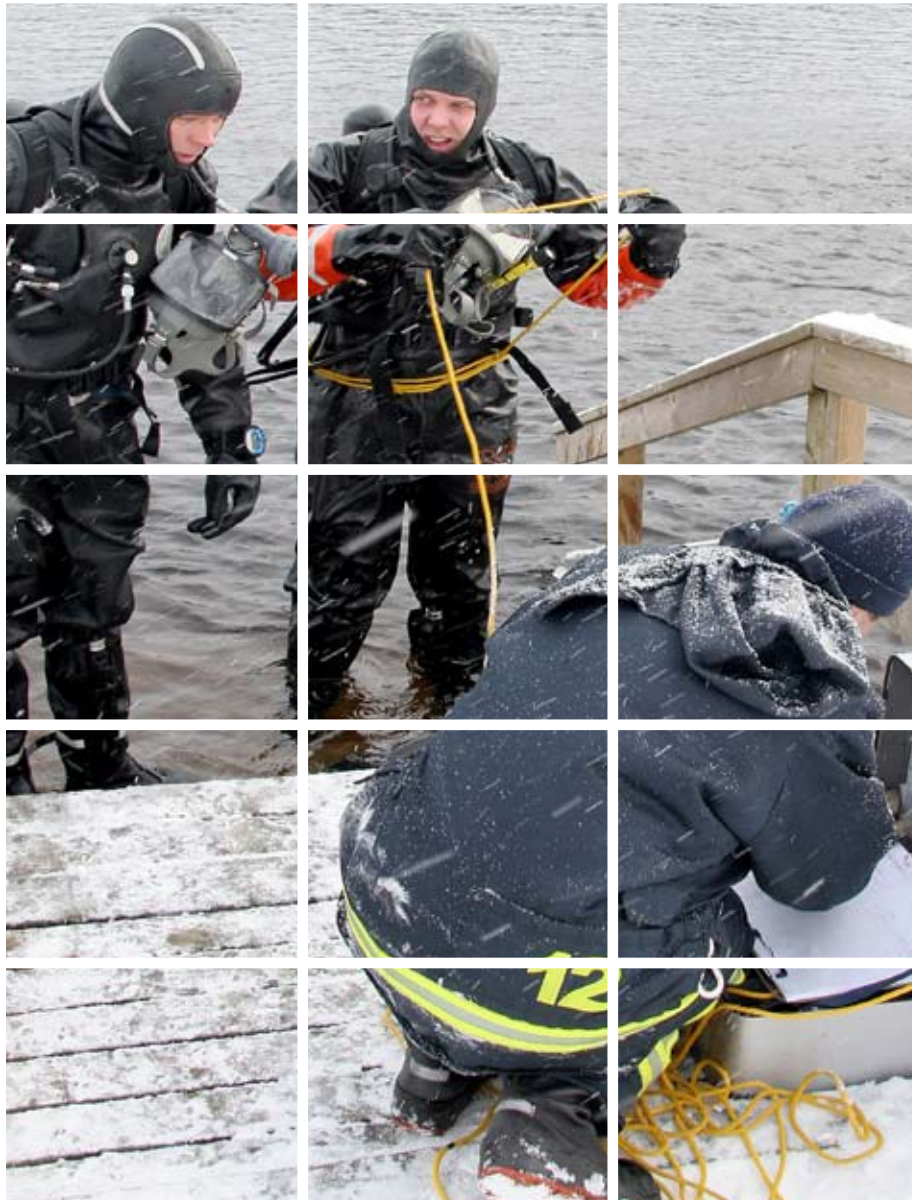




Mikkelin kaupunki

Henkilöstöraportti 2007



**Mikkelin kaupungin
henkilöstöraportti 2007**

Sisällys

1. Saatteeksi	5
2. Henkilöstö lukuina	6
2.1. Henkilöstön määrä	6
Henkilöstön prosentuaalinen jakauma palvelussuhteen luonteen mukaan	6
Taulukko 1: Henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan	7
2.2. Vakanssit ja henkilötyövuodet	8
Taulukko 2: Vakanssit 2001 - 2007	8
Taulukko 3: Henkilötyövuodet (HTV) 2001 - 2007	9-10
2.3. Henkilöstön rakenne	11
Taulukko 4: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2001 - 2007.....	11
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2007	12
Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma	12
Henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12.2007.....	13
Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2007	14
3. Henkilöstö sopimusaloittain	14
4. Palkkamenot	14
Taulukko 5: Palkkasumma hallinnonhaaroittain 2001 - 2007	15
Palkkasummat hallinnonhaaroittain	15
5. Palkkamenot poissaoloajalta	16
Taulukko 6: Palkkamenot poissaoloajalta 2001 - 2007.....	16
6. Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot	16
Taulukko 7: Sairauspoissaolot 2007	17
Taulukko 8: Sairauspoissaolot hallinnonhaaroittain 2001 - 2007.....	18
Työ- ja työmatkatapaturmat ja ammattitaudit, lukumäärät.....	18
Työ- ja työmatkatapaturmat ja ammattitaudit työkyvyttömyyspäivinä.....	19
7. Työterveyshuolto	19

8. Eläkkeelle siirtyminen ja eläkkeet.....	20
Taulukko 9: Eläkkeelle jääneet vuonna 2007	21
8.1 Määräaikaiset kuntoutustuet	21
8.2 Kaupungin maksamat eläkkeet	21
Taulukko 10: Kaupungin maksamat eläkkeet 2001 - 2007	21
9. Paikalliset sopimukset.....	22
10. Henkilöstökoulutus	22
10.1 Koulutuksen kehittäminen ja koulutustyöryhmä	22
Taulukko 11: Koulutuspalveluiden ostot 2003 - 2007	23
11. Muu työolojen kehittäminen	23
11.1. Palkkajärjestelmät	23
11.2. Henkilökunnan muistamiskäytäntö	23
11.3. Etätyö.....	23
11.4. Sisäinen tiedotus	23
11.5. Työhyvinvointi ja henkilöstöpoliittiset suunnitelmat	24
11.6. Kunnossa kaiken ikää (KKI).....	24
11.7. Henkilöstön uudelleen sijoittaminen	24
11.8. Virkistystoiminta.....	24

1. Saatteeksi

Mikkelin kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut Mikkelin kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2007. Aiempi nimitys henkilöstötilinpäätös on tässä yhteydessä korvattu henkilöstöraportilla. 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 kuvataessa ja seurattaessa henkilöstön tilaa ja kehitystä. Käytävissä olevien seitsemän vuoden tiedot antavat mahdollisuuden tarkastella käytävissä olevien henkilöstömittareiden valossa henkilöstön kehityssuuntia. Toisaalta tarkastelua hankaloittavat eri vuosina tapahtuneet seutuyhteistyöhön, yhtiöittämissiin ja organisaatiomuutoksiin liittyvät henkilöstöjen siirrot. Erityisesti nämä vaikeudet ilmenevät henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kohdalla, jossa tehtävien ja henkilöstön siirtyminen organisaatiosta toiseen ja niiden vaikutukset henkilöstöressurssien käyttöön ovat vaikeasti kuvattavissa.

Kaupungin henkilöstön sijoittuminen laajalti maakunnan alueelle (erityisesti aluepelastuslaitos) on vaikuttanut käytännön toimintojen järjestämiseen, erityisesti työjohtoon. Erityisjärjestelyihin on jouduttu myös mm. työterveyshuollon osalta, jossa palvelujen tuottajia on useampia.

Seudullisten palvelujen järjestämisestä aiheutuvat muutokset kaupungin henkilöstö- ja palvelurakenteeseen 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. Erityistä huomiota tulee kiinnittää palvelussuhteen ehtojen järjestämiseen hyvissä ajoin ennen toiminnan muutoksia.

Palkkausjärjestelmien kehitys on tällä hetkellä melko nopeaa sekä valtakunnallisella että myös paikallisella tasolla. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää henkilökohtaisten työsuoritusten ja työn tuloksellisuuden huomioimiseen palkkauksessa, kuten myös tehtäväkohtaisissa palkoissa esiintyvien epäkohtien korjaamiseen.

Henkilöä kohden laskettu sairauspoissaolojen määrä on hieman pienentynyt, jo toisena vuonna peräkkäin. Vähennystä edellisestä vuodesta on 0,2 kalenteripäivää työntekijää kohden laskettuna. Vastaava vähennys toteutui myös vuodesta 2005 vuoteen 2006. Tämä yhdistettynä työtapaturmien ja niistä aiheutuneiden työkyvyttömyyspäivien huomattavaan vähenemiseen vuonna 2007 on erityisen ilahduttavaa. Työtapaturmien määrän vähenemistä korostaa sen tapahtuminen samanaikaisesti, kun henkilöstön määrä on kasvanut.

Vuoden 2007 aikana on pyritty nostamaan ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuutta suhteessa sairaanhoitoon. Tässä on myös onnistuttu. Ennalta ehkäisevät toimenpiteet vaikuttavat sairastavuuteen pidemmällä tähtäimellä. Asiaan vaikuttaminen edelleen jatkossa edellyttää ns. varhaisen välittämisen mallin kehittämistä ja käyttöönottoa, jossa työyksikön ja työterveyshuollon yhteistyö on keskeisellä sijalla, kuten myös koulutuksen oikea suuntaaminen ja uudelleensijoituksen toiminnan tehostaminen.

Henkilöstöraportin lähteenä on käytetty etupäässä kaupungin henkilöstöhallintajärjestelmää. Valtakunnalliset luvut, mikäli toisin ei ilmoiteta, ovat Kuntaliiton ja Kuntien eläkevakuutuksen tiedoista. Vertailun helpottamiseksi kertomukseen on lisätty vuoden 2006 henkilöstötilinpäätöksen lukuja, joista osa on suluisia ilman erillistä mainintaa vuodesta 2006.

HENKILÖSTÖPALVELUT

2. Henkilöstö lukuina

2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden 2007 lopussa oli kaupunkiin palvelussuhteessa kaikkiaan 3 259 henkilöä (3 112). Lukuun eivät sisälly kansalaisopiston tuntiopettajat, muiden oppilaitosten sivutoimiset tuntiopettajat, oppisopimussuhteiset eivätkä puolivakinaiset sammuksmiehet. Henkilöstön lukumäärä/100 asukasta oli 6,69 (6,68) henkilöä ja vakinaisen henkilökunnan lukumäärä/100 asukasta oli 5,42 (5,24). Henkilökunnan määrästä 19,0 % oli erilaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa (21,6 %). Työllistettyjen osuus oli 2,7 % (3,5 %). Hallintokunnista henkilöstöä sijoittui eniten sosiaali- ja terveyslautakuntaan 1 497 henkilöä, 45,9 %-osuudella (1 395 henkilöä, 44,8 %) ja opetuslautakuntaan 646 henkilöä, 19,8 % (608 henkilöä, 19,5 %).

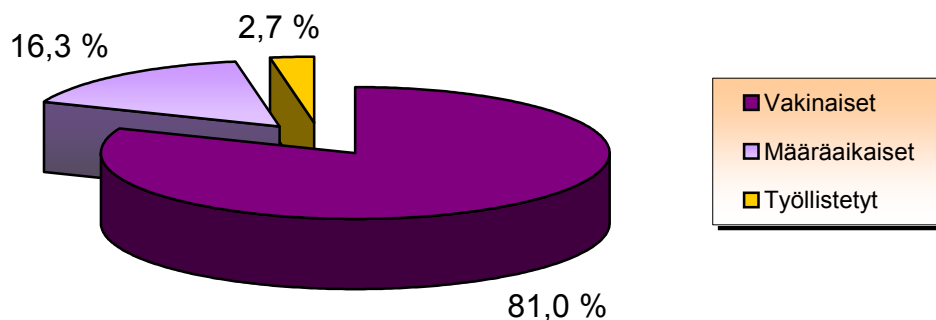
Määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus kaupungin henkilökunnasta on viime vuosina laskenut. Mää-

· rääikaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön
· osuus on kaupungissa jatkuvasti ollut alhaisempi kuin
· yleensä kuntasektorilla, jossa vuonna 2006 oli mää-
· rääikaista henkilöstöä 23,2 % (25,8 % vuonna 2005)
· kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä.

· Työllistettyjä työttömiä kaupungin palveluksessa oli
· vuoden aikana 246 henkilöä (edellisenä vuonna 277
· henkilöä), henkilötyövuosina 95, (edellisenä vuon-
· na 103,9 henkilötyövuotta). Koululaisia ja opiskelijoita
· oli kaupungin kesätoissa 308 henkilöä (305 vuonna
· 2006).

· Kaupungin vakinaisen henkilökunnan ulkopuolelta op-
· pisopimussuhteeseen otettuja oli 20 henkilöä (luvussa
· mukana myös työllistettyjä), 21 vuonna 2006.

Henkilöstön prosentuaalinen jakauma palvelussuhteen luonteen mukaan



Taulukko 1: Henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 2001 - 2007 (31.12. tilanne)

	Vakinaiset							Määräaikaiset						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tarkastuslautakunta	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kaupunginhallitus	202	207	221	229	210	171	181	51	48	45	45	47	33	19
Ulkopuoliset työllistetyt														
Maaseutulauslautakunta	50	45	100	100	98	96	91	18	20	24	28	19	15	17
Sosiaali- ja terveystalautakunta	1074	1095	1096	1076	1068	1033	1171	281	238	317	276	282	320	298
Johtamisen tukipalvelut	-	-	-	-	-	18	16	-	-	-	-	-	2	3
Lapsiperheiden palvelut	-	-	-	-	-	405	415	-	-	-	-	-	77	115
Aikuisten palvelut	-	-	-	-	-	231	259	-	-	-	-	-	48	36
Vanhusten palvelut	-	-	-	-	-	379	481	-	-	-	-	-	193	144
Ympäristölauslautakunta	15	15	13	15	20	21	20	3	4	4	1	4	3	4
Lukiokoulutus	232	218	68	62	-	-	-	37	55	9	12	-	-	-
Perusopetuslautakunta	419	414	402	408	-	-	-	110	113	115	103	-	-	-
Opetuslautakunta	-	-	-	-	475	476	507	-	-	-	-	104	99	109
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	147	149	147	151	147	144	149	38	38	35	39	45	23	20
Tekninen lautakunta	243	227	225	219	93	89	89	6	7	6	7	4	3	5
Maankäyttölauslautakunta	35	36	35	34	-	-	-	0	3	2	2	-	-	-
Rakennuslautakunta	10	10	10	10	11	11	11	0	0	0	1	0	0	0
Tielautakunta	2	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	-	-	-
Teknisten tuotantop. jhtk	-	-	-	-	172	167	169	-	-	-	-	3	4	3
Etelä-Savon pelastuslaitos	54	51	43	130	132	130	145	2	7	6	36	40	50	41
Vesilaitos	37	36	38	38	39	36	36	2	1	1	0	0	2	3
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	-	-	29	30	-	-	-	-	-	3	4
Otavan Opisto	-	-	-	-	-	37	41	-	-	-	-	-	9	9
Jätehuolto	8	9	10	11	11	-	-	2	0	0	1	0	-	-
YHTEENSÄ	2529	2515	2411	2485	2476	2440	2640	550	534	564	551	548	564	532

	Työllistetyt							Yhteensä henkilöstö						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tarkastuslautakunta	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
Kaupunginhallitus	28	29	21	21	12	8	6	281	284	287	295	269	212	206
Ulkopuoliset työllistetyt	6	5	4	3	3	3	3	6	5	4	3	3	3	3
Maaseutulauslautakunta	0	0	0	0	0	0	0	68	65	124	128	117	111	108
Sosiaali- ja terveystalautakunta	50	65	59	49	36	42	28	1405	1398	1472	1401	1386	1395	1497
Johtamisen tukipalvelut	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	20	20
Lapsiperheiden palvelut	-	-	-	-	-	15	12	-	-	-	-	-	482	542
Aikuisten palvelut	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	279	300
Vanhusten palvelut	-	-	-	-	-	21	10	-	-	-	-	-	572	635
Ympäristölauslautakunta	0	1	0	0	0	0	0	18	20	17	16	24	24	24
Lukiokoulutus	0	2	0	0	-	-	-	269	275	77	74	-	-	-
Perusopetuslautakunta	36	40	47	33	-	-	-	565	567	564	544	-	-	-
Opetuslautakunta	-	-	-	-	31	33	30	-	-	-	-	610	608	646
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	36	24	22	17	21	18	15	221	211	204	207	213	185	184
Tekninen lautakunta	5	7	9	3	1	2	2	254	241	240	229	98	94	96
Maankäyttölauslautakunta	0	0	0	0	-	-	-	35	39	37	36	-	-	-
Rakennuslautakunta	0	1	1	0	0	0	0	10	11	11	11	11	11	11
Tielautakunta	0	0	0	0	-	-	-	2	2	2	2	-	-	-
Teknisten tuotantop. jhtk	-	-	-	-	2	3	2	-	-	-	-	177	174	174
Etelä-Savon pelastuslaitos	0	0	0	1	1	0	0	56	58	49	167	173	180	186
Vesilaitos	0	0	0	0	0	2	1	39	37	39	38	39	40	40
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	32	34
Otavan Opisto	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	46	50
Jätehuolto	0	1	0	0	0	-	-	10	10	10	12	11	-	-
YHTEENSÄ	155	170	159	124	104	108	87	3234	3219	3134	3160	3128	3112	3259

Haukivuoren, Hirvensalmen, Mäntyharjun ja Puumalan maatalouslomittajat kaupungin palvelukseen 1.1.2003. MAI:n henkilökunta kuntayhtymään 1.1.2003. Häätäkeskuksen henkilökunta valtion häätäkeskukseen 1.11.2003. Ristiinan kirjaston henkilökunta kaupungin palvelukseen 1.1.2004. Palo- ja pelastustoimeen 95 uutta vakanssia 1.1.2004 (aluepelastuslaitos). Ravintola Menuetin toiminta kaupungille 1.2.2004. Haukivuoren kirjaston henkilökunta kaupungin palvelukseen 1.1.2005. Ympäristöpalveluihin 4 uutta vakanssia 1.1.2005 (seudullinen toiminta). Jätehuollon henkilökunta Metsäsairila Oy:öön 1.1.2006 ja Mikaelin henkilökunta perustettuun yhtiöön 1.1.2006 sekä elinkeinopalvelun henkilökunta Miset Oy:öön 1.7.2006. Sosiaali- ja terveystalautakunnan alaisesta toiminnasta osan siirtyminen Kyyhkylä-säätiölle ja Etelä-Savon sairaanhoitopiirille 1.1.2006. Haukivuoren kunnan yhdistyminen Mikkeliin 1.1.2007 (138 henkilöä), Puumalan perusterveydenhuolto Mikkeliin 1.1.2007 (13 henkilöä), Puumalan kirjasto Mikkeliin 1.1.2007 (2 henkilöä), Ristiinan talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita Mikkeliin 1.1.2007 (1 henkilö), Juvan ja Kangasniemen työterveyshuolto Mikkeliin 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).

2.2. Vakanssit ja henkilötyövuodet

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

Henkilöstöresurssin mittarina on kaupungissa käytetty henkilötyövuotta (htv), jolla tarkoitetaan henkilön työajan muuttamista täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työpanokseksi. Henkilötyövuodet muodostavat luontevan perustan henkilöstöresurssien kohdentamisen suunnitteluun ja seurantaan.

Vakanssien määrä on vuodesta 2006 vuoteen 2007 noussut 223 viralla ja toimella.

Henkilötyövuosina laskettu kaupungin henkilöstön laskennallinen työpanos vuonna 2007 oli 2 895,6 henkilötyövuotta (2 695,8 htv), lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna 199,8 htv.

Samanaikaisesti ovat palkkatuella työllistettyjen henkilötyövuodet vähentyneet 8,1 htv:lla, joten henkilöstötyöpanoksen lisäykseksi muulle henkilöstölle tulee 207,9 htv.

Vuoden aikana on kaupungille tullut seudullisesti hoidettavaksi uusia toimintoja, jotka ovat vaikuttaneet sekä henkilömäärän että henkilötyövuosien kasvuun. Vuoden alussa toteutettiin Haukivuoren kunnan yhdistyminen Mikkelin kaupunkiin. Tähän liittyen siirtyi myös Pieksämäen seudun terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstöä kaupungin palvelukseen. Vastaavasti vuoden alussa siirtyi kaupungin palvelukseen Puumalan

perusterveydenhuollon henkilöstöä Juvan, Puumalan ja Sulkavan terveyskeskuskuntayhtymästä, Puumalan kirjastohenkilökunta, kirjanpitäjä Ristiinan kunnan taloushallinnosta sekä työterveyshenkilöstöä Juvan ja Kangasniemen kunnista. 1.8.2007 lukien yhdistettiin Ristiinan kunnan ja Mikkelin kaupungin kansalaisopistot, jonka seurauksena kolme työntekijää siirtyi kaupungin palvelukseen. Henkilöstö on tässä yhteydessä siirtynyt kaupungin palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä.

Edellä mainittujen seudullisten toimintojen järjestäminen on edellyttänyt henkilöstöresurssien lisäämistä muutoinkin kuin siirtyneen henkilöstön määrällä. Useiden vakanssien perustamista on perusteltu mm. Haukivuorelle sijoittuvien tai muiden edellä mainituissa järjestelyissä kaupungin vastuulle tulevien tehtävien hoitamisella. Koska toimintoja on lisäksi samassa yhteydessä yhtenäistetty ja sovitettu muuhun, jo olemassa olevaan toimintaan, ei tarkkoja henkilöstölukuja näihin seudullisiin toimintoihin hallintokunnissa käytettävästä resurssista ole saatavissa. Näiden toimintojen kaupungille siirtymisen yhteydessä on kaupungille tullut lisää 160 henkilöä (vakinaisia ja määräaikaista) ja perustettu yhteensä 133 vakanssia. Näiden toimintojen yhteydessä kaupungin palvelukseen siirtyneiden henkilöiden yhteinen henkilötyövuosimäärä vuonna 2007 on ollut 121,5 htv.

Vanhusten palveluiden laitoshoidon tulosityksikön Hirvensalmen osaston toiminta loppui 2.4.2007 lukien,

Taulukko 2: Vakanssit 2001 - 2007 (31.12. tilanne)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus	219	225	229	245	232	183	197
Maaseutulautakunta	51	51	106	106	106	106	106
Sosiaali- ja terveyslautakunta	1127	1148	1153	1146	1157	1107	1234
Johtamisen tukipalvelut	-	-	-	-	-	17	16
Lapsiperheiden palvelut	-	-	-	-	-	419	434
Aikuisten palvelut	-	-	-	-	-	250	286
Vanhusten palvelut	-	-	-	-	-	421	498
Ympäristölautakunta	16	16	16	16	20	21	22
Lukio- ja amm.koulut. ltk.	220	221	72	72	-	-	-
Perusopetuslautakunta	428	425	429	431	-	-	-
Opetuslautakunta	-	-	-	-	496	499	538
Kulttuuri- ja vapaa-aikaltk.	129	132	132	140	138	127	135
Tekninen lautakunta	180	188	180	173	74	75	77
Maankäyttölautakunta	-	-	-	-	-	-	-
Rakennuslautakunta	10	10	10	10	11	11	13
Tielautakunta	-	-	-	-	-	-	-
Teknisten tuotantop. jhtk	-	-	-	-	109	107	113
Etelä-Savon pelastuslaitos	54	54	45	144	146	147	159
Vesilaitos	24	24	25	25	26	27	28
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	-	-	30	36
Otavan Opisto	-	-	-	-	-	45	50
Jätehuolto	4	5	10	10	11	-	-
YHTEENSÄ	2 462	2 499	2 407	2 518	2 526	2 485	2 708

Vakansseilla tarkoitetaan toistaiseksi voimassa olevia virkoja ja kuukausipalkkaisia tehtäviä.

josta aiheutui 14 vakanssin lakkauttaminen. Osaston henkilökunta, lukuun ottamatta Hirvensalmen kunnan palvelukseen siirtyneitä, sijoitettiin kaupungin avoimille vakansseille.

Sosiaali- ja terveystoimeen perustettiin 1.3.2007 lukien 25 varahenkilöstön toimea, joiden oli tarkoitus korvata vastaavasti lyhytaikaisen määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Aiemmin varahenkilöstöä on ollut päivähoitos- ja vanhusten palveluissa kymmenkunta henkilöä.

Uusien varahenkilöstön toimien perustaminen ei vuonna 2007 vielä aivan ilmeisesti vaikuttanut tältä osin toivotulla tavalla. Sosiaali- ja terveyslautakunnan alaisissa toiminnoissa henkilötyövuosien kokonaismäärä ilman työllistettyjä nousi enemmän (141,4 htv) kuin vakinaisen henkilöstön määrä lautakunnan alaisissa toiminnoissa (138 henkilöä).

Taulukko 3: Henkilötyövuodet (HTV) 2001 - 2007

	Henkilötyövuodet (ilman työllistettyjä)						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus	233,4	239,2	245,5	254,0	231,2	174,4	183,6
Maaseutulautakunta	39,9	46,4	98,1	95,9	93,0	85,7	77,3
Sosiaali- ja terveyslautakunta	1 154,6	1 157,6	1 166,4	1 166,5	1 196,6	1 130,8	1 272,2
Johtamisen tukipalvelut						18,1	16,9
Lapsiperheiden palvelut						396,4	436,8
Aikuisten palvelut						235,7	255,8
Vanhusten palvelut						480,6	562,7
Ympäristölautakunta	16,8	15,4	18,7	16,0	22,0	23,5	22,9
Lukio- ja amm.koulut. Itk.	233,4	231,5	74,3	81,8	-	-	-
Perusopetus	470,3	457,3	457,0	452,1	-	-	-
Opetuslautakunta					530,6	509,0	552,0
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	161,1	163,2	162,5	164,6	168,5	141,5	144,7
Tekninen lautakunta	250,9	229,4	227,9	218,1	89,7	82,2	83,8
Maankäyttölautakunta	32,3	30,6	32,7	30,6	-	-	-
Rakennuslautakunta	9,3	8,1	9,0	9,9	9,5	9,0	10,3
Tielautakunta	1,5	1,4	1,4	1,8	-	-	-
Teknisten tuotantop. johtok.					166,2	166,4	168,9
Etelä-Savon pelastuslaitos	55,5	56,4	54,1	153,8	153,9	163,7	173,9
Vesilaitos	36,7	35,3	36,3	35,4	35,2	34,7	35,5
Etelä-Savon työterveys						26,0	29,5
Otavan Opisto						44,8	45,2
Jätehuolto	10,6	8,5	9,0	9,3	10,1	-	-
YHTEENSÄ	2 706,3	2 680,3	2 592,9	2 689,7	2 706,5	2 591,9	2 799,8

	Työllistettyjen henkilötyövuodet						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus	20,9	21,8	25,4	22,5	15,8	9,5	8,9
Maaseutulauslautakunta	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sosiaali- ja terveystoimiala	58,1	57,8	53,5	47,2	39,5	39,4	37,2
Johtamisen tukipalvelut						0,3	0,9
Lapsiperheiden palvelut						13,2	13,8
Aikuisten palvelut						4,6	5,5
Vanhusten palvelut						21,3	17,0
Ympäristötoimiala	0,0	0,6	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0
Lukio- ja amm.koulut. Iltk.	0,4	0,8	0,0	0,0	-	-	-
Perusopetus	19,4	18,1	22,4	17,4	-	-	-
Opetuslautakunta					16,6	15,7	16,6
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	23,6	29,4	25,4	20,8	15,9	19,5	12,2
Tekninen lautakunta	22,1	29,5	24,0	23,9	1,1	6,5	3,1
Maankäyttölautakunta	0,0	0,9	0,0	0,5	-	-	-
Rakennuslautakunta	0,0	0,5	0,9	0,1	0,0	0,0	0,0
Tielautakunta	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Teknisten tuotantop. johtok.					17,6	11,2	15,1
Etelä-Savon pelastuslaitos	0,0	0,0	0,4	1,0	1,0	0,9	0,9
Vesilaitos	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	1,0
Etelä-Savon työterveys						0,2	0,8
Otavan Opisto							
Jätehuolto	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	-	-
YHTEENSÄ	145,3	159,8	152,2	133,5	107,8	103,9	95,8

	Henkilötyövuodet yhteensä						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus	254,3	261,0	270,9	276,6	247,0	183,9	192,5
Maaseutulauslautakunta	39,9	46,4	98,1	95,9	93,0	85,7	77,3
Sosiaali- ja terveystoimiala	1 212,7	1 215,4	1 219,9	1 213,7	1 236,1	1 170,2	1 309,4
Johtamisen tukipalvelut						18,3	17,8
Lapsiperheiden palvelut						409,6	450,6
Aikuisten palvelut						240,3	261,3
Vanhusten palvelut						502,0	579,7
Ympäristötoimiala	16,8	16,0	18,9	16,0	22,3	23,5	22,9
Lukio- ja amm.koulut. Iltk.	233,8	232,3	74,3	81,8	-	-	-
Perusopetus	489,7	475,4	479,4	469,5	-	-	-
Opetuslautakunta					547,2	524,8	568,6
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	184,7	192,6	187,9	185,3	184,4	161,0	157,0
Tekninen lautakunta	273,0	258,9	251,9	242,0	90,8	88,7	86,9
Maankäyttölautakunta	32,3	31,5	32,7	31,2	-	-	-
Rakennuslautakunta	9,3	8,6	9,9	10,0	9,5	9,0	10,3
Tielautakunta	1,5	1,4	1,4	1,8	-	-	-
Teknisten tuotantop. johtok.					183,8	177,6	184,0
Etelä-Savon pelastuslaitos	55,5	56,4	54,5	154,7	154,9	164,6	174,7
Vesilaitos	37,5	35,3	36,3	35,4	35,2	35,8	36,4
Etelä-Savon työterveys						26,0	29,5
Otavan Opisto						45,0	45,9
Jätehuolto	10,6	8,9	9,0	9,3	10,1	-	-
YHTEENSÄ	2 851,6	2 840,1	2 745,1	2 823,2	2 814,3	2 695,8	2 895,6

2.3. Henkilöstön rakenne

Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2007 lopussa oli 47,96 vuotta (47,85). Vuodesta 2001 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 2,75 vuotta.

Vakinaisesta henkilöstöstä 67,2 % on yli 45-vuotiaita (66,6 % vuonna 2006). Yli 45-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2001 uuden Mikkelin ensimmäisen toimintavuoden lopulla 59,7 % ja kasvu kuudessa vuodessa on tältä osin ollut tasaisesti nouseva.

Henkilöstön kohoava keski-ikä asettaa erityisiä vaatimuksia mm. työkyvyn ylläpitämiseen kohdistuville toimenpiteille, jonka lisäksi sillä on oma vaikutuksensa mm. henkilöstön sairastavuuteen. Toisaalta kaupungin vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vastaa kuitenkin jokseenkin hyvin kuntasektorin keskiarvoa, joka vuonna 2006 oli 47,3 vuotta.

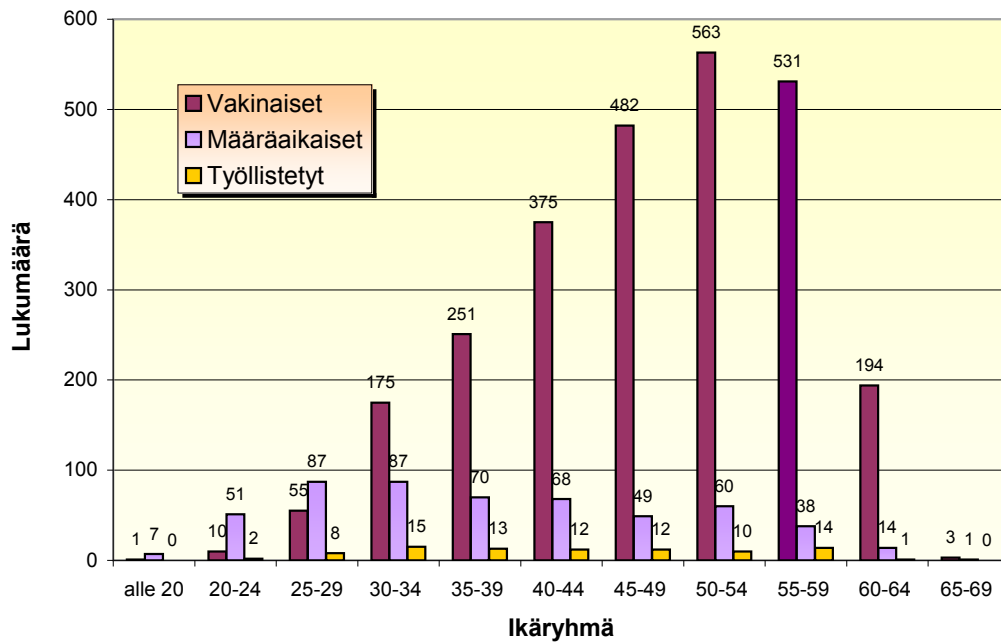
Toimintavuoden aikana yli 60-vuotiaiden osuus on kasvanut 60 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Va-

- kinaisen henkilökunnan osalta vuonna 2007 suurin ikäryhmä olivat edelleen 50-54 -vuotiaat.
- Keski-ikä nousee vaikuttaneena myös eläkeuudistus.
- Tältä osin vaikutukset eivät ole vielä vakiintuneet eikä niiden osalta ole vedettävissä yksiselitteisiä johtopäätöksiä.
- Määräaikaiset palvelussuhteet painottuvat eri ikäryhmiin kuin toistaiseksi voimassa olevat. Alle 30-vuotiaista valtaosa oli määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kaupungin palveluksessa olleista alle 30-vuotiaista oli vain 29,9 % eli 66 henkilöä (24,6 %, 58 henkilöä) vakinaisessa palvelussuhteessa, palkkatuella työllistettyinä 4,5 % (6,8 %) ja 65,6 % muussa määräaikaisessa palvelussuhteessa (68,6 %).
- Palkkatuella otetut jakautuvat varsin tasaisesti eri ikäryhmiin. Ikäryhmien kesken on tältä osin esiintynyt vain pientä vaihtelua kaupungin koko seitsemän vuoden aikana.

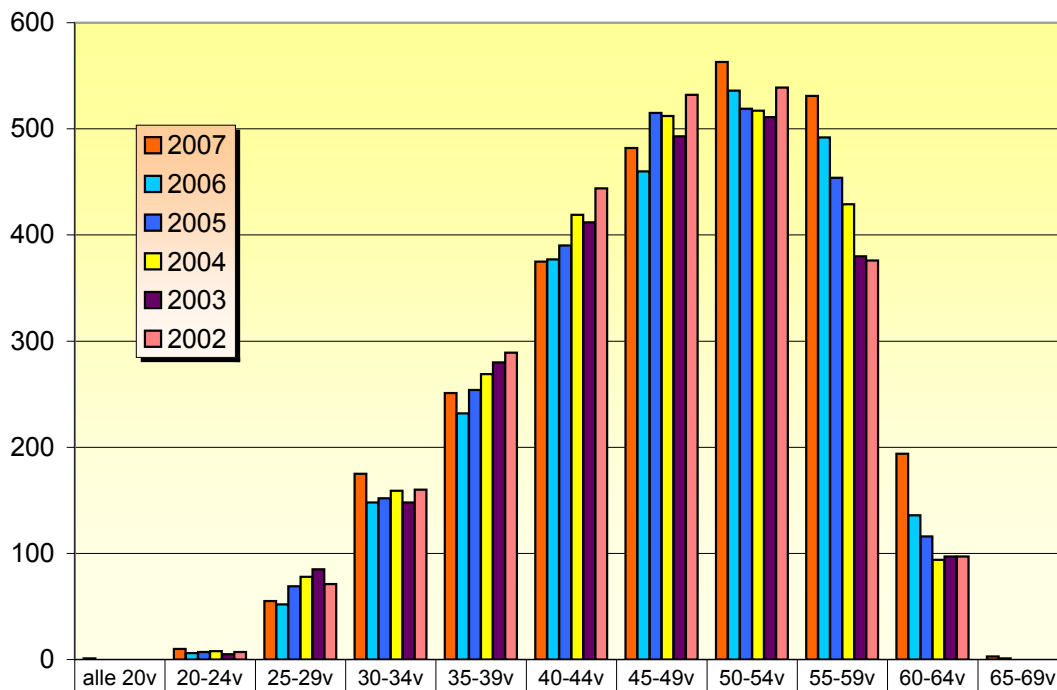
Taulukko 4: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2001 - 2007 (31.12. tilanne)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus	46,21	46,67	46,78	47,59	47,77	49,94	49,94
Maaseutulautakunta	42,68	42,56	43,46	44,39	45,29	45,64	47,05
Sosiaali- ja terveyslautakunta	46,24	46,45	46,78	47,19	47,77	48,39	48,25
Ympäristölautakunta	48,07	49,33	50,62	49,60	48,60	49,62	50,45
Lukio- ja amm.koulut. ltk.	48,95	49,36	49,38	47,95	-	-	-
Perusopetuslautakunta	44,13	44,38	44,18	44,23	-	-	-
Opetuslautakunta	-	-	-	-	46,16	45,36	45,85
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	46,49	46,24	47,01	46,83	47,52	48,09	48,79
Tekninen lautakunta	47,87	48,09	48,95	49,59	50,50	51,15	52,14
Maankäyttölautakunta	47,43	48,34	48,94	49,59	-	-	-
Rakennuslautakunta	50,00	51,00	52,00	53,00	53,54	53,73	54,54
Tielautakunta	51,00	52,00	53,00	39,50	-	-	-
Teknisten tuotantop. jhtk	-	-	-	-	50,34	51,17	51,49
Etelä-Savon pelastuslaitos	42,00	42,90	43,93	47,52	45,58	45,80	44,31
Vesilaitos	47,11	46,41	46,58	47,44	47,36	47,52	48,44
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	-	-	47,41	47,93
Otavan Opisto	-	-	-	-	-	42,16	42,10
Jätehuolto	53,50	53,11	51,90	46,90	45,09	-	-
YHTEENSÄ	46,21	46,46	46,55	46,81	47,30	47,85	47,96

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2007



Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2002 - 2007

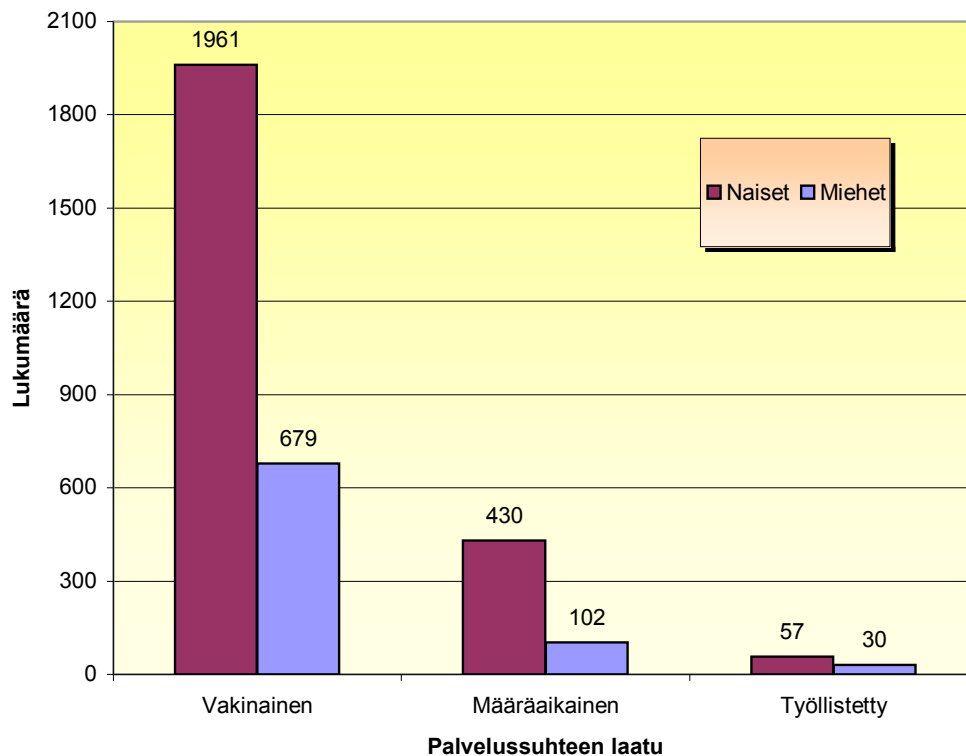


	alle 20v	20-24v	25-29v	30-34v	35-39v	40-44v	45-49v	50-54v	55-59v	60-64v	65-69v
2007	1	10	55	175	251	375	482	563	531	194	3
2006	0	6	52	148	232	377	460	536	492	136	1
2005	0	7	69	152	254	390	515	519	454	116	0
2004	0	8	78	159	269	419	512	517	429	94	0
2003	0	5	85	148	280	412	493	511	380	97	0
2002	0	7	71	160	289	444	532	539	376	97	0

Kaupungin henkilöstö on voimakkaasti naisennemistöistä. Koko henkilöstöstä oli naisia 75,1 % (74,2 %) ja miehiä vain runsas neljännes 24,9 % (25,8 %) Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 79,7 % (73,2 %) ja määräaikaisesta henkilökunnasta (työllistetyt pois lukien) 80,8 % (78,9 % vuonna 2006). Määräaikaisissa palvelussuhteissa naisten suhteellinen osuus on edelleen lisääntynyt. Naisten lukumäärän suhteelliseen

- kasvuun ovat osaltaan vaikuttaneet myös seudulliset järjestelyt.
- Sukupuolijakauman osalta ei kaupungin henkilöstörakenteen olennaisesti poikkea maan kuntien keskimääräisistä luvuista. Suomen kuntien ja kuntayhtymien koko henkilöstöstä vuonna 2006 oli naisia 78 % (78 % vuonna 2005).

Henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12.2007

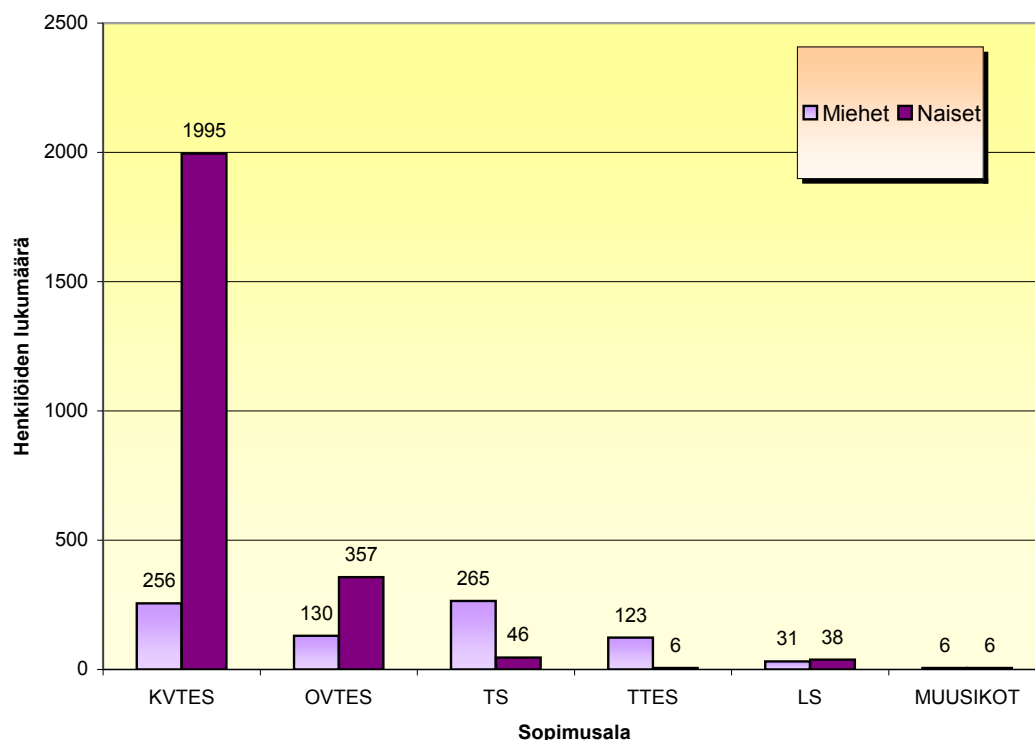


3. Henkilöstö sopimusaloittain

Kaupungin henkilöstö kuuluu kuuden kunnallisen sopimusalan piiriin. Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalle, 2251 henkilöä 69,1 % (2 125 henkilöä, 68,3 %). Lisäksi henkilökuntaa on kunnallisen opetushen-

- kilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES), tekni-
- sen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS), tun-
- tipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES), lääkärin
- virkaehtosopimuksen (LS) sekä muusikkojen virka- ja
- työehtosopimuksen piirissä.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2007



4. Palkkamenot

Kaupunki maksoi henkilökunnalleen vuonna 2007 palkkaa yhteensä 91 155 050 euroa (83 571 223 e). Palkoista 43,0 % kohdistui sosiaali- ja terveystoimeen (mukaan luettuna ympäristölautakunnan alainen toiminta) ja 22,6 % opetustoimeen (42,0 % ja 22,4 %). Oppilaitoksista kansalaisopiston palkkamenot sijoittuvat kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan menoihin. Liikelaitosten (Otavan Opisto, Etelä-Savon työterveys, vesilaitos) osuus palkkamenoista säilyi edellisen vuoden tasolla, 4,2 %.

Palkkasumma kasvoi 9,1 % vuodesta 2006 vuoteen 2007 (vuosina 2005-2006 vastaava luku oli 1,3 % ja vuosina 2004-2005 2 %). Henkilöä kohden laskettu

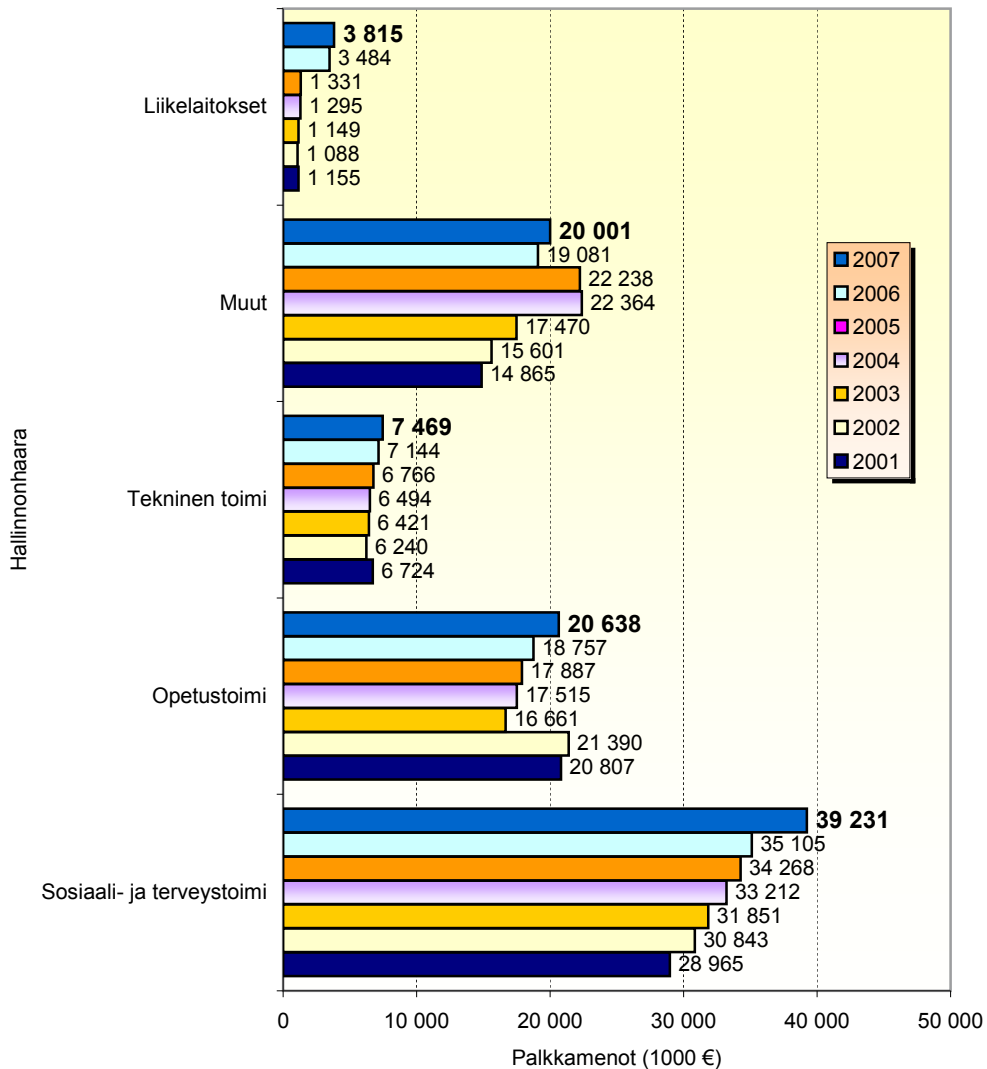
- palkkasumma nousi selvästi vähemmän, 4,2 %. Toi-
- mintavuonna toteutettiin yleiskorotusten lisäksi virka- ja
- työehtosopimusten mukaiset paikalliset järjestelyerät.
- Näiden ohella tarkistettiin omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien peruspalkkoja paikallisella ratkaisulla 1.11.2007 lukien. Palkkakustannuksia merkittävästi korottavana tekijänä oli uusi sopimuskausi 15.10.2007-31.1.2010, joka tuotti sopimuskauden alkuun ajoittuvat huomattaviksi katsottavat palkankorotukset.
- Tulospalkkiojärjestelmä on hallintoyksiköistä käytössä vesilaitoksella. Tulospalkkioita ei vuodelta 2007 kuitenkaan tullut maksettavaksi.

Taulukko 5: Palkkasumma hallinnonhaaroittain 2001 - 2007 (euroa)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sosiaali- ja terveystoimi	28 965 282	30 842 755	31 851 263	33 211 728	34 267 831	35 105 312	39 231 103
Opetustoimi	20 807 482	21 390 417	16 661 322	17 514 939	17 886 514	18 757 088	20 638 315
Tekninen toimi	6 723 922	6 240 156	6 420 966	6 494 056	6 765 509	7 144 181	7 469 478
Muut	14 864 600	15 600 677	17 470 073	22 363 939	22 237 961	19 080 764	20 000 852
Liikelaitokset	1 154 768	1 087 532	1 149 316	1 295 390	1 330 730	3 483 878	3 815 302
Yhteensä	72 516 054	75 161 537	73 552 940	80 880 051	82 488 545	83 571 223	91 155 050

Luvut eivät sisällä kokouspalkkioita, luottamushenkilöille maksettuja ansionmenetykskorvauksia eikä palkkasivukustannuksia.

Palkkasummat hallinnonhaaroittain



5. Palkkamenot poissaoloajalta

Kaupungin palkkamenoista merkittävä osa kohdistuu poissaoloajan palkkoihin. Palkkasummasta 11,4 % (12,0 %) on poissaoloajan palkkoja (tilastoitu sairauslomiat, työtapaturmista aiheutuvat sairauslomiat, perhepoliittiset vapaat ja vuosiloma-aika). Vuosina 2001-2006 poissaoloajan palkkojen osuus on vaihdellut 11,6

- %:sta, 12,0 %:iin, joten toimintavuoden 2007 kohdalla osuus on pienin.
- Sairauslomien ajalta maksettu palkkasumma on nousut 4,3 %, joka on selvästi vähemmän kuin kaupungin yleinen palkkakehitys.

Taulukko 6: Palkkamenot poissaoloajalta 2001 - 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sairauslomiat	1 695 651	1 861 740	1 762 718	1 935 318	2 231 825	2 269 157	2 366 902
Työtapaturmat	59 815	55 331	52 861	85 695	105 452	102 091	58 350
Perhepoliittiset vapaat	229 215	283 933	379 281	295 703	318 482	337 991	319 022
Vuosiloma	6 560 821	6 687 416	6 546 323	7 046 474	7 204 265	7 369 146	7 688 969
YHTEENSÄ	8 545 502	8 888 419	8 741 183	9 363 190	9 860 025	10 078 386	10 433 242

Palkkasummat eivät sisällä poissaoloajan korotusprosenttia.

6. Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot

Henkilökunnan työkyvyttömyyspäiviä oli vuonna 2007 yhteensä 49 506 sairauspäivää (47 840 vuonna 2006 ja 48 761 vuonna 2005). Palkallisten sairauspäivien määrä on lisääntynyt 6,7 %, mutta palkattomien määrä vähentynyt 22,6 %.

Sairauspäivien määrä työntekijää kohden tilanteessa vuonna 2007 oli 15,2 kalenteripäivää (15,4 päivää vuonna 2006 ja 15,6 päivää vuonna 2005). Toisena vuonna peräkkäin laskeva sairauspäivien määrä on poikkeuksellista verrattuna aiempiin vuosiin.

Kun lasketaan sairauspoissaolot poissaollutta henkilöä kohden, on keskimääräinen poissaolopäivien määrä säilynyt aiemman suuruisena, 21,3 päivää sekä vuonna 2007 että vuonna 2006. Vuonna 2005 oli keskimääräinen poissaollutta henkilöä kohden laskettu sairauspäivien määrä hieman korkeampi (21,6 päivää).

Mikkelin kaupungin osalta sairauspoissaolojen määrä on vuosittain ollut varsin kohtuullisella tasolla. Vuoden 2005 aikana tapahtuneen sairauspoissaolojen lisääntymisen jälkeen on kuitenkin tehostettu mm. koulutusta, uudelleensijoitusta ja tehtäväkiertoa sekä samalla pyritty edellyttämään työyksiköiltä tehtäväjärjestelyjen tarkastelua myös tässä mielessä. Erityistä huomiota on kiinnitetty työkykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan, jota jatketaan myös tulevaisuudessa. Lisäksi syksyllä 2006 on perustettu koulutustyöryhmä, joka koordinoi ja järjestää koulutusta huomioiden myös henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävän koulutuksen.

- Vuoden 2007 yhtenä koulutusteemana oli esimieskoulutus.
- Sairastavuudessa työntekijää kohden on hallinnonharrainnollisesti katsottuna edelleen huomattavia eroja. Sairauslomapäivien määrä henkilöä kohden laskettuna on maaseututoimessa jatkuvasti varsin korkea, tosin siinäkin on tapahtunut laskua vuoteen 2006 verrattuna.
- Opetustoimessa poissaolopäivien määrää vähentävät koulujen kesäkeskeytykset.
- Yleensä sairauspoissaolojen määrään vaikuttavat ikärakenteen muutoksen ohella myös erilaiset elämäntapahtumat.
- Sairastavuutta tarkasteltaessa on johtopäätöksiä pyrittävä tekemään lähinnä koko kaupungin tasolla, koska yksittäisten hallintokuntien kohdalla saattavat heilahtella satunnaisia. Toisaalta maaseututoimen korkea sairastavuus näyttää olevan vakiintunutta.
- Työ- ja työmatkatapaturmia sattui vuonna 2007 yhteensä 148 (183 vuonna 2006, 166 vuonna 2005 ja 125 vuonna 2004 sekä 114 vuonna 2003). Työ- ja työmatkatapaturmien määrässä on tapahtunut ensimmäisen kerran useaan vuoteen laskua, joka osaltaan vahvistaa sairauspoissaolojen määrän myönteistä kehitystä. Ammattitautitapauksia todettiin kaksi (luku sisältää myös ammattitautiepäilyt). Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutui kaikkiaan yhteensä 950 työkyvyttömyyspäivää (1 864 päivää).

Taulukko 7: Sairauspoissaolot 2007

	Henkilöiden lukumäärä	Palkalliset sairauspäivät	Palkattomat sairauspäivät	Sairauspäivät yhteensä
Kaupunginhallitus	125	2 328	392	2 720
Maaseutulautakunta	60	2 321	0	2 321
Sosiaali- ja terveyslautakunta	1107	23 854	2 083	25 937
Johtamisen tukipalvelut	16	330	0	330
Lapsiperheiden palvelut	367	7 284	951	8 235
Aikuisten palvelut	219	3 727	181	3 908
Vanhusten palvelut	505	12 513	951	13 464
Ympäristölautakunta	15	305	0	305
Opetuslautakunta	378	4 820	365	5 185
Kulttuuri- ja vapaa-aikalk.	128	2 425	286	2 711
Tekninen lautakunta	50	819	84	903
Rakennuslautakunta	6	95	0	95
Teknisten tuotantop. jhtk	128	2 967	591	3 558
Vesilaitos	26	491	0	491
Etelä-Savon pelastuslaitos	105	2 880	132	3 012
Etelä-Savon työterveys	18	260	0	260
Otavan Opisto	29	408	153	561
Työllistetyt	113	1 228	0	1 228
Koululaiset	23	71	0	71
Oppisopimussuhteiset	12	148	0	148
YHTEENSÄ	2323	45 420	4 086	49 506

Työmatkatapaturmia kodin ja työpaikan välisillä matkoilla sattui 40. Vaikka työmatkatapaturmien määrä on hieman noussut, ei se työntekijää kohden ole kuitenkaan kasvanut.

Tapaturmista neljännes sattui määräaikaaiselle henkilöstölle. Tapaturma-alttiutta voidaan vähentää asianmukaisella, työn riskit huomioivalla perehdyttämisellä. Lisäksi vaaratilanteista tulisi aina raportoida vaaratilanneilmoituksella. Vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin perustuvien parannustoimenpiteiden tehottomuus näkyy tapaturmina.

Toimialoittain tarkasteltuna työtapaturmat vähenivät eniten maaseututoimen alaisilla työpaikoilla. Tapaturmia sattui vain neljä, edellisenä vuonna 18, työkyvyttömyyspäiviä vastaavasti 74/281. Lomituspalvelut on

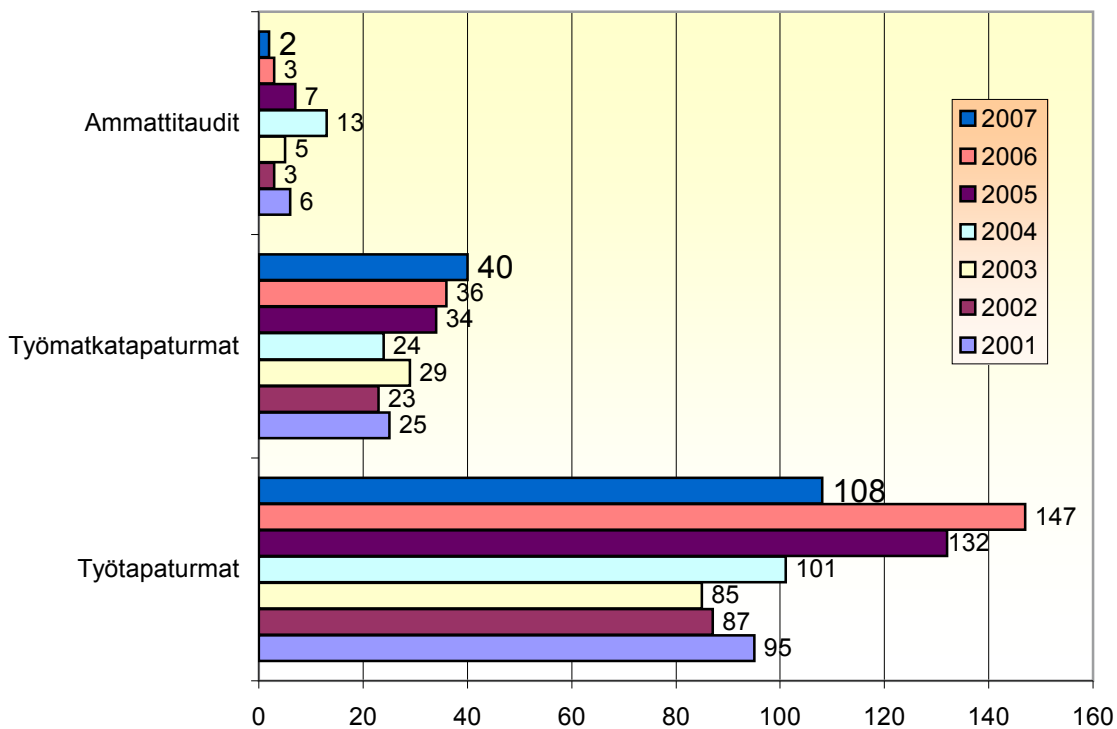
kuitenkin erittäin tapaturma-altis toimiala, joten tapaturmien määrän vähenemistä voidaan pitää huomionarvoisena.

Eniten tapaturmia aiheuttavat liukastumiset ja kompastumiset, joissa kaadutaan. Hallintaongelmia tuottavana kulkuvälineenä on ollut erityisesti polkupyörä. Terveystieteiden alalla nostot ja siirrot usein puutteellisissa ja ahtaissa tiloissa aiheuttavat äkillisiä tuki- ja liikuntaelinvammoja. Henkilöstöön kohdistuvalta vakavalta väkivallan käytöltä on vältytty.

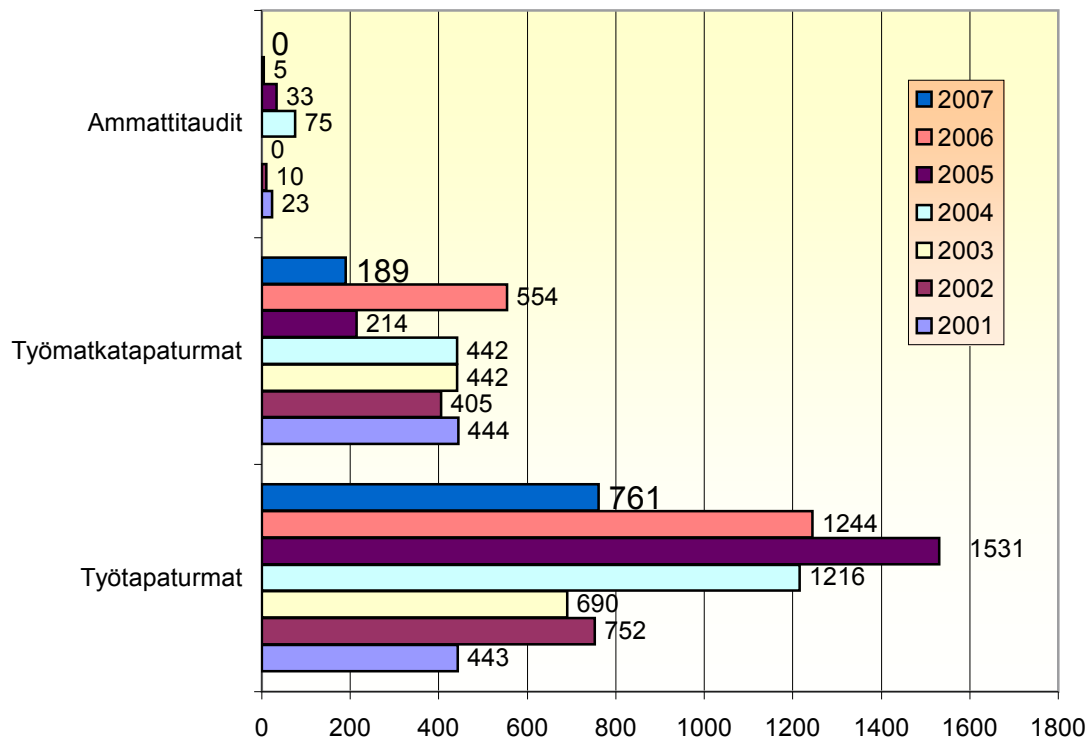
Taulukko 8: Sairauspoissaolot hallinnonhaaroittain 2001 - 2007

	Päivät/Työntekijä						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Yleishallinto	10,5	10,2	13,3	10,1	11,2	16,2	13,6
Maaseututoimi	-	-	-	24,5	24,2	24,9	21,5
Sosiaali- ja terveystoimi	13,3	15,6	13,3	15,7	16,3	18,0	17,2
Opetustoimi	8,3	10,1	10,6	9,2	10,1	8,4	8,0
Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi	9,3	11,8	13,9	11,6	12,0	18,2	14,7
Tekninen toimi	12,8	12,3	10,5	13,6	15,4	11,9	16,2
Pelastustoimi	-	-	-	14,3	23,4	15,9	16,2
Vesilaitos	-	-	-	-	12,3	7,5	12,3
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	-	-	6,1	7,6
Otavan Opisto	-	-	-	-	-	6,9	11,2

Työ- ja työmatkatapaturmat ja ammattitaudit, lukumäärät



Työ- ja työmatkatapaturmat ja ammattitaudit työkyvyttömyyspäivinä



7. Työterveyshuolto

Mikkelin kaupunki hankkii työterveyshuollon palvelut henkilökunnalleen pääsääntöisesti Etelä-Savon työterveydeltä (kaupungin liikelaitos 1.1.2006 lukien). Seudullinen toiminta, lähinnä maatalouslomitus ja pelastustoimi, ovat hankkineet kaupungin ulkopuolelta ostettuja työterveyspalveluja.

Henkilöstön työterveyshuoltoon sisällytettiin aiemmin annetun ennaltaehkäisevän terveydenhuollon lisäksi vuonna 2004 myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Sairaanhoidon sisällyttäminen palveluihin on huomattavasti nostanut sekä työterveyshuoltopalvelujen määrää että kustannuksia. Ennalta ehkäisevään työyhteisölliseen ja yksilölliseen toimintaan kuuluvat työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset. Palvelut ovat henkilökunnalle maksuttomia.

Yhteensä työterveyshuoltoon käytettiin 661 876 euroa (598 626 e vuonna 2006, 511 928 e vuonna 2005 ja 465 865 e vuonna 2004). Kokonaiskustannusten nousu vuodesta 2006 vuoteen 2007 on 10,6 %. Kokonaiskustannukset kaupungin työntekijää kohden olivat noin 203 euroa (192 e vuonna 2006, 164 e vuonna 2005 ja 147 e vuonna 2004).

Lakisääteisen eli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus on 42 % ja sairaanhoidon 58 %. Jakautuma on valtakunnallisesti vertailtuna hyvä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus on noussut 39 %:sta 42 %:iin ja ennaltaehkäisevä työterveyshuolto on pystynyt palvelemaan henkilöstöä lääkäripulasta huolimatta. Uudelleensijoitustoiminnan tehostaminen ja uusien, lähinnä seudullisten työpaikkakäyntien osuus on kasvanut. Samoin työterveyshenkilöstön säännöllinen osallistuminen sisäilmaongelmien selvittelyyn on vaikuttanut ennaltaehkäisevän toiminnan osuuden kasvuun.

Sairaanhoidolliset käynnit lääkärillä ovat laskeneet (1,8 %), mutta vastaavasti terveydenhoitajien vastaanotokäynnit ovat lisääntyneet (16,7%). Sairaanhoidon kuuluvat kuvantamistutkimukset (laboratorio ja röntgen) ovat vähentyneet (7,2 %). Lääkärin vastaanotolla tapahtuva sairaanhoito on lääkäripulan vuoksi usein korvattu terveydenhoitajan vastaanotolla.

Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 85 e/hlö, kun Kelan korvaukseen oikeuttava yläraja on 135 e/hlö ja sairaanhoidon osalta vastaavat luvut 118/203.

Työkyvyn säilyttäminen on tärkeää sekä elämisen laadun että työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijän ja työnantajan edut ovat tässä yhtenevät. Tämän johdosta kaupunki on maksanut harkinnanvaraista palkkaa kuntoutukseen osallistumisen ajalta erikseen hyväksytyin järjestelmän perusteella. Vastaavalta ajalta työntekijän kuntoutusraha maksetaan työnantajalle. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen on osa kaupungin talouden tasapainotusohjelmaa.

8. Eläkkeelle siirtyminen ja eläkkeet

Kaupungin henkilöstön eläketurva on järjestetty pääosin Kuntien eläkevakuutuksen ja valtiokonttorin (eräät opettajaryhmät) kautta. Eläkkeelle jäi 95 henkilöä (77 henkilöä vuonna 2006). Muiden kuin vanhuuseläkkeelle jäävien määrä oli 52 henkilöä (39 vuonna 2006 ja 44 vuonna 2005). Työkyvyttömyyseläkkeiden (21 kpl) määrä oli suunnilleen vuoden 2006 tasolla (20 vuonna 2006). Osa-aikaeläkkeiden määrä on pysynyt melko vakiona jo useamman vuoden lukuun ottamatta vuotta 2006, jolloin määrä oli poikkeuksellisen alhainen. Vuonna 2007 osa-aikaeläkkeelle siirtyi 19 henkilöä (11 henkilöä vuonna 2006, 19 vuonna 2005).

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

Kaupungin palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyvien keski-ikä vuonna 2007 oli Kuntien eläkevakuutuksen osalta 62,6 vuotta (61,9 vuonna 2006). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 55,9 vuotta (56,8 vuotta). Koko maan osalta vanhuuseläkkeelle siirtyvien keski-ikä oli vuonna 2007 62,4 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 57,7 vuotta. Itä-Suomen läänissä vastaavat luvut olivat 62,6 vuotta ja 57,7 vuotta. Kaupungin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikässä on tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana jossain määrin alenemista, joskaan keski-ikä putoamista ei tässä suhteessa voi vielä pitää voimassa olevana suuntauksena. Tässä yhteydessä on syytä todeta, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirty-

Mikkelin kaupunki on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestänyt henkilöstölleen myös ns. kuntoremonttikurssitoimintaa. Kurssien kustannukset ovat ja kautuneet siten, että työnantaja korvaa kurssin kokonaishinnasta 50 % ja työntekijä 50 %. Kaupunki on hakenut ja saanut Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestöltä tukea työntekijän osuuteen. Tuki on enintään 25 % työntekijää kohden kokonaiskustannuksista.

neiden keski-ikä kaupungissa vaihteli vuosina 1995-98 51,3 vuodesta 54,2 vuoteen. Nykyistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikää voitaneen pitää kohtuullisena.

Tuki- ja liikuntaeläinsairaudet muodostavat huomattavimman työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syyn kaupungissa. Niistä aiheutui kaupungissa vuonna 2007 52 % Kuntien eläkevakuutuksen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisistä, kun koko maassa niiden osuus oli 41,7 %.

Vuoden 2005 alussa voimaan astui uusi eläkelainsäädäntö, jonka mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63 – 68 vuoden iässä. Mahdollisuutta jäädä vanhuuseläkkeelle myöhemmin kuin omassa henkilökohtaisessa eläkeiässä on käytetty varsin vähän.

Kaupunki on pyrkinyt kiinnittämään edelleen erityistä huomiota ennen aikaisten eläketapahtumien välttämiseen niissä tapauksissa, joissa eläketapahtuman aiheuttavat työstä johtuvat tai muutoin työhön liittyvät olosuhteet. Huomiota asiaan on kiinnitetty mm. järjestämällä koulutusta ja ohjeistamalla erilaisista toimintatavoista. Myös kaupungin järjestämä henkilöstön uudelleensijoitustoiminta on vaikuttanut merkittävästi kustannuksia alentavasti. Uudelleensijoitukseen tarvittaviin työkokeiluihin on myös Kuntien eläkevakuutus panostanut kertomusvuonna kaupungin osalta edelleen merkittävästi (rahoitusta 3 kk:n palkkamenoihin).

Taulukko 9: Eläkkeelle jääneet v. 2007 (palvelussuhde voimassa eläkkeelle jäädessä)

	Vanhuus- eläke	Työkyvytt. eläke	Osatyök. eläke	Osa- aikaeläke	Yksilöll. varh. eläke	Varhenn. vanh. eläke	Yhteensä
Kaupunginhallitus	5	5	0	3	0	0	13
Maaseutulautakunta	0	0	2	0	0	0	2
Sosiaali- ja terveystk.	22	7	9	7	0	0	45
Opetuslautakunta	8	3	0	4	0	0	15
Kulttuuri- ja vapaa-aikaltk	1	0	1	0	0	0	2
Tekninen lautakunta	1	1	0	4	0	0	6
Rakennuslautakunta	1	0	0	0	0	0	1
Teknisten tuotantop. jhtk	3	3	0	0	0	0	6
Etelä-Savon pelastusltk	2	1	0	1	0	0	4
Vesilaitos	0	1	0	0	0	0	1
Yhteensä	43	21	12	19	0	0	95

Taulukko ei sisällä määräaikaista kuntoutustuki- ja osatyökyvyttömyyseläkepäätöksiä.

8.1. Määräaikaiset kuntoutustuet

Määräaikaista kuntoutustuella olevia oli 28 henkilöä (23 henkilöä vuonna 2006). Lisäksi määräaikaista osaaikaista kuntoutustuella olevia oli 6 henkilöä, kun edellisenä vuonna näitä oli 3 henkilöä.

Määräaikainen työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki myönnetään silloin, kun henkilön työkyvyn arvioidaan voivan palautua hoidon tai kuntoutuksen avulla.

8.2. Kaupungin maksamat eläkkeet

Kaupungilla on vuonna 2007 ollut Mikkelin kaupungin vanhan eläkesäännön perusteella vielä kaupungin itsensä maksamia eläkkeitä kaupungin palveluksesta ai- kanaan siirtyneille henkilöille ja näiden omaisille. Mak- settu summa vuonna 2007 oli kaikkiaan 100 742 euroa 17 henkilölle (101 275 e/18 henkilöä).

Taulukko 10: Kaupungin maksamat eläkkeet 2003 - 2007 (euroa)

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Lkm	€	Lkm	€	Lkm	€	Lkm	€	Lkm	€
Työeläke	2	13 648	2	13 825	2	13 199	1	13 348	1	13 643
Leskieläke	13	78 280	12	71 122	11	63 369	9	60 708	9	61 497
Lisäeläke	11	35 479	10	34 090	8	28 299	8	27 219	7	25 603
Yhteensä	26	127 407	24	119 037	21	104 866	18	101 275	17	100 742

9. Paikalliset sopimukset

Vuoden aikana kaupungissa on tehty paikalliset sopimukset lomarahana ja vuosilomapalkan osan vaihtamisesta vapaa-aikaan, Mikkelin seutulukioverkostosta sekä työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä ja toimialueista.

Näiden ohella kaupungissa on edelleen ollut voimassa aiemmin tehtyjä paikallisia sopimuksia. Eri toimialueille

- 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.

10. Henkilöstökoulutus

Kaupunki käytti vuonna 2007 henkilöstön koulutukseen 635 093 euroa (588 662 euroa vuonna 2006). Lukuun sisältyy myös luottamushenkilöiden koulutus. Koulutuksesta osa on luonteeltaan täydennyskoulutusta ja osa ns. työyhteisökoulutusta.

Koulutukseen käytetty summa on laskennallisesti 194,87 e/työntekijä ja vakinaista työntekijää kohden 240,57 e (189,16 e ja 241,25 e vuonna 2006). Oheisessa taulukossa on koulutukseen käytetyt varat esitetty hallintokunnittain. Kaupunginhallituksen lukuun sisältyy myös henkilöstöpalvelujen järjestämä ja sen määrärahoista kustannettu koulutus, joka on kohdistunut eri hallintokuntiin.

Määrärahojen käytön voidaan arvioida poikkihallinnollisen koulutustyöryhmän työn kautta tehostuneen.

Työlainsäädännön sekä virka- ja työehtosopimusten ajankohtaiset asiat on huomioitu kaupungin työyksiköiden ohjeistuksessa ja koulutuksessa. Ohjeistuksessa on huomioitu kaupungin tasapainotusohjelman näkökohdat. Uusien sopimusten selostustilaisuus erityisesti kaupungin esimiehille järjestettiin marraskuussa.

10.1. Koulutuksen kehittäminen ja koulutustyöryhmä

- Kuluvaan vuoteen aikana järjestettiin syksyllä 2006 perustetun koulutustyöryhmän toiminta ja periaatteet.
- Koulutustyöryhmä on poikkihallinnollinen ja se järjestää yleisesti koko henkilökuntaa koskevaa koulutusta ajankohtaisista asioista painopistealueineen. Vuoden 2007 painopistealueena on ollut esimieskoulutus ja tietohallintokoulutus.

- Kaupunki liittyi loppuvuodesta Etelä-Savon Benchmarking-jaokseen, jonka toimintaan koulutustyöryhmä osallistuu. Jaoksen perusajatuksena on auttaa alueen yrityksiä ja yhteisöjä toiminnan ja kilpailukyvyyn jatkuvassa parantamisessa tarjoamalla yrityksille ja organisaatioille laatutyökaluja ja laatuun liittyvää tietotaitoa erityisesti parhaista käytännöistä oppimisen menetelmillä. Tukiorganisaationa toimivat Etelä-Savon Laatujaos ja Laatuokeskus. Joidenkin yritysten lisäksi jaokseen kuuluvat Mikkelin ammattikorkeakouluyhtymä, TE-keskus ja Maavoimien esikunta.

Taulukko 11: Koulutuspalveluiden ostot 2003 - 2007 (euroa)

	2003	2004	2005	2006	2007
Kaupunginhallitus ja tilintarkastus	119 248	108 465	129 246	89 200	71 238
Maaseutulautakunta	18 441	11 366	6 104	21 973	6 501
Sosiaali- ja terveyslautakunta	154 101	170 806	222 123	220 677	280 301
Ympäristölautakunta	4 719	4 339	3 294	2 356	2 264
Opetuslautakunta	131 662	104 784	83 639	100 176	101 116
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	33 156	38 211	41 337	33 194	30 665
Tekninen lautakunta	35 641	65 990	35 100	31 902	24 312
Maankäyttölautakunta	5 395	4 142	-	-	-
Rakennuslautakunta	1 248	1 755	1 673	2 042	2 316
Tielautakunta	672	1 688	1 130	2 780	5 009
Teknisten tuotantopalveluiden jhtk	-	-	18 845	17 524	20 348
Etelä-Savon pelastuslaitos	12 722	49 139	42 066	37 993	40 196
Vesilaitos	10 674	10 228	15 310	12 051	13 940
Etelä-Savon työterveys	-	-	-	9 840	6 936
Otavan Opisto	-	-	-	6 955	29 951
Jätehuolto	10 357	7 894	4 067	-	-
Yhteensä	538 034	578 807	603 934	588 662	635 093

Lukuihin sisältyy myös luottamushenkilökoulutus.

11. Muu työolojen kehittäminen

11.1. Palkkajärjestelmät

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä lääkärin virkaehtosopimuksen alueilla jatkettiin paikallisten työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien soveltamista. Paikallisten järjestelyvarojen käytössä pääpaino oli henkilökohtaisen työsuorituksen palkitsemisessa ja myös tehtäväkohtaisen palkkojen epäkohtien korjaamisessa.

Kunnallisen opetushenkilöstön virkaehtosopimuksen mukainen työ opettajien työn vaativuuden arvioimiseksi aloitettiin vuoden aikana.

Omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmää uudistettiin nostamalla olennaisesti hoitopaikan hintaa sekä tarkistamalla järjestelmään sisältyviä työn vaativuuden arviointiperusteita. Järjestelmän toimivuutta on seurattu myös valtakunnallisten vertailujen perusteella.

Tulospalkkiojärjestelmä oli käytössä vesilaitoksella.

11.2. Henkilökunnan muistamiskäytäntö

Vuoden 2007 alusta otettiin käyttöön uusi henkilöstön palkitsemisjärjestelmä 20, 30 ja 40 vuoden yhtäjaksoisesta palveluksesta. Samalla päätettiin, ettei Kuntalii-

ton ansiomerkkejä enää haeta kaupungin työntekijöille eikä viranhaltijoille.

Uudessa järjestelmässä palkitaan oman työnantajan 20 ja 30 vuoden yhtäjaksoinen palvelu viiden päivän palkallisella lomalla. 40 vuoden palvelu huomioidaan erityisellä muistamisella.

11.3. Etätyö

Kaupungissa on käytössä etätyöjärjestelmä. Suhteellisen tuoreena järjestelmänä (otettu käyttöön pysyväisluontoisesti 1.5.2006) etätyö on käytössä jokseenkin vähäisessä määrin tarjoten kuitenkin mahdollisuuden työn uudelleen järjestämiseen siihen soveltuvis- sa yksittäistapauksissa. Etätyöjärjestelmä on joustava tapa työn teon järjestämiseen ja sillä on mahdollisuus lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä.

11.4. Sisäinen tiedotus

Kaupunki hyödyntää sisäisessä tiedottamisessa omaa henkilöstöpalveluiden tiedotetta, joka jaetaan myös periversiona työyksiköihin tarpeen mukaan ja tallennetaan sähköpostin kansioihin ja sisäiseen intranettiin (Mintra). Toinen merkittävä tiedottamisen lähde on henkilökuntalehti Helmi. Koska Helmi ilmestyy n. 2-3 kertaa vuodessa, ovat muut tiedotuskanavat henkilö-

kuntaa koskevista asioista tärkeitä. Näiden kehittämiseen panostetaan edelleen ja mm. koulutustyöryhmä ottaa kantaa kehittämistoimenpiteisiin.

Vuoden 2007 aikana Helmi -lehti ilmestyi 3 kertaa. Lehti jaetaan postitse kaupungin palveluksessa oleville ja joillekin yhteistyökumppaneille sekä luottamushenkilöille painosmäärän ollessa n. 3 800 kpl/lehti. Toimintavuoden aikana lehden sisältö painottui hyvin paljon erilaisille seutuyhteistyöasioille kuin myös eri ammattiryhmien kuvauksille.

11.5. Työhyvinvointi ja henkilöstöpoliittiset suunnitelmat

Kaupungin vuodelta 2002 oleva työsuojelun toimintaohjelma uusittiin. Uusiminen tuli ajankohtaiseksi lainsäädännön muuttuessa ja toiminnan tehostamisen edistämiseksi. Uuden toimintaohjelman käytäntöön soveltamista edelsi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja esimiesten koulutus aiheesta Työhyvinvoinnin perusteet ja johtaminen. Koulutus loi hyvät edellytykset johdon ja esimiesten sitoutumiseen ohjelman vaatimiin toimenpiteisiin.

Työsuojelun toimintaohjelma hyväksyttiin helmikuussa ja samalla kehoitettiin työpaikkoja tunnistamaan vaarat ja arvioimaan riskit ja niiden perusteella laatimaan omat työsuojelun toimintaohjelmat ja -suunnitelmat parannustoimenpiteiksi. Loppuvuonna suoritetun kyselyn perusteella toimintaohjelmat ja suunnitelmat on laadittu ja entiset ajantasaistettu lähes kaikilla kaupungin työpaikoilla.

Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto järjestivät vuoden alussa esimiehille suunnatun täsmäkoulutuksen aiheesta ”Työhyvinvoinnin johtaminen - työelämän pelikentän ’säännöt’ - kuinka työterveyshuolto ja esimiehet toimivat yhteen”.

Johdon ja esimiesten koulutuksessa alustajina toimivat työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijat. Pääasialliset aihealueet käsittelivät varhaisen välittämisen (puuttumisen) ja uudelleensijoittamisen pelisääntöjä ja niiden kehittämistä sekä ohjeistamista.

Kaupungissa on voimassa useita erilaisia henkilöstöpoliittisia ohjelmia ja suunnitelmia. Vuoden alussa toteutettiin henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman uudistamiseen liittyvä kysely henkilöstölle. Kysely toteutetaan jatkossa kolmen vuoden välein.

11.6. Kunnossa kaiken ikää (KKI)

Vuonna 2002 käynnistetty KKI-ohjelma jatkui edelleen kaupungin ja Etelä-Savon Liikunta ry:n yhteistyönä. Yhteistyötä on tehty myös työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on ollut saada kaupungin työntekijät huolehtimaan itsestään. Ohjelma järjesti monipuolista kuntoliikuntaa ja erilaisia kuntokampanjoita. Liikuntaryhmiin osallistuneilta kerättiin toiminnan rahoituksen omavastuuosuutena 20 e/henkilö. Liikuntaryhmien lisäksi on järjestetty hyvinvointiin liittyviä luentoja. Eri-

lasiin tapahtumiin osallistui vajaa 700 henkilöä (n. 800 henkilöä vuonna 2006).

Hankkeeseen liittyvä vuosittainen katselmus järjestettiin Mikkeliissä vuonna 2007. Tapahtuma keräsi suuren joukon osallistujia. Kaksipäiväinen tapahtuma sisälsi aihealueeseen liittyviä luentoja ja tapahtumia.

11.7. Henkilöstön uudelleen sijoittaminen

Henkilöstön terveydellisiin syihin perustuvan uudelleen sijoituksen kohteena oli 45 henkilöä vuonna 2007 (33 henkilöä vuonna 2006 ja 32 henkilöä vuonna 2005). Sijoituksen piiristä poistui vuoden 2007 aikana 13 henkilöä. Uudelleen sijoitusten mahdollisuuksiin ja sijoitustoimien kohteena olevien henkilöiden määrän vaihteluun vaikuttaa sijoitettavan henkilön ammattiryhmä ja myös koko henkilökunnan liikkuvuus. Henkilön sijoittamista nopeuttaa, mikäli hänellä on valmiutta ammatinmuutokseen ja koulutushalukkuutta.

Henkilöstön terveydentilan huomioiva työtehtävien uudelleen järjestely ja työkyvyn heikentyessä mahdollinen uuteen ammattiin sijoittuminen on sekä työntekijän motivaation että työtehtävien suorituksen kannalta tänä päivänä välttämätöntä. Kaupungin järjestämä henkilöstön uudelleensijoitustoiminta on vaikuttanut myös henkilöstökustannuksia alentavasti. Kuntien eläkevakautuksen kuntoutusrahaa on voitu käyttää sekä uudelleen sijoitettavien työkokeiluihin 16 henkilön osalta (6 henkilöä vuonna 2006) että koulutukseen 5 henkilön osalta (yksi henkilö vuonna 2006).

Kuntien eläkevakautuksen työkokeilujen maksuosuudet kaupungille vuonna 2007 olivat 54 626 euroa.

Uudelleen sijoituksen tukemiseksi on vuoden aikana valmisteltu ns. varhaisen välittämisen mallia, jonka suunnittelu toteutetaan työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen yhteistyönä.

11.8. Virkistystoiminta

Kaupungin henkilöstön ja työnantajan välisen yhteistyöneuvottelukunnan asettaman virkistystoimikunnan tehtävänä on ollut suunnitella ja toteuttaa henkilöstön liikunta- ja virkistystoimintaa sille osoitetun määrärahan puitteissa. 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.

Toiminnan yhtenä tärkeänä osana on työssä jaksamisen tukeminen. Siihen on kuulunut mm. kunto- ja jumppasalilla käyntien tukeminen maksamalla osa palvelujen tuottajien perimistä käyntimaksuista. Käyntikerhoja eri liikunta-, kunto- ja jumppasaleille kertyi noin 18 089 (vuonna 2006 n. 10 900 ja 11 500 vuonna 2005). Tarkoituksena on ollut tarjota monipuolista harastustoimintaa kaupungin henkilöstölle. Uimahallien suosio pysyi edelleen korkealla. Henkilöstön elokuvis-

sa ja teatterissa käynnit lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna, käyntejä kaikkiaan n. 2 900 vuonna 2007. Lisäksi järjestettyyn toimintaan ovat kuuluneet liikunta- ja ulkoilupäivät sekä henkilökunnan pikkujoulu.

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

Henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin yhteensä noin 40 000 euroa eli keskimäärin 12,61 euroa/työntekijä (11,64 euroa vuonna 2006 ja 12,15 euroa vuonna 2005). Virkistystoimikunnan tarjoaman palvelun piiriin kuuluu koko vakinainen henkilökunta ja lisäksi ne määräaikaiseen henkilökuntaan kuuluvat, joiden palvelussuhde kestää yli puoli vuotta.

