

# **MUHOKSEN KUNTA**

## **Henkilöstöraportti 2020**

## Sisällys

1. Henkilöstöraportti .....	3
2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan .....	4
3. Henkilöstö sopimuksittain.....	6
4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	7
5. Eläkkeelle siirtyneet 2013–2020 .....	9
6. Henkilöstön palvelusajat .....	10
7. Poissaolot syittäin.....	11
8. Henkilöstökustannuksia .....	15
8.1. Keskiansiot.....	15
8.2. Henkilöstön koulutus .....	15
8.3. Työterveyshuollon kustannukset .....	17
8.4. Virkistystoiminta ja -kustannukset 2020 .....	18
9. Yhteistoiminta .....	20
9.1. YTY-ryhmä .....	20
9.2. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	21
9.3. Työsuojelukatsaus 2020 .....	22

# 1. Henkilöstöraportti

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

Henkilöstöraporttiin on kerätty keskeisiä tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2020. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Muhoksen kunnan edellinen henkilöstöraportti on laadittu vuodelta 2019. Nyt tehty vuoden 2020 raportti vastaa rakenteeltaan vuoden 2019 henkilöstöraporttia. Raportissa vertailuvuosina on esitetty pääosin vuosien 2018–2019 tietoja.

Tarkasteluvuonna Muhoksen kunnalla ei ole ollut erillistä henkilöstöpolitiikkaa tai henkilöstöstrategiaa. Valtuuston 18.12.2017 hyväksymässä kuntastrategiassa on henkilöstöä koskeva osio sisällytetty vision ja tavoitteiden kohtaan kolme (3) - kuntalaisten palvelut - näkökulmaan seuraavasti:

Strateginen valinta	Toimenpiteet/keinot 2018–2021	Mittari
7. Varmistetaan osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	1) Rekrytointikyselyt esimiehille 2) Työyhteisöjen laatimat vuosittaiset koulutussuunnitelmat 3) Osaamiskartoitukset 4) Kunnan työhyvinvointiohjelman keskeisiä tavoitteita toimenpiteiksi: <ul style="list-style-type: none"><li>• esimiesten työkykyjohtaminen,</li><li>• avoimen vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisöissä,</li><li>• kannustavan palkkauksen kehittäminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Koulutuspäivien määrän ja vaikuttavuuden seuranta</li><li>• Työhyvinvointimittausten tulokset</li><li>• Sairauspoissaolot ja vaihtuvuus</li><li>• Korvaavan työn seuranta</li></ul>

YTY-ryhmän sekä lautakuntien käsittelyn jälkeen kunnanhallitus hyväksyi henkilöstön koulutussuunnitelman 7.12.2020 § 396.

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 myös henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella yksi niistä muodoista, 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.

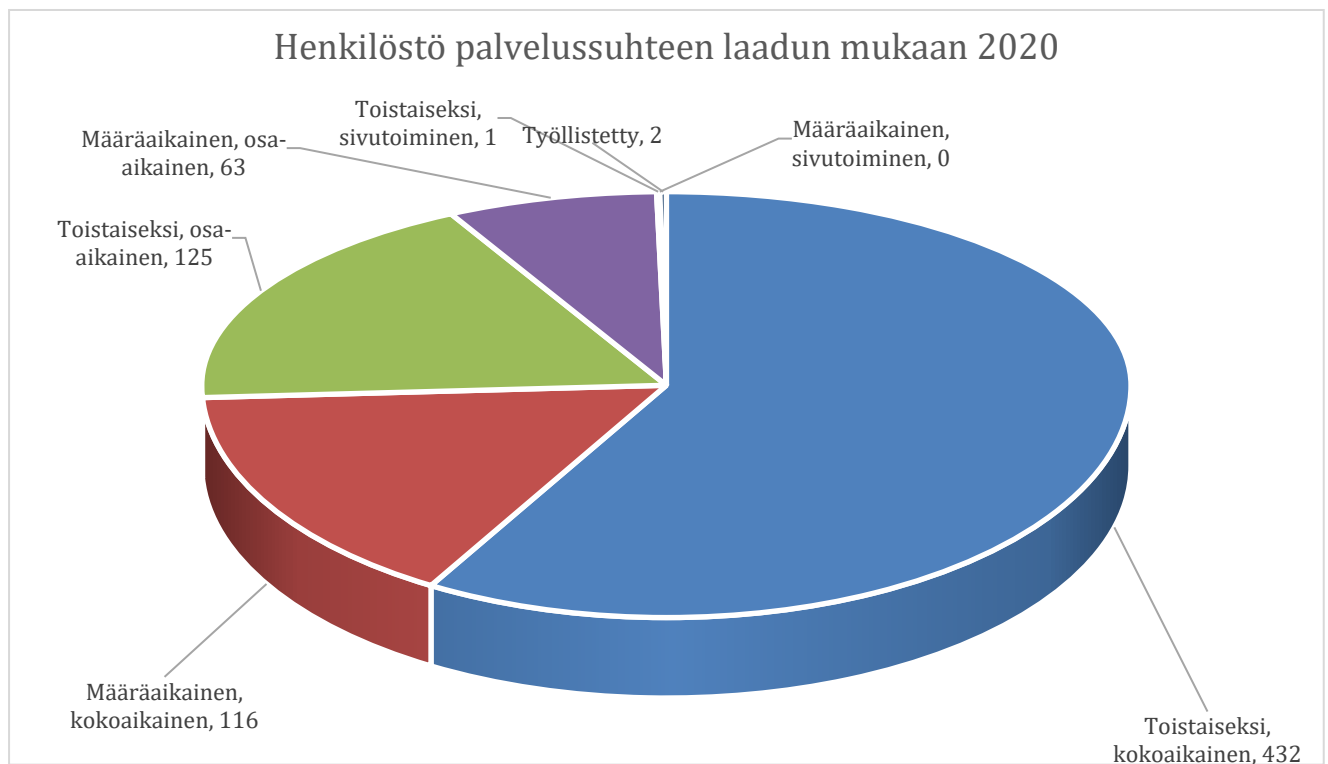
Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti työyksiköissä. Esimieskoulutuksia/-infoja on järjestetty vuosittain ajankohtaisista asioista.

## **2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan**

Muhoksen kunnan palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 739 henkilöä, muutos edelliseen vuoteen oli vähennystä 62 henkilöä. Henkilöstömäärissä muutoksia on vuosittain - määräaikaisten ja osa-aikaisten määrä vaihtelee merkittävästi eri vuosina. Taulukon luvut kuvastavat tilannetta kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Taulukossa työllistetyt ovat omassa sarakkeessaan.

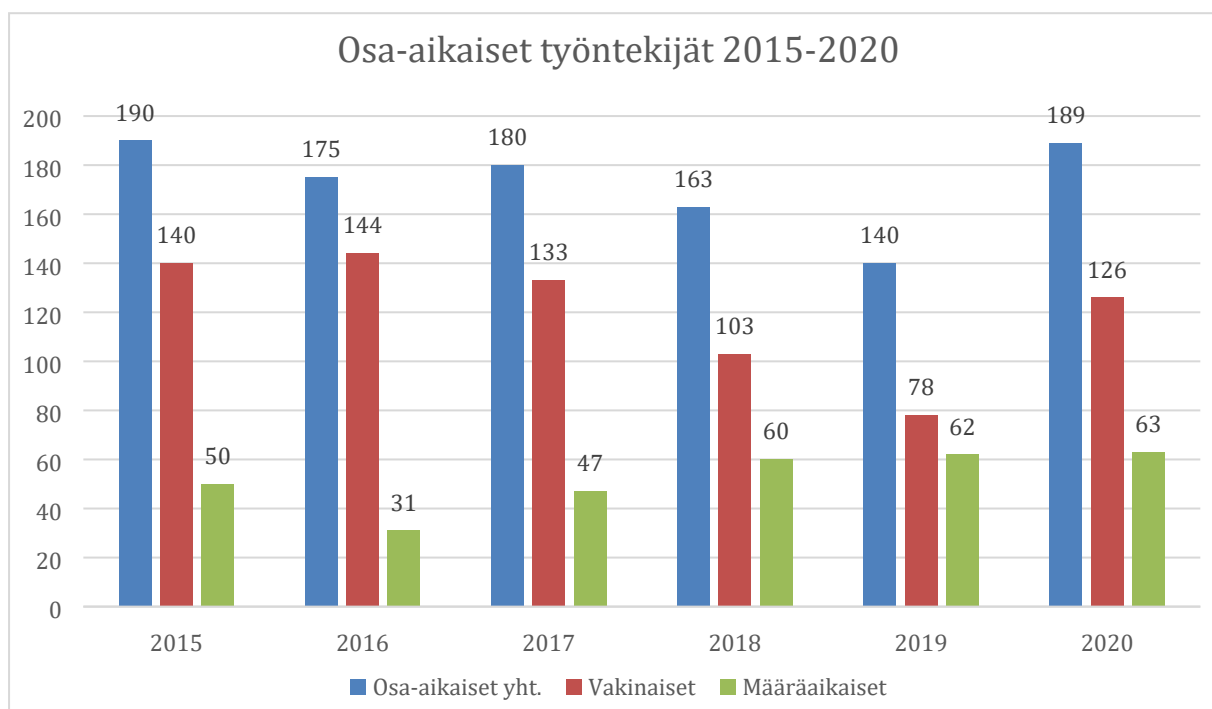
	Toist. kok. aik.	Määr., kok.aik.	Toist., osa-aik.	Määr., osa-aik.	Toist., siv.	Määr., siv.	Työll.	Yht.
2013	450	137	139	76	0	30	4	836
2014	445	149	147	58	0	33	10	842
2015	468	115	140	50	0	30	5	808
2016	442	110	144	31	0	37	5	769
2017	450	117	133	47	0	39	5	791
2018	480	127	103	60	0	39	6	815
2019	490	135	78	62	0	31	5	801
2020	432	116	125	63	1	0	2	739

Taulukko 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2020.



Kaavio 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2020. Määrät on ilmoitettu selitteen jälkeen.

Henkilöstöstä osa-aikaisessa palvelussuhteessa on 189 henkilöä. Heistä vakinaisessa virka- tai työsuhteessa on 125 henkilöä ja määräaikaisena toimii 63 henkilöä. Yksi (1) työntekijä on sivutoimisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.



Kaavio 2: Osa-aikaisten määrä palvelussuhteittain 31.12.2020.

### 3. Henkilöstö sopimuksittain

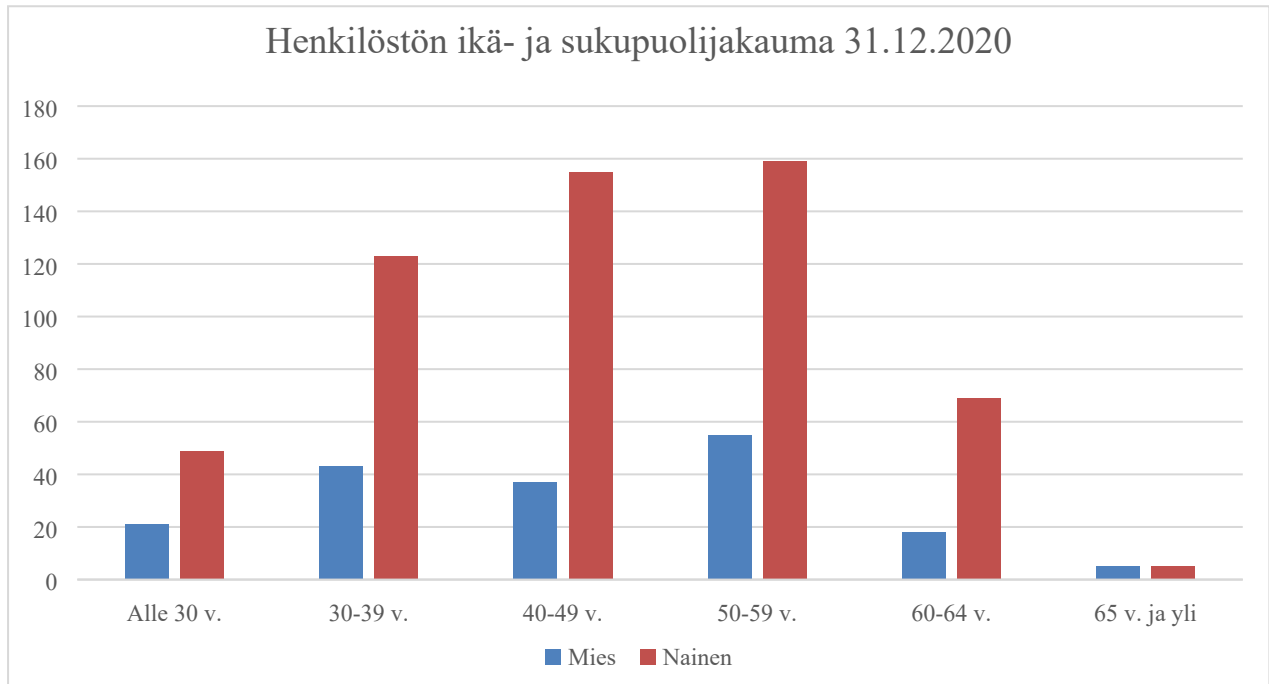
Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2020 tilanteen mukaan henkilöstö jakaantui seuraavasti:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosop. (KVTES)</b>	622	632	598	555	610	628	609	544
<b>Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosop. (OVTES)</b>	174	169	170	172	141	144	146	146
<b>Kunnallinen lääkärien virkaehtosop. (LS)</b>	14	16	15	16	15	15	14	16
<b>Kunnallinen teknisen henk. virka- ja työehtosop. (TS)</b>	11	12	13	14	14	16	21	20
<b>Kunnallinen tuntipalkkaisen henk. työehtosop. (TTES)</b>	15	13	12	12	11	12	11	13
	<b>836</b>	<b>842</b>	<b>808</b>	<b>769</b>	<b>791</b>	<b>815</b>	<b>801</b>	<b>739</b>

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020.

## 4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

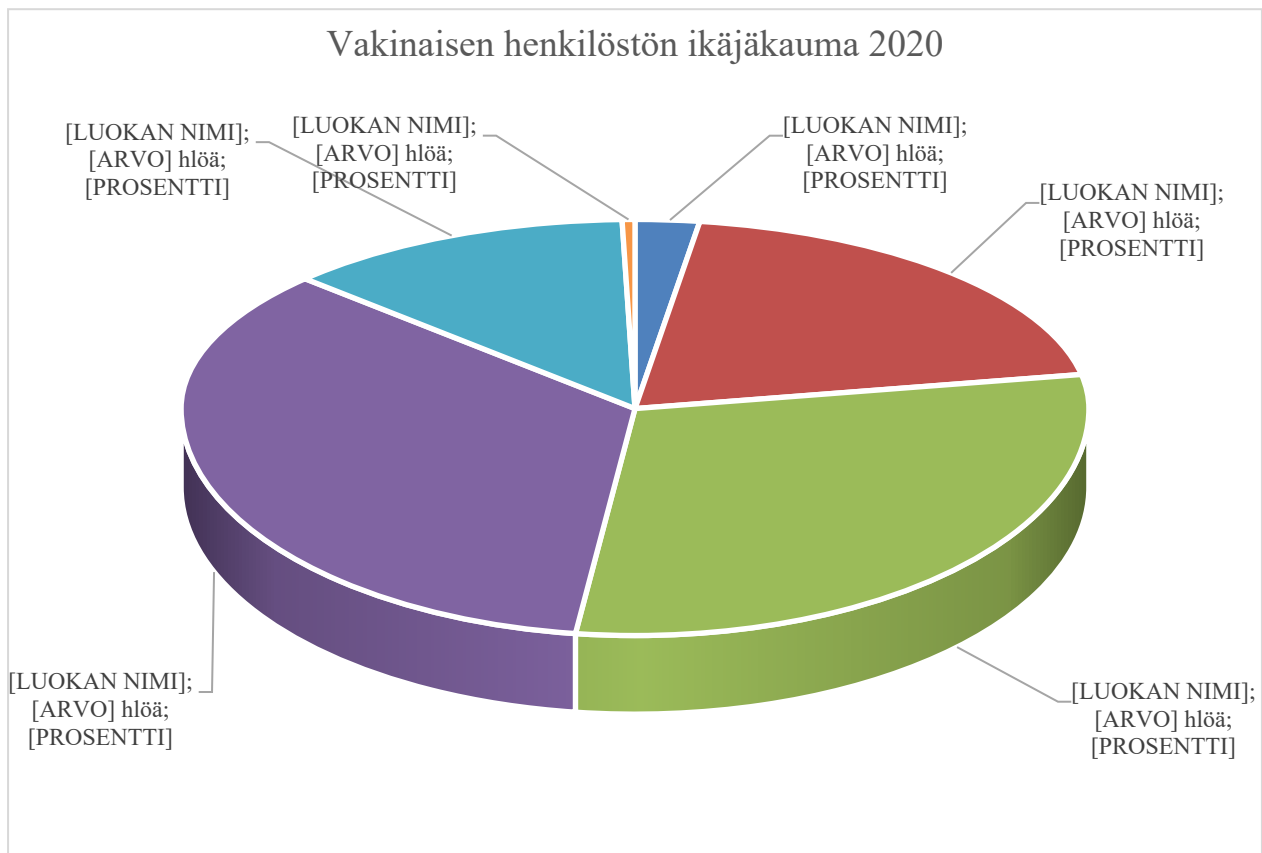
Muhoksen kunnan palveluksessa olevien vakinaisen naisten keski-ikä 31.12.2020 oli 48,16 vuotta ja vuonna 2019 keski-ikä oli 48,34 vuotta. Vakinaisten miesten keski-ikä oli 47,48 vuotta ja vuonna 2019 keski-ikä oli 48,4 vuotta.



Kaavio 3: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020.

Kaikkiaan Muhoksen kunnan henkilöstöön kuului 179 miestä ja 560 naista vuonna 2020. Eniten naisia on ikäryhmässä 50-59 vuotiaat. Kyseisen ikäluokan naisten osuus koko henkilöstöstä on yli 21 prosenttia.

Muhoksen kunnan henkilöstöstä suurin ikäryhmät oli 50-59 vuotiaat. Vähiten henkilöstöä kuului kaikista nuorimpaan ja vanhimpaan ikäryhmään (alle 30 v. ja 65 v. ja yli). Ikäluokittain henkilöstö jakaantuu kaavion osoittamalla tavalla. Henkilöstön ikääntyminen on työnantajalle suuri haaste, mutta ikääntymistä ei tule katsoa negatiivisena asiana.



Kaavio 4: Vakinaisen henkilöstön ikäjakama 31.12.2020. Lukumäärät kaavion selitteissä.

Muhoksen kunnassa naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2020 oli 75,8 % ja miesten osuus on 24,2 %. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat: naiset 74,9 % ja miehet 25,1 %.



## 5. Eläkkeelle siirtyneet 2013–2020

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020–2039 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020–2024 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>.)

Muhoksen kunnasta vuosien 2013-2020 aikana eläkkeelle on siirtynyt henkilöitä seuraavasti:

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
20	10	16	27	23	17	20	21

Taulukko 3: Eläköitymiset Muhoksen kunnassa vuosina 2013-2020.

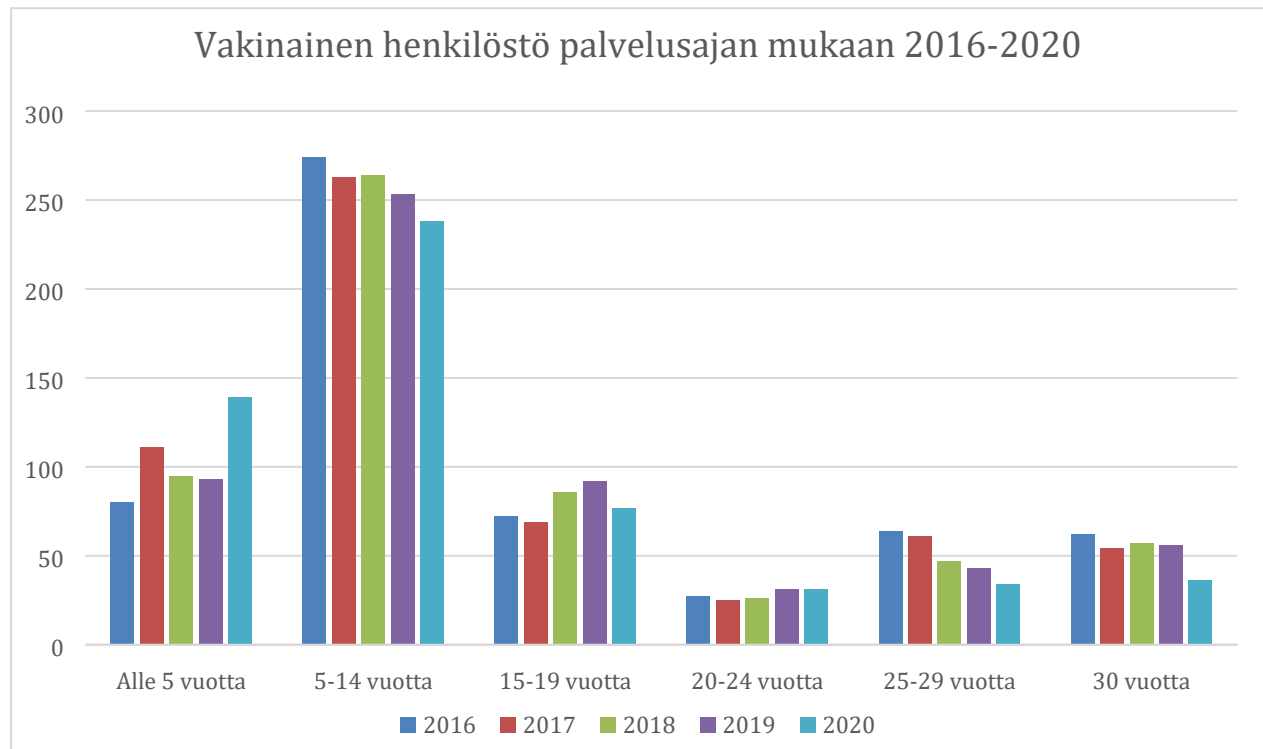
Eläkkeelle siirtyneiden määrä vaihtelee vuosittain, mutta kokonaiskehitys on kasvava. Vuosien 2022-2032 aikana Muhoksen kunnan henkilöstöstä eläköityy noin 186 vakituista työntekijää, mikä on noin 25 prosenttia tämänhetkisestä henkilöstömäärästä. Näistä yli 60 työntekijää on Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle mahdollisesti siirtyvältä sosiaali- ja terveystalouden hallinnonalalta. Eläköitymisten johdosta henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy tulevina vuosina vaikuttaen lähitulevaisuudessa Muhoksen kunnan henkilöstötarpeeseen ja -rakenteeseen. Yhdessä väestön ikääntymisen tuoman palvelutarpeen kasvun sekä ennakoitujen syntyvyyden pienentymisen kanssa henkilöstön eläköityminen on haaste ja mahdollisuus kunnan palveluiden tuotannolle. Eläköityminen on otettu huomioon mm. Muhoksen kunnan kouluverkkoselvityksessä.

## 6. Henkilöstön palvelusajat

Kunnan henkilöstön keskimääräiset palveluajat ovat taulukossa. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut kohtuullisen pientä.

Vuosi	Alle 5 vuotta	5-14 vuotta	15-19 vuotta	20-24 vuotta	25-29 vuotta	30 vuotta tai yli
<b>2016</b>	80	274	72	27	64	62
%	13,80 %	47,30 %	12,40 %	4,70 %	11,10 %	10,70 %
<b>2017</b>	111	263	69	25	61	54
%	19,00 %	45,10 %	11,80 %	4,30 %	10,50 %	9,30 %
<b>2018</b>	95	264	86	26	47	57
%	16,50 %	45,90 %	15,00 %	4,50 %	8,20 %	9,90 %
<b>2019</b>	93	253	92	31	43	56
%	16,40 %	44,50 %	16,20 %	5,50 %	7,60 %	9,90 %
<b>2020</b>	139	238	77	31	34	36
%	25,05 %	42,88 %	13,87 %	5,59 %	6,13 %	6,49 %

Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö palveluvuosien mukaan 2016–2020.



Kaavio 5: Vakinainen henkilöstö palveluajan mukaan 2016-2020.

## 7. Poissaolot syittäin

Vuonna 2020 sairauspoissaoloja kaikista poissaoloista oli 22,68 % ja vuonna 2019 vastaavasti 23,6 %. Sairauslomapäiviä kertyi yhteensä 10195 päivää kun vuonna 2019 oli 12857 ja vuonna 2018 vastaavasti 13429 päivää. Keskimäärin jokainen työntekijä on ollut 13,2 päivää palkallisella sairauslomalla vuonna 2020 (vuonna 2019 vastaava luku oli 16 päivää).

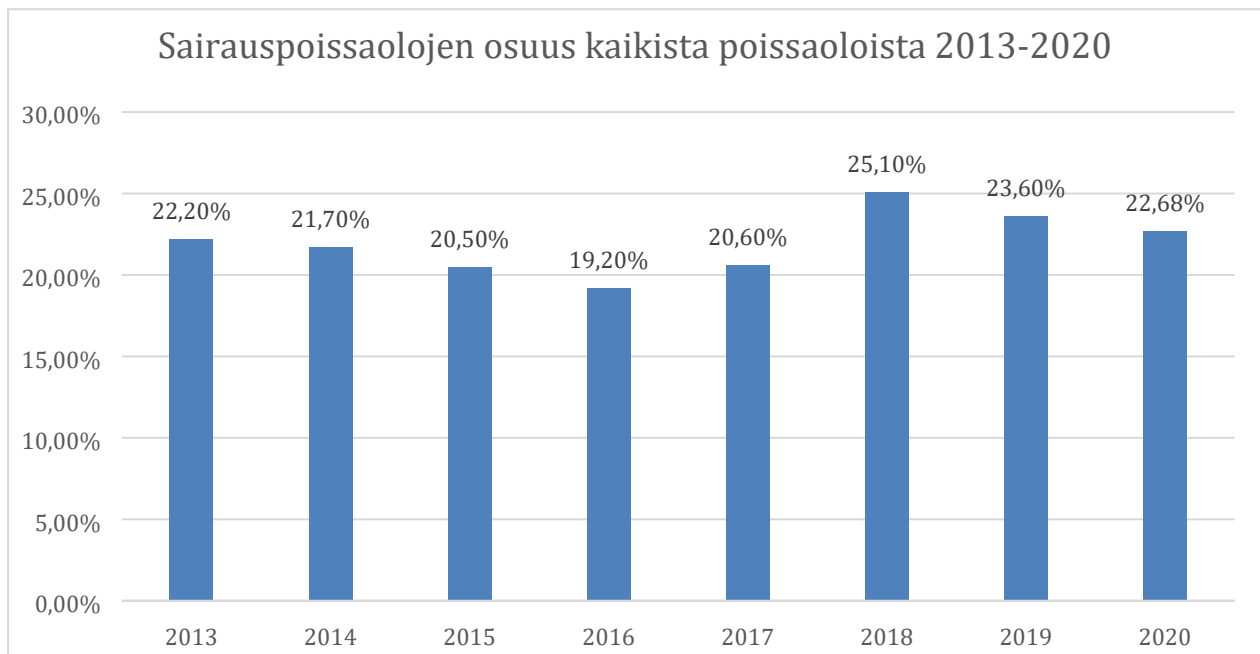
Korona-aikana poissaolojen määrää ennaltaehkäisi korostuneet hygieniakäytännöt. Toisaalta töistä jäätin pois matalalla kynnyksellä lievissäkin flunssaoireissa. Koronaan altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä.

Tilastot eivät kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairauslomalle on palkattava myös sijainen. Työyksikön muut työntekijät kokevat sairauslomat raskaiksi, sijainen on perehdytettävä tai työ jaetaan muiden kesken.

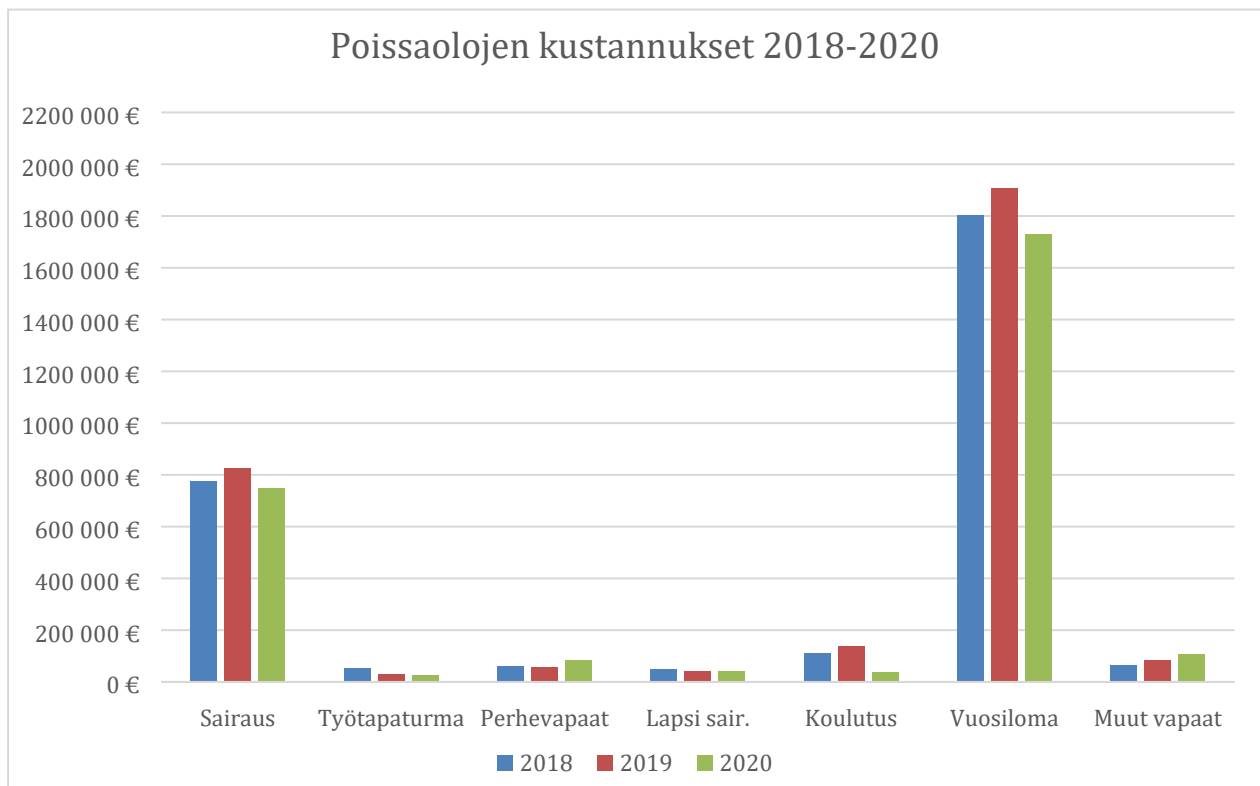
Seuraavassa taulukossa kuvattu miten poissaolot ovat toteutuneet koko kunnassa. Numerot vastaavat yhtä päivää.

	Sairaus	Työta- pat.	Kun- toutus	Perhe- vap.	Muu vapaa	Ovp/ oppis.	Koulu- tus	Lapsi sair.	Vuor. vap	Lomau- tus	Vuosi- loma	Lomara- havapaa
<b>2018</b>	13429	715	3054	4657	6200	1377	775	605	411	0	22376	0
<b>%</b>	25,10 %	1,30 %	5,70 %	8,70 %	11,60 %	2,60 %	1,40 %	1,10 %	0,80 %	0,00 %	41,70 %	0,00 %
<b>2019</b>	12857	751	2385	3533	8210	1364	1065	535	714	0	23097	0
<b>%</b>	23,60 %	1,40 %	4,40 %	6,50 %	15,10 %	2,50 %	2,00 %	1,00 %	1,30 %	0,00 %	42,40 %	0,00 %
<b>2020</b>	10195	326	2320	3421	6282	652	540	407	416	0	20400	0
<b>%</b>	22,68 %	0,73 %	5,16 %	7,61 %	13,97 %	1,45 %	1,20 %	0,91 %	0,93 %	0,00 %	45,37 %	0,00 %

Taulukko 5: Koko henkilöstö - poissaolot syittäin 2018-2020. Tilastoista on jäänyt pois vuoden 2020 tammi-maaliskuun ajalta tuntityöntekijöiden (12 tt) poissaolot.

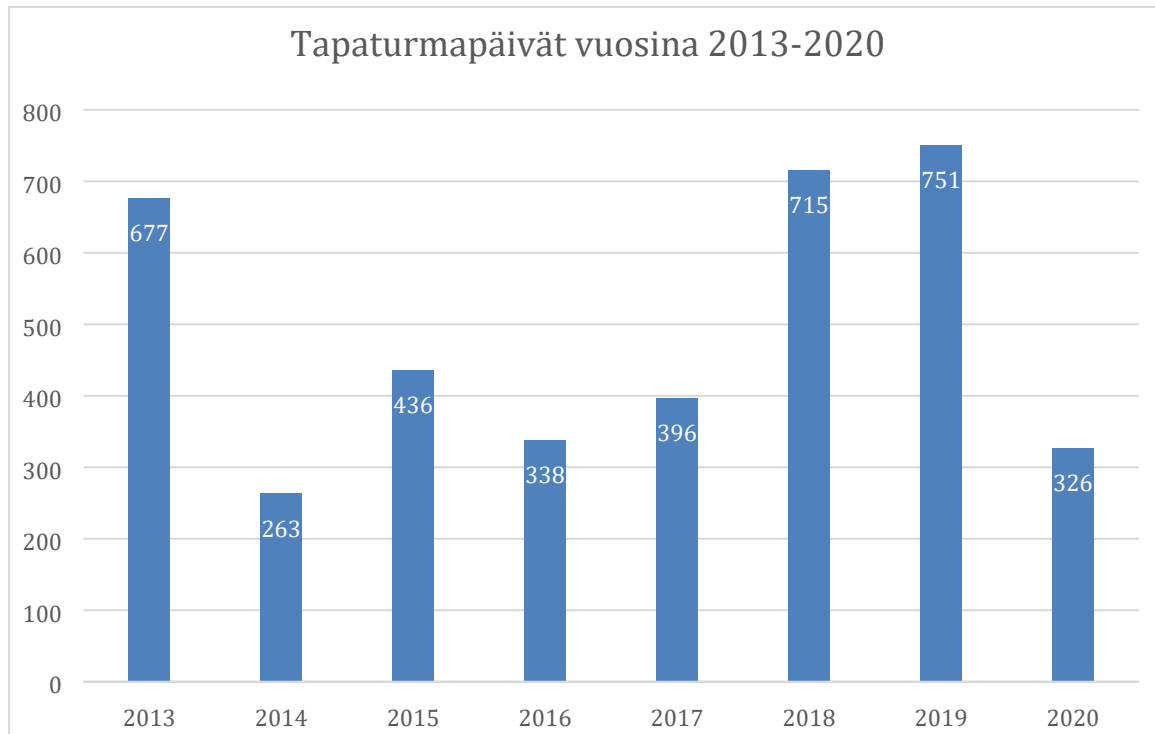


Kaavio 7: Koko henkilöstö – sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista vuosina 2013-2020.



Kaavio 8: Koko henkilöstö - poissaolot euroina 2018-2020.

Työtapaturmien määrä poissaoloista on 0,73 % kun vuonna 2019 tapaturmista johtuvat poissaolot olivat 1,38 % kaikista poissaoloista. Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot ovat olleet yhteensä 326 päivää kun vuonna 2019 poissaoloja tapaturmista oli 751 päivää.



Kaavio 9: Koko henkilöstö - tapaturmapäivien määrä vuosina 2013–2020.

Yksittäisiä tapaturmia Muhoksen kunnassa sattui vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuoden 2020 aikana yhteensä 44 kpl. Näistä 12 tapaturmaa luokiteltiin työmatkatapaturmiksi. Kaikista tapaturmista työtapaturmiksi luokiteltavia oli 32 kpl, joista yhdeksän (9) sattui maatalouslomituksessa. Tapaturmatilaston toimittaa vakuutusyhtiö. Kaikista tapaturmista ilmoitetaan työsuojelupäällikölle. YTY-ryhmä käsittelee myös ”läheltä-piti” tapaukset.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ovat olleet edellisvuosia korkeammat ja kustannukset kasvaneet. Tapaturmien määrä on laskenut merkittävästi. 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 työn ilo ja avoimen vuorovaikutuksen lisääminen.

## 8. Henkilöstökustannuksia

### 8.1. *Keskiansiot*

Kunta-alan palkkoja korotettiin vuonna 2020 yleiskorotuksella 1.8.2020. Sen suuruus oli 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Alla on koottu henkilöstön keskiansioita sopimusaloittain.

	2018	2019	2020
Lääkärisopimus	4 619,07 €	4 641,83 €	4 739,80 €
Ovtes	3 513,71 €	3 628,78 €	3 720,83 €
KVTES	2 164,44 €	2 159,93 €	2 383,48 €
Kvtes liite 12	1 804,62 €	1 903,59 €	1 920,44 €
Teknisten sopimus	2 902,47 €	2 866,45 €	2 990,91 €

	2018	2019	2020
Tuntites./ktpalkka	14,52 €	14,58 €	15,36 €

Taulukko 6: Keskiansiot sopimusaloittain 2018-2020.

### 8.2. *Henkilöstön koulutus*

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.

Osaamisen kehittämisen ja työssä oppimisen tapoja ovat mm. sisäinen ja ulkoinen koulutus, tiimityö, kehittämisprojektit ja perehdyttäminen. Lisäksi ammatillisessa verkostossa tapahtuva oppiminen, benchmarking, tutorointi, mentorointi, työnohjaus, konsultointi, työnkierto, kehityskeskustelut, työyhteisö- tai työryhmäkohtaiset keskustelut, täydennyskoulutus ja kirjallisuus tukevat oppimista ja osaamisen kehittämistä.

Henkilöstön, esimiestyön ja johtamisen kehittäminen käynnistettiin henkilöstö osallistaen Kevan ja Työsuojelurahaston tukemana koronarajoitukset huomioon ottaen. Työelämän laadun

parantaminen integroidaan toimialoilla työyhteisöryhmän ja työntekijöiden oman toiminnan kehittämiseen. Koulutuksiin osallistuttiin pääasiassa etäyhteyksien välityksellä.

Etätyösuositus ja muut koronatilannetta koskevat rajoitukset vaikuttivat koko vuoden ajan henkilöstön työskentelyyn eri toiminnoissa. Kunnassa käytiin yhteistoimintaneuvottelut koronatilanteen vaikutuksista henkilöstöön. Kaikilla toimialoilla mukautettiin palveluja rajoitukset huomioiviksi ja tarjottiin tukea myös uusissa palvelutarpeissa, joita ilmeni koronatilanteen vuoksi kuntalaisille tai sidosryhmille. Opetustyössä siirryttiin kevään ajaksi etäopetukseen. Nopea etäopetukseen ja koronarajoitukset huomioiviin työtapoihin siirtyminen haastoi ja kasvatti henkilöstön osaamista digitaalisten työvälineiden ja mahdollisuuksien hyödyntämisessä.

Muhoksen kunnan koulutussuunnitelman tavoitteet:

- kunnan johtaminen ja esimiestyö on ammattimaista, johdonmukaista, alaisia arvostavaa ja uutta luovaa.
- Kunnan työntekijät ovat tietoisia asetetuista työn tavoitteista ja ovat sitoutuneet asetettuihin tavoitteisiin
- Kunnan henkilökuntaa koulutetaan aktiivisesti ja hyvistä saavutuksista palkitaan asianmukaisesti kannustavan henkilöstöpolitiikan mukaisesti.

Muhoksen kunnan henkilöstöstä 260 työntekijää kävi työn edellyttämässä tai lakisääteisessä koulutuksessa vuonna 2020. Opintovapaat mukaan lukien koulutuspäiviä oli yhteensä 1237. Koronasta johtuen lyhyitä 2-4 tunnin etäkoulutuksiin henkilökunta osallistui tehtyjen ja hyväksytyjen koulutushakemusten perusteella 144 kertaa. Todellisuudessa voimakkaasti yleistyneisiin muutaman tunnin etäkoulutuksiin on osallistuttu merkittävästi ilmoitettua useammin.

	Lakisäätt. koulutus	Työn edell. koul.	Luottam. hlökoul.	Opinto- vapaa	Oppisop. teor/plkton
<b>2018</b>	180	538	69	895	10
<b>2019</b>	213	577	54	895	0
<b>2020</b>	128	405	13	689	2

Taulukko 7: Henkilöstön koulutuspäivät 2018-2020.





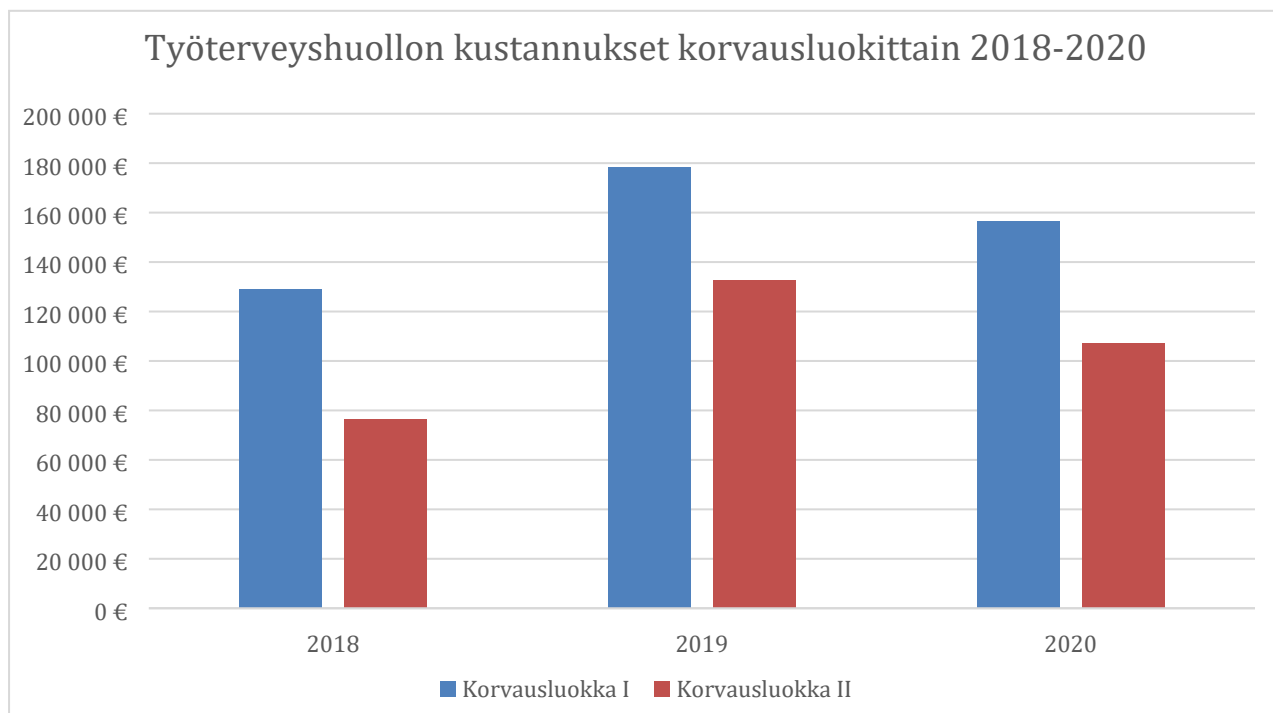
	Lakisäät. koulutus	Työn edell. koul.	Luottam. koul.	Oppisop. teor/plkton
2018	27 057 €	72 958 €	6 778 €	0 €
2019	34 327 €	89 357 €	5 675 €	0 €
2020	10 639 €	21 561 €	1 468 €	0 €

Taulukko 8: Henkilöstön koulutus - eurot 2018-2020.

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

### 8.3. Työterveyshuollon kustannukset

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



Kaavio 6: Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain vuosina 2018-2020.

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2020 olivat 263 774 euroa. Kustannukset ovat pienentyneet edellisvuodesta -47 244 euroa. Vuonna 2019 työterveyshuollon kustannukset olivat 311 017 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 päivitettiin vuonna 2020. Korvaavan työn toimintamalli on osa sairauspoissaolojen hallintaa ja kuntoutusta. Henkilöstön ikätarkastukset ja määräaikaistarkastukset ovat henkilöstölle vapaaehtoisia.

Muhoksen kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Sen tavoitteena on aktivoida työntekijöitä huolehtimaan itsestään, työtovereistaan ja työyhteisöstään sekä esimiestä ja työntekijöitä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen tavoitteena on kiinnittää huomio sairastavuuteen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja sitä kautta vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa yksilön ja työyhteisön työhyvinvointia. Varhaisen tuen mallin avulla haetaan myös vaihtoehtoja, joilla työkykyään menettänyt henkilö voi jatkaa työnantajan palveluksessa joko omissa tai työnantajan selvittämässä muissa työtehtävissä.

Lähiesimiehen 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.

#### **8.4. Virkistystoiminta ja -kustannukset 2020**

Vuonna 2020 Muhoksen kunta on huolehtinut työntekijöistään monin eri tavoin. Koronaviruksen aiheuttamat kokoontumisrajoitukset rajoittivat virkistystoiminnan mahdollisuuksia.

Virkistystoiminta on painottunut yksilölliseen virkistäytymiseen, mm. kuntoseteleitä hyödyntämällä. Koronasta johtuen yhteisiä tapahtumia ei voit järjestää.

Varhaista tukea on edelleen kehitetty ottamalla vaikeat asiat keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä esimiesten ja työntekijöiden välillä että yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työnohjausta työhyvinvointityön menetelmänä on käytetty tarpeen mukaan.

Muhoksen kunta kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan. Kunta on tarjonnut vuonna 2020 työntekijöille muun muassa mahdollisuutta ostaa kuntoseteleitä puoleen hintaan. Henkilöstö voi ostaa kuntosaliaikaa Tähtiareenan kuntosalille henkilöstöhintaan 50 € / 6 kk. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kunnan omaa uimahallia lastenlipun hinnalla.

Henkilöstön hyvinvointia tuettiin myös muistamalla ikämerkkipäivistä. Osaa henkilöstön hyvinvointiin suunnitellusta toiminnasta ei voitu toteuttaa täysipainoisesti koronarajoitusten vuoksi.

Muhoksen kunnassa tapahtuneen taloushallinnon palveluiden muutoksesta johtuen tähän henkilöstökertomukseen ei ollut saatavilla esimerkiksi henkilöstön virkistystoiminnan, henkilökunnan mökin (Rokua) sekä kulttuuri- ja liikuntapalveluiden kustannuksia.

## 9. 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.

### 9.1. YTY-ryhmä

Työnantajan ja henkilöstön väliset neuvottelut on Muhoksen kunnassa toteutettu YTY-ryhmässä. Ryhmän koostumus vuonna 2020 oli neljä (4) työnantajan edustajaa (kunnanjohtaja, vs. hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstöpäällikkö sekä työsuojelupäällikkö), työntekijöiden edustajia on neljä (4) työsuojeluvaltuutettua ja kuusi (6) 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 2020 YTY-ryhmä on kokoontunut seitsemän (7) kertaa. Kokouksissa on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan merkkipäivien muistamissäännön hyväksyminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmat vuodelle 2020
- Valmiuslain käyttöönottoon liittyvät vaikutukset Muhoksen kunnan toimintaan/yhteistoimintamenettelyn mahdollinen käynnistäminen
- Koronatilanteen vaikutus henkilöstöön
- Henkilöstöraportti 2019
- Tehtäväkohtaiset palkankorotukset vuosina 2020-2021
- Kikyn poistumisen vaikutukset työaikaan
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021

- Henkilöstön, esimiestyön ja johtamisen kehittäminen
- Henkilöstön lääkäri- ja sairaaloihin liittyvä ohjeistus
- Henkilöstöpoliittinen ohjelma 2021-2026
- Talousarvio vuodelle 2021
- YTY-ryhmän vuosikello vuodelle 2021
- Rokuan mökin talvikiinnipito
- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat (paikallinen sopiminen)
- Korvaavan työn malli Muhoksen kunnassa

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

## **9.2. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

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

Suunnitelmassa asetettiin 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.

### **9.3. Työsuojelukatsaus 2020**

Työsuojelun tavoitteena on turvata, edistää ja seurata kunnan työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssään. Työsuojelun toteuttamisesta vastaavat linja- ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuolto. Yleisperiaatteena on kohdentaa voimavarat ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään työsuojeluun.

Työsuojelutoimintaa ovat ohjanneet työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus. Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveystavoitteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Voimassa olevan työturvallisuuslain työnantajaan kohdistettu laaja huolehtimisvelvoite työntekijöistään on lisännyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden painoarvoa. Työsuojelun toiminta on perinteisten työturvallisuuteen liittyvien fysikaalisten tekijöiden lisäksi enenevässä määrin kohdistunut työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja erilaisten työyhteisöriitojen selvittelyyn.

Muhoksen kunnan työsuojeluorganisaatio on toiminut vuoden 2020 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 1.1.2018 – 31.12.2021.

Valvontatutkimusohjelman mukaiset työsuojelutarkastukset tehtiin seuraavasti: Lomituspalvelut 17.3.2020 ja hammashoitola 18.11.2020. Lakisääteisiin koulutarkastuksiin työsuojeluorganisaatio osallistui seuraavasti: Laitasaaren koulu 19.2., Korivaaran koulu 11.3., Kirkonkylän koulu 24.9.

ja Huovilan koulu 14.10.2020. Työterveyshuollon laajat työpaikkaselvitykset tehtiin seuraavasti:  
Teknisen toimen verstaasitilat 17.3. ja Lomituspalvelut (tilakäynti) 18.11.2020.

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

Muhoksen kunnassa on jatkettu vuonna 2020 tarkkailua työtaturmien ja ”läheltä piti”-tilanteiden osalta, joista esimiehillä on ilmoitusvelvollisuus työsuojeluorganisaatiolle. Lisäksi työtaturmat ilmoitetaan vakuutusyhtiölle.