

Kuopion kaupunki

**HENKILÖSTÖ-
KERTOMUS
2019**

KUOPIO

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS	1
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	2
Henkilöstömäärä	2
Henkilötyövuodet	2
Työajan jakautuminen	4
Henkilöstön ikärakenne	4
Henkilöstön vaihtuvuus	5
Eläköityminen	6
PALKKAUS	9
HENKILÖSTÖETUUDET	12
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	14
Terveysperusteiset poissaolot	14
Työkyvyn tuen toimintamalli	17
Korvaava työ	18
Etätyö	18
MYÖpäivä 24.9.2019	19
Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä –tutkimus- ja kehittämishanke	20
Yhdessä työhyvinvointia –kokeilulla uusia toimintamalleja (Kuopio, Siilinjärvi)	23
TYÖSUOJELU	24
Työsuojelun organisointi	24
Työsuojelun koulutus	24
Poikkeamaraportointi työtapaturmat	24
Työsuojelun aloitteet	25
Poikkeamaraportointi vaaratilanneilmoitukset ja tutkinnat	25
TYÖTERVEYS	27
Kevan työterveysyhteistyöpilotti	28
YHTEISTOIMINTA	29
Yhteistoimintaneuvottelut henkilöstömenosäästöjen toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021	29
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUIJEN MÄÄRITELMÄT	30
KESKEISET TUNNUSLUVUT HENKILÖSTÖSTÄ	31



HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS



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

Kaupunginvaltuuston työhyvinvointi-iltakoulu pidettiin 25.2.2019. Iltakoulun teemoina olivat mm. strateginen työhyvinvointi ja kehittyminen Kuopion kaupungissa, sairauspoissaolot työterveyshuollon näkökulmasta ja yhteistyö Kuopion kaupungin kanssa.

Vuoden alussa otettiin kattavasti käyttöön E Break Pro -taukoliikuntaohjelma. Etätyön toimintamalli uudistettiin. Korvaavan työn toimintamalli otettiin käyttöön 1.3.2019. Valtuusto hyväksyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toukokuussa.

Tavoitteena oli vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 2 pv/htv verrattuna vuoden 2018 tilinpäätökseen nähden. Tahtotilasta ja toimenpiteistä huolimatta tavoitetta ei saavutettu. Myönteinen asia oli kuitenkin se, että sairauspoissaolot alenivat edellisvuoteen nähden. Sairauspoissaolot olivat 17,1 pv/htv vuonna 2019, vähennystä edellisvuoteen nähden 0,3 pv/htv. Tapaturmapoissaolot laskivat hiukan edellisvuoteen nähden, ollen 0,7 pv/htv, kun ne olivat edellisvuonna 0,8 pv/htv.

Työhyvinvointi on investointi. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä.

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 euron ylimääräinen panostus työhyvinvoinnin parantamiseen. Määräraha kohdistettiin erityisesti niihin työyksiköihin, joilla oli korkeat sairauspoissaolot.

Paikallisneuvotteluita oli henkilöstöjärjestöjen kanssa 28.

MYÖpäivä järjestettiin 24.9.2019 kello 9-18 Kuopiohallilla. Henkilöstön työhyvinvointipäivään osallistui yli 2000 työntekijää. Näytteilleasettajia oli 64. Tapahtuman pääjärjestelyistä vastaisi Työnantajapalvelu. Tapahtumassa oli monipuolista ohjelmaa kuten mm. luennot unen ja luonnon merkityksestä työhyvinvoinnille, mistä on hyvinvoivat työpaikat tehty sekä millainen on kyvykäs ja innostunut henkilöstö ja mitä on uudistuva johtaminen. Tapahtumassa luennoivat mm. unitutkija Maria Luojus, tutkimusprofessori Jari Hakanen ja hallitusammattilainen Mika Sutinen. Tapahtumassa kuultiin myös erilaisia musiikkiesityksiä ja työntekijöillä oli mahdollisuus kokeilla kaikkea kivaa päivän aikana.

KT Kuntatyönantajat ja 10-suurimman kaupungin HR-johtoon tapaaminen oli Kuopiossa kesäkuun alussa. KT Kuntatyönantajat ja keskeisten pääsopijajärjestöjen edustajien muodostama KVTES-palkkaustyöryhmä vieraili lokakuussa Kuopiossa. Kuopion kaupungin HR-johto ja pääluottamusmiehet kertoivat työryhmän edustajille kaupungin KVTES:n työnvaativuuden arviointijärjestelmästä.

Kuopion kaupunki on ainoana kuntana mukana Työterveyslaitoksen hallinnoimassa kolmen vuoden pitkäaikaistutkimus- ja kehittämishankkeessa: "Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä". Hankkeen tavoitteena on tuottaa liikennevalomalli työuupumuksen tunnistamiseen. Hanketta rahoittavat Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 16.9.2019 käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2007/449) mukaiset neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021 Kuopion kaupungissa, taseyksiköissä ja liikelaitoksissa. Yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin 26.9.2019 ja ne päättyivät 8.11.2019.

Kertomusvuosi oli haasteellinen erityisesti loppuvuoden osalta, mutta yhdessä työtä tehden ja toisiamme arvostaen selviämme myös tulevien vuosien haasteista. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kertomusvuonna hyvin tehdystä työstä ja tuloksesta.

Terttu Ruotsalainen, henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstömäärä

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa 7404 henkilöä, joista 625 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstön määrä lisääntyi 43 henkilöllä vuodesta 2018. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 52 henkilöllä. Palkkatukityöllistettyjen määrä lisääntyi 8 henkilöllä, ja muun määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 17 henkilöllä. Työkierrossa oli 339 henkilöä, osa-aikaisia 1047 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 79,4 %.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA VV. 2017 - 2019					
	2017	2018	2019	Muutos 2017 - 2019	Osuus v. 2019
Vakinaiset	5775	5827	5879	1,8 %	79,4 %
Määräaikaiset	1482	1534	1525	2,9 %	20,6 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	59	91	99	67,8 %	1,3 %
Yhteensä	7257	7361	7404	2,0 %	
- joista					
työkierrossa	283	343	339	19,8 %	4,6 %
osa-aikaeläkeläisiä	162	152	146	-9,9 %	2,0 %
muuta osa-aikaisia	792	865	901	13,8 %	12,2 %
palkattomasti poissa	452	646	625	38,3 %	8,4 %

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

Henkilötyövuodet

Kuopion kaupungin henkilötyövuosien määrä vuonna 2019 oli 6700 htv. Siitä ydinkaupungin osuus oli 88 %. Eniten henkilötyövuosia oli kasvun ja oppimisen palvelualueella ja toiseksi eniten perusturvan palvelualueella.

Henkilöstömäärä kasvoi 46,5 henkilötyövuotta edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävimmin henkilötyövuosien määrä kasvoi kasvun ja oppimisen palvelualueella (35,7 htv) sekä perusturvan palvelualueella (32,1 htv). Henkilöstömäärä väheni lomituspäivätyössä 16,5 htv ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella 10,5 htv.

Kasvun ja oppimisen palvelualueella kasvu selittyi lapsimäärän kasvulla varhaiskasvatuksessa ja oppilasmäärän kasvulla perusopetuksessa.

Perusturvan palvelualueella henkilöstömäärä on kasvanut vanhus- ja vammaispalveluissa sekä lapsiperhepalveluissa. Vammaispalveluissa ja kehitysvamma-

huollossa henkilöstömäärä on vähentynyt 10,9 htv ja vanhusten hoivapalveluissa ja palveluohjauksessa määrä kasvoi yhteensä 37,9 htv. Lapsiperhepalveluiden sosiaalipäivystyksessä kasvua oli 5,8 htv ja avo- ja jälkihuollossa 8,3 htv.

Terveystieteiden palvelualueella henkilöstömäärä kasvoi avohoidon palveluissa 8,0 htv, sairaalapalveluissa 10,9 htv ja mielenterveys- ja päihdepalveluissa 2,5 htv.

Kaupunkiympäristön palvelualueella henkilöstömäärä kasvoi kaupunkisuunnittelupalveluissa 2,5 htv, rakentamisen ja kunnossapidon palveluissa 3,1 htv, ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluissa 4,2 htv sekä johdon tukipalveluissa 3,4 htv. Maaomaisuuden hallintapalveluissa henkilöstömäärä väheni 1,3 htv.

HENKILÖTYÖVUODET 2019/2018

Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

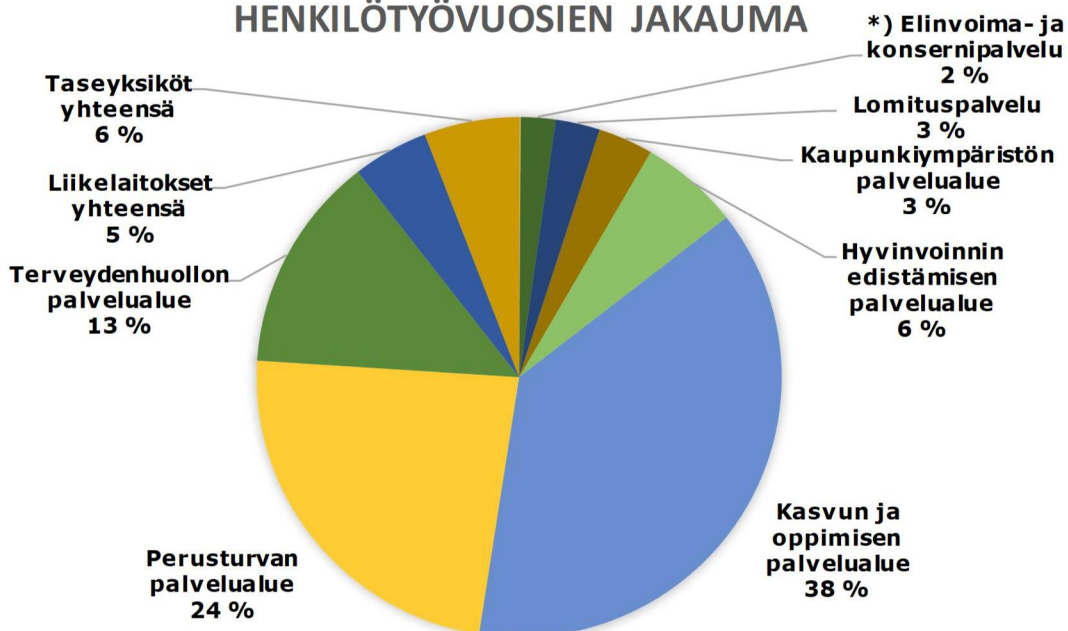
Palvelualue	2019 htv	2018 htv	Muutos htv	Toteuma %
Muutos tammi - joulukuu				
Keskusvaalilautakunta	0,4	0,2	0,2	
Tarkastustoimi	2,0	2,0	0,0	100 %
Yleishallinto	4,0	3,8	0,2	28 %
*) Elinvoima- ja konsernipalvelu	140,1	135,9	4,2	88 %
Lomituspalvelu	179,9	196,4	-16,5	
Kaupunkiympäristön palvelualue	221,8	213,8	8,0	100 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	402,2	412,7	-10,5	97 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2491,1	2455,4	35,7	102 %
Perusturvan palvelualue	1546,6	1514,5	32,1	102 %
Terveystenhuollon palvelualue	883,1	862,8	20,3	102 %
Ydinkaupunki yhteensä	5871,2	5797,5	73,7	100 %
Liikelaithokset				
Kallaveden Työterveys liikelaitos		44,9		
Kuopion Kuntatekniikan liikelaitos	217,2	224,0	-6,8	91 %
Kuopion Vesi liikelaitos	89,6	89,6	0,0	101 %
Liikelaithokset yhteensä	306,8	358,5	-51,7	93 %
Taseyksiköt				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	292,8	293,4	-0,6	98 %
Isäntäkuntapalvelut	41,9	44,5	-2,6	93 %
Tilakeskus	49,1	47,0	2,1	99 %
Taseyksiköt yhteensä	383,8	384,9	-1,1	97 %
Yhteensä	6561,8	6540,9	20,9	100 %
Lisäksi:				
Palkkatukityöllistettyjen htv	77,3	58,9	18,4	
Kesätyöntekijöiden htv	41,3	41,8	-0,5	
Oppisopimuskoulutus htv	19,2	11,5	7,7	
	137,8	112,2	25,6	
KAIKKI YHTEENSÄ	6699,6	6653,1	46,5	

*) Ilman Tilakeskusta ja lomituspalvelua

Toteuma % = tilanne 31.12. vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmaan nähden.

Kaupunkitasolla henkilötyövuodet ovat toteutuneet henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Kasvun- ja oppimisen palvelualueella, perusturvan palvelualueella ja terveydenhuollon palvelualueella henkilötyövuodet ovat ylittyneet suunnitellusta 2 %. Sen sijaan useilla muilla palvelualueilla, liikelaitoksissa ja taseyksiköissä henkilötyövuodet ovat alittuneet suunnitellusta.

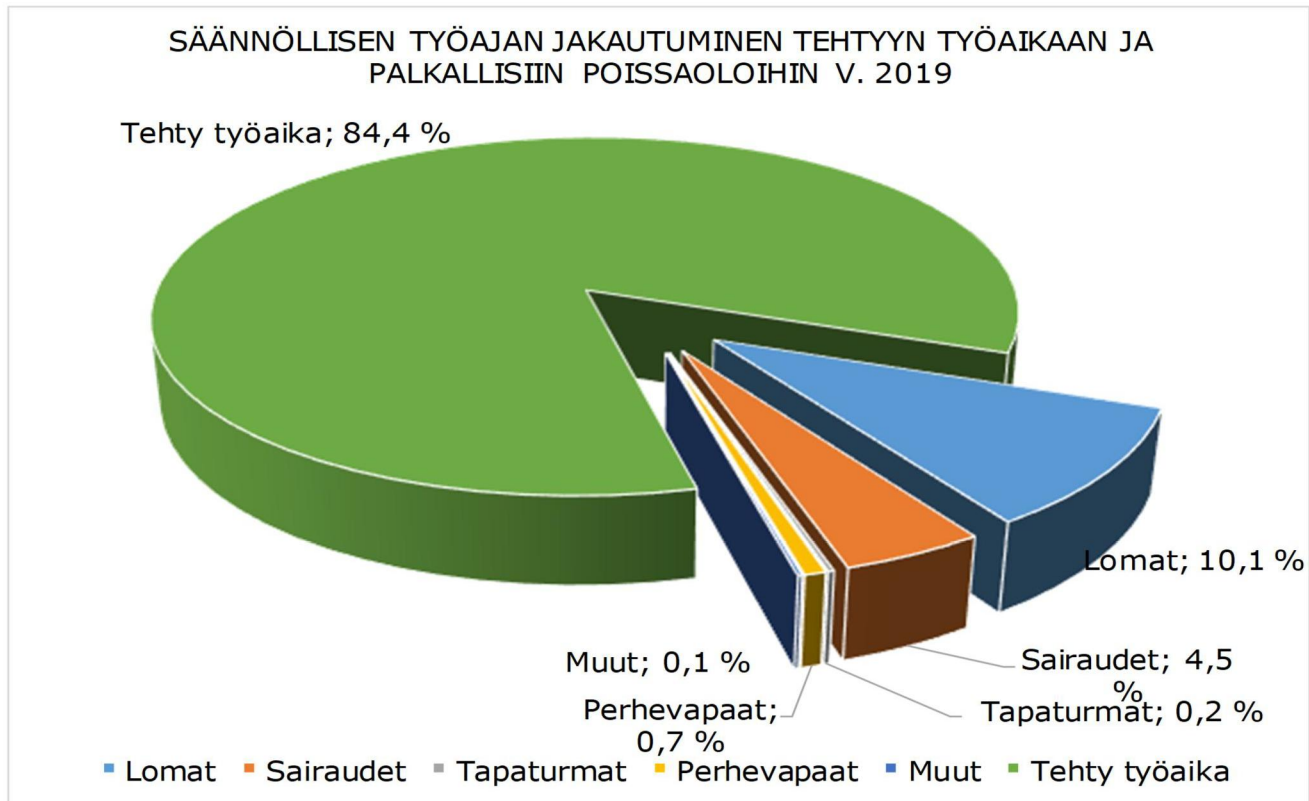
HENKILÖTYÖVUOSIEN JAKAUMA



Työajan jakautuminen

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2019 oli 84,4 %. Osuus on vähentynyt yhteensä 0,8 prosenttiyksikköä vuodesta 2017. Samalla ajanjaksolla vuosilomien osuus on lisääntynyt 0,5 prosenttiyksikköä, terveysperusteisten poissaolojen 0,2 prosenttiyksikköä ja perhevapaiden osuus 0,1 prosenttiyksikköä. Muiden vapaiden osuus on pysynyt ennallaan 0,1 %:ssa säännöllisestä työajasta.

senttiyksikköä, terveysperusteisten poissaolojen 0,2 prosenttiyksikköä ja perhevapaiden osuus 0,1 prosenttiyksikköä. Muiden vapaiden osuus on pysynyt ennallaan 0,1 %:ssa säännöllisestä työajasta.



Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 44,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 37,2 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 50-59 vuotiaat. Siihen

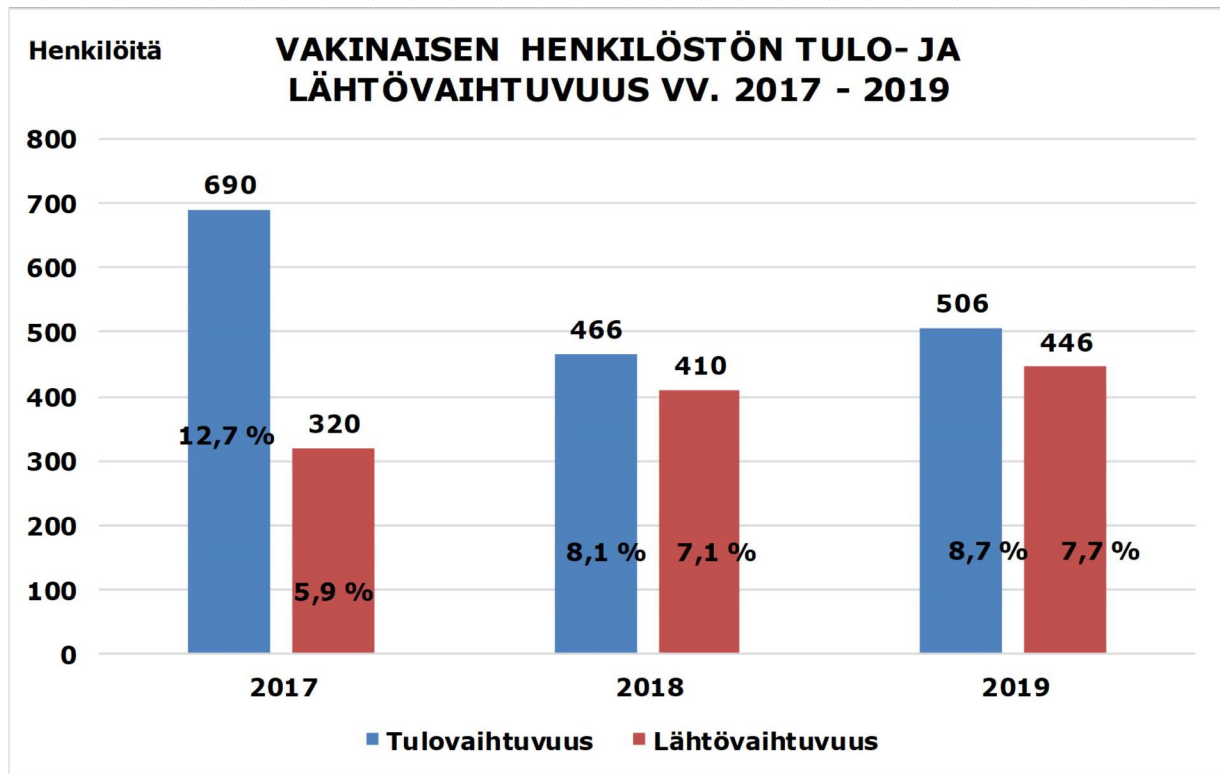
kuului 2244 henkilöä eli 30,3 % henkilöstöstä. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 40-49 vuotiaat, johon kuului 1698 henkilöä eli 22,9 % henkilöstöstä. Alle 30 vuotiaiden osuus oli 12,7 %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019				
Ikäryhmä	Vakinaisia	Määräaikaisia	Yhteensä	Osuus
< 30	395	542	937	12,7 %
30 - 39	1265	414	1679	22,7 %
40 - 49	1441	257	1698	22,9 %
50 - 59	2033	211	2244	30,3 %
60 - 64	707	74	781	10,5 %
65 -->	38	27	65	0,9 %
Keski-ikä	46,9	37,2	44,9	

Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuusprosentti on kaupungin palveluksesta poistuneiden (eläköityneet, irtisanoutuneet, irtisanotut, kuolleet, toiseen jäsenyhteisöön siirtyneet) vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vastaavasti tulovaihtuvuusprosentti on kaupungin palvelukseen palkattujen vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vuoden 2017 tulovaihtuvuutta lisäsi Juankosken kaupungin liittyminen Kuopion kaupunkiin. Lisäksi Kuopio Innovation Oy:stä siirtyi liikkeenluovutuksella työntekijöitä Kuopion kaupungin palvelukseen.

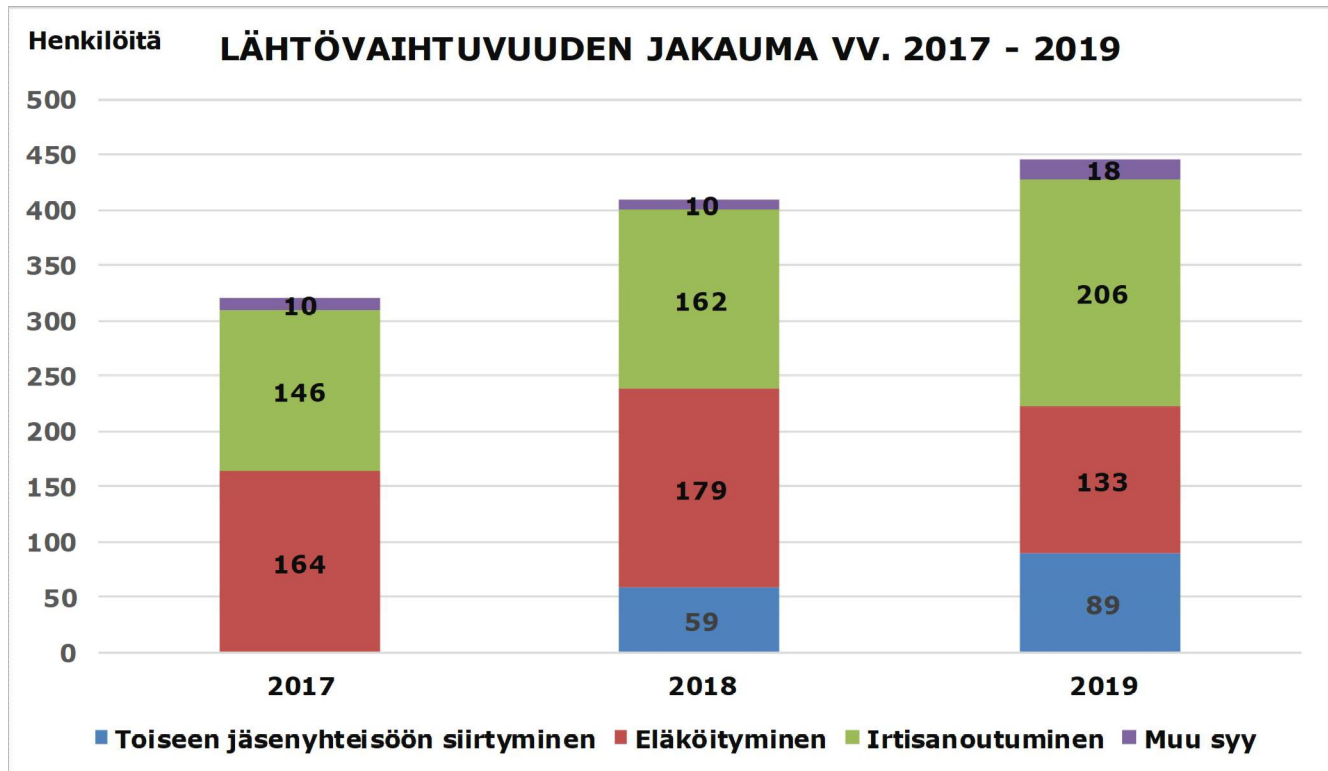
Kuopion kaupungin työnantajapalvelun rekrytointipalvelu hoitaa keskitetysti kaikki rekrytoinnit. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää.



Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2019 oli 7,7 % (5,9 % vuonna 2017). Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 206 työntekijää ja eläkkeelle jäi 133 työntekijää. Toiseen jäsenyhteisöön (Kuopion Vesi Oy) siirtyi 89 henkilöä. Muu syy -ryhmään kuuluvat irtisanotut ja palvelussuhteen aikana kuolleet.

Vuonna 2019 avoinna oli 1746 työpaikkaa, joista työsuhteisia oli 1501 ja virkasuhteisia 245. Työpaikoista vakinaisia oli 798 ja määräaikaista oli 948. Sisäisesti täytettiin 108 työpaikkaa. Hakemuksia saapui 11798 kpl (6,76 hakijaa/työpaikka).





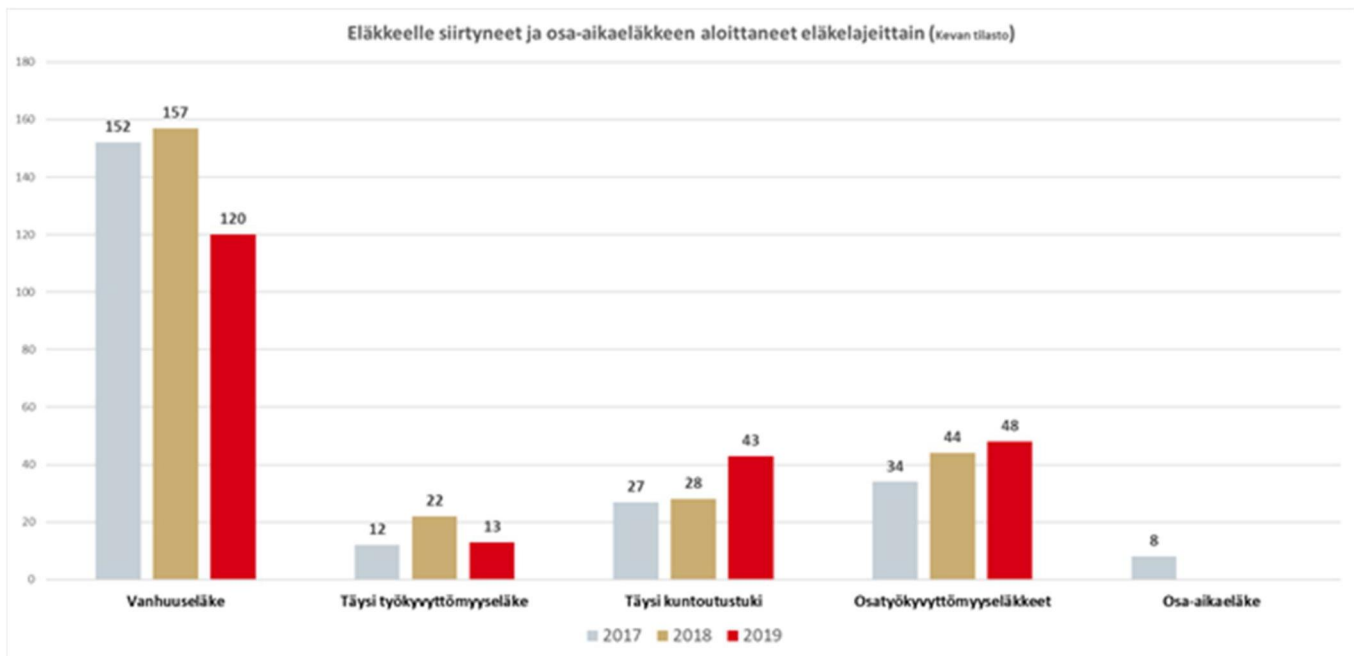
Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 46 henkilöä vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi 120 henkilöä, mikä on lähes 24 % vähemmän kuin vuonna 2018. Hyvänä asiana voidaan todeta, että täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä (41 %) vähemmän kuin vuonna 2018. Huolestuttavaa on, että täydelle kuntoutustuelle siirryttiin noin 10 vuotta nuorempana kuin vuonna 2018.

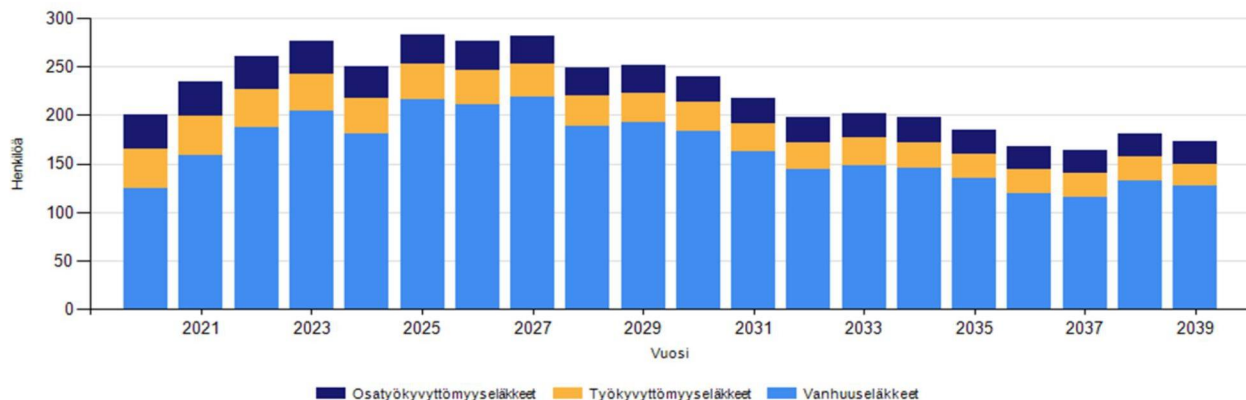
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Eläkeuudistuksen mukainen vanhuuseläkeiän alarajan korottaminen on nostanut eläkkeellesiirtymisikää ja vähentänyt vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrää. Vuonna 2019 vanhuuseläkkeen alikäräajan saavuttivat alkuvuonna 1956 syntyneet. Heidän alin vanhuuseläkeikänsä on 63 vuotta 6 kuukautta.

VANHUUSELÄKKEELLE JA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE SIIRTYNEET (Kevan tilasto)			
	Luku määrä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	120	1,6 %	63,9
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	104	1,4 %	
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet *)	48	0,6 %	55,4
täydelle kuntoutustuelle siirtyneet	43	0,6 %	41,3
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	13	0,2 %	60,7

*) sis. määräaik. osakuntoutustuet



Eläköitymisennuste 2020 - 2039 (Kevan tilasto)



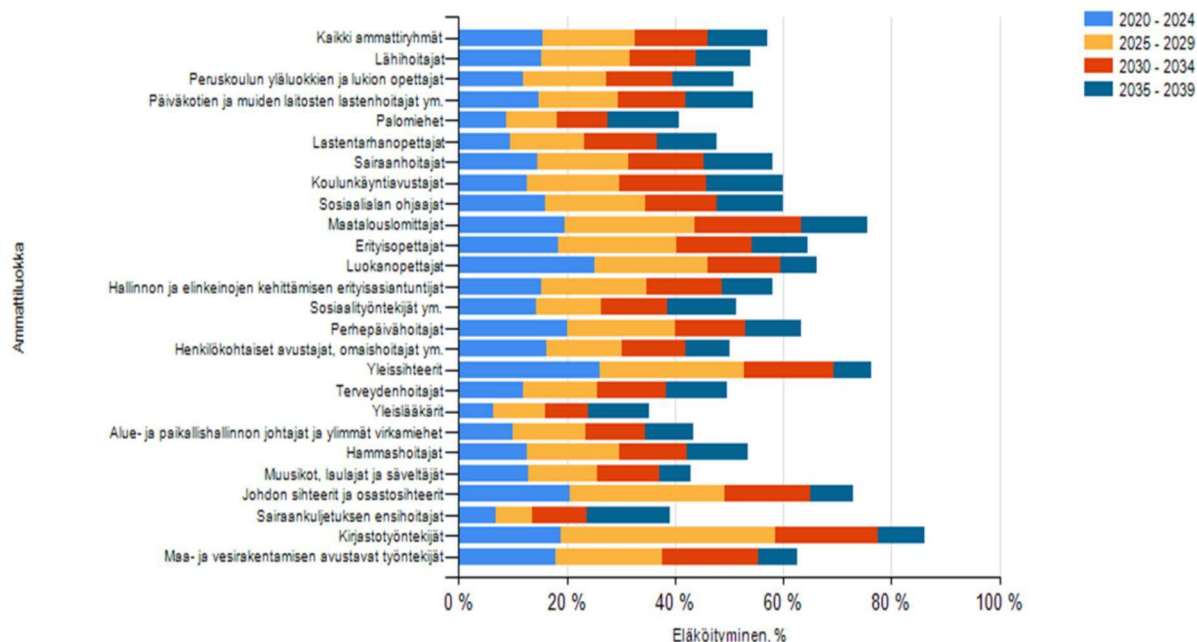
Kevan ennusteen mukaan vuonna 2020 Kuopion kaupungin eläkepoistuma on 200 henkilöä eli noin 3 % koko henkilöstömäärästä. Eläkepoistuma tulee vuosina 2020 – 2024 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 1222 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä noin 2,7-3,7 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteissa.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain (Kevan tilasto)



Eläkepoistumaa on kaikissa ammattiryhmissä, mutta suurin se on kirjastotyöntekijöiden, yleissihteereiden ja maatalouslomittajien ammattiryhmissä. Yleislääkäreitä eläköityy vähiten.



Kuva MYÖpäivästä Kuopio -hallissa 24.9.2019

PALKKAUS

Kuopion kaupungin kannustavassa palkkausjärjestelmässä määritellään kaupunkitasoiset linjaukset kannustavan palkkauksen toteuttamiseksi. Kannustavan palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

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

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020. Vuodelle 2019 sopimukseen sisältyi kaikilla sopimusaloilla yleiskorotukset 1.4.2019, paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 sekä tuloksellisuuteen perustuva kertaerä tammikuussa 2019.

Työnantajapalvelun ja henkilöstöjärjestöjen paikallineuvottelut (9 kpl) eri sopimusalojen järjestelyerien kohdentamisesta käytiin syksyn 2018 aikana. Kaikissa neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos. OVTES:n sopimusallalla järjestelyerä osuus ajalta 1.1.-31.7.2019 maksettiin kertaeränä helmikuun palkanmaksun yhteydessä.

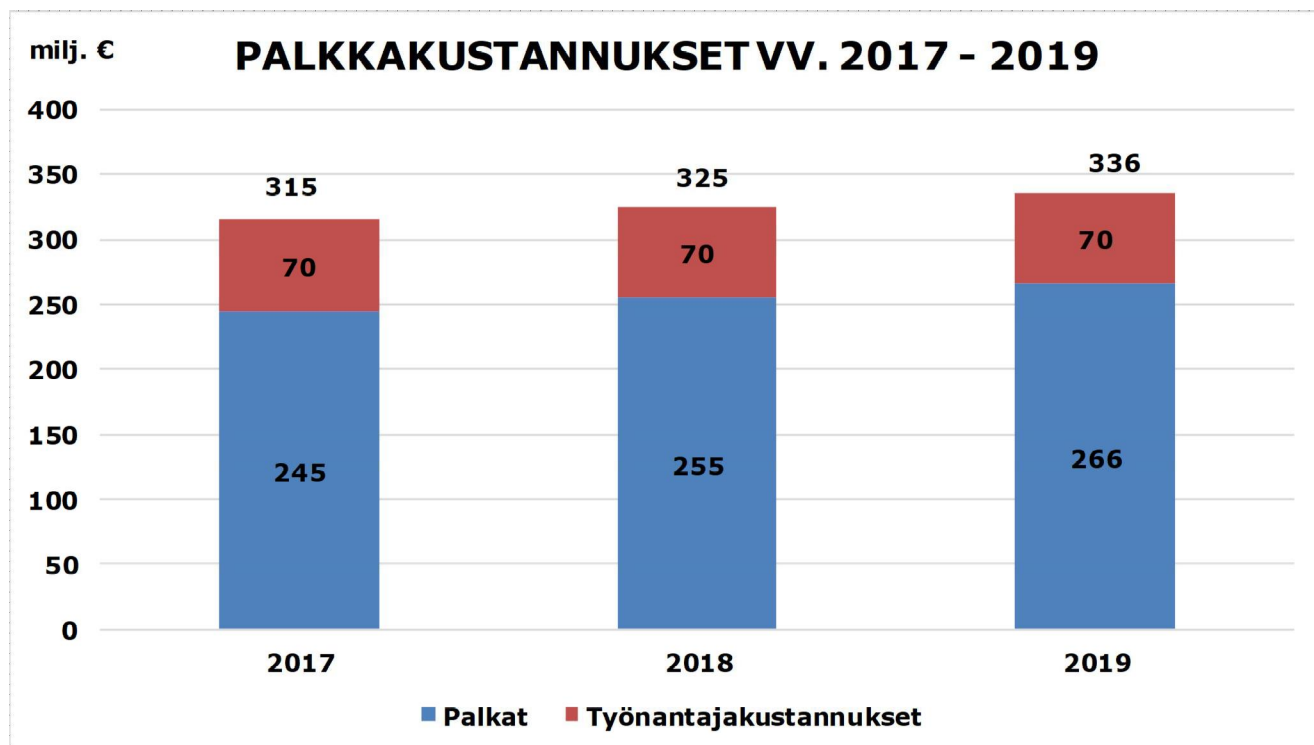
OVTES:n soveltamisallalla otettiin uutena palkkauselementtinä käyttöön henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen lisä. Opetushenkilöstön henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin paikallisesta järjestelyerästä 55 prosenttia jaettavan järjestelyerän määrästä eli noin 19.000 euroa/kuukausi.

Juankosken kuntaliitoksella siirtyneen henkilöstön palkat harmonisoitiin 1.8.2019 alkaen. Harmonisoinnin kustannusvaikutus sivukuluineen on noin 85.100 euroa/vuosi.

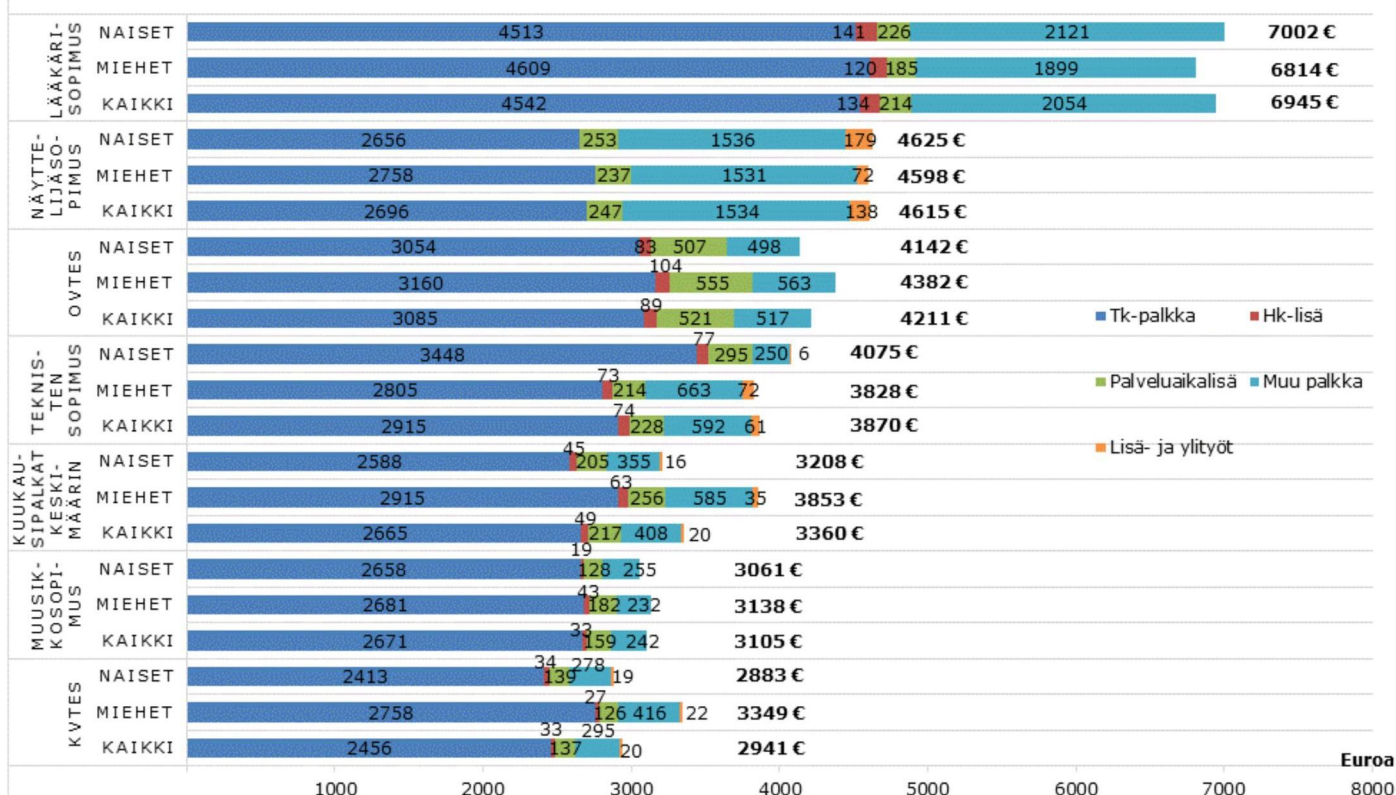
Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti lomarahat maksettiin 30 prosentilla alennettuna. Määräaikainen sopimus lomarahojen alentamisesta on voimassa 1.2.2017 – 30.9.2019 välisellä ajanjaksolla.

Palvelualueet, liikelaitokset ja taseyksiköt ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksia ja henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaista lisävastuupalkkioista, kertapalkkioista ja tulospalkkioista.

Henkilöstökustannukset ilman palkkatukityöllistettyjä



KOKOAIKAISEN KUUKAUSIPALKKAISEN HENKILÖSTÖN KESKIKUUKAUSIANSIOT JOULUKUUSSA 2019



Kokoaikaisen kuukausipalkkaisten henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2019 oli 3 360 euroa. Miesten keskiansio oli 3 853 euroa ja naisten 3 208 euroa (83,3 % miesten palkasta). Kokoaikaisen tuntipalkkaisten henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2019 oli 2 752 euroa. Tuntipalkkaisten miesten keskiansio oli 2 793 euroa ja naisten 2 422 euroa (86,7 % miesten palkasta).

Vuonna 2019 teki 4137 henkilöä yhteensä 88 518 (88 427 v. 2017) rahalla korvattua lisä- ja ylityötuntia (keskimäärin 21,4 t/hlö). Lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 2,0 M€ (ei sisällä työnantajamaksuja). Lisä- ja ylityötuntien määrä vuodesta 2017 vuoteen 2019 lisääntyi 91 tuntia.

Vuonna 2019 maksettiin terveysperusteisten (sairaus- ja tapaturmapoissaolot) poissaolojen ajalta palkkoja 8,64 M€ (9,51 M€ vuonna 2018). Vähennystä oli siten 0,87 M€ eli 9,1 %. Kelan ja tapaturmavakuutuksen maksamat korvaukset olivat 3,84 M€, joten nettokustannus oli 4,8 M€. Terveysperusteisen poissaolopäivän keskihinta vuonna 2019 oli 75,05 euroa ilman työnantaja- ja sijaiskuluja.

Joulukuun palkkarakenteen ja kokonaisansioiden tarkastelua haittaa se, että työaikakorvauksia ja muita satunnaiseriä ei makseta kuukausirytmillä. Mm. näyttelijöiden työehtosopimuksen mukaiset esityslisät maksetaan koko syysesityskaudelta joulukuussa. Joulukuussa maksetut esityslisät on keskimäärin 1500 euroa/henkilö.

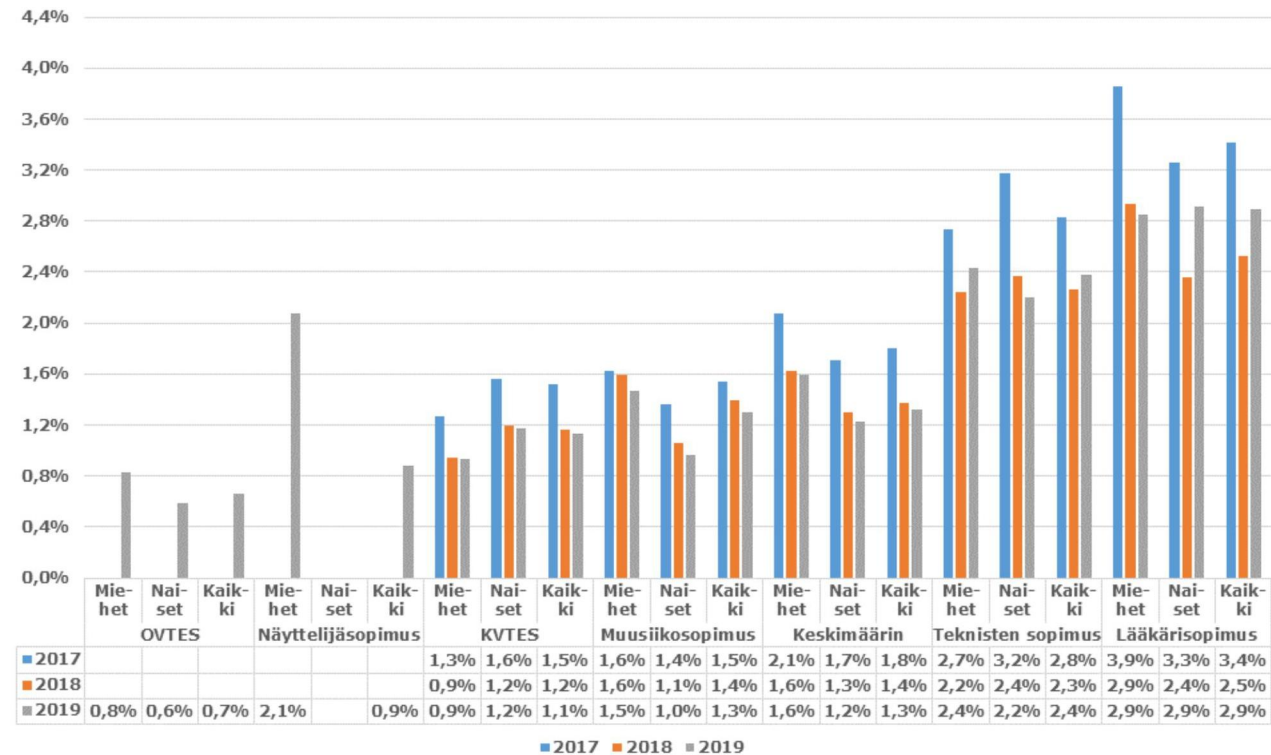
Keskiansiot laskettu joulukuun kokonaisansioista ja laskettu vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

KOKOAIKAISEN HENKILÖSTÖN PALKKAUKSEN RAKENNE JOULUKUUSSA 2019

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Musiikot	Näyttelijät	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtaisen palkan osuus %	83,5	73,3	75,3	65,4	86,0	58,4	
Palvelu aikaan sidottujen lisien osuus %	4,7	12,4	5,9	3,1	5,1	5,4	
Henkilökohtaisen lisän osuus %	1,1	2,1	1,9	1,9	1,0	0,5	
Muun säännöllisen työajan palkan osuus %	10,0	12,3	15,3	29,6	7,8	32,7	94,8
Lisä- ja ylityökorvausten osuus %	0,7	0,0	1,6	0,0	0,0	3,0	5,2
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Keskikuukausiansio €	2 941	4 211	3 870	6 945	3 105	4 615	2 752
Miesten keskiansio €	3 349	4 382	3 828	6 814	3 138	4 598	2 793
Naisten keskiansio €	2 883	4 142	4 075	7 002	3 061	4 625	2 422

MAKSETTUIHIN TEHTÄVÄKOHTAISIIN PALKKOIHIN VV. 2017 - 2019

Osuus



Henkilökohtaista lisää maksetaan ammatin hallinnan ja työssä suoriutumisen perusteella, perusteina mm. tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, omaaloitteisuus sekä kehityshakuisuus.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja Lääkärien virkaehtosopimuksessa (LS) on määräykset käytössä olevista henkilökohtaisen lisän vuosittaisista vähimmäismääristä. KVTES:ssä vähimmäismäärä on 1,3 % kaupungin KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä palkkahinnoitteluliitteittäin. LS:ssä terveys-

keskuksen lääkäreillä ja hammaslääkäreillä määrä on vähintään 3,5 % ja sairaalalääkäreillä vähintään 1,5 %. Kummallakin sopimusallalla vähimmäismäärä täyttyy. Muilla sopimusaloilla vähimmäismäärää ei ole määritetty.

Kertomusvuonna otettiin opetusallalla (OVTES) uutena palkkaelementtinä käyttöön henkilökohtainen lisä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tarkemmin kuvattu naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.



HENKILÖSTÖETUUDET

Henkilöstöetuudet

ePassi (Sporttipassi) ja Työmatkapassi

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna vuosittaisen kulttuuri- ja liikuntaedun sekä työsuohdematkalippuedun, jotka on järjestetty sähköisellä ePassilla. Sporttipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopistojen kurssien maksuihin, elokuvien, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin. Käyttöpaikkoja on tuhansia ja maksuväline käy koko Suomessa. Työsuohdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin.

Sporttipassiedun määrä oli 72 euroa/henkilö, joka oli suhteutettu mahdollisten määräaikaistuuksien ja osaaikaisuusien suhteessa. Etua käytettiin liikuntaan 57 % (58 % v. 2018) ja kulttuuriin 43 % (42 % v.2018).

Työsuohdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö 11 kuukaudelta vuodessa eli 110 euroa/vuosi/työntekijä.

Hyvinvointikortti

Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle mahdollisuuden Niiralan ja Lippumäen uimahallien sekä niiden kuntosalien sekä Kuopio hallin kuntosalin ja juoksurata-alueiden käyttöön 70 €/vuosi tai 40 €/puoli vuotta. Vuosikorttia hyödynsi 1375 henkilöä (1241 vuonna 2018) ja puolen vuoden korttia 526 henkilöä (455).

Kalakukko-Spurtti

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

Vuonna 2019 järjestettiin neljä spurttitapahtumaa: kevätretki Nurmekseen (81 osallistujaa), Spurttigolf Tahkolla (12), syysretki Haminalahden kulttuuripolulle (17) sekä Spurttiviikonloppu Niiralan ja Lippumäen uimahalleissa, Keilahallissa, Kuopion Tenniskeskuksessa sekä Tahko Spassa (270). Tapahtumiin voivat osallistua myös työntekijöiden perheenjäsenet.

Lisäksi tuettiin henkilöstön osallistumista Finland Ice-Marathon- (11), Kallaveden kierros- (3), Kuopio Triathlon (1) ja Kuopio Maraton (61) tapahtumiin osallistumalla osallistumismaksuun 15 euron omavastuuosuuden ylittävällä osuudella. Räsä-Ukon laturetkelle (10) osallistuneiden 5 euron osallistumismaksu maksettiin kokonaan.

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Kuopion kaupungin hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Vuonna 2019 myönnettiin 96 hopeista ja 96 kultaista ansiomerkkiä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri- ja liikuntapalveluja 100 euron arvosta, joka lisätään henkilön ePassin saldoon (Sporttipassi). Vuonna 2019 näitä oli 96 henkilöä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2019 ylimääräisen lomaviikon oikeus täyttyi 135 henkilöllä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2019 näitä oli 538 henkilöä.



SPORTTIPASSIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET

LIIKUNTA- JA KULTTUURIETU				TYÖSUHDEMATKALIPPUETU			
	2017	2018	2019		2017	2018	2019
Käyttäjät	5 439	5 848	6 119	Käyttäjät	2 096	2 538	2 933
Käyttökertoja	11 971	12 711	12 852	Käyttökertoja	15 059	408	20 375
Käyttö yhteensä €	370 106	398 791	415 580	Käyttö yhteensä €	154 500	738	209 443

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtamisella kytkettiin henkilöstön osaamisen kehittäminen kaupungin toiminnallisiin tavoitteisiin. Kuopion kaupunki työnantajana tarjosi keskitetyn koulutustarjonnan avulla tukea oman sekä työyhteisöjen osaamisen säilyttämiseksi, lisäämiseksi ja uudistamiseksi. Palvelualueet järjestivät lisäksi itse henkilöstönsä ammatillista täydennyskoulutusta.

Koulutustarjonnassa sisältöjen suunnittelussa näkökulmana olivat työyhteisövalmennukset, esimiesosaamisen uudistaminen, ketterä oppiminen ja järjestelmäkoulutukset. Työsuojelukoulutuksissa uutena tarjosimme mm. Työyhteisösovittelijakoulutuksen.

Esimies- ja asiantuntijatahoille koulutustarjonta antoi työkaluja päivittäiseen lähiesimiestyöhön organisaation kaikilla tasoilla mm. ajantasaisella johtamisvalmennuksella, lakikoulutuksella ja tietosuojakoulutuksilla. Vuoden 2019 aikana järjestettiin 3 esimiesseminaaria, joiden teemoina olivat viestintä, KuopioWay, tiedonohjaus, työkuultuurin muutos, julkisen hallinnon digiturvallisuus sekä työsuojelu ja työturvallisuus. Esimiesseminaareihin osallistui keskimäärin 87% johtajista, päälliköistä, esimiehistä ja työnjohtajista.

Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painottuivat asiakaspalvelu- ja viestintätaitoihin, työhyvinvointikoulutuksiin, järjestelmien käyttökoulutuksiin ja työyhteisövalmennuksiin.

Koulutusmuotona olivat:

- Webinaarit ja verkkokoulutukset, jolloin koulutukseen saattoi osallistua joko yksin omalta työkonelalta tai sitten yhteisessä tilassa Lyncin/Teamsin kautta.
- Lähikoulutukset erityisesti työyhteisövalmennukset työpaikoilla ja asiakaspalvelukoulutuksissa ja järjestelmien käyttökoulutuksissa.
- Monimuoto-opetuksena toteutui mm. pitkäkestoisemmat koulutukset, kuten JEAT, joissa on sekä lähipäiviä että itsenäistä opiskelua verkko-oppimisympäristössä.

Vuonna 2019 Learn@Work-hanke jatkui, jonka myötä rakennetaan digitaalista oppimisalustaa osana työtä tapahtuvaa osaamisen ylläpitämistä varten. Hankkeen aikana keskitytään tulevaisuuden työelämän osaamisen lisäämiseen (=metataitoihin) ketterän oppimisen menetelmin ja uusien digitaalisten työkalujen hyödyntämiseen työn eri vaiheissa. Hankkeen myötä koulutettiin 13 oppimisagenttia, jotka jalkauttavat uutta työnohessa tapahtuvaa osaamisen kehittämistä organisaatioon.

Koulutusyhteistyökumppaneina olivat Savon ammatitopisto, FCG, Savonia-ammattikorkeakoulu, Snellman Instituutti, Aducate, Järvisen Työterveys Oy, Pohjois-Savon pelastuslaitos, Kuopion kansalaisopisto, Istekki Oy, Monetra Pohjois-Savo Oy ja Työterveyslaitos.

Osaamista arvioidaan KuntaHR-järjestelmällä osaamis- ja valmennuskeskustelun yhteydessä. KuntaHR-järjestelmän kehittäminen keskittyi sertifikaattien ja koulutusosion käyttöönottoon. Kehityskeskustelun tukeksi käytettävät lomakkeet päivitettiin ja otettiin käyttöön uutena lähtöhaastattelulomake.

Kesäkuussa 2019 otettiin käyttöön sähköinen perehdyttämisympäristö INTRO. Alustalle koottiin kaikkien käyttöön kaupunkitasoinen perehdytysmateriaali. Syksyn aikana valmisteltiin palvelualueiden omia materiaaleja täydentämään yhteistä osiota.

Kaupungilla oli koulutuspäiviä 17 422 kpl. Kaupunkitasoisesta palkkasummasta koulukseen käytettiin 0,50 %.



KOULUTUKSEN TUNNUSLUKUJA

	2017	2018	2019
Koulutuspäivät (kpv)	17 169	15 726	17 422
Kpv/henkilö	2,5	2,7	2,35
Kustannukset €/kpv	63,88	82,37	76,16
Kustannukset % kaupungin *)palkkasummasta	0,44 %	0,50 %	0,50 %
*) palkkasummaan ei sisälly henkilösivukulut			

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2019 oli 4,6 % (4,7 % vuonna 2018).

Sairastavuus edelliseen vuoteen verrattuna on kasvanut perusturvan, terveydenhuollon, hyvinvoinnin edistämisen ja kaupunkiympäristön palvelualueilla sekä isäntäkuntapalveluissa. Sairastavuus on vastaavasti vähentynyt elinvoima- ja konsernipalvelujen sekä kasvun ja oppimisen palvelualueilla, kuntatekniikkaliikelaityksessä, Pohjois-Savon Pelastuslaitoksessa, Kuopion Tilakeskuksessa sekä Kuopion Vesi -liikelaityksessä.

Sairauspoissaolot olivat 17,1 päivää/henkilötyövuosi, vähennystä 0,3 päivää/henkilötyövuosi.

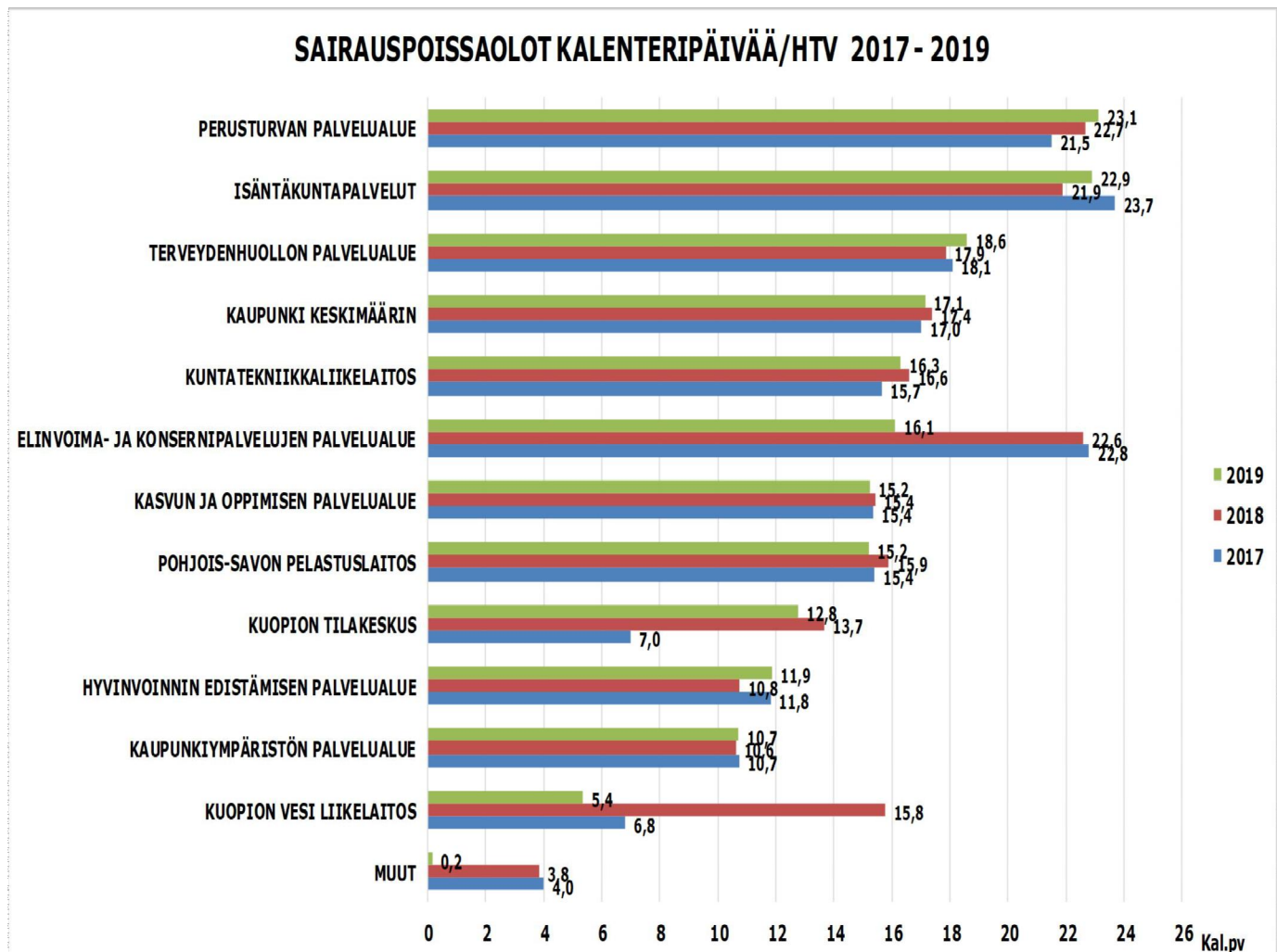
Kertomusvuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 115 079 kalenteripäivää, edellisenä vuonna 116 043 kalenteripäivää. Vähennystä oli siten 964 kalenteripäivää (0,8 %). Eniten sairauspoissaoloja oli kasvun ja oppimisen palvelualueella 38 367 kalenteripäivää, perusturvan palvelualueella 36 562 kalenteripäivää ja terveydenhuollon palvelualueella 16 522 kalenteripäivää. Edellä

mainittujen palveluiden sisällä vastuualuetarkastelu osoittaa, että suurimmat sairauspoissaolot ovat vanhus- ja vammaispalveluissa 31 484 kalenteripäivää, varhaiskasvatuspalveluissa 21 444 kalenteripäivää sekä perusopetus- ja nuorisopalveluissa 15 417 kalenteripäivää.

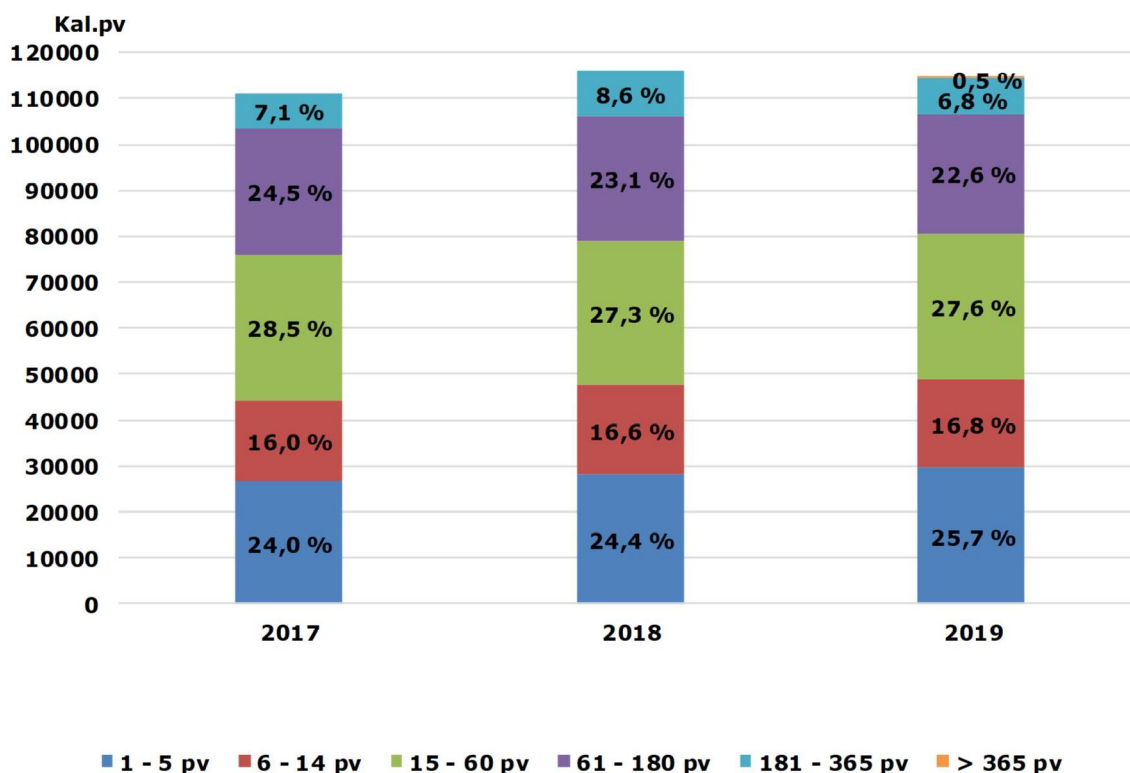
Yli 14 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja vuonna 2019 oli 57,6 % kaikista sairauspoissaoloista (66248 kalenteripäivää).

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä aiheutuvien sairauslomien määrä kasvoi edellisestä vuodesta 32 % Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksien määrä pysyi lähes edellisen vuoden tasolla.

Tapaturmat koostuvat työ- ja työmatkatapaturmista sekä ammattitaukeista. Tapaturmista aiheutuneita poissaoloja oli vuonna 2019 yhteensä 0,7 kalenteripäivää/htv. Osuus on vähentynyt 0,1 kalenteripäivää/htv vuodesta 2018.



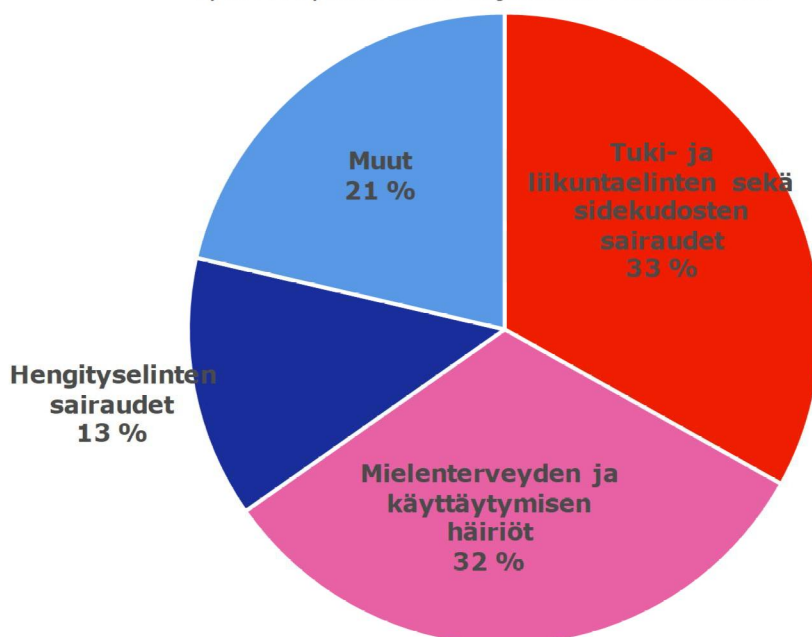
SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN KALENTERIPÄIVINÄ JA %-OSUUKSINA VV. 2017 - 2019



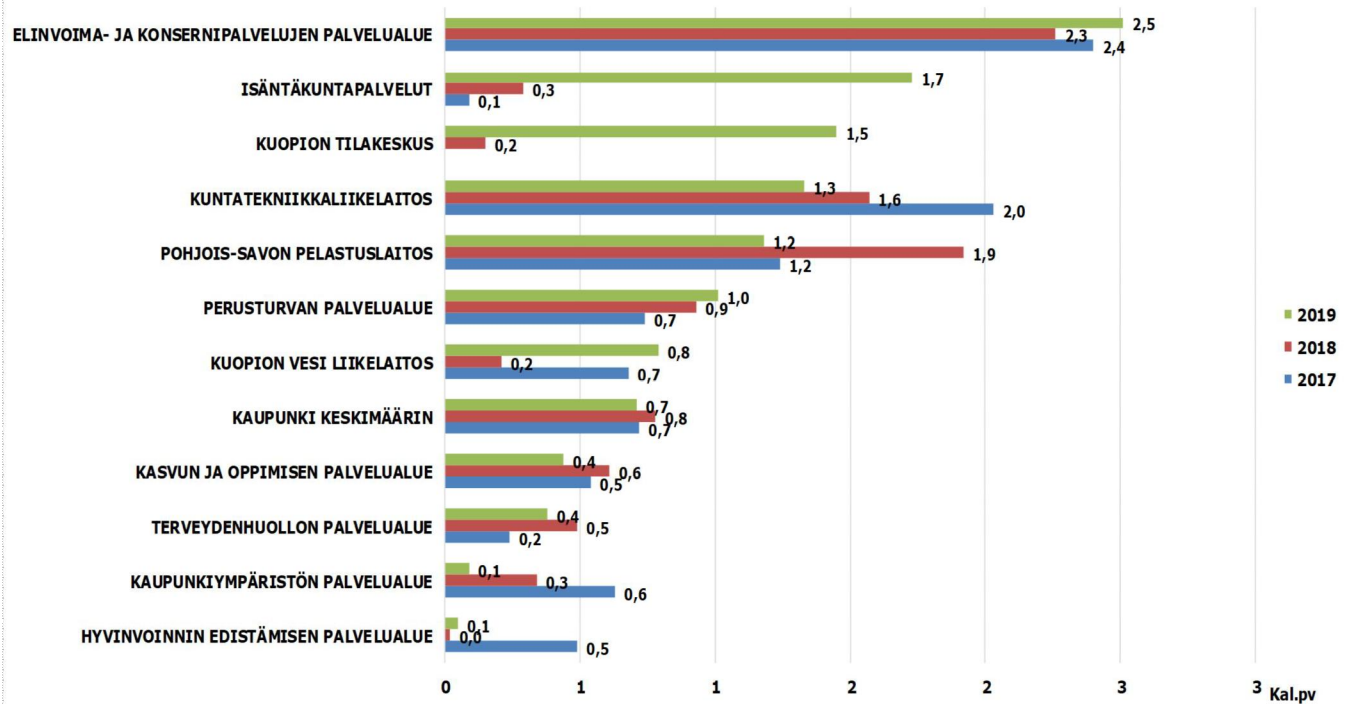
Sairauspoissaolojen kestossa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta edellisvuosiin nähden. Eniten sairauspoissaoloja on 15-60 päivän ryhmässä. Yli vuoden kestäviä sairauspoissaoloja vähiten.

Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2019

Työterveyshuollosta kirjoitetut sairauslomat



TAPATURMAT KALETERIPÄIVÄÄ/HTV 2017 - 2019

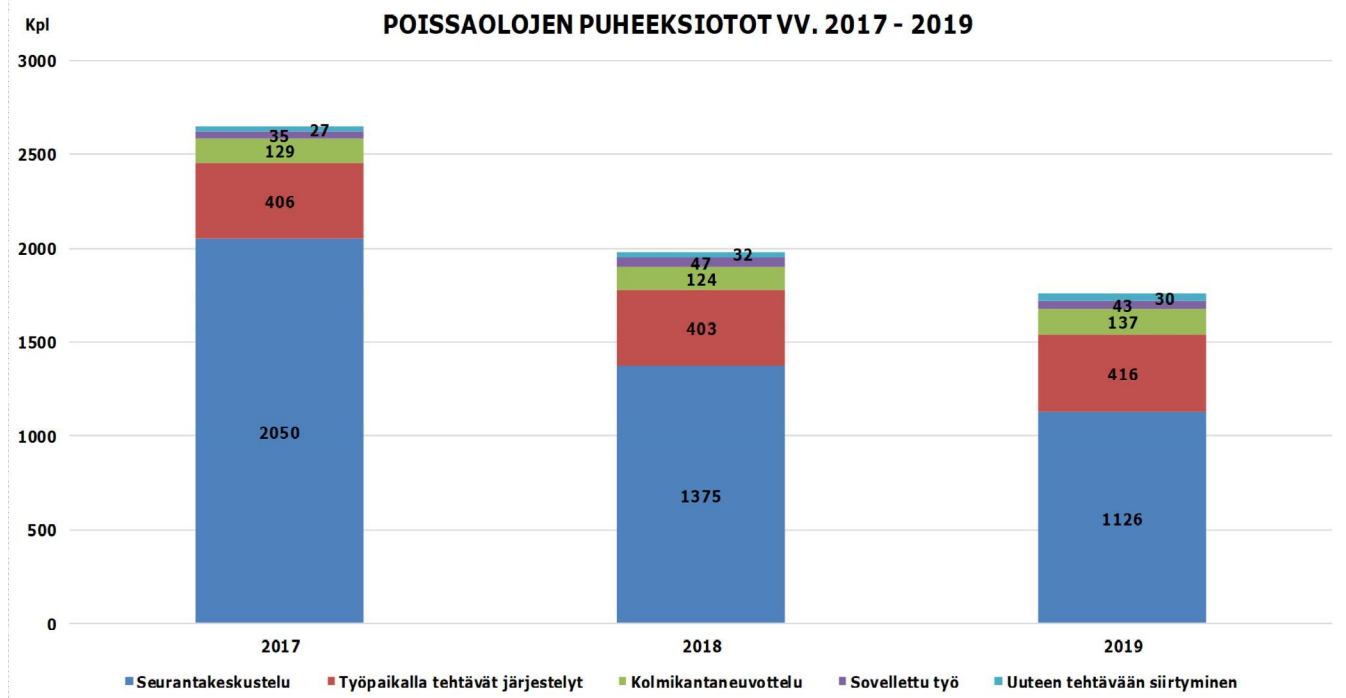


Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueen tapaturmalukuihin vaikuttaa se, että maatalouslomittajien luvut sisältyvät palvelualueen lukuihin.

Terveysperusteisten poissaolojen hallintaa ja seuranta varten on ESS -henkilötietojärjestelmässä hälytystoiminto. Se tarkoittaa sitä, että esimies saa sähköpostiin ilmoituksen, kun hänen työntekijällään täyttyy mikä tahansa työkyvyn tuen hälytysrajoista. Hälytysrajan täyttyessä esimiehen on otettava asia puheeksi työntekijän kanssa.

Poissaolojen puheeksi ottoja tehtiin vuonna 2019 yhteensä 1752 kpl 1128 eri henkilölle, mikä on 229 kpl vähemmän ja 24 henkilöä enemmän, kuin vuonna 2018. Kolmikantaneuvottelut ja työpaikalla tehtävät järjestelyt ovat lisääntyneet edellisvuodesta. Vaikka poissaolojen puheeksiotot ovat vähentyneet, hyvänä asiana voidaan pitää ratkaisukeskeisenä työtapana sitä, että seurantakeskustelut ovat vähentyneet ja painopistettä on siirretty työpaikalla tehtäviin järjestelyihin ja kolmikantaneuvotteluihin.

POISSAOLOJEN PUHEEKSIOTOT VV. 2017 - 2019



Työkyvyn tuen toimintamalli

Työkyky on terveyden, turvallisuuden ja voimavarojen, sekä työn vaatimuksen välisenä tasapainoisena suhteena. Työkykyyn vaikuttavat ihmisen yksilöllisen ominaisuuksien ja ammatillisen osaamisen lisäksi työhön liittyvät tekijät ja ympäröivä lähiyhteisö ja yhteiskunta.

Kuopion kaupungin työkyvyn tuen toimintamalli uudistettiin keväällä 2018. Mallissa kannustetaan työkykyongelman havaitsemiseen varhaisessa vaiheessa, huolen puheeksi ottamiseen matalalla kynnyksellä ja ohjeistetaan työhön paluun tukitoimista.

Työkyvyn tuen toimintatapa on esimiehen, työntekijän ja koko työyhteisön työkalu sujuvan työn varmistamiseksi. Mallin tarkoituksena on myös auttaa tunnistamaan työntekijän työkyvyn heikkenemisen merkkejä varhaisessa vaiheessa ja auttaa löytämään tilanteeseen ratkaisuja.

Työnantajalla on myös työturvallisuuslain, työsopimuslain ja työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä seurata työssä selviytymistä.

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 euron ylimääräinen panostus työhyvinvoinnin

parantamiseen. Työhyvinvointisuunnitelmien rahoitushakemuksia saapui 90 kpl, yhteensä 613.575 euroa. Määrärahaa myönnettiin 40 työyksikölle ensisijaisesti sairauspoissaolojen määrän perusteella. Määrärahasta käytettiin noin 27.000 euroa koko henkilöstölle kohdennetun työhyvinvointipäivän järjestämiseen ja 500 euroa tupakasta vieroituskurssiin. Yhteensä määrärahaa käytettiin 119.186 €.

Määrärahaa käytettiin mm. seuraavasti: Firstbeat työkyky- ja työhyvinvointianalyysit, ryhmätyönohjaus, hyvinvointi- ja yhteisölliset tapahtumat, aktiivisuusrankkeet, fysioterapiat, tyhynpäivät, tutustumismatkat, ryhmäliikunnat.



Korvaava työ

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

Korvaavaa työtä voidaan tarjota sairausloman sijasta omassa tai muussa kaupungin työyksikössä. Korvaavan työn kesto voi olla 1 päivä – 8 viikkoa. Palkkaus pysyy tällä ajalla samana eivätkä palkalliset sairauslomapäivät kulu korvaavaa työtä tekemällä. Korvaavan työn järjestely perustuu aina työntekijän ja viranhaltijan vapaaehtoisuuteen.

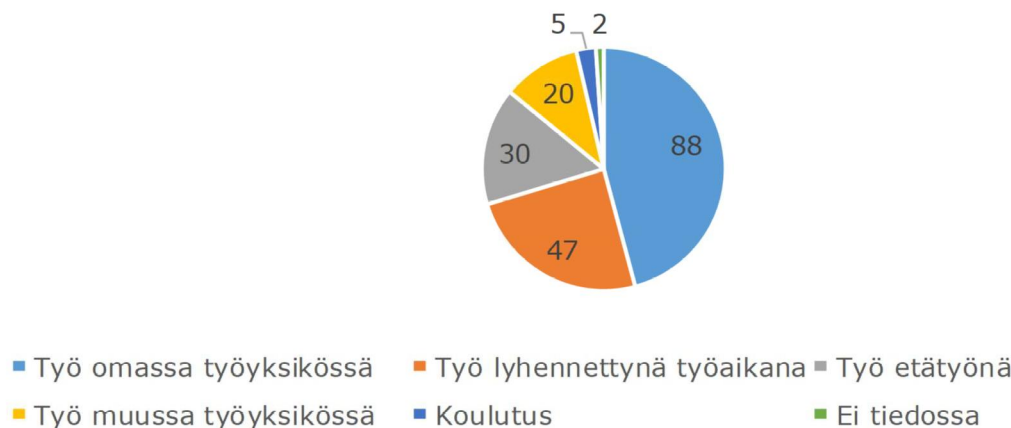
Korvaavan työn mahdollisuuksia on hyödynnetty Kuopion kaupungin kaikilla palvelualueilla sekä Pohjois-

Savon Pelastuslaitoksella. Korvaavaa työtä on vuoden 2019 aikana tehnyt 110 henkilöä 2976 kalenteripäivää. Perusturvan palvelualueella 1107 kpv, kasvun ja oppimisen palvelualueella 632 kpv, Pohjois-Savon pelastuslaitokselle 483 kpv, terveydenhuollon palvelualueella 376 kpv, elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualueella 244 kpv, kaupunkiympäristön palvelualueella 125 kpv ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella 9 kpv.

Korvaavan työn toteutustapoina ovat olleet työ omassa työyksikössä, työ lyhennettynä työaikana, työ etätyönä, työ muussa työyksikössä sekä koulutus. Korvaavaa työtä tehneistä naisia oli 95 ja miehiä 15. Keski-ikä oli 47 vuotta.

Arvioitu säästöpotentiaali toimintamallin käytössä oloajan, kymmenen kuukauden, ajalta on n. 180 000€ (netto), Kelan korvaukset huomioiden.

Korvaavan työn toteutustapa
Ilmoituksia, kpl



Etätyö

Kaupunginjohtajan johtoryhmä hyväksyi 18.12.2018 otettavaksi käyttöön uuden etätyösopimusmallin. Vuonna 2019 noin 480 työntekijää teki yhteensä 7053 työpäivää kotoa käsin etätyönä.

Etätyötapahtumat vuonna 2019	Tapahtumia	Päivää	Henkilöä	%	Päivää/hlö
TARKASTUSTOIMI	4	8	1	50 %	8
KAUPUNKIYMPÄRISTÖN PALVELUALUE	1185	1245	79	34 %	16
ELINVOIMA- JA KONSERNIPALVELUJEN PALVELUALUE	1140	1368	82	23 %	17
KUOPION TILAKESKUS	29	38	8	16 %	5
HYVINVOINNIN EDISTÄMISEN PALVELUALUE	620	679	48	10 %	14
PERUSTURVAN PALVELUALUE	2285	2377	168	9 %	14
KUOPION VESI LIIKELAITOS	46	47	8	9 %	6
KASVUN JA OPPIMISEN PALVELUALUE	295	380	65	2 %	6
TERVEYDENHUOLLON PALVELUALUE	92	847	15	1 %	56
KUNTATEKNIKKALIIKELAITOS	51	58	2	1 %	29
POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOS	6	6	2	1 %	3
Kaupunki yhteensä	5753	7053	478	6 %	15

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

MYÖpäivä 24.9.2019

Syyskuun 24. päivänä järjestetyn MYÖpäivän tavoitteen oli vahvistaa kaupungin strategiaa ja visiota ”hyvän elämän pääkaupunkina”, jossa terveys, alueen elinvoima ja arjen rikkaus ovat keskiössä. Kaupunki työnantajana toimii visiossa lipunkantajana. Tavoitteena oli saada työntekijät löytämään hyvinvointia kehittäviä seikkoja ja kuinka yksilö voi vaikuttaa oman sekä koko yhteisön hyvinvoinnin kehittymiseen.

MYÖpäivästä luotiin mielenkiintoinen, rento ja inspiroiva tapahtuma. Kävijätavoite asetettiin tuhat työntekijään, mutta se ylittyi iloisesti tuplaten.

MYÖpäivä rahoitettiin Kaupungin valtuuston myöntämästä määrärahasta työhyvinvoinnin kehittämiseen (150.000 euroa), josta kaupunginjohtajan johtoryhmän päätöksellä tapahtuman järjestämiseen oli käytettävissä 31.500 euroa. Tapahtumaan järjestämiseen käytettiin 27.370 euroa.

Ohjelma ja toiminnot rakennettiin työpaikkojen laatimien työhyvinvointisuunnitelmien ja rahoitushakemuksissa olevien toiveiden perusteella.

Työajankäyttö kaupunginjohtajan johtoryhmässä linjattiin, että tapahtumassa vierailuun voi työaikaa käyttää 3 tuntia ja lisäksi matka-aika.

Otteita toimittaja Sanna-Liisa Kiiskisen artikkelista:

”

Myöpäivää makustelemassa

Tiistaina 24.9. vilkas puheensorina täytti Kuopio-hallin jo heti aamusta klo 9, kun Kuopion kaupungin työntekijöiden yhteisen Myöpäivän ovet virallisesti avattiin. Pääsin kaupunkilaisena, mutta vähän ulkopuolisen silmin havainnoimaan päivän antia ja fiiliksiä. Ohjelman mukaan luvassa oli asiantuntijapuheenvuoroja, musiikkia, erilaisia testiasemia, yhteistyökumppaneihin tutustumista ja päivän huipennuksena stand up -komiikkaa. Onhan tuossa jo ohjelmaa yhdelle päivälle.

Mistä on hyvinvoivat työpaikat tehty? Työn imusta, palvelevista johtajista ja työnsä tuunaaajista, vakuutti puolestaan tutkimusprofessori **Jari Hakanen** Työterveyslaitokselta. Työpaikoilla kannatta kiinnittää huomiota positiiviseen työyhteisöjen ja hyvinvoinnin kehittämiseen. Kannattaa iloita ja kannustaa toisiaan ja miettiä, mikä meitä vahvistaa. Johdolle hän lähetti terveiset, että työn kehittämiseen ja työn imun ja motivaation lisäämiseen tarvitaan myös työntekijät mukaan, kannattaa hyödyntää alhaalta ylös -viisautta. Työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Olen Jarin kanssa samaa mieltä, viisaus asuu meissä kaikissa.

Hallitusammattilainen ja viiden lapsen isä **Mika Sutinen** kertoi nykyisin olevansa toimitusjohtajien palloseinä. Hänen mielestään alaistaidot on vastenmielinen termi, sillä töitä tehdään yhdessä, niin johtajat kuin johdettavatkin. Vaikka Mika korosti hyvän ja oikeudenmukaisen johtamisen merkitystä työyhteisössä, hän muistutti myös, että kukaan ei voi heittäytyä esimiehen palveltavaksi, esimiehet on esimiehiä – ei ihmisten tekijöitä ja esimieskin on vain ihminen. Ihan hyvä muistutus meille kaikille. Hän myös vieroksuu kaikkittietäviä esimiehiä, ”sellaiset minun pitää tietää kaikesta kaikki tyytit ovat rasittavia ja vieraannuttavia. Parhaat esimiehet ovat epätäydellisiä.” Kukapa meistä ei olisi erehtyväinen.

”



Kuva MYÖpäivästä Kuopio -hallissa 24.9.2019

Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimus- ja kehittämishanke

MYÖpäivän ansiokkaan yhteistyön myötä Kuopio pääsi ainoana kuntaorganisaationa mukaan Työterveyslaitoksen Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä - tutkimus- ja kehittämishankkeen.

Hankkeen päätavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja uusia keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi niin tutkittavilla työpaikoilla kuin laajemmin suomalaisessa työelämässä.

Osallistumalla kyselyyn saamme arvokasta tietoa muun muassa seuraavista asioista:

- Mikä meitä innostaa? Minkä verran työ kuormittaa?
- Mitkä ovat vahvuutemme?
- Mikä meillä edistää työhön sitoutumista ja yhteisöllisyyttä?
- Tuokeeko esimiestyömme työskentelyä?
- Voiko työntekijä meillä muokata työtään innostavammaksi ja haastavammaksi?

Ensimmäisiä tuloksia tutkimuksesta saimme alkuvuodesta 2020. Kysely toteutetaan myös loppuvuodesta 2020 ja 2021. Osallistumalla tutkimukseen tuotamme osaltamme arvokasta tutkimustietoa siitä, mikä suomalaisilla työpaikoilla innostaa, sitouttaa sekä tukee hyvinvointia ja menestystä pitkälläkin aikavälillä.

Kyselyn toteuttaa Työterveyslaitos, ja aineiston käyttö-oikeus on ainoastaan tutkijoilla. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysely käynnistyi marraskuussa 2019.

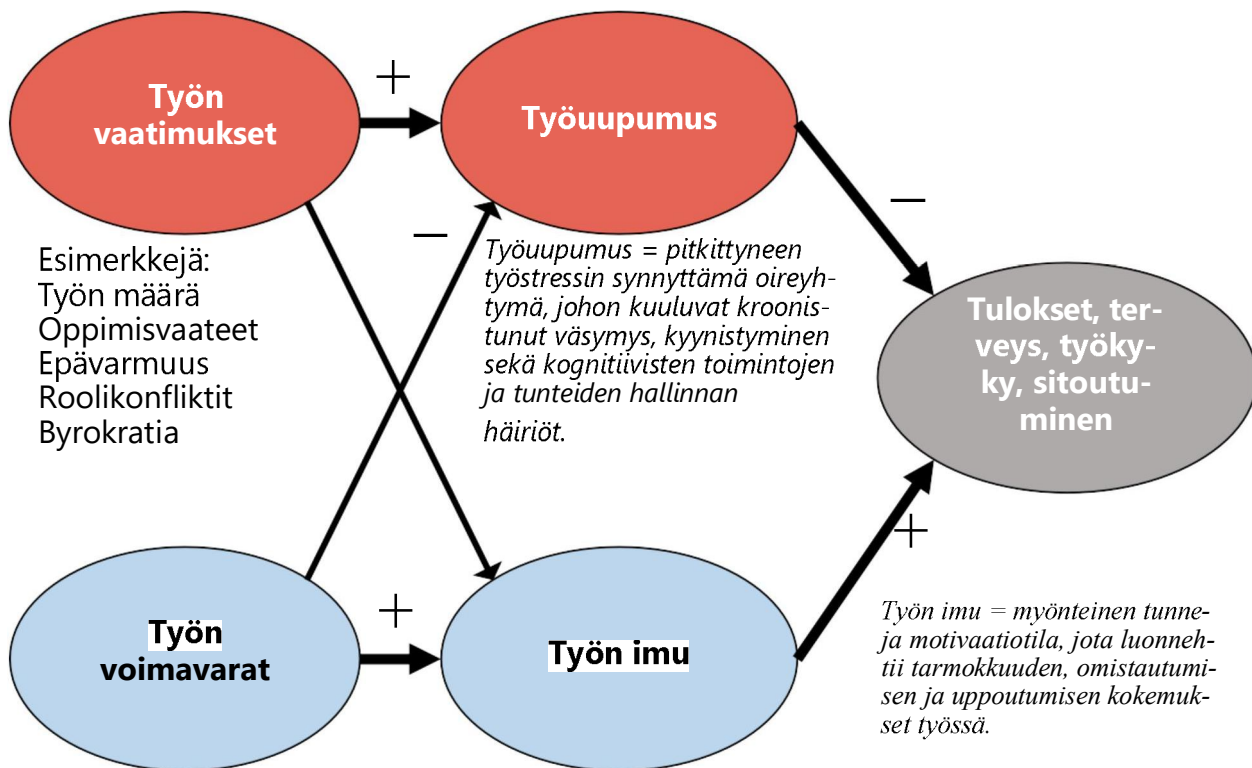
Lisätietoja saat hankkeen nettisivuilta www.ttl.fi/kimmoisuus

Kuopion kaupungilta hankkeen yhdyshenkilönä toimii työhyvinvointiasiantuntija Saija Rahkonen.

Tutkimuksen tarkempia Kuopion kaupungin tuloksia käsitellään työpaikkakokouksissa, johtoryhmissä ja työsuojelutoimikunnissa.

Tutkimuksen tausta: työn voimavarojen -vaatimusten malli

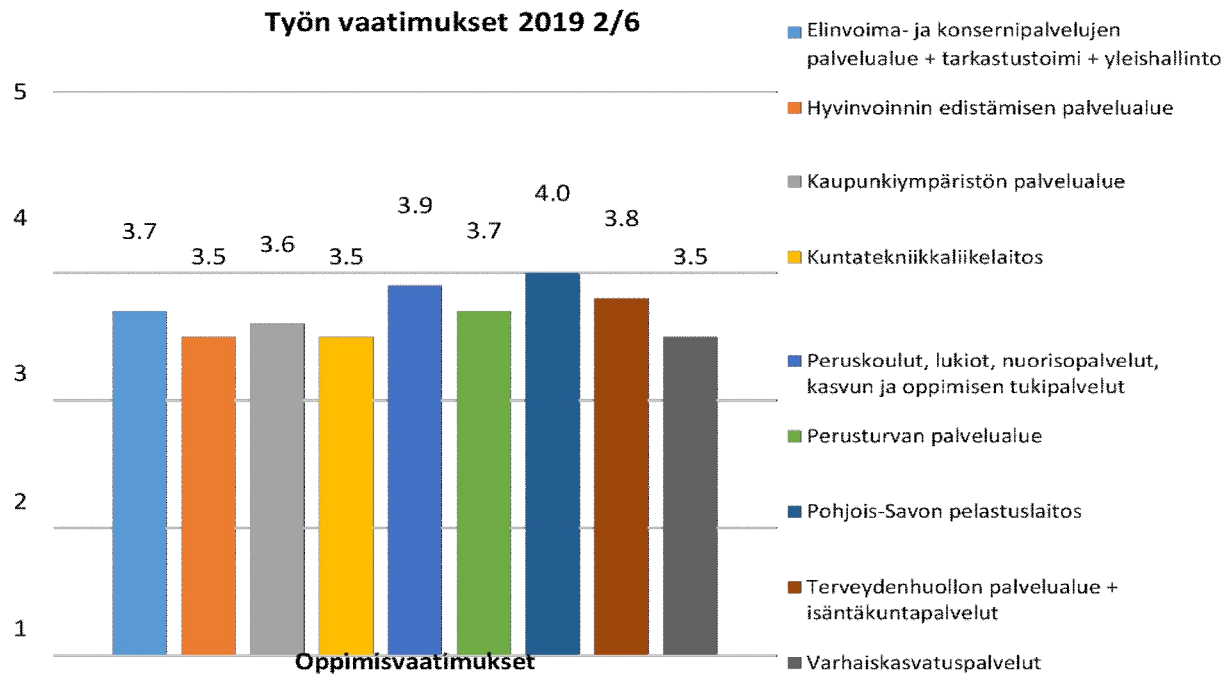
Miten työolot vaikuttavat työhyvinvointiin?



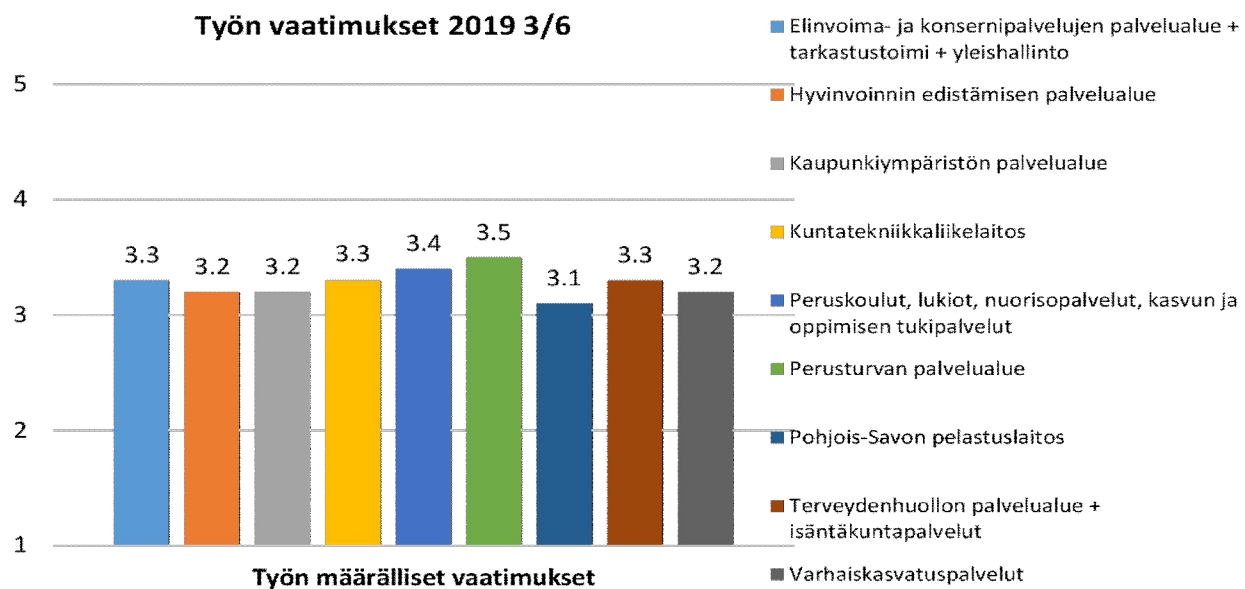
Esimerkkejä:
Vaikutusmahdollisuudet
Työn tulosten näkeminen
Samastuminen eli yhteenkuuluvuus
Työtovereiden tuki
Palveleva johtaminen
Oikeudenmukaisuus

- * Työn vaatimukset edellyttävät ponnisteluja ja kuormittavat kun työn voimavarat edistävät tavoitteiden saavuttamista.
- * Jotkin työn vaatimuksista, kuten oppimiseen ja päätöksentekoon liittyvät asiat voivat kuormituksen lisäksi myös innostaa ja näin lisätä työn imua silloin, kun työn voimavarat ovat kunnossa. Osa työn vaatimuksista ovat selkeämmin vain kuormittavia ja pahoinvointia lisääviä kuten byrokratia, roolikonfliktit ja epävarmuus.
- * Voimavarat auttavat kohtaamaan työn haasteet eli vaatimukset.
- * Työhyvinvointia voidaan edistää vaatimuksia kohtuullistamalla *sekä* voimavaroja tunnista-

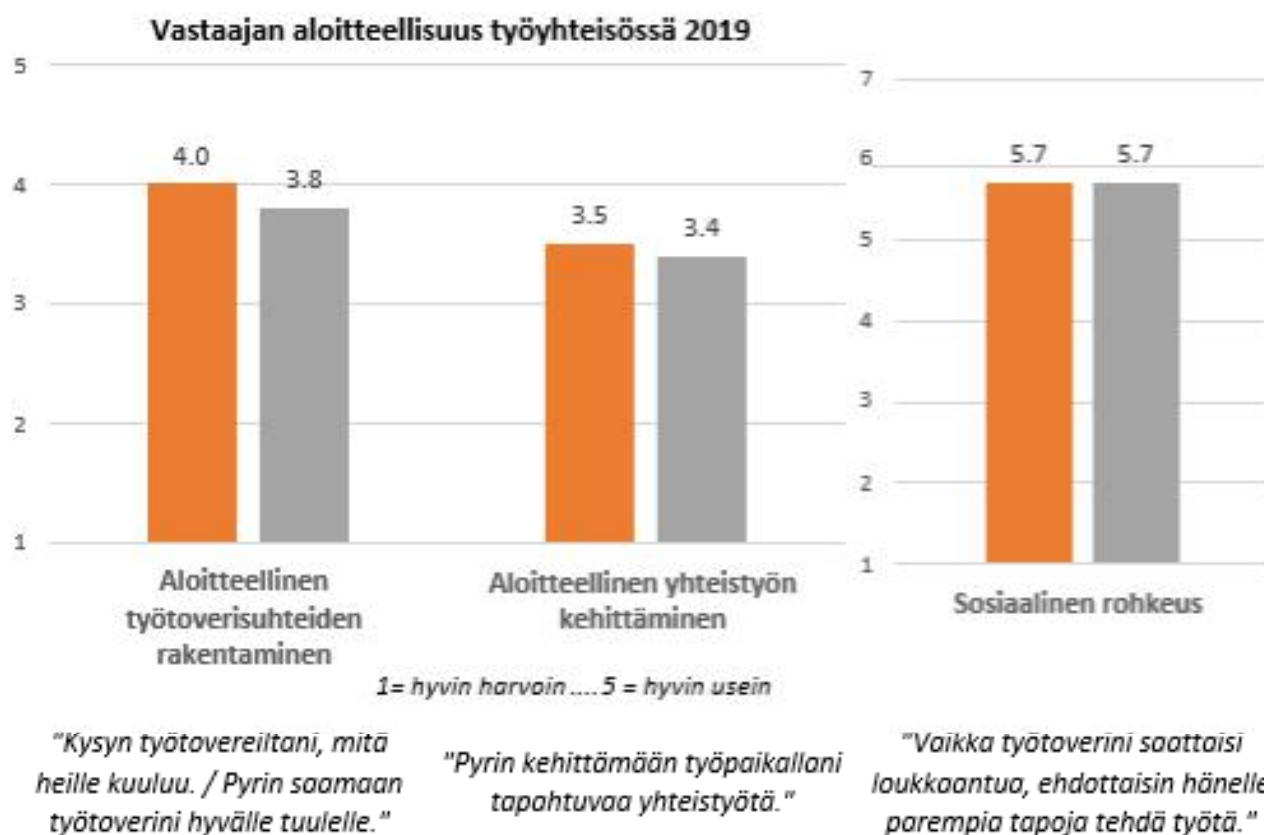
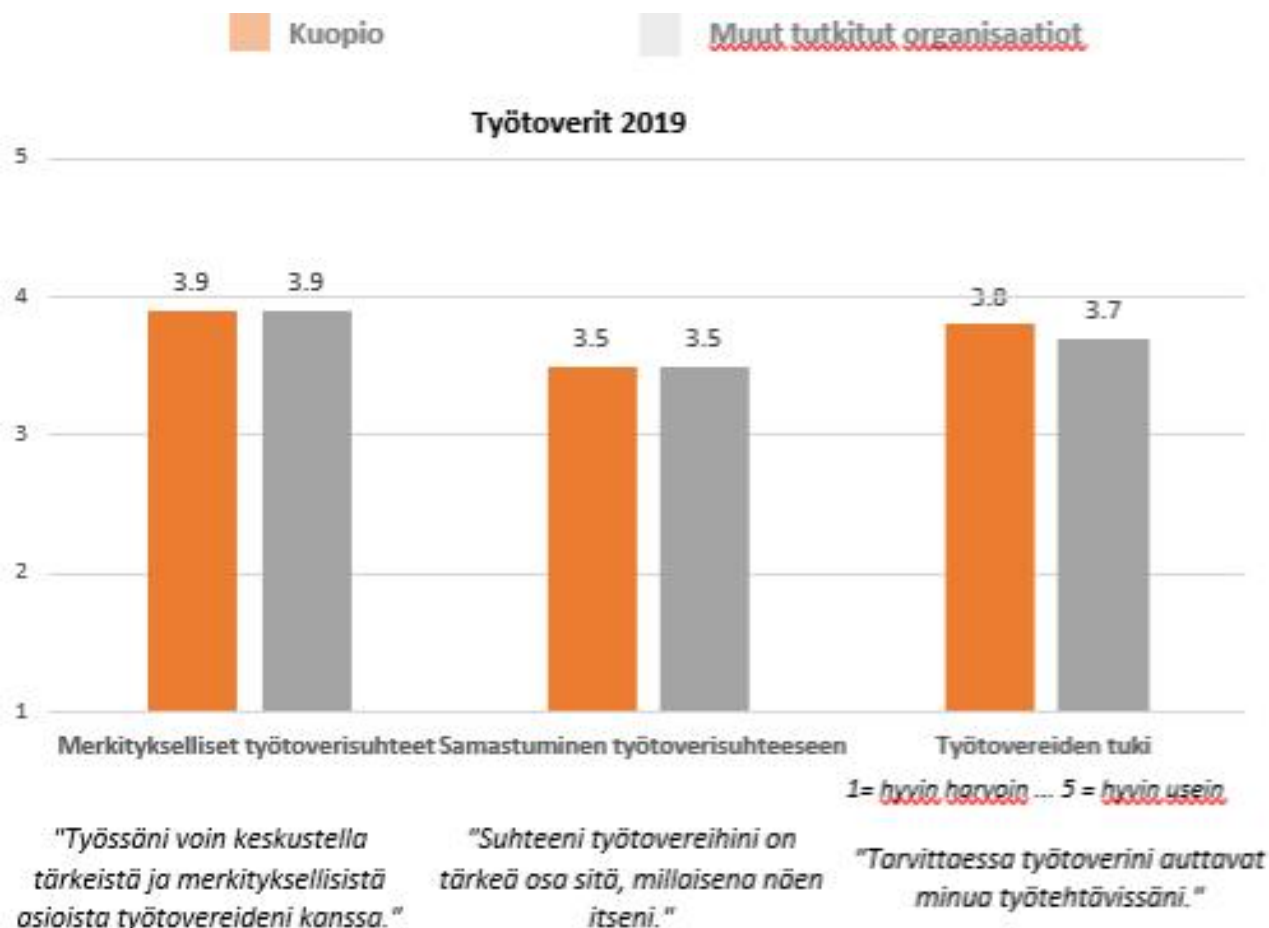
Otteita tutkimushankkeen ensimmäisen kyselyn 4.11.-5.12.2019 tuloksista



"Työni edellyttää jatkuvaa uuden oppimista."; "Joudun suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisin enemmän koulutusta."



Otteita tutkimushankkeen ensimmäisen kyselyn 4.11.-5.12.2019 tuloksista



Yhdessä työhyvinvointia—kokeilulla uusia toimintamalleja (Kuopio, Siilinjärvi)

Kuopion kaupungilla jatkui "Yhdessä työhyvinvointia - kokeiluilla uusia toimintamalleja (Kuopio, Siilinjärvi)" – hanke, jonka tavoitteena on tuottaa kahden kunnan käyttöön uusia työhyvinvointia parantavia toimintamalleja sekä levittää kokeiluista malleista saatuja tietoja kuntien ja kokeiluun osallistuvien kohderyhmien välillä, kokeilun ulkopuolelle jäävien sektoreiden hyödyksi sekä kunnista ulospäin. Hankkeessa on kaksi kokeilukokonaisuutta: yksilöllisten ratkaisujen uudet toimintamallit ja työyhteisön uudet toimintamallit.

Hankkeen kohderyhmiä on koulujen, kotihoidon ja varhaiskasvatuksen työyksiköistä. Hankkeessa on mukana yhteensä 565 työntekijää, joista Kuopion kaupungin työntekijöitä on 483.

Yksilöllisten ratkaisujen uutena toimintamallina hanke loi Kuopion kaupungille Korvaavan työn toimintamallin, joka otettiin käyttöön 1.3.2019. Toimintamallia on esitelty mm. Kuopion kaupungin esimiesseminaarissa tammikuussa 2019, palvelualueiden johtoryhmissä sekä pyydettäessä eri esimieskokouksissa.

Hankkeen yhteistyö Savonia Ammattikorkeakoulun fysioterapiaopiskelijoiden kanssa jatkui. Opiskelijat kartoittivat marraskuun 2018 - kevään 2019 aikana kahdessa hankkeen kohderyhmässä työyhteisön prosesseja fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ja eri ikävaiheissa olevien työntekijöiden tukemisen näkökulmasta. Tuloksia sekä opinnäytetyönsä "Stressitön työ - kehittämistyön

vaikutus koettuun työhyvinvointiin" opiskelijat esittelivät hankkeen projektiryhmälle lokakuussa 2019. Tätä toimintamallia hyödynnetään yhteistyön jatkamiseksi Kuopion kaupungin ja Savonia Ammattikorkeakoulun välillä.

Työyhteisön uusien toimintamallien osalta käynnistyivät asiantuntijakoulutukset kevään 2019 aikana kohderyhmissä. Kohderyhmät olivat mukana toimijan valinnassa. Palveluntuottajat valikoituivat kohderyhmien työhyvinvointikyselyn vastausten pohjalta Esimiestyön ja oman johtajuuden vahvistamisen, Ajanhallinnan, Työyhteisön kehittämisen sekä Haastavien asiakastilanteiden aihe-alueisiin. Koulutukset jatkuvat vuoden 2020 aikana. Hankehenkilöstö on ollut mukana koulutustilaisuuksissa.

Yhdessä työhyvinvointia -hanke oli esittelemässä hanketta ja kilpailutettuja asiantuntijoita Kuopion kaupungin työhyvinvointimessuilla, Myö-päivässä, syyskuussa 2019.

Hanke käynnisti Kuopion ja Siilinjärven kohderyhmien "opinto- ja tiedonvaihkokäyntien" mahdollisuuden verkkityöyksiköihin.

Hanke on avannut myös keskustelun työhyvinvoinnin merkityksestä Kuopion poliittisten valtuustoryhmien puheenjohtajien tapaamisessa lokakuussa 2019.



TYÖSUOJELU

Työsuojelun organisointi

Työsuojelutoimikuntien lakisääteistä tehtävää on hoitanut 10 työsuojelutoimikuntaa. Työsuojelu on organisoinut kaksitasoisesti siten, että kaupungin yhteistyötoimikunta on koko kaupungin työsuojelutoimikunta. Työsuojelun toimintaohjelma on osana henkilöstöohjelmaa.

Työsuojelupäällikön tehtävät on jaettu kahdelle henkilölle. Työsuojelupäällikkö on Elinvoima- ja konsernipalvelun palvelualueella sisältäen Tilakeskuksen ja Lomituspalvelut, Perusturvan palvelualueella, Terveystuon palvelualueella, Kasvun ja oppimisen palvelualueella sekä Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella. Turvallisuuspäällikkö hoitaa oman tehtävänsä ohella työsuojelupäällikön tehtävät kaupunkiympäristön palvelualueella, Kuopion Vedellä, Mestar Kuntatekniikka liikelaitoksella ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella.

Päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja oli kahdeksan (8). Lisäksi oman toimen ohessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoiti yksi (1) henkilö ja toimihenkilöillä on kaksi (2) työsuojeluvaltuutettua ilman ajankäytön vapautusta.

Työhyvinvointiparitoiminta on mahdollista kaikilla työpaikoilla.

Työsuojelun koulutus

Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta on järjestetty keskitetyn henkilöstökoulutuksen kautta seuraavasti:

- ensiavun peruskoulutukset ja ensiapukertaus/hätäensiapukoulutukset (112 henkilöä)
- työhyvinvointiparikoulutukset (476 henkilöä)
- Esimiesseminaari aiheena työsuojelu ja työturvallisuus/Wpro -työturvallisuusjärjestelmä (311 henkilöä)

- Wpro-työturvallisuusjärjestelmäkoulutusta järjestetty työnantajapalvelun kautta 80 tilaisuutta ja riskien arviointikoulutuksia 40

Vuoden 2019 koulutusteemoja edellä mainittujen lisäksi olivat myös työyhteisösoveltelu ja vakavien vaaratapah- tumien tutkintakoulutukset

ESS-järjestelmään tehtyjen hyväksytyjen koulutustu- misilmoitusten perusteella työturvallisuus- ja työsuoje- lukoulutuksiin osallistui 861 eri henkilöä, josta osallistu- miskertoja oli 1152 ja henkilötyöpäiviä yhteensä 967.

Poikkeamaraportointi työtapaturmat

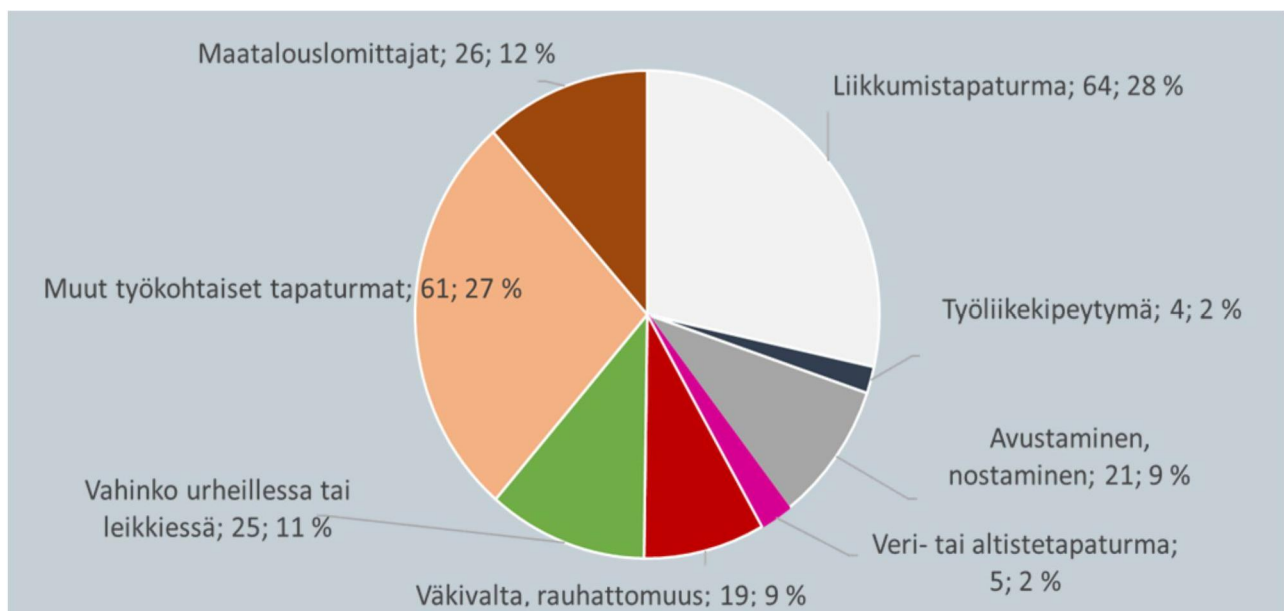
Kuopion kaupungin tapaturmataajuus on 19,4 (sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suh- de). Tässä on tapahtunut edelleen merkittävää laskua edelliseen vuoteen verrattuna (25,2 v. 2018, 30,5 v.2017). Työtapaturmia ja muita korvattuja vahinkoja sattui yhteensä 225 kpl, työmatkatapaturmia 86 kpl ja ammattitauti-ilmoituksia 11 kpl.

Poikkeavaa oli se, että maatalouslomituksessa tehtiin kryptosporidioosi-ilmoituksia 13 kpl, joista vakuutusyh- tiö korvasi 8 kappaletta. Kryptosporidioosi on vasikoi- hin ja myös ihmisiin helposti tarttuva ripulitauti.

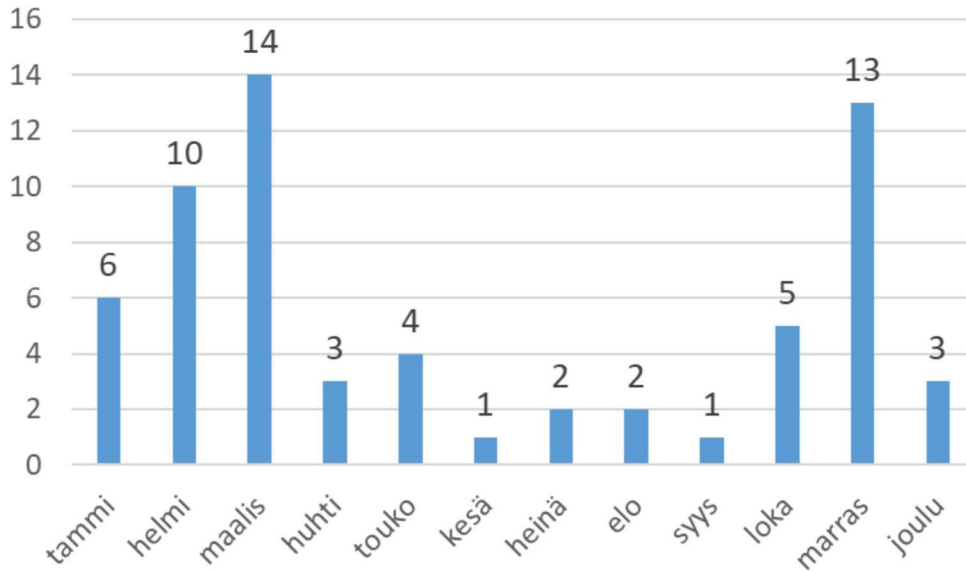
Liikastumistytötyöturvallisuusilmoituksia Kuopion kaupun- gin työntekijät tekivät 342 kappaletta, joista tapaturmi- na Pohjola vakuutus korvasi 64 kpl. Näistä portaissa kaatumisia tai kompurointia 10 kertaa.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tapaturmataajuus on 33 työtapaturmia ollessa 25 kpl. Myös Pelastuslaitoksel- la tapaturmataajuus on laskenut merkittävästi edelli- seen vuoteen 2018 verrattuna, jolloin se oli 55.

Vuonna 2019 korvatut työpaikkatapaturmat vahinkoryhmittäin, N=225 (OP Vakuutus)



Työtehtävissä sattuneet liikkumistapaturmat vuonna 2019 (OP Vakuutus)



Työsuojelun aloitteet

Työntekijöiden henkilöstöaloitteita tuli yhteensä 28 kpl, joista neljä (4) aloitetta koski työsuojelua ja työturvallisuutta.

Poikkeamaraportointi vaaratilanneilmoitukset ja tutkinnot

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on Pohjola Vakuutus- ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen osalta vakuutusyhtiö on If.

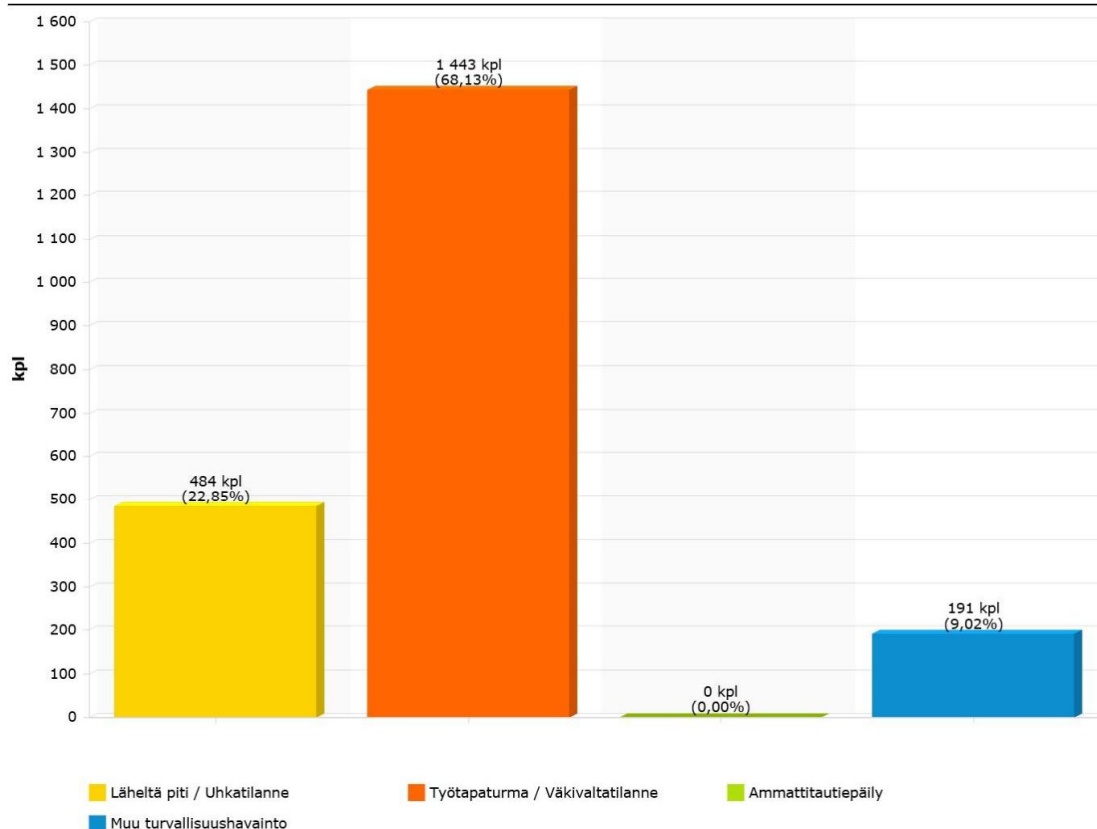
Wpro-työturvallisuusjärjestelmään tehtiin 13.2.-31.12.2019 välisenä aikana 2118 työturvallisuusilmoitusta, näistä Pohjola vakuutukseen lähti 442 ilmoitusta. Pelastuslaitoksella käytössä on Pera-järjestelmä, jonne tehtiin läheltä piti ja vaaratilanne ilmoituksia 21 kpl.

Pelastuslaitoksella on ollut kolme samanlaista tapausta, joista tehtiin yksi vaaratilanne tutkinta. Maatalouslomituksessa Aluehallinto virasto tutki yhden vakavan työtapaturman.

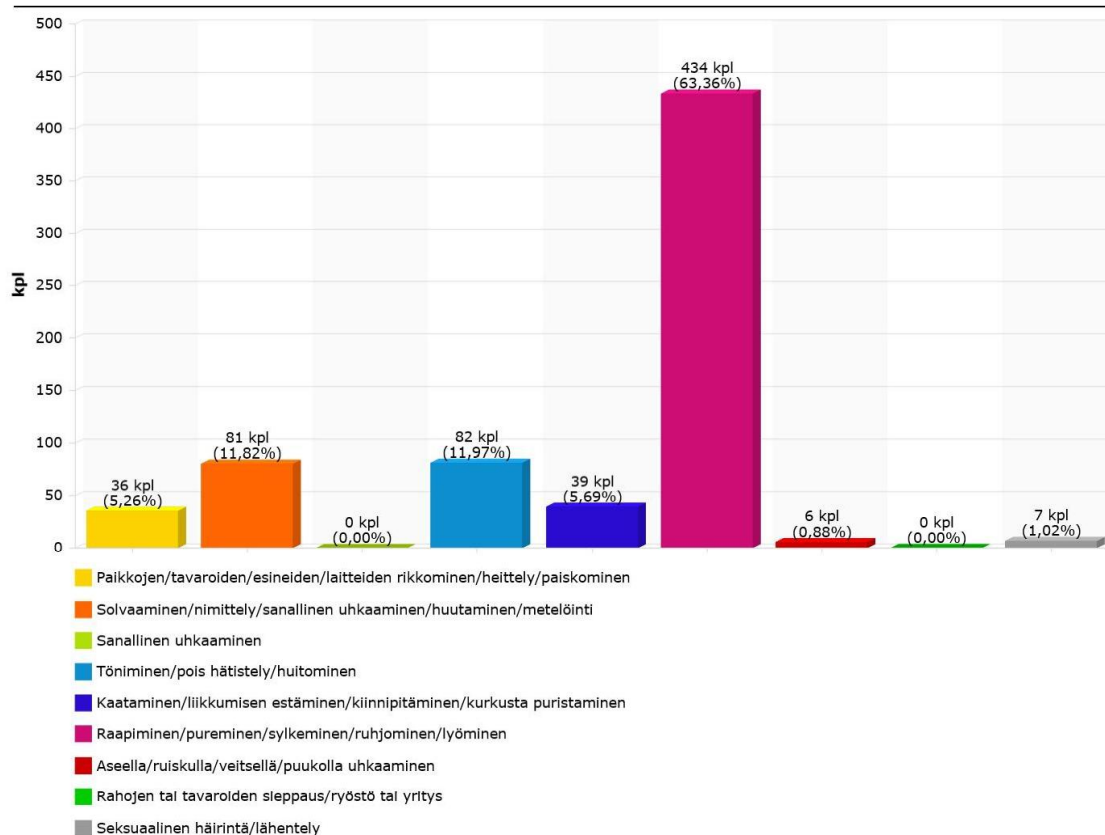
Kuopion kaupungissa työn haittojen ja vaarojen arviointi tehdään työturvallisuusjohtamisjärjestelmä WPro-sovelluksella. Työterveys näkee työpaikkojen tekemät riskien arvioinnit sähköisesti ja he kirjaavat myös työpaikkaselvitykset tähän samaan järjestelmään.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työn haittojen ja vaarojen arviointi tehdään Pelastustoimen ja ensihoidon riskinarvio (PERA)-järjestelmällä.





Wpro -työturvallisuusjärjestelmään tehtiin 2118 kpl työturvallisuusilmoituksia 13.2.2019-31.12.2019. Näistä tapaturmailmoituksia oli 442 kpl ja väkivaltailmoituksia 1001 kpl.



Väkivaltailmoituksista eniten (434 kpl) tehtiin lyömiseen, ruuhjomiseen, sylkemiseen ja raapimiseen liittyen. Sanallista nimittelyä, solvaamista ja huutamista koskevia ilmoituksia tehtiin 81 kpl. Seksuaalisia häirintäilmoituksia tehtiin 7 kpl.

TYÖTERVEYS

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 inhouseyhtiö Järvisuudun Työterveys Oy, jolla on toimipisteet Kuopiossa, Siilinjärvellä, Varkaudessa, Niissä ja Tuusniemellä. Lisäksi pelastuslaitokselle ja lomituspäalveluun työterveyspalveluja Järvisuudun Työterveys Oy:n toiminta-alueen ulkopuolella tuottaa alihankkijana Pihlajalinna Oy.

Kuopion kaupungin työnantajapalvelu ja työterveyshuolto pitävät kuukausittain tilaajapalvelin, jonka sisältö keskittyy yhteistyön ja toimintojen kehittämiseen. Vuoden 2019 pääteemana jatkui yhteistyö sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tähän liittyen kehitettiin yhteistyössä mm. sairauspoissaolojen raportointiin, varhaiseen työkyvyn tukeen, työkyvyn arviointiin ja työkykyneuvotteluihin liittyviä prosesseja. Vuonna 2019 järjestettiin myös kaksi laajennettua tilaajapalvelua, joihin osallistuivat inhouseyhtiön omistajista Kuopion kaupungin lisäksi Varkauden kaupunki, Siilinjärven kunta ja Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuoltotoiminnan perusta. Työpaikkaselvityksiä tehdään pääsääntöisesti viiden vuoden välein tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Niiden tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja

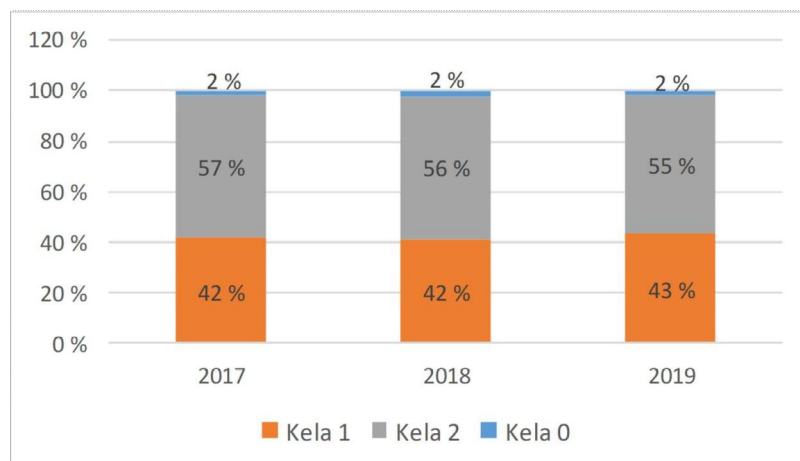
väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi havaittujen ergonomiaongelmien vuoksi. Henkilöstölle järjestetään työterveyshuoltokustuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Kuopion kaupunki ja Järvisuudun Työterveys Oy päivittävät vuosittain toimintasuunnitelmaa havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat palvelut, eli myös sairaanhoidon. Kela korvaa v. 2019 lakisääteisestä työterveyshuollosta (korvausluokka I) työnantajalle 60 % ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 50 %. Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työkykyneuvottelut. Palvelun käytön jakautuminen on ollut hyvin sairaanhoitopainotteista ja tavoitteena on ollut nostaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus yli 50%.

Kuluneen vuoden aikana jatkettiin yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Työterveyshuollon edustajia toimi yhteistyössä mm. kaupungin työhyvinvoinnin rahoitushakemusten käsittelyyn nimetyssä työryhmässä, Yhdessä Työhyvinvointia ESR hankkeen työryhmässä ja Keva:n Aktiivisen tuen kehittämisverkoston työryhmässä. Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti kaupunkitasoisen sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Lisäksi on osallistuttu mm. kohdekohtaisiin sisäilmaryhmiin, työhyvinvointitoimikuntien ja yhteistyötoimikunnan ym. kokouksiin palvelualuekohtaisten yhteistyötoiveiden mukaisesti. Kuopion kaupunki järjesti ensimmäistä kertaa MYÖpäivä-tapahtuman Kuopiohallilla 24.9.2019. Työterveyshuolto oli mukana työryhmässä, joka suunnitteli tapahtuman sisältöä ja osallistui näytteilleasettajana tapahtumaan.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET KORVAUSLUOKITTAIN

	2017	2018	2019
Kela 0	46 160	78 531	56 620
Kela 1	1 212 940	1 447 728	1 538 224
Kela 2	1 653 837	1 953 333	1 952 196
Yhteensä	2 912 937	3 479 592	3 547 040



Kuopion kaupunki päätti mahdollistaa kaikille työntekijöilleen maksuttoman kausi-influenssarokotuksen syksyllä 2018 ja tätä toimintaa jatkettiin syksyllä 2019. Aiemmin rokotuksen ovat saaneet työntekijät, jotka ovat työnsä puolesta kuuluneet tartuntatautilain § 48 piiriin. Rokotuksissa kävi n. 650 työntekijää. Rokotuksia on tarkoitus jatkaa syksyllä 2020 ja niiden vaikutusta hengitystieinfektioiden määrään on tarkoitus seurata pidemmällä aikavälillä.

Sähköinen terveystarkastus eli Movendoksen Msurvey toteutettiin v.2019 aikana yhteensä 45 työyksikössä. Vastauksia saatiin yhteensä 213 kpl. Sähköisen terveystarkastuksen perusteella osa vastaajista kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän itsensä esittämän toivomuksen vuoksi. Kyselyjä toteutettiin mm. kasvun ja oppimisen, perusturvan ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla. Työterveyshuollon arvion mukaan noin 15-20 % vastanneista on ohjautunut terveystarkastuksiin ja jatkotoimenpiteisiin.

Työterveystarkastuksia tehtiin seuraavasti v 2019: työterveyshoitajat 1253 kpl (1065/v.2018) työterveyslääkärit 1573 kpl (1327/v. 2018), työpsykologit 3 kpl (33/v.2018) ja työfysioterapeutit 145 kpl (11/v.2018). Terveystarkastukset pitävät sisällään sekä työhöntulo- että määräaikaistarkastukset ja työkykyarvioihin liittyneet terveystarkastukset.

Erityisen sairastumisen vaaran perusteella työterveyshoitajat toteuttivat 50 (72 v.2018) terveystarkastusta ja työterveyslääkärit 31 kpl (52/v.2018). Työkyvyn arviointeja sairauspoissaolojen perusteella (30/60/90) toteutettiin 64 työntekijälle. Työterveysneuvotteluja järjestettiin yhteensä 228 (238/ v. 2018) työntekijälle

Työpaikkaselvityksiä tehtiin 138 kpl (181 kpl v.2018), tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset.

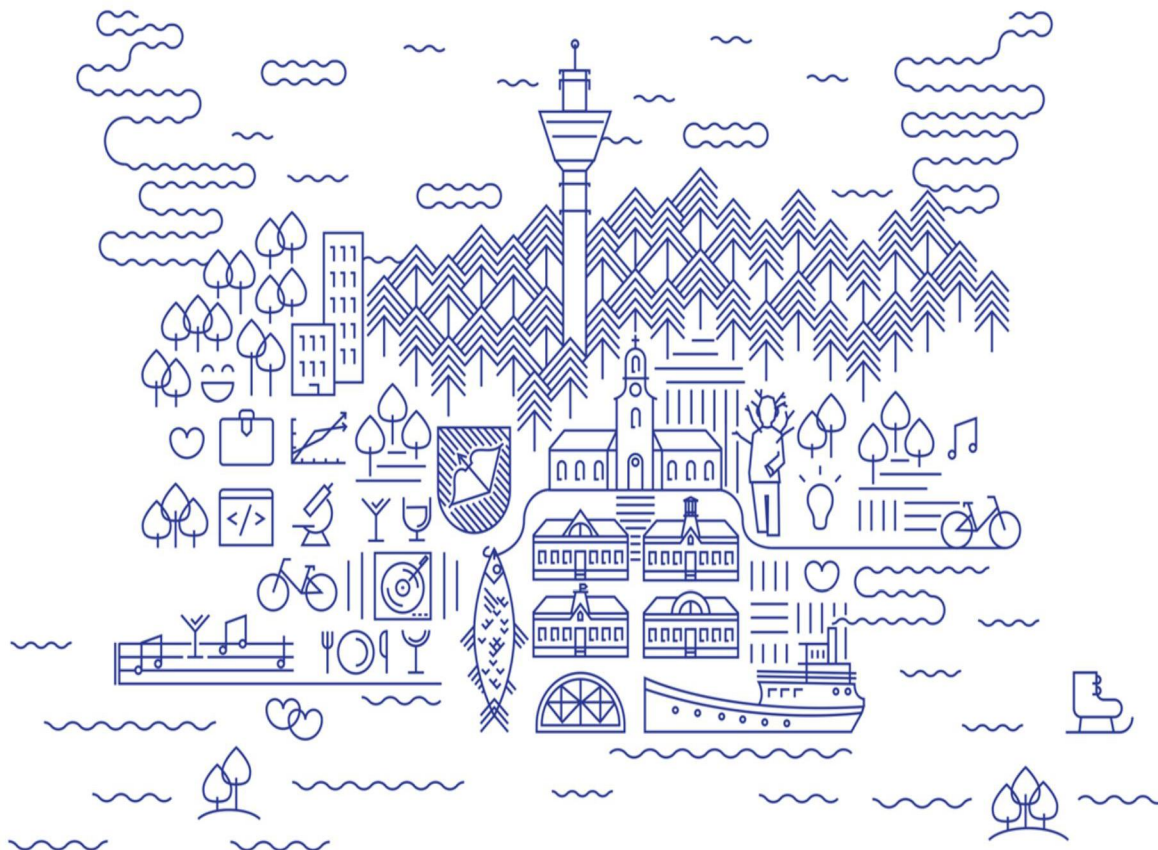
Työterveyshuollosta kirjoitettiin eniten sairauslomia tuki- ja liikuntaelinvaivoihin, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin sekä hengitystieinfektioihin liittyen. V. 2019 työterveyshuollossa kirjattiin mahdollisia sisäilmaan liittyviä yhteydenottoja/käyntejä 325 työntekijälle (287/v.2018) yhteensä 502 kpl (426/v.2018). Työtaturmakäyntejä kirjattiin työterveyshuollossa yhteensä 90 (124/v.2018) henkilölle ja ammattitautiin/epäilyyn liittyviä käyntejä 3 (2/v.2018) henkilölle.

Työterveyshuollossa otettiin käyttöön uutena toimintana vuonna 2018 työfysioterapeuttien suoravastaanotto-toiminta, jossa akuuteista tuki- ja liikuntaelinvaivoista kärsivä henkilö ohjataan hoidontarpeen arvion perusteella työfysioterapeutin vastaanotolle. Työfysioterapeutti voi kirjoittaa tarvittaessa sairauslomaa ja antaa kuntoutumista edistävää neuvontaa ja ohjausta. Suoravastaanottokäyntejä oli 111 henkilölle vuonna 2019.

Kevan työterveysyhteistyöpilotti

Kuopio on ollut yhdessä Järviseudun työterveyshuollon kanssa Kevan työterveysyhteistyön kehittämisverkostossa. Työskentely alkoi 7.5.2019 ja päättyy 3.9.2020. Työskentely on tapahtunut verkkotyöskentelyalusta Clanedissa, Skypessä ja kolmessa työpajatapaamisessa. Tapaamisten välissä on työskennelty kehittämistehäviön parissa. Kuopion lisäksi työterveysyhteistyö verkostossa oli Helsinki, Turku, Lahti, Vaasa, Hus, Siun Sote ja Päijät-Häme ja heidän työterveyshuollot.

Työterveysyhteistyö on tiivistänyt ja osaltaan jännevöittänyt työterveysyhteistyötä. Verkoston ehdottomasti myönteistä antia ovat olleet myös yhdessä oppiminen suurten kaupunkien kanssa.



YHTEISTOIMINTA

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja ja apulaiskaupunginjohtajat, pääluottamusmiehet, päätoimiset työsuojeluvaltuutetut, henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö sekä koulutus- ja rekrytointipäällikkö.

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

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana yhdeksän (9) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsiteli mm. vuoden 2018 henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen, henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, katsauksen tartuntatautilain 48 §:n mukaisesta rokotuskattavuudesta, Kuopion Vesi Liikelaitoksen yhtiöittämisen, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2018, työterveyshuollon korvaushakemuksen vuodelta 2018, katsauksen vuoden 2019 talousennusteesta ja 2020 talousarvion valmistelusta, henkilöstön keskitetyn koulutusohjelman, henkilöstöjärjestöjen esityksen kaupunkipyörien käyttöoikeudesta työtehtävissä, yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutuloksen, päihdeohjelman sekä vuoden 2020 talousarvion ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Joulukuun kokouksessa pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut antoivat katsauksensa tärkeimmistä vuoden 2019 toimenpiteistä ja esiin nousseista asioista.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös pääluottamusmiesten ja työnantajatiimin (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, työnantajapalvelun HR-asiiantuntijat) välisissä, noin kerran kuukaudessa pidettävissä epävirallisissa neuvotteluissa. Lisäksi pidetään kaksi kertaa vuodessa pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajatiimin yhteisiä seminaari-päiviä, joissa käsitellään ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita.

Kunnallisen pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin 28 sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Paikallisneuvotteluja käytiin mm. henkilökohtaisen lisän käyttöönotosta OVTES:n sopimusosalalla, luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä eri sopimusaloilla, teknisten sopimuksen liitteen 8 käyttöönottamisesta pelastuslaitoksella, Juankosken kaupungista ja Kysteristä siirtyneen henkilöstön palkkojen harmonisoinnista, jonojen purkamisesta maksettavista korvauksista suun terveydenhuollossa, yhteistyötoimikunnan kokoonpanosta, terveyskeskuslääkäreiden kertakorvauksesta, jaksotyön työaikajakson pituudesta, rasisutuskoejonojen purkamisesta maksettavasta korvauksesta tekstinkäsittelijöille, vastaanoton hoitohenkilökunnan varallaolokorvauksesta, lomarahen/vuosilomapalkan vaihtamisesta vapaaksi, ensihoitohenkilöstön työvuorosuunnittelun perusteista poikkeuslupan mukaisessa työaikajärjestelmässä.

Yhteistoiminnallisesti käsiteltiin työnantajapalvelun valmistelema ja uudistamat henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä Kuopion kaupungin päihdeohjelma.

Yhteistoimintaneuvottelut henkilöstömenosäästöjen toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 16.9.2019 käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain (2007/449) 4 § 1-4 kohtien mukaiset neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021 Kuopion kaupungissa, taseyksiköissä ja liikelaitoksissa.

Pysyvien henkilöstömenosäästöjen osalta tavoitellaan vuosina 2020-2021 vähintään 8,8 milj. euron säästöä. Kertaluonteisten säästöjen osalta tavoitellaan 2 milj. euron säästöä vuonna 2020.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin viisi (5) kertaa 26.9. – 8.11.2019. Pysyvät henkilöstömenosäästöt toteutetaan siten, että avoimeksi tulevia virkoja ja tehtäviä jätetään täyttämättä ja määräaikaisen henkilöstön käyttöä vähennetään. Mahdolliset irtisanomiset koskevat enintään 91 henkilöä (82 henkilötyövuotta). Irtisanomiset toteutetaan ensisijaisesti vuoden 2020 aikana.

Kertaluonteisten henkilöstömenosäästöjen tavoite pyritään saavuttamaan lomarahojen vapaaksi vaihtamisella sekä vapaaehtoisilla palkattomilla virka- ja työvapaila.

Henkilöstöjärjestöt jättivät neuvottelutuloksesta kannanoton, jossa ilmoittivat näkemyksensä, että henkilöstön vähentämisellä, osa-aikaistamisella tai mahdollisilla irtisanomisilla ei ole tuotannollista ja taloudellisia perusteita.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT

KT:N HENKILÖSTÖRAPORTOINTISUOSITUS

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

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

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

PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

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

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

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

POISSAOLOT

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta ko. laskentakautena. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat.

TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

LÄHTÖVAIHTUVUUS

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

TULOVAIHTUVUUS

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

VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

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

KOULUTETTAVAPÄIVÄ

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

KESKEISET TUNNUSLUVUT HENKILÖSTÖSTÄ

	2017	2018	2019	Muutos	
Koko henkilöstö, htv	6516	6653	6700	47	0,7 %
Vakinainen henkilöstö, htv	5154	5216	5246	30	0,6 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	79,1	78,4	78,3	0	-0,1 %
Vakituinen henkilöstö, lkm 31.12.	5775	5827	5879	52	0,9 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	16,5	17,5	17,8	0	2,2 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	74,3	74,6	75,7	1	1,4 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,1	46,9	46,9	0	0,0 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	92,1	90,9	90,6	0	-0,3 %
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	320	410	446	36	11,3 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	164	179	133	-46	-28,0 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	152	157	120	-37	-24,3 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	12	22	13	-9	-75,0 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	63,7	63,8	63,9	0	0,2 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	59,3	59,1	60,7	2	2,7 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	12,7	8,1	8,7	1	4,7 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	6,4	7,3	7,7	0	6,3 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	735	790	798	8	1,1 %
Hakijoita/tehtävä	7,4	9	8	-1	-13,5 %
Henkilöstömenot, M€	315	325	336	11	3,5 %
Eläkemenoperusteiset maksut, M€	11,7	11,5	12,1	1	5,1 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta, %			1,16		
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	34,5	34,4	34,2	0	-0,6 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka/kk	3 385	3 411	3 360	-51	-1,5 %
Sairauspoissaolot, pv/htv	17,0	17,4	17,1	0	-1,8 %
Sairauspoissaolot, pv	111219	116043	115079	-964	-0,9 %
Sairauspoissaolojen palkat, M€	8,7	9,1	8,6	-1	-5,7 %
Sairauspoissaolojen palkat maksetuista palkoista, %	3,6	3,6	3,3	0	-7,6 %
Koulutukseen osallistumispäivät	17169	15726	17422	1696	9,9 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	10504	9850	9975	125	1,2 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus koko henkilöstöstä, %	68,5	73,0	75,0	2	2,8 %
Koulutuskustannukset €/koulutuspäivä	63,88	82,37	76,16	-6	-9,7 %

M HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ

TYÖPÄIVÄ

24.9.2019



OHJELMA

9.00	Ovet avautuvat & tervetulomusiikkia / Richard Nicholls
9.20	PIÄLAVA: Tervetuloa Työnantajapalvelut: henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen, työsuojelupäällikkö Anu Tiikasalo ja työhyvinvointiasiantuntija Saija Rahkonen
9.30 - 10.15	Organisaatiokulttuuri – mitä se on ja mitä se meistä kertoo? Tuotepäällikkö Jouni Sipponen, Työterveyslaitos
10.15 - 11.00	Työhyvinvointia uniterveyden edistämiseksi Unitutkija Maria Luojus, Itä-Suomen yliopisto
11.00 - 11.30	Luonnon merkitys työhyvinvoinnille Kansalaistoiminnan palveluiden päällikkö Kati Vähäsarja, Kuopion kaupunki
11.30 - 12.00	Työ näyttelijänä Haastateltavana näyttelijä Kai Hyttinen
12.00 - 12.30	MUSIIKKILAVA: Kuopion kaupunginorkesterin Enigma-kvartetti esiintyy Ennen esiintymistä haastateltavana Kuopion Musiikkikeskuksen ja Kuopion kaupunginorkesterin markkinointipäällikkö Sari Kauhanen.
12.30 - 13.30	PIÄLAVA: Mistä on hyvinvoivat työpaikat tehty? Työn imusta, palvelevista johtajista ja työnsä tuunaajista Tutkimusprofessori Jari Hakanen, Työterveyslaitos
13.30 - 14.15	MUSIIKKILAVA: 20 vuotta sitten -bändi
14.15 - 14.30	PIÄLAVA: Haastateltavana teatterinjohtaja Tommi Auvinen
14.30 - 15.30	Kyvykäs ja innostunut henkilöstö ja uudistuva johtaminen Hallitusasiantuntijana Mika Sulinen
15.30 - 16.00	Ajattelutyö Kirjailija Kirsi Pehkonen
16.00 - 16.45	MUSIIKKILAVA: Tamonas Novas -bändi
17.00 - 18.00	PIÄLAVA: Stand up show Anitta "Iso A" Ahonen on Suomikomiikan ehdoton keisarinna ja kaikkien janoisten koomikkopimujen vahinkoäiti, joka kasvattaa "jälkikasvuaan" ainoastaan varoittavan esimerkin voimin. Tämä oman elämänsä ronski ruusu, häpeilemätön horsma ja peloton peikonlehti on sanalla sanoen kukkea tosinääras, joka ei pyytele anteeksi mitään, mutta saa anteeksi kaiken. Anitta on anarkistiorvokki, joka kukkii siellä missä huvittaa.

Arvonta

Pidätämme oikeuden muutoksiin.

MUU OHJELMA

Kuntosaliohjausta	Klo 10, 11, 13 ja 15 kuntosalilla
Pickleball	Uusi, sosiaalinen, sporttinen ja koukuttavan hauska mailapeli. Lajikokeilua klo 15-17
Tiimityö	Osallistu tiimityörotaan osastolla nro 4 .

Tanssiparketti-tilassa:

Asahi	Klo 10.00, 10.45, ja 11.30 Hengitykseen yhdistettyjen, venyttävien ja aavaavien liikesarjojen vaikutukset kohdistuvat niskahartia-seutuun, selkään, jalkoihin, tasapainoon ja mielen rauhoittamiseen. Aikaisempaa kokemusta ei tarvita.
--------------	--

Arvotyöpaja	Klo 9.15, 12.15, 15.15 ja 16.15 Tunne arvosi - suuntaa elämäsi -työpaja.
--------------------	---

Musiikkilavan esiintyjät

Tamonas Novas- bändillä on omia biisejä joiden tyylisuunta on melodinen rock. Kappaleissa on toki vaikutteita blues-, jazz-, folk-, country- ym. musiikista. Yhtye esittää myös ohjelmistoonsa hyvin sopivia tribute-biisejä eri artisteilta mm. Cream, Stevie Wonder, Queen, David Bowie, Dire Straits, Eppu Normaali, Juice Leskinen ym.

20 vuotta sitten-bändi on suomipoppiä soittava kuopiolainen bändi, joka on keikkaillut reilut viisi vuotta erilaisissa konserteissa, yritystilaisuuksissa ja juhlissa hyvää välitöntä tunnelmaa luoden. Nimensä mukaan bändin "ei ihan niin nuoret" tavikset soittavat suomirockin lisäksi myös omia kappaleita. Orkesterin energia muodostuu yleisöä viihdyttävästä laulusta, soitannasta ja tavisten lavakarismasta.



Näytteilleasettajat

SUOMEN OSAAMISTALO / Työn sujuvuuden kehittäminen (Lean), polkuautokiihdytyskisa
VILKKU / Kuopion seudun joukkoliikenne ja kaupunkipyörät
KANSALAISTOIMINNAN PALVELUT / Tankofutis, puristevoimamittaus, toiminnan esittely
TIIMITYÖRATA & LIIKUNTA- JA FYSIOSTUDIO TEMPO / Liikunta- ja työhyvinvointituokiot koko tapahtumapäivän ajan
METSÄHALLITUS / Kansallispuiستوین ja muiden Metsähallituksen luontokohteiden esittely
KUOPIO UIMASEURA / Uinninopetus ja harrastusmahdollisuudet aikuisille
SPORT&SPA HOTEL VESILEPPIS / Vesileppiksen hyvinvointipalvelut ja tyky-toiminta
LIIKUNTAKESKUS HUIPPUCENTER / Tramppatreenitestaus, personal trainereiden vinkit hyvinvointiin ja arvonta
LIIKUNTAKESKUS KUNNONSALI / Kehonkoostumusmittauksia, ilmaisia tutustumispasseja ja liikuttavan iloista meininkiä!
MATKAILUKESKUS RAUHALAHTI / Saunaillat, pienkokoukset, juhlat ja tyhy
METSÄKARTANO / Nuorisokeskus Metsäkartanon palveluiden esittelyä ja hauska aktiviteetti
TAHKOSPA / Tahko Spa Hotellin kokous- ja työhyvinvointipalvelut
TARINAGOLF / Tarinagolf, holarit vai häränsilmä. Tyhypäiväksi Tarinaan!
KYLPYLÄHOTELLI KUNNONPAIKKA / Tule ratkaisemaan Astar-pakohuonepelin arvoitus!
EHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ / Nikotiiton Kuopio. Alkoholin käyttö puheeksi.
SUOMEN SYÖPÄYHDISTYS / Terveenä elämä maistuu paremmalta!
JÄRVISEUDUN TYÖTERVEYS / Puristusvoimamittauksia, influenssarokotusinfoa, uudet sähköiset työterveyspalvelut
KAUPUNGIN RAVITSEMUS / Anne Tuovinen, laillistettu ravitsemusterapeutti, vinkkejä työpaikkalounaaksi, arvonta
HIEROJAKOULU / Monipuolisia hierontaa- ja koulutuspalveluja
SAVONIA AMMATTI-KORKEAKOULU / Kehonkoostumusmittaus klo 14 saakka, Viretori-oppimisympäristön palveluiden ja työhyvinvointia tukevien koulutusten esittely
SAVUTON KUOPIO / Savuton Kuopio esittely
TYÖKAVERIKUVAUS klo 9-10 ja 12-14
PÄIHDEPALVELUSÄÄTIÖ / Päihdepalvelusäätiön toiminnan esittely
POHJOIS-SAVON MUISTI RY / Aivoterveys, muisti, ravitsemus, kognitiivinen työergonomia
EXERIUM ACTIVE / työtuolin sekä pelituolin esittely
SAVON SYDÄMPIIRI / Savuttomuuden ja tupakoinnin lopettamisen tuen sekä sydän- ja hengitysterveyden esittely
HEART2SAVE / Sydämen rytmihäiriön tunnistusmittauksia
CITY-OPTIIKKA SYNSAM / Huolehdi näkökyvystä. Oikeanlaiset lasit ja kehykset
KARTTULAN FYSIOTERAPIA / Työssäjäksäminen, tyhy-päivät, monipuoliset kuntotestaukset, mm. kehonkoostumusmittaus.
CORONARIA UNIKLINIKKA / Unitutkimukset ja inihäiriöiden hoito, CPAP-laitteiden myynti- ja vuokraus sekä hoidon aloitukset, vireystilamittaukset
MAA- JA KOTITALOUSNAISET / Ruokatyöpaja alueen raaka-aineita hyödyntäen, European Region of Gastronomy 2020 Kuopio
KAUPUNGIN TYÖNANTAJAPALVELU / Keskitetyt työnantajan tehtävät, HR-sovellukset, henkilöstöedut ja virkistytymisen, työhyvinvointi ja työturvallisuus.
YHDESSÄ TYÖHYVINVOINTIA-HANKE / Yhdessä työhyvinvointia-hankkeen ja kilpailutettujen työhyvinvointiasiantuntijapalveluiden esittely
KAUPUNGIN KOULUTUS JA REKRY / Kohti ketterää oppimiskulttuuria keskitetyn koulutuksen avulla
KAUPUNGIN TYÖSUOJELUVALTUUTETUT -KALAKUKKOSPURTTI / Kuopion kaupungin työsuojeluvaltuutetut esittäytyvät, Kalakukkospurtti on henkilöstön liikuntakerho
KUOPIOWAY / KuopioWay – Tiekartta sujuvampaan työpäivään. Pilvialueista puuhaa, opastusta ja yllätyksiä
TYÖTERVEYSLAITOS / Verkkovalmennusistamme eväitä tämän päivän työelämään-Verkkovalmennuksen äkkilähtö arvonta
KUOPIO ELV.LUT SEURAKUNTAYHTYMÄ / Hiljaisuuden viljely, kristillinen spiritualiteetti, tietoa retiriiteistä ja yhtymän musiikkityöstä.
LIVING LAB-HANKE / Hankkeen esittely ja henkilöstön kehittämisideoiden kerääminen
SAVONETTI / Savonetti: digipalveluja senioreille, toiminnan esittely
SNELLMAN-KESÄYLIOPISTO / Tietovisa, arvonta, koulutusten ja DiKATA -hankkeen maksuttomien verkkokurssien esittelyä.
LÄHITAPIOLA / Elämänturvapalvelut esittelyssä: terveys, talous, turvallisuus. Osastolla puristusvoimamittaus, joka kertoo sydämen kunnosta
ARCTIC TEAM / Vieterituolit ja sähköpöydät kehon hyvinvointiin
PELTACO / Sievi jalkaskanneri, Dimex tikkakisa, työsuojaimet
EJENDALS / Jalas työ- ja turvajalkineet, jalkaskanneri, Tegera työkäsiineet
SAVON PALOKALUSTO / Tuoteuutuudet syksyyn ja talveen: 3M työsuojaimet, turvajalkineet, työkäsiineet, valaisimet. Pikkujouluarvonta
OPOCOACHING / Motivaatiotekijöiden esittely, työhyvinvointikoulutukset, rekrytoinnissa ja kehityskeskusteluissa käytettävien kuvakorttien myynti messurajajoushintaan.
ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, KOULUTUS- JA KEHITTÄMISPALVELU ADUCATE / Pyöriä naputella ja löydä ryhti sekä tämän päivän tietoa työhyvinvoinnista ja monipuolisista opiskelumahdollisuuksistamme
IMAGE WEAR / Kokeile TailorQuide -virtuaalisovituspalvelua
CENTER ASU KUOPIO / Ammattiasut ja työturvallisuusstarvikkeet eri aloille, myös omalla profiloinnilla
HYVINVOINNIN KOULUTUS- JA VALMENNUSPALVELUT MARJA QVIST / Inspiroivat hyvinvoinnin koulutus- ja valmennuspalvelut työyhteisöille, yrityksille ja yksityisille.
PUJO PEAK OY JA PUJON RAVINTOLAT / Pujon lakialueen kahvila-, ravintola- ja ohjelmapalvelut.
KANSALAIOSIPOSTI / Älä anna työn tökkiä -löydä työniiloa taikamatolla
KAUPUNGIN KIRJASTO / Kirjastofillari, pinssityöpaja yhdessä Museopalveluiden ja Kansalaisopiston kanssa, e-aineisto-opastusta
KAUPUNGIN MUSEO / Rintanappityöpaja
KUOPIO MUSIIKKIKESKUS JA KAUPUNGINORKESTERI / Rentouttava musiikkikuuntelusoppi, arvontaa, ohjelmistotäkyä.
KUOPIO KAUPUNGINTEATTERI / Teatterin lippukiska on avoinna ja osallistujilla on mahdollisuus ostaa lippuja teatteriin. Yllätystarjouksia koko päivän ajan
KAUPUNGIN METSÄT JA VESIALUEET / Kaupungin metsien ja vesialueiden hoito sekä retkeily- ja virkistyspalvelut
MIESKUORO KUOPIO KVARTETTI / Mieskuorotoiminnan ja kuorolaulukurssien esittely
LIITO-ORAVA-LIFE-HANKE / Liito-orava-LIFE-hanke: tietoa liito-oravasta ja vinkkejä lähiluonnossa virkistytymiseen
NIIRALAN KULMA / Tule virtuaalivierailemaan Niku-koteihin, joissa asuu jo joka 10. kuopiolainen
SAKKY / Savon ammattiopisto – Koulutus tekee hyvää. Läpi elämän.
MOTIVIRE / Maamme johtavin työhyvinvointialan yritys esittelee yrityksille suunnattuja henkilöstöhyvinvointiosaamisen palvelukokonaisuuksia
KOIVUMÄEN KARTANO / Ainutlaatuiset puitteet kokous- ja virkistyspäiviin sekä saunailtoihin. Yhteistyökumppaneidemme kautta saatte monipuoliset sisällöt ja aktiviteetit. 12 km Kuopion keskustasta. Ruokarauha vuodesta 1792.

KUOPIO

Kuopion kaupunki
Työnantajapalvelu
Tulliportinkatu 31
PL 228, 70101 Kuopio

www.kuopio.fi

