

# **HENKILÖSTÖKERTOMUS**

## **2022**

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.....	10
6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI .....	11
6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	11
6.2 Työterveyshuolto .....	11
6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen .....	12
7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA.....	12
8. MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2019 - 2022.....	15

## 1. JOHDANTO

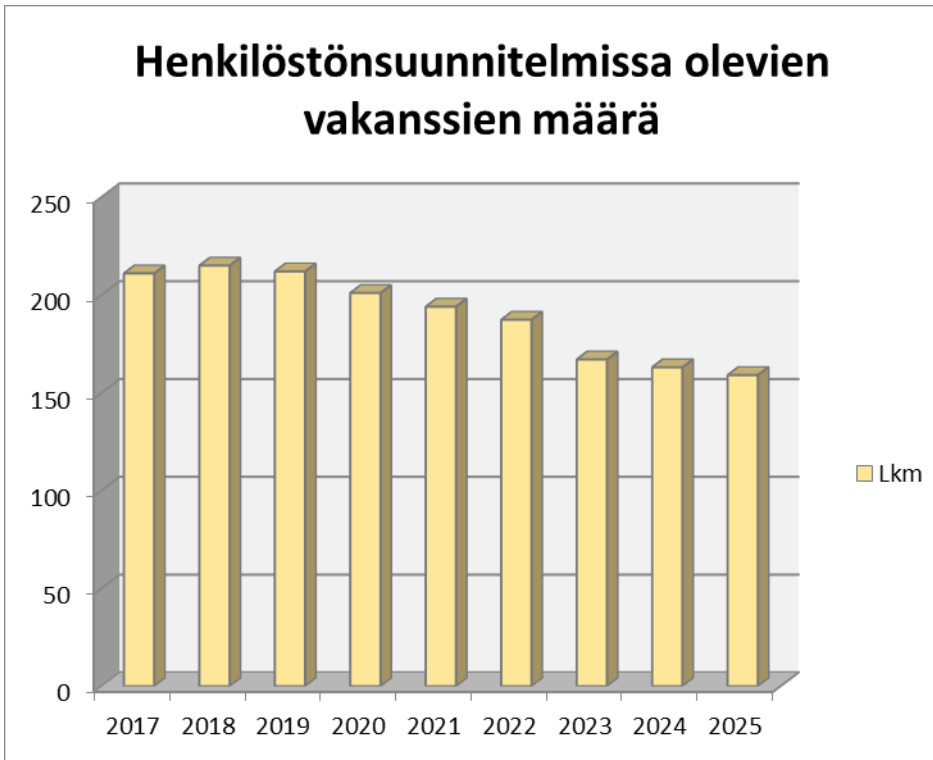
Vuosi 2022 oli siirtymäkausi korona-epidemiasta uuteen normaaliin. Epidemia haastoi edelleen kunnan henkilöstön ja johdon, mutta samalla rakennettiin uutta työmallia etätöiden ja etäpalaverien vakiintumisen myötä. Syksy oli rajoitusten suhteen hieman helpompaa, mutta poikkeuksellinen kevät näkyi myös syksyn työkuormassa. Konkreettisesti koronan jälkeinen aika näkyy henkilöstön sairastavuuden ja tätä kautta poissaolojen huomattavana kasvuna.

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 hyvin linjassa Mäntyharjun kunnan viraston henkilöstön työtapojen kanssa. 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 sairaspöissaolojen ja koulutuspäivien suureen kasvuun. Molempien osalta muutos selittyy osaksi KT:n uudella raportointiohjeella. Kasvu ei siten ole absoluuttista. Koulutuspäivien osalta kyse on varmasti myös koronan aiheuttamasta patoutuneesta koulutustarpeesta, joka tilanteen normalisoituessa on purkautunut. Sairaspöissaolojen huomattava kasvu kohdistuu suuressa mitassa kategoriaan muut syyt. Kyse on pääosin omailmoituksella / esihenkilön luvalla lyhytaikaisista (1-5pv) toteutuneista poissaoloista. Syksyllä 2022 koronatestaukset pääosin lopetettiin ja henkilöstöä ohjeistettiin oireiden ilmestyessä olemaan poissa omailmoituksen nojalla. Tilanne näkyy tältä osin ko. poissaolo kategorian voimakkaana kasvuna.

## 2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

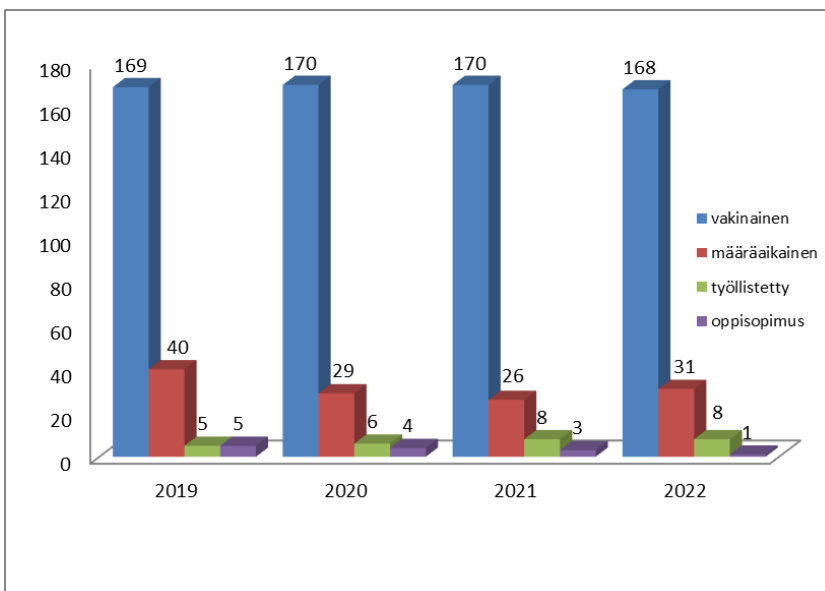
### 2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys



Vuosien 2022-2025 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 2023-2025 vakanssien vähenemisenä.

### 2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.



Työllistettyjen määrässä on mukana vain 31.12.2022 voimassa olevat suhteet.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 208 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 168 ja määräaikaisia 31. Palvelussuhteiden määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna yhdellä henkilöllä.

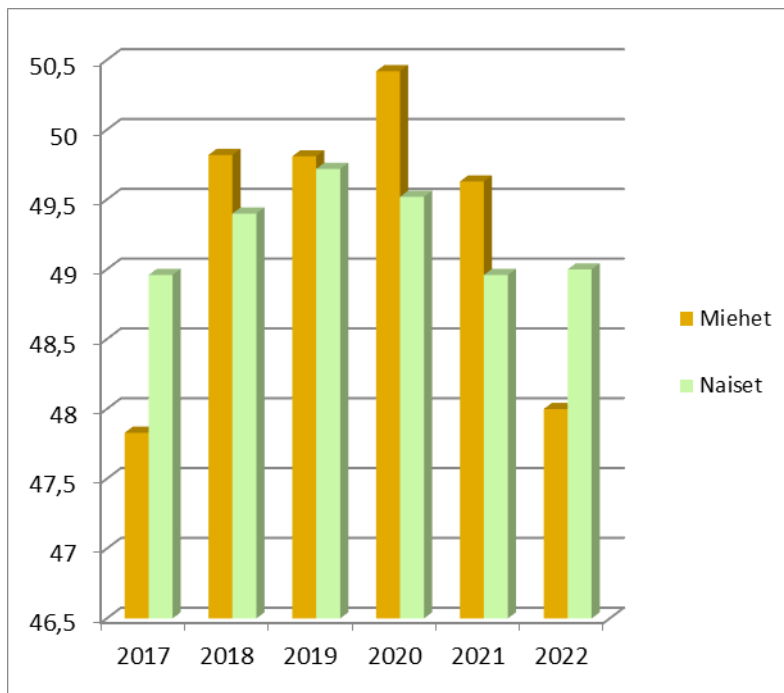
Vuoden 2022 lopussa työllisyysvaroin oli palkattuna 8 henkilöä ja oppisopimuskoulutusta suoritti 1 henkilö. Työllisyysvaroin palkattu henkilöstö on työskennellyt yleishallintoon varatuilla määrärahoilla eri toimialoilla. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön palvelusuhteiden lukumäärän vaihtelee eri ajankohtina. Talousarvioon varattu määräraha ei toiminut rajoitteena palvelusuhteiden määrälle. Oppisopimusta hyödynnetään osana työllisyysneuvoja ja sen avulla on voitu toteuttaa haave kouluttautumisesta uudelle työuralle.

Palvelussuhteista 138 kpl on työsuhteita ja virkasuhteita on 70 kpl.

### 2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 49 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48 v ja naisten 49 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 50-65 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	16	10	24	16	30	18	0	49	125
Miehet	5	0	4	6	6	5	5	12	0	48	43
Kaikki	7	9	20	16	30	21	35	30	0	49	168

\*KT:n uudella v. 2022 lukien annetulla ikäjakauma määrittelyllä

Ikäjakauma näkyy seuraavan 10 vuoden sisällä voimakkaana henkilökunnan vaihtumisena eläköitymisten 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 9.880.800 euroa. Summa sisältää myös tukityöllistettyjen ja oppisopimuskoulutuksessa olevien henkilöiden palkat. Henkilöstökuluista palkkamenojen osuus oli 7.503.890 euroa ja henkilöstösivukulujen 2.376.940 euroa. Vuonna 2021 palkkamenot olivat yhteensä 9.794.100 euroa.

#### Varhaiseläkemaksut

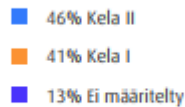
	2018	2019	2020	2021	2022
Varhennetun vanhuus-eläkkeen tuki	17756	18008	16715	19857	18755
Varhe-maksu	73366	*66,11	0	0	0
	91122	18008	16715	19857	18755

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

Kela-korvattavat työterveyshuollon kulut olivat 156.980 €. Tähän summaan kunta saa Kelalta työterveyshuollon kustannuskorvausta noin 65.000 €. Lopullinen korvauspäätös saadaan kevään 2023 aikana.

## Kustannukset

### KELA KORVAUSLUOKKA



Muut kustannukset eivät raportoidu kelaraportille  
(kuten rokotteet ja palvelumaksut)

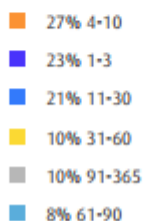
Henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin 18.820 € ja henkilöstön virkistykseen 1.720 €. Panostus työkyvyn ylläpitoon on palautunut koronaa edeltävään aikaan. Työsuojelumenot olivat 20.930 €, mikä koostui pääosin työsuojeluhenkilöstön palkoista ja palkkioista.

## 4. POISSAOLOT

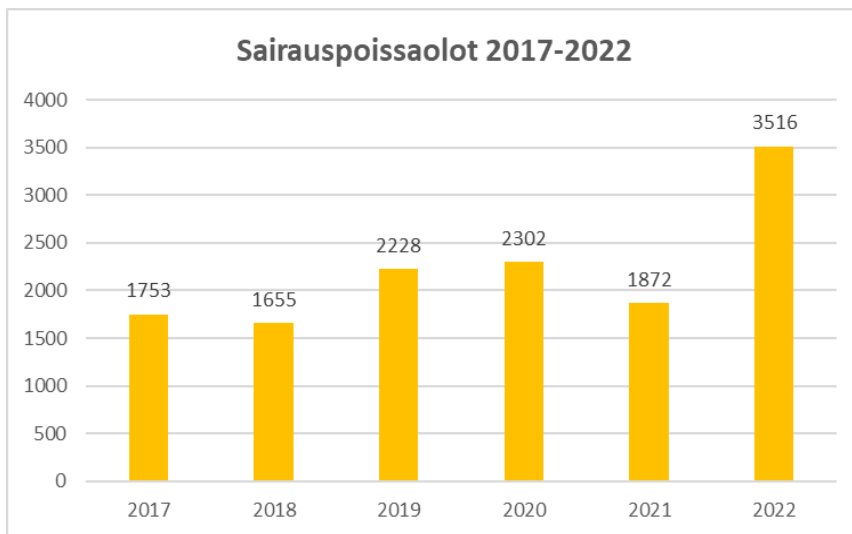
Poissaoloilla on myös suuri taloudellinen merkitys kunnalle. Kustannuksia voidaan hahmottaa kertomalla poissaolopäivien lukumäärä arvioidulla päiväkohtaisella kustannuksella 150 € /pvä. Laskukaava antaa Mäntyharjun kunnan osalta poissaolojen kustannukseksi noin 527.400 €.

Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli yhteensä 3516 päivää, mikä on 16,9 päivää työntekijä. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä sairauden takia.

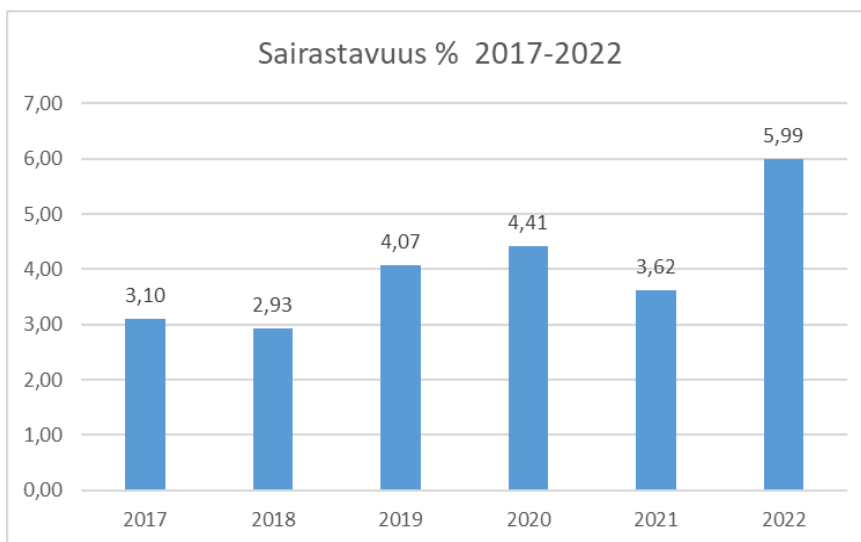
### SAIRAUSSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



Huom! Vuoden 2017 sairauspoissaolojen 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



Sairastavuusprosentti kuvaa sairauspoissaolojen määrää vuosityöajasta.

Vuosi 2022	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
Sairaus lomat palkallinen	1391	649	525	211	648	0	3424
Sairaus lomat palkattomat	7	21	64	0	0	0	92
	1398	670	589	211	648	0	<b>3516</b>

Yhteensä keskim./henkilötyövuosi 16,9

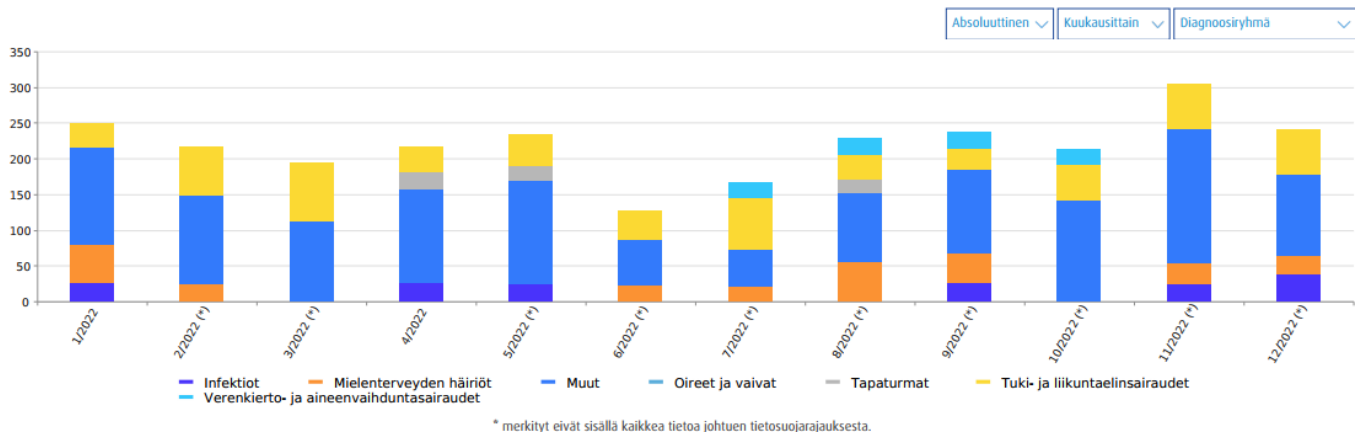
0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä 28,03 %



Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat:

Kategoria	2022	2021	2020
Infektiot	203	101	220
Mielenterveyden häiriöt	316	273	558
Muut	1430	719	705
Oireet ja vaivat	4	10	11
Tapaturmat	115	162	145
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	617	501	375
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	123	106	288

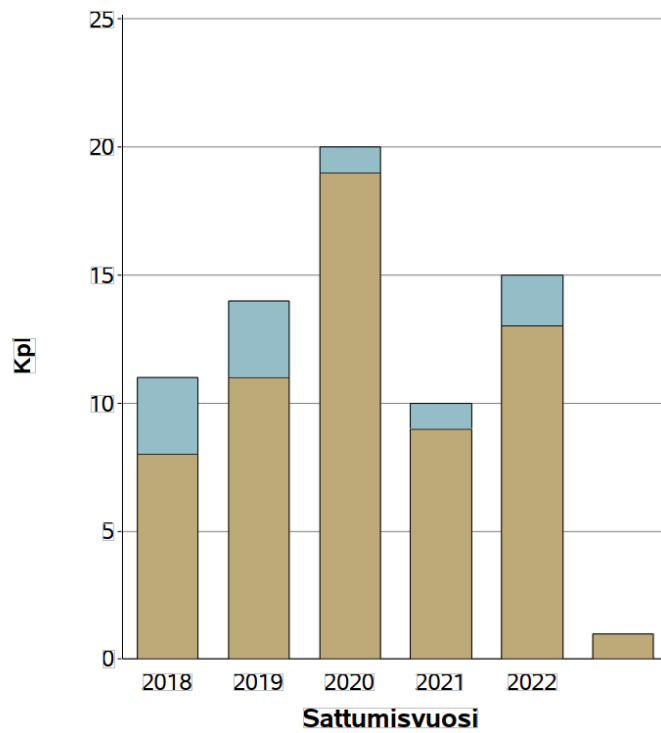
#### SAIRAUSPÄIVÄT 1/2022 - 12/2022



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. Vuonna 2022 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.

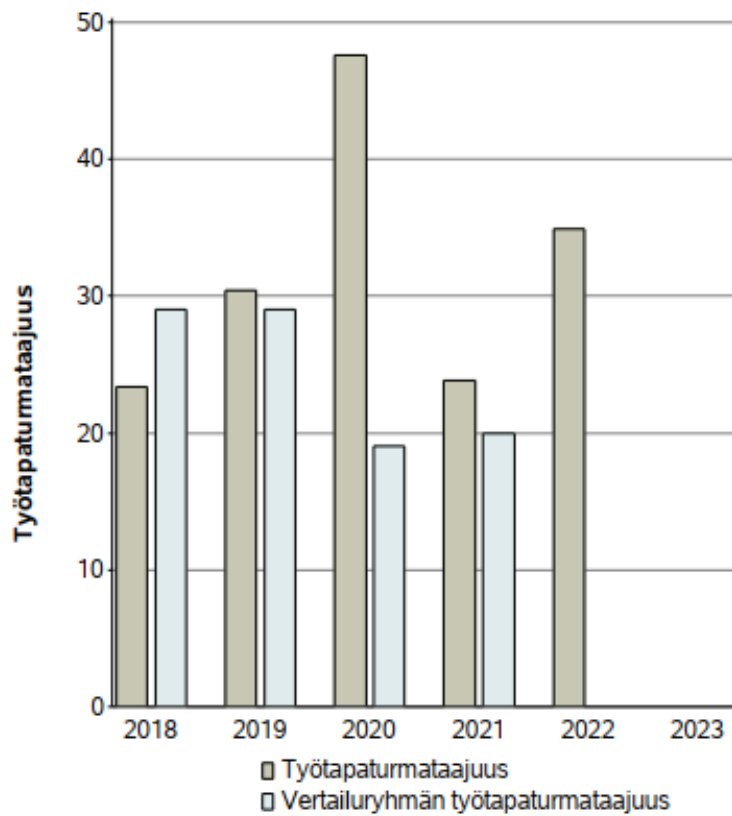
## Työtaturmien ja ammattitautien lukumäärä sattumisvuoden mukaan



	2018	2019	2020	2021	2022	
<span style="color: green;">■</span> Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
<span style="color: blue;">■</span> Työmatkalla	3	3	1	1	2	-
<span style="color: brown;">■</span> Työpaikalla	8	11	19	9	13	

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

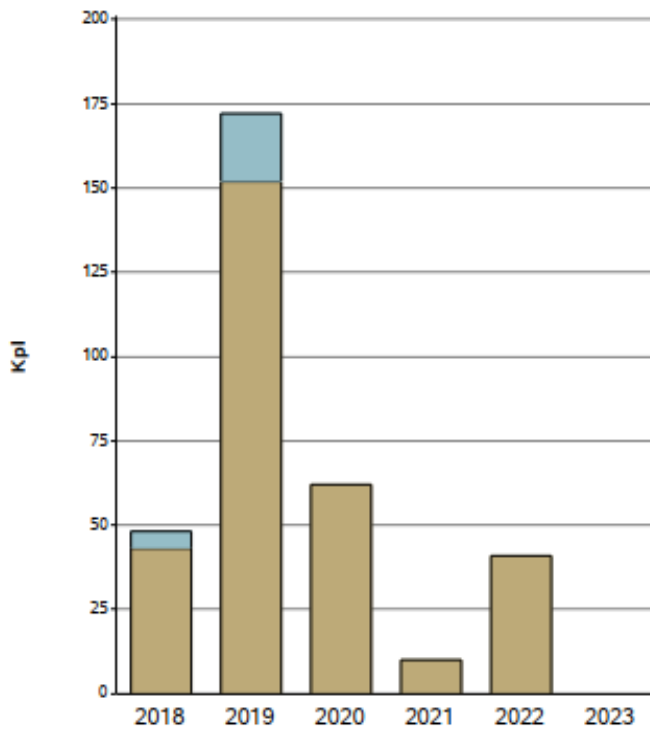
## Työtapaturmataajuus



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Asiakas	23	30	48	24	35	-
Vertailutaajuus	29	29	19	20	-	-

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

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan

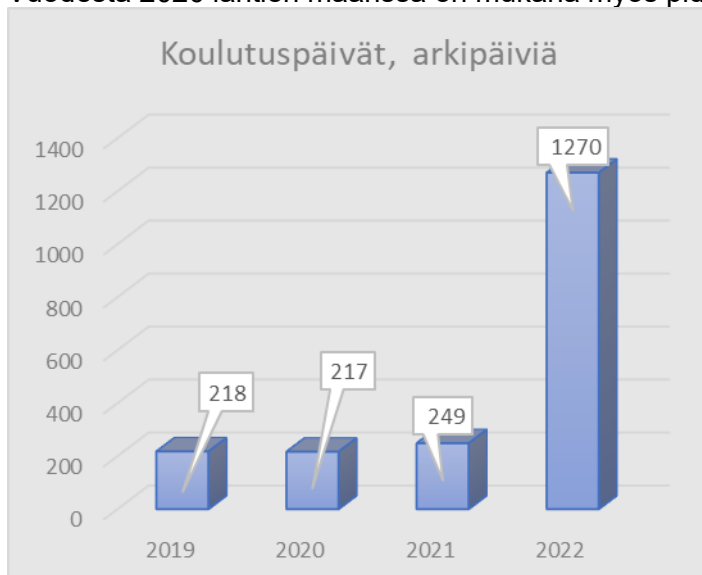


	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
Työmatkalla	5	20	-	-	-	-
Työpaikalla	43	152	62	10	41	-

## 5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2022 koulutuspäiviä toteutui vakituisen henkilöstön osalta 1270 kpl. Henkilöä kohti koulutuspäiviä toteutui 7,65 kpl.

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 2022 tyky-toimintaan käytettiin 18.820 €.

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 2022 palvelusvuosilahjan sai 15 työntekijää.

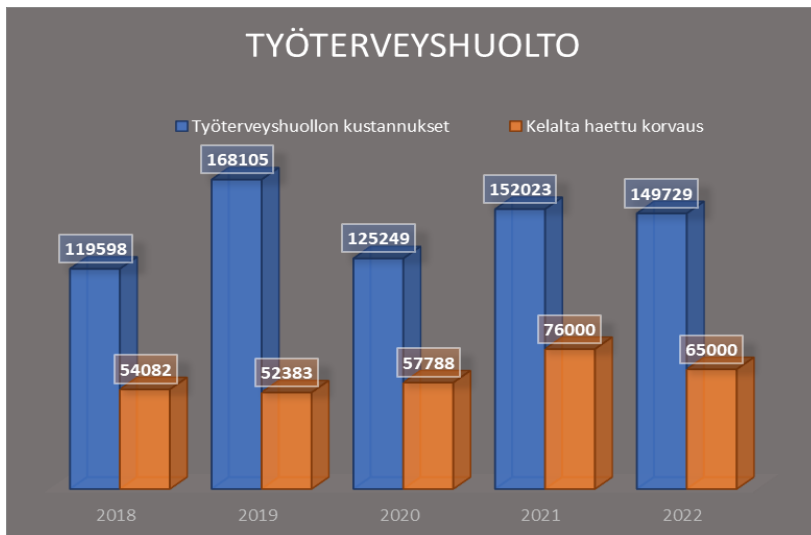
### 6.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää henkilöstön työympäristön terveellisyttä 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 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.

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 31.12.2022

	miehet	%osuus	naiset	%osuus	yhteensä
Ylin johto	3	75	1	25	4
Esimiehet	5	55,6	4	44,4	9
Muut	35	22,6	120	77,4	155
<b>Yhteensä</b>	<b>43</b>		<b>125</b>		<b>168</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 säästöjen 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 kehittämisellä (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 tehtäväkuvaukset toteutetaan uuden suunnitelman mukaisesti. Vastuuttamalla prosessin mukaiseen toimintaan ja selkeyttämällä tehtäviä henkilöstön resursseja pystytään johtamaan sekä kehittämään. Eläköitymisien tai irtisanoutumisien 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 käytettävyyttä. 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 2019 – 2022 (31.12.2022)

19416 KUNNANHALLITUS	TP 2019	TP 2020	TP 2021	TA 2022	TP 2022
Kunnanjohtaja	1	1	1	1	1
Hallinto- ja talousjohtaja 1.1.2016	1	1	1	1	1
Markkinointipäällikkö			1	1	0,5
Taloussuunnittelija	1	1	1	1	1
Kirjanpitäjä	2	1,5	1	1	0,5
Hallintosihteeri	1	1	1	1	1
Arkistosihteeri	1	0	0	0	0
Tiedonhallintasuunnittelija		1	1	1	1
Arkistosihteeri, oppisopimus	1	0	0	0	0
Palvelusihteeri	1	1	0	1	0
Palkkasihteeri	1	0,6	0	0	0
Palvelusihteeri	0,3	0,3	0	0	0
Henkilöstösuunnittelija	0,7	0,5	0,5	0,6	0,5
Palvelupäällikkö	0,15	0,15	0,1		0,5
It-suunnittelija	1	1	2	2	2
It-tukihenkilö, oppisopimus	1	1	0	0	0
Työsuojelupäällikkö	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Elinvoimakehittäjä				0,4	0,4
Työllisyyskoordinaattori	1	1	1	1	1
Yksilövalmentaja	1	1	1	1	1
Työvalmentaja	2	2	2	2	2
Tukityöllistetyt KUNNANHALLITUS				4	4
<b>Kunnanhallitus yhteensä</b>	<b>17,25</b>	<b>15,25</b>	<b>13,8</b>	<b>19,1</b>	<b>17,6</b>

<b>19441 SIVISTYSLAUTAKUNTA</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>	<b>TA 2022</b>	<b>TP 2022</b>
<b>VARHAISKASVATUS</b>					
Varhaiskasvatuksen johtaja	1	1	1	1	1
Päivähoidonjohtaja/Varhaiskasvatuksen johtaja	0	0	0		
Varhaiskasvatuksen opettaja/sosionomi	9	8,5	7,9	12	7,8
Erityislastentarhanopettaja	0	0	0		
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	0,5	0,5	0	1	1
Lastentarhanopettaja	0	0	0		
Lastenhoitaja	13,5	13,9	16	15	15,6
Ryhmäavustaja	2,5	0,6	1,6	3	3,1
Perhepäivähoitajat	2,5	3	2,6	2	2
<b>Yhteensä</b>	<b>29</b>	<b>27,5</b>	<b>29,1</b>	<b>34</b>	<b>30,5</b>
<b>KOULUT.HALL., PERUSOPETUS, LUKIO, KANS.OP.</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>	<b>TA 2022</b>	<b>TP 2022</b>
Sivistysjohtaja	1	1	1	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	1	0,7	1	1	1
Palvelupäällikkö	0,85	0,9	0,9	0	0,5
Palvelusihteeri	0,7	0,85	1	1,5	1
Henkilöstösuunnittelija			0,3	0,3	0,3
Rehtori	2,8	2,8	2,8	2	2
Koulusihteeri	0	0	0	1,5	0
koulusihteeri, perusopetus	1	1	1		1
koulusihteeri, lukio	0,4	0,4	0,5		0,5
Kans.op. rehtori				0,8	0,8
Kansalaisopiston sihteeri	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Kansalaisopiston koulutussuunnittelija			1	1	1
Kansalaisopiston päätoimiset opett.			2,7	3	2,7
Kansalaisopiston sivutoim. opett.			4,6		4,7
Luokanopettaja	18	18	18	17	16,6
Esiluokanopettaja	2	2	3	2	2,6
Lehtori	17,5	17,5	19	19	18,5
Musiikinopettaja	1,7	1,7	0		
Tekstiilityönopettaja	0,8	0,7	0		
Erityisluokanopettaja	0	1	2	2	2
Erityisopettaja	6	6	5	5	6,1
Kansalaisopisto tuntiope. Ma	5	5	0	4,55	
Tuntiope. Ma	13	12	9,6	8	9,4
Koulunkäyntiohjaaja	13,5	15,4	13,4	12,9	11,3
koulunkäyntiohjaaja ma	8,15	5,8	4,8	2,3	2,7
<b>Yhteensä</b>	<b>94</b>	<b>93,35</b>	<b>92,1</b>	<b>85,35</b>	<b>86,2</b>
Nuorisotyöntekijä	2,8	3	2	1	1
Etsivä nuorisotyöntekijä				1	1
nuoriso-ohjaaja			1	1	1
Yksilövalmentaja	1	1	1	1	1
Vapaa-aikasihteeri	1	1	1	1	0,8
Kulttuurisihteeri	1	1	0		
Kulttuurituottaja			1	1	1
kuntataiteilija	0,5	0	0		
Kenttämestari	0,5	0	0		
liikuntapaikkamestari	0,5	0	0		
Ammattimies	0	0	0		
Liikuntapaikkahoitaja	2,5	0	0		
Liikuntapaikkahoitaja ma	1	0	0		
uimaopettaja ma	0,4	0,4	0,2		0,1
Kinon työntekijät ma	1	1	1	1	1
Museon kesätyöntekijät	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Kirjastotoimenjohtaja	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Kirjastonhoitaja	2	2	0		
informaatikko			2	2	2
Kirjastovirkailija	3	2	2	2	2
Palveluneuvoja			1	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>17,8</b>	<b>12</b>	<b>12,8</b>	<b>12,6</b>	<b>12,5</b>
<b>Sivistysltk yhteensä</b>	<b>140,8</b>	<b>132,85</b>	<b>134</b>	<b>131,95</b>	<b>129,2</b>

<b>19451 TEKNINEN LAUTAKUNTA</b>	<b>TP 2019</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>	<b>TA 2022</b>	<b>TP 2022</b>
Tekninen johtaja	1	1	1	1	1
Maakäyttöinsinööri	0	0	0	0	0
Ylläpitöpäällikkö				1	1
Kiinteistökehityspäällikkö			0,3		0
Paikkatietokäsittelijä	1	1	0,4	0	0
Maankäyttökoordinaattori			0,6	1	1
Kiinteistöpäällikkö	1	0	0		0
Ruoka- ja puhtauspalvelupääll.		1	1	1	1
Tuotantopäällikkö	0,6	0	0		0
Kirjanpitäjä	0	0	0	0	0,5
Palvelupäällikkö	1	1	1,3	1	1
Palvelusihteeri	1	1	1	1	0,75
Toimistotyöntekijä		0,2	0,2	0,2	0,2
Kunnossapitopäällikkö	0,46	0	0		0
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	1	1	1
Ammattimies	7	7	6,8	7	7
Vesihuoltomestari	1	1	1	1	1
Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja	2,75	2,75	2,4	2,75	2,75
Oppisopimus ma (vhl)	0,5	0	0		0
Oppisopimus ma (tuotantoyksikkö)	0,42	0	0		0
Puutarhuri ma	0,79	1	0		0
Kesätyö ma	1,16	0	0		0
Koneenkuljettaja ma	0,5	0	0		0
Liikuntapaikkamestari		1	1	1	1
Liikuntapaikkahoitaja		2	1,8	1,5	1,5
Liikuntapaikkahoitaja ma		0	0,1		0
Ravitsemispäällikkö	1	0	0		0
Ruokapalveluvastaava	1	1	2	2	2
Kokki, dieetikokki	4	10	9	9	9
Keittäjä	6	0	0		0
Ravitsemustyöntekijä	1,63	1,8	1,7	2	1,7
Ruokapalvelutyöntekijä	1	1	0		0
Siivoaja	0,87	0,65	0,3		0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>36,68</b>	<b>35,4</b>	<b>32,9</b>	<b>33,45</b>	<b>33,7</b>
<b>19455 RAKENNUSLAUTAKUNTA</b>					
Rakennustarkastaja	1	1	1	1	1
Palvelusihteeri	1	1	1	1	1
Toimistotyöntekijä		0,8	0,8	0,8	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>196,73</b>	<b>186,3</b>	<b>183,5</b>	<b>187,3</b>	<b>183,3</b>