

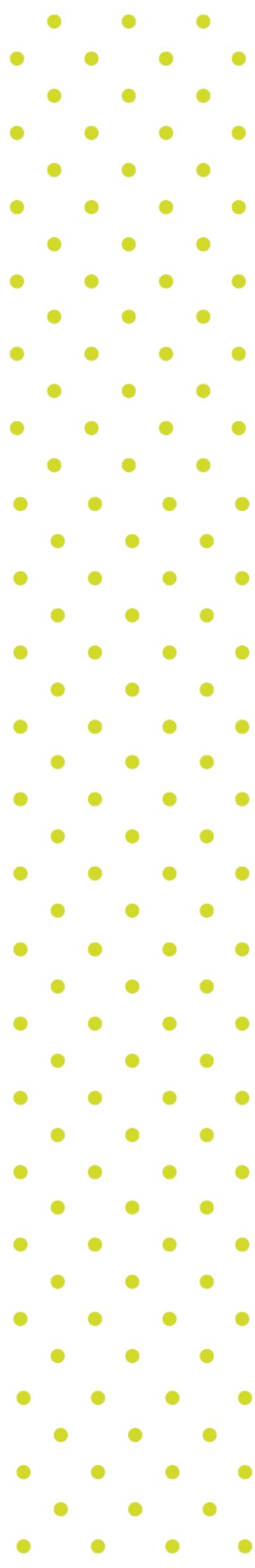
MIKKELI

Mikkelin kaupungin henkilö- löstökertomus vuosi 2025

YT-neuvottelukunta 11.3.2026 (L) §13

Kaupunginhallitus 30.3.2026 § xx

Kaupunginvaltuusto 8.6.2026 § xx



Sisällys

Johdanto	3
Vuoden 2025 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Yhteistoiminta.....	8
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut	9
Henkilötyövuodet	11
Henkilöstön ikärakenne	12
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
Terveysperusteiset poissaolot	14
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	18
Eläköityminen	19
Palkka ja palkitseminen.....	20

JOHDANTO

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

Näitä tavoitteita on asetettu kaupungin strategiassa, talousarvio 2025:ssa ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-27:ssa. Mikkelin kaupungin strategiaa päivitetään parasta aikaa. Siihen perustuen ja sen rinnalla valmistellaan erillistä henkilöstöpoliittiset periaatteet -asiakirjaa. Tässä asiakirjassa voidaan asettaa muun muassa koko valtuustokautta koskevia strategisia tavoitteita esimerkiksi kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja -johtamiselle.

Tätä henkilöstökertomusta käsitellään tilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä samanaikaisesti sekä kaupunginhallituksessa että kaupunginvaltuustossa. Tämä kertomus on laadittu KT:n ohjeistuksen mukaisesti. Samojen tietojen kirjaamista kahteen eri asiakirjaan, joita käsitellään yhtä aikaa, ei nähdä tarkoituksenmukaiseksi.

Suurin muutos Mikkelin kaupungin palvelutoimintaan vuonna 2025 oli työllisyyspalveluiden järjestämisestä (TE24) sekä kotoutumislakia (KOTO 24) koskevat uudistukset. Vuoden 2025 alusta Mikkelin kaupungin henkilöstömäärä nousi 65 henkilöllä uudistusten seurauksena.

Vuonna 2025 otettiin valtakunnallisesti käyttöön tasopalkkajärjestelmä KVTES:ssa ja OVTES:ssa osion G osalta. Järjestelmän käyttöönotto oli erittäin työläs. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto koski 51,2 prosenttia työntekijöistä. Järjestelmän käyttöönotto aiheuttaa tulevana vuosina palkkojen yhteensovittamisen tarvetta.

Haasteena oli edelleen useissa ammattiryhmissä rekrytointi. Vuonna 2024 on otettu käyttöön anonyymi rekrytointi, joka on tehokas keino edistää monimuotoisuutta ja tasa-arvoa työpaikoilla. Se tarjoaa tasapuoliset mahdollisuudet kaikille hakijoille ja vähentää ennakkoluuloja rekrytointiprosessissa. Esihenkilöitä kannustetaan laajentamaan tämän käyttöä entistä enemmän.

Kehityskeskusteluihin liittyen otettiin käyttöön, kehityskeskustelujen yhteydessä käytävä, uudistettu työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi, jonka pistemäärä merkitään kehityskeskustelulomakkeelle. Pistemäärä korottaa mahdollisesti henkilökohtaisen lisän määrää. Vuonna 2025 myös opetuspuoli otettiin mukaan tähän.

Keväällä 2025 KEVA toteutti organisaatiossamme työkyvyn johtamisen 360- arviointikyselyn. Kyselyn perusteella työkyvyn johtamisen todettiin olevan suunnitelmallista ja tavoitteellista. Myös selkeästi kuvatut monipuoliset työkyvyn tuen keinot ja toimiva työterveyshuoltoyhteistyö koettiin työkyvyn johtamista edistävänä asioina. Kehitettävää on edelleen työkykyjohtamisen tasalaatuisuudessa, roolien ja vastuiden selkiyttämisessä ja erityisesti psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisessa ja hallinnassa.

Vuonna 2025 jatkettiin uutta toimintatapaa työhön palaajien tueksi. Tehtävissä, joissa osa-aikatyö ei ole mahdollista, pystytään henkilöstöpalveluista osoittamaan työyksikölle yhden - kahden kuukauden ajaksi työhön palaajan osa-aikatyön palkka, ja työyksikön on mahdollista palkata sijaiseksi täksi ajaksi kokoaikainen työntekijä. Näin työ pystytään aloittamaan työntekijän työkyvyn rajoissa, vähennetään sairauspäivien kertymistä ja varmistetaan työyksikön henkilöresurssi. Tästä saatiin erittäin hyvät kokemukset ja palautteet.

Kaupungin johdolla jatkettiin konsernin HR-kokouksia, joihin tytäryhtiöiden edustajat osallistuivat. Kokoukset mahdollistavat muun muassa hyviä käytänteiden jakamisen ja henkilöstöpolitiikan ja toimintatapojen yhdenmukaistamisen.

VUODEN 2025 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvointi on koko organisaation voimavara. Se näkyy hyvinvoivina työntekijöinä, toimivina ja yhteisöllisinä työyhteisöinä sekä kehittyvänä organisaationa. Työhyvinvointi rakentuu useista toisiaan tukevista tekijöistä, kuten turvallisesta ja toimivasta työympäristöstä, sujuvista työtehtävistä, palautumista tukevasta työajasta, työn ja muun elämän tasapainosta sekä jokaisen työntekijän omasta jaksamisesta ja kuormituksen hallinnasta. Organisaation päätökset, johtamisen laatu ja esihenkilötyö luovat perustan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös jokaisella meistä on oma tärkeä roolimme hyvinvoivan arjen rakentamisessa.

Työhyvinvoinnin haasteena Mikkelin kaupungissa on edelleen henkilöstöressurssien niukkuus, ikääntyvä henkilöstö sekä joissakin työtehtävissä työn fyysinen kuormittavuus. Nämä näkyvät lisääntyneinä tuki- ja liikuntaelinoireina, uupumisoireina sekä ajoittain kärjistyvinä, ulkoista selvittelyapua vaativina ristiriitatilanteina työyhteisöissä. Myös esihenkilöiden johtamisvalmiudet edelleen vaihtelevat ja tämä näkyy työhyvinvoinnin haasteina. Osaamisen vahvistamiselle on jatkuva tarve.

Mikkelin kaupungin työhyvinvointityötä ohjaa Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2024–2026, joka kokoaa yhteen keskeiset tavoitteet ja käytännön toimet työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Ohjelmassa kuvataan miten työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilaa seurataan ja arvioidaan. Se toimii yhteisenä viitekehyksenä kaikille työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyville ohjeille ja ohjelmille. Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteet on määritelty henkilöstökyselyiden tulosten sekä työterveyshuollon, työsuojelun ja hr-palveluiden käytettävissä olevien raporttien ja havaintojen pohjalta. Vuosien 2024–2026 kehittämisen painopisteinä ovat työkyvyn tuen tehostaminen, työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen, osallisuuden ja organisaation monimuotoisuuden lisääminen.

Työkyvyn tuen tarve vaihtelee koko henkilöstölle suunnattavasta, ennakoivasta työkyvyn tuesta yksilöllisesti kohdennettuun, tehostettuun ja korjaavaan työkyvyn tukeen. Ennakoiva

työkyvyntuki tarkoittaa esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintaa sujuvan työn varmistamiseksi. Tähän pystytään vaikuttamaan mm. onnistuneilla henkilöstövalinnoilla, hyvällä perehdytyksellä, kehityskeskustelujen hyödyntämisellä, työn hallinnan tunteen vahvistamisella, henkilöstön osallistamisella, koulutuksella ja kannustamalla henkilöstöä huolehtimaan omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Tehostetun tuen keinot ovat yksilöllisempiä ja niihin tarvitaan vahvaa työterveyshuolto- ja kuntoutusyhteistyötä. Työn muokkauksen ja keventämisen avulla pyritään mahdollistamaan työntekijän työelämässä pysyminen sekä osittaisen työkyvyn hyödyntäminen. Esihenkilöt ovat keskeisessä asemassa myös työkyvyn tuen varmistajina. Heidän valmiuksiaan on vahvistettu yksilöllisellä ohjauksella sekä työterveyshuollon tarjoaman, sähköisen työkyvyn tuen -sovelluksen käyttökoulutuksilla. Esihenkilöiden työn helpottamiseksi ennakoivan, varhaisen ja tehotetun tuen toimet ja vastuut on kuvattu taulukkoina sekä työhyvinvoinnin toimintaohjelman liitteenä että intrassa sähköisessä muodossa.

Työterveyshuollon varhaisen tuen sovelluksen kasvava käyttö kertoo, että se on vakiintunut esihenkilöiden työkaluksi ja siten tehostanut työkyvyn liittyvien haasteiden varhaista tunnistamista. Varhaisen tuen keskustelujen sekä tiivistyneen työterveysyhteistyön avulla työntekijöitä on pystytty tukemaan aiempaa paremmin niin työssä jaksamisessa kuin työhön paluussa. Esihenkilöiden osaamista työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisessa on vahvistettu viime vuosina koulutusten ja valmennusten avulla. Henkilöstön osallisuutta on lisätty vuoden 2025 aikana kysymällä heidän näkemyksiään mm. kaupungin toimitilojen turvallisuuteen, kuntalaisten yhdenvertaisuutta tukevien palveluiden tuottamiseen sekä uuteen kaupunkistrategiaan liittyen.

Vuonna 2025 toteutettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sekä kaupungin Yhdessä osallistuen – hanke. Hanke mahdollisti koulutuskokonaisuuden toteuttamisen. Koulutusten teemoina olivat

- yhteistyötä edistävät vuorovaikutustaidot, kouluttajana väitöskirjatutkija, tietokirjailija Johanna Huhtamäki
- yhdenvertaisuus, kansainvälisyys ja moninaisuus, kouluttajana yrittäjä, viittomakielinen muusikko Signmark eli Marko Vuoriheimo
- osallisuuden edistämisen menetelmät ja kohtaamisten tulevaisuus, kouluttajana futuristi, tietokirjailija Perttu Pölönen.

Lisäksi Yhdessä osallistuen- hankkeen kanssa järjestettiin toukokuussa 2025 koko henkilöstölle suunnattu, yhteisöllisyyttä tukeva Mikkeli seikkailee- henkilöstötapahtuma. Yksittäisten työyhteisöjen vuorovaikutus- ja ilmapiirihaasteisiin on pyritty tarttumaan työnohjauksella ja sisäisellä sovittelutoiminnalla.

Mikkelin kaupungin tavoitteena on osallisuuden ja organisaation monimuotoisuuden lisääminen. Vuoden 2025 aikana on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä työstänyt suunnitelmaa, jonka toimilla osaltaan pyritään organisaation monimuotoisuutta lisäämään ja

tukemaan. Nämä toimenpiteet kohdistuvat pääosin tuleville vuosille. Vuonna 2025 on kaupungille valmistunut kaksi ikäjohtamista käsittelevää opinnäytetyötä. Toinen opinnäytetyö kohdistui ns. Z-sukupolveen kuntaorganisaatioissa ja toinen + 50 –vuotiaiden työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukemiseen. Nämä opinnäytetyöt toimenpide-ehdotuksineen ja tuloksineen antavat Mikkelin kaupungille työkaluja tukea, sekä työkykyä että organisaation monimuotoisuutta. Nuoret työntekijä odottavat työltä joustavuutta, selkeyttä, merkityksellisyyttä ja hyvää työilmapiiriä. Ikääntyvien työntekijöiden odotukset pohjautuvat hieman eri syihin, mutta ovat lopulta hyvin samansuuntaiset.

Työhyvinvointia kartoittavaa henkilöstökyselyä ollaan parhaillaan uudistamassa, minkä vuoksi sitä ei toteutettu vuonna 2025. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilaa seurattiin kuitenkin muiden lähteiden avulla, kuten terveystilastoista, sairauspoissaolojen tunnusluvusta, seurantaraporteista sekä tulos- ja yksikkötasolle kohdennetuista kyselyistä. Myös HR-palveluihin ja työsuojeluun saapuneet viestit ja tukipyynnöt antoivat tärkeää tietoa henkilöstön tilanteesta. Terveystilannetta käsitellään tarkemmin Terveysperusteiset poissaolot -luvussa.

Keväällä 2025 Keva toteutti työkyvyn johtamisen 360- arviointikyselyn, johon vastasivat kaupungin johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, työsuojelu- ja pääluottamushenkilöt. Kyselyn perusteella työkyvyn johtamisen Mikkelin kaupungissa todettiin olevan suunnitelmallista ja tavoitteellista. Myös selkeästi kuvatut monipuoliset työkyvyn tuen keinot ja toimiva työterveyshuoltoyhteistyö koettiin työkyvyn johtamista edistävinä asioina. Kehitettävää on edelleen työkykyjohtamisen tasalaatuisuudessa, roolien ja vastuiden selkiyttämisessä ja erityisesti psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisessa ja hallinnassa.

Osaamisen kehittäminen

Mikkelin kaupungissa tehdään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka perusteella osaamista kehitetään. Vuoden 2025 osaamisen kehittämisessä painopisteinä olivat työyhteisötaidot, oman työn organisointi ja johtaminen sekä monimuotoisuus ja kansainvälisyys työyhteisössä. Yhteistyössä Yhdessä osallistuen –hankkeen kanssa järjestettiin useita koulutuksia, jotka liittyivät monimuotoisuuteen, osallisuuteen ja vuorovaikutustaitoihin sekä turvallisen tilan periaatteisiin. Esihenkilöille järjestettiin mentorointivalmennus, tarkoituksena on jatkossa tehdä tästä yksi johtamisen työkalu sekä laajentaa mentorointia myös vertaismentoroinniksi työntekijöiden keskuuteen. Työllisyyspalveluiden esihenkilöille ja työntekijöille järjestettiin käytössä olevien HR-ohjelmien käyttökoulutusta sekä HR-asioiden periaatteisiin liittyvää koulutusta.

Osaamisen johtamisen tukena on Solveon Talentti-ohjelma, jossa on kolme osiota: koulutukset, keskustelut ja taidot. Koulutus-osiossa ilmoitaudutaan ulkoisiin koulutuksiin, jotka esihenkilö hyväksyy sekä ilmoitaudutaan kaupungin omiin sisäisiin koulutuksiin. Koulutus-

osiosta saadaan myös raportti henkilöstön osallistumisesta koulutuksiin koulutuskorvaushakemusta varten.

Keskustelut -osiossa käydään kehityskeskustelut joko yksilökehityskeskusteluna tai ryhmäkehityskeskusteluna. Keskustelu-osion kohdalta saadaan tarkka tieto toteutuneiden kehityskeskusteluiden määrästä esihenkilöittäin. Kertomusvuonna OSS-järjestelmään (ohjelma päivittyi 11/2025 Solveon Talentiksi) tallennettuja kehityskeskusteluita (yksilökeskustelut ja ryhmäkeskustelut) oli yhteensä 1403 (v. 2024 1262, v. 2023 1213). Kehityskeskustelujen toteutumista seurattiin asetetun tavoitteen mukaisesti siten, että vähintään 80 prosenttia keskusteluista olisi tallennettu järjestelmään. Tavoite jäi niukasti saavuttamatta, sillä kehityskeskustelujen tallennusaste oli 77,8 prosenttia koko henkilöstömäärästä.

Ensimmäistä kertaa myös maatalouslomittajien kehityskeskustelut saatiin tallennettua järjestelmään, koska tämä oli järjestelmävaatimusten mukaan mahdollista. Aiemmin keskustelut käytiin heidän kohdallaan paperilla. Kehityskeskustelulomakkeelle merkittiin tavanomaisen kehityskeskusteluteemojen lisäksi henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pistemäärä sekä Navisec-tietosuojakoulutuksen suorittamispäivämäärä.

Taidot-osio kytkettiin keskustelut-osioon siten, että kehityskeskustelulomakkeelle merkittiin kohta, jossa esihenkilö ja työntekijä käyvät tarkastelemassa taito-osion puolella työntekijän taitoja, niiden päivittämisen tarvetta tai uuden osaamisen hankkimisen tarvetta. Nämä tarpeet kirjataan kehityskeskustelulomakkeelle. OSS-järjestelmäosaamista kehitettiin ja ylläpidettiin tarjoamalla OSS-kertauskoulutustilaisuuksia esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

Henkilöstön johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Vuonna 2025 jatkettiin samoilla esihenkilön osaamispolun työkaluilla kuin aiemmin, niillä tuetaan esihenkilötyössä kehittymistä ja onnistumista. Näitä ovat: perusteet (esihenkilöpassi), työkyvyn johtaminen ja sen kehittäminen (Keva:n osaamisympäristö), hallinnollisen osaamisen kehittäminen (Eduhouse-ympäristö), käytettävien järjestelmien hallinta (sisäinen koulutus) ja jatkuva osaamisen ylläpito ja tietojen päivitys (keskiviikkoinfot ja muu sisäinen koulutus).

Kertomusvuonna edistettiin esihenkilöiden osaamista monipuolisesti. Viikoittaiset tunnin mittaiset erityisesti kaikille noin sadalle esihenkilölle suunnatut, mutta kaikille avoimet keskiviikkoinfot, toteutettiin suunnitellusti Teams -kokouksina pois lukien kesäkuukaudet. Osallistuminen näihin oli aktiivista. Kertomusvuonna aiheet painottuivat sisäisten ohjeiden ja käytössä olevien ohjelmien kouluttamiseen sekä ajankohtaisten asioiden tiedottamiseen (esimerkiksi tasopalkka). Lisäksi ulkopuolinen kouluttaja koulutti muun muassa mentoroinnista.

Esihenkilöillä oli mahdollisuus suorittaa esihenkilöpassi, jonka suoritti kertomusvuonna 13 esihenkilöä. Esihenkilöpassi on koulutuskokonaisuus, joka pitää sisällään esimerkiksi palvelussuhteeseen, palkkaan, työaikaan, työvuorosunnitteluun, sairauspoissaoloihin, työvapaisiin ja työsuojeluun liittyviä aiheita. Esihenkilöpassin suorittamisen mahdollisuus jatkuu myös vuonna 2026.

YHTEISTOIMINTA

Mikkelin kaupungin palvelutuotantoa koskevia asioita käsiteltiin koko organisaationtasolla yhteistoimintaelimessä (YT-neuvottelukunta). Mikkelin kaupungilla YT-neuvottelukunta vastaa myös työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla. YT-neuvottelukunta toimii monijäsenenä yhteistoimintaelimenä myös työsuojeluasioita käsiteltäessä. Työsuojelun osalta yhteistoimintakausi päättyi 31.12.2025 ja uusi neljävuotistoimikausi aloitettiin 1.1.2026.

Edellisten lisäksi yhteistoimintaa toteutettiin työpaikoilla välittömässä yhteistoiminnassa sekä nimeämällä palvelualueiden johtoryhmiin ja kaupungin johtoryhmään sekä moniin työryhmiin henkilöstöedustajia.

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusjärjestelmässä. Neljä pääluottamusedustajaa edustaa JUKO ry:tä, JHL ry:tä ja Jyty ry:tä. Lisäksi palvelualueilla on useita luottamusedustajia.

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

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2025 aikana 8 kertaa käsitellen 52 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsitteli vuoden aikana mm. henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen vuodelta 2024, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2026–28, Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee siis myös työsuojeluun liittyviä asioita sekä työterveyshuollon korvaushakemusta kertomusvuodelta 2025. Vuonna 2025 ei käyty yhteistoimintaneuvotteluita osana tasapainotusohjelmaa ja sen vaikutuksista talousarvioon.

Vuonna 2025 pidettiin viisi 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. Kuntatyöntäjä (KT) on antanut suosituksen yhteismitallisesti kerättäville tunnusluvuille muutama vuosi sitten. Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin: henkilötyövuosi / HTV 2, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

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

Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärän kasvuun vaikuttaa eniten työllisyysalueen perustaminen 1.1.2025. Kuten edellisinä vuosina, niin esimerkiksi ukrainalaisten maahanmuuttajalasten tuki on mahdollistanut tarpeellisen lisäresurssin henkilökunnan palkkauksen opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen.

Taulukko 1: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2025

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
KONSERNI- JA ELINVOIMA	196	184	191	188	19	16	20	7	215	200	211	195
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	68	64	63	60	7	12	16	4	75	76	79	64
Ruoka- ja puhtauspalvelut	128	120	128	128	12	4	4	3	140	124	132	131
YMPÄRISTÖPALVELUT	22	25	25	25	11	3	4	5	33	28	29	30
MLIN SEUD. TYÖLLISYYSALUE	0	0	0	69	0	0	0	2	0	0	0	71
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	1055	1063	1040	1041	252	232	213	214	1307	1295	1253	1255
Kasvatus ja opetus, hallinto	5	5	6	7	1	1	0	0	6	6	6	7
Varhaiskasvatus	422	422	410	401	78	66	66	59	500	488	476	460
Perusopetus ja lukiot	521	523	506	513	151	146	130	134	672	669	636	647
Hyvinvointi ja osallisuus	107	113	118	120	22	19	17	21	129	132	135	141
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	231	221	214	205	47	54	55	50	278	275	269	255
Hallinto ja Kaupunkikehitys	43	43	43	43	3	6	4	4	46	49	47	47
Kaupunkiympäristö	34	34	35	36	2	3	1	0	36	37	36	36
Rakennusvalvonta	14	14	16	16	4	3	1	1	18	17	17	17
Maaseutu- ja lomituspälv.	140	130	120	110	38	42	49	45	178	172	169	155
LIIKELAITOKSET/TASEYKS.	242	90	92	92	50	12	14	14	292	102	106	106
Vesiliikelaitos	22	23	23	24	1	0	0	1	23	23	23	25
Liikelaitos Otavia	59	67	69	68	16	12	14	13	75	79	83	81
Etelä-Savon pelastuslaitos	161	0	0	0	33	0	0	0	194	0	0	0
	1746	1583	1562	1620	379	317	306	292	2125	1900	1868	1912

	TYÖLLISTETYT			
	2022	2023	2024	2025
KONSERNI- JA ELINVOIMA	42	15	3	0
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	12	22	8	0
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	2	2	0	0
OTAVIA	0	2	0	0
YHTEENSÄ	56	41	11	0

Lisäksi 31.12.2025

Kansalaisopiston tuntiopettajia 1
Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 39
Oppisopimussuhteisia 3

Henkilöstön palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin on esitetty taulukossa kaksi. Yhteensä noin 17 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 ollut samaa luokkaa.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2025	kokoaikaiset	osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1417	203	1620
Määräaikaiset	176	116	292
Yhteensä	1593	319	1912

Määräaikaisten osuus oli noin 15 prosenttia (v 2024 16%, v 2023 17 %). Mikkelin kaupungin henkilöstösuunnitelmassa on todettu, että ne tehtävät/virat, joilla on pysyvä tarve, pyritään vakinaistamaan ja määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrää pyritään vähentämään. Lisäksi on muistettava, että määräaikaisuudelle on aina oltava lainmukainen peruste.

Taulukossa kolme on esitetty määräaikaisuuden perusteet. Kaupungin tavoite on vähentää tilapäisen työvoiman käyttöä. Sijaisia palkataan vain pitkiin poissaoloihin, lyhyisiin poissaoloihin palkataan ainoastaan, kun siihen on lakisääteinen mitoitustarve tai muu pakottava syy.

Taulukko 3. Määräaikaisuuden perusteet ja lukumäärät 31.12.2025

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE	31.12.2024	31.12.2025
Sijainen	88	84
Sovittu määräaikainen tehtävä	16	29
Projektiluontoinen tehtävä	26	11
Toiminnan vakiintumattomuus	5	3
Avoimen viran/teht. hoito	20	13
Osa-aik. sijainen/täyd.	2	4
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	1	2
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	0	0
Kausiluontoinen tehtävä	2	1
Omasta pyynnöstä määräaik.	42	40
Muu määräaikaisuus	104	105
	306	292

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet raportoidaan kertomusvuodelta Kuntatyönantajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta noudattaen eli niin kutsutulla HTV2 luvulla taulukossa neljä. HTV2 lasketaan seuraavasti; palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100).

Näin laskettuna henkilötyövuosia kertyi kertomusvuonna 1764,5, joka on 27,5 enemmän kuin edellisenä vuonna. Kasvu johtuu pääosin työllisyysalueen perustamisen takia.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet vuonna 2025 HTV2-luvulla laskettuna.

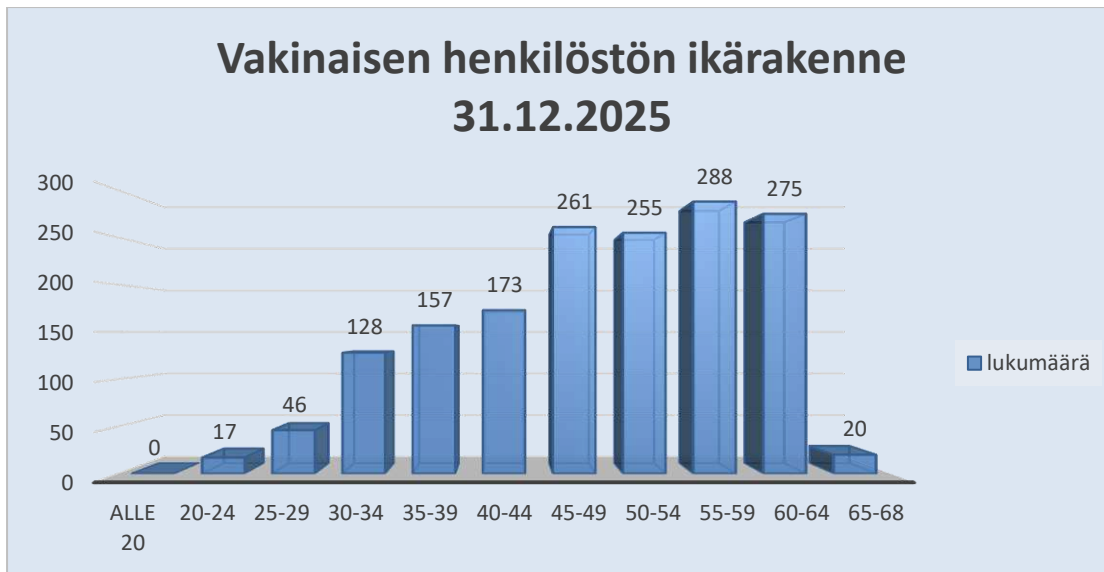
HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Konserni- ja elinvoimapaalvelut	181,50	181,71	20,61	11,77	202,11	193,48
Ympäristöpalvelut	23,39	22,46	4,38	5,40	27,77	27,86
Mlin seudun työllisyysalue	0,00	63,80	0,00	2,90	0,00	66,70
Sivistys ja hyvinvointi	954,95	957,62	219,54	203,58	1174,49	1161,20
Sivistyslautakunta, hallinto	5,39	6,71	0,58	0,00	5,97	6,71
Varhaiskasvatus	374,71	369,10	75,37	61,43	450,08	430,53
Perusopetus ja lukio	464,93	467,51	128,60	125,44	593,53	592,95
Hyvinvointi ja osallisuus	109,92	114,30	14,99	16,71	124,91	131,01
Asuminen ja toimintaympäristö	196,24	185,94	35,76	28,17	232,00	214,11
Hallinto ja kaupunkikehitys	42,72	41,63	5,33	4,16	48,05	45,79
Kaupunkiympäristö	33,49	35,59	1,64	0,50	35,13	36,09
Rakennusvalvonta	15,79	15,18	0,75	0,75	16,54	15,93
Maaseutu- ja lomituspalvelut	104,24	93,54	28,04	22,76	132,28	116,30
Liikelaitokset ja taseyksiköt	87,06	86,92	13,15	14,22	100,21	101,14
Vesilaitos	22,76	22,95	0,00	1,67	22,76	24,62
Otavia	64,30	63,97	13,15	12,55	77,45	76,52
YHTEENSÄ	1443,14	1498,45	293,44	266,04	1736,58	1764,49

Lisäksi:	2024	2025
Työllistetyt/oppisop.HTV2	30,14	4,18
Kesätyöntek. ja harj. HTV2	12,95	11,70

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 2025 oli 48,9. Vuosi sitten keski-ikä oli 48,8.

Henkilöstöstä vajaa 52 prosenttia (vuonna 2024 reilut 52 %) on 50 vuotta täyttäneitä, minkä takia henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin ottaa huomioon ikääntyvien johtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.



Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen yksi tapa on kouluttautuminen. Koulutukset raportoidaan Kuntatyönantajan suosituksen mukaisesti eli raportoimalla toteutuneet koulutuspäivät. Yhdeksi koulutuspäiväksi katsotaan yhteensä kuusi tuntia koulutusta, joka voi koostua useasta koulutusjaksosta.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Mikkelin kaupunki on hakenut vuoden 2025 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 vuosilta 2023–2025. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta ei voida haakea kaikkeen koulutukseen. Kertomusvuonna koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1878 ja koulutuksiin osallistuneita henkilöitä oli 900. Verkon välityksellä tapahtuvaa koulutusta oli eniten.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettu korvaus vuonna 2023, 2024 ja 2025.

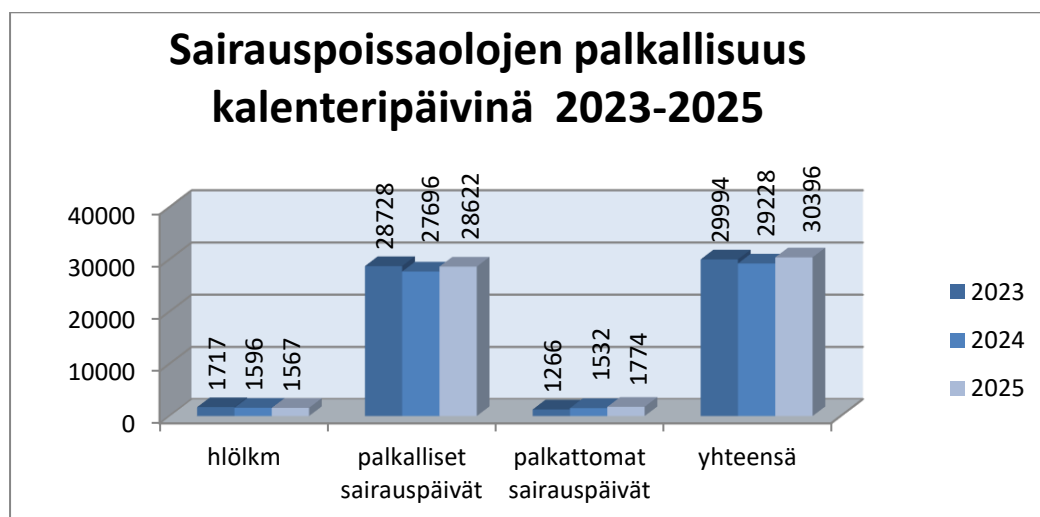
Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2023	2024	2025
Koulutuspäivät	1832	1566	1878
Koulutuskorvaus	37 447,91 €	32 615,08 €	40 425,83 €

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. KT:n suosituksen mukaan terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolo prosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo % eli HTV1. Lisäksi seuraamme terveysprosenttia eli kuinka suurella osalla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Vuoden 2024 lopulla aktivoitunut influenssakausi nosti sairauspoissaolojen määrää edelleen vuoden 2025 alkupuoliskolla ja erityisesti esihenkilön myöntämiä, maksimissaan viiden kalenteripäivän poissaoloja oli paljon. Myös vuoden 2025 lopulla flunssat, vatsataudit ja influenssa nostivat jälleen lyhyiden poissaolojen määrää. Lisäksi tuki- ja liikuntaelinoireiden määrä on kasvussa. Työn fyysinen rasittavuus, henkilöstön ikääntyminen ja lisääntyneet tapaturmat vaikuttavat tähän. Mielen terveydellisistä syistä sairauspoissaoloja kertyi hieman edellisvuotta vähemmän. Sen sijaan todetut kasvaimet aiheuttivat moninkertaisen sairauspoissalomäärän (v. 2024 292 pv vrt. V.2025 1671 pv). Kertomusvuonna sairauspoissaoloja oli hieman edellisvuotta enemmän ollen 16,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2024 vastaava luku oli 15,7.

Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat suhteellisen muuttumattomia. Koko vuoden tasolla eniten sairauspoissaolopäiviä kertyi tuki- ja liikuntaelinoireista. Toiseksi suurin syy oli influenssa, flunssat ja vatsataudit, kolmantena mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja neljäntenä hengitystiesairaudet. Osaan syistä työnantajan vaikutusmahdollisuudet ovat melko pienet, mutta esim. toimenpiteisiin tuki- ja liikuntaelinoireiden välttämiseksi sekä mielen terveyden ylläpitämiseksi on kiinnitettävä erityistä huomiota. Näihin on pyritty vaikuttamaan mm. kohdennettujen ergonomiohjausten sekä matalan kynnyksen mielenhuoli- ja lyhytterapian avulla.



Kuva 2. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2023 - 2025 sekä palkkattomien sairauslomapäivien määrä.

Terveysprosentti kertoo sen osuuden koko vuoden töissä olleesta henkilöstöstä, jolla ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää. Vuonna 2025 terveysprosentti oli 23 % (vuonna 2024 24 %).

Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaamaa poissaolojen pituuden mukaan. Vuoden 2025 terveysperusteisten poissaolopäivien määrässä painottuvat edellisvuosien tapaan lyhyet, 1–29 päivää kestäneet poissaolot.

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

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	6497	6117	583	599		
4-29 pv	11031	11199	982	1053		
30-60 pv	3711	4902	308	453		
61-90 pv	2162	2452	155	189		
91-180 pv	5587	5253	411	398		
Yli 180 pv	240	473	22	0		
Yhteensä	29228	30396	2461	2692		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-660	-650		
			1801	2042	2,37	2,58
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	15,7	16,5				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	916	1240				
-työmatkatapaturmat (kpv)	304	132				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	0	2				

Todella pitkien yli 180 pv kestäneiden sairauspoissaolopäivien lisäystä selittää mm. erikoissairaanhoidon resurssitilanne. Pidentyneet odotusajat leikkaus- ja muihin operatioihin pidentävät myös sairauspoissaoloja. Vaikka vakavia sairauksia on määrällisesti vähän, aiheuttavat ne tilastoissa näkyviä pitkiä sairauspoissaoloja. Pitkillä sairauslomilla on myös henkilöitä, jotka odottavat työkyvyttömyyseläkepäätöstä.

Työtapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien kokonaismäärässä on ollut pientä kasvua. Vuonna 2025 työtapaturmiksi rekisteröitiin 161 tapahtumaa (v. 2024 tapahtumia oli 148 kpl) ja työmatkatapaturmiksi 49 tapahtumaa (v. 2024 31 tapahtumaa).

Sen sijaan korvattujen päivärahopäivien lukumäärä on hieman laskenut, kuten myös työ- ja työmatkatapaturmien korvausmenon kokonaissumma. Korvauspäivät vuonna 2025 olivat työpaikkatapaturmien osalta 761 korvauspäivää (v. 2024 771 korvauspäivää) ja työmatkatapaturmien suhteen 211 korvauspäivää (v.2024 646 korvauspäivää). Tämä tarkoittaa sitä, että sattuneet tapaturmat ovat aiheuttaneet keskimäärin aiempaa vuotta lyhyemmän työkyvyttömyyden. Vakuutuskorvauksia maksettiin vuonna 2025 yhteensä 186 062 euroa (v. 2024 korvaussumma oli 214 344 euroa).

Yhden ammattitautidiagnoosista johtuvan ennenaikaisen eläköitymisen takia tulee lisäkorvausmenoa tulevina vuosina 414 381 €. Ammattitautidiagnooseja vuonna 2025 tuli kaksi, mutta vain toinen niistä johti eläköitymiseen. Mikkelin kaupungin lakisääteisenä työtapaturmavakuutusyhtiönä toimi If Vakuutus.

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

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajamme on Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy. Säännölliset, organisaation eri tasoiset ohjauspalaverit ja käytännön yhteistyötä kehittävät palaverit ovat selkeyttäneet ja kehittäneet toimintaa molempien osapuolien kannalta ja vuonna 2025 on työterveyshuollon toiminta toteutunut suunnitelman mukaisesti. Vuoden 2025 loppupuolella, sopimuskauden päättyessä 31.3.2026 on työterveyshuollon palvelut kilpailutettu uudelleen ja palveluntuottajana 1.4.2026 lähtien jatkaa Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy.

Työterveyshuoltopalveluiden laskutus perustuu organisaation henkilömäärään. Voimassa olleen sopimuksen mukaan maksun suuruus vuonna 2025 oli 480 euroa jokaista, koko vuoden työskennellyttä työntekijää kohden. Alle vuoden työskentelevien vakinaisten, sijaisten ja määräaikaisten henkilöiden osalta maksu oli 40 euroa kuukaudessa. Lisäksi, tarpeen mukaan hankimme sopimuksen ulkopuolista lisäpalvelua (esim. kriisiapua) erillislaskutettuna. Vuonna 2025 kokeilimme lisäpalveluna Mielenhuoli- ja lyhytterapiapalvelua. Palvelua käyttäneiden kokemukset olivat erittäin positiivisia ja nopean palvelun ansiosta asiakkaat saivat apua kriittisellä hetkellä, jolloin kuormittuminen ei ehtinyt kasvaa työkykyä uhkaavalle tasolle. Työntekijöiden oman kokemuksen mukaan heidän työkykynsä kohentui kesimäärin 2,7

pisteellä terapiajakson aikana. Palveluntuottajan tilastojen mukaan heidän mielenhuoli-lyhytterapia-asiakkaiden työkykypistemäärä nousee keskimäärin 2,0 pistettä, joten Mikkelin kaupungilla tulos on erittäin positiivinen ja jopa keskiarvon yläpuolella.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon kustannuksia yhden yhteisen enimmäismäärän perusteella, joka vuonna 2025 on 492,50 €/henkilö. Ensin korvataan ehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka 1) kustannukset. Sairaanhoidon (korvausluokka 2) kustannuksia voidaan korvata vain, jos enimmäismäärästä jää osuus käyttämättä – kuitenkin enintään 40 % koko enimmäismäärästä.

Tämä ohjaa työnantajaa panostamaan ennaltaehkäisevään toimintaan, mikä näkyy myös työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa. Vapaaehtoinen sairaanhoito rajautuu työterveysperusteisiin palveluihin. Tavoitteena on, että vähintään 60 % kustannuksista kohdistuu ennaltaehkäiseviin palveluihin ja että työntekijäkohtainen kustannusten enimmäiskorvausmäärä ei ylitä.

Taulukko 7. Työterveyshuollon kustannukset ja kustannusten jakaantuminen ehkäisevään työterveystyöhön (Korvausluokka 1) ja sairaanhoidolliseen työhön (Korvausluokka 2), vertailu vuosina 2023 –2025.

Korvausluokat	Kustannukset €			% - osuus korvausluokkiin KL1 ja KL2 kuuluvista kustannuksista			% -osuus kokonais-kustannuksista		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
KL 1	367 885	560 910	488 389	47,5 %	52,0 %	52,0 %	41 %	45 %	48 %
KL 2	407 062	522 981	446 349	52,5 %	48,0 %	48,0 %	45 %	42 %	43 %
KL 0	125 022	166 325	93 879				14 %	13 %	9 %
Yht.	899 969	1 250 217	1 028 617				100 %	100 %	100 %

Vuosittaiset tasausmaksut muodostuvat kattohinnan ylityksestä tai alituksesta. Vuonna 2023 Mikkelin kaupunki maksoi hyvitystä Pihlajalinnalle ja vuonna 2024 ja 2025 Pihlajalinna on maksanut hyvitystä Mikkelin kaupungille.

Kun tasausmaksut huomioidaan ovat vuosien 2023- 2025 reaalikustannukset olleet vuosittain 1 024 000 – 1 085 000 €.

Vuonna 2025 työterveyshuollon toimintaa on pyritty painottamaan entistä enemmän ehkäisevän työterveyshuollon toimiin, kuten työpaikkaselvityksiin, neuvontaan ja ohjaukseen

sekä työ- ja toimintakyvyn seurantaan. Vaikka tavoite työterveyshuollon kustannusten kohdentumisesta 60 % kl -luokkaan ei vielä toteudukaan, on kehitys ollut positiivinen pois.

Vuoden 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 028 617 euroa (ilman tasauslaskua, joka tapahtuu 4/2026).

Ei-korvattavia työterveyshuollon kustannuksia (KL 0) oli 9 % kokonaiskustannuksista eli 93 878€. Näihin kuluihin kuuluvat

- influenssarokotteet 41 149 €
- yli 68-vuotiaiden palvelut 1145 €
- hoidontarpeenarvio + sairauspoissaolotodistuksia 5771 €
- kriisityö 3489 €
- mielenhuolipalvelu 10 373 €
- lyhytterapia 18 564 €
- muita tapahtumia mm; koordinointi, moniammatillinen yhteistyö, lääkkeet, hoitotarvikkeet, laitosmaksut ja sairaanhoitajan työ.

Pihlajalinna on siis tehnyt hyvityksen 56 028 € (palvelumaksun oikaisu 43 773 € ja KLO myynnin hyvitys 12 255 €). Tämän vuoksi KLO maksuluokan laskutusosuus näyttäytyy poikkeavan pienenä ollen 37 851 €.

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. Edelliseen vuoteen verrattuna uusia palvelussuhteita oli enemmän, 172 kappaletta (2024; alkaneet 98, vaihtuvuus 6,19 %). Sisältäen uutena alkaneet työllisyysalueen palvelussuhteet. Tämä nosti myös vaihtuvuuden 11,01 prosenttiin. Päättyneet palvelussuhteet vähentyivät jonkin verran. Vuonna 2025 niitä oli 108 kappaletta (v 2024, 123).

Kaupungin sisäistä liikkuvuutta voidaan kuvata mm. sillä, kuinka moni vakituinen työntekijä hoiti joulukuussa määräaikaisesti toista tehtävää. Vuonna 2025 tällaisia työntekijöitä oli 51, kun taas vuonna 2024 vastaava määrä oli 70.

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2025

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	172	11,01
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	43	2,75
- muut päättäneet	65	4,16

Vaihtuvuuden tasolle ei ole helppo asettaa yksiselitteistä tavoitetta. Sen sijaan on tarpeen seurata lähtökyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät hyvin lyhyiksi, kaupunki ei ole työnantajana onnistunut rekrytoinnissa ja/tai perehdyttämisessä. Lähtökyselyn perusteella vaihtuvuuden syitä tällä hetkellä ovat työntekijän muutto, toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen, palkkaus tai alan vaihtaminen.

Eläköityminen

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

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2023 – 2025 (Lähde Keva).

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Eläköityvien keski-ikä		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Vanhuuseläke	45	40	35	2,12	1,99	1,85	64,54	64,69	64,95
Osatyökyvyttömyys	3	5	10	0,14	0,25	0,53	*	60,02	59,86
Kuntoutustuki	7	4	3	0,33	0,20	0,16	54,07	*	*
Täysi työkyvyttömyys	7	5	3	0,33	0,25	0,16	61,4	60,72	*

*alle 5 henkilöä, lukua ei julkaista

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2025 maksettiin 920 095 euroa (667 561,30 euroa vuonna 2024). Muutos vuoden takaiseen + 0,30 %. Vuoden 2025 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2022 ja 2023 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2019-2021 ansioiden suhteessa.

Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Mikkelin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 1,21 % (0,77 % vuonna 2024) ja valtion eläkkeissä työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,67 % (1,58 % vuonna 2024). Työkyvyttömyysriskikertoimet ja sen myötä työkyvyttömyyseläkekustannukset kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin on 1. Vastaavasti Mikkelin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,73. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Valtion eläkejärjestelmän työkyvyttömyysriskikerroin oli 0,76 (vuonna 2024 5,55)

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista ei maksua aiheudu. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Osatyökyvyttömyyshyvityksen vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun oli -0,34 % (- 0,31 % vuonna 2024) vuonna 2025. Valtion eläkejärjestelmässä ei osatyökyvyttömyyshyvitystä ollut. Työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Tasausmaksu korvasi eläkemenoperusteisen maksun vuoden 2023 alussa. Tasausmaksua maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Kuntien maksettavaksi tulevat summat jaetaan kuntien kesken vuoden 2023 verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksu oli vuonna 2025 yhteensä 2,42 milj. euroa (2024: 3,12 milj. euroa).

Eläköitymisen nuste vuosien 2026-2030 (viisi vuotta) on Kevan ennusteen mukaan 360 henkilöä eli 18 % Kevassa vakuutettujen työntekijöiden määrästä. Luku sisältää kaikki eläkemuodot. Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle tulee jatkossa jäämään noin 57 henkilöä vuosittain. Kaupungin tavoitteena on toisaalta ennakoivasti hyödyntää eläköitymistä henkilöstösuunnittelussa, toisaalta tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä ja töissä vähintään henkilökohtaiseen eläkeikään asti ja sen ylikin. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää ikäjohtamista.

Palkka ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmät

Mikkelin kaupungin henkilöstö jakautuu viiteen (5) eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, TTES (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) sekä Muusikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus). Uuden sopimuskausi alkoi 1.5.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka.

Taulukossa 10 on esitetty henkilöstön keskimääräisiä palkkoja sekä verrattu miesten ja naisten ansioita sopimusaloittain. Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkaus rakenne suunnilleen sama. Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (mitä tehdään), työkokemusvuosiin perustuvasta lisästä (työvuosien mukaan) sekä henkilökohtaisesta lisästä (miten työntekijä työnsä tekee eli työtuloksista).

Tämän lisäksi on myös sopimusaloittain erilaisia palkkatekijöitä, jotka saattavat merkittävästikin vaikuttaa maksettavaan kokonaispalkkaan kuten esimerkiksi opetushenkilöstöllä. Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja pyrkii omilla toimillaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ohjeistamalla ja omilla palkkaratkaisuillaan. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia on uudistettu vuoden 2025 aikana opetusalan osalta.

Taulukko 10. Palkkauksen rakenne ja miesten ja naisten keskiansio sopimusaloittain joulukuu 2024 ja 2025*).

	KVTES		OVTES		TS		Muusikot	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Tehtäväkohtainen palkka	92,53	92,09	85,49	85,18	91,03	91,08	92,93	92,93
Palvelu aikaan sidotut lisät	5,38	5,64	13,10	13,05	6,67	6,66	5,59	5,59
Henkilökohtainen lisä	2,09	2,27	1,41	1,77	2,30	2,26	1,48	1,48
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 840,69	3 042,81	3 806,51	3 932,22	3 562,32	3 700,03	2 937,11	3 013,68
Miesten keskiansio €/kk	3 370,68	3 576,07	4 042,57	4 152,07	3 533,87	3 637,12	2 990,48	3 065,25
Naisten keskiansio €/kk	2 734,37	2 928,36	3 757,70	3 886,23	3 613,40	3 810,50	2 830,36	2 910,54

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

Ansiokehitys on eri suuruinen eri sopimusaloilla. Sopimusratkaisun osalta palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Henkilökohtaisen lisän uudistus kaikkien pl. muusikot sopimusalla näkyvät ansiokehityksessä KVTES, OVTES, TS ja TTES osalta suurempana kuin muilla sopimusaloilla. Kaupunginhallitus hyväksyi uuden henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin periaatteet ja käytänteet 12.2.2024 § 46. Henkilökohtainen työsuorituksen arviointi otettiin käyttöön 1.3.2024 sekä 1.6.2025 lukien OVTES sopimusalan

osalta ja järjestelyerän osalta kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin osa jaettavissa olevasta palkkasummasta laskennallisesti enemmän kuin aikaisempina vuosina.

Palkkakartoitus pohjautuu tasa-arvolakiin. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen 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 ansiosta.

Virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 palkkaohjelman mukaiset erät jakautuvat usealle vuodelle ja siinä on sovittu myös vuoden 2025 korotukset, jotka kohdentuvat pääsääntöisesti tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon KVTES ja OVTES osio G osalta. Lisäksi eläinlääkintähenkilöstö siirtyi lääkärisopimuksesta (LS) yleisen sopimusalan KVTES piiriin. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto koski 51,2 % työntekijää. Järjestelmän käyttöönotto aiheuttaa loppusopimuskaudeksi palkkojen yhteensovittamisen tarvetta.

Kaikkia sopimusalojen osalta korotettiin yleiskorotuksella 1.10.2025 tehtäväkohtaista palkkaa 2,5 % prosenttia. OVTES perusopetuksen ja lukion osalta korotus tehtiin vasta 1.11.2025 takautuvasti. Lisäksi palkkoja korotettiin paikallisilla järjestelyerillä KVTES osalta 0,45 % , TS sopimusalan osalta 0,65 %Yhteensä, OVTES osiot A-F osalta 0,40 %, OVTES osio G osalta 0,25 %ja TTES sopimusaloilla korotus 0,40 %. Muusikoiden sopimusalan osalta ei ollut jaossa kehittämiserää.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat tietty prosenttiosuus maksetuista palkoista ja palkkioista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyyvoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistama kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksu nousi 0,71 % ja oli näin vuonna 2025 1,87 %. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu vuonna 2025 oli lähes samansuuruinen (0,80 %) kuin vuonna 2024 (0,82 %). Myöskään palkkaperusteisen eläkevakuutusmaksun osalta ei kovin isoja muutoksia.

Muu palkitseminen ja työsuhte-edut

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti Epassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstöllä on ollut vuodesta 2021 käytössä EpassiFlex (sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun). Vuonna 2025 etuuden määrä oli 80 euroa vakinaisilla sekä koko kalenterivuoden ajan työssä olevilla, muussa tapauksessa etuus määräytyi palvelusuhteen pituuden mukaan. Epassiin ladattua saldoa on käytetty edellisvuosien tapaan mm. uimahalli- ja liikuntapaikkamaksuihin, kulttuuriin ja viime vuonna myös hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

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

Liikuntaetua käytettiin 113762 eurolla, kulttuurietua 99784 eurolla, hyvinvointietua käytettiin 44413 euroa. Vuoden 2025 aikana 1724 henkilöä käytti Epassia.

Polkupyöräetu

Mikkelin kaupunki otti kesäkuusta 2023 alkaen käyttöön henkilöstölle työsuhdepolkupyöräedun. Kumppaniksi valikoitui GoByBike Finland Oy. Vuoden 2025 lopussa oli voimassa 203 työsuhdepolkupyöräsopimusta (vuoden 2024 lopussa 206 työsuhdepolkupyöräsopimusta).

Verolainsäädännön muutos vuoden 2026 alusta poisti työsuhdepolkupyöräedun verovapauden. Muutoksen mukaan 24.4.2025 tai sen jälkeen sovitut työsuhdepolkupyöräedut muuttuvat veronalaisiksi 1.1.2026 alkaen. Mikkelin kaupunki päätti luopua työsuhdepolkupyöräedun tarjoamisesta vuoden 2026 alusta alkaen. Vuoden 2025 loppuun mennessä tehdyt sopimukset pysyvät voimassa leasing-ajan loppuun saakka, ja työnantaja osallistuu hallinnollisiin kustannuksiin aiemmin sovitun mukaisesti.

Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 358 498 euroa, keskimäärin 176 euroa/henkilö (vuonna 2024; 390 515 euroa; keskimäärin 207 euroa/henkilö, vuonna 2023; 171 858 euroa; keskimäärin 89 euroa/henkilö). Kustannuksiin vaikuttaa merkittävästi hyvästä tuloksesta maksettu ylimääräinen 100 euroa Epassiin ja polkupyöräedun käyttö.

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru, kello tai älylaite, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron lisäys Epassiin. Ikävuosimerkkipäivät 2025: 50 vuotta täyttäneitä oli 27 henkilöä ja 60 vuotta 39 henkilöä.

Palvelussuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo oli 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista. Vuonna 2025 palkittiin 27 henkilöä 20 vuoden palvelusta viiden päivän palkitsemisvapaalla. Yhtäjaksoisesti 30 vuotta palvelleita oli 13 henkilöä ja 40 vuotta palvelleita 6 henkilöä. Heidät kaikki palkittiin 100 euron lisäyksellä Epassiin.