



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Muonion kunta
Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy

xxx
xxx

Yhteistoimintaelin
Kunnanhallitus

Muonion kunta
PL 3
99301 Muonio

www.muonio.fi
kirjaamo@muonio.fi

kirjaamo@muonio.fi
0191824-3

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1 Henkilöstön määrä.....	3
2.2 Henkilöstö palvelualueittain	6
2.3 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma	7
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
3.1 Alkaneet ja päättäneet vakinaiset palvelussuhteet.....	8
3.2 Eläköityminen	8
4. Työterveys ja työhyvinvointi	9
4.1 Sairauspoissaolot	9
4.2 Työterveyshuolto 2025	12
4.3 Työelämän laadun mittaus.....	14
4.4 Henkilöstöedut.....	14
5. Henkilöstön kehittäminen	15
5.1 Osaamisen kehittäminen	15
5.2 Rekrytointi	15
6. Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy henkilöstö	17
6.1 Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto.....	17

1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Kuntastrategiassamme organisaatiotamme kuvataan virkistyneenä, osaavana, vetovoimaisena ja suvaitsevaisena organisaationa. Meille on tärkeää työhyvinvointi ja työtyytyväisyys.

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. Kun organisaatiota johdetaan tiedolla, tuetaan samalla vaikuttavuutta ja vakuuttavuutta.

Vuoden 2025 henkilökertomuksen aineisto on koottu 31.12.2025 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) määritteellä. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän, yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Palkalliset poissaolot, kuten sairauspoissaolot ja vuosilomat otetaan laskentaan mukaan. Raportoinnissa ei ole mukana kansalaisopiston opettajuuksia tai kerho-ohjaajia.

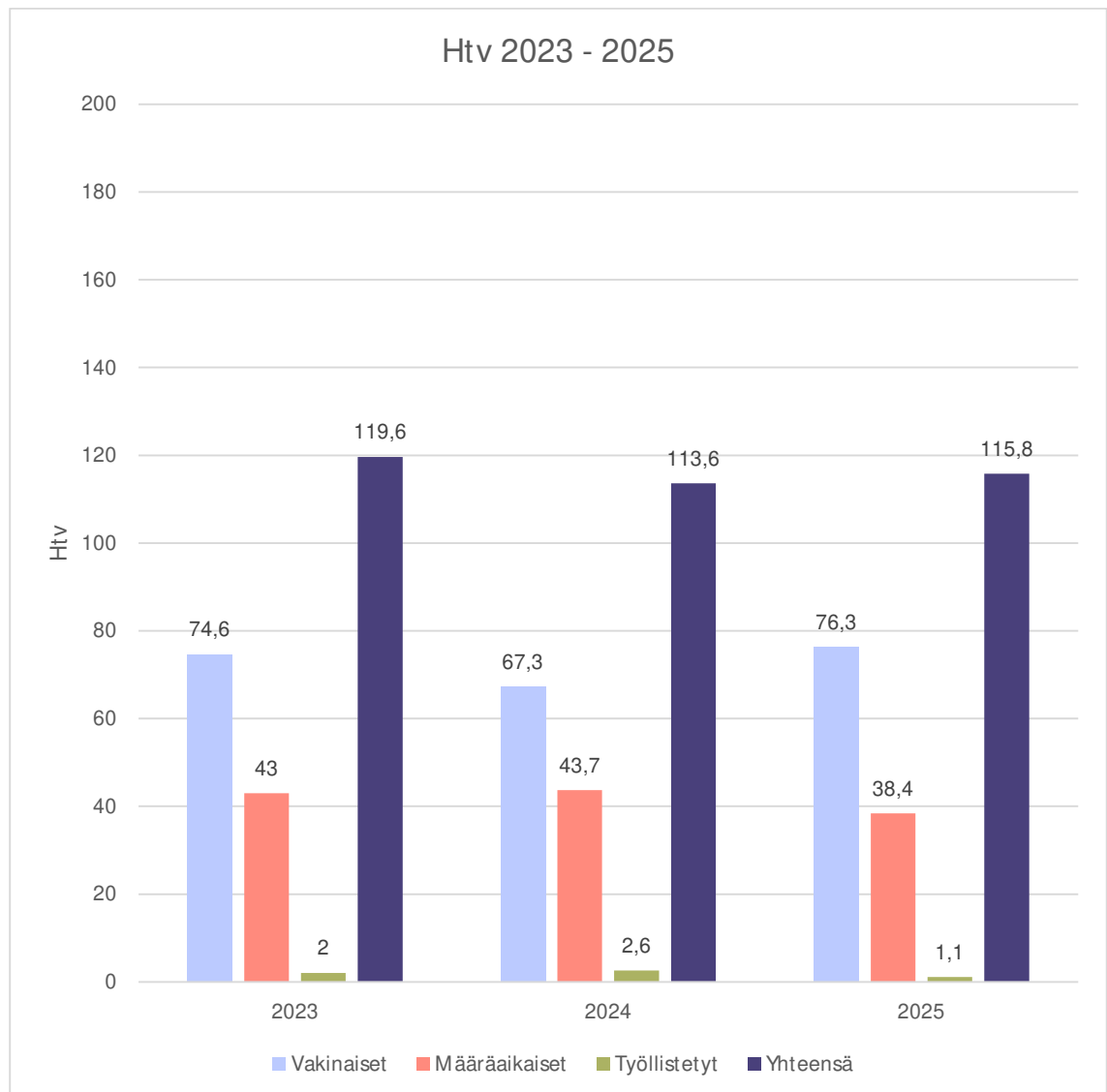
Hallinto- ja talouspalveluissa valvottaviksi henkilöstöriskikohteiksi nousivat henkilöstön haavoittuvuus ja jatkuvuuden hallinta. Tunnistettiin, että särkymävara on ohut, työprosessien lamaantumisen riski on olemassa. Tieto on yksittäisten työntekijöiden varassa, henkilövaihdokset voivat tuoda riskiä ja katkoksia.

Sivistyspalveluissa keskeinen henkilöstöriski oli organisaatiouudistuksen jalkauttaminen ja henkilöstön sijaisuusjärjestelyt. Merkittäviksi riskitekijöiksi nostettiin mm. roolien selkeys, vastuujat, tehtäväkuvat tiedottaminen ja viestintä, sitouttaminen ja työmäärä.

Elinvoimapalveluissa ohuet henkilöstöresurssit, rekrytointihaasteet ja henkilöstömuutokset nostettiin merkittäviksi henkilöstöriskeiksi. Tunnistettiin, että poistumiset ja tästä aiheutuvat katkokset palveluiden tuottamisessa ovat haasteellisia ja osaajien rekrytointi tai krooninen henkilöstövaje kuormittaa organisaatiota. Henkilöstöhaasteilla nähtiin olevan yhteys palveluiden tuottamiseen mahdollisiin viivästymiin sekä henkilöstön sitoutumiseen ja motivointiin.

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilötyövuosia oli 1.1. – 31.12.2025 yhteensä 115,8. Vakinaisissa tehtävissä oli 76,3 htv, määräaikaisissa tehtävissä 38,4 htv ja työllistettyjä 1,1 htv. Kokoaikaisia oli 101,1 htv ja osa-aikaisia 15,7 htv.

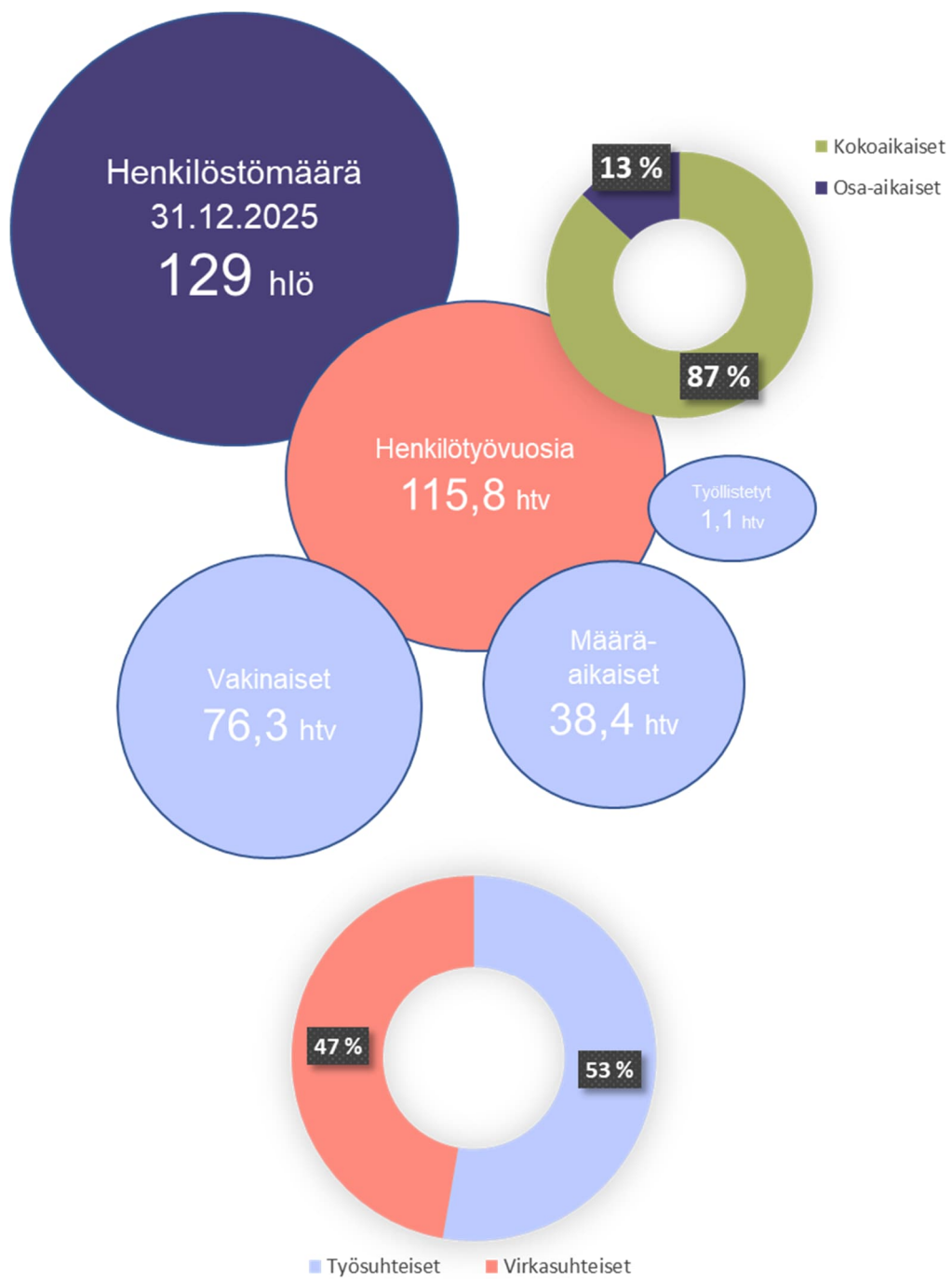


Kaavio 1. Muonion kunnan htv –vertailu vuosilta 2023–2025. Lähde: Palkanlaskenta.

31.12.2025 henkilöstömäärämme oli 129 henkilöä, joista vakinaisia oli 86 ja määräaikaisia 43. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

Koko vuoden 2025 aikana Muonion kunnassa työskenteli yhteensä 171 erillistä henkilöä. Näistä vakinaisissa palvelussuhteissa 86 henkilöä ja määräaikaisissa palvelussuhteissa 85 henkilöä.

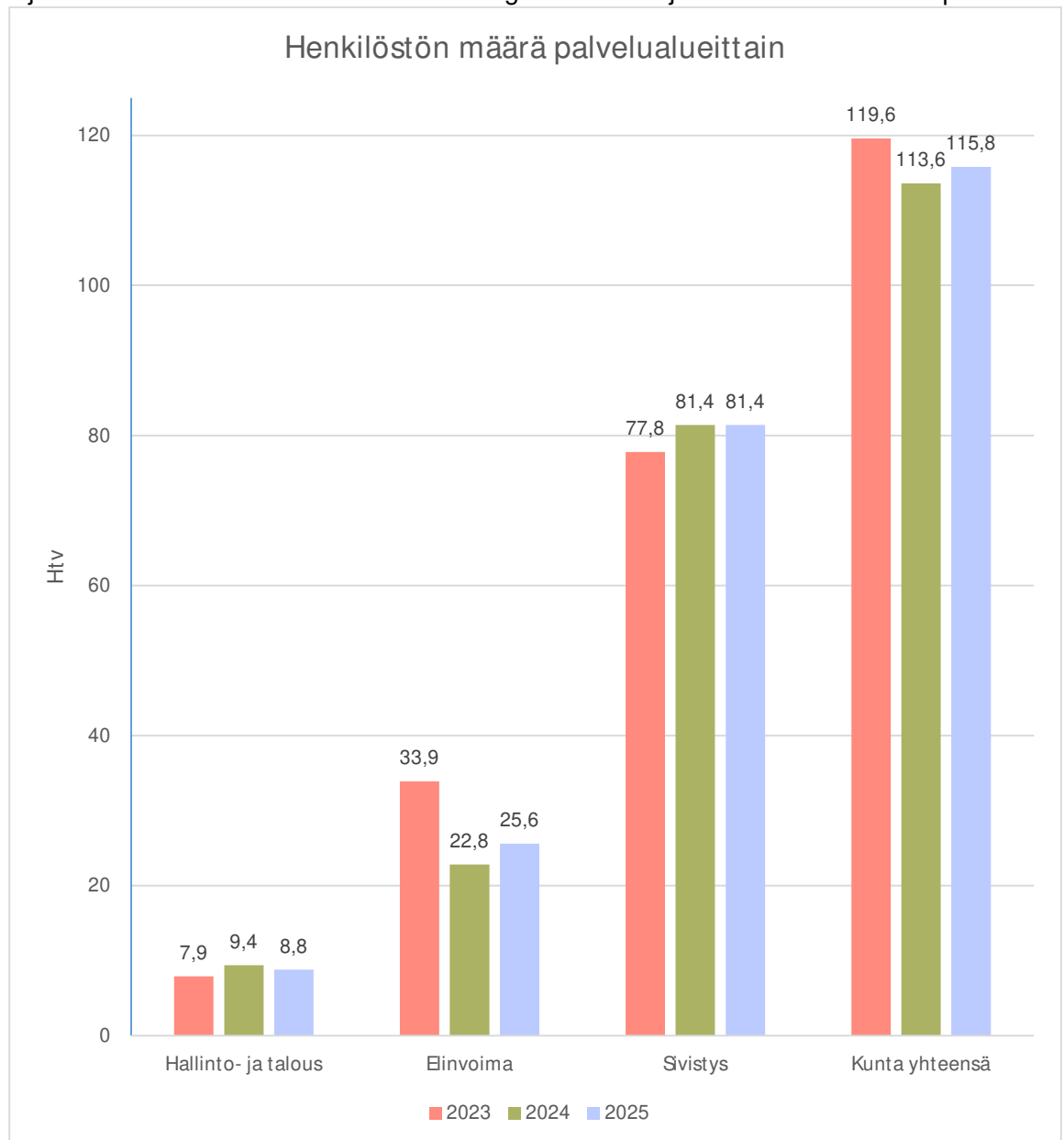
Määräaikaisuuden peruste oli yleisimmin sovittu määräaikainen tehtävä tai projektityö. Määräaikaisuuksia aiheuttivat myös sairauspoissaolot sekä lakisääteiset tai harkinnanvaraiset virka- tai työvapaat.



Kuva 1. Henkilöstömäärän tunnuslukuja.

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Vuoden 2025 talousarviossa arvioitiin henkilötövuosiksi n. 110 toteuman ollessa 115,8 htv (n. 105 %). Hallinto- ja talouspalveluiden suunniteltu henkilöstömäärä (8,5 htv) toteutui lähes suunnitellun mukaisesti. Sivistyspalveluiden suunnitelma (79 htv) ylittyi muuttamalla henkilötövuodella ja elinvoimapaalveluiden suunniteltu henkilöstömäärä (22) ylittyi n. 3,5 henkilötövuodella. Ylitykset ovat erittäin pieniä ja johtuvat pääasiassa erilaisista sijaisuuksista sekä tehtävien uudelleen organisoinnista johtuvista henkilöstötarpeista.

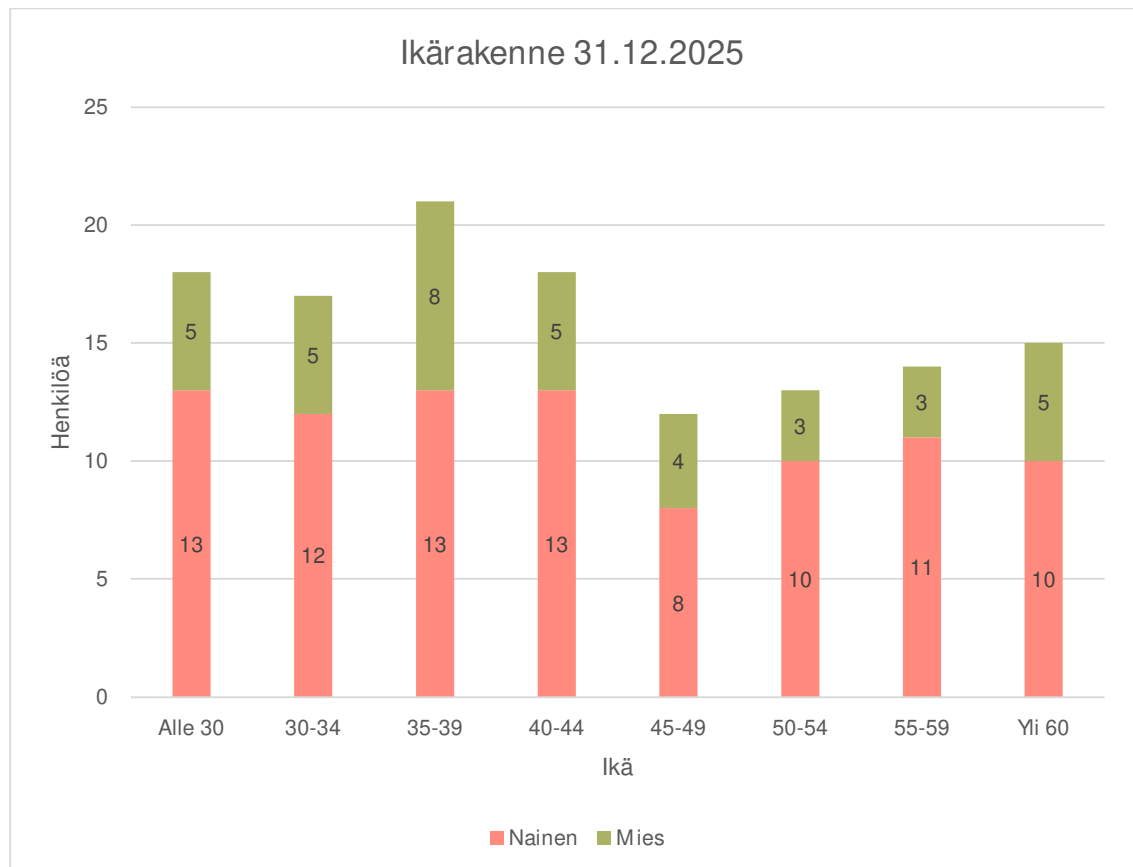


Kaavio 2. Henkilöstön määrä palvelualueittain (htv) 2023–2025. Tiedot sisältävät vakinaiset ja määräaikaiset henkilötövuodet. Lähde: Palkanlaskenta.

2.3 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 43 vuotta ja laski hieman vuoden takaiseen (43,9 v.). Se on hieman matalampi, kuin valtakunnallinen kuntien henkilöstön keski-ikä, joka on n. 46 vuotta.

Noin 57 % Muonion kunnan henkilöstöstä oli alle 45-vuotiaita. Suurin ikäryhmä oli 35–39-vuotiaat, joita oli n. 16 % henkilöstöstä.



Kaavio 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025 raportin mukaan. Lähde: Palkanlaskenta.

Kuntaorganisaatiot ovat hyvin tyypillisesti naisvaltaisia ja Muonion kunta ei ole tässä poikkeus.

Sukupuolijakauma palvelualueittain vuonna 2025:

Palvelualue	Naisia %	Miehiä %
Hallinto- ja talouspalvelut	78	22
Elinvoimapalvelut	30	70
Sivistyspalvelut	86	14
Koko organisaatio	70	30

Taulukko 1. Sukupuolijakauma. Lähde: Palkanlaskenta.

3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

3.1 Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 12 henkilöä. Tässä on mukana sekä uudet alkaneet vakinaiset palvelussuhteet että määräaikaisesta vakinaistetut palvelussuhteet.

Vuoden 2025 aikana päättyi muun kuin eläkkeelle jäämisen vuoksi 15 vakinaista palvelussuhdetta. Omasta pyynnöstä irtisanoutuneita henkilöitä oli 7. Eläköitymisiä tarkastellaan seuraavassa luvussa.

3.2 Eläköityminen

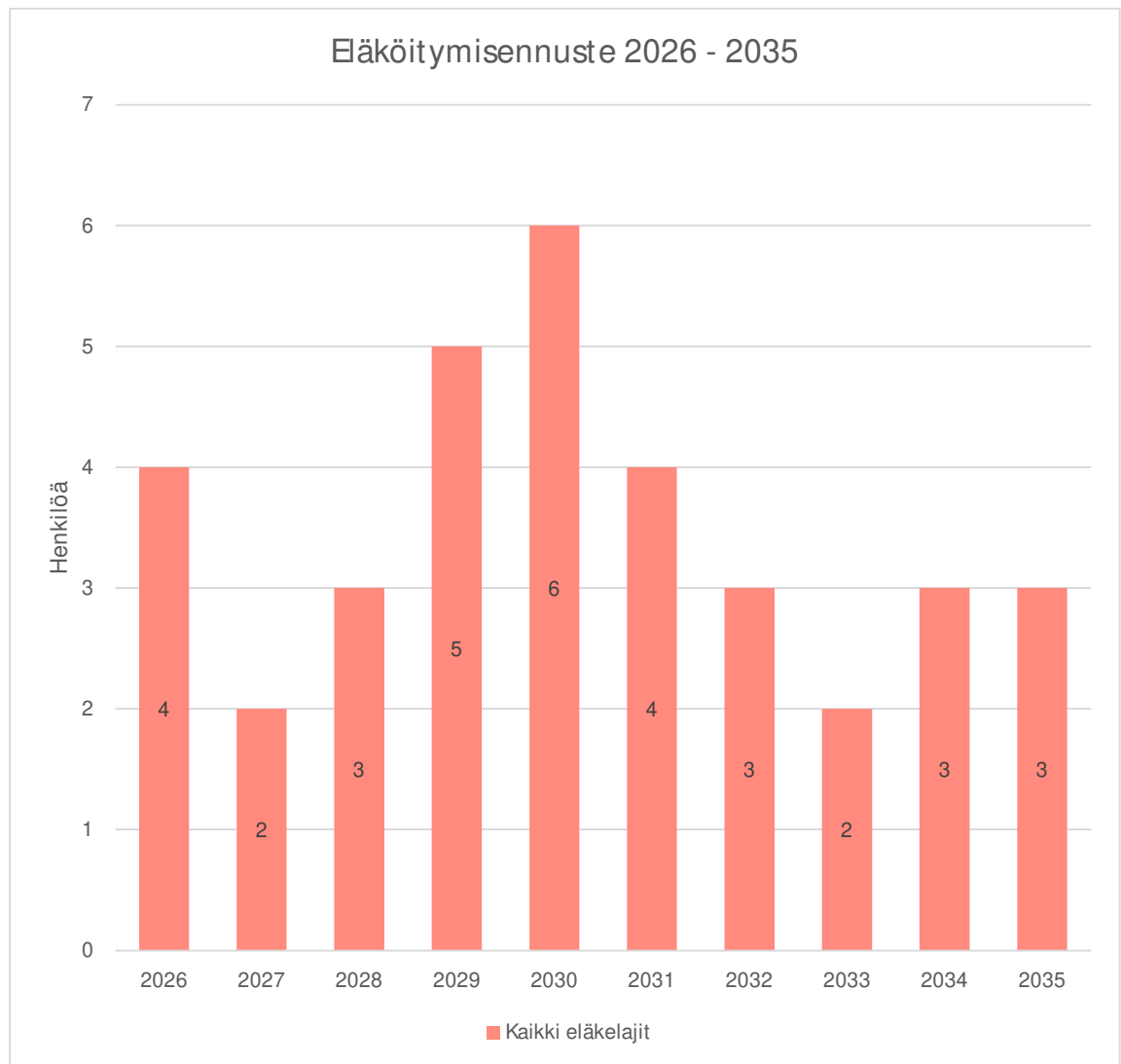
Tilastot eläköitymisestä saadaan Kevan kuntakohtaisista avaintiedoista. On hyvä mainita, että Kevan tilastoihin lasketaan mukaan kaikki eläköityneet henkilöt, joiden viimeisin työsuhte on ollut Muonion kunnassa. Näin ollen työsuhte Muonioon on saattanut loppua jo ennen kuin eläköityminen on tapahtunut ja siitä syystä kunnan omat tilastot ja Kevan tilastot saattavat erota toisistaan.

Vuonna 2025 Muonion kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle kaikkiaan neljä (4) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta. Koska eläkkeelle jääneiden määrä on niin pieni, ei eläketyyppejä voi eritellä tässä raportissa. Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna.

Keva on laatinut Muonion kunnan eläköitymisennusteen vuosille 2025–2034. Ennusteessa on arvioitu vakuutettujen eläköityminen eläkelajin mukaan, mutta koska eläköityviä on niin vähän, ei eläkelajia voi esittää tässä dokumentissa (kaavio 4).

Ennuste perustuu vuoden 2025 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Ennuste ei ole muuttunut viimeisten vuosien aikana. Eläkkeelle jäävien määrä vaihtelee muutamalla henkilöllä vuosittain ja ennusteen mukaan vuosien 2029 ja 2030 kohdalla näkyy pieni eläköitymispiikki.



Kaavio 4. Muonion kunnan eläköitymisennuste vuosille 2025–2034. Eläkelaji on arvioitu ainoastaan viidelle ensimmäiselle ennustevuodelle. Lähde: Keva.

Ammattiryhmittäin eläköitymisiä tapahtuu tulevina vuosina eniten opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstössä.

4. Työterveys ja työhyvinvointi

4.1 Sairauspoissaolot

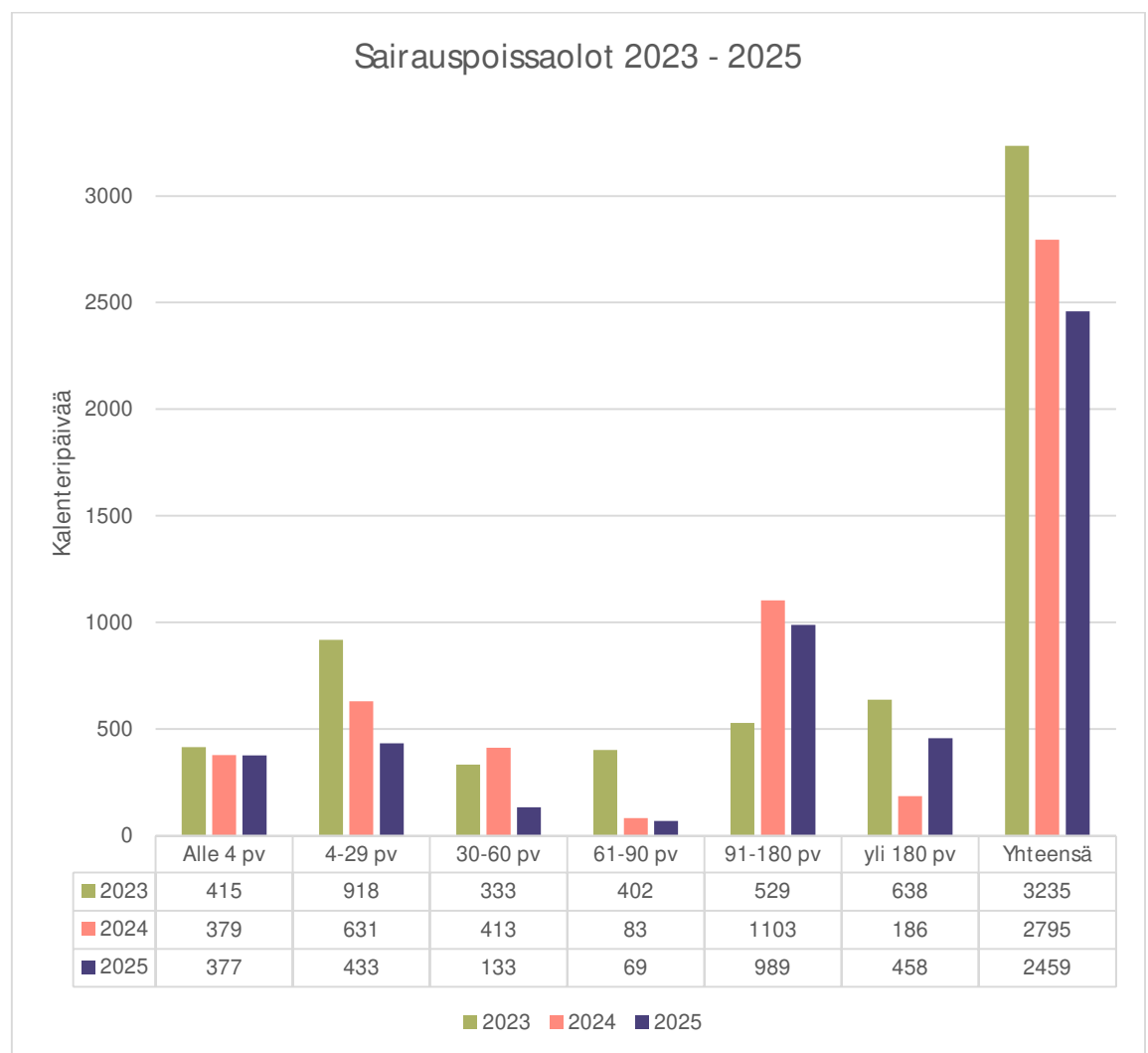
Sairauspoissaoloihin lasketaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat sairauspoissaolot. Niissä on mukana mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauspoissaoloon niitä sisältyy.

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta.

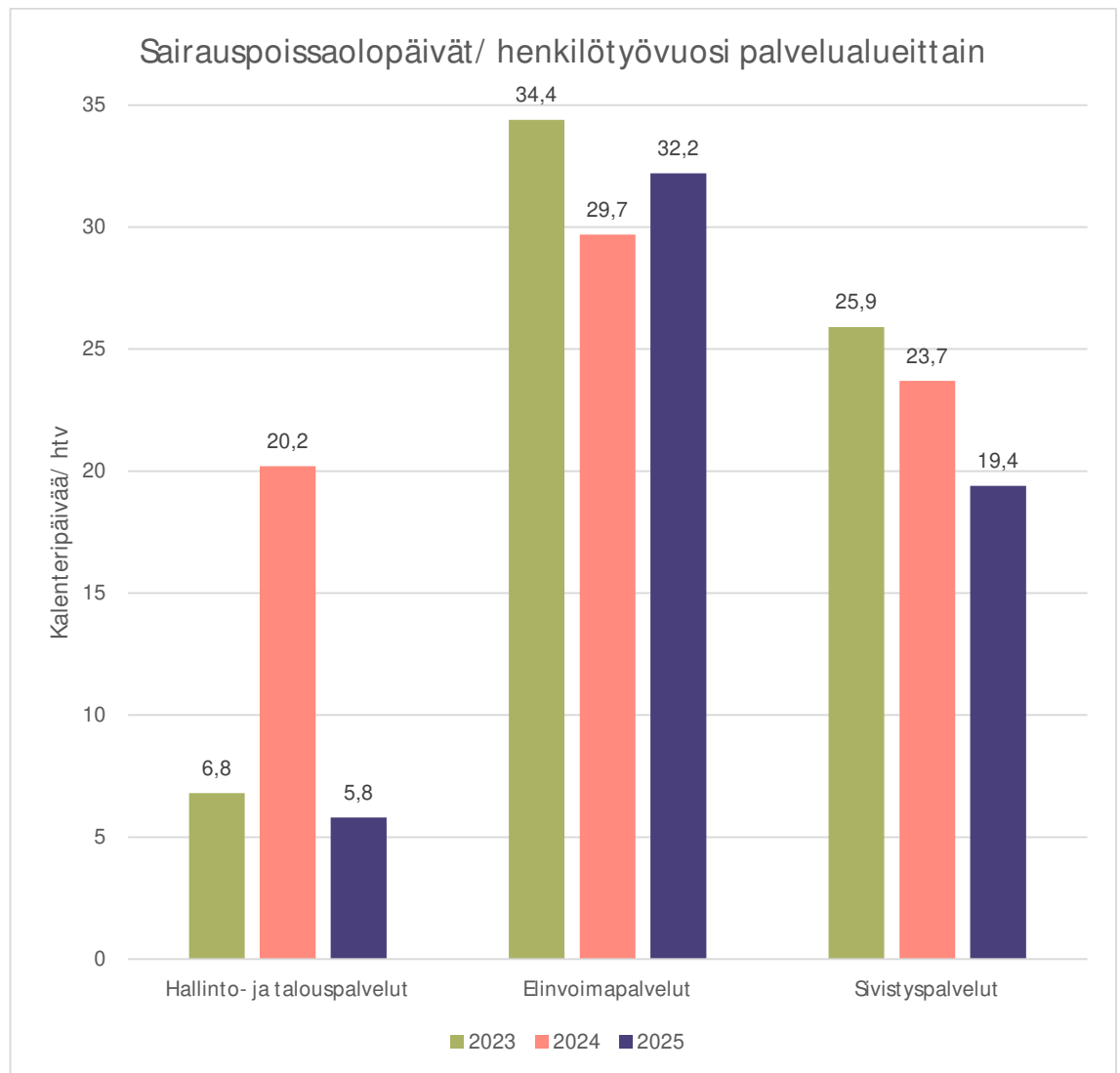
Sairauspoissaolot (sis. työtapaturmat)	Palkalliset kalenteri- päivät	Palkatto- mat kalen- teripäivät	Yhteensä	% poissa- oloista 2025	% poissa- oloista 2024
Alle 4 pv	348	29	377	15,4	13,6
4–29 pv	408	25	433	17,6	22,6
30–60 pv	101	32	133	5,4	14,8
61–90 pv	69	0	69	2,8	3,0
91–180 pv	872	117	989	40,2	39,5
yli 180 pv	0	458	458	18,6	3,7
Yhteensä	1798	661	2459	100	100

Taulukko 2. Sairauspoissaolot eriteltynä keston sekä palkallisuuden mukaan. Vertailukohtana vuoden 2024 prosenttiosuudet. Vihreä väri kuvastaa viime vuodesta parantuneita ja punainen heikentyneitä lukuja.
Lähde: Palkanlaskenta.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on jatkanut tasaista vähenemistä ja vuonna 2025 oli n. 330 sairauspoissaolopäivää vähemmän kuin vuonna 2024. Lyhyet, alle neljän päivän poissaolot pysyivät kutakuinkin samana kuin edeltävänä vuonna.



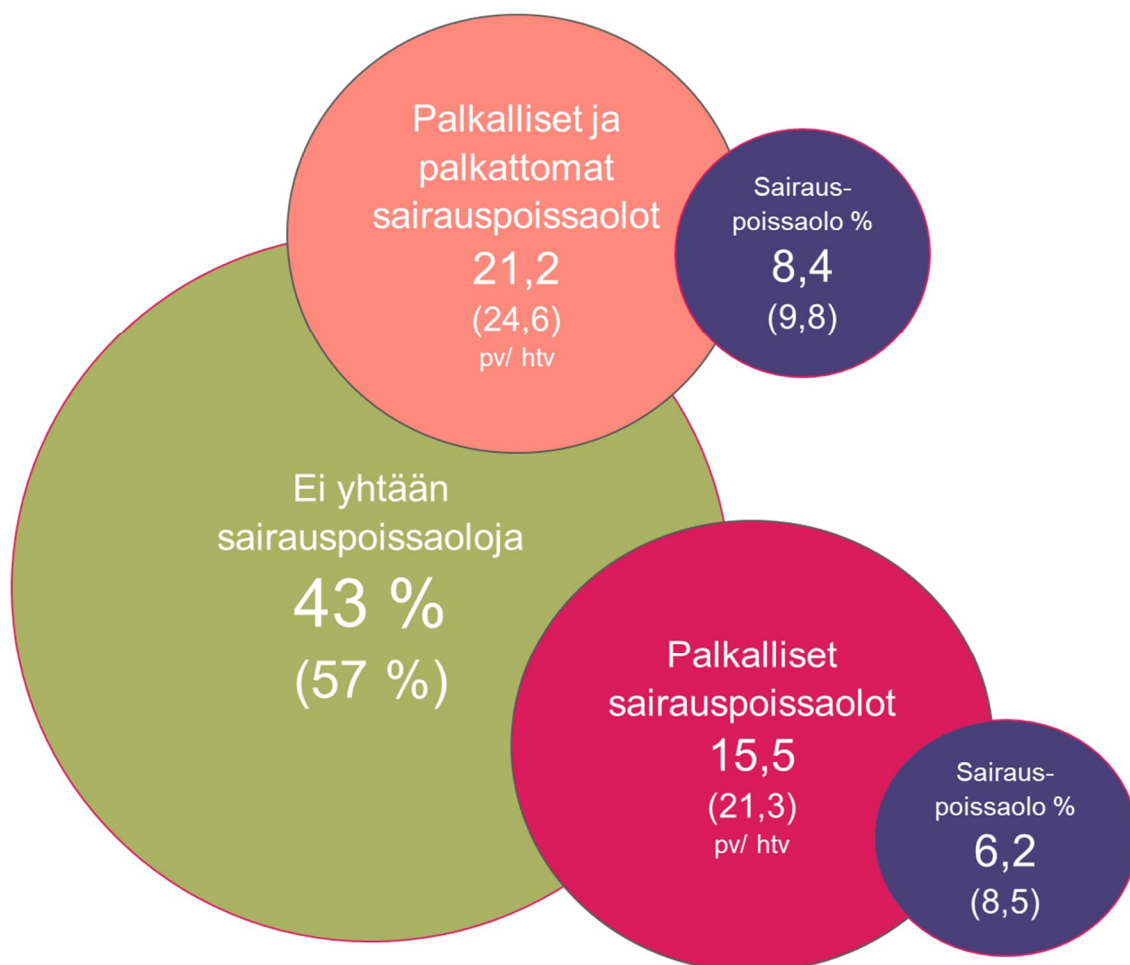
Kaavio 5. Sairauspoissaolot pituuden mukaan vuosina 2023–2025. Lähde: Palkanlaskenta.



Kaavio 6. Sairauspoissaolopäivät per henkilötyövuosi palvelualueittain vuosina 2023–2025. Lähde: Palkanlaskenta.

Sairauspoissaoloja on työpaikalla aina jonkin verran, mutta lisääntyessään ne tulevat työnantajalle kalliiksi. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta on työnantajalle n. 370 €. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset. Sairausprosentti vuonna 2025 oli 8,4 %.

On tyypillistä seurata sairauspoissaolojen lukumäärän kehitystä ja viestiä siitä, kuinka sairauspoissaolot ovat kasvaneet. Terveysprosentin avulla voidaan katsoa poissaoloja positiivisesta näkökulmasta. Terveysprosentti kertoo, kuinka monella työntekijällä ei ollut vuoden aikana yhtään poissaoloa. Määrän suhteutetaan koko henkilöstön määrään. Terveysprosentti vuonna 2025 oli 43.



Kuva 2. Sairauspoissaolot lukuina, sulussa vuoden 2024 verrokki. Lähde: Palkanlaskenta.

4.2 Työterveyshuolto 2025

Kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut Muonion kuntakonsernille vuonna 2025 tuotti Pihlajalinna Oy ajalla 1.1.–31.5.2025 ja Terveystalo Oy 1.6.–31.12.2025. Terveystalon kanssa tehtiin kuuden vuoden työterveyshuoltosopimus.

Työterveyshuolto piti sisällään lakisääteisen työterveyshuollon sekä ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. Lisäksi työterveyshuollon sopimus piti sisällään rajatusti sairaanhoidon palveluita. Lähes kaikki palvelut olivat saatavilla myös etäpalveluna.

Työterveyshuoltotoiminnan tavoitteena oli terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä terveyden edistäminen.

Toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet seuraavasti:

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.

- Aktiivinen johtaminen: Tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Vuoden 2025 aikana ei tehty työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, sillä edeltävänä vuonna niitä tehtiin aktiivisesti. Inarin ja Sodankylän kanssa aloitettiin kuntayhteistyö KIILA-kuntoutuskurssien toteuttamiseksi. Näihin saatiin ryhmäkuntoutukset opetushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle sekä yksilökuntoutukset esihenkilöille. Kiila-kuntoutustoimintaa jatketaan samalla tavalla myös vuonna 2026 ja kurssit ovat jo tulleet hakuun.

Työterveyshuollon käyntejä ja sairauspoissaolojen syitä tilastoidaan kansainväliseen ICD-tautiluokitukseen pohjautuen. Työterveyshuoltoon hakeutumisen syyt olivat yleisimmin epäselvät ja moninaiset oireet, infektiot sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Täytyy muistaa, että käynti työterveyshuollossa ei automaattisesti johda sairauspoissaoloon.

Tilastojen mukaan viiden päivän omailmoitusajan ylittäneiden *sairauspoissaolojen* yleisimmät syyt olivat

- 45 %: Mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöt
- 40 %: Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- 15 %: Loput, joihin liittyi mm. hengityselinten sairaudet ja infektiot

Työterveyskäyntejä otti vastaan yleisimmin työterveyslääkäri tai työterveyshoitaja. Myös työterveyspsykologin ja -fysioterapeutin vastaanotoille (etä- tai lähivastaanotto) hakeuduttiin aktiivisesti. Kesäkuusta eteenpäin otettiin käyttöön oirearviotyökalu, jonka perusteella asiakas ohjataan suoraan oikealle asiantuntijalle. Aikaisemmin työterveyshuollon palveluihin hakeuduttiin ensisijaisesti työterveyshoitajan kautta.

Työterveyshuollon tarjoamia yksilölle suunnattuja tukitoimia olivat pääsääntöisesti työterveysneuvottelut, yksilön neuvonta ja ohjaus työkyvyn tukemiseksi sekä erilaiset seuranta- ja arviokeskustelut. Organisaatiolle tarjottiin myös aktiivisesti asiantutijatukea erilaisissa tilanteissa työpaikkaselvitysten, työkyvyn tuen ja koulutustoiminnan muodossa. Syksyllä 2025 saatiin tehtyä laaja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka omalta osaltaan antaa suuntaviivoja työterveysyhteistyölle.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan eri korvausluokkiin (KL):

- KL I: ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- KL II: ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Vuonna 2025 Muonion kunnan työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain olivat seuraavat (suluissa vuoden 2024 kustannukset):

- KL I n. 54 600 € (80 800 €)
- KL II n. 18 300 € (32 100 €)
- Yhteensä n. 72 900 € (112 900 €)

Korvausluokan I kulut olivat 74,9 % kokonaiskustannuksista ja tämä osoittaa sen, että painopiste työterveyshuollossa on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja juuri se on työterveyshuollon merkittävin tehtävä.

Työterveyshuollon kustannukset ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2024, n. 40 000 €. Osittain tämän selittää työterveyshuollon hyvin onnistunut kilpailutus. Vuoden 2025 aikana ei aloitettu myöskään uusia työpaikkaselvitysprosesseja, mutta toisaalta työterveyshuollon tuki muissa toiminnoissa pysyi vahvana. Kustannusten huomattavasta vähentymisestä voidaan olettaa, että työterveyshuoltopalveluiden tarve on ollut pienempi vuonna 2025 kuin vuonna 2024.

4.3 Työelämän laadun mittaus

Maaliskuussa 2025 toteutettiin laaja työelämän laadun mittaus, QWL (Quality of Working Life). QWL-kysely on älykäs henkilöstökysely, joka tuottaa viidentoista kohdennetun ja tieteellisesti validoidun kysymyksen avulla työelämän laadun indeksin, eli QWL-indeksin. QWL-indeksi selittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden ja toimii suoraan henkilöstön suorituskykymittarina.

Kyselyn vastausprosentti oli n. 71 %. Kyselyn tulokset kerättiin esihenkilökohtaisesti niistä tiimeistä, joissa oli vähintään viisi työntekijää. Alle viiden työntekijän tiimejä yhdistettiin anonymiteettisuojaan takia. Esihenkilöille järjestettiin koulutus QWL-kyselyn tulosten tulkitsemisesta ja tulosten hyödyntämisestä johtamisessa. Kehittäminen tapahtui tiimitasolla ja tavoitteena oli pienet kehittämistoimenpiteet työn arjessa.

Työntekijöiden parhaimmiksi arvioimat osa-alueet olivat:

- Työtehtävien ja tavoitteiden selkeys
- Esihenkilön tuki ja toiminnan edistäminen
- Esihenkilö huolehtii työryhmän henkisestä hyvinvoinnista ja fyysisestä turvallisuudesta

Työntekijöiden huonoimmiksi arvioimat osa-alueet olivat:

- Organisaation sisäisen viestinnän toiminta
- Tulevaisuuteen varautuminen organisaatiossa
- Oma kokemus työn kuormituksesta palautumiseen

Tulosten perusteella koko organisaation tasolla tärkeimmät kehittämistoimenpiteet tulisi kohdistaa seuraaviin toimenpiteisiin:

- Tulevaisuuteen varautuminen organisaatiossa
- Tuki työn kuormituksesta palautumiseen
- Avoimen tiedonjaon kehittäminen

4.4 Henkilöstöedut

Muonion kuntakonsernin henkilöstölle on tarjolla erilaisia maksuttomia liikkumis- ja liikuntamahdollisuuksia työkyvyn tukemiseksi. Näitä ovat taukojumpat, henkilöstön omat liikuntasalivuorot sekä ohjattu kuntosali työikäisille. Lisäksi henkilöstö voi veloituksetta lainata tunturisuksia ja liukulumikenkiä omaan vapaa-ajankäyttöön.

Kuntakonsernin koko henkilöstöllä on käytössä Epassi, jossa maksimi summa on 100 €/vuosi, etu suhteutetaan työssäoloprosenttiin sekä vuoden aikana kertyneisiin työkuukausiin. Vuonna 2025 edun sai 120 henkilöä, joista etua käytti 108 henkilöä. Työnantajalle tästä tuli kustannuksia yhteensä n. 9700 € ja edun käyttöaste oli n. 92 %.

Eniten etua käytettiin liikunta ja kulttuuripalveluihin, hyvinvointipalveluihin sekä hierontaan.

5. Henkilöstön kehittäminen

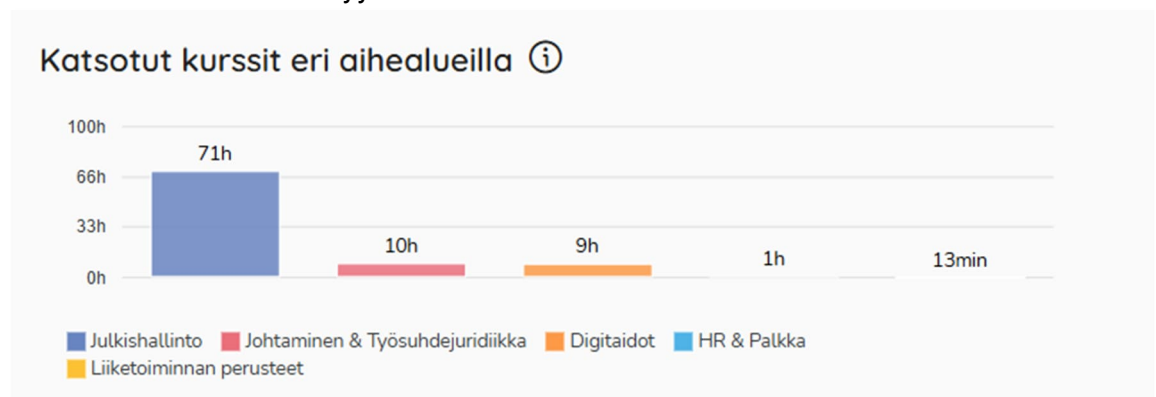
5.1 Osaamisen kehittäminen

Kuntakonsernin henkilöstön on mahdollista hakeutua koulutuksiin ja kursseille ammatillisen osaamisen lisäämiseksi. Koulutuksiin osallistumisesta sovitaan tapauskohtaisesti esihenkilön kanssa ja niitä pyritään mahdollistamaan yksikkö- ja ammattialakohtaisesti tasapuolisuus huomioiden. Lisäksi kunnan henkilöstölle myönnetään palkatonta opintovapaata pidempien koulutusten ja tutkintojen suorittamiseksi.

Henkilöstön kanssa käytävien kehityskeskusteluiden yhteydessä tarkastellaan myös mahdollinen koulutustarve ja tehdään henkilökohtaiset suunnitelmat kouluttautumista koskien.

Kuntakonsernin henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua Eduhousen verkkokoulutuksiin. Eduhouse tarjoaa verkkokoulutuksia kattavasti eri aiheista. Vuoden 2025 aikana Eduhousen kautta seurattiin n. 91 tuntia koulutuksia ja suoritettiin 71 kurssia.

Alla olevasta kuvasta näkyy katsotuimmat kurssit aihealueittain



Kuva 3: Eduhousen palvelussa katsotut kurssit aihealueittain. Lähde: Eduhouse -asiakasportaali.

5.2 Rekrytointi

Työvoiman saatavuus on parantunut edeltävään vuoteen verrattuna ja avoimena olleet paikat saatiin hyvin täytettyä. Sijaistarve oli etenkin sivistyspalveluissa merkittävä ja sijaisten löytäminen oli ajoittain haastavaa.

Rekrytoinnit toteutettiin KuntaRekry –järjestelmän kautta.

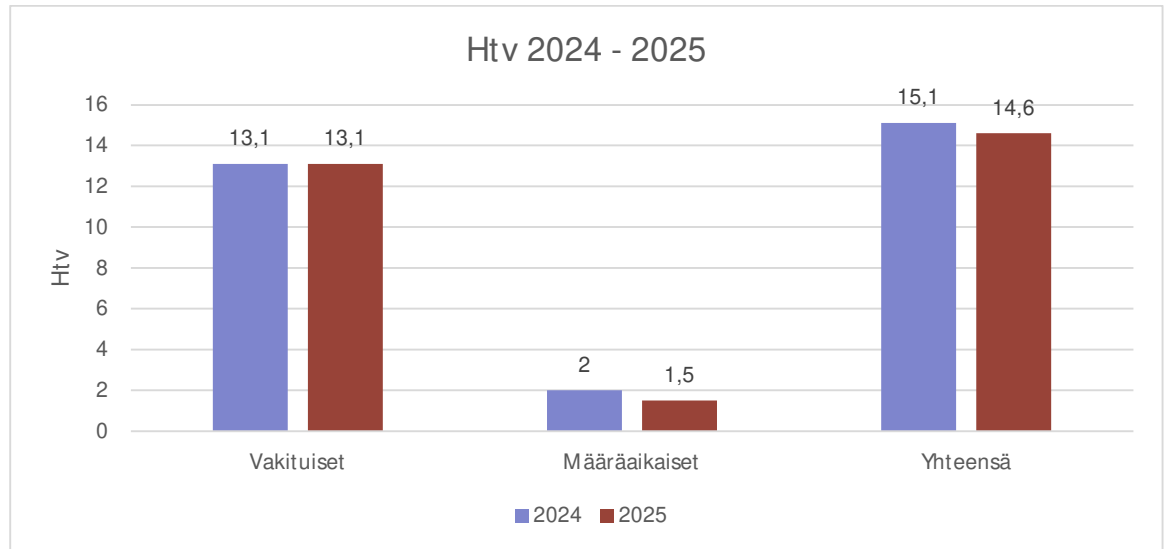
Yksikkö	Rekrytoinnit	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Hakemuksia
		Työ-suhde	Virka-suhde	Vaki-nainen	Määräai-kainen	
Elinvoimapalvelut	6	4	2	1	5	83
Hallinto- ja talouspalvelut	5	1	4	3	2	110
Sivistyspalvelut	18	7	11	11	7	144
Muonion Ruoka- ja Siivouspalvelut Oy	2	2	0	2	0	9
Yhteensä	31	14	17	17	14	346

Taulukko 3: KuntaRekryssä avoinna olleet rekrytoinnit 1.1. – 31.12.2025. Lähde: KuntaRekry asiakasportaali.

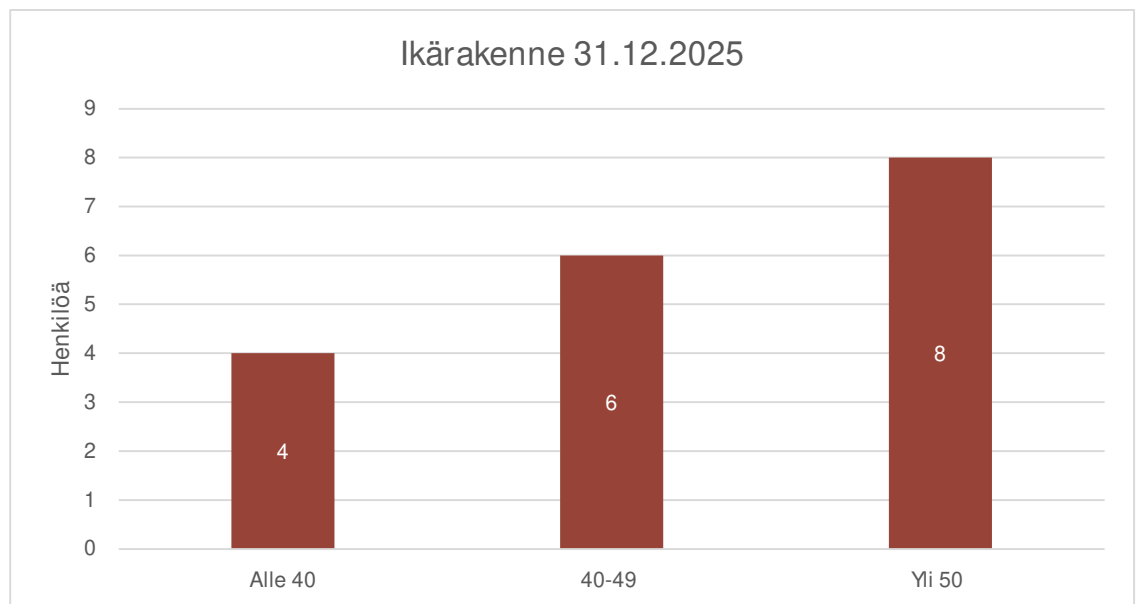
Muonion ruoka- ja siivouspalveluiden osalta on mainittava, että siellä rekrytoinneissa hyödynnettiin KuntaRekryn lisäksi myös Nordic Career Oy:n henkilöstöpalveluja, jonka kautta rekrytoitiin kolme (3) henkilöä. Lisäksi toimitusjohtaja käytti henkilöstövajetilanteissa ostopalveluita paikallisista yrityksistä etenkin siisteyspuolella.

6. Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy henkilöstö

Vuonna 2025 Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n palveluksessa työskenteli 25 henkilöä, joista 16 oli vakituisia ja 9 määräaikaisia työntekijöitä. Heistä osa-aikaisia oli kuusi (6) henkilöä sekä kolme (3) tarvittaessa töihin kutsuttavaa. Henkilötyövuosia oli n. 14,6.



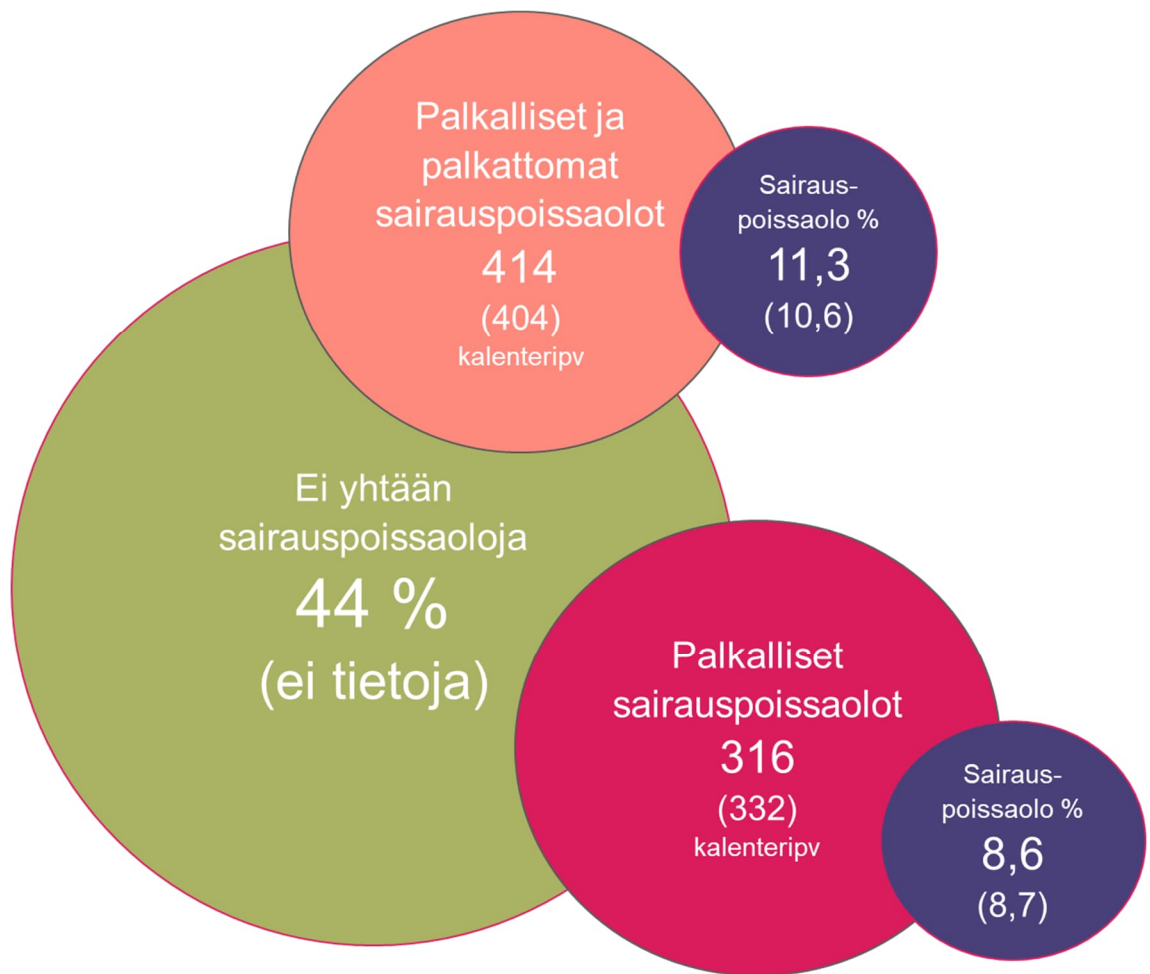
Kaavio 7. Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n henkilöstö henkilötyövuosina. Lähde: Palkanlaskenta. Alkaneita palvelussuhteita oli 12 ja näistä kolme (3) oli vakituisia. Päättäneitä palvelussuhteita oli 8, joista yksi määräaikainen.



Kaavio 8. Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n henkilöstön ikärakenne. Lähde: Palkanlaskenta.

6.1 Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto

Sairauspoissaoloihin lasketaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat sairauspoissaolot. Niissä on mukana mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauspoissaoloon niitä sisältyy.



Kuva 4. Sairauspoissaolot lukuina, suluissa vuoden 2024 verrokit. Lähde: Palkanlaskenta.

Vuonna 2025 Muonion ruoka- ja siivouspalveluiden työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain olivat seuraavat (suluissa vuoden 2024 kustannukset):

- KL I n. 10 700 € (5 200 €)
- KL II n. 2 900 € (2 700 €)
- Yhteensä n. 13 600 € (7 900 €)

Korvausluokan I kulut olivat 78,7 % kokonaiskustannuksista ja tämä osoittaa sen, että painopiste työterveyshuollossa on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja juuri se on työterveyshuollon merkittävin tehtävä.