

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2023

Mäntyharjun kunta

| | |
|---|----|
| 1. JOHDANTO | 3 |
| 2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE..... | 2 |
| 2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys | 2 |
| 2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12. | 2 |
| 2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma..... | 3 |
| 3. HENKILÖSTÖMENOT | 4 |
| 4. POISSAOLOT | 5 |
| 5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS..... | 9 |
| 6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI | 9 |
| 6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta | 9 |
| 6.2 Työterveyshuolto | 10 |
| 6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen | 11 |
| 7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA..... | 11 |
| 8. MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2019 - 2022..... | 14 |

1. JOHDANTO

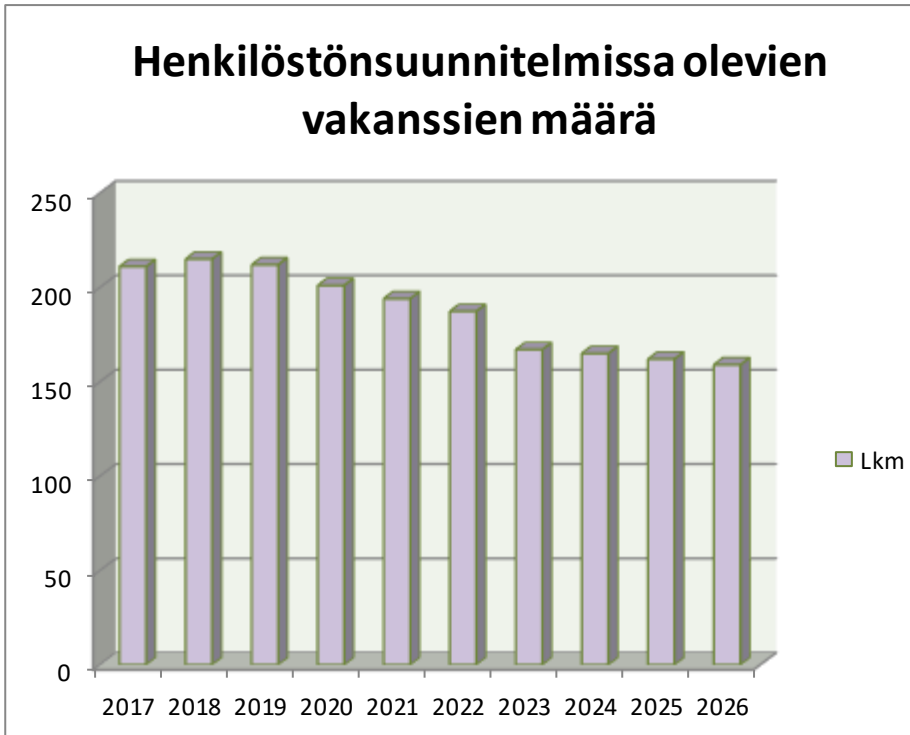
Kevan julkaiseman Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen (Laura Pekkarinen, Johanna M Pulkkinen) mukaan julkisen alan työntekijöiden työjärjestelyissä on tapahtunut muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana siten, että etätöihin on tänä ajanjaksona siirtynyt ja sitä jatkoi osittain tai kokonaan 20 % kuntien virastojen henkilöstöstä. Tutkimuksen luku on jopa Mäntyharjun kunnan viraston henkilöstön työtapa alhaisempi. Kunnassa toteutetun virastotalon henkilöstölle suunnatun kyselyn mukaan pelkän etätöiden sijaan hybridimalli nähdään parhaana työmuotona. Tällöin saavutetaan suorat etätöiden edut (mm. keskittyminen ja jaksaminen parempaa etänä, työmatkojen rasitus poistuu), mutta samalla lähipäivät mahdollistavat tarvittavat sosiaaliset kontaktit.

Henkilöstökertomus on koottu Kuntaliiton ohjeen mukaisesti. Tilastoja tarkastellessa huomio kiinnittyy sairaspöissaolosten määrän "normalisoitumiseen" koronavuosien jälkeen.

Koulutuspäiviä tarkasteltaessa vuosien 2022 ja 2023 osalta kertymässä näkyy varmasti koronan aiheuttama patoutunut koulutustarve, joka tilanteen normalisoiduttua on purkautunut. Kunnassa on otettu vuonna 2023 kokeilukäyttöön Eduhouse-koulutuskirjasto. Kiinteää kuukausihintaa vastaan henkilöstö mutta myös luottamushenkilöt voivat seurata ilman erillistä maksua kaikkea Eduhouse-koulutusta sekä käyttää tallenteita koulutuskirjastosta. Saadun kokemuksen perusteella käyttäjäryhmää on laajennettu vuonna 2024 koulujen henkilöstöllä. Seuraava käyttäjäryhmälaajennus tuo koulutusmahdollisuuden luottamushenkilöille.

2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

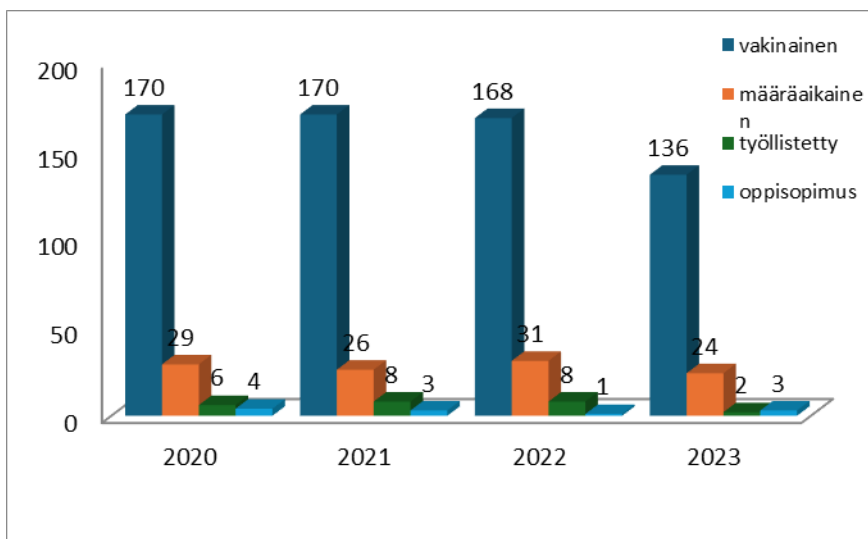
2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys



Vuosien 2023-2026 vakanssien määrän kehitys perustuu talousarvion henkilöstösuunnitelmaan; tuleva kehitys saattaa poiketa taulukossa esitetystä. Kunnan taloudellinen tilanne edellyttää toimien tehostamista, mikä saattaa näkyä laskevana vakanssimääränä. Myös lapsimäärän väheneminen näkyy sivistystoimen vakanssi- ja henkilöstömäärässä tulevina vuosina.

1.1.2023 toteutunut ruokahuollon ja työpajatoiminnan siirtyminen pois kunnan vastuulta näkyy vuosien 2023-2026 vakanssien vähenemisenä.

2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.



Työllistettyjen määrässä on mukana vain 31.12.2023 voimassa olevat suhteet.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 165 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 136 ja määräaikaista 24. Palvelussuhteiden määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna yhdellä henkilöllä.

Vuoden 2023 lopussa työllisyysvaroin oli palkattuna 2 henkilöä ja oppisopimuskoulutusta suoritti 3 henkilö. Työllisyysvaroin palkattu henkilöstö on työskennellyt yleishallintoon varatuilla määrärahoilla eri toimialoilla. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärän vaihtelee eri ajankohtina. Talousarvioon varattu määräraha ei toiminut rajoitteena palvelussuhteiden määrälle. Oppisopimusta hyödynnetään osana työllisyydenhoitoa ja sen avulla on voitu toteuttaa haave kouluttautumisesta uudelle työuralle.

2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 49,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 50,3 v ja naisten 49,8 v. Mäntyharjun kunnan henkilöstön keski-ikä on muutaman vuoden korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

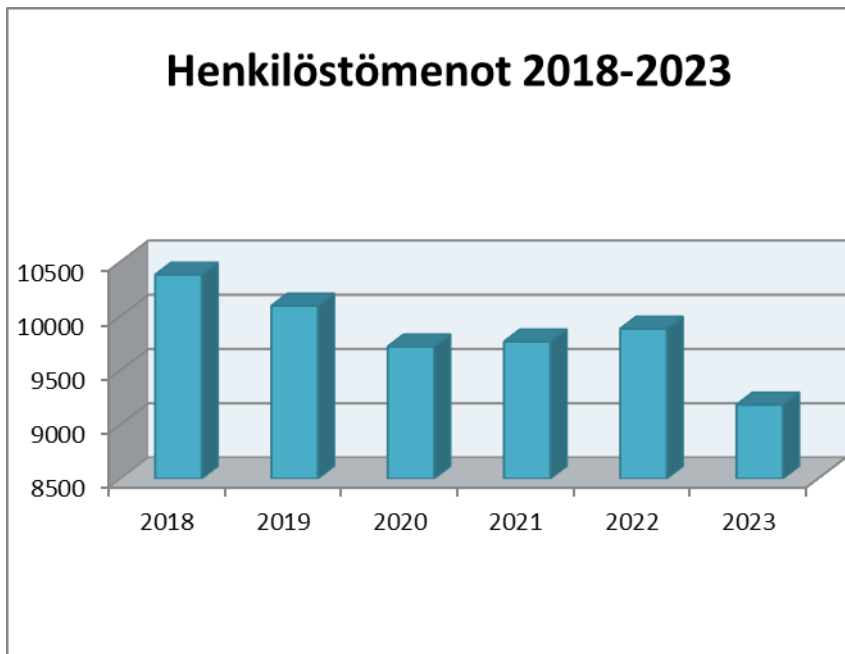


Mäntyharjun kunnan henkilöstöstä suurin osa on ikäryhmässä 55-64 vuotta. Vakituinen henkilöstö jakautuu ikäryhmittäin seuraavasti:

| Sukupuoli | -29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65- | Ka | Lkm |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|------|-----|
| Naiset | 2 | 9 | 9 | 10 | 15 | 12 | 24 | 19 | 0 | 49,8 | 100 |
| Miehet | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 7 | 2 | 12 | 0 | 50,3 | 36 |
| Kaikki | 5 | 10 | 12 | 14 | 19 | 19 | 26 | 31 | 0 | 49,9 | 136 |

Ikäjakauma näkyy seuraavan 10 vuoden sisällä voimakkaana henkilökunnan vaihtumisena eläköitymistensä myötä. Tämä asettaa haasteen hiljaisen tietotaidon siirtämisen osalta tehtäviä jatkaville uusille työntekijöille. Kunnan johdon ja esimiesten tulee varautua tähän haasteeseen.

3. HENKILÖSTÖMENOT



Henkilöstökulut sivukuluineen olivat 9,18 M€. Summa sisältää myös tukityöllistettyjen ja oppisopimuskoulutuksessa olevien henkilöiden palkat. Henkilöstökuluista palkkamenojen osuus oli 7,33 M-euroa ja henkilöstösivukulujen 1,86 M-euroa. Vuonna 2022 palkkamenot olivat yhteensä 9.880.800 euroa.

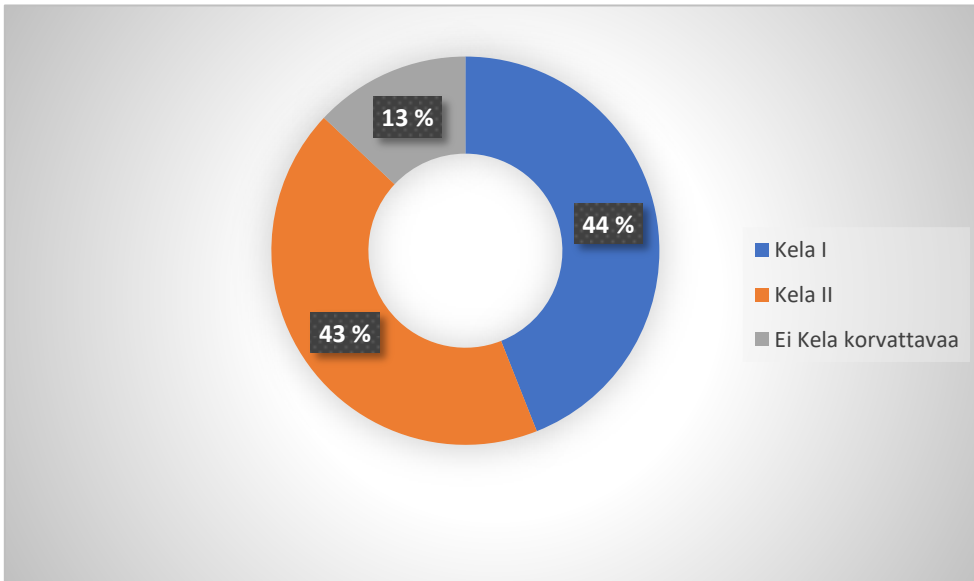
Varhaiseläkemaksut

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| Varhennetun vanhuuseläkkeen tuki | 17756 | 18008 | 16715 | 19857 | 18755 |
| Varhe-maksu | 73366 | *66,11 | 0 | 0 | 0 |
| | 91122 | 18008 | 16715 | 19857 | 18755 |

*Varhemaksu poistui v. 2019 alusta. Tilalle tuli työkyvyttömyyseläkemaksu, joka kerätään palkan sivukuluna.

Kela-korvattavat työterveyshuollon kulut olivat 172.859 €. Tähän summaan kunta saa Kelalta työterveyshuollon kustannuskorvausta 56.129 €.

Kela korvausluokka

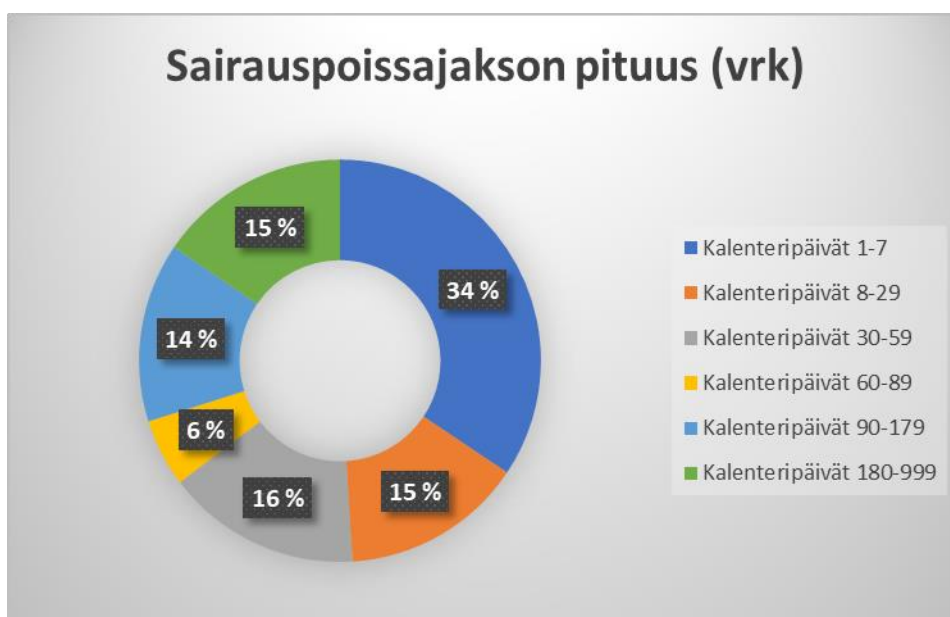


Henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin 32.844 €. Panostus työkyvyn ylläpitoon on palautunut koronaa edeltävään aikaan. Työsuojelumenot olivat 18.540 €, mikä koostui pääosin työsuojeluhenkilöstön palkoista ja palkkioista.

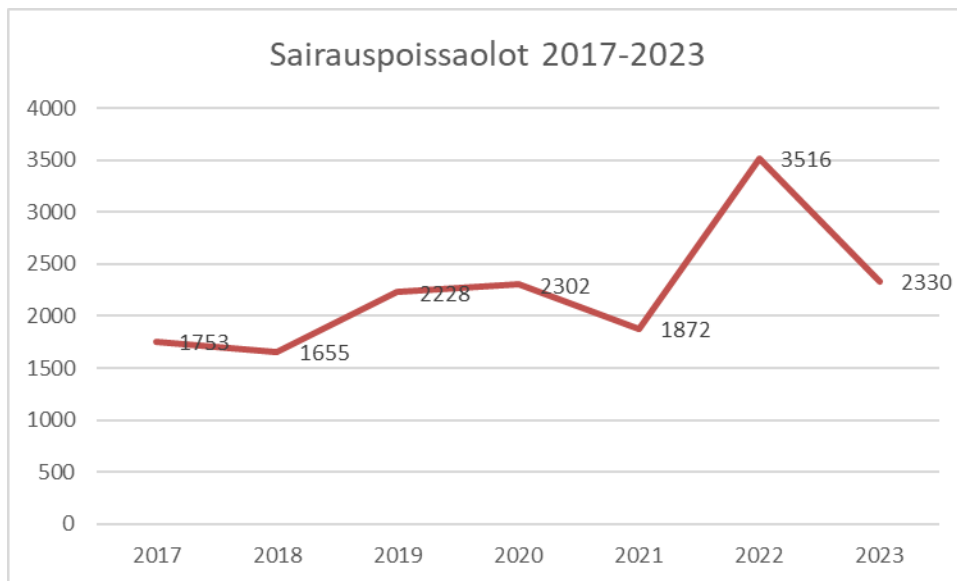
4. POISSAOLOT

Poissaoloilla on myös suuri taloudellinen merkitys kunnalle. Kustannuksia voidaan hahmottaa kertomalla poissaolopäivien lukumäärä arvioidulla päiväkohtaisella kustannuksella 150 € /pvä. Laskukaava antaa Mäntyharjun kunnan osalta poissaolojen kustannukseksi noin 527.400 €.

Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2330 päivää, mikä on 14,1 päivää / työntekijä.



Huom! Vuoden 2017 sairauspoissaolujen yhteismäärä sisältää sairausloma-ajalle osuvat viikonloppupäivät. Vuodesta 2018 eteenpäin laskennassa ovat mukana vain työpäivät.



*2022 sairauspoissaolot on ajettu KT:n uudella raportilla, jota tulee käyttää sairauspoissaoloissa

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| sairaus-% | 3,1 | 2,93 | 4,07 | 4,41 | 3,62 | 5,99 | 4,75 |

Sairastavuusprosentti kuvaa sairauspoissaolujen määrää vuosityöajasta.

| Vuosi 2023 | Kalenteri- päivät 1- 7 | Kalenteri- päivät 8- 29 | Kalenteri- päivät 30-59 | Kalenteri- päivät 60-89 | Kalenteri- päivät 90-179 | Kalenteri- päivät 180-999 | Kalenteri- päivät yhteensä |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Sairauslomat palkallinen | 791 | 341 | 310 | 127 | 90 | 360 | 2019 |
| Sairauslomat palkattomat | 10 | 0 | 55 | 0 | 246 | 0 | 311 |
| Yhteensä | 801 | 341 | 365 | 127 | 336 | 360 | 2330 |

Yhteensä keskim./henkilötyövuosi 0,19
0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä 99,37 %

Merkittävimmät sairauspoissaolujen syyt olivat:

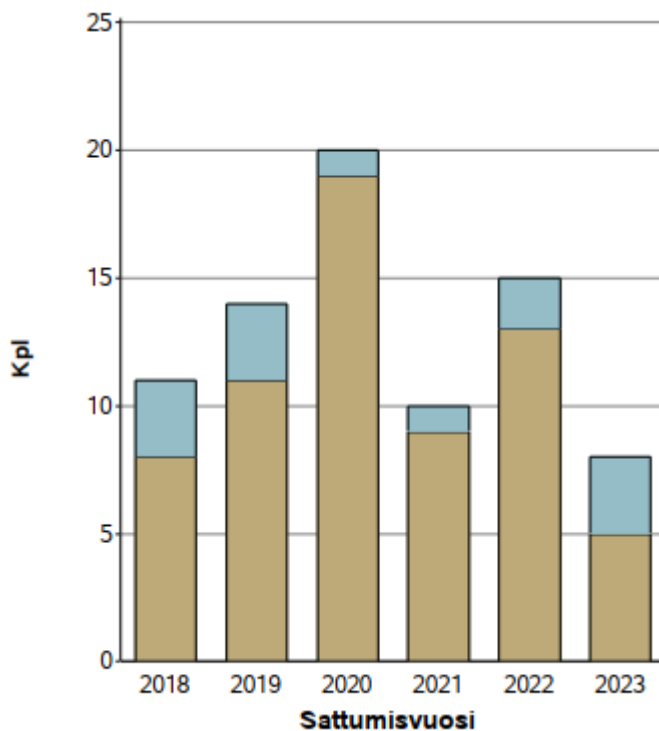
| Kategoria | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Infektiot | 203 | 203 | 101 | 220 |
| Mielenterveyden häiriöt | 503 | 316 | 273 | 558 |
| Muut | 802 | 1430 | 719 | 705 |
| Oireet ja vaivat | * | 4 | 10 | 11 |
| Tapaturmat | 63 | 115 | 162 | 145 |
| Tuki- ja liikunta-elinsairaudet | 603 | 617 | 501 | 375 |
| Verenkierto- ja aineenvaihdunta-sairaudet | * | 123 | 106 | 288 |

*Liian pieni otos

Sairauspoissaolot painottuvat vuoden ensimmäisille kuukausille sekä koulujen syyslukukauden alkuun ja loppuvuoteen.

Sairauspoissaoloista kolmannes on alle 10 päivän poissaoloja. Myös pitkiä yli 3 kuukauden pituisia sairauspoissaoloja on Mäntyharjun kunnan henkilöstöllä. Yksi selittävä tekijä on henkilökunnan ikärakenne. Vuonna 2023 poissaolosyiden kärjessä olivat muut syyt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Tuki- ja liikuntaelin syykategoriaan liittyvät poissaolot ovat pääsääntöisesti pitkiä. Asiaan on reagoitu mm. työpaikkakäyntien avulla ja panostamalla fysioterapeutin palveluihin.

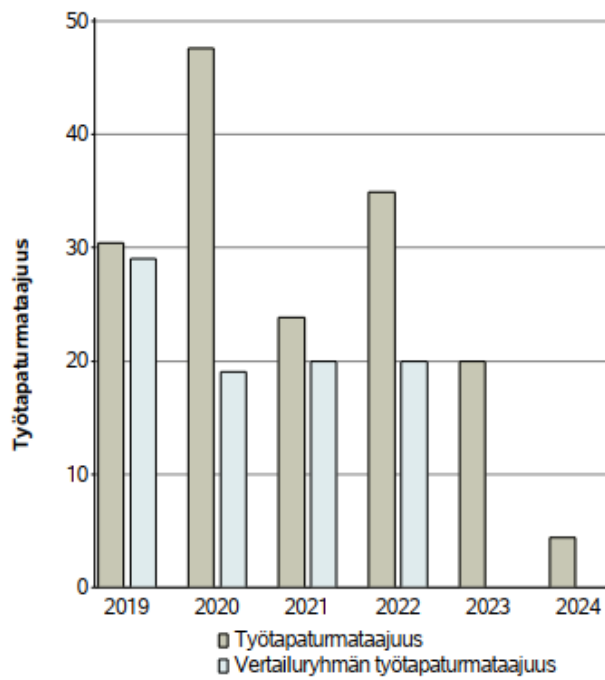
Työtapaaturmien ja ammattitautien lukumäärä sattumisvuoden mukaan



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| ■ Ammattitauti | - | - | - | - | - | - |
| ■ Työmatkalla | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| ■ Työpaikalla | 8 | 11 | 19 | 9 | 13 | 5 |

Työtapaaturmakehitys on ollut laskeva.

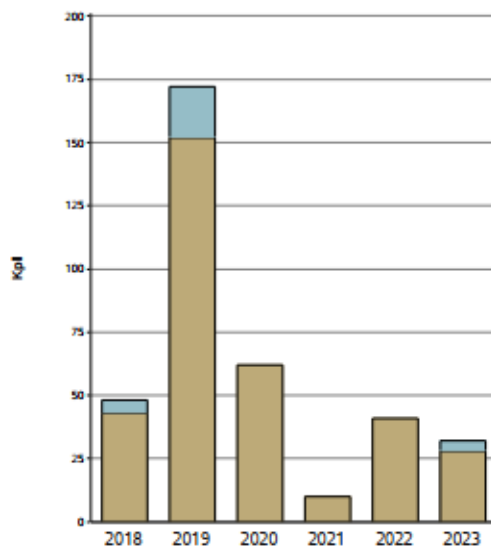
Työtapaturmataajuus



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| Asiakas | 30 | 48 | 24 | 35 | 20 | 4 |
| Vertailutaajuus | 29 | 19 | 20 | 20 | - | - |

Työtapaturmataajuus = Työtapaturmien määrä / milj. työtuntia.
 Vertailuryhmän tapaturmataajuus = Suomessa vastaavalla toimialalla.
 Tilastossa ovat mukana työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat.

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|
| Ammatittauti | - | - | - | - | - | - |
| Työmatkalla | 5 | 20 | - | - | - | 4 |
| Työpaikalla | 43 | 152 | 62 | 10 | 41 | 28 |

5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2023 koulutuspäiviä toteutui vakituisen henkilöstön osalta 711 kpl. Henkilöä kohti koulutuspäiviä toteutui 4,3 kpl.

Vuoden 2023 aikana on otettu käyttöön kokeiluna Eduhousin etänä toteutettava ”koulutuskirjasto”. Vuodesta 2020 lähtien määrissä on mukana myös pidemmät opintovapaat.



*2022 uusi raportti laskee mukaan kaikki päivät, ei ainoastaan arkipäiviä, KT:n ohje

6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet on kunnassa määritelty seuraavasti:

- henkilöstön työkyvyn, -motivaation ja ammattitaidon ylläpitäminen jokaisen työyhteisön jäsenen oman aktiviteetin lisääminen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa
- henkilökohtaisen asennemuutoksen avulla hyvään työilmapiiriin
- johdon ja esimiesten sitoutuminen toimintaan
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työyksiköiden työskentelytapojen kehittäminen
- kokonaistuottavuuden nostaminen

Vuonna 2023 tyky-toimintaan käytettiin 32.844 €.

Henkilöstölle tarjotaan seuraavat työsuhte-edut:

- liikunta- ja kulttuurietu, ns. epassi, jonka arvo on 100 €/työntekijä/vuosi, omavastuu 0 €
- Veljesniemen saunan käyttömahdollisuus
- laajennettu työterveyshuolto
- henkilöstön teemapäivät / tapahtumat
- vuokratakuu Kiinteistö Oy Keskiväliltä vuokrattuihin asuntoihin
- mahdollisuus työpaikkaruokailuun kohtuulliseen hintaan
- omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen; 10 palkallista työpäivää/vuosi
- työtehtäviin liittyvä täydennyskoulutus työnantajan kustantamana

Mäntyharjun kunta muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2023 palvelusvuosilahjan sai 11 työntekijää.

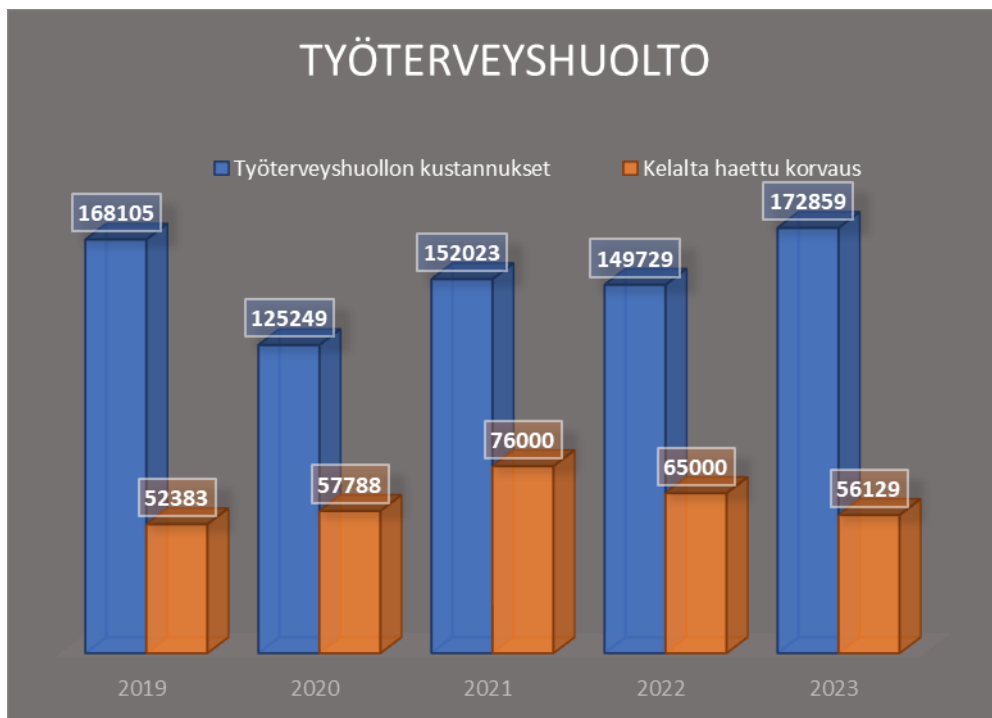
6.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää henkilöstön työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta työterveyshuollon keinoin, ylläpitää henkilöstön fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja työkykyä ennaltaehkäisevällä työllä ja tukea näin omalta osaltaan tuloksellisuutta.

Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on laajennettu koskemaan myös yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa. Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon kustannukset painottuvat ennaltaehkäisevään toimintaan, mihin valtakunnallisestikin halutaan työterveyshuoltoa ohjata. Lisäksi vuoden 2020 työterveyshuollon korvau uudistuksen mukaisesti Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Korvauksen enimmäismäärän voi kokonaisuudessaan käyttää ehkäisevään työterveyshuoltoon. Käyttämättä jäänyt korvausmäärällä voi kattaa sairaanhoidon kustannuksia, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä korvauksen enimmäismäärästä.

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki vuosittaiset työterveyshuollon – myös ei-korvattavat - kustannukset. Laskennallista arvonlisäverovähennystä ei ole huomioitu kustannuksia vähentävänä tekijänä.



Mäntyharjun kunnan työntekijöilleen tarjoama työterveyshuolto on palveluiltaan kattava.

Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani niin henkilöstön hyvinvoinnin kuin poissaolojen hallinnan suhteen. Erityisesti pitkien poissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten osalta työterveyshuollon rooli korostuu.

6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen

Mäntyharjun kunnan tasa-arvosuunnitelman mukaan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä annetaan selvitys tasa-arvon toteutumisesta sekä seurataan henkilöstössä tapahtuvia muutoksia tasa-arvon näkökulmasta.

Naisten ja miesten (vakinaisen henkilökunta) sijoittuminen eri tehtäviin 31.12.2023

| | miehet | %osuus | naiset | %osuus | yhteensä |
|-----------------|-----------|--------|------------|--------|------------|
| Ylin johto | 3,4 | 85 | 0,6 | 15 | 4 |
| Esimiehet | 5,5 | 63,2 | 3,2 | 36,8 | 8,7 |
| Muut | 27,1 | 22,0 | 96,2 | 78 | 123,3 |
| Yhteensä | 36 | | 100 | | 136 |

Työnantajan tulee seurata mahdollista naisten ja miesten välistä palkkaeroa ja toimia aktiivisesti sen poistamiseksi.

7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA

Mäntyharjun kunnan kiinnostavuus työnantajana on näkynyt positiivisesti avoimien työpaikkojen hakijamäärissä. Ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuus on ollut hyvä. Lyhytaikaisia sijaisuuksia hoidetaan yksiköissä omin voimin ilman ulkopuolisia sijaisia.

Yhden ammattityöntekijän työalueet aiheuttavat riskejä.

Riskienhallinnan tavoitteena on toiminnan jatkuvuuden, kannattavuuden, asiakkaiden ja henkilöstön hyvinvoinnin turvaaminen. Se on ennakoivaa, järjestelmällistä ja jatkuvaa organisaation päivittäistä toimintaa ja johtamista, jossa jokainen tietää oman tehtävänsä ja tavoitteensa ja niihin liittyvät laatuvaatimukset.

Riskienhallinta on osa johtamista ja arkipäivän työtä – ei yksittäinen projekti. Riskienhallinnan asema perustuu siihen, että se auttaa organisaatiota saavuttamaan perustavoitteensa ja turvaa ne.

Hallinnon toimiala

Saatavuus

Hallinnon toimialalla ei ilmene henkilöstön saatavuusriskiä. Seuraavan 2-10 vuoden sisällä riskinä on henkilöstön eläköitymisen mukana organisaatiosta pois lähtevä tietotaito. Myös uuden henkilön rekrytointiin liittyy aina riski rekrytoinnin onnistumisesta. Henkilöstöriskiä vähennetään uuden henkilön työsuhteeseen liitetyllä koeajalla, vuoden 2020 lopulla käyttöön otetulla perehdytysoppaalla ja perehdytystapahtumien kuittausmenettelyllä sekä rekrytoidun ja eläkkeelle siirtyvän yhtäaikaisella työskentelyjaksolla.

Osaaminen

Sähköisen työympäristön kehittyminen ja toimintatapojen muutokset, sekä suositusten ja säädösten muuttuminen vaativat osaamisen kehittämistä – pelkkä ylläpito ei riitä. Muutokset kuormittavat, mutta myös motivoivat. Keskeisiä tekijöitä jatkuvassa muutoksessa mukana pysymisessä ovat koulutus ja osaava johtaminen.

Turvallisuus

Viraston aukioloaikoja on muutettu siten, että talossa on riittävästi henkilöitä paikalla, ettei haastavia asiakastilanteita kohdata yksin.

Sivistyksen toimiala

Saatavuus

Sivistyspalveluiden henkilöstön saatavuuteen liittyy kelpoisuuden omaavien työntekijöiden saatavuuden osalta riski. Sivistyspalveluissa on useita alueita, jotka ovat yhden työntekijän varassa, mikä aiheuttaa omat riskinsä ja toiminta on haavoittuvampaa. Pääsääntöisesti avoimeksi tullut virka tai toimi on täytettävissä ns. normaalein rekrytointitoimin, mutta maanlaajuisesti tiettyjen henkilöstöryhmien kysyntä ja tarjonta työmarkkinoilla on epätasapainossa. Virkojen ja toimien osalta kelpoisuusongelma Mäntyharjussa koskee tällä hetkellä lähinnä sijaishenkilöitä.

Kunnan perusopetuksen oppilasmäärä on vähenemässä, mikä lisää painetta useamman aineen kelpoisuuteen samalla opettajalla. Kunta kannustaa kaksoispätevyiden hankintaan.

Saatavuus turvataan hyvillä työoloilla ja työhyvinvoinnin kehittämisellä (mm. mahdollisuus koulutukseen ja työnohjaukseen, työn sisällön kehittämiseen jne.).

Osaaminen

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja täydennyskoulutukseen osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää. Henkilöstön koulutushalukkuus on sivistyspalveluissa ollut kiitettävällä tasolla.

Koulutusta toteutetaan osittain hankerahoituksen turvin. Mikäli hankerahaa ei ole käytettävissä, paineet kunnan talousarvion suhteen kasvavat. Lisäksi hyödynnetään henkilöstökoulutuksissa kansalaisopiston kursseja.

Henkilöstön sitouttaminen muutoksiin turvataan osallistamalla, koulutuksilla ja riittävän pitkäkestoisella perehdytyksellä uusiin toimintoihin.

Turvallisuus

Henkilöstö kohtaa entistä useammin haasteellisia ja arvaamattomasti käyttäytyviä asiakkaita. Riskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisevä toiminta on tärkeää. Yksiköitä on ohjeistettu mm. välttämään riskitilanteissa yksin työskentelyä. Erilaisilla rakenteellisilla ratkaisuilla, mm. poistumisteiden huomioimisella, kameravalvonnalla ja lukituksen suunnittelulla, on pyritty pienentämään riskiä. Yksiköiden varautumissuunnittelu ja tilanteiden harjoittelu on tärkeää. Turvallisuuskoulutuksen määrää on lisättävä.

Koulukeskuksen yksiköt tulisi liittää yhtenäiseen lukitus- ja kaiutinjärjestelmään.

Tekninen toimiala

Saatavuus

Henkilöstön saatavuus teknisten palveluiden toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ei ole tällä hetkellä ongelma, mutta rekrytoinneissa on havaittavissa vähäiset hakijamäärät. Lyhytaikaiset sijaisuudet hoidetaan yksikön sisällä ja sijaistustilanteissa osa työtehtävien hoitamisesta aiheuttaa lisätunteja.

Tilannetta voidaan parantaa teknisen toimen organisaation kehittämisen jatkamisella ja myös ulkopuolisen palvelutuotannon tehokkaalla käytöllä. Organisaation vastualueet tulee muodostaa selkeät prosessit ja vastuutehtävät. Organisaation tehtävänimikkeet, koulutusvaatimukset ja tehtävänkuvaukset toteutetaan uuden suunnitelman mukaisesti. Vastuuttamalla prosessin mukaiseen toimintaan ja selkeyttämällä tehtäviä henkilöstön resursseja pystytään johtamaan sekä kehittämään. Eläköitymisten tai irtisanoutumisten yhteydessä tarkastellaan henkilöstön rekrytointeja tapauskohtaisesti. Ammattihenkilöstön resurssien kehittämisessä tarkastellaan myös

mahdollisista yhteistyöstä naapurikuntien kanssa, kuten rakennusvalvonta, vesihuoltolaitos ja ruokahuolto. Rekrytoinneissa otetaan huomioon oppisopimuskoulutukset, pidempiaikaiset harjoittelijat. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu perustuu organisaation tavoitetilan selkeyttämiseen ja tehtävien osaamisvaatimuksiin. Henkilöstön saatavuuden turvaamisessa on tärkeää saada kunnolliset työolosuhteet, nykyaikaiset työn teon tavat ja palkkaus sellaiseksi, että teknisen palvelualueen työpaikat koetaan tulevaisuudessa tavoiteltavina.

Osaaminen

Henkilöstön osaamiskartoitukset läpikäydään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Osaamiskartoitusten ja tehtävän vaatimusten mukaisesti laaditaan henkilökunnan koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelman ja määrärahavarausten perusteella henkilöstö sitoutuu koulutuksiin.

Turvallisuus

Mäntyharju kunnan toimitilaturvallisuuden kehityshanke on käynnistetty Kisala urheiluhalli hankkeen yhteydessä ja turvallisuuskonsepti saatetaan loppuun vuonna 2022. Nykytilanne on kartoitettava kaikkien toiminnallisten rakennusten osalta ja laaditaan tilojen käytön mukaiset riskiarvioinnit. Työt jatkuvat toiminnallisen ja teknisen tavoitetilan kuvausten laatimisella. Mäntyharjun kunnan turvallisuuspolitiikka on mahdollista laatia edellä mainittujen selvitysten ja linjausten jälkeen.

Henkilöstön työturvallisuudesta pidetään huolta säännöllisillä esimiesten seuralla ja tarkastuksilla. Henkilökohtaisien suoja- ja turvallisuusvälineiden käyttö on pakollista niitä vaadituissa työtehtävissä sekä konekaluston tarkastukset suoritetaan määräysten mukaan. Alueiden ja rakennusten hoidossa sekä ylläpidossa huomioidaan tilojen käyttäjien turvallisuus ja käytettävyys. Kunnan toimitilojen osalta riski on rakennusten korjausvelka ja ylläpitoon varatun rahoituksen vuosittainen taso. Rakennusten korjausvelka kasvaa vuosittain, jonka vuoksi kriittisen korjausvelan muodostuminen tulee saada hallintaan. Ennakoivalla ylläpidolla ja riittävällä kunnossapidolla voidaan turvata rakennusten käytettävyyttä ennen peruskorjaustarvetta. Kiinteistökannan käyttöturvallisuuteen vaikuttaa rakenteiden kunto ja järjestelmien toimivuus.

8 MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2021 – 2023

| MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖSTÖ 31.12.2023 | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 19416 KUNNANHALLITUS | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
| Kunnanjohtaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Hallinto- ja talousjohtaja 1.1.2016 | 1 | 1 | 1 | 0,5 |
| Markkinointipäällikkö | 1 | 0,5 | 0 | 0 |
| Markkinointisihteeri | | | 0,4 | 0 |
| Taloussuunnittelija | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Kirjanpitäjä | 1 | 0,5 | 0 | 0 |
| Hallintosihteeri | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Tiedonhallintasuunnittelija | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Palvelusihteeri | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Henkilöstösuunnittelija | 0,5 | 0,5 | 0,9 | 0,9 |
| Palvelupäällikkö | 0,1 | 0,5 | 0 | 1 |
| It-suunnittelija | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Työsuojelupäällikkö | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Elinvoimakehittäjä | | 0,4 | 1 | 1 |
| Työllisyyskoordinaattori | 1 | 1 | 1,6 | 1 |
| Yksilövalmentaja | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Työvalmentaja | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Tukityöllistetyt KUNNANHALLITUS | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Kunnanhallitus yhteensä | 17,8 | 17,6 | 16 | 14,5 |
| | | | | |
| | | | | |
| 19441 SIVISTYSLAUTAKUNTA | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
| VARHAISKASVATUS | | | | |
| Varhaiskasvatuksen johtaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Varhaiskasvatuksen opettaja/sosionomi | 7,9 | 7,8 | 12 | 9 |
| Varhaiskasvatuksen erityisopettaja | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Lastenhoitaja | 16 | 15,6 | 15 | 14 |
| Ryhmäavustaja | 1,6 | 3,1 | 3 | 2,5 |
| Perhepäivähoitajat | 2,6 | 2 | 2 | 2 |
| Yhteensä | 29,1 | 30,5 | 34 | 29,5 |
| | | | | |
| | | | | |
| KOULUT.HALL., PERUSOPETUS, LUKIO, KANS.OP. | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
| Sivistysjohtaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Hyvinvointikoordinaattori | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Palvelupäällikkö | 0,9 | 0,5 | 0 | 0 |
| Palvelusihteeri | 1 | 1 | 1,5 | 1 |
| Koulukuljetuskoordinaattori | | | 0,5 | 0,5 |
| Henkilöstösuunnittelija | 0,3 | 0,3 | 0 | 0 |
| Rehtori | 2,8 | 2 | 2 | 2 |
| Koulusihteeri | 0 | 0 | 1,5 | 1,5 |
| koulusihteeri, perusopetus | 1 | 1 | 0 | 0 |
| koulusihteeri, lukio | 0,5 | 0,5 | 0 | 0 |
| Kans.op. rehtori | | 0,8 | 0,8 | 0,5 |
| Kansalaisopiston sihteeri | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |

| | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Kansalaisopiston koulutussunnittelija | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Kansalaisopiston päätoimiset opett. | 2,7 | 2,7 | 3 | 2,8 |
| Kansalaisopisto hankekoordinaattori | | | | 0,3 |
| Kansalaisopiston sivutoim. opett. | 4,6 | 4,7 | 0 | 0 |
| Luokanopettaja | 18 | 16,6 | 16 | 16 |
| Esiluokanopettaja | 3 | 2,6 | 2 | 2 |
| Lehtori | 19 | 18,5 | 17 | 16 |
| Erityisluokanopettaja | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Erityisopettaja | 5 | 6,1 | 5 | 4,5 |
| Kansalaisopisto tuntiopett. Ma | 0 | | 4,55 | 4,1 |
| Tuntiopettaja vak./ma. | 9,6 | 9,4 | 10 | 9,5 |
| Koulunkäyntiöhdjaaja | 13,4 | 11,3 | 9,3 | 9,1 |
| koulunkäyntiöhdjaaja ma | 4,8 | 2,7 | 3,2 | 4,8 |
| Yhteensä | 92,1 | 86,2 | 81,85 | 80,9 |
| Nuorisotyöntekijä | 2 | 1 | 1 | 1,1 |
| Etsivä nuorisotyöntekijä | | 1 | 1 | 1 |
| nuoriso-ohjaaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Yksilövalmentaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Vapaa-aikasihteeri | 1 | 0,8 | 1 | 0,5 |
| Kulttuurituottaja | 1 | 1 | 1 | 0,8 |
| uimaopettaja ma | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Kinon työntekijät ma | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Museon kesätyöntekijät | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,2 |
| Kirjastotoimenjohtaja | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| informaatikko | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Kirjastovirkailija | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Palveluneuvoja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Yhteensä | 12,8 | 12,5 | 12,7 | 11,8 |
| Sivistysltk yhteensä | 134 | 129,2 | 128,55 | 122,2 |
| 19451 TEKNINEN LAUTAKUNTA | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
| Tekninen johtaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ylläpitopäällikkö | | 1 | 1 | 0,75 |
| Kiinteistökehityspäällikkö | 0,3 | 0 | 0 | 0 |
| Paikkatietokäsittelijä | 0,4 | 0 | 0 | 0 |
| Maankäyttökoordinaattori | 0,6 | 1 | 1 | 1 |
| Ruoka- ja puhtauspalvelupääll. | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Kirjanpitäjä | 0 | 0,5 | 1 | 1 |
| Palvelupäällikkö | 1,3 | 1 | 1 | 1 |
| Palvelusihteeri | 1 | 0,75 | 0 | 0 |
| Toimistotyöntekijä | 0,2 | 0,2 | 0 | 0 |
| Skannaaja 1 | | | 0 | 0,5 |
| Kunnossapitotyönjohtaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Työnjohtaja, työhönosallist. | | | 1 | 1 |
| Ammattimies | 6,8 | 7 | 6 | 6 |
| Vesihuoltomestari | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | TP 2021 | TP 2022 | TA 2023 | TP 2023 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja | 2,4 | 2,75 | 2,75 | 2,75 |
| Liikuntapaikkamestari | 1 | 1 | 1 | 0,4 |
| Liikuntapaikkahoitaja | 1,8 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Liikuntapaikkahoitaja ma | 0,1 | 0 | 0 | 0,75 |
| Ruokapalveluvastaava | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Kokki, dieetikokki | 9 | 9 | 0 | 0 |
| Ravitsemustyöntekijä | 1,7 | 1,7 | 0 | 0 |
| Siivooja | 0,3 | 0,3 | 0 | 0 |
| Yhteensä | 32,9 | 33,7 | 19,25 | 19,65 |
| 19455 RAKENNUSLAUTAKUNTA | | | | |
| Rakennustarkastaja | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Palvelusihteeri | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Toimistotyöntekijä | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Skannaaja 1 | | | 1 | 0 |
| Digitoija | | | | 0,75 |
| Yhteensä | 3 | 3 | 4 | 3,75 |
| YHTEENSÄ | 187,7 | 183,5 | 167,8 | 160,1 |