

**MIKKELI**

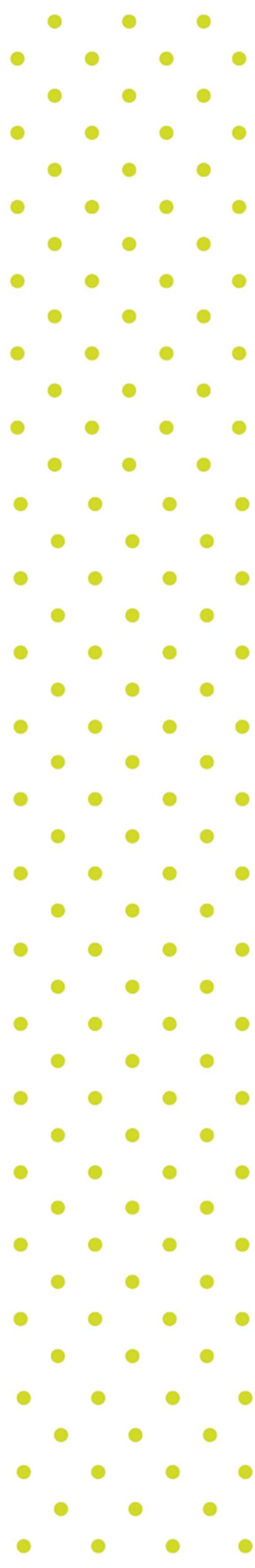
# Mikkelin kaupungin henkilöstöraportti 2020

Kaupungin johtoryhmä 8.3.2021

YT-neuvottelukunta 17.3.2021 § 17

Kaupunginhallitus 22.3.2021 § 128

Kaupunginvaltuusto 27.4.2021 §



## Sisällys

Tiivistelmä .....	3
Johdanto .....	4
Vuoden 2020 painopistealueet ja tavoitteiden toteutuminen.....	4
Tavoiteorganisaation toteuttaminen.....	6
Yhteistoiminta.....	7
Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen, raportit ja tunnusluvut .....	8
Henkilöstömäärä.....	8
Henkilötyövuosi .....	11
Henkilöstön ikärakenne .....	12
Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	13
Terveysperusteiset poissaolot .....	14
Henkilöstön vaihtuvuus .....	17
Eläköityminen .....	18
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	19
Palkka ja palkitseminen.....	20

## TIIVISTELMÄ

Vuosi 2020 on ollut erittäin poikkeuksellinen korona-pandemian vuoksi minkä takia toimintaa ja lukuja on haasteellista verrata edellisiin vuosiin. Työhyvinvointi ja sen johtaminen on edelleen ollut kehittämisen painopisteenä rinnan tavoiteorganisaation toteuttamisen kanssa. Työelämän laatua ja tuottavuutta kuvaava QWL-indeksi oli kertomusvuonna pienessä laskussa 58,05 % (vuonna 2019 60,1%). Tuloksen perusteella tuottavuutta on mahdollista nostaa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat johtaminen ja esimiestyö. Kertomusvuonna hankittiin tavoitteen mukaisesti osaamisen hallinnan ohjelma OSS7 palvelukeskus Meitan kautta.

Kaupunkirakenneselvityksen ja palvelusuunnitelman pohjalta laaditun tavoiteorganisaation myötä tavoitellaan kaikkiaan 120 henkilötyövuoden vähennystä (HTV) vuoden 2021 loppuun mennessä verrattuna tilanteeseen 31.12.2018. Vuonna 2019 HTV-vähennys oli 46 ja kertomusvuonna 99 HTV lisää eli yhteensä vähennystä on toteutunut 145 HTV. Vuoden 2020 vähennyksestä 30 henkilötyövuoden vähennys liittyy kuitenkin suoraan kertomusvuoden lomautuksiin ja palkanmaksun keskeytyksiin eikä näin ollen ole pysyvää vähentymistä. Pysyvää vähennystä on vuosien 2019 ja 2020 aikana arviolta saavutettu 115 HTV. Kertomusvuonna palkkakulut laskivat 3,27 M€ eli -4,26 % vuodesta 2019.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat kertomusvuonna pysyen korvauskaton sisällä. Ennaltaehkäisevän työn osuus nousi 54,1 prosenttiin mutta on edelleen alle tavoitteen eli 60. Tavoitteena on, että henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat alle 15 henkilötyövuotta kohden. Toteuma vuonna 2020 oli 14,8. Henkilöstön ikärakenne pysyi samana keski-ikä ollessa 47,6.

## JOHDANTO

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

Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2020 ja ne on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä KEVA:n ja kuntatyönantajien tilastoista. Tietojen kokoamisesta ja raportin kirjoittamisesta on vastannut henkilöstöpalveluiden tiimi.

## VUODEN 2020 PAINOPISTEALUEET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

### **Työhyvinvointi ja sen johtaminen**

Vuoden 2020 pandemiatilanne on haastanut työhyvinvointia. Pandemian aiheuttaman terveydellisen epävarmuuden ja sen siirrännäisvaikutusten lisäksi kuormitusta ovat lisänneet äkillinen, ennakoimaton etätyöhön siirtyminen sekä muut erityiset työjärjestelyt. Terveysperusteisten poissaolojen näkökulmasta vuodelle leimallista on ollut ns. normaalien vuosittaisten infektioitautien poissaolo lisääntyneestä hygieniasta johtuen, mutta toisaalta pienet oireet, jotka eivät normaalisti aiheuta työkyvyttömyyttä, ovat nyt epidemian leviämisen estämiseksi aiheuttaneet paljon poissaoloja. Luvut eivät siten ole suoraan verrattavissa aiempien vuosien lukuihin.

Hyvällä esimiestyöllä ja prosessien sujuvuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Näitä on pyritty lisäämään esimiehille suunnatun, etäyhteydellä toteutetun, sisäisen koulutuksen avulla. Henkilöstön omaehtoiseen työkyvystä ja terveydestä huolehtimista sekä etätyön johtamista on tuettu kaikkien käytettävissä olevalla sähköisellä materiaalilla. Myös työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on tuotettu ohjeita henkilökohtaisen työkunnan ja hyvinvoinnin tueksi. Työterveyshuoltoyhteistyötä on tiivistetty tukemaan entistä paremmin työhyvinvoinnin seurantaa ja johtamista mm. yhteispalaverikäytäntöjä uudistamalla.

Vuonna 2020 alkaneen alueellisen Terveenä eläkkeellä-hankkeen toimilla pyritään lisäämään tietoa paitsi eri ikäisten työntekijöiden johtamisesta, myös niistä toimista, joilla työnantaja voi tukea työntekijöitä viimeisinä työvuosina ja estää ennenaikaisia eläköitymisiä.

Työhyvinvoinnin mittarina käytetään puolivuositain toteutettavaa Pulssi-työhyvinvointikyselyä. Pulssikyselyn kokonaispistemäärä oli vuoden 2020 loppupuoliskon

mittauksessa 58,05 (max 80), joka kertoo työhyvinvoinnin kokonaisuuden olevan tyydyttävällä tasolla. Mikkelin kaupungin henkilöstö kokee henkilökohtaisen työkykynsä hyväksi, huolimatta vallitsevasta tilanteesta ja pienestä laskusta edelliseen mittaustulokseen. Myös työyhteisöosaamisen ja esimiestyön koetaan olevan hyvällä tasolla. Eniten kehitettävää löytyy positiivisen työnantajakuva luomisessa. Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta laskettava QWL-indeksi (Quality of Working Life) koostuu kolmesta tekijästä; fyysinen ja emotionaalisen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. Mikkelin kaupungin tulos tällä hetkellä on 58,1% (max 100%) Tulos kertoo sitä, että meillä on käyttämätöntä potentiaalia henkilöstön suorituskyvyn nostamisessa. Tähän voimme vaikuttaa tieto-aidon paremman hyödyntämisen, työelämäinnovaatioiden, prosessien kehittämisen, hyvän johtamisen ja esimiestyön kautta.

### **Osaamisen kehittäminen**

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

Vuoden 2020 osaamisen kehittämisen painopistealueet olivat samat kuin vuonna 2019 eli johtaminen ja esimiestyö, asiakaslähtöinen palveluosaamisen kehittäminen, talousosaaminen sekä digitaalisten toimintojen ja palveluprosessien kehittäminen ja vuorovaikutus- ja työyhteisötaitojen kehittäminen ja verkosto-osaaminen. Jokaiselle työntekijälle oli tavoitteena laatia henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma tammi-helmikuun aikana (opetustoimen aikataulut lukuvuoteen sovitteen) käytävän kehityskeskustelun yhteydessä. Osaamisen kehittämisen menetelmiä suunniteltiin käytettäväksi monipuolisesti siten, että noin 70 % osaamisen kehittämisestä tapahtuu työssäoppimalla (työnkierto, projektitehtävät, sijaisuudet jne.), 20 % palautteen perusteella ja 10 % varsinaisessa koulutuksessa. Kehityskeskustelujen toteutumisosuutta ei ole erikseen selvitetty, mutta pulssikyselyiden perusteella esimiestyö on edelleen kehittynyt myönteiseen suuntaan.

Osaamisen hallintaa ja kehittämistä varten hankittiin kertomusvuonna osaamisen hallinnan ohjelma OSS7 palvelukeskus Meitan kautta. Ohjelma kytkeytyy läheisesti Meitan muihin HR-järjestelmiin mikä tukee tavoiteltavaa IT-arkkitehtuuria. Ohjelman käyttöönotto siirtyi kuitenkin vuodelle 2021. Ohjelmassa on neljä osiota, koulutukset, osaamiset, keskustelut ja tavoitteet. Ensimmäisessä vaiheessa päätettiin kolmen osion hankinnasta, tavoitteet osiota harkitaan käyttöönoton jälkeen loppuvuodesta 2021.

## **Henkilöstön johtaminen ja esimiestyön kehittäminen**

Kertomusvuonna panostettiin esimiesten osaamisen kehittämiseen. Esimiehille laadittiin koko syksyksi 2020 viikoittain pidettävä koulutuskokonaisuus, tunnin mittaisina teamstapaamisina, joissa käytiin läpi esimiestyöhön liittyviä asioita omin voimin. Tapahtumat saivat hyvän vastaanoton ja osallistujia oli jokaisessa tapaamisessa 60 -100. Saadun palautteen perusteella toiminta jatkuu kevätkaudella 2021.

## **Kaupunkirakenneselvitys, palvelusuunnitelma sekä Tatu-ohjelma**

Kaupungin palvelustrategiaa on uudistettu laatimalla valtuustossa vuonna 2018 hyväksytty kaupunkirakenneselvitys sekä sitä täydentämään palvelusuunnitelma vuonna 2019. Kertomusvuonna 2020 valmistui näiden jatkoksi talous- ja tulevaisuusohjelma Tatu. Nämä asiakirjat huomioivat kaupungin väestön määrässä ja palvelutarpeessa ennakoitavat muutokset sekä kaupungin taloudelliset mahdollisuudet. Kaikkiin ohjelmiin sisältyy henkilöstötavoitteita. Kahteen aiempaan sisältyy lähinnä henkilöstösäästötavoitteita, joiden pohjalta vuonna 2019 laadittiin kaupungin tavoiteorganisaatio. Tatuohjelmaan kirjattiin kesällä 2020 40 henkilötyövuoden lisävähennyksen lisäksi myös henkilöstön kehittämiseen liittyviä tavoitteita, jotka vietiin sellaisenaan vuoden 2021 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

## **TAVOITEORGANISAATION TOTEUTTAMINEN**

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

Tavoiteorganisaatioluonnosta käsiteltiin kaupunginhallituksessa 14.10.2019.

Tavoiteorganisaatioon sisältyy sekä palvelurakennemuutoksia että prosessien kehittämiseen liittyviä toiminnan uudelleen organisointia ja tehostamista. Kaupunginhallitus totesi, että tavoiteorganisaatiotyö on edennyt oikeaan suuntaan ja että työtä on jatkettava, jotta työlle asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tavoiteorganisaatio osana henkilöstösuunnitelmaa hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 9.12.2019 § 146.

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

Kertomusvuonna on määrätietoisesti seurattu tavoiteorganisaation toteutumista sekä toimeenpantu siihen liittyviä toimenpiteitä. Kaupunginhallituksen 20.1.2021 § 19 päätöksen mukaan tavoitteena on 90 tehtävän poistuminen vuoden 2021 loppuun mennessä. Näistä seitsemän tehtävä ei ole poistumassa ja kuuteen tehtävään liittyy edelleen epävarmuutta. Muut tehtävät ovat poistumassa suunnitellusti viimeistään vuoden 2021 aikana. Hallituksen päätöksen myötä muutama henkilö joutui irtisanomisuhan alle, mutta kaikille pystyttiin

irtisanomisen vaihtoehtona tarjoamaan muuta työtä. Poikkileikkauspäivänä 31.12.2020 kaupungilla oli 16 palvelussuhdetta vähemmän kuin vuosi sitten. Vastaava vähennys vuodelta 2019 oli 50 joten palvelussuhteet ovat kahdessa vuodessa vähentyneet noin 66 kappaleella.

Tavoiteorganisaation myötä tavoitellaan kaikkiaan 120 henkilötyövuoden vähennystä (HTV) verrattuna tilanteeseen 31.12.2018. Vuonna 2019 HTV-vähennys oli 46 ja kertomusvuonna 99 HTV lisää eli yhteensä vähennystä on toteutunut 145 HTV. Vuoden 2020 vähennyksestä 30 henkilötyövuoden vähennys liittyy suoraan kertomusvuoden lomautuksiin ja palkanmaksun keskeytyksiin eikä näin ollen ole pysyvää vähentymistä. Pysyvää vähennystä on vuosien 2019 ja 2020 aikana arviolta saavutettu 115 HTV.

## 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 ja on useita luottamusmiehiä.

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

Vuonna 2020 merkittävin yhteistoiminta-asia oli koronatilanteesta johtuvat henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisin perustein sekä palkanmaksun keskeytykset työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella, kun osa työntekijöistä oli estynyt tekemästä työtään niin ikään koronatilanteesta johtuen. Palkanmaksu keskeytettiin sadalta työntekijältä keskimäärin 23,23 kalenteripäiväksi. Lomautukset tuotannollisin perustein toteutettiin 500 henkilölle keskimäärin 17 kalenteripäiväksi.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunnassa sekä työpaikkakohtaisesti. Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontui vuoden 2020 aikana 13 kertaa käsitellen 85 pykälää. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsitteli vuoden aikana mm. henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2019, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, talous- ja tulevaisuusohjelma Tatun sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2021. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee myös työsuojeluun liittyviä asioita.

Vuoden 2020 aikana pidettiin 10 paikallista neuvottelua. Näistä yhden järjestö vei keskusneuvotteluun. Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia ei vuoden 2020 aikana neuvoteltu.

## HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN, RAPORTIT JA TUNNUSLUVUT

Tässä luvussa on esitetty kuntatyöntäjän suositukseen perustuen valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut.

Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

- henkilöstömäärä
- henkilötyövuosi
- henkilöstön ikärakenne
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- terveysperusteiset poissaolot
- henkilöstön vaihtuvuus
- eläköityminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkka ja palkitseminen

### Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärän kehitys neljältä edelliseltä vuodelta ilmenee taulukosta kaksi. Suurin muutos tapahtui vuoden 2017 alussa kun sosiaali- ja terveystoimi kokonaisuudessaan siirtyi Essote-kuntayhtymälle. Vuonna 2018 henkilöstömäärä ei asetetuista tavoitteista huolimatta vielä lähtenyt laskuun mutta vuonna 2019 ja 2020 vähennystä on tapahtunut.

Kertomusvuoden lopussa henkilöstöä eli palvelussuhteita oli yhteensä 16 vähemmän kuin vuosi sitten. Vakinaisia oli 50 vähemmän kun taas määräaikaisten lukumäärä oli lisääntynyt. Yksi syy määräaikaisten lisääntymiseen oli valtion kesällä 2020 myöntämä ylimääräinen koronatuki, jolla tuli palkata ylimääräistä henkilökuntaa opetustoimeen ja varhaiskasvatukseen, vähentämään koronasta aiheutuvia haittoja.



Taulukko 2. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12.2020

	VAKINAISET				MÄÄRÄAIKAISET				HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
<b>KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.</b>	282	277	280	263	18	16	19	9	300	293	299	272
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	147	140	136	123	11	11	14	6	158	151	150	129
Ruoka- ja puhtauspalvelut	135	137	144	140	7	5	5	3	142	142	149	143
<b>YMPÄRISTÖPALVELUT</b>	22	24	23	25	6	4	1	3	28	28	24	28
<b>SIVISTYS JA HYVINVOINTI</b>	1055	1061	1076	1052	234	244	186	223	1289	1305	1262	1275
Kasvatus ja opetus, hallinto	4	4	3	3	2	2	2	2	6	6	5	5
Varhaiskasvatus	421	422	432	428	74	86	66	72	495	508	498	500
Perusopetus ja lukiot	513	506	517	503	134	146	111	131	647	652	628	634
Hyvinvointi ja osallisuus	117	129	124	118	24	10	7	18	141	139	131	136
<b>ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.</b>	152	151	144	134	29	16	21	30	181	167	165	164
Hallinto ja Kaupunkikehitys	53	36	31	33	0	2	2	2	53	38	33	35
Kaupunkiymp. elinkaariplv.	0	34	35	32	0	2	1	1	0	36	36	33
Tilakeskus	12	0	0	0	2	0	0	0	14	0	0	0
Rakennusvalvonta	15	14	15	11	0	4	4	3	15	18	19	14
Maaseutu- ja lomitusplv.	72	67	63	58	27	8	14	24	99	75	77	82
<b>LIIKELAITOKSET/TASEYKSIKÖT</b>	257	256	253	252	59	54	50	46	316	310	303	298
Mikkelin Vesiliikelaitos	30	30	29	26	5	4	2	6	35	34	31	32
Mikkelin kaup. liikelaitos Otavia	58	58	61	62	17	20	18	17	75	78	79	79
Etelä-Savon pelastuslaitos	169	168	163	164	37	30	30	23	206	198	193	187
	1768	1769	1776	1726	346	334	277	311	2114	2103	2053	2037

	TYÖLLISTETYT			
	2017	2018	2019	2020
<b>KONSERNI- JA ELINVOIMAPALV.</b>	24	25	18	15
<b>SIVISTYS JA HYVINVOINTI</b>	19	28	18	19
<b>ASUMINEN JA TOIMINTAYMP.</b>	0	0	1	1
<b>YHTEENSÄ</b>	43	53	37	35

**Lisäksi 31.12.2020**

Kansalaisopiston tuntiopettajia 105

Sivutoimisia tunti- ja verkko-opettajia 49

Oppisopimussuhteisia 5

Sopimuspalokuntalaisia 529

Henkilöstön palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin on esitetty taulukossa kolme. Yhteensä 14 prosenttia henkilöstöstä teki osa-aikatyötä. Osa-aikaisille tulee aina ensisijaisesti tarjota kokoaikatyötä, kun lisärekryointitarvetta ilmenee. Tätä näkökulmaa on painotettu kaikille esimiehille. Viime vuosina osa-aikaisten osuus on vaihdellut 12 – 14 prosentin välillä.

Taulukko 3. Palvelussuhteiden jakaantuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.

Palvelussuhde 31.12.2020	kokoaikaiset	osa-aikaiset	Yhteensä
Vakinaiset	1536	190	1726
Määräaikaiset	223	88	311
Yhteensä	1759	278	2037

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön osuus Mikkelin kaupungilla on esitetty kuvassa yksi. Määräaikaisten osuus oli 15 prosenttia mikä oli kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuosi sitten. Mikkelin kaupungin henkilöstösuunnitelmassa on todettu, että ne tehtävät/virat, joilla on pysyvä tarve, pyritään vakinaistamaan ja määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrää pyritään vähentämään. Tätä tavoitetta kohti mentiin vuonna 2019 mutta kertomusvuonna määräaikaisten osuus kääntyi kasvuun.



Kuva 1. Henkilöstön jakaantuminen palvelussuhteen mukaan

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

Taulukko 4. Määräaikaisuuden perusteet ja lukumäärät 31.12.2020

<b>MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTE</b>	<b>31.12.2019</b>	<b>31.12.2020</b>
Sijainen	106	126
Sovittu määräaikainen tehtävä	51	43
Projektiluontoinen tehtävä	14	19
Toiminnan vakiintumattomuus	13	13
Avoimen viran/tehtävän hoito	11	8
Osa-aik. sijainen/täydentämään	7	1
Tehtävän/toiminnan järjestäminen uudelleen	5	3
Organisaatiomuutoksesta johtuva peruste	2	0
Kausiluontoinen tehtävä	1	2
Omasta pyynnöstä määräaikainen	1	0
Tilapäinen henkilöstön tarve	1	0
Muu määräaikaisuus	65	96
	<b>277</b>	<b>311</b>

## Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet raportoidaan kertomusvuodelta 2020 Kuntatyöntajien henkilöstövoimavarojen arvioinnin suositusta noudattaen eli niin kutsutulla HTV2 luvulla taulukossa viisi. HTV2 lasketaan seuraavasti; palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /  $365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$ . Näin laskettuna henkilötyövuosia kertyi kertomusvuonna 1838.

Vuonna 2020 henkilötyövuosia kertyi siis 99 vähemmän kuin vuonna 2019. Vuonna 2019 saavutettiin 46 vähennys. Ottaen huomioon, että vuoden 2020 vähennyksestä vähintään 30 HTV ei ollut pysyvää vähennystä seuraavalle vuodelle vaan liittyi lomautuksiin ja palkanmaksun keskeytyksiin, jää vielä vähintään noin 15 – 20 HTV-vähennystavoite vuodelle 2021, jotta kokonaistavoite -120 HTV voidaan saavuttaa vuoden 2021 loppuun mennessä.

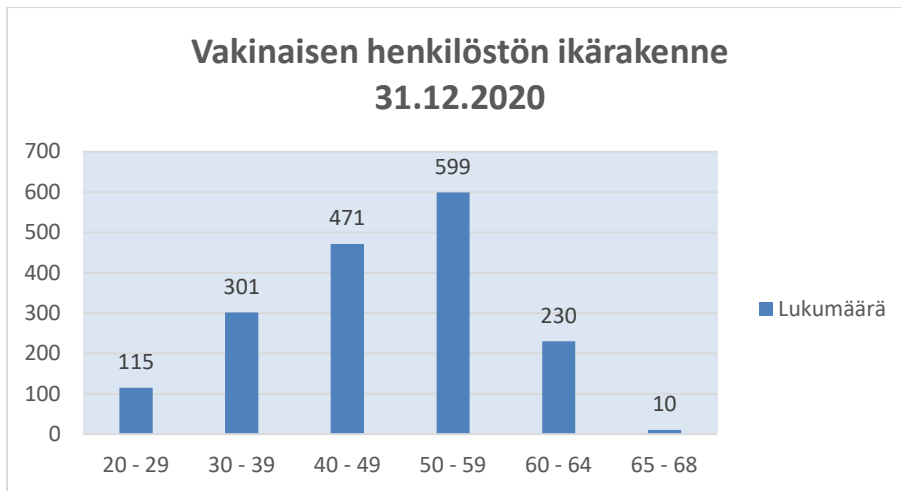
Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2020 HTV2-luvulla laskettuna

HTV2	Vakinaiset		Määräaik.		Yhteensä	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Konserni- ja elinvoimapaalvelut</b>	<b>259,56</b>	<b>248,89</b>	<b>18,95</b>	<b>9,56</b>	<b>278,51</b>	<b>258,45</b>
<b>Ympäristöpalvelut</b>	<b>20,26</b>	<b>22,02</b>	<b>4,00</b>	<b>3,84</b>	<b>24,26</b>	<b>25,86</b>
<b>Sivistys ja hyvinvointi</b>	<b>978,41</b>	<b>947,76</b>	<b>210,34</b>	<b>181,77</b>	<b>1188,75</b>	<b>1129,53</b>
Kasvatus ja opetus, hallinto	3,00	3,00	2,00	3,07	5,00	6,07
Varhaiskasvatus	389,35	381,05	82,14	66,59	471,49	447,64
Perusopetus ja lukiot	466,61	452,64	111,76	102,26	578,37	554,90
Hyvinvointi ja osallisuus	119,45	111,07	14,44	9,85	133,89	120,92
<b>Asuminen ja toimintaympäristö</b>	<b>134,78</b>	<b>123,42</b>	<b>22,12</b>	<b>16,63</b>	<b>156,90</b>	<b>140,05</b>
Hallinto ja kaupunkikehitys	31,65	30,29	2,75	2,84	34,40	33,13
Kaupunkiymp. elinkaari- ja palvel.	34,40	31,85	3,33	0,65	37,73	32,50
Rakennusvalvonta	13,82	12,67	3,89	2,59	17,71	15,26
Maaseutu- ja lomituspalvelut	54,91	48,61	12,15	10,55	67,06	59,16
<b>Liikelaitokset ja taseyksiköt</b>	<b>236,16</b>	<b>234,55</b>	<b>51,91</b>	<b>49,39</b>	<b>288,07</b>	<b>283,94</b>
Vesilaitos	29,15	27,24	2,36	4,04	31,51	31,28
Otavia	54,36	56,27	16,38	15,57	70,74	71,84
Pelastuslaitos	152,65	151,04	33,17	29,78	185,82	180,82
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1629,17</b>	<b>1576,64</b>	<b>307,32</b>	<b>261,19</b>	<b>1936,49</b>	<b>1837,83</b>

<b>Lisäksi:</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Työllistetyt HTV2	46,05	27,75
Oppisopimuslaiset HTV2	5,82	2,94
Kesätyöntekijät ja harj. HTV2	31,52	15,79

## Henkilöstön ikärakenne

Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Mikkelin kaupungin henkilöstörakenne on esitetty kuvassa kaksi. Keski-ikä vuonna 2020 oli 47,6 mikä on sama kuin vuosi sitten. 49 prosenttia henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä, minkä takia henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin korostua ikäjohtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämiseen liittyy yhtenä osana koulutukseen osallistuminen. Yhteensä koulutuspäiviä oli kertomusvuonna 1468 ja koulutukseen osallistuneita henkilöitä 636 eli 30 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Mikkelin kaupunki on hakenut vuoden 2020 osalta kolmelta ensimmäiseltä säännösten mukaiselta koulutuspäivältä/työntekijä taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Koulutuskorvausta haetaan ja sen myöntää Työttömyysvakuutusrahasto (TVR). Taulukossa viisi on esitetty haettu koulutuskorvaus vuodelle 2020. Koska koulutuskorvausta saadaan enintään kolmesta koulutuspäivästä henkilöä kohden, korvausta ei voida hakea kaikkeen koulutukseen.

Taulukko 5. Toteutuneet koulutuskorvaukseen oikeuttaneet koulutuspäivät ja haettukorvaus vuonna 2018, 2019 ja 2020.

Koulutuskorvaus/Työllisyysrahasto	2018	2019	2020
Koulutuspäivät	2278	1666	978
Koulutuskorvaus	42 931,19 €	31 923,89 €	18 541,90 €

haettu tammikuu 2021

Tavoitteena vuodelle 2020 oli, että kaikki korvaukseen oikeuttavat koulutukset merkitään järjestelmiin niin että korvausta voidaan täysimääräisesti hakea. Tämä tavoite jäi saavuttamatta kertomusvuonna. Huomattavasti alentunut summa johtuu kuitenkin suurelta osin maan koronatilanteesta, minkä takia henkilöstön matkustamista rajoitettiin voimakkaasti. Loppuvuodesta 2020 hankittiin OSS7 osaamisen hallinnan ohjelma joka omalta osaltaan tulee ohjaamaan henkilöstöä tallentamaan kaikki koulutuksensa

järjestelmään niin, että koulutuskorvaus jatkossa saadaan kaikista toteutuneista koulutuksista.

## **Terveysperusteiset poissaolot**

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Mikkelin kaupunki on asettanut tavoitteeksi, että poissaoloja olisi alle 15 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Kertomusvuonna sairauspoissaoloja oli 14,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Terveysperusteisten poissaolojen laskennassa käytetään HTV1 laskentaa. HTV1 lasketaan seuraavasti; palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365\*osa-aikaprosentti/100. HTV1 sopii paremmin jakajaksi kuin HTV2 (palkalliset palveluksessa olopäivät), koska myös kertyneet sairauslomapäivät sisältävät palkattomia poissaoloja eli nämä eivät saa olla vähentämässä HTV lukua. Vuonna 2019 sairauspoissaolot olivat 14,78 ja vuonna 2018 13,7. Vuoden 2018 luku ei ole muihin lukuihin täysin vertailukelpoinen, koska vuonna 2018 jakajana on käytetty henkilöstömäärää ja vuodesta 2019 lähtien henkilötyövuotta. Vuoden 2019 alusta on lisäksi tehostettu omalla ilmoituksella pidettyjen sairauslomapäivien viemistä järjestelmiin. Vuosi 2020 oli koronavuosi, ja siihen liittyvät toimenpiteet mm. etätöihin laajasti siirtyminen, toi mukanaan sairauspoissaolojen vähentymistä keväällä ja kesällä. Loppuvuodesta terveysperusteiset poissaolot ovat kuitenkin olleet nousussa, joten kaupungin asettamassa tavoitteessa pysyminen tulee jatkossakin edellyttämään määrätietoista ehkäisevää työtä.

Diagnoosiluokista eniten sairauspoissaoloja koko kaupungin tasolla aiheuttavat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jotka näyttäisivät lisääntyneen edellisvuoteen verrattuna. Toiseksi suurin syy ovat mielenterveydelliset ja käyttäytymisen häiriöt, jotka ovat kuitenkin vähentyneet edellisvuoteen verrattuna ja kolmantena ovat infektiosairaudet.

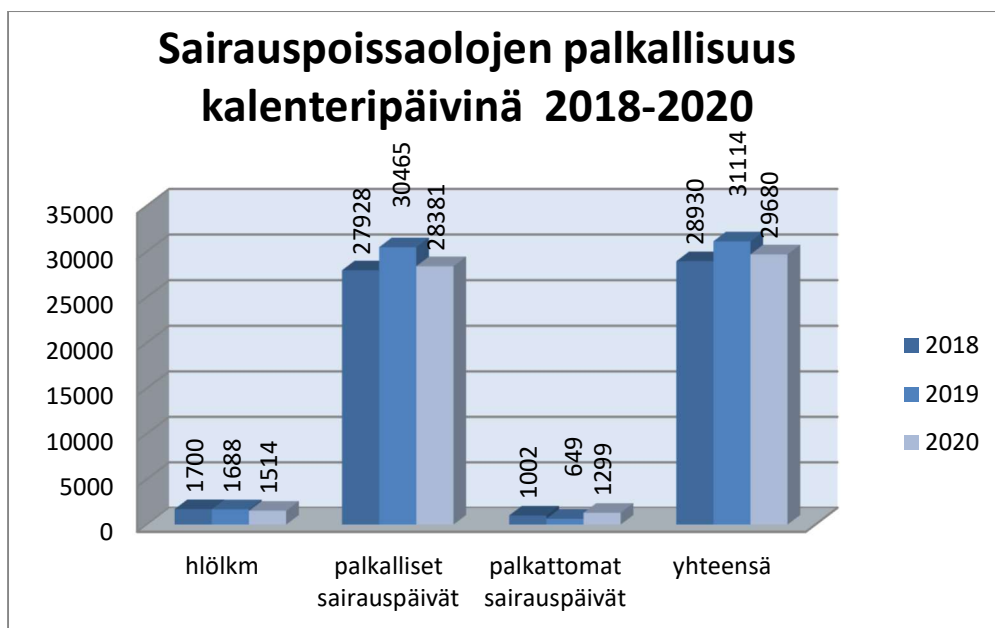
Taulukossa kuusi on esitetty terveysperusteiden poissaolojen kustannuksia ja jakaamaa poissaolojen pituuden mukaan.

Taulukko 6. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja jakauma pituuden mukaan

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät		1000 euroa		% palkkakust.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	6123	5043	487	415		
4-29 pv	9803	9843	762	767		
30-60 pv	5145	4808	409	410		
61-90 pv	2765	2871	218	188		
91-180 pv	5238	4854	376	345		
Yli 180 pv	2040	2261	87	87		
Yhteensä	31114	29680	2339	2212		
väh. sairausvak/tapaturmakorv.			-682	-660		
			1657	1552	2,15	2,11
Keskimäärin / hlötyövuosi HTV1	14,78	14,80				
Em. poissaoloihin sisältyy						
-työtapaturmat (kpv)	1283	658				
-työmatkatapaturmat (kpv)	55	188				
-ammattitaudit tai -epäilyt (kpl)	1	1				

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Mikkelin kaupungin tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentämisen lisäksi siirtyä selvemmin työhyvinvoinnin johtamiseen. Kertomusvuonna korona, siirtyminen etätöihin sekä palkanmaksun keskeytykset ja lomautukset tuotannollisista syistä johtivat siihen, että vuoden lukujen vertaaminen edellisiin vuosiin on haasteellista. Alkuvuonna poissaoloja oli edellisvuotta vähemmän, mutta loppuvuodesta terveysperusteiset poissaolot lisääntyivät. Kuvasta kolme selviää, kuinka moni henkilö oli poissa työkyvyttömyyden takia ja kuinka suuri osa sairauslomapäivistä oli palkattomia päiviä. Kertomusvuonna palkattomien sairauslomapäivien osuus oli 4,4 prosenttia kaikista sairauslomapäivistä ja niiden osuus oli noussut vuoteen 2019 nähden yli 2 prosenttiyksikköä. Tähän on osittain vaikuttanut epidemiatilanne sekä toisaalta kertomusvuodelle ajoittuneet ennakoimattomat, vakavat sairaustapaukset. Ensisijaisesti kaupunki pyrkii työkyvyn johtamisella ehkäisemään sairauspoissaoloja. Mikäli sairausloma kuitenkin pitkittyy, siihen reagoidaan aktiivisesti eri menetelmin.

Kertomusvuonna 1750 henkilöä oli koko vuoden töissä kaupungilla. Näistä 591 henkilöllä ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää eli vuoden 2020 terveysprosentti oli 34 %.



Kuva 3. Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä vuosina 2018 - 2020 sekä palkattomien sairauslomapäivien määrä.

## Tapaturmat

Vuonna 2020 kaupungin lakisääteisenä tapaturmavakuutusyhtiönä jatkoi vakuutusyhtiö Protector Vakuutus. Työtapaturmiksi luokiteltavat tapaukset ovat kertomusvuonna laskeneet. Vakuutusyhtiöltä saatujen tietojen mukaan vuonna 2020 työtapaturmailmoituksia oli 130 kappaletta kun niitä vuonna 2019 oli 136 kappaletta. 130 työtapaturmailmoituksen johdosta tehdyistä ratkaisusta tapaturmakorvausta vakuutusyhtiö maksoi 76 tapauksessa (vuonna 2019 117 tapauksessa). Ilmoitetuista tapauksista 21 oli työmatkalla sattuneita tapaturmia. Yleisin työtapaturmatyyppi oli liikkumiseen liittyvä kaatuminen, liukastuminen, hyppääminen tai putoaminen. Valtaosa työtapaturmista aiheutti 0-2 työkyvyttömyyspäivää (100 tapauksessa).

## Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalvelut tuottaa Etelä-Savon Työterveys Oy, jonka kanssa kaupungilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelusopimus. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Laskennallisen työntekijäkohtaisen korvauskaton yhteinen määrä on 423,60 €

Kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäiseviin palveluihin kohdistuisi vähintään 60 prosenttia kustannuksista ja ettei laskennallinen korvauskatto ylittyisi. Taulukosta seitsemän selviää työterveyshuollon kustannukset vertailtuna vuosina 2018 – 2020.



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

	Kustannukset €			Osuus kustannuksista %			Kustannusten muutos -%
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2019 -2020
Korvausluokka I ennaltaehkäisevä työterveyshuolto	546 071	560 017	483 955	49 %	50 %	54,1 %	-13,6 %
Korvausluokka II sairaanhoidollinen työterveyshuolto	568 324	559 470	410 682	51 %	50%	45,9 %	-26,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>1 114 395</b>	<b>1 119 487</b>	<b>894 637</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>-20,1 %</b>

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet huomattavasti, mutta myös tässä vertailussa on huomioitava epidemiaavuoden vaikutus. Poikkeusoloista johtuen osa tavanomaisista työterveyshuollon toimista puuttui (mm. Influenssarokotukset) tai siirtyi vuodelle 2021.

Kustannuskehitys eri korvausluokkien välillä on oikeasuuntainen. Edelleen painotusta ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon on kuitenkin kehitettävä. Mikkelin kaupungilla eri korvausluokkiin (kl I ja kl II) oikeutettujen henkilöiden määrä ei ole sama ja tästä syystä työntekijäkohtaisten kustannusten laskennassa käytetään jakajina korvausluokan mukaisia henkilömääriä. Vuoden 2020 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 894 637 euroa ja yhteenlaskettu laskennallinen kulu työntekijää kohti oli 372 euroa eli pysyimme työntekijäkohtaisen korvauskaton rajoissa.

## Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista organisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Mikkelin kaupunkia koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kaupungin aineeton pääoma voi laskea. Vaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vakinaisia 31.12.2018 oli 1769 henkilöä ja 31.12.2019 1776 ja kertomusvuoden lopussa 50 vähemmän eli 1726. Taulukossa 8 on esitelty vaihtuvuus vuodelta 2020.

Taulukko 8. Päättyneet ja alkaneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2020

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	78	4,39
Päättyneet palvelussuhteet	121	6,81

Prosentit on laskettu suhteuttamalla henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vuoteen 2019 verrattuna alkaneita palvelussuhteita on vähemmän ja päättäneitä enemmän.

Vaihtuvuuden tasolle ei ole helppo asettaa yksiselitteistä tavoitetta. Sen sijaan on tarpeen seurata lähtökyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät hyvin lyhyiksi, kaupunki ei ole työnantajana onnistunut rekrytoinnissa tai perehdyttämisessä. Erityisen tärkeää on myös seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kaupungin kannalta kriittistä.

## Eläköityminen

Yksi luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on eläköityminen. Suuret ikäluokat ovat isolta osin jo saavuttaneet eläkeiän, mutta edelleen eläköityminen tulee olemaan merkittävä syy palvelussuhteiden päättymiseen. Mikkelin kaupunki pyrkii myös aktiivisesti hyödyntämään eläköitymistä tavoiteorganisaatiotyössä.

Eläkeiän korottaminen on vähentänyt vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrää. Taulukoissa yhdeksän ja kymmenen on esitetty kaupungin eläköitymisen kehittyminen sekä eläköitymisennuste seuraaville viidelle vuodelle.

Taulukko 9. Uudet eläketapahtumat, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sekä heidän osuutensa koko henkilöstöstä vuosina 2018 - 2020

Eläkelaji	Lukumäärä			Osuus henkilöstöstä %			Keski-ikä		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	66	37	50	3,14	1,80	1,9	63,8	64,3	64,1
Osatyökyvyttömyys	10	9	7	0,48	0,44	0,3	56,7	56,9	59,3
Kuntoutustuki	6	6	11	0,28	0,29	0,2			
Täysi työkyvyttömyys	13	9	14	0,71	0,44	0,3	55,3	54,3	54,3

Lähde Keva

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

Kaikkiaan työkyvyttömyyseläkemaksua vuonna 2020 maksettiin 1 185 822,76 euroa (1 118 264,65 vuonna 2019). Vuoden 2020 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2017 ja 2018 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella, jotka kohdennetaan työnantajille vuosien 2014-2016 ansioiden suhteessa. Mikkelin kaupungin osalta työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2020 on 1,73840, joka on korkeampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,00. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista ei maksua aiheudu. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Noin ollen työnantajaa kannustetaan panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Taulukko 10. Kevan laatima ennuste eläkkeelle jäävistä vuosina 2021 -2026.

Vuosi	Vanhuuseläke		Työkyvyttömyys		Osatyökyvyttömyys		Yhteensä
	hlö	%	hlö	%	hlö	%	
2021	62	2,4	12	0,5	10	0,4	84
2022	66	2,5	12	0,5	10	0,4	88
2023	70	2,7	12	0,5	9	0,4	91
2024	61	2,2	12	0,5	9	0,4	81
2025	70	2,5	11	0,5	9	0,4	90
2026	70	2,7	11	0,5	9	0,4	91

Lähde: Keva

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

## Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Taulukkoon 11 on kerätty keskeistä tietoa työvoimakustannuksista.

Taulukko 11. Työvoimakustannukset vuonna 2019 ja 2020

1000 euroa	2019	2020
Työvoimakustannukset yhteensä		
josta		
1 Palkat yhteensä	75 659	72 862
josta		
* vuosiloma-ajan palkat (sis. lomarahavapaat)	5 883	6 027
* terveysperusteisten poissaolojen palkat netto (Kela korvaukset vähennetty)	1 729	1 646
* perhevapaiden palkat, netto	107	117
* muut lakisääteisten poissaolojen palkat		
2 Muut		
* vuokratyövoiman kustannukset	187	133
3 Henkilöstöinvestoinnit		
* työterveys, netto	553	418
* koulutus ja muu kehittäminen	*) 275	*) 192
* muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet ym.)	197	202

\*) Sisältää vain henkilöstön koulutuskustannukset.

Taulukon palkkasumma poikkeaa tilinpäätöksen luvusta, koska henkilöstökertomuksessa raportoidaan KT:n ohjetta noudattaen vain kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön palkat. Palkkakustannukset olivat 3,27 miljoonaa euroa pienemmät kuin vuonna 2019 eli laskivat -4,26 % vuodesta 2019 ja jäivät 5,4, miljoonaa euroa alle talousarvion. Osa alenemasta johtuu koronavuodesta ja palvelutarjonnan supistamisesta, mutta yli puolet alenemasta on saatu aikaan toteuttamalla vuonna 2019 laadittua tavoiteorganisaatiota sekä toimeenpanemalla vuoden 2019 yt-neuvottelujen tulosta. Kaikissa muissa luvuissa paitsi vuosiloma-ajan palkoissa ja muissa kustannuksissa, on nähtävissä menojen pienentymistä. Tämä onkin kaupungin tavoitteiden mukaista, pois lukien pienentynyt panostus henkilöstön osaamisen kehittämiseen eli koulutukseen. Lukuja tarkasteltaessa on myös muistettava, että vuosi 2020 oli koronavuosi, minkä johdosta henkilöstön koulutusmatkat kiellettiin ja työn vähenemisen myötä kehoitettiin henkilöstöä pitämään kertyneet lomansa pois mahdollisimman kattavasti.

## Palkka ja palkitseminen

### Palkkausjärjestelmät

Mikkelin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuden 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 12 on esitetty henkilöstön keskimääräisiä palkkoja sekä verrattu miesten ja naisten ansioita sopimusaloittain. Palkkauksen rakenteiden prosenttiosuuksissa, kokonaisansioissa ja miesten ja naisten keskiansioissa on huomioitu vain tehtäväkohtainen palkka, palveluaikaan sidotut lisät ja henkilökohtainen lisä. Palkkausrakenteessa ja keskiansioissa ei siis ole mukana teknisten erillislisiä, opettajien ylitynteja ja erillistehtäviä. Myöskään työaikakorvauksia ja lisä- ja ylityökorvauksia ei ole huomioitu.

Taulukko 12. Palkkauksen rakenne sekä keskiansiot sopimusaloittain\*)

	<b>KVTES</b>	<b>OVTES</b>	<b>TS</b>	<b>Muusikot</b>
Tehtäväkohtainen palkka	93,10	83,36	91,95	92,86
Palveluaikaan sidotut lisät	5,47	15,46	6,41	5,54
Henkilökohtainen lisä	1,43	1,18	1,64	1,60
Yhteensä	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. €/kk	2 503,84	3 618,82	2 890,88	2 643,79
Miesten keskiansio €/kk	2 709,00	3 805,66	2 798,84	2 722,20
Naisten keskiansio €/kk	2 464,11	3 563,33	3 317,65	2 534,00

\*)Palkkauksen rakenteiden prosenttiosuuksissa, kokonaisansioissa ja miesten ja naisten keskiansioissa on huomioitu vain tehtäväkohtainen palkka, palveluaikaan sidotut lisät ja henkilökohtainen lisä. Palkkausrakenteessa ja keskiansioissa ei siis ole mukana teknisten erillislisiä, opettajien 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.

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

Kunta-alan sopimusratkaisu sisältää 2020–2021 sovittujen virka- ja työehtosopimusten lisäksi virka- ja työehtosopimuksen kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta ja eräitä muita määräyksiä sekä aiesopimuksen sote- ja maakuntauudistusta varten.

Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.4.2020–28.2.2022. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa eli niiden kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 prosenttia.

Vuonna 2021 palkkakustannukset nousevat vastaavasti keskimäärin 2,07 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna.

Sopimusratkaisun seurauksena kilpailukyky sopimuksessa sovitut työajan pidennykset poistuivat 31.8.2020 lukien. OVTES:ssa työajan pidennys poistui 1.8.2020. Työajan pidennyksistä luopumisen vastapainoksi sopimuksissa sovittiin työnantajille tulevista ns. vastaavista hyödyistä. Lääkärisopimukseen työajan pidennykset jäävät.

Paikallista järjestelyerää ei vuonna 2020 jaettu sen sijaan kaikille sopimusaloille sovittiin maksettavaksi 1.8.2020 lukien 1,22 prosentin yleiskorotus. Vuonna 2020 maksettiin lomarahat täysimääräisinä kilpailukyky sopimuksen päättymisen jälkeen.

### **Muu palkitseminen**

Vuonna 2020 jatkettiin vakiintunutta käytäntöä jakaa Helmipalkintoja, joiden tarkoituksena on huomioida ja palkita työyhteisöjä myönteisestä toiminnasta ja hyvistä saavutuksista. Kertomusvuonna jaettiin Helmipalkintoja seuraavasti: Hyvinvointihelmi – Launialan koulu, Kehittämishelmi – Perhetutorit, Jaettu Erikoishelmi – Jari Tuomenpuro ja Mikkelin Lukio sekä Tietohallinto. Palkintosumma oli 1000 euroa/kategoria. Palkintojen saajat julkaistiin Uutiskirje Helmisessä sekä Helmi-intrassa. Yhteistä henkilöstöjuhlaa ei koronatilanteen vuoksi järjestetty.

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin pääsääntöisesti ePassin kautta. Mikkelin kaupungin henkilöstöllä ePassi-palveluista on käytössä Sportti- ja KulttuuriPassi. Vuonna 2020 etuuden määrä oli 70 euroa vakinaisilla sekä koko vuoden ajan työssä olevilla, muussa tapauksessa etuus määräytyi, kuten määräaikailla, palvelusuhteen pituuden mukaan. ePassiin ladattua saldoa on käytetty edellisvuosien tapaan mm. uimahalli- ja liikuntapaikkamaksuihin. Mikkelin kaupungin liikuntapalvelut on suurin ePassilla maksettujen liikuntapalveluiden tarjoaja. SporttiPassia käytettiin 83 055 eurolla, KulttuuriPassia 50 263 eurolla. Vuoden 2020 aikana 1903 henkilöä (2019; 2082) käytti ePassia. Kaiken kaikkiaan kaupunki käytti virkistystoimintaan yhteensä 149 760 euroa (vuonna 2019 228 444 euroa), keskimäärin 74 euroa/henkilö (vuonna 2019 99 euroa/henkilö).

### **Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta**

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta annettiin työnantajan lahjana 100 euron arvoinen koru/kello, jonka voi valita muutamasta vaihtoehdosta. Yhtenä vaihtoehtona oli myös 100 euron arvoinen kylpyläpaketti tai 100 euron lisäys ePassiin. Palvelusuhteen päättymisen ja eläköitymisen yhteydessä lahjan arvo on 50 - 200 euroa riippuen yhdenjaksoisista palvelusvuosista. Vuoden 2019 YT-neuvottelujen tuloksena sovittiin henkilöstöetuuksien karsimisesta siten, että ePassin arvo kertomusvuonna oli vain 70 euroa sekä että jatkossa palkitaan vain yhdenjaksoisesta 20 palvelusvuodesta viidellä palkallisella vapaapäivällä.