



# Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2016

Yt-toimikunta 20.4.2017  
Kaupunginhallitus  
Kaupunginvaltuusto



## SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO .....	1
2.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS .....	2
3.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA .....	4
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2016 .....	6
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ .....	8
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2016.....	8
	Henkilötyövuodet toimialoittain v. 2013-2016 (HTV1*).....	10
	Henkilöstön koulutus .....	10
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2016 .....	12
	Henkilöstön tiedottaminen .....	12
	Kehityskeskustelut .....	13
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi .....	13
	Henkilöstön vaihtuvuus 2016 .....	13
	Työajan jakautuminen .....	14
	Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset .....	15
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2016.....	15
	Eläköityminen .....	15
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain 2013 - 2016 .....	16
	Kiteen kaupungin eläkemaksut vuosilta 2013-2016 .....	16
	Eläköitymisennuste vuosille 2017- 2022 .....	17
	Henkilöstön poissaoloista vuonna 2016 .....	17
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain v. 2013-2016.....	18
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	19
	Säästötalkoovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2016 .....	20
	Työllisyyden hoitamien Kiteen kaupungilla .....	21
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN .....	21
	Työhyvinvointisuunnitelma .....	21
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli .....	21
	Työterveyshuolto.....	22
	Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2013-2016 .....	23
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut v. 2016 .....	24
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä .....	27
	Työsuojelu .....	27
	Sisäilmatyöryhmä .....	28
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	29
	Yhteistyötoimikunta .....	29
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2016 .....	30

## 1. JOHDANTO

Kiteen kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus toimii myös henkilöstöpoliittisten tavoitteiden seurannan välineenä.

Vuosi 2016 oli neljäs vuosi Kiteen kaupungin ja Kesälahden kunnan kuntaliitoksesta yhteisellä organisaatiolla. Vuodet ovat vertailukelpoisia keskenään ja täten henkilöstökertomuksessa vertailutietoja esitetään vuosien 2013-2016 osalta.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2016 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista.

## 2. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

### Aluksi

Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toiminta sekä selvät vastuut ja sitoutuminen joka tasolla ovat onnistuneen muutoksen välttämättömiä ehtoja. Sitoutuminen syntyy tiedon ja luottamuksen sekä osallistumisen kautta. Kiteellä on onnistuttu vuosina 2014 - 2016 toteuttamaan merkittävä muutos, kaupungin talouden tervehdyttäminen. Kaupungin henkilöstö on osallistunut ja sitoutunut muutoksen toteuttamiseen vastuullisesti ja joustavasti. Talouden tasapainottamissuunnitelman ja toimenpideohjelman 2014 - 2018 mukaisia ja lukuisia muita kaupungin tehtävien uudelleenjärjestelyjä ja työtehtävien muutoksia on tehty palvelujen sujuvoittamiseksi ja parantamiseksi sekä säästöjen aikaansaamiseksi. Esimiehet kaikilla tasoilla ovat olleet viemässä muutoksia läpi ja tukeneet oman yksikön henkilöstöä. Operatiivisella johdolla on ollut keskeinen rooli kokonaisuuden läpiviemisessä. Päättäjät ovat sitoutuneesti tukeneet operatiivista johtoa muutoksen läpi viennissä.

Viime vuonna kaupungin toimintaan ja monen työntekijän tehtäviin vaikuttivat Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän (Siun Sote) valmistelu sekä Rääkkylän ja Kiteen kuntaliitoksen valmistelu.

Vuonna 2015 toteutetun Kevan Kuntasi työhyvinvointisyke-kyselyn pohjalta laadittiin työhyvinvointisuunnitelma, jossa määriteltiin kyselyn tulosten perusteella painopistealueet työhyvinvoinnin kehittämiseksi Kiteen kaupungissa. Suunnitelmaan lisättiin kaikkien työyksiköiden omat työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmat. Lisäksi kyselyn tulosten perusteella järjestettiin esimiesvalmennus toukokuussa. Kiteen kaupungin edustajat, kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen ja hallintosihteeri Eeva Tenhonen, olivat KEVAN kutsu-mina esittelemässä valtakunnallisessa seminaarissa sitä, kuinka Kiteen kaupunki on hyödyntänyt työhyvinvointikyselyä ja sen tuloksia osana strategista suunnittelua ja johtamista.

### Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vuoden 2016 lopussa oli 716 henkilöä, joista vakinaisia 579. Vakinaisen henkilökunnan osuus koko henkilöstöstä kasvoi ollen 80,9 %. Kiteellä vakituisten osuus oli hieman yli valtakunnallisen keskiarvon (78 %). Vuoden alussa toimintansa aloitti Kesälahtitalo, johon palkattiin 6 uutta vakinaista työntekijää. Tästä huolimatta vakinaisen henkilöstön määrä väheni 5 henkilöä viime vuonna. Ottaen huomioon omaksi toiminnaksi otetut palvelut perusturvassa vuosina 2014 - 2016 Kiteen kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt samana aikana yhteensä 24 henkilöä.

Henkilöstösuunnittelussa hyödynnettiin luonnollinen poistuma, eläköityminen ja muu liikkuminen. Suunnittelussa otettiin huomioon myös kaupunkiorganisaation koon ja tehtävien muutokset vuodesta 2016 eteenpäin. Palveluja organisoitiin uudelleen ja tehtäviä hoidettiin sisäisin siirroin paitsi omalla toimialalla myös eri toimialojen kesken. Kaikilla toimialoilla tehtiin tehtäväjärjestelyjä ja ne onnistuivat hyvin. Henkilöstö suhtautui muutokseen sitoutuneesti ja joustavasti. Täyttölupamenettely on hyvä väline henkilöstösuunnittelussa.

Vuonna 2016 kaupunki rekrytoi vakinaisia henkilöitä yhteensä 28 kpl. Kaikkiin paikkoihin oli hyvin hakijoita, jotka täyttivät kelpoisuusehdot. Myös määräaikaisiin tehtäviin saatiin kelpoisuusehdot täyttäneitä henkilöitä.

## Henkilöstömenot

Henkilöstömenot, 33,2 milj. euroa, kasvoivat edellisestä vuodesta 795 753 euroa eli 2,5%. Kasvua selittää suureksi osaksi ostopalveluiden siirto omaksi toiminnaksi ja valmistavan opetuksen järjestäminen.

## Raportointi

Henkilöstölle tiedotettiin merkittävistä hallintoon, talouteen ja henkilöstöön liittyvistä asioista henkilöstöinfotilaisuuksissa sekä sähköpostein ja intranetin päivityksin vuoden varrella henkilöstöä koskevista tärkeistä asioista, mm. talousarvion toteutumisesta.

Esimiehille järjestettiin säännöllisesti esimiestilaisuuksia. Henkilöstömäärän muutoksista raportointi toimialoittain ja palvelussuhdelajeittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle kuukausittain ja valtuustolle osavuosisiraporttien yhteydessä. Sairauspoissaoloista ja tapaturmista sekä säästötalkoovapaista raportointi kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja osavuosisiraporttien yhteydessä kaupunginhallitukselle ja valtuustolle.

Maakunnallisen Siun sote -hankkeen sekä Kiteen ja Rääkkylän kuntaliitoksen valmistelun vaiheista tiedotettiin henkilöstölle suoraan sekä yhteistoiminnassa säännöllisesti.

## Henkilöstön ikä

Henkilöstön keski-ikä, 51 vuotta, on valtakunnallista keskiarvoa korkeampi. Kaupungin vakituisesta henkilökunnasta 63 % on yli 50-vuotiaita, edellisenä vuonna 62 %. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 22 henkilöä. Kiteen kaupungin eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä seuraavien 6 vuoden aikana, vuosina 2017 - 2022, yli 30 %. Henkilöstön ikärakenne toisaalta mahdollistaa henkilöstömäärän vähentämisen ja henkilöstörakenteen muuttamisen joustavasti, toisaalta asettaa työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä ja kokemustiedon siirtämisessä seuraajille.

## Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta, mutta ovat valtakunnallista keskiarvoa alemmalla tasolla. Henkilöstö oli sairauslomalla keskimäärin 11,7 työpäivää ja 14,4 kalenteripäivää työntekijää kohden. Sairauspoissaolot kasvoivat pitkien, vakavien sairauksien vuoksi. Kaari-mallia hyödynnettiin aina, kun se oli mahdollista ja sillä saatiin monia onnistumisia esimerkiksi työhön paluun tukemisessa.

## Lopuksi

Viime vuonna toteutettiin lukuisia henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä. Muutosten onnistuminen osoittaa, että kaupungin henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut elinvoimaisen ja taloudeltaan terveen kaupungin rakentamiseen myös tulevana vuosina. Kiitän lämpimästi jokaista hyvistä tuloksista!

Kiteellä 18.4.2017

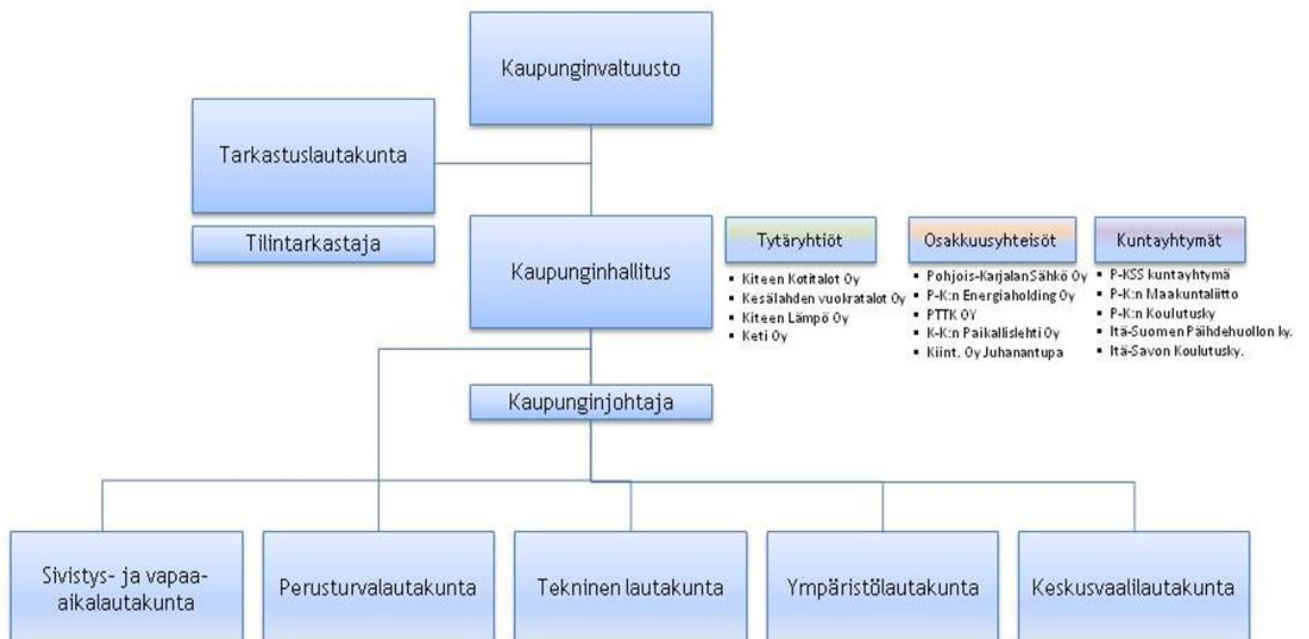
Eeva-Liisa Auvinen  
kaupunginjohtaja

### 3. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

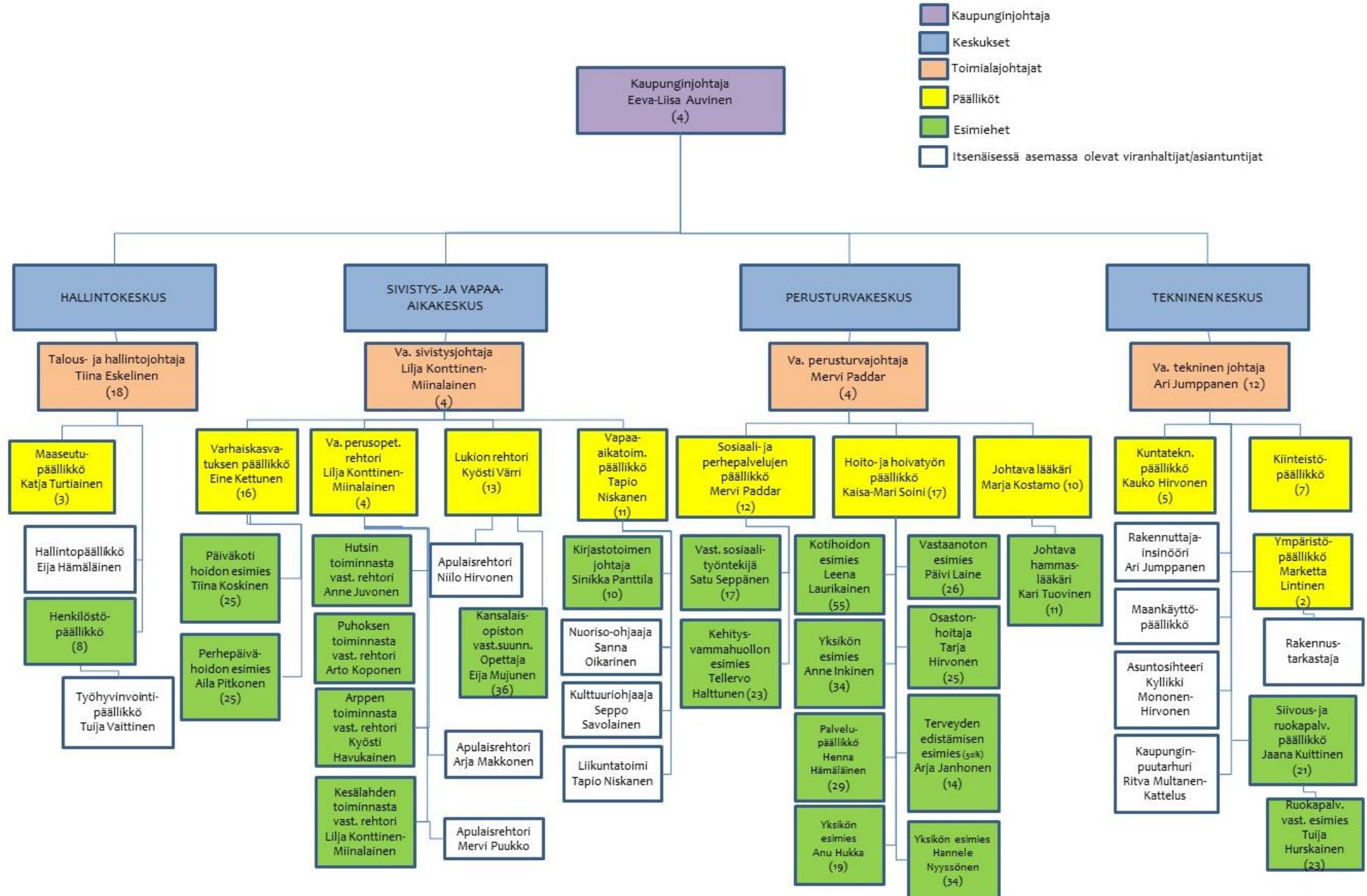
Kiteen kaupunki oli vuonna 2016 edelleen Kiteen suurin työnantaja. Keskimääräinen työntekijämäärä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 776 työntekijää. Kaupunki tarjosi lukuisia uusia työpaikkoja vuoden 2016 aikana. Kaupungilla oli noin 150 erilaisella ammattinimikkeellä työskentelevää alansa ammattilaista. Hallinnollisesti Kiteen kaupungin organisaatio jakautui hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen, tekniseen keskukseen ja perusturvakeskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvisen lisäksi toimialajohtajat talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen, va. sivistysjohtaja Lilja Konttinen-Miinalainen, tekninen johtaja Antti Asikainen ja maaliskuusta alkaen va. teknisenä johtajana Ari Jumppanen. Perusturvakeskuksen perusturvajohtaja Markku Kipinä toimi alkuvuoden ja 21.3. alkaen tehtävää hoiti va. perusturvajohtaja Mervi Paddar. Henkilöstöpalveluiden edustajana oli johtoryhmässä henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen ja hänen siirtyessään toisen työnantajan palvelukseen, henkilöstöasioiden osalta 2.5. alkaen mukana toimi hallintosihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2016 oli Paula Tolvanen (Super ry:n edustaja).

Kiteen kaupungin organisaatiokaavio



Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2016



## 4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2016

### HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen)

Hallintokeskuksen vuosi 2016 toteutui toiminnallisesti hyvin. Henkilöstöön tuli myös vuonna 2016 muutoksia seuraavasti: 1 siirtyi toiselle toimialalle, 2 siirtyi eläkkeelle. Henkilöstöpäällikön irtisanouduttua virkaa ei täytetty toistaiseksi vaan tehtävät järjesteltiin uudelleen. Henkilöstömuutoksiin liittyen toteutettiin paljon erilaisia tehtäväjärjestelyjä, joissa henkilöstö oli mukana joustavasti ja onnistuneesti. Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 23 henkilöä. Määräaikaisia oli 1 (- 2) ja työllistettyjä 3 (-4). Kokonaishenkilöstömäärä oli 28.

Henkilöstömenot toteutuivat 97,8 % talousarviosta. Henkilöstölle järjestettiin useita sisäisiä koulutuksia, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Hallintokeskuksen toimintaan vaikuttivat vuonna 2016 erityisesti Siun soten valmistelu, Rääkkylän kuntaliitoksen valmistelu ja Siun Talouden valmistelu. Kaikissa näissä henkilöstö oli aktiivisesti mukana.

### SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (va. sivistysjohtaja Lilja Konttinen-Miinalainen)

Sivistys- ja vapaa-aikalautakunnan henkilöstömäärä, sekä vakinaiset että määräaikaiset, on hieman laskenut vuonna 2016. Talouden suunnittelulla ja seurannalla on saavutettu talouden tasapainottamisohjelmassa asetetut tavoitteet.

Marraskuussa 2015 Puhoksen koulussa aloitettu turvapaikanhakijoiden valmistava opetus jatkui Puhoksen koulussa 2016. Siellä toimi kolme valmistavan opetuksen ryhmää, joita opetti kolme opettajaa. Helmikuussa aloitti valmistavan opetuksen ryhmä Arppen koulussa vuosiluokilla 7-9. Yksi opettaja toimi ryhmän opettajana Arppen koulussa.

Koulukuraattoritoiminta oli sivistyskeskuksen toimintaa vuoden 2016.

Henkilöstön jaksamisesta ja ammatillisesta osaamisesta on huolehdittu AVI:n tukeman Osaava-hankkeen avulla. Hankerahoituksella on toteutettu yhteistyössä Keski-Karjalan kuntien kanssa laaja ja monipuolinen ammattitaidon ylläpitämis- ja työssäjaksamiskoulutusohjelma.

Työhyvinvointisyke -kyselyn tulokset toimivat kehittämistyön tukena organisaatiossa asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Kaari-malli antaa hyvän ohjeiston työntekijän tukemiseen ja varhaiseen puuttumiseen tarvittaessa. Henkilöstön ikääntymiseen pitää kiinnittää huomiota ja Kaari-malli on tukena myös siinä.

Henkilöstön rekrytoinnissa ei sivistys- ja vapaalautakunnan alaisiin tehtäviin ole ollut ongelmia. Sekä vakinaisesti täytettäviin että määräaikaisiin tehtäviin saadaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä.



**PERUSTURVAKESKUKSEN KUULUMISET (va. perusturvajohtaja Mervi Paddar)**

Perusturvalautakunnan henkilöstövahvuus oli 31.12.2016 yhteensä 389 henkilöä, joista vakituisia oli 311 henkilöä. Lisäystä vuoteen 2015 vakituisissa tuli 7 henkilöä. Kesälahtitalon käyttöönotto tapahtui tammikuussa 2016. Yksikön henkilöstövahvuus on 17 henkilöä.

Valtakunnallinen ja maakunnallinen SOTE-valmistelu työllisti perusturvan henkilöstöä runsaasti erilaisin asiantuntija- ja kehittämisryhmin. Siun Soten eri tehtäviin valitut työntekijät tekivät valmistelutyötä syksyn aikana oman työn ohessa.

Perusturvajohtaja Markku Kipinä irtisanoutui tehtävästään työpaikan vaihdoksen vuoksi ja perusturvajohtajan tehtäviä hoiti sosiaali- ja perhepalveluiden päällikkö Mervi Paddar huhtikuusta 2016 alkaen.

Perusturvan henkilöstön täyttöluvut valmisteltiin johtotiimissä ennen johtoryhmälle ja kaupunginjohtajalle esittelyä. Virkojen ja toimien täyttöä tehostettiin tällä menettelyllä. Henkilöstön tehtävienkuvia tarkasteltiin palvelurakenteen muutosten yhteydessä ja tehtävien muutosten yhteydessä tarkastettiin myös palkkausta. Pitkäaikaisia sijaisia vakinaistettiin tehtäviin eri yksiköissä.

**TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (va. tekninen johtaja Ari Jumppanen)**

Vuonna 2016 Teknisellä keskuksella tapahtui paljon muutoksia. Pitkäaikaisia ja kokeneita työntekijöitä siirtyi eläkkeelle tai toisen työnantajan palvelukseen. Kiinteistöpäällikkö, hallintosihteeri, maankäyttöpäällikkö ja ruokapalveluiden palveluvastaava eläköityivät. Tekninen johtaja ja rakennustarkastaja siirtyivät toisen kunnan palvelukseen. Tehtävät on hoidettu tilapäisratkaisuin ja jaettu jäljellä olevan henkilöstön kesken.

Teknisen keskuksen keski-ikä on vakituisilla 54 vuotta ja määräaikaiset huomioiden 50 vuotta. Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja henkilökunnan keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin.

Henkilöstön työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota. Säännöllisiä työpaikkapalavereita on pidetty ja näin henkilöstö on saanut tietoa ajankohtaisista asioista, tapahtuvista muutoksista ja voinut vaikuttaa työyhteisönsä asioihin. Myös Kaari-mallin mukaisia keskusteluja ja kolmikantaneuvotteluja on käyty vuoden aikana. Ennakoimattomia, pitkiä poissaoloja on ollut enemmän kuin edellisinä vuosina.

Tekninen keskus on työllistänyt useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoitotöihin, puistotöihin ja siivous- ja ruokapalveluihin.

## 5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

### Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2016

	Henkilöstövahvuusraportti 31.12.2013	Henkilöstövahvuusraportti 31.12.2014	Henkilöstövahvuusraportti 31.12.2015	Henkilöstövahvuusraportti 31.12.2016	Muutos 31.12.2015	Muutos % 31.12.15
<b>Kiteen kaupunki</b>						
<b>Kaupunginhallitus</b>						
vakituiset	30	25	26	23	-3	
määräaikaiset	2	3	3	1	-2	
sijaiset	6	0	0	1	1	
työllistetyt	5	2	5	3	-4	
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	0	
oppilas, harjoittelija		0	0	0	0	
<b>Kaupunginhallitus yhteensä</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>-8</b>	<b>-22,2</b>
<b>Sivistyslautakunta</b>						
vakituiset	192	187	184	178	-6	
määräaikaiset	21	26	21	15	-6	
sijaiset	16	4	14	10	-4	
työllistetyt	18	1	11	9	-2	
oppisopimussuhteinen	2	1	1	1	0	
oppilas, harjoittelija		0	0	0	0	
<b>Sivistyslautakunta yhteensä</b>	<b>249</b>	<b>219</b>	<b>231</b>	<b>213</b>	<b>-18</b>	<b>-7,8</b>
<b>Perusturvalautakunta</b>						
vakituiset	253	262	304	311	7	
määräaikaiset	12	4	8	7	-1	
sijaiset	62	87	75	60	-15	
työllistetyt	16	9	17	10	-7	
oppisopimussuhteinen		0	1	1	0	
oppilas, harjoittelija		1	1	0	-1	
<b>Perusturvalautakunta yht.</b>	<b>343</b>	<b>363</b>	<b>406</b>	<b>389</b>	<b>-17</b>	<b>-4,2</b>
<b>Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta</b>						
vakituiset	71+3	68+3	66+4	64+3	-3	
määräaikaiset		1	4	3+1	0	
sijaiset	14	11	6	11	5	
työllistetyt	4	0	9	3	-4	
oppisopimussuhteinen	3	0	0	1	1	
oppilas, harjoittelija		0	0	0	0	
<b>Tekninen lautakunta yht.</b>	<b>92+4</b>	<b>80+3</b>	<b>83+4</b>	<b>81+5</b>	<b>-1</b>	<b>-1,1</b>
<b>Kaikki toimielimet yhteensä</b>	<b>732</b>	<b>696</b>	<b>760</b>	<b>716</b>	<b>-44</b>	<b>-5,8</b>
vakituiset	549	545	584	579	-5	
määräaikaiset	35	34	36	27	-9	
sijaiset	98	102	95	82	-13	
työllistetyt	44	12	42	26	-16	
oppisopimussuhteinen	6	2	2	2	0	
oppilasharjoittelija		1	1	0	-1	

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2016 yhteensä 716 henkilöä, joista vakinaisia 579 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan osuus kasvoi 76,8 prosentista 80,9 prosenttiin koko henkilökunnasta ja miesten osuus laski 10,4 prosentista 9,3 prosenttiin vakinaisesta henkilöstöstä edelliseen vuoteen 31.12. verrattuna.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 707,2 henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 541,2 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2015 oli 541,8 henkilötyövuotta.

Valtakunnallisesti kunta-alan henkilöstöstä 78 prosenttia työskentelee vakinaisessa virkakat tai työsuhteessa. Työterveyslaitoksen mukaan vakinaisten määrä on kasvanut ja määräaikaisten osuus laskenut viime vuosina. Valtaosa uudesta henkilöstöstä palkataan vakinaiseen palvelussuhteeseen.

Henkilöstömäärän kehityksessä vuoden 2014 osalta yöhoidon ja Villalan kylän kotihoidon ottaminen omaksi toiminnaksi lisäsi 13 vakituista henkilöä. Vuonna 2015 perusturvan ostopalveluista siirtyi omaksi toiminnaksi Keskiset-kylät kotihoito ja Kiteen Hoivakoti, yhteensä 35 vakinaisen henkilön lisäys. Vuoden 2016 tammikuussa aloitti Kesälahti-talo toimintansa tuoden 6 vakinaisen henkilön lisäyksen. Palveluita ostopalveluista on otettu omaksi toiminnaksi vuosina 2014- 2016 yhteensä 54 vakinaisen työntekijän verran. Perusturvan pitkään määräaikaisena työskennellyttä henkilöstöä vakinaistettiin syksyn 2016 aikana.

Vakituisen henkilöstön määrä on kasvanut aikavälillä 31.12.2013 - 31.12.2016 yhteensä 30 henkilöllä. Omaksi toiminnaksi siirtyneiden toimintojen vaikutus huomioiden (54 vakinaista työntekijää), on kaupungin vakituisen henkilöstön määrä vähentynyt 24 henkilöä.

Määräaikaisia ja sijaisia oli 31.12.2016 kaupungin palveluksessa 137 henkilöä ja määräaikainen henkilöstö oli tehnyt vuoden 2016 aikana yhteensä 191,04 henkilötyövuotta. Määräaikaisen henkilöstön kokonaiskäyttö kasvoi edellisestä vuodesta 5,74 henkilötyövuotta, vaikka vuoden 2016 lopussa määräaikaisten määrä oli huomattavasti pienempi kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisen henkilöstön kasvua koko vuoden osalta selittää perusturvan kasvanut sairauspoissaolojen määrä, sekä valmentavan opetuksen määräaikainen henkilöstö. Vuoden 2016 lopussa määräaikaisen henkilöstön määrä pieneni johtuen perusturvan vähentyneestä määräaikaisesta henkilöstön Siun soteen siirtymisen ja lyhyiden joulunpyhien vuoksi. Sivistyskeskuksessa määräaikaisia palvelusuhteita päättyy joulukeskeytyksen ajaksi.

Henkilöstön lukumäärä vuoden alun ja lopun keskiarvona aikavälillä 1.1.2016 - 31.12.2016 oli 776 henkilöä ja henkilötyövuosina HTV1 luku on 732,28. Tilikauden keskiarvo luku sisältää kansalaisopiston henkilöstön ja lukua käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä yhtenä tiettyä vuoden päivänä (31.12).

### Henkilötyövuodet toimialoittain v. 2013-2016 (HTV1\*)

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta mukaan luettuna kansalaisopisto. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki vuoden 2016 palvelusuhteet.

\*) Täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin.

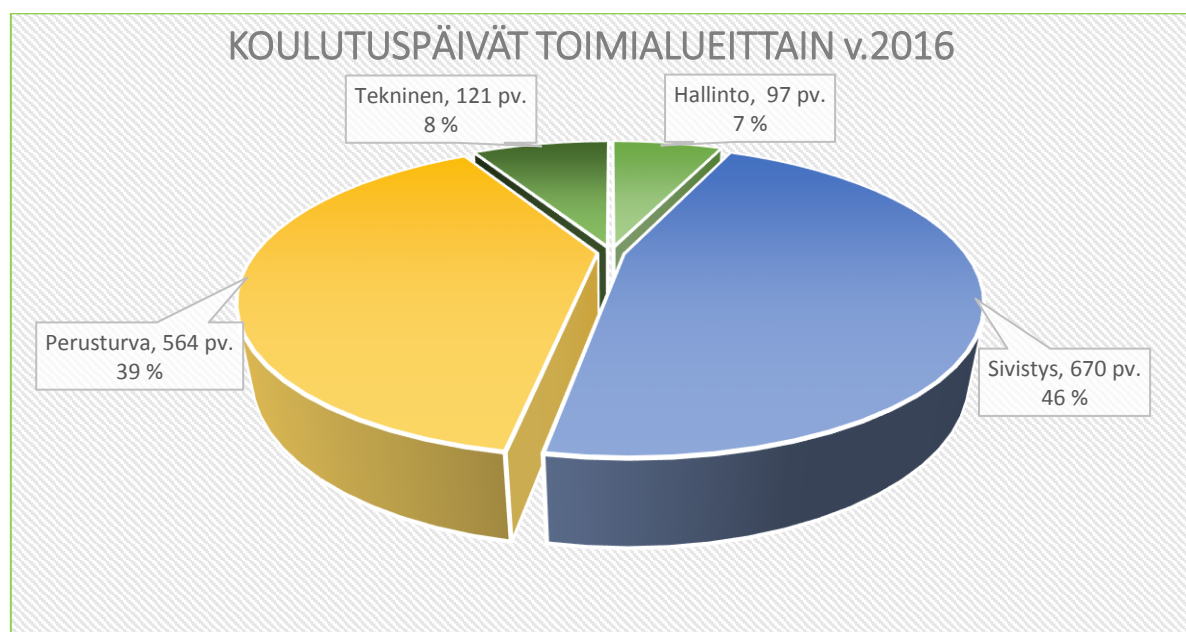
Henkilötyövuosi 1 = palveluksessa olopäivät / 365 \* työssäolo prosentti

Toimiala	Vakinaiset				Määräaikaiset ja sijaiset				Yhteensä			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Hallinto	32,09	28,84	25,68	24,09	11,50	13,57	8,48	6,76	43,59	42,41	34,15	30,85
Sivistys	180,87	176,78	172,61	167,95	80,32	74,53	71,07	75,39	261,19	251,31	243,68	243,34
Perusturva	235,77	246,66	275,06	282,15	75,29	80,71	88,07	87,45	311,06	327,37	363,13	369,60
Tekninen	71,68	68,45	68,46	67,05	25,74	22,26	17,69	21,44	97,42	90,71	86,15	88,49
<b>Yhteensä</b>	<b>520,41</b>	<b>520,73</b>	<b>541,81</b>	<b>541,24</b>	<b>192,85</b>	<b>191,07</b>	<b>185,31</b>	<b>191,04</b>	<b>713,26</b>	<b>711,80</b>	<b>727,11</b>	<b>732,28</b>

### Henkilöstön koulutus

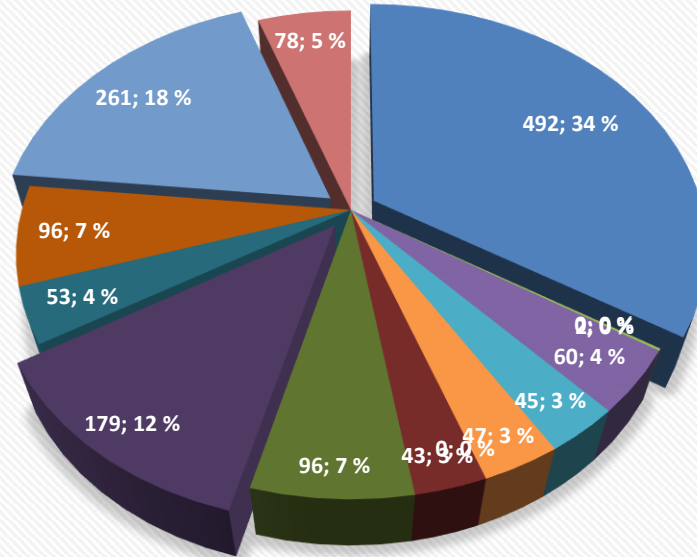
Kiteen kaupungin strategisena tavoitteena on vahvistaa henkilöstön osaamista ja tukea sitoutumista kaupungin uusiin tehtäviin. Vuonna 2016 Kiteen kaupungin henkilöstön pallokalliseen koulutukseen käytettiin yhteensä 1452 työpäivää. Toteutuneiden koulutuspäivien määrä laski 6,8 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Koulutuspäivien toteutuminen on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kuvion mukaisesti v. 2016

### Koulutuspäivät 1452 päivää v. 2016



- Ammatillinen koulutus 492 pv.
- Koulutus 12 pv. työntekijän tukemana 60 pv.
- Koulutus sis.tunteina 47 pv.
- Täydennyskoulutus sisäinen 96 pv.
- Täydennyskoulutus sis. Tunteina 53 pv.
- Veso-koulutus opettajat 261 pv.
- Palkallinen oppisopimuskoulutus 2 pv.
- Koulutus ulk. tunteina 45 pv.
- Luottamusmies ja ammattijärjestökoulutukset 43 pv.
- Täydennyskoulutus ulkoinen 179 pv.
- Täydennyskoulutus ulk.tunteina 96 pv.
- Illtakoulutus opettajat 78 pv.

Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Vakinainen henkilöstö käytti 93,8 % kaikista koulutuspäivistä. Kasvua on vakinaisen henkilöstön koulutuksen osalta 2,8 % edelliseen vuoteen ja määräaikaisen henkilöstön osuus oli 6,2 % koulutuksesta.

Työnantajan sisäisenä koulutuksena toteutui 535 työpäivää, mukaan on huomioitu opettajien veso-koulutukset. Lakisääteisenä täydennyskoulutuksena toteutui 424 työpäivä joka on 39 % vähemmän kuin vuonna 2015. Tämä näkyy toimialoittain toteutuneissa koulutuksissa. Perusturvassa kaikista koulutuksista toteutui 39 %, kun vastaava toteuma oli 53 % vuonna 2015. Sivistystoimessa taas panostettiin vuonna 2016 osaamisen kehittämiseen ja koulutuksista toteutuikin 46 % sivistyskeskuksessa.

Luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 43 työpäivää. Muut koulutuspäivät ovat erimuotoisia henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä. Näistä henkilöstön ammatilliseen osaamiseen käytettiin eniten koulutuspäiviä joita toteutui 34 %.

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttama koulutus lisääntyi hieman ja vuonna 2016 osaamisen kehittämiseen tätä koulutusmuotoa käytti 10 henkilöä ja 60 koulutuspäivää. Vastaavat luvut vuonna 2015 olivat 4 henkilöä ja 28 koulutuspäivää.

Työhyvinvointikyselyn tuloksiin ja vastauksiin pohjautuen työnantaja järjesti keväällä 2016 esimiehille kahden päivän esimiesvalmennuspaketin. Valmennus koostui neljästä osiosta, josta kukin esimies sai valita itselleen sopivat tai kaikki osiot.

Valmennuksen osiot olivat 1.) Arjen esimiestyö, 2.) Muutoksen eteenpäin vieminen, 3.) Esimies kannustajana ja 4.) Vaikeat esimiestilanteet.

Esimiesten työn tukemisella on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja esimiesvalmennukseen osallistui 15-23 henkilöä moduulista riippuen. Kouluttajana toimi FCG:n toimialajohtaja Marita Lehikoinen.

### Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2016

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

Koulutuskorvaus koskee vuosittain kolmea koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2016 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin yhteistoiminnassa niin, että koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voitiin käyttää 1.1.2016 alkaen. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 353 henkilöä ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi 661 päivää. Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta on 11 689,79 € joka tuloutettiin v.2016 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille.

### Henkilöstön tiedottaminen

Koko kaupungin henkilöstöä koskevia info- ja tiedotustilaisuuksia pidettiin maaliskuussa tilinpäätöksen jälkeen, jolloin järjestettiin kaksi infotilaisuutta. Lisäksi henkilöstö on pidetty ajan tasalla sähköpostitse ja henkilöstön intranetin päivittämisellä. Ajankohtaisista asioista on tehty intranettiin erillisiä uutisnostoja. Esimiesinfoja pidettiin vuonna 2016 seitsemän kertaa. Esimiesinfojen tavoitteena on antaa saman sisältöinen tieto ja toimintatapa kaikkiin työyhteisöihin ajankohtaisista sekä muuttuvista asioista.

Ajankohta ja paikka	Aihealueet
30.3.2016 Kitee iltapäivä ja iltatilaisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilinpäätös 2015</li> <li>- Rääkkylän kunnan ja Kiteen kaupungin erityinen kuntajakoselvitys</li> <li>- Siun Sote</li> </ul>
30.3.2016 Kesälahti aamupäivätillaisuus	Valmistuneita ohjeistuksia: <ul style="list-style-type: none"> <li>-Työhyvinvointisuunnitelma</li> <li>- Kaari-malli</li> <li>- Viestintäsuunnitelma</li> </ul>

## Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat keskeinen palautteen antamisen ja saamisen foorumi työntekijälle ja esimiehelle. Kehityskeskusteluissa tarkastellaan toimintaa systemaattisesti taaksepäin ja eteenpäin. Ne ovatkin keskeinen johtamisen väline, jolla tähdätään yksikön koko henkilöstön tavoitteelliseen ja tarkoituksenmukaiseen toimintaan. Kehityskeskustelujen merkitykseen ja vaikuttavuuteen on kiinnitetty entistä enemmän huomioita.

Kehityskeskusteluissa otetaan puheeksi myös niitä vaikeilta tuntuvia asioita, jotka jokapäiväisissä keskusteluissa helposti sivuutetaan. Kehityskeskustelut ovat jokaisen Kiteen kaupungilla työskentelevän oikeus ja velvollisuus ja kehityskeskustelut käydään vuosittain. Työhyvinvointisyke -kyselyn vastauksien perusteella Kiteellä käydään kehityskeskustelut valtakunnallista tasoa huomattavasti paremmin. Kehityskeskustelumuotoina on käytetty perinteisen keskustelun lisäksi ryhmäkeskusteluja ja kävelykeskusteluja.

## Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Kiteen kaupungille on voitu rekrytoida uutta henkilökuntaa yli kaksi kuukautta kestäviin palvelusuhteisiin vain täyttölupamenettelyn kautta ja talousarvion määrärahan puitteissa. Täyttölupia käsiteltiin kuukausittain johtoryhmässä ja päätökset täyttöluvista teki hallintosäännön mukaisesti kaupunginjohtaja. Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty edelleenkin luonnollista poistumaa ja eläköitymistä. Kaupungilla on uudelleen organisoitu palveluja ja tehtäviä on pystytty hoitamaan sisäisin siirtein useissa työyhteisöissä eri toimialojen kesken. Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla.

## Henkilöstön vaihtuvuus 2016

Vakinaiset	Lukumäärä			
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v.2016
Alkaneet palvelussuhteet	32	28	74	28
Päättyneet palvelussuhteet	34	37	35	32

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kaupungin palveluksessa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (esim. irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön. Henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt vertailuvuosina keskimäärin samantasoisena. Poikkeuksena on v. 2015 alkaneet palvelussuhteet johtuen Kiteen Hoivakodin toiminnan alkamisesta. Vaihtuvuusluvut v. 2016 prosenttein olivat alkaneissa palvelussuhteissa 4,8 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 5,5 %. Vuoden 2015 vastaavat vertailuluvut henkilöstön vaihtuvuudessa olivat alkaneissa palvelussuhteissa 13,6 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 6,4 %. Vuonna 2014 luvut olivat alkaneissa palvelussuhteissa 5,1 % ja päättyneissä 6,7 % sekä v.2013 luvut olivat 5,0 % ja 5,3 %.

## Työajan jakautuminen

Oheisessa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2016. 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). Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Oheisessa taulukossa on esitetty työajan jakautuminen vuodelta 2016 ja vertailutiedot vuodelta 2015.

	2016 työ- päivät	% teo- reett. säänn. vuosi-työ- ajasta	2016 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2015 työpäi- vät	% teo- reett. säänn. vuosi- työ- ajasta	2015 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	184 464	100,00	25 034	100	183 232	100,00	24 509	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	19 366	10,50	2 079	8,30	18 989	10,36	1 977	8,07
- Terveysperusteiset poissaolot	8 624	4,68	728	2,91	7 272	3,97	673	2,75
- Perhevapaat	4 808	2,61	73	0,29	4 482	2,45	90	0,37
- Koulutus	1 452	0,79	80	0,32	1 558	0,85	99	0,40
- Muut palkalliset poissaolot	79	0,04	11	0,04	110	0,06	10	0,04
- Muut palkattomat poissaolot	5 159	2,80		0,00	5 890	3,21		0,00
- Vapaana annetut työaika-korvaukset	874	0,47	86	0,34	841	0,46	74	0,30
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 181	0,64	181	0,72	1 474	0,80	196	0,80
= Tehty vuosityöaika	145 283	78,76	22 158	88,51	145 564	79,44	21 782	88,87

V. 2016 kertyi vapaana annettuja työaika-korvauksia 874 työpäivää. Tämä on 33 työpäivää enemmän kuin vuonna 2015 ja 4,6 % vähemmän kuin v.2014. Vastaavasti rahana korvatut lisä- ja ylityöt pienenevät 293 työpäivää vuodesta 2015 ja ovat pienentyneet 30 % vuodesta 2013.



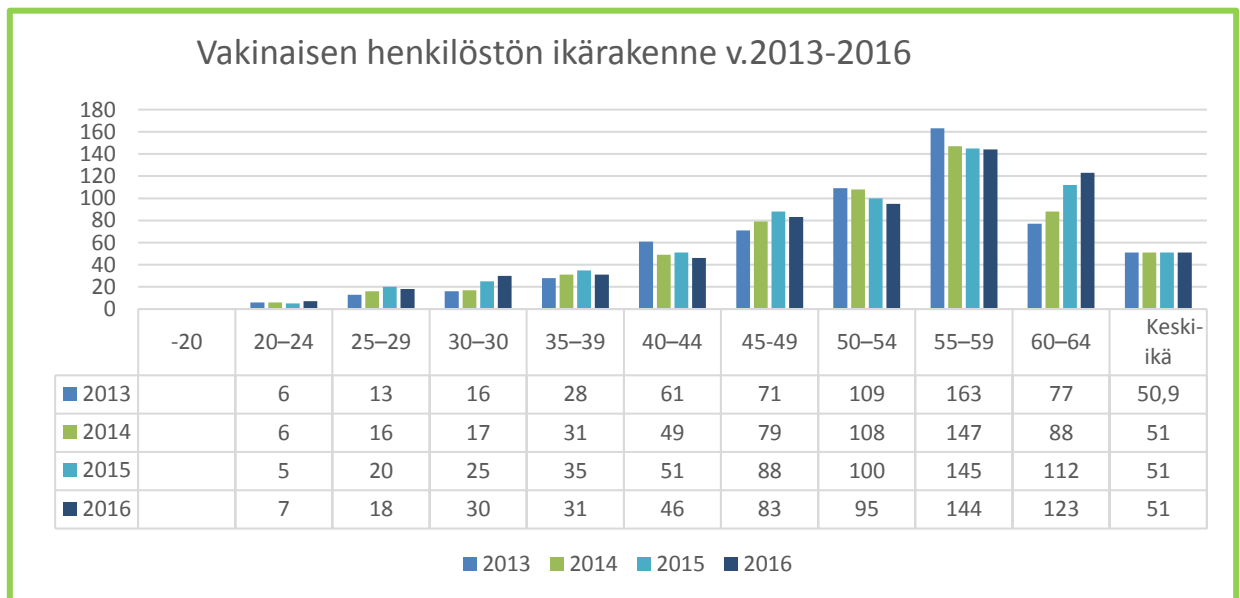


**Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset**

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)				
Kitee	2013	2014	2015	2016
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986
<b>Sijaisten ja määräaikaisten % -osuus palkkauskustannuksista</b>				
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8

**Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2016**

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ään kehitystä v.2013-2016



Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä on pysynyt vuonna 2016 edelleen vuosien 2014-2015 tasolla, eli 51 vuotta. Vaikka nuorta henkilöstöä on rekrytoitu, on vastaavasti ikäluokan 60-64 vuotiaiden määrä noussut. Suurin vakinaisen henkilöstön ikäluokka on 55-59 vuotiaat. Vuonna 2016 Kiteen kaupungin vakituisesta henkilöstöstä n.63 % oli 31.12.2016 mennessä 50 vuotta täyttäneitä. Vastaavat luvut vuonna 2015 oli 62 % ja vuonna 2014 luku oli 66 %. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli edellisen vuoden tasolla ollen 38 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä 9 % oli miehiä vuoden 2016 lopussa.

**Eläköityminen**

Vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 22 henkilöä. Eläköitymisen keski-ikä oli edelleen noususuuntainen. Vanhuuseläkkeelle jäätiin useimmiten henkilökohtaisessa tai ammatillisessa eläkeiässä. Osa-aikaeläke kiinnosti henkilöstöä elä-

kemuodon loppuessa eläkeuudistukseen ja sitä haki seitsemän henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi viisi henkilöä ja heidän keski-ikä nousi peräti 1,6 vuotta. Kuntoutustuelle jäi yksi uusi henkilö, jossa ei saatu työkokeilua ja työhön paluun tukea käynnistymään.

### Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain 2013 - 2016

Eläköityminen	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle	18 hlö	63,1	23 hlö	63	20 hlö	63,4	22 hlö	63,25
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2 hlö	60,1	5 hlö	61,8	7 hlö	61,9	7 hlö	61,83
<b>TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET</b>	<b>2013</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>2014</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>2015</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>2016</b>	<b>Keski-ikä</b>
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	8 hlö	57,12	7 hlö	56	11 hlö	57	8 hlö	58,3
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3
Kuntoutustuelle siirtyneitä	5 hlö	56,2	2 hlö	53	1 hlö	54	1 hlö	58,3
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	57,2	3 hlö	59,4	3 hlö	58,3	2 hlö	56,2

### Kiteen kaupungin eläkemaksut vuosilta 2013-2016

Vuosi	Varhaiseläkemenoperusteinen maksu, e	Eläkemenoperusteinen maksu, e
2013	259 310,85	2 593 663,69
2014	254 222,63	2 373 000,77
2015	267 347,24	2 244 634,36
2016	Tilinpäätösarvio 295 278,93	Tilinpäätösarvio 2 107 384,06

Eläkelainsäädännön muutoksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä 63-68 vuoden välillä ja eläkeuudistuksen 1.1.2017 myötä eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

Kiteen kaupungissa eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilökunnasta on yli 30 % eläköitymässä vuosina 2017- 2022.

Seuraavassa taulukossa on ennuste vuosien 2017- 2022 vanhuuseläkkeelle jäävistä. Opettajien eläköitymisikää arvioitaessa on käytetty 60–65 vuotta, muiden kohdalla ennusteseen on otettu henkilökohtainen vanhuuseläkeikä. KEVA ei ole antanut työnantajille tietoja eläkkeelle jäävistä henkilöittäin v. 2011 jälkeen, joten luvut ovat arvioita.

**Eläköitymisennuste vuosille 2017- 2022**

VUOSI	HALLINTOPALVELUT	SIVISTYSKESKUS	TEKNINEN KESKUS	YHTEENSÄ
2017	2	8	4	14
2018	2	11	2	15
2019	2	9	7	18
2020	1	8	3	12
2021	0	6	2	8
2022	0	9	6	15
YHTEENSÄ	7	51	24	82

Tulevina vuosina Kiteen kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on eläköitymässä lähes kolmannes.

**Henkilöstön poissaoloista vuonna 2016**

Vuonna 2016 erilaiset perhevapaat jatkoi kasvuaan ollen yhteensä 4808 työpäivää. Vuonna 2015 työntekijät olivat erilaisilla perhevapailla yhteensä 4 482 työpäivää. Vuonna 2014 luku oli 4085 työpäivää ja v. 2013 perhevapaita toteutui 3232 työpäivää.

Kaupungin henkilöstö oli sairauslomalla v. 2016 keskimäärin 14,4 kalenteripäivää ja työpäivinä 11,7 päivää. Tässä on kalenteripäivinä nousua 12,7 % ja työpäivinä 15,7 % edellisestä vuodesta. Vuosi 2015 oli Kiteen kaupungille valtakunnallisellakin tasolla terveysperusteisissa poissaoloissa todella hyvä vuosi, jolloin sairauslomat vastaavasti laskivat 10 % vuodesta 2014 ollen keskimäärin 9,4 työpäivää työntekijää kohden ja kalenteripäivinä 12,5 päivää. Talousarvion tavoite v.2016 saavutettiin, koska ei ylitetty vuoden 2014 tasoa, joka oli 14,5 kalenteripäivää työntekijää kohden.

Henkilöitä on vuonna 2016 ollut määrällisesti vähemmän sairauslomilla, mutta poissaolot ovat olleet pidempikestoisia. Vuonna 2016 oli henkilöstöllä poikkeuksellisen paljon vakavia ja pitkäkestoisia hoitoja vaativia sairauksia. Näihin ei pystytty Kaari-mallin toimenpiteillä ja työhön paluun tukemisella vaikuttamaan vuoden 2016 aikana. Lisäksi sairauspoissaoloissa näkyy yksi harkinnanvarainen osa-aikainen 2/3 sairausajan palkka jota maksettiin, että saadaan eläköityminen ilman työnantajalle tulevaa varhemaksua. Vuonna 2015 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa.

Valtakunnallisesti sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuosina 2009-2013, mutta vuonna 2014 lasku pysähtyi. Edelleen eniten sairastavat palveluammateissa työskentelevät ja ruumiillista työtä tekevät, vähiten ylemmät toimihenkilöt sekä esimiesasemassa olevat.

Kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvun loppupuolelle saakka. Sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008, jolloin kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 19,4 päivää poissa oman sairauden takia.

Vuonna 2013 kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä oli alimmalla tasolla sitten vuoden 2000 ollen 16,8 kalenteripäivää ja vuonna 2014 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,9 päivää työntekijää kohti.

Valtakunnallisesti 2014 eniten sairastivat kodinhoitajat, siivoajat ja lähihoitajat (25-28 päivää vuodessa). Vähäisintä poissaolo oman sairauden takia oli päälliköillä, lääkäreillä ja opettajilla (8-9 päivää).

### Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2013-2016

Toimielin	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
	Kalenteripv.	Kalenteripv.	Kalenteripv.	Kalenteripv.
Kaupunginhallitus	490	216	159	286
Sivistys	2412	2864	3062	2126
Perusturva	5746	5634	5437	6843
Tekninen	1746	1761	876	1491
<b>Yhteensä</b>	<b>10394</b>	<b>10475</b>	<b>9534</b>	<b>10 746</b>

#### Keskiarvo

	2013	2014	2015	2016
	pv./hlö	pv./hlö	pv./hlö	pv./hlö
	13,7	14,5	12,5	14,4

Toimialoittain tarkasteltuna vain sivistystoimessa sairauspoissaolojen määrä väheni merkittävästi ollen 30 % vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Pienen henkilöstön toimialoilla yksittäiset pitkät sairauspoissaolot lisäsivät poissaolojen määrää vuodesta 2015. Perusturvan henkilöstö sairasti edellistä vuotta enemmän ja se näkyy myös sijaisuuksien määrässä.

Vakinaisen henkilöstön sairaspäivien määrä oli hieman laskenut edellisestä vuodesta ollen 85 % sairauspoissaoloista. Vuonna 2015 vakinaisen henkilöstön osuus sairauspoissaoloista oli 88 % ja vuosina 2014 vastaavasti 83,3 % ja vuonna 2013 oli 85,4 %.

### Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain v. 2013-2016

Toimiala	Tammi-joulukuu 2013		Tammi-joulukuu 2014		Tammi-joulukuu 2015		Tammi-joulukuu 2016		kpl 2013	kpl 2014	kpl 2015	kpl 2016
	Kalenteri pv	Työpv	Kalenteri pv	Työpv	Kalenteri pv	Työpv	Kalenteri pv	Työpv				
Yleishallinto	22	15	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Sivistys	71	50	45	33	9	7	208	143	3	9	1	6
Perusturva	342	250	110	83	193	129	257	182	13	13	23	18
Tekninen	21	15	60	40	8	8	69	49	2	6	2	2
<b>Yhteensä</b>	<b>456</b>	<b>330</b>	<b>215</b>	<b>156</b>	<b>210</b>	<b>144</b>	<b>534</b>	<b>374</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

Työtapaturmien ja ammattitautien vuoksi poissaoloja kertyi 374 työpäivää. Työtapaturma/ammattitauti poissaolot kasvoivat yli 2,5 kertaisesti edellisestä vuodesta. Tämä on 230 työpäivää enemmän kuin vuonna 2015. Sairauspoissaoloihin johtaneita tapaturmia sattui aikavälillä 1.1.-31.12.2016 yhteensä 26 kappaletta, eli määrällisesti saman verran kuin aiempina vuosina. Työstä poissaolojen nousua työtapaturman vuoksi edellisestä vuodesta selittää yksi liukastumisesta aiheutunut pitkäkestoinen raajavamma. Eniten tapaturmia sattui työmatkaan tai työhön liittyvissä liukastumisissa. Työmatkatapaturmista 8

sattui perusturvan työntekijöille ja 3 teknisen keskuksen työntekijöille. Seuraavana tulevat asiakasväkivalta tilanteet ja fyysinen kuormittuminen nostoissa.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan v.2016 vakuutusyhtiöön tehtiin 73 ilmoitusta työtapaturmasta ja 11 työmatkatapaturmasta. Vakuutusyhtiö maksoi korvausta työtapaturman vuoksi viidessä tapauksessa. Työmatkatapaturmasta korvausta maksettiin kahdessa tapauksessa. Suurin osa työ- ja työmatkatapaturmista ei siis aiheuttanut työstä poissa oloa. Ammattitautiin tai sen epäilyyn liittyviä sairauspoissaoloja ei ollut vuoden 2016 aikana.

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

Taulukossa on esitetty v. 2016 terveysperusteiset poissaolot ja kustannukset.

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt	Työpäivät	EUROA	Sivukulut 23,58%	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	6 804	5 064	510 014	120 261	630 275
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	1 286	1 192	101 509	23 936	125 445
Sairausloma 2/3 palkalla	2 040	1 557	99 089	23 365	122 454
Sairausloma palkaton	616	437			0
Työtapaturma/Ammattitauti	480	336	28 867	6 807	35 673
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	54	38	1 123	265	1 388
<b>SAIRAUSLOMA YHTEENSÄ</b>	<b>10 746</b>	<b>8 250</b>	<b>710 612</b>	<b>167 562</b>	<b>878 174</b>
Saatu Kelan sairauspäiväraha					324 918
Nettokustannus sairauslomasta					553 256
<b>TAPATURMA YHTEENSÄ</b>	<b>534</b>	<b>374</b>	<b>29 990</b>	<b>7 072</b>	<b>37 061</b>
Saatu tapaturmakorvaus					28 010
<b>Nettokustannus tapaturmista</b>					<b>9 051</b>

### Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleen sijoittamisella voidaan jatkaa työuraa ja välttää varhaiseläkemaksujen kustannuksia. Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä ja sitä ei saada palautumaan siinä määrin että henkilö selviäisi entisessä työssään. Tehtävien uudelleen järjestelyjä ja työn keventämistä tehtiin edelleen merkittävästi vuoden 2016 aikana. Toiminta näkyy sairauspoissaolojen ja kustannusten hillitsemisenä sekä varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pysymisenä alhaisella tasolla.

Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä Kevan tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana.

Uudelleensijoitusta on myös uuteen työhön siirtyminen organisaatiomuutosten ja töiden uudelleen järjestelyjen vuoksi.

### Säästötalkoovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2016

Talouden tasapainottamissuunnitelmassa ja toimenpideohjelmassa vuosille 2014 - 2018 asetettiin vuosittainen säästötavoite henkilöstökuluihin säästötalkoovapaista. Vuoden 2016 tavoitteeksi asetettiin vuoden 2015 taso, ollen 240 000 €. Tavoite toteutuu, jos koko vakituinen henkilöstö pitää vähintään 5 päivää säästötalkoovapaata vuosittain. Säästötalkoovapaiden pitämisen ehtona on, että sijaiskustannuksia ei saa syntyä, eikä tilalle saa palkata sijaista. Vanhan vuoden pitämättömät vuosilomat oli oltava hyväksyttynä ja pidettynä kunkin lomakauden loppuun (30.4.2016) mennessä ennen säästötalkoovapaan pitämistä.

Säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2016.

	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2016	Yksityisasia palkaton, ei sijaista 2016	Säästötalkoo Työpäivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2015	Säästötalkoo Työpäivät 2015	Säästötalkoo Työpäivät 2014	Säästötalkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	56	2	54	173	127	71	37
SIVISTYS	596	130	466	598	458	414	259
PERUSTURVA	325	28	297	462	452	294	147
TEKNINEN	174	0	174	267	266	59	29
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1151</b>	<b>160</b>	<b>991</b>	<b>1500</b>	<b>1303</b>	<b>838</b>	<b>472</b>
	Säästö € yht.2016	Säästö € 2016	Säästö € 2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	9 196,39	400,42	8 795,97	22 179,39	16 947,70	10 619,36	3 868
SIVISTYS	55 294,05	12 357,20	42 936,86	54 640,32	43 147,71	36 318,59	22 503
PERUSTURVA	40 959,57	2 643,07	38 316,50	56 898,56	55 499,54	36 413,68	15 339
TEKNINEN	15 826,10	0	15 826,10	27 337,74	27 255,63	5 774,09	2 707
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>121 276,11</b>	<b>15 400,69</b>	<b>105 875,42</b>	<b>161 056,01</b>	<b>142 850,58</b>	<b>89 125,72</b>	<b>44 417</b>



Vuonna 2016 säästötalkoovapaista toteutui 50 %, joka on 17 % vähemmän kuin vuonna 2015. Säästötalkoovapaita käytti v.2016 yhteensä 203 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2015 oli 259 hlöä. Henkilöstöstä 75 henkilöä käytti säästötalkoovapaata taloudentasapainottamistavoitteen mukaisesti 5 päivää tai yli, v.2015 luku oli vastaavasti 121 henkilöä. Säästötalkoovapaan käyttäjissä 131 henkilöä olivat samoja jotka ovat käyttäneet säästötalkoita myös muina taloudentasapainottamisuusvuosina.

Vuonna 2015 käyttöön otettu palkkalaji yksityisasia palkaton toi 15 400 euron henkilöstösäästöt ja on osoittautunut toimivaksi erityisesti sivistyskeskuksessa.

Säästötalkoovapaata saivat käyttää enintään 15 päivää kaikki kuukausipalkkaiset työntekijät, kun ehdot täyttyivät. Säästötalkoovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa.

### **Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla**

Työllisyystilanne on Kiteellä hieman parantunut vuoden 2016 aikana. Vuoden 2016 lopussa työttömyysaste oli 18,2 %, kun se vuonna 2015 oli 20,2 %. Työttömien määrä väheni 116 henkilöä ja työvoiman kokonaismäärä oli 4582 henkilöä. Vähennystä työvoiman määrässä oli 103 henkilöä vuoden 2015 loppuun verrattuna. Palkkatuella oli työllistettynä keskiarvona 38,3 hlö työtöntä kiteeläistä kuukaudessa.

Vuonna 2016 Kiteen kaupunki tuki merkittävästi nuorten työllistymistä. Nuorten kesätyöpaikkoja toteutui 31 paikkaa ja lisäksi kesätyöseteleitä käytettiin 191 kappaletta.

## **6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN**

### **Työhyvinvointisuunnitelma**

Onnistunut työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön, koska työhyvinvointi on kaikkien vastuulla. Jokainen vastaa omalta osaltaan omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointisuunnitelmaan otettiin mukaan kaikkien työpisteiden omat kehittämissuunnitelmat yhtenäisen mallin mukaan. Työpisteissä sovittiin kehittämiskohteista, tavoitteista, toimenpiteistä, aikataulusta ja seurannasta. Yhteisiä kehittämiskohteita lähes kaikille työyhteisöille olivat perehdyttämisen parantaminen, tiedonkulun parantaminen, yhteisten palaverien tärkeys, ammattitaidon ylläpitäminen ja hyvä työilmapiiri.

Kiteen kaupungin työhyvinvointisuunnitelma hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 29.3.2016. Työhyvinvointisuunnitelmaa valmisteltiin KEVAN Kuntasi Työhyvinvointisyke kyselyn tulosten pohjalta.

KEVA kutsui Kiteen kaupungin edustajat kertomaan TYSTRA-valmennuksen työpajaan 9.6.2016 siitä, miten kaupunki on hyödyntänyt SYKE-kyselyä ja sen tuloksia osana strategista suunnittelua ja johtamista ja mitä toimenpiteitä Kiteellä on tehty kyselyn tulosten pohjalta.

Kehittämissuunnitelmien etenemistä koskeva kysely ei toteutunut syksyllä, koska mm. Siun soten liittyvä valmistelu ja kuntaliitosvalmistelu veivät paljon aikaa. Kysely toteutetaan v. 2017.

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

Kaarimalli otettiin Kiteen kaupungilla käyttöön v. 2012 alusta lukien. Malli on ollut hyvä, mutta tarpeita muutoksille ja tarkennuksille oli käytännön työssä jo ilmennyt. Em. syystä Kaari-mallia päivitettiin v. 2015 aikana siten, että uusi versio pystyttiin ottamaan käyttöön v. 2016 alusta.

Perusasiat säilyivät ennallaan. Oleellisimpia muutoksia aikaisempaan verrattuna olivat:

- Lähiesimiehen roolin (ja vastuun) korostaminen
- Lyhyisiin poissaoloihin ei anneta/varata työterveyshuoltokäyntiä (sairauspoissaolo esimiehen luvalla tehokkaampaan käyttöön)
- Kun työntekijä on viimeisen kahdentoista (12) kuukauden aikana ollut vähintään viisi (5) kertaa tai vähintään 20 kalenteripäivää poissa työstä sairauden vuoksi, esimies-ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa
- Mikäli työkyvyn mukainen korvaava työtehtävä löytyy, työtehtävä tulee ottaa vastaan
- Kaari-malliin lisättiin maininta työnantajan oikeudesta periä menetettyjä sairaskorvauksien mukaisia korvauksia työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden vuoksi
- Osatyökykyisyys- ohjeistus

Kaari-mallin mukainen työhyvinvointifoorumi pidettiin 12.12.2016.

Kaari-toimenpiteitä ja tehostettua työhön paluun tukea tarvitsi 17 työntekijää.

Kiteen kaupungilla Kaari-malli ja työkyvyn tukemisen toimintatavat ovat muita kuntia huomattavasti yleisemmin henkilöstön käytössä (72 % / muut kunnat 54 %) ja selkeästi kuvattuna (79 % / muut kunnat 69 %). Työkyvyn tukemisen toimintatapoihin luotetaan hyvin.

### **Työterveyshuolto**

Työterveyshuollon palvelut kaupungin henkilökunnalle tuotti Kiteen kaupungin perusturvakeskuksen työterveyshuolto ja Lääkäriasema Resetin työterveyshuolto.

Lääkäriasema Resetin työterveyshuolto vastasi Kiteen kaupungin johtoryhmän, virkalääkäreiden, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden työterveyshuollosta. Muu henkilöstö käytti Kiteen kaupungin perusturvakeskuksen työterveyshuollon palveluita.

Toimintasuunnitelma oli molemmille palveluntuottajille saman sisältöinen. Työterveyshuollon palveluihin kuului lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon palvelusisältö säilyi samana kuin v. 2015.

Työterveyshuollon painopistealueita v. 2016 olivat mm.:

- Esimiestyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämässä ja työhyvinvoinnin hallinta.
- Sisäilmaongelmien selvittely ja toimenpide-ehdotukset.
- Työhyvinvoinnin hallinta erilaisissa muutostilanteissa (Sote-henkilöstön siirtyminen Siun sote- kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2017, Kiteen kaupungin oman organisaation uudelleen järjestely 1.1.2017 lukien)
- Työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö uudisrakentamisessa ja kalustamisen suunnittelussa.
- Ensiapukoulutus
- Huomion kiinnittäminen työpaikkojen turvallisuusasioihin.

Työterveyshuollon edustajat osallistuivat tarvittaessa työsuojelujaoston ja sisäilmatyöryhmän kokouksiin, työhyvinvointifoorumiin sekä olivat asiantuntijoina henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen liittyvissä moniammatillisissa neuvotteluissa.



Työterveyshuoltopalveluiden toisen palveluntuottajan muuttumiseen valmistauduttiin yhteistyössä Siun sote työterveyden edustajien kanssa. Siun sote työterveyden asiakkuusvas- taava Satu Myller esitteli työterveysasioiden hoitoa Kiteen kaupungin työhyvinvointifooru- missa 12.12.2017.

### Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2013-2016

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tehtiin kustannuksia hillitseviä karsintatoimen- piteitä vuonna 2015. Vaikuttavimmat karsinnat tehtiin korvausluokkaan 2 ja työterveys- huollon toimenpiteitä suunnattiin enemmän ennalta ehkäisevään toimintaan. Vuonna 2016 siirrettiin työterveyshuollosta asiakkaan asiapapereiden täyttäminen Kelalle ja Ke- välle henkilöstöpalveluiden tehtäväksi. Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet edelleen v.2015 tilinpäätösluvuista 7,1 % ja 19,5 % vuodesta 2014. Nettokustannukset ovat alentuneet 9,72 % henkilöä kohden edellisestä vuodesta ja vuodesta 2014 on kustan- nusten pienennys 29,5 % henkilöä kohden.

Oheisessa taulukossa esitetään työterveyshuollon kustannuksia vuosilta 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016
Tilinpäätös €	513 317, 13	462 634, 07	401 328, 04	372 686,50
KL1 €	214 965, 64	211 576, 63	219 914,16	207 016,55
KL2 €	282 338,48	242 028,91	178 036,24	162 890,67
Ei korvattavat kustannukset €	16 013,01	9 028,53	3 377,64 Savuton 1kpl/92,51€	2 499,28 Savuton 1kpl/135,33 €
Kelan korvaus yht. €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,74
Kelan osuus kus- tannuksista %	32,60 %	36,52 %	41,49 %	43 %
Työnantajan osuus %	67,40 %	63,48 %	58,51 %	57 %
Nettokustannus € /hlö	455,01 €	388,34€	303,39 €	273,91 €

Korvauksia on haettu KELAlta vuodelta 2016 seuraavasti:

#### Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Kustannukset 207 016,55 € (korvaus 60 %) ja korvattava kustannus enintään 101,40 € työn- tekijää kohti. Kelan korvaus KL1 on enintään 78 686,40 €. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi vähintään 128 330,15 € eli 165,37 €/työntekijä.

#### Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 162 890,67 € (korvaus 50 %) ja korvattava kustannus enintään 126,70 € työn- tekijää kohti. Kelan korvaus KL2 on enintään 81 445,34 €. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 81 445,33 €. Työntekijää kohden tämä on euroina 104,95 €/työntekijä. Korvausluokka II työterveyshuollon kustannukset laskivat v.2016 siinä määrin, että työnantajan työterveyshuollon laskennallinen enimmäismäärä 126,70 € /hlö ei täyty ja korvaus on 50 % ko. korvausluokan kustannuksista.

Työntekijämäärä oli v. 2016 keskimäärin 776 työntekijää. Kaikki kustannukset eivät sisälly KELAlle tehtävään hakemukseen, koska kaikki työterveyshuollon kustannukset eivät kuulu KELAn korvauksen piiriin. Ei korvattavia kustannuksia ovat, mm. matkakulut ja erilaiset toimistomaksut.

KELAn korvaus v. 2016 on Kiteen kaupungille enintään 160 131,74 €.

## Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut v. 2016

### Ruokailu

*Lounaan syöminen ei ole vain energiaa ja ravintoaineita vaan monelle myös tärkeä sosiaalinen hetki; mahdollisuus kuulla työkavereiden kuulumiset hyvän aterian äärellä* (www.yksielama.fi). Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitospuolella että yksityisissä ravitsemusliikkeissä sama eli enintään 1,40 euroa/ateria lisättynä voimassa olevalla arvonlisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään 6,30 euroa. Kipakassa, Terveyskeskuksen kahviossa ja Kesälahden koulukeskuskella henkilöstöateria maksoi 5,20 €. Edun käyttäjien määrä lisääntyi jälleen edelliseen vuoteen verrattuna.

### Vapaa-ajan liikunta

Henkilökunnan VesPelin uinti- ja kuntosalilippujen hankintaa Kiteellä ja kuntosalilippujen hankintaa Kesälahdella tuettiin 50 %:lla. Henkilökunnalla oli oma ohjattu liikuntavuoro kerran viikossa tiistaisin Rantalalan koululla ja vesijumppaa keskiviikkoamuisin (ryhmät tammi-huhtikuu, syys-joulukuu). Tiistain liikuntavuoroilla ohjelmassa oli mm. keppijumppaa, perusjumppaa, kahvakuulajumppaa ja joogaa. Kolmeen kansalaisopiston liikuntaryhmään (Kiteellä ”Äijäjumppa” ja ”Miesten kuntopiiri”, Kesälahdella ”Työikäisten kuntoliikunta”) osallistumisesta tuettiin maksamalla 50 % ryhmän osallistumismaksusta.

### Liikuntalähete

Uutena toimintana Kiteen kaupungin TYHY-toimikunta tarjosi viidelle (5) kaupungin liian vähän liikkuvalla työntekijällä v. 2016 mahdollisuuden Kiteen kaupungin vapaa-aikatoimen antamaan liikuntaneuvontaan. Liikuntaneuvonta maksettiin TYHY-määrärahoista eli liikuntaneuvonta oli ilmaista työntekijälle. Liikuntaläheteestä tiedotettiin intrassa ja sähköpostilla. Liikuntaläheteestä kiinnostunut otti yhteyttä työterveyshoitajaan tai työterveyshoitaja voi tarjota liikuntalähetettä työntekijälle, jos hän on sitä mieltä, että liikuntaa lisäämällä työntekijä voi lisätä hyvinvointiaan. Työterveyshoitaja määritteli kelle liikuntalähete annetaan. Liikuntaneuvontaa sai läheteellä kaksi (2) kertaa. Liikuntaneuvontaa antoivat liikuntatoimen liikunta-alalle koulutetut työntekijät. Neljä (4) työntekijää käytti liikuntalähetettä hyväkseen. Kokeilua jatketaan v. 2017.

### Henkilöstöjuhla

Henkilöstöjuhla järjestettiin joulukuussa suuren muutoksen kynnyksellä. Noin puolet henkilöstöstä oli siirtymässä 1.1.2017 uuden työnantajan, Siun soten, palvelukseen ja työnantaja halusi muistaa sekä Kiteen kaupungin palveluksesta pois siirtyviä että edelleen Kiteen kaupungin palvelukseen jäävää henkilöstöä yhteisellä juhlalla. \_\_\_\_\_

Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen totesi omassa tervehdyspuheessaan, että työelämässä korostetaan sitoutumista. Esimerkkinä tästä sitoutumisesta voidaan pitää sitä, että 360 työntekijää sai Suomen Kuntaliiton myöntämän ansiomerkin. Juhlissa jaettiin pronssiset ansiomerkit 10 vuoden kunnallisesta palvelusta 107 työntekijälle, hopeiset ansiomerkit 20 vuoden palveluksesta 104 työntekijälle ja kultaiset ansiomerkit 30 vuoden palveluksesta 142 työntekijälle. Seitsemän työntekijää sain Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 40 vuoden kunnallisen työuran perusteella.

40-vuotisansiomerkin saanut suunnitteluavustaja Anita Tikka muisteli kiitospuheessaan omaa työuraansa, jonka voi sanoa jakautuneen ”*aikaan ennen tietokoneita, aikaan ennen sähköpostia ja internettiä ja aikaan ennen Kesälahti-Kitee kuntaliitosta*”. Lyhemmän työuran tehneet saivat neuvoksi antaa itselleen töihin lähtiessä lupauksen. ”*Tänään teen kaiken paremmin kuin eilen ja olen mukavampi työkavereita sekä asiakkaita kohtaan. Aina se ei onnistu, mutta kannattaa yrittää.*”

Juhlapuheen henkilöstöjuhlassa piti kaupunginhallituksen puheenjohtaja Esa Lahtela, joka korosti puheessaan työhyvinvoinnista huolehtimisen merkitystä.

Ansiomerkkejä oli jakamassa kaupunginhallituksen ja valtuuston puheenjohtajiston lisäksi perusturvalautakunnan jäseniä.

Juhlan alun musiikkiohjelmassa kuultiin Jean Sibeliuksen ja suomalaisen musiikin päivän kunniaksi Jean Sibeliuksen ”Romance” ja ”Nocturne”, esittäjinä Annina Peltonen huilu ja Jaakko Kilpeläinen piano. Kevyempää musiikkia vapaan seurustelun ja ruokailun aikana esittivät Sara Kurkola laulu ja Leevi Laasonen kitara.

Juhlan päätteeksi juhlijoi odotti kahvila Helmen paikallisin herkuin katettu buffet-pöytä.

Koko juhlan kulku kuvattiin. Virallisten ansiomerkkikuvien lisäksi mukana olleilla oli mahdollisuus otattaa ns. kaverikuvia. Juhlsta on tehty valokuvakirja.

kultainen 40-vuotisansiomerkki



kultainen 30-vuotisansiomerkki



hopeinen 20-vuotisansiomerkki



pronssinen 10-vuotisansiomerkki



40-vuotisansiomerkin saajat



### Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

Paikallista virka- ja työehtosopimusta koneellisesta työajan tarkkailusta ja liukuvasta työajasta täsmennettiin 1.7.2016 lukien. Toimivilla ja terveyttä tukevilla työajoilla yllä pidetään työssä jaksamista ja työkykyä työuran eri vaiheissa.

1.9.2016 Populuksen koneelliseen työajan seurantaan ja liukuvaan työaikaan siirtyivät kiinteistöhoitajat ja ne laitoshuoltajat, jotka eivät aikaisemmin jo olleet olleet Titaniassa. Titania työajan suunnittelu- ja seurantajärjestelmän piiriin siirtyi 12.9.2016 viisi teknisen keskuksen työntekijää (kunnossapitäjät, huoltomiehet ja työhön osallistuva työnjohtaja).

### Työsuojelu

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

1.3.2015 solmittu paikallinen virkaehto- ja työsopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä sanottiin irti päättymään 31.12.2016, koska perusturvakeskuksen henkilöstöä oli siirtymässä Siun soteen 1.1.2017.

Työsuojelijaoston kokoonpano oli seuraava:

- Iiris Saarelainen, perusturvan henkilöstön työsuojeluvaltuutettu
- Erja Törönen, kaupungin muun henkilökunnan ja kaikkien toimistotyöntekijöiden työsuojeluvaltuutettu
- Tapio Niskanen, toimihenkilöasemassa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu
- Jyrki Kostamo, Kiteen koulujen työsuojeluasiamies, varsinaisen työsuojeluvaltuutetun Erja Törösen sijainen 1.11.2016 lähtien
- Jorma Palo, Kesälahden koulujen työsuojeluasiamies
- Minna Makkonen, kotihoidon työsuojeluasiamies
- Kaija Häkkinen, vastaanottojen työsuojeluasiamies
- Lea Kosonen, kehitysvammapalvelujen työsuojeluasiamies
- Susanna Makkonen, terveyskeskussairaalan työsuojeluasiamies
- Hannele Multanen, varahenkilöstön työsuojeluasiamies
- Tuula Sarvi, Kesälahdella työskentelevän perusturvan henkilöstön työsuojeluasiamies
- Birgitta Saloluoma, Kiteen hoivakodin työsuojeluasiamies
- Tuija Vaittinen, työhyvinvointipäällikkö
- Työterveyshoitajat käsiteltävien asioiden mukaan

Työsuojelijaoston kokouksiin osallistuivat varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointipäällikkö/työsuojelupäällikkö. Henkilöstöpäällikkö osallistui kokouksiin tarpeen mukaan. Kaikki työsuojelutoimijat kutsuttiin yhteen kokoukseen v. 2016. Työsuojelijaosto piti v. 2016 viisi (5) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työhyvinvointipäällikkö Tuija Vaittinen, työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen, työsuojeluasiamies Jorma Palo ja 1.11.2016 lukien Jyrki Kostamo työsuojeluvaltuutetun sijaisena.

V. 2016 työsuojelurintamalla tapahtui mm. seuraavaa:

- KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen kehittämä esimerkkityökalu työsuojeluvaltuutetun ajankäytön raportointiin otettiin käyttöön.

V. 2016 työsuojelutoiminnan painopistealueiksi sovittiin mm.:

- Sisäilma-asioiden seuraaminen
- Henkilöstön jaksaminen ja kuuleminen muutostilanteissa sekä esimiesten tukeminen (Siun sote ja Kiteen kaupungin uusi organisaatio)
- Työsuojelutoimijoiden mukaan ottaminen Siun soten uuden organisaation valmisteluun
- Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen käyttäminen uudisrakentamisessa.
- Työhyvinvointisyke -kyselyn perusteella tehtyjen suunnitelmien eteenpäin vieminen
- Valmistuneiden ohjeiden vieminen oikeasti käytäntöön (mm. Kaari-mallin uudistaminen ja päihdeohjelma)

Uusista ohjeistuksista kerrottiin mm. 30.3.2016 pidetyssä henkilöstöinfossa. Työsuojelutoimijoiden asiantuntijuutta ei uudisrakentamisessa tai peruskorjauksissa edelleenkään käytetty hyväksi.

Perusturvan työsuojeluvaltuutettu Iiris Saaarelainen osallistui Siun soten työsuojelutoiminnan suunnittelupalaveriin syksyn aikana.

Työsuojeluvaltuutettu ja työhyvinvointipäällikkö olivat pääsääntöisesti mukana työterveyshuollon työpaikkakäynneillä, joita tehtiin edellisen vuoden tapaan paljon mm. organisaatio-työskentelytilamuutoksien vuoksi. Kouluilla työterveyshuollon työpaikkakäynti yhdistettiin THL:n Oppilaitosympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin tarkastukseen.

Työpaikkakäynnit tehtiin mm. seuraaviin työpisteisiin: kotihoito/Koulutien tiimi, Puhoksen koulu, Toimintakeskus Palokki, Hutsin koulu, Kesälahtitalo/tehostettu palveluasuminen, terveyskeskussairaala, Hytkes, lukio, Kesälahden kirjasto, Kesälahden yhteispalvelupiste, Kiteen terveyskeskuksen jakelukeittiö, välinehuolto, aikuissosiaalityö, lastensuojelu, työvoiman palvelukeskus, Arppen koulu, Ruori-talo/kouluterveydenhoitajien työtilat, Marila/vuorohoitoyksikkö

### Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsiteltiin kaupungin organisaatiossa v. 2014 hyväksytyin sisäilmaohjeistuksen mukaisesti.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Työterveyslääkäri Timo Pitkäjärvi, Kiteen kaupungin perusturvakeskus  
Työterveyshoitaja Satu Tortsagin, Kiteen kaupungin perusturvakeskus  
Työterveyshoitaja Johanna Mikkonen, Lääkariasema Resetin työterveyshuolto  
Terveystarkastaja Aki Hirvonen,  
Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen  
Työsuojeluvaravaltuutettu Jyrki Kostamo, 1.11.2016 lukien  
Työsuojeluasiamies Jorma Palo  
Työhyvinvointipäällikkö Tuija Vaittinen, sihteeri ja koollekutsuja  
Tekninen johtaja Antti Asikainen, puheenjohtaja 20.3.2016 saakka  
Va. tekninen johtaja Ari Jumppanen, puheenjohtaja 21.3.2016 lähtien

Sisäilmatyöryhmä kokoontui kaksi (2) kertaa, 16.2.2016 ja 29.11.2016.

Molemmissa kokouksissa sisäilmatyöryhmälle esiteltiin Kiteen kaupungin sisäilma-asioiden tilannekatsaus. Tilannekatsauksissa käytiin läpi eri kohteissa tehtyjä sisäilmatutkimuksia ja tutkimustulosten perusteella tehtyjä korjauksia ja korjaussuunnitelmia. Tutkimuksia tehtiin niissä kohteissa, joista oli saatu ilmoituksia sisäilmaongelmista tai joissa oli sovittu seurantatutkimuksista. Useassa tapauksessa todettiin, että sisäilmaongelmat johtuivat osittain ilmanvaihdon puutteista, kuten esim. ilmanvaihdon säädöistä tai ilmanvaihdon liian pienestä tehosta. Ilmanvaihtoa tehostettiin myös työhuonekohtaisesti useissa kohteissa.

Parannusta sisäilmaongelmiin saatiin v. 2016 erityisesti Kesälahdella. Tehostetun palveluasumisen yksikkö aloitti peruskorjatuissa tiloissa v. 2016 alussa Kesälahtitalossa. Aurinkotalo muuttui laajan peruskorjauksen myötä nykyaikaiseksi terveysasemaksi ja otettiin käyttöön 8.12.2016. Kesälahden terveyskeskukseen ei enää jäänyt mitään toimintoja. Arppen koulun työsalirakennus purettiin ja teknisen työn uudet tilat otettiin käyttöön Arppen koululla syyslukukauden alkaessa.

Sisäilma-asioita käsiteltiin myös kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä.

Radonmittaukset tehtiin v. 2016 keväällä Arppen koululla ja Hoivakodilla sekä tarkistusmittaus Kästekosella. Arppen koululla ja Hoivakodilla ei ollut liian korkeita radonpitoisuuksia. Kästekosella arvot olivat edelleen liian korkeat ja STUK:n määräyksen mukaan Kästekosella piti tehdä toimenpiteitä radonpitoisuuden pienentämiseksi ja tarkistusmittaus seuraavalla lämmityskaudella. Kästekoselle tehtiin radonkorjaus ja tarkistusmittaukset tehdään v. 2017 tammi - maaliskuun aikana.

## 7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

### Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Esa Lahtela, Kirsi Hirvonen, Liisa Ratilainen ja Timo Päivinen
- Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen

- Henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen (1.5.2016 saakka)

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Niilo Hirvonen/JUKO ry, Kauko Hirvonen JUKO/KTN,ry, Erja Törönen/JHL ry, Kirsi Tulilahti/JYTY ry, Paula Tolvanen/SuPer ry ja Susanna Makkonen/Tehy ry

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana yhteistyötoimikunnan jäseniä olivat myös varsinaiset työsuojeluvaltuutetut:

- Iiris Saarelainen/perusturvan työntekijät
- Erja Törönen/ tekninen toimi, sivistys- ja vapaa-aikatoimi ja kaikki toimisto-työntekijät
- Tapio Niskanen/esimiehet ja asiantuntijat

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Esa Lahtela ja varapuheenjohtajana Niilo Hirvonen. Henkilöstöpäällikkö toimi yhteistyötoimikunnan esittelijänä kaikissa asioissa 1.5.2016 saakka. Hallintosihteeri Eeva Tenhonen toimi valmistelijana ja esittelijänä em. ajankohdasta lähtien. Työhyvinvointipäällikkö Tuija Vaittinen toimi valmistelijana ja asiantuntijana työsuojelua sekä työhyvinvointia koskevissa asioissa sekä em. asioiden esittelijänä ja yhteistyötoimikunnan sihteerinä 2.5.2016 lähtien. Erja Töröstä yhteistyötoimikunnassa sijaisti pääluottamusmiehen tehtävissä Elvi Hakulinen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävissä Jyrki Kostamo 8.11.2016 pidetystä kokouksesta lähtien.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin taloustilannetta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja säästötalkoovapaita koskevia raportteja.

Siun soten perustamiseen liittyvistä asioista tiedotettiin myös kaikissa kokouksissa. Siun soteen siirtyvän henkilöstön kuuleminen järjestettiin ns. edustuksellisenä kuulemisena yhteistyötoimikunnan kokouksessa 8.11.2016.

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2016 yhteensä 12 kertaa.

## 8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2016

Kiteen kaupungin henkilöstöpalvelutiimissä tapahtui muutoksia v. 2015 verrattuna. Henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja hänen työsuhteensa päättyi 1.5.2016.

Kaupunginhallitus päätti, että henkilöstöpäällikön virkaa ei laiteta hakuun, vaan henkilöstöpäällikön tehtävät hoidetaan sisäisesti 2.5. - 31.12.2016, koska Kiteen kaupungin organisaatiota on tarvetta uudistaa Siun soten aloittamisen myötä vuoden 2017 alussa. Em. päätöksen mukaisesti esimiehenä henkilöstöpalvelutiimissä toimi talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen. Henkilöstöpalvelutiimiin kuuluivat edelleen työhyvinvointipäällikkö, hallintosihteeri, kolme palkkasihteeriä, työllisyyssihteeri (3.1.2016 saakka) sekä määräaikaisessa työsuhteessa olevat työllisyyskoordinaattori ja työnsuunnittelija. Palkkasihteerien siirtoa Siun Talous Oy:n palvelukseen 1.1.2017 valmisteltiin vuoden aikana.



HENKILÖSTÖKULUT	2016	2015	2014	2013
Palkat ja palkkiot	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550	-23 245 756
Eläkekulut	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833	-6 922 320
Muut henkilösivukulut	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408	-1 381 953
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>-33 234 545</b>	<b>-32 438 792</b>	<b>-31 377 791</b>	<b>-31 550 029</b>
Palkat ja palkkiot				
Vakinaisten palkat	-14 241 553	-14 045 772	-13 058 494	-12 972 394
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391	-1 316 331
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-1 135 360	-783 554	-959 939	-857 217
Erilliskorvaukset	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279	-1 194 343
Opettajien palkat Vael	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679	-3 930 042
Opettajien palkat Kuel	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134	-1 324 799
Asiantuntijapalkkiot	-17 927	-18 197	-17 337	-20 514
Määräaikaisten palkat	-939 505	-948 752	-968 776	-1 029 864
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-725 048	-665 977	-843 456	-805 019
Kesätyöntekijöiden palkat	-37 479	-18 223	-13 834	-19 318
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-14 458	-13 445	-14 039	-16 273
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-80 940	-84 044	-98 740	-117 490
Tukihenkilöiden palkkio	-10 850	-7 940	-9 481	0
Siviilipalvelumiesten päivärahat	-775	0	0	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	8 092	0	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	99 461	51 495	104 819	15 548
Sairasvakuutuskorvaukset	324 918	332 266	326 036	300 044
Tapaturmakorvaukset	28 010	12 026	12 774	22 314
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	17 460	7 178	10 400	19 942
<b>Yhteensä</b>	<b>-24 832 246</b>	<b>-24 197 383</b>	<b>-23 368 550</b>	<b>-23 245 756</b>
Henkilöstösivukulut				
Eläkekulut				
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745	-3 331 988
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596	-2 545 764
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperust.	-243 223	-184 587	-119 025	-253 471
VaEL-maksut	-676 748	-815 790	-859 784	-792 506
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	1 384	0	0	0
Jaksotetut eläkekulut	17 649	6 294	4 317	1 409
<b>Yhteensä</b>	<b>-6 782 094</b>	<b>-6 865 933</b>	<b>-6 752 833</b>	<b>-6 922 320</b>
Muut henkilösivukulut				
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-527 469	-504 030	-501 719	-473 621
Työttömyysvakuutusmaksut	-933 808	-713 500	-614 320	-751 544
Tapaturmavakuutusmaksut	-133 861	-144 427	-147 919	-146 739
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-10 551	-13 679	-7 260	-14 381
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	524	0	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-15 040	159	14 810	4 332
<b>Yhteensä</b>	<b>-1 620 205</b>	<b>-1 375 477</b>	<b>-1 256 408</b>	<b>-1 381 953</b>