



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

MUHOKSEN KUNTA

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	1
2.1	Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2023–2024	2
2.2	Eläköityminen	3
2.3	Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2024	3
3	Henkilöstön vaihtuvuus.....	4
4	Sairauspoissaolot.....	5
5	Henkilöstön kouluttautuminen	7

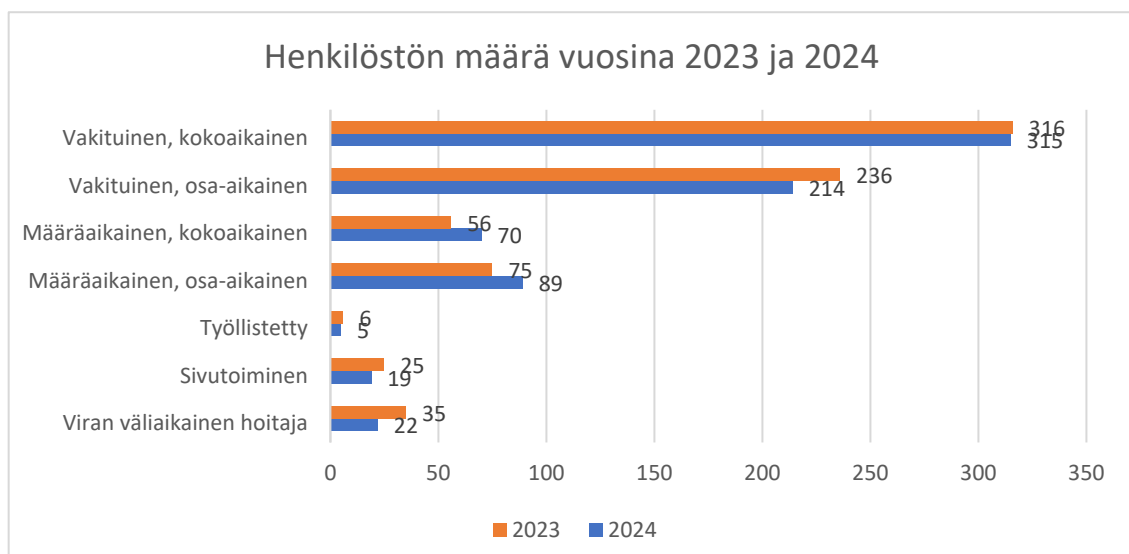
1 Johdanto

Vuoden 2024 henkilöstökertomus tarjoaa kokonaiskuvan Muhoksen kunnan henkilöstötilanteesta. Tämän raportin tavoitteena on tukea strategista päätöksentekoa, lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä ja tarjota sekä ajan tasaista että vertailukelpoista tietoa henkilöstöresurssin suunnittelun ja kehittämisen tueksi. Henkilöstökertomus on laadittu KT:n ohjeistuksien mukaisesti, ja laskenta on toteutettu ohjeiden mukaisesti siltä osin kuin se on ollut mahdollista. Sairauspoissaolot ilmoitetaan KT:n Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan -ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä ja ne ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä koko henkilöstön työajasta. Raportissa tarkastellaan toteutunutta työpanosta henkilötyövuosina (HTV). HTV kertoo, kuinka paljon työaikaa on tehty suhteessa täyteen työvuoteen (12kk), josta ei ole vähennetty palkattomia poissaoloja. HTV2 laskentaan vaikuttavat työntekijän työaikaprosentti, työsuhteen kesto, palkattomat poissaolot ja työsuhteen tyyppi. HTV2 kuvaa tarkemmin toteutunutta työaikaa.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Muhoksen kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 734 hlöä, joka on 15 henkilöä vähemmän kuin 31.12.2023 (749). Vuonna 2024 ei tapahtunut merkittäviä muutoksia henkilöstössä toisin kuin vuonna 2023, jolloin sosiaali- ja terveystyö siirtyivät kunnalta hyvinvointialueelle ja vastaavasti kunnan vastuulle tuli Pohjois-Suomen lomituspäivä. Muutokset palkkatuen työssäoloehdon kerryttämiseen vaikuttivat myös alentavasti palkkatukityöllistettyjen käyttämiseen kunnan töissä loppuvuodesta 2024. Muutokset henkilöstörakenteessa kertovat resurssien uudelleen järjestelystä.

Alla olevaa taulukkoa 1 tarkastellessamme huomaamme henkilöstön palvelussuhteissa muutoksia. Laskua tapahtui erityisesti vakituksissa osa-aikaisissa sopimuksissa (-22) ja kasvua puolestaan määräaikaisissa sopimuksissa (+14 hlöä sekä kokoaikaisissa että osa-aikaisissa). Vakituksien kokoaikaisten määrä pysyi lähes ennallaan (-1) ja työllistettyjen määrä väheni maltillisesti (-1). Vuonna 2024 toteutunut HTV2 oli 610,66 (2023/626,90).



taulukko 1: Henkilöstön määrä palvelussuhteittain 2023–2024

2.1 Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2023–2024

Henkilöstön ikärakenteen kehitystä on tarkasteltu taulukoiden 2 ja 3 avulla, mistä saamme pohjaa tulevaisuuden muutosten ennakkoinnille ja tulevaisuuden suunnittelulle.

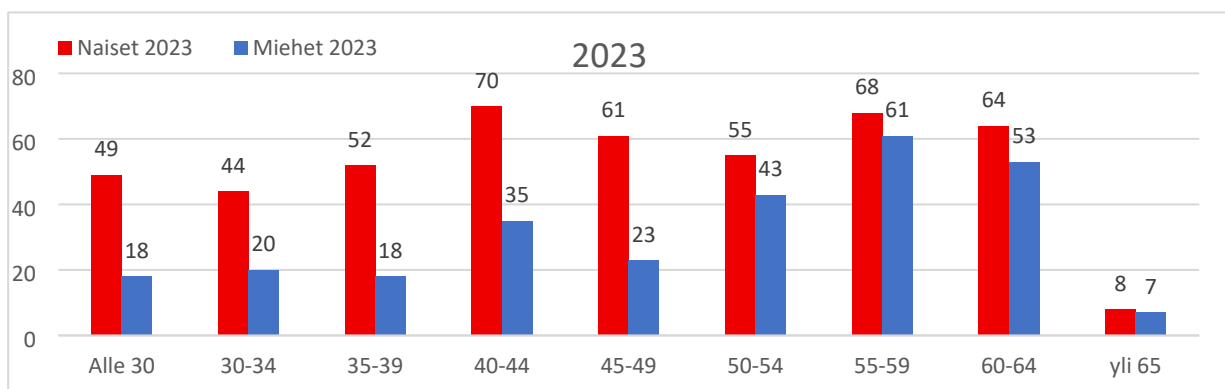
Sukupuolijakauma oli seuraavanlainen vuonna 2024:

- Naisia 64,0 % (2023/ 63,7 %)
- Miehiä 36,0 % (2023/ 36,3 %)

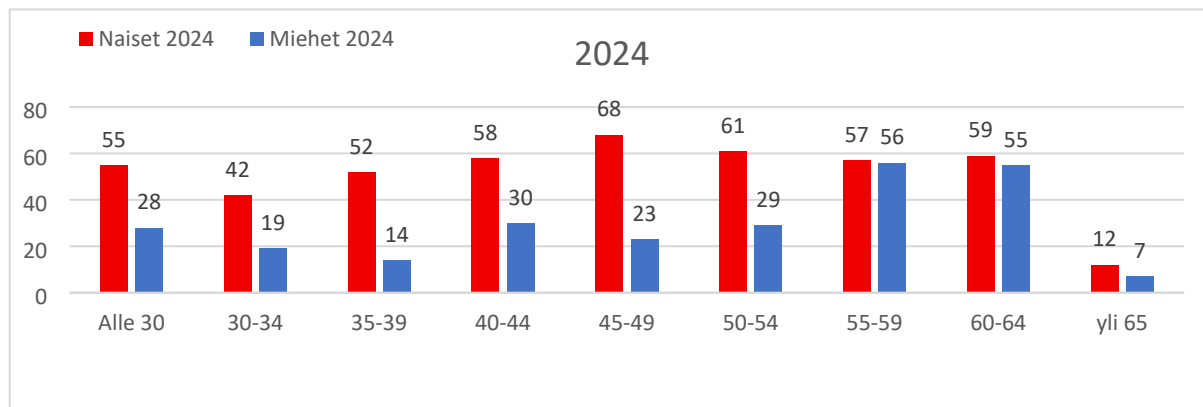
Tarkastelu ikäryhmittäin:

- Eniten naisia oli ryhmässä 45–49-vuotiaat (68 hlöä)
- Eniten miehiä oli ryhmässä 55–59-vuotiaat (56 hlöä)
- Kolme suurinta ikäryhmää muodostivat:
 - 60–64-vuotiaat: 114 henkilöä
 - 55–59-vuotiaat: 113 henkilöä
 - 45–49-vuotiaat: 91 henkilöä

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta (2023/47,4 vuotta). Ikärakenteen painottuessa selkeästi vanhempiin ikävuosiin korostuu tarve varautua eläköitymisiin ajoissa. Eläkeiän lähestymistä tulisi seurata systemaattisesti.



taulukko 2: henkilöstö sukupuolijakauman mukaan 2023



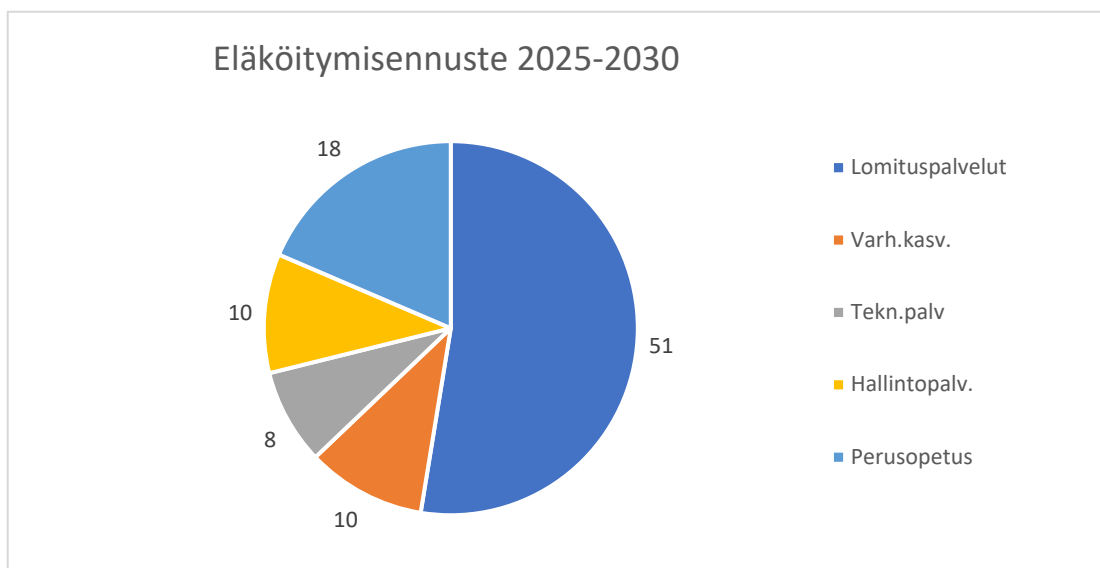
taulukko 3: henkilöstö sukupuolijakauman mukaan 2024

2.2 Eläköityminen



taulukko 4: Eläke-ennuste

Muhoksen kunnan henkilöstöstä tulee seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymään arviolta 97 henkilöä. Arvio perustuu vuoden 2024 henkilöstön ikärakenteeseen ja henkilöstötilinpäätöksen henkilömäärä raporttiin 31.12.2024. Ennusteen mukaan eläkepoistuma pysyy tasaisena ensimmäisen kolmen vuoden ajan, jolloin vuosittain eläköityy 18–19 hlöä. Isoin muutos näkyy neljän ja viiden vuoden aikana, jolloin eläköitymisarviot nousevat 30 henkilöön. Tulevaisuuden eläköitymismäärät edellyttävät ennakoivaa varautumista, jotta osataan huomioida rekryointitarpeet ja kustannevaikutuksien huomiointi. Alla oleva ympyräkaavio havainnollistaa eläkepoistumaennusteen palvelualoittain seuraavan viiden vuoden ajalta.

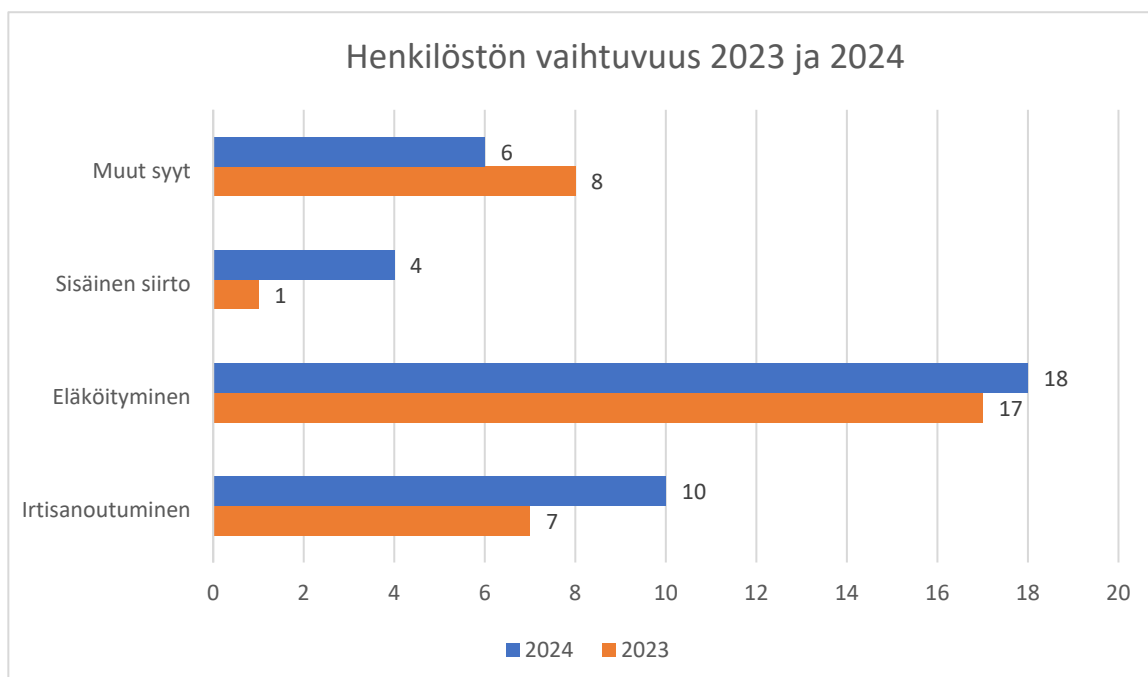


taulukko5: eläkepoistumaennuste

2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2024

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 523 henkilöä
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 180 hlöä
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 18 henkilöä
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) 13 hlöä

3 Henkilöstön vaihtuvuus



taulukko 6: Henkilöstön vaihtuvuus 2023 ja 2024

Vaihtuvuutta on tarkasteltu KT ohjeen mukaan vakinaisten henkilöstön irtisanoutumisten, eläköitymisten, sisäisten siirtojen ja muiden syiden perusteella. Vuonna 2024 palvelussuhde päättyi 38 henkilöllä (2023/33) Tarkastelun mukaan kaksi merkittävintä vaihtuvuuden syitä ovat eläköityminen sekä irtisanoutuminen.

- Eläköityminen: vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 18 hlöä (2023/17 hlöä).
- Irtisanoutumiset: vuonna 2024 irtisanoutui 10 hlöä (2023/ 7hlöä).
- Sisäinen siirto: 4 hlöä (2023/1hlö)
- Muut syyt: 6 hlöä (2023/ 8 hlöä).

Vuonna 2024 kokonaisvaihtuvuus oli 5,8 % (38 hlöä), kun vuonna 2023 se oli 4,4 % (33 hlöä). Eläköitymistä tulisi seurata systemaattisesti ennakoitavuuden vuoksi, mutta irtisanoutumisten lisääntyminen edellyttää kehityskohteiden tunnistamista. Tavoitteena on kuitenkin henkilöstön pysyvyys ja työyhteisön tyytyväisyys, jotta organisaatio voi tarjota laadukkaita palveluita kuntalaisille.

Muhoksen kunnan henkilöstöohjelmaan on kirjattu suositeltuja toimenpiteitä, joilla raportoidaan henkilöstön hyvinvoinnin ja vaihtuvuuden osalta. Nämä toimenpiteet ovat:

- EXIT-keskustelut
- Henkilöstökyselyt

4 Sairauspoissaolot

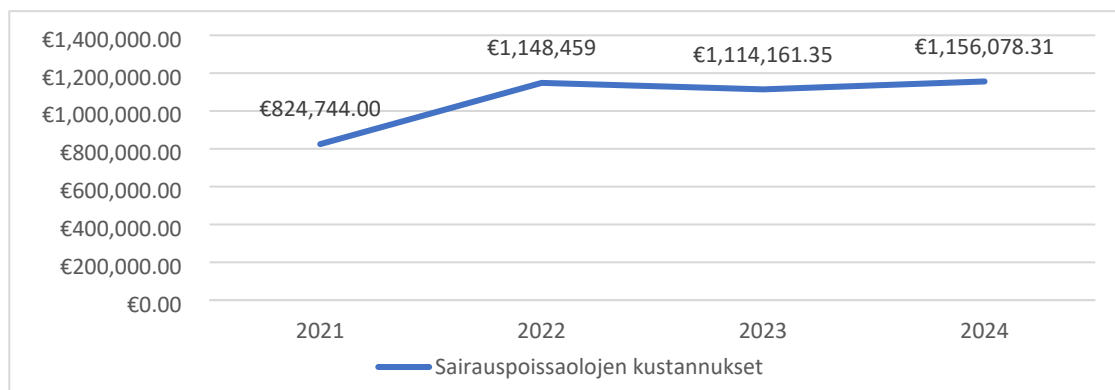
Toimiala	Palkalliset poissaolot, pvä/hlö	Palkattomat poissaolot, pvä/hlö	Sairauspoissaolo %	0 päivää sairastaneet hlöä/% 2024
Sivistys- ja Hyvinvointipalvelut	18,9 (16,7)	1,5 (2,2)	8,1 (7,5)	51 / 21,3 %
Konsernipalvelut	25,6 (28,0)	14,8 (21,2)	16,0 (19,4)	65 / 27,0 %
-Ilman lomituspalveluja	7,8 (19,1)	0,0 (0,0)	3,1 (7,6)	6 / 42,9 %
-Lomituspalvelut	26,8 (28,6)	15,8 (22,6)	16,9 (20,2)	59 / 26,0 %
Tekniset palvelut	25,7 (17,1)	4,0(8,9)	11,8 (10,3)	12 / 22,6 %

taulukko 7: Sairauspoissaolojen päivät 2024 (2023)

Tässä osiossa tarkastelemme sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2024 11,6 %. Keskimäärin palkallisia sairauspoissaolopäiviä kertyi koko henkilöstölle vuonna 2024 22,3 pvä/hlö ja palkattomia poissaoloja 7,0 pvä/hlö. Palkallisia poissaoloja oli yhteensä 13632 päivää ja palkattomia 4285 päivää.

Vuonna 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 12,7 %. Palkallisia sairauspoissaoloja koko henkilöstölle kertyi 21,4 päivää/henkilö ja palkattomien sairauspoissaolojen osalta 10,7 päivää/henkilö. Palkallisia sairauspoissaoloja oli yhteensä 13 391 päivää ja palkattomia 6 720 päivää. Päiviin sisältyy myös työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit.

Konsernipalveluissa sairauspoissaolot olivat keskimääräisesti korkeammat kuin muilla aloilla. Tämä johtuu lähinnä lomituspalveluiden korkeista luvuista. Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan, jotta he voivat tunnistaa työkyvyn ongelmat ajoissa ja reagoida niihin. Näin ollen puututaan ennakoivasti henkilöstön hyvinvointiin ja voidaan vähentää sairauspoissaolojen määrää ja kustannuksia. Alla olevaan taulukkoon on kerätty tietoja henkilöstökertomuksesta vuodelta 2022 sekä terveystoimintakertomuksesta 2023 ja 2024.



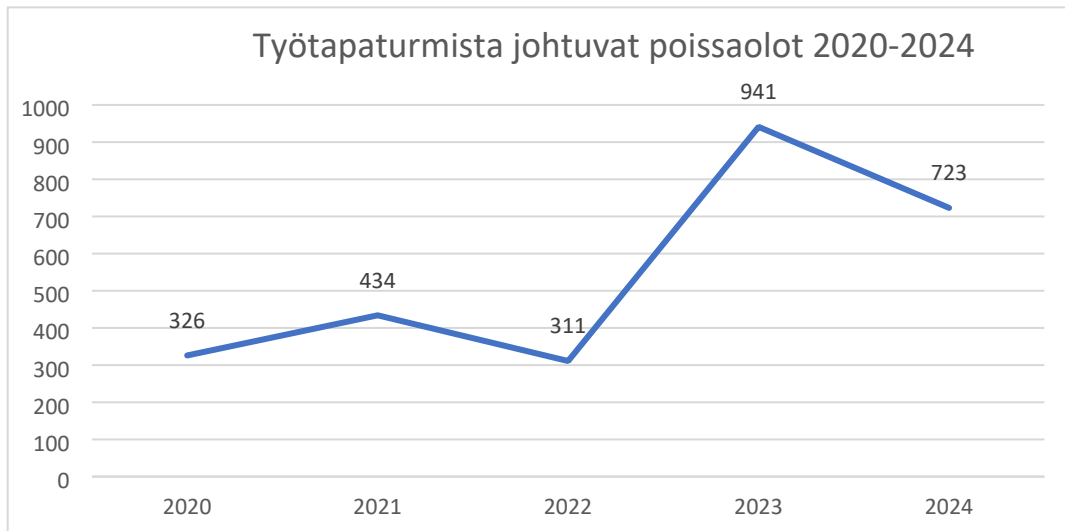
taulukko 8: Sairauspoissaolojen kustannukset vuosina 2021–2024 koko kunnan osalta

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja vuonna 2024 kertyi 723 päivää (2023/941pv). Näistä työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja oli 65 päivää (2023/11pv).

- Ammattitaudista johtuvia poissaoloja oli 309 päivää (2023/540pv).
- Lomituspalveluissa työtapaturmien vuoksi kertyi 643 (2023/860pv) sairauspoissaolopäivää, joka on noin 89 % kaikista työtapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivistä.

Vuonna 2023 työtapaturmien kustannukset olivat 99 516,99 €. Vuonna 2024 työtapaturmien kustannukset olivat 54 902,65 €. Kustannukset vähentyivät 44,8 % vuoteen 2024 aikana.

Työtapaturmien ja ammattitautien vuoksi aiheutuneet poissaolot ovat vähentyneet vuoteen 2023 verrattuna, mikä on positiivinen kehityssuunta. Työmatkatapaturmien osuus on kuitenkin kasvanut, mikä edellyttäisi mahdollisia toimenpiteitä riskien vähentämiseksi. Lomituspalveluiden osuus työtapaturmien osalta on erityisen merkittävä, joten erityisesti siellä työturvallisuuteen tulee panostaa ja oppia havainnoimaan mahdollisia vaaranpaikkoja.



taulukko 9: Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä vuosilta 2020–2024

Yhteenvedona voimme todeta, että vuonna 2024 Muhoksen kunnan sairauspoissaoloprosentti oli 11,6 %, joka laski edellisvuoden luvusta 12,7 %. Palkallisten sairauspoissaolojen keskiarvo nousi (22,3 pv/hlö vs. 21,4pv/hlö), mutta sen sijaan palkattomien poissaolojen keskiarvo laski huomattavasti (7,0pv/hlö vs. 10,7pv/hlö). Kokonaismääriä vertaillen palkalliset poissaolot kasvoivat 241 pv, kun taas palkattomat päivät vähenivät 2 345 pv. Tämä viittaisi parantuneeseen työkykyyn ja onnistuneisiin työhyvinvointitoimenpiteisiin.

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi vuonna 2024 yhteensä 723 päivää, mikä on selkeä vähennys vuoden 2023 941 päivästä. Ammattitaukeista johtuvat poissaolot vähenivät 309 päivään (2023: 540 pv), mutta työmatkatapaturmien määrä kasvoi 65 päivään (2023: 11 pv). Lomituspalveluissa tapahtui 89 % kaikista työtapaturmista aiheutuneista poissaoloista, mikä korostaa toimialan erityistä riskiä.

Työtapaturmien kustannukset laskivat merkittävästi: 99 516,99 € (2023) → 54 902,65 € (2024), eli 44,8 % vähemmän. Tämä osoittaa, että työturvallisuustoimenpiteet ovat tuottaneet tulosta.

5 Henkilöstön kouluttautuminen

Muhoksen kunta kannustaa aktiivisesti henkilöstöä oman osaamisen sekä ammattitaidon ylläpitoon ja kehittämiseen. Henkilöstön ammattitaidon kehittäminen mahdollistaa palvelujen laadukkaan tuottamisen ja organisaation tavoitteiden toteutumiseen pääsyä. Kouluttautumisen avulla voidaan monipuolistaa tehtäviä ja siten tukea henkilöstön urakehittymistä.

Vuonna 2023 henkilöstöstä koulutuksiin osallistui 181 henkilöä, mikä vastaa noin 24,2 % koko henkilöstöstä (749 henkilöä). Koulutuspäiviä kertyi 235 päivää eli keskimäärin 1,3 päivää koulutukseen osallistunutta kohden. Koulutusmaksuja aiheutui 6 817,20 €. Palkattomaan koulutukseen osallistui 42 henkilöä ja näitä koulutuspäiviä kertyi yhteensä 68 päivää.

Vuonna 2024 koulutuksiin osallistui 734 henkilöstä 372 hlöä, joka on 50,6 % koko henkilöstön määrästä. Koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 774, eli 2,8 pv/osallistunut henkilö.

Koulutuspäiviä tarkasteltiin kahdella tekijällä:

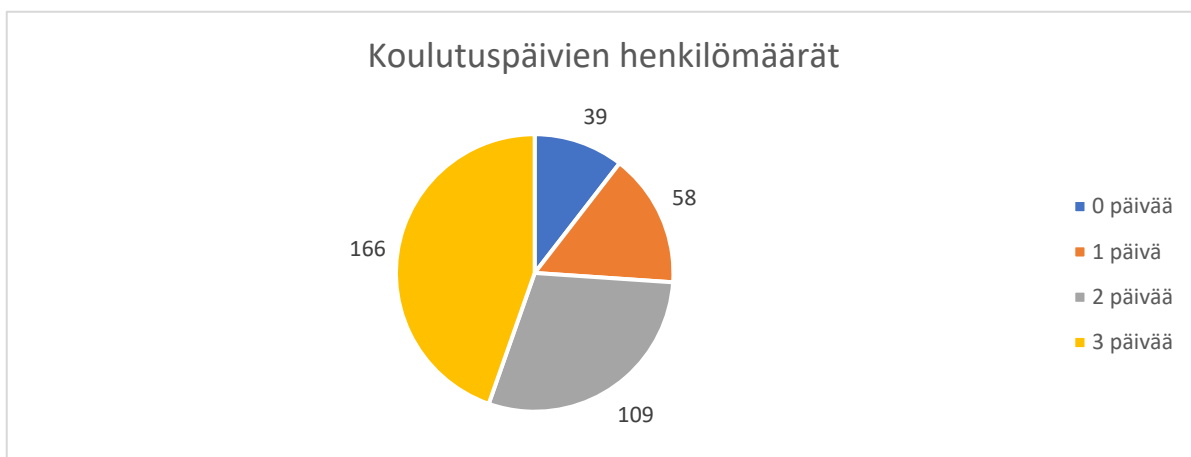
- Ammatillisia koulutuspäiviä 472 päivää
- Muu koulutus 302 päivää

Palkattomia koulutuspäiviä sen sijaan oli 119 pv, jotka koskivat 89 hlöä, joka on 12,1 % koko henkilöstöstä. Yhteensä koulutuksista aiheutui koulutusmaksuja 6 458,19 euroa.

Voimme todeta lukuja tarkastelemalla, että koulutustoiminta on selvästi kehittynyt 2023 ja 2024 vuosien välillä. Koulutuksiin osallistuminen on ollut aktiivisempaa:

- osallistumismäärä kaksinkertaistui
- koulutuspäivien määrä on yli kolminkertainen

Koulutusmaksut ovat pysyneet varsin maltillisina, vaikka koulutuksiin osallistuvan henkilöstön määrä ja päivät lisääntyivät. Tämän mahdollistaa mm. verkkokoulutukset ja etäyhteydellä tapahtuvat webinaarit. Tämä merkitsee myös sitä, että kunta on pystynyt tarjoamaan koulutuksia, jotka ovat henkilöstön tarpeita varten helposti saatavilla.



taulukko 10: Palkallisten koulutuspäivien kesto henkilömäärittäin vuonna 2024. 0 päivää tarkoittaa alle 6 h koulutuskestoja.