

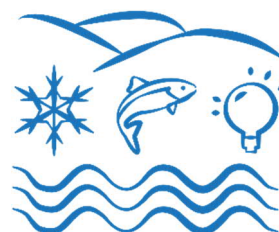
MUONIO

Henkilöstökertomus 2022

Yhteistoimielin
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

Puthaanrannantie 15
99300 Muonio

www.muonio.fi
kunnanvirasto@muonio.fi
Puhelin 040 068 6211



Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.1 Henkilöstön määrä.....	3
2.2 Henkilöstön ikärakenne.....	5
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	5
3.1 Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	5
3.2 Eläköityminen	6
4. Sairauspoissaolot	6
4.1 Työterveyshuollon lukuja	8
5. Henkilöstön kehittäminen.....	8
5.1 Osaamisen kehittäminen	8
5.2 Rekrytointi, perehdytys ja työnopastus.....	9

1. Johdanto

Tähän Muonion kunnan henkilöstökertomukseen on kerätty tärkeimmät henkilöstöä koskevat tunnusluvut vuodelta 2022. Aikaisemmin tämä asiakirja on ollut nimeltään henkilöstöraportti, mutta uusien suositusten myötä nimi on vaihdettu henkilöstökertomukseksi.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Se antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomus tukee henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus. Suurin hyöty syntyy, kun henkilöstötietoja yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun.

Henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Vuoden 2022 henkilökertomuksen aineisto on koottu 31.12.2022 vallinneen tilanteen mukaan palkkatietojärjestelmästä, kunnan kirjanpidosta sekä Kevan ja työterveyshuollon tilastoista. Henkilöstökertomuksen on koonnut hallinto- ja henkilöstösuunnittelija.

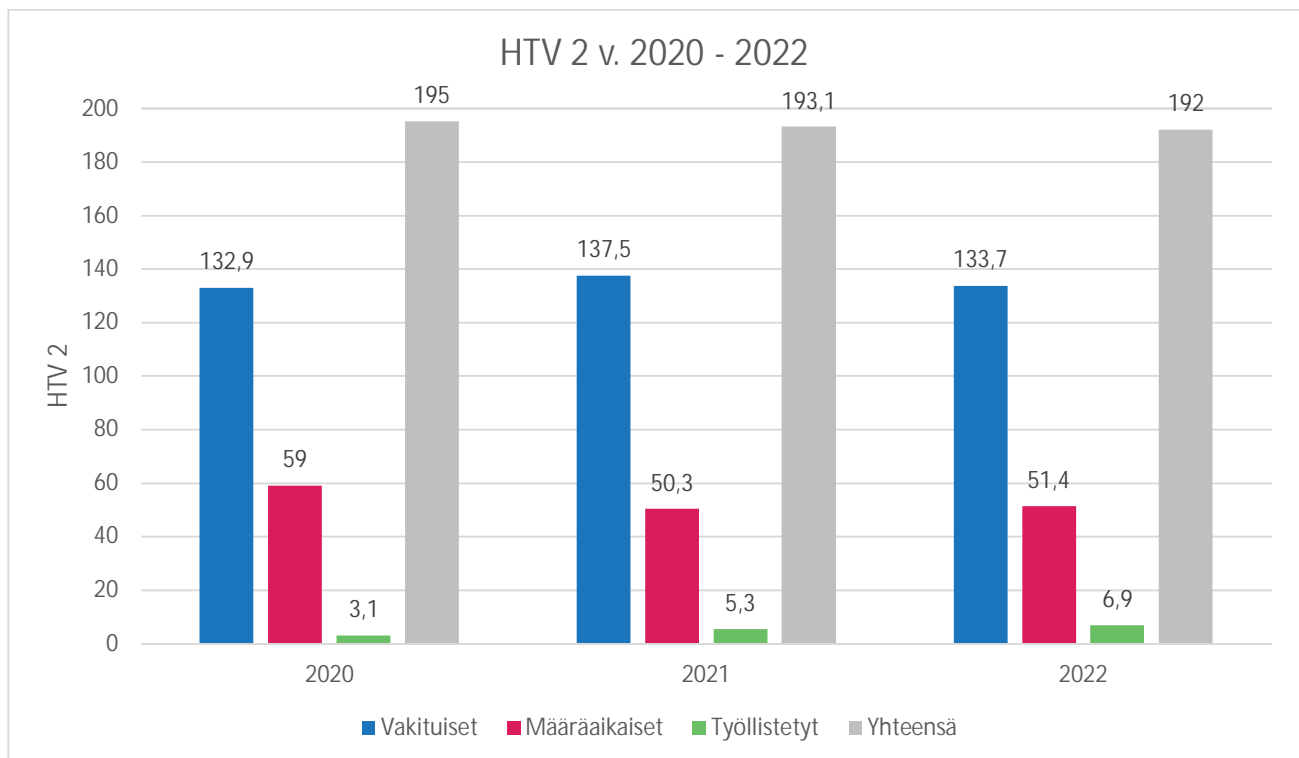
2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrää kuvataan tässä luvussa henkilötyövuoden (HTV 2) määritteellä. Se antaa tarkan kuvan vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrästä. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän, yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Yksi henkilötyövuosi (HTV 2) kuvaa yhden henkilön palkallista työpanosta. Palkalliset poissaolot, kuten sairauspoissaolot ja vuosilomat otetaan laskentaan mukaan. Palkattomat poissaolot vähennetään palveluksessaolopäivistä. Laskennassa ei oteta huomioon ylityitä tai muulla tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa, joten henkilötyövuoden määrä voi olla enintään 1 henkilöä kohden.

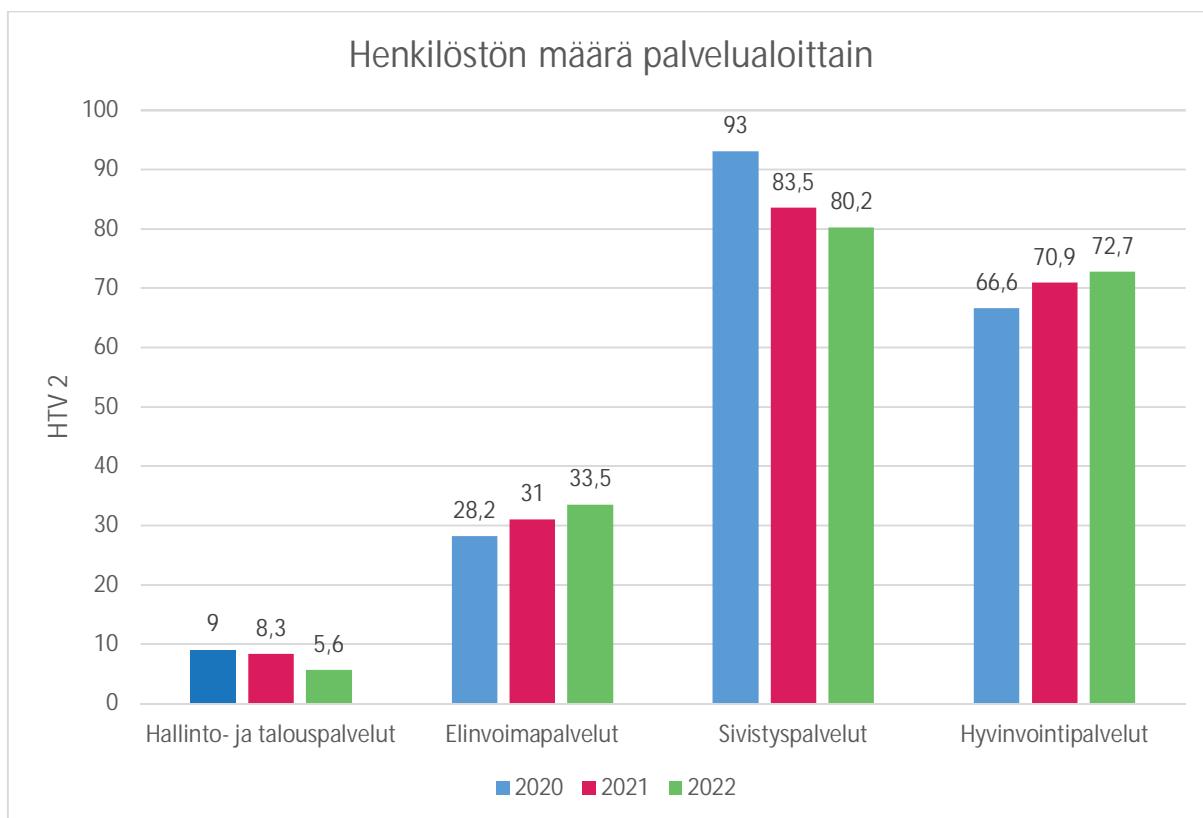
2.1 Henkilöstön määrä

Muonion kunnan työntekijöiden kokonaislukumäärä henkilötyövuosissa (HTV 2) oli 1.1. – 31.12.2022 yhteensä 192. Vakituksissa tehtävissä oli 133,7, määräaikaisissa tehtävissä 51,4 ja työllistettyjä/oppisopimussuhteisia 6,9 henkilötyövuotta. Aikaisemmissa Muonion kunnan henkilöstöraporteissa on tarkasteltu henkilömäärää hieman eri kantilta, joten alla olevassa taulukossa on vertailutietoa HTV 2 –mittarista vuosilta 2020 – 2022.



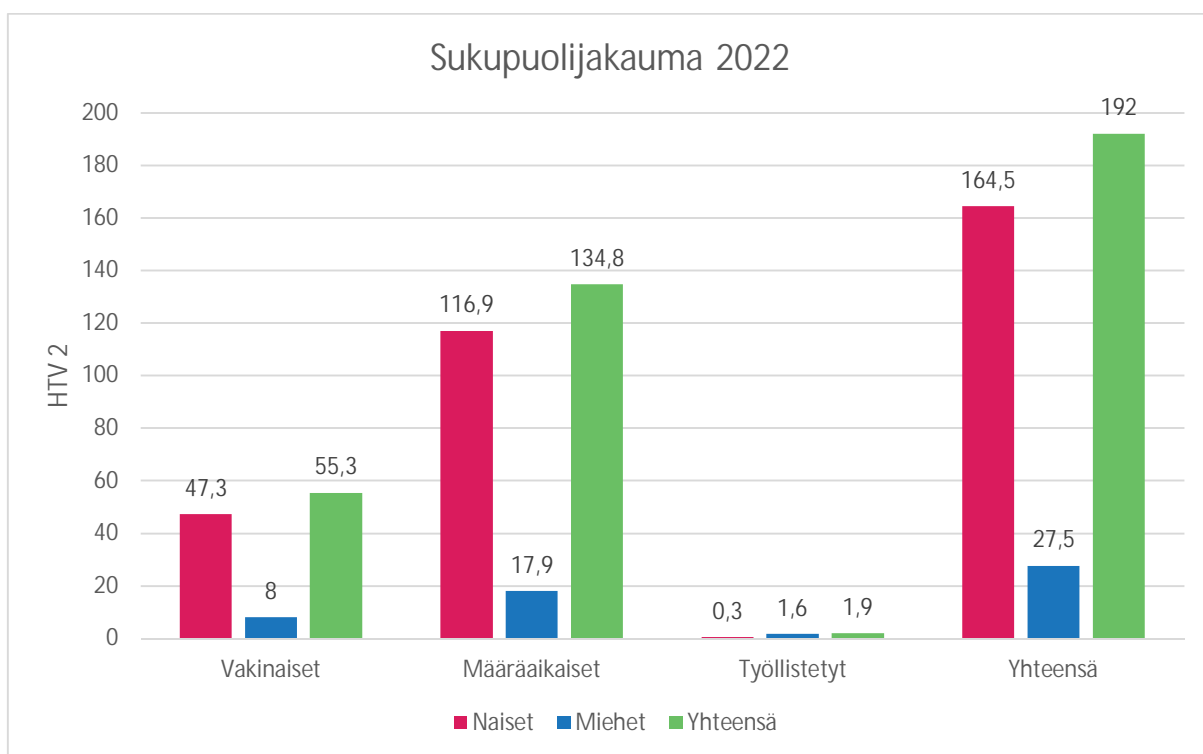
Kaavio 1. Muonion kunnan HTV 2 –vertailu vuosilta 2020 – 2022. Lähde: Palkanlaskenta.

Henkilöstön määrä palvelualoittain kuvaa hyvin, kuinka suuri osa henkilöstöstä siirtyi sote-uudistuksen myötä hyvinvointialueelle. Kaikilla palvelualoilla on ollut vuosittain liikehdintää. Jonkin verran vertailua voi vääristää Muonion kunnassa tehdyt organisaatiomuutokset, joissa henkilöstöä on siirrynyt palvelualalta toiselle.



Kaavio 2. Muonion kunnan henkilöstön määrä palvelualoittain (HTV 2) 2020 – 2022. Tiedot sisältävät vakinaiset, määräaikaiset sekä sisäisesti työllistetyt henkilötyövuodet. Lähde: Palkanlaskenta.

Muonion kunnan sukupuolijakauma on hyvin tyypillinen muihin kunnallisiin organisaatioihin verrattuna. Naisten määrä suhteessa miehiin on suuri.



Kaavio 3. Muonion kunnan sukupuolijakauma henkilötyövuosittain vuonna 2022. Lähde: Palkanlaskenta.

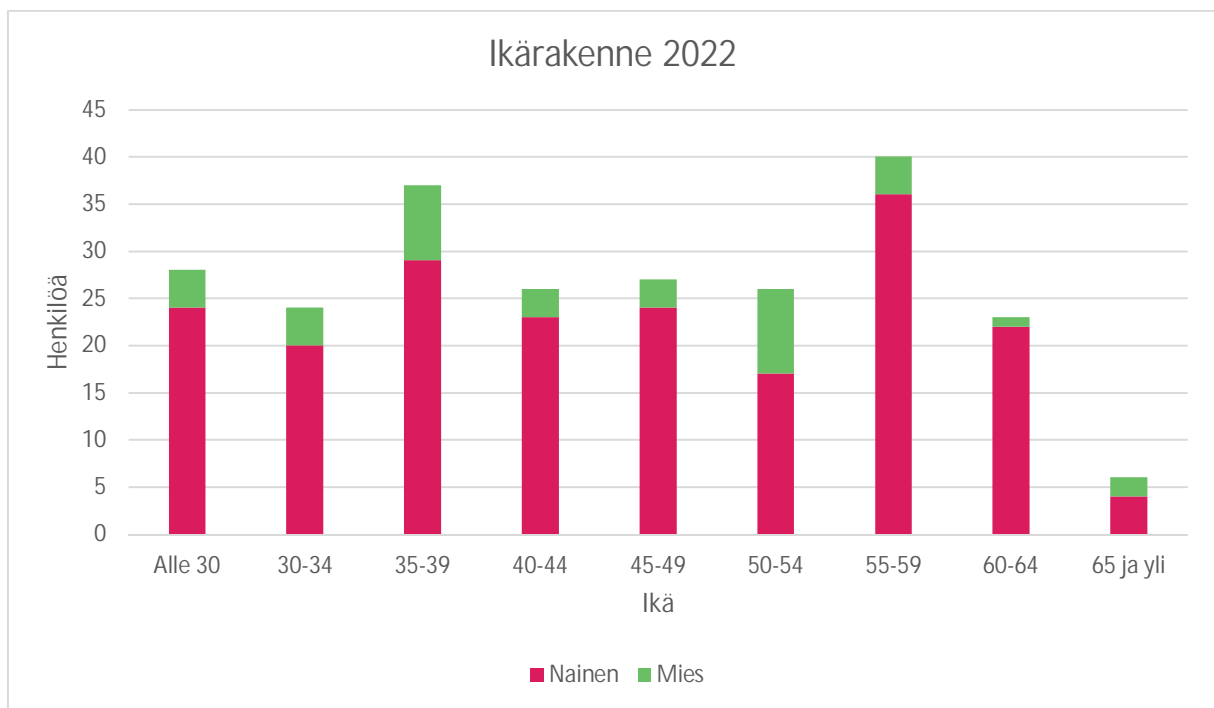
Sukupuolijakauma palvelualoittain vuonna 2022:

Palveluala	Naisia %	Miehiä %
Hallinto- ja talouspalvelut	87,5	12,5
Elinvoimapalvelut	66,6	33,4
Sivistyspalvelut	88,8	11,2
Hyvinvointipalvelut	93,1	6,9
Koko organisaatio	86,5	13,5

Taulukko 1. Muonion kunnan henkilöstön sukupuolijakauma (%) palvelualoittain vuonna 2022. Sisältää vakinaiset, määräaikaiset sekä sisäisesti työllistetyt. Lähde: Palkanlaskenta.

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Muonion kunnan henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 42,7 vuotta ja se vastaa valtakunnallista kuntien henkilöstön keski-ikää.



Kaavio 4. Muonion kunnan henkilöstön ikärakenne 31.12.2022. Lähde: Palkanlaskenta.

3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

3.1 Alkaneet ja päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vuonna 2022 Muonion kunnassa aloitti vakinaisessa työsuhteessa 18 henkilöä. Tässä on mukana sekä uudet alkaneet työsuhteet että määräaikaisesta työsuhteesta vakinaistetut työsuhteet.

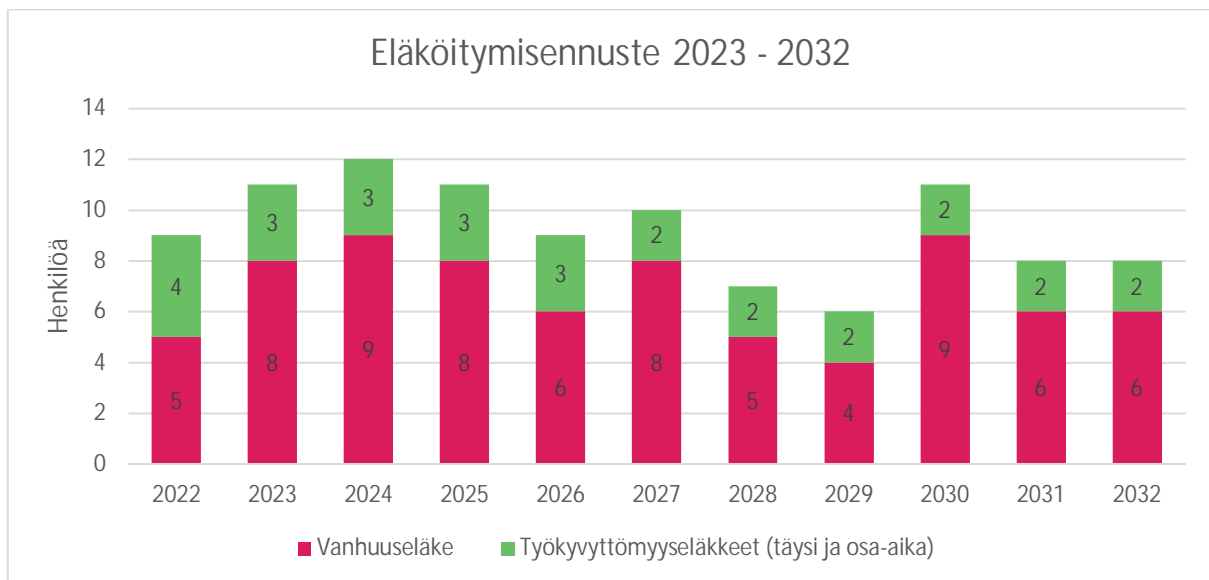
Vuoden aikana päättyi 83 vakituista työsuhdetta. Näistä 58 henkilöä siirtyi sote-uudistuksen myötä hyvinvointialueelle. Eläkkeelle (vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke) siirtyi 5 henkilöä ja sisäisen siirron kautta muihin tehtäviin siirtyi 2 henkilöä. Omasta pyynnöstä irtisanoutuneita henkilöitä oli 18.

3.2 Eläköityminen

Tilastot eläköitymisestä saadaan Kevan kuntakohtaisista avaintiedoista. On hyvä mainita, että Kevan tilastoihin lasketaan mukaan kaikki eläköityneet henkilöt, joiden viimeisin työsuhde on ollut Muonion kunnassa. Näin ollen työsuhde Muonioon on saattanut loppua jo ennen kuin eläköityminen on tapahtunut.

Vuonna 2022 Muonion kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle kaikkiaan 9 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle (myös varhennettu vanhuuseläke) siirtyi 5 henkilöä ja (osa)työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle 4 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta. Tämä on hieman korkeampi verrattuna muihin pieniin kuntiin valtakunnallisesti.

Keva on laatinut eläköitymisennusteen vuosille 2023 – 2032. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä pysyy kohtalaisen tasaisena seuraavat vuodet. Vuonna 2024 eläköitymisen ennustetaan olevan huipussaan, jonka jälkeen määrät lähtevät hitaasti laskemaan.



Kaavio 5. Muonion kunnan eläköitymisennuste vuosille 2023 – 2032. Lähde: Keva.

4. Sairauspoissaolot

Kunnallisissa henkilöstökertomuksissa sairauspoissaolot ilmoitetaan yleisesti kalenteripäivinä (kpv). Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä per henkilötyövuosi (kpv/ HTV 2). Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

On huomattava, että laskettaessa sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä, huomioidaan mukaan myös mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauslomaan sisältyy edellä mainittuja keskeytyksiä. Laskentatapa kasvattaa sairauslomapäivien lukumääriä verrattuna tilanteeseen, jossa sairauspäivät laskettaisiin vain tekemättömistä työpäivistä.

Vuonna 2022 Muonion kunnan koko henkilöstöllä kertyi sairauspoissaoloja 4978 kalenteripäivää, joista palkallisia oli 4018 kpv, palkattomia 470 kpv ja työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja 490 kpv. Sairauspoissaolot lisääntyivät huomattavasti edellisestä vuodesta (3257 kpv).

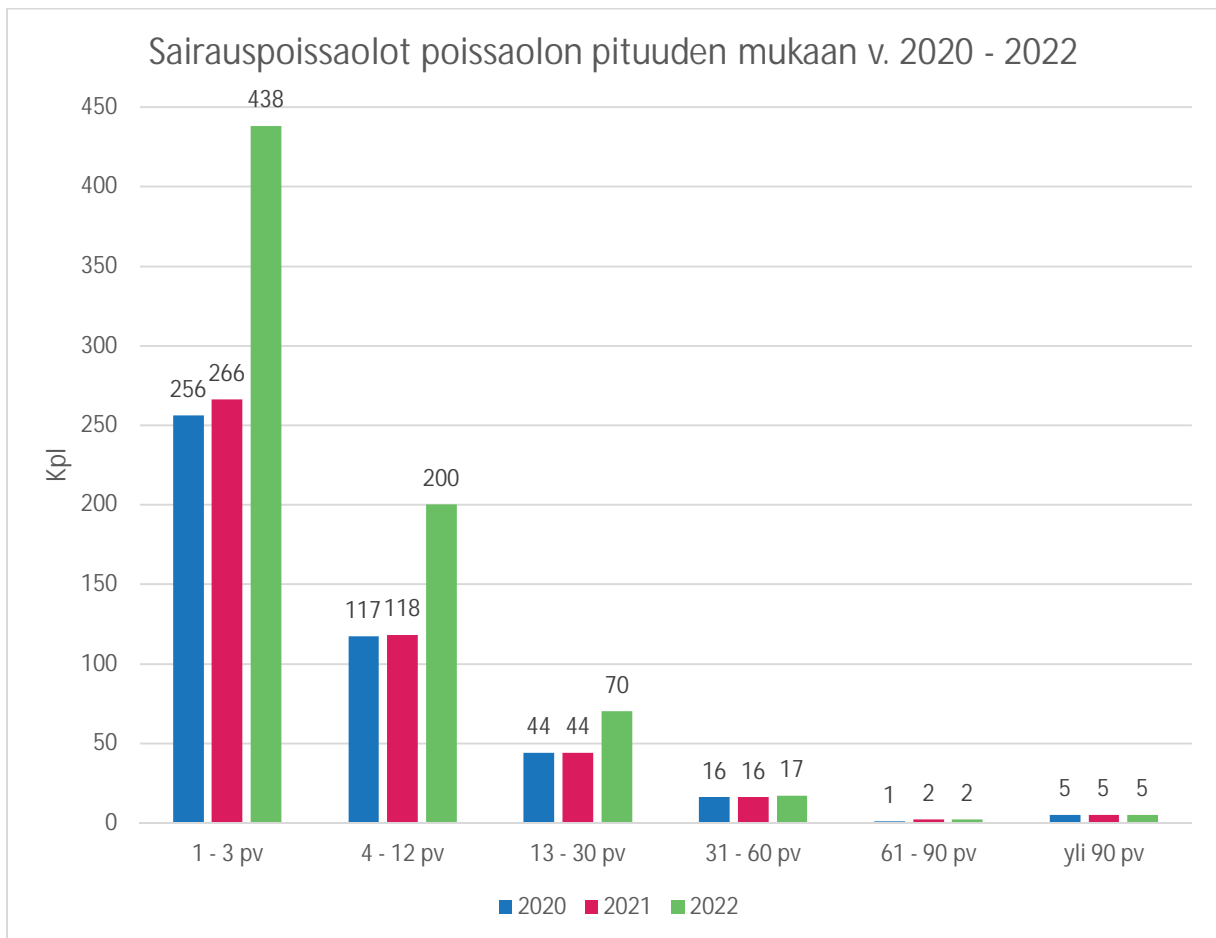
Kun suhteutetaan sairauspoissaolot henkilötyövuosiin, kertyi sairauspoissaolopäiviä 26,9 kalenteripäivää jokaista henkilötyövuotta kohti. Tämä on enemmän kuin edeltävänä vuonna (17,3 kpv). Muonion kunnan sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 oli 11,8 %. (Laskettu seuraavalla kaavalla: sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 eli $26,9 / 253 \times 100 = 11,8\%$.)

Sairauspoissaolotietoja Muonion kunnasta 2022 (vrt. 2021):

Sairauspoissaolo	2022	2021
Palkallinen (pv)	4018	2546
Palkaton (pv)	470	241
Työtaturmat (pv)	490	470
Yhteensä	4978	3257
Sairauspoissaoloja kpv/ HTV 2	26,9	17,3
Sairauspoissaoloprosentti	10,6 %	6,8 %
Terveysprosentti	51,6 %	55,2 %

Taulukko 2. Muonion kunnan sairauspoissaolot lukuina vuonna 2022, vertailukohteena vuoden 2021 tiedot. Lähde: Palkanlaskenta.

Alla olevasta kaaviosta voidaan huomata, että yleisesti sairauspoissaolot ovat lyhyitä, 1 – 3 päivää kestäviä poissaoloja. Vuonna 2022 lyhyiden poissaolojen määrä on ollut huomattavasti suurempi, kuin aikaisempina vuosina. Myös 4 – 12 päivän sairauspoissaoloja on paljon verrattuna aikaisempiin vuosiin.



Kaavio 6. Sairauspoissaolojen määrä (kpl) poissaolon pituuden mukaan vuosina 2020 – 2022. Sisältää työtaturmista johtuvat poissaolot. Lähde: Palkanlaskenta.

Syyt lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin löytynee koronasta ja sen jälkeisestä ajasta. Liikkeellä oli koronan lisäksi paljon muita infektiosairauksia. Kotiin jäätiin herkästi ja ihan yleisen ohjeistuksenkin mukaan pieninkin flunssan oire paranneltiin kotona. Tämä tulee varmasti olemaan suuntaus tulevaisuudessakin.

Kuitenkin Muonion sairauspoissaoloprosentti on suuri ja siihen tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Henkilöstön terveyden edistäminen, ennakointi ja kevennetyn/ korvaavan työn mahdollistaminen ovat tulevaisuudessa suuressa roolissa.

4.1 Työterveyshuollon lukuja

Kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut Muonion kunnan henkilöstölle tuotti Lääkäriasema Terva Oy. Työterveyshuolto pitää sisältää ennaltaehkäisevän toiminnan sekä sairaanhoidon palvelut. Työterveyshuollosta saadut raportit kuvaavat ainoastaan työterveyshuoltoon hakeutuneita ja sitä kautta hoidettuja asiakkaita. Terveyskeskuksen, yksityisen terveydenhuollon ja erikoissairanhoidon tilastot eivät näy niissä tilastoissa.

Terva Oy järjesti vuonna 2022 monipuolisesti erilaisia työkyvyn tukitoimia. Korvausluokkaan I kuuluvaa ehkäisevää ja työntekijän työkykyä ylläpitävää toimintaa olivat sekä työpaikkaselvitykset, ryhmien neuvonta ja ohjaus sekä terveystarkastukset, laboratoriotutkimukset sekä erilaiset rokotukset. Palveluita tarjosi työterveyshoitaja, -lääkäri sekä psykologi. Korvausluokan I kustannukset vuonna 2022 olivat n. 48 000 €.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän terveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritason sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuonna 2022 korvausluokka II kustannukset koostuivat sairaanhoidon kustannuksista (työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanottoajat) sekä laboratoriotutkimuksista ja kuvantamisista. Kokonaiskustannukset korvausluokassa II vuonna 2022 olivat 16 800 €.

Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 64 800 € (2021: n. 58 600 €). Kustannukset kuuluvat kokonaan Kelan korvauksen piiriin ja se maksoi korvausta kokonaisuudessaan 32 080 €.

5. Henkilöstön kehittäminen

Muonion kuntastrategiaan vuosille 2022 – 2025 on kirjattu osaamisen kehittäminen, paikallisen osaamisen kehittäminen ja hiljaisen tiedon jakaminen. Kuntaorganisaatiomme on oppiva, virkistynyt, osaava, suvaitsevainen ja vetovoimainen, johdamme tiedolla sekä tarjoamme saavutettavat, sujuvat palvelut.

5.1 Osaamisen kehittäminen

Muonion kunnan henkilöstön on mahdollista hakeutua koulutuksiin ja kursseille ammatillisen osaamisen lisäämiseksi. Vuonna 2022 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 56 eli keskimäärin 0,3 päivää henkilötyövuotta kohti. Yhden päivän koulutuksiin osallistuttiin 19 kertaa ja kahden päivän koulutuksiin 15 kertaa. Kolmen ja neljän päivän koulutuksia oli molempia yhdet.

Henkilöstön kanssa käydään kehityskeskusteluita kerran vuodessa, joiden yhteydessä tarkastellaan myös mahdollinen koulutustarve ja tehdään henkilökohtaiset suunnitelmat kouluttautumista koskien.

5.2 Rekrytointi, perehdytys ja työnopastus

Työvoiman saatavuus vuonna 2022 oli haastavaa. Hyvinvointipalveluissa oli rekrytointihaasteita ja etenkin ikäihmisten palveluissa oli loppuvuodesta haasteita onnistua henkilöstörekrytoinneissa. Hyvinvointialuevalmistelut kuormittivat osaltaan hyvinvointipalveluiden henkilöstöresursseja.

Hallinto- ja talouspalveluissa vuosi 2022 menttiin vajailla henkilöstöresursseilla ja määräaikailla sijaisuusjärjestelyillä. Talous- ja palkkahallinnon palveluissa oli muutoksia läpi vuoden 2022; palkkahallinnon yhteistyötä tehtiin Pellon kunnan kanssa ja loppuvuonna henkilöstön riittävyyden kanssa oli haasteita. Elinvoimapalveluissa etenkin kunnossapitopäällikön rekrytointi osoittautui ongelmalliseksi, ja mm. rakennusvalvonnan vahvistamiseen haettiin mahdollisuuksia myös tulevaisuutta ajatellen. Sivistyspalveluissa johtoryhmässä tapahtui muutoksia ja päätettiin määräaikaista henkilöstöjärjestelyistä, kunnes saataisiin toteutettua sivistyspalveluiden organisaatiouudistus vuoden 2022 aikana.

Rekrytoinnit toteutettiin pääsääntöisesti KuntaRekry –järjestelmän kautta. KuntaRekryssä tehtiin 54 rekrytointia, 78:ään eri työpaikkaan. Hakemuksia tuli yhteensä 286. Eniten avoimia työpaikkoja oli opetus- ja kulttuurialalla. Muonion kunta tuntuu olevan vetovoimainen ja kiinnostava työnantaja. Rekrytointiprosessia on kuitenkin järkevä kehittää tulevaisuudessa ja etenkin siihen liittyvää viestintää on hyvä viedä eteenpäin.

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat osa työsuhteen elinkaarta. Työtehtävien, ohjelmistojen, järjestelmien tai välineiden muuttuessa henkilöstö tarvitsee aina perehdytystä. Muoniossa perehdytys nousi yhdeksi kehittämiskohteeksi työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella. Tähän on hyvä kiinnittää jatkossa huomiota luomalla ja kehittämällä perehdytystä tukevia toimintamalleja ja järjestelmiä.

Henkilöstöriskien suhteen jo aikaisemmin tunnistetut riskit ohuesta särkymävarasta, viestinnästä ja tiedottamisesta, henkilöstön vaihdoksista, jatkuvuuden hallinnasta, asiantuntijuuden riittävydestä ja mm. tiedon keskittymisestä osoittautuivat koko kunnassa haasteiksi ja merkittäviksi tekijöiksi, joihin kiinnitetään tulevana vuosina erityistä huomiota. Työ työhyvinvoinnin edistämisen suhteen tullee jatkumaan, erityishuomiota em. työssä kiinnitetään hyvinvoivaan esihenkilötyöhön.