

MIKKELI

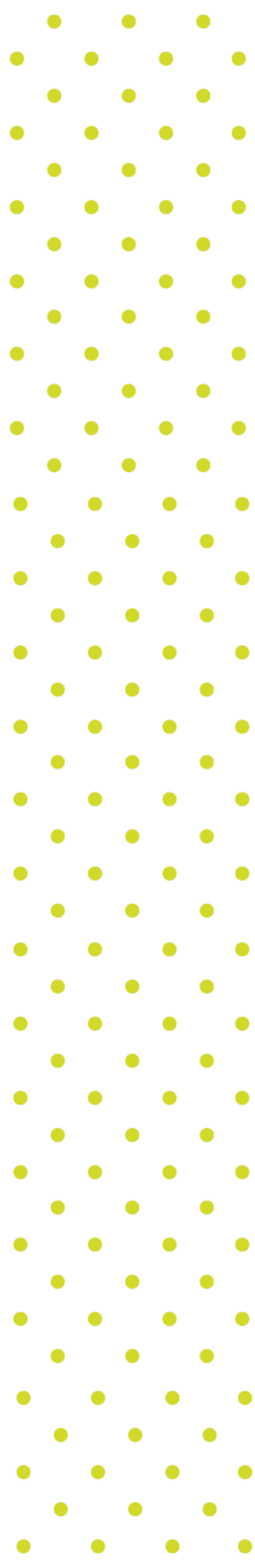
Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2025–2027

Käsittelyt:

YT neuvottelukunta 16.10.2024 (luonnos)

Kaupunginhallitus 28.10.2024

Kaupunginvaltuusto 11.11.2024



Sisällys

Johdanto	2
Henkilöstösuunnitelma 2025	3
Tavoiteorganisaatio 2025	3
Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen	3
Organisaatiokulttuurin muutos	5
Työn murros, digitalisaatio ja prosessien virtaviivaistaminen.....	6
Työelämän laatu ja työn tuottavuus	8
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	8
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	10
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue.....	11
Henkilöstösuunnitelman pidemmän aikavälin tavoitteet	14
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	16
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	16
Henkilöstömäärän ja henkilöstökulujen kehitys.....	18
Kunta-alan palkkausjärjestelmien kehittäminen	20
Eläköitymisen hallinta	21
Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	22
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen	23
Työterveyshuollon palvelut ja työterveysyhteistyö.....	25
Työsuojelun yhteistoiminta	25
Osaamisen kehittäminen	26
Mikkelin kaupungin koulutussuunnitelma 2025	27
Koulutussuunnitelman yleiset periaatteet	27
Yhteiset koulutukset	28

JOHDANTO

Henkilöstö- ja koulutussuunnittelun avulla määritellään kaupungin strategian mukainen ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Tavoitteena on varmistaa, että Mikkelin kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä riittävän osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun ja ennakoii muuttuvia henkilöstön osaamistarpeita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä henkilöstön sijoittumista ja kohdentumista palveluprosesseihin ja yksiköihin.

Tämä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on yhtäältä sekä lain (449/2007) edellyttämä tuote että samalla myös ”Mikkelin kaupungin henkilöstöstrategia”. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain kaupungin talousarvion laatimisen yhteydessä. Kun Mikkelin kaupungin strategia päivitetään uudella valtuustokaudella, tulee pohtia myös erillisen henkilöstöohjelman tai – strategian laatimisen tarpeellisuus.

Henkilöstö- ja koulutussuunnittelua varten on palvelu- ja tulosalueilta koottu tietoa toiminnan, henkilöstöressurssien ja osaamisen kehittämisen suunnittelusta ja tarpeista mahdollisimman yhteismitallisesti. Suurin muutos Mikkelin kaupungin palvelutoimintaan on työllisyyspalveluiden järjestämistä (TE24) sekä kotoutumislakia (KOTO 24) koskevat uudistukset. Mikkelin kaupungin henkilöstömäärä nousee vuodelle 2025 noin 65 henkilöllä uudistusten seurauksena.

Henkilöstösuunnitelma sisältää myös pidemmän aikavälin tavoitteita, jotka huomioivat kaupungin tarpeen tasapainottaa käyttötaloutta tulevina vuosina. Tämä on mahdollista lähinnä tasapainotusohjelman mukaisilla toimenpiteillä, palveluverkkoa tiivistämällä ja /tai palvelutasoa laskemalla sekä digitalisaatiota ja tekoälyä hyödyntämällä.

Tarkastuslautakunta arviointikertomuksessaan nosti esiin henkilöressurssien riittävyyden, ja totesi asiaan liittyvien riskien tulleen jatkuvasti esiin tarkastusvuoden kuluessa tarkastuslautakunnan kuulemis- ja haastattelutilanteissa. Kaupungin hallitus totesi omassa lausunnossaan, että tämä huoli ja siihen liittyvä riski on todellinen, siksi toiminnassa ja päätöksenteossa on jatkossa kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstön hyvinvointiin sekä riittävyyteen, eli henkilöriskien hallintaan. Toisaalta talouden pysyvän tasapainon saavuttaminen näyttäytyy edelleen hyvin suurena haasteena aiheuttaen painetta henkilöressurssien mitoitukseen. Tästä syystä päätöksenteossa tulee aina huomioida myös henkilöstön riittävyyden ja kuormituksen näkökulma.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen eteen on tehty ja tehdään edelleen määrätietoista työtä. Myös henkilöstön osaamiseen ja kehittymiseen panostetaan. Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kaupungille elintärkeä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on olla osallistavaa, vastuullista ja luottamukseen perustuvaa. Henkilöstöä kannustetaan ideoimaan ja parantamaan jatkuvasti omaa työyhteisöään.

Mikkelin kaupungin tulee niin yhteiskunnan osana ja maakuntakeskuksena kuin organisaationa tehdä eteenpäin vieviä toimenpiteitä kohti kansainvälisyyttä. Mikkelin tulee toimia jatkossa kansainvälisesti usealla eri tavalla ja useasta eri syystä. Toisaalta Mikkelin kansainvälinen tunnettuus ja houkuttelevuus ovat edellytyksiä kansallisessa ja kansainvälisessä kilpailussa pärjäämiselle ja muun muassa työvoimapulan ratkaisemiselle. Naton maavoimien aliesikunnan sijoittaminen Mikkeliin tukee myös tätä kehitystä tulevaisuudessa. Omassa organisaatiossa tehostamme muun muassa monimuotoisuuskoulutusta esihenkilöille, muulle henkilöstölle ja luottamushenkilöille. Tähän liittyy esimerkiksi monikulttuurisuus arjessa ja kannustaminen anonyymien rekrytoinnin käyttämiseen. Kansainväliset taidot edistävät myös työllistymistä ja yritysten kansainvälistymistä.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2025

Tavoiteorganisaatio 2025

Päivitettyyn tavoiteorganisaatioon 2025 ovat vaikuttaneet valtuustostrategia, aikaisemmin tehdyt suunnitelmat sekä käynnissä oleva tasapainotusohjelma ja tulevaisuuden näkymät.

Merkittävin muutos vuodelle 2025 on TE24-uudistus, jonka seurauksena perustetaan Mikkelin seudun työllisyyspalvelut. Sen henkilöstövahvuus tulemaan olemaan noin 70 henkilöä.

Tasapainotusohjelman mukaisista säästöistä vuodelle 2025 henkilöstöä koskee erityisesti kohta ”Perusopetuksen kustannusrakenteen tarkastelu”. Osana tämän kohdan toteutusta vähennetään 5 koulunkäynninohjaajan määräaikaista tehtävää.

Koko henkilöstöä ja organisaation kehittämistä koskevat tavoitteet ovat tässä suunnitelmassa keskeisiä, koska niiden avulla henkilöstöä kannustetaan toiminnan kehittämiseen ja oman osaamisensa parantamiseen. Henkilöstön näkemykset näiden asioiden kehittämistä kartoitettiin syksyllä 2023 toteutetulla kyselyllä koko henkilöstölle. Analysoitujen tulosten mukaiset kehittämiskohteet on suunniteltu tulosyksiköissä, tulos- ja palvelualueilla. Koko kaupunkia koskevat havainnot on huomioitu Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa vuosille 2024–26.

Henkilöstön määrään ja henkilöstörakenteeseen liittyvät asiat kuvataan palvelualueittain, yhteisten kehittämiseen liittyvien tavoitteiden jälkeen.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Laadukkaan esihenkilötyön toteutuminen edellyttää jatkuvaa kehittymistä ja sekä esihenkilöiden lisääntyvää tietoisuutta tehtävänsä kokonaiskuvasta.

Hyvä esihenkilötyö Mikkelin kaupungissa tarkoittaa, että esihenkilöinä toimivat henkilöt

- ovat sitoutuneita asetettuihin tavoitteeseen, strategiaan, tehtyihin päätöksiin ja toimintamalleihin sekä niistä tiedottamiseen työntekijöilleen
- ovat sitoutuneita valmentavaan johtamistyyliin
- ovat sisäistäneet työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen osaksi strategista johtamista
- hallitsevat riittävällä tasolla asiaosaamisen, rekrytointi-, perehdytys- ja palvelussuhdeasiat sekä ohjelma- ja järjestelmäosaamisen
- ovat motivoituneita oppimaan uutta ja ylläpitämään johtamistaitojaan
- tukevat työyhteisön yhteisöllisyyttä, luovat mahdollisuuksia yhteiselle kehittämiselle ja edistävät hyvää ilmapiiriä
- osaavat johtaa sekä ihmisiä että asioita, kykenevät organisoimaan ja osallistamaan
- viestivät avoimesti, ylläpitävät ja kehittävät vuorovaikutusta tulosalueellaan ja -yksikössään
- hyödyntävät yhteistyötä sekä asiantuntija- ja vertaistukea organisaation sisällä.

Esihenkilön osaamispolun työkalut:

- perusteet (esihenkilöpassi)
- työkyvyn johtaminen (Kevan osaamisympäristö)
- hallinnollisen osaamisen kehittäminen (Eduhouse-ympäristö)
- käytettävien järjestelmien hallinta (sisäinen koulutus)
- jatkuva osaamisen ylläpito ja tietojen päivitys (keskiviikkoinfot ja muu sisäinen koulutus).

Esihenkilöiden tulisi tukea työntekijöiden voimavaroja sekä motivoida tavoitteisiin pääsemistä valmentavan johtamisen keinoin. Elämän ja työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Tavoitteena on, että esihenkilöt osaavat tunnistaa ja huomioida eri ikäisten ja eri työelämän vaiheissa olevien työntekijöiden toiveet ja tavoitteet työlle. Tätä tavoitetta tuetaan kahdella opinnäytetyöllä. Toisessa keskitytään ikään-tyviin työntekijöihin ja toisessa nuorimpiin työntekijöihin. Näiden opinnäytetöiden havaintojen perusteella tehdään ohje esihenkilöiden tueksi.

Henkilöstön lähtökyselyissä huonoin palaute on koskenut perehdyttämistä ja kehityskeskusteluita. Näissä molemmissa esihenkilön rooli on keskeinen. Molemmissa on otettu ja otetaan kehitysaskeleita digitalisaation avulla. Lähtökyselyiden perusteella palaute näistä on merkittävästi parantunut. Esihenkilöiden sitouttaminen järjestelmien käyttöön on varmistettava jatkossakin.

Toimenpiteitä esihenkilötyön kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Perehdytys	Uusille esihenkilöille siirtyy tieto tehtävänkuvastaan, odotuksista, tehtävän tavoitteista, käytännön toimintatavoista ja ohjeista.	palvelualueen johtajat, tulosaluejohtajat, tulosyksikön esihenkilöt Henkilöstöpalvelut Intro-perehdytysohjelman hyödyntäminen
Keskiviikkoinfot	Yhtenäiset johtamiskäytänteet. Esihenkilöiden toiminta on sovittujen toimintatapojen ohjeiden ja organisaation linjan mukaisia.	henkilöstöpalvelut ja henkilöstöjohtaja yhdessä muiden tahojen kanssa
Koulutus ja ohjaus: Esihenkilöpassi Hallintoakatemian ja Eduhouse-ohjelman koulutukset Kevan osaamisympäristö Tietoturvakoulutus Järjestelmäkoulutus	Kaikilla esihenkilöillä suoritettuna FCG:n Esihenkilöpassi Esihenkilötyöhön kuuluvan asiantuntijajohdon (päättös-, prosessi-, mittaus- ja raportointiosaamisen) varmistaminen ja kehittäminen	FCG:n verkkokoulutus verkkokoulutukset, henkilöstöpalvelut, tietohallintopalvelut, talouspalvelut, asianhallinta, Keva
Kehityskeskustelut esihenkilöiden kanssa	Esihenkilöiden henkilökohtainen kehittyminen ja henkilöjohtamisen tukeminen ja kehittäminen	palvelualuejohtajat, tulosaluejohtajat, tulosyksikön esihenkilöt
Esihenkilötapaamiset: vertais-coaching, valmentava johtaminen	Vertaistuen ja osaamisen jakaminen, yhteisen ymmärryksen lisääminen	henkilöstöpalvelut ja kaikki esihenkilöt
Kehityskeskustelujen ja perehdyttämisen tason nostaminen	Esihenkilöt valmennetaan näihin paremmin. Esihenkilöt panostavat näihin ja toteuttavat ne laadukkaasti käytössä olevia sovelluksia tehokkaasti käyttämällä.	palvelualuejohtajat, henkilöstöpalvelut, kaikki esihenkilöt
Mentorointi	Jokaiselle uudelle esihenkilölle kytetään osoittamaan tueksi kokeneempi esihenkilö (mentori). Nämä mentorit koulutetaan.	palvelualueen johtajat, tulosaluejohtajat, tulosyksikön esihenkilöt Henkilöstöpalvelut

Organisaatiokulttuurin muutos

Olennaista organisaatiokulttuurin muutoksessa on ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Tukea ja ajatuksia tälle muutokselle on haettu myös henkilöstön mielipiteistä. Heidän kehitys-ideansa kartoitettiin kyselyllä syksyn 2023 aikana. Asioita jalkautetaan organisaation eri tasoilla tällä hetkellä.

Tulevaisuudessa Mikkelin kaupungin henkilöstöllä tulee olla valmiutta osallistua omaa työkuvansa muokkaamiseen, siirtyä ketterämmin yksiköstä ja tehtävästä toiseen ja pitää huolta omasta osaamisestaan, työhyvinvoinnistaan ja kehittymisestään. Työntajan ja esihenkilöiden toiminnalla ja tuella on tässä merkittävä merkitys. Tavoitteena on, että tulevaisuuden Mikkelissä henkilöstö on itseohjautuvaa ja yhdessä ohjautuvaa. Tämän edellytyksenä on, että kaupungin yhteiset tavoitteet ja linjaukset on koko henkilöstön tiedossa.

Toimenpiteitä organisaatiokulttuurin kehittämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Kaupungin sopeuttamisohjelman toteuttaminen	Koko henkilöstö ymmärtää ohjelman tavoitteet ja sitoutuu niihin	Jory, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, viestintä
Organisaatiokulttuurin muutos	Organisaatiokulttuurin muutos edellyttää ajattelu- ja toimintatapojen muutosta. Henkilöstön oma panos kehittämiseen. Kansainvälisyys lisääntyy tulevaisuudessa.	Jory, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, viestintä
Palvelumuotoiluajatuksen sisäistäminen ja jalkauttaminen	Ihmislähtöisten palveluiden kehittäminen, johon palvelun käyttäjä otetaan aktiivisesti mukaan. Tämä antaa kehitystyölle kokonaisvaltaisen lähestymistavan, prosessin, menetelmät ja työkalut. Lisää palvelun sujuvuutta/ saatavuutta ja samalla luottamusta koko kaupungin toimintaa kohtaan.	Jory, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, viestintä
Kaupungin strategian jalkautus	Koko henkilöstö tuntee strategian keskeisen sisällön	esimiehet, henkilöstöpalvelut, viestintä
Kaupungin arvojen käyttöönotto	Koko henkilöstö tietää mitkä ovat kaupungin arvot ja pystyvät toimimaan niiden mukaisesti	esimiehet, henkilöstöpalvelut, viestintä
Vertaiscoaching	Vertaistuen ja osaamisen jakaminen	henkilöstöpalvelut ja kaikki työntekijät toisilleen

Työn murros, digitalisaatio ja prosessien virtaviivaistaminen

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia tai vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaisia työtehtäviä ja toimintatapoja. Erityisesti nuoremmat ikäluokat eivät enää välttämättä pidä työuraa saman työnantajan palveluksessa tavoittelemisen arvoisena päämääränä - tai ainakaan ainoana oikeana totuutena. Työn murrokseen vaikuttavat ennen muuta uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen, mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työpaikoilla. Työn murros ei kuitenkaan ole vain teknologian murros. Se muuttaa ennen kaikkea organisaation toimintatapoja ja työn sisältöjä.

Kehitys edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä ja itseohjautuvuutta. Prosesseja virtaviivaistetaan erityisesti digitalisaatiota ja tekoälyä hyödyntäen. Jotta digitalisaatiota voidaan hyödyntää, on kaupungin ICT-palvelut oltava kaikilta osin toimivat. Henkilöstöllä on oltava toimivat laitteet, osaamista ja kykyä hyödyntää sähköisiä työmenetelmiä. Digitalisaation ja tekoälyn tehokkaamman hyödyntämisen tukena on kaksi, koko kaupunkia koskevaa, meneillään olevaa hanketta.

Osana prosessien virtaviivaistamista on tarpeen kehittää myös entistä joustavampia työmuotoja. Varsinkin nuoremmat sukupolvet haluavat tehdä työtä entistä joustavammin. Ja koska myös eläkeikä nousee, joustoja kaivataan yhä enemmän myös vanhemmille työntekijöille. Joustavat työnteon muodot ovat osa tätä kokonaisuutta.

Toimenpiteitä prosessien virtaviivaistamiseksi ja digitalisaation hyödyntämiseksi

Toimenpide	Tavoite	Toteuttaa
Kaupungin keskeisten sisäisten ja ulkoisten prosessien läpikäyminen tulos- ja palvelualueittain. Liittyy kokonaisvaltaiseen palvelumuotoiluajatukseseen	Tunnistaa ne kaupungin prosessit, jotka voidaan virtaviivaistaa erityisesti digitalisaatiota hyödyntämällä	Palvelualueen johtajat ja tulosalueen johtajat yhteistyössä henkilöstön ja tietohallinnon kanssa. Kaksi hanketta käynnistetty tähän liittyen
Henkilöstöä koulutetaan sisäisesti niin, että jokainen hallitsee niiden sähköisten järjestelmien käytön, jotka kuuluvat hänen toimenkuvaansa	Kaupungin sähköiset järjestelmät ovat koko henkilöstön käytössä	Tietohallinto, Meita, talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, asiahallinta, esihenkilöt
Hybridityön mahdollisuuksien hyödyntäminen.	Joustavuuden lisääminen Säästö tilakustannuksissa Työhyvinvoinnin edistäminen Sisäilmaoireisten henkilöiden työnteon mahdollistaminen	Henkilöstöpalvelut yhdessä esihenkilöiden kanssa

Toimenpiteitä henkilöstöpalveluissa

Henkilöstöpalvelut mahdollistavat kesän 2025 kesätyöseteleiden hakemisen ja käsittelyn sähköisesti.

Mikkelin kaupunki on loppuvuodesta 2020 tehnyt hankintasopimuksen Promid -työajanseurantajärjestelmästä. Ensimmäisessä vaiheessa keväällä 2021 työajanseurantajärjestelmä otettiin käyttöön niillä työntekijöillä, joilla on mahdollisuus liukuvan työajan käyttöön. Vuoden 2024 aikana aloitettiin projektin toinen vaihe, jossa Promid-työajanseuranta järjestelmään siirtyvät ne, joiden työaika järjestetään tasoittuvaksi. Tässä yhteydessä otettiin käyttöön Promidin työvuorosunnittelu osio. Tämä toinen vaihe on tarkoitus saattaa loppuun vuoden 2025 aikana. Toisessa vaiheessa ensimmäisenä Promidiin siirtyvät yksiköt, joissa on käytössä Titania- työvuorosunnitteluohjelma; nuorisopalvelut, Kalevankankaan koulun

koulunkäynnin ohjaajat ja ruoka- ja puhtauspalvelut. Tässä vaiheessa yhdessä ohjelman toimittajan kanssa varmistetaan, että Promidin laskennat toimivat KVTES:n työaikamääräysten mukaisesti. Samalla kaupungilla sisäisesti kehitetään työvuorosuunnittelun prosessia ja sujuvoitetaan työaikakorvausten ja lisä- ja ylitöiden käsittelyä.

Työelämän laatu ja työn tuottavuus

Hyvinvoiva henkilöstö on tuottavuuden kannalta tärkein tekijä. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö, toimivat prosessit, sopivat työvälineet ja hyvä yhteishenki lisäävät työhyvinvointia. Parempi työelämän laatu on kilpailuetu, joka linkittyy asiakastyytyväisyyteen, innovatiivisuuteen sekä talouteen. Työelämän laatu tarkoittaa, että

- työpaikalla ei koeta pahoinvointia
- vallitsee hyvä me-henki
- ammattitaitoa arvostetaan
- työntekijät kokevat työn iloa ja imua sekä
- työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää luovuuttaan ja innovatiivisuuttaan.

Mikkelin kaupungissa työelämän laatua seurataan QWL (Quality of working life) -indeksin avulla. Laskennan pohjana on työhyvinvointikyselyn tulokset fyysisen ja emotionaalisen (FE) turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja identiteetin (YI) sekä päämäärän ja luovuuden (PL) toteutumista organisaatiossa. Alhaisen QWL indeksin on todettu olevan yhteydessä henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen.

Mikkelin kaupungilla QWL-indeksi oli vuoden 2023 mittauksen mukaan tasolla 58,3 %. Tulos on edellisvuoden (58,2 %) tasolla. Tavoitetasona on saavuttaa kuntaorganisaatioiden keskiarvo eli 60 % (max 100 %). Vuoden 2023 tulosten perusteella positiivinen kehitys on mahdollista saavuttaa panostamalla erityisesti YI- ja PL-tekijöihin eli panostamalla yhteishenkeen, työyhteisön vuorovaikutusongelmien ratkomiseen, hyvään palautekäytäntöön ja henkilöstön kehitystyöhön osallistamiseen. Seuraava mittaus on syksyllä 2024.

Työmotivaatiolla on huomattava vaikutus tuottavuuteen ja työhyvinvointiin, ja palkitsemisella on merkittävä rooli työmotivaation johtamisessa. Työnantajien on otettava henkilöstöentistä enemmän mukaan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen. Kehitämme ja pilotoimme palkitsemisjärjestelmäämme kehittämistä vuonna 2025. Se tapahtuu opinnäytetyön suositusten perusteella, johon liittyy koko henkilöstölle tehty kysely syksyllä 2024.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Palvelualueen henkilöstöä on eri kaupungin talouden- ja henkilöstösäästöohjelmilla supistettu tasolle, jossa palvelulupauksen ja resurssin määrä on jo joissakin kohdissa kriittinen tai muodostaa merkittävän riskin (oleelliset palvelut yhden henkilön vastuulla) palvelujen jatkuvuudelle.

Saimaanportin koulun suunnittelun ja rakentamisen aikana oli palkattu määräaikainen projektipäällikkö. Investoinnin hallinnan ja tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta resursointia onnistui. Samanlaista määräaikaista projektipäällikköä, tulisi käyttää muissakin merkittävisissä investointikokonaisuuksissa, kuten Itäisen alueen palveluverkkoratkaisun toteutuksessa ja Satamalahden kehittämishankkeessa.

Kiinteistöjen luovutuksen ja maaomaisuuden hallinnan toiminnoissa tapahtuu muutoksia, joilla tavoitellaan sitä, että henkilöstöresurssit ovat parhaassa mahdollisessa käytössä – ajatus on, että oikeat ihmiset tekevät oikeita tehtäviä. Toiminnan suoraviivaistamiseksi muutetaan olemassa olevan maanmittausinsinöörin työsuhde tontti-insinöörin viraksi. Tehtävä sijoittuu jatkossakin tonttien luovutukseen ja maaomaisuuden hallintaan. Tontti-insinööri vastaa tonttivuokralaskutuksesta, maaomaisuuden kirjanpidosta sekä tekee tonttien luovutukseen liittyviä tehtäviä. Lisäksi toistaiseksi ilman työntekijää oleva kiinteistöinsinöörin virka muutetaan maanmittausinsinöörin viraksi. Tehtävät tarkentuvat kiinteistömuodostukseen, muodostuslaskentaan sekä maaomaisuuden hallintaan.

Kaupungin varautumisen ja valmiuden koordinoinnista ja suunnittelusta vastaa ASTO. Yhteiskunnan uhkakuvat ovat monipuolistuneet ja maailman uhkakuvat ovat tulleet Euroopan ja Suomen rajoille. Varautumisen ja valmiuden kokonaisuus on viimeisten vuosien aikana kasvanut kaupungille niin suureksi kokonaisuudeksi, ettei tähän osoitettu 0,4 htv panos ole jatkossa riittävä.

Rakennusvalvonnassa jätehuoltoviranomaisen tehtäviä tällä hetkellä hoitaa vakinaisesti kaksi työntekijää. Jätehuoltoviranomaisen tehtävät ovat lisääntyneet ja jätehuollonresurssia on vahvistettu yhdellä määräaikaisella jäteasiantarkastajan viralla ajalle 1.9.2024-31.7.2025. Määräaikaisuuden jatkon perustetta tulee tarkastella alkukesästä 2025, jolloin voidaan arvioida missä määrin ruuhkaa on saatu purettua.

Metsäsairila Oy:n mahdollinen fuusio saattaa toteutuessaan vaikuttaa myös kaupungin henkilöstöön.

Talonrakennuspalveluiden puolella vakinaistetaan määräaikainen energiainsinööri 1.1.2026. Energiainsinöörin toimea on jatkettu määräaikaisilla jaksoilla vuodesta 2010 lähtien.

Infrasuunnitteluun palkataan vuoden 2025 aikana uusi suunnitteluinsinööri (uusi toimi, henkilöstömäärä ei lisääntynyt, koska eläköityvän toimistosihteerin tilalle ei tehdä uusrekrytointia), ja vuoden 2025 aikana eläköityvän suunnittelupäällikön tilalle uusi suunnittelupäällikkö. Vuonna 2025 palkataan eläköityvän vihertyöpäällikön tilalle uusi henkilö.

Maaseututoimen osalta lomituspalvelulakiin ei ole valmisteilla muutoksia hallituskaudella. Lomituspalvelut säilytetään vähintään nykyisellä tasolla. Mikkelin kaupungin tulee huolehtia, että lomituksen hallintotehtävien hoitamiseen osoitetaan riittävästi henkilöstöresurssia

Vesilaitoksen vakituisen henkilöstön määrä on 23. Lisäksi yksi määräaikainen työsopimus (monimuoto-opiskelu, työn ohessa). Tämä on suunniteltu vakinaistaa opiskelun päätyttyä vuoden 2025 lopussa.

Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue

Tavoitteena on pystyä tuottamaan palvelualueelle (talous, ict, hankinta, hallinto ja henkilöstö, viestintä- ja markkinointi) kuuluvat tehtävät pääosin nykyisellä vakituisen henkilöstön määrällä.

Koko kaupungin merkittävin organisaatiomuutos on TE24-uudistus, joka toteutuu 1.1.2025. Muutosta on valmisteltu siten että nykyiset työllisyyspalvelut siirtyvät toiminnoiltaan ja henkilökunnaltaan Mikkelin seudun työllisyyspalveluihin. Valtiolta ja kunnilta siirtyy henkilöstöä työllisyysalueelle siten, että vahvuus on n 70 henkilöä. Samalla on valmistelussa, että koututtamisasiat organisoidaan uudelleen vuoden 2025 alussa tai alkupuolella seudulliseksi toiminnaksi. Muutokseen liittyen siirtävistä tehtävistä yksi siirtyy hankintapalveluihin ja yksi viestintä- ja markkinointipalveluihin. Maksatuspalveluihin pyritään löytämään ensi vuoden aikana laajempi, useamman työllisyysalueen yhteinen ratkaisu.

Kaupungin on valmistauduttava vieraskielisten henkilöiden (ml. Naton aliesikunnan henkilöstö) kokonaisvaltaisempaan palvelujen järjestelyyn. Tätä varten palkataan määräaikainen projektipäällikkö valmistelemaan ja koordinoimaan kaupungin kansainvälistyvää toimintaa.

Ruoka- ja puhtauspalveluissa on muutaman viime vuoden aikana henkilöstön vaihtuvuus lisääntynyt. Rekrytointi on vaikeutunut merkittävästi. Pilotoitavalla, uudella oppisopimuskeilulla koulutetaan uusia, ammattitaitoisia työntekijöitä suoraan omaan tarpeeseen.

Mikkelin seudun ympäristöpalvelujen eläinlääkintähuollossa uusi eläinlääkintähuoltolaki täsmentää kuntien velvoitteita eläinlääkäripalveluiden järjestämisessä. Kuntien järjestämisvastuun enimmäislaajuutta määrittää uuteen lakiin sisältyvä luettelo yleisen edun kannalta välttämättömistä eläinlääkäripalveluista. Tämä ei vaikuta henkilöstömitoitukseen.

Valtakunnallinen vakava eläinlääkäripula on suuri haaste myös uuden eläinlääkintähuoltolain mukaisen kunnallisten lakisääteisten eläinlääkäripalveluiden järjestämiselle.

Terveysvalvonnan resursseja saatiin parannettua uuden terveystarkastajan viran myötä 1.1.2024. Nyt resurssit ovat kohtuulliset valvontasuunnitelmien mukaisen suunnitelmallisen valvonnan tavoitteiden saavuttamiseen, sekä elintarviketoimijoiden riittävään ohjaamiseen ja neuvontaan.

Ympäristöterveydenhuolto ei ole siirtymässä hyvinvointialueille vuonna 2026, kuten aiemmin on kaavailtu. Mikkelin seudun ympäristöpalveluissa riittävän henkilöstön määrän lisäksi lakisääteisten tehtävien asianmukainen hoitaminen edellyttää riittävää toimialakohtaista täydennyskoulutusta alati muuttuvassa toimintaympäristössä.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Kansainvälistymisen yhtenä aiheena on pohtia kansainvälisen kasvatus- ja koulupolun tarpeellisuus ja toteuttamisen mahdollisuudet. Tämä toteutuessaan vaatii lisäresursointia, jota ei ole vielä sisällytetty tähän suunnitelmaan.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatukseen tulevien lasten määrään vaikuttaa mm. vanhempien työllisyystilanne ja vapaus valita hoidetaanko lasta kotona. Syntyvyyden väheneminen ei välttämättä näy heti varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvien lasten määrässä. Asiakasmaksulainmuutos alensi varhaiskasvatusmaksuja monilta perheiltä. Maksuttomuus on lisännyt varhaiskasvatuksen kysyntää. Maksuttomuudesta huolimatta yksityinen päiväkotitoiminta voi laskuttaa omavastuulisää, mikä voi johtaa lapsen siirtymiseen kunnallisen varhaiskasvatuksen piiriin. Yksityisissä päiväkodeissa tuotetun palvelun osuus on tällä hetkellä 33 % varhaiskasvatuksen palveluista, yksityisissä päiväkodeissa käytössä palvelusetelijärjestelmä. Yhdessä yksityisen perhepäivähoidon kanssa yksityisen palvelun osuus on n. 35 %.

Varhaiskasvatuksen laajennetun aukiolon yksiköiden tuottamaa palvelua on keskitetty. Esiopetustoimintaa on tiivistetty ja tiivistetään edelleen koulualueiden mukaisesti. Lasten lisäkertoimia on tarkasteltu ja tämän myötä toimintaa on tiivistetty ja filiaaleista sekä pienistä yksiköistä on luovuttu.

Ryhmäperhepäiväkodissa työskentelevien perhepäivähoitajien eläköityessä, vapautuvia tehtäviä ei täytetä, jos ryhmäperhepäiväkodin toiminta on siirretty päiväkoteihin. Eläköityvien lastenhoitajien tilalle palkataan varhaiskasvatuksen sosionomeja. Eläköityvien päiväkodinjohtajien virat muutetaan varhaiskasvatuksen apulaisjohtajien viroiksi vuodesta 2025 alkaen. Päiväkodin johtajat johtavat useampaa yksikköä.

Henkilöstömäärän osalta vähennystä on tapahtunut 7,5 htv:ta vuoden 2023 aikana. Vuoden 2024 arvioitu htv-säästö on 15 htv:ta. Vuodelle 2025 arvioitu htv-säästö on 8 htv:ta

Perusopetus

Saimaanportin yhtenäiskoulu valmistui keväällä 2024 ja siihen yhdistyivät Olkkolan, Moisio, Urpolan ja Urheilupuiston koulut. Saimaanportin opetusryhmiä voitiin tiivistää ja muodostaa uudelleen. Lukuvuoden 2024–2025 alusta alkaen luokanopettajia on neljä vähemmän kuin yhdistyneissä kouluissa aiemmin. Rouhialan koulun opetus yhdistetään Päämajakouluun 1.8.2025 alkaen kaupunginvaltuuston päätöksen mukaisesti. Tällöin tarvitaan yksi luokanopettaja vähemmän. Itäisen alakoulun perustamisen päätöksenteko on suunnitteilla syksyllä 2024. Uuden koulun mahdollisen perustamisen myötä siihen yhdistyisivät Lähemäen, Rämälän ja Launialan koulut.

Luokkien 7–9 aiemman oppilasmääräennusteen mukaan näytti, että aineenopetuksen määrä vähenee noin kahden aineenopettajan tuntiresurssin verran. Tilanne on muuttunut Ukrainasta sotaa paenneiden oppivelvollisten saavuttua Mikkeliin. Uuden ennusteen mukaan lukuvuonna 2024–2025 yläkouluikäisiä oppilaita on 62 enemmän kuin lukuvuonna 2023–2024. Tästä syystä vuodelle 2024–2025 ei tulla saavuttamaan aiemman ennusteen mukaista kahden aineenopettajan tuntiresurssin vähennystä.

Kaiken kaikkiaan Mikkeliin on saapunut yli 100 ukrainalaista oppivelvollista. Ukrainalaisten oppilaiden vuoksi on jouduttu lisäämään valmistavan opetuksen ja S2-opetuksen määrää. S2-opetuksen lisäyksen kustannus vuositasolla on yli 200 000 €, johon saadaan valtionosuutta takautuvasti.

Tasapainotusohjelman veloitteiden mukaisesti koulunkäynnin ohjaajien määrää on vähennetty viiden ohjaajan verran.

Lukuvuoden 2024–2025 perusopetuksen valtakunnalliseen tuntijakoon on tulossa yksi vuosiviikkotunti lisää ruotsin kielen opetusta varten. Tämän kustannusvaikutus on vuositasolla noin 50 000 € (ilman sivukuluja).

Lukuvuoden 2025–2026 alussa on vuosiluokille 1–6 tulossa kolme vuosiviikkotuntia lisää valtakunnalliseen tuntijakoon hallitusohjelman mukaisesti. Tämän kustannusvaikutus vuositasolla on noin 150 000 € (ilman sivukuluja).

Myös oppimisen tukeen on tulossa 1.8.2025 alkaen merkittäviä muutoksia. Asia on menossa eduskunnan käsittelyyn joulukuussa 2024. Hallitusesityksen mukaan opetuksen järjestäjän on varattava lukuvuosittain opetussuunnitelmaan perustuvassa suunnitelmassa yhteensä vähintään 0,122 opetustuntia/koulun oppilas/vko ryhmässä annettaviin ennakoiviin tukimuotoihin. Opetusryhmät muodostetaan hallitusesityksen mukaan jatkossa siten, että yhden opettajan opettamassa perusopetuksen ryhmässä on enintään 5 oppilasta, jotka saavat erityisopettajan tai erityisluokanopettajan opetusta oppilaskohtaisena tukitoimena. Nämä muutokset tulevat lisäämään henkilöstökuluja. Lisätunteihin ja oppimisen tuen muutoksiin on tulossa valtionosuusrahoitusta kunnille.

Lukiokoulutus

Henkilöstötarve säilyy tulevina vuosina nykyisen kaltaisena. Opetustuntimäärän pieneneminen huomioidaan lukion henkilöstösuunnittelussa.

Eläkepoistuman myötä jätetään täyttämättä 1–2 tehtävää suunnittelukaudella. Tunnit osoitetaan olemassa oleville viranhaltijoille.

Joitakin opettajia työskentelee sekä lukiokoulutuksen että perusopetuksen tulosalueilla. Lukiokoulutuksen tehtävissä voidaan hyödyntää toisinaan myös liikelaitos Otavian henkilöstön osaamista esimerkiksi hanketoiminnan saralla ja ylioppilaskirjoitusjärjestelyissä.

Hyvinvoinnin ja osallisuuden lautakunnan alaiset yksiköt kehittävät toimintaansa omina tulosalueinaan aikaisempien päätösten mukaisesti.

Kansalaisopisto ja osallisuus Vapaan sivistystyön valtionosuuksia leikattiin vuonna 2024. Vaikutuksia peilataan henkilöstötarpeeseen tarvittaessa lähinnä tuntiopettajien suhteen. Yhdessä osallistuen ESR-hanke käynnistyi loppuvuodesta 2023 ja kestää maaliskuun 2026 loppuun. Hankkeeseen palkattiin määräaikainen projektipäällikkö ajalle 1.10.2023-31.3.2026 ja kaksi määräaikaista projektiasiantuntijaa ajalle 1.11.2023-30.10.2025.

Kaupunginorkesteri Ei tiedossa muutoksia ennen kuin Mikaeli Oy:n ja kaupunginorkesterin tulevaisuuden toimintamalli on selvillä.

Kirjastopalvelut Säästöohjelmien puitteissa tehtyjen henkilöstövähennysten johdosta kirjaston henkilöresurssi on niukka, mikä vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen. Aluehallintovirasto suosittaa kirjaston lakisääteisiä tehtäviä toteuttamaan riittäväksi määräksi 0,8 htv / 1000 asukasta, mikä vastaa seutukirjastossa 45 henkilötyövuotta. Vakinaisia vakansseja on tällä hetkellä 33 htv. Lisää resurssia tarvittaisiin muun muassa kouluuyhteistyöhön sekä kaikenikäisten lukuharrastuksen ja lukutaitojen edistämiseen kansallisen lukutaitostrategian mukaisesti.

Museopalvelut Museotoimen henkilöstöresursointi on tiukka. Museotoimesta puuttuu useita keskeisiä vakansseja, jotta toimintaa voitaisiin kehittää museolain ja -asetuksen edellyttämällä tavalla. Tällaisia puuttuvia vakansseja ovat mm. konservaattori, museolehtori, Päämajamuseon amanuenssi ja toinen museomestari. Museoilla on toimipisteitä ja kokoelmien säilytystiloja 14:ssä eri paikassa. Museotoimessa henkilötyövuosia on käytettävissä yhteensä 10,2. (v 2024 9,7). Tästä museoille suunnattu toimistosihteeriresurssi on 0,2 htv:ta.

Liikuntapalvelut Liikuntapalveluilla on työskennelty työllisyyspalveluiden kautta (palkkatukityöllistetyt/vast) tulleita vuosittain reilun 3 htv:n verran. He ovat pääasiassa työskennelleet ulkoliikuntapaikoilla ja jäähalleilla liikuntapaikkojen hoitajina. Tämä tarve (3 htv) on huomioitu lisäyksenä liikuntapaikkojen ylläpidossa. Koulupt -hanke on käynnissä lukuvuoden 2024-2025 ja siihen on palkattu 2 henkilöä 10 kuukauden ajaksi. Tukesin vuonna 2023 tekemän tarkastuksen myötä Mikkelin kaupunki sai kehotuksen rantavalvonnan järjestämisestä. Kesällä 2024 valvonta aloitettiin Kaihun uimarannalla (10.6.-4.8.) ostopalveluna. Kesäkuulle 2025 on tarkoitus laajentaa ostopalveluna valvontaa Pitkäjärven uimarannalle.

Nuorisopalvelut Koulu- ja oppilaitosnuorisotyötä on viime vuosina toteutettu hankerahoituksen avulla ja vuoden 2024 alusta alkaen kaksi koulunuorisotyöntekijän työsuhdetta on vakainaistettu nuorisopalveluiden palvelualueelle sekä kaksi työsuhdetta perusopetuksen palvelualueelle. Näillä resursseilla ei kuitenkaan pystytä täysin vastaamaan koulujen ja oppilaitosten tarpeisiin, eteenkään 2. asteen oppilaitosten osalta. Hankerahoitusta voidaan hyödyntää 2. asteen oppilaitosnuorisotyöhön vuoden 2025 ajan yhden htv:n verran.

Alueellisen nuorisotyön henkilöstöresurssia (nuoriso-ohjaajat) on käytettävissä yhdeksän htv:tä. Alueellisen nuorisotyön keskeisenä toimintamuotona on nuorisotilatoiminta, jota toteutetaan viidellä nuorisotilalla. Tämän lisäksi nuoriso-ohjaajaresurssia käytetään mm. Ankkuritoimintaan, tapahtumien järjestämiseen, kansainväliseen nuorisotyöhön ja ehkäisevään päihdetyöhön.

Yleiset kulttuuripalvelut Laki kuntien kulttuuritoiminnasta uusittiin vuonna 2019, jonka myötä toimintakentänkin voidaan katsoa laajentuneen. Mikkelin kaupungin resurssit kulttuuripalveluille ovat vähentyneet, minkä vuoksi toimintakentän laajenemiseen ei olla pystytty vastaamaan. Kolmen henkilön organisaatio on hyvin haavoittuvainen.

Mikkelin kaupungin **liikelaitos Otavia** on sopeuttanut toimintaansa viimeisten vuosien aikana. Opiskelijamäärä on kasvanut suhteessa henkilöstön määrään. 2025–2028 aikana tullaan tarkastelemaan sekä järjestelemään muuttuvien tilanteiden mukaan tavoiteorganisaation henkilöstön kokonaislukumäärää vastaamaan opiskelijamäärää, uusia edellytettäviä tehtäviä sekä uusiin toimintaympäristöihin liittyvää hakevaa toimintaa. Henkilöstön lukumäärää lisätään tapauksissa, missä lainsäädäntö sitä edellyttää, sekä tulevaisuushakuisissa toiminnoissa, joista on mahdollista saada resurssia toiminnan järjestämiseen myös pitkällä aikavälillä.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN PIDEMMÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Eläköitymisennusteemme (Keva) on 426 henkilöä vuosina 2024–2028. Ennusteen mukaan eläkkeelle tulee jatkossa jäämään siis noin 80 henkilöä/vuosi. Tämä on sekä uhka että mahdollisuus. Organisaation on varmistettava, että erityisesti nk. ”hiljainen tieto” saadaan siirrettyä organisaation käyttöön. Toisaalta jokaisen eläköitymisen yhteydessä on pohdittava, voidaanko tehtävästä luopua kokonaan tai kuinka tehtävänkuvaa tulee muokata vastamaan tulevaisuuden tarpeita paremmin.

Kustannustehokas toiminnan saavuttaminen vaatii sen, että kaupungin kustannukset kaikessa palvelu- ja viranomaistoiminnassa olisi korkeintaan vertailukaupunkien keskitasolla. FCG on selvittänyt Mikkelin ja sen vertailukaupunkien kustannuksia palvelualueittain. Näin on saatu yleiskuva tilanteesta. Johtopäätösten teossa on pidettävä mielessä, että kustannuserot voivat johtua monesta syystä kuten palvelutasosta, palvelurakenteesta, palvelun saataavuudesta tai palveluprosessin sujuvuudesta. Mahdolliset muutokset tulevat näkymään henkilöstöorganisaation rakenteessa ja henkilöstömäärissä.

Tulevaisuudessa suurimmat vähennykset voitaneen toteuttaa varhaiskasvatuksessa ja esi- ja perusopetuksessa. Kaupungin olisi luovuttava mahdollisuuksien mukaan kaikista pienistä yksiköistä. Lisäksi tulee tarkastella kriittisesti niitä palveluja, joihin ei kuntalaisilla ole ehdoton lakisääteinen oikeus.

Lisäksi henkilöstösäästöjä pitemmällä aikavälillä on mahdollisuus saavuttaa kaupungin palveluiden viemisellä yhä enemmän verkkoon. Tämän edellytyksenä on kattavien sähköisten palvelukanavien rakentaminen kaupungin palveluille. Digitalisaation osalta on meneillään kaksi eri hanketta.

Kaupungin tulee luoda entistä paremmat edellytykset monikulttuuriseen työyhteisöön. Jatkossa työntekijöillä on useita eri kansalaisuuksia, etnisiä alkuperiä ja äidinkieliä. Monikulttuurisesta työyhteisöstä tulee luoda voimavara. Tämä edellyttää, että kykenemme huomioidaan tasa-arvoisesti eritaustaiset työntekijät ja huolehtimaan laadukkaasta perehdyttämisestä. Tätä on tuettu mm. ottamalla anonyymi rekrytointi käyttöön. Selvityksessä on myös kansainvälisen rekrytoinnin käyttäminen.

Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue

Rakennusvalvonnan osalta uusi rakentamislaki (voimaan 1.1.2025 ja 1.1.2026) tuo uusia viranomais tehtäviä sekä pienempien hankkeiden lupamenettelystä vapauttaminen lisää viranomaisen neuvonta sekä valvontatyötä. Vaikutusta työmäärään on vielä vaikea arvioida. Tilannetta tulee seurata, koska viranomaiselle asetetaan myös 1.1.2026 käsittelyaikatakuu ja mikäli tähän ei päästä, kunta on velvollinen palauttamaan osan lupamaksusta takaisin hakijalle.

Määräaikaisten määrää tulisi kasvattaa, sekä valmius- ja häiriötilannekokonaisuuden (0,4 htv => 1 htv) että Geopark Visitor Centerin toiminnan (0,5 htv => 1 htv) näkökulmasta. Samoin lukioikäisiä kesätyökuukauden henkilöitä tarvittaisiin jatkossa nykyistä enemmän. Paikka- ja maastotiedon palvelukokonaisuutteen on esitetty yhden täysiaikaisen kartoittajan tehtävän perustamista. Paikkatietojärjestelmän uudistamisen yhteydessä on havaittu, että kaupungin pohjakartan mittaus työ ja digitaalinen laadinta vaatii ollakseen ajan tasalla lisäresurssia kenttä- ja toimistotyön tekemiseen.

Joukkoliikenteen palveluja tulisi kehittää nykypäivän ja tulevaisuuden vaateiden mukaisesti. Henkilöliikennepalveluihin joukkoliikennesuunnitteluun tarvittaisiin yksi tehtävä lisää (1 htv).

Mikkelin Vesilaitoksen henkilöstömäärä on muihin samankokoisiin vesilaitoksiin verrattuna alhaisempi. Henkilöstön kokonaisu määrää tulee tarkastella suunnitteluvuosina.

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen tavoitteena on, että lomitusta järjestävän paikallisyksikön suuruus on yli 40 000 lomituspäivää. Mikkelin paikallisyksikön lomituspäivien määrä on noin 36 000, joten suunnitelmakaudella on pohdittava paikallisyksikön liittämistä joko toiseen paikallisyksikköön tai liitosta Mikkelin paikallisyksikköön.

Maatalouslomittajia eläköityy suunnittelukaudella 12 henkilöä, lisäksi monella työntekijällä on työkyvynalentumista, mikä voi johtaa ennenaikaiseen eläköitymiseen tai työtehtävän

muutokseen. Lomittajien tarve vaihtelee alueellisesti, lomittajan jäädessä eläkkeelle tarkastellaan korvausrekrytointia tilanteen mukaan. Uusia lomittaja rekrytoidaan hyödyntäen oppisopimuskoulutusta. Lomituksen hallinnosta eläköityy nykyisestä 14 henkilöstä 7 henkilöä, tilalle täytyy osaksi rekrytoida uusia työntekijöitä, osaksi eläköityvien tehtäviä voidaan jakaa sisäisesti. Henkilövähennemä on arviolta 2-3 henkilöä suunnitelmakauden loppuun.

Mikkelin lentoaseman palvelutuotannosta ja saatavilla olevien palveluiden jatkuvuudesta Mikkelin lentoasemalla tullaan päättämään osana kaupungin sopeuttamisohjelma 2024–26 toimenpiteitä. Mahdollinen palveluita leikkaava toimenpide kohdistuisi vuoteen 2026.

Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue

Työllisyysalueen osalta vuosi 2025 on ensimmäinen työllisyyspalveluiden vuosi, joten ei voida vielä arvioida tarvittavaa henkilöstöresurssia vuoden 2025 jälkeen.

Kansallisen veteraanipäivän pääjuhlan 2026 valmistelu vaatii henkilöstöresurssia vuodelle 2026 ja jonkin verran jo vuodelle 2025.

Ympäristönsuojelun osalta lisätarve henkilöstössä on yhdelle ympäristötarkastajalle, jonka vastuulle kuuluisivat vesihuoltolain ja haja-asutusalueiden jätevesiasioiden valvonta, ja yhdelle ympäristösuunnittelijalle, jonka vastuulle kuuluisivat luonnonsuojelulain toteutumisen ja luonnon monimuotoisuuden turvaaminen kunnissa ja luontotietojen ylläpito. Tehtävä on hyödynnettävissä kuntien maankäytön suunnittelussa sekä esim. tärkeänä kuntien vetovoimatekijänä pidetyn luontomatkailun edellytysten turvaamisessa. Lisäksi uudistetun jätelain valvonta vaatii nykyistä enemmän henkilöstöresursseja (jätteen erilliskeräyksen ja elintarvikkejätteen keräyksen ja käsittelyn valvonta).

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Tulevina vuosina lasten lukumäärän väheneminen (lukuvuosi 2024–2025 4700 oppilasta ja lukuvuosi 2029–2030 3899 oppilasta) tarkoittaa merkittävää opetustuntimäärän ja opettajamäärän vähenemistä varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja myöhemmin myös lukio-opetuksessa. Oppilaiden tuen tarve näyttää kuitenkin vuosi vuodelta lisääntyvän. Tässäkin tarkastellaan muiden verrokkikaupunkien tekemiä ratkaisuja.

Itäisen kouluverkon ratkaisujen henkilöstösäästöt riippuvat uuden koulun valmistumisaikataulusta. Jos uusi koulu otetaan käyttöön 1.8.2028 lukuvuotena 2028–2029 olisi tämän hetken arvion mukaan 5 opetusryhmää eli 5 luokanopettajaa vähemmän, kuin tällä hetkellä kolmessa koulussa toimien. Lisäksi mahdollisesti kaksi ohjaajaa voidaan vähentää, samoin yksi keittäjä/talonmies. Seuraavana lukuvuotena 2029–2030 mahdollinen vähenemä olisi kaksi luokanopettajaa. Lisäksi todennäköisesti yksi koulusihteeri ja koulunjohtaja- ja varajohtajakorvaukset vähenisivät lähes 1 htv:n palkkakulujen verran (eli noin 45 000 euroa). Ruoka- ja puhtauspalvelujen osalta arvioidaan todennäköisesti ainakin kahden htv:n vähennystä.

Pidennetyt oppivelvollisuuden ja maahanmuuttajaoppilaiden tilanne saattaa muuttaa tilannetta.

Koko kaupungin yläkouluikäisten oppilasennusteen mukaan aineenopettajia tarvitaan laskeennallisesti 7 vähemmän vuoteen 2027 mennessä. Perusopetuksen henkilöstön arvioitu eläkepoistuma vuoden 2027 loppuun on 28 opettajaa ja 19 muiden henkilöstöryhmien edustajaa. Eläkepoistumaa hyödynnetään suunnitelmakaudella mahdollisuuksien mukaan laskevan oppilasennusteen ja kaupunkirakenneselvityksen vaikutusten myötä.

Itäisen alueen suunnitelman mukaisesti itäisen alueen koulu- ja päiväkotiratkaisun myötä yhdistyvät Tikanpellon, Peitsarin, Oravanpesän, Launialan päiväkodit sekä ryhmäperhepäivähoito Omppu. Tämän yhdistymisen myötä johtamisjärjestelyt tarkastellaan uudestaan.

Kirjastopalvelut Henkilöresurssia esitetään lisättäväksi 2 htv:lla kaudella 2025–2028. Silloin vakinaisten tehtävien lukumäärä nousisi 33:sta 35:een ja suhdeluku saataisiin nousemaan 0,62 htv:een / 1 000 asukasta, suosituksen ollessa 0,8 htv / 1 000 asukasta.

Liikuntapalveluissa Kouluopt –hanke käynnissä lukuvuoden 2024–2025. Jos kokemukset hankkeesta ovat hyviä ja kouluopt tuo odotettua parannusta lasten liikkumiseen ja terveellisiin elintapoihin, on perusteltua miettiä kouluopt –toiminnan vakiinnuttamista.

Mikkelissä on oltu senioreiden elintapaohjauksessa edelläkävijöitä Suomessa, asiakkaita on testattu alusta saakka järjestelmällisesti ja vaikuttavuus on ollut hyvä. Ryhmät täyttyvät ilman mainostamista, jonot uusiin ryhmiin ovat pitkiä. Tällä henkilöstömäärällä ei kuitenkaan pystytä kasvattamaan asiakasmääriä tarpeeksi suhteessa kysyntään ja tarpeeseen. 1 htv:n lisäys toisi jo selvää parannusta tilanteeseen.

Museopalveluissa ehdotetaan jatkossa museolehtorin vakanssin perustamista (1 htv). Museotoimi saa valtionosuutta henkilötyövuosien perusteella. Museoiden käytettävissä oleva henkilöstöresurssi (10,2 htv) jää tällä hetkellä 0,5 htv verran vajaaksi myönnettyistä valtionosuushenkilötyövuosista (10,7 htv).

Kansalaisopistossa olisi tarve toisen toimistosihteerin kokoaikaistamiseksi. Tällä hetkellä ko. toimistos sihteeri tekee 80 % työajasta kansalaisopistolle, 20 % museolle. Kokoaikaistamisen tarve on suuri opiston toimintamuotojen monipuolistuessa ja lisääntyessä. Myös osa-aikaiselle vahtimestarille olisi tarvetta kansalaisopiston toiminnan monipaikkaisuuden takia.

Yhdessä osallistuen-hankkeen tuloksia ja mahdollista tulevaisuutta tulisi tarkastella hyvissä ajoin ennen hankkeen loppumista. Hankkeelle tulisi hakea jatkoa tai perustaa tehtävä, jossa osallisuustyö olisi merkittävä osa työnkuvaa. Nykyinen malli, jossa kansalaisopiston rehtori vastaa osallisuuden tulosalueesta ei ole tulevaisuudessa toimiva, koska osallisuustyöhön ei ole riittävät mahdollisuuden resursoida työaika kansalaisopiston tehtäväkentän monipuolistuessa.

Kaupunginorkesteriin ehdotetaan perustettavaksi markkinointi- ja viestintävastaavan tehtävä (1 htv). Kaupunginorkesterin tulotavoite on korkea ja yksi merkittävä keino tulojen lisäämiseksi on parempi markkinointiviestintä. Tällä hetkellä orkesterin toimistossa ei riitä resurssi kunnollisen markkinointiviestinnän toteuttamiseen.

Nuorisopalveluissa toteutetaan hankerahoituksella oppilaitosnuorisotyötä 2. asteella (Esedu ja lukio) 31.1.2026 saakka yhden oppilaitosnuorisotyöntekijän resurssilla. Mikäli ko. työlle nähdään tarvetta hankerahoituksen päätyttyä, on perusteltua harkita oppilaitosnuorisotyön vakiinnuttamista.

Palvelualueen hallintoon tulisi lisätä vuodelle 2026 ehkäisevän päihde- ja mielenterveys-työn koordinaattori.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN JA HENKILÖSTÖKULUJEN KEHITYS

Kunta-alan sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalle 1.5.2022–30.4.2025 ja näin ollen päättyy ensi keväänä.

Vuodelle 2025 v, edelliseen vuoteen verrattuna, kustannusten on arvioitu nousevan seuraavassa työmarkkinaratkaisussa keskimäärin 3,33 %. Vuosille 2026–27 on arvioitu seuraavan työmarkkinaratkaisun tuovan vuosittain noin 2,75 %:n korotuksen.

Merkittävimmät muutokset ovat vuodesta 2024 vuoteen 2025 työmarkkinaratkaisun palkka-vaikutukset ja TE-uudistuksen henkilöstö- ja palkkavaikutukset.

Taulukko 1. Henkilöstökulujen kehitys

Talous	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Henkilöstökulut yhteensä	93 996	96 259	101 841	104 487	107 391
Palkat ja palkkiot	74 792	76 330	81 212	83 318	85 609
Eläkekulut	16 235	17 058	18 232	18 709	18 223
Muut henkilösivukulut	2 969	2 871	2 397	2 460	2 528

Henkilöstömenojen hallinta

Henkilöstömenojen hallinta on edelleen keskeistä talouden tasapainottamisessa, mutta samalla tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota osaavan työvoiman saamiseen.

Tasapainotusohjelman mukaisten toimenpiteiden lisäksi käyttötalouden henkilöstökuluja seurataan ja analysoidaan jatkuvasti. Täyttöluvut käsitellään pääsääntöisesti johtoryhmässä.

Lisäksi talousarviossa 2025 tavoitellaan noin 550 000 euroa säästöä (raamineuvottelut 6/2024) henkilöstökustannuksista siten, että henkilöstö pitää ”palkattomia vapaita säästösyistä”, jolloin vain 85 % palkasta pidätetään tai vaihtoehtoisesti henkilöstö vaihtaisi lomarahavapaita vapaaksi. Tämä lisäsäästö nostettiin vaihtoehdoksi mahdollisten lomautusten sijaan.

Näiden vapaiden ajaksi ei ole mahdollista palkata sijaista. Jotta vapaiden pitäminen onnistuisi ja olisi työntekijälle mahdollista, on tarpeen suunnitelmallisesti sulkea määräajaksi kaupungin eri toimintoja esimerkiksi 2–6 viikon ajaksi. Yksiköiden tulisi riittävän etupainotteisesti itse suunnitella milloin ja miten sulku olisi parhaiten toteutettavissa. Sulut voivat toiminnan mukaan olla eri pituisia ja niitä voi vuoden aikana olla yksi tai useampi. Sulun aikana henkilöstö voi ensisijaisesti pitää kaupungin säästötavoitteisiin liittyviä vapaita tai ellei siihen ole halukkuutta, sulun ajan ollaan vuosilomalla.

Ilman suunnitelmallisia sulkuja palkattomat säästösyistä ja lomarahojen vaihtaminen vapaaksi ovat vuositasolla johtaneet noin 300 000–350 000 euron säästöön. Vuonna 2025 tavoitellaan siten noin 200 000 euroa enemmän säästöä edellä esitetyillä toimenpiteillä.

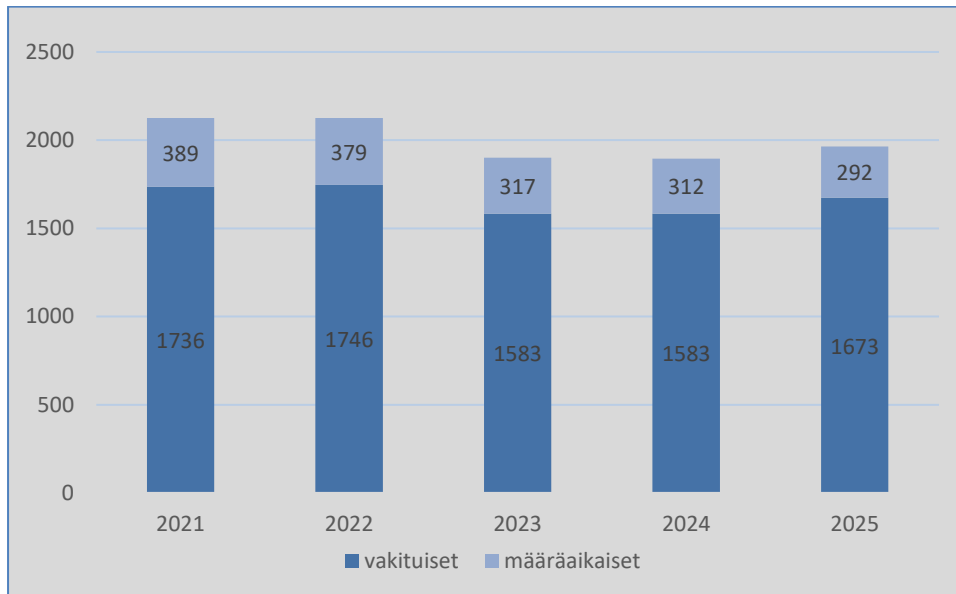
Henkilöstön määrä

Henkilöstöä (kaavio 1) on ollut keskimäärin vuoden 2024 aikana 1865 henkilöä. Suunnitelmasisältää Mikkelin peruskaupungin, liikelaitosten ja taseyksiköiden vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön. Talousarvion henkilöstömäärä on ko. palvelualueen/liikelaitoksen arvioitu henkilöstömäärä keskimäärin vuonna 2025 ja sihy:lla henkilöstö keskimäärin (pp opetus + vaka) tammi-toukokuut ja elo-joulukuut vuonna 2025.

Palvelualue/vast	Henkilöstömäärä ka 2023	Henkilöstömäärä ka 1-9/2024	Talousarvio 2025	Muutos 2024/2025
Konserni- ja elinvoimapalveluiden palvelualue	203	213	199	-14
Ympäristöpalvelut	30	30	34	+4
Työllisyysalue	0	0	70	+70
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	1313	1292	1312	+20
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	258	256	244	-12
Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia	77	81	82	+1
Mikkelin Vesiliikelaitos	22	23	24	+1
Yhteensä	1903	1895	1965	+70

Kaavio 1 Kaupungin palvelualueiden/vast henkilöstömäärät

Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstömäärän muutokset vuosina 2021–2025 on esitetty **kaaviossa 2**



Kaavio 2. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrien kehitys

KUNTA-ALAN PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMINEN

Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta on voimassa 2023–2027. Sopimus voidaan kuitenkin valtakunnallisesti irtisanoa päättymään 31.5.2025. Irtisanominen on ko. päivämäärän jälkeen mahdollinen kunkin kalenterivuoden toukokuun lopussa.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina.

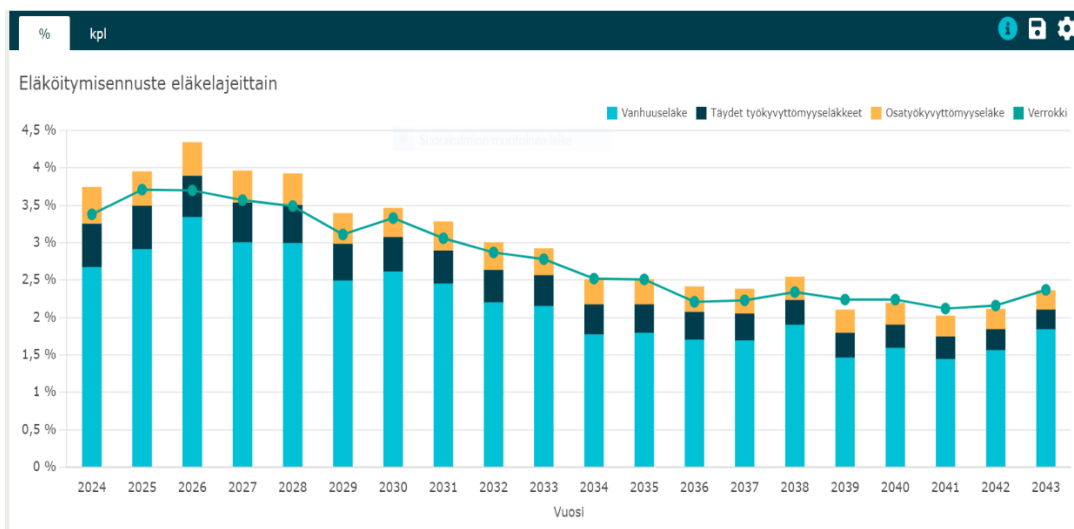
Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2022-2025) liitteessä 19 on sovittu uusista simulointi- ja kokeilumääräyksistä. Määräyksissä ns. tasopalkkamalli korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkamallista neuvotellaan myös OVTES Osio G:ssä (varhaiskasvatus). Ensivaiheessa tasopalkkamallia on mahdollista kokeilla KVTES:n piirissä perustuen paikalliseen sopimukseen. Valtakunnan tasolla työryhmä jatkaa neuvotteluita uudesta järjestelmästä, jonka tarkoitus on korvata nykyinen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä. Tasopalkkapalkkajärjestelmällä pyritään luomaan helposti ymmärrettävä, nykyaikainen ja käytännöllinen malli vaativuuden arviointiin ja palkanmäärittelyyn.

Koska tasapalkkamallissa tasot perustuvat palkkaryhmien osaamisen ja vastuun – (OSVA) kvauxsiin, käydään paikallisella tasolla vuoden 2025 aikana keskustelua nykyisen palkkajärjestelmän toimivuudesta ja palkkatasoista. Suunnittelukauden aikana tehdään harmonisointisuunnitelma. Aikaisempien vuosien tapaan järjestelyerien osalta neuvotellaan pääsopijajärjestöjen kanssa palkkaohjelman kehittämiseen jaettavasta rahasta ja osa käytetään mahdollisen tasapalkkamalliin siirtymiseen aiheutuviin kustannuksiin.

Mikkelin kaupunki on valmistautunut mahdolliseen siirtymiseen uuteen malliin viimeisen kahden vuoden ajan palkkaohjelmalla, jossa on paikallisesti sovittu järjestelyerien/vast käytöstä tarkoituksenmukaisella tavalla.

ELÄKÖITYMISEN HALLINTA

Mikkelin kaupungin eläkepoistuma on noin 3 prosentin luokkaa vuoteen 2030 asti. Mikkelin kaupungin eläkepoistuma on Kevan ennusteiden mukaan samansuuruista, 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 saavutettuun 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. Ikääntyneen tai osatyökykyisen työkykyä tuetaan muokkaamalla työtehtäviä mahdollisuuksien mukaan niin, että huomioidaan työntekijän terveydelliset tai ikääntymiseen liittyvät rajoitteet.

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 palkkaperusteisen työkyvyttömyyseläkemaksun arvio vuodelle 2025 on KuEL-palkkasummasta 1,38 % (vuonna 2024 0,77 %) prosenttia ja VaEL-palkkasummasta 0,76 % prosenttia (vuonna 2024 1,58 %).

PALVELUSSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖN PERIAATTEET

Kaupungilla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita 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 työ-sopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työ-sopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaisuudelle poistuu.

Määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan toistuvasti. Henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä. Palvelualueella tulee kiinnittää määräaikaisiin työ-sopimuksiin 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. Työntekijän oma toive osa-aikaisesta työsuhteesta pyritään toteuttamaan, mikäli se on mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Työntekijän hakiessa osittaista hoitovapaata, tulee sen antamisesta sopia, jollei vapaan antaminen aiheuta merkittävää haittaa työn toteuttamiseksi. Osa-aikaiseen sairauspäivärahaan sekä osatyökyvyttömyyseläkkeeseen sekä osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen suhtaudutaan myönteisesti.

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

Periaatteet työttömyysuhan alaisten työntekijöiden auttamiseksi

Mikäli toimintavuoden aikana tulisi henkilöstön irtisanomisia, työnantajalle säädetään työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä tietyn edellytyksin (henkilöstöä vähintään 30 ja työntekijällä yhdenjaksoinen palvelusuhde vähintään 5 vuotta) velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Koulutus tapahtuisi irtisanomisaikana tai 2 kuukauden kuluttua irtisanomisajan päättymisestä / kohtuullisessa ajassa. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle tai viranhaltijalle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden aja. 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.

TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN JOHTAMINEN

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa organisaatiotason päätöksenteolla, johtamisella ja esimiestyöllä. Se syntyy luottamushenkilöjohdon, virkamiesjohdon, esihenkilön, työyhteisön ja jokaisen yksilön yhteistyönä. Vuosien 2024–2026 työhyvinvoinnin tärkeimmät linjaukset, tavoitteet ja toimet kirjataan Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan.

Työhyvinvointia tulee johtaa osana kokonaisuutta, kuten muitakin organisaation toiminnan osa-alueita. Johdon sitoutuminen ja työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtäminen organisaation menestystekijänä on ratkaiseva tekijä. Mittaaminen sekä järjestelmällinen seuranta mahdollistavat tiedolla johtamisen. Mikkelin kaupungissa työhyvinvoinnin tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden onnistumista seurataan vuosittain henkilöstöohjelman

mukaisten tunnuslukujen ja tulosten perusteella. Näitä ovat henkilöstöresursseista ja henkilöstöinvestoinneista kertovat tunnusluvut, työkyky- ja terveysluvut, työhyvinvointikyselyiden tulokset ja QWL-indeksi, ilmapiirikartoitukset sekä kehityskeskusteluiden avulla saatu tieto. Työkyvyn seurantaan teemme yhdessä työterveyshuollon kanssa. Seuraamme yhteisen taulukon avulla mm. osasairauspäivärahan käyttöä, korvaavan työn toteutumista, sairauspoissaolojen syitä sekä esihenkilöiden toteuttamia työkyvyn tuen toimia.

Työkykyjohtamisen tavoitteena on painottaa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää ja varhaista tukea. Ennakoivat toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi ovat kannattavia sekä työhyvinvoinnin että talouden näkökulmasta yksilö- ja organisaatiotasolla. Korjaavia toimia ja tehostetua tukea käytetään, mikäli varhainen tuki, esihenkilön, työyhteisön ja työntekijän omat keinot eivät riitä ratkaisemaan työssä selviytymisen ongelmia.

Varhaisen tuen toteutuminen edellyttää esihenkilöiden kykyä ja motivaatiota havaita työkyvyn ongelmat ja häiriöt mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja toimia varhaisen tuen toimintaohjeen mukaisesti. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa, sähköisten järjestelmien hyödyntäminen sekä esihenkilöiden kouluttaminen ja valmentaminen mahdollistavat varhaisen tuen ja välittämisen. Työterveyshuollon tarjoama, esihenkilöiden käytössä oleva työkyvyn tuen sovellus helpottaa työkykyjohtamista ja edistää esihenkilöiden, työterveyden ja hr:n välistä yhteistyötä.

Työhön paluun tukena on mahdollista käyttää Kelan osasairauspäivärahaa (max 150 arkipäivää), jolloin työntekijän työtä pystytään keventämään työaika lyhentämällä. Vuoden 2024 aikana on pilotoitu henkilöstöpalveluiden hallinnoimaa, harkinnanvaraista palkkarahaa. Tämän taloudellisen lisäresurssin avulla on osatyökykyinen työntekijä pystynyt palaamaan töihin nopeammin työkykynsä rajoissa työyksikön henkilöresurssia heikentämättä. Pilotointi on tuottanut erittäin positiivisia kokemuksia ja hyötyä sekä työnantajalle, työyhteisölle ja työntekijälle itselleen mm. osittaisen työpanoksen hyödyntämisen sekä sairauspoissaolopäivien rajoittumisen kautta. Jatkamme vuonna 2025 tämän harkinnanvaraisen palkkarahan käyttöä.

Vuonna 2025 otamme määräajaksi käyttöön työterveyshuollon tarjoaman, matalan kynnyksen Mielen chat-palvelun sekä lyhytterapiapalvelun. Näiden avulla pyrimme vastaamaan työntekijöiden lisääntyneisiin mielenterveydellisiin haasteisiin.

Konkreettisesti varhaisen tuen toteutuminen tulee näkyä:

- Positiivisena kehityksenä työhyvinvointikyselyn tuloksissa
- Terveysperusteisten poissaolojen vähenemisenä
- Tehostetun, korjaavan tuen toimenpiteiden määrän vähenemisenä.

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Mikkelin kaupunki tavoittelee strategista, vaikuttavaa ja tuloksellista työterveyshuoltoyhteistyötä. Työterveyshuollolle asetetut tavoitteet perustuvat työterveyshuoltolakiin ja Mikkelin kaupungin työkykyä ja työhyvinvointia ohjaavassa toimintaohjelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteet ja toimintaperiaatteet käydään läpi yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan, Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa ja kirjataan vuosittaiseen työterveyshuoltosuunnitelmaan.

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.

Keskeiset tarpeet ja odotukset työterveyshuollon toiminnalle

- sairauspoissalomäärien konkreettinen vähentäminen
- työterveyshuollon palveluntuottaja tunnistaa oman roolinsa Mikkelin kaupungin henkilöstön työkyvyn tukemisessa
- painopiste tulee suunnata ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, siten, että myös kustannukset kohdentuvat vähintään 60-prosenttisesti kela I korvausluokkaan
- työterveyshuollon toimissa noudatetaan Mikkelin kaupungin henkilöstöohjeita ja linjauksia

Työterveyshuollon, esihenkilöiden ja henkilöstöpalveluiden tiiviillä yhteistyöllä tavoitellaan työkyvyn ylläpitoa, ennakoivaa ja ehkäisevää työkykyongelmiin sekä varhaisiin eläköitymisiin vaikuttamista. Samalla tavoitteena on Mikkelin kaupungin henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen vähentäminen. Mahdollisiin työkykyyn liittyviin ongelmiin tartutaan oikea-aikaisesti riittävän varhain, muun muassa seuraamalla sairauspoissaoloja ja niiden syitä, annetaan neuvontaa ja ohjausta sekä työntekijöille, esihenkilöille että koko työyhteisölle.

Riittävän ajoissa ja oikea-aikaisilla toimilla pystytään vähentämään myös työnantajan varhaiseläkeperusteisia kustannuksia. Ennakoiva tiedolla johtaminen edellyttää myös työterveyshuollolta sujuvaa yhteistyötä Kevan, Kelan ja vakuutusyhtiön kanssa.

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 2 päätoimista sekä yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu ja toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetut on valittu työsuojelukaudeksi 2022–2025.

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 työturvallisuustoiminnassa koko työyhteisöä.

Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty työsuojelukaudeksi 2022–2025. 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 terveellisyttä 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 Falcony-turvallisuussovellus, johon vuonna 2024 on saatu hr-integraatio ajantasaisen käyttäjähallinnan helpottamiseksi.

Työtapaturmien ehkäisyyn panostetaan ohjeistamalla esihenkilöt tapaturmien säännönmukaiseen tutkintaan ja tapaturmien juurisyyden etsintään ja niiden poistamiseen.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Mikkelin kaupungin strategiseen henkilöstösuunnitteluun sisältyy vahvasti osaamisen kehittäminen. Tämä merkitsee ennakointia ja huomioimista päivitetyn tavoiteorganisaation tarpeiden pohjalta. Tässä kehitystyössä otetaan erityisesti huomioon palvelualueiden osaamisvaatimukset sekä tulevaisuuden tarpeet, kuten osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen, uuden osaamisen ennakointi ja hankkiminen. Uusien toimintatapojen juurruttaminen edellyttää johtamisen kehittämisen lisäksi uuden teknologian ja työvälineiden hyödyntämistä, osallistavien kehittämismenetelmien omaksumista sekä asiakaslähtöisyyden, yhteistyön ja verkostotyöskentelyn hallintaa.

Mikkelin kaupunki hyödyntää Personec F OSS -henkilöstöjohtamisen työkalua osaamisen johtamisen tehostamisessa. Järjestelmässä on käytössä koulutusten, kehityskeskusteluiden sekä taitojen hallinnan työkalut, jotka mahdollistavat kurssien ja koulutusten hallinnan sekä henkilöstön osaamisen ja kehittämisen seurannan. Kehityskeskustelujen osalta tavoitteena on, että järjestelmään on kehityskeskustelut kirjattu vähintään 80 prosenttisesti. Tähän prosessiin liitetään v 2025 henkilökohtaisen työn suorituksen arviointi (HL-lisä) loppujenkin

henkilöstöryhmien osalta. Järjestelmän avulla luodaan koulutuskorvausraportteja, lisäksi se mahdollistaa selkeät prosessit ja yhtenäiset toimintatavat koko organisaatiossa.

Vuonna 2025 osaamisen kehittämisessä korostetaan työyhteisötaitoja, oman työn organisoimista ja johtamista sekä monimuotisuutta ja kansainvälisyyttä työyhteisössä.

Osaamisen kehittämistä lähestytään monipuolisesti. Suurin oppiminen tapahtuu käytännön työssä oman kokemuksen kautta, esimerkiksi arjen haasteita ratkaisemalla, työkierron ja erilaisten projektien kautta. Myös toisilta saatu palaute ja kokemusten jakaminen muiden kanssa ovat tärkeitä osaamisen kehittämisen välineitä. Työnantaja kannustaa käyttämään mentorointia osaamisen lisäämiseksi. Varsinaiset koulutukset ja valmennukset ovat osa osaamisen kehittämistä, mutta niiden vaikuttavuus on pienempi verrattuna edellä mainittuihin menetelmiin. Kaikkia näitä menetelmiä tarvitaan, ja niiden käyttö vaihtelee yksilön tarpeiden ja työuran vaiheiden mukaan. Osaamisen kehittämisen tehokkuutta arvioidaan koulutukseen osallistumisen kautta, mittaamalla osallistujien määrää, osallistumispäiviä ja koulutuskustannuksia. Lisäksi yksilöitä tuetaan kehityskeskusteluilla, joiden avulla seurataan osaamisen kehittymistä suhteessa palvelualueilla määriteltyihin osaamistarpeisiin.

Palvelualueet laativat vuosittain koulutussuunnitelmansa, jotka muodostavat yhteisen osaamisen kehittämissuunnitelman Mikkelin kaupungille. Nämä suunnitelmat perustuvat toiminnan muutokseen tai palvelutarpeiden muutokseen sekä tarpeeseen kehittää osaamista. Ne otavat huomioon kaupungin yhteiset koulutustarpeet, tulosalueiden henkilöstön osaamistarpeet suhteessa henkilöstösuunnitelmaan ja tavoiteorganisaatioon sekä ammatillisen koulutuksen painotukset tulosalueella.

Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus voi olla joko lakisääteistä tai vapaaehtoista työnantajan tukemaa koulutusta ja oppisopimuskoulutusta. Työnantaja voi tukea henkilön osaamisen kehittämistä osallistumalla koulutusmaksuihin, myöntämällä palkallisia koulutuspäiviä tai ohjaamalla opiskelijaa esimerkiksi kehittämistehtävissä. Koulutuksen hyväksyy esihenkilö henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman tai kaupungin koulutussuunnitelman perusteella. Työntekijöillä/viranhaltijalla on mahdollisuus hakea pätevyityskoulutusta varten palkallista virkavapautta/työlomaa niillä aloilla, joilla on ollut vaikeuksia saada avoinna oleviin virkoihin/toimiin päteviä hakijoita tai jos on kysymys koulutuksesta, joka tuottaa kaupungin toimintojen kannalta keskeistä lisäarvoa. Koulutus voi olla myös oppisopimuskoulutusta. Muut koulutukset hyväksytään harkinnan mukaan.

MIKKELIN KAUPUNGIN KOULUTUSSUUNNITELMA 2025

Koulutussuunnitelman yleiset periaatteet

Kuntia koskevaan yhteistoimintalain mukaan kunta on velvollinen laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. 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. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään työnantajan tarjoamaa verkkokoulutuksen koulutuslisenssiä (Eduhouse Trainings). Lisäksi jatketaan yhteistyötä Mikkelin kesäyliopiston kanssa perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen koulutuksiin liittyen.

Yhteiset koulutukset

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

Osaamisen kehittämistarve/koulutus	Koulutuksen tavoite	Kohde-ryhmä	Koulutuksen järjestäjä	Ajankohta
Ensiapukoulutukset	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Ulkopuolinen kouluttaja/ Henkilöstöpalvelut	Vuosi 2025
Turvallisuuskoulutukset (työturvallisuus, asiakkaan kohtaaminen)	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Työsuojelu	Vuosi 2025
Monimuotoisuus ja kansainvälisyys työyhteisössä	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat esihenkilöt, koko henkilöstö, luottamushenkilöt	Eduhouse Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2025
HR-osaaminen / järjestelmäosaaminen/ ajankohtaiset asiat	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Eduhouse, Hallintoakatemia Keskiviikkoinfot/ Henkilöstöpalvelut Kertauskoulutukset/ Henkilöstöpalvelut	Vuosi 2025
Projektinhallinta	Ammattitaidon ylläpito	Koulutusta tarvitsevat	Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2025
Oman työn organisointi/johtaminen	Ammattitaidon ylläpito	Kaikki	Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2025
Työyhteisötaidot	Vuorovaikutustaidot	Kaikki	Ulkopuolinen kouluttaja	Vuosi 2025