

MIKKELI



Henkilöstösuunnitelma 2018 - 2021

1.	JOHDANTO	2
2.	HENKILÖSTÖ- JA PALVELUKEHITYSOHJELMA 2017 - 2019	2
3.	KESKEISET HENKILÖSTÖLINJAUKSET	5
3.1.	HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS	6
3.2.	HENKILÖSTÖTOIMENPITEET 2018 – 2019	7
3.3.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	9
3.4.	JOHTAMISEN, ESIMIESTYÖN JA TYÖYHTEISÖOSAAMISEN KEHITTÄMINEN	10
3.5.	ELÄKÖITYMISEN HALLINTA, TYÖURIEN JATKAMINEN JA OSAAMISEN SIIRTÄMINEN	11
4.	TYÖLLISTÄMINEN	12
5.	TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN JA TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUJEN KEHITTÄMINEN	13
6.	TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT	14
7.	HENKILÖSTÖTARPEESEEN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET VUOSINA 2018 – 2021	15
7.1.	TOIMINNAN JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOS	15
7.2.	OSTOPALVELUT JA ULKOISTAMINEN	19
7.3.	HENKILÖRESURSSIEN UUELLEEN KOHDENTAMINEN JA SISÄISET SIIRROT	21
7.4.	TYÖKYKYTAVOITE	22
7.5.	MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ	24
7.6.	ELÄKEPOISTUMA	27
8.	HENKILÖSTÖRESURSSISUUNNITELMA 2018- 2021	28
9.	HENKILÖSTÖMENOJEN VÄHENTÄMINEN	29
10.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA KOULUTUSSUUNNITELMA	31

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään kaupungin strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelman lähtökohtina ovat kaupungin strategia ja henkilöstöstrategia sekä henkilöstöstrategiasta johdettu henkilöstö- ja palvelukehitysohjelma vuosille 2017 – 2019.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Mikkelin kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytketään kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun, jolloin ennakoimme muuttuvia henkilöstön osaamistarpeita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä henkilöstön sijoittumista ja kohdentumista palveluprosesseihin ja yksiköihin.

Tavoitteena on, että Mikkelin kaupungin työntekijöillä on oikeanlaista osaamista, motivaatiota yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen, halua itsensä ja työnsä kehittämiseen ja hyvinvointia sekä työkykyä jatkaa työuraa mahdollisimman pitkälle.

Henkilöstösuunnittelua varten on palvelualueilta koottu tietoa toiminnan ja henkilöstöresurssien suunnittelusta mahdollisimman yhteismitallisesti: toiminnan ja toimintaympäristön muutos, henkilöstöresursointi, resurssien kohdentaminen/siirtäminen sisäisesti, ostopalvelut ja vuokratyövoiman käyttö, työkykytavoite sekä osaamisen kehittämisen suunnitelma (ml. koulutussuunnitelma).

2. Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelma 2017 - 2019

Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelma 2017 – 2019: ”Henkilöstön hyvinvointi ja palvelujen parantamisen toimintamallit”

Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelma pohjautuu kaupunginvaltuuston 3.12.2012 hyväksymään henkilöstöstrategiaan. Ohjelman tarkoituksena on kiteyttää henkilöstöstrategian painopistealueet vuosille 2017 – 2019. Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelman pohjalta laaditaan vuosittaiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit toteutumisen seurantaan varten. Ohjelma tukee johdon, esimiesten ja koko henkilöstön työtä sekä tavoitteiden saavuttamista läpi kaupungin organisaation. Palvelujen kehittämisen tavoitteena on tehostaa toimintaa ja toiminnan laatua sekä parantaa tuottavuutta ja kustannustehokkuutta, jota kautta vaikutamme myös henkilöstömäärään ja –rakenteeseen.

Vaikutamme omalla käyttäytymiselläme, asenteillamme, arvostuksen osoituksillamme ja esimiestaidoillamme siihen, minkälainen kulttuuri organisaatiossamme vallitsee.



Tulevaisuudessa korostuu kaupungin tehtävinä yhä enemmän hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen sekä elinvoimaisuus, jolloin edellytyksenä on kyky uudistua ja uudistaa toimintoja verkostomaiseen, vuorovaikutteiseen ja osallistavaan suuntaan. Johtamisen ja esimiestyön merkitys korostuu entisestään, jota vahvistamme johtamis- ja esimiesvalmennuksella. Valmennus toteutetaan lähi-, verkko-, ja verkostokoulutuksena. Myös kuukausittaiset esimiesinfot toimivat sisäisen koulutuksen välineenä.

Johtamisosaamisen lisäksi myös työyhteisötaidot, vastuut, vaikuttaminen ja välittäminen, nousevat entistä merkityksellisimmiksi. Tästä syystä johtamis- ja esimiestyön valmennukseen kytketään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa koko henkilöstö ja työyhteisöt. Organisaation kehittymisen ja tuloksellisuuden näkökulmasta tulosyksiköiden ja työntekijöiden osaaminen ja oppimiskyky on ensiarvoisen tärkeää.

Osaamisen kehittämisen painopistealueet vuonna 2018



Kiinnitämme huomiota ennakoivaan työkyvyn ylläpitoon sekä käytämme monipuolisesti työkyvyn ylläpitämisen toimenpiteitä, kuten varhaisen välittämisen ja korvaavan työn mallia. Työtapamme ovat joustavia: osallistutaan työryhmiin, autetaan työkaveria.

Haluamme panostaa henkilöstön hyvinvointiin muun muassa varmistamalla, että toimintamme on tavoitteellista. Vuodelle 2018 on laadittu työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma, jossa määritellään keskeiset periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Varmistamme vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet koko henkilöstölle ja hyödynnämme työhyvinvointikyselyiden tulokset kehittämisessä. Vuoden 2017 työhyvinvointikyselyn pohjalta on käynnistetty prosessi, jossa yksikötasolla on mietitty työhyvinvoinnin kehittämiskohteet ja keinot, joilla työhyvinvointia edistetään.

Koko kaupunkiorganisaation tasolla kiinnitämme huomiota siihen, että meillä on selkeät valtuudet ja vastuut sekä ajantasaista tehtäväkuvat ja viestintämme on ajantasaista ja avointa.

Palvelukehitys – Mikkelin Tapa Toimia, laadukkaat ja tehokkaat toimintamallit: ”Tarkoitus ei ole juosta nopeammin vaan oppia kävelemään lyhyempi matka.”

Rakennamme yhdessä toimivat, laadukkaat ja tehokkaat toimintamallit. Tavoitteenamme on, että hallinnollisen työn määrä vähenee ja palveluun käytetyn työn osuus kasvaa. Henkilöstösuunnittelu ja –resurssointi on ennakkoivaa ja hyödynnämme kumppanuuksia tehokkaasti. Työnkuvia, toimintaa ja tuottavuutta kehitetään, työprosessit ovat tehokkaita ja päällekkäisistä työvaiheista luovutaan. Sähköisiä palveluita ja tietojärjestelmien käyttöä tehostetaan ja osaamista kehitetään muun muassa sisäisen liikkuvuuden ja työnkierron avulla. Yhteistyötä palvelu- ja tulosalueiden välillä lisätään.

Tavoitteenamme ovat laadukkaat palvelut, paras osaaminen, tyytyväinen asiakas sekä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö.

Palvelukehityksen avulla luomme arjen työn avuksi suunnittelun, seurannan ja jatkuvan parantamisen järjestelmän

- 1) helppokäyttöiset visuaaliset työkalut, jotka mahdollistavat ymmärtämisen yhdellä silmäyksellä
- 2) työroolit ja vastuut ovat selkeät, poikkeamiin reagoidaan välittömästi ja kehittämistoimenpiteiden ja ongelmanratkaisun vastuu ja eteneminen on läpinäkyvää
- 3) selkeät ja yhteisesti sovitut toimintamallit, joihin työntekijät voivat vaikuttaa ja joita kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteilla

Luodaan toimintakulttuuri jatkuvalla parantamiselle

Palvelukehitystiimin toimesta on käynnistetty palveluprosessien tarkastelu: Minkälaisia palveluprosesseja asiakkaillemme toteutetaan ja kuinka toimintoja sujuvoitetaan turhia tai päällekkäisiä työvaiheita poistamalla. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti toiminnot, joita voidaan tuottaa digitaalisesti tai tietojärjestelmiä tehokkaammin hyödyntäen. Prosessien tarkastelun yhteydessä tunnistamme sekä ulkoiset että sisäiset asiakkaat ja kuvaamme palvelut, joita asiakkaillemme tuotamme. Tavoitteenamme on tuottaa laadukasta palvelua kysyntätarpeen mukaisesti, mahdollisimman tehokkailla toimintamalleilla.

Tuetaan jatkuvassa muutoksessa

Kehitystiimi ohjaa palveluprosessien ja -kanavien poikkihallinnollista kehittämistä, analysoi toiminnan tarpeita ja teknisiä mahdollisuuksia, koordinoi ja priorisoi kehittämisprojekteja kaupungin tasolla sekä seuraa ja kehittää palvelutoiminnan laatua. Kehitystiimi tarjoaa työkaluja, osaamista ja tukea sekä aloitteellisuutta tilanteissa, joissa palvelualueiden työntekijät kaipaavat konsultointia ja tukea. Tässä yhteydessä tarkastellaan tarve myös koko organisaation tasolla, esimerkiksi uusien palvelujen käynnistämiset sekä järjestelmien integroiminen toimintaan.

Kehitystiimi kehittää palveluja ja prosesseja kaupungin strategialinjausten mukaisesti sekä tukee uusien toiminta- ja palvelumallien käyttöönotossa. Kehitystiimi tuo työpanoksellaan ja osaamisellaan lisäarvoa palvelutoiminnalle. Tiimi toimii tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden kanssa. Kehitystiimi on poikkihallinnollinen tiimi, jonka toimintaa vetää palvelukehityspäällikkö. Kehitystiimi koordinoi kaupungin kehityshankkeita ja tiimityöhön osallistuvat toimialojen moniammatilliset kehittäjäosaajat.

3. Keskeiset henkilöstölinjaukset

Vuoden 2018 talousarviossa henkilöstökulu on 96,93 M€. Henkilöstökulun vähennyksen vuonna 2018 ennustetaan olevan -2,3 %. Palkkakustannukset tilanteessa 30.9.2017 ovat 53,8 milj., kun palkkakustannukset 30.9.2016 olivat 87,018 milj. (sisältää sote-henkilöstön).

1.1.2017 lukien sosiaali- ja terveysalan henkilöstö siirtyi Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän (myöhemmän Essote) palvelukseen liikkeenluovutuksella. Vuoden 2017 aikana on toteutettu Mikkelin kaupungin hallinnollis-poliittinen hallintorakenneuudistus sekä palveluorganisaatiouudistuksen 1. vaihe palvelualuejohdon, tulosaluejohdon sekä osin tulosityksiköiden esimiesten tehtäviä koskien.

Palveluorganisaatiouudistuksen 2. vaihe jatkuu vuoden 2018 aikana, jolloin tarkennetaan tulosityksiköiden keskeiset palvelut ja toiminnot, tarvittavat tehtävät ja roolit sekä osaamiset ja luodaan yksikön yleiskuvaus. Mahdollinen maakuntahallinnon uudistus v. 2020 on merkittävä tulevaisuuden muutos, joka muuttaa kaupungin roolia ja vahvistaa kaupungin tehtävää elinvoiman kehittämisessä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämässä. Näin ollen kaupungin tehtävä- ja palvelurakennetta tulee tarkastella uudelleen palveluiden kehittämisen ja uudistamisen näkökulmasta.

Hallintopalveluiden keskittämiseen liittyvää kehitystyötä jatketaan edelleen tarkastelemalla prosessien tehokkuutta ja laatua, hyödyntämällä tehokkaasti tietojärjestelmiä ja kohdentamalla resursseja uudelleen palvelutarpeen mukaisesti. Eläköitymisen ja mahdollisen muun poistuman myötä tarkastellaan kriittisesti erityisesti hallinnon ja tukipalvelutehtävien täyttöä. Määräaikaisten lukumäärää pyritään aktiivisesti vähentämään vakinaistamalla henkilöstöä tehtäviin, joihin todetaan olevan pysyvä tarve.

Taulukko 1.

Henkilöstökulun kehittyminen 2016 -2021

Talous	Mikkeli TP 2016	Mikkeli TA 2017	Mikkeli Enn. 7/2017	TA 2018 ltk-esitys	TS 2019	TS 2020	TS 2021
Henkilöstökulut	-152 747 648,47	-100 185 437,00	-99 220 000,00	-96 927 351,00	-97 702 769,81	-98 484 391,97	-98 976 813,93
Palkat ja palkkiot	-115 956 722,72	-74 873 543,00	-74 100 000,00	-73 935 112,00	-74 526 592,90	-75 122 805,64	-75 498 419,67
Henkilöstösivukulut	-36 790 925,75	-25 311 894,00	-25 120 000,00	-22 992 239,00	-23 176 176,91	-23 361 586,33	-23 478 394,26
Eläkekulut	-29 261 659,69	-20 580 185,00	-20 450 000,00	-19 645 312,00	-19 802 474,50	-19 960 894,29	-20 060 698,76
Muut henkilöstösivukulut	-7 529 266,06	-4 731 709,00	-4 670 000,00	-3 346 927,00	-3 373 702,42	-3 400 692,04	-3 417 695,50

3.1. Henkilöstömäärän kehitys

Henkilöstön suunniteltu määrä vuoden 2017 lopussa on 2061 henkilöä. Suunnitelma sisältää vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sekä liikelaitokset ja taseyksiköt. Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymään siirtyi 1.1.2017 1224 työntekijää. Taulukossa 2 on huomioitu Etelä-Savon työterveyshuollon yhtiöittämisen vaikutus henkilöstömäärään, mutta ei ole huomioitu sote-ratkaisun vaikutusta ruoka- ja puhtauspalveluiden osalta.

Taulukko 2.
Henkilöstömuutokset 2014 -2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömäärä 31.12.	3434	3414	3205	2060	2059
Vakinaiset 31.12.	2923	2858	2855	1769	1810
Määräaikaiset 31.12.	511	556	350	291	249

Taulukko 3.

Henkilöstösuunnitelma 2018 – koko organisaatio

Toimiala	Henkilöstömäärä 31.12.2016	Henkilöstömäärä (toteutuma-arvio) 31.12.2017	Talousarvio 2018	Muutos 2017/2018
Keskushallinto	339*)	322	318	-4
Sivistystoimi	1249**)	1265	1267	2
Tekninen toimi	202	164	170	6
Pelastuslaitos	206	201	200	-1
Otavan Opisto	75	73	69	-4
Vesilaitos	36	35	35	0
Yhteensä	2107	2060	2059	-1

*) ESSOTEn siirtynyt 39 ruoka- ja puhtauspalveluista, 4 Reitistä ja 1 tietohallinnosta, vähennykset huomioitu luvuissa

**) ESSOTEn siirtynyt yhteensä 12 koulukuraattoria ja psykologia, vähennykset huomioitu luvuissa

Avoimet tehtävät pyritään täyttämään ensisijaisesti sisäisillä rekrytoinneilla. Näin ollen henkilöstösuunnittelun ja osaamisen kehittämisen tulee olla ennakoivaa huomioiden myös hiljaisen tiedon siirto ja sijaisuusjärjestelyt äkillisissä ja muuttuvissa tilanteissa. Vakituisen henkilöstön määrää lisää

sellaisten määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistaminen, joiden määräaikaisuuden jatkamiselle ei enää ole laillista perustetta.

Kaupungilla voimassa olevaa täyttölupakäytäntöä jatketaan edelleen vuoden 2018 aikana.

3.2. Henkilöstötoimenpiteet 2018 – 2019

Henkilöstöjohtamisen painopistealueita ovat johtamis- ja työyhteisövalmennus, uuden Mikkelin mukaisen toimintakulttuurin rakentaminen sekä henkilöstön asiakaslähtöisen osaamisen kehittäminen. Lisäksi panostamme erityisesti työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, työkykykustannusten hallintaan sekä kevään 2017 työhyvinvointitulosten perusteella määritettäviin kehittämistoimenpiteisiin.

Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelmasta johdettavina toimenpiteinä vuosina 2018 - 2019 ovat edelleen muun muassa:

- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen
- työyhteisötaitojen kehittämien
- vuorovaikutteisen toiminta- ja palvelukulttuurin rakentaminen
- toimintamallien ja prosessien kehittäminen yhdessä henkilöstön kanssa: tehokkaat ja laadukkaat toimintamallit
- toimialojen palvelutuotantoon liittyvien ulkopuolisten palvelujen ostojen tarkastelu
- hallinto- ja tukipalvelutehtävien täyttölupien kriittinen tarkastelu
- palvelualueiden yhteistyön tiivistäminen ja siihen liittyvä tehtäväkuvien kokonaistarkastelu: asiakaslähtöinen osaamisen johtaminen ja kehittäminen
- palkkaus- ja palkitsemiskäytänteiden uudistaminen
- työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen: ennakoiva ja varhainen välittäminen ja korvaava työ
- palveluorganisaatiouudistuksen 2. vaihe: organisaatio- ja tehtävärakenteiden sekä osaamisroolien uudellentarkastelu

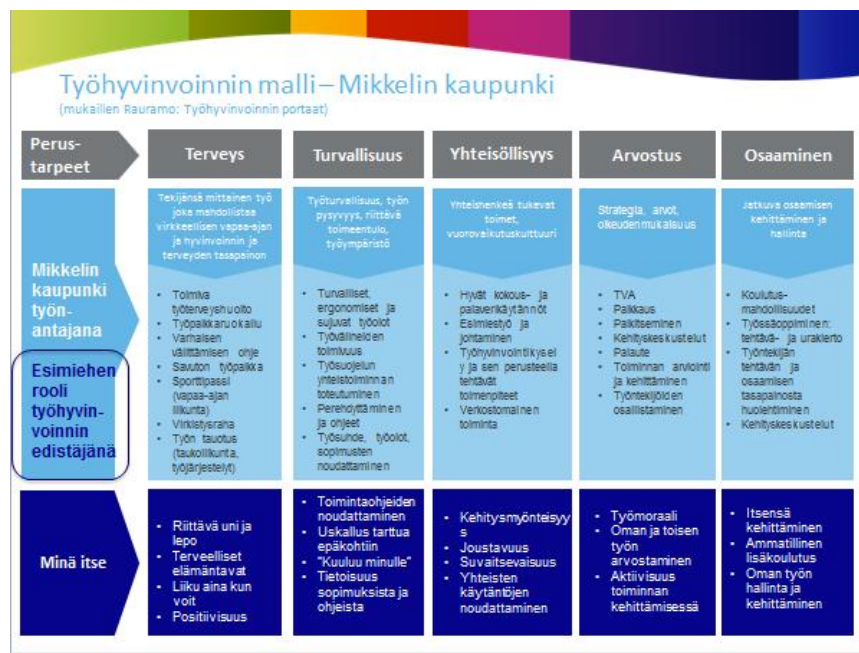
Henkilöstön tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen vaikutetaan sisäisen liikkuvuuden ja työkierron edistämällä, ennakoivalla osaamisen johtamisella, tehokkailla työaika-, lomasuunnittelu- ja sijaisuusjärjestelyillä sekä työhyvinvoinnin johtamisella ja tehokkaalla varhaisen välittämisen mallin hyödyntämisellä. Yhteistyö Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalveluiden hallinnon kanssa on erittäin tärkeää.

Vuonna 2018 suositellaan edelleen käytettäväksi palkattomia ”talkoovapaita” kaupungin tuloksen parantamiseksi siten, että säästösyistä palkattoman vapaan ajaksi ei palkata sijaista. Palkaton jakso ei myöskään saa aiheuttaa ylityötarvetta. Esimiehellä on kuitenkin mahdollisuus palkata sijaisuuden ajaksi 300 päivää työttömyyden perusteella työmarkkinatukea saanut työntekijä. Lisäksi haluamme edistää opiskelijoiden mahdollisuuksia työharjoitteluun sekä työssäoppimiseen kaupungin eri työtehtävissä. Lähtökohtaisesti työssäoppimisjaksot ovat palkattomia, mutta työnantajan tarpeeseen perustuva alan opiskelijan harjoittelujakso voi joissakin tilanteissa olla palkallinen henkilöstöpalveluiden erillisen ohjeen mukaisesti.

Kiinnitämme huomiota myös tehokkaaseen lomasuunnitteluun sekä sijaisjärjestelyihin. Kertyneet säästövapaat tulee pitää suunnitelman mukaisesti pois, jotta lomapalkkavaraus ei heikennä kaupungin tulosta.

Henkilöstön työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen

Henkilöstö- ja palvelukehitysohjelman painopistealueen henkilöstön työhyvinvointi sekä aktiivinen ja ennakoiva välittäminen. Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin malli sisältää työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueet sekä työnantajan tarjoamat tukimuodot työhyvinvoinnin edistämiseen. V. 2018 työhyvinvoinnin edistämisen painopistealueet ovat: johtamis- ja esimiestyö, työyhteisöosaaminen sekä yksilön omaehtoinen työkyvystä ja terveydestä huolehtiminen.



Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin malli

Vuonna 2017 Mikkelin kaupunki on osallistunut Kevan Kaari- työkykyarvioon, jonka perusteena käytettiin vuoden 2015 tietoja. Tulosten perusteella vuoden 2018 työkykyjohtamisen painopistealueita ovat työterveyshuollon yhteistyön tiivistäminen (sairauspoissaolojen ja työterveyshuollon kustannusten (KELA I ja II) seuranta, vaikuttavuuden seuranta sekä työkykyä tukevien toimenpiteiden tehostaminen. 1.1.2018 lukien otetaan käyttöön korvaavan työn malli.

Helmikuussa 2017 järjestettiin Kevan Kaari-työhyvinvointikysely Mikkelin kaupungin henkilöstölle. Kysely sisälsi osion myös luottamushenkilöorganisaatiolle. Kyselyn tulosten ja työterveyshuollon raporttien pohjalta valittiin työhyvinvoinnin kehittämisen painopistealueet vuosille 2018 - 2019.

Työhyvinvointitoiminnan tavoitteeksi vuodelle 2018 on asetettu se, että jaksamme työssämme paremmin ja työn aiheuttama fyysinen ja henkinen kuormitus vähenee.

Tavoitteenamme on, että

1. sairauspoissaolojen määrä vähenee vuositasolla 17,1 pvä / työntekijä => 15 pvä / työntekijä
2. tapaturmatilastot ovat nollassa
3. aktiivisella ja ennakoivalla välittämällä sekä avoimella vuorovaikutuksella edistämme työyhteisön hyvinvointia ja yhteistyötä

Tavoitteena on katkaista terveydenhuollon kustannusten nousu ja siirtää painopistettä sairaanhoidon puolelta ennaltaehkäisevään toimintaan.

Mittarit ja raportointi

Tavoitteiden toteutumisen seuranta varten kehitämme edelleen johdon ja esimiesten raportointia. Seurattavia tunnuslukuja ovat muun muassa henkilöstön määrä, henkilötyövuodet ja palkkakustannukset sekä ylityöt. Työhyvinvoinnin kehittämisen mittareita ovat sairauspoissaolojen kehitys ja työtapaturmat sekä niihin liittyvät kustannukset, varhaiseläkeperusteiset maksut, työhyvinvointikyselyt ja arvioinnit.

Palkitseminen

Vuonna 2016 on käynnistetty palke-palkitsemistyöryhmä, jonka toiminta jatkuu edelleen vuonna 2018. Työryhmään osallistuvat työntekijöiden edustajat ja työryhmä tarkastelee kokonaispalkitsemisen kehittämistä ml. aineeton palkitseminen. Vuoden 2018 painopisteenä on edelleen kannustavan palkitsemisen kehittäminen.

Työaika

Joustavan työajan kehittämiseksi on käynnistetty työryhmä, jonka toiminta jatkuu vuonna 2018. Tavoitteena on aloittaa pilotointi työaikapankin osalta, lisäksi liukuvan työajan käytön periaatteita tarkastellaan uudelleen ja työvuorosuunnittelun ja työvuorosuunnittelujärjestelmän toimintamalleja kehitetään edelleen.

3.3. Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2018 osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat edelleen johtaminen ja esimiestyö, asiakaslähtöinen palveluosaamisen kehittäminen, talousosaaminen sekä digitaalisten toimintojen ja palveluprosessien kehittäminen sekä vuorovaikutus- ja työyhteisötaitojen kehittäminen ja verkosto-osaaminen.

Jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma tammi-helmikuun aikana (opetustoimen aikataulut lukuvuoteen sovittaen) käytävän kehityskeskustelun yhteydessä. Osaamisen kehittämisen menetelmiä käytetään monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssäoppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa.

Osaamisen kehittäminen 10-20-70



Lisäksi toimialat laativat vuosittain koulutussuunnitelmat, joista muodostuu Mikkelin kaupungin yhteinen osaamisen kehittämisen suunnitelma (liitteenä 1). Koulutussuunnitelma perustuu toiminnan tai palvelutarpeen muutokseen sekä osaamisen kehittämisen tarpeeseen. Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus voi olla sekä lakisääteistä että vapaaehtoista työnantajan tukemaa koulutusta ja oppisopimuskoulutusta. Työnantaja voi tukea henkilön osaamisen kehittämistä osallistumalla koulutusmaksuun, myöntämällä palkallisia koulutuspäiviä tai ohjaamalla opiskelijaa esimerkiksi kehittämissuunnitelmissa. Esimies hyväksyy koulutuksen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tai kaupungin koulutussuunnitelman perusteella. Muu koulutukseen osallistuminen hyväksytään harkinnan mukaan.

Vuonna 2018 aloitetaan osaamiskartoitusten pilotointi yhteistyössä Otavan opiston kanssa.

Rekrytointi

Mikkelin kaupungin rekrytointikäytänteitä uudistetaan v. 2018 aikana.

Perehdyttäminen

1.1.2017 on otettu käyttöön Mikkelin kaupungin henkilöstön päivitetty perehdytysmalli. Ohjeistus sisältää esimiehen perehdytysohjeet, uuden työntekijän sähköisen perehdytysmateriaalin sekä perehdytysuunnitelmapohjan. Jatkossa perehdytyksestä kerätään palaute, jotta perehdytystä voidaan edelleen kehittää uusien työntekijöiden kokemusten perusteella. Lisäksi uusille työntekijöille järjestetään vuosittain kaksi Tervetuloa Taloon –infoa, joissa uusilla työntekijöillä on mahdollisuus tavata kollegoita sekä saada tietoa kaupungin yhteisistä tavoista toimia.

3.4 Johtamisen, esimiestyön ja työyhteisöosaamisen kehittäminen

Johtamis- ja esimiestaitojen kehittämisen tavoitteena on työorganisaation kehittäminen hyvinvoinnin, elinvoiman ja osallisuuden näkökulmasta. V. 2018 painopisteenä ovat muutoksen johtaminen, osallistava johtaminen sekä verkostojohtaminen. Johtamisen haasteena on pitää hyvää huolta henkilöstön hyvinvoinnista muutoksen keskellä. Vuonna 2018 aloitamme johtamis- ja työyhteisövalmennuksen. Valmennus toteutetaan kahden vuoden ajanjaksolla 2018 – 2019. Valmennuksessa huomioidaan kaupungin strategian toteuttaminen, organisaatiomuutoksen eteneminen sekä kaupungin vuosikellon toteuttaminen. Jo aloitetut tavat kouluttaa ja informoida esimiehiä, kuten esimiesinfot, kytketään osaksi suunnitelmallista valmennuksen kokonaisuutta.

Valmennuksen tavoitteena on työelämän laadun parantaminen ja työn tuottavuuden lisääminen antamalla esimiehille työkaluja ja voimavaroja lisätä avointa viestintää ja vuorovaikutusta ja valmiutta hyödyntää asiantuntija- ja vertaistukea organisaation sisällä. Valmennuksen avulla vahvistetaan esimiesten kykyä ja motivaatiota Lean Management -menetelmän käyttöön työn organisoinnin ja sujuvien työketjujen mahdollistajana. Valmennus vahvistaa esimiehen identiteettiä työyhteisön keskeisenä työhyvinvointiin ja toimintakulttuuriin vaikuttavana tekijänä.

Valmennukseen kytketään myös työyhteisön kehittäminen ja työntekijöiden osallistuminen kehittämiseen. Valmennuksen tavoitteena on lisätä Mikkelin kaupungin työntekijöiden työyhteisöosaamista kannustamalla heitä uuden oppimiseen ja ideointiin. Valmennuksessa työntekijöiden kyky ja motivaatio tiedon jakamiseen, ja vuorovaikutukseen lisääntyy. Tietoisuus jokaisen työntekijän vaikutuksesta työilmapiiriin vahvistuu.

3.5. Eläköitymisen hallinta, työurien jatkaminen ja osaamisen siirtäminen

Eläköitymisen hallinnan keskeisiä tekijöitä ovat mm. työhyvinvointiin panostaminen, korvausrekrytointien oikea kohdentaminen sekä henkilöstön laaja-alaisen osaamisen ja esimiestyön kehittäminen. Eläköitymisiä tulee pyrkiä ennakoimaan ja turvaamaan siten osaamisen siirtäminen. Eläkeikää lähestyvän työntekijän ja esimiehen välisissä kehityskeskusteluissa voidaan luottamuksellisesti ottaa esille myös työntekijän eläköitymissuunnitelmat.

Eläköitymisennuste 2018 – 2021

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet
2018	78	17	14
2019	48	17	14
2020	46	17	14
2021	60	17	14

Vanhuuseläkkeelle jäävien vakituisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärän arvioinnissa on käytetty pohjana Kevan 9/2017 tekemään eläköitymisennustetta. Ennuste on laskettu henkilöiden alimman vanhuuseläkeiän, henkilökohtaisen eläkeiän tai ammatillisen eläkeiän mukaan. Vuoden 2017 alusta voimaan tulleesta eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Jos eläke alkaa alimman eläkeiän jälkeen lasketaan eläkkeeseen lykkäyskorotus, joka yhtenä tekijänä kannustaa työntekijöitä pitempiin työuriin. Vuoden 2020 - 2021 ennusteessa ovat mukana vuoden 2020 alussa mahdollisti tulevan maakuntauudistuksen ja sen seurauksena kaupungilta maakuntahallintoon siirtyvät työntekijät.

Ennusteen työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät sekä täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle että kuntoutustuelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sekä osatyökyvyttömyyseläkkeelle että osakuntoutustuelle jäävät henkilöt.

4. Työllistäminen

Mikkelin kaupungin elinvoima- ja työllisyysohjelma

Yleistä

Työvoima-, elinkeino- ja yrityspalvelut tulevat jatkossa keskittymään nykyistä selvemmin kaupungin vastuulle. Mikkelin elinvoiman ja tulopohjan vahvistaminen edellyttää nykyistä tehokkaampia toimenpiteitä elinkeino-, koulutus- ja työvoimapolitiikkaa. Erityisesti kiinnitetään huomiota yritysten toimintaedellytyksiin ja työpaikkojen lisääntymiseen.

Mikkelin kaupungin elinvoima- ja työllisyysohjelma jakautuu kahteen osaan eli elinkeinopoliittisiin ja työvoimapolitiittisiin esityksiin ja niiden tavoitteisiin sekä seurantaan. Ohjelmaan kuuluu päivittyvä kustannuslaskelma vuosittain kaupungin talousarvioon sekä listaus hankkeista ja niiden kustannuksista ja tavoitteista. Toimijoina ovat kaupungin lisäksi Mikkelin kehitysyhtiö Miksei Oy, alueen oppilaitokset, alueen järjestöt, Te-toimisto, Kela sekä Ely-keskus.

Valmistelu ja toimintakausi

Ohjelma on valmisteltu keväällä 2016 kaupungin työllisyysjaoksessa. Valmistelussa on ollut mukana valtuustoryhmien edustus. Ohjelman toimintakausi on valtuustokausi. Ohjelmaa tarkistetaan tavoitteiden, seurannan ja kustannusten osalta vuosittain kaupungin talousarviokäsittelyissä asetetaan kärkitavoitteita kullekin talousarviovuodelle.

Vuoden 2017/2018 kärkitavoitteet

Ohjelmassa ja talousarvioesityksessä on esitetty kärkitavoitteiksi kehittämisen ja elinvoiman lisäämiseksi kehittämiskumppanuussopimus Mikkelin kaupungin ja Mikkelin Toimintakeskus ry:n välillä sekä palkkatukityöllistämisen kehittäminen työvoimatarjonnan turvaamiseksi. Yritysyhteistyötä vahvistetaan työllistämistoimenpiteiden edistämiseksi. Lisäksi Hankkeet tukevat työllisyysohjelmaa. Elinkeinotoiminnassa otetaan huomioon erityisesti kaavoitus- ja liikennejärjestelyt, yritys- ja toimitilat ja vuokrataso ja julkiset hankinnat. Työttömien työkyvyn arviointiin on varattu erikseen määräraha ja sitä toteutetaan TYP-Reitin toimesta.

Kärkitavoitteisiin on esitetty määrärahat kaupungin talousarvion raamissa.

Seuranta ja tilastot

Ohjelmaan kuuluvat seuranta ja tilastot. Kaupungissa seurataan verotulojen kehitystä, väestö- ja työllisyystilastoja, työmarkkinatuen kuntaosuusmaksujen vertailuja sekä tarvittaessa muita alueen elinvoimaan liittyviä tilastoja.

5. Työsuojelun yhteistoiminnan ja työterveyshuollon palvelujen kehittäminen

Mikkelin kaupungin työsuojelun periaatteet ja tavoitteet on koottu työsuojelun toimintasuunnitelmaan 2018 - 2021. Työsuojelun yhteistoiminta organisoituu uudelleen työsuojelukaudelle 2018 - 2021 siten, että työsuojelutoimikunta integroituu yt-neuvottelukuntaan muodostaen yhdistetyn yhteistoimintaelimen. Yhteistoimielimeen työsuojeluasioita valmistelevana tahona toimii Työsuojelujaos, joka koostuu työsuojeluvaltuutetuista ja jonka puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojelujaos toimii asiantuntijaelimenä ja tukee työsuojelu- ja työturvallisuustoiminnassa koko työyhteisöä. Työsuojelujaos seuraa aktiivisesti työn turvallisuuden ja terveellisyyden tilaa sekä edistämistä kaupungin työpaikoilla ja raportoi tästä yhteistoimintaelintä.

Tapaturmakehityksen tavoite on 0 tapaturmaa, joka edellyttää henkilöstöön kohdistuvien työn ja työympäristön vaarojen selvittämistä ja arviointia vuosittain ja sattuneiden työmatka- ja työtapa-turmien sekä ”läheltä piti” -tilanteiden kirjaamista ja käsittelyä työpaikoilla. Työn turvallisuuden varmistaminen perustuu työpaikkakohtaiselle riskien arvioinnille. Riskien arviointi ja ”läheltä piti” -tilanteet tallennetaan sähköiseen järjestelmään koko kaupunkitasolla ja raportit ja toimenpiteet turvallisuuden kehittämiseksi esitellään määräjain yhteistoimintaelimelle.

Työnantajan ja työterveyshuollon aktiivisin toimenpitein vaikutetaan kaupungin henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin sekä henkilöstön sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn. Työterveyshuolto ja työsuojelu toteuttavat työpaikkakäynnit yhteistyönä suunnitellusti ja työolojen muuttuessa myös akuutisti. Työnantaja seuraa sairauspoissaoloja sekä työterveyshuollon tietojärjestelmän että palkka-tietojärjestelmän avulla. Ajantasainen tilastointi edellyttää, että yksikköjen esimiehet toimittavat alaisten omaan ilmoitukseen perustuvat sairauspoissaolotiedot vähintään kerran kuukaudessa työ-terveyshuoltoon.

Mikkelin kaupunki ottaa vuonna 2018 käyttöön korvaavan työn mallin, jossa pyritään tukemaan työntekijän työkyvyn palautumista ja säilymistä lyhyiden ja keskipitkien sairauslomien aikana.

Henkilöstöpalveluissa työsuojelupäällikkö seuraa työterveyshuollosta saatujen raporttien perusteella sairauspoissaoloja koko kaupungin tasolla. Seurannan kohteena ovat sairauslomapäivien määrät kuukausittain sekä puolivuositain sairauslomien jakautuminen niiden pituuden mukaan. Lisäksi henkilöstöpalveluissa seurataan varhaisen välittämisen mallin toteuttamista sekä uudelleensijoitusten onnistumista.

Kausi-influenssarokote kustannetaan myös niille kaupungin henkilöstöryhmille, joille se ei muutoin kuulu. Henkilöstöä kannustetaan omatoimiseen liikkumiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Henkilöstölle haetaan Kelan Kiila-kuntoutusta työkyvyn ylläpitämiseen tilanteissa joissa työkyky on uhattuna.

6. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon toimenpitein vaikutetaan ennakoivasti henkilöstön työkykyyn. Mikkelin kaupungilla ja työterveyshuollolla on käytössä Sairauspoissaolojen käsittelyyn ohje sekä ohje Varhaisen ja tehostetun tuen sekä uudelleensijoituksen käytöstä. Ohjeiden avulla varmistetaan yhteiset toimintatavat sekä ennakoiva työkyvyn ylläpito. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty Etelä-Savon työterveyden kanssa ajalle 1.1.2018 - 31.12.2021. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain tarvittavin osin.

Toimintasuunnitelmakauden kolme keskeistä työterveyshuollon tavoitetta ovat:

1. Ikääntyvän henkilöstön työkykyriskien tunnistaminen ja ennakoivat toimenpiteet työkyvyn säilyttämisessä
 - ammatillisen kuntoutuksen tehostaminen
 - tehtävän muokkaaminen työkykyyn nähden ja työntekijää motivoiden
 - uudelleenkoulutus
2. Pitkiin sairauspoissaoloihin vaikuttaminen
 - korvaavan työn malli
 - varhaisen ja tehostetun tuen ja uudelleensijoituksen ohje
 - säännöllinen sairauspoissaolojen seuranta
 - nopea hoitoketju
3. Vaikuttaminen tuki- ja liikuntaelinsairauksista, mielenterveyden häiriöistä ja vammoista johtuvien sairauspoissaolojen määrään
 - altisteisten työpaikkojen tunnistaminen (ergonomia, sisäilmaongelmat, muut riskit)
 - esimiehen ja työntekijän säännölliset keskustelut sekä varhaisen tuen ohjeen mukaiset puheeksiotot
 - omaehtoinen työkyvyn ylläpito ja kuntoutus sekä ohjaus



7. Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset vuosina 2018 – 2021

7.1. Toiminnan ja toimintaympäristön muutos

Konserni- ja elinvoiman palvelualue

Mikkelin kaupungin hallinnolliset tukipalvelut keskitettiin 1.6.2016 lukien osaksi konsernipalveluita. Keskitettyjen hallintopalveluiden ja palvelualueiden välistä työnjakoa kehitetään edelleen v. 2018 aikana. Tavoitteena on hakea hyviä ja toimivia ratkaisuja, jotta keskittämisen hyödyt ovat täysimääräisesti käytössä, sisäinen toiminta tehostuu ja hallinnollisten prosessien yhdenmukaistamisen kautta uudella palvelualueorganisaatiolla on selkeä ja yhtenäinen tapa toimia.

Osana sote- ja maakuntauudistusta maakuntien omistukseen ja ohjaukseen perustetaan yhteisiä valtakunnallisia palvelukeskuksia, joihin kootaan palveluiden järjestämisen ja tuottamisen tarvitsemia tukipalveluja. Palvelukeskusten perustamisen tavoitteena on luoda säästöjä, yhtenäistää toimintatapoja ja tarjota parasta osaamista kaikkien maakuntien käyttöön. Tällöin varmistetaan tasainen palveluiden laatu kaikissa maakunnissa. Maakuntien palvelukeskusten perustaminen vaikuttaa etenkin henkilöstö- ja taloushallinnon henkilöstöön.

Työllisyyspalvelut

Työllisyyspalveluilla on valmisteilla Peltosniemen työpajojen organisointi vuoden 2018 aikana kaupungin ja Mikkelin Toimintakeskus ry:n välillä kehittämiskumppanuussopimuksen perusteilla. Kehittämiskumppanuussopimus käsitellään kaupunginhallituksessa ja –valtuustossa talousarviokäsittelyssä. Palkkaliitteessä on 13 vakinaista henkilöä, joista yksi on oppisopimuksella toiselta toimialueelta.

Ruoka- ja puhtauspalvelut

Ruoka- ja puhtauspalveluissa toiminnan ja toimintaympäristöjen muutokset lähtevät pääsääntöisesti asiakkaina olevien tulosyksiköiden palvelujen tarpeesta ja niissä tapahtuvista muutoksista. Muutokset asiakasmäärissä, tiloissa tai palvelun laajuudessa vaikuttavat suoraan ruoka- ja puhtauspalveluiden toimintaan. Henkilöstötarpeen ennakointi edellyttää ajantasaista tiedonsaantia palveluverkkoon suunnitelluista muutoksista ja niiden toteutusaikataulusta sekä niihin tulevista muutoksista.

Erityisesti sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueella tehtävät ratkaisut palveluita tarjoavien yksiköiden määrässä ja aukiolojen laajuudessa vaikuttavat suoraan myös ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstötarpeeseen ja edellyttävät uudenlaisia ratkaisuja. Ruoka- ja puhtauspalveluiden näkökulmasta henkilöstösuunnittelua vaikeuttavia ja kustannuksia lisääviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi laajennetulla aukioloajalla olevien varhaiskasvatusta tarjoavien yksiköiden ja pienten yksiköiden määrä lisääntyminen sekä kirjastojen aukioloaikojen pidennys tai aukiolopäivien lisääminen.

Ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstötarpeeseen sekä henkilöstön työskentelyolosuhteisiin ja siten työhyvinvointiin vaikuttavat osaltaan kaikki pitkäaikaisesti väistötiloihin siirrettävät toiminnot. Pääsääntöisesti työskentelyolosuhteet väistötiloissa ovat heikommalla ja täyttävät vain toiminnan minimivaatimukset, jolloin jo muutenkin keskiraskaaksi luokiteltava työ muuttuu entistä raskaammaksi. Rantakylän ja Anttolan koulut sekä Kalevankankaan päiväkotit ovat toimineet jo pitempään väistötiloissa ja niihin ovat siirtymässä kokonaan tai osittain myös Taidemuseo, Urheilupuiston koulu ja Mikkelin lukio. Pelkästään näissä em. kohteissa työskentelee yhteensä 28 ruoka- ja puhtauspalveluiden työntekijää.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän (Essoten) palvelukseen siirtyi yhteensä 43 ruoka- ja puhtauspalveluiden työntekijää ja yhdeksän eri toimipistettä. Essote on edelleen ruoka- ja puhtauspalveluille tärkeä ja merkittävä asiakas noin 1,5 miljoonan euron vuosiotolla. Jos laki julkisista hankinnoista estää Mikkelin kaupungin ja Essoten välisen palveluiden oston ja myynnin, on sillä vaikutus myös ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstömäärään.

Ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstömäärä ei vähene, ellei kaupungin palveluverkossa (koulut, päiväkodit) tapahdu selkeää supistumista tai Essote vähennä/lopeta palveluiden ostoa ruoka- ja puhtauspalveluilta.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Varhaiskasvatus- ja perusopetuspalveluissa kaupungin nykyinen taloustilanne edellyttää, että palveluverkkoa tulisi tiivistää edelleen. Perusopetuksessa uusi opetussuunnitelma on otettu käyttöön ja käyttöönotto jatkuu edelleen seuraavan kahden vuoden ajan ja samalla seurataan sen merkitystä opettajatarpeeseen ja opetussijoitteluun. Varhaiskasvatuksessa uusi varhaiskasvatussuunnitelma on otettu käyttöön elokuusta 2017 alkaen. Suunnitelman mukaan varhaiskasvatuksessa korostetaan entistä enemmän pedagogista toimintaa. Tämän vuoksi päiväkotiryhmien henkilöstörakenteeseen tullaan tekemään muutoksia.

Mikkelin lukiokoulutus keskitetään yhden hallinnon alaisuuteen vuoden 2018 alussa. Tämä tarkoittaa muutosta johtamis- ja hallintojärjestelmissä henkilöstöineen. Koulutusta järjestetään useammasa yksikössä, mutta kurssitarjontaan ja ryhmäkokoihin kiinnitetään erityistä huomiota ja verkko-opintoja pyritään lisäämään. Lukiokoulutuksessa on otettu käyttöön uusi opetussuunnitelma ja sähköisiin ylioppilaskirjoituksiin valmistaudutaan asteittain. Lisäksi Mikkelin lukiossa on meneillään tuntijakokokeilu sekä lukiodien kehittämisverkostotyö.

Kansalaisopiston toimintaympäristön muutos on edelleen jatkunut sikäli, että kansalaisopistojen valtionosuuksia on supistettu ja valtionosuustunnit on Mikkelin kansalaisopiston osalta määritelty alemmaksi kuin opiston toimintavolyymin perusteella olisi pitänyt tehdä. Tämä on toki valtakunnallinen ilmiö ja pätee moniin muihinkin opistoihin. Kansalaisopistotoimintaa kehitetään toimintaympäristön muutoksen näkökulmasta niin, että kokonaistuntimäärää vähennetään hallitusti. Hallitussa tuntien vähentämisessä on parin vuoden ajan onnistuttu hyvin. Osin tämä on tehty lukuvuotta lyhentämällä. Lisäksi on lisätty lukuvuotta lyhyempien kurssien suhteellista osuutta. Näin kokonaistuntimäärä pysyy tavoitteiden mukaisena, vaikka tarjonta voidaan säilyttää monipuolisena. Tuntimäärän vähentämistä jatketaan edelleen.

Kirjastoissa henkilöresursssia kohdennetaan henkilökohtaisiin asiantuntijapalveluihin kuten tiedonhankintataitojen opettamiseen, kansalaistaitojen valmentamiseen sekä asiakkaan ohjaamiseen tiedon äärelle. Tämä toteutetaan rutiinitehtäviä automatisoimalla ja ulkoistamalla. Uusi kirjastolaki tuli voimaan 1.1.2017. Lain mukaan yleisellä kirjastolla tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta ja muuta henkilöstöä. Asiantuntijatehtävässä toimivalta edellytetään pääsääntöisesti soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Kelpoisuuksien muuttuminen tulee huomioida muun muassa työn vaatavuutta ja kaupungin määrittelemiä kelpoisuusehtoja valmisteltaessa. Uusi kirjastolaki määrittelee yleisten kirjastojen tehtäväkentän aikaisempaa laajemmin, mikä tarkoittaa painetta uuden-tyyppisen osaamisen hankkimiseen ja esimerkiksi ohjaus- ja tvt-taitojen vahvistamiseen. Mikkelin kirjastopalveluissa on aukiolotuntien ja henkilöstön suhde (aukiolotunnit/htv) valtakunnallisesti verrattuna erittäin korkea. Tästä huolimatta asiakkaat kaipaavat laajempia aukioloaikoja. Tämän toiveen toteuttamiseen hyödynnetään itsepalveluaikaa.

Osallisuus on siirtynyt tulosalueelle vuoden 2017 syksyllä. Sitä hoitaa osallisuuskoordinaattori. Työtehtävä ja asiakokonaisuus ovat uusia, joten niihin liittyvistä toimintaympäristön muutoksista ei ole vielä riittävästi tietoa.

Väestön ikääntyminen, liikkumattomuus ja istuma- ja toimistomaisen työn lisääntyminen korostavat tarvetta ammattimaisen liikunnanohjauksen lisäämiselle tarkastelujakson aikana. Liikunta- ja nuorisopalvelut on lisännyt ryhmäliikunnan määrää muutettuaan liikuntasihteerin toimen liikunnanohjaajaksi. Lisäohjausta on kohdennettu erilaisiin soveltavan liikunnan ryhmiin, joille on jatkuva, ilmeinen tarve ja joita perustellaan myös tasavertaisten liikuntamahdollisuuksien edistämisellä. Terveystta ja toimintakykyä ylläpitävän liikunnan lisäämiseksi uusia matalan kynnyksen pysyväisluonteisia liikuntaryhmiä tulisi kohdentaa niin ikääntyville, työikäisille kuin nuorillekin. Uusien liikunnanoh-

jaajien työsuhteiden perustaminen loisi mahdollisuuden kaupunkilaisten hyvinvoinnin lisäämiseen liikunnan kautta. Työnkuvamuutoksin lisäystä ei voida enää tehdä.

Varhaisen puuttumisen sähköinen huolenilmaisujärjestelmä Tajua Mut! toteutettiin vuoden 2017 kesään saakka Essoten ja liikunta- ja nuorisopalveluiden yhteistyönä. Järjestelmän ylläpito-, koulutus- ja kehittämisvastuu oli Essotelle siirtyneen Olkkarin toiminnanohjaajan työkuvarissa. Essote ei jatka enää järjestelmän ylläpitoa. Nuorisopalvelut ei pysty lisäämään osuuttaan Tajua Mut! – järjestelmän ylläpidossa ilman lisäresurssia. Mikäli järjestelmää halutaan edelleen ylläpitää, käyttäjiä kouluttaa ja kansalliseen kehittämiseen osallistua, nuorisopalveluiden tulisi palkata yksi lisätyöntekijä, jonka työnkuvaan Tajua Mut! –koordinointi kuuluisi. Kalevankankaan liikuntalaitosten ja –paikkojen hoidosta ja henkilöstön asemasta (Saimaa Stadiumi, jäähallit, ravirata, jalkapallohalli) tulee sopia toimijoiden kesken.

Kaupungin museoiden henkilökuntamäärä on minimissään. Henkilöstöresurssointia tulisi tarkastella uudelleen, jotta toimintaa voitaisiin kehittää museolain ja –asetuksen edellyttämällä tavalla. Museoiden ja opetustoimen yhteistyönä syksyllä 2013 aloitettua Museolinkki –toimintaa jatketaan lukuvuonna 2016-2017. Toiminta tähtää koulujen ja museoiden yhteistyön syventämiseen. Taidemuseon uutta tilaratkaisua valmistellaan. Museoiden henkilöstöresurssia tulee tarkastella uudelleen ennen siirtymistä uusiin toimitiloihin. Päämajahistoria on Mikkelin seudun kulttuuriperinnön keskeisintä aihepiiriä. Päämajamuseon toimintaa tulisi kehittää edelleen. Tämä kehittämistyö edellyttää riittävää henkilöstöresurssointia. Päämajamuseon asiakaspalvelun kehittämisestä sekä näyttelyistä ja kokoelmista vastaamaan tulee saada päätoiminen amanuenssi. Vuoden 2017 kevääseen mennessä selvitetään millä edellytyksillä Mikkeliin voitaisiin perustaa Sotahistoriakeskus. Mikäli keskus toteutuu, Päämajatalon kiinteistöön saavutetaan näyttelytoiminnan, asiakaspalvelun ja toiminnan kehittämisen kannalta merkittävää synergiahyötyä. Museoilla on tällä hetkellä toimintaa 14:ssä eri toimipisteessä, kun koko museotoimessa henkilötyövuosia on käytettävissä yhteensä 10,65.

Kaupunginorkesterin toimintaa on kehitetty vuosina 2012 - 2016 kaupunginhallituksen asettaman orkesterin kehittämistyöryhmän laatiman kehittämisohjelman linjausten mukaan. Ohjelman aikana toiminnan kehittäminen on näkynyt orkesterin näkyvyyden, julkisuuskuvan, kansainvälisen maineen ja hanketoiminnan kehittymisenä. Orkesterin kehittämissuunnitelmassa on linjattu yhtenä kehittämiskohteena orkesterin koon kasvattaminen. Tähän ei ole toistaiseksi osoitettu lisäresursseja. Nuotionhoitaja-tuottajan määräaikainen tehtävä vakinaistetaan 1.1.2017 alkaen, koska tehtävät ovat ammattiorkesteritoiminnan keskeisiä osa-alueita ja tarve on pysyvä. Indendentin/tulosalueen johtajan tehtävä on myös pysyvä, joten virka täytetään toistaiseksi 1.1.2017 alkaen. Ylikapellimestarin sopimus (ostopalvelusopimus) päättyi kesällä 2016 ja uuden ylikapellimestarin valintaprosessi on käynnissä. Tehtävä voi tulla hoidettavaksi työsuhteisena tai ostopalveluna. Tehtävään ei ole olemassa erikseen varattua palkkaresurssia, vaan menot kohdistuvat muiden taiteilijavierailijoiden tavoin sopimuksesta riippuen tilapäiseen työvoimaan tai ostopalveluihin.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Tekninen toimi muuttui asumisen ja toimintaympäristön palvelualueeksi 1.6.2017. Organisaatiorekenteen tiivistyminen aiheuttaa tehtävien uudelleenjärjestelyjä ja henkilöresursseja kohdennetaan uusien tulosalueiden ja tulosityksiköiden mukaisesti. Henkilöstösuunnittelu elää muutoksessa mukana ja sen tarkastelu on jatkuvaa läpi vuoden.

Henkilöstömitoitukseen vaikuttaa voimakas kaupungistuminen huomioiden laaja toimintakenttä. Yleisesti tarkasteltuna alalla toimijat ikääntyvät ja eläköityvät. Uusien, osaavien resurssien saaminen markkinoilta on entistä työläämpää. Jokaisen rekrytoinnin kohdalla tarkastelu lähtee aina tulevaisuuden ja asiakaspalvelun tarpeesta. Maakuntauudistuksen suunnittelu ja mahdollinen käynnistyminen aiheuttaa organisatorisen muutospaineen. Yhteiskunnan raja-arvot ovat yhä tiukempia liittyen esimerkiksi veden ja ilman laatuun, meluun ja terveyteen.

Vesilaitos

Vesilaitoksen toimintojen ja tehtävien arvioidaan pysyvän nykyisen laajuisina. Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt viime vuosina lähinnä eläköitymisen ja kaupungin organisaatiomuutoksesta johtuen. Henkilövajausta on korvattu täyttämällä avoimia tehtäviä, tekemällä määräaikaista työsopimuksia ja käyttämällä ostopalveluja. Puhdistamohankkeen läpivienti tulee sitomaan Vesilaitoksen henkilöstöresursseja etenkin suunnittelukauden jälkimmäisellä puoliskolla. Puhdistamotoimintaa tukeva tutkimus- ja koulutusympäristö edellyttää henkilöresurssien käyttöä suunnittelukauden alusta alkaen. Vakituisen henkilöstön määrä on edelleen hieman alhaisempi verrattuna aikaisempiin henkilöstösuunnitelmiin. Henkilöstön määrään vaikuttaa tällä hetkellä toisaalta työvoiman vaihtuvuus ja toisaalta vaikeudet ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa. Määräaikaista työsopimuksista ja ostopalveluista saatujen kokemusten perusteella tavoitteena on saavuttaa ja vakiinnuttaa henkilöstösuunnitelmissa esitetty vakituisen henkilöstön määrä. Eläköityvän tai vaihtuvan tuntipalkkaisen henkilöstön tehtäviin palkataan mahdollisuuksien mukaan kuukausipalkkaisia henkilöitä.

Ympäristöpalvelut

Vuosina 2018 ja 2019 ympäristöpalvelut valmistautuu vuoden 2020 maakuntauudistukseen, jonka myötä ympäristöterveydenhuolto on siirtymässä maakunnalliseksi toiminnaksi kun taas ympäristönsuojelu on jäämässä kuntiin. Kunnat voivat kuitenkin jatkaa seudullista toimintaa ympäristönsuojelun osalta.

Eläinlääkintähuoltolakia ollaan muuttamassa laiksi eläinlääkäripalveluiksi ja on mahdollista, että praktikkoeläinlääkäreiden palkkausjärjestelmä ja työaikamääräykset muuttuvat suunnitelmakauden aikana.

Uutena tehtävänä Mikkelin seudun ympäristöpalvelut (ympäristönsuojeluyksikkö) sai maa-aineslain mukaiset tehtävät 1.7.2016 alkaen, kun ympäristönsuojelu- ja maa-aineslain muutoksen seurauksena maa-aineslupien ja ympäristölupien käsittely yhdistyi, ja maa-aineslupien käsittely ja valvonta siirtyivät kunnan ympäristönsuojeluviranomaiselle. Lakimuutoksen myötä Mikkelin seudun ympäristöpalvelujen valvottavaksi siirtyi noin 180 maa-aineskohdetta. Vuosittain uusia maa-aineslupahakemuksia tulee vireille keskimäärin 20 kpl. On arvioitu, että tehtävän hoitamiseen tarvittava henkilöresurssin tarve on noin 1 htv. Henkilöresursseja saatiin lisää 0,2 htv, kun osittain terveystarkastajana (20%) toiminut ympäristötarkastaja siirtyi kokonaan ympäristötarkastajaksi vuoden 2016 lopussa. Ennen lakimuutosta vireille tulleet lupahakemukset käsitteli Mikkelin osalta kaupunkisuunnitteluyksikön kaavoitusinsinööri. Muutoin tehtävään ei ole saatu lisäresursseja. Huomioitavaa on, että toimistosihteerin työpanos on Ympäristöpalveluissa vähentynyt, mikä on lisännyt muun vakituisen henkilöstön tarvetta sellaisten tehtävien hoitamiseen, jotka aiemmin ovat olleet toimistosihteerin tehtäviä. Lisäksi maa-aineslupien käsittely ja valvontamaksut lisäävät myös toimistosihteerin tehtävämäärää. Kangasniemen eläinlääkäripalvelut ovat myös lisänneet toimistotyötä vuoden 2017 alusta.

Otavan Opisto

Verkossa toimivien perusopetus- ja lukiokoulutuksen valtakunnallinen kysyntä on tasaisesti kasvanut opiskelijoiden hakiessa yhä joustavampia mahdollisuuksia suorittaa opintojaan.

Yhteiskunnan digitalisaatio tarkoittaa myös oppilaitosten toimintaympäristöjen muuttumista. Opin-tojen suorittamiseen liittyvät joustavat ratkaisut, joihin sisältyy mm. etäopetusmahdollisuuksien hyödyntäminen, tulevat kasvamaan. Otavan Opisto tavoittelee edelleen verkkokoulutuksen toiminnan valtakunnallistamista. Tarve edellyttää verkkokoulutuksessa käytettävän opetus- ja ohjaus sekä tukihenkilöstön määrän tarkastelua vuosittain sekä uudenlaisia yhteistyö- ja toimintamalleja uusien kumppaneiden kanssa.

Suomeen saapuvien maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden määrä on kasvamassa valtakunnallisesti. Otavan Opisto pyrkii omalta osaltaan vastaamaan maahanmuuttajille suunnatun kieli- ja kotoutumiskoulutuksen sekä yleissivistävän koulutuksen järjestämisestä. Tavoitteena on luoda

jatkumo kielikoulutuksesta perusopetuksen alkuvaiheen koulutukseen ja perusopetukseen sekä luki-on valmistavaan koulutukseen ja lukiokoulutukseen. Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen tulee näkymään henkilöstöresurssin lisäyksenä erityisesti opetushenkilöstön osalta.

Opetus- ja Kulttuuriministeriön vapaan sivistystyön rahoituksen sitominen ennalta asetettuihin opintoviikkojen määriin tekee vaikeaksi vapaan sivistystyön koulutusmäärien kasvattamisen kotimaisen kysynnän avulla. Vapaan sivistystyön koulutuksen määrän kasvu on mahdollista globaaleilla markkinoilla hyödyntäen olemassa olevia tiloja ja ympäristöjä sekä verkko-opetukseen liittyvää osaamista. Ulkomainen kysyntä Suomessa järjestettävistä koulutuksista sekä ulkomailla järjestettävistä koulutuksista on kasvanut. Se antaa mahdollisuuden uusien mallien ja toteutusten selvittämiseksi vapaan sivistystyön toiminnan volyymin kasvattamiseksi.

Osaamisen tunnistamiseen liittyvien menetelmien kehittäminen opintojen vaikuttavuuden parantamiseksi tulee hyödyntämään myös työelämälähtöistä osaamisen kehittämistä Mikkelin kaupungin ja seudun elinkeinoelämän tukena.

Etelä-Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitos valmistautuu maakuntauudistukseen vuoden 2020 alusta. Pelastustoimen palvelutuotanto siirtyy perustettavan Etelä-Savon maakunnan vastuulle. Maakuntauudistuksen yhteydessä Joroisten ja Heinäveden kunnat siirtyvät pois Etelä-Savosta ja sillä voi olla vaikutusta Pelastuslaitoksen organisoitumiseen. Lisäksi pelastuslaitoksen toiminnan kehittäminen voi vaatia muutoksia esimerkiksi paloasemaryhmien ja palvelualueiden näkökulmasta katsottuna.

7.2. Ostopalvelut ja ulkoistaminen

Konserni- ja elinvoimapalvelualue

Ruoka- ja puhtauspalvelut käyttää noin 15,3 henkilötyövuoden verran kilpailutuksen perusteella valittuja palveluliikkeiden palveluja siivouspalvelujen tuottamiseen. Lisäksi henkilöstökustannuksista käytetään noin 2,1 % (laskettu TOT 09/2017) vuokratyövoiman hankintaa vakituisen henkilöstön äkillisten työlomien sijaistuksissa. Ostopalvelujen ja henkilöstövuokrauksen käyttöä ei voida lisätä nykyisestä. Sanktiojärjestelmästä huolimatta palvelun ja työn laatu eivät vastaa vaadittua tasoa ja palvelun saatavuudessa on usein puutteita. Tämän vuoksi ne työllistävät lähiesimiehiä paljon ja palvelun todellinen kustannus on laskutettua tuntihintaa huomattavasti korkeampi.

Sivistyksen- ja hyvinvoinnin palvelualue

Varhaiskasvatuksessa on otettu käyttöön palvelusetelimalli. Vuonna 2018 Mikkelin alueelle on tulossa kaksi uutta yksityistä päiväkotia, joka tarkoittanee palvelusetelien käytön lisääntymistä.

Kansalaisopisto on hankkinut liikunnan ja tanssin kurssien koordinoinnin ostopalveluna Etelä-Savon Liikunta ry:ltä. Järjestely on toiminut erittäin hyvin ja käytäntöä on tarkoitus jatkaa. Järjestely on ollut opistolle selkeästi edullisempi verrattuna siihen, että kansalaisopiston palveluksessa olisi kokoaikainen liikunnan ja tanssin kursseista vastaava opettaja.

Vilkkaimmissa kirjastoissa on viime vuosien aikana automatisoitu lainaus- ja palautustoimintoja eli niitä on ulkoistettu asiakkaille. Syksystä 2014 saakka kirja-aineisto on ostettu muovitettuna. Luettelointitietojen ostopalvelusopimus on murrosvaiheessa. Pyritään siihen, että jatkossakin kirjasto pystyy ostamaan luettelointitiedot, koska niiden tuottamiseen omana työnä ei ole resursseja. Lisäksi on muodostettu Koha-kirjastojen kanssa yhteistyörinki, jossa yhdessä kirjastossa tehty primääriluettelointi jaetaan yhteistyökirjastoille. Vielä ei ole tietoa, kuinka paljon tällä tavalla voidaan ohjata työpästä asiakaspalveluun.

Liikunta- ja nuorisopalveluissa haja-asutusalueiden latureittien hoitoon on tehty ostopalvelusopimuksia paikallisten palveluntarjoajien kanssa. Tarkastelujakson loppupuolella on varauduttava sii-

hen, etteivät kaikki kelkkamiehet jatka palvelua, jolloin latureittien ylläpitoa joudutaan suunnittelemaan uudelleen, tai karsimaan palvelua. Osa liikuntapalveluiden toiminnasta on sidoksissa työllistettyyn työvoimaan, jota on hyödynnetty muun muassa kenttien hoidossa, jäähalleilla, ulkoilureittien raivaustehtävissä ja avustavissa töissä. Mikäli kaupungin osoittamat määrärahat työllistämiseen edelleen vähenevät, tai jos työllistäminen kohdentuu korostetusti henkilöihin, joilla ei ole valmiuksia liikuntapaikkojen hoitoon, joudutaan palvelua ostamaan ulkoa tai palkkamaan määräaikaista henkilöstöä.

Kaupunginorkesterin ostopalveluissa ei ole merkittäviä muutoksia. Vierailevat taiteilijat kiinnitetään esiintymään joko lyhyillä määräaikailla työsopimuksilla tai hankitaan ostopalveluina.

Museoilla vähäisen henkilöstömäärän ja epäkäytännöllisten toimitilojen vuoksi muutamia toimintoja hoidetaan ostopalveluina. Näitä ovat mm. museokokoelmien konservointi, museopedagogiikka (museokasvatus) sekä raskaasti tai hankalasti liikuteltavien näyttelyesineiden ja taideteosten siirto. Nykyisessä henkilöstöresurssitilanteessa ostopalveluiden tarve ei vähene vaan pikemminkin kasvaa.

Kulttuuripalveluissa käytetään ostopalveluita isompien kulttuuritapahtumien järjestelyissä vakituisten kulttuurituottajien tukena. Vuoden aikana ostopalveluita on sisällön toteuttamisesta aina tapahtumien suunnitteluun ja koordinointiin asti. Suurin ostopalvelu on Hulivilikarnevaali

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Ostopalvelua voidaan käyttää resurssi- ja osaamistarpeen tasaamiseen. Kaupungin palvelualueella on lukuisia viranomaistehtäviä, joiden hoitamista ei voida ulkoistaa. Omia resursseja tarvitaan ostopalveluiden toteuttaman työn tilaamiseen sekä ohjaamiseen. Oman toiminnan ja palveluiden rajapinnan kohtaa tarkastellaan säännöllisesti.

Vesilaitos

Vesilaitoksen laskutus, henkilöstöhallinto, palkanlaskenta, taloushallinto, toimistopalvelut, asiakaspalvelu ja ICT:n tukipalvelut ostetaan kaupungin sisäisinä palveluina. Kaupunki vastaa näiden palvelujen tuottamisesta ja toiminnan kehittämisestä.

Vesihuollon verkosto- ja laitossuunnittelu sekä rakentaminen toteutetaan pääosin ulkoisena ostopalveluna. Vesilaitoksen oman ammatillisen osaamisen ja häiriötilannevalmiuden ylläpitämiseksi osa verkostosaneerauksista tehdään jatkossakin omana työnä. Samoin laitostyöt tehdään jatkossakin omana työnä.

Ympäristöpalvelut

Ulkoisina ostopalveluina hankitaan näytteenotto- ja analyysipalveluja. Eläinlääkintähuollossa siivousta toteutetaan osto-palveluna. Suunnittelukaudella pintavesien seuranta on tarkoitus laajentaa, mikä lisää kustannuksia. Muutoin ostopalveluihin ei ole suunnitteilla muutoksia suunnittelukaudella.

Otavan Opisto

Kehitetään eri toimijoiden kanssa kumppanuuksia siten, että Otavan Opisto voi keskittyä järjestämislupiansa ja Otavan Opiston liikelaitoksen toimintasäännön mukaisiin tehtäviin. Tehdään vain tarkoituksenmukaisia ostopalveluja/ulkoistamisia.

Etelä- Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella ei ole tällä hetkellä suunnitteilla uusia ulkoistuksia.

7.3. Henkilöresurssien uudelleen kohdentaminen ja sisäiset siirrot

Konserni- ja elinvoimapalvelut

Konsernipalveluissa avoimeksi tulevia tehtäviä tarkastellaan uudelleen palvelukehityksen sekä toimintamallien ja prosessien kehittämisen myötä. Tehtävät tullaan täyttämään ensisijaisesti sisäisin tehtäväjärjestelyin. Asiointipisteen henkilöstömäärä ei kasva, mikäli tehtäväsiirrot toteutuvat suunnitellusti.

EU-tietosuojalainsäädännön (GDPR) uudistuksen myötä tietosuojasetusta sovelletaan 25.5.2018 lähtien. Kaupungin tietosuojaja- ja tietoturvatyöhön tulee kohdistaa lisää resurssia ja omaa osaamista, soa tällä alueella on parannettava. Tällä hetkellä tehtävää on hoidettu määräaikaishenkilöstöllä.

Työllisyyspalvelut

Työllisyydenhoidossa tarvitaan määräaikaista henkilöstöä mm. ohjaustehtäviin, johon saadaan osin palkkatukea. Myös oppisopimustoimintaa hoidetaan osin määräaikaishenkilöstön voimin. Vuoden 2018 tarve on vuoden 2017 tasolla eli työllisyyspalveluissa on kuusi määräaikaista työntekijää. Työllisyydenhoidon vakinaistamistoimenpiteisiin tehtäviin on tehty esitys 1.1.2018 lukien. Työllisyyden hoidon vahvistaminen edellyttää tehtävän vakinaistamista.

Ruoka- ja puhtauspalvelut

Ruoka- ja puhtauspalveluissa on useita työntekijöitä, joiden työpanos jaetaan sisäisesti eri tulosyksiköiden kesken (siivous/ruoka). Yhdistelmätyötä tekevien osuus henkilöstöstä lisääntyy lähivuosina. Yhdistelmätyöllä saavutetaan henkilöresurssien mahdollisimman kustannustehokas käyttö. Samalla tehdään Mikkelin kaupunki houkuttelevaksi työnantajaksi tarjoamalla kokopäiväistä työtä ja vähennetään ostopalvelujen tarvetta. Yhdistelmätyötä tekee 46 työntekijää, joka on 24 % henkilöstöstä. Lisäksi yhden palvelutyöntekijän työpanos jaetaan varhaiskasvatuksen kanssa (74 % ruoka- ja puhtauspalvelut, 26 % varhaiskasvatus) ja yhden koulunkäyntiavustajan työpanos opetustoimen kanssa (16 %/84 %).

Sivistyksen -ja hyvinvoinnin palvelualue

Varhaiskasvatus- ja perusopetuspalveluissa etsitään sopivia tehtäviä kaupungin muista yksiköistä koulunkäyntiavustajien työllistämiseksi niinä aikoina, kun koulujen toiminta on keskeytynyt.

Henkilöresurssien kohdentaminen varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen sekä lukioyksiköiden välillä suunnitellaan toimintakausittain/lukuvuosittain. Siirrot tarkentuvat keväisin tehtävän resurssin ja henkilöstösuunnitelman perusteella.

Kansalaisopisto, kirjastopalvelut ja osallisuus muodostavat vuodenvaihteessa elinikäisen oppimisen ja osallisuuden tulosalueen. Yhteistyötä tiivistetään tulosalueen sisällä. Yhteisen tulosalueen muodostaminen avaa monia uusia toiminnallisia mahdollisuuksia. Osallisuuskoordinaattorin työskentely on laaja ja kattaa koko kaupunkiorganisaation, vaikka tehtävä on organisatorisesti sijoitettu elinikäisen oppimisen ja osallisuuden tulosalueelle.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueella sisäiset siirtomahdollisuudet tarkastetaan aina, kun tehtäviä avautuu.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Uuden palveluorganisaation johdosta henkilöresursseja tullaan osittain kohdentamaan ja siirtämään sisäisesti.

Vesilaitos

Vesilaitoksen työt on pääosin luokiteltu fyysisesti- ja henkisesti erittäin kuormittaviksi. Näin ollen kuntouttavan työtoiminnan henkilöille on löydettävissä vain rajallisesti soveltuvia tehtäviä. Kaupungilla ei Vesilaitoksen lisäksi juurikaan ole varsinaista tuotannollista työtä tekevää teknistä henkilöstöä. Näin olleen sisäisiä siirtoja harkittaessa on varauduttava henkilöiden uudelleen koulutukseen. Vesilaitoksen toimisto- ja yleishallintotehtävät tuotetaan kaupungin toimesta.

Ympäristöpalvelut

Tarkastajilla ja eläinlääkäreillä on suurelta osin toiminta-alueena koko yhteistoiminta-alue. Ympäristöpalveluiden henkilöstön ammatillista osaamista tarjotaan koko kaupungille mm. asumisterveyden, terveyden edistämisen, elintarvike- ja vesi-infektioiden, zoonosityön, ympäristön tilan seurannan ja erilaisen ympäristöosaamisen osalta.

Otavan Opisto

Henkilöstön tehtäviä tarkastellaan joustavasti ja olemassa olevaa resurssia kohdennetaan tarkoituksenmukaisesti.

Etelä- Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella pysyvä toiminta on järjestetty vakinaisen henkilöstön toimesta. Pelastuslaitoksen keskitetyn henkilöstö-hallinnon avulla määräaikaisen henkilöstön määrää on pystytty vähentämään myös vuosilomien ja muiden poissaolojen aiheuttamien vahvuusvajeiden aikana

7.4. Työkykytavoite

Kaupungilla on tavoitteena sairauspoissaolojen vähentäminen ja työkyvyn ylläpito mahdollisimman pitkään. Mikkelin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa 2017 – 2018 on asetettu tavoitteeksi sairauspoissaolojen määrän vähentämisen 17,1 kpv:stä 16 kpv:ään/työntekijä/v eli 6,4 % . Työntekijöille, joiden työkyky on alentunut määräaikaisesti tai pysyvästi, pyritään etsimään työkykyä vastaavaa työtä kaupungin varhaisen tuen mallin ja uudelleensijoitusohjeen mukaisesti.

Ruoka- ja puhtaus

Asetetun tavoitteen mukaan ruoka- ja puhtauspalveluiden sairauspoissaolojen määrän tulee vähentyä 1,6 kpv/työntekijä/v (6,4 %). 2016 ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstöllä oli keskimäärin 25,2 sairauspoissaolopäivää (yhteensä 4 969 kpv). Suurimmat poissaoloihin johtaneet sairaudet johtuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyteen liittyvistä sairauksista. Vuoden 2017 loppuun mennessä sairauspoissaoloja oli yhteensä 2004 kpv, Ruoka- ja puhtauspalvelut järjestää 3 kk:n välein työterveyshuollon kanssa yhteistyöpalaverin, jossa käydään läp sairauspoissaolojen tilannetta ja kiinnitetään huomiota muihin mahdollisiin työkykyä uhkaaviin tekijöihin sekä sovitaan toimenpiteistä.

Henkilöille, joiden työkyky on alentunut määräaikaisesti tai pysyvästi, pyritään etsimään jäljellä olevaa työkykyä vastaavaa työtä. Keinoina ovat esim. työtehtävien muutokset, työpisteen vaihto tai työajan lyhentäminen. Jos em. toimenpiteet eivät riittäviä, tehdään yhteistyötä henkilöstöpalvelui-

den kanssa ja henkilölle pyritään etsimään muuta työtä Mikkelin kaupungilta tai hänet voidaan ohjata uudelleen koulutukseen.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Sivistyksen ja hyvinvoinnin Palvelualueella pyritään määrätietoisesti huolehtimaan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Tavoitteena on, että työntekijät voivat halutessaan jatkaa työssään vähintään henkilökohtaiseen eläkeikäänsä saakka. Tavoitteena on sairauslomapäivien aleneminen. Henkilöstön ikääntyminen, sisäilmaongelmat sekä resurssien vähyydestä ja muutoksista aiheutuvat paineet ovat lisänneet sairauspoissaoloja palvelualueella. Ergonomiapuutteita on korjattu suunnitelmallisesti yhteistyössä työfysioterapeuttien kanssa. Työpisteisiin on uusittu työkaluja, koneita sekä työtuoleja ja hankittu sähköisesti säädettäviä työpöytiä parempien työasentojen mahdollistamiseksi. Palvelualueella on laadittu työhyvinvointisuunnitelmat, joita seurataan ja päivitetään säännöllisesti. Kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Ympäristöpalvelut

Tavoitteena on, että ympäristöpalvelujen henkilöstö on työkykyinen eläköitymiseen saakka. Osa työtehtävistä on kuitenkin fyysisesti raskaita, ja suunnittelukauden aikana on tarpeen tarvittaessa järjestää työtehtäviä uudelleen hyödyntäen kaupungin muiden yksiköiden tarjoamia mahdollisuuksia. Varhaisen välittämisen malli on käytössä ja työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden palveluita käytetään tavoitteen saavuttamiseksi.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Helmikuussa 2017 tehtiin Kevan Kaari-työhyvinvointikysely Mikkelin kaupungin henkilöstölle. Kyselyn avulla on mahdollisuus tarkastella samanaikaisesti työntekijä-, työyhteisö-, esimiestyö- ja organisaationäkökulmaa työhyvinvointiin liittyviin asioihin. Kyselyn pohjalta työyksiköt ovat muodostaneet kehittämissuunnitelman, joka toimii työkaluna jatkuvaan työhyvinvoinnin sekä työn sujuvuuden parantamiseen ja kehittämiseen.

Organisaation ja tehtävien muutokset aiheuttavat päivittämistä tehtävänkuvissa. Tehtävänkuvia tullaan jatkossa tarvittavin osin tarkistamaan mm. tehtävä- ja lakimuutosten vuoksi. Uutta organisaatiomallia perehdytetään yhteisissä keskusteluissa ja muodostetaan yhteiset periaatteet mallin toteuttamista varten.

Tavoitteena on sairauslomapäivien vähentäminen ja työurien pidentäminen. Jos työkyvyn todetaan heikentyneen, hyödynnetään varhaisen välittämisen mallia työkykyä tukevilla toimilla.

Otavan Opisto

Henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetään huomiota. Tehtävänkuvaukset pidetään ajan tasalla. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua oman työn suunnitteluun ja kehittämiseen tiimien sisällä. Huolehditaan siitä, että työntekijän osaaminen vastaa tehtävän vaatimuksia. Hyödynnetään varhaisen välittämisen mallia ja kehitetään kulttuuria jossa työn tekemiseen liittyvistä ongelmista keskustellaan riittävän varhain. Työhyvinvointiin liittyvä seurantakysely tehdään kevään 2018 aikana. Työterveyshuollon kustannusten kehittymistä seurataan ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa jatketaan säännöllisillä tapaamisilla. Lisäksi huolehditaan etätyöntekijöiden työterveyspalveluiden saatavuudesta myös muilla paikkakunnilla. Toimimme ennaltaehkäisevästi yhteistyössä tilahallinnon kanssa mm. sisäilman laadun parantamiseksi.

Vesilaitos

Tavoitteena on sairauspoissaolojen määrän säilyttäminen kaupungin keskimääräisen tason alapuolella. Työkyvyn alentuessa henkilön työtehtäviä uudelleen arvioidaan ja tehtäviä muutetaan mahdollisuuksien mukaan. Tavoitteen on työkyvyn säilyttämien vanhuuseläkeikään saakka.

Etelä-savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksen tavoitteena on pitää henkilöstön työkyky mahdollisimman hyvänä. Tämän tavoitteen varmistamiseksi pelastuslaitoksella on tarkoitus palkata työhyvinvointikoordinaattori. Hänen tehtävänä on kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa.

7.5. Määräaikainen henkilöstö

Konserni- ja elinvoimapalvelualue

Ruoka- ja puhtauspalveluissa määräaikaista henkilöstöä käytetään pääasiassa sijaistamaan vakituisen henkilöstön pitkiä työlomia. Jonkin verran määräaikaista henkilöstöä tarvitaan asiakaskentässä tapahtuvista muutostarpeista johtuen.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Varhaiskasvatus- ja perusopetuspalveluissa määräaikaista henkilöstöä palkataan avustaviin tilapäisiin tehtäviin avustettavien oppilaiden/lasten tarpeisiin lukuvuosittain tehtävän arvion perusteella. Myönnettyillä hankerahoilla palkataan opettajia ja avustajia rahoituksessa mainituin ehdoin ja perustein. Lisäksi määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksien hoitoon siten, että lasten turvallinen kasvu ja oppiminen voidaan taata.

Lukiokoulutuksessa määräaikaista henkilöstöä palkataan vakinaisen henkilöstön pitkien työvapaiden ajaksi. Joidenkin valinnaisten kurssien opettajiksi palkataan tarpeen mukaan määräaikaista sivutoimista henkilöstöä.

Kansalaisopistossa opetuksesta suuren osan hoitavat määräaikaiset tuntiopettajat. Toiminta ei olisi mahdollista ilman tuntiopettajia.

Kirjastoissa käytetään määräaikaisia työsuhteita hankkeissa, joihin saadaan ulkopuolista rahoitusta. Lisäksi määräaikaisia työntekijöitä ovat oppisopimuskoulutettavat, jotka ovat joko uudelleensijoitettavia kaupungin työntekijöitä tai työllisyyspalveluiden kautta uutta työuraa rakentavia henkilöitä. Lisäksi kirjastolla palkataan osa-aikaeläkkeiden ja osittaisten vanhuuseläkkeiden täydentäjät korkeintaan kalenterivuodeksi kerrallaan. Kirjastopalveluissa työskentelee myös paljon harjoittelijoita ja työkokeilijoita. He ovat ehdottoman tärkeitä kirjastojen rutiineiden kannalta.

Osallisuudessa ei ole määräaikaista henkilöstöä.

Liikunta- ja nuorisopalveluissa pysyvää toimintaa ei voida järjestää kokonaan vakituisen henkilöstön toimesta. Haja-asutusalueen kenttienhoitoon käytetään suurelta osin työllistettyä henkilökuntaa ja latujenhoitoon ostopalvelua. Työllistetyn työvoiman jatkuvaa tarvetta on myös jäähallilla ja osin myös uimahalleilla laitosmiehiä avustavissa tehtävissä. Naisvuoren uimahallin uinninvalvonta joudutaan toteuttamaan viikonloppuisin määräaikaisiin, lyhyisiin työsopimuksiin tukeutuen, sillä vakituinen henkilökunta ei riitä ko. vuoroihin.

Kaupunginorkesterissa taiteellisten partnerien tehtävä on taiteellisen toiminnan luonteen vuoksi tarkoituksenmukaisesti määräaikainen ja osa-aikainen työsuhde tai ostopalveluna hankittava palvelu. Vierailevat kapellimestarit ja solistit ovat joko lyhytaikaisia määräaikaisia työntekijöitä tai ostopalveluina hankittavia. Muusikoiden sairaustapauksissa sijaisuudet ovat konserttitoiminnan vuoksi välttämättömiä, mikä aiheuttaa ajoittain lukuisia lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Monipuolisen ohjelmiston turvaamiseksi käytetään konserttiprojektin vaatimia muusikkoja silloin, kun tarvitaan vakituisen kokoonpanoon täydentäviä instrumentteja.

Museoissa määräaikaista henkilöstöä käytetään yleisökohteiden avoinna pidossa kesäaikaan sekä hankkeissa. Lisäksi kohteiden valvonnassa käytetään kesätyöntekijöitä.

Kulttuuripalveluissa määräaikaista henkilöstöä käytetään muun muassa tapahtumatoiminnassa sekä hankkeissa. Lisäksi määräaikaisina työntekijöinä on harjoittelijoita, opiskelijoita sekä kesätyöntekijöitä.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Määräaikaisiin tehtäviin palkataan tasaamaan projektiluontoisesti kasautuvaa työmäärää sekä lupaja asiakasprosessien varmistamiseksi. Määräaikaisen henkilöstön käyttö on hyvin vähäistä, poikkeuksen voivat aiheuttaa projektiluontoiset tehtävät.

Vesilaitos

Tavoitteena on palkata vakinaista henkilöstöä pysyväisluonteisiin tehtäviin ja vähentää näin määräaikaista palvelussuhteita. Määräaikaisuudet liittyvät mm. TEKES -hankkeisiin, puhdistamatoiminnan koulutus- ja tutkimusympäristön ylläpitoon, projektiluonteisiin tehtäviin sekä vakinaisen henkilöstön työvapaisiin. Kesäisin työllistetään teknisen alan opiskelijoita ja työharjoittelijoita.

Ympäristöpalvelut

Ympäristöterveydenhuollossa on tällä hetkellä kolme avointa virkaa, jotka on täytetty määräaikaaisesti. Kaupungineläinlääkärin virka on määräaikaaisesti täytetty vuoden 2017 loppuun ja virkaa ollaan täyttämässä vakituisesti vuoden 2018 alusta. Kaksi muuta määräaikaaisesti täytettyä virkaa ovat terveystarkastajan ja terveysvalvonnan johtajan virka, jotka on täytetty määräaikaaisesti vuoden 2018 loppuun perusteena tuleva maakuntauudistus ja sen tuoma uudelleenorganisointi. Vuoden 2017 aikana on valmistunut maakunnallinen selvitys ympäristöterveydenhuollosta, josta selviää että Mikkelin seudun kustannukset ovat 17,3 €/asukas ja Savonlinnan seudun taas 32,0. Eli Mikkelin seudun resursointi on selvästi niukempaa kuin Savonlinnan seudun jolloin ei ole näköpiirissä, että Mikkelin seudulta olisi syytä vähentää resursointia maakuntauudistuksen yhteydessä. Lisäksi on todettava, että sekä eläinlääkintähuollossa että terveysvalvonnassa on henkilöitä, jotka ovat lähellä eläkeikää, jolloin maakunnassa voidaan joka tapauksessa tehdä tarvittavia uusrekrytointeja tarvittavan osaamisen perusteella.

Ympäristöpalvelut esittää, että vuoden 2018 loppuun määräaikaaisesti täytetyt virat täytettäisiin vakinaisilla viranhaltijoilla. Maakuntauudistuksen siirtyessä vuodelle eteenpäin, määräaikaisuuden peruste ei ole enää pitävä. Vakainainen täyttäminen toisi jatkuvuutta palvelun tuotantoon muutenkin epävarmassa tilanteessa. Tarkastajilla ja eläinlääkäreillä on suurelta osin toiminta-alueena koko yhteistoiminta-alue ja poissaolot pyritään hoitamaan pääosin vakituisen henkilöstön toimesta. Kesäaikaan palkataan ensisijaisesti XAMK:in ympäristötekniikan opiskelijoita määräaikaisiin projektiluontoisiin tehtäviin sekä harjoittelijoiksi mutta myös kesäsisijaisiksi, jolloin he voivat toimia virkavastuulla. Eläinlääkintähuoltoon on edelleen tarpeen ottaa eläinlääkärisijaisia kesälomien ajaksi.

Kangasniemen kunnassa käynnissä olevaan ja Mikkeliissä vuoden 2018 aikana käynnistyvään ns. kiinteistöveroprojektiin yhdistetään riskiperusteisesti valituille alueille ympäristönsuojelu- ja jätelain mukaisia valvontatehtäviä, joita tehdään yhteistyössä rakennusvalvonnan ja kiinteistöveroprojektin kanssa. Lakisääteisten valvontatehtävien yhdistäminen käynnissä oleviin ja suunniteltuihin kiinteistöprojekteihin tehostaa valvontaa ja laskee kohdekohtaisia kustannuksia. Näihin valvontatehtäviin on tarpeen palkata harjoittelijoita.

Ympäristönsuojelun tulostyöyksikössä työskentelee määräaikainen Urpolan luontokeskuksen toiminnanohjaaja 5-6 kk vuosittain. Uutena tehtävänä ympäristönsuojelu esittää, että maa-aineslain valvonnasta ja lupien valmistelusta saatavilla tuloilla palkataan ympäristönsuojeluyksikköön maa-ainesvalvontaa tekevä määräaikainen ympäristötarkastaja vuosittain 6 kk:n ajaksi. Vakituinen henkilöstö valmistelee maa-ainesluvat mutta valvontaan tarvitaan lisäresursseja.

Otavan Opisto

Verkossa tapahtuvan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, että sivutoimisten verkko-opettajien osalta määräaikaisen opetushenkilöstön määrä on ollut suuri. Tilanne tulee tältä osin jatkumaan. Maahanmuuttajille tarkoitettujen koulutusten kysyntä on kasvanut. Vuoden 2018 aikana perusopetuslinjoille tavoitteena on käynnistää yksi uusi ryhmä. Toiminnan käynnistäminen edellyttää määräaikaisia työsopimuksia työn vakiintumattoman luonteen vuoksi. Pysyvä toiminta järjestetään vakituisten henkilöstön toimesta. Kausiluonteiset tarpeet ja työn ruuhkahuiput hoidetaan priorisoimalla työtä joustavasti. Eri aikoina aloitetut/lopetetut hankkeet ja projektit (ulkopuolisella rahoituksella) voivat lisätä/vähentää määräaikaisten työntekijöiden määrää vuoden aikana.

Etelä-Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella pysyvä toiminta on järjestetty vakinaisen henkilöstön toimesta. Pelastuslaitoksen keskitetyn henkilöstö-hallinnon avulla määräaikaisen henkilöstön määrää on pystytty vähentämään myös vuosilomien ja muiden poissaolojen aiheuttamien vahvuusvajeiden aikana.

7.6. Eläkepoistuma

Konserni- ja elinvoimapalvelualue

Arvio vuonna 2017 eläköityvistä on 17 työntekijää, vuonna 2018 eläköityä arviolta 7 työntekijää ja vuonna 2019 arvio eläköityvien määrästä on 9 työntekijää. Tehtävien täyttötarve riippuu osin palveluverkkorakenteesta.

Työllisyydenhoidossa ei ole eläkepoistumaa vuonna 2018.

Ruoka- ja puhtauspalveluissa eläköityy vuonna 2017 ainakin 6 henkilöä. Vuonna 2018 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa kaksi henkilöä, jonka lisäksi todennäköisesti 4 – 5 henkilöä siirtyy eläkkeelle ennen henkilökohtaisen eläkeiän täyttymistä terveydellisistä syistä. Vapautuvien tehtävien myötä vakanssien täyttötarve riippuu täysin palveluverkkorakenteesta. Mikäli palveluverkko säilyy vuoden 2017 tasolla, tulee kaikkiin vapautuviin tehtäviin rekrytoida uusi työntekijä. Tarvittava tuntimäärä (osa-aikainen/kokoaikainen) arvioidaan tapauskohtaisesti.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Eläkepoistuma tullaan hyödyntämään jo tehtyjen sekä palveluverkkoselvityksessä esitettyjen säästötoimenpiteiden henkilöstösäästöjen aikaansaamiseksi.

Kirjastojen eläkepoistuma on suunnitelmakaudella merkittävä, mikäli tilannetta tarkastellaan henkilökohtaisten eläkeikien kautta. Kirjastopalveluissa 14 henkilöä saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä suunnittelukaudella. Tämä tarkoittaa merkittävää rekrytointitarvetta sekä suurta haastetta osaa- miselle.

Liikunta- ja nuorisopalveluissa tarkastelujaksolle osuvat eläkkeelle jäännit, esimerkiksi liikuntapaikkojenhoitoon liittyen jo vuonna 2018, tulee korvata uusien rekrytoinnin palvelutarjonnan mahdollistamiseksi.

Kaupunginorkesterin arvioitu eläkepoistuma 2017–2020 on 2 henkilöä. Orkesterissa ei ole tehtäviä, jotka voisi jättää täyttämättä tai järjestää sisäisin järjestelyin.

Museotoimesta ainakin yksi museovirkailija saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä vuoden 2018 aikana. Museotoimessa ei ole tehtäviä, jotka voi jättää täyttämättä nykyisen palvelutason säilyttäen.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Palvelualueelta eläköityy noin 30 henkilöä vuosien 2018-2021 aikana. Maaseutu- ja lomituspalvelut on siirtymässä maakuntaan vuodesta 2020 alkaen.

Vesilaitos

Eläköitymistä tapahtuu mahdollisesti suunnittelukauden puolivälissä.

Ympäristöpalvelut

Ympäristöterveydenhuollon henkilöstö on siirtymässä maakuntahallintoon vuoden 2020 alussa ja siinä yhteydessä on mahdollista, että muutama henkilö haluaa jäädä eläkkeelle. Ympäristönsuojelun henkilöstössä yhdellä henkilöllä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle suunnittelukauden lopussa.

Otavan Opisto

Alimman eläkeiän saavuttavia on kaksi henkilöä 2021 mennessä.

Etelä-Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella on vähennyt henkilöstön määrää edellisen palvelutasopäätöksen voimassaolo aikana. Tämän hetkisen käsityksen mukaan eläkkeelle lähtevien työpanos korvataan.

8. Henkilöstöresurssisuunnitelma 2018- 2021

Sivistyksen- ja hyvinvoinnin palvelualue

Sisäisen liikkumisen mahdollisuuksia ja tehtäväkiertoa edistetään palvelualueen sisällä. Uudelleen sijoituksia ja tehtävien täydentämisiä sekä mukauttamisia tarkastellaan tarvittaessa. Jokainen avoimeksi jäävä työtehtävä tullaan pohtimaan uuden organisaation näkökulmasta. Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueella järjestetään edelleen työkokeilujaksoja uudelleensijoittamistoimien kautta jatkuvuutta työurallaan etsiville kaupungin henkilökuntaan kuluville henkilöille.

Varhaiskasvatuksessa lisätään lain ja varhaiskasvatussuunnitelman velvoitteiden myötä pedagogista osaamista. Käytännössä lastenhoitajien eläköitymistä myötä ryhmän kasvatusvastuullisten aiempaa rakennetta 2 lastenhoitajaa ja yksi lastentarhanopettaja, muutetaan siten, että jatkossa ryhmässä on yksi lastenhoitaja ja kaksi lastentarhanopettajaa. Henkilöstörakenteen keskeneräisyyden ja lastentarhanopettajien saatavuusongelmien vuoksi kaksi tehtävää on täytetty määräaikaaisesti lastenhoitajalla, mutta näihin edellä mainituin perustein tarvitaan vakinainen täyttö lastentarhanopettajana. Lisäksi on tarve muuttaa yksi lastentarhanopettajan tehtävä varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi erityispedagogiikan lisääntyvän tarpeen vuoksi.

Lukiokoulutukseen rekrytoidaan johtava rehtori, joka toimii tulosalueen johtajana.

Kansalaisopiston vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvat rehtori ja kuusi päätoimista opettajaa. Musiikin opettaja tehtävä vapautui keväällä 2017 ja tehtävään haetaan täyttölupaa syksyn 2017 aikana. Tavoitteena on, että uusi päätoiminen musiikin opettaja aloittaa kevättalvella 2018, jolloin hän pystyy osallistumaan täysipainoisesti lukuvuoden 2018-19 suunnitteluun. Opettajan rekrytointi kesän 2017 aikana ei olisi ollut tarkoituksenmukaista, koska kurssisuunnitelma oli jo tehty eikä siinä oltu voitu ottaa huomioon mahdollisen uuden opettajan osaamis- ja vahvuusalueita.

Kirjastojen osalta vuonna 2018 täytettäväksi tulee kaksi kirjastovirkailijan ja yksi kirjastonhoitajan työsuhteinen tehtävä. Näiden osalta sisäisiä selvittelyjä on tehty ja aloitettu yksi työkokeilu.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Avoimeksi jääneet kartastoteknikon, metsätalousinsinöörin sekä maaseutuasiamiehen virat lakkautetaan 1.1.2018 alkaen. Paikkatietokäsittelijän tehtäviä on avoinna kaksi, joista toinen lakkautetaan. Lisäksi lakkautetaan 10 maaseutulomittajan tehtävää. Jokainen avoimeksi jäävä työtehtävä tullaan pohtimaan uuden organisaation ja uuden tavoitetilan näkökulmasta.

Vesilaitos

Vesilaitoksen vakituisen henkilöstön määrä (31.12.2016) oli 32. Määräaikaisella työsopimuksella työskenteli neljä henkilöä. Henkilöstösuunnitelmassa tavoitteena on ollut vakituisen henkilöstön määrä 36 ja määräaikaisuuksien vähentäminen.

Vesilaitokselle esitetään perustettavaksi työmaainsinöörin ja laatuinsinöörin tehtävät. Työmaainsinööri tulee työskentelemään Verkostoyksikössä tehtävänään vesihuollon verkostorakentamiseen liittyvät valvonta, työnsuunnittelu ja työnjohtotehtävät. Tehtävä korvaa kaksi määräaikaista henkilöä. Vesilaitoksen Laboratoriomestarin jäätyä eläkkeelle hänen tehtävä muutetaan Laatuinsinööriksi. Laatuinsinööri tulee vastaamaan laitoksen puhtaanveden tuotannon ja jäteveden puhdistuksen laadunvalvonnasta sekä pohjavesitutkimuksista ja –selvityksistä.

Otavan Opisto

Sisäistä liikkuvuutta edistetään Mikkelin kaupungin sivistys- ja hyvinvoinnin palvelualueen kanssa käytävillä keskusteluilla joissa selvitetään mahdollisuuksia Otavan Opiston henkilöstön osaamisen jakamista molempia toimijoita hyödyttävällä tavalla. Sisäisen liikkumisen mahdollisuutta ja tehtäväkiertoa edistetään myös Otavan Opiston sisällä. Uudelleen sijoituksia ja tehtävien täydentämisistä sekä mukauttamisia tarkastellaan tarvittaessa.

9. Henkilöstömenojen vähentäminen

Konserni- ja elinvoimapalvelut

Ruoka- ja puhtauspalvelut tarkastelee jatkuvasti eri työpisteiden yksikkö- ja kokonaiskustannuksia sekä huomioi jo ennakoivasti tiedossaan olevat asiakkaan toimintaan tulevien muutosten vaikutukset. Seurannan perusteella toimintatapaa (prosesseja ja työmenetelmiä) tai työtuntien määrää muutetaan vastaamaan muuttunutta tarvetta. Vakituista henkilökuntaa korvaavat myös kolme oppisopimuksella ammattia opiskelevaa henkilöä. Työllisyyspalveluiden kautta työkokeilussa on lähes jatkuvasti 1 – 3 henkilöä, jotka osittain korvaavat vakituista henkilökuntaa. Opiskelijat ja työkokeilijat eivät kuitenkaan voi korvata suuremmassa määrin ammattitaitoista omaa henkilökuntaa. Heidän ohjaamisensa myös rasittaa vakituista henkilöstöä ja osaltaan lisää työn kuormittavuutta.

Säästövapaita ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstöllä on yhteensä 17 kpv ja pitämättömiä vuosilomia lomavuodelta 2016 yhteensä 50 kpv (tilanne 09/2017). Säästö- ja vuosilomapäivät pidetään kevään 2018 aikana.

Ruoka- ja puhtauspalveluilla ei ole lakkautettavia virkoja eikä tarvetta perustaa uusia virkoja.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Vuoden 2018 rekrytointitarpeeseen vaikuttaa kuinka palveluverkkosuunnitelman linjaukset toteutuvat. Jos opetushenkilöstön määrää vähennetään, se tarkoittaa kasvavia ryhmäkokoja perusopetuksessa.

Varhaiskasvatuksessa kasvatushenkilöstön henkilöstöresurssista säädetään laissa, joten tähän ei voida vaikuttaa kuntatasolla. Viime vuosien aikana varhaiskasvatuksessa on tehty palveluverkko-muutoksia, joiden avulla on saatu säästöjä henkilöstömenoissa.

Kansalaisopiston henkilöstömenot vähenevät, koska kokonaistuntimäärää edelleen hallitusti vähennetään ja tätä kautta syntyy säästöä tuntiopettajien palkkakustannuksissa.

Kirjastojen osalta keskeistä on osaavan henkilöstön turvaaminen kaikkiin toimipaikkoihin. Henkilöstöresurssin vähentäminen on suoraan kytköksissä palveluverkkoon ja palveluiden laajuuteen. Henkilöstömenojen vähentämiseen ei pystytä ilman palveluverkon supistamista.

Liikunta- ja nuorisopalveluissa henkilötyövuosia ei ole enää mahdollista vähentää kutistamatta selkeästi esimerkiksi liikuntalaitosten (uimahallit, jäähallit) aukioloaikoja tai vähentämättä liikuntapaikkoja, mitkä vaikuttaisivat kielteisesti tulokertymään sekä käytettävissä olevien liikuntapaikkojen määrään, tai nuorisotalojen määrään ja aukioloaikoihin, mikä vaikuttaisi kasvatuksellisen vapaa-ajanvieton vähenemiseen sekä osattomuuden ja levottomuuden lisääntymiseen asuinalueilla.

Kaupunginorkesterissa ei ole tehtäviä, joita voisi jättää täyttämättä, järjestää sisäisin siirroin tai joista voisi luopua, joten henkilöstömenojen vähentäminen ei näytä mahdolliselta.

Vesilaitos

Vesilaitos tuottaa yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisiksi luokiteltuja palveluja. Vesilaitos tulee jatkossa tuottamaan vesihuollon keskeiset tehtävät omana työnä. Henkilöstösuunnitelmassa esitetty vakituisen henkilöstön määrä kattaa kyseiset tehtävät. Henkilöstömenojen alentaminen tulee tarkastella osana toiminnan tehostamista. Kokemukset ostopalvelujen käytössä korvaamaan vakituista henkilöstöä osoittavat kokonaiskustannusten nousevan ja työn tuottavuuden alenevan. Vesilaitoksen yleishallintotehtävät tuotetaan kaupungin toimesta. Vesilaitostehtävien uudelleenjärjestelyt ja uudet teknologiat nähdään jossain määrin mahdollisuutena henkilöstökulujen alentamiseen.

Otavan Opisto

Henkilöstöresursointi perustuu hyväksyttyyn henkilöstösuunnitelmaan ja palkkabudjettiin. Pyrimme reagoimaan äkillisiin henkilöstöresurssitarpeisiin Otavan Opiston toiminnan määrällisen muutoksen näkökulmasta. Voimakkaasti kasvaneet opiskelijamäärät edellyttävät erityisesti opiskelijahallinnon ja opetushenkilöstön henkilöstöresurssin pysyvää tarkastelua.

Ympäristöpalvelut

Määräaikaisen ympäristöpalvelujen johtajan työpanos ympäristöpalveluissa on 1.10.2016 – 31.12.2018 80 prosenttia entisen 100 prosentin sijaan. Vuoden 2017 alusta toimistosihteeripalveluita tuotetaan Ympäristöpalveluihin 0,5 htv eli työpanos on puolitettu. Suunnittelukaudelle ei ole suunnitteilla uusia vähennyksiä. Katso myös kohta 2.1. viimeinen kappale, lisäyspyyntö.

Etelä-Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella on henkilöstön määrää vähennetty viime vuosien aikana.

10. Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma

Sivistyksen – ja hyvinvoinnin palvelualue

Uusi varhaiskasvatus- ja opetussuunnitelma edellyttävät täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutuksen suunnittelussa keskitytään erityisesti suunnitelmien toteuttamista tukevaan ja lasten ja nuorten hyvinvointia tukevaan kouluttautumiseen ja tvt-taitojen kehittämiseen.

Kansalaisopistolla kehitetään osaamista ja työyhteisötoimintaa jatkuvasti ja määrätietoisesti. Koulutussuunnitelma on yksi väline tämän tavoitteen toteuttamiseksi.

Kirjastojen toimintaympäristön jatkuva voimakas muuttuminen aiheuttaa paineita kirjastopalveluiden henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi tvt-aidot eivät ole pääsääntöisesti sillä tasolla kuin työ edellyttää. Kirjastopalvelut ovat pystyneet huolehtimaan koulutuksesta maakuntakirjastorahalla, mutta sen lakkautuminen vuoden 2018 alusta tuo haasteita koulutusten järjestämiseen.

Osallisuuden kehittäminen tuo mukanaan osaamis- ja koulutustarpeita, mutta niiden yksilöinti on tässä vaiheessa mahdotonta.

Palvelualueella käytävissä kehityskeskusteluissa kartoitetaan henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet. Nämä tarpeet on huomioitu koulutussuunnitelmassa.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Kehityskeskustelujen yhteydessä laaditaan henkilökohtainen koulutus- ja kehityssuunnitelma. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja laajentamisessa on tärkeää huomioida muuttuvat toimintaympäristön tarpeet. Aktiivinen koulutustarpeiden kartoittaminen varmistaa, että työntekijöillä on tarvittava osaaminen ja asiantuntemus töiden hoitamiseksi laadukkaasti ja kustannustehokkaasti.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualueen koulutussuunnitelma on liitteenä, joka perustuu tiedossa olevaan toiminnan tai palvelutarpeen muutokseen sekä osaamisen kehittämisen tarpeeseen.

Otavan Opisto

Otavan Opisto kehittää henkilöstöä koskevan osaamisen tunnistamisen ja osaamisen kehittämiseen liittyvää verkkopohjaista järjestelmää. Otavan Opisto tukee henkilön osaamisen kehittämistä osallistumalla koulutusmaksuun, myöntämällä palkallisia koulutuspäiviä tai tukemalla työntekijän ohjausta esimerkiksi kehittämistehtävässä. Osallistuminen koulutusmaksuun edellyttää koulutuksen olevan työntekijän ammattitaitoa ja opiston toimintaa tukevaa koulutusta. Tukea annetaan opiston resursien puitteissa.

Vesilaitos

Vesilaitos ylläpitää nykyisten tehtävien edellyttämää osaamista osallistumalla alan koulutus-tilaisuuksiin ja tarvittaessa päivittämällä tehtävissä lakisääteisesti vaadittavat henkilökohtaiset osaamistodistukset. Pidemmän aikavälin koulutustarpeet liittyvät kaupunkistrategian toteutukseen ja lähinnä ICT-osaamisen kehittämiseen.

Vesilaitoksen koulutussuunnitelma sisältää:

-	ammattitaitoa ylläpitävä koulutus	2 pv/hlö
-	pitkän aikavälin koulutustarve	0,5 pv/hlö
-	muu osaamisen kehittäminen (vierailut ym.)	2 pv /hlö.

Etelä-Savon pelastuslaitos

Pelastuslaitoksella on käytännön virka- ja työjärjestelyistä johtuen jouduttu jakamaan koulutuspäällikön työpanosta. Vuosien 2018-2021 aikana on tarkoitus järjestellä tehtäviä siten, että ko. tehtävään voidaan resursoida yhden henkilön työpanos. Tämän avulla henkilöstön täydennys ja ylläpitokoulutukset pystytään suunnittelemaan entistä tehokkaammin. Sopimuspalokuntien henkilöstön koulutustaerjontaa on tarkoitus lisätä entisest. Kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen hallinnassa hyödynnetään entistä enemmän etäkoulutusta

Ympäristöpalvelut

Tarkastajilla on kaikilla omat määritellyt osaamisalueet ja jokaiselle laaditaan henkilökohtainen koulutus- ja kehityssuunnitelma osana vuosittain käytäviä kehityskeskusteluja.

Kangasniemen eläinlääkintähuolto siirtyi Mikkelin kaupungin tuotettavaksi vuoden 2017 alusta ja eläinlääkintähuollon osaamista kehitetään jatkossa yhtenä kokonaisuutena. Virkatehtävät kuten eläinsuojelu ja eläintautien vastustaminen ovat tärkeitä osaamisalueita.

Ympäristöpalveluiden henkilöstön ammatillista osaamista tarjotaan koko kaupungille mm. asumis-terveyden, terveyden edistämisen, elintarvike- ja vesi-infektioiden sekä zoonoosityön osalta.