

KUOPIO

[🏠](#) / [Kuopion kaupunki](#) / Henkilöstökertomus 2023

Henkilöstökertomus 2023

Kaupungin henkilöstö on avainasemassa strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Henkilöstökertomus antaa kattavan kuvan kaupungin henkilöstöasioista.

[🔊](#) Kuuntele



[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)





Vuoden 2023 tunnuslukuja



Palkkaus ja palkitseminen





Työhyvinvointi



Osaaminen ja uudistaminen





Esihenkilötyö ja johtaminen

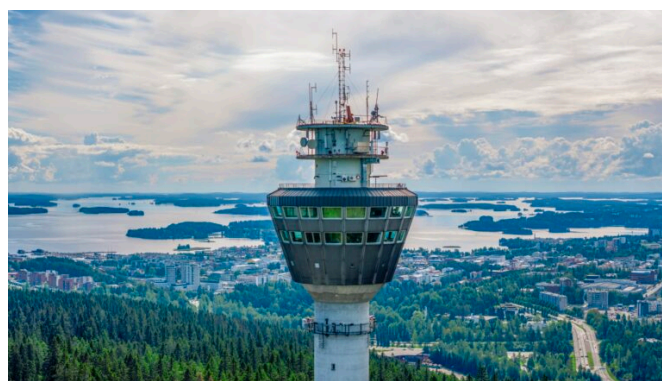


Yhteistoiminta



[← Henkilöstökertomus 2023](#)[/ Kuopion kaupunki](#) / [Henkilöstökertomus 2023](#)/ [Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)

Henkilöstöjohtajan katsaus



Vuosi 2023 on ollut uudistumisen ja kehittämisen, mutta toisaalta perustoimintojen varmistamisen aikaa.

Henkilöstöpalvelun näkökulmasta on tapahtunut paljon merkittäviä muutoksia. Uusi kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöjohtaja aloittivat työnsä kesken vuotta. Hallintoa on keskitetty tietohallinnon, taloushallinnon ja HR-palveluiden osalta. Henkilöstöpalveluun siirtyi palvelualueilta viisi palvelussuhdeasiantuntijaa. Muitakin uusia työkavereita on tullut joukkoomme ja jopa yksikön nimikin muuttui Työnantajapalvelusta Henkilöstöpalveluksi.

Koko henkilöstön osalta merkittävin muutos on, että Kuopion kaupungin palveluksesta noin 47 % henkilöstöstä siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen. Suuri henkilöstömäärän alenema on vaikuttanut tässä henkilöstökertomuksessa tunnuslukujen raportointiin ja verrattavuuteen edellisiin vuosiin.

Uutena henkilöstöjohtajana olen havainnut, että Kuopion kaupungilla on pitkälle kehittynyt digitaalinen HR. Uusia HR-järjestelmiä on hankittu, järjestelmien välille on luotu integraatiota ja olemassa olevien järjestelmien toimintoja on aktiivisesti kehitetty.

Henkilöstösuunnittelua toteutetaan osin täyttölupamenettelyn avulla. Talouden tasapainottamiseksi henkilöstösuunnitteluun tulee jatkossakin kiinnittää erityistä huomiota.

KUOPION KAUPUNKI UUDISTAA
JOHTAMISTA SEKÄ VARMISTAA OSAAVAN JA
HYVINVOIVAN HENKILÖSTÖN.

Kuopion kaupunki mahdollistaa henkilöstönsä osaamisen kehittämisen muun muassa keskitetyllä koulutusohjelmalla ja tukee omaehtoista opiskelua palkallisilla opiskelupäivillä. Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on erityisesti panostettu.

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan KEVAN kyselyllä sekä osallistamalla erilaisiin hankkeisiin ja tutkimuksiin. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää toimivat sijaisjärjestelyt, hyvä työilmapiiri, esihenkilön tuki sekä sujuva asiakastyö. KEVAN esihenkilökyselyn perusteella esihenkilöt ovat sitoutuneita työnantajaansa sekä kokevat innostusta ja työniloa.

Henkilöstökertomuksen laadinta ja julkaisu varmistavat avoimuuden ja sen, että henkilöstövoimavarojen kokonaiskuva tulee kattavasti arvioituksi. Muutossuuntien tunnistaminen on tärkeää. Tähän henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta sekä palkkauksesta ja palkitsemisesta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on kuvattuna työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä.

Henkilöstökertomuksessa luodaan katse hetkeksi menneeseen aikaan. Kiitokset kaikille Kuopion kaupungin työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne. Jatketaan yhdessä uudistuen ja innostuen.





Kuuntele

← [Henkilöstökertomus 2023](#)

Henkilöstöjohtajan katsaus

[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)

Palkkaus ja palkitseminen

Työhyvinvointi

Osaaminen ja uudistaminen

Esihenkilötyö ja johtaminen

Yhteistoiminta

[/ Kuopion kaupunki](#) / [Henkilöstökertomus 2023](#)

/ Vuoden 2023 tunnuslukuja

Vuoden 2023 tunnuslukuja



Tunnusluvut -osioon on koottu tietoja henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista mm. henkilötyövuosien määrästä, henkilöstön ikärakenteesta, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuudesta, sairauspoissaoloista sekä eläköitymisestä. Vuoden 2023 lukujen suuri muutos pienempään johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja Iisalmen kaupungin palvelukseen.

Kuopion kaupungin johdon muodostavat kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat. Palvelualueilla toiminnasta vastaavat asiakkuusjohtajat ja palvelupäälliköt.

Kuopion kaupungilla on neljä palvelualueita: elinvoima- ja konsernipalveluiden palvelualue (ELKO), kaupunkiympäristön palvelualue (KYP), hyvinvoinnin edistämisen palvelualue (HYV) sekä kasvun ja oppimisen palvelualue (KOP). Palvelualue on hallinnollinen kokonaisuus, joka tuottaa itse tai järjestää palvelut kunnan jäsenille tai muille palveluiden käyttäjille. Palvelualue hoitaa myös toimialaansa kuuluvat viranomaistehtävät.

Kuopion kaupungilla vuodesta 2023 alkaen ei ole ollut seuraavia palvelualueita: perusturvan palvelualue (PTP), terveydenhuollon palvelualue (THP), Pohjois-Savon pelastuslaitos (PSPELA) ja isäntäkuntapalvelut.

[Henkilötyövuodet](#)

[Henkilöstömäärä](#)

[Ikärakenne](#)

[Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus](#)

[Eläköityminen](#)

[Terveysperusteiset poissaolot](#)

[Korvaava työ](#)

[Koulutuksiin osallistujamäärät ja koulutuspäivät](#)

[Keskeiset tunnusluvut](#)

Henkilötyövuodet

HENKILÖTYÖVUODET PALVELUALUEITTAIN 2021-2023					
Palvelualue	2023	2022	2021	Muutos 2022/2023	Osuus
	htv	htv	htv		
Keskusvaalilautakunta			3	0	0,0 %
Tarkastustoimi	1	2	2	-1	0,0 %
Yleishallinto	3	4	5	-1	0,1 %
ELKO	158	294	305	-136	4,6 %
KYP	213	210	207	3	6,2 %
HYV	390	388	370	2	11,3 %
KOP	2649	2541	2537	108	76,6 %
Tilapalvelut	42	43	42	-2	1,2 %
PTP		1600	1591	-1600	0,0 %
THP		885	898	-885	0,0 %
PSPELA		340	296	-340	0,0 %
Isäntäkuntapalvelut		36	39	-36	0,0 %
Kaupunki yhteensä	3456	6342	6294	-2887	
Lisäksi:					
Palkkatukityöllistettyjen htv	52,5	57	33		
Kesätyöntekijöiden htv	18,9	25	26		
Oppisopimuskoulutus htv	4,3	74	37		
	76	155	95		
KAIKKI YHTEENSÄ	3531	6498	6390		

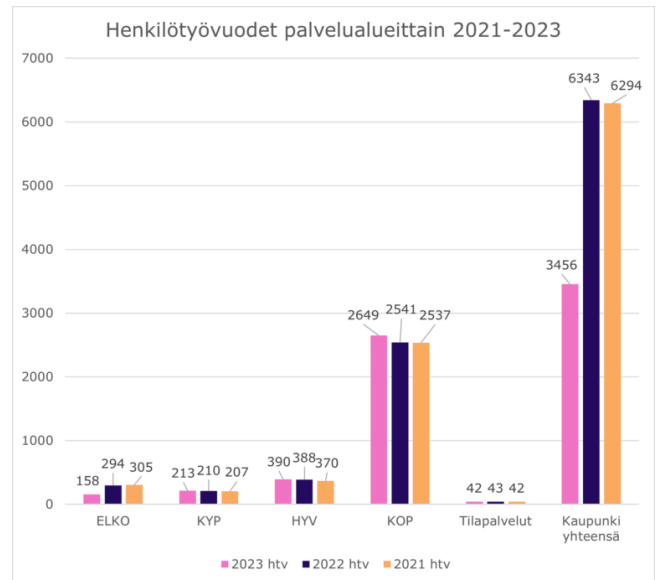
Vuonna 2023 henkilötyövuosien määrä oli 3531 htv. Edelliseen vuoteen verrattuna vähennystä on 2885 henkilötyövuotta. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö. Vuoden 2023 alussa siirtyi henkilöstöstä noin 3000 henkilötyövuotta (47 %) Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja Iisalmen kaupungin palvelukseen, joka selittää suurta henkilötyövuosien alenemaa.

Henkilötyövuodet kasvoivat Kasvun ja oppimisen palvelualueella noin 155 henkilötyövuotta, vaikka kasvun ja oppimisen tuen palvelut, noin 47 henkilötyövuotta, siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen. Varhaiskasvatuksen henkilötyövuodet kasvoivat 98 henkilötyövuotta, perusopetuksen kasvu oli 48 henkilötyövuotta ja lukio-opetuksen kasvu 15 henkilötyövuotta. Operatiivisista tukipalveluista siirtyi 5 henkilötyövuotta Elinvoima- ja konsernipalveluihin.

Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueen muutos selittyy Iisalmen kaupungille siirtyneestä lomituspalvelun henkilöstöstä, vähennystä 160 henkilötyövuotta, työllisyyspalvelun noin 10 henkilötyövuoden lisäyksestä ja

palvelualueilta siirtyneen talous-, palvelussuhde- ja ICT-henkilöstön siirrosta Elinvoima- ja konsernipalveluun.

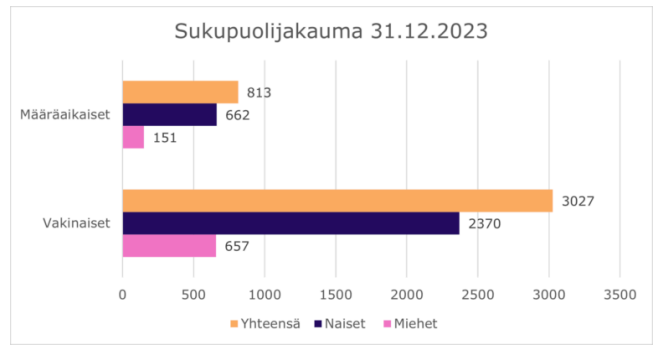
Henkilöstösuunnitelmissa varauduttiin kaupunkitasoisesti 3351 henkilötyövuoteen. Suunnitelma ylittyi 106 henkilötyövuodella (toteuma 103 %). Eniten suunnitelmat poikkesivat Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueella (+13 htv), Kaupunkiympäristön palvelualueella (-18 htv) sekä Kasvun- ja oppimisen palvelualueella (+ 130 htv).



Henkilöstömäärä 31.12.2023

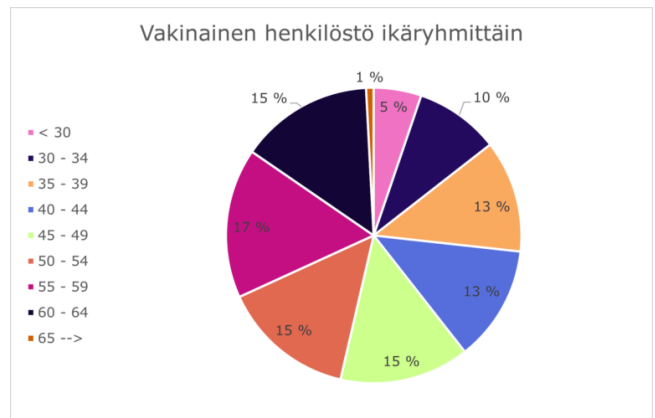
Henkilöstömäärä	2023	2022	2021	Muutos 2022/2023	Osuus
Vakinaiset	3027	5759	5723	-47,4 %	78,8 %
Määräaikaiset	813	1493	1450	-45,6 %	21,2 %
- joista palkkatukityöllistetyt	31	76	59	-59,2 %	0,8 %
Yhteensä	3840	7252	7173	-47,1 %	
- joista					
Toisen tehtävän hoito kaupungilla	177	334	329	-47,0 %	4,6 %
Osa-aikaisia	472	1055	1027	-55,3 %	12,3 %
Palkattomalla työ-/virkavapaalla	401	864	940	-53,6 %	10,4 %

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 3840 henkilöä. Tämän lisäksi sivutoimista henkilöstöä oli vuoden 2023 lopussa 230 henkilöä. Sivutoimista henkilöstöä on pääasiassa kansalaisopistossa ja kaupunginteatterissa. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 78,8 %. Henkilöstömäärän suuri alenema johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja Iisalmen kaupungin palvelukseen.



Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta. Keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta 1,3 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat. Siihen kuului 497 vakinaista henkilöä eli 17 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 5 % eli 158 henkilöä.

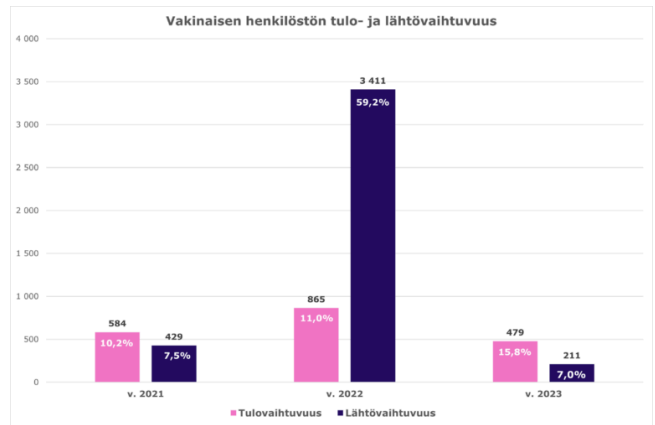


Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2023 oli 7 %. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 119 työntekijää, eläkkeelle jäi 86 työntekijää ja kuuden henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä. Tulovaihtuvuuden luku 479 muodostuu vuonna 2023 alkaneista työsuhteista.

Vuoden 2022 lopussa päättyi poikkeukselliset 3411 vakinaista palvelussuhdetta. Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyi 2656 vakinaista työntekijää ja Iisalmen kaupungin palvelukseen 152 vakinaista työntekijää.

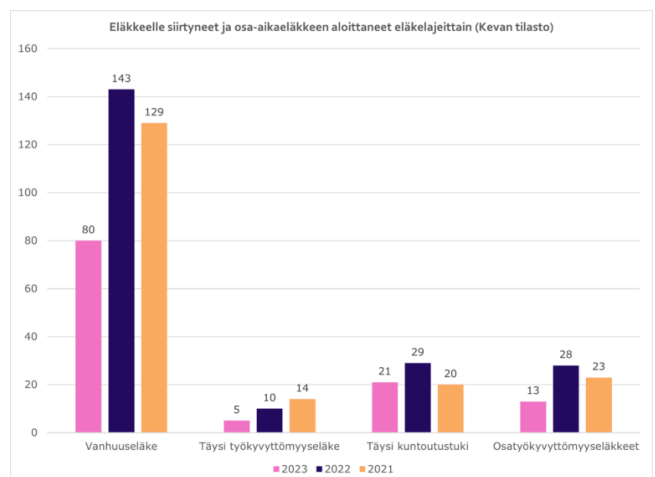
Vuonna 2023 työpaikkoja oli avoinna 847, niistä virkoja oli 223 (26 %) ja tehtäviä 624 (74 %). Työpaikosta vakinaisia oli 352 (42 %) ja määräaikaisia 495 (58 %). Avoimena haulla täytettiin 736 (87 %) työpaikkaa ja sisäisellä haulla 111 (13 %) työpaikkaa.



Eläköityminen

Vuonna 2023 täydelle eläkkeelle kaupungin palveluksesta jäi 85 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 80 henkilöä ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle 5 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,8 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 61,9 vuotta ja täydelle kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä oli 42,4 vuotta. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeen alaikärajalla ovat vuonna 1958–1959 syntyneet.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat viiden seuraavan vuoden aikana (2024–2028) ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 110 (15 % ammattinimikkeestä), varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 107 (16 %), varhaiskasvatuksen opettajat 60 (13 %), luokanopettajat 60 (15 %), koulunkäynnin ohjaajat 49 (20 %), erityisopettajat 35 (18 %) ja kirjastotyöntekijät 29 (45 %).



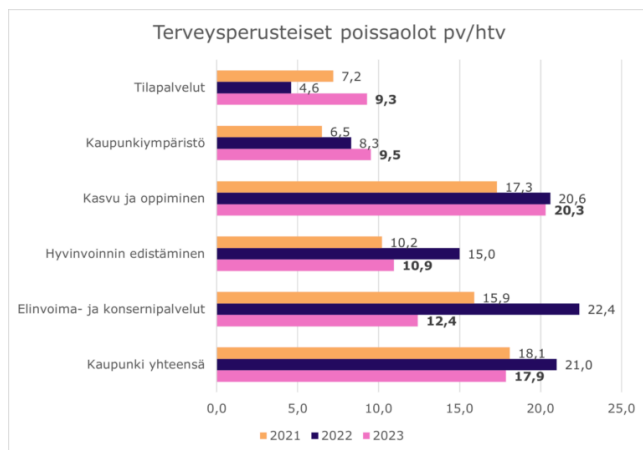
Vuosien 2021 ja 2022 luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska lukuihin sisältyy Perusturvan ja terveydenhuollon, Tuusniemen isäntäkunnan, pelastuslaitoksen ja lomituspalvelun henkilöstöä, joiden henkilöstö on siirtynyt hyvinvointialueelle ja Iisalmen kaupungille vuoden 2023 alusta alkaen.

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen (sairaus- ja tapaturmapoissaolot) määrä laski 3,1 pv/henkilötyövuosi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 terveysperusteisia poissaoloja oli 17,9 päivää henkilötyövuotta kohden. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 174 henkilötyövuotta eli 4,9 % henkilötyövuosien määrästä. Vuonna 2023 terveysperusteisten poissaolojen välittömät kustannukset olivat 5,8 milj.€ eli 3,7 % palkoista (Keva.fi/Avaintiedot). Kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat. Lukuun ei sisälly välillisiä kustannuksia, kuten esimerkiksi sijaisten palkkoja.

Palvelualueittain tarkasteltuna terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden alenivat lähes kaikilla palvelualueilla. Kaupunkiympäristön palvelualueella ja Tilapalveluissa poissaolot hieman kasvoivat. Eniten terveysperusteisia poissaoloja oli Kasvun ja oppimisen palvelualueella (20,3 pv/htv).

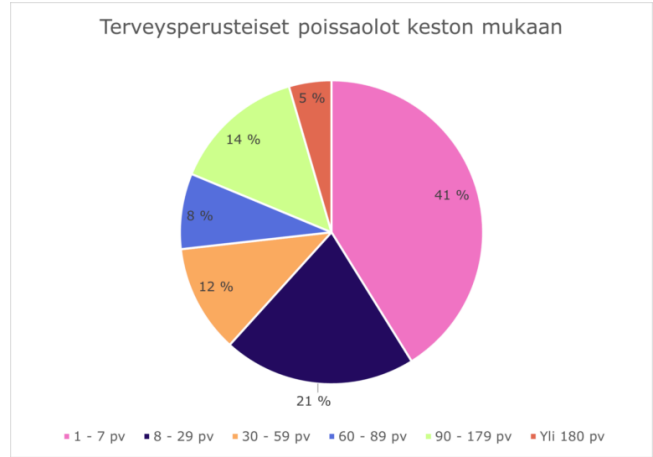
Terveysperusteiset poissaolot pv/henkilötyövuosi	2023	2022	2021	Muutos 2022/2023
Kaupunki yhteensä	17,9	21,0	18,1	-3,1
Elinvoima- ja konsernipalvelut	12,4	22,4	15,9	-10,0
Hyvinvoinnin edistäminen	10,9	15,0	10,2	-4,1
Kasvu ja oppiminen	20,3	20,6	17,3	-0,3
Kaupunkiympäristö	9,5	8,3	6,5	1,2
Tilapalvelut	9,3	4,6	7,2	4,7



Kaupungin linjauksen mukaan esihenkilöllä on oikeus hyväksyä infektiotaudista johtuva sairauspoissaolo työntekijän omalla ilmoituksella enintään seitsemän (7) kalenteripäivää.

Kuopion kaupungissa terveysperusteiset poissaolot painottuvat lyhyisiin 1–7 päivän poissaoloihin. Toiseksi eniten on 8–29 päivän poissaoloja.

Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan



Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä	%
1-7 pv	25961	163	26124	41 %
8-29 pv	12773	297	13070	21 %
30-59 pv	6791	513	7304	12 %
60-89 pv	4755	355	5110	8 %
90-179 pv	6969	2049	9018	14 %
Yli 180 pv	1980	899	2879	5 %
Yhteensä	59229	4276	63505	
Yhteensä keskim./htv	16,8	1,2	17,98	
				%
Sairauspoissaoloprosentti				6,4
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)				10,7
Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.				

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyn edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa kyseessä olevana kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täytyttyä, ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Korvaava työ

Korvaavan työn toimintamalli otettiin käyttöön 1.3.2019. Toimintamallin tarkoituksena on edistää ja tukea kaupungin henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Korvaavan työn toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun.

Korvaavaa työtä voidaan tarjota sairausloman sijasta omassa tai muussa kaupungin työyksikössä. Korvaavan työn kesto voi olla yhdestä päivästä kahdeksaan viikkoon. Palkkaus pysyy tällä ajalla samana eivätkä palkalliset sairauslomapäivät kulu korvaavaa työtä tekemällä. Korvaavan työn järjestely perustuu aina työntekijän vapaaehtoisuuteen.

Korvaavan työn toteutustapoja ovat työ omassa yksikössä, työ muussa työyksikössä, työ etätöenä ja työ lyhennettynä työaikana. Vuonna 2023 korvaava työtä tehtiin yhteensä 310 päivää vähemmän kuin vuonna 2022 nykyisen kaupunkirakenteen mukaisilla palvelualueilla. Vuonna 2023 Pohjois-Savon hyvinvointialueille siirtyneillä Perusturvan ja

Terveysthuollon palvelualueilla sekä Pohjois-Savon pelastuslaitoksella tehtiin 4114 päivää korvaavaa työtä vuonna 2022.

Korvaava työ vuonna 2023	Päivää	Henkilöä	Päivää/ hlö
Kaupunkiympäristön palvelualue	153	5	31
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	89	2	45
Tilapalvelut	0	0	0
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	116	4	29
Kasvun ja oppimisen palvelualue	616	21	29
Kaupunki yhteensä	974	32	30
Päivää = korvaavan työn työpäiviä yhteensä, Henkilöä = korvaavaa työtä tehneiden henkilöiden lukumäärä, Päivää/hlö = keskimääräinen korvaavan työn päivien lukumäärä / henkilö			

Koulutukseen osallistujamäärät ja koulutuspäivät

Kaupungin henkilöstöstä 2631 henkilöä osallistui koulutukseen. Palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 8 896 (1 koulutuspäivä = 6 tuntia). Koulutukseen osallistuneet käyttivät koulutukseen keskimäärin 20 tuntia viikossa/henkilö ja osallistuivat keskimäärin viiteen (5) koulutukseen. Koulutuksia ja valmennuksia oli yhteensä 302 kpl. Koulutukseen osallistui 87 % vakinaisesta henkilöstöstä.

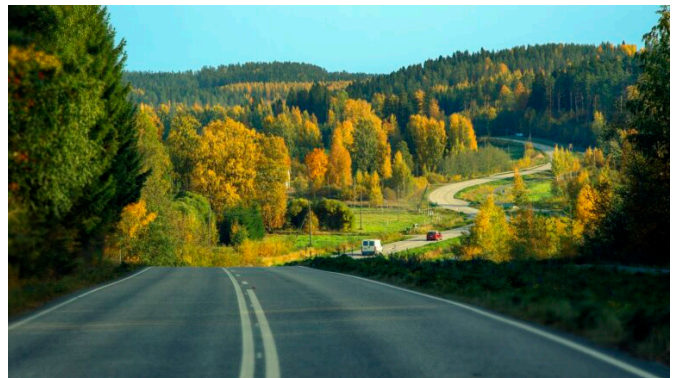
Keskeiset tunnusluvut

Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022	Muutos 2023/2022
Koko henkilöstö, htv	3531	6498	6390	-2967	-45,7 %
Vakinainen henkilöstö, htv	2545	4756	4715	-2211	-46,5 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	72,1	73,2	73,8	-1	-1,5 %
Vakituisen henkilöstö, lkm 31.12.	3027	5759	5723	-2732	-47,4 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	11,2	13,2	10,6	-2	-15,0 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	77,3	78,6	79,2	-1	-1,7 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,4	46,1	46,8	1	2,8 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	90,4	88,0	89,8	2	2,7 %
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	211	3411	429	-3200	-93,8 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	85	153	143	-68	-44,4 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	80	143	139	-63	-44,1 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	5	10	14	-5	-50,0 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,6	64,4	64,6	0	0,3 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	61,9	61,8	61,2	0	0,2 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	15,8	11,0	10,2	5	43,6 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	7	59,2	7,5	-52	-88,2 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	352	980	700	-628	-64,1 %
Hakijoita/tehtävä	10	4,7	5,3	5	112,8 %
Henkilöstömenot, M€	200	357	336	-157	-44,0 %
Eläkemenoperusteinen-/tasausmaksu, M€	6,7	12,0	12,4	-5	-44,2 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta, %	1,2	1,8	2,0	-1	-33,3 %
Henkilöstömenot käyttötalouksmenoina, %	39,0	34,0	33,4	5	14,7 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka, lokakuu/kk	3574	3453	3340	121	3,5 %
Sairauspoissaolot, pv/htv	17,9	21,0	18,0	-3	-14,8 %
Sairauspoissaolot pv	63505	149385	127341	-85880	-57,5 %
Sairauspoissaolokustannukset, Keva	5,8	13,4	10,3	-8	-56,7 %
Sairauspoissaolokustannusten osuus maksetuista palkoista, % Keva	3,7	4,8	4,1	-1	-22,9 %
Koulutukseen osallistumispäivät	8896	10846	10568	-1950	-18,0 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	4268	7074	6306	-2806	-39,7 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	86,9	77,1	75,2	10	12,7 %

[← Henkilöstökertomus 2023](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki](#) / [Henkilöstökertomus 2023](#)

/ Palkkaus ja palkitseminen

Palkkaus ja palkitseminen



Kuopion kaupungin henkilöstön kokonaispalkka koostuu pääsääntöisesti 1) tehtäväkohtaisesta palkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella, 2) työkokemukseen perustuvasta lisästä ja 3) henkilökohtaisesta lisästä, joka perustuu henkilön ammatinhallintaan ja työssä suoriutumiseen. Tämän lisäksi käytössä on kertaluontoiset palkkauselementit 1) kertapalkkio hyvästä työsuorituksesta, 2) kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto/laatupalkinto kaupungin toimintaa kehittävästä ideoista, 3) tulospalkkio tuloksellisuuden edistämisestä. Henkilöstöä palkitaan myös pitkästä palvelusta.

Vuoden 2023 lukujen suuri alenema johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja lisälmen kaupungin palvelukseen.

[Palkkausmenot](#)[Tasa-arvo suunnitelman toteutuminen palkkauksen osalta](#)[Palkitseminen ja aloitepalkinnot](#)[Henkilöstöedut](#)

Palkkausmenot

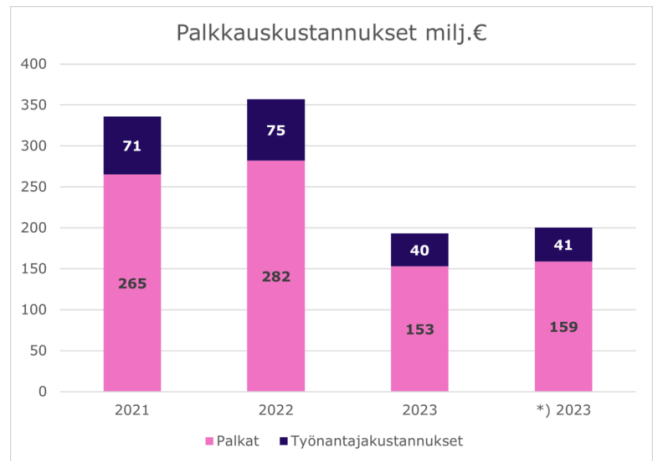
Kaupungin kannustavan palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan seuraavia yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita: 1) oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu, 2) jokaisella oltava mahdollisuus ponnistella palkkion/henkilökohtaisen lisän saamiseksi, 3) kriteerien avoimuus, 4) esimiesten kannustavaa palkkausta koskevat samat periaatteet kuin henkilöstöä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022-30.4.2025. Vuonna 2023 virka- ja työehtosopimuksiin sisältyi 1.6.2023 yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla muilla sopimusaloilla 2,2 %, paitsi opetusallalla (OVTES) 2,02 %. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,7 % (0,4 % + 0,3 % = verrokkialojen vaikutus) ja paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,2 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 3,92 % – 4,1 %.

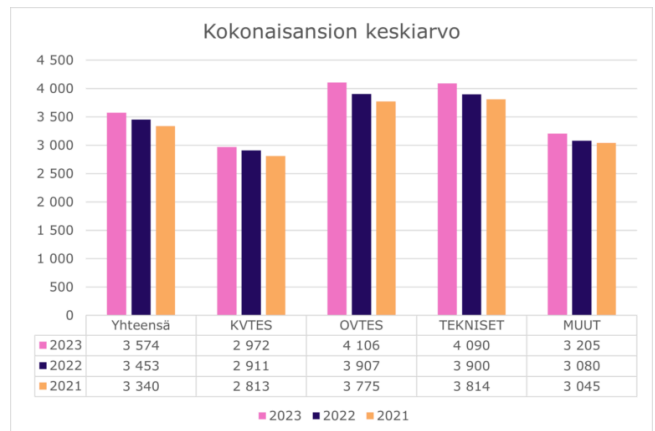
Näiden lisäksi sopimusratkaisu sisälsi kaikilla sopimusaloilla maksettavan euromääräisen kertaerän. Kertaerä maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä tietyt palvelussuhteen yhdenjaksoisuuteen liittyvät edellytykset täyttäneille työntekijöille/viranhaltijoille. Kertaerän suuruus oli 467 € lukuun ottamatta eräitä varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatustehtäviä sekä koulun peruspalvelutehtäviä, joissa kertaerän suuruus oli 587 € – 617 €. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli noin 6,7 milj.€. Kunta-alan työvoimakustannusten vuosikeskiarviomuutos vuoteen 2022 on 4,85 %.

Lisäksi palvelualueet ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaatavuuden muutoksiin liittyviä pysyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ja henkilökohtaiseen arviointiin perustuvia henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaista lisävastuupalkkioista ja kertapalkkioista.

Vaikka talousarviossa varauduttiin sopimuskorotuksiin 6,54 milj.€:n lisämäärärahalla, henkilöstömenot ylittivät 5,5 milj.€. Ylitys johtui Pohjois-Savon pelastuslaitoksen varallaolokorvausten palkkasaataviin liittyvien kanteiden ratkaisuihin varautumisesta 6,5 milj. eurolla. Ilman em. varautumista olisi talousarvio toteutunut lähes arvioidun mukaisesti, alitus olisi ollut 0,9 milj.€. Pylväskaaviossa vuoden 2023 palkkauskustannukset on esitetty kahdella tavalla: ”pylväs 2023” on ilman pelastuslaitoksen palkkasaatavavarausta ja ”pylväs *) 2023” sisältää palkkasaatavavaruksen.



Kaupungin henkilöstön keskimääräinen kuukausipalkka oli 3.574 € kuukaudessa (Tilastokeskus/Kuntasektorin palkkatilasto, lokakuu). Keskimääräiseen kuukausipalkkaan sisältyvät mm. lokakuussa maksetut työaikakorvaukset ja opettajien ylitynpalkkiot. Keskimääräinen kuukausipalkka oli 121 € (3,5 %) suurempi edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen kuukausipalkka kasvoi eniten opetusallalla (OVTES) 199 € (5,1 %), toiseksi eniten teknisten alalla 190 € (4,9 %) ja kolmanneksi eniten muilla sopimusaloilla (Näyttelijät ja muusikot) 125 € (4,1 %). Kasvu oli pienintä yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tehtävissä 61 € (2,1 %).

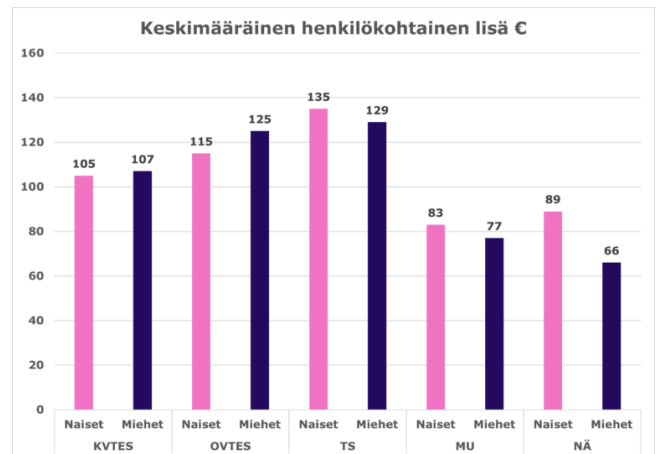


Tasa-arvo suunnitelman toteutuminen palkkauksen osalta

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman palkkavertailussa on todettu, että naisten ja miesten välillä ei tehtäväkohtaisissa palkoissa ole perusteettomia palkkaeroja. Marginaaliset tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaerot johtuvat ensisijaisesti vaativuustasoltaan erilaisista tehtävistä. Henkilökohtaisissa lisissä naisten ja miesten välillä havaittiin 3–37 euroa palkkaeroja eri sopimusaloilla. Henkilökohtaisen lisän saaminen perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin eikä arvioinnissa oteta huomioon

sukupuolta. Kaikkien sovellettavien sopimusalojen osalta tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa toimenpiteenä on henkilökohtaisten lisien tasapuolinen suuntaaminen sukupuolesta riippumatta, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Tarkasteltaessa vuoden 2023 keskimääräisiä henkilökohtaisia lisä todetaan, että naisten keskimääräiset henkilökohtaiset lisät ovat pienempiä kuin miesten keskimääräiset henkilökohtaiset lisät KVTES- ja OVTES -sopimusaloilla eron ollessa 2 – 10 euroa. Naisten keskimääräiset henkilökohtaiset lisät ovat 6-23 euroa suuremmat kuin miesten keskimääräiset henkilökohtaiset lisät Teknisten, Näyttelijöiden ja Muusikoiden sopimusaloilla. Vuoden 2023 kesäkuun järjestelyeristä käytettiin 0,4 %:n erä henkilökohtaisiin lisiin kaikilla sopimusaloilla. Keskimääräinen henkilökohtainen lisä on laskettu sopimusaloittain henkilökohtaista lisää saavien perusteella. Keskimääräistä henkilökohtaista lisää laskettaessa on laskennasta jätetty pois ne palkansaajat, joilla ei ole henkilökohtaista lisää ollenkaan. Henkilökohtaista lisää on saanut 1379 palkansaajaa. Erilaisen laskentaperusteen vuoksi keskimääräistä henkilökohtaista lisää ei voida verrata vuoden 2021 tarkasteluun henkilökohtaisten lisien osalta naisten ja miesten välisissä palkkauseroissa.



Palkitseminen ja aloitepalkinnot

Kaupunki muistaa työntekijöitään heidän merkkipäivänään ja palkitsee henkilöstöä pitkästä palveluksesta.

Kuopion kaupungin kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Vuonna 2023 myönnettiin 29 kultaista ja 71 hopeista ansiomerkkiä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja 100 euron arvosta, jotka lisätään henkilön ePassin saldoon. Vuonna 2023 näitä oli 75 henkilöä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2023 palkallisen vapaan piti 68 henkilöä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2023 näitä oli 245 henkilöä.

Innovatiivisuutta kannustetaan kaupunginjohtajan innovaatiopalkinnolla, joka jaetaan vuorovuosin kaupungin laatupalkinnon kanssa. Innovaatiopalkinto on tunnustus merkittävästä uudesta toimintatavasta, joka otetaan käyttöön ja joka vaikuttaa suoraan kuntalaisten palveluihin. Lisäksi jaetaan aloitepalkinto tuntuvalta uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, tunnustuspalkinto muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto. Henkilöstö teki aloitteita/ideoita yhteensä 50 kpl vuonna 2023. Aloitteet jaetaan keväällä 2024 seuraavista aloitteista: sähköpyöräsuojat, tarkista osoitteesi- kampanja, valtuustotalon polkupyörien säilytys, kesätyöntekijöiden rekrytointien aikaistaminen ja hinnoittelutunnuksen lisääminen henkilön perustietoihin ESS- järjestelmässä.

Henkilöstöedut

ePassi

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna vuosittaisen liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, jonka arvo oli 150 euroa/henkilö/vuosi. Arvo voi olla pienempi määräaikaista- ja osa-aikaista tekeillä henkilöillä. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssien maksuihin, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin, hierontaan ja fysioterapiaan. Käyttöpaikkoja on tuhansia ja maksuväline käy koko Suomessa. Etua käytettiin liikuntaan 45 %, hyvinvointiin 22 % ja kulttuuriin 33 %.

Myös työsuhdematkalippuetu on järjestetty sähköisellä ePassilla. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin. Työsuhdematkaedun määrä oli 10€/kuukausi/henkilö vuodessa eli 120 euroa/vuosi/työntekijä.

Vuoden 2023 lukujen suuri alenema johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja Iisalmen kaupungin palvelukseen.

eFLEX-PASSIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET			
Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu			
	2023	2022	2021
Käyttäjää	4 131	7 366	8 462
Käyttökertoja	12 796	22 879	16 084
Käyttö yhteensä €	542 670	988 443	851 747
Työsuhdematkalippuetu			
	2023	2022	2021
Käyttäjää	2 182	3 334	2 312
Käyttökertoja	14 790	21 677	16 927
Käyttö yhteensä €	154 075	221 986	173 415

Hyvinvointiranneke

Työnantaja on tarjonnut henkilökunnan käyttöön hyvinvointirannekkeen. Hyvinvointirannekkeen hinta on 88,50 €/vuosi tai 47,50 €/puoli vuotta. Ostos yhteydessä on todistettava henkilöllisyytensä kuvallisella henkilökortilla. Ranneke oikeuttaa pääsyn kaupungin ylläpitämiin liikuntapaikkoihin esimerkiksi kuntosaleille ja uimahalleille. Vuosiranneketta hyödynsi 772 henkilöä (1460 vuonna 2022) ja puolen vuoden ranneketta 272 henkilöä (534 vuonna 2022). Vuoden 2022 luvut sisältävät sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen henkilöstön.

Kalakukko-spurtti

Kalakukko-spurtti on kaupungin henkilöstön liikuntakerho, jonka tavoitteena on edistää ja tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia sekä edustaa kaupunkia valtakunnallisissa ja paikallisissa liikunta- ja urheilutapahtumissa. Kerhon toimintaan voivat osallistua kaikki vakinaisessa tai määräaikaaisessa palvelussuhteessa työskentelevät kaupungin työntekijät. Tapahtumat, joita Kalakukko-spurtti tukee tai järjestää, julkaistaan sisäisessä intrassa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta positiivisena asiana ja on näin osaltaan rakentamassa myönteistä työnantajakuvaa. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

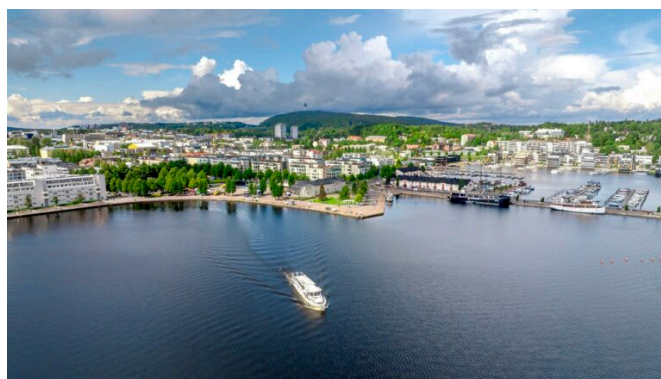
Kalakukko-spurtin tuella henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kuopion Reippaan Voimistelijoiden järjestämään kesäjumppaan, kansalaisopiston keväällä järjestämälle pilateskurssille ja syksyllä järjestämälle lavatanssukurssille.

Henkilöstön osallistumista Finland Ice Marathonille (7 osallistujaa) ja Rauhalahdi Kuopio Maratonille (18 osallistujaa) tuettiin aikaisempien vuosien tapaan. Lisäksi mahdollistettiin Kuopion Uimaseuran uintikurssi (11 osallistujaa).

Kalakukko-spurtin kirkkovene on henkilökunnan lainattavissa valtuustotalon asiakaspalvelusta. Kirkkovenettä säilytetään Savisaaressa.

[← Henkilöstökertomus 2023](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki / Henkilöstökertomus 2023](#)
[/ Työhyvinvointi](#)

Työhyvinvointi



Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat organisaation johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn hallinnan tunne, osaaminen ja motivaatio. Myös työntekijän näkemyksillä työyhteisöstään ja itsestään on merkitystä. Esihenkilö voi lisätä työntekijöiden hallinnan tunnetta kiinnittämällä huomiota työyhteisön toimivuuteen ja avoimuuteen sekä työn epävarmuuden vähentämiseen.

[Järviseudun Työterveyden ja Kuopion kaupungin yhteistyö vuonna 2023](#)

[Työkyvyn tukeminen](#)

[Työhyvinvoinnin edistäminen](#)

[Työsuojelu](#)

Järviseudun Työterveyden ja Kuopion kaupungin yhteistyö vuonna 2023

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja

edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Kuopion kaupungin työterveyshuoltopalvelut tuottaa in-house -yhtiö Järviseudun Työterveys Oy, jolla on toimipisteet Kuopiossa, Siilinjärvellä, Varkaudessa, Nilsiässä, Lapinlahdella ja Tuusniemellä.

Kuopion kaupungin työnantajapalvelu (nykyinen henkilöstöpalvelu) ja työterveyshuolto ovat tavanneet kuukausittain tilaajapalaverissa, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyötä ja toimintoja. Vuonna 2023 kehitettiin yhteistyössä mm. raportointia ja otettiin käyttöön työkykyjohtamisen työkalu Aino Health Manager.

Vuoden 2023 aikana tehtiin yhteistyötä ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Työterveyshuollon edustajia toimi yhteistyössä mm. kaupungin työhyvinvoinnin edistämistyöryhmässä, sairauspoissaolojen vastuumatriisin työryhmässä sekä muissa yhteistoiminnallisissa projekteissa. Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Lisäksi työterveyshuolto on osallistunut mm. sisäilman tarkastusryhmien ja työsuojelutoimikuntien kokouksiin palvelualuekohtaisten yhteistyötoiveiden mukaisesti.

Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta: terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkaselvitykset

Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Kuopion kaupunki ja Järviseudun Työterveys Oy päivittävät vuosittain toimintasuunnitelmaa havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Sähköisiä terveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 439 kpl 28 eri työyksikköön. Työntekijöistä osa (arvio noin 20 %) kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän oman tarpeen mukaan. Kyselyjä toteutettiin kasvun ja oppimisen, elinvoima- ja konsernipalvelun, kaupunkiympäristön ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla.

Terveystarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin 109 kpl, joista 79 kpl työterveyshoitajan ja 30 kpl työterveyslääkärin tekemänä.

Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden terveystarkastusten käyntejä on tehty 3014 kpl joista 1485 kpl on toteutettu etävastaanottona. Terveystarkastukset pitävät sisällään työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt

terveyden seurantaan sekä työkyvyn arviointiin liittyvät terveystarkastukset, konsultaatiot ja etäkontaktit.

Yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli 3629 kpl. Näistä työfysioterapeutin toteuttamia 1167 kpl, työpsykologin 827 kpl, työterveyslääkärin 984 kpl, erikoislääkäreiden (pääasiassa fysiatrian ja psykiatrian) 434 kpl, työterveyshoitajan 189 kpl ja ravitsemusterapeutin 28 kpl.

Etäpalveluina toteutettuja yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli yhteensä 2836 kpl. Näistä työterveyslääkärin toteuttamia 708 kpl, erikoislääkäreiden (pääasiassa fysiatrian ja psykiatrian) 25 kpl, työterveyshoitajan 1963 kpl, työfysioterapeutin 43 kpl, psykologin 95 kpl ja ravitsemusterapeutin toteuttamia 2 kpl.

Työterveyshuollossa on käytössä työfysioterapeuttien suoravastaanotto toiminta. Akuuteista tuki- ja liikuntatelinvaivoista kärsivä henkilö ohjataan hoidontarpeen arvion perusteella suoraan työfysioterapeutin vastaanotolle. TULE-suoravastaanottokoulutussuosituksen (2017) mukaisen lisäkoulutuksen käynyt työfysioterapeutti voi kirjoittaa tarvittaessa sairauspoissaoloa enintään viisi päivää ja antaa kuntoutumista edistävää neuvontaa ja ohjausta. Vuonna 2023 suoravastaanotolla kävi 134 asiakasta.

Työterveysneuvotteluita järjestettiin työterveyshuollon ilmoitusten perusteella yhteensä 267 kpl, joista etäyhteydellä 26 kpl.

Työpaikkaselvityksiä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein tai riskinarvioinneissa nousseiden tarpeiden mukaan tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi työergonomian parantamiseksi tai psyykkisen kuormituksen kartoittamiseksi.

Työpaikkaselvitykset tehdään lähtökohtaisesti Wpro-alustalle, jonne työyhteisöt tekevät riskienarvioinnit sekä tapaturma- ja läheltäpiti -ilmoitukset. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 159 kpl. Perustyöpaikkaselvityksiä tästä määrästä oli 55 kpl. Suunnattuja työfysioterapeutin toteuttamia työpaikkaselvityksiä tehtiin 100 kpl, joista 8 kpl etänä. Työpsykologin suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin 4 kpl, kaikki etänä.

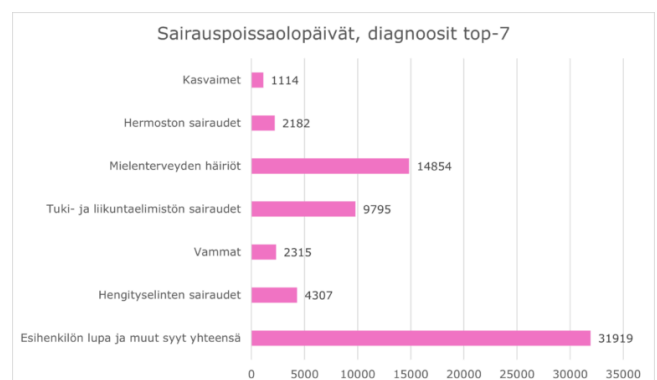
Työsuojelutoimikunnan kokouksiin työterveyshuolto on osallistunut yhteensä 15 kertaa, näistä 10 kokouksessa on

ollut mukana työterveyshoitaja ja 5 kokouksessa työterveyslääkäri.

Työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut

Kuopion kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen työterveyshuoltopalvelun lisäksi työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty sairaanhoitopalvelun rajaukset. Ydinkaupungin toimintasuunnitelma ja palvelualuekohtaiset toimintasuunnitelmat ovat löydettävissä kaupungin intrasta.

Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottokäyntejä yhteensä 4967 kpl sekä lisäksi eri tavoin etäpalveluina (puhelu, videoyhteys) tapahtuneita sairaanhoidokontakteja 9070 kpl. Työterveyshoitajilla toteutui vastaavasti vastaanottokäyntejä 488 kpl ja etäpalveluina 1024 kpl. Työfysioterapeutin sairaanhoitoon liittyneitä käyntejä oli 68 kpl. Erikoislääkäreiden vastaanottokäyntejä on ollut yhteensä 450 kpl. Näistä fysiatrian erikoislääkärin vastaanottokäyntejä on ollut 211 kpl ja psykiatrian erikoislääkärin 189 kpl. Ostopalveluna työskentelevän kliinisen neurofysiologian erikoislääkärin vastaanottokäyntejä ENMG -tutkimuksineen on ollut yhteensä 48 kpl. Muiden erikoisalojen konsultaatiot toteutetaan maksusitoumuksilla tai läheteillä erikoissairaanhoitoon. Työterveyshuollon maksusitoumuksella toteutettuja erikoislääkärikäyntejä oli yhteensä 92 kpl. Nämä käynnit sisältävät myös työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin liittyvät käynnit.



Kuopion ydinkaupungin ja isäntäkuntapalveluiden yhteenlasketut sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin. Esihenkilön luvalla ja muiden syiden perusteella sairauspoissaoloa ei ole mahdollista erottaa työterveyshuollon järjestelmästä johtuvista teknisistä syistä. Kuopion kaupungin HR- järjestelmään ESS esihenkilö luvalla olleet sairauspoissaolot on aloitettu taltioimaan marraskuussa 2023. Tämä mahdollistaa jatkossa raportoinnin.

Kausi-influenssarokotukset

Kuopion kaupunki tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Syksyllä 2023 varattiin 1000 kpl maksullisia influenssarokotteita, joista viimeisiä annoksia on annettu vielä tammikuussa 2024. Lisäksi työterveyshuolto on huolehtinut terveytensä puolesta THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin kuuluvien influenssarokotuksista. Rokotuksia järjestettiin Kuopion keskusta-alueella sekä Nilsiässä, Juankoskella, Karttulassa, Maaningalla, Riistavedellä ja Vehmersalmella. Maksullisia influenssarokotteita annettiin 898 kpl ja riskiryhmärokotteita 331 kpl.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuonna 2023 Kelan korvausluokille I ja II määritelty laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä oli 470,50 €. Kela korvaa ensisijaisesti korvausluokan I eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut. Työterveyshuoltopalvelun käyttö on painottunut viimeisen kahden vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Korvausluokka 0 kustannuksiin ovat kuuluneet influenssarokotteet, painonhallintaryhmät, huumausainetestaukset ja psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanottokäynnit.

	KL1	KL2	KLo	Yhteensä
Tilapalvelut	10 289	11 174	401	21 864
Ydinkaupunki	1 361 270	1 092 166	55 122	2 508 558
	1 371 559	1 103 340	55 523	2 530 422
		2023	2022	2021
€/htv		717	654	639
Kela 0		2 %	3 %	6 %
Kela 1		54 %	52 %	49 %
Kela 2		44 %	45 %	45 %

Työkyvyn tukeminen



Työkyvyn tukemiseen on panostettu suunnitelmallisesti vuoden 2023 aikana. Aino-työkykyjohtamisjärjestelmän käyttöönotto on alkanut hyvin. Järjestelmä tukee tiedolla johtamista ja toteuttaa ennalta ehkäisevää varhaisen välittämisen mallia.

Järjestelmän lisäksi esihenkilötyön tukena työkykyprosesseissa ovat työyhteisöasiantuntija ja HR-kehittämispäällikkö. Uudistettu työkyvyn tuen toimintamalli on helpottanut esihenkilöiden työtä. Alkuvuodesta toteutettiin järjestelmän käyttöönottoon liittyviä aamukahveja, jossa oli mahdollista kysyä työkykyprosessista. Loppuvuodesta aloitettiin puolen vuoden mittainen kehityskeskustelupilotti samassa järjestelmässä. Pilotissa esihenkilöille ja työntekijöille on tarjottu kehityskeskusteluun perehdytystä.


Vuoden 2023 aikana on käyty ja dokumentoitu Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään:

- 1099 kpl varhaisen välittämisen keskustelua
- 171 kpl työhön paluun suunnittelun keskustelua
- 637 kpl työntekijän esitietokyselyä
- 105 kpl työterveysneuvottelua.

AINO-TYÖKYKYJOHTAMISJÄRJESTELMÄ ON
VASTUULLINEN JA GLOBAALI
TYÖKYKYJOHTAMISEN ALUSTA, MISSÄ
TOTEUTUU REAALIAIKAINEN RAPORTOINTI
JA NÄKYVYYS VARHAISEN TUEN
KESKUSTELUIHIN. AINOSSA KAIKKI
TYÖKYKYYN JA TYÖHYVINVOINTIIN
LIITTYVÄT DOKUMENTOINNIT LÖYTYVÄT
YHDESTÄ PAIKASTA.

Välittämisen vastuukortit

Varhaisen välittämisen vastuukortit ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimintamallia. Välittämisen vastuukorteilla esimerkiksi helpotetaan puheeksi ottoa ja vahvistetaan työpaikan myönteistä ilmapiiriä. Kuopion lisäksi kortit ovat herättäneet kiinnostusta valtakunnallisesti ja mallikappaleita korteista on postitettu vuoden aikana noin sata kappaletta.

Työterveyslaitos hyväksyi välittämisen vastuukortit osaksi Mielenterveyden tuen työkalupakkia. Voit katsoa Työterveyslaitoksen Välittämisen vastuukorteista kuvaaman videon täältä: [Toimintamalli työterveysyhteistyöhön – Välittäminen lisää psykologista turvallisuutta \(Työterveyslaitos – youtube.com\)](#) 



Kevan ammatillinen kuntoutus ja työkyvyttömyysmaksu

Ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä asiakkailta on laskenut vuonna 2023 edelliseen kalenterivuoteen nähden. Vuonna 2022 määrä oli 43 kpl. Vuonna 2023 hakemusten määrä on ollut 9 kpl.

Hakemusmäärät ovat yleisesti työeläkekuntoutuksessa laskeneet vuonna 2023 ja erityisesti kunnilla ja kaupungeilla, koska hyvinvointialueille on siirtynyt iso määrä henkilöstöä. Aikaisemmin sote-työntekijät ovat olleet Kevassa ammatillisen kuntoutuksen suurin asiakasryhmä. Muitakin hakemusmäärän vähenemisen selittäviä syitä on mm. toimintaympäristön muutokset, työkyvyn tuen mallien tehokkaampi käyttö ja ammatillisen kuntoutuksen arvioinnin tarkentuminen.

Vuonna 2023 ammatillisen kuntoutuksen päätöksistä 57 % on annettu työkyvyttömyyseläkehakemuskäsittelyn yhteydessä. Vuonna 2022 luku oli 42 %.

Työterveyshuollon ammatillisen kuntoutuksen hakemuksissa B-lausunnot ovat olleet mukana 82 % (vuonna 2022 luku 94 %), työterveysneuvottelutiedot 64 % (vuonna 2022 luku 86 %) ja työnantajan tukitoimia on ollut ennen hakemista n. 64 % tapauksista (vuonna 2022 luku 93 %). Edellä mainittujen kaikkien osuus on hieman madaltunut. Muut sairaudet kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet tai mielenterveys ovat yleisimmin hakemusten taustalla. Aiempina vuosina mielenterveys sairaudet ovat korostuneet.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on saatu käännettyä laskuun (2% vuonna 2021, 1,76 % vuonna 2022 ja tämänhetkinen tilanne 1,15 % vuodelta 2023). Säästö työkyvyttömyysmaksuissa on 2,3 milj. euroa.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Kuopion kaupunki on päämäärätietoisesti edennyt työhyvinvoinnin edistämisessä. Johtaminen on

avainasemassa, kun luodaan työympäristöä, jossa jokainen työntekijä suoriutuu työstään parhaalla mahdollisella tavalla. Kuopion kaupunki näkee työhyvinvoinnin johtamisen investointina tulevaisuuteen.

Menestyksellä työyhteisö rakennetaan huomioimalla henkilöstön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Kuopion kaupungin työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt ovat osoittaneet, että hyvinvoivat työntekijät ovat tuotteliaampia, innovatiivisempia ja sitoutuneempia organisaatioonsa. Työhyvinvoinnin johtaminen vaatii ymmärrystä yksilöllisistä tarpeista ja monimuotoisuudesta työyhteisössä. On tärkeää luoda avoin ja kannustava ilmapiiri esimerkiksi kuuntelemisen ja empaattisen johtamisen keinoin.

AVOIMESSA, LUOTTAMUKSELLISESSA JA
YHTEISTYÖTÄ TEKEVÄSSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ
VOIDAAN HYVIN.

Lisäksi koulutuksen ja ammatillisen kehityksen mahdollistaminen antaa työntekijöille valmiuksia selviytyä muuttuvista työtehtävistä ja ylläpitää osaamistaan. Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon ja heidän kuulemisensa päätöksenteossa voi myös lisätä työmotivaatiota ja sitoutumista.

Kuopion kaupungilla on ollut työhyvinvointiparitoimintaa vuodesta 2008 alkaen. Toiminnan tarkoituksena on tehostaa työhyvinvointitoimintaa, parantaa laatua ja lisätä työsuojelun monipuolisuutta työyksikössä. Toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja työtä tehdään oman toimen ohella. Työhyvinvointipareille järjestetään koulutusta. Lähiesihenkilö ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema edustaja muodostavat yhdessä työhyvinvointiparin, jotka toimivat yksikössä työhyvinvoinnin asiantuntijoina osaltaan.

Kuopion kaupunki on osallistunut Työterveyslaitoksen Mielenterveyden tuki työpaikalla ja Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä -tutkimukseen. Työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt on sovittu tehtäväksi Kevan kanssa yhteistyössä.

Kevalta on myös hankittu työelämä yhteyttä tukeva työkokeilu. Vuonna 2021 pilottikokeiluun valikoitui mukaan työnantajia, joiden tavoitteena on sujuvoittaa kuntoutustuella olevien työntekijöiden työhön palaamista ja vähentää pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen riskiä. Pilotti jatkuu projektina vuodesta 2023 alkaen vuoteen 2024. Lisäksi

työ ja mielen hyvinvointi hanke, Mieliteko 2.0 toteutetaan vuosina 2023-2026.

Työhyvinvointimääräraha

Kuopion kaupungin valtuusto on myöntänyt vuodelle 2023 yhteensä 100 000 € kohdennettavaksi työhyvinvointiin. Painopisteet olivat työnohjaus, psykososiaaliseen tukiesihenkilötyön tuki, fyysisen toimintakyvyn tuki, palautuminen, uni, painonhallinta ja nikotiinittomuus.

Työhyvinvointimäärärahahakemuksia saapui 64 kpl, ja hakemuksia oli yhteensä 269 397 euron edestä. Työryhmä käsitteli jokaisen hakemuksen ja perustelut huolella. Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmässä olivat työsuojeluvaltuutettu, työyhteisöasiantuntija, työsuojelupäällikkö, pääluottamusmies, Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtynyt pääluottamusmies, HR-kehittämispäällikkö sekä Järvisseudun työterveyshuollon vastaava työterveyshoitaja. Päätöksiä tehdessä työryhmä noudatti periaatteina ensisijaisuus, tarpeellisuus ja alueellisuus.

- Ensisijaisuus – Kiinnitettiin erityistä huomiota hakemuksiin, jotka eivät vielä kertaakaan ole saaneet työhyvinvointirajaa.
- Tarpeellisuus – Kevan kyselyissä tai työpaikkakokouksissa nousseet erityiset jaksamiseen ja voimavaroihin liittyvät haasteet, sairauspoissaolojen kasvu, erityinen huoli työsuojelussa ja/tai työterveyshuollossa.
- Alueellisuus – Kiinnitettiin huomiota maaseutualueisiin ja siihen, että myönnöt kohdentuvat yhdenvertaisesti myös alueellisen näkökulman huomioiden

Näin työhyvinvointimääräraha jakaantui palvelualueittain

Työnohjaukseen myönnettiin	33 500
Psykososiaaliseen tukeen	34 372
Esihenkilötyön tukeen	3 000
Fyysisen toimintakyvyn tukeen	8 610
Palautumiseen	7 170

Näin työhyvinvointimääräraha jakaantui palvelualueittain	
Uni (Työterveyshuolto toteuttaa)	2 500
Painonhallinta (Työterveyshuolto toteuttaa)	3 800
Nikotiinittomuus (Työterveyshuolto toteuttaa)	1 000
Savonian puitesopimus vuosimaksu Wellness	3 000/vuosi
Painokulut	2 500

[Muokkaa](#)

Näin työhyvinvointimääräraha jakaantui palvelualueittain:	
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	4 000
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	11 250
Kaupunkiympäristön palvelualue	11 730
Kasvun- ja oppimisen palvelualue*	59 672

[Muokkaa](#)

*Varhaiskasvatuksen osuus 19 200, lukiodien osuus 10 000 ja perusopetuksen osuus 30 472

PALAUTE TYÖHYVINVOINTIMÄÄRÄRAHASTA ON OLLUT POSITIIVISTA JA SE ON KOETTU HYÖDYLLISEKSI

Lisäksi työhyvinvointimäärärahalla on mahdollistettu työergonomiakartoitukset- ja koulutukset, joista tulokset raportoidaan. Työyksiköt hakeutuvat toimintaan työsuojeluvaltuutettujen kautta.

Henkilökunnalla on myös mahdollista ostaa Wellness Centeriltä yksilövalmennusta ja tuki- ja liikuntaelinvaivoihin liittyvää ohjausta, InBody-kehonkoostumusmittausta ja polkupyöräergometritestit. Savonian Wellness Centerillä harjoittelussa olevat opiskelijat tuottavat Kuopion kaupungille edellä mainittuja terveyttä ja hyvinvointia edistäviä palveluita.

Työhyvinvointimäärärahalla mahdollistettiin pilottina Työ Terveeksi -palvelut työyhteisöille. Savonian opiskelijat suorittivat harjoittelun työsuojeluvaltuutettujen valitsemissa työyksiköissä. Opiskelijat suunnittelivat, kehittivät materiaalia ja toteuttivat interventioita/toimintaa työyksikköön heidän tarpeistansa ja toiveista lähtöisin. Pilotissa tuotettiin materiaalia ja malli, jolla tuetaan työntekijöiden terveyden edistämistä.

Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY) TTL – tutkimushanke

Hankkeessa tuotetaan uutta tietoa monipaikkatyön eli lähi-, hybridi- ja etätyön vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin, sosiaalisiin voimavaroihin ja työtoimintaan sekä käytännön keinoja näiden tekijöiden edistämiseen. Pandemia-aika on lisännyt merkittävästi etätyön määrää, ja työpaikoilla tarvitaan tutkimukseen perustuvaa tietoa rakennettaessa parhaita käytäntöjä. Hankkeessa kerätään pitkittäiskyselyaineistoja Kuopion kaupungin osalta aikavälillä 1.9.2023-31.8.2025.

Voit lukea lisää hankkeesta täältä: [Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä \(HYMY\) | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [↗](#)

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Edellä mainitun työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan

tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Kuopion kaupungissa on laadittu yhteistoimintasopimus vuonna 2023, jossa kuvataan henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta Kuopion kaupungissa.

Työsuojeluun liittyviä ohjeita ja toimintaohjelmia päivitettiin vuoden 2023 aikana seuraavasti:

- Työsuojelun toimintaohjelma
- Hyvä käytös kuuluu kaikille -ohje (Ohje epäasiallisen käytöksen puuttumiseen)
- Haittojen ja vaarojen arviointi käytännössä -ohje

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettujen keskeiset tehtävät määräytyvät työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuslain perusteella. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työpaikkakokouksiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu erilaisten tapahtumien ja koulutusten järjestäminen esimerkiksi työhyvinvointiparikoulutukset kaksi kertaa vuodessa.

Työsuojeluvaltuutetut ovat työssään jäseniä kaupungin yhteistyötoimikunnassa, henkilökuntaneuvostossa, oman palvelualueen työsuojelutoimikunnassa ja työsuojeluryhmässä sekä henkilöstön liikuntakerho Kalakukko- spurtissa.

Työsuojeluvaltuutetut toimivat henkilöstön edustajina erilaisissa työryhmissä henkilöstön edustajina. Näitä ovat esimerkiksi sisäilmaryhmä, työterveyden tilaajapalaveri sekä kaikissa yhteistoiminnallisissa työryhmissä.

Työsuojelutoimikunnat

Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Jokaisella viidellä palvelualueella on oma työsuojelutoimikunta ja se kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Lisäksi työllisyyspalvelussa on järjestetty erillisiä työsuojelupalavereita vuodesta 2022 lähtien.

Työsuojelutoimikuntiin kuuluu jäsenenä henkilöstön edustajia, työnantajien edustajia, työsuojelun edustajia sekä työterveyden edustajia. Toimikunnan kokoonpano ja jäsenet määritellään työsuojeluvaalien yhteydessä.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käydään läpi työnantajan ja työntekijöiden esiin tuomia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia asioita. Kokouksissa säännöllisesti käsitellään palvelualueen sairauspoissaolot, Wpro -työturvallisuuspoikkeamailmoitukset, työturvallisuutta

koskeva tiedottaminen, lakimuutokset sekä käsitellään ohjeisiin tehdyt muutokset. Työsuojelutoimikunnan keskeisenä tehtävänä on tehdä esityksiä työolojen ja työturvallisuuden kehittämiseksi, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Työsuojelutoimikunta tiedottaa palvelualueelta omasta toiminnastaan valitsemallaan tavalla.

Vuonna 2023 työsuojelutoimikunnissa käsiteltyjä aiheita olivat esimerkiksi: työsuojelun toimintaohjelma, yhteistoimintasopimus, Hyvä käytös kuuluu kaikille -ohje, työkyvyn tuen toimintamalli ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi käsiteltiin seuraavia lakimuutoksia: työturvallisuuslaki, työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja tietosuoja-asetuksen muutoksia. Työsuojelutoimikunnissa käsiteltiin myös tehtyjä kyselyitä ja tutkimuksia sekä käytiin läpi työsuojeluun liittyvää koulutustarjontaa.

Työturvallisuusilmoitukset

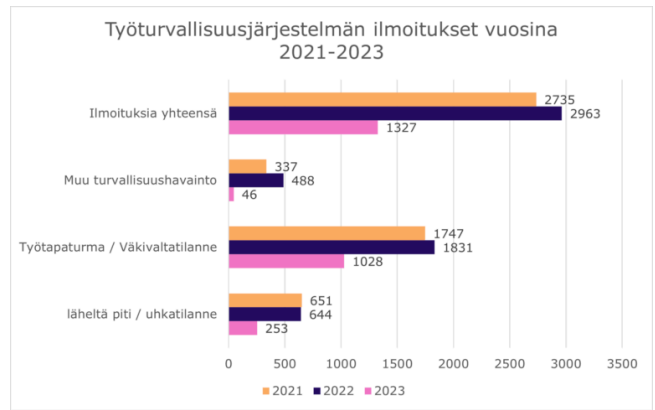
Työssä sattuneet työtapaturmat, läheltä piti -tilanteiden sekä haittojen ja vaarojen arvioinnit täytetään Wpro -työturvallisuusjärjestelmään. Wpro -työturvallisuusjärjestelmä on käytössä kaikissa kaupungin yksiköissä.

Wpro -työturvallisuusjärjestelmän tapahtumia kirjattiin vuonna 2023 yhteensä 1327 (vuonna 2022 yht. 4148). Näistä ilmoituksista läheltä piti / uhkatilanteina raportoitiiin 253 tapausta (vuonna 2022 yht. 644), turvallisuushavaintoina 46 tapausta (vuonna 2022 yht. 488) ja työtapaturmia /uhkatilanteita 1028 tapausta (vuonna 2022 yht. 1831). Tartuntavaarailmoituksia tehtiin koko vuoden aikana yhteensä 2 kpl (vuonna 2022 yht. 1185). Tartuntavaarailmoitukset olivat suurin yksittäinen syy poikkeamailmoitusten kokonaismäärän laskulle. Tartuntavaarailmoituksilla kerättiin tietoja työssä koronalle altistuneista työntekijöistä vuoden 2022 aikana ja tästä luovuttiin vuonna 2023.

Ilmoitettujen tapausten määrän merkittävä lasku johtuu hyvinvointialueelle siirtyneistä yksiköistä ja henkilöstöstä. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyi noin 3000 henkilötyövuotta, joka on 47 % koko henkilöstöstä.

Työturvallisuutta koskevissa riskienarvioinneissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä erityistä huomiota kiinnitettiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Vuoden 2023 aikana yksiköissä tehtiin 64 kpl haittojen ja vaarojen arviointia (vuonna 2022 yht. 70).

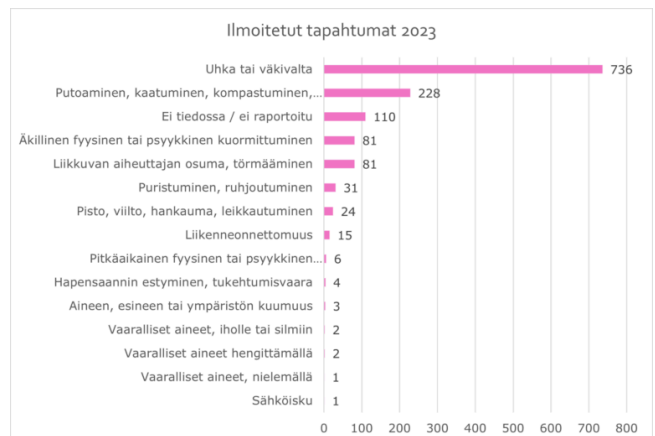




Taulukossa yläpuolella on esitetty kaikki vuosina 2021-2023 ilmoitetut Wpro työturvallisuusjärjestelmän ilmoitukset.

Vuonna 2023 ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 1327 kpl. (vuonna 2022 yht. 2963 kpl, vuonna 2021 yht. 2735 kpl). Näistä havainnoista työtapa-urmia tai väkivaltatilanteita oli viime vuonna 1028 kpl (vuonna 2022 yht. 1831 kpl, vuonna 2021 yht. 1747 kpl). Läheltä piti -tilanteita ilmoitettiin 253 kappaletta.

Ilmoitettujen tapausten määrän lasku vuonna 2023 johtuu hyvinvointialueelle siirtyneistä yksiköistä ja henkilöstöstä. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyi noin 3000 henkilötyövuotta, joka on 47 % koko henkilöstöstä. Tässä ilmoitusmäärässä ei ole mukana korona (Covid-19) ilmoituksia.



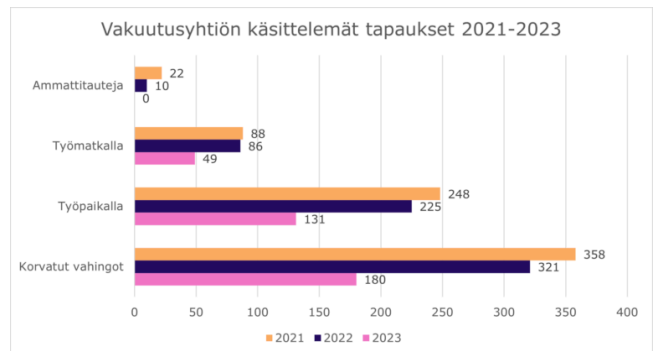
Taulukossa yläpuolella on esitetty kaikki vuoden 2023 poikkeamailmoitukset/ työtapa-urma- ja väkivaltatilanteet syyn mukaan eriteltynä. (tiedot Wpro työturvallisuusjärjestelmästä)

Yleisin syy ilmoittamiseen vuonna 2023 oli uhka- ja väkivaltatilanteet yhteensä 736 ilmoitusta. Putoaminen, kaatuminen tai muu vastaava oli merkitty syyksi 228 ilmoituksessa. Tämä ryhmä on eniten poissaoloja aiheuttanut syy. Raportin täyttäjät eivät ole täyttäneet tarkempaa syytä 110 ilmoituksessa. Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen ja liikkuvan esineen törmäminen on molemmissa syynä 81 kertaa.



Taulukossa tarkemmin kuvattu ilmoitusten uhka ja väkivalta ilmoitusten aiheuttajia.

Uhka ja väkivalta -tapuksiin on mahdollista tarkentaa ilmoitusta lisäkuvauksella tapahtumatyypistä. Eniten väkivaltatapauksina ilmoitettiin puremisia ja raapimisia. Toiseksi yleisin syy ilmoituksen tekemiseen on ollut solvaus, nimittely tai muu uhmaava käyttäytyminen. Yhteensä 232 ilmoitusta jäi ilman tätä lisätarkennusta.



Taulukossa esitetty vakuutusyhtiön käsittelemien tapausten lukumäärät eri vuosina 2021–2023.

Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin vuonna 2023 yhteensä 180 kpl. Vuonna 2022 ilmoituksia oli yhteensä 321 ja vuonna 2021 yhteensä 358 kpl. Taulukossa on vakuutusyhtiön käsittelemät tapahtumat työpaikalla, työmatkalla sekä ilmoitetut ammattitautiepäilyt vuosina 2021-2023. Ilmoitettujen tapausten määrän vuonna 2023 lasku johtuu hyvinvointialueelle siirtyneistä yksiköistä ja henkilöstöstä.

Vakavia tapaturmia ilmoitettiin kuusi kappaletta, joista tutkittiin kaksi ja neljä palautettiin yksiköihin käsiteltäväksi. Vakavien työtapaturmien tutkinta voidaan tehdä yhdessä viranomaisten kanssa. Muut ilmoitetut tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet käydään läpi työpaikoilla esihenkilön toimesta, ja tarvittaessa palvelualueen työsuojeluvaltuutettu on käytettävissä.



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus 2023](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki / Henkilöstökertomus 2023](#)[/ Osaaminen ja uudistaminen](#)

Osaaminen ja uudistaminen

[Jatkuva oppiminen](#)[Keskitetty koulutusohjelma](#)[Rekrytointi ja työnantajakuva](#)

Jatkuva oppiminen

Kuopion kaupungin henkilöstöpoliittisessa linjauksessa (2021–2025) määritetään, että henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota ja että digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Henkilöstöpoliittisessa linjauksessa korostetaan myös henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittämisestä.

Henkilöstön kehittämisen tavoite on antaa henkilöstölle valmiuksia onnistua päivittäisissä työtehtävissään mahdollisimman hyvin. Tavoitteena on, että henkilöstön osaaminen olisi ajantasaista ja osaamisen uudistaminen ja ylläpitäminen tapahtuisi ketterästä jatkuvan oppimisen periaatteilla. Osaamista kehitetään 70–20–10 –mallin mukaisesti: 70 % työssä, 20 % työn parantamisen ja 10 % uuden oppimisen avulla. Osaamisen kehittämistä suunnataan kolmelle eri tasolle: koko henkilöstölle, työyhteisöille sekä johto- ja avainhenkilöille. Osaamista kehitetään koulutuksilla

ja valmennuksilla. Tutkintoon tähtäävää koulutusta toteutetaan omaehtoisesti henkilöstön oman kiinnostuksen mukaisesti. Omaehtoiseen opiskeluun kannustetaan parhaimmillaan mahdollistamalla 10 palkallista opiskelupäivää vuodessa kriteerien täytyessä.

Vuonna 2023 koulutuksia toteutettiin tarvelähtöisesti lähi-, etä- ja verkkototeutuksina. Oppimisalusta Priimaa hyödynnettiin strategian mukaisesti organisaatiotasoisien koulutusten toteutuksessa. Priiman käyttäjätunnusten lukumäärä kasvoi merkittävästi 1024 tunnukseseen (vuonna 2022 tunnuksia oli 447 kpl). Ulkopuolisten kouluttajien lisäksi myös Kuopion kaupungin oma henkilöstö on toiminut sekä kouluttajina että asiantuntijoina.

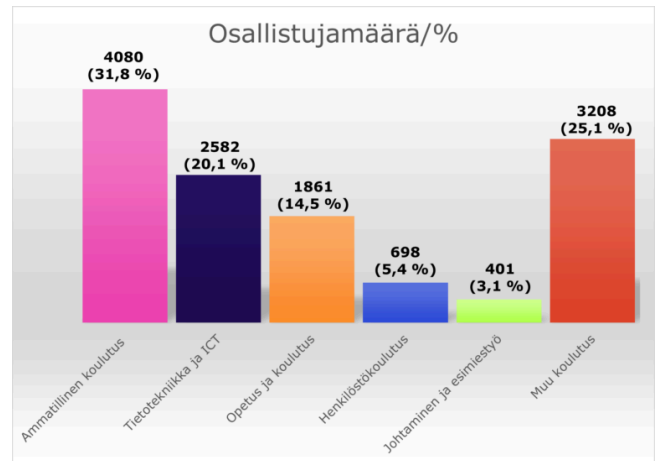


Vuonna 2023 Priimassa oli 60 aktiivista kurssia ja käyttäjiä noin 800 / kk. Priiman suosituimpia kursseja olivat Kuopiosta lapsiystävällinen kaupunki 2024, valmentava johtaminen, Mikrokurssi – Työkaluja johtamisen tueksi, esihenkilö näin hyödynnät verkkovalmennuksia tiimissäsi, laskujen käsittely, Dynasty 10 asianhallintajärjestelmä, Rondo ostolaskukoulutus, keskittymiskyvyn ABC, MonetTieto sekä Power BI – alkeet.

Työnantajana Kuopion kaupunki tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen Henkilöstön kehittämisen toimintaohjelman mukaisesti. Osaamista on mahdollista vahvistaa eri tavoin: toteutustapoina ovat mm. webinaarit, seminaarit, lähi- ja verkkokoulutukset, tallenteet, valmennukset, coaching, mentorointi, projektit, työssäoppiminen ulkomailla, tutkintokoulutukset sekä erilaiset tapahtumat. Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja uudistetaan sujuvasti osana työtehtävää hyödyntäen henkilöstön digiosaamista ja tarjoten ajankohtaisia, sähköisesti tuotettuja sisältöjä.

Tulevaisuuden työelämätaidoiksi on tunnistettu tiimityötaidot, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, verkostoituminen, digitaidot, itsensä johtaminen, sopeutumiskyky, ennakkointiosaaminen, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky, oppimistaidot, tiedonhankintataidot ja

oikean tiedon soveltaminen, empatiakyky, resilienssi, viestintätaidot ja turvallisuus mm. kyberturvallisuus.



Kuopio kaupunki, henkilöstökoulutukset vuonna 2023. Lähde: OSS-järjestelmä.

Kaupungin henkilöstö osallistui yhteensä 8896 koulutuspäivään (1 koulutuspäivä = 6 tuntia). Henkilöstö kävi yhteensä 12830 koulutusta. Suurimmaksi osaksi koulutukset liittyivät ammatilliseen koulutukseen 4080 (31,8 %), tietotekniikkaan ja ICT:hen 2582 (20,1 %) sekä opetukseen ja koulutukseen 1861 (14,5 %).

Keskitetty koulutusohjelma

Keskitetty koulutusohjelma, joka julkaistaan kaksi kertaa vuodessa, sisältää konsernin koko henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattuja koulutus- ja kehittämismahdollisuuksia, kursseja, räätälöityjä oppimistilanteita ja valmennuksia. Niiden perustana ovat tunnistetut tulevaisuuden työelämätaidot, kaupungin strategian tavoitteet ja tulleet toiveet sekä esille nousseet ajankohtaiset tarpeet. Lisäksi on huomioitu vuosittaiset kehittämissuunnitelmat, joita palvelualueilla on laadittu käyttösuunnitelmien valmistelun yhteydessä. Keskitetyn koulutuksen lisäksi palvelualueilla toteutetaan substanssikoulutuksia.

Painotuksena vuonna 2023 osaamisen kehittämisessä keskitetyt olivat järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen eli digikyvykkyyden kasvattaminen, saavutettavuus, viestintäosaaminen, tietoturva ja tietosuoja, työhyvinvointi ja työelämätaidot. Vuoden 2023 keskitetyn koulutuksen tarjonnan vaikuttavimmat koulutukset olivat tietotekniikkaan liittyviä koulutuksia, asiakaspalvelukokonaisuus, rekrytointikoulutukset ja englannin kielen pitkäkestoinen työhön liittyvään sanastoon painottuva valmennus. Lisäksi uusille työntekijöille tarjottiin tietojärjestelmien perehdytyskoulutusta. Käytännön tietosuojaosaaminen päivittäisessä työssä nousi selkeäksi

osaamisen kehittämisen kohteeksi. Kaupunginjohtajan johtoryhmä päätti, että tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät koulutukset Navisec ja Tietosuojan ABC julkishallinnon henkilöstölle ovat kaikille pakollisia suorittaa vuosittain.

Esihenkilötyön merkitys on korostunut, koska työn tekeminen on muuttunut ja kehittynyt itseohjautuvampaan suuntaan. Tämän vuoksi esihenkilöiden valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja vahvistettiin. Palvelualueilla käynnistyi omia johtoryhmävalmennuksia. Esihenkilöt suorittivat mm. lähiesimiehen ammattitutkintoja, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoja ja esihenkilö- ja keskijohdon sertifikaatteja. Vuoden 2023 aikana järjestettiin kolme esihenkilöseminaaria, joissa painopisteenä sisällöissä oli esihenkilön rooli työilmapiirin rakentajana. Samalla tuettiin palvelualueiden omaa johtamisen kehittämistä. Vuoden 2023 aikana syntyi Kuopion johtamisakatemia malli, jolla pyritään varmistamaan kaikkien esihenkilöiden osaaminen henkilöstöjohtamisen käytänteistä ja ohjeista.

Kuopion kaupungin järjestämä keskitetty koulutus:

- keskitetyn koulutuksen kokonaismäärä vuonna 2023 oli 302 kpl
- koulutuksia järjestettiin keskimäärin 20,7 tuntia viikossa (5,8 koulutusta / viikko)
- koulutuksiin osallistui yhteensä 2631 henkilöä
- keskimäärin henkilöstö kävi 4,77 koulutusta (20,3 tuntia) vuonna 2023.

Lähde: OSS-järjestelmä

Koulutuskumppanit ja oppilaitosyhteistyö

Kuopion kaupungin keskitetysti tarjottua koulutusta järjestettiin pääosin kumppaneiden kautta. Vuonna 2023 ulkopuolisina pääkumppaneina olivat mm. SnellmanEdu, Sakky, FCG, Kuntaliitto, TTL, Hälsa, Academy of Brain ja Talentree.

Kuopion kaupunki teki aktiivisesti yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Tavoitteena on olla houkutteleva opiskelukaupunki. Markkinointi ja viestintä tekee oppilaitosten kanssa pitkäjänteistä yhteistyötä mm. oppilaitosyhteismarkkinoinnissa. Opiskelijoille järjestettiin mm. Stand up-tapahtuma joulun alla. Kaupunki on myös perustanut omille verkkosivuilleen www.kuopio.fi/opiskelijankuopio/ sivuston. Vuonna 2023 nimettiin myös Opiskelija-asioiden neuvottelukunta opiskelijakaupungin asioita edistämään. Muun muassa edellä mainituilla toimilla pyritään luomaan mahdollisimman hyvä opiskeluajan kokemus Kuopiossa.

Kaupungin strateginen yhteistyö liittyi tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan. Esimerkkinä Talent Hub Eastern

Finland hanke, joka tähtää siihen, että kansainväliset opiskelijat saataisiin paremmin kiinnittymään alueelle töihin. Hankkeessa kaupungin yhteistyötaho on työllisyyspalveluissa.

Rekrytointi ja työnantajakuva



Kuopion kaupungin tavoitteena on kehittää kaupungin sisäisiä työmarkkinoita sekä toteuttaa kaupungin työnantajavoitteita. Tavoitteena on myös edistää tyouralla etenemistä ja työhyvinvointia. Henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä huomioidaan lähitulevaisuuden muut muutokset ja osaamistarpeet. Esihenkilörekrytoinneissa tavoitteena on, että valittavilla olisi sekä esihenkilökoulutusta että jo hieman esihenkilökokemusta.

Henkilöstöpalvelu tukee esihenkilöitä rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa: suunnittelussa, täyttölupaesitysten valmistelussa, työpaikkailmoituksen laatimisessa, markkinoinnissa, menetelmien valinnassa, olemalla mukana haastatteluissa, erityisesti esihenkilörekrytoinneissa ja kaikissa päällikkö- ja johtajataso rekrytoinneissa sekä päätösten tiedottamisessa kaikille hakijoille. Käytämme kaikissa rekrytoinnissa sähköistä Kuntarekry-järjestelmää.

Käytössä olevan täyttölupamenettelyn tavoitteena on rekrytointien keskitetty hallinta. Täyttölupakäytännön mukaisesti avoimeksi tuleva virka tai tehtävä täytetään vain välttämättömissä tilanteissa, kun tehtävien uudelleen järjestely ei ole mahdollista. Samalla arvioidaan, mitä toimintoja ja tehtäviä voi jättää tekemättä ja mitä toimintoja lopetetaan kokonaan. Täyttöluvan myöntämisestä päättää kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat johtamiensa palvelualueiden osalta palvelualueen valmistelun ja työnantajatiimin esityksen pohjalta. Osa viroista ja tehtävistä sekä tietyt rekrytointitilanteet on jätetty täyttölupamenettelyn ulkopuolelle. Täyttölupamenettelystä on vapautettu mm. opetuksen, varhaiskasvatuksen ja työllisyyspalvelun suoraa asiakaspalvelutyötä tekevä

henkilöstö, taiteellinen henkilöstö sekä asiakkuusjohtajat. Vuonna 2023 täyttölupaesityksiä käsiteltiin 153 kpl.

Vuoden 2023 aikana tavoitteena oli keskittyä erityisesti Kuopion kaupungin sisäisen työnantajakuvan vahvistamiseen Kuopion brändin mukaisesti. Tavoitteena oli tuoda kaupungin sisäisiin materiaaleihin Jätä jälki elämään -teemaa. Käyttöön lanseerattiin Kuopion ilmeellä olevia kortteja, joita yksiköissä voidaan käyttää erilaisissa oman henkilöstön muistamisissa.

Ulkoisen työnantajakuvan rakentamisen työtä jatkettiin ja FCG Talent Oy:n kanssa tehtyjä, kaupungin verkkosivuille linkitettyjä urasivuja kehitettiin edelleen. Nousimme sijalta 4 sijalle 3 valtakunnallisesti katsotuimpina työnantajasivuna Kuntarekryssä kaupunkien joukossa. Ulkoisen työnantajakuvan markkinointi toteutettiin pääasiassa kohdennettuina somekampanjoina, joissa markkinoitiin Kuopion urasivua, toimialakohtaisia sivuja ja rekrytointikampanjoita. Lisäksi osallistuttiin paikallisille REKRY-messuille, joiden aikaan toteutettiin radiomainontaa Savon Aalloilla.

Kuopion kaupungilla oli avoimia työpaikkoja ja niihin tulleita hakemuksia seuraavasti:

- Kuopion kaupungilla oli vuonna 2023 avoinna 848 työpaikkaa ja näihin haettiin yhteensä 8465 kertaa.
- Hakemuksia työpaikkaan tuli keskimäärin 9,98. Näistä 624 (74 %) oli työsuhteita ja 224 (26 %) virkasuhteita.
- Määräaikaisia työpaikkoja oli 512 (59 %) ja vakinaisia työpaikkoja 352 (41 %).

Vuoden 2023 syksyllä FCG Talent Oy toteutti Kuopion kaupungin toimeksiannosta hakijakyselyn kaikille kevään 2023 aikana hakemuksensa jättäneille hakijoille. Vastauksia saatiin 248 kpl (vastausprosentti oli 10,44 %). Saimme arvosanaksi 7, joka tarkoittaa, että perusasiat ovat kunnossa. Positiivista palautetta saatiin hakuilmoituksista siitä, että kerromme tehtävänkuvauksen ja palkan selkeästi. Lisäksi myönteiseksi koettiin, että valinnoista tiedotetaan kaikkia hakijoita. Haastattelutilanteet koettiin pääosin miellyttäväksi. Kehitettäviä kohteita löytyy haastattelukokemuksesta, tiedottamisesta rekrytointiprosessin aikana ja palautteen antamisesta haastatelluille.

Case: Rekrytointi ja uralla eteneminen





Kerro, kuka olet ja millainen työhistoria sinulla on Kuopion kaupungilla?

Olen Mikko Moilanen ja olen aloittanut Kuopion kaupungin turvallisuuspäällikön tehtävässä syksyllä 2023.

Tehtävänkuvaani kuuluu Kuopion kaupungin toimintojen kokonaisturvallisuuden ja riskienhallinnan ylläpitäminen ja kehittäminen sekä varautuminen ja valmiussuunnittelu.

Olen ollut Kuopion kaupungin palveluksessa AMK-insinööriksi valmistumisestani lähtien, vuodesta 2003. Työurastani yli 20 vuotta vierähti Tilapalveluissa.

Olen viihtynyt työssäni, koska Kuopion kaupunki, alueen toiseksi suurimpana työntantajana, on mahdollistanut jatkuvan oppimisen osana työtehtävää ja tarjonnut uralla etenemisen mahdollisuuksia. Myös perheenä olemme sitoutuneet alueelle. Täällä palvelut toimivat ja tarjolla on monipuoliset harrastusmahdollisuudet kaikenikäisille.

Miten innostuit hakemaan uuteen tehtävään?

Minua kiinnosti ottaa seuraava steppi työuralla ja päästä näkemään toimintaa ja päätöksentekoa kaupunkitasoisesti. Pidän Kuopion kaupunkia vakaana ja luotettavana työnantajana. Turvallisuuspäällikön työnkuva, siihen liittyvät tehtävät ja verkostot kiinnostivat minua ja kiinnostus vain kasvoi, kun tulin valituksi ensin riskienhallinta- ja turvallisuuspäällikön viransijaisuuteen. Tiesin, että tehtävä on tulossa avoimeksi, enkä epäröinyt jättää hakemusta. Motivaationi tehtävän sisältöä kohtaan oli tosi korkea.

Rekrytointi sujui hyvin. Huomasin myös, että digitalisaatio oli tullut rekrytointiin mukaan. Tehtävään haettiin Kuntarekry-järjestelmällä, joka oli tosi helppokäyttöinen. Hakemuksen sain sähköpostiini. Hakemusta pystyi muuttamaan ja täydentämään koko hakuajan. Haastattelussa oli keskusteleva ilmapiiri ja tiedottaminen toimi. Minulla oli jo melko hyvä käsitys tehtävän sisällöstä ja organisaatiokin oli jo ennestään tuttu, joten perehdyttäminenkin sujui hyvin.

Millaisin filiksin työ on lähtenyt sujumaan?

Tehtävä on erittäin mielenkiintoinen. Tekemistä ja myös haasteita riittää, mutta koen, että minulla on hyvä tuki ja laajat verkostot apuna. Kuopion kaupunki tarjoaa hyvät mahdollisuudet jatkuvalla oppimiselle. Olen sitä jo hyödyntänyt ja tulen hyödyntämään jatkossakin.

Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät mm. työ sopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle mutta perehdyttämistä voi jakaa. Työntekijät taustasta riippumatta tarvitsevat huolellisen perehdytyksen. Monimuotoisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu. Huolellisen perehdytyksen merkitys korostuu työntekijöiden toisistaan poikkeavien kulttuurin, koulutuksen tai aiemman työkokemuksen takia. Kuopion kaupungin tavoitteena on, että erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tasalaatuisia, tehokasta, monipuolista ja joustavaa.

Kuopion kaupungilla on käytössään sähköinen perehdytysjärjestelmä Intro. Introon on luotu kaupunkitasoiset perehdytys suunnitelmapohjat vakinaiselle tai pidempään määräaikaan tehtävään/virkkaan tulevalle sekä keikkalaiselle ja kesätyöntekijälle. Lisäksi järjestelmästä löytyvät palvelualuekohtaiset perehdytys suunnitelmat ja muutamat yksiköt ovat laatineet myös omia perehdytys suunnitelmapohjia. Introa on mahdollista hyödyntää ennen kuin työntekijä on aloittanut työskentelyn Kuopion kaupungilla, mikä mahdollistaa sen, että henkilöllä on tietty pohjatieto varsinaisen työsuhteen alkaessa.

Lähtöpalautteet

Kuopion kaupungissa on ollut vuoden 2022 alusta lähtien käytössä yhteistoiminnallisesti valmisteltu lähtökysely, jonka tarkoituksena on tarjota vastaajalle mahdollisuus antaa avoimesti ja luottamuksellisesti palautetta sekä kehittämisehdotuksia. Lisäksi vastaaja voi selvittää lähtöön liittyviä syitä. Kysely lähetetään sähköpostilla ESS-järjestelmän tietojen perusteella niille, joiden palvelussuhde on päättynyt. Lähtöpalautekysely lähetetään myös heille, jotka siirtyvät organisaation sisällä työskentelemään toiseen yksikköön.

Vuoden 2023 kyselyssä saimme 81 vastausta. Kyselyn perusteella kehittämiskohteeksi nousevat työhyvinvoinnin edistäminen yksiköissä tehdyn työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti, säännölliset kehityskeskustelut, työpaikan tiedonkulku, esihenkilötyön resurssit ja riittävä perehdytys. Tyytyväisiä oltiin kohteluun työyhteisössä, työterveyden palveluihin, työyhteisön pelisääntöjen noudattamiseen ja työ

koettiin mielekkäänä. Kyselyyn vastanneista 68 % suosittelee Kuopion kaupunkia työnantajana.

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu 31, PL 228, 70101 Kuopio
- Kirjaamo:
kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182 111
- Valtuustotalon asiakaspalvelu ja palveluneuvonta: 017 185 044 (Suokatu 42, 70110)
- Palvelu- ja matkailuneuvonta: 017 182 584
- Nilsiän asiakaspalvelu: 044 748 2220
- Ajankohtaiset tiedot asiointi- ja palvelupisteistä

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia

Organisaatio

Päätöksenteko

Strategia

Tilastotietoa Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite

Kyselyt

Pitäjäraadit

Vaalit ja äänestäminen

Yhteistyöelimet

Kuopion kaupunki 2024 Henkilötietojen käsittely
Tietosuojaselosteet Saavutettavuusseloste
Evästeet ja tietoa sivustosta



[← Henkilöstökertomus 2023](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki / Henkilöstökertomus 2023](#)[/ Esihenkilötyö ja johtaminen](#)

Esihenkilötyö ja johtaminen



Kuopion kaupungissa työskentelee yli 200 henkilöä johto- ja esihenkilötehtävissä.

Johtamisen ja osaamisen tukena kaupungilla on käytössä useita tietojärjestelmiä. Uutena tietojärjestelmänä otettiin käyttöön koulutusten hallintaan OSS-järjestelmä. Aino-työkykyjohtamisjärjestelmän käyttöä vakiinnutettiin, ja sen pilottina aloitettiin kehityskeskustelulomakkeen käyttö.

Useiden käytössä olevien järjestelmien toiminnallisuuksia lisättiin tai muokattiin vastaamaan paremmin johtamisen tuen tarpeita. Osaan HR-järjestelmistä tehtiin merkittäviä toimintatapamuutoksia ja ne edellyttivät esihenkilöiltä, työntekijöiltä ja HR-ammatti-laisilta uusien käytäntöjen oppimista.

[Kuopio 2030-strategia ja tavoitteet johtamiselle](#)

[Työn merkityksellisyuden vahvistaminen](#)

[Kevan esihenkilökyselyn avointen vastausten yhteenveto](#)

Kuopio 2030-strategia ja tavoitteet johtamiselle

Kuopion kaupungin strategia vuoteen 2030 on olla ”Hyvän elämän pääkaupunki”. Kaupungin strategian yhtenä päämääränä on olla ”Uudistuva ja yhdessä tekevä – haluttu työyhteisö”. Tämä tarkoittaa, että Kuopion kaupunki on veto- ja pitovoimainen työnantaja ja uudistaa palveluita asiakaslähtöisesti, henkilöstö on avainasemassa monien strategisten tavoitteiden saavuttamisessa, työnantajana kaupunki tarjoaa kuuntelevaa ja kannustavaa johtamista ja esimiestyötä sekä tilaa henkilöstön omille valinnoille. Lisäksi tasapainoinen talous mahdollistaa toimivat palvelut ja tarpeelliset investoinnit.

Kuopion kaupungin strategian mukaisesti toimintatapojemme tulee näkyä kaikessa toiminnassamme, niin asiakastyössä kuin työyhteisössä. Muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitsemme luovuutta ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla ja arvioida kriittisesti myös vakiintuneita toimintatapoja. Toimimme vastuullisesti ja otamme toiminnassamme huomioon taloudelliset, sosiaaliset ja ekologiset vaikutukset. Teemme organisaatorajat ylittävää yhteistyötä ja otamme asukkaat vahvasti mukaan toiminnan ja palvelujen kehittämiseen.

Henkilöstöjohtamisen strategiset painopisteet vuosille 2022–2025 ovat uudistuva johtaminen sekä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteina ovat 1) työnantajavetoisuuden vahvistaminen, 2) päätöksenteon, johtamisen ja hyvän työilmapiirin kehittäminen sekä toimivien rakenteiden varmistaminen, 3) esihenkilötyön tukeminen ja esimiesten osaamisen vahvistaminen, 4) osaamisen ja urakehityksen varmistaminen, 5) henkilöstön työhyvinvoinnin ja myönteisen työntekijäkokemuksen kehittäminen, 6) henkilöstön kannustaminen oman työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä kokeilukulttuurin tukeminen ja osallisuuden rakenteiden/foorumien kehittäminen.

Kuopion kaupungin strategian toiminnallisena tavoitteena on esihenkilöiden ja johtoryhmien osaamisen varmistaminen ja jatkuva kehittäminen. Strategiset teemat on viety läpileikkaavina kaikkiin koulutuksiin ja valmennuksiin. Lisäksi henkilöstöpalvelut tarjoavat esihenkilöille laajasti neuvontaa ja ohjausta. Keskitetyissä henkilöstöpalveluissa työskentelee kolme HR-asiantuntijaa ja viisi palvelussuhdeasiantuntijaa.

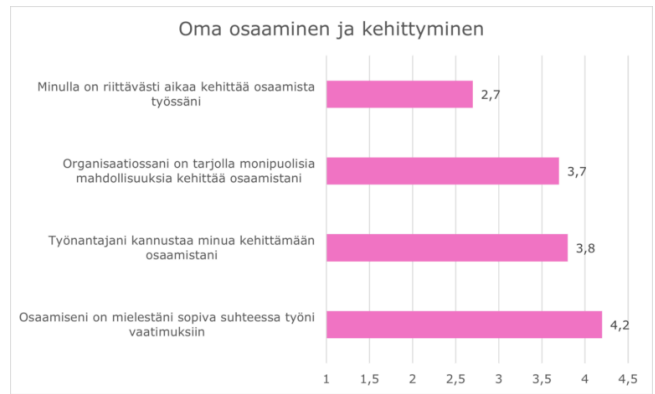
Työn merkityksellisyyden vahvistaminen

Johtamisen merkityksellisyyden ja mielekkyyden arvioinnissa hyödynnettiin syys – lokakuussa Kevan tarjoamalla verkkopalvelulla toteutettua esihenkilökyselyä (Kevan esihenkilökysely 10/2023). Kyselyn vastausprosentti oli 73,5 % (166/226). Esihenkilökysely auttaa arvioimaan ja kehittämään työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Kyselyn aihepiirit

käsittelivät johtamista ja viestintää organisaatiossa, työkyvyn tukikeinoja, esihenkilötyön tukea, omaa osaamista ja kehittymistä sekä omaa hyvinvointia. Tulokset tallentuvat vertailuaineistoon ja Kuopion kaupunki voi verrata omia tuloksiaan muihin Kevan kyselyn tehneisiin vastaavaan tyyppisiin organisaatioihin. Kyselyyn vastanneista 88 % suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavilleen (78%/ 2022).

Kyselyssä on käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä.





Kevan esihenkilökyselyn avointen vastausten yhteenveto:

Mikä parhaiten tukisi omaa esihenkilötyötäsi?

- Arvostus, oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus
- Avoin keskustelukulttuuri
- Riittävät henkilöstöressurssit, toimivat sijaisjärjestelyt
- Selkeät ohjeet, toimintatavat, tehtäväkuvat
- Hyvä tiedonkulku ja viestintä
- Oman esihenkilön säännöllinen yhteydenpito
- Enemmän aikaa
- Laadukkaampi esihenkilökoulutus
- Hyvä perehdytys

Osaamisen haasteet?

- Aikapaine
- Työtehtävien uutuus ja muutoksien hallinta
- Haasteet työyhteisössä
- Tietotekniikka ja sovellukset
- Tietohallintoon liittyvät kokonaisuudet
- Työn kuormitus
- Palautteen puute
- Oman työn päälle tulevat lisätehtävät

Mitkä asiat kuormittavat sinua työssäsi erityisesti?

- Sijaisten puute ja saatavuus

- Henkilöstöresurssi (osaamisvaje)
- Kiire
- Työmäärä
- Ihmisten moninaiset henkilökohtaiset haasteet
- Työn arvostuksen puute
- Huono työilmapiiri

Miten työnantaja voisi parhaiten tukea omaa työhyvinvointiasi ja jaksamistasi?

- Selkeät ohjeet, hyvä perehdytys
- Rekrytoinnin kehittäminen
- Tiiviit palaverit
- TYHY-toimintaa lisää, liikunta osaksi työpäivää, työsuhdepolkupyörät, ePassiin lisää rahaa
- Työkierron mahdollisuus
- Palkitsemalla hyvin tehdystä työstä, palkkauksen kehittäminen
- Työkulttuurin kehittäminen osaamista arvostavaksi ja luottamusta rakentavaksi

Mikä on innostavinta ja parasta työssäsi?

- Kehittäminen ja vaikuttaminen
- Työyhteisö
- Asiakkaat, lapset, oppilaat
- Merkityksellisyys, työn sisältö
- Vapaus, vaihtelu ja itsenäisyys
- Palaute ja arvostus
- Uuden oppiminen ja asiantuntijuus
- Tulosten saavuttaminen ja onnistumisen kokemukset

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu 31, PL 228, 70101 Kuopio
- Kirjaamo: kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182 111
- Valtuustotalon asiakaspalvelu ja palveluneuvonta: 017 185 044 (Suokatu 42, 70110)
- Palvelu- ja matkailuneuvonta: 017 182 584

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia

Organisaatio

Päätöksenteko

Strategia

Tilastotietoa Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite

Kyselyt

Pitäjäraadit

Vaalit ja äänestämisen

Yhteistyöelimet

[← Henkilöstökertomus 2023](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2023 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistaminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)

Yhteistoiminta



Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla pyritään edistämään henkilöstön työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Uudistettu työnantajan ja henkilöstön välinen sopimus yhteistoiminnan periaatteista, menettelytavoista ja toimijoista käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 16.3.2023. Edellinen yhteistoimintasopimus oli vuodelta 2008.

Yhteistoimintasopimuksen tavoitteena on kuvata kaikki se yhteistoiminta, mitä Kuopion kaupungissa tehdään henkilöstöjohtamisen tukemiseksi sekä muiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteistoiminta on prosessi, joka vaatii jatkuvaa analysointia ja tämän pohjalta tehtävää kehittämistä. Yhteistoimintasopimuksen sisältöä arvioidaan kalenterivuoden alussa. Arviointi tehdään henkilöstöjohtajan, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmässä. Mahdolliset muutoksia käsitellään henkilökuntaneuvostossa ja kaupungin yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikunta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä sekä työsuojelun yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat (5), kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat, pääluottamusmiehet (7), työsuojeluvaltuutetut (5), henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, HR-kehittämispäällikkö sekä henkilöstöasioista vastaavat (2).

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 kuusi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. seuraavia:

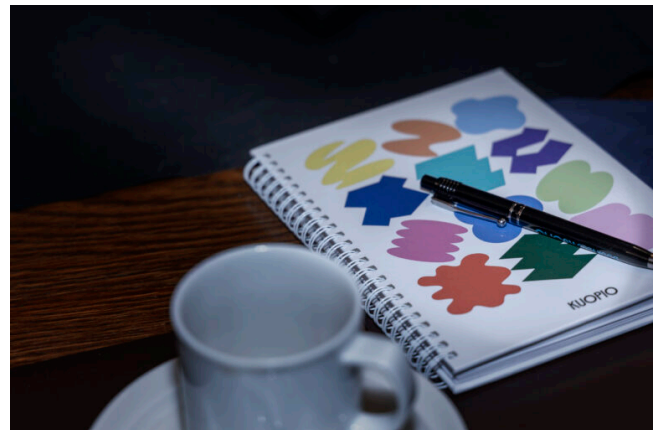
- vuoden 2022 henkilöstökertomuksen
- henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman
- työnantajan ja henkilöstön välisen sopimuksen yhteistoiminnan periaatteista
- sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2022
- työterveyshuollon korvaushakemuksen Kelalle vuoden 2022
- työterveyshuollon kustannuksista
- TE-palvelujen 2024 uudistukseen liittyvän yhteistoimintamenettelyn
- henkilöstövuokrauksen Pohjois-Savon hyvinvointialueelle
- henkilöstön keskitetyn koulutusohjelman
- vuoden 2024 talousarvion
- työterveyshuollon ajankohtaiskatsauksen sairauspoissaoloista
- työterveyshuollon vuosien 2023-2024 toimintasuunnitelman
- teknisen valvonnan toteuttamisen
- esihenkilökyselyn tulosten esittelyn
- Aino-työkykyjohtamisjärjestelmän kehityskeskustelulomakkeen
- Haltuun-hankkeen tilannekatsauksen
- henkilökunnan maksullisen pysäköinnin 1.1.2024 alkaen
- pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen katsaukset vuodelta 2023.

Kaupunginjohtajan katsaus talouden tilasta ja toiminnasta kuultiin jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös epävirallisessa yhteistoimintaryhmässä. Yhteistoimintaryhmään kuuluvat pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja

työnantajatiimi (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, HR-kehittämispäällikkö, HR-asiantuntijat). Yhteistoimintaryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa. Lisäksi pidettiin kaksi yhteistoimintaryhmän yhteistä seminaaripäivää, kevät- ja syysseminaarit. Seminaareissa käsiteltiin ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita. Syysseminariin osallistui yhteistoimintaryhmän lisäksi koko henkilöstöpalvelun henkilöstö.

Kunnallisia pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin 12 kpl sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Paikallisneuvotteluista suurin osa eli 5 kpl koski kunta-alan paikallisten järjestelyerien käyttämistä eri sopimusaloilla 1.6.2023 lukien. Järjestelyerien käyttöön liittyviä paikallisneuvotteluihin valmistavia työnantajan ja pääluottamusmiesten palaverreja pidettiin useita ennen lopullista paikallisneuvottelua. Muut paikallisneuvottelut koskivat eri ammattiliittojen luottamusmiesajankäyttöä, työpaikkaohjauksen vaikutusta tehtäväkohtaiseen palkkaan, kansalaisopiston tuntiopettajien kilometrikorvauksen omavastuusuutta sekä lukion opetushenkilöstön oppivelvollisuuslisän käyttöönottoa.



Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu 31, PL 228, 70101 Kuopio
- Kirjaamo: kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182 111

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia
Organisaatio
Päätöksenteko
Strategia

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite
Kyselyt
Pitäjäraadit