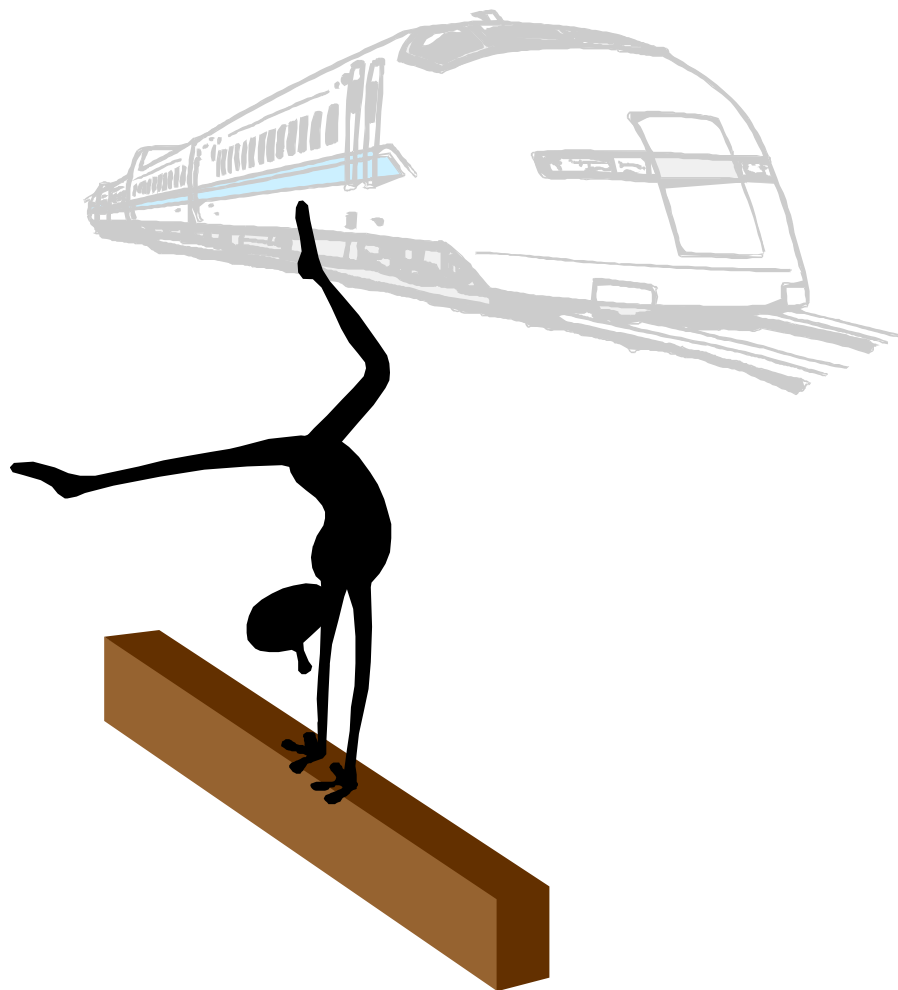


MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA VV. 2007 - 2015



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. TAVOITTEET	3
3. MÄNTSÄLÄN KUNNAN VISIO 2015	5
3.1. MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA VISIO	5
4. MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT ...	5
4.1. PALVELUTUOTANTO JA SEN ARVIOINTI	6
4.2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KÄYTÖN SUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	7
4.3. JOHTAMINEN, ESIMIESTYÖ JA ALAISTAITO	8
4.4. KANNUSTAVA PALKKA, PALKITSEMINEN JA MUUT PALVELUSSUHDEASIAST	9
4.5. OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	10
4.6. TYÖHYVINVOINTI	11
4.7. TYÖOLOST	12
4.8. YHTEISTOIMINTA JA OSALLISTUVUUS	13
4.9. HENKILÖSTÖPOLITIIKAN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN	14
5. LIITE: HENKILÖSTÖÄ KOSKEVIA TUNNUSLUKUJUA	15

MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA VUOSINA 2007 - 2015

1. JOHDANTO

Henkilöstön siirtyminen eläkkeelle ja toisaalta henkilöstön ikäjakauman muutos tulevat olemaan suurimpia tulevaisuuden haasteista Mäntsälän kunnan henkilöstöpolitiikassa. Suuntaa antavan ennusteen mukaan eläköityminen lisääntyy huomattavasti noin kymmenen vuoden päästä.

Henkilöstön saatavuus on jo nyt heikentynyt huomattavasti joillakin toimialoilla - erityisesti terveydenhuollon, sosiaalitoimen ja opetustoimen eräissä erikoistuneissa tehtävissä. Hoitoalalla on jo pitkään ollut pulaa sijaisista, mutta nyt myös vakinaisten palvelussuhteiden täyttäminen on vaikeutunut.

Henkilöstön määrään lisäämiseen on koko ajan paineita, koska väestömäärältään kasvavassa kunnassa palvelutarpeet lisääntyvät jatkuvasti. Mäntsälän kunnan nykyisessä taloudellisessa tilanteessa mahdollisuudet henkilöstöresurssilisäyksiin ovat rajalliset, joten palvelutarpeen tyydyttämiseksi jää lähes ainoana keinona tehokkuuden ja tuloksellisuuden parantaminen. Se tapahtuu mm. tuotantotapoja arvioimalla ja uudistamalla, prosesseja, johtamista ja osaamista kehittämällä ja henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä.

Henkilöstöpolitiikka tähtää siihen, että kunnalla on osaava ja motivoitunut laadukkaita palveluja tuottava tai järjestävä henkilöstö palveluksessaan. Henkilöstön työtyytyväisyys ja työhyvinvointi takaavat sen, että kunnalla on jatkossa palveluksessaan tehtäviinsä sitoutunutta työvoimaa. Huomiota tulevaisuudessa on erityisesti kiinnitettävä sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja monikulttuurisuuteen liittyviin kysymyksiin. Palvelutuotannossa on otettava huomioon henkilöstön ja kuntalaisten monikulttuuristuminen.

Henkilöstöpolitiikkaa tulee suunnata tulevien haasteiden ennakkointiin. Henkilöstöpolitiikan tulee keskittyä niihin kysymyksiin, jotka koskettavat kuntaa työnantajana, organisaation tuloksellisuutta sekä kykyä tuoda kunta esille mielenkiintoisena ja haastavana ja maineeltaan hyvänä työnantajana.

Liitteeksi oheistetaan henkilöstöä koskevia tunnuslukuja.

2. TAVOITTEET

Mäntsälän kunnan henkilöstöstrategian perustana on visio ja kuntastrategia. Kunnanvaltuuston 20.6.2005 hyväksymä palvelustrategia sisältää myös henkilöstöstrategiaosion.

Henkilöstöstrategia on kuvaus siitä, miten kuntastrategiassa asetetut tavoitteet saavutetaan. Henkilöstöstrategia kertoo, minkälaista henkilöstöpolitiikka kunta noudattaa pyrkiessään saavuttamaan asettamansa tavoitteet. Lisäksi henkilöstöstrategiassa määritellään keinot, jotka kunnan eri palvelukeskusten tulee ottaa huomioon henkilöstönsä johtamisessa. Se tukee omalta osaltaan palvelukeskuksia näiden toteuttaessa kuntastrategioissa asetettuja tavoitteita. On tärkeää, että kuntastrategia ja sitä koskevat päätökset sekä henkilöstöjohtaminen ovat sopusoinnissa keskenään.

Henkilöstön johtamisella tarkoitetaan mm. organisaation henkilöstön hankintaa, kehittämistä, palkitsemista, motivointia ja huoltoa. Olennaisena osana siihen kuuluu myös siinä onnistumisen arviointi. Henkilöstöstrategia toimii lisäksi johtamisen kehittämisen apuvälineenä ja sen tulee viestittää koko organisaatiolle, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti.

Tämä henkilöstöstrategia muodostuu tavoitteista, keinoista ja arviointikriteereistä (mittareista) ja vastuista. Mäntsälän kunnan toimintastrategiassa on henkilöstöosio, johon on nostettu tärkeimmät strategiset tavoitteet ja mittarit aikatauluineen. Vuosittain talousarviossa määritellään resurssit ja asetetaan tavoitteet. Keinot, vastuut ja aikataulut tarkistetaan myös vuosittain ja niihin tehdään tarvittavat muutokset. Henkilöstöstrategian soveltaminen toiminnassa ja sen näkyminen käytännön työssä on koko strategian elinehto.

Kriittiset menestystekijät johdetaan visiosta. Ne vastaavat kysymykseen, missä asioissa on ehdottomasti onnistuttava, jotta edetään vision suuntaan.

Arviointikriteerin määrittelyn tavoitteena on etsiä mittari, väline tai keino, joka kuvaa parhaiten kunnan tai sen yksikön onnistumista kriittisessä menestystekijässä. Arviointikriteerille asetettu tavoite voi olla määrällinen tai laadullinen kuvaus tarkasteltavan asian ominaisuuksista, joiden perusteella voidaan erottaa onnistuminen epäonnistumisesta. Yhdellä menestystekijällä voi olla useita arviointikriteereitä, joilla onnistumista kuvataan. Arviointikriteerin tehtävänä on osoittaa, eteneekö kunta henkilöstöstrategiansa mukaisesti. Kriittisen menestystekijän ominaisuuksia ovat haasteellisuus, ymmärrettävyys ja hyväksyttävyyys, jotka kaikki mahdollistavat henkilöstön sitoutumisen tavoitteen toteuttamiseen.

3. MÄNTSÄLÄN KUNNAN VISIO 2015

Kasvava Mäntsälä on kiinnostava monipuolisen asumisen kotikunta.

Mahdollisuuksien Mäntsälä on hyvä paikka yrityksille, erinomaisten yhteyksien varrella.

Mäntsälä on aktiivinen ja uudistuva, hyvien peruspalvelujen kunta.

Ilo elää Mäntsälässä.

3.1. MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA VISIO

Mäntsälä on houkutteleva ja kilpailukykyinen työnantaja, jonka palveluksessa on ammattitaitoinen, osaava sekä työhönsä motivoitunut, sitoutunut ja tyytyväinen henkilöstö.

4. MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT

Mäntsälän kunnan henkilöstöpolitiikka on tuloksellista ja kannustavaa.

Kriittisen menestystekijän toteutumista arvioidaan seuraavilla kunnanvaltuuston henkilöstöstrategiaan sisältyneillä **arviointikriteereillä**:

- *Onnistunut johtaminen ja esimiestyö*
- *Kannustavat palvelussuhteen ehdot*
- *Työssä kehittymisen tukeminen*
- *Hyvä ja avoin työilmapiiri.*

Jotta saavutetaan henkilöstöä koskeva visio, on lisäksi vielä menestyttävä seuraavissa henkilöstöpolitiikan **kriittisissä menestystekijöissä**.

1. **Palvelutuotanto ja sen arviointi**
2. **Henkilöstövoimavarojen käytön suunnittelu ja rekrytointi**
3. **Johtaminen, esimiestyö ja alaitaito**
4. **Kannustava palkka, palkitseminen ja muut palvelussuhdeasiat**
5. **Osaaminen ja ammattitaito**
6. **Työhyvinvointi**
7. **Työolot**
8. **Yhteistoiminta ja osallistuvuus**
9. **Henkilöstöpolitiikan arviointi ja kehittäminen.**

4.1. PALVELUTUOTANTO JA SEN ARVIOINTI

PALVELUTUOTANTO JA SEN ARVIOINTI			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
Sisäinen yhteistyö on tehokasta ja kehittäväää peruspalveluja tuottaessa	Arvioidaan palvelutuotantoa	Esimieskoulutus Henkilöstön koulutus	Koko henkilöstö - kunnanjohtaja - palvelukeskusten päälliköt - esimiehet - muu henkilöstö
Työntekijällä on riittävästi tietoa ja mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaansa palvelun tuotantotavan muuttuessa	Palvelustrategian toteuttaminen ei vaikuta nykyisen vakituisen henkilöstön palvelusuhdeturvaan		
Työntekijää autetaan selviytymään palvelutuotannon muutosprosesseissa	Huolehditaan tiedottamisesta, kuulemisesta ja neuvotteluista Huolehditaan yhteistoimintamenettelystä Työntekijöitä uudelleensijoitellaan ja -koulutetaan Siirtyminen vanhana työntekijänä uuden työnantajan palvelukseen	Avoin tiedottaminen, henkilöstön kuuleminen ja neuvottelut asioiden valmisteluvaiheesta alkaen läpi muutosprosessin Mäntsälä-sopimuksen mukainen toiminta osa prosessia Kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerän vuodessa Tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) Liikkeenluovutusta koskevista periaatteista sopiminen ja niiden noudattaminen luovutustilanteessa	

4.2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KÄYTÖN SUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KÄYTÖN SUUNNITTELU JA REKRYTOINTI			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Kunnanvaltuuston vahvistamassa palvelustrategiassa kirjataan, määritellään ja sitoudutaan kuntalaisten palvelutarpeiden järjestämiseen pitkällä tähtäyksellä</p> <p>Strategiset valinnat ohjaavat henkilöstön määrää ja rakennetta</p> <p>Palvelujen kattavuus, laatu ja saatavuus mitoitetaan kuntalaisten palvelutarpeiden ja taloudellisten resurssien kanssa tasapainoon</p> <p>Kunnan palvelukseen saadaan kelpoisuusehdot täyttävä, osaa-va, ammattitaitoinen ja tulokselliseen toimintaan pystyvä henkilöstö</p>	<p>Henkilöstösuunnitelma ohjaa henkilöstövoimavarojen käyttöä palvelurakenteen mukaisesti</p> <p>Pysyviin palvelussuhteisiin palkataan vakinaista henkilöstöä</p> <p>Rekrytoinnissa sovelletaan laadittavan rekrytointioppaan periaatteita</p>	<p>Henkilöstösuunnitelma</p> <p>Henkilöstökertomus</p> <p>Laadittava rekrytointioppas</p> <p>Lähtöhaastattelupöytäkirjat</p>	<p>Kunnanvaltuusto, kunnanhallitus ja lautakunnat</p> <p>Kunnanjohtaja</p> <p>Palvelukeskusten päälliköt</p> <p>Esimiehet</p>

4.3. JOHTAMINEN, ESIMIESTYÖ JA ALAISTAITO

JOHTAMINEN, ESIMIESTYÖ JA ALAISTAITO			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Luottamushenkilöt, ylin viranhaltijajohto* ja esimiehet ovat toiminnassaan oikeudenmukaisia, avoimia, vuorovaikutteisia, tasapuolisia ja vastuullisia</p> <p>Esimiehet yhdessä muun henkilöstön kanssa toimeenpanevat valtuuston vahvistamat strategiset tavoitteet</p> <p>Työntekijät toimivat vastuullisesti huolehtien resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden, esimiehen ja sidosryhmien kanssa, ilmaisevat mielipiteensä asioiden eteenpäin viemiseksi ja osallistuen aktiivisesti työpaikan asioiden edistämiseksi (alaistaito)</p> <p>Jokainen on sisäistänyt kunnan vision ja toimintastrategiat ja oman perustehtävän tavoitteiden saavuttamiseksi</p> <p>Työn tuloksellisuutta arvioidaan yhdessä lähimmän esimiehen</p>	<p>Esimiehet kannustavat työyhteisöjään toimimaan kunnan vision ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti itse esimerkkiä osoittaen</p> <p>Esimiehet huolehtivat työpaikkakokouksista, kehityskeskusteluista, henkilöstön edustajista johtoryhmissä, työsuorituksen arvioinnista ja kannustavien palkkausjärjestelmien hyödyntämisestä</p> <p>Työntekijät osallistuvat työsuorituksen tavoitteiden asetteluun, suunnitteluun ja arviointiin</p>	<p>Säännölliset työpaikkakokoukset</p> <p>Kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerran vuodessa</p> <p>Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi kerran vuodessa</p> <p>Laaja työhyvinvointikysely kahden - kolmen vuoden välein</p> <p>Kysely esimiesten jaksamisesta ja kuormittumisesta</p>	<p>Koko henkilöstö</p> <ul style="list-style-type: none"> - (luottamushenkilöt - kunnanjohtaja - palvelukeskusten päälliköt - esimiehet - muu henkilöstö)

kanssa myös johtamisen näkökulmasta			
-------------------------------------	--	--	--

*) ylin viranhaltijajohto = kunnanviraston johtoryhmä

4.4. KANNUSTAVA PALKKA, PALKITSEMINEN JA MUUT PALVELUSSUHDEASIA

KANNUSTAVA PALKKA, PALKITSEMINEN JA MUUT PALVELUSSUHDEASIA			
AT			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Tuloksellisuuden arviointijärjestelmä (ammatinhallinta, tuloksellisuus, uudistumiskyky, yhteistyökyky) pohjautuu kunnan visioon ja on osa työyksiköiden normaalia päivittäistä toimintaa</p> <p>Palkkaus- ja kannustajärjestelmät tukevat työntekijän monitoroimista, yhteistyötä, työn kehittämistä ja sen tuloksellisuutta ollen seudullisesti kilpailukykyisiä</p> <p>Työntekijän palkitseminen tapahtuu arvioinnilla saatuun tietoon perustuen taloudellisten resurssien puitteissa</p> <p>Harkinnanvaraisissa palvelussuhdeasioissa työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja yhteneväisin perustein</p>	<p>Kunnallisia sopimuksia sovelletaan siten, että työntekijän palkkaus perustuu objektiiviseen tehtävien vaatavuuden arviointiin, hänen työkokemuksensa, kykyihin ja taitoihin, henkilökohtaisiin työtuloksiin ja työyksikön tuloksellisuuteen</p> <p>Työsuorituksia arvioidaan jatkuvasti</p> <p>Henkilöstöä palkitaan myös ei-taloudellisilla palkitsemiskeinoilla</p> <p>Kunnan eri yksiköissä noudatetaan yhteisesti sovittuja henkilöstöpoliittisia linjauksia</p> <p>Henkilöstön merkkipäivämuistamiskäytäntö päivitetään</p>	<p>Tehtävien vaatavuuden arviointi (TVA)</p> <p>Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä (HEKO)</p> <p>Kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerran vuodessa</p> <p>Henkilöstöpoliittiset periaatteet</p>	<p>Kunnanjohtaja</p> <p>Palvelukeskusten päälliköt</p> <p>Henkilöstöpäällikkö</p> <p>Lähiesimiehet</p>

4.5. OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

OSAAMINEN JA AMMATTITAITO			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
Työntekijä hallitsee työtehtävänsä	<p>Työntekijä perehdytetään tehtäviinsä</p> <p>Henkilöstöpolitiikassa noudatetaan yhtenäisiä periaatteita</p> <p>Sijaisten palkkaamisessa noudatetaan yhteneväisiä periaatteita</p> <p>Varmistetaan hiljaisen tiedon siirtyminen</p>	<p>Kunnan toimintastrategia</p> <p>Henkilöstöpoliittiset periaatteet</p> <p>Työyksikkökohtainen perehdyttämisopas ja perehdyttäjät</p>	Työntekijä lähiesimies
Osaaminen varmistetaan henkilöstön ammattitaitoa kehittämällä	<p>Mahdollistetaan tarvittaessa työnohjaus</p> <p>Osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluissa</p> <p>Henkilöstön ydinosaaminen varmistetaan täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksia tarjoamalla</p>	<p>Kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerran vuodessa</p> <p>Koulutuspäivien seuraaminen, tavoite 2 pv/vuosi/työntekijä</p>	
Sisäistä liikkuvuutta tuetaan	Kehitetään järjestelmä Mäntsälän kunnan työkiertoon	Järjestelmä käytössä v. 2008 mennessä	Henkilöstöpäällikkö Henkilöstön edustajat (luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut)

4.6. TYÖHYVINVOINTI

TYÖHYVINVOINTI			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Työntekijä pysyy työkykyisenä sekä työympäristö turvallisenä ja terveenä työntekijän ja henkilöstön yhteisin toimenpitein</p> <p>Henkilöstön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky tukee hyvää työilmapiiriä</p>	<p>Ennaltaehkäisevänä toimintana työterveyshuollon palvelut ovat käytettävissä</p> <p>Ilmeneviin ongelmiin reagoidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa</p> <p>Henkilöstö perehdytetään perehdyttämissoppaan mukaisesti varaten siihen riittävät resurssit</p> <p>Laaditaan palvelukeskuskohtaiset työterveyshuollon toimintasuunnitelmat</p> <p>Mahdollistetaan itsensä ja työn kehittäminen</p> <p>Käyttäydytään esimerkillisesti ja asiallisesti</p> <p>Esimiestyö ja alustaito tukevat henkilöstön hyvinvointia</p>	<p>Henkilöstöraportti</p> <p>Laaja työhyvinvointikysely 2 – 3 vuoden välein</p> <p>Kysely esimiesten jaksamisesta ja kuormittumisesta</p> <p>Riskienkartoitus</p> <p>Työkyvyn arviointi tarvittaessa</p> <p>Kehityskeskustelut pääsääntöisesti kerran vuodessa</p> <p>Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat</p>	<p>Koko henkilöstö</p>

4.7. TYÖOLOJEN

TYÖOLOJEN			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Jokaisella työntekijällä on turvallinen, terveellinen ja viihtyisä työympäristö</p> <p>Työturvallisuustoiminta on työyhteisöstä lähtevää, nykyaikaista ja ennalta ehkäisevää</p>	<p>Nykyaikaistettu työsuojelun toimintaohjelma (työturvallisuuskansio) ohjaa suunnitelmallista työsuojelua ja työturvallisuustyötä</p> <p>Laaditaan työyksikkökohtaiset työsuojelusuunnitelmat</p> <p>Riskien kartoituksen tuloksia hyödynnetään työturvallisuustyössä</p> <p>Työterveyshuollon toimintaa suunnataan ennalta ehkäisyyn</p> <p>Tehdään ergonomiakartoitus</p>	<p>Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat</p> <p>Laaja työhyvinvointikysely 2 – 3 vuoden välein</p> <p>Kysely esimiesten jaksamisesta ja kuormittumisesta</p> <p>Työpaikkaselvitykset</p> <p>Työpaikkakäynnit</p>	<p>Koko henkilöstö</p> <p>Työsuojelohenkilöstö</p> <p>Työterveyshuollon henkilöstö</p> <p>Esimiehet</p>

4.8. YHTEISTOIMINTA JA OSALLISTUVUUS

YHTEISTOIMINTA JA OSALLISTUVUUS			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
<p>Kunnallinen palvelutuotanto on tuloksetta ja työelämä laadukasta</p> <p>Jokainen työyhteisön jäsen on monipuolinen osallistuja ja aktiivinen tiedonvälittäjä</p>	<p>Henkilöstö osallistuu päätöksenteon valmisteluun ja vaikuttaa omaan työhönsä</p> <p>Mäntsälä-sopimuksen mukaisesti</p> <p>Seutuyhteistyössä on tarvittaessa henkilöstön edustus</p>	<p>Mäntsälä-sopimus</p> <p>Välitön yhteistoiminta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työpaikkakokoukset - kehityskeskustelut - palaute - henkilöstön osallistuminen suunnittelu- ja kehittämissä tehtäviin - tiedotustilaisuudet - koulutustilaisuudet 	<p>Koko henkilöstö</p> <p>Yhteistyöryhmä</p>

4.9. HENKILÖSTÖPOLITIIKAN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN			
Tavoite	Keinot	Arviointikriteeri	Vastuu
Henkilöstöpolitiikka on kehittyvää ja yhteiskunnan muutokset huomioon ottavaa	<p>Henkilöstöpolitiikkaa ja sen soveltamista käytäntöön arvioidaan riittävän kattavasti ja riittävällä tarkkuudella säännöllisin väliajoin</p> <p>Arvioinnin tulokset otetaan huomioon henkilöstöpolitiikan kehittämisessä</p>	<p>Henkilöstökertomus</p> <p>Laaja työhyvinvointikysely 2 – 3 vuoden välein</p> <p>Kysely esimiesten jaksamisesta ja kuormittumisesta</p> <p>Pienempimuotoisia työhyvinvointikyselyjä tarpeen mukaan palvelukeskuksissa</p>	<p>Kunnanvaltuusto, kunnanhallitus ja lautakunnat</p> <p>Kunnanjohtaja</p> <p>Palvelukeskusten päälliköt</p> <p>Henkilöstöpäällikkö</p> <p>Esimiehet</p> <p>Muu henkilöstö</p>

5. LIITE: HENKILÖSTÖÄ KOSKEVIA TUNNUSLUKUJA

MÄNTSÄLÄN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA VUOSILLE 2007 - 2015

HENKILÖSTÖMÄÄRÄT (vakinaiset) tilastointiajankohtana 31.12.					
Palvelukeskus	2001	2002	2003	2004	2005
Hallintopalvelut	83	82	79	72	69
Sosiaali- ja terveyspalvelut	355	363	380	392	391
Sivistyspalvelut	210	214	220	223	235
Tekniset palvelut	75	71	82	56	57
Mäntsälän Vesi	7	7	8	8	9
Yhteensä	730	737	769	751	761

HENKILÖSTÖN SIIRTYMINEN VANHUUSELÄKKEELLE VUOSINA 2007 - 2015 (KuEI)										
Palvelukeskus	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Yht.
Hallintopalvelut	1	0	2	0	4	1	2	2	3	15
Sosiaali- ja terveyspalvelut	4	6	3	9	14	11	9	12	14	82
Sivistyspalvelut	5	7	7	4	6	6	7	9	11	62
Tekniset palvelut	0	0	1	2	1	1	3	1	6	15
Mäntsälän Vesi	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Yhteensä	10	13	13	16	25	19	21	24	34	175

SAIRAUSPOISSAOLOT		
Vuosi	Sairaus- päivien lkm	Sairaus- päiviä/ henkilö
2001	11 042	11,89 pv
2002	12 318	12,90 pv
2003	13 348	13,64 pv
2004	12 334	12,97 pv
2005	14 698	14,71 pv

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä			
Vuosi	Miehet	Naiset	Kaikki
2001	41,40	42,50	42,00
2002	42,15	43,80	43,00
2003	41,75	42,81	42,62
2004	43,11	43,57	43,23
2005	43,60	43,65	44,12