

# **HENKILÖSTÖKERTOMUS**

**2021**

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.....	10
6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	10
6.2 Työterveyshuolto .....	10
6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen.....	11
7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA .....	12
8. MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2017 - 2020 .....	15

## 1. JOHDANTO

Vuosi 2021 jatkui poikkeuksellisena. Keväällä 2020 alkanut korona-epidemia ja siitä johtuvat valmiuslain toimenpiteet haastoivat edelleen kunnan henkilöstön ja johdon. Vuoden 2020 kokemukset helpottivat suuresti toimintojen järjestämistä niin kunnallisten palveluiden kuin päätöksenteon osalta. Syksy oli rajoitusten suhteen hieman helpompaa, mutta poikkeuksellinen kevät näkyi myös syksyn työkuormassa.

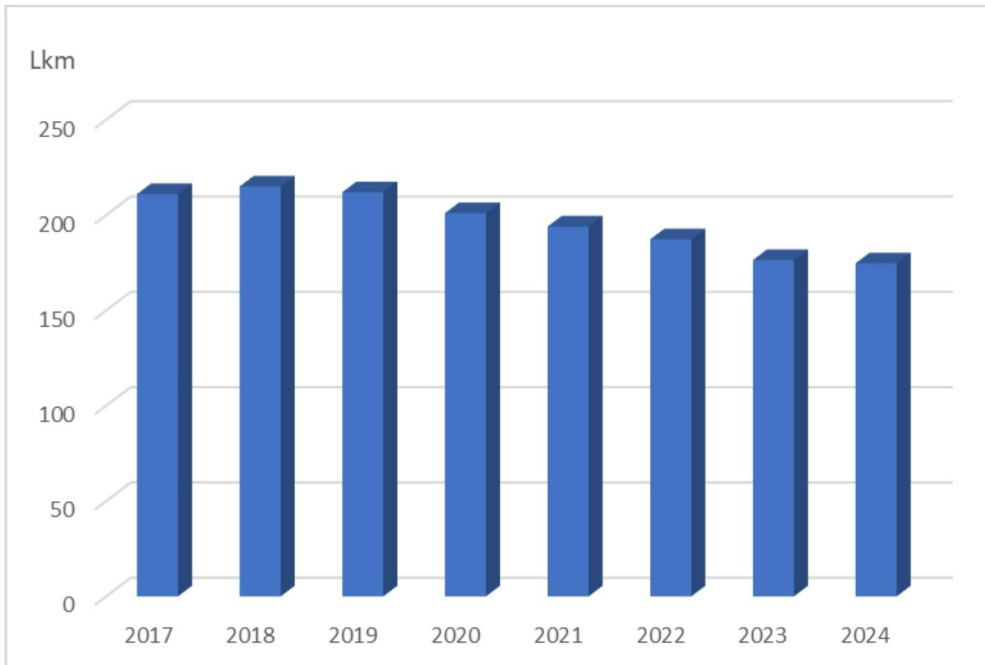
Kevan 11.3.2021 julkaiseman Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan korona-aika on vaikuttanut julkisen alan työhyvinvointiin eri tavoin eri ammattiryhmissä. Lähityöhön painottuvissa työtehtävissä, kuten varhaiskasvatus, tekninen-, siivous- ja ruokahuolto, harvempi koki voivansa vaikuttaa työhönsä, kuin tehtävissä, joissa siirryttiin etätöihin. Etätöiden myötä tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan sekä oikeudenmukaiseen ja tasapuoliseen kohteluun lisääntyi. ”Tutkimustulokset korona-ajan etätöskentelystä rohkaisevat. Töissä otettiin usein digiloikka ja toimintakulttuuri muuttui. Kun ennen koronaa etätöiden tekemiseen saatettiin suhtautua epäilevästi tai varautuneesti, nyt nähtiin, että etätö todella toimi ainakin ensimmäisenä koronavuonna”, totesi Kevan tutkimuspäällikkö Laura Pekkarinen.

Muuttuvatko meillä toimintatavat pysyvästi koronan myötä vai palaammeko vanhaan työkuormaan? Osaltaan varmasti opimme uutta ja osaltaan poikkeusolot vahvistivat vanhoja hyväksi todettuja toimintatapoja. Joka tapauksessa vuosi 2021 oli henkilöstölle ja johdolle täynnä uuden oppimista ja henkinen kuormittavuus erittäin suurta: oli kuitenkin hienoa havaita, kuinka esimiehet ja henkilöstö tarttuivat poikkeustilanteessa haasteisiin ja ratkoivat niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tällaiset tilanteet muistuttavat myös työhyvinvoinnin tärkeydestä ja esimiesten ja henkilöstön sitoutumisesta työhönsä – toisiaan tukien ja auttaen.

## 2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

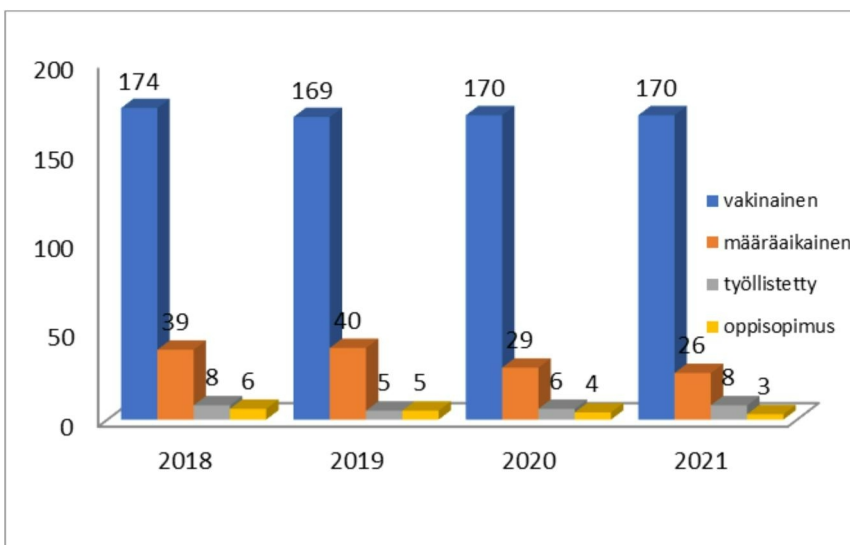
### 2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys

Henkilöstösuunnitelmassa olevien vakanssien määrä



Vuosien 2022-2024 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.

### 2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.



Kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 207 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 170 ja määräaikaisia 26. Palvelussuhteiden määrä väheni edellisvuoteen verrattuna 3 henkilöllä. Vähennys on tapahtunut määräaikaisissa palvelussuhteissa.

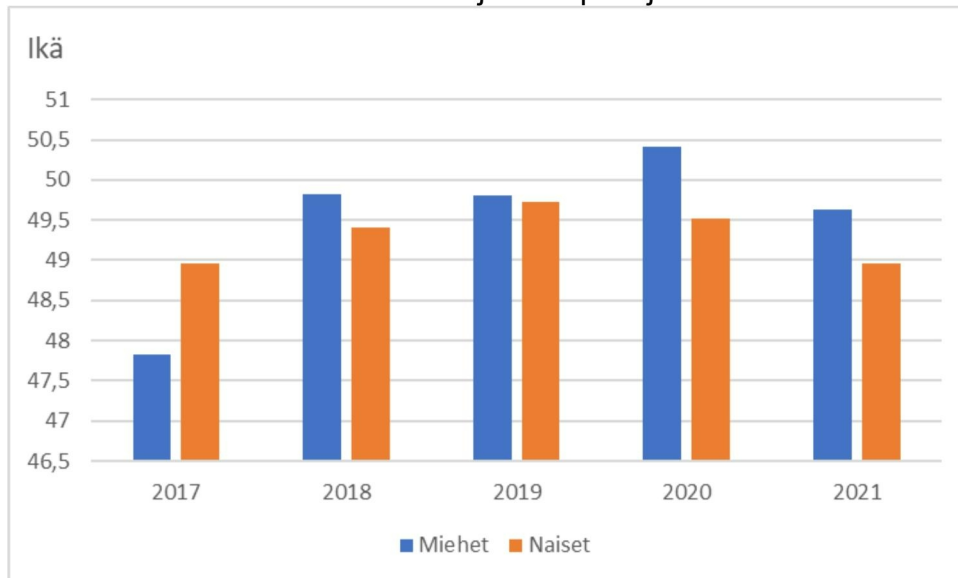
Em. lisäksi vuoden 2021 lopussa työllisyysvaroin oli palkattuna 8 henkilöä ja oppisopimuskoulutusta suoritti 3 henkilöä. Työllisyysvaroin palkattu henkilöstö on työskennellyt yleishallintoon varatuilla määrärahoilla eri palvelualueilla. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön palvelusuhteiden lukumäärän vaihtelee eri ajankohtina. Kuluneen vuoden aikana sopivia työllisyystyöpaikkoja vähensi koronaepidemia. Talousarvioon varattu määräraha ei toiminut rajoitteena palvelusuhteiden määrälle. Oppisopimusta hyödynnetään osana työllisyydenhoitoa ja sen avulla moni on voinut toteuttaa haaveensa kouluttautua uudelle työuralle.

Palvelussuhteista 100 kpl on työsuhteita ja virkasuhteita on 70 kpl.

### 2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 49 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49 v 6 kk ja naisten 49 v. Henkilöstön keski-ikä on hiukan laskenut verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä oli 50 vuotta. Mäntyharjun kunnan henkilöstön keski-ikä on muutaman vuoden korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin.

#### Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

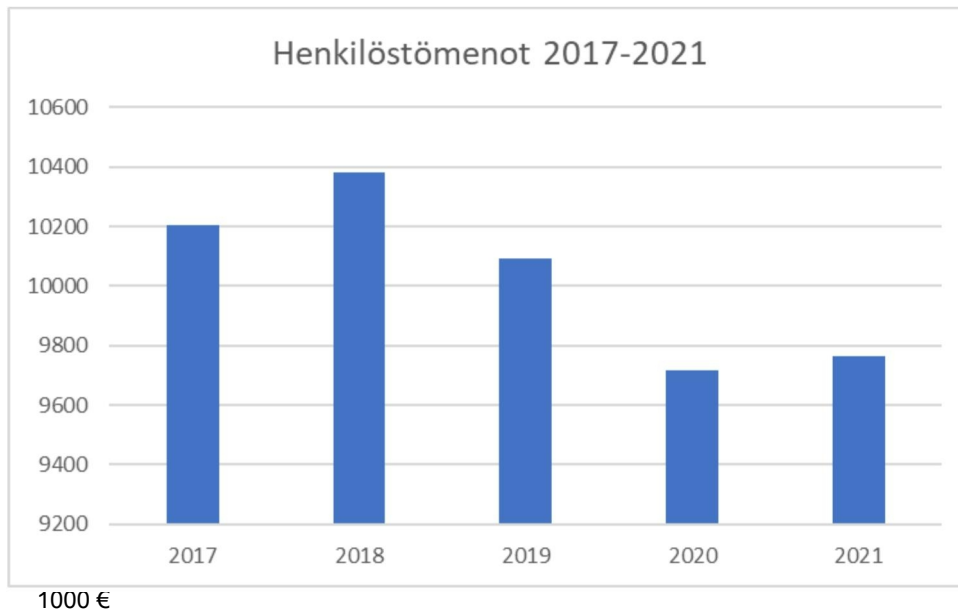


Mäntyharjun kunnan henkilöstöstä suurin osa on ikäryhmässä 50-59 vuotta. Vakituinen henkilöstö jakautuu ikäryhmittäin seuraavasti:

selitys	Sukupuoli	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Koko yhteisö	Naiset	6	22	31	51	18	1	48,96124	129
Koko yhteisö	Miehet	2	6	11	13	9	0	49,63415	41
Koko yhteisö	Kaikki	8	28	42	64	27	1	49,12353	<b>170</b>

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 9.794.100 euroa. Summa sisältää myös tukityöllistettyjen ja oppisopimuskoulutuksessa olevien henkilöiden palkat. Henkilöstökuluista palkkamenojen osuus oli 7.415.300 euroa ja henkilöstösivukulujen 2.378.800 euroa. Vuonna 2020 palkkamenot olivat yhteensä 9.720.600 euroa.

#### Varhaiseläkemaksut

	2017	2018	2019	2020	2021
Varhennetun vanhuuseläkkeen tuki	17664	17756	18008	16715	19857
Varhe-maksu	60046	73366	*66,11	0	0
	77710	91122	18008	16715	19857

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

Kela-korvattavat työterveyshuollon kulut olivat 144.300 €. Tähän summaan kunta saa Kelalta työterveyshuollon kustannuskorvausta noin 55.500 €. Lopullinen korvauspäätös saadaan kevään 2021 aikana. Tämän lisäksi ei-korvattavia työterveyshuollon kustannuksia kertyi 13.270 €.

#### Kustannukset

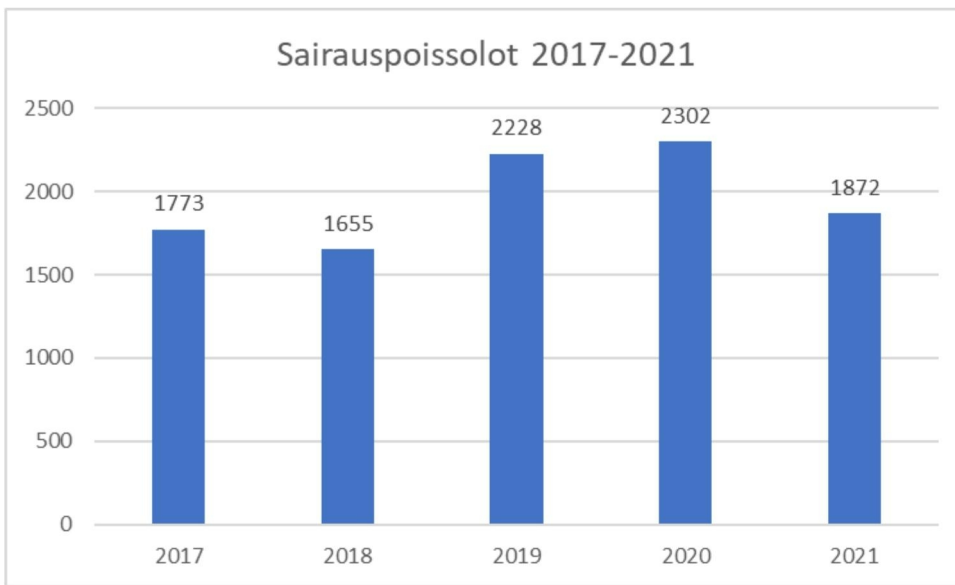
Kelaluokitus	2021	2020	2019
Kela 1	75 106 € (48%)	66 219 € (51%)	88 237 €
Kela 2	69 207 € (44%)	54 954 € (43%)	72 049 €
Ei korvattava	13 270 € (8%)	8 100 € (6%)	7 178 €
<b>Yhteensä</b>	<b>157 583 €</b>	<b>129 273 €</b>	<b>167 463 €</b>
Kustannukset /henkilö	792 €/hlö	651 €/hlö	722 €/hlö

Henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin 30.100,12 € ja henkilöstön virkistykseen 70 €. Panostus työkyvyn ylläpitoon on kasvanut huomattavasti edellisestä vuodesta johtuen henkilöstölle myönnettyistä koronakompensaatioista. Työsuojelumenot olivat 17.530 €, 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 280.000 €.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli yhteensä 1872 päivää, mikä on 9,04 päivää työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä alittaa kuitenkin kunnallisen keskiarvon: Vuonna 2020 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä sairauden takia.



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

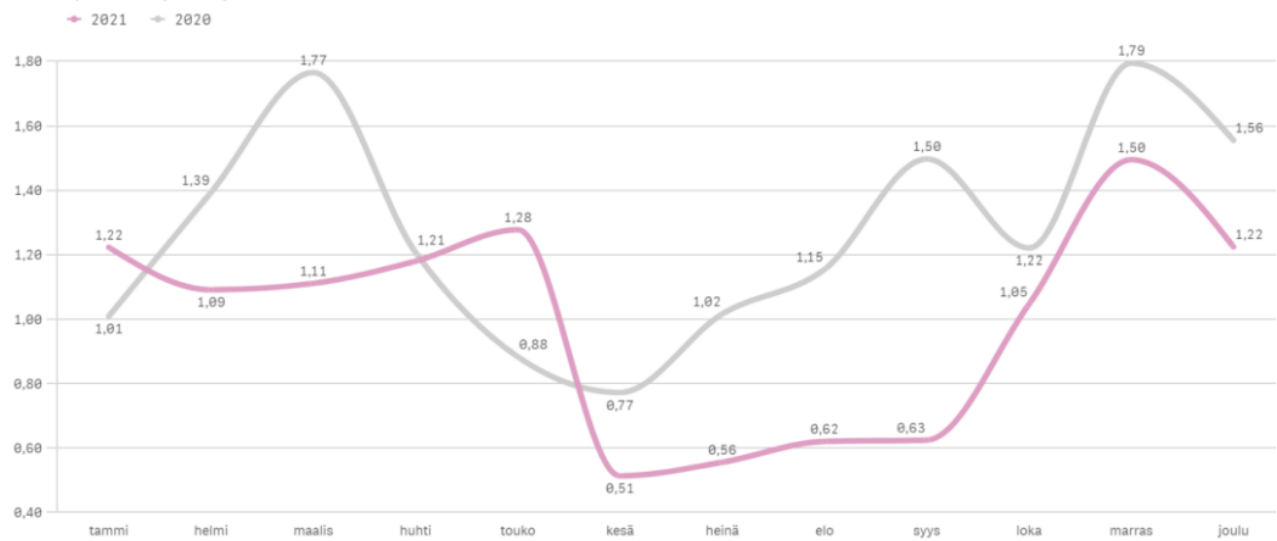
Sairastavuusprosentti kuvaa sairauspoissaolojen määrää vuosityöajasta.



Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat:

Kategoria	2018	2019	2020	2021
Mielenterveyden häiriöt	335	213	558	273
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	265	440	375	501
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	127	290	288	106
Infektiot	252	267	220	101
Työ- ja vapaa-ajantapaturmat	138	219	145	162
Oireet ja vaivat		12	11	10
Muut	533	799	716	719
<b>YHTEENSÄ pv</b>	<b>1650</b>	<b>2240</b>	<b>2313</b>	<b>1872</b>

Sairauspoissaolopäivät per henkilö, kuukausitrendi

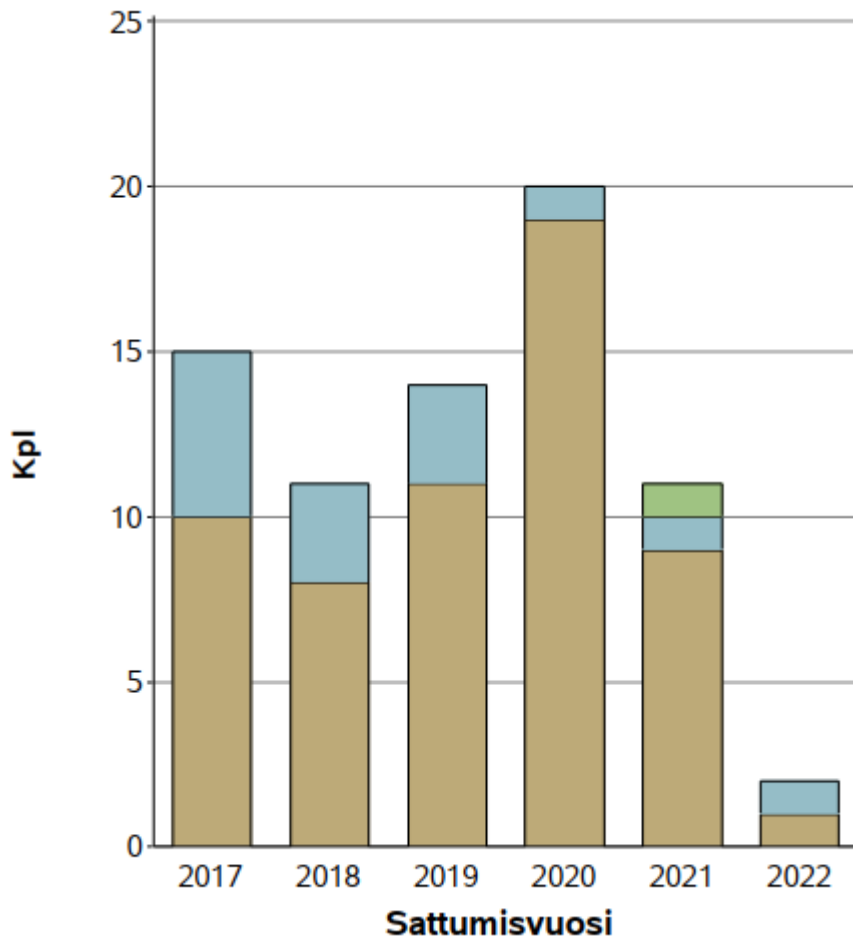


Sairauspoissaolot painottuvat vuoden ensimmäisille kuukausille sekä koulujen syyslukukauden alkuun ja loppuvuoteen.

Sairauspoissaoloista pääosa on alle 10 päivän poissaoloja. Myös pitkiä yli 3 kuukauden pituisia sairauspoissaoloja on Mäntyharjun kunnan henkilöstöllä. Yksi selittävä tekijä on henkilökunnan ikärakenne. Tämän lisäksi vuonna 2021 poissaolosyiden kärjessä olivat tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Tähän syykategoriaan liittyvät poissaolot ovat pääsääntöisesti pitkiä. Asiaan on reagoitu mm. työpaikkakäyntien avulla ja panostamalla fysioterapeutin palveluihin.



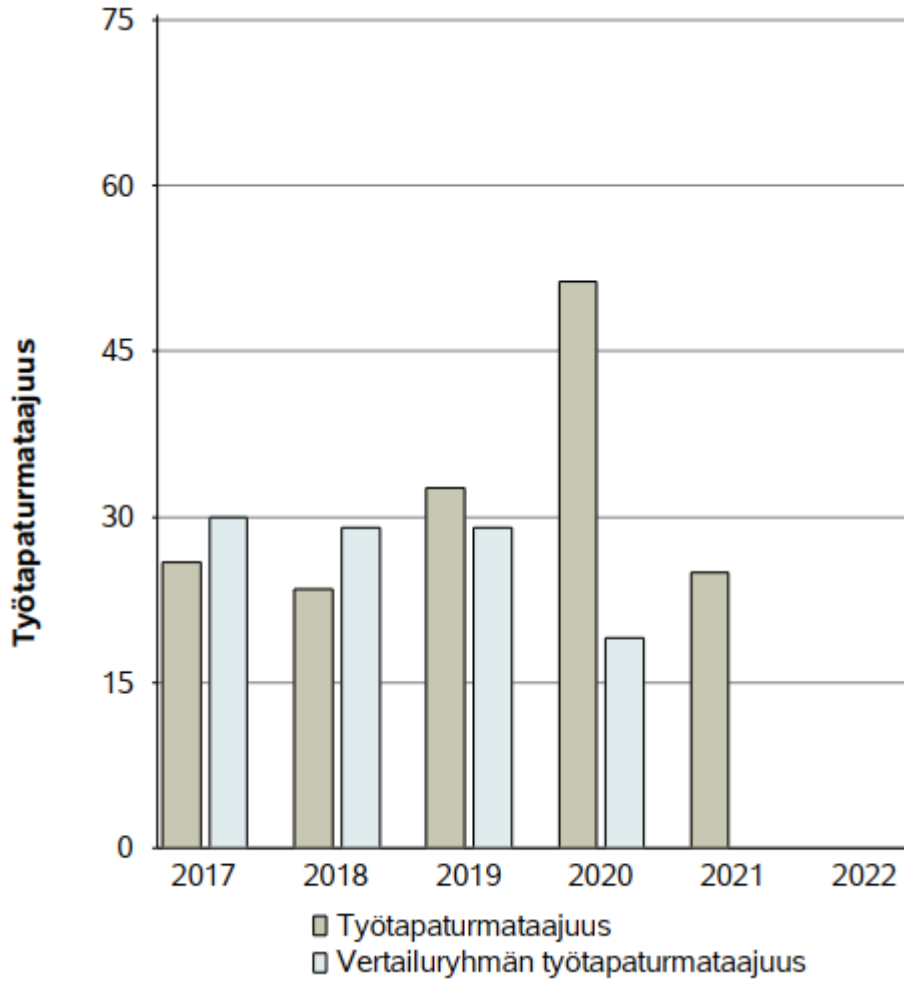
## Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä sattumisvuoden mukaan



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<span style="color: green;">■</span> Ammattitauti	-	-	-	-	1	-
<span style="color: blue;">■</span> Työmatkalla	5	3	3	1	1	1
<span style="color: brown;">■</span> Työpaikalla	10	8	11	19	9	1

Työtapaturmien osalta huolestuttavana voidaan pitää sitä, että tapaturmista pääosa on syntynyt työtehtävissä.

## Työtapaturmataajuus



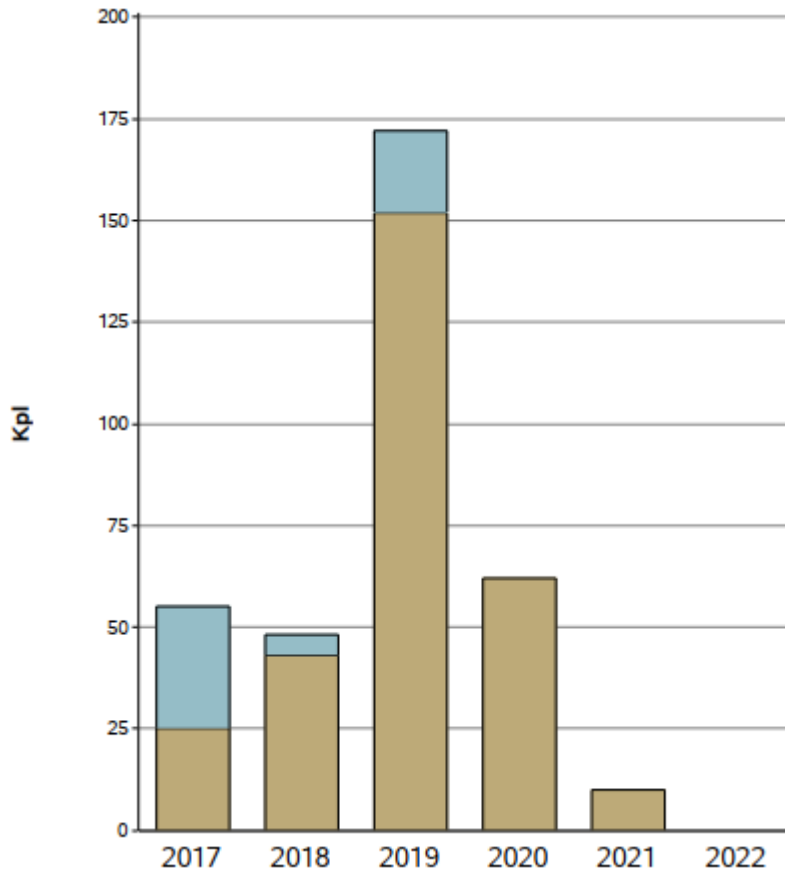
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Asiakas	26	23	33	51	25	-
Vertailutaajuus	30	29	29	19	-	-

Työtapaturmataajuus = Työtapaturmien määrä / milj. työtuntia.

Vertailuryhmän tapaturmataajuus = Suomessa vastaavalla toimialalla.

Tilastossa ovat mukana työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat.

## Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
■ Työmatkalla	30	5	20	-	-	-
■ Työpaikalla	25	43	152	62	10	-

## 5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2021 koulutuspäiviä toteutui vakituisen henkilöstön osalta 249 kpl. Henkilöä kohti koulutuspäiviä toteutui 1,2 kpl.

Koulutuspäivien määrää / vakinainen henkilöstö voidaan pitää vähäisenä. Lisäksi tulee huomioida, että koulutuspäivät eivät jakaudu tasaisesti, mihin asiaan esimiesten tulee kiinnittää huomioita kannustaen kaikkia työntekijöitä ylläpitämään osaamistaan. Koulutusten osalta viime vuosi jatkui haasteellisesti; koronaepidemia perui monta koulutustapahtumaa. Mahdollisuus koulutuksiin tasaantui pian koulutustilaisuuksien siirryttyä nopealla aikataululla etäopetuksina pidettäviksi. Suuntauksen uskotaan olevan pysyvä ja tätä mahdollisuutta Mäntyharjun kunnassa tulee aktiivisesti hyödyntää tulevina vuosina.



Vuosien 2020 ja 2021 määrissä on mukana myös pidemmät opintovapaat

## 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 2021 tyky-toimintaan käytettiin 30.100,12 €.

Henkilöstölle tarjotaan seuraavat työsuhde-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 2021 palvelusvuosilahjan sai 19 työntekijää.

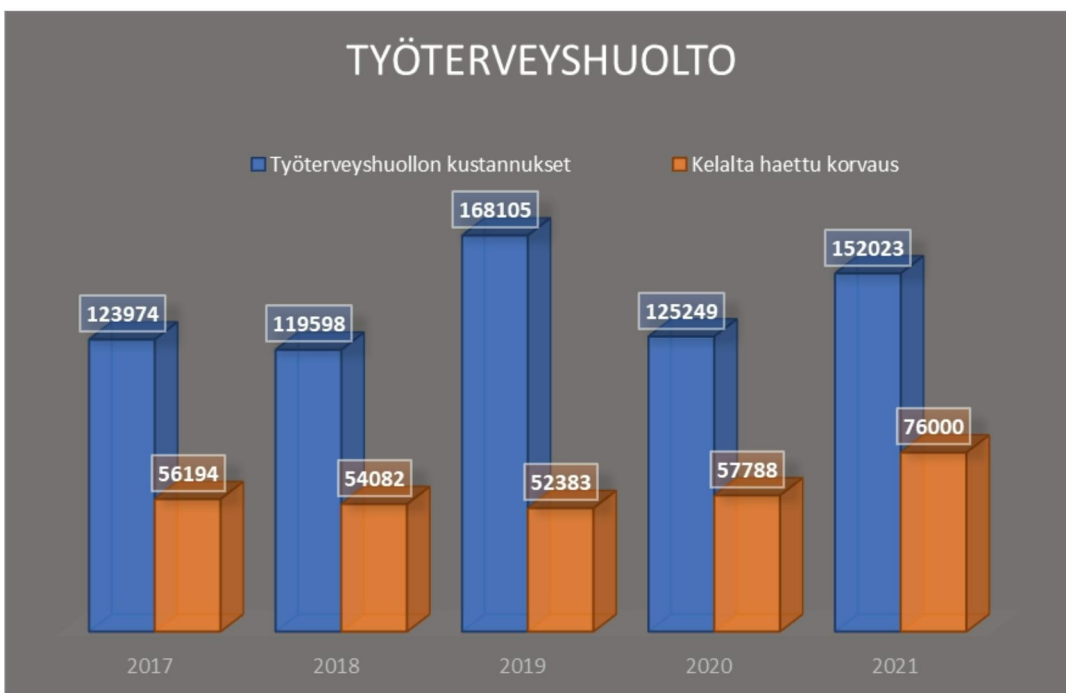
### 6.2 Työterveyshuolto

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 yleislääkäritasoista sairaanhoitoa. Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon kustannukset painottuvat ennaltaehkäisevään toimintaan, mihin valtakunnallisestikin halutaan työterveyshuoltoa ohjata. Lisäksi vuoden 2020 työterveyshuollon korvausuudistuksen 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.



Kelan korvaus on arvio (kirjanpito) koska Työterveydestä ei ole saatu Kelan hakemusta (eikä Kelasta siten päätöstä) 21.2.2022 mennessä.

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 (vakainainen henkilökunta) sijoittuminen eri tehtäviin 31.12.2021

	miehet	%osuus	naiset	%osuus	yhteensä
Ylin johto	2,6	65	1,4	35	4
Esimiehet	4	44,4	5	55,6	9
Muut	34,4	21,9	122,6	78,1	157
<b>Yhteensä</b>	<b>41</b>		<b>129</b>		<b>170</b>

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 5-10 vuoden sisällä riskinä on henkilöstön siirtyminen eläkkeelle ja sen mukana organisaatiosta pois lähtevä tietotaito. Myös uuden henkilön rekrytointiin liittyy aina riski rekrytoinnin onnistumisesta. Henkilöstöriskiä vähennetään uuden henkilön työsuhteeseen liitettyllä koeajalla, vuoden 2020 lopulla käyttöön otetulla perehdytysoppaalla ja perehdytystapahtumien kuittausmenettelyllä sekä rekrytoitun 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. Pääsyä toimistokerrokseen on myös rajattu.

## **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 kaksoispätevyyden hankintaan.

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

### Osaaminen

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja täydennyskoulutuksiin 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 vastuualueet 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 2021. Nykytilanne on kartoitettava kaikkien toiminnallisten rakennusten osalta ja laaditaan tilojen käytön mukaiset riskiarviot. 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 2018 – 2021 31.12.2021**

<b>19416 KUNNANHALLITUS</b>	<b>TP 2018</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>
Kunnanjohtaja	1	1	1	1
Hallinto- ja talousjohtaja 1.1.2016	1	1	1	1
Markkinointipäällikkö				1
Pääkirjanpitäjä	1	0	0	0
Taloussuunnittelija		1	1	1
Kirjanpitäjä	2	2	1,5	1
Hallintosihteeri	1	1	1	1
Arkistosihteeri	1	1	0	0
Tiedonhallintasuunnittelija			1	1
Arkistosihteeri, oppisopimus		1	0	0
Palvelusihteeri	1	1	1	0
Palveluneuvoja	0,7	0	0	0
Palkkasihteeri	1,7	1	0,6	0
Palvelusihteeri	0,4	0,3	0,3	0
Henkilöstösuunnittelija	0,3	0,7	0,5	0,5
Palvelupäällikkö	0,15	0,15	0,15	0,1
It-suunnittelija	2	1	1	2
It-tukihenkilö, oppisopimus	1	1	1	0
Työsuojelupäällikkö	0,1	0,1	0,2	0,2
Työnetsijä	1	0	0	0
Työllisyyskoordinaattori		1	1	1
Projektipäällikkö	0,7	0	0	0
Yksilövalmentaja	1	1	1	1
Työvalmentaja	2	2	2	2
<b>Kunnanhallitus yhteensä</b>	<b>19,05</b>	<b>17,25</b>	<b>15,25</b>	<b>13,8</b>
<b>19441 SIVISTYSLAUTAKUNTA</b>	<b>TP 2018</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>
<b>LASTEN PÄIVÄHOITO</b>				
Varhaiskasvatuksen johtaja		1	1	1
Päivähoidonjohtaja/Varhaiskasvatuksen johtaja	1	0	0	0
Varhaiskasvatuksen opettaja/sosionomi		9	8,5	7,9
Lastentarhanopettaja	8,75	0	0	0
Lastenhoitaja	15,25	13,5	13,9	16
Ryhmäavustaja	2,5	2,5	0,6	1,6
Perhepäivähoitajat	4	2,5	3	2,6
<b>Yhteensä</b>	<b>31,5</b>	<b>28,5</b>	<b>27</b>	<b>29,1</b>

KOULUT.HALL., PERUSOPETUS, LUKIO, KANS.OP.	TP 2018	TP 2019	TP 2020	TP 2021
Sivistysjohtaja	0,8	1	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	0,4	1	0,7	1
Palvelupäällikkö	0,85	0,85	0,9	0,9
Palvelusihteeri	0,6	0,7	0,85	1
Henkilöstösuunnittelija				0,3
Rehtori	3	2,8	2,8	2,8
Koulusihteeri	2	0	0	0
koulusihteeri, perusopetus		1	1	1
koulusihteeri, lukio		0,4	0,4	0,5
Kansalaisopiston sihteeri		0,6	0,6	0,5
Kansalaisopiston koulutussuunnittelija				1
Kansalaisopiston päätoimiset opett.				2,7
Kansalaisopiston sivutoim. opett.				4,6
Luokanopettaja	17,4	18	18	18
Esiluokanopettaja	2	2	2	3
Lehtori	18,5	17,5	17,5	19
Musiikinopettaja	1,72	1,7	1,7	0
Tekstiilityönopettaja	0,8	0,8	0,7	0
Erityisluokanopettaja	1	0	1	2
Erityislastentarhanopettaja	0,5	0	0	0
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja		0,5	0,5	0
Erityisopettaja	4	6	6	5
Kansalaisopisto tuntiopett. Ma	5	5	5	0
Tuntiopettaja vak./ma.	12	13	12	9,6
Koulunkäyntiohjaaja	13	13,5	15,4	13,4
koulunkäyntiohjaaja ma	6,5	8,15	5,8	4,8
<b>Yhteensä</b>	<b>90,07</b>	<b>94,5</b>	<b>93,85</b>	<b>92,1</b>
Nuorisotyöntekijä	2,4	2,8	3	2
nuoriso-ohjaaja				1
Yksilövalmentaja	1	1	1	1
Vapaa-aikasihteeri	1	1	1	1
Kulttuurisihteeri	1	1	1	0
Kulttuurituottaja				1
kuntataiteilija		0,5	0	0
Kenttäimestari	1	0,5	0	0
liikuntapaikkamestari		0,5	0	0
Ammattimies	1	0	0	0
Liikuntapaikkahoitaja	1	2,5	0	0
Liikuntapaikkahoitaja ma	1	1	0	0
uimaopettaja ma	0,4	0,4	0,4	0,2
Kinon työntekijät ma	1	1	1	1
Museon kesätyöntekijät	0,4	0,4	0,4	0,4
Kirjastotoimenjohtaja	0,2	0,2	0,2	0,2
Kirjastonhoitaja	2	2	2	0
informaatikko				2
Kirjastovirkailija	3	3	2	2
Palveluneuvoja				1
<b>Yhteensä</b>	<b>16,4</b>	<b>17,8</b>	<b>12</b>	<b>12,8</b>
<b>Sivistysltk yhteensä</b>	<b>137,97</b>	<b>140,8</b>	<b>132,85</b>	<b>134</b>

<b>19451 TEKNINEN LAUTAKUNTA</b>	<b>TP 2018</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>
Tekninen johtaja	1	1	1	1
Maakäyttöinsinööri	1	0	0	0
Kiinteistökehityspäällikkö				0,3
Paikkatietokäsittelijä	1	1	1	0,4
Maankäyttökoordinaattori				0,6
Kiinteistöpäällikkö	1	1	0	0
Ruoka- ja puhtauspalvelupääll.			1	1
Tuotantopäällikkö	0,6	0,6	0	0
Palvelupäällikkö	1	1	1	1,3
Palvelusihteeri	1	1	1	1
Toimistotyöntekijä			0,2	0,2
Kunnossapitopäällikkö	0,46	0,46	0	0
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	1	1
Ammattimies	7	7	7	6,8
Vesihuoltomestari	1	1	1	1
Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja	2,75	2,75	2,75	2,4
Oppisopimus ma (vhl)	1	0,5	0	0
Oppisopimus ma (tuotantoyksikkö)	0	0,42	0	0
Puutarhuri ma	0,67	0,79	1	0
Kesätyö ma	0,37	1,16	0	0
Koneenkuljettaja ma	0,75	0,5	0	0
Kenttämestari			0	0
Liikuntapaikkamestari			1	1
Liikuntapaikkahoitaja			2	1,8
Liikuntapaikkahoitaja ma			0	0,1
Ravitsemispäällikkö	1	1	0	0
Ruokapalveluvastaava	1	1	1	2
Kokki, dieetikokki	4	4	10	9
Keittäjä	6,5	6	0	0
Ravitsemistyöntekijä	1,63	1,63	1,8	1,7
Ruokapalvelutyöntekijä	1	1	1	0
Siivooja	0,87	0,87	0,65	0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>37,6</b>	<b>36,68</b>	<b>35,4</b>	<b>32,9</b>
<b>19455 RAKENNUSLAUTAKUNTA</b>				
Rakennustarkastaja	1	1	1	1
Palvelusihteeri	1	1	1	1
Toimistotyöntekijä			0,8	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>196,62</b>	<b>196,73</b>	<b>186,3</b>	<b>183,5</b>