

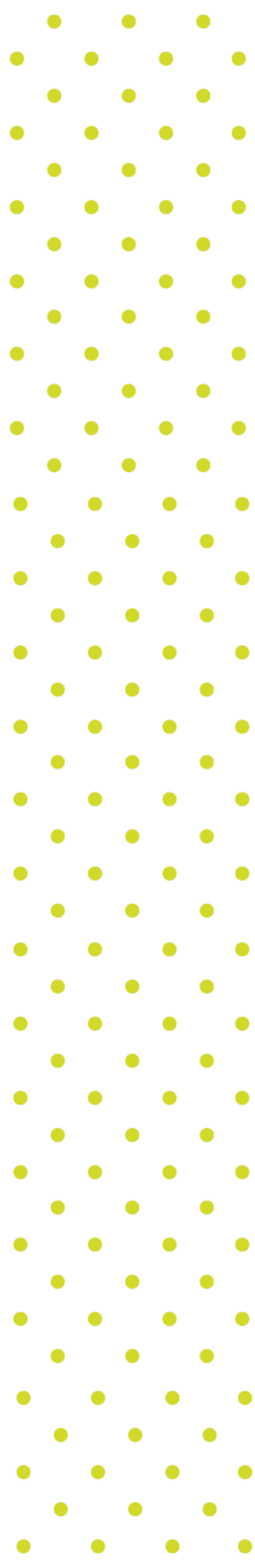
**MIKKELI**

# Mikkelin kaupungin henkilöstökertomus 2022

YT-neuvottelukunta 27.3.2023 § xx

Kaupunginhallitus 27.3.2023 § xx

Kaupunginvaltuusto 12.6.2023 § xx



## Sisällys

Tiivistelmä .....	3
Johdanto .....	4
Vuoden 2022 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Vuoden 2022 yt-neuvottelujen ja aikaisempien suunnitelmien toteutuminen .....	6
Yhteistoiminta.....	7
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut .....	8
Henkilöstömäärä.....	8
Henkilötyövuosi .....	11
Henkilöstön ikärakenne .....	12
Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	12
Terveysperusteiset poissaolot .....	13
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	17
Eläköityminen .....	17
Palkka ja palkitseminen.....	19

## TIIVISTELMÄ

Vuoteen 2022 vaikutti voimakkaasti edelleen pitkittynyt koronapandemia ja sillä oli omalta osaltaan merkittäviä vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Toisaalta myös kaupungin haastava taloudellinen tilanne ja YT-neuvottelut keväällä 2022 kuormittivat henkilöstöä. Patu-toimenpideohjelman johdosta käytyjen YT-neuvotteluiden seurauksena vähentyy noin 40 htv:ta vuosina 2022-23.

Edellä mainitusta huolimatta, positiivista oli, että työelämän laatua ja tuottavuutta kuvaava QWL-indeksi nousi kertomusvuona lukuun 58 % (vuonna 2021 55%, tavoite 60%). Samoin työhyvinvoinnin mittarina käytettävän Pulssikyselyn kokonaispistemäärä nousi lukuun 57,80 (v 2021 55,7). Kehitystä parempaan on havaittavissa kyselyn kaikilla muilla osa-alueilla, paitsi arvioissa omien voimavarojen ja työkyvyn osalta.

Työhyvinvointi ja sen johtaminen oli yhtenä kehittämisen painopisteenä vuonna 2022. Tätä varten anottiin ja saatiin Keva:n työelämän kehittämisrahaa, jonka avulla perustettiin hanke, joka kestää vuodet 2022-2023. Osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat johtaminen ja esimiestyö, asiakaslähtöinen palveluosaamisen kehittäminen, talousosaaminen sekä digitaalisten toimintojen ja palveluprosessien kehittäminen.

Vaikka vuoden 2022 viimeisen päivän henkilöstömäärä pysyi samana (2125) kuin edellisenä vuonna, niin htv-kertymä oli vuoden 2022 lopussa 77 enemmän kuin edellisenä vuonna (1972 vs 1895). Eniten tähän vaikutti 79 maatalouslomittajan ja maatalouden hallintohenkilön siirtyminen kaupungin organisaatioon 1.1.2022.

Työterveyshuollon kustannukset pysyivät samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Ennaltaehkäisevän työn osuus laski huolestuttavasti 44 prosenttiin (vuonna 2021 55 prosenttia) pitkälti koronasta johtuen tavoitteen ollessa edelleen 60 prosenttia. Tavoitteena on, että henkilöstön sairauspoissaolopäivät olisivat alle 15 henkilötyövuotta kohden. Toteuma vuonna 2022 oli kuitenkin 19,3 (v 2021 16,5). Henkilöstön ikärakenne (vakinaiset) nousi jonkin verran, keski-ikä ollessa 48,1 vuotta (v 2021 47,7 v).

## JOHDANTO

Henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin tehtävänä on kaupungin strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen ja kehittäminen. Tulosten pohjalta voidaan arvioida edelliselle vuodelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista henkilöstöjohtamisen osalta. Raportin alussa kuvataan strategiselle henkilöstöjohtamiselle asetettujen tavoitteiden toteutumista kertomusvuonna. Muilta osin Mikkelin kaupungin henkilöstöraportti pyrkii noudattamaan henkilöstövoimavarojen kuvaamisen, raportoinnin ja tunnuslukujen osalta Kuntatyönantajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta.

Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2022 ja ne on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä KEVA:n ja kuntatyönantajien tilastoista. Tietojen kokoamisesta ja raportin kirjoittamisesta on vastannut henkilöstöpalveluiden tiimi.

## VUODEN 2022 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

### Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi tarkoittaa meillä hyvinvoivia työntekijöitä, hyvinvoivia työyhteisöjä ja hyvinvoivaa organisaatiota. Työhyvinvointi syntyy eri osapuolien yhteistyönä ja siihen vaikuttaa keskeisesti organisaatiotason päätöksenteko, johtaminen ja esihenkilötyö. Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan on kirjattu roolit ja tehtäväjako eri osapuolille. Kaupungin taloudellinen tilanne, toistuvat yt-neuvottelut, henkilöstöetuuksiin kohdennetut säästötoimet sekä pitkittynyt koronaepidemia ovat asettaneet suuria haasteita henkilöstön työhyvinvoinnille.

Työhyvinvoinnin kehittämistavoitteiksi vuosille 2021–2022 on määritetty myönteisen ilmapiirin lisääminen, etäjohtamisen ja itsensä johtamisen taitojen kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen ja kehittymisen tukeminen. Tavoitteiden toteutumisen on oletettu näkyvän:

1. Positiivisena kehityksenä työhyvinvointikyselyn tuloksissa
2. Terveysperusteisten poissaolojen vähenemisenä
3. Henkilöstön vähäisenä vaihtuvuutena

Vuonna 2022 on panostettu etätyötaitoihin ja etäjohtamisen parantamiseen muun muassa henkilöstölle suunnattujen keskiviikkoinfoja sekä ulkopuolisia kouluttajia hyödyntämällä. Osaamisen seurantaan ja kehittämiseen on panostettu kehittämällä kehityskeskustelukäytänteitä sekä hankkimalla sähköinen seurantajärjestelmä (OSS).

Esihenkilö on työhyvinvoinnin vahva vaikuttaja, jonka toimilla ja asenteilla on suuri merkityskokonaisuuden kannalta. Esihenkilötyöhön kuuluu työhyvinvoinnin ja työilmapiirin johtaminen sekä työntekijöidensä työkyvyn seurata ja ennakoiva tukeminen. Ennakoivat toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi ovat kannattavinta myös organisaation talouden näkökulmasta. Vuonna 2022 on käynnistetty toimia, joilla pyritään parantamaan esihenkilöiden työkykyjohtamisen taitoja ja mahdollisuutta. Olemme ottaneet käyttöön varhaisen tuen hälytysjärjestelmän, tehostaneet puheeksiotto-käytäntöä ja aloittaneet Kevan rahoittamana hankkeen esihenkilöiden työkyvyn johtamistaitojen kehittämiseksi.

Työhyvinvoinnin mittarina käytetään vuosittain toteutettavan Pulssikyselyn tuloksia. Pulssikyselyssä mitataan henkilökohtaista työkykyä ja voimavaroja, työyhteisön toimivuutta, esihenkilötyötä sekä mielikuvaa Mikkelin kaupungista työnantajana. Haasteista huolimatta vuoden 2022 tulokset ovat tyydyttävällä tasolla. Kokonaispistemäärä vuonna 2022 oli 57,80 (max 80), joka on 2,1 parempi kuin vuonna 2021. Kehitystä parempaan on havaittavissa kyselyn kaikilla muilla osa-alueilla, paitsi arvioissa omien voimavarojen ja työkyvyn osalta. Tämä on huolestuttavaa ja vaatii erityistä panostusta kehityssuunnan kääntämiseksi myös tältä osin positiiviseen suuntaan.

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta laskettava QWL-indeksi (Quality of Working Life) mittaa työelämän laatua ja kertoo työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisestä yhteydestä. Mikkelin kaupungin tulos vuonna 2022 oli edellisvuotta parempi 58 % (v. 2021 55%) Teoreettinen maksimi on 100 %. Tulos on hieman tavoitearvomme (60 %) alapuolella ja kertoo sitä, että työhyvinvointiin panostamalla meillä on mahdollisuus nostaa henkilöstön suorituskykyä. Työhyvinvointikyselyssä arvioitiin matalalle erityisesti arvojen toteutuminen käytännössä ja työyhteisön ongelmiin varhainen puuttuminen. Näihin psykologiseen turvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin panostamalla saamme aikaan positiivista kehitystä.

### **Osaamisen kehittäminen**

Vuoden 2022 osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat johtaminen ja esimiestyö, asiakaslähtöinen palveluosaamisen kehittäminen, talousosaaminen sekä digitaalisten toimintojen ja palveluprosessien kehittäminen.

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten on otettu käyttöön Personec F OSS henkilöstöjohtamisen työväline palvelukeskus Meitan kautta vaiheittain vuosien 2021–2022 aikana. Ohjelmassa on kolme osiota: koulutukset, keskustelut ja taidot. Kertomusvuonna otettiin käyttöön taidot -osio. Koulutus -osiossa ilmoitauduttiin ulkoisiin koulutuksiin, jotka esihenkilö hyväksyi sekä ilmoitauduttiin kaupungin omiin sisäisiin koulutuksiin. Koulutus-osioista saatiin myös raportti henkilöstön osallistumisesta koulutuksiin koulutuskorvaushakemusta varten. Keskustelut-osiossa käytiin kehityskeskustelut joko

yksittäisen henkilön tai ryhmän osalta, osa keskusteluista käytiin paperilomakkeella tietoteknisistä syistä. Keskustelu-osion kohdalta saatiin tarkka tieto toteutuneiden kehityskeskusteluiden määrästä esihenkilöittäin. Kertomusvuonna OSS-järjestelmään tallennettuja kehityskeskusteluita (yksilökeskustelut ja ryhmäkeskustelut) oli yhteensä 872. Merkittävä esihenkilöistä kävi edelleen kehityskeskustelut kehoituksista huolimatta paperilla. Vuonna 2023 kaikki keskustelut tulee käydä järjestelmässä.

Kertomusvuonna esihenkilöitä ja henkilöstöä koulutettiin keskiviikkoinfoissa jokaisen OSS-osion kohdalta. Yksiköille tehtiin taidot-osion aloittamista varten listaus taidoista, joita yksikössä mahdollisesti työskentelevillä on, tämä piti sisällään myös tutkinnot ja erikoistumiskoulutukset. Taidot kytkettiin keskustelu –osioon niin, että kehityskeskustelulomakkeelle merkittiin kohta, jossa esihenkilö ja työntekijä käyvät tarkastelemassa taito-osion puolella työntekijän taitoja, niiden päivittämisen tarvetta tai uuden osaamisen hankkimisen tarvetta. Samoin lomakkeelle lisättiin kohta, missä esihenkilö tarkastaa, että vaadittu tietoturvatesti on suoritettu.

Osaamisen kehittämisen menetelmiä suunniteltiin käytettäväksi monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä oppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa. Kertomusvuonna otettiin käyttöön jo aiemmin käyttöön otetun Eduhouse-verkko-oppimisympäristön lisäksi Hallintoakatemian webinaari -koulutuslisenssi.

### **Henkilöstön johtaminen ja esimiestyön kehittäminen**

Kertomusvuonna panostettiin edelleen esimiesten osaamisen kehittämiseen. Viikoittaiset tunnin mittaiset erityisesti kaikille noin sadalle esimiehelle suunnatut, mutta kaikille avoimet keskiviikkoinfot, toteutettiin suunnitellusti Teams -kokouksina pois lukien kesäkuukaudet. Osallistuminen oli edelleen runsasta ja tästä on tullut vakiintunut toimintatapa. Kertomusvuonna aiheet painottuivat sisäisten ohjeiden sekä toimintatapojen läpikäymiseen ja toimeenpanoon.

Esihenkilöillä oli mahdollisuus suorittaa esimiespassi, jonka suoritti kertomusvuonna 19 esihenkilöä. Esimiespassi on KT:n suunnittelema koulutuskokonaisuus, joka pitää sisällään esimerkiksi palvelussuhteeseen, palkkaan, työaikaan, työvuorosuunnitteluun, sairauspoissaoloihin, työvapaisiin ja työsuojeluun liittyviä aiheita. Esihenkilöpassin suorittamisen mahdollisuus jatkuu myös vuonna 2023.

## **VUODEN 2022 YT-NEUVOTTELUIEN JA AIKAISEMPIEN SUUNNITELMIEN TOTEUTUMINEN**

Vuoden 2021 lopussa henkilötyövuodet olivat vähentyneet 126 HTV verrattuna vuoden 2018 tilanteeseen. Tavoite (120 HTV) siis saavutettiin. Mikkelin kaupungin

henkilöstösuunnittelu pohjautui nykytilan lisäksi sekä keväällä 2022 laadittuun Patu-toimenpideohjelmaan, että soveltuvin osin vuoden 2022 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä hyväksytyyn tavoiteorganisaatioon.

Patu-toimenpideohjelmaan liittyen kaupunginhallitus päätti 7.3.2022 käynnistää yhteistoimintalain mukaiset koko kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisin ja taloudellisin perustein talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2022 ja 2023. YT-neuvottelussa mukana olleiden toimenpiteiden säästötavoitteena oli vuodelle 2022 noin 2,14 M€ ja vuodelle 2023 noin 1,11 M€. Nämä säästötavoitteet saavutettiin vuonna 2022.

Patu-ohjelman ja muiden toimenpiteiden vaikutukset ovat vuosille 2022- 2023 noin 40 henkilötyövuotta. Lisäksi hyvinvointialueen perustaminen vaikuttaa vuoden 2023 alusta henkilöstöresurssiin vähentävästi reilut 200 henkilötyövuotta.

Vuosina 2021 ja 2022 kohdennetut korona-avustukset ovat lisänneet määräaikaista henkilöstöä opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen. Lisäksi Ukrainan sota heijastui tarpeena palkata lisähenkilöstöä opetustoimeen.

## **YHTEISTOIMINTA**

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mm. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä. Samoin henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat kuuluvat yhteistoiminnan alle.

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusjärjestelmässä. Kuusi pääluottamusmiestä edustaa JUKO ry:tä, JHL ry:tä, Tehy ry:tä ja Jyty ry:tä. Lisäksi palvelualueilla on useita luottamusmiehiä.

Työnantaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti ja käsittelevät laajasti henkilöstöön liittyviä asioita.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2022 aikana 15 kertaa käsitellen 110 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsitteli vuoden aikana mm. henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen vuodelta 2021, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2023-25, ruoka- ja puhtauspalveluiden yhtiöittämistä sekä hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön liikkeenluovutusta. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee myös työsuojeluun liittyviä asioita. Vuonna 2022 käytiin yhdet

yhteistoimintaneuvottelut osana palvelut- ja tulevaisuusohjelman vaikutuksista talousarvioon.

Vuoden 2022 aikana pidettiin 8 paikallista neuvottelua. Keskusneuvotteluihin ei viety yhtään neuvottelua. Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia neuvoteltiin ja solmittiin kaksi kappaletta.

## **HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN, RAPORTIT JA TUNNUSLUVUT**

Tässä luvussa esitellään kuntatyöntäjän suositukseen perustuen valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Kuntatyönantaja on antanut uuden suosituksen yhteismitallisesti kerättäville tunnusluvuille vuodelta 2021.

Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

- henkilötyövuosi / HTV 2
- henkilöstön ikärakenne
- vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- sairauspoissaolot
- henkilöstön osaamisen kehittäminen

Näiden viiden tunnusluvun osalta raportoinnissa on noudatettu kuntatyönantajan ohjetta. Lisäksi raportoidaan muutama muu keskeinen tunnusluku.

### **Henkilöstömäärä**

Henkilöstömäärän kehitys neljältä edelliseltä vuodelta ilmenee taulukosta kaksi. Vuosina 2019 ja 2020 tapahtui merkittävää vähennystä. Vuoden 2021 alusta kaupungin palvelukseen siirtyi 38 maatalouslomittajaa, mikä osaltaan selittää ko vuonna henkilömäärissä tapahtuneen lisäyksen. Vuoden 2022 alusta kaupungin palvelukseen siirtyi yhteensä 79 maatalouslomittajaa ja hallinnon henkilöä. Kertomusvuoden lopussa henkilöstöä eli palvelussuhteita oli kuitenkin täsmälleen saman verrankuin vuosi sitten. Kuten edellisenä vuonna valtion myöntämät ylimääräiset koronatuot ovat mahdollistaneet ylimääräisen henkilökunnan palkkauksen opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen, vähentämään koronasta aiheutuvia haittoja.



Taulukko 2. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2022

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.</b>	280	263	253	196	19	9	22	19	299	272	275	215
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	136	123	115	68	14	6	11	7	150	129	126	75
Ruoka- ja puhtauspalvelut	144	140	138	128	5	3	11	12	149	143	149	140
<b>YMPÄRISTÖPALVELUT</b>	23	25	25	22	1	3	5	11	24	28	30	33
<b>SIVISTYS JA HYVINVOINTI</b>	1076	1052	1040	1055	186	223	271	252	1262	1275	1311	1307
Kasvatus ja opetus, hallinto	3	3	3	5	2	2	1	1	5	5	4	6
Varhaiskasvatus	432	428	429	422	66	72	86	78	498	500	515	500
Perusopetus ja lukiot	517	503	499	521	111	131	161	151	628	634	660	672
Hyvinvointi ja osallisuus	124	118	109	107	7	18	23	22	131	136	132	129
<b>ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.</b>	144	134	167	231	21	30	43	47	165	164	210	278
Hallinto ja Kaupunkikehitys	31	33	43	43	2	2	2	3	33	35	45	46
Kaupunkiympäristö	35	32	30	34	1	1	0	2	36	33	30	36
Rakennusvalvonta	15	11	9	14	4	3	5	4	19	14	14	18
Maaseutu- ja lomituspalv.	63	58	85	140	14	24	36	38	77	82	121	178
<b>LIIKELAITOKSET/TASEYKSIKÖT</b>	253	252	251	242	50	46	48	50	303	298	299	292
Mikkelin Vesiliikelaitos	29	26	23	22	2	6	3	1	31	32	26	23
Mikkelin kaup. liikelaitys Otavia	61	62	61	59	18	17	17	16	79	79	78	75
Etelä-Savon pelastuslaitos	163	164	167	161	30	23	28	33	193	187	195	194
	1776	1726	1736	1746	277	311	389	379	2053	2037	2125	2125

	TYÖLLISTETYT			
	2019	2020	2021	2022
<b>KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.</b>	18	15	37	42
<b>SIVISTYS JA HYVINVOINTI</b>	18	19	13	12
<b>ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.</b>	1	1	0	2
<b>OTAVIA</b>	0	0	1	0
<b>YHTEENSÄ</b>	37	35	51	56

**Lisäksi 31.12.2022**

Kansalaisopiston tuntiopettajia 4

Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 19

Oppisopimussuhteisia 7

Sopimuspalokuntalaisia 526

Henkilöstön palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin on esitetty taulukossa kolme. Yhteensä 16 prosenttia henkilöstöstä teki osa-aikatyötä. Osa-aikaisille tulee aina ensisijaisesti tarjota kokoaikatyötä, kun lisärekryointitarvetta ilmenee.

Tätä näkökulmaa on painotettu kaikille esimiehille. Edellisinä vuosina osa-aikaisten osuus on vaihdellut 12–16 prosenttia.

Taulukko 3. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2022	kokoaikaiset	osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1532	214	1746
Määräaikaiset	260	119	379
Yhteensä	1792	333	2125

Määräaikaisten osuus oli 18 prosenttia, mikä on sama kuin edellisenä vuonna. Mikkelin kaupungin henkilöstösuunnitelmassa on todettu, että ne tehtävät/virat, joilla on pysyvä tarve, pyritään vakinaistamaan ja määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrää pyritään vähentämään. Lisäksi on muistettava, että määräaikaisuudelle on aina oltava lainmukainen peruste.

Taulukossa neljä on esitetty määräaikaisuuden perusteet. Kaupungin tavoite on vähentää tilapäisen työvoiman käyttöä. Sijaisia palkataan vain pitkiin poissaoloihin, lyhyisiin poissaoloihin palkataan ainoastaan, kun siihen on lakisääteinen mitoitustarve tai muu pakottava syy.

Taulukko 4. Määräaikaisuuden perusteet ja lukumäärät 31.12.2022

<b>MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE</b>	<b>31.12.2021</b>	<b>31.12.2022</b>
Sijainen	153	146
Sovittu määräaikainen tehtävä	64	39
Projektiluontoinen tehtävä	29	17
Toiminnan vakiintumattomuus	6	3
Avoimen viran/teht. hoito	20	21
Osa-aik. sijainen/täyd.	1	1
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	4	6
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	0	1
Kausiluontoinen tehtävä	0	2
Omasta pyynnöstä määräaik.	0	17
Muu määräaikaisuus	112	126
	<b>389</b>	<b>379</b>

## Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet raportoidaan kertomusvuodelta 2022 Kuntatyöntajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta noudattaen eli niin kutsutulla HTV2 luvulla taulukossa viisi. HTV2 lasketaan seuraavasti; palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365\*(osa-aikaprosentti/100). Näin laskettuna henkilötyövuosia kertyi kertomusvuonna 1972.

Vuonna 2022 henkilötyövuosia kertyi 78 enemmän kuin edellisenä vuonna. Pääosa tästä kasvusta johtuu siitä, että vuoden 2022 alusta kaupungille siirtyi 79 henkilöä maatalouslomitukseen.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2022 HTV2-luvulla laskettuna

### HENKILÖTYÖVUODET/ HTV2

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Konserni- ja elinvoimapaalvelut</b>	<b>240,73</b>	<b>212,79</b>	<b>12,54</b>	<b>16,09</b>	<b>253,27</b>	<b>228,88</b>
<b>Ympäristöpalvelut</b>	<b>20,31</b>	<b>20,22</b>	<b>6,33</b>	<b>6,72</b>	<b>26,64</b>	<b>26,94</b>
<b>Sivistys ja hyvinvointi</b>	<b>937,59</b>	<b>937,36</b>	<b>226,60</b>	<b>258,11</b>	<b>1164,19</b>	<b>1195,47</b>
Kasvatus ja opetus, hallinto	3,50	4,32	1,30	0,95	4,80	5,27
Varhaiskasvatus	377,30	378,48	82,39	96,86	459,69	475,34
Perusopetus ja lukiot	453,31	454,52	124,12	139,23	577,43	593,75
Hyvinvointi ja osallisuus	103,48	100,04	18,79	21,07	122,27	121,11
<b>Asuminen ja toimintaympäristö</b>	<b>151,26</b>	<b>208,60</b>	<b>21,58</b>	<b>30,90</b>	<b>172,84</b>	<b>239,50</b>
Hallinto ja kaupunkikehitys	38,18	41,91	3,08	2,79	41,26	44,70
Kaupunkiympäristö	31,33	30,19	0,90	0,88	32,23	31,07
Rakennusvalvonta	8,80	10,90	3,53	3,82	12,33	14,72
Maaseutu- ja lomituspalvelut	72,95	125,60	14,07	23,41	87,02	149,01
<b>Liikelaitokset ja taseyksiköt</b>	<b>229,87</b>	<b>228,85</b>	<b>48,17</b>	<b>52,50</b>	<b>278,04</b>	<b>281,35</b>
Vesilaitos	23,68	21,98	3,64	1,81	27,32	23,79
Otavia	57,61	56,47	15,90	15,51	73,51	71,98
Pelastuslaitos	148,58	150,40	28,63	35,18	177,21	185,58
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1579,76</b>	<b>1607,82</b>	<b>315,22</b>	<b>364,32</b>	<b>1894,98</b>	<b>1972,14</b>

<b>Lisäksi:</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Työllistetyt/oppisop.HTV2	41,52	47,55
Kesätyönt. ja harj. HTV2	14,03	11,48

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne raportoidaan Kuntatyönantajan suosituksen mukaisesti viiden vuoden välein ja keski-ikä raportoidaan yhden desimaalin tarkkuudella. Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Mikkelin kaupungin henkilöstörakenne on esitetty kuvassa kaksi. Keski-ikä vuonna 2022 oli 48,1 mikä on miltei sama kuin vuosi sitten (47,7 vuonna 2021). 50 prosenttia (vuonna 2021 49%) henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä, minkä takia henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin ottaa huomioon ikääntyvien johtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen yksi tapa on kouluttautuminen. Koulutukset raportoidaan Kuntatyönantajan suosituksen mukaisesti eli raportoimalla toteutuneet koulutuspäivät. Yhdeksi koulutuspäiväksi katsotaan yhteensä kuusi tuntia koulutusta, joka voi koostua useasta koulutusjaksosta.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Mikkelin kaupunki on hakenut vuoden 2022 osalta kolmelta ensimmäiseltä säännösten mukaiselta koulutuspäivältä/työntekijä taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Koulutuskorvausta haetaan ja sen myöntää Työttömyysvakuutusrahasto (TVR).

Taulukossa viisi on esitetty haettu koulutuskorvaus vuosilta 2020–2022. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta

ei voida hakea kaikkeen koulutukseen. Kertomusvuonna koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1643 ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä oli 812 eli 17 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Verkossa tapahtuvan koulutuksen määrä kasvoi. Koronan aikana verkossa tapahtuvaa koulutusta opittiin hyödyntämään paremmin, lisäksi kaupunki hankki kertomusvuonna Hallintoakatemian webinaari -koulutuslisenssin, jonka myötä koulutustarjonta monipuolistui.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettu korvaus vuonna 2020, 2021 ja 2022.

Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2020	2021	2022
Koulutuspäivät	978	1334	1643
Koulutuskorvaus	18 541,90 €	25 800,89 €	32 372,03 €

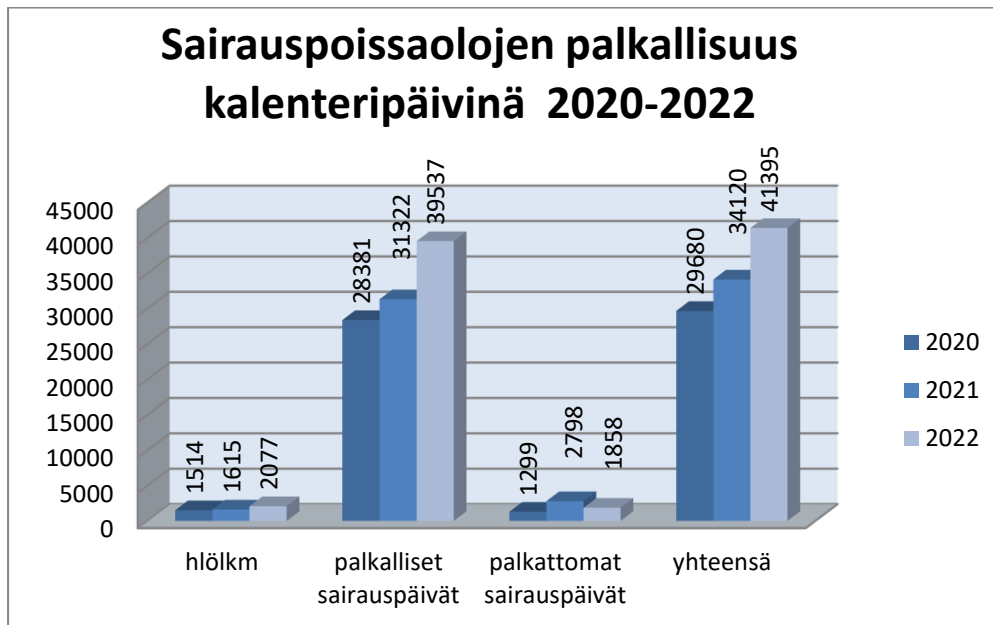
Tavoitteena vuodelle 2022 oli, että kaikki korvaukseen oikeuttavat koulutukset merkitään järjestelmiin niin, että korvausta voidaan täysimääräisesti hakea. Loppuvuodesta 2020 hankittu osaamisen hallinnan ohjelma (OSS) on ohjannut henkilöstöä tallentamaan kaikki koulutuksensa järjestelmään paremmin kuin aiempina vuosina. Tässä on kuitenkin vielä kehitettävää. Henkilöstölle ja esihenkilöille järjestetään koulutuksia OSS -osaamisen hallinnan käyttämisestä, tämän toivotaan parantavan edelleen esimerkiksi koulutusten merkitsemistä ohjelmaan, jolloin saadaan vielä tarkempaa tietoa koulutuksiin osallistumisesta.

## **Terveysperusteiset poissaolot**

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. KT:n suosituksen mukaan terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta:  $\text{Sairauspoissaoloaika (pv)} / \text{koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv)} \times 100 = \text{sairauspoissaolo \%}$  eli HTV1. Lisäksi seuraamme terveysprosenttia eli kuinka suurella osalla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Vuosi 2022 on valtakunnallisesti ollut poikkeuksellinen sairauspoissaolomäärien suhteen. Tähän on vaikuttanut covid-19, koronaepidemia ja tästä syystä pelkkä lukujen vertailu aiempiin vuosiin ei anna todellista kuvaa tilanteesta. Kertomusvuonna sairauspoissaoloja oli 19,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2021 yleisvaarallisen tartuntataudin (covid-19) diagnoosilla sairauspäiviä oli 388, kun vuonna 2022 niitä oli yli 6400. Lisäksi koronaoireiden ja vahvan influenssakauden vuoksi esihenkilön luvalla poissaoloja oli poissaoloja 7351 eli yhteensä todennettu korona, koronaoireet ja influenssa aiheuttivat 13

777 päivää, joka on n. 33 % kaikista sairauspoissaoloista. Sen sijaan sekä tuki- ja liikuntaelinoireista että mielenterveyden häiriöistä ja oireista johtuneet sairauspoissaolot ovat kertomusvuonna edellisvuotta alhaisemmalla tasolla. Kehityshankkeet ja tehostettu yhteistyö työterveyshuollon kanssa näiden, perinteisesti eniten sairauspoissaoloja aiheuttaneiden oireiden vähentämiseksi ovat tuottaneet positiivista tulosta.



Kuva 3. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2020 - 2022 sekä palkattomien sairauslomapäivien määrä.

Kertomusvuonna 1746 henkilöä oli koko vuoden töissä kaupungilla. Näistä 362 henkilöllä ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää eli vuoden 2022 terveysprosentti oli 21 % (vuonna 2021 34%). Terveysprosentti oli kertomusvuonna alhainen ja kertoo covid-19 viruksen vaikutuksesta. Tilanne on ollut poikkeuksellinen koko valtakunnan tasolla eikä siksi ole verrattavissa aiempiin vuosiin.

Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaumaa poissaolojen pituuden mukaan. Vuoden 2022 terveysperusteisten poissaolopäivien määrässä näkyy selkeä lisäys lyhyiden 1–29 päivää kestäneiden poissaolojen osalta, joka myös kertoo koronan ja vahvan influenssakauden vaikutuksesta. Sen sijaan perinteisesti pitkiä sairauspoissaoloja aiheuttaneista syyt, kuten mielenterveydelliset ongelmat ja tuki- ja liikuntaoireet ovat aiheuttaneet aiempaa vähemmän työstä poissaoloja. Sairaanhoidollisia palveluja on tarvittu paljon ja runsas määrä alle omavastuuajan kestäviä sairauspoissaoloja, joista työnantaja ei kelan sairauspäivärahaa voi hakea, nostavat kustannuksia.

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	5755	7961	478	672		
4-29 pv	9697	19212	760	1573		
30-60 pv	5463	5096	431	366		
61-90 pv	3397	2267	236	175		
91-180 pv	7212	5810	482	475		
Yli 180 pv	2596	1049	69	0		
Yhteensä	34120	41395	2456	3261		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-796	-1109		
			1660	2152	2,14	2,91
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	16,5	19,3				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	1028	893				
-työmatkatapaturmat (kpv)	83	17				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	0					

## Tapaturmat

Vuonna 2022 kaupungin lakisääteisenä tapaturmavakuutusyhtiönä toimi vakuutusyhtiö IF Vakuutus. Tapaturmavakuutusyhtiöön tehtiin työtapaturmailmoituksia vuonna 2022 145 kappaletta, kun niitä vuonna 2021 tehtiin 168 kappaletta. Tapaturmien määrä työpaikoilla sekä työmatkoilla väheni 14 % edellisvuodesta. Vakuutuskorvauksia maksettiin 90 tapauksessa (vuonna 2021 102 tapauksessa). Ilmoitetuista tapauksista 25 oli työmatkalla sattuneita tapaturmia. Yleisin työtapaturmatyyppi oli liikkumiseen liittyvä kaatuminen, liukastuminen, hyppääminen tai putoaminen ja yleisin vammatyyppi haavat ja pinnalliset vammat. Valtaosa työtapaturmista aiheutti 0 työkyvyttömyyspäivää (121 tapauksessa).

## Työterveyshuolto

Kertomusvuonna Etelä-Savon Työterveys Oy on integroitunut Pihlajalinna konserniin ja toukokuussa 2022 nimi vaihtui Pihlajalinna Etelä-Savoksi. Toimintaa jatkettiin Etelä-Savon työterveys Oy:n kanssa solmitun, toistaiseksi voimassa olleen hankintasopimuksen pohjalta. Terveystalo järjesti Kaakkois-Suomen lomituspalveluiden työterveyshuollon niillä paikkakunnilla, joissa Etelä-Savon työterveyden palveluita ei ole ollut käytössä. Työterveyshuollon palveluiden hankinta on kilpailutettu vuonna 2022 ja palveluntuottajana

jatkaa Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen Kela on määritellyt työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle korvausluokkien I ja II osalta yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Kelan laskennallisen työntekijäkohtaisen korvauskaton yhteinen määrä vuodelle 2022 on 454,00 €

Kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäiseviin palveluihin kohdistuisi vähintään 60 prosenttia kustannuksista ja ettei laskennallinen korvauskatto ylittyisi. Taulukosta seitsemän selviää työterveyshuollon kustannukset vertailtuna vuosina 2020–2022.

Taulukko 7. Työterveyshuollon kustannukset ja kustannusten jakaantuminen ehkäisevään työterveystyöhön (Korvausluokka 1) ja sairaanhoidolliseen työhön (Korvausluokka 2)

	Kustannukset €			Osuus kustannuksista %			Kustannusten muutos-%
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2021-2022
Korvausluokka 1	483 955	557 660	442 599	54,1 %	55,0 %	44,0 %	-20,60 %
Korvausluokka 2	410 682	456 353	563 465	45,9 %	45,0 %	56,0 %	23,47 %
Yhteensä	894 637	1 014 013	1 006 065	100 %	100 %	100 %	-0,78 %

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat lähes edellisvuoden tasolla, mutta suuri koronatapausten määrä, vahva influenssakausi sekä henkilöstön kuormittuneisuus säästöpainesta ja henkilöstöressurssien haasteista johtuen ovat lisänneet sairaanhoito- palveluiden (KL 2) tarvetta. Tavoite kustannusten painottumisesta ennaltaehkäisevään työterveystoimintaan (KL 1) ei raportointivuonna ole toteutunut. Korvausluokka 1:n prosenttiosuuteen vaikuttaa pelastuslaitoksen lakisääteinen työterveys sopimus (korvausluokka 1) sekä lomituspalveluiden altisteinen työ, joka edellyttää lakisääteisiä työterveystoimia- ja tarkastuksia. Mikkelin kaupungilla eri korvausluokkiin (KL 1 ja KL 2) oikeutettujen henkilöiden määrä ei ole sama ja tästä syystä työntekijäkohtaisten kustannusten laskennassa käytetään jakajina korvausluokan mukaisia henkilömääriä.

Vuoden 2022 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 006 065 euroa. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan kustannukset olivat 160 euroa ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset 248 euroa työntekijää kohden. Yhteenlaskettu kulu työntekijää kohti jäi edelleen Kelan laskennallisen korvauskaton alle, mutta kustannusten kohdentuminen enemmän KL 2 luokkaan on Mikkelin kaupungille epäedullinen Kelan uudistuneen korvauskäytännön vuoksi, jossa korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli KL 1 kustannukset. Sairaanhoidon eli KL 2 kustannuksia voidaan



huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä KL 1 kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Ei-korvattavia työterveyshuollon kustannuksia (KL 0) oli 7,8 % kokonaiskustannuksista eli noin 78 576 €. Nämä kustannukset aiheutuvat mm. kausi-influenssarokotuksista, työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyvistä henkilökohtaisista suojaimista tai apuvälineistä sekä toimenpiteisiin liittyvistä tarvike- ja lääkekustannuksista ja toimistotyöstä. KL 0-luokan osuudessa on selkeä nousua aiempiin vuosiin verrattuna (v. 2021 31 600 €). Selittävänä tekijänä tässä on 1.10.2022 käyttöön otettu hoidontarpeen arvio- sekä chat-palvelut, joiden myötä ei-korvattava sairaanhoitajan työpanos on lisääntynyt ja vaikuttanut siten vuoden 2022 kokonaiskustannuksiin. Toisaalta tällä on vähennetty kalliimpia yhteydenottoja suoraan työterveyshoitajaan ja -lääkäriin.

## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

KT:n ohjeen mukaan tulisi raportoida erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta. Tällöin ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut. Tässä henkilöstökertomuksessa raportoidaan kuitenkin vain ulkoinen liikkuvuus. Edelliseen vuoteen verrattuna uusia palvelussuhteita oli edellisvuotta enemmän mutta myös päättyneet palvelussuhteet olivat lisääntyneet.

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2022

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	105	6,05
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	58	3,34
- muut päättyneet	121	6,97

Vaihtuvuuden tasolle ei ole helppo asettaa yksiselitteistä tavoitetta. Sen sijaan on tarpeen seurata lähtökyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät hyvin lyhyiksi, kaupunki ei ole työnantajana onnistunut rekrytoinnissa ja/tai perehdyttämisessä.

## Eläköityminen

Yksi luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on eläköityminen. Suuret ikäluokat ovat isolta osin jo saavuttaneet eläkeiän, mutta edelleen eläköityminen tulee olemaan merkittävä syy palvelussuhteiden päättymiseen. Mikkelin kaupunki pyrkii myös aktiivisesti hyödyntämään eläköitymistä tavoiteorganisaatiotyössä. Taulukoissa yhdeksän on esitetty kaupungin eläköitymisen toteutuminen kolmena edellisenä vuonna.

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2020 - 2022 (Lähde Keva).

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Eläköityvien keski-ikä		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	50	58	45	1,90	1,94	1,71	64,1	64,4	64,5
Osatyökyvyttömyys	7	9	5	0,30	0,47	0,27	59,3	59,1	50,3
Kuntoutustuki	11	11	5	0,20	0,31	0,19			45,8
Täysi työkyvyttömyys	14	8	7	0,30	0,31	0,27	54,3	55,2	61,8

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen.

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2022 maksettiin 1 343 764 euroa (1 441 769,76 euroa vuonna 2021). Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2019 ja 2020 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2016-2018 ansioiden suhteessa.

Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Mikkelin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,54 % vuonna 2022 (1,51 % vuonna 2021). Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,10. Vastaavasti Mikkelin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,39. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikerroimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti on  $1,39921 \times 1,10 = 1,54$ . Valtion eläkejärjestelmän osalta työkyvyttömyyseläkemaksu oli 2,21 % vuonna 2022 (1,58 % vuonna 2021). Valtion eläkejärjestelmän työkyvyttömyyskerroin oli 5,18 (vuonna 2021 kerroin 2,21).

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista ei maksua aiheudu. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Näin ollen työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle tulee jatkossa jäämään noin 60 -70 henkilöä vuosittain. Kaupungin tavoitteena on toisaalta ennakoivasti hyödyntää eläköitymistä

henkilöstömäärän vähentämisessä ja tavoiteorganisaation luomisessa. Mutta toisaalta tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä ja töissä vähintään henkilökohtaiseen eläkeikään asti ja sen ylikin siltä osin, kun henkilön tehtävä sisältyy tavoiteorganisaatioon. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää ikäjohtamista.

## Palkka ja palkitseminen

### Palkkausjärjestelmät

Mikkelin kaupungin henkilöstö jakautuu seitsemään (7) eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus), SOTE (Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, LS (lääkärin virkaehtosopimus), TTES (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) sekä Muusikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus).

Taulukossa 11 on esitetty henkilöstön keskimääräisiä palkkoja sekä verrattu miesten ja naisten ansioita sopimusaloittain. Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkaus rakenne suunnilleen sama. Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (mitä tehdään), työkokemusvuosiin perustuvasta lisästä (työvuosien mukaan) sekä henkilökohtaisesta lisästä (miten työntekijä työnsä tekee eli työtuloksista).

Tämän lisäksi on myös sopimusaloittain erilaisia palkkatekijöitä, jotka saattavat merkittävästikin vaikuttaa maksettavaan kokonaispalkkaan kuten esimerkiksi opetushenkilöstöllä. Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja pyrkii omilla toimillaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ohjeistamalla ja omilla palkkaratkaisuillaan. Palvelualueita ohjeistetaan esimerkiksi henkilökohtaisia lisiä jaettaessa huolehtimaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä.

Taulukko 11. Palkkauksen rakenne sekä keskiansiot sopimusaloittain\*)

	KVTES	OVTES	TS	SOTE-sop.	Muusikot
Tehtäväkohtainen palkka	93,07	85,91	91,55	93,89	92,07
Palveluajkaan sidotut lisät	5,43	12,67	6,73	4,82	6,46
Henkilökohtainen lisä	1,50	1,42	1,72	1,29	1,47
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 584,25	3 508,71	3 049,98	2 699,18	2 803,05
Miesten keskiansio €/kk	2 930,03	3 789,06	2 973,73	2 728,80	2 894,51
Naisten keskiansio €/kk	2 515,27	3 445,45	3 388,68	2 662,16	2 665,87

\*) Palkkauksen rakenteiden prosenttiosuuksissa, kokonaisansioissa ja miesten ja naisten keskiansioissa on huomioitu vain tehtäväkohtainen palkka, palveluajkaan sidotut lisät ja henkilökohtainen lisä. Palkkaus rakenteessa ja keskiansioissa ei siis

ole mukana teknisten erillisisiä, opettajien ylitunteja ja erillistehtäviä. Myöskään työaikakorvauksia ja lisä- ja ylityökorvauksia ei ole huomioitu. Henkilökohtaisissa lisissä on mukana myös luottamusmie- ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset. OVTES, henkilökohtaisissa lisissä on mukana taito- ja taideaineet ja koulu- ja kuntakohtaiset palkkiot.

Palkkakartoitus pohjautuu tasa-arvolakiin. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Keskiansio on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Kunta-alan sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuoden 2022 palkkakustannukset nousivat keskimäärin 1,76 prosenttia

Kertomusvuonna toteutettiin kaksi yleiskorotusta sekä OVTES liitteen G osalta erillinen järjestelyerä. Yleiskorotuksella 1.6.2022 korotettiin tehtäväkohtaista palkkaa sopimusalaista 2 prosenttia kuitenkin vähintään 46 euroa kuukaudessa. Poikkeus 1.6.2022 yleiskorotuksen kohdentamisesta koski omassa kodissa työskenteleviä perhepäivähoitajia sekä praktikkoeläinlääkäreitä. Seuraava yleiskorotus toteutettiin 1.10.2022. Korotusprosentit 0,48-0,50 prosenttia. Paikallinen järjestelyerä 0,5% OVTES osion G osalta jaettiin henkilökohtaisiin lisiin.

### **Muu palkitseminen**

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti ePassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstöllä on ollut vuodesta 2021 käyttössään EpassiFlex (sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun). Vuonna 2022 etuuden määrä oli 70 euroa vakinaisilla sekä koko vuoden ajan työssä olevilla, muussa tapauksessa etuus määräytyi palvelusuhteen pituuden mukaan. Epassiin ladattua saldoa on käytetty edellisvuosien tapaan mm. uimahalli- ja liikuntapaikkamaksuihin, kulttuuriin ja viime vuonna myös hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Mikkelin kaupungin liikuntapalvelut on suurin ePassilla maksettujen liikuntapalveluiden tarjoaja. Liikuntaetua käytettiin 61170 eurolla, kulttuurietua 40933 eurolla ja hyvinvointietua 39134 eurolla. Vuoden 2022 aikana 2094 henkilöä (2021; 1934) käytti Epassia.

Yhteisen henkilöstöjuhlan tilalla järjestettiin loppuvuodesta työhyvinvointitilaisuus raviradan ravintolakatsomossa. Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus seurata tilaisuutta etäyhteydellä. Otavia Stream Teamin kuvaama tallenne oli katsottavissa vuoden loppuun saakka.

Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 171402 euroa; keskimäärin 78 euroa/henkilö (vuonna 2021; 285851 euroa; keskimäärin 131 euroa/henkilö, vuonna 2020; 151930 euroa, keskimäärin 74 euroa/henkilö).

### **Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta**

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru/kello, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron arvoinen kylpyläpaketti tai 100 euron lisäys ePassiin. Palvelussuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo on 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista.