

# K I T E E

## Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2022

Johtoryhmä 19.5.2023  
Yt-toimikunta 23.5.2023  
Kaupunginhallitus 5.6.2023  
Kaupunginvaltuusto 26.6.2023

**Sisällys**

Sisällys.....	2
1. JOHDANTO .....	3
2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA .....	3
3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS .....	4
4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2022.....	7
Henkilöstön koulutus .....	12
Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2022 .....	14
Täyttölupamenettely ja rekrytointi .....	14
Henkilöstön tiedottaminen .....	15
Kehityskeskustelut .....	15
Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2022 .....	16
Palkkauskustannukset 2013-2022: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset .....	16
Työajan jakautuminen .....	17
Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2022 .....	18
Eläköityminen .....	19
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2022 .....	20
Eläköitymisennuste vuosille 2022-2028 toimialoittain .....	20
Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2022 .....	21
Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2022 .....	21
Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013-2022 .....	22
Henkilöstön uudelleensijoitus .....	24
Joustovapaat ja yksityisasiat palkaton, ei sijaista 2022 .....	24
Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla .....	25
5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN.....	25
KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli .....	25
Työterveyshuolto.....	26
Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2022 .....	27
Henkilöstön työhyvinvointikysely .....	28
Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2022 .....	29
Muun tyhy-toiminnan tukeminen .....	29
Kiitosjuhla siivous- ja ruokapalveluhenkilöstölle .....	29
Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä .....	31
Työsuojelu .....	31
Sisäilmatyöryhmä .....	32
6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA .....	33
Yhteistyötoimikunta .....	33
Paikallisneuvottelut .....	34
7. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2022.....	34

## 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. Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen 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 pääsääntöisesti vuosien 2013-2022 osalta ja vuosien 2017-2022 osalta niissä raporteissa, jotka eivät mahdu luontevasti ja selkeälukuisesti sivulle.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2022 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2022 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

## 2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli alueen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Kiteen kaupunki työnantajana on ollut vuosien varrella monenlaisen muutoksen ja haasteen edessä, mutta pystynyt ennakoimaan ja toimimaan muutoksissa. Muutoksien taustalla on kaupungin ennakoiminen syntyvyyteen, kouluverkorkanteeseen, hyvinvointialueen muodostumisesta ja työllisyyspolitiikan muutoksista johduttuihin varautumisiin. Kaupunki tarjosi vakinaisen työpaikan 17 uudelle henkilölle. Kaupungilla työskenneltiin 108 erilaisella ammattinimikkeellä.

Vuoden alun 1.1. ja vuoden lopun 31.12 välinen keskimääräinen henkilöstön määrä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 419 työntekijää. Kasvua vuodesta 2021 oli neljä (4) työntekijää. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, lisäksi toimialajohtajat, vs. talousjohtaja Juha Vuorela 31.7.2022 saakka ja talousjohtaja Kaisa Lappalainen 1.8.2022 alkaen, sivistysjohtaja Matias Valoaho, tekninen johtaja Kari Siponen sekä hallintopäällikkö Pasi Lamminluoto.

Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2022 oli JHL ry:n pääluottamusmies Erja Törönen.

### 3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Kiteen kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 379 henkilöä, mikä oli 11 henkilöä enemmän kuin vuoden 2011 lopussa. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston tuntiopettajia oli 369,5 henkilötyövuotta, kun se vuonna 2021 oli 362,3 henkilötyövuotta. Vuonna 2022 kaupungin henkilöstökulut olivat 17 322 994 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 0,62 milj. euroa eli n. 3,6 %. Kasvua selittää pääosin virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja määräaikaisen henkilöstön palkkakustannusten kasvu.

Vuonna 2022 Kiteen kaupungin henkilöstön työhyvinvointia mitattiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikyselyllä, joka toteutettiin aikavälillä 14.3.2022 - 3.4.2022. Kyselyn vastausprosentti oli 83,6 %. Kyselyn tuloksissa näkyi hyvä henkilöstön työvire kautta linjan. Asetettu tavoitetaso toteutui ja kyselyn tulokset olivat vuoden 2019 kyselyn tuloksia paremmat. Suhteessa vertailukuntiin Kiteen kaupungin henkilöstön tilanne näyttäytyi jopa erinomaisena.

Sairaspoissaolojen osalta vuosi 2022 oli henkilöstölle haastava. Vuonna 2022 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 14,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2021 vastaava luku oli 11,2 kalenteripäivää henkilöä kohden. Poikkeukselliseen suureksi sairauspoissaolojen määrä kasvoi koronataruntojen takia, joita esiintyi erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Osaltaan sairauspoissaolot selittävät henkilöstökulujen kasvua.

Siun työterveys Oy:n työterveyslääkäri-, työpsykologi- ja terveystoiminta vaikuttivat merkittävästi työterveyden palveluiden saatavuuteen. Työterveyshuollon palveluita ei ollut kaikkina aikoina saatavilla ja lähipalveluita oli mahdollista hyödyntää vain satunnaisesti. Työterveyshuollon kustannukset olivat 91 558 euroa ja painottuivat ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin.

Hallintokunnissa työskentely sujui pääsääntöisesti hyvin. Hallintokeskuksessa vs. talousjohtaja Juha Vuorelan viimeinen viranhoitopäivä oli 31.7.2022 ja talousjohtaja Kaisa Lappalainen aloitti virassa 1.8.2022. Sivistyskeskuksen toimintaan koronapandemia vaikutti erityisen voimakkaasti sairastumisten muodossa, samoin Ukrainasta saapuneet tilapäistä suojelua hakeneet lapset ja nuoret tarvitsivat palveluita nopealla aikataululla. Teknisen keskuksen hallintosihteeri irtisanoutui toukuussa ja uusi viranhaltija aloitti työnsä elokuussa. Ympäristöpäällikkö jäi vastaavasti virkavapaalle kesäkuussa ja ympäristötoimen palvelut hoidettiin loppuvuoden ajan vs. ympäristöpäällikön ja määräaikaisen ympäristötarkastajan voimin.

Suurin toiminnallinen muutos kaupungin organisaatiossa ajoittuu vuoden 2022 loppuun, kun siivous- ja ruokapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Polkka Oy:n työntekijöiksi. Kiteen kaupunki muisti siirtyvää henkilöstöä kiitosjuhlassa, jossa luovutettiin kaikkiaan 25 ansiomerkkiä. Kaikkiaan siirtyneiden määrä määräaikaiset mukaan lukien oli 56 henkilöä.

Henkilöstön kouluttautuminen vahvistaa koko kaupunkiorganisaatiota yksilöiden asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen vahvistuessa. Vuonna 2022 jäätettiin kaupungin strategisesta tavoitteesta neljä koulutuspäivää henkilöä kohden. Koko organisaation tasolla toteuma oli 2,6 koulutuspäivää henkilöä kohden henkilöstön määrän keskiarvolla (386) laskettuna. Toteumaa ei voida pitää hyvänä ja koulutusten toteuttamiseen ja raportointiin on syytä kiinnittää tulevaisuudessa huomiota.

Henkilöstöeduissa siirryttiin vuoden 2022 alussa Epassin käyttöön. Epassin käyttöönotto monipuolisti henkilöstöetujen valikoimaa ja mahdollisti työhyvinvointia edistävien palveluiden käytön aiempaa paremmin paikkakuntariippumattomasti.

Haastavasta koronatilanteesta huolimatta Kiteen kaupungin henkilöstö toteutti toimialoille asetettuja tavoitteita hyvää ammattitaitoa ja erimaista työmotivaatiota osoittaen vuonna 2022. Lämpimät kiitokset kaikille!

Kiteellä 15.5.2022

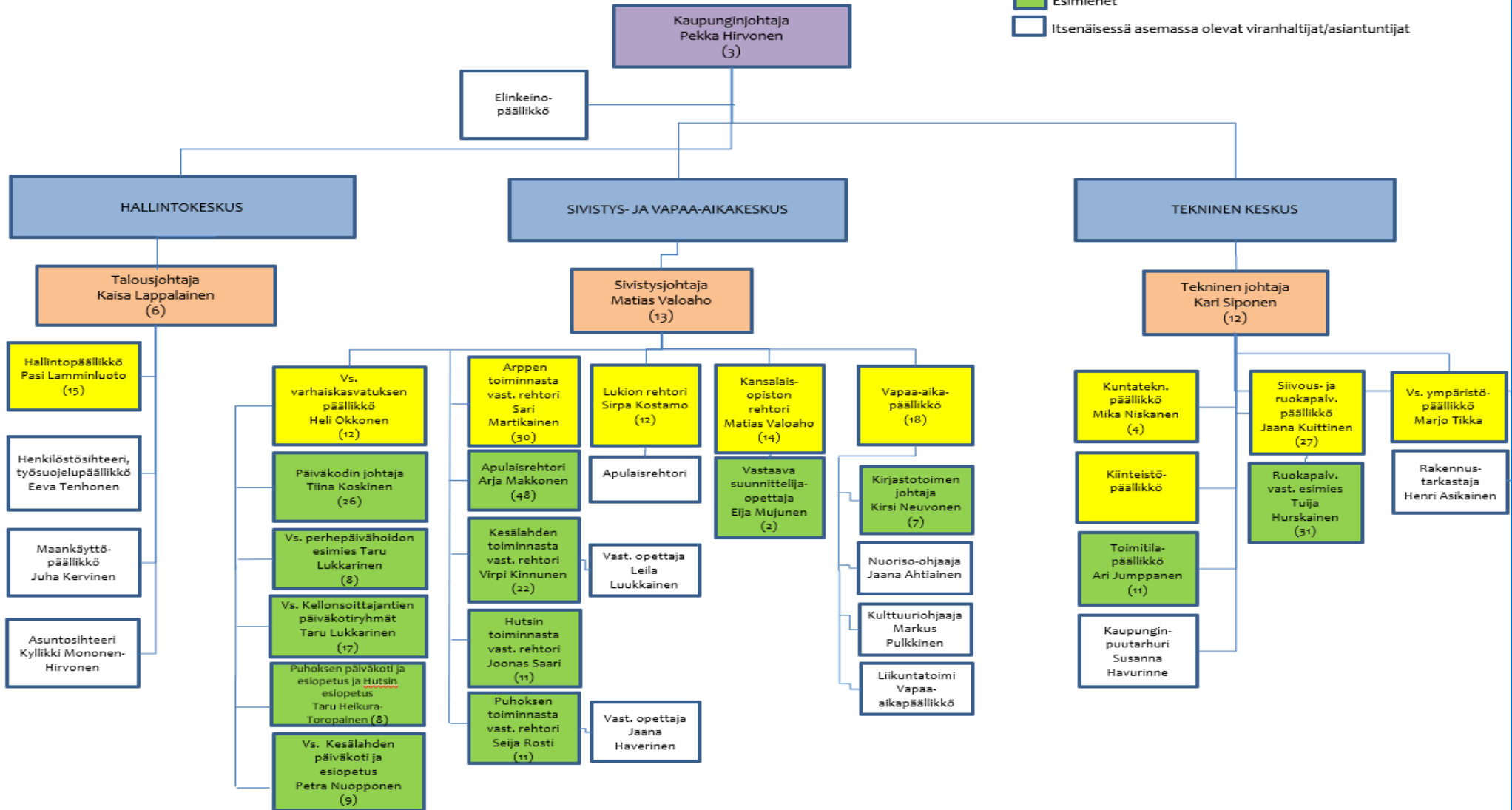
Pekka Hirvonen  
kaupunginjohtaja

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



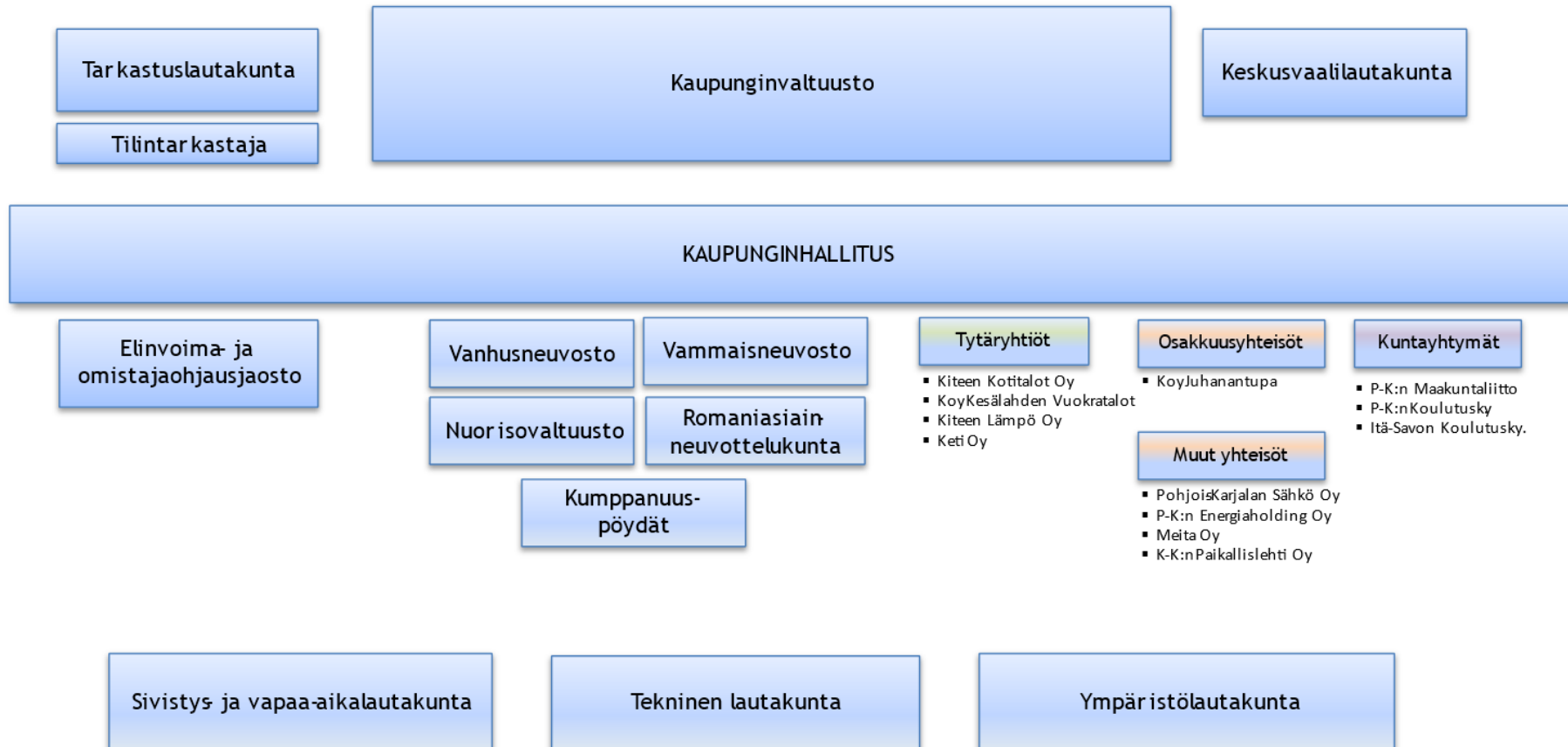
Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2022

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



# K I T E E

## Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



yhteisö, luottamus, palvelut, tulevaisuus

## 4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2022

### HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Kaisa Lappalainen)

Hallintokeskuksen vuosi 2022 toteutui pääosin toiminnallisesti hyvin.

Vs. talousjohtaja Juha Vuorelan viimeinen viranhoitopäivä oli 31.7.2022. Talousjohtaja Kaisa Lappalainen aloitti virassaan 1.8.2022.

Sähköisten toimintatapojen käyttöönottoa jatkettiin vuoden 2022 aikana. Kiteen kaupungin Ceepos-verkkokauppa lanseerattiin, ja kaupungin tiedonhallintamallin rakentamistyötä jatkettiin. Hallintokeskuksen sitovissa tavoitteissa oli hallinnon työprosessien kehittäminen ja tehostaminen. Sähköisten toimintatapojen käyttöönottoa lisättiin vuoden 2022 aikana. Kaupungin tiedonhallintamallin rakentamistyötä jatkettiin. Tiedonhallinta-mallin rakentamistyön tueksi hankittiin ulkopuolinen asiantuntija.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 15, joka oli yhden henkilön vuotta 2021 enemmän. Vakinaisista tehtävistä elinkeinopäällikön tehtävää ei täytetty vuonna 2022. Viestintäpäällikön tehtävä täytettiin vuonna 2022 ja hän aloitti tehtävässään tammikuussa 2023. Määräaikaista henkilöstöä oli 6, lähinnä työllisyys- ja palkkatukityöllistettyjä 11. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä 31.12.2022 oli yhteensä 33 (-2).

Henkilöstölle järjestettiin sisäisiä koulutuksia ja palaverieita, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 1,8 koulutuspäivää työntekijää kohden.

### SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin sivistystoimen henkilöstön vuotta 2022 sävytti erityisesti kaksi isoa asiaa. Vuoden 2021 kuluessa luultiin Covid-19-pandemian jo hiljalleen häipyvän taka-alalle rokotusten edetessä ja erilaisten suojauskäytänteiden tehotessa pandemiaa vastaan. Vuodesta 2022 tuli kuitenkin todella ankara vuosi Covid-19-pandemian vuoksi. Valtaosa henkilöstöä sairastui Covid-19-pandemiaan ja useat sairastuneista sairastivat taudin selvästi normaalia flunssaa voimakkaampana ja pidempikestoisena. Sairaushoito-olosuhteet näkyivät voimakkaana sijaistarpeena erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Venäjän käynnistämä hyökkäyssota Ukrainaan muutti myös useiden Kiteen sivistystoimen työntekijöiden toimintaympäristöä. Kiteelle tilapäisen suojelun statuksella saapuneet lapset ja nuoret muodostivat merkittävän ryhmän varhaiskasvatukseen, perusopetuksen ja nuorisotoimen palveluissa. Heidän saapumisensa vaati henkilöstöltä tehtävien uudelleen organisointia ja muuttuvan tilanteen huomioimista.

Rekrytointien osalta haasteet jatkuivat myös vuonna 2022. Kuten koko yhteiskunnassa, myös Kiteen sivistystoimessa tiettyjen tehtävien hoitajia oli vaikea saada. Myös sijaisten löytäminen eri mittaisiin tehtäviin ei onnistunut enää niin helposti kuin aiemmin. Syitä löytyy varmasti niin Covid-19 pandemiasta kuin työikäisen väestön määrän pienenemisestäkin. Rekrytointien sujuvuus muuttuvassa ympäristössä tulee olemaan sivistystoimen isoja haasteita tulevaisuudessa.

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 252 henkilöä, muutos +5 henkilöä edellisen vuoden 31.12. tilanteesta. Tehtyjen henkilötyövuosien kokonaismäärä laski edelleen 3,8 henkilötyövuodella ja oli vuonna 2022 yhteensä 248 henkilötyövuotta. Covid-19 pandemian lisäksi uusissa rekrytoinneissa ja virkojen täyttämässä arvioitiin huolellisesti alueen lapsimäärän supistumisesta aiheutuvaa palveluiden sopeuttamistarvetta. Toisaalta

varhaiskasvatuksen kaikkia lastentarhaopettajien tehtäviä ei onnistuttu täyttämään kelpoisilla henkilöillä vakinaisesti.

Ulkoista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin erittäin hyvin. mm. EAKR, OPH, OKM ja AVI. Samalla yhteistyö tiivistyi entisestään Siun soten, Itä-Suomen yliopiston ja ympäröivien kuntien kanssa. Virallisten organisaatioiden lisäksi sivistystoimi ja sen henkilöstö tekivät runsaasti yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja yksityishenkilöiden kanssa. Kiitos kaikille sivistystoimen vuodessa 2022 mukana olleille.

#### TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Ympäristöpäällikkö jäi virkavapaalle kesäkuussa ja ympäristötoimen palvelut hoidettiin loppuvuoden ajan vs. ympäristöpäällikön ja määräaikaisen ympäristötarkastajan voimin.

Rakennusvalvonnan toimistosihteerin aloitti syyskuussa 2022 tietomallikoordinaattorikoulutuksen Metropolia ammattikorkeakoulussa. Koulutukseen saatiin ympäristöministeriön tukea 80 % koulutuksen hinnasta.

Sekä ympäristötoimen että rakennusvalvonnan vakinaisen henkilöstön määrä (3 henkeä) pysyi ennallaan. Rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen henkilöstön laajojen vastualueiden hoitamiseen tarvittavaa asiantuntijuutta pidettiin yllä aktiivisella koulutautumisella. Talousarvion mukainen koulutustavoite 12 päivää ylitettiin selvästi koulutuspäivien toteutuksen ollessa 20 päivää.

Teknisen keskuksen hallintosihteerin irtisanoutui toukokuussa. Uusi hallintosihteerin rekrytoitiin heinäkuussa ja hän aloitti toimen hoitamisen elokuussa. Teknisen keskuksen hallinnon tulosityksikössä työskenteli määräaikainen ympäristösuunnittelija toukokuun alkuun saakka.

Vuoden lopussa teknisen keskuksen tuottamat siivous- ja ruokapalvelut siirtyivät Polkka - Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy:n hoidettavaksi. Muutoksen yhteydessä teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön määrä väheni 42 henkilöllä.

Toimitilat-tulosalueen vakituinen kiinteistöhoitaja siirtyi toisiin tehtäviin marraskuussa 2021 ja hänen vastuulleen kuuluneet tehtävät hoidettiin vuoden 2022 ajan määräaikaisella työvoimalla. Eläköityneen kiinteistösihteerin tilalle palkattu henkilö aloitti kiinteistösihteerinä toukokuun alussa 1.5.2022.

Kesälahden vesi- ja viemärlaitoksen työntekijöitä koulutettiin oppisopimuksella ympäristöalan ammattitutkintoon 2 kpl ja vesihuoltomestarin erikoisammattitutkintoon 1 henkilö. Oppisopimuskoulutukset alkoivat vuonna 2021 ja päättyivät syksyllä 2022. Kuntatekniikka-tulosalueella työskenteli insinööriharjoittelija avustavissa tehtävissä toukokuun alusta elokuun loppuun.

Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoito- ja puistotöihin sekä toimistotehtäviin.

Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämistyötä jatketaan edelleen toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen todettujen kehittämistarpeiden mukaisesti. Vuoden 2022 lopussa teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön määrä laski 18 henkilöön, joista 3 kpl työskentelee valvontatehtävissä.

Oman henkilöstön pienestä määrästä johtuen valtaosa teknisen keskuksen palvelutuotannosta tuotetaan ostopalveluina.



## TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2017-2022

	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2017	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2018	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2019	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2020	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2021	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2022	Muutos 31.12.2021	Muutos % 31.12.2021
<b>Kaupunginhallitus</b>								
vakituiset	19	19	15	20	14	15	1	
määräaikaiset	1	0	5	5	5	6	1	
sijaiset	1	1	2	0	1	1	0	
työllistetyt *)	12	16	13	12	14	11	-3	
oppisopimussuhteinen	0	2	1	0	1	0	-1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Kaupunginhallitus yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>-2</b>	<b>-5,7</b>
<b>Sivistyslautakunta</b>								
vakituiset	182	176	177	180	176	166	-10	
määräaikaiset	22	39	48	50	42	62	20	
sijaiset	10	15	13	12	16	9	-7	
työllistetyt	17	11	18	6	13	15	2	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	2	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Sivistyslautakunta yhteensä</b>	<b>231</b>	<b>242</b>	<b>257</b>	<b>250</b>	<b>247</b>	<b>252</b>	<b>5</b>	<b>2,0</b>
<b>Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta</b>								
vakituiset	66+3	64+4	58 +3	62+3	60+3	59+3	-1	
määräaikaiset	2	3	2	5	3	5	2	
sijaiset	5	11	8	9	13	10	-3	
työllistetyt	9	6	11	9	6	15	9	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	1	1	2	1	
oppilas, harjoittelija	0		0	0	0	0	0	
<b>Tekninen lautakunta yhteensä</b>	<b>82+3</b>	<b>85+4</b>	<b>80+3</b>	<b>86+3</b>	<b>83+3</b>	<b>89+5</b>	<b>8</b>	<b>9,3</b>
<b>Kaikki toimielimet yhteensä</b>								
vakituiset	270	263	253	265	253	243	-10	
määräaikaiset	25	42	55	60	50	73	23	
sijaiset	16	27	23	21	30	20	-10	
työllistetyt	38	33	42	27	33	41	8	
oppisopimussuhteinen	0	4	3	3	2	2	0	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>349</b>	<b>369</b>	<b>376</b>	<b>376</b>	<b>368</b>	<b>379</b>	<b>11</b>	<b>3,0</b>

\*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (keskimäärin 10 hlö/kk) vuonna 2022.

Kiteen kaupungin organisaatio on muuttunut henkilömäärältään vertailuvuosien sisällä moneen kertaan, mm. Siun soten aloittaessa toimintansa 1.1.2017. Kiteen kaupungin talous- ja palkka-palveluiden 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.

Vuoden 2021 alusta Kiteen kaupungin hallinnoimasta Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituksessa virkasuhteessa olevat maaseutu-elinkeino-viranomaistehtäviä hoitavat henkilöt (4) liikkeenluovutusperiaatteella vanhoina työntekijöinä 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen. Vuosi 2022 valmisteltiin vastaavasti hyvinvointialueen tulemistä ja siihen liittyviä henkilöstövaikutuksia.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 379 henkilöä, joka on yksitoista (11) henkilöä enemmän kuin vuoden 2021 lopussa. Vakinaisen henkilöstön määrä laski vuoteen 2021 verrattuna 10 henkilöä (-4 %) ja oli 243 henkilöä. Vakinaisia virkoja ja toimia täytettiin eläköityneiden osalta tarpeen mukaisesti ja uusia tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Vuonna 2022 täytettiin vakinaisesti eläköitymisten ja irtisanoutumisten johdosta mm. talousjohtajan virka. Määräaikaisesti hoidetuista tehtävistä vakinaistettiin vain Kesälahden kirjaston ja asiointipalveluiden yhdistelmätehtävä, sekä yksi koulunkäynninohjaajan tehtävä. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita. Varhaiskasvatuksen opettajien ja sivistyskeskuksen erityisopettajien tehtäviä ei saatu täytettyä kelpoisilla henkilöillä vakinaisesti. Viestintäpäällikön toimen täyttö ja valinta valmisteltiin loppuvuonna 2022.

Miesten osuus koko henkilöstöstä vuonna 2022 oli 19 %, jossa kasvua 0,8 % vuodesta 2021. Vakinaisesta henkilöstöstä 15,2 % oli miehiä, jossa vähennystä vuodesta 2021 oli 1,4 %.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä oli 64,1 %. Valtakunnallisesti vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2021 oli 75 % henkilöstöstä. Valtakunnallisesti vakinaisten osuus kunta-alalla väheni 2 prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta, kun vakinaisten osuus henkilöstöstä Kiteen kaupungin osalta aleni 4,7 prosenttia.

Määräaikaisten osuus henkilöstöstä 35,9 % ja heistä palkkatukityöllistettyjen osuus 10,8 %, jossa kasvua 1,8 % edellisestä vuodesta. Prosentteina muutos koko henkilöstöstä oli 3 % kasvua edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 206 (ed. vuodesta -5) ja miehiä 37 henkilöä (ed. vuodesta -5). Vuonna 2022 Kiteen kaupungin palveluksessa oli 11 (-7) monikulttuurisen väestön henkilöä.

Kiteen kaupungin määräaikaisen henkilöstön osuus kasvoi eniten määräaikaisten ja työllistettyjen palvelussuhteissa. Varhaiskasvatuksen lakimuutos kelpoisten varhaiskasvatuksenopettajien lisääntyneeseen tarpeeseen ja toiminnan muutoksiin on tuonut määräaikaisia ratkaisuja. Lasten syntyvyys vaikuttaa varhaiskasvatuksen toiminnan ja kouluverkkotarkastelun vakiintumiseen. Lukuisissa erilaisissa hankkeissa toimii määräaikaista henkilöstöä kaupungin palveluksessa.

Koululuokkien määrä tulee merkittävästi alenemaan tulevina vuosina ja vaikutukset ovat ihan käsillä. Vakinaisia virkoja täytettiin eläköityneiden opettajien osalta vain tarpeen mukaisesti 1.8. alkavalle lukuvuodelle. Vuosina 2020-2021 päädyttiin viisaasti useampaan 2-3 vuoden määräaikaiseen ratkaisuun.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston tuntiopettajia

oli 369,5 henkilötyövuotta, kun se vastaavasti vuonna 2021 oli 362,3 henkilötyövuotta. Naisten osuus henkilötyövuosina oli 297,1 (ed. vuonna 290,7) ja miesten osuus 72,4 (ed. vuonna 71,6) henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 233,8 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 245,4 henkilötyövuotta.

Määräaikainen henkilöstön osalta kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia toteutui 139,2 (HTV1). Kasvua edelliseen vuoteen 10,6 henkilötyövuotta.

#### Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2022 (HTV1\*)

HTV1 Toimialoittain										
Henkilötyövuosi 1 = palveluksessa olopäivät / 365 * työssäolo prosentti										
Toimiala	Vakinaiset									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3	19,0	17,1	22,0	16,1	16,0
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8	162,9	163,8	167,7	166,9	160,5
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2	64,0	59,4	60,7	62,3	57,3
<b>Yhteensä</b>	<b>284,6</b>	<b>274,1</b>	<b>266,7</b>	<b>259,1</b>	<b>250,3</b>	<b>245,9</b>	<b>240,3</b>	<b>250,4</b>	<b>245,4</b>	<b>233,8</b>
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8	17,4	19,8	18,8	22,0	23,9
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0	84,4	97,5	89,0	84,9	87,4
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2	23,9	24,1	21,4	21,8	27,9
<b>Yhteensä</b>	<b>117,6</b>	<b>110,4</b>	<b>97,2</b>	<b>103,6</b>	<b>111,1</b>	<b>125,7</b>	<b>141,4</b>	<b>129,2</b>	<b>128,6</b>	<b>139,2</b>
Toimiala	Yhteensä									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1	36,4	36,9	40,8	38,1	39,9
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9	247,3	261,3	256,7	251,8	248,0
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4	87,9	83,5	82,1	84,1	85,2
<b>Yhteensä</b>	<b>402,2</b>	<b>384,4</b>	<b>364,0</b>	<b>362,7</b>	<b>361,4</b>	<b>371,6</b>	<b>381,7</b>	<b>379,6</b>	<b>374,0</b>	<b>373,0</b>

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

Työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen toteutui kaupungin organisaatiossa hyvin vuoden 2022 osalta. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 31,9 % HTV1 parantuen 3,7 henkilötyövuodella. Vaikutus näkyi myös työmarkkinatukilaskussa.

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.

Kunta-ala pitää hyvin kiinni vakinaisesta henkilöstöstään. Irtisanomisia on kunta-alalla hyvin vähän. Valtakunnallisestikin määräaikaisten palvelusuhteiden osuus kunta-alalla on lisääntynyt.

Kaupungin henkilöstöä tarkasteltuna ilman kansalaisopiston tuntiopettajia koko vuoden kuukausittaisella keskiarvolla, oli keskimääräisen henkilöstön määrä 386 työntekijää. Vuonna 2021 vastaava luku oli 382 työntekijää.

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Henkilötyövuosissa 373 htv, koko organisaation tarkastelussa oli vähennyttä vakinaisessa

henkilöstössä 4,7 % (-11,6 htv) ja vastaavasti kasvua määräaikaisessa henkilöstössä 8,2 % (+10,6 htv). Kokonaismuutos vähennystä yksi (1) htv vuoteen 2021 verrattuna.

Henkilötyövuosia tarkasteltaessa toimialoittain vakinaisten osuus pieneni kaikilla toimialoilla. Vastaavasti määräaikaisten osuus kasvoi kaikilla toimialoilla. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden palvelusuhteet.

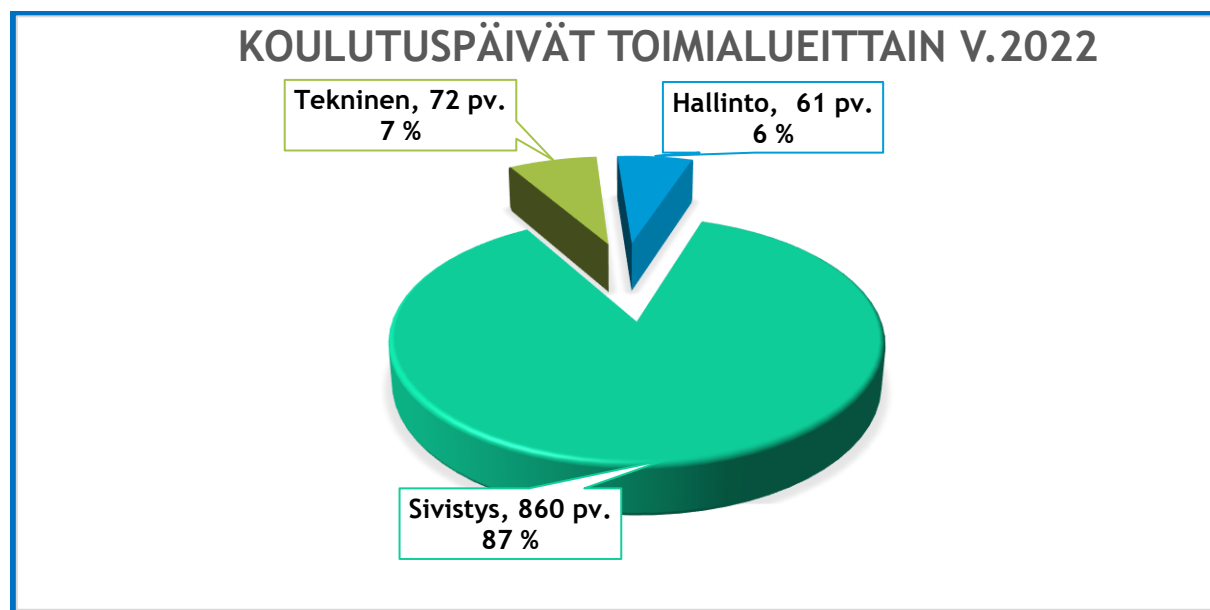
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä yhtenä tiettyinä vuoden päivinä (31.12). Osa-aikatyössä 31.12.2022 tilanteen mukaisesti olevien määrä kasvoi 1,3 % vuodesta 2021 ja oli 19,5 % henkilöstöstä (74 henkilöä). Osa-aikatyötä on tehty enemmän pienemmillä työaikaprosenteilla johdettujen koulujen aamu/iltapäivätoiminnasta, varhaiskasvatuksen avustajien yksikkökohtaisesta tarpeesta, sekä työllistettyjen räätälöidyistä työtehtävistä.

## 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.

Henkilöstön koulutuksen osalta kaupungin strateginen tavoite koko organisaation tasolla ei täyttynyt. Vuonna 2022 toteutui 993 koulutuspäivää, joka oli 324 koulutuspäivää (24,6 %) edellisvuotta vähemmän.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2022 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 87 % (82 %). Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 7 % (10 %) ja hallintokeskuksessa 6 % (8 %). Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutuksiin osallistui 231 eri henkilöä, joka oli 58 henkilöä vuotta 2021 vähemmän.

Henkilöstön kehittämisen osalta koko organisaatiota koskeva asiakaspalvelukoulutus käynnistettiin 15.11.2021 ja oli avoinna henkilöstölle 31.5.2022 saakka. Koulutus räätälöitiin Kiteen kaupungille ja oli valtakunnallisesti laatuaan ensimmäinen kuntapuolen asiakaspalvelun verkkokoulutus Priima-verkkoympäristössä. Asiakaspalvelu-koulutuksen suoritti yli 91 % kaupungin henkilöstöstä. Kiteen kaupungin jälkeen koulutusmuoto on myynnissä avoimilla markkinoilla.

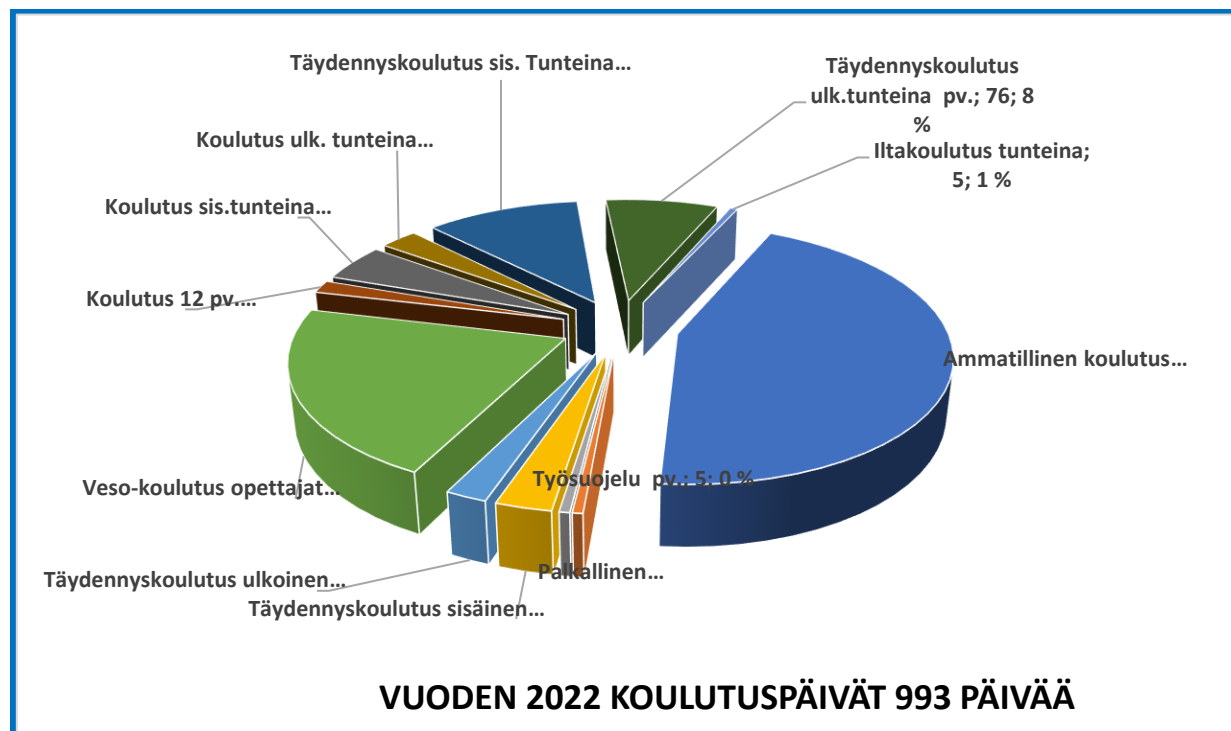
Asiakaspalvelussa ja kaupungin sisäisessä palvelutoiminnassa huomaavaisuudella, ystävällisyydellä, arvostuksella ja myötätunnolla lisätään työpaikan sosiaalista pääomaa ja selviytymiskykyä tulevaisakin haasteissa ja muutoksissa.

Toimialoittain koulutuksiin vuonna 2022 osallistui hallintokeskuksesta 17 eri henkilöä, sivistyskeskuksesta 231 eri henkilöä ja teknisestä toimesta 46 eri henkilöä. Organisaation tasolla toteuma oli 2,6 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla (386) laskettuna. Toteuma oli 0,8 päivää vähemmän kuin vuonna 2021 (3,4 päivää).

Kiteen kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden ei toteutunut millään toimialalla. Sivistyskeskuksen koulutuspäivät olivat 3,3 päivää (ed. vuonna 4,2 päivää) henkilöä kohden toimialan vuoden keksimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Hallintokeskuksessa toteutui 1,8 päivää (ed. vuonna 3,0 päivää) ja teknisessä keskuksessa toteutui 0,8 päivää (ed. vuonna 1,4 päivää) henkilöä kohden.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 358 (ed. vuonna 528) työpäivää opettajien veso- ja iltakoulutukset mukaan luettuna, joka on 27,1 % edellisvuotta heikommin. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 486 työpäivää.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2022.



Henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten. Vuonna 2022 näitä koulutuksia toteutui 425 päivää ja 25 päivää edellisvuotta enemmän.

Toteuma kaikista koulutuspäivistä oli 42,8 % kun vastaava luku vuonna 2021 oli 31 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 17 työpäivää. Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 15 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti kolme (3) henkilöä.

Osaajapula on tullut näkyviin aiempaa laajemmin koko kunta-alalla. Osaavan henkilöstön saavuus ja riittävyys on tulevien vuosien iso haaste rekrytointien onnistumisissa. Tämä on kaikkien työalojen valtakunnallinen pulma ja vaatii myös valtakunnallisia ratkaisuja. Työperäinen maahanmuutto auttaa Suomen tilannetta jonkin verran, mutta samaa pulmaa on nähtävillä myös kansainvälisesti.

Tutkintoon johtavia oppisopimuskoulutuksia Kiteen kaupungin ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa vuoden 2022 aikana toteutui (4) kappaletta ja kaikki näistä teknisen toimialalla.

Koulutuspäivien lisäksi yksikkökohtaisia ja yksilökohtaisia perehdytyksiä toteutettiin. Pitkän linjan asiantuntijoiden eläköitymisen yhteydessä rinnalla perehtymistä toteutettiin myös vuoden 2022 aikana useissa työyksiköissä. Kesänuorille toteutettiin oma asiakaspalvelukoulutus.

### **Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2022**

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 2022 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2021 yhteistoiminnassa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 495 päivää, joka on 128 päivää vuotta 2021 heikommin. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 233 (-31) työntekijää/viranhaltijaa. Vuonna 2021 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä kertyi 264 ja 2020 vuonna 213 henkilöä.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 9 073,85 euroa, joka tuloutettiin v. 2022 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille. Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014-2022 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 83 979,01 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.

Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla. Uusi henkilöstö tuo aina uutta osaamista

ja uusia toimintatapoja organisaatioon. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää.

## Henkilöstön tiedottaminen

Koko henkilöstölle suunnatut henkilöstöinfot järjestettiin toukokuussa ja joulukuussa. Infojen videotallenne oli käytettävissä henkilöstölle myöhempääkin katselua varten. Joulukuun 2022 henkilöstöinfo jaettiin kahteen osaan ja toinen info pidettiin tammikuussa 2023.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
24.5.2022 Kitee, Kiteesali	Kiteen kaupunginvaltuuston hyväksymä Kaupunkistrategia 2022-2025
20.12.2022 Kitee, teams-tilaisuus	Katsaus toimialoittain vuoteen 2022 Talousarvio 2023 ja suunnitelmavuodet 2023-2026 Keskeiset asiat vuonna 2023 toimialoittain
18.1.2023 Kitee, teams-tilaisuus	Laaja kattaus henkilöstöasioita, valmistuneita ohjeita ja asiakirjoja, työsuojeluasioita ja yhteistointiminta-asioita.

Teams-yhteydet ja etätyö tulivat jäädäkseen osaksi työntekeksen muotoa. Kinetti on henkilöstön ensisijainen viestintä- ja uutiskanava. 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, teams-palaverilla, intranetin kautta, työpaikkapalaverissa sekä henkilöstöinfossa.

Esihenkilöille tiedotettiin teamsin ja sähköpostin lisäksi esihenkilöinfoissa. Esihenkilöinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin samansisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esihenkilöiden infotilaisuuksia pidettiin kolme kertaa vuoden 2022 aikana.

Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin kaikilla toimialoilla huomiota, koska pitkään palveluksessa olleita henkilöitä eläköityi edelleenkin merkittävästi. Eri ammattiryhmille suunnattiin omia perehdytystilaisuuksia. Toimialoilla oli käytössä säännölliset palaverit. Eri työyksiköissä on pidetty kohdistettuja perehdytystilaisuuksia henkilöstölle.

Toteutusraportteja käytiin läpi johtoryhmässä sekä esihenkilöiden että yksiköiden palaverissa, henkilöstöinfoissa ja yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Vastaavasti Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas ja heille pidettiin perehdytystilaisuus sekä asiakaspalvelukoulutus keväällä 2022. Henkilöstön perehdytykseen käytettiin videointia mm. henkilöstöinfosta ja esihenkilöille koulutuspäivistä.

## Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat keskeinen palautteen antamisen ja saamisen foorumi työntekijälle ja esihenkilölle. 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 lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2022

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

Vuoden 2022 vaihtuvuus alkaneissa palvelussuhteissa oli 6,7 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 10,7 %. Vaihtuvuusluvut v. 2021 olivat alkaneissa palvelussuhteissa 5,7 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 10,2 %.

Vakinaiset	Lukumäärä					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Alkaneet palvelussuhteet	18	16	20	31	15	17
Päättyneet palvelussuhteet	17	24	30	20	27	27

Vaihtuvuus päättyneissä palvelussuhteissa koostuu seuraavasti: eläköityminen 18 henkilöä ja irtisanoutumiset siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen, muu syy tai tehtävien sisäinen järjestely hallintokeskuksessa yksi (1), sivistyskeskuksessa kuusi (6) ja teknisessä keskuksessa kaksi (2).

Alkaneissa palvelussuhteissa sivistyskeskukseen tuli kahdeksan (8) uutta vakinaista henkilöä, tekniseen keskukseseen seitsemän (7) ja hallintokeskukseen kaksi (2) henkilöä.

### Palkkauskustannukset 2013-2022: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)										
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553	4 912 148	5 030 208	4 871 571	5 446 404	5 291 528	5 167 893
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666	2 068 361	2 528 401	2 291 424	2 632 569	3 044 428
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>16 980 825</b>	<b>17 066 056</b>	<b>17 874 877</b>	<b>18 446 539</b>	<b>6 662 814</b>	<b>7 098 569</b>	<b>7 399 972</b>	<b>7 737 828</b>	<b>7 924 097</b>	<b>8 212 321</b>
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista										
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3	29,1	34,2	29,6	33,2	37,1

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksissa oli kasvua 15,6 % vuodesta 2021 ja vastaavasti vakinaisen henkilöstön palkkakustannukset laskivat 2,4 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 kaupungin henkilöstökulut olivat 17 322 994 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 0,62 miljoonaa euroa (3,6 %). Kasvua selittää suureksi osaksi virka- ja työehtosopimusten



allekirjoituspöytäkirjan mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja määräaikaisten palkkakustannusten kasvu.

## Työajan jakautuminen

Vuoden 2022 henkilöstön vuosityöaika oli 94 369 työpäivää. Henkilöstön käytössä oli 253 työpäivää vuotta 2021 vähemmän johtuen yhden henkilötyövuosien laskusta. Vuoden 2022 säännöllinen vuosityöaika pysyi vuoden 2021 tasolla. Henkilöstö oli poissa töistä eri syistä yhteensä 18 381 työpäivää. Vastaava luku vuonna 2021 oli 18 441 Näistä saldovapaana annettuja työaikakorvauksia kertyi saman verran kuin vuotta aiemmin, eli 636 työpäivää. Rahana korvattuja lisä- ja ylityitä kertyi 789 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 76 työpäivää enemmän.

Palkallisten poissaolojen käyttö pieneni kolmantena vuonna peräkkäin ja poissaoloja kertyi 180 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2021 oli 209 työpäivää. Palkallisiin poissaoloihin kuuluivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät.

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2022. Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

Työajan jakautuminen 2021 - 2022								
	2022 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2022 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2021 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2021 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	94 369	100	13 701	100	94 622	100	13 264	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomiat	7693	8,2	867	6,3	7994	8,4	884	6,7
- Terveysperusteiset poissaolot	4469	4,7	412	3,0	3397	3,6	315	2,4
- Perhevapaat	1640	1,7	64	0,5	1774	1,9	63	0,5
- Koulutus	993	1,1	155	1,1	1317	1,4	226	1,7
- Muut palkalliset poissaolot	180	0,2	18	0,1	209	0,2	30	0,2
- Muut palkattomat poissaolot	2710	2,9	0	0,0	3114	3,3	0	0,0
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	636	0,7	48	0,4	636	0,7	52	0,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	789	0,8	67	0,5	713	0,8	67	0,5
= Tehty vuosityöaika	76 837	81,4	12204	89,1	76 894	81,3	11 761	88,7
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.								

Palkattomia poissaoloja pidettiin 2 710 työpäivää, joka on 404 työpäivää vuotta 2021 vähemmän. Toteuma 2 710 työpäivää koostuivat mm. joustovapaista, vuorotteluvapaista, opintovapaista, yksityisasiä palkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista. Opintovapaata käytti seitsemän henkilöä ja vuorotteluvapaalla oli kuusi henkilöä vuonna 2022. Lomarahavapaata ei käytetty vuoden 2022 aikana. Erilaisia perhevapaita toteutui

1 640 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2021 oli 1 774 työpäivää ja vuonna 2020 oli 1 086 työpäivää. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60-vuotispäivät sekä omaisen siunauspäivät. Äitiys- ja vanhempainvapaista toteutui yksitoista ja isyysvapaista toteutui seitsemän vuonna 2022.

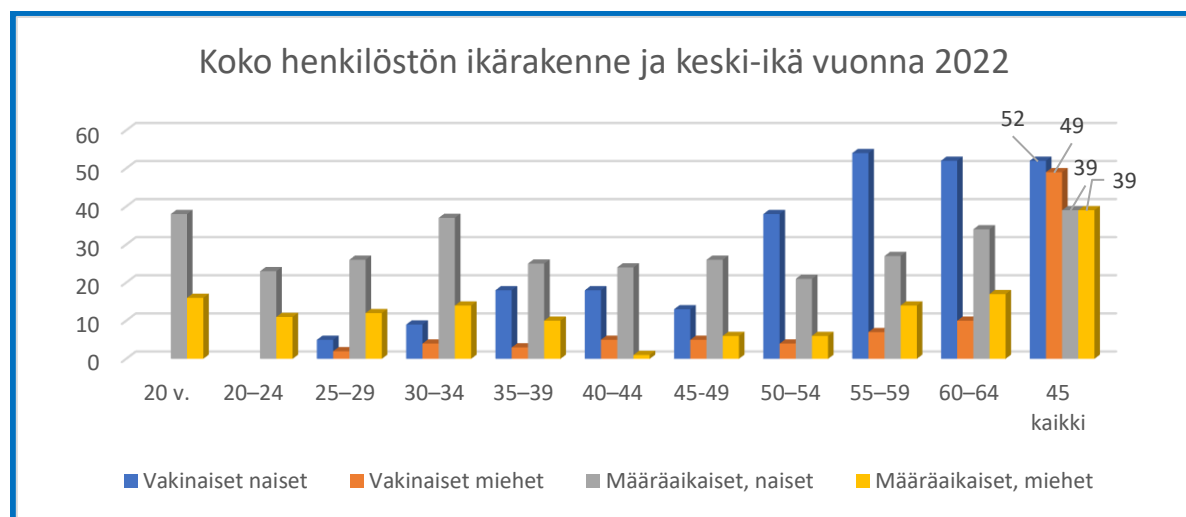
Kokonaisuutena ylitöiden määrä vuonna 2022 oli 73 (5,4 %) päivää vuotta 2021 enemmän.

Tehtyä vuosityöaika tarkasteltaessa ja teoreettinen vuosityöaika huomioon ottaen toteutui tehtyjä työpäiviä nettona 196 työpäivää enemmän kuin vuonna 2021. Vastaavasti palkkakustannukset kasvoivat vuosityöaikatarkastelussa 443 tuhatta euroa edellisestä vuodesta. Merkittävin kasvu johtuu sairauspoissaoloista.

### Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2022

Henkilöstön ikärakenne, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja heikentyneet työterveys- ja huollon palvelut asettavat työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä sekä kokemustiedon siirtämisessä seuraajille. Nykyinen työelämä vaatii työntekijöiltä monenlaisia taitoja ja kykyä selviytyä työssä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Työnohjauksen tarve kasvoi selkeästi vuoden 2022 aikana. Kaupungilla on työhyvinvoinnin edistämiseen hyviä työkaluja, joita käytetään tehokkaasti myös jatkossa, mm. Kaari-malli.

Vuonna 2022 kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi vuodesta 2021. Naisten keski-ikä nousi vuodella ja oli 52 vuotta. Miesten keski-ikä vastaavasti nousi kahdella vuodella ja oli 49 vuotta. Valtakunnallisesti vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 47,6 vuotta.

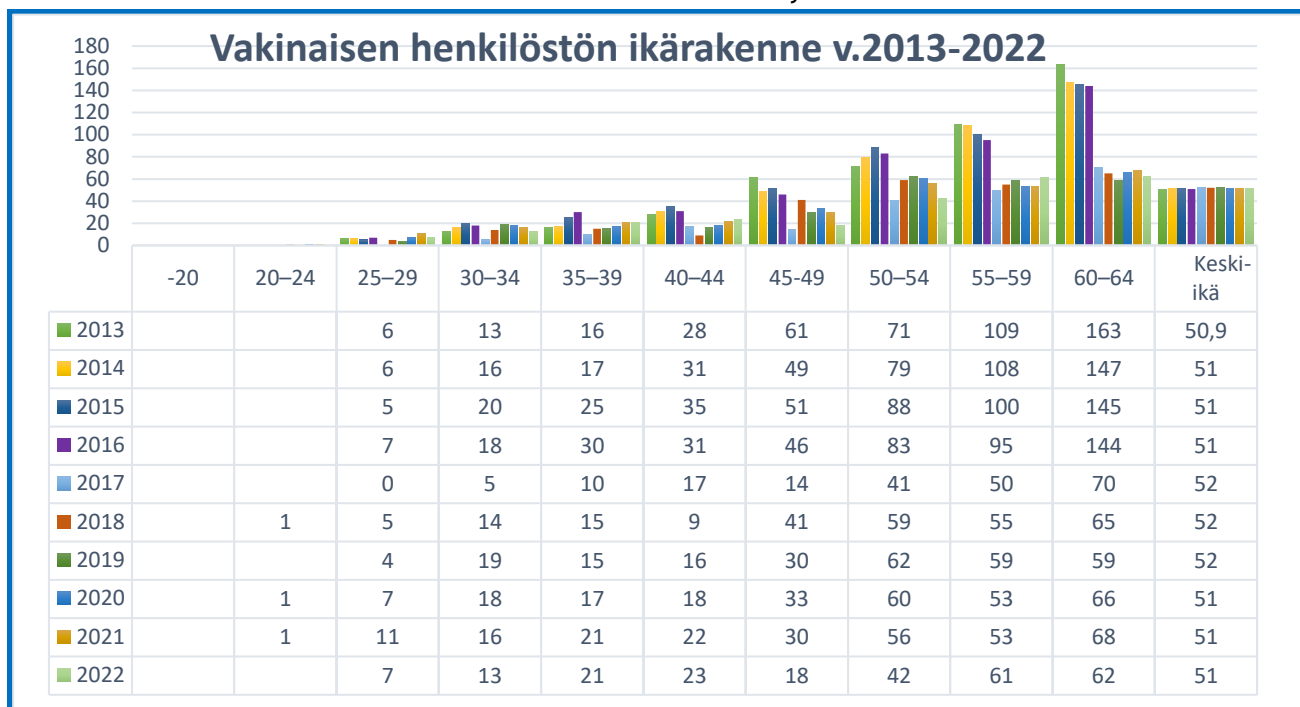


Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39 vuotta miehillä ja naisilla. Keski-ikä laski edelliseen vuoteen 2 vuodella ja oli valtakunnallisella tasolla. Valtakunnallisesti määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 38,9 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 45 vuotta ja laski vuodesta 2021 yhdellä vuodella. Henkilöstön keski-ikä laskettaessa se pitää sisällään vuoden 2022 aikana palveluksessa olleen henkilöstön.

Suurimmat ikäryhmät vakituisesta henkilöstöstä oli 55-59 ja 60-64-vuotiaat, kasvua edellisestä vuodesta 2 henkilöä. Ikäluokkiin kuului 123 henkilöä, 50,6 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 2,9 %, heikentyen 1,8 % edellisestä vuodesta. Kaupungin nuorin työntekijä vuonna 2022 oli vapaa-aikapalveluiden tulosalueelta.

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus oli 67,9 %, kun se edellisenä vuonna oli 70 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2021 oli kunta-alalla 42,1 %, aleni 0,5 % vuodesta 2020. Työurien pidentymisellä ja vuoden 2017 eläkeuudistuksella on myös vaikutusta henkilöstön keski-ikään. Vuonna 1962 syntyneillä vanhuuseläkkeen alaikäraja tulee olemaan 65 vuotta ja yläikäraja 70 vuotta.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2017-2022.



## Eläköityminen

Pitkään palveluksessa ollutta henkilöstöä eläköityi edellisten vuosien tapaan useista tehtävistä sivistyksen ja teknisen toimialoilta. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 18 henkilöä, joka on kuusi henkilöä edellisvuotta enemmän. Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä ei toteutunut ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä.

Vanhuuseläkkeelle eläköitymisen keski-ikä oli 63,7 vuotta. Muutos edelliseen vuoteen oli 0,4 vuotta, eli 4,8 kuukautta heikompi. Opetushenkilöstöä eläköityi aiempia vuosia enemmän ja heidän ammatillinen eläkeikänsä vaikutti kaupungin henkilöstön eläköitymisen keski-ikään.

Valtakunnallisesti tavoitteena on, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 62,4 vuoden iässä. Tavoitteen saavuttamiseksi eläkkeellesiirtymisiän olisi nouseva reilun kymmenyksen joka vuosi. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeitä on kyettävä vähentämään merkittävästi.

Eläkeuudistuksen mukaisesti vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuosittain kolme kuukautta vuoteen 2027 saakka, jolloin alhaisin vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Sen jälkeen ikäraja kytetään elinajan keskimääräiseen kehitykseen.

Osa-aikaeläkemahdollisuus päättyi eläkeuudistukseen ja sitä sai hakea viimeisen kerran 1.1.2017. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). Muutama OVE eläköityminen toteutui vuoden 2022 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.

Eläkemenoperusteinen maksu on jaettu kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksetaan vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan viimeisen kerran vuoden 2022 osalta. Tilalle tulee JuEL-tasausmaksu hyvinvointialueen muodostumisen johdosta.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyy eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tuntuu työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Toisaalta henkilöstössä on pitkänlinjan ammattilaisia, jotka työskentelivät yli oman henkilökohtaisen eläkeiän. Eläköityneissä oli ammatillista eläkeikää lukuun ottamatta kaikki reippaasti yli 64-vuotiaita ja jokunen yli 65 vuotta täyttänyt.

### Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2022

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 1.1.2017 toteutuneen eläkelainsäädännön muutoksen ja eläkeuudistuksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä alimman eläkeiän -69 ikävuoden välillä. Vuodesta 2022 alkaen voi työskennellä 69 ikävuoteen saakka kerryttäen eläkettä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei näin ole mahdollista.

ELÄKÖITYMINEN	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläkkeelle	18	23	20	22	15 hlö	17 hlö	18 hö	13 hö	12 hö	18 hlö
Keski-ikä	63,1	63	63,4	63,3	63,2	63,4	63,6	63,7	64,1	63,7
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	2 hlö	7 hlö	5 hlö	2hlö	3 hlö	1 hlö	1 hlö	_	2 hlö
Keski-ikä	58	55,6	58,7	60,3	61,1	62,5	59,3	60,3	_	60,9
Kuntoutustuelle siirtyneitä	5 hlö	2 hlö	1 hlö	1 hlö	1 hlö	_	_	_	_	_
Keski-ikä	56,2	53	54	58,3	53	_	_	_	_	_
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2 hlö	3 hlö	3 hlö	2 hlö	_	_	1 hlö	2 hlö	1 hlö	_
Keski-ikä	57,2	59,4	58,3	56,2	_	_	61,7	58	62,9	_

### Eläköitymisennuste vuosille 2022-2028 toimialoittain

Eläköityminen 2017-2022 ja ennusteet 2023-2028 tulosalueittain

ELÄKE-ENNUSTEET 2017-2028 TULOSALUEITTAIN													
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	YHT.
Hallintopalvelut kp 2200-2950	1	2	2	3	1	0	1	1	2	0	0	1	14
Sivistyskeskus kp 3000- 3800	9	11	11	9	5	13	7	6	7	7	5	3	93
Tekninen keskus kp 7000 - 9060	4	4	7	3	7	5	1	0	1	1	1	0	34
<b>KAIKKI YHT.</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>141</b>

Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 33 % arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä ja 58,6 % vuoteen 2039 mennessä huomioiden kaikki eläkelajit.

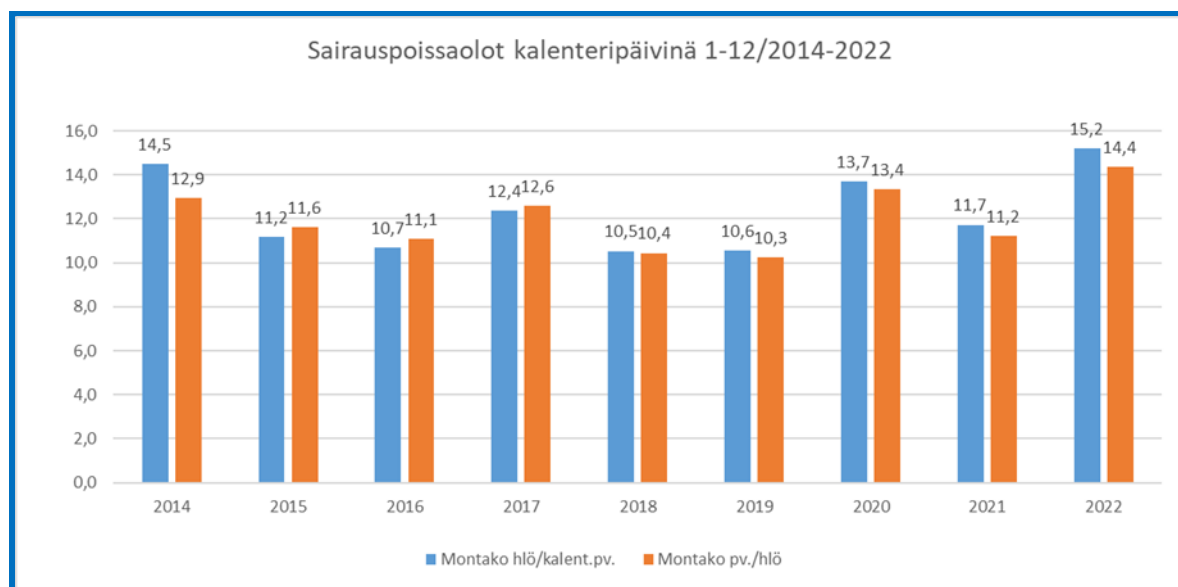
KEVA arvioi, että Pohjois-Karjalasta vuoteen 2029 mennessä kunta-alalta jää eläkkeelle 37 % nykyisistä kuntatyöntekijöistä.

## Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2022

Vuonna 2022 henkilöstön sairauspoissaolot olivat valtakunnallisen keskiarvon alapuolella, mutta kaupunkistrategian tavoitteet eivät toteutuneet. Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden.

Alkuvuonna sekä syksyllä 2022 covid-19 pandemian vaikutuksesta henkilöstöllä oli paljon sairauspoissaoloja. Tartuntojen määrä oli todella suuri perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Vuonna 2022 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 14,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun luku vastaavasti vuonna 2021 oli 11,2 kalenteripäivää henkilöä kohden. Toteuma heikkeni edellisen vuoden toteumaan peräti 3,2 kalenteripäivää /hlö.

Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 26,7 %, kun vuonna 2021 vastaava osuus oli 37,5 % ja vuonna 2020 vaikutus oli 32,8 %. Kalenteripäivinä tämä oli 1 480 päivää, vuonna 2021 vastaava luku oli 1 604 kalenteripäivää. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomaa käytti 30 henkilöä ja tässä oli vähennystä, eli parannusta vuodesta 2021 yhteensä 8 henkilöä.



Haastetta henkilöstön työssäjaksamisen ja työkyvyn tukemiseen riittää tulevaisuudessakin henkilöstön korkean ikäjakauman vuoksi. Kunta-alan sairauspoissaolot valtakunnallisesti vuosina 2020 ja 2021 sairauspoissaolopäiviä olivat keskimäärin 16,7 kalenteripäivää. Myös valtakunnallisesti sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022 ja oli keskimäärin 20,7 kalenteripäivää.

## Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2022

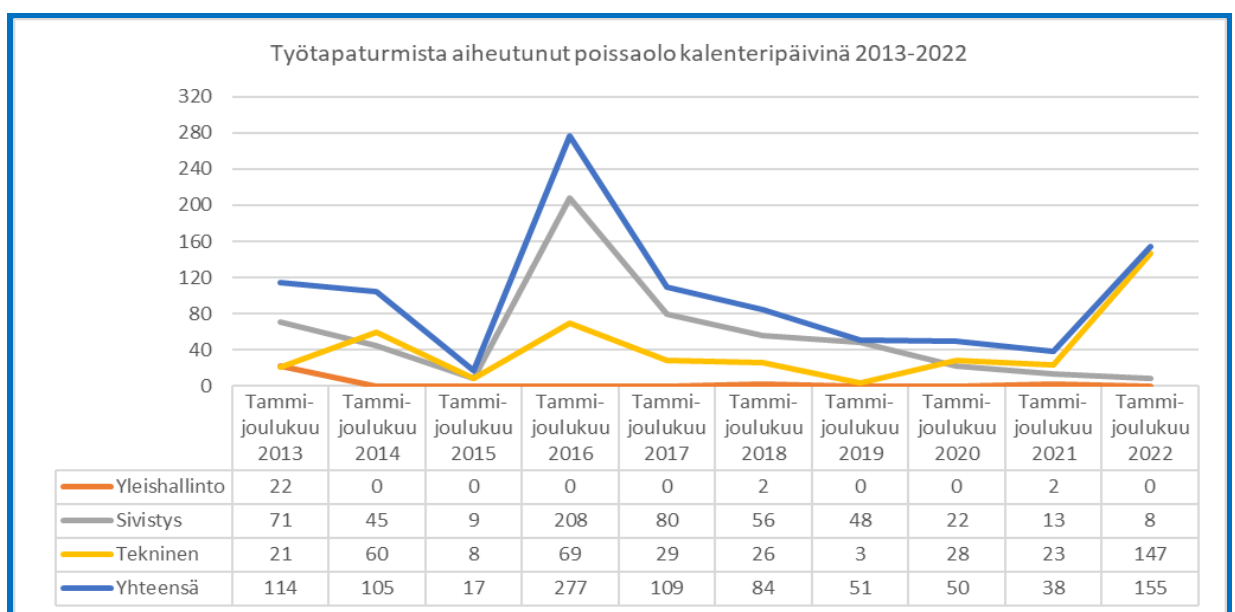
Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä kasvoi, eli heikkeni kalenteripäivinä kaikilla toimialoilla. Sairauspoissaoloissa vuodesta 2021 muutos oli kasvua 1 267 kalenteripäivää ja 29,8 %. Covid-19-tilanteen takia esihenkilöiden mahdollisuutta myöntää henkilöstölleen hengitystieinfektioissa 1-7 päivästä sairauslomaa ilman lääkärintodistusta kavennettiin 1-5 päivään loppuvuodesta. Tällä toimenpiteellä pyrittiin hillitsemään sairauslomien kasvun nousua. Erityisesti sivistyskeskuksen sairauspoissaolojen kasvu näkyi Covid-19 tilanteen johdosta voimakkaana sijaistarpeena erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen osuus oli 69,1 % kaikista sairauspoissaoloista, 2021 vuonna 72,1 % ja vuonna 2020 vastaava osuus oli 73,4 % sairauspoissaoloista. Huolestuttavaa on, että alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on keskimäärin lähes saman verran sairauspoissaolopäiviä kuin 50-65-vuotiailla. Kiteen kaupungilla alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolojen käyttäjät ja poissaolopäivien määrä kasvoi yli puolella vuodesta 2021. Tämän ikäryhmän toteuma oli 463 kalenteripäivää ja 47 eri henkilöä, kun vastaavat luvut vuodelta 2021 olivat 221 kalenteripäivää ja 24 eri henkilöä.



### Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013-2022

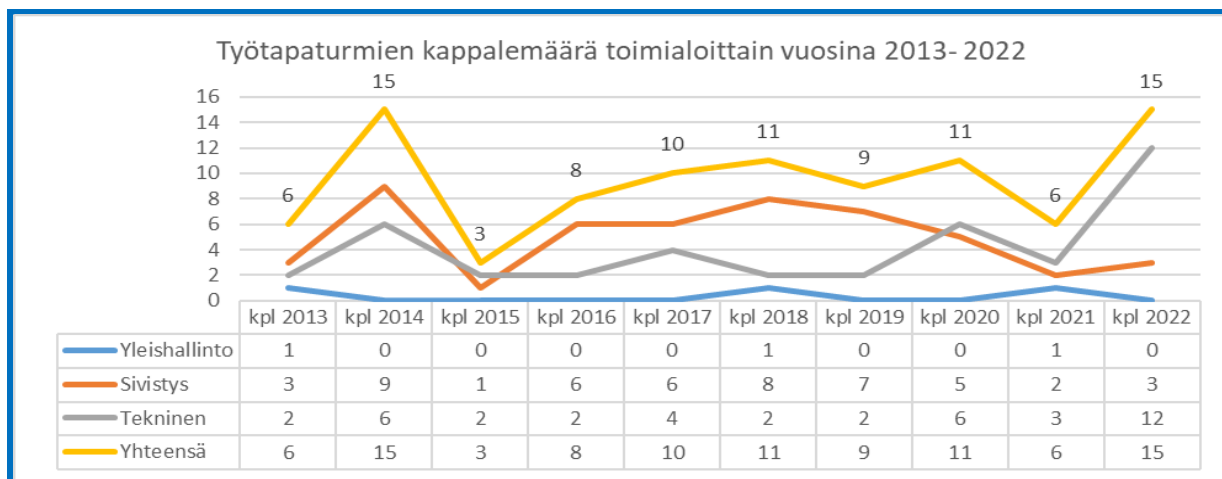
Työtapaturmien vuoksi poissaoloja työstä kertyi kalenteripäivinä 155 päivää ja 15 eri tapahtumasta. Sivistyskeskuksessa työtapaturmia kertyi 3 kappaletta ja 8 kalenteripäivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 12 kappaletta ja 147 kalenteripäivää.



## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Kalenteripäivinä työstä poissaolot työtaturman vuoksi kasvoivat koko organisaation osalta edelliseen vuoteen 117 kalenteripäivää, eli määrä nelinkertaistui. Eniten työtaturmapäiviä ja vakuutusyhtiön korvauspäiviä vuonna 2022 aiheutui kaatumisista ja liukastumisista, joista kaksi johti yli 40 päivän poissaoloon.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan vuonna 2022 vakuutusyhtiöön tehtiin 24 ilmoitusta työssä sattuneesta työtaturmasta, viisi (5) ilmoitusta työmatkalla sattuneesta tapaturmasta. Työtaturmien takia 15 työntekijää joutui olemaan poissa työstä 1-48 päivää ja 9 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen.



Vuonna 2022 vakuutusyhtiö maksoi aikaväliltä 1.1.2022 - 31.12.2022 korvausta sattuneen työtaturman vuoksi 117 korvauspäivältä (+80 pv.) ja yhteensä 8 eri tapauksessa. Työtaturmista korvausta maksettiin yhteensä 15 052,43 euroa (+59,4 %) ja tästä kaupungille tuleva osuus oli 7 700 euroa, (+86,9 %) vuodesta 2021.

### Terveysperusteiset kustannukset 2022

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,54 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	2 825	2 086	231 788	47 609	279 397
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	2 077	1 819	169 758	34 868	204 626
Sairausloma 2/3 palkalla	523	360	29 715	6 103	35 818
Sairausloma palkaton	124	90	-	-	-
Työtaturma/Ammattitauti	155	114	10 821	2 223	13 044
Työtaturma/Ammattitauti 2/3	-	-	-	-	-
<b>SAIRAUSLOMA YHTEENSÄ</b>	<b>5 549</b>	<b>4 355</b>	<b>431 261</b>	<b>90 803</b>	<b>522 064</b>
Saatu Kelan sairauspäiväraha	-	-	-	-	154 847
Nettokustannus sairauslomasta	-	-	-	-	367 217
<b>TAPATURMA YHTEENSÄ</b>	<b>155</b>	<b>114</b>	<b>10 821</b>	<b>2 223</b>	<b>13 044</b>
Saatu tapaturmakorvaus	-	-	-	-	7 700
Nettokustannus tapaturmista	-	-	-	-	5 344
<b>Yht</b>	<b>5 704</b>	<b>4 469</b>	<b>442 082</b>	<b>93 026</b>	<b>372 561</b>

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, eli heikkenivät 91 813 euroa ja 32,7 % vuodesta 2021. Kalenteripäivinä terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 1 384 päivää. Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset henkilöä kohden koko organisaation keskiarvolla (416 henkilöä) laskettuna vuonna 2022 ja oli 882,73 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2021 oli 675 euroa (415 henkilöä).

## Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleensijoittamisella voidaan jatkaa työuraa täydellä työajalla tai osatyökykyisenä.

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 uudelleenjärjestelyjä, työn keventämistä, yksikön vaihtoa ja korvaavan työn tarjontaa tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2022 aikana useilla toimenpiteillä.

Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei ole vuosien 2017-2022 aikana toteutunut ja talousarviovarausta ei ole käytetty. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä KEVA:n tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana, johon on tehty vuosittainen talousarviovaraus. Toiminta näkyy eläkekustannusten alentumisena, sekä vaikutuksena Kiteen kaupungin sivukuluprosenttiin 1.1.2020 alkaen. Aiemmin työkyvyn tukemisella on vaikutettu varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pysymiseen alhaisella tasolla. Uudelleensijoitusta on myös uuteen työhön siirtyminen organisaatiomuutosten ja töiden uudelleen järjestelyjen vuoksi.

## Joustovapaat ja yksityisasiapalkaton, ei sijaista 2022

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 2013-2022.

	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2022	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2021	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2020	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2015	Säästötalkoo Työpäivät 2014	Säästötalkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	20	45	67	93	33	49	56	173	71	37
SIVISTYS	529	599	601	726	546	604	596	598	414	259
PERUSTURVA			-	-	-	-	325	462	294	147
TEKNINEN	39	62	96	75	70	91	174	267	59	29
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>588</b>	<b>706</b>	<b>764</b>	<b>894</b>	<b>649</b>	<b>744</b>	<b>1151</b>	<b>1500</b>	<b>838</b>	<b>472</b>
	Säästö € yht.2022	Säästö € yht.2021	Säästö € yht.2020	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017	Säästö € yht.2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	2412	7941	9 223	8 953	5 741	8 266	9 196	22 179	10 619	3 868
SIVISTYS	46455	52 890	52 808	60 342	46 345	53 528	55 294	54 640	36 319	22 503
PERUSTURVA			-	-	-	-	40 960	56 899	36 414	15 339
TEKNINEN	3998	6234	9 198	7 227	6 400	8 486	15 826	27 338	5 774	2 707
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>52865</b>	<b>67 065</b>	<b>71 228</b>	<b>76 523</b>	<b>58 486</b>	<b>70 279</b>	<b>121 276</b>	<b>161 056</b>	<b>89 126</b>	<b>44 417</b>



Joustovapaita ja yksityisasiapalkatonta, ei sijaista käytti v. 2022 yhteensä 83 (-11) eri henkilöä yhteensä 588 työpäivää. Jakauma joustovapaita 48 eri henkilöä ja yksityisasiapalkaton 35 eri henkilöä. Joustovapaita 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 vuosilomaoikeutta ja joustovapaa onkin kääntynyt jopa henkilöstöeduksi. Joustovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa.

Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä joustovapaalla ja ”yksityisasiapalkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 500 223 euroa. Vuoden 2022 loppuun toteutuma oli 767 904 euroa.

### **Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla**

Kiteen työttömyysaste oli vuoden 2022 lopussa 14,8 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 14,9 prosenttia.

Avoimien työpaikkojen määrä väheni selkeästi ja työttömien työnhakijoiden määrä laski. Vuoden 2022 lopussa työvoiman kokonaismäärä oli Kiteellä 3 843 henkilöä, laskua työvoiman määrässä oli 93 henkilöä vuoden 2021 loppuun verrattuna. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 568 henkilöä, 17 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Palkkatuella kaupungilla työskenteli 84 eri palkkatukihenkilöä vuoden 2022 aikana. Kasvua vuoteen 2021 verrattuna oli yhdeksän henkilöä

Vuonna 2022 Kiteen kaupunki pystyi tukemaan koronasta huolimatta myös nuorten työllistymistä, paikkoja oli enemmän kuin hakijoita. Nuorille järjestettiin asiakaspalvelukoulutus. 33 nuorta (-3 vuodesta 2021) sai kuukauden kesätyön ja heistä neljä (3) nuorta työllistyi matkailuun 2,5 kuukaudeksi. Nuorten työseteleitä vuonna 2022 käytettiin 142 kappaletta ja vuonna 2021 yhteensä 161 kappaletta.

## **5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN**

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

Kaarimalli on ollut hyvä työkalu esihenkilöiden ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.

Vuodesta 2019 alkaen uusi työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa varhemaksun. Varhemaksun taapaa työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajakohtainen työkyvyttömyysriskierroin.

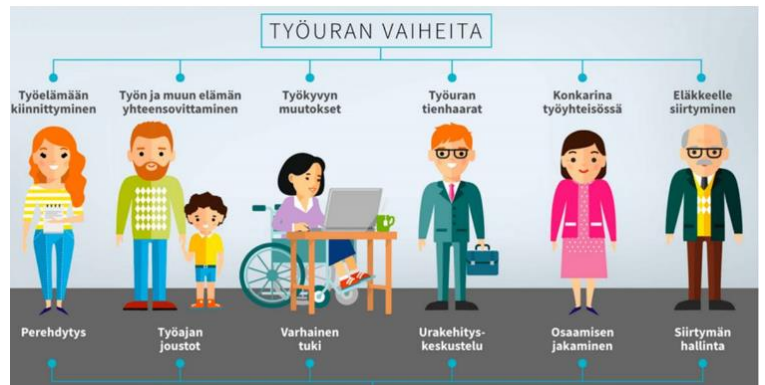
Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävä toiminta sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2022 aikana kolmen eri henkilön osalta.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa ja määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2022 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, yksi (1) palvelusuhde päättyi irtisanoutumiseen ja uudelleen koulutukseen. Osasairauslomaa käytettiin eniten työkyvyn palautumisen tukimuotona.

## Työterveyshuolto

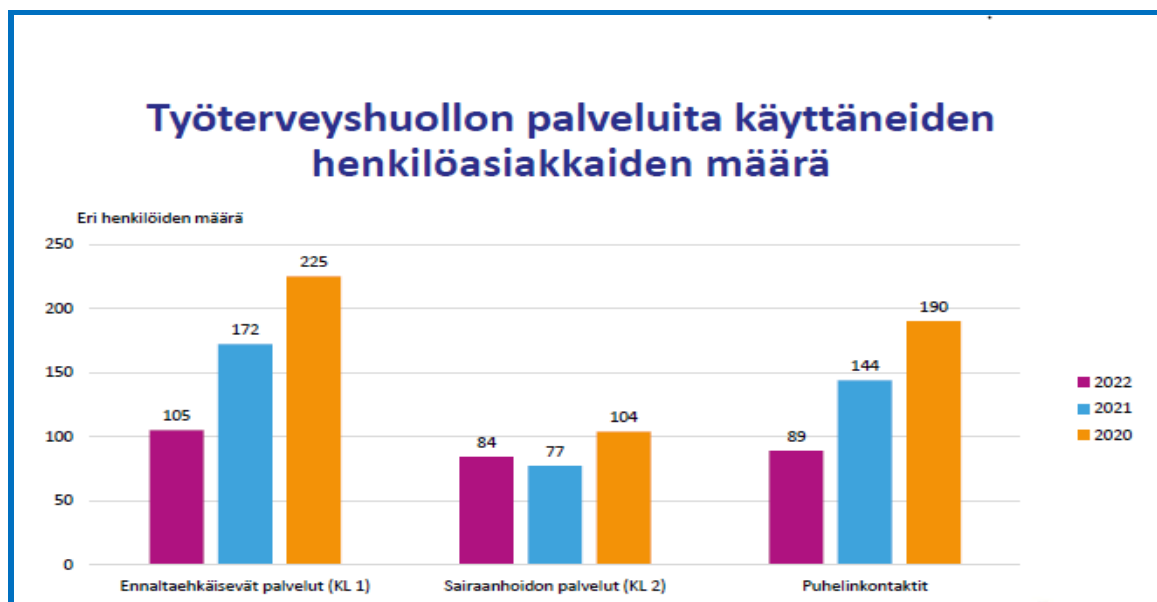
Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti Siun työterveys Oy.

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



Työterveyshuollon henkilöstövaje jatkui edelleen ja työterveyslääkäri- työpsykologi- ja -terveyshoitajapula vaikuttivat merkittävästi palvelujen saatavuuteen sekä niiden toteutumiseen. Työterveyshuollon palveluja ei ollut kaikkina aikoina saatavilla, lähipalveluja tuotettiin vain satunnaisesti ja henkilöstö joutui hakeutumaan joko yksityisen tai julkisen terveystalouden piiriin.

Kiteen työterveyshuollon toimipisteellä ei ole ollut vakiintunutta työterveyslääkärää 1.9.2021 alkaen. Työterveyshoitajan ja työterveyslääkäripalvelut sekä kaaripalaverit toteutettiin pääsääntöisesti vain etäpalveluna.



Kiteen kaupunki osallistui työterveyshuollon palvelujen yhteiskilpailutukseen muiden Pohjois-Karjalan kuntien kanssa, mutta kilpailutus ei tuottanut toivottua tulosta. Muutokset ja työterveyshuollon resurssipula haastoivat suuresti työterveysyhteistyötä. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä asiakkuus on heikentynyt 53,3 % vuodesta 2020 lukien. Työterveyshuollon palvelujen heikko saatavuus näkyi myös siinä, että vuonna 2022 henkilöstön sairauspoissaoloista vain 816 päivää, eli 14,7 % myönnettiin työterveyshuollosta, kun sairauspoissaoloja toteutui 5 549 kalenteripäivää.

Kaaripalaverieihin tarvitaan vakiintunutta ja sitoutunutta henkilöstöä kaikilla tasoilla, jotta yhteistyö rakentuu tuottavaksi ja heikko työterveyshuollon tilanne ei heikentäisi edelleen esim. Kiteen kaupungin henkilöstön rekrytointia. Työterveyshuollon merkitys henkilöstölle ja organisaatiolle on erittäin suuri työsuojelun, henkilöstön työkyvyn ja ennakoivan toiminnan kannalta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisten tavoitteiden osalta jäätiin monissa kohdin tavoitteista ja näin syntyi korjausvelkaa. Ennaltaehkäisevistä painopistealueista jäi toteuttamatta ikääntyvän henkilöstön työterveystarkastukset. Lähes jokaisen työyhteisön lakisääteisistä työterveystarkastuksista ei toteutunut kuin muutama. Esihenkilötyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työhyvinvoinnin hallinta ei toteutunut toivotun mukaisesti. Tavoitteista Kiila-kuntouksiin ei ohjautunut yhtään henkilöä.

Työterveyshuollon edustaja osallistui työsuojelijaoston kokouksiin. Työhyvinvointifoorumia ei järjestetty työterveyshuollon tilanteen vuoksi. Vähäisten asiakkuuksien takia työterveyshuolto asiantuntijana ei olisi voinut tuoda uutta näkemystä henkilöstön terveydentilasta tai tavoitteiden asettamisesta henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vähäisten asiakkuuksien vuoksi.

## Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2022

Työterveyshuollon kustannusten kelakorvausten korvausluokkiin tuli laskennallisia muutoksia 1.1.2020 alkaen. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Korvausluokan I Kela-korvaus on jatkossa aina 60 %. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Tavoitteena on painottaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista nykyistä enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen. Kiteen kaupungille muutos on myönteinen, koska työterveyshuollon osalta työnantaja on panostanut työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisevään toimintaan.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2013-2022, perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUSTEN KEHITYS 2013- 2022										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
KL 1	214 966	211 577	219 914	207 574	92 278	111 968	98 558	109 091	107 867	65 408
KL2	282 338	242 029	178 036	163 282	63 649	55 530	52 063	31 602	21 688	21 576
Ei korvattava	16 013	9 029	3 378	2 374	818	140	186	58	4 318	4 574
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>513 317</b>	<b>462 634</b>	<b>401 328</b>	<b>372 687</b>	<b>156 745</b>	<b>167 638</b>	<b>150 808</b>	<b>140 752</b>	<b>133 873</b>	<b>91 558</b>
Kelakorvaus €	167 481	169 049	166 503	160 132	70 674	66 309	68 136	77 193	72 156	47 571
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 1	184,93	180,5	183,15	166,09	139,87	193,73 €	136,36 €	110,90 €	67,77 €	67,12 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 2	249,05	195,89	115,4	105,46	83,31	73,26 €	62,88 €	39,22 €	27,20 €	26,94 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	66,32	62,73	58,51	57	55 %	60 %	55 %	45 %	44 %	45 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	32,6	36,52	41,49	43	45 %	40 %	45 %	55 %	56 %	55 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista €/hlö	455,05	388,34	303,39	273,91	225,32	267,36	199,69 €	150,26 €	105,99 €	104,98 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	760 hlö	756 hlö	774 hlö	776 hlö	382 hlö	379 hlö	414 hlö	423 hlö	415 hlö	419 hlö

Työterveyshuollon kustannukset, 91 558 euroa, painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin. Korvausluokassa I kustannukset aleniivat lähes 40 % edellisestä vuodesta. Huolestuttavaa on kuitenkin työterveyspalveluiden saatavuuden heikkeneminen, jolla on merkittävä vaikutus sairauslomien ennaltaehkäisyyn, sovitusta asioista kiinni pitämiseen ja erityisesti varhaiseen puuttumiseen. Kustannus voi tulla moninkertaisena julkiselta puolelta ja henkilöstön sairauslomien pitkittymisenä.

Työterveyshuollon palveluiden saatavuudessa henkilöstölle oli heikennystä Siun Työterveyden terveydenhoitajien ja lääkäripulan vuoksi. Tämän vuoksi talousarvio alittui työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan kustannusten osalta. Talousarviomuutosta ei tehty yhteiskilpailutuksen vuoksi. Yleislääkäritasoinen sairaanhoito toteutui lähes vuoden 2021 tasoisesti.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaiset lakisääteiset ensiapukoulutukset eivät toteutuneet vuonna 2022.

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2022 seuraavasti:

#### **Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto**

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä 419 työntekijää \* 454,00 € (KL I + KL II) ja on 190 226,00 euroa. Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Kustannukset korvausluokka I (korvaus 60 %) olivat 65 407,75 euroa, muutos - 42 459 euroa edellisestä vuodesta. Laskennallinen Kelan korvattava kustannus on 37 284,74 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi nettona 28 123,00 euroa.

#### **Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset**

Kustannukset 21 575,99 euroa (korvaus 50 %) ja Kelan korvattava kustannus on 10 286,43 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 10 286,43 euroa.

Korvausluokassa II voi käyttää enintään 40 % enimmäismäärästä. Kustannukset olivat korvausluokka II pienemmät kuin korvausluokka I jälkeen jäänyt enimmäismäärä, joten voimme hakea kustannuksista 50 % korvausta.

Ei korvattavia kustannuksia syntyi 4 574,00 (alviton) euroa, Mediatrin kirjausten kantamaksuista, sairaustietojen siirtomaksuista, perusmaksuihin tulleista palvelumaksuista, matkakuiluista ja erilaisista toimistomaksuista. Ei Kela -korvattavien kustannusten osuus on kasvanut merkittävästi vuodesta 2020.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä 419 (+4) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. KELAn laskennallinen korvaus v. 2022 Kiteen kaupungille on yhteensä 47 571,17 euroa ja tähän on huomioitu työnantajan 5 % laskennallinen alv. korvausluokkien kaikista alvittomista summista.

### **Henkilöstön työhyvinvointikysely**

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan sähköisellä järjestelmällä 14.3.-3.4.2022. Vastausprosentti oli 83,6 % ja kyselyn tuloksissa näkyi hyvä vire kauttalinjan. Tavoitetaso toteutui, kyselyn tulokset olivat vuoden 2019 tuloksia paremmat ja vertailukunnille pärjäsimme erinomaisesti.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin useissa yhteyksissä. Työyksiköissä tuli käydä tulokset läpi toimiala johtajan ja esihenkilön toimesta, sekä laatia tulosten pohjalta tavoitteeksi muutama hyvinvointia lisäävä toimenpide kunkin yksikön henkilöstön kanssa.

## Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2022

Henkilöstöeduissa siirryttiin Epassiin vuoden 2022 alusta lukien. Epassi toi henkilöstöetujen käytön nykyaikaiseksi monipuolistaen käytön valikoimaa ja mahdollisuuksia lisäten henkilöstön työhyvinvointia asuinpaikkakunnasta riippumatta.

Epassin piiriin kuuluivat liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut arvoltaan 100 euroa vuosi, sekä 1,60 € lounasetu työpäivän lounasta kohden.

Epassin piiriin arvioitiin enintään 350 vakiintunutta päätoimista työntekijää/viranhaltijaa. Epassia käytti 328 eri henkilöä vuoden 2022 aikana. Henkilöstöetujen talousarviovaraus oli flexin osalta 35.000 € ja lounasedun osalta 12.000 €. Epassin talousarviosta toteutui 84,7 %.

## Muun tyhy-toiminnan tukeminen

Kiteen kaupunki osallistui vuonna 2022 Työmatkaliikkumisella hyvinvointia-hankeeseen. Kaupungin tavoitteena oli lisätä pyöräilyä ja liikkumista arjen asiointi ja työmatkoilla. Hankkeen aikana toteutettiin monenmoista liikuntaan liittyvää, mm. henkilöstö osallistui kilometrikisaan 1.5.-22.9.2022 joukkueena Kiteen Liikkujat 30v., pyörällä töihin kampanja 10.5.2022, liikkujan viikolla suunnistuskampanja, heijastinviikkoa ja sähköavusteisten pyörien kokeilutapahtumaa. Kiteen kaupungin henkilöstön yhteiskäyttöön hankittiin teknisen toimen rahoituksella neljä sähköavusteista polkupyörää.

## Kiitosjuhla siivous- ja ruokapalveluhenkilöstölle

Kiteen kaupunki muisti liikkeenluovutuksella Polkka Oy:lle siirtyvää siivous- ja ruokapalveluhenkilöstöä Kiitosjuhalla. Siirtyvälle henkilöstölle haettiin kuntaliiton ansiomerkit ja tilaisuudessa luovutettiin 25 ansiomerkkiä, joista kaksi yli 40 vuoden kuntapalvelusta, joka on toteutun Kiteen kaupungin palveluksessa.

Liikkeenluovutuksen piirissä oli siivous- ja ruokapalveluista



56 henkilöä, joista vakinaisia 42. Tämä on merkittävä muutos teknisen keskuksen toimintaan sekä omana toimintana ammattihenkilöstöllä erinomaisesti tuotettuun puhtaus- ja ruokapalveluun.

Kiitosjuhla oli onnistunut ja erittäin lämminhenkinen. Juhlavaan juhlaan kuului ansiomerkkien lisäksi juhlapuheita, laadukasta musiikkia, hyvää juhlaruokaa kakkukahveineen, ruokailun lomassa valokuvausta ja kaverikuvia. Kaikkien iloksi ja hyväntuulen tuojaksi saimme nähdä ”Arvon naiset” teatteriesityksen jonka jälkeen juhla päätettiin ruusukujaan.

Juhlan musiikista vastasi Heikki Uuksulainen ja illan juonnosta Mervi Venäläinen.



Yksi illan juhlapuheista kuultiin liikkeenluovutuksen piiriin kuuluneen siivous- ja ruokapalvelupäällikkö Jaana Kuittisen pitämänä.



Kuntaliiton 40 vuoden kultaisen ansiomerkin kunniakirjoineen vastaanottivat ruokapalveluvastaavat Anne Hirvonen ja Seija Tukiainen.



## Työmerkkipäivä

Kiteen kaupungin henkilöstön työmerkkipäivää vietettiin 24.11.2022. Työmerkkipäivä on arjen juhla oman työnantajan palveluksesta kaupungin merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10 v., 20 v., 30 v. ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet. Vuonna 2022 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlassa muistettiin 23 työntekijää ja viranhaltijaa.



Vuoden 2022 työmerkkipäiväjuhlassa oli kaksi henkilöä saavuttanut pitkän ja kunnioitettavan 40 vuoden työuran Kiteen kaupungin palveluksessa.

Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa kuudelle 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 tai eläköityessä kun kaupunkipalvelu on kestänyt vähintään kymmenen vuotta.

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



Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Tuija Malinen ja kokki Erja Törönen olivat saavuttaneet 40 vuoden työuran Kiteen kaupungin palveluksessa.



Erja Törösen juhlapuheessa kuultiin muistoja ja kokemuksia pitkän työuran varrelta.

Työmerkkipäivän juhlapuheen piti sivistysjohtaja Matias Valoaho ja työntekijöiden muisteloita matkanvarrelta kertoi 40 vuotta kaupungin palveluksessa siivous- ja ruokapalveluissa työskennellyt kokki, luottamusmies ja työsuojelun ammattilainen Erja Törönen.

Musiikillisesta ohjelmistosta vastasivat kiteeläiset Satu Pennanen ja Jarmo Tuuri.

## Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

### Työsuojelu

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

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvalltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä on voimassa 1.1.2022 - 31.12.2025.

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

Varsinainen työsuojeluvalltuutettu Erja Törönen

1. työsuojeluvalltuutettu	Jyrki Kostamo
2. työsuojeluvalltuutettu	Jorma Palo

1. ja 2. varavalltuutettu olivat myös opetushenkilöstön työsuojeluasiamiehiä. Jyrki Kostamon vastuualueena olivat Kiteen koulujen opettajat, Jorma Palon vastuualueena Kesälahden opettajat.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvalltuutettu oli työsuojeluvalltuutettu Erja Törönen. Työsuojelijaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvalltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja/edustajat. Työsuojelijaosto piti v. 2022 kolme (3) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Eeva Tenhonen, työsuojeluvalltuutettu Erja Törönen ja työsuojeluasiamies Jorma Palo.

Vuoden 2022 työsuojelutoiminnan aihealueina olivat mm.:

Sisäilma-asioiden seuraaminen

Työpaikkaselvitykset asetettujen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan

Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta

Henkilöstön työkyvyn tukeminen ja ylläpitäminen

Työsuojelutoimijoiden tietämyksen hyödyntäminen esim. esihenkilön työparina

Työpaikkojen turvallisuusasiat

Asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely ja toimenpiteet vuoden 2022 aikana

Työsuojeluvalltuutetun osallistuminen työpaikkapalaveriin ja esihenkilöinfoon.

Työsuojelutoimijoiden roolia, vastuita ja tehtäviä käytiin läpi mm. esihenkilöinfoissa.

Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman täydentäminen lisälausekkeella

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystarpeet

Tartuntatautilain § 48 väliaikainen muutos

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen vuosille 2023-2026

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset ja toimenpiteet

Kaupungintalon henkilöstön sisäilmastokyselyn tulosten käsittely

Työsuojeluvalltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat mukana kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työsuojelun työpaikkakäynnit eivät toteutuneet asetettujen tavoitteiden mukaisesti johtuen työterveyshuollon vajaista resursseista.

Työpaikkaselvityskäynti tehtiin vain Kiteen kirjastolle.

Avin työsuojelutarkastuksia tehtiin neljä kappaletta nuoriso ja kulttuuritoimeen vuoden 2022 aikana. Työsuojelutarkastusten kohteina olivat Vespeli, Nuoriso- ja yhteisötila Linkki, Kesälahden nuorisotila, sekä Monttu-studio ja nuorten bänditoimintatilat. Työsuojelutarkastusten painopistealueena oli väkivallan uhka.

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi 58 kappaletta sekä yksi vähältä piti -tilanne. Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden ja varhaiskasvatuksen lasten uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä. Myös joitakin työkäytänteitä työkohteissa ja asiakastyössä muutettiin. Vuonna 2022 tehtiin lisäksi erilaisia toimenpiteitä tukitoimien kanssa päivittäisiin väkivaltauhkatilanteisiin liittyen. Vaara- ja uhkatilanteiden kirjauksesta tiedotettiin esihenkilöitä ja henkilöstöä työpaikkakäyntien yhteydessä. Ilmoitukset tulee saattaa aina työsuojeluhenkilöstön tietoisuuteen.

### Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsiteltiin kaupungin organisaatiossa 30.3.2015 tarkennetun sisäilmaohjeistuksen mukaisesti.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Rakennuttajainsinööri Ari Jumppanen

Työterveyshoitaja/t, Siun Työterveys Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo

Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Eeva Tenhonen

Sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran (1) v. 2022.

Sisäilmatyöryhmälle esiteltiin Kiteen kaupungin kiinteistöjen ajankohtainen sisäilman tilanne ja toimenpidekatsaus kesäkuussa 2022 kiinteistöistä, joissa työskentelee kaupungin henkilöstöä. Sisäilmatyöryhmässä käytiin läpi Kiteen kaupungin kiinteistöjä ja niiden sisäilmatilanteisiin liittyviä toimenpiteitä sekä sovittujen toimenpiteiden toteutumista em. kohteiden osalta. Uusia virallisia haittailmoituksia ei ollut saapunut sisäilmatyöryhmälle. Ilmalämpöpumppuja asennettiin useisiin kaupungin kohteisiin. Varhaiskasvatukseen avattiin uusi työskentelykohde Kellonsoittajantielle, johon sovittiin työpaikkaselvityskäynti.

Sisäilma-asiat ovat pääsääntöisesti keskusteluissa kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Radonmittaukset käynnistyivät tammikuussa 2022 ja kohteina oli uusintamittauksia Kästekosella ja Valkoisella talolla, sekä uusina kohteina Kesätaival ja Linkki.

Radonmittausten arvot eivät ylittäneet suosituksia lukuun ottamatta Kästekosen kokoustilan radonmittaustulosta, joka oli viitearvoa korkeampi. Tila on ollut käyttämätön ja suljettuna yli puoli vuotta. Sovittiin laitettavan minikeittiön ja kokoustilan tiloihin tuloilmaventtiilit/korvausilmaventtiilit. Tämä tila ei ole työtila, joten STUK ei valvo sitä. STUK valvoo vain työntekijöiden radonaltistumista (ei altistumista muissa oleskelutiloissa tai asunnoissa), joten asia on tiedoksi kunnan terveydensuojeluviranomaiselle.



## 6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

### Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuonna 2022 olivat:

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

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Antti Simonen/JUKO ry, Erja Törönen/JHL ry sekä Satu Juntunen/JYTY ry.

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana, yhteistyötoimikunnan jäsenenä toimii myös varsinainen työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja Antti Simonen ja varapuheenjohtajana Unto Väkeväinen. Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä ja toimistos sihteeri Asta Rouvinen toimi yhteistyötoimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja joustovapaita koskevia raportteja sekä työterveyshuollon ajankohtaista tilannetta ja kuulumisia. Yhteistyötoimikunta osallistui Lappeenranta-seminaariin aihealueena Suomalainen hyvinvointivaltio uuden edessä.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Henkilöstökertomus 2021
- Koulutuskorvaus
- Kiteen kaupungin koulutussuunnitelma vuodelle 2023
- Henkilöstön työhyvinvointikysely 21.2.- 6.3.2022 ja tulosten käsittely
- Varhaiskasvatuksen erityisopettajien virkojen perustaminen (laki)
- Virkasuhteiden muuttaminen työsuhteiksi
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2022
- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät maksatuskaudelle 2022-2023
- Työsuojeluhenkilöstön järjestäytyminen toimikaudeksi 2022-2025
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus luottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2023
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluhenkilöstön määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2023-2025
- Kuntastrategiaprosessin valmistuminen
- Hyvinvointialueen 1.1.2023 muodostumiseen liittyvät yhteistoimintamenettelyt, vaikutukset henkilöstöön, voimaanpanolain ja työehtosopimusten mukaiset liikkeenluovutusten siirtosopimukset ja liikkeenluovutuksen piirissä olevan henkilöstön edustukselliset kuulemiset ja tiedotustilaisuudet
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen
- Kiteen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Tartuntatautilain § 48 väliaikainen muutos 31.12.2022 saakka.
- Perhepäivähoitajien palkkarakenteen ja palkkojen muutos 1.10.2022
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstön hyvinvoinnin talousarvioesitykset vuodelle 2023
- Henkilöstötietujen siirtyminen Epassiin 1.1.2022 lukien

- Kiteen kaupungin merkkipäiväsäännön päivittäminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuosille 2023-2026
- Työterveyshuollon palveluiden laatuksiteereiden laatiminen ja yhteiskilpailutukseen valmistautuminen.
- Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2022 yhteensä 12 kertaa.

### Paikallisneuvottelut

Vuosi 2022 ei sisältänyt erillisiä paikallisneuvottelupyynnöitä.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2022-2025 allekirjoituspöytäkirjaan sisältyi vain yksi paikallisesti neuvoteltava erä ja se paikallisneuvottelu käytiin vuoden 2023 alkupuolella. Osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä oleville kohdennettiin paikallisella järjestelyerällä henkilökohtaisiin lisiin 0,45 prosenttia osion G palkkasummasta 1.10.2022 lukien.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa huomioitiin erityisesti kasvatustieteiden maisteritutkinnon tuoma osaaminen, mikäli varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään tulee kasvatustieteiden maisteri.

Koulunkäyntiohjaajien osalta käytiin kesäkeskeytyksen korvaavien töiden neuvottelut ja annettu määräaikainen lomautusvaroitusta purettiin 18.5.2022.

## 7. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2022

Toiminta-ajatuksena henkilöstöpalvelut tarjoaa toimialoille sisäisiä palveluja, jotka tukevat Kiteen kaupungin henkilöstöä ja esihenkilöitä tuloksellisessa ja yhdenvertaisessa toiminnassa. Henkilöstöpalvelut vastaa virka- ja työehtosopimusasioista.

Esihenkilönä henkilöstöpalveluissa toimi vs. talousjohtaja Juha Vuorela 31.7.2022 saakka ja 1.8.2022 alkaen talousjohtaja Kaisa Lappalainen. Talousjohtaja vastaa henkilöstöpalveluiden toiminnan kokonaisuudesta.

Henkilöstösihteerin työtehtävistä noin puolet oli työsuojeluun liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat henkilöstöpalveluiden hallinnolliset tehtävät. Toimistosihteerin toimi yhteistoiminnan sihteerinä ja henkilöstöpalveluihin liittyvissä tehtävissä esihenkilönään hallintopäällikkö. Kiteen kaupungin talous- ja palkkaluonnokset ostettiin vuonna 2022 Meita Oy:ltä. Palkkasihteerien ja kirjanpidon palvelut ovat toteutuneet paljolti etäpalveluiden ja sähköisten palveluiden muodossa Meitan ottaessa käyttöön palvelupyynnöjärjestelmän.

## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

\*) Vuosina 2014-2016 on perusturva mukana.

HENKILÖSTÖKULUT	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Palkat ja palkkiot</b>									
Palkat ja palkkiot	-13 743 255	-13 290 757	-12 998 847	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Eläkekulut	-3 064 824	-2 981 852	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833
Muut henkilösivukulut	-514 914	-430 662	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>-17 322 994</b>	<b>-16 703 271</b>	<b>-16 382 124</b>	<b>-16 052 002</b>	<b>-15 372 435</b>	<b>-14 949 481</b>	<b>-33 234 545</b>	<b>-32 438 792</b>	<b>-31 377 791</b>
<b>Palkat ja palkkiot</b>									
Vakinaisten palkat	-5 167 893	-5 291 528	-5 446 404	-4 871 571	-5 030 208	-4 912 149	-14 241 553	-14 045 772	-13 058 494
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-448 616	-376 810	-295 211	-491 954	-287 243	-279 580	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-288 047	-251 446	-131 736	-273 936	-235 519	-179 363	-1 135 360	-783 554	-959 939
Erilliskorvaukset	-225 631	-215 250	-199 606	-228 687	-232 887	-203 722	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279
Opettajien palkat Vael	-2 738 471	-2 758 946	-2 856 600	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679
Opettajien palkat Kuel	-2 491 925	-2 309 397	-2 108 002	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134
Asiantuntijapalkkiot	-120	-3 110	-21 614	-30 131	-25 358	-24 562	-17 927	-18 197	-17 337
Määräaikaisten palkat	-1 531 066	-1 335 713	-1 263 486	-1 017 434	-820 004	-627 623	-939 505	-948 752	-968 776
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-776 699	-668 600	-600 991	-745 077	-725 595	-664 100	-725 048	-665 977	-843 456
Kesätyöntekijöiden palkat	-44 577	-42 205	-40 569	-38 156	-34 364	-29 356	-37 479	-18 223	-13 834
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-34 752	-34 195	-11 943	-13 378	-13 317	-10 430	-14 458	-13 445	-14 039
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-113 312	-119 224	-106 176	-107 570	-70 470	-67 290	-80 940	-84 044	-98 740
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0	0	0	-95	-10 850	-7 940	-9 481
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	0	0	-1 783	-775	0	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	0	0	0	14 194	37 134	8 092	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-46 569	-49 115	-65 931	-146 538	-18 533	51 876	99 461	51 495	104 819
Sairasvakuutuskorvaukset	154 847	130 875	129 767	73 911	90 488	127 577	324 918	332 266	326 036
Tapaturmakorvaukset	7 700	1 008	3 040	4 116	5 725	6 696	28 010	12 026	12 774
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	0	0	0	8 756	17 460	7 178	10 400
Muut henkilöstömenojen korjauserä	1 874	21 990	9 115						
Muut KELA:n korvaukset	0	10 909	7 500	4 206	5 000	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>-13 743 257</b>	<b>-13 290 757</b>	<b>-12 998 847</b>	<b>-12 699 954</b>	<b>-12 168 542</b>	<b>-11 647 525</b>	<b>-24 832 246</b>	<b>-24 197 383</b>	<b>-23 368 550</b>
<b>Henkilöstösivukulut</b>									
Eläkekulut									
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 846 307	-1 762 297	-1 701 535	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-752 404	-765 344	-739 030	-742 714	-665 557	-672 609	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperusteinen	0	0	0	-375	-81 498	-74 981	-243 223	-184 587	-119 025
VaEL-maksut	-454 008	-447 010	-466 558	-491 104	-515 684	-585 393	-676 748	-815 790	-859 784
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut		0	0	0	2 378	6 331	1 384	0	0
Jaksotetut eläkekulut	-12 105	-7 201	580	-31 826	60	11 729	17 649	6 294	4 317
<b>Yhteensä</b>	<b>-3 064 824</b>	<b>-2 981 852</b>	<b>-2 906 543</b>	<b>-2 928 956</b>	<b>-2 806 803</b>	<b>-2 774 760</b>	<b>-6 782 094</b>	<b>-6 865 933</b>	<b>-6 752 833</b>
<b>Muut henkilösivukulut</b>									
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-182 490	-202 071	-172 635	-96 291	-104 499	-123 630	-527 469	-504 030	-501 719
Työttömyysvakuutusmaksut	-242 423	-187 289	-208 445	-243 156	-229 021	-381 139	-933 808	-713 500	-614 320
Tapaturmavakuutusmaksut	-82 915	-45 246	-78 193	-75 548	-71 547	-63 513	-133 861	-144 427	-147 919
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-3 594	2 875	-7 818	-7 556	-3 868	-1 130	-10 551	-13 679	-7 260
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	0	0	0	542	1 872	524	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-3 492	1 069	-9 643	-540	11 303	40 344	-15 040	159	14 810
<b>Yhteensä</b>	<b>-514 914</b>	<b>-430 662</b>	<b>-476 734</b>	<b>-423 091</b>	<b>-397 090</b>	<b>-527 196</b>	<b>-1 620 205</b>	<b>-1 375 477</b>	<b>-1 256 408</b>

## KITEEN KAUPUNGIN KAUPUNKISTRATEGIA 2022 - 2025

### KITEE – PYSYTÄÄN VÄYLÄLLÄ!

Palveleva ja yhteisöllinen kylien ja pitäjäien kaupunki  
 Rohkeasti tulevaisuuteen navigoiva kaupunki  
 Luotettava yhteistyökumppani yrityksille  
 Luonnollisesti osana luontoa ja vesistöjä

### KITEEN VAHVUUDET

- Kaupungin vahva talouden selkänöja – vakavarainen
- Erinomainen saavutettavuus - maalta, mereltä, ilmasta ja rajalta
- Laadukkaat ja kokoaan monipuolisemmat palvelut – julkiset ja yksityiset
- Juuret maa- ja metsätaloudessa – mansikat, maito ja luonnontuotteet
- Monipuolinen teollinen tuotanto – suksista tekstiileihin, koneista kemianteollisuuteen ja huonekaluihin
- Kulttuurin kultajyviä – näyttelyitä, tapahtumia ja maailman luokan menestystarinoita
- Vireät ja yhteisölliset kylät – talkoohenkeä ja kehittämistä
- Ainutlaatuiset Natura-vesistöt – kalastus, virkistyskäyttö ja matkailu

### ARVOT - TOIMINNAN VÄYLÄMERKIT

#### Yhteisöllisyys

Pidämme kaikki mukana, ehkäisemme sosiaalista eriytymistä, vahvistamme yhdessä tekemisen kulttuuria ja toivotamme kaikki tervetulleiksi. Vahvat yhteisömme tukevat ja vahvistavat toinen toisiaan ja jakavat kehittämiään toimintamalleja.

#### Palveluhenkisyys

Huolehdimme, että Kiteellä julkisten ja yksityisten toimijoiden palvelu on aina kohteliasta, avointa ja lämminhenkistä.

#### Luottamus

Olemme luottamuksen arvoisia, luotamme itseemme ja uskallamme, luotamme toisiimme ja rakennamme tulevaisuutta, luomme avoimen luottamukselliset suhteet naapureihin ja yhteistyötoihin.

#### Tulevaisuuden usko

Pidämme Kiteen taloudellisesti vakaana, hyödynnämme uusinta tietoa ja etsimme ennakkoluulottomasti uusia innovatiivisia menestyksen väyliä.