

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2025

Mäntyharjun kunta

Sisällys

1. JOHDANTO	2
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	4
5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS	7
6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI.....	7
6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta	7
6.2 Työterveyshuolto	8
6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen	9
6.4. Työsuojelu.....	9
7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA	9
8 MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2022 – 2025	12

1. JOHDANTO

Tämä henkilöstökertomus on 1.1.2025 yhdistyneiden Pertunmaan ja Mäntyharjun kunnan ensimmäinen yhteinen henkilöstökertomus.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muutuksessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Kevan julkisen alan työhyvinvointitutkimus osoittaa, että työhyvinvointi julkisella alalla on kehittynyt monin tavoin hyvään suuntaan. Aiempaa useampi työntekijä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Valtaosa työntekijöistä arvioi aiempien vuosien tapaan työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Henkilöstön osaaminen on yksi julkisen työn vahvuuksista ja lähes 90 % työntekijöistä kokee osaamisensa vastaavan hyvin työnsä vaatimuksia.

Mäntyharjun kunnan henkilöstön näkemyksistä ei vastaavaa tutkimusta ole saatavissa. Oheinen henkilöstökertomus sisältää kuitenkin tilastoja niin henkilöstön koulutuksesta, poissa oloista kuin henkilöstömäärästä ja rakenteesta.

Vuosi 2025 oli kunnassa henkilöstölle muutosten vuosi. Kunnassa käytiin koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2025, jonka tuloksena päädyttiin vuositasolla noin 900 000 euron sopeutustoimenpiteisiin.

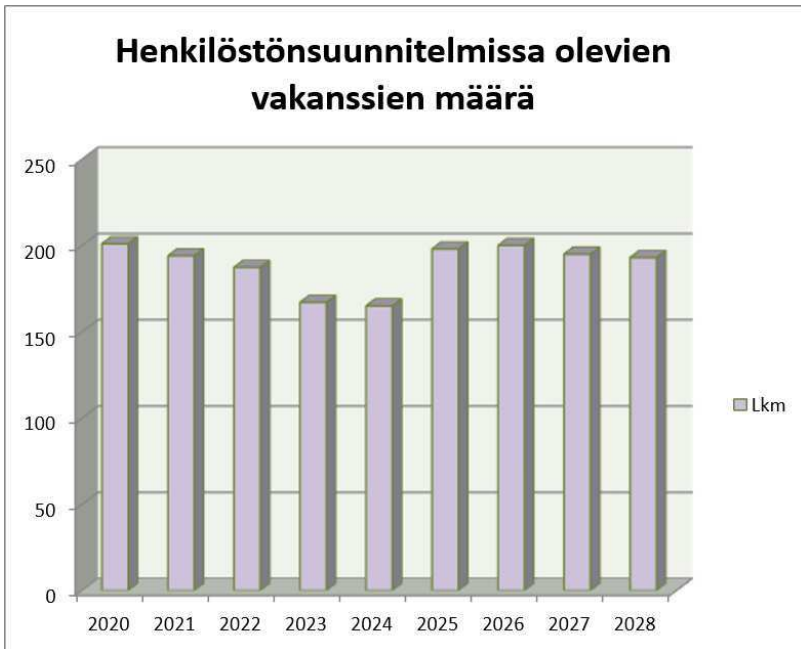
Kuntaliitoksen täytäntöönpano ja kunnantalon tilaratkaisu olivat leimaa antavia vuodelle.

Kunnassa työskentelee sitoutunutta henkilökuntaa. Kunnan organisaation rakenne tuo haasteita ja haastaa sijaisjärjestelyt.

TE-palvelut siirtyivät kuntien vastuulle 1.1.2025. Kunta liittyi vuoden 2024 aikana osaksi Mikkelin seudun työllisyyspalveluita. Tämän myötä siirtyi kunnalta yksi vakituinen henkilö Mikkelin seudun työllisyyspalveluihin.

2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys



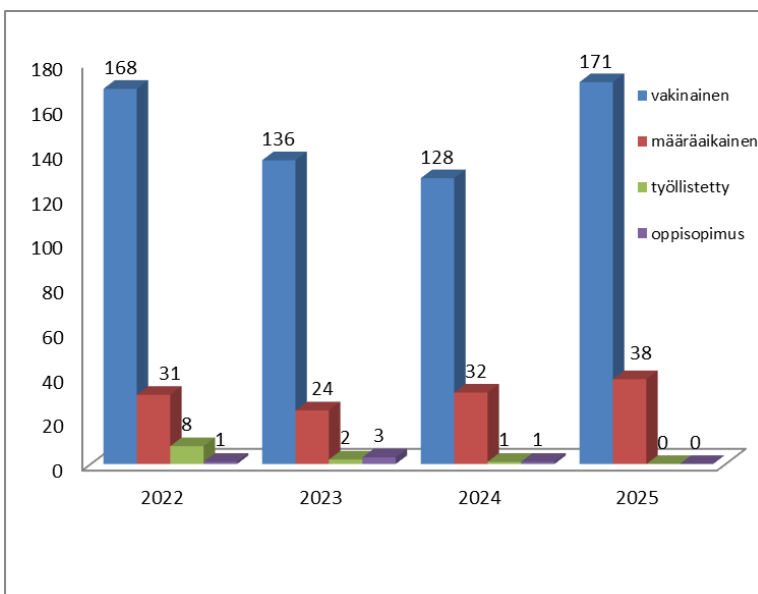
1.1.2023 ulkoistuneet: ruokahuolto ja työpaja
 1.1.2025 Pertunmaa on liittynyt Mäntyharjuun

Vuosien 2025-2028 vakanssien määrän kehitys perustuu liitoskuntien talousarvion henkilöstösuunnitelmaan.

Kuntien yhdistymissopimuksen mukaan tavoitteena on luoda paremmat edellytykset vastata alueella tulevaisuuden toimintaympäristön, toiminnan ja talouden ongelmiin.

Em. asioita ja käytettäviä voimavaroja tarkasteltaessa henkilöstöresurssien määrä saattaa poiketa huomattavasti esitetystä.

2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.



Työllistettyjen määrässä on mukana vain 31.12.2024 voimassa olevat suhteet. Uusia työllistettyjä ei enää vuonna 2025 ollut lainsäädännön muutoksen vuoksi.

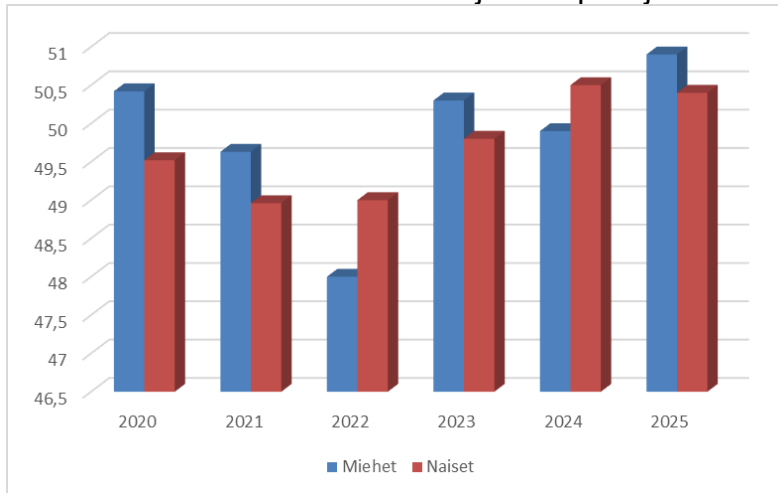
Palkkatuella olevia oppisopimuksia (Opso) ei 31.12.2025 ole ollut voimassa. Vuoden aika on voinut päättyä, joku aiemmin aloitettu oppisopimus. Palkkatukea ei saa enää Opsoon, joten uusia Opsoja ei ole vuonna 2025 tehty. Oppisopimuksia voi olla esim. Kevan uudelleen koulutuksena, mutta ne eivät näy tässä.

Kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 209 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 171 ja määräaikaista 38. Palvelussuhteiden määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna 47 henkilöllä (kuntaliitos).

2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 50,65 vuotta. Miesten keski-ikä oli 50,9 v ja naisten 50,4 v. Mäntyharjun kunnan henkilöstön keski-ikä on muutaman vuoden korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin (2023/46,2 v).

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

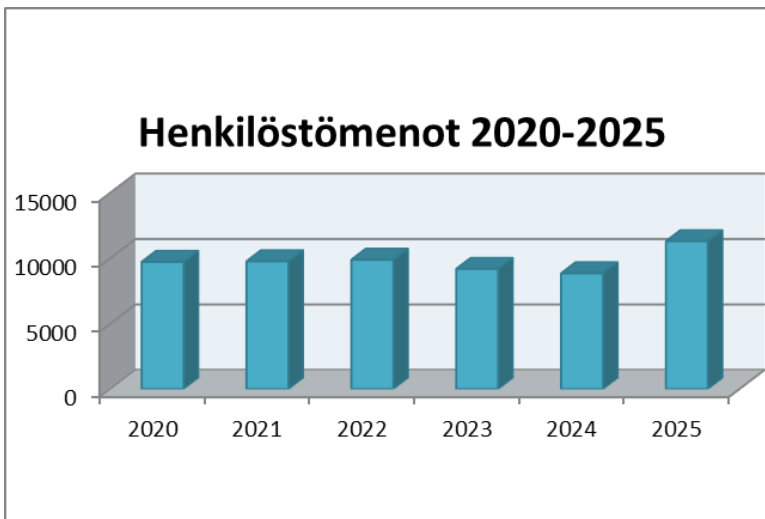


Mäntyharjun kunnan henkilöstöstä suurin osa on ikäryhmässä 55-64 vuotta. Vakituinen henkilöstö jakautuu ikäryhmittäin seuraavasti:

Sukupuoli	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Naiset	4	3	15	17	16	15	22	32	0	50,40	134
Miehet	2	5	2	5	6	7	4	13	3	50,90	47
Kaikki	6	8	17	22	22	22	26	45	3	50,50	171

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.

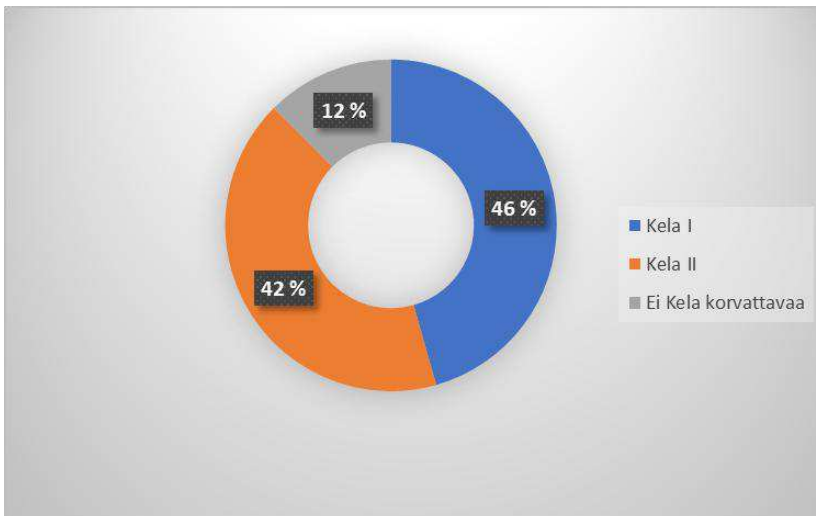
3. HENKILÖSTÖMENOT



Henkilöstökulut sivukuluineen olivat 11,29 M€.

Työterveyshuollon kulut olivat 275 947 €. Tähän summaan kunta saa Kelalta työterveyshuollon kustannuskorvausta 91 500 €.

Kela korvausluokka

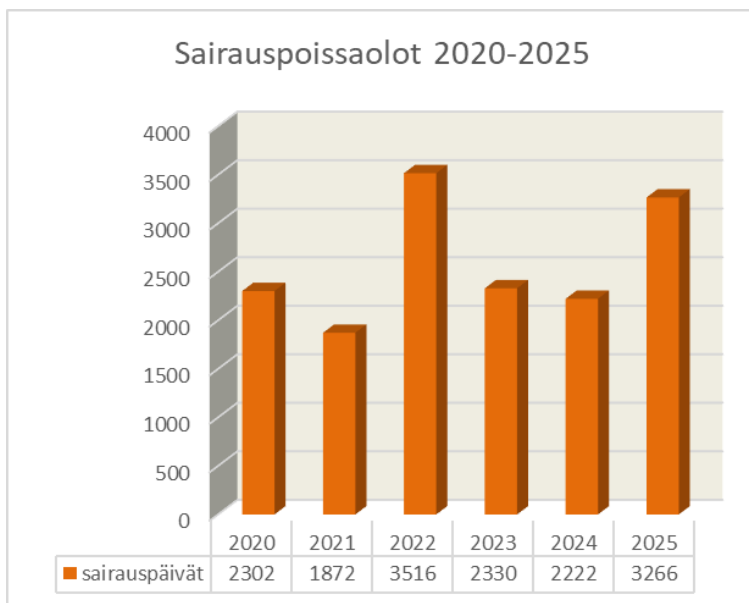


Henkilöstön työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset olivat 20 953 €. Työsuojelumenot olivat 11 890 €, mikä koostui pääosin työsuojeluhenkilöstön palkoista ja palkkioista.

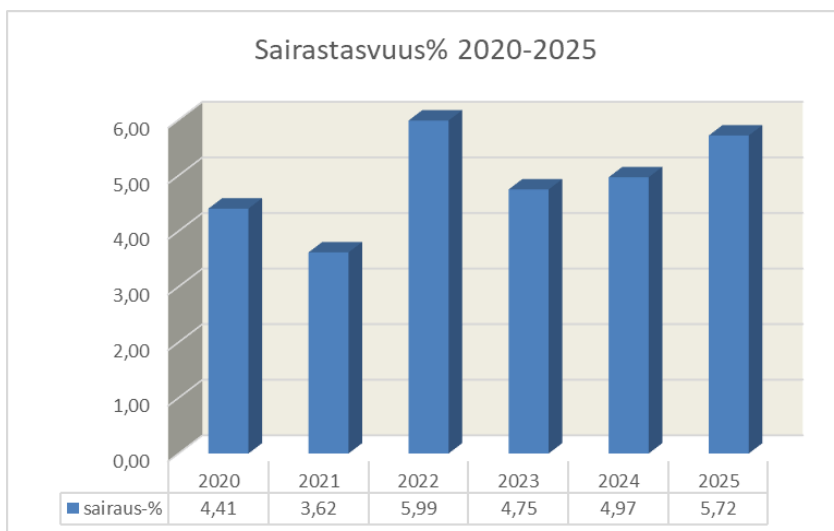
4. POISSAOLOT

Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli yhteensä 3266 päivää, mikä on 15,63 päivää / työntekijä.

Poissaoloilla on suuri taloudellinen merkitys kunnalle. Kustannuksia voidaan hahmottaa kertomalla poissaolopäivien lukumäärä arvioidulla päiväkohtaisella kustannuksella 160 € /pvä. Laskukaava antaa Mäntyharjun kunnan osalta poissaolojen kustannukseksi noin 522 560 €.



*huom. kuntaliitoksen myötä henkilöstömäärä noussut -> sairaspäivien kokonaismäärä lisääntynyt



Sairastavuusprosentti kuvaa sairauspoissaolojen määrää vuosityöajasta.

Sairauslomat

2025	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	1007	562	354	196	839	180	3138
Sairauslomat palkattomat	6	16	45	61	0	0	128
Yhteensä	1013	578	399	257	839	180	3266

0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä 40,65 %

Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat:

Kategoria	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Infektiot	220	101	203	203	258	271
Mielenterveyden häiriöt	558	273	316	503	719	954
Muut	705	719	1430	802	717	781
Oireet ja vaivat	11	10	4	*	*	*
Tapaturmat	145	162	115	63	90	187
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	375	501	617	306	472	839
Verenkierto- ja aineenvaihdunta-sairaudet	288	106	123	*	*	*

*Liian pieni otos

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

Sairauspoissaoloista noin kolmannes on alle 8 päivän poissaoloja. Pitkien yli 3 kuukauden pituisien sairauspoissaolojen määrä 25,7 % sairauspoissaoloista on huolestuttava. Selittävä tekijä saattaa olla henkilökunnan ikärakenne – asiaan tulee kiinnittää huomiota ja lisätä asiassa yhteistyötä työterveyden ja esihenkilöiden välillä. Vuonna 2025 poissaolosyiden kärjessä oli mielenterveysperusteiset syyt kuten vuonna 2024. Poissaolot tällä kategorialla ovat pääsääntöisesti pitkiä.

Mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä sairauspoissaolojen syynä ja pitkien sairauspoissaolojen lisääntyminen johtuu erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä (Kela 2024). Ahdistuneisuushäiriöt ovat myös julkisella alalla nousseet viimeisen kymmenen vuoden aikana yleisimmäksi vähintään 10 päivää kestäneen sairauspoissaolon syyksi.

Kunnan työtapaturma-, ammattitauti-, etätö-, matka- ja ryhmävakuutukset ovat siirtyneet 1.4.2025 IF Vakuutusyhtiöltä Pohjola Vakuutus Oy:lle.

Siirtymisen takia vuoden 2025 tilastot eivät ole tarkkoja ja vertailtavissa edellisiin vuosiin.

Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä 7 (ilmoitettu 7)

Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä 1 (ilmoitettu 2)

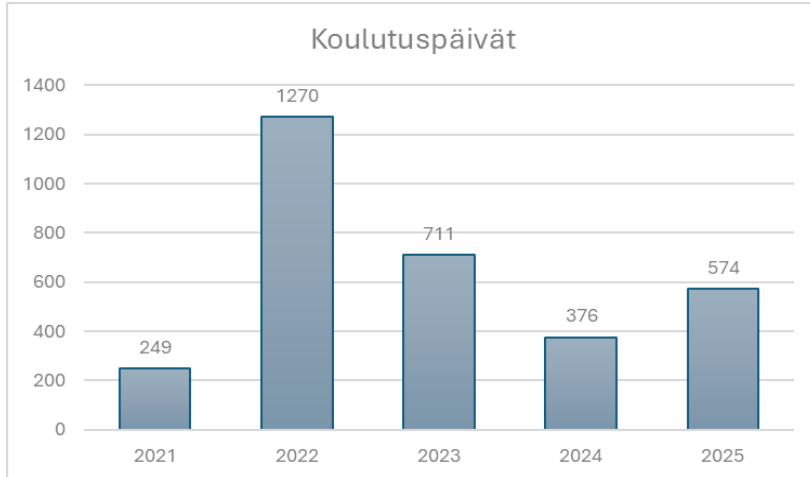
Työtapaturmakehitys on ollut laskeva.

5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2024 koulutuspäiviä toteutui vakituisen henkilöstön osalta 376 kpl. Henkilöä kohti koulutuspäiviä toteutui 2,3 kpl.

Käytössä oleva Eduhousen etänä toteutettava ”koulutuskirjasto” on osaltaan saattanut laskea rekisteröityjen koulutuspäivien määrää.

Vuodesta 2020 lähtien 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 2025 tyky-toimintaan käytettiin 20 953 €.

Henkilöstölle tarjotaan seuraavat työsuhte-edut:

- liikunta- ja kulttuurietu, ns. epassi, jonka arvo on 100 €/työntekijä/vuosi, omavastuu 0 €
- Veljesniemen saunan käyttömahdollisuus
- työterveyshuolto
- työsuhdepolkupyörä
- 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 10, 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa.

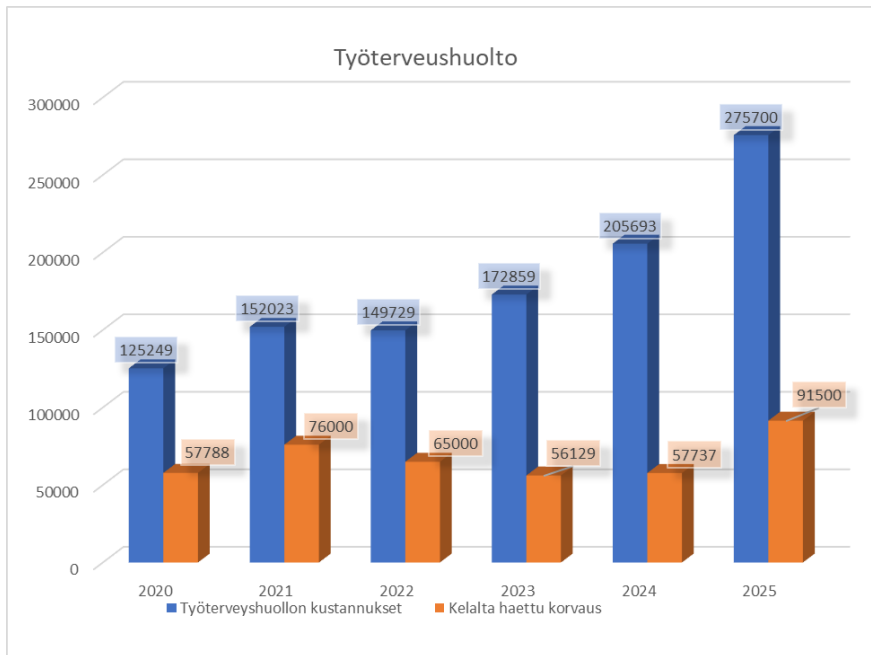
6.2 Työterveyshuolto

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 koskee myös yleislääkäritasoisista sairaanhoidosta. Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon kustannukset painottuvat ennaltaehkäisevään toimintaan, mihin valtakunnallisesti 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.



Mäntyharjun kunnan työntekijöilleen tarjoama työterveyshuolto on vuonna 2025 ollut palveluiltaan kattava supistuksista huolimatta.

Kustannusten kasvun takana on yleisen kustannustason kasvun lisäksi työyhteisöille kohdistettujen työkykyjohtamisen palveluiden kirjaaminen keskitetysti tähän menokohtaan.

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 31.12.2025

	miehet	%osuus	naiset	%osuus	yhteensä
Ylin johto	3	75	1	25	4
Esimiehet	5,2	57,8	3,8	42,2	9
Muut	38,8	24,6	119,2	75,4	158
Yhteensä	47		124		171

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

6.4. Työsuojelu

Kuntaan on valittu työsuojeluvaltuutetut toimikaudeksi 2022-2025, jotka toimivat myös yhteistyötoimikunnan jäseninä.

Mäntyharju 2 henkilöä ja varahenkilöt.

Pertunmaa 2 henkilöä ja varahenkilöt.

Aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia oli 1 kpl.

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään terveellisyttä ja turvallisuutta. Lähtökohtana on työpaikkojen oma-aloitteinen toiminta.

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

Seuraavien vuosien sisällä riskinä on henkilöstön eläköitymisen 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 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

Kunnantalon toiminnat ovat hajasijoitettu useaan toimipisteeseen syksyllä 2024. Tilanteeseen saadaan korjaus toivottavasti mahdollisimman pian uusien Pentinpolku 1:ssä sijaitsevien tilojen käyttöönoton myötä. Samassa vaiheessa tilojen yleiseen turvallisuuteen tulee kiinnittää huomiota.

Sivistyksen toimiala

Saatavuus

Sivistyspalveluissa kelpoisuuden omaavan henkilöstön saatavuus on joidenkin henkilöstöryhmien osalta haasteellista. Lisäksi sivistyspalveluissa on toimintoja, jotka ovat yhden työntekijän varassa ja näin ollen toiminnaltaan haavoittuvia. Pääsääntöisesti avoimeksi tulleet virat ja toimet kyetään täyttämään ns. normaalein rekrytointitoimin, mutta maanlaajuisesti tiettyjen henkilöstöryhmien kysyntä ja tarjonta työmarkkinoilla on epätasapainossa. Virkojen ja toimien osalta kelpoisuusongelma Mäntyharjussa koskee tällä hetkellä erityisesti sijaishenkilöstöä.

Kunnan perusopetuksen oppilasmäärä on vähitellen vähenemässä, mikä lisää painetta useamman aineen kelpoisuuteen samalla opettajalla. Kunta kannustaa kaksoispätevyiden ja myös työtehtäviä tukevien muiden pätevyyksien hankintaan. Saatavuutta voidaan turvata hyvällä työnantajamaineella, mikä edellyttää jatkuvaa työhyvinvoinnin ja työolojen edistämistä kuten esimerkiksi työsisältöjen kehittämistä ja mahdollisuuksilla koulutukseen ja työnohjaukseen.

Osaaminen

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja täydennyskoulutuksiin osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää. Pääosa oppimisesta tapahtuu työyhteisöissä mm. hyviä käytäntöjä jakamalla ja erilaisia työtapoja kokeilemalla. Henkilöstön koulutushalukkuus on sivistyspalveluissa kiitettävällä tasolla.

Kehittämistä toteutetaan usein hankerahoituksen turvin. Hankkeilla pyritään uudistamaan käytäntöjä ja toimintamalleja. Mikäli hankerahaa ei ole käytettävissä, kehittämistyön kustannukset kohdentuvat käyttötalouteen. Henkilöstön sitouttaminen muutoksiin turvataan yhteisöllisillä koulutuksilla ja valmennuksilla. Uusien toimintamuotojen käyttöönotot ovat pitkäjänteisiä ja edellyttävät pitkäkestoisista perehdytystä ja yhdessä oppimista.

Turvallisuus

Henkilöstö kohtaa entistä useammin haasteellisia ja arvaamattomasti käyttäytyviä huoltajia ja asiakkaita. Riskien tunnistaminen, ennalta ehkäisevä toiminta ja yhteisöllinen varautuminen ovat tärkeää toimintamuotoja. Yksiköitä on ohjeistettu mm. välttämään asiattomasti käyttäytyvien henkilöiden kohtaamista riskitilanteissa yksin. Erilaisilla rakenteellisilla ratkaisuilla, mm. poistumisteiden huomioimisella, kameravalvonnalla ja lukituksen suunnittelulla, pyritään pienentämään riskiä. Yksiköiden varautumissuunnittelu ja tilanteiden harjoittelu on tärkeää.

Tekninen toimiala

Saatavuus

Henkilöstön saatavuus teknisten palveluiden toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ei ole tällä hetkellä ongelma. Määräaikaisiin tehtäviin on ollut myös hyvin saatavilla tekijöitä. Sesonkiluonteinen toiminta aiheuttaa haasteita. Henkilöstön määrä sijaistustapauksissa aiheuttaa huomattavaa lisäkuormaa muille. Osaavaa sijaista ei ole tai sijaistuksiin ei ole aikaa käytettävissä.

Henkilöstön tarve on suoraan verrannollinen päätettyyn palvelutasoon ja siitä aiheutuvaan toiminnan laajuuteen.

Osaaminen

Toimenkuvien muuttuessa ja vaatimusten lisääntyessä henkilöstön osaamista lisätään tarvittaessa koulutuksilla. Koulutustarvetta käydään läpi henkilöstön kanssa ja määrärahojen salliessa osallistutaan koulutuksiin tarpeen mukaan. Uuden henkilöstön perehdytykseen esimerkiksi ohjelmistojen sujuvaan käyttöön on resurssimme varsin tiukka.

Turvallisuus

Kunnan toimitilojen osalta ylimääräisistä ylläpidettävistä tiloista tulee päästä nopeasti eroon ja käyttöön jäävien tilojen ennakoivaan ylläpitoon tulee varata riittävät resurssit. Tulee huolehtia sujuvasta yhteistyöstä oman työn ja urakoitsijoiden välillä.

Henkilöstön työturvallisuudesta pidetään huolta säännöllisillä tarkastuksilla ja esimiesten seurannalla. Työturvallisuuskoulutukset sekä työturvallisuuskorttikoulutukset toteutetaan määräajoin. Henkilökohtaisien suoja- ja turvallisuusvälineiden käyttö on pakollista niitä vaativissa työtehtävissä. Konekaluston tarkastukset suoritetaan määräysten mukaan.

8 MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2022 – 2025

16.3.2025

19416 KUNNANHALLITUS	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Kunnanjohtaja	1	1	1	1
Hallinto- ja talousjohtaja	1	1	1	1
Markkinointipäällikkö	0,5	0	0	0
Markkinointisihteeri		0	0,4	0
Taloussuunnittelija	1	1	1,33	1
Kirjanpitäjä	0,5	0	0	0
Hallintosihteeri	1	1	1	1
Tiedonhallintasuunnittelija	1	1	1	1
Palvelusihteeri	0	0	1	1,8
Henkilöstösuunnittelija	0,5	0,9	0,9	1,2
Palvelupäällikkö	0,5	1	0	1
It-suunnittelija	2	2	2	3
Työsuojelupäällikkö	0,2	0,1	0,1	0,2
Kotoutumiskoordinaattori	0	1	0,7	1
Työllisyyskoordinaattori	1	1,6	1	0
Yksilövalmentaja	1	0	0	0
Työvalmentaja	2	0	0	0
Tukityöllistetyt Kunnanhallitus	4	4	4	0
	17,2	15,6	15,43	13,2
Elinvoima				
Viestintä- ja markkinointikoordinaattori				0,4
Elinvoimakehittäjä	0,4	1	0,6	1
Hankekoordinaattori	0	0	0	1,3
	0,4	0	0,6	2,7
Kunnanhallitus yhteensä	17,6	16,6	16,03	15,9
19441 SIVISTYSTOIMI	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Varhaiskasvatus				
Varhaiskasvatuksen johtaja	1	1	1	1
Päiväkodinjohtaja				1
Varhaiskasvat. opettaja (ja sosionomi)	7,8	9	12	14
Varhaiskasvatuksen sosionomi (uusi)				2
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1	1	1
Lastenhoitaja/lähihoitaja	15,6	14	14	17,5
Ryhmäavustaja/päiväkotihuoltaja	3,1	2,5	3	3
Perhepäivähoitajat	2	2	2	1
Ryhmäperhepäivähoitaja				2,5
Yhteensä	30,5	29,5	33	43
Sivistyksen hallinto				
Sivistysjohtaja	1	1	1	1
Hallintosihteeri				0,5
Koulukuljetuskoordinaattori		0,5	0,5	0,4
Hyvinvointikoordinaattori	1	1	1	1
Palvelusihteeri	1	1	1	1
Liikuntaneuvoja, hanke			1	1
Liikunta- ja hyvinvointiohjaaja				0
Palvelupäällikkö	0,5	0	0	0
Henkilöstösuunnittelija	0,3	0	0	0
	4,8	4,5	5,5	4,9

Perusopetus ja lukio	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Rehtori	2	2	2	3
Koulusihteeri	1,5	1,5	1,5	2
Lehtori	18,5	16	17	18
Esiluokanopettaja	2,6	2	2	3
Luokanopettaja	16,6	16	15	20
Erytysluokanopettaja	2	3	3	4
Erytysopettaja	6,1	4,5	5	6
Tuntiopettaja vak/ma	9,4	9,5	10	11
Koulunkäyntiohjaaja	11,3	9,1	10,3	16,3
Koulunkäyntiohjaaja ma.	2,7	4,8	2,2	2,2
Koulukoutsu				0,5
	72,7	68,4	68	86
Kansalaisopisto				
Kansalaisopiston rehtori	0,8	0,5	0,8	0,8
Kansalaisopiston sihteeri	0,5	0,5	0,5	0,5
Kansalaisopisto päätoimiset opettajat	2,7	2,6	2,8	2,8
Kansalaisopiston tuntiopettajat				3
Kansalaisopiston koulutussuunnittelija	1	1	1	1
Taiteen perusopettaja				0,1
Hankekoordinaattori		0,3	0,8	1
Kansalaisopiston sivut/ma opettajat	4,7	0	4	0
	9,7	4,9	9,9	9,2
Kirjasto				
Kirjastotoimenjohtaja	0,2	0,1	0,2	0,2
Informaatikko	2	2	2	2
Kirjastovirkailija	2	2	2	2
Palveluneuvoja	1	1	1	1
	5,2	5,1	5,2	5,2
Kulttuuri- ja vapaa-aika				
Kinon työntekijät ma	1	1	0,7	0,1
Kinon työntekijä				0,6
Museon kesätyöntekijä ma	0,4	0,2	0,3	0,1
	1,4	1,2	1	0,8
Nuoriso- ja vapaa-aika				
Nuorisotyöntekijä	1	1,1	0,2	0
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	1	1,5
Nuoriso-ohjaaja/nuorisotyöntekijä	1	1	1	1,5
Nuoriso-ohjaaja op.sop.		1	1	0
Yksilövalmentaja	1	1	1	1
Koulunuorisotyöntekijä			0,4	1
Vapaa-aikasihteeri	0,8	0,5	0	0
Kulttuurituottaja	1	0,8	0	0
Uimaopettaja	0,1	0,1	0	0
	5,9	6,5	4,6	5,0
Sivistysltk yhteensä	130,2	120,1	127,2	154,1
19451 TEKNINEN TOIMI	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Tekninen johtaja	1	1	1	1
Kiinteistökehityspäällikkö	0	0	0	1
Maankäyttökoordinaattori	1	1	1	1
Ylläpitöpäällikkö	1	0,75	1	0,83
Palvelupäällikkö/toimistos sihteeri	1	1	1	1,25
Kirjanpitäjä	0,5	1	1	1
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	1	1

	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Työnjohtaja, työhön osallistuva		1	1	2
Ammattimies/sekatyömies	7	6	5	8
Ammattimies, oppisopimus		1	0	0
Kausityöntekijä, talvi			0,5	0,5
Kausityöntekijä, kesä			0,5	0,5
Liikuntapaikkamestari	1	0,4	1	1
Liikuntapaikkahoitaja	1,5	1,5	1,5	1,5
Vesihuoltomestari	1	1	1	1
Vesi- ja viemärlaitoksen hoitaja	2,75	2,75	2,75	2,75
Yhteensä	18,75	19,4	19,25	24,33
19455 Rakennuslautakunta				
Rakennustarkastaja	1	1	1	1
Palvelusihteeri	1	1	2	2
Toimistotyöntekijä	1	1	0	0
Digitoija		0,75	1	1
Yhteensä	3	3,75	4	4
Tekninen toimi yhteensä	21,75	23,15	23,25	28,33
YHTEENSÄ	169,55	159,85	166,48	198,33