

MIKKELI

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021 – 2023

Käsittelyt:

YT neuvottelukunta 23.11.2020

Kaupunginhallitus 30.11.2020

Valtuusto x.x.2020

Sisällys

Johdanto	3
Kaupunkirakenneselvityksen, palvelusuunnitelman sekä talous- ja tulevaisuusohjelman henkilöstölinjaukset	4
Kaupunkirakenneselvitys	4
Palvelusuunnitelma.....	5
Talous ja tulevaisuusohjelma Tatu.....	6
Tavoiteorganisaation toteuttaminen palvelualueittain	7
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	8
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	8
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue.....	9
Henkilöstömäärän ja henkilöstökulujen kehitys.....	10
Eläköitymisen hallinta	12
Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	13
Henkilöstön työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen	14
Työterveyshuollon palvelut	15
Osaamisen kehittäminen	16
Työsuojelun yhteistoiminta	17
Mikkelin kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021	19
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	20
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue.....	25
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	31

JOHDANTO

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään kaupungin strategian mukainen ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena onkin luoda strateginen henkilöstösuunnitelma. Tavoitteena on varmistaa, että Mikkelin kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun ja ennakoi muuttuvia henkilöstön osaamistarpeita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä henkilöstön sijoittumista ja kohdentumista palveluprosesseihin ja yksiköihin.

Kaupungin palvelustrategiaa on uudistettu laatimalla valtuustossa vuosina 2018 ja 2019 hyväksytyt kaupunkirakenneselvitys ja palvelusuunnitelma, jotka mm. huomioivat kaupungin väestön määrässä ja palvelutarpeessa ennakoitavat muutokset sekä kaupungin taloudelliset mahdollisuudet. Sekä kaupunkirakenneselvitykseen että palvelusuunnitelmaan kytkeytyy myös henkilöstösäästötavoitteiden tarkistaminen. Vuonna 2020 laadittiin vielä näitä täydentämään talous- ja tulevaisuusohjelma Tatu, johon sisältyy 40 henkilötyövuoden lisävähennysvaade vuoden 2023 loppuun mennessä.

Henkilöstön näkökulmasta tavoitteena on, että Mikkelin kaupungin työntekijöillä on motivaatiota ja intoa yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen sekä halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä ja esimiehillä on valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta. Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen tehdään määrätietoista työtä. Osaamisen uudistamisessa huomio on asiakaslähtöisyydessä ja monialaisuudessa sekä tulevaisuuden työelämätaidoissa.

Henkilöstösuunnittelua varten on palvelualueilta koottu tietoa toiminnan ja henkilöstöressurssien suunnittelusta mahdollisimman yhteismitallisesti ja aineistoa on jatkotyöstetty yhdeksi yhteiseksi henkilöstösuunnitelmaksi, joka sisältää myös kuvauksen, miten kaupungin tavoiteorganisaatio on toteutumassa.

KAUPUNKIRAKENNESELVITYKSEN, PALVELUSUUNNITELMAN SEKÄ TALOUS- JA TULEVAISUUSOHJELMAN HENKILÖSTÖLINJAUKSET

Vuoden 2018 talousarvion valmistelun aikana päädyttiin siihen, että Mikkelin kaupungin tulee hakea taloussuunnittelukaudella 2019-2021 pysyviä uusia palvelurakenteita, jotka määrittelevät Mikkelin asukkaille riittävät ja laadukkaat palvelut ja ovat samalla resurssiviisaita käytettävissä oleviin taloudellisiin voimavaroihin nähden. Sopeutustavoitteeksi asetettiin tuolloin 5,1 miljoonaa euroa.

Kaupunkirakenneselvitys

Selvitystä varten kaupunginhallitus perusti marraskuussa 2017 kaupunkirakenneselvitystyöryhmän. Selvitystyön sisältö koostui palvelustrategian päivityksestä, kaupunkiosa-alueiden määrittelystä, aluekeskusten tunnuslukujen ja nykyisten palvelujen kuvaamisesta hyödyntäen aikaisempia palveluverkkoselvityksiä. Lisäksi selvitettiin henkilöstöorganisaatiota ja taloudellisia vaikutuksia. Valmistelussa osallistettiin asukkaita ja toimijoita. Selvitystyössä huomioitiin perusopetus-, varhaiskasvatus- ja liikuntapaikkapalvelut. Lisäksi selvitettiin kirjastot, kokoontumis-/harrastustilat, koulujen tilat ja hallintopalvelut ja infrastruktuuripalvelut sekä asuinalueiden viihtyvyys.

Toimenpiteet jaettiin kolmeen eri koriin seuraavasti:

Ykköskori; yhteensä 1,8 Me, pysyvästi kaupungin tarjoamiin palveluihin vaikuttavat keinot, jotka eivät suoraan vaikuta peruspalvelurakenteeseen. Kakkoskori; yhteensä 4,9 Me, palvelurakenteeseen vaikuttavat keinot. Kolmoskori; yhteensä 2,7 Me, muut keinot, jotka vaikuttavat toimintakatetta vahvistavasti (päättiin budjetin 2019 yhteydessä)

Palveluverkkoselvityksen koreihin sisältyy henkilöstötavoitteita seuraavasti:

Toimenpide	Euro vähennys
Säästövapaiden vähentäminen / purku	225 000 €
Sijaisten käytön vähentäminen	335 000 €
Määräaikaisten vähentäminen	250 000 e
Rekrytointien täyttämättä jättäminen	180 000 €
Talkoovapaat ja lomarahavapaat	200 000 €
Matkakustannusten ja päivärahojen vähentäminen 25 %	20 000 €
Erilliskorvausten yms. vähentäminen	140 000 €
Sairauspoissaolojen vähentäminen	150 000 €
Yhteensä eurot:	1 500 000 €

Lisäksi kakkoskoriin liittyen on päätetty alla olevat henkilöstövähennystavoitteet:

Toimenpide	Henkilöstövähennys HTV
Kouluverkkoratkaisu	49,74
Päiväkotiverkkoratkaisu	13,7
Yhteensä HTV-vähennys	63,44

Palvelusuunnitelma

Palvelusuunnitelma valmistui maaliskuussa 2019, jolloin päätettiin joistakin yksilöidyistä sopeutustoimenpiteistä, jotka vaikuttavat palvelujen laatuun ja määrään.

Palvelusuunnitelman tarkistamiseen kytkeytyi myös jo aiemmin sovittujen henkilöstösäästötavoitteiden tarkistaminen, joiden toteuttamisen edellytyksenä on palvelujen laatuun ja määrään tehtävät muutokset.

Maaliskuussa 2019 hyväksytyyn palvelusuunnitelmaan sisältyy henkilöstötavoitteita seuraavasti:

Toimenpide	Euro vähennys
Lomasuunnittelun tehostaminen	50 000 €
Johtamisen, toiminnan ja prosessien kehittäminen	1 000 000 €
Yhteensä	1 050 000 €

Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi kaupungin tavoitteena on ollut ja on edelleen ennakoivan henkilöstösuunnittelun kautta hyödyntää eläköitymistä niin, että vain osassa tapauksia tehdään korvausrekrytointeja. Noin 60 henkilöä saavuttaa kaupungilla vuosittain henkilökohtaisen eläkeiän.

Kaupunkirakenneselvitykseen ja palvelusuunnitelmaan sisältyvien tavoitteiden toteuttamista varten laadittiin vuonna 2019 kaupungin tavoiteorganisaatio, missä kuvattiin tarvittava henkilöstömäärä ja henkilöstön yhteinen osaaminen, jolla palvelut ja viranomaistyö voidaan tuottaa valtuuston linjausten mukaisesti. Kuvaamisessa otettiin huomioon palvelusuunnitelman ja kaupunkirakenneselvityksen pohjalta asetettu 120 henkilötyövuoden vähennystavoite vuoden 2021 loppuun mennessä. Vaikka tavoiteorganisaatio ylsi lähelle 120 henkilötyövuoden vähennystavoitetta eli lukuun 108, merkittävä osa eli 43 henkilön vähennys toteutuu vasta uusien koulujen ja päiväkotien valmistumisen myötä. Päiväkodeista osa valmistuu vuonna 2021 ja eteläinen aluekoulu vuonna 2023 tai viimeistään vuonna 2024. Itäisen koulun aikataulu ei ole vielä tiedossa ja

siihen liittyy myös Tikanpellon päiväkotia. Eli tämä 43 henkilön vähennys on vielä pitkälti varmistumatta. Tästä syystä, loppuvuodesta 2019, kaupunki kävi YT-neuvottelut, joiden tuloksena löydettiin kaupunginhallituksen päättämät ja vaadittavat 4,6 M€ henkilöstösäästöt, jotka tulee toteuttaa vuoden 2021 loppuun mennessä. Neuvottelujen tuloksena kaupunginhallitus päätti 90 tehtävän pysyvistä vähentämisistä, mikä vastaa 83 henkilötyövuotta. Neuvottelutulokseen ei sisällynyt lomautuksia. Sen sijaan neuvottelutulokseen sisältyi useita henkilöstöetuuksien leikkauksia. Neuvottelujen pohjana oli vuoden 2019 aikana luotu tavoiteorganisaatio, pois lukien opetuksen ja varhaiskasvatuksen myöhemmin toteutettava 43 henkilön vähennys.

Talous ja tulevaisuusohjelma Tatu

Talous- ja tulevaisuusohjelma valmisteltiin nopealla aikataululla keväällä 2020 kaupungin omana työnä ja kaupunginhallitus käsitteli ja hyväksyi ohjelman 22.6.2020. Ohjelmaan sisältyy yhteensä 2,6 miljoonan euron säästö- ja sopeutustoimenpiteitä sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä toteutettavaksi vuosina 2021 - 2023. Erytystä huomiota tuli ohjelman valmistelussa kiinnittää elinvoimavaikutusten arviointiin. Henkilöstövähennystavoitteiksi Tatu-ohjelmassa on linjattu 40 henkilötyövuoden lisävähennys aiemmin sovitun 120 henkilötyövuosivähennyksen päälle. Tämä uusi 40 henkilötyövuosien vähennys toteutetaan pääsääntöisesti muuttamalla palvelurakennetta, palveluverkkoa ja palvelutasoa palvelualueilla. Lisäksi tavoitellaan vähennystä tehostamalla kaupungin sisäisiä prosesseja edelleen. Toteutettavat vähennykset vaativat kaupunginvaltuuston hyväksymisen osana talousarviota vuodelle 2021.

Tatu-ohjelma sisältää henkilöstövähennysten lisäksi aiemmista ohjelmista poiketen myös useita henkilöstön kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä seuraavasti:

- Etätöiden tuomat mahdollisuudet otetaan mahdollisimman täysimittaisesti käyttöön koko organisaatiossa.
- Henkilöstöpalvelut kokoaa ja laatii kaikille kaupungin esimiehille tarkoitetun koulutuskokonaisuuden.
- Esimiehet ja koko henkilöstö ryhtyy käyttämään kaupungin sähköisiä järjestelmiä omassa roolissaan niin, että paperiset vaiheet jäävät pois ja esimiehen tai toisen työntekijän puolesta tekeminen vähenee merkittävästi.
- Koko henkilöstön osalta varmistetaan, että henkilöstöllä on käytettävissä laitteet, jotka mahdollistavat omatoimisen asioinnin ja työn tekemisen sähköisessä ympäristössä
- Vuoden 2020 aikana tehdään päätös ja hankitaan osaamisen hallinnan työkalu kaupungille.

Tatu-ohjelmaan sisältyvät henkilöstövähennystavoitteet jakaantuvat palvelualueiden välillä seuraavasti:

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen henkilöstötoimenpiteet

- Varhaiskasvatuksen vuorohoitopaikkojen ja aukiolojen supistaminen ja laajennettujen aukiolojen supistaminen
- Avointen varhaiskasvatuspaikkojen aukioloaikojen puolittaminen
- Kunnallisesta perhepäivähoidosta luopuminen

Varhaiskasvatus -27

- Paukkula ja Itäinen koulu ratkaisu -1,5
- Suomenniemen koulusta luopuminen -2

Yhteensä -30,5 HTV vähennys

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Palvelualueelle on kohdistettu yhteensä kolmen henkilötyövuoden (-3) vähennys, jota ei ole tarkemmin yksilöity

Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue

- Eläkeiän saavuttaa 4 toimistosihteeriä vuoden 2022 loppuun mennessä. Tukipalveluiden yhtenäistäminen. Kaksi tehtävää ei täytetä -2
- Tehtävien siirto yleishallinnon ja asiakaspalvelupisteen välillä, -0,5 yleishallintotiimissä
- Virastokorttelin ja kirjaston vahtimestaritoiminnot hoidetaan jatkossa neljän sijaan kolmella henkilöllä -1
- Tietohallinnon uudelleen organisointi -1
- Kouluille tuotettavien tukipalveluiden yhtenäistäminen, ruoka- ja puhtauspalvelut -1
- Resurssien optimointi päiväkotien päivystyksissä, erityisesti loma-aikoina. Vähennys ruoka- ja puhtauspalveluissa -1

Yhteensä -6,5 HTV vähennys

TAVOITEORGANISAATION TOTEUTTAMINEN PALVELUALUEITTAIN

Kaupungin tavoite vähentää henkilöstöä ja henkilötyövuosia alkoi toteutua vuonna 2019. Vuoden 2019 lopussa palvelussuhteita oli 50 vähemmän kuin edellisen vuoden lopussa ja

henkilötyövuodet vähenivät kertomusvuonna 46:lla. Palkkasumma kasvoi kuitenkin noin miljoonalla eurolla, johtuen pääasiassa yleisistä palkankorotuksista.

Syyskuun 2020 lopun tilanteessa kaupungilla oli 55 palvelussuhdetta vähemmän kuin vuosi sitten (vakituiset ja määräaikaiset yhteensä) ja palkkamenot olivat 4 % ja 2 M€ pienemmät kuin vastaavaan aikaan vuosi sitten.

Yt-neuvotteluissa loppuvuodesta 2019 sovittu 90 henkilön vähennys vuoden 2021 loppuun mennessä voidaan suurelta osin toteuttaa. 43 (39 HTV) tehtävää on jo poistunut 30.9.2020 mennessä ja loput ovat poistumassa suunnitellusti pois lukien seitsemän tehtävää. Tämän lisäksi kuuden muun tehtävän poistumiseen liittyy vielä epävarmuustekijöitä tai toimeenpano saattaa siirtyä vuodelle tai kahdella. Koko päätöksen toimeenpano vaatii erittäin aktiivista seuranta ja ohjeistusta.

Palvelusuunnitelmassa on todettu, että 20 tehtävää tulee poistua toiminnan johtamisen ja prosessien sujuvoittamisen myötä. Toimeenpanon myötä 19 tehtävää tähän liittyen on poistumassa, joista 13 on esimiestehtäviä. Puuttuva kahdeskymmenes tehtävä poistuu Tatu-ohjelman toteuttamisen myötä varhaiskasvatuksesta. Tatu-ohjelmaan sisältyvät päiväkotiratkaisut mahdollistavat toteutuessaan yhden esimiestehtävän vähentämisen.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Palvelualueen johtamisjärjestelmää uudistettiin kesällä 2020 tehdyn päätöksen mukaan. Sekä kaupunkikehityksessä, kaupunkiympäristössä että rakennusvalvonnassa suurimpia haasteita on saada rekrytoitua riittävästi osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Tulosalueet koetaan merkittäviksi kaupungin elinvoiman kehittämisessä. Palvelualueelle on kohdistettu yksilöimätön kolmen henkilön vähennystavoite Tatuohjelmassa.

Maaseutupalveluiden tavoiteorganisaatioon sisältyvät henkilöstövähennystavoitteet ovat toteutumassa suunnitellusti. Vuoden 2021 alusta Savitaipaleen lomituspalvelut yhdistyvät Mikkelin lomituspalvelualueeseen ja sen myötä kaupungin henkilöstö lisääntyy 38 henkilöllä. Lomituspalvelun kustantaa valtio.

Vesiliikelaitoksen tavoiteorganisaatioon liittyvät henkilöstömäärätavoitteet ovat toteutuneet.

Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue

Hallinto- ja elinvoimapalveluissa tavoiteorganisaatioon sisältyvät tavoitteet ovat toteutumassa.

Hallintopalveluissa ja talouspalveluissa Tatu-ohjelmaan on kirjattu 4,5 henkilötyövuoden vähennys tukipalveluista. Toteutuminen on sidoksissa kaupungissa sovittuihin

palveluverkkoratkaisuihin mutta arvio on, että vähennykset voisivat toteutua vuoden 2023 loppuun mennessä.

Ruoka- ja puhtauspalveluissa voidaan palveluverkkoratkaisujen myötä vähentää ostopalveluita merkittävästi. Arviolta henkilöstömäärä lisääntyisi noin 4,5 henkilötyövuotta mutta samanaikaisesti ostopalvelut vähenisivät 404 500 eurolla.

Mikkelin seudun ympäristöpalveluissa henkilöstömäärä on pysymässä ennallaan. Rekrytointivaikeuksia on kliinistä- ja päivystystyötä tekevien eläinlääkäreiden osalta, minkä johdosta eläinlääkäripäivystykseen liittyvä kehittämistyö on käynnistymässä.

Pelastuslaitoksen osalta tavoiteorganisaatio tulee toteutumaan vain osittain. Esimiesporrasta on vähennetty suunnitellusti. Eri tuomioistumissa tehtyjen ratkaisujen myötä on tullut välttämätön tarve muuttaa pelastuslaitoksen varallaolojärjestelmää ja sen takia on tarpeen perustaa viisi uutta virkaa liittyen sopimuspalokuntajärjestelmään.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen tulosalue on muutettu kahdeksi eri tulosalueeksi. Lisäksi johtamisjärjestelmän uudistaminen on käynnistetty niin, että sivistyksen ja hyvinvoinnin eri yksiköistä on muodostettu omat tulosalueet suoraan sivistysjohtajan alaisuuteen, jolloin yksi hallinnollinen esimiesporras on laajasti saatu poistettua.

Varhaiskasvatuksessa suunnitellaan toteutettavaksi Tatu-ohjelmaan sisältyviä tavoitteita. Vuorohoitoon ja laajennetun aukiolon päiväkoteihin tehdään muutoksia, joiden myötä henkilöstöä voidaan vähentää neljällä eläköitymistä hyödyntäen. Launialan koululle peruskorjattavaan päiväkotiin siirtyy yhteensä viisi pienempää yksikköä, jonka myötä eläköitymistä hyödyntäen henkilöstö vähenee kolmella. Näiden lisäksi käynnistetään suunnittelutyö kaupungin omasta perhepäivähoidosta luopumiseksi ja sen korvaamiseksi palvelusetelillä. Toteutumisen myötä kaupungin henkilömäärä vähentyisi 21 henkilöllä kun otetaan huomioon nykyiset kunnalliset perhepäivähoitajat ja siihen liittyvä varahoitopaikka.

Perusopetuksessa henkilöstön vähentäminen on tiiviisti yhteydessä uusien aluekoulujen valmistumiseen. Eteläisen aluekoulun valmistumisen myötä opettajaresurssi vähenee kuudella ja esimiesresurssi puolella henkilötyövuodella. Tämä vähennys on tämän hetken tiedon mukaan toteutumassa vasta vuonna 2024. Tatu-ohjelmaan kirjattu Suomenniemen koulun lakkautuksen myötä elokuussa 2022 henkilöstöä voidaan vähentää kaksi henkilötyövuotta. Itäisen aluekoulun toteutumisen aikataulusta ei ole vielä tarkempaa tietoa mutta askelia itäisen aluekoulun toteutumiseen ollaan ottamassa osana Tatu-ohjelmaa. Launialan koulusta luovutaan ja koululaiset sijoitetaan Lähemäen koululle (5 ryhmää) ja tarvittaessa hyödynnetään Peitsarin koulua. Toimenpiteen mukaan toteutuu 1,5 henkilötyövuoden vähennys.

Lukiokoulutuksessa vakituisen henkilöstön määrä pysyy suunnilleen samana. Tatu-toimenpiteiden toteutuessa etä- ja aikuislukion kohdalla vakituisen henkilöstön määrä kuitenkin vähenee kolmen henkilötyövuoden verran.

Hyvinvoinnin ja osallisuuden lautakunnan alaiset yksiköt kehittävät toimintaansa omina tulosalueinaan kesän 2020 johtamisjärjestelmän uudistamisen mukaisesti. Tatu-ohjelmaan ei sisälly henkilöstövähennystavoitteita näille tulosalueille mutta liikuntapalveluille on vuoden 2019 tavoiteorganisaatiotyössä osoitettu neljän toistaiseksi toteuttamattoman henkilötyövuoden vähennystavoite, joka tullaan toteuttamaan osana liikuntapaikkaselvitystä uuden liikuntapäällikön johdolla.

Liikelaitos Otaviaan ei tavoiteorganisaatiossa kohdistettu henkilöstötavoitteita mutta osana Tatu-ohjelmaa jatkuu etä- ja aikuislukion ja Otavian nettilukion yhteinen kehittämistyö

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS

Kaupunki tavoittelee yhteensä 160 henkilötyövuoden vähennystä, josta 120 tulisi vähentyä vuoden 2021 loppuun mennessä ja loput 31.12.2023. Tavoitteen toteutumista seurataan vertaamalla henkilöstölukuja vuoden 2018 lukuihin.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten osalta nykyinen sopimuskausi päättyy vuoden 2022 helmikuun lopussa. Huhtikuussa voimaan tulleen sopimuksen sopimuskorotukset ovat vuoden 2020 osalta 1,22 % ja vuoden 2021 osalta 1,80 %. Vuoden 2021 talousarvioon on palkkasummaa korotettu 1,60 %.

Taulukko 1. Henkilöstökulujen kehitys

Talous	TP 2019	TA 2020	TS 2021	TS 2022	TS 2023
Henkilöstökulut yhteensä	98 545	102 117	104 309	104 442	105 487
Palkat ja palkkiot	76 898	79 599	81 063	81 166	82 978
Eläkekulut	19 334	19 538	20 025	20 050	20 251
Muut henkilösivukulut	2 313	2 980	3 221	3 225	3 258

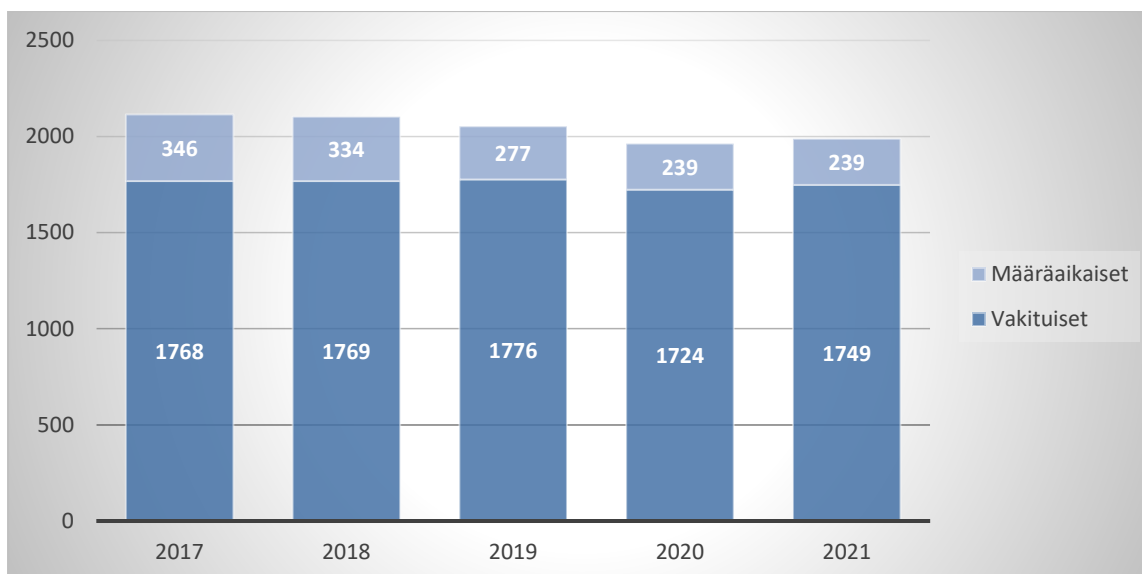
Henkilöstön ennakoitu määrä **kaaviossa 1** on vuoden 2020 lopussa 1963 henkilöä (henkilöstömäärä 31.12.2019 oli 2053 ja 31.12.2018 2103). Suunnitelma sisältää Mikkelin peruskaupungin, liikelaitosten ja taseyksiköiden vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön. Henkilöstömäärän arvioidaan olevan 90 henkilöä pienempi kuin vuosi sitten ja 140 pienempi verrattuna tilanteeseen 31.12.2018. Vuonna 2021 kaupungille siirtyy Savitaipaleen lomituksen paikallisyksiköstä maatalouslomitushenkilöstö, yhteensä 38 henkilöä. Tässä on

kyseessä toiminta-alueen laajennus, jonka kustannuksista vastaa valtio. Nettona henkilöstömäärän lisäys arvioidaan olevan 25. Ilman maatalouslomituksen siirtoa, henkilöstömäärä olisi vähenemässä 13 vuonna 2021. Yhteenvetona voidaan todeta, että kaupunkirakenneselvityksen ja palvelusuunnitelman pohjalta laadittu tavoiteorganisaatioon liittyvä 120 henkilötyövuoden vähennys vuoden 2021 loppuun mennessä on toteutumassa.

Palvelualue	Henkilöstömäärä 31.12.2019	Henkilöstömäärä (toteutuma- arvio) 31.12.2020	Talousarvio 2021	Muutos 2020/2021
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	299	266	261	-5
Ympäristöpalvelut	24	26	26	0
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	1262	1253	1246	-7
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	165	142	179	+37
Etelä-Savon Pelastuslaitos	193	169	169	0
Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia	79	77	77	0
Mikkelin Vesiliikelaitos	31	30	30	0
Yhteensä	2053	1963	1988	+25

Kaavio 1 Kaupungin palvelualueiden henkilöstömäärät

Kaupungin henkilöstömäärän muutokset vuosina 2017–2022 on esitetty **kaaviossa 2**. Henkilöstömäärä kääntyi laskuun vuonna 2019 ja aleneminen jatkui tavoitteen mukaisesti vuonna 2020. Vuonna 2021 henkilöstömäärän arvioidaan edelleen alentuvan kaikilla palvelualueilla mutta maatalouslomituksen henkilöstömäärä lisääntyy 38 henkilöllä lomitusalueen laajentumisen myötä. Määräaikaisten henkilöstömäärä on vähentynyt selvästi aiempina vuosina ja on nyt vakiintumassa esitetylle tasolle. Määräaikaisuuksille on aina oltava peruste.

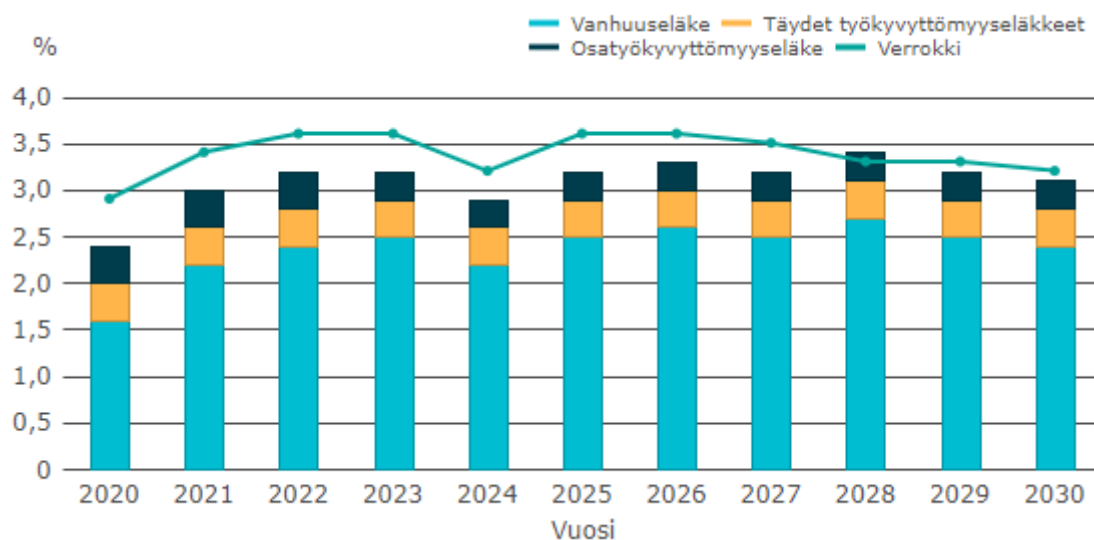


Kaavio 2

ELÄKÖITYMISEN HALLINTA

Mikkelin kaupungin eläkepoistuma on noin 3 prosentin luokkaa vuoteen 2030 asti.

Mikkelin kaupungin eläkepoistuma on Kevan ennusteiden mukaan saman suuruista kuin kunta-alalla keskimäärin aina vuoteen 2030 asti.



Kaavio 3. Eläköitymisennuste Mikkelin kaupunki, lähde Keva

Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä (sisältäen kuntoutustuet ja osakuntoutustuet). Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle

saavutettuaan yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä on vuonna 1955 syntyneillä 63 vuotta 3 kuukautta, jonka jälkeen eläkeikä nousee portaittain. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä. Tällä hetkellä eläkkeelle jääetään viimeistään 68-vuotiaana.

Vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle/kuntoutustuelle arvioidaan siirtyvän vuosittain noin 15 viranhaltijaa/työntekijää. Eläkepoistumasta suurin osa on erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa poistuva osaaminen on korvattava.

Tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä.

Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen työssä, eikä työnantajalle tule maksettavaksi työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on kerralla lopullinen. Sen tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden aikana. Mikkelin kaupungilla suurtyönantajana työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan oman työkyvyttömyysriskin perusteella. Mikkelin kaupungin palkkaperusteinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2021 on 1,37 % prosenttia KuEL-palkkasummasta (vuonna 2020 työkyvyttömyysmaksu 1,47 %) ja 1,44 % prosenttia VaEL-palkkasummasta (vuonna 2020 työkyvyttömyysmaksu 0,72 %).

PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET

Kaupungilla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Virkasuhteita käytetään kuntalain mukaisesti ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnallisen viranhaltijalain ja työsopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaisuudelle poistuu.

Työsopimuslain mukaisesti määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä arvioidaan myös työn edellyttämän pysyvän työvoimatarpeen kannalta. Palvelualueella tulee kiinnittää määräaikaisiin työsopimuksiin erityistä huomiota sekä seurata ja arvioida työvoimatarvetta myös sen pysyvyyden näkökulmasta.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Viranhaltijan/työntekijän omasta aloitteesta tapahtuvassa työn järjestämisessä osa-aikaiseksi noudatetaan lain mukaisia periaatteita.

Niissä tilanteissa, joissa kaupunki tarvitsee lisää työntekijöitä, otetaan huomioon kunnallisessa viranhaltijalaissa (KVhL 5 luku 22 §) ja työsopimuslaissa (TSL 2 luku 5 §) olevat velvoitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle ennen muita rekrytointitoimenpiteitä.

Henkilöstövähennyksissä, joissa henkilöstöä joudutaan irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus sekä ns. takaisinottovelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus on neljän kuukauden kuluessa työsopimussuhteen (kuusi kuukautta, jos työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 12 vuotta) ja yhdeksän kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKYJOHTAMINEN

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa. Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen kuuluu kaupunginhallitukselle yhdessä kaupungin johtoryhmän kanssa. Työhyvinvoinnin seuraaminen on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Koko kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta saamme tietoa kaksi kertaa vuodessa Pulssi-työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyn tulokset käydään läpi kaikilla organisaation tasoilla. Kuukausittain tilannetta seurataan terveystieteiden raporttien pohjalta ja työhyvinvoinnin kokonaistilasta raportoidaan kerran vuodessa henkilöstöraportissa.

Työhyvinvoinnin toteuttamisen ohjaavana asiakirjana toimii Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma. Se perustuu kaupungin arvoihin, strategiaan ja henkilöstöpolitiikkaan ja kuvaa linjauksia ja toimenpiteitä, joilla Mikkelin kaupunki ylläpitää ja parantaa työntekijöidensä jaksamista ja työhyvinvointia. Toimintaohjelma käsitellään yhdessä johdon, henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa. Työhyvinvointiohjelman keskeiset elementit ovat suunnitelmallisuus, sitoutuminen, hyvä johtaminen ja esimiestyö, hyvinvoiva työntekijä, hyvinvoiva työyhteisö, toimiva HR -työ, toimiva työsuojelu ja toimiva työterveyshuolto.

TYÖHYVINVOINNIN VISIO

Työhyvinvoinnin kehittämisen visiona on siirtää painopistettä sairauskeskeisestä työkykykeskeiseen ajattelu- ja toimintamalliin. Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaistavoitteena on kiinnittää entistä enemmän huomiota aktiiviseen, ennaltaehkäisevään ja ennakoivaan työkyvyn ylläpitoon. Konkreettisesti tämä näkyy;

1. Positiivisena kehityksenä työhyvinvointikyselyn tuloksissa
2. Terveysperusteisten poissaolojen vähenemisenä
3. Tehostetun tuen toimenpiteiden määrän vähenemisenä

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT

Mikkelin kaupunki tavoittelee vaikuttavaa ja tuloksellista työterveyshuoltoyhteistyötä. Työterveyshuollolle asetetut tavoitteet perustuvat työterveyshuoltolakiin ja Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan ja henkilöstösuunnitelmaan. Tavoitteet ja toimintaperiaatteet käydään yhdessä läpi ja kirjataan Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan vuosittain.

Työterveyshuollon tavoitteena on

- terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö,
- työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä
- työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn seuranta, ylläpitäminen, edistäminen ja palauttaminen työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon toimissa noudatetaan Mikkelin kaupungin Sairauspoissaolo- ohjetta sekä Varhaisen ja tehostetun tuen sekä uudelleensijoituksen ohjetta.

Työterveyshuollon, esimiesten ja henkilöstöpalveluiden tiiviillä yhteistyöllä tavoitellaan työkyvyn ylläpitoa, ennakoivaa ja ehkäisevää työkykyongelmiin sekä varhaisiin eläköitymisiin vaikuttamista. Samalla tavoitteena on Mikkelin kaupungin henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen vähentäminen. Painopiste tulee suunnata ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Tavoitteena on pysyä henkilökustannuksen osalta Kelan työntekijäkohtaisen korvauskaton rajoissa vuositasona. Mahdollisiin työkykyyn liittyviin ongelmiin tartutaan oikea-aikaisesti riittävän varhain, muun muassa seuraamalla sairauspoissaoloja (30 – 60 – 90 päivää) ja niiden syitä, annetaan neuvontaa ja ohjausta sekä työntekijöille, esimiehille että koko työyhteisölle. Toimenpiteet aloitetaan yhteistyössä esimiehen ja henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden kanssa.

Riittävän ajoissa ja oikea-aikaisilla toimilla pystytään vähentämään myös työnantajan varhaiseläkeperusteisia kustannuksia. Työterveyshuolto kehittää edelleen yhteistyötä sekä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon että kuntoutuksen kanssa. Tiivis yhteistyö Kevan, Kelan ja vakuutusyhtiön kanssa on välttämätöntä.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

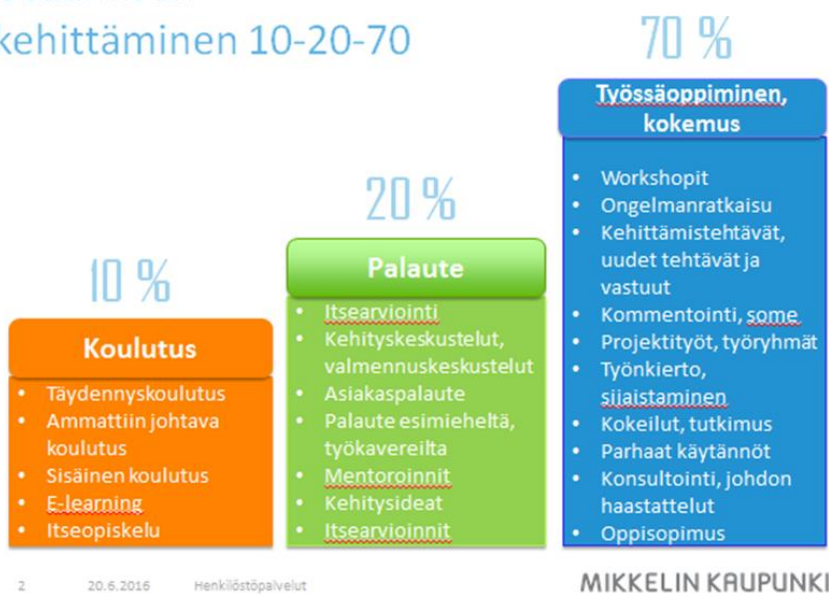
Osaamisen kehittäminen sisältyy strategiaan perustuvaan henkilöstösuunnitteluun. Henkilöstön osaamista kehitetään ennakoivasti huomioiden tavoiteorganisaation tarpeet. Osaamisen kehittämisessä huomioidaan palvelualueiden osaamisvaatimukset ja tulevaisuuden tarpeet, kuten osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen sekä uuden osaamisen ennakointi ja hankkiminen. Toimintatapojen uudistaminen edellyttää johtamisen kehittämisen lisäksi uuden teknologian, uusien työvälineiden ja osallistavien kehittämismenetelmien sekä asiakaslähtöisyyden, yhteistyön ja verkostotyöskentelyn hallintaa.

Vuoden 2021 osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat johtaminen ja esimiestyö, asiakaslähtöinen palveluosaamisen kehittäminen, talousosaaminen sekä digitaalisten toimintojen ja palveluprosessien kehittäminen.

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten kaupunki ottaa käyttöön Personec F OSS henkilöstöjohtamisen työvälineen palvelukeskus Meitan kautta vaiheittain vuoden 2020 – 2021 aikana. Järjestelmä mahdollistaa kurssien ja koulutusten hallinnan sekä henkilöstön osaamisen ja kehittämisen seurannan. Järjestelmä sisältää eri osaamisenhallinnan moduuleita, joista vaiheittain käyttöön otetaan koulutusten, keskusteluiden sekä osaamisen hallinnan työvälineet. OSSin kautta saadaan koostettua myös koulutuskorvausraportti. Järjestelmä mahdollistaa selkeät prosessit ja yhtenäisen toimintatavan koko organisaatioon.

Osaamisen kehittämistarpeita seurataan säännöllisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Osaamisen kehittämisen menetelmiä käytetään monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä oppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa.

Osaamisen kehittäminen 10-20-70



Osaamisen kehittämistä mitataan koulutukseen osallistumisella (osallistujien määrä, päiviä/osallistuja, koulutuskustannukset). Osaamisen kehittämistä seurataan yksilötasolla kehityskeskustelujen avulla.

Palvelualueet laativat vuosittain koulutussuunnitelmat, joista muodostuu Mikkelin kaupungin yhteinen osaamisen kehittämisen suunnitelma (liitteenä 1). Koulutussuunnitelma perustuu toiminnan tai palvelutarpeen muutokseen sekä osaamisen kehittämisen tarpeeseen. Koulutussuunnitelmassa on otettu huomioon kaupungin yhteiset koulutustarpeet, tulosalueen henkilöstön osaamistarpeet suhteessa henkilöstösuunnitelmassa olevaan tavoiteorganisaatioon sekä ammatillisen koulutuksen painottuminen tulosalueella.

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 kehittämistehtävässä. Esimies hyväksyy koulutuksen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tai kaupungin koulutussuunnitelman perusteella. Muu koulutukseen osallistuminen hyväksytään harkinnan mukaan.

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Mikkelin kaupungin työsuojelun yhteistoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on osa jokapäiväisistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jota toteuttaa koko henkilöstön kanssa työsuojeluorganisaatio.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö ja kolme kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelun yhteistoiminta-asioita valmistellaan työsuojelu- ja yt-jaoksessa, joka koostuu pääluottamusmiehistä, työsuojeluorganisaatiosta ja henkilöstöpalveluiden asiantuntijoista. Jaos valmistelee asiat yt-neuvottelukuntaan, jossa puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja. Yt-neuvottelukunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat tukien samalla työsuojelu- ja turvallisuustoiminnassa koko työyhteisöä.

Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty kausille 2018-2021. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi. Työn vaarojen arviointiin ja turvallisuushavaintojen tekemiseen on Mikkelin kaupungissa käytössä Audits ja Incy-turvallisuussovellukset.

MIKKELIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN KOULUTUSSUUNNITELMA 2021

Koulutussuunnitelman yleiset periaatteet

Kuntia koskevaan yhteistoimintalakiin lisättiin 2014 uusi 4 a §. Sen mukaan kunta on velvollinen laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Säännökset liittyvät toisaalta osaamisen kehittämiseen, toisaalta samassa yhteydessä laajennetaan yhteistoimintavelvoitteita raamisopimuksessa vuonna 2011 sovitulla tavalla. Velvoitteet täsmentävät henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältövaatimuksia. Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Koulutussuunnitelmassa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisenjärjestämää kurssimuotoista koulutusta, seminaareja ja konferensseja sekä sisäistä koulutusta. Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen.

Yhteiset koulutukset

Tulosalueilta on kartoitettu koulutussuunnitelmassa esityksiä yhteisistä koulutuksista. Näiden esitysten pohjalta suunnitellaan järjestettäväksi seuraavia yhteisiä koulutuksia:

Osaamisen kehittämistarve/koulutus	Koulutuksen tavoite	Kohderyhmä	Koulutuksen järjestäjä	Ajankohta
Excel –koulutuksia / alkeis- ja syventävät koulutuskokonaisuudet	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Eduhouse / Henkilöstöpalvelut /Yksiköt	Vuosi 2021
Teams A perusteet B jatkokurssi (etäkoulutus)	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sovitaan erikseen	Vuosi 2021
Etätyön johtaminen (etäkoulutus)	Ammattitaidon ylläpito	Esimiehet	Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2021
Asiakaspalvelu- ja palautteen käsittely (etäkoulutus)	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2021
Ensiapukoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Etelä-Savon työterveys	Vuosi 2021

Eri yksiköiden sisäiset/toimialakohtaiset koulutukset tarvittaessa	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Sovitaan erikseen	Vuosi 2021
Tietosuoja/Tietoturva	Ammattitaidon ylläpito	Koko henkilöstö	Tietohallinto/Tietosuojavastava	Vuosi 2021

Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue

TULOSALUE	HENKILÖSTÖN OSAAMISTARVE SUHTEESSA HENKILÖSTÖSUUNNITELMASSA OLEVAAN TAVOITEORGANISAATIOON
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	<p>Hallintopalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarvitaan edelleen yhä enemmän toimintatapojen yhtenäistämistä, ymmärrystä ja kehittämistä eri yksiköille tukipalveluita tuottavien henkilöiden välillä sellaisten tehtäväkokonaisuuksien osalta, mitkä koskettavat useaa yksikköä esim. reskontrat, viranhaltijapäätökset, arkistointi jne. Tarvitaan käytössä olevien järjestelmien tehokkaampaa käyttöä ja kehittämistä, etenkin koulujen käytössä olevien järjestelmien osalta. Yhtenäistämällä saavutetaan mm. paremmat ja tehokkaammat mahdollisuudet sijaisuuksien hoitoon ja kehittämistyö ja osallisuus laajenee automaattisesti yhteisen tekemisen kautta. - Mikkelin kaupunki on mukana Työllisyyden Kuntakokeilussa vuosina 2021-2023 ja se asettaa meille valtavan haasteen ja tavoitteen opetella TE-Toimiston tehtäviin liittyviä asioita. Lait, kuten JTYPL, työttömyysturvalaki sekä sosiaalihuoltolaki tulee sisäistää vahvasti sekä teoriassa että käytännön tasolla. Toki myös monet muut lait liittyen kokeilun asiakasryhmiin. Eryteisesti lakien asettamat vaatimukset vaativat täysin uudenlaisen osaamisen opettelua. Lisäksi tavoitteena on opetella ratkaisukeskeistä

	<p>toimintatapaa, joka on uusi molemmille organisaatioille. Tämä kokeilu on Suomen historian yksi suurimmista kokeiluista, jolla pyritään täysin uudenlaiseen tapaan toimia. Tarve lakien tulkintaan ja käytäntöön viemiseen on ehdottomasti suurin osaamisen kehittämisen kohde. Myös ratkaisukeskeisen toimintamallin ja case managementin haltuunotto on tärkeää tulevassa toimintamallissa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuorten työpajoilla osaamistarve liittyy vahvasti ja erityisesti asiakkaiden osaamisen esille tuomiseen sekä osaamisen kehittämiseen työpajatoiminnan kautta. Tähän tueksi otetaan käyttöön ja opetellaan Paikko - malli. Myös nuorten tukeminen ja onnistumisen kokemusten mahdollistaminen on tärkeitä elementtejä ja niitä pyritään vahvistamaan. - Myös paikkaan sitomattomasti toteuttavat palvelut vaativat osaamisen kehittämistä kaikkien työntekijöiden osalta. - Kun henkilöstöä tiivistetään, tulee kiinnittää huomioita motivointiin ja työssä jaksamiseen. <p>Henkilöstöpalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - ICT-osaaminen, sopimusosaaminen (mm. KVTES, OVTES, TS) <p>Ruoka- ja puhtauspalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moniosaajuuden lisääminen, täydennyskoulutus työntekijän taustasta riippuen joko keittiö- tai siivoustyöhön. - Digi-osaamisen lisääminen - oman työn ja päivittäisen työjärjestyksen suunnittelu <p>Talous- ja elinvoimapaalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tietohallinto: ICT-hankintoihin ja kilpailutuksiin liittyvää koulutusta, sekä palveluiden ja prosessien digitalisaation kehittämisen koulutusta. IT-ympäristön palveluntuotannon ymmärrys sekä riskienhallinta.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Hankinnat: hankintoihin ja hankinta-asiakirjoihin liittyvää lainopillista koulutusta - Talous: taloussuunnittelijoiden ja controllereiden asiantuntijaroolin korostuessa entisestään on syytä huolehtia säännöllisestä kouluttautumisesta kunnan taloushallintoon liittyen.
Mikkelin seudun ympäristöpalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ympäristöpalvelut –yksikkö vastaa kunnan vastuulle kuuluvista lakisääteisistä ympäristönsuojelun ja ympäristöterveydenhuollon tehtävistä. Henkilöstöllä on tehtävään soveltuva pätevyysvaatimukset täyttävä koulutus. Asiantuntemusta tulee päivittää jatkuvasti lainsäädännössä tapahtuneiden muutosten ja valtakunnallisten ohjeiden ja linjausten osalta. Koulutusta tarvitaan myös osaamisen syventämiseksi. - Terveystarkastajat ovat kukin erikoistuneet omiin valvonnan osa-alueisiin, jolloin asiantuntemuksen valvottavaista osa-alueista on oltava laaja. Vastuualueina on esim. elintarvikevalvonta, sisäilma-asiat, melu ja talousvesi. - Eläinlääkintähuollossa eläinlääkäreiltä vaaditaan monipuolista osaamista laajan työnkuvan vuoksi. Henkilöressurssien mitoituksessa on huomioitava mahdollisuus osallistua koulutuksiin. - Ympäristönsuojelussa tulevana vuosina asiantuntijuutta tarvitaan lisää jätelainsäädäntöön, materiaalitehokkuuteen ja kemikaalilainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä.
Pelastuslaitos	<ul style="list-style-type: none"> - Osaamisen kärkitarpeet tuleville vuosille päätoimisen henkilöstön osalta ovat pelastustoiminnan johtaminen, onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn liittyvien tehtävien kuten valvontatoiminnan ja kouluttamisen sekä hyvien hallintomenettelyjen hallinta.

	<ul style="list-style-type: none"> - Alipäällystön osalta pelastustoiminnan johtaminen ja sen tukemiseen liittyvien laitteiden ja sovellusten hallinta. - Valvontatehtäviä suorittavan päällystöhenkilöstön tekninen- ja hallinnollinen osaaminen korostuu valvontakohteiden paloturvallisuustekniikan kehittyessä ja esimerkiksi puurakentamisen yleistyessä. - Sopimushenkilöstön perusosaamisen varmistaminen ja uusien vastuukouluttajien sekä sopimuspalomiesten kouluttaminen organisaatioomme. Ryhmänjohtajataso pelastustoiminnan johtamisen osaamisen kehittäminen. - Alustyöskentelyn kurssi päätoimiselle- ja sopimushenkilöstölle.
--	--

TULOSALUE	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PAINOTTUMINEN TULOSALUEELLA
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	<p>Hallintopalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asianhallintaan, kunnallishallintoon ja arkistointiin. - Hallinnollisiin tehtäviin liittyvät erityisosaamista vaativat koulutukset esim. rakennuttamisen asiakirjat (YSE-koulutus), VRK-koulutukset, rakennusvalvonnan koulutukset. Kaupungin käytössä oleviin järjestelmiin liittyvät ajantasaisuuskoulutukset. OPH:n, Kelan, Ruokaviraston, EU-tukiin, KOSKI-tiedonsiirtoon, jätehuoltolakiin, vuokraustoimintaan ym. viranomaisten järjestämät koulutukset esim. työssä huomioitavien lakimuutosten vaikutukset. - Saavutettavuuteen, yleisiin viestinnän ja markkinoinnin koulutuksiin. - Työllisyyspalveluissa painotus on ylipäättään työllisyysasioihin ja erittäin vahvasti työnhakijoihin liittyviin palveluihin ja prosesseihin. Työpajoilla ammatilliset koulutukset painottuvat työpajatoiminnan kehittämiseen ja

	<p>nuorten kanssa toimimiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.</p> <p>Henkilöstöpalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvoinnin johtaminen - Sopimusosaaminen <p>Ruoka- ja puhtauspalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laiteteknologian hyödyntäminen - Ergonomia ja ergonomiset työmenetelmät - Häätä-EA - Trimmi uimahalleilla työskentelevälle henkilöstölle <p>Talous- ja elinvoimapalvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tietohallinto: FCG:n sekä toimittajien koulutukset / seminaarit. Myös Eduhouse koulutukset sekä oma perehtyminen. - Hankinnat: hankintalain, -tekniikan ja logistiikan koulutukset - Talous: FCG:n kuntatoimijoille suunnatut talouskoulutukset sekä Eduhousen koulutustallenteiden hyödyntäminen. Tarpeen mukaan muiden käytössä olevien järjestelmien ammattikäyttäjille (talousammattilaiset) kohdennettuja koulutuksia.
Ympäristöpalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Omiin työtehtävien/osaamisalan aiheisiin, jatkuvasti muuttuvaan lainsäädäntöön ja tietojärjestelmien käyttöön liittyvään koulutukseen.
Pelastuslaitos	<ul style="list-style-type: none"> - Pelastustoiminta, onnettomuuksien ennaltaehkäisy, varautuminen ja hyvä hallinto.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

TULOSALUE	HENKILÖSTÖN OSAAMISTARVE SUHTEESSA HENKILÖSTÖSUUNNITELMASSA OLEVAAN TAVOITEORGANISAATIOON
	<p>Palvelualueen hallinto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toimiminen verkostoissa edellyttää työajan irrottamista ”verkostolle” sopiviin aikatauluihin -> tarvitaan oman työn ohjaamista, työn priorisoimisen osaamista ja delegointiosaamista/-halukkuutta.
Varhaiskasvatus	<ul style="list-style-type: none"> - KVTES-koulutusta - PPM ja PHR-ohjelmien koulutusta
Perusopetus	<ul style="list-style-type: none"> - Perusopetuksen osalta tavoiteorganisaatio (pienempi koulujen lukumäärä) ei aiheuta varsinaista ammatillista uudelleen koulutustarvetta, mutta kylläkin koulutusta ja kehittämisprosesseja uusien työyksiköiden toimivan toimintakulttuurin luomiseksi. Lisäksi tarvitaan osaamista, koulutusta ja kehittämisprosesseja erityisopetuksen muutoksen tueksi. Eteläisen aluekoulun sisällöllistä valmisteluprosessia ja yhteisen toimintakulttuurin luomista tuetaan Valteri-koulun kanssa sovitun koulutusprosessin avulla.
Lukiokoulutus	<ul style="list-style-type: none"> - Johtamiskoulutusta rehtoreille erityisesti talous- ja henkilöstöasioissa. - Työhyvinvointi ja opettajien jaksaminen erityisesti poikkeusoloissa on ajankohtaista, ja siihen tarvitaan työkaluja.

Yleiset kulttuuripalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Yleisissä kulttuuripalveluissa on tarve olla ajan tasalla alan menetelmien, sisältöjen ja teknisten laitteiden (mm. vr- ja av-tekniikka) osalta. Tiedotuksen ja markkinoinnin välineet ovat myös tärkeitä osaamisalueita.
Nuorisopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ammatillisia koulutuksia työn eri osa-alueilta (mm. digitaalinen nuorisotyö, koulunuorisotyö), työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevaa koulutusta.
Liikuntapalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ammatilliset koulutukset, esimieskoulutukset, eri hallinnon osa-alueisiin liittyviä täsmä -koulutuksia.
Museopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Digitaalisuus lisääntyy museoissa sekä näyttely että kokoelmatoiminnassa. Kaikki digitaalisuuteen liittyvä koulutus on tarpeellista ja hyödyllistä koko henkilökunnalle.
Kirjastopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ohjausosaamista ja sisällöntuntemusta tulee vahvistaa koko asiakaspalveluhenkilöstöllä, erityisesti kirjastovirkailijoilla. Digiosaamista tulee vahvistaa e-sisältöjen ja laitetuntemuksen osalta. Osaamista palvelujen suunnitteluun osallistavasti tarvitaan koko henkilöstölle. Verkostoissa toimimiseen liittyvää osaamista tulee myös vahvistaa.
Kaupunginorkesteri	<ul style="list-style-type: none"> - Esimiehen johtamiskoulutus. Esimerkiksi JET-tutkinto.
Kansalaisopisto	<ul style="list-style-type: none"> - Koska kansalaisopistolla on pieni henkilökunta, on tärkeää, että heidän ammattitaitoaan päivitetään jatkuvasti, että koulutustarjonta saadaan pidettyä tuoreena ja asiakkaita kiinnostavana.
Otavia	<ul style="list-style-type: none"> - Digitaalisen, muuntautuvan osaamisen kehittämiseen liittyvää osaamista perus- ja lukiokoulutuksessa erityisesti uusien oppimisympäristöjen kehittämiseen, sisältöjen tuottamiseen ja käyttöönottoon liittyen.

	<ul style="list-style-type: none"> - Verkossa tapahtuvan ohjauksen vahvistaminen. - Uudenlaisen ICT-infran kehittämiseen, rakentamiseen ja ylläpitämiseen liittyvän osaamisen ylläpitäminen, lähinnä mahdollisuuksien ja vertailuihin liittyvän osaamisen kehittämien suhteessa kilpailijoihin.
--	---

TULOSALUE	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PAINOTTUMINEN TULOSALUEELLA
	<p>Palvelualueen hallinto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajan tasalla pysyminen palvelualueetta koskevassa lainsäädännössä, virkaehtosopimuksissa – riittävän ennakoiva varautuminen tuleviin muutoksiin.
Varhaiskasvatus	<ul style="list-style-type: none"> - Koulutus painottuu pedagogiikkaan.
Perusopetus	<ul style="list-style-type: none"> - Työnantajan järjestämä ammatillinen täydennyskoulutus painottuu perusopetuksen opetussuunnitelman yhteisten osien ja tavoitteiden mukaiseen koulutukseen. Lisäksi koulutusta tarjotaan opetussuunnitelmaan liittyviin ajankohtaisiin muutoksiin liittyen kuten varhennettu A1-kielen opetus sekä arviointi. Koulutukseen pääseminen edellyttää yleensä oto-järjestelyjä tai ns. veso-päivinä järjestettyä koulutusta. Perusopetuksen koulutussuunnitelman toteutuminen on suuresti riippuvainen pandemiatilanteesta ja sen mahdollisesti tuomista rajoitteista. - Perusopetuksen Tulevaisuuden koulu –ohjausryhmä koordinoi ja suunnittelee perusopetuksen täydennyskoulutusta ja kartoittaa tarpeita. Yhteistyötä koulutusten

	<p>suunnittelussa ja toteutuksessa tehdään myös varhaiskasvatuksen Osku-täydennyskoulutustyöryhmän ja esimiesten sekä Essoten kanssa.</p> <p>Perusopetuksen suunnitelma 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaupungin veso-koulutukset OPS:n toteuttamisen tueksi, v. 2021 vähintään yksi kaikille yhteinen vesopäivä (mikäli ei ole koronarajoitteita), mm. arviointikriteerit, oppiainepajoja, hyvinvointiosaaminen - Lapset puheeksi -koulutukset 1. ja 7. luokkien luokanopettajille ja -ohjaajille vuosittain - Lapset puheeksi – kouluttajakoulutus (2 hlöä) - Verso – vertaissovittelukoulutus, yksi koulu vuodessa (koko koulun henkilöstö 3-4 tuntia, verso-opet ja oppilaat 1 pv) sekä yksi kertauskoulutus - Neuropsykiatrinen osaaminen, mm. nepsy-oppisopimukset, 12-24 opettajaa ja avustajaa vuodessa sen mukaan, miten saadaan oppisopimuskoulutuspaikkoja, lisäksi yksittäisiä 1-2 päivän koulutuksia ja omalla ajalla tehtäviä verkkokursseja - Tunne- ja vuorovaikutuskasvatus (useita eri koulutuskokonaisuuksia sekä yksittäisiä koulutuspäiviä ja/tai pedagogisia iltapäiviä) <ul style="list-style-type: none"> o Lasten tunnetaito-ohjaaja (40 op), oppisopimuskoulutuksena 12 hlöä o Tunne- ja vuorovaikutustaitoja – työkaluja arkeen, sis. mm. 5 pv:n Resto – restoratiivisen sovittelun ja toimintakulttuurin koulutuksen
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ ART (Aggression Replacement Training), 2 pv, max. 5 hlöä - Liikkuva koulu, toiminnallinen oppiminen, Neuvokas perhe jne. (pedagogisia iltapäiviä, yksittäisiä seminaareja/koulutuspäiviä) - Tieto- ja viestintäteknologian (TVT) koulutukset, digipolun toteuttaminen, valtakunnalliset ja paikalliset tutortapaamiset (valtakunnallinen tutorpäivä 1 pv, lisäksi pedagogisia iltapäiviä ja tutorointia) - Oppilashuolto - Varhennettu kielten opetus (tutorointia, pedagogisia iltapäiviä, koulutuspäiviä) - S2-opetus ja maahanmuuttajaoppilaiden tuki - Joustava perusopetus (JOPO-verkoston koulutuspäivä 2021) - Koulukohtaisesti ohjataan mm. seuraaviin koulutuksiin: Avekki-koulutus (2 pv), toimintatapamalli uhka- ja väkivaltatilanteisiin ja erityisesti niiden ennaltaehkäisyyn, yksittäiset oppiainekohtaiset koulutukset - Muut opetussuunnitelmaan liittyvät koulutukset ja eri tahojen järjestämät maksuttomat täydennyskoulutukset (mm. aluehallintovirasto, Opetushallitus ja Opetushallituksen rahoittamat koulutukset)
Lukiokoulutus	<ul style="list-style-type: none"> - Ammatillinen koulutus on pääasiassa oppiainekohtaista koulutusta ja jatkuvasti päivitettäviä digitaitoja.

Yleiset kulttuuripalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Oman ammattialan koulutukset, digitaidot.
Nuorisopalvelut	<p>Nuorisotyön ammatillinen koulutus painottuu seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koulunuorisotyö, kauppakeskusnuorisotyö, jalkautuva nuorisotyö - Ehkäisevä päihdetyö - Digitaalinen nuorisotyö - Etsivän nuorisotyön ammatilliset koulutukset - Alueelliset verkostotapaamiset (koulutukset) <p>Koulutuksia hankitaan mm. valtakunnallisten nuorisotyön osaamiskeskusten kautta (Koordinaatti, Kanuuna, Ehyt, Verke jne) sekä mm. AVI:n kautta.</p>
Liikuntapalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Uimahallit: Trimmipäivät, Uimahallipäivät, Aqua-päivät ja Ceepos -koulutuspäivät - Muut liikuntapaikat: Kenttäpäivät, jäähallipäivät - Ohjaustoiminta: Soveltavan liikunnan työkokous - Hallinto: Itä-Suomen liikuntaviranhaltijoiden alueellinen työkokous, Liikuntatoimen neuvottelupäivät, liikuntajohtajien tapaamiset
Museopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Ammatillisen koulutuksen osalta museot ovat riippuvaisia Suomen Museoliiton tarjoamista koulutusmahdollisuuksista.
Kirjastopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> - Aineistojen sisältöihin, e-aineistojen käyttöön, ohjaustaitoihin.

Kaupunginorkesteri	<ul style="list-style-type: none"> - Esimiehelle Johtamisen erikoisammattitutkinto JET. - Viestintäkoulutusta nuotistonhoitaja-tuottajalle.
Kansalaisopisto	<ul style="list-style-type: none"> - Koulutus painottuu ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä erilaisten opetuksessa vaadittavien lisenssien ylläpitämiseen. Lisäksi tarvitaan työmenetelmiin, pedagogiseen osaamiseen sekä uusiin kurssiteemoihin liittyvää koulutusta. Koulutuksen kokonaisuutena on vaikea arvioida, koska koulutustarjonta ei ole kaikilta osin tiedossa vielä tässä vaiheessa.
Otavia	<ul style="list-style-type: none"> - Osaamisen vahvistamiseen ja osaamisen kehittämiseen tulevaisuuslähtöisesti

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

TULOSALUE	HENKILÖSTÖN OSAAMISTARVE SUHTEESSA HENKILÖSTÖSUUNNITELMASSA OLEVAAN TAVOITEORGANISAATIOON
Kaupunkikehitys	<ul style="list-style-type: none"> - Kaavoitus / kaavoitusprosessit (yleensä uudet rekrytoinnit vaativat täydennyskoulutusta) - Paikkatieto-ohjelmat - Hulevesien hallintaan tarkoitettua ohjelma(t) (harkitaan tilausta)
Kaupunkiympäristö	<ul style="list-style-type: none"> - Tehtävät koostuvat pääosin projektien hallinta, urakoiden valvonta ja viranomaistehtävistä. Eläköityvien valvojien tilalle rekrytoitavien valvojien koulutus on varmistettava. Lainsäädännön muutoksiin liittyvä koulutus.

	Hulevesiin liittyvä koulutus.
Rakennusvalvonta	<ul style="list-style-type: none"> - Rakennusvalvonnassa eläköityvien tilalle palkataan uutta henkilöstöä, joka koulutetaan rakennusvalvonnan tehtäväkenttään. - Rakennusvalvonnan lainsäädäntö tehtäväkentässä. - Maankäyttö- ja rakennuslain sekä jätelain uudistuksista seuraa lisäkoulutustarvetta. Maankäyttö- ja rakennuslaissa mahdollisesti säädettävät osaamisveloitteet rakennusvalvonnan yksiköille eri osaamisalueilla on vielä epäselvää. Hiilijalanjälkilaskenta ja kiertotalouden huomioiminen tulee vaikuttamaan uutena tehtävän myös rakennusvalvonnassa.
Maaseututoimi	<ul style="list-style-type: none"> - Esimiesten osalta tiimikoulutuksen seurantapäivä. Mikko Pihlajamäen Työlainsäädännön koulutus, koulutus järjestetään esimiehille yhteistyössä esim. Rantasalmen lomituksen paikallisyksikön kanssa. - Lomittajien osalta työnhajaaja ja työturvakortti koulutukset niiden osalta ketkä eivät ole sitä käyneet. - Ensiapukurssit 1 ja 2 päivitetään tarvittaessa.
Vesilaitos	<ul style="list-style-type: none"> - Uusien toimintatapojen aiheuttamat muutokset, mitä tarkoittaa tai mitä eroja on kun työ tehdään ostopalveluna tai omana työnä. - Etätöiden soveltamismahdollisuudet jatkossa, pelisäännöt

TULOSALUE	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PAINOTTUMINEN TULOSALUEELLA
Kaupunkikehitys	<ul style="list-style-type: none"> - Täydennyskoulutus
Kaupunkiympäristö	<ul style="list-style-type: none"> - Valvojakoulutus, rakennuttajakoulutus ja uusien järjestelmien ajantasakoulutus. Lainsäädäntökoulutus.
Rakennusvalvonta	<ul style="list-style-type: none"> - Vuosittain uusiin rakennusvalvonnan lainsäädännöstä johtuviin tehtäväkentän muutoksiin ja lainsäädännön tulkintaan opastaviin koulutuksiin osallistuminen. - Henkilökunnassa on omat vastuualueet lainsäädännön erityisosaamisalueilla, johon ko. henkilöillä syventävään koulutusta yksilötasolla.
Maaseututoimi	<ul style="list-style-type: none"> - Maaseutuhallinto: Henkilöstö osallistuu Ruokaviraston järjestämiin verkkokoulutuksiin n. 6 kertaa vuodessa 0,5 h/päivä - Maatalouslomittajien osalta automaatio koulutukset tarvittaessa yhteistyössä Rantasalmen kanssa. - Puolikas eläinlääkäri päivä 12/2021 - Työsuojelukoulutus; Tapaturmien ehkäisy tai sähköturvallisuus - Konekoulutukset täsmäkoulutuksena jos tarvetta ilmene
Vesilaitos	<ul style="list-style-type: none"> - Tietoteknisten valmiuksien ylläpito ja kehittäminen. - Uusille työntekijöille vesihuollon ammatillinen koulutus. - Muutamia ammatti- tai erityisammattitutkintoja.