

MIKKELIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010

SISÄLLYSLUETTELO

1. SAATTEEKSI	3
2. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ JA RAKENNE	5
2.1. Henkilöstön määrä	5
2.2. Vakanssit	8
2.3. Vuosityöaika (ent. henkilötyövuosi)	8
2.4. Henkilöstön rakenne	9
2.5. Henkilöstön keski-ikä	10
2.6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma	11
2.7. Henkilöstö sopimusaloittain	12
3. ELÄKÖITYMINEN	13
3.1. Määräaikaiset kuntoutustuet	13
3.3. Kaupungin maksamat eläkkeet	14
4. PALKKAMENOT	14
4.1. Palkkamenot poissaoloajalta	15
4.2. Verotuskunta	16
5. SAIRAUUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT	16
5.1. Sairauspoissaolot	16
5.2. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit	18
6. TYÖHYVINVOINNIN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	20
6.1. Erilaiset ohjelmat	20
6.2. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet	20
6.3. Työhyvinvointikysely (ent. henkilöstökysely)	20
6.4. Työterveyshuolto ja sen painopistealueet	21
6.5. Henkilöstön uudelleen sijoittaminen	22
6.6. Henkilöstökoulutus	23
7. TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN	25
7.1. Palkkajärjestelmät	25
7.2. Paikalliset sopimukset	25
7.3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	25
7.4. Henkilökunnan muistamiskäytäntö	26
7.5. Etätyö	26
7.6. Sisäinen tiedotus	26
7.7. Virkistystoiminta ja kunnossa kaiken ikää –projekti	26
8. LOPUKSI	27

1. SAATTEEKSI

Mikkelin kaupungin henkilöstö- ja kehittämispalvelut on koonnut Mikkelin kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2010. Henkilöstöraportin tarkoituksena on tarjota kaupungin luottamushenkilöille ja virkamiesjohdolle sekä muillekin asiasta kiinnostuneille tietoa henkilöstövoimavarojen määrästä ja rakenteesta, työpanoksesta ja työajan käytöstä, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä.

Vuosittainen henkilöstöraportti on muun henkilöstöhallinnollisen raportoinnin ohella keskeinen väline kuvattaessa ja seurattaessa henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä. Käytävissä olevien 10 vuoden tiedot antavat mahdollisuuden tarkastella henkilöstömittausten valossa henkilöstövoimavarojen kehityssuuntia. Taulukkojen luvut alkavat vuodesta 2006, mutta joitakin vertailuja on tehty vuoteen 2001 saakka. Kuten jo vuoden 2009 henkilöstökertomuksessa todettiin, on taulukoissa vertailutiedot vuodelta 2008 joiltakin osin ongelmallisia kyseisenä vuonna toteutetun henkilöstön lomautuksen vuoksi.

Vuosien välistä ja kehityssuuntia koskevaa tarkastelua hankaloittavat myös eri vuosina tapahtuneet seutuyhteistyöhön, yhtiöittämissiin ja organisaatiomuutoksiin liittyvät henkilöstöjen siirrot. Erityisesti nämä vaikeudet ilmenevät henkilöstömäärissä ja vuosityöajassa, jossa tehtävien ja henkilöstön siirtyminen organisaatiosta toiseen ja niiden vaikutukset henkilöstöressurssien käyttöön ovat vaikeasti kuvattavissa.

Päähavainnot henkilöstössä tapahtuneista muutoksista voidaan tiivistää seuraavasti:

- Sairauspoissaolojen määrä on pysynyt samalla tasolla - kasvua on ollut vain vähän
- Lyhyet sairauspoissaolot ovat laskeneet ja palkattomat (pitkät) sairauspoissaolot kuitenkin hieman kasvaneet
- Eläkepoistuma oli lähellä vuoden 2009 tasoa
- Työtapaturmien lukumäärä on pienentynyt merkittävästi, vaikka sairauslomapäivät tapaturmissa kasvoivat
- Kaupungin työhyvinvointikysely uudistettiin vuonna 2010. Kyselyn perusteella henkilöstön hyvinvoinnissa on tapahtunut positiivisia muutoksia edellisen vuoden tuloksiin varsinkin niillä alueilla, joihin parin viime vuoden aikana on panostettu, kuten johtamisen tärkeimpien työvälineiden kehittämiseen. On kuitenkin henkilöstöpoliittisia perusasioita, joiden kehittämiseen tulee tulevina vuosina erityisesti pureutua.

Kaupungin henkilöstön sijoittuminen laajalti maakunnan alueelle (erityisesti aluepelastuslaitos ja maaseututoimi) on vaikuttanut käytännön toimintojen järjestämiseen, erityisesti työnjohtoon. Erityisjärjestelyihin on jouduttu myös mm. työterveyshuollossa, jossa palvelujen tuottajia on useampia. Seudullisten palvelujen järjestämisestä aiheutuvat muutokset kaupungin henkilöstörakenteeseen edellyttävät jatkossa huolellista valmistelua paitsi itse toiminnan myös palvelussuhteen ehtojen järjestämisen osalta. Mahdollisesti tarvittavien virka- ja työehtosopimusvaikutukset omaavien paikallisten sopimusten tarve tulee harkita kussakin tapauksessa erikseen. Vaikka palvelussuhteen ehtojen järjestämiseen on kiinnitetty huomiota hyvissä ajoin ennen toiminnan muutoksia, tulee tätä toimintaa edelleen kehittää seudullisen yhteistyön valmisteluissa.

Erialaisten vapaaehtoisten ja vaihtoehtoisten toimenpiteiden (lomarahojen vaihdot vapaaseen, palkattomat vapaat) sekä henkilöstörekrytoinnin vähenemisen seurauksena tässä henkilöstöraportissa esitettäviin tunnuslukuihin on edelleen syytä suhtautua erityisen varovasti. Osaa tunnusluvista on pidettävä sellaisina, että ne vaativat edelleen kehittämistoimenpiteitä.

Kaupunginvaltuuston vuonna 2009 hyväksymän kaupunkistrategian ja sen keskeisen toimeenpanovälineen, tulokorttien, mukaisesti kaupungissa on edelleen jatkettu ja to-

teutettu useita henkilöstön työhyvinvointiin ja -viihtyvyyteen ja työoloihin vaikuttavia toimenpiteitä. Näillä toimenpiteillä voidaan osoittaa olleen myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin, ja jatkossa näiden odotetaan edelleen voimistuvan toimenpiteiden laajamittaisemman hyödyntämisen ja juurtumisen myötä. Onkin tärkeää että systemaattista henkilöstön työhyvinvoinnin ja henkilöstön kehittämistä jatketaan, muun muassa laajojen esimiesvalmennusten, esimiesten ja yhteisten henkilöstöjohtamisessa hyödynnettävien toimintatapojen kehittämisen ja sitouttamisen merkeissä.

Henkilöstöraportin lähteenä on käytetty etupäässä kaupungin henkilöstöhallinta- ja talousjärjestelmiä ja työhyvinvointitutkimusta. Valtakunnalliset luvut, mikäli toisin ei ilmoiteta, ovat Kuntaliiton, Kuntien eläkevakuutuksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen sekä näiden ilmoittamista tietolähteistä. Vertailun helpottamiseksi kertomuksessa on tekstissä mainittu vuoden 2009 luvut.

Raportin luettavuutta on parannettu asioiden uudella ryhmittelyllä. Taulukoissa olevien työyksiköiden nimiä on korjattu, liikelaitokset sijoitettu taulukoinnissa eri kohtaan edellisvuosiin verrattuna ja jätehuolto on kokonaan poistettu. Henkilötyövuositiedot on korvattu uudella vuosityöaika-tilastoinnilla, joten vertailua tältä osin ei ole aikaisempiin vuosiin.

HENKILÖSTÖ- JA KEHITTÄMISPALVELUT

2. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden 2010 lopussa oli kaupunkiin palvelussuhteessa kaikkiaan 3200 henkilöä (2009: 3161). Lukuun eivät sisälly kansalaisopiston tuntiopettajat, muiden oppilaitosten sivutoimiset tuntiopettajat, oppisopimussuhteiset ja puolivakinaiset sammutusmiehet.

Henkilöstön lukumäärä/100 asukasta oli 6,56 (2009: 6,49) henkilöä ja vakinaisen henkilökunnan lukumäärä/100 asukasta oli 5,26 (2009: 5,14). Henkilökunnan määrästä 17 % oli erilaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa (2009: 18 %). Työllistettyjen osuus oli 2 % (2009: 3 %). Vakinaisen henkilökunnan määrä kasvoi n. 2 prosentilla. Henkilöstön määrän ja vakanssien lukumäärän nousuun syynä oli ensisijaisesti 81 toimen perustaminen lapsiperhepalveluihin.

Toimialoista henkilöstöä sijoittui eniten sosiaali- ja terveystalokuntaan 1 530 henkilöä 47,8 %:n osuudella (2009: 1510 henkilöä, 47,8 %) ja sivistystoimeen 787 henkilöä 24,6 %:n osuudella (2009: 799, 24,9 %). Opetuslautakunnan henkilökuntamäärä oli 599 henkilöä 18,7 % (2009: 635, 25 %).

Määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus kaupungin henkilökunnasta laski viime vuonna 555 henkilöön (2009: 567). Määräaikaisten lasku oli voimakkainta sosiaali- ja terveystoimessa ja siihen vaikutti mm. vakanssien perustaminen päivähoitopalveluihin.

Henkilöstön lukumäärää kuvaavat taulukot perustuvat ajankohdan 31.12.2010 tilanteeseen (poikkileikkauspäivä). Tästä johtuen jotkut luvut teksteissä poikkeavat taulukoiden luvuista arvioitaessa koko vuotta.

Työllistäminen

Työllistettyjä kaupungin palveluksessa oli vuoden aikana 121 henkilöä (2009: 152), vuosityöaika oli 63,34 kertomusvuonna. Työllistettävien lukumäärään vaikuttaa suuresti työllisten palvelussuhteiden pituus. Koululaisten kesätyöt työllistivät yhden kuukauden palvelussuhteessa yhteensä 370 henkilöä (2009: 280) Vuosityöaika koululaisten osalta oli 26,88.

Kaupungin vakinaisen henkilökunnan ulkopuolelta oppisopimussuhteeseen otettuja oli 8 henkilöä (luvussa mukana myös työllistettyjä), 6 vuonna 2009.

Kertomusvuonna aloitettiin palkkatukityöllistämisen, järjestöjen avustusten ja kesätyöntekijöiden periaatteiden kehittäminen siten, että nämä tukevat kaupungin palvelutuotantoa, vastaavat osaltaan kaupungin tuleviin rekrytointihaasteisiin, sekä toteuttavat kokonaisuudessaan kaupungin tavoitteita työllisyyden hoidossa ja elinvoiman kehittämisessä.

Taulukko 1: Henkilöstön vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärä ja yhteensä sekä palkkatukityöllistetyt ja koko henkilöstö yhteensä 2006-2010 (tilanne 31.12.2010)

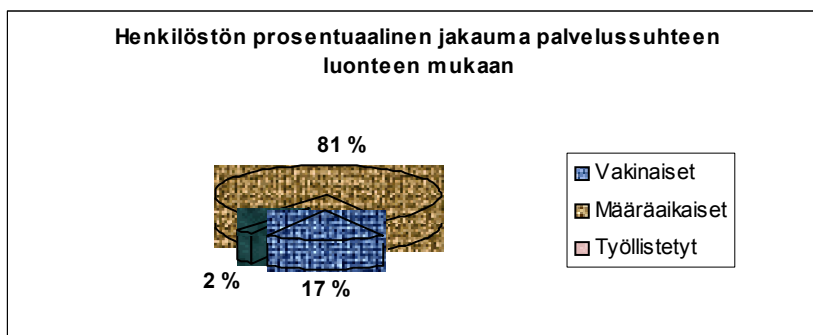
	Vakinaiset					Määräaikaiset					Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto	322	346	330	381	387	86	64	52	62	73	408	410	382	443	460
Kaupunginhallitus	171	181	168	200	203	33	19	12	21	27	204	200	180	221	230
Ympäristölautakunta	21	20	21	20	21	3	4	3	2	4	24	24	24	22	25
Etelä-Savon pelastusla	130	145	141	161	163	50	41	37	39	42	180	186	178	200	205
Sosiaali- ja terveystoimi	1033	1171	1144	1140	1219	320	298	269	334	286	338	1469	1413	1474	1505
Sosiaali- ja terveyslautakunta															
Johtamisen tukip	18	16	16	14	16	2	3	0	1	2	20	19	16	15	18
Lapsiperheiden p	405	415	419	415	476	77	115	108	129	87	482	530	527	544	563
Psykososiaaliset	231	259	86	84	107	48	36	15	18	21	279	295	101	102	128
Terveyspalvelut			161	158	146			12	19	21			173	177	167
Vanhusten palvel	379	481	462	469	474	193	144	134	167	155	572	625	596	636	629
Sivistystoimi	620	656	626	631	618	122	129	101	124	132	742	785	727	755	750
Sivistystoimen tukipalvelut					25										25
Opetuslautakunta	476	507	485	505	468	99	109	89	103	104	575	616	574	608	572
Kulttuuri- liikunta- ja n	144	149	141	126	125	23	20	12	21	28	167	169	153	147	153
Tekninen toimi	363	360	280	229	221	22	25	27	29	33	385	385	307	258	254
Tekninen lautakunta	89	89	85	132	126	3	5	4	3	3	92	94	89	135	129
Teknisten tuotantop. jh	167	169	95			4	3	1			171	172	96		
Rakennuslautakunta	11	11	13	13	13				1	3	11	11	13	14	16
Maaseutulautakunta	96	91	87	84	82	15	17	22	25	27	111	108	109	109	109
Liikelaitokset	102	107	117	122	121	14	16	13	18	31	116	123	130	140	152
Vesilaitos	36	36	37	37	37	2	3	1	3	4	38	39	38	40	41
Otavan Opisto	37	41	48	53	51	9	9	9	11	24	46	50	57	64	75
Etelä-Savon työterveys	29	30	32	32	33	3	4	3	4	3	32	34	35	36	36
YHTEENSÄ	2440	2640	2497	2503	2566	564	532	462	567	555	3004	3172	2959	3070	3121

	Palkkatukityöllistetyt					Koko henkilöstö yhteensä				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto	10	10	0	6	15	416	419	382	449	475
Kaupunginhallitus	8	9		6	14	212	209	180	227	244
Ympäristölautakunta						24	24	24	22	25
Etelä-Savon pelastuslaitos					1	180	186	178	200	206
Sosiaali- ja terveystoimi	42	28	6	36	25	1395	1497	1419	1510	1530
Johtamisen tukipalvelut	1	1		1		21	20	16	16	18
Lapsiperheiden palvelut	15	12	1	19	12	497	542	528	563	575
Psykososiaaliset palvelut	5	5	3	6		284	300	104	108	128
Terveyspalvelut								173	177	167
Vanhusten palvelut	21	10	2	10	13	593	635	598	646	642
Sivistystoimi	51	45	3	44	37	793	830	730	799	787
Sivistystoimen tukipalvelut										25
Opetuslautakunta	33	30	1	27	27	608	30	1	27	599
Kulttuuri- nuoriso- ja liiku	18	15	2	17	10	185	15	2	17	163
Tekninen toimi	5	4	1	4	2	390	389	308	262	256
Tekninen lautakunta	2	2	1	4	1	94	96	90	139	130
Teknisten tuotantop. jhtk	3	2				174	174	96		
Rakennuslautakunta					1	11	11	13	14	17
Maaseutulautakunta						111	108	109	109	109
Liikelaitokset	2	1	0	1	0	118	124	130	141	152
Vesilaitos	2	1		1		40	40	38	41	41
Otavan Opisto						46	50	57	64	75
Etelä-Savon työterveys						32	34	35	36	36
YHTEENSÄ	108	87	10	91	79	3112	3259	2969	3161	3200

Selite organisaatiomuutoksista

Haukivuoren kunnan yhdistyminen Mikkeliiin 1.1.2007 (138 henkilöä), Puumalan perusterveydenhuolto Mikkelille 1.1.2007 (13 henkilöä), Puumalan kirjasto Mikkelille 1.1.2007 (2 henkilöä), Ristiinan talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita Mikkelille 1.1.2007 (1 henkilö), Juvan ja Kangasniemen työterveyshuolto Mikkelille 1.1.2007 (3 henkilöä), Mikkelin ja Ristiinan kansalaisopistojen yhdistyminen 1.8.2007 (3 henkilöä). Vanhusten palveluiden Hirvensalmen osaston lakkauttaminen 2.4.2007 (14 vakanssia pois). Tietohallintopalveluiden osakeyhtiöittäminen 1.2.2008 (13 vakanssia pois). Aluepalveluiden henkilöstön siirtyminen YIT:lle 1.11.2008 (65 henkilöä). Sosiaali- ja terveystoimen röntgenin henkilökunnan siirto Etelä-Savon sairaanhoitopiirille 1.1.2009 (4 henkilöä). 1.1.2009 Suomenniemen terveyshuolto (lisää 2 hlöä), edunvalvonnan, eläusturvan ja kuluttajaneuvonnan siirtyminen valtiolle (7 henkilöä pois, vuokravälityksen siirtyminen Mikalo Oy:lle (3 henkilöä pois). .2010 röntgenin siirtyminen sairaanhoitopiirille (5 henkilöä pois), tulkkipalvelujen siirtyminen Kelalle (1 henkilöä pois).

Kuvio 1: Henkilöstön prosentuaalinen jakauma palvelussuhteen luonteen mukaan



Vuoteen 2009 verrattuna vakinaisten määrä nousi 2 %-yksikköä, määräaikaisten määrä väheni 1 %-yksikköä. Palkkatukityöllistettyjä oli 1 %-yksikön verran vähemmän. Vakinaisten ja määräaikaisten suhteen muutos oli myönteinen.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön osuus 17 % on kaupungissa jatkuvasti ollut alhaisempi kuin yleensä kuntasektorilla, jossa vuonna 2009 määräaikaisia oli 21 % (2008: 22,4 %) koko henkilöstön määrästä. Koko kuntasektorilla määräaikaisia oli 77,6 % ja työllistettyjä 1,4 %, joten kehitys kaupungissa on tältäkin osin myönteisempi.

2.2. Vakanssit

Vakansseilla tarkoitetaan virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia kuukausipalkkaisia toimia (tehtäviä) Vakanssien määrä on vuodesta 2009 vuoteen 2010 noussut 34 viralla ja toimella. Nousuun vaikutti mm. päivähoitopalvelujen vakanssien perustaminen 1.8.2010 lukien. Vakansseja myös lakkautettiin eri toimialueilla tehtävämuutosten perusteella.

Taulukko 2: Vakanssit 2006 – 2010 (31.12. 2010 tilanne)

	2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto	351	378	358	413	423
Kaupunginhallitus	183	197	178	218	228
Ympäristölautakunta	21	22	22	21	21
Etelä-Savon pelastuslaitos	147	159	158	174	174
Sosiaali- ja terveystoimi	1107	1234	1237	1231	1275
Johtamisen tukipalvelut	17	16	17	17	17
Lapsiperheiden palvelut	419	434	442	437	502
Psykososiaaliset palvelut	250	286	94	82	65
Terveyspalvelut	0	0	186	193	174
Vanhusten palvelut	421	498	498	502	517
Sivistystoimi	626	673	673	663	643
Sivistystoimen tukipalvelut	0	0	0	0	22
Opetuslautakunta	499	538	537	546	504
Kulttuuri- nuoriso- ja liikuntatlk.	127	135	136	117	117
Tekninen toimi	299	309	302	219	217
Tekninen lautakunta	75	77	77	115	113
Teknisten tuotantop. jhtk	107	113	104	0	0
Rakennuslautakunta	11	13	15	14	14
Maaseutulautakunta	106	106	106	90	90
Liikelaitokset	102	114	119	121	123
Vesilaitos	27	28	28	28	29
Etelä-Savon työterveys	30	36	38	38	39
Otavan Opisto	45	50	53	55	55
YHTEENSÄ	2485	2708	2689	2647	2681

Vakansseilla tarkoitetaan toistaiseksi voimassa olevia virkoja ja kuukausipalkkaisia toimia (tehtäviä).

YIT Kuntateknikka Oy:lle vuonna 2008 siirtyneiden kuukausipalkkaisten henkilöiden virat ja toimet lakkautettiin vasta 1.1.2009 lukien, joten ne näkyvät vuoden 2009 vakanssiluvuissa vähennyksenä.

2.3. Vuosityöaika (entinen henkilötyövuosi)

Henkilöstöresurssin mittarina on kaupungissa käytetty henkilötyövuotta (htv), jolla tarkoitetaan henkilön työajan muuttamista täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työpanokseksi. Vuoden 2010 osalta on otettu käyttöön työpanoksen laskennassa vuosityöaika -käsite, jossa myös vuosilomat huomioidaan toteutuman mukaisesti poistona paitsi opetushenkilökunnan kohdalla. Muutoksesta johtuen htv:n ja työvuosiajan luvut eivät ole verrannollisia keskenään.

Taulukko 3: Vuosityöaika 2010

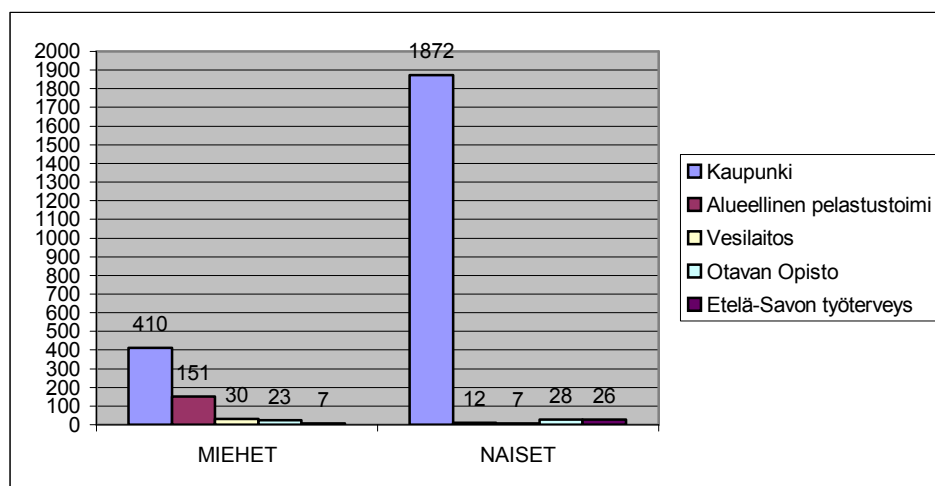
	Vakinaiset ja määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
	VTA	VTA	VTA
Keskushallinto	354,88	20,58	375,46
Kaupunginhallitus	170,45	20,15	190,60
Ympäristölautakunta	19,86		19,86
Etelä-Savon pelastuslaitos	164,57	0,43	165,00
Sosiaali- ja terveystoimi	1066,39	20,19	1086,58
Sosiaali- ja terveyslautakunta			
Johtamisen tukipalvelut	12,72		12,72
Lapsiperheiden palvelut	399,89		399,89
Psykososiaaliset palvelut	59,86		59,86
Terveyspalvelut	118,03		118,03
Vanhusten palvelut	475,89		475,89
Sivistystoimi	652,07	14,54	666,61
Sivistystoimen tukipalvelut	21,24		21,24
Opetuslautakunta	526,97		526,97
Kulttuuri- nuoris- ja liikuntalk.	103,86		103,86
Tekninen toimi	177,74	7,57	185,31
Tekninen lautakunta	98,78	7,57	106,35
Rakennuslautakunta	10,68		10,68
Maaseutulauslautakunta	68,28		68,28
Liikelaitokset	103,66	0,46	104,12
Vesilaitos	28,77	0,46	29,23
Otavan Opisto	47,71		47,71
Etelä-Savon työterveys	27,18		27,18
YHTEENSÄ	2354,74	63,34	2418,08

Vuosityöaikana kaupungin henkilöstön laskennallinen työpanos kertomusvuonna oli 2 418,08. Kesätyöntekijöiden vuosityöaika oli 26,88, mitä ei ole huomioitu taulukkoon.

2.4. Henkilöstön rakenne

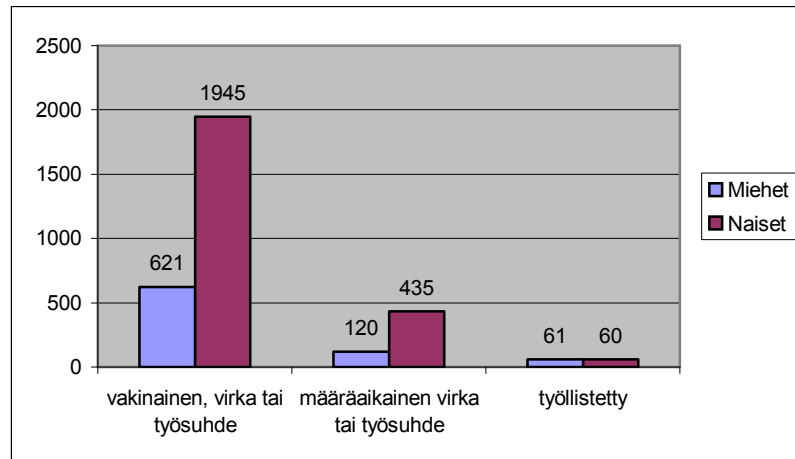
Kaupungin henkilöstö on voimakkaasti naisennemistöistä. Koko henkilöstöstä oli naisia 76,5 % (2009: 76,9 %) ja miehiä vain vajaa neljännes 23,5 % (2009: 23,1 %) Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 75,6 % (2009: 75,4 %) ja määräaikaisesta henkilökunnasta (työllistetyt pois lukiin) oli naisia 80,5 % (2009: 82,2 %).

Kuvio 2: Vakinaisen henkilöstön lukumäärä sukupuolen mukaan hallinnonhaaroittain



Sukupuolijakauman osalta ei kaupungin henkilöstörakenne olennaisesti poikkea maan kuntien keskimääräisistä luvuista. Suomen kuntien ja kuntayhtymien koko henkilöstöstä vuonna 2009 ja 2008 oli naisia 79 %.

Kuvio 3: Koko henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan

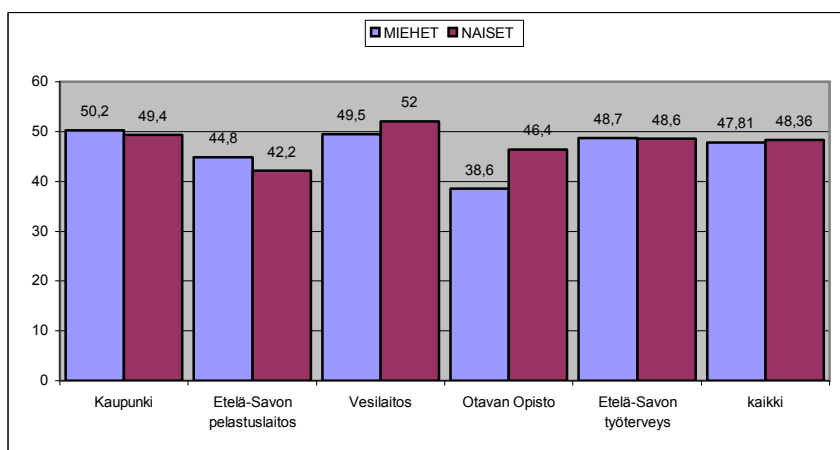


2.5. Henkilöstön keski-ikä

Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2010 lopussa 48,08 vuotta (2009: 48,73). Vuodesta 2009 keski-ikä on laskenut. Koko kuntasektorin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta sekä vuonna 2009 että 2008.

Taulukko 4: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2006 – 2010

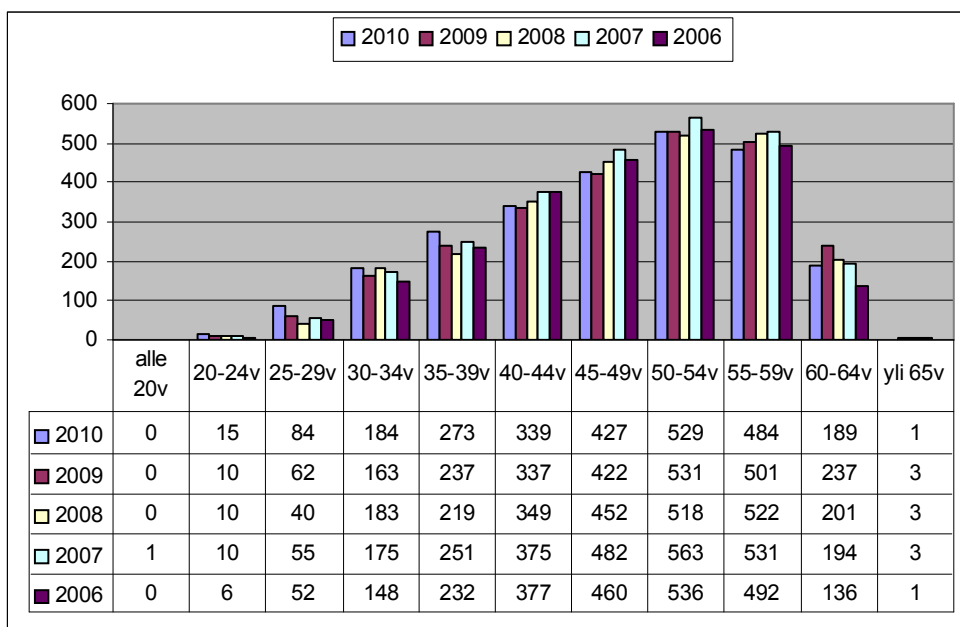
	2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto	49,78	49,83	50,11	50,27	51,67
Sosiaali- ja terveystoimi	48,39	48,25	48,61	48,62	48,31
Sivistystoimi	46,73	47,32	47,68	48,36	48,15
Tekninen toimi	50,42	51,31	51,83	52,00	51,10
Etelä-Savon pelastuslaitos	45,80	44,31	44,81	44,02	43,51
Vesilaitos	47,52	48,44	49,03	49,00	50,77
Etelä-Savon työterveys	47,41	47,93	45,78	47,31	48,67
Otavan Opisto	42,16	42,10	42,40	42,25	42,49
Yhteensä	47,85	47,96	48,26	48,73	48,08

Kuvio 4: Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä sukupuolen mukaan 2010

Henkilöstön keski-ikä asettaa edelleen erityisiä vaatimuksia mm. työkyvyn ylläpitämiseen kohdistuville toimenpiteille, jonka lisäksi sillä on oma vaikutuksensa mm. henkilöstön sairastavuuteen. Toisaalta kaupungin vakinaisen henkilökunnan keski-ikä ei merkittävästi poikkea kuntasektorin keskiarvosta ja osittain keski-ikä perusteella selitettujen sairauspoissaolojen määrä näyttäisi olevan tasaantumassa kuten koko kuntasektorilla.

2.6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

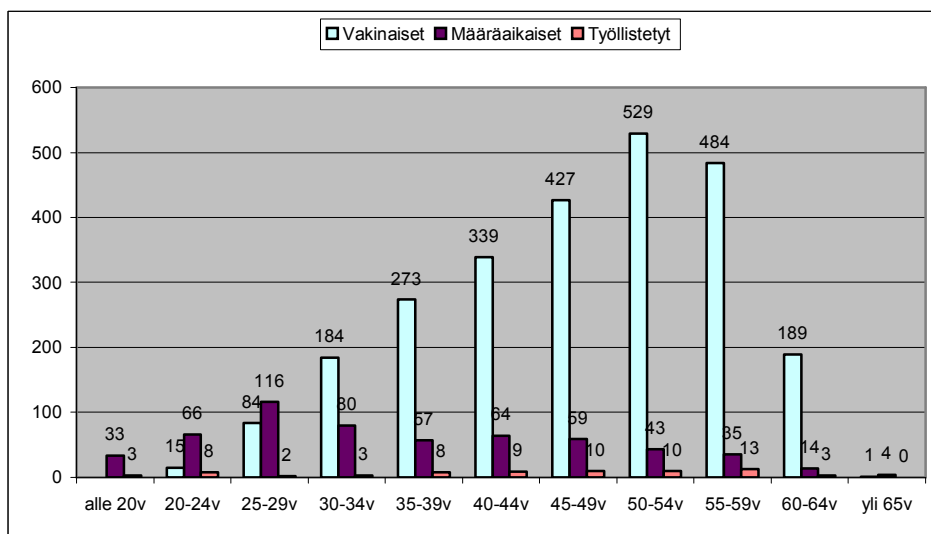
Toimintavuoden aikana yli 60-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä on laskenut 48 henkilöllä kun se vielä edellisenä vuonna nousi 36 henkilöllä. Vakinaisen henkilökunnan suurin ikäryhmä on edelleen 50-54-vuotiaat. Suurin kasvu oli 35-39 vuotiaiden ikäryhmässä 36 henkilöllä.

Kuvio 5: Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma 2006-2010

Vakinaisesta henkilöstöstä 63,5 % oli yli 45-vuotiaita (2009: 67,9 %). Yli 45-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2001 uuden Mikkelin ensimmäisen toimintavuoden lopulla 59,7 %. Yli 55-vuotiaiden osuus on nyt kääntynyt laskuun ja alle 39-vuotiaiden määrä on selvästi noussut. Ikäryhmissä näyttäisi olevan jonkin verran muutosta edellisiin vuosiin. Ikäryh-

mässä 45-64 vuotiaat henkilöstön lukumäärä on pienenentynyt hieman vajaa 4 % kun taas ikäryhmässä 20-44 vuotiaat nousua on ollut 10,7 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Kuvio 6: Koko henkilöstön ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 2010



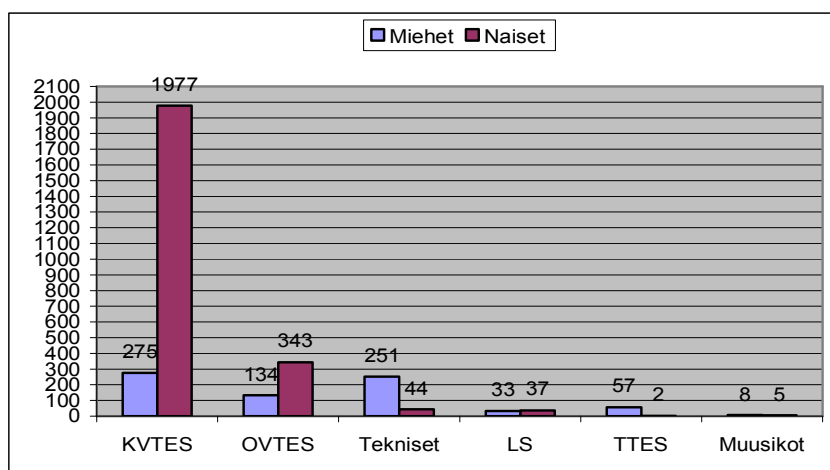
Määräaikaiset palvelussuhteet painottuvat eri ikäryhmiin kuin toistaiseksi voimassa olevat. Alle 30-vuotiaista valtaosa oli määräaikaisessa palvelussuhteessa. Alle 34-vuotiaiden lukumäärä vuonna 2010 oli 295, kun se vuonna 2009 oli 270 henkilöä.

Palkkatuella työllistetyt ovat kaupungin koko kymmenen vuoden aikana jakautuneet varsin tasaisesti eri ikäryhmiin. Ikäryhmien kesken on tältä osin esiintynyt vain pientä vaihtelua.

2.7. Henkilöstö sopimusaloittain

Kaupungin henkilöstö kuuluu kuuden kunnallisen sopimusalan piiriin. Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalle, 2250 henkilöä 70,0 % (2 251 henkilöä, 69,1 %). Lisäksi henkilökuntaa on kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS), tunti-palkkaisten työehtosopimuksen (TTES), lääkäreiden virkaehtosopimuksen (LS) sekä muusikkojen virka- ja työehtosopimuksen piirissä.

Kuvio 7: Koko henkilöstö sopimusaloittain sukupuolen mukaan 2010

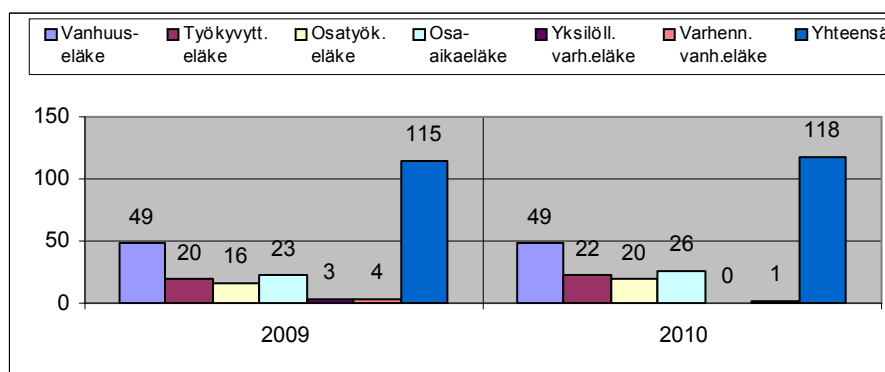


3. ELÄKÖITYMINEN

Kaupungin henkilöstön eläketurva on järjestetty pääosin Kuntien eläkevakuutuksen ja valtiokonttorin (eräät opettajaryhmät) kautta. Eläketapahtumia oli 118 (2009: 115). Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä oli 49 henkilöä kuten myös vuonna 2009. Työkyvyttömyyseläkkeiden 22 (2009: 20 kpl) määrä näyttää jokseenkin vakiintuneen edellisten vuosien tasolle. Osatyökyvyttömyyseläkkeet nousivat suhteellisesti eniten eli 4 henkilöllä. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneitä oli 26 henkilöä (23, vuonna 2008). Osa-aikaeläkkeelle siirtymisessä näyttää edelleen olevan hie- man nousua.

Kuvio 8: : Eläkkeelle jääneet 2009-2010 (palvelusuhde voimassa eläkkeelle jäädessä)

(ei sisällä määräaikaista täyden työkyvyttömyyseläkkeen eikä osatyökyvyttömyyseläkkeen suuruisia kuntoutustukipäätöksiä)



Osa-aikaeläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävät pysyvät yleensä osa-aikaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin vanhuuseläkkeelle siirtymiseen tai muuhun eläketapahtumaan saakka.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet muodostavat suurimman työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syyn kaupungissa. Niistä aiheutuu Mikkelin kaupungin osalta yli puolet Kuntien eläkevakuutuksen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisistä KuEL-työkyvyttömyyseläkkeeseen johtavista sairauksista kunta-alalla olivat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet tosin mielenterveyshäiriöt ovat edelleen suurena ryhmänä.

Vuoden 2005 alussa voimaan astui eläkelainsäädäntö, jonka mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63 – 68 vuoden iässä. Mahdollisuutta jäädä vanhuuseläkkeelle myöhemmin kuin omassa henkilökohtaisessa eläkeiässä on käytetty varsin vähän. Nämä tapaukset ovat tois- taiseksi yksittäisiä, mutta mahdollisuus tuo kuitenkin henkilöstölle lisää valinnanvaraa työkyvyn sen salliessa.

Vuonna 2010 aloitetulla ”Senioreiden joustavat työuraratkaisut” –hankkeella haetaan toimintata- poja ja –malleja siihen, miten isoon eläköitymiseen ja toisaalta työurien mahdolliseen jatkami- seen voitaisiin vastata tulevinä vuosina. Hankkeessa perehdytään myös mentorointi- ja hiljaisen tiedon siirron malleihin, joita Mikkelin kaupunkiorganisaatiossa voitaisiin ottaa käyttöön seniorei- den monipuolisen tieto-taidon hyödyntämiseksi ja oppimisen varmistamiseksi.

3.1. Määräaikaiset kuntoutustuet

Vuonna 2010 alkoi uusia määräaikaista täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruisia kuntoutustukia 15 kpl ja määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkkeiden suuruisia kuntoutustukia alkoi 5 kpl. Vertai- lua edellisvuosiin hankaloittaa uusittu tilastointi, jossa ilmoitetaan vain kertomusvuonna alkaneet kuntoutustuet. Aikaisempina vuosina on ilmoitettu kuntoutustuella olleet (25 vuonna 2009). Useat

kuntoutustuet jatkuvat useamman vuoden. Määräaikainen työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki myönnetään silloin, kun henkilön työkyvyn arvioidaan voivan palautua hoidon tai kuntoutuksen avulla. Pysyviä eläkkeitä ei myönnetä ennen kuin on selvitetty voiko työntekijä jatkaa esim. kuntoutuksen avulla töissä. Kuntoutustukien määrä viime vuosina on ollut vakiintunutta.

3.2. Kaupungin maksamat eläkkeet

Kaupungilla on Mikkelin kaupungin vanhan eläkesäännön perusteella kaupungin itsensä maksamia eläkkeitä kaupungin palveluksesta aikanaan siirtyneille henkilöille ja näiden omaisille. Maksettu summa vuonna 2010 oli 67 722 euroa 10 henkilölle (2009: 72 025 euroa 12, 2008: 81 430 euroa 15 henkilölle).

4. PALKKAMENOT

Kaupunki maksoi henkilökunnalleen vuonna 2010 palkkaa yhteensä 96 348 858 euroa. Nousua edellisvuoteen oli 3,17 % (nousu oli 3,7 % vuodesta 2008 vuoteen 2009). Palkkamenot kohdistuivat eri toimialueille:

Taulukko 5: Palkkamenot 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto *)	19080764	20000852	19445818	14181976	8351034
Pelastustoimi					7764987
Sosiaali- ja terveystoimi	35105312	39231103	38759145	40789701	41064526
Sivistystoimi **)	18757088	20638315	20696685	26112113	26902206
Tekninen toimi ***)	7144181	7469478	7109877	7942650	7342666
Liikelaitokset ****)	3483878	3815302	3990555	4362831	4923439
Yhteensä	83571223	91155050	90002080	93389271	96348858

*) sisältää ympäristötoimen, pelastustoimi erotettu

***) sisältää opetustoimen ja kulttuuri- nuoriso- ja liikuntatoimen

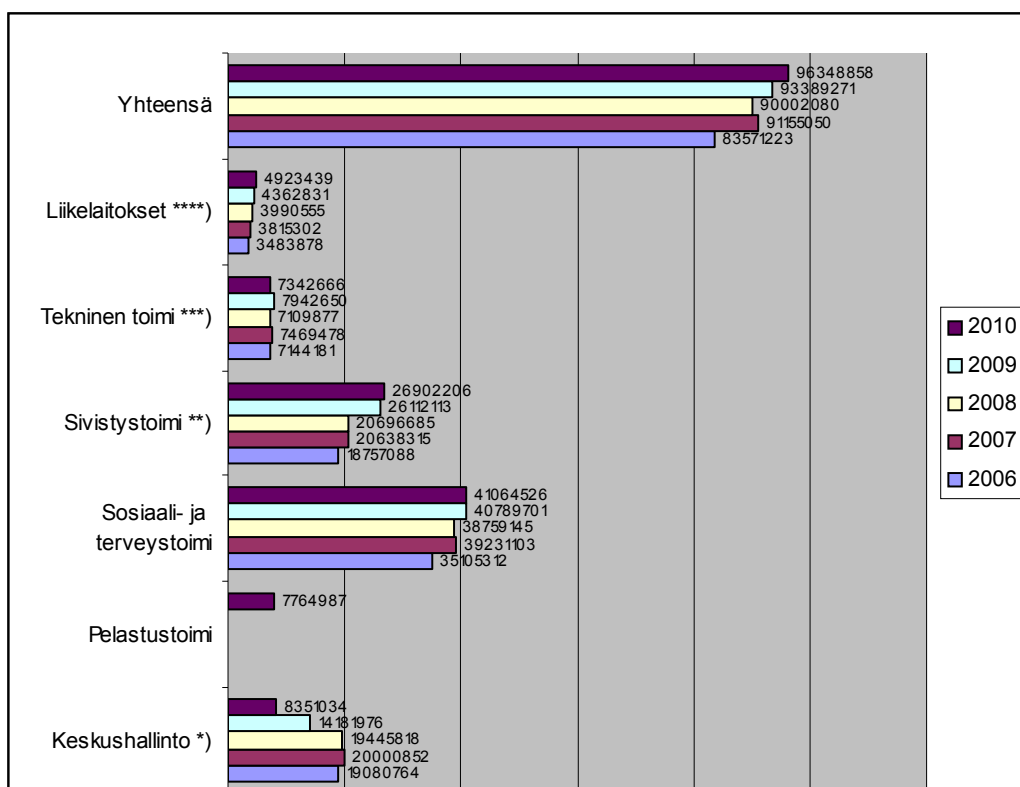
****) sisältää teknisen-, rakennus- ja maaseutulausakunnan

*****) sisältää vesilaitoksen, työterveyden ja Otavan Opiston

Luvut eivät sisällä kokouspalkkioita, luottamushenkilöille maksettuja ansionmenetykskorvauksia eikä palkkasivukustannuksia

Palkoista 42,7 % (2009: 43,7 %) kohdistui sosiaali- ja terveystoimeen (mukana ei enää ympäristölausakunnan alainen toiminta). Sivistystoimeen kohdistui palkoista 27,9 % (2009: 28,0 %), mikä sisältää opetustoimen ja kulttuuri-nuoriso- ja liikuntatoimen. Oppilaitoksista kansalaisopiston palkkamenot sijoittuvat sivistystoimenmenoihin. Liikelaitosten (Otavan Opisto, Etelä-Savon työterveys, vesilaitos) osuus palkkamenoista väheni edellisen vuoden tasosta ollen 4,5 % (2009: 4,7 %). Palkkamenojen kehityksessä tulee huomioida edelleen liikelaitosten palkkakehitys, mikä poikkeaa hieman kaupungin yleisestä palkkakehityksestä.

Kuvio 9: Palkkamenot 2006-2010



Tulospalkkiojärjestelmä on toimialueilla käytössä vesilaitoksella. Tulospalkkioita ei vuodelta 2010 tullut maksettavaksi.

4.1. Palkkamenot poissaoloajalta

Kaupungin palkkamenoista merkittävä osa kohdistuu poissaoloajan palkkoihin. Palkkasummasta 11,9 % (12,5 % sekä vuonna 2009 että 2008) oli poissaoloajan palkkoja (tilastoitu sairauslomat, työtapaturmista aiheutuvat sairauslomat, perhepoliittiset vapaat ja vuosiloma-aika). Viimeisen 10 vuoden aikana poissaoloajan palkkojen osuus on vaihdellut 11,4 %:sta, 11,9 %:iin. Suurin nousu 17,6 % oli perhevapaissa ja suurin lasku työ- ja työmatkatapaturmissa 15,9 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 6. Palkkamenot poissaoloajalta 2006 – 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Sairauslomat	2 269 157	2 366 902	2 568 672	2 755 582	2 886 766
Työtapaturmat	102 091	58 350	133 357	137 777	115 929
Perhepoliittiset vapaat	337 991	319 022	318 575	340 653	400 571
Vuosiloma	7 369 146	7 688 969	7 803 374	7 996 866	8 108 369
YHTEENSÄ	10 078 386	10 433 242	10 823 978	11 230 878	11 511 635

Palkkasummat eivät sisällä poissaoloajan korotusprosenttia

Poissaoloajan menot kasvoivat edellisen vuoden luvuista 2,5 % (edellisen kertomusvuoden aikana kasvu oli 3,8 %) Sairauslomien ajalta maksettu palkkasumma on kasvanut 4,8 % edellisestä vuodesta (2009: kasvu edellisen vuoteen 7,3 %).

4.2. Verotuskunta

Kaupungin koko henkilöstöstä n. 81 prosentilla oli verotuskuntana Mikkelin kaupunki. Muita verotuskuntia olivat pääsääntöisesti seudun lähikunnat eli Ristiina, Hirvensalmi ja Juva sekä Kangasniemi. Alueellinen pelastustoimi ja lomitustoimi sekä Otavan Opisto vaikuttavat henkilöstön verotuskuntaan hieman laajemmin.

5. SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT

5.1. Sairauspoissaolot

Henkilökunnan työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 54 451 sairauspäivää (2009: 54 266). Sairauspäivät nousivat vain 185 päivää (2009: nousu edelliseen vuoteen 3,3 % eli 2546 päivää). Palkattomat sairauspäivät lisääntyivät 681 päivää (2009: 974). Palkallisten sairauspoissaolojen määrä kuitenkin laski 496 sairauspäivällä (kasvoi 1 572 sairauspäivällä vuonna 2009). Sairastavien henkilölukumäärässä tapahtui myös laskua 32 henkilöllä.

Suuntaus näyttäisi olevan hieman positiivisempaan suuntaan, paitsi palkattomien sairauspoissaolojen osalta. Toisaalta henkilökunnan keski-ikä vaikuttanee edelleen joiltakin osin pitempiin sairauspoissaoloihin ja nostanee myös palkattomia sairauspäiviä.

Taulukko 7. Sairauspoissaolot 2010 (kalenteripäiviä)

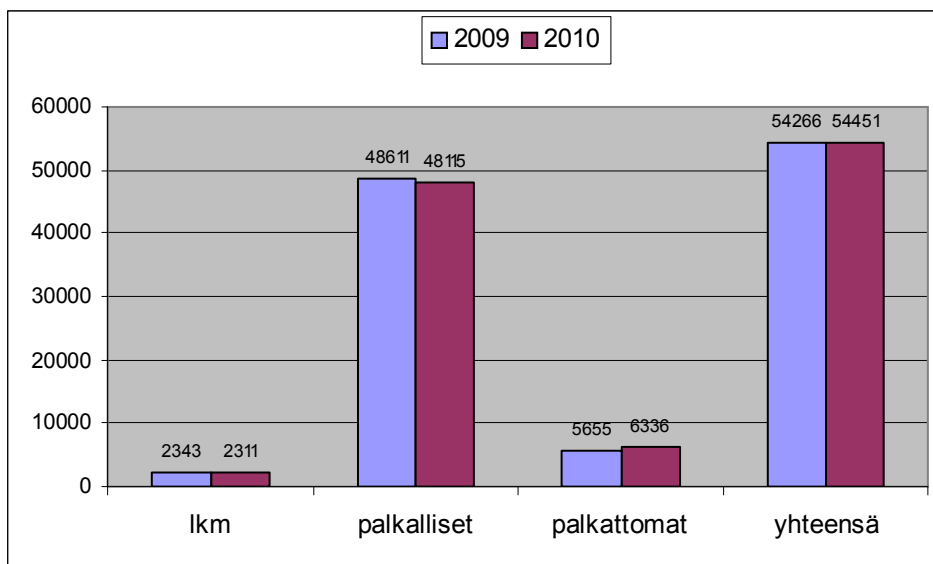
	2010			
	Henkilöiden lukumäärä	Palkalliset sairauspäivät	Palkattomat sairauspäivät	Sairauspäivät yhteensä
Keskushallinto	307	7864	442	8306
Kaupunginhallitus	170	4888	235	5123
Ympäristölautakunta	12	285	143	428
Etelä-Savon pelastuslaitos	125	2691	64	2755
Sosiaali- ja terveystoimi	1184	24740	2771	27511
Sosiaali- ja terveyslautakunta				
Johtamisen tukipalvelut	12	152	0	152
Lapsiperheiden palvelut	448	8744	969	9713
Psykososiaaliset palvelut	64	1252	105	1357
Terveyspalvelut	113	2004	103	2107
Vanhusten palvelut	547	12588	1594	14182
Sivistystoimi	537	8811	970	9781
Opetuslautakunta	436	6334	599	6933
Kulttuuri- nuoriso- ja liikuntaltk.	101	2477	371	2848
Tekninen toimi	189	5772	1387	7159
Tekninen- ja rakennuslautakunta	94	2104	60	2164
Maaseutulautakunta	95	3668	1327	4995
Liikelaitokset	94	928	766	1694
Vesilaitos	32	295	730	1025
Etelä-Savon työterveys	17	117	31	148
Otavan Opisto	45	516	5	521
YHTEENSÄ	2311	48115	6336	54451

Sairauspäivien määrä kaikkia työntekijöitä kohden laskettuna oli 17,0 kalenteripäivää (2009:17,2 päivää, 17,4 päivää vuonna 2008). Sairastavuuden taso on säilynyt lähes viime vuoden tasolla,

vaikka hienoista tasaantumista on havaittavissa. Suurin muutos on kuitenkin tapahtunut pitkäaikaisissa sairauspoissaoloissa, mikä näkyy palkattomien sairauspäivien kasvussa.

Kun lasketaan sairauspoissaolot poissaollutta henkilöä kohden, on keskimääräinen poissaolopäivien määrä kohonnut edelleen ollen 23,6 päivää kertomusvuonna (2009: 23,2, 2008: 21,9 päivää). Yli 100 päivää sairauslomalla olleita henkilöitä oli 117 henkilöä (2009: 124 henkilöä). Vuonna 2008 vastaava luku oli 111 henkilöä.

Kuvio 10: Sairauspoissaolot 2009-2010



Sairauspoissaolojen ajalta maksettu palkkasumma kaikista palkoista oli 2,99 % (2009: 2,95 %). Sairauspoissaolojen menojen osuuteen on tulevina vuosina kiinnitettävä edelleen huomiota.

Kaupungin sairauspoissaolojen määrään on viime vuosien aikana pyritty kiinnittämään huomiota, vaikka luvut ovat edelleen kohtuullisella tasolla koko kuntasektoriin verrattaessa. Työskentelyolosuhteisiin ja -tapoihin liittyvää koulutusta on järjestetty sekä pyritty edistämään uudelleensijoitusta ja tehtäväkiertoa. Työyksiköiltä on edellytetty työjärjestelyjen tarkastelua työhyvinvointia ylläpitävässä mielessä. Erityistä huomiota on kiinnitetty työkykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan, jota jatketaan mm. koulutuksella ja erilaisten malliapuvälineiden kehittämällä. Sairauspoissaoloihin on ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä pyrittävä edelleen vaikuttamaan.

Yleensä sairauspoissaolojen määrään vaikuttavat ikärakenteen muutoksen ohella myös erilaiset eläketapahtumat ja kuntouttavaan toimintaan liittyvät toimenpiteet (vrt. jäljempänä uudelleen sijoitus ja kuntoutustuet). Toinen vaikuttava tekijä sairauspoissaoloihin ovat ergonomiset tekijät sekä työhyvinvointiin vaikuttavat muut käytännöt. Johtamisen vahvistaminen on yksi sairauspoissaoloihin vaikuttava tekijä.

Sairastavuudessa työntekijää kohden on hallinnonaloittain katsottuna edelleen huomattavia eroja. Sairauslomapäivien määrä henkilöä kohden laskettuna on maaseututoimessa jatkuvasti noussut.

Taulukko 8: Sairauspoissaolot kalenteripäivittäin 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Kaupunginhallitus	16,2	13,6	17,9	19,3	20,9
Ympäristölautakunta				2,5	17,1
Etelä-Savon pelastuslaitos	15,9	16,2	18,3	11,6	13,4
Sosiaali- ja terveystoimi *)	18,0	17,2	19,4	20,3	18,0
Opetuslautakunta **)	8,4	8,0	10,5	12,2	10,9
Kulttuuri- nuoriso- ja liikuntalk.	18,2	14,7	14,8	10,2	18,6
Tekninen toimi	11,9	16,2	21,1	17,2	14,7
Maaseutulautakunta	24,9	21,5	22,4	29,3	45,8
Vesilaitos	7,5	12,3	8,5	20,6	23,8
Etelä-Savon työterveys	6,1	7,6	16,4	6,7	4,1
Otavan Opisto	6,9	11,2	4,8	7,8	6,8

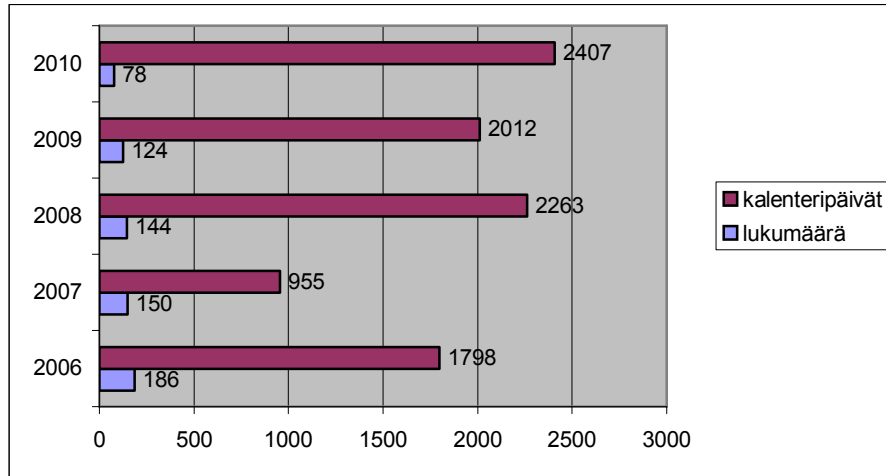
*) 1.1.2009 alkaen ympäristölautakunta keskushallinnon alaisuudessa

***) sis. myös sivistystoimen tukipalvelun hlöstön 30.12.2010

Sairastavuutta tarkasteltaessa on johtopäätöksiä pyrittävä tekemään lähinnä koko kaupungin tasolla, koska yksittäisten hallintokuntien kohdalla saattavat heilahtelut olla satunnaisia. Pienempien toimialojen tai työyksiköiden sairastavuuslukuihin vaikuttavat merkittävästi jo yhden tai kahden henkilön yli 100 päivän tai koko vuoden sairauspoissaolo. Kaupungin toimialueilla on ammattiryhmiä, joissa sairastavuus korreloi voimakkaasti ammattialaan, kuten maaseututoimen henkilöstön korkea sairastavuus on selvästi vakiintunutta ja pelastustoimen henkilöstön keski-ikä vaikuttanee suuriinkin vaihteluihin eri vuosina. Koko kaupungin poissaolo kalenteripäivinä oli 17. Valtakunnallisesti vertailua on vaikea tehdä, koska luvut esitetään näissä tilastoissa työpäivinä. Kunta-alan työolobarometrin mukaan (perustuu haastatteluihin) koko kunta-alalla sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2008 vuoteen 2009. Vertailu kuntien työolobarometriin tulee tehdä suuntaa-antavana. Kaupunki ei siten poikkeaa merkittävästi suuntauksesta, koska sairauspoissaolojen määrä on pysynyt lähes ennallaan. Sairauspoissaoloihin vaikuttanee edelleen yhtenä tekijänä henkilöstön keski-ikä, vaikka siinä on tapahtunut laskua. Myös panostus esimiesten koulutukseen, työhyvinvoinnin mittaamiseen ja työolojen kehittämiseen vaikuttanee sairauspoissaolojen määrään tulevina vuosina.

5.2. TYÖTAPATURMAT JA TYÖMATKATAPATURMAT SEKÄ AMMATTITAUDIT

Työ- ja työmatkatapaturmia sattui 78 kpl vuonna 2010 (2009: 124). Ammattitauteja oli vain yksi (2009:4). Työ- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien lukumäärässä on muutaman viime vuoden aikana tapahtunut laskua, mutta sairauspoissaolot eivät ole vähentyneet.

Kuvio 11: Koko henkilöstön työ-, työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit 2010

Työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutui kaikkiaan yhteensä 2407 työkyvyttömyyspäivää (2009: 2012). Työmatkatapaturmien osuus oli 18 henkilöä 655 sairauspäivällä. Tapaturmien lukumäärä on vähentynyt huomattavasti, mutta työkyvyttömyyspäivät ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna.

Ennen vuotta 2010 sattuneiden työ- (7 henkilöä 379 sairauspoissaolopäivää) ja työmatka- (4 henkilöä ja 315 sairauspoissaolopäivää) tapaturmien sairauspäivät ulottuvat vuodelle 2010. Työ- ja työmatkatapaturmien johdosta on kuusi (6) työntekijää päivittäin pois työstä.

Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin, vakuutusyhtiö Tapiolaan, on ilmoitettu 124 tapaturmaa vuoden aikana, joista ammattitauti- ja ammattitautiepäilyilmoituksia kaksi (2), tapaturmia työmatkalla, kodin ja työpaikan välillä, on 25 ja työssä sattuneita tapaturmia on ilmoitettu 97 kappaletta. Näistä kertomusvuonna sattuneista tapaturmista on kertynyt 1638 sairauspäivää.

Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärät ovat vähentyneet. Sairauspäivien määrää rasittavat muutamat pitkäaikaista hoitoa vaatineet työmatkatapaturmat edellisiltä vuosilta.

Vuoden 2010 aikana sattuneiden työ- ja työmatkatapaturmien vakuutusyhtiön korvaukset tähän mennessä ovat 184 300 euroa, josta työtapaturmien osuus 115 350 euroa. Keskivahinkokorvaus on 1500 euroa ja tapaturmataajuus 14 (tapaturmaa/miljoonaa työtuntia kohti) ja sairauspäivätaajuus 190 (sairaspäivää/miljoonaa työtuntia kohti) sekä sairauspäivät vahinkoa kohti 13 kalenteripäivää. Näitä tietoja ei ole aikaisemmissa raporteissa ollut, mutta tiedot helpottavat seuranta ja vertailtavuutta muihin vastaaviin kaupunkeihin tulevana vuosina. Vertailuna kunnallisella alalla oli tapaturmataajuus keskimäärin 17,5 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden.

Sairauspäivät vahinkoa kohti olivat 30 päivää (2009: 16). Eniten tapaturmia aiheuttivat kulkuväylät ja alustat. Yli 50 päivää sairauslomalla oli tapaturmien johdosta 13 henkilöä. (2009: 8 henkilöä). Henkilöstöön kohdistuvalta vakavalta väkivallan käytöltä on välttytty. Eniten väkivaltaa on edelleen työpaikkakäyntien ja väkivaltailmoitusten perusteella ilmennyt hoito- ja hoiva-alalla. Väkivallan uhkaa tulee jatkossa pyrkiä vähentämään riskialttiiden työpaikkojen henkilöstön koulutuksella mm. avekki-koulutuksella. Avekkikoulutuksia on järjestetty mm. sosiaali- ja terveystoimessa ja ne jatkuvat täysimittaisena vuoden 2011 aikana lähes koko sosiaali- ja terveystoimen henkilöstölle.

Tapaturma-alttiutta voidaan vähentää myös asianmukaisella, työn ja työmatkan riskit huomioivalta perehdyttämisellä. Lisäksi vaaratilanteista tulisi aina raportoida vaaratilanneilmoituksella. Vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin perustuvien parannustoimenpiteiden tehottomuus näkyy useimmiten tapaturmina.

6. TYÖHYVINVOINNIN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1. Erilaiset ohjelmat

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen on panostettu monin erilaisin toimenpitein kuluvan valtuustokauden aikana. Työhyvinvoinnissa tärkeä kumppani on työterveyshuolto, jonka kanssa on jäsenetty vuosikohtaiset tärkeimmät työhyvinvoinnin kehittämiskohteet. Työterveyshuolto on laatinut toimintasuunnitelman uuden lainsäädännön mukaisesti, ja päätoimialueet ovat valmistelleet tämän mukaan omat toimintasuunnitelmansa.

Työsuojelun toimintaohjelmassa on ohjattu tulosalueita ja –yksiköitä tunnistamaan vaarat ja arvioimaan riskit ja niiden perusteella laatimaan omat työsuojelun toiminta-ohjelmat ja –suunnitelmat työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parannustoimenpiteiksi kaikilla kaupungin työpaikoilla. Riskien arvioinnin kehittäminen on aloitettu yhteistyössä kaupungin vahinkovakuutusyhtiön kanssa.

Kaupungilla on käytössään monia muitakin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia henkilöstöpoliittisia ohjelmia ja suunnitelmia. Näiden tarkoituksena on vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin luomalla koko kaupunkiorganisaation yhteisiä toimintamalleja ja –tapoja.

6.2. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet

Kuluvalla valtuustokaudella on panostettu johtamisen kehittämiseen. Tutkimusten mukaan johtamisella on yksittäisistä asioista suurin vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Mikkelin kaupunkiorganisaatiossa isot valmennusohjelmat ovat olleet tärkeä väline johtamistaitojen parantamisessa. Valmennusohjelmia on toteutettu sekä kohdennetusti tiettyihin esimiesryhmiin että yhteisesti kaikille kaupungin esimiehille (esimiesten perspektiivipäivät). Johtamisen tärkeimpiä välineitä, kuten kehityskeskusteluja, on kehitetty ja edistetty uuden kehityskeskustelujen toimintamallin ja lomakkeen käyttöönottoa. Osaamisen johtamista ja kaupungin strategian jalkautusta on mallinnettu myös osana kehityskeskusteluja ja viety näitä koskevia kohtia suoraan kehityskeskustelujen uudistettuun lomakkeeseen.

Johtamisen tärkeimpiä välineitä ovat henkilöstökyselyt. Mikkelin kaupungissa käytössä olevaa työhyvinvointikyselyä ja sen tulosten hyödyntämistä on kehitetty edelleen. Tulosten käsittelyyn on laadittu ohjeet, ja korostettu kyselyn merkitystä esimiesten tärkeänä työvälineenä.

Kuntoremonttikurssitoiminta on jatkunut. Työntekijöitä on tuettu heidän hakeutuessa vapaa-ajallaan kuntoremonttikursseille. Toimintavuonna 38 työntekijää osallistui kolmelle eri kuntoremonttikurssille. Työsuojeluvaltuutettujen asiantuntemusta on hyödynnetty erilaisissa projekteissa ja henkilöstön työhyvinvointiin liittyvissä hankkeissa.

Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti työn kuormittavuus. Palkkatukityöllistettyjen, oppisopimuksessa olevien, harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden työpanosta on pyritty suuntaamaan entistä paremmin tukemaan kaupungin palvelutoimintaa. Myös määräaikaisen henkilöstön vakinaistaminen luo sitoutumista ja vaikuttanee omalta osaltaan työhyvinvointiin.

6.3. Työhyvinvointikysely (ent. henkilöstökysely)

Työhyvinvointikysely kuuluu Mikkelin kaupungin normaaliin toimintaan, ja on yksi tärkeimmistä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämisen välineistä. Kyselyt on aloitettu 2008. Vuonna 2010 kyselyä uudistettiin, ja saatiin vertailua mm. Lappeenrannan ja Kotkan kaupunkeihin. Vuonna 2010 kyselyyn vastasi 1349 työntekijää (2009: 1011). Vastausprosentti oli kuitenkin edellisen vuoden tasolla (41 %).

Mikkelissä työhyvinvoinnin kokonaiskuva on hyvin samantyyppinen kuin vertailukunnissa. Mikkelin tulokset poikkeavat kuitenkin kaikilla tarkastelluilla osa-alueilla – kunnan johtamisessa, esimiestyössä, työyhteisössä, työympäristössä, osaamisessa ja omassa koetussa työhyvinvoinnissa – hieman muista kunnista huonompaan suuntaan. Erot muihin kuntiin eivät kuitenkaan ole suuria.

Kokonaistyytyväisyys Mikkelin kaupunkiin työnantajana todettiin hyväksi (3,51), vertailukunnissa taso oli 3,71. (Raportoinnissa käytetty asteikko; 3,75-5,0 erinomainen, 3,0-3,74 hyvä, 2,25-3,0 jonkin verran kehitettävää ja 1,0-2,24 paljon kehitettävää).

Lähiesimiestyö arvioitiin erinomaiseksi; lähiesimies luottaa henkilöstön kykyyn toimia itsenäisesti, samoin omalla työllä koettiin olevan selkeät tavoitteet. Vastaavasti kaupungin johtaminen yleisesti koettiin siten, että sitä tulisi jonkin verran kehittää mm. aktiivisella viranhaltijajohdon mukana olona työyhteisön kehittämisessä, samoin kaivattiin selkeää ja johdonmukaista päätöksentekoa.

Työympäristö koettiin keskimäärin hyväksi, paitsi työtilojen sisäilman kohdalla (2,62), jota tulisi parantaa tämän hetkisestä tilasta mm. opetus- ja terveystoimen tulosalueilla.

Työyhteisöjen toimintatavat ja organisointi koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Toimintatavoissa todettiin olevan kehittämisen tarvetta mm. työntekijöiden tasapuolisessa kohtelussa ja myös kehittämisen tarvetta on työyhteisöä koskevien muutosten hallinnassa.

Henkilöstöstä omaan työhyvinvointiin liittyvissä asioissa tilanne koettiin hyväksi ja joissakin asioissa erinomaiseksi; tunnen tekeväni tärkeää työtä 4,4, koen, että työkyky on hyvä 4,04.

Osaamisen tilanne koettiin hyväksi; työyhteisön osaaminen on ajan tasalla (3,74), olen saanut riittävästi ammattitaitoa vaativaa koulutusta (3,59). Perehdyttäminen niin uusille työntekijöille kuin uusiin tehtäviin siirtyville työntekijöille koettiin jossain määrin riittämättömäksi. Urakierto mahdollisuutta ei koettu kovin hyväksi (2,45). Lisäksi osaamisen suunnitelmalliseen ja systemaattiseen kehittämiseen on tarvetta.

Kehityskeskusteluja on esimiesten kanssa käyty edellisiin vuosiin verrattuna huomattavasti enemmän ja ne on myös koettu aiempaa hyödyllisemmiksi.

Saaduista vastauksista voi todeta sen, että viime vuosien panostus esimiestyön kehittämiseen on tuottanut tulosta, samoin henkilöstön omaan työhyvinvointiin on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota. Esille tuli myös asioita, joita ei organisaation- ja toimintojen muutoksissa ole otettu riittävästi huomioon, näitä ovat mm. perehdyttäminen, työssä jaksaminen.

Kyselyssä tiedusteltiin yli 50-vuotiailta heidän työssä jatkamisesta henkilökohtaiseen eläkeikään saakka. Vastaaajia oli 663, joista todennäköisesti tai melko varmasti jatkaisi 70,74 %, todennäköisesti ei tai ehdottomasti ei jatkaisi 18,25 % ja 11,1 % ei osannut sanoa asiasta mielipidettä.

6.4. Työterveyshuolto ja sen painopistealueet

Mikkelin kaupunki hankkii työterveyshuollon palvelut henkilökunnalleen Etelä-Savon työterveydeltä (kaupungin liikelaitos 1.1.2006 lukien). Alueellisen pelastuslaitoksen ja lomituspalveluiden osalta työterveyshuoltoa on hankittu myös maakunnan muilta julkisilta työterveyshuollon toimijoilta.

Yhteensä työterveyshuoltoon käytettiin 1 089 931 euroa (2009: 1 005 391 euroa). Kokonaiskustannusten nousu edellisvuoteen oli n. 8,4 % (23,1 % vuodesta 2008 vuoteen 2009). Kokonaiskustannukset kaupungin työntekijää kohden olivat noin 340 euroa (2009: 318 e). Kelan tulot työterveyshuollon menoista olivat 583 794 euroa. Kertomusvuonna toteutettiin peruseriaatteet työterveyshuollon kustannusten jaosta toimialueille vuoden 2011 talousarvioon.

Henkilöstön ikääntyminen, työtahdin kiristyminen ja työn lisääntyvät vaatimukset aiheuttavat kuormitustekijöitä, joiden hallintaan ja ennaltaehkäisyyn on työterveyshuolto pyrkinyt vaikuttamaan. Työpaikkaselvitykset ja työyksikkökohtaisesti kohdenneet terveystarkastukset sekä sairastapaantotot ovat niitä toimintoja, joilla työterveyshuolto on kerännyt informaatiota työyhteisöjen ja yksittäisten työntekijöiden jaksamisesta. Varhainen välittäminen ja uudelleen sijoitus-ohjetta on toteutettu työterveyshuollon toiminnassa yhdessä työnantajan kanssa. Työterveysneuvottelujen määrä on lisääntynyt ja niiden kautta on voitu tukea työntekijöiden jaksamista ja työkyvyn säilyttämistä. Neuvotteluissa on sovittu yhdessä esimiesten ja työntekijän kanssa työnkuvaan muokkaamisesta, ergonomisista parannuksista, työaikojen sopeuttamisesta, uudelleen sijoittamisesta, työkierrosta, pitkiltä sairauslomilta työhön palaamisen tukemisesta, kuntoutuksista ja uudelleen koulutuksesta esimerkiksi KEVA:n tuella. Työterveyshuolto on hakenut varhaiskuntoutuskursseja (Aslak) Kelalta ja ne on toteutettu Mikkelin kaupungin seuraaville henkilöstöryhmille: opettajat, hoito- ja toimistohenkilöstö.

Monissa työpisteissä on esiintynyt sisäilmasta johtuvaa oirehdintaa. Työterveyshuolto on ollut mukana terveydellisten vaarojen arvioinnissa ja osallistunut sisäilmatyöryhmän toimintaan (vrt. työhyvinvointitutkimus).

Työterveyshuollon sairastapaantokäynnit ovat lisääntyneet työterveyslääkärillä 800 käynnillä edelliseen vuoteen nähden. Päivystävä työterveyshoitaja-toimintaa on tehostettu ja työterveyslääkäriresurssia on ollut enemmän käytössä.

Toimintaa on toteutettu työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Kela korvaa kaupungille työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan kuluista 60 % ja sairaanhoidon kuluista 50 %. Kelan korvaamaa työterveyshuoltoa toteutettiin vuoden 2010 aikana 1 138 569 eurolla (sisältää myös pelastustoimen ja liikelaitokset). Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa 463 307 eurolla eli 40,7 % ja sairaanhoitoa 675 260 eurolla eli 59,3 %.

Mikkelin kaupunki panostaa edelleen työhyvinvointiin ja haluaa olla hyvä työnantaja ja huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen on osa kaupungin talouden tasapainotusohjelmaa.

6.5. Henkilöstön uudelleen sijoittaminen

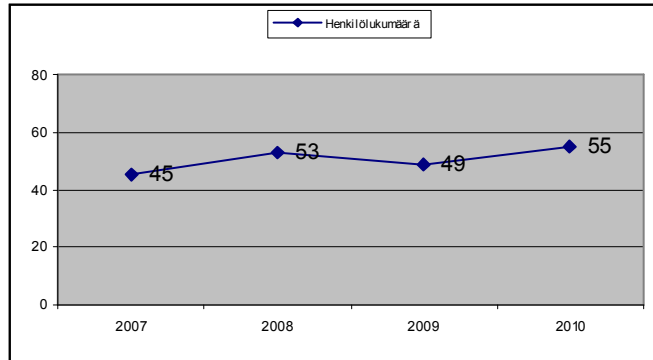
Uudelleensijoittumisen tavoitteena on turvata vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuus silloin, kun Mikkelin kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa olevan työntekijän jatkaminen omassa työssään ei ole terveydellisistä syistä mahdollista. Työkyvynarvio tehdään aina työterveydessä.

Vuonna 2010 on pidetty erilaisin kokoonpanoin lukuisa joukko neuvotteluja terveydentilan heikkenemistä nykyisessä työssään kokevien henkilöiden, heidän esimiestensä ja työterveyden asiantuntijoiden kanssa. Näissä neuvotteluissa on pyritty tukemaan työjärjestelyin henkilöiden omassa työssä jaksamista ja välttämään heidän joutumistaan uudelleensijoitettaviksi. Joissain tapauksissa taas toisiin tehtäviin hakeutuminen on nähty myönteisenä työkyvyn säilymisen kannalta. Tämän tapaisiin varhaisen välittämisen toimintatapoihin on innostettu niissä yhteyksissä, joissa on epäiltävissä riski omassa työssä jaksamiseen.

Terveydellisistä syistä ja erilaisista tehtäväjärjestelyistä huolimatta oli uudelleensijoituksen piirissä vuoden 2010 aikana 55 henkilöä. Terveystilaa edistävien toimien lisäksi ammatillisella kuntoutuksella on pyritty siihen, että uudelleensijoitettava henkilö voisi jatkaa työelämässä. Tällaisia keinoja ovat mm. työkokeilu ja työhönvalmennus, kouluttautuminen omalla alalla tai opiskelminen kokonaan uuteen ammattiin. Vuonna 2010 uudelleensijoitettavista henkilöistä työllistyi pysyvästi 13 henkilöä ja 8 henkilön työsuhde päättyi eläkkeelle jäämiseen tai muun syyn takia. 34 henkilön uudelleensijoitus-prosessi oli vuoden 2010 lopussa kesken. Tähän ovat syynä joko terveydentilan selvittämisen keskeneräisyys, työllistymisen toteutuminen määräaikaista tai suun-

nitelmien mm. työkokeilujen kesken oleva valmistelu. Lisäksi on eläkepäätöksiä, jotka toteutuvat vasta vuoden 2011 puolella.

Kuvio 12: Uudelleen sijoitettavien määrä 2007-2010



Työkokeilussa kaupungilla oli 10 henkilöä. Heistä 8 oli Kuntien eläkevakuutuksen ja 2 vakuutusyhtiöiden tukemassa työkokeilussa. Yksi henkilö oli työkokeilussa toisen työnantajan palveluksessa. Kuusi henkilöä opiskeli uuteen ammattiin joko Kuntien eläkevakuutuksen tukeman oppisopimuskoulutuksen turvin tai kouluttautumalla omaehtoisesti. Erityisesti työkokeilupaikkojen järjestäminen on ollut haasteellista. Jokainen ratkaisu on monien tahojen yhteistyön tulos, joka vaatii uudelleen sijoitettavan henkilön tukena toimivan työterveyshuollon, esimiesten, Kuntien eläkevakuutuksen ja työnsuunnittelijan aktiivista toimintaa. Kuntien eläkevakuutuksen työkokeilujen ja oppisopimuskorvausten maksuosuudet kaupungille vuonna 2010 olivat 35.859 euroa (vuonna 2009 se oli 20.574 euroa).

Kuntien eläkevakuutus maksaa kunnille kuntoutumishyvitystä kuntoutustuelta työmarkkinoiden käytettäväksi palanneista henkilöistä siten, että kuntoutumishyvitys alentaa kaupungin varhaiseläkemenoperusteisen maksun jakoperustetta. Kuntoutumishyvitys on ollut käytössä vuodesta 2008 lähtien. Vuonna 2008 Mikkelin kaupungin kuntoutumishyvitys oli 21.284 euroa ja vuonna 2009 105.828 euroa. Vuoden 2010 kuntoutumishyvityksen määräksi ennakoidaan noin 69.700 euroa.

6.6. Henkilöstökoulutus

Kaupunki käytti vuonna 2010 henkilöstön koulutukseen 848 476 euroa (2009: 800 674 euroa). Lukuun sisältyy myös luottamushenkilöiden koulutus. Koulutuksesta osa oli luonteeltaan täydennyskoulutusta, osa ns. työyhteisö- ja työsuojelukoulutusta ja osa esimiehille suunnattua oppisopimuskoulutusta.

Koulutukseen käytetty summa oli koko henkilöstön osalta laskennallisesti 265,15 e/työntekijä ja vakinaista työntekijää kohden 330,67 e/työntekijä (2009: 253,30 e ja 319,89 e). Oppisopimuskoulutukseen on saatu rahoitusta mm. työvoimahallinnolta ja oppisopimuskeskukselta.

Oheisessa taulukossa on koulutukseen käytetyt varat esitetty toimialoittain. Kaupunginhallituksen lukuun sisältyy myös henkilöstö- ja kehittämispalvelujen järjestämä ja sen määrärahoista kustannettu koulutus, joka on kohdistunut koko henkilöstöön. Kertomusvuonna kaupunki on panostanut edelleen tietohallintokoulutukseen ja erityisesti esimies-koulutukseen. Lisäksi on aloitettu palveluosaja –koulutusta sekä erilaisia hankkeita tuottavuuden lisäämiseksi ja sitä mittaavien mittareiden kehittämiseksi. Mm. sosiaali- ja terveystoimessa aloitettiin neljän pilottiryhmän kohdalla Helsingin yliopiston koordinoimana tuottavuustalkoot –hanke, jonka tarkoituksena on tuottaa ensisijaisesti keinoja tuottavuuden ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Esimiehille tarkoitettuja Perspektiivi –päiviä järjestettiin kolme, joissa aiheina olivat työhyvinvointia pienin askelin, kehityskeskustelulomakkeen ja kehityskeskustelulomakkeen työstö. Tilaisuuksiin osallistui yli 200 esimiestä ja asiantuntijaa.

Taulukko 9: Koulutukseen käytetyt kustannukset

		2006	2007	2008	2009	2010
Keskushallinto		129489	113698	122131	150339	181982
	Kaupunginhallitus	89200	71238	85191	88665	134486
	Ympäristölautakunta	2356	2264	5166	6549	4065
	Etelä-Savon pelastuslaitos	37933	40196	31774	55125	43431
Sosiaali- ja terveystoimi		220677	280301	157302	164081	228624
Sivistystoimi		133370	131781	207413	377767	324042
	Opetuslautakunta	100176	101116	173571	356430	298934
	Kulttuuri- nuoriso- ja liikuntalk.	33194	30665	33842	21337	25108
Tekninen toimi		76221	58486	51953	69900	60736
	Tekninen-tie ja rakennusltk.	54248	51985	43720	49993	50712
	Maaseutulautakunta	21973	6501	8233	19907	10024
Liikelaitokset		28846	25816	35222	38587	53092
	Vesilaitos	12051	13940	9424	8644	9805
	Otavan Opisto *)	6955	4940	18360	17115	25300
	Etelä-Savon työterveys	9840	6936	7438	12828	17987
YHTEENSÄ		588603	610082	574021	800674	848476

*) Otavan Opiston luvut korjattu 2007-2010 (sisältyi aikaisemmin myös oppilaille kohdistetun koulutuksen kustannukset).

Kaupungissa toimivan poikkihallinnollisen koulutustyöryhmän toiminta on ollut kertomusvuonna vähäistä. Koulutustyöryhmän toiminta vuoden 2010 aikana painottunut sen jäsenten osallistumiseen meneillään olevien oppisopimuskoulutusten ohjausryhmiin. Tietotekniikkakoulutusta järjestettiin edelleen eri ohjelmistoalueilla. Tavoitteena tietohallintokoulutuksessa oli saada yhteiset käytännöt ja lisätä tietotekniikan tehokasta käyttöä. Tietohallintokoulutuksen järjestäminen perustui vuonna 2009 toteutettuun koulutustarvekartoitukseen. Tietohallinnon koulutustarvekartoitus toteutetaan tarvittaessa seuraavan kerran vuonna 2012.

Esimieskoulutuksen tavoitteena oli saada apuvälineitä työhyvinvoinnin kehittämiseen, poikkihallinnollisen verkostoitumisen lisääntymisen ja esimiestyöskentelyn parantamiseen. Esimiesten pääsääntöisesti oppisopimuksella järjestettävät koulutukset kestävät kukin noin puolitoista vuotta. Kertomusvuonna päättyi 35 johtavan viranhaltijan ja asiantuntijan oppisopimuskoulutus. Edelleen jatkui joulukuussa 2009 aloitettu 25 lähiesimiehen jet-koulutus. Kertomusvuonna aloitettiin uusi 24 lähiesimiehen jet-koulutus ja 14 henkilön palvelusaajakoulutus. Koulutukset jatkuvat vuosille 2011-2012.

Kaupunki aloitti myös yhteistyön Etelä-Savon koulutuksen kanssa Paremmän Palvelun Passin koulutushankkeen asiakaspalvelussa toimivan henkilökunnan osalta 3 päivän koulutuksen kohdistamalla sen erityisesti kaupungin keskeisiin asiakaspalvelutehtäviin. Yhteistyö toteutetaan kaupungissa toimivien yritysten kanssa. Koulutus toteutetaan kevään 2011 aikana.

Lisäksi henkilöstölle on järjestetty työsuojeluun ja palvelussuhteisiin liittyvää koulutusta. Koulutukset on pääosin pyritty järjestämään kaupungin oman henkilökunnan kouluttajilla. Yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa aloitettiin erilaisilla kartoituksilla. Nämä tehdään pääsääntöisesti oppilastöinä ja vaikutukset näkyvät tulevana vuosina.

7. TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN

7.1. Palkkajärjestelmät

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä lääkärien virkaehtosopimuksen alueilla jatkettiin paikallisten työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien soveltamista. Paikallisten järjestelyerien käytössä pääpaino oli henkilökohtaisen työsuorituksen palkitsemisessa ja tehtäväkohtaisen palkkojen epäkohtien korjaamisessa. Järjestelyerien käytössä huomioitiin työn tuloksellisuus sekä samapalkkaisuuden edistäminen. Kunnallisen opetushenkilöstön virkaehtosopimuksen mukaista työn vaativuuden arviointia kehitettiin edelleen.

Valtakunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa toteutettu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sekä ns. tehy-ratkaisun eriytyminen huomioitiin paikallisia järjestelyeriä käytettäessä siten, ettei ratkaisu ole aiheuttanut pidempikestoisia palkkaeroavuuksia samaa työtä tekevien, mutta eri ammattijärjestöihin kuuluvien välillä. Tämä palkkojen harmonisointi on kyetty toteuttamaan jokseenkin onnistuneesti, joskin se on vaatinut paikallisella tasolla erityistä työtä palkkojen yhteensovittamiseksi johtuen mm. siitä, että valtakunnallisten sopimusten mukaan KVTES:n piiriin kuuluvia ja Tehy ry:n jäseniä koskevat palkantarkistukset ovat tulleet voimaan osin eriaikaisesti.

Erityistä huomiota on jouduttu kiinnittämään henkilökohtaisen työsuorituksen entistä tasapuolimpaan huomioimiseen eri henkilöstöryhmissä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalueella.

Tulospalkkiojärjestelmä on kaupungin hallintoyksiköistä käytössä vesilaitoksella.

7.2. Paikalliset sopimukset

Vuoden aikana kaupungissa on tehty paikallinen sopimus lomarahana ja vuosilomapalkan osan vaihtamisesta vapaa-aikaan. Sopimuksen soveltamisala on vastaava kuin aiemmin ja sen allekirjoittajina on vain osa sopijajärjestöjen paikallisista yhdistyksistä.

Lisäksi vuoden aikana jatkettiin paikallisia sopimuksia, jotka koskivat vastaanottotyötä tekevien lääkäreiden palkkausta sekä lukiokoulutuksen etä- ja monimuoto-opetusta.

Näiden ohella kaupungissa on edelleen ollut voimassa useita aiemmin tehtyjä paikallisia sopimuksia. Eri toimialoilla tehtävät seudulliset järjestelyt ovat aiheuttaneet ja aiheuttavat jatkossakin erityistä tarvetta paikallisten sopimusten tekemiseen. Paikallisilla sopimuksilla voidaan ottaa huomioon työyhteisön erityiset tarpeet ja ne on katsottava luontevaksi osaksi kaupungin henkilöstöhallintoa.

7.3. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu toimialueilla ja liikelaitoksissa osana normaalia työtoimintaa. Kaupunki on laatinut ohjeet yhteistoiminnan toteuttamiseksi työyksikötasolla yhteistoimintalain mukaisesti kuvaamalla yhteistoimintaan kuuluvat asiat pääpiirteittäin.

Yleistä koko kaupungin tasolla toteutettavaa yhteistoimintaa edustavat yt-neuvottelukunta ja työsuojelutoimikunta. Molempien jäsenet koostuvat työnantajan ja henkilöstön edustajista. Yt-neuvottelukunta käsittelee mm. henkilöstön toimintaan vaikuttavien käytäntöjen, hankkeiden ja ohjelmien vaikutuksia eri toimialoilla tai muutoksia, jotka ovat merkittäviä henkilöstön kannalta. Osin uudistunut työsuojelutoimikunta aloitti uuden nelivuotistoimikauden 2010. Keskeisempänä tavoitteena on lisätä yhteistoiminnan vaikuttavuutta päätöksentekoon. Työsuojelun asiantuntemuksen ja resurssien käytön lisäämisen tarvetta kehitetään tulevina vuosina.

Yhteistoiminnantavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan työoloja koskevien asioiden käsittelyyn.

7.4. Henkilökunnan muistamiskäytäntö

Toimintavuonna jatkettiin edelleen vuoden 2007 alusta käyttöön otettua henkilöstön palkitsemisjärjestelmää 20, 30 ja 40 vuoden yhtäjaksoisesta palveluksesta. Käytännössä sovelletaan edelleen kolmen vuoden siirtymäaikaa siihen henkilöstöön, joka siirtyy kaupungin palveluksen vanhoina työntekijöinä.

Järjestelmässä palkitaan oman työnantajan 20 ja 30 vuoden yhtäjaksoinen palvelu viiden päivän palkkalisella lomalla. 40 vuoden palvelu huomioidaan merkkipäiväohjeen mukaisesti.

7.5. Etätyö

Kaupungissa on käytössä etätyöjärjestelmä. Etätyö on käytössä jokseenkin vähäisessä määrin tarjoten kuitenkin mahdollisuuden työn uudelleen järjestämiseen siihen soveltuvissa yksittäistapauksissa. Etätyöjärjestelmä on joustava tapa työnteon järjestämiseen ja sillä on mahdollisuus lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Etätyötä on käytetty edelleen melko vähän, vaikka edelliseen vuoteen määrä on lisääntynyt parilla henkilöllä (2009: alle 10 työntekijää (luvussa ei ole mukana Otavan Opisto).

7.6. Sisäinen tiedotus

Kaupunki hyödyntää sisäisessä tiedottamisessa omia lähinnä sähköisesti levitettäviä sisäisiä tiedotteita, joista osa tarpeen mukaan jaetaan myös paperiversioina työyksiköihin. Tiedotuksessa käytetään sisäistä intranettia (Mintra). Sähköpostin sisäiset kansiot on poistettu syksyllä 2010. Sisäisen tiedottamisen järjestelmien uudistamista jatketaan vuoden 2011 aikana kaupungin nettisivujen uudistamisen yhteydessä.

Toinen merkittävä tiedottamisen lähde on henkilökuntalehti Helmi. Koska Helmi ilmestyy vain pari kertaa vuodessa, ovat muut tiedotuskanavat henkilökuntaa koskevissa asioissa tärkeitä. Näiden kehittämiseen panostetaan edelleen ja erilaisia kehittämistoimenpiteitä on aloitettu kertomusvuoden lopulla. Helmi-lehti ilmestyi vuonna 2010 kaksi kertaa. Henkilöstö- ja kehittämisspalvelujen työnantajapalvelut on tiedottanut tulosityksiköitä erillisellä sähköpostilla palvelussuhdeasiin liittyviä asioita ja näiden olennaisia muutoksia.

7.7. Virkistystoiminta ja KKI-projekti

Kaupungin henkilöstön ja työnantajan välisen yhteistyöneuvottelukunnan asettaman virkistystoimikunnan tehtävänä on ollut suunnitella ja toteuttaa henkilöstön liikunta- ja virkistystoimintaa sille osoitetun määrärahan puitteissa. Toiminnan järjestäminen on pääsääntöisesti vapaa-ajalla tapahtuvaa. Tarkoituksena on mahdollisimman monipuolinen ja koko henkilöstölle suunnatun toiminnan järjestäminen huomioiden henkilöstön välittämiä toiveita ja innostusta erityyppisistä liikunnanlajeista ja kulttuurin tarjonnasta. Virkistystoimikunta koostuu henkilöstön edustajista. Vuonna 2009 on aloitettu myös toimikunnan tehtävien koordinointi muihin kaupungin työhyvinvointia ylläpitäviin projekteihin ja tapahtumiin.

Toiminnan yhtenä tärkeänä osana on työssä jaksamisen tukeminen. Siihen on kuulunut mm. kunto- ja jumppasalilla käyntien tukeminen maksamalla osa palvelujen tuottajien perimistä käynnityksistä. Tarkoituksena on ollut tarjota monipuolista harrastustoimintaa kaupungin henkilöstölle. Suosituimpia liikuntamuotoja vuonna 2009 olivat uinti, kuntosalitoiminta ja erilaiset jumprat. Elokuviissa ja teatterissa käynnit ovat olleet myös erittäin suosittuja. Lisäksi järjestettyyn toimintaan ovat kuuluneet mm. liikunta- ja ulkoilupäivät, joista liikuntailtapäivien järjestely ostettiin ker-

tomusvuonna Etelä-Savon Liikunta ry:ltä. Henkilökunnan pikkujoulujuhla kuului myös toimikunnan tehtäväjärjestelyihin.

Virkistysmäärärahasta on myös maksettu eri liikuntatapahtumissa/-kilpailuissa Mikkelin kaupunkia edustaneiden joukkueiden osallistumismaksuja virkistystoimikunnalle tulleiden anomuksien pohjalta. Päätöksissä on huomioitu joukkueiden koko ja kustannuskohtuullisuus koko henkilöstön tasavertaisuus huomioon ottaen.

Henkilöstön virkistystoimintaan ja KKI-projektiin käytettiin yhteensä 48 673 euroa eli keskimäärin 15,21 euroa/työntekijä (42 954 e, 13,59 e/työntekijä vuonna 2009). Kertomusvuonna virkistystoimikunnan ja KKI-projektin toiminnot yhdistettiin, mikä vaikuttaa kustannuspanostukseen henkilöä kohden kertomusvuonna.

Kunnossa kaiken ikää (KKI- projekti)

Vuonna 2002 käynnistetty KKI-ohjelma jatkui edelleen kaupungin ja Etelä-Savon Liikunta ry:n yhteistyönä. Hanke on saanut vuosittain valtakunnallisesta KKI-ohjelmasta rahallista tukea. Tähtöna on ollut saada kaupungin työntekijät huolehtimaan itsestään niin fyysisesti kuin henkisesti. Ohjelma järjesti monipuolista kuntoliikuntaa ja kuntokampanjoita.

Liikuntaryhmiin osallistuneilta kerättiin omavastuuosuutena 20 e/henkilö, jota virkistystoimikunta tuki 7 eurolla. Liikuntaryhmien lisäksi edellisten vuosien tapaan järjestettiin terveyteen liittyviä tietoisuuksia työyksiköissä. Eriaisiin tapahtumiin osallistuvien määrä on kasvanut i noin 700 edellisvuosien tapaan. Projektin ja virkistystoimikunnan yhteistyötä on vahvistettu kertomusvuonna. Virkistystoimikunta aloitti kertomusvuonna myös KKI-projektin ohjausryhmänä, jolloin erillinen ohjausryhmä voitiin lakkauttaa. Etelä-Savon Liikunta järjesti kaupungin henkilökunnan liikuntailtapäivät syyskuussa 2010. Yhteistyötä eri työhyvinvointiin liittyvien toimintojen osalta lisätään tulevina vuosina erityisesti tarkastelemalla edelleen päällekkäisiä toimintoja.

8. LOPUKSI

Henkilöstöraportin rakennetta on siis pyritty uudistamaan kehittämislle tarvittavien elementtien vahvistamiseksi. Henkilöstömäärän ja rakenteen tilastoinnin lisäksi erityinen haaste tuleville vuosille on henkilöstön työhyvinvoinnin, osaamisen ja palkitsemisen sekä johtamisen tukeminen ja parantaminen ja niissä käytettävien vertailutietojen kehittäminen. Vertailutietojen kerääminen edellyttää kuitenkin mm. henkilöstöhallinnon prosessien kehittämistä sisällön lisäksi myös tietoteknisesti.

