



# HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021

Suomussalmen kunta



SUOMUSSALMI

## Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021 .....	1
2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ.....	3
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....	4
3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus.....	4
3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain .....	4
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne .....	4
3.4 Palvelussuhteen kesto .....	6
4. TYÖAIKA JA POISSAOLOT .....	7
5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	9
5.1 Omaehtoinen koulutus.....	9
5.2 Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen .....	9
6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	10
6.1 Sairauspoissaolot .....	10
6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen.....	11
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	13
7.1 Palkkaus (tehdään seuraavan kerran vuodelta 2022).....	13
7.2 Henkilöstökustannukset.....	13
8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA .....	15
9. YHTEISTOIMINTA .....	16
9.1 HEPO-ryhmä .....	16
9.2 Työsuojelutoimikunta.....	16
9.3 Tiedottaminen.....	16
10. LOPUKSI .....	17
Henkilöstökyselyn tulokset.....	18

---

# 1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstöraportti kuvaa osittain toteutunutta kehitystä ja antaa kuvan henkilöstön tilanteesta. Se sisältää myös varautumisen tulevaan ja auttaa päätösten vaikutusten ennakoinnissa ja toteutumisen seurannassa. Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa ja tulevaisuuden suunnittelussa.

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline, joka toimii oivallisena perustana keskustelulle, jota käyvät niin luottamushenkilöt, kunnan johto, esimiehet kuin henkilöstökin. Henkilöstövoimavarojen raportointi myös helpottaa seudullista, kuntien välistä ja valtakunnallista vertailtavuutta. Suomussalmen kunnassa on tehty henkilöstötilinpäätös vuodesta 1998 lähtien ja henkilöstöraportti vuodesta 2005 lähtien. Vuodesta 2016 alkaen henkilöstöraportti noudattelee Kuntatyönantajien henkilöstövoimavarojen raportointisuositusta ja vuoden 2018 henkilöstöraportista alkaen raportti on ollut nykyisessä muodossaan.

Vuonna 2021 henkilöstön ikärakenteessa huomattavaa on, että sekä vakituisen henkilöstön että koko henkilöstön keski-ikä laskivat. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,9 v (vuonna 2020 50,4) ja koko henkilöstön 47,96 v (vuonna 2020 48,7). Sairauspoissaolot laskivat hiukan, sillä sairauspoissaoloja oli 13 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (vuonna 2020 13,3) – myös henkilöstön työpanos nousi hiukan ja palkattomat poissaolot henkityövuosiin nähden laskivat.

Kaikkiaan vuoden aikana kunnassa työskenteli eripituisissa palvelussuhteissa 540 (vuonna 2020 484 henkilöä), ja palvelussuhteiden pituudet vaihtelivat lyhyistä sijaisuuksista vakituisen työhön. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana esimerkiksi virkavapauksien, sijaisuuksien ja muiden tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Vuonna 2021 palkansaajien määrä oli vuotta 2020 suurempi, mikä voi osaltaan johtua siitä, että koronatilanteen vuoksi sijaisia jouduttiin palkkaamaan enemmän palvelujen ollessa normaalisti auki. Vuonna 2020 taas palvelut eivät toimineet normaalisti.

Tämä henkilöstöraportti on toteutettu uuden palkkajärjestelmän (Personec) raporttien pohjalta, mikä tuo muutosta esitettäviin lukuihin, sillä kaikkia samoja ja samassa muodossa olevia raportteja ei enää saada. Tämän lisäksi uusi HRM-järjestelmä Personec ESS7 on ollut kaksi vuotta käytössä, mikä voi vaikuttaa siihen, että esimerkiksi poissaolokodeissa on vielä vaihtelua. Ne henkilöstöluvut, jotka ovat raporttien perusteilla vertailtavissa suoraan edellisvuosien lukuihin, on esitetty näiden lukujen yhteydessä.

Raportin tietojen tarkasteluajankohta on aina vuoden viimeinen päivä.

Seuraavassa luettelossa on keskimääräisen kunnan työntekijän/viranhaltijan tiedot

## HENKILÖSTÖKUVA

HENKILÖSTÖÄ  
yhteensä 320 / 234 vakituista

- Nainen (71 % / 70 %)
- 47,96-vuotias / 49,9-vuotias
- Kunnan palveluksessa yli 10 vuotta (53 %)
- Jää eläkkeelle 62,6-vuotiaana
- Sairaana 13 kalenteripäivää/vuosi
- Naisten € = 98,5 senttiä (2020)
- Naisten keskipalkka 2675,67 € (2020)
- Miesten keskipalkka 2715,3 € (2020)
- Kustannukset:
  - palkka 36 894 €/v
  - yhteensä 48 785 €/v

## 2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ

### 1. SUOMUSSALMEN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS

Suomussalmen kunta on rohkeasti toimiva yhteisö, joka järjestää ja tuottaa kuntalaisten tarvitsemat, laadukkaat hyvinvointipalvelut. Suomussalmen kunta kehittää aktiivisesti, laajassa yhteistyössä yritysten ja sidosryhmien kanssa omiin vahvuuksiinsa perustuvaa elinvoimaa. Kunnan toiminnassa tärkeitä arvoja ovat niin rohkeus, yhteisöllisyys, luonto ja ympäristö kuin kulttuuri ja sivistyskin. Tavoitteena on kunnan vahva, omiin ominaisuuksiin perustuva identiteetti, turvallinen, mutkaton arki, kestävä taloudenpito ja se, että ketään ei jätetä.

### 2. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN VISIO

Suomussalmen kunnassa työskentelee kunnanvaltuuston määrittelemän palvelutuotannon edellyttämä ammattitaitoinen, motivoitunut ja työkykyinen henkilöstö, joka tuottaa laadukkaita palveluja. Henkilöstöpoliittisessa visiossa korostuvat kuntastrategian arvot, joihin liittyen tärkeitä asioita ovat muun muassa palveluiden asiakaslähtöisyys ja henkilöstön hyvinvointi, osaavuus sekä motivaatio.

### 3. TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISPERIAATTEET

Parannamme osaamista ja tuemme motivaatiota

- toimintaympäristön muutosten ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti
- kehittämällä arviointia
- ylläpitämällä ja kehittämällä ammattitaitoa
- valmentautumalla uusien haasteiden vastaanottamiseen ja elinikäiseen oppimiseen
- työtämme arvostaen
- tukien palvelussuhteen jatkuvuutta
- palkkausjärjestelmää kehittämällä
- esimiestyötä kehittämällä

Kehitämme johtamista ja yhteistyötä

- toisiamme arvostaen
- ottaen huomioon eri-ikäiset työntekijät
- ottaen vastuuta ja olemalla avoimia
- parantaen työtapoja ja tuloksellisuutta
- antaen kannustavaa ja kehittävää palautetta
- parantaen tiedonkulkua

Parannamme työhyvinvointia

- mielekkäällä työllä sekä viihtyisällä ja turvallisella työympäristöllä
- huolehtien yhdessä työilmapiiristä
- käyttäen henkilöstövoimavaroja tarkoituksenmukaisesti
- kannustaen henkilökohtaisen toimintakyvyn ylläpitämiseen

Varmistamme uusien osaajien saannin

- kehittämällä Suomussalmen kuntaa hyvänä työnantajana
- markkinoiden Suomussalmea kodikkaana ja turvallisena asuinympäristönä, jossa on hyvät palvelut ja kohtuulliset kustannukset
- edistämällä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- turvaten hiljaisen tiedon siirron uusille työntekijöille

## 3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus

Vuonna 2021 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 320 henkilöä. Henkilöstöstä 85 % teki kokoaikatyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2005	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	koko-aikaiset	osa-aikaiset
Koko henkilöstö	395	330	350	329	343	309	303	320	271	49
vakituiset	286	255	257	246	256	248	238	234	215	19
määräaikaiset	109	75	93	83	87	61	65	86	56	30

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2021 oli noin 308 htv (296 htv vuonna 2020 ja 335 vuonna 2019). Taulukon luvuissa voi olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, jos toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena. Tällaisia päällekkäisyyksiä oli vuonna 2021 hiukan aiempaa enemmän, mikä näkyi myös palkan-saajien kokonaismäärän nousuna.

Kunnan henkilöstöstä vakituisessa työsuhteessa olevien määrä oli 234, mikä on 73,1 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 86. Vuonna 2020 koko maan kuntatyöntekijöistä 77 prosenttia oli vakituisessa työsuhteessa, joten Suomussalmen osalta tämä luku on nyt keskimääräistä pienempi. Kokoaikaista työtä teki 271 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 49 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 15,3 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 14,5 prosenttia – osa-aikaista työtä tekevien osuus on siis noussut aiemmasta.

### 3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstöstä 52,5 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisuuteen. Uutena työehtosopimuksena vuonna 2021 käyttöön tuli sote-sopimus, jonka alaisuuteen esimerkiksi työnhajaajat ja pakolaisohjaaja siirtyivät. Lisäksi toinen suuri muutos oli se, että varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät OVTES:n alaisuuteen. Näin ollen KVTES:n piirissä olevan henkilöstön lukumäärä on laskenut.

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2021

Kvtes	Tekn.sop.	Opettajat	TuntiTes	Sote	Yhteensä
168	27	94	16	15	320

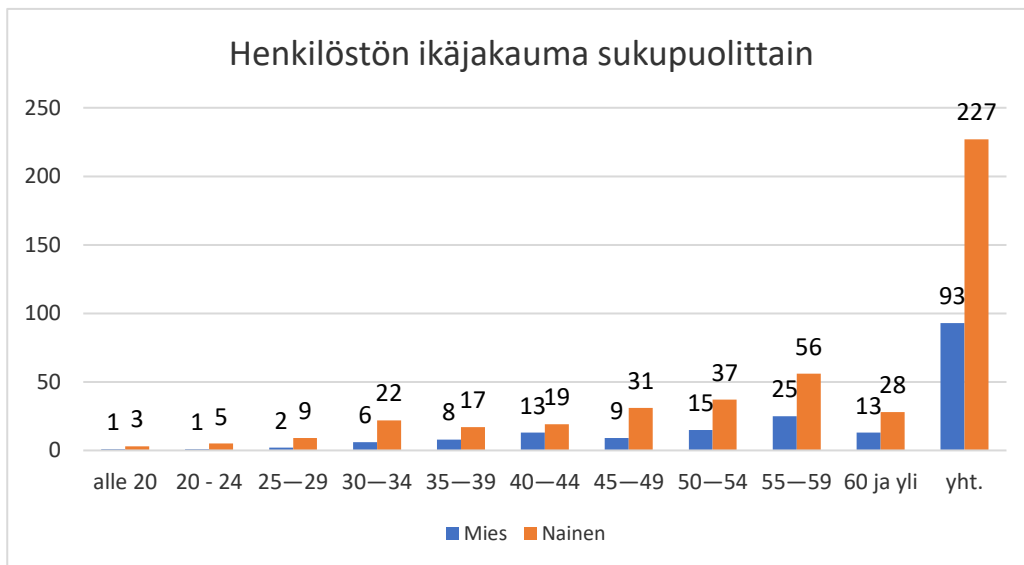
### 3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä (47,96) laski hiukan, sillä vuonna 2020 se oli 48,7 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä laski sekin hiukan. Vuonna 2020 kaikkien kuntien henkilöstön keski-ikä oli noin 45,6 vuotta, joten tässä suhteessa Suomussalmen kunnan työntekijöiden keski-ikä on keskimääräistä korkeampi.

Kunta-alan työntekijöistä keskimäärin 80 % on naisia, mutta Suomussalmen kunnassa naisia koko henkilöstöstä oli 227 (70,9 %) ja miehiä 93 (29,1 %). Vakituisessa palvelussuhteessa oli 163 naista (69,7 %) ja 71 miestä (30,2 %). Kuntamme kohdalla tähän rakenteeseen vaikuttaa merkittävästi se, että osa kunnan henkilöstöstä siirtyi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen vuonna 2005 ja iso osa näistä työntekijöistä oli naisia.

Taulukko 3: Keski-ian kehitys

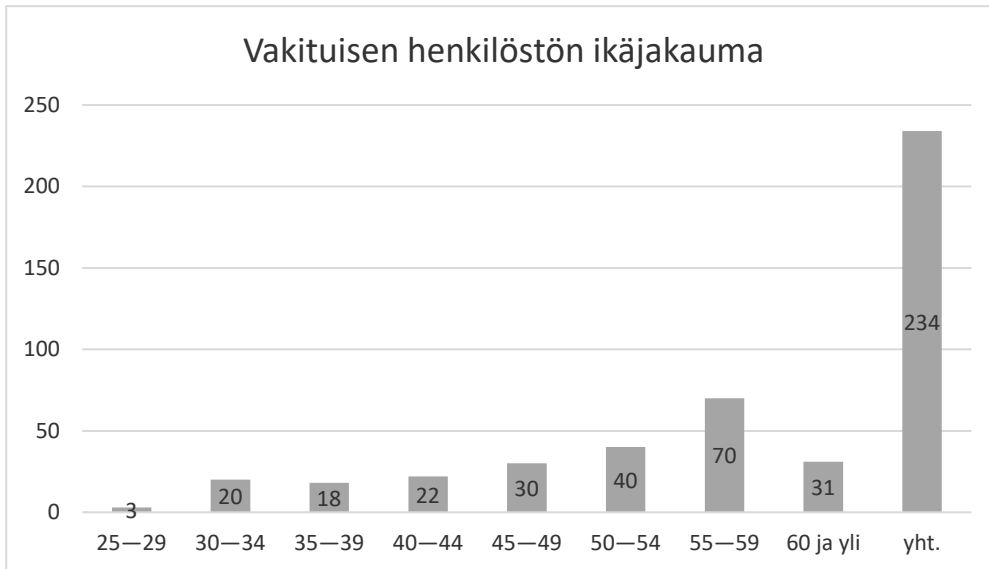
Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2005	49,7	46,6	45,3
2013	51,2	48,4	45,6
2014	51,5	48,7	45,7
2015	52,2	49,9	45,7
2016	51,4	50,1	45,8
2017	50,9	49,3	45,8
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,01	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	45,6
2021	49,9	47,96	ei vielä tiedossa



Kuva 1. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain

Ikä	alle 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja yli	yht.
Mies	1	1	2	6	8	13	9	15	25	13	93
Nainen	3	5	9	22	17	19	31	37	56	28	227
yht.	4	6	11	28	25	32	40	52	81	41	320

Henkilöstöstä 54,3 % on yli 50-vuotiaita, minkä lisäksi yli 60-vuotiaita oli vuoden 2021 lopussa 41. Tämä voi näkyä tulevina vuosina suurempina eläkkeelle jäävien määrinä ja sen vuoksi eri-ikäisten johtaminen on otettu yhdeksi henkilöstöpoliittisen ohjelman keskeiseksi arvoksi. Kaikissa esitetyissä ikäluokissa on kuitenkin useampia edustajia, mikä korostaa entisestään eri-ikäisten johtamisen tärkeyttä ja työnantajan joustavuutta erilaisiin elämäntilanteisiin nähden. Näkökulma eri-ikäisten johtamiseen tukee myös kuntastrategian päämääriä yhteisöllisyydestä ja hyvinvoivasta, motivoituneesta henkilöstöstä.



**Kuva 2. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma**

ikä	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 ja yli	yht.
Mies	0	6	6	11	7	11	20	10	71
Nainen	3	14	12	11	23	29	50	21	163
yht.	3	20	18	22	30	40	70	31	234

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituudesta henkilöstöstä 60 % oli yli 50-vuotiaita ja 13 % oli yli 60-vuotiaita, mikä näkyy niin ikään tulevana vuosina eläkkeelle jäävien määrässä. Kuitenkin aiempaan nähden vakituisen henkilöstön keski-ikä on laskenut, mikä osaltaan kertoo siitä, että eläköityneiden tilalle on tullut iältään nuorempia henkilöitä. Myös pidemmissä työsuhteissa eri-ikäisten johtaminen, työkyvyn tukeminen ja erilaisiin elämäntilanteisiin mukautuminen tulevat korostumaan Suomussalmen kunnan roolissa työnantajana, mutta myöskin palveluntuottajana.

### 3.4 Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteen keston avulla voidaan tarkastella henkilöstön pysyvyyttä, mikä omalta osaltaan heijastaa kunnan työnantajakuvaa ja työntekijöiden sitoutuneisuutta. Suomussalmen kunnan osalta henkilöstön pysyvyys on varsin vakaata, sillä vakituudesta henkilöstöstä 30 % on ollut ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta ja 53 % yli 10 vuotta. Vuonna 2020 nämä vastaavat luvut olivat 31 % ja 55 %. Muun muassa henkilöstön eläköitymisen myötä palvelussuhteiden keskimääräinen kesto on viime vuosina hiukan laskenut.

**Taulukko 4: Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen kesto**

Alle 2v	2–4v	5–9v	10–14v	15–19v	20–24v	25–29v	Yli 30v
21	46	43	27	26	18	10	43

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvataan myös raportoimalla vuoden aikana alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet. Vuonna 2019 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 10 ja päättyneitä palvelussuhteita 20. Vuonna 2020 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 8 ja päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 6. Vuonna 2021 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 11 ja päättyneitä 15. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli neljä vähemmän kuin päättyneitä vakituisia palvelussuhteita. Vakituisen henkilöstön määrä on siis



laskenut, mikä osaltaan selittyy sillä, että esimerkiksi eläköitymisen vuoksi päättyneitä vakituisia palvelusuhteita ei ole täytetty uudelleen. Vuodelle 2020 otettiin käyttöön edelleen käytössä oleva täyttölupamennettely, jossa kunnanhallitus käsittelee toimialoilta tulleet täyttölupapyynnöt.

### 3.5 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa, eikä niitä ole enää myönnetty. Kevan tilaston mukaan vuonna 2021 Suomussalmen kunnassa eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,6 vuotta. Tämä on seitsemän henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020. Eläke-ennusteen mukaan eläkkeelle jäävien määrä tulee seuraavina vuosina olemaan muutamia henkilöitä enemmän kuin vuonna 2021. Kaikkien kuntien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2021 oli 61,2 vuotta, mihin verrattuna kunnan henkilöstön eläkkeelle jäämisikä on keskimääräistä korkeampi.

Eläkemenoperusteiset menot olivat vuonna 2021 Kevan antaman tilinpäätösarvion mukaan 1 538 057,26 euroa, varhemaksu on lakkautettu, joten eläkemenoperusteiset menot ilmoitetaan yhdellä summalla. Tämä summa on laskenut vuoteen 2020 nähden (Vuonna 2020 1 603 828,77 euroa).

Taulukko 5: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2014	11	61,9
2015	14	62,3
2016	19	62,1
2017	19	61,9
2018	13	61,1
2019	23	62,1
2020	18	60,7
2021	11	62,6

Yllä olevassa taulukossa on esitelty Kevan tilastojen mukaiset eläkkeelle siirtyneiden määrät ja keski-ikä. Tilastot on tehty virallisen eläkkeen alkamisen mukaan vuosittain, joten tilasto ei suoraan vastaa siihen, milloin kyseiset ihmiset ovat jääneet työstä pois. Kuntatyönantajien henkilöstöraportoinnin suosituksissa mainitaan Kevan tilastot osana henkilöstöraportointia, minkä vuoksi niitä on käytetty vuoden 2018 raportista alkaen henkilötietojen käsittelyn välttämisen ohella.

## 4. TYÖAIKA JA POISSAOLOT

Palvelujen tehokkaan ja taloudellisen tuottamisen kannalta on välttämätöntä seurata henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakautuu työaikaan ja poissaoloaikaan. Poissaolojen osuus väheni edelliseen vuoteen nähden, mikä osaltaan johtuu myös sairauspoissaolojen määrän vähentymisestä. Muita poissaoloja voivat olla esimerkiksi kuntoutukset, messut, kunnalliset luottamustoimet tai palkalliset merkkipäivät.

Vuonna 2021 työajan kesto työpäivinä oli 67 791 (65 892 vuonna 2020). Vuonna 2021 tehty työaika oli siis suurempi, kuin vuonna 2020. Lisä- ja ylityötä tehtiin 2,41 henkilötyövuoden verran, kun taas vuonna 2020 vastaava luku oli 2,1.

Taulukko 6: Henkilöstön poissaolotyöpäivät ja prosenttiosuus kokonaistyöajasta (vanhan palkkajärjestelmän mukainen taulukko)

Vuosi	Sairauslomat	Työtapat.	Perhevapaat	Tilap. hoitovap.	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuor. vapaa	Yksit. palkall.	Yksit. palkaton	Luvatton	Vuosiloma	Muut	Yht.
2005	4713	132	1043	124	420	249	275	879	195	679	0	9554	1263	19526
2014	2972	145	384	103	321	216	177	2174	143	655	8	8382	978	16658
2015	3863	113	875	120	303	152	285	1161	65	601	25	8077	910	16550
2016	3272	107	699	121	249	216	136	954	67	618	13	8681	878	16011
2017	4158	17	742	112	208	111	53	718	61	830	4	7446	904	15364
2018	4891	66	1108	128	141	572	19	147	222	2265	6	7885	2222	17649
2019	4108	102	473	118	187	967	5	252	284	2178	11	7555	217	16023
%	4,08	0,09	0,47	0,12	0,19	0,95	0,0	0,25	0,28	0,28	0,0	7,5	0,21	15,37

Ylhäällä taulukossa on lueteltuna poissaolotyöpäivät ja niiden prosenttiosuus kokonaistyöajasta. Koska palkanlaskenta- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät ovat vaihtuneet, ei jatkossa poissaoloja voida suoraan verrata edellisen vuoden lukuihin kaikilta osin. Alla poissaolot esitettyinä uuden järjestelmän antamalla koosteella.

PoissaoloryhmäSelite	2020	2021
☐		65
☐ Kuntoutus/kuntoutustuki	1 135	280
☐ Muu poissaolo	75	29
☐ Opintovapaa / muu koulutus	583	330
☐ Perhevapaat	490	1 260
☐ Sairaslomat ja tapaturmat	4 473	4 130
☐ Toisen tehtävän hoito/julkinen tehtävä	10	5
☐ Työvapaat palkalliset	470	400
☐ Työvapaat palkattomat/osittain palkalliset	1 117	1 572
☐ Vuosilomat/säästövapaat	10 850	10 947
<b>Yhteensä</b>	<b>19 203</b>	<b>19 018</b>

Poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2020, minkä lisäksi on myös todettava, henkilöstön työpanos on hiukan kasvanut toteutuneina henkilötyövuosina mitattuna (308 htv vuonna 2021, 296 htv vuonna 2020). Osa poissaoloista on selkeästi työhön liittyviä, kuten esimerkiksi koulutuksia, mihin liittyen on hyvä huomioida se, että vain koko päivän kestävät koulutukset näkyvät näissä poissaolotilastoissa. Perhevapaiden määrässä oli vuodelle 2021 selkeää kasvua, mutta taas kuntoutuksen/kuntoutustuen kautta tulleita poissaoloja oli vuotta 2020 selvästi vähemmän.

Vuoden 2020 henkilöstöraportti sisälsi tietojen siirron vuoksi puutteelliset poissaolotiedot, tähän raporttiin poissaolot on päivitetty uudelleen myös vuoden 2020 osalta.

## 5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöpolitiikkamme yhtenä periaatteena on osaamisen parantaminen. Tutkimusten mukaan henkilöstön työkyvyn ja osaamisen välillä on selkeä yhteys. Henkilöstön koulutuksen suuntaviivat tulevat koulutus-suunnitelmasta, jossa esimerkiksi omassa työssä kehittyminen ja digitalisaation vaatimat taidot ovat keskeisessä asemassa. Työnantajan järjestämän koulutuksen lisäksi henkilöstön omaehtoista koulutusta tuetaan, minkä lisäksi etenkin tulevaisuudessa pyritään lisäämään työkiertoa ja hiljaisen tiedon jakamista osana työssä kehittymistä.

### 5.1 Omaehtoinen koulutus

Suomussalmen kunnassa henkilöstöä on kannustettu omaehtoiseen täydennys- ja uudelleenkoulutukseen tukemalla opiskelukustannuksia koulutusrahastosta vuodesta 1995 alkaen (yhteensä 168 henkilöä on saanut noin 111 617 euroa). Vuonna 2021 neljä henkilöä sai tukea yhteensä 5 885 euroa.

Taulukko 7: Koulutusrahaston käyttö

Vuosi	Tuet yht.	Saajia
2005	3867	5
2014	3469	4
2015	1118	1
2016	1614	2
2017	1646	2
2018	250	1
2019	4262	3
2020	1220	1
2021	5885	4

### 5.2 Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan vuoden 2014 alusta lukien. Se velvoittaa työnantajan laatimaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Vastineeksi henkilöstölleen järjestämästä koulutuksesta työnantaja saa taloudellista hyötyä. Kunnan osalta koulutuskorvaus maksetaan hyvityksenä työttömyysvakuutusmaksuun. Suomussalmen kunnan ensimmäinen koulutussuunnitelma hyväksyttiin 14.10.2014. Koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain osana taloussuunnitelmaa.

Työnantajan järjestämiä koulutuksia oli yhteensä 27 **työpäivää**. Vuoden 2021 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 316 **koulutus**päivää. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, ja koulutuskorvauksen määrä on 5933,85 euroa. Vuoden 2021 osalta koulutusten määrä nousi edellisvuodesta, mutta edelleen koronatilanteen vuoksi koulutuksia peruuntui ja moni koulutuksista järjestettiin lyhyempinä etäkoulutuksina, jolloin koulutustunteja ei kertynyt koulutuskorvaushakemuksen päiviä kerryttävästi.

## 6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 6.1 Sairauspoissaolot

Henkilöstöpoliittisen ohjelman keskeisenä kehittämisperiaatteena on työhyvinvoinnin parantaminen. Vuodesta 1998 lähtien kunnassamme on ollut suunnitelmallista toimintaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja henkilöstön työhyvinvointia lisäävä ja edistävä ohjelma uudistettiin vuonna 2007. Ohjelmaa päivitettiin vuonna 2016 ja se yhdistettiin henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan vuonna 2019. Useilla työpaikoilla on oma työhyvinvointiohjelma, sillä se on keskeinen väline osana henkilöstösuunnittelua ja henkilöstön johtamista. Työsuojelutoimikunta seuraa työhyvinvointia lisäävän ja kehittävän ohjelman toteutumista sekä kehittää työhyvinvointitoimintaa.

Henkilöstön työhyvinvointia on seurattu ikärakenteen ja sairauspoissaolojen kehityksellä sekä seitsemänä vuonna henkilöstölle tehdyllä työhyvinvointikyselyllä. Vuonna 2022 tehdyssä henkilöstökyselyssä 15,7 prosenttia vastanneista kokee työhyvinvointinsa erittäin hyväksi, kun vuonna 2020 kyselyssä tulos oli 15,21 prosenttia. Toisaalta taas työhyvinvointinsa kohtalaiseksi kokevien määrä on kasvanut noin kymmenellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2020, minkä lisäksi työhyvinvointinsa hyväksi kokevien määrä on laskenut yli kymmenellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2020. Vuonna 2020 vastausten keskiarvo oli 3,91 ja vuonna 2022 3,8, joten työhyvinvoinnin taso on kokemusten mukaan laskenut hiukan.

Vuonna 2022 tehdyn henkilöstökyselyn vastaukset osoittavat, että kunnan henkilöstön työtyytyväisyys on hyvä, mutta parantamisen varaa on. Kyselyn perusteella eniten parannettavaa on vuoden 2020 tapaan tehtävien tasapuolisessa jakamisessa. Kyselyn tulokset auttavat kiinnittämään huomion henkilöstön kannalta olennaisiin asioihin ja kehittämään työyhteisöjä työhyvinvointia tukien.

Henkilöstön ikärakenne on esitetty kohdassa 3. Koska vakituisesta henkilöstöstä 54,3 % on yli 50-vuotiaita, on kiinnitettävä huomiota työ- ja toimintakyvyn tukemiseen. Toisaalta on kiinnitettävä huomiota myös erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeisiin, sillä työnantajan joustavuus voi edistää esimerkiksi myös lapsiperheiden vanhempien tai muualla asuvien työntekijöiden työhyvinvointia. Keväällä 2022 tehdyn henkilöstökyselyn mukaan eniten työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia esiintyy harrastuksiin, parisuhteeseen ja omaisiin liittyen, mikä mukailee myös vuoden 2020 tuloksia. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on hyvä yhä edelleen ottaa huomioon tulevaisuudessa myös työhyvinvoinnin kannalta ja henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä. Tähän liittyen on tulevaisuudessa pohdittava, tuoko koronatilanteen vuoksi yleistynyt etätö mahdollisia helpotuksia tähän – vaikka etätöns tekeminen ei olekaan kaikissa työtehtävissä mahdollista.

Sairauspoissaoloja oli 4130 työpäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 65. Sairauspoissaolot henkilöä kohden olivat 13 kalenteripäivää. Poissaolot laskivat hieman vuodesta 2020. Kuntatyöntekijät tilastoi valtakunnallisesti sairauspoissaolot kalenteripäivää/ henkilötyövuosi ja tämän tilaston mukaan vuonna 2020 koko maassa oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivää sairauspoissaoloja. Vuodesta 2021 sairauspoissaolojen työpäiviä/hlöä ei enää saatu kunnan osalta uudesta järjestelmästä.

Taulukko 8: Sairauspoissaolopäivät

Vuosi	Työpä/hlö	Muutos%	Kalenteripv/htv	Muutos%
2005	11	0		
2014	9	12		
2015	12	33	15,2	
2016	9	-25	12,3	-19
2017	13	44	16,6	35
2018	14	8	19,7	19
2019	13	-7	16,7	-15
2020	10,5	-20	13,3	-20
<b>2021</b>			<b>13,0</b>	<b>-2</b>

## 6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin tukemisen on ajateltu tukevan työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Tämän vuoksi kunta tukee erilaisissa tavoilla henkilöstönsä työhyvinvointia.

Henkilöstön työssä jaksamista on tuettu muun muassa seuraavasti:

Työhyvinvointietuuksien myöntämisen periaatteet säilyivät ennallaan, mutta 1.2.2021 tyhy-etuudet siirrettiin valtakunnalliseen Epassi-järjestelmään, jonka liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipassin käyttökohteet ovat olleet henkilöstön käytettävissä. Hyvinvointipassin myötä tyhy-etuutta on voinut käyttää esim. hieronnan. Onnistunutta yhteistyötä oli lisäksi esimerkiksi Suomussalmen palloseuran Korpilätkä-jääkiekkojaoston kanssa. Kaikista noin 300:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jotain tyhy-etuutta käytti 230 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 26 000 euron verran. Työhyvinvointietuutta ei käyttänyt lainkaan 70 kunnan tähän oikeutettua työntekijää.

Vuoden 2021 tyhy-etuuden määrä oli 100 euroa, minkä lisäksi kunnanhallitus päätti 25 euron koronalisästä syyskuussa. Summa lisättiin Epassien saldoon kaikille syyskuun lopussa palvelussuhteessa kuntaan olleille. Koronatilanteella oli vuonna 2020 suuri vaikutus työhyvinvointietuuden käyttöön, sillä sen vuoksi esimerkiksi kulttuuritapahtumia ei järjestetty ja ryhmäliikuntatoimintaa oli vähemmän. Vuodelle 2021 työhyvinvointietuuksien käytössä on havaittavissa selkeää kasvua, mikä osaltaan selittyy Epassin tuomilla uusilla mahdollisuuksilla ja koronatilanteen niin sanotulla rutinoitumisella.

Virkistyspäivät: Työyhteisöt ovat voineet viettää puoli päivää virkistäytyen retkeillen, kuntoillen, ruokaillen tms. Työnantaja on tukenut virkistäytymistä 25 €/henkilö. Lisäksi kunnanhallituksen päätöksellä virkistäytymistä tuettiin koronatilanteen vuoksi perussumman lisäksi 25 eurolla ja virkistäytymiseen sai käyttää toisen puoli päivää.

Kylpylän käytön tukeminen: Henkilöstön omaehtoista liikuntaa kannustettiin edelleen. Keskeisintä oli uimahalli- ja kuntosalilippujen sekä kausikorttien tukeminen (n. 7900 euroa).

Kianta-Opiston ryhmiin osallistuminen: Kansalaisopiston ryhmiin osallistumista tuettiin (n. 2800 euroa).

Kulttuuripalvelujen käytön tukeminen: Kulttuurin osa-alueelta tuettiin kunnan kulttuuripalvelujen (15 euroa), Kino Retikan (n. 1200 euroa) ja Teatteri Retikan (n. 500 euroa) järjestämiin tapahtumiin osallistumista.

Yhdistys- ja seuratoiminnan tukeminen: Tuettiin Sups:n jääkiekkoharrastukseen osallistujia (n. 470 euroa).

Muuta: Henkilöstön osallistumista Raateen Maratoniin tuettiin 10 eurolla. Tukea käytettiin 30 euron verran. Tupakanvieroitushoito on ollut myös henkilöstön käytössä Savuton Suomussalmi -ohjelman mukaisesti.

Työterveyshuolto- ja sairaanhoitopalvelut on ostettu Kainuunmeren Työterveys Oy:stä. Alla olevat taulukot kuvaavat työterveyshuollon käyttöä, työterveyshuollon kustannuksiin on laskettu myös ensiapukustannukset.

Taulukko 10: Työterveyshuoltoa on käytetty seuraavasti vuosina 2005–2021

	2005	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kustannukset	25 900	66 638	67 392	59 068	62 497	65 236	64 739	83 611	91 034
Kelan korvaus	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	59 %	57,1 %	
Tarkastuksia	273	173	171	153	332	158	98	183	350
Tutkimuksia	526	828	783	705	686	832	457	618	704

Taulukko 11: Sairaanhoitopalvelujen käyttö vuosina 2005–2021

	2005	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kustannukset	15 500	73 691	49 954	25 437	40 089	42815	43109,78	50 628	57 334
Kelan korvaus	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	47,5 %	
Vastaanottokäyntejä	333	657	607	342	282	279	305	249	263
Tutkimuksia	441	759	730	513	423	456	501	377	424

Työterveyshuollon järjestämien sairaanhoitopalvelujen kustannusten nousu vuonna 2014 selittyy sillä, että työterveyshuollossa oli käytettävissä säännöllisesti myös lääkäripalvelut. Sen jälkeenkin lääkäripalveluja on ollut saatavilla, etälääkäriyhteys oli aktiivisesti käytössä. Työterveyshuollon osalta tutkimusten määrä on lisääntynyt kuten myös kustannusten määrä. Sairaanhoitopalveluiden osalta kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta, myös tarkastusten ja tutkimuksen määrä on noussut.

Vuodesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Kelan korvaus työterveyshuollon kustannuksista poikkeaa siis aiemmista vuosista.

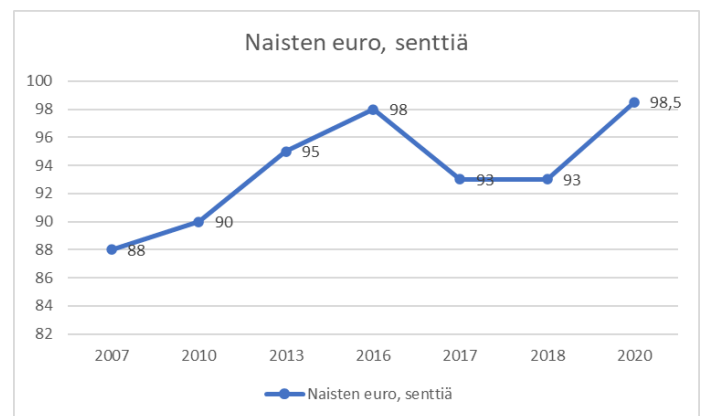
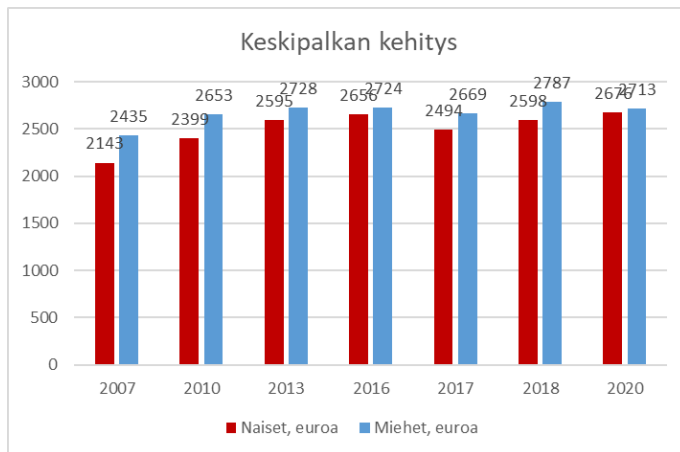
Työhyvinvointietuuksia ja keinoja tukea työhyvinvointia on käytössä hyvin, mutta jatkossa työntekijöitä voidaan motivoida työhyvinvoinnin edistämiseen esimerkiksi kattavamman työhyvinvointitiedotuksen ja sisäisen viestinnän kautta.

## 7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 7.1 Palkkaus (tehdään seuraavan kerran vuodelta 2022)

Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on ollut työn vaativuus teknisillä vuodesta 1995 ja KVTES:n alaisella henkilöstöllä vuodesta 2002, minkä lisäksi opettajien työn vaativuuden arviointi otettiin käyttöön 1.3.2007. Henkilökohtainen lisä otettiin käyttöön teknisillä vuonna 2001 ja KVTES:n alueella vuonna 2005. Vuonna 2012 uudistettiin teknisten sopimuksen työn vaativuuden arvioinnin periaatteet sekä laadittiin opettajien henkilökohtaisen lisän periaatteet, joiden käyttöönotosta sovitaan myöhemmin. Vuoden 2020 suoritettiin vuonna 2019 aloitettu TVA-prosessi loppuun, mikä tarkoittaa sitä, että päivitetty palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana.

Kilpailukyky sopimusta koskevassa neuvottelutuloksessa on sovittu vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta sekä lomarahojen vähentämisestä 30 prosentilla nykyisestä tasosta lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 osalta. Tämä koskee kaikkia kunnallisia sopimuksia. Nämä niin kutsutut kiky-tunnit poistuivat 30.8.2020, minkä lisäksi lomarahojen leikkaukset poistuivat kesäksi 2020.



Kuvat 3 ja 4. Keskipalkkojen kehitys sukupuolittain ja naisten euro

Palkkavertailu tehdään joka toinen vuosi ja edellisen kerran se tehtiin vuonna 2018. Vuodesta 2020 tehdyn palkkavertailun mukaan keskipalkka nousi naisilla, mutta vastaavasti miehillä se laski vuodesta 2018. Naisten euro oli vuonna 2020 98,5 senttiä, missä on palattu hiukan yli vuoden 2016 tasolle.

### 7.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannuksia on hyvä tarkastella, jotta nähdään, missä suhteessa taloudellinen tilanne, henkilöstön hyvinvointi ja henkilöstön kokonaistilanne ovat keskenään. Alla olevassa taulukossa on lueteltuna sekä vuoden 2020 että vuoden 2021 henkilöstökulut. Vuonna 2021 henkilöstökulut ovat olleet edellisvuotta suuremmat, mitä selittää osaltaan henkilöstön suurempi määrä, mutta myöskin vuonna 2021 tehdyt TVA-uudistus sekä sen myötä jakoon tulleet järjestelyerät. Palkankorotuksiin käytettiin myös järjestelyerien ulkopuolista rahaa, sillä osassa tehtävissä oli selkeä vaativuuden muutos jäänyt huomioimatta ja palkkataso ei vastannut vaativuutta suhteessa muihin vaativuusluokkiin, joissa kansallisia korotuksia oli jaettu. Lisäksi joi-takin harmonisointeja jouduttiin suorittamaan. Tämän lisäksi toimistohenkilöstön palkkoja harmonisoitiin lokakuussa 2020.

Taulukko 12: Henkilöstökulut

Ajettu: 01.04.2022 06.25.02	TP 2020	TA 2021	Toteuma 01-12/2021	Toteuma TA:sta %	TA2021 - Toteuma €
<b>Suomussalmen kunta</b>					
PALKAT JA PALKKIOT	-11 110 137	-11 095 504	-11 806 218	106	710 714
<b>HENKILÖSTÖKULUT</b>	<b>-11 110 137</b>	<b>-11 095 504</b>	<b>-11 806 218</b>	<b>106</b>	<b>710 714</b>
ELÄKEKULUT	-3 638 347	-3 460 986	-3 534 330	102	73 344
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	-179 770	-382 734	-425 084	111	42 351
HENKILÖSTÖKORVAUKSET	78 296	18 600	154 422	830	-135 822
<b>HENKILÖSIVUKULUT</b>	<b>-3 739 821</b>	<b>-3 825 119</b>	<b>-3 804 992</b>	<b>99</b>	<b>-20 127</b>
<b>HENKILÖKULUT YHT</b>	<b>-14 849 957</b>	<b>-14 920 624</b>	<b>-15 611 210</b>	<b>105</b>	<b>690 587</b>

Henkilöstökuluihin liittyen hyvin keskeisiä työterveyshuollon kuluja taas käsitellään luvussa 6.2.

Henkilöstösivukulut ovat nousseet hiukan vuodesta 2020, mikä osaltaan selittyy henkilöstön suuremmalla määrällä ja palkkakustannusten nousulla.

Henkilöstökorvausten määrä on noussut – henkilöstökorvaukset pitävät sisällään muun muassa sairausvakuutusvaukset, tapaturmakorvaukset ja esimerkiksi Kelan korvauksia. Kunnalle tulevissa henkilöstökorvausten määrässä on vuosittaista vaihtelua, sillä yksittäinenkin tapaturma tai muu vastaava korvattava tapaus voi vaikuttaa korvauksiin merkittävästi.



## 8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 13: Henkilöstömäärä ja -rakenne toimialoittain 31.12.2021

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV
Kunnanhallitus	1	0	1	
Elinvoimapaalvelut	7	20	27	
Hallintopaalvelut	7	2	9	
Sivistyspalvelut	141	52	193	
Tekniset palvelut	78	12	90	
<b>Yhteensä, joista</b>	<b>234</b>	<b>86</b>	<b>320</b>	<b>308</b>
kokoaikaisia	215	56	271	
osa-aikaisia	19	30	49	

Sivutoimisia henkilöitä oli vuonna 2021 kuusi ja palkkatuettuja oli 18, joista elinvoimapaalveluiden alaisuudessa oli 16 ja sivistyspalveluiden alaisuudessa 1 ja teknisten palveluiden alaisuudessa 1. Henkilöstöstä osa-aikatyötä teki 15,3 % eli osa-aikaisuuden määrä kasvoi 0,8 prosenttiyksikköä vuodesta 2020.

Taulukko 14: Henkilöstömäärän kehitys

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2004
<b>Kunnanhallitus/Elinvoimapaalvelut</b>			7	4	5	4	2	3	2	4	1
<b>Kunnanhallitus</b>	<b>1</b>	<b>1</b>									
<b>Elinvoimapaalvelut</b>	<b>27</b>	<b>22</b>									
<b>Hallintopaalvelut</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>70</b>
<b>Perusturva-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>467</b>
<b>Sivistys-</b>	<b>193</b>	<b>177</b>	<b>185</b>	<b>195</b>	<b>189</b>	<b>201</b>	<b>204</b>	<b>216</b>	<b>224</b>	<b>203</b>	<b>270</b>
<b>Tekniset</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>108</b>	<b>112</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>320</b>	<b>303</b>	<b>309</b>	<b>343</b>	<b>329</b>	<b>350</b>	<b>330</b>	<b>346</b>	<b>361</b>	<b>336</b>	<b>912</b>

Vuoden 2005 alusta Kainuun maakunnan palvelukseen siirtyi 309 henkilöä. Lisäksi Ylä-Kainuun palvelukeskuksen puolankalaisesta henkilöstöstä siirtyi maakuntaan 85 henkilöä ja Puolangan kuntaan 25 henkilöä. Ruokapaalvelut siirtyivät hallintopaalveluista teknisiin palveluihin (30 henkilöä). Vuoden 2013 alussa lukio siirtyi sivistyspalveluihin Kainuun maakunta -kuntayhtymän purkauduttua (15 henkilöä). Vuosina 2016–2018 hallintopaalvelujen henkilöstömäärää nostivat palkkatukityöllistetyt sekä määräaikainen projektihenkilöstö. 1.6.2017 kunnan uuden hallintosäännön myötä matkailupaalvelut siirtyivät hallintopaalveluista uuteen elinvoimapaalvelujen toimialaan, mikä näkyi elinvoimapaalveluiden henkilöstömäärässä myös seuraavina vuosina. Keväällä 2020 työllisyydenhoidon palvelut siirrettiin elinvoimapaalveluiden alle, minkä lisäksi toimialalle palkattiin elinvoimajohtaja. Kunnan henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana muun muassa virkavapauksien, sijaisuuksien ja tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Luvuissa voi taten olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, mikäli toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena.

## 9. YHTEISTOIMINTA

Suomussalmen kunta tekee yhteistyötä henkilöstönsä kanssa niin henkilöstöpolitiikkaan, työsuojeluun kuin työhyvinvointiinkin liittyen. Alla on kuvattu näiden ryhmien koostumus ja toiminta.

### 9.1 HEPO-ryhmä

Suomussalmella on paikallisesti sovittu, että yhteistyöelimenä toimii HEPO-ryhmä (kunnanjohtaja, hallintojohtaja, hallintosihteeri ja pääluottamusmiehet). Asioiden yhteinen ja avoin käsittely on lisännyt yhteisymmärrystä.

JHL ry:llä on pääluottamusmies, luottamusmies ja näillä varamiehet, JYTY ry:llä pääluottamusmies ja varapääluottamusmies sekä JUKO ry:llä pääluottamusmies, varapääluottamusmies ja luottamusmies.

HEPO-ryhmä kokoontui kolme kertaa ja ryhmässä käsiteltiin muun muassa TVA-prosessin kulkua sekä koronatilanteen vaikutuksia henkilöstöön.

### 9.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun yhteistoimintaa varten kuntaan on valittu työsuojelutoimikunta, jossa on työnantajan ja työntekijöiden edustajat. Työsuojelutoimikunnassa on kahdeksan jäsentä, joista kaksi työsuojeluvaltuutettuja. Työsuojelutoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2021.

Työsuojelutoimikunta on laatinut työtapaturmatilaston seurataksaan työtapaturmatilanteen kehittymistä kunnan työpaikoilla. Toimikunnan edustajat ovat osallistuneet työsuojelutarkastuksiin sekä tarvittaessa työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Työsuojelutoimikunta on antanut lausuntoja työoloja koskevista asioista, työterveyshuollon KELA-korvaushakemuksesta ja henkilöstöraportista. Työsuojelutoimikunta on osallistunut kunnan työhyvinvointitoimintaan ja käsitellyt kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelman.

### 9.3 Tiedottaminen

Henkilöstöä koskevista asioista tiedotetaan sähköpostilla ja Intranetissä olevilla Henkilöstö-sivuilla sekä työpaikkakokouksissa. Uusi intra otettiin käyttöön vuonna 2021, mutta edelleen yksi iso ongelma on ollut, ettei edu-puoli pääse samaan intraan – tähän asiaan on tulossa kuitenkin muutos vuoden 2022 aikana.

Vuonna 2021 koronatilanteen vuoksi järjestettyjä kunnanjohtajan ajankohtaiskatsauksia jatkettiin. Tulevaisuudessa yhtenä haasteena on kehittää sisäistä viestintää ja lisätä samalla tasapuolista tiedottamista ja yhdenmukaista sääntöjen noudattamista – vuonna 2022 yksi iso tehtävä on kehittää intran toimintaa ja muodostaa selkeitä tiedottamiskäytänteitä koko henkilöstöä koskien.

## 10. LOPUKSI

Vuonna 2021 Suomussalmen kunnan henkilöstömäärä oli aiempaa vuotta hiukan suurempi, minkä lisäksi palkansaajien kokonaismäärä (sisältää kaikki palkansaajat ja lyhyetkin palvelussuhteet) oli lähes 100 henkilöä suurempi kuin vuonna 2020. Tämä selittyy osaltaan sillä, että palvelut toimivat koronasta huolimatta melko normaalisti ja esimerkiksi sairastumisten kohdalla sijaisuuksia oli tarpeen tehdä. Lisäksi työllisyystoiminnassa olevien määrä oli suurempi vuoden 2021 lopussa, mikä vaikuttaa myös henkilöstön lukumäärään.

Henkilöstökustannusten määrä oli edellisvuotta suurempi, mitä osaltaan selittävät palkansaajien suurempi määrä, tehdyt yleiskorotukset ja TVA-järjestelmän uudistamisen kautta jaetut järjestelyerät.

Huomattavaa on, että sairauspoissaolojen määrä laski hiukan, vaikka määrä oli jo vuodelle 2020 laskenut. Koronavuodet ovat olleet hyvin poikkeuksellisia, eikä näin lyhyellä aikavälillä voi suoraan sanoa, johtuuko sairauspoissaolojen määrän väheneminen osaltaan etätyön lisääntymisestä ja aiempaa tarkkaavaisemmasta hygieniasta – kuitenkin on hyvin todennäköistä, että myös näillä on ollut vaikutusta sairauspoissaolojen määrän laskuun. Vuonna 2021 vielä vältyttiin suuremmin koronatartunnoilta, mutta on hyvin todennäköistä, että sairauspoissaolojen määrä nousee selkeästi vuonna 2022, sillä alkuvuodesta koronapandemia oli Kainuussa pahimmillaan.

Henkilöstön huomioimiseksi koronatilanteessa kunnanhallitus päätti korottaa syksyllä 2021 työhyvinvointietuutta 25 eurolla, minkä lisäksi virkistäytymiseen tarjottiin normaalin käytännön (25 euroa + puoli työpäivää) lisäksi toiset 25 euroa ja puoli työpäivää käytettäväksi. Tällä hetkellä voidaan sanoa, että Epassin vaihtuminen työhyvinvointietuusjärjestelmäksi on lisännyt työhyvinvointietuuden käyttöä – järjestelmästä ja aiempaa monipuolisemmista käyttömahdollisuuksista on tullut hyvää palautetta.

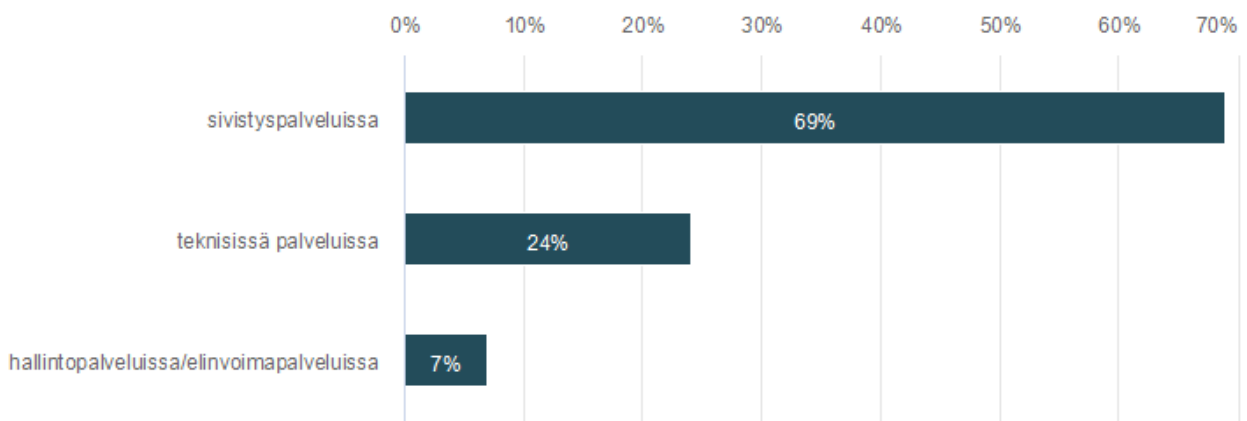
Kaiken kaikkiaan vuosi 2021 ei pitänyt henkilöstön kannalta sisällään mitään erityistä vuodesta 2020 poikkeavaa, mutta vuosi 2022 tullee oletettavasti näyttämään toiselta ainakin sairauspoissaolojen suhteen. Toivotaan kuitenkin, että tyhy-etuuden käyttö jatkuu yhtä aktiivisena. Henkilöstökyselyn mukaan työhyvinvoinnin taso on hiukan laskenut (3,9 > 3,8, 4 = hyvä), taso on edelleen melko hyvä ja lähellä hyvää arvoa. Kuitenkin, hajonnan määrä työhyvinvoinnin kokemuksissa on hiukan kasvanut ja esimerkiksi kohtalaisen ja erittäin huonon työhyvinvoinnin kokemusten määrä on kasvanut, kuten myöskin erittäin hyvän työhyvinvoinnin kokemusten määrä. Osaltaan muutos voi johtua niin koronan aiheuttamista muutoksista kuin kunnan järjestelmien muuttumisestakin, toisaalta siihen voi vaikuttaa vuosittain vastanneiden määrä ja jakauma. Jatkossa onkin pyrittävä kehittämään keinoja, jolla henkilöstökyselyn vastausprosenttia saadaan kasvatettua ja huolehdittava siitä, että kysely tavoittaa myös ne, jotka eivät käytä työssään pääasiassa tietokonetta. Työhyvinvointiin liittyen on myös tärkeää, että työssäjaksamisen tukiohjelma päivitetään vuonna 2022.

# Henkilöstökyselyn tulokset

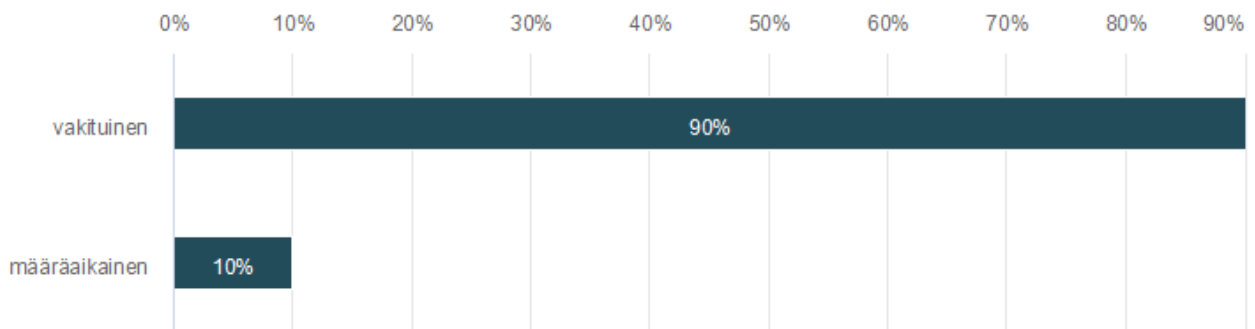
Vastaajien kokonaismäärä: 127

Vastausprosentti oli pienempi kuin edellisessä kyselyssä, eli noin 40 % työntekijöistä vastasi kyselyyn. Taus-takysymykset 1.–4. myötäilevät kunnan henkilöstötilastoja, mutta henkilöstökyselyille tyypillistä on, että vakituudessa palvelussuhteessa olevat vastaavat todennäköisemmin kuin määräaikaiset.

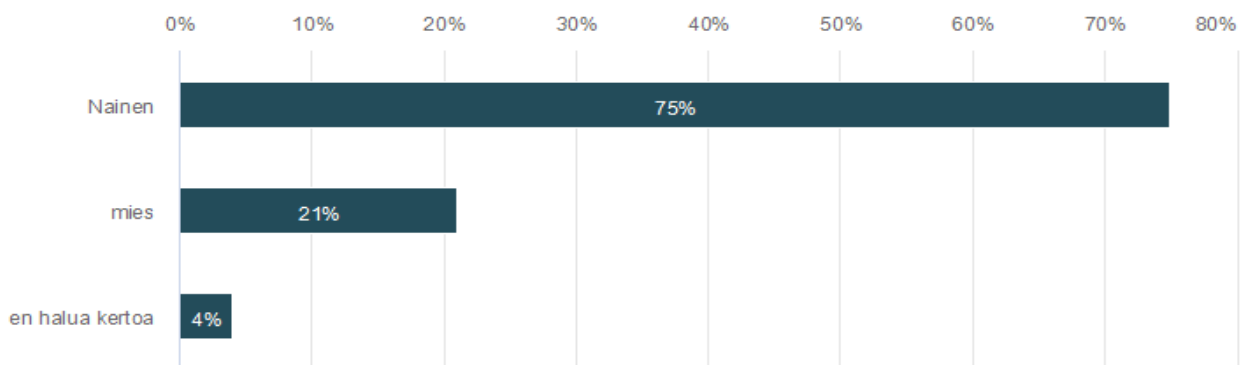
## 1. Työpaikkani on



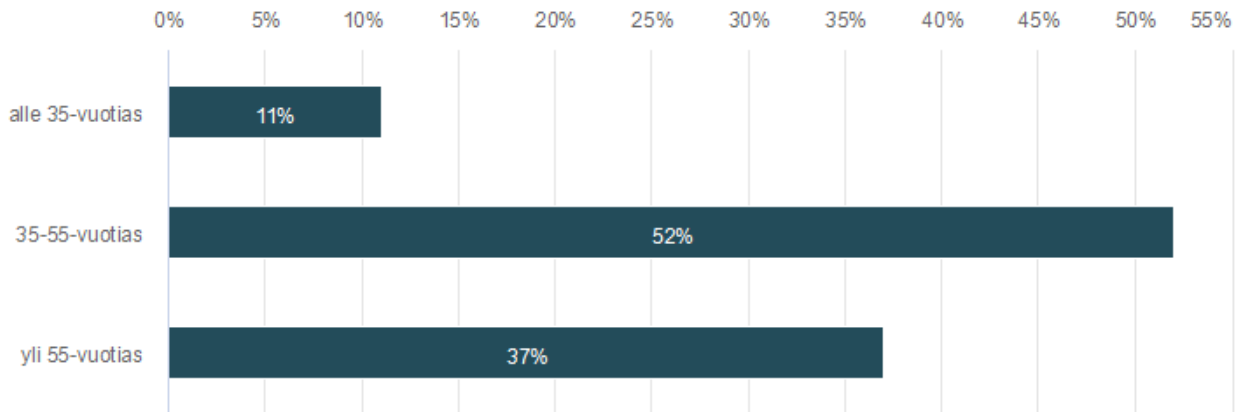
## 2. Palvelussuhteeni on



## 3. Sukupuoli



#### 4. Olen



#### 5. Osaaminen

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Täysin samaa mieltä	Keski- arvo	Mediaani
Työnantaja tukee ammattitaitoni ylläpitämistä	1,6%	19,7%	47,2%	31,5%	3,1	3,0
Osaamistani ja ammattitaitoani käytetään riittävästi työyksikössämme	3,1%	15,0%	54,3%	27,6%	3,1	3,0
Saan kehittää omaa työtäni	0,8%	11,8%	50,4%	37,0%	3,2	3,0

Pääsääntöisesti henkilöstö kokee, että työnantaja tukee ja myös hyödyntää työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Mahdollisuudet oman työn kehittämiseen ovat keskimääräisten kokemusten mukaan hyvät.

## 6. Johtaminen ja yhteistyö (esimies = lähin esimies)

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Täysin samaa mieltä	Keski- arvo	Mediaani
Työyhteisössämme arvostamme toisiamme	1,6%	11,8%	54,3%	32,3%	3,2	3,0
Keskustelemme asioista avoimesti ja pidämme työpaikkakokouksia	3,1%	24,4%	45,7%	26,8%	3,0	3,0
Käyn esimieheni kanssa kehityskeskustelut vuosittain	27,6%	13,4%	15,7%	43,3%	2,7	3,0

Tyytyväisyys esimiesten työskentelyyn ja työyksikön johtamiseen on pysynyt samalla tasolla kuin kaksi vuotta aiemmin. Edelleen yksikkökohtaiset erot kehityskeskustelujen vuosittaisessa toteutumisessa näkyvät myös tämän kyselyn tuloksissa.

## 7. Motivaatio

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Täysin sa- maa mieltä	Keski- arvo	Mediaani
Työtäni arvostetaan	0,8%	16,5%	55,1%	27,6%	3,1	3,0
En pelkää työni loppumista	3,2%	16,5%	37,8%	42,5%	3,2	3,0
Työnantaja kannustaa tehtävien muuttuessa	4,0%	29,1%	48,0%	18,9%	2,8	3,0
Palkkani vastaa työn vaativuutta	19,7%	47,3%	22,8%	10,2%	2,2	2,0
Olen tyytyväinen esimieheni toimintaan	6,3%	18,9%	44,1%	30,7%	3,0	3,0
Olen motivoitunut hoitamaan työtäni	0,8%	14,2%	46,4%	38,6%	3,2	3,0

Koronavuosien aiheuttamat muutokset työssä eivät ole merkittävästi vaikuttaneet omaan motivaatioon tai oman työn arvostuksen kokemiseen. Pelko työn loppumisesta on hieman liehtynyt.

## 8. Työhyvinvointi

	1 = Täysin erimielistä	2 = Jokseenkin erimielistä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Täysin samaa mieltä	Keski- arvo	Mediaani
Pidän työstäni	0,0%	5,5%	47,3%	47,2%	3,4	3,0
Työympäristöni on viihtyisä ja turvallinen	5,5%	18,9%	43,3%	32,3%	3,0	3,0
Työmääräni on sopiva	6,3%	24,4%	48,0%	21,3%	2,8	3,0
Tehtävät ovat jakautuneet tasapuolisesti työyksikössämme	6,3%	34,7%	41,7%	17,3%	2,7	3,0
Työnantaja tukee työhyvinvointiani	1,6%	28,3%	38,6%	31,5%	3,0	3,0
Työvälineet ovat asianmukaiset	1,6%	19,7%	44,1%	34,6%	3,1	3,0
Työilmapiiri on hyvä	3,9%	15,8%	51,2%	29,1%	3,1	3,0

## 9. Työhyvinvointini taso on

1 = Erittäin huono	2 = Huono	3 = Kohtalainen	4 = Hyvä	5 = Erittäin hyvä	Keskiarvo	Mediaani
1,6%	3,9%	27,6%	51,2%	15,7%	3,8	4,0

Edellisessä kyselyssä työhyvinvointinsa tasoa erittäin huonona ei pitänyt yksikään vastanneista. Vaikka keskiarvo laski vain 0,1 prosenttiyksikkö ja on edelleen lähellä hyvää, erittäin huonot ja lisääntyneet kohtalainen-vastaukset kertovat, että menneet vuodet ovat vaikuttaneet jollain tasolla työhyvinvointiin. Työnantajan tuen koetaan kuitenkin edelleen olevan hyvällä tasolla. Edelleen heikoimmat tulokset tulevat työmäärän sopivuudesta ja työtehtävien jakautumisesta tasaisesti työyksikössä.

## 10. Häirintä ja epäasiallinen käytös työpaikallamme

	1 = Jatku- vasti	2 = Jonkin verran	3 = Yksittäisiä tapauksia	4 = Ei ollen- kaan	Keski- arvo	Medi- aani
Työpaikallamme esiintyy seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää	0,0%	0,0%	7,1%	92,9%	3,9	4,0
Työpaikallamme esiintyy muuta häirintää tai epäasiallista kohtelua	0,0%	7,1%	46,4%	46,5%	3,4	3,0
Olen itse ollut häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kohteena	0,0%	4,7%	31,5%	63,8%	3,6	4,0
Työtoverini on ollut häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kohteena	0,8%	7,1%	39,4%	52,7%	3,4	4,0

## 11. Esimies puuttuu häirintään tai epäasialliseen käytökseen heti saatuaan tiedon asiasta

1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Täysin samaa mieltä	Keski- arvo	Medi- aani
0,8%	14,8%	45,1%	39,3%	3,2	3,0

Häirintää ja epäasiallista käytöstä työpaikalla kartoittavaa kysymystä muutettiin teknisesti hieman, mutta vastaukset ovat vertailukelpoisia edelliseen toteutukseen verrattuna. Vastauksissa korostuu esiintyneiden tapausten olleen lähinnä yksittäisiä. Jatkuvaa häirintää ei kukaan ole kokenut henkilökohtaisesti. Esimiehen reagoinnin nopeuteen ollaan jokseenkin tyytyväisiä, mutta on syytä korostaa työnantajan toimintaohjeissa välitöntä puuttumista ja nollatoleranssia.



## 12. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

	1 = erittäin heikosti	2 = melko heikosti	3 = tydyt- tävästi	4 = melko hyvin	5 = erittäin hyvin	Keski- arvo	Medi- aani
Sukupuolten välinen tasa- arvo toteutuu mielestäni	3,2%	3,1%	14,2%	47,2%	32,3%	4,0	4,0
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	1,6%	1,6%	21,2%	43,3%	32,3%	4,0	4,0
Erilaisissa työ-/virkasuh- teissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) koh- dellaan mielestäni tasapuo- lisesti työpaikallani	2,4%	3,1%	25,2%	42,5%	26,8%	3,9	4,0
Johdon ja esimiesten valit- semisessä yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	0,8%	4,7%	21,3%	46,4%	26,8%	3,9	4,0
Henkilöstön valitsemisessä yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni	1,6%	4,7%	20,5%	49,6%	23,6%	3,9	4,0
Palkkauksessa yhdenvertai- suus toteutuu mielestäni	2,4%	11,0%	29,9%	39,4%	17,3%	3,6	4,0
Vähemmistöjen (työkyvyyl- tään, seksuaaliselta tai su- kupuoliselta suuntautunei- suudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoiltaan, vakaumuk- seltaan tai arvomaailmal- taan erilaisten) yhdenver- taisuus toteutuu mielestäni työpaikallani	0,8%	2,4%	19,7%	48,0%	29,1%	4,0	4,0

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa kyselyn tulokset ovat suurin piirtein kuin edellisellä ker-  
ralla. Kokemukset oman tehtävän vaativuudesta suhteessa palkkaan heijastunevat tässä myös kokemuk-  
seen palkkauksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

**13. Kuinka usein olet viimeksi kuluneen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa?**

	1 = Päivittäin	2 = Kerran tai pari viikossa	3 = Kerran tai pari kuussa	4 = Kerran tai pari vuodessa	5 = En kos- kaan	6 = Ei koske minua	Keski- arvo	Medi- aani
Lastenhoito, vanhempana oleminen	1,6%	1,6%	6,3%	11,8%	12,6%	66,1%	4,0	4,0
Parisuhde	0,0%	1,6%	10,2%	23,6%	47,3%	17,3%	4,4	5,0
Omaiset	0,0%	2,4%	11,0%	24,4%	57,5%	4,7%	4,4	5,0
Ystävät	0,0%	0,0%	5,5%	19,7%	69,3%	5,5%	4,7	5,0
Opiskelu	0,0%	1,6%	3,1%	12,6%	44,1%	38,6%	4,6	5,0
Harrastukset	2,4%	6,3%	11,8%	25,2%	45,7%	8,6%	4,2	4,5
Sivutyö	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	22,8%	71,7%	4,8	5,0

**14. Jos olet kohdannut viimeksi kuluneen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja edellämainittujen elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

	n	Prosentti
Työkiireet	64	71,1%
Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot	7	7,8%
Esimies ei tue työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista	6	6,7%
En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi	3	3,3%
Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia	9	10,0%
Muu syy, mikä?	16	17,8%

**15. Miten työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?**

Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa suurimmat haasteet ovat lasten hoidossa ja vanhempana olemisessa. Työn koetaan haittaavan myös harrastuksia. Pääsyyksi nimetään työkiireet. Parannusehdotuksissa mainitaan mm. työaikojen joustot ja tasapuolinen työsuunnittelu. Korona-aika on muuttanut työn tekemistä, ja esim. etätöiden yleistyttyä on nähty myös siinä apu työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

**Avoimet vastaukset loppuksi**

Tiedonkulussa on parantamisen varaa. Korona-aika on ollut haasteellista ja nyt tilanteeseen vaikuttaa myös sota Ukrainassa. Oman panoksen merkitystä omaan työhyvinvointiin tuodaan esille. Henkilöstövaihdokset kunnan johtoryhmässä ovat saaneet henkilöstön odottavalle kannalle, mitä tuleman pitää. Koetaan tärkeäksi kysyä henkilöstöstä, mitä kuuluu, sekä luoda edelleen yhteisöllistä henkeä kunnan työntekijöille.