

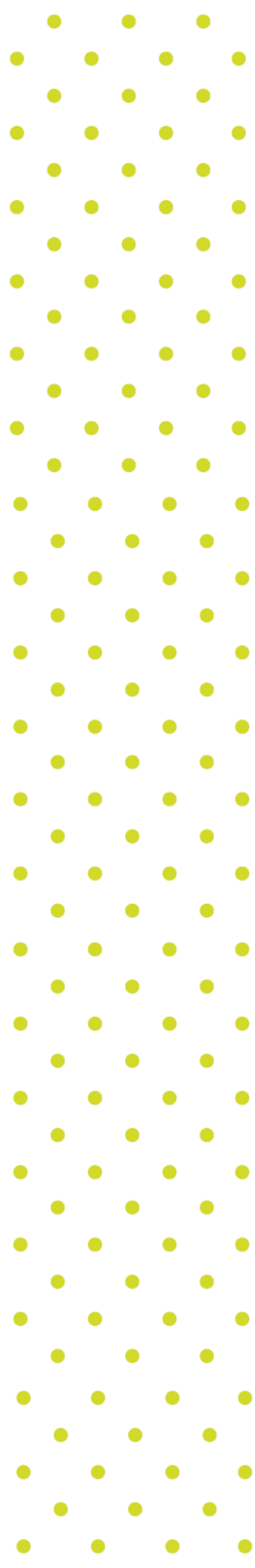
MIKKELI

Mikkelin kaupungin henkilöstökertomus 2023

YT-neuvottelukunta 21.2.2024 (L) § 14 /12.3.2024 PLMTSV-jaosto

Kaupunginhallitus 25.3.2024 § xx

Kaupunginvaltuusto 10.6.2024 § xx



Sisällys

Johdanto	3
Vuoden 2023 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Yhteistoiminta	6
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut	7
Henkilöstömäärä.....	7
Henkilötyövuosi	10
Henkilöstön ikärakenne	11
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
Terveysperusteiset poissaolot	12
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	16
Eläköityminen	17
Palkka ja palkitseminen.....	18

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.

Viimeiset vuodet, tiedossa olevista syistä, ovat selvästi kuormittaneet työyhteisöjä ja henkilöstöä. Sairauspoissaolojen kasvu saatiin kuitenkin selkeästi taltutettua vuonna 2023. Sekä henkilöstökyselyn tulos että siitä johdettu QWL-indeksi pysyivät samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Tulosten perusteella mielikuva työnantajasta ja esihenkilötyö ovat kehittyneet positiivisesti. Sen sijaan kokemukset omasta jaksamisesta ja työyhteisön toimivuudesta ovat jonkin verran laskeneet.

Esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen panostettiin järjestämällä kaikille kolmiosainen työkyvynjohtamiseen liittyvä valmennus sekä koulutettiin hybridijohtamisen parhaisiin käytänteisiin. Lisäksi jatkettiin jokaviikkoisilla keskiviikkoinfoilla ja kannustettiin esimiespassin suorittamiseen.

Digitalisaation osalta painopisteet olivat lähtökyselyissä heikoimman arvion saaneiden kehityskeskustelujen ja perehdyttämisen siirtäminen entistä enemmän verkossa sähköisesti toteuttavaksi. Lisäksi esihenkilöille otettiin käyttöön digitaalinen työkyvyn johtamisen sovellus.

Haasteena oli edelleen useissa ammattiryhmissä rekrytointi. Henkilöstön riittävyyteen ja työhyvinvointiin on jatkossakin kiinnitettävä yhä enemmän huomiota.

Vuoden 2023 hyvinvointialueen perustamiseen liittyen kaupungin henkilöstöstä noin 10 prosenttia siirtyi liikkeenluovutuksella uuden työnantajan palvelukseen. Uuden toimijan kanssa on vuoden tarkasteltu rajapintoja ja kehitetty uusia toimintatapoja, työn ollessa vielä osittain kesken. Vuoden 2023 htv-kertymä oli vuode lopussa 232 vähemmän kuin edellisellä vuonna (1740 vs 1972). Vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärän ero oli 225 (2125 vs 1900). Henkilöstön vähenemiseen liittyi hyvinvointialuemuutoksen myötä, myös Patu-toimenpideohjelmassa päätetyt henkilöstösäästöt.

VUODEN 2023 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi tarkoittaa meillä hyvinvoivia työntekijöitä, hyvinvoivia työyhteisöjä ja hyvinvoivaa organisaatiota. Työhyvinvointi syntyy eri osapuolien yhteistyönä ja siihen vaikuttaa keskeisesti organisaatiotason päätöksenteko, johtaminen ja esihenkilötyö. Työyhteisöt toiminnallaan ja toimintakulttuurillaan vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. Myös jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, työkyvystään ja osaamisestaan.

Esihenkilö johtamisasemastaan käsin on keskeinen työhyvinvoinnin vaikuttaja. Esihenkilön tehtävänä on pitää huolta sekä yksilöiden että työyhteisön työhyvinvoinnista sekä seurata ja tukea työkykyä tarpeen mukaan. Tästä syystä vuonna 2023 Mikkelin kaupungissa keskityttiin esihenkilöiden työhyvinvointiosaamisen vahvistamiseen. Vuoden 2023 aikana toteutettiin Kevan myöntämän työelämän kehittämisrahan turvin Tykki-hanke. Hankkeen päätavoitteena oli vahvistaa ja kehittää esihenkilöiden työkyvyn johtamistaitoja. Ulkopuolinen palvelun tuottaja toteutti Mikkelin kaupungin sekä sen tytäryhtiöiden noin 120:lle esihenkilölle valmennuskokonaisuuden, joiden aiheena olivat esihenkilö työkyvyn johtajana, vuorovaikutustaidot sekä haastavien tilanteiden hallinta. Palaute valmennustilaisuuksista oli hyvä. Lisäksi kiitettiin mahdollisuutta verkostua ja tutustua kaupungin eri toimialojen esihenkilöiden kanssa.

Valmennusten lisäksi Mikkelin kaupunki otti käyttöön työterveyshuollon palveluntuottajan työkykyjohtamisen digitaalisen työkalun tukemaan ennakoivaa ja välittävää työkykyjohtamista. HR sekä esihenkilöt koulutettiin työkyvyn tuen sovelluksen käyttöön työterveyshuollon toimesta. Jatkokoulutusta ja tukea esihenkilöille jatketaan henkilöstöpalveluiden toimesta.

Hankkeen lisäksi vuonna 2023 järjestimme etäyhteydellä hybridijohtamisen koulutusta. Kouluttajana toimi ulkopuolinen kouluttaja. Koulutukseen sisältyi myös itsensä johtamisen taitoja ja vaikka koulutus suunnattiin pääasiassa esihenkilöille, oli koko henkilöstön mahdollisuus osallistua.

Työhyvinvoinnin mittarina käytetään vuosittain toteutettavan Pulssikyselyn (Pulssi1) tuloksia. Pulssikyselyssä mitataan henkilökohtaista työkykyä ja voimavaroja, työyhteisön toimivuutta, esihenkilötyötä sekä mielikuvaa työnantajan toiminnasta. Vuoden 2023 henkilöstökyselyn kokonaistulokset ovat tyydyttävällä tasolla 57,80 pistettä (vuonna 2022 57,80, max 80). Tulosten perusteella mielikuva työnantajasta ja esihenkilötyö ovat kehittyneet positiivisesti. Sen sijaan kokemukset omasta jaksamisesta ja työyhteisön

toimivuudesta ovat laskeneet. Tästä syystä näihin osa-alueisiin onkin syytä panostaa tulevina vuosina, esihenkilötyön kehittämistä unohtamatta.

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta laskettava QWL-indeksi (Quality of Working Life) mittaa työelämän laatua ja kertoo työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisestä yhteydestä. Mikkelin kaupungin tulos vuonna 2023 oli 58,3 % (v 2022 58,2 %). Teoreettinen maksimi on 100 %. Tulos on hieman tavoitearvomme (60 %) alapuolella ja kertoo sitä, että panostamalla yhteishenkeen, työyhteisön vuorovaikutustaitoihin, hyvään palautekäytäntöön ja henkilöstön osallistamiseen voimme vaikuttaa henkilöstön suorituskykyyn ja nostaa työn tuottavuutta.

Pulssi 2 -kysely toteutettiin yhtä aikaa Pulssi 1-kyselyn kanssa. Kysymykset (5 kpl:tta) olivat avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin konkreettisia ideoita työn sujuvoittamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi ja parhaita käytänteitä vastaajan tulosalueella tai koko organisaatiossa ja kysyttiin mielipiteitä Mikkelin kaupungista työnantajana. Vastauksia tuli vähän yli 1000. Vastaukset on analysoitu ja niitä on käsitelty rinnan Pulssi 1 -tulosten kanssa. Ne on käsitelty ”bottom up” -periaatteella aina työyksiköistä kaupungin johtoon saakka. Konkreettiset kehittämistoimenpiteet on kirjattu tulosityksiköiden ja -alueiden parantamissuunnitelmiin. Kaupungin johto tekee oman kehittämissuunnitelman toimenpiteistä, jotka koskevat koko kaupunkioorganisaatiota.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2023 osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat työkyvyn johtaminen, esihenkilöosaaminen, organisaatiokulttuurin ja prosessien kehittäminen, digitalisaation tehokkaampi hyödyntäminen sekä työhyvinvointi ja työn tuottavuus.

Osaamisen johtamisen haltuunottoa varten on käytössä Personec F OSS henkilöstöjohtamisen työväline. Ohjelmassa on kolme osiota: koulutukset, keskustelut ja taidot. Koulutus -osiossa ilmoitauduttiin ulkoisiin koulutuksiin, jotka esihenkilö hyväksyi sekä ilmoitauduttiin kaupungin omiin sisäisiin koulutuksiin. Koulutus-osioista saatiin myös raportti henkilöstön osallistumisesta koulutuksiin koulutuskorvaushakemusta varten. Keskustelut -osiossa käytiin kehityskeskustelut joko yksittäisen henkilön tai ryhmän osalta, osa keskusteluista käytiin paperilomakkeella tietoteknisistä syistä. Keskustelu-osion kohdalta saatiin tarkka tieto toteutuneiden kehityskeskusteluiden määrästä esihenkilöittäin. Kertomusvuonna OSS-järjestelmään tallennettuja kehityskeskusteluita (yksilökeskustelut ja ryhmäkeskustelut) oli yhteensä 1213 (v. 2022 872).

Taidot-osio kytkettiin keskustelut-osioon niin, että kehityskeskustelulomakkeelle merkittiin kohta, jossa esihenkilö ja työntekijä käyvät tarkastelemassa taito-osion puolella työntekijän taitoja, niiden päivittämisen tarvetta tai uuden osaamisen hankkimisen tarvetta. Samoin lomakkeelle lisättiin kohta, missä esihenkilö tarkastaa, että vaadittu tietoturvatesti on

suoritettu. OSS-osaamista kehitettiin ja ylläpidettiin järjestämällä useita OSS-kertauskoulutustilaisuuksia esihenkilöille ja koko henkilöstölle.

Osaamisen kehittämisen menetelmiä suunniteltiin käytettäväksi monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssä oppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa.

Henkilöstön johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Kertomusvuonna panostettiin edelleen esimiesten osaamisen kehittämiseen. Viikoittaiset tunnin mittaiset erityisesti kaikille noin sadalle esihenkilölle suunnatut, mutta kaikille avoimet keskiviikkoinfot, toteutettiin suunnitellusti Teams -kokouksina pois lukien kesäkuukaudet. Osallistuminen näihin oli aktiivista. Kertomusvuonna aiheet painottuivat sisäisten ohjeiden ja käytössä olevien ohjelmien kouluttamiseen sekä ajankohtaisista asioista tiedottamiseen. Lisäksi ulkopuolinen kouluttaja koulutti hybridityön johtamisesta.

Esihenkilöillä oli mahdollisuus suorittaa esihenkilöpassi, jonka suoritti kertomusvuonna 12 esihenkilöä. Esihenkilöpassi on koulutuskokonaisuus, joka pitää sisällään esimerkiksi palvelussuhteeseen, palkkaan, työaikaan, työvuorosuunnitteluun, sairauspoissaoloihin, työvapaisiin ja työsuojeluun liittyviä aiheita. Esihenkilöpassin suorittamisen mahdollisuus jatkuu myös vuonna 2024.

Lisäksi esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen liittyi oleellisesti aikaisemmin mainittu työkyvyn johtamisen valmennustilaisuudet.

YHTEISTOIMINTA

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

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

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

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2023 aikana 12 kertaa käsitellen 87 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsitteli vuoden

aikana mm. henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen vuodelta 2022, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2024–26, tasapainotusohjelmaa, liikkeenluovutusta hyvinvointialueelle ja TE2024 uudistuksen vaikutuksia henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee myös työsuojaan liittyviä asioita. Vuonna 2023 ei käyty yhteistoimintaneuvotteluita osana tasapainotusohjelmaa ja sen vaikutuksista talousarvioon.

Vuoden 2023 aikana pidettiin 6 paikallista neuvottelua. Keskusneuvotteluihin ei viety yhtään neuvottelua. Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia neuvoteltiin ja solmittiin kolme kappaletta. Paikallinen virkaehtosopimus Otavian Nettilukion osalta voimaan 1.8.2023.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN, RAPORTIT JA TUNNUSLUVUT

Tässä luvussa esitellään kuntatyöntäjän suositukseen perustuen valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Kuntatyöntäjä on antanut uuden suosituksen yhteismitallisesti kerättäville tunnusluvuille muutama vuosi sitten.

Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

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

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

Henkilöstömäärä

Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueelle siirtyi noin 200 henkilöä. Kuten edellisinä vuosina, valtion myöntämät koronatuot ja ukrainalaisten maahanmuuttajalasten tuki ovat mahdollistaneet tarpeellisen lisäresurssin henkilökunnan palkkauksen opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen.

Taulukko 1: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2023

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
KONSERNI- JA ELINVOIMA	263	253	196	184	9	22	19	16	272	275	215	200
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	123	115	68	64	6	11	7	12	129	126	75	76
Ruoka- ja puhtauspalvelut	140	138	128	120	3	11	12	4	143	149	140	124
YMPÄRISTÖPALVELUT	25	25	22	25	3	5	11	3	28	30	33	28
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	1052	1040	1055	1063	223	271	252	232	1275	1311	1307	1295
Kasvatus ja opetus, hallinto	3	3	5	5	2	1	1	1	5	4	6	6
Varhaiskasvatus	428	429	422	422	72	86	78	66	500	515	500	488
Perusopetus ja lukiot	503	499	521	523	131	161	151	146	634	660	672	669
Hyvinvointi ja osallisuus	118	109	107	113	18	23	22	19	136	132	129	132
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	134	167	231	221	30	43	47	54	164	210	278	275
Hallinto ja Kaupunkikehitys	33	43	43	43	2	2	3	6	35	45	46	49
Kaupunkiympäristö	32	30	34	34	1	0	2	3	33	30	36	37
Rakennusvalvonta	11	9	14	14	3	5	4	3	14	14	18	17
Maaseutu- ja lomituspalv.	58	85	140	130	24	36	38	42	82	121	178	172
LIIKELAITOKSET/TASEYK	252	251	242	90	46	48	50	12	298	299	292	102
Mikkelin Vesiliikelaitos	26	23	22	23	6	3	1	0	32	26	23	23
Mlin kaup. liikelaitos Otavia	62	61	59	67	17	17	16	12	79	78	75	79
Etelä-Savon pelastuslaitos	164	167	161	0	23	28	33	0	187	195	194	0
	1726	1736	1746	1583	311	389	379	317	2037	2125	2125	1900

	TYÖLLISTETYT			
	2020	2021	2022	2023
KONSERNI- JA ELINVOIMA	15	37	42	15
SIVISTYS JA HYVINVOINTI	19	13	12	22
ASUMINEN/TOIMINTAYMP.	1	0	2	2
OTAVIA	0	1	0	2
YHTEENSÄ	35	51	56	41

Lisäksi 31.12.2023

Kansalaisopiston tuntiopettajia 1
Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 43
Oppisopimussuhteisia 5

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

Tätä näkökulmaa on painotettu kaikille esimiehille. Edellisinä vuosina osa-aikaisten osuus on vaihdellut 12–16 prosenttia.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2023	kokoaikaiset	osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1353	230	1583
Määräaikaiset	192	125	317
Yhteensä	1545	355	1900

Määräaikaisten osuus oli 17 prosenttia (v 2022 18 %). 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 31.12.2023

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE	31.12.2022	31.12.2023
Sijainen	146	106
Sovittu määräaikainen tehtävä	39	26
Projektiluontoinen tehtävä	17	27
Toiminnan vakiintumattomuus	3	3
Avoimen viran/teht. hoito	21	10
Osa-aik. sijainen/täyd.	1	0
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	6	3
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	1	0
Kausiluontoinen tehtävä	2	1
Omasta pyynnöstä määräaik.	17	25
Muu määräaikaisuus	126	116
	379	317

Henkilötyövuosi

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 1740, joka on 232 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vähennys johtuu sekä henkilöstön siirrosta hyvinvointialueelle että Patu-toimenpideohjelman mukaisista säästöistä.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet vuonna 2023 HTV2-luvulla laskettuna

HENKILÖTYÖVUODET/ HTV2

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

HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Konserni- ja elinvoimapaalvelut	212,79	177,58	16,09	16,14	228,88	193,72
Ympäristöpalvelut	20,22	20,65	6,72	5,50	26,94	26,15
Sivistys ja hyvinvointi	937,36	948,68	258,11	240,75	1195,47	1189,43
Kasvatus ja opetus, hallinto	4,32	4,96	0,95	1,02	5,27	5,98
Varhaiskasvatus	378,48	374,90	96,86	82,71	475,34	457,61
Perusopetus ja lukiot	454,52	463,94	139,23	140,34	593,75	604,28
Hyvinvointi ja osallisuus	100,04	104,88	21,07	16,68	121,11	121,56
Asuminen ja toimintaympäristö	208,60	199,90	30,90	35,39	239,50	235,29
Hallinto ja kaupunkikehitys	41,91	40,51	2,79	3,98	44,70	44,49
Kaupunkiymp. elinkaari- ja palvel.	30,19	31,49	0,88	2,55	31,07	34,05
Rakennusvalvonta	10,90	13,89	3,82	3,21	14,72	17,11
Maaseutu- ja lomituspalvelut	125,60	114,00	23,41	25,64	149,01	139,64
Liikelaitokset ja taseyksiköt	228,85	82,82	52,50	12,30	281,35	95,12
Vesilaitos	21,98	21,94	1,81	0,41	23,79	22,35
Otavia	56,47	60,88	15,51	11,89	71,98	72,77
Pelastuslaitos	150,40	0,00	35,18	0,00	185,58	0,00
YHTEENSÄ	1607,82	1429,63	364,32	310,08	1972,14	1739,70

Lisäksi:	2022	2023
Työllistetyt/oppisop.HTV2	47,55	45,79
Kesätyöntek. ja harj. HTV2	11,48	11,63

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 2023 oli 48,8 mikä on vähän korkeampi kuin vuosi sitten (48,06 vuonna 2022). 51 prosenttia (vuonna 2022 50 %) henkilöstöstä 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 2023 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 2021–2023. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta

ei voida hakea kaikkeen koulutukseen. Kertomusvuonna koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1832 ja koulutuksiin osallistuneita henkilöitä oli 923. Verkon välityksellä tapahtuvaa koulutusta oli eniten.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettu korvaus vuonna 2021, 2022 ja 2023.

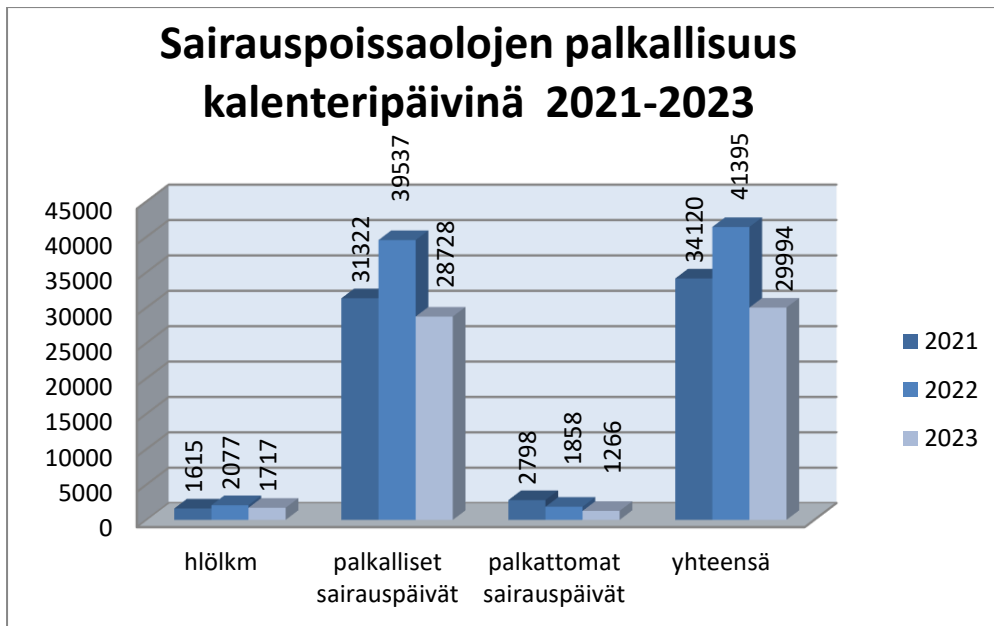
Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2021	2022	2023
Koulutuspäivät	1334	1643	1832
Koulutuskorvaus	25 800,89 €	32 372,03 €	37 447,91 €

Terveysperusteiset poissaolot

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

Vuoden 2023 alkupuolisko oli sairauspoissaolojen suhteen normaalilla tasolla. Lokamarraskuussa aktivoitunut koronavirus ja poikkeuksellisen aikaisin alkanut influenssakausi nostivat sairauspoissaolojen määrää jonkin verran. Erityisesti lyhyet, esihenkilön myöntämät (max viisi kalenteripäivää) lisääntyivät vuoden loppua kohden. Kertomusvuonna sairauspoissaoloja oli kuitenkin kokonaisuutena huomattavasti edellisvuotta vähemmän ollen 15,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2022 vastaava luku oli 19,3.

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



Kuva 2. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2021 - 2023 sekä palkattomien sairauslomapäivien määrä.

Kertomusvuonna 1583 henkilöä oli koko vuoden töissä kaupungilla. Näistä 390 henkilöllä ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää eli vuoden 2023 terveysprosentti oli 25 % (vuonna 2022 21 %).

Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaumaa poissaolojen pituuden mukaan. Vuoden 2023 terveysperusteisten poissaolopäivien määrässä painottuvat edelleen lyhyet, 1–29 päivää kestäneet poissaolot. Tämä johtuu siitä, että suurin osa poissaoloa vaativista terveydellisistä syistä ovat olleet kausi-influenssa, koronan uusi aalto sekä muut infektiosairaudet, joita väestössä on ollut paljon vuonna 2023. Influenssan jälkisairaudet ovat vaatineet sairaanhoidollisia palveluja. Lisäksi alle työnantajan omavastuun kestävien (työnantaja ei kelan sairauspäivärahaa voi hakea) sairauspoissaolojen melko korkea määrä nostaa kustannuksia.

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	7961	6927	672	602		
4-29 pv	19212	11475	1573	990		
30-60 pv	5096	4283	366	309		
61-90 pv	2267	2555	175	204		
91-180 pv	5810	4571	475	389		
Yli 180 pv	1049	183	0	12		
Yhteensä	41395	29994	3261	2506		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-1109	-744		
			2152	1762	2,91	2,36
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	19,3	15,8				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	893	1177				
-työmatkatapaturmat (kpv)	17	126				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	0	0				

Tapaturmat

Vuonna 2023 kaupungin lakisääteisenä työtapaturmavakuutusyhtiönä toimi vakuutusyhtiö IF Vakuutus. Työtapaturmavakuutusyhtiöön tehtiin työtapaturmailmoituksia vuonna 2023 149 ja työmatkatapaturmailmoituksia 34 kappaletta, kun niitä vuonna 2022 tehtiin 106 ja 24 kappaletta. Tapaturmien määrä työpaikoilla lisääntyi 43 tapauksella, ja työmatkoilla 10 tapauksella verraten edellisvuoteen. Vakuutuskorvauksia maksettiin 113 tapauksessa (vuonna 2022 90 tapauksessa).

Yleisin työtapaturmatyyppi oli liikkumiseen liittyvä kaatuminen, liukastuminen, hyppääminen tai putoaminen ja toiseksi yleisin väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama) ja yleisin vammatyyppi haavat ja pinnalliset vammat. Valtaosa työtapaturmista aiheutti 0 työkyvyttömyyspäivää (135 tapauksessa).

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluiden hankinta kilpailutettiin vuonna 2022. Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy tuotti yrityskauppojen jälkeen pääosan palveluista jo kevästä 2022 lähtien, mutta uusi hankintapäätöksen mukainen sopimus heidän kanssaan astui voimaan 1.4.2023. Tässä yhteydessä pääsimme tilanteeseen, jossa yksi toimija tuottaa palvelut koko

henkilöstölle. Myös palveluiden laskutusperuste muutti kilpailutuksen mukaisesti toimenpideperusteisesta henkilömäärään perustuvaan laskutukseen, 480 euroa/hlö/vuosi koko vuoden työskentelevien osalta sekä alle vuoden työskentelevien vakinaisten, sijaisten ja määräaikaisten osalta 40 euroa/hlö/kuukausi. Työterveyshuollon suunnitelma ja palvelukuvaus ja -laajuus täsmennettiin ajankohtaiselle tasolle.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollosta aiheutuvia kuluja korvausluokkien I ja II osalta yhden yhteisen laskennallisen enimmäismäärän. Kelan laskennallisen työntekijäkohtaisen korvauskaton vuodelle 2023 on 470,50 €/hlö. Ensisijaisesti korvataan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Tämä ohjaa työnantajan toimintaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon painottamiseen ja näkyy meillä uudessa työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa, joissa pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja työnantajalle vapaaehtoinen sairaanhoito painottuu selkeästi työterveysperusteiseen sairaanhoitoon. Kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäiseviin palveluihin kohdistuisi vähintään 60 prosenttia kustannuksista ja ettei laskennallinen korvauskatto ylittyisi.

Vuonna 2023 on tehty tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa prosessien läpikäymisten, käytäntöjen ja yhteisen ymmärryksen luomiseksi. Säännölliset palaverit ovat olleet tarpeellisia tässä haltuunottovaiheessa molempien osapuolien kannalta.

Taulukosta seitsemän selviää työterveyshuollon kustannukset vertailtuna vuosina 2021–2023.

Taulukko 7. Työterveyshuollon kustannukset ja kustannusten jakaantuminen ehkäisevään työterveystyöhön (Korvausluokka 1) ja sairaanhoidolliseen työhön (Korvausluokka 2)

Korvaus- luokat	Kustannukset €			Osuus korvausluokkiin kl 1 ja kl 2 kuuluvista kustannuksista %			Osuus kokonais- kustannuksista %
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
KL 1	557 660	442 599	367 885	55,0 %	44,0 %	47,5 %	41 %
KL 2	456 353	563 465	407 062	45,0 %	56,0 %	52,5 %	45 %
KL 0	23 375	78 576	125 022				14 %
Yht.	1 037 388	1 084 640	899 969				100 %

Vuoden 2023 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 899 969 euroa eli 184671 euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Tavoite kelakorvaukseen oikeutettavien kulujen kohdentumisesta 60-prosenttisesti ennaltaehkäisevään työterveystoimintaan ei

raportointivuonna toteutunut. Palveluntuottajavaihdokseen liittyvä haltuunotto ja toimintatapojen yhtenäistäminen vaikuttivat tähän tulokseen merkittävästi.

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan kustannukset olivat 177 euroa ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset 196 euroa työntekijää kohden. Yhteenlaskettu kelakorvattava kulu, 373 euroa työntekijää kohti jäi Kelan laskennallisen korvauskaton alle, mutta kustannusten kohdentuminen enemmän sairaanhoidon KL 2 luokkaan on Mikkelin kaupungille epäedullinen, koska ensisijaisesti korvataan ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Sairaanhoidon kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä ennaltaehkäisevän toiminnan KL 1 kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Ei-korvattavia työterveyshuollon kustannuksia (KL 0) oli 14 % kokonaiskustannuksista eli 125 022 €. Nämä kustannukset ovat nousseet jonkin verran käyttöön otetun hoidontarpeen arvion vuoksi (72 000 €). Näihin kuluihin kuuluvat lisäksi kausi-influenssarokotukset (33 000€), työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyvät henkilökohtaiset suojaimeet tai apuvälineet sekä toimenpiteisiin liittyvät tarvike- ja lääkekustannukset ja toimistotyö. Vaikka hoidontarpeen arvion sekä chat-palveluiden myötä ei-korvattava sairaanhoitajan työpanos on lisääntynyt, on tämä vastaavasti vähennetty kalliimpia yhteydenottoja suoraan työterveyshoitajaan ja -lääkäriin.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

KT:n ohjeen mukaan tulisi raportoida erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta. Tällöin ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut. Tässä henkilöstökertomuksessa raportoidaan kuitenkin vain ulkoinen liikkuvuus. Edelliseen vuoteen verrattuna uusia palvelussuhteita oli edellisvuotta enemmän (2022; alkaneet 105, vaihtuvuus 6,05 %) mutta myös päättyneet palvelussuhteet olivat lisääntyneet.

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2023

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	155	8,88
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	45	2,58
- muut päättyneet	99	5,67

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 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. Mikkelin kaupunki pyrkii myös aktiivisesti hyödyntämään eläköitymistä tavoiteorganisaatiotyössä. Taulukoissa yhdeksän on esitetty kaupungin eläköitymisen toteutuminen kolmena edellisenä vuonna.

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2021 - 2023 (Lähde Keva).

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Eläköityvien keski-ikä		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	58	45	45	1,94	1,71	2,12	64,4	64,5	64,54
Osatyökyvyttömyys	9	5	3	0,47	0,27	0,14	59,1	50,3	0
Kuntoutustuki	11	5	7	0,31	0,19	0,33		45,8	54,07
Täysi työkyvyttömyys	8	7	7	0,31	0,27	0,33	55,2	61,8	0

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

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2023 maksettiin 840 603 euroa (1 343 764 euroa vuonna 2022). Vuoden 2023 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2020 ja 2021 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2017-2019 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 1,00 % vuonna 2023 (1,54 % vuonna 2022) ja valtion eläkkeissä työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 1,84 % (2,21 % vuonna 2022). Keskimäärin työkyvyttömyysriskiprosentti 2023 oli 1,11 % (1,62 % vuonna 2022) Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,10. Vastaavasti Mikkelin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,11. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Valtion eläkejärjestelmän työkyvyttömyysriskikerroin oli 5,55 (vuonna 2022 kerroin 5,18).

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 – 0,30 % vuonna 2023. Valtion eläkejärjestelmässä ei osatyökyvyttömyyshyvitystä ollut. Työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Eläköitymisennuste vuosien 2024-2028 (5 vuotta) on Kevan ennusteen mukaan 426 henkilöä eli 19,9 % Kevassa vakuutettujen työntekijöiden määrästä. Luku sisältää kaikki eläkeuodot. Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle tulee jatkossa jäämään noin 80 henkilöä vuosittain. Kaupungin tavoitteena on toisaalta ennakoivasti hyödyntää eläköitymistä henkilöstömäärän vähentämisessä ja tavoiteorganisaation luomisessa. Mutta toisaalta tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä ja töissä vähintään henkilökohtaiseen eläkeikään asti ja sen ylikin siltä osin, kun henkilön tehtävä sisältyy tavoiteorganisaatioon. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan hyvää ikäjohtamista.

Palkka ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmät

Mikkelin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuteen (6) eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, LS (lääkärien virkaehtosopimus), TTES (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) sekä Muusikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus).

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

Tämän lisäksi on myös sopimusaloittain erilaisia palkkatekijöitä, jotka saattavat merkittävästikin vaikuttaa maksettavaan kokonaispalkkaan kuten esimerkiksi opetushenkilöstöllä. Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja pyrkii omilla toimillaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ohjeistamalla ja omilla palkkaratkaisuillaan. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia uudistetaan vuoden 2024 aikana. Palvelualueita ohjeistetaan esimerkiksi henkilökohtaisia lisiä jaettaessa huolehtimaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä.

Taulukko 10. Palkkauksen rakenne sekä keskiansiot sopimusaloittain*)

	KVTES	OVTES	TS	Muusikot
Tehtäväkohtainen palkka	92,79	85,91	91,74	93,16
Palveluajkaan sidotut lisät	5,47	12,78	6,41	5,61
Henkilökohtainen lisä	1,74	1,31	1,85	1,23
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 735,04	3 647,79	3 385,44	2 844,09
Miesten keskiansio €/kk	3 140,32	3 908,16	3 345,85	2 906,32
Naisten keskiansio €/kk	2 647,65	3 587,01	3 480,22	2 719,63

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

Ansiokehitys on eri suuruinen sopimusalasta johtuen. KVTES ansiokehitys on vuodesta 2022 vuoteen 2023 kokonaisansion osalta 5,83%, OVTES osalta 3,96 %, TS osalta 11 %, ja muusikoiden osalta 1,46 %.

Palkkakartoitus pohjautuu tasa-arvolakiin. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Keskiansio on laskettu kokoajakaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Kunta-alan sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Vuoden 2023 palkkakustannukset nousivat keskimäärin vähintään 3,05 prosenttia.

Kaikkia sopimusaloja (pl OVTES 2,02%) osalta korotettiin yleiskorotuksella 1.6.2023 tehtäväkohtaista palkkaa 2,20 % prosenttia. Lisäksi maksettiin 1.6.2023 euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. KVTES:n liitteen 5 piiriin kuuluvalla henkilöstöllä (ml. hinnoitteleamattomat) maksettiin 467 euron kertapalkkion lisäksi 120 euron kertapalkkio ja OVTES:n osio G:n piiriin kuuluvalla henkilöstöllä (ml. hinnoitteleamattomat) maksettiin 150 euron kertapalkkio. Paikallinen järjestelyerä 1,9 % koski kaikkia sopimusaloja.

Muu palkitseminen ja työsuhde-edut

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti Epassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstöllä on ollut vuodesta 2021 käytössä EpassiFlex (sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun). Vuonna 2023 etuuden määrä oli 80 euroa vakinaisilla sekä koko kalenterivuoden ajan työssä olevilla, muussa tapauksessa etuus määräytyi palvelusuhteen pituuden mukaan. Epassiin ladattua saldoa on käytetty edellisvuosien tapaan mm. uimahalli- ja liikuntapaikkamaksuihin, kulttuuriin ja viime vuonna myös hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Mikkelin kaupungin liikuntapalvelut on suurin Epassilla maksettujen liikuntapalveluiden tarjoaja. Liikuntaetua käytettiin 54749 eurolla, kulttuurietua 45267 eurolla ja hyvinvointietua 37963 eurolla. Vuoden 2023 aikana 1798 henkilöä (2022; 2094) käytti Epassia.

Polkupyöräetu

Mikkelin kaupunki solmi kesäkuussa työsuhdepolkupyörien hankintasopimuksen GoByBike Finland Oy:n kanssa. Etu koskee kaikkia vakituissa palvelussuhteessa tai vakinaisluonteisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä (palkanmaksu ei keskeydy kokonaan). Kaupungin henkilöstö vuokraa (leasing) polkupyörät käyttöön ja vuokra-ajan jälkeen palkansaaja joko lunastaa polkupyörän itselleen tai palauttaa sen. Vuokra-aikana polkupyörän verotusarvo 100 euroa vähennetään kuukausittain palkansaajan bruttotulosta. Vuoden loppuun mennessä oli tehty 129 työsuhdepolkupyörähankintaa.

Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 171858 euroa; keskimäärin 89 euroa/henkilö (vuonna 2022; 171402 euroa; keskimäärin 78 euroa/henkilö, vuonna 2021; 285851 euroa, keskimäärin 131 euroa/henkilö).

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkistä palvelusta (SARI K)

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru tai kello, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron lisäys Epassiin. Ikävuosimerkkipäivät 2023; 50 vuotta 45 hlöä, 60 vuotta 68 hlöä. Palvelussuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo on 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista. Vuonna 2023 palkittiin 32 henkilöä 20 vuoden palvelusta viiden päivän palkitsemisvapaalla sekä päätettiin palauttaa myös 30- ja 40-vuotta yhtäjaksoisesti palvelleiden palkitseminen (100 euroa Epassiin).