



# **HENKILÖSTÖKERTOMUS**

**Mäntsälän kunta**

**2022**

**Yhteistoimintaryhmä 22.3.2023**

**Kunnanhallitus 27.3.2023**

**Kunnanvaltuusto 22.5.2023**

## Sisällys

|       |                                                           |    |
|-------|-----------------------------------------------------------|----|
| 1     | JOHDANTO.....                                             | 3  |
| 1.1   | Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia.....       | 4  |
| 2     | YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT.....                         | 4  |
| 2.1   | Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin .....            | 4  |
| 2.2   | Henkilötyövuodet.....                                     | 6  |
| 2.3   | Henkilöstön ikärakenne.....                               | 7  |
| 2.4   | Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....                   | 7  |
| 2.5   | Henkilöstön työhyvinvointi.....                           | 8  |
| 2.5.1 | Sairauspoissaolot kunnassa .....                          | 9  |
| 2.5.2 | Sairauspoissaolot palvelualueittain.....                  | 10 |
| 2.5.3 | Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset.....           | 11 |
| 2.5.4 | Työturvallisuus ja työturvallisuusriskien arviointi ..... | 12 |
| 2.5.5 | Työ- ja työmatkatapaturmat.....                           | 12 |
| 2.6   | Eläköityminen .....                                       | 13 |

# 1 JOHDANTO

Tämä vuoden 2022 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 28. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä 31.12.2021, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä 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.

Vuoden 2022 alkupuolisko oli poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi myös henkilöstöasioissa. Koronasta johtuvia poissaoloja oli mm. maaliskuu- huhtikuussa poikkeuksellisen runsaasti, joka heijastui myös koko vuoden poissaolotilastoihin. Tästä johtuen useita vuosia laskusuunnassa ollut poissaolojen määrä kääntyi nousuun, joka oli jopa ennakoitua rajumpi.

Vuoden aikana pyrittiin tukemaan työhyvinvointia nostamalla liikunta- kulttuuri- ja hyvinvointietuutta merkittävästi, lisäämään esihenkilöiden tukea työkykyasioissa sekä tekemällä entistä laadukkaampaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Vuoden 2022 suurin muutos oli siirtyminen pois Sarastian taloushallinnon ja palkkahallinnon palveluista, sekä vaihdokseen liittyvä talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmien muutos. Muutosprojekti kuormitti merkittävästi sekä talous- että henkilöstöpalveluita. Suuri kiitos muutoksen läpiviemisestä kuuluu ammattitaitoiselle ja sitoutuneelle henkilöstölle.

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 aivan jokaista tuloksellisesta ja vaikuttavasta palveluiden tuotannosta toimintavuonna 2022.

Juha Tynjä, Henkilöstöjohtaja

## **1.1 Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia**

Mäntsälän kunnan strategiassa on keskeisenä tavoitteena osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön varmistaminen. Merkittävänä tekijänä tässä on henkilöstön työhyvinvointi, joka toteutetaan tavoitteita tukevin toimenpitein.

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 tulee olla oikeudenmukainen strategian kanssa, sekä tukea avointa ja jokaista työntekijää arvostavaa ilmapiiriä sekä työhyvinvointia. Työyhteisön tiedonkulkuun ja avoimeen, laadukkaaseen vuorovaikutukseen ja viestintään panostetaan sekä rakenteissa että päätöksenteossa. Tärkeässä roolissa on myös henkilöstön tukeminen työyhteisötaitoissa, oman toimintansa johtamisessa ja vastuunotossa, työhyvinvoinnin rakentajana.

Vuosi 2022 oli ensimmäinen uudistetun kuntastrategian toimintavuosi.

## **2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT**

Tässä yhtydessä esitetään henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Henkilöstökertomuksen rakenne vastaa pääosin Kuntaliiton suositusta.

Raportin tiedot ovat pääsääntöisesti CGI:n Populus raportointiohjelman tuottamia. Ohjelman laskentatapa poikkeaa monin osin aikaisemmista vuosista ja järjestelmistä, ja lisäksi kesken toimintakauden toteutettu organisaatiouudistus vaikuttavat lukuihin siten, että ne eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia eikä kaikkia vertailulukuja ole ollut saatavilla. Vuoden 2022 aikana toteutettiin organisaatiomuutos, jossa maaseutupalveluiden sekä työllisyys- ja maahanmuuttopalveluiden henkilöstö siirrettiin takaisin osaksi hallintopalveluita. Tästä syystä vuoden 2022 luvut verrattuna vuoteen 2021 eivät ole keskenään vertailukelpoisia sellaisenaan.

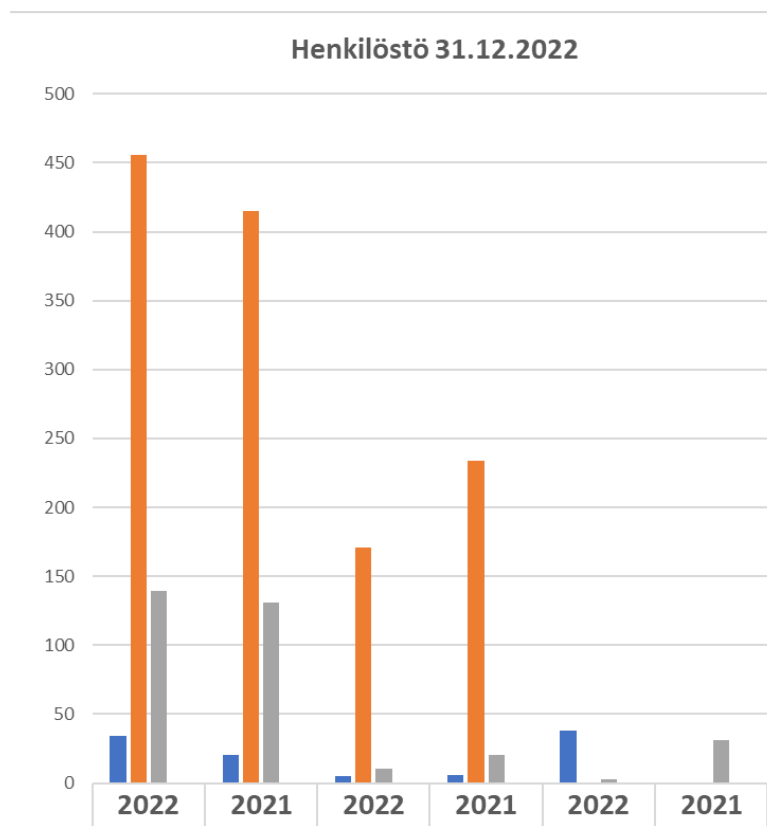
Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymistietojen perusteella.

### **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 Kuntatyönantajien raportointisuosituksen mukaisesti)

| Palvelualue                   | Vakituiset |            | Määräaikaiset |            | Työllistetyt |           | Oppisopimus-suhteiset |          | Kaikki yhteensä |            | Määräaikaisten osuus |                |
|-------------------------------|------------|------------|---------------|------------|--------------|-----------|-----------------------|----------|-----------------|------------|----------------------|----------------|
|                               | 2022       | 2021       | 2022          | 2021       | 2022         | 2021      | 2022                  | 2021     | 2022            | 2021       | 2022                 | 2021           |
| Hallintopalvelut              | 34         | 20         | 5             | 6          | 38           |           | 0                     | 1        | 77              | 27         | 6,49 %               | 22,22 %        |
| Sivistys-hyvinvointipalvelut  | 456        | 415        | 171           | 234        | 0            |           | 0                     | 0        | 627             | 649        | 27,27 %              | 36,06 %        |
| Tekninen ja elinvoimapalvelut | 139        | 131        | 10            | 20         | 3            | 31        | 0                     | 0        | 152             | 182        | 6,58 %               | 10,99 %        |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>629</b> | <b>566</b> | <b>186</b>    | <b>260</b> | <b>41</b>    | <b>31</b> | <b>0</b>              | <b>1</b> | <b>856</b>      | <b>858</b> | <b>21,73 %</b>       | <b>30,30 %</b> |



Vuoden 2022 aikana kunnan henkilöstömäärä väheni hieman. Suurin määrällinen kasvu tapahtui vakinaistetuissa palvelussuhteissa, joita tehtiin vuoden 2022 aikana erityisesti varhaiskasvatuksessa runsaasti. Tällä pyrittiin helpottamaan varhaiskasvatuksen yhä kasvavaa henkilöstöpulaa sekä rekrytoinnin vaikeuksia.

Vuoden 2022 aikana tehdyt vakituiset ja yli vuoden määräaikaiset rekrytoinnit toteutettiin edelleen täyttölupamenettelyn kautta. Täyttöluvan yhteydessä arvioidaan vielä kertaalleen mm. täytettävien tehtävien sisältö, rekrytointitapa, henkilöstön sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet (esimerkiksi työkykyasiat huomioiden) sekä palvelussuhteen ehdot.

## 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.

Koska 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)

Taulukko henkilötyövuodet 2022

| Palvelualue                     | HTV1   | HTV2   | HTV3   |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Hallintopalvelut                | 53,17  | 50,84  | 45,37  |
| Sivistys ja Hyvinvointipalvelut | 434,49 | 406,35 | 358,66 |
| Tekninen ja Elinvoimapalvelut   | 101,64 | 99,40  | 82,62  |
|                                 |        |        |        |
| <b>Yhteensä:</b>                | 589,30 | 556,59 | 486,66 |

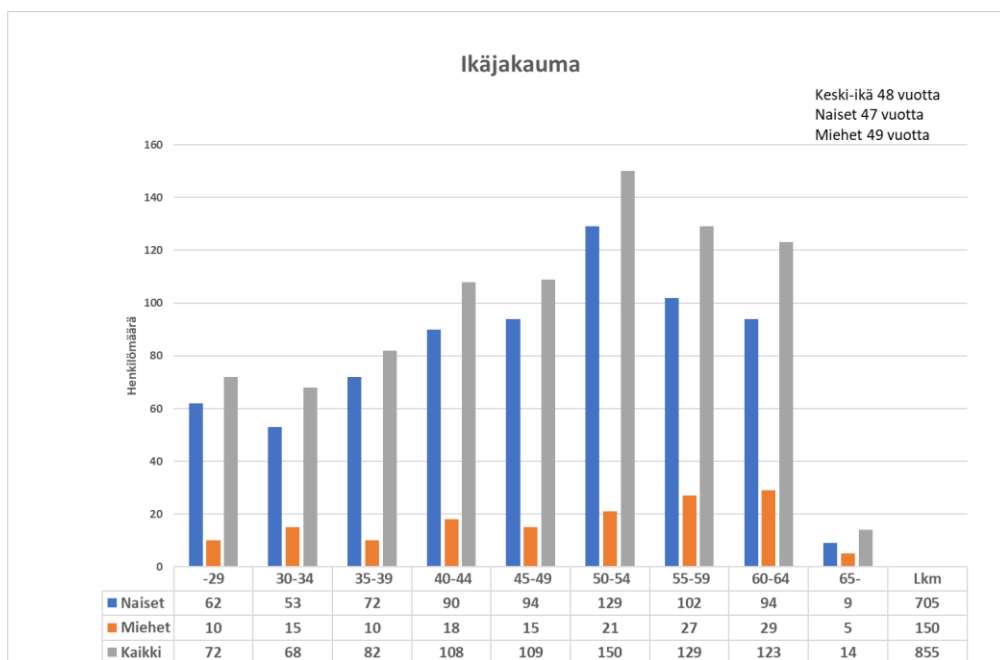
Vertailuna aiemman järjestelmän tuottama taulukko henkilötyövuodet 2021

| Palvelualue                     | HTV1  | HTV2  | HTV3  |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| Hallintopalvelut                | 84,3  | 80,3  | 78,6  |
| Sivistys ja Hyvinvointipalvelut | 653,8 | 598,6 | 577,3 |
| Tekninen ja Elinvoimapalvelut   | 128,6 | 125,7 | 121,9 |
|                                 |       |       |       |
| <b>Yhteensä:</b>                | 866,7 | 804,6 | 777,8 |

Vuoden 2021 HTV on laskettu Sarastian S365 järjestelmän mukaisesti ja vuoden 2022 HTV puolestaan CGI:n Populus -järjestelmällä. Järjestelmien otannat ja laskutavat poikkeavat merkittävästi toisistaan. Vuoden 2022 luvuissa ei ole huomioitu kansalaisopiston osuutta.

## 2.3 Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–54-vuotiaat. Ikäjakama on samankaltainen edellisiin toimintavuosiin verrattuna.



## 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.

Korona-pandemia on muuttanut henkilöstökoulutuksen kenttää pysyvästi. Tästä johtuen kunnassa suositaan etäyhteydellä tapahtuvaa koulutautumista. Kertomusvuoden aikana otettiin käyttöön Eduhousen sähköinen koulutusala, joka sisältää yli 3000 erilaista koulutusta. Lisäksi koulutusala laajennettiin Hallintoakatemian koulutusmoduulilla, joka sisältää satoja

julkishallinnolle suunnattuja koulutuksia. Lisäksi henkilöstöllä on vapaa osallistumisoikeus kaikkiin sekä Eduhousen, että Hallintoakatemian ajankohtaisiin livenä toteutettaviin koulutuksiin. Kaikki sähköiset koulutukset ovat avoimia ihan koko henkilöstölle.

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

Taulukko Koulutuspäivät / työntekijä vuonna 2022

| Koulutuksen syykoodi              |                                 | Muun henkilöstön koulutus | Vakinaisen henkilöstön koulutus | Koulutus yhteensä |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Koulutus palkallinen              | HALLINTOPALVELUT                | 14,17                     | 26,13                           | 40,3              |
| Koulutus palkallinen              | SIVISTYS JA HYVINVOINTIPALVELUT | 41,33                     | 278,74                          | 320,07            |
| Koulutus palkallinen              | TEKNINEN JA ELINVOIMAPALVELUT   | 5                         | 35,5                            | 40,5              |
| Koulutus palkaton                 | SIVISTYS JA HYVINVOINTIPALVELUT | 0                         | 2                               | 2                 |
| Ammatillinen koulutus palkallinen | HALLINTOPALVELUT                | 2,67                      | 10                              | 12,67             |
| Ammatillinen koulutus palkallinen | SIVISTYS JA HYVINVOINTIPALVELUT | 35,18                     | 150,48                          | 185,66            |
| Ammatillinen koulutus palkallinen | TEKNINEN JA ELINVOIMAPALVELUT   | 0                         | 23,33                           | 23,33             |
| Ammatillinen koulutus palkaton    | SIVISTYS JA HYVINVOINTIPALVELUT | 133                       | 2651                            | 2784              |
|                                   |                                 |                           | <b>Yhteensä:</b>                | 3408,53           |

Täydennyskoulutukselle ei ole kunnassa asetettu sen enempää vähimmäis- kuin enimmäismääriä. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain huomattavasti muun muassa työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta ja tehtävästä riippuen. KT:n viimeisimmän selvityksen mukaan muulla kuin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on ammatillisen osaamisen kehittämisen koulutuspäiviä keskimäärin n. 2,8 yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Mäntsälässä koulutuspäiviä ammatillisen osaamisen kehittämiseen oli vuonna 2022 keskimäärin 3,98 pv/työntekijä.

## 2.5 Henkilöstön työhyvinvointi

Vuosi 2022 oli kolmas perättäinen koronavuosi. Koronan ja muiden hengitystieinfektioiden vuoksi erityisesti lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät. Työn sujumisessa resurssien riittävyyden näkökulmasta oli lähityössä olevien työyksiköiden osalta ajoittain suuriakin haasteita. Syksyn aikana tilanne hiljalleen normalisoitui mm. Koronatilanteen ja – rajoitusten helpottaessa. Yleismaailmallisilla tapahtumilla sekä elinkustannusten nousulla on ollut negatiivisia vaikutuksia ihmisten arjessa selviytymiseen. Tämä on lisännyt kokonaiskuormitusta, jolla on ollut vaikutusta työstä selviämiseen ja työssä jaksamiseen ja näkynyt mm. mielenterveysyissä sairauspoissaoloissa.

Työsuojelun toimintaohjelma päivityksen pohjalta aloitettiin palvelualueiden työhyvinvointisuunnitelmien valmistelu. Näiden suunnitelmien pohjalta tullaan päivittämään koko kunnan työhyvinvointisuunnitelma vuonna 2023. Myös kunnan muut suunnitelmat kuten mm.



työhyvinvointiryhmän ja työterveyshuollon suunnitelmat sisältävät toimintoja ja toimintamalleja, joiden avulla pyritään tukemaan henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä yhdensuuntaisesti.

Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietuuteen lisättiin toimintavuoden aikana hyvinvointipalvelut, jota henkilöstö oli paljon toivonut. Tämä lisäsi hieman kustannuksia.

### 2.5.1 Sairauspoissaolot kunnassa

Mäntsälän kunnan henkilöstön sairauspoissaolot/henkilö olivat vuonna 2022 14 kalenteripäivää/henkilö. Ne lisääntyivät n.3 kp/hlö edelliseen vuoteen verrattuna. Jos pitkiä yli 60 päivän sairauspoissaoloja ei laskettaisi mukaan, olisi sairauspäiviä n.11,5 kalenteripäivää /henkilö.

Kaikista sairauspäivistä työ- ja työmatkatapaturmien vuoksi sairauspäivien osuus oli n. 3% (351 kp). Yhtäkään sairauspäivää ei ollut 109:llä henkilöllä, joka on samaa tasoa kuin edellisenä vuonna.

Erityisesti lyhyiden sairauspoissaolojen lisääntyminen ja syyt ovat olleet samanlaisia yleisesti kuntatasolla vuonna 2022. Mäntsälän kunnassa sairauspoissaolojen määrä on kuitenkin pysynyt edelleen alle kuntasektorin keskiarvon (n.17 kp/hlö)

Taulukko: Sairauspoissaolot/henkilö(kalenteripäivää) vuosina 2014-2022



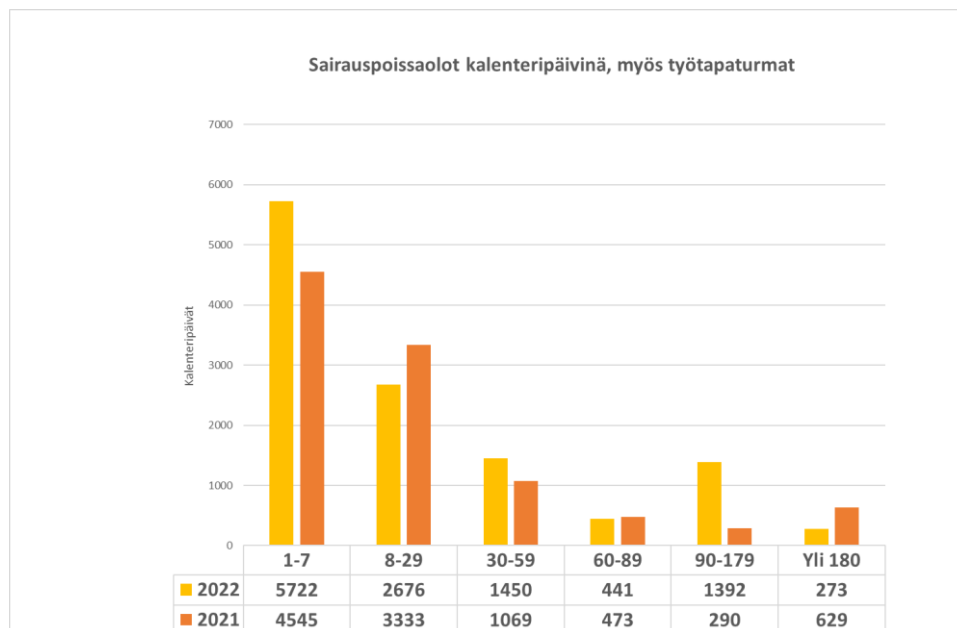
Vuonna 2022 oli n. 2200 sairauspäivää (22%) edellisvuotta enemmän, joista lähes puolet muodostui lyhyiden alle 8 kalenteripäivän sairauslomista liittyen koronaan ja muihin hengitystieinfektioihin. Pitkien sairauslomien (yli 60 kp/hlö) määrä lisääntyi edellisestä vuodesta(+34%), ollen kaikista sairauspoissaoloista oli n.17%:a. (v.2021 n.13%).

Kaikista sairauspoissaoloista n. 15 % johtui (+35%) mielenterveyden – ja käyttäytymisen häiriöiden ja n.12 %:a tukiliikuntaelin sairauksiin (+28%) liittyvien sairauspoissaolojen vuoksi. Pitkiltä sairauslomilta ammatillisen kuntoutuksen ja työhönpaluuun suunnitelmien ratkaisut vuonna 2022 olivat osa-sairauspäivärahalta ja työkokeilun kautta työhönpaluu sekä koulutusratkaisuja uuteen työhön liittyen.

Mäntsälän kunnassa erityisesti esihenkilöille suunnataan valmennusta ja tukea työelämän rakenteellisten tekijöiden hallinnan ja hyvien työolosuhteiden edistämiseksi. Esimerkiksi työn muokkaamisella ja joustoilla työtehtävissä voidaan vaikuttaa varhaisesti siihen, että työntekijä voisi jatkaa sopivassa työkykyä tukevassa tehtävässä sen sijaan, että jää sairauslomalle. Myös palvelualuekohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien toteuttamisella arvioidaan voitavan vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamiseen. Työssä jatkamisen tukemiseksi kehitetään yhteistyömalleja työterveyshuollon kanssa että otetaan käyttöön uusia toimintatapoja ja palveluita.

Taulukko: Sairauspoissaolot/ kalenteripäivät 2022-2021

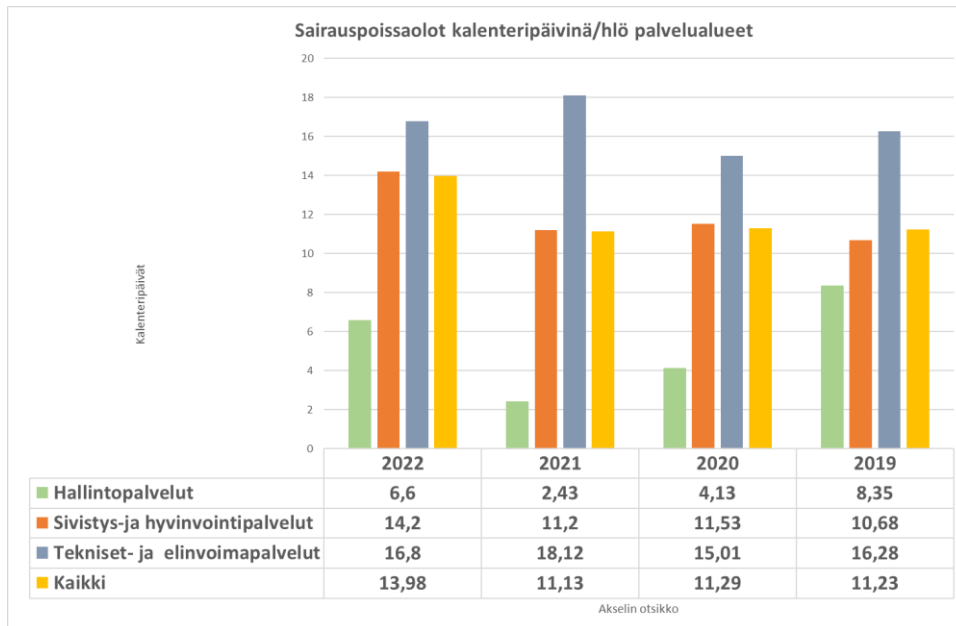
| Sairauspoissaolot kalenteripäivää (myös työtaturmat) | 2022 | 2021 |
|------------------------------------------------------|------|------|
| 1-7 kp                                               | 5722 | 4545 |
| 8-29 kp                                              | 2676 | 3333 |
| 30-59 kp                                             | 1450 | 1069 |
| 60-89 kp                                             | 441  | 473  |
| 90-179 kp                                            | 1392 | 290  |
| Yli 180 kp                                           | 273  | 629  |



## 2.5.2 Sairauspoissaolot palvelualueittain

Sairauspoissaolot lisääntyivät erityisesti niillä palvelualueiden tulosalueilla, joissa työ oli lähityötä eikä mahdollisuutta etä- tai korvaavaan työhön ollut.

Taulukko. Sairaus- ja työ- ja työmatkataturmapoissaolot palvelualueittain (kp/hlö)/v. 2019-2022



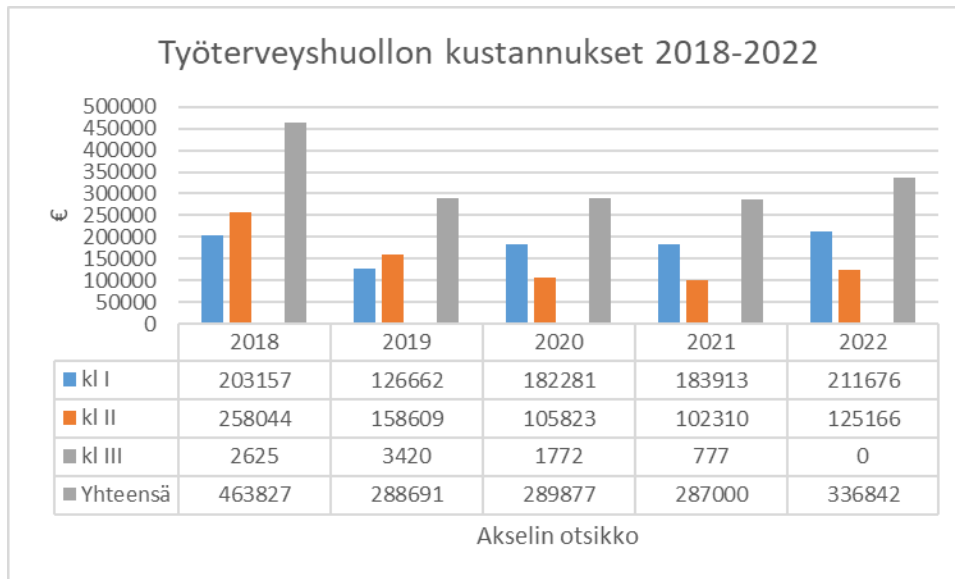
| Sairauspoissaolot kp/hlö palvelualueet | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|----------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Hallintopalvelut                       | 6,6   | 2,43  | 4,13  | 8,35  |
| Sivistys- ja hyvinvointipalvelut       | 14,2  | 11,2  | 11,53 | 10,68 |
| Tekniset- ja elinvoimapalvelut         | 16,8  | 18,12 | 15,01 | 16,28 |
| Kaikki                                 | 13,98 | 11,13 | 11,29 | 11,23 |

### 2.5.3 Työterveyshuollon toiminta ja kustannukset

Vuonna 2022 kunnan henkilöstön työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat n. 17%:a. Vuoden aikana lisääntyivät ennaltaehkäisevät (kl I) toiminnot kuten työpaikkaselvitykset, joita ei ollut päästy tekemään suunnitelmien mukaisesti korona-aikana. Ennaltaehkäisevien työterveyshuollon palveluiden osuus kustannuksista oli edelleen hyvä, n. 62%:a. Sairaanhoidon (kl II) osalta kustannuksissa oli hieman nousua(+6%:a). Vaikka työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat, jäävät ne alle kela korvauksen enimmäismäärän (454 €) ollen n. 393€/työntekijä.

Vuonna 2022 työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin vuosille 2023-2025. Tavoitteita, toimintaa ja palveluita on kohdennettu toimintasuunnitelmakaudelle entistä täsmällisemmin perustuen henkilöstön tilannetta kuvaaviin työnantajan ja työterveyshuollon raportteihin sekä tietoon ja havaintoihin perustuen.

### Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset 2018-2022



#### 2.5.4 Työturvallisuus ja työturvallisuusriskien arviointi

Mäntsälän kunnassa yhteistoimintaryhmä toimii työsuojelutoimikuntana, jolle työhyvinvointiryhmä toimii valmistelevana elimenä. Vuonna 2022 päivitettiin työsuojelun toimintaohjelma ja sen perusteella päivitettiin myös työhyvinvointiryhmän toimintasuunnitelma vuosille 2022-2025. Työsuojelun toimintaohjelman pohjalta aloitettiin myös palvelualuekohtaisen työhyvinvointisuunnitelmien rakentaminen.

#### 2.5.5 Työ- ja työmatkatapaturmat

Mäntsälän kunnassa on käytössä työ- ja työmatkatapaturmien sekä työturvallisuusriskien dokumentointiin tarkoitettu sähköinen WPro-ohjelma. Työtapaturmien lisäksi ohjelmaan kirjataan turvallisuushavainnot ja läheltä piti- tilanteet sekä tietoturvailmoitukset. Vuoden aikana painotettiin erityisesti työturvallisuusilmoitusten raporttien käsittelyä yhteisesti työpaikoilla ja työturvallisuusriskien arviointia. Kannustettiin myös turvallisuushavaintojen tekemiseen ja niiden käsittelyyn, tavoitteena ehkäistä työ- ja työmatkatapaturmia ajoissa havaittuihin työturvallisuusriskien vähentämisen avulla.

Wpro-järjestelmään kirjautui työtapaturmia 84 kpl vähemmän edellisvuotta vähemmän (218). Työtapaturmista eniten oli liukastumisia ja kaatumisia 36 kpl (+ 6kpl). Näistä 13 tapahtui työmatkalla työhön tai työstä kotiin. Läheltä piti/uhkatilanne ilmoituksia taas vastaavasti oli 255, joka on 208 kpl enemmän kuin 2021. Tähän vaikutti oleellisesti korona-altistumiseen työssä liittyvä kirjaamisvelvoite (Avi).

Avin edellyttämät tartuntavaara kirjaukset. Sitä vastoin väkivalta/uhkatilanne ja psyykkisen kuormituksen ilmoituksia tehtiin aiempaa selvästi vähemmän. Kehittämistoimenpiteitä työturvallisuusraporttien perusteella oli tehty aiempaa enemmän esimerkiksi toimintamalleja oli päivitetty ja koulutusta lisätty työturvallisuuden parantamiseksi.

Työturvallisuusriskien arviointiin ja työturvallisuusilmoitusten raporttien yhteiseen käsittelyyn henkilöstön kanssa tarvitaan edelleen ohjausta ja kannustusta sekä koulutusta. Tämä on myös osa-alue, joka on kirjattu kunnan työhyvinvointia edistäviin strategisiin toimenpiteisiin

Pohjola vakuutusyhtiön tilastojen mukaan vuonna 2022 korvattuja työtapaturmia oli 16 kappaletta(2021: (17 kpl). Työmatkatapaturmia korvattiin 12 kpl (2021: 6 kpl). Vahingoista korvattiin työnantajalle 21 600 €, kun vuonna 2021 korvauksia maksettiin 43 600€. (28.2.2023 tilanne)

Työ- ja työmatkatapaturmien määrää kuvaa myös tapaturmataajuusluku, joka Mäntsälän kunnassa oli vuonna 2020 12,5 ja 2021:14.1 ja 2022: 11,4. Kunta-alalla tapaturmataajuus oli vuonna 2022 24,5.

\* 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 Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutuksen tilaston mukaan Mäntsälän kunnassa ei jäänyt vuonna 2022 yhtään henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle eli kuntoutustuella oli kolme henkilöä (keskiarvo-ikänsä 53,8 vuotta). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä.

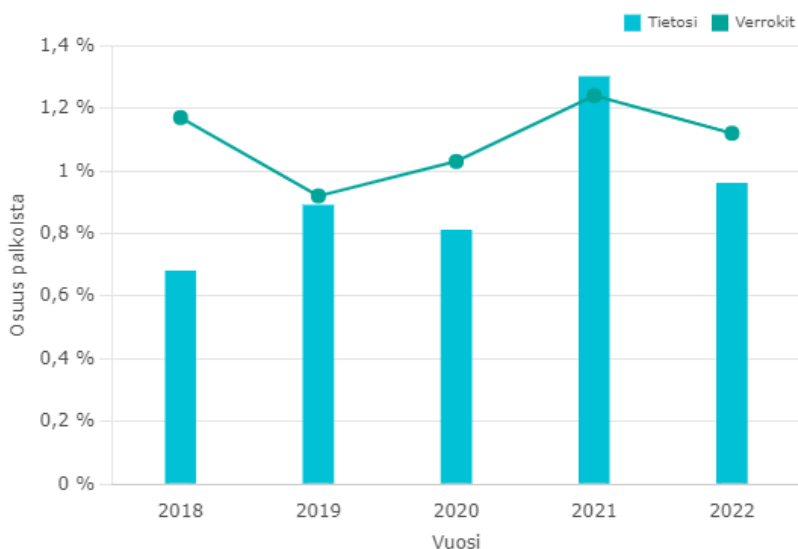
Vuonna 2022 Mäntsälän kunnassa vanhuuseläkkeelle jäi 10 henkilöä, joka on kolme henkilöä vähemmän kuin vuonna 2021. Vanhuuseläkkeelle jäätiin 64,6 vuotiaana, joka on 6 kk myöhemmin kuin vuonna 2021. Vanhuuseläkkeelle kunnissa vuonna 2022 jäätiin keskimäärin 64,8vuotiaana.

Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Mäntsälän kunnassa oli vuonna 2022 60,76 (verrokki vuonna 2021: 62,22v) Tähän vaikuttaa esim. määräaikaiselle kuntoutustuella olleiden määrä ja heidän keski-ikä, jossa vuosittain voi olla merkittäviä vaihteluita.

Työkyvyttömyysmaksu olivat vuonna 2022 290 142€ . Työkyvyttömyyseläkemaksujen peruste oli 0,96% palkkasummasta, kun se verrokeilla oli 1,12%.

Kuva. Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta (Keva)

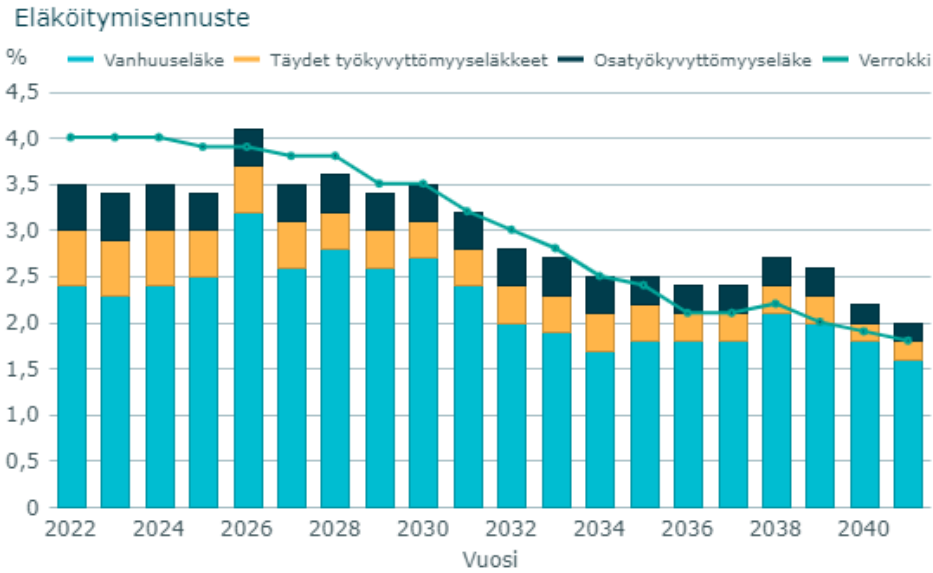
Työkyvyttömyyseläkemaksu



## Eläköitymisen ennakointi

Eläköitymisen ennakoitiedon perusteella määrät tulevat olemaan lähivuosina kasvussa, huippuvuosi tulisi olemaan 2023 ja 2026. Ammattiryhmittäin eläkkeelle siirtyä lähivuosina edelleen eniten opettajia ja varhaiskasvatuksen opettajia.

Kuva : Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2030(Keva)



Kuva: Eläköitymisen ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

