



HENKILÖSTÖKERTOMUS

Mäntsälän kunta 2025

Yhteistoimintaryhmä 25.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026
Kunnanvaltuusto 25.5.2026

1	JOHDANTO	3
2	YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT	4
2.1.	Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin 31.12. tilanne	4
2.2.	Henkilötyövuodet.....	6
2.3.	Henkilöstön ikärakenne	6
2.4.	Tasa-arvonäkökulma tehtäviin sijoittumisessa sekä palkkauksessa	7
3.	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	9
3.1	Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	9
3.2	Osaamisen kehittäminen.....	9
4.	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI.....	10
4.1.	Työhyvinvointityön kytkentä strategiaan	10
4.2	Työhyvinvointia arjesta	11
4.3	Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö.....	11
5.	SAIRAUSPOISSAOLOT	12
6.	TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA.....	15
6.1.	Työturvallisuusilmoitukset ja työ- ja työmatkatapaturma.....	15
7	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	17
7.1.	Eläköitymisennuste	20
8	TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSUT	21

1 JOHDANTO

Tervehdys hyvä lukija! Vuoden 2025 henkilöstökertomus on järjestyksessään Mäntsälän kunnan 31. henkilöstökertomus. Kertomus antaa läpileikkauksen henkilöstön määrästä, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä 31.12.2025. Henkilöstökertomuksen rakenne perustuu pitkälti Kuntatyönantajien suositukseen. Henkilöstökertomuksessa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat pääosin henkilötietojärjestelmästä saatuihin tietoihin.

Vuoden 2025 aikana Mäntsälän kunnan strategia päivitettiin. Kunnan arvot turvallisuus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus antavat suuntaa ja ohjaavat toimintaamme myös henkilöstöjohtamisessa. Arvojen tulee näkyä arjen ratkaisuissa ja toimintatavoissa monilla eri organisaation tasoilla. Arvot toimivat perusteina tehdyille päätöksille ja linjauksille. Vastuullinen työnantajatoiminta, yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen sekä koettu fyysinen ja psyykinen turvallisuus ovat erinomaisia henkilöstöjohtamisen arvoja.

Strategian 2026–2030 kärkitavoitteet 1) vahvistamme sujuvaa arkea, 2) panostamme kestäväan kasvuun ja elinvoimaan sekä 3) edistämme kuntalaisten hyvinvointia ja osallisuutta toimivat myös henkilöstöjohtamisen painopisteiden suuntaamisen perustana nyt ja lähivuosina. Sujuvaan arkeen yhdistyvät erityisesti laadukas viestintä, toimiva työnjako sekä vuorovaikutus. Esihenkilöiden osalta sujuvasta arjesta tulee ensimmäisinä mieleeni käytössä olevat it-työkalut, heidän saama tuki ja apu sekä keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistyö. Kaikkien niiden tulee olla kunnossa. Kestävä kasvu puolestaan yhdistyy hyvään henkilöstösuunnitteluun, oikeaan henkilöstömitoitukseen sekä henkilöstön osaamisen ajantasaisuudesta huolehtimiseen. Hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen myös organisaatiossa ovat luontevia henkilöstöjohtamisen tavoitteita, joiden toteutumista pyritään edistämään päivittäisellä moniammatillisella tekemisellä ja valmentavaa johtamista kehittämällä.

Lopuksi korostaisin vielä osallisuuteen ja hyvinvointiin vahvasti linkittyvän yhteisöllisyyden merkitystä. Olen tullut vajaan kolmenkymmenen vuoden työurani aikana siihen päätelmään, että nykypäivän työelämän supertaito ei ole huikea tietopääoma tai supliikit puhujan lahjat vaan auttamisen halu ja taito. Meidän tulee haluta auttaa toisiamme yli organisaatorajojen. Kun autamme kaveria onnistumaan, onnistumme itsekkin. Onnistumme silloin yhdessä Mäntsälän kuntana. Ja onnistumisen kokemukset luovat yhteenkuuluvuutta, työmotivaatiota sekä hyvinvointia. Ja hyvinvointi luo tuottavuutta. Loppupeleissä kaikki voittavat. Moni asia tällä saralla on Mäntsälässä jo hyvällä mallilla, mutta työtä on myös edessäpäin. Vaalikaamme toimivia toimintatapoja ja kehitäkäämme niitä, joissa on vielä parantamisen varaa. Se parantaa myös meidän veto- ja pitovoimaamme työnantajana ja kehittää työnantajamainettamme. Olkaamme tällä saralla helmi Uudellamaalla, koska miksipäs ei? Tavoitteita ja unelmia tulee olla. Niitä kohti vaan rohkeasti.

Mika Lindgren, henkilöstöjohtaja

2 YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

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

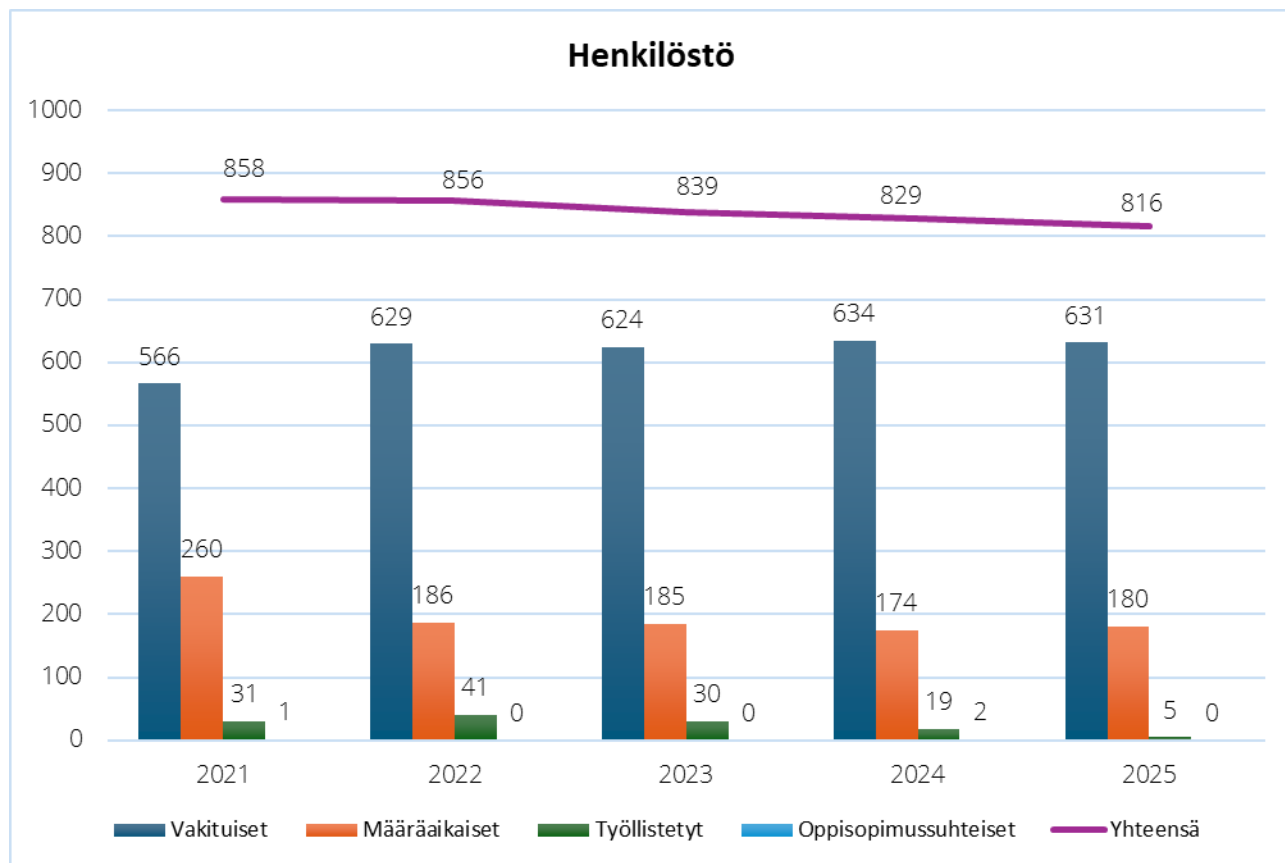
2.1. Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin 31.12. tilanne

Palvelualue	Vakituiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisopimussuhteiset		Kaikki yhteensä		Määräaikaisten osuus	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hallintopalvelut	36	39	10	8	5	19	0	0	51	66	19,61 %	12,12 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	464	462	164	161	0	0	0	2	628	625	26,11 %	25,76 %
Tekninen ja elinvoimapalvelut	131	133	6	5	0	0	0	0	137	138	4,38 %	3,62 %
Yhteensä	631	634	180	174	5	19	0	2	816	829	22,06 %	20,99 %

Henkilöstömäärä kattaa kaikki voimassa olevien palvelussuhteiden henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstömäärä 31.12. päivän mukaan laskettuna väheni 13 työntekijällä.

Henkilöstömäärän vähentyminen selittyy pitkälti kunnalle palkkatuella työllistyneiden määrän putoamisena. Putoamisen syynä on TE-palvelujen siirtyminen valtiolta kuntien järjestämisvastuulle vuoden 2025 alussa. Hallitus rajasi kuntasektorin mahdollisuutta hyödyntää palkkatukea eri tavoin, joten kunnilla ei ole ollut enää taloudellista incentiiviä tarjota palkkatukitoita. Palkkatuettu työ ei ole esim. kerryttänyt enää työttömien työssäoloa, joten käytännössä kuntien palkkatuella työllistäminen on pitkälti päätynyt vuonna 2025 aikana.

Taulukot ja graafit (KT Kuntatyönantajien raportointisuosituksen mukaisesti)



Vuoden 2025 aikana tehtyt vakituiset ja yli kuuden kuukauden määräaikaiset rekrytoinnit toteutettiin täyttölupamenettelyn kautta. Täyttölupien yhteydessä arvioidaan vielä kertaalleen mm. täytettävien tehtävien sisältö, rekrytointitapa, henkilöstön sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet (esimerkiksi työkykyasiat huomioiden) sekä palvelussuhteen ehdot. Täyttölupaa ei tarvita, jos kyseessä on kausityöntekijöiden tai kesätyöntekijöiden palkkaaminen ja niihin on olemassa määrärahavaraus talousarviossa.

Täyttölupaa ei myöskään tarvita varhaiskasvatuksen lakisääteiseen mitoitusperustuihin tehtäviin ja perusopetuksen ja lukion opettajien virantäyttöihin, tuntiopettajiin sekä koulunkäynninohjaajien palkkaamiseen (Perusopetuslaki 37 §). Sivistyksen palvelualue tarkastelee vuosittain henkilöstösuunnittelun yhteydessä tarvittavaa henkilöstömitoitusta ja -resurssia ja tekee lautakunnalle esityksen tarvittavasta henkilöstömäärästä. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen rekrytointeja tehdään erillisen lautakunnan ohjeistuksen/päätöksen mukaisesti.

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 (tehdyt todelliset tunnit) henkilön koko vuoden työskentelyä.

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 tehdyt normaalin työajan ylittävät työt on rajattu laskennan ulkopuolelle.

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

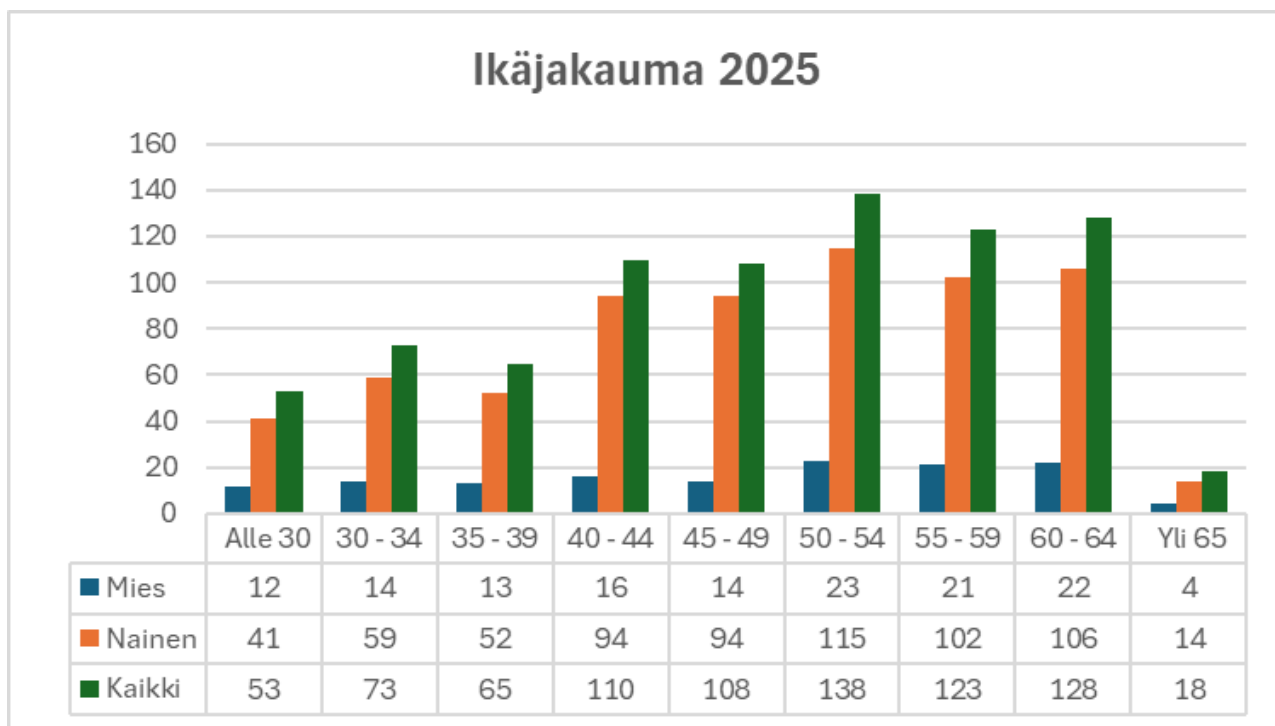
Taulukko: Henkilötyövuodet 2025

Palvelualue	HTV2
Hallintopalvelut	54,68
Sivistys ja Hyvinvointipalvelut	583,44
Tekninen ja Elinvoimapalvelut	131,47
Yhteensä	769,59

Henkilötyövuosi 2 määrät vähenivät kunnan tasolla vuonna 2025 edellisestä vuodesta 6,3:lla.

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Mäntsälän kunnan työntekijöiden suurin ikäryhmä on edelleen 50–54-vuotiaat. Ikäjakauma on samankaltainen edellisiin toimintavuosiin verrattuna. Henkilöstön keskimääräinen ikä on 48 vuotta.



2.4. Tasa-arvonäkökulma tehtäviin sijoittumisessa sekä palkkauksessa

Mäntsälässä on tehty henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan yhteydessä palkkakartoitus syksyllä 2025, joka pohjautui vuoden 2025 maaliskuun palkka-aineistoon. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin työnantajana sitoudumme henkilöstömme tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi.

Tehty palkkakartoitus osoittaa, että tehtäväkohtaisissa palkoissa eroja miesten ja naisten välillä on olemassa. Tehtäväkohtaisten palkkojen erot johtuvat erilaisista tehtävistä sekä tehtävän vastuista ja vaatimuksista. Palkkaeroja selittää myös johto- ja esihenkilövastuut. Tehtävien jakautumisessa miesten ja naisten välillä on ammatillinen segregatio eli työmarkkinoiden ja koulutuksen jakautuminen nais- ja miesvoittoisiin aloihin merkittävä tekijä. Ammatillinen segregatio on suomalaisilla työmarkkinoilla vahvaa ja näkyy myös Mäntsälässä. Tämä luo tasa-arvolle haasteita, vaikka suomalainen työelämä on edelläkävijä monilla muilla tasa-arvomittareilla (mm. naisten osuus johtotehtävissä, päättävässä asemassa sekä naisten työllisyysaste)

Palvelualue	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hallintopalvelut	4 716,54 €	3 508,25 €	3 828,82 €
Sivistys ja Hyvinvointipalvelut	3 118,44 €	2 889,42 €	2 914,96 €
Tekninen ja Elinvoimapalvelut	3 176,70 €	2 640,16 €	2 848,30 €
Kaikki yhteensä	3 321,89 €	2 897,58 €	2 969,77 €

Naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin kuvaa alla oleva taulukko. Taulukko kuvaa naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin prosenttiosuuksina eri tulosalueilla. Se antaa yleiskuvan siitä, miten henkilöstö jakautuu sukupuolen mukaan ja se sisältää sekä määräaikaisen että vakituisen henkilöstön.

Mäntsälän kunnan työntekijöiden sijoittuminen eri tehtäviin on yleisesti samalla linjalla valtakunnallisten sijoittumisprosenttien kanssa. Kuntatyöntekijöistä naiset muodostavat enemmistön, erityisesti sosiaali-, terveys- ja sivistysaloilla. Tämä näkyy myös taulukossa, jossa esimerkiksi opetuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa naisten osuus on selvästi suurempi.

Tulosalue	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hallintopalvelut	1,93 %	5,33 %	7,26 %
Maaseutupalvelut	0,15 %	0,74 %	0,89 %
TE ja maahanmuuttopalvelut	0,44 %	2,07 %	2,52 %
Tukipalvelut	1,04 %	2,52 %	3,56 %
Yleishallinto	0,30 %	0,00 %	0,30 %
Sivistys ja Hyvinvointipalvelut	8,30 %	67,26 %	75,56 %
Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointi	1,19 %	4,30 %	5,48 %
Opetuspalvelut	6,81 %	31,85 %	38,67 %
Sivistyksen ja hyvinvoinnin yhteiset	0,30 %	0,44 %	0,74 %
Varhaiskasvatuspalvelut	0,00 %	30,67 %	30,67 %
Tekninen ja Elinvoimapalvelut	6,67 %	10,52 %	17,19 %
Ateriat ja Puhtauspalvelut	0,74 %	7,70 %	8,44 %
Kuntatekniikka	2,07 %	0,30 %	2,37 %
Maankäyttö, Asuminen ja Liikenne	1,33 %	1,48 %	2,81 %
Tekninen ja elinvoimapalvelut	0,30 %	0,44 %	0,74 %
Toimitilapalvelut	2,22 %	0,59 %	2,81 %
Kaikki yhteensä	16,89 %	83,11 %	100,00 %

3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

3.1 Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelun prosessia lähdettiin kertomusvuonna kehittämään yhteistyössä talouspalveluiden kanssa, tarkoituksena kehittää toimintaa ennakoivampaan ja strategialähtöisempään suuntaan. Työntekijöiden kanssa säännöllisesti käytävä kehityskeskustelu ja työssä suoriutumisen arviointi on otettu vakiintuneeksi käytännöksi, jonka tarkoituksena on tunnistaa mahdolliset osaamisvajeet sekä ennakoida tulevat osaamistarpeet osana henkilöstö- ja koulutussuunnittelua.

Vuonna 2025 työpaikkailmoituksia julkaistiin yhteensä 102 (v. 2024 133 kpl) ja hakemuksia saatiin yhteensä 2 234 kpl (v. 2024 1 922 kpl). Tämä tarkoittaa keskimäärin 21,9 hakemusta työpaikkaa kohden. Mäntsälän kunnan työpaikkailmoitusten näkyvyyttä on korostettu Duunitorin Ilmoitus & korostus -palvelulla, jolla on varmistettu työpaikkojen erinomainen näkyvyys. Lisäksi vuodenvaihteessa (2024–2025) uudelleenkampanjoitu sisältömarkkinoinnin kampanja näkyy hakemusten määrässä. Myös kohdennetuilla kampanjoilla saavutettiin hyviä tuloksia yksittäisten rekrytointien osalta. Kampanjoiden tasot valittiin tehtävien haastavuuteen nähden (esim. asiantuntijataso -> tehokampanja, johtotason tehtävät -> superkampanja).

3.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu ennen kaikkea kertomusvuonna päivitettyyn kuntastrategiaan, josta johdetaan strategiset tulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamisen kehittämiselle asetetaan tavoitteet ja se tapahtuu pääsääntöisesti vuosittain henkilöstön kanssa käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Lisäksi johtamisen kehittämiseen panostetaan helmikuussa 2026 käynnistytvällä esihenkilöiden valmennuskokonaisuudella, jonka suunnittelu- ja valmistelutyötä tehtiin syyskauden 2025 aikana. Esihenkilövalmennus koostuu eri moduuleista, jotka kattavat mm. strategian, arvot, yhteistyön, valmentavan johtamisen, HR:n ja talouden substanssisasioita, työhyvinvoinnin sekä digitaidot ja tekoälyn hyödyntämisen. Valmennuksen tavoitteena on varmistaa, että jokaisella esihenkilöllä on riittävät käytännön taidot ja tiedot oman tiimin johtamiseen sekä kyky vastata työelämän muutoksiin.

Kehityskeskusteluissa sovitaan vuosittain työntekijän ja esihenkilön kesken kunkin työntekijän henkilökohtaisesta osaamisen kehittämisen tarpeista kuntastrategian asettamiin tavoitteisiin peilaten. Henkilötason osaamisen kehittämisen suunnittelu linkittyy palvelualueiden vuosittain laatimiin koulutussuunnitelmiin.

Mäntsälän kunnassa on käytössä Eduhousen sähköinen koulutusalausta, joka sisältää yli 3 000 erilaista koulutusta. Lisäksi henkilöstöllä on vapaa osallistumisoikeus kaikkiin Eduhousen tallennettuihin kuin myös livenä toteutettaviin koulutuksiin. Kaikki sähköiset koulutukset ovat avoimia koko henkilöstölle.

Työnantajan järjestämästä tai muulla tavalla hankitusta koulutuksesta, joka oikeuttaa myös Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen, kertyi yhteensä 510 koulutuspäivää. Koulutuspäivien määrä kaikkina oli yhteensä 1 072 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä

työntekijää kohti voi olla enintään kolme päivää. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus sisältyy etukäteen laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai olla muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty, koulutus on työnantajan järjestämää sekä edistää työntekijän ammatillista osaamista.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2025	
Keskimääräinen työntekijämäärä	788
Työntekijöiden lukumäärä, jotka ovat olleet koulutuksessa yhden päivän ajan	88
Työntekijöiden lukumäärä, jotka ovat olleet koulutuksessa kahden päivän ajan	85
Työntekijöiden lukumäärä, jotka ovat olleet koulutuksessa kolmen päivän tai enemmän ajan	84
Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä yhteensä	510
Koulutuspäivien lukumäärä yhteensä, koko kunta	1072

4. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

4.1. Työhyvinvointityön kytkentä strategiaan

Henkilöstötyössä lähtökohtana ovat strategia ja tavoitelähtöinen johtaminen. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen tekijä, joka kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Mäntsälän kunnan strategiassa vuosille 2026–2030 kärkitavoitteen 1 mukaan vahvistetaan sujuvaa arkea, jossa yhtenä yhteisenä tavoitteena on henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Tarkoituksena on, että strategian toteuttaminen näkyy arjen toimintana jokaisen työssä. Määritellyt kunnan arvot (vastuullisuus, turvallisuus ja yhteisöllisyys) ohjaavat toimintakulttuuria ja päätöksentekoa. Tämä tarkoittaa esim. yhteisöllisyydessä yhdessä toimimista, yhteistyötä sekä hyväksytyksi tulemisen tunnetta.



4.2 Työhyvinvointia arjesta

Työhyvinvoinnin perusta on, että olosuhteet ja työkuultuuri työpaikalla ovat työntekoa ja työkykyä tukevia. Tällöin henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Sovittuja yhteistyömalleja toteuttamalla, arjen ennakoivaa työkykyjohtamista toteuttamalla, työterveyspalveluita kehittämällä sekä henkilöstön vahvuuksia ja voimavaroja hyödyntämällä, työhyvinvointia voidaan edistää. Erityisen tärkeää on, että työhön, työkykyyn ja työyhteisöjen toimintaan liittyviä riskejä työpaikoilla ennakoidaan ja riskitekijöihin tartutaan nopeasti etsimällä tilanteeseen ratkaisuja yhteistyössä. Avainasemassa työhyvinvoinnin kokemuksen edistämiseksi on työssä jaksamista tukevien voimavaratekijöiden vaaliminen työyhteisöissä, työkyvyn tuen toimintamallien johdonmukainen käyttäminen sekä sitoutuminen työkyvyn johtamiseen. Johtamisen tukena on oikea ja reaaliaikainen tieto henkilöstön ja työyhteisöjen tilanteista.

Tärkeäksi kannusteeksi henkilöstö on kokenut liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuuden (Epassi). Etuuden käyttömahdollisuutta laajennettiin liikunnan- ja kulttuurin lisäksi hyvinvointiin. Etuuden määrä pysyi ennallaan 200 €/vuosi/vakituinen työntekijä. Samalla etuuden kriteereitä yhdenmukaistettiin huomioimalla erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevat työntekijät. Epassin käyttöaste oli vuonna 2025 oli 87,1 %, joka oli n.10 % edellisvuotta enemmän. Epassi-rahaa käytetään eniten mäntsäläläisiin yrityksiin.

Taukoliikuntaohjelma BreakPron käyttöä jatkettiin. Työn tauottamiseen lyhyillä taukoliikuntaohjeilla kannustetaan, jolloin työstä palautumista voidaan tehdä myös tällä tavoin jo työpäivän aikana.

4.3 Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää kunnan henkilöstön työkykyä ja tukea työyhteisöjen toimivuutta yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajalla tulee olla käsitys, mitkä ovat työpaikan omat toimenpiteet ja mihin tarvitaan työterveyshuollon toimenpiteitä. Työterveysyhteistyön lähtökohtana on, että työnantaja johtaa yhteistyötä ja on määritellyt tavoitteet työkykyjohtamiselle sekä on yhteisesti sovittu, miten työterveyshuolto osaltaan sitä tukee. Yhteistyön tavoitteena on vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen ennakoivasti ja mahdollisimman varhain haastavien tilanteiden ilmetessä.

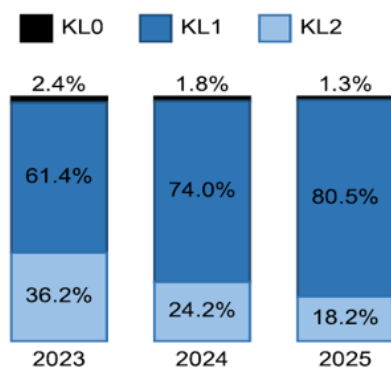
Mäntsälän kunnan henkilöstön työterveyspalvelut sisältävät ennaltaehkäisevät palvelut (Korvausluokka I) ja lisäksi vapaaehtoisia sairaanhoidon palveluita (Korvausluokka II). Työterveyspalvelujen tuottajana toimi kertomusvuonna Keski-Uudenmaan Työterveys Oy.

Kunnan henkilöstön työterveyshuollon toimintasuunnitelma painottuu ennaltaehkäiseviin palveluihin työterveyshuoltolain mukaisesti. Painopisteet työterveyshuollon toiminnalle ovat ennakoivassa työkyky- ja työyhteisöriskien tunnistamisessa ja niihin liittyvässä toiminnassa sekä aktiivisessa yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Työterveyspalveluiden tarvetta suunnitellaan toiminnan arvioinnin ja henkilöstön ja työpaikkojen tilaa kuvaavien raporttien ja mittareiden avulla. Palveluita on tietoon perustuen kohdennettu tarkemmin ja samalla haettu parempaa toimintojen vaikuttavuutta. Näitä tietoja raportoidaan ja seurataan työterveyshuollon ohjausryhmässä 2–3 kertaa vuodessa sekä palvelualueiden johtoryhmissä ja kunnan yhteistoimintaryhmässä kussakin kaksi kertaa vuodessa.

Vuonna 2025 ennaltaehkäisevien ja varhaisen tuen toimintojen osuus kaikista työterveyspalvelusta oli n. 80 %. Määrä on kasvanut myönteisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kasvaneet viime vuosina melko maltillisesti. Sairaanhoidon palvelut (KL II) on mukana täydentämässä palvelukokonaisuutta. Kansaneläkelaitos (Kela) on korvannut henkilöstön työterveyshuollon kustannuksia Kelan määrittämien enimmäismäärien mukaisesti.

	2023	2024	2025
Kela 0	8312	6713	5308
Kela 1	214369	276226	322466
Kela 2	126283	90135	72855
Yhteensä	348964	373074	400629

Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset 2023–2025 Kelaluokittain.



Kuva: Työterveyshuollon toiminta 2023–2025 Kelaluokittain.

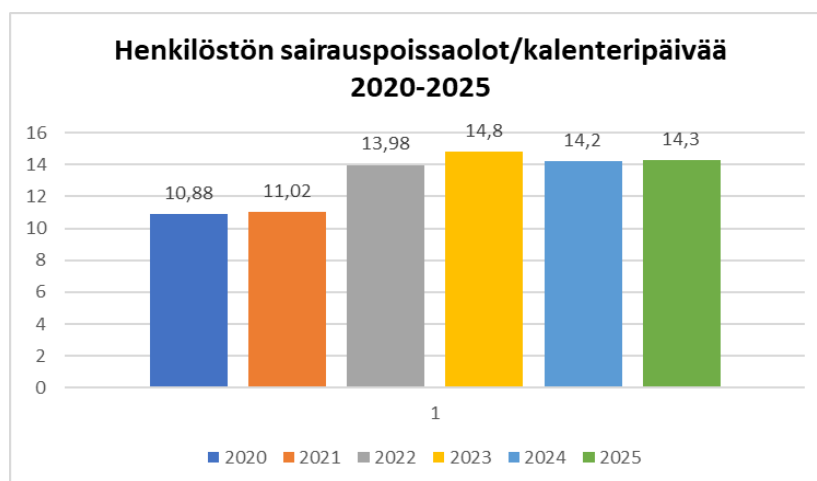
5. SAIRAUSPOISSAOLOT

Vuonna 2025 sairauspoissaolot eivät vähentyneet tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 11 676 kalenteripäivää, joka tarkoittaa henkilöstömäärän vähentyminen huomioiden 14,3 kalenteripäivää/henkilö. Tämä on samalla

tasolla kuin vuonna 2024. Sairauspoissaoloista 3 % (367 kalenteripäivää) oli työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja.

Vuonna 2025 sairauspoissaolot muodostuivat erityisesti lyhyemmistä sairauspoissaolopakkeista (1–30 kp) mm. infektioista sekä fyysistä ja psykososiaalisista (mm. sopeutumishäiriöt) syistä johtuen. Lyhyitä 1–7 kalenteripäivän mittaisia poissaolopäiviä on kaikista sairauspoissaolopäivistä n. 44 % (5 197 kp), Näistä poissaolopäivistä esihenkilöiden luvalla oli 1 504 kp (29 %). Sairauspoissaolopäivistä 8–30 kalenteripäivän osuus kaikista sairauspoissaoloista oli n. 25 %. Yli 60 päivän sairauspoissaolojen osuus oli 10,6 % kaikista poissaoloista ja ne muodostuivat 2,8 % henkilömäärästä (23 työntekijää).

Työhön paluun tukemiseen ja työssä jatkamiseen liittyvistä ratkaisuista osasairauspäiväraha on vakiinnuttanut paikkansa. Kuntoutustukipäiviä (määräaikainen eläke) oli kaikkiaan 1 870 kalenteripäivää, joista työssä jatkamisen ratkaisuna ammatillisen uudelleen koulutuksen osuus lisääntyi ollen kuntoutustukipäivistä 54 % (1 015 kp). Korvaavan työn mallin mukaisia päiviä oli 162 kalenteripäivää. Tämä on hieman lisääntynyt edellisistä vuosista, mutta edelleen on mahdollista lisätä korvaavan työn käyttöä.



Työterveyshuollon tuottamien raporttien mukaan eniten sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2025 tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja psyykkisistä syistä johtuen, mutta vähemmän kuin vuonna 2024. Sivistys- ja hyvinvointipalveluissa psyykkiset ja tuki- ja liikuntaelin ongelmista johtuvat sairauspoissaolot vähenivät. Vastaavasti tekniset- ja elinvoimapalveluissa edellä mainituista syistä johtuvien sairauspäivien määrät lisääntyivät. Infektioiden määrä hieman lisääntyi kaikilla palvelualueilla edellisen vuoden tasosta.

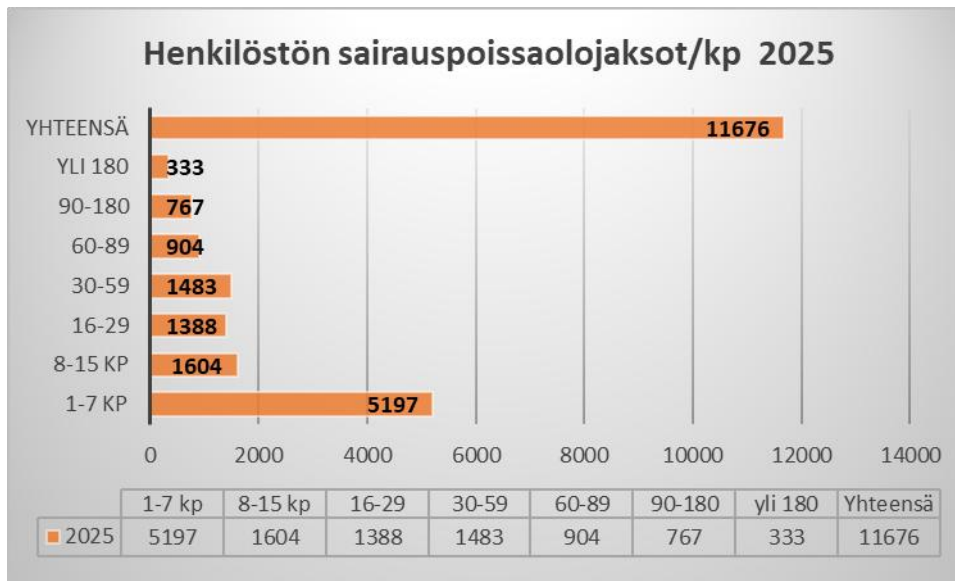
Huomioitavaa on, että Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisen työelämän kehittämisen Tärkeissä töissä- gaalassa joulukuussa 2025 palkittiin Mäntsälän kunnan varhaiskasvatuksen infektioiden ehkäisyyn liittyvä kehittämisteko. Näiden toimintojen vaikutusta seurataan tulosalueella ja näyttää, että vaikuttavimmat toimintatavat on saatu osaksi arjen tekemistä.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT/PÄÄDIAGNOOSIRYHMÄT

Sairauspoissaolopäivät yhteensä 1-12/2025: 4472



Taulukko: Sairauspoissaolojen syyt koko kunta 2024–2025



Taulukko: Henkilöstön sairauspoissaolojaksot (kalenteripäiviä) vuonna 2025.

kp/hlö	HAPA	SIHY	TELI	Yhteensä
1-7 kp	167	4095	935	5197
8-15 kp	47	1103	454	1604
16-29	17	953	418	1388
30-59		1386	97	1483
60-89		645	259	904
90-180		583	184	767
yli 180		333	0	333
Yhteensä	231	9098	2347	11676
kp/hlö	4,5	14,5	17,1	14,3

Taulukko: Palvelualueittain eri mittaiset sairauspoissaolojaksot (kp) 1.1.- 31.12.2025

Palvelualueista sairauspoissaolopäiviä/hlö oli eniten tekninen- ja elinvoimapalveluissa, ollen 17,1 kp/hlö. Työ palvelualueella on pääosin fyysistä, joka tuottaa erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Näihin liittyvien sairauspoissaolojen määrä oli samaan tasoa kuin vuonna 2024. Sairauspoissaolopäivät vastaavasti lisääntyivät psyykkisistä syistä kolmanneksella. Erityisesti infektioiden suuri määrä henkilöstömäärään suhteutettuna näkyi palvelualueella.

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden palvelualueella sairauspäiviä/hlö oli 14,5 kp/hlö. Palvelualueella psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolopäivät vähenivät noin kolmanneksella ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien takia noin 15 %.

6. TYÖTURVALLISUUS TYÖPAIKOILLA

Mäntsälän kunnassa työsuojelutoimikuntana toimii yhteistoimintaryhmä, jolle työhyvinvointiryhmä on työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa valmisteleva toimielin. Työhyvinvointiryhmään kuuluvat työhyvinvointikoordinaattori/työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshoitaja. Ryhmän toiminnan tarkoituksena on tukea työnantajan työturvallisuudelle asettamia tavoitteita.

Vuonna 2025 palvelualueilla ja työyksiköissä edettiin erityisesti työturvallisuusriskien arvioinnin ja työturvallisuusilmoitusten käsittelyn ja seurannan osalta. Nämä toiminnot on saatu osaksi työpaikkojen rakenteita ja toiminnan vuosikelloja. Systemaattisella johtamisella ja työturvallisuusriskien ja työturvallisuusilmoitusten yhteisellä käsittelyllä henkilöstön kanssa pyritään tunnistamaan toimia, joilla riskejä ennakoidaan ja hallitaan sekä pyritään ehkäisemään vahinkoja. Vuoden aikana myös työturvallisuuden sisäisen yhteistyön rakenteita vahvistettiin. Työyksiköiden työturvallisuuden tavoitteiden mukaista toimintaa seurataan ja arvioidaan kaksi kertaa vuodessa palvelualueiden ja kunnan johtoryhmissä.

Työsuojeluvaalit kaudelle 2026–2029 pidettiin syksyllä 2025. Työsuojeluvaltuutettuja valittiin neljä, joista yhdellä alueella toteutettiin sähköiset vaalit ja muilla alueilla toteutui sopuvaalit. Ensimmäisen kerran saatiin oma työsuojeluvaltuutettu myös toimihenkilöille.

6.1. Työturvallisuusilmoitukset ja työ- ja työmatkatapaturma

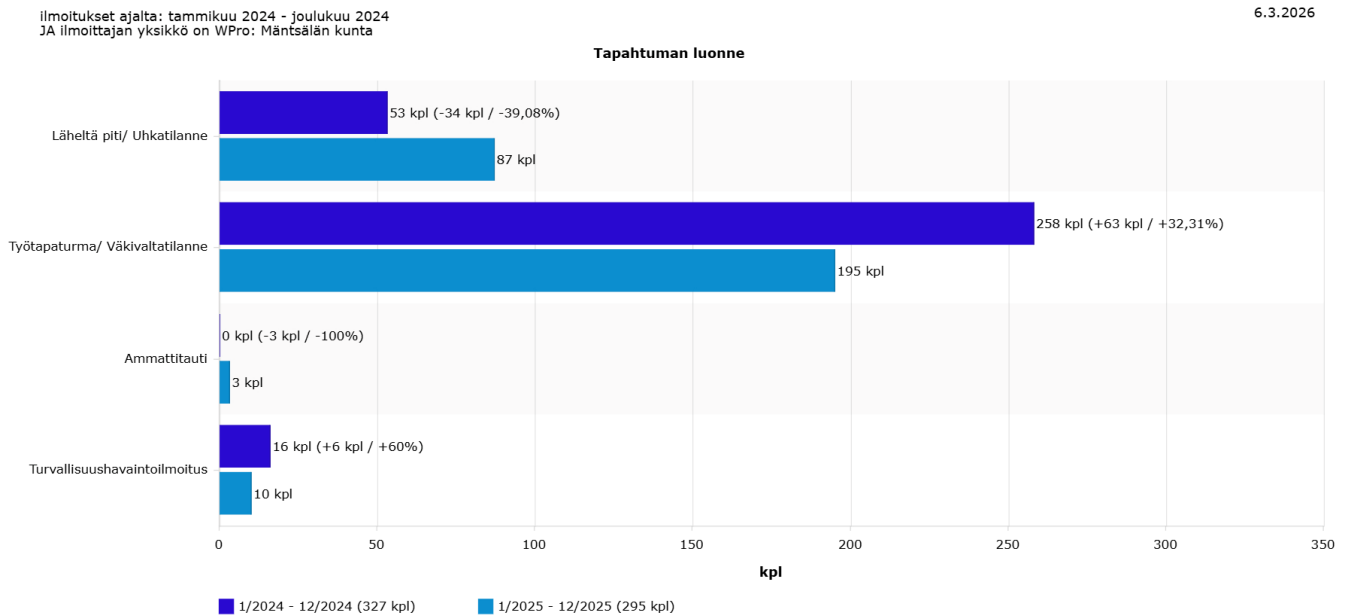
Mäntsälän kunnassa työ- ja työmatkatapaturmat ja työturvallisuutta vaarantavat tilanteet kirjataan sähköiseen WPro-työturvallisuusjärjestelmään. Työtapaturmien, läheltä piti- ja turvallisuushavaintojen lisäksi järjestelmään kirjataan mm. asiakas- ja tietoturvailmoitukset.

Työturvallisuusjärjestelmään tehtyjen ilmoitusten perusteella työtapaturma/väkivaltatilanne ilmoituksia kirjattiin vuonna 2025 n. 30 % (63 kpl) vähemmän kuin vuonna 2024. Läheltä piti/uhkatilanne ilmoitukset taas vastaavasti lisääntyivät n. 39 % (34 kpl)

Vaaratyyppinä väkivalta- ja uhkatilanneilmoituksia on eniten, mutta vuonna 2025 niitä oli n. 17 % (30 kpl) vähemmän kuin vuonna 2024. Osaaminen ja toimintamallit erityisesti väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan ovat parantuneet, kun mm. turvallisuuskoulutusta on lisätty ja työturvallisuusriskien arviointia tehdään johdetusti ja systemaattisesti.

Toisena tyypillisenä työ- ja työmatkatapaturmien syynä aiempien vuosien tapaan ovat olleet putoamiset, kaatumiset, kompastumiset ja erityisesti liukastumiset (166 kpl). Myös tässä vaaratyyppiryhmässä vahinkojen määrä hieman väheni edellisestä vuodesta. Liukastumisen ehkäisemiseksi on ohjattu mm. nastakenkien ja liukuesteiden käyttöön työmatkoilla ja erilaisissa

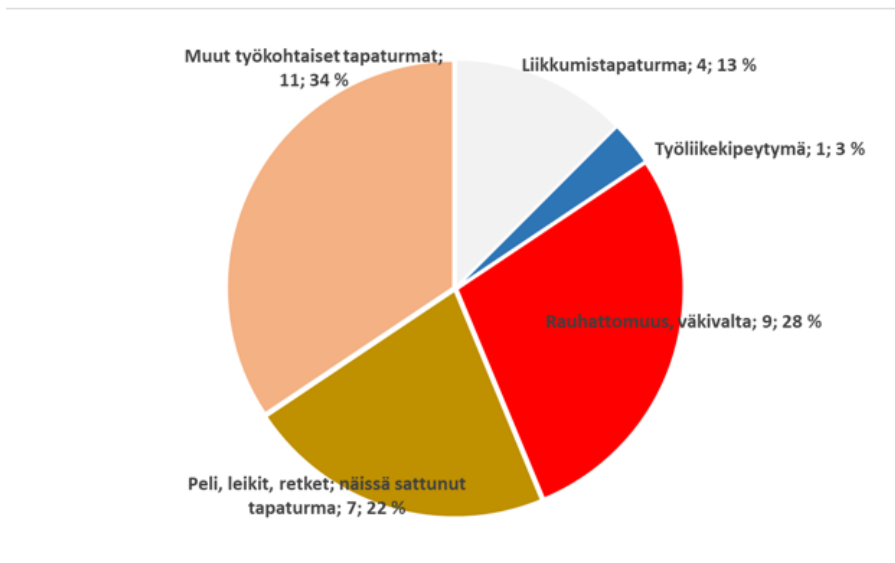
työtilanteissa. Myös kunnan rakennusten ympäristön turvalliseen liikkumiseen tehdään tiivistä yhteistyötä kiinteistönhoidon kanssa.



Kuva. Työturvallisuusilmoitusten määrät tapahtuman luonteen mukaan.

Vakuutusyhtiöltä saatujen tietojen mukaan vuonna 2025 työpaikkatapaturmia ilmoitettiin 38 ja niistä korvattiin 32. Työmatkatapaturmia ilmoitettiin 9, joista korvattiin 7. Määrät ovat edellisten vuosien tasoa. Vakavia tapaturmia vuonna 2025 ei ollut. Tapaturmien laadullisen jakauman mukaan työtehtävien mukaisissa peleissä, leikeissä ja retkillä sekä liikkumistapaturmissa oli edelleen pientä kasvua edellisiin vuosiin verrattuna.

2025, n=32



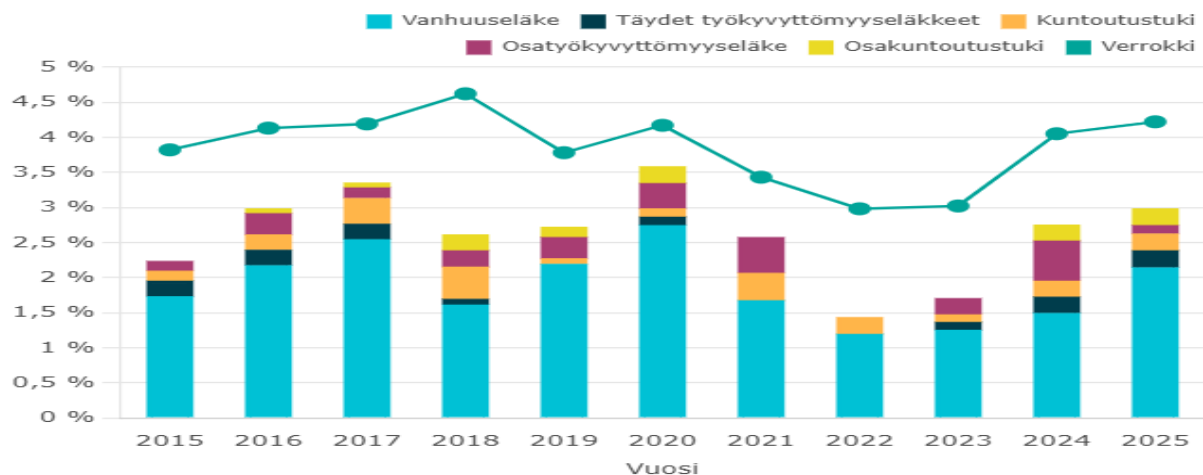
7 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) raportin mukaan vuonna 2025 kaikille eri eläkkeille siirtyi Mäntsälän kunnasta yhteensä 25 henkilöä ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,4 vuotta. Eläkkeelle jäätiin siten n. 1,3 vuotta myöhemmin kuin vuonna 2024 ja kuusi kuukautta myöhemmin ja hieman vähemmän kuntaverrokkeihin nähden.

Eläkelajeittain eläkkeelle jäämisikä ja siten kaikkien eläkkeiden keskiarvoikä voi vaihdella vuosittain merkittävästi.



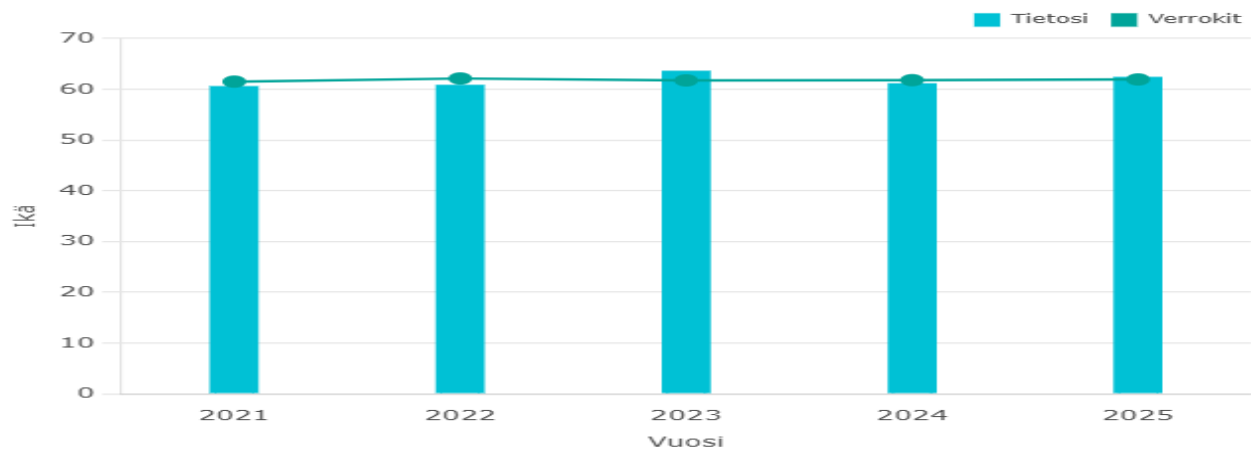
Eläkkeiden alkavuus



Kuva. Eläkkeiden alkavuus

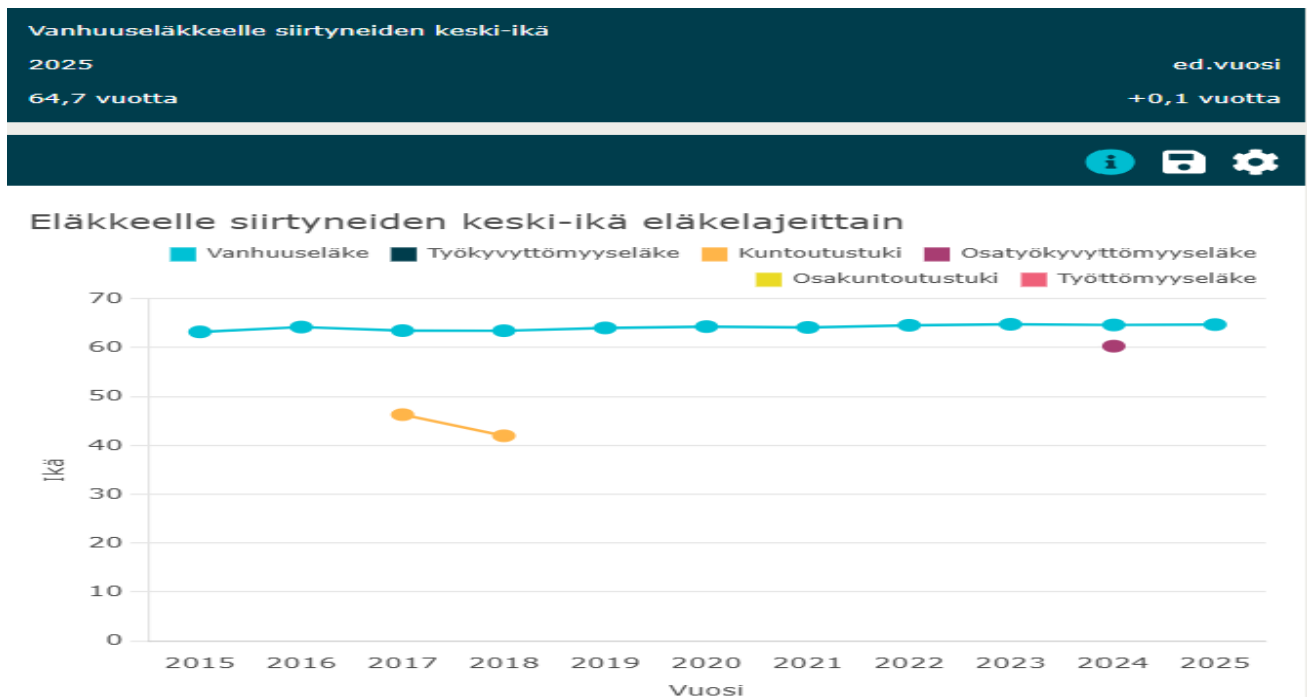


Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



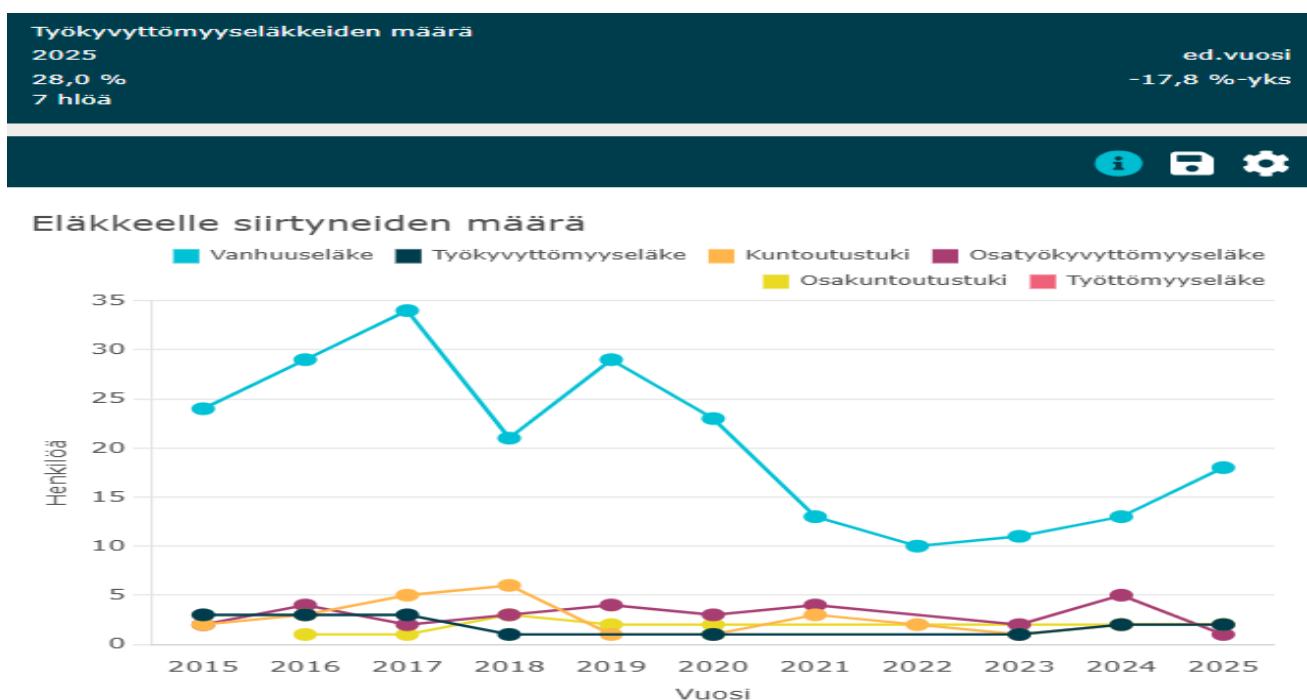
Kuva. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Vanhuuseläkkeelle vuonna 2025 jäi 18 henkilöä, joka on viisi henkilöä enemmän kuin vuonna 2024. Keskimääräisesti vanhuuseläkkeelle jäätiin 64,7-vuotiaana kuten vuonna 2024.



Kuva: Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain

Työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2025 jäi 7 henkilöä, kun vuonna 2024 jäi 11 henkilöä. (Luvuissa mukana työkyvyttömyyseläke, määräaikainen kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke ja määräaikainen osakuntoutustuki). Osatyökyvyttömyyseläke on merkittävä keino erityisesti yli 55-vuotiailla edistää työssä jatkamista ja pidentää siten työuraa.

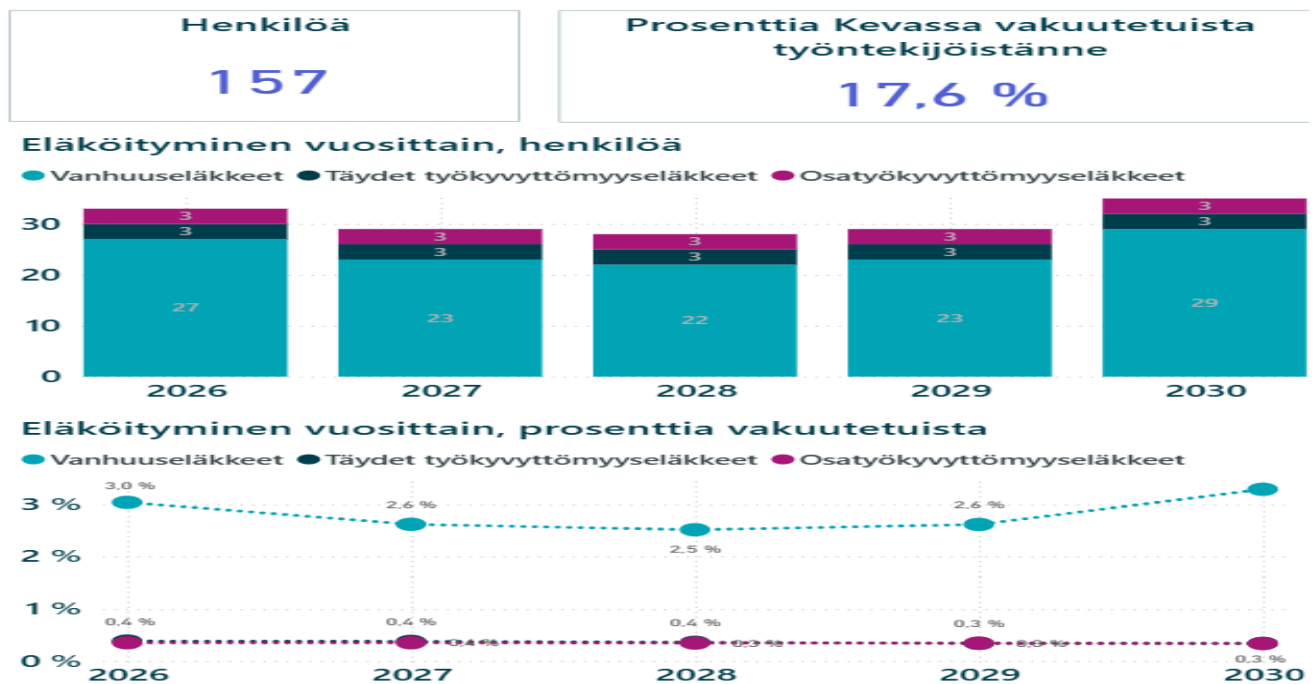


7.1. Eläköitymisennuste

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) eläköitymisennuste kunnassa vuosille 2026–2030 on 157 henkilöä kaikki eläkelajit huomioiden. Vuosina 2026–2027 vanhuuseläkeiän saavuttaa 50 henkilöä. Vuosina 2026–2030 ennusteen mukaan vanhuuseläkeiän saavuttaa yhteensä noin 124 henkilöä. Luvuissa on mukana myös varhennetut vanhuuseläkkeet. Kaikille eri eläkkeille ennustetaan jäävän 157 henkilöä vuoteen 2030. Pitkän aikavälin (2026–2045) ennusteissa eläköitymisiä on eniten vuosina 2030–2031 sekä 2035.

Eläköitymisennusteet huomioidaan osana pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelua, mutta henkilötasolla tosiasiallinen eläkkeelle jääminen voi tapahtua myöhemmin kuin ennusteen antama tieto.

Eläköitymisennuste 2026 – 2030 (5 vuotta)



Eläköitymisennuste eläkelajeittain (viisi ensimmäistä vuotta)

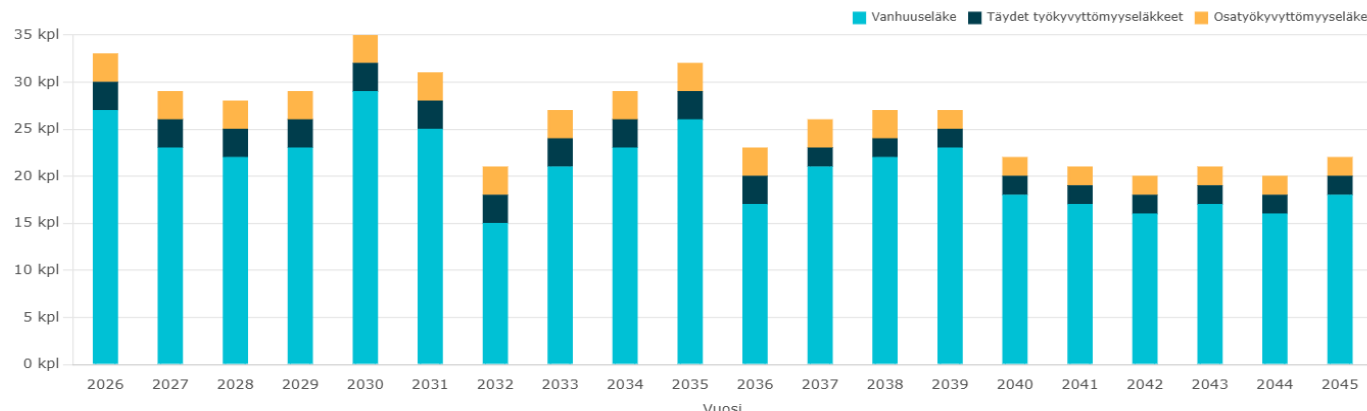
17,6 %
157 hlöä

%

kpl



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuva. Eläköitymisennuste eläkelajeittain

Seuraavan viiden vuoden (2026–2030) aikana eläköityy eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajia yhteensä 20 henkilöä. Luokanopettajia ennustetaan eläköityvän 15 henkilöä ja peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajia 14 henkilöä. Muissa ammattiryhmissä eläköityy yhteensä 22 henkilöä.

Arvioitu eläköityminen seuraavan viiden vuoden aikana, 10 suurinta ammattiryhmää

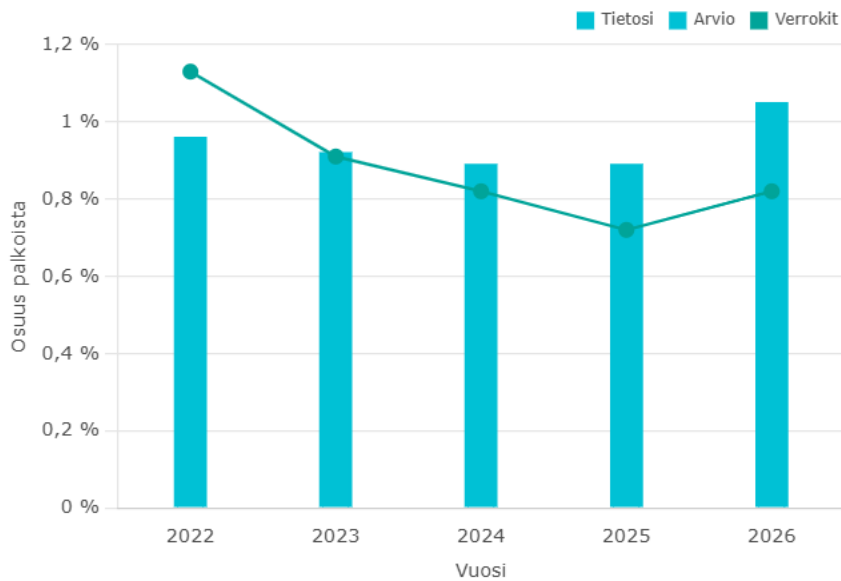
Ammattiryhmä	Eläkepoistuma	Prosenttia ammattiryhmän vakuutetuista
Päiväkotien ja muiden laitosten last...	20	13,7 %
Luokanopettajat	15	16,1 %
Peruskoulun yläluokkien ja lukion o...	14	11,7 %
Avustavat keittiötyöntekijät	7	30,2 %
Lastentarhanopettajat	7	11,2 %
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	7	24,5 %
Koulunkäyntiavustajat	6	8,5 %
Siivoojat	6	24,0 %
Erityisopettajat	6	13,9 %
Opetusalan johtajat	6	31,6 %

8 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSUT

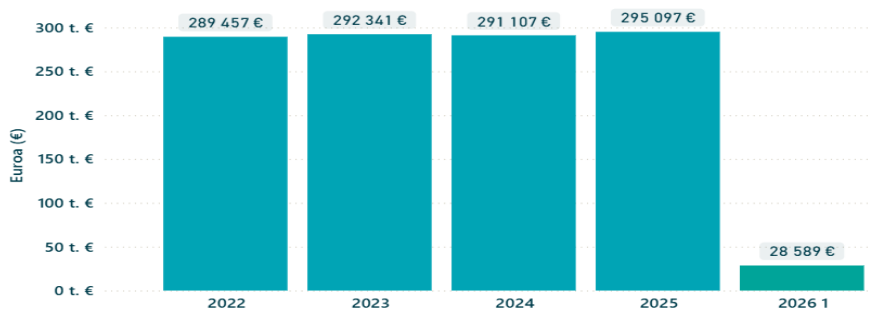
Työkyvyttömyyseläkemaksut tulivat kunta-alalle vuonna 2019 poistuneen varhemaksun tilalle. Mäntsälän kunnan maksut olivat vuonna 2025 0,89 % palkkasummasta. Vuonna 2026 työkyvyttömyyseläkemaksun osuus nousee tasolle 1,06 %. Tähän vaikuttaa mm. työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset edellisinä vuosina, joihin luetaan mukaan välittömät sairauspoissaolokustannukset, työkyvyttömyyseläkemaksut, tapaturmavakuutusmaksut sekä

työterveyshuollon kustannukset. Verrokkikuntiin nähden Mäntsälän kunta maksaa tällä hetkellä hieman enemmän eläkemaksuja.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksu (Sisältää kunta- ja valtiovarakuutuksen maksut)



Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti (Sisältää kunta- ja valtiovarakuutuksen maksut)

