



Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2017

Yt-toimikunta 24.4.2018
Kaupunginhallitus 7.5.2018
Kaupunginvaltuusto 21.5.2018



SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA	1
3.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2017	6
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ	8
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2017.....	8
	Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2017 (HTV1*).....	10
	Henkilöstön koulutus	10
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2017	11
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	12
	Henkilöstön tiedottaminen	13
	Kehityskeskustelut.....	13
	Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2017	14
	Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset	14
	Työajan jakautuminen	14
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2017.....	16
	Eläköityminen	17
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2017.....	17
	Kiteen kaupungin eläkemaksut vuosilta 2013-2017	17
	Eläköitymisennuste vuosille 2018- 2022 toimialoittain	18
	Henkilöstön poissaoloista vuonna 2017	18
	Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2013-2017.....	19
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013-2017	19
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	20
	Säästötalkoovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2017	21
	Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	22
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	22
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	22
	Työterveyshuolto.....	23
	Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2017	23
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2017.....	25
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä	27
	Työsuojelu	27
	Sisäilmatyöryhmä	28
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	29
	Yhteistyötoimikunta	29
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2017	29

1. JOHDANTO

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

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti merkittävästi Kiteen kaupungin organisaatioon ja henkilöstömäärään perusturvan siirtyessä Siun sotelle. Perusturvan osuus on jätetty vertailuluvuista pois ja täten luvut ovat vertailukelpoisia keskenään. Henkilöstökertomuksessa vertailutietoja esitetään vuosien 2013-2017 osalta.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2017 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2017 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveysluolasta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli vuonna 2017 edelleen Kiteen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Keskimääräinen työntekijämäärä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 382 työntekijää. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvisen lisäksi toimialajohtajat talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen, vs. talous- ja hallintojohtaja Minna Kuusela-Hurskainen 21.8.2017 lukien, va. sivistysjohtaja Lilja Konttinen-Miinalainen ja 1.8.2017 alkaen sivistysjohtaja Pekka Hirvonen, sekä va. tekninen johtaja Ari Jumppanen. Henkilöstöasioiden osalta mukana toimi henkilöstöpalveluiden hallintosihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2017 oli Mirja Tuunanen (Jyty ry.).

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Aluksi

Kiteen kaupungin organisaatio, henkilöstörakenne ja -määrä muuttuivat merkittävästi viime vuoden alussa, kun Siun Sote aloitti toimintansa. Puolet kaupungin vakituisesta henkilöstöstä, perusturvan henkilöstö, siirtyi Siun Soteen. Linjausten mukaisesti myös koulukuraattoripalvelut siirtyivät Siun Soten toiminnaksi ja Kiteen alueella Siun Soteen palkkaamalla työllistetyt työntekijät olivat kaupungin henkilöstöä kaupungin vastatessa palkkauskustannuksista. Kirjanpito- ja palkanlaskentahenkilöstö siirtyi Siun Talous Oy:n palvelukseen talous- ja henkilöstösuunnittelun jäädessä kaupungin toiminnaksi.

Viime vuoden alusta kaupungilla on kolme toimialuetta, hallintokeskus, sivistys- ja vapaa-aikakeskus sekä tekninen keskus. Maankäytön suunnittelu ja kaavoitus sekä asuntotoimi ja isännöinti siirtyivät henkilöstöineen tekniseltä kaupunginhallituksen alaisuuteen.

Vuonna 2017 perustettiin vakansseja ja vakinaistettiin työsuhteita. Kaupunginjohtajan suoraan alaisuuteen perustettiin elinkeinopäällikön toimi, sivistys- ja vapaa-aikatoimeen perustettiin uusia vakansseja mm. nuorisotyöntekijän vakituinen toimi, etsivän nuorisotyöntekijän määräaikainen toimi sekä kiertävän erityislastentarhanopettajan toimi. Myös perusopetukseen tuli lisää vakansseja.

Kaupungin toiminnassa keskeisiä asioita olivat valtuustokauden käynnistyminen kesäkuun alusta, hallintosäännön uudistaminen, kaupunkistrategian sekä hyvinvointisuunnitelman ja hankintaohjelman laatiminen ja elinvoimaohjelman päivittäminen. Kaupunkistrategian tavoitteista johdetaan jokaisen kaupungin työntekijän tavoitteet.

Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toiminta sekä selvät vastuut ja sitoutuminen joka tasolla toteutuivat Kiteellä myös vuonna 2017. Kiteellä on onnistuttu vuosina 2014-2017 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 muita kaupungin tehtävien uudelleenjärjestelyjä ja työtehtävien muutoksia on tehty sekä palvelujen sujuvoittamiseksi ja parantamiseksi että säästöjen aikaansaamiseksi. Esimiehet ovat toteuttaneet muutoksia oman yksikön henkilöstön kanssa. Operatiivisella johdolla on ollut keskeinen rooli kokonaisuuden läpiviemisessä. Päätäjät ovat tukeneet sitoutuneesti operatiivista johtoa muutoksen läpiviennissä.

Vuosien 2014-2017 aikana Kiteen kaupungin vakinainen henkilöstö vähentyi tavoitteen mukaisesti 26 henkilöllä (Siun Soteen ja Siun Talouteen vuoden 2017 alusta siirtyneet eivät ole näissä luvuissa). Tehtävien uudelleen järjestelyillä ja toimintatapojen muutosten ansiosta suurin vähennys on ollut hallinnon tehtävissä, yhteensä 18 henkilöä. Hallinnon vakituista henkilöstöä on vähennetty vuoden 2013 lopusta seuraavasti: keskushallinnosta 11 vakanssia, sivistystoimesta 2 vakanssia, perusturvasta (vuosina 2014-2016) 3 vakanssia ja teknisestä toimesta 2 vakanssia. Tämä on vaikuttanut merkittävästi kaupungin nettomenojen pienentymiseen ja talouden kohenemiseen.

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vuoden 2017 lopussa oli 349 henkilöä, joista 270 vakinaisia, 77,4 %. Naisten osuus oli 82,6 % ja miesten osuus oli 17,4 % vakinaisesta henkilöstöstä. Henkilöstösuunnittelussa hyödynnettiin luonnollinen poistuma, eläköityminen ja muu liikuminen sekä otettiin huomioon kaupunkiorganisaation koon ja tehtävien muutokset vuodesta 2017 eteenpäin. Täyttölupamenettely on hyvä väline henkilöstösuunnittelussa.

Vuonna 2017 kaupunki rekrytoi yhteensä 18 vakinaista henkilöä. Sekä sivistysjohtajan että teknisen johtajan virat täytettiin. Sivistysjohtajan virka muutettiin samalla 100 % viraksi. Kaikkiin vakinaisiin paikkoihin oli hyvin kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita.

Henkilöstömenot

Henkilöstömenot, 14,9 milj. euroa, pienenevät edellisestä vuodesta 18,3 milj. euroa eli 55 %. Pienentymistä selittää suurimmaksi osaksi Siun Soten toiminnan käynnistyminen ja osaltaan kilpailukykysovimuksen mukainen lomarahaleikkaus.

Raportointi

Henkilöstölle tiedotettiin merkittävistä hallintoon, talouteen ja henkilöstöön liittyvistä asioista henkilöstöinfotilaisuuksissa sekä sähköpostein ja intranetin välityksellä.

Esimiehille järjestettiin säännöllisesti esimiestilaisuuksia. Tilaisuuksien tarkoitus on tiedon jakamisen lisäksi esimiesten tukeminen. Henkilöstömäärän muutoksista raportointi kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle sekä valtuustolle osavuosiraporttien yhteydessä. Sairauspoissaoloista ja tapaturmista sekä säästötalkoovapaista raportointi kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja osavuosiraporttien yhteydessä kaupunginhallitukselle ja -valtuustolle.

Henkilöstön ikä

Henkilöstön keski-ikä, 52 vuotta, on valtakunnallista keskiarvoa korkeampi. Kaupungin vakituisesta henkilökunnasta 67,4 % on yli 50-vuotiaita, edellisenä vuonna 63 %. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 henkilöä. Eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä seuraavien 5 vuoden aikana 30 %. Henkilöstön ikärakenne toisaalta mahdollistaa henkilöstörakenteen muuttamisen, toisaalta asettaa haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä ja kokemustiedon siirtämisessä.

Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot, 12,6 kalenteripäivää henkilöä kohti, kasvoivat edellisestä vuodesta, mutta ovat valtakunnallista keskiarvoa (16,7 kalenteripäivää/henkilö vuonna 2016) merkittävästi alemmalla tasolla. Kaari-mallia hyödynnettiin aina, kun se oli mahdollista ja sillä saatiin monia onnistumisia esimerkiksi työhön paluun tukemisessa.

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto kattoi sekä lakisääteisen että yleislääkäritasoisien työterveyshuollon. Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut, ruokailuetu, liikunta- ja kulttuuritapahtumat sekä uinti- ja kuntosalilippujen tuet ja liikuntalähete olivat edellisen vuoden tasoiset. Ruokailuedun käyttö kasvoi ilahduttavasti entisestään. Marraskuussa vietetyssä työmerkkipäiväjuhlassa 2 kaupungin työntekijää juhli pitkä 40 vuoden työuraa.

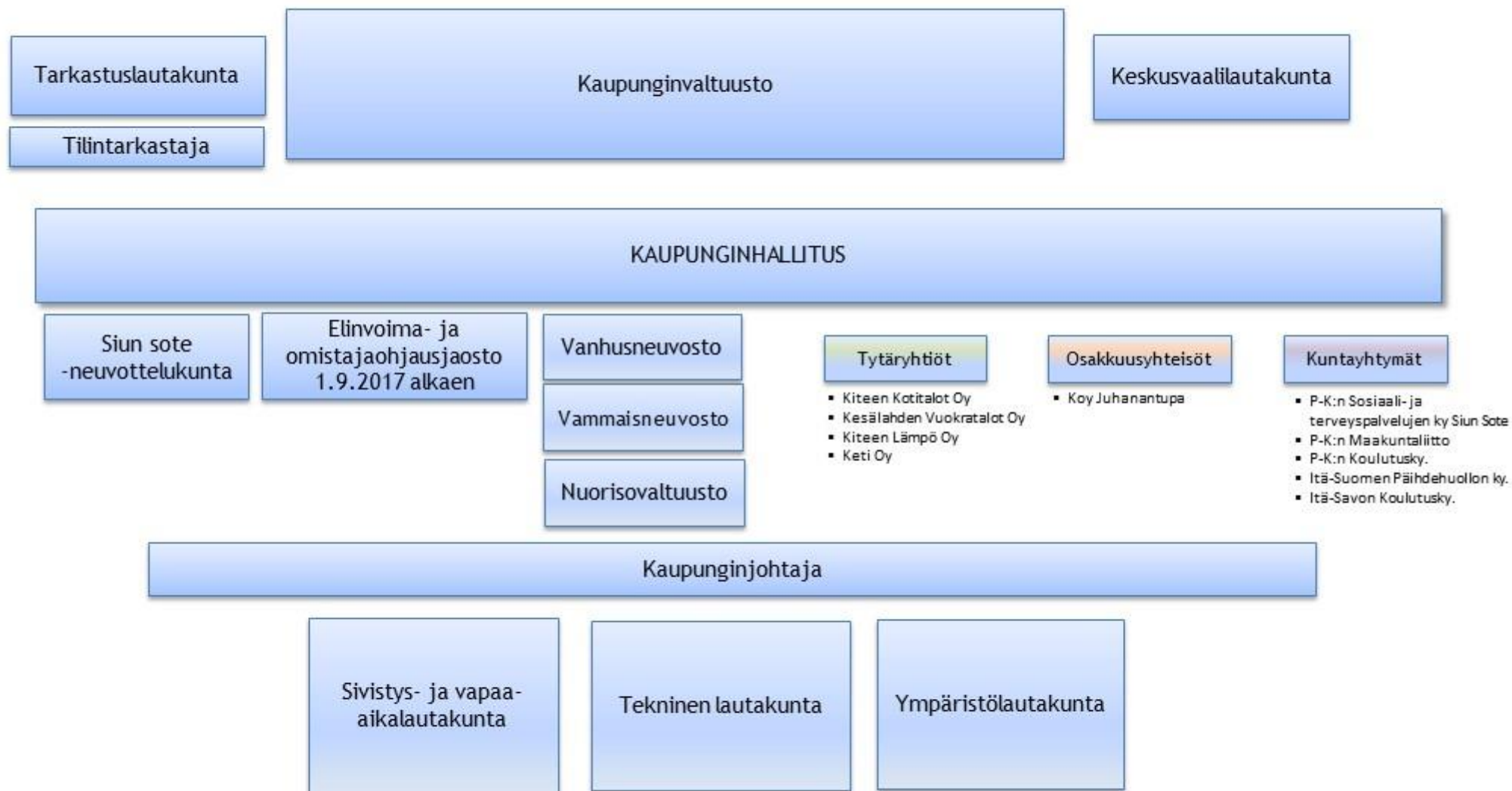
Lopuksi

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

Kiteellä 9.4.2018

Eeva-Liisa Auvinen
kaupunginjohtaja

Kiteen kaupungin organisaatio ja konserni 1.1.2017



4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2017

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (vs. Talous- ja hallintojohtaja Minna Kuusela-Hurskainen)

Hallintokeskuksen vuosi 2017 toteutui toiminnallisesti hyvin. Henkilöstöön tuli vuonna 2017 muutoksia, kun asuntotoimi ja maankäyttö siirtyivät teknisen keskuksen alaisuudesta hallintokeskuksen alle ja toimialalle siirtyi 4 henkilöä. Muita muutoksia henkilöstössä tapahtui seuraavasti: 2,4 henkilöä siirtyi toiselle toimialalle, 1 eläköityi ja 1 siirtyi osa-aikaeläkkeelle. Kaupunginhallitus lakkautti avoimeksi jääneen henkilöstöpäällikön viran 1.6.2017 alkaen. Palkanlaskenta- ja kirjanpitohenkilöstö siirtyi 1.1.2017 alkaen Siun Talous Oy:n palvelukseen. Talous- ja henkilöstösuunnittelu jäi kaupungin omaksi toiminnaksi.

Talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen jäi virkavapaalle 21.8.2017 alkaen ja vs. talous- ja hallintojohtajana toimi Minna Kuusela-Hurskainen. Osa talous- ja hallintojohtajan tehtävistä jaettiin sisäisesti sijaisuuden ajaksi. Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 19. Määräaikaisia oli 1, sijaisia oli 1 ja työllistettyjä 12. Kokonaishenkilöstömäärä oli 33.

Säästötalkoovapaita käytettiin 49 työpäivää, joista henkilöstökulujen säästö oli yhteensä n. 8 300 euroa. Henkilöstölle järjestettiin useita sisäisiä koulutuksia, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 2,9 koulutuspäivää/hlö. Hallintokeskuksen toimintaan vaikuttivat vuonna 2017 erityisesti Siun soten ja Siun Talouden toiminnan käynnistyminen. Henkilöstöä on sopeutettu organisaation mukaisesti.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Pekka Hirvonen)

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen kokonaishenkilöstövahvuus mukaan lukien vakituiset ja määräaikaiset nousi hieman vuoden 2016 lopun tasosta (213) ollen vuoden 2017 lopussa 231. Vastaavasti tehtyjen henkilötyövuosien määrä laski vuoden 2016 tasosta (243,3 htv) hieman ja vuonna 2017 oli 239,9 htv. Vuoden 2017 aikana vakinaistettiin henkilökuntaa muun muassa varhaiskasvatuksessa. Sairauspoissaolot lisääntyivät verrattuna vuoden 2016 tasoon, mutta jäivät selkeästi alle vuoden 2015 tason.

Hyvällä suunnittelulla sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen toimintakuluja saatiin laskettua vuoden 2016 tasoon nähden n. 385 000 euroa. Toimintakatteessa lasku oli n. 419 000 euroa johdettua muun muassa saaduista maahanmuuttajaoppilaiden kotikuntakorvauksista. Lukuja vertaillaessa vuoteen 2016 täytyy huomioda, että muun muassa koulukuraattoritoiminta ei ollut sivistyskeskuksen toimintaa enää vuoden 2017 aikana.

Opettajien ja muiden työntekijöiden eläköitymisen ja siirtymisten seurauksena toteutetut rekrytoinnit Kiteen kaupungin kouluihin onnistuivat hyvin. Henkilöstön osaamisen kehittämistä huolehdittiin yhteistyössä Keski-Karjalan muiden kuntien, Rääkkylän ja Tohmajärven, kanssa.

Marraskuussa 2015 aloitettu turvapaikanhakijoiden valmistava opetus vähentyi merkittävästi

vuoden 2017 aikana Puhoksen koulussa. Tämä johtui valmistavan opetuksen oppilaiden siirtymisestä perusopetuksen oppilaiksi.

Arppen kouluun perustettiin joustavan perusopetuksen (JOPO) ryhmä. Näin voidaan tarjota joustavampi tapa suorittaa perusopetuksen oppimäärä ja varmistaa oppilaiden päättötodistuksen saaminen. JOPO-ryhmän toiminta käynnistyi hyvin.

Sivistysjohtajan virka täytettiin ja muutettiin samalla 100 % viraksi. Virkaan valittiin FT, dosentti Pekka Hirvonen ja hän aloitti sivistysjohtajan viran hoitamisen 1. elokuuta.

Vuoden 2017 aikana sivistystoimessa satsattiin erityisesti lasten ja nuorten hyvinvointiin palkkaamalla kaupungille etsivä nuorisotyöntekijä ja avaamalla nuoriso-yhteistila Linkki.

Lukion ja Keski-Karjalan kansalaisopiston pitkäaikainen rehtori Kyösti Värri siirtyi Kuntaliiton tehtäviin vuoden 2018 alusta alkaen. Värri ehti toimia Kiteen lukion rehtorina 11 vuoden ajan. Uuden rehtorin rekrytointiin valmistautuminen avasi vuoden 2018 rekrytoinnit.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Siun Soten toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti teknisen keskuksen henkilöstömäärään ja toimintaan. Kiteen hoivakodin ja Kesälahtitalon ruoka- ja siivouspalvelut siirtyivät teknisen keskuksen hoidettaviksi. Tekniselle keskukselle siirtyi Kesälahtitalolta kaksi (2) laitoshuoltajaa ja Kiteen Hoivakodilta kaksi (2) ruokapalveluhenkilöä, yksi (1) laitoshuoltaja, yksi (1) vanhustyön avustaja ja yksi (1) kiinteistöhoitaja.

Vuoden 2017 alusta teknisestä toimesta siirtyi neljä (4) henkilöä kaupunginhallituksen alaisuuteen.

Kaupunginvaltuusto (20.6.2017 § 53) hyväksyi Siivous- ja ruokapalveluselvityksen. Selvityksen ehdotuksen mukaisesti Kiteen hoivakodin keittiö muutettiin jakelukeittiöksi 4.9.2017 alkaen.

Pitkäaikaisia ja kokeneita työntekijöitä siirtyi eläkkeelle ja kaksi kiinteistöhoitajaa toisen työnantajan palvelukseen. Kiinteistöhoitaja, laitoshuoltaja ja palvelutyöntekijä eläköityivät. Laitoshuoltajan vakanssi täytettiin vakituisesti. Uusi rakennustarkastaja aloitti viran hoitamisen kesäkuussa. Va. teknisenä johtajana toimi Ari Jumppanen.

Teknisen keskuksen keski-ikä on naisilla 56 vuotta ja miehillä 48 vuotta. Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja henkilökunnan keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin.

Henkilöstön työhyvinvointiin kiinnitettiin edelleen huomiota. Säännöllisiä työpaikkapalavereita pidettiin ja näin henkilöstö sai tietoa ajankohtaisista asioista, tapahtuvista muutoksista ja henkilöstö voi vaikuttaa työyhteisönsä asioihin. Ennakoimattomia, pitkiä poissaoloja oli aiempia vuosia enemmän, mutta Kaari-mallin mukaisilla työkyvyn tukemisen keinoilla vältettiin enenaikaisia eläköitymisiä.

Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoitotöihin ja puistotöihin.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2017

Kiteen kaupunki	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2013	Henkilöstö- vahvuus ra- portti 31.12.2014	Henkilöstö- vahvuus ra- portti 31.12.2015	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2016	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2017	Muutos 31.12.2016	Muutos % 31.12.2016
Kaupunginhallitus							
vakituiset	30	25	26	23	19	-4	
määräaikaiset	2	3	3	1	1	0	
sijaiset	6	0	0	1	1	0	
työllistetyt *)	5	2	5	3	12	9	
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	
Kaupunginhallitus yh- teensä	44	31	36	28	33	5	17,86
Sivistyslautakunta							
vakituiset	192	187	184	178	182	4	
määräaikaiset	21	26	21	15	22	7	
sijaiset	16	4	14	10	10	0	
työllistetyt	18	1	11	9	17	8	
oppisopimussuhteinen	2	1	1	1	0	-1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yh- teensä	249	219	231	213	231	18	8,45
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta							
vakituiset	71+3	68+3	66+4	64+3	66+3	2	
määräaikaiset		1	4	3+1	2	-2	
sijaiset	14	11	6	11	5	-6	
työllistetyt	4	0	9	3	9	6	
oppisopimussuhteinen	3	0	0	1	0	-1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	
Tekninen lautakunta yht.	92+4	80+3	83+4	81+5	82+3	-1	-1,16
Kaikki toimielimet yh- teensä							
vakituiset	296	283	280	268	270	2	
määräaikaiset	23	30	28	20	25	5	
sijaiset	36	15	20	22	16	-6	
työllistetyt	28	3	25	15	38	23	
oppisopimussuhteinen	6	2	1	2	0	-2	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	
YHTEENSÄ	389	333	354	327	349	22	6,73

*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (10 hlö) vuonna 2017.

Kiteen kaupungin organisaatio muuttui merkittävästi vuoden 2017 alusta. Kiteen kaupungin henkilöstömäärä väheni noin puoleen vuoden 2016 tasosta, kun Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä Siun Sote aloitti toimintansa Pohjois-Karjalan kuntien ja Heinäveden alueella 1.1.2017 lukien. Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalveluiden henkilöstö siirtyi Siun Talous Oy:n palvelukseen ja kaupunki on ostanut palvelut yhtiöltä inhouse-palveluina 1.1.2017 alkaen.

Vuoden 2017 alusta kaupunginhallituksen alaisuuteen perustettiin uusi tulosalue elinvoima- ja omistajaohjaus. Uuden tulosalueen alaisuuteen siirtyivät teknisen keskuksen toimialalta maankäytön suunnittelu ja kaavoitus sekä asuntotoimi ja isännöinti. Kaupungin organisaatiossa sivistyskeskus nousi suurimmaksi toimialaksi niin henkilöstöltään kuin vaikuttavuudeltaankin.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2017 yhteensä 349 henkilöä, joista vakinaisia 270 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan osuus oli 77,36 prosenttia ja kasvoi kahdella vakinaisella henkilöllä edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 223 ja miehiä 47 henkilöä. Valtakunnallisesti kunta-alan henkilöstöstä 78 prosenttia työskentelee vakinaisessa virka- tai työsuhteessa. Perusturvan siirryttyä Siun Sotelle miesten osuus vakinaisesta henkilökunnasta kasvoi 9,3 prosentista 17,4 prosenttiin.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 337,6 kun se vastaavasti vuonna 2016 oli 340,64 henkilötyövuotta. Naisten osuus oli 247,9 ja miesten osuus 62,7 henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 250,3 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2016 oli 259,1 henkilötyövuotta.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt 31.12.2013 - 31.12.2017 yhteensä 26 henkilöllä. Vähentyminen on tapahtunut virkoja ja toimia lakkauttamalla, eläköitymisillä sekä työtapojen ja töiden uudelleen järjestelyiden kautta. Suurin poistuma on toimialojen hallinnollisista tehtävistä yhteensä 18 henkilöä. Sivistyskeskuksessa pitkään määräaikaisena työskennellyttä henkilöstöä vakinaistettiin vuoden 2017 aikana.

Määräaikaisia palvelusuhteita oli 31.12.2017 yhteensä 79. Määräaikainen henkilöstö oli tehnyt vuoden 2017 aikana yhteensä 87,3 henkilötyövuotta. Kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia kertyi 111,1 (HTV1) määräaikaisissa työsuhteissa.

Kaupungin organisaatiossa Siun Sotelle työskennellyt henkilöstö kuului hallintokeskuksen alaisuuteen. Siun Soten kanssa oli vuodelle 2017 sovittu, että kunnat vastasivat työllistettyjen työsopimuksista ja palkkakustannuksista Siun Soten yksiköissä. Siun Sote vastasi työllistettyjen työvuoroilisista. Toiminta näkyi toimialan henkilöstömäärän kasvuna 17,86 % sekä määräaikaisten henkilötyövuosien nousuna vuoden 2017 osalta. Vuonna 2017 työttömien työllistämistä tehostettiin ja kaupunki työllisti 82 eri henkilöä vuoden aikana. Työllistettyjen osuus henkilötyövuosista oli 31 (HTV1).

Henkilöstön lukumäärä vuoden alun ja lopun keskiarvona aikavälillä 1.1.2017 - 31.12.2017 oli 382 henkilöä ja henkilötyövuosina HTV1 luku on 361. Tilikauden keskiarvoluku 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 vuosina 2013-2017 (HTV1*)

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta mukaan luettuna kansalaisopisto. Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosissa näkyvät erilaiset tehtävien uudelleen järjestelyt ja eläköitymiset. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden 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 * työssäoloprosentti

Toimiala	Vakinaiset				
	2013	2014	2015	2016	2017
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2
Yhteensä	284,6	274,1	266,7	259,1	250,3

Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset				
	2013	2014	2015	2016	2017
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2
Yhteensä	117,6	110,4	97,2	103,6	111,1

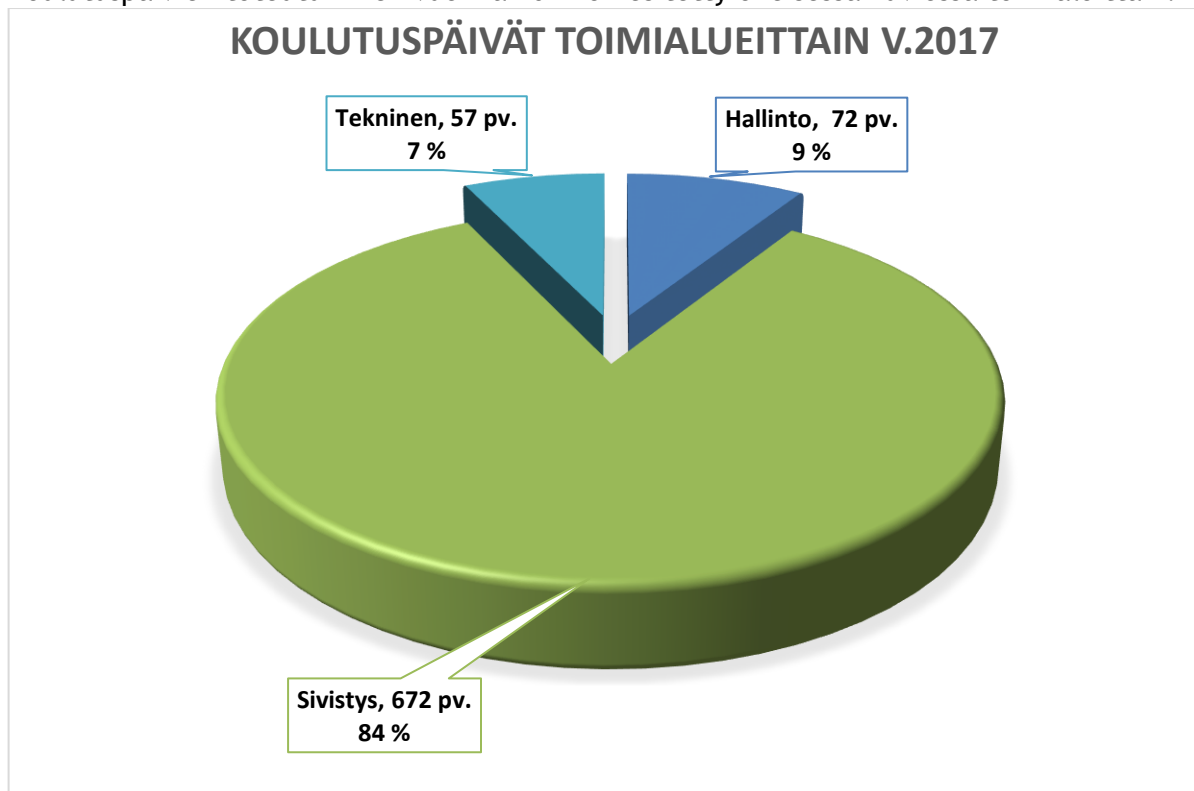
Toimiala	Yhteensä				
	2013	2014	2015	2016	2017
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4
Yhteensä	402,2	384,4	364,0	362,7	361,4

Henkilöstön koulutus

Kiteen kaupungin tavoitteena on vahvistaa henkilöstön osaamista ja tukea sitoutumista kaupungin tehtäviin. Vuonna 2017 Kiteen kaupungin henkilöstön palkalliseen koulutukseen käytettiin yhteensä 801 työpäivää. Sivistyskeskuksen osuus koulutuspäivistä oli 84 %. Lisäksi sivistystoimessa toteutui 327 työpäivän verran osaamisen kehittämistä omaehtoisella palkattomalla opintopaalla.

Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Vakinainen henkilöstö käytti 96,8 % kaikista koulutuspäivistä. Vakinaisen henkilöstön koulutus kasvoi 3 % edelliseen vuoteen. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 3,2 % koulutuksista.

Kouluspäivien toteutuminen vuonna 2017 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Työnantajan sisäisenä koulutuksena toteutui 278 työpäivää, mukaan on huomioitu opettajien veso-koulutukset. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 127 koulutuspäivää. Erimuotoisia henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytettiin eniten eli 44 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 36 työpäivää.

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 17 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti kolme henkilöä.

Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2017

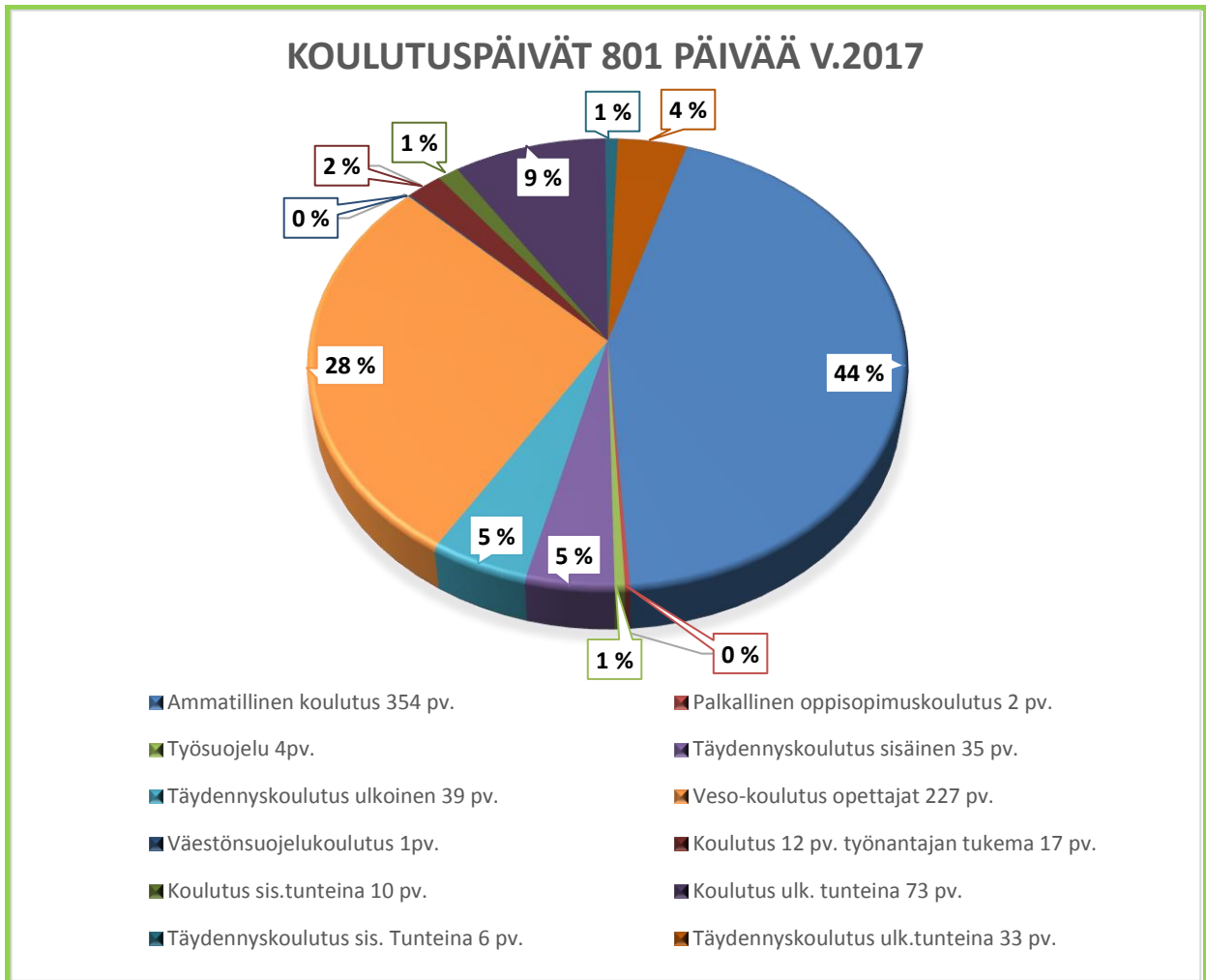
1.1.2014 alkaen tuli voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä lakimuutos työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (1138/2013). Lakien mukaan työnantajan tulee laatia koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma vuosittain ja käsitellä se yhteistoimintamenettelyssä.

Koulutuskorvaus koskee vuosittain kolmea koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2017 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin yhteistoiminnassa niin, että koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voitiin käyttää 1.3.2017 alkaen.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 177 henkilöä ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi 364 päivää. Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 6 042,47 euroa, joka tuloutettiin v. 2017 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta

käyttäneille kustannuspaikoille. Koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014 - 2017 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 36 486,00 euroa.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kuvion mukaisesti v. 2017.



Sivistyskeskuksessa osaamisen kehittämiseen toteutui 2,9 koulutuspäivää henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Vastaavasti hallintokeskuksessa toteutui 2,9 koulutuspäivää/hlö ja teknisessä keskuksessa 0,6 päivää/hlö.

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 organisoitu palveluja uudelleen ja tehtäviä on pystytty hoitamaan sisäisin siirtein eri toimialojen kesken. Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla.

Henkilöstön tiedottaminen

Koko kaupungin henkilöstöä koskeva ensimmäinen info- ja tiedotustilaisuus pidettiin 28.3.2017 tilinpäätöksen jälkeen. Toinen henkilöstöinfo järjestettiin 19.12.2017. Henkilöstöä tiedotettiin ajankohtaisista asioista sähköpostitse ja intranetin kautta. Esimiehiä tiedotettiin sähköpostin lisäksi esimiesinfoissa. Esimiesinfojen tavoitteena on ollut antaa saman sisältöinen tieto sekä toimintatapa kaikkiin työyhteisöihin ajankohtaisista asioista. Esimiesten infotilaisuuksia pidettiin viisi kertaa vuoden 2017 aikana.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet
28.3.2017 Kitee iltapäivä ja iltatilaisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Tilinpäätös 2016 -Kaupungin uusi organisaatio ja toiminta vuodelle 2017 - Kehityskeskustelut ja työnvaativuuden arviointi - Vuoden 2017 tyhy-toiminta ja muut ajankohtaiset asiat
19.12.2017 Kitee iltapäivä ja iltatilaisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Kaupunkistrategia ja visio 2017-2021 - Talousarvio 2018 ja taloussuunnitelma v. 2018-2021 - Keskeiset asiat vuonna 2018 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma - Työterveyshuolto 2018 - Muut ajankohtaiset asiat

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 vastausten perusteella Kiteellä käydään kehityskeskustelut valtakunnallista tasoa huomattavasti paremmin. Kehityskeskustelumuotoina on käytetty perinteisen keskustelun lisäksi ryhmäkeskusteluja ja kävelykeskusteluja.

Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2017

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

Vakinaiset	Lukumäärä				
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v.2016	v.2017
Alkaneet palvelussuhteet	32	28	74 *)	28	18
Päättyneet palvelussuhteet	34	37	35	32	17

*) Kiteen hoivakodin vaikutus

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. Uudella organisaatiolla vaihtuvuus alkaneissa palvelussuhteissa oli 6,7 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 6,3 %. Vaihtuvuusluvut v. 2016 prosenttein olivat alkaneissa palvelussuhteissa 4,8 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 5,5 %.

Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)					
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553	4 912 148
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666
YHTEENSÄ	16 980 825	17 066 056	17 874 877	18 446 539	6 662 814
Sijaisten ja määräaikaisten % -osuus palkkauskustannuksista					
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksista Siun sotelle osoitettujen työllistettyjen osuus oli 182 700 euroa ilman sivukuluja.

Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2017. Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäi-

vän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

Oheisessa taulukossa on esitetty työajan jakautuminen vuodelta 2017.

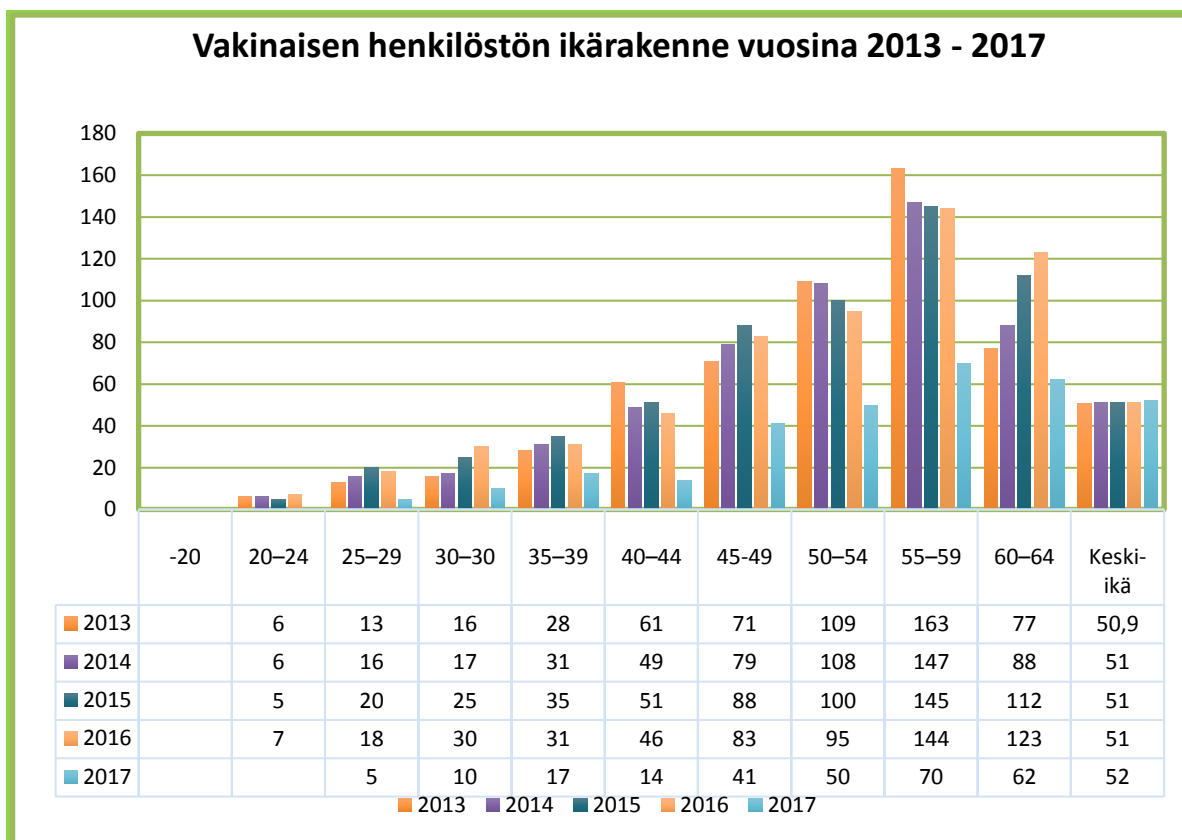
	2017 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	2017 1000 e	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät				
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	90 711	100,00	11 944	100
Vähennetään työpäivinä:				
- Vuosilomat ja muut lomat	6056	6,68	847	7,09
- Terveysperusteiset poissaolot	4509	4,97	316	2,65
- Perhevapaat	289	0,32	27	0,23
- Koulutus	801	0,88	50	0,42
- Muut palkalliset poissaolot	175	0,19	14	0,12
- Muut palkattomat poissaolot	2547	2,81		0,00
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	467	0,51	37	0,31
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	682	0,75	70	0,59
= Tehty vuosityöaika	76 549	84,39	10 723	89,78

Vuonna 2017 kertyi saldovapaana annettuja työaikakorvauksia 467 työpäivää. Palkallisia poissaoloja kertyi 175 työpäivää. Palkallisten poissaolojen syynä olivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät. Palkattomat poissaolot (2 547 työpäivää) koostuivat mm. säästötalkoovapaista, vuorotteluvapaista, yksityisasia palkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50 ja 60 vuosipäivät ja omaisen siunauspäivät. Rahana korvattuja työaikakorvauksia kertyi 682 työpäivää.

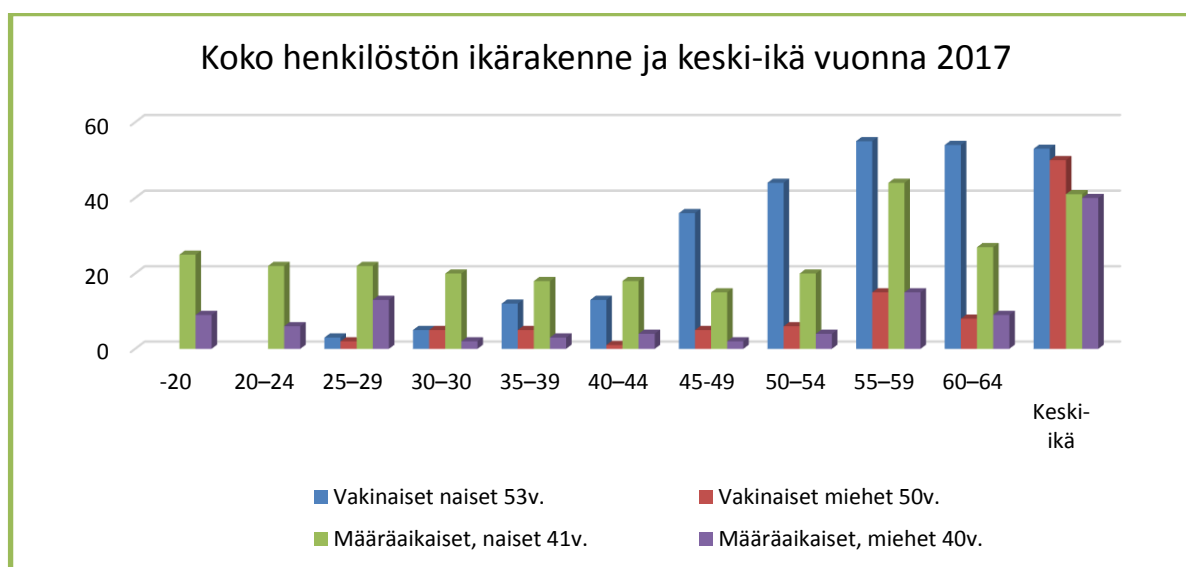


Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2017

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2013 - 2017. Vuosina 2013 - 2016 on perusturva mukana.



Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä nousi vuonna 2017 yhdellä vuodella ja oli 52 vuotta. Vakinaisen henkilöstön määrä ikäluokassa 50-64 vuotta oli 67,4 % koko kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Kasvu vuodesta 2016 oli 4,4 %. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä nousi kahdella vuodella edellisen vuoden tasolta ja oli 40 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus vastavasti nousi 9 %:sta ja oli vuoden 2017 lopussa 17,4 %.



Eläköityminen

Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 15 henkilöä. Eläköitymisen keski-ikä on pysytellyt viime vuosina samalla tasolla ollen yli 63 vuotta. Osa-aikaeläke mahdollisuus päättyi eläkeuudistukseen ja sitä sai hakea viimeisen kerran 1.1.2017 alkaen. Tätä eläkemuotoa haki kolme henkilöä. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). Tämä eläkemuoto ei ainakaan ensimmäisenä vuonna saanut suosiota kaupungin henkilöstön keskuudessa, sillä vain yksi OVE eläköityminen toteutui vuoden 2017 aikana. Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyi eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeen keski-ikä nousi edelleen 0,8 vuotta kun se edellisellä vuonna nousi peräti 1,6 vuotta. Kuntoutustuella oli yksi uusi henkilö, koska hänelle ei saatu työkokeilua ja työhön paluun tukea käynnistymään.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2017

Vuosina 2013 - 2016 on perusturva mukana.

Eläköityminen	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle	18 hlö	63,1	23 hlö	63	20 hlö	63,4	22 hlö	63,25	15 hlö	63,21
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2 hlö	60,1	5 hlö	61,8	7 hlö	61,9	7 hlö	61,83	3 hlö	61,25
Osittain varhennettu (OVE)									1 hlö	61,16
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	8 hlö	57,1	7 hlö	56	11 hlö	57	8 hlö	58,3	3 hlö	57,03
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3	2 hlö	61,1
Kuntoutustuella siirtyneitä	5 hlö	56,2	2 hlö	53	1 hlö	54	1 hlö	58,3	1 hlö	53
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	57,2	3 hlö	59,4	3 hlö	58,3	2 hlö	56,2	0 hlö	-

Kiteen kaupungin eläkemaksut vuosilta 2013 - 2017

Vuosi	Ennakkomaksu €	Varhaiseläkemenoperusteinen maksu, €	Ennakkomaksu €	Eläkemenoperusteinen maksu, €
2013	292 839,33	259 310,85	2 426 884,48	2 593 663,69
2014	254 640,02	254 222,63	2 373 896,22	2 373 000,77
2015	244 613,20	267 347,24	2 239 341,17	2 244 634,36
2016	308 354,13	295 278,93	2 083 054,64	2 106 998,78
2017	182 602,21	Tilinpäätösarvio 131 679,33	1 587 677,28	Tilinpäätösarvio 1 600 684,05

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

Kiteen kaupungissa eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilökunnasta on n 30 % eläköitymässä vuosina 2018 - 2022.

Seuraavassa taulukossa on ennuste vuosina 2018 - 2022 vanhuuseläkkeelle jäävistä. Opettajien eläköitymisikää arvioitaessa on käytetty 60–65 vuotta, muiden kohdalla ennusteeseen on otettu henkilökohtainen vanhuuseläkeikä tai ikäluokkansa alin eläkeikä. KEVA ei ole antanut työnantajille tietoja eläkkeelle jäävistä henkilöittäin v. 2011 jälkeen, joten luvut ovat arvioita.

Eläköitymisennuste vuosille 2018 - 2022 toimialoittain

VUOSI	HALLINTOPALVELUT	SIVISTYSKESKUS	TEKNINEN KESKUS	YHTEENSÄ
2018	2	14	4	20
2019	3	9	6	18
2020	1	6	3	10
2021	1	6	2	9
2022	0	9	6	15
YHTEENSÄ	7	44	21	72

Seuraavan viiden vuoden aikana Kiteen kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on eläköitymässä lähes kolmannes.

Henkilöstön poissaoloista vuonna 2017

Vuonna 2017 perhevapaat vähenivät merkittävästi organisaation muuttumisen myötä. Erilaisia perhevapaita toteutui 289 työpäivää.

Kaupungin henkilöstö oli sairauslomalla v. 2017 keskimäärin 12,6 kalenteripäivää ja työpäivinä 9,6 päivää henkilöä kohden. Sairauspoissaoloissa oli kasvua kalenteripäivinä 608 päivää ja prosentteina 15,6 % edellisestä vuodesta, kun vertailukohteena on nykyinen organisaatio. Vuoteen 2017 kohdistui poikkeuksellisen paljon jo loppuvuonna 2016 alkaneita vakavia ja pitkäkestoisia hoitoja vaativia sairauksia. Näiden sairauksien jatkotoimia ja työhön paluun tukemisen toimenpiteitä toteutui vuoden 2017 aikana. Vuonna 2017 alkoi myös lukuisia pitkäkestoisia leikkaus- ja hoitotoimenpiteisiin johtaneita sairauslomia. Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 45,8 % ja kalenteripäivinä 2 065 päivää.

Kaupungin sairauspoissaolojen määrä oli kuitenkin valtakunnallisesti vertailtuna hyvällä tasolla. Talousarvion tavoitetasoksi vuodelle 2017 asetettiin 13 kalenteripäivää työntekijää kohden ja tämä tavoite saavutettiin, vaikka sairauspoissaolot kasvoivat.

Valtakunnallisesti kuntien sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2016 keskimäärin 16,7 kalenteripäivää. 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.

Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2013 - 2017

	Kaupunginhallitus	Sivistyskeskus	Tekninen keskus	Yhteensä
Vuosi 2013				
Kalenteripäivät	490	2412	1746	4648
Työpäivät	353	1837	1254	3444
Vuosi 2014				
Kalenteripäivät	216	2864	1761	4841
Työpäivät	172	2227	1275	3674
Vuosi 2015				
Kalenteripäivät	159	3062	876	4097
Työpäivät	130	2282	653	3065
Vuosi 2016				
Kalenteripäivät	286	2126	1491	3903
Työpäivät	215	1658	1086	2959
Vuosi 2017				
Kalenteripäivät	93*+ 445**)	2633	1340	4511
Työpäivät	76*+ 311**)	2050	992	3429

Keskiarvo sairauspoissaolo päiviä kalenteripäivinä vuodessa/henkilö

2013	2014	2015	2016	2017
pv./hlö	pv./hlö	pv./hlö	pv./hlö	pv./hlö
-	-	11,64	11,09	12,60
Perusturva mukaan lukien				
13,7	14,5	12,5	14,4	-

*) Hallintokeskuksen henkilöstö, **) Siun Sotelle palkattu kaupungin henkilöstö

Toimialoittain tarkasteltuna sivistystoimessa sairauspoissaolojen määrä lisääntyi merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Sivistyskeskuksen sairauspoissaolojen määrä oli 58,4 prosenttia kaupungin henkilöstön sairauspoissaaloista ja kalenteripäivissä kasvua oli 23,8 prosenttiyksikköä.

Vakinaisen henkilöstön sairaspäivien määrä oli laskenut edellisestä vuodesta ollen 77,43 % kun perusturva mukaan huomioituna vuonna 2016 toteutui vakinaisella henkilöstöllä 85 % sairauspoissaaloista.

Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013 - 2017

Toimiala	Tammi-joulukuu 2013		Tammi-joulukuu 2014		Tammi-joulukuu 2015		Tammi-joulukuu 2016		Tammi-joulukuu 2017		kpl 2013	kpl 2014	kpl 2015	kpl 2016	kpl 2017
	Kalenteripv	Työpv	Kalenteripv	Työpv	Kalenteripv	Työpv	Kalenteripv	Työpv	Kalenteripv	Työpv					
Yleishallinto	22	15	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Sivistys	71	50	45	33	9	7	208	143	80	54	3	9	1	6	6
Tekninen	21	15	60	40	8	8	69	49	29	21	2	6	2	2	4
Yhteensä	114	80	105	73	17	15	277	192	109	75	6	15	3	8	10

Työtapaturmien vuoksi poissaoloja kertyi 75 työpäivää, joista sivistyskeskuksen työntekijöille 54 työpäivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 21 työpäivää. Viisi (5) tapaturmaa sattui työmatkaan tai työhön liittyvissä liukastumisissa.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenveton mukaan v. 2017 vakuutusyhtiöön tehtiin 18 ilmoitusta työtapaturmasta ja 3 työmatkatapaturmasta. Vakuutusyhtiö maksoi korvausta työtapaturman vuoksi 10 tapauksessa. Työmatkatapaturmasta korvausta maksettiin kahdessa tapauksessa. Pienin korvaus oli 35,50 euroa ja suurin korvaus 1 675,45 euroa. Puolet työtapaturmista ja työmatkatapaturmista ei aiheuttanut työstä poissa oloa. Ammattitautiin tai sen epäilyyn liittyviä sairauspoissaoloja ei ollut vuoden 2017 aikana.

Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja raportoitiin säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötöimikunnalle, sekä kaupunginhallitukselle toimialoittain. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Sairauspäivänhinta vuonna 2017 oli henkilöä kohden 657 €, kun se vastaavasti vuonna 2016 oli 713 € henkilöä kohden.

Terveysperusteiset kustannukset 2017

Kaikki yhteensä	Kalenteri pvt	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 22,09 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	2 566	1 904	205 906	45 485	251 391
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	763	725	60 578	13 382	73 960
Sairausloma 2/3 palkalla	874	592	43 560	9 622	53 182
Sairausloma palkaton	306	206			0
Työtapaturma/Ammattitauti	109	75	6 241	1 379	7 620
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	0		0		0
SAIRAUSSLOMA YHTEENSÄ	4 511	3 429	310 044	68 489	378 533
Saatu Kelan sairauspäiväraha					127 577
Nettokustannus sairauslomasta					250 956
TAPATURMA YHTEENSÄ	109	75	6 241	1 379	7 620
Saatu tapaturmakorvaus					6 696
Nettokustannus tapaturmista					924
Yht.	4 620	3 504	316 285	69 867	251 879

Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleen sijoittamisella voidaan jatkaa työuraa ja välttää varhaiseläkemenperusteisia maksuja.

Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin, kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä ja eikä sitä saada palautumaan siinä määrin että henkilö selviäisi entisessä työssään. Tehtävien uudelleen järjestelyjä ja työn keventämistä tehtiin erilaisin toimenpitein useita vuoden 2017 aikana. Yhtään työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei vuoden 2017 aikana toteutunut. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä Kevan tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana. Toiminta näkyy kustannusten hillitsemisenä sekä varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pysymisenä alhaisella tasolla.

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

Säästötalkoovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2017

Talouden tasapainottamissuunnitelmassa ja toimenpideohjelmassa vuosille 2014 - 2018 asetettiin vuosittainen säästötavoite henkilöstökuluihin säästötalkoovapaiden avulla. Vuoden 2017 tavoitteeksi asetettiin 129 510 euroa. Tavoite toteutuu, jos koko vakituinen henkilöstö pitää vähintään 5 päivää säästötalkoovapaata vuosittain. Laskennassa käytettiin kaupungin henkilöstön keskipalkkaa. Säästötalkoovapaiden pitämisen ehtona on, että sijaiskustannuksia ei saa syntyä eikä tilalle saa palkata sijaista. Vanhan vuoden pitämättömät vuosilomat oli oltava hyväksyttynä ja pidettynä lomakauden loppuun (30.4.2017) mennessä ennen säästötalkoovapaan pitämistä.

Säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2017.

	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017	Yksityisasia palkaton, ei sijaista 2017	Säästö-talkoo Työpäivät 2017	Yhteensä henkilöstön säästö-päivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästö-päivät 2015	Säästö-talkoo Työpäivät 2015	Säästö-talkoo Työpäivät 2014	Säästö-talkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	49	0	49	56	173	127	71	37
SIVISTYS	604	195	409	596	598	458	414	259
PERUSTURVA				325	462	452	294	147
TEKNINEN	91	0	91	174	267	266	59	29
YHTEENSÄ	744	195	549	1151	1500	1303	838	472
	Säästö € yht.2017	Säästö € 2017	Säästö € 2017	Säästö € yht.2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	8 265,59		8 265,59	9 196,39	22 179,39	16 947,70	10 619,36	3 868
SIVISTYS	53 527,91	17 134,68	36 393,22	55 294,05	54 640,32	43 147,71	36 318,59	22 503
PERUSTURVA				40 959,57	56 898,56	55 499,54	36 413,68	15 339
TEKNINEN	8 485,56		8 485,56	15 826,10	27 337,74	27 255,63	5 774,09	2 707
YHTEENSÄ	70 279,06	17 134,68	53 144,37	121 276,11	161 056,01	142 850,58	89 125,72	44 417

Vuonna 2017 säästötalkoovapaiden tavoitteesta toteutui 54,27 %. Säästötalkoovapaita käytti v. 2017 yhteensä 96 henkilöä ja henkilöstöstä 41 henkilöä käytti säästötalkoovapaata 5 päivää tai enemmän. Vuonna 2015 käyttöön otettu palkkalaji yksityisasia palkaton toi 17 134,68 euron henkilöstösäästöt ja henkilöstökulujen säästöä syntyi 1 700 euroa edellisvuotta enemmän.

Säästötalkoovapaata saivat käyttää enintään 15 päivää kaikki kuukausipalkkaiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät, jos ehdot täyttyivät. Tämä on hyvä mahdollisuus käyttää vapaata uusille työntekijöille ja viranhaltijoille joille ei ole vielä kertynyt vuosilomaoikeutta. Säästötalkoovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa.

Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2017 oli henkilöstökustannusten säästö näillä kahdella palkkalajilla yhteensä 629 004,48 euroa.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

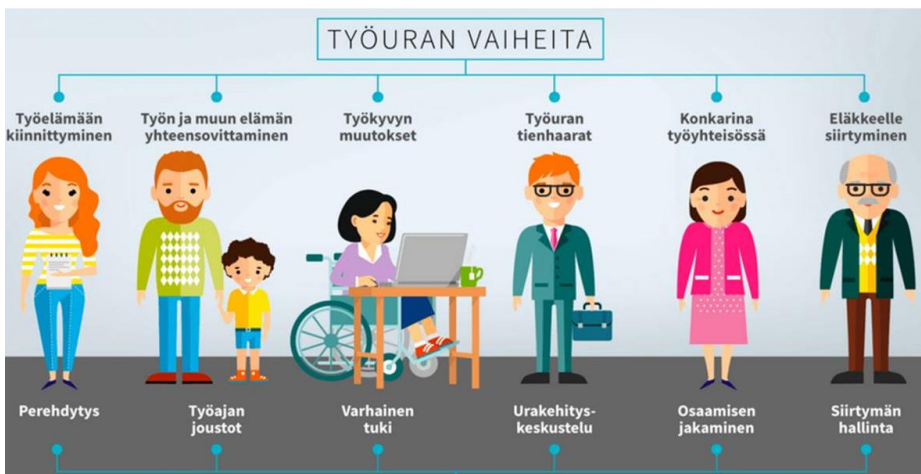
Työllisyystilanne on Kiteellä edelleen hieman parantunut vuoden 2017 aikana. Vuoden 2017 loppussa työttömyysaste oli 16,4 %, kun se vuonna 2016 oli 18,2. Työttömien määrä väheni 99 henkilöä ja työvoiman kokonaismäärä oli 4 474 henkilöä. Vähennystä työvoiman määrässä oli 108 henkilöä vuoden 2016 loppuun verrattuna. Palkkatuella työllistettynä oli keskimäärin 37 henkilöä kuukaudessa.

Vuonna 2017 Kiteen kaupunki tuki merkittävästi nuorten työllistymistä. 23 nuorta sai kuukauden kesätyön ja neljä nuorta työllistyi 2,5 kuukaudeksi. Lisäksi kesätyöseteleitä käytettiin 176 kappaletta.

6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli

Kaarimalli otettiin Kiteen kaupungilla käyttöön vuoden 2012 alusta lukien. Malli on ollut hyvä työkalu esimiesten ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.



Vuonna 2017 ei ollut maksussa harkinnanvaraista palkkaa. Henkilöstöpalvelut osallistui esimiesten ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin kymmenen kertaa.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien

keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osaisrauslomaa, määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä jne. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Yhtään henkilöä ei päätenyt täyteen työkyvyttömyyteen vuonna 2017.

Kaari-mallin mukainen työhyvinvointifoorumi pidettiin 10.11.2017.

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 1.1.2017 lukien Siun Soten Työterveys ja Lääkäriasema Resetin työterveyshuolto.

Lääkäriasema Resetin työterveyshuolto vastasi Kiteen kaupungin johtoryhmän, esimiesten ja henkilöstöpalveluiden työterveyshuollosta. Muu henkilöstö käytti Siun Soten Työterveyden palveluita.

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

Työterveyshuollon palvelusisältö säilyi samana kuin vuonna 2016.

Työterveyshuollon painopistealueita vuonna 2017 olivat mm.:

- Esimiestyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämässä ja työhyvinvoinnin hallinta.
- Sisäilmaongelmien selvittely ja toimenpide-ehdotukset.
- Työhyvinvoinnin hallinta erilaisissa muutostilanteissa (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 työsuojelijaoston ja sisäilmatyöryhmän kokouksiin, työhyvinvointifoorumiin sekä olivat asiantuntijoina henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen liittyvissä moniammatillisissa neuvotteluissa.

Vuoden 2017 aikana valmisteltiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2018 - 2019.

Vuonna 2017 kaupunginhallitus päätti, että vuoden 2018 alusta lukien työterveyshuollon palvelut ostetaan inhouse-toimintana Siun Soten Työterveydeltä. Asiaa käsiteltiin sekä yhteistyötoimikunnassa että kaupunginhallituksessa. Lokakuussa pidetyssä työhyvinvointifoorumissa esimiesten työterveyshuollosta vastanneen Lääkäriasema Resetin edustajat korostivat, että esimiehet tulee huomioida työterveyshuollossa myös omana ryhmänään (riskien kartoitukset, työterveyshuollon työpaikkakäynti jne.).

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2017

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tehtiin kustannuksia hillitseviä karsintatoimenpiteitä vuonna 2015. Vaikuttavimmat karsinnat tehtiin korvausluokkaan 2 ja työterveyshuollon toimenpiteitä suunnattiin enemmän ennalta ehkäisevään toimintaan.

Vuodesta 2016 alkaen on työterveyshuollosta siirretty asiakkaan asiapapereiden täyttäminen Kellalle ja Kevalle henkilöstöpalveluiden tehtäväksi. Edellä mainitulla tavalla toimien työterveyshuolto voi keskittyä omaan perustehtävään ja kustannuksia on saatu alemmaksi.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet edelleen vuodesta 2016. Nettokustannukset alenivat 9,72 % henkilöä kohden edellisestä vuonna ja vuonna 2017 nettokustannukset pienenevät

17,74 % vuodesta 2016. Taloudentasapainottamisvuosina työterveyshuollon nettokustannukset ovat pienentyneet 50,5 % henkilöä kohden vuodesta 2013.

Oheisessa taulukossa esitetään työterveyshuollon kustannuksia vuosilta 2013 - 2017 ja perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016	2017
Tilinpäätös €	513 317, 13	462 634, 07	401 328, 04	372 686,50	156 744,74
KL1 €	214 965, 64	211 576, 63	219 914,16	207 016,55	92 277,95
KL2 €	282 338,48	242 028,91	178 036,24	162 890,67	63 649,22
Ei korvattavat kustannukset €	16 013,01	9 028,53	3 377,64 Savuton 1kpl/92,51€	2 499,28 Savuton 1kpl/135,33 €	817,57 Savuton 1 kpl/105,48 €
Kelan korvaus yht. €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,74	70 674,01
Kelan osuus kustannuksista %	32,60 %	36,52 %	41,49 %	43 %	45 %
Työnantajan osuus %	67,40 %	63,48 %	58,51 %	57 %	55 %
Nettokustannus € /hlö	455,01 €	388,34€	303,39 €	273,91 €	225,32 €

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2017 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Kustannukset 92 277,95 € (korvaus 60 %) ja korvattava kustannus enintään 101,70 € työntekijää kohti. Kelan korvaus KL1 on enintään 38 849,40 €. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta 1 jäi vähintään 53 428,55 € eli 139,87 €/työntekijä.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 63 649,22 € (korvaus 50 %) ja korvattava kustannus enintään 127,05 € työntekijää kohti. Kelan korvaus KL2 on enintään 31 824,61 €. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta 2 jäi kustannuksista 50 % eli 31 824,61 €. Työntekijää kohden tämä on euroina 83,31 €/työntekijä. Korvausluokka II työterveyshuollon kustannukset laskivat v. 2017 siinä määrin, että työnantajan työterveyshuollon laskennallinen enimmäismäärä 127,05 €/hlö ei täyty ja korvaus on 50 % ko. korvausluokan kustannuksista.

Työntekijämäärä oli v. 2017 keskimäärin 382 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. 2017 on Kiteen kaupungille enintään 70 674,01 €.

Kiteen kaupunki on ollut savuton työpaikka 1.7.2015 lukien ja tukenut henkilöstön savuttomuutta. Kaupungin henkilöstöstä on jokaisena kolmena vuotena peräkkäin hakeutunut yksi henkilö työnantajan tukemaan tupakoinnin vieroitushoitoon.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2017

Ruokailu

Keskellä työpäivää tapahtuva, järkevästi suunniteltu "tankkaus" ylläpitää tai palauttaa vireystasoja ja keskittymiskykyä, mikä voi parantaa työsuoritusta. Ruokailu tarjoaa hetkeksi irtaantumisen työstä, rentouttaa mieltä, tuntuu lepo hetkeltä ja tarjoaa mahdollisuuden muiden ihmisten tapaamiseen. Tämä puolestaan edesauttaa tutkitusti sosiaalista hyvinvointia.

Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitosruokailussa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä sama eli enintään 1,40 euroa/ateria lisätynä voimassa olevalla arvonnalisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään 6,40 euroa. Kipakassa, Terveyskeskuksen kahviossa, Kesälahden koulukeskuksella ja Kesälahtitalolla henkilöstöateria maksoi 5,20 €. Edun käyttäjien määrä kasvoi edelleen hieman edellisestä vuodesta.

Vapaa-ajan liikunnan ja muun tyhy-toiminnan tukeminen

Henkilökunnan VesPelin uinti- ja kuntosalilippujen hankintaa Kiteellä sekä kuntosalilippujen hankintaa Kesälahdella tuettiin 50 %:lla. Henkilökunnalla oli oma ohjattu liikuntavuoro kerran viikossa kevätkaudella tiistaisin Rantalalan koululla ja vesijumppaa keskiviikkoamuisin. Tiistain liikuntavuoroilla ohjelmassa oli keppijumppaa, perusjumppaa ja joogaa. Kolmeen kansalaisopiston liikuntaryhmään (Kiteellä "Äijäjumppa" ja "Miesten kuntopiiri", Kesälahdella "Työikäisten kuntoliikunta") osallistumista tuettiin vielä kevätkaudella 2017. Koska n. puolet työntekijöistä siirtyi vuoden 2017 alusta Siun soten palvelukseen, ei omia liikuntaryhmiä enää ollut järkevää pitää syksyllä yllä.



Suomi 100 - juhluvuoden teema "Yhdessä" toteutettiin osallistumalla Kesälahti City Mahattomaan 23.5.2017. Tavoitteena oli, että Kiteen kaupungin työntekijät kävelevät yhteensä vähintään 100 kilometriä. Koska City Mahattomaan osallistui 54 henkilöä ja lenkin pituus on n. 5 km, kertyi kävelymatkaa yhteensä n. 270 km eli tavoite ylittyi kirkkaasti.

Syyskaudella tuettiin henkilökunnan osallistumista Keski-Karjalan kansalaisopiston yhteen vapaa-ajan valintaiseen ryhmään 15 €:lla. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 41 kaupungin työntekijää. Kurssivalinnoista 21 liittyi liikuntaan, 7 halusi parantaa kielitaitoaan ja loput käyttivät edun erilaisiin "kädentaitoryhmiin".

Syksyllä tarjottiin mahdollisuus osallistua yhteen seuraavista tapahtumista Kiteesalissa: "Kiitos kirjeestäsi" - näytelmä, Saija Tuupasen joulukonsertti tai Dave Lindholmin "Yksin" - konsertti.

Liikuntalähete

Kiteen kaupungin TYHY-toimikunta tarjosi viidelle (5) kaupungin työntekijälle, jotka tarvitsivat sysäystä liikunnan aloittamiseen, 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 liikuntaläheteä työntekijälle, jos hän on sitä mieltä, että liikuntaa lisäämällä työntekijä voi lisätä hyvinvointiaan. Työterveyshoitaja määritteli kenelle liikuntalähete annetaan. Liikuntaneuvontaa sai läheteellä kaksi kertaa. Liikuntaneuvontaa antoivat liikuntatoimen liikunta-alalle koulutetut työntekijät. Neljä työntekijää sai liikuntaläheteen v. 2017.

Työmerkkipäivä

Työmerkkipäivää vuosilta 2016 ja 2017 viettäneitä työntekijöitä muistettiin 16.11.2017 merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat työmerkkivuodet 10v., 20v., 30v. ja 40 vuoden työuran täyttymistä oman työnantajan palveluksessa. Vuonna 2017 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlaan kutsun sai 40 työmerkkipäivässä muistettavaa henkilöä. Mukaan oli kutsuttu myös Siun sotelle siirtynyttä henkilöstöä, koska vuonna 2016 ei vietetty työmerkkipäivää henkilöstöjuhlan vuoksi. Vuoden 2017 työmerkkipäiväjuhlassa oli 2 henkilöä saavuttanut kunnioitettavat 40 vuotta kaupungin omaa palvelua ja 17 henkilöä 30 vuoden palvelun. Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa 18 henkilölle. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta. Vakinaisen henkilöstön palveluvuosien keskiarvo oli naisilla 36 vuotta ja miehillä 26 vuotta.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa oli huomioitu Suomi 100- vuotta teema ja edellisten vuosien tapaan paikallisten tuotteiden toimijat.

Muistoja vuosien varrelta kertoi terveydenhoitaja Sirkka Karjalainen.



Kuvassa vasemmalla 40 vuoden työmerkkipäivän saavuttaneet Anja Hakulinen ja Sirkka Karjalainen kaupunginjohtajan seurassa.

Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kiteen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma astui voimaan 1.6.2017. Suunnitelma on voimassa 31.5.2019 saakka. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla periaatteena kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla osa toimialojen ja toimintayksiköiden toimintaa ja myös jokaisen kaupungin työntekijän osuudesta.

Työsuojelu

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

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä oli voimassa 1.1. - 31.12.2017. Työsuojeluvaalit kaudelle 2018 - 2021 järjestettiin marraskuussa.

V. 2017 alusta lukien Kiteen kaupungissa toimi yksi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja hänellä on kaksi varavaltuutettua sekä yksi toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu.

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

Varsinainen työsuojeluvaltuutettu	Erja Törönen
1. työsuojeluvaravaltuutettu	Jyrki Kostamo
2. työsuojeluvaravaltuutettu	Jorma Palo

1. työsuojeluvaravaltuutettu Jyrki Kostamo sijaisti varsinaista työsuojeluvaltuutettua tammi - heinäkuun ajan. 1. ja 2. varavaltuutettu olivat myös ope-
tushenkilöstön työsuojeluasiamiehiä.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettuna toimi vapaa-aikapäällikkö Tapio Niskanen.

Samat työsuojelutoimijat valittiin myös kaudelle 2018 - 2021.

Työsuojelijaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja.

Työsuojelijaosto piti v. 2017 neljä kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen, työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen, työsuojeluasiamies Jorma Palo ja varsinaisen työsuojeluvaltuutetun sijaisena Jyrki Kostamo tammi-heinäkuun ajan.

V. 2017 työsuojelutoiminnan painopistealueiksi sovittiin mm.:

- Sisäilma-asioiden seuraaminen
- Työpaikkojen turvallisuusasiat (turvallisuussuunnitelmat yms.)

- Henkilöstön jaksaminen ja kuuleminen muutostilanteissa sekä esimiesten tukeminen (Kiteen kaupungin uusi organisaatio)
- Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen käyttäminen uudisrakentamisessa ja peruskorjauksissa (uudisrakentamista ei toteutunut vuonna 2017)

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat pääsääntöisesti mukana työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työpaikkakäynnit tehtiin seuraaviin työpisteisiin:

Kiteen pääkirjasto, Kesälahden siivouspalvelut, Kiteen hoivakodin siivouspalvelut, siivouspalvelut/useat kohteet (hammashoitola, eläinlääkäri, työterveyshuolto, Valkoinen talo, Kästekonen, Pajarintie 6), Kesälahden keittiöt, hallintokeskus, Kesälahden koulut, Hutsin ja Puhoksen eskarit, Puhoksen päiväkotit.

Työsuojelutarkastukset tehtiin joulukuussa Kiteen terveyskeskuksen, Arppen koulun, Kesälahden terveysaseman ja Kesälahtitalon siivouspalveluihin.

Sisäilmatyöryhmä

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

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Työterveyslääkäri Timo Pitkälä, Siun Soten Työterveys
Työterveyshoitaja Satu Tortsagin, Siun Soten Työterveys
Työterveyshoitaja Johanna Mikkonen, Lääkariasema Resetin työterveyshuolto
Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun Sote
Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen
Työsuojeluvaramuutettu Jyrki Kostamo, tammi-heinäkuu
Työsuojeluasiamies Jorma Palo
Työhyvinvointipäällikkö Tuija Vaittinen, sihteeri ja koollekutsuja
Va. tekninen johtaja Ari Jumppanen, puheenjohtaja

Sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran 15.5.2017

Sisäilmatyöryhmälle esiteltiin Kiteen kaupungin sisäilma-asoiden tilannekatsaus. Tilannekatsauksissa käytiin läpi eri kohteissa tehtyjä sisäilmatutkimuksia ja tutkimustulosten perusteella tehtyjä korjauksia ja korjaussuunnitelmia. Sisäilmaongelmat ovat pääsääntöisesti vähentyneet uudisrakentamisen myötä.

Sisäilma-asioita käsiteltiin myös kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Kästekosella tehtiin radonkorjauksen jälkeinen tarkistusmittaus v. 2017. Radonmittaukset tehtiin myös Puhoksen päiväkodissa, kaupungintalolla, Arppen koulun teknisen työn tiloissa, Kesälahden terveysasemalla ja Kesälahtitalossa. Missään kohteessa radonpitoisuudet eivät olleet liian korkeat. Kiteen palotalon radonmittaus aloitettiin marraskuussa.

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Esa Lahtela, Kirsi Hirvonen, Liisa Ratilainen ja Timo Päivinen 31.5.2017 saakka
- Kaupunginhallituksen jäsenet Osmo Pirhonen, Tarja Timonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen 1.6.2017 lukien.
- Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Niilo Hirvonen/JUKO ry, Kauko Hirvonen JUKO/KTN ry, Erja Törönen/JHL ry (sijaisena varapääluottamusmies Elvi Hakulinen tammi - heinäkuu) ja Mirja Tuunanen/JYTY ry

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

- Erja Törönen/työntekijät (sijaisena 1. varavaltuutettu/työsuojeluasiamies Jyrki Kostamo tammi - heinäkuu)
- Tapio Niskanen/esimiehet ja asiantuntijat

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Niilo Hirvonen ja varapuheenjohtajana Timo Päivinen 30.5.2017 saakka. 1.6.2017 lukien varapuheenjohtajana toimi Tarja Timonen. Hallintosihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan valmistelijana ja esittelijänä. Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen toimi valmistelijana ja asiantuntijana työsuojelua sekä työhyvinvointia koskevissa asioissa sekä em. asioiden esittelijänä ja yhteistyötoimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin taloustilannetta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja säästötalkoovapaita koskevia raportteja. Yhteistyötoimikunta nimettiin tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän uudistamisen ohjausryhmäksi 20.4.2017 kokouksessa. Työnvaatavuuden arviointijärjestelmän uudistamisen työ aloitettiin syksyllä 2017. Vuoden 2017 loppuun mennessä valmisteltiin KVTES:in virka- ja työehtosopimuksesta liitteet 4,6 ja 8 alkuvuodelle 2018 kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi ja toimeenpantaviksi 1.1.2018 lukien.

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2017 yhteensä 10 kertaa.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2017

Kiteen kaupungin henkilöstöhallinnon organisaatio muuttui merkittävästi vuonna 2017. Palkkasihteerit siirtyivät Siun Talous Oy:n työntekijöiksi 1.1.2017 lukien. Palkkasihteereiden työpiste säilyi kuitenkin edelleen Kiteellä kaupungintalolla, mikä on ollut henkilöstöhallinnon palveluiden kannalta erittäin hyvä asia.

Työhyvinvointipäällikön tehtävänimike muutettiin 21.3.2017 lukien toimistosihteeriksi. Em. tehtävästä noin puolet oli työsuojeluun, työhyvinvointiin ja henkilöstöhallintoon liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat kansalaisopiston toimistosihteerin työtehtävät. Toimistosihteeri työskenteli kahdessa eri työpisteessä tehtävien mukaan.

Hallintosihteerin tehtävät koostuivat kokonaisuudessaan henkilöstöhallinnon tehtävistä. Esimiehenä henkilöstöpalveluissa toimi talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelinen ja hänen sijaisenaan Minna Kuusela-Hurskainen 21.8.2017 lukien. Hallintosihteeri Eeva Tenhonen on vastannut henkilöstöhallinnon käytännön rutiineista ja kehittämistehtävistä Tiina Eskelisen poissa ollessa.

HENKILÖSTÖKULUT	2017	2016	2015	2014	2013
Palkat ja palkkiot	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550	-23 245 756
Eläkekulut	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833	-6 922 320
Muut henkilösivukulut	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408	-1 381 953
Henkilöstökulut yhteensä	-14 949 481	-33 234 545	-32 438 792	-31 377 791	-31 550 029
Palkat ja palkkiot					
Vakinaisten palkat	-4 912 149	-14 241 553	-14 045 772	-13 058 494	-12 972 394
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-279 580	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391	-1 316 331
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-179 363	-1 135 360	-783 554	-959 939	-857 217
Erilliskorvaukset	-203 722	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279	-1 194 343
Opettajien palkat Vael	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679	-3 930 042
Opettajien palkat Kuel	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134	-1 324 799
Asiantuntijapalkkiot	-24 562	-17 927	-18 197	-17 337	-20 514
Määräaikaisten palkat	-627 623	-939 505	-948 752	-968 776	-1 029 864
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-664 100	-725 048	-665 977	-843 456	-805 019
Kesätyöntekijöiden palkat	-29 356	-37 479	-18 223	-13 834	-19 318
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-10 430	-14 458	-13 445	-14 039	-16 273
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-67 290	-80 940	-84 044	-98 740	-117 490
Tukihenkilöiden palkkio	-95	-10 850	-7 940	-9 481	0
Siviilipalvelumiesten päivärahat	-1 783	-775	0	0	0
Lasketettujen palkkojen tuloutus	37 134	8 092	0	0	
Jaksotetut palkat ja palkkiot	51 876	99 461	51 495	104 819	15 548
Sairasvakuutuskorvaukset	127 577	324 918	332 266	326 036	300 044
Tapaturmakorvaukset	6 696	28 010	12 026	12 774	22 314
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	8 756	17 460	7 178	10 400	19 942
Yhteensä	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550	-23 245 756
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut					
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745	-3 331 988
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-672 609	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596	-2 545 764
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperust.	-74 981	-243 223	-184 587	-119 025	-253 471
VaEL-maksut	-585 393	-676 748	-815 790	-859 784	-792 506
Lasketettujen palkkojen eläkemaksut	6 331	1 384	0	0	0
Jaksotetut eläkekulut	11 729	17 649	6 294	4 317	1 409
Yhteensä	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 933	-6 752 833	-6 922 320
Muut henkilösivukulut					
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-123 630	-527 469	-504 030	-501 719	-473 621
Työttömyysvakuutusmaksut	-381 139	-933 808	-713 500	-614 320	-751 544
Tapaturmavakuutusmaksut	-63 513	-133 861	-144 427	-147 919	-146 739
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-1 130	-10 551	-13 679	-7 260	-14 381
Lasketett.palkk.henk.siv.kulut	1 872	524	0	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	40 344	-15 040	159	14 810	4 332
Yhteensä	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408	-1 381 953