

K I T E E

Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2025

Johtoryhmä 24.4.2026
Yt-toimikunta 28.4.2026
Kaupunginhallitus 25.5.2026
Kaupunginvaltuusto 1.6.2026



Sisällys

Sisällys	2
1. JOHDANTO	3
2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA.....	4
3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	6
4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2025	7
5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ.....	10
5.1 Henkilöstön määrä	10
5.2 Henkilöstökustannukset	13
5.3 Henkilöstön ikärakenne.....	15
5.4 Sairauspoissaolot.....	16
5.5 Työtaturmat.....	17
5.6 Vaihtuvuus.....	18
5.7 Rekrytointi	19
5.8 Eläköityminen	21
5.9 Osaamisen kehittäminen	22
5.10 Sisäinen viestintä.....	23
6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	24
5.4 KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	25
5.5 Työterveyshuolto	25
5.6 Epassi henkilöstötuna	27
5.7 Liukuva työaika ja etätyö	27
5.8 Tapahtumia vuoden varrelta.....	28
5.9 Työsuojelu.....	29
5.10 Sisäilmatyöryhmä.....	30
7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA	31
7.1. Yhteistyötoimikunta.....	31
7.2. Paikallisneuvottelut.....	31
8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO JA TOIMINTA VUONNA 2025	32

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.

Lähimenneisyydessä on tapahtunut useita organisatorisia muutoksia, jotka on hyvä pitää mielessä henkilöstölukuja tarkasteltaessa. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti merkittävästi Kiteen kaupungin organisaatioon ja henkilöstömäärään perusturvan (n. 350 henkilöä) siirtyessä Siun Sotelle. Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalveluiden henkilöstö (8) siirtyi Siun Talous Oy:n palvelukseen, ja kaupunki on ostanut ko. palvelut yhtiöltä inhouse-palveluina 1.1.2017 alkaen. Talous- ja palkkapalvelut yhittyivät vuoden 2019 alusta lukien Meidän IT ja Talous Oy:ksi, joka tuottaa myös kaupungin ICT-palvelut. Vuosi 2017 ei tosin enää näy aikasarjoissa.

Kiteen kaupungin Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituudessa virkasuhteissa olevat maaseutuelinkeinoviranomaistehtäviä hoitavat henkilöt (4) liikkeenluovutusperiaatteella vanhoina työntekijöinä 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen.

Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueiden muodostuessa Kiteen kaupungin siivous- ja ruokapalveluiden henkilöstö (56 hlö, joista 42 vakinaista) siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjois-Karjalan tukipalvelut Polkka Oy:n palvelukseen. Luvut ovat vertailukelpoisia sairauspoissaolojen kohdalla, joista vertailuluvuista on huomioitu pois liikkeenluovutuksen piirissä ollut henkilöstö. Samoin Kiteen alueen hoiva- ja asumisyksiköiden työllisyyspoliittinen yhteistyö kaupungin kanssa päättyi.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2025 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2025 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista. Vertailutietoja esitetään pääsääntöisesti vuosien 2019-2025 osalta.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

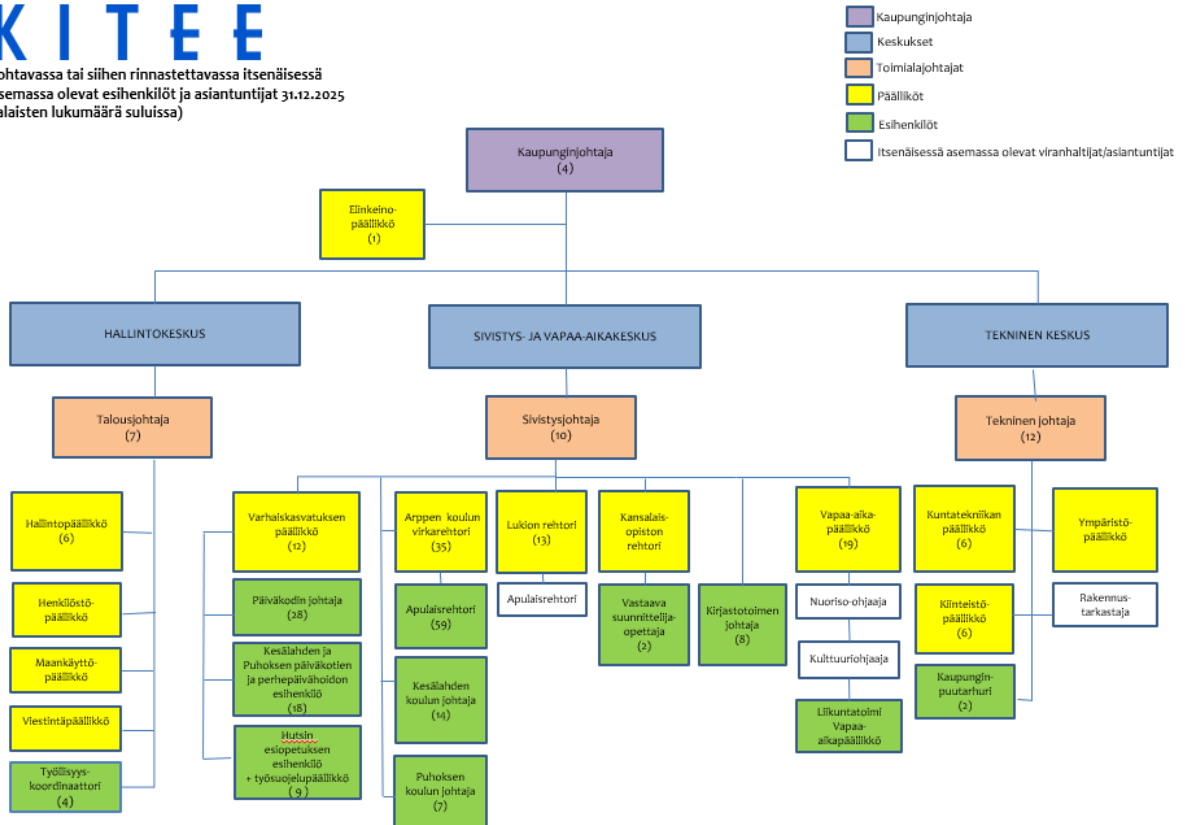
Kiteen kaupunki on Siun Soten jälkeen alueen toiseksi suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Vuosien varrella monenlaisten muutosten ja haasteiden kohtaamista on auttanut ennakointi, esimerkiksi syntyvyyden, kouluverkkorakenteen, työllisyyspolitiikan ja työntekemisen tapojen saroilla. Kaupungin tulee jatkossakin varautua myös muuttuvaan globaaliin toimintaympäristöön.

Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen. Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastaa johtoryhmä, johon vuonna 2025 kuuluivat kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, talousjohtaja Kaisa Lappalainen, sivistysjohtaja Matias Valoaho, tekninen johtaja Kari Siponen 30.6.2025 asti, sen jälkeen Petri Moisio (viransijaisena 1.7.-31.8. ja vakinaisessa virassa 1.9.2025 alkaen) sekä hallintopäällikkö Tuula Korpi 30.4.2025 asti, sen jälkeen Tuuli Ikäheimonen (viransijaisena 1.5.-31.10. ja vakinaisessa virassa 1.11.2025 alkaen), elinkeinopäällikkö Risto Hiltunen, henkilöstöpäällikkö Arja Kuosmanen (14.1.2025 alkaen) ja viestintäpäällikkö Rauno Jussila (2.6.2025 alkaen). Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2025 oli JHL ry:n pääluottamus- edustaja Tuija Nyholm.

Seuraavissa kaavioissa on kuvattu kaupungin operatiivinen organisaatio sekä luottamuselinorganisaatio ja konserni.

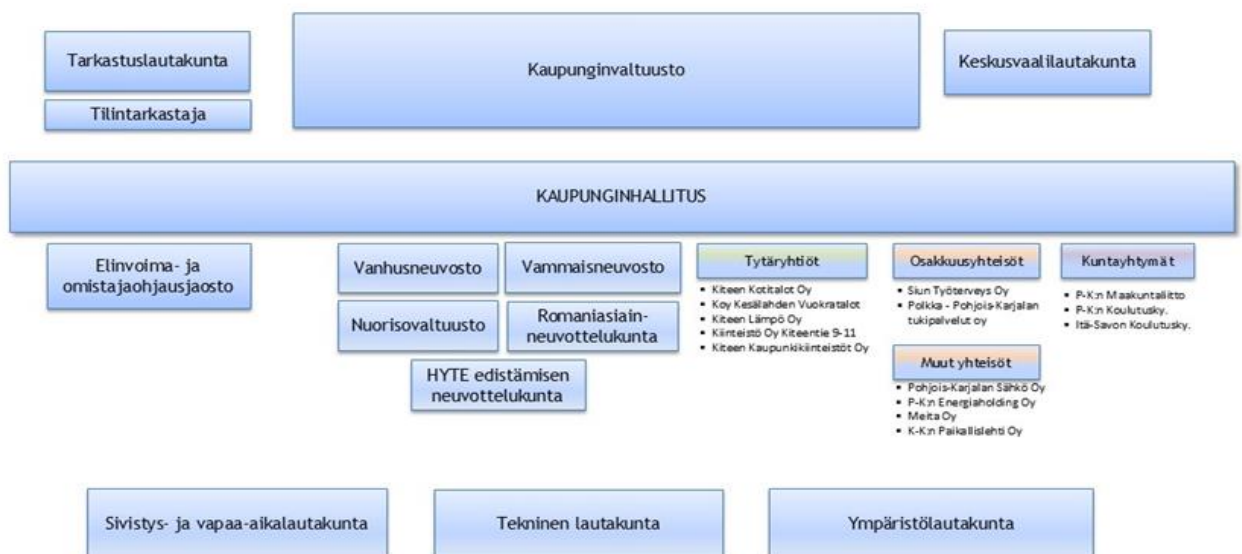
K I T E E

Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esihenkilöt ja asiantuntijat 31.12.2025 (alaisten lukumäärä suluisissa)



K I T E E

Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



yhteisö, luottamus, palvelut, tulevaisuus

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Vuoden 2025 aikana Kiteen kaupunkiorganisaatiossa toteutettiin merkittäviä muutoksia, jotka vaikuttivat henkilöstötasolla. Kouluverkkoselvityksen toimenpiteet etenivät suunnitelmien mukaan, mikä näkyi henkilöstön tehtävien uudelleen organisoinnissa syyslukukauden 2025 alussa. Työllisyysalueen henkilöstö sijoittui Kiteen kaupungintalolle ja lakisääteisten ja ei-lakisääteisten tehtävien yhteensovittaminen lähti käyntiin. KVTES:n tasopalkkajärjestelmän mukanaan tuoma uudistustyö lukuisine neuvotteluineen vietiin läpi ja uusi järjestelmä otettiin käyttöön.

Oman hieman haikeankin vivahteensa vuoteen toivat pitkäaikaisten työntekijöiden siirtymiset eläkkeelle, muun muassa henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen eläköityi 46 v 6 kk työuran jälkeen ja toimistoassistentti Helka Lemmetyinen 46 v 3 kk työuran jälkeen. Isot kiitokset molemmille, kuten myös tässä mainitsematta jääville eläköityneille tai työpaikkaa vaihtaneille työntekijöillemme.

Vastaavasti vakinaisiin palvelussuhteisiin palkattiin yhteensä 20 työntekijää. Samalla vakinaisen henkilökunnan osuus kasvoi vuoden 2024 71 prosentista 73 prosenttiin. Tehdyn työn osalta on siirrytty HTV2 tilastointitapaan, joka kuvaa todellista toteutunutta tehtyä työtä paremmin kuin perinteinen henkilötövuosien tarkastelu. HTV2 tilastoinnin mukaan tehdyt henkilötövuodet laskivat kaikissa muissa hallintokunnissa paitsi teknisellä, jossa nousua 3,4 henkilötövuotta suhteessa vertailuvuoteen 2024. Kokonaisuutena HTV2 mukaisen työvuosien määrä laski Kiteen kaupungin organisaatiossa 18,3 henkilötövuotta. Muutoksen vaikutukset henkilöstökuluihin olivat siinä määrin merkittävät, että myös henkilöstökulut laskivat 0,2 % suhteessa vertailuvuoteen 2024 merkittävistä palkankorotuksista huolimatta. Kaiken kaikkiaan HTV2:n mukaisia henkilötövuotia tehtiin vuonna 2025 yhteensä 273,6. Kaupungin henkilöstövahvuus 31.12.2025 oli 283 henkilöä.

Sairaspoissaolojen osalta kehitys jatkui myönteisenä. Sairaspoissaoloja henkilöä kohden kertyi hyvin maltilliset 8,7 kalenteripäivää. Määrä on strategiassa asetetun 13 päivän alapuolella ja paljon alle valtakunnallisen vuoden 2023 keskiarvon, joka oli 16,4 kalenteripäivää. Yksittäisten tekijöiden vaikutusta mataliin poissaolomääriin on vaikea arvioida, mutta esimerkiksi työterveyshuollon palveluita henkilöstö pitää laadukaina.

Kevan työhyvinvointikysely toteutettiin loka-marraskuussa ja kyselyn tuloksista on poimittu kehitettäviä kohteita. Organisaation johtamistapaan on alettu kiinnittää aiempaa enemmän huomiota pyrkimyksenä taiseimmat tulokset eri yksiköiden välillä. Toimenpiteinä mm. sisäistä tiedottamista on organisoitu uudelleen. Johtoryhmän kokouksista tehdään laajemmat muistiot ja henkilöstöpäällikkö julkaisee säännöllisesti kuukausitiedotteita henkilöstölle. Asioiden selkeämmän ja laajemman esilletuonnin kautta haluamme lisätä organisaation avoimuutta, mikä mahdollistaa ajantasaisen tilannekuvan muodostamisen koko henkilöstölle. Erityisesti avoimuuden ja riittävän vuorovaikutuksen merkitys on tunnustettu muutostilanteiden johtamisessa.

Erinomaisia tuloksia kyselyssä saivat luottamuksellinen esihenkilötyö ja esimerkiksi mahdollisuus käyttää tietotaitojaan monipuolisesti, samoin edellä mainittuja työterveyshuollon palveluja kiiteltiin. Merkittävä oli myös työpaikan suositeltavuus. 87 % vastaajista suosittelee kaupunkia työpaikkana tuttavilleen. Parannusta aiempaan kyselyyn oli 7 prosenttiyksikköä. Tällä tiellä on hyvä jatkaa.

Vuoden 2025 aikana henkilöstömme teki jälleen kerran erinomaista työtä kouluttautuen, järjestäen palveluita, rakentaen ympäristöä ja kehittäen Kiteen elinvoimaa. Lämpimät kiitokset teille kaikille!

Kiteellä 19.5.2026

Pekka Hirvonen
kaupunginjohtaja

4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2025

4.1. HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Kaisa Lappalainen)

Vuonna 2025 hallintokeskus järjesti kuntavaalit ja valmisteli valtuustokauden vaihtumiseen liittyvät asiat. Myös sote-kiinteistöjen yhtiöittäminen ja Kiinteistö Oy Kesälahden Vuokrataloihin liittyvät asiat etenivät. Hallintokeskuksen toimintaa kehitettiin, ja organisoimistyön vaikutukset näkyivät henkilöstökulujen toteutumisena talousarviota pienempinä.

Elinvoima- ja omistajaohjauksen tehtäväalueilla hankkeet etenivät suunnitelmien mukaisesti. Vuoden 2025 aikana vietiin eteenpäin useita kaupungin strategisia tavoitteita tukevia kokonaisuuksia.

Pohjois-Karjalan työllisyysalue aloitti toimintansa vuoden alussa. Työllisyysalueen henkilöstö sijoittui Kiteen kaupungintalolle, ja lakisääteisten ja ei-lakisääteisten tehtävien yhteensovittaminen käynnistettiin. Maahanmuuttopalvelut uudistettiin vuoden aikana lain edellyttämällä tavalla. Kaupunginhallituksen tulosityksiköissä talousarvion toteuma oli hyvä. Talousarviota noudatettiin. Henkilöstö toimi sitoutuneesti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 16 henkilöä, mikä oli yksi vähemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisia työntekijöitä oli 4, kun vuotta aiemmin heitä oli 3. Hallintokeskuksen kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 20 henkilöä. Henkilöstölle tarjottiin sisäisiä koulutuksia ja palavereita. Osaamisen kehittämiseen käytettiin keskimäärin 2,9 koulutuspäivää työntekijää kohden.

4.2. SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin sivistystoimen vuosi 2025 jatkui edellisen vuoden tapaan muutosten ja kehittämisen merkeissä. Vuosi 2024 oli ollut henkilöstölle isojen rakenteellisten muutosten vuosi, ja vuoden 2025 aikana päästiin vakiinnuttamaan tehtyjä järjestelyjä sekä viemään eteenpäin valtuuston aiemmin tekemiä kouluverkkolinjauksia. Henkilöstön näkökulmasta vuosi oli kohtuullisen tasainen, vaikka taustalla tapahtui paljon.

Kouluverkkoselvityksen toimenpiteet etenivät vuoden 2025 aikana suunnitelmien mukaisesti. Merkittävin yksittäinen kokonaisuus oli Kesälahden uuden koulun ja päiväkodin hankesuunnittelu, joka eteni hankesuunnitelman vaiheeseen syksyllä 2025. Hankkeella on suora vaikutus tulevien vuosien henkilöstön sijoittumiseen ja työtiloihin Kesälahdella. Lisäksi kouluverkkolinjausten mukaisia järjestelyjä jatkettiin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa, mikä näkyi henkilöstön tehtävien uudelleenorganisoinnissa erityisesti syyslukukauden 2025 alussa.

Varhaiskasvatuksessa toteutettiin vuoden 2025 aikana iso rakenteellinen muutos. Yksityisten varhaiskasvatuspalveluiden ostopalveluiden hankkiminen lopetettiin elokuun 2025 alusta lukien. Muutoksen myötä Kiteen kaupungin varhaiskasvatus järjestetään kokonaisuudessaan omana toimintana. Muutos vaikutti sekä lapsiryhmien sijoitteluun että henkilöstöjärjestelyihin, ja se

valmisteltiin yhteistyössä henkilöstön ja huoltajien kanssa. Siirtyminen toteutui hallitusti ilman merkittäviä häiriöitä palveluiden saatavuuteen.

Rekrytointien osalta vuosi 2025 oli edellisen vuoden tapaan erittäin hyvä. Avoimiin työpaikkoihin saatiin paljon päteviä hakijoita lähes kaikilla sivistystoimen tehtäväalueilla – varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa, lukiassa, kansalaisopistossa, kirjastossa, nuoriso- ja kulttuuripalveluissa sekä liikuntapalveluissa. Osa aikaisemmin määräaikaisista tehtävistä pystyttiin vakinaistamaan, mikä vahvistaa henkilöstön sitoutumista ja tukee palvelujen jatkuvuutta. Hyvä hakijatilanne ei kuitenkaan poistanut sijaistarvetta. Sijaisia tarvittiin sivistystoimen eri tehtävissä jatkuvasti koko vuoden 2025 ajan. Sijaistarpeen ennakoiminen ja sijaisten saatavuus olivat arjen työssä jatkuva haaste.

Henkilöstön työhyvinvoinnin osalta vuosi 2025 toi mukanaan myönteisiä uutisia. Kevan syksyllä 2025 toteuttamasta henkilöstökyselystä saatiin sivistystoimen osalta hyviä tuloksia. Kyselyn tulokset kertovat siitä, että muutosten keskelläkin henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi, työyhteisöt toimiviksi ja esihenkilötyön pääosin oikeudenmukaiseksi. Tuloksia hyödynnetään yksiköiden työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä esihenkilöiden työn tukemisessa. Poissaolot pysyivät vuoden 2025 aikana melko maltillisina, mikä osaltaan kertoo henkilöstön työkyvyn säilymisestä kohtuullisella tasolla. Maltilliset poissaolot tukevat osaltaan myös palveluiden vakautta ja keventävät sijaistarpeen aiheuttamaa kuormaa.

Ulkoista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin myös vuonna 2025 hyvin. Rahoituslähteinä toimivat aiempaan tapaan muun muassa Opetushallitus, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Itä-Suomen aluehallintovirasto. Hankerahoituksen avulla on voitu vahvistaa muun muassa varhaiskasvatuksen laadunarviointia, perusopetuksen tukea sekä lasten ja nuorten harrastustoimintaa. Sivistystoimi ja sen henkilöstö tekivät vuoden 2025 aikana edelleen runsaasti yhteistyötä yhdistysten, kolmannen sektorin toimijoiden ja yksityishenkilöiden kanssa.

Vuosi 2025 oli henkilöstön näkökulmasta vakaampi kuin edellinen vuosi, vaikka muutoksia ja kehittämistyötä riitti. Kouluverkko selvityksen toimenpiteet etenivät, varhaiskasvatuksen ostopalveluista luovuttiin, henkilöstön työhyvinvoinnin mittarit antoivat myönteisen kuvan ja rekrytoinnit onnistuivat hyvin. Sijaistarpeen jatkuvuus on niitä arjen haasteita, jonka kanssa työskentelemme vuosittain. Sivistystoimen palveluiden taso säilyi korkeana ja henkilöstö osoitti vahvaa ammattitaitoa sekä joustavuutta läpi vuoden. Kiitos koko sivistystoimen henkilöstölle vuodesta 2025. Vuoden mahtui tuttuun tapaan ylä- ja alamäkiä, mutta yhdessä selvisimme niistä hyvin.

4.3. TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Petri Moisio)

Kiteen kaupungin teknisen keskuksen vuosi 2025 sisälsi useita muutoksia henkilöstön osalta.

Teknisen keskuksen hallinnon vakinaisessa henkilöstössä (2 henkilöä) ei tapahtunut määrällistä muutosta, mutta henkilövaihdoksia tapahtui. Tekninen johtaja irtisanoutui 1.7.2025 alkaen. Teknisen johtajan tehtävää hoiti kiinteistöpäällikkö vs. teknisenä johtajana 1.7-31.8.2025 välisenä aikana. Uusi tekninen johtaja aloitti virassaan 1.9.2025.

Toimitilat-tulosalueella kiinteistöpäällikön siirrettyä teknisen johtajan tehtävään, toimi rakennusinsinööri vs. kiinteistöpäällikkönä 1.9-31.12.2025. Uusi kiinteistöpäällikkö aloitti virassaan 12.1.2026. Rakennusinsinööri jäi perhevapaalle 2.1-14.7.2026 väliselle ajalle ja sen vuoksi määräaikainen rakennusinsinööri palkattiin ajalle 24.11.2025-31.7.2026. Kiinteistösihteeri irtisanoutui 1.1.2026 alkaen ja tähän tilalle palkattiin toimistos sihteeri 8.12.2025 alkaen. Tehtävänimike muutettiin enemmän tehtäviä kuvaavaksi. Uusi määräaikainen kiinteistöhoitaja aloitti 1.6.2025. Tällä rekrytoinnilla varaudutaan vuoden 2027 keväällä tapahtuvaan kiinteistöhoitajan eläköitymiseen. Määräaikainen työnhajaaja työskenteli toimitilat-tulosalueella 19.5-31.12.2025 välisen ajan.

Kuntatekniikka-tulosalueella aloitti 2.6.2025 vakinaisessa työsuhteessa jätehuoltoasiantuntija ja 6.10.2025 metsätyöntekijä. Kunnossapitäjä eläköityi 1.1.2026 alkaen. Henkilöstön kokonaismäärä pysyi ennallaan

Ympäristöpäällikön virka täytettiin vakinaisesti vuoden 2025 alusta. Siihen asti vs. ympäristöpäällikkö hoiti virkaa edellisen viranhaltijan irtisanouduttua 1.3.2024.

Rakennusvalvonnassa työskenteli vs. rakennustarkastaja 14.2.2025 asti, jolloin vakinainen rakennustarkastaja palasi virkavapaaltaan.

Sekä ympäristötoimen että rakennusvalvonnan vakinaisen henkilöstön määrä (3 henkeä) pysyi ennallaan. Rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen henkilöstön laajojen vastuualueiden hoitamiseen tarvittavaa asiantuntijuutta pidettiin yllä aktiivisella kouluttautumisella.

Tekninen keskus työllisti muutamia kesätyöntekijöitä, työkokeilijoita sekä -harjoittelijoita erilaisissa kiinteistön- ja pihanhoidon tehtävissä. Kausityöntekijöitä oli viisi henkilö osin porrastetusti 1.4-30.11.2025 välisenä aikana, työskennellen pihan ja yleisten alueiden hoidon tehtävissä.

Vuoden 2025 lopussa teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön määrä oli 19 ja kokonaismäärä oli 22

Vuosi 2025 oli henkilöstön näkökulmasta aika isojen muutosten vuosi. Ammattitaitoisen henkilöstön ansiosta palvelut pystyttiin säilyttämään hyvällä tasolla ja kaikista muutoksista selvittiin yhteisvoimin. Vuosi 2026 näyttää työntäyteiseltä mutta henkilöstön osalta vakaammalta. Iso kiitos koko henkilöstölle vuodesta 2025.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

5.1 Henkilöstön määrä

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2019-2025

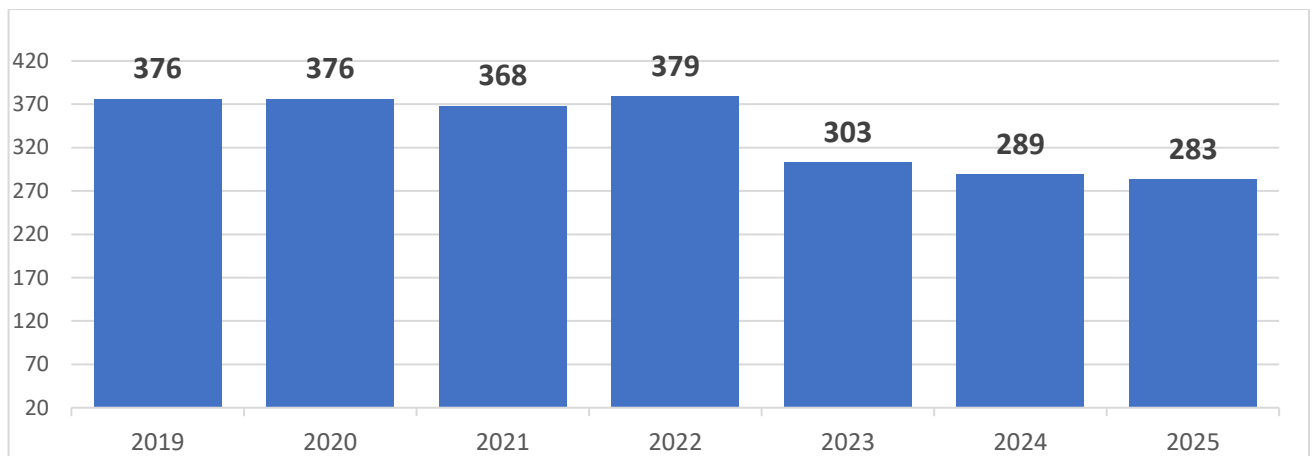
	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2019	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2020	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2021	Henkilöstö- vahvuus 31.12.2022	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2023	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2024	Henki- löstö-vah- vuus 31.12.2025	Muutos 31.12.2024	Muutos % 31.12.2024
Kaupunginhallitus									
vakituiset	15	20	14	15	17	17	16	-1	
määräaikaiset	5	5	5	6	5	3	5	2	
sijaiset	2	0	1	1	0	0	0	0	
työllistetyt *)	13	12	14	11	0	0	0	0	
oppisopimussuhteinen	1	0	1	0	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	1	0	0	0	
Kaupunginhallitus yht	36	37	35	33	23	20	21	1	5,0
Sivistyslautakunta									
vakituiset	177	180	176	166	164	170	170	0	
määräaikaiset	48	50	42	62	66	56	55	-1	
sijaiset	13	12	16	9	7	8	10	2	
työllistetyt	18	6	13	15	9	5	0	-5	
oppisopimussuhteinen	1	2	0	0	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yht	257	250	247	252	246	239	235	-4	-1,7
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta									
vakituiset	58 +3	62+3	60+3	59+3	16+3	17+2	19+3	3	
määräaikaiset	2	5	3	5	3	3+0	4	1	
sijaiset	8	9	13	10	2	1+2	1	-2	
työllistetyt	11	9	6	15	10	5+0	0	-5	
oppisopimussuhteinen	1	1	1	2	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tekninen lautakunta yht.	80+3	86+3	83+3	89+5	**) 30+4	26+4	24+3	-3	-10,0
Kaikki toimielimet yht.									
vakituiset	253	265	253	243	200	206	208	2	
määräaikaiset	55	60	50	73	74	62	64	2	
sijaiset	23	21	30	20	9	11	11	0	
työllistetyt	42	27	33	41	19	10	0	-10	
oppisopimussuhteinen	3	3	2	2	0	0	0	0	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	1	0	0	0	
YHTEENSÄ	376	376	368	379	303	289	283	-6	-2,1

*) Hyvinvointialueen muodostumisen yhteydessä sotepuolen palkkatukityö päättyi.

**) Polkka Oy:lle siirtynyt liikkeenluovutuksella 1.1.2023 yhteensä 56 henkilöä, joista vakinaisia 42 henkilöä

Koko vuoden kuukausittaisella keskiarvolla mitaten kaupungin henkilöstöä oli keskimäärin 290 työntekijää (ilman kansalaisopiston tuntiopettajia). Vuonna 2024 vastaava luku oli 302 ja vuonna 2023 319 työntekijää.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 283 henkilöä, joka on 2,1 % vähemmän (-6 henkilöä) kuin vuoden 2024 lopussa. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi vuoteen 2024 verrattuna 2 henkilöllä (+1 %) ja oli 208 henkilöä. Seuraava taulukko kuvaa henkilöstön määrän kehitystä 2019 - 2025 (31.12. palveluksessa ollut henkilöstö). Vertailukelpoisten vuosien 2023-2025 luvut näyttävät henkilöstömäärän olevan laskussa.



Vakinaisesta henkilöstöstä 19,7 % oli miehiä (41), jossa oli vähennystä 0,2 % vuodesta 2024. Kiteen kaupungin koko henkilöstöstä miesten osuus vuonna 2025 oli 19,2 %, jossa vähennystä 1,6 % vuodesta 2024. Suuret henkilöstöryhmät opetus ja varhaiskasvatus ovat varsin naisvaltaisia aloja.

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 vuodelpäivinä (31.12). Seuraavassa tarkastelu toimialoittain toteutuneina henkilötyövuosina. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aika-prosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin.

Henkilöstökertomuksessa suositellaan käytettävien lukujen HTV2 kuvaamaan henkilöstön yhteenlaskettua palkallista työpanosta. Laskennassa huomioidaan osa-aikaisuus ja palvelusuhteen kesto, ja palkattomat poissaolot, kuten palkattomat virkavapaat, vähentävät HTV2-lukua. Seuraavan taulukon luvut ovat vuosilta 2019-2023 HTV1-lukuja (joista ei ole vähennetty palkattomia poissaoloja) ja vuosilta 2024-2025 HTV2-lukuja. Näiden lukujen ero on vuoden 2025 kokonaishenkilötyövuosien määrässä 8,4 htv.

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Kansalaisopiston osuus on vuoden 2024 sivistyksen määrääaikaisten luvussa 2,6 htv ja 2025 luvussa 2,5 htv.

Henkilötyövuodet (HTV2) toimialoittain vuosina 2019 - 2025

Toimiala	Vakinaiset						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto	17,1	22,0	16,1	16,0	17,4	18,3	18,2
Sivistys	163,8	167,7	166,9	160,5	151,4	153,2	152,2
Tekninen	59,4	60,7	62,3	57,3	17,5	16,5	18,4
Yhteensä	240,3	250,4	245,4	233,8	186,3	188,0	188,8

Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto	19,8	18,8	22,0	23,9	16,8	23,0	6,8
Sivistys	97,5	89,0	84,9	87,4	91,9	76,8	72,4
Tekninen	24,1	21,4	21,8	27,9	11,4	4,1	5,6
Yhteensä	141,4	129,2	128,6	139,2	120,1	103,9	84,8

Toimiala	Yhteensä						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto	36,9	40,8	38,1	39,9	34,2	41,3	25,0
Sivistys	261,3	256,7	251,8	248,0	243,3	230,0	224,6
Tekninen	83,5	82,1	84,1	85,2	28,9	20,6	24,0
Yhteensä	381,7	379,6	374,0	373,0	306,4	291,9	273,6

Henkilötyövuosiksi (HTV2) muutettuna vuonna 2025 kaupungin palveluksessa tehtiin työtä 273,6 henkilötyövuotta. Luku on 18,3 htv pienempi kuin vuonna 2024.

Työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen kaupungille vaikeutui 1.1.2023 hyvinvointialueen muodostumisen ja 1.7.2023 tulleen palkkatukiudistuksen vuoksi. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista (HTV1) oli vuonna 2023 21 htv, vuonna 2024 15,4 ja nyt 2025 0,3 htv. Henkilötyövuosien vähennyksestä n. 15 htv selittyy siis työllistämisen loppumisella, loput on muuta henkilöstön vähenemistä. Työllistettyjen osuus näkyy yllä olevassa taulukossa hallinnon määräaikaisten luvuissa.

31.12.2025 tilanteen mukaisesti osa-aikatyötä tekeviä oli 50 henkilöä, joista 25 vakinaista ja 25 määräaikaista. Määrä kasvoi 9 henkilöllä ja oli 18 % koko henkilöstöstä. Osa-aikatyötä tehtiin eniten perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Tyypillisin osa-aikatyö on koulunkäynninohjaajan 85% työajalla tehtävä työ (6h/pv).

5.2 Henkilöstökustannukset

Vuonna 2025 virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset olivat kunta-alalla ennätyskokoisen suuret:

- 1.2.2025 keskitetty kehittämissuunnitelmaerä
KVTES 0,35% - OVTES 0,40% - OVTES osio G 0,55% - TS 0,30%
- 1.6.2025 paikallinen kehittämissuunnitelmaerä
KVTES 0,45% - OVTES 0,40% - OVTES osio G 0,25% - TS 0,50%
- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5%

Vuonna 2025 kaupunki maksoi palkkoja ja palkkioita yhteensä 12 419 924 euroa, hieman vähemmän kuin edellisvuonna (-15 912 €, -0,1%). Eläkekuluissa oli n. 150 000 euron lasku ja vastaavasti muissa henkilösivukuluissa n. 135 000 euron kasvu. Kokonaisuutena kaupungin henkilöstökulut olivat 15 395 983 euroa, jossa on hieman vähennystä edellisestä vuodesta (-30 884 euroa , -0,2 %)

Yli kolmen prosentin palkankorotusten tuomaa lisäkustannusta on siis kompensoinut lähes 20 henkilötyövuoden vähennys työvoimassa.

Seuraavassa taulukossa näkyy henkilöstökulujen tarkempi erittely vuosilta 2019-2025. Vuodesta 2023 alkaen (ruoka- ja siivouspalvelun siirryttyä Polkalle) henkilöstövahvuudesta on poistunut kymmenkunta työllistettyä ja kymmenkunta muuta työntekijää.

HENKILÖSTÖKULUT	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	-12 699 955	-12 998 847	-13 290 757	-13 743 255	-12 495 973	-12 435 836	-12 419 924
Eläkekulut	-2 928 956	-2 906 543	-2 981 852	-3 064 824	-2 813 070	-2 730 195	-2 580 188
Muut henkilösivukulut	-423 091	-476 734	-430 662	-514 914	-449 146	-260 836	-395 871
Henkilöstökulut yhteensä	-16 052 002	-16 382 124	-16 703 271	-17 322 994	-15 758 189	-15 426 867	-15 395 983
Palkat ja palkkiot							
Vakinaisten palkat	-4 871 571	-5 446 404	-5 291 528	-5 167 893	-4 359 327	-4 549 265	-4 824 847
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-491 954	-295 211	-376 810	-448 616	-188 260	-45 758	-21 380
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-273 936	-131 736	-251 446	-288 047	-194 957	-397 859	-345 518
Erilliskorvaukset	-228 687	-199 606	-215 250	-225 631	-155 654	-155 423	-167 214
Opettajien palkat Vael	-2 905 507	-2 856 600	-2 758 946	-2 738 471	-2 614 413	-2 450 193	-2 274 213
Opettajien palkat Kuel	-1 912 248	-2 108 002	-2 309 397	-2 491 925	-2 745 483	-2 916 480	-3 005 184
Asiantuntijapalkkiot	-30 131	-21 614	-3 110	-120	-1 383	-1 280	-2 340
Määräaikaisten palkat	-1 017 434	-1 263 486	-1 335 713	-1 531 066	-1 633 870	-1 423 791	-1 609 105
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-745 077	-600 991	-668 600	-776 699	-525 546	-399 072	-8 854
Kesätyöntekijöiden palkat	-38 156	-40 569	-42 205	-44 577	-32 981	-45 631	-38 273
Kokouspalkkiot (ansionmenetykskorv.)	-13 378	-11 943	-34 195	-34 752	-33023	-30 032	-42 799
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-107 570	-106 176	-119 224	-113 312	-97 298	-122 280	-143 290
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	0	0	0	-98
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-146 538	-65 931	-49 115	-46 569	-38134	21 743	-48 459
Sairasvakuutuskorvaukset	73 911	129 767	130 875	154 847	100 367	68 666	98 811
Tapaturmakorvaukset	4 116	3 040	1 008	7 700	6 490	819	5 339
Muut henkilöstömenojen korjauserä	0	9 115	21 990	1 874	0	0	0
Muut KELA:n korvaukset	4 206	7 500	10 909	0	17 500	10 000	7 500
Yhteensä	-12 699 954	-12 998 847	-13 290 757	-13 743 257	-12 495 972	-12 435 836	-12 419 924
Eläkekulut							
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 662 936	-1 701 535	-1 762 297	-1 846 307	-1 714 465	-1 692 837	-1 683 654
KuEL-maksut, eläkemenerusteinen	-742 714	-739 030	-765 344	-752 404	0	0	0
KuEL-maksut, varhaiseläkemenerust.	-375	0	0	0	0	0	0
VaEL-maksut	-491 104	-466 558	-447 010	-454 008	-431 684	-404 286	-375 560
JuEL-tasausmaksut	0	0	0	0	-663 322	-638 969	-507 790
Jaksotetut eläkekulut	-31 826	580	-7 201	-12 105	-3 599	5 897	-13 184
Yhteensä	-2 928 956	-2 906 543	-2 981 852	-3 064 824	-2 813 070	-2 730 195	-2 580 188
Muut henkilösivukulut							
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-96 291	-172 635	-202 071	-182 490	-191 387	-142 727	-230 032
Työttömyysvakuutusmaksut	-243 156	-208 445	-187 289	-242 423	-219 823	-115 066	-82 713
Tapaturmavakuutusmaksut	-75 548	-78 193	-45 246	-82 915	-50 225	4 861	-74 594
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-7 556	-7 818	2 875	-3 594	375	-3 533	-3 467
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-540	-9 643	1 069	-3 492	11 913	-4 371	-5 065
Yhteensä	-423 091	-476 734	-430 662	-514 914	-449 147	-260 836	-395 871

5.3 Henkilöstön ikärakenne

Valtakunnallisesti vuonna 2024 vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta. Se nousi 0,1 vuodella edellisvuodesta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

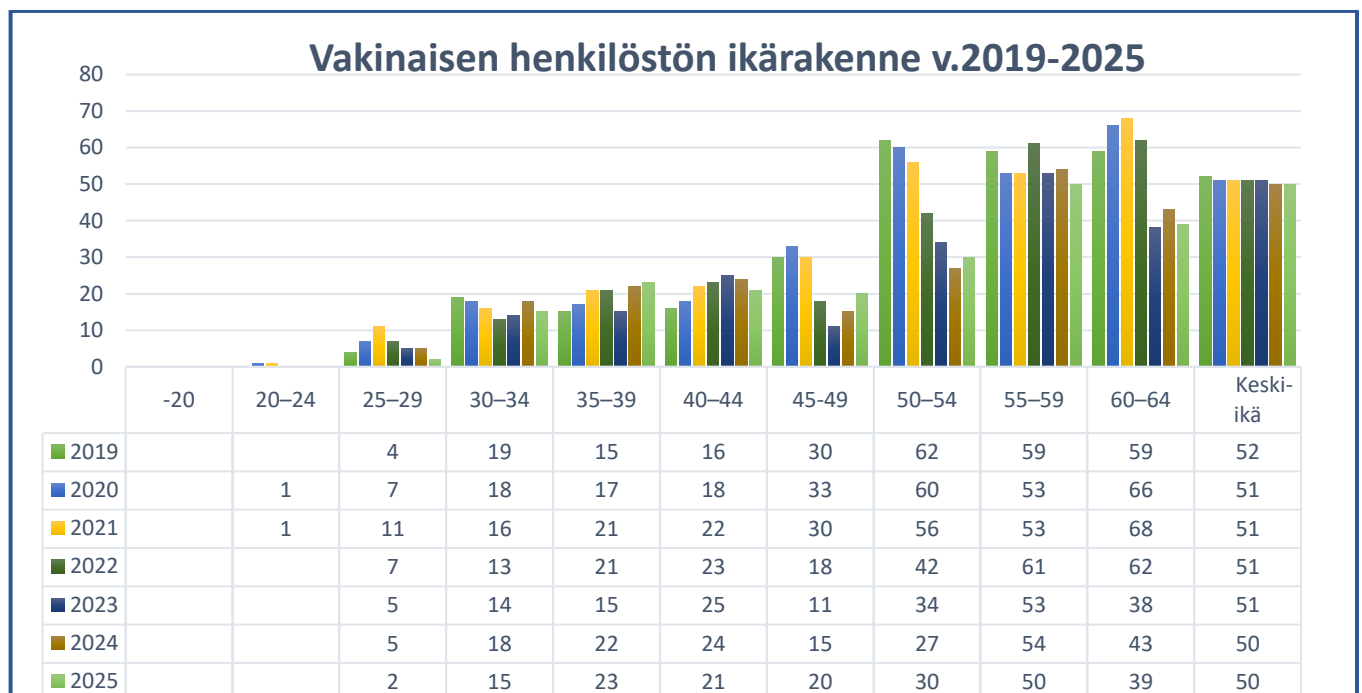
Kiteen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 44 vuotta, pysyen samana kuin edellisvuonna. Miehet olivat keskimäärin 41-vuotiaita ja naiset 43-vuotiaita. Ikärakennetta ja keski-ikää laskettaessa henkilöstö pitää sisällään kaikki vuoden 2025 aikana palveluksessa olleet palkansaajat, myös 15 vuotta täyttäneet kesänuoret.

Vuonna 2025 kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta, mikä sekkin pysyi samana kuin viime vuonna. Naisten keski-ikä oli 51 vuotta ja miesten 49 vuotta.

Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 36 vuotta, miehillä 35 ja naisilla 37 vuotta. Määräaikaisten keski-ikä aleni kaksi vuotta edellisestä vuodesta.

Suurimmat ikäryhmät vakinaisesta henkilöstöstä olivat 55-59 ja 60-64-vuotiaat. Ikäluokkiin kuului 89 henkilöä. Alle 30-vuotiaita oli vain kaksi.

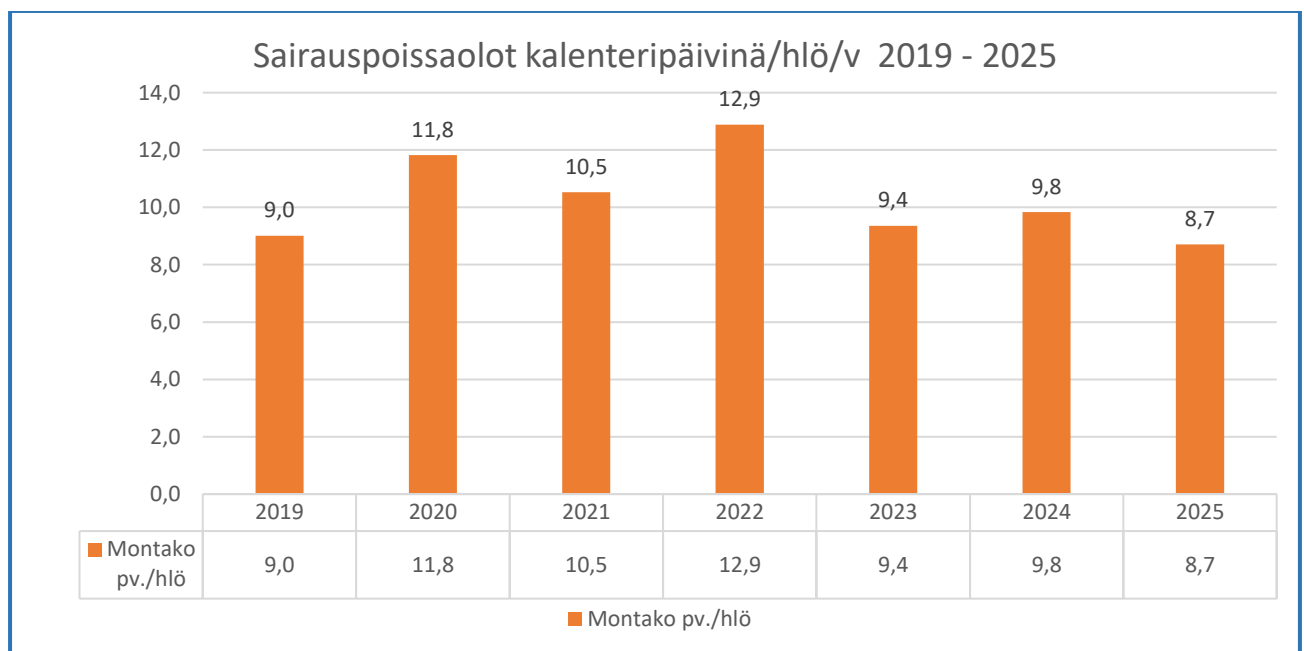
Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitystä vuosina 2019-2025



5.4 Sairauspoissaolot

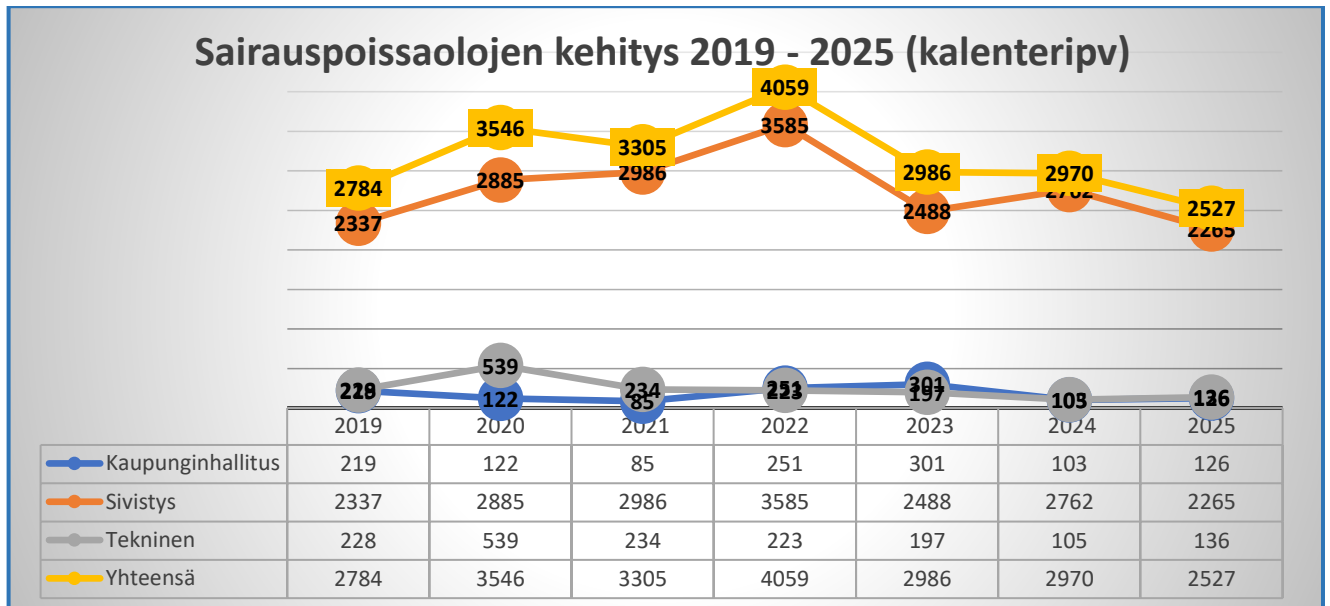
Sairauspoissaolojen vertailuvuosissa ei ole mukana liikkeenluovutuksella 1.1.2023 Polkkaan siirtynyt henkilöstö, joten vuodet ovat vertailukelpoisia keskenään. Vuonna 2025 henkilöstön sairauspoissaolot olivat edelleen erityisen hyvällä tasolla ja kaupunkistrategian tavoitteet toteutuivat hyvin. Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden.

Vuonna 2025 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 8,7 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vertailukelpoinen luku vuonna 2024 oli 9,8 kalenteripäivää henkilöä kohden. Kalenteripäivinä sairauspoissaolojen kokonaistoteuma 2527 pv oli 443 kalenteripäivää (-15%) edellisvuotta pienempi.



Pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 24,5 % kaikista sairauspoissaoloista. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomia oli 9 eri henkilöllä yhteensä 618 kalenteripäivää.

Valtakunnallisesti kunta-alan sairauspoissaolojen määrä vuonna 2023 oli 16,4 kalenteripäivää, kun se vuonna 2022 oli keskimäärin 20,7 kalenteripäivää henkilöä kohden. Vuoden 2024 lukuja ei ole edelleenkään saatavilla sote-uudistuksesta johtuen, mutta sairauspoissaoloissa on laskeva trendi ja taso on palannut korona-pandemiaa edeltävälle tasolle. Sairauspoissaolot ovat Kiteen kaupungilla huomattavasti valtakunnallista tasoa vähäisemmät.



5.5 Työtapaturmat

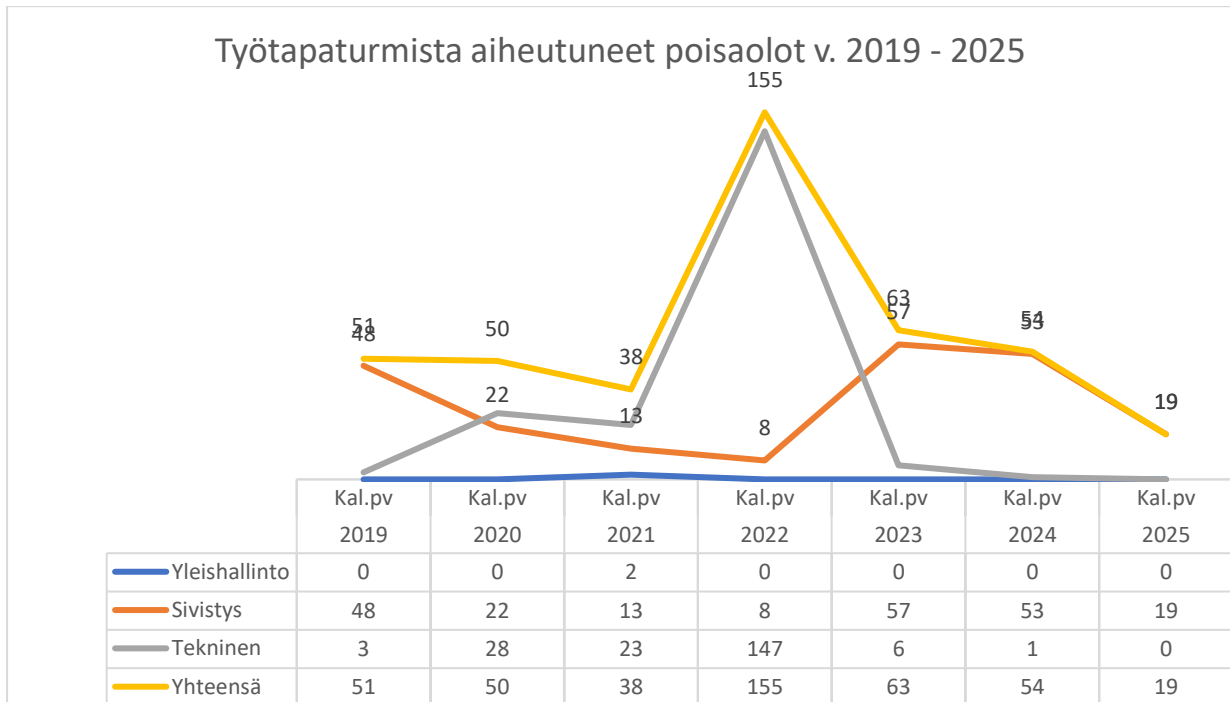
Työtapaturmavakuuttajamme on IF. Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan vuonna 2025 vakuutusyhtiöön tehtiin 23 työtapaturmailmoitusta, joista työssä sattuneita 19 kpl ja 4 työmatkatapaturmaa. (vahinkopäivä 1.1.-31.12.2025). Edellisvuonna 2024 ilmoituksia oli saman verran (20 työpaikalla, 3 työmatkalla)

Maksetut korvaukset ajalla 1.1.-31.12.2025 ilmenevät seuraavassa taulukossa. Työnantajalle maksettujen korvausten määrä oli 1.478,73€.

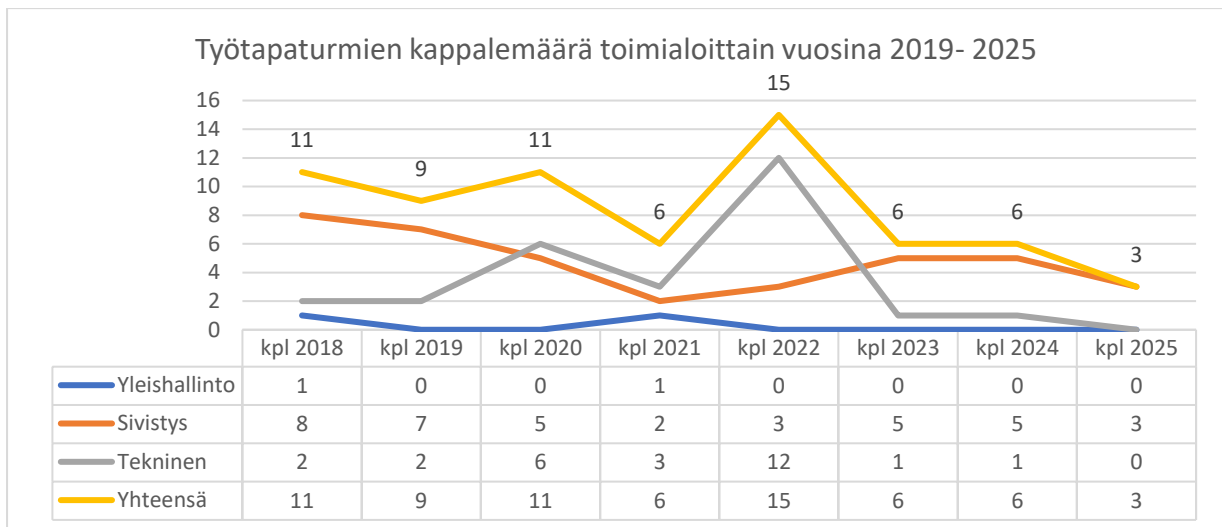
	Ilmoitetut vahingot	Päivärahopäivät	Maksetut korvaukset
Työpaikkatapaturmat	14	33	6 940,62
Työmatkatapaturmat	3	24	2 820,86
Työtapaturmavakuutus	17	57	9 761,48
Yhteensä	17	57	9 761,48

Työtapaturmien vuoksi poissaoloja kertyi 19 kalenteripäivää kolmesta eri tapaturmasta. Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 54 pv kuudesta eri työtapaturmasta. Poissaolot työtapaturman vuoksi vähenivät koko organisaation osalta edelliseen vuoteen 35 kalenteripäivää.

Kaksi yleisintä syytä työpaikkatapaturmiin oli henkilön liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen (9 kpl) ja ihmisen aiheuttama väkivalta, hyökkäys tai uhkaaminen (6 kpl).



Alla olevassa taulukossa on lukumäärät tapaturmista, joista on aiheutunut työstä poissaoloja



5.6 Vaihtuvuus

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

Vuoden 2025 vaihtuvuus alkaneissa palvelusuhteissa oli 9,7 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 7,8 %. Vaihtuvuusluvut v. 2024 olivat alkaneissa palvelusuhteissa 11 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 7,5 %.

Vakinaiset							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	20	31	15	17	16	22	20
Päätyneet palvelussuhteet	30	20	27	27	*)59	15	16

*) Hyvinvointialueen muodostuminen, ruoka- ja siivouspalvelun siirto Polkkaan

Päätyneissä palvelussuhteissa oli viisi toisen työnantajan palvelukseen siirtyvää tai muista syistä kuin eläkkeelle jäämisestä itse irtisanoutunutta

5.7 Rekrytointi

Kiteen kaupungille rekrytoidaan uutta henkilökuntaa yli kaksi kuukautta kestäviin palvelussuhteisiin täyttölupamenettelyn kautta talousarvion määrärahan puitteissa. Täyttölupia käsiteltiin pääsääntöisesti kahdesti kuussa johtoryhmässä ja päätökset täyttöluvista teki hallintosäännön mukaisesti kaupunginjohtaja. Täyttölupia käsiteltiin 96 kpl.

Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty luonnollista poistumaa ja eläköitymistä. Rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla. Työvoimapula tietyillä aloilla ja erityisosaamista vaativissa tehtävissä näkyy kuntasektorilla esimerkiksi haasteena saada päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ja erityisopettajia. Vaihtuvuudessa on aina sekä etuja että haittoja: uusi työntekijä tuo aina uusia näkemyksiä ja uutta osaamista sekä ulkopuolelta tulleenä kyseenalaistaa juurtuneita käytänteitä. Samalla hänen perehdyttämisenä vaatii työpanosta niin esihenkilöltä kuin koko työyhteisöltä.

Kaupungin rekrytoinneissa käytetään Kuntarekry-järjestelmää, josta avoimet työpaikat nousevat myös työmarkkinatorille sekä kaupungin verkkosivuille. Alla tilastotietoa rekrytoinneista 2020-luvulta

Vuosi	rekrytointien lkm	hakijoiden lkm	hakijoita keskimäärin per rekrytointi
2025	57	916	16
2024	72	963	13
2023	86	681	8
2022	103	732	7
2021	66	515	8
2020	80	799	10

Vuonna 2025 järjestelmän kautta tehtiin 57 rekrytointia, joissa osassa rekrytoitiin useampia henkilöitä. Hakijoiden kokonaismäärä oli 916, joista tehtäviin valittiin 80 henkilöä.

Vuonna 2025 palkattiin vakinaisiin palvelussuhteisiin yhteensä 20 henkilöä

- hallintokeskukseen työkykykoordinaattori, henkilöstöpäällikkö, viestintäpäällikkö ja hallintopäällikkö
- tekniseen keskukseen ympäristöpäällikkö, kiinteistönhoitaja, jätehuoltoasiantuntija, tekninen johtaja, metsätyöntekijä ja toimistos sihteeri
- sivistyskeskukseen päiväkodinjohtaja, 3 varhaiskasvatuksen opettajaa, 3 lastenhoitajaa ja 3 opettajaa

Koululuokkien ja varhaiskasvatuksen ryhmien määrä tulee edelleen vähenemään tulevina vuosina. Alhaisen syntyvyyden myötä pienenevien ikäluokkien vaikutukset ovat jo näkyneet toiminnassa ja niitä pyritään ennakoimaan. Vakinaisia tehtäviä on täytetty harkiten ja eläköitymistilanteissa tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä kasvoi vuoden 2024 71 prosentista 73 prosenttiin. Valtakunnallisesti vuonna 2024 kunta-alan vakinaisen henkilöstön osuus oli 73 % eli koko kaupungin tasoisesti tarkasteltuna olemme siinä linjassa.

Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 27 %. Heistä sijaisia oli 4% ja muita määräaikaisia 23%. Työllistettyjä ei enää ole TE2024 lakimuutosten takia.

Vuonna 2025 Kiteen kaupungilla oli tarjolla 43 nuorten kesätyöpaikkaa, joista työllistyi 36 nuorta kaupungin kesätöihin. Matkailuneuvojina toimineet nuoret eivät olleet kaupungin palkkalistoilla vaan kumppanuussopimuksilla Kesälahden kulttuuriseuran ja Kitee-seuran palkkaamia.

Nuorten työseteleitä vuonna 2025 käytettiin 126 kappaletta, saman verran kuin edellisvuonnakin. Niitä jaettiin kohderyhmään kuuluville 15-19v. kiteeläisille nuorille n. 480 kpl oppilaitosten ja asiointipisteen kautta.

Työsetelit/maksetut maksusuudet v. 2025

”Kantaväestö” 14 kpl

- 10 pvän työllistymisiä 29
 - 15 pvän työllistymisiä 75
- maksettu yhteensä 39 125 €

Itsensä työllistävä nuori yrittäjä 1 kpl

- 10 pvän työllistymisiä 1
- maksettu yhteensä 250 €

Maahanmuuttajanuoret 11 kpl

- 10 pvän työllistymisiä 1
 - 15 pvän työllistymisiä 10
- maksettu yhteensä 4000 €

5.8 Eläköityminen

Vaikka Kiteen kaupungin henkilöstön eläköitymisten suurin taittuma on takanapäin, vuosi 2025 oli kuitenkin iso eläköitymisvuosi: kaupungin palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään työntekijää.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta, sama kuin edellisvuonnakin. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut noususuuntainen. Taustalla on eläkeuudistus, jonka mukaisesti vuonna 1964 syntyneiden alin eläkeikä on 65v. Sitä myöhemmin syntyneiden vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuosittain kolme kuukautta vuoteen 2027 saakka. Sen jälkeen ikäraja kytketään elinajan keskimääräiseen kehitykseen.

Osa-aikaeläkkeen tilalle on tullut 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.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain

ELÄKÖITYMINEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vanhuuseläkkeelle	18 hö	13 hö	12 hö	18 hlö	5 hlö	5 hlö	10 hlö
Keski-ikä	63,6	63,7	64,1	63,7	64,5	64,8	64,8
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Osatyökyvyttömyys-eläkkeelle	1 hlö	1 hlö	–	2 hlö	–	–	–
Keski-ikä	59,3	60,3	–	60,9	–	–	–
Kuntoutustuelle siirtyneitä	–	–	–	–	–	–	–
Keski-ikä	–	–	–	–	–	–	–
Täydelle työkyvyttömyys-eläkkeelle	1 hlö	2 hlö	1 hlö	–	1 hlö	–	–
Keski-ikä	61,7	58	62,9	–	55,8	–	–

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 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 2019- 2025 JA ENNUSTEET 2026-2029 TOIMIALOITTAIN

KITEE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	YHT.
Hallintopalvelut	2	3	1	0	1	0	2	2	0	0	1	12
Sivistyskeskus	11	9	5	13	4	4	7	11	4	5	5	78
Tekninen	7	3	7	5	1	1	1	1	1	0	0	27
KAIKKI YHT.	20	15	13	18	6	5	10	14	5	5	6	117

Kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä arvioidaan eläköityvän 30 henkilöä seuraavien 4 vuoden aikana. Vuodesta 2026 näyttäisi muodostuvan ison eläköitymisen vuosi.

5.9 Osaamisen kehittäminen

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 tavoite oli strategian mukaisesti vähintään neljä koulutuspäivää työntekijää kohden, mikä vahvistaa henkilöstön osaamista ja sitoutumista kaupungin tehtäviin.

Koulutuspäivien tavoite ei koko organisaation tasolla ihan täyttynyt, toteuma oli 3,8. Vuonna 2025 toteutui 1086 koulutuspäivää, joka oli 114 koulutuspäivää (-9,5 %) edellisvuotta vähemmän. Koulutuksiin osallistui 256 eri henkilöä, yksi vähemmän kuin vuonna 2024.

Toimiloittain tarkasteltuna sivistyskeskuksessa toteutui 982 (v.2024 1085) koulutuspäivää, hallintokeskuksessa 59 (v.2024 65) ja teknisessä keskuksessa 45 (v.2024 50).

Sivistyskeskuksen koulutuspäivät olivat 4,1 päivää (ed. vuonna 4,4 päivää) henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Hallintokeskuksessa toteutui 2,9 päivää (ed. vuonna 3,3 päivää) ja teknisessä keskuksessa toteutui 1,6 päivää (ed. vuonna 1,5 päivää) henkilöä kohden.

Koulutuspäiviin sisältyi

- luokkaretkiä, opintomatkoja ja leirikouluja 84 pv
- luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia 31 pv
- opettajien VESO-koulutuksia 311 pv
- varhaiskasvatuksen täydennyskoulutusta 82 pv

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 12 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti kaksi henkilöä.

Palkatonta opintovapaata käytti kolme henkilöä yhteensä 629 kalenteripäivää.

EA1 koulutuksen suoritti 27 henkilöä.

Esihenkilöille järjestettiin yhteisiä koulutuksia seuraavista aiheista:

12.3. Työ- ja virkasuhteen lainsäädäntö

9.5. Näkökulmia johtamiseen - Tilannetaju johtamisessa

1.1.2014 voimaan tulleen lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä sekä lakimuutoksen työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (1138/2013) mukaan työnantajan tulee laatia koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma vuosittain ja käsitellä se yhteistoimintamenettelyssä. Työllisyysrahastolta on saanut vuosittain koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2025 yhteensä 524 päivää, joka on 54 päivää vuotta 2024 vähemmän. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 236 (-4) työntekijää. Koulutuskorvauksen summa oli 11 025 euroa. Koulutuskorvausta työllisyysrahastolta on vuosina 2014-2025 saatu yhteensä 119 163 euroa. Vuodesta 2026 alkaen koulutuskorvausta ei enää saa.

5.10 Sisäinen viestintä

Kinetti (intra) on henkilöstön ensisijainen viestintä- ja uutiskanava. Siellä pyritään pitämään ajantasainen tieto ja sisäinen ohjeistus henkilöstöasioista, talouden ja hallinnon sektorilta, tietoturvaan ja viestintään liittyvistä asioista ja tietysti tuoreimmat uutiset kaupungin toiminnasta. Päivittäisessä toiminnassa viestitään niin sähköpostilla, Teamsin kautta kuin puhelimitsekin. Työpaikoilla on omat palaveri- ja kokouskäytänteensä, jotka vaihtelevat toimialojen ja toiminnan luonteen mukaan.

Esihenkilöille järjestettiin kokoontumisia esihenkilökahvien nimellä noin joka toinen kuukausi. Esihenkilöinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin samansisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista.

Henkilöstöpäällikkö alkoi julkaista kuukausittain henkilöstöuutisia Kinettiin. Vuoden aikana henkilöstöuutiset ilmestyivät yhdeksän kertaa. Uutisissa viestitään ajankohtaisista henkilöstöasioista ja kerrotaan mm. vakinaisissa palvelussuhteissa aloittaneista uusista työkavereista.

Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas, perehdytettiin kunkin yksikön tehtäviin, sekä tarjottiin asiakaspalvelukoulutus ennen kesätöiden alkamista.

6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

6.1 Työhyvinvointikysely

Kevan laaja työhyvinvointikysely koko henkilöstölle on toteutettu noin kolmen vuoden välein. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 30.10.2025 - 17.11.2025 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 230 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti säilyi tälläkin kierroksella korkeana, n. 83%:ssa. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.

Kyselyssä oli yhteensä 29 kysymystä aihepiireistä työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö.

Seuraavassa tuloksista nostettuja vahvuuksia ja kehityskohteita koko organisaation tasolla tarkasteltuna. Tuloksissa on luonnollisesti eroja työyksiköiden välillä. (tuloksissa arviointiasteikko 1-5)

Kehitettäviä eli heikoimmat arviot saavia asioita:

- Tyytyväisyys koko organisaation johtamistapaan (3,2)
- Johtaminen perustuu avoimuuteen (3,4)
- Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu (3,4)
- Kinetin toimivuus sisäisessä viestinnässä (3,4)
- Asiakaspalautteen säännöllinen kerääminen ja sen hyödyntäminen (3,5)
- Yhteistyö yksiköiden välillä (3,5)

Ylläpidettäviä vahvuuksia eli parhaat arviot saavia asioita:

- Luottamuksellinen ilmapiiri esihenkilön kanssa (4,4) ja työyhteisössä (3,9)
- Lähiesihenkilötyö kokonaisuutena (keskustelu, palaute, oikeudenmukaisuus, innostaminen, vastuunjako)
- Tietotaitoaan voi käyttää monipuolisesti (4,5)
- Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen (4,2)
- Työterveyshuollon palvelut (4,5)
- Epassi (4,4)

Myös työhön liittyvät tuntemukset: vahvuus ja tarmokkuus, innostus, syventyessä tunnettu tyydytys olivat valtaosalla hyvällä tasolla (80-90% päivittäin tai useita kertoja viikossa)

Lisäksi kyselyyn laitoimme viisi omaa kysymystä, joista saadut tulokset olivat:

Työterveyshuollon palvelut toimivat hyvin	4,5
Epassi on toimiva tapa tukea henkilöstöä omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa	4,4
Seuraan Kinetiä ja löydän sieltä tuoreet uutiset sekä ajantasaisen ohjeistuksen moniin asioihin	3,4
Kiteen kaupungilla henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti	3,4
Koen, että tekemääni työtä arvostetaan	4,0

Tulos oli parantunut 15 kysymyksessä, pysynyt ennallaan 8 kysymyksessä ja huonontunut 6 kysymyksessä. Yksi kysymyksistä on ”Suositteletko nykyistä työpaikkaasi tuttavallasi?” johon 87% vastaajista vastasi kyllä. Tämä on mainio tulos myös verrokkikuntien joukossa ja se parantui edellistä tutkimuskierroksesta 80 > 87. Tätä käytämme myös yhtenä henkilöstömittarina uudessa kaupunki-strategiassa.

Tuloksia on käsitelty työpaikoilla henkilöstöpalavereissa ja suunniteltu kehittämistoimenpiteitä sekä keinoja olemassa olevien vahvuuksien säilyttämiseksi. Esihenkilöiden kautta on koottu niissä esiintuotuja toiveita tulevaan henkilöstöstrategiaan. Kinetin toimivuudesta ja kehitysideoista on tehty henkilöstökysely ja 2026 toimintasuunnitelmassa on vielä tarkempi kysely tasa-arvosuunnitelman päivitystyöhön liittyen. On myös tunnistettu tarve henkilöstön hyvinvoinnin tiheämpisyklille mittaamiselle, ns. fiilismittarille, joka on tarkoitus aloittaa 2026 aikana.

5.4 KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli

KAARI eli Keski-Karjalan Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen sopimus siitä, että Kiteen kaupungin henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista seurataan aktiivisesti. Työyhteisössä havainnoidaan ja tunnistetaan työkykyä heikentäviä tekijöitä, niitä otetaan puheeksi ja niiden ehkäisemiseksi toimitaan. KAARI on sopimus myös siitä, että havaittuihin ongelmiin puututaan aktiivisesti ja niihin etsitään ratkaisut, aina luottamuksellisesti. KAARI-malli on ollut hyvä työkalu esihenkilöiden ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.

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 2025 aikana kymmenen eri henkilön osalta.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai työviikkoa, osasairauslomaa. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhdessä sopimia toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Osasairauslomien käyttö on vähän lisääntynyt. Määräaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä ei toteutunut.

5.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin henkilökunnalle tuotti Lääkäriasema Resetti Oy.

Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat lakisääteinen työterveyshuolto sisältäen työterveyspainotteen sairaanhoidon. Sairaanhoido toimii työterveyspainotteisena, suunnattuna työkykyyn ja työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja hoitoon. Sairaanhoido on ajanvarausvastaanottoa, johon ei kuitenkaan kuulu pitkäaikaissairaudet. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa oli kirjattuna tarkemmin, mitä työterveyshuollon palvelut pitivät sisällään.

Kaaripalaverieihin 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 edustajat osallistuivat työsuojelijaoston kokouksiin sekä vuosittain järjestettävään työhyvinvointifoorumiin, joka pidettiin 29.10.2025. Foorumissa käsitellään työhyvinvoinnin kehitystä koskevia seurantatietoja ja keskustellaan työterveyteen sekä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista eri tahojen kanssa (johtoryhmä, poliittiset päättäjät, työterveyshuollon edustajat, yhteistyötoimikunta, työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet) Tietojen vaihtoa tarvitaan mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämistä ja tavoitteiden laatimista varten. Keskustelujen pohjalta työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan vuodelle 2026 lisättiin mm. influenssarokotukset ja tarkennettiin toimintatapoja työterveyspalaverien käytännöissä.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan kolme yleisintä sairauslomakoodia ovat Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Työterveyshuollon kustannukset ovat edelleen pysyneet maltillisina. Korvausluokan 1 (ennaltaehkäisevät palvelut) kulut ovat laskeneet, mihin vaikuttaa vanhan korjausvelan kiinni saanti. Korvausluokan 2 (työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut) kulut ovat kasvaneet.

Oheisessa taulukossa näkyy työterveyshuollon kustannuskehitys vuosilta 2019-2025. Palveluntuottaja vaihtui 9/2023 Siun Työterveydestä Lääkäriasema Resetiksi.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KL 1	98 558	109 091	107 867	65 408	96 250	62 562	60 488
KL2	52 063	31 602	21 688	21 576	23 751	73 064	81 862
Ei korvattava	186	58	4 318	4 574	1 415	1 589	1 759
Ensiapukoulutus					7 049	12 828	4 839
Kustannukset yhteensä	150 808	140 752	133 873	91 558	128 466	150 043	148 948
Kelakorvaus €	68 136	77 193	72 156	47 571	69 818	76 476	75 526
Työnantajan osuus netto euroa/hlö							
KL 1	136,36 €	110,90 €	67,77 €	67,12 €	69,20 €	72,49 €	74,70 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö							
KL 2	62,88 €	39,22 €	27,20 €	26,94 €	110,15 €	115,38 €	118,91 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	55 %	45 %	44 %	45 %	43 %	45 %	46 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	45 %	55 %	56 %	55 %	57 %	55 %	54 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista € /hlö	199,69 €	150,26 €	105,99 €	104,98 €	184,09 €	190,09 €	198,73 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	414 hlö	423 hlö	415 hlö	419 hlö	353 hlö	337 hlö	327 hlö

5.6 Epassi henkilöstöetuna

Vuoden 2022 alusta alkaen kaupungilla on ollut henkilöstöetuna Epassi. Epassi on henkilöstön arvostama etuus, jonka myötä jokainen saa tukea omaa hyvinvointiaan kohentaviin asioihin asuinpaikkakunnasta riippumatta.

Epassissa käytössä on Flex-etu, jossa edun voi käyttää omavalintaisesti liikuntaan, kulttuuriin tai hyvinvointipalveluihin. Edun suuruus oli täyttä työaikaa tekevällä 150€/v, josta puolet latautui käytettäväksi 1.1. ja toinen puoli 1.7. Edun määrä on suhteutettu työaikaprosenttiin ja palvelusuhteen pituuteen. Etuun ovat oikeutettuja vähintään 2 kk palvelussuhteissa olevat.

Vuoden 2025 aikana Epasseja käytti 313 eri työntekijää yhteensä 2416 kertaa.

Työnantajan osuus käytön kustannuksista oli 35.997,91€ ja työntekijöiden oma osuus 13.665,40€. Etua käytettiin eniten liikuntaan. TOP3 käyttöpaikkoihin kuuluivat Urheilutalo-uimahalli Vespeli, valmennuskeskus Viilinki ja Savon Kinot. Euromääräisesti käyttö jakaantui seuraavasti:

- liikuntaan 13.756,97
- kulttuuriin 7.428,20
- hierontaan 6.389,95
- terveysetuihin 1.331,84
- hammashoittoon 557,90

Lisäksi Epassilla tuetaan henkilöstön ruokailua max 3€ lounasedulla työpäivisin sopimusruokapainoissa eli Kiteen kaupungin alueella toimivissa lounaspaikoissa. Työnantajan kustannus lounasedusta oli 2.749€

5.7 Liukuva työaika ja etätyö

Liukuva työaika ja etätyö tukevat työhyvinvointia lisäämällä työn joustavuutta ja parantamalla työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustavat työjärjestelyt vähentävät työmatkoihin ja aikapaineisiin liittyvää kuormitusta, tukevat palautumista sekä vahvistavat työntekijöiden autonomiaa ja motivaatiota. Etätyö ja liukumat mahdollistavat yksilöllisten elämäntilanteiden huomioonmisen, mikä edistää jaksamista, työkykyä ja sitoutumista sekä tukee kestävää työuraa. Oikein johdettuina ne ovat vahva strateginen keino edistää sekä hyvinvointia että tuottavuutta.

Kiteen kaupungilla on liukuvan työajan piirissä noin sata henkilöä ja etätyösopimus on noin 50 henkilöllä. Etätyöohjeen mukaisesti etänä voi työskennellä 3-4 päivää / 2 viikkoa. Tehtyä etätyön määrää emme saa raportoitua nykyisistä järjestelmistä.

5.8 Tapahtumia vuoden varrelta

Kiteen kaupungin henkilöstön työmerkkipäivää vietettiin 20.11.2025 sivistyskeskus Ilmarisen salissa. Työmerkkipäivä on arjen juhla oman työnantajan palveluksesta kaupungin merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10, 20, 30 ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet vuodelta 2025. Muistettavia oli yhteensä 14 henkilöä, joista viidellä oli työuraa 40v, yhdellä 30v, kolmella 20v ja viidellä 10v.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa huomioidaan perinteiseen tapaan paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin. Juhlatilaisuuden musiikillisesta ohjelmistosta vastasi paikallinen taiteilija Aleksis Leino.

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. Työmerkkipäiväjuhlassa tämän kaupunkikorun sai kolme työntekijää.

Vuodelle 2025 oli talousarviossa varauduttu työsuhdepolkupyöräedun käyttöönottoon. Tätä ei kuitenkaan toteutettu, koska tuore lakimuutos poisti polkupyöräedun verovapauden. Sen sijaan henkilöstölle järjestettiin 16.12. tilausnäytäntö elokuvateatteri Kinohovissa leffaherkkuneen. Elokuva oli Pohjois-Karjalassa kuvattu Sydäntalvi ja näytäntöön osallistui 83 työntekijää.

Loppuvuodesta toteutettiin Kevan laaja työhyvinvointikysely, johon toivottiin mahdollisimman kattavaa osallistumista. Pieneksi porkkanaksi kyselyyn vastaamiseen luvattiin työnantajan kustantama ruokailu parhaan vastausprosentin saavuttavalle työyhteisölle. 100% vastausaktiivisuuteen ylsi jopa yhdeksän työyhteisöä, joista 74 työntekijää pääsi kiitoslounaalle valintansa mukaan joko Kiteenhoviin tai Kiteen Kebab-pizzeriaan.



Vuosi 2025 oli myös monien läksiäisten vuosi, olihan eläköityviä peräti 10. Yksi eläköityneistä avainhenkilöistä oli henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen (kuvassa), jonka läksiäisiä vietimme kaupungintalolla syyskuun lopulla. Eevalle ehti kertyä kaupungin palvelusta monissa eri tehtävissä 46 v 6 kk. Toimistoassistentti Helka Lemmetyisellä oli myös 46 v 3 kk palvelusta, hänen läksiäisiään vietettiin lokakuun lopussa. Nämä lienevät kaupungin pisimpiä työuria, melkoinen määrä ”hiljaista tietoa” lähti näiden naisten mukana.

5.9 Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatiossa tapahtui työsuojelupäällikön vaihdos pitkään tehtävässä toimineen Eeva Tenhosen eläköityessä. Uutena työsuojelupäällikkönä aloitti 1.10.2025 varhaiskasvatuksen esihenkilönä päätehtävänään toimiva Heli Okkonen.

Työsuojelun nelivuotinen toimintakausi tuli päätökseen 31.12.2025 ja loppuvuodesta järjestettiin työsuojeluvaalit. Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä uudelle työsuojelun toimikaudelle 2026 - 2029 valmisteltiin ja hyväksyttiin kaupunginhalituksessa 8.12.2025

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

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

Varsinaisena työsuojeluvaltuutettuna toimi Kaisa Alhainen ja 1. työsuojeluvaravaltuutettuna Jyrki Kostamo. 1. varavaltuutettu oli myös opetushenkilöstön työsuojeluyhdyshenkilö. Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu oli Kaisa Alhainen.

Työsuojelujaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinainen työsuojeluvaltuutettu, 1. työsuojeluvaravaltuutettu sekä työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja. Työsuojelujaosto kokousti vuoden 2025 aikana kuusi kertaa.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Eeva Tenhonen 30.9.2025 saakka ja Heli Okkonen 1.10.2025 alkaen, työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen ja työsuojeluyhdyshenkilö Jyrki Kostamo.

Työsuojelun työpaikkakäynnit toteutuivat asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja työpaikkakäyntien korjausvelka onkin saatu kurottua kiinni. Jatkossa työpaikkakäyntien määrät ovat maltillisemmat.

Työpaikkaselvityskäynnit toteutuivat Puhoksen kirjastossa, Arppen koulun tekstiililuokassa, Arppen koulun Rantalalan talossa, näyttelykeskuksella, jäähallilla + liikuntatoimessa sekä lukion + kansalaisopiston toimistoissa.

EcoOnlinen runsaasiin asiakasväkivalta- ja uhkatilanne ilmoituksiin liittyen varhaiskasvatuksen koko henkilöstö on saanut turvallisuuskoulutusta 10. -11.2.2025. Koulutus sisälsi mm. fyysisen rajoittamisen, väkivalta- ja uhkatilanteilta suojautumisen teorian ja käytännön, sanattoman ja sanallisen viestinnän, sekä lainsäädäntöä hätävarjelusta ja pakkotilasta. Ilmoitusten määrä näyttää kääntyneen laskuun (62 kpl v.2024 > 50 kpl v.2025)

1.9.2025 järjestettiin toinen työturvallisuuskoulutus, joka osoitettiin ensisijaisesti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen erityisen tuen lasten parissa ja pienryhmissä työskentelevälle. Koulutuksen piti Mielenrauha koulutuspalvelut ja siihen osallistui 27 henkilöä.

Työterveyshuollon kautta järjestettyjä ensiapukoulutuksia pidettiin tammikuussa ja marraskuussa.

AVIn teki työsuojelutarkastuksen 8.4.2025 varhaiskasvatuksen hallinnossa.

Uudella kaupungintalolla toteutettiin turvallisuuskävely ja sinne tehtiin pelastussuunnitelma. Työfysioterapeutti kävi helmikuussa tarkastamassa kaikkien uusien työpisteiden ergonomian.

Radon-mittauksia tehtiin monissa työpisteissä alkuvuonna ja lisää vielä syksyllä. Tästä johtuvia toimenpiteitä tehtiin yhdessä kohteessa Rantalan talon aamu- ja iltapäivätoiminnan tilassa.

Työsuojelun toimintaohjelma, päihdeohjelma ja sisäilmaohjeistus päivitettiin kuluneen vuoden aikana.

Kelan toteuttama Kiteen kaupungin henkilöstölle kohdennettu Kiila-kuntoutus toteutettiin Kruunupuistossa ja siihen osallistui viisi työntekijää eri toimialoilta.

5.10 Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin toimintaohjeet sisäilmaongelman selvittämisessä päivitettiin kuluneen vuoden aikana (KH 30.6.2025) Sisäilmaan liittyviä häiritseviä haittailmoituksia on tehty neljä kappaletta v. 2025.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuonna 2025 neljä kertaa.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja 30.6.2025 asti

Kiinteistöpäällikkö Petri Moisio, puheenjohtaja 1.7.2025 alkaen

Työterveyshoitaja Arja Holttinen, Lääkäriasema Resetti Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen

Työsuojeluasiamies Jyrki Kostamo

Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Eeva Tenhonen 30.9.2025 asti

Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Heli Okkonen 1.10.2025 alkaen

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

7.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuoden 2025 kevätkaudella olivat:

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

Valtuustokauden vaihtuessa syyskaudelle työnantajan edustajiksi tulivat

- Kaupunginhallituksen jäsenet Kari Pennanen, Paula Tolvanen, Timo Päivinen ja Pasi Hartikainen

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat:

- Antti Simonen/JUKO ry, Tuija Nyholm/JHL ry sekä Satu Juntunen/JYTY ry.

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana, yhteistyötoimikunnan jäsenenä toimii myös varsinaisen työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi alkuvuoden Unto Väkeväinen ja varapuheenjohtajana Antti Simonen. Uuden valtuustokauden alkaessa puheenjohtajuus vaihtui sovitusti henkilöstöjärjestöjen edustajalle Antti Simoselle ja varapuheenjohtajuus Kari Pennaselle.

Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä. Hänen tilalleen vaihtui syyskaudeksi henkilöstöpäällikkö Arja Kuosmanen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana yhdeksän kertaa. Kokouksissa käytiin läpi kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä sekä muita ajankohtaisia asioita ja kuulumisia. Perinteisesti listalla olivat vuoden mittaan henkilöstökertomus, koulutuskorvaus, koulutussuunnitelma, järjestelyerät, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja Kela-korvaus, työsuojelun toimintaohjelma, talousarvio sekä luottamusedustajien sekä työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö. Lisäksi käsiteltiin tasopalkkaa, hallintosäännön päivitystä, päihdeohjelman päivitystä ja työsuojeluvaaleja.

7.2. Paikallisneuvottelut

Vuoden 2025 aikana paikallisneuvotteluja käytiin kahdesta asiasta:

1. Koulunkäynninohjaajien korvaavien töiden järjestelyistä kesäkeskeytyksen ajalle. Tehtäviä järjestyi niitä haluaville, eikä lomautukseen ollut tarvetta

2. Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisten paikallisten järjestelyerien 1.6.2025 kohdentamisesta

- KVTES:n sopimuslalla 0,45%
- OVTES:n osioiden A-F osalla 0,4% ja osion G osalla 0,25%
- TS:n sopimuslalla 0,5% + 0,15%

Molemmissa neuvotteluissa päästiin kaikkia sopimusosapuolia tyydyttäviin ratkaisuihin.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO JA TOIMINTA VUONNA 2025

Toiminta-ajatuksen mukaisesti 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.

Esihenkilönä henkilöstöpalveluissa toimi talousjohtaja Kaisa Lappalainen. Talousjohtaja vastaa henkilöstöpalveluiden toiminnan kokonaisuudesta. Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut osrettiin vuonna 2025 Meita Oy:ltä. Palkkasihteereiden ja kirjanpidon palvelut toteutuivat paljolti etäpalveluiden ja sähköisten palveluiden muodossa Meitan käyttäessä sähköistä palvelupyyntö- ja tikettijärjestelmää.






Henkilöstöhallinnon organisaatiossa tapahtui muutoksia. Pitkäaikainen henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen perehdytti 14.1. uudessa virassaan henkilöstöpäällikkönä aloittanutta Arja Kuosmasta ja töitä tehtiin yhdessä syksyyn asti. Toimistosihteeri Asta Rouvinen oli eläköitynyt jo 2024 lopulla henkilöstöpalvelun toimistotehtävistä ja Eeva eläköityi 1.10.2025. Henkilöstösihteeri oli toiminut myös kaupungin työsuojelupäällikkönä ja tämä tehtävä siirtyi 1.10.2025 alkaen varhaiskasvatuksen esihenkilönä toimivalle Heli Okkoselle. Työsuojelupäällikkö kuuluu myös sisäilmatyöryhmään.

Toiminnallisesti vuotta 2025 väritti kunta-alan iso palkkauudistus eli tasopalkkajärjestelmän luonti ja käyttöönotto. Sitä tehtiin yhteistyössä työnantajan edustajien ja päaluottamusedustajien kanssa. Eri työryhmät valmistelivat uudistusta 15 työkokouksessa kevään ja alkusyksyn aikana. Työssä käsiteltiin kaikkien KVTES:n sopimusalaan kuuluvien henkilöstöryhmien palkkojen perusteet. Kiteen kaupungin palkkausjärjestelmän kuvaus valmistui, paikalliset palkkataulukot muodostettiin ja järjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Sen käyttöönottoon kohdennettiin paikalliset KVTES:n järjestelyerät, mutta täysimääräisesti uusia tasopalkkoja ei niillä vielä saatu kaikille käyttöön. Palkkojen yhdenmukaistamisesta tehtiin suunnitelma ja sen mukaisesti uudet tasopalkat saadaan seuraavan järjestelyerän 1.10.2026 myötä kaikille täysimääräisinä maksuun.

Palkkapalvelumme toteuttava Meita Oy on luopumassa käytössämme olevasta HR-järjestelmästä Populuksesta ja Pohjois-Karjalan kunnille on aikataulutettu Personec-järjestelmään siirtymisen projekti. Se oli ajateltu Kiteen osalta alkamaan jo 2025 puolella, mutta suunnitteilla oleva in-house-lainsäädännön lakimuutos toi isoja kysymyksiä tulevaisuuden tavoista hankkia mm. palkanlaskennan järjestelmiä ja palveluita. Näin ollen suoritimme jo alustavaa markkinavuoropuhelua ajatellen sitä, että emme joutuisi tekemään kilpailutusta ja järjestelmämuutosta pahimmillaan tuplasti. Personec-projektia lykättiin viimeiseen erään, joka on nyt käynnistynyt 3/2026.

Valtuustokauden vaihtuessa on luontainen ajankohta kaupungin strategian päivitykselle. Kaupunkistrategiaa alettiin valmistella syyskaudella ja siinä yhteydessä tunnistettiin tarve koota ja linjata myös kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Tulevalle vuodelle otettiin tavoitteeksi laatia kaupunkistrategiaa tukeva henkilöstöstrategia. Tätä työtä alettiin pohjustaa jo loppuvuoden aikana. Yhtenä lähtötietona työlle toimii vuoden lopulla toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset.

Seuraavassa taulukossa henkilöstöpalvelun toiminnallisia tavoitteita ja toteumia on tarkasteltu strategiaan peilaten. Vuosi 2025 elettiin vielä 2022-2025 kaupunkistrategian mukaisesti.

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 varhaiskasvatukseen ja alkuopetuksen yksiköiden henkilöstölle, kuinka pystytään ennaltaehkäisemään työpaikkaväkivaltaa.	Koulutuspäivät toteutuneet. - Varhaiskasvatuksen uhkatilannekoulutus 10.2.2025 ja Puhe-judo 1.9.2025 Vähenevä väkivalta- ja uhkatilanne ilmoitusten määrä. - ilmoitusten määrä laskenut 62 kpl > 50 kpl	
Henkilöstöpalvelut	Työkyvyn ylläpitäminen ja tukeminen liikunnan tukemiseen panostamalla. Työntekemisen keinovalikoimien mahdollistaminen hyödyntäen uusia työmenetelmiä.	Työurien pituus kasvava vertailuvuosien välillä, eläköitymisen keski-ikä nouseva ja täysien työkyvyttömyyksien minimointi. - eläköitymissiässä nouseva trendi 63,7v > 64,5v > 64,8v > 64,8v - työkyvyttömyyseläkkeitä 0 kpl	
Henkilöstöpalvelut	Henkilöstön työhyvinvointi. Kevan työhyvinvointikyselyn toteuttaminen syksyllä 2025. - kysely toteutettiin 30.10.-17.11.2025	Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointi ja vastausprosentti vähintään vuoden 2022 tasolla. - tulos parantunut 15/29 kysymyksessäänallaan 8/29 ja huonontunut 6 /29 - suosittelem% nousi 80 > 87 - vastausprosentti laski 83,6 > 82,7	

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 kehittämiaan 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.