



HENKILÖSTÖKERTOMUS

Mäntsälän kunta 2023

Yhteistoimintaryhmä 21.3.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024

Kunnanvaltuusto xx.2024

Sisällys

1	JOHDANTO	3
1.1.	Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia	4
2	YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	5
2.1.	Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin	5
2.3.	Henkilöstön ikärakenne	7
2.4.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
3	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	9
3.1.	Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö	10
3.2.	Terveysperusteiset poissaolot	11
4	TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA	14
4.1.	Työ- ja työmatkatapaturmat	14
5	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	16

1 JOHDANTO

Tämä vuoden 2023 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 29. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä 31.12.2023, 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 2023 aikana jatkettiin tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämistä ja käyttöönottoa, sekä tuotiin uutena osana järjestelmään kehityskeskustelujen sekä työsuorituksen arvioinnin osuudet, joita kokeillaan ensi kertaa alkuvuodesta 2024.

Syksyllä 2023 aloitettiin jälleen myös henkilöstöhallinnon järjestelmien muutos. Muutosprojekti kuormitti merkittävästi henkilöstöpalveluita. Suuri kiitos ponnistuksista muutoksen läpiviemisestä kevään 2024 aikana kuuluu ammattitaitoiselle ja sitoutuneelle henkilöstölle.

Kunnassa toteutettiin laajamittainen työhyvinvointikysely. Vuoden 2023 aikana tehtiin kattavasti työhyvinvointisuunnitelmia sekä pyrittiin tukemaan työhyvinvointia valmentamalla esihenkilöitä erityisesti työhyvinvoinnin johtamiseen. Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointietuudella. Lisäksi yhteistyötä työterveyshuollon kanssa lisättiin entisestään, erityisesti ennaltaehkäisevien toimenpiteiden osalta, mutta myös muuten. Tehdyistä toimenpiteistä huolimatta terveysperusteisten poissaolojen osuus kasvoi hieman.

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 2023.

Juha Tynjä, Henkilöstöjohtaja

1.1. Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia

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.

Mäntsälän kunnan strategiassa on keskeisenä tavoitteena osallistava yhteisöllisyys. Osallisuus on kuulumista yhteisöön sekä osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Yhteisöllisyydessä tärkeää on yhdessä toimiminen, yhteistyö ja hyväksytyksi tulemisen tunne.

Strategisella tavoitteella tuetaan erityisesti työhyvinvointia. Työhyvinvointi syntyy työssä arjessa ja siihen kuuluu koko organisaatio - henkilöstö, työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja johtaminen. Työhyvinvointi rakentuu työn terveellisyydestä, turvallisuudesta, tuottavuudesta, mielekkyydestä sekä palkitsevuudesta. Se on erityisesti työn arjen hallintaa, positiivista asennetta, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia taitoja. Hyvin toimivassa työyhteisössä on ammattiosaamisen lisäksi mielekästä ja turvallista toimia, tietoa jaetaan ja otetaan vastaan ja hyödynnetään kaikkien osaamista. Työhyvinvointia tulee johtaa, ja se vaatii tiivistä työnantajan, työntekijöiden sekä työterveyshuollon yhteistyötä.

Esihenkilön 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 2023 oli järjestyksessään toinen uudistetun kuntastrategian toimintavuosi.

2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

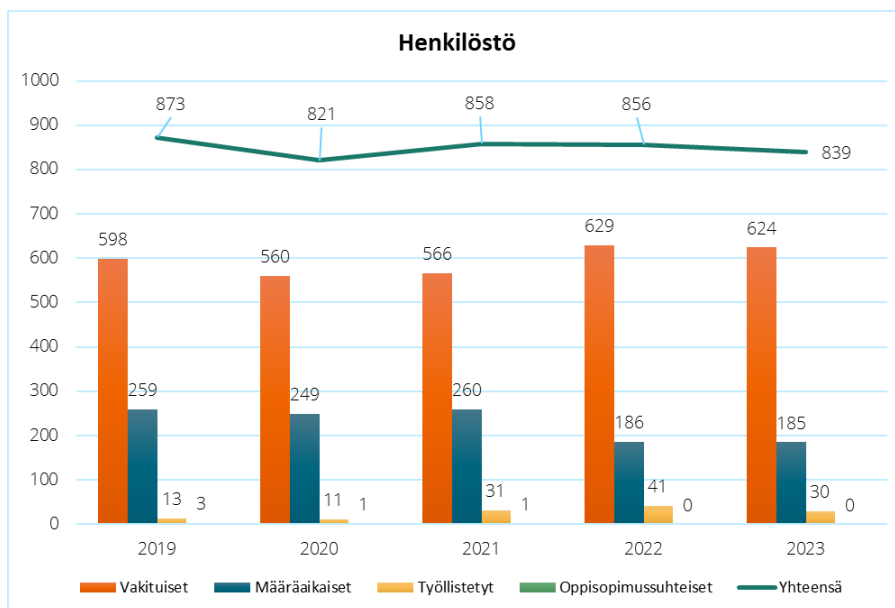
Tässä yhteydessä esitetään henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Henkilöstökertomuksen rakenne vastaa pääosin Kuntaliiton suositusta. Raportin tiedot ovat pääsääntöisesti CGI:n Populus raportointiohjelman tuottamia. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymistietojen perusteella.

2.1. Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

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

Taulukot ja graffit (KT Kuntatyöntajien raportointisuosituksen mukaisesti)

Palvelualue	Vakituiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimus-suhteiset		Kaikki yhteensä		Määräaikaisten osuus	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hallintopalvelut	38	34	9	5	30	38	0	0	77	77	11,69 %	6,49 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	453	456	169	171	0	0	0	0	622	627	27,17 %	27,27 %
Tekninen ja elinvoimapalvelut	133	139	7	10	0	3	0	0	140	152	5,00 %	6,58 %
Yhteensä	624	629	185	186	30	41	0	0	839	856	22,05 %	21,73 %



Vuoden 2023 aikana kunnan henkilöstömäärä väheni hieman. Suurin määrällinen vähennys tapahtui työllistettyjen määrässä.

Vuoden 2023 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)

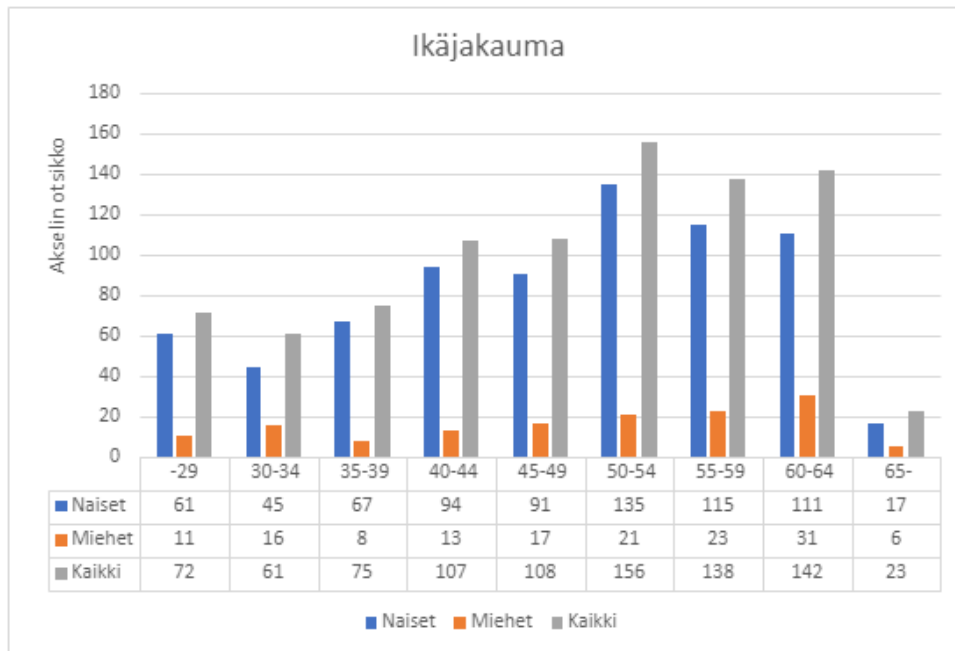
Taulukko: Henkilötyövuodet 2023

Palvelualue	HTV1	HTV2	HTV3
Hallintopalvelut	72,53	71,09	62,79
Sivistys ja Hyvinvointipalvelut	598,93	559,97	503,01
Tekninen ja Elinvoimapalvelut	137,44	131,35	108,12
Yhteensä:	808,32	762,41	673,91

Vuoden 2023 HTV on CGI:n Populus -järjestelmällä. Vuoden 2023 luvuissa ei ole huomioitu kansalaisopiston tuntiopettajien osuutta.

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–54-vuotiaat. Ikäjakauma 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.

Mäntsälän kunnassa on käytössä Eduhousen sähköinen koulutusalausta, joka sisältää yli 3000 erilaista koulutusta. Lisäksi koulutusalausta on laajennettu julkishallinnon koulutusmoduulilla, joka sisältää satoja julkishallinnolle suunnattuja koulutuksia. Lisäksi henkilöstöllä on vapaa osallistumisoikeus sekä kaikkiin Eduhousen tallennettuihin, että myös liveinä 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 2023

Koulutuksen syykoodi		Muu henkilöstön koulutus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	Hallintopalvelut	8,5	30	38,5
Koulutus palkallinen	Sivistys ja hyvinvointipalvelut	78,92	383,59	462,51
Koulutus palkallinen	Tekninen ja elinvoimapalvelut	0	9	9
Koulutus palkaton	Sivistys ja hyvinvointipalvelut	6	8	14
Ammatillinen koulutus palkallinen	Hallintopalvelut	0	16,79	16,79
Ammatillinen koulutus palkallinen	Sivistys ja hyvinvointipalvelut	56,5	209,94	266,44
Ammatillinen koulutus palkallinen	Tekninen ja elinvoimapalvelut	0	100,82	100,82
Ammatillinen koulutus palkaton	Sivistys ja hyvinvointipalvelut	13	1788	1801
Ammatillinen koulutus palkaton	Tekninen ja elinvoimapalvelut	0	292	292
Yhteensä				3001,06

Täydenniskoulutukselle 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 2023 keskimäärin 3,57 pv/työntekijä. Vakinaisen henkilöstön osalta koulutuspäiviä ammatillisen osaamisen kehittämiseen oli vuonna 2023 keskimäärin 4,55 pv/työntekijä.

3 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Työnantajan tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen tekijä, joka kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen ja näkyvä eettisenä arvopohjana erilaisissa asioissa ja toiminnoissa. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on suora yhteys asiakaskokemukseen. Kunnan strategioiden mukaisesti erityisesti yhteisöllisyyttä ja osallisuutta sekä työpaikan turvallisuutta halutaan vahvistaa. Kunnassa vuonna 2023 lanseeratut eettiset pelisäännöt tukevat myös strategian kärkitavoitteiden ja arvojen mukaista toimintaa.

Esihenkilötyöhön kuuluu oleellisena osana henkilöstön työhyvinvoinnin johtaminen. Tiedetään, että työhyvinvointijohtamista vahvistamalla voidaan vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin jo ennaltaehkäisevästi. Se on työn ja johtamisen rakenteiden ja resurssien kunnossa olemista.

Työhyvinvoinnin johtaminen on oleellinen osa arjen esihenkilötyötä. Työhyvinvoinnin johtamista ja perehdytystä onkin vahvistettu vuoden aikana mm. esihenkilöiden ohjauksella ja koulutuksilla työkyvyn toimintamalleista. Yhteistyömalleja- ja työterveyspalveluita yhdessä kehittämällä ja henkilöstön vahvuuksia ja voimavaroja paremmin hyödyntäen, voidaan löytää uusia keinoja työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Työhyvinvointia tuottavat teot ja toiminta eivät ole useinkaan isoja tai kalliita ratkaisuja, vaan pieniä tekoja ja kohtaamisia, joilla toisia huomioidaan ja osoitetaan arvostusta. Työntekijöiden aito mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työhönsä luo positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tärkeäksi kannustukseksi henkilöstö on kokenut liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuuden. Vuoden 2023 lopulla tehtiin päätös etuuden lisäämisestä. Samalla kriteereitä yhdenmukaistettiin huomioimalla erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevat työntekijät. Taukoliikuntaohjelma BreakPron käyttöä jatkettiin.

Työhyvinvoinnin seuranta

Koronan jälkimainingeissa vuonna 2022 alkanut Ukrainan sota ja vuoden 2023 aikana elinkustannusten nousu ja talouden kiristyminen ovat haastaneet hyvinvointia. Koronan aikana sairauslomamat kääntyivät nousuun ja nousu on edelleen jatkunut, vaikkakin maltillisemmin kuin vuonna 2021-2022. Työstä sairauden vuoksi poissaoloista pidemmät sairauslomamat liittyvät yleensä mielenterveyteen ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Työterveyshuollon vuoden 2023 raporttien mukaan, niin mielenterveyssyistä, että tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvien sairauspoissaolojen määrä oli vähentynyt n. 400 kalenteripäivää. Muista sairauspoissaolosyistä johtuen oli vastaavasti hieman nousua.

Keskeisiä työkyvyn tuen malleja ovat aktiivisen tuen toimintamallin, työympäristön riskien arvioinnin sekä korvaavan työn mallin käyttö. Korvaavan työn mahdollisuutta (2023 n. 100 päivää) voitaisiin käyttää enemmänkin vaihtoehtona työssä jatkamiseksi. Myös työkyvyn näkökulmasta tehty etätösuunnitelma joissakin tilanteissa on auttanut kokonaiskuormituksen hallinnassa.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta kerättiin tietoa mm. työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2023. Kyselyyn vastasi 448 henkilöä. Vastausprosentti oli 56 %, joka oli hieman matalampi kuin edellisessä kyselyssä 2019. Pääsääntöisesti vuoden 2023

kyselyn tulokset olivat jonkin verran parempia. Kyselyn mukaan vahvuuksina koettiin mm. työn merkityksellisyys, tietoja ja taitoja voi käyttää työssä ja työn tavoitteet ovat tiedossa sekä esihenkilön ja työntekijöiden välillä vallitseva luottamuksellinen ilmapiiri. Työpaikkaa suositteli lähes 80 % vastaajista, joka voidaan nähdä myös merkittävänä veto- ja pitovoimatekijänä. Kehittämistarpeita koettiin vastaavasti työajan riittävydessä, johtamisen avoimuudessa ja yhteistyön lisäämisessä yksiköiden kesken.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella aloitettiin työhyvinvointisuunnitelmien valmistelut. Vuoden lopussa palvelualueiden työyksiköissä tehtyjen työhyvinvointisuunnitelmien tavoitteet ja toteutussuunnitelmat koottiin yhteen. Tehtyjä työhyvinvointisuunnitelmia ja niiden toteutusta seurataan jatkossa systemaattisesti palvelualueiden ja kunnan johtoryhmissä sekä käsitellään yhteistoimintaryhmässä. Työhyvinvointisuunnitelmien pohjalta on tavoitteena rakentaa kunnan työhyvinvointiohjelma vuoden 2024 aikana.

Työhyvinvointikyselyn lisäksi henkilöstöpalvelut toteutti yhteistyössä Keski-Uudenmaan työterveyshuollon kanssa esihenkilöille kohdennetun kuormittumiseen liittyvän kyselyn. Tuloksia ja kehittämisideoita käsiteltiin palvelualueilla ja kunnan johtoryhmässä. Työterveyshuolto kutsui tarvittaessa esihenkilön vastausten perusteella terveystarkastukseen.

Esihenkilöiden työssä jaksamisen tukemiseksi pilotoitiin ”Auntie” – matalan kynnyksen tukipaketteja ja vertaistukea. Palautteiden perusteella palvelun käyttöä jatketaan vuonna 2024.

3.1. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

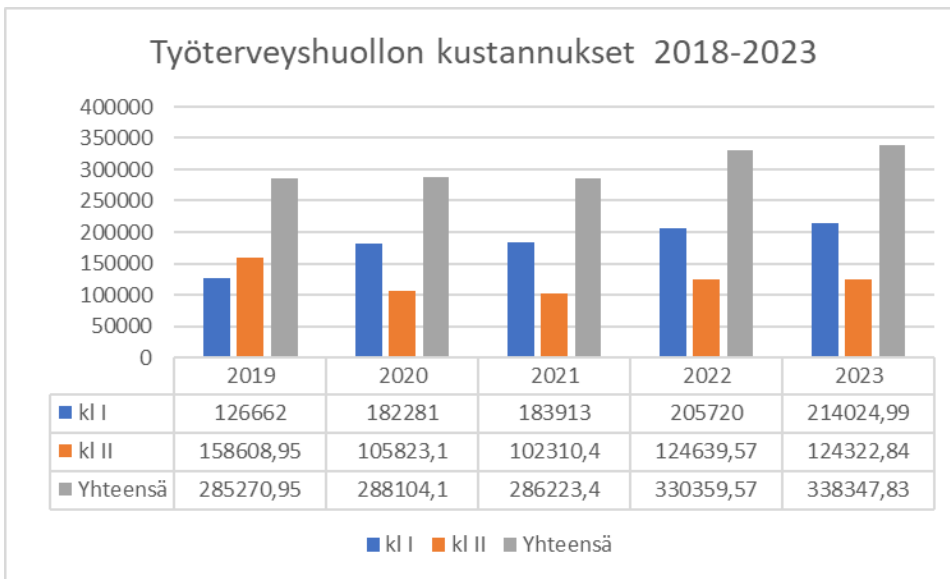
Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää kunnan henkilöstön työkykyä ja tukea työyhteisöjen toimivuutta yhteistyössä työnantajan kanssa. Kunnan työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevät palvelut (KLI) ja lisäksi vapaaehtoisia sairaanhoidon palveluita (KLII). Työterveyspalvelut tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys Oy, jonka kaikki toimipaikat ovat henkilöstömme käytössä.

Mäntsälän kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelma painottuu ennaltaehkäisevään toimintaan. Kunnan henkilöstön työterveyshuollon toimintasuunnitelma perustuu työterveyshuoltolain mukaiseen toimintaan sekä tarpeeseen henkilöstön ja työpaikkojen tilanteesta eri raporttien, kyselyiden, riskinarviointien sekä mittareiden pohjalta.

Ennaltaehkäisevien työterveyspalveluiden (kela kl I) osuus toiminnasta oli 62 %. Sairaanhoidon palveluiden (kela kl II) osuus 36 % ja loput muihin kl 0 ei kelakorvattaviin palveluihin. Palveluiden osuudet olivat samaa tasoa kuin vuonna 2022.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat nousseet tasaisesti vuodesta 2021 alkaen. Työntekijäkohtainen kustannus vuonna 2023 ennen Kela-korvauksia on noin 400 €/henkilö, jääden Kelan korvauskaton alle (495 €/hlö).

Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset 2018-2023



3.2. Terveysperusteiset poissaolot

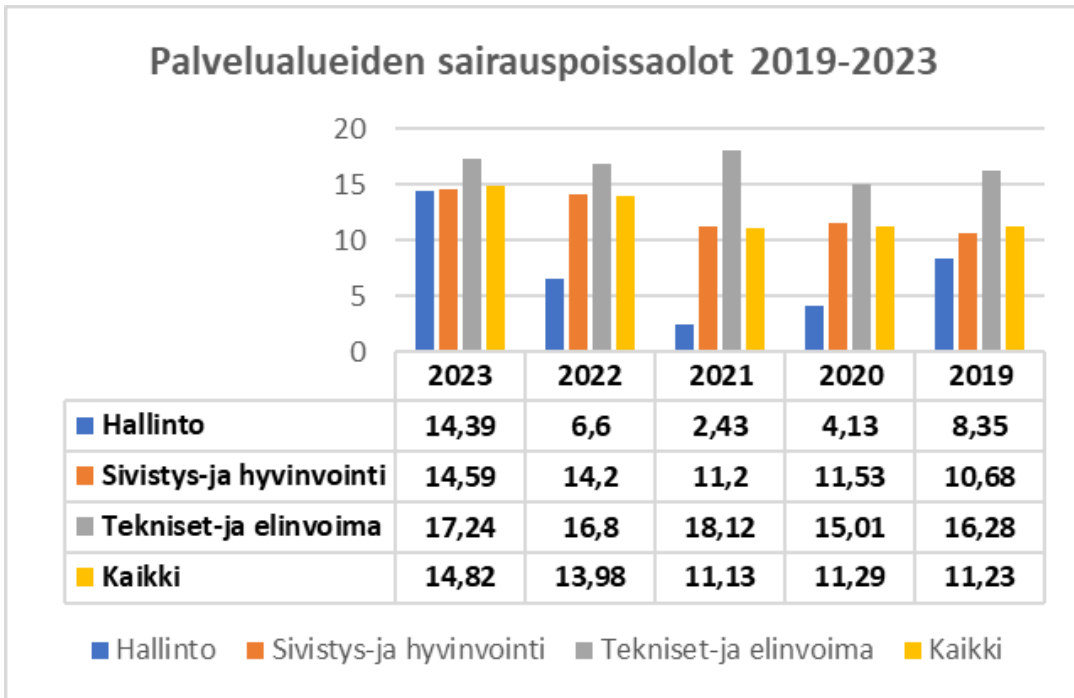
Keskimäärin henkilöstön sairauspoissaoloja oli 14,8 kalenteripäivää (htv 16,37/*sairauspoissaolo% 6,3) henkilöä kohden, joka on 0,8 kalenteripäivää henkilöä kohden enemmän kuin vuonna 2022 (htv 16,15). Kuntatyönantajan tilastojen mukaan sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto oli vuonna 2022 20,7 päivää. Kuuma-kunnissa vuonna 2023 keskimäärin 13-19 kalenteripäivää/hlö. Kaikista henkilöstön sairauspäivistä työ- ja työmatkatapaturmien vuoksi sairauspäivien osuus oli 156 päivää. Yhtäkään sairauspäivää ei ollut 24,3 % henkilöstöstä (203 henkilöä). Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti poissaolot otetaan puheeksi työntekijän kanssa aina, kun huoli herää ja/tai kun poissaolohälytysten rajat täyttyvät.

**Sairauspoissaoloprosentti lasketaan jakamalla sairauspoissaoloaika teoreettisella säännöllisellä työajalla. Tulos kerrotaan sadalla prosentilla prosenttilukeman saamiseksi.*

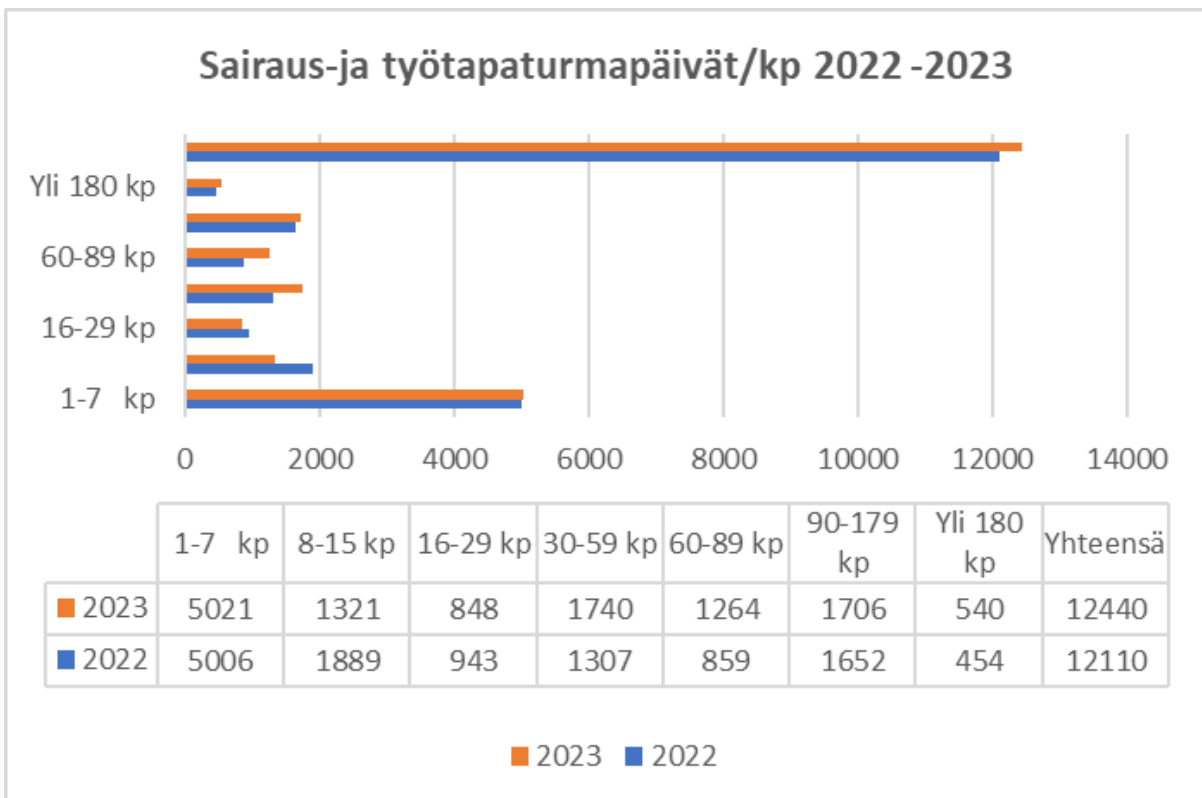
Taulukko: Sairauspoissaolot/henkilö/kalenteripäivää vuosina 2014-2023



Taulukko: Palvelualueiden sairauspoissaolot/kp 2019-2023



Taulukko: Sairaus- ja työtaturmapäivät/kp 2022-2023



Sairauspäiviä oli vuonna 2023 kaikkiaan 12 440 kalenteripäivää (kp) (v.2022: 12110 kp). Palkattomia sairauspäiviä näistä oli 749 kalenteripäivää.

Eniten sairauspoissaolopäiviä muodostui lyhyistä alle seitsemän päivän sairauspoissaoloista. Vuonna 2023 oli paljon hengitystieinfektioita liikkeellä, edelleen myös koronaa. Sairauspäivät lisääntyivät erityisesti yli 30 sairauspäivien määrän osalta. Sairaspäivistä 30 päivää on se kohta, jossa viimeistään käynnistetään tehostetun tuen toiminnot yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaoloja oli eniten mielenterveyteen ja työntekijän jaksamiseen liittyviä syitä, n. 33 % sairauspoissaoloista. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia oli n. 28 % kaikista sairauspoissaoloista. Työterveyshuollon diagnoosiraporttien mukaan näissä molemmissa syyryhmissä oli kuitenkin nähtävissä sairauspoissaolojen pieni väheneminen (n. 12 %/400 kp vähemmän) vuoteen 2022 verrattuna. Tähän on osaltaan vaikuttanut esihenkilövalmennukset ja ohjaus aktiivisen tuen toimintamallista ja varhaisesta puuttumisesta sekä toimintamallin toteuttaminen. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tehty tiiviisti. Työterveyshuollon kanssa on käyty työterveysneuvotteluita yhteensä 100 (50 eri henkilöä) vuoden aikana. Yli 60 sairauspäivää oli noin 28 % kaikista henkilöstön sairauspoissaolopoissaoloista ja ne muodostuivat noin 4 % henkilömäärän sairauspoissaoloista (33). Sairauspoissaolojen lisääntyminen 0,8 kp/hlö kasvun näkökulmasta tarkoittaa n. 100 000 €:n kustannusten kasvua (300 €/pv) vuoteen 2002 verrattuna.

Kuntoutussuunnitelmat

Pitkiltä sairauslomilta työhön palaavien ensisijainen työhönpaluu tapahtui Kelan osa-aikaisairausloman avulla. Kevan ammatillisen kuntoutuksen työhön paluun suunnitelmien ratkaisut vuonna 2023 olivat oman työn muutokset, koulutusratkaisut uuteen työhön sekä kuntoutusohjaajan palvelut.

4 TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA

Mäntsälän kunnassa yhteistoimintaryhmä toimii työsuojelutoimikuntana, jolle työhyvinvointiryhmä toimii valmistelevana elimenä. Työhyvinvointiryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshoitaja. Vuonna 2022 päivitettiin työsuojelun toimintaohjelma ja työhyvinvointiryhmän toimintasuunnitelma työsuojeluorganisaation toimintakaudelle 2022-2025. Työsuojelun toimintaohjelman pohjalta aloitettiin myös palvelualuekohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien valmistelu.

4.1. Työ- ja työmatkatapaturmat

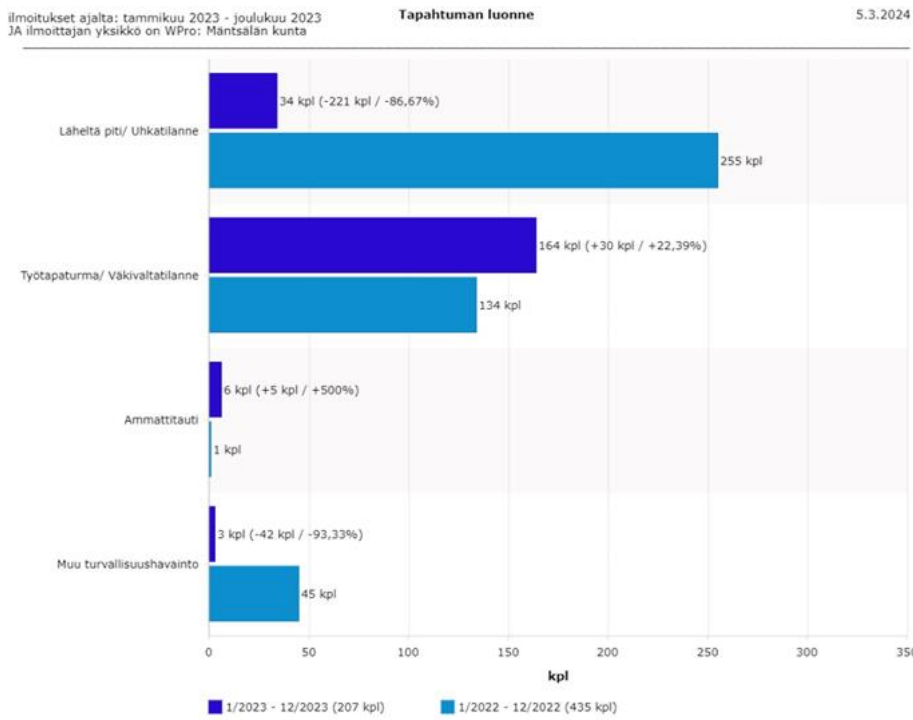
Mäntsälän kunnassa työ- ja työmatkatapaturmat ja työturvallisuutta vaarantavat tilanteet kirjataan sähköiseen työturvallisuusjärjestelmä WPro:hon. Työtapaturmien lisäksi ohjelmaan kirjataan turvallisuushavainnot ja läheltä piti-tilanteet sekä tietoturvailmoitukset. Vuoden aikana painotettiin erityisesti työturvallisuusilmoitusten raporttien käsittelyä ja työturvallisuusriskien arviointia yhdessä henkilöstön kanssa.

Työturvallisuusjärjestelmä WPro:hon tehtyjen ilmoitusten perusteella työtapaturmat lisääntyivät vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden aikana ilmoitettiin 164 työtapaturmaa, joka on 30 ilmoitusta enemmän kuin vuonna 2022. Näistä työmatkatapaturmia oli 17 kpl ja työpaikalla sattuneita työtapaturmia 147 kpl. Vakuutusyhtiö Pohjolan mukaan työpaikalla sattuneista vahingoista korvattiin 29 työtapaturmana ja 8 työmatkatapaturmana. Työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja oli 156 päivää (populusraportti), joka on 195 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Vakavaluonteisia loukkaantumisia ei ollut vuonna 2023. Työtapaturmista eniten johtui liukastumisista ja kaatumisista sekä peleissä ja leikeissä oppilaiden kanssa liikuttaessa, yhteensä kaikkiaan 37 kpl (+ 1kpl). Väkivalta- ja uhkatilanneilmoituksia oli vuonna 2023 106 kpl, joka 27 ilmoitusta enemmän kuin vuonna 2022. Näistä ilmoituksista tyypillisin ilmoitettu vaaratyyppi on raapiminen, pureminen tai lyöminen. Nämä ilmoitukset menevät aina käsiteltäviksi esihenkilöille ja tiedoksi työsuojeluhenkilöstölle.

4.2. Läheltä piti-ilmoitukset ja turvallisuushavainnot

Työ- ja työmatkatapaturmien lisäksi WPro-järjestelmään kirjataan läheltä piti ilmoituksia ja turvallisuushavainnot/kehittämisehdotuksia. Epäkohtien/puutteiden ilmoittamiseen tarvitaan edelleen kannustusta ja ohjausta. Työpaikkakokouksissa käydään työturvallisuusilmoituksista muodostuneita työpaikkojen omia raportteja läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Niin työ-, työmatkatapaturmat kuin läheltä piti ja turvallisuushavainnotraportit käsitellään työyksiköiden lisäksi kunnan ja palvelualueiden johtoryhmissä sekä yhteistoimintaryhmässä kaksi kertaa vuodessa.

Kuva: Työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan 2023 ja 2022.

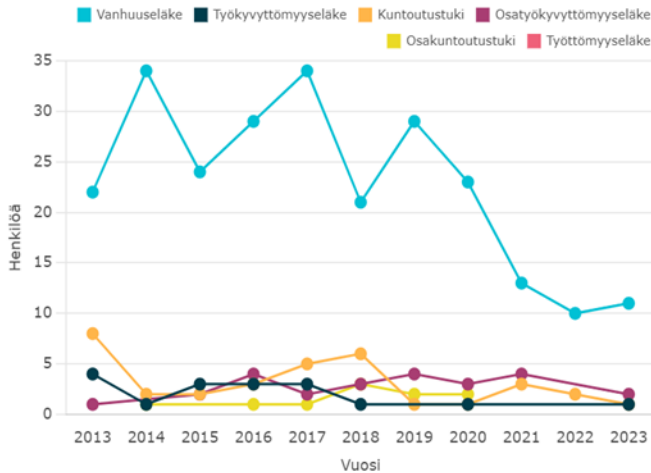


5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

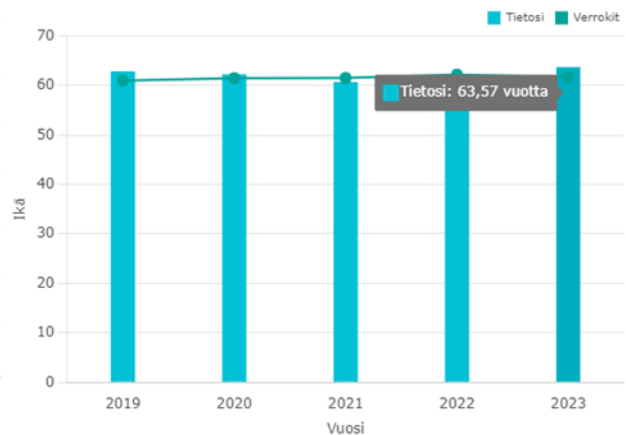
Kuntien eläkevakuutuksen tilaston mukaan Mäntsälän kunnassa jäi erilaisille eläkkeille (Kuel,Vael) vuonna 2023 yhteensä 15 henkilöä (v.2022: 12 hlöä). Vanhuuseläkkelle siirtyi 11 henkilöä (v.2022:10 henkilöä.) ja työ/osakyvyttömyyseläkkeelle neljä henkilöä. Monien eläkesuunnitelmiin oli vaikutusta korkealla indeksikorotuksella 5,7%, jos eläke alkoi 1.12.2023 mennessä.

Kuvat: Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain (Keva) Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (Keva)

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

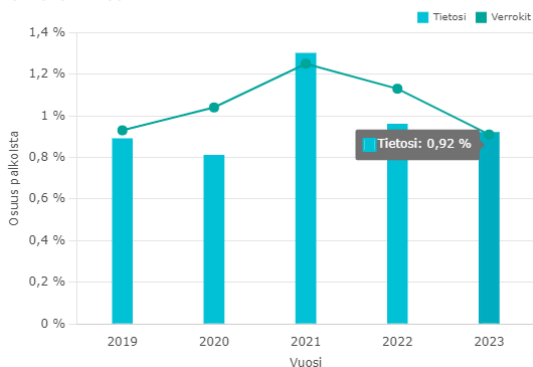


Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä kunnassa oli 63,57 vuotta. Tämä on 2,8 vuotta myöhemmin kuin vuonna 2022 (60,76 v.) ja 1,2 vuotta (61,64 v.) myöhemmin kuntaverrokkeihin nähden. Vanhuuseläkkeelle Mäntsälän kunnassa jäätiin 64,8 vuotiaana, joka on samaa tasoa kuin edellisenä vuonna ja kunnassa keskimäärin.

Työkyvyttömyyseläke maksu vuonna 2023 oli 292 459,00 €. Työkyvyttömyyseläkemaksujen peruste oli 0,92 % palkkasummasta, kun se verrokeilla oli 0,91 %. Työkyvyttömyyseläkemaksut ajalla 2019-2023 olivat korkeimmillaan 1,3 %:a vuonna 2021.

Kuva. Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta (Keva)

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Eläköitymisennuste

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) eläköitymisennuste kunnassa vuosille 2024-2028 on 182 henkilöä. Eläkepoistuma on suurin vuosina 2025 -2026, jolloin eläkkeelle jääetään verokkikuntiin nähden hieman enemmän. Eniten eläkkeelle jääetään seuraavissa ammattiryhmissä: siivoojat (33,8%), maa- ja vesirakentamisen (37% ja keittiötyön (24,8%) avustavat tehtävät, erityisopettajat (22,6%) ja opettajat (yläkoulu, lukio,18,9%) sekä lastenhoitajat (18,1%). Eläköitymiseen pyritään varautumaan pidemmän välin henkilöstösuunnitelmissa.

Kuva. Eläköitymisennuste

