

# **MUHOKSEN KUNTA**

## **Henkilöstöraportti 2021**

**Kunnanhallitus xx.x.2021, § xxx**

**Sisällys**

1. Henkilöstöraportti .....	3
2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan .....	5
3. Henkilöstö sopimuksittain .....	6
4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma .....	7
5. Eläkkeelle siirtyneet 2013–2021.....	9
6. Henkilöstön palvelusajat.....	10
7. Poissaolot syittäin .....	11
8. Henkilöstökustannuksia .....	14
8.1. Keskiansiot.....	14
8.2. Henkilöstön koulutus.....	14
8.3. Työterveyshuollon kustannukset.....	16
8.4. Virkistystoiminta 2021 .....	17
9. Yhteistoiminta.....	18
9.1. YTY-ryhmä .....	18
9.2. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	19
9.3. Työsuojelukatsaus 2021.....	20

# 1. Henkilöstöraportti

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

Henkilöstöraporttiin on kerätty keskeisiä tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2021. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Muhoksen kunnan edellinen henkilöstöraportti on laadittu vuodelta 2020. Nyt tehty vuoden 2021 raportti vastaa rakenteeltaan vuoden 2020 henkilöstöraporttia. Raportissa vertailuvuosina on esitetty pääosin vuosien 2018–2020 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 08.12.2021 § 463.

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.

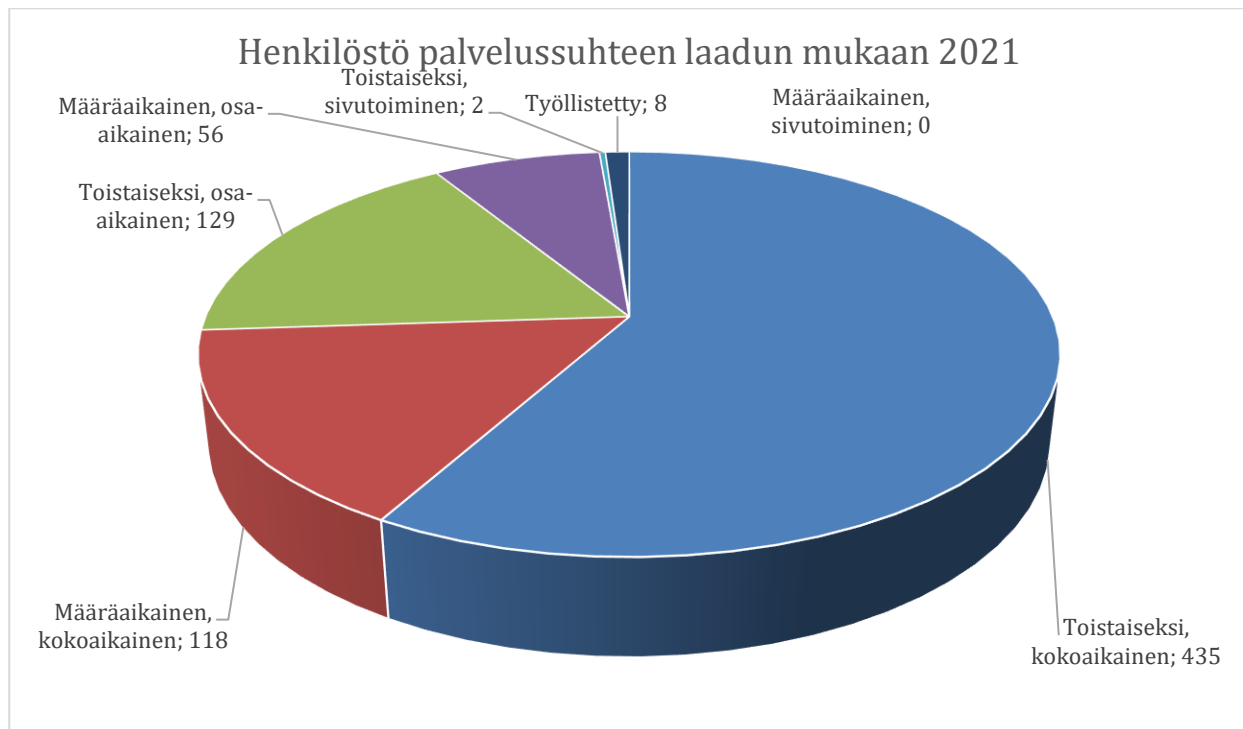
Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti työyksiköissä. Esimieskoulutuksia/-infoja on järjestetty tarpeen mukaan ajankohtaisista asioista.

## 2. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan

Muhoksen kunnan palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 748 henkilöä, muutos edelliseen vuoteen oli lisäästä yhdeksän (9) henkilöä. Toteutunut henkilötyövuosimäärä vuonna 2021 oli 633,7 htv. 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.

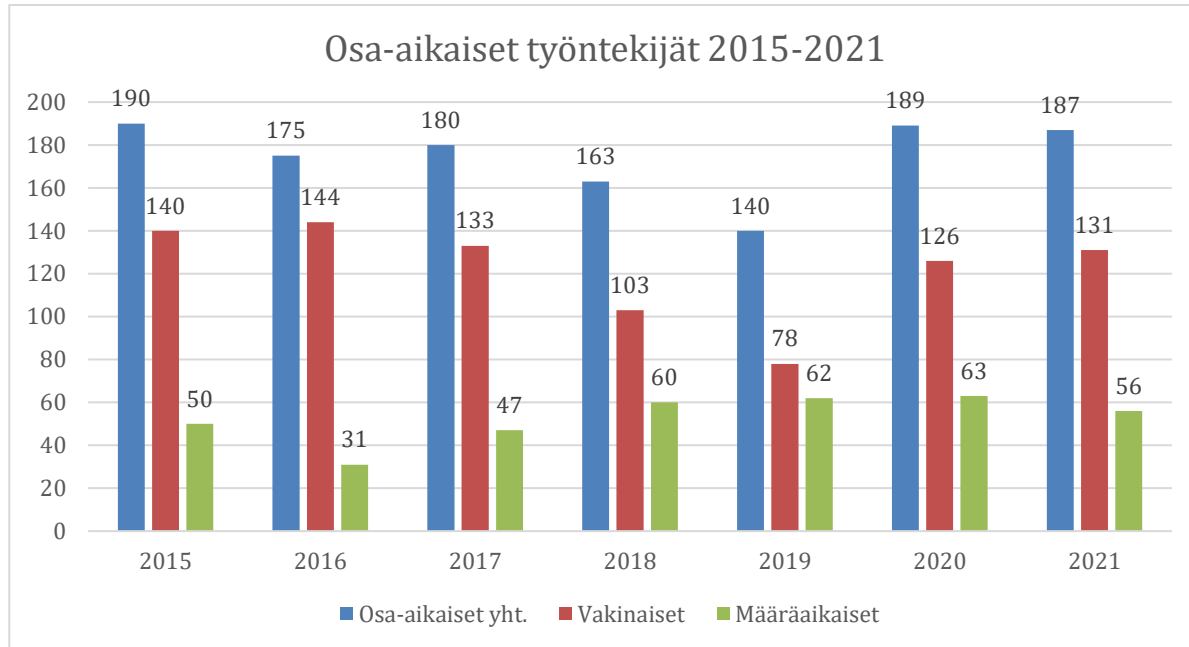
	Toist. kok. aik.	Määr., kok.aik.	Toist., osa-aik.	Määr., osa-aik.	Toist., siv.	Määr., siv.	Työll.	Yht.
2016	442	110	144	31	0	37	5	769
2017	450	117	133	47	0	39	5	791
2018	480	127	103	60	0	39	6	815
2019	490	135	78	62	0	31	5	801
2020	432	116	125	63	1	0	2	739
2021	435	118	129	56	2	0	8	748

Taulukko 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2021.



Kaavio 1: Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2021. Määrät on ilmoitettu selitteen jälkeen.

Henkilöstöstä osa-aikaisessa palvelussuhteessa on 187 henkilöä. Heistä vakinaisessa virka- tai työsuhteessa on 131 henkilöä ja määräaikaisena toimii 56 henkilöä. Kaksi (2) työntekijää on sivutoimisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.



Kaavio 2: Osa-aikaisten määrä palvelussuhteittain 31.12.2021.

### 3. Henkilöstö sopimuksittain

Vuoden 2021 aikana kunnassa tehtiin mm. henkilöstösiirtoja työehtosopimuksien osalta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön sopimusala siirto tehtiin 1.9.2021 alkaen, jolloin vakan henkilöstö siirrettiin KVTES 2020–2021:sta OVTES 2021–2022:een. Sosiaali- ja terveydenhuollon (SOTE) sopimussiirto tehtiin KVTES:n liitteen 3 ja 4 henkilöstöä koskien. SOTE:n soveltamisalaan kuuluva henkilöstö siirrettiin kokonaisuudessaan SOTE-sopimukseen 1.9.2021 lukien. Lisäksi lääkäreiden palkkarakenteessa väestövastuuosa (käyntipalkkiot) siirrettiin osaksi tehtäväkohtaista palkkaa.

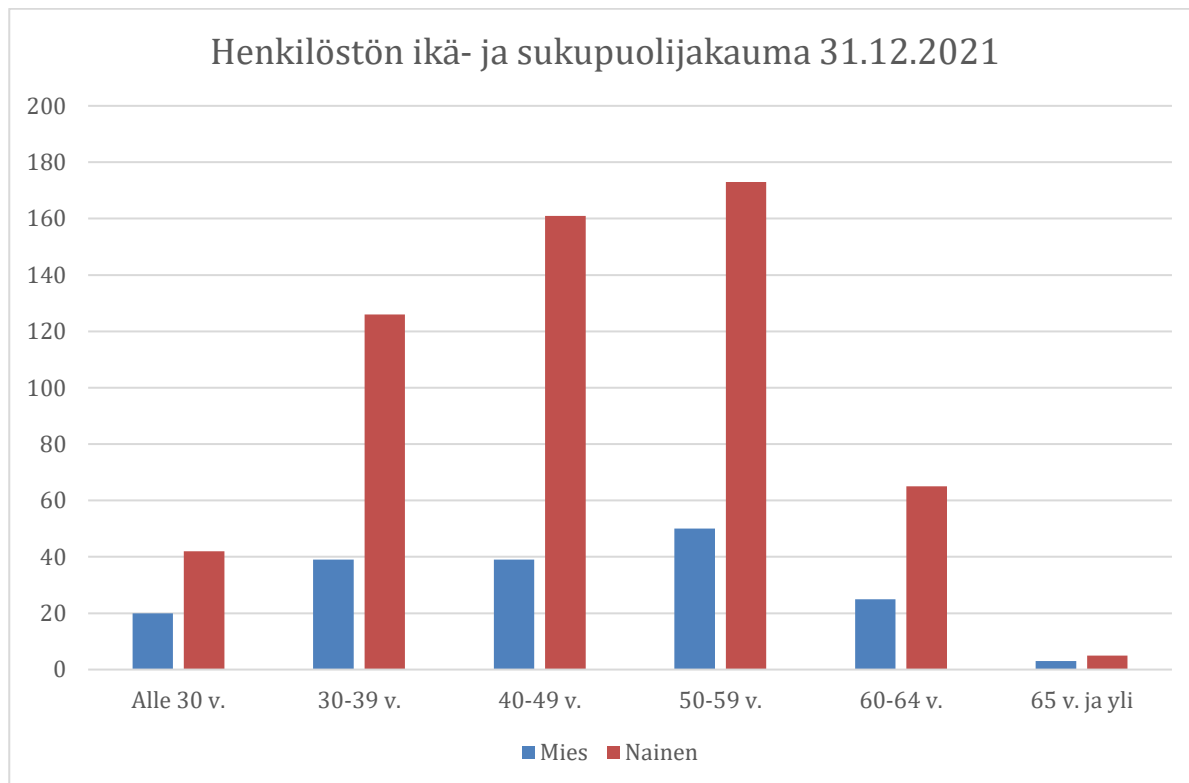
Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2021 tilanteen mukaan henkilöstö jakaantui seuraavasti:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosop. (KVTES)	555	610	628	609	544	303
Kunnallinen opet. virka- ja työehtosop. (OVTES)	172	141	144	146	146	173
Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosop. (LS)	16	15	15	14	16	16
Kunnallinen tekn. henk. virka- ja työehtosop. (TS)	14	14	16	21	20	23
Kunnallinen tuntip. henk. työehtosop. (TTES)	12	11	12	11	13	13
Kunnallinen sos.- ja terv. henk. työ- ja virkaehtosop. (SOTE-sopimus)	0	0	0	0	0	220
	<b>769</b>	<b>791</b>	<b>815</b>	<b>801</b>	<b>739</b>	<b>748</b>

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2021.

## 4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

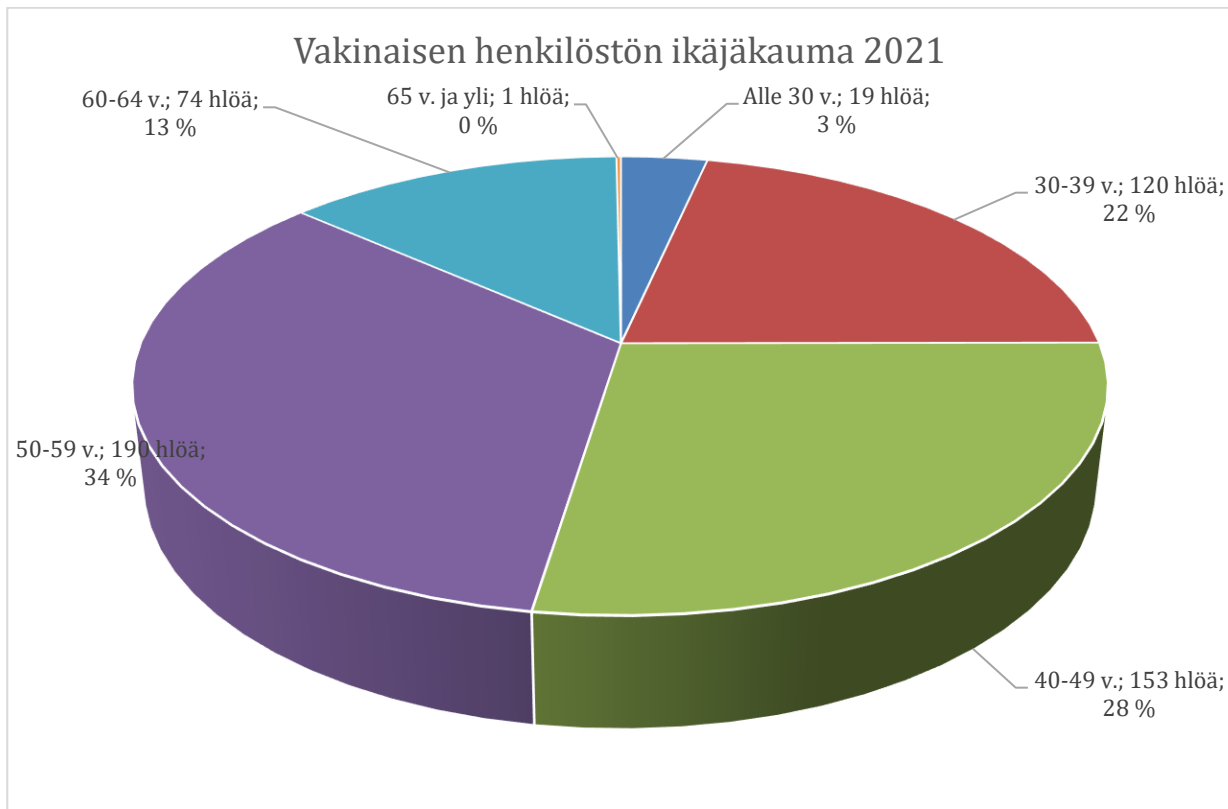
Muhoksen kunnan palveluksessa olevien vakinaisen naisten keski-ikä 31.12.2021 oli 47,75 vuotta ja vuonna 2020 keski-ikä oli 48,16 vuotta. Vakinaisten miesten keski-ikä oli 48,07 vuotta ja vuonna 2020 keski-ikä oli 47,48 vuotta.



Kaavio 3: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2021.

Kaikkiaan Muhoksen kunnan henkilöstöön kuului 176 miestä ja 572 naista vuonna 2021. Eniten naisia on ikäryhmässä 50-59 vuotiaat. Kyseisen ikäluokan naisten osuus koko henkilöstöstä on yli 23 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.



Kaavio 4: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021. Lukumäärät kaavion selitteissä.

Naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2021 oli 76,5 % ja miesten osuus 23,5 %. Vuonna 2020 vastaavat luvut olivat: naiset 75,8 % ja miehet 24,2 %.



## 5. Eläkkeelle siirtyneet 2013–2021

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:

<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
20	10	16	27	23	17	20	21	19

Taulukko 3: Eläköitymiset Muhoksen kunnassa vuosina 2013-2021.

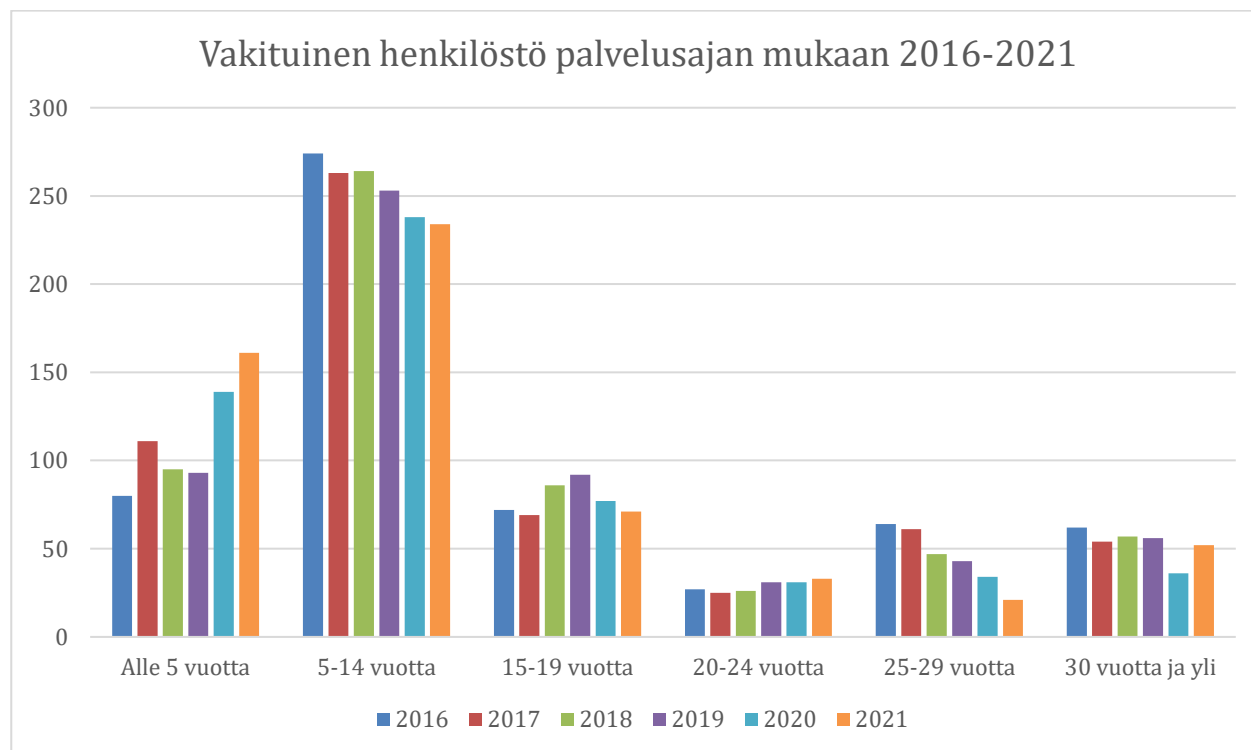
Eläkkeelle siirtyneiden määrä vaihtelee vuosittain, mutta kokonaiskehitys on kasvava. Vuosien 2022-2032 aikana Muhoksen kunnan henkilöstöstä eläköityy noin 186 vakituista työntekijää, mikä on noin 25 prosenttia tämänhetkisestä henkilöstömäärästä. Näistä yli 60 työntekijää on Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyvältä 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 pienenemisen 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.

	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 %
<b>2021</b>	161	234	71	33	21	52
%	28,15 %	40,91 %	12,41 %	5,77 %	3,67 %	9,09 %

Taulukko 4: Vakivainen henkilöstö palveluvuosien mukaan 2016–2021.



Kaavio 5: Vakivainen henkilöstö palveluajan mukaan 2016-2021.

## 7. Poissaolot syittäin

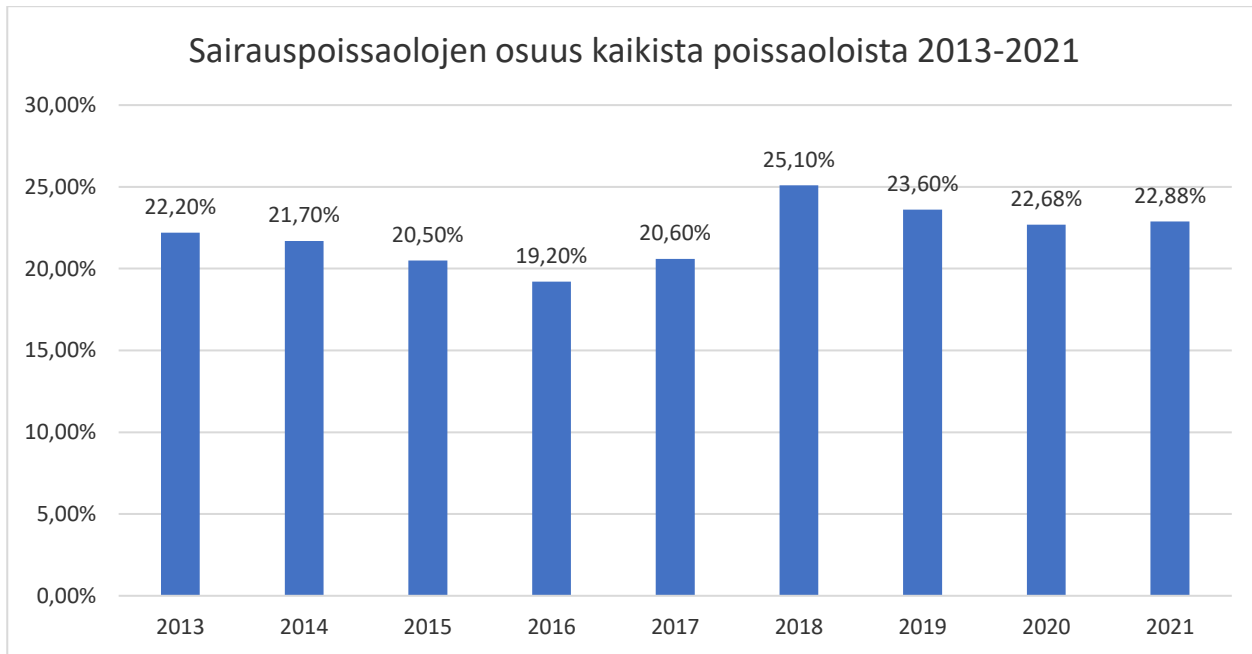
Vuonna 2021 sairauspoissaoloja kaikista poissaoloista oli 22,88 % vuonna 2020 vastaavasti 22,68 %. Sairauslomapäiviä kertyi yhteensä 11802 päivää kun vuonna 2020 oli 10195 päivää ja vuonna 2019 vastaavasti 12857 päivää. Keskimäärin jokainen työntekijä on ollut 13,1 päivää palkallisella sairauslomalla vuonna 2021 (vuonna 2020 vastaava luku olo 13,2 päivää ja vuonna 2019 puolestaan 16 päivää).

Korona-aikana 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.

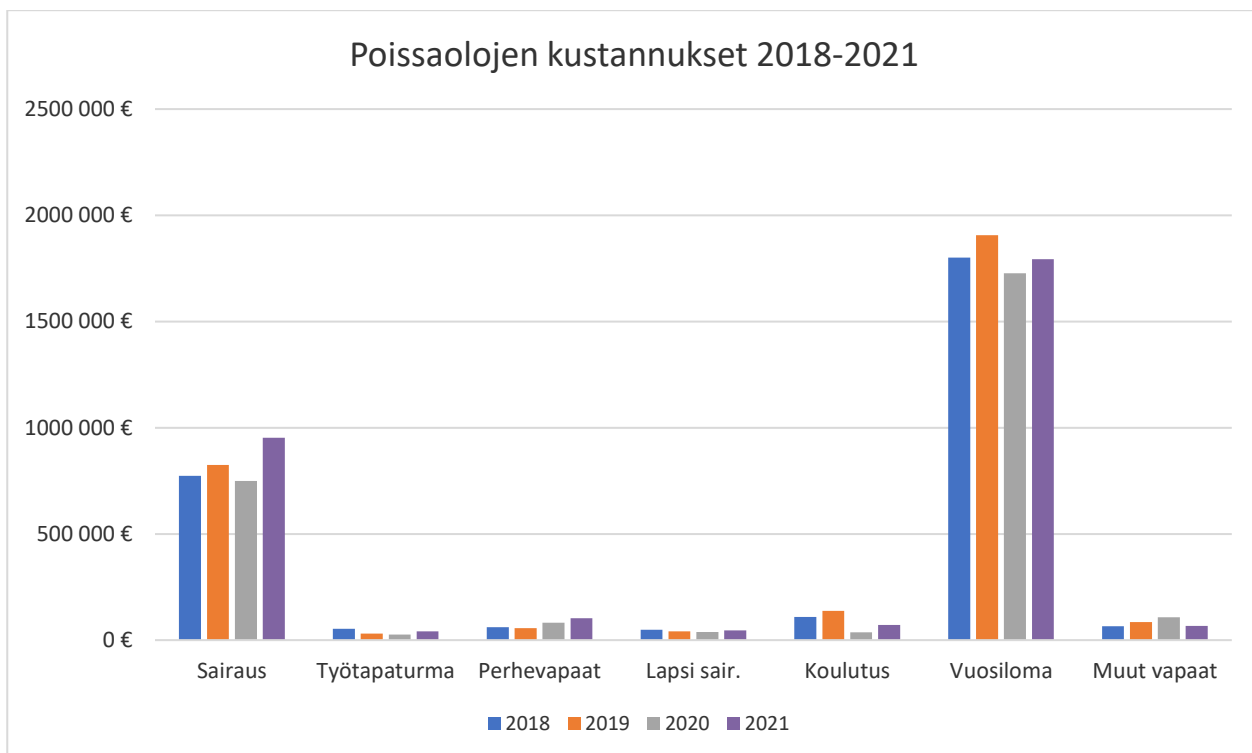
Seuraavassa taulukossa kuvattu miten poissaolot ovat toteutuneet koko kunnassa. Numerot vastaavat yhtä päivää.

	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
%	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
%	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
%	22,68 %	0,73 %	5,16 %	7,61 %	13,97 %	1,45 %	1,20 %	0,91 %	0,93 %	0,00 %	45,37 %	0,00 %
<b>2021</b>	11802	434	2131	5025	5691	1476	953	594	180	0	23229	72
%	22,88 %	0,84 %	4,13 %	9,74 %	11,03 %	2,86 %	1,85 %	1,15 %	0,35 %	0,00 %	45,03 %	0,14 %

Taulukko 5: Koko henkilöstö - poissaolot syittäin 2018-2021. Omailmoitusmenettelyllä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 1299 työpäivää vuonna 2021.

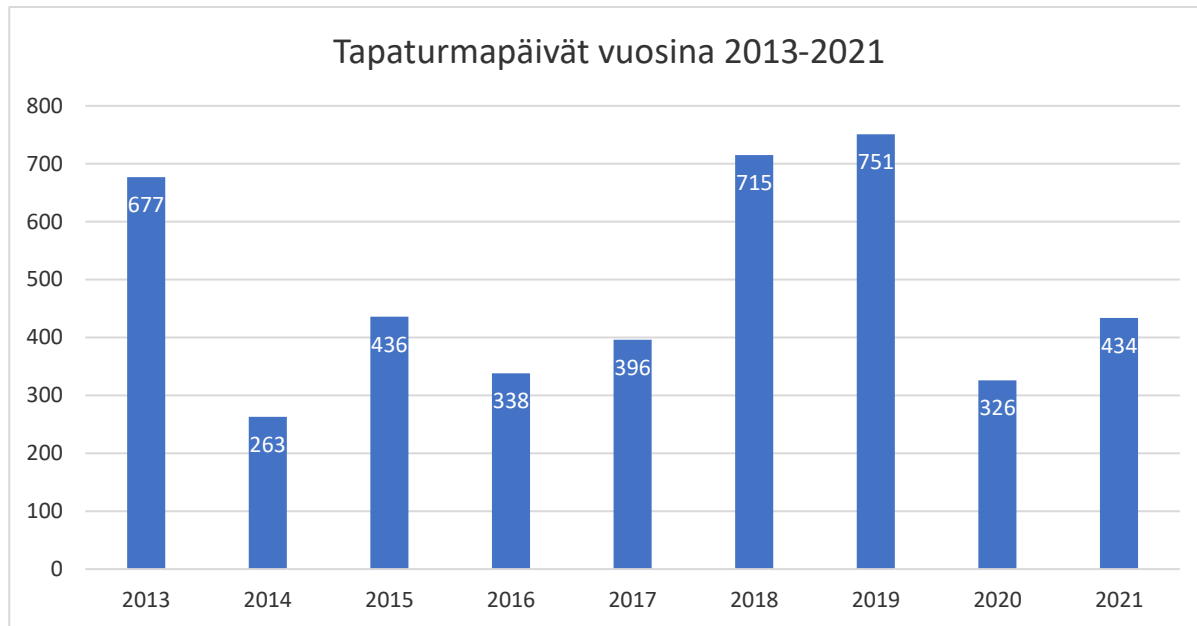


Kaavio 7: Koko henkilöstö – sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista vuosina 2013-2021.



Kaavio 8: Koko henkilöstö - poissaolot euroina 2018-2021. Omailmoitusmenettelyllä (Työnantajan myöntämä sairausloma) kertyneiden sairauspoissaolojen suorien kustannusten osuus on 12 % kaikista sairauspoissaolokustannuksista (2020: 8 %).

Työtapaturmien määrä poissaoloista oli 0,84 % kun vuonna 2020 tapaturmista johtuvat poissaolot olivat 0,73 % kaikista poissaoloista. Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot ovat olleet yhteensä 434 päivää kun vuonna 2020 poissaoloja tapaturmista oli 326 päivää.



Kaavio 9: Koko henkilöstö - tapaturmapäivien määrä vuosina 2013–2021.

Yksittäisiä tapaturmia Muhoksen kunnassa sattui vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuoden 2021 aikana yhteensä 35 kpl. Näistä kaksi (7) tapaturmaa luokiteltiin työmatkatapaturmiksi. Kaikista tapaturmista työtapaturmiksi luokiteltavia oli 28 kpl, joista seitsemän (7) sattui maatalouslomituksessa. Kaikista tapaturmista ilmoitetaan työsuojelupäällikölle. YTY-ryhmä käsittelee myös ”läheltä-piti” tapaukset.

Yhteenvetona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ovat olleet edellisvuosia korkeammat ja kustannukset kasvaneet. Tapaturmien määrä on saatu tasaantumaan. 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 ilon ja avoimen vuorovaikutuksen lisääminen.

## 8. Henkilöstökustannuksia

### 8.1. Keskiansiot

Kunta-alan palkkoja korotettiin vuonna 2021 yleiskorotuksella ja paikallisella järjestelyerällä 1.4.2021. Yleiskorotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia ja järjestelyerän 0,8 prosenttia. Keskiansiot eivät ole vertailukelpoisia vuosina 2020 ja 2021.

Alla on koottu henkilöstön keskiansioita sopimusaloittain.

	2018	2019	2020	2021
<b>Lääkärisopimus</b>	4 619,07 €	4 641,83 €	4 739,80 €	5 129,89 €
<b>Ovtes</b>	3 513,71 €	3 628,78 €	3 720,83 €	3 419,14 €
<b>KVTES</b>	2 164,44 €	2 159,93 €	2 383,48 €	2 402,13 €
<b>Teknisten sopimus</b>	2 902,47 €	2 866,45 €	2 990,91 €	3 074 €
<b>SOTE-sopimus</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2 586,33 €
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Tuntites./ktpalkka</b>	14,52 €	14,58 €	15,36 €	15,91 €

Taulukko 6: Keskiansiot sopimusaloittain 2018-2021.

### 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.

Henkilöstön, esimiestyön ja johtamisen kehittämistä jatkettiin 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.

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 288 työntekijää kävi työn edellyttämässä tai lakisääteisessä koulutuksessa vuonna 2021. Opintovapaat mukaan lukien koulutuspäiviä oli yhteensä 990.

	Lakisäätt. koul	Työn edell. koul.	Luottam. koul.	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
<b>2021</b>	105	202	12	671	0

Taulukko 7: Henkilöstön koulutuspäivät 2018-2021.

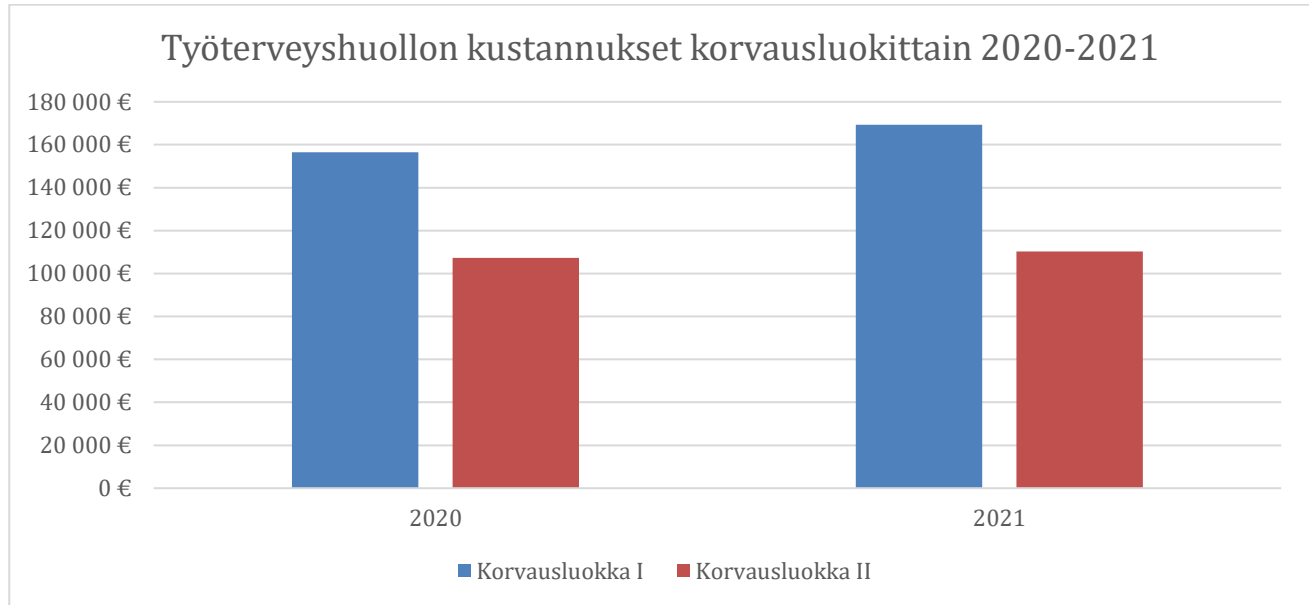
	Lakisäätt. koulutus	Työn edell. koul.	Luottam. koul.	Oppisop. teor/plkton
<b>2018</b>	27 057 €	72 958 €	6 778 €	0 €
<b>2019</b>	34 327 €	89 357 €	5 675 €	0 €
<b>2020</b>	10 639 €	21 561 €	1 468 €	0 €
<b>2021</b>	10 950 €	59 476 €	1 442 €	0 €

Taulukko 8: Henkilöstön koulutus - eurot 2018-2021.

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 2020-2021.

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2021 olivat 279 465 euroa. Kustannukset ovat kasvaneet edellisvuodesta 15 690 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.



Varhaista tukea on edelleen kehitetty ottamalla vaikeat asiat keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä esimiesten ja työntekijöiden välillä että yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn tuen sähköinen sovellus otettiin käyttöön. Työnohjausta työhyvinvointityön menetelmänä on käytetty tarpeen mukaan.

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 2021**

Vuonna 2021 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 voitiin järjestää rajoitetusti.

Muhoksen kunta kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan. Kunta on tarjonnut vuonna 2021 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 ikämerkkpäivistä. Osaa henkilöstön hyvinvointiin suunnitellusta toiminnasta ei voitu toteuttaa täysipainoisesti koronarajoitusten vuoksi.

Henkilöstön virkistystoiminnan sekä kulttuuri- ja liikuntapalveluiden kustannukset olivat -55 895 euroa. Rokuan mökin kulut olivat -12495 euroa.

## 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 2021 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 2021 YTY-ryhmä on kokoontunut kahdeksan (8) kertaa.

Kokouksissa on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- POP-soten tilannekatsaus
- Työterveyshuollon vaihtuminen
- Henkilöstön, esimiestyön ja johtamisen kehittämisen tilannekatsaus
- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- Rokuan mökin kehittäminen/tarveselvitys
- Vuoden 2020 tilinpäätös ja toimintakertomus
- Henkilöstöraportti vuodelta 2020
- Työsuhdepolkupyörä
- Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan merkkipäivien muistamissääntö

- Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2021
- Työsuojeluvaalit kaudelle 2022-2025
- Sähköinen työajanseuranta
- Henkilöstösuunnittelu vuodelle 2022
- Työkyvyn tuen sovellus esihenkilöille
- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat
- Henkilöstöetujen mobiilimaksusovellus
- Tyky-/tyhy-päivien järjestämisen periaatteet Muhoksella
- Oppilashuollon kuraattorien hallinnollinen sijoittaminen
- Vuoden 2022 talousarvio ja taloussuunnitelma vuosille 2023-2025
- Henkilöstön koulutussuunnitelma vuodelle 2022

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 2021**

Muhoksen kunnan työsuojeluorganisaatio on toiminut vuoden 2021 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 oli valittu toimikaudelle 1.1.2018 – 31.12.2021. Loppuvuodesta 2021 järjestettiin työsuojeluhenkilöstön vaalit. Vaali toimitettiin sopuvaalina ja niissä valittiin työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 1.1.2022- 31.12.2025.

Valvontatutkimusohjelman mukaiset työsuojelutarkastukset tehtiin seuraavasti: Oulujoen koulu 28.9., Huovilän koulu 28.9., Korivaaran koulu 30.9., Hyrkin koulu 30.9., Kirkonkylän koulu 8.10., Lukio 23.11, Laitasaaren koulu 1.12. ja Yläkoulu 1.12.2021.

Lakisääteisiin koulutarkastuksiin työsuojeluorganisaatio osallistui seuraavasti: Hyrkin koulu 4.3. ja Lukio 14.10.2021.

Työterveyshuollon laajat työpaikkaselvitykset tehtiin seuraavasti: Uimahallilla ja Lukiolla 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 2021 tarkkailua työtapaturmien ja ”läheltä piti”-tilanteiden osalta, joista esimiehillä on ilmoitusvelvollisuus työsuojeluorganisaatiolle. Lisäksi työtapaturmat ilmoitetaan vakuutusyhtiölle.