



HENKILÖSTÖKERTOMUS

Mäntsälän kunta

2021

Yhteistoimintaryhmä 16.3.2022

Kunnanhallitus 28.3.2022

Kunnanvaltuusto 23.5.2022

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.....	14
2.4	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	15
2.5	Henkilöstön työhyvinvointi.....	16
2.5.1	Sairauspoissaolot.....	17
2.5.2	Sairauspoissaolot toimialoittain.....	18
2.5.3	Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset.....	18
2.5.4	Työturvallisuus ja työturvallisuusriskien arviointi.....	19
2.5.5	Työ- ja työmatkatapaturmat	19
2.6	Eläköityminen	20

1 JOHDANTO

Tämä vuoden 2021 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 27. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä 31.12.2021, 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.

Vuosi 2021 oli monin tavoin poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi myös henkilöstöasioissa. Koronapandemia on vaikuttanut vaihtelevasti rajoitusten sekä paikallisen sairastamisen, altistumisten ja varautumisen vuoksi palvelu- ja henkilöstötarpeeseen. Osassa palveluita on tarvittu nopealla aikataululla normaalista poiketen huomattavasti enemmän sijaisia täydentämään ja korvaamaan tavanomaista henkilöstöä ja sen määrää. Vastaavasti on ollut toimintoja, joissa työtehtävät ovat vähentyneet, osin estyneet tai muuttuneet. Tilanne on vaatinut koko henkilöstöltä merkittävää uudistumista ja venymistä muuttuneeseen tilanteeseen vastaamiseksi.

Kesan ja alkusyksyn 2021 aikana tapahtui merkittäviä henkilöstömuutoksia. Henkilöstöstä vaihtuivat mm. kunnanjohtaja, sivistysjohtaja, henkilöstöjohtaja ja talousjohtaja.

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

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Haluan kiittää kunnan päättäjiä ja johtoa, henkilöstön edustajia, henkilöstöpalveluiden asiantuntijoita ja muita henkilöstöasioita hoitavia työntekijöitä sekä aivan kaikkia kunnan työntekijöitä ja viranhaltijoita hyvästä yhteistyöstä ja kunnan palveluiden edistämisestä vuonna 2021.

Juha Tynjä, Henkilöstöjohtaja

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 jaettua 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.

Mäntsälän kunnassa laadittiin yhteistyössä uusi kuntastrategia, jota lähdettiin toteuttamaan vuoden 2022 alusta.

2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

Luvussa kaksi esitetään henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Henkilöstökertomuksen rakenne vastaa Kuntaliiton suositusta.

Raportin tiedot ovat pääsääntöisesti S365BI raportointiohjelman tuottamia. Ohjelman laskentatapa poikkeaa osin aikaisemmista vuosista, ja lisäksi kesken toimintakauden toteutettu organisaatiouudistus vaikuttavat lukuihin siten, että ne eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia.

Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymistietojen perusteella. Kertomusta on hieman uudistettu, esimerkiksi palvelualuekohtaisen HTV raportoinnin osalta.

2.1 Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

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

Taulukot ja graafit (KT Kuntatyöntantajien raportointisuosituksen mukaisesti)

Henkilöstömäärä palvelussuhdetypeittäin ja sukupuolittain					
Palvelussuhdetaso 1	Lkm_toteuma	SS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	SS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
<input type="checkbox"/> Vakituiset	566	66,0%	560	67,8%	1.07%
Miehet	101	11,8%	98	11,9%	3.06%
Naiset	465	54,2%	462	55,9%	0.65%
<input checked="" type="checkbox"/> Työllistetyt	31	3,6%	11	1,3%	181.82%
<input type="checkbox"/> Sijaiset					
Miehet					
Naiset					
<input type="checkbox"/> Oppisopimussuhteiset	1	0,1%	1	0,1%	0.00%
Miehet					
Naiset	1	0,1%	1	0,1%	0.00%
<input type="checkbox"/> Muut määräaikaiset	260	30,3%	254	30,8%	2.36%
Miehet	35	4,1%	40	4,8%	-12.50%
Naiset	225	26,2%	214	25,9%	5.14%
<input type="checkbox"/> Muut					
Miehet					
Naiset					
Yhteensä	858	100,0%	826	100,0%	3.87%

Sarastia365 BI raportoinnin mukaan vuoden 2021 viimeisen päivän kokonaishenkilömäärä nousi 32 henkilöllä (+3,87%) vuoden takaiseen. Selittäväenä tekijänä suurelta osin on ilahduttavasti kasvanut työllistettyjen määrä, joka lähes kolminkertaistui. Lisäksi kasvua on tullut täyttämättömistä vakansseista, jotka on saatu täytettyä, sekä hanketoiminnan osalta.

2.1.1 Henkilöstön määrä toimialoittain ja palvelussuhteen laadun mukaan

Taulukko Henkilöstömäärät toimialoittain ja palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2020 ja 31.12.2021.

Toimiala	Vakituiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimus-		Kaikki yhteensä		Määräaikaisten	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Konsernipalvelut	54	52	16	14	31	11	1	1	102	78	15,68 %	13,7 %
Kasvatus- ja sivistyspalvelut	404	421	231	220					635	641	36,37 %	34,3 %
Tekniset palvelut	108	87	13	20					121	107	10,74 %	18,7 %
Yhteensä	0	560	0	254	0	11	0	1	858	826		

Toimiala	Vakituiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimus-		Kaikki yhteensä		Määräaikaisten	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Hallintopalvelut	20	19	6	2			1	1	27	22	22,22 %	9,1 %
Sivistys- hyvinvointipalvelut	415	432	234	221					649	653	36,05 %	3,8 %
Tekninen ja kuntakehityspalvelut	131	109	20	26	31	11			182	146	10,98 %	17,8 %
Yhteensä	566	585	260	267	31	12	1	1	858	821	30,30 %	32,52 %

Vuoden 2021 aikana toteutettiin myös kunnan sisäinen organisaatiomuutos, jolla on ollut vaikutusta mm. raportointiin. Muutoksista johtuen tiedot eivät kaikilta osin ole vertailukelpoisia aikaisempiin vuosiin nähden.

Vuoden 2021 aikana kunnan henkilöstömäärä kasvoi hieman. Eniten kasvua oli työllistetyissä työntekijöissä, joiden määrä lähes kolminkertaistui. Lisäksi työntekijöiden määrä lisääntyi mm. projektitoimintojen käynnistymisen myötä, sekä täyttämättömien vakanssien täytöllä. Vertailuvuonna 2020 uutta projektitoimintaa ei juurikaan käynnistetty. Vuoden 2021 aikana tehdyt vakituiset ja yli vuoden määräaikaiset rekrytoinnit toteutettiin täyttölupamenettelyn kautta. Menettelyn tarkoitus on varmistaa Mäntsälä 2026 ohjelman, talousarvion ja henkilöstösuunnitelman toteutuminen suunnitellusti. Täyttölupavaihtelun yhteydessä arvioidaan vielä kertaalleen mm. täytettävien tehtävien sisältö, rekrytointitapa, henkilöstön sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet (esimerkiksi työkykyasiat huomioiden) sekä palvelussuhteen ehdot.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä on kunnassamme vajaa kolmannes koko henkilöstöstä, joka on huomattavasti keskitasoa korkeampi.

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.

Osa-aikaisen henkilöstön työpanos on muutettu henkilötyövuosiksi osa-aikaprosenttinsa mukaisesti. Yksittäisen työntekijän henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, eli ylityöt tai muulla tavoin tehdyt normaalin työajan ylittävät työt on rajattu laskennan ulkopuolelle.

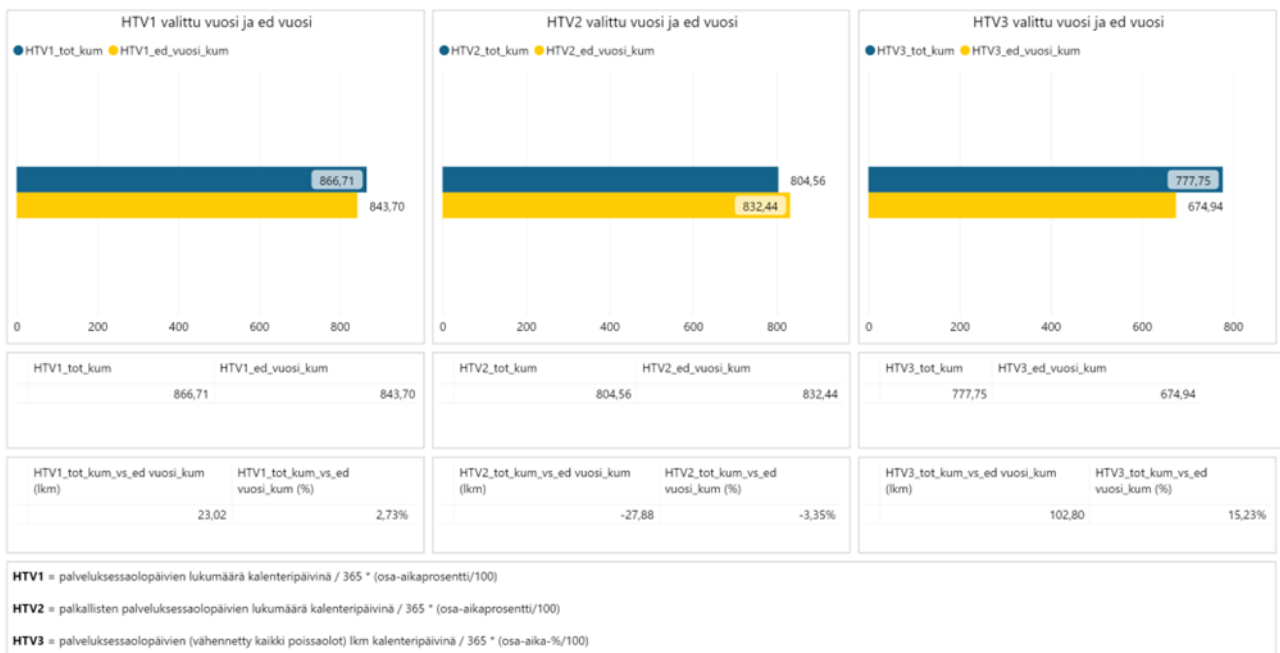
HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

HTV-luvuissa on nähtävillä merkittävää nousua. Kaikkein eniten nousi HTV3, joka kertoo todellisten työpäivien määrästä.

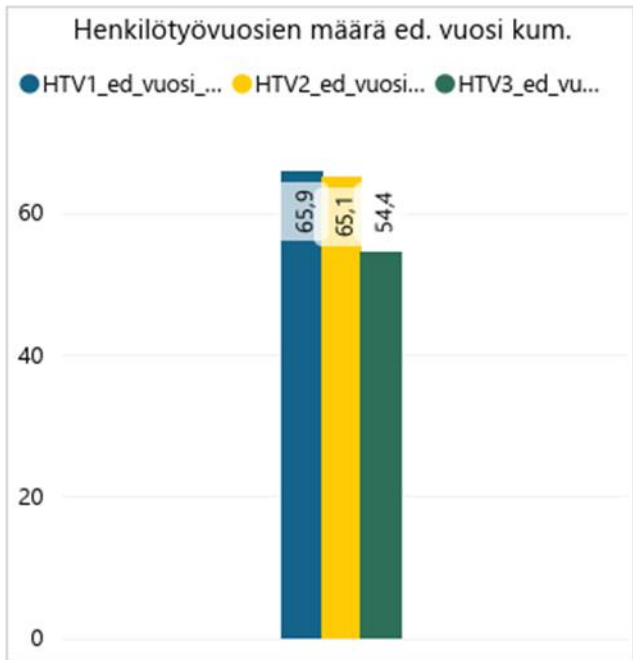
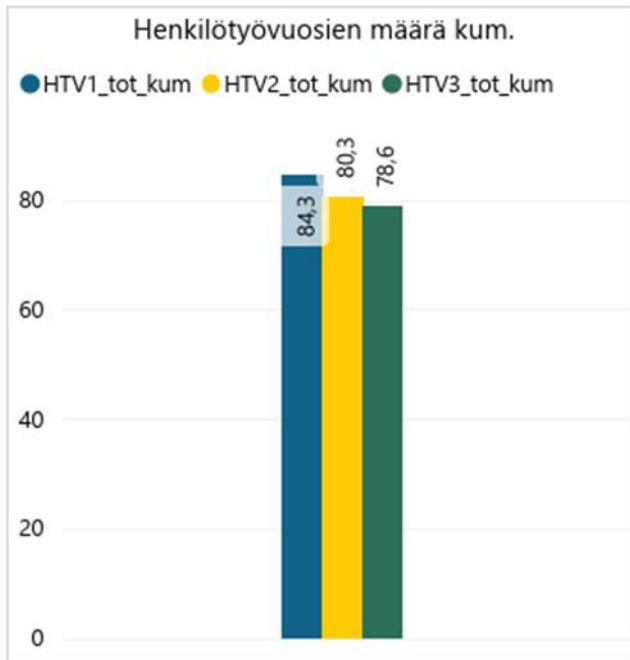
Taulukko henkilötyövuodet 2020 ja 2021



Henkilöstötyöpanos 2020 ja 2021 palvelualueittain

Hallintopalvelut

Konsernipalvelujen osalta kaikki henkilötyövuodet kasvoivat. Suurin muutos tapahtui HTV3:n kohdalla, muutos edelliseen vuoteen oli 44,3%.



KUMULATIIVISET HTV1 arvot ja sen muutokset

HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
84,3	65,9	18,4	27,9%

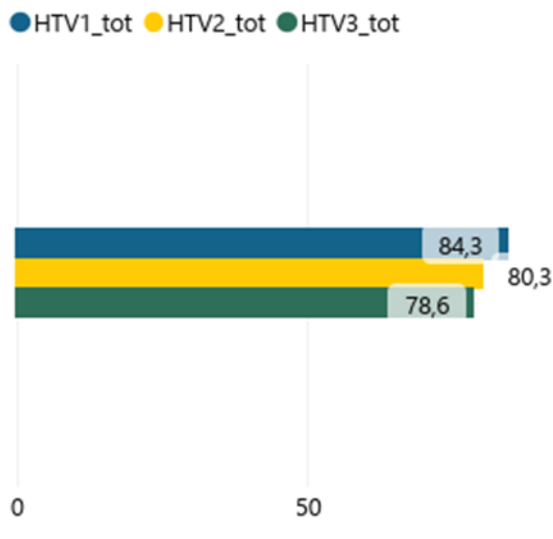
KUMULATIIVISET HTV2 arvot ja sen muutokset

HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
80,3	65,1	15,2	23,3%

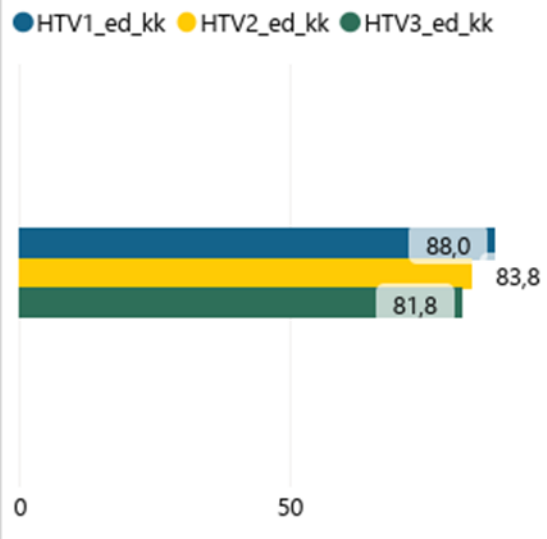
KUMULATIIVISET HTV3 arvot ja sen muutokset

HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
78,6	54,4	24,1	44,3%

HTV1, HTV2 ja HTV3 /kk



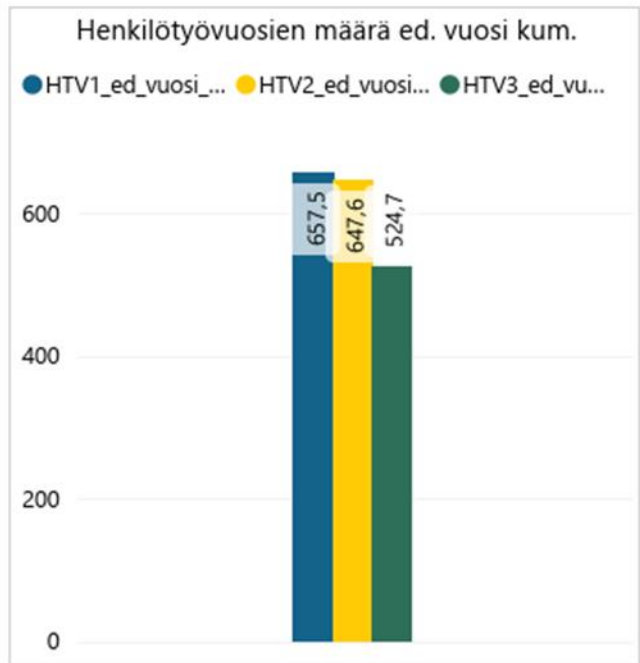
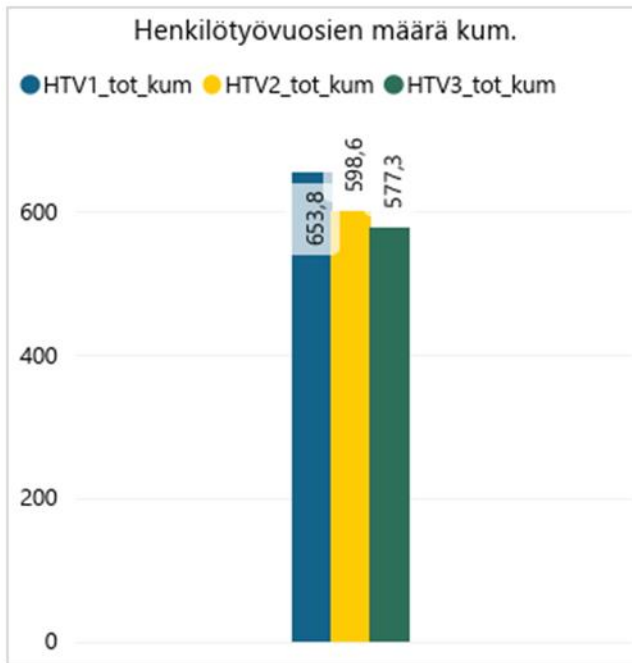
HTV1, HTV2 ja HTV3 /ed kk



KP-taso 3

	HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
185100 Yleishallinto	5,5	0,4	5,1	1205,2%	5,4	0,4	5,0	1198,0%	5,4	0,4	5,0	1198,0%
185110 Tukipalvelut	21,1	34,1	-13,0	-38,1%	20,2	33,9	-13,7	-40,4%	19,3	28,3	-9,0	-31,8%
185120 Elinkeinopalvelut	23,4	4,0	19,4	480,4%	22,9	3,8	19,1	504,0%	22,5	3,5	18,9	536,7%
185130 Vapaa-aikapalvelut	11,0	2,0	9,0	449,0%	10,4	1,9	8,5	452,3%	10,1	1,8	8,3	454,5%
185140 Maaseututoimi	5,9	6,5	-0,6	-8,7%	5,2	6,5	-1,3	-19,3%	5,2	5,3	-0,1	-1,1%
185165 Hyvinvointipalvelut	1,8	0,3	1,5	436,8%	1,8	0,3	1,5	436,8%	1,8	0,3	1,5	436,0%
185170 Kuntakehityspalvelut	15,4	18,5	-3,1	-16,8%	14,2	18,3	-4,1	-22,3%	14,1	14,7	-0,7	-4,4%
185519 MAANKÄYTTÖ, ASUMINEN JA	0,2		0,2		0,2		0,2		0,2		0,2	
Yhteensä	84,3	65,9	18,4	27,9%	80,3	65,1	15,2	23,3%	78,6	54,4	24,1	44,3%

Sivistys- ja hyvinvointipalvelut



KUMULATIIVISET HTV1 arvot ja sen muutokset

HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
653,8	657,5	-3,7	-0,6%

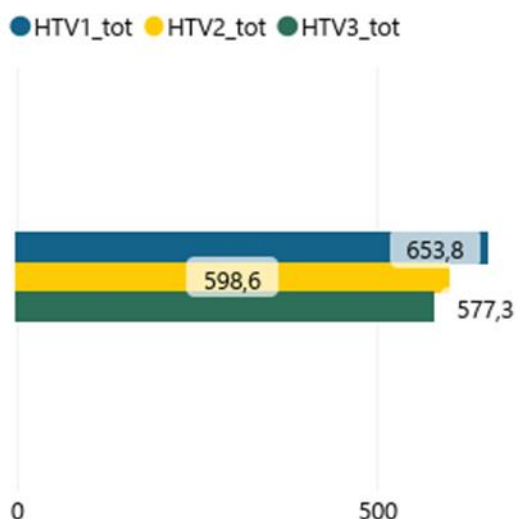
KUMULATIIVISET HTV2 arvot ja sen muutokset

HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
598,6	647,6	-49,0	-7,6%

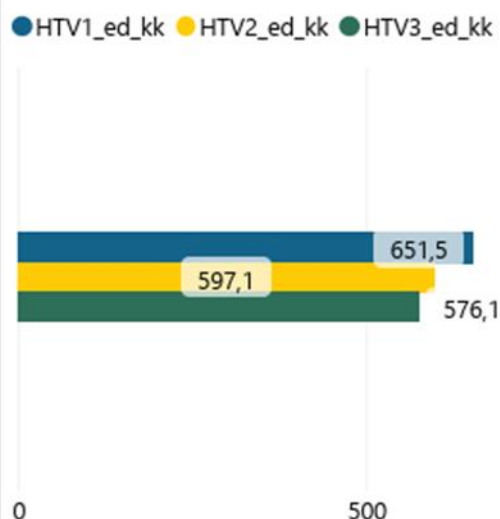
KUMULATIIVISET HTV3 arvot ja sen muutokset

HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
577,3	524,7	52,6	10,0%

HTV1, HTV2 ja HTV3 /kk



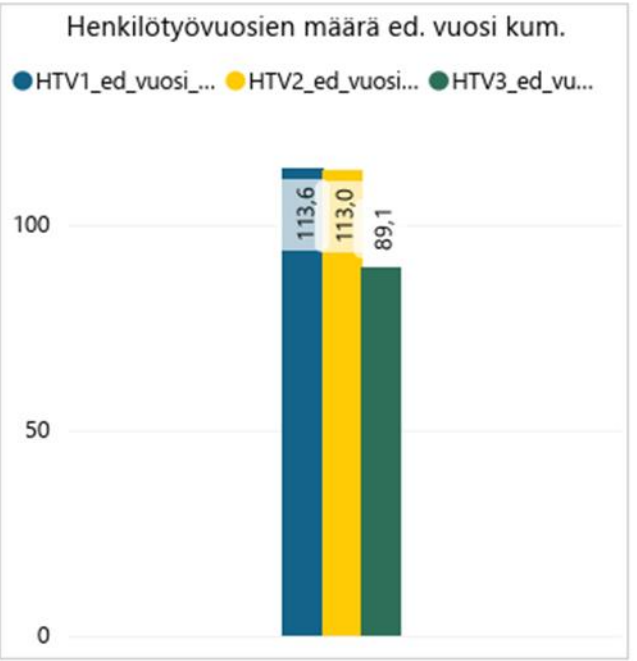
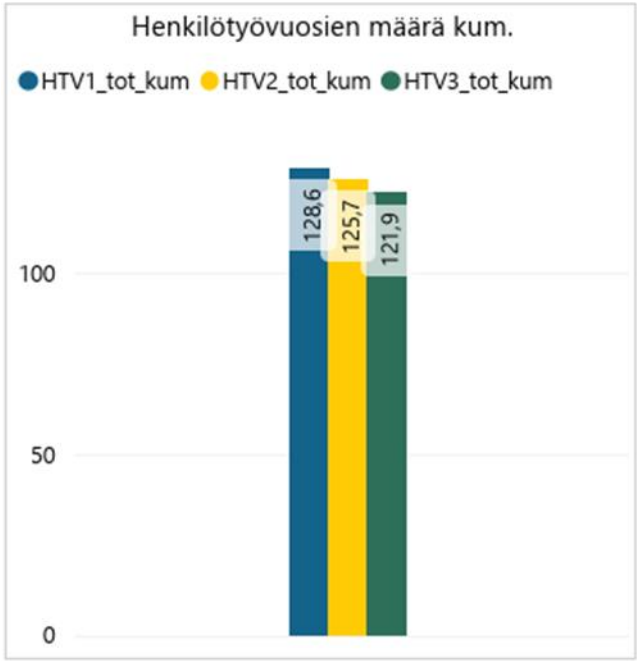
HTV1, HTV2 ja HTV3 /ed kk



KP-taso 3

	HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
185400 Talous- ja hallintopalvelut	5,7	11,6	-5,8	-50,4%	3,6	11,2	-7,6	-67,7%	3,6	8,5	-4,9	-57,6%
185410 Opetuspalvelut	357,2	325,0	32,2	9,9%	334,7	321,7	13,0	4,0%	324,6	277,8	46,8	16,9%
185420 Varhaiskasvatuspalvelut	241,5	246,1	-4,6	-1,9%	211,6	239,8	-28,2	-11,8%	201,3	169,3	32,0	18,9%
185430 Elinikäinen oppiminen ja tiedonhallinta PAAT 2017		54,4	-54,4	-100,0%		54,4	-54,4	-100,0%		50,8	-50,8	-100,0%
185450 Elinikäinen oppiminen	49,4	20,5	28,9	141,3%	48,7	20,5	28,2	138,0%	47,8	18,5	29,3	158,9%
Yhteensä	653,8	657,5	-3,7	-0,6%	598,6	647,6	-49,0	-7,6%	577,3	524,7	52,6	10,0%

Tekninen ja elinvoimapaalvelut



KUMULATIIVISET HTV1 arvot ja sen muutokset

HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
128,6	113,6	15,0	13,2%

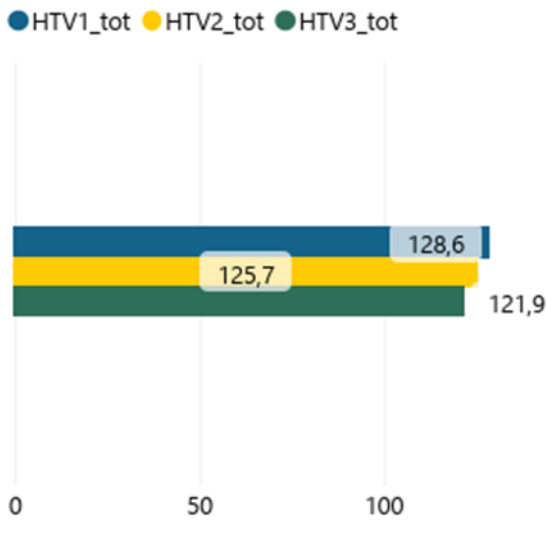
KUMULATIIVISET HTV2 arvot ja sen muutokset

HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
125,7	113,0	12,7	11,2%

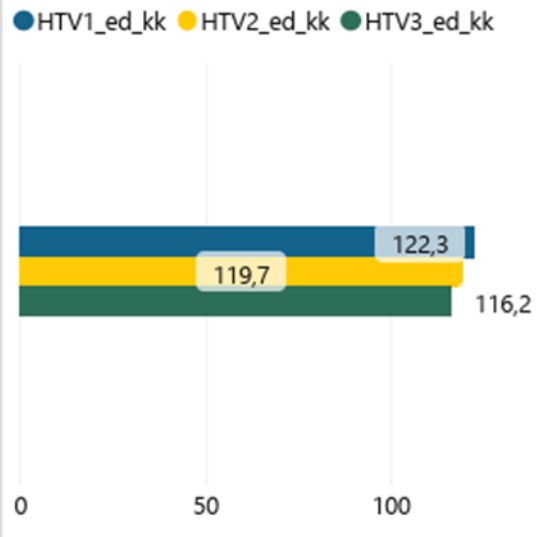
KUMULATIIVISET HTV3 arvot ja sen muutokset

HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
121,9	89,1	32,8	36,8%

HTV1, HTV2 ja HTV3 /kk



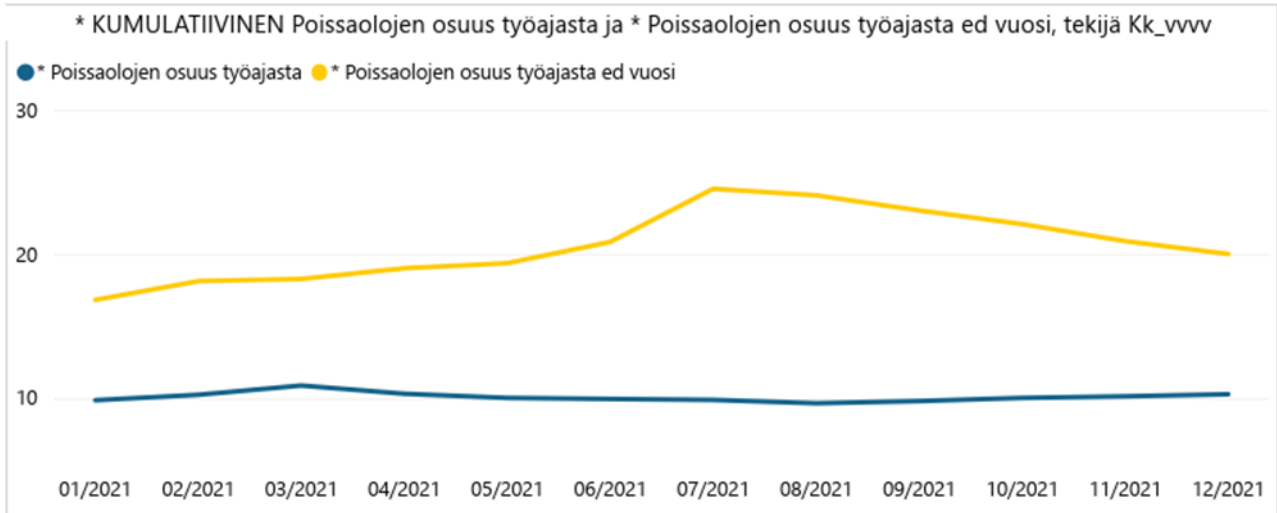
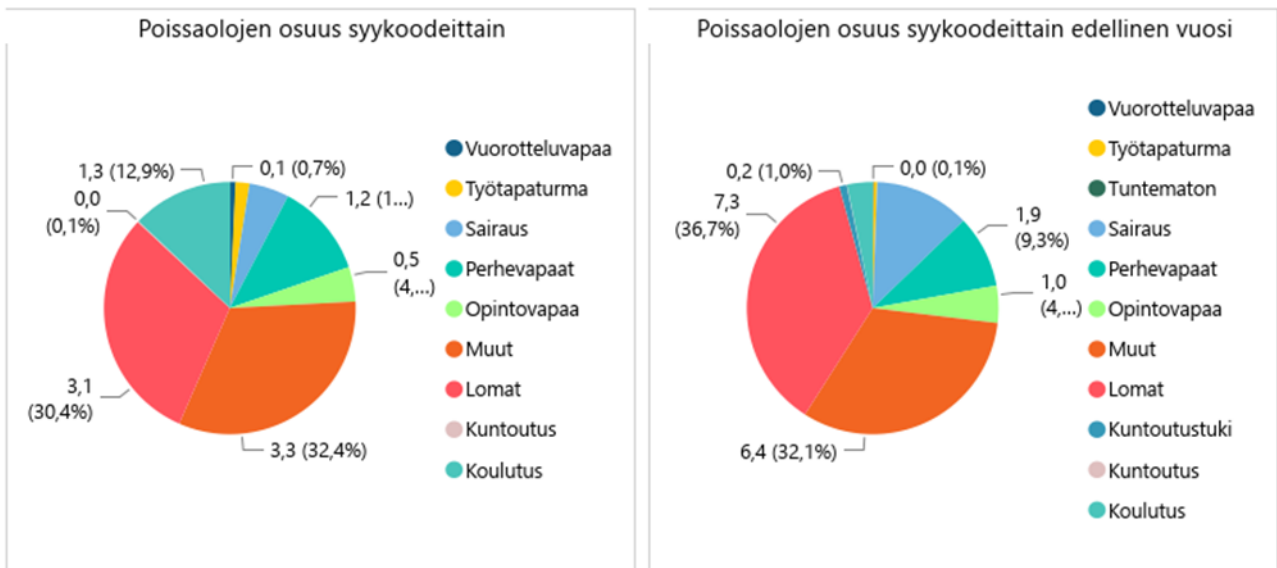
HTV1, HTV2 ja HTV3 /ed kk



KP-taso 3

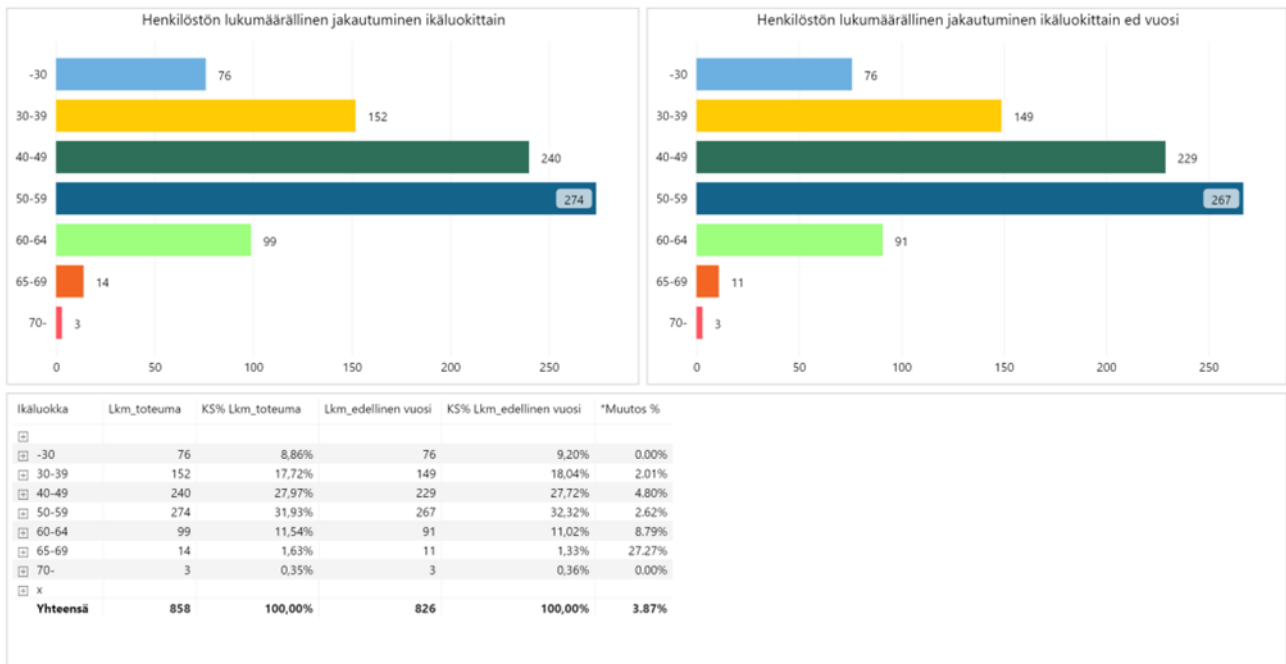
	HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
☐ 185500 Keskitetyt palvelut	12,7	7,8	4,9	62,4%	12,6	7,8	4,8	61,3%	12,4	6,7	5,6	83,8%
☐ 185518 MAASEUTUPALVELUT	1,2		1,2		1,0		1,0		1,0		1,0	
☐ 185519 MAANKÄYTTÖ, ASUMINEN JA	2,7		2,7		2,4		2,4		2,3		2,3	
☐ 185520 Toimitilapalvelut	22,8	22,0	0,8	3,7%	22,8	21,9	0,8	3,7%	22,1	16,7	5,4	32,1%
☐ 185540 Ruoka- ja siivouspalvelut	68,4	59,8	8,6	14,4%	66,4	59,4	7,0	11,9%	64,4	46,8	17,5	37,4%
☐ 185560 Kuntatekniikka	20,9	24,0	-3,1	-13,0%	20,5	23,9	-3,4	-14,1%	19,8	18,8	1,0	5,4%
Yhteensä	128,6	113,6	15,0	13,2%	125,7	113,0	12,7	11,2%	121,9	89,1	32,8	36,8%

Henkilötyövuosiin vaikuttavien poissaolojen osuus syykoodeittain on avattu alla olevalla kuvalla.



2.3 Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–59-vuotiaat. Vuonna 2021 nousua tapahtui hieman lähes kaikissa ikäryhmissä.



2.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

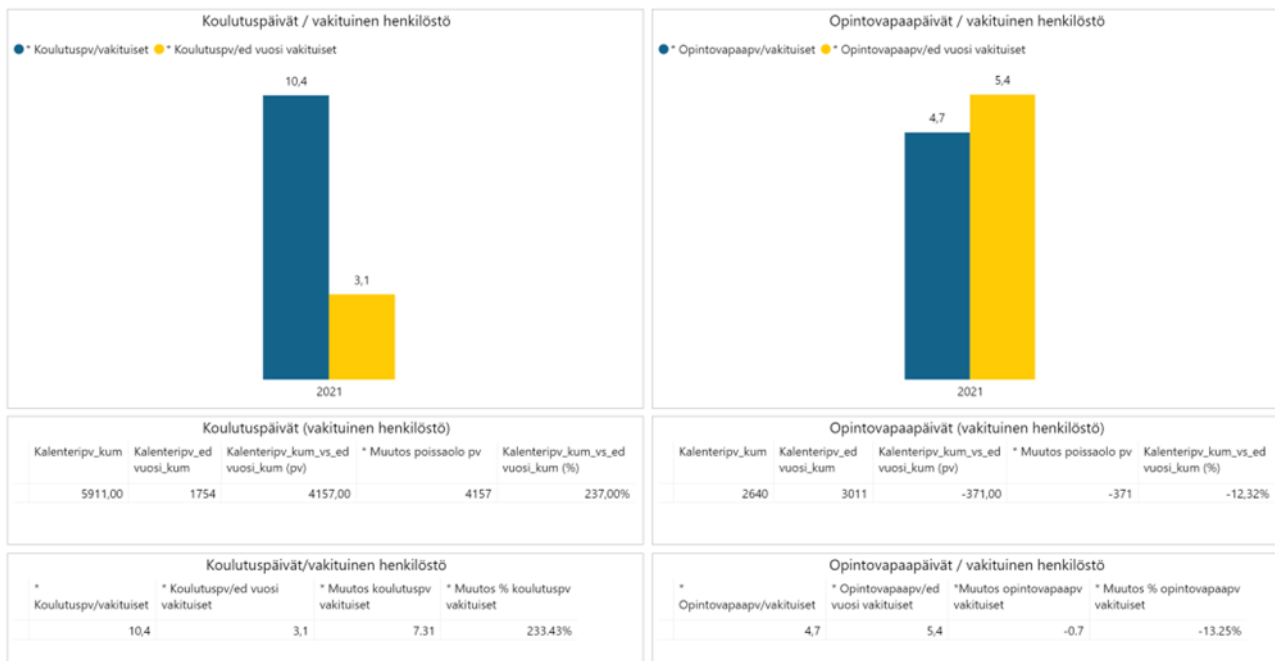
Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen sekä hyvä johtaminen mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteuttamisen. Päämääränä on, että henkilöstön ammattitaitoa, osaamista ja työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Osaamisen kehittäminen pitää sisällään koulutuksen lisäksi aktiivista tiedottamista, ohjeiden päivittämistä ja jalkauttamista sekä yhteisen toimintakulttuurin ja toimintapohjan luomista arjessa. Esihenkilöiden osaamista kehitettiin vuonna 2021 mm esimiesten aamutunteihin kerätyillä tietopaketeilla ajankohtaisista asioista, sekä järjestettiin koulutusta palvelevan johtajuuden teemalla.

Korona-pandemia on muuttanut henkilöstökoulutuksen kenttää pysyvästi. Tästä johtuen kunnassa suositaan etäyhteydellä tapahtuvaa kouluttautumista. Kertomusvuoden aikana otettiin käyttöön koulutuslisenssi Hallintoakatemian sähköisiin koulutuksiin. Sähköisten koulutusjärjestelmien käyttöönottoa jatketaan ja laajennetaan vuoden 2022 aikana.

Henkilöstökoulutuksen osalta esihenkilöt tekevät omien työntekijöidensä osalta päätökset koulutukseen osallistumisesta talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Koulutustarpeen arviointia tehdään mm. kehityskeskustelujen yhteydessä.

Taulukko Koulutuspäivät / työntekijä vuosina 2020–2021



Henkilöstökoulutuksen rakenteellinen muutos näkyy vahvasti koulutuksiin osallistumisessa. Kunnan henkilöstön järjestelmään kirjaamien koulutuspäivien määrä nousi vuoden 2020 tasosta peräti 233,43%:lla per vakituinen työntekijä. Opintovapaalain mahdollistamat opintovapaapäivät laskivat vuonna 2021 edellisestä vuodesta 13,25 %:lla.

2.5 Henkilöstön työhyvinvointi

Vuosi 2021 oli toinen perättäinen koronavuosi. Koronapulssikyselyt henkilöstön jaksamisen ja hyvinvoinnin tilanteen arvioimiseksi tehtiin huhtikuussa ja syyskuussa. Niissä nousi esille erityisesti yhteisöllisyyden ylläpitämisen merkitys ja perehdytyksen puutteet. Kuormitusta koettiin tilanteen epävarmuudesta ja nopeista muutoksista sekä kasvomaskien käytön aiheuttaman epämukavuuden osalta. Työnantajan koronaviestintään ja esihenkilön tukeen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä.

Etätyösuositus oli voimassa keväällä ja loppusyksystä. Etätyön periaatteet päivitettiin kesäkuussa 2021. Periaatteissa huomioitiin myös ohjeita hybridimalliin siirtymiseksi.

Lähityötä tehneet ovat vastuullisesti ja huolella noudattaneet koronaohjeistuksia ja koronatartuntojen määrä myös näillä työpaikoilla on pysynyt hallinnassa ja palvelut kuntalaisille saatu toteutettua.

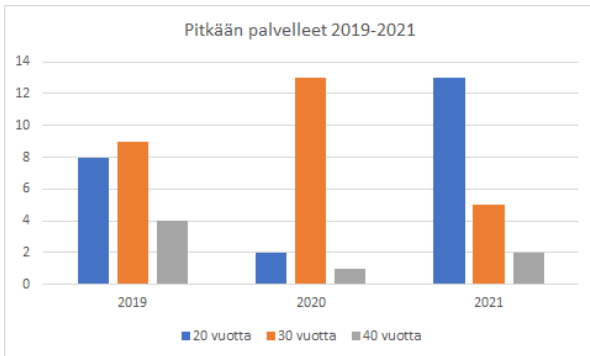
Työkyvyn tukemiseksi ja työssä jatkamisen edistämiseksi Aktiivisen tuen toimintamalli päivitettiin keväällä ja valmennettiin esihenkilöille syyskuussa. Henkilöstöinfo mallista pidettiin 14.10.2022. Mallin valmennuksessa korostettiin erityisesti työkykyriskien hallintaa ennakoivasti ja varhain huoleen puuttumisen käytännöistä.

Varhaiskasvatuksen Kiila-Kuntoutus alkoi V.2021 ja esihenkilöille haettiin yhteisesti Järvenpään, Tuusulan ja Nurmijärven kanssa Kiila-kuntoutusta vuodelle 2022.

Sähköiset Liikunta- ja kulttuurisetelit otettiin käyttöön syyskuussa.

Palkitseminen ja muistaminen

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



Vuonna 2021 henkilöstöä palkittiin liikunta- ja kulttuuriseteleiden lisäsaldolla Covid 19-pandemian poikkeusolojen edellyttämän joustavuuden ja vastuullisen työskentelyn perusteella.

2.5.1 Sairauspoissaolot

Mäntsälän kunnassa henkilöstön sairauspoissaolot/ henkilö ovat pysyneet melko tasaisena ja huolimatta Covid 19- pandemiasta.

Taulukko: Sairauspoissaolot/henkilö 2014-2021



Lyhyet alle 8 päivän sairauslomien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla kuvastaen koronatilannetta. Lyhyet sairauslomat liittyvät erityisesti ammattiryhmiin, joissa tehdään lähityötä. Tartuntatautilääkärin todistuksia oli n. 4 %:a sairauslomista.

Yli 60 päivän sairauslomat lisääntyivät n.5%:a ollen noin kolmasosa kaikista sairauspoissaoloista (n. 25 hlöä). Eniten sairauspoissaoloja suhteutettuna henkilöstön määrään oli 30-39 ja 40-49-vuotiaiden ikäryhmissä.

Ei yhtään sairauspoissaolopäivää oli n.200:lla henkilöllä.

Vuonna 2021 yleisin sairauspoissaolojen syy työterveyshuollon tilastojen perusteella oli edelleen mielenterveyssyyt. Ne ovat kuitenkin laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaavasti tukiliikuntaelinsairauksien vuoksi sairauspoissaolot jonkin verran lisääntyivät. Molemmissa diagnosiryhmissä oli aiempaa vuotta enemmän pitkiä sairauslomia.

Mäntsälän kunnan henkilöstön sairauspoissaolot ovat olleet jo usean vuoden ajan selkeästi alle kunta-alan keskiarvon (n.16,7). Pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella työnantajan ja

työterveyshuollon sekä henkilöstön kanssa tehty yhteistyö on tuottanut viimeisten vuosien aikana kunnalle merkittäviä säästöjä mm.sairauspoissaolojen vähentyessä.

2.5.2 Sairauspoissaolot toimialoittain

Teknisten palvelualueella sairauslomat ne nousivat yli 3 kp/hlö. Palvelualueella on ollut useita yli 90 kp sairauspoissaoloja poissaoloja, joihin ei ole löytynyt ratkaisuja työkyvyntuen keinoilla.

Taulukko. Sairaus- ja työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot toimialoittain(kp/hlö)/v. 2014–2021

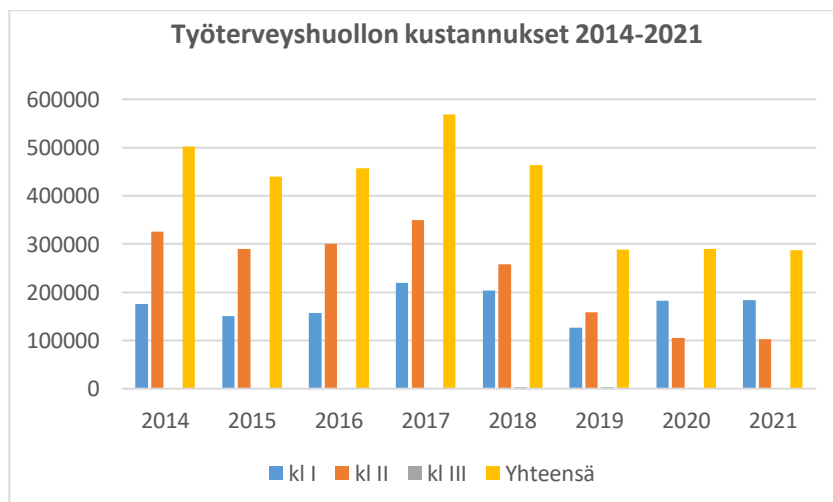
Toimiala	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsernipalvelut	5,00	7,25	5,13	8,4	6,3	8,35	4,13	2,43
Kasvatus- ja sivistyspalvelut	8,27	9,14	8,22	9,1	11,5	10,68	11,53	11,20
Tekniset palvelut	21,83	21,17	15,77	21,40	16,0	16,28	15,01	18,12
Koko kunta	13,99	13,55	13,50	13,50	12,2	11,23	11,29	11,13

2.5.3 Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset

Kunnan henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset pysyivät samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus on edelleen tavoitteiden mukaisesti hieman lisääntynyt ollen 64 %:a (+2%) suhteessa sairaanhoidonkustannuksiin. Ennaltaehkäisevä työ yhdessä työterveyshuollon ja työnantajan kanssa on vaikuttavaa ja tukee työkykyriskien parempaa ennakointia ja hallintaa.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden vuonna 2021 olivat n. 335 €/työntekijä ollen samaa luokkaa kuin kahtena edellisenä vuonna ja jääden alle kelan korvauskaton (436€).

Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset 2014-2021



Taulukko: Työterveyshuollon toimintatietoja v. 2014 - 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sairaanhoito	4537	3883	3929	4314	3004	2103	1442	1172
Terveystarkastukset	258	171		287	245	133	142	199
Työpaikkaselvitykset	13	17	15	22	24	36	20	8
Ergonomiakäynnit	118	100	76	51	61	*	15	19
Työterveysneuvottelut	47	57	55	60	48	47	33	55

Työterveyshuollon toimintaa voitiin Covid 19- tilanteesta huolimatta toteuttaa muokatusti toimintasuunnitelman mukaisesti . Erityisesti kehittyi etäpalveluiden käyttö työterveyshuollossa.

2.5.4 Työturvallisuus ja työturvallisuusriskien arviointi

Mäntsälän kunnassa yhteistoimintaryhmä toimii työsuojelutoimikuntana, jolle työhyvinvointiryhmä Työyksiköiden työturvallisuusriskejä on arvioitu Covid19 -tarkistuslistaa ja työtaturmaraportteja hyödyntäen. Työturvallisuusriskien arviointi on painottunut erityisesti biologisten altisteiden, psyykkisten ja etätöiden kuormitustekijöiden arviointiin ja toimenpiteisiin.

2.5.5 Työ- ja työmatkataturmat

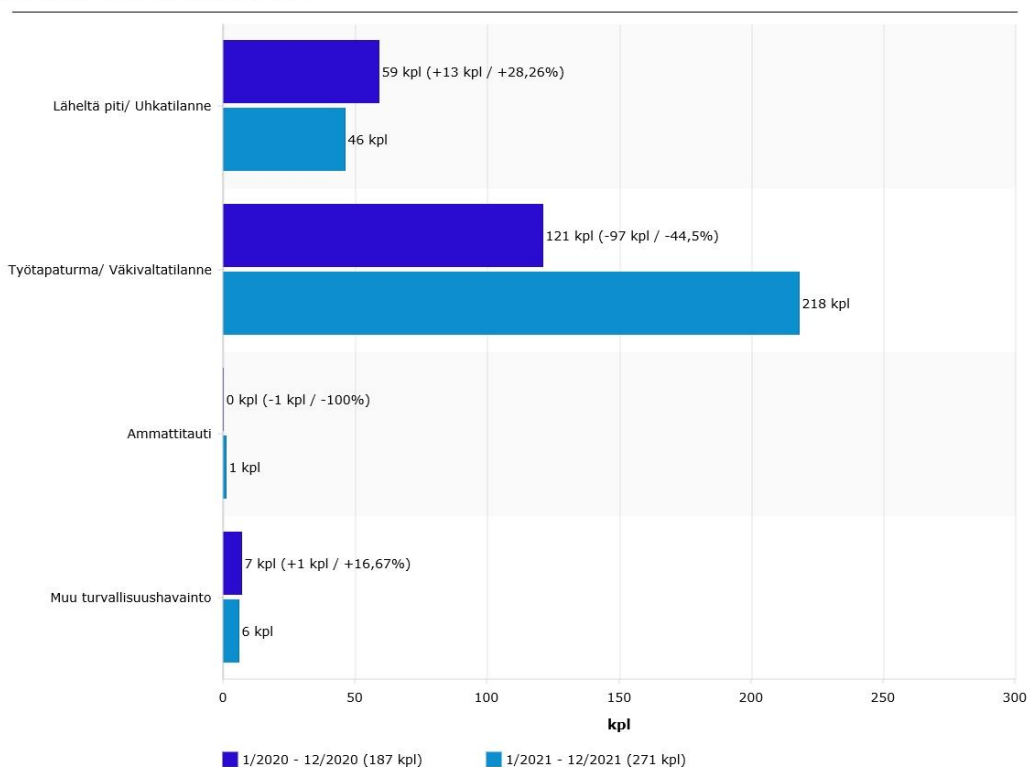
Mäntsälän kunnassa on käytössä työ- ja työmatkataturmien sekä työturvallisuusriskien Dokumentointiin tarkoitettu sähköinen WPro-ohjelma. Työtaturmien lisäksi ohjelmaan kirjataan turvallisuushavaintoja ja läheltä piti- tilanteet sekä tietoturvailmoitukset.

Kuva: Mäntsälän kunnan henkilöstön työ- ja työmatkataturmat 2020-2021

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2020 - joulukuu 2020
JA yksikkö, jossa tapahtui on Mäntsälän kunta

Tapahtuman luonne

3.2.2022



Työtapaturma/väkivaltatilanteita kirjattiin 44,5 %:a, joka on 97 ilmoitusta enemmän kuin edellisenä vuonna, mutta samaa luokkaa kuin vuonna 2019.

Kaikista työtapaturmailmoituksista 67 %:a oli väkivaltatilanteisiin liittyviä ilmoituksia ja niitä oli 52 %:a (76 kpl) enemmän kuin vuonna 2020. Väkivaltatilanteet ovat olleet mm. tönimistä, esineellä heittämistä ja lyömistä. Väkivaltatilanneilmoituksia on ollut opetuspalveluissa selvästi vähemmän koronavuosina kuin aiemmin. Ilmoitukset varhaiskasvatuksessa lisääntyivät, kun väkivaltatilanneilmoitusta tehtiin vuonna 2021 97 kpl, kun edellisenä vuonna niitä kirjattiin 14 kpl. Väkivaltatilanteet johtavat harvoin vakuutusyhtiön pahoinpitelykorvauksiin, mutta niiden käsittely ja seuranta ovat tärkeä osa ennaltaehkäisyä ja psyykkisen kuormituksen hallintaa.

Toiseksi eniten v.2021 kunnan henkilöstölle tapahtui liukastumisia, kaatumisia ja kompastumisia ja niitä tapahtui suunnilleen saman verran kuten aiempinakin vuosina (25-30 kpl/vuosi)

Turvallisuushavaintoja ei juurikaan ole kirjattu järjestelmään, vaikka niihin kannustetaan. Niiden havaitseminen ja esille tuominen on tärkeä osa työtapaturmien ennaltaehkäisyä kuten myös läheltä piti- tilanteiden kirjaaminen ja käsittely.

Pohjola -vakuutusyhtiön tilastojen mukaan vuonna 2021 oli korvattuja lieviä/lievähköjä työtapaturmia 17 kpl ja työmatkatapaturmia kuusi. Vaikka työ- ja työmatkatapaturmia oli vähemmän kuin vuonna 2020, niissä syntyneet vammat olivat vakavampia ja siten korvauksia niistä vakuutusyhtiä maksoi enemmän (n. 43 600 €)

Työ- ja työmatkatapaturmien määrää kuvaa myös tapaturmataajuusluku, joka Mäntsälän kunnassa oli vuonna 2020 12,5 ja 2021:14.1. Kunta-alalla tapaturmataajuus on n. 26.

** 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.*

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

2.6 Eläköityminen

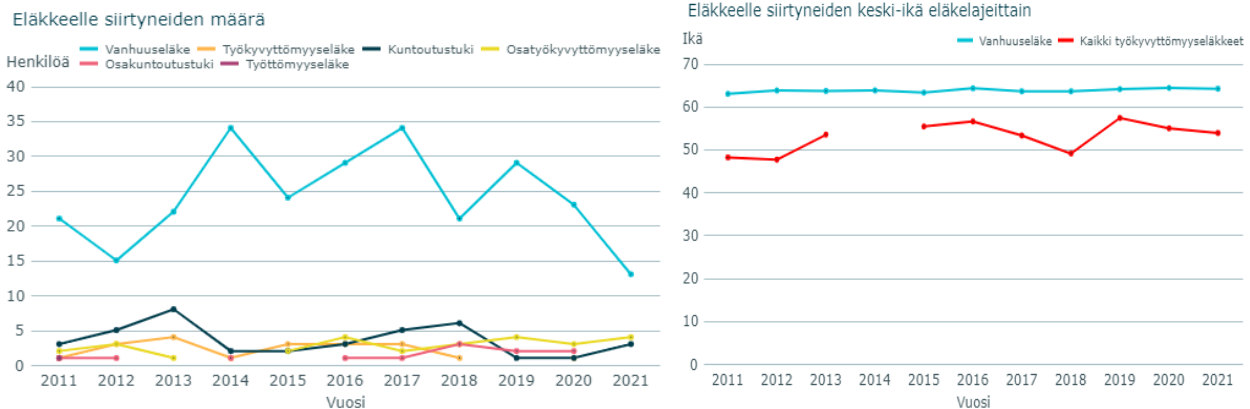
Vuonna 2021 Mäntsälän kunnassa vanhuuseläkkeelle jäi 13 henkilöä, joka 10 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020. Vanhuuseläkkeelle jäätiin 64,1 vuotiaana ja edellisenä vuonna kaksi kuukautta myöhemmin. Vanhuuseläkkeelle kunnassa jäätiin keskimäärin 64,4-vuotiaana.

Kuntien eläkevakuutuksen tilaston mukaan Mäntsälän kunnassa ei jäänyt yhtään henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle eli kuntoutustuella oli kolme henkilöä (keskiarvo-ikänsä 53,8 vuotta).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä.

Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Mäntsälän kunnassa jäätin eläkkeelle jäätin noin vuotta aiemmin (60,5 v) kuin vertailukunnissa. Tähän vaikuttaa esim.kuntoutustuella olevien määrä ja keski-ikä, jossa vuosittain voi olla merkittäviä vaihteluita.

Kuva: eläkkeelle siirtyneiden määrä 2011-2021Mäntsälä Kuva: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Mäntsälä



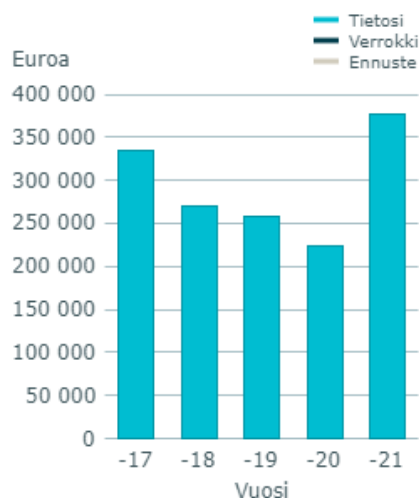
Osatyökyvyttömyyseläke ja määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke(määräaikainen osakuntoutuki) ovat työn keventämisen vaihtoehtoja, jotka voivat tulla kyseeseen, kun sairauden vuoksi ei enää pysty kokopäivätyöhön, mutta pystyy jatkamaan osa-aikatyössä. Osa-aikatyö on hyvä ratkaisu työntekijälle työssä jatkamiseksi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

Työkyvyttömyyseläkemaksut 2017-2021

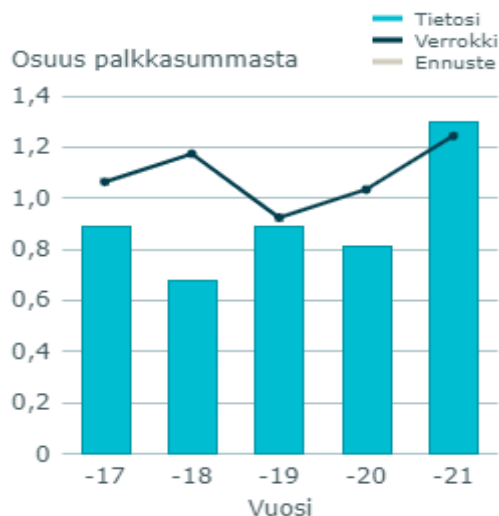
Vuosi 2020 oli ensimmäinen, jolloin varhemaksua ei enää kunnalta kerätty varhaiseläkemenon perusteista maksua vaan niin kutsuttua työkyvyttömyyseläkemaksua. Eläkemaksujen taso riippuu työnantajan vastuulla olevista työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuonna 2021 kuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,24% ja Mäntsälän kunnan kunnan oli 1,30 % palkkakustannuksista. Tähän vaikutti mm.vuosien 2018-2019 työkyvyttömyys- ja määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden (kuntoutustuki) määrä.

Kuva. Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta (Keva)

Työkyvyttömyys- eläkemaksu



Työkyvyttömyys- eläkemaksu



Eläköitymisen ennakointi

Eläköitymisen ennakoititiedon perusteella määrät tulevat olemaan lähivuosina kasvussa, huippuvuosi tulisi olemaan 2023 ja 2026. Ammattiryhmittäin eläkkeelle siirtyä lähivuosina edelleen eniten päiväkotien ja muiden laitosten henkilöstöä, joita ennusteen mukaan siirtyä 2022-2026 eläkkeelle 20 ja luokanopettajia 13 henkilöä.

Taulukko: Eläköitymisen ennakointi v.2021 henkilöiden lukumäärän mukaan(Sarastia BI)

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän m...

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Muut	92	58	57	33	43
Vakituiset	267	230	218	232	184
Total	359	288	275	265	227

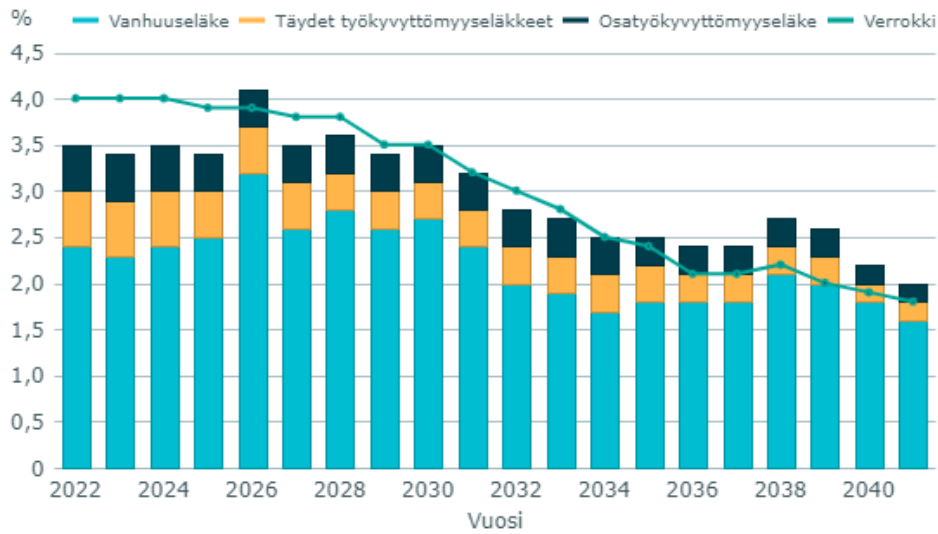
Vuosi 2020:

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

Kuva : Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2030(Keva)

Eläköitymisennuste



Kuva: Eläköitymisen ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

