

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Mäntsälän kunta

2020

Yhteistoimintaryhmä 1.3. ja 12.5.2021

Kunnanhallitus 10.5.2021

Kunnanvaltuusto 24.5.2021

Sisällys

1	JOHDANTO.....	3
1.1	Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia	4
2	YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	4
2.1	Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin	4
2.1.1	Henkilöstön määrä toimialoittain ja palvelussuhteen laadun mukaan.....	5
2.2	Henkilötyövuodet	6
2.3	Henkilöstön ikärakenne	8
2.4	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
2.5	Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
2.5.1	Sairauspoissaolot.....	11
2.5.2	Sairauspoissaolot toimialoittain	12
2.5.3	Sairauspoissaolojen hallintaan ja työkyvyn tukemiseen liittyviä käytäntöjä	13
2.5.4	Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset	14
2.5.5	Työturvallisuus.....	15
2.5.6	Työ- ja työmatkatapaturmat	15
2.6	Työaika ja poissaolot	17
2.7	Henkilöstön vaihtuvuus	18
2.8	Eläköityminen	18
Liite1	: Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010 -2020	21
Liite 2:	Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2016 -2020	21
Liite 3:	Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain.....	22
Liite 4:	Eläköitymisennusteet ammattiryhmittäin.....	22

1 JOHDANTO

Tämä vuoden 2020 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 26. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä 31.12.2020, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä mm. henkilöstökustannuksista, työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä. Henkilöstökertomuksessa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat pääosin henkilötietojärjestelmästä saatuihin tietoihin.

Tämän kertomuksen tietojen tuottamiseen ja aineiston laadintaan osallistui Henkilöstöpalvelujen henkilöstö. Lisäksi työterveyshuollosta on saatu arvokasta informaatiota ja aineistoa.

Kertomusvuosi oli toinen ilman sosiaali- ja terveystalouden toimialaa, toiminnan siirtyessä 1.1.2019 Keusoten kuntayhtymään. Tämä on huomioitava edelleen mm. henkilöstön määrän ja sairauspoissaolojen seurantamittareissa. Kertomusvuotta 2020 leimaa suurelta osin maailmanlaajuinen Koronapandemia lieveilmiöineen. Tunnuslukujen lisäksi kertomuksessa on avattu pandemian vaikutuksia henkilöstöasioihin. Kertomusvuonna panostimme toiminnassamme henkilöstöviestinnän kehittämiseen, henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen ja johtamisosaamisen tarkasteluun sekä digitaalisuuden kehittämiseen.

Kertomusvuonna 2020 linjattiin valtuuston päätöksellä kunnan talouden tasapainottamisohjelma Mäntsälä 2026. Ohjelman myötä on laadittu niin henkilöstösuunnitelmaa ja säästötavoitteita kuin tuottavuusohjelmaakin seuraavien vuosien talouden tehostamiseksi. Näiden tavoitteiden huomiointi leimaavat myös henkilöstösuunnitelmia kuluvana ja tulevana vuosina.

Elokuussa 2020 tapahtui merkittäviä henkilöstömuutoksia henkilöstöjohtajan ja sivistysjohtajan jäädessä virkavapaalle puoleksi vuodeksi. Henkilöstömuutokset hoidettiin sisäisin tehtäväjärjestelyin loppuvuoden ajan. Molemmat viranhaltijat irtisanoutuivat tehtävästään joulukuussa ja rekrytoinnit on hoidettu alkuvuonna 2021.

Toivomme, että henkilöstökertomuksen sisältämät tiedot edesauttavat kunnassa tapahtuvaa kehittämistoimintaa sekä toimivat tietolähteenä silloin, kun henkilöstöä koskevia perustunnuslukuja tarvitaan.

Mervi Tuominen, henkilöstöjohtaja va

1.1 Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia

Mäntsälän kunnan strategiassa on yhtenä strategisena tavoitteena osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön varmistaminen. Keskeisenä tekijänä tässä on henkilöstön työhyvinvointi, jossa korostuvat tavoitteita tukevinä toimenpiteinä.

Henkilöstötyössä lähtökohtana ovat kunnan strategiset tavoitteet, laadukkaiden palvelujen järjestäminen, terveellisyys ja turvallisuus. Työyksiköiden johtamisen tulee olla strategia- ja tavoitelähtöistä. Työt organisoidaan yksiköittäin siten, että henkilöstön osaaminen saadaan hyödynnettyä ja osaamista jaettava tarvetta vastaavasti.

Esimiehen johtamistapa on oikeudenmukainen, tukee avointa ja jokaista työntekijää arvostavaa ilmapiiriä sekä työhyvinvointia. Työyhteisön tiedonkulkuun ja avoimeen, laadukkaaseen viestintään panostetaan sekä rakenteissa että päätöksenteossa. Tärkeässä roolissa on myös henkilöstön tukeminen työyhteisötaidoissa, oman toimintansa johtamisessa ja vastuunotossa, työhyvinvoinnin rakentajana.

2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

Luvussa kaksi esitetään henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut.

2.1 Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

Henkilöstömäärä kattaa kaikki voimassa olevien palvelussuhteiden henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Taulukot ja graafit (KT Kuntatyönantajien 2013 raportointisuositusten mukaisesti)

Palvelussuhdetaso 1	Henkilöstön määrä				
	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
<input type="checkbox"/> Muut määräaikaiset	260	29,48%	267	30,87%	2,69%
Naiset	218	24,72%	224	25,90%	2,75%
Miehet	42	4,76%	43	4,97%	2,38%
<input type="checkbox"/> Vakituiset	606	68,71%	585	67,63%	-3,47%
Naiset	500	56,69%	483	55,84%	-3,40%
Miehet	106	12,02%	102	11,79%	-3,77%
<input type="checkbox"/> Työllistetyt	13	1,47%	12	1,39%	-7,69%
Miehet	6	0,68%	9	1,04%	50,00%
Naiset	7	0,79%	3	0,35%	-57,14%
<input type="checkbox"/> Oppisopimussuhteise	3	0,34%	1	0,12%	-66,67%
Naiset	2	0,23%	1	0,12%	-50,00%
Miehet	1	0,11%			-100,00%
Yhteensä	882	100,00%	865	100,00%	-1,93%

Sarastia365 BI raportoinnin mukaan vuoden 2020 viimeisen päivän kokonaishenkilömäärä laski 17 henkilöä (1,93 %) vuoden takaiseen. Selittäväenä tekijänä suurelta osin varhaiskasvatuksen henkilöstömäärän laskeminen vuodesta 2017 jatkuneen syntyvyyden aleneman ja siitä johtuvan lapsimäärän vähenemisen seurauksena.

2.1.1 Henkilöstön määrä toimialoittain ja palvelussuhteen laadun mukaan

Taulukko Henkilöstömäärät toimialoittain ja palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2019 ja 31.12.2020.

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Kaikki yhteensä		Yhteensä ilman työllistettyjä		Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Konsernipalvelut	44	53	8	15	4	12	57	81	53	69	14 %	18 %
Kasvatus- ja sivistyspalvelut	465	445	232	230	4	0	703	675	699	675	33 %	34 %
Tekniset palvelut	93	87	16	22	5	0	114	109	109	109	14 %	20 %
Yhteensä	606	585	260	267	13	12	882	865	869	853	30 %	31 %

Kertomusvuonna kunnan toimialojen vakituisten työntekijöiden määrä väheni 21:llä. Määräaikaisten määrä kasvoi 7 :llä työntekijällä. Työllistettyjen määrä väheni yhdellä 12 henkilöön. Oppisopimuksella kunnassa työskenteli vuoden viimeinen päivä yksi henkilö.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on kunnassamme vajaa kolmannes koko henkilöstöstä. Konsernipalveluissa määräaikaisten määrää kasvattaa työllistetyt, joita 31.12.2020 oli 12. Muutoin konsernipalvelujen määräaikaisuudet liittyvät sijaisuuksien hoitoon eri syistä johtuen.

Teknisen toimialan määräaikaisten osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna, koska mm. ateria- ja puhtauspalveluissa ollaan siirtymässä omaan tuotantoon valtuuston päätöksellä ja tämän vuoksi määräaikaisten määrä on kasvanut?

Kasvatus- ja sivistyspalveluissa määräaikaisten määrää selityksinä on mm. kansalaisopiston määräaikaisten opettajien työsuhteet työn luonteesta (55 kpl = Määräaikaista henkilöstöstä 20%). Koronatilanteen vuoksi myös kansalaisopetuksen kurseja peruutettiin.

Rekrytointihaasteiden tuottamat määräaikaisuudet (mm erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen opettajat) kuormittavat sekä opetuksen että varhaiskasvatuksen rekrytoinneissa. Työn luonteeseen liittyvät määräaikaisuudet esimerkiksi koulunkäynninohjaajien suhteen lisäävät määräaikaisten määrää. Kasvatus- ja sivistyspalveluissa henkilöstö on naisvaltainen ja sen myötä esimerkiksi perhevapaiden myötä määräaikaisuuksia on jonkin verran. Varhaiskasvatuksen tuleva lakimuutoksesta johtuva henkilöstökokoonpanon muutos vaikuttaa myös rekrytointeihin jo tässä vaiheessa. Siirtymäajalla lastenhoitajien vakituiseen työsuhteeseen palkkaaminen ei ole perusteltua, koska lastenhoitajien määrä tulee puolittumaan lakimuutoksen myötä vuoteen 2030 mennessä.

2.2 Henkilötyövuodet

Palvelussuhteiden lukumäärästä ei suoraan pysty näkemään millaisella henkilöstöpanoksella kunnan palvelut on vuoden aikana tuotettu. Todellisen työpanoksen selvittämiseksi on tähän raporttiin tehty laskelma henkilötyövuosista.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän (tehdyt todelliset tunnit) henkilön koko vuoden työskentelyä. Tehtyä vuosityöaikaa vähentävät vuosilomat, arkipyhät, palkalliset ja palkattomat poissaolot. Siihen on kuitenkin lisätty rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit työpäiviksi muuttaen.

Mikäli henkilöstömäärä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää. Henkilötyövuosien määrä siis kuvaa koko vuoden aikaista työvahvuutta.

Opetushenkilöstön osalta taulukko on virheellinen; järjestelmä ei pysty huomioimaan opettajien poikkeuksellista työaikaa.

Kaikissa kolmessa HTV-luvussa on nähtävillä laskua. Kaikkein vähinten laski HTV3, joka kertoo todellisten työpäivien määrästä.

Taulukko henkilötyövuodet 2019 ja 2020



Taulukot Henkilöstötyöpanos 2019 ja 2020 toimialoittain

Konsernipalvelut

Konsernipalvelujen osalta kaikki henkilötyövuodet kasvoivat. Suurin muutos tapahtui HTV1:n kohdalla, muutos edelliseen vuoteen oli 11,6 %.



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos (%)
HTV1	59,2	66	6,8	11,6 %
HTV2	59,2	65,3	6,1	10,3 %
HTV3	49,6	54,6	5	10,1 %

Kasvatus- ja sivistyspalvelut

Kolmesta HTV-luvusta pienentyi HTV3 vähiten.



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos (%)
--	---------	---------	--------	------------

HTV1	700,8	657,6	-43,2	-6,2 %
HTV2	699,6	647,5	-52,7	-7,4 %
HTV3	545,4	525,6	-19,8	-3,6 %

Tekniset palvelut

Teknisten palvelujen osalta kaikki HTV-luvut laskivat prosentuaalisesti hieman alle 5 %.



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos (%)
HTV1	119,1	113,7	-5,4	-4,6 %
HTV2	118,9	113,2	-5,7	-4,8 %
HTV3	93,9	29,3	-4,6	-4,9 %

Henkilötyövuosiin vaikuttavien poissaolojen osuus syykoodeittaan on avattu alla olevalla kuvalla. Mainitsemisen arvoista on, että kaikki poissaolokustannukset vähenivät vuonna 2020 1,3 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna.

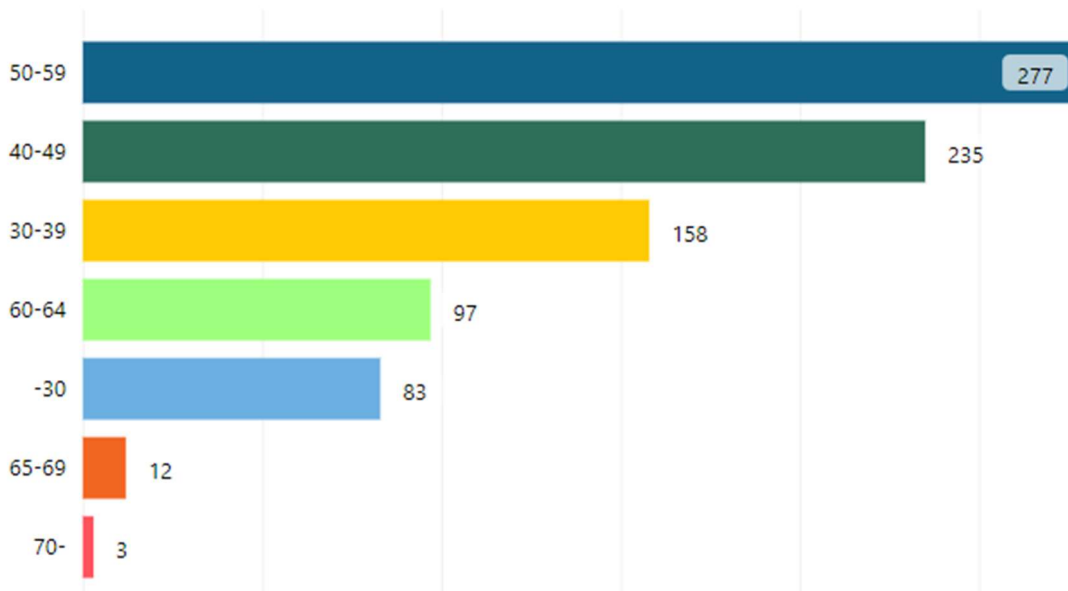
2.3 Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan henkilöstön määrä väheni 36 %, 490 henkilöllä vuonna 2019, kun sote-toimialan henkilöstö siirtyi Keusoteen. Vuonna 2020 henkilöstön vähenemä oli 1,93 %, 17henkilöä ja sitä selittää suurelta osin kasvatusta- ja sivistyspalveluissa varhaiskasvatuksen henkilöstön vähenemä vuodesta 2017 jatkuneen syntyvyuden vähenemästä johtuen.

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–59-vuotiaat. Vuonna 2020 nousua tapahtui 6 henkilön verran sekä alle 30-vuotiaiden sekä 60–64-vuotiaiden ikäryhmissä. Eniten laskua tapahtui 30–49-vuotiaiden lukumäärässä. Henkilöstön keksi-ikä oli vuonna 2019 48,7 vuotta. Vuoden 2020 osalta tätä tietoa ei ollut saatavissa raportointi järjestelmävaihdosten vuoksi.

Sukuoli ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma
+ -30	16	20	60	63	76	83
+ 30-39	29	30	137	128	166	158
+ 40-49	36	33	217	202	253	235
+ 50-59	54	48	226	229	280	277
+ 60-64	17	19	76	78	93	97
+ 65-69	3	4	9	8	12	12
+ 70-			2	3	2	3
Yhteensä	155	154	727	711	882	865

Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain



2.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen pitää sisällään koulutuksen lisäksi aktiivista tiedottamista, ohjeiden päivittämistä ja jalkauttamista sekä yhteisen toimintakulttuurin ja toimintapohjan luomista arjessa. Esihenkilöiden osaamista kehitettiin vuonna 2020 mm esimiesten aamutunteihin kerätyillä tietopaketeilla ajankohtaisista asioista. Koronatiedottaminen ja ohjeistaminen olivat jatkuva toimenpide yhteisen osaamis pohjan luomiseen. Loppuvuodesta 2020 haimme ja saimme kunnan johtoryhmälle sekä tulosaluepäälliköille kuntaorganisaation kehittämistyön eteenpäin viemiseen tarkoitettua Kunteko - sparrausrahaa. Sparrauksen tarkoituksena oli lisätä yhteistä ymmärrystä kunnan johtamisen tämänhetkisestä tilanteesta sekä suunnitella jatkotoimenpiteitä asioiden kehittämiseen tulevana vuonna. Kehittämiskohteiksi löydettiin mm. kunnan strategiapohjan laatiminen yhteistyössä luottamushenkilöiden kanssa, perehdyttämisen tehostaminen sekä uusille henkilöille että jatkuvan perehtymisen näkökulmista sekä vastuullisen työkäyttämisen toimintaohjeen kirjaaminen. Myös johtamisosaamisen kartoittaminen ja koulutus suunnitelman laatiminen nousivat esille sparrauksessa.

Henkilöstökoulutuksen osalta esihenkilöt tekevät omien työntekijöidensä osalta päätökset koulutukseen osallistumisesta talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Koulutustarpeen arviointia tehdään mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutusten osalta vuoden 2020 aikana Koronan vaikutus näyttäytyy todella vahvasti. Koulutusten osallistuminen väheni, ja verkkokoulutuksiin voitiin osallistua tallenteiden avulla ilman poissaoloa työstä.

Taulukko Koulutuspäivät / työntekijä vuosina 2019–2020



Koronavuosi näkyy vahvasti koulutuksiin osallistumisessa. Koulutuksia järjestettiin aiempaa vähemmän ja tarjolla olleisiin etäkoulutuksiin osallistuttiin vähemmän aktiivisesti. Kunnan henkilöstön järjestelmään kirjaamien koulutuspäivien määrä laski vuoden 2019 tasosta 44,2 %:lla per vakituinen työntekijä. Opintovapaalain mahdollistamat opintovapaapäivät laskivat vuonna 2020 edellisestä vuodesta 6,9 %:lla.

2.5 Henkilöstön työhyvinvointi

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen, kun Koronapandemia muutti suunnitelmia myös työhyvinvointitoiminnan osalta. Työn arkeen tarvittiin työn muokkaamista ja uusia toimintatapoja työn sujumisen ja terveysturvallisuuden varmistamiseksi poikkeuksellisissa olosuhteissa. Vuoden aikana sairauspoissaolo- ja työtaturmakustannukset laskivat ja vanhuuseläkkeelle jäätiin hieman myöhemmin. Havaittavissa oli, että vuoden aikana työkyky- turvallisuusjohtaminen nousi entistä tärkeämpään rooliin työhyvinvoinnin tukemisessa.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi pyrittiin turvaamaan kaikille työn jatkuminen. Keväällä 2020 perustettiin henkilöstön työpankki, kun työtehtävät joissakin yksiköissä vähenivät/loppuivat ja toisaalta tuli uusia työtarpeita. Henkilöstöä siirtyi eri mittaisina jaksoina kunnan järjestämiin kauppa- ja ruokapalvelutehtäviin ja ikäihmisten soittorinkeihin sekä muille toimialoille kunnan sisällä (n. 40 henkilöä). Yhteistyötä tehtiin myös Keusoten kanssa, jonne siirtyi muutamia henkilöitä. Eniten henkilöstöä siirtyi muihin tehtäviin varhaiskasvatuksesta.

Työn ja työympäristön terveysturvallisuuden varmistamiseksi yhteistyötä tehtiin kunnan johdon, työsuojelun ja turvallisuuspäällikön ja esihenkilöiden kanssa. Syksyllä 2020 perustettiin kunnan johtoryhmän tueksi ns. Koronanyrkki, jonka tehtävänä on valmistella johtoryhmälle linjattavia asioita, ohjeita ja tiedotteita ja tarjota tarvittaessa tukea toimialoille tartuntatilanteissa. Viestinnän merkitys korostui ja samalla sen haastavuus pandemiatilanteessa todettiin.

Etätyösuositus tuli keväällä 2020 ja kaikki, joille se oli mahdollista, siirtyivät tekemään joko osaksi tai kokonaan etätyötä. Siinä yhteydessä myös etätyövakuutusta laajennettiin. Syksyn aikana etätyön tekeminen ja yhteinen työskentely erilaisissa sähköisissä alustoissa lisääntyi. Digitaaliset taidot kehittyivät nopeasti. Muuttuneissa työtavoissa oli tärkeää pyrkiä huomioimaan myös yhteisöllisyyden kokemuksen ylläpitäminen ja koko henkilöstön jaksamisen tukeminen. Tähän liittyen ohjattiin mm. pitämään virtuaalisia työpaikkakokouksia säännöllisesti. Muitakin virtuaalisia tapahtumia kuten kahvihetkiä ja myös pikkujoulu pidettiin. Erityisesti kannustettiin olemaan aktiivisesti yhteydessä työkavereihin ja esihenkilöön ja vastaavasti esihenkilöä olemaan säännöllisesti yhteydessä niin etätyössä kuin lähityössä oleviin työntekijöihin.

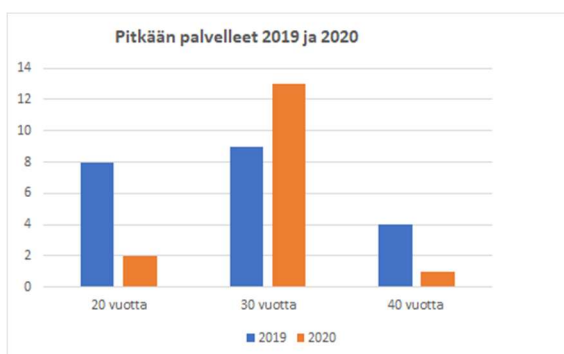
Etätyö on lisännyt työtehokkuutta ja itseohjautuvuutta, mutta myös ergonomisia haasteita ja työn ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeuksia on tullut esille. Henkilöstön kokemukset etätyöstä ovat vaihdelleet. Etätyöhön liittyviä työkyvyn tuen ohjeita jaettiin sisäisesti. Myös työterveyshuollosta saatiin tähän ohjeita. Joulukuussa 2020 tilattiin henkilöstölle sähköinen taukoliikuntaohjelma BreakPro.

Koronavuoden epävarmuuden ja rajoitusten pitkittyminen ovat kaikista toimista huolimatta todennäköisesti lisänneet henkilöstön kuormittumista. Erityisesti vuoden loppua kohti mentäessä tämä näkyi mm. väsymisenä ja turhautumisena.

Koko vuotta arvioitaessa iso kiitos kuuluu koko henkilöstölle äärimmäisestä venymisestä ja joustamisesta poikkeuksellisessa tilanteessa, jossa työn sujuminen on saatu varmistettua ja palvelut kuntalaisille tuotettua terveysturvallisesti.

Palkitseminen ja muistaminen

Pitkään palvelleita 20,30 ja 40 vuotta Mäntsälän kunnassa työskennelleitä muistetaan vuosittain lahjakortilla.



Hyvä työ, hyvä teko palkkioita maksettiin vuonna 2020 11:sta henkilölle mm. saadusta hyvästä palautteesta asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta, hyvästä työn laadusta, henkilökohtaisesta työssä edistymisestä ja positiivisen ilmapiirin luomisesta.

2.5.1 Sairauspoissaolot

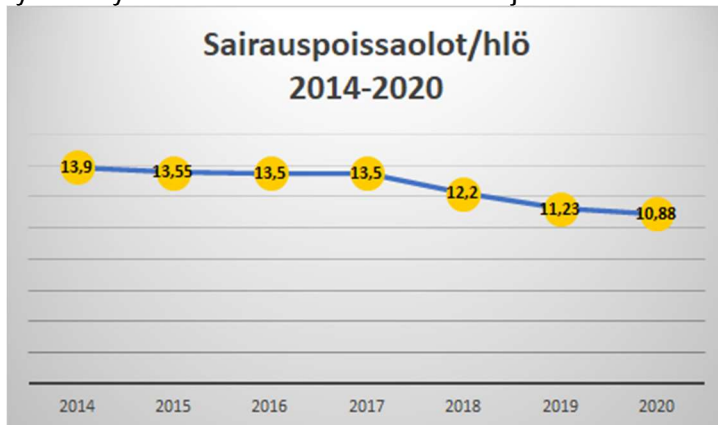
Mäntsälän kunnassa henkilöstön sairauspoissaolot ovat olleet laskussa vuodesta 2014 alkaen. Koko kunnan tasolla sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 10,88 kp /hlö joka on 0,35 kp/hlö

vähemmän kuin vuonna 2019. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mittariksi asetettu tavoite 0,3 kp/hlö saavutettiin. Sairauspoissaolojen kustannukset vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna n.225 000,00 € .

Jos sairauspoissaoloihin lasketaan lisäksi mukaan täydet kuntoutustukipäivät (määräaikainen työkyvyttömyyseläke), sairauspoissaolot olivat v. 2020 11,55 kp/hlö (2019:11,8)

Sairauspoissaaloista muodostui n.56 %:a alle 50- vuotiaiden sairauspoissaaloista. Sairauspoissaaloissa näkyi piikit maaliskuussa ja syyskuussa, joka osaltaan sopii koronan aiheuttamiin tilanteisiin. Mielenterveysongelmat eri syistä johtuen ovat nousset Mäntsälän kunnassa yleisimmäksi sairauspoissaolosyiksi muilla paitsi Teknisellä toimialalla, jossa työn luonne huomioiden tukiliikuntaelinsairaudet ovat yleisin sairauspoissaolojen syy.

Työkyvyn tukemiseksi ja työssä jatkamiseksi on mm. muokattu työtä ja tehty aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ennakoinnin ja varhaisen tuen näkökulmasta.



Mäntsälän kunnan sairauspoissaolot ovat yleisesti alle kuntatason keski-arvon (kt: 16.5 kp(hlö). Myös naapurikuntiin nähden tilanne meillä on hyvä. (Järvenpää 14,7 kp/hlö, Keusote 17,7 kp/hlö, Tuusula 14 kp/hlö, Hyvinkäällä 14,5 kp/hlö.)

Sairauslomien vähenemiseen on vaikuttanut mm. etätyömahdollisuus, joka erityisesti on mahdollista esihenkil -ja asiantuntijatyötä tekevillä. Vuoden 2020 keväällä myös opettajat ja koulunkäynninohjaajat tekivät etätyötä. Myös työkyvyn tuen toimintamallit ovat hyvin käytössä ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa sujuvaa.

2.5.2 Sairauspoissaolot toimialoittain

Vuonna 2020 sairauspoissaolot vähenivät kaikilla muilla toimialoilla paitsi kasvatus- ja sivistyspalveluissa (+ 3%/0,3) Sivistyspalveluiden (hallinto ja opetus) sairauspoissaolot olivat 7,7kp/hlö ollen 0,6 kp vähemmän /hlö kuin vuonna 2019. Varhaiskasvatuksen sairauspoissaolot vastaavasti hieman lisääntyivät (+0,8 kp/hlö) ollen 17,4 kp/hlö.

Varhaiskasvatuksen sairauspoissaolot olivat n.56 %:a kaikista kasvatus- ja sivistyspalveluiden sairauspoissaaloista. Varhaiskasvatuksen tilannetta selittää osaksi lähityö ilman mahdollisuutta etätyöhön, jolloin erityisesti keväällä koronatestaamisen haasteisiin liittyvien lyhyet 4-7kp) sairauspoissaolot lisääntyivät. Varhaiskasvatuksessa tukiliikuntaelin sairauksien vuoksi sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi. Osaksi tähän vaikuttaa ergonomiavastaavien toiminnan aktivoiminen.

Kuuma-alueen muutamissa muissakin kunnissa on todettu varhaiskasvatuksen henkilöstön sairauspoissaolojen tasainen kasvu ja muita kunnan tulosalueita korkeampi sairauspoissaolojen määrä. Syitä on monia mm. kasvaneet yhteistyö ja osaamishaasteet työssä, työn ja

asiakastarpeiden muutokset, jotka vaikuttavat työn kuormitustekijöiden lisääntymiseen sekä alan rekrytointivaikeudet.

Teknisten palveluiden sairauspoissaolot vähenivät yhteensä n. 1,3 kp/hlö tasaisesti eri pituisten sairauslomajaksojen osalta.

Taulukko. Sairaus- ja työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot toimialoittain(kp/hlö) v. 2014–2020

Toimiala	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Konsernipalvelut	5,00	7,25	5,13	8,4	6,3	8,35	4,08
Kasvatus- ja sivistyspalvelut	8,27	9,14	8,22	9,1	11,5	10,68	11,01
Tekniset palvelut	21,83	21,17	15,77	21,40	16,0	16,28	15,01
Koko kunta	13,99	13,55	13,50	13,50	12,2	11,23	10,88

Sairauspoissaolojen kestot

Sairauspoissaolojen kestoissa suurin muutos tapahtui 4–7 päivää kestävässä poissaoloissa (+2,5%). Vastaavasti 1-3 päivän sairauspoissaolot vähenivät (2,5%) Tätä selittää osaltaan erityisesti keväällä koronatesteihin pääsyn ja tulosten viivästymistä.

Sairaspäivien kestot 8-60 kp vähenivät vajaa 200 kp. Yli 60 kalenteripäivien osalta uudesta raportointijärjestelmästä ei ole vielä saatavissa tarkkoja vertailutietoja vuoteen 2019 nähden.

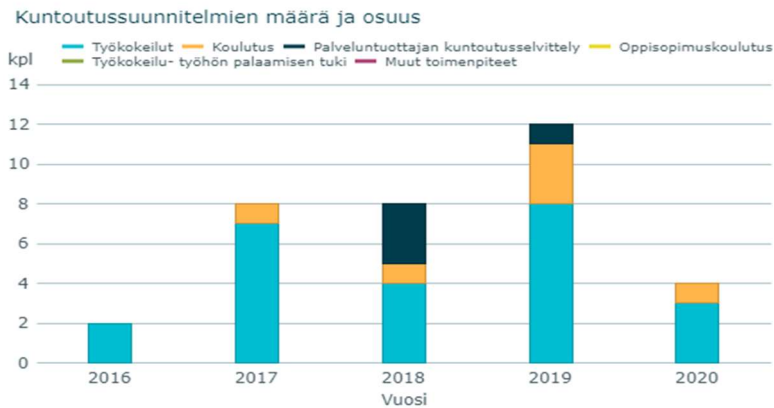
2.5.3 Sairauspoissalojen hallintaan ja työkyvyn tukemiseen liittyviä käytäntöjä

Työkykyjohtamiseen kuuluu osana seurata sairauspoissaoloja. Ne ennustavat merkittävästi pitkäaikaisen työkyvyttömyyden ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiä. Poissaoloihin ja niiden syihin pitäisi pyrkiä puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa, jotta työkyky säilyy ja työ voi jatkua. Tilastoja sekä muuta tietoa työpaikasta ja työoloista ja henkilöstön hyvinvoinnista on tarkasteltava systemaattisesti pitkällä aikavälillä ja tunnistettava niiden taustalla olevia tai yksittäisiin poikkeamiin vaikuttavia tekijöitä.

Mäntsälän kunnan varhaisen tuen yhteistoimintamallin avulla tavoitteena on tukea työntekijän työssä jatkamista ja ehkäistä ennenaikaista eläköitymistä. Esihenkilöiden tulee seurata ja puuttua mahdollisiin häiriötekijöihin. Yhteistyötä tehdään työterveyshuollon ja henkilöstö- palveluiden kanssa.

Eniten työssä jatkamisen tukemiseksi käytettiin vuonna 2020 oman työn muokkaamista, korvaavaa työtä ja osa-aikatyön tekemistä. Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmia oli vuonna 2020 vain neljä Koronatilanteen vaikuttaen tähänkin.

Taulukko: Kuntoutussuunnitelmien määrä 2016 -2020



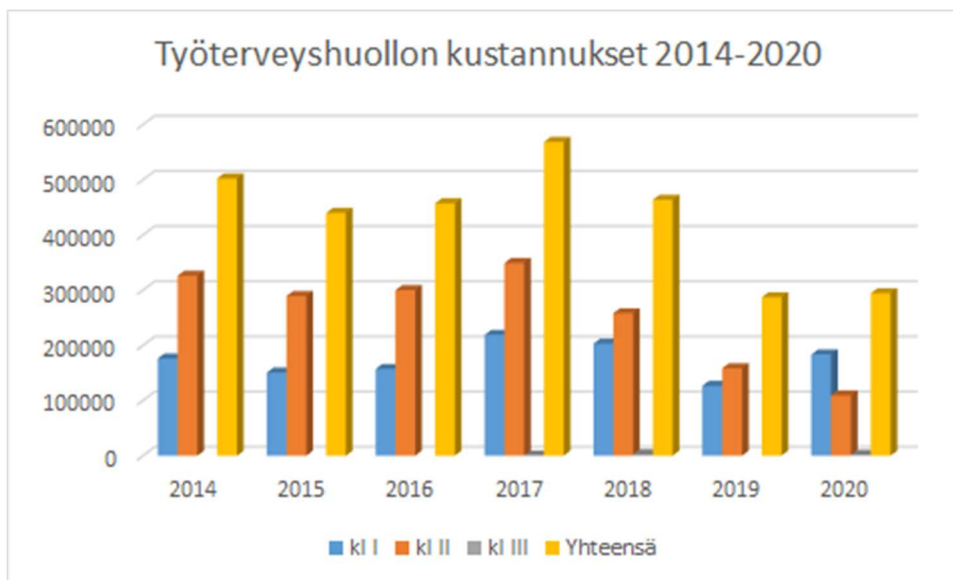
Työpaikoille suunnattua **Kelan Kiila- kuntoutusta** haettiin ruoka- ja siivouspalveluiden ja varhaiskasvatuksen työntekijöille vuodelle 2021. Kaikkiaan näihin osallistuu 14 henkilöä. Vuonna 2019 alkanut opettajien Kiilakuntoutus päättyi vuonna 2020.

2.5.4 Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset

Kunnan henkilöstön vuoden 2019 työterveyshuollon kustannuksista (274 279,51 €) Kela korvasi kunnalle korvaushakemuksen mukaisesti. Kelan määrittämät työntekijäkohtaiset korvauskatot eivät ole ylittyneet, joten korvaukset kuluista on saatu täysimääräisesti.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden vuonna 2020 olivat n. 340 €/työntekijä ollen samaa luokkaa kuin vuonna 2019.

Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset 2014- 020



Työnantajan ja työterveyshuollon yhdessä sovitussa toimintasuunnitelmassa on toiminnan mittariksi kirjattu, että vuoteen 2020 loppuun mennessä työterveyshuollon toiminta painottuu ennaltaehkäiseviin palveluihin(kl I) 50-55%:sti. Tässä on onnistuttu hyvin, kun vuonna 2020 työterveyshuollon kustannuksista 62 %:a muodostui ennaltaehkäisevistä palveluista. Ennaltaehkäisevän toiminnan tehostamista on tehty yhteistyössä työterveyshuollon, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon kanssa jo vuosia. Ennaltaehkäisevän työn vaikutukset näkyvät mm.

sairauspoissaolojen laskuna sekä pitkien sairauslomien hallintaan liittyvien työkykyprosessien paremmassa hallinnassa.

Taulukko: Työterveyshuollon toimintatietoja v. 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sairaanhoito	4537	3883	3929	4314	3004	2103	1442
Terveystarkastukset	258	171		287	245	133	142
Työpaikkaselvitykset	13	17	15	22	24	36	20
Ergonomiakäynnit	118	100	76	51	61 *		15
Työterveysneuvottelut	47	57	55	60	48	47	33

*Tietoa ei saatavilla

Työterveyshuollon käytätietoihin vaikuttaa koronavuosi ja palveluiden tarpeen muutokset

2.5.5 Työturvallisuus

Mäntsälän kunnassa yhteistoimintaryhmä toimii työsuojelutoimikuntana. Työsuojelu- ja työhyvinvointiasioita käsitellään jokaisessa ryhmän kokouksessa. Lisäksi vuosittain on 1-2 teemakokousta. Työturvallisuusasioiden merkitys lisääntyi koronavuoden aikana.

Työturvallisuusriskien arviointi tehtiin vuonna 2020 keväällä WPro/Covid19 tarkistuslistan avulla. Riskien arviointi painottui siinä biologisten altisteiden ja psyykkisten kuormitustekijöiden arviointiin ja toimenpiteisiin sekä etätööhön. Syyskuussa oli kertauskoulutusta esihenkilöille WPro-ohjelman käytöstä työpaikan ja Covid19-riskien arvioinnin tekemisestä.

Oleellinen osa turvallisuuden hallintaa oli suojainten, erityisesti kasvomaskien hankinta, joita hankittiin vajaa 150 000 kpl (n. 75 000,00€)

2.5.6 Työ- ja työmatkatapaturmat

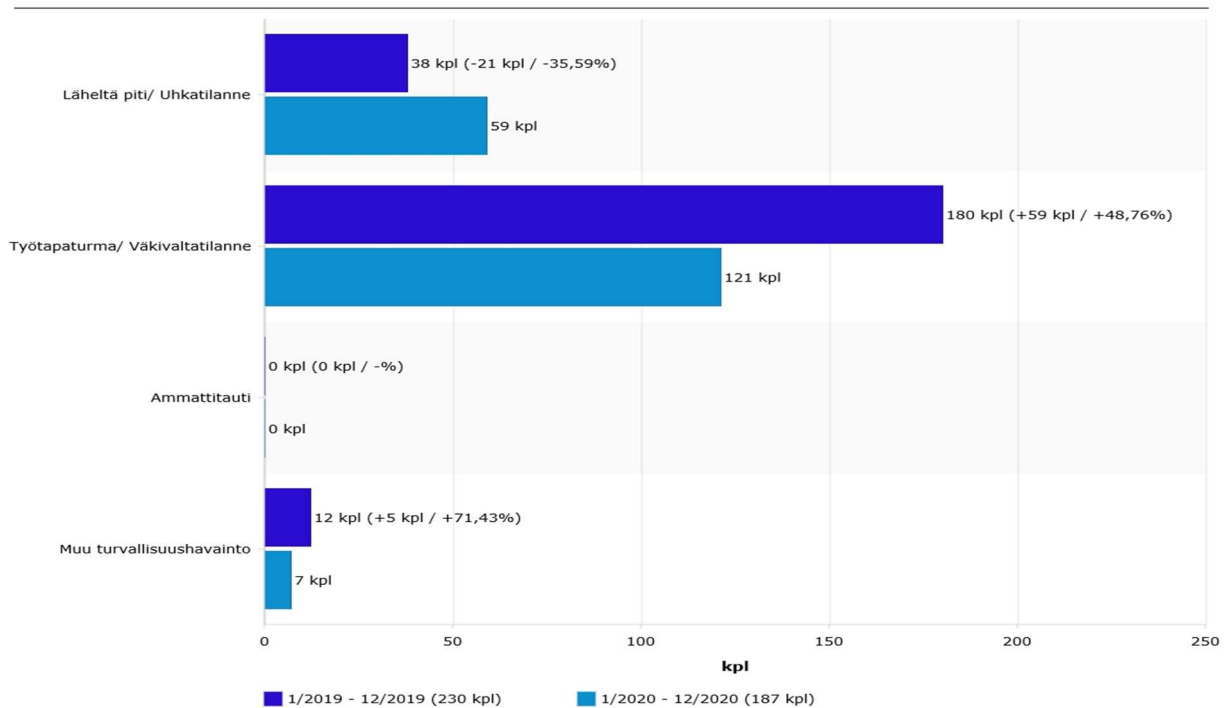
Mäntsälän kunnassa on käytössä työ- ja työmatkatapaturmien sekä työturvallisuusriskien hallintaan tarkoitettu sähköinen Wpro-ohjelma. Työtaturmien lisäksi ohjelmaan kirjataan turvallisuushavaintoja ja läheltä piti- tilanteet sekä tietoturvailmoitukset.

Taulukko: Mäntsälän kunnan työ- ja työmatkatapaturmat 2019 -2020.

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2019 - joulukuu 2019
JA ilmoittajan yksikkö on Mäntsälän kunta

Tapahtuman luonne

25.2.2021



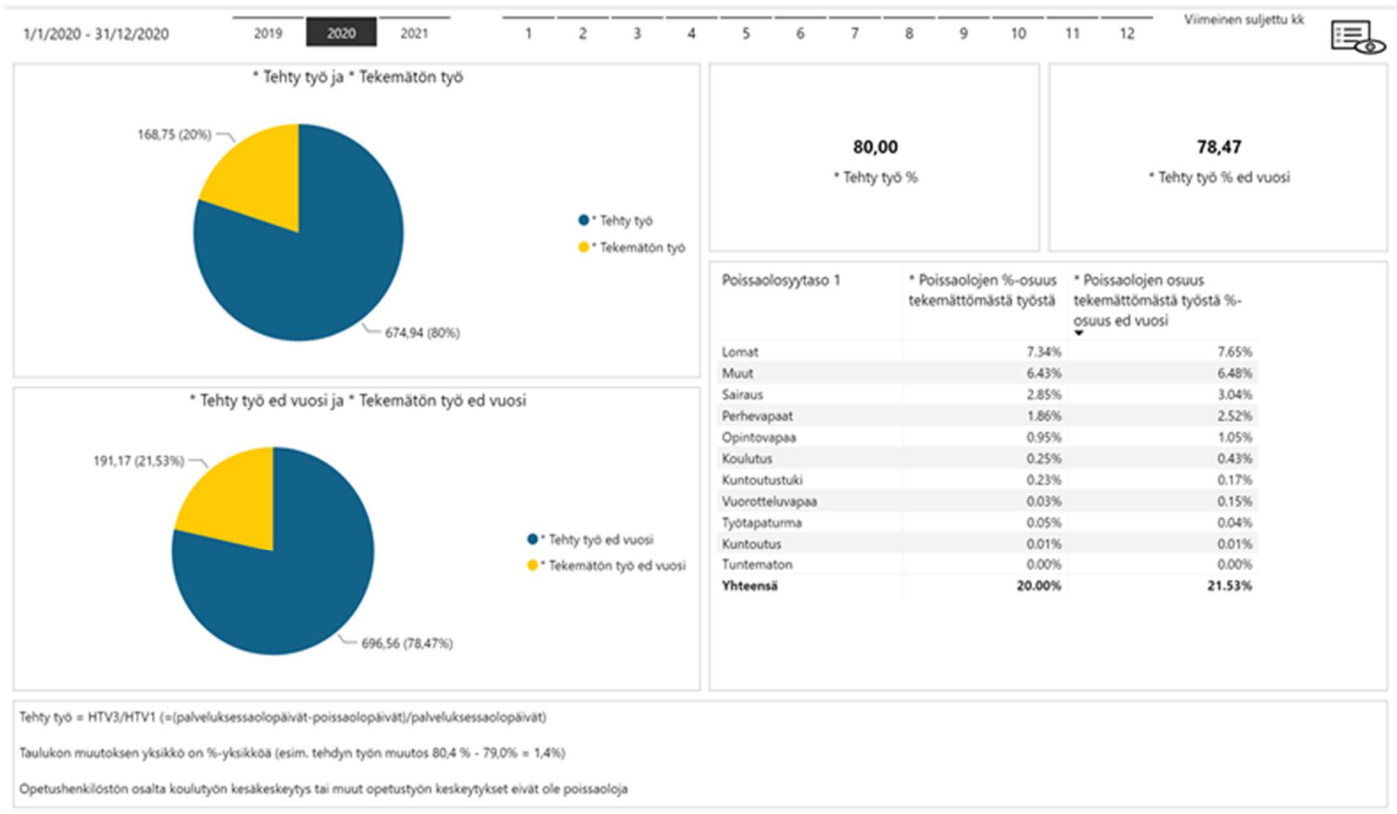
Vuoden 2020 läheltä piti tilanteita kirjattiin 35 %:a (21 kpl) enemmän kuin edellisellä vuonna. Tämä liittyy selkeästi työpaikalta tulleiden tartuntavaarojen kirjaamisen tartuntatautilääkärin määräämiin koronakaranteeneihin liittyen. Varsinaisia työtapaturmia/väkivaltatilanteita oli kirjattuna 121 kpl, joka on noin kolmanneksen vähemmän (- 59 kpl) kuin vuonna 2019. Väkivaltatilanteita (tönnöttä, esineellä heittämistä, lyömistä yms.) on n.40%:a kaikista työtapaturmailmoituksista. Eniten niitä tapahtuu kouluilla. Toiseksi eniten kunnan henkilöstölle tapahtuu liukastumisia, kaatumisia ja kompastumisia kuten aiempinakin vuosina.

Turvallisuushavaintoja kirjataan edelleen valitettavan vähän.

Pohjola -vakuutusyhtiön tilastojen mukaan vuonna 2020 oli korvattuja lieviä/lievähköjä työtapaturmia 17 kpl ja työmatkatapaturmia kuusi. Työ- ja työmatkatapaturmien vähenemistä kuvaa myös tapaturmataajuusluku, joka Mäntsälän kunnassa, joka oli vuonna 2020 12,5, kun se edellisellä vuonna oli 14,4. Kunta-alalla tapaturmataajuus on keskimäärin 24.

* Tapaturmataajuus tarkoittaa sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhdetta. Suhde lasketaan miljoonaa työtuntia kohden. Taajuutta käytetään lähinnä eri toimialojen riskilukuja vertailtaessa. Mitä matalampi luku on, sen parempi on tilanne.

2.6 Työaika ja poissaolot



Työajan osalta tehdyn työn osuus nousi vuodesta 2018 vuoteen 2019 0,4 % ja edelleen vuodesta 2019 vuoteen 2020 1,5%:a ollen 80 %:a.

Poissaoloissa suurin ryhmä oli perhevapaat, jotka vähenivät 0,66%:a. Vuosilomat vähenivät 0,31 %:a: (2019: – 0,5%)

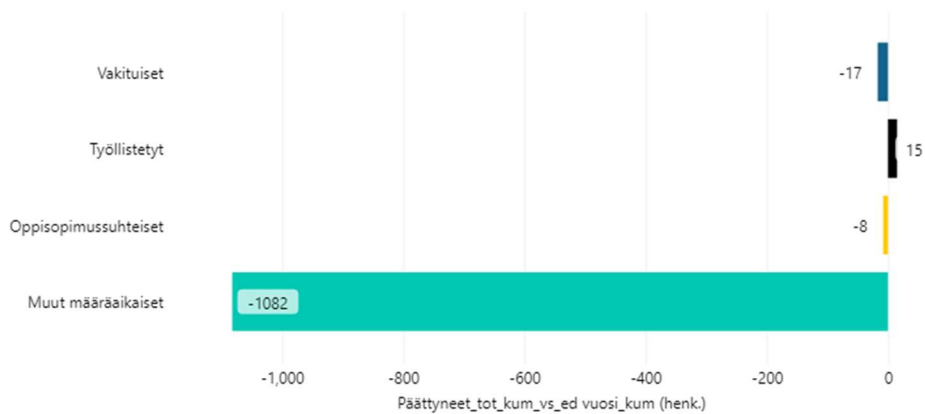
2.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Päätyneet palvelussuhteet palvelussuhdetyyppin mukaan

Palvelussuhdetyyppi	Päätyneet_tot_kum	KS% Päätyneet_tot_kum	Päätyneet_ed_vuosi_kum	KS% Päätyneet_ed_vuosi_kum	Päätyneet_ed_vuosi_kum
Vakituiset	73	5.5%	90	3.7%	
Työllistetyt	36	2.7%	21	0.9%	
Oppisopimussuhteiset	4	0.3%	12	0.5%	
Muut määräaikaiset	1,219	91.5%	2,301	94.9%	
Total	1,332	100.0%	2,424	100.0%	



Päätyneet palvelussuhteet verrattuna ed vuoteen



Vakituisten päätyneiden palvelussuhteiden määrässä vaikuttaa sote-toimialan henkilöstön Keski-Uudenmaan sotekuntayhtymälle siirtyminen.

2.8 Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation strategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Vuonna 2020 Mäntsälän kunnassa vanhuuseläkkeelle jäi 23 henkilöä, joka on 6 henkilöä edellistä vuotta vähemmän. Vanhuuseläkkeelle jätiin 64,3 vuotiaana, kolme kuukautta vanhempana kuin 2019 ja 8 kk vanhempana kun vuonna 2018. (Liitteet 2-3).

Kunnissa vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 64,4vuotiaana.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2020 seitsemän(7) henkilöä 54,9 vuotiaana ja 2019 57,3 vuotiaana (Liitteet 2-3). Luvussa on mukana myös Keusoteen siirtyneitä henkilöitä (v. 2018 ja 2019)

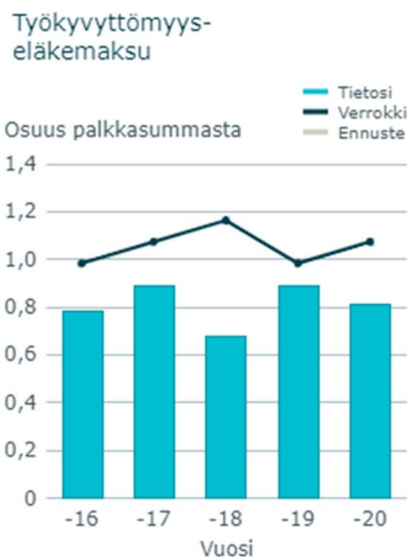
Vuonna 2020 Osakuntoutustukia (määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) oli 885 kp, joka on samaa tasoa kuin vuonna 2019. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäätiin (5 hlöä) n.56- vuotiaana, joka noin kaksi vuotta aiemmin kuin vuonna 2019 ja noin 9 kk aiemmin kuin kuntatasolla keskimäärin.

Osakuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke ovat työn keventämisen vaihtoehtoja, jotka voivat tulla kyseeseen, kun sairauden vuoksi ei enää pysty kokopäivätyöhön, mutta pystyy jatkamaan osa-aikatyössä. Osa-aikatyö on hyvä ratkaisu työntekijälle työssä jatkamiseksi ja eläkkeen kerryttämiseksi. Työnantajalle ei myöskään synny työkyvyttömyydestä johtuvia eläkemaksuja.

Mäntsälän kunnassa vuonna 2020 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,1 vuotta, joka on 6 kk aiemmin kuin edellisenä vuonna. Tähän vaikuttaa muutos työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikässä. Mäntsälän kunnassa kuitenkin jäädään kaikki eläkkeet kuntien keskiarvoon nähden 1,1 vuotta myöhemmin.

Työkyvyttömyyseläkemaksut 2016-2020

Vuosi 2020 oli ensimmäinen, jolloin varhemaksua ei enää kunnalta kerätty varhaiseläkemenon perusteesta maksua vaan niin kutsuttua työkyvyttömyyseläkemaksua. Eläkemaksujen taso riippuu työnantajan vastuulla olevista työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuonna 2020 kuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,07% palkkakustannuksista. Mäntsälän kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,81 %:a palkkakustannuksista.



Eläköitymisen ennakointi

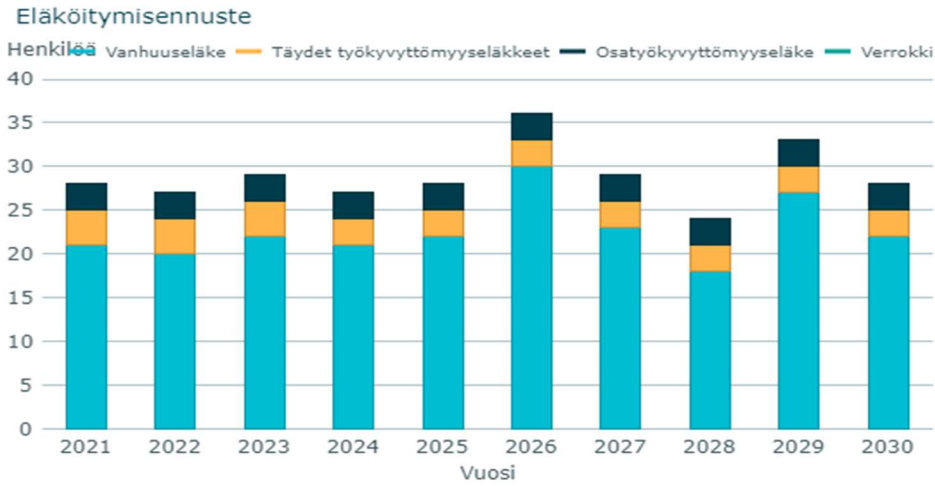
Eläköitymisen ennakoititiedon perusteella määrät tulevat olemaan lähivuosina kasvussa, huippuvuosi tulisi olemaan 2023 ja 2026 (Liite 4). Ammattiryhmittäin eläkkeelle siirtyy lähivuosina edelleen eniten päiväkotien ja muiden laitosten henkilöstöä ja opettajia. (Liite 4.)

Taulukko: Eläköitymisen ennakointi v.2020 henkilöiden lukumäärän mukaan:

Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän...

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	267	230	216	231	184
Muut	89	54	53	32	43
Total	356	284	269	263	227

Taulukko: Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021-2030



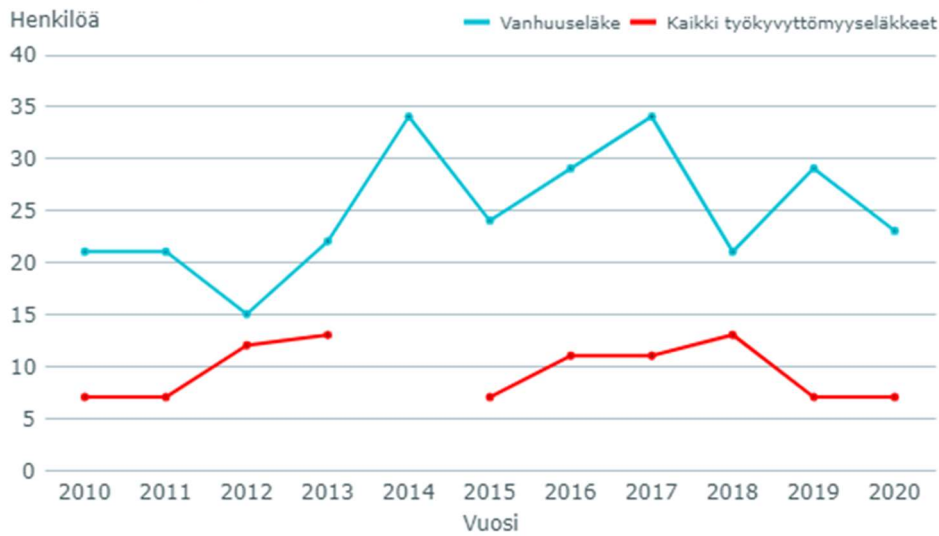
Vuonna 2021: vanhuuseläke 21 kpl, työkyvyttömyyseläkkeet 4 kpl, osatyökyvyttömyyseläke 3 kpl

Vuonna 2023: vanhuuseläke 22 kpl, työkyvyttömyyseläke 4 kpl, osatyökyvyttömyyseläke 3 kpl

Vuonna 2026: vanhuuseläke 30 kpl, työkyvyttömyyseläke 3 kpl, osatyökyvyttömyyseläke 3 kpl

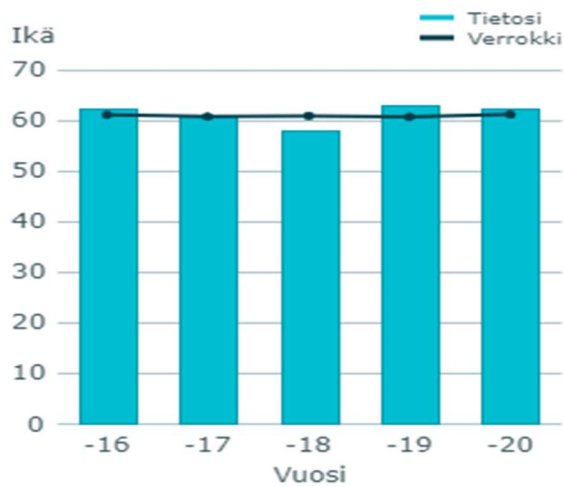
Liite 1 : Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010 -2020

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Liite 2: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2016 -2020

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



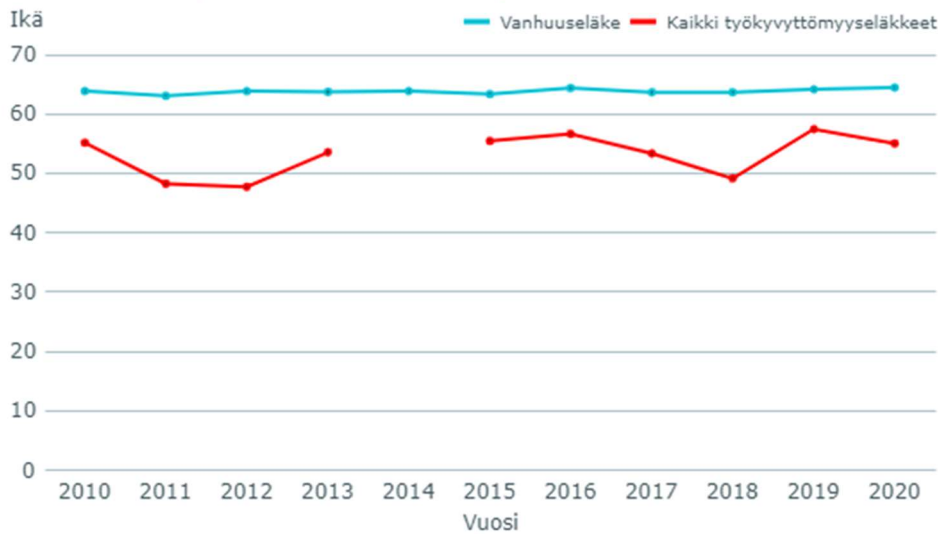
Vuonna 2020: 62,1 vuotta /verrokki 61,0 v.

Vuonna 2019: 62,7 vuotta/ verrokki 60,5 v.

Vuonna 2018: 57,9 vuotta / verrokki 60,7 v.

Liite 3: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Vanhuuseläkkeet:

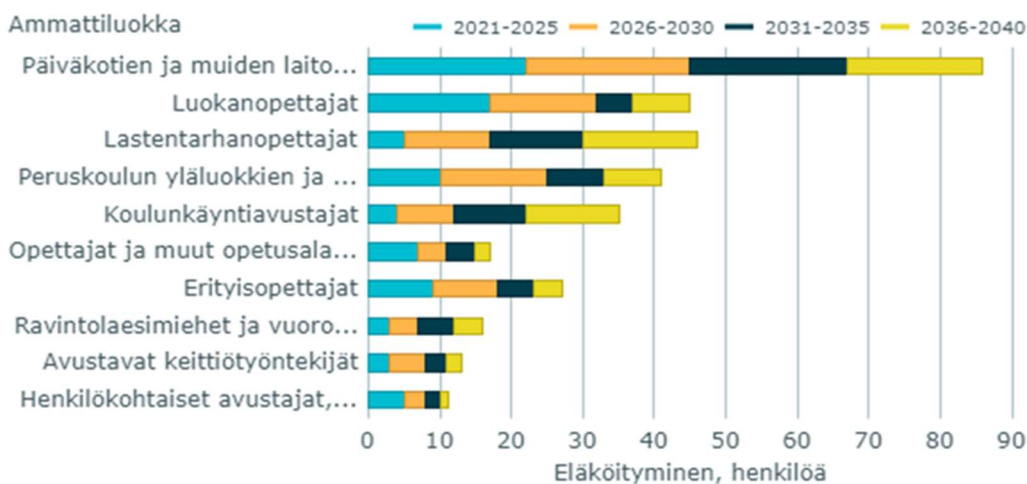
2020: 64,3 vuotta / 23 hlöä
2019: 64,0 vuotta / 29 hlöä
2018: 63,5 vuotta. / 21 hlöä

Työkyvyttömyyseläkkeet:

2020: 54,9 vuotta / 7 hlöä
2019: 57,3 vuotta / 7 hlöä
2018: 49 vuotta / 13 hlöä

Liite 4: Eläköitymisennusteet ammattiryhmittäin

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vuosina 2021-2025: Päiväkotien ja muiden laitosten henkilöstöä 22 kpl, luokanopettajia 17, erityisopettajia 9.

