

KUOPIO

# Henkilöstökertomus 2022





HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS.....	1
KUOPIO 2030 STRATEGIA.....	2
TUNNUSLUVUT .....	3
Henkilötyövuodet.....	3
Henkilöstön ikärakenne .....	5
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	5
Henkilöstömäärä .....	6
Terveysperusteiset poissaolot .....	7
Työajan jakautuminen.....	10
Eläköityminen .....	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät .....	11
OSAAMINEN JA UUDISTAMINEN .....	12
Hakijakokemus (rekrytointi) .....	12
Hakijamäärät .....	12
Henkilöstökyselyt, työntekijäkokemus .....	12
Jatkuva oppiminen .....	12
TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN .....	13
Työhyvinvoinnin kokonaistilanne.....	13
Tavoitteet ja niiden toteutuminen .....	13
Ammatillinen kuntoutus ja työn muokkaaminen.....	14
Johtaminen ja työyhteisön laatu .....	15
Työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyt .....	15
Kehittämistoimenpiteet .....	15
Perehdyttäminen .....	16
Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset .....	16
Tapaturmat.....	16
Läheltä piti-, uhka- ja väkivaltatilanteet.....	17
Työsuojelutilastot.....	17
Korvaava työ .....	18
Etätyö .....	18
TYÖTERVEYS.....	19
ESIHENKILÖTYÖ JA JOHTAMINEN.....	21
Kuopio 2030 -strategia .....	21
Tavoitteena uudistuva johtaminen .....	21
Työn merkityksellisuuden vahvistaminen.....	22
PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	24
Palkkaus.....	24
Henkilöstöetuudet.....	25
YHTEISTOIMINTA.....	26
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKIJEN MÄÄRITELMÄT.....	27
KESKEISET TUNNUSLUVUT HENKILÖSTÖSTÄ .....	28

# Henkilöstöjohtajan katsaus



Kertomusvuosi oli henkilöstöhallinnon näkökulmasta mielenkiintoinen ja poikkeuksellinen. Toimintavuotta sävyttivät mm. erällä ammattialoilla henkilöstöpula, koronapandemia ja henkilöstöjärjestöjen toimeenpanemat työtaistelutoimenpiteet sekä osallistuminen hyvinvointialueen valmisteluun.

Henkilökuntapula näyttäytyi kaupungin toiminnoissa. Sijaisista oli pulaa erityisesti perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla. Muilla palvelualueilla joihinkin vakinaisiin asiantuntijatehtäviin ja virkoihin oli aikaisempiin vuosiin verrattuna vähemmän hakijoita. Rekrytointeja jouduttiin viivästyttämään.

Maailmanlaajuinen maaliskuussa 2020 alkanut Covid-19 virus muunnoksineen, koronapandemia vaikutti edelleen henkilöstötyöhön ja henkilöstön jaksamiseen. Toisille työntekijöille korona on tarkoittanut työn kuormittavuuden lisääntymistä, siirtymistä toisiin tehtäviin tai hybridimallin mukaisen etätöyön opettelemista.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset olivat voimassa helmikuun loppuun saakka. Sote ry (Tehy ry, Super ry) Jau ry (Jhl ry, Jyty ry) ja Juko ry julistivat heti sopimuskauden päättymisen jälkeen maaliskuussa kunta-alalle ylityö- ja vuoronvaihtokiellon. Ylityö- ja vuoronvaihtokiello koski työsuhteisia työntekijöitä. Maaliskuussa käytiin Jhl ry:n ja Jyty ry:n kanssa lakkorajaneuvottelut. Järjestöjen toimeenpanema lakko oli 29.-30.3.2022. Juko ry:n lakko oli 12.-13.4.2022. Lakkojen aikana kaupungin palvelut toimivat rajoitetusti. Lakkojen vaikutukset kohdistuivat mm. perusopetukseen, varhaiskasvatukseen sekä joihinkin terveydenhuollon palveluihin ja sosiaalipalveluihin.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusneuvottelut käytiin Helsingissä valtakunnansovittelijan johdolla. Kesäkuun alussa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Juko ry ja Jau ry hyväksyivät sovittelulautakunnan toukokuussa tekemän sovintoehdotuksen. Sote ry ei hyväksynyt sopimusta. Tehy ry:n ja Super ry:n toimenpanemat ylityö- ja vuoronvaihtokiellot olivat voimassa lähes koko ajan siihen saakka, kunnes Sote ry ja KT pääsivät sittemmin syyskuussa sopimukseen uusista kunta-alan virka- ja työehtosopimuksista ja palkankorotuksista.

Pohjois-Savon hyvinvointialue aloittaa toimintansa vuoden 2023 alusta lukien. Kuopion kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon, pelastustoimen ja Työnantajapalvelun avainhenkilöt osallistuivat paljon ja aktiivisesti Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmisteluun kaupungin edustajina. Liikkeenluovutusyhteistoimintaneuvottelu pidettiin syksyllä jolloin todettiin, että Kuopion kaupungista siirtyy hyvinvointialueelle 3456 henkilöä.

Kaupungin vuoden 2022 talousarvioon ei sisällynyt henkilöstöön kohdistuvia talouden tasapainottamiseen kohdistuvia säästötoimenpiteitä.

Työhyvinvointityössä ei onnistuttu parhaalla mahdollisella tavalla. Sairauspoissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 sairauspoissaolot olivat 18,1 pv/htv. Sairauspoissaolot kasvoivat 2,9 pv/htv, ollen kertomusvuonna 21,0 pv/htv. Sairauspoissaolojen kasvu mm. johtuu koronapoissaaloista. Myös tuki- ja liikuntaelsairaudet sekä mielenterveyteen ja käyttäytymiseen liittyvät sairauspoissaolot olivat merkittävimmät poissaolojen syyperusteet.

Yleishallinnon henkilöstöpalveluiden määrärahoihin varattiin 150 000 euron määräraha työhyvinvoinnin parantamiseen. Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmä myönsi määrärahaa seuraavasti: psykososiaaliseen tukeen työhohjaukseen, palautumiseen, esimiestyöntukeen ja fyysisen toimintakyvyn tukemiseen myönnettiin 130.000 euroa. Muita työhyvinvoinnin tuen painopisteitä vuonna 2022 olivat uni, painonhallinta, nikotiinittomuus ja palautuminen 20.000 €.

Henkilöstöjärjestöjen kanssa pidettiin 41 paikallisneuvottelua. Neuvotteluja käytiin erityisesti perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueiden sekä pelastustoimen henkilöstöön liittyvistä asioista. Perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueiden neuvotteluissa sovittiin mm. korotetun hälytysrahan maksamisesta sijaispulan vuoksi. Pelastustoimen paikallisneuvottelut koskivat pääasiassa varallaoloa.

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomus on laadittu KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen antaman suosituksen mukaisella tavalla.

Henkilökunta on hyvän osaamisen ja motivaation sekä korkean sitoutumisen vuoksi selviytynyt haasteellisesta vuodesta kuitenkin kokonaisuutena arvioiden erinomaisesti. Vaikka jaksaminen on koetellut, henkilökunta on osoittanut kyvykkyytensä hoitaa kunta-palvelut erittäin hyvin. Kuntapalvelut on järjestetty ja tuotettu kuntalaisille asianmukaisesti.

Esitän parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle sekä Kuopion kaupungin palvelukseen jääville että Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja Iisalmen kaupungin palvelukseen siirtyville työntekijöille kaupungin ja kuntalaisten hyväksi tehdystä työstä.

Terttu Ruotsalainen, henkilöstöjohtaja

# Kuopio 2030 strategia



KUOPIO

Kuopion kaupunki on veto- ja pitovoimainen työnantaja ja uudistaa palveluja asiakaslähtöisesti. Kaupungin henkilöstö on avainasemassa monien strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Työnantajana kaupunki tarjoaa kuuntelevaa ja kannustavaa johtamista ja esimiestyötä sekä tilaa henkilöstön omille valinnoille. Tasapainoinen talous mahdollistaa toimivat palvelut ja tarpeelliset investoinnit.

## Uudistuva ja yhdessä tekevä

– haluttu, hyvinvoiva työyhteisö

## UUDISTUVA JOHTAMINEN

Varmistamme henkilöstön osaamisen ja urakehityksen.

Kehitämme henkilöstön koettua työhyvinvointia ja myönteistä työntekijäkokemusta.

Kannustamme henkilöstöä oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. Tuemme kokeilukultuuria ja kehitämme osallisuuden rakenteita/foorumeita.

Vahvistamme Kuopion työnantajavetovoimaa.

Kehitämme laadukasta päätöksentekoa, johtamista sekä hyvää ilmapiiriä ja varmistamme toimivat rakenteet.

Tuemme esimiestyötä ja kehitämme esimiesten osaamista.

## OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

# Tunnusluvut

## Henkilötyövuodet

Henkilöstösuunnitelmissa varauduttiin kaupunkitasoisesti 6436 henkilötyövuoteen, joten suunnitelma alittui 94 henkilötyövuotta (toteuma 98,5 %). Eniten suunnitelmat poikkesivat Perusturvan palvelualueella (-61 htv), Kasvun ja oppimisen palvelualueella (+27 htv), Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueella (-22 htv), Kaupunkiympäristön palvelualueella (-12 htv), Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella (-10 htv), sekä Terveydenhuollon palvelualueella (-16 htv). Taseyksiköiden osalta suunnitelmat ylittivät yhteensä 27 htv.

Vuonna 2022 henkilötyövuosien määrä oli 6498 htv. Edelliseen

vuoteen verrattuna lisäystä oli 108 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet kasvoivat eniten Pohjois-Savon pelastuslaitoksella (+44 htv) ja Kasvun ja oppimisen palvelualueella (+18 htv). Palkkatukityöllistettyjen määrä kasvoi 24 ja oppisopimuskoulutettavien määrä kasvoi 37 henkilötyövuotta. Kesätyöntekijöiden pysyi edellisen vuoden tasolla. Elinvoima- ja konsernipalvelujen ja Terveydenhuollon palvelualueen henkilötyövuosien määrä aleni.

### HENKILÖTYÖVUODET 2022

Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

Palvelualue	2022	2021	Muutos	Toteuma
Muutos tammi - joulukuu	htv	htv	htv	%
Keskusvaalilautakunta		3	-3	
Tarkastustoimi	2	2	0	90 %
Yleishallinto	4	5	-1	23 %
Elinvoima- ja konsernipalvelu	294	305	-11	93 %
Kaupunkiympäristön palvelualue	210	207	3	95 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	388	370	18	98 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2541	2537	4	101 %
Perusturvan palvelualue	1600	1591	9	96 %
Terveydenhuollon palvelualue	885	898	-13	98 %
<b>Ydinkaupunki yhteensä</b>	<b>5923</b>	<b>5917</b>	<b>6</b>	<b>98 %</b>
<b>Taseyksiköt</b>				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	340	296	44	108 %
Isäntäkuntapalvelut	36	39	-2	82 %
Tilapalvelut	43	42	1	94 %
<b>Taseyksiköt yhteensä</b>	<b>419</b>	<b>377</b>	<b>42</b>	<b>103 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>6342</b>	<b>6294</b>	<b>48</b>	<b>98,5 %</b>
Lisäksi:				
Palkkatukityöllistettyjen htv	57	33	24	
Kesätyöntekijöiden htv	25	26	-1	
Oppisopimuskoulutus htv	74	37	37	
	155	95	60	
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>6498</b>	<b>6390</b>	<b>108</b>	

Toteuma % = tilanne 31.12. vuoden 2022 henkilöstösuunnitelmaan nähden.

Kaupunkiympäristön palvelualueen henkilöstömäärä on vähentynyt vaikka henkilöstösuunnitelman mukaisesti henkilöstömäärän olisi tullut olla suurempi. Palvelualueella on haasteita työvoiman saatavuudessa ja työn kuormittavuus henkilöstöresurssien vajauksen vuoksi on suuri. Tämä on vaikuttanut myös palvelutuotantoon mm. aiheuttaen viivästyksiä aikatauluissa. Kevään lakkojen vaikutus henkilötyövuosiin on noin -0,8 henkilötyövuotta..

Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueen henkilöstömuutokset johdetaan yleistyöntekijöiden määrän lisääntymisestä museon laajenuksen ja näyttelytoiminnan laajennettua ja Hyvällä mielellä hankkeen vuoksi. Lisäksi kuntolaakson valmistuminen on lisännyt valvonnan tarvetta uinnivalvojen osalta.

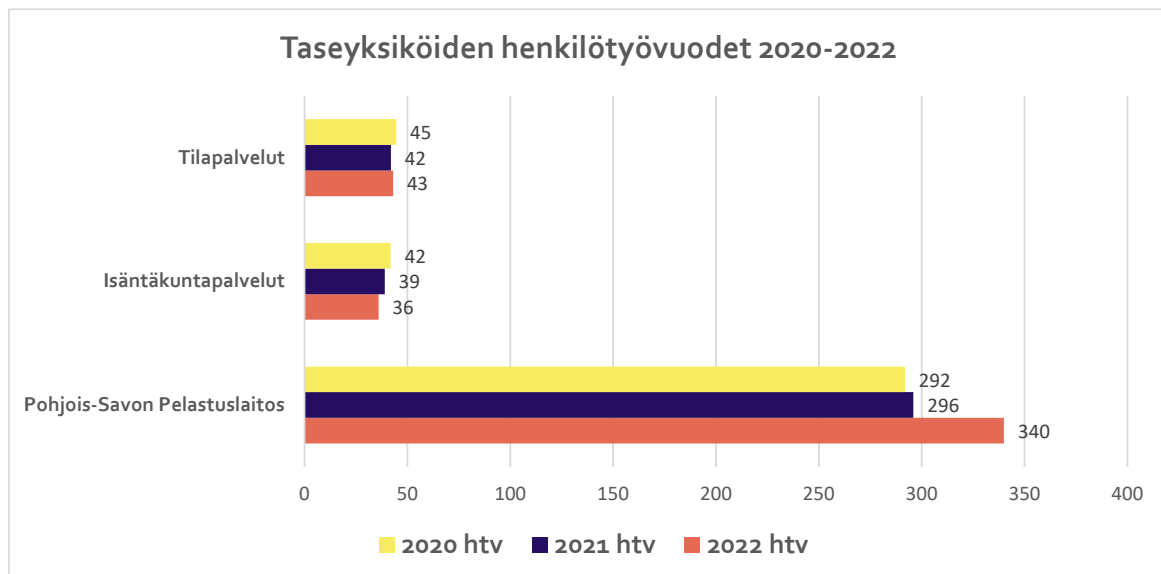
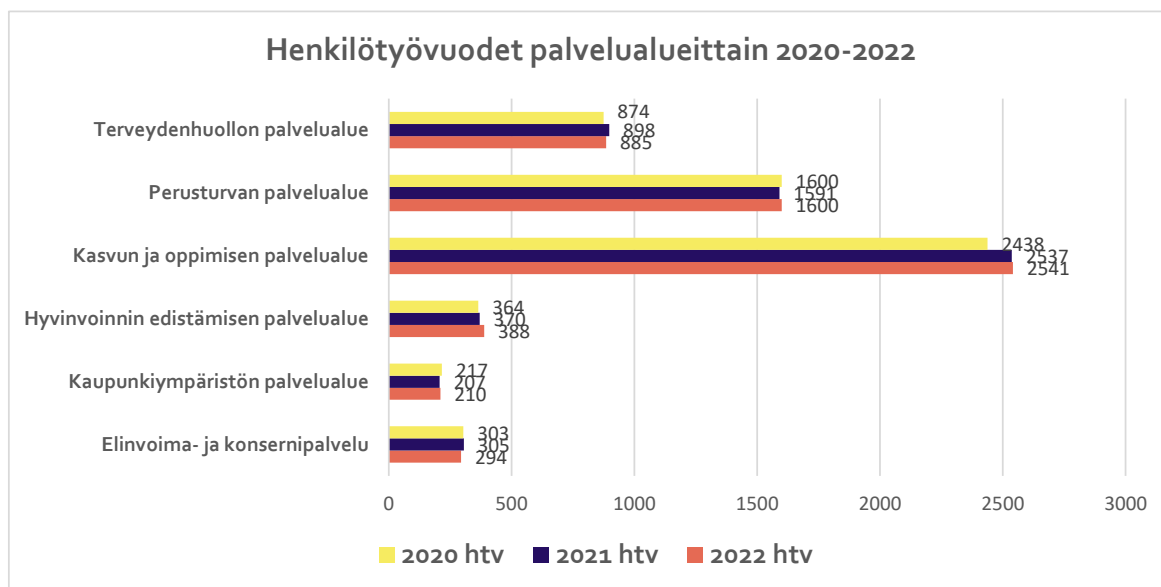
Kasvun ja oppimisen palvelualueen osalta htv-määrän muutos selittyy sekä koronan että kevään 2022 työtaistelutoimenpiteiden vaikutuksella. Lisäksi varahenkilöstön määrää on lisätty vuoden 2022 alussa varhaiskasvatuspalveluissa. Myös varhaiskasvatuslain muuttaminen 8/2021 lukien on vaikuttanut vuoden 2022 henkilöstömäärän kasvuun varhaiskasvatuspalveluissa.

Perusturvan palvelualueen henkilöstömäärä ei toteutunut suunnitelman mukaisena. Henkilötyövuosien toteuma oli 1600 htv, kun henkilöstösuunnitelmassa varauduttiin 1660 henkilötyövuoteen. Merkittävin syy tähän oli rekrytointiongelmien lähinnä vanhuspalveluissa ja vammaispalveluissa. Avoimiin tehtäviin ja virkoihin ei ole ollut hakijoita. Vanhuspalveluissa jouduttiinkin turvautumaan

osittain vuokratyövoimaan ja ostopalveluihin. Vammaispalvelujen Peippolan yksikön aloittaminen viivästyi noin kolme kuukautta rekrytointiongelmien vuoksi. Lapsiperhepalveluissa, aikuissosiaalityössä ja johdon tukipalveluissa palkattiin lisäresursseja hyvinvointialueen valmisteluun liittyviin hankkeisiin.

Myös terveydenhuollon palvelualueella henkilöstömäärän toteuma jäi alle suunnitellun. Henkilöstösuunnitelmassa varauduttiin 900 henkilötyövuoteen, toteutunut määrä oli 885 henkilötyövuotta. Avohoidon palveluissa lääkäreiden ja hoitohenkilöstön rekrytoinneissa oli viiveitä. Sairaalapalveluissa osastosuista johtuen henkilöstöä siirrettiin muihin yksiköihin eikä henkilöstöä voitu palkata alustavan suunnitelman mukaisesti.

Pohjois-Savon aluepelastuslautakunta on hyväksynyt kokouksessaan 24.11.2021 § 28 toimintamallin, jossa toimintavalmiuden rungon muodostavat nykyisten viiden 24/7-pelastusaseman lisäksi perustettavat seitsemän uutta (Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Leppävirta, Nilsiä, Riistavesi, Suonenjoki) 24/7 välittömän lähtövalmiuden pelastusasemaa. Lisäksi Sorsasalon pelastusasema on aloittanut toimintansa keskisellä toimialueella 1.7.2022. Näiden muutosten myötä virkojen lisästarve on ollut yhteensä 65 uutta pelastajan virkaa. Osaan virkoja siirtyi päiväpelastusasiemien henkilöstöä. Kaikkia ulkoisessa haussa olleita virkoja ei ole saatu täytettyä. Varkauden ensihoitoon on lisätty vuoden 2022 aikana henkilöstöresursseja 4 henkilötyövuotta, jotta aktiiviyöajan ylityksiä työvuoroissa ei tulisi.

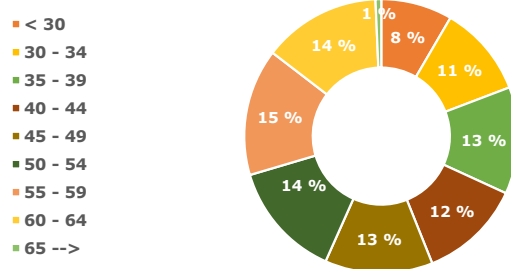


## Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta (46,8 vuotta vuonna 2021). Suurin ikäryhmä oli 55 – 59 -vuotiaat. Siihen kuului 926 vakinaista henkilöä, 15 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 8%.

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,7 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä nousi 3,3 vuotta edellisvuoteen nähden.

Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin



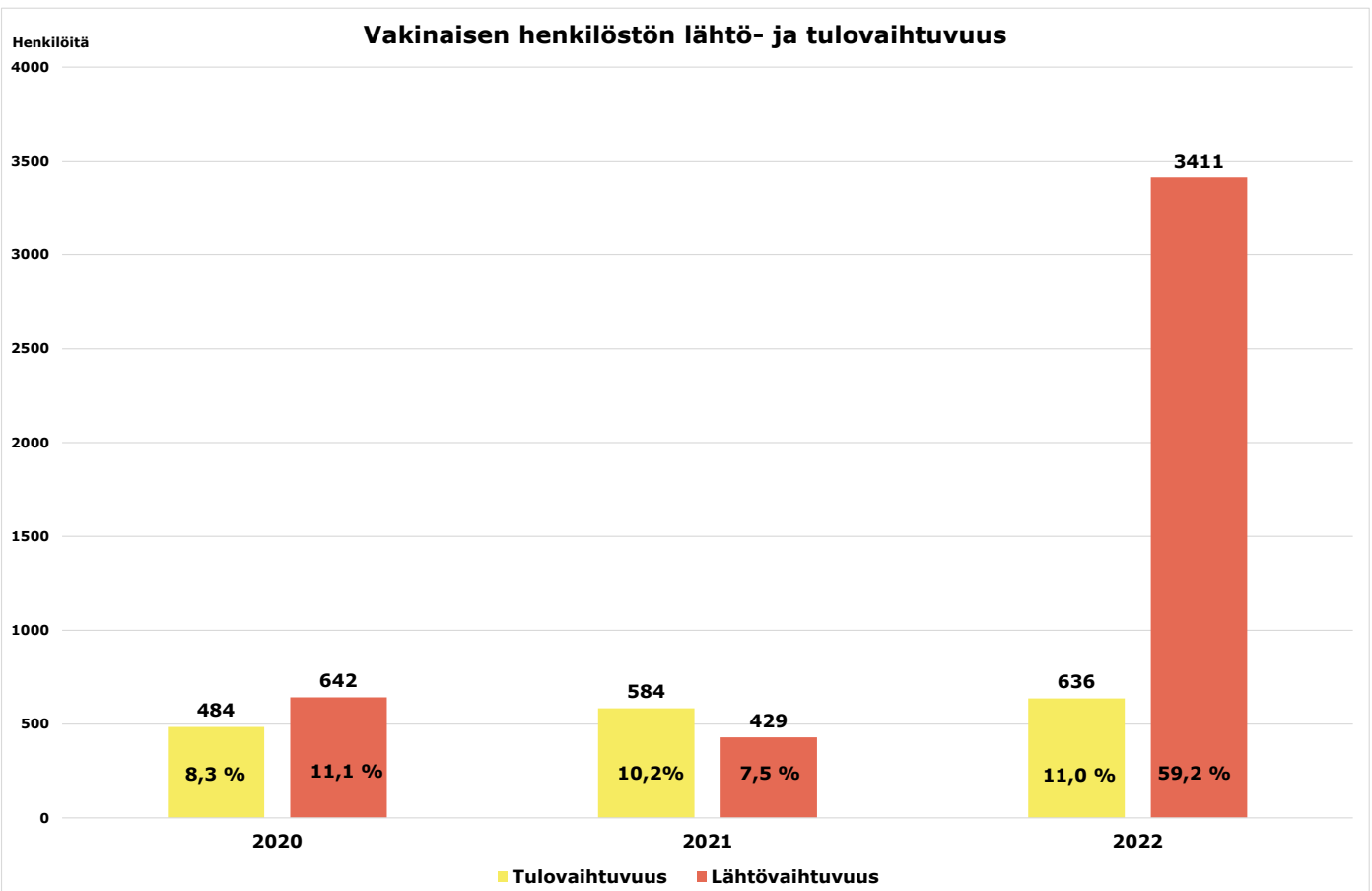
## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana päättyi poikkeukselliset 3411 vakinaista palvelussuhdetta. Poikkeuksellisen suuri päättyneiden palvelussuhteiden määrä johtuu Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyneistä 2656 (46 %) ja Iisalmen kaupungin palvelukseen siirtyneistä 152 vakinaisesta henkilöstä.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2022 oli 59,2 %. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 401 työntekijää ja eläkkeelle jäi 189 työntekijää. 13 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä. Kaupungin sisällä tehtävää vaihtoi 229 henkilöä.

Vuosina 2019 – 2020 kaupungin liikelaitosten henkilöstöä siirtyi perustettuihin osakeyhtiöihin yhteensä 264 henkilöä. Vuonna 2019 siirtyi Kuopion Vesi Oy:öön 89 henkilöä ja vuonna 2020 Mestar Kuopio Oy:öön 175 henkilöä.

Vuoden 2022 avoimina olleista 1924 työpaikasta työsuhteisia oli 1469 kpl (76%) ja virkasuhteisia 455 kpl (24%). Työpaikoista vakinaisia oli 980 kpl (51%) ja määräaikaisia 944 kpl (49%). Ulkoista rekrytointia käytettiin 1735 kpl (90%) ja sisäistä rekrytointia 189 kpl (10%).



## Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä kasvoi. Vuoden viimeisenä päivänä henkilöstöä oli palvelussuhteessa 79 enemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 7252 henkilöä. Tämän lisäksi sivutoimista henkilöstöä oli vuoden 2022 lopussa

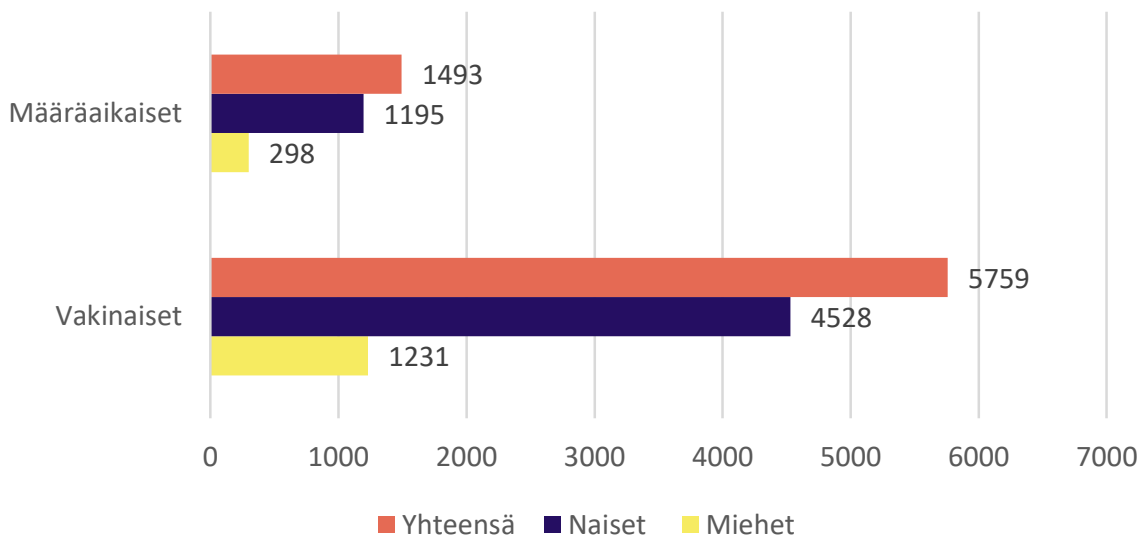
663. Sivutoimista henkilöstöä on lähinnä Pohjois-Savon pelastuslaitoksella ja kansalaisopistolla. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 79,4 %.

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

	2020	2021	2022	Muutos 2020 - 2022	Osuus v. 2022
Vakinaiset	5801	5723	5759	-0,7 %	79,4 %
Määräaikaiset	1427	1450	1493	4,6 %	20,6 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	39	59	76	94,9 %	1,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>7228</b>	<b>7173</b>	<b>7252</b>	<b>0,33 %</b>	
- joista					
Toisen tehtävän hoito kaupungilla	332	329	334	0,6 %	4,6 %
Osa-aikaisia	984	1027	1055	7,2 %	14,5 %
Palkattomalla työ-/virkevapaalla	940	940	864	-8,1 %	11,9 %

KT:n henkilöstöraportointisuositusten mukaan henkilöstön määrään lasketaan sekä palkallisen että palkattoman henkilöstön määrä vuoden lopussa. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.

### Sukupuolijakauma 31.12.2022





## Terveysperusteiset poissaolot

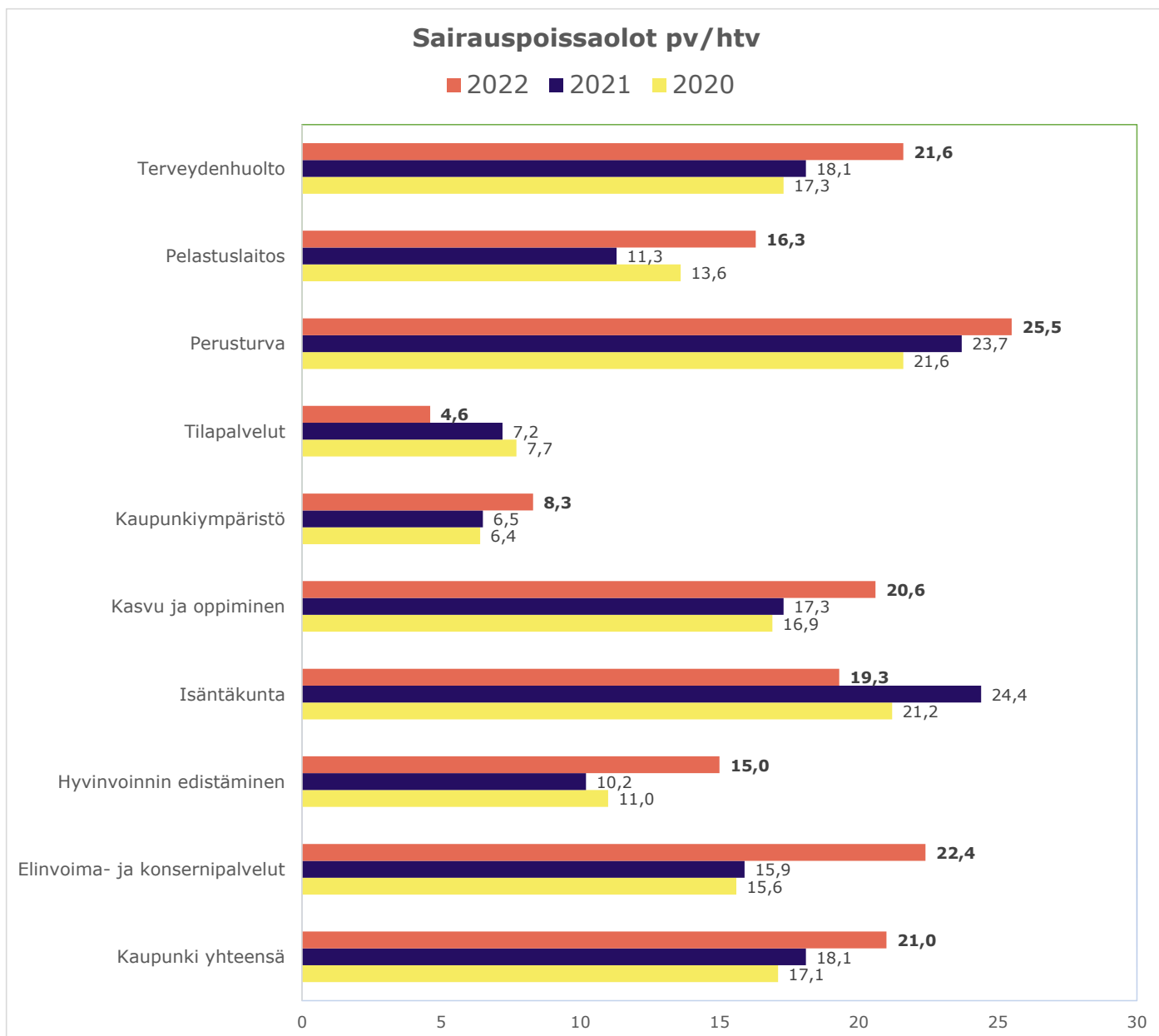
**Sairauspoissaolojen** määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna, joten poissaoloille asetettua 1 pv/htv vähennystavoitetta (17,1 pv/htv) ei saavutettu. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 21 päivää henkilötyövuotta kohden. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 425 henkilötyövuotta (6,5 % henkilötyövuosien määrästä). Vuonna 2022 sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 13,4 milj.€ (Keva.fi/Avaintiedot). Kustannukset kasvoivat 3,1 milj.€ edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat. Lukuun ei sisälly välillisiä kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.

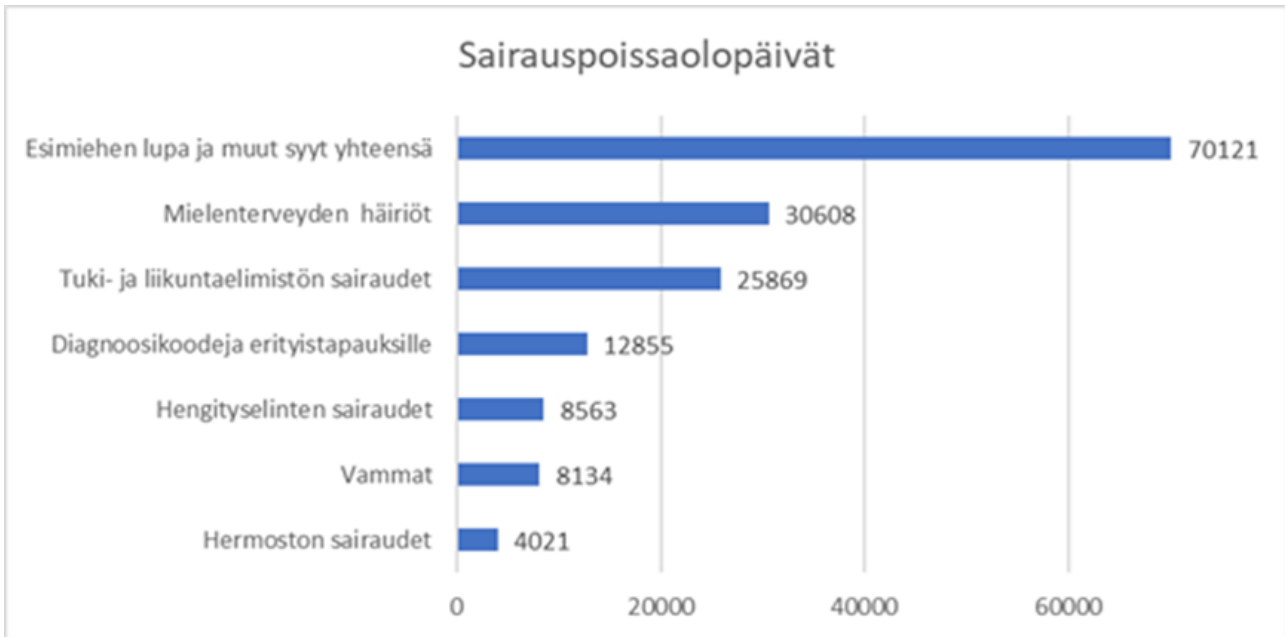
Palvelualueittain tarkasteltuna sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden kasvoivat kaikilla palvelualueilla. Taseyksiköistä Tilapalveluissa ja Tuusniemen isäntäkuntapalveluissa sairauspoissaolot vähe-

nivät edellisestä vuodesta. Erityisen korkeat sairauspoissaolot ovat Perusturvan palvelualueella (25,5 pv/htv), Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueella (22,4 pv/htv) ja Terveystuon palvelualueella (21,6 pv/htv). Merkille pantavaa on se, että pienissä yksiköissä pitkät yksittäiset poissaolot nostavat tunnusluvun arvoa.

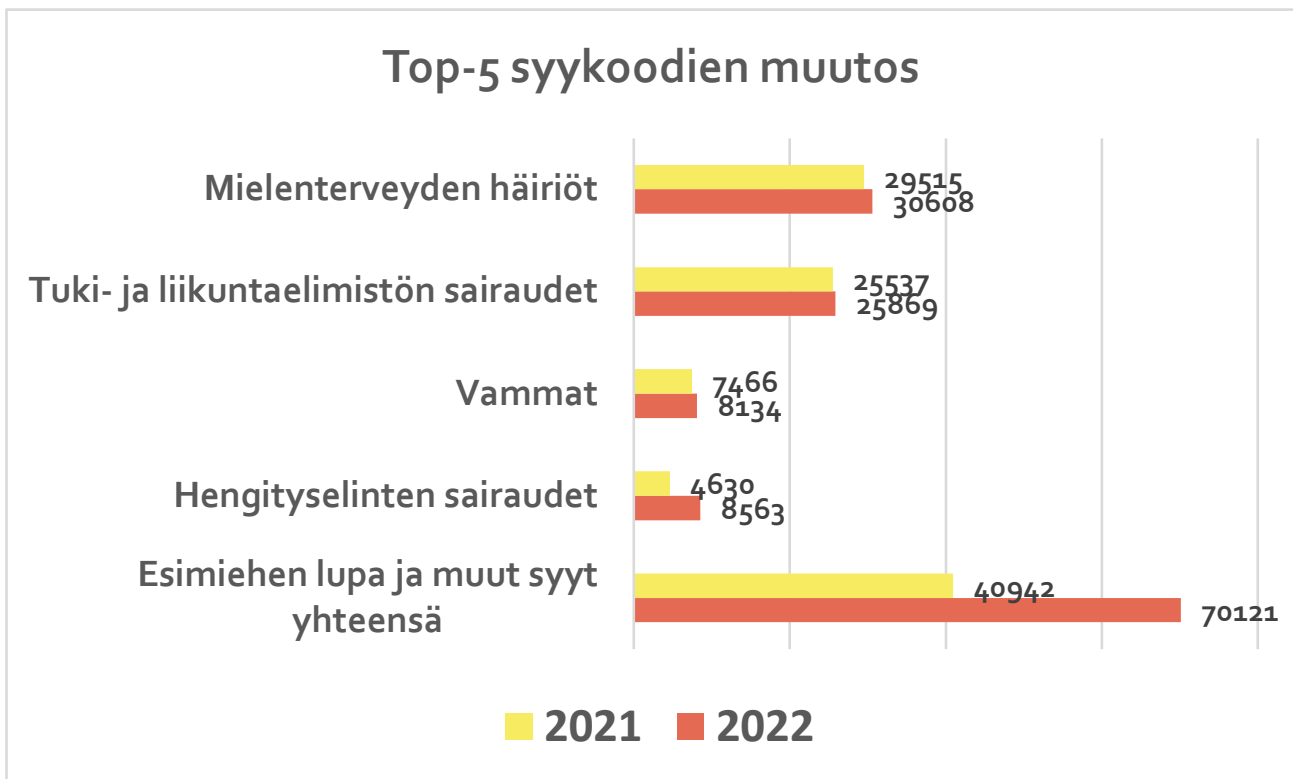
**Tapaturmapoissaolot** pysyivät lähes edellisen vuoden tasolla. Vuonna 2022 tapaturmapoissaoloja oli 0,6 päivää henkilötyövuotta kohden (0,5 pv v.2021).

Työtaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli eniten Elinvoima- ja konsernipalveluissa (lomituspalvelut) 1,1 pv/htv ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella 1,0 pv/htv.

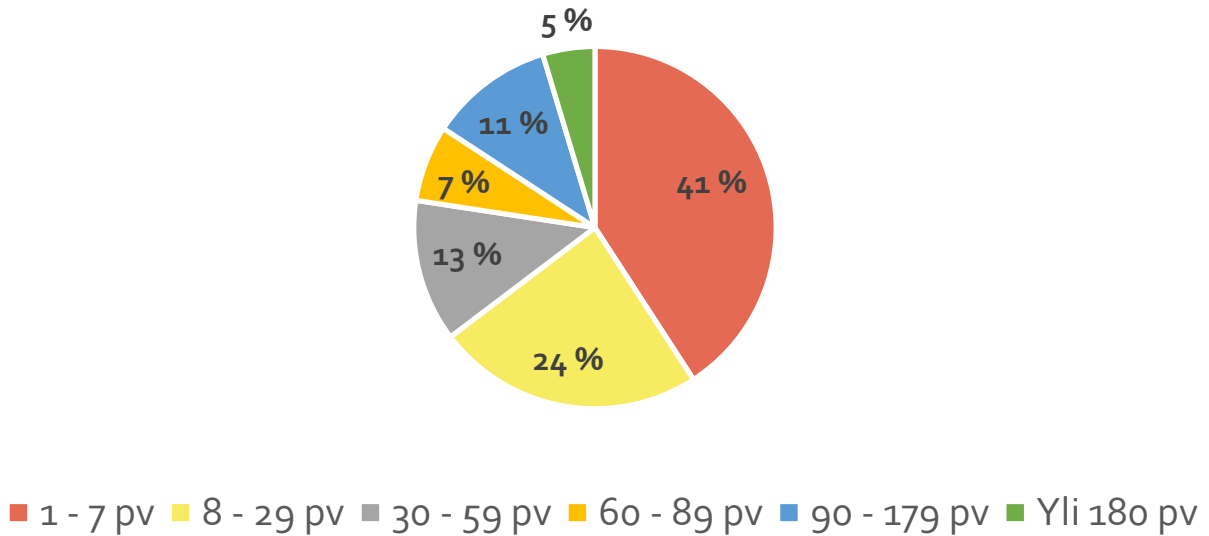




Työterveyshuollon tilastot Kuopion ydinkaupungin, isäntäkuntapalveluiden ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen yhteenlasketut sairauspoissaolopäivät diagnosoituneita erityistapauksia mukaan lukien top-7. Työterveyshuolto ei teknisistä syistä pystynyt erittelemään esimiehen luvalla myönnettyjen sairauspoissaolojen osuutta.



## Sairauspoissaolopäivät keston mukaan



Kaupungin linjauksen mukaan esimiehellä on oikeus hyväksyä infektioaudista johtuva sairauspoissaolo työntekijän omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää. Keväällä 2020 koronanepidemian johdosta lisättiin esimiehen hyväksymisoikeus seitsemään (7) kalenteripäivään.

Kuopion kaupungissa sairauspoissaolot painottuvat lyhyisiin 1-7 päivän poissaoloihin. Toiseksi eniten on 8 -29 päivän sairauspoissaoloja.

Vuonna 2022 kaupungin henkilöstöstä 1149 henkilöä, yhteensä 7586 päivää (20,8 henkilötyövuotta) oli koronan vuoksi lääkärin lausuntoon perustuvalla sairauslomalla. Kotitestiin perustuvasta esimiehen luvalla myönnettyistä, koronasta johtuvista sairauslomista ei ole tilastotietoja.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät
1 - 7 pv	60522	496
8 - 29 pv	34767	851
30 - 59 pv	17638	1355
60 - 89 pv	9088	1104
90 - 179 pv	13796	2809
Yli 180 pv	5849	1110
Yhteensä	141660	7725
Yhteensä keskim./htv	21,8	1,2
	%	
Sairauspoissaoloprosentti		5,4
o päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		16,1
Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.		

## Työajan jakautuminen

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2022 oli 5238 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus työajasta oli 702 henkilötyövuotta, terveysperusteisten poissaolojen osuus 433 htv, perhevapaiden osuus 82 htv ja muiden palkallisten vapaiden osuus 43 htv. Palkallisten vapaiden osuuteen sisältyy mm. lomarahavapaat, saldovapaat ja koronakaranteenit.

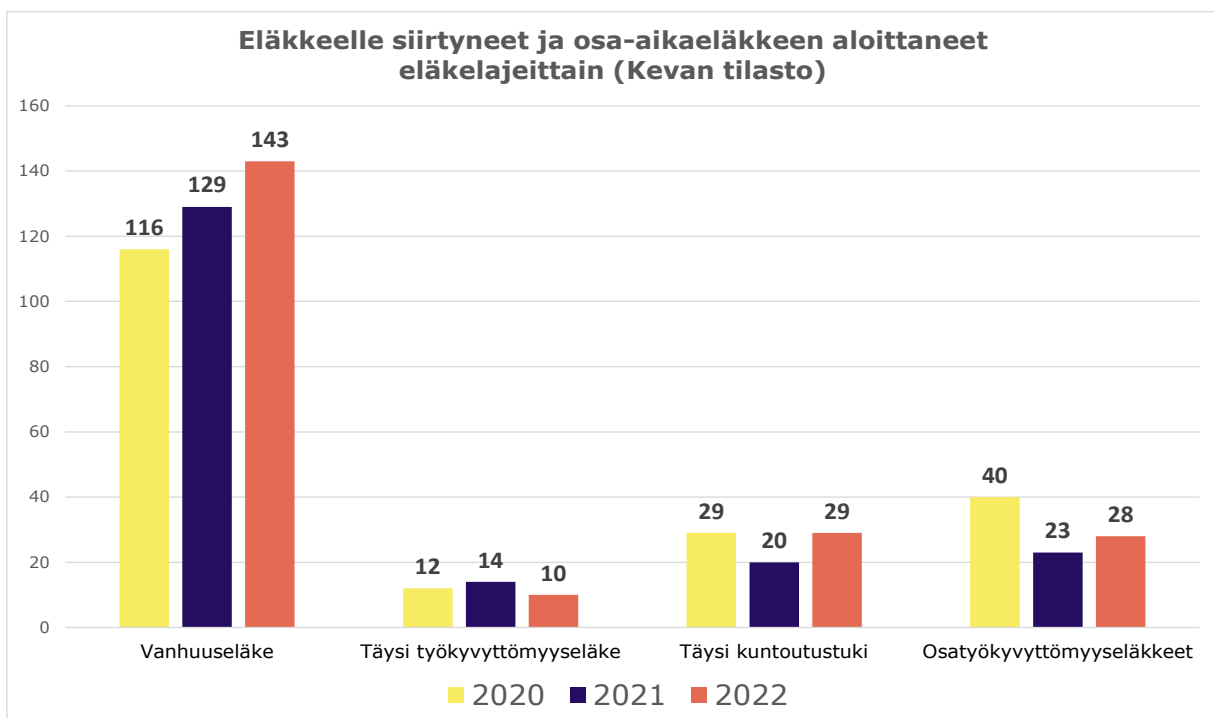
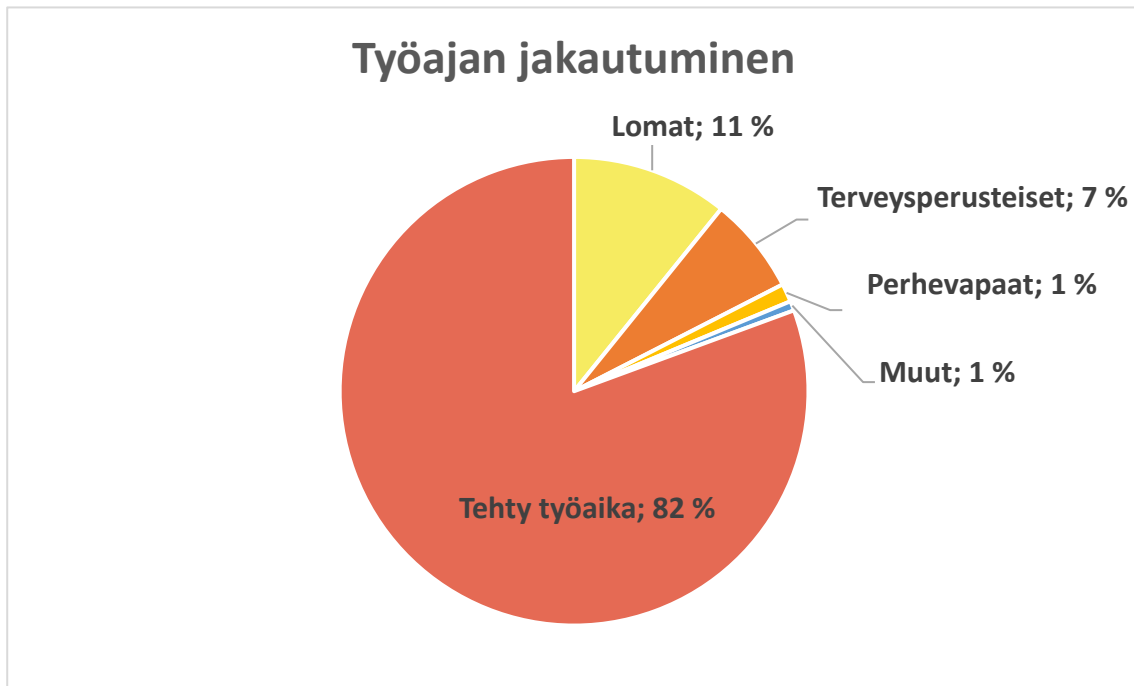
## Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden määrä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 täydelle eläkkeelle jäi 153 henkilöä, eli 10 henkilöä edellisvuotta enemmän. Vanhuuseläkkeelle jäi 143 henkilöä eli 14 henkilöä edellisvuotta enemmän ja työkyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä eli neljä henkilöä edellisvuotta vähemmän.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,6 vuotta. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta (64,6 vuotta v.2021), työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,8 vuotta (61,2 vuotta v. 2021) ja täydelle kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä laski ollen 48,1 vuotta (50,2 vuotta v.2021). Vuonna 2020 vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttivat vuonna 1958 syntyneet.

Henkilöstökertomuksen laadinnan aikaan ei Kevan eläkepoistumaennustetta vuodesta 2023 eteenpäin ollut käytettävissä.

Suurimmat poistumat Kevan tilaston mukaan on vuosina 2022-2026 ovat: peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 109, lastenhoitajat 81 ja lastentarhanopettajat 48.

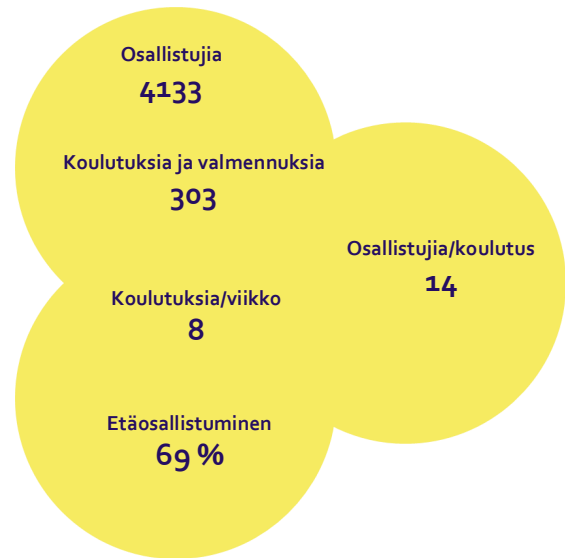




## Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Kaupungin henkilöstö osallistui 10 846 koulutuspäivään (1 kpv = 6 t). Johtamis- ja esimieskoulutuksiin osallistui 138 yksittäistä henkilöä (565 kpv) ja työturvallisuus ja -suojelukoulutuksiin 868 hlöä (1290 kpv). Suurin osa koulutuksista oli muihin ammattiin liittyviä koulutuksia ja niihin osallistui 3320 henkilöä (9351 kpv). Muut koulutukset - koulutuslajin koulutuksiin 1174 hlöä (1609 kpv). (Tiedot ESS-järjestelmästä.)

Kuopion kaupungin järjestämän keskitetyn koulutuksen kokonaisosallistujamäärä oli 4133 henkilöä vuoden 2022 aikana. Koulutuksia ja valmennuksia järjestettiin 303 kappaletta ja näistä 209 järjestettiin etänä (69%). Koulutuksia järjestettiin keskimäärin 16 tuntia viikossa (8 koulutusta/ viikko). (Tiedot KuntaHR-järjestelmästä.)



Keskitetyn koulutuksen tilastotietoa, joka on koostettu Kunta HR -koulutuskalenterin. Osallistujien määrä kuvaa kokonaisosallistujamäärää, ei yksittäisiä henkilöitä.



# Osaaminen ja uudistaminen

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

Keskitetyn henkilöstön kehittämisen kirkkain 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. Vuonna 2022 koulutuksia toteutettiin tarvelähtöisesti lähi-, etä- ja verkkototeutuksina. Oppimislusta Priimaa hyödynnettiin suunnitelman mukaisesti organisaatiotasoisien koulutusten toteutuksessa.

## Hakijakokemus (rekrytointi)

Kuopion kaupungin tavoitteena on kehittää kaupungin sisäisiä työmarkkinoita, toteuttaa kaupungin työnantajavelvoitteita, edistää tyouralla etenemistä ja työhyvinvointia sekä hallita uuden henkilöstön hankintaa hyödyntämällä luonnollista poistumaa huomioiden lähitulevaisuuden muutokset ja osaamistarpeet.

Vuoden 2022 aikana kiinnitettiin erityistä huomiota Kuopion työnantajakuvaan. Yhteistyössä markkinointi viestintäyksikön kanssa rakennettiin osana Kuopion brändiä ulkoista työnantajakuva. Lanseerattiin Jätä jälki elämään- työnantajailme ja rakennettiin Kuopion kaupungin urasivut Kuntarekryyn, josta ne linkitettiin kaupungin verkkosivuille. Nousimme sijalta 6 sijalle 4 valtakunnallisesti katsoituimpina työnantajajäseninä Kuntarekryssä.

Vuoden 2022 alussa FCG Talent Oy toteutti toimeksiannostamme hakijakyselyn kaikille vuonna 2021 Kuopion kaupungille hakemuksensa jättäneille hakijoille. Vastauksia saatiin 932 kpl. Saimme arvosanaksi 8. Tulosten mukaan perusasiat meillä oli kunnossa. Positiivista palautetta saimme hakuilmoituksen osalta siitä, että kerromme tehtävänkuvauksen ja palkan selkeästi hakuilmoituksessa ja siitä, että tiedotamme valinnan kaikille hakijoille. Kehitettävää meille on edelleen tiedottamisessa rekrytointiprosessin aikana, haastattelukokemuksessa ja palautteen antamisessa haastatteluihin osallistuneille.

## Hakijamäärät vuonna 2022

Kuopion kaupungilla oli vuonna 2022 avoinna 1924 työpaikkaa. 1.11.2022 alkaen Perusturvan- ja terveydenhuollon rekrytoinnit siirtyivät Pohjois-Savon hyvinvointialueen rekrytointijärjestelmään. Hakemuksia saatiin yhteensä 9059 kpl (4,7 hakemusta/työpaikka)

## Henkilöstökyselyt, työntekijäkokemus

### Lähtökysely

Kuopion kaupunki otti käyttöön vuoden 2022 alusta yhteistoiminnallisesti valmistellun lähtökyselyn, jonka tarkoituksena on tarjota lähtijälle mahdollisuus antaa avoimesti ja luottamuksellisesti palautetta ja kehittämisohdotuksia työnantajasta, työsuhteesta ja työstä ja selvittää lähtöön liittyviä syitä ja oppia niistä.

Vuoden 2022 aikana saimme 197 vastausta. Kyselyn perusteella kehittämiskohteeksi nousivat perehdytyksen toteuttaminen, esihenkilöiden aika henkilöstölle, työkalujen suhtautuminen uuteen henkilöstöön ja henkilöstön osallistaminen työn kehittämiseen. Tyytyväisiä ollaan esihenkilötyöhön, tiedonkulkuun ja työterveyden palveluihin. Kyselyyn vastanneista 67,3 % suosittelee Kuopion kaupunkia työnantajana.

## Jatkuva oppiminen

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.

Keskitetty koulutusohjelma, joka julkaistaan 2 kertaa vuodessa, sisältää konsernin koko henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattuja koulutus- ja kehittämismahdollisuuksia, kursseja, räätälöityjä oppimistilanteita ja valmennuksia. Niiden perustana ovat mm. vuosittaiset kehittämissuunnitelmat, joita palvelualueilla on laadittu käyttösuunnitelmien valmistelun yhteydessä, kaupungin strategia ja tulevat toiveet sekä esille nousseet ajankohtaiset tarpeet. Työnantajapalvelun tarjoaman koulutuksen lisäksi palvelualueilla toteutetaan substanssikoulutuksia.

Painotuksena vuonna 2022 osaamisen kehittämisessä olivat järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen eli digikyvykkyyden kasvattaminen, saavutettavuus, viestintäosaaminen, tietoturva ja tietosuoja, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä työelämätaidot. Syksyyn 2022 painottui useat tietojärjestelmäkoulutukset. Päättökentekojärjestelmä D10 ja työkyvyn johtamisenjärjestelmä Aino otettiin käyttöön syksyn 2022 aikana.

Työntekemisen muuttuessa ja kehittyessä itseohjautuvampaan suuntaan, esihenkilötyön merkitys korostuu. Siksi esihenkilöiden valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja vahvistettiin. Lisäksi vuoden 2022 aikana järjestettiin 3 esihenkilöseminaaria, joissa painopisteenä sisällöissä oli tulevaisuuden ennakointi ja tulevaisuuden tiedolla johtaminen. Kehityskeskusteluja käytiin vuonna 2022 KuntaHr-järjestelmän tiedon mukaan vain 1768 kpl.

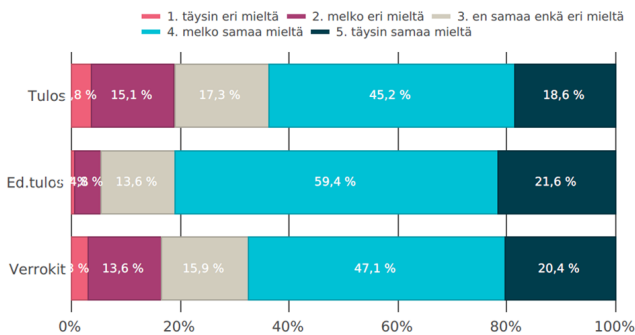
Koulutusten lisäksi vuonna 2022 järjestettiin 11:ssä työyksikössä koulutuksellista työyhteisövalmennusta.

# Työhyvinvoinnin johtaminen

## Työhyvinvoinnin kokonaistilanne

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. Poikkeuksellisia aikoina juuri johtamisen merkitys on korostunut työhyvinvointiin ja siinä onnistumiseen. Hyvä psyykinen ja fyysinen kunto auttavat meitä kaikkia työntekijöitä palautumaan työn raskuksista.

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Kaavio: Työhyvinvointikysely 10/2022

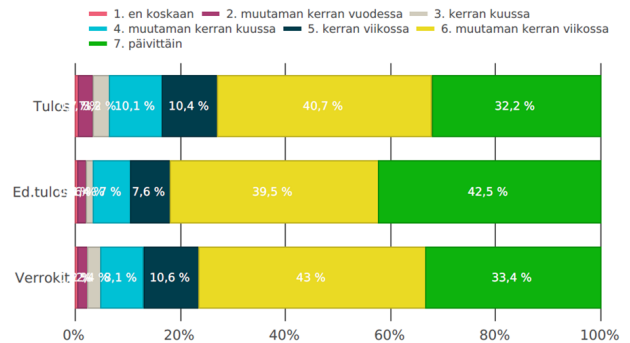
## Tavoitteet ja niiden toteutuminen

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään, vaan vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia.

Kuopion kaupunki on edennyt vuoden 2022 aikana kohti strategisempaa ja tavoitteellisempaa työhyvinvoinnin johtamista mm. aloittamalla säännölliset, joka toinen vuosi toteutettavat Kevan työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt. Edellinen Kevan työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2015. Esihenkilötyötä vahvistettiin ottamalla käyttöön Aino työkykyjohtamisjärjestelmän. Sairauspoissaoloja ei ole onnistuttu vähentämään tavoitteiden mukaisesti vaan ne ovat olleet edelleen kasvujohteiset mm. koronapandemiasta ja lisääntyneistä mielenterveyteen liittyvistä syistä. Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella pitkäkestoisia sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä. Niiden perusteella myönnetty työkyvyttömyysjaksot ovat yleistyneet, mikä on herättänyt voimakasta yhteiskunnallista huolta. Ilmiöön vaikuttavat psyykkisen työkyvyn vaatimusten lisääntyminen modernissa työelämässä, mielenterveyden käsitteiden monipuolistuminen ja muuttuvat tavat käyttää näitä käsitteitä, työntekijöiden muuttuvat tavat etsiä tukea mielenterveyden kysymyksiin sekä lisääntynyt hoitoon hakeutuminen.

Kevan työhyvinvointikyselyn mukaan Kuopion kaupungin työntekijöiden voimavarat ovat heikkomat kuin verrokkeina olevat suuret kunnat. Verrokkit ovat vastanneet kyselyyn vuoden 2022 aikana. Yhden verrokin vastaus on joulukuulta 2021.

Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



Kaavio: Työhyvinvointikysely 10/2022



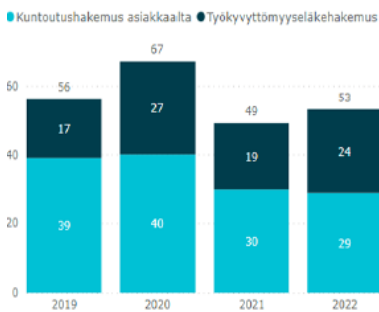


## Ammatillinen kuntoutus ja työn muok- kaaminen

Myönteisten kuntoutusoikeuksien määrä (Keva Taulukko) kertoo myönnettyjen kuntoutusoikeuspäätösten osuudet aikavälillä 2019–2022 eroteltuna asiakkailta tulleisiin hakemuksiin ja työkyvyttömyyseläkehakemuksen käsittelyn yhteydessä annettuihin päätöksiin. Luvuissa ovat mukana ne työntekijät, joiden työsuhde on ollut voimassa hakemuksen saapumishetkellä.

- Tilastoissa tarkastellaan työntekijöitä, jotka ovat työkyvyttömäksi tullessaan olleet Kuopion kaupungin palveluksessa. Avaintietojen luvuissa ovat kaikki työntekijät, joiden viimeinen työnantaja on ollut Kuopion kaupunki. Kuntoutussuunnitelmien osalta näytetään kaikki, koska prosessin polveilevuuden vuoksi erottelu ei onnistu.

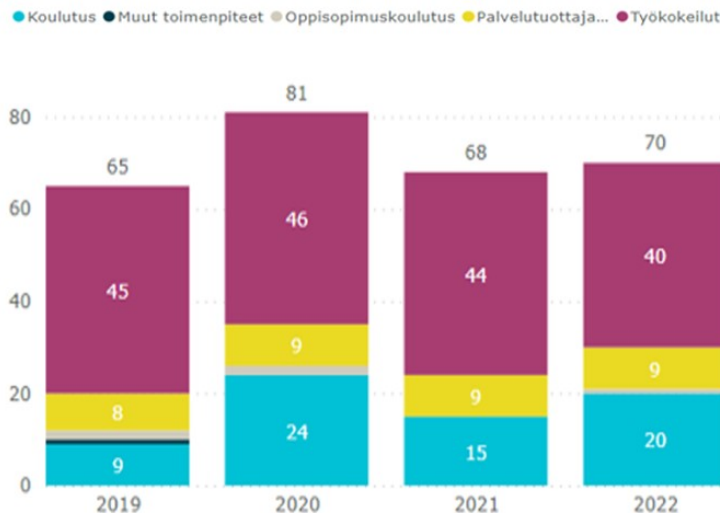
Myönteisten kuntoutusoikeuspäätösten määrä



**Taulukko** kertoo myönnettyjen kuntoutusoikeuspäätösten prosentuaaliset osuudet aikavälillä 2019 – 2022 eroteltuna asiakkailta tulleisiin hakemuksiin ja työkyvyttömyyseläkehakemuksen käsittelyn yhteydessä annettuihin päätöksiin. Luvuissa ovat mukana ne työntekijät, joiden työsuhde on ollut voimassa hakemuksen saapumishetkellä.

- Vuonna 2022 ammatillisen kuntoutuksen asiakkailta tulleiden **kuntoutushakemusten määrä** (42 kpl) on **laskenut hienoisesti edelliseen vuoteen nähden** (51 kpl; v. 2020 46 kpl). Vuositasolla viimeisen 4 vuoden aikana vaihtelu hakemusten määrässä on ollut vähäistä.
- Suurin osa** ammatillisen kuntoutuksen päätöksistä on annettu vuonna 2022 **asiakkaan oman hakemuksen perusteella** (n. 55%). Vuonna 2021 vastaava osuus oli n. 61% (v.2020 n. 60%), joten tämä osuus on hienoisesti laskenut.
  - Hyvällä tasolla oleva asiakkaiden itsensä toimittamien kuntoutushakemusten määrä kuvastaa työnantajan ja työterveyshuollon hyvää ja aktiivista toimintaotetta, kun työntekijän työkyky on uhattuna ja ammatillinen kuntoutus on silloin myös oikea-aikaisempaa ja vaikuttavampaa (kuin kuntoutustukea hakevien kohdalla, jolloin monesti ollaan liian myöhään tilanteessa liikkeellä).*
- Hylkäysprosentti** on ollut vuonna 2022 **31%, joka on matalampi kuin 2021 41,2%** (v. 2020 13%). Yleisesti työeläkealalla hylkäysprosentit ovat vuosittain sen sijaan nousseet.
  - Kaikki hylkäävät päätökset vuonna 2022 (v.2021 n. 50%) on annettu lääketieteellisin perustein (ei työkyvyttömyyden uhkaa eläkemielessä), joten olisi tärkeää huomioida että ammatillista kuntoutusta haettaisiin siinä vaiheessa kun työntekijän sairaus, vika tai vamma aiheuttaa todennäköisen uhan jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle lähivuosina ilman ammatillisen kuntoutuksen toimia.*
- Hakemusten taustalla v.2022 n. 48% on mielenterveysdiagnosi, kun taas vuonna 2021 vastaava osuus on ollut n. 32% ja v. 2020 n.27%. **Mielenterveysylin on haettu vuosittain enemmän** ammatillista kuntoutusta.
- Eniten edustettu ammattiryhmä** on Kuopiossa vuosittain ollut **lähihoitajat** ja toiseksi suurin **lomituspalvelutyöntekijät**, joten hyvinvointialuemuutos tulee muuttamaan kuntoutuksen tilastoja jatkossa varmasti huomattavasti.
- Työterveyshuollon B-lausunnot ja työterveysneuvottelumuistiot ovat olleet mukana** pääsääntöisesti ammatillisen kuntoutuksen hakemuksissa, vaikkakin osuus on ollut hieman laskeva v. 2021 nähden. Työnantajan tukitoimia on hyödynnetty useimmiten ennen ammatillisen kuntoutuksen hakemista.

## Tuetut kuntoutustoimenpiteet



**Taulukko** Kuntoutussuunnitelmien määrät toimenpiteittäin ajalla 2019-2022. Pylvään väri kuvaa, mikä kuntoutuksen toimenpide on kysessä. Kuvassa työhönvalmennukset sisältyvät työkokeiluihin. Luvuissa mukana kaikki työntekijät, myös ne joiden työsuhde on päättynyt.



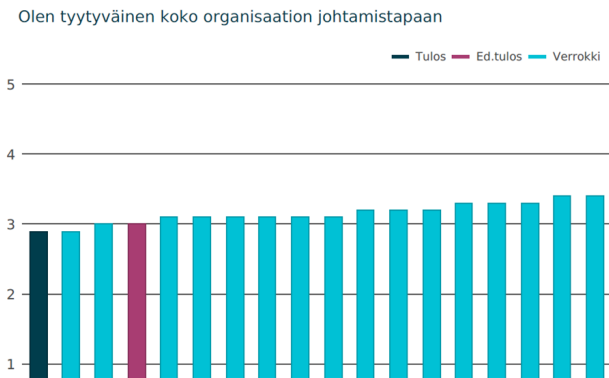
Vuonna 2022 kuntoutussuunnitelmia tuettiin 70 kpl. Vuonna -21 suunnitelmia tuettiin 68 kpl ja v. -20 81 kpl. Suunnitelmien määrät ovat olleet melko tasaisia vuosittain.

Kuntoutustoimenpiteistä **työkokeilut ovat olleet vuosittain selvästi eniten hyödynnetty ammatillisen kuntoutuksen keino**. Palveluntuottajan, eli kuntoutusohjaajan palvelua on käytetty vuosittain tasaisesti ja myös uudelleen koulutuksia on hyödynnetty melko paljon, myös joitakin oppisopimuskoulutuksia.

Huomio: riittävä työn muokkaaminen ja pitkäkestoiset ammatillisen kuntoutuksen ratkaisut tukevat työntekijöiden työssä jatkamista myös pitkällä tähtäimellä ja tämä on hyvä pitää mielessä ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa. Pelkkä työkokeilu ilman selkeää työtehtävän muokkaamista ei aina johda vaikuttavimpaan ratkaisuun.

Kuntoutussuunnitelmien onnistumisprosentti oli ollut ollut vuosittain melko hyvä ja nousujohteinen (81,25 % v. 2022 ja 75,86 % v. 2021 ), joten **ne suunnitelmat, joita on tuettu, ovat pääsääntöisesti johtaneet hyvään lopputulokseen** ja työssä jatkamiseen.

## Johtaminen ja työyhteisön laatu



Kaavio: Työhyvinvointikysely 10/2022

Kuopion kaupunki otti joulukuussa 2022 käyttöön Järvisuudun työterveyden tuottamana Aino työkykyjohtamisjärjestelmän. Aino 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. Työtyytyväisyys, hyvinvointi paranevat, samoin kuin tyytyväisyys esimiestyöskentelyyn.

Ainon myötä tiedot siirtyvät, vaikka esihenkilö vaihtuisi ja dokumentit löytyvät yhdestä paikasta. Työterveysneuvottelumuistioita ei enää tarvitse erikseen lähettää työterveyteen, vaan työterveyshoitajalla ja -lääkärillä on sama näkökulma tietoihin kuin työntekijällä ja esihenkilöllä.

Aino työkykyjohtamisjärjestelmässä on:

- Varhaisen välittämisen keskustelu
- Työhön paluun suunnittelu
- Seurantakeskustelu
- Työterveysneuvottelumuistio
- Päihdelomakkeet (alkometripuhallus, päihdeongelman hoitosopimus, päihdeongelman hoitosuunnitelman julkinen osa, seurantakeskustelu, taustaselvitys, varoitus tai ilmoitus päihdeongelman käsittelystä)

Ainon myötä tiedot siirtyvät, vaikka esihenkilö vaihtuisi ja dokumentit löytyvät yhdestä paikasta. Työterveysneuvottelumuistioita ei enää tarvitse erikseen lähettää työterveyteen, vaan työterveyshoitajalla ja -lääkärillä on sama näkökulma tietoihin kuin työntekijällä ja esihenkilöllä.

## Työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt toteutettiin syksyn 2022 aikana Kevan tarjoamalla sähköisellä verkkotyökalulla. Työhyvinvointikyselyyn vastasi yhteensä 2903 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli 45,7 % esihenkilökyselyyn vastasi yhteensä 196 esihenkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli 55,8 %. Kyselyiden avulla olemme saaneet laadukkaan ja luotettavan selvityksen henkilöstömme työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt auttavat arvioimaan ja kehittämään työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Kyselyiden aihepiirit käsittelivät työyhteisöjen toimivuutta ja arkea, esimiestyötä ja johtamista, työtehtäviä ja omia voimavaroja. Tulokset tallentuvat vertailuaineistoon ja voimme vertailla omia tuloksiaan muihin Kevan kyselyn tehneisiin vastaavaan tyyppisiin organisaatioihin.

Tulokset käsitellään yksikkö-, palvelualue-, ja koko organisaation tasolla ja ne käydään kaupunkitasoisesti läpi myös poliittisten päättäjien kanssa. Tulosten käsittely ja suunnitelmien vieminen käytäntöön ratkaisevat prosessin hyödyllisyyden. Kehittämissuunnitelmat eivät synny suoraan kyselyn tuloksista, vaan ne ovat yksiköiden ja tiimien keskustelun aineistoa, joista syntyy työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia, joihin on kirjattu tavoitteet, vastuut, aikataulu ja seurantamenetelmät.

## Kehittämistoimenpiteet

### Kuopion kaupunki mukana kehittämässä valtakunnallista työuupumuksen kyselyinstrumenttia

Kuopion kaupunki on ollut mukana Työterveyslaitoksen Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä kolmen vuoden mittaisessa pitkittäistutkimuksessa 2019–2022. Yhteenvedona vuoden 2021 tuloksista ilmenee, että kaiken kaikkiaan eri yksiköissä oli tapahtunut vain pieniä, yksittäisiä muutoksia. Päähavainto oli, että työolot, hyvinvointi ja terveys olivat pysyneet ennallaan, vaikka takana ovat hyvin poikkeukselliset ja kuormittavat ajat. Samalla olemme olleet yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa kehittämässä uutta työuupumuksen kyselyinstrumenttia, joka soveltuu sekä tutkimukseen että käytäntöön. Uusi työkalu edistää olennaisesti työuupumuksen tunnistamista työpaikoilla ja työterveyshuolloissa, sen yleisyyden määrittämistä, ennaltaehkäisyä, diagnosoimista ja seuranta. Tutkimuksen tavoitteena on myös tutkia, kuinka työntekijöitä voimaannuttava ja arvostava johtaminen tukee itseohjautuvaa toimintaa ja näin edistää työntekijöiden kimmoisuutta, eli proaktiivista työn ja oman osaamisen kehittämistä sekä työn imua. Työuupumuksen uusi liikennevalomalli julkaistiin 30.11.2022 Työterveyslaitoksen webinaarissa.

Kuopion kaupunki on ollut 2021–2022 mukana hallituksen Työelämän mielenterveysohjelman ensimmäisessä osahankkeessa: "Mielenterveyden tuki työpaikalla – geneerinen malli työterveysyhteistyöhön 2021–2022".

Tässä hankkeessa rakennettiin työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyön toimintamalleja, joilla vahvistetaan ja tuetaan työntekijöiden mielenhyvinvointia. Hankkeen ydintavoite on ollut muuttaa mielenhyvinvoinnin tuki työelämässä yksilökeskeisestä jo syntyneiden ongelmien ratkaisemisesta työkykyongelmien ennaltaehkäisyä painottavaan toimintaan. Kuopion kaupungin pilottina syntyi Välittämisen vastuukortit, ja ne tulevat osaksi Työkyvyn tuen toimintamallia ja otetaan käyttöön Kuopiossa 2023. Kortit jaetaan esihenkilöille alkuvuodesta 2023 ja samalla voi sopia perehdytyksestä tai sopia puheeksi ottamisen työpaikan osallistumisesta.

## Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 €:n ylimääräinen panostus työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyhteisöt laativat työhyvinvointisuunnitelmat, joissa määriteltiin työyhteisön kehittämisen kohteet, toimenpiteet, vastuut ja aikataulu. Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmä myönsi määrärahaa seuraavasti: psykososiaaliseen tukeen työnohjaukseen, palautumiseen, esimiestyöntukeen ja fyysisen toimintakyvyn tukemiseen myönnettiin 130.000 euroa. Muita työhyvinvoinnin tuen painopisteitä vuonna 2022 ovat uni, painonhallinta, nikotiinittomuus ja palautuminen 20.000 €.

Työhyvinvoinnin vaikuttavuutta on arvioitu yhdessä työsuojelun ja työterveyden kanssa. Myös työyhteisöiltä on pyydetty palautetta. Vuoden 2022 työhyvinvointirahojen käyttäminen myönnettyihin kohteisiin varmistettiin yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa kontaktoimalla syksyn 2022 aikana jokainen myönteisen päätöksen saanut työyhteisö ja samalla varmistettiin määrärahojen kohdentuminen myöntöpäätöksen mukaisesti. Muutama työyhteisö ilmoitti, ettei pysty käyttämään heille myönnettyä rahaa. Työryhmä uudelleen kohdisti nämä marraskuun myöntöpäätöksillään ja tuki työyhteisöjä päätösten toimeenpanon toteutuksessa ripeässä aikataulussa mm. etsimällä työyhteisölle sopivan työnohjaajan.

## Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät mm. työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. Työntekijät taustasta riippumatta tarvitsevat huolellisen perehdytyksen; monimuotoisessa työyhteisössä perehdytyksen merkitys korostuu. Huolellisen perehdytyksen merkitys korostuu työntekijöiden toisistaan poikkeavien kulttuurin, koulutuksen tai aiemman työkokemuksen johdosta. 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 perehdytysuunnitelmapohjat: vakinaiselle tai pidempään määräaikaiseen tehtävään/virkaan tulevalle, keikkalaiselle ja kesätyöntekijälle. Lisäksi järjestelmästä löytyvät palvelualuekohtaiset perehdytysuunnitelmat ja muutamat yksiköt ovat laatineet myös omia perehdytysuunnitelmapohjia. Introa on mahdollisuus hyödyntää ennen kuin työntekijällä on voimassa olevaa työsuhdetta kaupungille, mikä mahdollistaa sen, että henkilöllä on tietty pohjatieto varsinaisen työsuhteen alkaessa.



## Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvityksiä tehtiin 285 kpl (225 kpl vuonna 2021), tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset eri ammattiryhmien toteuttamina.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten edellytyksenä on ajantasainen riskienarviointi. Riskienarviointeja päivitettiin 82 yksikössä (70kpl/2021). Työpaikkaselvitysten tulokset tallennetaan Wpro-järjestelmään. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työn haittojen ja vaarojen arviointi tehdään Pelastustoimen ja ensihoidonriskinarvio (PERA)-järjestelmällä.

## Tapaturmat

Poikkeamailmoituksia Wpro työturvallisuusjärjestelmään koko vuonna tehtiin yhteensä 4148 kpl (2885 kpl/2021). Näistä ilmoituksista läheltä piti/uhkatilanteina raportoitiin 644 tapausta (673), Turvallisuushavaintoina tapausta 488 kpl (422) ja työtapaturmia / uhkatilanteita 1831 tapausta (1790). Tartuntavaara ilmoituksia tehtiin yhteensä 1185 kpl. Tartuntavaara ilmoitukset ovat suurin yksittäinen syy poikkeamailmoitusten kokonaismäärän kasvulle. Tartuntavaara ilmoituksilla kerätään tietoja työssä koronalle altistuneista työntekijöistä. Ilmoituksista suurin osa tuli varhaiskasvatuksen työntekijöistä. Kryptosporidioosi-ilmoituksia vuonna 2022 oli 1 kpl (9kpl/2020). Kryptosporidioosi on vasikoihin ja myös ihmisiin helposti tarttuvaripulitauti.

Työtapaturmat ja uhkatilanteet vaaratyyppit sisälsivät

- 1451 kpl väkivalta tai uhkaus ilmoitusta (1303)
- 439 kpl äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (417)
- 366 kpl Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen (339)

Kaikista poikkeamailmoituksista eteenpäin vakuutusyhtiölle ilmoitettiin 361 tapauksen osalta. (366/2021)

Pelastuslaitoksella käytössä on Pera-järjestelmä, jonne tehtiin läheltä piti- ja vaaratilanneilmoituksia 28 kpl (15kpl) ja 27 turvallisuushavaintoa (5).

## Läheltä piti-, uhka- ja väkivaltatilanteet

Erialaisten uhka- ja väkivaltatilanteiden määrät ovat viime vuosina kasvaneet. Kasvun syitä on selvitetty useissa eri työryhmissä ja kasvun taittamiseksi on tehty kohdennettuja toimenpiteitä ja ohjeita sekä pidetty koulutuksia. Koulutuksen osalta on järjestetty esimerkiksi AVEKKI koulutuksia eri yksiköissä ja ohjeita väkivaltatilanteisiin on tarkennettu.

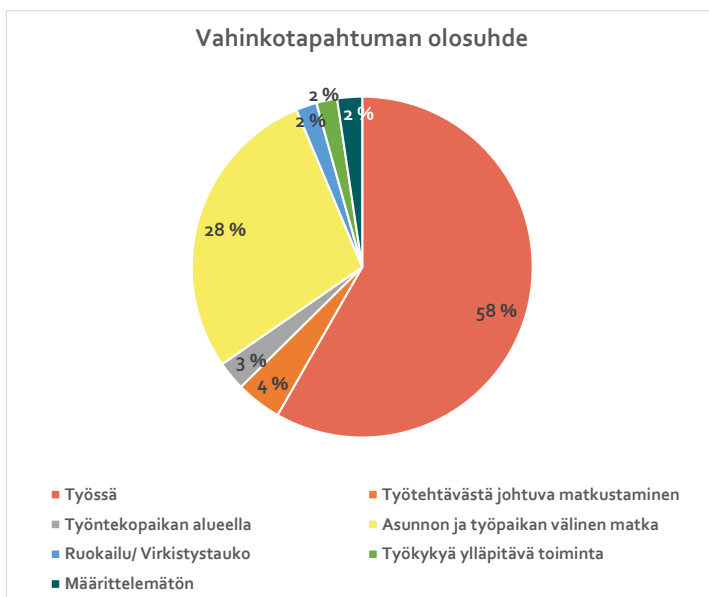
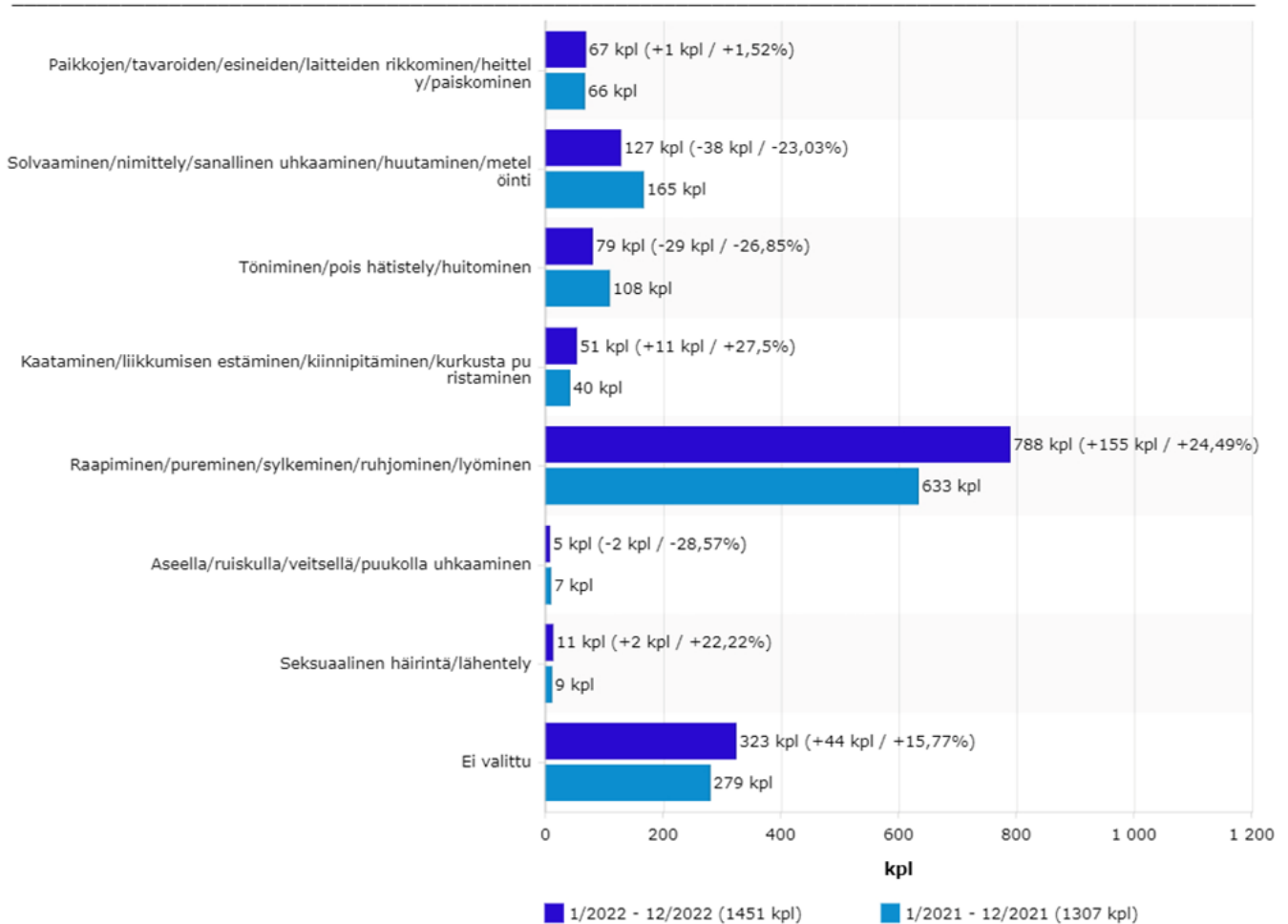
## Työsuojelutilastot

Kuopion kaupungin tapaturmataajuus on 19. Taajuus pysyi ennallaan vuoteen 2021 verrattuna (19,1). Työtapaturmia ja muita korvattuja vahinkoja sattui yhteensä 201 kpl (197 kpl/2021), työmatkatapaturmia vuonna 2022 sattui yhteensä 71 kpl. Ilmoitettuja ammattitautiepäilyjä oli 8kpl (32 kpl/2021). Tässä yhteydessä työtapaturmien määrä on arvio 2022 korvattavista työtapaturmista. Ammattitautien määrän lasku johtuu todennäköisesti koronaan työpaikalla sairastuneiden ilmoittamisesta ammattitautina.

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022  
JA ilmoittajan yksikkö on  
JA

### Uhka tai väkivalta

28.2.2023



## 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 etätyönä ja työ lyhennettynä työaikana.

Vuonna 2022 korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 138 päivää vähemmän kuin vuonna 2021.

## Etätyö

Etätyön uudet periaatteet tulivat voimaan 22.3.2021. Etätyöpäivien ja etätyötä tehneiden määrä väheni hieman vuoteen 2021 verrattuna. Etätyötä teki 1.473 henkilöä (1608 vuonna 2021) ja etätyöpäiviä tehtiin 79.859 työpäivää (88.575 vuonna 2021). Henkilötyövuosiksi muutettuna etätyötä tehtiin 316 htv.

Korvaava työ vuonna 2022	Päivää	Henkilöä	Päivää/hlö
Kaupunkiympäristön palvelualue	141	8	18
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	247	7	35
Tilapalvelut	0		
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	121	4	30
Perusturvan palvelualue	2647	85	31
Kasvun ja oppimisen palvelualue	775	21	37
Terveystieteiden palvelualue	965	23	42
Pohjois-Savon pelastuslaitos	502	25	20
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>5398</b>	<b>173</b>	<b>31</b>

Päivää = korvaavan työn työpäiviä yhteensä, Henkilöä = korvaavaa työtä tehneiden henkilöiden lukumäärä, Päivää/hlö = keskimääräinen korvaan

Etätyötapahtumat vuonna 2022	Päivää	Henkilöä	%	Päivää/hlö
Tarkastustoimi	271	2	100 %	136
Yleishallinto	0		0 %	
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	15420	174	48 %	89
Kaupunkiympäristön palvelualue	20892	190	86 %	110
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	8551	158	36 %	54
Kasvun ja oppimisen palvelualue	9518	321	11 %	30
Perusturvan palvelualue	17643	401	22 %	44
Terveystieteiden palvelualue	3395	154	15 %	22
Tilapalvelut	2067	35	83 %	59
Pohjois-Savon pelastuslaitos	2102	38	12 %	55
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>79859</b>	<b>1473</b>	<b>21 %</b>	<b>54</b>

Tapahtumia = hyväksytyjä etätyöilmoituksia, Päivää = etätyöpäiviä yhteensä, Henkilöä = etätyötä tehneiden henkilöiden lukumäärä, % = etätyötä tehneen henkilöstön määrä palvelualueen henkilöstömäärästä 31.12., Päivää/hlö = keskimääräinen etätyöpäivien lukumäärä.



# Työterveys

## Työterveyshuollon yhteistyöstä ja perusteista

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 Järvisuodun Työterveys Oy, jolla on toimipisteet Kuopiossa, Siilinjärvellä, Varkaudessa, Nilsiässä ja Tuusniemellä. Lisäksi pelastuslaitokselle ja lomituspalveluun työterveyspalveluja Järvisuodun Työterveys Oy:n toiminta-alueen ulkopuolella tuottaa alihankkijana Pihlajalinna Oy.

Kuopion kaupungin työnantajapalvelu ja työterveyshuolto pitävät kuukausittain tilaajapalaverin, jonka sisältö keskittyy yhteistyön ja toimintojen kehittämiseen. Vuoden 2022 palattiin tekemään normaalia työterveyshuoltoa koronapandemian ohessa. Koronatestaus, tartuntatautipäivärahalausnnot ja rokottaminen olivat työterveyshuollon työssä suuressa roolissa. Tämän lisäksi kehitettiin yhteistyössä mm. raportointia ja otettiin käyttöön työkykyjohtamisen työkalu Aino Health Manager.

Kuluneen vuoden aikana jatkettiin yhteistyötä ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Työterveyshuollon edustajia toimi yhteistyössä mm. kaupungin työhyvinvoinnin rahoitushakemusten käsitteilyyn nimetyssä työryhmässä. Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Lisäksi on osallistuttu 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 Järvisuodun Työterveys Oy päivittävät vuosittain toimintasuunnitelmaa havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Sähköinen terveystarkastus toteutettiin yhteensä 57 työyksikköön. Työntekijöistä osa (arvio noin 20%) kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän tarpeen mukaan. Kyselyjä toteutettiin mm. kasvun ja oppimisen, perusturvan ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla.

Terveystarkastuksia tehtiin seuraavasti: erityisen sairastumisen vaaran vuoksi 302 kpl, joista 173 kpl työterveyshoitajan ja 129 kpl työterveyslääkärin tekemänä. Muita kaikkien ammattiryhmien toteuttamia terveystarkastuksia on tehty 2961 kpl joista 121 kpl on tehty etävastaanottona. Terveystarkastukset pitävät sisällään työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt terveyden seurantaan liittyvät tarkastukset sekä työkyvyn arviointiin liittyneet terveystarkastukset. Lisäksi yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli 2596 kpl. Näistä työfysioterapeutin toteuttamia 1131 kpl, työpsykologin 1373 kpl, työterveyslääkärin 14 kpl, erikoislääkärin 42 kpl, työterveys-

hoitajan 16 kpl ja ravitsemusterapeutin 20 kpl.

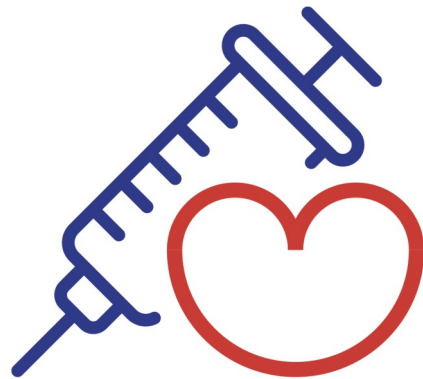
Työterveysneuvotteluita järjestettiin yhteensä 536 kpl (369 kpl vuonna 2021).

Työpaikkaselvityksiä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Niiden tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja niiden 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.

Työpaikkaselvitykset tehdään Wpro-alustalle, jonne työyhteisöt tekevät riskienarviointit sekä tapaturma- ja läheltäpiti -ilmoitukset. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 285 kpl (225 kpl vuonna 2021), tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset eri ammattiryhmien toteuttamina.

## Kausi-influenssarokotukset

Kuopion kaupunki tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Syksyllä 2022 varattiin 1000 rokotetta, joista viimeisiä annoksia on annettu vielä tammikuussa 2023. Lisäksi työterveyshuolto on huolehtinut Tartuntatautilaki 48 § mukaisista influenssarokotuksista ja terveytensä puolesta THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin kuuluvien influenssarokotuksista. Rokotuksia järjestettiin Kuopion keskusta-alueella sekä maaseututaajamissa (Juankoski, Karttula, Maaninka, Riistavesi ja Vehmersalmi).



## Työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat palvelut, eli myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty ne tilanteet, joita sopimus ei kata. Toimintasuunnitelmien sisältö palvelualueittain ja ydinkaupungin toimintasuunnitelma ovat olleet löydettävissä kaupungin intrasta (Kuhasta).

Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä fyysisiä käyntejä v. 2022 yhteensä 6825 kpl (7566 kpl v. 2021) sekä lisäksi eri tavoin etäpalveluina (puhelu, videopuhelu) tapahtuneita sairaanhoidollisia kontakteja 10334 kpl (6789 kpl v. 2021). Työterveyshoitajilla toteutui vastaavasti asiakaskäyntejä 540 kpl (550 kpl v. 2021) ja etäpalveluina 2081 kpl (1998 kpl v. 2021). Työterveyshoitajien sairausvastaanottojen määriin vaikutti koronapandemian mukanaan tuoma pidennetty esimiehen mahdollisuus myöntää sairauspoissaoloa 7 vuorokauteen saakka.

Työterveyshuollossa on käytössä työfysioterapeuttien suoravastaanotto toiminta, jossa akuuteista tuki- ja liikuntatelinvaivoista kärsivä henkilö ohjataan hoidontarpeen arvion perusteella työfysioterapeutin vastaanotolle. Työfysioterapeutti voi kirjoittaa tarvittaessa sairauspoissaoloa enintään viisi päivää ja antaa kuntoutumista edistävää neuvontaa ja ohjausta. Vuonna 2022 suoravastaanotolla kävi 311 asiakasta (315 v. 2021).

Työterveyshuollossa työskentelevän fysiatrian erikoislääkärin vastaanottokäyntejä on ollut 250 kpl. Ostopalveluna työskentelevän kliinisen neurofysiologian erikoislääkärin vastaanottokäyntejä ENMG-tutkimuksineen on ollut yhteensä 108 kpl ja ostopalveluna työskentelevän psykiatrian erikoislääkärin vastaanottokäyntejä on ollut 42 kpl.

Muiden erikoisalojen konsultaatiot toteutetaan maksusitoumuksilla tai läheteillä erikoissairaanhoitoon. Työterveyshuollon maksusitoumuksella toteutettuja erikoislääkärikäyntejä oli yhteensä 522 kpl. Nämä käynnit sisältävät myös työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin liittyvät käynnit.

### Koronapandemian vaikutukset ja koronarokotukset

Järviseudun työterveydessä on erillinen infektiövastaanotto sekä oma koronatestien näytteenottoyksikkö, jossa on hoidettu myös Kuopion kaupungin työntekijöiden testauksia.

Koronarokotukset jatkuivat 2022 THL:n suositusten mukaisesti.

Työterveyshuollon koronaan liittyviä kustannuksia Kuopion kaupungille tuli 231938,62 €. Koronatestejä tehtiin 2673 kpl ja näiden kustannukset olivat 195631,12 €. Koronarokotuksia annettiin 1570 kpl, näihin liittyvät rokottamisen ja muun valmistelutyön kustannukset olivat 36307,50 €. Muut kustannukset liittyvät koronajäljitykseen ja tartuntatautipäivärahamääritykseen.

### Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokkaan II yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuonna 2022 Kelan korvausluokille I ja II määritelty laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä oli 454 €. Kela korvaa ensisijaisesti korvausluokan I eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

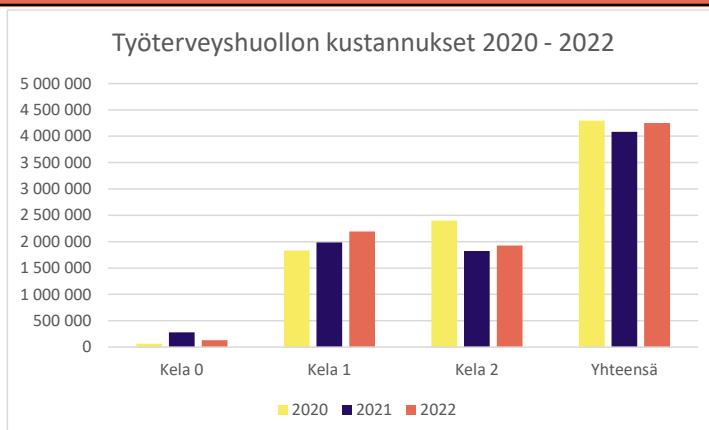
Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut. Palvelun käytön jakautuminen on ollut sairaanhoitopainotteista ja pitkän tähtäimen tavoitteena on ollut nostaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus yli 50%.

KLo kustannuksiin ovat kuuluneet influenssarokotteet, painonhallintaryhmät, huumausainetestaukset ja psykiatrisen sairaanhoidon vastaanottokäynnit.

### Asiakastytyväisyyskysely

Asiakastytyväisyyskyselyt tehdään sekä työnantajan yhteyshenkilöille ja esihenkilöille että henkilöasiakkaille Vuoden 2021 asiakastytyväisyyskysely toteutettiin Kuopion kaupungin Kimmoiset työntekijät-kyselyn vuoksi helmikuussa 2022. Asiakastytyväisyyskyselyn tulokset esiteltiin tilaajapalaverissa sekä yhteistyötoimikunnalle. Seuraava asiakastytyväisyyskysely on suunniteltu keväälle 2023.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET KORVAUSLUOKITTAIN				
	KL1	KL2	KLO	Yhteensä
Isäntäkuntapa	14 680	5 131	824	20 635
Tilapalvelut	6 404	10 912	76	17 392
Ydinkaupunki	2 036 694	1 868 042	126 241	4 030 977
PSPELA	133 033	41 961	5 595	180 589
	2 190 811	1 926 047	132 736	4 249 594



# Esihenkilötyö ja johtaminen

## Kuopio 2030-strategia

Kuopion kaupungin strategia vuoteen 2030 on olla "Hyvän elämän pääkaupunki". Kaupungin strategian yhtenä päämääränä on olla "Uudistuva ja yhdessä tekevä—haluttu työyhteisö": 1) Kuopion kaupunki on veto- ja pitovoimainen työnantaja ja uudistaa palveluja asiakaslähtöisesti, 2) Kaupungin henkilöstö on avainasemassa monien strategisten tavoitteiden saavuttamisessa, 3) Työnantajana kaupunki tarjoaa kuuntelevaa ja kannustavaa johtamista ja esimiestyötä sekä tilaa henkilöstön omille valinnoille, 4) Tasapainoinen talous mahdollistaa toimivat palvelut ja tarpeelliset investoinnit.

## Tavoitteena uudistuva johtaminen

Johtamisen pyrkimyksenä on organisoida toimintaa niin, että työyhteisön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä.

Valtuustokauden 2022-2025 tavoitteena on: 1) Vahvistaa Kuopion työnantajavetovoimaa, 2) Kehittää laadukasta päätöksentekoa, johtamista sekä hyvää ilmapiiriä ja varmistaa toimivat rakenteet 3) Tukea esimiestyötä ja kehittää esimiesten osaamista.

1) Kuntarekry toteutti työnantajapalvelun toimesta asiakaskyselyn kaikille 2021 vuonna Kuopion kaupungille hakeneille työntekijöille. Vastaajia oli yli 900. Kyselyn pohjalta tehtiin uudistuksia mm. työnantajisivustoon, rekrytointiprosessiin ja hakijaviestintään. Lisäksi esihenkilöille järjestettiin rekrytointikoulutusta ennen kevään rekrytointien käynnistymistä. Vuonna 2022 otettiin käyttöön lähtökysely. Kyselyn perusteella 67,3 % suosittelee edelleen Kuopion kaupunkia työnantajana. KEVA:n esihenkilökyselyssä 78,2 % suosittelee Kuopion kaupunkia työnantajana.

- 2) Johtoryhmävalmennuksia järjestettiin kaupunginhallitukselle, alueelliselle pelastuslaitokselle, Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueen johtotiimille ja hallinnon tukipalveluiden uudistamista valmistelevalle työryhmälle. Lisäksi keskitetysti toteutettiin 11 työyhteisövalmennusta. Kaupunginhallituksen ja lautakuntien puheenjohtajille järjestettiin kauppakamarin toteuttama HHJ -kurssi (hyvä hallinnon johtaminen). Johtamis- ja esimieskoulutuksiin osallistui 138 yksittäistä henkilöä (565 koulutuspäivää).
- 3) Työntekemisen muuttuessa ja kehittyessä itseohjautuvampaan suuntaan, esimiestyön merkitys korostuu. Siksi esimiesten valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja on vahvistettu. Painopisteenä koulutussisällöissä vuonna 2022 olivat esimiestyön tukeminen, järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen nk. digikyvykkyyden edelleen kasvattaminen, saavutettavuus, tietosuojaja- ja tietoturva, työturvallisuus, työhyvinvointi sekä työelämätaidot. Lisäksi esihenkilöille oli tarjolla koulutuksista oppisopimuksella Käytännön työ-oikeutta esihenkilöille ja valmistelijoille, lähiesimiestyön ammattitutkinto ja johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Muutamia esihenkilöitä käytti yksilön kehittämisen ohjausmuodoista coachingia ja mentorointia. Palvelupäälliköitä osallistui Kuntatyönantajien, Kuntaliiton, KEVA:n ja FCG:n EJK6 esimies- ja keskijohdon valmennukseen. Esihenkilöiden osalta alkuperähdittämisen hoidettiin INTRO perehdyttämishojelman mukaisesti varmistuen yhdenvertainen alkuperähdittämisen. Lisäksi substanssiperehdytystä toteutettiin yksiköissä lähiperehdytyksenä.



## Työn merkityksellisyyden vahvistaminen

Johtamisen merkityksellisyyden ja mielekkyyden arvioinnissa hyödynnettiin syys—lokakuussa Kevan tarjoamalla verkkopalvelulla toteutettua esihenkilökyselyä (Kevan esihenkilökysely 10/2022.). Kysely sisälsi osiot esihenkilötyön tuesta, johtamisesta ja viestin-

nästä organisaation sisällä, työkyvyn tukikeinoista, omasta osaamisesta ja kehittymisestä, omasta hyvinvoinnista sekä käsitys työnantajasta. Kyselyssä on käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin erimielistä... 5=täysin samaa mieltä. Kyselyn vastausprosentti oli 55,8 % (196/351).

### Esihenkilötyön tuki



78 %

suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavilleen.

### Johtaminen ja viestintä organisaatiossa

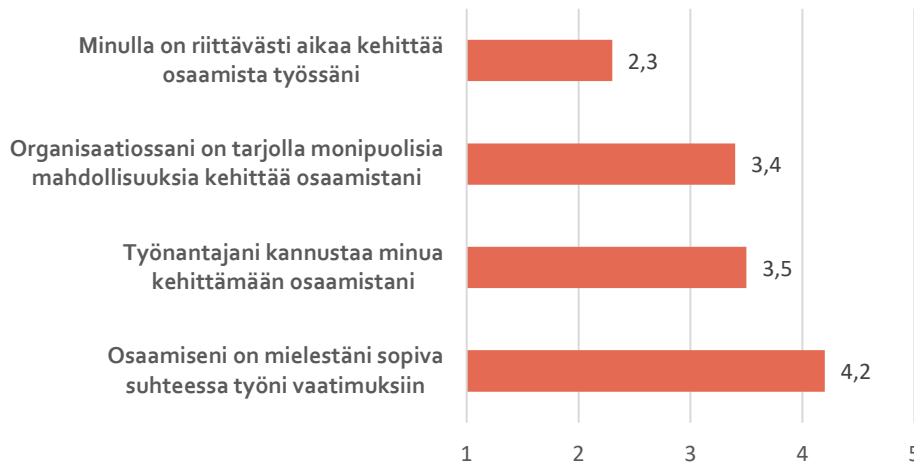


### Työkyvyn tukikeinot





## Oma osaaminen ja kehittyminen



## Oma työhyvinvointi



# Palkkaus ja palkitseminen

## Palkkaus

Kuopion kaupungin kannustavan palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan seuraavia yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita:

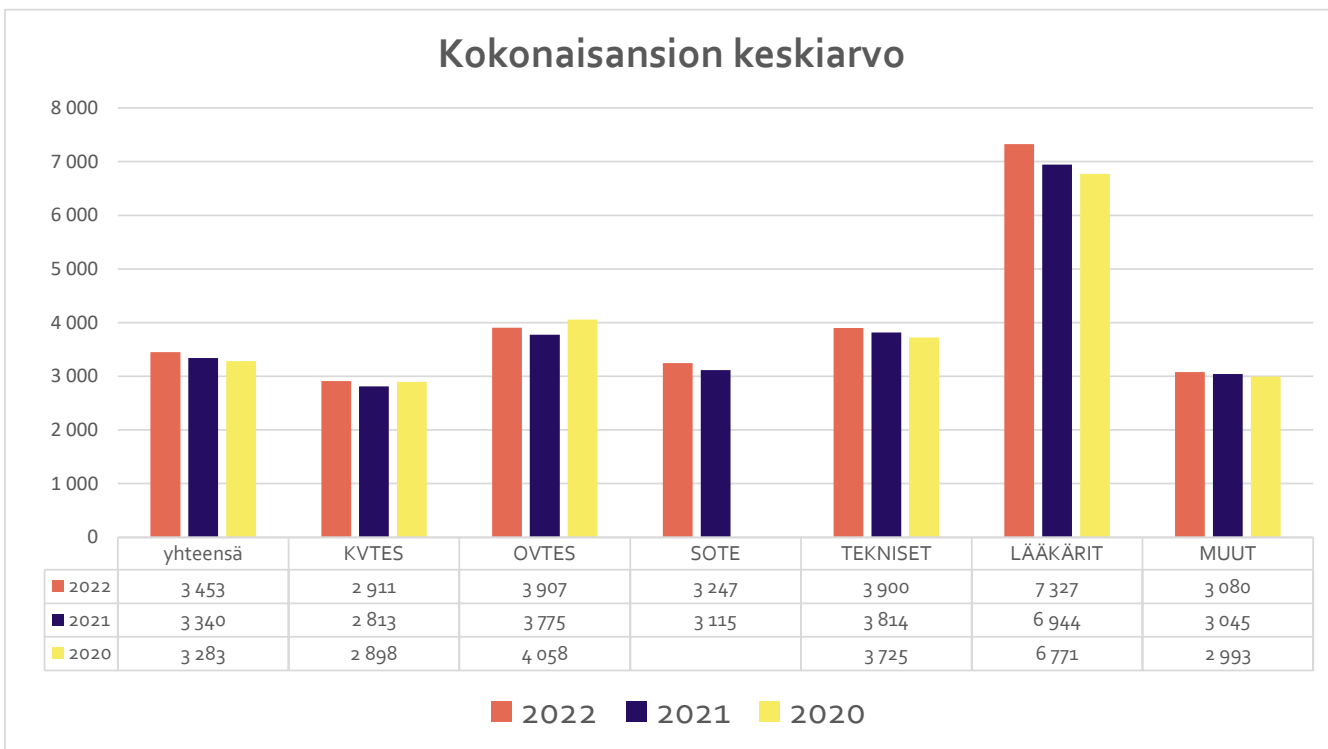
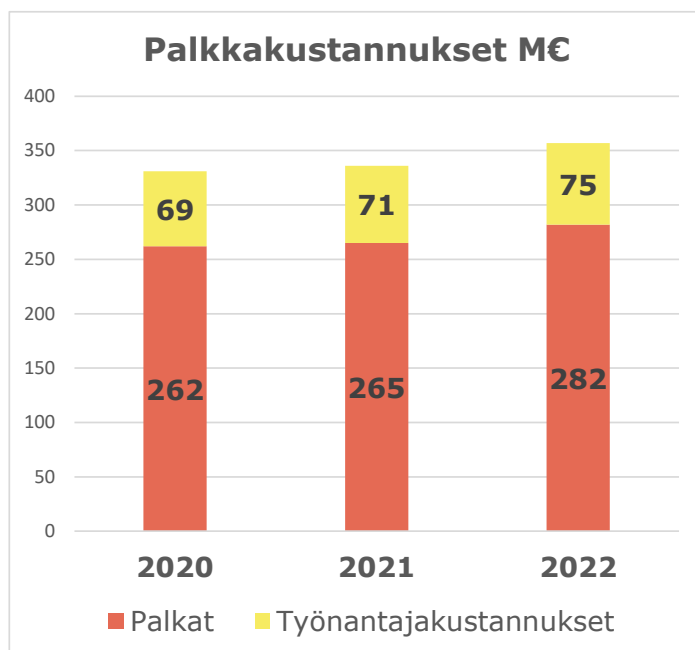
1) oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu, 2) jokaisella oltava mahdollisuus ponnistella palkkion/henkilökohtaisen lisän saamiseksi, 3) kriteerien avoimuus, 4) esimiesten kannustavaa palkkausta koskevat samat periaatteet kuin henkilöstöä.

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi vuonna 2022 yleiskorotus 1.6.2022 ja keskitetty järjestelyerä 1.10.2022. Kaikilla sopimusaloilla yleiskorotus oli 2,0 prosenttia ja järjestelyerä 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä 0,03 prosenttiyksikköä käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Kertomusvuonna henkilöstökulut ylittyivät talousarvioon nähden noin 5,1 milj.€. Palkkojen ja palkkioiden ylitys oli noin 4,0 milj.€ ja henkilösivukulujen ylitys 1,1 milj.€. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset olivat voimassa helmikuun loppuun 2022. Vuoden 2022 talousarvion valmistelun yhteydessä ei pystytty ennakoimaan tulevia kunta-alan sopimuskorotuksia ja niiden vaikutusta talousarvioon.

Palvelualueet, liikelaitokset ja taseyksiköt ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksia ja henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaisista lisävastuupalkkioista, kertapalk-

kioista ja tulospalkkioista.



Kuopion kaupungin henkilöstön keskimääräinen kuukausipalkka on 3453 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus/Kuntasektorin palkkatilasto, lokakuu). Keskimääräiseen kuukausipalkkaan sisältyvät mm. loka-kuussa maksetut työaikakorvaukset, opettajien ylitynpalkkiot ja lääkäreiden toimenpidepalkkiot.

## Henkilöstöetuedet

### ePassi (Sporttipassi) ja Työmatkapassi

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna vuosittaisen kulttuuri- ja liikuntaedun, hyvinvointiedun sekä työsuhdematkalippuedun, jotka on järjestetty sähköisellä ePassilla. ePassia laajennettiin 13.9.2021 käyttöön otetulla hyvinvointiedulla. Liikunta&Kulttuuri -passia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopistojen kurssien maksuihin, teatterien sekä urheilun- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin. Hyvinvointietua voi käyttää mm. hierontaan ja fysioterapiaan. Käyttöpaikkoja on tuhansia ja maksuväline käy koko Suomessa. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin.

Vuonna 2022 ePassin arvo oli 144 euroa/henkilö. Arvo suhteutetaan mahdollisten määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteessa. Etua käytettiin liikuntaan 45 %, hyvinvointiin 25 % ja kulttuuriin 30 %. Työsuhdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö vuodessa eli 120 euroa/vuosi/työntekijä.

ePASSI FLEXIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET			
<b>Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu</b>			
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Käyttäjää	5 735	8 462	7 366
Käyttökertoja	10 603	16 084	22 879
Käyttö yhteensä €	381 999	851 747	998 443
<b>Työsuhdematkalippuetu</b>			
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Käyttäjää	2 845	2 312	3 334
Käyttökertoja	17 422	16 927	21 677
Käyttö yhteensä €	178 979	173 415	221 986

Vuoden 2021 lukuun vaikuttaa syyskuussa käyttöön otettu hyvinvointietu (flex). Sama henkilö on voinut käyttää sekä aikaisempaa ePassia että flex-passia ja on henkilö on tilastoitunut siten kahteen kertaan.

### Hyvinvointiranneke

Työnantaja on tarjonnut henkilökunnan käyttöön oman hyvinvointirannekkeen. Hyvinvointirannekkeen hinta on 84 €/vuosi tai 48 €/puoli vuotta. Ranneke oikeuttaa Kuntolaakson ja Lippumäen uimahallien ja niiden kuntosalien, Kuopio hallin kuntosalin ja juoksuraata-alueiden sekä Studentian ja maaseudun kuntosalien käyttöön. Vuosirannekettä hyödynsi 1460 henkilöä (1011 vuonna 2021) ja puolen vuoden ranneketta 534 henkilöä (390 vuonna 2021).

### Kalakukko-Spurtti

Kalakukko-Spurtti on Kuopion kaupungin henkilöstön liikuntakerho, jonka tavoitteena on edistää ja tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia ja edustaa kaupunkia valtakunnallisissa ja paikallisissa liikunta- ja urheilutapahtumissa. Kerhon toimintaan voivat osallistua kaikki vakinaisessa tai määräaikaissessa palvelussuhteessa työskentelevät kaupungin työntekijät. Tapahtumat, joita Spurtti tukee tai järjestää, julkaistaan KUHAssa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta myönteisenä asiana ja on näin osaltaan rakentamassa myönteistä työnantajakuva. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

Yhteistyössä paikallisten liikuntaseurojen kanssa järjestettiin ohjattuja tilaisuuksia useissa eri liikuntalajeissa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kalakukko-Spurttiin ja Kuopion Reippaan Voimistelijoiden järjestämiin kesäjumppaan ja kuntoumpaan, Kuopion Suunnistajien suunnistuskouluun (20 osallistu-

jaa), Puijon Hiihtoseuran hiihtokouluun (36 osallistujaa), Savon Sulan järjestämiin viiteen (5) ohjattuun sulkapallovuoroon, Padel Kuopion ohjaamaan padel-kurssiin (8 osallistujaa) sekä Puijon Jousen järjestämään jousiammunnan lajikokeiluun (14 osallistujaa).

Henkilöstön osallistumista Ice-maratonille (7 osallistujaa) ja Rauha-lahti Kuopio Maratonille tuettiin aikaisempien vuosien tapaan (27 osallistujaa).

Kalakukko-spurttin kirkkovene on henkilökunnan lainattavissa Valtuustotalon asiakaspalvelusta. Kirkkovenettä säilytetään Savisaaresa.

### Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Kuopion kaupungin hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Vuonna 2022 myönnettiin 65 kultaista ja 147 hopeista ansiomerkkiä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja 100 euron arvosta, joka lisätään henkilön ePassin saldoon. Vuonna 2022 näitä oli 158 henkilöä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2022 palkallisen ylimääräisen vapaaviikon piti 148 henkilöllä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2022 näitä oli 516 henkilöä.

### Aloitepalkinnot

Innovatiivisuutta kannustetaan kaupunginjohtajan innovatiivisuuspalkinnolla, joka jaetaan vuorovuosin kaupungin laatupalkinnon kanssa. Innovaatiopalkinto on tunnustus merkittävästä uudesta toimintatavasta, joka otetaan käyttöön ja joka vaikuttaa suoraan kuntalaisten palveluihin. Lisäksi jaetaan aloitepalkinto tuntuavasta uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, tunnustuspalkinto muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto. Henkilöstö teki aloitteita yhteensä 39 kpl vuosina 2021 - 2022.

Innovaatiopalkintoa ei jaettu tällä kertaa, koska aloitteista ei löytynyt palkinnon jakamisen ehtoja täyttävää aloitetta. Aloitepalkintoja (ä 300 €) jaettiin viidelle henkilölle: 1) Satu Kokko, henkilöstön pysäköintilupakäytännön sujuvoittaminen, 2) Sanna Soininen, tietoturva- ja tiedottaminen intran etusivulla, 3) Aapo Jurvelin, palautekyselyt koulujen oppilaille, 4) Asta Piironen, säännölliset kyselyt opetusalan työntekijöille, 5) Milla Hartikainen, valtuustotalon asiakaspalvelutiloja koskeva kehittämisaloite. Tunnustuspalkintoja (ä 100 €) mm. ilmasto- ja resurssiviisautta edistäville kehittämisaloitteille jaettiin kahdelle henkilölle: 1) Otto Kulhomäki, henkilöstölle lisää koulutuksia tietoturvasta ja tietosuojasta, 2) Jukka Miettinen, muovin kierrätys sosiaali- ja terveydenhuollon toimipisteissä. Arvontapalkintona jaettiin kaikkien kehittämisaloitteita tehneiden kesken 1 kpl ä 100 €:n aktiivisuuspalkinto, jonka sai Kirsi Vanhanen.

# Yhteistoiminta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisenä yhteistoiminta-elimänä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat, pääluottamusmiehet (8), päätoimiset työsuojeluvaltuutetut (8), henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö sekä HR-kehittämisspäällikkö.

Palvelualueiden ja taseyksiköiden johtoryhmät täydennettynä henkilöstön edustajilla, toimivat oman alueensa henkilöstöä käsittelevänä edustuksellisenä yhteistoiminta-elimänä. Henkilöstön edustaja on mukana myös kaupunginjohtajan johtoryhmän kokouksissa silloin, kun niissä käsitellään henkilöstöä koskevia asioita.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 kuusi (6) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsiteli mm. vuoden 2021 henkilöstökertomuksen, pääluottamusmiesten katsauksen vuodelta 2021, tutkimushankkeen ”Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä”, tartuntatautilain 48 a § voimaan tuleminen, yhteistoimintamenettelyn henkilöstön siirtymisestä liikkeenluovutuksella Pohjois-Savon hyvinvointialueelle, yhteistoimintamenettelyn lomituspalveluhenkilöstön siirtymisestä liikkeenluovutuksella lisälmen kaupungille, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2021, korvaushakemuksen Kelalle vuoden 2021 työterveyshuollon kustannuksista, työterveyshuollon asiakastytyväisyyskyselyn tulokset, työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosille 2023-2024, Aino Health -tietojärjestelmän käyttöönoton, henkilöstön syksyn 2022 koulutusohjelman, vuoden 2023 talousarvion ja taloussuunnitelman 2023-2026, työsuojelun toimintaohjelman, ohjeen häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisystä ja käsittelystä työpaikalla, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen katsaukset vuodelta 2022, katsaus Kevan ammatillisen kuntoutuksen ja työkykyjohtamisen tilaan. Kaupunginjohtajan katsaus talouden tilasta ja toiminnasta kuultiin jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös pääluottamusmiesten ja työn-

tajatiimin (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, HR-kehittämisspäällikkö, työnantajapalvelun HR-asiantuntijat) välisissä, noin kerran kuukaudessa pidettävissä epävirallisissa neuvotteluissa. Lisäksi pidettiin kaksi pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajatiimin yhteistä seminaaripäivää, kevät- ja syysseminaari. Seminaareissa käsiteltiin ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita.

Kunnallisen pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin 41 kpl sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

Paikallisneuvotteluja käytiin mm. eri ammattiliittojen lakkorajoista (6 kpl), varallaolon lukemisesta työajaksi Pohjois-Savon pelastuslaitoksessa (6 kpl), vastaanoton henkilökunnan varallaolosta juhlapyhien yhteydessä, yhteistoimintamenettely henkilöstön siirtymisestä liikkeen luovutuksella Pohjois-Savon hyvinvointialueelle, OVTES:n järjestelyerän käyttämisestä, eri ammattiliittojen luottamusmiesajankäytöstä ja luottamusmiesten lukumäärästä (8 kpl), Pohjois-Savon pelastuslaitoksen hälytysrahasta, hälytysrahan korottamisesta perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla, maatalouslomitajien kilometrikorvausrajan nostamisesta, opetushenkilöstön toistaiseksi voimassa olevista lisistä, työllisyyspalvelukoordinaattoreiden tehtävien vaativuustasosta ja tehtäväkohtaisesta palkasta, kasvatus- ja perheneuvonnan sosiaalityöntekijöiden vaativuudesta ja tehtäväkohtaisesta palkasta, työpaikkaohjaustehtävien vaikutuksesta tehtävän vaativuuteen ja tehtäväkohtaiseen palkkaan ja varhaiskasvatushenkilöstön hälytysrahasta.



Kuva: Yhteistyötoimikunnan kokous 8.12.2022.

# Henkilöstötunnuslukujen määritelmät

## KT:N HENKILÖSTÖRAPORTOINTISUOSITUS

Kuopion kaupunki noudattaa henkilöstökertomuksensa tunnusluvuissa KT:n henkilöstöraportointisuositusta (<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/hvasuositus.pdf>).

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä on 31.12. palvelussuhteessa olleiden henkilöiden lukumäärä. Vakinaiseen henkilöstöön lasketaan kuuluviksi kaikki ne henkilöt, joilla on kaupunkiin toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.

## PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

1. vakinaiset = toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet
2. määräaikaiset = muut, kuin vakinaiset ja palkkatukityöllistetyt
3. palkkatukityöllistetyt

## SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Se lasketaan henkilön palvelussuhteen kestästä laskenta-ajalta. Työn osa-aikaisuus huomioidaan. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla)

## POISSAOLOT

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta ko. laskentakautena. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat. Kertymiin ei sisällyt sivutoiminen henkilöstö.

## TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

## HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

## LÄHTÖVAIHTUVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

## TULOVAIHTUVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulneiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

## VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (KVTES luku II, 5 §)

## KOULUTETTAVAPÄIVÄ

Koulutettavapäivä on yhden henkilön yhden työpäivän (kuuden tunnin) mittainen koulutus.



# Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä

	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021	
Koko henkilöstö, htv	6498	6390	6494	108	1,7 %
Vakinainen henkilöstö, htv	4756	4715	5197	41	0,9 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	73,2	73,8	80,0	-0,6	-0,8 %
Vakituinen henkilöstö, lkm 31.12.	5759	5723	5801	36	0,6 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	13,2	10,6	13,6	2,6	24,0 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	78,6	79,2	76,9	-0,6	-0,7 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,1	46,8	47,0	-0,7	-1,5 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	88,0	89,8	91,2	-1,8	-2,0 %
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	3411	429	642	2982	695,1 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	153	143	128	10	7,0 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	143	129	116	14	10,9 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	10	14	12	-4	-28,6 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,4	64,6	64,3	-0,2	-0,3 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	61,8	61,2	59,6	0,6	1,0 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	11,0	10,2	8,3	0,8	7,8 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	59,2	7,5	11,5	51,7	689,3 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	980	700	672	280	40,0 %
Hakijoita/tehtävä	4,7	5,3	5,6	-0,6	-11,3 %
Henkilöstömenot, M€	357	336	332	21	6,3 %
Eläkemenoperusteiset maksut, M€	12,0	12,4	12,4	-0,4	-3,2 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta, %	1,8	2,0	1,6	-0,2	-11,3 %
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	34,0	33,4	33,3	0,6	1,8 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka, lokakuu/	3453	3340	3283	113	3,4 %
Sairauspoissaolot, pv/htv	21,0	18,0	17,1	3,0	16,7 %
Sairauspoissaolot pv	149385	127341	118975	22044	17,3 %
Sairauspoissaolokustannukset, Keva	13,4	10,3	9,4	3,1	30,1 %
Sairauspoissaolokustannusten osuus maksetuista palkoista, %, Keva	4,8	4,1	3,6	0,7	17,1 %
Koulutukseen osallistumispäivät	10846	10568	10618	278	2,6 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	7074	6306	6013	768	12,2 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	77,1	75,2	69,9	2,0	2,6 %





# KUOPIO

**Kuopion kaupunki**  
Työnantajapalvelu  
Tulliportinkatu 31  
PL 228, 70101 Kuopio  
[www.kuopio.fi](http://www.kuopio.fi)