



Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2019

Yt-toimikunta 5.5.2020 § 29
Kaupunginhallitus 11.5.2020 § 134
Kaupunginvaltuusto 18.5.2020 § 24

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA	1
3.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2019	6
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ	8
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2019.....	8
	Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2019 (HTV1*).....	10
	Liikkeenluovutus 1.1.2020	10
	Henkilöstön koulutus	11
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2019	13
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	13
	Henkilöstön tiedottaminen	13
	Kehityskeskustelut	14
	Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2019	14
	Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset	15
	Työajan jakautuminen	15
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2019	16
	Eläköityminen	18
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2019.....	18
	Eläköitymisennuste vuosille 2020 - 2026 toimialoittain	19
	Henkilöstön terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2019	19
	Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014 - 2019	20
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013 - 2019.....	21
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	22
	Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2019.....	23
	Lomarahavapaa.....	24
	Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	24
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	24
	Henkilöstön työhyvinvointikysely	24
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	25
	Työterveyshuolto.....	26
	Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2019	26
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2019.....	28
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä	30
	Työsuojelu	30
	Sisäilmatyöryhmä	31
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	32
	Yhteistyötoimikunta	32
	Paikallisneuvottelut	33
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2019	33

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 2013-2019 osalta.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2019 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2019 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli vuonna 2019 Kiteen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Vuoden alun ja vuoden lopun välinen keskimääräinen työntekijämäärä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 414 työntekijää ja kasvua oli 35 työntekijää vuodesta 2018. 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 Kaisa Kolu 2.6.2019 saakka, 3.6.-7.10.2019 va. talous- ja hallintojohtajana riskienhallintopäällikkö Eija Hämäläinen, sekä edelleen va. hallintopäällikkönä 8.10 -31.12.2019 ja va. talousjohtajana Minna Kuusela-Hurskainen 8.10.2019 alkaen, sivistysjohtaja Pekka Hirvonen, tekninen johtaja Kari Siponen. Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui hallintosihteeri (1.9.2019 lukien henkilöstösihteeri) Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2019 oli JHL ry:n pääluottamusmies Erja Törönen.

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Aluksi

Kaupungin toiminnassa toteutettiin vuonna 2019 kaupunkistrategian 2017-2021 tavoitteita organisaation jokaisella tasolla. Strategian pääteemat ovat elinvoima, hyvinvointi, elinympäristö ja yhdessä tekeminen. Keskeisinä asioina olivat strategian painotusten mukaisesti elinkeinoelämän edellytysten edistäminen, varhaiskasvatus ja perusopetus. Kaikki toimialat saivat onnistumisia. Yhteistyötä eri toimijoiden kanssa lisättiin ja tiivistettiin, uusia yhteistyömuotoja otettiin käyttöön. Kaupungin henkilöstö on lähtenyt uusiin yhteistyömuotoihin ennakkoluulottomasti ja rohkeasti.

Keskushallinnon johtamisjärjestelmää kehitettiin jakamalla talous- ja hallintojohtajan virka talousjohtajan ja hallintopäällikön viroiksi sekä perustettiin henkilöstösihteerin virka. Kaikki virat on vakinaisesti täytetty. Sivistystoimen rehtorijärjestelmä uudistettiin ja virat täytettiin. Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämishanketta toteutettiin.

Viime vuonna täytettiin vakinaisesti muun muassa maankäyttöpäällikön, Arppen yhtenäiskoulun rehtorin, Kesälahden yhtenäiskoulun toiminnasta vastaavan rehtorin, Hutsin ja Puhoksen koulujen toiminnasta vastaavan rehtorin sekä ympäristöpäällikön virat. Lisäksi täytettiin vakinaisesti muun muassa uusi viestintäpäällikön tehtävä. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita.

Alkuvuodesta 2019 toteutettiin toisen kerran Kevan työhyvinvointikysely, vastausprosentti oli 85,9 %. Tulosten mukaan työhyvinvointi oli koko kaupungin tasolla parantunut edelliseen, vuonna 2015 toteutettuun, kyselyyn verrattuna ja samankokoisten kuntien nähden tulokset olivat paremmat. Toimiala- ja työyksikkökohtaisia eroja oli. Työyksiköiden työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmien valmistelun laadinta käynnistettiin syksyllä ja jatko-toimista päätetään yhteistyössä viranhaltijajohdon, työsuojelun, työterveyshuollon ja luottamusmiesten kanssa alkuvuoden aikana.

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vuoden 2019 lopussa oli 376 henkilöä, joista 253 vakinaisia, 67,3 % (ed. vuosi 71,3 %, koko maa ed. vuosi 76,8 %). Henkilöstön määrä kasvoi 7:llä edellisen vuoden lopusta. Määräaikaisten osuus kasvoi muun muassa seuraavista syistä: Lasten määrä ja sen myötä sivistystoimen palvelujen kysyntä on vähenemässä ja uudet vakinaiset rekrytoinnit suunnitellaan harkiten. Mentorointi on otettu käyttöön Kiteellä ja sen myötä määräaikaisten määrä on kasvanut, kun kokenut edeltäjä perehdyttää seuraajaansa.

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

Henkilöstömenot

Henkilöstömenot, 16 milj. euroa, kasvoivat edellisestä vuodesta 0,7 milj. euroa eli 4,4 %. Sivistyskeskuksen määräaikaisen henkilöstön kasvu, lastentarhanopettajien takautuvat palkankorotukset, 1.4. toteutetut sopimuskorotukset sekä perehdyttämisiin liittyvät päälekkäiset henkilöresurssit selittävät kasvua.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutustarpeet suunniteltiin yhdessä etukäteen ja laadittiin koulutussuunnitelma. Henkilöstön koulutuspäivien määrä toteutui tavoitetta heikommin ja oli 2,6 pv/henkilö.

Tiedottaminen ja raportointi

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

Esimiehille järjestettiin 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 (47,8 vuotta) korkeampi. Kaupungin vakituisesta henkilökunnasta 68,2 % on yli 50-vuotiaita, edellisenä vuonna 67,8 %. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 henkilöä. Eläke-ennusteen mukaan vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä seuraavien 7 vuoden aikana 33 %, 84 henkilöä. Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon, kokemustiedon siirtoon, henkilöstörakenteen uudistamiseen ja uuden henkilöstön rekrytointiin on kiinnitetty huomiota.

Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot, 10,3 kalenteripäivää henkilöä kohti, pienentyivät hieman edellisestä vuodesta (10,8 kalenteripäivää/henkilö) ja ovat valtakunnallista keskiarvoa (17 kalenteripäivää/henkilö vuonna 2018) 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 kulttuurita- pahtumat sekä uinti- ja kuntosalilippujen tuet, liikuntaneuvonta ja kansalaisopiston kurssimaksun tuki, olivat edellisen vuoden tasoiset. Ruokailuedun käyttö kasvoi ilahduttavasti entisestään. Marraskuussa vietetyssä työmerkkipäiväjuhlassa 3 kaupungin työntekijää juhli pitkää 40 vuoden työuraa ja 10 työntekijää 30 vuoden työuraa.

Lopuksi

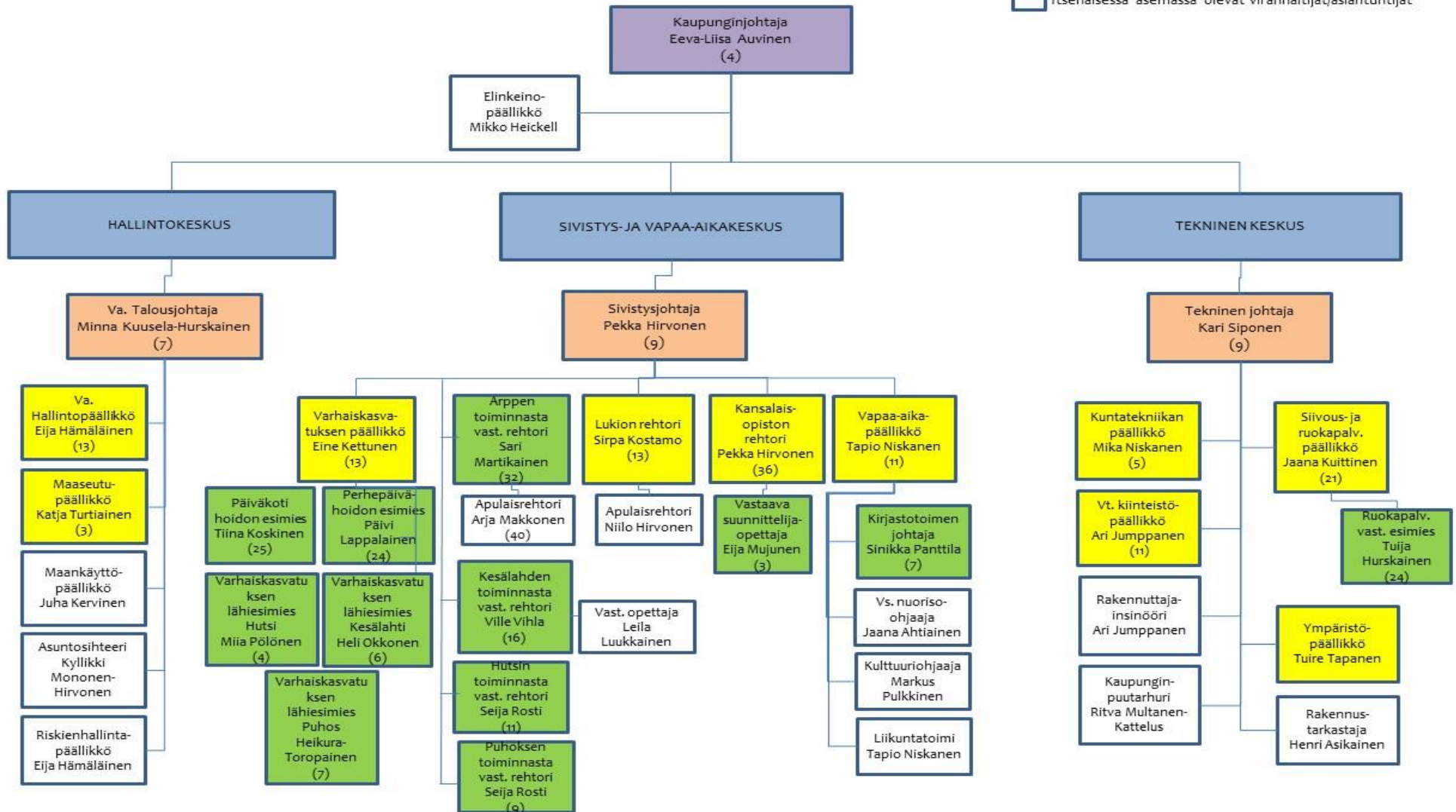
Kiitän lämpimästi henkilökuntaa hyvästä yhteistyöstä ja tavoitteissa onnistumisesta. Kirjoitan viimeistä kertaa tätä katsausta. On ollut erittäin mielenkiintoista ja mieleistä saada johtaa osaavaa, uudistumishaluista ja motivoitunutta Kiteen kaupungin henkilöstöä viimeiset 6,5 vuotta. Saimme yhdessä kaupungin talouden hyvään kuntoon ja paransimme samalla kuntalaisten palvelutasoa.

Kiteellä 27.4.2020

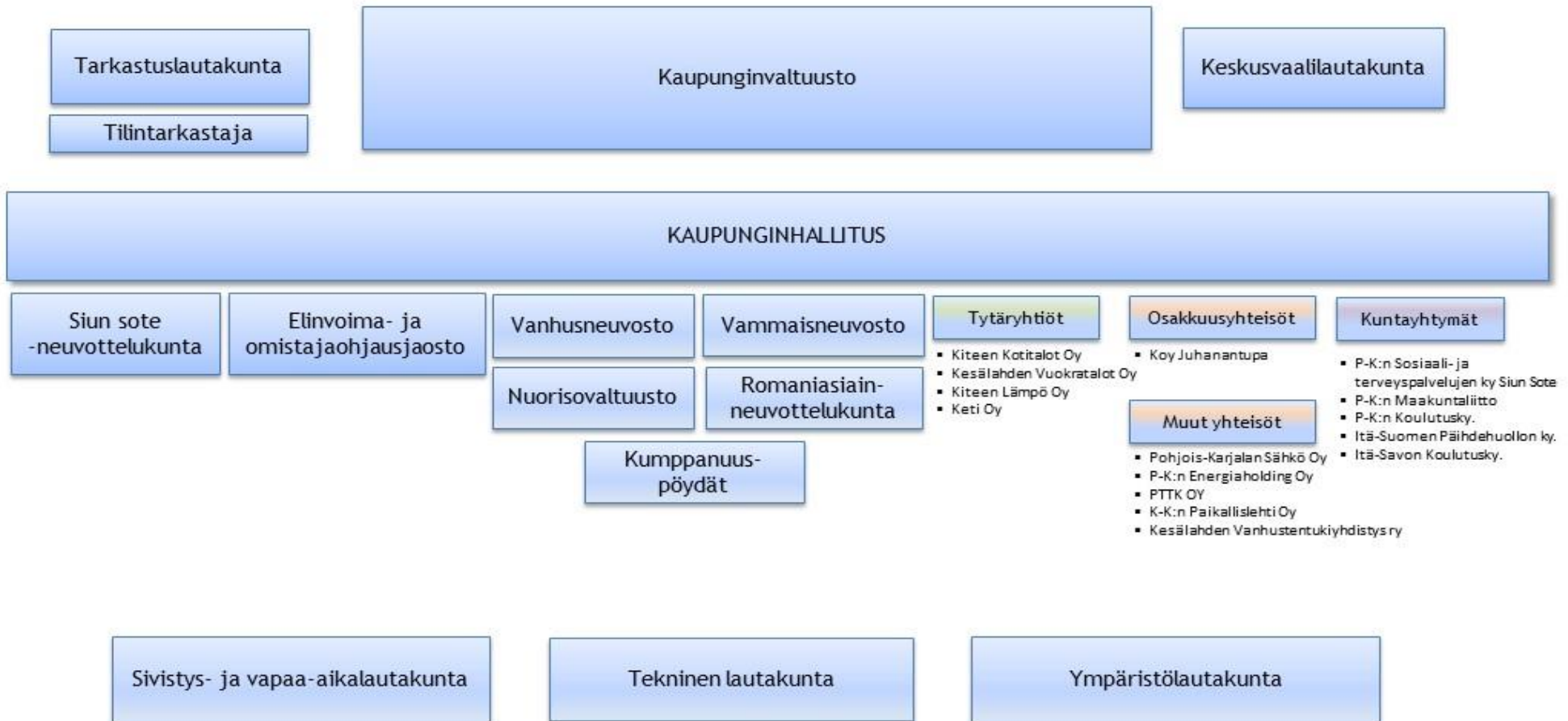
Eeva-Liisa Auvinen
kaupunginjohtaja

Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2019

- Kaupunginjohtaja
- Kesukset
- Toimialajohtajat
- Päälliköt
- Esimiehet
- Itsenäisessä asemassa olevat viranhaltijat/asiantuntijat



Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2019

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen)

Hallintokeskuksen vuosi 2019 toteutui pääosin toiminnallisesti hyvin. Henkilöstöön tuli vuonna 2019 muutoksia. Uusi viestintäpäällikkö aloitti tehtävässään 5.8.2019 ja maankäyttöpäällikön virka täytettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 7.10.2019. Määrä-aikaisesti hoidettuihin tehtäviin rekrytoitiin uutta vakituista henkilöstöä. Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2019 puolella, vakituinen työllisyyskoordinaattori ja palveluneuvoja aloittivat tehtävissä alkuvuodesta 2020.

Talous- ja hallintojohtaja Tiina Eskelisen viransijaisuutta hoiti Kaisa Kolu 2.6.2019 saakka. Hallintopäällikkö Eija Hämäläinen toimi 3.6. - 31.8.2019 vs. talous- ja hallintojohtajana. Kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden hallintosäännön 16.9.2019 § 42. Uusi hallintosääntö astui voimaan 1.9.2019. Uuden hallintosäännön mukaisesti talous- ja hallintojohtajanvirka lakkautettiin ja perustettiin talousjohtajan ja hallintopäällikön virat. Eija Hämäläinen toimi va. hallintopäällikkönä ja va. talousjohtajana 1.9.2019-7.10.2019. 8.10.2019 alkaen va. talousjohtajana toimi Minna Kuusela-Hurskainen ja va. hallintopäällikkönä Eija Hämäläinen. Talousjohtajan ja hallintopäällikön virat saatiin täytettyä vakinaisesti vuoden 2020 alussa.

Hallintokeskuksen tehtäväjärjestelyjen yhteydessä päätettiin myös hallintosihteerin toimen lakkauttamisesta ja henkilöstösihteerin viran perustamisesta. Myös tältä osin hallintosäännön muutokset astuivat voimaan 1.9.2019.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 15. Määräaikaisen henkilöstön HTV1 osuus kasvoi hallintokeskuksessa määräaikaisten ja työllisyshankkeiden vuoksi. Sijaisia oli 2, oppisopimuksia 1 ja työllistettyjä 13. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä yhteensä oli 36.

Joustovapaita käytettiin 93 työpäivää, joista henkilöstökulujen säästö oli yhteensä n. 9 000 euroa ja asetettu tavoite saavutettiin. Henkilöstölle järjestettiin useita sisäisiä koulutuksia ja kuukausipalavereita, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 2,9 koulutuspäivää työntekijää kohden.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Pekka Hirvonen)

Kiteen kaupungin perusopetuksessa aloitti uusia rehtoreita syksyllä 2019. Arppen yhtenäiskoululle perustettiin virkarehtorin virka, joka täytettiin keväällä 2019. Virkarehtorin virassa aloitti KM Sari Martikainen Liperistä 1.8.2019. Puhoksen ja Hutsin koulujen johtamisesta käytiin perusteellinen keskustelu kevään 2019 aikana, jonka jälkeen päädyttiin yhteiseen koulujen toiminnasta vastaavaan rehtoriin. Koulujen toiminnasta vastaavana rehtorina aloitti KM Seija Rosti 1.8.2019. Kesälahden yhtenäiskoulun pitkäaikainen rehtori Lilja Kontinen-Miinanlainen eläköityi 31.7.2019. Kesälahden koulun toiminnasta vastaavaksi rehtoriksi valittiin KM Ville Vihla Helsingistä 1.8.2019 alkaen.

Kiteen varhaiskasvatuksen päällikkö Eine Kettunen ilmoitti eläköitymisestään keväällä 2019, joten uuden varhaiskasvatuksen päällikön valinta tuli myös ajankohtaiseksi. Varhaiskasvatuksen päällikön laajaan ja monipuoliseen tehtäväkenttään perehtymisen aloitti 1.8.2019 KM Nelli Koskinen Espoosta. Koskinen ottaa vastaan varhaiskasvatuksen päällikön viran 1.8.2020 alkaen.

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen henkilöstömäärä, mukaan lukien määräaikaiset, nousi hie-
man vuoden 2018 lopun tasosta ja oli vuoden 2019 lopussa 257 henkilöä. Tehtyjen henkilö-
työvuosien määrä nousi 14 henkilötyövuodella ja oli vuonna 2019 yhteensä 261,3 henkilötyö-
vuotta.

Palkkausjärjestelmää yhdenmukaistettiin vuoden 2019 aikana sekä varhaiskasvatuksen hen-
kilöstön että koulunkäyntiohjaajien osalta. Uusissa rekrytoinneissa ja virkojen täyttämässä
arvioitiin huolellisesti alueen lapsimäärän supistumisesta aiheutuvaa palveluiden sopeutta-
mistarvetta.

Sivistyskeskuksen toiminta sujui hyvän ilmapiirin valitessa ilman suurempia ongelmia. Ul-
koista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin erittäin hyvin. mm.
EAKR, OPH, OKM ja AVI. Samalla yhteistyö tiivistyi entisestään Siun soten, Itä-Suomen yli-
opiston ja ympäröivien kuntien kanssa. Koko henkilöstölle kuuluu erityinen kiitos aktiivi-
sesta, positiivisesta ja eteenpäin katsovasta asenteesta.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Teknisessä keskuksessa eläköityi kahdeksan (8) henkilöä vuonna 2019. Hallinnollisista tehtä-
vistä eläköityi yksi (1) työntekijä ja tehtävä täytettiin vakinaisesti. Siivous- ja ruokapalve-
luista jäi eläkkeelle kuusi (6) työntekijää, joista kahden tehtävä täytettiin vakinaisesti.
Muut tehtävät täytettiin määräaikaisesti tai tehtävää ei ollut tarvetta täyttää. Siivous- ja
ruokapalveluiden henkilöstömuutokset johtuivat Siun soten toimintojen muutoksista. Toimi-
tilat tulosalueella eläköityi yksi (1) henkilö ja tehtävä täytettiin määräaikaisesti.
Ympäristöpäällikön tehtävä täytettiin vakinaisesti elokuun alusta lähtien edellisen viranhal-
tijan eläköityessä. Tehtävään valittu henkilö kuitenkin irtisanoutui pian viran hoidon aloitta-
misen jälkeen. Ympäristöpäällikön tehtävä täytettiin uudelleen joulukuun lopussa.

Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoito- ja puistotöihin. Sii-
vous- ja ruokapalveluissa oli yksi henkilö oppisopimuskoulutuksessa ja kesätyöntekijöitä oli
neljä (4) sekä kesäsetelillä kolme (3) työntekijää. Toimitilat-tulosalueelle oli yksi (1) hen-
kilö vuorotteluvapaan sijaisena.

Vuonna 2019 toteutetun henkilöstön työhyvinvointikyselyn mukaan henkilöstön työhyvin-
vointi on hyvällä tasolla. Kyselyn hyvistä tuloksista huolimatta työhyvinvoinnin kehittämi-
seen kiinnitettiin edelleen paljon huomiota. Säännöllisissä työpaikkapalavereissa jaettiin
tietoa ajankohtaisista asioista ja toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista. Matalan
keskustelukynnyksen ylläpitämisellä, päivittäisten vuorovaikutustilanteiden ja välittömän
viestinnän avulla pyrittiin parantamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön asi-
oihin.

Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämishanke saatiin hyvin käyntiin vuoden 2019
aikana. Hankkeen tavoitteena on asiakaslähtöisyyden sekä työhyvinvoinnin kehittäminen ja
kehittämistyötä tehdään tulosaluekohtaisesti tulosalueiden esimiesten vetämänä.

Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja naisilla henkilö-
kunnan keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013- 2019

	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	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2019	Muutos 31.12.2018	Muutos % 31.12.2018
Kiteen kaupunki									
Kaupunginhallitus									
vakituiset	30	25	26	23	19	19	15	-4	
määräaikaiset	2	3	3	1	1	0	5	5	
sijaiset	6	0	0	1	1	1	2	1	
työllistetyt *)	5	2	5	3	12	16	13	-3	
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	0	2	1	-1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kaupunginhallitus yhteensä	44	31	36	28	33	38	36	-2	-6,06
Sivistyslautakunta									
vakituiset	192	187	184	178	182	176	177	1	
määräaikaiset	21	26	21	15	22	39	48	9	
sijaiset	16	4	14	10	10	15	13	-2	
työllistetyt	18	1	11	9	17	11	18	7	
oppisopimussuhteinen	2	1	1	1	0	1	1	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yhteensä	249	219	231	213	231	242	257	15	6,49
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta									
vakituiset	71+3	68+3	66+4	64+3	66+3	64+4	58 +3	-7	
määräaikaiset		1	4	3+1	2	3	2	-1	
sijaiset	14	11	6	11	5	11	8	-3	
työllistetyt	4	0	9	3	9	6	11	5	
oppisopimussuhteinen	3	0	0	1	0	1	1	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0		0	0	
Tekninen lautakunta yht.	92+4	80+3	83+4	81+5	82+3	85+4	80+3	-6	-6,98
Kaikki toimielimet yhteensä									
vakituiset	296	283	280	268	270	263	253	-10	
määräaikaiset	23	30	28	20	25	42	55	13	
sijaiset	36	15	20	22	16	27	23	-4	
työllistetyt	28	3	25	15	38	33	42	9	
oppisopimussuhteinen	6	2	1	2	0	4	3	-1	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	
YHTEENSÄ	389	333	354	327	349	369	376	7	2,14

*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (keskimäärin 10 hlö/kk) vuonna 2019.

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. Talous- ja palkkapalvelut yhtiöityivät vuoden 2019 alusta lukien Meidän IT ja Talous Oy:ksi, johon sisältyvät myös kaupungin ict-palvelut.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 376 henkilöä, joista vakinaisia 253 henkilöä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 18 %. Vuonna 2019 täytettiin vakinaisesti mm. viestintäpäällikön, maankäyttöpäällikön, ympäristöpäällikön ja etsivän nuorisotyöntekijän. Sivistystoimen avaintehtävistä perusopetukseen täytettiin rehtorien tehtävät ja varhaiskasvatuksen päällikön tehtävien perehdytys aloitettiin. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita.

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 67,3 prosenttia, joka laskee kymmenellä (10) vakinaisella henkilöllä ja prosentteina 4 % edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 211 (ed. vuodesta -9) ja miehiä 42 henkilöä (ed. vuodesta -1).

Määräaikaisen henkilöstön osuus vastaavasti kasvoi edellisestä vuodesta. Varhaiskasvatuksen osalta lakimuutos kelpoisten lastentarhaopettajien lisääntyneeseen tarpeeseen ja toiminnan muutoksiin on tuonut määräaikaisia ratkaisuja. Erityisesti lasten syntyvyys vaikuttaa varhaiskasvatuksen toiminnan ja kouluverkkotarkastelun vakiintumiseen. Vakinaisia virkoja täytetään eläköityneiden opettajien osalta tarpeen mukaisesti aina 1.8. alkavalle lukuvuodelle. Pitkän linjan asiantuntijoiden eläköitymisen yhteydessä rinnalla perehtyminen lisäsi myös määräaikaisuuksia useissa työyksiköissä.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 358,6 henkilötyövuotta, ilman kansalaisopiston tuntiopettajia, kun se vastaavasti vuonna 2018 oli 348,8 henkilötyövuotta ja vuonna 2017 henkilötyövuosia oli 337,6. Naisten osuus oli 290,3 (ed. vuonna 284,4) ja miesten osuus 67,1 (ed. vuonna 64,4) henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 240,3 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 245,9 ja 2017 vuonna 250,3 henkilötyövuotta.

Määräaikainen henkilöstö teki vuoden 2019 aikana 116,7 henkilötyövuotta. Kasvua edelliseen vuoteen oli 13 henkilötyövuotta. Kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia kertyi 141,4 (HTV1).

Työllisyyteen ja oppisopimukseen panostettiin hyvin myös vuonna 2019 ja tämä näkyy edelleen kaupungin työllistettyjen määrän keskiarvossa. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 34,3 HTV1, muutos +1,4 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 työvuorolisista.

Valtakunnallisesti vuonna 2018 kunta-alan henkilöstöstä 76,8 prosenttia työskenteli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, 21,7 % määräaikaisissa palvelusuhteissa ja 1,5 % työllistettyinä. Vastaavat luvut vuonna 2017 olivat vakinaisissa 77,9 %, määräaikaiset 20,9 % ja työllistetyt 1,5 prosenttia.

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

Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2019 (HTV1*)

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuodet vähentyivät edelleen vuodesta 2018 ja vastaavasti määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet kasvoivat. Muutos johtui edellisen vuoden tapaan mm. määräaikaisista toiminnan järjestelyistä sekä useista asiantuntijatehtävistä eläköityneistä henkilöistä, joiden vuoksi uusi henkilö perehtyi määräaikaisena eläköityvän tehtäviin. Lisäksi sivistystoimissa määräaikaisen henkilöstön kasvuun vaikuttaa lasten syntyvyyden vähentyminen ja kouluverkko-tarjonta. 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	2018	2019
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3	19,0	17,1
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8	162,9	163,8
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2	64,0	59,4
Yhteensä	284,6	274,1	266,7	259,1	250,3	245,9	240,3
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8	17,4	19,8
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0	84,4	97,5
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2	23,9	24,1
Yhteensä	117,6	110,4	97,2	103,6	111,1	125,7	141,4
Toimiala	Yhteensä						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1	36,4	36,9
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9	247,3	261,3
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4	87,9	83,5
Yhteensä	402,2	384,4	364,0	362,7	361,4	371,6	381,7

Liikkeenluovutus 1.1.2020

Kiteen kaupunki neuvotteli ja valmisteli loppuvuodesta 2019 Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n ja Siun soten kanssa yhteistyössä vanhustentukiyhdistys ry:n hoito- ja hoivatoiminnan, sekä niihin liittyvien tukipalveluiden liikkeenluovutusta. Neuvottelujen tuloksena Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n hoito- ja hoivatoiminta, sekä siihen liittyvän irtaimiston ja henkilöstön liik-

keenluovutus Siun sotelle toteutui 1.1.2020 lukien. Hoito- ja hoivatoimintaan liittyvien tukipalvelujen, henkilöstön ja irtaimen omaisuuden luovuttaminen Kiteen kaupungille toteutui niin ikään liikkeenluovutuksella 1.1.2020 lukien.

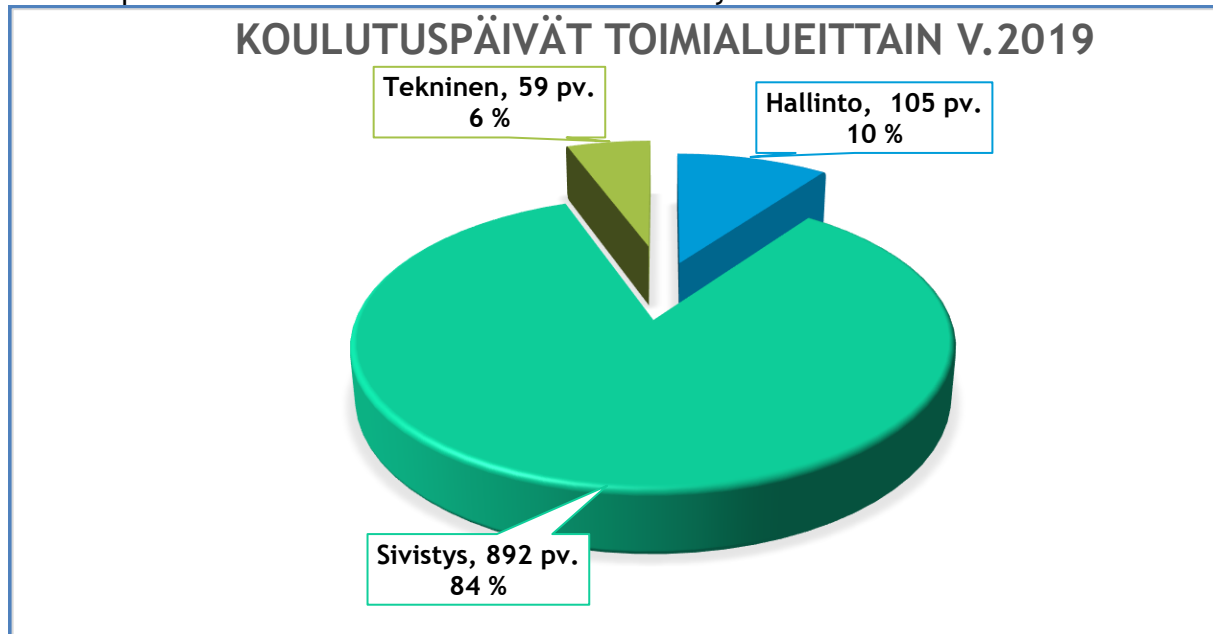
Kiteen kaupungille siirtyi liikkeenluovutuksessa kolme (3) vakinaista henkilöä ja heistä kaksi sijoitui siivous- ja ruokapalveluihin ja yksi hallintopalveluiden alaisuuteen 1.1.2020 lukien.

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 2019 Kiteen kaupungin henkilöstön palkalliseen koulutukseen käytettiin 333 työpäivää edellistä vuotta vähemmän, eli yhteensä 1 056 työpäivää. Tämä on vähennystä koulutuspäivissä 24 %, kun vastaavasti vuonna 2018 kasvua koulutuspäivissä oli peräti 73 %. Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 84 %. Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 6 % ja hallintokeskuksessa 10 %. Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutuksiin vuonna 2019 osallistui henkilöstöstä 250 eri henkilöä, kun osallistujia vuonna 2018 oli 331 eri henkilöä. Merkittävimmät muutokset koulutuspäivien vähentymisenä olivat opetushenkilöstössä ja teknisellä keskuksella. Lisäksi vuonna 2018 järjestettiin strategian mukaisesti koko kaupungin organisaatiota koskeva asiakaspalvelukoulutus ja vastaavaa koko henkilöstöä koskevaa koulutusta ei toteutettu vuonna 2019.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2019 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Sivistyskeskuksessa toteutui 3,5 (ed. vuonna 4,6) koulutuspäivää henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Vastaavasti hallintokeskuksessa toteutui 2,9 (ed. vuonna 4,5) koulutuspäivää henkilöä kohden ja teknisessä keskuksessa 0,7 (ed. vuonna 1,9) päivää henkilöä kohden. Kiteen kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden ei toteutunut millään toimialalla vuoden 2019 osalta. Organisaation tasolla toteuma oli 2,6 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla laskettuna.

Vakinainen henkilöstö käytti hallintokeskuksessa 88,6 % kaikista toteutuneista koulutuspäivistä, sivistyskeskuksessa 93,7 % ja teknisessä keskuksessa vain vakinaiset käyttivät koulutuspäiviä. Määräikäisen henkilöstön osuus oli 6,4 % kaikista toteutuneista koulutuksista.

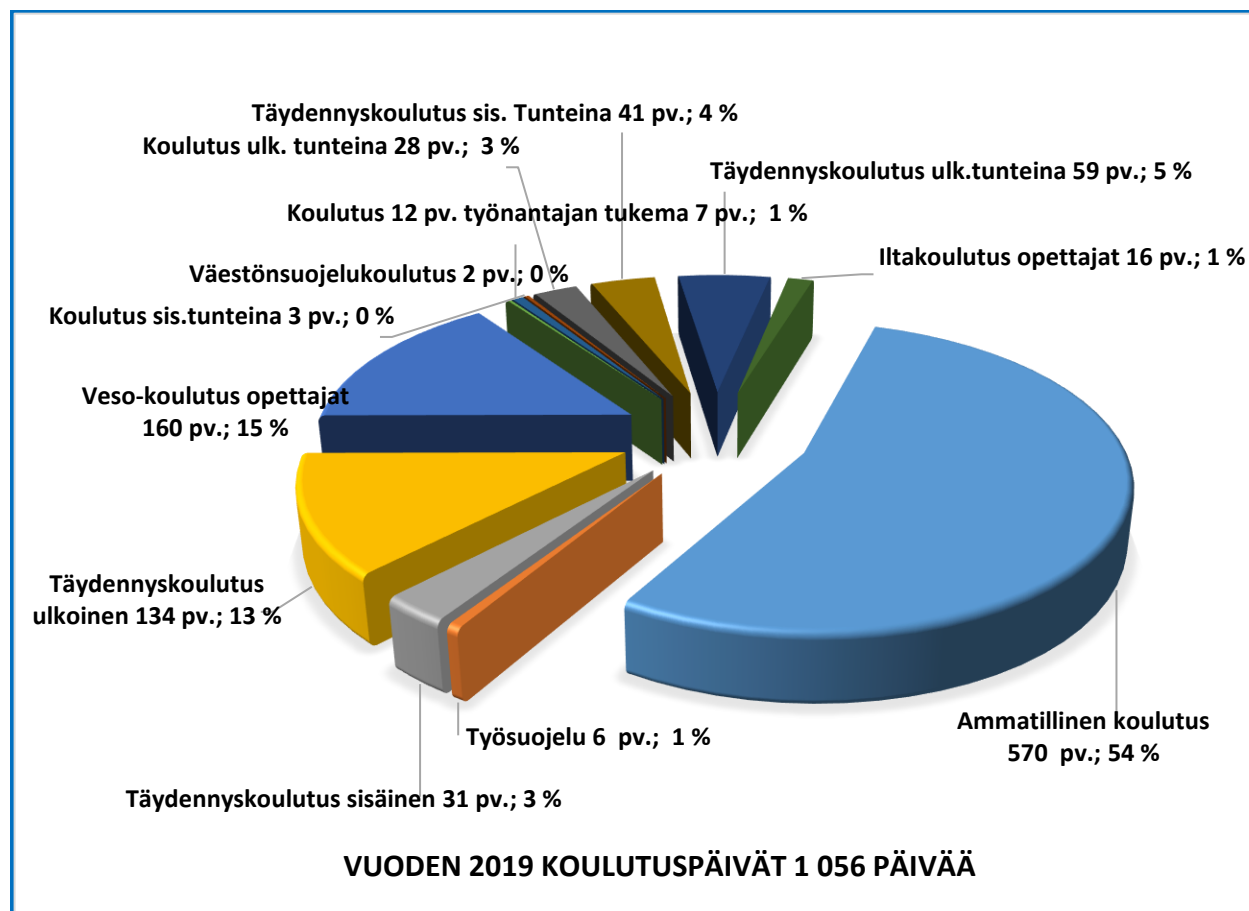
Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 251 työpäivää opettajien veso-koulutukset mukaan luettuna, joka on 48 % edellisvuotta heikommin. Veso- koulutusten osuus väheni edellisestä vuodesta 56 %, päivissä 202 työpäivää

Varhaiskasvatuksen kokonaisvaltainen pilvipohjainen sähköinen tietopalvelujärjestelmä Daisy pönistettiin käyttöön vuoden 2020 alusta ja henkilöstö koulutettiin järjestelmän käyttöön vuoden 2019 aikana. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 265 työpäivää, mikä oli 30 % vähemmän kuin vuonna 2018

Erimuotoisia henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten ja vuonna 2019 näitä toteutui 54 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamus- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 30 työpäivää.

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 7 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti yksi (1) henkilö.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2019.



Voimassa olevia ja tutkintoon johtavia oppisopimuskoulutuksia Kiteen kaupungin ja Pohjois-Karjalän koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa oli vuoden 2019 aikana neljä (4) kappaletta. Uusia oppisopimuksia ei syntynyt vuoden 2019 aikana.

Koulutuspäivien lisäksi yksikkökohtaisia ja yksilökohtaisia perehdytyksiä toteutettiin. Esimiesten ja yhteistoiminnan perehdyttämistä vahvistettiin kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen koulutuksella työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Kesänuorille toteutettiin oma perehdyttämistilaisuus.

Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2019

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 enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2019 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2018 yhteistoiminnassa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 513 päivää (629 pv/2018 ja 364 pv/2017). Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien laskua on 116 päivää edelliseen vuoteen verrattuna.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 220 työntekijää/viranhaltijaa (edellisenä vuonna 263), koulutuspäivien käyttäjämäärässä oli 16 % vähennystä vuodesta 2018.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 8 499,90 euroa, joka tuloutettiin v. 2019 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille. Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014 - 2019 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 55 284,19 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 kaupunginjohtaja. 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 2019 aikana.

Koko kaupungin henkilöstöä koskeva info- ja tiedotustilaisuus pidettiin 17.12.2019. Tiedotustilaisuudessa esiteltiin mm. vuoden 2020 kaupunkistrategian tavoitteiden mukaista talousarviota ja suunnitelmavuosia 2020 - 2023 sekä vuosien keskeisiä asioita ja investointeja.

Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin kaikilla toimialoilla huomiota, koska pitkään palveluksessa olleita henkilöitä eläköityi edelleenkin merkittävästi. Eri ammattiryhmille suunnattiin omia perehdytystilaisuuksia. Vastaavasti Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas ja heille pidettiin perehdytystilaisuus keväällä 2019. Henkilöstön perehdytykseen käytettiin ensimmäisen kerran videointia mm. henkilöstöinfosta ja esimiehille palvelusuhdekoulutuspäivästä.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
17.12.2019 Kitee iltapäivätilaisuus	Katsaus vuoteen 2019 ja vuoden 2019 huomionosoituksia Talousarvio ja suunnitelmavuodet 2020 - 2023 Keskeisiä henkilövalintoja Kaupunkistrategian tavoitteita ja toteumia Etätyöohjeistus ja etätyösopimus Tyhy-toiminta 2020 Työterveyshuolto asioita 2020-2022 Verkkopankki palkkaan siirtyminen 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. Vuoden 2019 kehityskeskustelut oli käyty kattavasti esimiesten johdolla.

Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2013 - 2019

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

Vakinaiset	Lukumäärä						
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v.2016	v.2017	v.2018	v.2019
Alkaneet palvelussuhteet	32	28	74 *)	28	18	16	20
Päätyneet palvelussuhteet	34	37	35	32	17	24	30

*) 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 2019 vaihtuvuus alkaneissa palvelusuhteissa oli 7,6 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 11,4 %. Vaihtuvuusluvut v. 2018 olivat alkaneissa palvelusuhteissa 5,9 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 8,9 %.

Vaihtuvuus päättyneissä palvelusuhteissa koostuu seuraavasti: eläköityminen 19 henkilöä ja irtisanoutumiset siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen tai muu tehtävien sisäinen järjestely (hallintokeskuksessa 5, sivistyskeskuksessa 3 ja teknisessä keskuksessa 3). Alkaneissa palvelusuhteissa sivistyskeskukseen tuli kolmetoista (13) uutta vakinaista henkilöä, tekniseen keskukseseen neljä (4) ja hallintokeskukseen kolme (3) henkilöä.

Palkkauskustannukset: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)							
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553	4 912 148	5 030 208	4 871 571
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666	2 068 361	2 528 401
YHTEENSÄ	16 980 825	17 066 056	17 874 877	18 446 539	6 662 814	7 098 569	7 399 972
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista							
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3	29,1	34,2

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksista Siun sotelle osoitettujen työllistettyjen osuus oli sivukuluineen 233 832 euroa, nettokustannus 144 595 euroa.

Vuonna 2019 kaupungin henkilöstökulut olivat 16 milj. euroa ja kasvoivat 4,4 % edellisestä vuodesta (0,7 milj.) Tähän vaikuttivat määräaikaisen henkilöstön kasvu, KVTES liite 5 takautuvat palkkojen TVA tarkastelut, järjestelyerät, palkkaharmonisointi ja sopimuskorotukset.

Työajan jakautuminen

Vuonna 2019 henkilöstön vuosityöaika oli 95 807 työpäivää. Henkilöstön käytössä oli 2 535 työpäivää (2,72 %) enemmän kuin vuonna 2018 johtuen henkilötyövuosien kasvusta. Henkilöstö oli poissa eri syistä yhteensä 17 472 työpäivää. Vastaava luku vuonna 2018 oli 16 405 työpäivää. Näistä saldovapaana annettuja työaikakorvauksia kertyi 581 työpäivää, kasvua 64 työpäivää. Rahana korvattuja lisä- ja ylitöitä kertyi 928 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 119 työpäivää vähemmän. Kokonaisuutena ylitöiden määrä oli 55 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2018.

Palkallisia poissaoloja kertyi 321 työpäivää (+188 pv). Palkallisten poissaolojen syynä olivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät. Palkallisissa poissaoloissa kasvua oli eniten lääkärin määräämissä tutkimuksissa.

Palkattomat poissaolot kasvoivat 39 % vuodesta 2018 ja (3 593 työpäivää) koostuivat mm. joustovapaista, vuorotteluvapaista, opintovapaista, yksityisasiapalkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista. Yksityisasiapalkattomien ja joustovapaisten osuus kasvoi merkittävästi.

Erilaisia perhevapaita toteutui 987 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2018 oli 556 työpäivää. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60- vuorokauden vapaat ja omaisen siunauspäivät. Perhevapaisten käyttö lisääntyi äitiys- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaan osalta. Isyysvapaita ei toteutunut vuonna 2019.

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2019. 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 2018 - 2019

	2019 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	2018 1000 e	% palkkakustannuksista	2018 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	2018 1000 e	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	95 807	100	12 577	100	93 272	100,00	12 081	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	7 851	8,19	826	6,57	8 201	8,70	835	6,91
- Terveysperusteiset poissaolot	3 083	3,22	251	2,00	3 043	3,26	267	2,21
- Perhevapaat	987	1,03	26	0,21	556	0,60	32	0,26
- Koulutus	1 056	1,10	125	0,99	1 389	1,49	100	0,83
- Muut palkalliset poissaolot	321	0,34	39	0,31	133	0,14	21	0,17
- Muut palkattomat poissaolot	3 593	3,75			2 566	2,75		
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	581	0,61	47	0,37	517	0,55	47	0,39
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	928	0,97	82	0,65	1 047	1,12	84	0,70
= Tehty vuosityöaika	79 263	82,73	11 345	90,20	77 914	83,5	10 863	89,92

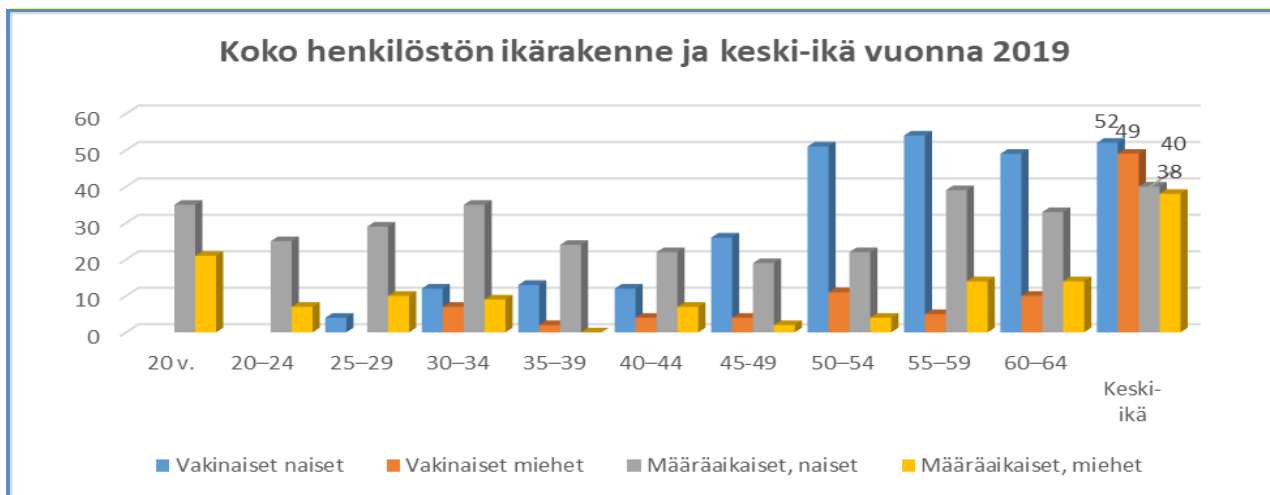
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2019

Vuonna 2019 kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä pysyi vuoden 2018 tasolla, naisten keski-ikä oli 52 vuotta ja miesten 49 vuotta. Henkilöstön keski-ikä pitää sisällään vuoden 2019 aikana palveluksessa olleen henkilöstön. Valtakunnallisesti vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä

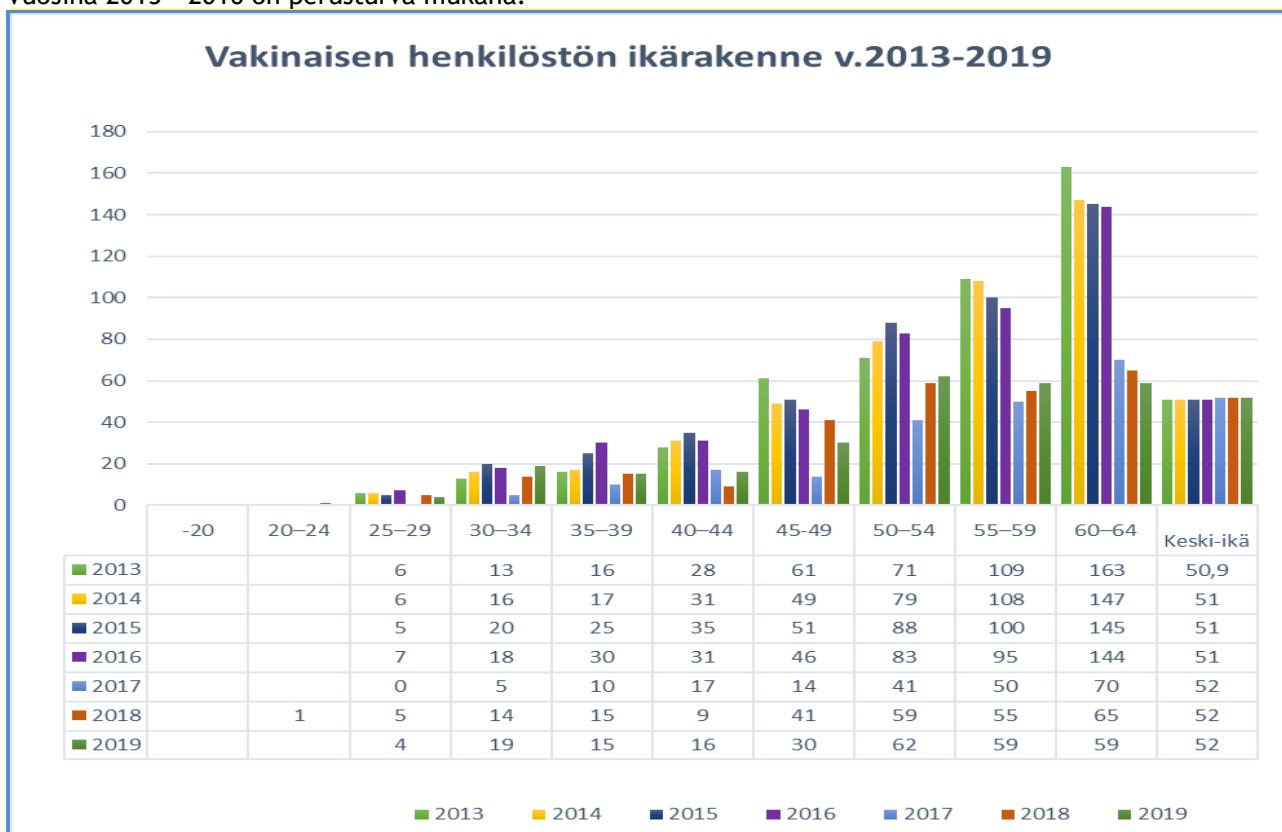
vuonna 2018 oli 47,8 vuotta ja vuonna 2017 keski-ikä oli 47,9 vuotta. Työurien pidentymisellä on myös vaikutusta henkilöstön keski-ikäen nousuun.

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus kasvoi edelleen ja oli 68,2 %, kun se vuonna 2018 oli 67,8 % ja vuonna 2017 osuus oli 67,4 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2018 oli kunta-alalla 43,4 %. Luku pysyi valtakunnallisesti vuoden 2017 tasolla, vaikka kasvua yli 60 vuotiaiden osuudessa oli 0,3 %.



Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä Kiteen kaupungilla oli 39 vuotta. Valtakunnallisestikin määräaikainen henkilöstö on selkeästi vakituista henkilöstöä nuorempaa. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti vuonna 2018 oli kunta-alalla 38,4 vuotta. Koko henkilöstön naisten keski-ikä vuonna 2018 oli valtakunnallisesti 45,8 ja miesten 45,6 vuotta.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikäen kehitystä vuosina 2013 - 2019. Vuosina 2013 - 2016 on perusturva mukana.



Eläköityminen

Pitkään palveluksessa ollutta henkilöstöä eläköityi vuoden 2018 tapaan useista merkittävistä tehtävistä kaikilta toimialoilta. Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 18 henkilöä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi henkilö. Pereköityttämiseen ja tiedon siirtoon kiinnitettiin vuoden 2018 tapaan huomiota aiempia vuosia enemmän.

Eläköitymisen keski-ikä nousi 0,2 vuotta, eli 63,6 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 eläkemuofo ei ole saanut osa-aikaeläkkeen veroista suosiota kaupungin henkilöstön keskuudessa. Muutama OVE eläköityminen toteutui myös vuoden 2019 aikana. OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraporteissa, koska osittain varhennetulle eläkkeelle jäämisestä ei tarvitse kertoa työnantajalle ja kyseistä eläkettä saava voi työskennellä joko täydellä työajalla, haluamallaan työaikaprosentilla tai halutessaan ei työskennellä lainkaan.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyi eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tuntui työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Toisaalta henkilöstössä on pitkänlinjan ammattilaisia, jotka työskentelivät yli oman henkilökohtaisen eläkeiän. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 1 henkilö ja täydellä kuntoutustuella vuonna 2019 ei ollut uusia henkilöitä.

Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan valtakunnallisesti suomalaiset jäivät työeläkkeelle vuonna 2019 keskimäärin 61,5-vuotiaana. Se on runsaat kaksi kuukautta myöhemmin kuin vuonna 2018.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 - 2019

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	2019	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	18 hlö	63,6
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2 hlö	60,1	5 hlö	61,8	7 hlö	61,9	7 hlö	61,83	3 hlö	61,25	0	–	0	–
Osittain varhennettu (OVE)	–	–	–	–	–	–	–	–	1 hlö	61,16	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä	2019	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	2 hlö	60,5
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3	2 hlö	61,1	3 hlö	62,5	1 hlö	59,3
Kuntoutustuella siirtyneitä	5 hlö	56,2	2 hlö	53	1 hlö	54	1 hlö	58,3	1 hlö	53	ei uusia	–	ei uusia	–
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	57,2	3 hlö	59,4	3 hlö	58,3	2 hlö	56,2	0	–	0	–	1 hlö	61,7

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 arvioitu eläköityvän 33 % vuosina 2020 - 2025, eli 84 henkilöä.

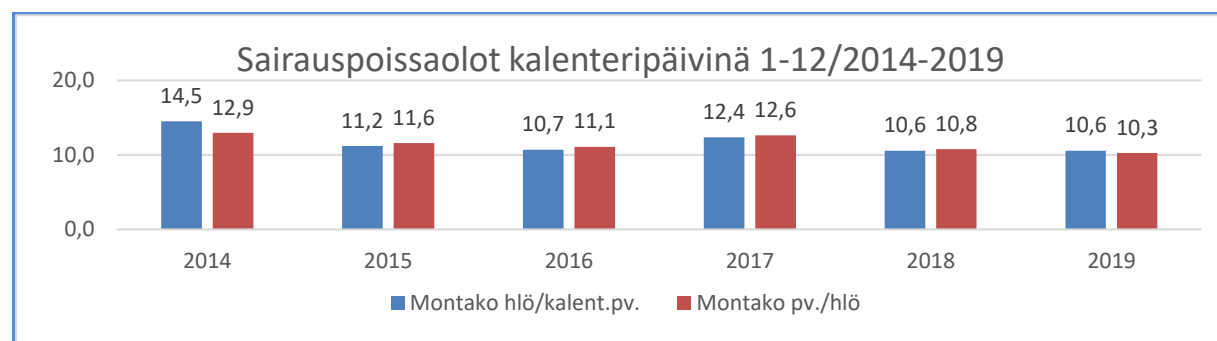
Eläköitymisennuste vuosille 2020 - 2026 toimialoittain

Eläköityminen 2017- 2019 ja ennusteet 2020- 2026 tulosalueittain											
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	YHT.
Hallintopalvelut	1	2	2	3	1	0	1	0	2	0	12
Sivistyskeskus	9	11	10	8	8	11	4	4	5	7	78
Tekninen keskus	4	4	8	3	2	5	6	5	1	8	45
KAIKKI YHT.	14	17	20	14	11	16	11	9	8	15	135

Henkilöstön terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2019

Kaupungin henkilöstön sairauslomapäivät pysyivät vuoden 2018 tasolla. Vuonna 2019 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 10,3 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat henkilöä kohden 10,8 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä laski 0,5 kalenteripäivää/henkilö vuodesta 2018, vaikka sairauspäivien määrä pysyi vuoden 2018 tasolla.

Sairauspoissaoloissa oli vuodesta 2018 yhden kalenteripäivän nousu, mutta keskimääräinen henkilöstömäärä kasvoi, joten kalenteripäivien laskun vaikutus selittyi henkilöstömäärän kasvulla. Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli 12,6 kalenteripäivää/henkilö.



Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 26,6 % kun vuonna 2018 luku oli 37,9 % ja vuonna 2017 osuus oli 45,8 %. Kalenteripäivinä tämä oli 1 028 päivää, vuonna 2018 oli 1 455 päivää ja 2017 vuonna 2 065 päivää.

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

Kaupungin sairauspoissaolojen määrä oli valtakunnallisesti vertailtuna erittäin hyvällä tasolla.

Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden ja tämä tavoite saavutettiin loistavasti.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2018. Kunta-alan tilanne heijastelee yleistä sairauspoissaolokehitystä. Sairauspoissaolot ovat kääntyneet kasvuun etenkin mielen-terveysyistä.

Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lyhyet, 1-3 päivää kestävät sairauspoissaolokerrat jatkoivat kasvuun mutta myös pidemmät poissaolot kääntyivät nousuun vuonna 2018.

Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuosina 2008-2013. Tämän jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä pysyi tasaisena ollen noin 16,7 päivää /työntekijä vuoteen 2018 saakka.

Ammattiryhmien välillä on edelleen moninkertaisia eroja vuotuisissa sairauspäivissä.

Vähiten kunta-alalla pois työstä oman sairauden takia ovat rehtorit (6,5 pv), lehtorit ja tuntiopettajat (8,5 pv).

Kuntatyöntekijöistä eniten sairauspoissaolopäiviä on kodinhoitajilla (31,9 pv), koulunkäyntiavustajilla (26,7pv) sekä hoitajilla, lähihoitajilla ja laitoshuoltajilla (24,9 pv).

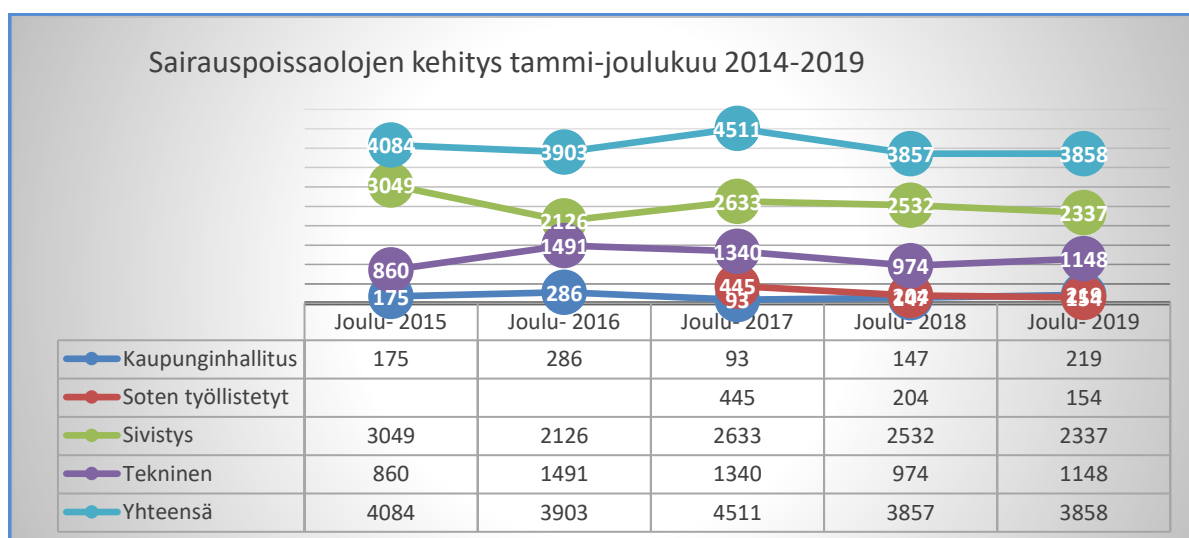
Ikäryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat tasoittuneet alle 50-vuotiaitten ikäryhmissä. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että tasoittumista selittää etenkin nuorten sairauspoissaolojen lisääntyminen.

Vuonna 2000 yli 50-vuotiaat olivat poissa töistä sairauden takia keskimäärin 21 päivää, 40-50-vuotiaat 16 päivää, 30-40-vuotiaat 15 päivää ja alle 30-vuotiaat 13 päivää.

Vuonna 2018 yli 50-vuotiaat sairastivat keskimäärin 19 päivää, alle 30-vuotiaat, 30-40-vuotiaat sekä 40-50-vuotiaat 16 päivää.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Siinä seurataan muun muassa yli 90 000 kuntatyöntekijän vuosittaisia sairauspoissaoloja.

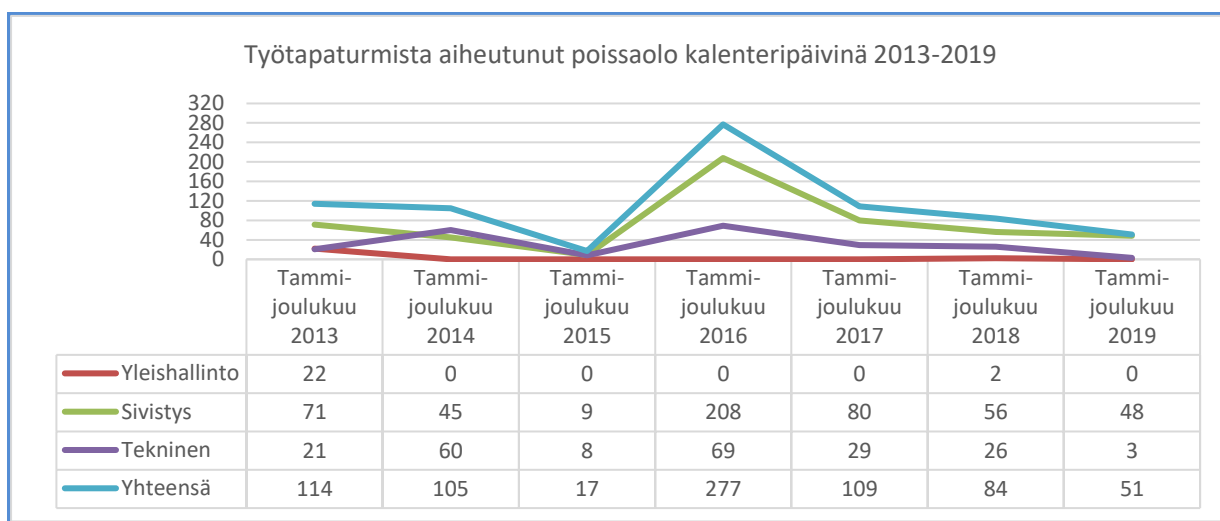
Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014 - 2019



Toimialoittain tarkasteltuna sairaspöissaolojen määrä laski kalenteripäivinä sivistyskeskuksessa eniten, 7,7 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaavasti teknisessä keskuksessa kasvua oli 17,9 % ja kaupunginhallituksen alaisuudessa 6,3 %. Vakinaisen henkilöstön sairaspöissaolojen osuus oli 75,3 % vuonna 2019 ja vuonna 2018 vastaava osuus oli 76,2 % sairauspöissaoloista

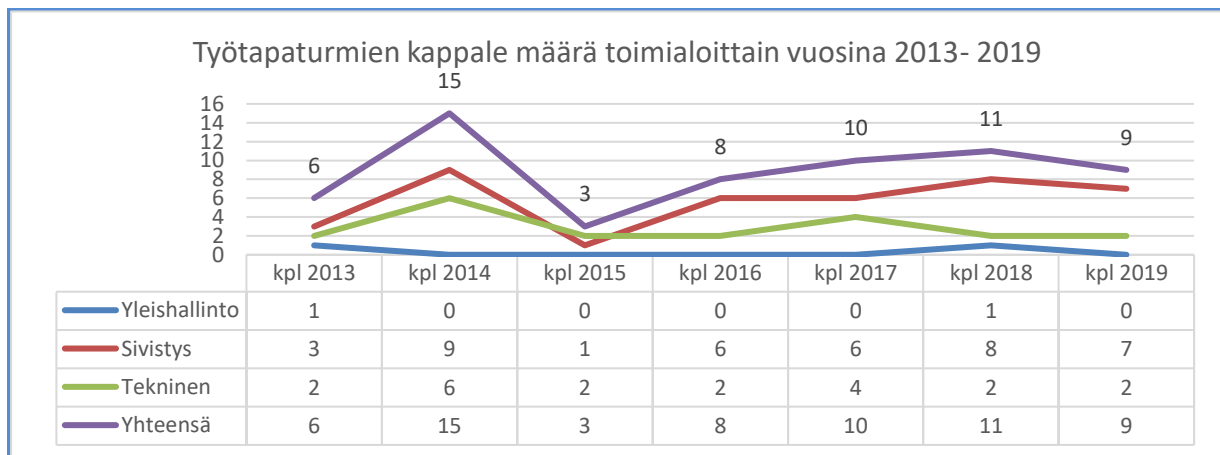
Työstä pöissaoloa aiheuttaneet työtaturmat toimialoittain vuosina 2013 - 2019

Työtaturmien vuoksi pöissaoloja kertyi 39 työpäivää (65 työpäivää vuonna 2018) ja kalenteripäivinä 51 päivää. Kaupunginhallituksen alaisuudessa ei ollut yhtään sairauslomaan johtavaa työtaturmaa. Sivistyskeskuksessa työtaturmia kertyi 36 työpäivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 3 työpäivää. Kalenteripäivinä vähennystä edelliseen vuoteen oli 39 % ja työpäivinä 41,8 %. Eniten työtaturmapäiviä ja vakuutusyhtiön korvauspäiviä vuonna 2019 aiheutui työmatkalla sattuneesta hirvieläinkolarista.



Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan v. 2019 vakuutusyhtiöön tehtiin 25 ilmoitusta työtaturmasta ja neljä (4) ilmoitusta työmatkataturmasta. Työtaturmien takia viisi (5) työntekijää joutui olemaan pöissa työstä ja 24 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen. Vakuutusyhtiö maksoi korvausta työtaturman vuoksi 46 (43) korvauspäivältä ja yhteensä 11 tapauksessa. Työtaturmista korvausta maksettiin yhteensä 14 237,86 euroa ja tästä kaupungin osuus oli 4 116 euroa.

Varsinaisia liukastumisia oli vain kaksi, mutta sen sijaan kompasteltiin mm. portaissa eri syistä. Erilaisissa nostotilanteissa loukattiin selkää ja raajoja. V. 2019 tapahtui myös verialtistus, jonka vuoksi työntekijälle käynnistettiin puolen vuoden hepatiittirokotejakso sekä verikokeiden seurauksena jakso. Työmatkataturmista kolme sattui työmatkaliikenteessä hirvieläimen kanssa.



Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja niistä raportoitiin säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle, sekä kaupunginhallitukselle. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteisten poissaolojen nettokustannukset kasvoivat 53 463 euroa, n. 22,4 % edellisestä vuodesta.

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannus kasvoi vuonna 2019 henkilöä kohden ja oli 720 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2018 oli 628 euroa ja 657 euroa vuonna 2017. Lääkärintodistuksella ja esimiehen luvalla myönnettyissä sairauslomissa oli kasvua yli 200 kalenteripäivää ja prosentteina 7,5 %. Vastaavasti pitkien sairauspoissaolojen ja työtapaturmapäivien määrä pieneni 26,2 %, eli n.250 kalenteripäivää. Terveysperusteisten kustannusten kasvuun vaikuttavia tekijöitä oli henkilöstömäärän lisääntymisen lisäksi mm. vuoden 2019 palkankorotukset. Kelan sairauspäivärahan osuus pieneni 18,32 % vuodesta 2018.

Terveysperusteiset kustannukset 2019

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,40 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärintodistus	2 420	1 825	208 895	42 615	251 510
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	795	780	64 173	13 091	77 265
Sairausloma 2/3 palkalla	616	424	36 180	7 381	43 561
Sairausloma palkaton	27	15			
Työtapaturma/Ammattitauti	51	39	2 375	485	2 860
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	0	0			0
SAIRAUSLOMA YHTEENSÄ	3 858	3 044	309 249	63 087	372 336
Saatu Kelan sairauspäiväraha					73 911
Nettokustannus sairauslomasta					298 425
TAPATURMA YHTEENSÄ	51	39	2 375	485	2 860
Saatu tapaturmakorvaus					4 116
Nettokustannus tapaturmista					-1 256
Yht	3 909	3 083	311 624	63 571	297 169

Henkilöstön uudelleensijoitus

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

Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin, kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä eikä sitä saada palautumaan siinä määrin, että henkilö selviäisi entisessä työssään. Tehtävien uudelleen järjestelyjä ja työn keventämistä tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2019 aikana useilla toimenpiteillä. Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei vuosien 2017-2019 aikana toteutunut. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä Kevan tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana. Toi-

minta näkyy eläkekustannusten alentumisena, sekä vaikutuksena Kiteen kaupungin sivukulupro-
senttiin 1.1.2020 alkaen. Aiemmin työkyvyn tukemisella on vaikutettu varhaiseläkemenoperusteis-
ten maksujen pysymiseen alhaisella tasolla.

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

Joustovapaat ja yksityisasiapalkaton, ei sijaista 2019

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 lomiamia ei saa jäädä pitämättä joustovapaiden vuoksi.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2019.

	Yhteensä hen- kilöstön jous- tovapaapäivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustova- paapäivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäi- vät 2017	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästöpäi- vät 2015	Säästö-tal- koo Työpäi- vät 2014	Säästö- talkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	93	33	49	56	173	71	37
SIVISTYS	726	546	604	596	598	414	259
PERUSTURVA	-	-	-	325	462	294	147
TEKNINEN	75	70	91	174	267	59	29
YHTEENSÄ	894	649	744	1151	1500	838	472
	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017	Säästö € yht.2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	8 953,32	5 741,37	8 265,59	9 196,39	22 179,39	10 619,36	3 868
SIVISTYS	60 342,26	46 344,66	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	7 227,17	6 399,88	8 485,56	15 826,10	27 337,74	5 774,09	2 707
YHTEENSÄ	76 522,75	58 485,91	70 279,06	121 276,11	161 056,01	89 125,72	44 417

Joustovapaita ja yksityisasiapalkatonta, ei sijaista käytti v. 2019 yhteensä 127 eri henkilöä, ja-
kauma joustovapaita 106 eri henkilöä ja yksityisasiapalkaton 21 eri henkilöä. Vuonna 2018 käyttä-
jiä oli 117 henkilöä ja vuonna 2017 vapaita käytti 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 ker-
tynyt vuosilomaoikeutta.

Joustovapaiden toteutumisesta seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoi-
mikunnassa. Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä jousto-
vapaalla ja ”yksityisasiapalkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 544 639 euroa. Vuoden 2019 lop-
puun toteutuma oli 621 162 euroa.

Lomarahavapaa

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

Kitee kaupungin työntekijöitä koskeva paikallinen virka- ja työehtosopimus lomanmääräytymisvuosien 2017-2018 sekä 2018-2019 lomarahan vaihtamisesta 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 vuonna 2019 haki kymmenen (10) henkilöä ja lomarahavapaata käytettiin lomanmääräytymisvuoden 2019 lomarahasta 44 päivää. Yhteensä lomarahavapaata käytettiin lomanmääräytymisvuosien 2018-2019 lomarahasta 83 päivää.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

Työllisyystilanne heikkeni Kiteellä vuoden 2019 aikana. Työttömyysaste oli vuoden 2019 lopussa 14,2 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 13,5 ja vuonna 2017 työttömyysaste oli 16,4 prosenttia.

Kiteen kaupungissa on rakenteellista työttömyyttä. Työvoiman kokonaismäärä oli 4 176 henkilöä. Vähennystä työvoiman määrässä oli 191 henkilöä vuoden 2018 loppuun verrattuna. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 591 henkilöä, yksi henkilö enemmän kuin vuonna 2018. Palkkatuella työllistettynä kaupungin palveluksessa oli keskimäärin 40 henkilöä kuukaudessa. Palkkatukityöllistettyjen keski-ikä oli 49 vuotta.

Vuonna 2019 Kiteen kaupunki tuki myös merkittävästi nuorten työllistymistä. Nuorille järjestettiin perehdyttämistilaisuus ja laadittiin perehdyttämisopas. 32 nuorta (-2 vuodesta 2018) sai kuukauden kesätyön ja neljä (4) nuorta työllistyi matkailuun 2,5 kuukaudeksi. Kesätyöseteleitä vuonna 2019 käytettiin 187 kappaletta, 205 kesätyöseteliä vuonna 2018 ja 176 kappaletta vuonna 2017.

6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutui helmikuussa 2019 ja kyselyn vastausprosentti oli 85,9 %. Koko organisaation tasolla henkilöstön työhyvinvointi oli parantunut tai pysynyt vähintäänkin samalla tasolla kuin vuonna 2015.

Kyselyn tulosten perusteella muiden vastaavan kokoisten kuntien vertailuaineistolle pärjäsimme erittäin hyvin. Toimiala- ja työyksikkökohtaisia eroja kuitenkin oli. Osassa työhyvinvointikysymyksiä samanaikaisesti koettiin työhyvinvoinnin parantuneet sekä heikentyneet.

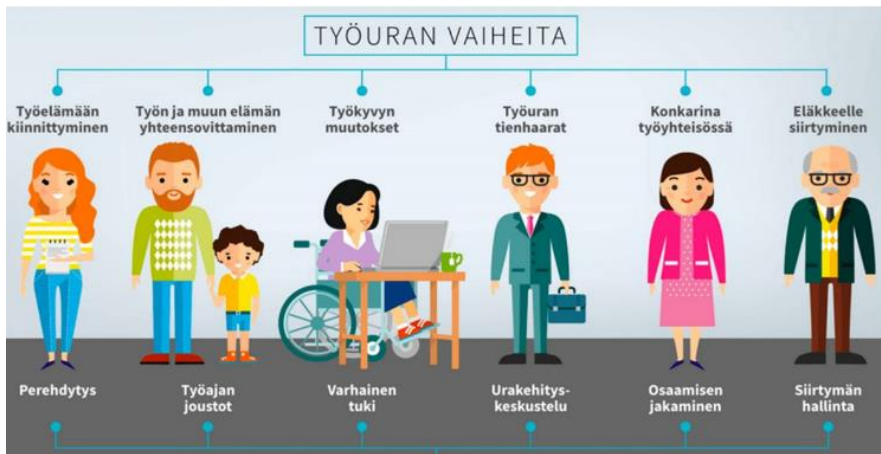
Työyksiköiden työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat pääosin valmistuivat esimiesten johdolla syyskuun 2019 loppuun mennessä.

Työyksikköjen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmien valmistelut käynnistettiin syksyllä 2019 ja jatkotoimista päätetään yhteistyössä toimialajohtajien, työsuojelun, työterveyshuollon ja luottamusmiesten kanssa kevään 2020 aikana.

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. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esimiesten ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2019 aikana kahdeksan (8) kertaa.



osatyökyvyttömyyseläkettä jne. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2019 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, yksi (1) palvelusuhde päättyi täyteen työkyvyttömyyteen.

Vuosittainen Kaari-mallin mukainen työhyvinvointifoorumi pidettiin 31.10.2019.

Keven kuntaorganisaatioille toteutetuista työhyvinvointikyselyiden tuloksista on käynyt esille, että Kiteen kaupungilla Kaari-malli ja työkyvyn tukemisen toimintatavat ovat valtakunnallisesti muita kuntia huomattavasti yleisemmin henkilöstön käytössä (72,8 % / muut kunnat 49,8 %) ja selkeästi kuvattuna. Tässä parannusta edelliseen kyselyyn oli 0,8 % ja verrokeilla heikennystä 4,2 %. Työkyvyn tukemisen toimintatapoihin luotetaan hyvin.



Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti 1.1.2019 lukien Siun Työterveys Oy.

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

Työterveyshuollon painopistealueita vuonna 2019 olivat edelleen 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.

Kaari-mallin mukainen Työhyvinvointifoorumi pidettiin 31.10.2019. Samalla esitettiin myös Siun Työterveys Oy:n laatima työterveysasioiden osavuosisikatsaus 1.1. - 31.8.2019.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2019

Työterveyshuollon kustannukset, 150 807,76 euroa, painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin ja olivat I korvausluokassa 65,4 % kustannuksista ja korvausluokassa II 34,6 %. Korvausluokkien välinen toteuma hiukan heikentyi, vastavat luvut vuonna 2018 olivat I korvausluokassa 66,8 % ja 33,2 % korvausluokassa II.

Työterveyshuollon palveluiden saatavuudessa henkilöstölle oli heikennystä syksystä 2019 lukien lääkäripulan vuoksi. Tämän vuoksi talousarvio hieman alittui työterveyshuollon kustannusten osalta. Työterveyshuollon kustannukset alenivat noin 17 000 euroa vuodesta 2018. Korvausluokka II aleni 3 466,12 euroa ja ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset alenivat 13 409,92 euroa.

Työterveyshuollon kustannukset sisältävät korvausluokassa I vuoden 2019 työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaisesti lakisääteistä ensiapukoulutusta yhteensä 4 833,22 euroa.

Työterveyshuollon kustannusten enimmäismäärän korvaustasot työntekijää kohden pysyivät Kellalla edelleen vuoden 2017 korvausten tasolla.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2013 - 2019, perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
KL 1	214 965,64	211 576,63	219 914,16	207 573,91	92 277,95	111 968,26	98 558,34
KL2	282 338,48	242 028,91	178 036,24	163 281,74	63 649,22	55 529,54	52 063,42
Ei korvattava	16 013,01	9 028,53	3 377,64	2 373,50	817,57	140,00	186,00
Kustannukset yhteensä	513 317,13	462 634,07	401 328,04	372 686,50	156 744,74	167 637,80	150 807,76
Kelakorvaus €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,76	70 674,02	66 309,07	68 135,51
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 1	184,93	180,5	183,15	166,09	139,87	193,73	136,36
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 2	249,05	195,89	115,4	105,46	83,31	73,26	62,88
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	66,32	62,73	58,51	57	55 %	60 %	55 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	32,6	36,52	41,49	43	45 %	40 %	45 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista € /hlö	455,05	388,34	303,39	273,91	225,32	267,36	199,69 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	760 hlö	756 hlö	774 hlö	776 hlö	382 hlö	379 hlö	414 hlö

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2019 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Kustannukset 98 558,34 euroa (korvaus 60 %) ja korvattava kustannus on enintään 101,70 euroa työntekijää kohti. Kelan korvausosuus KL1 on enintään 42 103,80 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi 56 454,54 euroa.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 52 063,42 euroa (korvaus 50 %) ja korvattava kustannus on enintään 127,05 euroa työntekijää kohti. Kelan korvaus KL II on 26 031,71 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 26 031,71 euroa.

Korvausluokka II työterveyshuollon kustannukset olivat tavoitteen mukaisesti siinä määrin alhaiset, 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 syntyi 186 euroa sisältäen yhden tupakoinnin vieroitushoidon sekä mm. matkakulut ja erilaiset toimistomaksut. Ei Kela korvattavien kustannusten osuus on pudonnut vuosien saatossa merkittävästi.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä (414) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. Henkilöstön keskiarvoluvussa oli kasvua 9,2 % vuodesta 2018. Kaikkiaan 301 Kiteen kaupungin työntekijää käytti työterveyspalveluja vuonna 2019.

KELAn korvaus v. 2019 Kiteen kaupungille on yhteensä 68 135,51 euroa.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2019

Työpaikkaruokailu

Terveellinen lounas on yksi työhyvinvoinnin peruskivistä: päivittäin toistuvana rutiinina se tarjoaa vuoden aikana yli 200 mahdollisuutta edistää henkilöstön terveyttä. Monelle työpäivän aikana nautittu lounas on päivän ainoa lämmin ruoka. Työpaikkalounaan äärellä kohdataan usein myös heitä, joita muut työhyvinvointipanostukset eivät liikuta (Sydänmerkki-sivuilta poimittua).

Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitospaikkailussa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä sama, eli enintään 1,40 euroa/ateria lisättynä voimassa olevalla arvonlisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään 6,60 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. 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 liikunta-toimen liikunta-alalle koulutetut työntekijät. Mahdollisuutta käytti hyväkseen kolme (3) kaupungin työntekijää.

1.8.2019 alkoi Työkuntoa Keski-Karjalaan -hanke, joka on tarkoitettu myös Kiteen kaupungin henkilöstölle. Hankkeella haetaan pysyviä ratkaisumalleja työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi Keski-Karjalan alueella. Asiakkaat ohjautuvat 6-12 kuukautta kestäväan elintapavalmenukseen aina työterveyshuollon arvion kautta, jolloin toiminta kohdistuu henkilöihin, jotka tarvitsevat tukea elintapamuutoksen tekemiseen. Valmennuksen aikana asiakas saa tukea ja neuvontaa mm. liikunnan aloittamiseen, parempaan ravitsemukseen ja palautumiseen yksilöllisesti ja ryhmässä.

Henkilökunnan osallistumista Keski-Karjalan kansalaisopiston yhteen syksyllä alkavaan ryhmään toimintakaudella 2019 - 2020 tuettiin edelleen 15 €:lla. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 50 kaupungin työntekijää. Kurssivalinnoista 29 liittyi liikuntaan, 3 halusi parantaa kielitaitoaan ja loput 10 käyttivät edun erilaisiin ”kädentaitoryhmiin” (entisöinti, savityöt, verhoilu, hopeatyöt, yms.).

Keväällä osallistuttiin pienellä porukalla eli 13 henkilöllä Kesälahti City Mahattomaan perjantaina 24.5.2019.

Syyskaudelle suunniteltiin TYHY-tapahtumaa Papinniemen leirikeskukseen, mutta ilmoittautuneiden alhaisen määrän vuoksi siirrettiin tapahtuman keskeiseksi ohjelmanumeroksi suunniteltu Miensä Pahoittaja ja Poika -näytelmä Kiteesaliin 11.9.2019.

Syksyllä henkilöstö sai valita pääsylipun yhteen seuraavista esityksistä: Saija Tuupasen Joulukonsertti, Samuli Putron konsertti, Duo Kummitusjunan konsertti ja Joensuun kaupunginteatterin näytelmä Korjaamo.

Työmerkkipäivä



Kaupungin oman palvelun työmerkkipäivää viettäneitä työntekijöitä muistettiin

21.11.2019 lämminhenkisesti ja merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10v., 20v., 30v. ja 40 vuotta Kiteen kaupungilla työskennelleet. Vuonna 2019 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlassa muistettiin 30 työntekijää ja viranhaltijaa.



Vuoden 2019 työmerkkipäiväjuhlassa oli kolme (3) henkilöä saavuttanut kunnioitettavat 40 vuotta kaupungin omaa palvelua ja kymmenen (10) henkilöä 30 vuoden palvelun.

Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa 11 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.

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



Kunnioitettavat 40 vuoden työmerkkipäivän saavuttanut ruokapalveluvastaava Anne Hirvonen

Työmerkkipäivän juhlapuheen piti vs. kaupunginjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen ja työntekijöiden muisteloita matkanvarrelta kertoi 40 vuotta kaupungin palveluksessa teknisen keskuksen ruokapalveluissa työskennellyt ruokapalveluvastaava Anne Hirvonen. Musiikillisesta annista vastasivat paikalliset nuoret lahjakkuudet Emma Nenonen ja Severi Koivuniemi.



Kipakan ravintola loihti jälleen paikallisista tuotteista näyttävän ja maittavan 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.

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 edellisen vuoden tapaan toimialajohtajat vuorollaan työsuojelujajaoston kokoukseen (Tekninen johtaja Kari Siponen 26.2.2019, sivistysjohtaja Pekka Hirvonen 15.5.2019, va. hallintopäällikkö Eija Hämäläinen 19.11.2019. Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvisen v. 2018 tapaaminen siirtyi v. 2019. 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. 2020.

Työsuojelujajaosto piti v. 2019 kuusi (6) kokousta.

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

V. 2019 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

Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta

Työsuojelutoimijoiden tietämyksen hyödyntäminen esim. esimiehen työparina

Tietoisuus siitä, että työsuojelutoiminta on työhyvinvointia edistävä tekijä työyhteisössä

Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen työpaikkapalaveriin

Työsuojelutoimijoiden roolia ja vastuita ja tehtäviä käytiin läpi mm. yhteistyötoimikunnassa, koska em. asioissa on työyhteisön kaikilla tasoilla epäselvyyttä.

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

Arppen yhtenäiskoulu, Puhoksen koulu, lukio, Linkki, tekninen keskus/hallinto, Kesälahden koulu

Työsuojelutarkastuksia tehtiin yksi (1).

Kesälahden koulut 24.4.2019.

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi kuusi (6) . Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä. Myös työkäytäntöjä asiakastyössä oli muutettu. Työsuojelijaostossa ollaan kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että paljon vaara- ja uhkatilanteita jää ilmoittamatta ja kirjaamatta.

Työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet osallistuivat yhdessä Työturvallisuuskeskuksen järjestämään koulutukseen Psykososiaalinen kuormitus työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun roolissa 6.6.2019.

Sisäilmatyöryhmä

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

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Rakennuttajainsinööri Ari Jumppanen

Työterveyslääkäri Timo Pitkälä, Siun Työterveys Oy

Työterveyshoitaja/t, Siun Työterveys Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo

Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen, sihteeri ja koollekutsuja

Sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran (1) v. 2019.

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

Sisäilmatyöryhmän kokoukseen osallistui vs. talous- ja hallintojohtaja Kaisa Kolu, koska kokouksessa käsiteltiin kaupungintalon sisäilma-asioita. Kaupungintalon rakennuksen kunnosta tehtiin vuonna 2019 ulkopuolinen kuntoarvio ja selvitys.

Sisäilma-asiat ovat esillä kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Radonmittaukset tehtiin keväällä varhaiskasvatuksen neljässä kohteessa Kellonsoittajantiellä ja Tapulintiellä. Em. kohteissa radonpitoisuudet olivat hyvin matalat. JHL:n toimistossa Keisarinkujalla raja-arvo ylittyi, joten toimistolle etsittiin uudet tilat Kästekoselta. Mittaukset aloitettiin syksyllä Kastehelmikodissa ja uudella paloasemalla, joissa mittaukset jatkuvat v. 2020 puolelle.

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Osmo Pirhonen, Tarja Timonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen (31.5.2019 saakka), Ari Asikainen 1.6.2019 lukien.
- Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Niilo Hirvonen/JUKO ry, Marketta Lintinen JUKO/KTN ry (30.4.2019 saakka), Erja Törönen/JHL ry sekä Mirja Tuunanen/JYTY ry (31.3.2019 saakka) ja Katja Turtiainen/JYTY ry 1.4.2019 lukien.

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 31.5.2019 saakka. Puheenjohtaja 1.6.2019 lukien oli Ari Asikainen ja varapuheenjohtaja Niilo Hirvonen. Hallintosihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä. Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen toimi valmistelijana ja asiantuntijana työsuojelua 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 vaativuuden arviointijärjestelmän uudistamisen ohjausryhmänä. Työnvaativuuden arviointijärjestelmän uudistaminen jatkui v. 2019. Työnvaativuuden arviointijärjestelmä ja palkkausjärjestelmä valmistuivat KVTES liite 5 ja liite 12 osalta.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen paikallisen järjestelyerän neuvottelumenetely, kohdentaminen ja täytäntöönpano toteutettiin allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti.

Palkkojen harmonisointiin liittyvät toimenpiteet ja takautuvat kustannukset saatettiin loppuun vuoden 2019 aikana.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Yhteistoiminnan pelisäännöt
- Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n liikkeenluovutus
- Koulutuskorvaus
- Henkilöstön työhyvinvointikysely ja siihen liittyvät toimenpiteet
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 1.6.2019 - 31.5.2021
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vv. 2020 - 2022
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2018
- Järjestelyerien kohdentaminen
- Liite 5 henkilöstöön kohdistuva palkkaharmonisointi
- Luottamusmiesten tietojensaanti
- Keskushallinnon organisaatiouudistus
- Hallintosäännön uudistus

- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät
- Etätyöohje ja etätyösopimus
- Työsuojelutoimijoiden rooli ja tehtävät

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2019 yhteensä 11 kertaa.

Paikallisneuvottelut

V. 2019 pidettiin neljä (4) paikallisneuvottelua. Neuvottelut koskivat järjestelyerien käyttämistä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen, koulunkäyntiohjaajien kesäkeskeytystä, TS 2018-2019 työehtosopimuksen II luvun palkkausta koskevaa erimielisyyttä sekä JUKO:n jäsentä koskevaa palkkaerimielisyyttä.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2019

Esimiehenä henkilöstöpalveluissa toimi vs. talous- ja hallintojohtaja Kaisa Kolu 1.1. - 30.5.2019. Ajalla 31.5.- 31.8.2019 vs. talous- ja hallintojohtajana toimi riskienhallintapäällikkö Eija Hämäläinen. Hallintokeskuksen organisaatiomuutoksen ja virkajärjestelyjen uudistamisen vuoksi vs. hallintopäällikkönä/esimiehenä 1.9. - 31.12.2019 toimi riskienhallintapäällikkö Eija Hämäläinen. Hallintokeskuksessa tehtyjen tehtäväjärjestelyjen myötä hallintosihteeri Eeva Tenhosen virkaniemi muuttui henkilöstösihteeriksi 1.9.2019 lukien. Henkilöstösihteerille kuuluvat voimassa olevan hallintosäännön mukaisesti hallintosäännön luvun 4 kohdan 2.1.2 henkilökohtaisten lisien myöntäminen ja työehtosopimusten mukaisista työkokemuksen perusteella maksettavista lisistä päättäminen.

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 ostettiin vuoden 2019 alusta Meita Oy:ltä. Palkkasih-teereiden ja kirjanpidon työpiste toimi edelleen Kiteellä kaupungintalolla, mikä on ollut Kiteen kaupungin ja henkilöstöhallinnon palveluiden kannalta erittäin myönteinen asia yhteistyön kan-nalta.

HENKILÖSTÖKULUT	2019	2018	2017	2016	2015
Palkat ja palkkiot	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383
Eläkekulut	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932
Muut henkilösivukulut	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477
Henkilöstökulut yhteensä	-16 052 002	-15 372 435	-14 949 481	-33 234 545	-32 438 792
Palkat ja palkkiot					
Vakinaisten palkat	-4 871 571	-5 030 208	-4 912 149	-14 241 553	-14 045 772
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-491 954	-287 243	-279 580	-1 405 073	-1 430 822
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-273 936	-235 519	-179 363	-1 135 360	-783 554
Erilliskorvaukset	-228 687	-232 887	-203 722	-1 675 329	-1 512 533
Opettajien palkat Vael	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801
Opettajien palkat Kuel	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288
Asiantuntijapalkkiot	-30 131	-25 358	-24 562	-17 927	-18 197
Määräaikaisten palkat	-1 017 434	-820 004	-627 623	-939 505	-948 752
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-745 077	-725 595	-664 100	-725 048	-665 977
Kesätyöntekijöiden palkat	-38 156	-34 364	-29 356	-37 479	-18 223
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-13 378	-13 317	-10 430	-14 458	-13 445
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-107 570	-70 470	-67 290	-80 940	-84 044
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	-95	-10 850	-7 940
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	-1 783	-775	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	14 194	37 134	8 092	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-146 538	-18 533	51 876	99 461	51 495
Sairasvakuutuskorvaukset	73 911	90 488	127 577	324 918	332 266
Tapaturmakorvaukset	4 116	5 725	6 696	28 010	12 026
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	8 756	17 460	7 178
Muut KELA:n korvaukset	4 206	5 000	0	0	0
Yhteensä	-12 699 954	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut					
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-742 714	-665 557	-672 609	-2 071 277	-2 192 469
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperust.	-375	-81 498	-74 981	-243 223	-184 587
VaEL-maksut	-491 104	-515 684	-585 393	-676 748	-815 790
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	0	2 378	6 331	1 384	0
Jaksotetut eläkekulut	-31 826	60	11 729	17 649	6 294
Yhteensä	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 933
Muut henkilösivukulut					
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-96 291	-104 499	-123 630	-527 469	-504 030
Työttömyysvakuutusmaksut	-243 156	-229 021	-381 139	-933 808	-713 500
Tapaturmavakuutusmaksut	-75 548	-71 547	-63 513	-133 861	-144 427
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-7 556	-3 868	-1 130	-10 551	-13 679
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	542	1 872	524	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-540	11 303	40 344	-15 040	159
Yhteensä	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477

*) Vuosina 2015 - 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.

