

## **Kaupunginhallitus**

### **Yleishallinto (Tulosalue)**

### **Henkilöstöpalvelut (Tulosyksikkö)**

#### **Tilivelvolliset: kaupunginhallituksen jäsenet ja talousjohtaja**

#### **Budjettivastuullinen: henkilöstösihteeri**

### **Toiminta-ajatus**

Henkilöstöpalvelut tarjoavat toimialoille sisäisiä palveluja, jotka tukevat Kiteen kaupungin henkilöstöä ja esimiehiä tuloksellisessa toiminnassa. Henkilöstöpalveluiden palveluilla rakennetaan Kiteen kaupungin sisäistä ja ulkoista työnantajaimagoa. Henkilöstöpalvelut vastaavat virka- ja työehtosopimusasioista.

## **TALOUSSUUNNITELMA 2025 - 2027**

### **Toimintaympäristö ja sen muutokset**

Tulosyksikön henkilöstössä tapahtuu henkilövaihdoksia henkilöstöpäällikön ja työsuojelupäällikön vaihtuessa. Populuksen HR-järjestelmä on vaihtumassa Personec/Essi järjestelmään. Aikataulullisesti ensimmäiset Populus-ohjelmiston vaihdokset tapahtuvat lokakuussa 2025, jonka osalta muutosprojekti tulee aloittaa 3/2025. Toinen ryhmä siirtyy tammikuussa 2026, jonka muutosprojekti tulee aloittaa 6/2025 ja viimeiset kunnat tammikuussa 2027. Sujuvan tietojen siirron ja osaamisen varmistamiseksi henkilöstövaihdoksen lisäksi tulee huomioida projektin resurssi riittäväksi. Projektin on arvioitu vaativan yhden henkilötyövuoden.

Työsuojeluvälit työsuojelun toimintakaudelle 2026–2029 ovat syksyllä 2025. Valtakunnallisesti on odotettavissa mahdollinen kunnallisten palkkausjärjestelmien muutos tva-palkkajärjestelmästä tasopalkkajärjestelmään.

## **TALOUSARVIO 2025**

Kiteen kaupungin työterveyshuollon palveluiden laajennettu akuuttisairaanhoidollinen työterveyshuolto on toiminut erittäin hyvin ja kelakorvauksiin oikeuttavina palveluina. Kustannustaso on pysynyt maltillisena aiempien vuosien kertyneestä korjausvelasta huolimatta. Työterveyshuollon kustannuksiin esitetään 12 000 euron netto vähennystä ja työterveyshuollon piiriin arvioidaan kuuluvan 300 henkilöä.

Henkilöstötetujen E-passin Flex-hyvinvointiin esitetään maltillista korotusta 120 eurosta 150 euroon henkilöä kohden vuodessa, joka jakautuu työaikaprosentin suhteessa. E-passin hyvinvointiin kuuluvat liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut. Henkilöstön lounasedun arvoa esitetään nostettavaksi kahdesta eurosta kolmeen euroon työpäivää kohden. Lounasetu on vähiten käytetty henkilöstöetu. Talousarviovarausta on tarkistettu lähemmäksi E-passin käytön toteumaa. Epassin piiriin arvioidaan kuuluvan keskimäärin noin 260 henkilöä.

Uutena henkilöstöetuna esitetään työsuhdepolkupyöräedun tarjoamista henkilöstölle leasing sopimuksella. Alustavan kyselyn mukaan kiinnostusta työsuhdepolkupyörän hankinnasta osoitti 40 vakinaista henkilöä. Talousarviovaraus on esitetty 35 työsuhdepolkupyörälle, josta työnantajan hallinnointikustannukset ovat noin 5 000 euroa. Toimenpide tukee henkilöstön liikkumisen lisäämistä, terveyden vahvistamista eläkeiän

noustessa, työhyvinvoinnin lisäämistä ja on hinkukuntana yksi konkreettinen toimenpide kohti ympäristötavoitetta. Talousarvioesitys ei nosta henkilöstöetujen kokonaiskustannuksia.

Kehittämisen kohteena vuodelle 2025 on henkilöstön työturvallisuusasioiden vahvistaminen. Riskien ja vaarojen arvioinnin sähköinen työkalu on kaikkien kaupungin työyksiköiden ja henkilöstön käytettävissä. Järjestelmään kirjataan kaikki työpaikkaselvityskäynnit, riskien ja vaarojen arvioinnin lomakkeet, vähältä piti tilanteet sekä asiakasväkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset. Asiakasväkivalta- ja uhkatilanne ilmoitusten määrä on kasvanut huolestuttavasti samalla kun erityisen tuen lasten määrä on kasvanut. Talousarvioon on tehty koulutuksen talousarviovaraus. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on esitetty myös talousarviovaraus uusien työmenetelmien kehittämiseen, tekoälyn hyödyntämiseen ja /tai työhyvinvoinnin johtamiseen. Henkilöstöpalveluiden vaihtuvan henkilöstön koulutuksiin on varauduttu talousarviossa.

Henkilöstöpalveluiden talousarvio 2025 on laadittu siten, että nettokasvua ei synny vuoteen 2024 verrattuna. Pääsopijajärjestöjen luottamushenkilöiden vapautusaika sovitaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella. HR-järjestelmän vaihtamiseen on tehty investointiosaan 100 000 euron määrärahavaraus.

### Sitovat toiminnan tavoitteet:

KAUPUNGINHALLITUS		
LAADUKKAAT, KATTAVAT JA KOHTUUHINTAISET PALVELUT		
Strateginen toimenpide:		
<i>Henkilöstön osaamisen kehittymistä ja hyvinvointia käsittelevät mittarit.</i>		
	Toimenpiteet	Mittari
Henkilöstöpalvelut	Hyvinvoiva henkilöstö. Työterveysyhteistyön vahvistaminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttaminen.	Henkilöstön keskimääräinen sairaspöissaolujen määrä hyvällä tasolla. Enintään 13 kalenteripäivää/hlö/vuosi ja ehdottomasti alle valtakunnallisen tason.
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön ammatillisen osaamisen vahvistaminen.	Henkilöstön koulutuspäivien määrä vähintään 4 koulutuspäivää /hlö/vuosi.
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön työturvallisuuden vahvistaminen.  Kohdistetaan koulutusta varhaiskasvatuksen ja alkuopetuksen yksiköiden henkilöstölle, kuinka pystytään ennaltaehkäisemään työpaikkaväkivaltaa	Koulutuspäivät toteutuneet.  Vähenevä väkivalta- ja uhkatilanne ilmoitusten määrä.
Henkilöstöpalvelut	Työkyvyn ylläpitäminen ja tukeminen liikunnan tukemiseen panostaen.  Työntekemisen keinovalikoimien mahdollistaminen hyödyntäen uusia työmenetelmiä.	Työurien pituus kasvava vertailuvuosien välillä, eläköitymisen keski-ikä nouseva ja täysien työkyvyttömyyksien minimointi.
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön työhyvinvointi. Kevan työhyvinvointisyke kyselyn toteuttaminen syksyllä 2025.	Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointi ja vastausprosentti vähintään vuoden 2022 tasolla.

## TALOUS

<b>2400</b>		<b>Muutettu TA</b>			
<b>Henkilöstöpalvelut</b>	<b>TP 2023</b>	<b>2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TS 2026</b>	<b>TS 2027</b>
Toimintatuotot	373 696	577 296	543 905	543 905	543 905
Toimintakulut	-384 812	-602 651	-568 905	-568 905	-568 905
<b>* Toimintakate</b>	<b>-11 116</b>	<b>-25 355</b>	<b>-25 000</b>	<b>-25 000</b>	<b>-25 000</b>

\* Kaupunginhallitukseen/lautakuntaan nähden sitova taso.