

Henkilöstöjohtajan katsaus



Vuosi 2025 oli henkilöstöjohtamisessa talouden tasapainottamiseen liittyvien toimenpiteiden vuosi.

Kaupunginvaltuuston hyväksymä talouden tasapainotusohjelma vuosille 2024–2027 edellyttää 4,8 miljoonan euron henkilöstövaikutteisia toimia. Näiden toteuttamiseksi päivitettiin keskeisiä henkilöstöjohtamisen ohjeita, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sairauspoissaolo- ja tutkimuskäyntiohjeet, korvaavan työn käytännöt, harkinnanvaraisten vapauksien myöntämisperiaatteet sekä täyttölupamenettely. Lisäksi laadittiin uudet ohjeet henkilöstöeduista ja palkitsemisesta sekä uudistettiin työterveyshuollon työpaikkaselvitysten toimintamalli.

Vuoden merkittäviä kokonaisuuksia olivat palkkausjärjestelmän kokonaisuudistus tasopalkkajärjestelmäksi sekä liikkeen luovutuksella työllisyyspalvelun siirto valtiolta kunnille. Uudistuksen vuoksi käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut koskien työllisyyspalvelun vastuualuetta. Talouden tasapainotusohjelmaan sisältynyt johtamisjärjestelmän uudistaminen ja hallinnon keskittäminen etenivät suunnitellusti. Työsuojeluvaalet järjestettiin kaudelle 2026-2029.

Henkilöstöjohtamisen strategiset painopisteet vuosille 2022–2025 olivat uudistuva johtaminen sekä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Strategiset tavoitteet näkyivät vuoden toiminnassa monipuolisesti. Työnantajavetoa vahvistettiin kohdennetulla työnantajakuvaviestinnällä ja käyttöön otetulla rekrytointikohtaisella hakijapalautteella. Johtamista ja esihenkilötyötä tuettiin laajalla koulutustarjonnalla, jossa painottuivat esihenkilötyön vahvistaminen, tietosuoja- ja tietoturvaosaaminen, työturvallisuus sekä tulevaisuuden työelämätaidot. Oppimisympäristö Priiman käyttö laajeni palvelualueiden substanssikoulutuksiin ja esihenkilöiden aamuinfoja järjestettiin vuoden aikana kuukausittain. Tekoäly tukiälyksi -hankkeen myötä henkilöstön osaamista vahvistettiin tekoälyn hyödyntämisessä.

Kuopion kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen HYMY-tutkimushankkeeseen, jonka tuloksia hyödynnettiin päivitetyn etätöohjeen laadinnassa. Syksyllä toteutettiin Kevan esihenkilöiden työhyvinvointikysely, jonka tulokset tarjoavat arvokasta tietoa johtamisen, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Vuosi 2025 osoitti, että henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara myös taloudellisesti vaativissa olosuhteissa. Systemaattinen henkilöstöjohtaminen, osaamisen kehittäminen ja hyvinvoinnin tukeminen mahdollistivat toiminnan sujuvuuden ja palveluiden varmistamisen kaupunkilaisille. Jatkamme edelleen pitkäjänteistä työtä henkilöstön työhyvinvoinnin, osaamisen ja hyvän johtamisen vahvistamiseksi.

Kiitokset koko henkilöstölle ja yhteistoimintaan osallistuneille osapuolille hyvästä yhteistyöstä vuoden 2025 aikana!



Kuopio 250 -juhlavuotta juhlistettiin koko henkilöstön yhteisellä henkilöstöjuhlalla 22.8.2025.

Vuoden 2025 tunnuslukuja



Tunnusluvut osioon on koottu tietoja henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista muun muassa henkilötyövuosien määrästä, henkilöstön ikärakenteesta, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuudesta, sairauspoissaoloista sekä eläköitymisestä.

[Henkilötyövuodet](#)

[Henkilöstömäärä](#)

[Ikärakenne](#)

[Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus](#)

[Eläköityminen](#)

[Terveysperusteiset poissaolot](#)

[Korvaava työ](#)

[Koulutuksiin osallistujamäärät ja koulutuspäivät](#)

[Keskeiset tunnusluvut](#)

Henkilötyövuodet

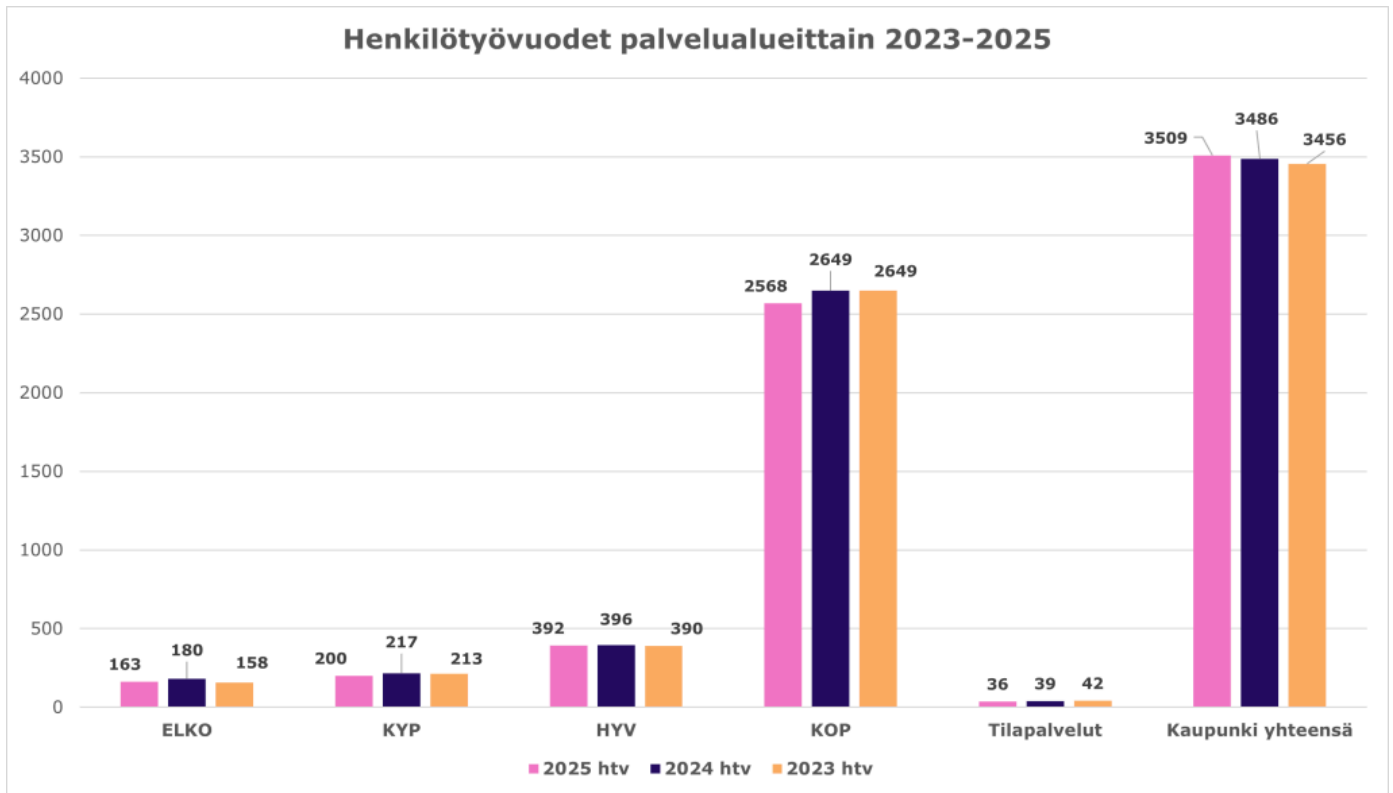
Henkilötyövuodet palvelualueittain	2023	2024	2025	Muutos 2024/2025	Osuus
Keskusvaalilautakunta					
Tarkastustoimi	1	2	2	0	0,1 %
Yleishallinto	3	3	3	0	0,1 %
ELKO	158	180	163	-17	4,6 %
KYP	213	217	200	-17	5,7 %
HYV	390	396	392	-4	11,2 %
KOP	2649	2649	2568	-81	73,2 %
Tilapalvelut	42	39	36	-3	1,0 %
Työllisyysalue	0	0	145	145	4,1 %
Kaupunki yhteensä	3456	3486	3509	23	
Lisäksi:					
Palkkatukityöllistettyjen htv	53	29	8		
Kesätyöntekijöiden htv	19	20	19		
Oppisopimuskoulutus htv	4	4	1		
Muut yhteensä	76	53	28		
KAIKKI YHTEENSÄ	3532	3539	3537		

Vuonna 2025 henkilötyövuosien määrä oli 3537 henkilötyövuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna vähennystä on kaksi (2) henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet vähenivät Elinvoima- ja konsernipalvelujen (- 17 htv), Kaupunkiympäristön (- 17 htv), Hyvinvoinnin edistämisen (- 4 htv) sekä Kasvun ja oppimisen (- 81 htv) palvelualueilla ja Tilapalveluissa (- 3 htv) verrattuna vuoteen 2024. Ydinkaupungin henkilöstö väheni 119 henkilötyövuotta. Vuoden 2025 alussa siirtyi TE-uudistuksen vuoksi valtiolta liikkeenluovutuksella henkilöstöä Työllisyysalueelle, josta henkilötyövuosiin tuli kasvua (+145 htv).

Talousarviossa varauduttiin kaupunkitasoisesti 3585 henkilötyövuoteen. Henkilöstösuunnitelma alittui 76 henkilötyövuodella (toteuma 98 %). Suunnitelmat poikkesivat eniten Työllisyysalueella (- 22,9 htv), koska alkuvuodesta käytiin Työllisyyspalvelua koskevat yhteystoimintaneuvottelut.

Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella (- 20,1 htv) toteuma on suunnitelmaa pienempi, koska suunnitelma ja toteuma on laskettu eri periaatteilla ja siten suunnitelma on ollut ylimitoitettu. Talouden tasapainottamisen toimenpiteenä on viivästetty muutamia rekrytointeja.

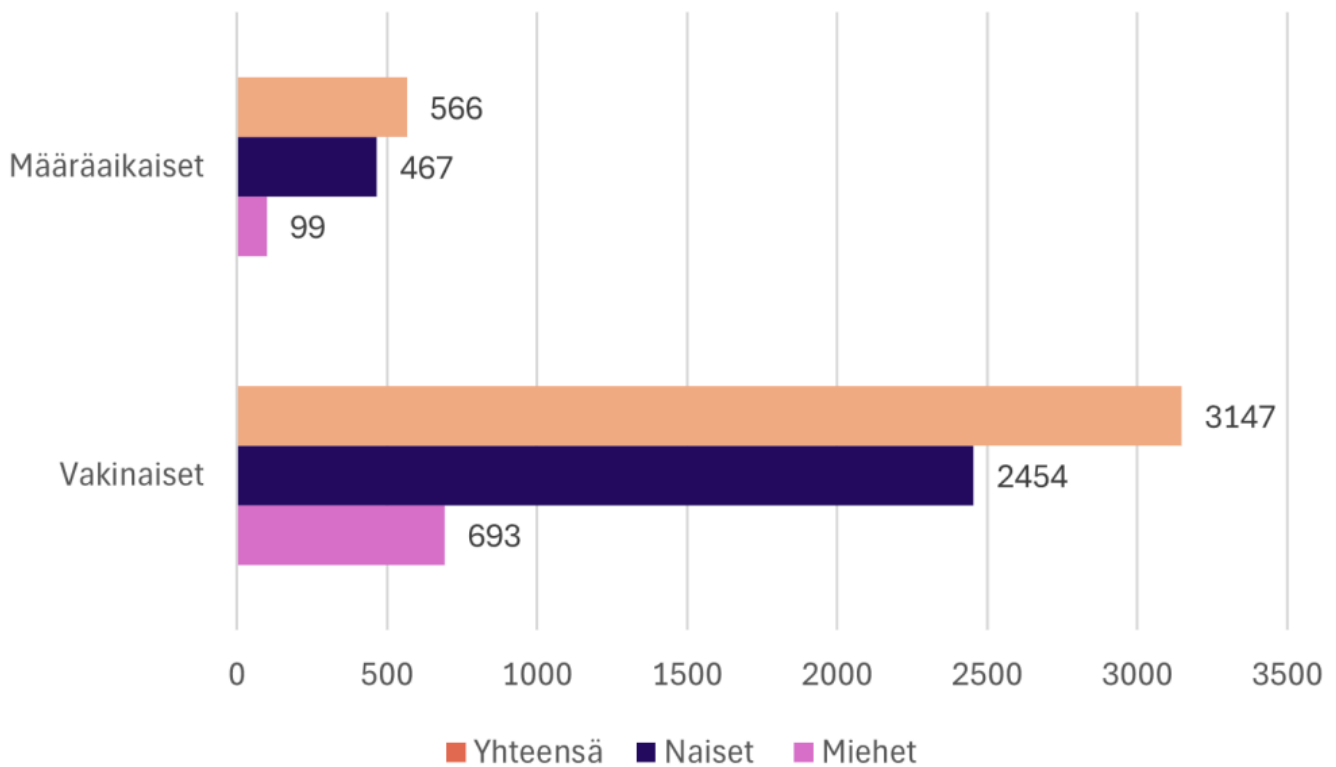


Henkilöstömäärä 31.12.2025

Henkilöstömäärä 31.12.2025	2023	2024	2025	Muutos 2024-2025	Osuus v. 2025
Vakinaiset	3027	3011	3147	4,5 %	84,8 %
Määräaikaiset	813	689	566	-17,9 %	15,2 %
- josta palkkatukityöllistettyjä	31	27	2	-92,6 %	0,1 %
Yhteensä	3840	3700	3713	0,35 %	
-josta					
Toisen tehtävän hoito kaupungilla	177	152	117		
Osa-aikaisia	472	472	480		
Palkattomalla työ-/ virkavapaalla	401	454	367		

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 3713 henkilöä. Tämän lisäksi sivutoimista henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa 234 henkilöä. Sivutoimista henkilöstöä on pääasiassa kansalaisopistossa, perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa ja kaupunginteatterissa. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 84,8 %.

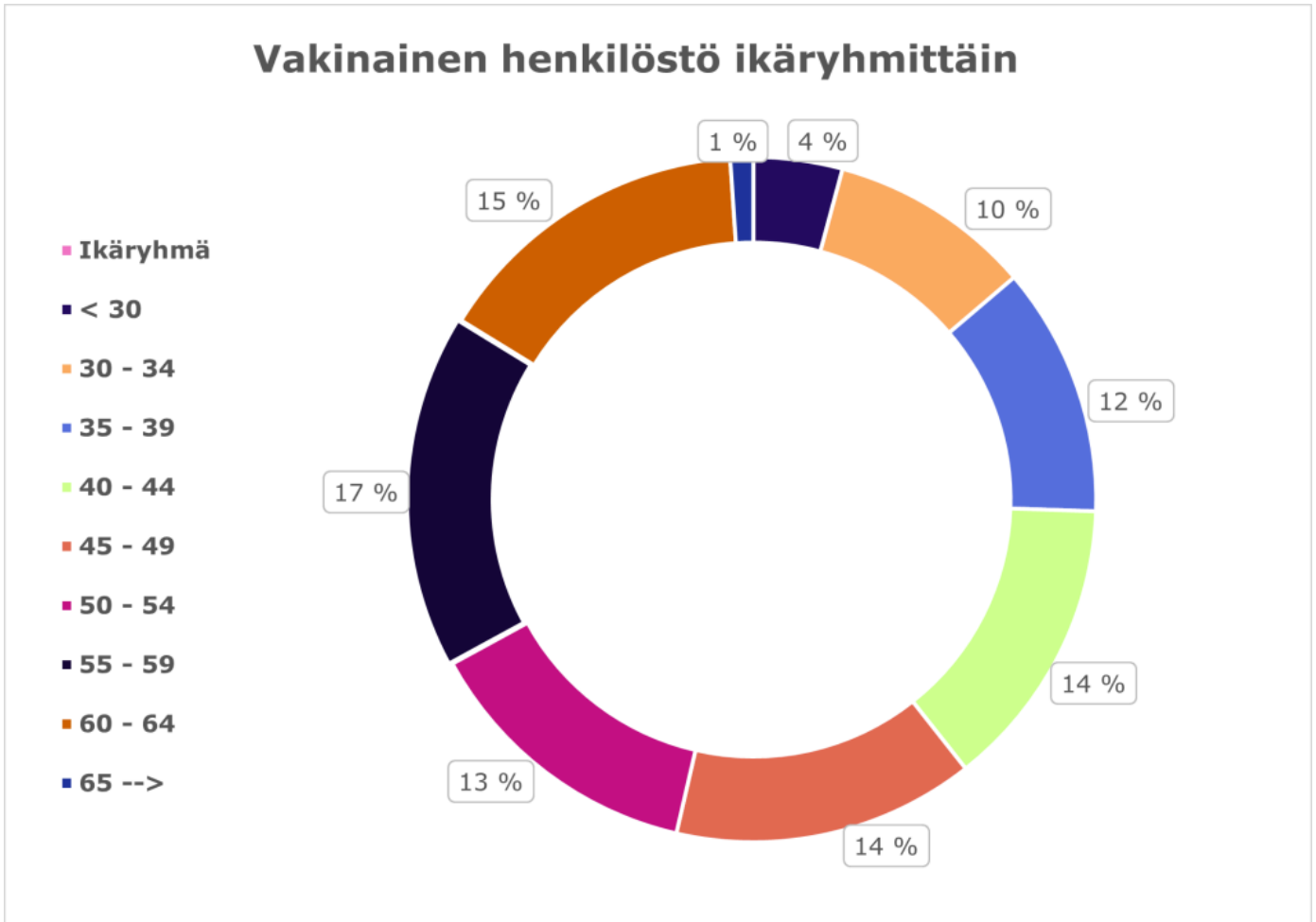
Sukupuolijakauma 31.12.2025



Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta. Keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta 0,1 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat. Siihen kuului 526 vakinaista henkilöä eli 17 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30 -vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4 % eli 132 henkilöä.

Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin



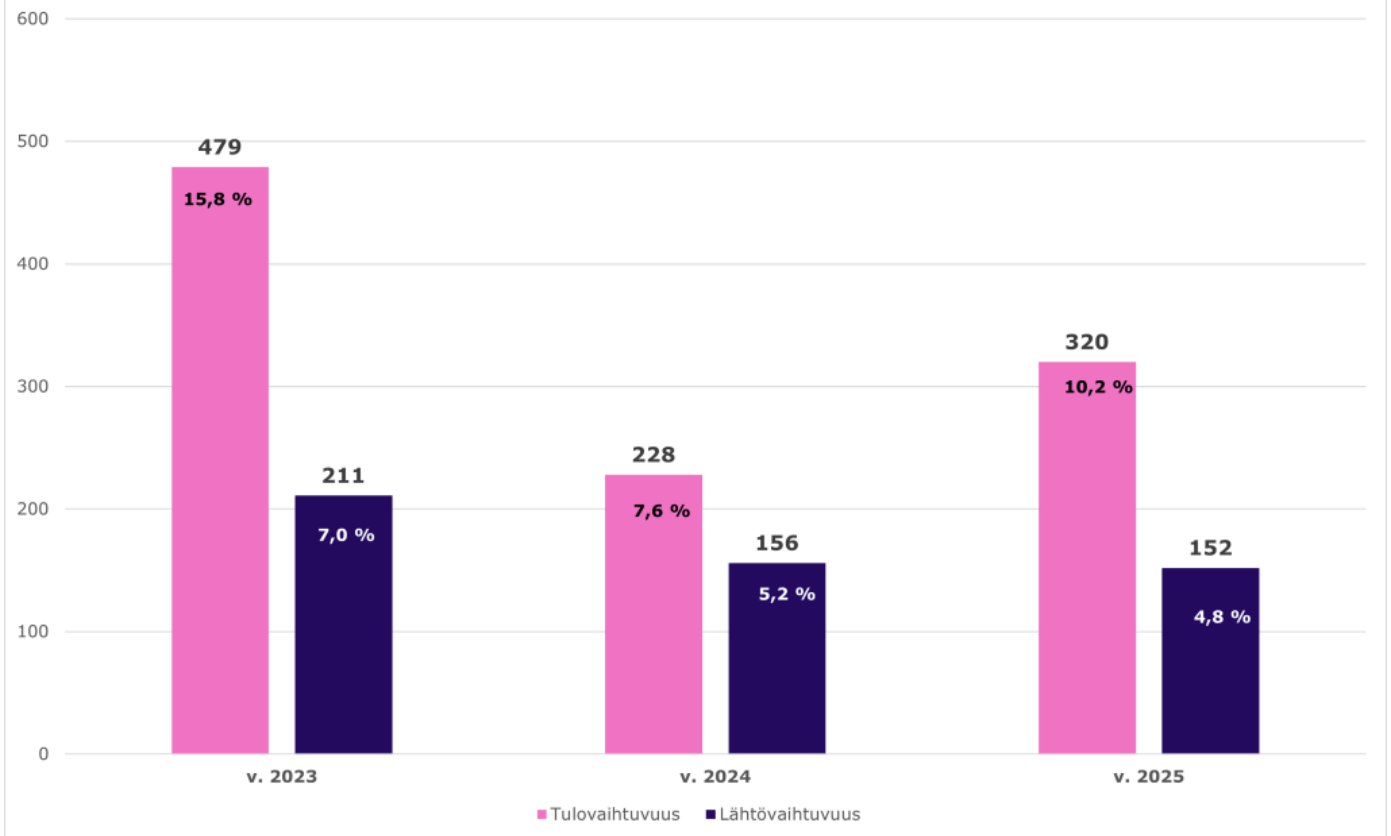
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2025 oli 4,8 %. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 60 työntekijää ja eläkkeelle jäi 82 työntekijää. Kymmenen henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

Vuoden 2025 alussa siirtyi TE-uudistuksen vuoksi liikkeenluovutuksella valtiolta n. 140 henkilöä Kuopion kaupungin Työllisyysalueelle.

Vuonna 2025 työpaikkoja oli avoinna 488, näistä virkoja oli 137 (48 %) ja tehtäviä 146 (52 %). Työpaikosta vakinaisia oli 161 (57 %) ja määräaikaisia 122 (43 %). Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin 10 805 kpl, joka on 21,8 kpl / avoin tehtävä.

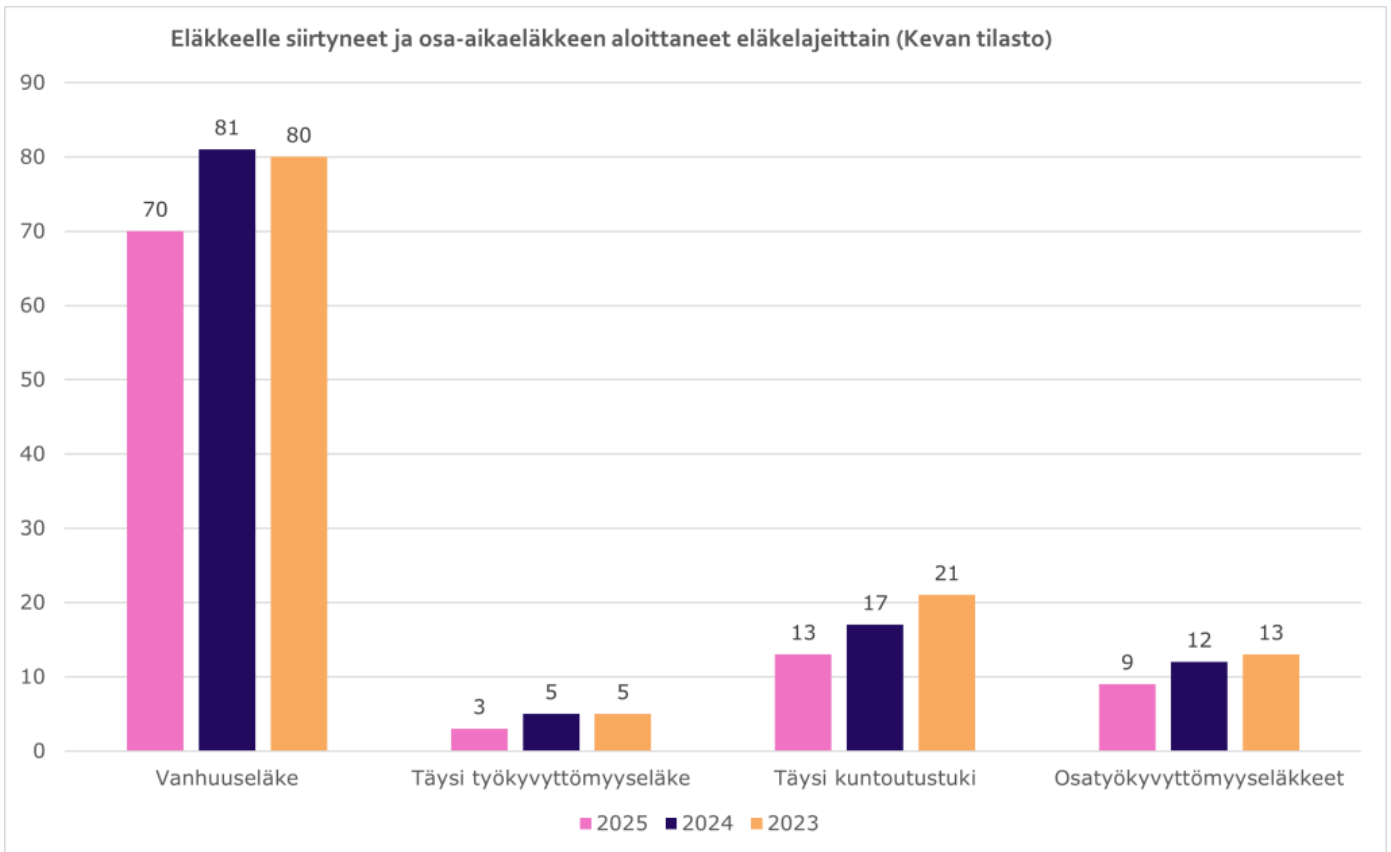
Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus



Eläköityminen

Vuonna 2025 täydelle eläkkeelle kaupungin palveluksesta jäi 73 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 70 henkilöä ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle kolme (3) henkilöä. Määräaikaisella kuntoutustuella oli 13 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,6 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,9 vuotta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 62,2 vuotta ja täydelle kuntoutustuella siirtyneiden keski-ikä oli 49 vuotta. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttivat vuonna 19560–1961 syntyneet.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat ammattiryhmittäin ovat viiden seuraavan vuoden aikana (2026–2030): lastenhoitajat 92 (13 % ammattinimikkeestä), hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat 54 (14,25 %), varhaiskasvatuksenopettajat 47 (10 %), koulunkäynnin ohjaajat 44 (16 %), luokanopettajat 42 (12,5 %), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 38 (6,9 %), erityisopettajat 20 (12 %) ja yleissihteerit 28 (25,4 %).

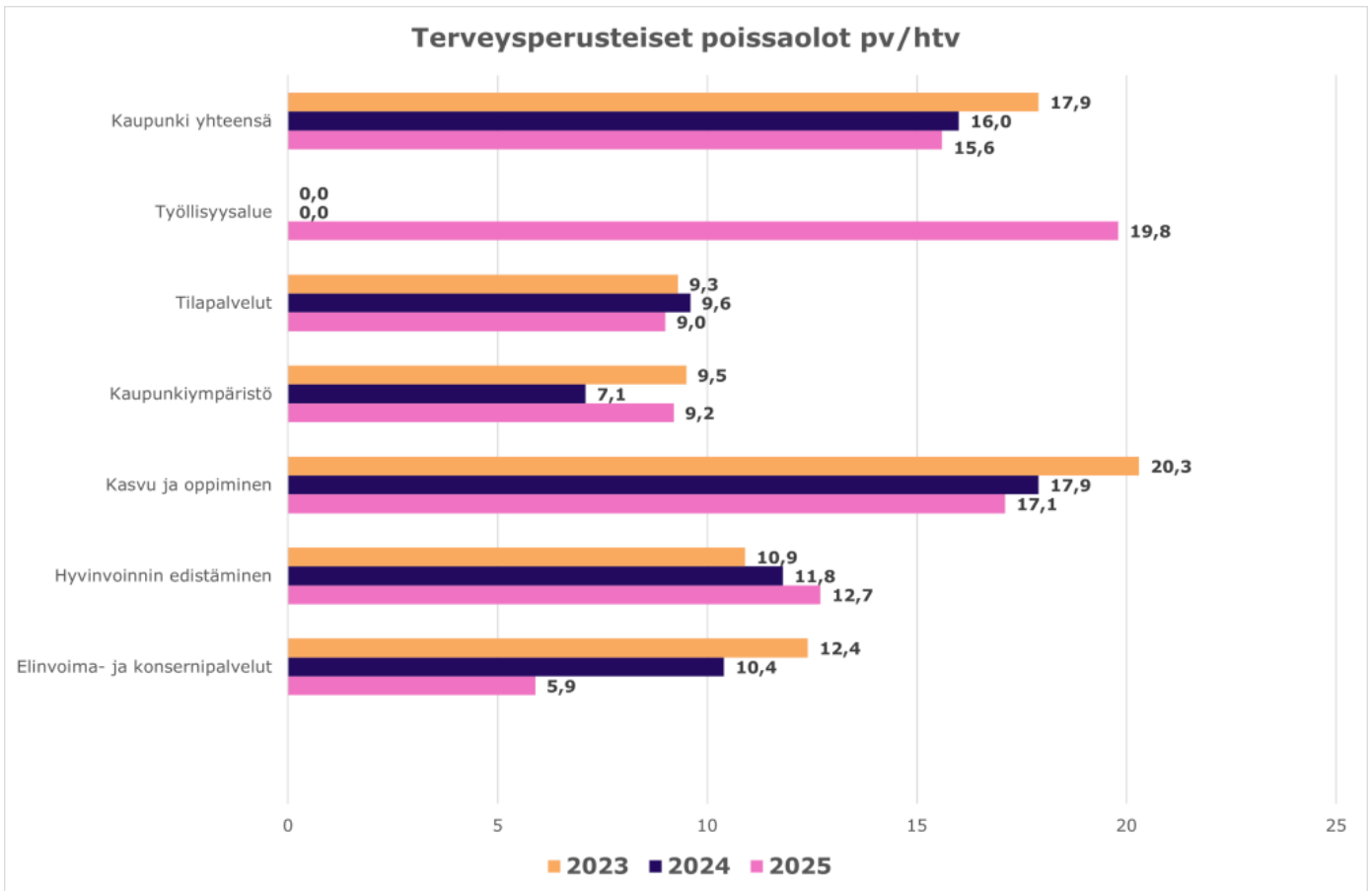


Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen (sairaus- ja tapaturmapoissaolot) määrä laski 0,4 päivää/ henkilötyövuosi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2025 terveysperusteisia poissaoloja oli 15,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 166 henkilötyövuotta eli 4,7 % henkilötyövuosien määrästä. Vuonna 2025 terveysperusteisten poissaolojen välittömät kustannukset olivat 5,4 milj.€ eli 3,3 % palkoista (Keva.fi/Avaintiedot). Kustannukset ovat alentuneet 30 000 euroa (- 0,1 prosenttiyksikköä) edellisestä vuodesta. Kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat. Lukuun ei sisälly välillisiä kustannuksia, kuten esimerkiksi sijaisten palkkoja.

Palvelualueittain tarkasteltuna terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden alenivat Kasvun ja oppimisen ja Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueilla sekä Tilapalveluissa. Hyvinvoinnin edistämisen ja Kaupunkiympäristön palvelualueilla poissaolot hieman kasvoivat. Eniten terveysperusteisia poissaoloja oli Työllisyysalueella (19,8 pv/htv).

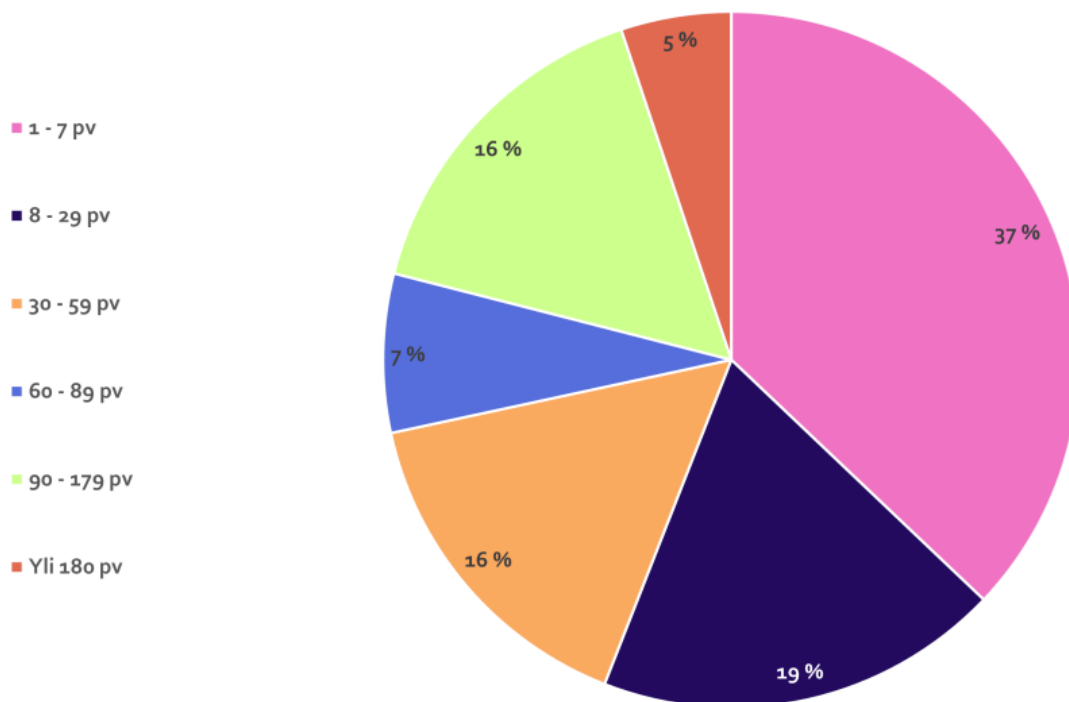
Terveysperusteiset poissalot pv/htv	2023	2024	2025	Muutos 2024/2025
Elinvoima- ja konsernipalvelut	12,4	10,4	5,9	-4,5
Hyvinvoinnin edistäminen	10,9	11,8	12,7	0,9
Kasvu ja oppiminen	20,3	17,9	17,1	-0,8
Kaupunkiympäristö	9,5	7,1	9,2	2,1
Tilapalvelut	9,3	9,6	9,0	-0,6
Työllisyysalue	0	0	19,8	19,8
Kaupunki yhteensä	17,9	16,0	15,6	-0,4



Kaupungin linjauksen mukaan esihenkilöllä on oikeus hyväksyä sairauspoissaoloja työntekijän omalla ilmoituksella enintään viisi (5) kalenteripäivää. Esihenkilön luvalla myönnettyjä sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 noin 14 200 päivää.

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

Terveysperusteiset poissaolopäivät keston mukaan



Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä sisältäen tapaturmat)	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä	%
1 - 7 pv	22 399	101	22 500	37 %
8 - 29 pv	11 265	161	11 426	19 %
30 - 59 pv	8 755	762	9 517	16 %
60 - 89 pv	3 960	511	4 471	7 %
90 - 179 pv	8 338	1 296	9 634	16 %
Yli 180 pv	2 880	229	3 109	5 %
Yhteensä	57 597	3 060	60 657	
Yhteensä keskim. / htv	16,3	0,9	17,1	
				%
Sairauspoissaoloprosentti				6,1
o päivää sairastaneet (% -osuus henkilöstöstä)				19,7

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla/ työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyn edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 120 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa kyseessä olevana kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täytyttyä ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Korvaava työ

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

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

Korvaavan työn toteutustapoja ovat työ omassa yksikössä, työ muussa työyksikössä, työ etätyönä ja työ lyhennettynä työaikana. Vuonna 2025 korvaava työtä tehtiin yhteensä 214 päivää vähemmän kuin vuonna 2024.

Korvaava työ vuonna 2025	Päivää	Henkilöä	Päivää / hlö
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	25	4	6,25
Hyvivoinnin edistämisen palvelualue	71	2	35,5
Kaupunkiympäristön palvelualue	43	4	10,75
Kasvun ja oppimisen palvelualue	363	11	33
Tilapalvelut	10	1	10
Työllisyysalue	0	0	0
Kaupunki yhteensä	512	22	23
Päivää = korvaavan työn työpäivä yhteensä, Henkilöä = korvaavaa työtä tehneiden henkilöiden lukumäärä, Päivää / hlö = keskimääräinen korvaavan työn päivien lukumäärä / henkilö			

Koulutuksiin osallistujamäärät ja koulutuspäivät

Kaupungin henkilöstöstä 2380 henkilöä osallistui koulutuksiin. Vakinaisesta henkilöstöstä osallistui koulutuksiin 75,6 %. Palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 5273 (1 koulutuspäivä = 6 tuntia). Koulutuksiin osallistuneet osallistuivat keskimäärin neljään (4) koulutukseen. Kuopion kaupungin keskitettyjä koulutuksia ja valmennuksia oli yhteensä 148 kpl. Keskitettyyn koulutukseen osallistui 1181 henkilöä, näistä 1062 oli vakinaista henkilöstöä.

Keskeiset tunnusluvut

Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä	2025	2024	2023	Muutos 2025/2024	Muutos %
Koko henkilöstö, htv	3537	3539	3531	-2	-0,1 %
Vakinainen henkilöstö, htv	2754	2559	2545	195	7,6 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	77,9	72,3	72,1	6	7,7 %
Vakituihin henkilöstö, lkm 31.12.	3147	3011	3027	136	4,5 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	15,3	11,3	11,2	4	35,1 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	78,0	77,7	77,3	0	0,4 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,7	47,6	47,4	0	0,2 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	94,2	89,4	90,4	5	5,4 %
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	152	208	211	-56	-26,9 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	73	86	85	-13	-15,1 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	70	81	80	-11	-13,6 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	3	5	5	-2	-40,0 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,9	64,8	64,6	0	0,2 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	58,8	58,8	61,9	0	0,0 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	10,2 %	7,6 %	15,8	0	34,2 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	4,8 %	5,2 %	7	0	-7,7 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	161	261	352	-100	-38,3 %
Hakijoita/tehtävä	21,8	12,5	10	9	74,4 %
Henkilöstömenot, M€	165	160	200	5	3,1 %
Eläkemenoperusteinen-/tasausmaksu, M€	5,4	6,5	6,7	-1	-16,9 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta,	0,97	0,9	1,2	0	7,8 %
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	38,5	38,9	39,0	0	-1,0 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka, €/kk	*)	3622	3574		
Sairauspoissaolot, pv/htv	15,6	16	17,9	0	-2,5 %
Sairauspoissaolot pv	60657	60405	63505	252	0,4 %
Sairauspoissaolokustannukset, Keva	5,4	5,45	5,8	-0,05	-0,9 %
Sairauspoissaolokustannusten osuus maksetuista palkoista, %, Keva	3,3	3,5	3,7	0	-5,7 %
Koulutukseen osallistumispäivät	5273	6361	8896	-1088	-17,1 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	3141	3582	4268	-441	-12,3 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	75,6	86,5	86,9	-11	-12,6 %

Palkkaus ja palkitseminen



Kuopion kaupungin henkilöstön kokonaispalkka koostuu pääsääntöisesti 1) tehtäväkohtaisesta tai tasopalkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden tai osaamisen ja vastuun tason 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.

Palkkausmenot

Tasa-arvo suunnitelman toteutuminen palkkauksen osalta

Palkitseminen ja aloitepalkinnot

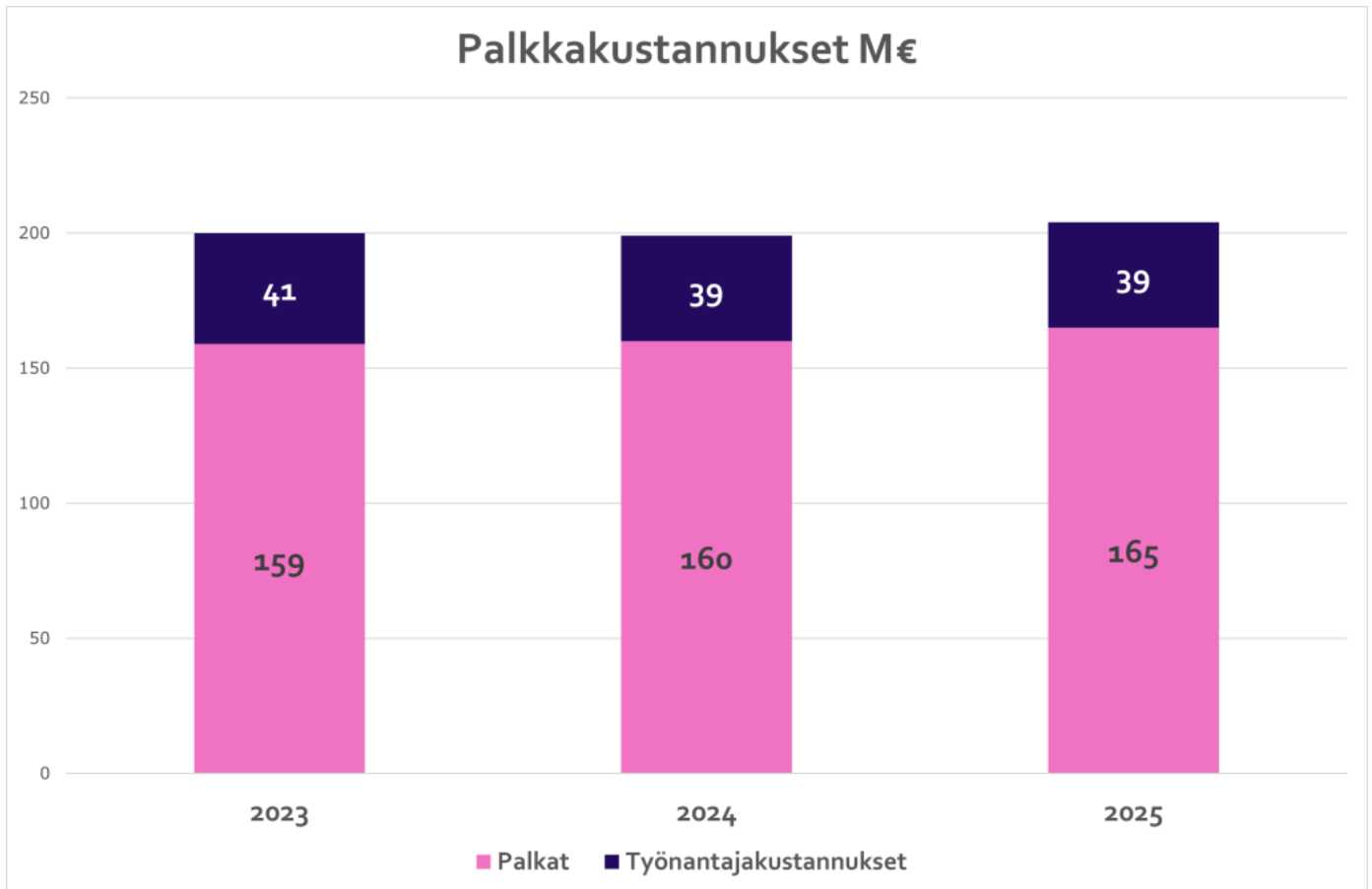
Henkilöstöedut

Palkkausmenot

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

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025-29.2.2028. Vuonna 2025 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.10.2025 yleiskorotus ja 1.6.2025 alkaen kohdennettava kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla sopimusaloilla 2,5 %. Edellisen sopimuskauden paikallinen kehittämisohjelmaerä oli OVTES osio G:ssä 0,25 % ja KVTES:ssä 0,45 %, jotka kohdennettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. OVTES:n A-F osiossa kehittämisohjelmaerä oli 0,4 % ja TS:ssä 0,65 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 2,75 % – 3,15 %.

Sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli noin 2 milj. euroa. Kunta-alan työvoimakustannusten vuosikeskiarviomuutos vuoteen 2024 verrattuna on n. 2,8 %. Talousarviossa varauduttiin sopimuskorotuksiin 1,2 milj. euron lisämäärärahalla. Henkilöstökulut alittuivat 0,7 milj. euroa. 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 tai tasopalkka, 2) henkilökohtainen lisä, 3) palveluaikaan sidotut lisät ja 4) työaikakorvaukset. Kokonaisansio muodostuu säännöllisen työajan ansioista sekä lisä- ja ylityön korvauksista. Tilastokeskuksen keräämään palkkarakenne tilastoon perustuva kunta-alan kokonaisansio oli keskimäärin 3 622 euroa kuukaudessa vuonna 2024. Vuotta 2025 koskevat tiedot julkaistaan vasta vuoden 2026 aikana, eivätkä siten ole käytettävissä vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa.

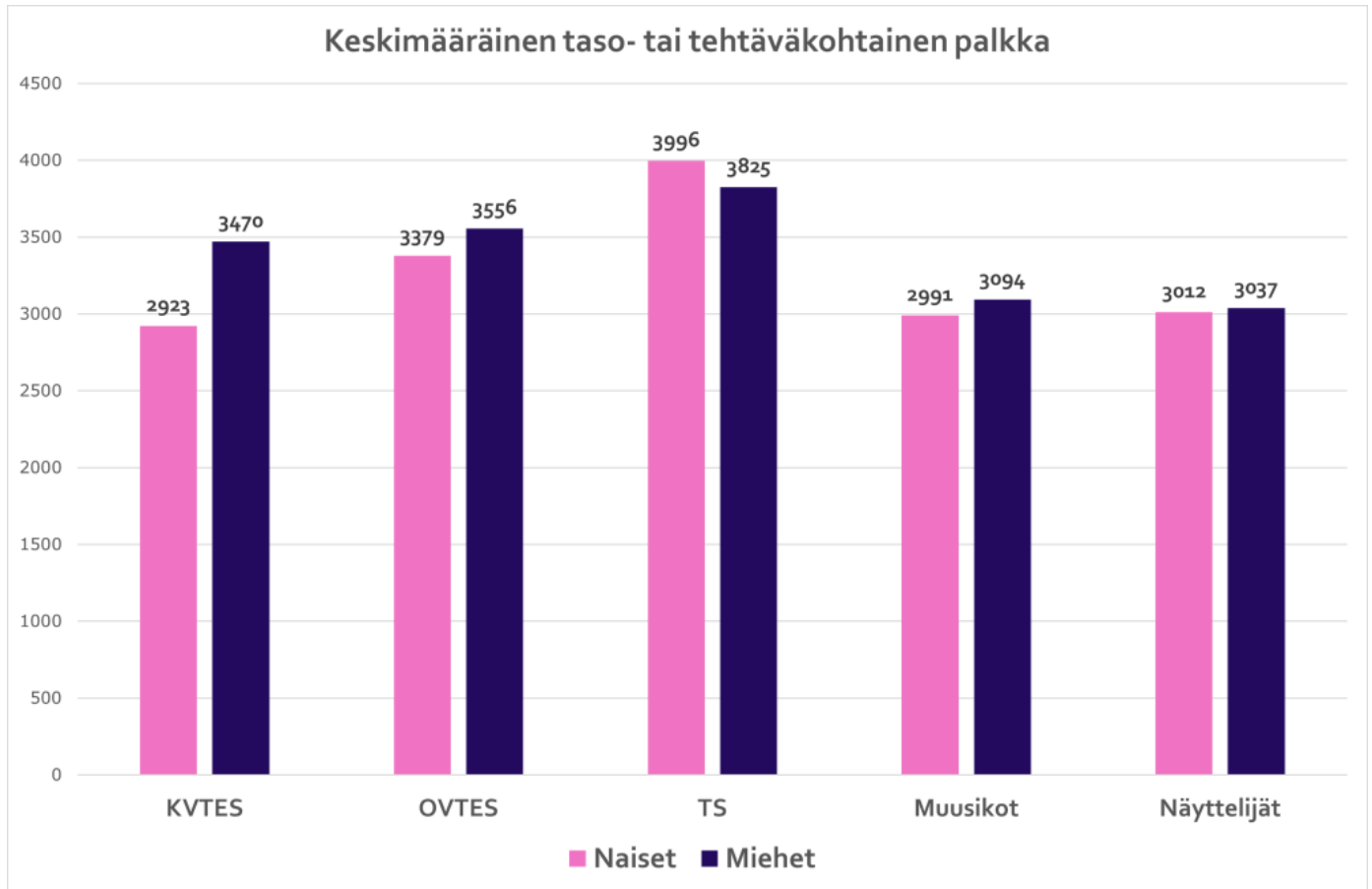
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelman päivitys käynnistettiin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kuuluvan palkkakartoituksen on tehnyt Monetra Pohjois-Savo marraskuun 2024 palkoista. Palkkakartoitus sisältää koko henkilöstöä koskevan kartoituksen miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista. KVTES:n ja OVTES osio G:n sopimusaloilla otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä 1.10.2025 alkaen. Palkkaus uudistuksen vuoksi palkkakartoitus toteutetaan uudelleen vuonna 2026 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoitukset sisällytetään kokonaisuudessaan 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 sopimusalalla tehtäväkohtaisten palkkojen palkkaerot selittyvät muun muassa sillä, että naisten osuus KVTES:n sopimusalan henkilöstöstä on 80 % ja heitä on eniten matalapalkka-aloilla. Raportilla tehtäväkohtaisiin palkkoihin kertyy myös kokonaispalkat, joita on KVTES-sopimusalalla ylimmällä johdolla.

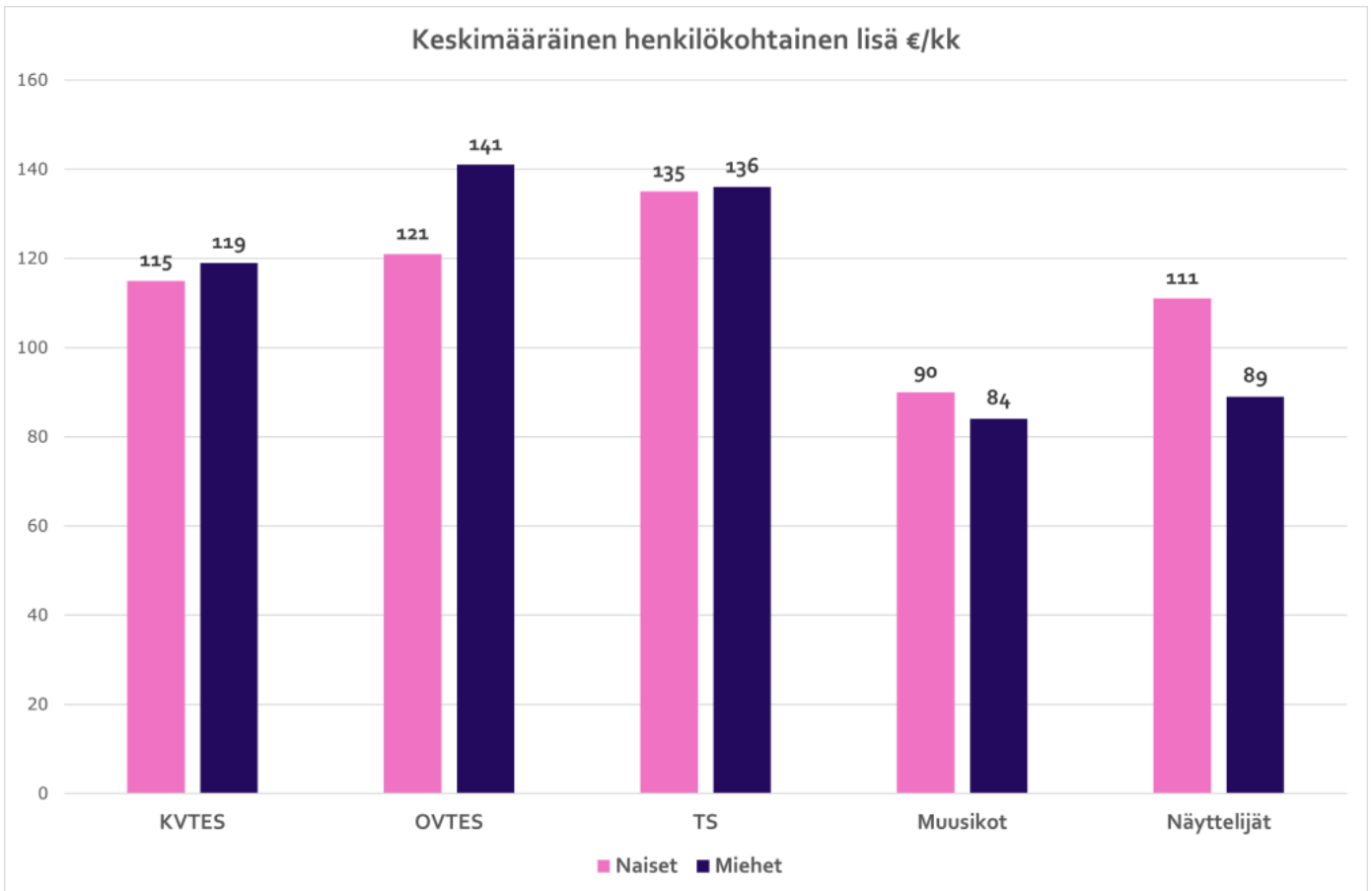
OVTES:n sopimusalan osalta raportilla on esitetty perus- ja lukio-opetushenkilöstön peruspalkat. Peruspalkkojen lisäksi opetushenkilöstölle maksetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin kuuluvaa työn

vaativuuden arviointi- lisää, joka on osa tehtäväkohtaista palkkaa. Tästä syystä OVTES tehtäväkohtaisten palkkojen määrä on noin 300–380 euroa suurempi, kuin raportista ilmenee.



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 palkitsi henkilöstöä pitkästä palveluksesta.

Kuopion kaupungin kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Vuonna 2025 myönnettiin 31 kultaista ja 79 hopeista ansiomerkkiä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2025 palkallisen vapaan piti 52 henkilöä. 20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet olivat oikeutettuja saamaan kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja 100 euron arvosta, jotka lisättiin henkilön ePassin saldoon. Vuonna 2025 näitä oli 75 henkilöä.

Innovatiivisuutta kannustetaan kaupunginjohtajan innovatiivisuuspalkinnolla. Innovaatiopalkinto on tunnustus merkittävästä uudesta toimintatavasta, joka otetaan käyttöön ja joka vaikuttaa suoraan kuntalaisten palveluihin. Lisäksi jaetaan aloitepalkinto tuntuvasta uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, tunnustuspalkinto muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto. Henkilöstö teki aloitteita/ideoita yhteensä 16 kpl*) vuonna 2025 (40 kpl vuonna 2024).

Maaliskuussa 2025 jaettiin vuoden 2024 aloitepalkinnot ja vuoden 2025 aloitepalkinnot jaetaan keväällä 2026.

*) Aloitekanavatekniikka uudistettiin vuoden 2025 keväällä, jolloin aloitekanava oli poissa käytöstä huhtikuusta kesäkuulle.

Henkilöstöedut

Epassi

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstötuna vuosittaisen liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, työsuhdematkalippuedun sekä työsuhdepyöräedun. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä muun muassa kansalaisopiston kurssien maksuihin, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin, hierontaan ja fysioterapiaan koko Suomessa. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin sekä junalippuihin.

Vuonna 2025 Epassin arvo oli 150 euroa/henkilö. Arvo suhteutetaan mahdollisten määräaikaistietojen ja osatietojen suhteessa. Etua käytettiin liikuntaan ja kulttuuriin 77 % ja hyvinvointiin 23 %.

Työsuhdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö 11 kuukaudelle eli 110 euroa/vuosi/työntekijä.

Ennen 23.4.2025 hankittu työsuhdepyörä on työntekijälle veroton luontoisetu 1200 euroon asti vuodessa. Leasingopimuksen maksimipituus on 48 kuukautta. Leasingkauden päätteeksi työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen tai palauttaa pyörän. Vuonna 2025 työsuhdepyörän otti käyttöön 53 henkilöä (252 henkilöä vuonna 2024).

eFLEX-PASSIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET			
Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu			
	2025	2024	2023
Käyttäjät	4 023	4 146	4 131
Käyttökertoja	12 610	12 920	12 796
Käyttö yhteensä €	550 678	550 964	542 670
Työsuhdematkalippuetu			
	2025	2024	2023
Käyttäjät	2 323	2 265	2 182
Käyttökertoja	15 789	15 526	14 970
Käyttö yhteensä €	152 099	159 444	154 075

Hyvinvointiranneke

Työnantaja on tarjonnut henkilökunnan käyttöön oman hyvinvointirannekkeen. Hyvinvointirannekkeen hinta oli 115 €/vuosi tai 75,50 €/puoli vuotta. Ranneke oikeuttaa Kuntolaakson ja Lippumäen uimahallien ja niiden kuntosalien, Kuopio-hallin kuntosalin ja juoksurata-alueiden, sekä Luolan, väestönsuojien ja Studentian kuntosalien käyttöön. Vuosirannekettä hyödynsi 809 henkilöä (883 henkilöä vuonna 2024) ja puolen vuoden ranneketta 172 henkilöä (246 henkilöä vuonna 2024).

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 2025](#)

[Työkyvyn tukeminen](#)

[Työhyvinvoinnin edistäminen](#)

[Työsuojelu](#)

Järviseudun Työterveyden ja Kuopion kaupungin yhteistyö vuonna 2025

Työterveyshuollon yhteistyöstä ja perusteista

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

Kuopion kaupungin Henkilöstöpalvelu ja työterveyshuolto tapaavat kuukausittain tilaajapalaverissa, joissa kehitetään yhteistyötä ja toimintoja. Vuonna 2025 kehitettiin yhteistyössä mm. raportointia ja työkykyjohtamista

ja työkykyprosessia ja tehtiin yhteistyötä ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi.

Työterveyshuolto osallistui muun muassa työhyvinvoinnin edistämistyöryhmään, työpaikkaselvitystoiminnan kehittämistyöryhmään, sisäilmatyöryhmään ja palvelualuekohtaisiin työsuojelutoimikuntiin.

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

Sähköisiä terveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 273 kpl 25 eri työyksikköön. Työntekijöistä osa (arvio noin 20%) kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän oman tarpeen mukaan.

Terveystarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin 18 kpl, joista 12 kpl työterveyshoitajan, 4 kpl työterveyslääkärin ja 2 kpl työpsykologin toteuttamana.

Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden terveystarkastusten käyntejä on tehty 3710 kpl joista 2293 kpl on toteutettu etävastaanottona. Terveystarkastukset pitävät sisällään terveyden seurantaan sekä työkyvyn arviointiin liittyvät terveystarkastukset, konsultaatiot ja etäkontaktit.

Yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauksikäyntejä vastaanotolla oli 3288 kpl. Näistä työfysioterapeutin toteuttamia 1342 kpl, työpsykologin 627 kpl, työterveyslääkärin 643 kpl, erikoislääkärin 336 kpl, työterveyshoitajan 324 kpl ja ravitsemusterapeutin 16 kpl. Etäpalveluina toteutettuja yksilön neuvonta- ja ohjauksikäyntejä oli yhteensä 1720 kpl. Näistä työterveyslääkärin toteuttamia 817 kpl, työterveyshoitajan 780 kpl, työfysioterapeutin 105 kpl, työpsykologin 10 kpl ja ravitsemusterapeutin toteuttamia 8 kpl.

Erikoislääkäreiden käyntejä oli yhteensä 687 kpl, näistä 276 kpl oli toteutettu etävastaanottona.

Työterveyshuollossa

työskenteleviä erikoislääkäreitä ovat psykiatrian, fysiatrian ja kliinisen neurofysiologian erikoislääkärit. Muiden erikoisalojen konsultaatiot on toteutettu maksusitoumuksilla tai läheteillä erikoissairaanhoidon.

Työfysioterapeutin suoravastaanotolla on hoidettu 201 akuuteista tuki- ja liikuntaelinvaivoista kärsivää henkilöä.

Työterveysneuvotteluihin osallistuttiin yhteensä 402 kertaa. Näistä työterveyslääkäri 227 neuvotteluun, työterveyshoitaja 166 ja työpsykologi 9.

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

Työpaikkaselvityksiä tehdään viiden vuoden välein tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa, riskinarvioinneissa nousseiden tarpeiden mukaan. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työolosuhteiden selvittäminen ja terveydellisen merkityksen arviointi.

Työterveyshoitaja on ollut mukana työpaikkaselvityksessä 49 kertaa, työterveyslääkäri 21 kertaa, työpsykologi 14 kertaa ja työfysioterapeutti 78 kertaa. Samalle työpaikkaselvityskäynnille on voinut työterveyshuollosta osallistua eri ammattiryhmien edustajia selvityskohteen tarpeen mukaan.

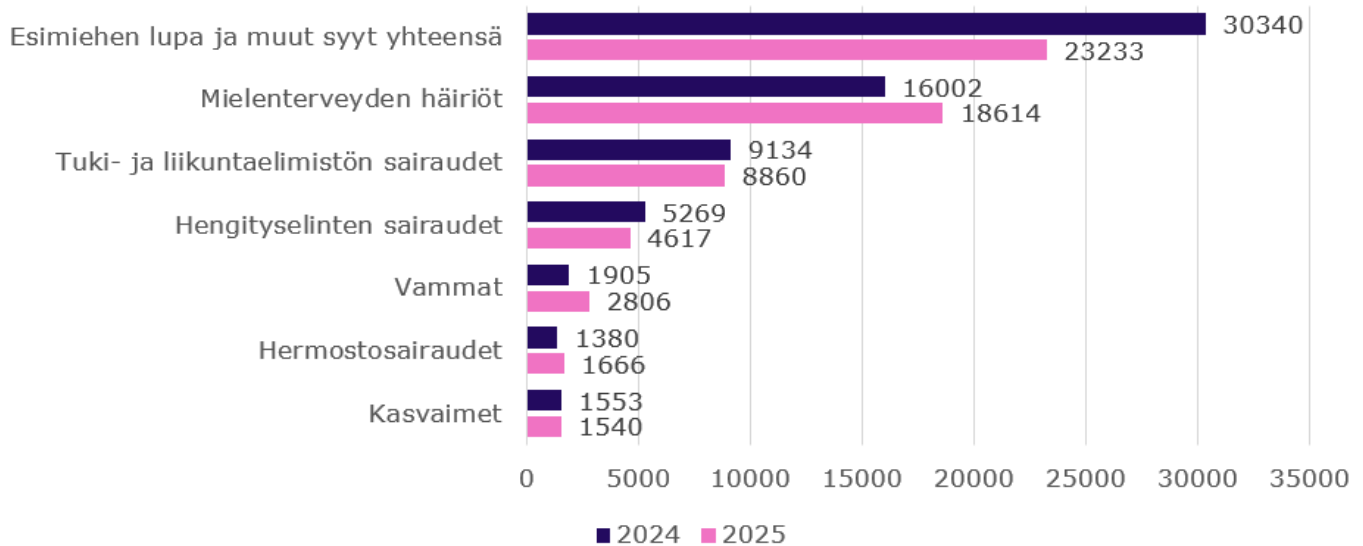
Työsuojelutoimikunnan kokouksiin on osallistuttu yhteensä 15 kertaa, näistä 14 kokouksessa on ollut mukana työterveyshoitaja ja 1 kokouksessa työterveyslääkäri.

Työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut

Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottokäyntejä yhteensä 4345 kpl sekä lisäksi eri tavoin etäpalveluina (konsultaatio, puhelu, chat, videoyhteys) tapahtuneita sairaanhoitokontakteja 6850 kpl, joista reseptien uusintoja 2108 kpl. Työterveyshoitajien sairaanhoitokäyntejä oli 410 kpl ja etävastaanottoja 589 kpl. Työfysioterapeutin sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottoja oli 25 kpl.

Erikoislääkäreiden sairaanhoidon maksusitoumuksella toteutettuja vastaanottokäyntejä on ollut yhteensä 24 kpl. Uniapneatutkimuksia on ollut 14 kpl.

Sairauspoissaolopäivät, diagnoosit top-7



Influenssarokotukset

Kuopion kaupunki on tarjonnut kaikille työntekijöilleen influenssarokotteen. Maksullisia influenssarokotteita annettiin 1028 kpl. Lisäksi työterveyshuolto on rokottanut terveytensä puolesta THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin kuuluvien influenssarokotuksia 309 kpl.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kolmeen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Korvausluokka 0 kustannuksiin kuuluvat mm. maksulliset influenssarokotteet ja niiden rokottaminen, huumausainetestaukset ja psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanotokäynnit.

Työterveyshuoltopalvelun käyttö on painottunut viimeisen viiden vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, mikä on ollut toivottu suuntaus.

	KL1	KL2	KLo	Yhteensä
Ydinkaupunki	1320292	895548	140974	2356814
Tilapalvelut	9448	9648	1355	20451
Työllisyysalue	76659	38175	4250	119083
Yhteensä	1406399	943370	146579	2496349
		2025	2024	2023
€ /htv		706	819	717
Kela 0		6 %	7 %	6 %
Kela 1		56 %	49 %	52 %
Kela 2		38 %	44 %	42 %

Vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa luvut, jotka koskevat vuotta 2023, Järvisuodun työterveys on ilmoittanut virheellisenä. Luvut on korjattu heidän toimestaan alla olevaan taulukkoon.

Asiakastyytyväisyyskysely

Järvisuodun työterveys toteutti kaikille asiakkaille yhteisen asiakastyytyväisyyskyselyn. Toteuttamistapa ei mahdollista Kuopion kaupungin tulosten raportointia erikseen. Palvelutilanteen asiakastyytyväisyyskyselyssä pidettiin työterveyshuollon alan osaamista erinomaisena ja asiakaskokemusta sujuvana. Haasteita oli koettu chat -palvelussa ja nopean vastaanottoajan saamisessa. 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 työkykyjohtamisen tukemisessa, työkykyprosesseissa sekä yhteistyötapaamisten määrässä.

Työkyvyn tukeminen

Työkyky perustuu työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, työn edellyttämään toimintakykyyn, osaamiseen ja motivaatioon. Lisäksi siihen vaikuttavat yksilön elämäntilanne, työpaikan käytännöt, työyhteisö ja toimintaympäristö. Henkilöstön työkyvyn tuki ja työssä jaksamisen edistäminen pohjautuivat vuonna 2025 aiempien vuosien tapaan Työkyvyn tuen toimintamalliin. Tiedolla johtamisen ja työkykyprosessien tukena toimi AINO-työkykyjohtamisjärjestelmä. Kehityskeskustelulomakkeiden kehittämistyötä jatkettiin valmistelemalla omat lomakepohjat sekä esihenkilöille että ryhmäkehityskeskusteluja varten.

Vuonna 2025 käynnistettiin esihenkilöiden työkykyjohtamista tukevan koulutuskokonaisuuden suunnittelu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Osana valmistelutyötä avattiin intraan (KUHA) Työkyvyn tuen materiaalipankki, joka tarjoaa esihenkilöille käytännön työkaluja, ohjeita ja materiaaleja työkyvyn tukemiseen arjen johtamisessa. Työkykyprosesseissa esihenkilöitä tukivat työyhteisöasiantuntija ja HR-asiantuntija.

Vuoden 2025 aikana on käyty ja dokumentoitu Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään:

- 329 kpl (284 henkilöä) työntekijän esitetokyselyä (513 kpl (411 henkilöä) / 2024)

- 1360 kpl (932 henkilöä) varhaisen välittämisen keskustelua (1334 kpl (966 henkilöä) / 2024)
- 229 kpl (167 henkilöä) työterveysneuvottelua (196 kpl (142 henkilöä) / 2024)
- 115 kpl (103 henkilöä) työhön paluun suunnittelun keskustelua (121 kpl (109 henkilöä) / 2024)
- 1323 kpl kehityskeskustelua (1205 kpl / 2024)

Kevan ammatillinen kuntoutus ja työkyvyttömyyseläkemaksu

Ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä, 26 kpl, on vuonna 2025 noussut edelliseen vuoteen nähden (18 kpl vuonna 2024). Myönteisten kuntoutusoikeuspäätösten kokonaismäärä 12 kpl on edellisvuoden tasolla (11 kpl vuonna 2024). Kuntoutusoikeuspäätöksistä 75 % on vuonna 2025 annettu asiakkaiden omista hakemuksista, kun vuonna 2024 osuus oli 72,7 %. Loput on annettu työkyvyttömyyseläkehakemuskäsittelyn yhteydessä. Myönteinen kehitys kertoo kuntoutuksen oikea-aikaisuudesta. Kuntoutukseen hakeutumisen suurimpana syynä (80 %) vuonna 2025 on ollut mielenterveyssairaudet (vuonna 2024 vastaava luku oli 55,6 %). Suurin osa (55 %) hakijoista on ollut sairauspäivärahalla (vuonna 2024 vastaava luku oli 66,7 %) hakiessaan ammatillista kuntoutusta.

Kuntoutussuunnitelmien määrä kasvoi vuodesta 2024 ja niitä on tuettu 11 kpl (vuonna 2024 vastaava luku oli 6 kpl). Kuntoutustoimenpiteissä on eniten hyödynnetty kuntoutusohjaajan palveluita sekä työkokeilua työhön paluun tueksi. Lisäksi on hyödynnetty koulutusta ja siirtymistä toiseen tehtävään omalla työnantajalla. Vuonna 2025 kuntoutuksista onnistui 82,61 %.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on jatkanut edellisvuosien tapaan laskuaan.

Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 1,76 % vuonna 2022, 1,16 % vuonna 2023, 0,95 % vuonna 2024 ja tilannetieto vuodelta 2025 on 0,92 %. Säästöä ei kuitenkaan arvioida syntyvän, vaan työkyvyttömyyseläkemaksun arvioidaan kasvavan 40 753 €.

Lähde: Kevan Avaintiedot (19.2.2026).

Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen on osa kaupungin strategiaa. 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 2025 Kuopion kaupungin keskeisiä kumppaneita työkyvyn tuen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi olivat työterveyshuollon lisäksi Keva ja Työterveyslaitos. Kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen *Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä* -tutkimushankkeeseen, ja Kevan kanssa toteutettiin kaupunkitasoiset työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyt sekä työkyvyn tuen ja kuntoutuksen toimenpiteitä. Lisäksi henkilöstölle viestittiin Keva:n Kestävä ura -puhelinsovelluksesta, joka tarjoaa työkykyä ja työssä jaksamista tukevia oppimissisältöjä.

Kuopion kaupunki osallistui Humanistisen ammattikorkeakoulun, Itä-Suomen yliopiston ja Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä toteutettavaan Mieliteko 2.0 -hankkeeseen. Kuopion kaupungin osahankkeen kautta henkilöstölle tarjottiin ennaltaehkäisevää Työ ja mielen hyvinvoinnin muutosvalmennusta. Vuonna 2025 valmennukseen osallistui Nuorisopalvelujen sekä Musiikkikeskuksen henkilöstöä, ja syksyllä toteutettiin oma valmennuskokonaisuutensa Pitäjäraadin luottamushenkilöille. Lisäksi hanke oli mukana kesätyöntekijöille järjestetyssä kesäharjoittelijoiden perehdytystilaisuudessa.

Vuonna 2008 käynnistynyt työhyvinvointiparitoiminta jatkui vuonna 2025 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 2025 yhteensä 60 000 € kohdennettavaksi työhyvinvointiin.

Työhyvinvointimääräraha kohdennettiin vuonna 2025 työnohjaukseen. Hakemuksia tuli yhteensä 31 kappaletta ja näistä hakemuksista työhyvinvointimäärärahaa sai 28 hakijaa. Hakemuksia oli yhteensä 97 780 euron edestä. Moniammatillinen työryhmä käsitteli jokaisen hakemuksen ja perustelut huolella. Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmässä olivat työsuojeluvaltuutettu, työyhteisöasiantuntija, työsuojelupäällikkö, pääluottamusedustaja sekä Järviseudun työterveyshuollon palvelupäällikkö.

Työhyvinvointimäärärahaa myönnettiin kesäkuussa hakemusten perusteella 46 000 euroa. Päätöksiä tehdessä työryhmä noudatti periaatteina ensisijaisuus, tarpeellisuus ja alueellisuus.

Työryhmä huomioi päätöksiä tehdessään seuraavat näkökulmat:

- sairauspoissaolot kasvaneet tai pysyneet pitkään huolestuttavalla tasolla
- työsuojelussa tai työterveydessä herännyt huoli
- työyksikön työhyvinvointikyselyssä ja/tai -suunnitelmassa on noussut esiin työnohjauksen tarve.

Työhyvinvointimääräraha jakautui palvelualueittain:

- Elinvoima- ja konsernipalvelut 700€
- Kaupunkiympäristön palvelualue 700€
- Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue 9000€
- Kasvun ja oppimisen palvelualue 35 600€
 - Opetus ja lukio 27 400€ ja varhaiskasvatus 8200€

Vuonna 2025 kaikki työhyvinvointiin kohdennettu määräraha ei tullut käytetyksi, koska yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa ei toteutettu. Määrärahasta oli myös varattu osa äkilliseen työnohjaustarpeeseen myöhemmin jaettavaksi, jota ei ollut tarve toteuttaa.

Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena

Kuopion kaupunki on mukana työnohjausten, ammatillisten jälkipuintien ja työyhteisösovittelujen hankintaa koskevassa puitejärjestelyssä, jonka kautta tarjolla on 66 palveluntoimittajaa. Puitesopimuksella sekä hankitulla ToRek-työnohjausjärjestelmällä edistettiin työyksiköiden mahdollisuutta löytää tarpeisiinsa sopiva työnohjaaja ja siten tuettiin työyhteisöjen toiminnan kehittämistä ja työhyvinvointia. Järjestelmä tarjoaa myös kaupunkitasoisesti ajantasaista tietoa työnohjauksien toteutumisesta. Vuonna 2025 ToRekin kautta käynnistettiin 23 työnohjausprosessia, joista kolme (3) oli yksilö-, 16 ryhmä- ja neljä (4) työyhteisötyönohjauksia. Työnohjauksiin osallistui 128 henkilöä.

Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY) -tutkimushanke

Kuopion kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen *Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY)* -tutkimushankkeeseen vuosina 2023–2025. Hankkeessa tuotettiin uutta tietoa lähi-, hybridi- ja etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin, sosiaalsiin voimavaroihin ja työtoimintaan. Vuonna 2025 hankkeen tuloksista viestittiin ja niitä käsiteltiin eri yhteyksissä. Kuopion kaupunki toi esiin omia kokemuksiaan tutkimushankkeen päätösseminaarissa. Tutkimustuloksia hyödynnettiin myös päivitetyn etätöohjeen laadinnassa.

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

[Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

“On tärkeää muistaa, että tutkimusten mukaan työ ennemmin tuottaa hyvinvointia kuin nakertaisi sitä. Vaikka työ myös kuormittaa, parhaimmillaan se myös mahdollistaa yhteisöllisyyttä, osaamisen käyttämistä, uuden oppimista ja onnistumisen kokemuksia. Tuoreet tutkimustuloksemme kertovat, että näin tapahtuu erityisesti Kuopion kaupungilla – hienoja tuloksia!”

ERIKOISTUTKIJA JANNE KALTIAINEN, TYÖTERVEYSLAITOS

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/ 2006). Edellä mainitun työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Kuopion kaupungin päihdeohjelma päivitettiin vuonna 2025.

Työsuojelun toiminta jakautuu neljän vuoden toimikausiin. Työsuojelun toimikausi 2022-2025 päättyi. Vuoden lopulla järjestettiin työsuojeluvaltuutettujen vaali ja ilmoittautuminen työsuojelutoimikuntiin tulevalle työsuojelun toimintakaudelle 2026-2029.

Työsuojeluvaltuutetut

Kuopion kaupungilla toimii neljä päätoimista työsuojeluvaltuutettua ja yksi työsuojeluvaltuutettu edustaa esi- ja toimihenkilöitä osittaisella työajanvapautuksella. 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 työsuojelutoimikunnassa ja työsuojeluryhmässä.

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

Työsuojelutoimikuntiin kuuluu jäsenenä henkilöstön edustajia, työnantajien edustajia, työsuojelun edustajia sekä työterveyden edustajia. Toimikunnan kokoonpano ja jäsenet määritellään työsuojeluvaaalien 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 tehty muutokset. Työsuojelutoimikunnan keskeisenä tehtävänä on tehdä esityksiä työolojen, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämiseksi, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Työsuojelutoimikunta tiedottaa palvelualueelta omasta toiminnastaan valitsemallaan tavalla.

Vuonna 2025 työsuojelutoimikunnissa käsiteltyjä aiheita olivat esimerkiksi: työsuojelun toimintaohjelma ja työsuojelutoiminnan tehostaminen, sattuneet työtapaturmat, sairauspoissaolotilastot sekä sisäilmaryhmien toimintaa. Työsuojelutoimikunnissa käsiteltiin myös tehtyjä kyselyitä ja tutkimuksia sekä käytiin läpi työsuojeluun liittyvää koulutustarjontaa.

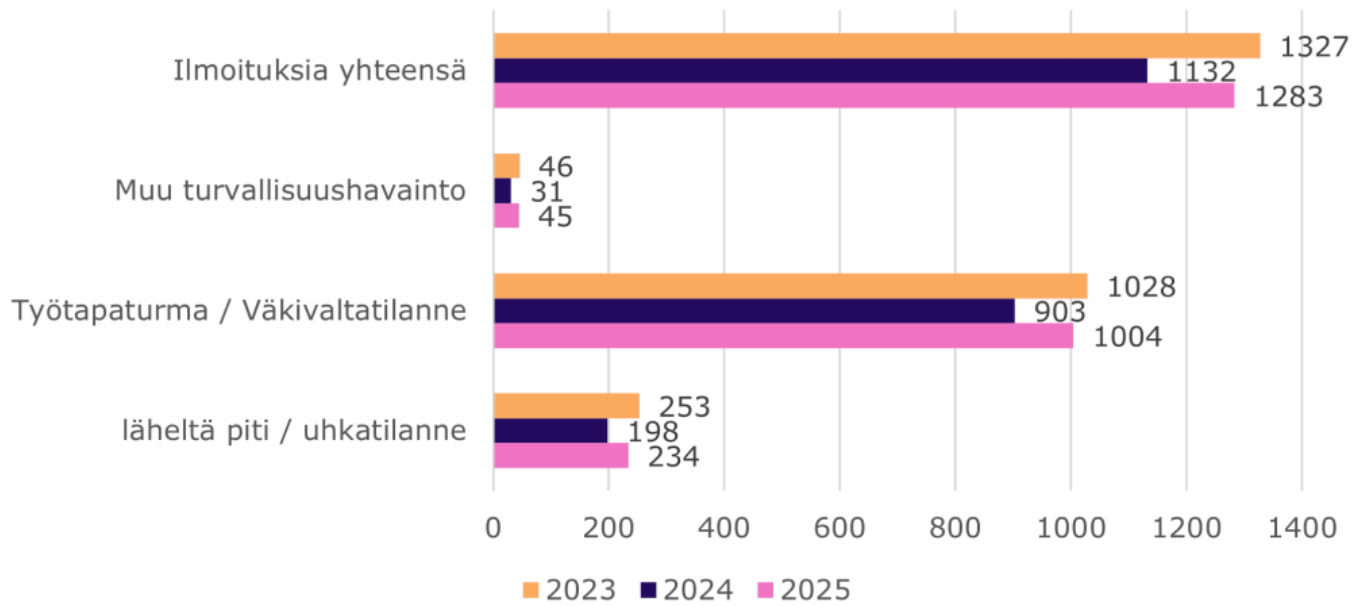
Työturvallisuusjärjestelmä

Työssä sattuneet työtapaturmat, läheltä piti -tilanteiden sekä haittojen ja vaarojen arvioinnit täytetään Wpro-työturvallisuusjärjestelmään. Wpro-työturvallisuusjärjestelmä on käytössä kaikissa kaupungin yksiköissä. Wpro järjestelmään ilmoitetaan työtapaturmat, turvallisuushavainnot, läheltä piti tilanteet, sisäilmahavainnot sekä tehdään yksiköittäin haittojen ja vaarojen arvioinnit.

Wpro -työturvallisuusjärjestelmän tapahtumia kirjattiin vuonna 2025 yhteensä 1283 (vuonna 2024 yhteensä 1132 kpl). Näistä ilmoituksista läheltä piti/ uhkatilanteina raportoitiin 234 tapausta (vuonna 2024 yhteensä 198), Turvallisuushavaintoina raportoitiin 45 tapausta (vuonna 2024 yhteensä 31) ja työtapaturmia /uhkatilanteita 1004 tapausta (vuonna 2024 yhteensä 903).

Työturvallisuutta koskevissa riskienarvioinneissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä erityistä huomiota kiinnitettiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Vuoden 2025 aikana yksiköissä päivitettiin 87 kpl haittojen ja vaarojen arviointia (vuonna 2024 yht. 88). Haittojen ja vaarojen arviointeihin tehtiin laaja selvitystyö vuonna 2024 ja vuonna 2025 otettiin käyttöön työn vaarojen ja haittojen raportointityökalu.

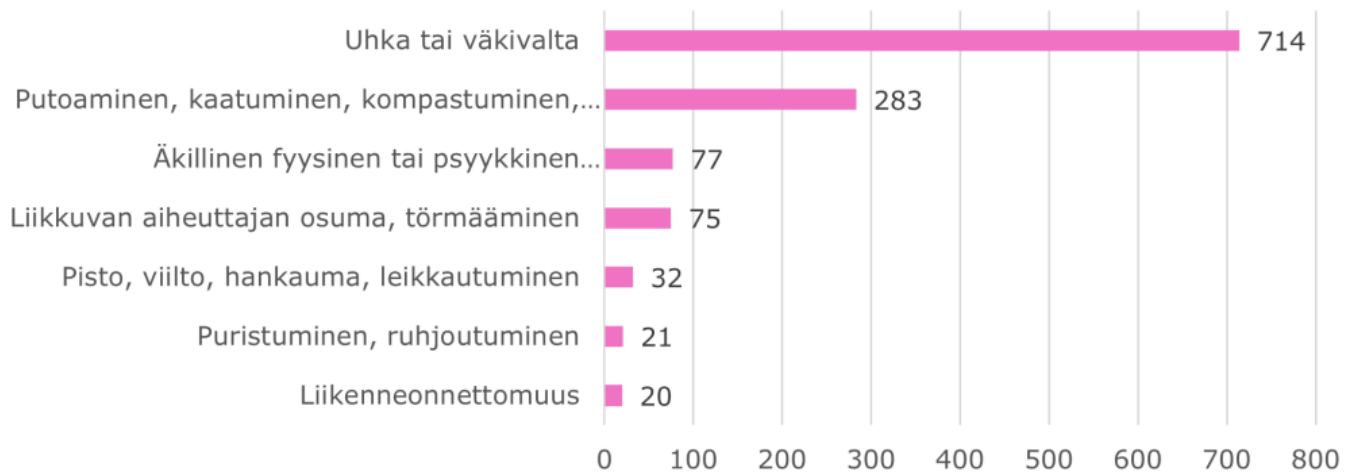
Työturvallisuusjärjestelmän ilmoitukset vuosina 2023-2025



Taulukossa yläpuolella on esitetty kaikki vuosina 2023–2025 ilmoitetut Wpro- työturvallisuusjärjestelmän ilmoitukset.

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

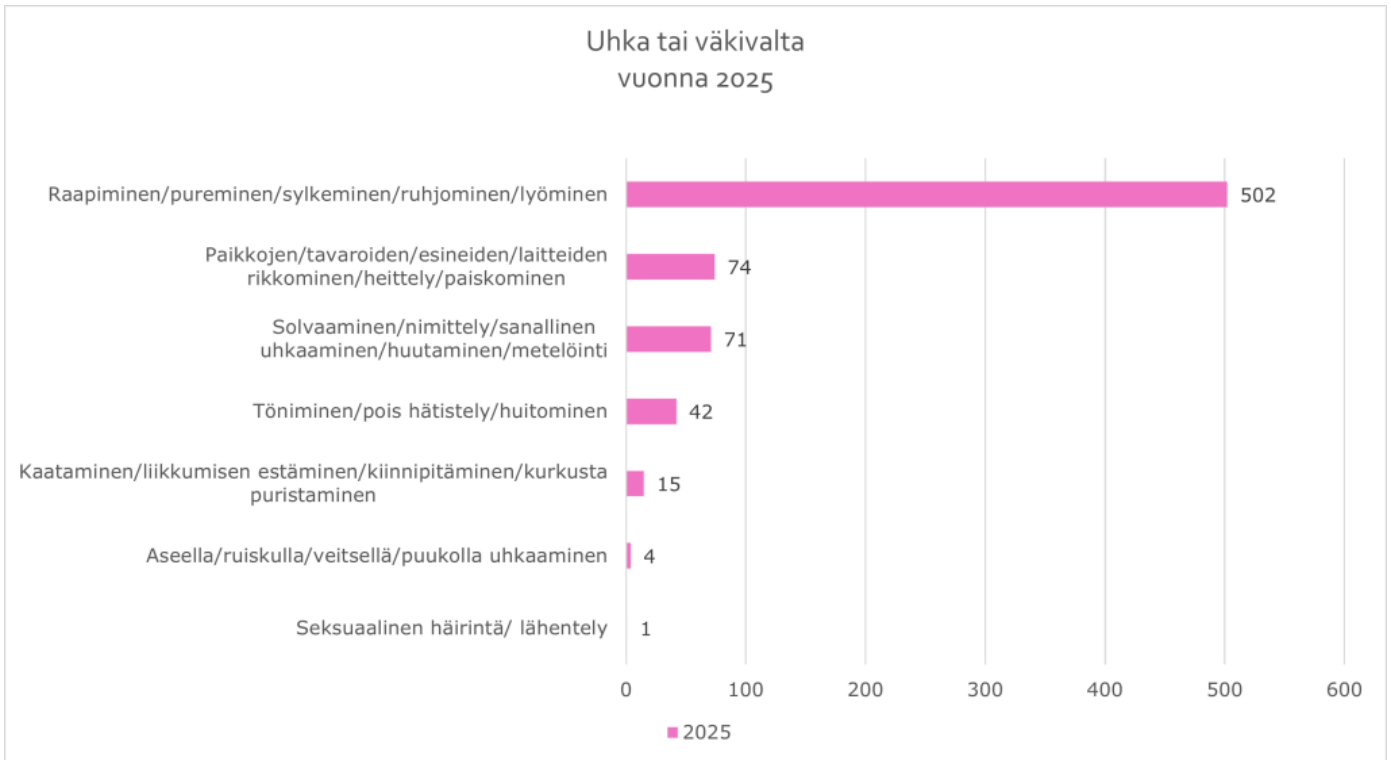
Eniten ilmoitetut tapahtumamäärät vuonna 2025



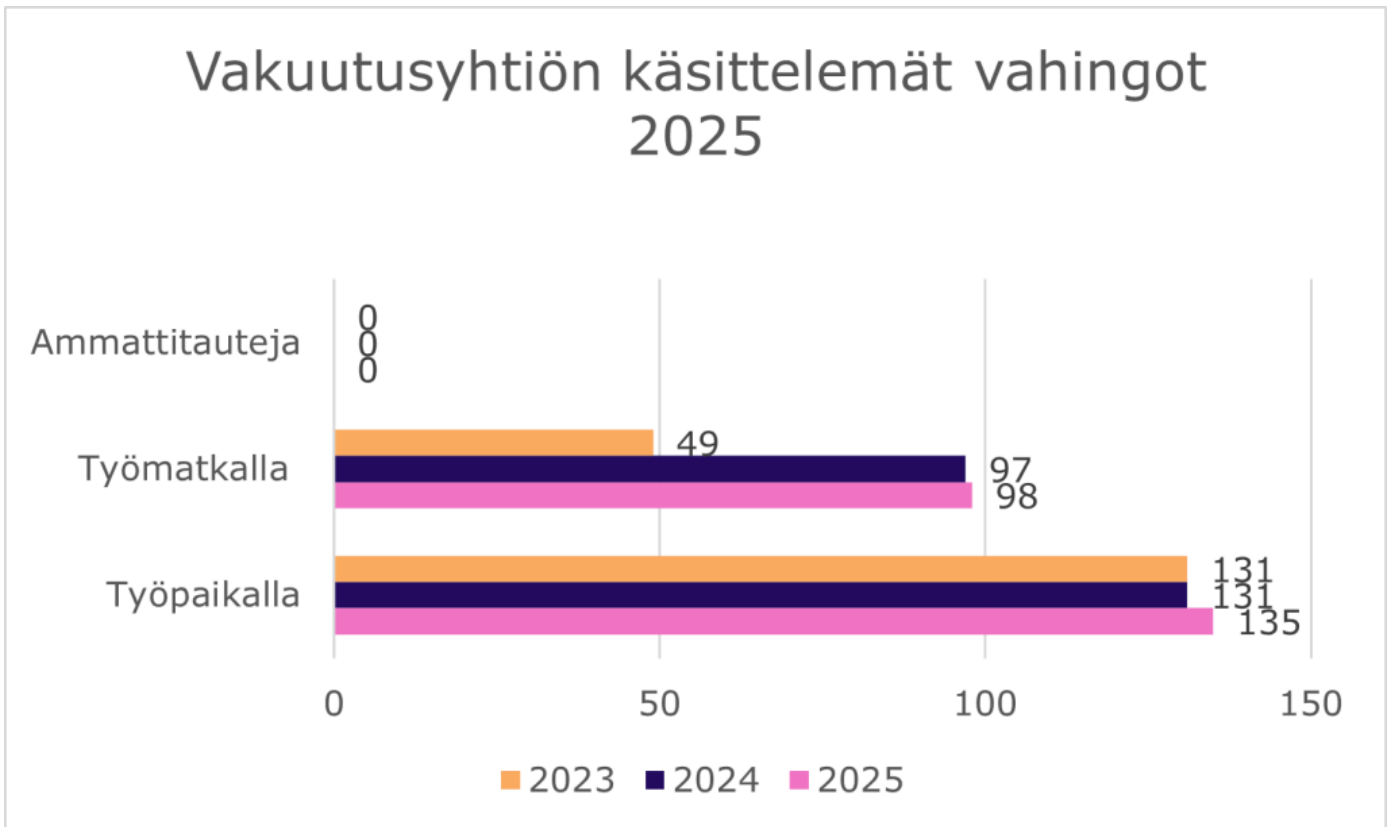
Taulukossa on Wpro- järjestelmän tietojen mukaan esitetty seitsemän (7) vuoden 2025 eniten ilmoitettua kategoriaa poikkeamailmoituksista.

Yleisin syy ilmoittamiseen vuonna 2025 oli uhka- ja väkivaltatilanteet yhteensä 714 ilmoitusta (vuonna 2024 yhteensä 614 kpl). Putoaminen, kaatuminen tai muu vastaava oli merkitty syyksi 283 ilmoituksessa (vuonna 2024 yhteensä 220 kpl). Tämä ryhmä on eniten poissaoloja aiheuttanut syy. Äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen oli syynä 77 kertaa (vuonna 2024 yhteensä 69 kpl). Liikkuvan aiheuttajan osuma tai törmäys oli ilmoituksen syynä yhteensä 75 kertaa (vuonna 2024 yhteensä 77 kpl). Työhön liittyviä liikenneonnettomuuksia raportoitiin 20 kpl (vuonna 2024 yhteensä 27 kpl).

Uhka ja väkivalta tapauksia on mahdollista tarkentaa ilmoitusta lisäkuvauksella. Eniten väkivaltatapauksina ilmoitettiin raapiminen, pureminen, sylkeminen ja lyöminen. Seuraavaksi eniten ilmoitettiin esineiden rikkomisia ja heittämiä sekä erilaisia sanallisia uhkauksia ja solvauksia.



Taulukossa on esitetty kaikki Wpro-työturvallisuusjärjestelmästä vuoden 2025 poikkeamailmoitukset/työtaturma- ja väkivaltatilanteet syyn mukaan eriteltynä.



Taulukossa on esitetty vakuutusyhtiön käsittelemien tapauksien lukumäärät vuosina 2023–2025.

Vakuutusyhtiölle tehtiin ilmoituksia vuonna 2025 yhteensä 233 kpl. Vuonna 2024 ilmoituksia oli tehty yhteensä 228 kpl ja vuonna 2023 ilmoituksia oli tehty yhteensä 180 kpl.

Vakavia tapahtumia ilmoitettiin 83 kappaletta, joista tutkittiin yksi ja 82 palautettiin yksiköihin käsiteltäväksi (vuonna 2024 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.

Ilmoitusten kasvua selittää kouluilta tulleet ilmoitukset väkivaltaisesti käyttäytyneistä oppilaista. Työsuojelutoimijat ovat olleet tarvittaessa mukana asian käsittelyssä. Vakavien työtapaturmien tutkinta voidaan tehdä yhdessä viranomaisten kanssa.

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 on kannustettu mahdollistamalla enintään kymmenellä (10) palkallisella opiskelupäivällä vuodessa koulutuskriteerien täyttyessä.

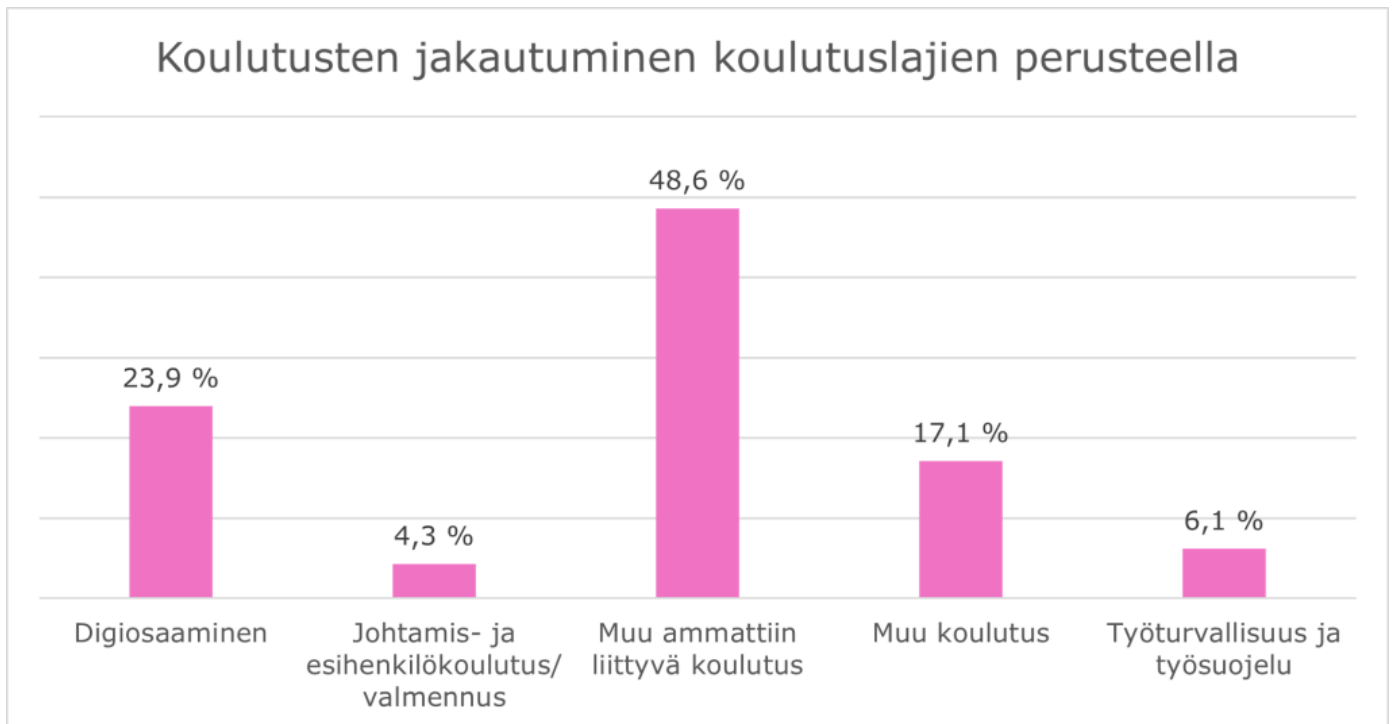
Vuonna 2025 koulutuksia toteutettiin tarvelähtöisesti lähi-, etä- ja verkkototeutuksina. Koulutusmuotona vahvistuivat edelleen verkkokoulutukset ja webinaarit. Verkko-oppimisalusta Priimaa hyödynnettiin strategian mukaisesti organisaatitason koulutusten toteutuksessa ja laajennettiin käyttöä substanssikoulutuksissa. Vuonna 2025 Priimassa oli 95 aktiivista kurssia. Suorituksia kursseille kirjautui 608 kappaletta. Priiman suosituimpia kursseja olivat Tekoäly pähkinänkuoressa, Paloturvallisuuskoulutus, Tietosuojakoulutus, Inklusiivinen pedagogiikka ja yleinen tuki varhaiskasvatuksessa sekä Varhaiskasvatuksen asiakastietojärjestelmien koulutus varhaiskasvatuksen opettajille, sosionomeille ja lastenhoitajille. Verkkokoulutusta tarjottiin myös Eduhouse- ympäristön kautta, kun Istekki siirsi aiemmin Oppitorissa olleet sisältönsä kyseiseen palveluun. Ympäristössä suoritettiin 261 sisältöä pääosin tekoälyyn liittyen.

“Tekoälylukutaito otettiin osaksi henkilöstön osaamisen kehittämistä.”

Tekoäly tukiälyksi -hankkeen tavoitteena on koulutusten ja erilaisten työssä oppimisen muotojen kautta edistää tekoälyn kaupunkitasoista, hallittua käyttöönottoa sekä EU:n tekoälysäädöksen 4 artiklan mukaisen tekoälylukutaidon kehittämistä. Painopiste vuonna 2025 oli Eduhousen ja Priiman kautta tarjolla olevissa verkkosisällöissä, vertaisoppimista tukevilla ideakahveilla sekä generatiivisen tekoälyn käyttöä tukevilla lyhytkoulutuksissa. Lisäksi käynnistettiin opetuksen ja hallinnon tekoälymentoreiden pilotit, osallistuttiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Tekoälytoimijuus-hankkeen työpajoihin ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien tekoälytoiminnallisuuksia koskeviin tietosuojan vaikutustenarviointeihin.

Työnantajana Kuopion kaupunki tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen Henkilöstön kehittämisen toimintaohjelman mukaisesti. Osaamista on mahdollista vahvistaa eri tavoin: toteutustapoina ovat muun muassa 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, ennakointiosaaminen, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky, oppimistaidot, tiedonhankintataidot ja oikean tiedon soveltaminen, empatiakyky, resilienssi, viestintätaidot ja turvallisuus mm. kyberturvallisuus.



Koulutukset jakautuivat koulutuslajin perusteella seuraavasti: digiosaaminen 23,9 %, johtamis- ja esihenkilökoulutus/ valmennus 4,3 %, muu ammattiin liittyvä koulutus 48,6 %, muu koulutus 17,1 % sekä työturvallisuus ja työsuojelu 6,1 %. Eniten kasvoi osallistuminen työturvallisuus- ja työsuojelukoulutuksiin.

Kuopion kaupungin henkilöstö osallistui yhteensä 5273 koulutuspäivään (1 koulutuspäivä = 6 tuntia). Henkilöstö kävi yhteensä 8575 koulutusta.

CASE – Mentorointikokeilu vahvisti työhyvinvointia Kuopion varhaiskasvatuksessa

Kuopion varhaiskasvatuksessa otettiin syksyllä 2025 askel kohti entistä vahvempaa työhyvinvointia ja ammatillista kasvua, kun varhaiskasvatuksessa käynnistyi pitkään toivottu mentorointikokeilu, joka aloitettiin teoriakoulutuksella. Mentorointikokeilun tavoitteena oli vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista osaamista, tukea opettajien työssäjaksamista, kehittää ammatillista itsetuntoa sekä lisätä ammatin veto- ja pitovoimaa. Kokeiluun lähti mukaan viisi kokenutta varhaiskasvatuksen opettajaa, jotka toimivat mentoreina uransa alkuvaiheessa oleville kollegoille, aktoreille.

Ajatus mentoroinnista oli kypsynyt varhaiskasvatuksessa jo usean vuoden ajan, ja sitä varten oli perustettu oma kehittämistyöryhmä. Mentorointimallia kehittäessä työryhmä tutustui muiden kaupunkien toimintamalleihin sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Kimmoke varsinaisen kokeilun käynnistämiseksi syntyi keväällä 2025 kaupungin koulutuskalenteriin nousseesta mentorointikoulutuksesta. Koko kehittämistyöryhmä sekä viisi varhaiskasvatuksen opettajaa tarttuivat tilaisuuteen ja ilmoittautuivat koulutukseen. Koulutuksen jälkeen mentorointikokeilulle luotiin suunnitelma, ja mentorointia alettiin markkinoida päiväkodeille ja erityisesti työuransa alussa oleville varhaiskasvatuksen opettajille. Mukaan mentoroitaviksi ilmoittautui yhdeksän varhaiskasvatuksen opettajaa ja neljä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa.

Mentorointitapaamiset toteutettiin joustavasti joko kasvokkain tai Teamsin välityksellä. Jokainen mentorointiryhmä laati mentorointisopimuksen, johon kirjattiin muun muassa mentorointiprosessin tavoitteet, tapaamiskerrat ja sopimus luottamuksellisuudesta. Luottamuksellisuus on mentoroinnissa keskiössä: tapaamisissa käytyjä keskusteluja ei viedä mentorointiryhmän ulkopuolelle. Luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa pysähtymisen yhteisen pohdinnan äärelle ja ratkaisujen etsimisen työn ja arjen haasteisiin. Mentoreille järjestettiin lisäksi omia tapaamisia vertaistuen ja keskustelun mahdollistamiseksi.

Osallistujat ovat kuvanneet mentorointia hyödylliseksi, työhyvinvointia lisääväksi ”ihanaksi konseptiksi”. Sekä mentorit että aktorit ovat kokeneet prosessin antoisana ja työssäjaksamista tukevana. Osaamisen vahvistumista, oman työn merkityksen selkiytymistä ja sitoutumisen lisääntymistä pidettiin keskeisinä hyötyinä. Monet mentorit ja aktorit nostivat esiin myös oman opettajuutensa vahvistumisen arvokkaiden keskustelujen ansiosta. Varhaiskasvatusyksikön johtajien näkökulmasta mentorointi tuki merkittävästi uusien työntekijöiden kiinnittymistä työhön ja edisti osaamisen kehittymistä ja vertaisoppimista.

Kokeilun positiivisten tulosten perusteella varhaiskasvatuksessa suunnitellaan mentorointimallin jatkamista ja laajentamista muillekin varhaiskasvatuksen ammattiryhmille. Toiveena on kouluttaa uusia mentoreita mallin laajentamiseksi ja tehdä mentoroinnista pysyvä toimintamalli ja siten vahvistaa kaupungin veto- ja pitovoimaa osaavien varhaiskasvatuksen ammattilaisten työnantajana.

“Varhaiskasvatusyksikön johtajien näkökulmasta mentorointi tuki merkittävästi uusien työntekijöiden kiinnittymistä työhön, ja edisti osaamisen kehittymistä ja vertaisoppimista.”

Keskitetty koulutusohjelma

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

Painotuksena vuonna 2025 osaamisen kehittämisessä keskitetyksi olivat talousosaamisen lisääminen, hankintakoulutus, työssä tarvittavien järjestelmien koulutukset, työturvallisuus, velvoittavat tietosuojan ja tietoturvan koulutukset, mentorointikoulutus, viestintäkoulutuspaketti ja eläkevalmennus.

Kuopion kaupungin järjestämä keskitetty koulutus:

- Keskitetyn koulutuksen kokonaismäärä vuonna 2025 oli 148 koulutusta
- Koulutuksiin osallistui yhteensä 1181 eri henkilöä
- Henkilöstö kävi keskimäärin 2,3 koulutusta (4,5 tuntia) vuonna 2025

Lähde: Talentti- järjestelmä

Koulutuskumppanit ja koulutusyhteistyö

Kuopion kaupungin keskitetyksi tarjottua koulutusta järjestettiin pääosin kumppaneiden kautta. Vuonna 2025 ulkopuolisina pääkumppaneina olivat mm. Istekki, Hälsa, FCG, Järvisseudun ja Kallaveden Työterveys, KT ja Academy of Brain, Sakky ja SnellmanEdu.

Erityisesti varhaiskasvatuksen osalta edistettiin alueellista oppilaitosyhteistyötä mm. osallistumalla oppilaitosten omille messuille ja tarjoamalla opiskeluun liittyviä harjoittelutehtäviä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kouluttamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota, jotta osaaminen vastaa tulevaisuuden velvoitteita.

Rekrytointi ja työnantajakuva

Rekrytointi

Kuopion kaupungin tavoitteena on edistää työuralla etenemistä ja työhyvinvointia. Henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä huomioidaan tulevaisuuden muutokset ja osaamistarpeet. Käytämme kaikissa rekrytoinneissa Kuntarekry- järjestelmää ja sen tarjoamia toimintoja kuten anonymirekrytointi, haastattelukalenteri sekä rekrytointikohtainen palautekysely.

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 toimialajohtajat johtamiensa toimialojen osalta esihenkilön valmistelun ja työnantajatiimin esityksen pohjalta. Täyttölupamenettelystä on vapautettu mm. opetuksen, varhaiskasvatuksen suoraa asiakaspalvelutyötä tekevä

henkilöstö, uinninvalvojaohjaat sekä vastuualuejohtajat. Vuonna 2025 täyttölupaesityksiä käsiteltiin 113 kpl.

Kuopion kaupungilla oli avoimia työpaikkoja ja niihin tulleita hakemuksia seuraavasti:

- Kuopion kaupungilla oli vuonna 2025 avoinna 283 rekrytointia, joissa oli avoinna 488 työpaikkaa (vuonna 2024 vastaava luku oli 589)
- Rekrytoinneista 146 (52 %) oli työsuhteita ja 137 (48 %) virkasuhteita
- Hakemuksia saimme yhteensä 10805 kpl, joka on 21.78 kpl/avoin tehtävä
- Määräaikaisia rekrytointeja oli 122 (43 %) ja vakinaisia rekrytointeja 161 (57 %)

Perehdyttäminen

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

Kuopion kaupungilla on käytössään sähköinen perehdytysjärjestelmä Intro. Introon on luotu kaupunkitasoiset perehdytysuunnitelmapohjat vakinaiselle tai pidempään määräaikaiseen tehtävään/virkaan 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.

Vuonna 2025 Introon julkaistiin kaupunginjohtajan ja henkilöstöjohtajan yhteinen tervetulovideo aloittaville työntekijöille. Intron perehdytysuunnitelmapohjia päivitettiin edelleen ja tuettiin työyksiköiden omien perehdytysuunnitelmien luontia.

Työnantajakuva

Vuoden 2025 aikana ulkoisen työnantajakuvan rakentamisen työtä jatkettiin. Kaupungin verkkosivuille linkitettyjä urasivuja kehitettiin edelleen Grade Oy:n kanssa. Ulkoisen työnantajakuvan markkinointi toteutettiin pääasiassa kohdennettuina somekampanjoina, joissa markkinoitiin Kuopion urasivua, toimialakohtaisia sivuja ja yksittäisiä rekrytointikampanjoita.

Grade Oy toteutti keväällä 2025 Kuopion kaupungin toimeksiannosta hakijakyselyn kaikille kevään 2025 aikana hakemuksensa jättäneille hakijoille. Vastauksia saatiin 176 kpl (vastausprosentti oli 11,36 %). Saimme mediaaniarvosanaksi 7 (vuonna 2024 arvosana oli 8), joka tarkoittaa, että positiivisten vastausten määrä hieman väheni. 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 sekä palautteen antamisesta haastatelluille.

Vuonna 2025 kerättiin kesäharjoittelijoilta heidän odotuksiaan kesän alussa ja työntekijäpalautetta kesän päätteeksi järjestetyssä kohtaamisessa. Saadun palautteen mukaan harjoittelijat olivat saaneet tehdä mielenkiintoisia tehtäviä ja oppia asioita, jotka tukevat opinnoissa etenemistä. 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 2025 kyselyssä saimme 80 vastausta (vuonna 2024 saimme 82 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 53,9 % (vuonna 2024 vastaava luku oli 79,2 %) suosittelee Kuopion kaupunkia työnantajana.

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 keskitetyksi 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 esihenkilöiden yksilöllisen tarpeen ja kiinnostuksen mukaisesti. Esihenkilöt suorittivat mm. lähiesimiehen ammattitutkintoja, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoja ja esihenkilö- ja keskijohdon sertifiointeja.

Vuoden 2025 aikana järjestettiin kaksi esihenkilöseminaaria, joissa painopisteenä sisällöissä oli tekoälyn hyödyntäminen työtehtävissä tukena ja kaupungin uuden strategian valmisteluun osallistaminen. Koko vuosi jatkettiin esihenkilöiden aamuinfoja kerran kuussa ajankohtaisista asioista. Henkilöstöpalvelu tarjoaa esihenkilöille laajasti tukea, neuvontaa ja ohjausta.

Tiedolla johtamisen ja osaamisen tukena kaupungilla on käytössä useita tietojärjestelmiä. Järjestelmien toiminnallisuuksia lisättiin tai muokattiin edelleen vastaamaan paremmin johtamisen tuen tarpeita. Johtamisjärjestelmän tueksi laadittiin suunnitelma ja työkaluja strategian mukaisen johtamiskulttuurin rakentamiseen. Kehityskeskustelulomake on käytettävissä työkykyjohtamisjärjestelmässä (Aino).



Esihenkilöseminaari 30.1.2025, jossa aiheena oli muun muassa tekoälytyöpaja.

Esihenkilökyselyn tulokset

Kuopion kaupunki on kaupunginvaltuuston päätöksellä (13.6.2022 § 56) käynnistänyt säännöllisten työhyvinvointikyselyiden toteuttamisen Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Työkalu sisältää

työhyvinvointikyselyn sekä esihenkilökyselyn, jotka toteutetaan vuoro vuosin. Vuonna 2025 toteutettiin (30.09.–24.10.2025) esihenkilökysely, johon vastasi yhteensä 156/ 237 esihenkilöä. Vastausprosentti oli 65,8 % (vuonna 2023 vastaava luku oli 73,5 %). Kyselyyn vastanneista 79,4% suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen (vuonna 2023 vastaava luku 88%).

- Myönteistä on, että esihenkilöt kokevat olevansa hyvin perillä työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja työkyvystä (keskiarvo 4,3) ja ovat vahvasti sitoutuneita nykyiseen työhönsä (4,3). Osaamisen vastaavuus työn vaatimuksiin on erinomaista (4,2), ja esihenkilöiden keskinäinen keskustelu sekä vertaistuki toimivat hyvin (4,0). Työn tekemisen suhteen koetaan myös autonomiaa (4,0).
- Tulosten perusteella alhaisimmat keskiarvot kohdistuvat palkitsemiskäytäntöjen kannustavuuteen (keskiarvo 2,1) sekä aikaan, joka esihenkilöillä on osaamisensa kehittämiseen (2,6). Lisäksi alhainen keskiarvo kohdistuu työkuormituksen sopivuuteen (3,2).
- Arvioiden mukaan sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet (3,3) että tyytyväisyys organisaation johtamistapaan (3,3) ovat keskimääräisellä tasolla.

Avointen vastausten perusteella esihenkilöitä kuormittavat erityisesti resurssien niukkuus, suuri työmäärä ja työn pirstaleisuus. Myös laajat ja ajoittain epäselvät vastuut sekä jatkuvat muutokset haastavat arjen johtamistyötä ja oman osaamisen ylläpitämistä. Työssä kuormittavat myös puutteellinen tiedonkulku sekä vaativat vuorovaikutustilanteet.

Esihenkilötyössä toivotaan oman esihenkilön tarjoamaa tukea, arvostavaa vuorovaikutusta ja mahdollisuutta vertaistukeen. Työssä jaksamista edistäisi myös selkeä ja oikea-aikainen viestintä, osallistavat toimintatavat, riittävät resurssit ja joustavat työjärjestelyt. Osaamista ja hyvinvointia voidaan tukea lisäksi koulutusmahdollisuuksilla, hyvällä perehdytyksellä ja ajantasaisilla ohjeilla. Keskeisiksi voimavaratekijöiksi esihenkilöt nostivat ihmiset, joka tarkoittaa hyvää työyhteisöä, kollegiaalista tukea sekä myönteisiä kohtaamisia asiakkaiden, oppilaiden ja lasten kanssa. Lisäksi työn koettu merkityksellisyys ja onnistumisen kokemukset vahvistavat esihenkilöiden hyvinvointia.

Työhyvinvointikyselyllä saadaan ajantasaista ja vertailukelpoista tietoa esihenkilöiden työhyvinvoinnista kehittämistoimenpiteiden tueksi. Esihenkilökyselyn aihepiirit käsittelevät esihenkilötyön tukea, johtamista ja viestintää, työkyvyn tukikeinoja, omaa osaamista, kehittymistä ja hyvinvointia sekä käsitystä työnantajasta. Kyselyn tuloksia hyödynnetään erityisesti esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

- henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026
- työkykyjohtamisen koulutuskokonaisuuden ja keskitetyn henkilöstön koulutusohjelman
- työterveyslaitoksen hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY) – tutkimushankkeen loppuraportin
- pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen katsaukset vuodelta 2025
- Kaupunginjohtajan katsaus talouden tilasta ja toiminnasta oli viidessä yhteistyötoimikunnan kokouksessa

Talouden tasapainotustyöhön liittyen käsiteltiin uudistettu ohje henkilöstöedut ja palkitseminen, alle 13 vuorokauden sijaisten Epassiedun poistaminen ja päivitetty korvaavan työn toimintamalli. Työsuhdepolkupyörien veroedun poistumisen myötä muutos käsiteltiin joulukuun kokouksessa. Taloudentasapainotustyön tilannekatsaus käytiin läpi useassa kokouksessa.

Kaupunginhallituksen mukaiset työllisyyspalvelujen yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin 31.1.2025 yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Neuvotteluja käytiin yhteistoimintalain mukaisesti kuudessa (6) eri neuvottelussa. Neuvottelutulos merkittiin tiedoksi 28.3.2025 pidetyssä yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

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

Kunnallisia pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin 24 kpl sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Paikallisneuvotteluista seitsemän (7) kertaa koski tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa, viisi (5) kertaa työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valintaa ja neljä (4) kertaa koski kunta-alan paikallisten järjestelyerien käyttämistä eri sopimusaloilla 1.6.2025 lukien.

Tasopalkkajärjestelmän ja järjestelyerien käyttöön liittyviä paikallisneuvotteluihin valmistavia työnantajan ja pääluottamusedustajien palaverit pidettiin useita ennen lopullista paikallisneuvottelua. Muut paikallisneuvottelut koskivat eri ammattiliittojen luottamusedustajien ajankäyttöä, teatterin teknisen henkilöstön ja kirjastoautonkuljettajien sopimusalan siirtoa KVTES:n ja TS:n välillä, kirjastoautonkuljettajien ja -virkailijoiden työaikaa, lukion opetushenkilöstön verkko-opetuksen korvaamista 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 kehittämissuunnitelmia, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista ja tehdä niistä kehittämissuunnitelmia.

Yhteistoimintasopimus

Työnantajan ja henkilöstön välinen sopimus yhteistoiminnan periaatteista, menettelytavoista ja toimijoista on allekirjoitettu vuonna 2023. Yhteistoimintasopimuksessa kuvataan kaupungin yhteistoiminta

kokonaisuudessaan.