



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

xxxx pvm

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.....	4
2.2 Henkilöstö palvelualueittain	5
2.3 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma	6
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
3.1 Alkaneeet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet.....	7
3.2 Eläköityminen	7
4. Työterveys ja työhyvinvointi	9
4.1 Sairauspoissaolot	9
4.2 Työterveyshuollon tilastoja	11
4.3 Työhyvinvointi.....	13
4. Henkilöstön kehittäminen	16
4.3 Osaamisen kehittäminen	16
4.4 Rekrytointi	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 2024 henkilökertomuksen aineisto on koottu 31.12.2024 vallinneen tilanteen mukaan palkkatietojärjestelmästä, kunnan kirjanpidosta sekä Kevan ja työterveyshuollon tilastoista. Henkilöstökertomus 2024 sisältää ainoastaan Muonion kunnan henkilöstön tilasotja, Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:lle koostetaan oma erillinen henkilöstökertomus. Jatkossa kuitenkin nämä molemmat on tarkoitus koota samoihin kansiin. 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-aika-prosenttiaan vastaavasti.

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

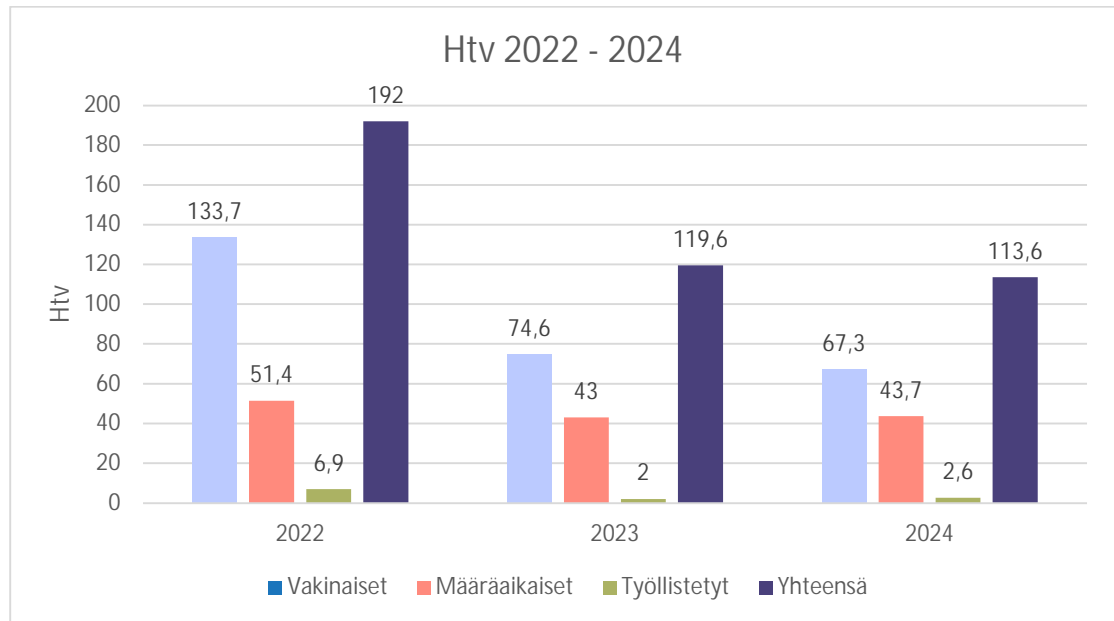
Hallinto- ja talouspalveluissa valvottaviksi henkilöstöriskikohteiksi nousivat henkilöstön haavoittuvuus ja jatkuvuuden hallinta. Tunnistettiin, että särkymävara on ohut, työprosessien lamaantumisen riski on olemassa. Tieto on yksittäisten työntekijöiden varassa, henkilövaihdokset voivat tuoda riskiä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

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

Elinvoimapalveluissa ohuet henkilöstöressurit, 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

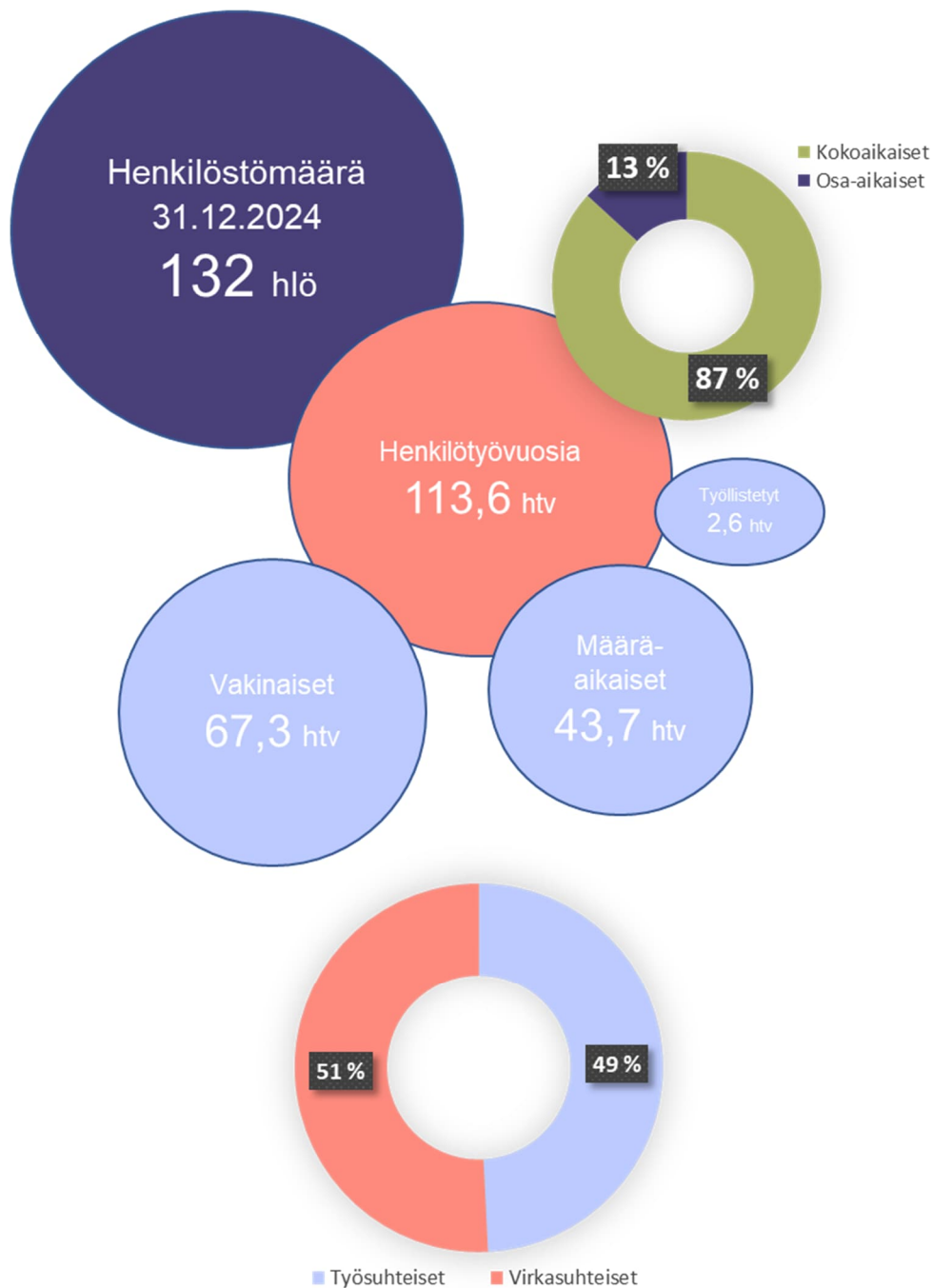
Henkilötyövuosia oli 1.1. – 31.12.2024 yhteensä 113,6. Vakinaisissa tehtävissä oli 67,3 htv, määräaikaissä tehtävissä 46,3 htv, joista työllistettyjä 2,6 htv.



Kaavio 1. Muonion kunnan htv –vertailu vuosilta 2022–2024. Lähde: Palkanlaskenta.

31.12.2024 henkilöstömäärämme oli 132 henkilöä, joista vakinaisia oli 84 ja määräaikaisia 48. Henkilöstömäärissä ovat mukana myös palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat, osan vuotta työskennelleet ja osa-aikaiset työntekijät.

Koko vuoden 2024 aikana Muonion kunnassa työskenteli yhteensä 145 erillistä henkilöä. Näistä vakinaisissa palvelussuhteissa 82 henkilöä ja määräaikaissä palvelussuhteissa 63 henkilöä. Määräaikaisuuden peruste oli yleisimmin sovittu määräaikainen tehtävä.

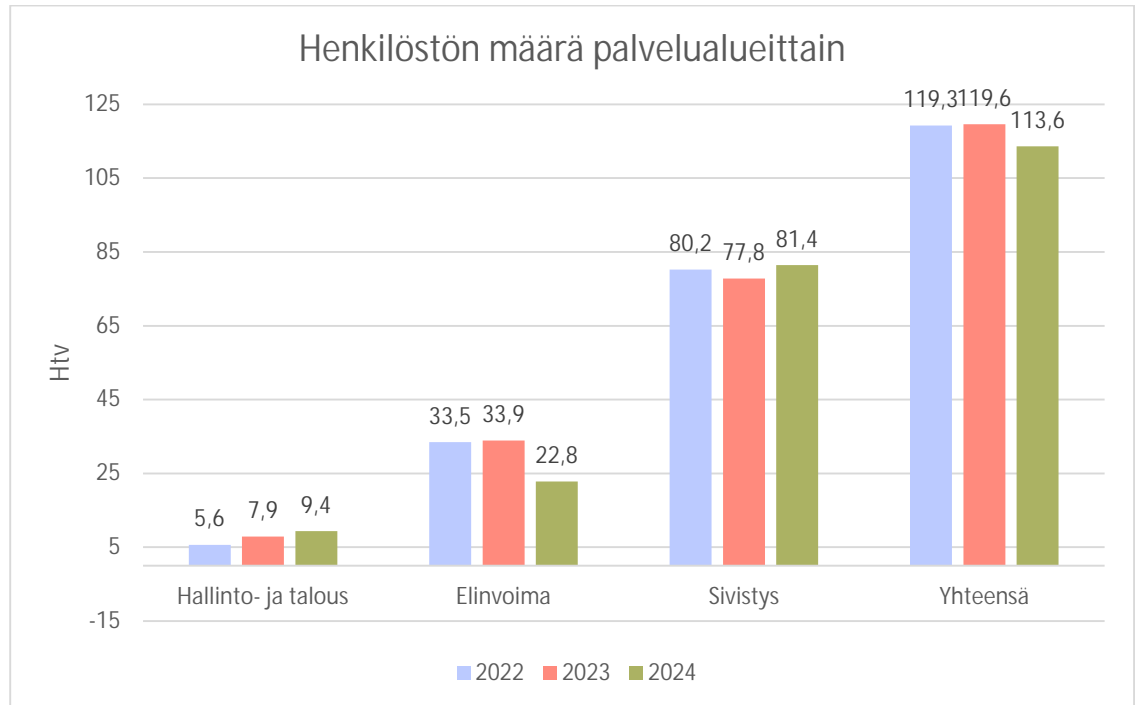


Kuva 1. Henkilöstömäärä lukuina.

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Talousarviossa vuodelle 2024 varauduttiin n. 115 henkilötyövuoteen toteuman ollessa 113,6 htv (98,8 %). Hallinto- ja talouspalveluiden suunniteltu henkilöstömäärä ylittyi n. 1,5 henkilötyövuodella. Ylityksen aiheutti henkilöstömuutokset sekä palkkahallinnon ulkoistamisen myötä lisääntynyt resurssitarve. Sivistyspalveluiden suunnitelma alittui n. neljällä henkilötyövuodella ja elinvoimapalveluiden henkilöstömäärä toteutui suunnitelman mukaisesti.

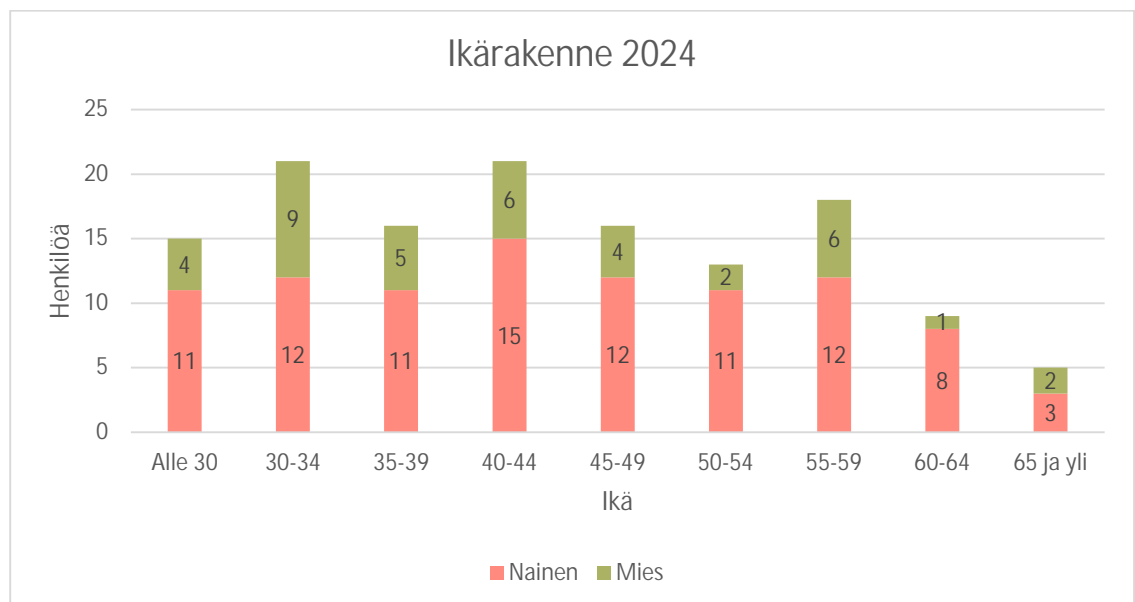
Elinvoimapalveluiden henkilöstömäärä väheni n. 11 henkilötyövuodella ravitsemis- ja siisteyspalveluiden henkilöstön siirtyessä Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n palvelukseen.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä palvelualueittain (htv) 2022–2024. Tiedot sisältävät vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet. Lähde: Palkanlaskenta.

2.3 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä pysyi samassa kuin edeltävänä vuonna ollen 43,9 vuotta. Se on hieman matalampi, kuin valtakunnallinen kuntien henkilöstön keski-ikä, joka on n. 45 vuotta. Suurimmat ikäryhmät ovat 30–34 sekä 40–44-vuotiaat. Molempiin ryhmiin kuuluu 21 henkilöä eli n. 16 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on n. 10 % (13 hlö).



Henkilöstön sukupuolijakauma on hyvin tyypillinen muihin kuntaorganisaatioihin verrattuna, joissa naisia on n. joka neljäs. Miesten osuus sivistyspalveluiden henkilöstössä on kuitenkin lisääntynyt melkein kymmenellä prosenttiyksiköllä viime vuoteen verrattuna. Elinvoimapalveluissa ravitsemis- ja siisteyspalveluiden yhtiöittäminen vaikutti sukupuolijakaumaan, kun naisvaltainen henkilöstöryhmä siirtyi yhtiön palvelukseen.

Sukupuolijakauma palvelualueittain vuonna 2024:

Palvelualue	Naisia %	Miehiä %
Hallinto- ja talouspalvelut	79	21
Elinvoimapalvelut	27,6	72,4
Sivistyspalvelut	84,3	15,7
Koko organisaatio	72,4	27,6

3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

3.1 Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti 18 henkilöä. Tässä on mukana sekä uudet alkaneet vakinaiset palvelussuhteet että määräaikaisesta vakinaistetut palvelussuhteet.

Vuoden 2024 aikana päättyi muun kuin eläkkeelle jäämisen vuoksi 15 vakinaista palvelussuhdetta. Näistä sisäisen siirron kautta muihin tehtäviin tai hankkeeseen siirtyi neljä (4) henkilöä. Omasta pyynnöstä irtisanoutuneita henkilöitä oli 11. Eläköitymisiä tarkastellaan seuraavassa luvussa.

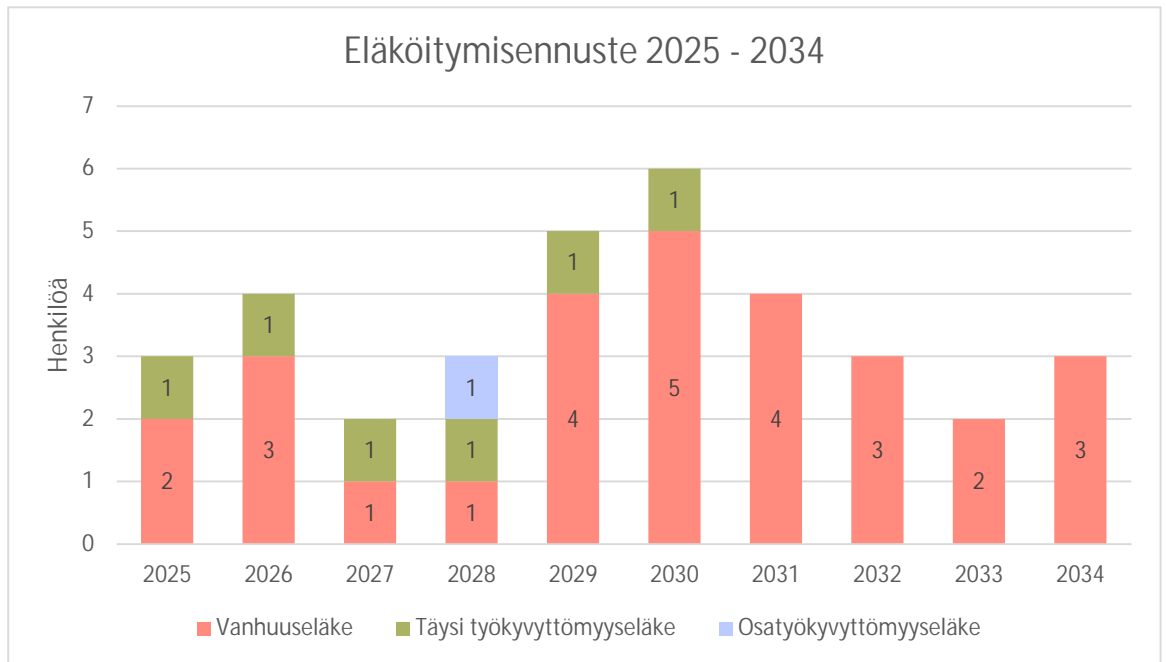
Ravitsemis- ja siisteyspalvelut yhtiöitettiin 1.1.2024 alkaen ja tässä siirrossa Muonion ruoka- ja siivouspalvelut Oy:n palvelukseen siirtyi 14 vakinaista palvelussuhdetta. Näistä viisi (5) oli siistijöitä ja kahdeksan (8) ravitsemustyöntekijöitä ja yksi (1) ruoka-auton kuljettaja.

3.2 Eläköityminen

Tilastot eläköitymisestä saadaan Kevan kuntakohtaisista avaintiedoista. On hyvä muistaa, 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 2024 Muonion kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle kaikkiaan neljä (4) henkilöä. 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.

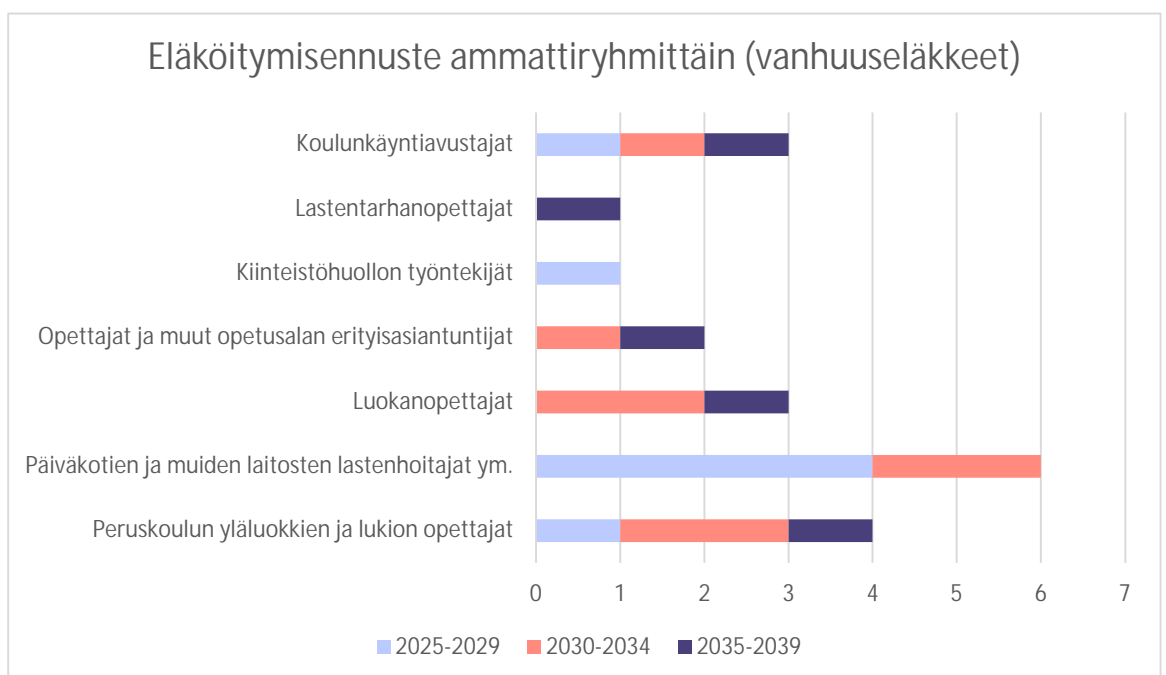
Keva on laatinut Muonion kunnan eläköitymisennusteen vuosille 2024–2033. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä vaihtelee muutamalla henkilöllä vuosittain ja vuosina 2029 ja 2030 eläköityy ennusteen mukaan eniten työntekijöitä.



Kaavio 5. Muonion kunnan eläköitymisennuste vuosille 2025–2034. Lähde: Keva.

Alla olevassa Kevan ennusteessa kuvataan eläkevakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Kaaviossa on kuvattu vanhuuseläkkeelle siirtyvät, sillä niiden ennakoiminen henkilöstön ikärakenteeseen peilaten antaa käsityksen siitä, missä ammattiryhmissä eläköitymistä tulevana vuosina tulee tapahtumaan. Työkyvyttömyyseläkkeitä (täysi ja osa) ei olla otettu tässä ennusteessa huomioon, koska niiden ennustettavuus on vaikeaa.



Kaavio 6: Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin. Lähde: Keva.

4. Työterveys ja työhyvinvointi

Kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut Muonion kunnalle vuonna 2024 tuotti Pihlajalinna Oy. 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.

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.

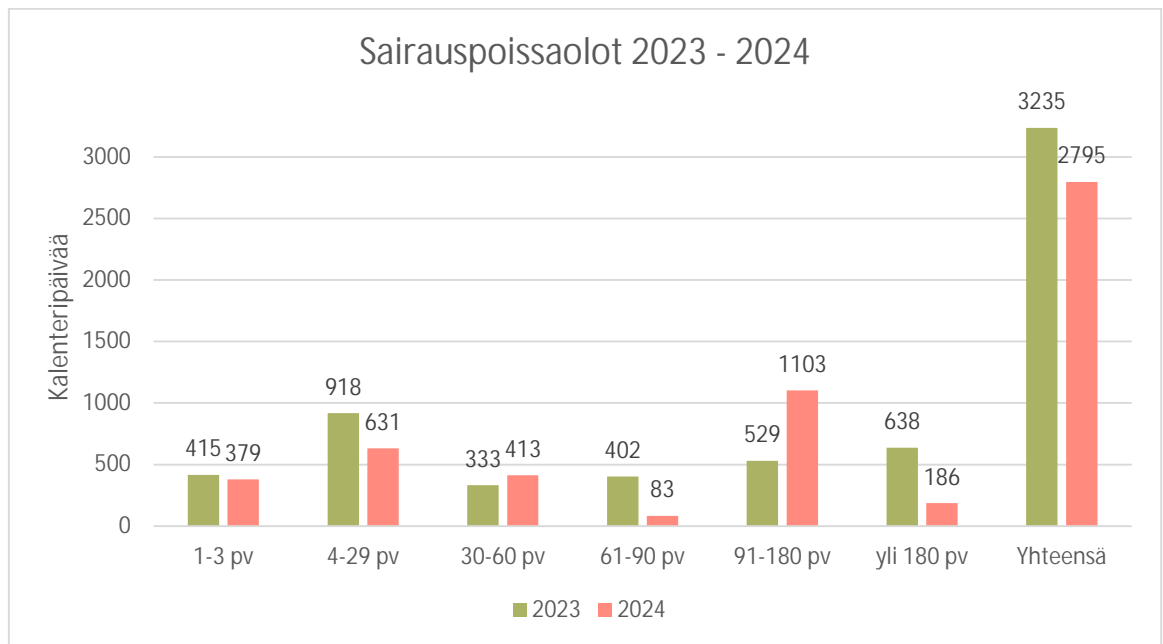
Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä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

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on vähentynyt n. 440 kalenteripäivällä edellisestä vuodesta, mutta eri pituisten sairauspoissaolojen määrässä oli suuria vaihteluita. Lyhyiden, 1–3 päivän poissaolojen määrät lisääntyivät reilulla prosenttiyksiköllä. Tätä voi selittää erityisen ärhäkkä flunssakausi vuoden 2024 lopulla.

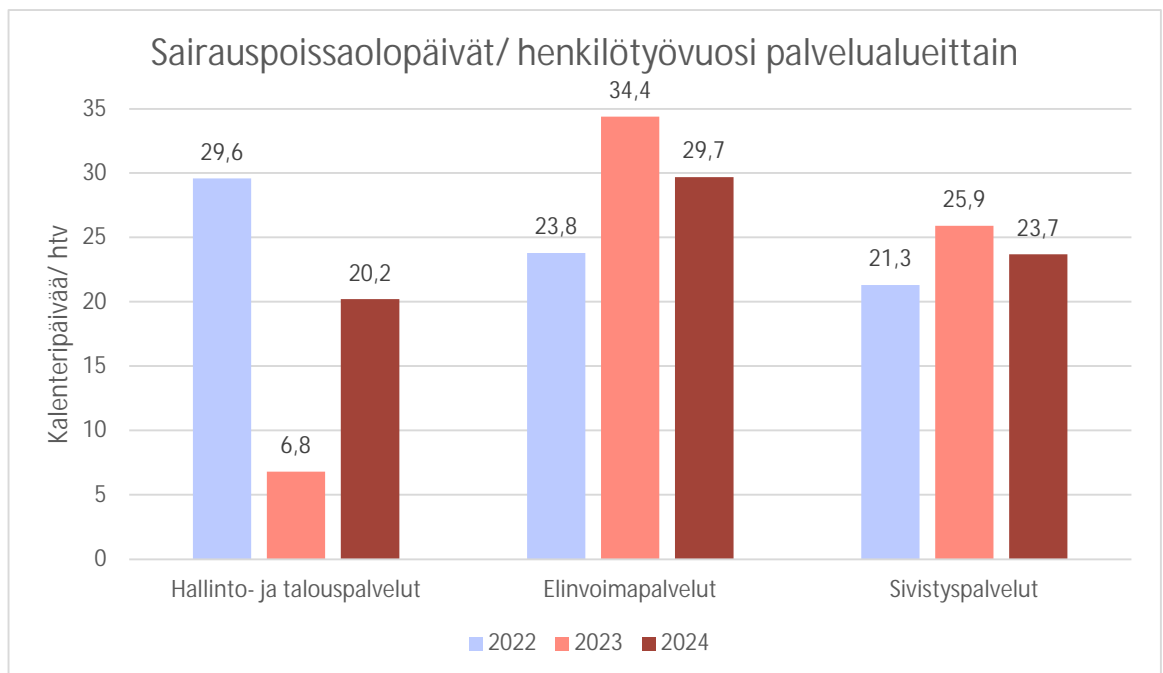
Erityinen huomio tulee kiinnittää pidempiin sairauspoissaoloihin. 30–60 päivää kestäneet sairauspoissaolot lisääntyivät n. 4,5 prosenttiyksikköä ja 91–180 päivää kestäneet sairauspoissaolot lisääntyivät n. 23 %.

Sairauspoissaolot (sis. työtapaturmat)	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät	Yhteensä	% poissaoloista 2024	% poissaoloista 2023
1–3 pv	379	0	379	13,6	12,8
4–29 pv	598	33	631	22,6	28,4
30–60 pv	358	55	413	14,8	10,3
61–90 pv	83	0	83	3,0	12,4
91–180 pv	1006	97	1103	39,5	16,4
yli 180 pv	0	186	186	3,7	19,7
Yhteensä	2424	371	2795	100	100

Taulukko 2. Sairauspoissaolot eriteltynä keston sekä palkallisuuden mukaan. Vertailukohtana vuoden 2023 prosenttiosuudet. Vihreä väri kuvastaa viime vuodesta parantuneita ja punainen heikentyneitä lukuja. Lähde: Palkanlaskenta.



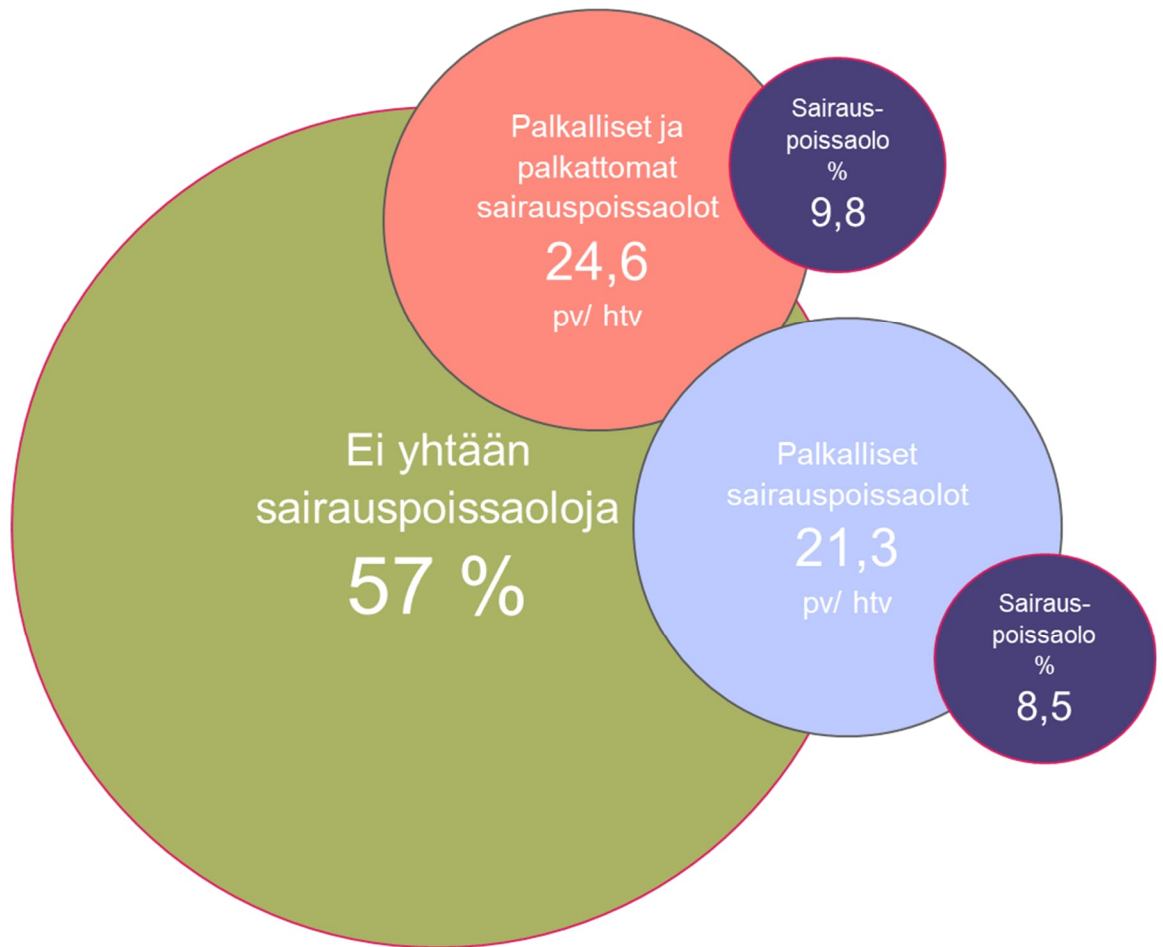
Kaavio 7. Sairauspoissaolotietoja poissaolon pituuden mukaan vuonna 2024 verrattuna vuoden 2023 lukuihin. Lähde: Palkanlaskenta.



Kaavio 8. Sairauspoissaolopäivät per henkilötyövuosi palvelualueittain. Lähde: Palkanlaskenta.

Sairauspoissaoloja on työpaikalla aina jonkin verran, mutta lisääntyessään ne tulevat työnantajalle kalliiksi. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset. Sairausprosentti vuonna 2024 oli 9,8 %.

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 2024 oli 57.



Kuva 2. Sairauspoissaolot lukuina.

4.2 Työterveyshuollon tilastoja

Työterveyshuoltotoiminnan tavoitteena oli terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä terveyden edistäminen. Toimintasuunnitelமாகauden tavoitteena oli erityisesti esihenkilöiden tukeminen työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi ja yksiköiden voimavarojen ja kuormitustekijöiden kartoittaminen ja tunnistaminen.

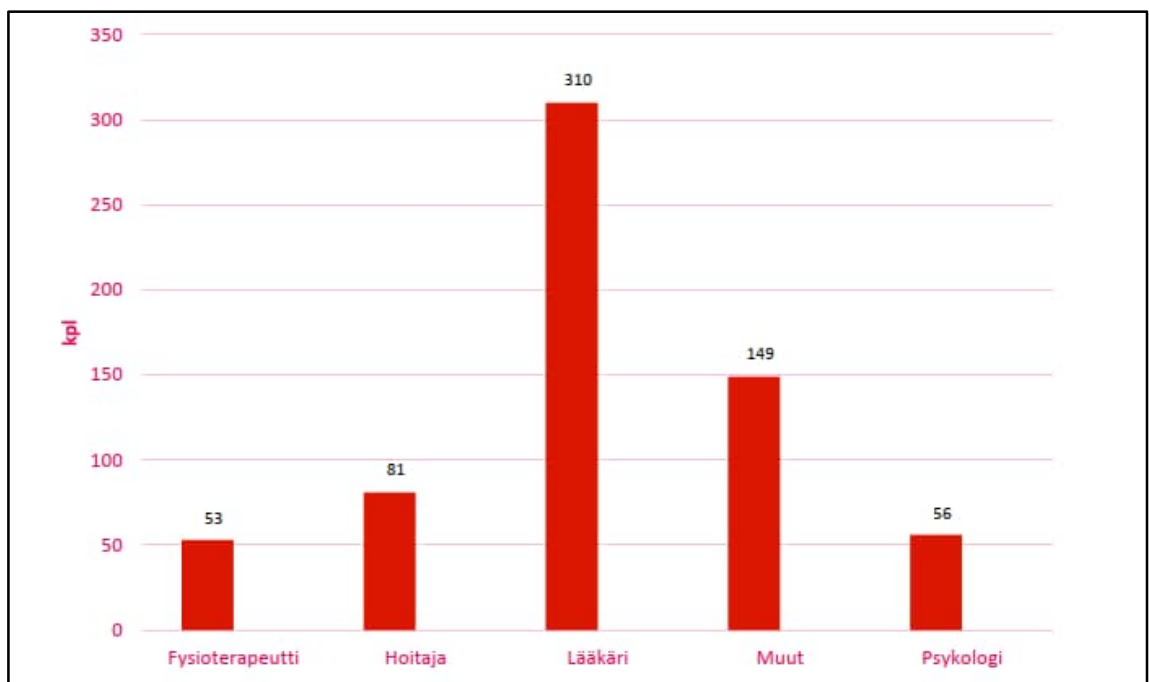
Vuoden 2024 aikana tehtiin perusselvitykset vesi- ja viemärlaitokselle, reiteille ja ulkoliikuntapaikoille, perusopetukseen ja lukioon. Lisäksi tehtiin ergonominen selvitys varhaiskasvatukseen ja koulunkäyntiavustajille. Lisäksi aloitettiin kuntayhteistyö Inarin ja Sodankylän kanssa KIILA-kuntoutuskurssien toteuttamiseksi. Nämä alkavat syksyllä 2025.

Alla työterveyshuollon tilastoja sairauspoissaoloihin johtaneista diagnoosiryhmistä, työterveyskäyntien lukumäärät asiantuntijoittain eriteltynä sekä yksilöille annettu työkyvyn tuki. Vuoden 2024 aikana ei tapahtunut sellaisia työtapaturmia, jotka olisivat aiheuttaneet sairauspoissaoloja.

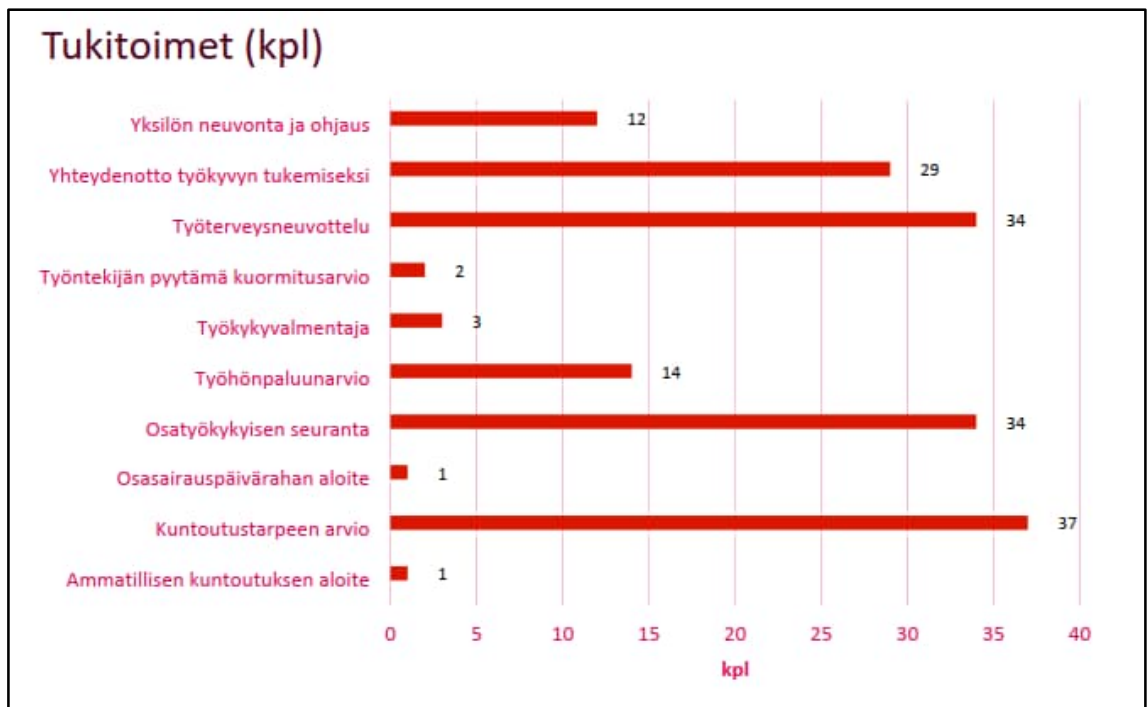
Työterveyshuollon tilastot sisältävät myös Muonion ruoka- ja siivouspalveluiden osuudet.



Kaavio 9: Sairauspoissaolot diagnosityhmittäin 2024. Lähde: Pihlajalinna Oy.



Kaavio 10: Työterveyskäyntien lukumäärät 2024. Lähde: Pihlajalinna Oy.



Kaavio 11: Työkyvyn tuki yksilölle. Lähde: Pihlajalinna Oy.

Kela korvausluokan I kustannukset vuonna 2024 olivat n. 83 500 € ja Kela II korvausluokan kustannukset n. 35 000 €. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat n. 126 000 € ja korvausluokka I ja II suhde oli 70,5 %. Tämä osoittaa sen, että painopiste työterveyshuollossa on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja juuri se on työterveyshuollon merkittävin tehtävä.

Työterveyshuollossa oli selvästi huomattavissa se, että aikaisemmilta vuosilta oli jäänyt hieman "korjausvelkaa" mm. työpaikkakäyntien osalta. Näitä tehtiin vuonna 2024 aktiivisesti ja kattavasti. Lisäksi otettiin aktiivinen ote yksilöllisessä työkyvyn tukemisessa ja pyrittiin ratkaisukeskeisesti viemään asioita eteenpäin.

4.3 Työhyvinvointi

Keväällä 2024 toteutettiin laaja työhyvinvointikysely, joka toimi myös seurantakyselynä edeltävälle vuodelle. Kyselyn vastausprosentti oli 71 %. Kyselyn toteutuksesta ja raportoinnista vastasi Valmennustrio Oy ja toimeksianto tehtiin Kevan hankerahoituksen optiovuodella.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi laajasti yksikkökohtaisesti. Kehittäminen tapahtui tiimitasolla ja tavoitteena oli pienet kehittämistoimenpiteet työn arjessa.

- Tulosten perusteella koko organisaation oppimistarpeiksi nousi seuraavat asiat:
 - Ajanhallinnan koulutus/ valmennus
 - Aidon kohtaamisen ja kuuntelun lisääminen vuorovaikutusosaamisessa
- Tehokkaiden ryhmäpäätösten, palaverien sekä toimeenpanon tehostaminen esim. fasilitointiosaamista kehittämällä
- Viestinnän ja työhyvinvoinnin tuen edelleen kehittäminen
- Palvelualojen yhteistyön kehittäminen

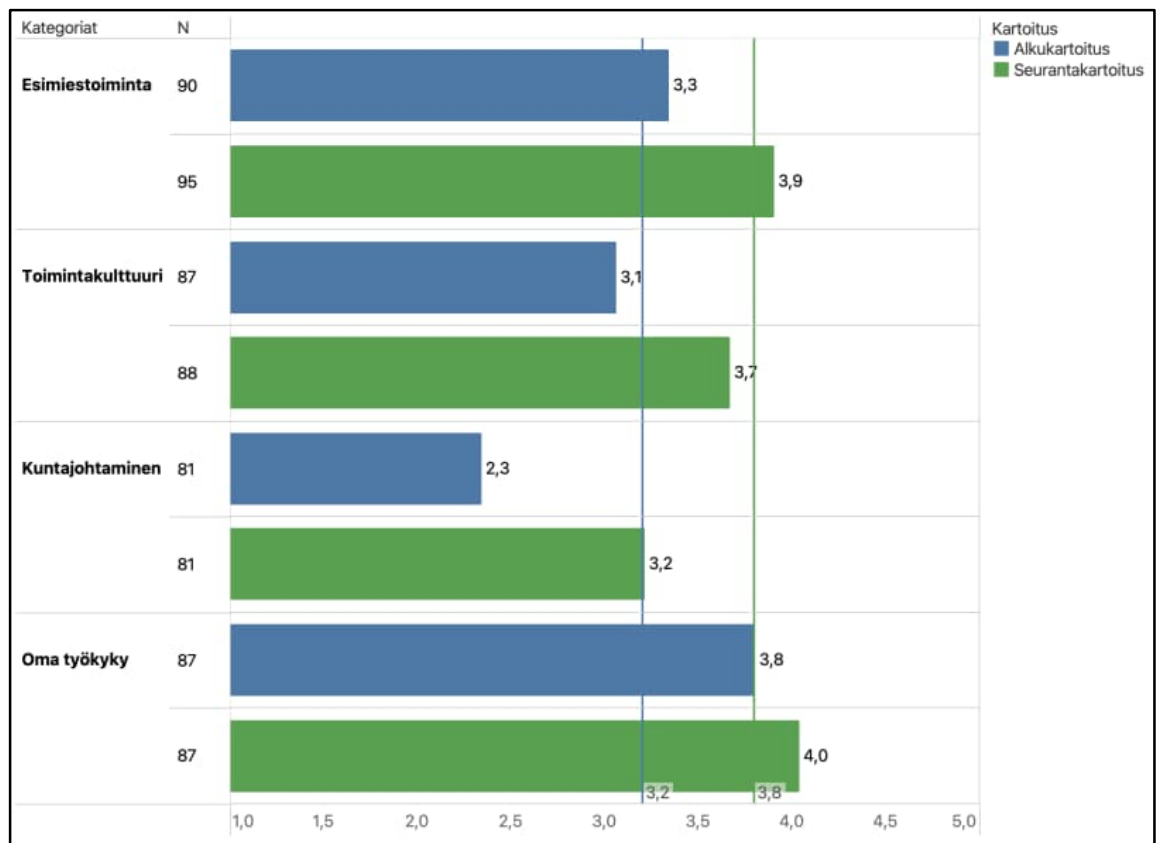
- Yhteenkuuluvuuden vahvistaminen – toisiin tutustumisen jatkaminen, yhteisten tavoitteiden ja tarkoituksen kirkastaminen
- Sivistyspalveluissa
 - Työyhteisön kehittämisprosessin käynnistäminen varhaiskasvatuksessa ja lukiossa
- Elinvoimapaalveluissa
 - Työyhteisön kehittämisprosessin käynnistäminen ruoka- ja siivouspalveluissa

Kokonaisuudessaan voi todeta, että henkilöstötyytyväisyyden kehitys on ollut erittäin hyvää. Tyytyväisyyden nousu näkyy alla olevasta taulukosta.

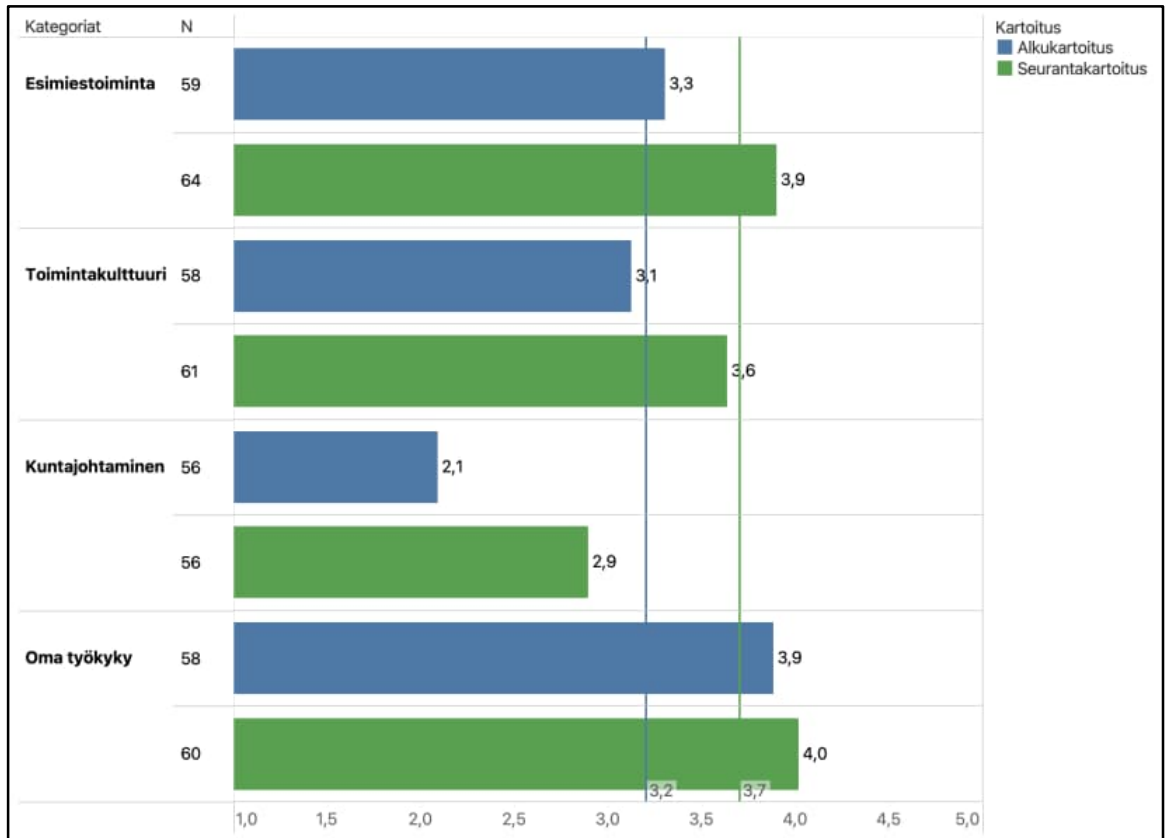
HENKILÖSTÖTYTYVÄISYYS vuonna 2023	HENKILÖSTÖTYTYVÄISYYS vuonna 2024	Prosentuaalinen nousu
3,2 (kaikki kysymysryhmät)	3,8 (kaikki kysymysryhmät)	Nousu: 18,75 %
3,0 (ilman Oma työkyky itsearviota)	3,7 (ilman Oma työkyky itsearviota)	Nousu: 23,33 %

Taulukko 3: Työtyytyväisyyden kehitys prosentteina vuodet 2023 ja 2024. Lähde: Valmennustrio Oy.

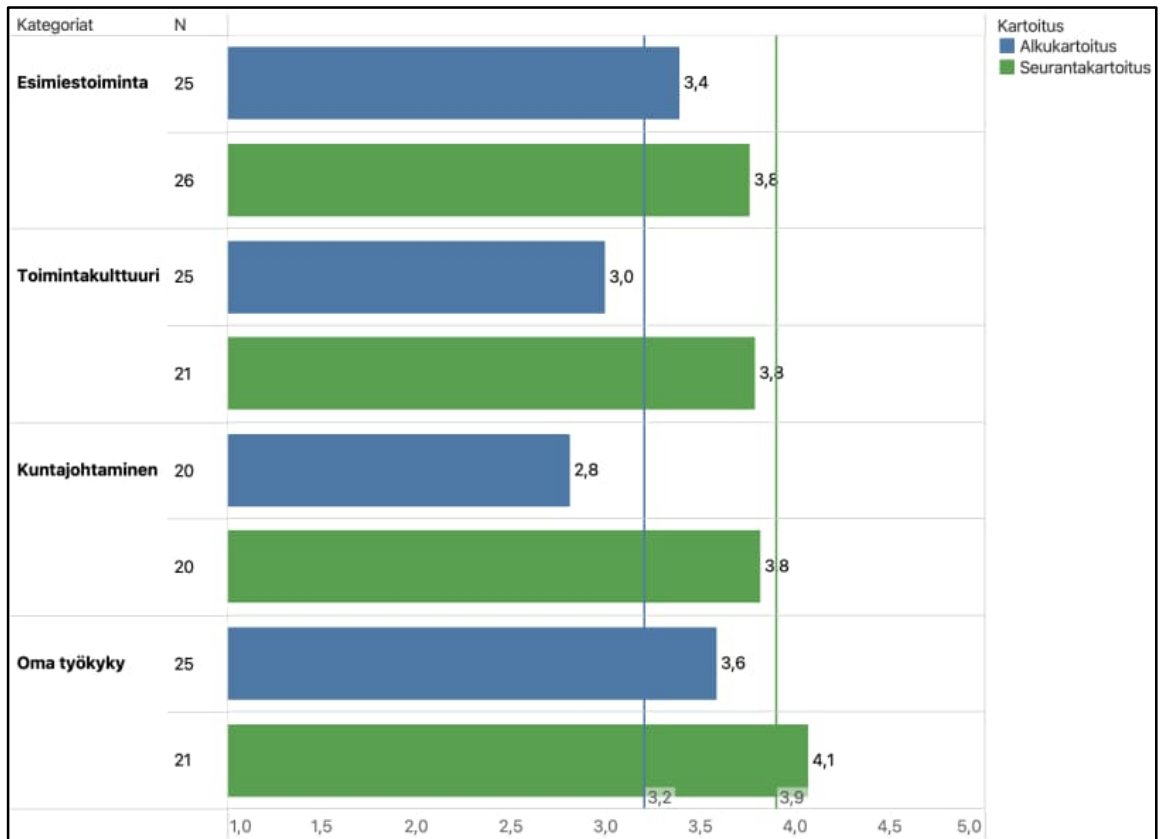
Alla yhteenvedot koko kunnan sekä palvelualueiden kokonaistuloksista kategorioittain. Kyselyn kategoriat olivat esihenkilötoiminta, toimintakulttuuri, kuntajohtaminen ja oma työkyky. Sininen palkki näyttää vuoden 2023 tuloksen (alkukartoitus) ja vihreä vuoden 2024 tuloksen (seurantakartoitus).



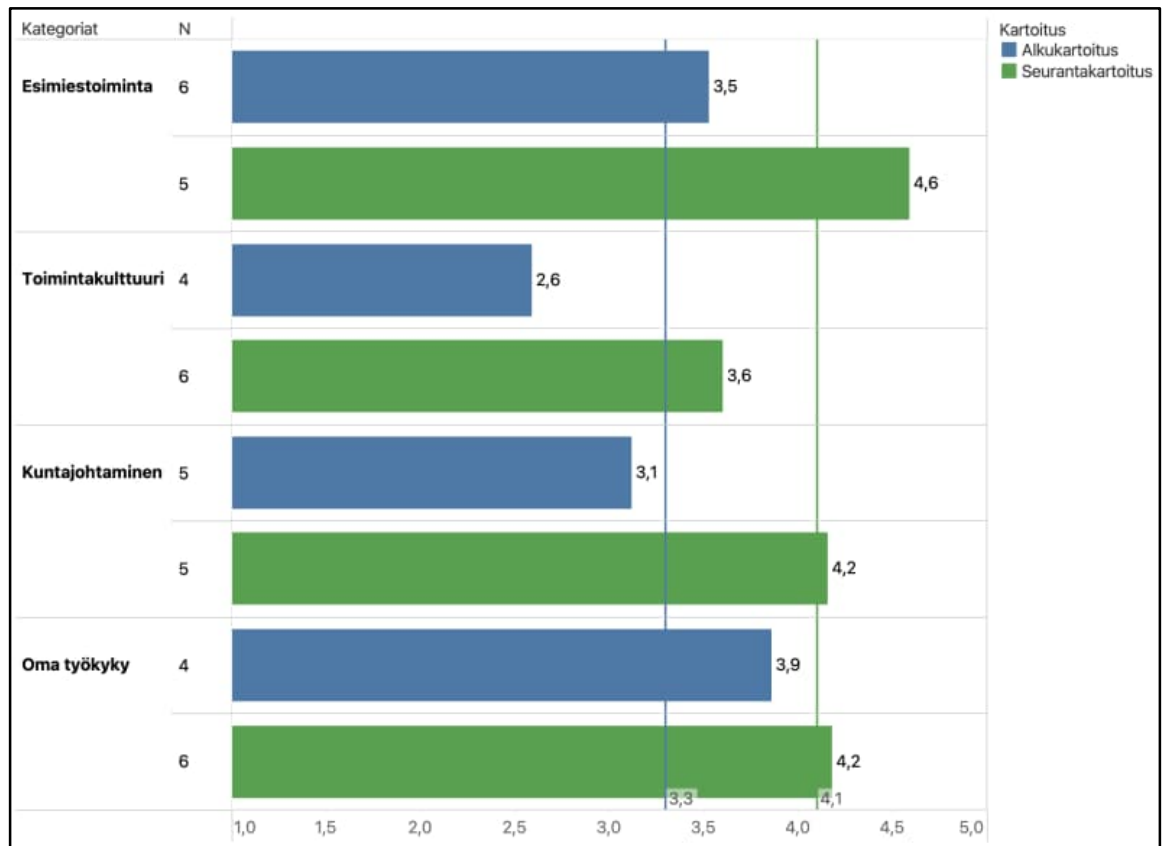
Kaavio 12: Koko kunnan tulokset osa-alueittain. Lähde: Valmennustrio Oy.



Kaavio 13: Sivistyspalveluiden tulokset osa-alueittain. Lähde: Valmennustrio Oy.



Kaavio 14: Elinvoimapaalveluiden tulokset osa-alueittain. Lähde: Valmennustrio Oy.



Kaavio 15: Hallinto- ja talouspalveluiden tulokset osa-alueittain. Lähde: Valmennustrio Oy.

Kuntakonsernin koko henkilöstöllä oli käytössä Epassi, jossa maksimi summa vuonna 2024 oli 100 €. Epasseja käytti 110 eri työntekijää ajalla 01.01. - 31.12.2024. Työnantajalle tästä tuli kustannuksia yhteensä n. 8850 €. Edun käyttöaste oli n. 86 %.

4. Henkilöstön kehittäminen

4.3 Osaamisen kehittäminen

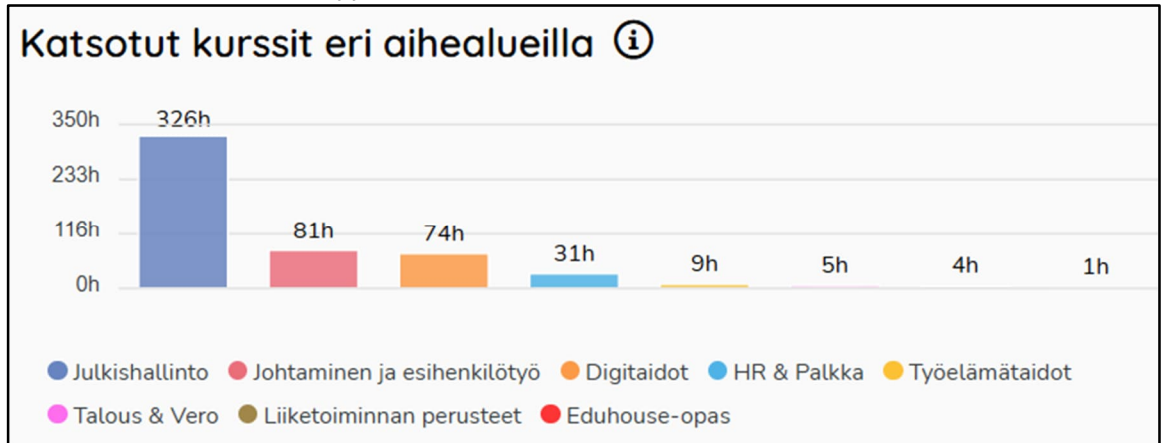
Henkilöstön on mahdollista hakeutua koulutuksiin ja kursseille ammatillisen osaamisen lisäämiseksi. Koulutuksiin osallistumisesta sovitaan tapauskohtaisesti esihenkilön kanssa ja niitä pyritään mahdollistamaan yksikkö- ja ammattialakohtaisesti tasapuolisuus huomioiden. Lisäksi kunnan henkilöstölle myönnetään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

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

Vuonna 2024 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 681, joista 82 päivää olivat lakisääteisiä tai työnantajan määräämiä palkallisia koulutuksia ja loput 599 omaehtoista palkattomia koulutuspäiviä. Yhden päivän koulutuksiin osallistuttiin 34 kertaa ja kahden päivän koulutuksiin 23 kertaa.

Kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua Eduhousen verkkokoulutuksiin. Eduhouse tarjoaa verkkokoulutuksia kattavasti eri aiheista. Vuoden 2024 aikana Eduhousen kautta seurattiin n. 450 tuntia koulutuksia ja suoritettiin 389 erilaista kurssia. Työnantajan kehotuksesta henkilöstön tuli suorittaa tietosuoja- ja tietoturvakoulutus ja sen suoritti hyväksytysti 88 henkilöä.

Alla olevasta kuvasta näkyy katsotuimmat kurssit aihealueittain



Kaavio 16: Eduhousen palvelussa katsotut kurssit aihealueittain. Lähde: Eduhouse -asiakasportaali.

4.4 Rekrytointi

Työvoiman saatavuus koettiin edelleen haastavaksi, mutta pääosin haetut paikat saatiin kuitenkin täytettyä. Sijaistarve oli etenkin sivistyspalveluissa merkittävä ja sijaisten löytäminen oli ajoittain haastavaa. Henkilöstövajetta korjattiin paljolti sisäisin järjestelyin työtehtäviä jakamalla ja priorisoimalla.

Rekrytoinnit toteutettiin pääsääntöisesti KuntaRekry –järjestelmän kautta. KuntaRekryssä tehtiin 46 rekrytointia, 66:een eri työpaikkaan. Hakemuksia tuli yhteensä 255. Valtaosa avoimista työpaikoista oli sivistyspalveluissa. Alla olevasta taulukosta voidaan huomata, että hakemuksia avoimena oleviin työpaikkoihin saatiin etenkin elinvoimapaalveluissa ja sivistyspalveluissa runsaasti.

Yksikkö	Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu		Hakemuksia
			Työsuhte	Virkasuhte	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi	
Elinvoimapaalvelut	5	5	4	1	2	3	5	0	43
Muonion Ruoka- ja Siivouspalvelut Oy	6	6	6	0	3	3	6	0	13
Sivistyspalvelut	35	55	35	20	13	42	55	0	199
Yhteensä	46	66	45	21	18	48	66	0	255

Taulukko 4: KuntaRekryssä avoimena olleet rekrytoinnit 1.1. – 31.12.2024. 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 neljä (4) henkilöä. Lisäksi toimitusjohtaja käytti henkilöstövajetilanteissa ostopalveluita paikallisista yrityksistä etenkin siivouspuolella.