

MIKKELI

Mikkelin kaupungin henkilöstökertomus vuosi 2024

YT-neuvottelukunta 12.3.2025 (L) §14

Kaupunginhallitus 31.3.2025 § xx

Kaupunginvaltuusto 2.6.2025 § xx

Sisällys

Johdanto	3
Vuoden 2024 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Yhteistoiminta	7
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut	7
Henkilötyövuodet	10
Henkilöstön ikärakenne	11
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
Terveysperusteiset poissaolot	12
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	17
Eläköityminen	17
Palkka ja palkitseminen.....	19

JOHDANTO

Mikkelin kaupungin henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin tehtävänä on kaupungin strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen ja kehittäminen. Tulosten pohjalta voidaan arvioida edelliselle vuodelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista henkilöstöjohtamisen osalta.

Näitä tavoitteita on asetettu kaupungin strategiassa, talousarvio 2024:ssa ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024-26:ssa. Kun Mikkelin kaupungin strategia päivitetään uudella valtuustokaudella, tulee pohtia myös erillisen henkilöstöohjelman tai – strategian laatimisen tarpeellisuus. Tässä asiakirjassa voitaisiin asettaa koko valtuustokautta koskevia strategisia tavoitteita esimerkiksi kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja -johtamiselle.

Tarkastuslautakunta nosti esiin viimeisessä arvointikertomuksessaan henkilöresurssien riittävyyden, ja totesi asiaan liittyvien riskien tulleen jatkuvasti esiin tarkastuslautakunnan kuulemis- ja haastattelutilanteissa. Kaupunginhallitus totesi omassa lausunnossaan, että tämä huoli ja siihen liittyvä riski on todellinen, siksi toiminnassa ja päätöksenteossa on jatkossa kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstön hyvinvointiin sekä riittävyyteen, tosin sanoen henkilöriskien hallintaan. Toisaalta talouden pysyvän tasapainon saavuttaminen näyttäytyy edelleen hyvin suurena haasteena aiheuttaen painetta henkilöstöresurssien mitoittamiseen. Tästä syystä päätöksenteossa tulee aina huomioida myös henkilöstön riittävyyden ja kuormituksen näkökulma.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn kokonaistulos oli 58,40 pistettä (v. 2023 57,80 pistettä). Parannusta voidaan pitää merkittävänä. Tulosten perusteella henkilöstön arviot omasta työkyvystään, työyhteisön toimivuudesta, esihenkilön ja työnantajan toiminnasta näyttävät kokonaisuutena kehittyneen positiiviseen suuntaan. Vuoden 2024 kokonaistulos on kokonaisuutena hyvä, mutta yksikkö- ja tulosaluekohtaiset erot ovat edelleen melko suuria. Myös työhyvinvointikyselyn tuloksista laskettava QWL-indeksi, joka kuvaa koetun työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja tuloksellisuuden välistä yhteyttä on myös edellisvuotta parempi ollen vuonna 2024 58,8 % (v. 2023 % 58,3).

Digitalisaation osalta painopisteet ovat olleet lähtökyselyissä heikoimman arvion saaneiden kehityskeskustelujen ja perehdyttämisen kehittämisessä. Ne on siirretty verkossa sähköisesti toteuttaviksi. Intro-perehdytysohjelma otettiin tuotantokäyttöön vuoden 2024 alusta. Palaute lähtökyselyissä perehdyttämisen suhteen on noussut 2,0:sta 3,6:een ja kehityskeskustelujen suhteen 2,4:sta 3,6:een. Parannukset ovat merkittäviä.

Haasteena oli edelleen useissa ammattiryhmissä rekrytointi. Vuonna 2024 otettiin käyttöön anonymi rekrytointi, joka on tehokas keino edistää monimuotoisuutta ja tasa-arvoa työpaikoilla. Se tarjoaa tasapuoliset mahdollisuudet kaikille hakijoille ja vähentää ennakkoluuloja rekrytointiprosessissa.

Suurin muutos Mikkelin kaupungin palvelutoimintaan on työllisyyspalveluiden järjestämistä (TE24) sekä kotoutumislakia (KOTO 24) koskevat uudistukset. Vuoden 2025 alusta Mikkelin kaupungin henkilöstömäärä nousi 65 henkilöllä uudistusten seurauksena. Vuonna 2024 valmisteltiin Mikkelin seudun työllisyyspalvelujen perustaminen ja siihen liittyen henkilöstön siirtyminen uuteen organisaatioon valtiolta ja muista kunnista. Valmistelutyö onnistui hyvin.

Kehityskeskusteluihin liittyen otettiin käyttöön, kehityskeskustelujen yhteydessä käytävä, uudistettu työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi, jonka pistemäärä merkitään kehityskeskustelulomakkeelle. Pistemäärä korottaa mahdollisesti henkilökohtaisen lisän määrää.

Vuonna 2024 pilotoitiin uusi toimintatapa työhön palaajien tueksi. Tehtävissä, joissa osa-aikatyö ei ole mahdollista, pystytään henkilöstöpalveluista osoittamaan työyksikölle yhden - kahden kuukauden ajaksi työhön palaajan osa-aikatyön palkka, ja työyksikön on mahdollista palkata sijaiseksi täksi ajaksi kokoaikainen työntekijä. Näin työ pystytään aloittamaan työntekijän työkyvyn rajoissa, vähennetään sairauspäivien kertymistä ja varmistetaan työyksikön henkilöresurssi. Tästä saatiin erittäin hyvät kokemukset ja palautteet.

Liukuma-ajan käytöllä lisätään työntekijöiden autonomian tunnetta ja mahdollistetaan parempi tasapaino työn ja muun elämän välillä. Joustavuutta lisättiin päivittämällä liukuvan työajan osalta kiinteä työaika, ollen nyt kello 9.00-14.00.

Kaupungin johdolla jatkettiin konsernin HR-kokouksia, joihin tytäryhtiöiden edustajat osallistuivat. Kokoukset ovat toimintatapa levittää ja ottaa käyttöön hyviä käytänteitä ja yhdenmukaistaa henkilöstöpolitiikkaa ja toimintatapoja.

VUODEN 2024 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvointi tarkoittaa meillä hyvinvoivia työntekijöitä, hyvinvoivia työyhteisöjä ja hyvinvoivaa organisaatiota. Työhyvinvointiin kuuluu useita osa-alueita, kuten työympäristö, työyhteisö, työtehtävät, työaika, työn ulkopuolisen elämän tasapaino ja työntekijän oma kokonaisvaltainen jaksaminen ja kuormitustaso. Työhyvinvointiin vaikutetaan organisaatiotason päätöksenteolla, johtamisella ja esihenkilötyöllä, mutta organisaation jokaisella taholla, johdosta yksittäiseen työntekijään, on oma roolinsa työhyvinvoinnista huolehtimisessa.

Mikkelin kaupungin työhyvinvointityötä ohjaa työhyvinvoinnin toimintaohjelma, johon on kirjattu keskeisimmät tavoitteet ja toimenpiteet työhyvinvoinnin tukemiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tämä ohjelma päivitettiin vuonna 2024 ”Työhyvinvoinnin toimintaohjelmaksi 2024 – 2026. Ohjelmassa kuvataan myös työhyvinvoinnin seurannan ja arvioinnin käytännöt. Ohjelma toimii kokoavana asiakirjana kaikille työhyvinvointiin ja -

turvallisuuteen liittyville ohjeille ja ohjelmille. Koska työkyky ja sen tukeminen eri tilanteissa on keskeinen osa työhyvinvointia, on vuosien 2024 – 2026 ohjelmaan yhdistetty aiemmin erilliset työhyvinvoinnin toimintaohjelma sekä varhaisen ja tehostetun työkyvyn tuen toimintaohjeet.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteet on asetettu työhyvinvointi- ja työkykykyselyiden tulosten ja eri tahojen (työterveyshuolto, työsuojelu ja hr-palvelut) huomioiden pohjalta. Kehittämisen painopisteenä vuosille 2024 - 2026 on työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen, osallisuuden (organisaation monimuotoisuus) lisääminen sekä työkyvyn tuen tehostaminen ennakoiden koko henkilöstölle sekä tehostetusti yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella henkilöstön arviot omasta työkyvystään, työyhteisön toimivuudesta, esihenkilön ja työnantajan toiminnasta kehittivät kokonaisuutena positiiviseen suuntaan. Vuoden 2024 kokonaistulos oli 58,40 pistettä (v. 2023 57,80 pistettä /max 80). Tulos on kokonaisuutena hyvä, mutta yksikkö- ja tulosaluekohtaisia eroja on edelleen pyrittävä tasoittamaan. Työhyvinvointikyselyn tuloksista laskettava QWL-indeksi, joka kuvaa koetun työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja tuloksellisuuden välistä yhteyttä on myös edellisvuotta parempi ollen vuonna 2024 58,8 % (v. 2023 % 58,3/ teoreettinen max 100 %). QWL-indeksin tavoitetasoksi on asetettu kunnallinen keskiarvo 60 %. Hyvä työelämän laatu näkyy asiakastyytyväisyytenä ja on vetovoimatekijä hyvistä uusista työntekijöistä kilpailtaessa.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2024 osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat työhyvinvointi ja sen huomioiminen johtamisessa, laadukkaiden hankintojen toteuttaminen, digitalisaation tehokkaampi hyödyntäminen sekä onnistuneen kehityskeskustelun käyminen esihenkilön ja työntekijän roolissa. Työhyvinvoinnin merkitystä ja sen johtamista valmennettiin useissa eri esihenkilöinfoissa sekä henkilöstöpalveluiden että ulkopuolisten asiantuntijoiden toimesta. Hankintaosaamisesta valmennettiin sekä keskiviikkoinfoissa että yksikköjen tukemisessa hankintoihin liittyen. Digitalisaatiota kehitettiin kahdella kaupungin sisäisellä hankkeella.

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten on käytössä Personec F OSS -henkilöstöjohtamisen työväline. Ohjelmassa on kolme osiota: koulutukset, keskustelut ja taidot. Koulutus-osiossa ilmoittaudutaan ulkoisiin koulutuksiin, jotka esihenkilö hyväksyy sekä ilmoittaudutaan kaupungin omiin sisäisiin koulutuksiin. Koulutus-osioista saadaan myös raportti henkilöstön osallistumisesta koulutuksiin koulutuskorvaushakemusta varten.

Keskustelut -osiossa käydään kehityskeskustelut joko yksittäisen henkilön tai ryhmän osalta. Pieni osa keskusteluista käytiin vielä paperilomakkeella tietoteknisistä syistä. Keskusteluosion kohdalta saatiin tarkka tieto toteutuneiden kehityskeskusteluiden määristä

esihenkilöittäin. Kertomusvuonna OSS-järjestelmään tallennettuja kehityskeskusteluita (yksilökeskustelut ja ryhmäkeskustelut) oli yhteensä 1262 (v. 2023 1213, v. 2022 872). Kehityskeskusteluihin liittyen, otettiin käyttöön kehityskeskustelujen yhteydessä käytävä työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi, jonka pistemäärä merkittiin kehityskeskustelulomakkeelle. Pistemäärä korotti mahdollisesti henkilökohtaisen lisän määrää. Kehityskeskusteluiden sujuvuutta ja käyttöön otettua henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia tuettiin ulkopuolisella valmentajalla. Henkilöstölle ja esihenkilöille olivat omat tilaisuutensa.

Taidot-osio kytkettiin keskustelut-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. OSS-osaamista kehitettiin ja ylläpidettiin järjestämällä useita OSS-kertauskoulutustilaisuuksia esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

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.

Henkilöstön johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Vuonna 2024 nimettiin esihenkilön osaamispolun työkalut, joilla tuetaan esihenkilötyössä kehittymistä ja onnistumista. Ne ovat: perusteet (esimiespassi), työkyvyn johtaminen ja sen kehittäminen (Keva:n osaamisympäristö), hallinnollisen osaamisen kehittäminen (Eduhouse-ympäristö), käytettävien järjestelmien hallinta (sisäinen koulutus) ja jatkuva osaamisen ylläpito ja tietojen päivitys (keskiviikkoinfot ja muu sisäinen koulutus).

Kertomusvuonna panostettiin edelleen esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen. Viikoittaiset tunnin mittaiset erityisesti kaikille noin sadalle esihenkilölle suunnatut, mutta kaikille avoimet keskiviikkoinfot, toteutettiin suunnitellusti Teams -kokouksina pois lukien kesäkuukaudet. Osallistuminen näihin oli aktiivista. Kertomusvuonna aiheet painottuivat sisäisten ohjeiden ja käytössä olevien ohjelmien kouluttamiseen sekä ajankohtaisten asioiden tiedottamiseen. Lisäksi ulkopuolinen kouluttaja koulutti muun muassa korvaavan työn merkityksestä ja kehityskeskusteluiden käymisestä esihenkilön sekä työntekijän roolissa.

Esihenkilöillä oli mahdollisuus suorittaa esihenkilöpassi, jonka suoritti kertomusvuonna 10 esihenkilöä. Esihenkilöpassi on koulutuskokonaisuus, joka pitää sisällään esimerkiksi palvelussuhteeseen, palkkaan, työaikaan, työvuorosunnitteluun, sairauspoissaoloihin, työvapaisiin ja työsuojeluun liittyviä aiheita. Esihenkilöpassin suorittamisen mahdollisuus jatkuu myös vuonna 2025.

YHTEISTOIMINTA

Mikkelin kaupungilla yhteistyötoimintaneuvottelukunta, joka vastaa myös työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla. Yhteistyötoimintaneuvottelukunta toimii monijäsenisenä yhteistoimintaelimenä myös työsuojeluasioita käsiteltäessä.

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 luottamusmiesjärjestelmässä. Neljä pääluottamusmiestä edustaa JUKO ry:tä, JHL ry:tä ja Jyty ry:tä. Lisäksi palvelualueilla on useita luottamusmiehiä.

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

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2024 aikana 9 kertaa käsitellen 60 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsitteli vuoden aikana mm. henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen vuodelta 2023, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2025–27, TE2024 uudistusta ja liikkeenluovutusta valtiolta ja muista kunnista Mikkelin seudun työllisyysalueelle. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee siis myös työsuojeluun liittyviä asioita. Vuonna 2024 ei käyty yhteistoimintaneuvotteluita osana tasapainotusohjelmaa ja sen vaikutuksista talousarvioon.

Vuoden 2024 aikana pidettiin neljä paikallista neuvottelua. Keskusneuvotteluihin ei viety yhtään neuvottelua. Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia neuvoteltiin ja solmittiin kolme kappaletta. Neuvotellut paikalliset sopimukset ovat määräaikaista pl. varhaiskasvatuksen kutsuraha, joka on toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN, RAPORTIT JA TUNNUSLUVUT

Tässä luvussa esitellään kuntatyöntekijän suositukseen perustuen valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Kuntatyönantaja on antanut suosituksen yhteismitallisesti kerättäville tunnusluville muutama vuosi sitten. Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin

asiakokonaisuuksiin: henkilötyövuosi / HTV 2, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

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

Henkilöstömäärä

Kuten edellisinä vuosina, niin esimerkiksi ukrainalaisten maahanmuuttajalasten tuki on mahdollistanut tarpeellisen lisäresurssin henkilökunnan palkkauksen opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen.

Taulukko 1: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2024

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
KONSERNI- JA ELINVOIMA	253	196	184	191	22	19	16	20	275	215	200	211
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	115	68	64	63	11	7	12	16	126	75	76	79
Ruoka- ja puhtauspalvelut	138	128	120	128	11	12	4	4	149	140	124	132
YMPÄRISTÖPALVELUT	25	22	25	25	5	11	3	4	30	30	28	29
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	1040	1055	1063	1040	271	252	232	213	1311	1307	1295	1253
Kasvatus ja opetus, hallinto	3	5	5	6	1	1	1	0	4	6	6	6
Varhaiskasvatus	429	422	422	410	86	78	66	66	515	500	488	476
Perusopetus ja lukiot	499	521	523	506	161	151	146	130	660	672	669	636
Hyvinvointi ja osallisuus	109	107	113	118	23	22	19	17	132	129	132	135
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	167	231	221	214	43	47	54	55	210	278	275	269
Hallinto ja Kaupunkikehitys	43	43	43	43	2	3	6	4	45	46	49	47
Kaupunkiympäristö	30	34	34	35	0	2	3	1	30	36	37	36
Rakennusvalvonta	9	14	14	16	5	4	3	1	14	18	17	17
Maaseutu- ja lomituspalv.	85	140	130	120	36	38	42	49	121	178	172	169
LIIKELAITOKSET/TASEYKS.	251	242	90	92	48	50	12	14	299	292	102	106
Mikkelin Vesiliikelaitos	23	22	23	23	3	1	0	0	26	23	23	23
Mlin kaup. liikelaitos Otavia	61	59	67	69	17	16	12	14	78	75	79	83
Etelä-Savon pelastuslaitos	167	161	0	0	28	33	0	0	195	194	0	0
YHTEENSÄ	1736	1746	1583	1562	389	379	317	306	2125	2122	1900	1868

	TYÖLLISTETYT			
	2021	2022	2023	2024
KONSERNI- JA ELINVOIMA	37	42	15	3
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	13	12	22	8
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	0	2	2	0
OTAVIA	1	0	2	0
YHTEENSÄ	51	56	41	11

Lisäksi 31.12.2024

Kansalaisopiston tuntiopettajia 2
Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 35
Oppisopimussuhteisia 10

Henkilöstön palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin on esitetty taulukossa kaksi. Yhteensä 17 prosenttia henkilöstöstä teki osa-aikatyötä. Osa-aikaisille tulee aina ensisijaisesti tarjota kokoaikatyötä, kun lisärekrytointitarvetta ilmenee.

Tätä näkökulmaa on painotettu kaikille esimiehille. Edellisinä vuosina osa-aikaisten osuus on ollut 16 prosenttia.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2024	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1362	200	1562
Määräaikaiset	185	121	306
Yhteensä	1547	321	1868

Määräaikaisten osuus oli noin 16 prosenttia (v 2023 17 %). 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 määräaikaaisuudelle on aina oltava lainmukainen peruste.

Taulukossa kolme 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 3. Määräaikaisuuden perusteet ja lukumäärät 31.12.2024

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE	31.12.2023	31.12.2024
Sijainen	106	88
Sovittu määräaikainen tehtävä	26	16
Projektiluontoinen tehtävä	27	26
Toiminnan vakiintumattomuus	3	5
Avoimen viran/teht. hoito	10	20
Osa-aik. sijainen/täyd.	0	2
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	3	1
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	0	0

Kausiluontoinen tehtävä	1	2
Omasta pyynnöstä määräaik.	25	42
Muu määräaikaisuus	116	104
	317	306

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet raportoidaan kertomusvuodelta Kuntatyönantajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta noudattaen eli niin kutsutulla HTV2 luvulla taulukossa neljä. HTV2 lasketaan seuraavasti; palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365*(osa-aikaprosentti/100). Näin laskettuna henkilötyövuosia kertyi kertomusvuonna 1737, joka on kolme vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet vuonna 2024 HTV2-luvulla laskettuna

HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Konserni- ja elinvoimapaalvelut	177,58	181,50	16,14	20,61	193,72	202,11
Ympäristöpalvelut	20,65	23,39	5,50	4,38	26,15	27,77
Sivistys ja hyvinvointi	948,68	954,95	240,75	219,54	1189,43	1174,49
Kasvatus ja opetus, hallinto	4,96	5,39	1,02	0,58	5,98	5,97
Varhaiskasvatus	374,90	374,71	82,71	75,37	457,61	450,08
Perusopetus ja lukiot	463,94	464,93	140,34	128,60	604,28	593,53
Hyvinvointi ja osallisuus	104,88	109,92	16,68	14,99	121,56	124,91
Asuminen ja toimintaympäristö	199,90	196,24	35,39	35,76	235,29	232,00
Hallinto ja kaupunkikehitys	40,51	42,72	3,98	5,33	44,49	48,05
Kaupunkiymp. elinkaari- ja palvel.	31,49	33,49	2,55	1,64	34,05	35,13
Rakennusvalvonta	13,89	15,79	3,21	0,75	17,11	16,54
Maaseutu- ja lomituspalvelut	114,00	104,24	25,64	28,04	139,64	132,28
Liikelaithet ja taseyksiköt	82,82	87,06	12,30	13,15	95,12	100,21
Vesilaitos	21,94	22,76	0,41	0,00	22,35	22,76
Otavia	60,88	64,30	11,89	13,15	72,77	77,45
YHTEENSÄ	1429,63	1443,14	310,08	293,44	1739,70	1736,58

Lisäksi:	2023	2024
Työllistetyt/oppisop.HTV2	45,79	30,14
Kesätyöntek. ja harj. HTV2	11,63	12,95

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 2024 oli 48,8 mikä on sama kuin vuosi sitten (48,1 vuonna 2022).

Henkilöstöstä 52 prosenttia (vuonna 2023 51 %) on 50 vuotta täyttäneitä, minkä takia henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin ottaa huomioon ikääntyvien johtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista. Tästä valmistui vuoden 2024 lopussa opinnäytetyö, jonka suosituksiin paneudutaan vuoden 2025 aikana.



Kuva 1. 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 2024 osalta kolmelta ensimmäiseltä säännösten mukaiselta koulutuspäivältä/työntekijä taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävistä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Koulutuskorvausta haetaan ja sen myöntää Työttömyysvakuutusrahasto (TVR).

Taulukossa viisi on esitetty haettu koulutuskorvaus vuosilta 2022–2024. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta ei voida hakea kaikkeen koulutukseen. Kertomusvuonna koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1566 ja koulutuksiin osallistuneita henkilöitä oli 724. Verkon välityksellä tapahtuvaa koulutusta oli eniten.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettu korvaus vuonna 2022, 2023 ja 2024.

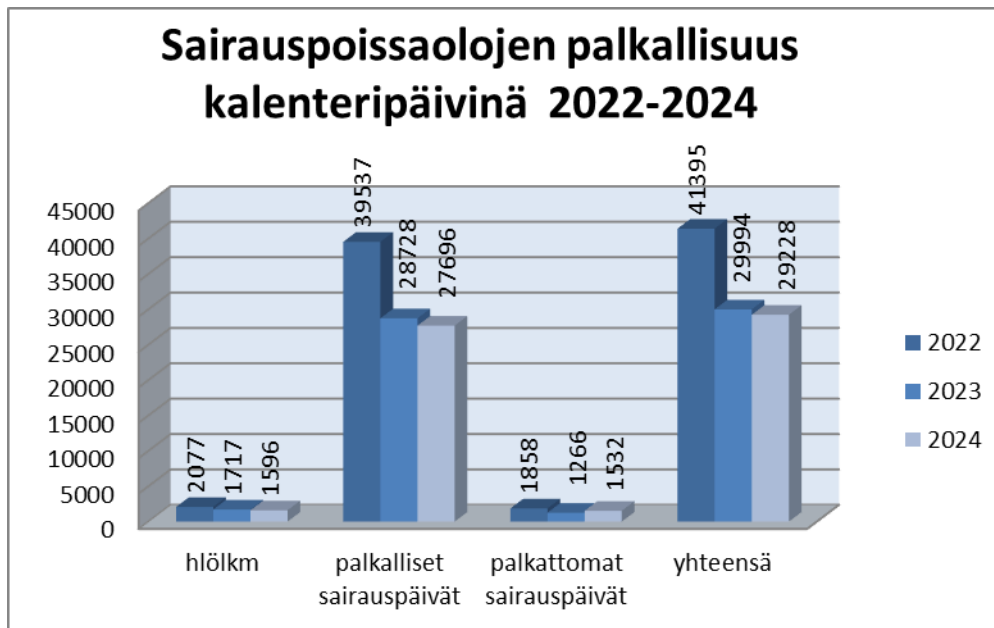
Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2022	2023	2024
Koulutuspäivät	1643	1832	1566
Koulutuskorvaus	32 372,03 €	37 447,91 €	32 615,08 €

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauodeista 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.

Vuoden 2024 alkupuolisko oli sairauspoissaolojen suhteen normaalilla tasolla. Vuoden loppupuolella aktivoitunut influenssakausi nosti sairauspoissaolojen määrää jonkin verran ja erityisesti lyhyet, esihenkilön myöntämät poissaolot (max viisi kalenteripäivää) lisääntyivät. Kertomusvuonna sairauspoissaoloja **oli hieman edellisvuotta vähemmän ollen 15,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta** kohden. Vuonna 2023 vastaava luku oli 15,8.

Suurin syy sairauspoissaoloihin oli influenssa, flunssat ja vatsataudit. Toiseksi suurin syy olivat tuki- ja liikuntaelinongelmat, kolmantena mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja neljäntenä hengitystiesairaudet. Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat suhteellisen muuttumattomia. Osaan syistä työnantajan vaikutusmahdollisuudet ovat melko pienet, mutta esim. toimenpiteisiin tuki- ja liikuntaelinoireiden välttämiseksi sekä mielenterveyden ylläpitämiseksi on edelleen kiinnitettävä erityistä huomiota.



Kuva 2. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2022 - 2024 sekä palkattomien sairauslomapäivien määrä.

Terveysprosentti kertoo sen osuuden koko vuoden töissä olleesta henkilöstöstä, jolla ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää. Vuonna 2024 terveysprosentti oli 24 % (vuonna 2023 25 %).

Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaumaa poissaolojen pituuden mukaan. Vuoden 2024 terveysperusteisten poissaolopäivien määrässä painottuvat edelleen lyhyet, 1–29 päivää kestäneet poissaolot. Tämä johtuu siitä, että suurin osa sairauspoissaoloista on johtunut infektiosairauksista sekä kausi-influenssasta.

Lyhyistä, alle työnantajanomavastuuajan (sairastumispäivä ja yhtäjaksoisesti seuraavat yhdeksän arkipäivää) jäävistä sairauspoissaoloista ei työnantaja saa Kelan sairauspäivärahaa, vaan kustannukset jäävät työnantajalle. Tästä syystä myös näitä poissaoloja olisi pyrittävä, mahdollisuuksien mukaan vähentämään noudattamalla yleisiä ohjeita infektiotartuntojen ehkäisyssä ja huolehtimalla henkilöstön influenssarokotuksista.

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	6927	6497	602	583		
4-29 pv	11475	11031	990	982		
30-60 pv	4283	3711	309	308		
61-90 pv	2555	2162	204	155		
91-180 pv	4571	5587	389	411		
Yli 180 pv	183	240	12	22		

Yhteensä	29994	29228	2506	2461		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-744	-660		
			1762	1801	2,36	2,37
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	15,8	15,7				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	1177	916				
-työmatkatapaturmat (kpv)	126	304				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	0	0				

Lyhyiden sairauspoissaolojen kokonaismäärä on hieman edellisvuodesta laskenut. Yli 90 pv kestäneiden sairauspoissaolopäivien lisäystä selittää mm. erikoissairaanhoidon resurssitilanne. Pidentyneet odotusajat leikkaus- ja muihin operaatioihin pidentävät myös sairauspoissaoloja. Vaikka vakavia sarauksia on määrällisesti vähän, aiheuttavat ne tilastoissa näkyviä pitkiä sairauspoissaoloja. Pitkillä sairauslomilla on myös henkilöitä, jotka odottavat työkyvyttömyyseläkepäätöstä.

Tapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien kokonaismäärä on viimeiset kaksi vuotta pysynyt suhteellisen samalla tasolla. Vuonna 2024 työtapaturmiksi rekisteröitiin 100 tapahtumaa (v. 2023 tapahtumia oli 104 kpl) ja työmatkatapaturmiksi 24 tapahtumaa (v. 2023 25 tapahtumaa).

Huolestuttavaa suuntausta on kuitenkin nähtävissä korvauspäivien määrässä, sillä vaikka työ- ja työmatkatapaturmien yhteislukumäärä hieman laski, niin korvauspäivien määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna, erityisesti työmatkatapaturmien suhteen. Korvauspäivät vuonna 2024 olivat työpaikkatapaturmien osalta 785 korvauspäivää (v. 2023 1161 korvauspäivää) ja työmatkatapaturmien suhteen 674 korvauspäivää (v. 2023 181 korvauspäivää). Tämä tarkoittaa sitä, että työmatkalla sattuneet tapaturmat ovat olleet aiempaa vakavampia, ja aiheuttaneet aiempaa pidemmän työkyvyttömyysajan. Vakuutuskorvauksia maksettiin vuonna 2024 yhteensä 215 028 euroa (v. 2023 korvaussumma oli 190 810 euroa). Mikkelin kaupungin lakisääteisenä työtapaturmavakuutusyhtiönä toimi If Vakuutus.

Yleisin työtapaturmatyyppi oli liikkumiseen liittyvä kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen, ja toiseksi yleisin työtapaturmatyyppi oli väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama) ja yleisin vammatyyppi haavat ja pinnalliset vammat. Valtaosa työtapaturmista aiheutti 0-3 työkyvyttömyyspäivää (92 tapauksessa).

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajamme on Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy. Vuonna 2024 on tehty tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa käytäntöjen tarkentamiseksi, yhteisten tavoitteiden asettamiseksi ja seuraamiseksi. Säännölliset, organisaation eri tasoiset ohjauspalaverit ja käytännön yhteistyötä kehittävät palaverit ovat selkeyttäneet ja kehittäneet toimintaa molempien osapuolien kannalta.

Työterveyshuoltopalvelun laskutus perustuu organisaation henkilömäärään. Voimassa olevan sopimuksen mukaan maksun suuruus vuonna 2024 oli 480 euroa jokaista koko vuoden työskennellyttä työntekijää kohden. Alle vuoden työskentelevien vakinaisten, sijaisten ja määräaikaisten henkilöiden osalta maksu oli 40 euroa kuukaudessa. Lisäksi, tarpeen mukaan hankimme sopimuksen ulkopuolista lisäpalvelua (esim. kriisiapua) erillislaskutettuna.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollosta aiheutuvia kuluja korvausluokkien 1 ja 2 osalta yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Kelan laskennallinen työntekijäkohtainen korvauskatto vuodelle 2024 on 483 €/hlö. Ensisijaisesti korvataan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan 1 kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan 2 kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan 1 kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Tämä ohjaa työnantajan toimintaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon painottamiseen ja näkyy meillä uudessa työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa, joissa pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työnantajalle vapaaehtoinen sairaanhoito painottuu selkeästi työterveysperusteiseen sairaanhoitoon. Kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäiseviin palveluihin kohdistuisi vähintään 60 prosenttia kustannuksista ja ettei laskennallinen työntekijäkohtainen korvauskatto ylittyisi.

Taulukko 7a. Työterveyshuollon kustannukset ja kustannusten jakaantuminen ehkäisevään työterveystyöhön (Korvausluokka 1) ja sairaanhoidolliseen työhön (Korvausluokka 2), vertailu vuosina 2022 –2024.

Korvaus- luokat	Kustannukset €			Osuus korvausluokkiin kl 1 ja kl 2 kuuluvista kustannuksista %			Osuus kokonais- kustannuksista %	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024
KL 1	442 599	367 885	560 910	44,0 %	47,5 %	52,0 %	41 %	45 %
KL 2	563 465	407 062	522 981	56,0 %	52,5 %	48,0 %	45 %	42 %
KL 0	78 576	125 022	166 325				14 %	13 %
Yht.	1 084 640	899 969	1 250 217				100 %	100 %

Mikkelin kaupunki maksoi tasaustaskua vuoden 2023 kustannuksista vuoden 2024 kevall 123 991 euroa. Tämä johtuu sopimuskaudesta, joka on 1.4.2023 – 31.3.2024. Nyt kevall 2025 Pihlajalinna maksaa Mikkelin kaupungille tasausmaksua 51 901 euroa (arvio 7.3.2025). Kun tasausmaksut huomioidaan muodostuvat vuosien 2023 ja 2024 reaalikustannukset seuraavan taulukon mukaisesti

Taulukko 7b. Työterveyshuollon ”reaalikustannukset”, ottaen huomioon vuosittaiset tasaustaskut, vuosina 2022 –2024.

Työterveyshuollon kustannukset	”Reaalikustannukset” €		
	2022	2023	2024
	1 084 640	899 969	1 250 217
V 2023 tasaustaskun huomiointi (maksettu 2024) Mli=> P:linna		1 023 960	1 126 226
V 2024 tasaustaskun huomiointi (maksetaan 2025) P:linna => Mli			1 074 325
Yht	1 084 640	1 023 960	1 074 325

Pihlajalinna aloitti työterveyshuollon palveluntuottajana kevall 2023. Yhteistyö uuden palveluntuottajan kanssa edellyttä yhteisten käytäntöjen, prosessien ja toimintatapojen läpikäymistä ja yhteensovittamista. Tehokkaaseen toimintaan on päästy vuoden 2024 aikana, jolloin on toteutettu vuodelta 2023 siirtyneitä toimia. Tämä näkyy erityisesti KL 1 luokan kustannusvertailussa vuosien 2023 – 2024 välillä.

Ei-korvattavia työterveyshuollon kustannuksia (KL 0) oli 13 % kokonaiskustannuksista eli 166 325 €. Näihin kuluihin kuuluvat kausi-influenssarokotteet (35 000 €), palvelumaksut (44 000 €), työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyvät henkilökohtaiset suojaimet tai apuvälineet sekä toimenpiteisiin liittyvät tarvike- ja lääkekustannukset ja toimistotyö. Hoidontarpeen arvio sekä chat-palvelut otettiin osittain kytt j vuoden 2023 aikana, mutta vuosi 2024 on ollut ensimmäinen kokonainen käyttövuosi ja tämä näkyy KL 0 kulujen ja ei-korvattavan sairaanhoitajan työpanoksen lisääntymisenä.

On huomioitava, että näillä palveluilla on vastaavasti pystytty vhentm kalliimpia yhteydenottoja suoraan työterveyshoitajaan ja -lääkäriin. Sopimukseen sisältyvien palveluiden lisäksi ostettiin erillislaskutettavaa lisäpalvelua, kuten kriisiapua ja yksilöllisen työkyvyn tukitoimia 43 772 eurolla, joka on noin 4500 euroa enemmän kuin edellisvuonna. Nämä kustannukset jakaantuvat eri korvausluokkiin toiminnan mukaan.

Vuoden 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 250 215 euroa. Kustannusten lopulliseen mrn vaikuttaa vielä kattohintaan perustuva laskutuslvyitykset, jotka toteutettu kevall 2024 ja toteutetaan palveluntuottajan tilikauden pttyess 31.3.2025, kuten edellä on kerrottu.

Kertomusvuonna työterveyshuollon toimintaa on pyritty painottamaan aiempaa enemmän ehkäisevän työterveyshuollon toimiin kuten työpaikkaselvityksiin, neuvontaan ja ohjaukseen sekä työ- ja toimintakyvyn seurantaan. Vaikka tavoite työterveyshuollon kustannusten kohdentumisesta 60 % kl 1 –luokkaan ei vielä toteudukaan, on kehitys kääntynyt positiiviseen suuntaan (kts. taulukko 7a).

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 vähemmän (2023; alkaneet 155, vaihtuvuus 8,88 %) mutta myös päättyneet palvelussuhteet olivat vähentyneet (v 2023, 144).

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2024

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	98	6,19
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	45	2,84
- muut päättyneet	78	4,93

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. Lähtökyselyn perusteella vaihtuvuuden syitä tällä hetkellä ovat työntekijän muutto, toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen, palkkaus tai alan vaihtaminen.

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. Taulukoissa yhdeksän on esitetty kaupungin eläköitymisen toteutuminen kolmena edellisenä vuonna.

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2022 – 2024 (Lähde Keva).

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Eläköityvien keski-ikä		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	45	45	40	1,71	2,12	1,99	64,5	64,54	64,69
Osatyökyvyttömyys	5	3	5	0,27	0,14	0,25	50,3	-*	60,02
Kuntoutustuki	5	7	4	0,19	0,33	0,20	45,82	54,07	-*
Täysi työkyvyttömyys	7	7	5	0,27	0,33	0,25	61,8	61,4	60,72

*alle 5 henkilöä, lukua ei julkaista

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2024 maksettiin 667 561,30 euroa (840 603 euroa vuonna 2023). Muutos vuoden takaiseen -0,20 %. Vuoden 2024 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2021 ja 2022 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2018-2020 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 työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,77 % (1,00 % vuonna 2023) ja valtion eläkkeissä työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 1,58 % (1,84 % vuonna 2023). Keskimäärin työkyvyttömyysriskiprosentti 2024 oli 0,80 % (1,11 % vuonna 2023). Keskimääräinen työkyvyttömyysprosentti lasketaan Kuel sekä Vael ansioiden yhteissummasta ja jaetaan maksetuilla työkyvyttömyysmaksuilla.

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin on 1. Vastaavasti Mikkelin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli 0,97. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Valtion eläkejärjestelmän työkyvyttömyysriskikerroin oli 5,55 (vuonna 2023 kerroin sama 5,55).

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. Osatyökyvyttömyyshyvityksen vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun oli -0,31 % (- 0,30 % vuonna 2023) vuonna 2024. Valtion eläkejärjestelmässä ei osatyökyvyttömyyshyvitystä ollut. Työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Eläköitymisennuste vuosien 2025-2029 (viisi vuotta) on Kevan ennusteen mukaan 342 henkilöä eli 17,8 % Kevassa vakuutettujen työntekijöiden määrästä. Luku sisältää kaikki eläkeuudot. Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle tulee jatkossa jäämään noin 68 henkilöä vuosittain. Kaupungin tavoitteena on toisaalta ennakoivasti hyödyntää eläköitymistä henkilöstösuunnittelussa, toisaalta tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä ja töissä vähintään henkilökohtaiseen eläkeikään asti ja sen ylikin. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää ikäjohtamista.

Palkka ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmät

Mikkelin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuteen (6) eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus), 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 10 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. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia on uudistettu vuoden 2024 aikana. Opetusalan osalta henkilökohtaisen lisän uudistus on sovittu toteutettavaksi vuoden 2025 aikana. Erityisesti KVTES sopimusallalla on miesten kuukausiansio kasvanut.

Taulukko 10. Palkkauksen rakenne ja miesten ja naisten keskiansio sopimusaloittain joulukuun 2023 ja 2024*).

	KVTES		OVTES		TS		Muusikot	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Tehtäväkohtainen palkka	92,79	92,53	85,91	85,49	91,74	91,03	93,16	92,93
Palveluaikaan sidotut lisät	5,47	5,38	12,78	13,10	6,41	6,67	5,61	5,59
Henkilökohtainen lisä	1,74	2,09	1,31	1,41	1,85	2,30	1,23	1,48
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 735,04	2 840,69	3 647,79	3 806,51	3 385,44	3 562,32	2 844,09	2 937,11
Miesten keskiansio €/kk	3 140,32	3 370,68	3 908,16	4 042,57	3 345,85	3 533,87	2 906,32	2 990,48
Naisten keskiansio €/kk	2 647,65	2 734,37	3 587,01	3 757,70	3 480,22	3 613,40	2 719,63	2 830,36

*) Palkkauksen rakenteiden prosenttiosuuksissa, kokonaisansioissa ja miesten ja naisten keskiansioissa on huomioitu vain tehtäväkohtainen palkka, palveluaikaan sidotut lisät ja henkilökohtainen lisä. Palkkausrakenteessa ja keskiansioissa ei siis ole mukana teknisten erillislisiä, opettajien ylitynteja ja erillistehtäviä. Myöskään työaikakorvauksia ja lisä- ja ylityskorvauksia ei ole huomioitu. Henkilökohtaisissa lisissä on mukana myös luottamus- ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset. OVTES, henkilökohtaisissa lisissä on mukana taito- ja taideaineet ja koulu- ja kuntakohtaiset palkkiot. OVTES osalta ei Mikkelissä ole kokonaisansiossa eikä TS sopimuksen osalta maksussa olevat erillislisät.

Ansiokehitys on eri suuruinen eri sopimusaloilla. KVTES:n ansiokehitys on vuodesta 2023 vuoteen 2024 kokonaisansion osalta 3,86 %, OVTES osalta 4,17 %, TS osalta 5,22 %, ja muusikoiden osalta 0,97 %. Henkilökohtaisen lisän uudistus keväällä 2024 näkyy ansiokehityksessä KVTES, TS ja TTES osalta suurempana kuin muilla sopimusaloilla. Kaupunginhallitus hyväksyi uuden henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin periaatteet ja käytänteet 12.2.2024 § 46. Henkilökohtainen työsuorituksen arviointi otettiin käyttöön 1.3.2024 ja järjestelyerän osalta kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin osa jaettavissa olevasta palkkasummasta laskennallisesti enemmän kuin aikaisempina vuosina.

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 koko-aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 palkkaohjelman mukaiset erät jakautuvat usealle vuodelle ja siinä on sovittu myös vuoden 2025 korotukset, jotka kohdentuvat pääsääntöisesti tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Kaikkia sopimusalojen (pl OVTES 0,77 %, LS 1,50 %) osalta korotettiin yleiskorotuksella 1.6.2024 tehtäväkohtaista palkkaa 2,27 % prosenttia. Lisäksi palkkoja korotettiin paikallisilla järjestelyerillä 0,4 % ja 0,33 % sekä kehittämisohjelmaerällä 1,0 %. Yhteensä KVTES, OVTES osio G ja TTES sopimusaloilla korotus 1,73 %. OVTES sopimusalan osalta järjestelyerä oli 1,33 %, TS sopimusalan osalta 1,611 % sekä LS osalta 1,33 %. Muusikoiden sopimusalan osalta ei ollut jaossa kehittämiserää, joten palikallinen järjestelyerä oli 0,73 %.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat tietty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistama kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksu on laskenut - 0,37 % ja oli näin vuonna 2024 1,16 %. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu alentui - 0,72 % uudistetun lain myötä ja oli vuonna 2024 0,82 %. Työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen muutokset selittävät näin alentuneita henkilöstökulujen sivukuluja aiempiin vuosiin verrattuna.

Muu palkitseminen ja työsuhte-edut

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti Epassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstöllä on ollut vuodesta 2021 käytössä EpassiFlex (sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun). Vuonna 2024 etuuden määrä oli 80 euroa vakinaisilla sekä koko kalenterivuoden 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 106 280 eurolla, kulttuurietua 100854 eurolla ja hyvinvointietua 95 294 eurolla. Vuoden 2024 aikana 2394 henkilöä (2023; 1798) käytti Epassia.

Lisäksi tilinpäätöksen yhteydessä KH:n päätti kertaluonteisesta 100 €:n korotuksesta kaupungin työntekijöiden Epassiin kiitokseksi hyvästä ja tuloksellisesta työstä Mikkelin ja kaupunkilaisten eteen.

Polkupyöräetu

Mikkelin kaupunki otti kesäkuusta 2023 alkaen käyttöön henkilöstölle työsuhtepolkupyöräedun. Kumppaniksi valikoitui GoByBike Finland Oy. Etu koskee kaikkia vakituksessa palvelussuhteessa tai vakinaisluonteisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä (palkanmaksu ei keskeydy kokonaan). Kaupungin henkilöstö vuokraa (leasing) polkupyörät käyttöön ja vuokra-ajan jälkeen palkansaaja joko lunastaa polkupyörän itselleen tai palauttaa sen. Vuokra-aikana polkupyörän verotusarvo 100 euroa vähennetään kuukausittain palkansaajan bruttotulosta. Vuoden loppuun mennessä oli voimassa 206 työsuhtepolkupyöräsopimusta (vuoden 2023 lopussa 129 työsuhtepolkupyöräsopimusta).

Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 390 515 euroa; keskimäärin 207 euroa/henkilö, (vuonna 2023; 171 858 euroa; keskimäärin 89 euroa/henkilö, vuonna 2022; 171 402 euroa, keskimäärin 78 euroa/henkilö). Kustannuksiin vaikuttaa merkittävästi hyvästä tuloksesta maksettu ylimääräinen 100 euroa Epassiin ja kasvava polkupyöräedun käyttö.

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru, kello tai älylaite, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron lisäys Epassiin. Ikävuosimerkkipäivät 2024; 50 vuotta 45 hlöä, 60 vuotta 54 hlöä. Palvelussuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo on 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista. Vuonna 2024 palkittiin 39 henkilöä 20 vuoden palvelusta viiden päivän palkitsemisvapaalla sekä päätettiin palauttaa myös 30- ja 40-vuotta yhtäjaksoisesti palvelleiden palkitseminen (100 euroa Epassiin). 30 vuotta palvelleita oli 54 henkilöä ja 40 vuotta 10 henkilöä.