

# MUONIO

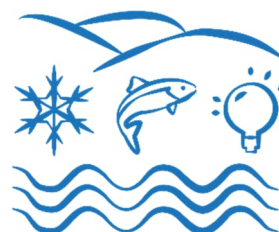
## Henkilöstökertomus 2023

Yhteistoimielin  
Kunnanhallitus  
Kunnanvaltuusto

11.4.2024 § 30

Puthaanrannantie 15  
99300 Muonio

[www.muonio.fi](http://www.muonio.fi)  
[kunnanvirasto@muonio.fi](mailto:kunnanvirasto@muonio.fi)  
Puhelin 040 068 6211





## Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne .....	3
2.1 Henkilöstön määrä.....	4
2.2 Henkilöstö palvelualueittain .....	5
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	6
2.4 Henkilöstön ikärakenne.....	7
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	7
3.1 Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet .....	7
3.2 Eläköityminen .....	8
4. Sairauspoissaolot .....	9
4.1 Työterveyshuollon lukuja .....	11
5. Henkilöstön kehittäminen.....	12
5.1 Osaamisen kehittäminen .....	12
5.2 Rekrytointi, perehdytys ja työnopastus.....	13
5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	13



## 1. Johdanto

Virkistynyt, osaava, vetovoimainen ja suvaitsevainen organisaatio. Näillä sanoilla Muonion kuntastrategia kuvaa itseään työnantajana. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan 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. Kun organisaatiota johdetaan tiedolla, tuetaan samalla vaikuttavuutta ja vakuuttavuutta.

Vuoden 2023 henkilökertomuksen aineisto on koottu 31.12.2023 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. Yksi henkilötyövuosi (htv) kuvaa yhden henkilön palkallista työpanosta. Palkalliset poissaolot, kuten sairauspoissaolot ja vuosilomat otetaan laskentaan mukaan. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän, yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiansa vastaavasti. Raportoinnissa ei ole mukana kansalaisopiston opettajuuksia tai kerho-ohjaajia.

Henkilöriskeinä tunnistettiin ohut särkymävara, joka pahimmillaan voi lamaannuttaa työprosesseja.

Hallinto- ja talouspalveluissa tunnistettiin, kuinka henkilövaihdostilanteissa voi olla merkittäviä riskejä. Sivistyspalveluissa roolien selkeys, vastuunjakaminen ja mm. tiedottaminen ja viestintä, nousivat keskeisiksi riskitekijöiksi. Poissaolojen aiheuttamat riskitekijät korostuivat etenkin perusopetuksessa ja lukiossa.

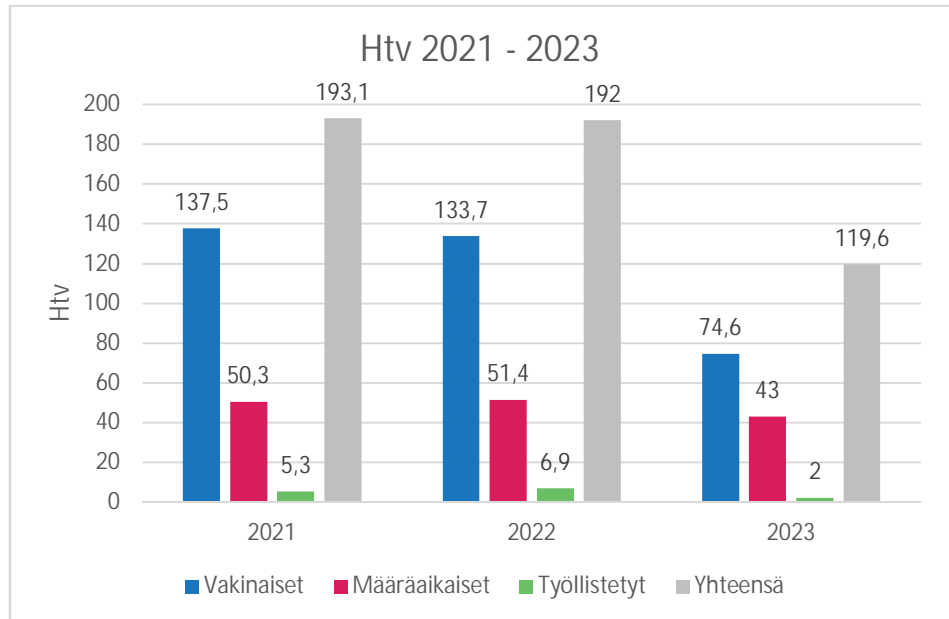
Elinvoimapalveluissa tunnistettiin, että henkilöstön poistumat ja rekrytointihaasteet ovat keskeisiä riskitekijöitä. Liian iso työmäärä ja kuormitus voi syödä työhyvinvointia liikaa.

Vuonna 2023 kaikilla palvelualueilla oli merkittäviä tai keskeisiä henkilöstövaihdoksia sekä määräaikaista henkilöstöjärjestelyitä, jotka osaltaan haastoivat käytännön työn organisointia ja toteuttamista, prosessien lamaantumisriski oli ilmeinen. Kuormituspiikit ovat olleet tunnistettavia.



## 2.1 Henkilöstön määrä

Henkilötyövuosia oli 1.1. – 31.12.2023 yhteensä 119,6. Vakinaisissa tehtävissä oli 74,6 htv, määräaikaissa tehtävissä 45,0 htv, joista työllistetyt 2,0 htv.



Kaavio 1. Muonion kunnan htv –vertailu vuosilta 2021 – 2023. Lähde: Palkanlaskenta.

Henkilöstömäärän vähenemiseen vaikutti suuresti hyvinvointipalveluiden siirtyminen hyvinvointialueille ja sitä kautta tulleet muutokset henkilöstörakenteeseen 1.1.2023 alkaen.

31.12.2023 henkilöstömäärämme oli 141 henkilöä, joista vakinaisia oli 92 ja määräaikaaisia 49. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

Vakinaisissa palvelussuhteissa oli vuonna 2023 yhteensä 74,6 henkilötyövuotta ja 103 erillistä henkilöä.

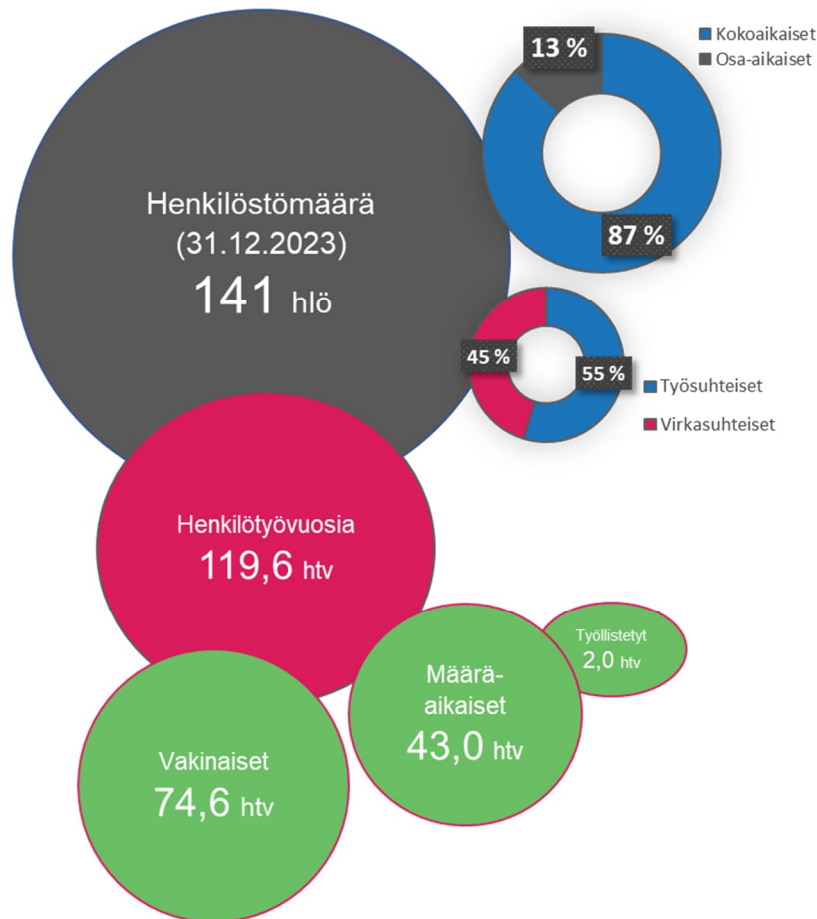
Määräaikaissa palvelussuhteissa (sis. työllistetyt) oli vuonna 2023 yhteensä 45,0 henkilötyövuotta ja 136 erillistä henkilöä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden jaotella seuraavasti:

- määräaikaisten sijaisuudet
- määräaikaisten viransijaisuudet
- määräaikaisten työsuhteiset
- työllistetyt



Määräaikainen virka- tai työsuhde vaatii aina perustellun syy. Yleisin syy määräaikaiselle palvelussuhteelle oli sijaisuus (mm. sairauspoissaolojen sijaisuus, opinto- ja koulutusajan sijaisuus, virkavapaan sijaisuus). Lisäksi määräaikaisuuden perusteena oli sovittu määräaikainen tehtävä, määräaikaisen tehtävän/ viran hoito tai projektiluontoinen työ.

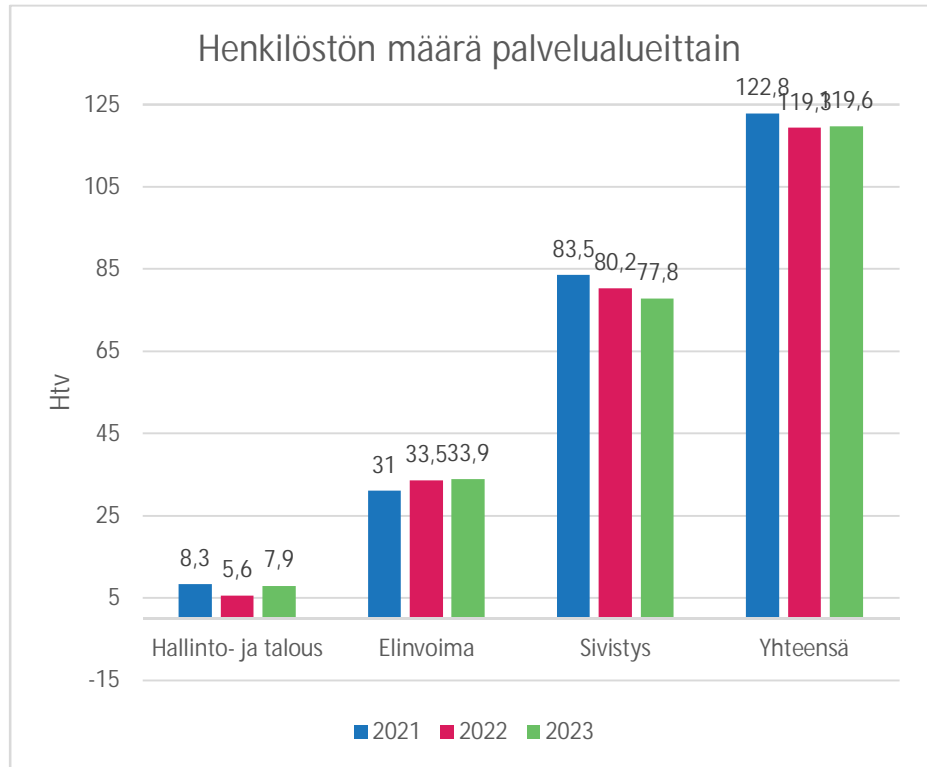


Kuva 1. Henkilöstömäärä lukuina.

## 2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Henkilöstömäärien muutokset ovat olleet hyvin vähäisiä viimeisen kolmen vuoden aikana. Hyvinvointipalveluiden siirryttyä hyvinvointialueille kuntaan jäi kolme palvelualueita: hallinto- ja talouspalvelut, elinvoimapaalvelut sekä sivistyspalvelut.

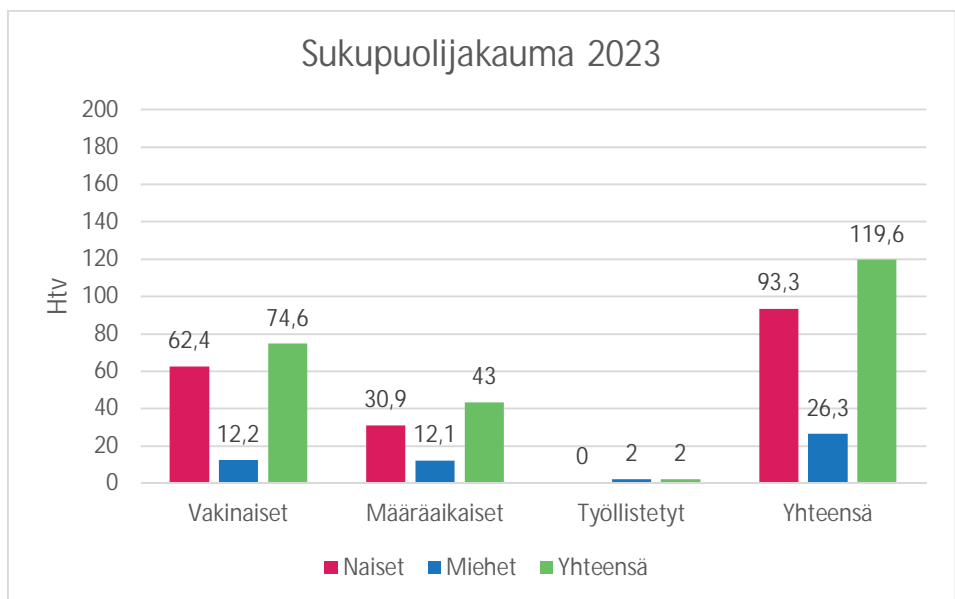
Talousarviossa vuodelle 2023 varauduttiin n. 126 henkilötyövuoteen toteutuman ollessa 119,6 htv (95 %). Suunnitelma alittui n. kuudella henkilötyövuodella: hallinto- ja talouspalvelut -0,5 htv, elinvoimapaalvelut -2 htv ja sivistyspalvelut -4 htv.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä palvelualueittain (htv) 2021 – 2023. Tiedot sisältävät vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet. Lähde: Palkanlaskenta.

### 2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

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



Kaavio 3. Sukupuolijakauma henkilötyövuosittain vuonna 2023. Lähde: Palkanlaskenta.



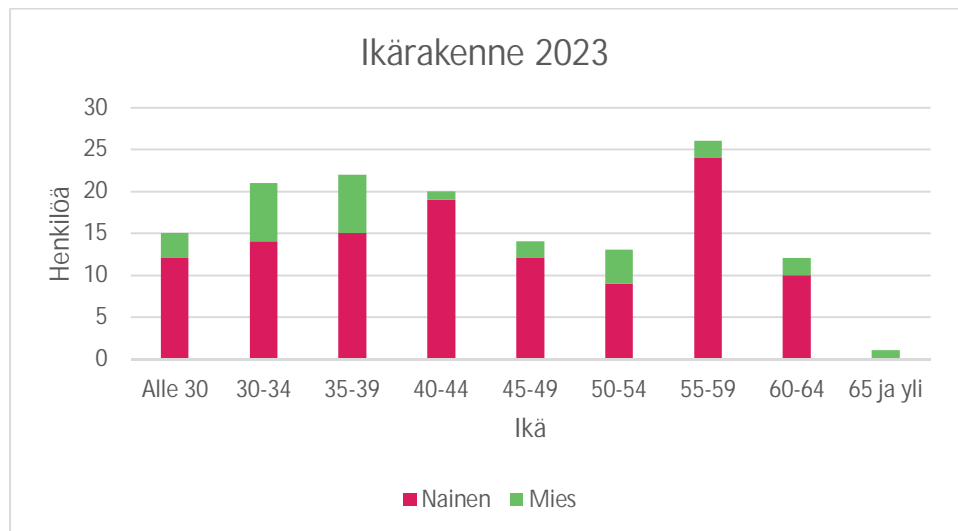
Sukupuolijakauma palvelualueittain vuonna 2023:

Palvelualue	Naisia %	Miehiä %
Hallinto- ja talouspalvelut	81,2	18,8
Elinvoimapalvelut	58,2	41,8
Sivistyspalvelut	94,0	6,0
Koko organisaatio	78,0	22,0

Taulukko 1. Muonion kunnan henkilöstön sukupuolijakauma (%) palvelualueittain vuonna 2023. Sisältää vakinaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt. Lähde: Palkanlaskenta.

## 2.4 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on 43,9 vuotta ja se vastaa valtakunnallista kuntien henkilöstön keski-ikää. Keski-ikä nousi edellisestä vuodesta 1,2 vuotta. Suurin ikäryhmä on 55 – 59 vuotiaat. Siihen kuuluu 26 henkilöä eli n. 19 % henkilöstöstä. Alle 30 vuotiaiden osuus henkilöstöstä on n. 11 % (15 hlö).



Kaavio 4. Muonion kunnan henkilöstön ikärakenne 31.12.2023. Lähde: Palkanlaskenta.

## 3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

### 3.1 Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 11 henkilöä. Tässä on mukana sekä uudet alkaneet vakinaiset palvelussuhteet että määräaikaisesta vakinaistetut palvelussuhteet.

Vuoden aikana päättyi 24 vakinaista palvelussuhdetta. Näistä eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, osatyökyvyttömyyseläke) siirtyi neljä (4) henkilöä ja sisäisen siirron kautta muihin tehtäviin siirtyi kolme (3) henkilöä. Omasta pyynnöstä irtisanoutuneita henkilöitä oli neljä (4).



Ravitsemis- ja siisteyspalvelut yhtiöitettiin 1.1.2024 alkaen ja tässä siirrossa Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n palvelukseen siirtyi 13 vakinaista palvelussuhdetta. Näistä viisi (5) oli siistijöitä ja kahdeksan (8) ravitsemustyöntekijöitä.

### 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 ja siitä syystä kunnan omat tilastot ja Kevan tilastot saattavat erota toisistaan.

Vuonna 2023 Muonion kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle kaikkiaan neljä (4) henkilöä. Eläkkeelle (kaikki eläkelajit) siirtyneiden keski-ikä oli 61 vuotta. Tämä on samaa tasoa, kuin muissakin keskiuurissa kunnissa valtakunnallisesti.

Keva on laatinut eläköitymisennusteen vuosille 2024 – 2033. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä pysyy kohtalaisen tasaisena seuraavat vuodet.



Kaavio 5. Muonion kunnan eläköitymisennuste vuosille 2024 – 2033. Lähde: Keva.





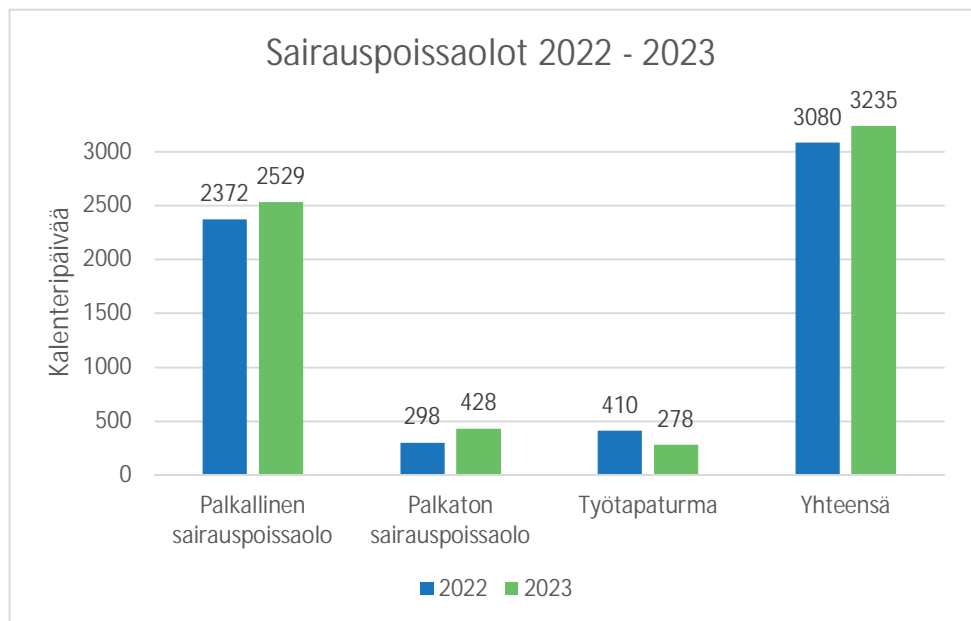
## 4. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäivien määrä on hieman noussut edellisestä vuodesta, jos tarkkaillaan kaikkia sairauspoissaolomuotoja. Lyhyiden poissaolojen määrät ovat vähentyneet, mutta pitkiä, yli 60 päivän sairauspoissaoloja oli edellistä vuotta enemmän.

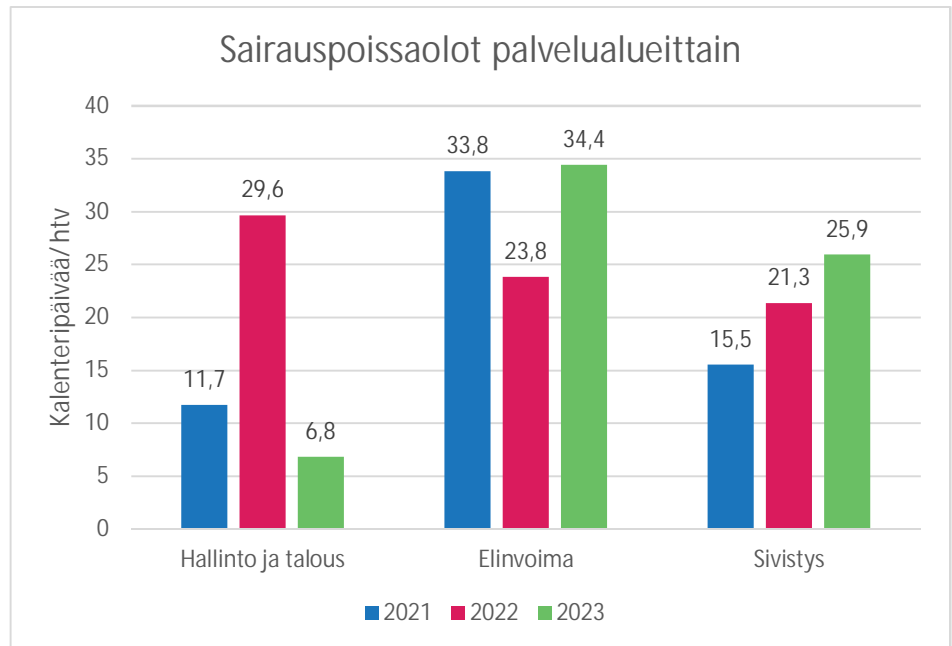
Sairauspoissaoloihin lasketaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat sairauspoissaolot. Niissä on mukana mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauspoissaoloon niitä sisältyy.

Sairauspoissaolot (sis. työtapaturmat)	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä	% 2023	% 2022
1 – 4 pv	414	1	415	12,8	14,5
4 – 29 pv	891	27	918	28,4	37,5
30 – 60 pv	293	40	333	10,3	14,6
61 – 90 pv	402	0	402	12,4	6,4
91 – 180 pv	529	0	529	16,4	15,8
yli 180 pv	0	638	638	19,7	11,2
<b>Yhteensä</b>	<b>2529</b>	<b>706</b>	<b>3235</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Taulukko 2. Sairauspoissaolot eriteltynä keston sekä palkallisuuden mukaan. Vertailukohdana vuoden 2022 prosenttiosuudet. Vihreä väri kuvastaa viime vuodesta parantuneita ja punainen heikentyneitä lukuja. Lähde: Palkanlaskenta.



Kaavio 6. Sairauspoissaolotietoja 2023 (vrt. 2022). Vuoden 2022 määristä on poistettu hyvinvointipalveluiden osuus, jotta luvut ovat vertailukelpoisia. Lähde: Palkanlaskenta.



Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät per henkilötyövuosi palvelualueittain. Lähde: Palkanlaskenta.

Sairauspoissaoloprosentti kertoo, kuinka paljon henkilöstö sairastaa. Sairauspoissaoloja on työpaikalla aina jonkin verran ja lisääntyessään ne tulevat työnantajalle kalliiksi. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset.

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 2023 oli 45.

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.



Kuva 2. Sairauspoissaolotietoja lukuina.

Työterveyshuollosta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolot johtuivat pääasiallisesti seuraavista diagnoosiluokista ja ne selittävät yli 99 % kaikista työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauspoissaoloista:

- Mielenterveyden häiriöt 49,5%
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet 45%
- Hengityselinsairaudet (yleisimmin ylähengitystieinfektiot) 4,1%
- Diagnoosikoodit erityistapauksille (esim. COVID-19) 0,5%

Työterveyshuollon kautta kirjoitettiin 1978 sairauspoissaolopäivää. Näin ollen noin 1300 sairauspoissaolopäivää on myönnetty muualta kuin työterveyshuollosta.

#### 4.1 Työterveyshuollon lukuja

Kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut Muonion kunnalle 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 2023 monipuolisesti erilaisia työkyvyn tukitoimia. Korvausluokkaan I kuuluvaa ehkäisevää ja työntekijän työkykyä ylläpitävää toimintaa olivat sekä työpaikkaselvitykset, ryhmien ja yksilöiden neuvonta ja ohjaus sekä terveydentilan ja työ- sekä toimintakyvyn seuranta. Palveluita tarjosi työterveyslääkäri, -hoitaja, -fysioterapeutti sekä psykologi. Korvausluokan I kustannukset vuonna 2023 olivat n. 41 600 €

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän terveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkärin tason sairaanhoidon ja sairaanhoidon kustannukset. Vuonna 2023 korvausluokkaan II kustannukset koostuivat sairaanhoidon kustannuksista (työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanottoajat) sekä laboratoriotutkimuksista ja kuvantamisista. Kokonaiskustannukset korvausluokassa II vuonna 2023 olivat n. 13 000 €

Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 54 500 € (2022: n. 64 800 €). 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, suvaitseväinen ja vetovoimainen, johdamme tiedolla sekä tarjoamme saavutettavat, sujuvat palvelut.

### 5.1 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön on mahdollista hakeutua koulutuksiin ja kursseille ammatillisen osaamisen lisäämiseksi. Lisäksi kunnan henkilöstölle on myönnetty laajasti myös palkatonta opintovapaata pidempien koulutusten ja tutkintojen suorittamiseksi.

Vuonna 2023 palkallisia henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 80 eli keskimäärin 0,7 päivää henkilötyövuotta kohti. Yhden päivän koulutuksiin osallistuttiin 25 kertaa ja kahden päivän koulutuksiin 20 kertaa. Kolmen päivän koulutuksia oli viisi.

Syyskuussa 2023 kunnan henkilöstölle avautui laajempi mahdollisuus osallistua Eduhousen järjestämiin verkkokoulutuksiin. Eduhouse tarjoaa



verkkokoulutuksia kattavasti eri aiheista. 31.12.2023 mennessä Eduhousen kautta seurattiin 10 tuntia koulutuksia ja suoritettiin 25 erilaista kurssia mm. digitaitoihin ja vuorovaikutustaitoihin liittyen.

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 koettiin haastavaksi etenkin ravitsemis- ja siisteyspalveluiden työtehtävissä, joissa työntekijöiden saaminen työsuhteen muodosta riippumatta oli hankalaa. Sijaistarve oli etenkin sivistyspalveluissa merkittävä ja sijaisten löytyminen oli haastavaa.

Rekrytoinnit toteutettiin pääsääntöisesti KuntaRekry –järjestelmän kautta. KuntaRekryssä tehtiin 63 rekrytointia, 84: eri työpaikkaan. Hakemuksia tuli yhteensä 374. Valtaosa avoimista työpaikoista oli opetus- ja kulttuurialalla.

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.

## 5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Vuonna 2023 panostettiin työhyvinvointiin. Henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata laajaan henkilöstökyselyyn, jonka avulla kartoitettiin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyn vastausaika oli 1.2. – 28.2.2023. Arvioitavat aihealueet olivat: esihenkilötoiminta, toimintakulttuuri, kuntajohtaminen ja oma työkyky. Kyselyn kysymyksiä/ väittämiä arvioitiin asteikolla 1-5.

Kysely toteutettiin KEVAN työhyvinvointihankeen kautta ja palvelun tuottajana toimi Valmennustrio Oy. Hankkeeseen kuului hyvinvointimittauksen toteuttaminen kokonaisuudessaan; kyselyn luominen, kyselyalustan käyttö, viestintä, raportointi ja työpajojen fasilitointi.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi laajasti yksikkökohtaisesti ja henkilöstöä osallistettiin työhyvinvointia kehittävään toimintaan järjestämällä moniammatillisia työpajoja.

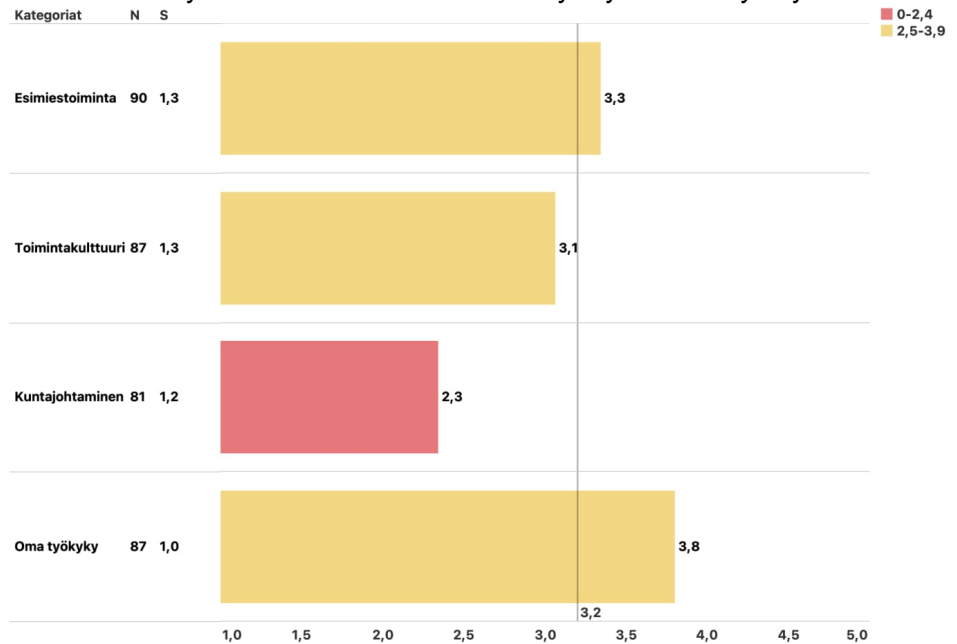
Työhyvinvointikyselyn pohjalta nostettiin esille koko organisaation yhteisiä kehittämistoimenpiteitä, joita vietiin käytäntöön syksyn 2023 aikana.



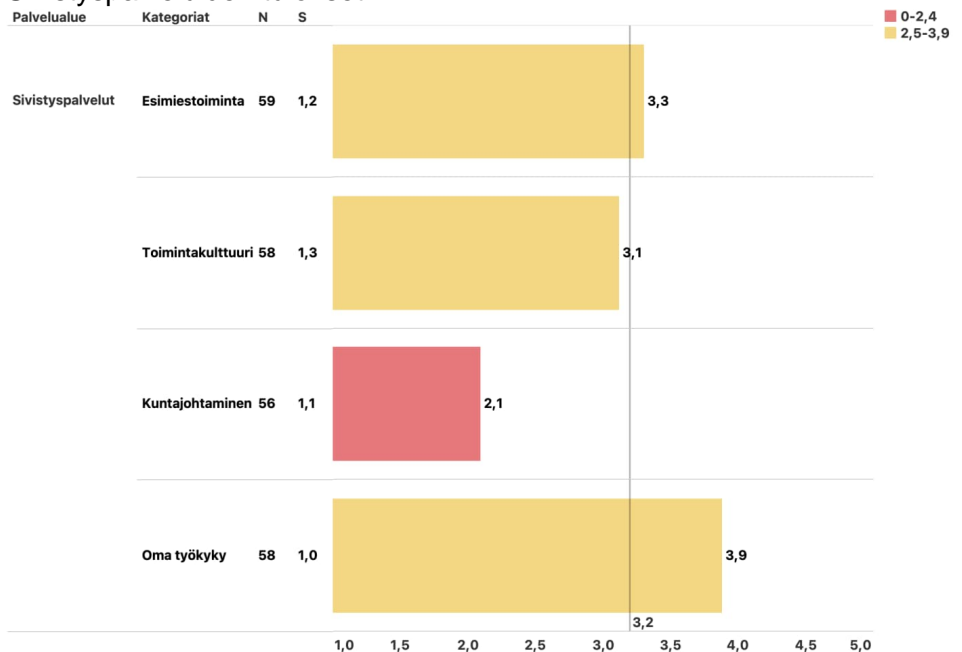
Näitä olivat mm. säännölliset koko henkilöstölle pidettävät infot, ohjattu liikunta ja koko kunnan yhteiset pikkujoulut.

Vastauksia tuli 109 kpl, joten vastausprosentiksi tuli 83 %. Koko kunnan henkilöstötyytyväisyys oli 3,2 (asteikolla 1 – 5). Alla vastausten yhteen-  
veto aihealueittain koko kunnan sekä kaikkien palvelualueiden osalta.

### Koko kunnan yhteistulokset vuoden 2023 työhyvinvointikyselyssä:

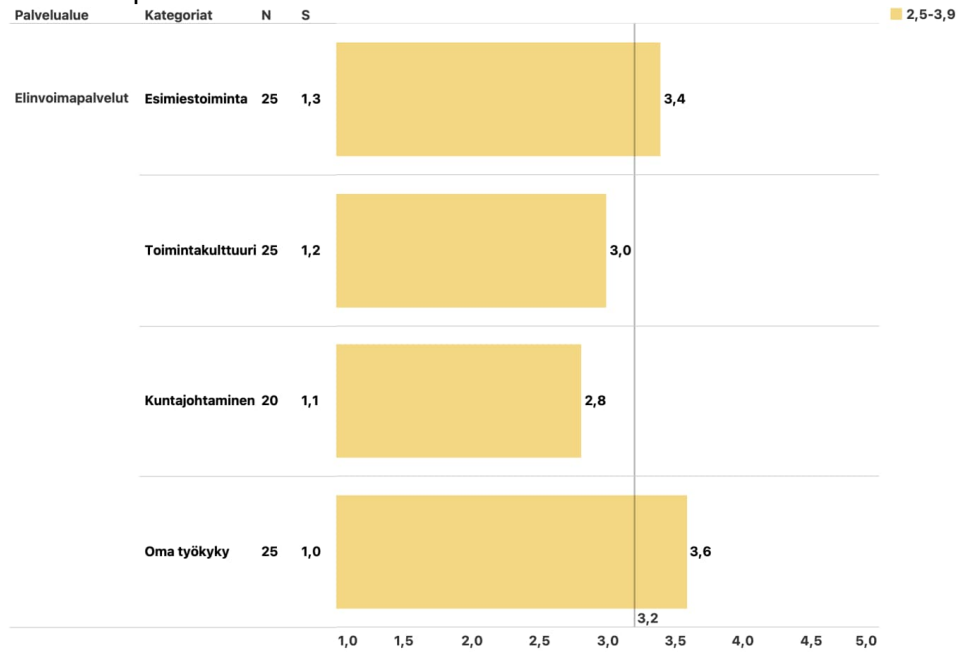


### Sivistyspalveluiden tulokset:





### Elinvoimapalveluiden tulokset:



### Hallinto- ja talouspalveluiden tulokset:

