

Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyöryhmä 27.3.2025

Kaupunginhallitus 31.3.2025

Kaupunginvaltuusto 26.5.2025

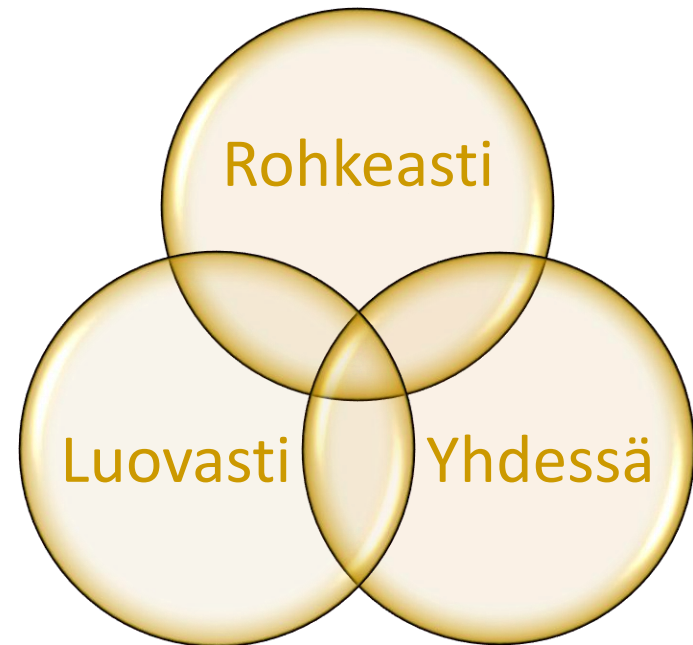
Strategia ja arvot

Strategian ja arvojen viestintä ja niiden toteuttaminen päätöksenteossa ovat avainasemassa strategian ja arvojen toteuttamisessa ja juurruttamisessa toimintakulttuuriin. Tässä avainasemassa ovat luottamushenkilöt, johtoryhmä sekä esihenkilöt.

Strategian ja arvojen toteuttaminen on keskeinen osa henkilökunnan päivittäistä työtä. Strategian ja arvojen mukainen toiminta varmistaa, että kaikki työntekijät työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstö on organisaation sydän ja sen menestyksen avain. Ilman motivoituneita ja osaavia työntekijöitä kaupungin strategian ja tavoitteiden saavuttaminen olisi mahdotonta. Henkilöstön sitoutuminen ja eri tavoin toteutuva yhteistyö luovat vahvan perustan kaupungin arvojen mukaiseen toimintaan.

Ilman henkilöstön tehokasta ja sydämellä tehtyä työtä ei kaupungin palveluja voida tuottaa. Iso kiitos koko henkilöstölle kaupunkilaisten hyväksi tekemästänne työstä!



Taustaa

Toiminnan johtamisessa ja suunnittelussa keskeistä on tieto henkilöstövoimavaroista. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Henkilöstökertomus on osaltaan tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, jotka vaikuttavat henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kaupungin strategiatyötä.

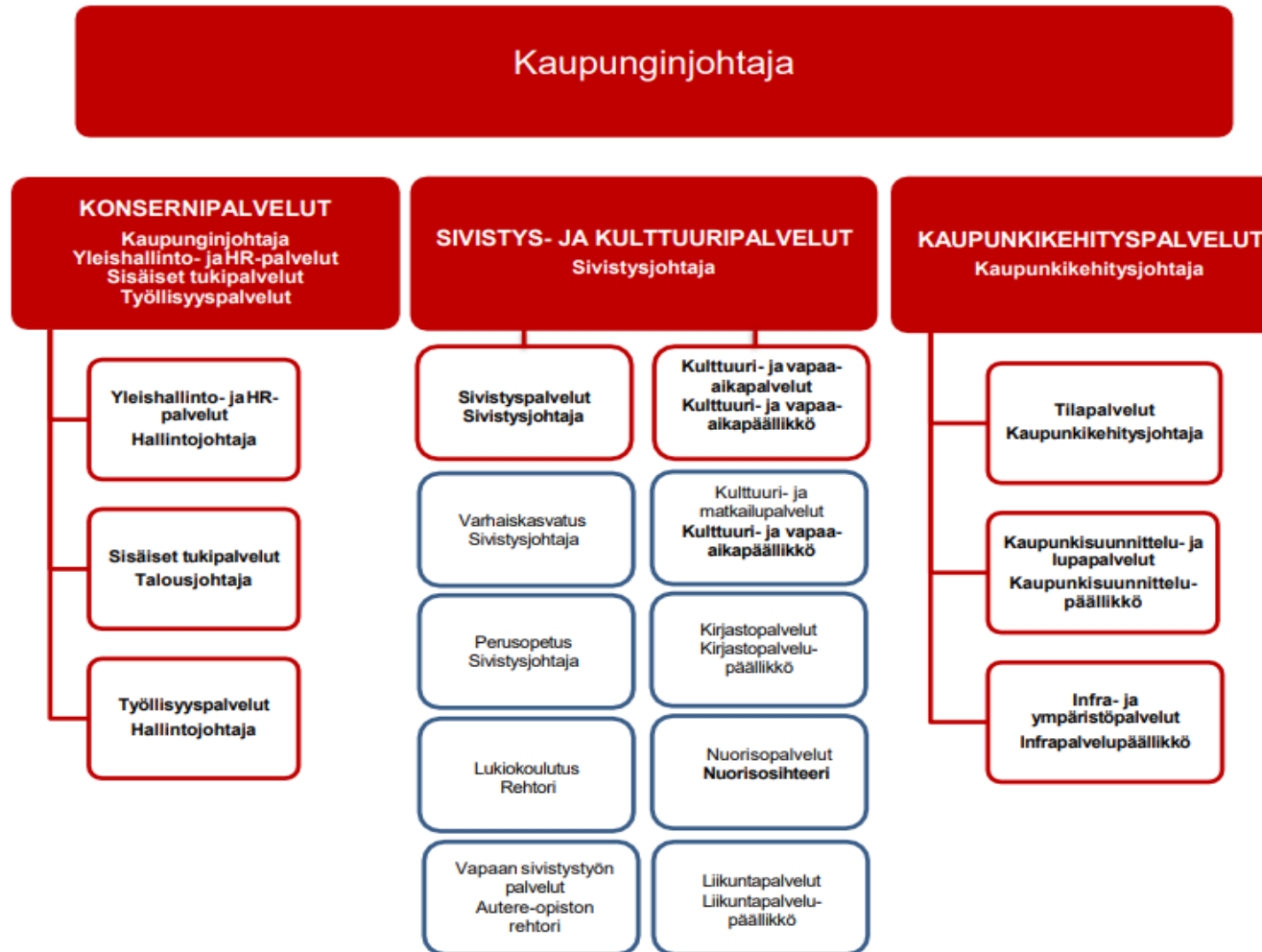
Henkilöstöraportti on laadittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat –KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kun tietoja on ollut saatavilla. Kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi, valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua henkilöstötietojen seurannassa vuoden 2022 alusta alkaen. Tässä raportissa pyritään seuraamaan suositusta, jotta kunnat olisivat yhteismitallisesti vertailtavissa ja henkilöstötietoa voitaisiin käyttää johtamisen välineenä. Suositus koskee seuraavia tunnuslukuja:

- Henkilötyövuosi /HTV2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

Mänttä-Vilppulan kaupungin osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu SarastiaHR365-järjestelmästä. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihjajalinnalla Oy:n Työterveysportaali-järjestelmä. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2022 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2024. Raportissa ei ole huomioitu konserniyhtiöiden henkilöstöä.

Henkilöstöraportointia kehitetään edelleen raportointimahdollisuuksien ja niiden luotettavuuden lisääntyessä. Sarastia 365 Hrsovelluksen raportit eivät ole kattavia ja vain osin luotettavia sekä niiden määrittelyyn liittyy virheitä.

Kaupungin henkilöstöorganisaatio 31.12.2022



Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilötyövuosien määrä väheni 8%:lla vuodesta 2023. Suhteellisesti suurin vähennys on ollut kaupunkikehityspalveluissa.
2. Henkilöstökustannusten osuus laski 2,7 %.
3. Henkilöstön keski-ikä laski vuodesta 2023 ollen 31.12.2024 48,7 vuotta.
4. Määräaikaisten palvelussuhteiden ja sijaisuuksien osuus on laskenut n. 10 % . Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuonna 2024 oli 28%. Samalla toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuus on noussut.
5. Sijaisten osuus on laskenut yli 40% vuodesta 2023.
6. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen laskenut. Keskimäärin poissaoloja oli 19,3 pv / henkilötyövuosi (21,5 vuonna 2023; 22,3 vuonna 2022; 27,1 vuonna 2021). Laskennallinen hyöty sairauspoissaolojen vähenemisestä on 426.600 euroa.
7. Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna kasvoivat eniten hengitystieinfektioista johtuvat poissaolot. Myös mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden osuus kasvoi. Sen sijaan tuki- ja liikuntaelinsairausperustaisten poissaolojen osuus laski.
8. Työterveyshuollon kustannus nousi 70 395 euroa. Tästä osa korvataan työnantajalle Kelasta.

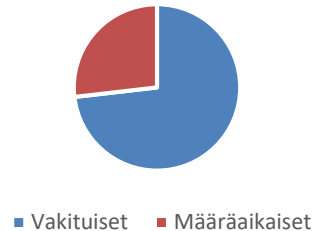
Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä ja rakenne raportoidaan poikkileikkausaineistona vuoden viimeiseltä päivältä, sekä henkilötyövuosina. Voimassa olevien palvelussuhteiden määrästä on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, palkaton sairausloma, perhe- ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2024 oli 358. Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien määräaikaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset sekä Autereopiston sivuvirassa olevat opettajat.

Henkilöstö 31.12.2024

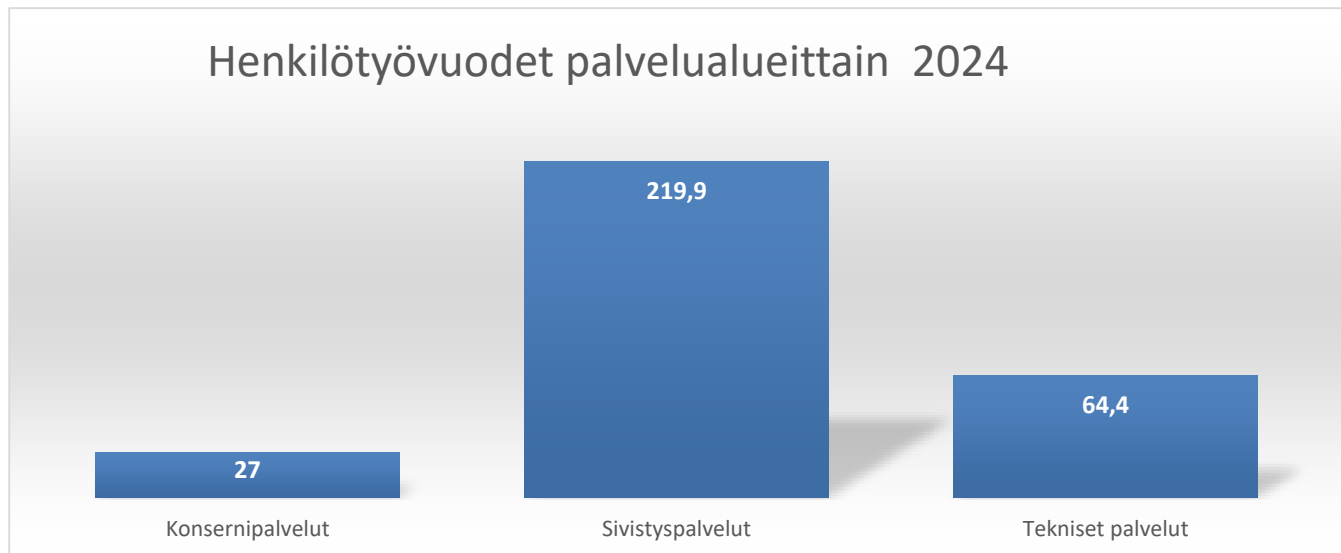


Henkilöstö 31.12.2024



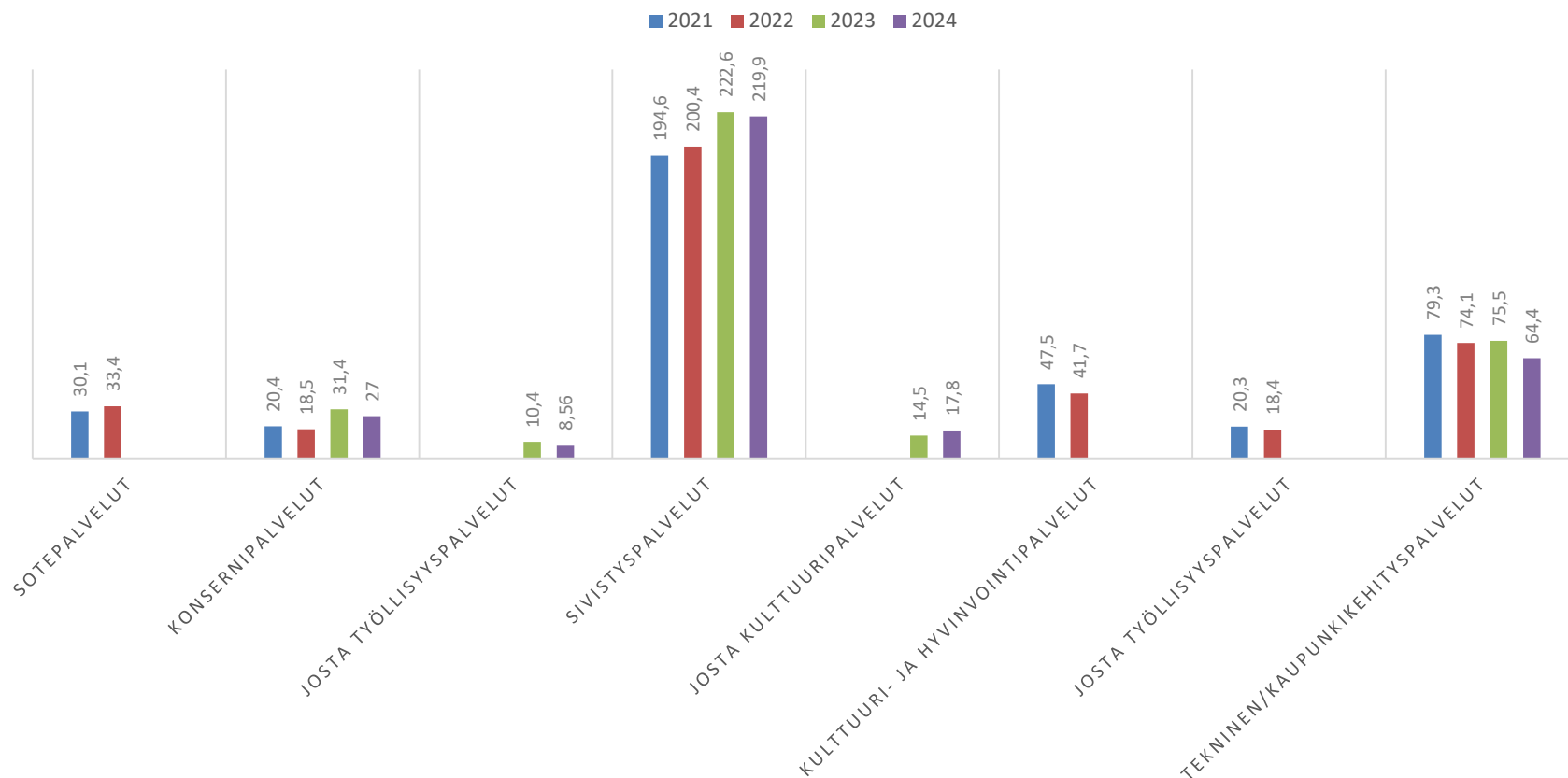
Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Yleisimpänä työpanosta kuvaavana tunnuslukuna käytetään HTV2-tunnuslukua. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).



Henkilötyövuosien mittaaminen eri vuosien välillä ei ole yhteismitallista organisaatiomuutosten vuoksi. Alla olevaan kaavioon on pyritty huomioimaan organisaatiomuutokset niin, että ne voidaan erotella ja yhdistellä kulloisenkin organisaatorakenteen mukaisesti. Henkilötyövuosien määrä on vähentynyt kaikilla palvelualueilla yhteensä 27,4 henkilötyövuodella vuodesta 2023. Suurinta väheneminen on ollut kaupunkikehityksen palvelualueella, jossa vähentymä on ollut 11,1 henkilötyövuotta. Osa kaupunkikehityspalveluiden henkilötyövuosien vähentymästä selittyy toiminnan muutoksista esim. eläkkeelle siirtymisten yhteydessä sekä useista rekrytointien vuoksi auki olleista tehtävistä vuonna 2024. Palvelualueiden sisällä kulttuuripalveluiden henkilötyövuodet ovat lisääntyneet johtuen lyhytaikaisten sijaistusten määrän kasvusta sekä hanketyöstä johtuen.

HENKILÖTYÖVUOSIEN KEHITYS 2021-2024



Palvelussuhteen luonne

Mänttä-Vilppulan kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/ viranhoidomääräykseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

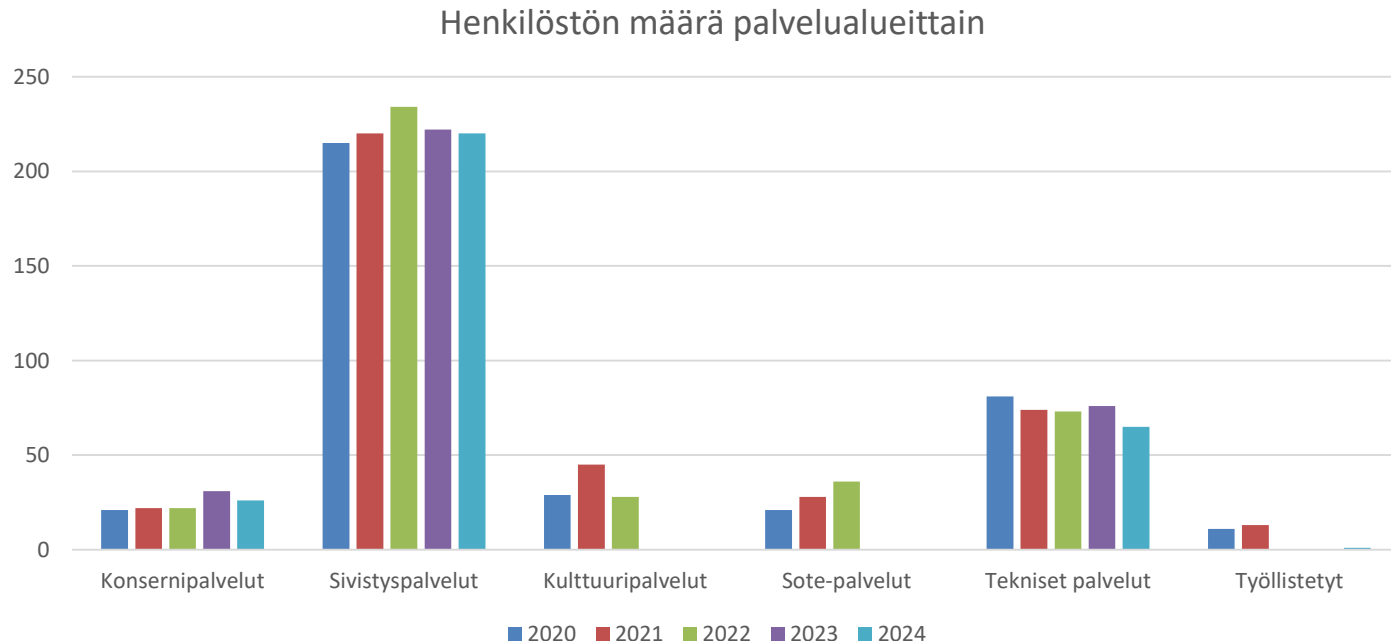
Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen.

Määräaikaisen henkilöstön määrä on tasaisesti vähentynyt koronavuosien 2021 ja 2022 ollen nyt 28 % henkilöstöstä. Korkeimmillaan määräaikaisten osuus on ollut vuonna 2022 (32,6 %). Viimeisen kymmenen vuoden aikana määräaikaisten osuus henkilöstöstä on ollut alhaisimmillaan vuonna 2020 (17,5%). Vuonna 2024 määräaikaisten osuus oli 29%.



Henkilöstörakenteen kehitys

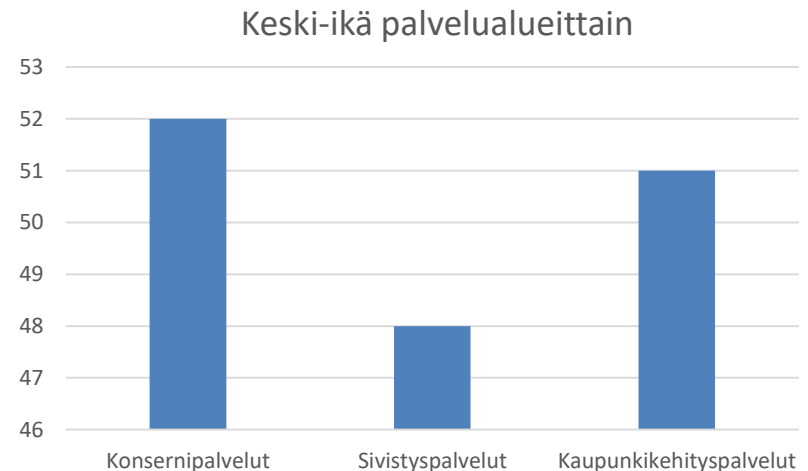
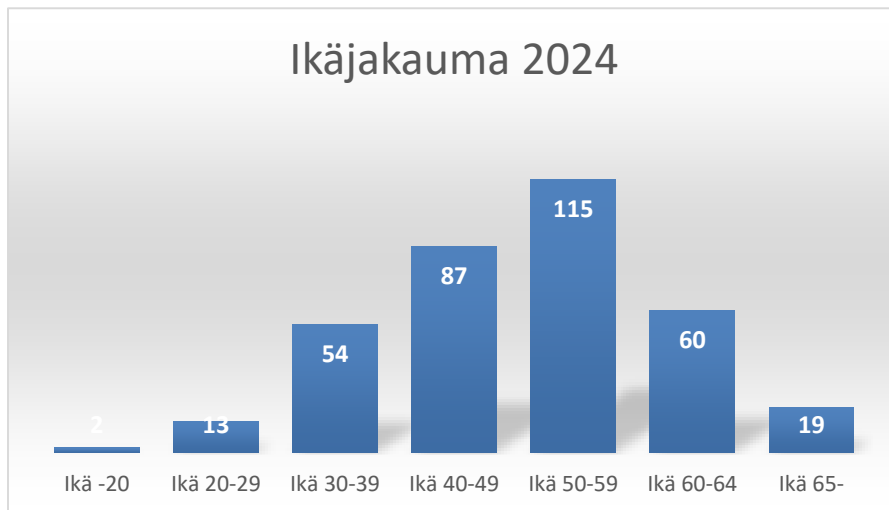
Henkilötyövuosien määrä on laskenut vuodesta 2023 kahdeksalla prosentilla. Vähentymistä on tapahtunut kauttaaltaan kaikissa palvelussuhdemuodoissa. Ainoastaan osa-aikaisten määrä on kasvanut yhdellä henkilöllä. Prosentuaalisesti eniten on vähentynyt sijaisten käyttö, yli 40 %. Konsernipalveluiden osalta työllisyyspalvelu-uudistukseen varautuminen on vähentänyt työllistettävien määrää sillä työllistämisistä solmittuja työsopimuksia ei ole tehty johtuen julkisen sektorin saaman palkkatuen päättymisestä ja työllisyys ehdon muutoksista vuoden 2025 alusta alkaen. Palvelualuekohtaisesti eniten henkilötyövuosia on vähentynyt kaupunkikehityspalveluista, lähes 15 %. Kulttuuripalveluissa on puolestaan 23% nousu, joka johtuu lyhytaikaisten sijaisten tarpeen kasvusta sekä hanketyöstä.



Ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Tietoa henkilöstön sukupuolijakaumasta tarvitaan muun muassa tasa-arvon edistämiseen ja sen seurantaan työyhteisössä. Ikäjakauma 2024 näkyvä yli 65-vuotiaiden määrä selittyy pitkälti Autereopiston sivutoimisilla opettajilla.

Konsernipalveluissa keski-ikä oli 52 vuotta, kaupunkikehityspalveluissa 51 vuotta ja sivistyspalveluissa 48 vuotta (poislukien Autereopiston opettajat). Sivistyspalveluiden henkilöstö oli keskimäärin kaupungin nuorinta. Koska sivistyspalveluiden henkilöstömäärä on palvelualueista suurin, koko kaupungin kesimääräiseksi henkilöstön iäksi muodostui 48,7 vuotta (vuonna 2023 50,2 vuotta). Suurin ikäryhmä oli 50-59 vuotiaat.



Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden lukumäärinä. Näiden kehitystä seurataan pitkällä aikavälillä.

Eläkeuudistusten myötä eläkkeelle jäänti-ikää on entistä vaikeampaa ennustaa.

Useimmat varhaiseläkkeet, kuten yksilöllinen varhaiseläke, työttömyyseläke ja osa-aikaeläke, ovat poistuneet. Eläkkeiden taso ja vanhuuseläkeikä on sidottu elinajanodotteeseen. Ajatuksena on, että elinajan pidentyessä ja terveiden elinvuosien lisääntyessä on työskenneltävä entistä pidempään saavuttaakseen tietyn eläketason. Työvoimapulan ja väestön ikääntymisen myötä tarve työurien pidentämiselle on kasvanut myös työnantajan näkökulmasta.

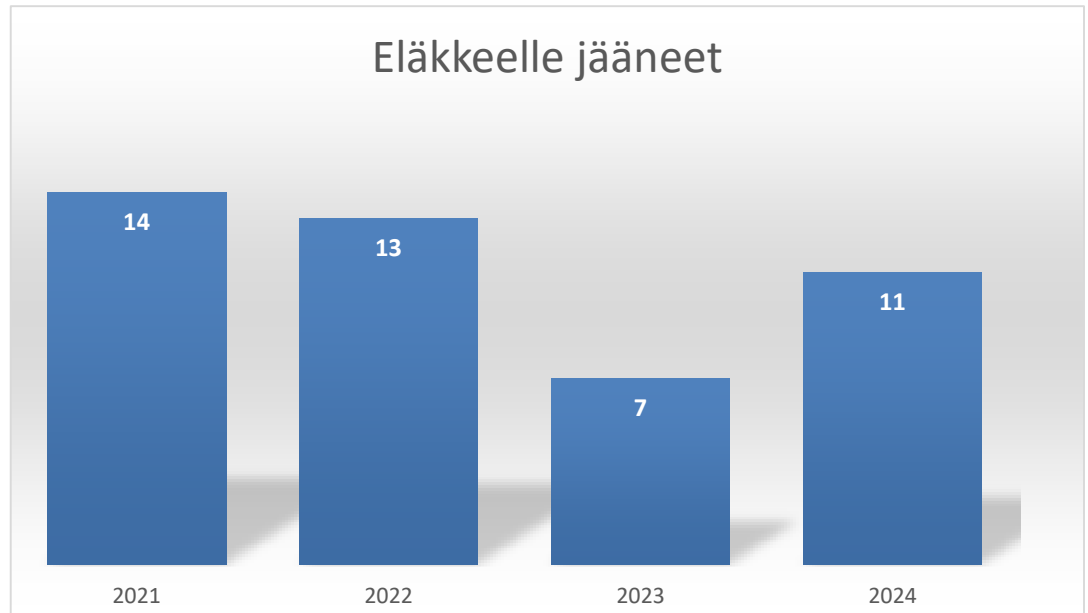
Eläkkeelle jäätiin vuonna 2024 keskimäärin 63,7 vuotiaana (2023 63,1 vuotiaana, 2022 62,8-vuotiaana). Tietosuojasyistä raportissa ei voida esittää työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä eikä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä.

Taulukko: Eläke-ennuste 2024-2027 (lähde Keva)

Kaavio: Mänttä-Vilppulan kaupungilta eläkkeelle jääneet vuosina 2021-2024

Vuosi	Vanhuuseläkkeelle jäävät	Täysi työkyvyttömyyseläke	Osatyökyvyttömyyseläke
2024	9	2	2
2025	14	2	2
2026	13	2	2
2027	13	2	2

Eläkkeelle jääneet



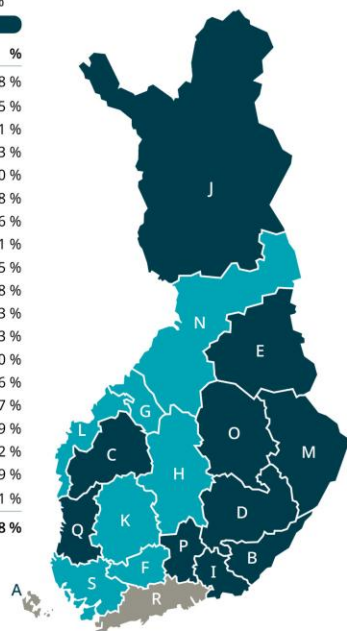
Kevan maaliskuussa 2025 päivittämän eläke-ennusteen mukaan julkiselta sektorilta on eläköitymässä lähes joka kolmas työntekijä seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2025–2034*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2025–2034

Maakunta	Eläköityviä	
		%
A Ahvenanmaa	1 130	25,8 %
B Etelä-Karjala	2 350	36,5 %
C Etelä-Pohjanmaa	3 810	33,1 %
D Etelä-Savo	2 550	36,3 %
E Kainuu	1 410	34,0 %
F Kanta-Häme	2 870	31,8 %
G Keski-Pohjanmaa	1 560	29,6 %
H Keski-Suomi	4 220	30,1 %
I Kymenlaakso	3 000	35,5 %
J Lappi	3 690	33,8 %
K Pirkanmaa	9 140	29,3 %
L Pohjanmaa	3 550	29,3 %
M Pohjois-Karjala	2 980	35,0 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 070	30,6 %
O Pohjois-Savo	5 470	33,7 %
P Päijät-Häme	3 480	33,9 %
Q Satakunta	3 680	33,2 %
R Uusimaa	29 160	25,9 %
S Varsinais-Suomi	7 750	30,1 %
Koko maa	99 310	29,8 %



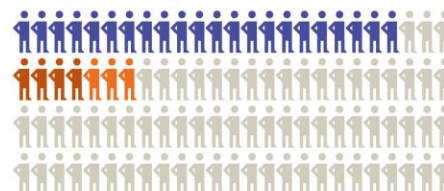
*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 30.11.2024 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

	Työkyvyttömyys-eläkkeet, %			Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyys-eläkkeet			Kaikki eläkkeet
	Vanhuus-eläkkeet, %	Osatyökyvyttömyys-eläkkeet, %			Vanhuus-eläkkeet	Osa-	työkyvyttömyys-eläkkeet	
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	20 %	1,2 %	1,3 %	23 %	8 530	490	540	9 560
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat	17 %	2,9 %	3,5 %	24 %	6 260	1 050	1 260	8 570
Varhaiskasvatuksen opettajat	17 %	2,6 %	3,2 %	23 %	3 690	570	700	4 960
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	22 %	1,4 %	1,3 %	24 %	4 570	310	270	5 140
Koulunkäyntiavustajat	18 %	3,7 %	2,8 %	25 %	3 510	720	550	4 770
Luokanopettajat	20 %	1,9 %	2,0 %	24 %	3 500	330	350	4 180
Erityisopettajat	20 %	2,6 %	2,5 %	25 %	1 720	230	220	2 170
Sairaala- ja laitospäivähoitajat	33 %	4,1 %	4,8 %	42 %	2 710	340	390	3 440
Kiinteistöhuollon työntekijät	34 %	4,9 %	3,3 %	42 %	2 160	310	210	2 680
Avustavat keittiötyöntekijät	27 %	6,1 %	5,5 %	39 %	1 710	380	340	2 440
Yleissihteerit	39 %	3,1 %	3,0 %	45 %	2 330	190	180	2 700
Lähihoitajat	18 %	3,6 %	4,0 %	25 %	1 000	200	230	1 430
Sosiaalialan ohjaajat	19 %	2,9 %	2,9 %	25 %	750	110	110	970
Nuorisotyön ohjaajat	6 %	7,7 %	6,8 %	20 %	180	230	210	620
Opetusalan johtajat	38 %	2,1 %	2,0 %	43 %	1 160	60	60	1 280
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	31 %	3,8 %	3,8 %	38 %	820	100	100	1 020
Kirjastotyöntekijät	36 %	5,1 %	4,2 %	45 %	950	130	110	1 190
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	33 %	3,2 %	3,7 %	39 %	850	80	100	1 030
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	35 %	3,6 %	4,5 %	43 %	900	90	120	1 110
Perhepäivähoitajat	39 %	6,8 %	3,5 %	50 %	890	160	80	1 130
Sairaanhoidajat	16 %	2,9 %	4,1 %	23 %	360	60	90	510
Lastenhoidon johtajat	34 %	1,7 %	1,6 %	37 %	740	40	40	810
Siivoojat	38 %	5,4 %	5,2 %	49 %	830	120	110	1 060
Henkilökohtaiset avustajat	21 %	7,0 %	4,9 %	32 %	440	150	110	700
Maatalouslomitajat	32 %	9,2 %	6,0 %	47 %	610	180	120	910

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2025–2034

30 %



vanhuuseläkkeet	23 %	76 070 hlöä
työkyvyttömyys-eläkkeet	4 %	12 060 hlöä
osatyökyvyttömyys-eläkkeet	3 %	11 190 hlöä
Eläkkeelle yht.		99 310 hlöä
Vakuutettuja yht.		333 190 hlöä

Henkilöstön vaihtuvuus

Työntekijöiden lähtö aiheuttaa organisaatiolle kuluja rekrytoinnin ja perehdytyksen kautta sekä työsuhteen alkuvaiheen mahdollisesti heikomman tehokkuuden vuoksi. Toisaalta työntekijän lähteminen tarjoaa mahdollisuuden toimintatapojen uudistamiseen. Lisäksi uudet työntekijät tuovat tullessaan uutta osaamista ja ajattelutapoja. Vaihtuvuudella on siis organisaatio- ja tilannekohtainen optimitaso. Tärkeää on myös tietää mikä on työpaikan vaihtamisen syy.

Korkea vaihtuvuus on usein indikaattori työpaikan ongelmasta, joka pitäisi korjata. Jos vaihtuvuus on jatkuvasti yli 20 %, on syytä tarkastella lähtösyitä. Samoin tilanteissa, joissa henkilöstöä lähtee ryppäissä tai oltuaan alle vuoden töissä. Joillakin toimialoilla kuten esim. ravintola-alalla sekä sosiaali- ja terveydenhoidossa korkea vaihtuvuus on tosiasia.

Päättäneissä vakituisissa palvelussuhteissa on huomioitu irtisanoutuneet sekä irtisanotut työntekijät. Niin päättäneissä kuin alkaneissakin työsuhteissa on huomioita ainoastaan vakinaiset työntekijät. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät on esitetty erikseen eläköitymisosiossa.

Vuonna 2024 tulovaihtuvuus oli 1,1 % (2023 5,7 %) ja lähtövaihtuvuus 3,6 % (2023 4,5 %). Osittain lukujen epäsuhtaa selittää vuodenvaihteessa kesken olleet rekrytoinnit sekä tehtävän tultua avoimeksi tehdyt uudelleenjärjestelyt ja säästötoimet.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on hankittu vuoden 2013 alusta lukien Pihlajalinna Oy:ltä.

Työterveyshuoltosopimukseen liittyy lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi

työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut.

Kaupungin työterveyshuollon yleistavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen.

Perusselvitykset

➤ Tekniset palvelut:

- ✓ Mäntän varasto
- ✓ Liikuntapaikkahoitajien työ

Raportointi ja palautetilaisuuudet:

- ✓ päiväkodit

Suunnatut selvitykset

- ✓ Sivistyspalvelu esihenkilöt, psyk.sos.kuormitus
- ✓ Kolhon päiväkoti ja Pohjaslahden ryhmäperhepäiväkoti (ergonomia)
- ✓ Savosenmäen koulu, keittiö (ergonomia)
- ✓ Miinanhelmen päiväkoti siivous (ergonomia)

Työkyvyn tuki: paljon psyk.sos. kuormitukseen liittyviä tukitoimia

Sairauspoissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tiedot henkilöstön terveysperustaisista poissaoloista saadaan työterveyshuollon järjestäjältä eli Pihlajalinna Oy:ltä. Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen syistä saadaan Pihlajalinna työterveyden tilastoista.

Työntekijä voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan puhelimitse suoraan omalle esihenkilölleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee työntekijän toimittaa esihenkilölleen todistus työkyvyttömyydestä. Sairauspoissalo tallennetaan myös näiden esihenkilön myöntämien ja muiden kuin työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolojen osalta palkkajärjestelmään ja Pihlajalinnan järjestelmään. Näin ollen tiedot poissaolojen kokonaismäärästä on tarkistettavissa kahdesta järjestelmästä. Vuonna 2024 terveysperustaisia poissaoloja kertyi Pihlajalinnan tietojen mukaan 6318 kalenteripäivää, mikä on 1153 päivää vähemmän kuin vuonna 2023. Työterveyshuollon todistuksella myönnettiin 72% poissaoloista, muu lääkäri kirjoitti todistuksista 18 % ja omailmoituksella poissaoloja kertyi 11 %.

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisin sairauspoissaolojen syy olivat erilaiset infektiosairaudet, erityisesti hengitystieinfektiot kuten influenssa, keuhkokuume ja mykoplasma. Infektiosairauksista johtuvat poissaolot lisääntyivät edellisvuodesta. Tules- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat vammat sen sijaan vähentyivät 608 päivällä. Erilaisiin mielenterveyden ongelmiin liittyvät poissaolot lisääntyivät 62 päivällä. Kokonaan ilman poissaoloja oli 30 % henkilöstöstä, mikä on pienempi osuus kuin osuus kuin 2023 (36%). 1-3 päivää sairastaneiden määrä nousi, kun taas yli 30 päivää sairastaneiden osuus väheni huomattavasti.

Sairauspoissaoloprosentti (%)

5,3

5,9

6,1

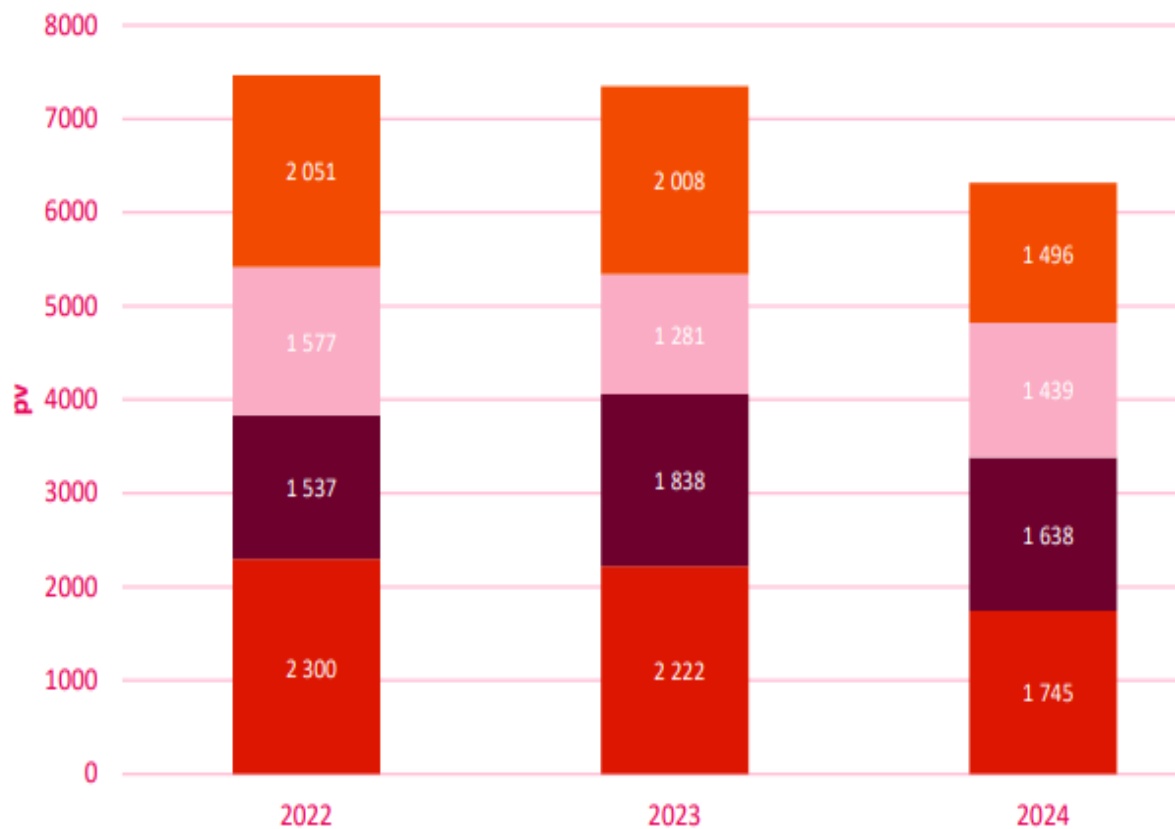
2024

2023

2022

Sairauspoissaolot vähentyneet 1153 päivää

Sairauspoissaolot kvartaaleittain

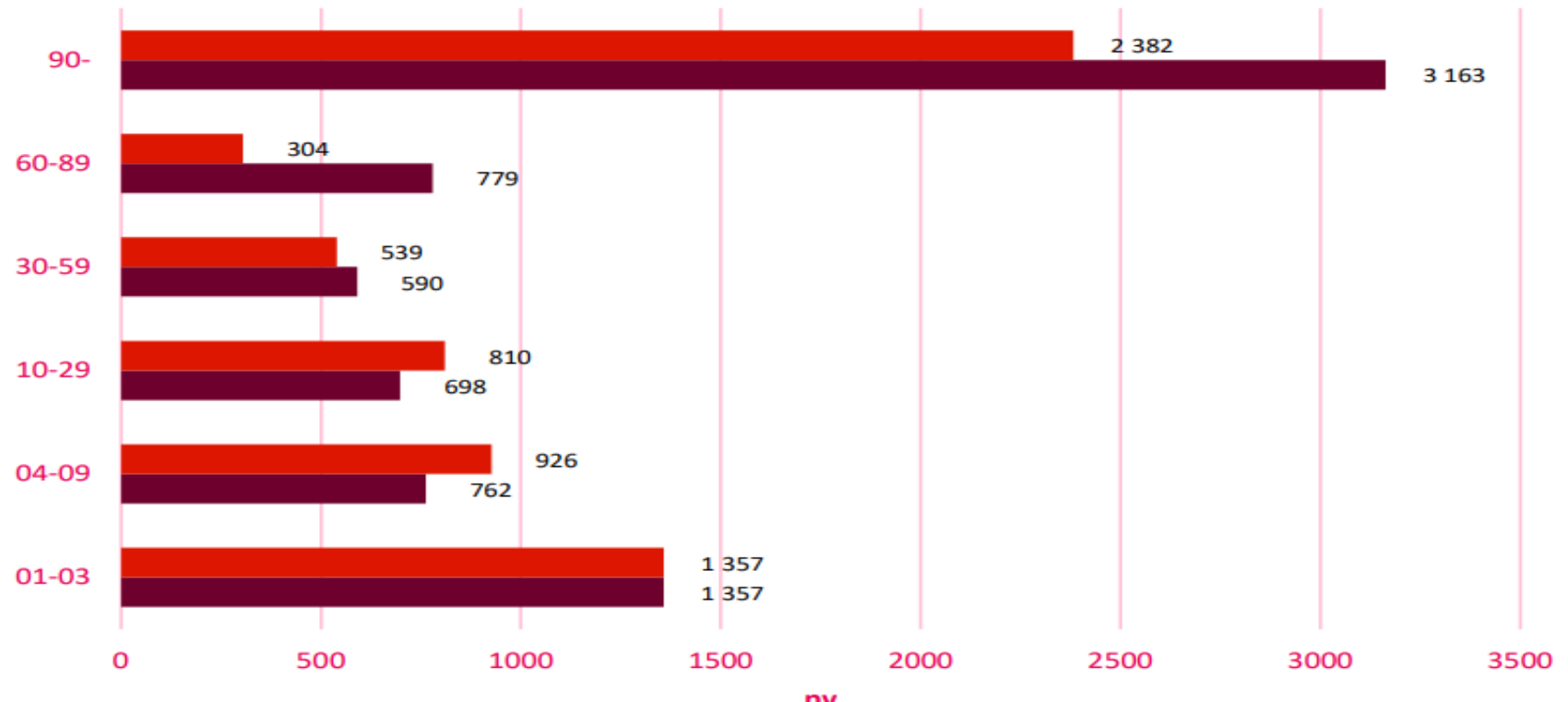


- Q1: 5,6
- Q2: 5,4
- Q3: 5,1
- Q4: 5,4

Sairaspoissaolojen pituudet

Pitkät sairauspoissaolot
(yli 30 pv) vähentyneet

- 1307 päivää vähemmän
- 11 henkilöä vähemmän



Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin

Keskimäärin poissaoloja oli 19,3 pv / henkilötyövuosi (21,5 vuonna 2023; 22,3 vuonna 2022; 27,1 vuonna 2021). Poissaoloprosentiksi muodostui 5,3 (5,9 % vuonna 2023). Pihlajalinna työterveyden tietojen mukaan kokonaan ilman poissaoloja oli 30 % henkilöstöstä, mikä on hieman pienempi osuus kuin vuonna 2023 (36%). Työterveyden käyntejä toteutui yhteensä 1756 kpl, kun vuonna 2023 käyntejä kertyi 1397 kpl. Lyhyet 1-3 pv poissaolot pysyivät täsmälleen samana edellisvuoteen verrattuna (1357 pv) kun taas 0-29 päivän sairauspoissaolot lisääntyivät. Ilahduttavaa oli kuitenkin, että yli 30 päivän poissaolot vähenivät selvästi (1307 päivää).

Diagnoosiluokittain hengitystieinfektiot lisääntyivät 342 päivää (14 hlöä enemmän) ja mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot lisääntyivät 62:lla päivällä (16 hlöä enemmän). Sen sijaan tuki- ja liikuntaelinvaivoista johtuvat poissaolot vähenivät peräti 605 päivää (12 hlöä vähemmän).

Työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja kertyi 74 kalenteripäivää (56 kalenteripäivää vuonna 2023) ja vapaa-ajantapaturmista 2 kalenteripäivää (19 vuonna 2023). Työterveyden tietojen mukaan työtapaturmasta johtuvia käyntejä kirjattiin yhteensä 15 kpl, kun vuonna 2023 vastaava määrä oli 10 kpl. Voidaan päätellä, että vaikka työtapaturmia sattui lukumäärällisesti enemmän kuin edellisvuonna, ne johtivat keskimäärin lyhyempään poissaoloon. Vammat olivat tyypillisesti alaraajavammoja



- ✓ Tules • 605 päivää vähemmän, 12 hlöä vähemmän
- ✓ Mielenterveyspoissaolot • 62 päivää enemmän, 16 henkilöä enemmän • Aktiivinen työterveyspsykologin tuki ehkäisee poissaoloja
- ✓ Hengitystieinfektiot • 342 päivää enemmän, 14 hlöä enemmän

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyskäyntejä paljon

- Etenkin työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin käynnit lisääntyneet
- Hengitystieinfektioihin liittyvät käynnit lisääntyneet merkittävästi -> vaikuttaa myös laboratorio- ja kuvantamiskustannusten lisääntymiseen

Organisaatioon kohdistuvaa toimintaa paljon

- Psykososiaalisen kuormituksen tuki
- Työpaikkaselvitystoiminta

Työterveyskustannuksissa nousua, toiminta ollut aktiivista

- Painopiste tavoitteiden mukaisesti ennalta ehkäisevässä toiminnassa
- Työterveysyhteistyö on ollut aktiivista ja työterveysinvestoinnit näyttävät tuovan säästöjä sairauspoissaolojen vähenemisen kautta

	2023	2024
Kela 0	22 355	21 722
Kela I	157 186	176 048
Kela II	90 530	142 695
Yht.	270 071	340 466

Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan yhden sairauspoissaolopäivän hinta työnantajalle on 370 euroa. Säästö vähentyneistä sairaspäivistä (1153 päivää) on 426 610 euroa.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Kaikkia osaamisen kehittämisen keinoja käytetään monipuolisesti. Henkilöstöllä on ollut käytettävissään Eduhousen koulutuslisenssi, jonka koulutustarjotin on laaja ja kouluttajat asiantuntevia. Lisäksi koulutukset järjestetään verkon välityksellä, joten niihin osallistuminen on mahdollisimman helppoa. Myös muihin koulutuksiin osallistuminen tarpeen mukaisesti on pyritty järjestämään kaikille. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausta myönnetään enintään kolmesta koulutuspäivästä/vuosi. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2023 330 kappaletta, joka oli 101 päivää enemmän kuin vuonna 2022.

Sarastian 365H- järjestelmästä saatavan raportin mukaan kaupungin työntekijät ovat osallistuneet koulutuksiin 1.1.-31.12.2024 aikana yhteensä 1465,5 päivänä. Koulutuksiin osallistuneita oli yhteensä 250 henkilöä. Luvussa on mukana ammattiyhdistyskoulutukset ja työsuojeluvaltuutettujen koulutukset. Näistä 245 henkilön osalta täyttyi koulutuskorvauksen edellyttämä 3 koulutuspäivän yläraja ja kertynyt koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutuspäivien lukumäärä oli 542 kpl (2023 330 kpl; 2022 219 kpl). Arvioitu koulutuskorvauksen määrä vuodelta 2024 on noin 9800 euroa. Summa tuloutuu kaupungille työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Esihenkilöiden koulutukseen on panostettu kouluttamalla lähes kaikille esihenkilöille lähiesimiestutkinto yhteistyössä SASKY Koulutuskuntayhtymän kanssa. Lisäksi SASKYltä tilattiin esihenkilöille vuosille 2023 ja 2024 ajoittunut lainsäädäntöpainotteinen esihenkilökoulutus. Vuonna 2022 aloitettiin myös kuukausittaiset esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyön aiheita ja muodostetaan esihenkilöiden vertaisryhmää esihenkilötyön tueksi. Esihenkilöille järjestettiin myös Työturvallisuuskeskuksen kouluttajan vetämä esihenkilökoulutus.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri.

Perehdytykseen on kiinnitetty erityistä huomiota mm. päivittämällä perehdytysohje. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työnorganisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Työsuojelu

Työsuojelu on kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestäväää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Kaupungin työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikön lisäksi kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelupäällikkönä on toiminut vuoden 2021 maaliskuusta lähtien infrapalvelupäällikkö Arto Myllylä. Vuoden 2022 alusta aloittivat neljän vuoden toimikautensa työsuojeluvaltuutetut Sanna Nieminen, Pirkko Yläkangas ja Aki Koivisto. Varavaltuutetuiksi työsuojeluvaalissa valittiin Susanna Mäihäniemi, Ari Kortelahti ja Jari Korteniemi. Työsuojelutoimikunta kokoontui 7 kertaa.

Vuosina 2022 ja 2023 toteutettiin ensimmäistä kertaa työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Selvitysten perusteella tehtäviä toimia jatkettiin vuonna 2024.

Aluehallintovirasto teki tarkastukset Savosenmäen ja Vilppulankosken kouluille. Terveystarkastaja teki tarkastukset Miinanhelmen päiväkodille ja Pohjaslahden ryhmäpäivähoitoon. Vaaratilanneilmoituksia tehtiin 12 kpl ja väkivaltailmoituksia 17 kpl.

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija piti työyhteiskäytöksen koulutuksen kaupungintalon henkilöstölle sekä esihenkilöille henkilöstöjohtamisen koulutuksen. Ensiapukoulutus järjestettiin 30 kaupungin työntekijälle (E1).

Työhyvinvointi- ja TYHY-toiminta

Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Tyky-etuina kaupunki tarjoaa työntekijöilleen työterveyshuollon lisäksi lounasedun, monipuolisia liikunta- ja uimahallietuja sekä Epassin kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan yhteistyössä Kevan kanssa.

Palkattomat vapaapäivät

Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössään harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä. Järjestelmässä viiden päivän mittaisesta palkattomasta vapaasta palkitaan yhdellä palkallisella vapaapäivällä. Viiden palkattoman päivän pitäminen välillä maanantai – perjantai lasketaan kokonaisen viikon sijaan viiden päivän vähennyksenä palkkaan.

Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tarjota työntekijöille joustoja esimerkiksi yksityisasioiden tai perheasioiden hoitamiseen, auttaa työssä jaksamisessa ja tuottaa säästöjä henkilöstökustannuksiin ja tasapainottaa osaltaan kaupungin taloutta. Erityisesti uudelle työntekijälle, jolle ei ole vielä kertynyt vuosilomaa pidettäväksi, kannustinjärjestelmän mukaiset vapaat ovat tärkeitä hengähdystaukoja.

Kannustinjärjestelmän mukaiset vapaat ovat korona-ajasta vähentäneet suosiotaan, mutta vapaiden määrä näyttää nyt vakiintuvan n. 300 vapaan vaiheille.

	2021	2022	2023	2024
Kannustinjärjestelmän mukainen palkaton vapaa (työpäivää)	915	431	294	312

Sopimuskorotukset vuonna 2024

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 -30.4.2025.

KVTES:n ja TS:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.6.2024 yleiskorotus 2,27 %
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä 0,73 % (0,4 % + 0,33 %)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä 1,0 %

OVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- 1.5.2024 yleiskorotus 0,77 %
- 1.6.2024 yleiskorotus 1,5 %
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä 0,73 % (0,4 % + 0,33 %)
- 1.6.2024 Kehittämisohjelmaerä 1,0 % (Osio G)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä 0,6 % (Osiot B-F)

Lisäksi OVTES osioiden B-F uusien sopimusmääräysten vaikutuksiin kohdennettiin kehittämisohjelmaerää 0,32 % (keskitetty erä)

Henkilöstökustannukset

Kaupungin henkilöstökustannuksista ja niiden muutoksista on laadittu alla oleva taulukko. Palkat ja palkkiot laskivat 0,4 % ja henkilöstökustannus väheni kokonaisuudessaan 2,7% vuodesta 2023. Huomioitavaa: 2023 kaupungilta siirtyi hyvinvointialueelle 40 työntekijää.

Henkilöstökustannukset	2021	2022	2023	2024
Palkkakustannukset				
Palkat ja palkkiot yht.	14 133 806	14 195 061	13 172 371	13 120 813
Sivukulut				
Eläkevakuutusmaksut	4 217 363	3 991 247	2 828 393	2 855 251
Sosiaaliturvamaksut	212 239	187 698	197 674	150 862
Työttömyysvakuutusmaksut	207 753	255 092	230 886	119 560
Tapaturmavakuutusmaksut	110 851	75 203	78 329	55 780
Taloudellinen tuki	8 529	8 330	3 477	3 711
Sivukulut yht	4 724 034	4 515 280	3 357 661	3 185 163
Jaksotetut ja korvaukset				
Jaksotetut palkat	- 35	- 42 526	- 21 169	- 212 313
Muut jaksotetut erät	- 9 047	- 2 289	- 18 901	- 51 913
Henkilöstökorvaukset	- 357 247	- 253 844	- 170 795	- 104 090
Henkilöstökustannus yht.	19 928 664	18 710 341	16 380 406	15 937 660