



Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2018

Yt-toimikunta 25.4.2019 § 29
Kaupunginhallitus 6.5.2019 § 125
Kaupunginvaltuusto 20.5.2019

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA	1
3.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2018	6
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ	8
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2018.....	8
	Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2018 (HTV1*).....	10
	Henkilöstön koulutus	10
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2018	12
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	13
	Henkilöstön tiedottaminen	13
	Kehityskeskustelut.....	14
	Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2018	14
	Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset	14
	Työajan jakautuminen	15
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2018.....	16
	Eläköityminen	17
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2018.....	17
	Eläköitymisennuste vuosille 2019 - 2025 toimialoittain	18
	Henkilöstön poissaoloista vuonna 2018	18
	Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014 - 2018	19
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013 - 2018.....	19
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	21
	Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2018.....	21
	Lomarahavapaa.....	22
	Epäpätevyysalennukset	23
	Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	23
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	23
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	23
	Työterveyshuolto.....	24
	Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2018	25
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2018.....	26
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä	29
	Työsuojelu	29
	Sisäilmatyöryhmä	30
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	31
	Yhteistyötoimikunta	31
	Paikallisneuvottelut	32
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2018	32

1. JOHDANTO

Kiteen kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus noudattaa Kuntatyönantajan suositusta henkilöstöraportoinnissa. Henkilöstökertomus toimii myös henkilöstöpoliittisten tavoitteiden seurannan välineenä ja henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa suunnittelun, arvioinnin sekä päätöksenteon pohjaksi.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti merkittävästi Kiteen kaupungin organisaatioon ja henkilöstömäärään perusturvan siirtyessä Siun sotelle. Perusturvan osuus on poistettu vertailuluvuista ja täten luvut ovat vertailukelpoisia keskenään. Henkilöstökertomuksessa vertailutietoja esitetään vuosien 2013-2018 osalta.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2018 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2018 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli vuonna 2018 Kiteen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Vuoden alun ja vuoden lopun välinen keskimääräinen työntekijämäärä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 379 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, vs. talous- ja hallintojohtajana Minna Kuusela-Hurskainen 11.3.2018 saakka, 12.3.-21.5.2018 hallintopäällikkö Eija Hämäläinen ja Kaisa Kolu 22.5.2018 alkaen, sivistysjohtaja Pekka Hirvonen, va. tekninen johtaja Ari Jumppanen 7.1.2018 saakka ja tekninen johtaja Kari Siponen 8.1.2018 lukien. Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui hallintosihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2018 oli KTN/Juko ry:n Kauko Hirvonen 30.4.2018 saakka ja Marketta Lintinen 1.5.2018 alkaen.

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Aluksi

Kaupungin toiminnassa korostui vuonna 2018 edellisen vuoden lopulla hyväksytyin kaupunkistrategian 2017-2021 toteuttaminen kaupungin organisaation kaikilla tasoilla. Strategian pääteemat ovat elinvoima, hyvinvointi, elinympäristö ja yhdessä tekeminen. Koko henkilökunta sai alkuvuodesta kaupunkistrategiasta johdetun huoneentaulun. Huoneentaulussa on kuvattu, miten kukin työntekijä omassa tehtävässään toteuttaa strategista päämäärää: Kirkkaiden tavoitteiden, vaikuttavien tekojen ja kiehtovan kulttuurin Kiteetä.

Yhteistyö kaupungin ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa lisääntyi. Yhteistyö Siun soten kanssa oli laajaa, koska yhteistä rajapintaa on paljon. Yritysten, yhteisöjen ja kolmannen sektorin kanssa tehtävä yhteistyö kasvoi. Uusia yhteistyön muotoja otettiin käyttöön, mainittakoon kumppanuuspöytä ja perhekeskustoiminta. Molemmissa myös kaupungin henkilöstön työpanos on tärkeä. Kaupungin henkilöstö on lähtenyt uusiin yhteistyömuotoihin ennakkoluulottomasti ja rohkeasti.

Kiteen kaupungin organisaatiossa, henkilöstörakenteessa ja -määrässä ei tapahtunut suuria muutoksia vuonna 2018.

Viime vuonna täytettiin vakinaisesti muun muassa elinkeinopäällikön, lukion rehtorin, kuntatekniikan päällikön ja kulttuuriohjaajan tehtävät. Tekninen johtaja aloitti virassa tammikuussa. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin oli hyvin hakijoita. Maankäyttöpäällikön virkaa ei onnistuttu täyttämään.

Varhaiskasvatuksessa tapahtui muutoksia. Palvelujen kysynnän kasvuun vastaaminen sekä Ruoritalon tyhjentäminen ja uusien tilojen rakentaminen onnistuivat hyvin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehtoja koskeva lainsäädännön muutos tuli voimaan 1.8.2018. Tämän edellyttämiä vakinaisia lastentarhanopettajia ei saatu rekrytoitua ja tehtäviä täytettiin määräaikaista.

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vuoden 2018 lopussa oli 369 henkilöä, joista 263 vakinaisia, 71,3 % (ed. vuosi 77,4 %, koko maa ed. vuosi 77,9 %). Henkilöstön määrä kasvoi 20:lla edellisen vuoden lopusta. Määräaikaisen henkilöstön osuutta Kiteellä kasvatti eläköityneiden opettajien virkojen täyttö määräaikaista ja edellä mainittu lastentarhanopettajien virkojen määräaikainen täyttö.

Henkilöstösuunnittelussa hyödynnettiin eläköityminen ja muu liikkuminen, sekä otettiin huomioon muuttuvat tarpeet. Kaupunki on palveluja järjestävä monialatoimija, jonka henkilöstö koostuu eri alojen asiantuntijoista.

Henkilöstömenot

Henkilöstömenot, 15,4 milj. euroa, kasvoivat edellisestä vuodesta 0,4 milj. euroa eli 2,8 %. Kasvua selittää suureksi osaksi sivistyskeskuksen määräaikaisen henkilöstömäärän kasvu ja varhaiskasvatuksen epäpätevyysalennusten takautuvat korvaukset.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutustarpeet suunniteltiin yhdessä etukäteen ja laadittiin koulutussuunnitelma. Henkilöstön koulutuspäivien määrä toteutui hieman tavoitetta paremmin ja oli 4,1 pv/henkilö.

Tiedottaminen ja raportointi

Henkilöstöä osallistettiin erilaisilla toimilla vaikuttamaan työn ja toiminnan kehittämiseen. Henkilöstölle tiedotettiin merkittävistä hallintoon, talouteen ja henkilöstöön liittyvistä asioista henkilöstöinfotilaisuuksissa sekä sähköpostein ja intranetin välityksellä. Toimialakohtaisia ja työyksikkökohtaisia palavereja järjestettiin säännöllisesti.

Esimiehille järjestettiin säännöllisesti esimiestilaisuuksia. Tilaisuuksien tarkoitus on tiedon jakamisen ja vuoropuhelun lisäksi esimiesten tukeminen. Henkilöstömäärän muutoksista raportoitiin kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle sekä valtuustolle osavuosisraporttien yhteydessä. Sairauspoissaoloista ja tapaturmista sekä joustovapaista raportoitiin kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja osavuosisraporttien yhteydessä kaupunginhallitukselle ja -valtuustolle.

Henkilöstön ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, 52 vuotta, on valtakunnallista keskiarvoa (47,9 vuotta) korkeampi. Kaupungin vakituisesta henkilökunnasta 67,8 % on yli 50-vuotiaita, edellisenä vuonna 67,4 %. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 17 henkilöä. Eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä seuraavien 7 vuoden aikana 32 %, 84 henkilöä. Henkilöstön ikärakenteesta johtuen henkilöstön työkyvyn ylläpitoon, kokemustiedon siirtoon, henkilöstörakenteen uudistamiseen ja uuden henkilöstön rekrytointiin on kiinnitetty ja kiinnitetään huomiota jatkossa.

Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot, 10,4 kalenteripäivää henkilöä kohti, pienentyivät edellisestä vuodesta (12,6 kalenteripäivää/henkilö) ja 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 työterveyshuollon että yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut, ruokailuetu, liikunta- ja kulttuuritapahtumat sekä uinti- ja kuntosalilippujen tuet, liikuntaneuvonta ja kansalaisopiston kurssimaksun tuki, olivat edellisen vuoden tasoiset. Ruokailuedun käyttö kasvoi ilahduttavasti entisestään. Henkilöstön yhteinen TYHY-tapahtuma järjestettiin syyskuussa Hutsissa. Marraskuussa vietetyssä työmerkkipäiväjuhlassa 2 kaupungin työntekijää juhli pitkää 40 vuoden työuraa ja 8 työntekijää 30 vuoden työuraa.

Lopuksi

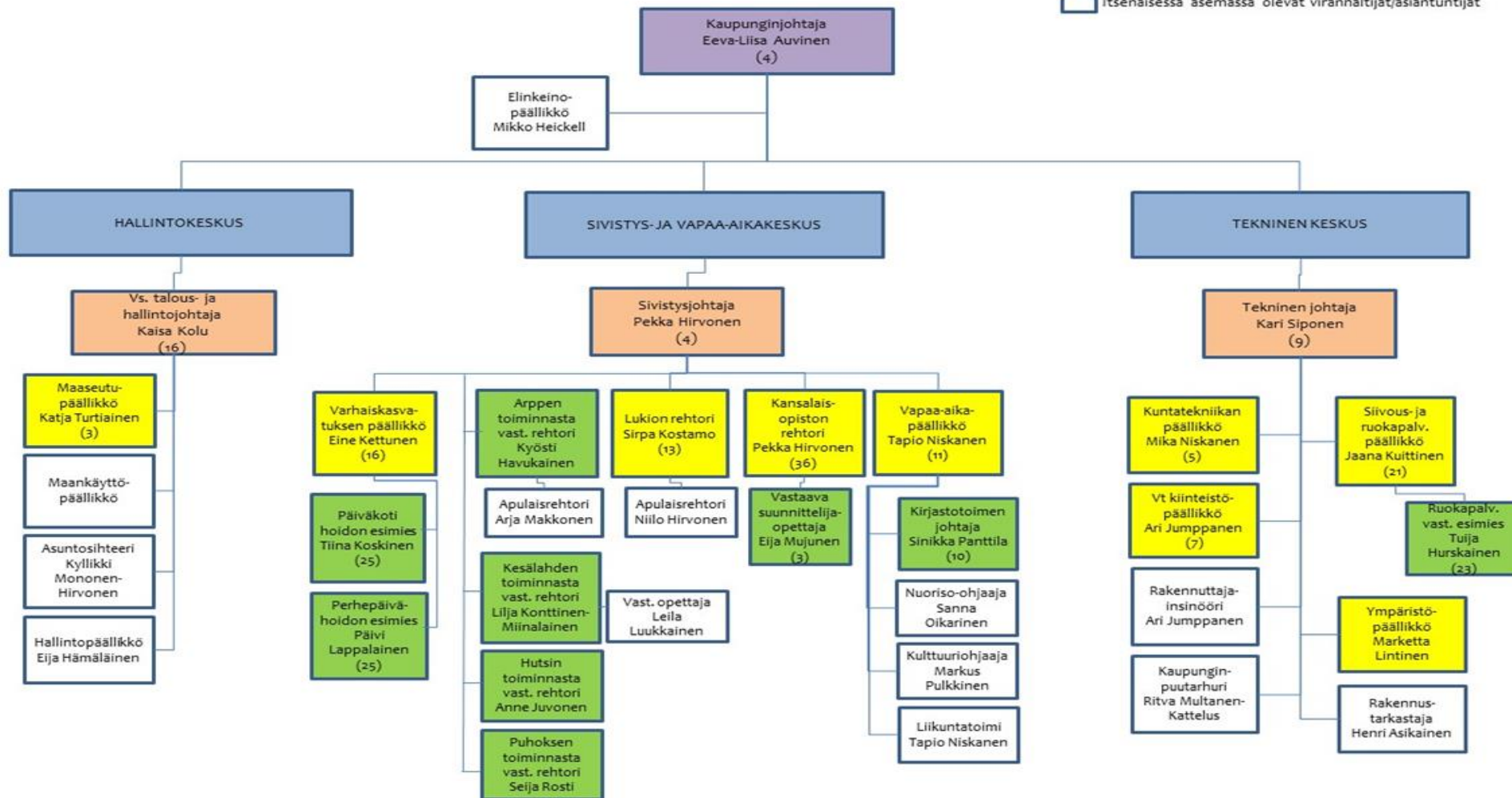
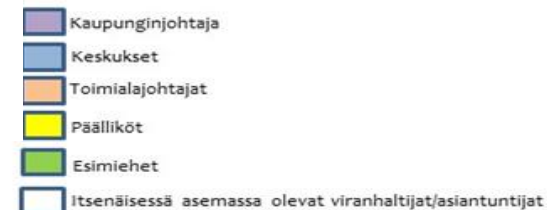
Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toiminta sekä selvät vastuut ja sitoutuminen joka tasolla toteutui Kiteellä myös vuonna 2018. Kaupungin henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut kaupunkistrategian mukaisesti elinvoimaisen ja taloudeltaan terveen kaupungin rakentamiseen myös tulevana vuosina.

Kiitän lämpimästi jokaista viime vuoden tavoitteellisesta toiminnasta.

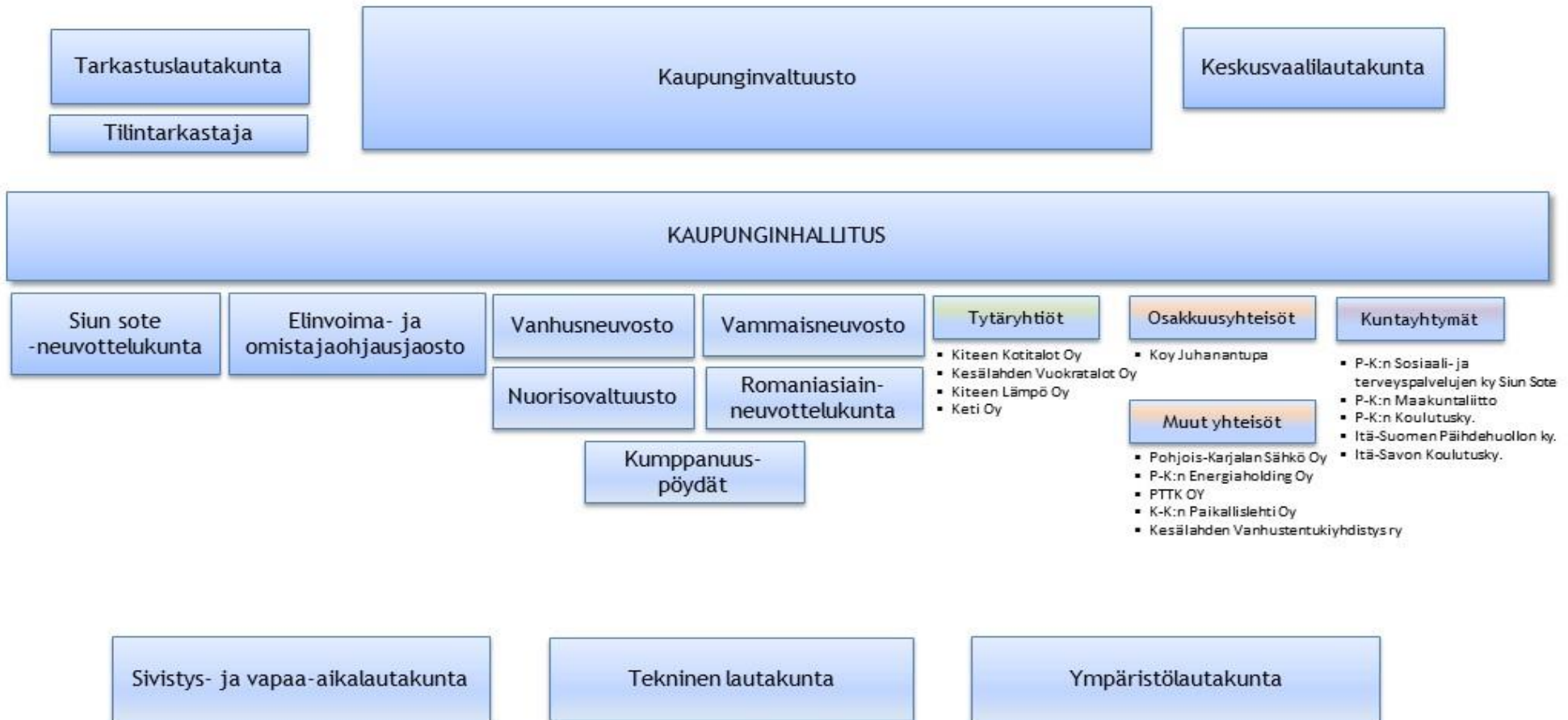
Kiteellä 17.4.2019

Eeva-Liisa Auvinen
kaupunginjohtaja

Kiteen kaupungin johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2018



Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2018

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (vs. talous- ja hallintojohtaja Kaisa Kolu)

Hallintokeskuksen vuosi 2018 toteutui toiminnallisesti hyvin. Henkilöstöön tuli vuonna 2018 muutoksia, koska kaksi (2) vakinaista työntekijää eläköityi. Työllisyyskoordinaattori aloitti tehtävässään 15.1.2018 ja yksi (1) oppisopimus alkoi elokuussa 2018. Yksi (1) erikoisammattitutkinnon oppisopimus toteutui vuonna 2018.

22.10.-23.12.2018 hallintokeskuksessa työskenteli myös hallinnon harjoittelija, jonka pääasiallinen tehtävä oli Kiteen kaupungin palkkiosäännön uudistamistyössä. Kesälahden asiointipiste siirtyi yhteisiin aukioloaikoihin Kesälahden kirjaston kanssa ja henkilöstöresurssi yhdistettiin.

Talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelisen viransijainen vaihtui kesken vuoden, viransijainen Minna Kuusela-Hurskainen toimi vs. talous- ja hallintojohtajana 11.3.2018 saakka. Hallintopäällikkö Eija Hämäläinen toimi 12.3. - 21.5.2018 vs. talous- ja hallintojohtajana ja 22.5.2018 alkaen Kaisa Kolu. Osa talous- ja hallintojohtajan tehtävistä jaettiin sisäisesti koko vuoden ajan.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstömäärä oli edelleen 19. Määräaikaisen henkilöstön HTV1 osuus kasvoi hallintokeskuksessa työllistettyjen ja oppisopimusten vuoksi. Sijaisia oli 1, oppisopimuksia 2 ja työllistettyjä 16. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä yhteensä oli 38.

Joustovapaita käytettiin 33 työpäivää, joista henkilöstökulujen säästö oli yhteensä n. 5 700 euroa ja asetettu tavoite saavutettiin. Henkilöstölle järjestettiin useita sisäisiä koulutuksia ja kuukausipalavereita joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 4,5 koulutuspäivää työntekijää kohden.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Pekka Hirvonen)

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen henkilöstömäärä, mukaan lukien määräaikaiset, nousi hieman vuoden 2017 lopun tasosta ja oli vuoden 2018 lopussa 242 henkilöä. Tehtyjen henkilötyövuosien määrä nousi 7,4 henkilötyövuodella (HTV1) ja oli vuonna 2018 yhteensä 247,3 henkilötyövuotta (HTV1).

Sivistys- ja vapaa-aikalautakunnan toimintakate nousi vuoden 2017 tasosta 609 877 euroa vuonna 2018 päättyen 17 548 724 euroon. Suurinta nousu oli varhaiskasvatuksen tulosalueella, jossa lisäys oli 583 954 euroa. Kustannusten nousua selittää varhaiskasvatuksen uusien yksiköiden rakentaminen ja henkilötyövuosien lisääntyminen 3,42 henkilötyövuodella.

Perusopetuksen henkilöstössä ei tapahtunut suuria muutoksia. Koivikon vastaanottokeskuksen sulkeminen kesäkuun lopussa laski Puhoksen alakoulun oppilasmäärää 22 oppilaalla ja vaikutti hieman henkilöstön jakaantumiseen eri yksiköiden kesken.

Keskeisistä viranhaltijoista Seppo Savolainen eläköityi 1.8.2018 alkaen ja uutena kulttuuriohjaajana aloitti nopeasti kiteeläisen elämäntyylin piirteet sisäistänyt Markus Pulkkinen. Vastaavasti Kiteen lukion rehtorin virkaan valittiin lehtori Sirpa Kostamo 1.5.2018 alkaen.

Opettajien ja muun henkilöstön eläköitymisen ja työtehtävien sisäisten järjestelyjen seurauksena toteutetut rekrytoinnit Kiteen kaupungin kouluihin ja muihin tehtäviin onnistuivat hyvin. Henkilöstön osaamisen kehittämistä huolehdittiin yhteistyössä Keski-Karjalan muiden kuntien, Rääkkylän ja Tohmajärven kanssa.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Teknisessä keskuksessa eläköityi neljä (4) henkilöä vuonna 2018. Hallinnollisista tehtävistä eläköityi kaksi (2) ja tehtävät täytettiin vakinaisesti. Siivous- ja ruokapalveluista jäi eläkkeelle kaksi (2) työntekijää, joista toisen tehtävä täytettiin vakinaisesti. Lisäksi yksi (1) työntekijä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja yksi (1) aloitti päätoimisen opiskelun. Irtisanoutuneen työntekijän tehtävä täytettiin määräaikaista ja osa-aikaista. Muutokset liittyivät Siun soten toimintojen muutoksiin.

Kuntatekniikan päällikön tehtävä täytettiin vakituisesti elokuun alusta lähtien edellisen viranhaltijan eläköityessä. Toimitilat- ja kuntatekniikka-tulosalueiden työnjohtotehtäviin palkattiin rakennusmestari kuuden kuukauden ajaksi. Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoitotöihin ja puistotöihin. Teknisenä johtajana toimi 8.1.2018 lähtien Kari Siponen.

Henkilöstön työhyvinvointiin kiinnitettiin edelleen huomiota. Säännöllisissä työpaikkapalaverissa henkilöstö sai tietoa ajankohtaisista asioista ja toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista. Päivittäiseen keskusteluun sekä tiedonvaihtoon panostettiin. Matalan keskustelukynnyksen ja välittömän viestinnän avulla pyrittiin parantamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön asioihin.

Vuoden aikana valmisteltiin teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämishanketta, joka käynnistetään vuoden 2019 alussa. Hankkeen tavoitteena on asiakaslähtöisyyden ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli naisilla 56 vuotta ja miehillä 47 vuotta. Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja naisilla henkilökunnan keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin. Siivous- ja ruokapalveluissa sairauspoissaolot pienentyivät työkyvyn tukemisen keinoin edellisestä vuodesta.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2018

Kiteen kaupunki	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2013	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2014	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2015	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2016	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2017	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2018	Muutos 31.12.2017	Muutos % 31.12.2017
Kaupunginhallitus								
vakituiset	30	25	26	23	19	19	0	
määräaikaiset	2	3	3	1	1	0	-1	
sijaiset	6	0	0	1	1	1	0	
työllistetyt *)	5	2	5	3	12	16	4	
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	0	2	2	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
Kaupunginhallitus yhteensä	44	31	36	28	33	38	5	15,15
Sivistyslautakunta								
vakituiset	192	187	184	178	182	176	-6	
määräaikaiset	21	26	21	15	22	39	17	
sijaiset	16	4	14	10	10	15	5	
työllistetyt	18	1	11	9	17	11	-6	
oppisopimussuhteinen	2	1	1	1	0	1	1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yhteensä	249	219	231	213	231	242	11	4,76
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta								
vakituiset	71+3	68+3	66+4	64+3	66+3	64+4	-1	
määräaikaiset		1	4	3+1	2	3	1	
sijaiset	14	11	6	11	5	11	6	
työllistetyt	4	0	9	3	9	6	-3	
oppisopimussuhteinen	3	0	0	1	0	1	1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
Tekninen lautakunta yht.	92+4	80+3	83+4	81+5	82+3	85+4	4	4,65
Kaikki toimielimet yhteensä								
vakituiset	296	283	280	268	270	263	-7	
määräaikaiset	23	30	28	20	25	42	17	
sijaiset	36	15	20	22	16	27	11	
työllistetyt	28	3	25	15	38	33	-5	
oppisopimussuhteinen	6	2	1	2	0	4	4	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
YHTEENSÄ	389	333	354	327	349	369	20	6,12

*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (keskimäärin 10 hlö/kk) vuonna 2018.

Kiteen kaupungin organisaatio muuttui vuoden 2017 alusta ja kaupungin henkilöstömäärä väheni noin puoleen vuoden 2016 tasosta koska Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä Siun sote aloitti toimintansa 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.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2018 yhteensä 369 henkilöä, joista vakinaisia 263 henkilöä. Viime vuonna täytettiin vakinaisesti mm. elinkeinopäällikön, lukion rehtorin, kuntatekniikan päällikön ja kulttuuriohjaajan tehtävät. Tekninen johtaja aloitti tammikuussa. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita. Maankäyttöpäällikön virka jäi avoimeksi.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuonna 2014 asetetun tavoitteen mukaisesti yhteensä 33 henkilöllä, suurin poistuma on hallinnollisista tehtävistä, yhteensä 18 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan osuus oli 71,3 prosenttia, joka laski seitsemällä (7) vakinaisella henkilöllä ja prosentteina 6,1 % edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 220 (ed. vuodesta -3) ja miehiä 43 henkilöä (ed. vuodesta -4).

Määräaikaisen henkilöstön osuus kasvoi edellisestä vuodesta. Tämä johtui mm. sivistyskeskuksen määräaikaisista toiminnallisista ratkaisuista. Perhepäivähoitajia ja opetushenkilöstöä eläköityi. Varhaiskasvatukseen 1.8.2018 tullut lakimuutos lastentarhaopettajista toi lisääntyneen tarpeen tehdä määräaikaisia ratkaisuja. Vakinaisia kelpoisuusehdot täyttäviä lastentarhaopettajia sekä vakinaisia perhepäivähoitajia ei onnistuttu rekrytoimaan. Eläköitymiset ja rinnalla perehtyminen lisäsi myös määräaikaisuuksia useissa työyksiköissä.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 348,8 henkilötyövuotta, ilman kansalaisopiston tuntiopettajia, kun se vastaavasti vuonna 2017 oli 337,6 henkilötyövuotta. Naisten osuus oli 284,4 (ed. vuonna 247,9) ja miesten osuus 64,4 (ed. vuonna 62,7) henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 245,9 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2017 oli 250,3 ja 2016 vuonna 259,1 henkilötyövuotta.

Määräaikainen henkilöstö teki vuoden 2018 aikana yhteensä 103,7 (+16,4) henkilötyövuotta. Kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia kertyi 125,7 (HTV1).

Työllisyyteen ja oppisopimukseen panostettiin vuonna 2018 entistä enemmän, ja tämä näkyy kaupungin työllistettyjen määrän keskiarvossa. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 32,9 HTV1, muutos +1,9 HTV1.

Kaupungin organisaatiossa Siun sotelle työskennellyt henkilöstö kuului hallintokeskuksen alaisuuteen. Siun sotelle työskenteli keskimäärin kymmenen (10) henkilöä kuukaudessa. Siun soten kanssa on sovittu, että kunnat vastaavat työllistettyjen työsopimuksista ja palkkakustannuksista Siun soten yksiköissä. Siun sote vastasi työllistettyjen työvuorolisistä.

Valtakunnallisesti vuonna 2017 kunta-alan henkilöstöstä 77,9 prosenttia työskenteli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, 20,9 % määräaikaisissa palvelusuhteissa ja 1,5 % työllistettyinä.

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 2013-2018 (HTV1*)

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuodet vähentyivät vuodesta 2017 ja vastaavasti määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet kasvoivat. Muutos johtui mm. määräaikaisista toiminnan järjestelyistä sekä useista asiantuntijatehtävistä eläköityneistä henkilöistä, joiden vuoksi uusi henkilö perehtyi määräaikaisena eläköityvän tehtäviin. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden palvelusuhteet.

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

Henkilötyövuosi 1 = palveluksessa olopäivät/365*työssäoloprosentti

Toimiala	Vakinaiset					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3	19,0
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8	162,9
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2	64,0
Yhteensä	284,6	274,1	266,7	259,1	250,3	245,9
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8	17,4
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0	84,4
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2	23,9
Yhteensä	117,6	110,4	97,2	103,6	111,1	125,7
Toimiala	Yhteensä					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1	36,4
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9	247,3
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4	87,9
Yhteensä	402,2	384,4	364,0	362,7	361,4	371,6

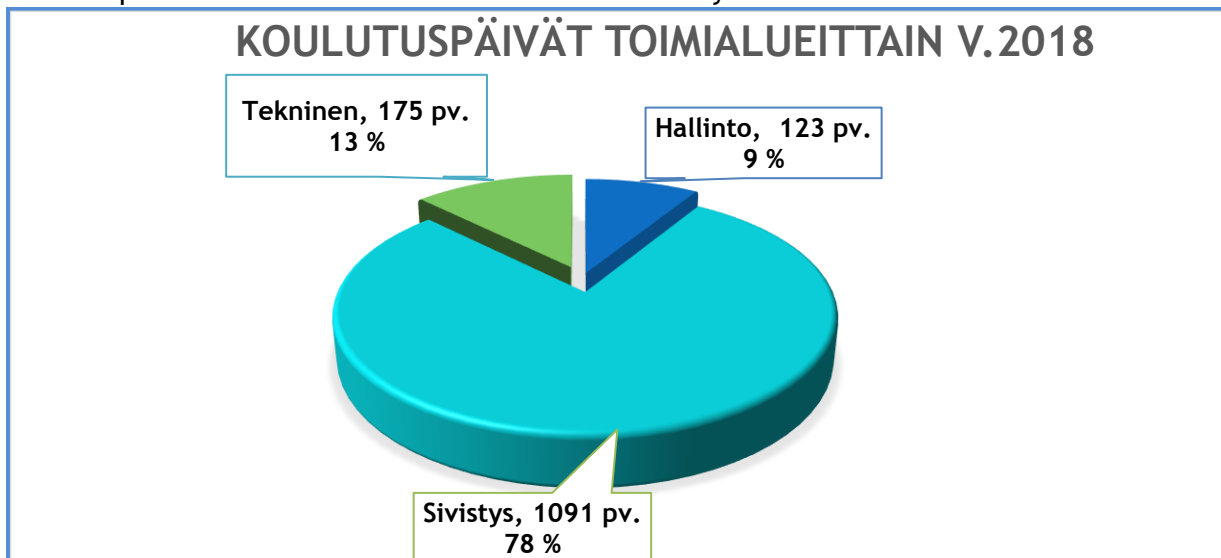
Henkilöstön koulutus

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

Vuonna 2018 Kiteen kaupungin henkilöstön palkalliseen koulutukseen käytettiin 588 työpäivää edellistä vuotta enemmän, eli yhteensä 1 389 työpäivää. Kasvua koulutuspäivissä oli peräti 73 %. Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 78 %. Teknisessä

keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 13 % ja hallintokeskuksessa 9 %. Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2018 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Sivistyskeskuksessa toteutui 4,6 (ed. vuonna 2,9) koulutuspäivää henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Vastaavasti hallintokeskuksessa toteutui 4,5 (ed. vuonna 2,9) koulutuspäivää henkilöä kohden ja teknisessä keskuksessa 1,9 (ed. vuonna 0,6) päivää henkilöä kohden.

Vakinainen henkilöstö käytti hallintokeskuksessa 91 % kaikista toteutuneista koulutuspäivistä, sivistyskeskuksessa 88 % ja samoin teknisessä keskuksessa 88 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 12 % kaikista toteutuneista koulutuksista.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen osuus kasvoi merkittävästi (88 %). Näitä koulutuspäiviä toteutui 523 työpäivää opettajien veso-koulutukset mukaan luettuna.

Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 378 työpäivää, mikä oli kolme kertaa enemmän kuin vuonna 2017. Varhaiskasvatuksen painopistealueiden ja toiminta-ajatuksen mukaisesti järjestettiin vuonna 2018 lakisääteisenä täydennyskoulutuksena Nepsy- valmennusmenetelmäkoulutus koko henkilöstölle. Tämän koulutuksen avulla kehitettiin lasten oppimisen, kasvamisen ja kehityksen tukimenetelmiä. Lisäksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle toteutettiin lakisääteisenä koulutuksena positiivisen ja ratkaisukeskeisen pedagogiikan koulutusta.

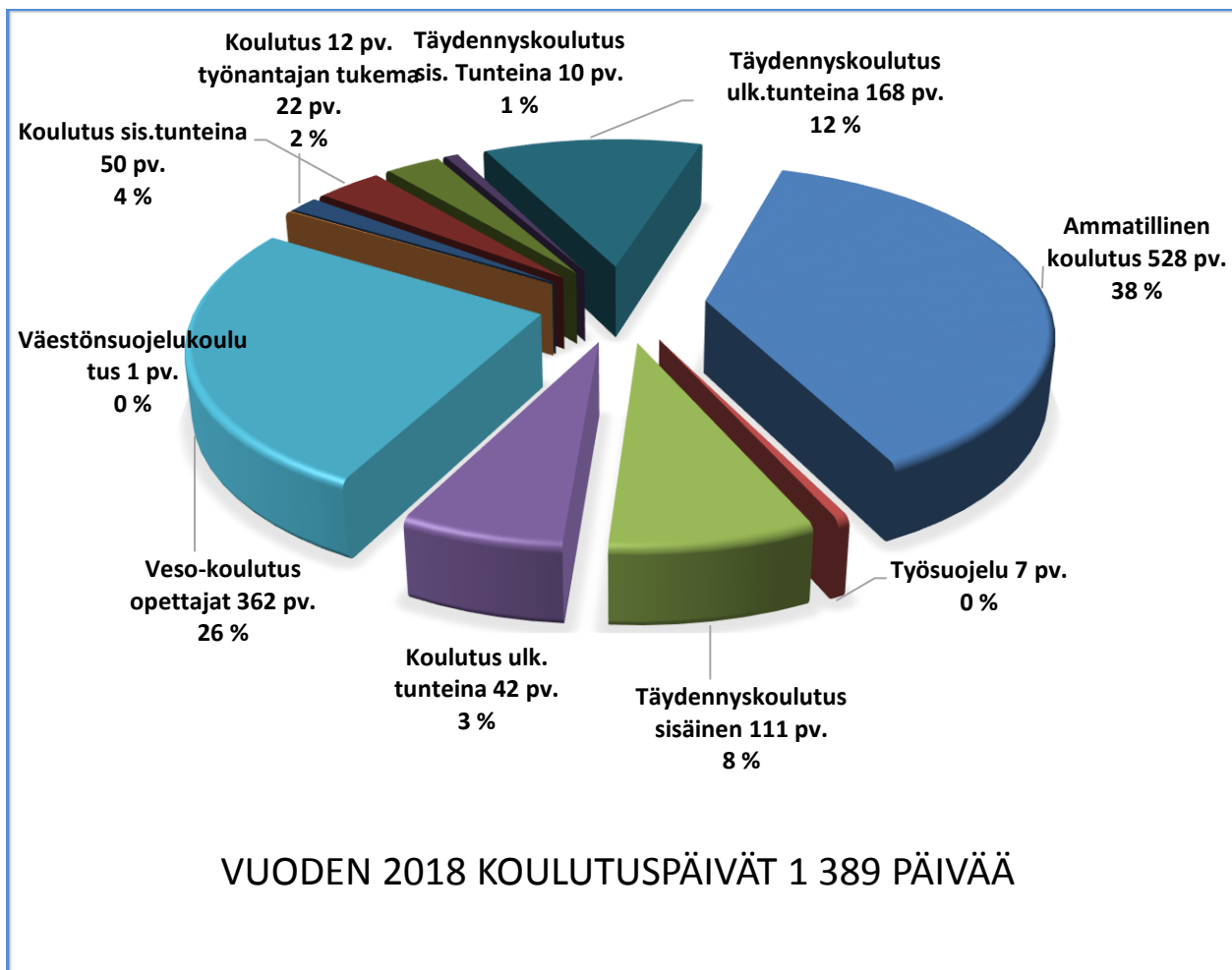
Erimuotoisia henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten ja vuonna 2018 näitä toteutui 38 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamus- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 44 työpäivää.

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 22 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti kuusi (6) henkilöä.

Tutkintoon johtavia oppisopimuskoulutuksia solmittiin Kiteen kaupungin ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa vuoden 2018 aikana viisi (5) kappaletta, joista yksi (1) oli erikoisammattitutkinto.

Asiakaspalvelukoulutus ja asiakaspalveluosaamisen kehittämiseen tähtäävä koulutus koko konsernin henkilöstölle toteutettiin KunTeko 2020 - kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämissuunnitelman kautta marraskuussa 2018. Koulutukseen osallistui noin 400 konsernin työntekijää ja viranhaltijaa.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kuvion mukaisesti v. 2018.



Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2018

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.

Koulutuskorvausta saa vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta kolme koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2018 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2017 yhteistoiminnassa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 263 henkilöä ja koulutuspäivien käyttäjämäärässä oli 48,5 % kasvua vuodesta 2017. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi

vastaavasti 72,8 % edellistä vuotta enemmän, 629 päivää. Luvut tukevat kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista koulutuspäivien osalta. Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 10 298,29 euroa, joka tuloutettiin v. 2018 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille.

Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014 - 2018 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 46 784,29 euroa.

Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Kiteen kaupungille rekrytoidaan uutta henkilökuntaa yli kaksi (2) kuukautta kestäviin palvelusuhteisiin täyttölupamenettelyn kautta talousarvion määrärahan puitteissa. Täyttölupia käsiteltiin kuukausittain johtoryhmässä ja päätökset täyttöluvista teki hallintosäännön mukaisesti kaupunginjohdaja. Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty edelleenkin luonnollista poistumaa ja eläköitymistä. Kaupungilla on organisoitu palveluja uudelleen ja tehtäviä on pystytty hoitamaan sisäisin siirroin eri toimialojen kesken. Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla. Uusi henkilöstö tuo aina uutta osaamista ja uusia toimintatapoja organisaatioon.

Henkilöstön tiedottaminen

Henkilöstöä on osallistettu erilaisilla toimilla vaikuttamaan työn ja toiminnan kehittämiseen. Henkilöstölle tiedottaminen on äärimmäisen tärkeää siksi, että henkilöstö tietää mitä ja miksi tehdään ja mitkä ovat kunkin toiminnan ja tehtävän tavoitteet. Henkilöstölle tiedotettiin ajankohtaisista asioista sähköpostilla ja intranetin kautta. Esimiehiä tiedotettiin sähköpostin lisäksi esimiesinfoissa. Esimiesinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin saman sisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esimiesten infotilaisuuksia pidettiin neljä kertaa vuoden 2018 aikana.

Koko kaupungin henkilöstöä koskeva info- ja tiedotustilaisuus pidettiin 19.12.2018. Tiedotustilaisuudessa esiteltiin mm. vuoden 2019 talousarviota ja suunnitelmavuosia 2019 - 2022.

Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin kaikilla toimialoilla huomiota aiempia vuosia enemmän, koska pitkään palveluksessa olleita henkilöitä eläköityi merkittävästi. Vastaavasti Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille valmistui perehdytysopas ja heille pidettiin perehdytystilaisuus keväällä 2018.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet
19.12.2018 Kitee iltapäivä ja iltatilaisuus	Katsaus vuoteen 2018 Talousarvio ja suunnitelmavuodet 2019 - 2022 Henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä asioita Kaupunkistrategian tavoitteita ja toteumia Tyhy-toiminta Työterveyshuolto asioita Tulorekisteri asioita ja muita asioita arjessa muistettavaksi

Kehityskeskustelut

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

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

Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2018

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

Vakinaiset	Lukumäärä					
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v.2016	v.2017	v.2018
Alkaneet palvelussuhteet	32	28	74 *)	28	18	16
Päättyneet palvelussuhteet	34	37	35	32	17	24

*) Kiteen hoivakodin vaikutus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön seurantavuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (esim. irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- vaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaiseen henkilöstöön. Vuoden 2018 vaihtuvuus alkaneissa palvelussuhteissa oli 5,9 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 8,9 %. Vaihtuvuusluvut v. 2017 olivat alkaneissa palvelussuhteissa 6,7 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 6,3 %.

Vaihtuvuus päättyneissä palvelussuhteissa koostuu seuraavasti: eläköityminen 17 henkilöä ja irtisanoutumiset siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen (sivistyskeskuksessa 6 ja teknisessä keskuksessa 1). Alkaneissa palvelussuhteissa sivistyskeskukseen tuli kymmenen (10) uutta vakinaista henkilöä, tekniseen keskukseseen neljä (4) ja hallintokeskukseen kaksi (2) henkilöä.

Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)						
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553	4 912 148	5 030 208
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666	2 068 361
YHTEENSÄ	16 980 825	17 066 056	17 874 877	18 446 539	6 662 814	7 098 569
Sijaisten ja määräaikaisten % -osuus palkkauskustannuksista						
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3	29,1

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksista Siun sotelle osoitettujen työllistettyjen osuus oli sivukuluineen 245 761 euroa, nettokustannus 132 182 euroa.

Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2018. 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 aikana viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

Työajan jakautuminen 2017 - 2018

	2018 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	2018 1000 e	% palkkakustannuksista	2017 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	2017 1000 e	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	93 272	100,00	12 081	100,00	90 711	100,00	11 944	100,00
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	4 622	4,96	835	6,91	6 056	6,68	847	7,09
- Terveysperusteiset poissaolot	3 043	3,26	267	2,21	4 509	4,97	316	2,65
- Perhevapaat	556	0,60	32	0,26	289	0,32	27	0,23
- Koulutus	1 389	1,49	100	0,83	801	0,88	50	0,42
- Muut palkalliset poissaolot	133	0,14	21	0,17	175	0,19	14	0,12
- Muut palkattomat poissaolot	2 566	2,75	-	-	2 547	2,81	-	-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	517	0,55	47	0,39	467	0,51	37	0,31
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	579	0,62	84	0,70	682	0,75	70	0,59
= Tehty vuosityöaika	81 025	86,9	10 863	89,92	76 549	84,39	10 723	89,78

Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Taulukosta nähdään että vuonna 2018 henkilöstö oli poissa eri syistä yhteensä 12 826 työpäivää. Näistä saldoavana annettuja työaikakorvauksia kertyi 517 työpäivää, kasvua 50 työpäivää. Rahana korvattuja lisä- ja ylityitä kertyi 579 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 165 työpäivää vähemmän. Kokonaisuutena ylityöiden määrä oli 115 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2017.

Palkallisia poissaoloja kertyi 133 työpäivää (-42 pv.). Palkallisten poissaolojen syynä olivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät

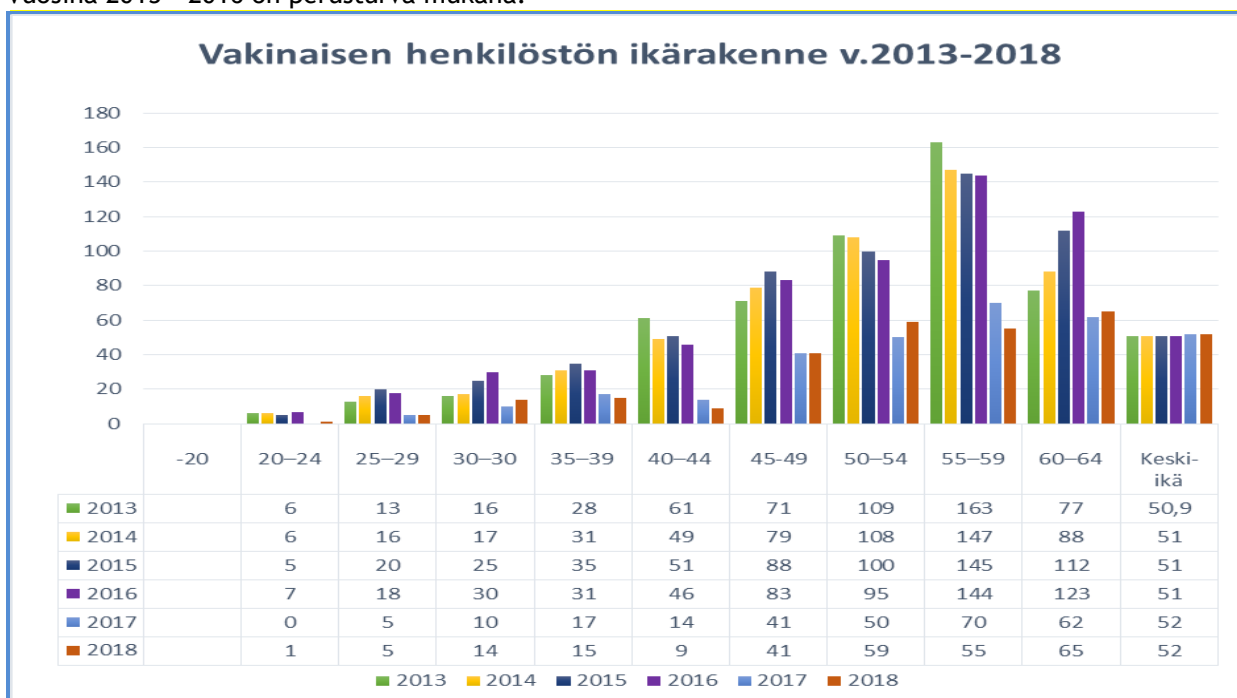
sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät. Palkattomat poissaolot pysyivät vuoden 2017 tasolla ja (2 566 työpäivää) koostuivat mm. joustovapaista, vuorotteluvapaista, yksityisasiä palkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2018

Vuonna 2018 kaupungin vakinaisen henkilöstön naisten keski-ikä oli 52 vuotta ja miesten 49 vuotta. Vaikka keski-ikä laski edellisestä vuodesta naisissa sekä miehissä yhdellä vuodella, on se koko kunnallisen vakinaisen henkilöstön keskiarvoa (47,9 vuotta vuonna 2017) merkittävästi korkeampi ja on edelleen 52 vuotta.

Valtakunnallisesti määräaikainen henkilöstö on selkeästi vakituista henkilöstöä nuorempaa. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä laski Kiteen kaupungilla kahdella vuodella ja oli 45 vuotta, eli valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä mukainen.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2013 - 2018. Vuosina 2013 - 2016 on perusturva mukana.



Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus kasvoi edelleen ollen 67,8 % kun vuonna 2017 osuus oli 67,4 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2017 oli kunta-alalla 43,4 %.



Eläköityminen

Pitkään palveluksessa ollutta henkilöstöä eläköityi vuonna 2018 merkittävästä tehtävistä kaikilta toimialoilta. Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 17 henkilöä. Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin huomiota aiempia vuosia enemmän.

Eläköitymisen keski-ikä nousi vuoden 2015 tasolle, eli 63,4 vuoteen, vaikkakin opetushenkilöstön ammatillinen eläkeikä laskee kaupungin henkilöstön eläköitymisen keski-ikä. Osa-aikaeläkemahdollisuus päättyi eläkeuudistukseen ja sitä sai hakea viimeisen kerran 1.1.2017. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). Tämä eläkemuoto ei ole saanut osa-aikaeläkkeen veroista suosiota kaupungin henkilöstön keskuudessa. Muutama OVE eläköityminen toteutui vuoden 2018 aikana. OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraporteissa, koska osittain varhennetulle eläkkeelle jäämisestä ei tarvitse kertoa työnantajalle ja kyseistä eläkettä saava voi työskennellä joko täydellä työajalla tai haluamallaan työaikaprozentilla.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyi eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tuntui työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeen keski-ikä jatkoi edelleen hienosti nousua ja oli 62,5 vuotta eli 1,25 vuotta edellistä vuotta korkeampi. Kuntoutustuella vuonna 2018 ei ollut uusia henkilöitä ja ammatillisen kuntoutuksen piirissä oli yksi henkilö.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2018

Vuosina 2013 - 2016 on perusturva mukana.

Eläköityminen	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle	18 hlö	63,1	23 hlö	63	20 hlö	63,4	22 hlö	63,25	15 hlö	63,21	17 hlö	63,4
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2 hlö	60,1	5 hlö	61,8	7 hlö	61,9	7 hlö	61,83	3 hlö	61,25	0	–
Osittain varhennettu (OVE)	–	–	–	–	–	–	–	–	1 hlö	61,16	ei tietoa	ei tietoa
TYÖKYVYTTÖMYYS-ELÄKKEET	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	8 hlö	57,12	7 hlö	56	11 hlö	57	8 hlö	58,3	3 hlö	57,03	3 hlö	62,5
-Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3	2 hlö	61,1	3 hlö	62,5
-Kuntoutustuella siirtyneitä	5 hlö	56,2	2 hlö	53	1 hlö	54	1 hlö	58,3	1 hlö	53	ei uusia	–
-Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	57,2	3 hlö	59,4	3 hlö	58,3	2 hlö	56,2	0 hlö	–	0 hlö	–

1.1.2017 toteutuneen eläkelainsäädännön muutoksen ja eläkeuudistuksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä 63-68 ikävuoden välillä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

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.

Eläke-ennusteen mukaan Kiteen kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä lähes 32 % vuosina 2019 - 2025.

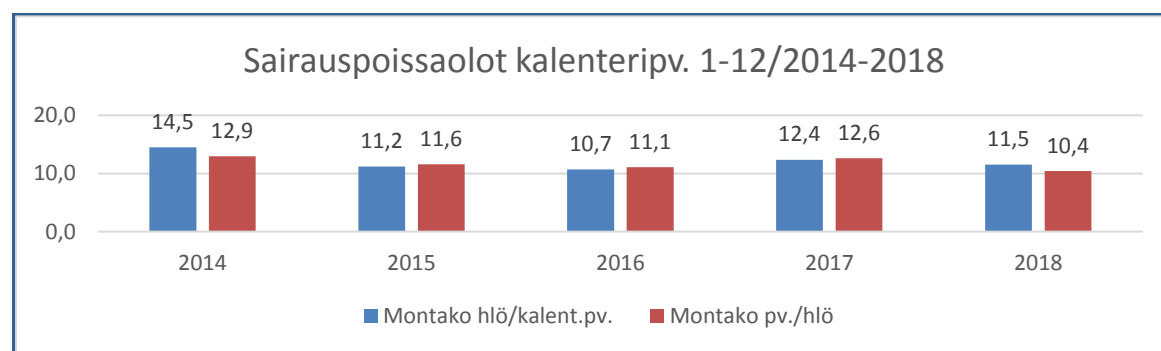
Eläköitymisennuste vuosille 2019 - 2025 toimialoittain

Eläköityminen 2017- 2018 ja ennusteet 2019- 2025 tulosalueittain										
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	YHT.
Hallintopalvelut	1	2	3	1	0	0	2	1	2	12
Sivistyskeskus	9	11	11	7	5	9	4	7	4	67
Tekninen keskus	4	4	7	3	2	5	7	3	1	36
KAIKKI YHT.	14	17	21	11	7	14	13	11	7	115

Henkilöstön poissaoloista vuonna 2018

Vuonna 2018 perhevapaiden käyttö kasvoi lähes puolella vuoteen 2017 verrattuna. Erilaisia perhevapaita toteutui 556 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2017 oli 289 työpäivää. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60- vuosipäivät ja omaisen siunauspäivät. Ilahduttavaa perhevapaiden käytön kasvussa oli äitiys- ja isyysvapaan käytön lisääntymisen.

Kaupungin henkilöstön sairauslomat alenivat merkittävästi vuodesta 2017 ja olivat vuonna 2018 keskimäärin 10,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli 12,6 kalenteripäivää/henkilö.



Sairauspoissaoloissa oli vuodesta 2017 laskua kalenteripäivinä 668 päivää, kun vuonna 2017 vastaavasti oli kasvua 608 päivää vuodesta 2016. Vuoteen 2017 kohdistui poikkeuksellisen paljon va-

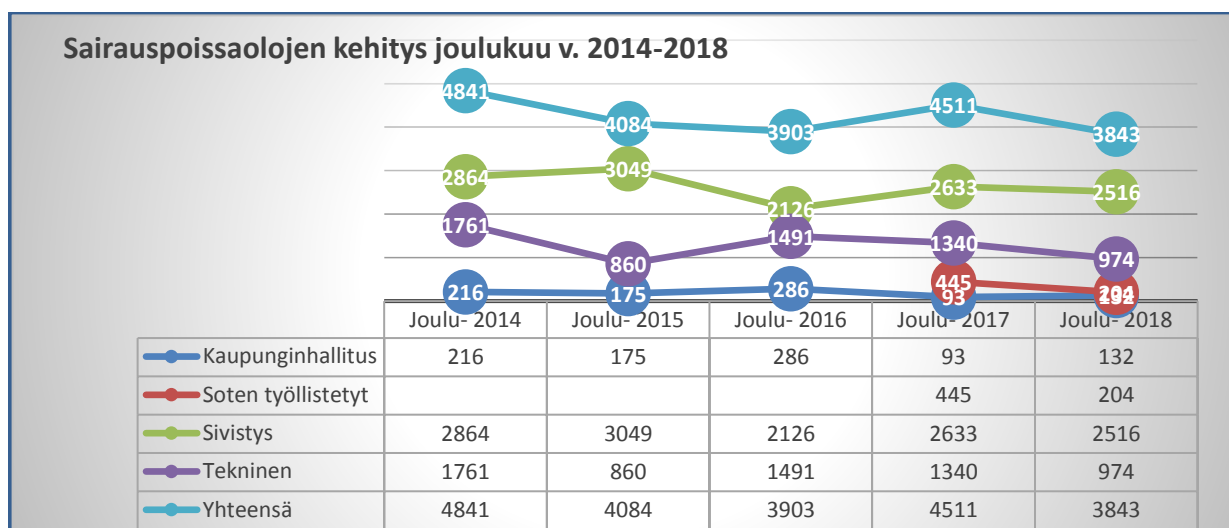
kavia ja pitkäkestoisia hoitoja vaativia sairauksia. Näiden sairauksien jatkotoimia ja työhön paluun tukemisen toimenpiteitä toteutui onnistuneesti lukuisia kesään 2018 mennessä. Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 37,9 % (ed. vuonna 45,8 %) ja kalenteripäivinä 1 455 päivää (ed. vuonna 2 065 päivää).

Haastetta henkilöstön työssäjaksamisen ja työkyvyn tukemiseen riittää tulevaisuudessakin henkilöstön korkean ikäjakauman ja lisääntyneiden pitkien sairauksien vuoksi.

Kaupungin sairauspoissaolojen määrä oli valtakunnallisesti vertailtuna erittäin hyvällä tasolla. Talousarvion tavoitetasoksi vuodelle 2018 asetettiin 13 kalenteripäivää työntekijää kohden ja tämä tavoite saavutettiin hyvin.

Työterveyslaitoksen mukaan sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuodesta 2008 vuoteen 2013 saakka. Sen jälkeen väheneminen on pysähtynyt. Vuonna 2016 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairautensa takia keskimäärin 16,7 päivää. Tuoreimmat Kunta10-tutkimuksen tulokset osoittavat että eniten sairastavat palveluammateissa työskentelevät ja ruumiillista työtä tekevät, vähiten ylempät toimihenkilöt ja esimiesasemassa olevat.

Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014 - 2018



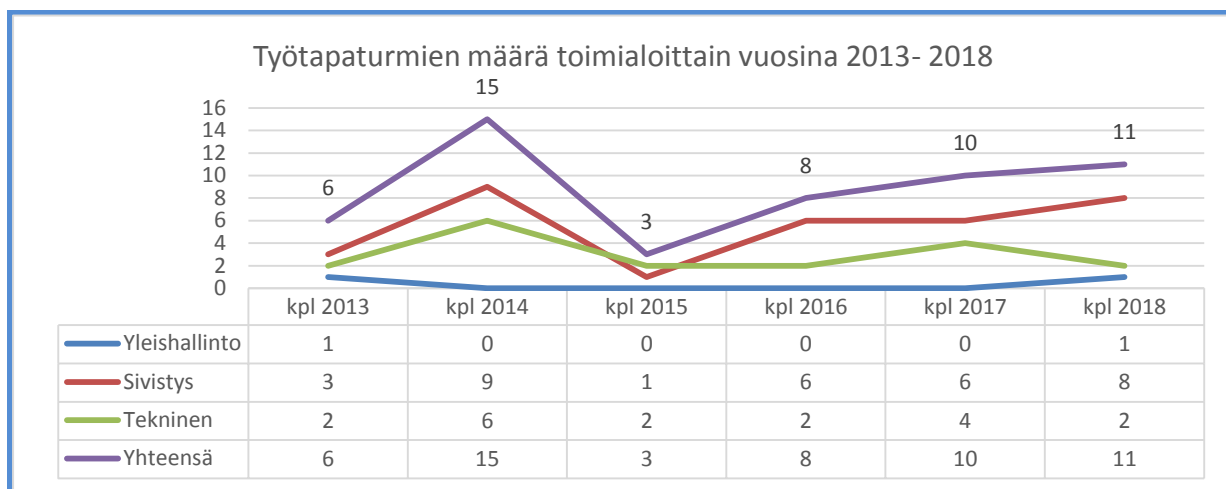
Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä laski kaikilla toimialoilla ja teknisen keskuksen sairauspoissaolojen määrä laski kalenteripäivinä eniten, 27,3 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen osuus oli 76,2 % vuonna 2018 ja vuonna 2017 vastaava osuus oli 77,4 % sairauspoissaoloista. Prosentuaalisesti tarkasteltuna organisaation sairauspoissaolot toteutuivat kalenteripäivissä 14,8 % paremmin, eli laskivat.

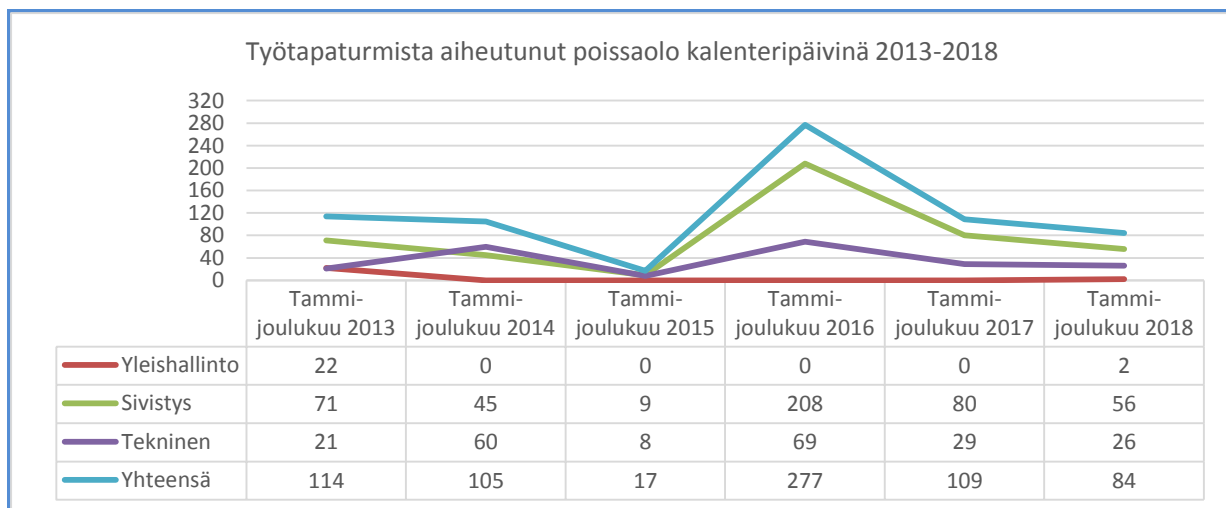
Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013 - 2018

Työtapaturmien vuoksi poissaoloja kertyi 65 työpäivää, joista kaupunginhallituksen alaisuudessa 2 työpäivää, sivistyskeskuksen työntekijöille 43 työpäivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 20

työpäivää. Kalenteripäivinä vähennystä edelliseen vuoteen oli 23 % ja työpäivinä 13 %. Liukastuminen on vuosittain yleisin syy työtaturmissa eikä vuosi 2018 ollut poikkeus, sillä liukastuminen aiheutti seitsemässä tapauksessa työtaturman. Kolmessa tapauksessa muu työssä liikkuminen aiheutti alaraajan vamman.



Vakuutusyhtiön tilastoyhteenveton mukaan v. 2018 vakuutusyhtiöön tehtiin 26 (18) ilmoitusta työtaturmasta ja työmatkataturmasta. Näistä 15 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen. Vakuutusyhtiö maksoi korvausta työtaturman vuoksi 43 korvauspäivältä ja yhteensä seitsemässä (7) tapauksessa. Työtaturmista korvausta maksettiin yhteensä 7 369 euroa ja tästä kaupungin osuus oli 5 725 euroa. Työmatkaan ja ammattitautiin tai sen epäilyyn liittyviä ilmoituksia oli yksi kumpaakin, näistä ei aiheutunut korvauspäiviä.



Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja niistä raportoitiin säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle, sekä kaupunginhallitukselle. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteisten poissaolojen nettokustannus pieneni n. 3,2 % edellisestä vuodesta. Sairauspäivähinta laski edelleen vuonna 2018 henkilöä kohden ja oli 628 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2017 oli 657 euroa ja 713 euroa vuonna 2016.

Terveysperusteiset kustannukset 2018

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,57 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	2 301	1 712	182 431	37 526	219 957
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	691	667	57 935	11 917	69 852
Sairausloma 2/3 palkalla	739	507	32 254	6 635	38 889
Sairausloma palkaton	112	76			0
Työtapaturma/Ammattitauti	88	67	9 307	1 914	11 221
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3					0
SAIRAUSSLOMA YHTEENSÄ	3 843	2 962	272 620	56 078	328 697
Kelan sairauspäiväraha					90 488
Nettokustannus sairauslomasta					238 209
TYÖTAPATURMA YHTEENSÄ	88	67	9 307	1 914	11 221
Tapaturmakorvaus vakuutusyhtiöltä					5 725
Nettokustannus tapaturmista					5 496
Nettokustannukset yhteensä	3 931	3 029	281 927	57 992	243 706

Henkilöstön uudelleensijoitus

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

Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin, kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä eikä sitä saada palautumaan siinä määrin, että henkilö selviäisi entisessä työssään. Useita tehtävien uudelleen järjestelyjä ja työn keventämistä tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2018 aikana. Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei vuosien 2017-2018 aikana toteutunut. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä Kevan tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana. Toiminta näkyy kustannusten alentumisena sekä varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pysymisenä alhaisella tasolla.

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

Joustovapaat ja yksityisasiapalkaton, ei sijaista 2018

Kiteen kaupungilla käyttöön otettua palkatonta joustovapaata, (entinen säästötalkoovapaa) voi henkilöstö edelleen käyttää enintään viisitoista (15) päivää kalenterivuodessa. Joustovapaiden ja ”yksityisasiapalkaton ei sijaista” vapaiden pitämisen ehtona on se, että sijaiskustannuksia ei saa

syntyä. Lomavuoden lomia ei saa jäädä pitämättä joustovapaiden vuoksi.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2018.

	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2018	Joustovapaa Työpäivät 2018	Yksityisasia palkaton, ei sijaista 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2015	Säästötalkoo Työpäivät 2014	Säästötalkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	33	30	3	49	56	173	71	37
SIVISTYS	546	485	61	604	596	598	414	259
PERUSTURVA	-	-	-		325	462	294	147
TEKNINEN	70	65	5	91	174	267	59	29
YHTEENSÄ	649	580	69	744	1151	1500	838	472
	Säästö € yht.2018	Säästö € 2018	Säästö € 2018	Säästö € yht.2017	Säästö € yht.2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	5 741,37	5 539,84	201,53	8 265,59	9 196,39	22 179,39	10 619,36	3 868
SIVISTYS	46 344,66	41 245,25	5 099,41	53 527,91	55 294,05	54 640,32	36 318,59	22 503
PERUSTURVA	-	-	-		40 959,57	56 898,56	36 413,68	15 339
TEKNINEN	6 399,88	6 119,65	280,23	8 485,56	15 826,10	27 337,74	5 774,09	2 707
YHTEENSÄ	58 485,91	52 904,74	5 581,17	70 279,06	121 276,11	161 056,01	89 125,72	44 417

Joustovapaita ja yksityisasia palkatonta, ei sijaista käytti v. 2018 yhteensä 117 henkilöä kun vuonna 2017 käyttäjiä oli 96 henkilöä. Joustovapaata saivat käyttää kaikki kuukausipalkkaiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät, jos ehdot täyttyivät. Joustovapaa on hyvä mahdollisuus saada vapaata uusille työntekijöille ja viranhaltijoille, joille ei ole vielä kertynyt vuosilomaosiketta.

Joustovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötöimikunnassa.

Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 oli henkilöstökustannusten säästö joustovapaalla ja ”yksityisasia palkaton, ei sijaista” yhteensä 544 639 euroa.

Lomarahavapaa

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus vuosille 2018-2019 mahdollisti lomarahavaihtamisen vastaavaksi vapaaksi.

Kitee kaupungin työntekijöitä koskeva paikallinen virka- ja työehtosopimus lomanmääräytymisvuosien 2017-2018 sekä 2018-2019 lomarahavaihtamisesta vastaavaksi lomarahavapaaksi neuvoteltiin kevään 2018 aikana.

Lomarahavapaata voi vaihtaa vastaavaksi vapaaksi enintään viisi (5) päivää, eli yhden (1) viikon. Tämän paikallisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 30.4.2020, jonka jälkeen lomarahavapaata ei voi enää käyttää.

Lomarahavapaata haki yhdeksän (9) henkilöä ja lomarahavapaata käytettiin lomanmääräytymisvuosien 2017-2018 lomarahasta 39 päivää.

Epäpätevyyssalennukset

Valtakunnallisesti kuntasektorilla työskentelevien palkkoihin on tehty vuosien saatossa epäpätevyyssalennuksia käyttäen perusteluina puuttuvaa koulutusta tai työkokemusta.

Puuttuvan koulutuksen tai työkokemuksen käyttäminen epäpätevyyssalennuksen perusteena on kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen vastainen menettely, mikäli työntekijä tosiasiallisesti suorittaa kaikki tehtävään kuuluvat työtehtävät ja vastuut.

Virheellisesti tehtyihin epäpätevyyssalennuksiin voidaan hakea muutosta tietyin edellytyksin.

Kiteen kaupunki työnantajana tarkasteli vuonna 2018 yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) vastaisesti tehtyjä epäpätevyyssalennuksia, joissa puuttuvan tutkinnon johdosta oli alennettu työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa.

Korjaukset tehtiin ja tehtäväkohtaiset palkat oikaistiin ja maksettiin. Myös jo päättyneistä palvelusuhteista pystyi hakemaan oikaisua. Vuonna 2018 tuli muutama hakemus, joista osa käsiteltiin. Kustannusvaikutukseltaan epäpätevyyssalennuksia korvattiin sivukuluineen noin 40 000 euroa ja ne kirjattiin vuoden 2018 kuluksi asianomaisille tulosalueille.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

Työllisyystilanne parantui Kiteellä vuoden 2018 aikana. Työttömyysaste oli vuoden 2018 lopussa 13,5 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 16,4 prosenttia.

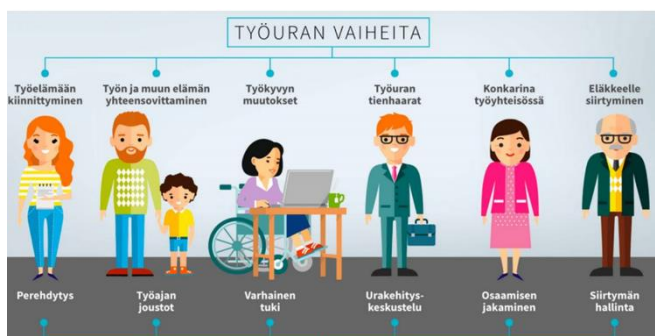
Työttömien työnhakijoiden määrä väheni 143 henkilöä ja työvoiman kokonaismäärä oli 4 358 henkilöä. Vähennystä työvoiman määrässä oli 116 henkilöä vuoden 2017 loppuun verrattuna. Palkkatuella työllistettynä kaupungin palveluksessa oli keskimäärin 40 henkilöä kuukaudessa.

Vuonna 2018 Kiteen kaupunki tuki merkittävästi nuorten työllistymistä. Nuorille järjestettiin perehdyttämistilaisuus ja laadittiin perehdyttämisopas. 34 (+11 vuodesta 2017) nuorta sai kuukauden kesätyön ja neljä (4) nuorta työllistyi 2,5 kuukaudeksi. Lisäksi kesätyöseteleitä käytettiin 205 kappaletta, 176 kappaletta vuonna 2017.

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.



Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävä toiminta sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalvelut osallistui esimiesten ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2018 aikana yhdeksän (9) kertaa.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa, määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä jne. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2018 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, eikä yhtään henkilöä päätenyt täyteen työkyvyttömyyteen.

Vuosittainen Kaari-mallin mukainen työhyvinvointifoorumi pidettiin 31.10.2018.

Kevan kuntaorganisaatioille toteutetuista työhyvinvointikyselyiden tuloksista on käynyt esille, että Kiteen kaupungilla Kaari-malli ja työkyvyn tukemisen toimintatavat ovat valtakunnallisesti muita kuntia huomattavasti yleisemmin henkilöstön käytössä (72 % / muut kunnat 54 %) ja selkeästi kuvattuna (79 % / muut kunnat 69 %). Työkyvyn tukemisen toimintatapoihin luetaan hyvin.



Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti 1.1.2018 lukien Siun sote Työterveys.

Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toimintasuunnitelman sisältö ja työterveyshuollon palvelusisältö säilyivät pääosin entisellään.

Työterveyshuollon painopistealueita vuonna 2018 olivat mm.:

- Esimiestyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämässä ja työhyvinvoinnin hallinta.
- Työsuojelutoimijoiden tukeminen.
- Sisäilmaongelmien selvittely ja toimenpide-ehdotukset.
- Työhyvinvoinnin hallinta erilaisissa muutostilanteissa.
- Työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö uudisrakentamisessa ja kalustamisen suunnittelussa.
- Ensiapukoulutus
- Huomion kiinnittäminen työpaikkojen turvallisuusasioihin.

Työterveyshuollon edustajat osallistuivat työsuojelijaoston ja sisäilmatyöryhmän kokouksiin, työhyvinvointifoorumiin sekä olivat asiantuntijoina henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen liittyvissä Kaari-mallin mukaisissa moniammatillisissa neuvotteluissa.

Vuoden 2018 aikana valmisteltiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2019 - 2020.

Kiteen kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen osavuosisiksaus 1.1. - 31.8.2018 väliseltä ajalta pidettiin Siun sote Työterveyden kanssa 31.10.2018.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2018

Työterveyshuollon kustannukset, 167 637,80 euroa, painottuivat selkeästi ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin ja olivat I korvausluokassa 66,8 % kustannuksista ja 33,2 % korvausluokassa II.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat noin 11 000 euroa vuodesta 2017. Korvausluokka II aleni ja vastaavasti ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset kasvoivat (korvausluokka I).

Kustannusten nousuun vaikuttavia tekijöitä olivat mm.

- Määräaikaisen henkilöstömäärän kasvu. Nettokustannukset kasvoivat 18,7 % henkilöä kohden vuodesta 2017.
- Työterveyshuollon kustannukset sisältävät korvausluokassa I vuoden 2018 työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaisesti lakisääteistä ensiapukoulutusta yhteensä 4 070 euroa. Ensiapukoulutukset koostuivat ensiapu 1 kurssista 16 tuntia, ensiapu kertauskurssista ja kurssitodistusten kustannuksista.
- Työterveyshuollon kustannusten enimmäismäärän korvaustasot työntekijää kohden pysyivät Kelalla vuoden 2017 korvausten tasolla.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2013 - 2018, perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
KL 1	214 965,64	211 576,63	219 914,16	207 573,91	92 277,95	111 968,26
KL 2	282 338,48	242 028,91	178 036,24	163 281,74	63 649,22	55 529,54
Ei korvattava	16 013,01	9 028,53	3 377,64	2 373,50	817,57	140,00
Kustannukset yhteensä	513 317,13	462 634,07	401 328,04	372 686,50	156 744,74	167 637,80
Kelakorvaus €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,76	70 674,01	66 309,07
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 1	184,93	180,5	183,15	166,09	139,87	193,73 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 2	249,05	195,89	115,4	105,46	83,31	73,26 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	66,32	62,73	58,51	57	55 %	60 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	32,6	36,52	41,49	43	45 %	40 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista €/hlö	455,05	388,34	303,39	273,91	225,32	267,36

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2018 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Kustannukset 111 968,26 euroa (korvaus 60 %) ja korvattava kustannus on enintään 101,70 euroa työntekijää kohti. Kelan korvausosuus KL1 on enintään 38 544,30 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi 73 423,96 euroa.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 55 529,54 euroa (korvaus 50 %) ja korvattava kustannus on enintään 127,05 euroa työntekijää kohti. Kelan korvaus KL II on 27 764,77 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 27 764,77 euroa.

Korvausluokka II työterveyshuollon kustannukset laskivat siinä määrin, että työnantajan työterveyshuollon laskennallinen enimmäismäärä 127,05 euroa/hlö ei toteudu, vaan korvaus on 50 % ko. korvausluokan kustannuksista.

Kaikki kustannukset eivät sisälly KELAlle tehtävään korvaushakemukseen, koska kaikki työterveyshuollon kustannukset eivät kuulu KELAn korvauksen piiriin. Ei korvattavia kustannuksia (140 euroa) ovat mm. matkakulut ja erilaiset toimistomaksut. Näiden kustannusten osuus on pudonnut vuosien saatossa merkittävästi.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä (379) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle.

KELAn korvaus v. 2018 Kiteen kaupungille on yhteensä 66 309,07 euroa.

Kiteen kaupunki on ollut savuton työpaikka 1.7.2015 lukien ja tukenut henkilöstön savuttomuutta. Yhtään hakemusta ei henkilöstöstä tullut vuodelta 2018 tupakoinnin vieroitushoitoon.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2018

Työpaikkaruokailu

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) artikkelin mukaan (verkossa 11.5.2017) ravitsemussuositusten mukaisesti valmistettu ja maittava lounasruoka kiireettömässä ympäristössä ylläpitää työkykyä ja -tehoa sekä edistää työntekijöiden terveyttä. Tämän vuoksi kaikilla työntekijöillä tulisi olla työpaikasta ja työnantajasta riippumatta mahdollisuus kohtuuhintaiseen, ravitsemuksellisesti laadukkaaseen ja maittavaan työaikaiseen ateriaan.

Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitospaikalla että yksityisissä ravitsemusliikkeissä sama, eli enintään 1,40 euroa/ateria lisättyinä voimassa olevalla arvonlisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään 6,50 euroa. Kipakassa, Terveyskeskuksen kahviossa, Kesälahden koulukeskuksella ja Kesälahtitalolla henkilöstöateria maksoi 5,20 euroa. Edun käyttäjien määrä kasvoi jälleen hieman edellisestä vuodesta.

Vapaa-ajan toiminnan ja muun tyhy-toiminnan tukeminen

Henkilökunnan VesPelin uinti- ja kuntosalilippujen hankintaa Kiteellä sekä kuntosalilippujen hankintaa Kesälahdella tuettiin edelleen 50 %:lla. Ahkerimmin etua käyttivät opettajat. Kiteen kaupunki tarjosi edellisten vuosien tapaan enintään viidelle (5) liikunnan lisäämisestä hyötyvälle työntekijälle mahdollisuuden Kiteen kaupungin vapaa-aikatoimen antamaan liikuntaneuvontaan. Liikuntaneuvonta maksettiin TYHY-määrärahoista. Työterveyshoitaja antoi liikuntalähetteen työntekijälle. Liikuntaneuvontaa sai lähetteellä kaksi (2) kertaa. Liikuntaneuvontaa antoivat liikuntatoimen liikunta-alalle koulutetut työntekijät. Etua käytti hyödykseen kolme kaupungin työntekijää.

Pokalin (Pohjois-Karjalan Liikunta ja Urheilu) pohjoiskarjalaisille työyhteisöille 1. - 31.3.2018 järjestämään talviliikuntakampanjaan osallistuttiin.

Henkilökunnan osallistumista Keski-Karjalan kansalaisopiston yhteen syksyllä alkavaan ryhmään toimintakaudella 2018 - 2019 tuettiin 15 €:lla. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 42 kaupungin työntekijää. Kurssivalinnoista 27 liittyi liikuntaan, 4 halusi parantaa kielitaitoaan ja 1 henkilö lisää tietoa Android-puhelimen käyttömahdollisuuksista. Loput 10 käyttivät edun erilaisiin ”kädentaitoryhmiin” (entisointi, savityöt, verhoilu yms.).

Henkilöstön yhteinen TYHY-tapahtuma järjestettiin Hutsissa 20.9.2018. Tapahtumassa aktiviteetit oli jaettu erilaisiin rasteihin, joille jokainen sai suunnistaa omaan tahtiinsa.

Seuraavanlaisia rasteja oli tarjolla:

- ruokarasti (terveellistä välipalaa suunnistuksen lomassa)
- kulttuurirasti (Markus Pulkkinen teki lauluja työntekijöiden antamista sanoista/aiheista)
- sumopainirasti
- rodeohärkärasti
- porrasjuoksurasti (ohjatusti)



Rodeohärkä tarjosi vauhdin hurmaa henkilöstön tyhyssä

- kuntosalirasti ja kuntosalicirkuit ohjatusti
- Maastopyöräilyyn/fatbikepyöräilyyn/Karelianpolkuihin tutustuminen ohjatusti
- Vesijuokсутekniikan ja uintitekniikan ohjausta
- Käsityörastina oli isoäidin neliöiden virkkausta ohjatusti
- Uintia VesPelissä omaan tahtiin
- Hartiahierontarasti, joka olikin suosituin rasti (hierojina Islon opiskelijat)

Tapahtumaan osallistui ohjaajat mukaan luettuna n. 125 henkilöä.

Tyhy-rahoista maksettiin myös henkilöstöinfojen joulupuurotarjoilu 19.12.2018.

Työmerkkipäivä

Kaupungin oman palvelun työmerkkipäivää viettäneitä työntekijöitä muistettiin 29.11.2018 merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10v., 20v., 30v. ja 40 vuotta Kiteen kaupungilla työskennelleet. Vuonna 2018 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlassa muistettiin 22 työntekijää ja viranhaltijaa.

Vuoden 2018 työmerkkipäiväjuhlassa oli kaksi (2) henkilöä saavuttanut kunnioitettavat 40 vuotta kaupungin omaa palvelua ja kahdeksan (8) henkilöä 30 vuoden palvelun.

Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa kuudelle (6) henkilölle. Kiteen kaupungin kalevalakoru on suunniteltu 1600-1700 luvulla Kiteeltä löytyneestä korvakorumallista jossa on kolttalappalaisten koruperinnettä. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta.



Kunnioitettavat 40 vuoden työmerkkipäivän saavuttaneet Anja Vilokkinen ja Helena Olkkonen.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa oli huomioitu paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin.

Työmerkkipäivän juhlapuheen piti kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen ja työntekijöiden muisteloita matkanvarrelta kertoi 30 vuotta kaupungin palveluksessa työskennellyt varhaiskasvatuksen toimistosihteeri Jaana Mononen.

Musiikillisesta annista vastasivat paikalliset nuoret lahjakkuudet Emma Nenonen ja Severi Koivuniemi



Kipakan ravintola loihti paikallisista tuotteista näyttävän juhkakattauksen.

Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

Työsuojelu

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

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä on voimassa 1.1.2018 - 31.12.2021.

V. 2017 syksyllä käydyissä työsuojeluvaleissa edellisen kauden työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet valittiin jatkamaan työsuojelutehtävissä.

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

Varsinainen työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

1. työsuojeluvaravaltuutettu Jyrki Kostamo

2. työsuojeluvaravaltuutettu Jorma Palo

1. ja 2. varavaltuutettu olivat myös opetushenkilöstön työsuojeluasiamiehiä.

Jyrki Kostamon vastuualueena olivat Kiteen koulujen opettajat, Jorma Palon vastuualueena Kesälahden opettajat.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu oli vapaa-aikapäällikkö Tapio Niskanen. Työsuojelujajaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja/edustajat.

Työsuojelujajaosto kutsui uutena toimintatapana kaupunginjohtajan ja toimialajohtajat vuorollaan työsuojelujajaoston kokoukseen. Em. tavoin toimien työsuojelujajaoston edustajat voivat keskustella kunkin toimialan keskeisistä työsuojeluun liittyvistä asioista suoraan toimialajohtajan tai kaupunginjohtajan kanssa. Toimintatapa koettiin hyväksi, joten toimialajohtajat ja kaupunginjohtaja kutsutaan työsuojelujajaoston kokouksiin myös v. 2019.

Työsuojelujajaosto piti v. 2018 viisi (5) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen, työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen ja työsuojeluasiamies Jorma Palo.

V. 2018 työsuojelutoiminnan painopistealueina olivat mm.

- Sisäilma-asioiden seuraaminen
- Työpaikkojen turvallisuusasiat (turvallisuussuunnitelmat yms.)
- Henkilöstön jaksaminen ja kuuleminen muutostilanteissa sekä esimiesten tukeminen
- Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen käyttäminen uudisrakentamisessa ja peruskorjauksissa (ei toteutunut edelleenkään)

- Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta
- Työsuojelutoimijoiden tietämyksen hyödyntäminen esim. esimiehen työparina
- Tietoisuus siitä, että työsuojelutoiminta on työhyvinvointia edistävä tekijä työyhteisössä
- Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen työpaikkapalaveriin
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen (voimaan 1.7.2018)

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

Esimiehet, Puhoksen koulun ja Hutsin koulun keittiöt, Hutsin koulu/opetus, Kiepin ja Kipakan keittiöt, Hutsin ja Puhoksen koulun sekä kaupungintalon siivoustyö, siivoustyö Ilmarinen, kirjasto ja Kieppi, Maaseutupalvelut Rääkkylä ja Tohmajärvi, Kesälahden päiväkoti, siivoustyö Kiteen terveysasema, siivoustyö Rantalan koulu.

Työsuojelutarkastuksia tehtiin kolme (3).

- Tilaaavastuulain mukaiseen selvitysvelvollisuuteen liittyvä työsuojelutarkastus 8.5.2018 (Tilaaajan vastuu ulkopuolista työvoimaa käytettäessä)
- Kiteen lukio 20.9.2018
- Rakennusvalvonta 27.9.2018 (huomioita esim. yksin työskentely kentällä ja siihen liittyvät vaarat ja uhkat).

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi yhdeksän. Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden tai asiakkaiden uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä. Myös työkäytäntöjä asiakastyössä oli muutettu. Työsuojelijaostossa ollaan kuitenkin siinä käsityksessä, että paljon vaara- ja uhkatilanteita jää ilmoittamatta ja kirjaamatta.

Koska työnantajan on huolehdittava siitä, että esimiehellä on esimiehen työsuojelulliset vastuut tiedossa järjestettiin esimiehille ja työsuojelutoimijoille työturvallisuuskorttikoulutus 25.4.2018. Työturvallisuuskortin kortin sai 24 henkilöä. Kouluttajana oli Mira Seppänen, joka oli osallistunut työturvallisuuskorttikoulutuksen suunnitteluun Työturvallisuuskeskuksessa.

Sisäilmatyöryhmä

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

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Rakennuttajainsinööri Ari Jumppanen

Työterveyslääkäri Timo Pitkälä, Siun sote Työterveys

Työterveyshoitaja (Seija Teppana ja/tai Maarit Juvonen), Siun sote Työterveys

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo

Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen, sihteeri ja koollekutsuja

Sisäilmatyöryhmä kokoontui kolme (3) kertaa v. 2018.

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

Sisäilmatyöryhmän kokouksiin vuoden 2018 aikana osallistuivat myös sivistysjohtaja Pekka Hirvonen, lukion rehtori Sirpa Kostamo ja maaseutupäällikkö Katja Turtiainen.

Sisäilma-asioita käsiteltiin myös kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarastuksilla.

Radonmittaukset tehtiin varhaiskasvatuksen Pikkukelloissa (ryhmäperhepäivähoito). Kiteen palotalon radonmittaus aloitettiin marraskuussa 2017 ja tulokset saatiin v. 2018 puolella. Kummassakaan kohteessa radonarvot eivät ylittäneet suosituksia.

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Osmo Pirhonen, Tarja Timonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen.
- Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Niilo Hirvonen/JUKO ry, Kauko Hirvonen JUKO/KTN ry (30.4.2018 saakka) ja Marketta Lintinen (1.5.2018 lukien), Erja Törönen/JHL ry ja Mirja Tuunanen/JYTY ry

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

- Erja Törönen ja Tapio Niskanen

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Niilo Hirvonen ja varapuheenjohtajana Tarja Timonen. Hallintosihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä. Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen toimi valmistelijana ja asiantuntijana työsuojelua sekä työhyvinvointia koskevissa asioissa ja yhteistyötoimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja joustovapaita koskevia raportteja. Yhteistyötoimikunta toimi edelleen tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän uudistamisen ohjausryhmänä v. 2018. Työnvaatavuuden arviointijärjestelmän uudistamisen jatkui v. 2018.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Yhteistoiminnan pelisäännöt

- Kiteen Hoivakodin liikkeenluovutus
- Koulutuskorvaus
- Kunta-alan sopimusmuutokset 2018 - 2019
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus koneellisesta työajan tarkkailusta ja liukuvasta työajasta
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus lomarahen vapaaksi vaihtamisesta
- Laitoshuollon palvelusopimus Siun soten kanssa
- Palkanmaksupäivien siirto v. 2019 alusta
- Palkkiosääntö
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2018 yhteensä 11 kertaa.

Paikallisneuvottelut

V. 2018 pidettiin viisi (5) paikallisneuvottelua. Neuvottelut koskivat lomarahen vastaavaksi vapaaksi vaihtamista, perhepäivähoitajien tasoittumisjaksoa ja paikallista sopimusta perhepäivähoitajien aamuvarallaoloon, varhaiskasvatuksen henkilöstön sopimusmääräyksiä ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtäväkohtaisen palkan määräytymistä sekä teknisen sopimuksen (TS) henkilökohtaisen lisän soveltamista.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2018

Esimiehenä henkilöstöpalveluissa toimi vs. talous- ja hallintojohtaja Minna Kuusela-Hurskainen 11.3.2018 saakka. Ajalla 12.3. - 21.5.2018 vs. talous- ja hallintojohtajana toimi hallintopäällikkö Eija Hämäläinen ja 22.5.2018 alkaen Kaisa Kolu. Osa talous- ja hallintojohtajan tehtävistä oli jaettu sisäisesti koko vuoden ajan ja hallintosihteeri Eeva Tenhonen vastasi henkilöstöhallinnon käytännön rutiineista sekä kehittämistehtävistä vuonna 2018. Hallintosihteerin tehtävät koostuivat kokonaisuudessaan henkilöstöhallinnon tehtävistä.

Toimistosihteeri Tuija Vaittisen työtehtävistä noin puolet oli työsuojeluun, työhyvinvointiin ja henkilöstöhallintoon liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat kansalaisopiston toimistosihteerin työtehtävät.

Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut on ostettu vuoden 2017 alusta lähtien Siun Talous Oy:ltä. Palkkasihteereiden ja kirjanpidon työpiste oli edelleen Kiteellä kaupungintalolla, mikä on ollut Kiteen kaupungin ja henkilöstöhallinnon palveluiden kannalta erittäin hyvä asia.

HENKILÖSTÖKULUT	2018	2017	2016*)	2015*)	2014*)
Palkat ja palkkiot	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Eläkekulut	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833
Muut henkilösivukulut	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408
Henkilöstökulut yhteensä	-15 372 435	-14 949 481	-33 234 545	-32 438 792	-31 377 791
Palkat ja palkkiot					
Vakinaisten palkat	-5 030 208	-4 912 149	-14 241 553	-14 045 772	-13 058 494
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-287 243	-279 580	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-235 519	-179 363	-1 135 360	-783 554	-959 939
Erilliskorvaukset	-232 887	-203 722	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279
Opettajien palkat Vael	-2 996 164	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679
Opettajien palkat Kuel	-1 794 286	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134
Asiantuntijapalkkiot	-25 358	-24 562	-17 927	-18 197	-17 337
Määräaikaisten palkat	-820 004	-627 623	-939 505	-948 752	-968 776
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-725 595	-664 100	-725 048	-665 977	-843 456
Kesätyöntekijöiden palkat	-34 364	-29 356	-37 479	-18 223	-13 834
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-13 317	-10 430	-14 458	-13 445	-14 039
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-70 470	-67 290	-80 940	-84 044	-98 740
Tukihenkilöiden palkkio	0	-95	-10 850	-7 940	-9 481
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	-1 783	-775	0	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	14 194	37 134	8 092	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-18 533	51 876	99 461	51 495	104 819
Sairasvakuutuskorvaukset	90 488,00	127 577	324 918	332 266	326 036
Tapaturmakorvaukset	5 725,00	6 696	28 010	12 026	12 774
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	8 756	17 460	7 178	10 400
Yhteensä	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut					
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 546 502	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-665 557	-672 609	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperust.	-81 498	-74 981	-243 223	-184 587	-119 025
VaEL-maksut	-515 684	-585 393	-676 748	-815 790	-859 784
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	2 378	6 331	1 384	0	0
Jaksotetut eläkekulut	60	11 729	17 649	6 294	4 317
Yhteensä	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 933	-6 752 833
Muut henkilösivukulut					
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-104 499	-123 630	-527 469	-504 030	-501 719
Työttömyysvakuutusmaksut	-229 021	-381 139	-933 808	-713 500	-614 320
Tapaturmavakuutusmaksut	-71 547	-63 513	-133 861	-144 427	-147 919
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-3 868	-1 130	-10 551	-13 679	-7 260
Laskutett. palkk.henk.siv.kulut	542	1 872	524	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	11 303	40 344	-15 040	159	14 810
Yhteensä	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408

*)Vuosina 2014 - 2016 on perusturva mukana.

Näin nostamme Kiteen KIRKKAASTI KÄRKEEN

Yhdessä Kiteelle tekemämme strategian tavoitteet toteutuvat,
kun otat nämä asiat huomioon jokapäiväisessä työssäsi

1 **Kuuntele** kaupunkilaisia ja huomioi heidän toiveensa ja tarpeensa.
Tee päätöksiä, joilla on **vaikutusta**.
Löydä **auttamisen** ilo.

2 Tue **paikallista**.
Kannusta **yrittäjyyteen** ja työllistämiseen.
Pidä huoli **taloudesta**.

3 **Suojele** ympäristöä.
Löydä **tasapaino** maaseudun ja taajaman
sekä **kaupungin** ja luonnon välillä.

4 Ole askel edellä, kouluttaudu ja **opi** uutta.
Etsi hyviä käytäntöjä Kiteellä sovellettavaksi.
Tee **yhdessä** ja auta työtoveria.

5 **Viesti** työkavereillesi ja kerro palveluista kaupunkilaisille.
Tee työsi **täysillä**, mutta muista liikkua ja levätä.
Pidä kiinni iloisesta **Kitee-hengestä** ja vie sitä muknasi.

