

Kuopion kaupunki

HENKILÖSTÖ-  
KERTOMUS  
2021

KUOPIO

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS .....	1
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT .....	2
Henkilöstömäärä .....	2
Henkilötyövuodet .....	2
Työajan jakautuminen .....	5
Henkilöstön ikärakenne .....	5
Henkilöstön vaihtuvuus .....	6
Rekrytointi .....	6
Eläköityminen .....	7
PALKKAUS .....	8
HENKILÖSTÖETUUDET .....	10
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	11
TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN .....	12
Terveysperusteiset poissaolot .....	12
Korvaava työ .....	14
Etätyö .....	14
Työkyvyn tuen toimintamalli .....	15
Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimus- ja kehittämishanke .....	15
Yhdessä työhyvinvointia -kokeilulla uusia toimintamalleja (Kuopio, Siilinjärvi) .....	17
TYÖSUOJELU .....	18
Työsuojelun organisointi .....	18
Työsuojelun koulutus .....	18
Poikkeamaraportointi työtaturmat .....	18
Poikkeamaraportointi vaaratilanneilmoitukset ja tutkinnat .....	18
Vahinkotapahtuman olosuhde .....	19
TYÖTERVEYS .....	20
YHTEISTOIMINTA .....	23
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT .....	24
KESKEISET TUNNUSLUVUT HENKILÖSTÖSTÄ .....	25

Henkilöstökertomuksen käsittely:  
17.3.2022 Kaupungin yhteistyötoimikunta  
28.3.2022 Kaupunginhallitus  
XX.X.2022 Kaupunginvaltuusto



# Henkilöstöjohtajan katsaus



Maaliskuussa 2020 alkanut ja kertomusvuonna muunnoksineen jatkunut maailmanlaajuinen Covid-19 virus, koronapandemia vaikutti jokaiseen työntekijään ja kansalaiseen. Vuosi oli erittäin poikkeuksellinen ja raskas henkilöstölle. Huoli oman, läheisten ja työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista sekä koronan taloudellisista ja yhteiskunnallisista vaikutuksista oli koko ajan keskusteluissa mukana. Nämä kokemukset muistamme vielä pitkään.

Toisille työntekijöille korona on tarkoittanut työn kuormittavuuden lisääntymistä, siirtymistä toisiin tehtäviin tai hybridimallin mukaisen etätönn opettelemista. Henkilöstöstä suurin osa on tuottanut palveluita etulinjassa kuntalaisille tavanomaiseen tapaan pitkäkestoisesti ja jopa muuttuvan näkymättömän uhan alla. Koronapandemiasta huolimatta henkilökunta on osoittanut kyvykkyytensä hoitaa tilanne erittäin hyvin, vaikka ajoittain varsinkin koronatyöstä: testaamisesta, jäljittamisestä ja rokotamisesta on tullut työnantajalla ja henkilökunnalle monenlaista palautetta.

Henkilökuntapula näyttäytyi myös kaupungin toiminnoissa. Erityisesti sijaisista oli pulaa hoivapalveluissa. Henkilökunta on hyvän osaamisen ja korkean sitoutumisen vuoksi selviytynyt haasteellisesta vuodesta kuitenkin kokonaisuutena arvioiden erinomaisesti.

Kuopion kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon, pelastustoimen ja Työnantajapalvelun avainhenkilöt osallistuivat paljon ja aktiivisesti Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmisteluun kaupungin edustajina. Työ jatkuu vuonna 2022.

Kaupunginhallitus päätti syyskuussa 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 - 2021 Kuopion kaupungissa, taseyksiköissä ja liikelaitoksissa. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaan tavoitteena on saada henkilöstömenoissa noin 8,8 milj.€:n säästö vuosina 2020 - 2021. Vuonna 2020 henkilöstömenojen sopeuttamisohjelmassa sovitut pysyvät 4 milj.€:n henkilöstömenojen säästöt ja

kertaluonteiset 2 milj.€:n säästöt toteutuivat. Vuonna 2021 ohjelmasta toteutui pysyvien säästöjen osalta 3,4 milj.€ ja kertaluonteisten henkilöstömenojen osalta 1,6 milj.€. Kokonaisuudessaan henkilöstökuluissa saavutettiin yhteensä 11,0 milj.€:n henkilöstömenojen säästöt vuonna 2020-2021.

Työhyvinvoinnin parantamisessa ei onnistuttu parhaalla mahdollisella tavalla. Sairauspoissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2020 sairauspoissaolot olivat 17,1 pv/htv. Vuonna 2021 tavoitteena oli vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 1 pv/htv, jolla tavoitellaan 1,5 milj. euron säästötavoitetta henkilöstömenoissa. Sairauspoissaolot kasvoivat 1 pv/htv, ollen kertomusvuonna 18,1 pv/htv. Sairauspoissaolojen määrän kasvuun vaikutti osaltaan se, että koronapandemian vuoksi henkilökuntaa on ohjeistettu jäämään kotiin, jos työntekijällä on lieviäkkin hengitystieoireita.

Kevan työkyvyttömyyseläkemaksut ovat viimeisen kahden vuoden aikana kasvaneet, ollen 3,3 milj.€ vuonna 2019 ja 5,5 milj.€ vuonna 2021.

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 euron määräraha työhyvinvoinnin parantamiseen. Määräraha myönnettiin noin 99 000 euroa psykososiaaliseen tukeen.

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

Osana vuonna 2018 käynnistettyä Tiedolla johtamisen -hanketta käynnistettiin Tietohallinnon johdolla henkilöstöraportoinnin uudistustyö Monetra Oy:n kanssa. Tavoitteena oli, että uusi MonetTieto -raportti olisi käytettävissä vuodesta 2021 alkaen. Monetra Oy:llä palveluntuottajana on ollut haasteita luotettavan henkilöstötiedon tuottamisessa eikä raporttia ole voitu ottaa käyttöön ja julkaista vuonna 2021. Henkilöstövoimavaroihin ja palkkaukseen liittyvät luvut on kerätty pääsääntöisesti palkkajärjestelmästä. Sairauspoissaolomäärät on poimittu MonetTieto- henkilöstöraportilta.

Esitän parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kertomusvuonna hyvin tehdystä työstä ja tuloksesta sekä erityisesti koronan eturintamassa toimineille työntekijöille ja esihenkilöille sinnikkyudesta vaativassa ja haasteellisessa tehtävässä. Yhdessä työtä tehden ja toisiamme arvostaen selviämme myös tulevien vuosien haasteista. Toivon jokaiselle jaksamista, mutta myös innostusta työyhteisöön, koska yhdessä olemme kaupungille voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa.

Terttu Ruotsalainen, henkilöstöjohtaja

# Henkilöstövoimavarat

## Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä väheni. Vuoden viimeisenä päivänä henkilöstöä oli palvelussuhteessa 55 vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Kunta-tekniikkaliikelatois Mestarin yhtiöitymisen seurauksen kaupungin palveluksesta poistui 220 henkilöä vuoden 2021 alussa. Tämä huomioituna vuoden vaihteen henkilöstömäärä on kasvanut 165 henkilöllä.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 7173 henkilöä. Tämän lisäksi sivutoimista henkilöstöä oli vuoden 2021 lopussa 670. Sivutoimista henkilöstöä on lähinnä Pohjois-Savon pelastuslaitoksella ja kansalaisopistolla. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 79,8 %.

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

	2019	2020	2021	Muutos 2019 - 2021	Osuus v. 2021
Vakinaiset	5907	5801	5723	-3,1 %	79,8 %
Määräaikaiset	1581	1427	1450	-8,3 %	20,2 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	99	39	59	-40,4 %	0,8 %
<b>Yhteensä</b>	<b>7488</b>	<b>7228</b>	<b>7173</b>	<b>-0,0421</b>	
- joista					
Toisen tehtävän hoito kaupungilla	339	332	329	-3,0 %	4,6 %
Osa-aikaisia	1047	984	1027	-1,9 %	14,3 %
Palkattomalla työ-/virkavapaalla	625	940	958	53,3 %	13,4 %

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. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.

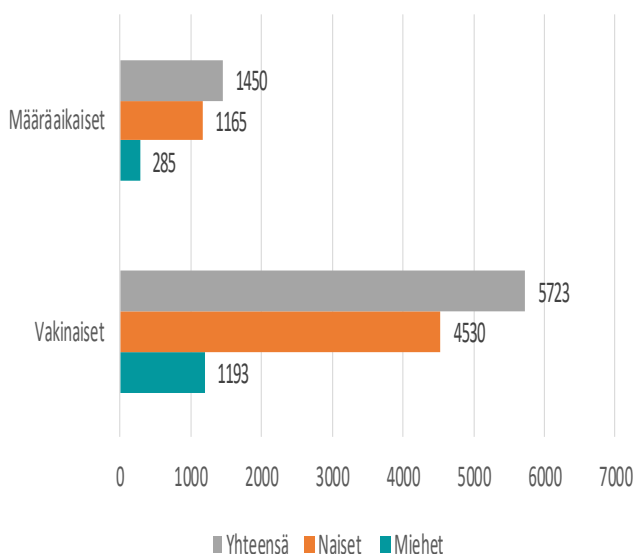
## Henkilötyövuodet

Henkilöstösuunnitelmissa varauduttiin kaupunkitasoisesti 6282 henkilötyövuoteen, joten suunnitelma ylittyi 12 henkilötyövuotta (toteuma 100,2%). Eniten suunnitelmat poikkesivat Elinvoima- ja konserni-palvelujen palvelualueella (-12 htv), Kaupunkiympäristön palvelualueella (-15 htv), Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella (-16 htv), Kasvun ja oppimisen palvelualueella (+33 htv), Perusturvan palvelualueella (+22 htv) sekä Terveystieteiden palvelualueella (+20 htv). Taseyksiköiden osalta suunnitelmat alittuivat yhteensä 11 htv.

Vuonna 2021 henkilötyövuosien määrä oli 6390 htv. Edelliseen vuoteen verrattuna lisäystä oli 114 henkilötyövuotta. Vuoden 2020 luvuista ei ole huomioitu Kuntatekniikkaliikelaitos Mestarin 218 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet kasvoivat eniten Kasvun ja oppimisen palvelualueella (+99 htv) ja Terveystieteiden palvelualueella (+23 htv). Palkkatukityöllistettyjen määrä aleni 18 ja kesätyöntekijöiden määrä kasvoi 10 henkilötyövuotta. Perusturvan palvelualueen ja Kaupunkiympäristön palvelualueen henkilötyövuosien määrä aleni.

## Sukupuolijakauma 31.12.2021



## HENKILÖTYÖVUODET 2021

Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

Palvelualue	2021	2020	Muutos	Toteuma
Muutos tammi - joulukuu	htv	htv	htv	%
Keskusvaalilautakunta	3		3	
Tarkastustoimi	2	2	0	75 %
Yleishallinto	5	4	1	28 %
Elinvoima- ja konsernipalvelu	305	303	2	96 %
Kaupunkiympäristön palvelualue	207	217	-10	93 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	370	364	6	96 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2537	2438	99	101 %
Perusturvan palvelualue	1591	1600	-10	101 %
Terveystieteiden palvelualue	898	874	23	102 %
<b>Ydinkaupunki yhteensä</b>	<b>5917</b>	<b>5803</b>	<b>115</b>	<b>100 %</b>
<b>Taseyksiköt</b>				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	296	292	5	99 %
Isäntäkuntapalvelut	39	42	-3	88 %
Tilapalvelut	42	45	-2	95 %
<b>Taseyksiköt yhteensä</b>	<b>377</b>	<b>378</b>	<b>-1</b>	<b>97 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>6294</b>	<b>6180,8</b>	<b>113,6</b>	<b>100,2 %</b>
Lisäksi:				
Palkkatukityöllistettyjen htv	33	51	-18	
Kesätyöntekijöiden htv	26	16	10	
Oppisopimuskoulutus htv	37	27	9	
	95	94,8	0,3	
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>6390</b>	<b>6276</b>	<b>114</b>	

Toteuma % = tilanne 31.12. vuoden 2021 henkilöstösuunnitelmaan nähden.

Kaupunkiympäristön palvelualueella henkilötövuodet vähenivät. Työvoiman vaihtuvuus oli suuri eikä korvaavia rekrytointeja saatu tehtyä samassa tahdissa. Työvoiman saatavuudessa oli haasteita eikä hakijoita kaikkiiin virkoihin ja tehtäviin ollut. Myös hakuaikoja jouduttiin jatkamaan. Usea ennalta suunnitteleminen henkilöresurssivähennys korvattiin vasta vuoden lopulla tai vuoden 2022 alussa.

Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella lisäys johtuu kuntolaakson valmistumisesta sekä allasosastojen turvallisuuden edellyttämistä resurssilisäyksistä. Toiminta edellyttää tietyn määrän valvoja/allas, jotta toiminta saadaan AVI:n mukaan järjestää.

Kasvun ja oppimisen palvelualueella otettiin käyttöön varhaiskasvatuksen varahenkilöstö kokovuotisena vuoden 2021 alusta. Varahenkilöstön määrää myös lisättiin syksyllä 2021. Varhaiskasvatuksen ryhmien osalta tuli voimaan varhaiskasvatustlain muutos sitovasta henkilöstömitoituksesta 1.8.2021 lukien. Opetuspuolella kasvua selittää valtion myöntämien korona-avustusten avulla palkattu opetushenkilöstö, jonka tehtävänä on ollut tukea oppilaille aiheutuneen opetusvajeisuuden kompensointia.

Perusturvan palvelualueella henkilötövuosien vähenys johtuu vanhuspalvelujen ja lapsiperhepalvelujen henkilöstön rekrytointiongelmista. Avoimiin tehtäviin ja virkoihin ei ole ollut hakijoita. Vammaispalvelun vähennykset perustuvat vuonna 2020 tehtyihin irtisanomisiin. Perusturvan ja terveydenhuollon johdon tukipalveluihin perustettiin uusi henkilöstövalitysyksikkö

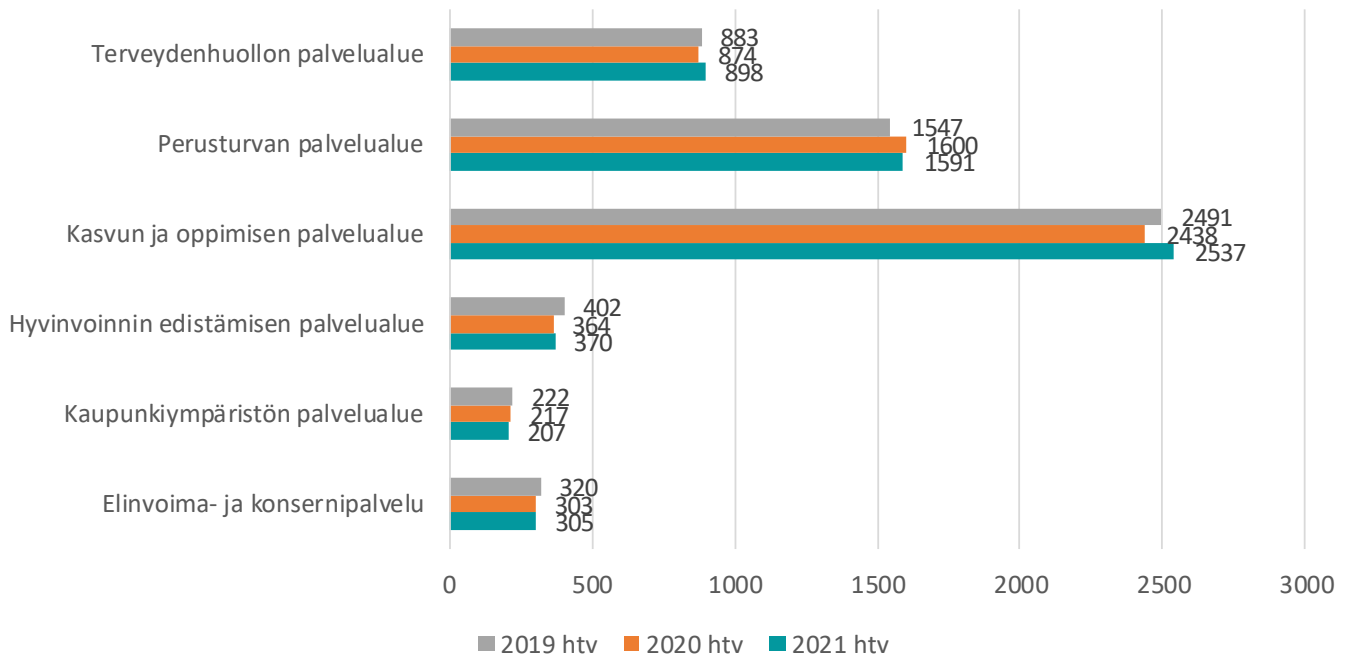
vuonna 2020. Tukipalveluiden vuoden 2021 henkilöstölisäys on käyttösuunnitelman mukainen.

Kasvun ja oppimisen palvelualueen ja Perusturvan palvelualueen henkilöstömäärän muutokseen vaikuttaa myös se, että vuonna 2020 päiväkotien henkilöstöä, koulunkäynninohjaajia ja muuta lähihoitajan koulutuksen saanutta henkilöstä yhteensä noin 18 henkilötövuotta siirtyi tilapäisesti Perusturvan palvelualueelle turvaamaan koronaepidemian aiheuttamaa työvoiman lisätarvetta. Tästä syystä Kasvun ja oppimisen palvelualueen henkilötövuosimäärä vuonna 2020 on normaalia pienempi ja vastaavasti Perusturvan palvelualueen henkilötövuosimäärä normaalia suurempi.

Terveystieteiden palvelualueella henkilöstömäärän kasvu johtuu koronapandemian näytteenotto- ja rokotustyöstä sekä niihin liittyvästä ajanvaraustyöstä.

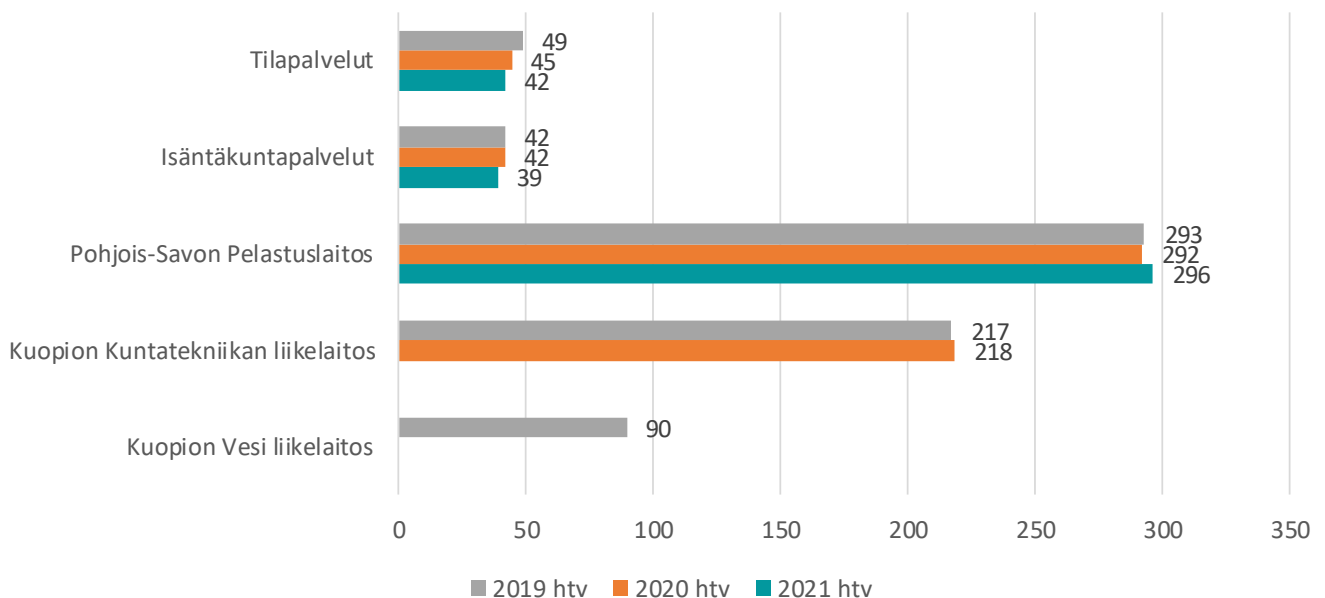
Pelastuslaitoksen henkilöstömäärän lisäys johtuu Joroisten pelastustoimen siirtymisestä Pohjois-Savon pelastuslaitokseen sekä Itä-Suomen tilannekeskuksen (ISTIKE) toiminnan käynnistymisestä 1.6.2021. ISTIKE toiminnan kustannukset jaetaan neljän pelastuslaitoksen kesken, mutta työnantajana on Kuopion kaupunki/pelastuslaitos. Joroisten pelastusaseman myötä lisäystä 3 virkaa ja ISTIKE henkilöstön lisäys 6 virkaa.

## Henkilötyövuodet palvelualueittain 2019-2021



Palvelualueista Kasvun ja oppimisen palvelualue on henkilöstömäärältään suurin, noin 41 % kaupungin henkilöstömäärästä. Seuraavaksi suurimmat on Perusturvan palvelualue noin 25 % ja Terveysthuollon palvelualue noin 14 % kaupungin henkilöstömäärästä.

## Liikelaitosten ja taseyksiköiden henkilötyövuodet 2019-2021



Seurantajakson aikana henkilötyövuosien määrä on alentunut liikelaitosten yhtiöittämisestä johtuen. Kuopio Vesi liikelaitoksesta siirtyi henkilöstö Kuopion Vesi Oy:öön (90 htv vuonna 2019). Kuntateknikkaliikelaitos Mestarin henkilöstöä siirtyy vuoden 2021 alussa perustettuun Mestar Kuopio Oy:öön (218 htv vuonna 2020).

## Työajan jakautuminen

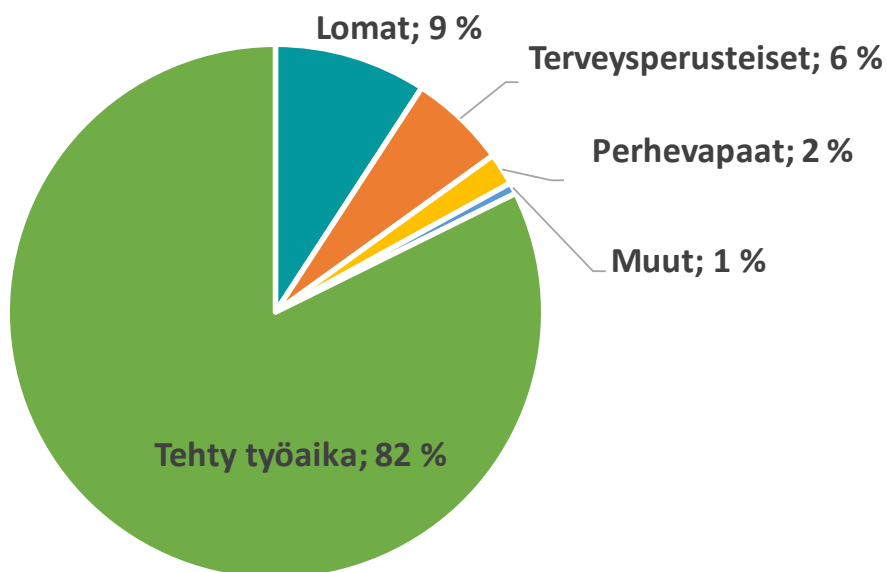
Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2021 oli 5260 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus työajasta oli 587 henkilötyövuotta, terveysperusteisten poissaolojen osuus 375 htv, perhevapaiden osuus 124 htv ja muiden palkallisten vapaiden osuus 44 htv. Palkallisten vapaiden osuuteen sisältyy mm. lomarahavapaat, saldovapaat ja koronakaranteenit.

## Henkilöstön ikärakenne

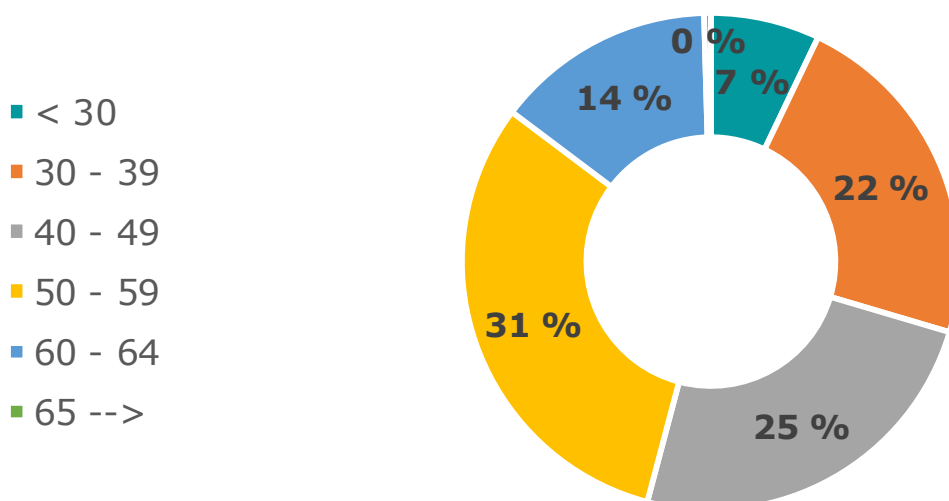
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta (47,0 vuotta vuonna 2020). Suurin ikäryhmä oli 50 – 59 -vuotiaat. Siihen kuului 1783 vakinaista henkilöä, 31 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 7%.

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 36,4 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä laski 0,8 vuotta edellisvuoteen nähden, mikä tarkoittaa sitä, että entistä nuorempia henkilöitä palkataan sijaisuuksiin.

### Työajan jakautuminen



### Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin



## Henkilöstön vaihtuvuus

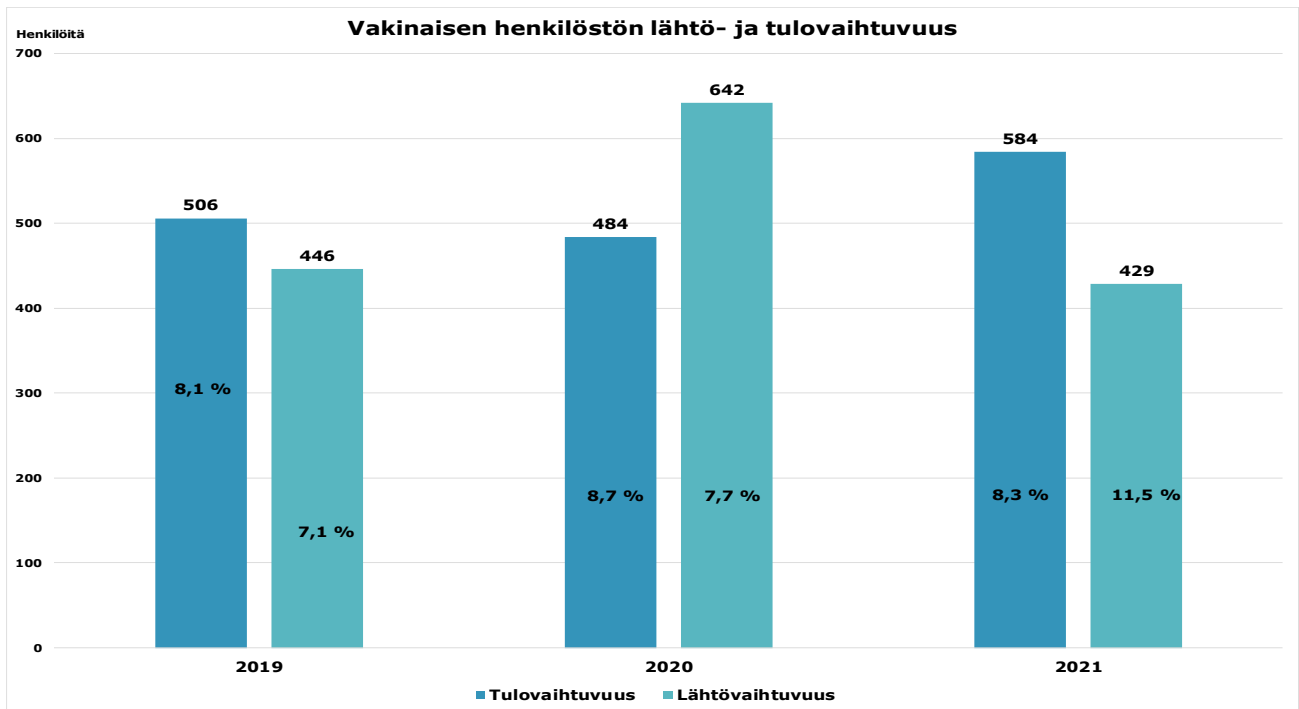
Vuoden 2021 aikana päättyi 429 vakinaista palvelussuhdetta. Vuoden 2020 suurta määrää kasvattaa Kuntatekniikkaliikelaitos Mestarin yhtiöittäminen.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2021 oli 7,5 %. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 274 työntekijää ja eläkkeelle jäi 144 työntekijää. 11 henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

Vuosina 2019 – 2020 kaupungin liikelaitosten henkilöstöä siirtyi perustettuihin osakeyhtiöihin yhteensä

264 henkilöä. Vuonna 2019 siirtyi Kuopion Vesi Oy:öön 89 henkilöä ja vuonna 2020 Mestar Kuopio Oy:öön 175 henkilöä.

Vuonna 2021 avoinna oli 1589 työpaikkaa, joista työsuhteisia oli 1278 ja virkasuhteisia 311. Työpaikoista vakinaisia oli 700 ja määräaikaisia oli 889. Sisäisesti täytettiin 109 työpaikkaa. Avomien työpaikkojen määrä kasvoi 202 kpl vuoteen 2020 verrattuna. Hakemuksia saapui 8 474 kpl (5,3 hakijaa/työpaikka).



## TAUSTATIETOJA V. 2021 JA VAIKUTTAVUUS

(LUPA DIOJEN ILMEEN KÄYTTÖÖN SAATU KUNTAREKRYLTÄ)

Työpaikkojen määrä:  
1589 kpl

Hakemuksia:  
8474 kpl

Keskimäärin yhteen rekryointiin käytetään aikaa noin 10 päivää - Yleisesti käytetty arvio.

### Ammattialoitain:

- Hallinto – ja toimistotyö: 70 kpl
- Opetus- ja kulttuuriala: 370 kpl
- Sosiaaliala: 194 kpl
- Tekninen ala: 85 kpl
- Terveystieteiden ala: 870 kpl

### Ammattialoitain:

- Hallinto – ja toimistotyö: 1078 kpl
- Opetus- ja kulttuuriala: 3162 kpl
- Sosiaaliala: 1289 kpl
- Tekninen ala: 666 kpl
- Terveystieteiden ala: 2279 kpl

### Muuta tietoa:

- Työpaikoista vakinaisia 700 ja määräaikaisia 889, joista
- työsuhteisia 1278 ja virkasuhteisia 311
- Hakijoista miehiä 20 % ja naisia 80 %
- Lehti-ilmoituksiin käytetty 57260 € (!)
- Henkilöarviointeihin käytetty 7800 €.
- Huom!  
Lisäksi erityisrekryoinnit

### Sijaisrekryoinnit:

- Sijaistarpeet 14079
- Täyttöaste 78 %
- Käynnit keikkakalenterissa 49779 (hakijat)



## Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden määrä kasvoi hieman edellisen vuoden tasolla. Vuonna 2021 täydelle eläkkeelle jäi 143 henkilöä, eli 15 henkilöä edellisvuotta enemmän. Vanhuuseläkkeelle jäi 129 henkilöä eli 13 henkilöä edellisvuotta enemmän ja työkyvyttömyyseläkkeelle 14 henkilöä eli kaksi henkilöä edellisvuotta enemmän.

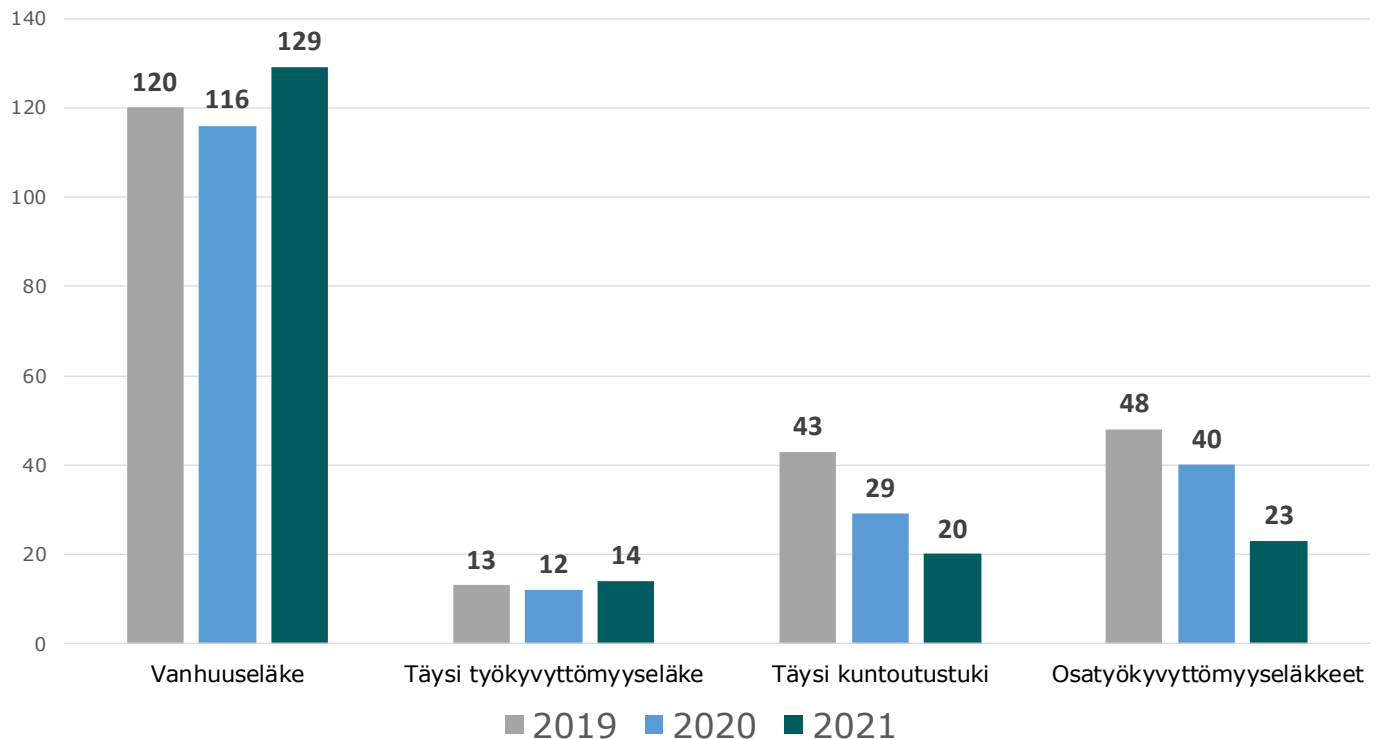
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi kaikissa eläkelajeissa. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta (64,3 vuotta v.2020), työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,2 vuotta (59,6 vuotta v. 2020) ja täydelle kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä

oli 50,2 vuotta (45,3 vuotta v.2020). Vuonna 2020 vanhuuseläkkeen alaikärajan saavuttivat vuonna 1957 syntyneet.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2022 Kuopion kaupungin täydelle eläkkeelle siirtyvien eläkepoistuma on 211 henkilöä eli noin 2,8 % koko henkilöstömäärästä.

Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkepoistuma tulee vuosina 2022 – 2026 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 1158 henkilöä. Suurimmat poistumat Kevan tilaston mukaan on: lähihoitajat 231 henkilöä, perusopetuksen opettajat 109, lastenhoitajat 81, sairaanhoitajat 64, sosiaalialan ohjaajat 50 ja lastentarhanopettajat 48.

**Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet eläkelajeittain (Kevan tilasto)**



# Palkkaus

Kuopion kaupungin kannustavan palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan seuraavia yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita:

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

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi vuonna 2021 yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä 1.4.2021. Yleiskorotus vaihteli sopimusaloittain 0,72 prosentista 1,31 prosenttiin. Järjestelyerä vaihteli sopimusaloittain 0,3 prosentista 0,8 prosenttiin.

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) soveltamisalalla otettiin 1.4.2021 käyttöön uusi paikallinen kokonaisarviointiin perustuva tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmä perustuu tehtäväkuvauksiin, jotka saatettiin ajan tasalle kaikkien tehtävämikkejien osalta. Tehtäväkohtaisten palkkojen tasot määriteltiin yhtenäisin perustein tehtäväkuvaukseen sisältyvien kahdeksan vaativuustekijän mukaan. Henkilöstöjärjestöjen kanssa on sovittu, että paikallista arviointijärjestelmää kehitetään jatkuvuuden periaatteella. Seuraavan kerran järjestelmän toimivuutta arvioidaan paikallisen järjestelyerän yhteydessä.

Kunta-alan uutena erillisenä sopimusalan tuli 1.9.2021 voimaan sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, SOTE-sopimus. SOTE-sopimuksen piiriin siirtyi KVTES:n sopimusosalta 2810 vakinaista ja määräaikaista henkilöä. 1.9.2021 toteutettiin kunta-alalla toinen sopimusalamuutos, kun 508 varhaiskasvatuksen opettajaa, erityisopettajaa ja varhaiskasvatuksen esimiestä siirtyi KVTES:n sopimusosalta OVTES-sopimukseen.

Joulukuussa 2021 henkilökohtaista lisää maksettiin 2553 työntekijälle. Henkilökohtaisten lisien keskiarvo on 90 euroa/kuukausi/työntekijä. Kuopion kaupunki on linjannut henkilökohtaisen lisän määräksi 40-250 euroa kuukaudessa. KVTES:n mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1,3 prosenttia ja TS:n mukaan 0,6 prosenttia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Lääkärisopimuksessa henkilökohtaisen lisän vaihteluväli on 1,5-3,5 prosenttia tehtäväkohtaisten palkkojen vuotuisesta yhteismäärästä. Nämä tarkastelut tehdään säännöllisesti vuosittain ja toteutuu sopimuksen mukaisena.

Kertapalkkiota maksettiin vuoden 2021 aikana 52 työntekijälle yhteensä noin 20.500 euroa.

Vuonna 2021 rekrytointilisää käytettiin 64 rekrytointinissa, joista suurin osa oli perusturvan ja terveydenhuollon tehtävissä liitoskuntien alueella, kaupunginteatterissa sekä puheterapiassa. Rekrytointilisän perusteluna on henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen liittyvät ongelmat.

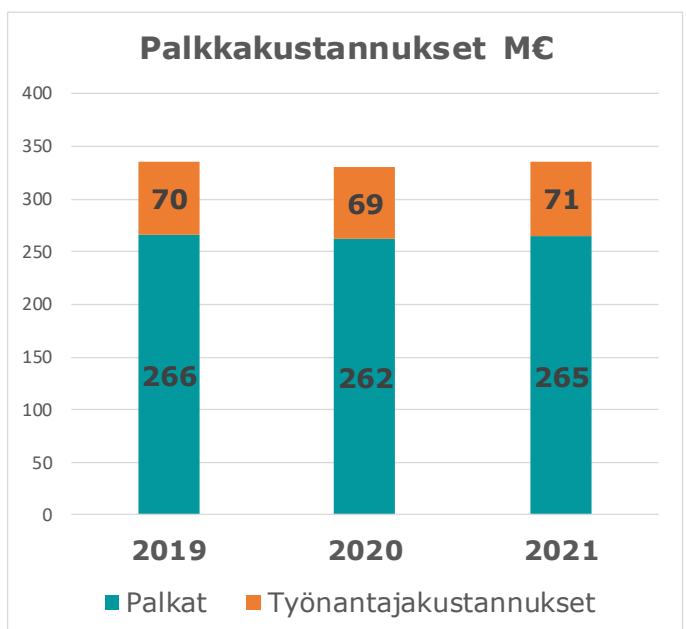
Kertomusvuonna henkilöstökulut alittuivat talousarvioon nähden noin 5,3 milj.€. Vuosien 2020-2021 henkilöstömenojen sopeuttamisohjelmassa tavoitteena oli saavuttaa 8,8 milj.€ ja 180 henkilötyövuoden pysyvät säästöt.

Vuodelle 2020 sopeuttamisohjelmassa kohdennetut pysyvät 4 milj. € henkilöstömenojen säästöt ja 80 henkilötyövuoden vähennys toteutuivat. Avoimeksi tulleita virkoja ja tehtäviä jätettiin täyttämättä 1,7 milj.€ (33 htv), määräaikaisten käyttöä vähennettiin 1,5 milj.€ (30 htv), toimeenpantiin 31 henkilön irtisanominen 0,7 milj.€ (15 htv) ja vähennettiin tukityöllistämisen määrärahavarausta 0,1 milj.€ (2 htv).

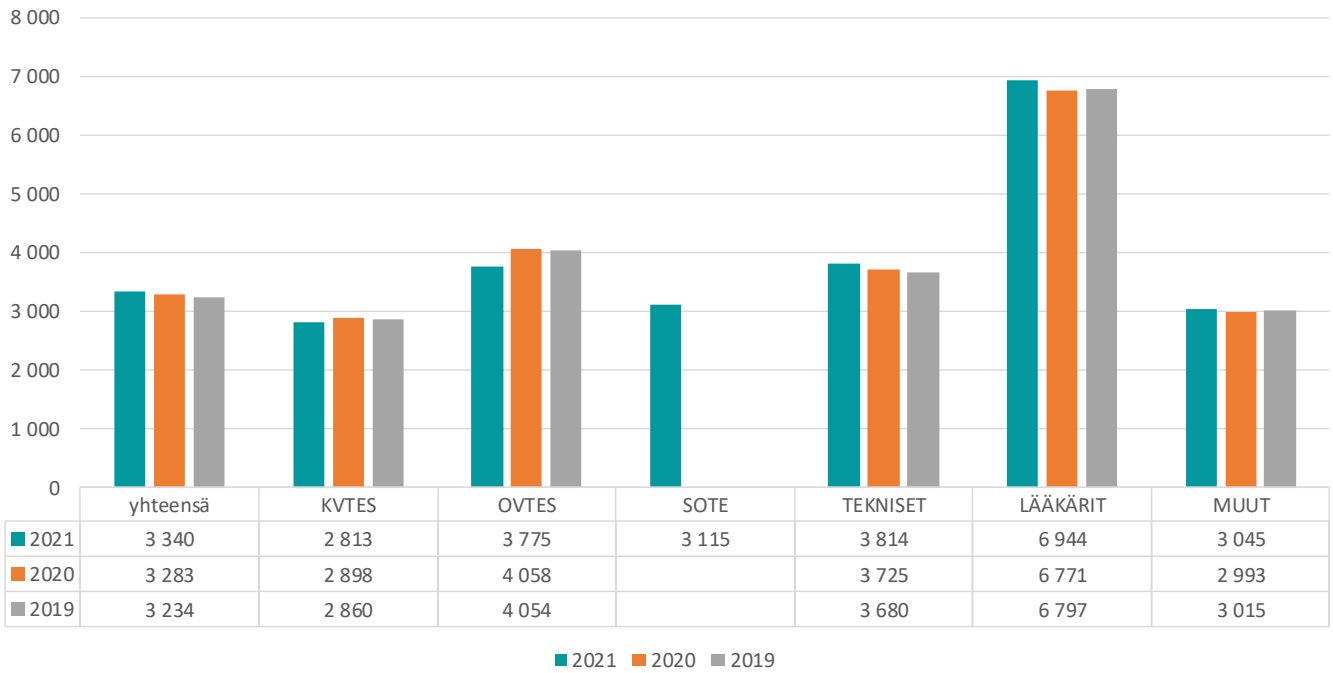
Vuodelle 2021 sopeuttamisohjelmassa kohdennettiin henkilötyövuosivähennyksiä 100 henkilötyövuotta ja 4,8 milj.€. Sopeuttamisohjelmassa sovituista pysyvistä henkilöstömenojen säästöistä toteutui 3,4 milj.€ (71 htv). Avoimeksi tulleita virkoja ja tehtäviä jätettiin täyttämättä 1,6 milj.€ (33 htv), määräaikaisten käyttöä vähennettiin 0,4 milj.€ (8 htv) ja irtisanomisten vaikutus oli 1,4 milj.€ (30 htv). Toteutumatta jäi 1,4 milj.€ ja 29 henkilötyövuotta.

Kertaluontoisten henkilöstömenosäästöjen osalta vuonna 2020 saavutettiin tavoitteena ollut 2 milj.€. Vuoden 2021 talousarviossa varauduttiin 1 milj.€ vapaaehtoisin lomarahaj- ja säästövapaisiin. Vapaaehtoisilla vapailta saavutettiin 1,043 milj.€ säästö eli tavoite ylittyi 43.000 €.

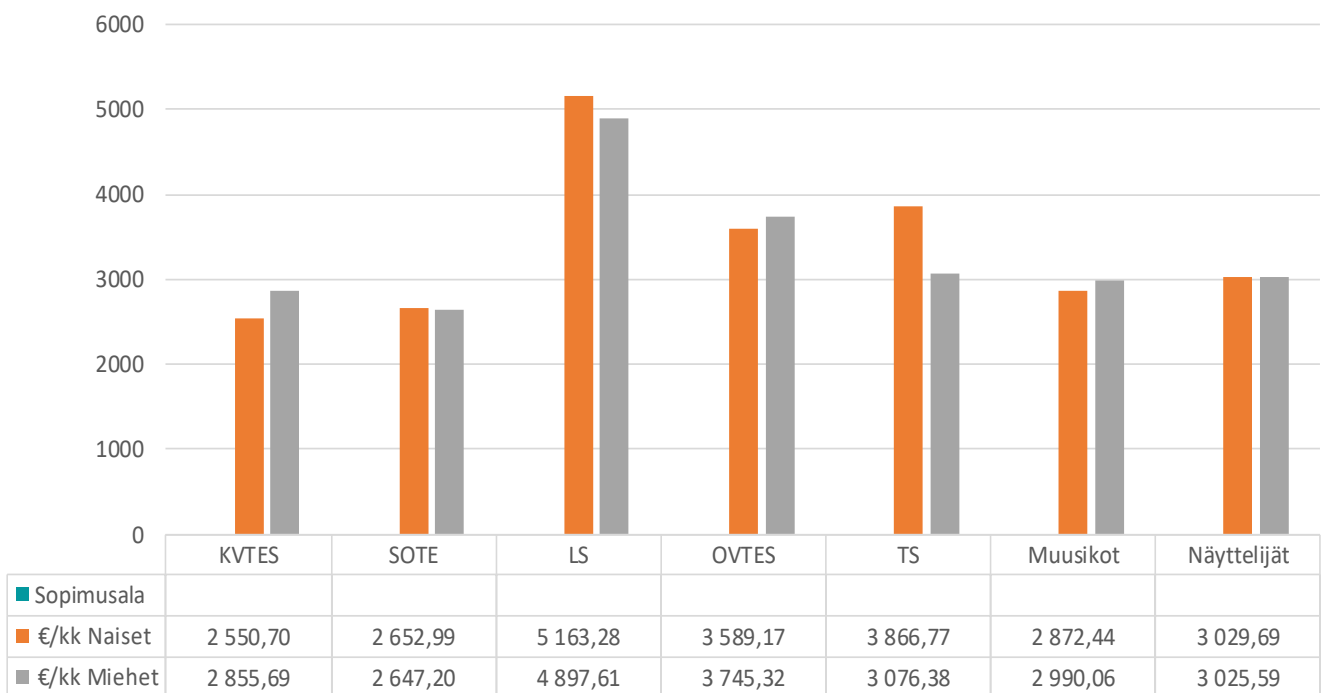
Palvelualueet, liikelaitokset ja taseyksiköt ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksia ja henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaisten lisävastuupalkkioista, kertapalkkioista ja tulospalkkioista.



## Kokonaisansion keskiarvo



## Varsinainen palkka €/kk, marraskuu 2021



Kuopion kaupungin henkilöstön keskimääräinen kuukausipalkka on 3340 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus/Kuntasektorin palkkatilasto, lokakuu). Keskimääräiseen kuukausipalkkaan sisältyvät mm. lokakuussa maksetut työaikakorvaukset, opettajien ylitynpalkkiot ja lääkäreiden toimenpidepalkkiot.

Vuonna 2021 toteutettiin 1.9.2021 valtakunnallisesti kaksi sopimuslomuutosta kun sote-henkilöstö siirtyi KVTES:sta erilliseen SOTE-sopimukseen ja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyi OVTES:een. Tästä syystä KVTES:n ja OVTES:n keskipalkat ovat pienentyneet.

Naisten ja miesten palkkaerojen vertailu tehtiin marraskuussa maksetuista varsinaisista palkoista. Lääkärisopimuksen (LS) ja teknisten (TS) sopimusaloilla naisten palkat olivat suuremmat kuin miesten palkat. Yleisen sopimuksen (KVTES), opetushenkilöstön (OVTES) ja muusikoiden sopimusaloilla miesten palkat olivat suuremmat. Sosiaali- ja terveysalan (SOTE) ja Näyttelijöiden sopimusaloilla naisten ja miesten palkoissa ei ollut eroa.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat ovat: tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuksellista ja määrävuosilista, rekrytointilista, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.

# Henkilöstöetuudet

## Henkilöstöetuudet

### ePassi (Sporttipassi) ja Työmatkapassi

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

Vuonna 2021 ePassin arvo korotettiin 72 eurosta 144 euroon/henkilö. Arvo suhteutetaan mahdollisten määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteessa. Etua käytettiin liikuntaan 48 % (65 % v. 2020), hyvinvointiin 24 % ja kulttuuriin 28 % (34 % v.2020). Työsuhdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö 11 kuukaudelta vuodessa eli 110 euroa/vuosi/työntekijä.

ePASSI FLEXIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET			
<b>Liikunta- ja kulttuurietu 12.9.2021 saakka</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Käyttäjää	6 119	5 735	3 691
Käyttökertoja	12 852	10 603	6 318
Käyttö yhteensä €	415 580	381 999	230 790
<b>Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu 13.9.2021 alkaen</b>			
			<b>2021</b>
Käyttäjää			4771
Käyttökertoja			9766
Käyttö yhteensä €			620 957
<b>Työsuhdematkalippuetu</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Käyttäjää	2 933	2 845	2 312
Käyttökertoja	20 375	17 422	16 927
Käyttö yhteensä €	209 443	178 979	173 415

## Hyvinvointiranneke

Työnantaja on tarjonnut henkilökunnan käyttöön oman hyvinvointirannekkeen. Hyvinvointirannekkeen hinta on 84 €/vuosi tai 48 €/puoli vuotta. Ranneke oikeuttaa Kuntolaakson ja Lippumäen uimahallien ja niiden kuntosalien, Kuopio hallin kuntosalin ja juoksurata-alueiden sekä Studentian ja maaseudun kuntosalien käyttöön. Vuosiranneketta hyödynsi 1011 henkilöä (792 vuonna 2020) ja puolen vuoden ranneketta 390 henkilöä (272 vuonna 2020).

## 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 määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevät kaupungin työntekijät. Tapahtumat, joita Spurtti tukee tai järjestää, julkaistaan KUHAssa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta myönteisenä asiana ja on näin osaltaan rakentamassa myönteistä

työnantajakuva. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

Vuonna 2021 perinteisiä spurttitapahtumia ei koronapandemian vuoksi pystytty järjestämään.

Uutena toimintamuotona henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua KalakukkoSpurtin ja Kuopion Reippaan voimistelijoiden yhteistyössä järjestämiin puistojumppaan ja kuntojumppaan. Lisäksi KalakukkoSpurtti osallistui "Henkilöstön Liikkumista arkeen" -kisan palkintojen kustannuksiin. Henkilöstön osallistumista Rauhalahdi Kuopio Maratonille tuettiin aikaisempien vuosien tapaan (3 osallistujaa).

## Henkilökunnan merkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Kuopion kaupungin hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Vuonna 2020 myönnettiin 75 kultaista ja 84 hopeista ansiomerkkiä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja 100 euron arvosta, joka lisätään henkilön ePassin saldoon (ePassi flex). Vuonna 2021 näitä oli 103 henkilöä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2021 palkallisen ylimääräisen vapaaviikon piti 109 henkilöllä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2021 näitä oli 542 henkilöä.

## Aloitepalkinnot

Aloitepalkintoja, innovaatiopalkintoja ja laatupalkintoja ei jaettu vuonna 2021.

# Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtamisella kytkettiin henkilöstön osaamisen kehittäminen kaupungin toiminnallisiin tavoitteisiin. Vakiinnutettiin toimintakulttuuria kohti jatkuvaa, työn ohessa tapahtuvaa, ketterää oppimista. Kuopion kaupunki työnantajana tarjosi keskitetyn koulutustarjonnan avulla tukea esimiesten, työntekijöiden oman sekä koko työyhteisöjen osaamisen säilyttämiseksi, lisäämiseksi ja uudistamiseksi. Palvelualueet järjestivät lisäksi itse henkilöstönsä ammatillista täydennyskoulutusta.

Koulutustarjonnassa sisältöjen suunnittelussa näkökulmana olivat osaamisen uudistaminen, jatkuva oppiminen, digitaitojen uudistaminen/varmistaminen ja työyhteisövalmennukset. Toteutuksessa siirryttiin pääasiassa etänä tapahtuviin koulutuksiin ja sähköisen oppimisolun Priiman hyödyntämiseen.

Esimies- ja asiantuntijatahoille koulutustarjonta antoi työkaluja päivittäiseen lähiesimiestyöhön organisaation kaikilla tasoilla. Vuonna 2021 järjestettiin 3 kaikkia esimiehiä velvoittavaa esimiesseminaaria Teamsillä.

Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painoutuivat asiakaspalvelu- ja tiimitaitoihin, työturvallisuus- ja työhyvinvointikoulutuksiin, järjestelmien käyttökoulutuksiin ja työyhteisövalmennuksiin.

Sähköisen oppimisolun avulla tarjottiin mm. IDK-hankkeen digikyvykkyyden lisäämiseen liittyviä koulutuksia koko henkilöstölle.

Syksyn 2021 aikana järjestettiin Teamsillä alkaneen valtuustokauden luottamushenkilöiden perehdyttäminen strategian aihepiireittäin. Lisäksi heidät perehdytettiin sähköisiin etätyökalujen käyttöön.

Koulutusmuotona olivat:

- Pääsääntöisesti webinaarit ja verkkokoulutukset, jolloin koulutukseen voi osallistua joko yksin omalta työkoneelta tai sitten yhteisessä tilassa Teamsin kautta.
- Lähikoulutukset, erityisesti työyhteisövalmennuk-

set työpaikoilla ja ensiapukoulutukset.

- Monimuoto-opetuksena toteutui mm. pitkäkestoisemmat koulutukset, kuten JYEAT (johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto) ja lähiesimiehen ammattitutkinto, joissa oli sekä lähipäiviä että itsenäistä opiskelua verkko-oppimisympäristössä.

Koulutusyhteistyökumppaneita oli mm. Savon ammattiotisto, FCG, Savonia-ammattikorkeakoulu, Snellman-instituutti ry, Kallaveden ja Järviseudun Työterveys Oy, Sansia Oy, Istekki Oy, Academy of Brain, Keva ja Työterveyslaitos.

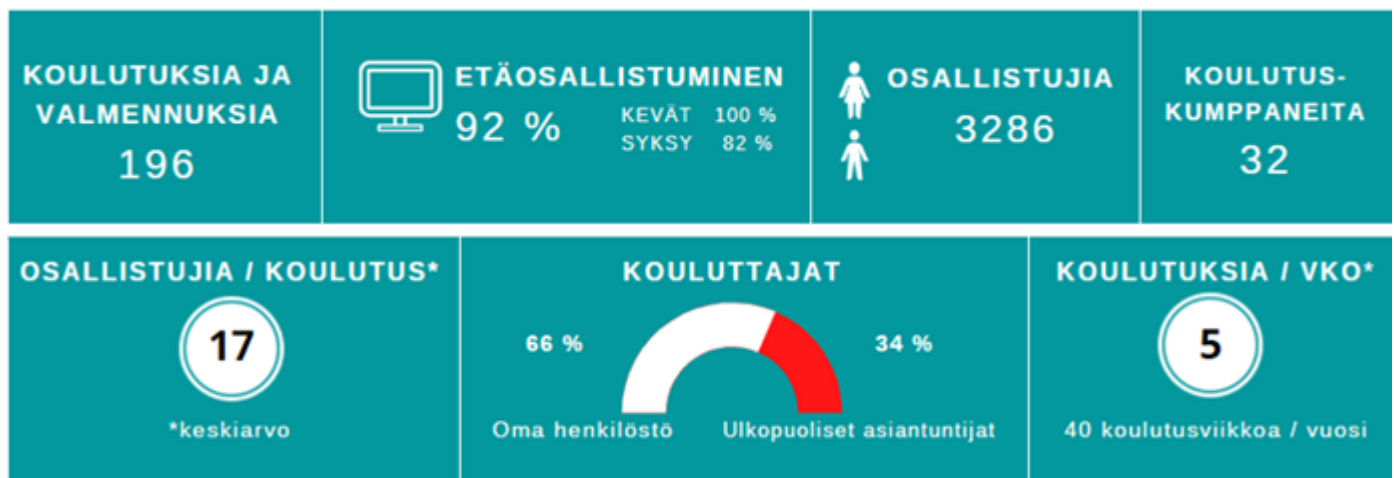
Kevään 2021 aikana kilpailutettiin oppimisolun hankinta.

Osaamista arvioitiin KuntaHR-järjestelmällä osaamis- ja valmennuskeskustelun yhteydessä. Sertifikaattien valikoimaa täydennettiin ketterästi tarvittaessa.

Sähköinen perehdyttämisympäristö INTRO otettiin käyttöön osana palvelussuhteen aloitusta. Palvelualueiden omia materiaaleja rakennettiin täydentämään yhteistä osiota. Kuntarekry-järjestelmään otettiin käyttöön toiminto, joka tiedottaa valinnan jälkeen esimiehelle perehdytysuunnitelman käynnistämisestä. Kuopion kaupungin Kuntarekryn työntajajisivut linkitettiin näkymään kaupungin verkkosivulle.

Kaupungin henkilöstökoulutus koostui 10 568 koulutuspäivästä (1 kpv = 6 t). Johtamis- ja esimieskoulutuksiin osallistui 190 yksittäistä henkilöä (444 kpv) ja työturvallisuus ja -suojelukoulutuksiin 799 hlöä (710 kpv). Muihin ammattiin liittyviin koulutuksiin osallistui 3441 henkilöä (7823 kpv) ja muut koulutukset -koulutuslajin koulutuksiin 1340 hlöä (1592 kpv).

Keskitettynä koulutuksena toteutettiin henkilöstökoulutuksiin ja valmennuksiin osallistui yhteensä 3286 osallistujaa.



Tilastot koostettu Kunta HR -koulutuskalenterin sekä ESSin tietojen pohjalta. Osallistujien määrä kuvaa kokonaisosallistujamäärää, ei yksittäisiä henkilöitä.

# Työhyvinvoinnin johtaminen

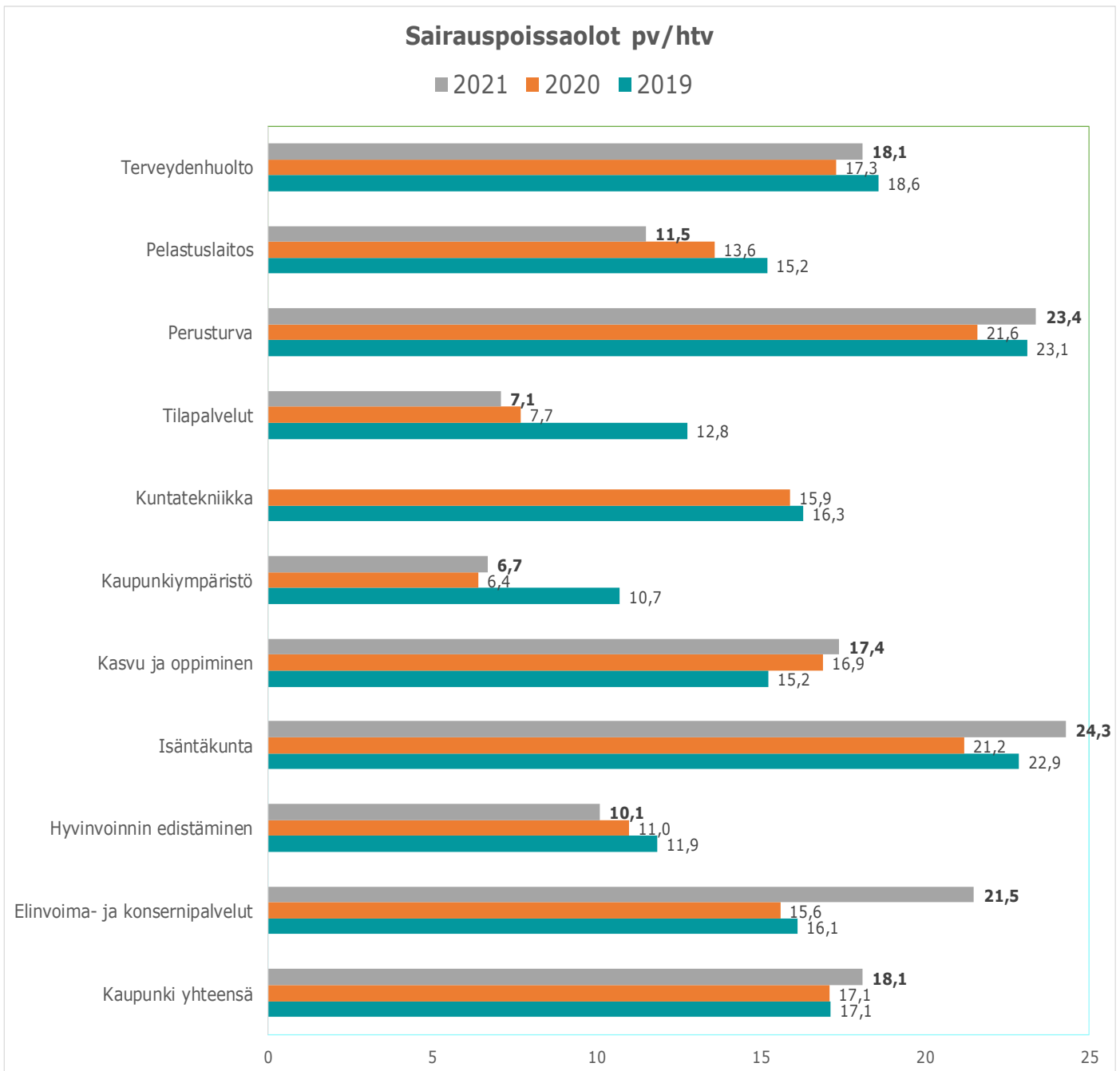
## Terveysperusteiset poissaolot

Vakinaisesta henkilöstöstä 25 prosentilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna, joten poissaoloille asetettua 1 pv/htv vähennystavoitetta (16,1 pv/htv) ei saavutettu. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 18,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 349 henkilötyövuotta (5,5 % henkilötyövuosien määrästä). Vuonna 2021 sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 10,3 milj.€ (Keva.fi/Avaintiedot). Kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sai-

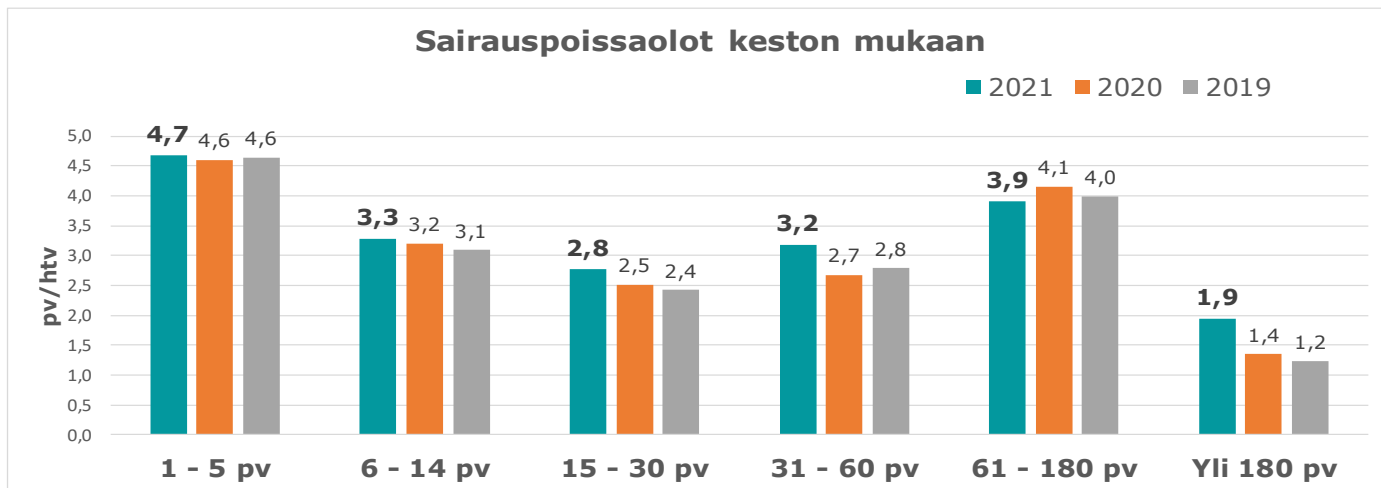
rauspäivärahat. Lukuun ei sisälly välillisiä kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.

Palvelualueittain tarkasteltuna sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden kasvoivat Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueetta lukuun ottamatta kaikilla palvelualueilla. Taseyksiköistä Tilapalveluissa ja Pelastuslaitoksella sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta. Erityisen korkeat sairauspoissaolot ovat Perusturvan palvelualueella (23,4 pv/htv) ja Tuusniemen isäntäkuntapalveluissa (24,3 pv/htv). Merkillä pantavaa on se, että pienissä yksiköissä pitkät yksittäiset poissaolot nostavat tunnusluvun arvoa.



Tapaturmapoissaolot alenivat edellisestä vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 tapaturmapoissaoloja oli 0,5 päivää henkilötyövuotta kohden.

Työtapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli eniten Tuusniemen isäntäkuntapalvelussa 1,7 pv/htv ja Elinvoima- ja konsernipalveluissa (lomituspalvelut) 1,5 pv/htv.



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

Kuopion kaupungissa sairauspoissaolot painottuvat lyhyisiin 1-5 päivän poissaoloihin. Toiseksi eniten on 61-180 päivän sairauspoissaoloja.

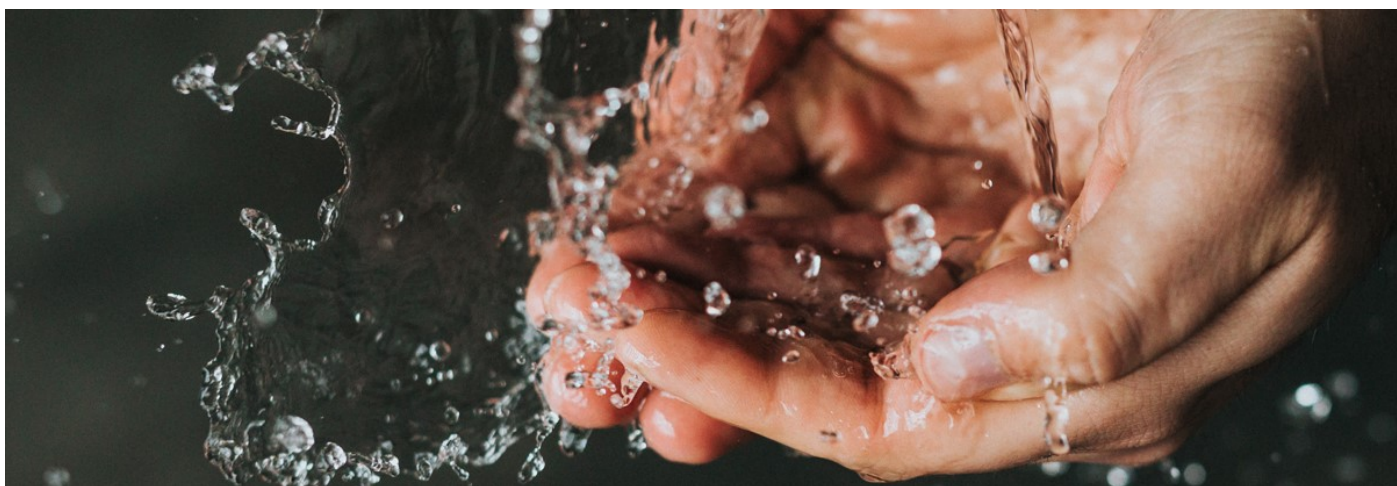
Lyhyet 1-5 päivän sairauslomat ovat hieman kasvaneet edellisestä vuodesta. Eniten kasvua on 31-60 päivän sekä yli 180 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa (+ 0,5 pv/htv). Vähennystä on 61-180 päivän pituisissa poissaoloissa (- 0,2 pv/htv).

Koronavirusepidemia on vaikuttanut tavalla tai toisella koko henkilöstöön ja (lähes) kaikkiin henkilöstöä koskeviin osa-alueisiin.

Vuonna 2021 kaupungin henkilöstöstä 315 henkilöä, yhteensä 2901 päivää (7,9 henkilötyövuotta) joutui tartuntatautilääkärin määräämänä jäämään kotiin koronakaranteeniin joko altistumisen tai tartunnan takia. Omaehtoiseen karanteeniin henkilöstö veloitettiin jäämään mm. ulkomailta paluun jälkeen. Omaehtoisessa karanteenissa vuonna 2021 oli 91 henkilöä yhteensä 334 päivää (0,9 henkilötyövuotta). Edellisenä vuonna 2020 tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa oli 163 henkilöä, 1378 päivää (3,8 htv) ja omaehtoisessa karanteenissa 190 henkilöä, 900 päivää (2,5 htv).

Koronasta johtuneista sairauslomista ei ole tilastotietoa. Osa sairauslomista on myönnetty esimiehen luvalla ja osa lääkärin määräyksestä.

Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2021 on esitetty työterveyshuoltoa käsittelevässä osuudessa.



## 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 työyksikössä, työ muussa työyksikössä, työ etätyönä ja työ lyhennettynä työaikana.

Vuonna 2021 korvaavaa työtä teki 22 henkilöä ja yhteensä 541 päivää enemmän kuin vuonna 2020.

Korvaava työ vuonna 2021	Päivää	Henkilöä	Päivää/hlö
Kaupunkiympäristön palvelualue	63	4	16
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	266	5	53
Tilapalvelut			
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	138	5	28
Perusturvan palvelualue	3212	104	31
Kasvun ja oppimisen palvelualue	637	17	37
Terveystieteiden palvelualue ja Tuusniemen isäntäkunta	842	30	28
Pohjois-Savon pelastuslaitos	378	10	38
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>5536</b>	<b>175</b>	<b>32</b>

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

## Etätyö

Koronaepidemian takia kaupunki työnantajana antoi keväällä 2020 vahvan suosituksen etätyöhön siirtymisestä niissä työtehtävissä, missä se oli mahdollista. Suositusta jatkettiin vuonna 2021 ja uudet etätyön periaatteet tulivat voimaan 22.3.2021. Etätyöpäivien ja etätyötä tehneiden määrä väheni hieman vuoteen 2020 verrattuna. Etätyötä teki 1.608 henkilöä (2259 vuonna 2020) ja etätyöpäiviä tehtiin 88.575 työpäivää (107.944 vuonna 2020). Henkilötövuosiksi muutettuna etätyötä tehtiin 350 htv.



Etätyötapahtumat vuonna 2021	Päivää	Henkilöä	%	Päivää/hlö
Tarkastustoimi	23	2	100 %	12
Yleishallinto	0		0 %	
Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue	16730	177	49 %	95
Kaupunkiympäristön palvelualue	23950	191	86 %	125
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	10406	150	35 %	69
Kasvun ja oppimisen palvelualue	11126	472	16 %	24
Perusturvan palvelualue	18109	392	21 %	46
Terveystieteiden palvelualue	4291	155	15 %	28
Tilapalvelut	2458	32	76 %	77
Pohjois-Savon pelastuslaitos	1482	37	12 %	40
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>88575</b>	<b>1608</b>	<b>22 %</b>	<b>55</b>

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



## Työkyvyn tukeminen

Työkyky on terveyden, turvallisuuden, työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainoinen suhde. Ammatillisen osaamisen lisäksi työkykyyn vaikuttavat yksilön omat henkilökohtaiset ominaisuudet, terveellistä elämäntavoista huolehtiminen ja kyky palautua työstä, sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä ympäröivä yhteiskunta.

### 150.000 € työhyvinvoinnin tukemiseen

Hakemuksia tuli yhteensä 104 kpl ja haettu summa oli yhteenlaskettuna hieman yli 400 000 euroa. Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmä myönsi määrärahaa seuraavasti: 98 850 euroa psykososiaaliseen tukeen, tästä summasta pelkästään työnohjaukseen käytettiin 52 700 euroa. Esimiestyön tukeen myönnettiin 18 250 euroa ja fyysisen toimintakyvyn tukeen 7 500 euroa. Lisäksi valtuuston myöntämästä työhyvinvointirahasta myönnettiin yksilölliseen uni- painonhallinta ja nikotiinittomuus- tukeen 14 000 euroa. Nämä yksilölliset tuen palvelut tuotti Järvisuudun työterveys Oy. Lisäksi Työhyvinvoinnin edistämisen työryhmä myönsi tunnustuspalkintoja korvaavan työn kekseliästä käytöstä ja työarjen hyvis- tä käytänteistä mm korona-aikana tehdystä merkityk- sellisestä työstä.

## Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä – tutkimus- ja kehittämishanke

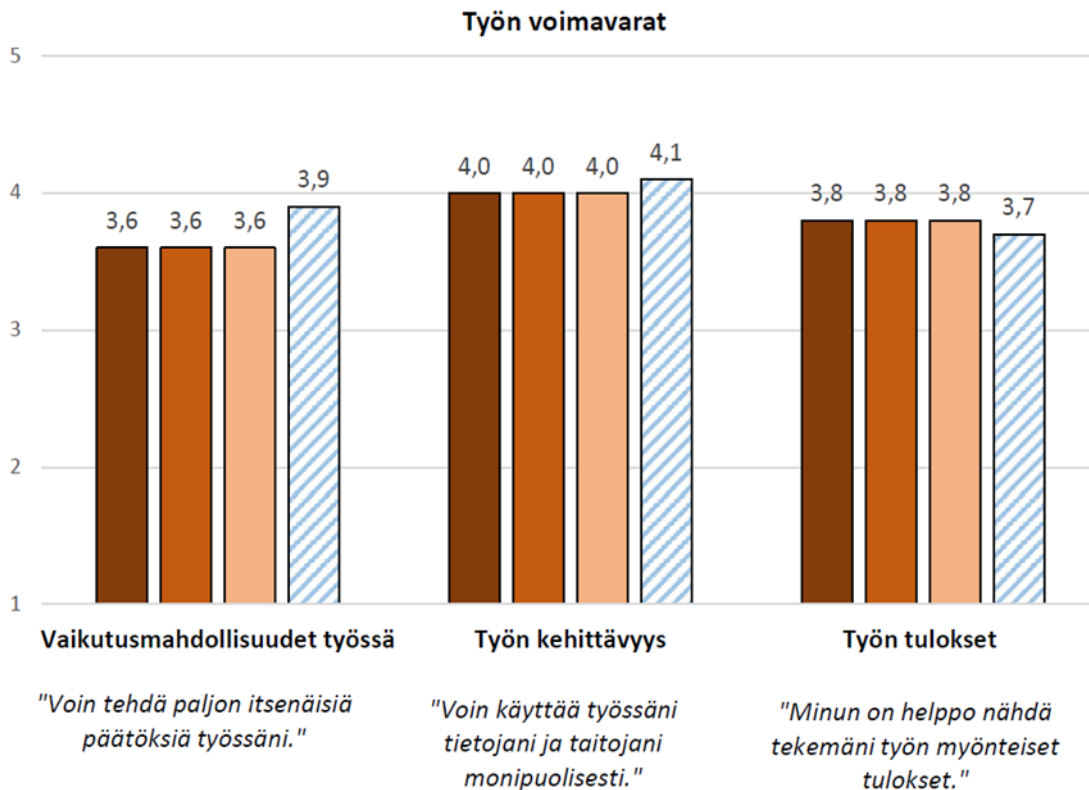
Kuopion kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä 2019-2022. Tutkimuksen kolmas ja viimeinen kysely toteutettiin 1.11.-31.12.2021.

**Kaiken kaikkiaan** muutokset Kuopiossa olivat hyvin vähäisiä vuosiin 2019 ja 2020 verrattuna, mikä kertoo, että Kuopiossa on selvitty hyvin korona-ajasta. Myös yksikkötasolla viime vuoden tavoin muutokset edellisvuoteen nähden ovat pääasiassa olleet pieniä.

**Työn tekemisen voimavarat ja vaatimukset** olivat koko organisaation keskiarvoissa pysyneet lähes samalla tasolla kuin kahtena edellisvuotena. Työhön liittyvät voimavarat pysyivät samalla tasolla koko seurantajakson. Työn vaatimuksista työn määrällinen kuormittavuus oli hieman lisääntynyt. Se ja muut työn vaatimukset olivat vertailuryhmää (muut organisaatiot) hieman korkeammat ja vaikutusmahdollisuudet hieman vähäisemmät.

**Organisaatiotason voimavarat** olivat kehittyneet suotuisaan suuntaan, vaikka olivat edelleen pysyneet vertailuryhmää matalammalla tasolla. Samastuminen organisaatioon (yhteenkuuluvuus) oli hieman vahvistunut. Palveleva johtaminen arvioitiin hieman aiempaa myönteisemmin.

Tulokset 2021: Kuopio



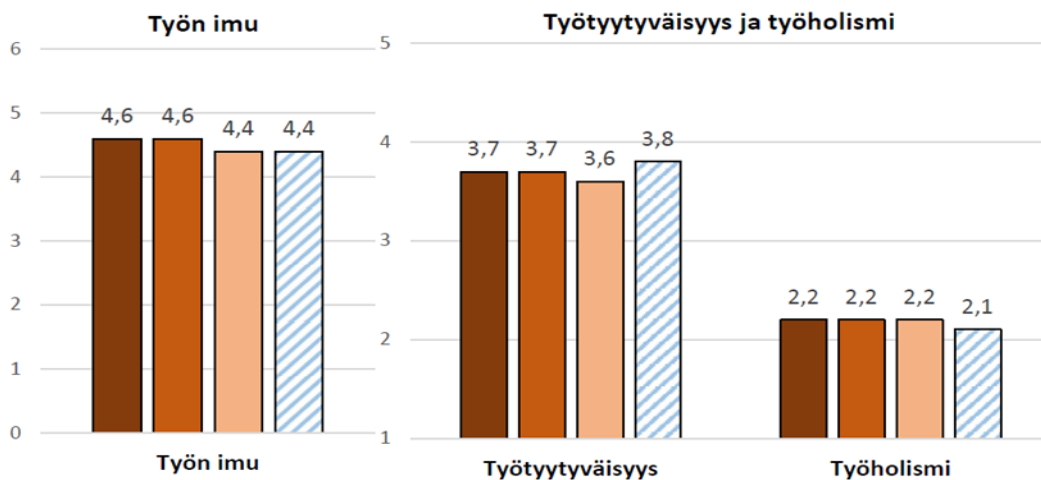
**Kymmenen työn voimavaran suhteellinen merkitys työhyvinvoinnin edistäjinä Kuopiossa perustuen tilastoanalyysiin:**

**Työn imua edistää:**

- 1) Organisaatioon samastuminen
- 2) Työn tulokset
- 3) Haasteiden lisääminen
- 4) Työn kehittävyys
- 5) Oppimisen ja osaamisen lisääminen
- 6) Organisaation oikeudenmukaisuus
- 7) Palveleva johtaminen
- 8) Vaikutusmahdollisuudet työssä
- 9) Aloitteellinen työtoverisuhteiden rakentaminen
- 10) Työtovereiden tuki

**Työuupumusta torjuu:**

- 1) Organisaatioon samastuminen
- 2) Organisaation oikeudenmukaisuus
- 3) Työn tulokset
- 4) Haasteiden lisääminen
- 5) Työn kehittävyys
- 6) Vaikutusmahdollisuudet työssä
- 7) Oppimisen ja osaamisen lisääminen
- 8) Palveleva johtaminen
- 9) Työtovereiden tuki
- 10) Aloitteellinen työtoverisuhteiden rakentaminen



0=en koskaan ... 6= päivittäin

"Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. / "Olen innostunut työstäni."

1=erittäin tyytymätön ... 5= erittäin tyytyväinen

"Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?"

1=en koskaan ... 5=aina

"Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet työsi takia laiminlyönyt harrastuksiasi, vapaa-ajan aktiviteetteja tai liikuntaa."



Kuva: Työnantajapalvelun henkilöstöä.

## Yhdessä työhyvinvointia –kokeiluilla uusia toimintamalleja (Kuopio-Siilinjärvi) -hanke

Hanke päättyi vuoden 2020 lopussa. Hankkeen kautta löytyi kohderyhmien osallistamisen pohjalta työhyvinvoinnin erilaisia elementtejä, joilla voidaan hyvään työhyvinvointiin päästä ja vaikuttaa.

Hankkeen aikana tarkasteltiin myös, kuinka työhyvinvoinnin vaikuttavuutta voidaan käytännössä lisätä. Asiaa lähestyttiin kolmen kysymyksen kautta; minkä pitää muuttua, mitä toimenpiteitä tarvitaan ja keiden tekemänä.

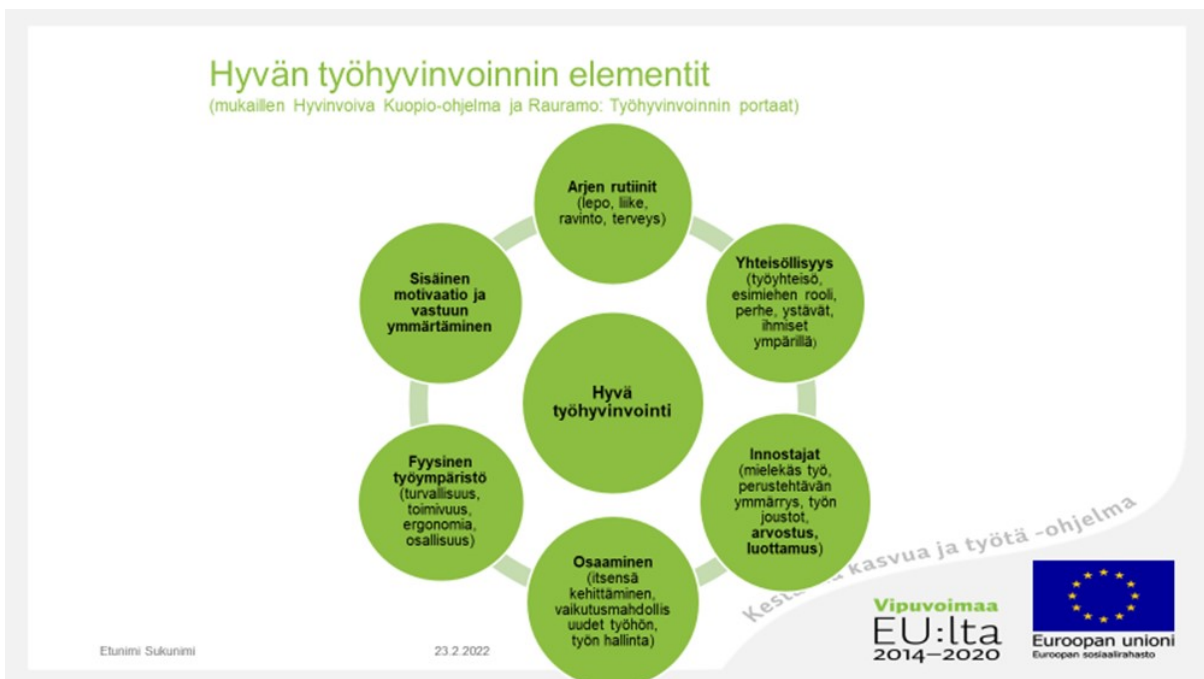
Päämäärän eli hyvän työhyvinvoinnin saavuttamiseksi todettiin tarvittavan yhteinen näkemys ja ymmärrys työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta läpi koko organisaation. Tärkeänä nähtiin myös työhyvinvoinnin nostaminen yhdeksi osaksi organisaation strategiatyötä osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Päämäärän saavuttamisen näkökulmasta merkitykselliseksi koettiin, että

työhyvinvointi tulee selkeämmin osaksi kaikkia arjen toimintoja ja jokainen omalta osaltaan kantaa siitä vastuun.

Työhyvinvoinnin johtaminen on pitkäjänteistä työtä. Työhyvinvoinnin elementtien ymmärtäminen ja niihin vaikuttaminen katsottiin yhdeksi tärkeimmistä toimenpiteistä positiivisen muutoksen ja pidemmän aikavälin vaikuttavuuden mahdollistamisessa.

Vaikuttavuuden lisäämiseen todettiin tarvittavan toimenpiteitä poliittisista päätöksentekijöistä ja organisaation eri esimiestasoista aina työntekijöihin saakka. Näillä toimilla todettiin työhyvinvoinnin suunnitelmallisen kehittämisen johtavan parhaimmillaan sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan.

Hankkeen tuloksia esiteltiin alkuvuoden 2021 aikana Kuopion kaupungin ja Siilinjärven kunnan johtoryhmissä.



### Työhyvinvoinnin vaikuttavuuden lisääminen käytännössä

(mukailleen Hyvinvoiva Kuopio-ohjelma)

#### Minkä pitää muuttua hyvän työhyvinvoinnin saavuttamiseksi?

Minkä pitää muuttua, että päämäärä saavutetaan?	Yhteinen näkemys ja ymmärrys työhyvinvoinnista ja johtamisesta organisaatiotasolla Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksen ymmärtäminen (myös työhyvinvointi osana strategiatyötä) Osaksi normaalia toimintaa, kaikkien vastuulla
Millaisia toimenpiteitä tarvitaan, että muutos saadaan aikaan?	Elementit ja niihin vaikuttaminen Pitkäjänteistä työtä Sisäisen motivaation merkityksen ymmärtäminen Esimiesten ja työyhteisön toimintakulttuurin merkityksen korostaminen
Kenen pitää tehdä toimenpiteitä ja ketä tarvitaan mukaan?	Poliittiset päätöksentekijät Yliimmän organisaatiotason ennakovoite Työntekijät esimiesten johdolla Tarvittaessa ulkopuolisen tuella

Etunimi Sukunimi 23.2.2022

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto

# Työsuojelu

## Työsuojeluorganisointi

Työsuojelun yhteistoiminta on Kuopion kaupungissa organisoitu kaksitasoisesti. Ylimpänä työsuojeluelimänä on kaupungin Yhteistyötoimikunta. Lisäksi palvelu- ja vastuualueilla toimii yhteensä kymmenen (10) työsuojelutoimikuntaa. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 yhteensä 6 kertaa, työsuojelutoimikunnat on ohjeistettu kokoustamaan vähintään neljä (4) kertaa vuodessa. Työsuojelun toimintaohjelman valmistelu aloitettiin loppuvuodesta ja se valmistuu 2022.

Työsuojelupäällikön tehtävää hoiti vuoden aikana kolme eri henkilöä. Työsuojelupäällikön tehtävä täytettiin marraskuun lopussa. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluvat kaikki kaupungin palvelualueet, joita ovat Elinvoima- ja konsernipalvelun palvelualue, Hyvinvoinnin palvelualueen, Kasvun ja oppimisen palvelualueen, Kaupunkiympäristön palvelualueen, Perusturvan palvelualueen ja Terveystuon palvelualueen.

Päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja oli kahdeksan (8). Lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoiti oman toimen ohessa yksi (1) henkilö 2pv/viikko ja toimihenkilöillä on yksi (1) työsuojeluvaltuutettu ilman ajankäytön vapautusta. Työhyvinvointiparitoimintaa järjestetään jokaisen palvelualueen työpaikoilla.

## Työsuojelukoulutus

Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta on järjestetty keskitetyn henkilöstökoulutuksen kautta seuraavasti:

Turvallisuus- ja työsuojelukoulutusta järjestettiin yhteensä 799 henkilölle ja ajallisesti tähän käytettiin 710 koulutuspäivää. Koronatilanteesta johtuen verkkokoulutukset ovat yleistyneet ja koulutusten järjestäminen eri verkkoalustoilla on toiminut hyvin.

Suurimpia koulutuskokonaisuuksia olivat:

- Ensiavun peruskoulutukset ja ensiapukertaus-/hätäensiapukoulutukset (35 koulutusta, 147 henkilöä)
- Työhyvinvointiparikoulutukset (kuusi (6) koulutusta, noin 350 henkilöä)
- Muita järjestettyjä koulutuksia olivat esimerkiksi Aveckki -koulutus (turvallisuuskoulutus), työyhteisösovittelukoulutus, Vakavien vaaratapahtumien tutkinnan koulutus, Alkusammutuskoulutus ja esimiesten turvallisuuskoulutus.

## Poikkeamaraportointi työtaturmat

Kuopion kaupungin tapaturmataajuus on 19. Taajuus laski vuoteen 2020 verrattuna (20,1). Työtaturmia ja muita korvattuja vahinkoja sattui yhteensä 197 kpl (203 kpl/2020), työmatkataturmia raportoinnissa ei eritelty erikseen vuonna 2021 (96/2020 kpl) ja ilmoitettuja ammattitauti epäilyjä oli 32 kpl (10 kpl/2020). Tässä yhteydessä työtaturmien määrä on arvio 2021 korvattavista työtaturmista. Ammattitautien määrän nousu johtuu todennäköisesti koronaan työpaikalla sairastuneiden ilmoittamisesta ammattitautina.

Poikkeamaraportteja koko vuonna tehtiin yhteensä 2885 kpl (2627 kpl/2020). Näistä ilmoituksista läheltä piti/uhkatilanteina raportoitiin 673 tapausta, Turvallisuushavaintoina 422 tapausta ja työtaturmia /uhkatilanteita 1790 tapausta. Kryptosporidioosi-ilmoituksia vuonna 2021 oli 5 kpl (9 kpl/2020). Kryptosporidioosi on vasikoihin ja myös ihmisiin helposti tarttuva ripulitauti.

Työtaturmat ja uhkatilanteet vaaratyyppit sisälsivät

- 1303 väkivalta tai uhkaus ilmoitusta
- 417 Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen
- 339 Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella vuonna 2021 sattui 15 työtaturmaa, 4 työmatkataturmaa ja todettiin 2 ammattitautia (v. 2020: 25+14). Tapaturmat vähenivät 32 % edellisvuoteen verrattuna. Erityisesti ns. liikuntataturmat vähenivät, koska ryhmäliikunta oli kiellettyä ison osan vuodesta.

## Poikkeamaraportointi vaaratilanteilmoitukset ja tutkinnat

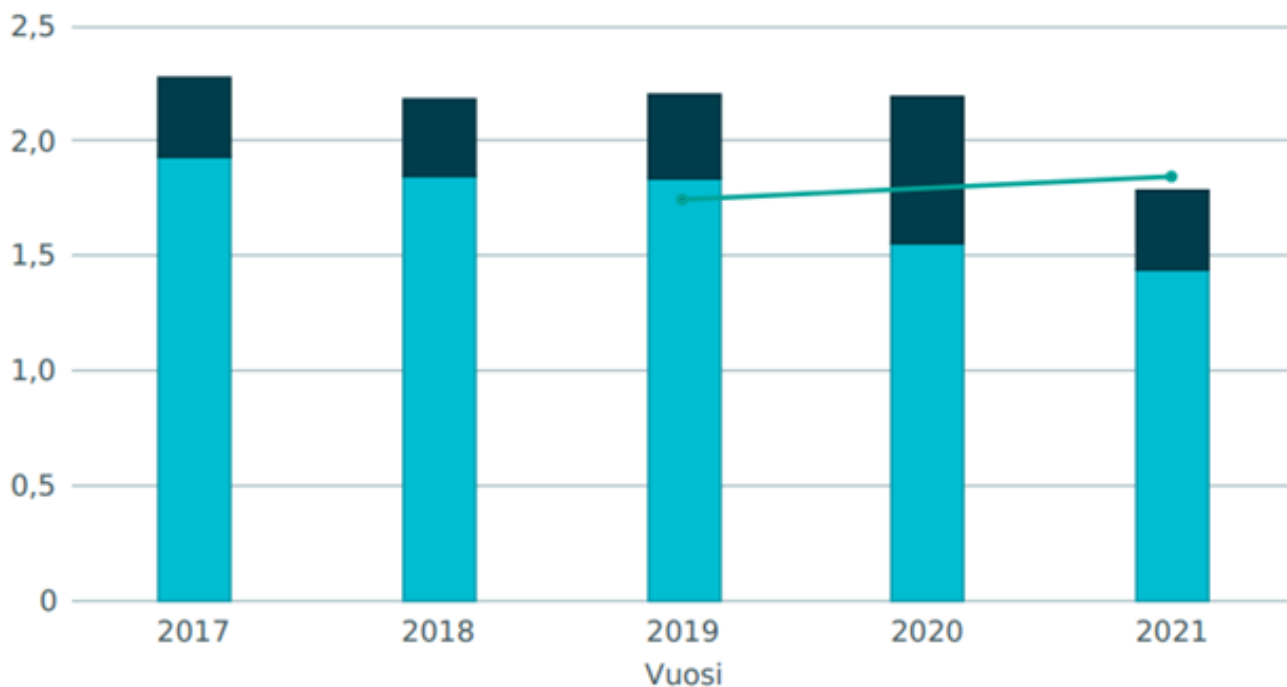
Lakisääteinen tapaturmavakuutus on Pohjola Vakuutuskesä ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen osalta vakuutusyhtiö on If. Kuopion kaupungissa työn haittojen ja vaarojen arviointi tehdään työturvallisuusjohtamisjärjestelmä WPro-sovelluksella. WPro-työturvallisuusjärjestelmään tehtiin 2885 kpl vuonna 2021 (2020: 2627 kpl) työturvallisuusilmoitusta, näistä Pohjola vakuutukseen lähti 366 ilmoitusta (442 kpl/2020). Pelastuslaitoksella käytössä on Perajärjestelmä, jonne tehtiin läheltä piti- ja vaaratilanteilmoituksia 15 kpl ja 5 turvallisuushavaintoa (2020: 25 kpl + 14).

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

## Tapaturmat

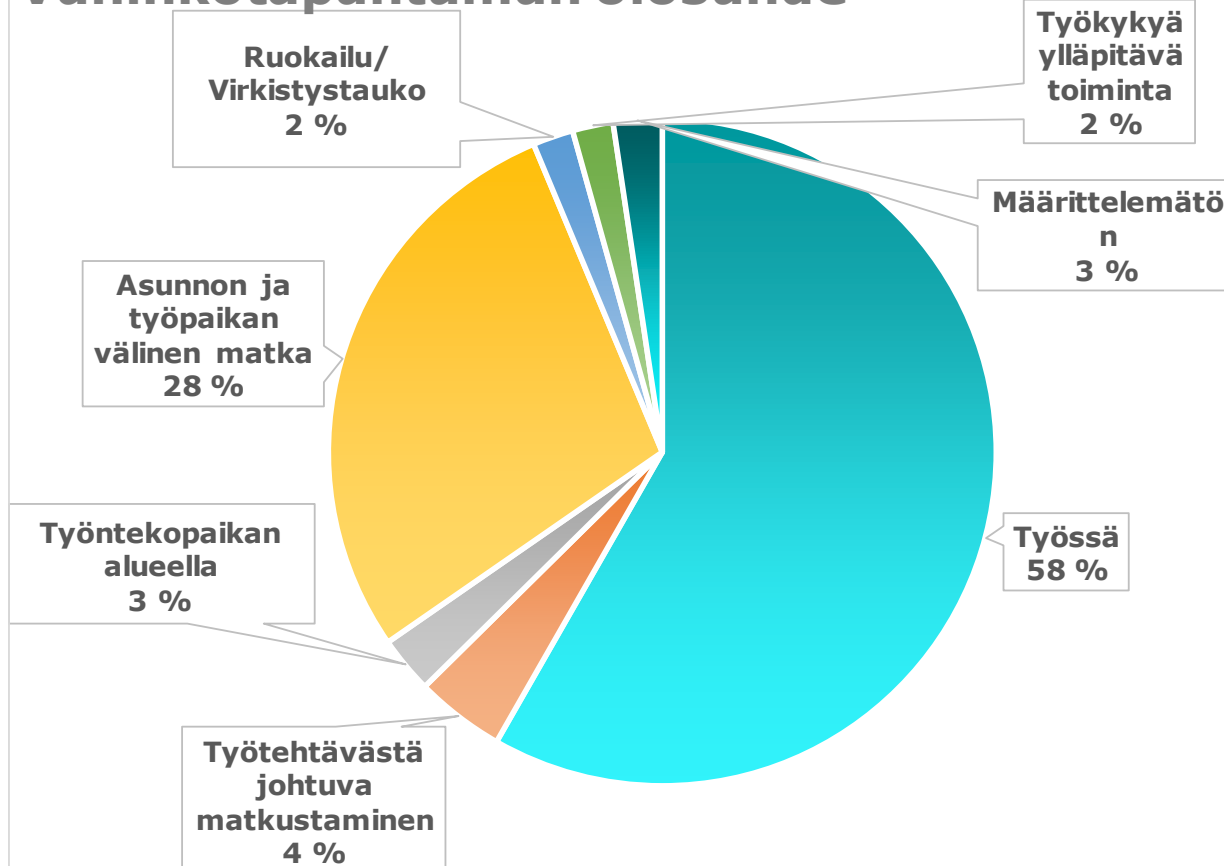
Per 100 työntekijää

Työpaikalla tapahtuneet Työmatkalla tapahtuneet Verrokkit



Kuvaajassa esitetään työntekijät, joille on sattunut tapaturma, josta on aiheutunut yli 4 päivää poissaoloa tapaturmapäivä mukaan luettuna. Suhdeluvun yksikkö on "tapaturmia per 100 työntekijää" (tpt). Ammatitunteja ei lasketa tapaturmiksi, vaikka ne kuuluvatkin saman vakuutuksen piiriin. Kuvaajassa näkyvät erikseen myös työmatkalla sattuneet tapaturmat, mikäli organisaatio on eritellyt ne tapaturmista keskeytystietojen yhteydessä. (keva.fi)

## Vahinkotapahtuman olosuhde



# Työterveys

## Työterveyshuollon yhteistyöstä ja perusteista

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Kuopion kaupungin työterveyshuoltopalvelut tuottaa in-house-yhtiö Järviseudun Työterveys Oy, jolla on toimipisteet Kuopiossa, Siilinjärvellä, Varkaudessa, Nilsiässä ja Tuusniemellä. Lisäksi pelastuslaitokselle ja lomituspalveluun työterveyspalveluja Järviseudun Työterveys Oy:n toiminta-alueen ulkopuolella tuottaa alihankkijana Pihlajalinna Oy.

Kuopion kaupungin työnantajapalvelu ja työterveyshuolto pitävät kuukausittain tilaajapalaverin, jonka sisältö keskittyy yhteistyön ja toimintojen kehittämiseen. Vuoden 2021 pääteemana jatkui yhteistyö koronapandemian liittyvissä haasteissa. Koronatestaus, tartunnanjäljitys ja rokottaminen olivat työterveyshuollon työssä isossa roolissa. Tämän lisäksi kehitettiin yhteistyössä mm. raportointia.

Kuluneen vuoden aikana jatkettiin yhteistyötä ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Työterveyshuollon edustajia toimi yhteistyössä mm. kaupungin työhyvinvoinnin rahoitushakemusten käsittelyyn nimetyssä työryhmässä. Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti kaupungin sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Lisäksi on osallistuttu mm. sisäilman tarkastusryhmien ja työsuojelutoimikuntien kokouksiin palvelualuekohtaisten yhteistyötoiveiden mukaisesti.

Sairauspoissaolojen seuranta tarkentui vuoden 2020 aikana Monetra:n alkaessa toimittaa Järviseudun Työterveydelle myös kaikki muualla kirjoitetut sairauspoissaolot, jotka syötetään potilastietojärjestelmään. Vuosi 2021 on ensimmäinen vuosi, jolloin työterveyshuollolle on siirtynyt tieto kaikista sairauspoissaoloista Monetran välityksellä.

## Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta; terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkaselvitykset

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

Koronapandemia edisti työterveyshuollon etävastaanotopalveluiden kehittämistä. Työterveyshuollossa otettiin laajemmin käyttöön videovastaanotot ja etäneuvottelut. Koronatyö satoi edelleen runsaasti työterveyshuollon henkilöstöresurssia lisärekrytoinneista huolimatta ja yhdessä työnantajapalvelun kanssa sovittiin, että työterveyshuolto keskittyy lakisääteisten tehtävien ja koronapandemian hoitamiseen. Ei-lakisääteisiä tehtäviä siirrettiin yhteistyössä palvelualueiden kanssa vuodelle 2022.

Sähköinen terveystarkastus eli Movendoksen Msurvey toteutettiin v.2021 aikana yhteensä 21 työyksikköön 460 työntekijälle. Vastausten perusteella osa työntekijöistä (arvio noin 20%) kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän itsensä esittämän toivomuksen vuoksi. Kyselyjä toteutettiin mm. kasvun ja oppimisen, perusturvan ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla.

Vastaanotoilla terveystarkastuksia tehtiin seuraavasti: erityisen sairastumisen vaaran vuoksi 213 kpl, muita 2214 kpl. Terveystarkastukset pitävät sisällään työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt terveyden seurantaan liittyvät tarkastukset sekä työkyvyn arviointiin liittyneet terveystarkastukset. Yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli 5434 kpl.

Uutena palveluna työterveyshuollossa aloitti vuonna 2021 vastaanottotoiminnan laillistettu ravitsemusterapeutti. Ravitsemusterapeutin vastaanotolla kävi 176 asiakasta saamassa ohjausta ja neuvontaa työterveyshoitajan tai -lääkärin läheteellä.

Työterveysneuvotteluita järjestettiin yhteensä 369 kpl.

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 väkivalta-vaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi ergonomiaongelmien vuoksi.

Työpaikkaselvitykset tehdään Wpro-alustalle, jonne myös työyhteisöt tekevät riskienarvioinnit sekä tapaturma- ja läheltäpiti-ilmoitukset. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 225 kpl (235), tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset eri ammattiryhmien toteuttamina. Tästä määrästä tehtiin koronapandemias- ta johtuen etänä 9 kpl.

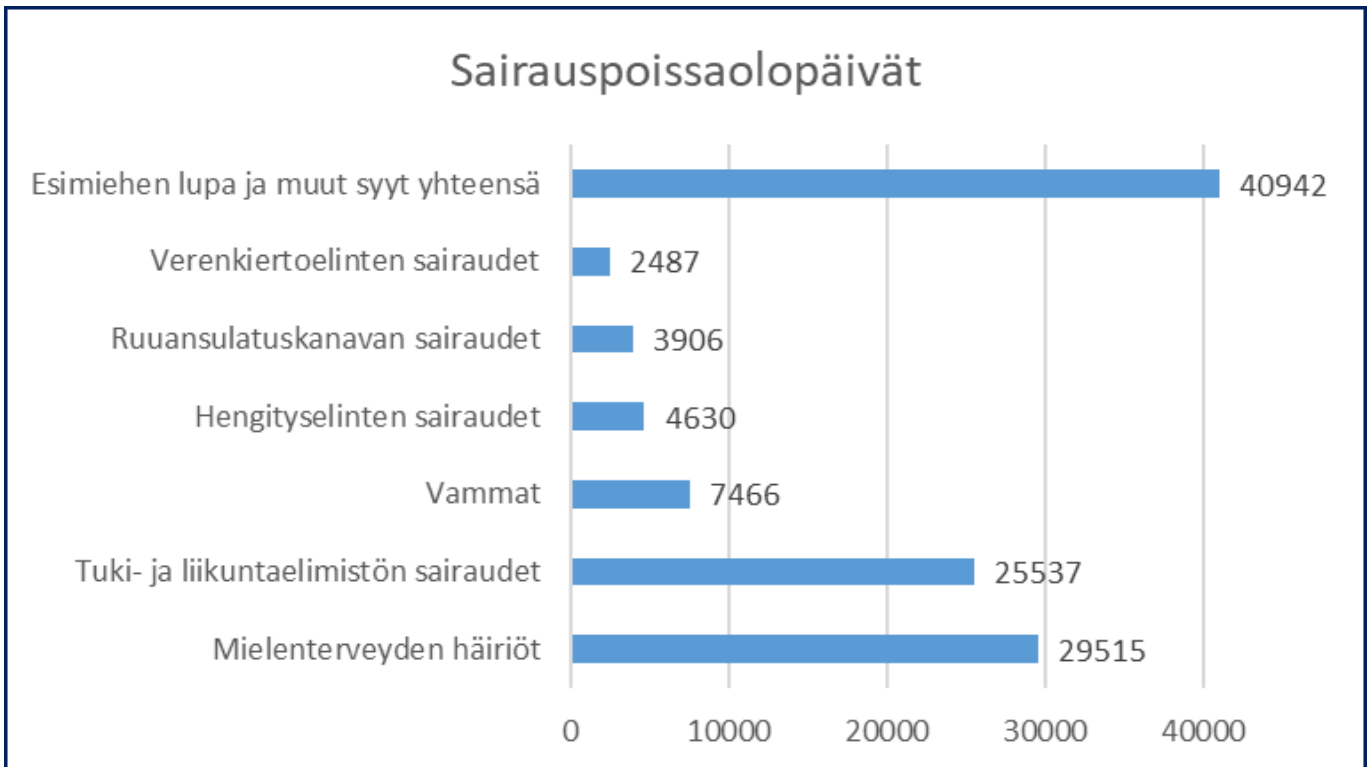
## Työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat palvelut, eli myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on määritelty ne tilanteet, joita sopimus ei kata. Tiedottamista toimintasuunnitelmien sisällöstä parannettiin mm. lisäämällä kaikkien palvelualueiden ja ydinkaupungin toimintasuunnitelmat kaupungin intraan "Kuha:an".

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

Työterveyshuollossa on käytössä työfysioterapeuttien suoravastaanotto toiminta, jossa akuuteista tuki- ja liikuntatelinvaivoista kärsivä henkilö ohjataan hoidon tarpeen arvion perusteella työfysioterapeutin vastaanotolle. Työfysioterapeutti voi kirjoittaa tarvittaessa sairauspoissaoloa enintään viisi päivää ja antaa kuntoutumista edistävää neuvontaa ja ohjausta. Vuonna 2021 suoravastaanotolla kävi 315 potilasta.

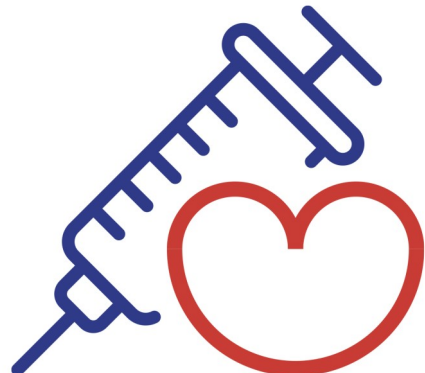
Työterveyshuollossa työskentelee fysiatrian erikoislääkäri. Lisäksi hankintaan ostopalveluna kliinisen neurofysiologian erikoislääkäreiltä ENMG-tutkimuksia (hermoratitutkimus). Muiden erikoisalojen konsultaatit toteutetaan maksusitoumuksilla tai läheteillä erikoissairaanhoidon. Työterveyshuollossa muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärikäyntejä vuonna 2021 oli yhteensä 678 kpl. Nämä käynnit sisältävät myös työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin liittyvät käynnit.



Kuopion ydinkaupungin, isäntäkuntapalveluiden ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen yhteenlasketut sairauspoissaolopäivät diagnosoiryhmittäin top-7. Työterveyshuolto ei teknisistä syistä pystynyt erittelemään esimiehen luvalla myönnettyjen sairauspoissaolojen osuutta.

## Kausi-influenssarokotukset

Kuopion kaupunki tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Syksyllä 2021 varattiin 1000 rokotetta, joista viimeisiä annoksia on laitettu v. 2022 tammikuussa. Rokotuksia järjestettiin Kuopion keskusta-alueella sekä maaseututaajamissa (Juankoski, Karttula, Maaninka, Riistavesi ja Vehmersalmi). Lisäksi työterveyshuolto on huolehtinut Tartuntatautilain 48 § mukaisista influenssarokotuksista sote-alan ammattilaisille yhteistyössä palvelualueiden kanssa.



## Koronapandemian vaikutukset ja koronarokotukset

Järvisuudun työterveydessä on erillinen infektiovastaa- taanotto sekä oma koronatestien näytteenottoyksikkö, jossa on hoidettu myös Kuopion kaupungin työntekijöiden testauksia. Kesällä 2021 oli testauksissa lyhyt tauko pandemian ollessa rauhallisessa vaiheessa. Toiminta käynnistettiin uudelleen elo-syyskuun vaihteessa 2021 tartuntatautiviranomaisen pyynnöstä, koska testauskapasiteettia tarvittiin lisää pandemian kiihtyessä. Testauksia ei ole tehty viikonloppuisin, mutta työterveys on tehnyt normaalia pidempiä testauspäiviä arkinen sekä päivystänyt viikonloppuisin perjantaina otettujen näytteiden vastaukset työntekijöille.

Tammikuussa 2021 aloitettiin koronarokotukset THL:n porrastusten mukaisesti. Ensimmäisessä linjassa rokotettiin sote-ammattilaisia ja myöhemmin toiminta laajentui kattamaan kaikkia työntekijäryhmiä. Työterveys- huollon rokotustoimintaa tapahtui omissa toimitiloissa sekä Kuopio-hallissa touko-syyskuussa terveyskeskuk- sen rinnalla.

Järvisuudun Työterveys on myös ainoana työterveys- huoltona osallistunut Kuopion kaupungin koronajäljitys- työhön merkittäväällä työpanoksella terveyskeskuksen tartuntatautiyksikön tukena ja pyynnöstä. Kuopiossa tehtävä jäljitys on kohdistunut työpaikoilla tapahtu- neisiin altistuksiin.

Työterveyshuollon koronaan liittyviä kustannuksia Kuopion kaupungille tuli 372 037 € (804 758 € vuonna 2020). Koronatestejä tehtiin 2255 (3151) kpl ja koronarokotuksia annettiin 2085 kpl. Muut kustannukset liittyvät koronajäljitykseen.

## Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen kor- vausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuol- lon kustannukset ja korvausluokkaan II yleislääkärita- soisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustan- nukset. Kelan korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä, joka on tällä hetkellä 423,60 €. Kela korvaa ensisijaisesti korvaus- luokan I eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työ- terveyshuollon kustannuksiin. Sairaanhoidon eli kor- vausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

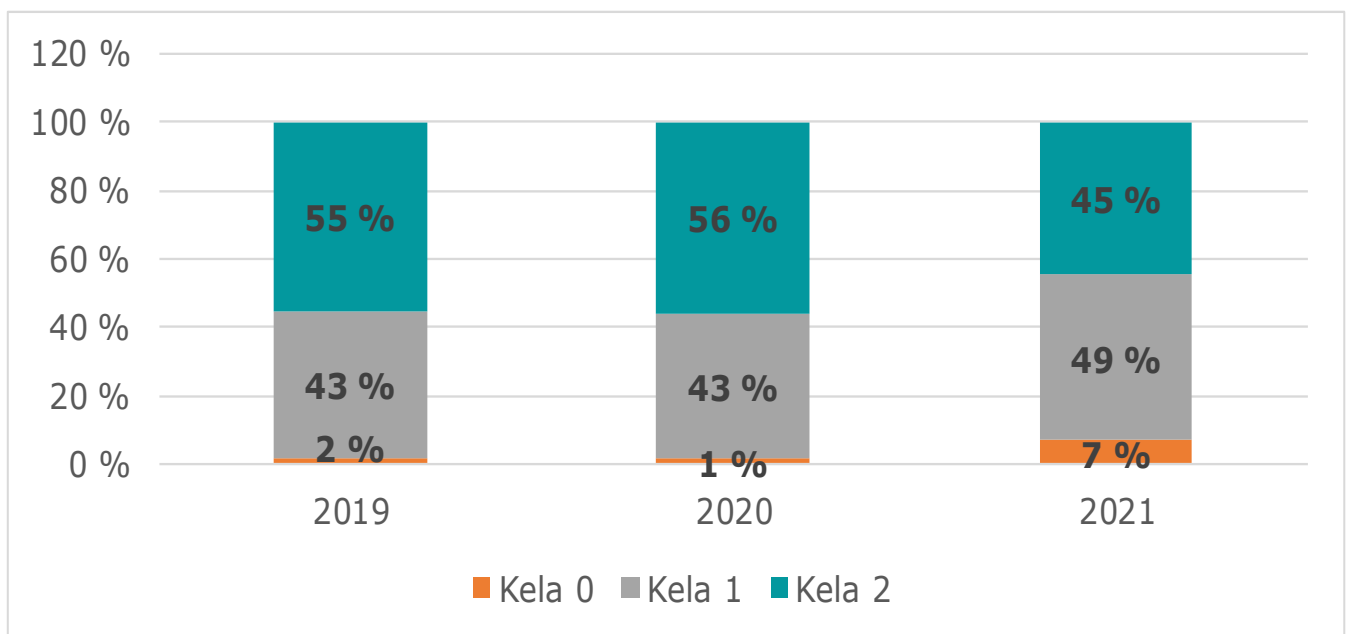
Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuol- ton kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työ- kykyarviot ja työterveysneuvottelut. Palvelun käytön jakautuminen on ollut sairaanhoitopainotteista ja pitkän tähtäimen tavoitteena on ollut nostaa ennaltaehkäise- vän työterveyshuollon osuus yli 50%.

## Asiakastyytyväisyyskysely

Järvisuudun Työterveys Oy toteutti ensimmäisen kerran asiakastyytyväisyyskyselyt sekä työnantajan edustajille että henkilöasiakkaille v. 2020 loppuvuodesta. Vuoden 2021 asiakastyytyväisyyskysely oli suunniteltu marras- kuulle, mutta Kuopion kaupungilla oli samanaikaisesti menossa toinen kysely (Kimmoiset työntekijät), jonka vuoksi asiakastyytyväisyyskysely siirrettiin alkuvuoteen 2022. Asiakastyytyväisyyskyselyn tulokset julkistetaan sekä KUHA:ssa että esitellään mm. tilaajapalaverissa sekä yhteistyötoimikunnalle.

## TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET KORVAUSLUOKITTAIN

	KL1	KL2	KL0	Yhteensä
Isäntäkuntapa	16 093	5 971	772	22 836
Tilapalvelut	11 095	10 321	427	21 843
Ydinkaupunki	1 853 832	1 762 355	270 452	3 886 639
PSPELA	102 877	42 807	7 939	153 623
	1 983 897	1 821 454	279 590	4 084 941





# Yhteistoiminta

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

Palvelualueiden 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 2021 aikana seitsemän (7) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsiteli mm. vuoden 2020 henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen, uuden liukuvan työajan ohjeen, etätöyön periaatteet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisimmät toimenpiteet ja tulokset vuodelta 2020, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2020, työterveyshuollon kela-korvaushakemuksen vuodelta 2020 ja sähköisten viestintäpalvelujen käyttösäännöt. Lisäksi käsiteltiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2021, esittely "Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä" – tutkimushankkeesta, henkilöstön keskitetty koulutusohjelma, vuoden 2021 talousarvio, uusittu matkustusohje, yhteistoimintamenettely henkilötietojen luovuttamisesta Pohjois-Savon hyvinvointialueelle, esittely Mielen terveyden tuki työpaikalla –toimintamallista, Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstöjohtamisen linjaukset, 1.1.2022 voimaan tullut täyttölupamenettely sekä lähtökyselyn käyttöönotto.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös pääluottamusmiesten ja työnantajatiimin (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, HR-kehittämispäällikkö, työnanta-

japalvelun HR-asiantuntijat) välisissä, noin kerran kuukaudessa pidettävissä epävirallisissa neuvotteluissa. Lisäksi pidettiin kaksi pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajatiimin yhteistä seminaaripäivää. Seminaareissa käsiteltiin ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita.

Kunnallisen pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin 44 kpl sekä niiden lisäksi palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

Paikallisneuvotteluja käytiin mm. kaikkien sopimusalojen (6 kpl) järjestelyerän käytöstä, korotetun hälytysrahan maksamisesta sekä pitkien työvuorojen tekemisestä kotihoidossa, asumispalvelussa ja sairaalapalvelussa, korona-ajan korvauksista ja koronalisistä, koronajäljitystyöhön osallistuvien työntekijöiden tehtävänimikkeistä ja tehtäväkohtaisista palkoista, pelastuslaitoksen tilannekeskuspäivystäjien, ensihoitajien sekä hybridiyksikön työaikajärjestelyistä, poikkeavasta vuorokausilevosta SOTE-sopimuksen jaksotyössä sekä poikkeavasta työaikajakson pituudesta 6.12.2021-16.1.2022. Koronapandemian torjumiseksi tehtävästä ylimääräisestä näytteenotto-, jäljittämis- ja rokotustyöstä neuvoteltiin paikalliset määräaikaiset sopimukset vuosille 2021 ja 2022. Kertomusvuoden aikana käytiin useista paikallisneuvotteluja pelastuslaitoksen varallaolon lukeemisesta työajaksi sekä työaikakorvausten maksamisesta kokonaiskorvauksena sairaus- ja äitiyslomana ajalta. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinnasta ja toimialuejaosta toimikaudelle 1.1.2021-31.12.2025 käytiin seitsemän (7) paikallisneuvottelua.

Kunta-alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi päättyi vuoden 2021 lopussa. Työsuojeluvaltuutettujen vaali toimikaudelle 2022-2025 järjestettiin sähköisellä äänestysmenettelyllä 7-10.12.2021.



Kuva: Pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajatiimin seminaaripäivä Valamon luostarissa 29.10.2021.

# Henkilöstötunnuslukujen määritelmät

## KT:N HENKILÖSTÖRAPORTOINTISUOSITUS

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

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

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

## PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

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

## SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

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

## POISSAOLOT

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

## TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

## HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

## LÄHTÖVAIHTUVUUS

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

## TULOVAIHTUVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna 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, työökemuslisä ja määrävuosisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (KVTES luku II, 5 §)

## KOULUTETTAVAPÄIVÄ

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

# Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä

	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020	
Koko henkilöstö, htv	6390	6494	6700	-104	-1,6 %
Vakinainen henkilöstö, htv	4715	5197	5246	-482	-9,3 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	73,8	80,0	78,3	-6	-7,8 %
Vakituinen henkilöstö, lkm 31.12.	5723	5801	5907	-78	-1,3 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	10,6	13,6	12,8	-3	-21,9 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	79,2	76,9	75,7	2	3,0 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,8	47,0	46,9	0	-0,4 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	89,8	91,2	90,6	-1	-1,5 %
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	429	642	446	-213	-33,2 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	143	128	133	15	11,7 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	129	116	120	13	11,2 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	14	12	13	2	16,7 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	64,6	64,3	63,9	0	0,5 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	61,2	59,6	60,7	2	2,7 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	10,2	8,3	8,7	2	22,9 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	7,5	11,5	7,7	-4	-34,8 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	700	672	798	28	4,2 %
Hakijoita/tehtävä	5	6	8	0	-5,6 %
Henkilöstömenot, M€	336	332	336	4	1,2 %
Eläkemenoperusteiset maksut, M€	12,4	12,4	12,1	0	0,0 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu palkkasummasta, %	2,0	1,6	1,2	0	26,9 %
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	33,4	33,3	34,2	0	0,3 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskipalkka, lokakuu/kk	3 340	3 283	3 234	57	1,7 %
Sairauspoissaolot, pv/htv	18,0	17,1	17,1	1	5,3 %
Sairauspoissaolot pv	127341	118975	122528	8366	7,0 %
Sairauspoissaolokustannukset, Keva	10,3	9,4	9,7	0,9	9,6 %
Sairauspoissaolokustannusten osuus maksetuista palkoista, %, Keva	4,1	3,6	3,6	0,5	13,9 %
Koulutukseen osallistumispäivät	10568	10618	17422	-50	-0,5 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	6306	6013	9975	293	4,9 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	75,2	69,9	74,6	5	7,6 %



# KUOPIO

**Kuopion kaupunki**  
Työnantajapalvelu  
Tulliportinkatu 31  
PL 228, 70101 Kuopio

**[www.kuopio.fi](http://www.kuopio.fi)**