

KUOPIO



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus
2024](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)

Vuoden 2024 tunnuslukuja

Palkkaus ja palkitseminen

Työhyvinvointi

Osaaminen ja uudistuminen

Esihenkilötyö ja johtaminen

Yhteistoiminta

[🏠 / Kuopion kaupunki](#)
[/ Henkilöstökertomukset](#)
[/ Henkilöstökertomus 2024](#)
[/ Henkilöstöjohtajan katsaus](#)

Henkilöstöjohtajan katsaus



Vuosi 2024 on ollut merkittävä ja työntäyteinen Kuopion kaupungissa. Koko kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin syksyllä 2024, mikä vaati paljon yhteistyötä ja sitoutumista kaikilta osapuolilta. Yhteistoimintaneuvotteluilla saavutettiin ennakoitua parempi lopputulos, koska vähennykset saatiin toteutettua luonnollisen poistuman ja tehtävien uudelleenjärjestelyn avulla.

Talouden tasapainottamiseksi oli tehtävä äkkijarrutustoimia, jotka edellyttivät nopeaa valmistelua ja sopeutumista henkilöstöltä. Lisäksi talouden tasapainottamistyötä varten perustettiin henkilöstötyöryhmä, joka valmisti



yhteistoiminnallisesti henkilöstökuluihin kohdistuvia säästömahdollisuuksia myös tuleville vuosille.

HR-järjestelmien kehittäminen on ollut jatkuvaa. Uuden sähköisen kehityskeskustelulomakkeen käyttöönotto on ollut askel kohti parempaa vuorovaikutusta ja kehityksen seurantaan. Anonyymin rekrytoinnin ja haastattelukalenterin käyttöönotto edistää tasa-arvoa ja läpinäkyvyyttä rekrytointiprosessissa. Kesäkuussa käyttöön otettu rekrytointikohtainen hakijapalaute on auttanut parantamaan rekrytointiprosessia. Tekoäly tukiälyksi -hanke tukee henkilöstön työtä ja kehittämistä.

TE-palveluiden siirtymistä valtiolta on valmisteltu huolellisesti ja laajassa yhteistyössä. Hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osalta on edelleen jälkitöitä. Keväällä valmisteltiin palkkauksessa järjestelyeriä. Myös vakuutusyhtiön vaihtuminen aiheutti valmistelutehtäviä ja laajaa tiedottamista.

Henkilöstösuunnittelun tueksi on käytössä täyttölupamenettely, joka varmistaa henkilötyövuosimäärän vastuualueittain ja sen, että yhteistoimintaneuvottelun lopputuloksen vuoksi vähentyvät resurssit kohdennetaan oikein. Uudet ohjeet harkinnanvaraisista työ- ja virkavapaista selkeyttävät ja yhdenmukaistavat käytäntöjä. Vuodelle 2025 laadittiin työterveyden toimintasuunnitelman kokonaisuudistus. Myös päihdeohjelma sekä sairauspoissaolo-ohje on päivitetty

Kuopion kaupungin työhyvinvointityö perustuu työhyvinvointisuunnitelmiin, jotka laaditaan työyksiköittäin työhyvinvointikyselyssä nousevien kehittämiskohteiden perusteella. KEVAN työhyvinvointikysely toteutettiin koko henkilöstölle ja tutkimusyhteistyötä Työterveyslaitoksen kanssa on jatkettu. Työsuuhdepolkupyörien käyttöönotto on edistänyt henkilöstön hyvinvointia ja kestävää liikkumista.

Tiedottamiseen ja viestintään on kiinnitetty erityistä huomiota. Esihenkilöiden aamuinfot on otettu uudelleen käyttöön. Tämä on parantanut vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa. Intra on uudistettu ja videokirjasto otettu käyttöön. Videokirjaston avulla voidaan tallentaa, jakaa ja katsella videoita, jotka liittyvät esimerkiksi koulutuksiin, tiedotustilaisuuksiin ja muihin sisäisiin tapahtumiin liittyen.

Henkilöstöpalvelu järjesti kampanjan, jossa työyksiköt pystyivät kutsumaan HR:n työntekijöitä päiväksi ”työharjoitteluun”. Tempaus lisäsi ymmärrystä puolin ja toisin.

Kiitokset koko henkilöstölle ja yhteistoimintaan osallistuneille osapuolille sitoutumisesta ja määrätietoisesta yhteistyöstä. Yhdessä olemme vahvempia selvittämään ja ratkaisemaan uudetkin haasteet.



Henkilöstöjohtaja Anu Tiikasalo

KUOPIO

 Kuuntele

← Henkilöstökertomus 2024

Henkilöstöjohtajan katsaus

Vuoden 2024 tunnuslukuja

Palkkaus ja palkitseminen

Työhyvinvointi

Osaaminen ja uudistuminen

Esihenkilötyö ja johtaminen

Yhteistoiminta

 / Kuopion kaupunki
/ Henkilöstökertomukset
/ Henkilöstökertomus 2024
/ Vuoden 2024 tunnuslukuja

Vuoden 2024 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](#)

[Koulutukseen osallistujamäärät ja
koulutuspäivät](#)

[Keskeiset tunnusluvut](#)

Henkilötyövuodet

Palvelualue	2024 htv	2023 htv	2022 htv	Muutos 2023/2024	Osuus
Keskusvaalilautakunta					0,0 %
Tarkastustoimi	2	1	2	1	0,1 %
Yleishallinto	3	3	4	0	0,1 %
ELKO	181	158	294	23	5,2 %
KYP	219	213	210	6	6,3 %
HYV	396	390	388	6	11,3 %
KOP	2649	2649	2541	0	75,9 %
Tilapalvelut	39	42	43	-3	1,1 %
PTP			1600		0,0 %
THP			885		0,0 %
PSPELA			340		0,0 %
Isäntäkuntapalvelut			36		0,0 %
Kaupunki yhteensä	3489	3456	6342	33	
Lisäksi:					
Palkkatukityöllistettyjen htv	29,3	53	57		
Kesätyöntekijöiden htv	19,5	19	25		
Oppisopimuskoulutus htv	4,3	4	74		
	53	76	156		
KAIKKI YHTEENSÄ	3542	3531	6498		

Vuonna 2024 henkilötyövuosien määrä oli 3542 henkilötyövuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna lisäystä on 11 henkilötyövuotta. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö. Vuoden 2023 alussa siirtyi henkilöstöstä noin 3000 henkilötyövuotta (47 %) Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja lisälmen kaupungin palvelukseen, joka selittää suurta henkilötyövuosien alenemaa verrattuna vuoteen 2022.

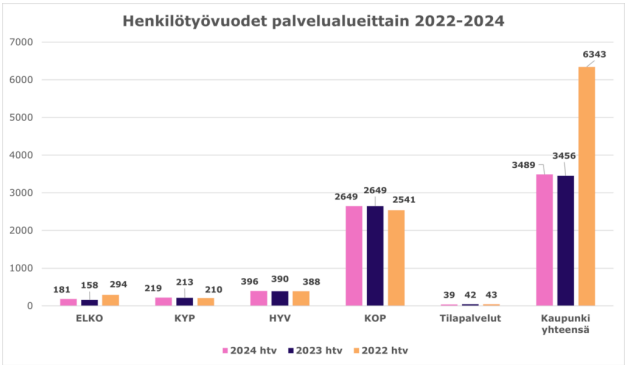
Henkilötyövuodet kasvoivat Elinvoima- ja konsernipalvelujen (+23 htv), Hyvinvoinnin edistämisen (+ 6 htv) ja Kaupunkiympäristön (+ 6 htv) palvelualueilla verrattuna vuoteen 2023. Henkilötyövuosien kasvu perustui vuoden 2024 talousarvion mukaisiin henkilöstösuunnitelmiin. Elinvoima- ja konsernipalvelujen henkilötyövuosien kasvua selittävät hallinnon ja tukipalvelutehtävien organisoinnin uudistuksesta johtuvat sisäiset henkilöstösiirrot, työllisyyspalvelujen uudistukseen liittyvät henkilöstölisäykset ja ostopalvelujen muuttaminen omaksi toiminnaksi sekä hankkeisiin liittyvät henkilöstölisäykset. Kasvun ja oppimisen palvelualueen henkilötyövuodet pysyivät samalla tasolla kuin vuonna 2023.

Talousarviossa varauduttiin kaupunkitasoisesti 3401,3 henkilötyövuoteen.

Henkilöstösuunnitelma ylittyi 88 henkilötyövuodella (toteuma 103 %).

Suunnitelmat poikkesivat eniten Kasvun ja

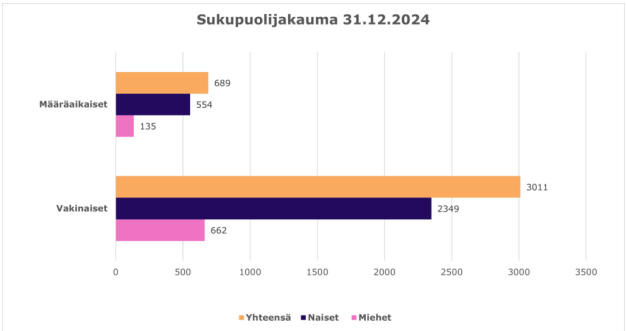
oppimisen palvelualueella (+142,7 htv),
Kaupunkiympäristön palvelualueella (-17 htv) ja
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella (- 9
htv) sekä Elinvoima- ja konsernipalvelujen
palvelualueella (- 16 htv).



Henkilöstömäärä 31.12.2024

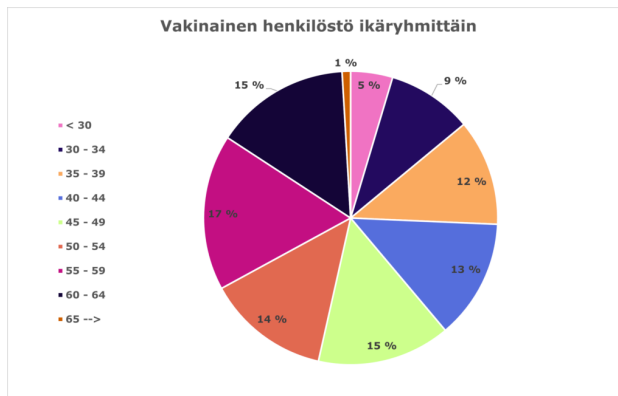
Henkilöstömäärä	2022	2023	2024	Muutos 2023 - 2024	Osuus
Vakinaiset	5759	3027	3011	-0,5 %	81,4 %
Määräaikaiset	1493	813	689	-15,3 %	18,6 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	76	31	27	-12,9 %	0,7 %
Yhteensä	7252	3840	3700	-3,65 %	
- joista					
Toisen tehtävän hoito kaupungilla	334	177	152	-14,1 %	4,1 %
Osa-aikaisia	1055	472	472	0,0 %	12,8 %
Palkattomalla työ-/virkavapaalla	864	401	454	13,2 %	12,3 %

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 3700 henkilöä. Tämän lisäksi sivutoimista henkilöstöä oli vuoden 2024 lopussa 236 henkilöä. Sivutoimista henkilöstöä on pääasiassa kansalaisopistossa ja kaupunginteatterissa. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 81,4 %.



Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta. Keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta 0,2 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat. Siihen kuului 517 vakinaista henkilöä eli 17 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30 -vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 5 % eli 139 henkilöä.

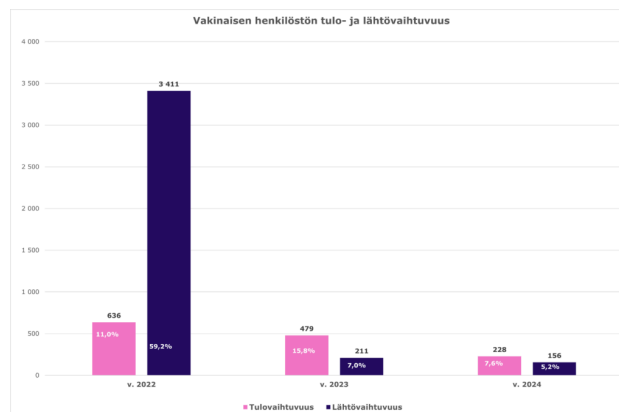


Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2024 oli 5,2 %. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 118 työntekijää ja eläkkeelle jäi 86 työntekijää. Seitsemän henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

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

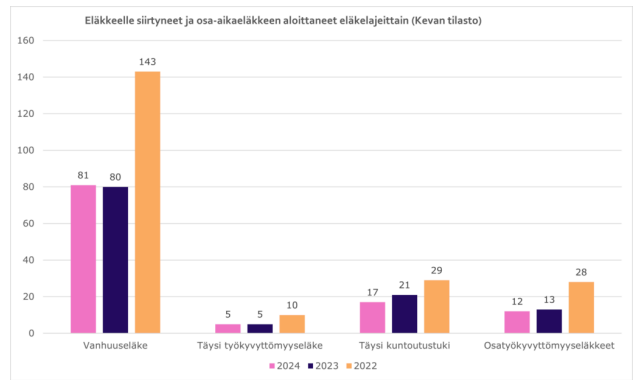
Vuonna 2024 työpaikkoja oli avoinna 589, näistä virkoja oli 181 (31 %) ja tehtäviä 408 (69 %). Työpaikosta vakinaisia oli 261 (44 %) ja määräaikaisia 328 (56 %). Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin 7345 kpl, joka on 12,5 kpl / avoin tehtävä.



Eläköityminen

Vuonna 2024 täydelle eläkkeelle kaupungin palveluksesta jäi 86 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 81 henkilöä ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle viisi (5) henkilölle. Määräaikaisella kuntoutustuella oli 17 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,6 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 58,8 vuotta ja täydelle kuntoutustuella siirtyneiden keski-ikä oli 49 vuotta. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttivat vuonna 1959–1960 syntyneet.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat viiden (5) seuraavan vuoden aikana (2025–2029) ovat: lastenhoitajat 89 (12 % ammattinimikkeestä), lastentarhanopettajat 49 (10 %), koulunkäyntiavustajat 44 (16 %), luokanopettajat 40 (12 %), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 35 (6,5 %), erityisopettajat 18 (11 %) ja yleissihteerit 19 (28 %).



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

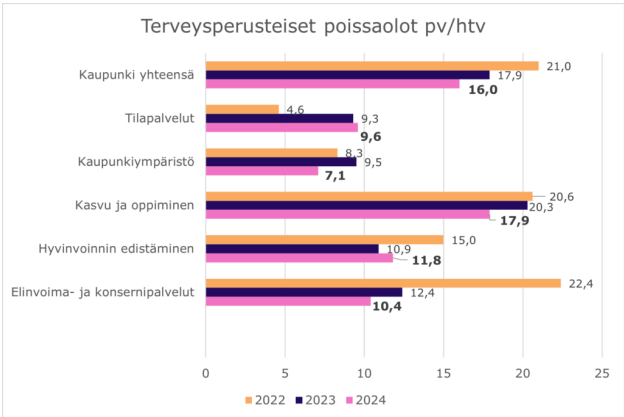
Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen (sairaus- ja tapaturmapoissaolot) määrä laski 1,9 pv/henkilötyövuosi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 terveysperusteisia poissaoloja oli 16 päivää henkilötyövuotta kohden. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 155 henkilötyövuotta eli 4,4 % henkilötyövuosien määrästä. Vuonna 2024 terveysperusteisten poissaolojen välittömät kustannukset olivat 5,6 milj.€ eli 3,5 % palkoista (Lähde: Keva.fi/Avaintiedot). Kustannukset ovat alentuneet 170 000 euroa (- 0,2 % -yksikköä) edellisestä vuodesta. Kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat. Lukuun ei sisälly välillisiä kustannuksia, esimerkiksi sijaisten palkkoja.

Palvelualueittain tarkasteltuna terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden alenivat lähes kaikilla palvelualueilla.

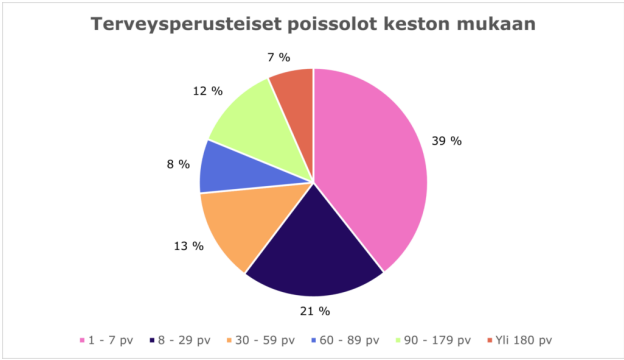
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella ja Tilapalveluissa poissaolot hieman kasvoivat. Eniten terveysperusteisia poissaoloja oli Kasvun ja oppimisen palvelualueella (17,9 pv/htv).

Terveysperusteiset poissaolot pv/htv	2022	2023	2024	Muutos 2023/2024
Elinvoima- ja konsernipalvelut	22,4	12,4	10,4	-2,0
Hyvinvoinnin edistäminen	15,0	10,9	11,8	0,9
Kasvu ja oppiminen	20,6	20,3	17,9	-2,4
Kaupunkiympäristö	8,3	9,5	7,1	-2,4
Tilapalvelut	4,6	9,3	9,6	0,3
Kaupunki yhteensä	21,0	17,9	16,0	-1,9



Kaupungin linjauksen mukaan esihenkilöllä oli oikeus hyväksyä 31.5.2024 saakka infektiotaudista johtuva sairauspoissaolo työntekijän omalla ilmoituksella enintään seitsemän (7) kalenteripäivää. 1.6.2024 alkaen esihenkilöllä on ollut oikeus hyväksyä sairauspoissaoloja työntekijän omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää. Esihenkilön luvalla myönnettyjä sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 noin 14 700 päivää.

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



Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä	%
1-7 pv	23 681	112	23 793	39 %
8-29 pv	12 415	227	12 642	21 %
30-59 pv	7 475	480	7 955	13 %
60-89 pv	4 306	348	4 654	8 %
90-179 pv	6 261	1 137	7 398	12 %
Yli 180 pv	3 171	792	3 963	7 %
Yhteensä	57 309	3 096	60 405	
Yhteensä keskim./htv	16,2	0,9	17,05	%
Sairauspoissaoloprosentti				6,1
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)				11,4
Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.				

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 120 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa ko. 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 etätyönä ja työ lyhennettynä työaikana. Vuonna 2024 korvaava työtä tehtiin yhteensä 248 päivää vähemmän kuin vuonna 2023.

Korvaava työ vuonna 2024	Päivää	Henkilöä	Päivää/ hlö
Kaupunkiympäristön palvelualue	44	2	22
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	96	6	16
Tilapalvelut	0	0	0
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	90	2	45
Kasvun ja oppimisen palvelualue	496	21	24
Kaupunki yhteensä	726	31	23
Päivää = korvaavan työn työpäiviä yhteensä, Henkilöä = korvaavaa työtä tehneiden henkilöiden lukumäärä, Päivää/hlö = keskimääräinen korvaavan työn päivien lukumäärä / henkilö			

Koulutuksiin osallistujamäärät ja koulutuspäivät

Kaupungin henkilöstöstä 2631 henkilöä osallistui koulutuksiin. Vakinaisesta henkilöstöstä osallistui koulutuksiin 86,5 %. Palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 6 361 (1 kpv = 6 tuntia). Koulutuksiin osallistuneet osallistuivat keskimäärin neljään (4) koulutukseen. Kuopion kaupungin keskitettyjä koulutuksia ja valmennuksia oli yhteensä 199 kpl. Keskitettyyn koulutukseen osallistui 1344 henkilöä, näistä 1172 oli vakinaista henkilöstöä.

Keskeiset tunnusluvut



Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä	2024	2023	2022	Muutos 2024/2023	
Koko henkilöstö, htv	3542	3531	6498	11	0,3 %
Vakinainen henkilöstö, htv	2559	2545	4756	14	0,6 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	72,2	72,1	73,2	0	0,2 %
Vakituisen henkilöstö, lkm 31.12.	3011	3027	5759	-16	-0,5 %
Osa-aikaisia vakituudesta henkilöstöstä, %	11,3	11,2	13,2	0	1,1 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	77,7	77,3	78,6	0	0,5 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,6	47,4	46,1	0	0,4 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	89,4	90,4	88,0	-1	-1,1 %
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	208	211	3411	-3	-1,4 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	86	85	153	1	1,2 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	81	80	143	1	1,3 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	5	5	10	0	0,0 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,8	64,6	64,4	0	0,3 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	58,8	61,9	61,8	-3	-5,0 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	7,6 %	15,8	11,0	-16	-99,5 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	5,2 %	7	59,2	-7	-99,3 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	261	352	980	-91	-25,9 %
Hakijoita/tehtävä	12,5	10	4,7	3	25,0 %
Henkilöstömenot, M€	160	200	357	-40	-20,0 %
Eläkemenoperusteinen-/tasausmaksu, M€	6,5	6,7	12,0	0	-3,0 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta, %	0,9	1,2	1,8	0	-25,0 %
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	38,9	39,0	34,0	0	-0,3 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka, lokakuu/kk	*)	3574	3453		
Sairauspoissaolot, pv/htv	16	17,9	21,0	-2	-10,6 %
Sairauspoissaolot pv	60405	63505	149385	-3100	-4,9 %
Sairauspoissaolokustannukset, Keva	5,6	5,8	13,4	0	-3,4 %
Sairauspoissaolokustannusten osuus maksetuista palkoista, % Keva	3,5	3,7	4,8	0	-5,4 %
Koulutukseen osallistumispäivät	6361	8896	10846	-2535	-28,5 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	3582	4268	7074	-686	-16,1 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	86,5	86,9	77,1	0	-0,5 %

*) Vuosien 2022 ja 2023 keskipalkka on saatu Tilastokeskuksen palkkatilastosta.
Palkkatilastot uudistuvat tilastovuodesta 2024 alkaen ja palkkatilastoja julkaistaan ainoastaan palkka-
rakennetilastossa. Keskipalkkaa ei tämän vuoksi ole saatavilla keskeisiin tunnuslukuihin.

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu
31, PL 228, 70101
Kuopio
- Y-tunnus:
0171450-7
- Kirjaamo:
kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182
111
- Valtuustotalon
asiakaspalvelu ja
palveluneuvonta:
017 185 044
(Suokatu 42,
70110)

Tietoa Kuopiosta

- Kuopion historia
- Organisaatio
- Päätöksenteko
- Strategia
- Tilastotietoa Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

- Kuntalaisaloite
- Kyselyt
- Pitäjäraadit
- Vaalit ja äänestäminen
- Yhteistyöelimet

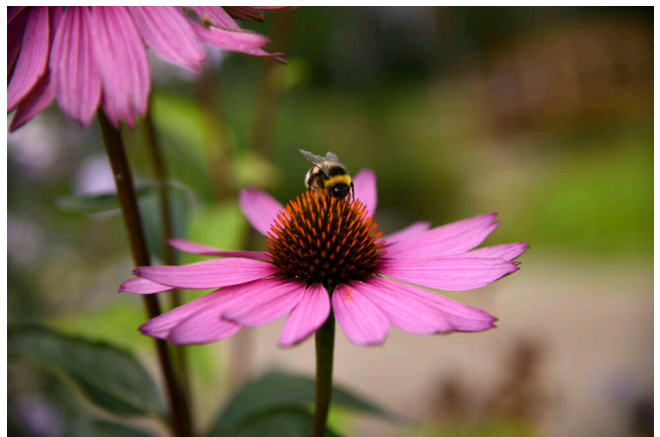
KUOPIO



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus 2024](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2024 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistuminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[🏠 / Kuopion kaupunki](#)
[/ Henkilöstökertomukset](#)
[/ Henkilöstökertomus 2024](#)
[/ 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 Iisalmen kaupungin palvelukseen.

[Palkkausmenot](#)

[Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen palkkauksen osalta](#)

[Palkitseminen ja aloitepalkinnot](#)

[Henkilöstöedut](#)

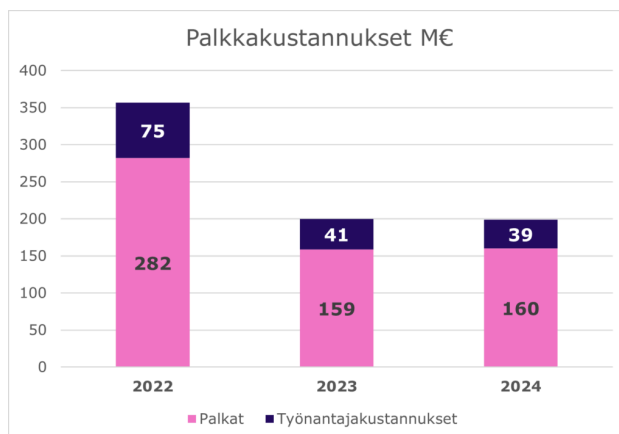
Palkkausmenot

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) esihenkilöiden kannustavaa palkkausta koskevat samat periaatteet kuin henkilöstöä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022-30.4.2025. Vuonna 2024 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.6.2024 yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla sopimusaloilla 2,27 %. OVTES:n sopimusallalla yleiskorotuksesta 0,77 % maksettiin 1.5.2025 alkaen ja loput 1,50 % 1.6.2024 alkaen. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,73 % (0,4 % +0,33 % = verrokkialojen vaikutus) ja paikallinen kehittämisohjelmaerä OVTES:n A-F osiossa 0,6 %, OVTES:n G-osiossa ja KVTES:ssä 1,0 % ja TS:ssä 0,881 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 3,6 % – 4,0 %.

Sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli noin 4,5 milj.€. Kunta-alan työvoimakustannusten vuosikeskiarviomuutos vuoteen 2023 on 2,99 %. Talousarviossa varauduttiin sopimuskorotuksiin

4,6 milj.€:n lisämäärärahalla. Henkilöstökulut alittuivat 2,4 milj.€. Lisäksi palvelualueet ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä pysyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ja henkilökohtaiseen arviointiin perustuvia henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaisista lisävastuupalkkioista ja kertapalkkioista.



Tasa-arvo suunnitelman toteutuminen palkkauksen osalta

Palkkarakenne koostuu useista eri osista, jotka vaihtelevat tehtävän vaativuuden ja virka- ja työehtosopimusalan mukaan. Palkkarakenteen osat ovat: 1) tehtäväkohtainen palkka, 2) henkilökohtainen lisä, 3) palveluaikaan sidotut lisät ja 4) työaikakorvaukset. Kokonaisansio muodostuu säännöllisen työajan ansioista sekä lisä- ja ylityön korvauksista. Tilastokeskuksen keräämiin palkkatietoihin perustuva kunta-alan kokonaisansio oli keskimäärin 3.610 euroa kuukaudessa vuonna 2023. Tilastokeskuksen palkkatilastouudistuksen takia vuotta 2024 koskevat tiedot julkaistaan vasta vuoden 2025 lopulla, eivätkä siten ole käytettävissä vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa.

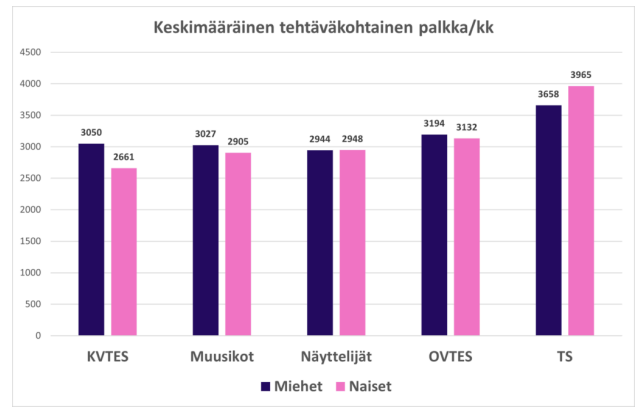
Monetra Pohjois-Savo Oy:n laatima tasa-arvosuunnitelman mukainen palkkakartoitus on tehty marraskuun 2024 palkoista.

Palkkakartoitus sisältää koko henkilöstöä koskevan kartoituksen miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista. Tehty palkkakartoitus sisällytetään kokonaisuudessaan vuonna 2025 päivitettävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Henkilöstökertomuksessa esitetään miesten ja naisten tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien määrät sopimusaloittain.

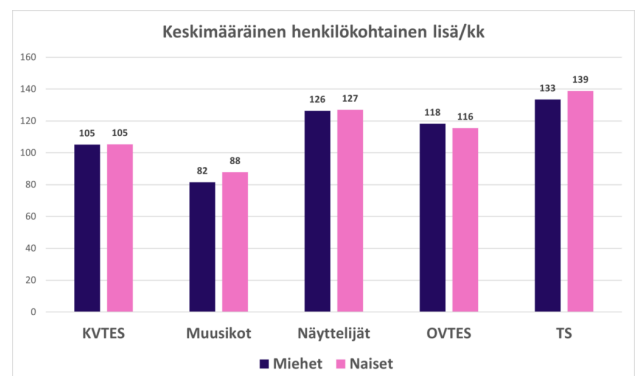
Palkkavertailussa on todettavissa, että naisten ja miesten välillä ei tehtäväkohtaisissa palkoissa ole perusteettomia palkkaeroja. KVTES:n sopimusallalla tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaerot selittyvät mm. sillä, että naisten osuus KVTES:n sopimusalan henkilöstöstä on 84 % ja heitä on eniten matalapalkka-aloilla. Raportilla tehtäväkohtaisiin palkkoihin kertyy myös kokonaispalkat, joita on KVTES-sopimusallalla ylimmällä johdolla.

OVTES:n sopimusalan osalta raportilla on esitetty perus- ja lukio-opetushenkilöstön peruspalkat. Peruspalkkojen lisäksi opetushenkilöstölle maksetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin kuuluvaa työn vaativuuden arviointi- lisää, joka on osa tehtäväkohtaista palkkaa. Tästä syystä OVTES tehtäväkohtaisten palkkojen määrä on noin 260–310 euroa suurempi, kuin raportista ilmenee.



Myöskään henkilökohtaisissa lisissä naisten ja miesten välillä ei ole havaittavissa palkkaeroja. Henkilökohtaisen lisän saaminen perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinnissa ei oteta huomioon sukupuolta. Kaikkien sovellettavien sopimusalojen henkilökohtaisten lisien osalta tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa toimenpiteenä on henkilökohtaisten lisien tasapuolinen suuntaaminen naisille ja miehille, mikäli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

Keskimääräistä henkilökohtaista lisää laskettaessa on laskennasta jätetty pois ne palkansaajat, joilla ei ole henkilökohtaista lisää ollenkaan.



Palkitseminen ja aloitepalkinnot



Kaupunki muistaa työntekijöitään heidän merkkipäivänään ja palkitsee henkilöstöä pitkästä palveluksesta.

Kuopion kaupungin kultainen ansiomerkki on myönnetty 30 vuoden palvelusta. Hopeinen ansiomerkki on myönnetty 20 vuoden palvelusta. Vuonna 2024 myönnettiin 31 kultaista ja 86 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 2024 näitä oli 71 henkilöä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2023 palkallisen vapaan piti 72 henkilöä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2024 näitä oli 271 henkilöä.

Innovatiivisuuteen kannustetaan kaupunginjohtajan innovatiivisuuspalkinnolla. Palkinto on tunnustus merkittävästä uudesta toimintatavasta, joka otetaan käyttöön ja joka vaikuttaa suoraan kuntalaisten palveluihin. Lisäksi jaetaan aloitepalkinto uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, tunnustuspalkinto muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto. Henkilöstö teki aloitteita/ideoita yhteensä 40 kpl vuonna 2024 (49 kpl vuonna 2023). Maaliskuussa 2024 jaettiin vuoden 2023 aloitepalkinnot ja vuoden 2024 aloitepalkinnot jaetaan keväällä 2025.

Henkilöstöedut



ePassi

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna mahdollisuuden vuosittaiseen liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuun, työsuhdematkalippuettuun sekä työsuhdepyöräetuun, jotka on järjestetty ePassilla. Sitä 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. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin.

Vuonna 2024 ePassin arvo oli 150 euroa/ henkilö. Arvo suhteutetaan mahdollisten määräaikaishuutojen ja osa-aikaishuutojen suhteessa. Etua käytettiin liikuntaan 45 %, hyvinvointiin 23 % ja kulttuuriin 32 %. Työsuhdematkaedun määrä oli 10€/ kuukausi/ henkilö eli vuodessa eli 120 euroa/ työntekijä.

Työsuhdepyöräetu otettiin uutena henkilöstöetuna käyttöön vakituiselle henkilöstölle toukokuussa 2024. Työnantaja tekee sopimuksen pyörää välittävän toimittajan kanssa ja pidättää pyörän kustannukset palkasta. Hallinnointikuluja muodostuu jokaisesta käyttöön otetusta pyörästä. Työsuhdepyörä on veroton luontoisetu 1200 euroon asti vuodessa ja leasingisopimuksen maksimipituus on 48 kuukautta. Leasingikauden päätteeksi työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen tai palauttaa pyörän.

Vuonna 2024 työsuhdepyörän otti käyttöön 252 henkilöä.

eFLEX-PASSIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET			
Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu			
	2024	2023	2022
Käyttäjiä	4 146	4 131	7 366
Käyttökertoja	12 920	12 796	22 879
Käyttö yhteensä €	550 964	542 670	988 443
Työsuhdematkalippuetu			
	2024	2023	2022
Käyttäjiä	2 265	2 182	3 334
Käyttökertoja	15 526	14 970	21 677
Käyttö yhteensä €	159 444	154 075	221 986

Hyvinvointiranneke

Työnantaja on tarjonnut henkilökunnan käyttöön oman hyvinvointirannekkeen. Hyvinvointirannekkeen hinta oli 88,50 €/vuosi tai 50,50 €/puoli vuotta. Ranneke oikeuttaa Kuntolaakson ja Lippumäen uimahallien ja niiden kuntosalien, Kuopio-hallin kuntosalin ja juoksurata-alueiden, sekä Luolan, väestönsuojien ja Studentian kuntosalien käyttöön.

Vuosiranneketta hyödynsi 883 henkilöä (772 vuonna 2023) ja puolen vuoden ranneketta 246 henkilöä (272 vuonna 2023).

Kalakukko-Spurtti

Kalakukko-Spurtti on 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 Kuopion kaupungilla työskentelevät henkilöt. Tapahtumat, joita Spurtti tukee tai järjestää, on julkaistu Kuhassa.

Kalakukko-Spurttin tuella henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Kuopion Reippaan Voimistelijoiden kesäjumppaan ja Kuopion Suunnistajien suunnistuskouluihin sekä kansalaisopiston syksyllä järjestämille musiikillisen treenilaji barren ja nia-tanssin

kursseille. Uutena kokeiluna Kalakukko-Spurtti järjesti joulukuussa Kino kuvakukossa elokuvanäytöksen.

Henkilöstön osallistumista Rauhalahdi Kuopio Maratonille ja Räsäukon laturetkelle tuettiin aikaisempien vuosien tapaan.

Kalakukko-Spurttin kirkkovene on henkilökunnan lainattavissa valtuustotalon asiakaspalvelusta. Kirkkovenettä säilytetään Savisaareissa.

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu
31, PL 228, 70101
Kuopio
- Y-tunnus:
0171450-7
- Kirjaamo:
kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182
111
- Valtuustotalon
asiakaspalvelu ja
palveluneuvonta:
017 185 044
(Suokatu 42,
70110)
- Palvelu- ja
matkailuneuvonta:
017 182 584
- Nilsin
asiakaspalvelu:

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia

Organisaatio

Päätöksenteko

Strategia

Tilastotietoa

Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite

Kyselyt

Pitäjäraadit

Vaalit ja
äänestäminen

Yhteistyöelimet

KUOPIO



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus 2024](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2024 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistuminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki](#)
[/ Henkilöstökertomukset](#)
[/ Henkilöstökertomus 2024](#)
[/ Työhyvinvointi](#)

Työhyvinvointi



Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän myönteistä kokemusta siitä, että työhön liittyvät ja sitä tukevat voimavarat sekä työn vaatimukset ovat tasapainossa. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät: johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn hallinnan tunne, osaaminen ja motivaatio. Työpaikoilla työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa erilaisilla toimenpiteillä, jotka liittyvät henkilöstöön, johtamiseen, työhön, työympäristöön ja organisaation tukeen.

[Järviseudun Työterveyden ja Kuopion kaupungin yhteistyö vuonna 2024](#)[Työkyvyn tukeminen](#)

Järviseudun Työterveyden ja Kuopion kaupungin yhteistyö vuonna 2024

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 Järviseudun Työterveys Oy, jolla on toimipisteet Kuopiossa, Siilinjärvellä, Varkaudessa, Nilsiässä, Lapinlahdella ja Tuusniemellä.

Kuopion kaupungin Henkilöstöpalvelu ja työterveyshuolto tapaavat kuukausittain tilaajapalaverissa, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyötä ja toimintoja. Vuonna 2024 kehitettiin yhteistyössä mm. raportointia, Aino Health Manager -järjestelmän mahdollistamaa työkykyjohtamista ja yhteistyötä sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Kuluneen vuoden aikana on pyritty tekemään yhteistyötä ennaltaehkäisevän toiminnan edistämiseksi. Työterveyshuollon edustajia toimi yhteistyössä mm. kaupungin työhyvinvoinnin



edistämistyöryhmässä,
työpaikkaselvitystoiminnan
kehittämistyöryhmässä sekä muissa
yhteistoiminnallisissa projekteissa.
Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti
kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin.
Lisäksi on osallistuttu mm. sisäilman
tarkastusryhmien ja työsuojelutoimikuntien
kokouksiin palvelualuekohtaisten
yhteistyötoiveiden mukaisesti.

**Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta:
terveystarkastukset, työkykyarviot, tietojen
anto ja ohjaus sekä työpaikkaselvitykset**

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

Sähköisiä terveystarkastuskyselyjä toteutettiin
yhteensä 264 kpl 17 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 45 kpl, joista 24 kpl
työterveyshoitajan ja 21 kpl työterveyslääkärin
toteuttamana.

Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden
terveystarkastusten käyntejä on tehty 4485 kpl
joista 3040 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 vastaanotolla oli 3071 kpl. Näistä työfysioterapeutin toteuttamia 1230 kpl, työpsykologin 727 kpl, työterveyslääkärin 861 kpl, työterveyshoitajan 229 kpl ja ravitsemusterapeutin 24 kpl.

Etäpalveluina toteutettuja yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli yhteensä 1119 kpl. Näistä työterveyslääkärin toteuttamia 640 kpl, työterveyshoitajan 371 kpl, työfysioterapeutin 80 kpl, työpsykologin 27 kpl ja ravitsemusterapeutin toteuttamia 1 kpl.

Työterveyshuollossa työskentelevien psykiatrian, fysiatrian ja kliinisen neurofysiologian erikoislääkäreiden vastaanottokäyntejä on ollut yhteensä 447 kpl. Muiden erikoisalojen konsultaatiot on toteutettu maksusitoumuksilla tai läheteillä erikoissairaanhoidon. Työterveyshuollon maksusitoumuksella toteutettuja erikoislääkärikäyntejä oli yhteensä 47 kpl. Nämä käynnit sisältävät myös työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin liittyvät käynnit.

Työterveyshuollossa on käytössä työfysioterapeuttien suoravastaanottotoiminta. 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 2024 suoravastaanotolla kävi 113 asiakasta lakisääteisen työterveyshuollon perustein.

Työterveysneuvotteluihin osallistuttiin yhteensä 351 kertaa, työterveyslääkäri 193 neuvotteluun ja työterveyshoitaja oli mukana 158:ssa neuvottelussa.



Hätäensiapukoulutusta ja ensiavun kertauskursseja on järjestetty yhteensä 5 ryhmää. Ensiapu 1 peruskursseja järjestettiin 4 ryhmälle.

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.

Työpaikkaselvitysraportit tehdään lähtökohtaisesti Wpro- alustalle, jonne työyhteisöt tekevät riskienarvioinnit sekä tapaturma- ja läheltäpiti- ilmoitukset. Työterveyshoitaja on ollut mukana työpaikkaselvityksessä 56 kertaa, työterveyslääkäri 19 kertaa, työpsykologi 5 kertaa ja työfysioterapeutti 79 kertaa. Samalle työpaikkaselvityskäynnille on voinut työterveyshuollosta osallistua eri ammattiryhmien edustajia selvityskohteen tarpeen mukaan.

Työsuojelutoimikunnan kokouksiin on osallistuttu yhteensä 27 kertaa, näistä 24 kokouksessa on ollut mukana työterveyshoitaja ja 3 kokouksessa työterveyslääkäri.

Työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut

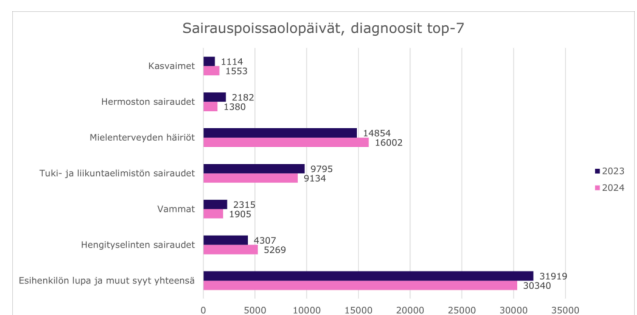
Kuopion kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen työterveyshuoltopalvelun lisäksi työterveyspainotteisen sairaanhoidon.



Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty sairaanhoitopalvelun rajaukset. Ydinkaupungin toimintasuunnitelma ja palvelualuekohtaiset toimintasuunnitelmat ovat löydettävissä kaupungin intrasta (Kuha).

Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottokäyntejä yhteensä 5339 kpl sekä lisäksi eri tavoin etäpalveluina (puhelu, chat, videoyhteys) tapahtuneita sairaanhoitokontakteja 10219 kpl, joista reseptien uusintoja 3988 kpl. Työterveyshoitajilla toteutui vastaavasti vastaanottokäyntejä 579 kpl ja etävastaanottoja 1135 kpl. Työfysioterapeutin sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottoja oli 124 kpl.

Erikoislääkäreiden sairaanhoidon maksusitoumuksella toteutettuja vastaanottokäyntejä on ollut yhteensä 89 kpl. Näistä suppeita unipolygrafiaita eli uniapneatutkimuksia on ollut 47 kpl.



Kuopion kaupungin yhteenlasketut sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin.

Kaupungin linjauksen mukaan esihenkilöllä on oikeus hyväksyä infektiotaudista johtuva sairauspoissaolo työntekijän omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää. Esihenkilön luvalla ja muiden syiden perusteella sairauspoissaoloa ei ole mahdollista erottaa työterveyshuollon järjestelmästä johtuvista teknisistä syistä. Kuopion kaupungin HR-järjestelmään ESSiin esihenkilön luvalla

myönnettyjä sairauspoissaoloja oli noin 14 700 päivää.

Kausi-influenssarokotukset

Kuopion kaupunki tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Syksyllä 2024 varattiin 800 kpl maksullisia influenssarokotteita, joista viimeisiä annoksia on annettu vielä tammikuussa 2025. Lisäksi työterveyshuolto on huolehtinut terveytensä puolesta THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin kuuluvien influenssarokotuksista. Rokotuksia järjestettiin Kuopion keskusta-alueella sekä maaseututaajamissa (Nilsiä, Juankoski, Karttula, Maaninka, Riistavesi ja Vehmersalmi). Maksullisia influenssarokotteita annettiin 859 kpl ja riskiryhmärokotteita 246 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 2024 Kelan korvausluokille määritelty laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä oli 483 € korvausluokassa 1 ja 193,20 € korvausluokassa 2. 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 kolmen vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, mikä on ollut toivottu suuntaus.

KLO kustannuksiin kuuluvat mm. maksulliset influenssarokotteet ja niiden rokottaminen, painonhallintaryhmät, huumausainetestaukset ja psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanottokäynnit.

	KL1	KL2	KLo	Yhteensä
Tilapalvelut	18 644	12 147	1 169	31 960
Ydinkaupunki	1 390 043	1 274 161	203 078	2 867 282
	1 408 687	1 286 308	204 247	2 899 242
		2024	2023	2022
€/htv		819	717	654
Kela 0		7 %	2 %	3 %
Kela 1		49 %	54 %	52 %
Kela 2		44 %	44 %	45 %

Asiakastyytyväisyyskysely

Vuonna 2024 työterveyshuollon asiakastyytyväisyyskysely toteutettiin kolmelle eri ryhmälle. Työnantajan yhteyshenkilöille ja esihenkilöille eli organisaatioasiakkaille kohdistetussa kyselyssä työterveyshuollon toiminta koettiin puolueettomana, asiantuntevana ja oikea-aikaisesti reagoivana. Ajanvaraus ja hoitava henkilöstö on hyvin tavoitettavissa ja hoitoon pääsy on toteutunut hyvin. Kehitettävää koettiin työterveyshuollon tiedottamisessa ja työpaikkaselvityksen hyödyntämisessä siten, että työterveyshuollon antamat toimenpidesuositukset olisivat asiantuntevia ja toteuttamiskelpoisia ja ne käytäisiin läpi henkilöstön kanssa.

Työnantajan henkilöstölle toteutetussa asiakastyytyväisyyskyselyssä työterveyshuollon asiantuntijuutta pidettiin vahvana ja etäpalvelut koettiin hyvinä ja toimivina.



Terveystarkastuksissa onnistutaan. Työterveyshuollon puolueettomuus ja tietoturva koettiin hyvinä. Kehitettävänä asioina kyselyssä nousi esille, että työterveyshuollon sopimussisältöä ei tunneta hyvin. Myös työpaikkaselvitysten hyödyntämisessä koettiin kehitettävää.

Palvelutilanteen asiakastyytyväisyyskyselyssä saatiin vastauksia liki 400 asiakkaalta. Pääosin vastaajat pitivät työterveyshuollon alan osaamista erinomaisena ja kokivat asiakaskokemuksen hyvin sujuvana. Muutama vastaaja antoi palautetta huonosta tavoitettavuudesta, mm. puhelu ohjautuu usein takaisinsoittopalveluun ja jos lääkärin soittoon ei ehdi vastaamaan, lääkäri ei soita uudelleen.

Työterveyshuollon strategisena tavoitteena on kehittää kumppanuutta asiakkuuden kanssa mm. kehittämällä tiedon kulkua ja kokouskäytäntöjä. Strategian kärkihankkeissa huomioidaan tavoitettavuuden parantaminen kehittämällä web- ajanvarausta ja videovastaanottojen mahdollisuutta, työpaikkaselvitysten hyödyntäminen prosessia kehittämällä ja työkykyselvityksissä kehittämällä prosessin arviointia sisäisesti ja yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Työkyvyn tukeminen

Työkyky perustuu työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, toimintakykyyn, osaamiseen ja motivaatioon. Lisäksi siihen vaikuttavat yksilön elämäntilanne, työpaikan käytännöt ja toimintaympäristö. Vuonna 2024 kaupungin henkilöstön työkyvyn tuki ja työssä jaksamisen edistäminen pohjautuivat Työkyvyn tuen toimintamalliin. Tiedolla johtamisen ja työkykyprosessien tukena toimi AINO-työkykyjohtamisjärjestelmä, jota kehitettiin



edelleen vastaamaan paremmin esihenkilötyön ja työterveyshuollon tarpeita. Näitä edistettiin muun muassa parantamalla työterveyshuollon näkyvyyttä prosesseissa ja keventämällä lomakekäytänteitä. Lisäksi vuonna 2023 aloitettu kehityskeskustelupilotti saatettiin loppuun, ja päivitetty kehityskeskustelulomake otettiin käyttöön lokakuussa 2024.

Työkykyprosesseissa tukena toimivat työyhteisöasiantuntija ja HR-kehittämispäällikkö. Henkilöstövaihdosten myötä HR-kehittämispäällikön tehtävät jaettiin loppuvuonna työsuojelupäällikön, kahden HR-asiantuntijan sekä määräaikaisen HR-valmistelijan kesken.

Vuoden 2024 aikana on käyty ja dokumentoitu Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään:

- 1334 kpl (966 henkilöä) varhaisen välittämisen keskustelua (1099 hlöä / 2023)
- 121 kpl (109 henkilöä) työhön paluun suunnittelun keskustelua (171 hlöä / 2023)
- 513 kpl (411 henkilöä) työntekijän esitietokyselyä (637 hlöä / 2023)
- 196 kpl (142 henkilöä) työterveysneuvottelua (105 hlöä / 2023)
- 1205 kpl kehityskeskustelua

Vuonna 2023 henkilöstökertomuksessa on raportoitu Ainoon lomakkeita täyttäneiden työntekijöiden määrä.

Kevan ammatillinen kuntoutus ja työkyvyttömyyseläkemaksu

Ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä asiakkailta, 18 kpl, on noussut vuonna 2024 edelliseen kalenterivuoteen nähden (9 kpl vuonna 2023). Myönteisten kuntoutusoikeuspäätösten kokonaismäärä 11 kpl on lisääntynyt aiempaan vuoteen nähden (7 kpl vuonna 2023). Kuntoutusoikeuspäätöksistä 72,7 % on vuonna 2024 annettu asiakkaiden omista

hakemuksista, kun vuonna 2023 osuus oli 42,9 %. Loput on annettu työkyvyttömyyseläkehakemuskäsittelyn yhteydessä. Myönteinen kehitys kertoo kuntoutuksen oikea-aikaisuudesta. Kuntoutukseen hakeutumisen syynä vuosina 2023–2024 on muut sairaudet ryhmänä ohittanut tule-sairaudet (2020–2022 tule-sairaudet suurin ryhmä).

Kuntoutussuunnitelmien määrä oli vuonna 2024 lähes edellisvuoden kaltainen ja niitä on tuettu 6 kpl (7 kpl vuonna 2023). Kuntoutustoimenpiteissä on eniten hyödynnetty työkokeilua työhön paluun tueksi sekä koulutusta ja työkokeilulla siirtymistä toisen tyyppiseen työhön. Kuntoutuksista onnistui 54,55 % vuonna 2024.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on jatkanut edellisvuosien tapaan laskuaan. Työkyvyttömyyseläkemaxiprosentti oli 1,76 % vuonna 2022, 1,16 % vuonna 2023 ja tilannetieto vuodelta 2024 on 0,95 %. Säästö vuodesta 2023 vuoteen 2024 työkyvyttömyyseläkemaksuissa oli lähes 247 000 €.

Lähde: Kevan Työkykyprosessin digitaalinen tilannekuva (21.2.2025)

Työhyvinvoinnin edistäminen

Kuopion kaupunki on edistänyt henkilöstön työhyvinvointia. Keskeisiä painopistealueita ovat olleet tiedolla johtaminen ja sitä tukevat sovellukset, johdon ja esihenkilöiden osaamisen kehittäminen sekä kaupunkitasoisten toimintamallien ja ohjeiden kehittäminen. Toimenpiteitä on toteutettu sisäisen kehittämistoiminnan, tiiviin työterveysyhteistyön sekä hanke- ja kehittämiskumppanuuksien kautta.



Vuonna 2024 työterveyshuollon lisäksi Kuopion kaupunki jatkoi yhteistyötä Kevan ja Työterveyslaitoksen kanssa. Kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä - tutkimushankkeeseen sekä Kevan Kestävä työelämää- hankkeeseen. Kestävää työelämää- hankkeessa kehitettiin uusia toimintamalleja ja palveluita sekä tuotettiin tutkittua tietoa työkyvyn vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskin vähentämiseksi. Näitä sisältöjä pyritään jatkossa hyödyntämään esihenkilöiden ja työyhteisöjen työkykyjohtamisen osaamisen kehittämisen tukena. Kevan kanssa yhteistyössä toteutetaan myös kaupunkitasoiset työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt.

Humanistisen ammattikorkeakoulun, Itä-Suomen yliopiston ja Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä toteutettavan Mieliteko 2.0 -hankkeen kautta henkilöstölle tarjottiin ennaltaehkäisevää Työ ja mielen hyvinvoinnin muutosvalmennusta. Kaupungilta valmennuksiin osallistui vuonna 2024 kaksi ryhmää: pääluottamusmiehet / työsuojelun henkilöstö sekä Nuorisopalvelujen henkilöstö.

Vuonna 2008 käynnistynyt työhyvinvointiparitoiminta jatkui vuonna 2024 suunnitellusti. Työhyvinvointiparin muodostavat lähiesihenkilö ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema edustaja, jotka yhdessä toimivat yksikössään työhyvinvoinnin asiantuntijoina. Toiminnan tavoitteena on tehostaa työyksiköiden työhyvinvointitoimintaa, parantaa laatua ja lisätä työsuojelun monipuolisuutta. Toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja sitä tehdään oman toimen ohella. Työhyvinvointipareille järjestetään vuosittain koulutusta.

Työhyvinvointimääräraha

Kuopion kaupungin valtuusto on myöntänyt vuodelle 2024 yhteensä 100 000 € kohdennettavaksi työhyvinvointiin. Painopisteet olivat työnohjaus, fyysisen toimintakyvyn tuki ja palautuminen (rentoutuminen) sekä nikotiinittomuus.

Työhyvinvointimäärärahashakemuksia saapui 75 kpl, ja hakemuksia oli yhteensä 250 157 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.

Työryhmä huomioi päätöksiä tehdessään seuraavat näkökulmat:

- Ensisijaisuus: ensisijaisuus, työyksikkö ei ole saanut aikaisemmin työhyvinvointimäärärahaa
- Tarpeellisuus: sairauspoissaolot kasvaneet tai pysyneet pitkään huolestuttavalla tasolla, työterveydessä tai työsuojelussa herännyt huoli
- Alueellisuus – Kiinnitettiin huomiota maaseutualueisiin ja siihen, että myönnöt kohdentuvat yhdenvertaisesti myös alueellisen näkökulman huomioiden

Näin työhyvinvointimääräraha jakaantui palvelualueittain

- Työnohjaus 39 982€
- Palautuminen 33 380€
- Fyysisen toimintakyvyn tuki 24 010€



- Nikotiinittomuus (Työterveyshuolto toteuttaa) 1 000€
- Savonian puitesopimus vuosimaksu Wellness 3 000€ (sopimus on päättynyt 31.5.2024)

Näin työhyvinvointimääräraha jakaantui palvelualueittain:

- Elinvoima ja konsernipalvelu 4 500€
- Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue 4 460€
- Kaupunkiympäristön palvelualue 4 480€
- Kasvun ja oppimisen palvelualue 79 322€,

joista varhaiskasvatus 41 290€, lukiot 8 250€ ja perusopetus 29 082€.

Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena

Kuopion kaupunki osallistui vuosina 2023–2024 Sansian koordinoimaan puitejärjestelyyn, joka koski työnohjausten, ammatillisten jälkipuintien ja työyhteisösovittelujen hankintaa. Mukaan valittiin 66 palveluntoimittajaa, ja kaksivuotinen puitesopimuskausi alkoi 1.9.2024. Tavoitteena on helpottaa soveltuvien asiantuntijoiden löytämistä ja siten tukea työyhteisöjen toiminnan kehittämistä ja työhyvinvointia.

Samaan aikaan kaupunki hankki ToRek-työnohjausjärjestelmän, joka toimii sekä työnohjaajien hakukoneena että työnohjausten hallinnoinnin työvälineenä. ToRekin käytön etuna on, että kilpailutetut työnohjaajat ja työyhteisösovittelijat löytyvät kootusti yhdestä paikasta. Lisäksi työnohjausten kaupunkitasoinen hallinnointi, seuranta ja arviointi onnistuvat saman järjestelmän kautta.

Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY) -tutkimushanke



Työterveyslaitoksen HYMY-hankkeessa tuotetaan uutta tietoa monipaikkatyön eli lähi-, hybridi- ja etätyön vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin, sosiaaliin voimavaroihin ja työtoimintaan liittyen. Vuonna 2024 tutkimushankkeessa toteutettiin kolme erilaista kyselykierrosta. Keväällä 11.3.–19.4.2024 toteutettiin kuuden viikon ajan toistunut viikkokysely, joka kartoitti kuluneen viikon aikaisia kokemuksia ja arvioita. Pitkittäiskyselyyn liittyvistä kyselykiirroksista toinen toteutettiin touko-kesäkuussa ja kolmas marras-joulukuussa. Välituloksista uutisoitiin intrassa (Kuhassa), ja kyselyistä tiedotettiin henkilöstöä ja esihenkilöitä sähköpostitse.

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

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Kuopion kaupunki on kaupunginvaltuuston päätöksellä (13.6.2022) käynnistänyt säännöllisten työhyvinvointikyselyiden toteuttamisen Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Työkalu sisältää työhyvinvointikyselyn sekä esihenkilökyselyn, jotka toteutetaan vuoro vuosin. Vuonna 2024 (10.09.2024–11.10.2024) toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely, johon vastasi yhteensä 1852 työntekijää. Vastausprosentti oli 52,4 % (vuonna 2022 vastaava luku oli 45,7 %). Raportissa tuloksia verrattiin suurten kuntien verrokkiryhmään sekä vuoden 2022 kyselyn tuloksiin. On huomioitava, että edellisen kyselyn jälkeen organisaatiossa ei enää työskentele hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö, joka vaikuttavat osaltaan tulosten vertailtavuuteen.

Työhyvinvointikyselyn avulla saadaan ajantasaista ja vertailukelpoista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista kehittämistoimenpiteiden tueksi. Kyselyn



aihepiirit käsittelivät työn sujumista, työtehtäviä ja omia voimavaroja, työhön liittyviä tuntemuksia, lähiesihenkilötyötä, työnantajan toimintaa sekä asiakkaita ja yhteistyötä. Kyselyssä käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, eikä kysely sisältänyt avoimia kysymyksiä. Tuloksia käsiteltiin laajasti kaupunkiorganisaation eri tilaisuuksissa. Kyselyn työyksikkökohtaisista tuloksista nostetaan 1–3 kehittämiskohdetta osaksi yksiköiden omia työhyvinvointisuunnitelmia.

Työhyvinvointitulokset osoittavat myönteistä kehitystä kaikilla mitattavilla osa-alueilla. Vastaajien mukaan työyksiköiden tavoitteet ovat selkeät, ja omia tietoja ja taitoja voi hyödyntää työssä monipuolisesti. Suurin osa vastaajista kokee, että esihenkilön kanssa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin työn resurssointi ja organisaation johtaminen. Vastaajista 76 % suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen.

- **Työn sujuminen:** 76 % henkilöstöstä on sitä mieltä, että työyhteisön ilmapiiri on luottamuksellinen. 75% työyhteisössä kokee, että perehdyttämisestä huolehditaan. 86 % henkilöstöstä on myös hyvin selvillä työyksikkönsä tavoitteista.
- **Työtehtävät ja voimavarat:** 87 % vastaajista kokee voivansa käyttää työssään tietojaan ja taitojaan monipuolisesti. Lisäksi 72 % näkee työn tarjoavan mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Kuitenkin 35 % vastasi, ettei aikaa työn tekemiseen ole riittävästi. Henkilöstöstä suurin osa (87–89 %) kokee kerran viikossa tai useammin työhön liittyviä positiivisia tunteita, kuten tarmokkuutta, innostusta sekä tyydytystä syventyessään työhön.
- **Lähiesihenkilötyö:** 83 % henkilöstöstä kokee, että hänen ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri.

Esihenkilön toiminta koettiin 72 % osalta myös puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Toisaalta 24 % on eri mieltä siitä, että saa esihenkilöltä palautetta onnistuessaan työssään.

- **Työnantajan toiminta:** 73 % vastaajista on sitä mieltä, että organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaa. Johtamiseen liittyvät kokemukset kuitenkin vaihtelevat, esimerkiksi 21 % on eri mieltä siitä, että johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen.
- **Asiakkaat ja yhteistyö:** 54 % vastaajista kokee, että asiakaspalautetta kerätään säännöllisesti. 57 %:n mukaan saatua palautetta hyödynnetään työn kehittämisessä.

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 terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Kuopion kaupungin päihdeohjelma ja sairauspoissaolo-ohje päivitettiin vuonna 2024.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettujen keskeiset tehtävät koskevat tulevat työturvallisuuslaista. Kuopion kaupungilla on neljä päätoimista ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työpaikkakokouksiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu



erilaisten tapahtumien ja koulutusten järjestäminen. Työsuojeluvaltuutetut järjestävät työhyvinvointiparikoulutukset kaksi kertaa vuodessa.

Työsuojeluvaltuutetut ovat työssään jäseniä kaupungin yhteistyötoimikunnassa, henkilökuntaneuvostossa, oman palvelualueen työsuojelutoimikunnissa ja työsuojeluryhmässä sekä henkilöstön liikuntakerho Kalakukkospurttissa.

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 neljällä (4) palvelualueella on oma työsuojelutoimikunta, mutta Kasvun ja oppimisen palvelualueen työsuojelutoimikunta on jaettu kahteen osaan. Työsuojelutoimikunnat kokoontuvat vähintään neljä kertaa vuodessa. Lisäksi työllisyyspalvelussa on järjestetty erillisiä työsuojelutapaamisia 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 palvelualueetta omasta toiminnastaan valitsemallaan tavalla.

Vuonna 2024 työsuojelutoimikunnissa käsiteltyjä aiheita olivat esimerkiksi: työsuojelun toimintaohjelma ja työsuojelutoiminnan tehostaminen, yhteistoimintasopimus, sairauspoissaolo-ohje, päihdeohjelma, koneturvallisuus ja sisäilmaryhmien toimintaa. Työsuojelutoimikunnissa käsiteltiin myös tehtyjä kyselyitä ja tutkimuksia sekä käytiin läpi työsuojeluun liittyvää koulutustarjontaa.

Työturvallisuusjärjestelmä

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

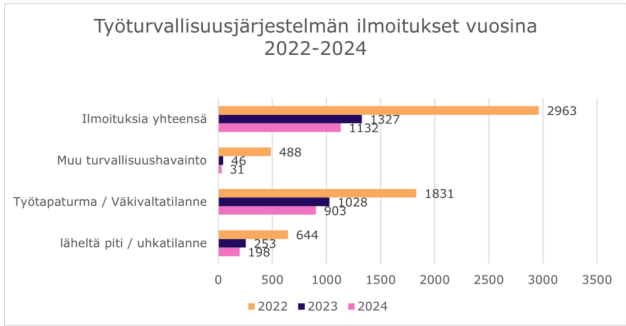
Wpro -työturvallisuusjärjestelmän tapahtumia kirjattiin vuonna 2024 yhteensä 1132 (vuonna 2023 yht. 1327 kpl). Näistä ilmoituksista läheltä piti/ uhkatilanteina raportoitii 198 tapausta (vuonna 2023 yht. 253), Turvallisuushavaintoina 31 tapausta (vuonna 2023 yht. 46) ja työtapaturmia /uhkatilanteita 903 tapausta (vuonna 2023 yht. 1028).

Työturvallisuutta koskevissa riskienarvioinneissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä erityistä huomiota kiinnitettiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Vuoden 2024 aikana yksiköissä



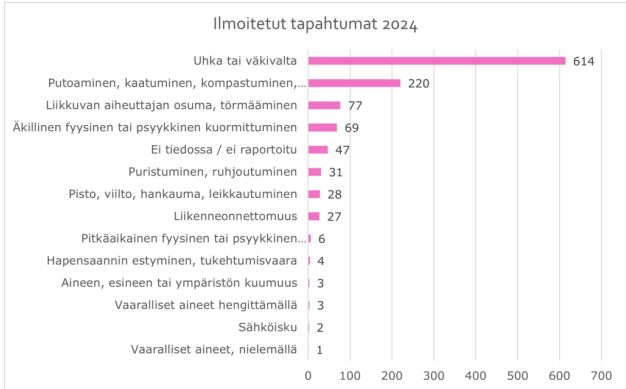
tehtiin noin 80 kpl haittojen ja vaarojen arviointia (64). Haittojen ja vaarojen arviointeihin tehtiin laaja selvitystyö käymällä läpi ja saatuja tietoja hyödynnetään jatkossa riskienarviointien raportoinnin ja muun kehitystyön tukena.

Ilmoitettujen tapausten määrässä tapahtunut merkittävä lasku vuosien 2022 ja 2023 välillä johtuu hyvinvointialueelle siirtyneestä henkilöstöstä. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyi noin 4000 työntekijää, joka oli noin 50% koko kaupungin henkilöstöstä. Myöskään koronatapauksia ei enää ilmoiteta tartuntatauteina.



Taulukossa yläpuolella on esitetty kaikki vuosina 2022-2024 ilmoitetut Wpro-työturvallisuusjärjestelmän ilmoitukset.

Ilmoitettujen tapausten määrä verrattuna edelliseen vuoteen on laskenut noin 15%.

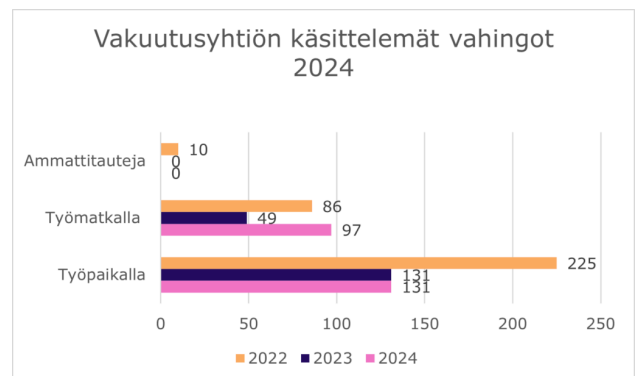


Taulukossa on esitetty kaikki vuoden 2024 poikkeamailmoitukset/ työtapaturma- ja väkivaltatilanteet syyn mukaan eriteltynä.

Lähde: Wpro- työturvallisuusjärjestelmästä.

Yleisin syy ilmoittamiseen vuonna 2024 oli uhka- ja väkivaltatilanteet yhteensä 614 ilmoitusta. Putoaminen, kaatuminen tai muu vastaava oli merkitty syyksi 220 ilmoituksessa. Tämä ryhmä on eniten poissaoloja aiheuttanut syy. Liikkuvan aiheuttajan osuma tai törmäys oli ilmoituksen syynä yhteensä 77 kertaa. Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen ja liikkuvan esineen törmäminen on molemmissa syynä 69 kertaa.

Uhka ja väkivalta tapauksiin on mahdollista tarkentaa ilmoitusta lisäkuvauxella. Eniten väkivaltatapauksina ilmoitettiin puremisia ja raapimisia. Toiseksi yleisin syy ilmoituksen tekemiseen on ollut solvaus, nimittely tai muu uhmaava käyttäytyminen. Yhteensä 193 ilmoitusta jäi ilman tätä lisätarkennusta.



Taulukossa on esitetty vakuutusyhtiön käsittelemien tapausten lukumäärät vuosina 2022-2024.

Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin vuonna 2024 yhteensä 228 kpl. Vuonna 2023 ilmoituksia oli yhteensä 180 kpl ja vuonna 2022 ilmoituksia oli yhteensä 321.

Ilmoitettujen tapausten määrän lasku vuodelle 2023 johtuu hyvinvointialueelle siirtyneestä henkilöstöstä. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyi noin 4000 työntekijää, joka on noin 50 % silloisesta henkilöstöstä.

Vakavia tapahtumia ilmoitettiin 43 kappaletta, joista tutkittiin kaksi ja 41 palautettiin yksiköihin käsiteltäväksi. Palautus oli mahdollista tehdä, koska ilmoitukset ovat olleet mahdollisia käsitellä yksikön henkilöstön ja esihenkilön toimesta. Työsuojelutoimijat ovat olleet tarvittaessa mukana asian käsittelyssä. Vakavien työtapaturmien tutkinta voidaan tehdä yhdessä viranomaisten kanssa.

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu
31, PL 228, 70101
Kuopio
- Y-tunnus:
0171450-7
- Kirjaamo:
kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182
111
- Valtuustotalon
asiakaspalvelu ja
palveluneuvonta:
017 185 044
(Suokatu 42,
70110)
- Palvelu- ja
matkailuneuvonta:
017 182 584
- Nilsin
asiakaspalvelu:
044 748 2220

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia

Organisaatio

Päätöksenteko

Strategia

Tilastotietoa
Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite

Kyselyt

Pitäjäraadit

Vaalit ja
äänestäminen

Yhteistyöelimet

KUOPIO

 Kuuntele[← Henkilöstökertomus 2024](#)[🏠 / Kuopion kaupunki / Henkilöstökertomukset](#)
[/ Henkilöstökertomus 2024](#)
[/ Osaaminen ja uudistuminen](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2024 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistuminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)

Osaaminen ja uudistuminen

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

Jatkuva oppiminen

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. Ulkopuolisten kouluttajien lisäksi myös Kuopion kaupungin oma henkilöstö on toiminut sekä kouluttajina että asiantuntijoina.

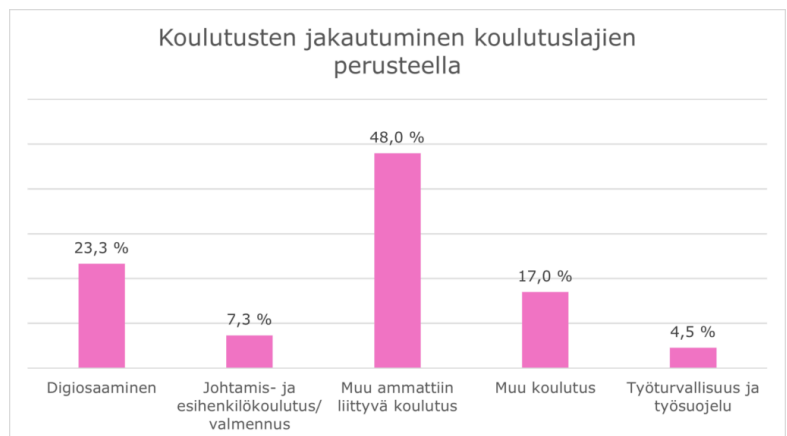
Tutkintoon tähtäävää koulutusta toteutettiin omaehtoisesti henkilöstön oman kiinnostuksen mukaisesti. Omaehtoiseen opiskeluun kannustetaan parhaimmillaan mahdollistamalla kymmenen (10) palkallista opiskelupäivää vuodessa koulutuskriteerien täyttyessä.

Vuonna 2024 koulutuksia toteutettiin tarvelähtöisesti lähi-, etä- ja verkkototeutuksina. Oppimisalusta Priimaa hyödynnettiin strategian mukaisesti organisaatiotasoisien koulutusten toteutuksessa. Vuonna 2024 Priimassa oli 76 aktiivista kurssia, joille kirjautui yhteensä 1737 osallistumista. Oppimisympäristössä oli noin 1100 kuukausittaista käyttäjää. Priiman suosituimpia kursseja olivat Kuopiosta lapsiystävällinen kaupunki 2024, M2-matkalaskujärjestelmä, Varhaiskasvatuksen asiakastietojärjestelmien koulutus varhaiskasvatuksen opettajille, sosionomeille ja lastenhoitajille, Rondo ostolaskukoulutus ja Työyhteisöviestinnän verkkovalmennus. Varhaiskasvatus otti Priiman käyttöön omissa asiakastietojärjestelmiin liittyvissä substanssikoulutuksissaan, joita oli tarjolla kolme (3) eri kokonaisuutta.

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.

Kuopion kaupungissa on Tekoäly tukiälyksi- hanke. Hankkeen tavoitteena on koulutusten ja erilaisten työssä oppimisen muotojen kautta edistää tekoälyn kaupunkitasoista hallittua, mahdollisuudet tunnistavaa ja hyödyntävää, mutta turvallista ja riskit huomioon ottavaa käyttöönottoa.



Kuopion kaupungin henkilöstö osallistui yhteensä 6361 koulutuspäivään (1 koulutuspäivä = 6 tuntia). Henkilöstö kävi yhteensä 10822 koulutusta.

Koulutukset jakoutuivat koulutuslajin perusteella seuraavasti: digiosaaminen 23,3 %, johtamis- ja esihenkilökoulutus/ valmennus 7,3 %, muu ammattiin liittyvä koulutus 48,0 %, muu koulutus 17,0 % sekä työturvallisuus ja työsuojelu 4,5 %.

Keskitetty koulutusohjelma

Keskitetty koulutusohjelma, joka julkaistaan kaksi kertaa vuodessa, sisältää konsernin koko henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattuja koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia, kursseja, räätälöityjä



oppimistilanteita ja valmennuksia. Niiden perustana ovat tunnistetut tulevaisuuden työelämätaidot, kaupungin strategian tavoitteet ja esitetyt 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 2024 osaamisen kehittämisessä keskitetysti olivat järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen eli digikyvykkyyden kasvattaminen, saavutettavuus, viestintäosaaminen, tietoturva ja tietosuoja, työhyvinvointi ja työelämätaidot. Vuoden 2024 keskitetyn koulutuksen tarjonnan vaikuttavimmat koulutukset olivat viestintään ja tietosuojaan liittyviä koulutukset sekä johtoryhmien valmennukset. Uusille työntekijöille tarjottiin tietojärjestelmien perehdytyskoulutusta.

Kuopion kaupungin järjestämä keskitetty koulutus:

- Keskitetyn koulutuksen kokonaismäärä vuonna 2024 oli 199 koulutusta.
- Koulutuksiin osallistui yhteensä 1344 eri henkilöä.
- Henkilöstö kävi keskimäärin 2,8 koulutusta (5,4 tuntia) vuonna 2024.

Lähde: OSS- järjestelmä

Koulutuskumppanit ja oppilaitosyhteistyö

Kuopion kaupungin keskitetysti tarjottua koulutusta järjestettiin pääosin kumppaneiden kautta. Vuonna 2024 ulkopuolisina pääkumppaneina olivat mm. SnellmanEdu, Istekki, Hälsa, FCG, Kuntaliitto, KT ja Academy of Brain.

Kuopion kaupunki teki aktiivisesti yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Tavoitteena on olla houkutteleva opiskelukaupunki. Markkinointi ja viestintä yksikkö tekee oppilaitosten kanssa pitkäjänteistä yhteistyötä mm. oppilaitosyhteismarkkinoinnissa. Kaupunki on myös perustanut omille verkkosivuilleen www.kuopio.fi/opiskelijankuopio/ sivuston.

Vuonna 2023 nimettiin 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.

Erityisesti varhaiskasvatuksen osalta edistettiin alueellista oppilaitosyhteistyötä mm. osallistumalla oppilaitosten omille messuille ja tarjoamalla opiskeluun liittyviä harjoittelutehtäviä.

Rekrytointi ja työnantajakuva

Rekrytointi

Kuopion kaupungin tavoitteena on kehittää kaupungin sisäisiä työmarkkinoita sekä toteuttaa kaupungin työnantajavelvoitteita. Tavoitteena on myös edistää työuralla etenemistä ja työhyvinvointia. Henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä huomioidaan lähitulevaisuuden muutokset ja osaamistarpeet. Käytämme kaikissa rekrytoinnissa Kuntarekry- järjestelmää. Järjestelmään otettiin käyttöön uutena ominaisuutena anonyymi rekrytointi, haastattelukalenteri sekä rekrytointikohtainen palautteen keräämisen.

Henkilöstöpalvelu tukee esihenkilöitä rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa: suunnittelussa, täyttölupaesitysten valmistelussa, työpaikkailmoituksen laatimisessa, markkinoinnissa, menetelmien valinnassa sekä päätösten tiedottamisessa kaikille hakijoille. Tarvittaessa henkilöstöpalvelusta ollaan mukana haastatteluissa, erityisesti esihenkilörekrytoinneissa ja kaikissa päällikkö- ja johtajatasen rekrytoinneissa. Esihenkilörekrytoinneissa tavoitteena on, että valittavilla olisi sekä esihenkilökoulutusta että jo hieman esihenkilökokemusta.



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 uudistaa ja mitä toimintoja lopetetaan kokonaan. Täyttöluvan myöntämisestä päättää kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat johtamiensa palvelualueiden osalta palvelualueen valmistelun ja työnantajatiimin esityksen pohjalta.

Täyttölupamenettelystä on vapautettu mm. opetuksen, varhaiskasvatuksen ja työllisyyspalvelun suoraa asiakaspalvelutyötä tekevä henkilöstö, taiteellinen henkilöstö sekä asiakkuusjohtajat. Vuonna 2024 täyttölupaesityksiä käsiteltiin 113 kpl.

Kuopion kaupungilla oli avoimia työpaikkoja ja niihin tulleita hakemuksia seuraavasti:

- Kuopion kaupungilla oli vuonna 2024 avoinna 589 työpaikkaa (vuonna 2023 vastaava luku oli 848). Näistä 408 (69 %) oli työsuhteita ja 181 (31 %) virkasuhteita.
- Hakemuksia saimme yhteensä 7345 kpl, joka on 12,47 kpl/avoin tehtävä.
- Määräaikaisia työpaikkoja oli 328 (56 %) ja vakinaisia työpaikkoja 261 (44 %).

Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät mm. työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle mutta perehdyttämisvastuuta 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 perehdytysuunnitelmapohjat vakinaiselle tai pidempään määräaikaiseen tehtävään/virkkaan tulevalle sekä keikkalaiselle ja kesätyöntekijälle. Osa palvelualueista tai -yksiköistä on laatinut myös omia perehdytysuunnitelmapohjia. Introa on mahdollista hyödyntää ennen kuin työntekijä on aloittanut työskentelyn Kuopion kaupungilla, mikä mahdollistaa sen, että henkilöllä on tietty pohjatieto varsinaisen työsuhteen alkaessa.

Työnantajakuva

Vuoden 2024 aikana tavoitteena oli keskittyä erityisesti Kuopion kaupungin sisäisen työnantajakuvan vahvistamiseen edelleen Kuopion brändin mukaisesti. Ulkoisen työnantajakuvan rakentamisen työtä jatkettiin ja FCG Talent Oy:n kanssa tehtyjä, kaupungin verkkosivuille linkitettyjä urasivuja kehitettiin edelleen. Säilytimme sijan kolme (3) valtakunnallisesti katsotuimpina työnantajaisivuna Kuntarekryssä kaupunkien joukossa. Ulkoisen työnantajakuvan markkinointi toteutettiin pääasiassa kohdennettuina somekampanjoina, joissa markkinoitiin Kuopion urasivua, toimialakohtaisia sivuja ja yksittäisiä rekrytointikampanjoita.

FCG Talent Oy toteutti keväällä 2024 Kuopion kaupungin toimeksiannosta hakijakyselyn kaikille kevään 2024 aikana hakemuksensa jättäneille hakijoille. Vastauksia saatiin 217 kpl (vastausprosentti oli 9,56 %). Saimme mediaaniarvosanaksi 8 (vuonna 2023 arvosana oli 7), joka tarkoittaa, että positiivisten vastausten määrä oli lisääntynyt. 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 viestinnästä ja tiedottamisesta rekrytointiprosessin aikana ja palautteen antamisesta haastatelluille.

Vuonna 2024 kerättiin kesäharjoittelijoilta työntekijäpalautetta Kuntatyönantajan tekemän kyselyn avulla. Palautteessa positiivisena koettiin, että oli saanut tehdä mielenkiintoisia tehtäviä ja oppia asioita, joita ei koulussa voi oppia. Työyhteisössä harjoittelijat otettiin



hyvin vastaan ja ilmapiiri koettiin hyväksi, mikä oli positiivista, sillä perehdyttämiseen panostettiin aiempia vuosia enemmän.

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 2024 kyselyssä saimme 82 vastausta (vuonna 2023 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, työterveyshuollon palveluihin, työyhteisön pelisääntöjen noudattamiseen, esihenkilön tukeen ja työ itsessään koettiin mielekkäänä. Kyselyyn vastanneista 79,2 % (vuonna 2023 vastaava luku oli 68%) suosittelee Kuopion kaupunkia työnantajana.

Case: Työntekijän esittely



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

Olen Marianne Korkalainen ja työskentelen perusopetuksen pedagogisena mentorina kasvun ja oppimisen palvelualueella. Aloitin tehtävässä 1.8.2024. Työni keskittyy opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen, ja mentoroimme kahden kollegani kanssa Kuopion koulujen lisäksi myös 14 muun Pohjois-Savon kunnan peruskouluja. Ensimmäisen kerran työskentelin Kuopion kaupungilla vuosina 2010–2020 erityisluokanopettajana. Välissä toimin Rautavaaralla yhtenäiskoulun ja lukion rehtorina sekä hyvinvoinnin palvelualuejohtajana.

Miten innostuit hakemaan uuteen tehtävään?

Minua houkutteli mahdollisuus olla mukana kehittämässä osaamista ja pedagogiikkaa lähes koko Pohjois-Savon kattavassa verkostossa. Arvostan Kuopion kaupungin periaatetta kantaa keskuskaupunkina vastuuta paitsi omasta myös koko maakunnan perusopetuksen laadusta. Työskentely tämän yhteisen tavoitteen eteen tuntuu merkitykselliseltä.

Rekrytointi tapahtui anonymisti, mikä oli itselleni uusi juttu. Oli mielenkiintoinen haaste kirjoittaa hakemus niin, ettei oma henkilöllisyys paljastu. Anonyymi rekrytointi oli kokemuksena hyvä, ja uskon sen lisäävän rekrytointiprosessien yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Millaisin filiksin työ on lähtenyt sujumaan?

Kuopion kaupunki oli minulle tuttu työnantaja, joten paluu sujui vaivattomasti. Kuopion kaupungin kohdalla minua houkutteli paluu ”leveiden hartioiden suojaan”. Suuren työnantajan etuna on selkeät toimintatavat ja vastualueet. Laaja asiantuntijaverkosto takaa sen, ettei haasteita tarvitse ratkoa yksin. Mahdollisuudet verkostoitua ja pohtia uusia urapolkuja ovat myös hyvät.

Tiimimme on saanut kyllästymiseen asti kuulla, kuinka kiitollinen olen tästä työmahdollisuudesta. Perehdytys ja työn organisointi ovat olleet hyvin tuettuja, mutta olemme saaneet tehdä työtä hyvin itseohjautuvasti. Minulla on tunne siitä, että tekemiseeni luotetaan ja minua arvostetaan työntekijänä.



Oman osaamisen kehittäminen työn ohella on minulle tärkeää. Teen parhaillaan lukion pedagogiseen johtamiseen liittyvää väitöstutkimusta Jyväskylän yliopistoon. Työn ja opiskelujen yhdistäminen on onnistunut Kuopion kaupungin palveluksessa hienosti. Minulla on sellainen tunne, että työnantajani arvostaa haluani kehittyä ammatillisesti ja myös tukee siinä.

Mentoroitavat koulut ovat ottaneet minut lämpimästi vastaan. Kuopiolaisilla rehtoreilla ja opetushenkilöstöllä on vahvaa pedagogista osaamista. Ratkaisukeskeinen ajattelutapa ja halu tehdä laadukasta opetustyötä haastavissakin tilanteissa kuvaa mielestäni hyvin kuopiolaista perusopetusta. On ilo saada työskennellä näiden ammattilaisten tukena.

Kuopion kaupunki

- Tulliportinkatu
31, PL 228, 70101
Kuopio
- Y-tunnus:
0171450-7
- Kirjaamo:
kirjaamo@kuopio.fi
- Vaihde: 017 182
111
- Valtuustotalon
asiakaspalvelu ja
palveluneuvonta:
017 185 044
(Suokatu 42,
70110)

Tietoa Kuopiosta

Kuopion historia

Organisaatio

Päätöksenteko

Strategia

Tilastotietoa Kuopiosta

Osallistu ja vaikuta

Kuntalaisaloite

Kyselyt

Pitäjäraadit

Vaalit ja äänestäminen

Yhteistyöelimet

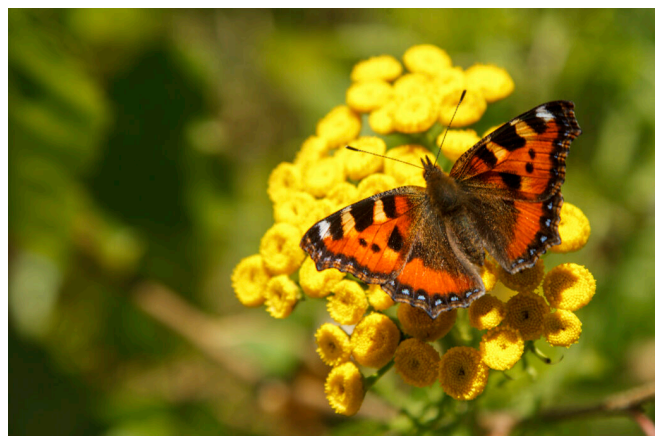
KUOPIO



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus 2024](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2024 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistuminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki](#)[/ Henkilöstökertomukset](#)[/ Henkilöstökertomus 2024](#)[/ Esihenkilötyö ja johtaminen](#)

Esihenkilötyö ja johtaminen

[Strategiset tavoitteet](#)[Esihenkilöiden tuki](#)

Strategiset tavoitteet

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:

- työnantajavetoisuuden vahvistaminen
- päätöksenteon, johtamisen ja hyvän työilmapiirin kehittäminen sekä toimivien rakenteiden varmistaminen
- esihenkilötyön tukeminen ja esimiesten osaamisen vahvistaminen
- osaamisen ja urakehityksen varmistaminen
- henkilöstön työhyvinvoinnin ja myönteisen työnteijäkokemuksen kehittäminen
- henkilöstön kannustaminen oman työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä kokeilukulttuurin tukeminen ja osallisuuden – rakenteiden/foorumien kehittäminen.

Kuopion kaupungissa työskentelee yli 200 henkilöä johto- ja esihenkilötehtävissä.



Strategian toiminnallisena tavoitteena on esihenkilöiden ja johtoryhmien osaamisen varmistaminen ja jatkuva kehittäminen. Strategian tavoitteet ja sitä läpileikkaavat teemat on viety kaikkiin keskitetysti tarjottaviin koulutuksiin ja valmennuksiin.

Esihenkilöiden tuki

Esihenkilötyön merkitys on korostunut, koska työn tekeminen on muuttunut ja kehittynyt itseohjautuvampaan suuntaan. Tämän vuoksi esihenkilöiden valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja vahvistettiin. Palvelualueilla johtoryhmät kävivät läpi johtoryhmävalmennukset. Esihenkilöt suorittivat mm. lähiesimiehen ammattitutkintoja, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoja ja esihenkilö- ja keskijohdon sertifikaatteja. Vuoden 2024 aikana järjestettiin kaksi esihenkilöseminaaria, joissa painopisteenä sisällöissä oli esihenkilön rooli työilmapiirin rakentajana ja muutoksen johtajana ja tekoäly. Syksystä 2024 aloitettiin esihenkilöiden aamuinfot kerran kuussa ajankohtaisista asioista.

Henkilöstöpalvelut tarjoavat esihenkilöille laajasti tukea, neuvontaa ja ohjausta. Tiedolla johtamisen ja osaamisen tukena kaupungilla on käytössä useita tietojärjestelmiä. Järjestelmien toiminnallisuuksia lisättiin tai muokattiin vastaamaan paremmin johtamisen tuen tarpeita.

HR järjestelmään (ESS) otettiin esihenkilötyön tueksi käyttöön prosessiohjatut työsopimukset sujuvoittamaan ja tukemaan esihenkilöitä työsopimusten/virkamääräysten tekemisessä. Vuonna 2024 ESS kautta tehtiin yhteensä 17 682 työsopimusta/viranhoitomääräystä yhteensä 3 313 eri henkilölle.



Työkykyjohtamisjärjestelmässä (Aino) oleva kehityskeskustelulomake uudistettiin ja vakiinnutettiin. Keväällä otettiin käyttöön uusi matka- ja kululaskujärjestelmä (M2). Nämä uudistukset edellyttivät esihenkilöiltä, työntekijöiltä ja HR-ammattilaisilta uusien käytäntöjen oppimista.

Sisäisen intranetin (Kuha) uudistamiseen osallistuttiin Henkilöstöpalvelusta aktiivisesti. Syksyn 2024 aikana intrasivuille tehtiin uusi tekninen toteutus. Kuhan sisällöt ja nimi säilyivät ennallaan, mutta tekninen muutos mahdollisti joidenkin uusien toiminnallisuuden käyttöönoton. Tärkeänä kehittämistavoitteena on kaupungin työntekijöiden osallisuus ja vuorovaikutus, sekä kaikkien palvelualueiden tavoittaminen aikaisempaa paremmin Kuhan kautta.

Esihenkilöille toteutettiin intranet-työpöytänäkymä, jolle on koottu kaikki esihenkilöille tärkeimmät sovellukset ja ohjeet helposti käytettäväksi kokonaisuudeksi. Tämän lisäksi kootaan tarpeen mukaan alisivuja, joista palvelualueen tai yksikön on helpompi olennaiset ohjeet ja viestintä.



Esihenkilöseminaari 9.2.2024

KUOPIO



Kuuntele

[← Henkilöstökertomus 2024](#)[Henkilöstöjohtajan katsaus](#)[Vuoden 2024 tunnuslukuja](#)[Palkkaus ja palkitseminen](#)[Työhyvinvointi](#)[Osaaminen ja uudistuminen](#)[Esihenkilötyö ja johtaminen](#)[Yhteistoiminta](#)[/ Kuopion kaupunki](#)
[/ Henkilöstökertomukset](#)
[/ Henkilöstökertomus 2024](#)
[/ 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.

Yhteistyötoimikunta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä sekä työsuojelun

yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat (5), pääluottamusmiehet (7), työsuojeluvaltuutetut (5), henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, henkilöstö- ja talouspäällikkö sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 yhdeksän (9) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. vuoden 2023 henkilöstökertomuksen, päivitetyn päihdeohjelman, polkupyöräedun käyttöönoton, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2023, työterveyshuollon korvaushakemuksen Kelalle vuoden 2023 työterveyshuollon kustannuksista, uudistetun käytännön työnohjausten järjestämisestä ja ToRek-työnohjausrekisterin käyttöönotosta, työterveyshuollon ajankohtaiskatsauksen sairauspoissaoloista sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosille 2025-2026, henkilöstön keskitetyn koulutusohjelman, vuoden 2025 talousarvion, työhyvinvointikyselyn tulosten esittelyn, henkilökunnan maksullisen pysäköinnin 1.1.2025 alkaen sekä pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen katsaukset vuodelta 2024. Kaupunginjohtajan katsaus talouden tilasta ja toiminnasta kuultiin jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Talouden tasapainotustyöhön liittyen käsiteltiin päivitetty ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäynteihin, päivitetty ohje harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiseen, merkittiin tiedoksi työturvallisuusraportti, uudistettu ohje henkilöstöeduista ja palkitsemisesta, uudistettu menettely työterveyshuollon työpaikkaselvityksien toteuttamisesta sekä täyttölupamenettelystä. Talouden tasapainotustyön henkilöstötyöryhmän tilannekatsaus annettiin toukokuun kokouksesta alkaen kaikissa yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaiset yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin yhteistyötoimikunnan kokouksessa 23.9.2024. Neuvotteluissa käsiteltiin harkittavien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja kuudella (6) eri neuvottelukerralla. Neuvottelun tuloksena oli 35,8 henkilötyövuoden säästö luonnollisen poistuman hyödyntämisellä ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä ilman irtisanomisia. Neuvottelutulos merkittiin tiedoksi 11.11.2024 pidetyssä yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös epävirallisessa yhteistoimintaryhmässä. Yhteistoimintaryhmään kuuluvat pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työnantajatiimi (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, HR-asiantuntijat). Yhteistoimintaryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa. Lisäksi pidettiin kaksi yhteistoimintaryhmän yhteistä osatyöpäivän kestävää seminaaria, kevät- ja syysseminaarit. Seminaareissa käsiteltiin ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita. Seminaareihin osallistui yhteistoimintaryhmän lisäksi koko henkilöstöpalvelun henkilöstö.

Kunnallisia pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin neljätoista (14) kertaa sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Paikallisneuvotteluista viisi (5) kertaa koski kunta-alan paikallisten järjestelyerien käyttämisestä eri sopimusaloilla 1.6.2024 lukien. Järjestelyerien käyttöön liittyviä paikallisneuvotteluihin valmistavia työnantajan ja pääluottamusmiesten palaveria pidettiin useita ennen lopullista paikallisneuvottelua. Muut paikallisneuvottelut koskivat eri ammattiliittojen luottamusmiesajankäyttöä, eräiden OVTES:n sopimusalaan kuuluvien viranhaltijoiden

vuosityöaikaan siirtymistä ja lukion
opetushenkilöstön oppivelvollisuuslisän määrää.

Johtoryhmät

Palvelualueiden ja Tilapalvelun johtoryhmät
täydennettynä henkilöstön edustajilla toimivat
oman alueensa henkilöstöä käsittelevänä
edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä.
Henkilöstön edustaja on myös mukana
kaupunginjohtajan johtoryhmän kokouksissa.

Työsuojelutoimikunnat

Palvelualueiden ja Tilapalvelun
työsuojelutoimikunnat käsittelevät oman
alueensa työntekijäryhmiä ja työpaikkoja yleisesti
koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita.
Työsuojelutoimikuntien keskeisiä tehtäviä on
tehdä työturvallisuutta ja työterveyttä koskevia
kehittämisehdotuksia, seurata työsuojelun
toimintaohjelman ja työterveyshuollon
toteutumista ja tehdä niistä
kehittämisehdotuksia.

Yhteistoimintasopimus

Uudistettu työnantajan ja henkilöstön välinen
sopimus yhteistoiminnan periaatteista,
menettelytavoista ja toimijoista allekirjoitettiin
vuonna 2023. Yhteistoimintasopimuksessa
kuvataan kaupungin yhteistoiminta
kokonaisuudessaan.