

# K I T E E

## Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2023

Johtoryhmä 17.5.2024  
Yt-toimikunta 21.5.2024  
Kaupunginhallitus 27.5.2024  
Kaupunginvaltuusto 17.6.2024

## Sisällys

Sisällys .....	2
1. JOHDANTO .....	3
2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA .....	3
3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS .....	4
4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2023 .....	7
Henkilöstön koulutus .....	12
Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2023 .....	14
Osaamiskartoituskysely .....	14
Täyttölupamenettely ja rekrytointi .....	15
Henkilöstön tiedottaminen .....	15
Kehityskeskustelut .....	16
Palkkauskustannukset 2017-2023: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset .....	16
Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2023 .....	16
Työajan jakautuminen .....	17
Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2017 - 31.12.2023 .....	18
Eläköityminen .....	20
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2017-2023 .....	21
Eläköitymisennuste vuosille 2024-2028 toimialoittain .....	21
Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2023 .....	21
Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2017-2023 .....	23
Henkilöstön uudelleensijoitus .....	25
Joustovapaat ja yksityisasiapalkaton, ei sijaista 2023 .....	25
Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla .....	26
5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN .....	26
KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli .....	26
Työterveyshuolto .....	27
Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017-2023 .....	28
Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2023 .....	29
Muun tyhy-toiminnan tukeminen .....	29
Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä .....	30
Työsuojelu .....	30
Sisäilmatyöryhmä .....	31
6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA .....	32
Yhteistyötoimikunta .....	32
Paikallisneuvottelut .....	33
7. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2023 .....	33

## 1. JOHDANTO

Kiteen kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus noudattaa Kuntatyönantajan suositusta henkilöstöraportoinnissa, jonka mukaan viittä eri tunnuslukua voidaan verrata valtakunnallisesti samalla tavalla. Henkilöstökertomus toimii myös henkilöstöpoliittisten tavoitteiden seurannan välineenä ja henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa suunnittelun, arvioinnin sekä päätöksenteon pohjaksi. Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti merkittävästi Kiteen kaupungin organisaatioon ja henkilöstömäärään perusturvan siirtyessä Siun sotelle. Perusturvan osuus on poistettu vertailuluvuista ja täten luvut ovat vertailukelpoisia keskenään. Henkilöstökertomuksessa vertailutietoja esitetään pääsääntöisesti vuosien 2017-2023 osalta. 1.1.2023 lukien hyvinvointialueen muodostumisesta ja liikkeenluovutuksista johtuvat henkilöstövaikutusten vertailuluvut ovat vertailukelpoisia sairauspoissaolojen kohdalla, joista on huomioitu pois liikkeenluovutuksen piirissä ollut henkilöstö.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2023 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2023 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

## 2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli alueen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Kiteen kaupunki työnantajana on ollut vuosien varrella monenlaisen muutoksen ja haasteen edessä, mutta pystynyt ennakoimaan ja toimimaan muutoksissa. Muutoksien taustalla on kaupungin ennakoiminen syntyvyyteen, kouluverkkorakenteeseen ja työllisyyspolitiikan muutoksista johtuviin varautumisiin. Kaupunki tarjosi vakinaisen työpaikan 16 uudelle henkilölle, kun edellisenä vuonna työllistyi 17 uutta vakinaista henkilöä. Kaupungilla työskenneltiin 98 erilaisella ammattinimikkeellä vuonna 2023.

Vuoden alun 1.1. ja vuoden lopun 31.12 päivien mukaisesti keskimääräinen henkilöstön määrä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 354 työntekijää. Muutos vuodesta 2022 oli -65 työntekijää, eli 15,5 %. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, lisäksi toimialajohtajat, talousjohtaja Kaisa Lappalainen, sivistysjohtaja Matias Valoaho, tekninen johtaja Kari Siponen sekä hallintopäällikkö Pasi Lamminluoto 9.5.2023 saakka ja 14.8.2023 alkaen hallintopäällikkö Tuula Korpi. Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2023 oli JUKO ry:n pääluottamusmies Antti Simonen.

### 3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Muutokset Kiteen kaupungin toiminnassa jatkuivat vuoden 2023 aikana. Vuoden alussa kaupungin siivous- ja ruokapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeen luovutuksella Pohjois-Karjalan tukipalvelut Polkka Oy:n palvelukseen. Toinen iso myös henkilöstön asemaan vaikuttava asiakokonaisuus oli kaupungin kouluverkkoselvityksen läpivieminen vuoden 2023 aikana. Kouluverkkoasian vaikutuksia on huomioitu kaupungin henkilöstöpolitiikassa jo useamman vuoden ajan ennakoiden kouluverkkoon tehtäviä muutoksia ja pyrkien tarkoituksenmukaiseen ja pitkäjänteiseen henkilöstöpolitiikkaan. Nyt kun suurimmat muutokset ovat arvioidemme mukaan takana, avautuu mahdollisuus nykyistä pitkäjänteisemmälle suunnittelulle, mikä on sekä henkilöstö että työnantajan etujen mukaista.

Henkilöstömäärän selkeästä vähenemisestä huolimatta henkilöstörakennetta on kehitetty vastamaan entistä paremmin niin sanotun sivistys- ja elinvoimakunnan tarpeita. Vuoden 2023 aikana täytettiin mm. elinkeino- ja viestintäpäällikön avoimet vakanssit ja palkattiin maahanmuuttokoordinaattori toteuttamaan kaupungin hyväksymää kotouttamisohjelmaa.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 303 henkilöä, mikä oli 20 % vähemmän kuin vuoden 2022 lopussa. Henkilöinä vähenemä oli peräti 76 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstön määrä vuonna 2023 oli ilman kansalaisopiston tuntiopettajia 303,8 henkilötyövuotta, kun se vuonna 2022 oli 369,5 henkilötyövuotta. Vuonna 2023 kaupungin pienentyneen organisaation henkilöstökulut olivat 15 758 189 euroa, missä vähennystä edelliseen vuoteen oli 1,56 milj. euroa. Tämä siitäkkin huolimatta, että työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset olivat merkittävät.

Vuonna 2023 kaupungin työntekijöille toteutettiin osaamiskartoituskysely, jonka tavoitteena oli selvittää henkilöstömme vahvuuksia, mielenkiinnon kohteita ja kehittymishalukkuutta. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 144 henkilöä ja heistä vakinaisia oli 73 %. Vastausten mukaan vastaajista 78,5 % koki voivansa hyödyntää koko osaamistaan nykyisissä työtehtävissään ja kaikkiaan 77 henkilöä oli kiinnostunut työkiertomahdollisuudesta.

Sairaspoissaolojen osalta vuosi 2023 oli pitkästä aikaa koronavuosien jälkeen normaali. Vuonna 2023 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 9,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 12,9 kalenteripäivää. Talousarvion strateginen tavoite enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloja työntekijää kohden saavutettiin selkeästi.

Kiteen kaupungin työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuoden 2023 aikana ja kilpailutuksen tuloksena uudeksi työterveyspalveluiden tuottajaksi valikoitui Lääkäriasema Resetti Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältö ja palvelusisältö säilyivät vuoden 2023 ajan pääosin ennallaan. Yhteistyö Resetin kanssa on käynnistynyt hyvin ja mikä ehkä yllätyksellistä, niin suurta hoitamattomien ongelmien kertymän purkautumista ei ollut havaittavissa palvelun tarjoajan muutuksen jälkeen.

Henkilöstön koulutuspäivien osalta kaupungin strateginen tavoite ei täyttynyt. Vuonna 2023 toteutui 1224 koulutuspäivää, mikä oli 231 koulutuspäivää enemmän kuin vuonna 2022. Toisaalta koulutustapahtumien järjestämistapa on muuttunut koronavuosien jälkeen pirstaleisemmaksi ja koulutukset toteutetaan usein etäyhteyden kautta. Tämä on voinut vaikuttaa myös koulutusten raportoinnin systemaattisuutta heikentävästi. Kokonaiset päivät mielletään konkreettisemmin raportoitaviksi koulutuspäiviksi kuin yksittäiset työskentelyn ohessa tehdyt tunnit.

Vuoden 2022 alussa kaupunki alkoi tarjota liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluita henkilöstölle Epassin kautta. Vuoden 2023 alusta Epassin etujen arvoa nostettiin 120 euroon per vuosi. Lisäksi henkilöstölle tarjotaan lounasetu.

Jälleen kerran Kiteen kaupungin henkilöstö tuotti vuoden 2023 aikana kaupungin palveluita erinomaisella otteella ja hyvällä asenteella! Suuret kiitokset kaikille!

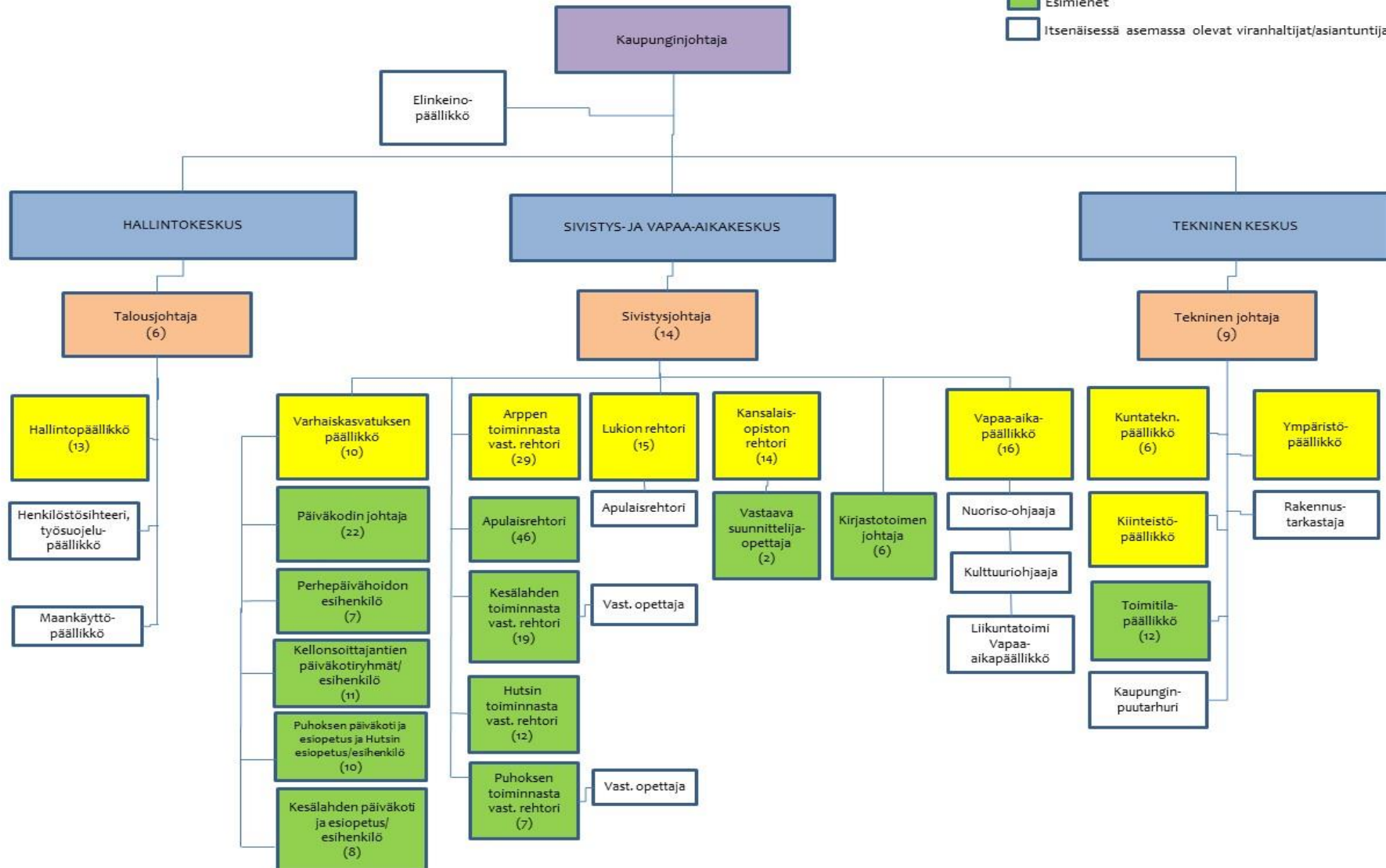
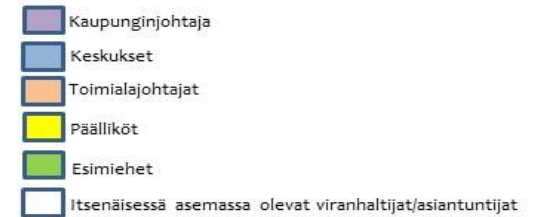
Kiteellä 14.5.2024

Pekka Hirvonen  
kaupunginjohtaja

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

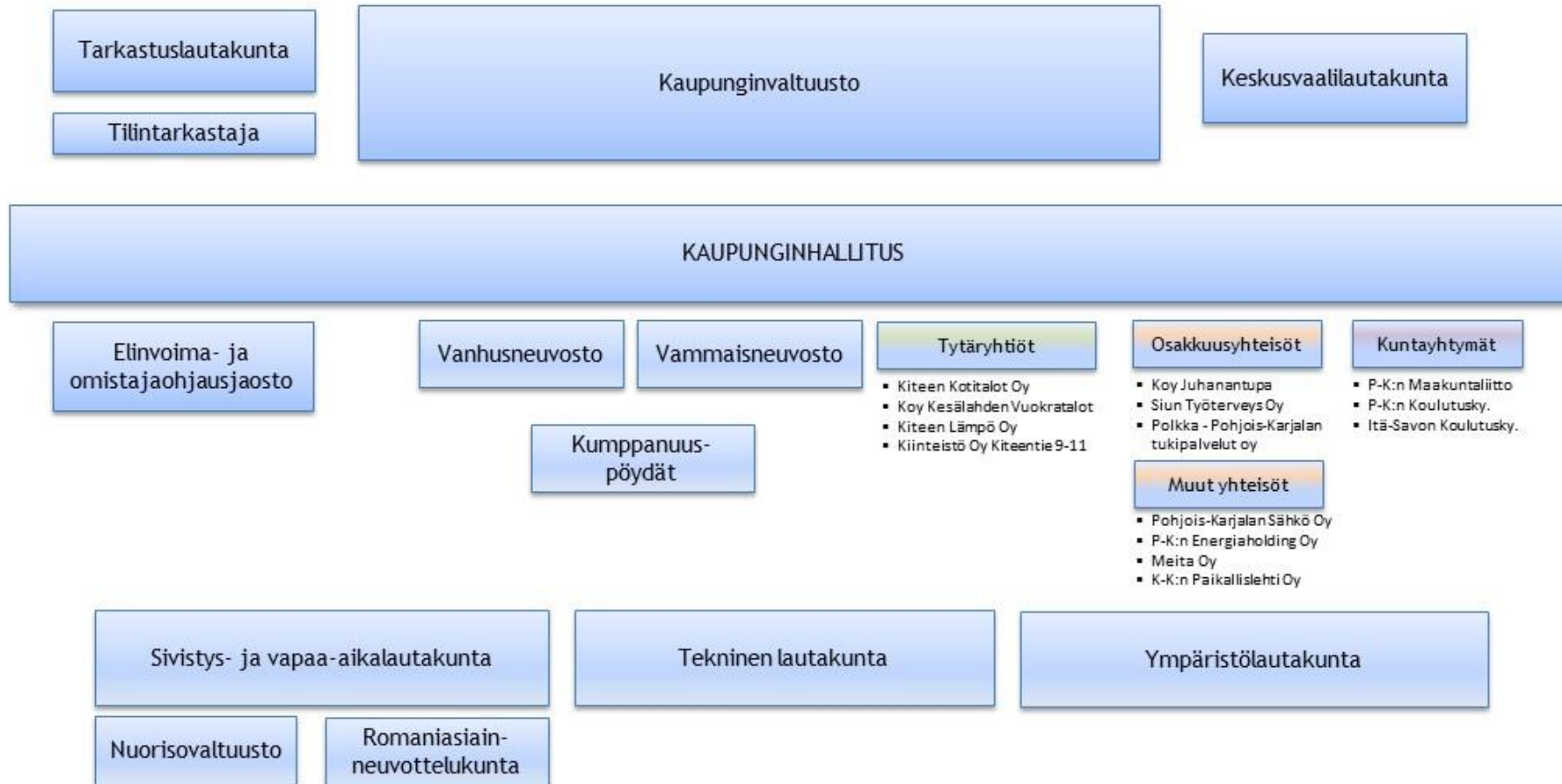
## K I T E E

Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2023



# K I T E E

## Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



yhteisö, luottamus, palvelut, tulevaisuus

## 4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2023

### HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Kaisa Lappalainen)

Hallintokeskuksen vuosi 2023 oli henkilöstövaihdoksien ja muiden poissaolojen vuoksi katkonainen. Hallintopäällikkö Pasi Lamminluodon viimeinen viranhoitopäivä oli 9.5.2023. Hallintopäällikkö Tuula Korpi aloitti virassaan 14.8.2023. Maankäyttöpäällikkö Juha Kervisen viimeinen viranhoitopäivä oli 7.5.2023. Maankäyttöpäällikkö Antti Juntunen aloitti virassaan 1.8.2023.

Vuonna 2023 kilpailutettiin työterveyshuollon palvelut yhteistyössä Joensuun hankintatoimen kanssa. Uuden palvelutuottajan kanssa toiminta käynnistettiin syyskuussa 2023. Vuoden aikana osallistuttiin TE2024 -valmistelutyöhön. Maahanmuuttajien kotouttamistyö aloitettiin maahanmuuttokoordinaattorin aloittaessa tehtävässään tammikuussa 2023. Elinvoimatyön vahvistui elinkeinopäällikön ja viestinpäällikön aloittaessa tehtävissään vuonna 2023.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 17, joka oli kaksi henkilö vuotta 2022 enemmän. Vakinaisista tehtävistä täytettiin elinkeinopäällikön ja maahanmuuttokoordinaattorin tehtävät. Asuntosihteerin viran ja suunnitteluavustajan toimen tehtävät yhdisteltiin yhdeksi viraksi. Viran vakanssinimikkeeksi tuli toimialasihteerin 1.10.2023 lukien. Hallintosihteerin toimen vakanssinimeke muutettiin taloussihteeriksi 1.10.2023 lukien. Keski-Karjalan Kehitysyrityksen projektityöntekijät siirtyivät Kiteen kaupungille tammikuussa 2023.

Määräaikaista henkilöstöä oli 5, lähinnä elinvoiman ja työllisyyden hankkeissa. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä 31.12.2023 oli yhteensä 23.

Henkilöstölle järjestettiin sisäisiä koulutuksia ja palaverieita. Osaamisen kehittämiseen toteutui 1,9 koulutuspäivää työntekijää kohden.

### SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin sivistystoimelle vuoden voidaan katsoa olleen ensimmäinen Covid-19-pandemian jälkeinen vuosi. Sairauspoissaolot laskivat merkittävästi koko toimialalla vuodesta 2022 ja erityisesti kevästä 2022. Normaalit flunssa-aallot koskettivat normaalisti koko toimialan henkilöstöä, mutta esimerkiksi sijaistarve oli merkittävästi vähäisempää kuin 2022.

Vuoden 2023 aikana läpi käyty kouluverkkoselvitys valtuuston joulukuisine päätöksineen kosketti, perusopetuksen lisäksi, koko toimialaa. Kouluverkkopäätösten yhtenä pitkän aikavälin tavoitteena on sopeuttaa henkilöstön määrää lasten ja nuorten määrään. Oikea määrä henkilöstöä oikeassa paikassa antaa myös mahdollisuuden kehittää sivistystoimen palveluita. Lisäksi valtuuston kouluverkkolinjausten myötä sivistystoimi ja erityisesti perusopetus pääsevät vakiinnuttamaan henkilöstön tulevaisuuden tehtäviä.

Rekrytointien osalta sivistystoimi kulki hieman parempaan suuntaan. Kelpoisia uusia hakijoita oli lähes kaikkiin avoimiin tehtäviin, mutta samalla pääsimme hyödyntämään pitkään kaupungilla työskennelleiden mutta jo eläköityneiden rautaista ammattitaitoa erilaisissa sijaisuuksissa. Myös normaali, työntekijöiden eri elämänvaiheisiin kuuluva vaihtuvuus näkyi useissa

yksiköissä. Henkilöstö myös piti yllä ammattitaitoaan osallistumalla innokkaasti erilaisiin koulutuksiin.

Ulkoista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin erittäin hyvin. mm. EAKR, OPH, OKM ja AVI. Samalla yhteistyö tiivistyi entisestään Siun soten, Itä-Suomen yliopiston ja ympäröivien kuntien kanssa. Virallisten organisaatioiden lisäksi sivistystoimi ja sen henkilöstö tekivät runsaasti yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja yksityishenkilöiden kanssa.

Noin 250 ihmisen panoksella Kiteen kaupungin sivistystoimi tuotti vuonna 2023, lakien talouden asettamissa rajoissa, laadukkaita palveluita eri ikäisille kiteeläisille. Kiitos kaikille sivistystoimen, ajoittain hektisessäkin, vuodessa 2023 mukana olleille.

#### TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Ympäristötoimessa vs. ympäristöpäällikkö jatkoi viran hoitamista ympäristöpäällikön haettua virkavapaata 17.4.2023-16.4.2025 väliselle ajalle. Ympäristötoimessa työskenteli lisäksi määräaikainen ympäristötarkastaja.

Rakennusvalvonnassa työskenteli työllistämistuella tukipalvelutyöntekijä 23.1.2023 - 21.1.2024 välisen ajan. Henkilön ensisijaiset työtehtävät olivat rakennusvalvonnan digitointia valmistelevan arkiston seulominen ja järjestäminen sekä lupa- ja katselmustietojen täydentäminen rakennusvalvonnan sähköisiin rekistereihin.

Rakennusvalvonnan toimistosihteerin suoritti vuosien 2022-2023 aikana tietomallikoordinaattorikoulutuksen Metropolia ammattikorkeakoulussa. Koulutukseen saatiin ympäristöministeriön tukea 80 % koulutuksen hinnasta.

Sekä ympäristötoimen että rakennusvalvonnan vakinaisen henkilöstön määrä (3 henkeä) pysyi ennallaan. Rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen henkilöstön laajojen vastuualueiden hoitamiseen tarvittavaa asiantuntijuutta pidettiin yllä aktiivisella koulutautumisella. Rakennusvalvonta osallistui vuoden 2023 aikana erityisen paljon koulutuksiin, koska eduskunta hyväksyi uuden rakentamislain alkuvuodesta 2023. Talousarvion mukainen koulutustavoite 12 päivää ylitetiin selvästi koulutuspäivien toteuman ollessa 39 päivää.

Teknisen keskuksen hallinnon ja kuntatekniikan tulosalueiden henkilöstössä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2023 aikana.

Toimitilat-tulosalueella kaksi vakinaista kiinteistönhoitajaa siirtyi alkuvuodesta osa-aikatyöhön ja toinen kyseisistä kiinteistönhoitajista siirtyi loppuvuodesta edelleen eläkkeelle. Vakinaisten kiinteistönhoitajien tehtäviä hoidettiin vuoden 2023 ajan määräaikaisella työvoimalla. Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoito- ja puistotöihin sekä toimistotehtäviin.

Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämistyötä jatketaan edelleen toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen todettujen kehittämistarpeiden mukaisesti. Vuoden 2023 lopussa teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön määrä oli 19 henkilöä. Oman henkilöstön pienen määrän takia valtaosa teknisen keskuksen palvelutuotannosta tuotetaan ostopalveluina.



## TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2017-2023

	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2017	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2018	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2019	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2020	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2021	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2022	Henkilöstö- ö-vahvuus raportti 31.12.2023	Muutos 31.12.2022	Muutos % 31.12.2022
<b>Kaupunginhallitus</b>									
vakituiset	19	19	15	20	14	15	17	2	
määräaikaiset	1	0	5	5	5	6	5	-1	
sijaiset	1	1	2	0	1	1	0	-1	
työllistetyt *)	12	16	13	12	14	11	0	-11	
oppisopimussuhteinen	0	2	1	0	1	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	1	1	
<b>Kaupunginhallitus yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>-10</b>	<b>-30,3</b>
<b>Sivistyslautakunta</b>									
vakituiset	182	176	177	180	176	166	164	-2	
määräaikaiset	22	39	48	50	42	62	66	4	
sijaiset	10	15	13	12	16	9	7	-2	
työllistetyt	17	11	18	6	13	15	9	-6	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	2	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Sivistyslautakunta yhteensä</b>	<b>231</b>	<b>242</b>	<b>257</b>	<b>250</b>	<b>247</b>	<b>252</b>	<b>246</b>	<b>-6</b>	<b>-2,4</b>
<b>Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta</b>									
vakituiset	66+3	64+4	58 +3	62+3	60+3	59+3	16+3	-42	
määräaikaiset	2	3	2	5	3	5	3	-2	
sijaiset	5	11	8	9	13	10	2	-8	
työllistetyt	9	6	11	9	6	15	10	-5	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	1	1	2	0	-2	
oppilas, harjoittelija	0		0	0	0	0	0	0	
<b>Tekninen lautakunta yhteensä</b>	<b>82+3</b>	<b>85+4</b>	<b>80+3</b>	<b>86+3</b>	<b>83+3</b>	<b>89+5</b>	<b>** ) 30+4</b>	<b>-59</b>	<b>-62,8</b>
<b>Kaikki toimielimet yhteensä</b>									
vakituiset	270	263	253	265	253	243	200	-43	
määräaikaiset	25	42	55	60	50	73	74	1	
sijaiset	16	27	23	21	30	20	9	-11	
työllistetyt	38	33	42	27	33	41	19	-22	
oppisopimussuhteinen	0	4	3	3	2	2	0	-2	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	1	1	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>349</b>	<b>369</b>	<b>376</b>	<b>376</b>	<b>368</b>	<b>379</b>	<b>303</b>	<b>-76</b>	<b>-20,1</b>

\*) Hyvinvointialueen muodostumisen yhteydessä sote puolen palkkatukityö päättyi.

\*\*) Polkka Oy:lle siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2023 yhteensä 56 henkilöä, joista vakinaisia 42 henkilöä.

Kiteen kaupungin organisaatio on muuttunut henkilömäärältään vertailuvuosien sisällä moneen kertaan, mm. Siun soten aloittaessa toimintansa 1.1.2017. Kiteen kaupungin talous- ja palkka-palveluiden henkilöstö siirtyi Siun Talous Oy:n palvelukseen, ja kaupunki on ostanut palvelut yhtiöltä inhouse-palveluina 1.1.2017 alkaen. Talous- ja palkkapalvelut yhtiöityivät vuoden 2019 alusta lukien Meidän IT ja Talous Oy:ksi, johon sisältyvät myös kaupungin ict-palvelut.

Kiteen kaupungin Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituksessa virkasuhteessa olevat maaseutu-elinkeino-viranomaistehtäviä hoitavat henkilöt (4) liikkeenluovutusperiaatteella vanhoina työntekijöinä 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen.

Vuoden 2023 alusta Kiteen kaupungin siivous- ja ruokapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjois-Karjalan tukipalvelut Polkka Oy:n palvelukseen. Samoin Kiteen alueen hoiva- ja asumisyksiköiden työllisyyspoliittinen yhteistyö päättyi.

Kaupungin henkilöstöä tarkasteltuna ilman kansalaisopiston tuntiopettajia koko vuoden kuukausittaisella keskiarvolla, oli keskimääräisen henkilöstön määrä talousarvion mukaisesti 319 työntekijää. Vuonna 2022 vastaava luku oli 386 ja vuonna 2021 keskimäärin 382 työntekijää.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 303 henkilöä, joka on 20 % vähemmän (76 henkilöä) kuin vuoden 2022 lopussa. Vakinaisen henkilöstön määrä laski vuoteen 2022 verrattuna 43 henkilöä (-17,7 %) ja oli 200 henkilöä. Vakinaisia virkoja ja toimia täytettiin eläköityneiden osalta tarpeen mukaisesti ja uusia tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Vuonna 2023 täytettiin vakinaisesti pitkän tauon jälkeen mm. viestintäpäällikön tehtävä ja uutena maahanmuuttokoordinaattorin tehtävä. Loppuvuodesta 2023 yhdistettiin asuntosihteerin virka ja suunnitteluavustajan toimi toimialasihteerin vakanssiksi. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita. Varhaiskasvatuksen esiopetuskelpoisten ja kelpoisten opettajien sekä sivistyskeskuksen erityisopettajien tehtäviä ei saatu täytettyä kelpoisilla henkilöillä vakinaisesti.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä parantui noin kaksi prosenttia edellisestä vuodesta ja oli 66 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 23,5 % oli miehiä, jossa parannusta vuodesta 2022 oli 8,3 %. Tähän vaikutti muutaman vakanssin täytyminen ja liikkeenluovutuksen naisvaltainen henkilöstö. Kiteen kaupungin koko henkilöstöstä miesten osuus vuonna 2023 oli 21,1 %, jossa kasvua 2,1 % vuodesta 2022. Valtakunnallisesti kunta-alan vakinaisen henkilöstön osuus pysyi vuoden 2021 tasolla ja oli 75 % henkilöstöstä, joista 81 % naisia. Kunta-ala pitää hyvin kiinni vakinaisesta henkilöstöstään. Irtisanomisia on kunta-alalla hyvin vähän.

Määräaikaisten osuus oli henkilöstöstä 34 % ja heistä palkkatukityöllistettyjen osuus 18,4 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 162 ja miehiä 38 henkilöä. Vuonna 2023 Kiteen kaupungin rekrytoinneissa monikulttuurinen tausta toteutui hyvin. Koko vuotta tarkasteltuna monikulttuurisen väestön työllistyminen kaupungin palveluksessa toteutui hyvin ja oli merkittävästi vuoden lopun tilannetta parempi.

Kiteen kaupungin määräaikaisen henkilöstön osuus heikkeni eniten työllistettyjen palvelussuhteissa. Varhaiskasvatuksen lakimuutos on vaikuttanut kelpoisten varhaiskasvatuksenopettajien saatavuuteen ja tuonut toiminnan muutoksiin määräaikaisia ratkaisuja. Lasten syntyvyys vaikuttaa myös perusopetuksen henkilöstön vakinaistumiseen. Useita määräaikaisia hankkeita päättyi 31.12.2023.

Koululuokkien ja varhaiskasvatuksen ryhmien määrä tulee merkittävästi alenemaan tulevina vuosina ja vaikutukset näkyvät jo vuoden 2024 toiminnassa. Vakinaisia virkoja täytettiin eläköityneiden opettajien osalta tarpeen mukaisesti 1.8. alkavalle lukuvuodelle. Vuosina 2020-2022 päädyttiin ennakoivasti useampaan 2-3 vuoden määräaikaiseen ratkaisuun.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston tuntiopettajia oli 303,8 henkilötyövuotta, kun se vastaavasti vuonna 2022 oli 369,5 henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 186,3 henkilötyövuotta.

Määräaikaisen henkilöstön osalta kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia toteutui 120,1 (HTV1). Vähennystä edelliseen vuoteen 19,1 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2017-2023 (HTV1\*)

HTV 1 Toimialoittain							
Henkilötyövuosi 1 =palveluksessa olopäivät/365*työssäoloprosentti							
Toimiala	Vakinaiset						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hallinto	20,3	19,0	17,1	22,0	16,1	16,0	17,4
Sivistys	166,8	162,9	163,8	167,7	166,9	160,5	151,4
Tekninen	63,2	64,0	59,4	60,7	62,3	57,3	17,5
<b>Yhteensä</b>	<b>250,3</b>	<b>245,9</b>	<b>240,3</b>	<b>250,4</b>	<b>245,4</b>	<b>233,8</b>	<b>186,3</b>
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hallinto	14,8	17,4	19,8	18,8	22,0	23,9	16,8
Sivistys	73,0	84,4	97,5	89,0	84,9	87,4	91,9
Tekninen	23,2	23,9	24,1	21,4	21,8	27,9	11,4
<b>Yhteensä</b>	<b>111,1</b>	<b>125,7</b>	<b>141,4</b>	<b>129,2</b>	<b>128,6</b>	<b>139,2</b>	<b>120,1</b>
Toimiala	Yhteensä						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hallinto	35,1	36,4	36,9	40,8	38,1	39,9	34,2
Sivistys	239,9	247,3	261,3	256,7	251,8	248,0	243,3
Tekninen	86,4	87,9	83,5	82,1	84,1	85,2	28,9
<b>Yhteensä</b>	<b>361,4</b>	<b>371,6</b>	<b>381,7</b>	<b>379,6</b>	<b>374,0</b>	<b>373,0</b>	<b>306,4</b>

\*) Täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentely. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin. Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna.

Työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen kaupungille vaikeutui 1.1.2023 hyvinvointialueen muodostumisen ja 1.7.2023 tulleen palkkatukiudistuksen vuoksi. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 21 HTV1, joka oli 10 HTV1 vuotta 2022 heikommin ja 17,5 % määräaikaisesta henkilöstöstä. Vaikutus näkyi myös palkkatuettujen palkkakulujen 32 prosentin pienenemisenä.

Henkilötyövuosia tarkasteltaessa toimialoittain kaikkien toimialojen henkilötyövuodet laskivat. Hallinnon vakinaisten lisäys johtui maahanmuuttokoordinaattorin ja viestinnän vakanssien täyttämisestä. Määräaikaisuudet pitivät sisällään palkkatukihenkilöstön, vaalivirkailijat ja kesänuoret. Sivistystoimessa määräaikaisten osuus kasvoi johtuen, että eläköityneiden tilalle ei vakinaistettu tehtäviä liittyen lasten syntyvyyteen ja kouluverkko- ja korotkaisuihin. Teknisen toimen htv-lukuihin vaikutti hyvinvointialueen aloittaminen 1.1.2023. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden palvelusuhteet.

Vuonna 2023 kaikilla toimialoilla käytettiin sijaistarpeissa aiemmista vuosista poiketen merkittävästi jo eläköityneen henkilöstön vahvaa osaamista ja ammattitaitoa.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä yhtenä tiettyinä vuorokautena (31.12).

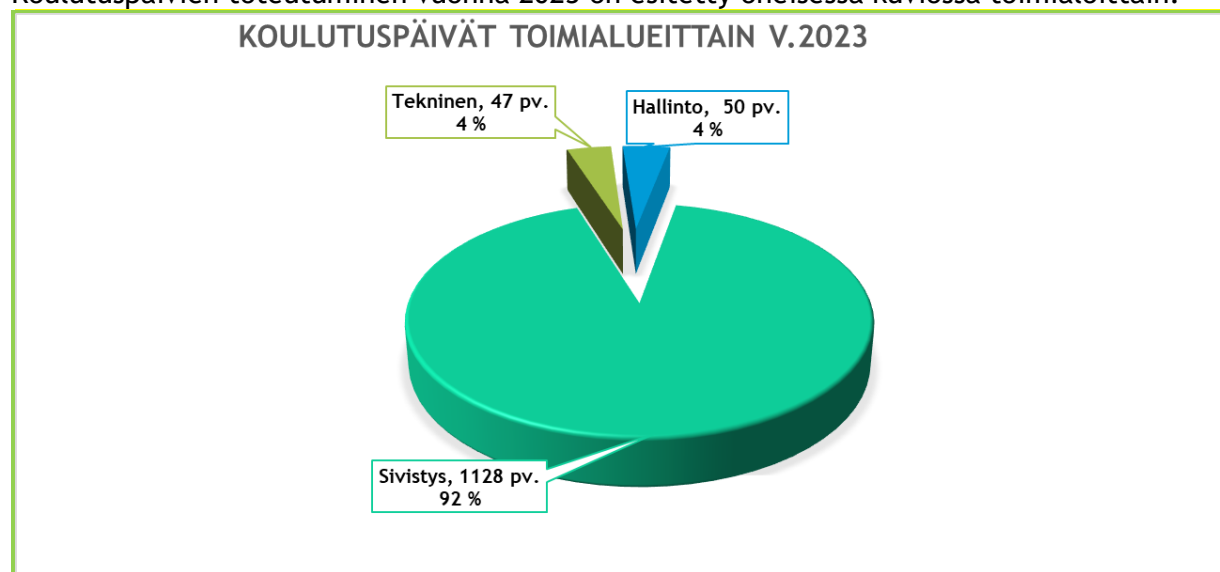
Osa-aikatyössä 31.12.2023 tilanteen mukaisesti olevien määrä oli 15,8 % koko henkilöstöstä ja heistä vakinaisia oli 11 % (22). Osa-aikatyötä on tehty enemmän pienemmillä työaikaprosekteilla johtuen koulujen aamu- /iltapäivätoiminnasta, varhaiskasvatuksen avustajien yksikkökoh- taisesta tarpeesta, sekä työllistettyjen räätälöidyistä työtehtävistä.

## Henkilöstön koulutus

Kiteen kaupungin yhtenä strategisena tavoitteena oli asiantuntijuutta ja ammatillista osaamista omaava hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö, mikä tukee yhdessä tekemisen kulttuuria ja tuottaa onnistumisia. Koulutuspäivien määrän tavoitteeksi asetettiin vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden, mikä vahvistaa henkilöstön osaamista ja sitoutumista kaupungin tehtäviin.

Henkilöstön koulutuksen osalta kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden koko organisaation tasolla ei täyttynyt. Vuonna 2023 toteutui 1224 koulutuspäivää, joka oli 231 koulutuspäivää (23,26 %) edellisvuotta enemmän.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2023 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



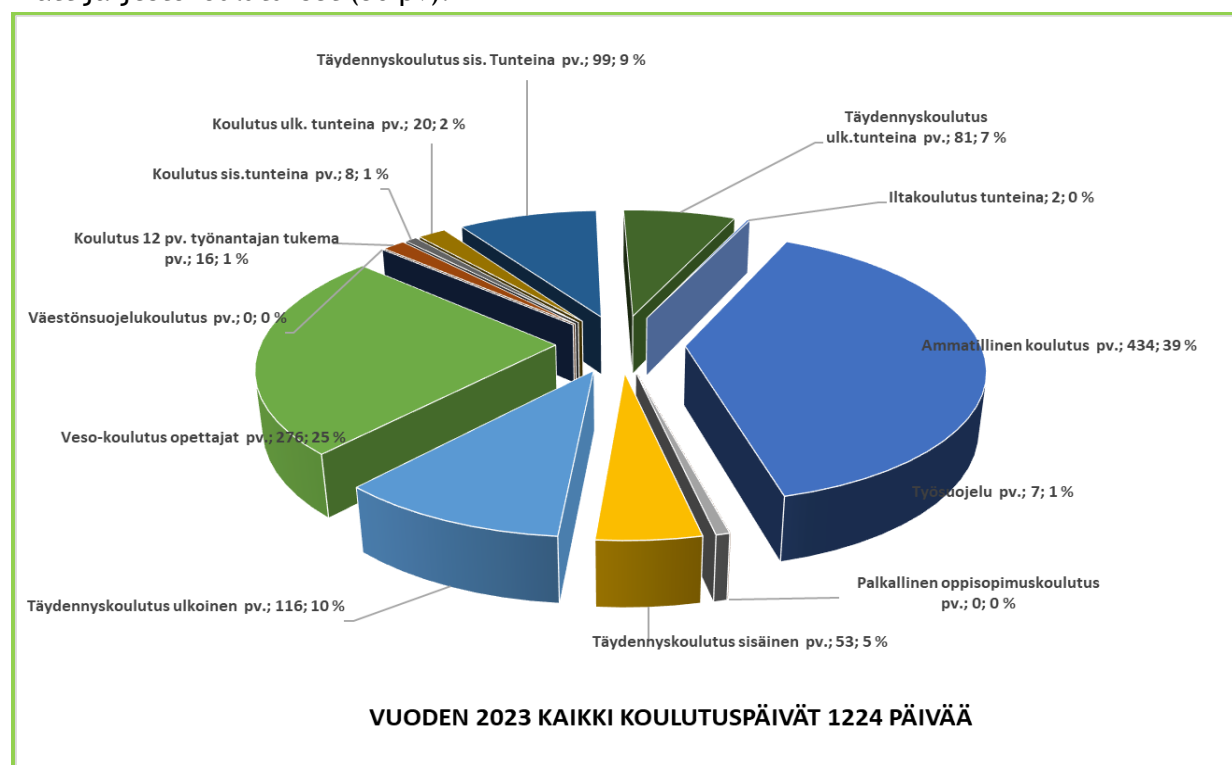
Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 92 % (87 %). Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 4 % (7 %) ja hallintokeskuksessa 4 % (6 %). Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutuksiin osallistui 266 eri henkilöä, joka oli 28 henkilöä vuotta 2022 vähemmän.

Toimialoittain koulutuksiin vuonna 2023 osallistui hallintokeskuksesta 19 eri henkilöä, sivistyskeskuksesta 234 eri henkilöä ja teknisestä toimesta 13 eri henkilöä. Organisaation tasolla toteuma oli 3,8 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla (319) laskettuna. Toteuma oli 1,2 päivää enemmän kuin vuonna 2022 (2,6 päivää).

Kiteen kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden toteutui sivistyskeskuksen toimialalla. Sivistyskeskuksen koulutuspäivät olivat 4,3 päivää (ed. vuonna 3,3 päivää) henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Hallintokeskuksessa toteutui 1,9 päivää (ed. vuonna 1,8 päivää) ja teknisessä keskuksessa toteutui 1,3 päivää (ed. vuonna 0,8 päivää) henkilöä kohden.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 438 (ed. vuonna 358) työpäivää opettajien veso- ja iltakoulutukset mukaan luettuna, joka on 22,3 % edellisvuotta paremmin. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 345 työpäivää.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2023. Koulutuspäiviin (1224 pv) sisältyvät leirikoulut (83 pv) sekä luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutukset (30 pv).



Henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten. Vuonna 2023 näitä koulutuksia toteutui 434 päivää, 9 päivää edellisvuotta enemmän. Toteuma kaikista koulutuspäivistä oli 35,5 % kun vastaava luku vuonna 2022 oli 42,8 % kaikista koulutuspäivistä. Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 16 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti kolme (3) henkilöä.

Osaajapula on tullut näkyviin aiempaa laajemmin koko kunta-alalla. Osaavan henkilöstön saavuus ja riittävyys on tulevien vuosien iso haaste rekrytointien onnistumisissa. Tämä on kaikkien työalojen valtakunnallinen pulma ja vaatii myös valtakunnallisia ratkaisuja. Työperäinen maahanmuutto auttaa Suomen tilannetta jonkin verran, mutta samaa pulmaa on nähtävillä myös kansainvälisesti.

Oppisopimuskoulutuksia ei toteutunut vuoden 2023 aikana, mutta useita henkilöstön tutkintavoitteisia ja tutkintoon johtavia koulutuksia oli käynnissä sivistystoimessa. Ensiavusta kertauskoulutuksen suoritti 14 henkilöä ja ensiapu (EA1) koulutuksen 29 henkilöä.

### **Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2023**

1.1.2014 alkaen tuli voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä lakimuutos työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (1138/2013). Lakiin mukaan työnantajan tulee laatia koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma vuosittain ja käsitellä se yhteistoimintamenettelyssä.

Koulutuskorvausta saa vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2023 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2022 yhteistoiminnassa ja saatettiin kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2023 yhteensä 611 päivää, joka on 116 päivää vuotta 2022 paremmin. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 249 (+ 16) työntekijää/viranhaltijaa.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 12 322,59 euroa ja 35,8 % edellisvuotta paremmin, vaikka organisaation koko pieneni merkittävästi 1.1.2023 lukien. Koulutuskorvaus tuloutettiin v. 2023 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille.

Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014-2023 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 96 301,60 euroa.

### **Osaamiskartoituskysely**

Osaamiskartoituksen tavoitteena oli löytää henkilöstömme osaamisen optimointi, vahvuudet ja kehittymishalukkuudet työnantajan tietoisuuteen, sekä tulevaisuuden tarpeisiin. Henkilöstön osaamiskartoituskysely toteutettiin 6.10.-12.11.2023 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi 144 eri henkilöä ja heistä vakinaisia oli 72,9 %. Esihenkilöiden vastausprosentti oli 72,7 %.

Vastaajista 78,5 % voi hyödyntää koko osaamistaan nykyisissä työtehtävissä. Työkiertohalukkuutta ja toiveita kysyttiin henkilöstöllä, vastaajista 77 henkilöä oli kiinnostunut työkiertosta.

Opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstön osalta kouluverkkoon liittyen haettiin näkemystä kokonaisuuden henkilöstösuunnitteluun, osaamiseen ja osaamistarpeisiin. Tärkeimmiksi osaamisen kehittämisalueiksi vastauksista nousivat hallinnollisten tehtävien osaaminen ja työhyvinvoinnin /työkyvyn johtaminen, sekä omaan työhön liittyvä täydennyskoulutus. Osaamiskartoituksen vastauksia esihenkilöt huomioivat henkilöstön kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa.

## Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Kiteen kaupungille rekrytoidaan uutta henkilökuntaa yli kaksi (2) kuukautta kestäviin palvelusuhteisiin täyttölupamenettelyn kautta talousarvion määrärahan puitteissa. Täyttölupia käsiteltiin kuukausittain johtoryhmässä ja päätökset täyttöluvista teki hallintosäännön mukaisesti kaupunginjohtaja. Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty edelleenkin luonnollista poistumaa ja eläköitymistä.

Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla. Uusi henkilöstö tuo aina uutta osaamista ja uusia toimintatapoja organisaatioon. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää.

## Henkilöstön tiedottaminen

Koko henkilöstölle suunnatut henkilöstöinfot järjestettiin tammikuussa ja joulukuussa. Infojen videotallenne oli käytettävissä henkilöstölle myöhempääkin katselua varten. Tammikuun henkilöstöinfossa keskityttiin henkilöstöasioihin ja joulukuun henkilöstöinfossa keskityttiin talouteen.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
18.1.2023 Kitee, Teams-tilaisuus	Laaja kattaus henkilöstöasioita vuodelle 2023, valmistuneita ohjeita ja asiakirjoja, työsuojeluasioita ja yhteistoiminta-asioita.
18.12.2023 Kitee, Teams-tilaisuus	Talousarvio 2024 ja suunnitelmavuodet 2024-2026
18.1.2024 Kitee, Teams-tilaisuus	Laaja kattaus henkilöstöasioita vuodelle 2024, valmistuneita ohjeita ja asiakirjoja, sekä työsuojeluasioita ja yhteistoiminta-asioita.

Teams-yhteydet ja etätyö tulivat jäädäkseen osaksi työn tekemisen muotoa. Kinetti on henkilöstön ensisijainen viestintä- ja uutiskanava. Henkilöstöä on osallistettu erilaisilla toimilla vaikuttamaan työn ja toiminnan kehittämiseen. Henkilöstölle tiedottaminen on äärimmäisen tärkeää siksi, että henkilöstö tietää mitä ja miksi tehdään ja mitkä ovat kunkin toiminnan ja tehtävän tavoitteet. Henkilöstölle tiedotettiin ajankohtaisista asioista intranetin kautta (Kinetti), sähköpostilla, Teams-palaverilla, työpaikkapalaverissa sekä henkilöstöinfossa.

Esihenkilöille tiedotettiin Teamsin ja sähköpostin lisäksi esihenkilöinfoissa. Esihenkilöinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin samansisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esihenkilöiden infotilaisuuksia pidettiin viisi kertaa vuoden 2023 aikana.

Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin kaikilla toimialoilla huomiota, koska pitkään palveluksessa olleita henkilöitä eläköityi edelleenkin. Eri ammattiryhmille suunnattiin omia perehdytystilaisuuksia. Toimialoilla oli käytössä säännölliset palaverit. Eri työyksiköissä on pidetty kohdistettuja perehdytystilaisuuksia henkilöstölle.

Toteutusraportteja käytiin läpi johtoryhmässä sekä esihenkilöiden että yksiköiden palaverissa, henkilöstöinfoissa ja yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Vastaavasti Kiteen kaupungin

kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas, perehdytettiin kunkin yksikön tehtäviin, sekä tarjottiin asiakaspalvelukoulutus ennen kesätöiden alkamista 2023. Henkilöstön perehdytykseen käytettiin videotallenteita mm. henkilöstöinfosta ja esihenkilöille koulutuspäivistä.

## Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat keskeinen palautteen antamisen ja saamisen foorumi työntekijälle ja esihenkilölle. Kehityskeskusteluissa tarkastellaan toimintaa systemaattisesti taaksepäin ja eteenpäin. Ne ovat keskeinen johtamisen väline, jolla tähdätään yksikön koko henkilöstön tavoitteelliseen ja tarkoituksenmukaiseen toimintaan. Kehityskeskustelujen merkitykseen ja vaikuttavuuteen on kiinnitetty entistä enemmän huomioita. Kehityskeskustelujen muotoja on toteutettu perinteisten keskustelujen lisäksi mm. ryhmäkeskusteluina sekä kävelykeskusteluina. Jokaisella työntekijällä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun ja kehityskeskustelut suoritettiin kattavasti kaikilla toimialoilla.

Kehityskeskusteluissa otetaan puheeksi myös niitä vaikeilta tuntuvia asioita, jotka jokapäiväisissä keskusteluissa helposti sivuutetaan. Kehityskeskustelut ovat jokaisen Kiteen kaupungilla työskentelevän oikeus ja velvollisuus.

## Palkkauskustannukset 2017-2023: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)							
Kitee	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	4 912 148	5 030 208	4 871 571	5 446 404	5 291 528	5 167 893	4 359 327
Sijaiset ja määräaikaiset	1 750 666	2 068 361	2 528 401	2 291 424	2 632 569	3 044 428	2 542 633
YHTEENSÄ	6 662 814	7 098 569	7 399 972	7 737 828	7 924 097	8 212 321	6 901 960
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista							
Kitee	26,3	29,1	34,2	29,6	33,2	37,1	36,8

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksissa oli kasvua ainoastaan määräaikaisissa

6,7 % vuodesta 2022 ja vastaavasti muut tilapäiset, sijaiset ja palkkatukityöllistettyjen palkkakustannukset laskivat 40 % vuodesta 2022. Myös vakinaisen henkilöstön palkkakustannukset laskivat 15,6 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 kaupungin henkilöstökulut olivat 15 758 189 euroa, vähennystä edellisestä vuodesta 1,56 miljoonaa euroa (9 %) vuosiin suurimmista palkkojen korotuksista huolimatta. Muutosta selittää suureksi osaksi vuodenvaihteen liikkeenluovutukset, hyvinvointialueen muodostuminen, sekä toiminnallisten muutosten vaikutus esim. varhaiskasvatuksen sijaistarpeen vähenemisenä syyskaudella 2023.

## Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2023

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön seurantavuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (esim. irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaiseen henkilöstöön.

Vuoden 2023 vaihtuvuus alkaneissa palvelusuhteissa oli 6,6 % ja päättyneissä palvelusuhteissa



24,3 %. Vaihtuvuusluvut v. 2022 olivat alkaneissa palvelusuhteissa 6,7 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 10,7 %.

Vakinaiset	Lukumäärä						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alkaneet palvelussuhteet	18	16	20	31	15	17	16
Päättyneet palvelussuhteet	17	24	30	20	27	27	59

Päättyneistä pitkistä palvelusuhteista eläköityi 6 henkilöä. Vaihtuvuus irtisanoutumisista siirtäessä toisen työnantajan palvelukseen, muu syy tai tehtävien sisäisten järjestelyjen takia muodostui seuraavasti: hallintokeskuksessa viisi (5), sivistyskeskuksessa kuusi (6) ja teknisessä keskuksessa neljäkymmentäkaksi (42) Polkalle siirtynyttä.

Alkaneissa palvelusuhteissa uusia vakinaisia henkilöitä tuli sivistyskeskukseen seitsemän (7), tekniseen keskukseseen yksi (1) ja hallintokeskukseen kahdeksan (8) henkilöä.

## Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2023. Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

	2023 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2023 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2022 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2022 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	76 906	100	12 562	100	94 369	100	13 701	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	5 901	7,7	681	5,4	7 693	8,2	867	6,3
- Terveysperusteiset poissaolot	2 512	3,3	271	2,2	4 469	4,7	412	3,0
- Perhevapaat	1 326	1,7	56	0,4	1 640	1,7	64	0,5
- Koulutus	1 224	1,6	183	1,5	993	1,1	155	1,1
- Muut palkalliset poissaolot	269	0,3	30	0,2	180	0,2	18	0,1
- Muut palkattomat poissaolot	1 950	2,5	0	0,0	2 710	2,9	0	0,0
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	576	0,7	49	0,4	636	0,7	48	0,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	515	0,7	58	0,5	789	0,8	67	0,5
= Tehty vuosityöaika	63 663	82,8	11 350	90,4	76 837	81,4	12 204	89,1
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.								

Vuoden 2023 henkilöstön vuosityöaika oli 76 906 työpäivää. Laskennallisten säännöllisten työpäivien määrä oli edellisvuotta merkittävästi vähemmän johtuen henkilötyövuosien laskusta, mutta muutoin prosentuaaliset luvut ovat vertailukelpoiset edelliseen vuoteen. Vuoden 2023 säännöllinen tehty vuosityöaika parani 1,4 prosenttia edellisestä vuodesta mm. pienentyneiden sairauspoissaolojen takia. Henkilöstö oli poissa töistä eri syistä yhteensä 13 758 työpäivää.

Näistä saldovapaana annettuja työaikakorvauksia kertyi 576 työpäivää, mikä oli prosentteina säännöllisestä työajasta edellisen vuoden tasolla. Rahana korvattuja lisä- ja ylitöitä kertyi 515 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 0,1 % vähemmän säännöllisestä työajasta, eli paremmin.

Palkallisten poissaolojen käyttö kasvoi 180 päivästä 269 päivään, vaikka htv oli pienempi. Muutos näkyy 0,1 % kasvuna niin työajassa kuin kustannuksissa. Palkallisiin poissaoloihin kuuluivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, luokkaretket, leirikoulut, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät, sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät.

Palkattomia poissaoloja pidettiin 1 950 työpäivää, joka oli 0,4 % säännöllisestä työajasta vuotta 2022 vähemmän. Toteuma 1 950 työpäivää koostuivat mm. joustovapaista, opintovapaista, yksityisasiä palkattomista, lakosta, vuorotteluvapaista, sekä muista palkattomista vapaista. Kuntoutusta ei käytetty vuonna 2023. Opintovapaata käytti kuusi henkilöä ja vuorotteluvapaalla oli kolme henkilöä vuonna 2023. Lomarahavapaata käytti 12 henkilöä yhteensä 116 työpäivää.

Erilaisia perhevapaita toteutui 1 326 työpäivää, joka on vuoden 2022 tasolla säännöllisen työajan vertailussa, mutta kustannukset olivat 0,1 % edellisvuotta pienemmät johtuen palkattomien perhevapaiden kasvusta. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60-vuotispäivät sekä omaisen siunauspäivät. Uuden lain mukaisia perhevapaita toteutui yksitoista vuonna 2023.

Kokonaisuutena ylitöiden määrässä suhteutettuna henkilöstöön ja kuluihin oli vuonna 2023 muutosta vain rahana korvattujen lisä- ja ylitöiden määrässä 0,1 % pienennystä, eli parannusta työpäivinä.

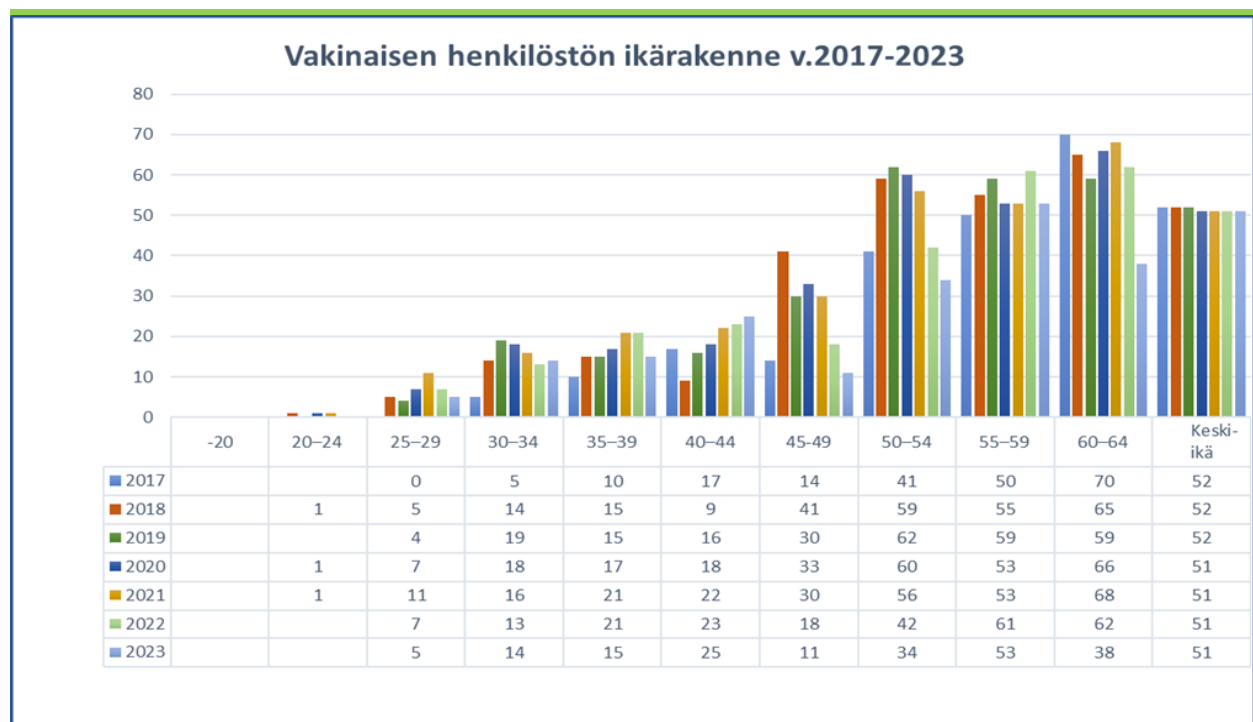
Tehtyä vuosityöaikaa tarkasteltaessa ja teoreettinen vuosityöaika huomioituna toteutui tehtyjä työpäiviä nettona 1,4 % enemmän kuin vuonna 2022. Palkkakustannukset kasvoivat vuosityöaikatarkastelussa 1,3 % edellisestä vuodesta. Merkittävimmät muutokset olivat toteutuneissa koulutuspäivissä ja kustannusten lasku terveysperusteisissa poissaoloissa.

### **Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2017 - 31.12.2023**

Henkilöstön ikärakenne, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja aiemmin heikentyneet työterveyshuollon palvelut asettivat työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä sekä kokemustiedon siirtämisessä seuraajille. Nykyinen työelämä vaatii työntekijöiltä monenlaisia taitoja ja kykyä selviytyä työssä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Kaupungilla on työhyvinvoinnin edistämiseen hyviä työkaluja, joita käytetään tehokkaasti myös jatkossa, mm. Kaari-malli.

Vuonna 2023 kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 51 vuotta. Naisten keski-ikä laski edellisestä vuodesta vuodella ja oli 51 vuotta. Miesten keski-ikä vastaavasti pysyi edellisen vuoden tasolla ja oli 49 vuotta.

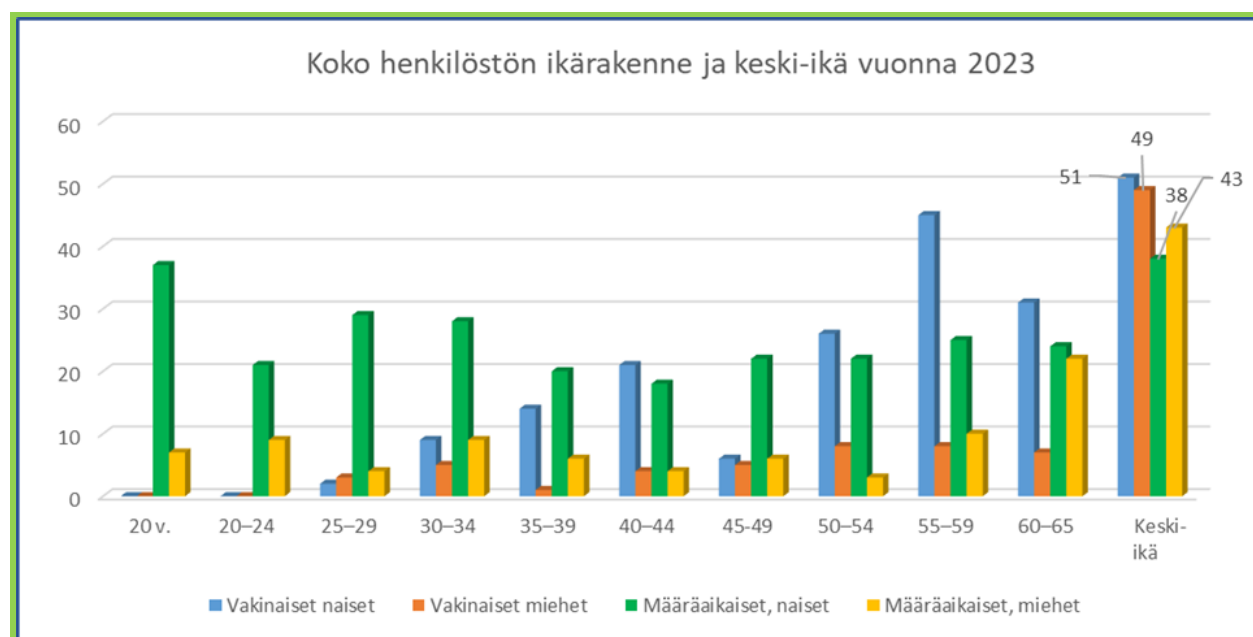
Valtakunnallisesti vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä nousi hiukan edellisestä vuodesta ja oli 47,7 vuotta.



Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ian kehitystä vuosina 2017-2023.

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 43 vuotta miehillä ja 38 vuotta naisilla. Keski-ikä laski naisilla vuodelta edelliseen vuoteen ja määräaikaisten miesten keski-ikä nousi neljä vuotta.

Valtakunnallisesti määräaikaisen henkilöstön keski-ikä nousi ja oli vuonna 2022 oli 39,7 vuotta.



Koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 45 vuotta ja laski vuodesta 2022 puolella vuodelta. Henkilöstön keski-ikä laskettaessa se pitää sisällään vuoden 2023 aikana palveluksessa olleen henkilöstön, myös kesänuoret.

Suurimmat ikäryhmät vakituisesta henkilöstöstä oli 55-59 ja 60-64-vuotiaat. Ikäluokkiin kuului 91 henkilöä, 45,5 % henkilöstöstä, kun vuotta aiemmin ikäluokkiin kuului 50,6 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 2,5 %. Kaupungin nuorin työntekijä vuonna 2023 oli edelleen vapaa-aikapalveluiden tulosalueelta.

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus oli 62,5 %, kun se edellisellä vuonna oli 67,9 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2022 oli kunta-alalla 41,8 % ja vuonna 2021 luku oli 42,1 %.

Työurien pidentymisellä ja vuoden 2017 eläkeuudistuksella on myös vaikutusta henkilöstön keski-ikäen. Vuonna 1962-64 syntyneillä vanhuuseläkkeen alaikäraja tulee olemaan 65 vuotta ja yläikäraja 70 vuotta.

## Eläköityminen

Kiteen kaupungin henkilöstön osalta eläköitymisten suurin taittuma on takanapäin ja tulevina vuosina eläköityminen on maltillisempaa. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta viisi henkilöä. Uusia osatyökyvyttömyyksiä ei tullut, mutta yksi takautuva työkyvyttömyyseläke myönnettiin.

Vanhuuseläkkeelle eläköitymisen keski-ikä oli 64,5 vuotta. Muutos edelliseen vuoteen oli 0,8 vuotta parempi, eli kaupungin palveluksessa tehtiin 9,6 kuukautta pidempiä työuria.

Valtakunnallisesti KEVAN tavoitteena on, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 62,4 vuoden iässä. Tavoitteen saavuttamiseksi eläkkeellesiirtymisiän olisi noustava reilun kymmenyksen joka vuosi. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeitä on kyettävä vähentämään merkittävästi. Vuonna 2023 eläkkeellesiirtymisiän odote työeläkejärjestelmässä oli 62,8 vuotta.

Eläkeuudistuksen mukaisesti vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuosittain kolme kuukautta vuoteen 2027 saakka, jolloin alhaisin vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Sen jälkeen ikäraja kytkeään elinajan keskimääräiseen kehitykseen.

Osa-aikaeläkemahdollisuus päättyi eläkeuudistukseen ja sitä sai hakea viimeisen kerran 1.1.2017. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraporteissa, koska osittain varhennetulle eläkkeelle jäämisestä ei tarvitse kertoa työnantajalle ja kyseistä eläkettä saava voi työskennellä joko täydellä työajalla, haluamallaan työaikaprozentilla tai halutessaan ei työskennellä lainkaan.

Eläkemenoperusteinen maksu jaettiin kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksettiin vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä. Eläkemenoperusteista maksua maksettiin viimeisen kerran vuoden 2022 osalta ja viimeinen lopullinen vuoden 2022 eläkemaksu saapui syksyllä 2023. Tilalle tuli 1.1.2023 alkaen JuEL-tasausmaksu hyvinvointialueen muodostumisen takia. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyy eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tunnetaan työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Toisaalta henkilöstössä oli pitkän linjan ammattilaisia, jotka työskentelivät yli oman alimman- tai tavoite- eläkeiän.

## Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2017-2023

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 1.1.2017 toteutuneen eläkelainsäädännön muutoksen ja eläkeuudistuksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä joustavasti alimman eläkeikänsä ja 69 ikävuoden välillä. Vuodesta 2023 alkaen voi työskennellä 69 ikävuoteen ja ikäluokasta 1962-1964 syntyneet aina 70 ikävuoteen saakka kerryttäen eläkettä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei näin ole mahdollista.

ELÄKÖITYMINEN	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläkkeelle	15 hlö	17 hlö	18 hlö	13 hlö	12 hlö	18 hlö	5 hlö
Keski-ikä	63,2	63,4	63,6	63,7	64,1	63,7	64,5
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	3 hlö	1 hlö	1 hlö	–	2 hlö	–
Keski-ikä	61,1	62,5	59,3	60,3	–	60,9	–
Kuntoutustuelle siirtyneitä	1 hlö	–	–	–	–	–	–
Keski-ikä	53	–	–	–	–	–	–
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	–	–	1 hlö	2 hlö	1 hlö	–	1 hlö
Keski-ikä	–	–	61,7	58	62,9	–	55,8

## Eläköitymisennuste vuosille 2024-2028 toimialoittain

Eläköityminen 2017-2023 ja ennusteet 2024-2028 tulosalueittain

ELÄKE-ENNUSTEET 2017-2028 TULOSALUEITTAIN													
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	YHT.
Hallintopalvelut kp 2200-2950	1	2	2	3	1	0	1	1	2	0	0	1	14
Sivistyskeskus kp 3000- 3800	9	11	11	9	5	13	7	6	7	7	5	3	93
Tekninen keskus kp 7000 - 9060	4	4	7	3	7	5	1	0	1	1	1	0	34
<b>KAIKKI YHT.</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>141</b>

Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 33 % arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä ja 58,6 % vuoteen 2039 mennessä huomioiden kaikki eläkelajit.

KEVA arvioi, että Pohjois-Karjalasta vuoteen 2029 mennessä kunta-alalta jää eläkkeelle 37 % nykyisistä kuntatyöntekijöistä. Eniten eläköidytään mm. opetusalan ammateista.

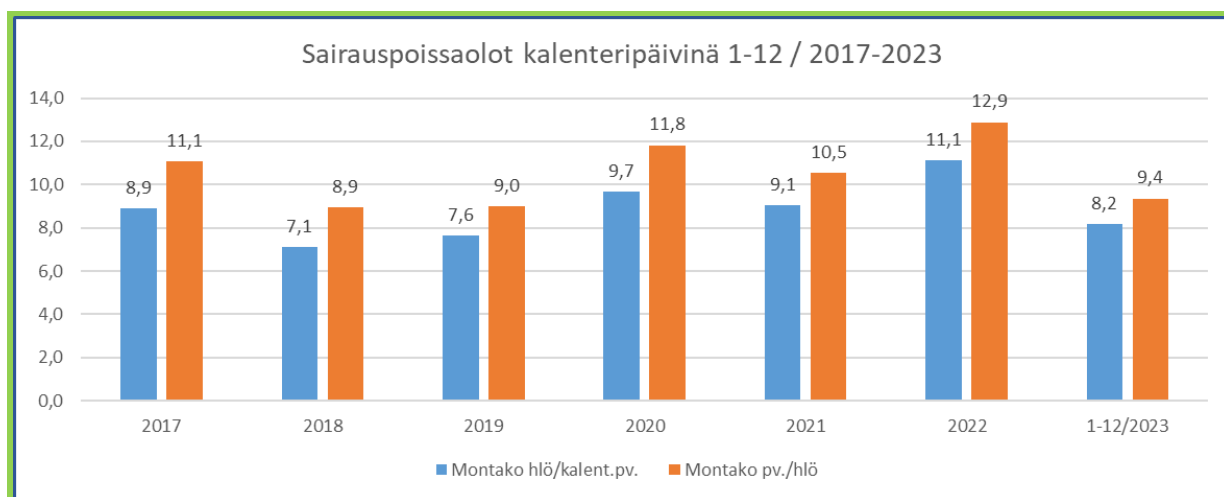
## Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2023

Sairauspoissaolojen vertailuvuosissa ei ole mukana liikkeenluovutuksella poistunut henkilöstö, joten vuodet ovat vertailukelpoisia keskenään. Vuonna 2023 henkilöstön sairauspoissaolot olivat erityisen hyvällä tasolla ja kaupunkistrategian tavoitteet toteutuivat reippaasti. Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden.

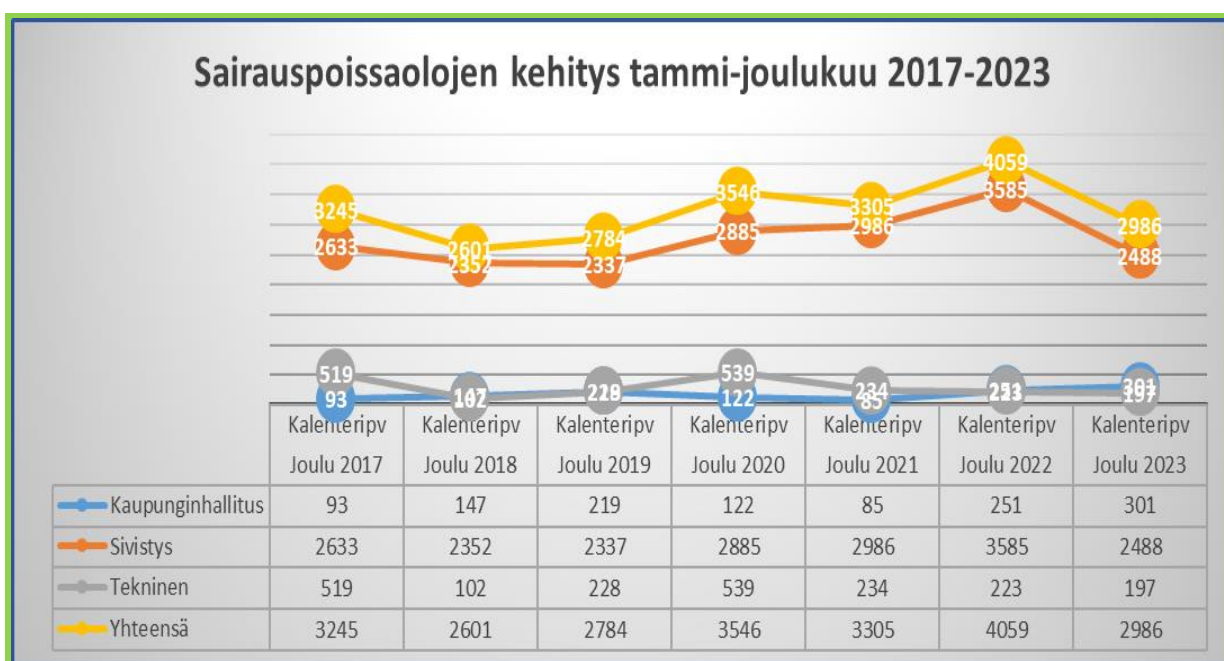
## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Vuonna 2023 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 9,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vertailukelpoinen luku vuonna 2022 oli 12,9 kalenteripäivää henkilöä kohden. Toteuma parani edellisen vuoden toteumaan peräti 3,5 kalenteripäivää /hlö. Kalenteripäivinä toteuma oli 1 073 kalenteripäivää ja 26,4 % pienempi, eli edellisvuotta parempi. Henkilötyövuotta kohden toteuma oli 9,8 kalenteripäivää.

Pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli edellisen vuoden tasolla 26,6 % sairauspoissaaloista, päivinä 794 kalenteripäivää. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomia käytti 16 eri henkilöä. Vuoden lopun tilanteen mukaisesti 53 henkilöä (17,5 %) ei käyttänyt yhtään sairauspoissaolopäivää vuonna 2023.



Haasteita henkilöstön työssäjaksamisen ja työkyvyn tukemiseen riittää tulevaisuudessakin henkilöstön korkean keski-ian vuoksi. Toisaalta taas huolestuttavaa on, että alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on keskimäärin lähes saman verran sairauspoissaolopäiviä kuin 50-65-vuotiailla.



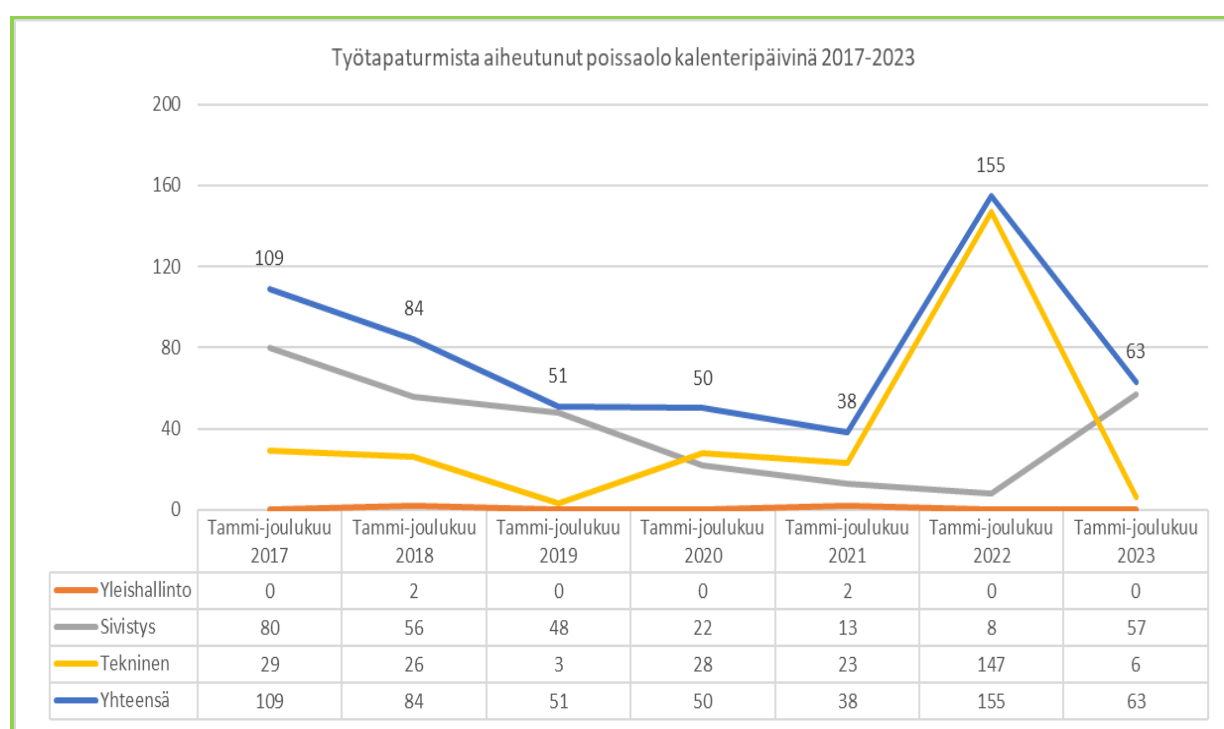
Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä pieneni, eli parani kalenteripäivinä erityisesti sivistyskeskuksen toimialalla. Muutos edelliseen vuoteen oli 30,6 % parempi. Teknisen toimialalla sairauspäivien määrä parani 11,7 % ja hallintokeskuksessa vastaavasti kalenteripäivien määrä kasvoi 50 päivää.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen osuus oli 73,3 % kaikista sairauspoissaaloista, 2022 vuonna 69,1 % ja vuonna 2021 vastaava osuus oli 72,1 % sairauspoissaaloista.

Valtakunnallisesti kunta-alan sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022 ja oli keskimäärin 20,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2023 lukuja ei ollut saatavilla.

### Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2017-2023

Työtapaturmien vuoksi poissaoloja työstä kertyi kalenteripäivinä 63 kuudesta eri työtapaturmasta. Sivistyskeskuksessa työtapaturmia kertyi viisi kappaletta ja 57 kalenteripäivää. Teknisen keskuksen työntekijöille 1 työtapaturma ja kuusi kalenteripäivää.



Kalenteripäivinä työstä poissaolot työtapaturman vuoksi alenivat, eli paranivat koko organisaation osalta edelliseen vuoteen 92 kalenteripäivää. Eniten työtapaturmapäiviä ja vakuutusyhtiön korvauspäiviä vuonna 2023 aiheutui sormen murtumasta, sekä piha-alueilla sattuneista kaatumisista ja liukastumisista.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan vuonna 2023 vakuutusyhtiöön tehtiin 18 (-6) ilmoitusta työssä sattuneesta työtapaturmasta ja yksi (-4) ilmoitus työmatkalla sattuneesta tapaturmasta. Työtapaturmien takia 6 työntekijää joutui olemaan poissa työstä, 10 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen ja ilmoituksista kolme evättiin.

Vuonna 2023 vakuutusyhtiö maksoi aikaväliltä 1.1.2023 - 31.12.2023 korvausta sattuneen työtapaturman vuoksi 57 korvauspäivältä (-60 pv.) ja yhteensä 6 eri tapauksessa. Työtapaturmista korvausta maksettiin yhteensä 14 248 euroa ja tästä kaupungille tuleva osuus oli 6 490 euroa.

Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja niistä raportoitiin säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle sekä kaupunginhallitukselle. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.



Terveysperusteisten poissaolojen nettokustannukset paranivat, eli pienenivät 136 608 euroa ja 36,7 % vuodesta 2022. Kalenteripäivinä terveysperusteiset poissaolot vähenivät 46,5 % ja 2 655 päivää. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset henkilöä kohden koko organisaation keskiarvolla (354 henkilöä) laskettuna vuonna 2023 ja oli 666,53 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2022 oli 882,73 euroa (419 henkilöä).

#### Terveysperusteiset kustannukset 2023

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,91 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	1 491	1 122	148 566	31 065	179 631
Sairausloma esihenkilön/th-luvalla	1 164	1 107	113 841	23 804	137 645
Sairausloma 2/3 palkalla	253	184	19 751	4 130	15 621
Sairausloma palkaton	78	54	-	-	-
Työtapa-urma/Ammattitauti	63	45	8 199	1 714	9 913
Työtapa-urma/Ammattitauti 2/3	-	-	-	-	-
<b>SAIRAUSLOMA YHTEENSÄ</b>	<b>2 986</b>	<b>2 467</b>	<b>282 158</b>	<b>58 999</b>	<b>332 897</b>
Saatu Kelan sairauspäiväraha	-	-	-	-	100 367
Nettokustannus sairauslomasta	-	-	-	-	232 530
<b>TAPATURMA YHTEENSÄ</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>8 199</b>	<b>1 714</b>	<b>9 913</b>
Saatu tapaturmakorvaus	-	-	-	-	6 490
Nettokustannus tapaturmista	-	-	-	-	3 423
<b>Yht</b>	<b>3 049</b>	<b>2 512</b>	<b>290 357</b>	<b>60 713</b>	<b>235 953</b>



## Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleensijoittamisella voidaan jatkaa työuraa täydellä työajalla tai osatyökykyisenä.

Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin, kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä eikä sitä saada palautumaan siinä määrin, että henkilö selviäisi entisessä työssään. Tehtävien uudelleenjärjestelyjä, työn keventämistä, yksikön vaihtoa ja korvaavan työn tarjontaa tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2023 aikana.

Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei ole vuosien 2017-2023 aikana toteutunut ja talousarviovarausta ei ole käytetty. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä KEVA:n tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana, johon on tehty vuosittainen talousarviovaraus. Toiminta näkyy eläkekustannusten alentumisena, sekä vaikutuksena Kiteen kaupungin sivukuluprosenttiin 1.1.2020 alkaen. Aiemmin työkyvyn tukemisella on vaikutettu varhaiseläkemenooperusteisten maksujen pysymiseen alhaisella tasolla. Uudelleensijoitusta on myös uuteen työhön siirtyminen organisaatiomuutosten ja töiden uudelleen järjestelyjen vuoksi.

## Joustovapaat ja yksityisasiat palkaton, ei sijaista 2023

Kiteen kaupungilla käyttöön otettua palkatonta joustovapaata, (entinen säästötalkoovapaa) voi henkilöstö edelleen käyttää enintään viisitoista (15) päivää kalenterivuodessa. Joustovapaiden ja ”yksityisasiat palkaton ei sijaista” vapaiden pitämisen ehtona on se, että sijaiskustannuksia ei saa syntyä. Lomavuoden lomaa ei saa jäädä pitämättä joustovapaiden vuoksi.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2017-2023.

	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2023	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2022	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2021	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2020	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017
HALLINTO	3	20	45	67	93	33	49
SIVISTYS	419	529	599	601	726	546	604
TEKNINEN	7	39	62	96	75	70	91
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>429</b>	<b>588</b>	<b>706</b>	<b>764</b>	<b>894</b>	<b>649</b>	<b>744</b>
	Säästö € yht.2023	Säästö € yht.2022	Säästö € yht.2021	Säästö € yht.2020	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017
HALLINTO	552	2 412	7941	9 223	8 953	5 741	8 266
SIVISTYS	39 550	46 455	52 890	52 808	60 342	46 345	53 528
TEKNINEN	825	3 998	6234	9 198	7 227	6 400	8 486
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>40 927</b>	<b>52 865</b>	<b>67 065</b>	<b>71 228</b>	<b>76 523</b>	<b>58 486</b>	<b>70 279</b>

Joustovapaita ja yksityisasiat palkatonta, ei sijaista v. 2023 käytti 65 (-18) eri henkilöä yhteensä 429 työpäivää. Jakauma joustovapaita 347 työpäivää 43 eri henkilöä ja yksityisasiat palkaton 82 työpäivää 22 eri henkilöä. Joustovapaata saivat käyttää kaikki kuukausipalkkaiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät, jos ehdot täyttyivät.

Joustovapaa on hyvä mahdollisuus saada vapaata uusille työntekijöille ja viranhaltijoille, joille ei ole vielä kertynyt vuosilomaoikeutta ja joustovapaa onkin kääntynyt jopa henkilöstöeduksi. Joustovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa.

Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä joustovapaalla ja ”yksityisasiapalkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 500 223 euroa. Vuoden 2023 loppuun toteutuma oli 808 831 euroa.

### **Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla**

Kiteen työttömyysaste oli vuoden 2023 lopussa 17,7 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 14,8 prosenttia. Vuoden 2023 lopussa työvoiman kokonaismäärä oli Kiteellä 3 751, muutos -92 henkilöä edellisestä vuodesta. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 665 henkilöä, 97 henkilöä enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Kiteellä avoimia työpaikkoja oli 19 kappaletta vuoden 2023 lopussa.

Palkkatuella kaupungilla työskenteli 19 eri palkkatukihenkilöä vuoden 2023 aikana. Muutos oli -65 henkilöä vuoteen 2022 verrattuna.

Vuonna 2023 Kiteen kaupungilla oli tarjolla 42 nuorten kesätyöpaikkaa, joista työllistyi 30 nuorta kesätöihin Nuorten työseteleitä vuonna 2023 käytettiin 134 kappaletta ja vuonna 2022 yhteensä 142 kappaletta.

## **5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN**

### **KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli**

KAARI-malli on ollut hyvä työkalu esihenkilöiden ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.

Vuodesta 2019 alkaen työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa varhe-maksun (varhaiseläkemenopuusteinen maksu). Varhe-maksun tapaan työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajakohtainen työkyvyttömyysriskikerroin.

Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävä toiminta sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2023 aikana kahdeksan eri henkilön osalta.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa ja määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2023 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, yksi (1) palvelussuhde päättyi takautuvaan työkyvyttömyyseläkkeeseen. Osasairauslomaa käytettiin kolme kappaletta ja eniten työkyvyn palautumisen tukimuotona käytettiin tehtävien määräaikaista muutoksia.

## Työterveyshuolto

Kiteen kaupunki käynnisti kilpailutuksen henkilöstönsä työterveyshuollon palveluista kevään 2023 aikana. Kiteen kaupunki kilpailutti samassa yhteydessä ainoana Pohjois-Karjalan kuntana optiona mahdollisuuden siirtyä kokonaisvaltaiseen työterveyshuoltoon pois lukien pitkäaikais-sairaudet. Kilpailutuksen tuloksena hankintapäätös työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä tehtiin Lääkäriasema Resetti Oy:n kanssa.

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti Siun työterveys Oy 31.8.2023 saakka ja kilpailutuksen tuloksena 1.9.2023 alkaen Lääkäriasema Resetti Oy.

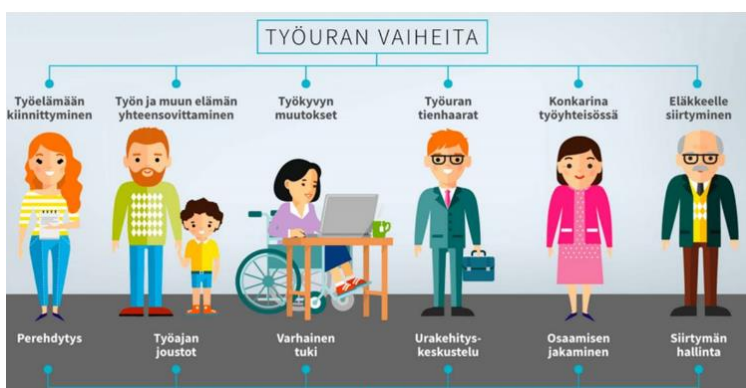
Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat la-  
kisääteinen työterveyshuolto painopisteal-  
ueena ennaltaehkäisevä toiminta ja yleislää-  
käritasoinen sairaanhoito. Toimintasuunni-  
telman sisältö ja työterveyshuollon palvelu-  
sisältö säilyivät vuoden 2023 aikana pääosin  
entisellään.



Kiteen kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen ja henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen kävivät yhteistyön käynnistämisen merkeissä tervehdyskäynnillä Lääkäriasema Resetin tiloissa 6. kesäkuuta 2023. Kuvassa oikealla työterveyslääkäri Jorma Rytönen ja vastaava työterveyshoitaja Johanna Mikkonen.

Työterveyshuollon palveluiden osalta palveluita käyttäneiden henkilöasiakkaiden määrää korvausluokittain ja vertailuvuosittain ei pystytty osoittamaan vuoden 2023 osalta. Samoin sairauspoissaolojen kertyminen työterveyshuollon myöntämänä päädiagnoosiluokittain ei ole vuoden 2023 osalta käytettävissä.

Uuden toimijan aloittaessa työterveysyhteistyön, organisaation tavoitteena oli, että sairausloimat myönnetään keskitetysti ja ensisijaisesti joko esihenkilön, työterveyshuollon tai erikoissairaanhoidon myöntämänä.



Kaaripalaveriin tarvitaan vakiintunutta ja sitoutunutta henkilöstöä kaikilla tasoilla, jotta yhteistyö rakentuu tuottavaksi. Työterveyshuollon merkitys henkilöstölle ja organisaatiolle on erittäin suuri työsuojelun, henkilöstön työkyvyn ja ennakoivan toiminnan kannalta.

Työterveyshuollon edustaja osallistui työsuojelujaoston kokouksiin. Työhyvinvointifoorumi järjestettiin 1.11.2023. Kaari-mallissa on sovittu, että kerran vuodessa järjestetään laaja työhyvinvointifoorumi.

Foorumissa käsitellään työhyvinvoinnin kehitystä koskevia seurantatietoja ja keskustellaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista eri tahojen kanssa (johtoryhmä, poliittiset päättäjät, työterveyshuollon edustajat, yhteistyötoimikunta, työsuojeluvalltuudet, päluottamusmiehet jne.)

Työhyvinvointifoorumissa ennakoitaan työssä jaksamisen ja työkyvyn uhkatekijöiden kehittymistä Kiteen kaupungin organisaatiossa ja sen eri toimialoilla. Tietojen vaihtoa tarvitaan mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämistä/tavoitteiden laatimista varten.

Lääkäriasema Resetti Oy osallistui vuoden 2023 työhyvinvointifoorumiin. Työhyvinvointifoorumissa käytiin läpi talousarvion toiminnalliset tavoitteet henkilöstölle, sekä työterveysyhteistyön toiminnan ja talouden tavoitteet kaudelle 2024-2026. Luonnollisesti talousarviotavoitteissa huomioitiin aiempien vuosien syntynyt korjausvelka ja niiden vaikutukset niin työterveystarkastusten kuin työpaikkaselvityskäyntien osalta.

## Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017-2023

Työterveyshuollon kustannusten kelakorvausten korvausluokkiin tuli laskennallisia muutoksia 1.1.2020 alkaen. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Korvausluokan I Kela-korvaus on jatkossa aina 60 %. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Tavoitteena on painottaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista nykyistä enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen. Kiteen kaupungille muutos on myönteinen, koska työterveyshuollon osalta työnantaja on panostanut työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisevään toimintaan.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2017-2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
KL 1	92 278	111 968	98 558	109 091	107 867	65 408	96 250
KL2	63 649	55 530	52 063	31 602	21 688	21 576	23 751
Ei korvattava	818	140	186	58	4 318	4 574	1 415
Ensiapukoulutus, ostettu yksityiseltä							7 049
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>156 745</b>	<b>167 638</b>	<b>150 808</b>	<b>140 752</b>	<b>133 873</b>	<b>91 558</b>	<b>128 466</b>
Kelakorvaus €	70 674	66 309	68 136	77 193	72 156	47 571	69 818
Työnantajan osuus netto euroa/hlö							
KL 1	139,87	193,73 €	136,36 €	110,90 €	67,77 €	67,12 €	110,55 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö							
KL 2	83,31	73,26 €	62,88 €	39,22 €	27,20 €	26,94 €	31,96 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	55 %	60 %	55 %	45 %	44 %	45 %	43 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	45 %	40 %	45 %	55 %	56 %	55 %	57 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista €/hlö	225,32	267,36	199,69 €	150,26 €	105,99 €	104,98 €	146,52 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	382 hlö	379 hlö	414 hlö	423 hlö	415 hlö	419 hlö	353 hlö

Työterveyshuollon kustannukset, 121 416 euroa, (pl. ensiapu) painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin. Työterveyshuollon alvittomista kustannuksista 73,1 % toteutui Siun Työterveys Oy:n toimesta tasaisen toteuman ollessa 66,7 % ja Lääkäriasema Resetti Oy:n toimesta 26,7 % tasaisen toteuman ollessa 33,3 %.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaiset henkilöstön kiireisimmät lakisääteiset ensiapukoulutukset hankittiin yksityiseltä toimijalta 2023 keväällä, koska koulutukset eivät toteutuneet vuonna 2022. Ensiapukoulutusten alviton kustannus oli 5 685,00 euroa ja nettokustannus kelakorvaus huomioiden 2 274 euroa.

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2023 seuraavasti:

#### **Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto**

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen käytettävissä oleva enimmäismäärä oli 353 työntekijää \* 470,50 € (KL I + KL II) ja on 166 086,50 euroa. Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Kustannukset korvausluokka I (korvaus 60 %) olivat 96 250,43 euroa. Laskennallinen Kelan korvattava kustannus on 55 124,85 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi nettona 36 749,90 euroa.

#### **Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset**

Kustannukset 23 751,26 euroa (korvaus 50 %) ja Kelan korvattava kustannus 11 281,85 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 11 281,85 euroa.

Korvausluokassa II voi käyttää enintään 40 % kustannusten yhteisestä enimmäismäärästä. Kustannukset olivat korvausluokka II pienemmät kuin korvausluokka I jälkeen jäänyt enimmäismäärä, joten voimme hakea kustannuksista 50 % korvausta.

Ei korvattavia kustannuksia syntyi 1 415,00 euroa(alviton), joka oli 31 % vuotta 2022 vähemmän ja Lääkäriasema Resetin osuus näistä kustannuksista oli 4 %.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä 353 (-66) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. KELAn laskennallinen korvaus v. 2023 Kiteen kaupungille on yhteensä 69 818 euroa sisältäen myös ensiapukoulutuksen korvausluokka I mukaisen korvauksen 3 411 euroa. Korvaushakemukseen on huomioitu työnantajan 5 % laskennallinen alv. korvausluokkien kaikista alvittomista summista. Lopullinen korvauspäätös saadaan 10-11/2024.

### **Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2023**

Henkilöstöeduissa siirryttiin Epassiin vuoden 2022 alusta lukien. Epassi on tuonut henkilöstöetujen käytön nykyaikaiseksi monipuolistaen käytön valikoimaa ja mahdollisuuksia lisäten henkilöstön työhyvinvointia asuinpaikkakunnasta riippumatta.

Epassin piiriin kuuluivat liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut arvoltaan 120 euroa vuosi, sekä 2,00 € lounasetu työpäivän lounasta kohden.

Epassin piiriin arvioitiin n.300 vakiintunutta päätoimista työntekijää/viranhaltijaa. Epassia käytti 309 eri henkilöä vuoden 2023 aikana. Henkilöstöetujen talousarviovaraus oli flexin osalta 35.000 € ja lounasedun osalta 10.000 €. Epassin henkilöstöeduista toteutui 57,5 %. Parhaiten menestyi hyvinvointi, liikunta ja kulttuuri. Heikoiten taas toteutui lounasetu, mihin vaikuttaa, että Polkalla ei ole Epassia, jolloin merkittävä osa henkilöstöstä ei pääse käyttämään lounasetua.

### **Muun tyhy-toiminnan tukeminen**

Henkilöstölle tarjottiin kannustimena liikkumisen lisäämiseen ilmainen kuntosalitai uintivuoro torstaisin ajalla 1.10.2023 - 31.12.2023 Kiteellä Vespelissä ja Kesälahden kuntosalilla. Kuntosalitai uimahallia käytti 47 eri henkilöä, yhteensä 137 kertaa.

Henkilöstölle järjestettiin 7.12.2023 TYHY-tilaisuus, johon kuului ruokailu Ravintolasali Ilmarisessa sekä teatteriesitys Kiteesalissa. TYHY-tapahtumaan ilmoittautui yhteensä 124 henkilöä.

Kiteen kaupungin henkilöstön yhteiskäyttöön ja työmatkaliikkumiseen on hankittu teknisen toimen rahoituksella neljä sähköavusteista polkupyörää, joita voi varata kalenterivarauksin.

### **Työmerkkipäivä**

Kiteen kaupungin henkilöstön työmerkkipäivää ei johtoryhmän päätöksen mukaisesti vietetty vuonna 2023 muistettavien vähäisen määrän vuoksi. Työmerkkipäivä on arjen juhla oman työnantajan palveluksesta kaupungin merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina ovat 10, 20, 30 ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet. Vuonna 2023 täyttyneet merkkivuodet huomioidaan seuraavassa Työmerkkipäivämuistamisjuhlassa vuonna 2024.

Kiteen kaupungin Kalevalakoru on suunniteltu 1600-1700 luvulla Kiteeltä löytyneestä korvakorumallista, jossa on kolttalappalaisten koruperinnettä. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta tai eläköityessä, kun kaupunkipalvelu on kestänyt vähintään kymmenen vuotta.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa huomioidaan perinteiseen tapaan paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin.

## **Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä**

### **Työsuojelu**

Kiteen kaupungin työsuojelutoimintaan liittyvät asiat ja ohjeistukset käsiteltiin ja valmisteltiin työsuojelijaostossa. Virallisena työsuojelutoimikuntana toimi yhteistoiminnan pelisääntöjen mukaisesti yhteistyötoimikunta.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä on voimassa 1.1.2022 - 31.12.2025. Työsuojeluvaltuutettujen määrä ja ajankäyttö käsiteltiin uudelleen työsuojelun täydennysvaalien jälkeen syksyllä 2023. Ansiokas pitkän linjan työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen eläköityi ja hänen viimeinen palvelussuhdepäivänsä oli 31.12.2023.

Työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutetun toimialueena oli koko kaupungin toiminta opettajia lukuun ottamatta.

Varsinainen työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. työsuojelutaravaltuutettu | Jyrki Kostamo |
| 2. työsuojelutaravaltuutettu | Jorma Palo    |

1. ja 2. taravaltuutettu olivat myös opetushenkilöstön työsuojeluyhdyshenkilöitä. Jyrki Kostamon vastuualueena olivat Kiteen koulujen opettajat, Jorma Palon vastuualueena Kesälahden opettajat.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu oli työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen. Työsuojelijaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja/edustajat.

Työsuojelijaosto piti v. 2023 neljä (4) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Eeva Tenhonen, työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen ja työsuojeluasiamies Jorma Palo.

Vuoden 2023 työsuojelutoiminnan aihealueina olivat mm.:

- Sisäilma-asioiden seuraaminen
  - Työpaikkaselvitykset asetettujen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan
  - Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta
  - Riskien ja vaarojen arvioinnin sähköisen työkalun ja pilotoinnin käyttöönotto
  - Henkilöstön työkyvyn tukeminen ja ylläpitäminen
  - Asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely ja toimenpiteet vuoden 2023 aikana
  - Työsuojelun täydennysvaalit
  - Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen työpaikkapalaveriin ja esihenkilöinfoihin.
  - Työsuojelutoimijoiden roolia, vastuita ja tehtäviä käytiin läpi mm. esihenkilö- ja henkilöstöinfoissa.
  - Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen
  - Työterveyshuollon siirtyminen Lääkäriasema Resetti Oy:lle
  - Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystarpeet
  - Yhteistoiminnan pelisääntöjen päivittäminen
- Kaupungintalon henkilöstön sisäilmastokyselyn tulosten käsittely

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat mukana kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työsuojelun työpaikkakäynnit eivät toteutuneet asetettujen tavoitteiden mukaisesti johtuen työterveyshuollon vajaista resursseista.

Työpaikkaselvityskäynnit toteutuivat Kesälahden koululle ja nuorisotoimelle, sekä Kesälahden päiväkodille. Kiteen puolella työpaikkaselvityskäynnit toteutuivat perhepäivähoitoon ja Kellonsoittajantien kaikkiin yksikön ryhmiin ja tiloihin.

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi 29 kappaletta kun vuonna 2022 ilmoituksia oli 58 kappaletta sekä yksi vähältä piti -tilanne. Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden ja varhaiskasvatuksen lasten uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä ja tarvittaessa henkilöstöä ohjattiin tukitoimenpiteenä työterveyshuoltoon. Myös joitakin työkäytänteitä työkohteissa muutettiin. Vaara- ja uhkatilanteiden kirjaamisesta tiedotettiin esihenkilöitä ja henkilöstöä työpaikkakäyntien yhteydessä. Ilmoitukset tulee saattaa aina työsuojeluhenkilöstön tietoisuuteen.

Syksyn 2023 työsuojelun täydennysvaaleissa varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi tuli Arppen koulun luokanopettaja Kaisa Alhainen 1.1.2024 lukien. Työsuojelun täydennysvaalit eivät tuoneet esihenkilöille ja asiantuntijoille omaa työsuojeluvaltuutettua.

### **Sisäilmatyöryhmä**

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsitellään kaupungin organisaatiossa 30.3.2015 tarkennetun sisäilmaohjeistuksen mukaisesti. Sisäilmaan liittyviä haittailmoituksia ei jätetty vuoden 2023 aikana ja sisäilmatyöryhmä ei kokoontunut vuoden 2023 aikana.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Toimitilapäällikkö Ari Jumppanen

Työterveyshoitaja/t, Siun Työterveys Oy 31.8.2023 saakka

Työterveyshoitaja, Lääkäriasema Resetti Oy 1.9.2023 alkaen

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo  
Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Eeva Tenhonen

## 6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

### Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuonna 2023 olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Kari Pennanen, Osmo Pirhonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen.
- Kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen.

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Antti Simonen/JUKO ry, Erja Törönen/JHL ry sekä Satu Juntunen/JYTY ry.

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana, yhteistyötoimikunnan jäsenenä toimii myös varsinainen työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi 29.8.2023 saakka työntekijöiden edustaja Antti Simonen ja varapuheenjohtajana Unto Väkeväinen. Yhteistyötoimikunta valitsi kokouksessaan 29.8.2023 yhteistyötoimikunnan puheenjohtajaksi Unto Väkeväisen ja varapuheenjohtajaksi Antti Simosen valtuustokauden 2025 loppuun saakka. Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä ja toimistos sihteeri Asta Rouvinen toimi yhteistyötoimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja joustovapaita koskevia raportteja sekä työterveyshuollon ajankohtaisia tilannetta ja kuulumisia.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Henkilöstökertomus 2022
- Koulutuskorvaus 2022
- Kiteen kaupungin koulutussuunnitelma vuodelle 2024
- Kaupungintalon sisäilmastokyselyn tulokset
- Kaupungintalon muuttoon liittyviä ajankohtaisia asioita
- TE-palvelujen 2024-uudistus
- Kunta-alan sopimuskorotukset 2023-2024
- Henkilöstön osaamiskartoituskysely
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2022
- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät maksatuskaudelle 2023-2024
- Työsuojeluvaltuutetun täydennysvaali toimikaudeksi 1.1.2024 - 31.12.2025
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus luottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2024
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluhenkilöstön määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2024-2026
- Kouluverkkoselvitys ja vaikutukset
- Työsuojelun täydennysvaalien aikataulu
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen
- Yhteistoiminnan pelisääntöjen päivittäminen
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstön hyvinvoinnin talousarvioesitykset vuodelle 2024



- Henkilöstöetujen korotus Epassiin 1.1.2023 lukien 100 eurosta 120 euroon/vuosi.
- Työterveyshuollon palveluiden kilpailutus ja siirtyminen Lääkäriasema Resetti Oy:lle
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuosille 2024-2026
- Paikallisneuvotteluihin menevät asiat.

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2023 yhteensä 11 kertaa.

### **Paikallisneuvottelut**

Koulunkäyntiohjaajien osalta käytiin kesäkeskeytyksen korvaavien töiden neuvottelut ja annettu määräaikainen lomautusvaroitus purettiin 23.5.2023.

Paikallisneuvotteluja käytiin vuoden 2023 aikana viidestä eri asiasta. Paikallisneuvotteluissa käsiteltiin:

- Järjestelyerät 1.6.2023 (OVTES, KVTES, TS)
- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2022-2025 allekirjoituspöytäkirjaan sisältyi vain yksi paikallisesti neuvoteltava erä. Osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä oleville kohdennettiin paikallisella järjestelyerällä henkilökohtaisiin lisiin 0,45 prosenttia osion G palkkasummasta 1.10.2022 lukien.
- Kelipäivystyksen paikallissopimus 1.1.2023 lukien
- Paikallinen sopimus työpaikkaohjaajan korvauksesta ja työpaikkaohjauksen sopimuksesta 1.1.2024 lukien.
- Henkilökohtaisen lisän soveltamisohjeen päivittäminen maksatuskaudelta 1.9.2024 lukien (OVTES1.8.2024).

## **7. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2023**

Toiminta-ajatuksena henkilöstöpalvelut tarjosivat toimialoille sisäisiä palveluja, jotka tukevat Kiteen kaupungin henkilöstöä ja esihenkilöitä tuloksellisessa ja yhdenvertaisessa toiminnassa. Henkilöstöpalvelut vastasivat virka- ja työehtosopimusasioista.

Esihenkilönä henkilöstöpalveluissa toimi vs. talousjohtaja Kaisa Lappalainen. Talousjohtaja vastaa henkilöstöpalveluiden toiminnan kokonaisuudesta.

Henkilöstösihteerin työtehtävistä noin puolet oli työsuojeluun liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat henkilöstöpalveluiden hallinnolliset tehtävät. Toimistosihteerin toimi yhteistoiminnan sihteerinä ja henkilöstöpalveluihin liittyvissä tehtävissä esihenkilönään hallintopäällikkö. Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut ostettiin vuonna 2023 Meita Oy:ltä. Palkkasihteerien ja kirjanpidon palvelut toteutuivat paljolti etäpalveluiden ja sähköisten palveluiden muodossa Meitan käyttäessä sähköistä palvelupyntöjärjestelmää.

## Henkilöstömenot 2017-2023

HENKILÖSTÖKULUT	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Palkat ja palkkiot	-12 495 973	-13 743 255	-13 290 757	-12 998 847	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525
Eläkekulut	-2 813 070	-3 064 824	-2 981 852	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760
Muut henkilösivukulut	-449 146	-514 914	-430 662	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>-15 758 189</b>	<b>-17 322 994</b>	<b>-16 703 271</b>	<b>-16 382 124</b>	<b>-16 052 002</b>	<b>-15 372 435</b>	<b>-14 949 481</b>
<b>Palkat ja palkkiot</b>							
Vakinaisten palkat	-4 359 327	-5 167 893	-5 291 528	-5 446 404	-4 871 571	-5 030 208	-4 912 149
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij	-188 260	-448 616	-376 810	-295 211	-491 954	-287 243	-279 580
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-194 957	-288 047	-251 446	-131 736	-273 936	-235 519	-179 363
Erilliskorvaukset	-155 654	-225 631	-215 250	-199 606	-228 687	-232 887	-203 722
Opettajien palkat Vael	-2 614 413	-2 738 471	-2 758 946	-2 856 600	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845
Opettajien palkat Kuel	-2 745 483	-2 491 925	-2 309 397	-2 108 002	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665
Asiantuntijapalkkiot	-1 383	-120	-3 110	-21 614	-30 131	-25 358	-24 562
Määräaikaisten palkat	-1 633 870	-1 531 066	-1 335 713	-1 263 486	-1 017 434	-820 004	-627 623
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-525 546	-776 699	-668 600	-600 991	-745 077	-725 595	-664 100
Kesätyöntekijöiden palkat	-32 981	-44 577	-42 205	-40 569	-38 156	-34 364	-29 356
Kokouspalkkiot (ansionmenetykskorv	-33023	-34 752	-34 195	-11 943	-13 378	-13 317	-10 430
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-97 298	-113 312	-119 224	-106 176	-107 570	-70 470	-67 290
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0	0	0	0	-95
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	0	0	0	-1 783
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	0	0	0	0	14 194	37 134
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-38134	-46 569	-49 115	-65 931	-146 538	-18 533	51 876
Sairasvakuutuskorvaukset	100 367	154 847	130 875	129 767	73 911	90 488	127 577
Tapaturmakorvaukset	6 490	7 700	1 008	3 040	4 116	5 725	6 696
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	0	0	0	0	8 756
Muut henkilöstömenojen korjaukset	0	1 874	21 990	9 115			
Muut KELA:n korvaukset	17 500	0	10 909	7 500	4 206	5 000	0
<b>Yhteensä</b>	<b>-12 495 972</b>	<b>-13 743 257</b>	<b>-13 290 757</b>	<b>-12 998 847</b>	<b>-12 699 954</b>	<b>-12 168 542</b>	<b>-11 647 525</b>
<b>Henkilöstösivukulut</b>							
Eläkekulut							
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 714 465	-1 846 307	-1 762 297	-1 701 535	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838
KuEL-maksut, eläkemenerusteinen	0	-752 404	-765 344	-739 030	-742 714	-665 557	-672 609
KuEL-maksut, varhaiseläkemenerusteinen	0	0	0	0	-375	-81 498	-74 981
VaEL-maksut	-431 684	-454 008	-447 010	-466 558	-491 104	-515 684	-585 393
JuEL-tasausmaksut	-663 322	0	0	0	0	0	0
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	0	0	0	0	0	2 378	6 331
Jaksotetut eläkekulut	-3 599	-12 105	-7 201	580	-31 826	60	11 729
<b>Yhteensä</b>	<b>-2 813 070</b>	<b>-3 064 824</b>	<b>-2 981 852</b>	<b>-2 906 543</b>	<b>-2 928 956</b>	<b>-2 806 803</b>	<b>-2 774 760</b>
<b>Muut henkilösivukulut</b>							
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-191 387	-182 490	-202 071	-172 635	-96 291	-104 499	-123 630
Työttömyysvakuutusmaksut	-219 823	-242 423	-187 289	-208 445	-243 156	-229 021	-381 139
Tapaturmavakuutusmaksut	-50 225	-82 915	-45 246	-78 193	-75 548	-71 547	-63 513
Muut sosiaalivakuutusmaksut	375	-3 594	2 875	-7 818	-7 556	-3 868	-1 130
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	0	0	0	0	542	1 872
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	11 913	-3 492	1 069	-9 643	-540	11 303	40 344
<b>Yhteensä</b>	<b>-449 147</b>	<b>-514 914</b>	<b>-430 662</b>	<b>-476 734</b>	<b>-423 091</b>	<b>-397 090</b>	<b>-527 196</b>

## KITEEN KAUPUNGIN KAUPUNKISTRATEGIA 2022 - 2025

### KITEE – PYSYTÄÄN VÄYLÄLLÄ!

Palveleva ja yhteisöllinen kylien ja pitäjien kaupunki  
 Rohkeasti tulevaisuuteen navigoiva kaupunki  
 Luotettava yhteistyökumppani yrityksille  
 Luonnollisesti osana luontoa ja vesistöjä

### KITEEN VAHVUUDET

- Kaupungin vahva talouden selkänöja – vakavarainen
- Erinomainen saavutettavuus - maalta, mereltä, ilmasta ja rajalta
- Laadukkaat ja kokoaan monipuolisemmat palvelut – julkiset ja yksityiset
- Juuret maa- ja metsätaloudessa – mansikat, maito ja luonnontuotteet
- Monipuolinen teollinen tuotanto – suksista tekstiileihin, koneista kemianteollisuuteen ja huonekaluihin
- Kulttuurin kultajyviä – näyttelyitä, tapahtumia ja maailman luokan menestystarinoita
- Vireät ja yhteisölliset kylät – talkoohenkeä ja kehittämistä
- Ainutlaatuiset Natura-vesistöt – kalastus, virkistyskäyttö ja matkailu

### ARVOT - TOIMINNAN VÄYLÄMERKIT

#### Yhteisöllisyys

Pidämme kaikki mukana, ehkäisemme sosiaalista eriytymistä, vahvistamme yhdessä tekemisen kulttuuria ja toivotamme kaikki tervetulleiksi. Vahvat yhteisömme tukevat ja vahvistavat toinen toisiaan ja jakavat kehittämiään toimintamalleja.

#### Palveluhenkisyys

Huolehdimme, että Kiteellä julkisten ja yksityisten toimijoiden palvelu on aina kohteliasta, avointa ja lämminhenkistä.

#### Luottamus

Olemme luottamuksen arvoisia, luotamme itseemme ja uskallamme, luotamme toisiimme ja rakennamme tulevaisuutta, luomme avoimen luottamukselliset suhteet naapureihin ja yhteistyöta-hoihin.

#### Tulevaisuuden usko

Pidämme Kiteen taloudellisesti vakaana, hyödynnämme uusinta tietoa ja etsimme ennakkoluulot-tomasti uusia innovatiivisia menestyksen väyliä.