



HENKILÖSTÖ- **KERTOMUS**

2022

muhos[®]

Sisällysluettelo

1. Henkilöstökertomus	3
2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan	6
3. Henkilöstö työehtosopimusaloittain.....	8
4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	9
5. Eläköityminen	11
6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	12
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	14
8. Sairauspoissaolot.....	16
9. Henkilöstökustannuksia	23
9.1. Palkkakustannukset.....	23
9.2. Työterveyshuollon kustannukset.....	24
9.3. Henkilöstön virkistystoiminta 2022.....	25
10. Yhteistoiminta	26
10.1. YTY-ryhmä	26
10.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	27
10.3. Työsuojelukatsaus 2022	28

1. Henkilöstökertomus

Muhoksen kunnan henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoja organisaation henkilöstövoimavaroista ja niissä tapahtuneista muutoksista. Kertomuksen avulla voidaan muutos- ja kehityssuuntia ja edelleen edistää henkilöstön osaamisen kasvattamista sekä työn tuottavuutta pitkäjänteisesti.

Henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2022. Kertomuksessa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Muhoksen kunnan edellinen henkilöstökertomus on laadittu nimellä henkilöstöraportti vuodelta 2021.

KT on päivittänyt ohjeistusta henkilöstökertomuksen laadintaan vuoden 2022 alusta. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä kunnan toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kunnan houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Uusi päivitetty suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista ja lähtökohtana on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa. Uusi suositus ja uudet tunnuslukujen yhteismitalliset laskentatavat ovat suositellaan otettavan käyttöön vuoden 2022 alusta alkaen ja ne korvaavat aiemman suosituksen vuodelta 2013. Henkilöstökertomuksessa vertailuvuosina on esitetty pääosin vuosien 2018–2021 tietoja siltä osin kuin se on uudet tunnusluvut ja laskentamallit huomioiden mahdollista.

Muhoksen kuntastrategia 2022-2025 on laadittu loppuvuodesta 2021 ja se on koko valtuustokauden kattava suunnitelma, joka ohjaa kunnan päätöksentekoa, suunnittelua ja kehitystyötä. Strategian lähtökohdat perustuvat sen hetkisiin käsityksiin kunnan toimintaympäristöstä ja tulevaisuuden näkemyksistä. Strategiset päämäärät ovat erottuva ja elinvoimainen Muhos, yhteisöllinen ja osallistava Muhos sekä arvostava ja mahdollistava kuntakonserni. Henkilöstöä koskeva osio on sisällytetty kohtaan arvostava ja mahdollistava kuntakonserni. Organisaatiota on tiivistetty sote-uudistuksen myötä ja hyvää työelämän laatua rakennetaan aktiivisella henkilöstön ja johtamisen

kehittämisellä, työyhteisöjen toimivalla vuorovaikutuksella sekä osallistavalla, tietoon perustuvalla ja arvostavalla johtamisella. Henkilöstöjohtamisen käytännöt edistävät työhyvinvointia, tukevat työkykyä ja tähtäävät sitoutumisen vahvistamiseen. Työtehtävien joustot ja työn kustomointi edistävät työurien jatkuvuutta. Etätöy osana normaalia toimintakulttuuria sekä selkeät työnkuvat ja toimintaprosessit lisäävät työn sujuvuutta, parantavat työssäjaksamista sekä työn ja perhe-elämän yhteen sovittamista. Eläkepoistuma otetaan ennakoivasti huomioon henkilöstön resursoinnissa. Muhoksen kunnassa rakennetaan rohkeaa, yhteisöllistä ja uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa. Toimintaa kehitetään ketteräksi, ketään ei jätetä yksin ja henkilöstöllä on lupa kokeilla ja heitä rohkaistaan kokeilemaan, oppimaan ja sen myötä menestymään.

Strateginen tavoite	Toimenpiteet	Seuranta
Hyvä työelämän laatu	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöohjelma • Esihenkilötyön kehittäminen • Osaamisen kehittäminen • Itseohjautuvuuden kehittäminen • Työhyvinvoinnin kehittäminen 	Poissaolot, kehityskeskustelut käyty jokaisen kanssa
Onnistunut palvelujen siirtäminen hyvinvointialueelle ja tulevaisuuden kunnan rakentaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Muutosjohtaminen ja kuntaorganisaation muutokset • Osallistuminen hyvinvointialueen valmisteluun 	Sisäinen viestintä, työntekijöiden osallistuminen
Veto- ja pitovoimainen työnantaja	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöohjelman laatiminen 	Suosittelu työnantajana, (QWL, hanke päättynyt 9-2022)

YTY-ryhmän sekä lautakuntien käsittelyn jälkeen kunnanhallitus hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 31.01.2023 § 37.

Suunnitelman mukaan:

- Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja.
- Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Mahdollisuus kouluttautumiseen on yksi keino, jolla työn tekemistä tulisi palkita ja motivoida. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan tehtävien vaatimaa osaamista ja mahdollista urakehitystä.
- Työyhteisön osaamisessa korostuu perus- ja ammatillinen koulutus, ammattitaito ja koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.

Strategian toteutumista seurataan tilinpäätöksen toimintakertomuksen yhteydessä. Henkilöstöraportissa kuvataan myös muut henkilöstöön vaikuttavat tekijät.

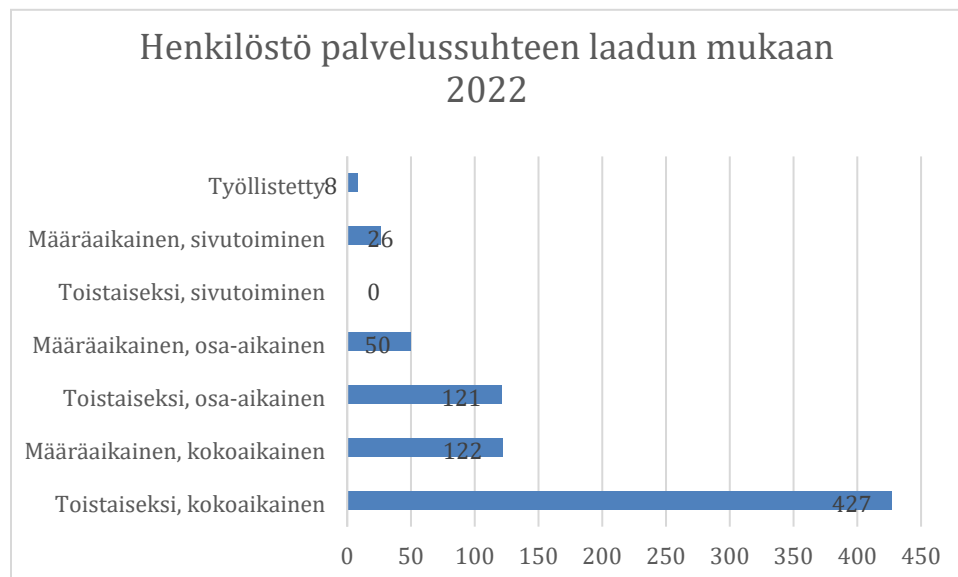
Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti toimialoilla ja työyksiköissä. Vuoden 2023 osalta kehityskeskustelujen käyntiä tehostetaan ja seurataan aktiivisesti myös HR:n toimesta ja tavoitteena on, että vuonna 2023 kehityskeskustelut käydään esihenkilöiden toimesta jokaisen työntekijän kanssa kunnan strategian mukaisesti. Kesäkuussa 2022 järjestettiin ensimmäinen esihenkilöille suunnattu johdon foorumi, jonka tarkoituksena on kehittää ja tukea esihenkilötyötä kunnassa sekä pitää esihenkilöt ajan tasalla ajankohtaisista asioista mm. talouden suhteen. Johdon foorumit tukevat myös esihenkilöiden vuorovaikutuksellisuutta yli toimialarajojen, mahdollistaa vertaistuen ja hyviksi todettujen toimintamallien jakamisen. Johdon foorumit järjestetään neljännesvuosittain vaihtuvien ajankohtaisiin aiheisiin. Lisäksi vuonna 2022 syksyllä aloitettiin kerran kuukaudessa järjestettävät esihenkilöinfot, joissa käydään esihenkilötyön kannalta tärkeitä ja ajankohtaisia aiheita ja toimintatapoja läpi. Esihenkilöitä on osallistettu ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa sekä johdon foorumeiden että esihenkilöinfojen sisältöön.

2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan

Muhoksen kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 754 (31.12.2021/748) henkilöä, edelliseen vuoteen verraten lisäästä oli kuusi (6) henkilöä. Toteutunut henkilötyövuosimäärä vuonna 2022 oli 645,5 htv. (2021 oli 633,7 htv). Henkilöstömäärissä muutoksia on vuosittain - määräaikaisten ja osa-aikaisten määrä vaihtelee merkittävästi eri vuosina. Taulukon luvut kuvastavat tilannetta henkilömäärän mukaan kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Taulukossa työllistetyt ovat omassa sarakkeessaan.

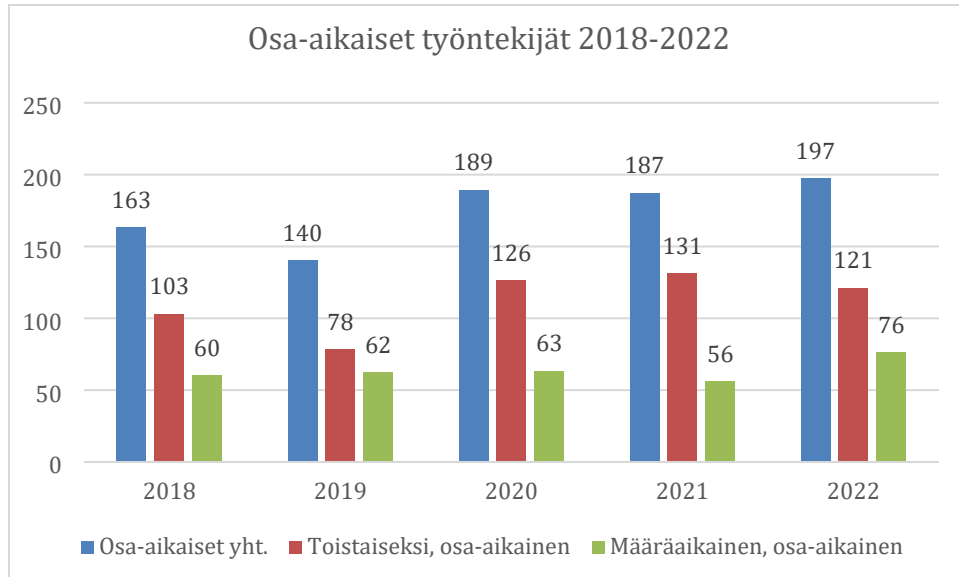
	Toist. kok. aik.	Määr., kok.aik.	Toist., osa-aik.	Määr., osa-aik.	Toist., siv.	Määr., siv.	Työll.	Yht.
2016	442	110	144	31	0	37	5	769
2017	450	117	133	47	0	39	5	791
2018	480	127	103	60	0	39	6	815
2019	490	135	78	62	0	31	5	801
2020	432	116	125	63	1	0	2	739
2021	435	118	129	56	2	0	8	748
2022	427	122	121	50	0	26	11	754

Taulukko 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2022.



Kaavio 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2022.

Henkilöstöstä osa-aikaisessa palvelussuhteessa on 197 henkilöä. Heistä vakinaisessa virka- tai työsuhteessa on 121 henkilöä ja määräaikaisena toimii 50 henkilöä. 26 työntekijää toimii sivutoimisesti määräaikaisessa palvelussuhteessa.



Kaavio 2: Osa-aikaisten määrä palvelussuhteittain 31.12.2022.

3. Henkilöstö työehtosopimusaloittain

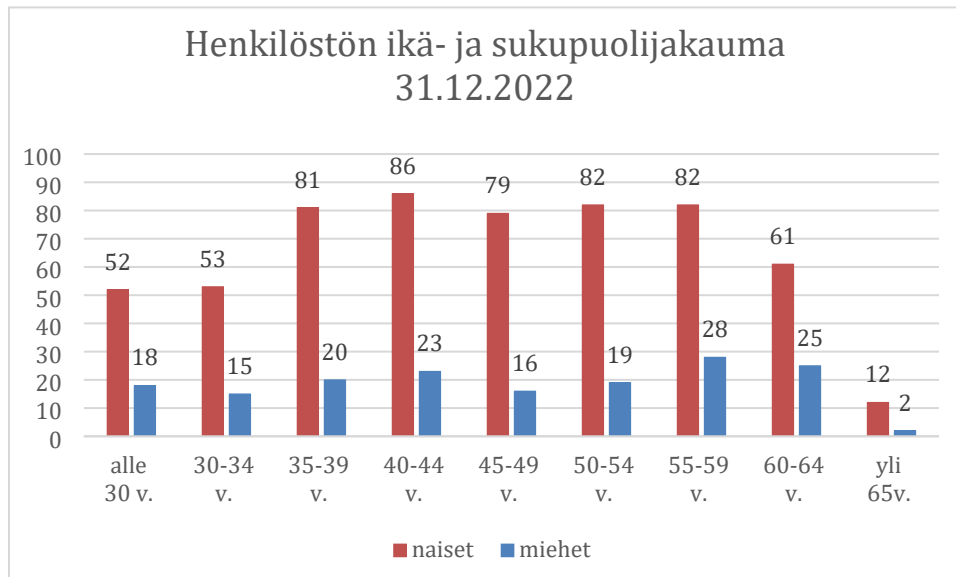
Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2022 tilanteen mukaan henkilöstö jakaantui seuraavasti:

	2018	2019	2020	2021	2022
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosop. (KVTES)	628	609	544	303	303
Kunnallinen opet. virka- ja työehtosop. (OVTES)	144	146	146	173	185
Kunnallinen lääkärien virkaehtosop. (LS)	15	14	16	16	15
Kunnallinen tekn. henk. virka- ja työehtosop. (TS)	16	21	20	23	24
Kunnallinen tuntip. henk. työehtosop. (TTES)	12	11	13	13	9
Kunnallinen sos.- ja terv. henk. työ- ja virkaehtosop. (SOTE-sopimus)	0	0	0	220	218
	815	801	739	748	754

Taulukko 2: Henkilöstö työehtosopimusaloittain 2018-2022.

4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Muhoksen kunnan palveluksessa olevien vakinaisen naisten keski-ikä 31.12.2022 oli 47,6 (2021/47,75v). Vakinaisten miesten keski-ikä oli 48,2 vuotta (2021/48,07v.). Koko palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli naisten osalta 45,6 vuotta ja miesten osalta 46,2 vuotta.

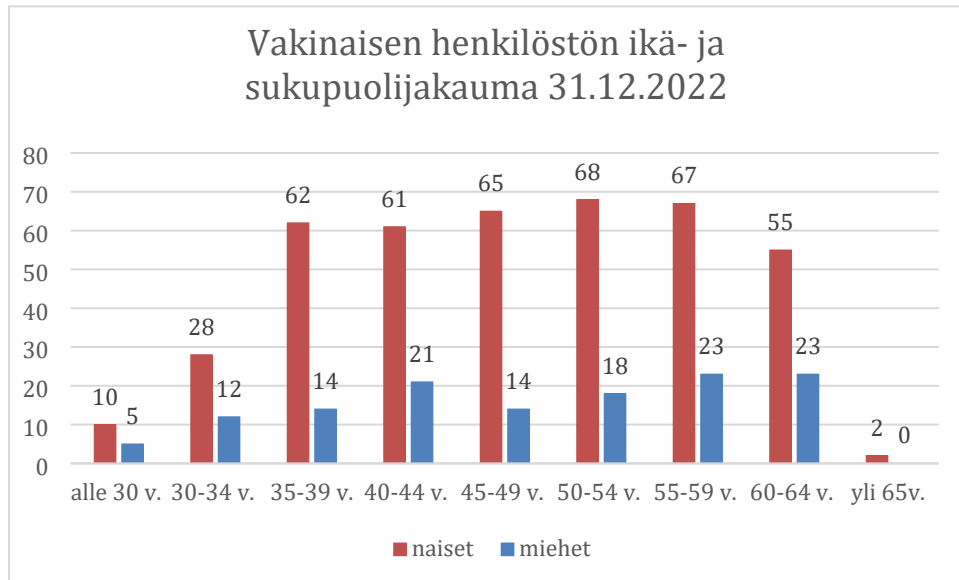


Kaavio 3: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022.

Kaikkiaan 31.12.2022 Muhoksen kunnan henkilöstöön kuului 588 naista ja 166 miestä. Eniten naisia on ikäryhmässä 40-44 vuotiaat. Kyseisen ikäluokan naisten osuus koko henkilöstöstä on 11,4 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä 31.12.2022 oli 78,0 % (76,5%/2021) ja miesten osuus 22,0% (23,5 %/2021).

Muhoksen kunnan henkilöstöstä suurin ikäryhmä on 55-59 vuotiaat (110 hlöä), toiseksi suurin ikäryhmä on 40-44 vuotiaat (109 hlöä). Vähiten henkilöstöä kuului kaikista vanhimpaan ikäryhmään 65 v. ja yli (14 hlöä) sekä ikäryhmään 30-34 vuotiaat (68 hlöä). Ikäluokittain henkilöstö jakaantuu kaavion 3 osoittamalla tavalla.

Vakinaista henkilöstöä Muhoksen kunnassa oli 31.12.2022 548 henkilöä, joista 427 toimi kokoaikaisena ja 121 osa-aikaisena. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 418 henkilöä (76,3%) ja miesten osuus 130 henkilöä (23,7%). Ikäluokittain vakinainen henkilöstö jakaantuu kaavion 4 osoittamalla tavalla.



Kaavio 4: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022.

5. Eläköityminen

Seuraavan 20 vuoden sisällä yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle. KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2022–2041 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Maakunnittain tarkasteltuna eläkkeelle siirtymisessä on eroja johtuen henkilöstön ikärakenteesta. Vuosina 2022–2026 kuntatyöntekijöistä eläkkeelle jää hieman alle viidesosa nykyisestä henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>)

Muhoksen kunnasta vuosien 2014-2022 aikana eläkkeelle on siirtynyt henkilöitä seuraavasti:

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
10	16	27	23	17	20	21	19	17

Taulukko 3: Eläköitymiset Muhoksen kunnassa vuosina 2014-2022.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vaihtelee vuosittain, mutta kokonaiskehitys on kasvava. Seuraavan kymmenen vuoden aikana (2023-2033) Muhoksen kunnassa 31.12.2022 palvelussuhteessa olevasta vakituisesta henkilöstöstä eläköityy noin 118 vakituista työntekijää, mikä on noin 16 prosenttia henkilöstömäärästä. Näistä 46 työntekijää on siirtynyt Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen sosiaali- ja terveystalouden hallinnonalalta. Eläköitymisten johdosta henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy tulevina vuosina vaikuttaen lähitulevaisuudessa henkilöstötarpeeseen ja -rakenteeseen. Yhdessä väestön ikääntymisen tuoman palvelutarpeen kasvun sekä ennakoitun syntyvyyden pienentymisen kanssa henkilöstön eläköityminen on haaste ja mahdollisuus kunnan palveluiden tuotannolle. Eläköityminen on otettu huomioon mm. Muhoksen kunnan kouluverkkoselvityksessä.

6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 vakinaisia palvelussuhteita päättyi yhteensä 251. Näistä 186 palvelussuhdetta päättyi henkilöstön siirtyessä vuodenvaihteessa liikkeenluovutuksella Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle ja 17 henkilöä jäi eläkkeelle. Muista syistä palvelussuhteita päättyi yhteensä 65.

	2022
Siirtynyt eläkkeelle	17
Muut syyt (irtisanoutuminen, tekninen katkaisu tms.)	48
Siirtynyt hyvinvointialueelle	186
YHTEENSÄ	251

Taulukko 4: Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt 2022

Organisaation sisäisessä liikkuvuudessa neljän (4) henkilön palvelussuhde päättyi tehtävän vaihtuessa organisaation sisällä. Vuonna 2022 vakinaisia palvelussuhteita alkoi yhteensä 64.

Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. 31.12.2022 Muhoksen kunnan vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 548 henkilöä. Hyvinvointialueelle siirtyneiden henkilöiden palvelussuhteet Muhoksen kuntaan ovat päättyneet 31.12.2022, mikä vaikuttaa merkittävästi vaihtuvuusprosenttiin. Seuraavassa taulukossa on esitetty eriteltynä vaihtuvuusprosentit koko henkilöstön osalta, ilman hyvinvointialueelle siirtyneitä sekä vain hyvinvointialueelle siirtyneiden osalta.

Vaihtuvuusprosentti suhteessa
kunnan vakinaisen henkilöstön
määrään 31.12.2022 (548)

Päätyneet vakituiset palvelussuhteet yht.	45,8% (251)
Päätyneet palvelussuhteet ilman hyvinvointialueelle siirtyneitä	11,9% (65)
Hyvinvointialueelle siirtyneet	33,9% (186)
Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	11,7% (64)
Sisäinen liikkuvuus; vakinaisen henkilöstön siirto kunnan sisällä	0,7% (4)

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuusprosentti 2022 (suluissa henkilöstömäärä)

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palveluiden tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja.

Vuoden 2022 aikana henkilöstön, esihenkilötyön ja johtamisen kehittämistä jatkettiin edelleen henkilöstö osallistaen Kevan ja Työsuojelurahaston tukemana. Työelämän laadun parantaminen integroitiin toimialoilla työyhteisöryhmän ja työntekijöiden oman toiminnan kehittämiseen. Hanke saatiin päätökseen syyskuussa 2022.

Vuonna 2022 koulutuksiin pystyttiin osallistua koronarajoitusten päättymisen jälkeen myös jo paikan päällä. Etäyhteydet ja etäkoulutukset ovat kuitenkin tulleet jäädäkseen osaksi nykyistä normaalia ja koulutuksiin on ollut mahdollista osallistua myös etäyhteyksien välityksellä.

Muhoksen kunnan koulutussuunnitelman tavoitteet vuodelle 2022:

- Erilaisia työsuhdemuotoja käytetään joustavasti ja säädöksiä noudattaen.
- Määräaikaisen henkilöstön määrää pyritään vähentämään rakenteellisten ja toiminnallisten kehittämistoimien kautta.
- Vakinaisen henkilöstön määrää ja rekryointitarvetta harkintaan aina työntekijän siirtyessä eläkkeelle tai palvelussuhteen päättyessä muusta syystä.
- Esihenkilöitä valmennetaan ja tuetaan etätyön johtamiseen mm. henkilöstön, esihenkilötyön ja johtamisen kehittämisessä.
- Valmistaudutaan maatalouslomittajien paikallisyksikkönä toimimiseen 2023 alkaen.

Koulutuspäivien osalta vuoden 2022 raportoidaan vuoden 2021 tapaan, koska Monetran raporteilta saatava tieto ei mahdollista koulutuspäivien raportointia KT:n päivitetyn suosituksen mukaisesti.

Muhoksen kunnan henkilöstöstä 94 työntekijää kävi työn edellyttämässä tai lakisääteisessä koulutuksessa vuonna 2022. Opintovapaata käytettiin vuonna 2022 huomattavasti aikaisempia

vuosi enemmän. Yksi koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

	Lakisäät. koul	Työn edell. koul.	Luottam. koul.	Opinto- vapaa	Oppisop. teor/plkton
2018	180	538	69	895	10
2019	213	577	54	895	0
2020	128	405	13	689	2
2021	105	202	12	671	0
2022	77	169	5	1810	0

Taulukko 6: Henkilöstön koulutuspäivät 2018-2022.

Henkilöstön koulutuspäivien määrissä on vaihtelua eri vuosina eniten työn edellyttämän koulutuksen kohdalla.

8. Sairauspoissaolot

Vuoden 2022 osalta sairauspoissaolojen laskennan ja tunnuslukujen osalta noudatetaan KT:n päivitettyä ohjeistusta henkilöstökertomuksen laadintaan. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä ja ilmoitetaan erikseen keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloiksi katsotaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan ja ilmoitetaan niin ikään päivitetyn ohjeistuksen mukaisesti sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Sairauspoissaoloprosenttiin lasketaan sekä palkalliset että palkattomat sairauspoissaolot. Näiden lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla henkilöstöä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja tarkastelujakson aikana.

Henkilöstökertomuksessa tehdään tarkastelua kunnan koko henkilöstön osalta sekä eriteltynä peruskunta ja lomituspalvelut. Tiedot aikaisemmilta vuosilta eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2022 tietoihin päivitetyn ohjeistuksen sekä muuttuneiden tunnuslukujen laskentatapojen vuoksi.

Vuonna 2022 palkallisia sairauspoissaoloja oli koko kunnan osalta keskimäärin 23,1 päivää per henkilötyövuosi. Palkattomia poissaoloja oli keskimäärin 4,9 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloprosentti oli 10,2 % ja 0 päivää sairastaneita oli 9,8 % henkilöstöstä (63 henkilöä). Taulukossa 7 on eriteltynä sairauspoissaolopäivät sairauspoissaolojen kestojen mukaan.

**Sairauspoissaolot
KOKO KUNTA 2022**

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	6222	66
8-29 pv	3514	163
30-59 pv	2359	31
60-89 pv	845	66
90-179 pv	1426	852
Yli 180 pv	540	1978
YHTEENSÄ	14906	3156
Yhteensä keskimäärin / henkilötöyvuosi	23,1	4,9

	hlöä	%
Sairauspoissaoloprosentti		10,2
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	63	9,8

Taulukko 7: Koko henkilöstö – sairauspoissaolot 2022

Peruskunnan osalta ilman lomituspalveluiden henkilöstöä vuonna 2022 palkallisia sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21,5 päivää per henkilötöyvuosi. Palkattomia poissaoloja oli keskimäärin 2,5 päivää per henkilötöyvuosi. Sairauspoissaoloprosentti 8,8 % ja 0 päivää sairastaneita oli 9,4 % henkilöstöstä (54 henkilöä). Taulukossa 8 on eriteltyinä sairauspoissaolopäivät sairauspoissaolojen kestojen mukaan.

Sairauspoissaolot 2022**PERUSKUNTA**

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	5674	56
8-29 pv	3178	120
30-59 pv	1864	0
60-89 pv	631	0
90-179 pv	892	199
Yli 180 pv	180	1095
YHTEENSÄ	12419	1470
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	21,5	2,5

	hlöä	%
Sairauspoissaoloprosentti		8,8
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	54	9,4

Taulukko 8: Peruskunta – sairauspoissaolot 2022

Lomituspalveluiden osalta vuonna 2022 palkallisia sairauspoissaoloja oli keskimäärin 36,7 päivää per henkilötyövuosi. Palkattomia poissaoloja oli keskimäärin 24,9 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloprosentti sairauspoissaolojen osalta oli 22,5 % ja 0 päivää sairastaneita oli 13,3 % henkilöstöstä (9 henkilöä). Taulukossa 9 on eriteltyinä sairauspoissaolopäivät sairauspoissaolojen kestojen mukaan.

Sairauspoissaolot 2022**LOMITUSPALVELUT**

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	548	10
8-29 pv	336	43
30-59 pv	495	31
60-89 pv	214	66
90-179 pv	534	653
Yli 180 pv	360	883
YHTEENSÄ	2487	1686
Yhteensä keskimäärin / henkilötöyvuosi	36,7	24,9

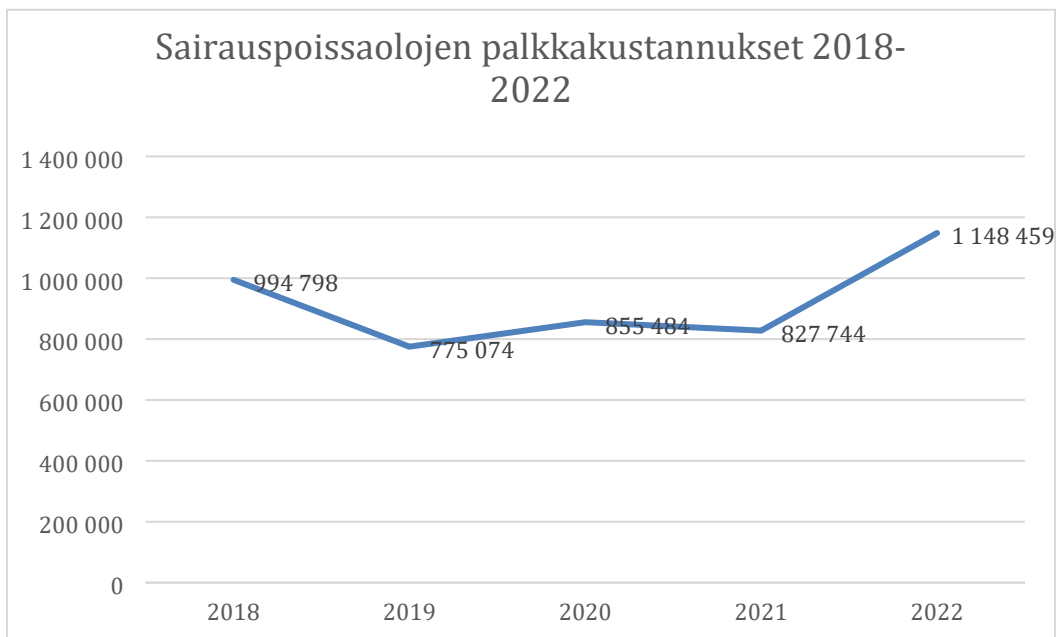
	hlöä	%
Sairauspoissaoloprosentti		22,5
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	9	13,3

Taulukko 9: Lomituspalvelut – sairauspoissaolot 2022.

Edelleen vuonna 2022 elettiin korona-aikaa ja vuoden syksyyn 2022 töistä jäätiin edelleen pois hyvin matalalla kynnyksellä lievissäkin flunssan oireissa. Korona-altistukset eivät enää kuitenkaan aiheuttaneet työstä poissaoloa. Koronaan sairastuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä karanteenin ajan, mikäli vointi sen mahdollisti. Tilastot eivät kuitenkaan vuoden 2022 osalta edellisten vuosien tapaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti ja tietyissä työtehtävissä sairauslomalle on palkattava myös sijainen.

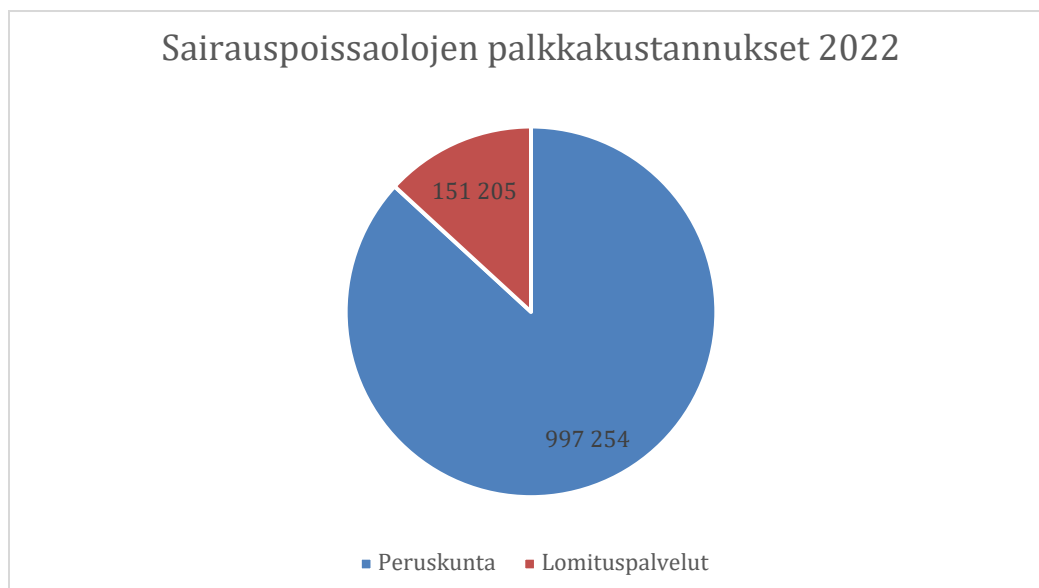
Omailoitusmenettelyllä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 2 514 työpäivää vuonna 2022 (2021/1299 työpäivää). Vuonna 2022 omalla ilmoituksella pystyi olla maksimissaan viisi (5) työpäivää. Terveystieteiden kuormituksen vähentämiseksi korona-aikana oli vahva suositus käyttää ensisijaisesti omailoitteista poissaoloa niissä tapauksissa, joissa hoitajan tai lääkärin arvio ja/tai todistus ei ollut tarpeellinen.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset vuonna 2022 olivat 1 148 459 euroa (2021/827 744 euroa). Kasvua edelliseen vuoteen 320 715 euroa.



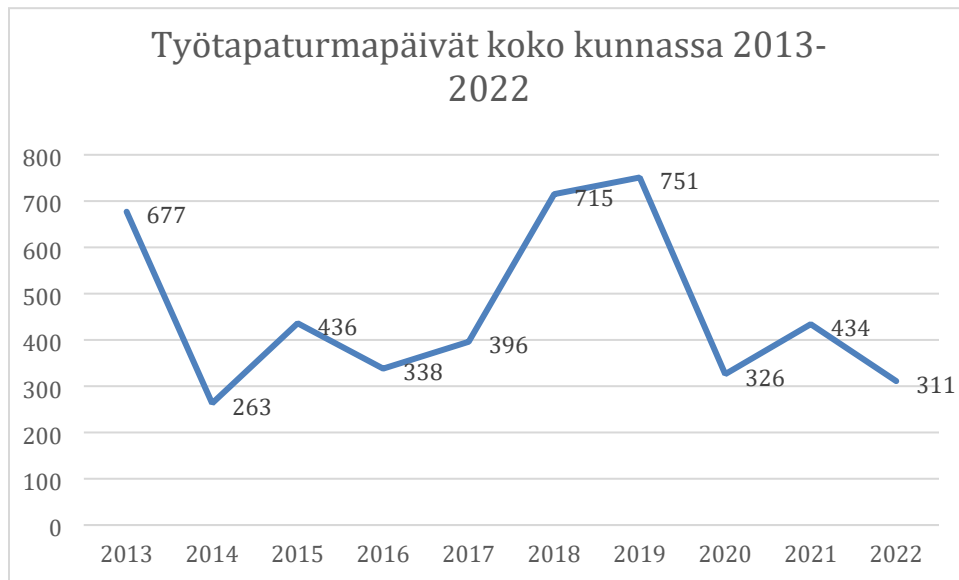
Kaavio 5: Koko henkilöstö – sairauspoissaoloajan palkat euroina 2018-2022.

Lomituspalveluiden osuus sairauspoissaolojen palkkakustannuksista oli 151 205 euroa (13,2 %).



Kaavio 6: Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 2022.

Työtapatumista johtuvat poissaolot ovat vuonna 2022 olleet koko kunnan osalta 311 päivää, joka on 1,7 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista. Lomituspalveluissa työtapaturmista johtuneita poissaoloja oli 154 päivää ja peruskunnan osalta 157 päivää. Työtapaturmapäiviin lasketaan mukaan työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit. Työtapaturmien määrä sairauspoissaoloista oli



Kaavio 7: Koko henkilöstö - tapaturmapäivien määrä vuosina 2013–2022.

Yksittäisiä tapaturmia Muhoksen kunnassa sattui vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuoden 2022 aikana yhteensä 62 kpl (2021/35 kpl). Näistä kahdeksan (8) tapaturmaa luokiteltiin työmatkatapaturmaksi ja kaksi (2) ammattitaudiksi. Kaikista tapaturmista työtapaturmiksi luokiteltavia oli 52 kpl (2021/28 kpl), joista 17 kpl sattui lomituspalveluissa. Molemmat ammattitaudit kaksi (2) kpl todettiin lomituspalveluissa.

Työtapaturmataajuus (työtapaturmien määrä/miljoona työtuntia) koko kunnan osalta oli 39. Peruskunnan osalta työtapaturmataajuus oli 31 ja lomituspalveluiden osalta 113. Työsuojelupäällikölle ei tule erillisiä ilmoituksia työtapaturmista tai läheltä piti -tilanteista mutta hänellä on pääsy tapaturmien ja läheltä piti-ilmoitusten tietoihin vakuutusyhtiön tietojen kautta. Epävirallinen YTY-ryhmästä irrotettu työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojeluvalluutetut sekä työsuojelupäällikkö, kokoontuu muutamia kertoja vuoden aikana.

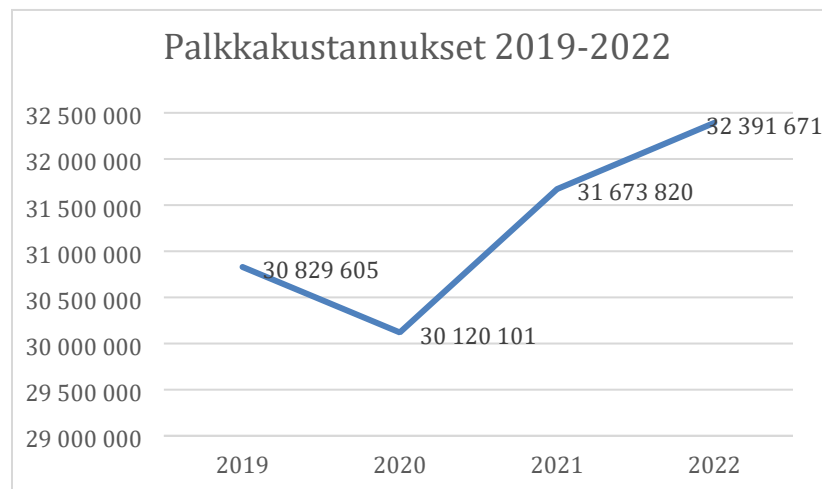
Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ovat olleet huomattavasti edellisvuosia korkeammat ja kustannukset kasvaneet. Tapaturmia on tapahtunut määrällisesti edellistä vuotta selkeästi enemmän mutta niistä aiheutuneet poissaolot työstä sitä vastoin ovat vähentyneet yli 100 päivällä. Tapaturmien ennaltaehkäisemiseen ja varhaiseen puuttumiseen on syytä kiinnittää jatkossakin erityistä huomiota, jotta voidaan välttyä henkilövahingoilta, estää kalliimmat kustannukset ja toisaalta parantaa edellytyksiä tehdä työtä yhä turvallisemmin ja laadukkaammin.

Muhoksen kunta on sitoutunut aktiiviseen ja pitkäjänteiseen työhön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena on turvallinen työpaikka, sairauspoissaolojen vähentäminen, työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen lisääminen sekä työnilon ja avoimen vuorovaikutuksen lisääminen.

9. Henkilöstökustannuksia

9.1. Palkkakustannukset

Palkkakustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 32 391 671 euroa.

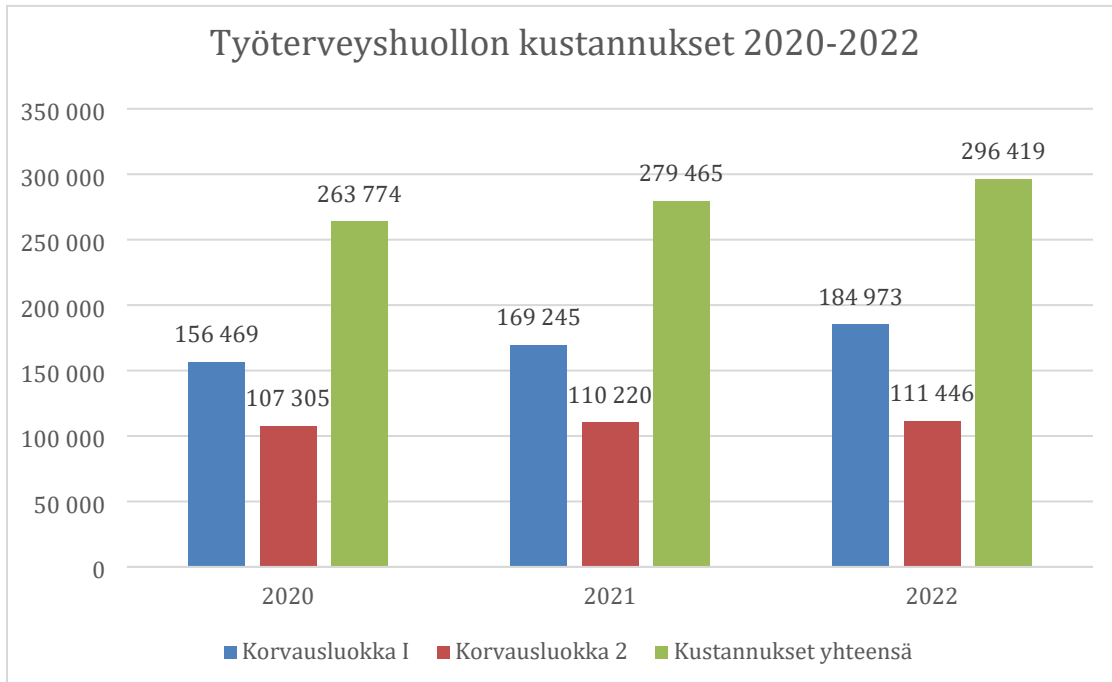


Kaavio 8: Palkkakustannukset 2019–2022.

Kunta-alan palkkoja korotettiin vuonna 2022 yleiskorotuksella 1.6.2022. Yleiskorotus oli 46 euroa, vähintään kuitenkin 2 %. 1.8.2022 astui voimaan perhevapaaudistus, joka mahdollistaa palkallisten vapaiden lisäyksen toiselle vanhemmalle. 1.10.2022 keskitetty järjestelyvaraerä 0,53%, jonka jaosta päätettiin valtakunnallisella tasolla. Kaikilla sopimusaloilla 0,03 % järjestelyvaraerästä käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin ja pääsääntöisesti 0,5 % jaettiin yleiskorotuksena kaikilla sopimusaloilla. OVTES:n osalta 0,5 % jaettiin palkkausjärjestelmää kehittämien ja erityisesti osio G:n varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö huomioiden.

9.2. Työterveyshuollon kustannukset

Muhoksen kunnan työntekijöilleen järjestämä työterveyshuoltopalvelu on kattanut lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaudenhoidon.



Kaavio 9: Työterveyshuollon kustannukset 2020-2022.

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2022 olivat 296 419 euroa (2021/279 465 e). Kustannukset ovat kasvaneet edellisvuodesta 16 954 euroa.

Muhoksen kunta pyrkii vahvistamaan työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista ja vähentämään työkyvyttömyyskustannuksia. Tavoitteena on, että työterveyshuolto on aktiivinen myös tukemaan työntekijän paluuta työhön sairauslomalta. Työterveyshuolto tukee myös työyhteisöä eri tilanteissa. Yhteistyössä henkilöstön kanssa valmisteltu korvaavan työn tai mukautetun työn toimintamalli on päivitetty vuonna 2020. Korvaavan työn toimintamalli on osa sairauspoissaolojen hallintaa ja kuntoutusta. Henkilöstön ikätarkastukset ja määräaikaistarkastukset ovat henkilöstölle suositeltavia mutta vapaaehtoisia.

Muhoksen kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Sen tavoitteena on aktivoida työntekijöitä huolehtimaan itsestään, työtovereistaan ja työyhteisöstään sekä esihenkilöä ja

työntekijöitä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa matalalla kynnyksellä.

Varhaista tukea on edelleen kehitetty ottamalla vaikeat asiat keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä että yhdessä työterveyshuollon kanssa. Muhoksen kunnalla on käytössä työterveyshuollon tarjoama työkyvyn tuen sähköinen sovellus. Työnohjausta työhyvinvointityön menetelmänä on käytetty tarpeen mukaan.

Lähiesihenkilön tehtäviin kuuluu seurata työntekijän työhyvinvointia ja huolehtia, että erityisesti työhön liittyvät asiat tulevat käsitellyiksi. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjata ratkaisujen löytämiseen.

9.3. Henkilöstön virkistystoiminta 2022

Vuonna 2022 Muhoksen kunta on huolehtinut työntekijöistään monin eri tavoin. Koronaviruksen aiheuttamat kokoontumisrajoitukset eivät rajoittaneet virkistystoiminnan järjestämistä juurikaan enää vuoden 2022 aikana. Muhoksen kunta kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan ja kulttuurin pariin. Vuoden 2022 alusta Muhoksen kunnassa otettiin käyttöön Edenredin liikunta- ja kulttuurietu, jonka arvo oli 40-100 euroa työntekijää kohden työsuhteen kestosta ja työaikaprosentista riippuen. Lisäksi henkilöstö on ollut mahdollista ostaa kuntosaliaikaa Tähtiareenan kuntosalille henkilöstöhintaan 50 € / 6 kk ja henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää kunnan omaa uimahallia lastenlipun hinnalla. Syksyllä 2022 järjestettiin myös yhteinen pyöräretki Rokuan mökille ja joulukuussa 2022 henkilöstölle tarjottiin jouluateria. Joulukuusta 2022 lähtien Muhoksen kunta on tarjonnut henkilöstölle myös mahdollisuuden polkupyöräetuun osana palkkaa. Polkupyöräetu on työntekijälle verovapaa etu 1200 euroon saakka vuodessa.

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan myös muistamalla heitä 50- ja 60 -vuotismerkkipäivinä, eläkkeelle siirtyessä sekä työntekijän siirtyessä pois Muhoksen kunnan palveluksesta. Muistamiset tapahtuvat kunnanhallituksessa vahvistetun ohjeistuksen mukaisesti.

Edenredin liikunta- ja kulttuuriedusta aiheutuneet kustannukset olivat vuoden 2022 osalta yhteensä 41 035,12 euroa. Rokuan mökin toimintakulut olivat vuoden 2022 osalta 18 140 euroa sisältäen mm. kunnossapito- ja ylläpitokustannukset.

10. Yhteistoiminta

Muhoksen kunnan yhteistoiminta on vakiintunutta ja avointa ja noudattaa yhteistoiminnasta säädetyn lain tarkoitusta ja henkeä. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Keskeistä on aito vuorovaikutus ja tavoitteena yksimielisyys. Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Muhoksen kunnassa yhteistoimintaelin on YTY-ryhmä.

10.1. YTY-ryhmä

Työnantajan ja henkilöstön väliset neuvottelut on Muhoksen kunnassa toteutettu YTY-ryhmässä. Ryhmän koostumus vuonna 2022 oli neljä (4) työnantajan edustajaa (kunnanjohtaja, vs. hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö sekä työsuojelupäällikkö), työntekijöiden edustajia on neljä (4) työsuojeluvaltuutettua ja neljä (4) pääluottamusmiestä. Lisäksi ryhmään kuuluvat valtuuston ja kunnanhallituksen puheenjohtajat. Sihteerinä toimii tietopalvelusihteerinä Päivi Kivelä.

YTY-ryhmällä ei ole päätäntävaltaa vaan esitykset on aina saatettava viranhaltijan tai kunnanhallituksen päätettäväksi. Vuonna 2022 YTY-ryhmä on kokoontunut kahdeksan (8) kertaa. Kokouksissa on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- POP-soten tilannekatsaus

- Henkilöstön, esimiestyön ja johtamisen kehittämisen tilannekatsaus
- Rokuan mökin kehittäminen/tarveselvitys
- Vuoden 2021 tilinpäätös ja toimintakertomus
- Henkilöstöraportti vuodelta 2021
- Työsuhdepolkupyörä
- Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan merkkipäivien muistamissäntö
- Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2023
- Henkilöstösuunnittelu vuodelle 2023
- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat vuodelle 2023
- Henkilöstötujen palveluntarjoajan vaihtaminen Edenredistä ePassiin
- Tyky-/tyhy-päivien järjestämisen periaatteet Muhoksella
- Vuoden 2023 talousarvio
- Henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2023

Muhoksen kunnalla ei ole erikseen työsuojelutoimikuntaa vaan työsuojeluun liittyvät asiat käsitellään YTY-ryhmässä.

10.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 23.1.2017 § 29 henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma on ollut YTY-ryhmän käsittelyssä 17.1.2017 § 4. Suunnitelman lähtökohtana on ollut vuoden 2015 alussa voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).

Suunnitelmassa asetettu seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

- Oikeudenmukainen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen päätöksenteko
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittäminen
- Monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden lisääminen työyhteisöissä
- Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun estäminen
- Syrjivän kohtelun estäminen

Tärkeintä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kokonaisymmärrys siitä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ovat osa kunnan toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta sekä seuranta- ja arviointia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on enemmän kuin pakollinen dokumentti. Se on kattava ajattelu- ja toimintatapa.

Koska tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta on kulunut jo useampi vuosi, täytyy suunnitelma päivittää vuosien 2023-2024 aikana.

10.3. Työsuojelukatsaus 2022

Muhoksen kunnan työsuojeluorganisaatio on toiminut vuoden 2022 aikana aktiivisesti työpisteiden olosuhteiden parantamiseksi ja työilmapiirin kehittämiseksi. Muhoksen kunnan työsuojelutoimikuntana toimii kunnan YTY-ryhmä, jonka jäseninä ovat myös työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut (4). Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö on valittu toimikaudelle 1.1.2022 – 31.12.2025.

Lakisääteinen työsuojelutarkastus pidettiin Uimahallilla.

Lakisääteisiin koulutarkastuksiin työsuojeluorganisaatio osallistui seuraavasti: Oulujoen koulu

Työterveyshuollon laajat työpaikkaselvitykset tehtiin seuraavasti: Uimahalli (tekniikka) ja Ryhmäkoti

Työsuojeluvaltuutetut ovat ottaneet käytäntöön säännölliset työsuojelupalaverit, joissa kehitetään työsuojelutoimintaa Muhoksen kunnassa.

Työsuojeluorganisaatio on ollut tiiviisti mukana Hyrkin koulun sisäilmaongelmien selvittämisessä ja korjaamisessa. Koululla on toiminut aktiivisesti sisäilmatyöryhmä, jonka puheenjohtajana on toiminut työsuojelupäällikkö.