



HENKILÖSTÖKERTOMUS

Mäntsälän kunta 2024
Yhteistoimintaryhmä 26.3.2025
Kunnanhallitus 31.3.2025
Kunnanvaltuusto 26.5.2025

Sisällys

1	JOHDANTO	3
2	YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	4
2.1.	Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin	4
2.2.	Henkilötyövuodet	5
2.3.	Henkilöstön ikärakenne	5
2.4.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	6
3	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	7
3.1.	Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia	7
3.2.	Työhyvinvointia arjesta	7
3.3.	Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö	8
3.4.	Sairauspoissaolot	8
4	TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA	10
4.1.	Työturvallisuusilmoitukset ja työ- ja työmatkatapaturmat	10
5	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	12
5.1.	Eläköitymisennuste	13
6	Työkyvyttömyyseläkemaksut	15

1 JOHDANTO

Tämä vuoden 2024 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 30. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä 31.12.2024. Henkilöstökertomuksen rakenne perustuu Kuntaliiton suositukseen. Henkilöstökertomuksessa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat pääosin henkilötietojärjestelmästä saatuihin tietoihin. Vuonna 2024 kesken vuotta tapahtunut henkilöstöjärjestelmän muutos vaikutti siihen, ettei kaikkia henkilöstöä koskevia aiempien vuosien tietoja ole saatu sillä tasolla, että niitä voitaisiin luotettavasti raportoida. Muutosprojekti oli muutoinkin merkittävä ja työllisti poikkeuksellisen paljon koko henkilöstöä järjestelmään siirtymiseen ja käyttöön liittyvien haasteiden vuoksi.

Uuteen henkilöstöjärjestelmään siirtymisen myötä palvelussuhteen elinkaareen liittyviä prosesseja, ohjeita ja toimintatapoja on samalla selkeytetty, yhtenäistetty ja sähköistetty henkilöstöltä tulleiden tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Sähköisen allekirjoituksen käyttöönotto työsopimusten allekirjoituksessa on helpottanut huomattavasti esihenkilön ja työntekijän arkea, sillä työsopimuksen viimeistely ja arkistointi onnistuu vaivattomasti, nopeasti ja luotettavasti ajasta ja paikasta riippumatta. Henkilöstöjärjestelmään liittyvä kehitystyö jatkuu seuraavina vuosina. Suuri kiitos ponnistuksista muutosten läpiviemisessä vuoden 2024 aikana kuuluu ammattitaitoiselle ja sitoutuneelle henkilöstölle.

Vuoden 2024 aikana saatettiin loppuun tehtävien vaativuuden arviointi ja käyttöönotto KVTES- ja TS osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että em. sopimuksiin kuuluvien osalta Mäntsälän kunnan työtehtävät on kuvattu ja niistä on laadittu asianmukaiset tehtäväkuvaukset sekä tehty tehtävän vaativuuden arviointi. Kevään 2024 aikana käynnistimme ensimmäisen kerran systemaattisen kehityskeskustelu- ja työsuorituksen arviointikeskustelut henkilöstön kanssa uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti. Jatkossa meillä Mäntsälän kunnassa on mm. palkkataulukot tehtäviin palkkaamisen tueksi. Tämä tehty tehtävien vaativuuden arviointi helpottaa vuonna 2025 uuteen tasopalkkajärjestelmään siirtymistä.

Henkilöstön rekrytointiin panostettiin rekrytointikampanjoilla erityisesti niiden tehtävien osalta, joissa on rekrytointihaasteita. Parempi näkyvyys tuotti tulosta mm. siinä, että varhaiskasvatuksen opettajia saatiin kuntaan edellisvuotta enemmän. Kunnan vetovoima työnantajana vaikutti kasvavan kampanjoiden myötä. Myös osaamisen vahvistamiseen haettiin tehokkuutta tarkentamalla koulutussuunnittelua sekä kannustamalla ja luomalla mahdollisuuksia kouluttautumiseen. Työllisyysrahaston koulutuskorvausta haettiin vuoden 2024 osalta.

Mäntsälän kunnan strategiassa keskeisenä tavoitteena on osallistava yhteisöllisyys. Vuoden 2024 aikana lisättiin sisäistä yhteistyötä sekä palvelualueiden kesken että työyksiköissä henkilöstön kanssa. Työhyvinvointia tukevia suunnitelmia ja toimintaohjeita käytiin työpaikoilla yhdessä läpi ja esihenkilöitä valmennettiin työkyvyn johtamisessa. Näiden toimintojen tarkoitus on edistää ennakoivaa ja varhaista työnantajan toimintaa työssä ja työpaikalla. Lisäksi työterveyshuollon toimintaa kohdennettiin tarkemmin työnantajan työkyvyn tukemisen ja työterveyshuollon toiminnalle asetetut tavoitteet huomioiden. Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuudella, jonka määrää nostettiin vuoden 2024 alusta. Tehdyillä toimenpiteillä voidaan arvioida olleen jossain määrin vaikutusta siihen, että sairauspoissaolot vähenivät 0,6 kalenteripäivää/henkilö.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen on osa tuloksellista toimintaa ja sillä on suora vaikutus asiakaspalveluun ja mm. sairauspoissaolojen määrään. Tämän kertomuksen tietojen tuottamiseen ja aineiston laadintaan osallistui henkilöstöpalvelujen henkilöstö. Lisäksi työterveyshuollosta on saatu arvokasta informaatiota ja aineistoa. Haluan kiittää aivan jokaista tuloksellisesta ja vaikuttavasta palveluiden tuotannosta toimintavuonna 2024.

Monica Sulopuisto, vs. henkilöstöjohtaja

2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

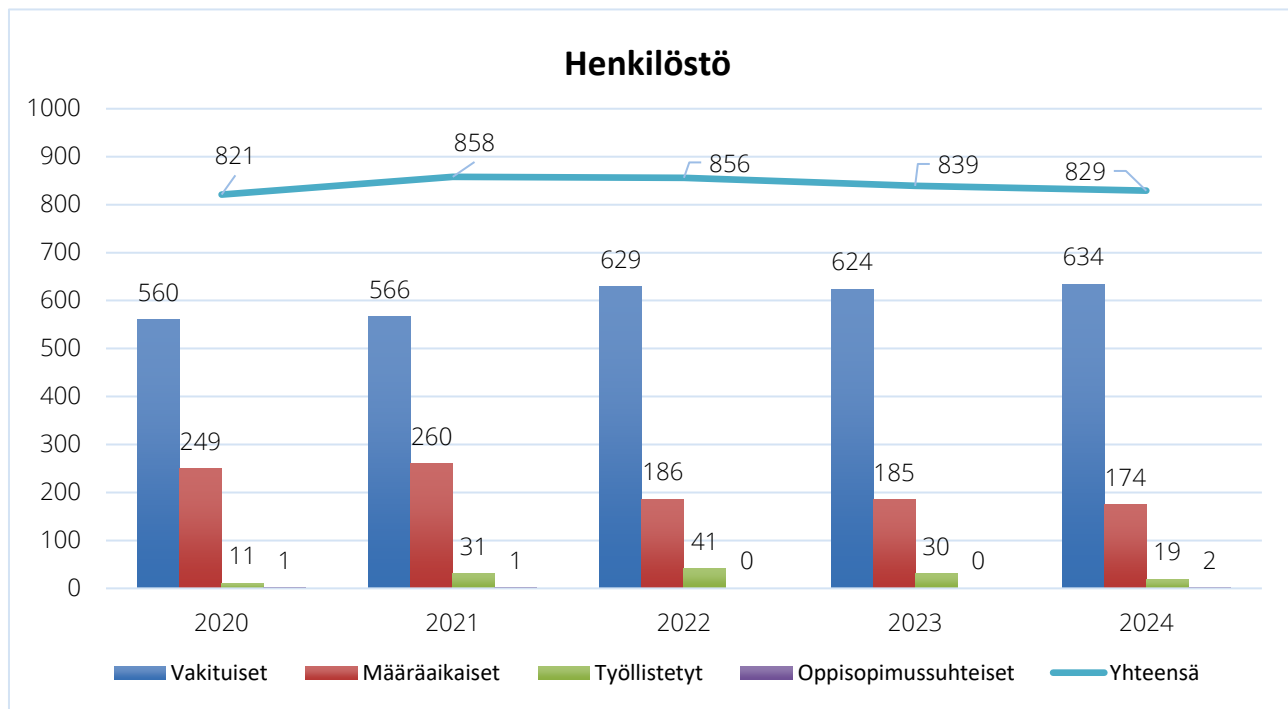
Tässä yhteydessä esitetään henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Tiedot ovat pääsääntöisesti HR-järjestelmän tuottamia. Tulevaa rekryointitarvetta on pyritty ennustamaan eläköitymistietojen perusteella.

2.1. Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

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

Taulukot ja graafit (KT Kuntatyönantajien raportointisuosituksen mukaisesti)

Palvelualue	Vakituiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimussuhteiset		Kaikki yhteensä		Määräaikaisten osuus	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Hallintopalvelut	39	38	8	9	19	30	0	0	66	77	12,12 %	11,69 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	462	453	161	169	0	0	2	0	625	622	25,76 %	27,17 %
Tekninen ja elinvoimapalvelut	133	133	5	7	0	0	0	0	138	140	3,62 %	5,00 %
Yhteensä	634	624	174	185	19	30	2	0	829	839	20,99 %	22,05 %



Vuoden 2024 aikana kunnan henkilöstömäärä väheni hieman. Suurin määrällinen vähennys tapahtui työllistettyjen määrässä.

Vuoden 2024 aikana tehtyt 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 kertomukseen tehty laskelma henkilötyövuosista.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän (tehty 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.

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

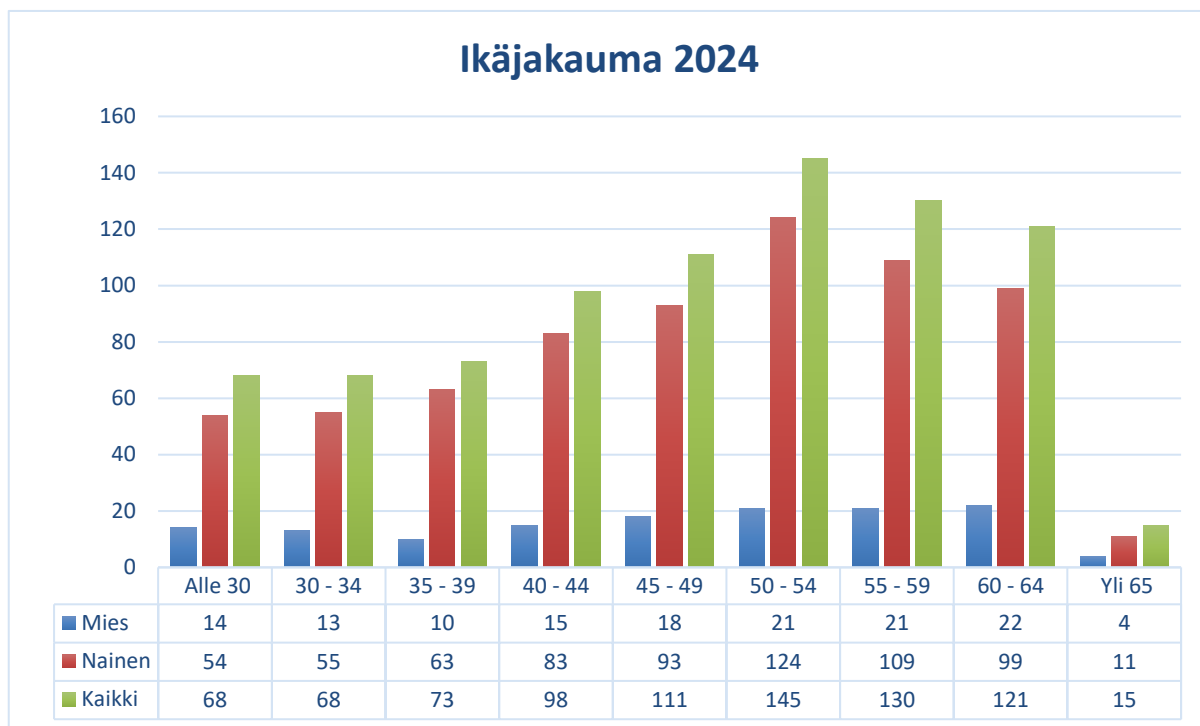
$HTV1 = \text{palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$
 $HTV2 = \text{palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$

Taulukko: Henkilötyövuodet 2024

Palvelualue	HTV1	HTV2
Hallintopalvelut	70,14	67,41
Sivistys ja Hyvinvointipalvelut	631,56	575,91
Tekninen ja Elinvoimapalvelut	137,92	132,59
Yhteensä:	839,62	775,91

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–54-vuotiaat. Ikäjakauma on samankaltainen edellisiin toimintavuosiin verrattuna. Henkilöstön keskimääräinen ikä on 47,5 vuotta.



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 koulutuslusto, joka sisältää yli 3000 erilaista koulutusta. Koulutuslustoa on laajennettu julkishallinnon koulutusmoduulilla, joka sisältää satoja julkishallinnolle suunnattuja koulutuksia. Lisäksi henkilöstöllä on vapaa osallistumisoikeus kaikkiin Eduhousen tallennettuihin kuin myös liveinä toteutettaviin koulutuksiin. Kaikki sähköiset koulutukset ovat avoimia koko henkilöstölle.

Henkilöstökoulutuksen osalta esihenkilöt tekevät omien työntekijöidensä osalta päätökset koulutukseen osallistumisesta talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa. Koulutustarpeen arviointia tehdään mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Työllisyysrahastolle vuosittain tehtävä koulutuskorvaushakemus saatiin tehtyä ajallaan, jolloin siitä saatava koulutuskorvaus voidaan hyödyntää työntekijöiden ammatillista osaamista kehittävää koulutusta varten. Työntekijäkohtaisia koulutuspäiviä ei vuoden 2024 osalta voida luotettavasti raportoida kesken vuotta tapahtuneesta järjestelmävaihdosta johtuen.

3 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

3.1. Mäntsälän kunnan henkilöstöä koskeva strategia

Henkilöstötyössä lähtökohtana ovat kunnan strategiset tavoitteet, laadukkaiden palvelujen järjestäminen, työn ja työympäristön terveellisyys ja turvallisuus sekä hyvinvoiva henkilöstö. Työyksiköiden johtamisen tulee olla strategia- ja tavoitelähtöistä. Työt organisoidaan siten, että henkilöstön osaaminen saadaan hyödynnettyä ja osaamista jaettua tarvetta vastaavasti. Mäntsälän kunnan strategiassa on keskeisenä tavoitteena osallistava yhteisöllisyys. Tämä tarkoittaa, että osallisuus on kuulumista yhteisöön ja että henkilöstöllä on osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Yhteisöllisyydessä on tärkeää yhdessä toimiminen, yhteistyö ja hyväksytyksi tulemisen tunne.

Työnantajan tulee johtaa työhyvinvointia ja se vaatii tiivistä esihenkilöiden, työntekijöiden sekä työterveyshuollon yhteistyötä. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen tekijä, joka kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen.

3.2. Työhyvinvointia arjesta

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja rakentuu terveellisyydestä, turvallisuudesta, tuottavuudesta, mielekkyydestä ja hyvästä johtamisesta. Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnin arjen johtamista on edelleen vahvistettu vuoden aikana mm. esihenkilöiden ohjauksilla ja valmennuksilla työkyvyn toimintamalleista ja työkykyjohtamisesta. Yhteistyömalleja ja työterveyspalveluita kehittämällä ja henkilöstön vahvuuksia ja voimavaroja hyödyntämällä, työhyvinvointia tukevaa toimintaa on saatu edistettyä. Erityisen tärkeää on, että työhön liittyviä työn ja työkyvyn riskejä ennakoidaan ja työstä selviämisen haasteisiin tartutaan heti etsimällä tilanteeseen ratkaisuja työpaikalla yhdessä työntekijän kanssa. Tämä onnistuu siten, että meillä on riittävää osaamista työkykyjohtamisessa, toteutamme kunnan yhteisiä työkyvyn toimintamalleja ja varmistamme psykologisesti turvallisen työpaikan, joka tukee avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta. Tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin rakentamisessa on myös henkilöstön tukeminen työyhteisötaidoissa sekä oman toiminnan johtamisessa ja vastuunotossa.

Palvelualueiden työhyvinvointisuunnitelmien osalta työyksiköissä edettiin erityisesti työturvallisuusriskien arvioinnin ja työturvallisuusilmoitusten käsittelyn osalta. Toiminnot vietiin systemaattisesti työpaikkojen rakenteisiin ja vuosikelloihin. Työyksiköiden työturvallisuuden tavoitteiden mukaista toimintaa seurataan ja arvioidaan kaksi kertaa vuodessa palvelualueiden ja kunnan johtoryhmissä. Tietoisuutta kunnan työkyvyn ja työturvallisuuden toimintaohjeista ja -malleista pyritään lisäämään mm. siten, että niitä käsitellään vuosikellomaisesti myös osana työpaikkakokouksia.

Tärkeäksi kannustukseksi henkilöstö on kokenut liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuuden. Vuonna 2024 etuutta korotettiin sen ollen 200 €/vuosi/vakituinen työntekijä. Samalla etuuden kriteereitä yhdenmukaistettiin huomioimalla erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevat työntekijät. Taukoliikuntaohjelma BreakPron käyttöä jatkettiin ja Auntie-palveluiden monipuolisia teemavalmennuksia kohdistettiin erityisesti esihenkilöille.

Työhyvinvoinnin perusta on, että olosuhteet ja työkuultuuri työpaikalla ovat työntekoa ja työkykyä tukevia. Työhyvinvointia tuottavat asiat ja toiminta eivät ole useinkaan vaikeita tai kalliita ratkaisuja, vaan usein yksinkertaisia ja pieniä tekoja. Työntekijöiden aito mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työhönsä tuo merkityksellisyyden kokemuksen ja luo positiivisia vaikutuksia motivaatioon ja edelleen työn tuloksiin. Avainasemassa tässä onnistumiseksi on työssä jaksamista tukevien voimavarojen vaaliminen työyhteisöissä, työkyvyn tuen toimintatapojen johdonmukainen käyttö ja sitoutuminen työkyvyn johtamiseen.

3.3. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää kunnan henkilöstön työkykyä ja tukea työyhteisöjen toimivuutta yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajalla tulee olla käsitys, mitä henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tulisi tehdä: mitkä ovat työpaikan omat toimenpiteet ja mihin tarvitaan työterveyshuollosta tukea. Työterveysyhteistyön lähtökohtana on, että työnantaja johtaa työterveysyhteistyötä ja on määritellyt tavoitteet työkykyjohtamiselle.

Mäntsälän kunnan henkilöstön työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevät palvelut (KLI) ja lisäksi jotain vapaaehtoisia sairaanhoidon palveluita (KLII). Työterveyspalvelut tuottaa Keski-Uudenmaan Työterveys Oy.

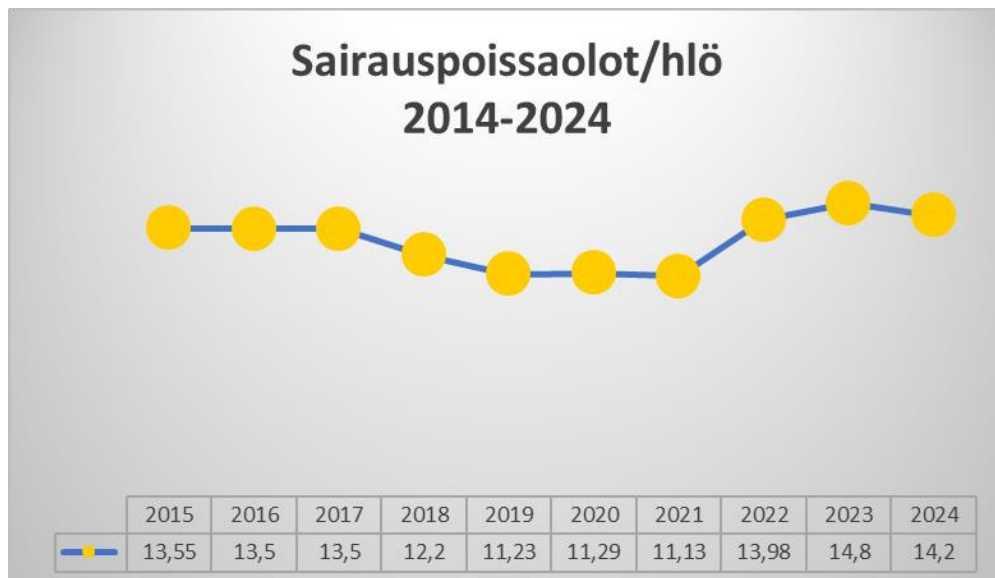
Kunnan henkilöstön työterveyshuollon toimintasuunnitelma perustuu työterveyshuoltolain mukaiseen toimintaan. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma painottuu ennaltaehkäisevään toimintaan ja työterveyspalveluiden tarvetta määrittämään mm. henkilöstön ja työpaikkojen tilaa kuvaavien raporttien ja mittareiden avulla. Toiminnan toteutumista seurataan mm. työterveyshuollon ohjausryhmässä ja yhteistoimintaryhmässä kaksi kertaa vuodessa. Painopisteet työterveyshuollon toiminnalle ovat varhainen työkykyriskien tunnistaminen ja työssä jatkamisen tukeminen yhteistyössä työnantajan kanssa sekä mielen hyvinvoinnin ja psyykkisen työkyvyn ennakointi ja varhainen tukeminen.

Vuoden 2024 osalta sairaanhoidon palveluiden käyttö väheni, kun tavoitteiden mukaisesti ennaltaehkäisevät toiminnot taas lisääntyivät ollen 74 % kaikista työterveyshuollon kustannuksista. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kasvaneet viime vuosina maltillisesti, huolimatta siitä, että palveluita on kehitetty ja lisätty. Kustannusten hallinta on mahdollista, kun työterveyshuollon toimintaa on kohdennettu tarvelähtöisesti ja suunnitelmallisesti sekä tavoitteiden ja toiminnan toteutumista ja vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti.

3.4. Sairauspoissaolot

Kesken vuotta tapahtuneesta HR-järjestelmävaihdoksesta johtuen sairauspoissaolotietoja ei voida luotettavalla tavalla raportoida tässä kertomuksessa. Muulla tavalla saatujen tietojen valossa koko kunnan henkilöstön osalta voidaan kuitenkin todeta, että sairauspoissaolot on vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna n. 0,6 kp/henkilö. Keskimäärin henkilöstön sairauspoissaoloja oli 14,2 kalenteripäivää/henkilö (htv2: 14,3).

Taulukko: Sairauspoissaolot/henkilö/kalenteripäivää vuosina 2014-2024



Työterveyshuollon raporttien mukaan eniten sairauspoissaoloja oli tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuen, kun vuonna 2023 niitä oli eniten mielenterveyden- ja käyttäytymisen ja niissä erityisesti sopeutumis- ja ahdistushäiriöistä johtuen. Näissä ryhmissä lisääntyi erityisesti 15-30-60 kalenteripäivien poissaolot. Pitkien sairauspoissaolojen (> 90 kp) määrä lisääntyi mm. erilaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin johtaneiden sairauksien vuoksi.

Varhaiskasvatuksen hanke sairauspoissaolojen vähentämiseksi

Varhaiskasvatuksessa haasteena on ollut infektioista johtuvat sairauspoissaolot ja samalla vaikeudet saada sijaisia. Infektioiden vähentämiseksi varhaiskasvatuksessa aloitettiin syksyllä 2024 yhteinen hanke henkilöstöpalveluiden kanssa, jossa henkilöstölle tehtiin kysely kehitettävistä toimista. Kyselyn avulla löydettiin konkreettisia keinoja mm. siihen, miten jaetaan tietoa tartuntataudeista tai hygieniaan liittyvistä asioista sekä pystyimme tarjoamaan henkilöstölle influenssarokotteet. Henkilöstö on aktiivisesti mukana toteuttamassa tehtyä kehittämissuunnitelmaa. Toiminnan vaikutuksia seurataan ja verrataan tulevan vuoden 2025 lukuihin. Lisäksi varhaiskasvatuksessa pyrittiin vähentämään liukastumisia ja kaatumisia hankkimalla henkilöstölle liukuesteit. Työssä jaksamisen tukemiseksi pyrittiin vahvistamaan ennakoivaa työkykyriskien hallintaa arvioimalla etukäteen esim. työohjauksen ja osaamisen vahvistamisen tarvetta sekä muokkaamalla työtä eri tavoin. Lisäksi lisättiin suositusta korvaavan työn mallin hyödyntämisestä. Työnteon olosuhteita parantamalla pyritään kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseen ja siten myös vaikuttaa sairauspoissaolojen vähentymiseen.

Työnantajan työkykyä tukevat ennakoivat toiminnot ja varhaisen tuen mallien sairauspoissaolojen hallintaan liittyvien ohjeiden sekä työturvallisuusasioiden vieminen työpaikkojen rakenteisiin voivat pitkäjänteisesti toteutettuna vähentää sairauspoissaolojen määrää. Lisäksi toteutetaan osana työssä jatkamisen tukemista Kevan ammatillista kuntoutusta sekä erilaisia Kelan kuntoutuksia. Esimerkiksi syksyllä 2024 käynnistyi opetuksen ja varhaiskasvatuksen yhteinen Kiila-kuntoutus, joka jatkuu edelleen vuonna 2025.

4 TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA

Mäntsälän kunnassa työsuojelutoimikuntana toimii yhteistoimintaryhmä, jolle työhyvinvointiryhmä on työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa valmisteleva toimielin. Työhyvinvointiryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshoitaja. Ryhmän toimintasuunnitelman tavoitteena on tukea työnantajan työturvallisuuden tavoitteita ja toimintaa.

Työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti ja työturvallisuuden edistämiseksi mm. työnturvallisuusriskien arviointi ja työturvallisuusilmoitusten raporttien käsittely kirjattiin vuonna 2024 työpaikkojen vuosikelloihin. Työturvallisuuteen liittyvät raportit käsitellään työyksiköiden lisäksi kunnan ja palvelualueiden johtoryhmissä sekä yhteistoimintaryhmässä kaksi kertaa vuodessa. Raporttien ja toiminnan arvioinnin pohjalta kehitetään työturvallisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä kunnassa. Systemaattisella työturvallisuusriskien ja työturvallisuusilmoitusten yhteisellä käsittelyllä henkilöstön kanssa pyritään tunnistamaan niitä ennaltaehkäiseviä toimia, joilla riskejä opitaan ennakoimaan ja hallitsemaan paremmin ja siten vähentämään työtapaturmia.

4.1. Työturvallisuusilmoitukset ja työ- ja työmatkatapaturmat

Mäntsälän kunnassa työ- ja työmatkatapaturmat ja työturvallisuutta vaarantavat tilanteet kirjataan sähköiseen WPro-työturvallisuusjärjestelmään. Työtapaturmien, läheltä piti- ja turvallisuushavaintojen lisäksi järjestelmään kirjataan tietoturvailmoitukset.

Työturvallisuusjärjestelmään tehtyjen ilmoitusten perusteella työtapaturma/väkivaltailmoituksia kirjattiin vuonna 2024 vajaa 40 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Työturvallisuusilmoitusten vaaratyyppinä eniten vuonna 2024 oli erilaiset väkivalta- ja uhkatilanteet, joita oli n. 45 % enemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Näiden tilanteiden ennaltaehkäisyä ja hallintaa pyritään edelleen kehittämään ja löytämään toimintatapoja, jotka lisäävät työntekijöiden työturvallisuutta ja auttavat paremmin hallitsemaan näistä tilanteista johtuvaa psykososiaalista kuormittumista. Toisena tyypillisenä työtapaturman syynä aiempien vuosien tapaan ovat olleet putoamiset, kaatumiset, kompastumiset ja liukastumiset. Liukastumisen ehkäisemiseksi on mm. nastakenkien ja liukuesteiden käyttöä työssä lisätty.

Työnantajan vakuutusyhtiön raporttien mukaan työssä sattuneita ja korvattuja vahinkoja oli 31 ja työmatkatapaturmia 8 kappaletta. Luvut ovat lähes samoja kuin vuonna 2023. Väkivallasta ja rauhattomuudesta johtuvia vahinkoja vakuutusyhtiö on korvannut edelleen varsin vähän WPro-ilmoituksiin nähden.

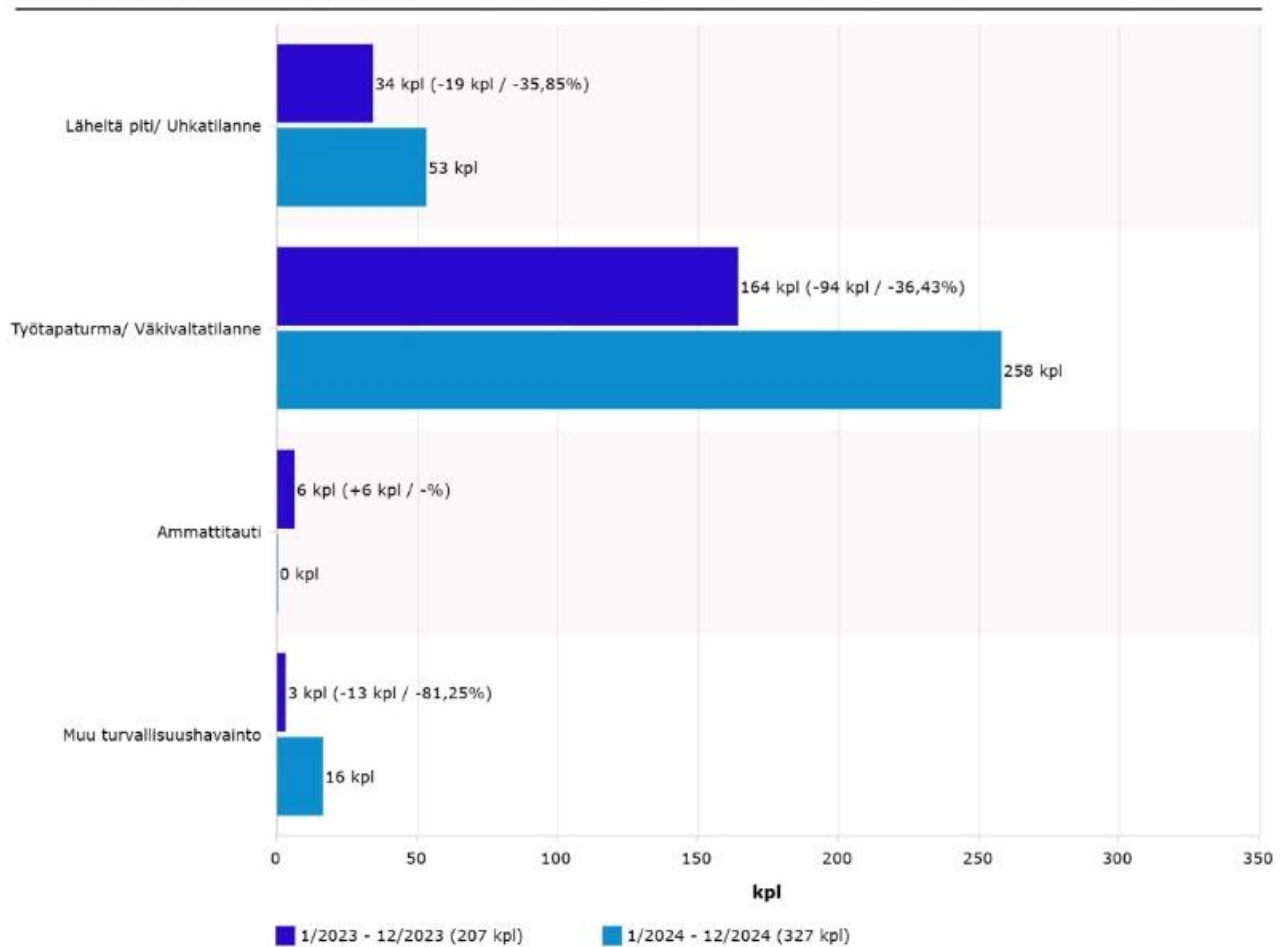
Vuonna 2024 vakuutuskorvauksia maksettiin työnantajalle noin kolmannes enemmän kuin vuonna 2023. Tästä huolimatta Mäntsälän kunnan tapaturmataajuus miljoonaa työtuntia kohti oli 23, joka on alle kuntatason arvon 26,4.

Kuva: Työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan 2023 ja 2024.

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2023 - joulukuu 2023
JA ilmoittajan yksikkö on WPro: Mäntsälän kunta

Tapahtuman luonne

18.2.2025

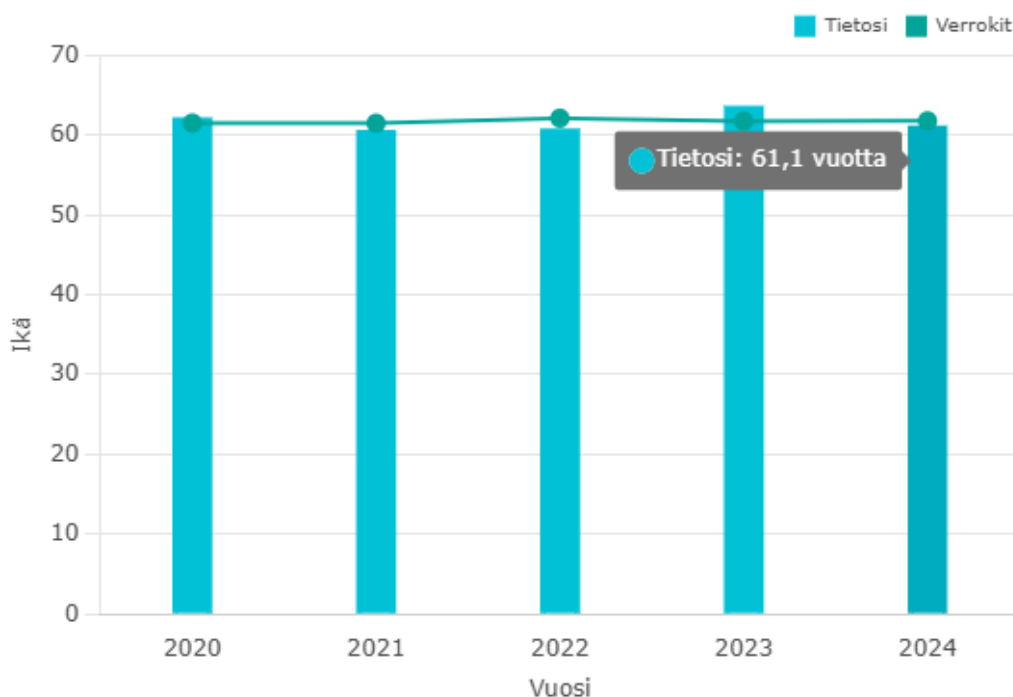


5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vuonna 2024 eri eläkkeille Kuntien eläkevakuutuksen raporttien mukaan siirtyi yhteensä 24 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61,1 vuotta. Kaikki eläkelajit huomioiden, eläkkeelle jäätin n. 2,5 vuotta aikaisemmin kuin vuonna 2023. Eläkelajeittain eläkkeelle jäämisikä ja siten sen keski-arvo voi vaihdella vuosittain merkittävästi. Kuntaverrokkeihin nähden vuonna 2024 kunnassa jäätin eläkkeelle n. 7 kk aikaisemmin, vaikkakin verrokkeihin nähden eläkkeelle jäi vähemmän henkilöitä.

Keva: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

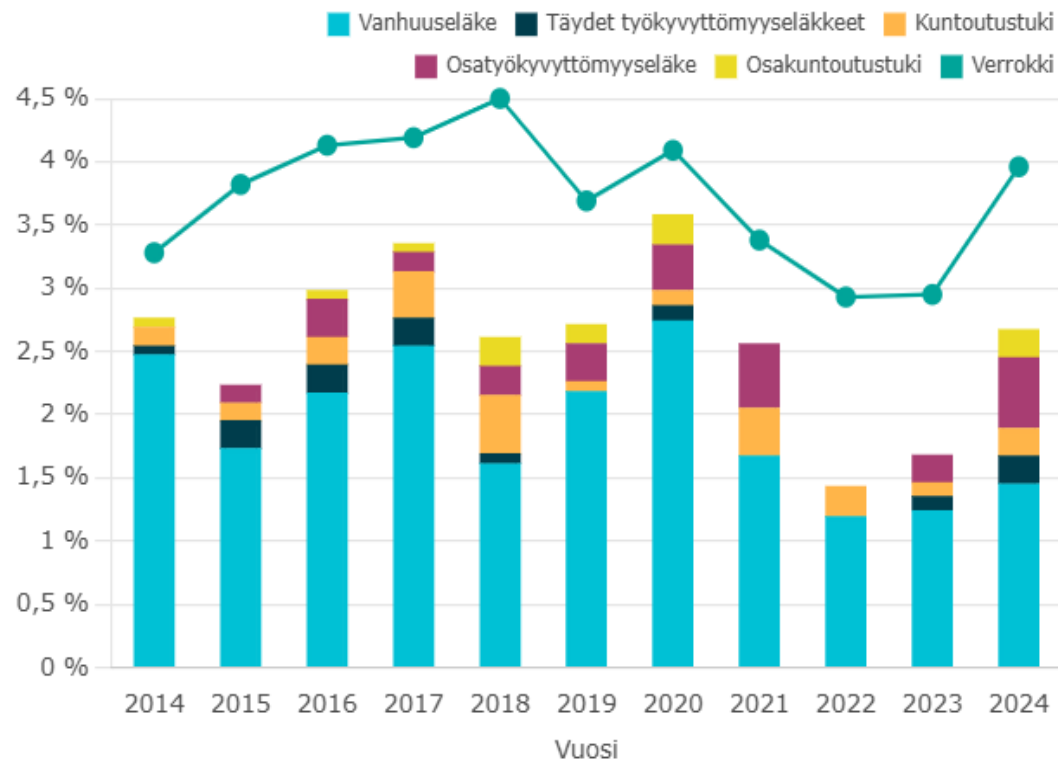


Vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 jäi 13 henkilöä Mäntsälän kunnan henkilöstöstä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,6 vuotta. Tämä on n. 2 kk aiemmin kuin vuonna 2023. Luvussa on mukana myös varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle on jääty kunnassa

vuodesta 2019 alkaen yli 64-vuotiaana. Vuosina 2025-2026 vanhuuseläkkeelle on ennustettu siirtyvän yhteensä noin 51 henkilöä. Vuosina 2025-2029 ennusteen mukaan vanhuuseläkeiän saavuttaa yhteensä noin 119 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2024 jäi 11 henkilöä (täysi työkyvyttömyyseläke, määräaikainen kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke, määräaikainen osakuntoutustuki). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäätin 60,3-vuotiaana.

Eläkkeiden alkavuus



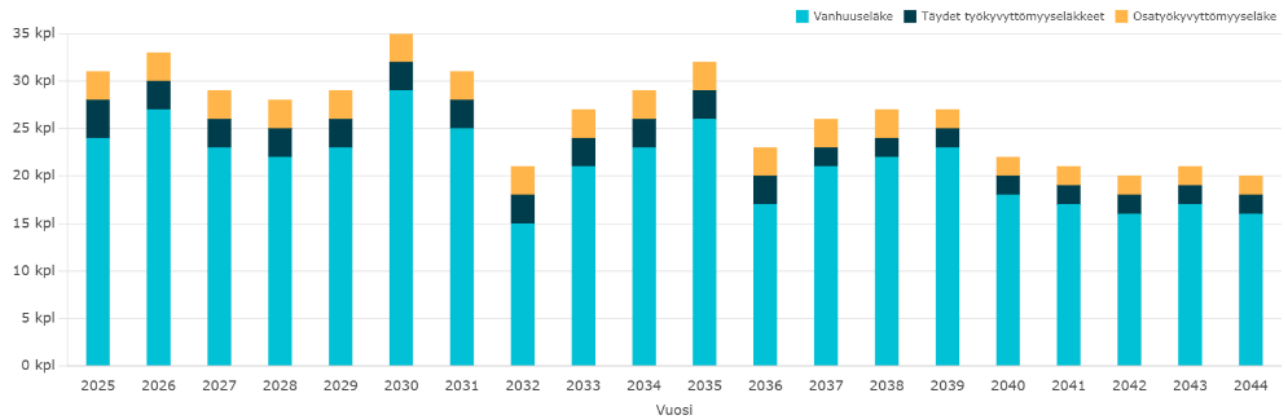
5.1. Eläköitymisennuste

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) eläköitymisennuste kunnassa vuosille 2025-2029 on 152 henkilöä **kaikki eläkelajit huomioiden**. Vuonna 2024 eläköityi 24 henkilöä. Vuonna 2025 eläköitymisennuste on jo 31 henkilöä ja vuonna 2026 33 henkilöä. Eläköitymisennuste vuosille 2030-2034 on korkein vuonna 2030 ollen 35 henkilöä.

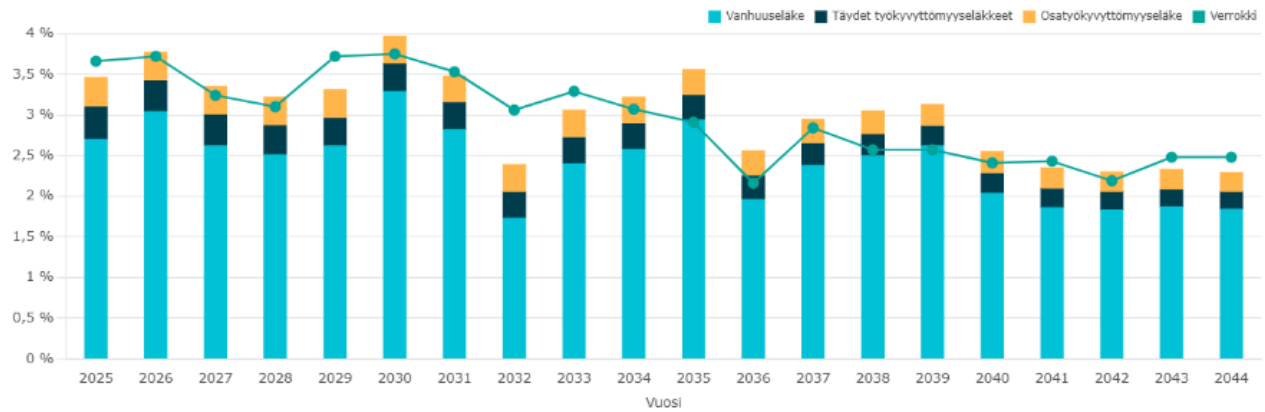
Eläköitymisennustetta ammattiryhmittäin (Keva) vuosina 2025-2029 tarkasteltuna, eniten eläköityy päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajia, noin 21 henkilöä. Luokanopettajia ennustetaan eläköityvän 11 henkilöä ja peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajia 9 henkilöä. Siivoojia ja avustavia keittiötyöntekijöitä arvioidaan eläköityvän kummassakin ammattiryhmässä 7 henkilöä. Varhaiskasvatuksen opettajia ja erityisopettajia eläköityy kummassakin ammattiryhmässä 6 henkilöä.

Eläköitymisennusteet on osa henkilöstösuunnittelussa huomioitavia henkilöstöratkaisuja.

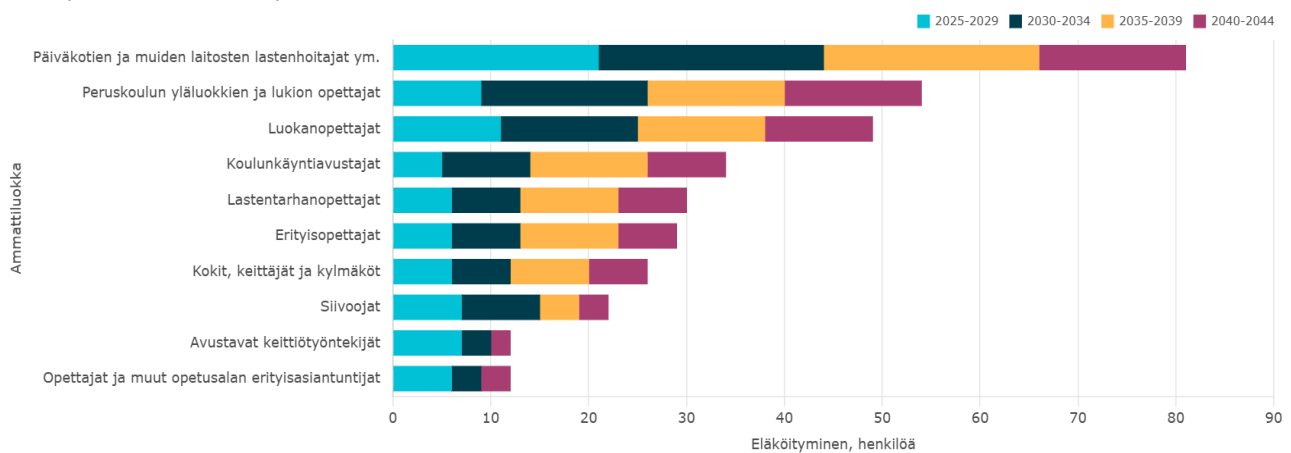
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



6 Työkyvyttömyyseläkemaksut

Työkyvyttömyyseläkemaksut tulivat vuonna 2019 poistuneen varhemaksun tilalle. Kunnan maksut olivat vuonna 2024 0,89 % palkkasummasta ja se on ollut viime vuodet samaa tasoa. Huomioitavaa kuitenkin on, että vuonna 2024 kunnassa maksettiin ja vuonna 2025 maksetaan työkyvyttömyyseläkemaksuja hieman enemmän verrokkeihin nähden. Tämä liittyy mm. työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksiin edellisinä vuosina, joihin luetaan mukaan välittömät sairauspoissaolokustannukset, työkyvyttömyyseläkemaksut, tapaturmavakuutusmaksut sekä työterveyshuollon kustannukset.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

