

MIKKELI

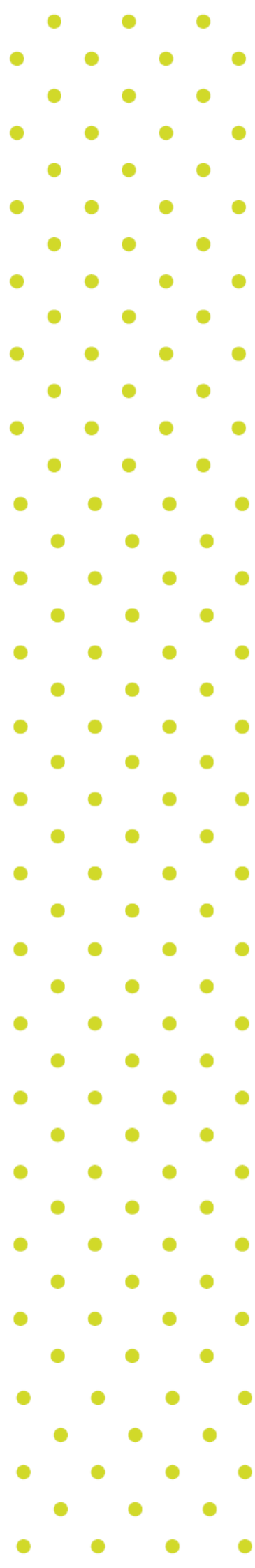
Mikkelin kaupungin henkilöstöraportti 2021

Kaupungin johtoryhmä 7.3.2022

YT-neuvottelukunta 16.3.2022 §

Kaupunginhallitus 28.3.2022 § 141

Kaupunginvaltuusto 13.6.2022 § xx



Sisällys

Tiivistelmä	3
Johdanto	4
Vuoden 2021 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Tavoiteorganisaation toteuttaminen.....	7
Yhteistoiminta.....	7
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut	8
Henkilöstömäärä.....	9
Henkilötyövuosi	12
Henkilöstön ikärakenne	13
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
Sairauspoissaolot	15
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	19
Eläköityminen	19
Palkka ja palkitseminen.....	21

TIIVISTELMÄ

Vuotta 2021 varjosti edelleen pitkittynyt koronapandemia ja sillä on omalta osaltaan ollut vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin. Toisaalta kaupungin haastava taloudellinen tilanne ja YT-neuvottelut loppukesästä 2021 ovat myös kuormittaneet henkilöstöä. Osittain näistä syistä työelämän laatua ja tuottavuutta kuvaava QWL-indeksi laski kertomusvuona lukuun 55 % (vuonna 2020 58,05%) vaikka työhyvinvointi ja sen johtaminen edelleen oli kehittämisen painopisteenä rinnan tavoiteorganisaation toteuttamisen kanssa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat johtaminen ja esimiestyö. Kertomusvuonna otettiin käyttöön tavoitteen mukaisesti osaamisen hallinnan ohjelma OSS7 palvelukeskus Meitan kautta.

Kaupunkirakenneselvityksen ja palvelusuunnitelman pohjalta laaditun tavoiteorganisaation myötä tavoiteltiin kaikkiaan 120 henkilötövuoden vähennystä (HTV) vuoden 2021 loppuun mennessä verrattuna tilanteeseen 31.12.2018. Vuoden 2021 lopussa henkilötövuodet olivat vähentyneet 126 HTV verrattuna vuoden 2018 tilanteeseen eli tavoite saavutettiin.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat edellisvuodesta 13,3 %. Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset toisaalta laskivat huomattavasti johtuen koronapandemian aiheuttamista rajoitteista ja suunniteltujen toimenpiteiden siirtymisestä. Ennaltaehkäisevän työn osuus nousi 55 prosenttiin mutta on edelleen alle tavoitteen eli 60. Tavoitteena on, että henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat alle 15 henkilötövuotta kohden. Toteuma vuonna 2021 oli kuitenkin 16.5. Henkilöstön ikärakenne pysyi miltei samana keski-ikä ollessa 47,7.

JOHDANTO

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

Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2021 ja ne on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä KEVA:n ja kuntatyönantajien tilastoista. Tietojen kokoamisesta ja raportin kirjoittamisesta on vastannut henkilöstöpalveluiden tiimi.

VUODEN 2021 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvoinnin kehittämisen visioksi määriteltiin vuonna 2021 painopisteen siirtäminen sairauskeskeisestä työkykykeskeiseen ajattelu- ja toimintamalliin. Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaistavoitteena on siis ollut kiinnittää entistä enemmän huomiota aktiiviseen, ennaltaehkäisevään ja ennakoivaan työkyvyn ylläpitoon. Konkreettisesti tämän pitäisi näkyä:

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

Vuonna 2020 käynnistynyt koronapandemia on edelleen kertomusvuonna haastanut työhyvinvointia. Vaikka asia vuonna 2021 ei enää ollut uusi, niin nimenomaan pandemian pitkittyminen on vuonna 2021 rasittanut henkilöstöä mikä on näkynyt mm. sairauspoissaolojen lisääntymisenä erityisesti verrattuna vuoteen 2020, jolloin lyhyet poissaolot olivat keskimääräistä alhaisemmalla tasolla. Toisaalta etätyön tekeminen, etätyön johtaminen ja yhdessä tekeminen virtuaalisesti on tullut henkilöstölle tutuksi. Merkittävä osa henkilöstöstä tekee kuitenkin työtä, jossa ei voida olla etänä ja näissä tehtävissä on voinut korostua oma huoli omasta terveysturvallisuudesta.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on kehittynyt hyvään suuntaan ja painopistettä on tavoitteen mukaisesti edelleen siirretty ehkäisevään työhön.

Hyvällä esimiestyöllä ja prosessien sujuvuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Näitä on pyritty lisäämään esimiehille suunnatun, etäyhteydellä toteutetun, sisäisen koulutuksen avulla. Henkilöstön omaehtoiseen työkyvystä ja terveydestä huolehtimista sekä etätöiden johtamista on tuettu kaikkien käytettävissä olevalla sähköisellä materiaalilla. Työterveyshuoltoyhteistyötä on tiivistetty tukemaan entistä paremmin työhyvinvoinnin seuranta ja johtamista jatkamalla vuonna 2020 uudistettua yhteispalaverikäytäntöä.

Työhyvinvoinnin mittarina käytetään puolivuositain toteutettavaa Pulssi-työhyvinvointikyselyä. Pulssikyselyn kokonaispistemäärä oli vuoden 2021 loppupuoliskon mittauksessa 55,7 (max 80), ja oli laskenut kolmella pisteellä vuodesta 2020. Pulssikyselyssä mitataan henkilökohtaista työkykyä, työyhteisön toimivuutta, esimiestyötä sekä mielikuvaa Mikkelin kaupungista työnantajana. Tulokset ovat edelleen melko tyydyttävällä tasolla mutta kaikissa neljässä on kuitenkin nähtävissä hienoista laskua, joten asiaan on kiinnitettävä huomiota vuonna 2022 sekä koko kaupungin henkilöstön näkökulmasta että erityisesti niiden yksiköiden osalta missä tulokset ovat erityisen huolestuttavia. Mielikuva kaupungista työnantajana on selvästi huonoimmalla tasolla.

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta laskettava QWL-indeksi (Quality of Working Life) koostuu kolmesta tekijästä; fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. Mikkelin kaupungin tulos syksyltä 2021 oli 55 % kun tavoitteemme on vähintään 60 %. Teoreettinen maksimi on 100 %. Tulos kertoo sitä, että meillä on käyttämätöntä potentiaalia henkilöstön suorituskyvyn nostamisessa. Tähän voimme vaikuttaa tietotaidon paremman hyödyntämisen, työelämäinnovaatioiden, prosessien kehittämisen, hyvän johtamisen ja esimiestyön kautta. Yhteenvetona voidaan todeta, ettei työhyvinvoinnin osalta saavutettu asetettuja tavoitteita.

Osaamisen kehittäminen

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

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten kaupungin tuli ottaa käyttöön Personec F OSS henkilöstöjohtamisen työväline palvelukeskus Meitan kautta vaiheittain vuoden 2021 aikana. Ohjelman hankinta aloitettiin vuonna 2020. Se kytkeytyy läheisesti Meitan muihin HR-järjestelmiin mikä tukee tavoiteltavaa IT-arkkitehtuuria. Ohjelman käyttöönotto siirtyi kuitenkin vuodelle 2021. Ohjelmassa on neljä osiota, koulutukset, osaamiset, keskustelut ja tavoitteet. Ensimmäisessä vaiheessa päätettiin kolmen osion hankinnasta, tavoitteet osiota harkitaan käyttöönoton jälkeen vuoden 2022 aikana. Kertomusvuonna otettiin käyttöön kehityskeskusteluosio sekä koulutusosio. Osaamisosion käyttöönotto siirtyi alkuvuoteen 2022.

Kertomusvuonna määriteltiin kuitenkin kaupungin ydinosaamiset, jotka ovat seuraavat:

- Asiakaspalvelu
- Esimiesosaaminen
- Digitaalinen osaaminen
- Talousosaaminen
- Strategiaymmärrys
- Työyhteisötaidot.

Ydinosaamiset ovat sellaista osaamista, joka pääsääntöisesti koskee koko henkilökuntaa ja jonka tasoa pyritään laajasti ja järjestelmällisesti nostamaan.

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. Kehityskeskustelut käytiin keväällä perinteisellä menetelmällä, mutta syksyllä Ossi-järjestelmä oli jo käytössä. Vuodelta 2022 saadaan järjestelmän kautta laskettua kehityskeskustelujen toteutumisprosentti koko organisaation osalta.

Henkilöstön johtaminen ja esimiestyön kehittäminen

Kertomusvuonna panostettiin edelleen esimiesten osaamisen kehittämiseen. Viikoittaiset tunnin mittaiset erityisesti kaikille noin sadalle esimiehelle suunnatut, mutta kaikille avoimet ”keskiviikkoinfot”, toteutettiin suunnitellusti teams-tapaamisina pois lukien vain kesäkuukaudet. Osallistuminen oli edelleen runsasta ja aiheideoita tuli laajasti eri yksiköistä. Uusi toimintamuoto on saanut hyvän vastaanoton, ja keskiviikkoinfoista on tullut kaupungin vakiintunut toimintatapa.

Vuonna 2021 käynnistyi suunnitelmallinen kaikkien esimiesten kuntayönantajan eli KT:n esimiespassin suorittaminen. Syksyllä 2021 ensimmäinen esimiesryhmä osallistui koulutukseen ja vuonna 2022 esimiesten passikurssit jatkuvat.

Kaupunkirakenneselvitys, palvelusuunnitelma sekä Tatu-ohjelma

Vuonna 2021 toteutettiin vielä valtuustossa vuonna 2018 hyväksyttyä kaupunkirakenneselvitystä sekä sitä täydentämään laadittua palvelusuunnitelmaa vuodelta 2019. Vuonna 2020 valmistui näiden jatkoksi talous- ja tulevaisuusohjelma Tatu. Nämä asiakirjat huomioivat kaupungin väestön määrässä ja palvelutarpeessa ennakoitavat muutokset sekä kaupungin taloudelliset mahdollisuudet. Kaikkiin ohjelmiin sisältyi henkilöstötavoitteita. Kahteen aiempaan sisältyy lähinnä henkilöstösäästötavoitteita, joiden pohjalta vuonna 2019 laadittiin kaupungin tavoiteorganisaatio. Tatu-ohjelmaan kirjattiin kesällä 2020 40 henkilötyövuoden lisävähennyksen lisäksi myös henkilöstön kehittämiseen liittyviä tavoitteita, jotka vietiin sellaisenaan vuoden 2021 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

TAVOITEORGANISAATION TOTEUTTAMINEN

Tavoiteorganisaatiota laadittiin osana vuoden 2020 talousarvioprosessia kiinteässä yhteistyössä tulosalueiden ja palvelualueiden kanssa. Tavoitteena oli luoda organisaatio, jonka avulla voidaan jatkossa tuottaa kaupungin lakisääteiset ja muut strategisesti tärkeät palvelut, ottaen huomioon kaupungin kireä taloudellinen tilanne. Tavoiteorganisaatio osana henkilöstösuunnitelmaa hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 9.12.2019 § 146.

Tavoiteorganisaatio ei kuitenkaan ole staattinen tavoitetila, vaan myös tavoiteorganisaatioon liittyvät tavoitteet elävät osana muita kaupungin tavoitteita.

Kertomusvuonna 2021 on edelleen määrätietoisesti seurattu tavoiteorganisaation toteutumista sekä toimeenpantu siihen liittyviä henkilöstövähennystoimenpiteitä. Kaupunginhallituksen 20.1.2020 § 19 päätöksen mukaan tavoitteena oli 90 tehtävän poistuminen vuoden 2021 loppuun mennessä. Näistä 11 tehtävää ei tule poistumaan ja yhdeksän tehtävää on poistumassa vuoden 2022 aikana.

Tavoiteorganisaation myötä on tavoiteltu kaikkiaan 120 henkilötyövuoden vähennystä (HTV) verrattuna tilanteeseen 31.12.2018. Vuonna 2019 HTV-vähennys oli -46 ja vuonna 2020 -99 HTV lisää eli yhteensä vähennystä toteutui -145 HTV. Vuoden 2020 vähennyksestä 30 henkilötyövuoden vähennys liittyi suoraan ensimmäisen koronavuoden lomautuksiin ja palkanmaksun keskeytyksiin eikä näin ollen ollut pysyvää vähentymistä. Vuonna 2021 henkilötyövuosia kertyi yhteensä 1895 mikä on 57 enemmän kuin vuonna 2020. Vertailukelpoinen lisäys oli 19 HTV ottaen huomioon valtion kustantaman maatalouslomituksen laajennuksen Mikkelin kaupungin tuottamana.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kun tavoite on ollut vähentää henkilötyövuosia -120 HTV vuosina 2019 – 2021 verrattuna lähtötilanteeseen vuodelta 2018, niin lopputulos – 126 HTV (-145 + 19 = -126) ylittää asetettuun tavoitteeseen.

YHTEISTOIMINTA

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

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

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

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Yhteistoimintaneuvottelukunnan kokoonpano muuttui työnantajien osalta kertomusvuonna. Kaupunginvaltuutettujen tilalle neuvottelukuntaan nimettiin kaksi palvelualueen johtajaa ja hallintojohtaja. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2021 aikana 13 kertaa käsitellen 83 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee vuoden aikana mm. henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2020, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, valmisteilla ollutta uutta kaupungin strategiaa sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2021. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee myös työsuojeluun liittyviä asioita. Vuonna 2021 käytiin yhdet yhteistoimintaneuvottelut osana talousarvion laadintaprosessia. Esillä oli kaupunginhallituksen edellyttämä kahden miljoonan säästö, jonka johdosta käsiteltiin toimenpiteitä, joilla olisi ollut merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

Vuoden 2021 aikana pidettiin 11 paikallista neuvottelua. Keskusneuvotteluihin ei viety yhtään neuvottelua. Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia neuvoteltiin ja solmittiin kolme kappaletta.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN, RAPORTIT JA TUNNUSLUVUT

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

Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

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

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

Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärän kehitys neljältä edelliseltä vuodelta ilmenee taulukosta kaksi. Vuonna 2018 henkilöstömäärä ei asetetuista tavoitteista huolimatta vielä lähtenyt laskuun mutta vuosina 2019 ja 2020 tapahtui merkittävää vähennystä. Vuoden 2021 alusta kaupungin palvelukseen siirtyi 38 maatalouslomittajaa, mikä osaltaan selittää henkilömäärissä tapahtuneen lisäyksen. Kertomusvuoden lopussa henkilöstöä eli palvelussuhteita oli yhteensä 89 enemmän kuin vuosi sitten. Vakinaisia oli kuitenkin vain 10 enemmän eli ottaen huomioon 38 valtion kustantaman tehtävän siirtyminen kaupungille, tavoite vähentää henkilöstöä pysyvästi näyttää olevan toteutumassa. Yksi syy määräaikaisten lisääntymiseen on ollut valtion myöntämät ylimääräiset koronatuot, joilla on tullut palkata ylimääräistä henkilökuntaa opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen, vähentämään koronasta aiheutuvia haittoja.

Taulukko 2. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2021

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 2018-2021

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.	277	280	263	253	16	19	9	22	293	299	272	275
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	140	136	123	115	11	14	6	11	151	150	129	126
Ruoka- ja puhtauspalvelut	137	144	140	138	5	5	3	11	142	149	143	149
YMPÄRISTÖPALVELUT	24	23	25	25	4	1	3	5	28	24	28	30
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	1061	1076	1052	1040	244	186	223	271	1305	1262	1275	1311
Kasvatus ja opetus, hallinto	4	3	3	3	2	2	2	1	6	5	5	4
Varhaiskasvatus	422	432	428	429	86	66	72	86	508	498	500	515
Perusopetus ja lukiot	506	517	503	499	146	111	131	161	652	628	634	660
Hyvinvointi ja osallisuus	129	124	118	109	10	7	18	23	139	131	136	132
ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.	151	144	134	167	16	21	30	43	167	165	164	210
Hallinto ja Kaupunkikehitys	36	31	33	43	2	2	2	2	38	33	35	45
Kaupunkiympäristö	34	35	32	30	2	1	1	0	36	36	33	30
Rakennusvalvonta	14	15	11	9	4	4	3	5	18	19	14	14
Maaseutu- ja lomituspalv.	67	63	58	85	8	14	24	36	75	77	82	121
LIIKELAITOKSET/TASEYKSIKÖT	256	253	252	251	54	50	46	48	310	303	298	299
Mikkelin Vesiliikelaitos	30	29	26	23	4	2	6	3	34	31	32	26
Mikkelin kaup. liikelaitos Otavia	58	61	62	61	20	18	17	17	78	79	79	78
Etelä-Savon pelastuslaitos	168	163	164	167	30	30	23	28	198	193	187	195
	1769	1776	1726	1736	334	277	311	389	2103	2053	2037	2125

	TYÖLLISTETYT			
	2018	2019	2020	2021
KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.	25	18	15	37
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	28	18	19	13
ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.	0	1	1	0
OTAVIA	0	0	0	1
YHTEENSÄ	53	37	35	51

Lisäksi 31.12.2021

Kansalaisopiston tuntiopettajia 94

Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 48

Oppisopimussuhteisia 8

Sopimuspalokuntalaisia 472

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

Tätä näkökulmaa on painotettu kaikille esimiehille. Edellisinä vuosina osa-aikaisten osuus on vaihdellut 12 – 14 prosentin välillä eli osa-aikaisuus on kasvanut.

Taulukko 3. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2021	kokoaikaiset	osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1522	214	1736
Määräaikaiset	271	118	389
Yhteensä	1793	332	2125

Määräaikaisten osuus oli 18 prosenttia mikä oli kolme prosenttiyksikköä suurempi vuosi sitten, jolloin osuus oli 15. Vuonna 2019 luku oli 12 %. Mikkelin kaupungin henkilöstösuunnitelmassa on todettu, että ne tehtävät/virat, joilla on pysyvä tarve, pyritään vakinaistamaan ja määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrää pyritään vähentämään. Tätä tavoitetta kohti mentiin vuonna 2019 mutta nyt kahtena perättäisenä vuonna määräaikaisten osuus on selvästi lisääntynyt. Jatkossa on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei määräaikaisilla rekrytoinneilla kierretä kaupungin tavoitetta vähentää henkilötyövuosia. Lisäksi on muistettava, että määräaikaisuudelle on aina oltava lainmukainen peruste.

Taulukossa neljä on esitetty määräaikaisuuden perusteet. Kaupungin tavoite on vähentää tilapäisen työvoiman käyttöä. Sijaisia palkataan vain pitkiin poissaoloihin, lyhyisiin poissaoloihin palkataan ainoastaan, kun siihen on lakisääteinen mitoitustarve tai muu pakottava syy. Vuonna 2019 käyttöön otettu tapa tiliöidä määräaikaisen henkilöstön palkkakuluja niin, että sijaisten palkat kirjataan eri tilille kuin muut sijaiset, helpottaa tilapäisen työvoiman käytön seurantaa ja kustannusten hallintaa.

Taulukko 4. Määräaikaisuuden perusteet ja lukumäärät 31.12.2021

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE	31.12.2020	31.12.2021
Sijainen	126	153
Sovittu määräaikainen tehtävä	43	64
Projektiluontoinen tehtävä	19	29
Toiminnan vakiintumattomuus	13	6
Avoimen viran/teht. hoito	8	20
Osa-aik. sijainen/täyd.	1	1
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	3	4
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	0	0
Kausiluontoinen tehtävä	2	0
Omasta pyynnöstä määräaik.	0	0
Muu määräaikaisuus	96	112
	311	389

Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet raportoidaan kertomusvuodelta 2021 Kuntatyöntajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta noudattaen eli niin kutsutulla HTV2 luvulla taulukossa viisi. HTV2 lasketaan seuraavasti; palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365*(osa-aikaprosentti/100). Näin laskettuna henkilötyövuosia kertyi kertomusvuonna 1895.

Vuonna 2021 henkilötyövuosia kertyi 57 enemmän kuin edellisenä vuonna mutta toisaalta on otettava huomioon, että vuoden 2021 alusta kaupungille siirtyi 38 henkilöä maatalouslomitukseseen. Eli vertailukelpoista kasvua oli 19 HTV. Vuonna 2019 vähennys oli 46 ja vuonna 2020 henkilötyövuosia kertyi 99 vähemmän kuin vuonna 2019, mistä tuolloin arvioitiin että 30 HTV ei ollut pysyvää vaan johtui poikkeustoimenpiteistä koronaan liittyen.

Yhteensä vuosina 2019 -2021 henkilötyövuodet ovat -126 (-46 -99 + 19 = -126) eli asetettu vähennystavoite 120 HTV saavutettiin. Pysyvän henkilöstövähennyksen näkökulmasta on hyvä, että vähennys on painottunut vakinaiseen henkilöstöön mutta toisaalta jatkossa on kiinnitettävä huomiota määräaikaisen henkilöstön määrään.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2021 HTV2-luvulla laskettuna

HENKILÖTYÖVUODET/ HTV2

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Konserni- ja elinvoimapalvelut	248,89	240,73	9,56	12,54	258,45	253,27
Ympäristöpalvelut	22,02	20,31	3,84	6,33	25,86	26,64
Sivistys ja hyvinvointi	947,76	937,59	181,77	226,60	1129,53	1164,19
Kasvatus ja opetus, hallinto	3,00	3,50	3,07	1,30	6,07	4,80
Varhaiskasvatus	381,05	377,30	66,59	82,39	447,64	459,69
Perusopetus ja lukiot	452,64	453,31	102,26	124,12	554,90	577,43
Hyvinvointi ja osallisuus	111,07	103,48	9,85	18,79	120,92	122,27
Asuminen ja toimintaympäristö	123,42	151,26	16,63	21,58	140,05	172,84
Hallinto ja kaupunkikehitys	30,29	38,18	2,84	3,08	33,13	41,26
Kaupunkiymp. elinkaari- ja palvelut	31,85	31,33	0,65	0,90	32,50	32,23
Rakennusvalvonta	12,67	8,80	2,59	3,53	15,26	12,33
Maaseutu- ja lomituspalvelut	48,61	72,95	10,55	14,07	59,16	87,02
Liikelaithet ja taseyksiköt	234,55	229,87	49,39	48,17	283,94	278,04
Vesilaitos	27,24	23,68	4,04	3,64	31,28	27,32
Otavia	56,27	57,61	15,57	15,90	71,84	73,51
Pelastuslaitos	151,04	148,58	29,78	28,63	180,82	177,21
YHTEENSÄ	1576,64	1579,76	261,19	315,22	1837,83	1894,98

Lisäksi:	2020	2021
Työllistetyt/oppisop.HTV2	30,69	41,52
Kesätyöntek. ja harj. HTV2	15,79	14,03

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 2021 oli 47,7 mikä on miltei sama kuin vuosi sitten (47,6 vuonna 2020). 49 prosenttia henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä, minkä takia

henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin ottaa huomioon ikääntyvien johtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen raportoidaan Kuntatyönantajan suosituksen mukaisesti eli raportoimalla toteutuneet koulutuspäivät. Yhdeksi koulutuspäiväksi katsotaan yhteensä kuusi tuntia koulutusta, joka voi koostua useasta koulutusjaksosta.

Osaamisen kehittämiseen liittyy yhtenä osana koulutukseen osallistuminen. Yhteensä koulutuspäiviä oli kertomusvuonna 1334 ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä 690 eli 8 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Laki taloudellisesta tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Mikkelin kaupunki on hakenut vuoden 2021 osalta kolmelta ensimmäiseltä säännösten mukaiselta koulutuspäivältä/työntekijä taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Koulutuskorvausta haetaan ja sen myöntää Työttömyysvakuutusrahasto (TVR). Taulukossa viisi on esitetty haettu koulutuskorvaus vuodelle 2021. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta ei voida hakea kaikkeen koulutukseen.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettu korvaus vuonna 2019, 2020 ja 2021.

Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2019	2020	2021
Koulutuspäivät	1666	978	1334
Koulutuskorvaus	31 923,89 €	18 541,90 €	25 800,89 €

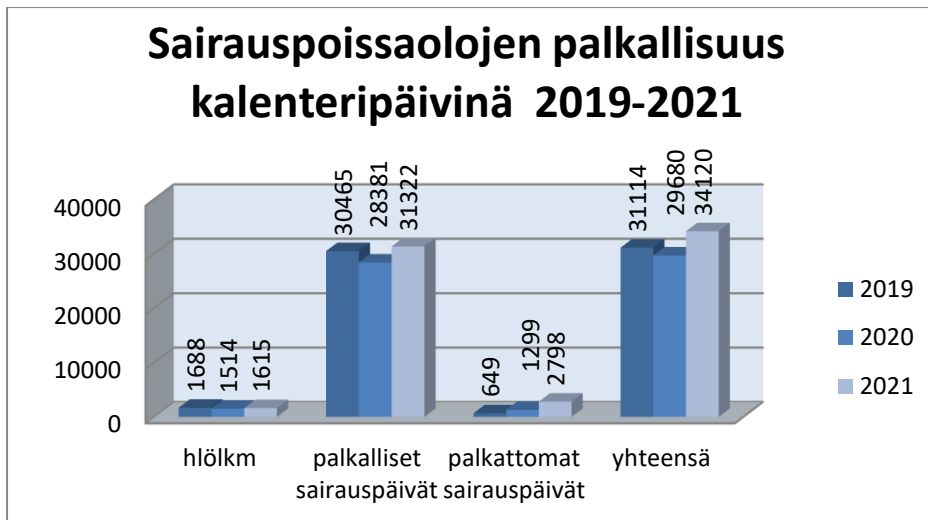
haettu tammikuu 2022

Tavoitteena vuodelle 2021 oli, että kaikki korvaukseen oikeuttavat koulutukset merkitään järjestelmiin niin, että korvausta voidaan täysimääräisesti hakea. Tämä tavoite jäi edelleen saavuttamatta kertomusvuonna. Loppuvuodesta 2020 hankittu OSS7 osaamisen hallinnan ohjelman tuli omalta osaltaan ohjata henkilöstöä tallentamaan kaikki koulutuksensa järjestelmään niin, että koulutuskorvaus jatkossa saadaan kaikista toteutuneista koulutuksista. Tämä ei vielä täysin ole toteutunut. Myös koronatilanne on johtanut siihen, että koulutuksissa on edelleen käyty normaalia vähemmän.

Sairauspoissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista 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 raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja

Mikkelin kaupunki asetti edellisellä valtuustokaudella tavoitteeksi, että poissaoloja olisi alle 15 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kertomusvuonna sairauspoissaoloja oli 16,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, kun luku vuonna 2020 oli selvästi alhaisempi eli 14,8. Vuosi 2020 oli koronavuosi, ja siihen liittyvät toimenpiteet mm. laajasti etätöihin siirtyminen, toi mukanaan sairauspoissaolojen vähentymistä keväällä ja kesällä. Loppuvuodesta 2020 terveysperusteiset poissaolot olivat kuitenkin jo nousussa ja nousu on vuonna 2021 jatkunut etenkin pitkien poissaolojen osalta mikä näkyy kuvassa kolme. Tämä on huolestuttava kehitys, johon on syytä puuttua.



Kuva 3. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2019 - 2021 sekä palkattomien sairauslomapäivien määrä.

Eniten sairauspoissaoloja koko kaupungin tasolla aiheuttavat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet (26,5 %) yhdessä mielenterveyden sairauksien (22,1 %) kanssa. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna huolestuttavan paljon. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat yleensä pitkiä useamman viikon tai kuukausien poissaoloja. Seuraavaksi eniten poissaoloja aiheutti vammat (11,4 %) ja infektiosairaudet (6,2 %). Omailmoitteisten sairauspoissaolojen (esimiehen luvalla tapahtuvat poissaolot) osuus pysyi ennallaan (10,4 %).

Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaumaa poissaolojen pituuden mukaan.

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	5043	5755	415	478		
4-29 pv	9843	9697	767	760		
30-60 pv	4808	5463	410	431		
61-90 pv	2871	3397	188	236		
91-180 pv	4854	7212	345	482		
Yli 180 pv	2261	2596	87	69		
Yhteensä	29680	34120	2212	2456		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-660	-796		
			1552	1660	2,11	2,14
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	14,8	16,5				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	658	1028				
-työmatkatapaturmat (kpv)	188	83				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	1	2				

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Mikkelin kaupungin tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentämisen lisäksi siirtyä selvemmin työhyvinvoinnin johtamiseen. Kertomusvuonna koronapandemian jatkuminen ja epävarmuus tilanteen normalisoitumisesta on voinut vaikuttaa tilanteen heikkenemiseen. Myös syksyn 2021 yt-neuvotteluilla on voinut olla vaikutusta.

Työnantaja ei vuonna 2021 pystynyt tekemään kestäviä päätöksiä kaupungin taloudellisen tilan korjaamiseksi vaan henkilöstö on ollut jatkuvassa epävarmuudessa mikä osaltaan on voinut vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

Kertomusvuonna 1740 henkilöä oli koko vuoden töissä kaupungilla. Näistä 588 henkilöllä ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää eli vuoden 2021 terveysprosentti oli 34 %. Luku on sama kuin vuosi sitten eli siltä osin ei ole ollut kehitystä huonompaan suuntaan.

Tapaturmat

Vuonna 2021 kaupungin lakisääteisenä tapaturmavakuutusyhtiönä jatkoi vakuutusyhtiö Protector Vakuutus. Tapaturmavakuutusyhtiöön tehtiin työtapaturmailmoituksia vuonna 2021 168 kappaletta, kun niitä vuonna 2020 tehtiin 138 kappaletta. Tapaturmien määrä työpaikoilla sekä työmatkoilla kasvoi 17 % edellisvuodesta. Vakuutuskorvauksia maksettiin 102 tapauksessa (vuonna 2020 94 tapauksessa). Ilmoitetuista tapauksista 31 oli työmatkalla sattuneita tapaturmia. Yleisin työtapaturmatyyppi oli liikkumiseen liittyvä kaatuminen,

liukastuminen, hyppääminen tai putoaminen ja yleisin vammatyypit haavat ja pinnalliset vammat. Valtaosa työtapaturmista aiheutti 0-2 työkyvyttömyyspäivää (122 tapauksessa).

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalvelut tuottaa Etelä-Savon Työterveys Oy, jonka kanssa kaupungilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelusopimus. Terveystalo järjestää Kaakkois-Suomen lomituspalveluiden työterveyshuollon niillä paikkakunnilla, joissa Etelä-Savon työterveyden palveluita ei ole käytössä. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen Kela on määritellyt työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle korvausluokkien I ja II osalta yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Kelan laskennallisen työntekijäkohtaisen korvauskaton yhteinen määrä vuodelle 2021 on 436,00 €

Kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäiseviin palveluihin kohdistuisi vähintään 60 prosenttia kustannuksista ja ettei laskennallinen korvauskatto ylittyisi. Taulukosta seitsemän selviää työterveyshuollon kustannukset vertailtuna vuosina 2019–2021.

Taulukko 7. Työterveyshuollon kustannukset ja kustannusten jakaantuminen ehkäisevään työhön ja sairaanhoidolliseen työhön

	Kustannukset €			Osuus kustannuksista %			Kustannusten muutos-%
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020–2021
Korvausluokka I ennaltaehkäisevä työterveyshuolto	560 017	483 955	557 660	50,0 %	54,1 %	55,0 %	15,2 %
Korvausluokka II sairaanhoidollinen työterveyshuolto	559 470	410 682	456 353	50,0 %	45,9 %	45,0 %	11,1 %
Yhteensä	1 119 487	894 637	1 014 013	100,0 %	100,0 %	100,0 %	13,3 %

Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet edellisvuodesta 13,3 %. Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset laskivat huomattavasti johtuen koronapandemian aiheuttamista rajoitteista ja suunniteltujen toimenpiteiden siirtymisestä.

Kustannuskehitys eri korvausluokkien välillä on oikeasuuntainen. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat suuremmat kuin sairaanhoidon osuus. Korvausluokka I:n prosenttiosuutta nostaa pelastuslaitoksen lakisääteinen työterveyssovituspäätös (korvausluokka I) ja myös lomituspalveluiden altisteinen työ, joka edellyttää lakisääteisiä työterveyshuolto- ja tarkastuksia. Ennaltaehkäisevää

työterveystoimintaa ja työkyvyn tukea on syytä painottaa edelleen ja pienentää sairaanhoidon osuutta. Mikkelin kaupungilla eri korvausluokkiin (KL 1 ja KL 2) oikeutettujen henkilöiden määrä ei ole sama ja tästä syystä työntekijäkohtaisten kustannusten laskennassa käytetään jakajina korvausluokan mukaisia henkilömääriä. Vuoden 2021 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 014 013 euroa. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan kustannukset olivat 200,45 € ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset 200,10 € työntekijää kohden. Yhteenlaskettu laskennallinen kulu työntekijää kohti pysyi edelleen työntekijäkohtaisen korvauskaton rajoissa.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2021

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	118	6,84
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	67	3,88
- muut päättyneet	67	3,88

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 tai perehdyttämisessä. Erityisen tärkeää on myös seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kaupungin kannalta kriittistä.

Eläköityminen

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

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2019 - 2021

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Eläköityvien keski-ikä		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	37	50	58	1,80	1,9	1,94	64,3	64,1	64,4
Osatyökyvyttömyys	9	7	9	0,44	0,3	0,47	56,9	59,3	59,1
Kuntoutustuki	6	11	11	0,29	0,2	0,31			
Täysi työkyvyttömyys	9	14	8	0,44	0,3	0,31	54,3	54,3	55,2

Lähde Keva

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

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2021 maksettiin 1 441 769,76 euroa (1 185 822,76 vuonna 2020). Vuoden 2021 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2018 ja 2019 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2015-2017 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 osalta työkyvyttömyysriski oli 1,51 % vuonna 2021 (1,74 % vuonna 2020), joka on korkeampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,00. Valtion eläkejärjestelmän osalta työkyvyttömyysriski oli 1,58 % vuonna 2021 (0,72 % vuonna 2020).

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. Noin ollen työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle tulee jatkossa jäämään noin 60 -70 henkilöä vuosittain. Kaupungin tavoitteena on toisaalta ennakoivasti hyödyntää eläköitymistä henkilöstömäärän vähentämisessä ja tavoiteorganisaation luomisessa. Mutta toisaalta tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä ja töissä vähintään henkilökohtaiseen eläkeikään asti ja sen ylikin siltä osin, kun henkilön tehtävä sisältyy tavoiteorganisaatioon. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää ikäjohtamista.

Palkka ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmät

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

Taulukossa 11 on esitetty henkilöstön keskimääräisiä palkkoja sekä verrattu miesten ja naisten ansioita sopimusaloittain. 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 ylitunteja ja erillistehtäviä. Myöskään työaikakorvauksia ja lisä- ja ylityökorvauksia ei ole huomioitu.

Taulukko 11. Palkkauksen rakenne sekä keskiansiot sopimusaloittain*)

	KVTES	OVTES	TS	SOTE-sop.	Muusikot
Tehtäväkohtainen palkka	93,29	85,88	91,80	93,82	92,77
Palveluaikaan sidotut lisät	5,24	12,80	6,48	4,78	5,55
Henkilökohtainen lisä	1,47	1,32	1,72	1,40	1,68
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 521,44	3 412,17	2 928,03	2 620,14	2 686,08
Miesten keskiansio €/kk	2 848,77	3 717,60	2 850,48	2 674,21	2 751,06
Naisten keskiansio €/kk	2 458,29	3 343,44	3 319,86	2 556,07	2 556,13

*)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 ylitunteja ja erillistehtäviä. Myöskään työaikakorvauksia ja lisä- ja ylityökorvauksia ei ole huomioitu. Henkilökohtaisissa lisissä on mukana myös luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset. OVTES, henkilökohtaisissa lisissä on mukana taito- ja taideaineet ja koulu- ja kuntakohtaiset palkkiot.

Palkkakartoitus pohjautuu tasa-arvolakiin. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Keskiansio on laskettu koko aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista. Kunta-alan sopimusratkaisu sisältää 2020–2021 sovittujen virka- ja työehtosopimusten lisäksi virka- ja työehtosopimuksen kunnallisen pääsopimuksen

jatkamisesta ja eräitä muita määräyksiä sekä aiesopimuksen sote- ja maakuntauudistusta varten.

Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.4.2020–28.2.2022. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa eli niiden kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 prosenttia. Ensimmäisen jakson korotusvaikutus jäi alle yhden prosentin. Vuoden 2021 palkkakustannukset nousivat 2,07 prosenttia.

Kertomusvuonna kahdet eri palkankorotukset tehtiin samaan aikaan. Yleiskorotuksella 1.4.2021 korotettiin tehtäväkohtaista palkkaa sopimusalaan riippuen 0,72-1,00 prosenttia. Lisäksi samaan aikaan jaettiin paikallinen järjestelyerä. Opetusalan sopimuksen mukainen paikallinen järjestelyerä sovittiin paikallisesta maksettavaksi 1.8.2021 lukien.

Muu palkitseminen

Vuonna 2021 järjestettiin henkilökysely uusista toimintatavoista kaupungin toimintojen ja palvelujen tehostamiseksi. Parhaat toteuttamiskelpoiset ehdotukset palkittiin uimahallilipuilla. Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti ePassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstölle otettiin vuoden 2021 alussa käyttöön ePassiFlex, joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun. Vuonna 2021 etuuden määrä oli 70 euroa vakinaisilla sekä koko vuoden ajan työssä olevilla, muussa tapauksessa etuus määräytyi, kuten määräaikaisilla, 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 96764 eurolla, kulttuurietua 54193 eurolla ja hyvinvointietua 58420 eurolla. Vuoden 2021 aikana 1934 henkilöä (2020; 1903) käytti ePassia.

Yhteistä henkilöstöjuhlaa ei koronatilanteen vuoksi järjestetty. Sen sijaan kaupunginhallituksen päätöksellä 14.6.2021, § 245 lisättiin ePassiin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiarvoa 50 euroa / henkilö kiitoksena henkilöstön hyvästä työstä koronapandemian aikana. Etuus maksettiin työntekijälle /viranhaltijalle, jonka palvelussuhde kaupunkiin oli alkanut viimeistään maanantaina 5.10.2020 ja jatkunut keskeytymättä vähintään sunnuntaihin 30.5.2021 saakka. Etuutta ei saanut mikäli työntekijällä/viranhaltijalla ei ollut ko. ajanjaksona yhtään palkallista päivää pois lukien perhevapaalla ja sairauslomalla olevat työntekijät. Etuus maksettiin kaikille samansuuruisena riippumatta siitä, oliko työ/virkasuhde koko- tai osa-aikainen. Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 285851 euroa; keskimäärin 131 euroa/henkilö. (vuonna 2020; 151930 euroa, keskimäärin 74 euroa/henkilö, vuonna 2019 228 444 euroa, keskimäärin 109 euroa/hlö)

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru/kello, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron arvoinen kylpyläpaketti tai 100 euron lisäys ePassiin. Palvelussuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo on 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista. Vuoden 2019 YT-neuvottelujen tuloksena sovittiin henkilöstöetuuksien karsimisesta. Jatkossa palkitaan vain yhdenjaksoisesta 20 palvelusvuodesta viidellä palkallisella vapaapäivällä.