

## **Toimielin: Kaupunginhallitus**

### **Tulosalue: Yleishallinto**

### **Tulosyksikkö: Henkilöstöpalvelut**

### **Tilivelvolliset: Kaupunginhallituksen jäsenet ja talousjohtaja**

### **Toiminta-ajatus**

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

## **TALOUDEN JA TOIMINNAN TOTEUTUMINEN 2025**

### **Talous**

Tulosyksikössä tapahtui henkilöstövaihdos, kun uusi henkilöstöpäällikkö aloitti tammikuussa ja pitkäaikainen henkilöstösihteeri eläköityi lokakuun alussa. Työsuojelupäällikön tehtävä siirtyi lokakuun alussa varhaiskasvatuksen esihenkilön hoidettavaksi hänen varsinaisen työnsä ohessa. Syksyllä järjestettiin työsuojeluvaali, kun työsuojelun yhteistoiminnan nelivuotinen toimikausi päättyi v. 2025 lopussa. Valtuustokauden vaihtuessa myös yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon tuli muutoksia syyskaudelle.

Toiminnassa oli varauduttu HR-järjestelmän muutosprojektiin eli Populuksen vaihtoon Personeciksi Meitan luopuessa jatkossa kokonaan Populus-järjestelmästä. Valmisteilla oleva hankintalain muutos loi uhkakuvaan mahdollisesta tuplatyöstä eli joudutaanko järjestelmän kilpailutus tekemään lakimuutoksen voimaan astuessa uudestaan. Hankintatoimen kanssa käytiin markkinavuoropuhelua järjestelmätoimittajien kanssa, mutta varsinaiseen kilpailutukseen ei kuitenkaan lähdetty. HR-järjestelmän muutosprojekti siirtyi kuitenkin seuraavalle vuodelle.

Iso työpanos kuluneen vuoden aikana kohdistui tasopalkkajärjestelmän luontiin ja käyttöönottoon 1.10.2025 alkaen. Järjestelmä rakennettiin valtakunnalliseen ohjeistukseen nojaten yhteistyössä toimialojen johdon ja esihenkilöiden sekä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Kaupunkiin nimettiin palkkausryhmä, jonka tehtävänä on palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen. 1.6.2025 käytettävissä olleet paikalliset järjestelyerät kohdennettiin KVTES:n osalta tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon.

Osaamisen kehittämiseen varatut määrärahat käytettiin henkilöstön työturvallisuuskoulutuksiin (mm. ensiapukoulutukset sekä asiakasväkivalta- ja uhkatilanteisiin varautuminen) sekä esihenkilöiden johtamiskoulutuksiin (Riverian Näkökulmia johtamiseen -koulutussarja).

Henkilöstöpalveluiden toimintakate toteutui talousarviota parempana.

Tulosyksikön kulut toteutuivat noin 130 000 euroa ennakoitua pienempinä. Palveluiden ostot toteutuivat noin 120 000 euroa budjetoitua pienempinä. Suurin selittävä tekijä on työterveyskulujen jääminen ennakoitua pienemmiksi. HR-järjestelmän vaihtoon oli varauduttu palkkakuluissa ja asiantuntijapalveluiden ostoissa, mitä kuluja ei tullut järjestelmänvaihdon lykkääntyessä. Myöskään työsuhdepolkupyöräetua ei otettu käyttöön, kun lakimuutos poisti sen verovapaiden työsuhde-etujen joukosta.

Tulosyksikön tulot ovat pääasiassa henkilöstöpalvelun kulujen sisäistä vyörytystä toimiloille, joten kulujen jäädessä ennakoitua pienemmiksi myös vyörytykset toteutuivat noin 110 000 euroa ennakoitua pienempinä.




Vuoteen 2024 verrattuna sekä tuotoissa että kuluissa on kasvua noin 30 000 euroa. Pääosa siitä (noin 23 000) on henkilöstökulujen noususta johtuvaa.


2400 Henkilöstöpalvelut	TP 2024	TA 2025	TA-muutos 2025	TA + muutos 2025	TP 2025	Tot %
Tuotot	396 833	543 905	0	543 905	430 995	79,2
Kulut	-405 459	-568 905	0	-568 905	-435 958	76,6
<b>* Toimintakate</b>	<b>-8 626</b>	<b>-25 000</b>	<b>0</b>	<b>-25 000</b>	<b>-4 963</b>	<b>19,9</b>
*Kaupunginhallitukseen nähden sitova taso						

### Palvelujen tuottamistapa ja -kustannukset

	TP 2024	TA 2025	TA-muutos 2025	TA + muutos 2025	TP 2025	Tot %
Henkilöstökulut	-185 536	-221 930	0	-221 930	-208 594	94,0
Palvelujen ostot (ulk.)	-188 016	-318 687	0	-318 687	-196 990	61,8

### Toiminnan tavoitteet

LAADUKKAAT, KATTAVAT JA KOHTUUHINTAISET PALVELUT			
Strateginen toimenpide:			
<i>Henkilöstön osaamisen kehittymistä ja hyvinvointia käsittelevät mittarit.</i>			
	Toimenpiteet	Mittari	Toteuma
Henkilöstöpalvelut	Hyvinvoiva henkilöstö. Työterveysyhteistyön vahvistaminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttaminen	Henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä hyvällä tasolla. Enintään 13 kalenteripäivää/hlö/vuosi ja ehdottomasti alle valtakunnallisen tason - toteuma 8,7 kalenteripv/hlö/v	
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön ammatillisen osaamisen vahvistaminen.	Henkilöstön koulutuspäivien määrä vähintään 4 koulutuspäivää /hlö/vuosi. - toteuma 3,8 koulutuspäivää/hlö/v	
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön työturvallisuuden vahvistaminen.  Kohdistetaan koulutusta varhaiskasvatuksen ja alkuopetuksen yksiköiden henkilöstölle, kuinka pystytään ennaltaehkäisemään työpaikkaväkivaltaa.	Koulutuspäivät toteutuneet. - Varhaiskasvatuksen uhkatilannekoulutus 10.2.2025 ja Puhejudo 1.9.2025  Vähenevä väkivalta- ja uhkatilanne ilmoitusten määrä. - ilmoitusten määrä laskenut 62 kpl > 50 kpl	

Henkilöstöpalvelut	<p>Työkyvyn ylläpitäminen ja tukeminen liikunnan tukemiseen panostaen.</p> <p>Työntekemisen keinovalikoimien mahdollistaminen hyödyntäen uusia työmenetelmiä.</p>	<p>Työurien pituus kasvava vertailuvuosien välillä, eläköitymisen keski-ikä nouseva ja täysien työkyvyttömyyksien minimointi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eläköitymisiässä nouseva trendi 63,7v &gt; 64,5v &gt; 64,8v &gt; 64,9v</li> <li>- työkyvyttömyyseläkkeitä 0 kpl</li> </ul>	
Henkilöstöpalvelut	<p>Henkilöstön työhyvinvointi. Kevan työhyvinvointikyselyn toteuttaminen syksyllä 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kysely toteutettiin 30.10.-17.11.2025</li> </ul>	<p>Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointi ja vastausprosentti vähintään vuoden 2022 tasolla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tulos parantunut 15/29 kysymyksessä, ennallaan 8/29 ja huonontunut 6 /29</li> <li>- suosittelu% nousi 80 &gt; 87</li> <li>- vastausprosentti laski 83,6 &gt; 82,7</li> </ul>	