



# HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022

Suomussalmen kunta



SUOMUSSALMI

## Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022 .....	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.....	12
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	14
7.1 Palkkaus (tehdään seuraavan kerran vuodelta 2022).....	14
7.2 Henkilöstökustannukset.....	14
8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA .....	16
9. YHTEISTOIMINTA .....	17
9.1 HEPO-ryhmä .....	17
9.2 Työsuojelutoimikunta.....	17
9.3 Tiedottaminen.....	17
10. LOPUKSI .....	18

---

# 1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022

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 2022 sekä vakituisen henkilöstön että koko henkilöstön keski-ikä nousivat. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 50,1 (vuonna 2020 49,9) ja koko henkilöstön 48,1 v (vuonna 2021 47,96). Sairauspoissaolojen määrä nousi koronapandemian vuoksi, sillä sairauspoissaoloja oli 17,75 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (vuonna 2021 13,4) – poissaolojen määrä ei kuitenkaan kokonaisuudessaan hirveästi noussut, joten henkilöstön työpanos säilyi edelleen melko samalla tasolla vuoteen 2021 nähden (308 htv).

Kaikkiaan vuoden aikana kunnassa työskenteli eripituisissa palvelussuhteissa 511 (vuonna 2020 540 henkilöä), ja palvelussuhteiden pituudet vaihtelivat lyhyistä sijaisuuksista vakituisen työhön. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana esimerkiksi virkavapauksien, sijaisuuksien ja muiden tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Vuosina 2021 ja 2022 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 kolme 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 324 / 235 vakituista

- Nainen (69 % / 70 %)
- 48,1-vuotias / 50,1-vuotias
- Kunnan palveluksessa yli 10 vuotta (57 %) / 14,5 vuotta
- Jää eläkkeelle 64,3-vuotiaana
- Sairaana 18 kalenteripäivää/vuosi
- Naisten € = 97,8 senttiä (2022)
- Naisten keskipalkka 2720,99 € (2022)
- Miesten keskipalkka 2780,50 € (2022)
- Kustannukset:
  - palkka 36 767 €/v
  - yhteensä 48 874 €/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 2022 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 324 henkilöä. Henkilöstöstä 83 % teki kokoaikatyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2005	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	koko- aikaiset	osa- aikaiset
Koko henkilöstö	395	350	329	343	309	303	320	<b>324</b>	<b>268</b>	<b>56</b>
vakituiset	286	257	246	256	248	238	234	<b>235</b>	<b>215</b>	<b>20</b>
määräaikaiset	109	93	83	87	61	65	86	<b>89</b>	<b>53</b>	<b>36</b>

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2022 oli noin 308 htv (308 htv vuonna 2021 ja 296 vuonna 2020). Taulukon luvuissa voi olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, jos toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena. Tällaisia päällekkäisyyksiä oli vuonna 2022 hiukan aiempaa enemmän, mikä näkyi myös palkan-saajien kokonaismäärän nousuna.

Kunnan henkilöstöstä vakituisessa työsuhteessa olevien määrä oli 235, mikä on 72,5 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 89. Vuonna 2021 koko maan kuntatyöntekijöistä 75 prosenttia oli vakituisessa työsuhteessa, joten Suomussalmen osalta tämä luku on nyt keskimääräistä pienempi. Kokoaikaista työtä teki 268 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 56 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 17,3 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisellä vuonna 15,3 prosenttia – osa-aikaista työtä tekevien osuus on siis noussut aiemmasta.

### 3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstöstä 55,9 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisuuteen. Uutena työehtosopimuksena vuonna 2021 käyttöön tuli sote-sopimus, jonka alaisuuteen esimerkiksi työnohjaajat 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 31.12.2022

Kvtes	Tekn.sop.	Opettajat	TuntiTes	Sote	Yhteensä
181	28	90	13	12	324

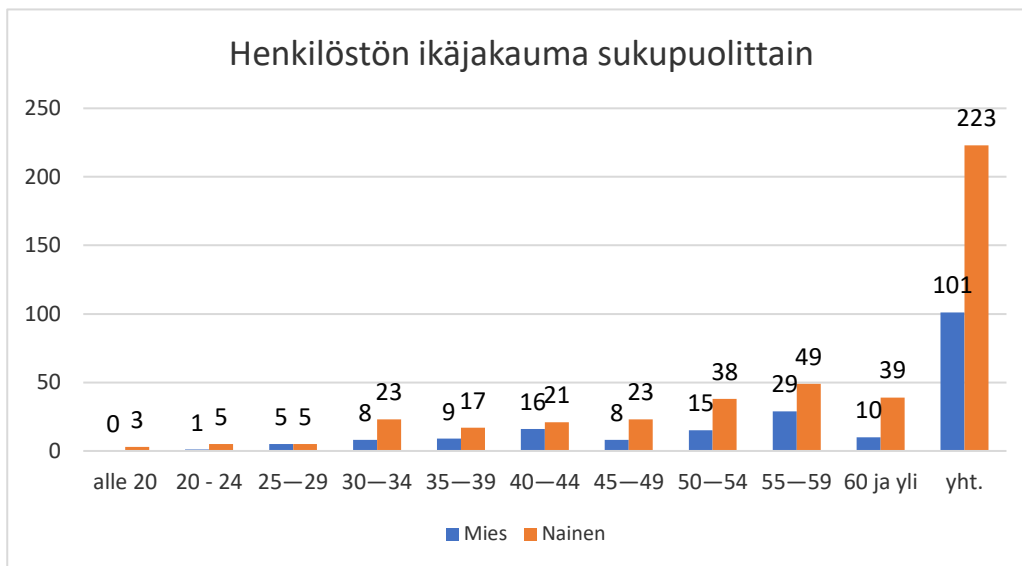
### 3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä (48,1) nousi hiukan, sillä vuonna 2021 se oli 47,96 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä nousi sekin hiukan. Vuonna 2021 kaikkien kuntien henkilöstön keski-ikä oli noin 45,5 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 223 (68,8 %) ja miehiä 101 (31,2 %). Vakituisessa palvelussuhteessa oli 165 naista (70,2 %) ja 70 miestä (29,8 %). 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-ikä kehitys

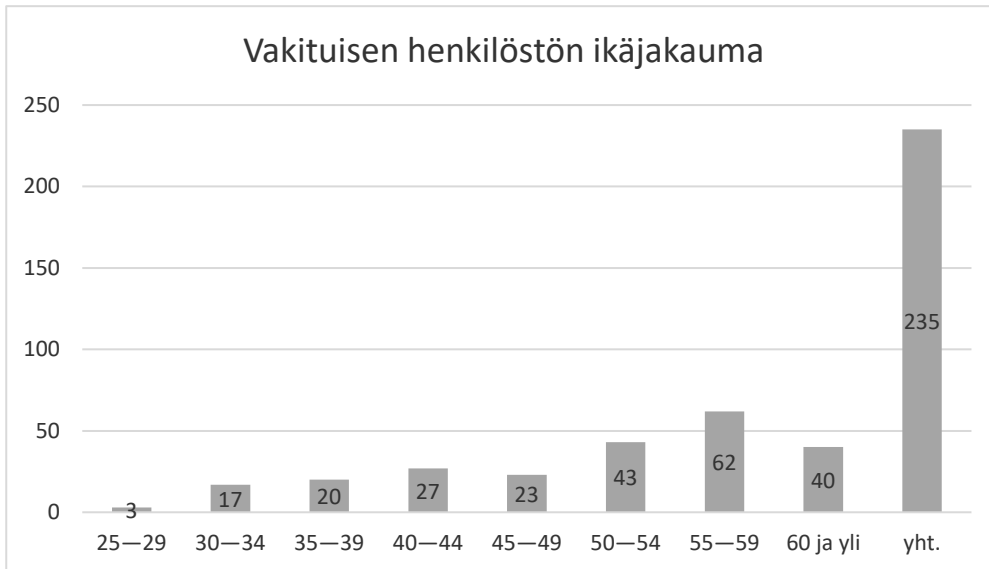
Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2005	49,7	46,6	45,3
2016	51,4	50,1	45,8
2017	50,9	49,3	45,8
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,01	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	45,6
2021	49,9	47,96	45,5
2022	50,1	48,1	ei vielä tiedossa



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	5	8	9	16	8	15	29	10	101
Nainen	3	5	5	23	17	21	23	38	49	39	223
yht.	4	6	11	28	25	32	40	52	81	41	324

Henkilöstöstä 53,7 % on yli 50-vuotiaita, minkä lisäksi yli 60-vuotiaita oli vuoden 2022 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	1	5	6	13	7	12	19	7	70
Nainen	2	12	14	14	16	31	43	33	165
yht.	3	17	20	27	23	43	62	40	235

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituudesta henkilöstöstä 62 % oli yli 50-vuotiaita ja 17 % oli yli 60-vuotiaita, mikä näkyy niin ikään tulevana vuosina eläkkeelle jäävien määrässä. 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 työnantajakuva ja työntekijöiden sitoutuneisuutta. Suomussalmen kunnan osalta henkilöstön pysyvyys on varsin vakaata, sillä vakituudesta henkilöstöstä 30 % on ollut ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta ja 57 % yli 10 vuotta. Vuonna 2021 nämä vastaavat luvut olivat 30 % ja 53 %. 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
16	42	42	36	28	20	13	38

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. Vuonna 2022 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 7 ja päättyneitä 12. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli viisi vähemmän kuin päättyneitä vakituisia palvelussuhteita. Vakituisen henkilöstön määrä on siis laskenut, mikä osaltaan selittyy sillä, että esimerkiksi eläköitymisen vuoksi päättyneitä vakituisia palvelussuhteita ei ole kaikissa tapauksissa



täytetty uudelleen. Vuodelle 2020 otettiin käyttöön edelleen käytössä oleva täyttölupamenettely, 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 2022 Suomussalmen kunnassa eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä, joiden keski-ikä oli 64,32 vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden määrä on sama kuin vuonna 2021. Eläke-ennusteen mukaan eläkkeelle jäävien määrä tulee seuraavina vuosina olemaan muutamia henkilöitä vähemmän kuin vuosina 2021 ja 2022. Kaikkien kuntien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 61,8 vuotta, mihin verrattuna kunnan henkilöstön eläkkeelle jäämisikä on keskimääräistä korkeampi.

Eläkemenoperusteiset menot olivat vuonna 2021 Kevan antaman tilinpäätösarvion mukaan 1 522 498,33 euroa. Varhemaksu on lakkautettu, joten eläkemenoperusteiset menot ilmoitetaan yhdellä summalla. Tämä summa on laskenut vuoteen 2021 nähden (Vuonna 2020 1 538 057,26 euroa).

Taulukko 5: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2016	19	62,1
2017	19	61,9
2018	13	61,1
2019	23	62,1
2020	18	60,7
2021	11	62,6
2022	11	64,3

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, millöin 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 edellisestä 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.

Vuosi	2021	2022
<b>Selite</b>	<b>Poissaolopäivät kalenteripäivinä</b>	<b>Poissaolopäivät kalenteripäivinä</b>
Kuntoutus/kuntoutustuki	280	141
Muu poissaolo	29	18
	29	18
Opintovapaa / muu koulutus	330	542
Perhevapaat	1 260	836
Sairauslomat ja tapaturmat	4 133	5 467
Toisen tehtävän hoito/julkinen tehtävä	5	11
Työvapaat palkalliset	400	457
Työvapaat palkattomat/osittain palkalliset	1 590	1 431
Vuosilomat/säästövapaat	10 975	11 049
<b>Yhteensä</b>	<b>19 002</b>	<b>19 952</b>

Poissaolojen määrä on kasvanut hiukan vuodesta 2020, mutta henkilöstön työpanos on säilynyt suunnilleen samana kuin aiempänä vuonna toteutuneita henkilötyövuosia tarkastellessa (308 htv). Osaltaan tämä selittyy sillä, että vuonna 2022 palkansaajia oli enemmän kuin vuonna 2021. Osa poissaoloista on selkeästi työhön liittyviä, kuten esimerkiksi koulutuksia, mihin liittyen on hyvä huomioida se, että vain koko päivän kestävät koulutukset näkyvät näissä poissaolotilastoissa. Sairauslomien määrän kasvu on selkeästi selitettävissä koronapandemialla, joka vuonna 2022 oli Suomussalmella pahimmillaan. Perhevapaiden määrä laski vuodesta 2021, kun taas opintovapaiden määrä kasvoi. Koronapoissaoloja lukuun ottamatta poissaolotilat ovat varsin normaalit sisältäen normaalia vuosittaista vaihtelua. Tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 15 päivää.

## 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 171 henkilöä on saanut noin 118 000 euroa). Vuonna 2022 kolme henkilöä haki tukea, yhteensä tukea myönnettiin 6 130 euroa.

Taulukko 7: Koulutusrahaston käyttö

Vuosi	Tuet yht.	Saajia
2005	3867	5
2016	1614	2
2017	1646	2
2018	250	1
2019	4262	3
2020	1220	1
2021	5885	4
2022	6130	3

### 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 2022 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 442 **koulutus**päivää. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, ja koulutuskorvauksen määrä on 8374,13 euroa. Vuoden 2022 osalta koulutusten määrä nousi edellisvuodesta, mutta edelleen koronatilanteen vuoksi koulutuksia peruuntui ja moni koulutuksista järjestettiin lyhyempinä etäkoulutuksina, jolloin koulutustunteja ei kertynyt koulutuskorvaushakemuksen päiviä kerryttävästi. Koulutusten seurannassa otettiin käyttöön OSS-järjestelmä.

## 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 62 % 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 (5 467 vuonna 2021 4130) kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 15. Sairauspoissaolot henkilöä kohden olivat 17 kalenteripäivää, lisäystä edelliseen vuoteen on tapahtunut neljällä kalenteripäivällä. Poissaolot laskivat hieman vuodesta 2020. Kuntatyönantajat tilastoi valtakunnallisesti sairauspoissaolot kalenteripäivää/ henkilötyövuosi ja tämän tilaston mukaan vuonna 2021 koko maassa oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivää sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2022 Suomussalmen kunnassa tämä luku oli 17,75, joten on hyvä huomata, että koronapandemiasta huolimatta emme ole kauhean kaukana koko maan keskiarvosta. Poissaolotietoja työpäivinä ei saatu raportointijärjestelmistä enää vuosina 2021 ja 2022.

#### **Koronapandemia kasvatti lukuja**

Vuosina 2020 ja 2021 Suomussalmen kunnan sairauspoissaolot olivat varsin alhaisia muun muassa aktiivisen koronalta suojautumisen ja runsaan etätöyö määrän vuoksi. Tilanne muuttui kuitenkin vuodelle 2022,

jolloin koronapandemia oli Suomussalmen alueella pahimmillaan ja on selvää, että tämä näkyi sairauspoissaolojen määrässä. Omalla ilmoituksella sairauslomia oli peräti 604 enemmän kuin vuonna 2021, lisäksi yleisvaarallinen tartuntatauti, karanteeni-koodilla haettuja poissaoloja oli 39 ja yleisvaarallisen tartuntataudin koodilla haettuja 412. Huomattavaa tässä on se, että karanteeni- ja yleisvaarallinen tartuntatauti -koodilla haettiin poissaolot vain, kun virallinen terveydenhuollon todistus oli käytettävissä. Virallisia koronatestauskäytänteitä muutettiin vuonna 2022 useaan otteeseen.

Osaltaan koronapandemia vaikutti myös palkansaajien määrään, sillä sijaisia jouduttiin palkkaamaan aiempaa enemmän. Lisäksi koronatilanne vaikutti osaltaan myös kehityskeskustelujen toteumiin, sillä varattuja kehityskeskusteluja peruuntui sairastumisten vuoksi, jolloin niitä oli vaikea aikatauluttaa. Kehityskeskusteluprosentti kunnassa oli noin 82.

Taulukko 8: Sairauspoissaolopäivät

Vuosi	Työpä/hlö	Muutos%	Kalenteripä/htv	Muutos%
2005	11	0		
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
2021	-	-	13,4	-1
<b>2022</b>	-	-	<b>17,75</b>	<b>32</b>

## 6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin tukemisen on ajateltu tukevan työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Tämän vuoksi kunta tukee erilaisin tavoin 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. hierontaan. Onnistunutta yhteistyötä oli lisäksi esimerkiksi Suomussalmen palloseuran Korpilätkä-jääkiekkojoukoston kanssa. Kaikista noin 300:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jotain tyhy-etuutta käytti 233 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 21 300 euron verran Epassin kautta. Työhyvinvointietuutta ei käytänyt lainkaan 70 kunnan tähän oikeutettua työntekijää.

Vuoden 2022 tyhy-etuuden määrä oli 100 euroa. 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 rutinoimisella. Vuonna 2022 tyhy-etuuksien käyttömahdollisuudet palautuivat koronaa edeltäneelle tasolle.

Virkistyspäivät: Työyhteisöt ovat voineet viettää puoli päivää virkistäytyen retkeillen, kuntoillen, ruokaillen tms. Työnantaja on tukenut virkistäytymistä 25 €/henkilö.

Kylpylän käytön tukeminen: Henkilöstön omaehtoista liikuntaa kannustettiin edelleen. Keskeisintä oli uimahalli- ja kuntosalilippujen sekä kausikorttien tukeminen (n. 5600 euroa).

Kianta-Opisto: Kianta-Opiston kurssimaksuihin ja kausikortteihin käytetään Epassia. Kokonaisuromäärä ei kuitenkaan ole saatavilla järjestelmästä.

Kulttuuripalvelujen käytön tukeminen: Kulttuurin osa-alueelta tuettiin kunnan kulttuuripalvelujen (35 euroa), Raateen tie -opperaviikonlopun (180 euroa), Kino Retikan (n. 1700 euroa) ja Teatteri Retikan (n. 500 euroa) järjestämiin tapahtumiin osallistumista.

Yhdistys- ja seuratoiminnan tukeminen: Tuettiin Sups:n jääkiekkoharrastukseen osallistujia (n. 380 euroa).

Hyvinvointipalvelut: Merkittävä osa Epassin käytöstä on tapahtunut hyvinvointipassin kautta, mm. hierontaan.

Muuta: Henkilöstön osallistumista Raateen Maratoniin tuettiin 10 eurolla. Tukea käytettiin 10 euron verran. Tupakanvieroitusohjeisto 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 2005–2022

	2005	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kustannukset	25 900	59 068	62 497	65 236	64 739	83 611	91 034	96 832
Kelan korvaus	60 %	60 %	60 %	60 %	59 %	57,1 %	60 %	
Tarkastuksia	273	153	332	158	98	183	350	315
Tutkimuksia	526	705	686	832	457	618	704	508

Taulukko 11: Sairaanhoidopalvelujen käyttö vuosina 2005–2021

	2005	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kustannukset	15 500	25 437	40 089	42815	43109,78	50 628	57 334	52 108
Kelan korvaus	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	47,5 %	36,5 %	
Vastaanottokäyntejä	333	342	282	279	305	249	263	249
Tutkimuksia	441	513	423	456	501	377	424	475

Työterveyshuollon järjestämien sairaanhoidopalvelujen 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. Sairaanhoidopalveluiden osalta kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta, myös tarkastusten ja tutkimuksen määrä on noussut.

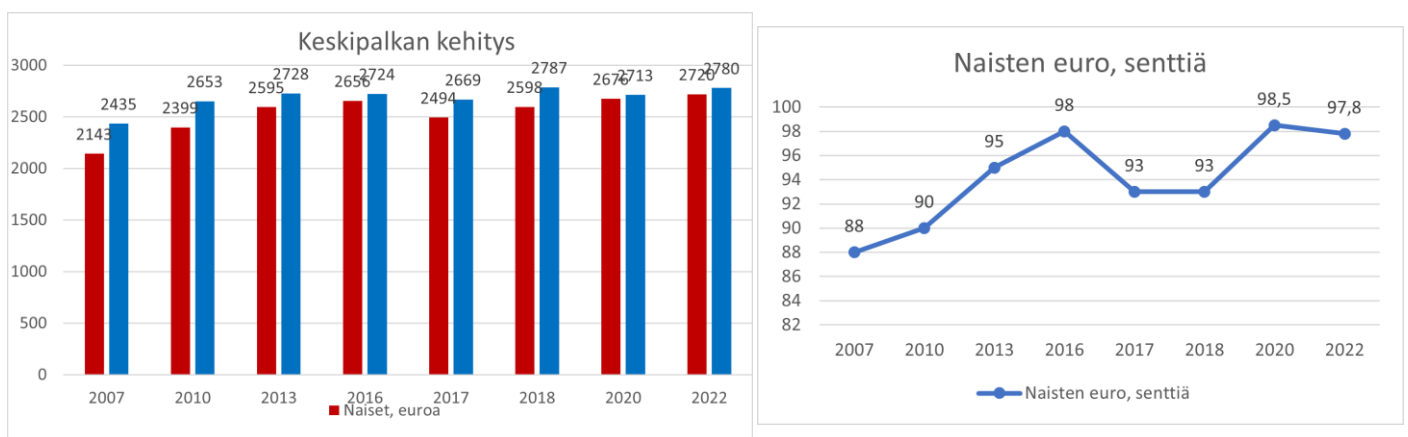
Vuodesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka 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.

Työhyvinvointitietoja ja keinoja tukea työhyvinvointia on käytössä hyvin, mutta jatkossa työntekijöitä voidaan motivoida työhyvinvoinnin edistämiseen esimerkiksi kattavamman työhyvinvointitiedotuksen ja sisäisen viestinnän kautta. Työhyvinvoinnin tueksi on valmisteilla Kevan työelämän kehittämisrahan hankehaku.

## 7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 7.1 Palkkaus

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 2021 käyttöön otettiin päivitetty tehtävien vaativuuden arvioinnin järjestelmä. Huomattavaa on, että sopimusneuvottelujen tuloksena vuonna 2022 palkkoihin tuli peräti kaksi yleiskorotusta, 2% ja 0,5 % yleiskorotukset.



Kuvat 3 ja 4. Keskipalkkojen kehitys sukupuolittain ja naisten euro

Palkkavertailu tehdään joka toinen vuosi ja edellisen kerran se tehtiin vuonna 2020. Vuodesta 2020 tehdyn palkkavertailun mukaan keskipalkka nousi sekä naisilla että miehillä. 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 joitakin harmonisointeja jouduttiin suorittamaan. Tämän lisäksi toimistohenkilöstön palkkoja harmonisoitiin lokakuussa 2020.



Taulukko 12: Henkilöstökulut

Henkilöstökulut		
	2022	2021
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan		
Palkat ja palkkiot	11 912 561,73	11 806 217,96
Eläkekulut	3 554 083,51	3 534 330,20
Muut henkilösivukulut	412 952,48	425 084,49
Henkilöstökorvaukset	-135 216,42	-154 422,45
Henkilösivukulut yhteensä	3 831 819,57	3 804 992,24
Henkilöstökulut yhteensä	15 744 381,30	15 611 210,20
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	90 783,90	156 159,02
<i>Henkilöstökulut yhteensä</i>	<i>15 835 165,20</i>	<i>15 767 369,22</i>

Henkilöstökuluihin liittyen hyvin keskeisiä työterveyshuollon kuluja käsitellään luvussa 6.2.

Henkilöstösivukulut ovat nousseet hiukan vuodesta 2021, mikä osaltaan selittyy henkilöstön suuremmalla määrällä ja palkkakustannusten nousulla, mihin osaltaan myös koronatilanne ja yleiskorotukset vaikuttivat. Kuitenkin muutokset henkilöstökustannuksissa ovat kokonaisuuteen nähden varsin pieniä.

## 8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 13: Henkilöstömäärä ja -rakenne toimialoittain 31.12.2022

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV
Kunnanhallitus	1	0	1	
Elinvoimapaalvelut	7	27	34	
Hallintopaalvelut	9	2	11	
Sivistyspalvelut	142	42	184	
Tekniset palvelut	76	18	94	
<b>Yhteensä, joista</b>	<b>235</b>	<b>89</b>	<b>324</b>	<b>308</b>
kokoaikaisia	215	53	268	
osa-aikaisia	20	36	56	

Sivutoimisia henkilöitä oli vuonna 2022 kuusi ja palkkatuettuja oli 28, joista elinvoimapaalveluiden alaisuudessa oli 24 ja sivistyspalveluiden alaisuudessa 1 ja teknisten palveluiden alaisuudessa 3. Henkilöstöstä osa-aikatyötä teki 17,3 % eli osa-aikaisuuden määrä kasvoi 2,0 prosenttiyksikköä vuodesta 2021.

Taulukko 14: Henkilöstömäärän kehitys

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2004
<b>Kunnanhallitus/Elinvoimapaalvelut</b>				7	4	5	4	2	3	2	1
<b>Kunnanhallitus</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>								
<b>Elinvoimapaalvelut</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>22</b>								
<b>Hallintopaalvelut</b>	<b>11</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>70</b>
<b>Perusturvapaalvelut</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>Sivistyspalvelut</b>	<b>184</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>270</b>
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>94</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>104</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>324</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>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 matkailupalvelut 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 kaksi kertaa vuonna 2022. HEPO-ryhmässä käsiteltiin muun muassa koronatilannetta, liukuvan työajan ohjeita ja henkilökohtaisen lisän periaatteita.

### 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 neljä kertaa vuonna 2022.

Työsuojelutoimikunta on laatinut työtaturmatilaston seurataksaan työtaturmatilanteen 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, vuoden 2022 loppupuolella myös Edu-puoli pääsi samaan intraan. Edelleen esimiehillä on suuri vastuu siitä, että tärkeät tiedot saavuttavat myös ne työntekijät, jotka eivät esimerkiksi työnkuvansa vuoksi pääse usein sähköpostiin tai intraan.

Vuonna 2021 koronatilanteen vuoksi järjestettyjä kunnanjohtajan ajankohtaiskatsauksia jatkettiin. Hyvää palautetta on tullut siitä, että Teamsin avulla järjestetyt infotilaisuudet voidaan nauhoittaa myöhemmin katsottavaksi.

## 10. LOPUKSI

Kuten vuoden 2021 henkilöstöraportissa ennustettiin, oli vuosi 2022 poissaolojen suhteen poikkeuksellinen. Vuodet 2020 ja 2021 olivat vielä hiljaisia koronavuosia, jolloin etätöitä tehtiin paljon, hygienia oli tehostettua eikä koronatilanne ollut vielä niin sanotusti puhjennut Suomussalmen alueella. Vuonna 2022 koronatilanne vaikutti selvästi poissaolotilastoihin, sillä sairauspoissaoloja oli peräti 1334 päivää enemmän kuin vuonna 2021.

Vuonna 2021 Suomussalmen kunnan henkilöstömäärä oli aiempaa vuotta hiukan suurempi, minkä lisäksi palkansaajien kokonaismäärä (sisältää kaikki palkansaajat ja lyhyetkin palvelussuhteet) oli noin 30 henkilöä pienempi kuin vuonna 2021, mutta noin 70 henkilöä suurempi kuin vuonna 2020. Tämä selittyy osaltaan sillä, että palvelut toimivat koronasta huolimatta melko normaalisti ja esimerkiksi sairastumisten kohdalla sijaisuuksia oli tarpeen tehdä.

Henkilöstökustannusten määrä oli edellisvuotta suurempi, mitä osaltaan selittävät henkilöstön hiukan suurempi määrä ja tehdyt yleiskorotukset. Kuitenkaan muuten henkilöstökustannuksissa ei normaalia kehitystä lukuun ottamatta ole havaittavissa poikkeuksellisia muutoksia.

Työhyvinvointietuuden käyttö on edelleen jatkunut vilkkaana ja ePassin kautta tulleet hyvinvointipalvelut kuten hieronta ovat olleet toivottu lisä. Vuonna 2022 virkistäytymisetus palautettiin ennalleen siten, että virkistäytymiseen sai käyttää 25 euroa ja puoli työpäivää henkilöä kohden.

Hyvinvointialueiden aloittaminen ei vaikuttanut Suomussalmella samalla tavalla henkilöstön määrään kuin monissa muissa Suomen kunnissa, sillä SOTE-henkilöstö oli työskennellyt jo vuosia kuntayhtymän palveluksessa. Henkilöstömuutoksilta ei kuitenkaan vältytty, sillä kaksi kuraattoria siirtyi vuoden vaihtuessa kunnasta Kainuun hyvinvointialueen palvelukseen.

Vuodelle 2023 mielenkiintoiseksi tarkastelukohteeksi jää, miltä poissaolotilastot näyttävät koronatilanteen osaltaan normalisoitua. Lisäksi valmistelun alla on työurajohtamisen hanke, johon on tarkoitus hakea Kevan työelämän kehittämisrahaa.