämä jatkui, työelämä jatkui. Matkalla nykyään mukana ääretön kiitollisuus tavallisesta arjesta. Hankalistakin tilanteista töissä selviää ajattelemalla, että tämä on vaan työtä, asiat ovat oikeasti hyvin. On etuoikeus olla terve, viedä lapset hoitoon ja käydä normaalisti töissä.



Uudessa työssä pääsin kirjaimellisesti oppimaan täysin uutta, sain upean pienen työyhteisön ja pääsin hyödyntämään aiemmin luomaani yhteistyöverkostoa aivan uudella tavalla. Luottamus jota sain osakseni uudessa työssä antoi voimaa ja avasi silmät sille millaista työelämää haluan.

# Työurapolkujen vaiheet ja työkalut



Työurapolkujen päävaiheet ovat: työuran alussa, elämänmuutoksissa, työkyvyn muutoksissa, osaamisen vahvistamisessa ja työssä kehittämisessä, kokeneena osajana sekä työuran loppuvaiheessa. Päävaiheet on esitelty erikseen aiemmin sivulla 9.

Kunkin vaiheen alla on erikseen vaiheeseen liittyviä työkaluja työurien johtamiseen. Alla olevissa sinisissä palloissa on muita työkaluja, jotka eivät suoraan liity tiettyyn vaiheeseen, vaan toimivat apuna useissa työuran eri vaiheissa.

Työkaluja on valtavasti työuran eri vaiheisiin. Huomionarvoista on, että moniin henkilöstöltä nousseisiin ideoihin tai tarpeisiin on jo olemassa työkaluja – niitä ei ole vain aiemmin koottu näkyvästi yhteen.

Joensuun kaupungilla on lisäksi toimiva Intra, jossa on tehokas hakumahdollisuus. Hakemalla sieltä löytyvät kaikista työkaluista kattavat tietopaketit. Tämä työurapolkujen työkalut -kuva toimii karttana ja kokoaa työkalut yhteen selkeäksi näkymäksi.



# Työurapolkujen vaiheet ja työkalut



## Henkilöstön ideoita pohdittavaksi ja jatkojalostettavaksi

Henkilöstön ideoita on kuvattu sivuilla 14–15. Työurien johtamisen keskeisin uusi avaus on tulevaisuuskeskustelu mahdollisuuksista, joka avaa tien kaikkiin uusiin muutoksiin työkyvyssä ja uusiin haasteisiin.

### Tulevaisuuskeskustelu mahdollisuuksista

Keskustelu esihenkilön kanssa omien tarpeiden ja ideoiden lähtökohdista.

### Korvamerkitty määrä koulutuspäiviä

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

### Päivä toisena

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

### Sisäiset miniseminaarit

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

### Kaupungilla tehtävän työn näkyväksi tekeminen

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

### Työkaverin onnistumisen näkyväksi tekeminen

Pienet henkilöstön toisilleen antamat palkinnot, huomioiminen ja esiin nostaminen.

### Hiljaisen tiedon keräin

Osaamisen kerääminen systemaattisesti. Myös eläkkeelle jäävän tiedon systemaattinen dokumentointi.

### Työn keventämisen räätälöinti

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

# Työurapolkujen vaiheet ja työkalut



## Esihenkilöiden ajatuksia työuran eri vaihessa olevien johtamiseen

Esihenkilöt tunnistivat uusia kokonaisuuksia työurien johtamisen ja tukemisen kehittämiseen.

### Koulutussuunnitelma

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.

### 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

Kokenut työntekijä vierailee suunnitellusti asiantuntijana johtotiimissä.

# Tulevaisuuskeskustelu



Työurapolkujen vauhdittajaksi luotiin Tulevaisuuskeskustelu, joka käydään oman esihenkilön kanssa. Ennen keskustelua työntekijä tutustuu työurapolkujen vaiheisiin ja työkaluihin sekä pohtii, mihin suuntaan haluaa edetä ja minkälaista tukea tarvitsee erityisesti esihenkilöltä. Keskustelu perustuu valmisteluun, mahdollisuuksiin tutustumiseen ja avoimeen vuoropuheluun erilaisista ratkaisuista ja toteutusehdotuksista.

Keskusteluja voi olla useita, eikä ensimmäisellä kerralla välttämättä löydy suoraa ratkaisua. Keskustelu on kuitenkin aidosti ratkaisukeskeinen, ja siinä pyritään yhdessä löytämään konkreettisia askeleita eteenpäin. Tulevaisuuskeskustelu toimii ennen kaikkea työkaluna uralla kehittymiseen ja sparraavana keskusteluna mahdollisista ratkaisuista.

**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!



## Henkilöstön työuratarinoita – mieleen jääneitä käännekohtia

Koen olevani edelleen, ajoittain, oman elämäni haahuilija, tutkimusmatkalla jonnekin.

Muistan nuoruusajan, kun minusta piti tulla sairaanhoitaja. Kaikki oli niin selvää. Lukion jälkeen hain opiskelupaikkaa terveydenhuolto-oppilaitokseen. Kotikaupunki, ystävät samalla alalla ja turvallinen, tuttu elämä. Olin innoissani. Kesätyöpaikka kaupungin vanhassa sairaalassa tuntui myös lottovoitolta.

Kesän jälkeen en voittanutkaan lotossa. Olo oli sekava ja ristiriitainen. Kaikki ahdisti. Oli pakko päästä pois. Ulos koko tähänastisesta elämästäni. Minusta ei tulisi koskaan sairaanhoitajaa.

Ravintola, - ja matkailuala, sekä tapahtumatuotanto veivät vuosiksi maailmaan, missä ei rajoja työn tekemiselle tunnettu. Päivät olivat usein ympäripyöreitä, vapaapäiviä oli harvassa. Työn ja perheen yhteensovittaminen oli välillä myös haasteellista. Tein freelancerina tapahtumia, fine diningia, kokousemännän hommia, baaria, bankettia ja kaikkea siltä ja väliltä. Työpäivän pituudet vaihtelivat 10-18 tunnin välillä.

Uraputken katkaisi tylästi raskaus. Olen joskus ajatellutkin, ettei sitä kuka tahansa pääsekään pyörtymään kesäkuumalla ja maha paksuna Kalervo Kummolan edessä tarjottimen kera. Paikkana näyttämöllä toimi legendaarinen ja jo edesmennyt ravintola Karoliina Pirkanmaalla.

Matka jatkui perheenä vuosiksi eteenpäin Lähi-Itään, puolison uran mukana. Pääsin näkemään ja kokemaan oikean kulttuurien sulatusuunin pienessä emiirikunnassa. Sama ajatus hiipi jälleen mieleen vuosien takaa, mikä minusta tuleekaan isona?

Suomi ja kotimaa alkoivat siintää silmissäni ja palasinkin lasten kanssa takaisin muuttuneeseen elinympäristöön, Pohjois-Karjalaan vuonna 2009.

**“Kuka tietää,  
mihin tämä matka vielä vie,  
tylsää ei ole ainakaan ollut.”**

Maisemat olivat muuttuneet, ja aloin miettimään työelämään paluuta. Sain ihmetellä uravalinta-kurssilla, olinko ainoa, joka oli hakenut sinne? Useat olivat joutuneet. →



Hain muutosta uralleni. Hakiessani kurssin vaatimaa työharjoittelupaikkaa pieneltä Pohjois-Karjalaiselta kylältä, eksyin. Kun sama tienviitta tuli jo kolmatta kertaa vastaan, päätin kysyä neuvoa jostakin. Tulin erään merkittävän puutalon eteen ja menin rohkeasti sisään kysyäkseni, missähän olen? Vuosi oli edelleen 2009. Minut otti vastaan silloinen nuorisosohteeri.

Se kohtaaminen sinetöi kaiken sen, mitä olen tänä päivänä. Silloin avasin oven nuoriso- ja kulttuuritoimelle, ja ennen kaikkea Joensuun kaupungille.

Koulutustahti on ollut yhtä kiivas kuin työkin nuorisopalveluilla.

Hain pätevyuden nuorisoalalle Humakista valmistuen kulttuurituottajaksi 2012 ja Metropolista kulttuurituottaja Yamk koronavuonna 2020. Siihen väliin suoritin ammatillisen opettajan pedagogiset opinnot 2016 sekä 15 op erityispedagogian aineopintoja avoimessa yo:ssa. Vuosi 2016 on sinällään myös merkityksellinen, sillä sinä vuonna minut vakinaistettiin Nuorisopalveluille.

Työurallani olen ollut mukana Joensuun kaupungin parissa hankkeessa sekä työskennellyt organisaation eri vastuutehtävissä. Tällä hetkellä 2,5 vuoden työloma omasta työstäni mahdollisti minulle työnkierron ja saan tehdä edelleen arvokasta työtä ihmisten parissa. Työpaikkani on International House Joensuun leivissä.

Kuka tietää, mihin tämä matka vielä vie, tylsää ei ole ainakaan ollut.



## Merkityksellisiä hetkiä

Merkityksellisin hetki työurallani on ollut ehkä silloin, kun puhutaan ihan Joensuun työuran alusta. Se oli hienoa, kun yhtäkkiä olin vakituisessa työpaikassa. Siihen asti oli ollut vain pätkätöitä, joiden välinen työttömyys oli joskus pitkäkin. Ehkä se silloin muutti ajatteluani vähän kiitollisemmaksi.

Merkityksellistä oli myös se, kun erään henkilön eläköidyttyä olin ainoa tietyn ammattialueen tyydyttävästi hallitseva kaupungin työntekijä. Taisi se parantaa itseluottamusta.

Suurin onnistuminen oli kun ideoimani järjestely toteutui reaali maailmassa. En tosin tiedä, voidaanko puhua ihan suurimmasta onnistumisesta. Se kuitenkin tuntui mahtavalta erityisen tärkeältä.



## Aittoa kiinnostusta

Uuden esihenkilön kanssa käyty ensimmäinen kehityskeskustelu. Minua ei ole koskaan aikaisemmin kehuttu niin paljon kuin silloin. Hän oli läsnä, kyseli, ja ihmetteli miten olen ennättänyt tai innostunut niin monesti uusista asioista työssäni.



## Uuden äärelle

Siirtyminen järjestökentältä kunnalliselle puolelle. Olin ajatellut tekeväni työurani järjestöissä koulutuksestani johtuen enkä ollut osannut ajatella omaa osaamistani siten, että voisin tehdä humanistina töitä it-asioiden parissa. Olen kuitenkin oppinut, että osaamiseni ei rajoitu tiettyyn sektoriin vaan sitä voi hyödyntää monipuolisesti erilaisissa tehtävissä. Esihenkilön tuki, kannustus ja vahvuuksien tunnistaminen on ollut isossa roolissa.

Suurin onnistuminen on ollut saada vietyä maaliin viiden kunnan alueella toiminut hanke ja auttaa sen kautta ihmisiä. Myös hankkeista elämään jääneet toimintamallit tai verkostot ovat onnistumisia. Samoin uuden hankerahoituksen saaminen. Nämä ovat tärkeitä siksi, että olen kaikissa kehittynyt ammatillisesti, oppinut sietämään epävarmuutta, oppinut itsestäni työntekijänä sekä hankkeiden läpivettäminen on poikunut jatkotöitä.



## Ajattelun muutos

Minulle merkityksellisin hetki on ollut se, kun olen pystynyt kääntämään ajatteluni ja tapani toimia niin, että minä osaan ja pystyn, olen hyvä ja ammattitaitoinen työntekijä, eikä minun aina tarvitse alistua työkavereiden vaatimuksiin ja pompotteluihin. Tämän ymmärrettyäni olen pystynyt nauttimaan työnteosta eri tavalla, kun tiedostan sen, että voin myös sanoa ei.



Suurimmaksi onnistumiseksi koen sen hetken, kun sain olla yhtenä henkilönä järjestämässä kaupungin yhteisiä pikkujouluja ja illan päätteeksi pystyimme yhdessä suunnitteluporukan kanssa toteamaan, että kaikki meni hyvin ja onnistuneesti maaliin!



## Kannustamista ja kohtaamisia

Työuran alussa ensimmäinen työpaikka, siellä lämmin ja kannustava ilmapiiri sekä esihenkilö. Itseasiassa esihenkilö otti vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin yhteyttä kiittääkseen ja välittääkseen jälkikäteen tulleen myönteiset palautteen. Tätä omaa kokemusta yritän jakaa toimimalla itse työssäsi niin, että kohtaan toiset positiivisella asenteella.

Onneksi onnistumisiakin työuralle mahtuu niin isoja kuin pieniäkin. Ehkä itselle kuitenkin on tärkeitä ne kohtaamiset ihmisten kanssa. Tilanteet, jotka ovat olleet haastavia, raskaitakin & aiheuttaneet epäasiallista käytöstäkin ja nämä kohtaamiset/keskustelut ovatkin muuttaneet parhaimmissa tapauksissa ihmisen elämää esimerkiksi uuden mielekkäämmän työuran alulle.



## Unelmien työ

Pääsin pitkään haaveilemaani työpaikkaan työhaastatteluun, mutta olin jo hyvin näkyvästi raskaana. Tulin silti valituksi tehtävään. Jo työhaastattelun aikana annettiin ymmärtää, ettei minulla tarvitse olla tiedossa tarkkaa aikaa, jolloin olen valmis aloittamaan työt, vaan hoitovapaata kannustettiin hakemaan tarpeen tullen lisää. Olen kuullut paljon tarinoita raskaussyrjinnästä, joten näin monen vuoden jälkeenkin koen olleeni todella onnekas.



## Luottamus

Sosionomi-koulutuksessa varhaiskasvatuksen harjoittelussa huomasin, että viihdyn näissä hommissa ja koin luontevaksi lasten kanssa toimimisen. Alun pitäen en koulutukseen lähtiessäni ajatellut jääväni varhaiskasvatus alalle.

Mieleeni on jäänyt ensimmäisessä työpaikassani päiväkodissa onnistuminen erään nepsy-lapsen kanssa. Hän vierasti minua aluksi. Erään kerran hän pyysi minua kaverikseen pelaamaan. Siitä alkoi luottamus rakentua. Sitä tilannetta olen miettinyt, kun yhteyttä ei ole johonkin lapseen heti tuntunut alkavan löytyä.



## Merkityksien luomista

Ei ole yksittäistä hetkeä tai käännekohtaa, mutta minusta on tärkeää, että olemme pystyneet tarjoamaan esimerkiksi työkokeilumahdollisuuksia työnhakijoille, mielekästä työtä osatyökykyisille, tet-paikkoja koululaisille, suomen kielen harjoittelupaikkoja maahanmuuttajille. Kovin suuressa mittakaavassa tätä ei voida tehdä, mutta monelle se on ollut erittäin merkityksellistä.



## Rohkaisua ja itseluottamusta

Ensimmäinen itsenäisesti hoidettu työtehtävä nykyisessä työssäni. Sain siitä rohkaisua ja itseluottamusta niin paljon, että tiesin pärjääväni työssä, olevani nyt oikeassa ammatissa. Sen jälkeen vastuuni kyseisestä tehtävästä on kasvanut paljon ja "maine kasvanut" eli olen saanut pyyntöjä käydä pitämässä tuokioita muissakin toimipisteissä.

# Joensuun hommissa on helppo hengittää



Joensuu on työpaikkana kuin joensuulaiset:  
rento, avoin, lystikäs, luotettava ja vakaa.