



Kuopio 2030 –strategian välitarkistus

HENKILÖSTÖKYSELY

Tammikuu 2022

Strategiakyselyjen sisältö

<u>KV-ASUKASKYSELY</u>	<u>ASUKASKYSELY</u>	<u>HENKILÖSTÖKYSELY</u>	<u>SIDOSRYHMÄKYSELY</u>
Taustakysymykset	Taustakysymykset	Taustakysymykset	Taustakysymykset
Kuopion ”hyvät ja huonot” asiat (vrt. v. 2017 kysely)	Kuopion kaupungin toiminnan arviointi		
	Visio ja päämäärät	Visio ja päämäärät	Visio ja päämäärät
Toimintaympäristön muutos	Toimintaympäristön muutos	Toimintaympäristön muutos	Toimintaympäristön muutos
		Kaupunkiorganisaation sisäisen toiminnan tavoitteet	
		Tärkeimmät kehittämisen tavoitteet tuleville vuosille	Tärkeimmät kehittämisen tavoitteet tuleville vuosille
			Sidosryhmien toiveet ja uudet avaukset
Vapaamuotoinen palaute ja kehittämisehdotukset	Vapaamuotoinen palaute ja kehittämisehdotukset	Vapaamuotoinen palaute ja kehittämisehdotukset	

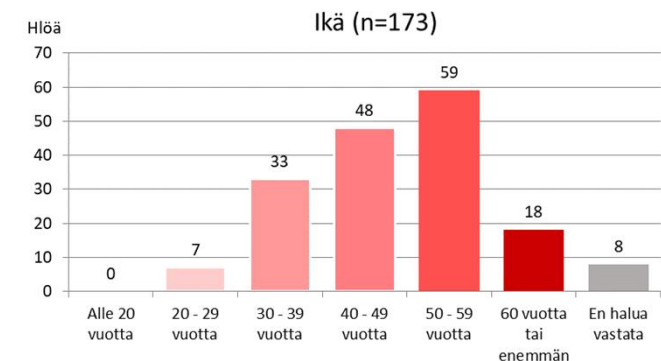
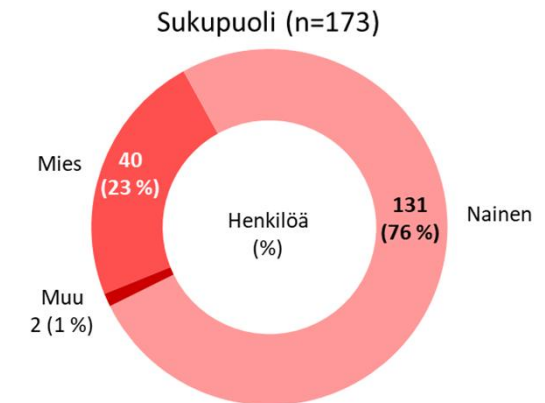
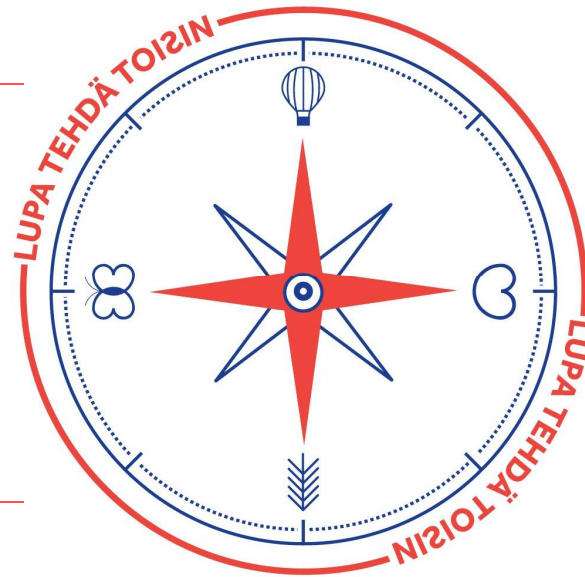
Henkilöstökyselyn toteutus ja vastaajien taustatiedot

310 Nähty kyselyn
173 Vastannut kyselyyn

Menetelmä: Verkkokysely (SurveyPal)

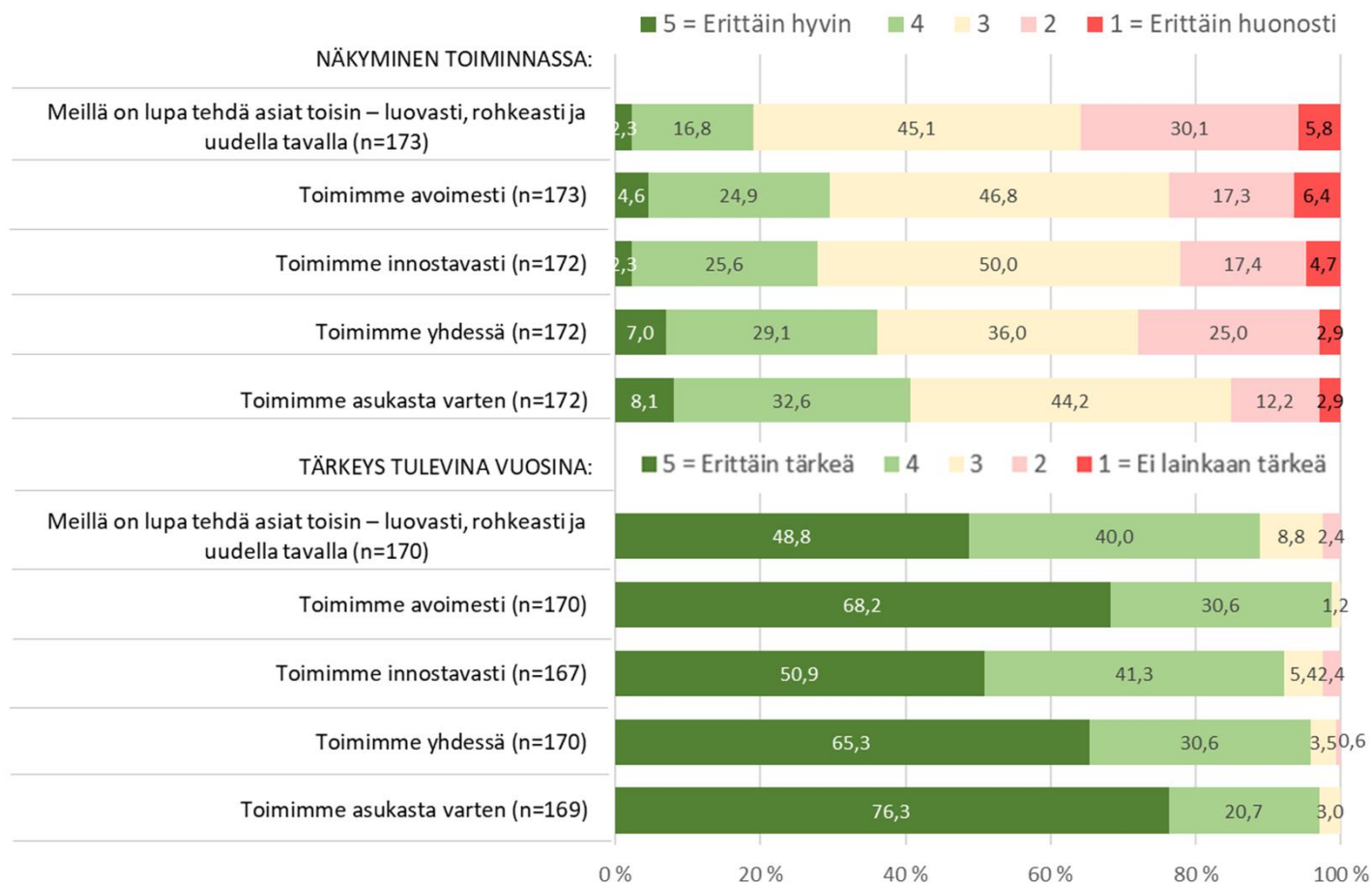
Toteutusaika: 20.12.2021 – 14.1.2022

Jakelu: Kuha - Kuopion kaupungin intranet-sivut



Toimintatavat / arvot (1/2)

Kysymys: 4. Kuinka hyvin Kuopion kaupungin nykyiset toimintatavat/arvot ovat mielestäsi
1) näkyneet toiminnassamme/ohjanneet toimintaamme ja 2) kuinka tärkeinä näet ne edelleen tulevina vuosina?



VASTAUSTEN KESKIARVOT (mean) JA KESKIHAJONNAT (sd)								
KAIKKI VASTAAJAT*			PALVELUALUE					
			Elinvoima- ja konsern palvelut	Hyvinvoinnin edistämisen pa	Kasvun ja oppimisen pa	Kaupunki- ympäristön pa	Perusturvan pa	Terveystuhoon pa
n	mean	sd	mean	mean	mean	mean	mean	mean
173	2,80	0,869	2,84	2,92	2,50	3,09	2,71	2,00
173	3,04	0,930	2,95	3,04	2,88	3,44	2,94	2,25
172	3,03	0,844	3,11	3,12	2,83	3,33	2,79	2,50
172	3,12	0,963	3,17	3,16	3,00	3,30	3,06	2,50
172	3,31	0,894	3,46	3,24	3,04	3,55	3,09	3,25
170	4,35	0,741	4,44	4,33	4,08	4,31	4,47	4,63
170	4,67	0,496	4,69	4,83	4,46	4,71	4,65	4,63
167	4,41	0,704	4,42	4,38	4,30	4,40	4,50	4,50
170	4,61	0,589	4,69	4,67	4,50	4,57	4,56	4,75
169	4,73	0,506	4,69	4,96	4,63	4,71	4,74	4,75

*) Sisältää myös yksittäisten vastaajien tiedot.

Vastaukset eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi ikäluokan, sukupuolen tai palvelualueen osalta.

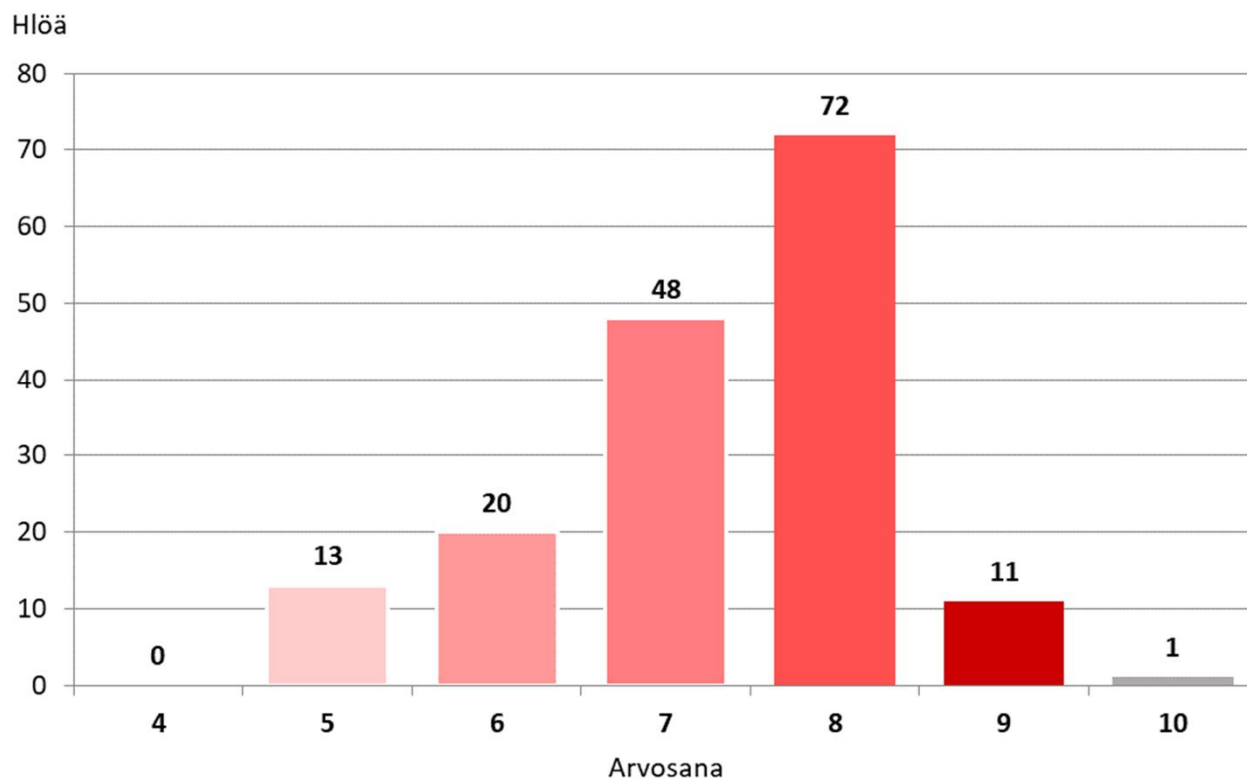
Toimintatavat / arvot (1/2)

Kysymys: 4a. Haluatko perustella vastaustasi? (n=42)

- **Lupa tehdä toisin** ei ole toteutunut (11 vastaajaa); tehtävät on suoritettava lain ja säädösten mukaan, asioita kehitetään vanhan johtamis- ja toimintakulttuurin mukaisesti, asioiden valmistelu on muutaman ihmisen tiedossa, kaikki toimijat eivät ole tasa-arvoisia, holhotaan ja supistetaan työntekijän omaa ajattelua - motivaatio katoaa, ei saa olla erimieltä, kehittämistoiminta kilpailee resursseista perustoiminnan kanssa, toiminta keskusjohtoista, puuttuu työntekijöiden/asiantuntijoiden osaamisen arvostus, virkamiehen vapaus, organisaatiokulttuurin pelottomuus ja kehittämisen vastuunkantajat
- **Toimimme yhdessä** ei ole toteutunut (9 vastaajaa); yhdessä tekemisessä rakenteellisia esteitä ja siiloutumista, toimitaan palvelualue-/organisaatorajauksin, pitkä linjaorganisaatio ja hierarkkiset johtamiskäytännöt, jokainen varjelee omaa reviiriään ja pystyttää raja-aitoja, henkilöstön väliset eripurat heijastuvat tekemiseen, yhdessä tehdään vain lähihimpien kollegoiden kanssa, aito moniammatillinen yhteistyö puuttuu, vallitsee holhoava, vahtiva ja työntekijöitä aliarvioiva arvomaailma, koronatoimet heikentävät yhdessä tekemistä
- **Toimimme avoimesti** ei ole toteutunut (5 vastaajaa); päätöksentekoon ja johdon hallinnollisiin päätöksiin tarvittaisi avoimuutta, asioista ei tiedoteta, asiantuntijanäkemyksellä ei ole painoarvoa, vaikuttamismahdollisuudet ovat huonot
- **Toimimme asukasta varten** ei ole toteutunut (4 vastaajaa); toiminta järjestelmälähtöistä, ei huomioida huono-osaisia asukkaita, palveluasenteessa on korjaamisen varaa
- **Muuta arvoista/toimintatavoista**; resurssit jyräävät arvot, arvoista ei puhuta työyhteisössä, työntekijät vähät välittävät arvoista/toimintatavoista, toimintatavat olisivat vaatineet voimakkaampaa panostusta näiden asioiden avaamiseen, toteuttamiseen ja näkyväksi tekemiseen, toimintatapojen sloganit voidaan ymmärtää turhan monella tavalla, jolloin niitten merkitys ohenee, näkyvät enemmän puheissa ja mainoksissa – ei konkreettisena tekoina

Visio (1/3)

Kysymys: 5. Kuopion visiona on olla ”Hyvän elämän pääkaupunki” vuoteen 2030 mennessä. Hyvää elämää ilmentävät terveys, alueen elinvoima ja arjen rikkaus. Kuinka hyvin olemme mielestäsi edenneet vision suuntaan? Anna arviosi kouluarvosanoin 4 – 10. (n=165)



7,31 ja 1,051

kaikkien vastausten
keskiarvo ja keskihajonta

Palvelualue / taseyksikkö	n	mean	sd
Elinvoima- ja konsernipalvelut	37	7,62	0,828
Hyvinvoinnin edistämisen pa	25	7,20	0,957
Kasvun ja oppimisen pa	23	6,83	1,114
Kaupunkiympäristön pa	41	7,54	1,027
Perusturvan pa	30	7,10	1,242
Terveystenhuollon pa	7	7,14	1,069
HUOM! Palvelualueet/ taseyksiköt, joissa on vain yksi vastaaja on jätetty pois.			

Vastaukset eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi
ikäluokan, sukupuolen tai palvelualueen osalta.

Visio (2/3)

Kysymys: 5a. Missä meillä on varaa parantaa? (n=104, mainintoja 200)

- **Sosiaali- ja terveystalvet (38)**; ennaltaehkäisevät palvelut, varhainen tuki, mielenterveystalvet, hammashoito, terveyden edistäminen muutakin kuin liikuntapalveluja, lastensuojelun resurssit, ajanvaraus, palvelujen saatavuus, sisäilmaongelmat, sotepalvelujen sijaan panostettu liikaa urheiluun/kärkihankkeisiin
- **Lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointi (29)**; ennaltaehkäisevät mielenterveystalvet, terapiapalvelut, nykyiset mt-palvelut eivät vakuuta - tehdään edelleen minimi, kotiin jalkautuva psykiatrinen työ, varhainen tuki lapsiperheille, kattavammat perhepalvelut ja lisäresurssit, nepsy-valmennus, neuropsykiatrinen perhetyöntiimi, lapset unohtuneet päätöksenteossa, nuorisotyön resurssit, tekemistä, tapahtumia ja oleskelupaikkoja nuorille ja nuorille aikuisille
- **Strategian toteuttaminen (17)**; konkretiaa sanojen sijaan, ylätasen linjausten jalkauttaminen toimintaan/ lähemmäs työntekijöitä/asukkaita/luottamushenkilöitä, enemmän inhimillisyyttä, oma organisaatio unohdettu, kasvutavoitteiden päivittäminen realistisiksi, arvojen aukikirjoittaminen ja jalkauttaminen, nykyiset resurssit eivät mahdollista tavoitteiden toteuttamista, visiota ja tavoitteita ei suunnitella/aikatauluteta toimenpiteiksi, johdonmukainen seuranta
- **Palvelut yleistä (16)**; asukkaiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, heikoimmista huolehtiminen, hyvinvointierojen kaventaminen, esteettömyyden ja saavutettavuuden huomiointi (puutuvat digiyhteydet, vamma), avointa neuvontaa, laajemmat aukioloajat, benchmarkkausta enemmän, palveluja (esim. posti) kasvaville alueilla, kuten Saaristokaupunki
- **Henkilöstö (15)**; työhyvinvointi, arvostus, tasapuolinen kohtelu, palkkaus, resurssit, työnantajakuva parantaminen, rekrytointi ja pitovoiman parantaminen, etätöyön kehittäminen, työhyvinvoinnin kehittämisessä puuttuu osaamista ja konkreettinen suunnitelma
- **Ikäihmistien hyvinvointi (12)**; hoiva, yksinäisyys, turvallisuus, ennaltaehkäisevä toiminta, kotihoito liitoskunnissa, asema/unohtuminen päätöksenteossa
- **Ympäristö (9)**; ilmastomuutoksen hillintä, luonnon monimuotoisuuden edistäminen, luontoarvot taloudellisten arvojen edelle, ilmanlaatu, melu, kierrättäminen
- **Osallistaminen (9)**; eri asukasryhmien tasa-arvoinen kuuleminen ja osallistaminen, yhteisöllisyys ja sitä vahvistavien rakenteiden kehittäminen, asukastoiminnan aktivointi, asukkaat mukaan palvelujen kehittämiseen, uudet digitaaliset osallistamistavat
- **Yritykset ja yrityspalvelut (8)**; osaavan työvoiman saatavuus, ulkomaisen työvoiman saatavuuden edistäminen nopeasti, uusien yritysten houkuttelu, yksipuolinen yritystonttitarjonta, elinkeinojen kehittäminen jäänyt näkymättömäksi
- **Johtaminen (8)**; pois vanhanaikaisesta johtamisesta, rakentava johtaminen, johdon näkyminen ja roolin ottaminen, henkilöstön tuki, keskustelukulttuurin parantaminen, säännölliset johtamis- ja hyvinvointikyselyt
- **Muuta (8)**; liitoskuntien palvelut (3), tiedottamista ja näkyvyyttä lisää (2), kestävät ja resurssiviisaat hankinnat, digitalisaation edistäminen, kopioitu tusinartkaisuja – historia ja juuret revitty.
- **Kaupunkisuunnittelu ja –ympäristö (7)**; lisää vihreyttä ja ulkoilumaastoja, vanhojen lähiöiden asema, palvelut ja segregaation ehkäisy, parempaa aluesuunnittelua
- **Kulttuuri, liikunta ja vapaa-aika (6)**; liikunta nähty kulttuuria merkityksellisempänä, yksipuoliset kulttuuripalvelut, ulkoliikuntapaistoja liian vähän, hiihtolatujen käyttöön otto hidasta alkutalvesta
- **Liikkuminen ja liikenne (5)**; sujuva joukkoliikenne, autoton keskusta vs. keskustaa ei saa sulkea autoilta, pysäköintipaikkojen puute keskustassa, kadunvarsipysäköinnin päättymisajan aikaistaminen
- **Koulut ja varhaiskasvatus (5)**; luokkakoot, henkilöstön riittävyys, erityisopetus, päivähoitopaikkojen määrä
- **Talous (4)**; talouden tasapainotus, resurssit, panostusten priorisointi
- **Yhteistyö (4)**; lisää sisäistä yhteistyötä, lisää ulkoista yhteistyötä, yhteistyön tavoitteellisuus

Visio (3/3)

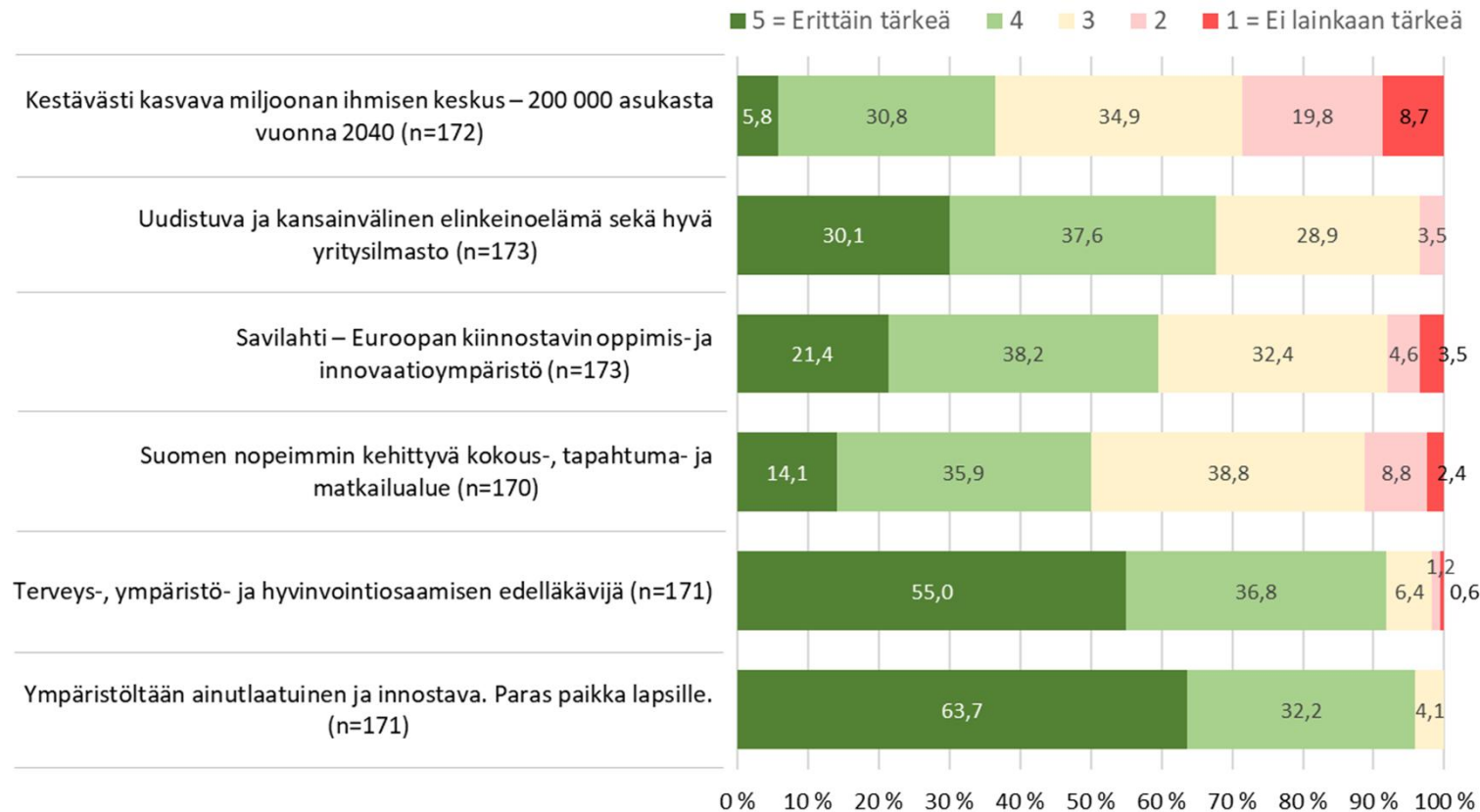
Kysymys: 5b. Mikä on sujunut mielestäsi hyvin? (n=5, mainintoja 10)

- Alueen elinvoiman/vetovoiman kasvu (3)
- Vapaa-ajankohteiden rakentaminen kautta hyvinvoinnin lisääntyminen (2)
- Palvelujen ja kaupungin ilmeen kirkastuminen
- Etätyöskentelyyn siirtyminen
- Asiakaspalautteisiin reagointi
- Kuntalaisten arki ja siihen liittyvät toiminnot ovat sujuvia



Strategiset päämäärät (1/2)

Kysymys: 6. Kuopion visiota on täsmennetty kuudella päämäärällä, jotka kuvaavat kaupungin haluttua tavoitetilaa vuonna 2030. Kuinka tärkeinä näet näiden päämäärien edistämisen myös tulevina vuosina?



VASTAUSTEN KESKIARVOT (mean) JA KESKIHAJONNAT (sd)								
KAIKKI VASTAAJAT*	PALVELUALUE							
	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Hyvinvoinnin edistämisen pa	Kasvun ja oppimisen pa	Kaupunki- ympäristön pa	Perusturvan pa	Terveystieteiden huollon pa		
n	mean	sd	mean	mean	mean	mean	mean	mean
172	3,05	1,044	3,19	3,20	3,30	3,00	2,68	3,00
173	3,94	0,854	4,35	4,00	3,71	3,98	3,59	3,88
173	3,69	0,973	4,05	3,72	3,38	3,81	3,41	3,50
170	3,51	0,925	3,57	3,68	3,46	3,62	3,24	3,29
171	4,44	0,720	4,28	4,60	4,33	4,36	4,68	4,63
171	4,60	0,570	4,51	4,56	4,67	4,66	4,62	4,63

*) Sisältää myös yksittäisten vastaajien tiedot.

Vastaukset eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi ikäluokan, sukupuolen tai palvelualueen osalta.

Strategiset päämäärät (2/2)

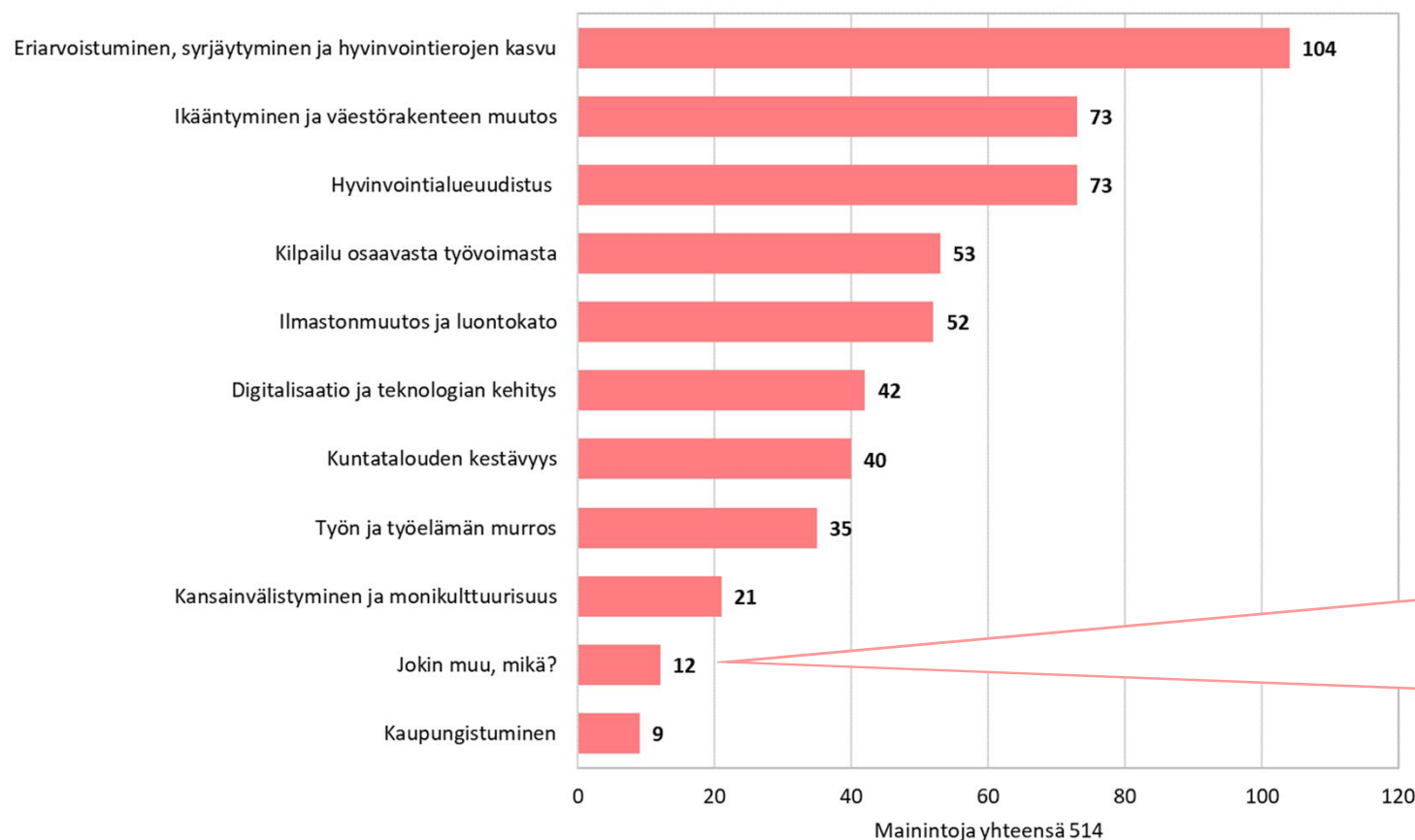
Kysymys: 6a. Miksi ko. päämäärä ei ole tärkeä? Mitä muutoksia tekisit päämääriin? (n=59)

- **Kuopion kasvutavoitetta (200 000 asukasta v. 2040)** kommentoi 24 vastaajaa; ei realistinen, tavoite syö uskottavuutta, Kuopio jo nyt riittävän kokoinen, jo nyt maantieteellisesti laaja - haasteita palvelujen/infran järjestämisessä, kasvu ei voi olla kestävä, kasvun sijaan huomio laatuun (mm. asuminen, yritykset, matkailu), kasvua tulee, kun muut päämäärät toteutuvat, maltillinen kasvu on ok, lukuja/julistuksia tärkeämpää on tunnistaa tekijät, jotka mahdollistavat kasvun, kasvutavoite olisi muutettava absoluuttisesta luvusta käsitteelliseksi/ laadulliseksi
- **Nopeimmin kehittyvä kokous-, tapahtuma- ja matkailualue** –päämäärää kommentoi neljä vastaajaa; kun pyritään tekemään "kaikkein nopeiten", jälki ei välttämättä ole kovin laadukasta, se on bisnestä ja luksusta – ensin peruspalvelut kuntoon, alat eivät ole juurikaan kehittyneet vuosien varrella, ala kuitenkin tarvitsisi lähivuosina tukea ja näkyvyyttä koronan vuoksi, matkailun nopean kasvun ja kehittymisen sijaan voisi tämentää tavoitetta niin että se vastaisi tulevaisuuden matkailun trendejä, kestävyyttä, vastuullisuutta, omaleimaisuutta, uudenlaista luksusta, joka perustuu yksilöllisyyteen, turvallisuuteen ja luonnonrauhaan ja puhtauteen
- **Savilahti – Euroopan kiinnostavin oppimis- ja innovaatioympäristö** –päämäärää kommentoi neljä vastaajaa; epärealistinen slogan syö päämäärän uskottavuutta, Savilahti, kansainvälisyys ja yritysmaailma ovat saaneet paljon näkyvyyttä viime aikoina - olisi hyvä välillä nostaa esille myös muita, Savilahden merkitys tulisi purkaa konkreettisemmin tavoiteltujen vaikutusten suhteen.
- **Uusina asioina** päämääriin kaivattiin; asukkaiden hyvinvointia (17 vastaajaa), luontoarvoja ja ilmastomuutokseen reagointia, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, vastuullisuutta ihmistä ja ympäristöstä, terveyden merkityksen korostamista, arjen helppoutta ja palvelujen sujuvuutta, aitoutta ja omaleimaisuutta. Lisäksi vähempi adjektiivien ja superlatiivien määrä tekisi tavoitteista uskottavampia. Maksimaalisten asioiden tavoittelu tai liian kovat päämäärät nähtiin turhauttavana ja luovan pahimmillaan riittämättömyyden tunnetta työntekijöissä. Päämääriin kaivattiin lisäksi terävämpää/kapeampaa kärkeä ja enemmän pehmeitä arvoja, inhimillisyyttä, ihmisläheisyyttä ja asukkaiden aitoja hyvinvoinnin asioita. Lisäksi vielä kyseltiin; "Voidaanko kaikkeen panostaa, jos sille ei varata resurssia?"

Toimintaympäristön muutos ja trendit (1/2)

Kysymys: 7. Mitkä ovat sinun mielestäsi kolme tärkeintä Kuopion toimintaympäristöön vaikuttavaa muutostekijää tai trendiä, jotka pitäisi ottaa huomioon toiminnassamme tulevinä vuosina? Voit lisätä myös oman vaihtoehdon.

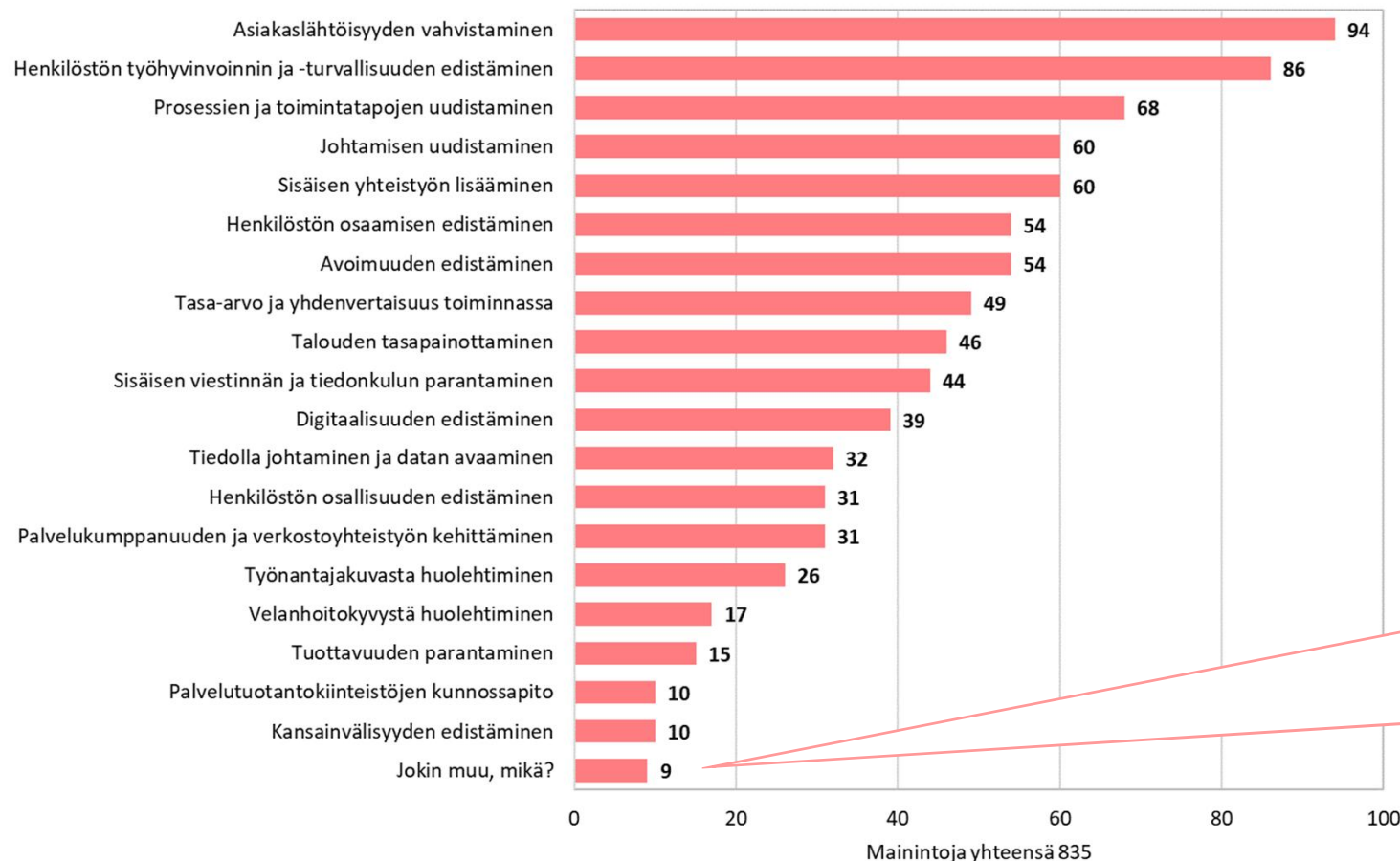
(n=173, mainintoja 514 kpl)



- Jokin muu, mikä?
- Johtaminen; aikaa, läsnäoloa, vuorovaikutusta, työntekijöiden kohtaamista
- Demokratian heikentyminen
- Etätyön kehittäminen; tilat, maine etätyökaupunkina
- Sote-henkilöstön saatavuus
- Itä-Suomen "rapautumisen" heijastusvaikutukset
- Perusopetuksen ja 2. asteen opetuksen "kriisi"; resurssit, opetus, eriarvoistuminen
- Varhaiskasvatuksen merkitys
- Työllisyyspalvelujen siirto kunnille
- Arvot toiminnan toteuttamisen pohjana

Kaupunkiorganisaation sisäisen toiminnan tavoitteet

Kysymys: 8. Mihin meidän pitäisi kaupunkiorganisaation omassa toiminnassa pyrkiä, jotta pystyisimme vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin? Valitse mielestäsi viisi tärkeintä asiaa. Voit lisätä myös oman vaihtoehdon. (n=173, mainintoja 835 kpl)

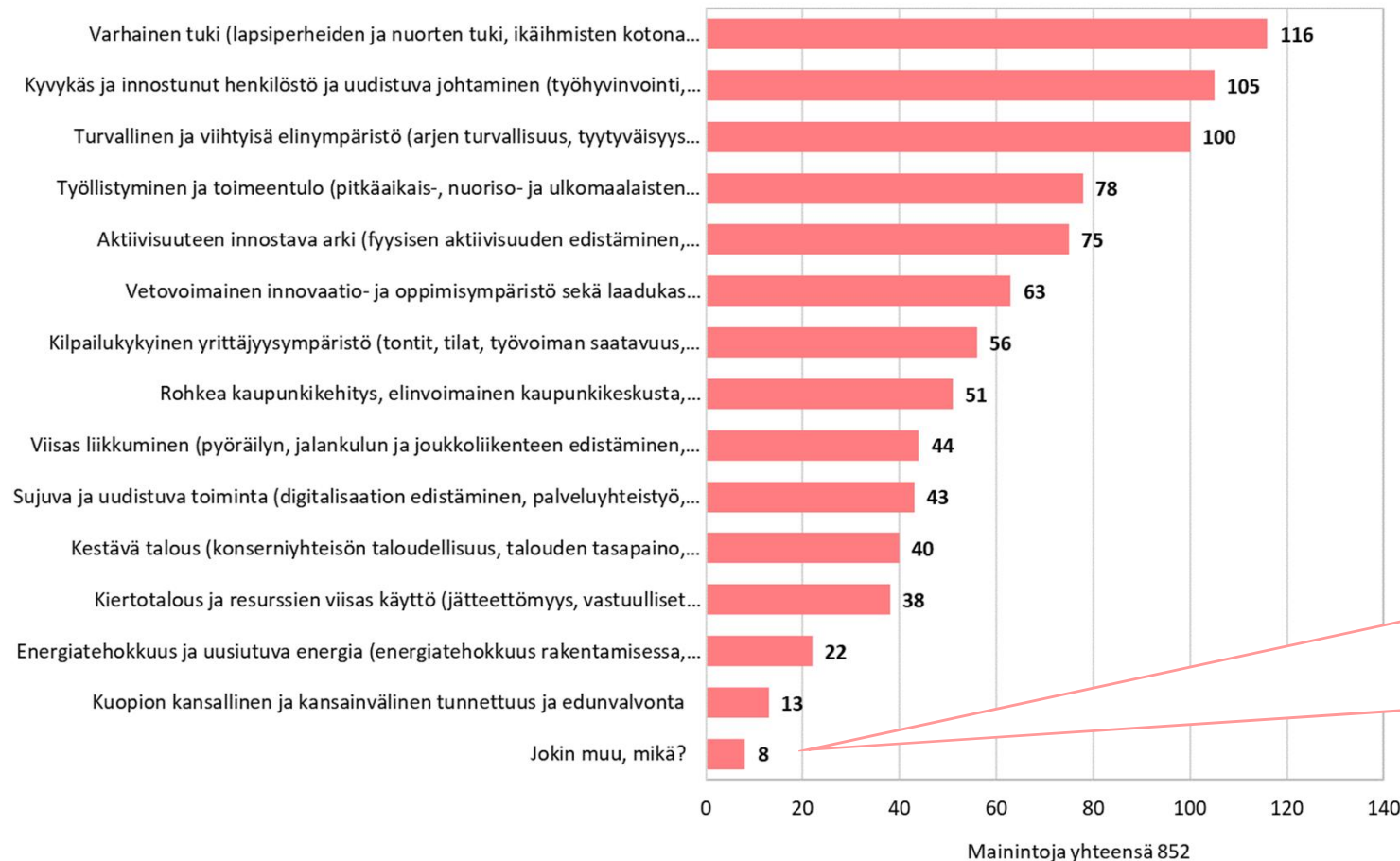


Jokin muu, mikä?

- Johtamisen uudistaminen; esihenkilöiden määrä
- Työssäkäynnin lisäkulujen, esim. parkkimaksujen poisto
- Vastuullisuus; ympäristö ja ihmiset
- Asukkaan, työntekijän, inhimillisyyden huomioiminen
- Aito resurssiviisaus kaikessa toiminnassa
- Uusi kulttuuri- ja vapaa-ajanjohtajan virka ja sivistysarvoista huolehtiminen nykyistä paremmin
- Kestävä kehitys keskeisenä arvona
- Varautuminen erilaisiin uhkiin epävarmassa maailmantilanteessa

Kehittämisen tavoitteet tuleville vuosille

Kysymys: 9. Kuopion strategiassa on asetettu 14 tavoitetta, joissa pitäisi saada aikaan muutos tai toteuttaa ne nykyistä paremmin vuoteen 2030 mennessä. Valitse alla olevista mielestäsi viisi tärkeintä, joihin tulevien vuosien aikana tulisi kiinnittää erityistä huomiota? Voit lisätä myös oman vaihtoehdon. (n=173, mainintoja yhteensä 852 kpl)



Jokin muu, mikä?

- Ikäihmisen hyvinvoinnin edistäminen
- Demokraattisen päätöksentekojärjestelmän kehittäminen ja sen avoimuus/läpinäkyvyys
- Saavutettavuus- ja liikkuvuusasiat; etäinen sijainti, pitkät paikalliset etäisyydet
- Kuntaliikelaitosten toimintakulttuuri; ettei muodostu esteeksi kaupungin kehittämisessä
- Koulutuksen ydinfilosofia tarkasteluun; palattava "hyvään opettamalla opettamiseen"
- Henkilöstön hyvinvointi = henkilöstön pysyvyys
- Kaupunkisuunnittelu tukemaan kaikenikäisten hyvinvointia

Kerro vielä lopuksi...

Kysymys: 10. Onko sinulla muita toiveita, odotuksia tai kehittämisehdotuksia Kuopion strategiatyöhön liittyen? (n = 56)

KAUPUNGIN TOIMINTA:

- Työtekijät voimavara ja vahvuus, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja siihen panostaminen, säännölliset työhyvinvointikyselyt ja toimenpiteiden seuranta, osaavia ammattilaisia työhyvinvoinnin kehittämiseen, työntekijöiden osallistaminen ja kuuleminen, varhaiskasvatuksen ja koulun henkilöstöjen hyvinvointi ja riittävyys
- Johtamisen uudistaminen ja kehittäminen, johdon katselmukset pakolliseksi > raportti > tiedoksi ylimmälle johdolle, esihenkilötyön arvostus, asiantuntijuuden hyödyntäminen nykyistä laajemmin
- Rohkeaa palvelujen ja prosessien uudelleenajattelua, sopivasti uuden kehittämistä ja vanhoja toimintatapoja, lyhyitä kokeiluja pitkien kehittämishankkeiden rinnalle, palvelualueyhteistyön lisääminen
- Rekrytoinneissa pitäisi huolehtia, että valitaan nuoria ja osaavampia sukupolvia > uudet ajattelumallit ja tavat tehdä työtä, palkat vastaamaan työtehtäviä, työntekijöiden pitovoimasta huolehtiminen
- Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa ja rajapintojen huomiointi (mm. varhainen tuki, hyvinvoinnin tukeminen), yhteistyö naapurikuntien kanssa
- Etätyötiloja muuallekin kuin keskusta-alueelle - vähentäisi työmatkaliikennettä, etätyömahdollisuus pysyväksi
- Aktiivista rahoituksen hakemista valtiolta, osallistavan budjetoinnin käyttöönotto, ei verojen ja maksujen nostoa
- Kaupunki-maaseutu –vastakkainasettelusta pois – siirrytään puhumaan alueiden sijaan kaupunginosista
- Kaupungin yhteisen turvaverkon luominen Citrixin tilalle

STRATEGIAN SISÄLTÖ:

- YK:n ja EU:n kestävän kehityksen tavoitteiden ja linjausten huomioiminen ja sisällyttäminen tavoitteisiin
- Luontoarvot ja luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, luonnon säilyttäminen kaupunkiympäristössä, luontokohteiden kehittäminen, talviulkoilumahdollisuudet
- Nuorten ja nuorten aikuisten kuuleminen, hyvinvoinnista huolehtiminen ja näkyminen ei-ongelmapainotteisesti
- Kuntalaisten peruspalvelut ensin kuntoon, sote-henkilöstön hyvinvointi, sosiaalityöhön ja –huoltoon panostaminen, nepsy-asiat kuntoon
- Keskusta-alueen kaupallinen kehittäminen, suuria verkkokauppoja Kuopioon, ilta-aukioloaikojen lisääminen
- Perheasuntotuotannon tukeminen kaavoituksella tai muilla kannustimilla, satama-alueen kehittäminen
- Kuopion työssäkäyntialueen yhteiset logistiset ratkaisut; mm. opiskelijaliikkumiset, asioinnit, kulttuuri- ja matkailukohteiden saavutettavuus, liitoskuntien julkinen liikenne, autoilun sujuvoittaminen keskustassa, pysäköinnin järjestyttämisen, Vaajasalon siltaprojekti uudelleen harkintaan
- Liikuntapalveluille lisääresursseja ja kuntalaisille mahdollisuus harrastamiseen
- Alueiden tasavertaisuus, mahdollisuus vaikuttaa esim. asuinalueella
- Lisää inhimillisyyttä ja ihmisläheisyyttä

STRATEGIAN VALMISTELU JA JALKAUTTAMINEN:

- Strategian uusiminen pitäisi tehdä tyhjältä pohjalta – ei vain pelkkää päivitystä
- Strategia tulisi tehdä yhdessä kuntalaisten kanssa
- Strategiaan tarvitaan selkeät tavoitteet ja asioiden sisällöt näkyviksi, hienot sanat ja suunnitelmat teoiksi, ei kehittämistä pelkän kehittämisen vuoksi
- Realistisuutta strategian tavoitteisiin, priorisointia, ”ei haukata liian isoa palaa”, kasvun rajat?
- Läpileikkaavien tavoitteiden tarkastelu - esim. kansainvälisyys läpileikkaavana tavoitteena jää irralliseksi
- Strategian kokonaisuuksien seuranta paremmaksi
- Henkilöstöstrategia osaksi kaupunkistrategiaa, lisäksi tarvitaan strategian työhyvinvoinnin kehittämiseen
- Strategian valmistelun tekeminen näkyväksi henkilöstölle; henkilöt ketkä tekevät, konsultit, ostopalvelut
- Lisää avoimuutta, ajantasaista infoa ja viestinnän parantamista – intran kautta tavoittaminen heikkoa
- Strategian jalkauttaminen henkilöstölle, muillekin kuin vain johdolle, jalkauttamisessa puolivuositteiset webinaarit käyttöön eli yhteisiä alustoja keskustelulle ja vähintään kerran vuodessa strategiakyselyjä henkilöstölle
- Strategian pitäisi merkitä jokaiselle työntekijälle jotakin arkityössä - arkityö ja hienot tavoitteet eivät kohtaa
- Johdon roolin tarkastelu, sis. kh:n pj roolin tarkastelu
- Toivottavasti kyselyiden tuloksia hyödynnetään aidosti

Poimintoja kaikista avoimista vastauksista

Vastaaja 123: Parantamista on terveydessä, normaalissa järjen käytössä, keskustelukulttuurissa, lasten ja nuorten hyvinvoinnissa, ei saisi olla vaan hankkeita ja sanahelinää vaan aitoja tekoja ja satsauksia (resursseja henkilöstössä). Tuntuu pahalta pitää yllä "Hyvän elämän pääkaupunkia", kun todellisuus ei ole näin arkisissa asioissa. On osittain utopista nähdä nopeaa muutosta parempaan. Alun alkaen tarkoitus on ollut hyvinvoinnin edistämisessä hyvä (edellinen kaupunginjohtaja oli viisaskatseinen). Ensiksi Kuopion kaupungin pitäisi huolehtia omasta henkilöstöstään ja edistää sellaista henkilöstöpolitiikkaa, jolla Kuopio olisi huolehtiva ja hyvä työnantaja. Sen avulla sana kirii ja Kuopio luo mainetta osaavana hyvän elämän kaupunkina. Miksi oma organisaatio on unohdettu ja laiminlyöty. Missä on arvostus ja miten se näkyy. Tähän on ihan turha enää nykyisin yrittää tehdä teennäisiä asioita, mokattu mikä mokattu. Kun joskus koittaa uusi aika, ja inhimillisyys, alkaa rakentava johtaminen ja johdonmukainen seuranta kokonaisuudessa. Kaikki mitä Kuopio tavoittelee ja mihin sillä olisi mahdollisuus olisi hyvä olla realistista.

Vastaaja 76: Poikkihallinnollisessa toiminnassa on edelleen merkittäviä rakenteellisia esteitä ja siiloutumista. Laaja poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö mahdollistaisi luovempia ratkaisuja ja kaikkien osaamisen hyödyntämistä. Kehittämistoiminta ja perustoiminta joutuvat usein tahattomaan "kilpailutilanteeseen". Pidemmän aikavälin suunnittelu voisi olla vahvempaa. Toivoisi enemmän huomiota siihen, että Kuopion kasvuvauhti on kova ja Kuopio on astunut suurten kaupunkien kokoluokkaan yhdeksi valtakunnalliseksi vaikuttajaksi - toimintatapoihin vastaavaa "kalibrointia" ja freesaaamista? Asemansa ja kokoluokkansa kautta Kuopiolle on langennut myös vastuuta omaa aluettaan laajemmän alueen kehittämisestä ja suunnan näyttämisestä sekä palvelujen järjestämisestä. Mm. kuntayhteistyöasiat voisivat olla korostuneemmin esillä myös henkilöstökoulutuksessa. Plussaa avoimesta tiedottamisesta ulospäin ja asukaslähtöisen näkökulman esillä pitämisestä.

Vastaaja 33: Työntekijöiden hyvinvointi- ja johtamisosaamisessa on kehitettävää. Esihenkilöiden pitää alkaa ottamaan roolia ja olla nykypäivän johtajia eikä rakentaa suojatyökulttuuria. Säännölliset johtamis- ja hyvinvointikyselyt. Työntekijöiltä ei voi vaatia mitään ennen kuin johto ottaa sille kuuluvan roolin ja konkreettisesti vastuuta. Työhyvinvoinnin kehittämisessä organisaatiossa puuttuu osaamista ja konkreettinen suunnitelma. Kuopion haaste on sama henkilöstön kuin asukkaidenkin hyvinvoinnin suhteen. Panostetaan kakun ulkokuoren kauneuteen eikä siihen mitä pinnan alta löytyy.

Vastaaja 78: Kulttuuri on melko yksipuolista. Teatteri - kirjasto - museo - musiikkikeskus. Voisi enemmän satsata esim. tanssiin, kun täällä on kerran tanssinopettajien koulutus. Missä sarjakuvat, kuvataide jne. ? Täällä on keskitytty liikaa urheiluun. Urheilulta voisi siirtää varoja hieman kulttuurin puolelle. Jos kerran tämä paikka aikoo olla "Hyvän elämän pääkaupunki", pitää kehittää myös muuta kuin yrityspalveluja ja urheilua.

Vastaaja 76: Korostuvatko strategian päämäärissä tietyllä tavat kovat arvot, tulisiko inhimillistä puolta vahvistaa ja fokusoida enemmän väestön ja ihmisten aitoja hyvinvoinnin asioita?

Vastaaja 136: Kuopio on muutakin kuin "Mualiman napa" tori. Myös maaseutu kuuluu Kuopioon, vaikka se näyttäisi olevan vain hyödyke ja pankki, jonka arvo otetaan esille sitten tarvittaessa. Maaseudullakin asuu ja elää edelleen ihmisiä, vaikka nykyinen (ja mennytkin) trendi mainostaa vain ydinkeskustan aluetta. Maaseutu on jo osittain tapettu, koulujen lakkauttaminen ja toimintojen keskittäminen yhä suurempiin yksiköihin se on ollut se, jota kohden on pakolla runnottu. Maaseutujen taajamat on autioituneet ja kehitys näyttäisi jatkuvan? Jottei nyt tulisi ihan "napatyrä" suuntaa kannattaisi kääntää jo nyt se tulee olemaan pidemmällä aikavälillä se, jota kohti mennään. Ihmiset haluaisivat asua myös maalla mutta se on pian tehty mahdottomaksi esim. lapsiperheet. Luodaan me siis erilainen tulevaisuus, jossa ihmiset voivat elää myös pienemissä yhteisöissä, kaikki suuri ei ole kaunista eikä tuota edes kauneutta ihmisen elämään, kai tämä on jo suurissa kaupungeissa nähty. Voisiko yhtenä vision juurena, josta kasvaa jotain kaunista ja hyvää, olla voin myös asua maalla, vaikka asun Kuopion kaupungissa. Luodaan tulevaisuuden kylät, joissa teknologia mahdollistaa mahdollisimman päästöttömän asumisen aurinko, tuuli, maa apuna ne ovat olleet aina ja tulevat olemaan. Kehitystyötä huimasti lisää energian tuotantoon uusia innovaatioita, jossa puhtaasti luonto kunnioittaen mahdollistetaan hyvä elämä myös tulevaisuudessa.

Vastaaja 153: Hyvinvoivia ja hyvin toimeentulevien ihmisten houkutteleva alue ohjaa resursseja ja palveluja kohdentamaan juuri heille. Jäävätkö heikommin pärjäävät hyvinvoivien, innovatiivisten ja yrittäjähenkisten jalkoihin? Toisaalta korkeatasoinen elinympäristö houkuttelee osaavaa työvoimaa myös heikommin pärjäävien palveluihin työskentelemään (osaavaa sote-henkilöstöä).

Vastaaja 115: Palveluverkoston suunnittelun (ja toteutuksen) perustellusti, selvityksiin ja strategian tavoitteisiin pohjautuen tulisi olla prioriteetti tulevassa tekemisessä. Arjen rikkauteen ja hyvinvointiin vaikuttaa ensisijaisesti arkiliikunnan määrä ja asuinalueiden hyvinvointi, näitä tuetaan lähipalveluilla. Segregaation ehkäisyyn tulisi panostaa. Kuopiossa on satsattu viimeiset kymmenen vuotta lähes yksinomaan uusiin asuinalueisiin, jotka sijaintinsa puolesta perustuvat yksityisautoiluun (kahden auton talouksiin). Olisi aika keskittyä resurssiviisaasti vahvistamaan keskustan ympärillä olevien vanhojen lähiöiden palveluita ja asemaa, samalla tuettaisiin keskustan vetovoimaisuutta ja ehkäistäisiin segregaatiota. Kasvutavoitteiden realistinen päivittäminen olisi myös tärkeää ja järkevää. Kuopion rakentaminen hillitymmällä kasvutavoitteella ja ympäristön viihtyisyys ja hyvä elämä huomioiden.

Vastaaja 72: Kuopio on laaja ja moni-ilmeinen kaupunki, joka pystyy vastaamaan monipuolisesti kaikkiin asumisen ja elämisen vaihtoehtoihin ja tulevaisuuden haasteisiin. Vallalla oleva ja jopa vastakkainasettelua aiheuttava kaupunki - maaseutu jaottelu ei oikein enää sovellu edelläkävijäkaupungin terminologiaan. Pitäisikö jatkossa puhua enemmän kaupunginosista. Eri puolilla Kuopiota on erilaisia kaupunginosia, joilla on omat erityispiirteensä ja myös palvelutarpeensa sekä rohkaista ja tukea alueita tuomaan niitä esille eli entistä enemmän aktivoida alueita omaehtoiseen kehittämiseen. Kaupunginosathan eivät ole stabiileja vaan ne muuntuvat kokoa ajan mm. rakentamisen, väestömuutosten ja ikääntymisen johdosta. Näin on tapahtunut ja tapahtuu koko ajan oli sitten kyseessä keskusta-alue tai vähän kauempana oleva alue.

Vastaaja 14: Kuulkaa työntekijöitä pienissä ja isoissa päätöksissä. Ruohonjuuritaso osaa ja ideoi, jos annetaan mahdollisuus.