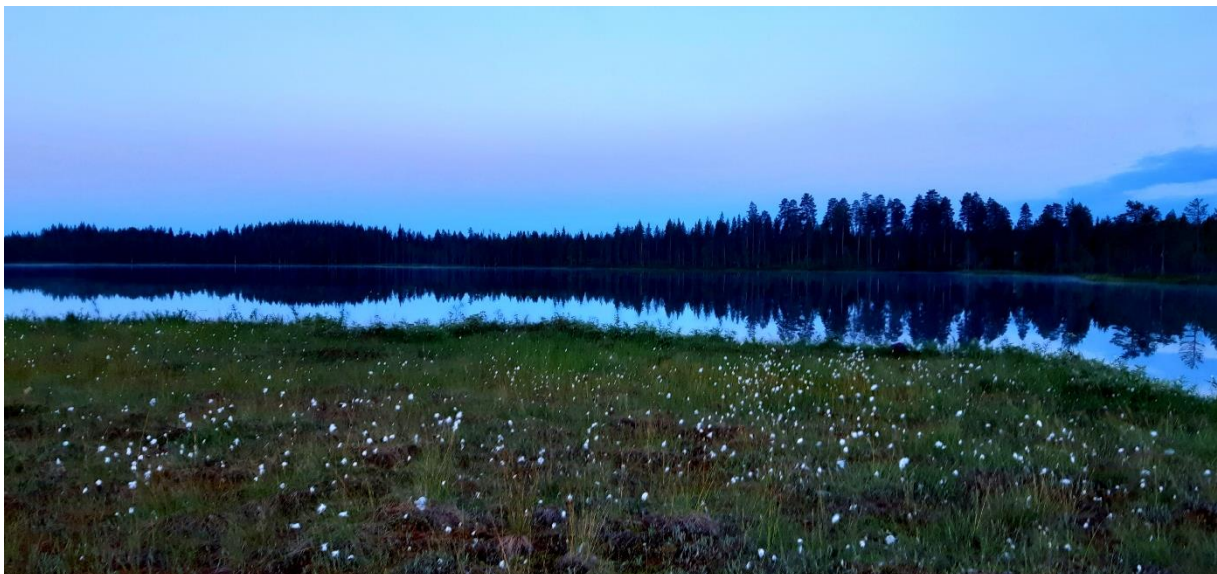




HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2023

Suomussalmen kunta



SUOMUSSALMI

Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2023	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, palkkavertailu joka toinen vuosi (seur. 2025)	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

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2023

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 2023 sekä vakituisen henkilöstön että koko henkilöstön keski-ikä nousivat. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 50,4 ja koko henkilöstön 48,4 v vuotta. Sairaspoissaolojen määrä laski koronapandemian taasaannuttua, sillä sairaspöissaoloja oli 15,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (vuonna 2021 13,4 ja vuonna 2022 17,75) .

Kaikkiaan vuoden aikana kunnassa työskenteli eripöituissaa palvelussuhteissaa 521 (vuonna 2022 511 henkilöä), ja palvelussuhteiden pituudet vaihtelivat lyhyistä sijaisuuksista vakituiseen työhön. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana esimerkiksi virkavapauksien, sijaisuuksien ja muiden tilapäisten työntekijöiden vuoksi.

Raportin tietojen tarkasteluajankohta on aina vuoden viimeinen päivä.

Seuraavassa luettelossa on keskimääräisen kunnan työntekijän/viranhaltijan tiedot

HENKILÖSTÖKUVA

HENKILÖSTÖÄ
yhteensä 309 / 230 vakituista

- Nainen (72 % / 70 %)
- 48,4-vuotias / 50,4-vuotias
- Kunnan palveluksessa vähintään 10 vuotta (57 %) / 14,2 vuotta
- Jää eläkkeelle 61,22-vuotiaana
- Sairaana 15, kalenteripäivää/vuosi
- Naisten € = 97,8 senttiä (2022)
- Naisten keskipalkka 2720,99 € (2022)
- Miesten keskipalkka 2780,50 € (2022)

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 2023 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 309 henkilöä. Henkilöstöstä 83 % teki koko-aikatyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2005	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	koko-aikaiset	osa-aikaiset
Koko henkilöstö	395	329	343	309	303	320	324	309	257	52
vakituiset	286	246	256	248	238	234	235	230	212	18
määräaikaiset	109	83	87	61	65	86	89	79	45	34

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2023 oli noin 311 htv (308 htv vuonna 2021 ja 2022). Taulukon luvuissa voi olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, jos toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena.

Kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa olevien määrä oli 230, mikä on 74,4 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 79. Vuonna 2022 koko maan kuntatyöntekijöistä 75 prosenttia oli vakituksessa työsuhteessa, joten Suomussalmen osalta tämä luku on nyt keskimääräistä pienempi. Koko-aikaista työtä teki 257 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 52 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 16,8 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 56,6 % 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 vuonna 2022. Sopimusmuutosten myötä nämä luvut eivät ole suoraan verrannollisia aikaan ennen sote-sopimusta ja varhaiskasvatuksen opettajien osalta tapahtunutta työehtosopimuksen siirtoa. Vuoden 2023 alusta kunnasta siirtyi kaksi kuraattoria hyvinvointialueen palvelukseen.

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2023

Kvtes	Tekn.sop.	Opettajat	TuntiTes	Sote	Yhteensä
175	28	83	13	10	309

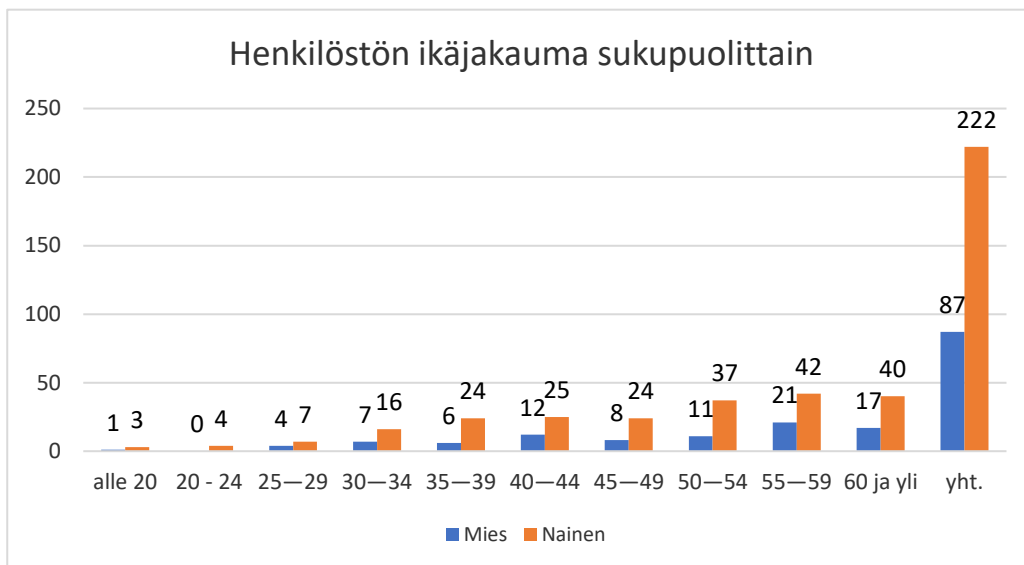
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä (48,4) nousi hiukan, sillä vuonna 2022 se oli 48,1 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä nousi sekin hiukan. Vuonna 2022 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 222 (71,8 %) ja miehiä 87 (28,2 %). Vakituksessa palvelussuhteessa oli 160 naista (69,6 %) ja 70 miestä (30,4 %). 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

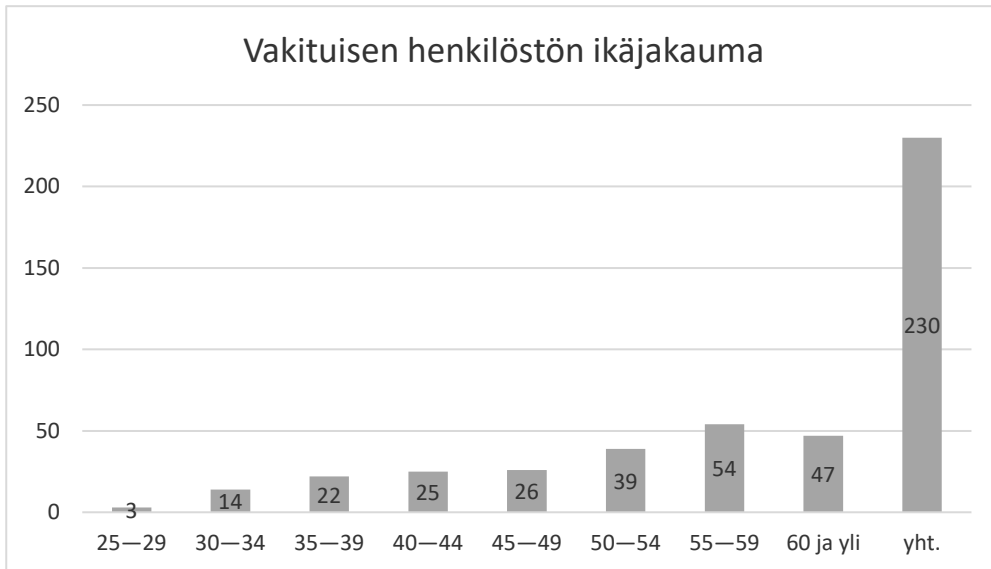
Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2005	49,7	46,6	45,3
2016	51,4	50,1	45,8
2017	50,9	49,3	45,8
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,01	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	45,6
2021	49,9	47,96	45,5
2022	50,1	48,1	45,5
2023	50,4	48,4	ei vielä tiedossa



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	0	4	7	6	12	8	11	21	17	87
Nainen	3	4	7	16	24	25	24	37	42	40	222
yht.	4	4	11	23	30	37	32	48	63	57	309

Henkilöstöstä 54,4 % on vähintään 50-vuotiaita, minkä lisäksi vähintään 60-vuotiaita oli vuoden 2023 lopussa 57. 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 hyvinvoinnista, motivoituneesta henkilöstöstä. Vuonna 2023 Keva myönsi Suomussalmen kunnalle työelämän kehittämisrahaa työurajohtamisen hankkeeseen.



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	3	5	5	10	8	9	16	14	70
Nainen	0	9	17	15	18	30	38	33	160
yht.	3	14	22	25	26	39	54	47	230

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituudesta henkilöstöstä 60,8 % oli vähintään 50-vuotiaita ja 20,4 % oli vähintään 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 myös palveluntuottajana. Tässäkin yhteydessä on hyvä nostaa esille Omalla uralla -työurajohtamisen hanke.

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 55 % yli 10 vuotta. Vuonna 2022 nämä vastaavat luvut olivat 30 % ja 57 %. 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
15	36	52	34	25	25	11	32

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. Vuonna 2023 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 15 ja päättyneitä 16. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli yksi vähemmän kuin päättyneitä vakituisia

palvelussuhteita. Vakituisten henkilöstön määrä on siis laskenut, mikä osaltaan selittyy sillä, että esimerkiksi eläköitymisen vuoksi päättäneitä vakituisia palvelussuhteita ei ole kaikissa tapauksissa täytetty uudelleen.

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 kolme enemmän kuin vuonna 2022. Eläköitymisennusteen mukaan tulevana 5 vuotena eläkkeelle tulee jäämään 60 - 80 henkilöä.

Tasausmaksu vuodelta 2023 oli 560 588,81 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
2023	14	61,22

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 kasvoi edelliseen vuoteen nähden, mikä osaltaan johtuu vuodelle 2023 sattuneista perhevapaista. Muita poissaoloja voivat olla esimerkiksi kuntoutukset, messut, kunnalliset luottamustoimet tai palkalliset merkkipäivät.

Alla poissaolotilastot vuosilta 2021, 2022 ja 2023 (sininen taulukko). Vuonna 2023 poissaolojen määrä oli yli tuhat päivää vuotta 2022 suurempi. Sairaspoissaolojen määrä on edellisiä vuosia pienempi – poissaolojen määrän kasvu vuonna 2023 selittyy hyvin pitkälti perhevapaisiin perustuvilla poissaoloilla. Myös vuosilomien ja säästövapaiden käytön tehostaminen kunnanhallituksen ohjeistuksen mukaisesti näkyi poissaoloissa, sillä vuosilomia ja säästövapaita pidettiin vajaa 400 päivää enemmän kuin vuonna 2022.

Vuosi	2021	2022
Selite	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä
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/säästöväpaat	10 975	11 049
Yhteensä	19 002	19 952

2023

⊕	5
⊕ Kuntoutus/kuntoutustuki	37
⊖ Muu poissaolo	12
⊕ Ylityövapaa	12
⊕ Opintovapaa / muu koulutus	845
⊕ Perhevapaat	2 056
⊕ Sairauslomat ja tapaturmat	4 792
⊕ Toisen tehtävän hoito/julkinen tehtävä	10
⊕ Työvapaat palkalliset	347
⊕ Työvapaat palkattomat/osittain palkalliset	1 718
⊕ Vuosilomat/säästöväpaat	11 417
Yhteensä	21 239

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 uudelleen koulutukseen tukemalla opiskelukustannuksia koulutusrahastosta vuodesta 1995 alkaen (yhteensä 171 henkilöä on saanut noin 118 000 euroa). Vuonna 2023 kaksi henkilöä haki tukea, yhteensä tukea myönnettiin 1710 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
2023	1710	2

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.

Vuoden 2023 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 354 **koulutuspäivää**. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, ja koulutuskorvauksen määrä on 6918,93 euroa. Vuoden 2023 osalta koulutusten määrä laski edellisvuodesta, mihin voi osaltaan olla syynä juuri vuoden 2022 suuremmat koulutusmäärät. Koulutusten seurannassa käytetään OSS-järjestelmää, jonka käyttöä on edelleen tehostettava ja edellytettävä.

6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

6.1 Sairauspoissaolot

Työsuojelutoimikunta seuraa työhyvinvointia lisäävän ja kehittävän ohjelman toteutumista sekä kehittää työhyvinvointitoimintaa.

Henkilöstön hyvinvoinnin tilanne on vuoden 2024 alussa tehdyn työhyvinvointikyselyn mukaan melko hyvä, mutta myös kehittämiskohteita on kyselyn perusteella helppo havaita. Työhyvinvointi on kyselyn mukaan 0,1 prosenttiyksikköä aiempaa parempi, minkä lisäksi palkkaukseen ollaan aiempaa tyytyväisempiä. Kuitenkin esimerkiksi työkyvyn tukimalleissa, esihenkilötyössä ja avoimessa johtamiskulttuurissa on kehitettävää. Kevan kyselypohjalla tehty hyvinvointikysely toimii osaltaan tietopohjana Omalla uralla – työurajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa -hankkeelle

Henkilöstön työhyvinvointia on seurattu ikärakenteen ja sairauspoissaolojen kehityksellä sekä seitsemänä vuonna henkilöstölle tehdyllä työhyvinvointikyselyllä. Vuonna 2024 tehdyssä henkilöstökyselyssä valtaosa koki työhyvinvointinsa tilan hyväksi. Esimerkiksi esihenkilötyössä ja tiedonkulussa on vielä edelleen kehitettävää. Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään henkilöstöraportin yhteydessä.

Sairauspoissaoloja oli 4792 kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli alle 10. Sairauspoissaolot henkilöä kohden olivat 15,45 kalenteripäivää, mikä näyttää laskevaa suuntaa koronapandemian jäljiltä, sillä vuonna 2022 vastaava luku oli 17,75 kalenteripäivää henkilöä kohden. Koronan jälkeen tilanne on edelleen tasaantumassa, mutta huomioitavaa on, että korona ei ole edelleenkaan poistunut, vaan aiheuttaa vuosiin ennen koronaa nähden lisää poissaoloja.

Sairauspoissaolopäivät

Vuosi	Työpv/hlö	Muutos%	Kalenteripv/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
2022	-	-	17,75	32
2023	-	-	15,4	-13

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 325:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jotain tyhy-etuutta käytti 258 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 27 800 euron verran Epassin kautta. Työhyvinvointietuutta ei käyttänyt lainkaan 70 kunnan tähän oikeutettua työntekijää.

Vuoden 2023 tyhy-etuuden määrä palasi 120 euroon (100 euroa vuosina 2020–2022).

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. 11000 euroa).

Kianta-Opisto: Kianta-Opiston kurssimaksuihin ja kausikortteihin käytetään Epassia. Kokonaisuromäärä ei kuitenkaan ole saatavilla järjestelmästä, mutta arviolta ainakin 2000 euroa.

Kulttuuripalvelujen käytön tukeminen: Kulttuurin osa-alueelta tuettiin kunnan kulttuuripalvelujen, Kino Retikan ja Teatteri Retikan järjestämiin tapahtumiin osallistumista. Kaikki nämä toimijat ovat mukana Epassi-järjestelmässä palveluntuottajina.

Yhdistys- ja seuratoiminnan tukeminen: Tuettiin Sups:n jääkiekkoharrastukseen osallistujia (n. 670 euroa).

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

Muuta: Raatteen Maratonin osallistumismaksuun ei käytetty kunnan tukea. Tupakanvieroitushoito on ollut myös henkilöstön käytössä Savuton Suomussalmi -ohjelman mukaisesti.

Henkilöstön hyvinvointikampanja: Kunnanjohtajan kokeilumäärärahoista saatiin rahoitusta henkilöstön hyvinvointikampanjaan, joka tarjosi mahdollisuuksia lajikokeiluihin, uintitekniikkaopetusta sekä retkipäivän. Eri tapahtumiin osallistui yhteensä 70 eri henkilöä. Kampanjatapahtumat ajoittuivat elo-syyskuulle. Saadun positiivisen palautteen perusteella kampanja toteutetaan vuonna 2024 tasaisesti pitkin vuotta.

Henkilöstöiltamat: Kiitokseksi henkilöstön venymisestä järjestettiin henkilöstöiltamat 13.1.2023, joka oli yhteinen tapahtuma koko henkilöstölle.

Työterveyshuolto- ja sairaanhoitopalvelut on ostettu Kainuunmeren Työterveys Oy:stä, joka vuonna 2023 yhdistyi Mehiläisen työterveyteen. Alla olevat taulukot kuvaavat työterveyshuollon käyttöä, työterveyshuollon kustannuksiin on laskettu myös ensiapukustannukset.

Taulukko 10: Työterveyshuoltoa on käytetty seuraavasti vuosina 2005–2023

	2005	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kustannukset	25 900	59 068	62 497	65 236	64 739	83 611	91 034	96 832	83 633
Kelan korvaus	60 %	60 %	60 %	60 %	59 %	57,1 %	60 %	60 %	
Tarkastuksia	273	153	332	158	98	183	350	315	232
Tutkimuksia	526	705	686	832	457	618	704	508	211

Taulukko 11: Sairaanhoitopalvelujen käyttö vuosina 2005–2023

	2005	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kustannukset	15 500	25 437	40 089	42 815	43 109,78	50 628	57 334	52 108	67 967
Kelan korvaus	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	47,5 %	36,5 %	50 %	
Vastaanottokäyntejä	333	342	282	279	305	249	263	249	320
Tutkimuksia	441	513	423	456	501	377	424	475	643

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.

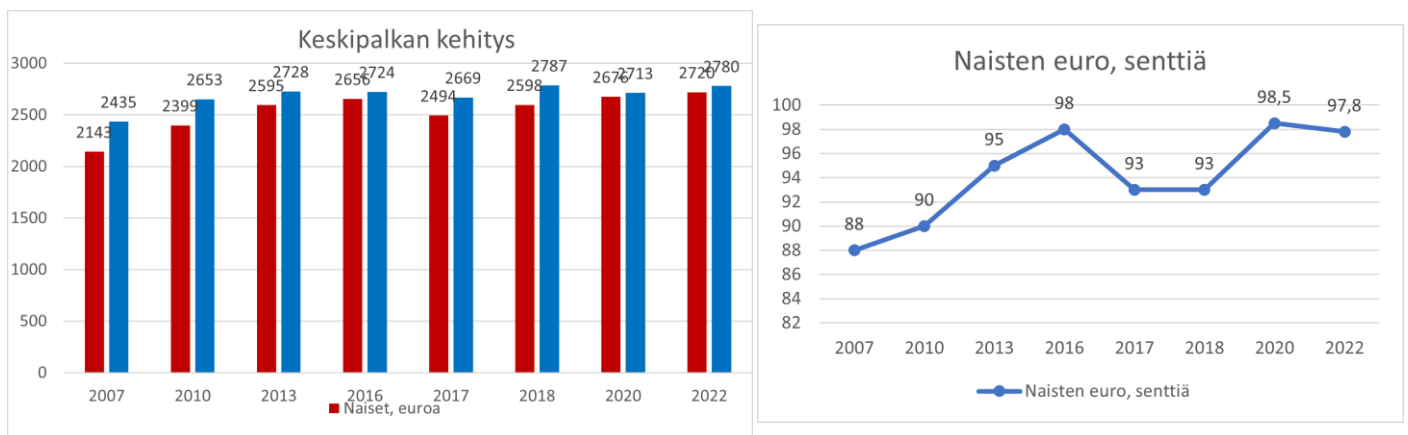
Vuodesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle on määritelty korvausluokien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän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

Työhyvinvointitietoja 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, palkkavertailu joka toinen vuosi (seur. 2025)

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		
	2023	2022
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	15 373 530,52	15 744 381,30
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	139 607,02	90 783,90
<i>Henkilöstökulut yhteensä</i>	<i>15 513 137,54</i>	<i>15 835 165,20</i>

Henkilöstösivukulut ovat laskeneet vuodesta 2023 reilulla 300 000 eurolla. Osaltaan tähän vaikuttaa tasausmaksujärjestelmään siirtyminen eläkemenoperusteisesta maksusta. Palkkakustannuksissa vuoden 2023 osalta lisäyksenä näkyvät yleiskorotukset, järjestelyerät ja uuden henkilökohtaiset lisät.

8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 13: Henkilöstömäärä ja -rakenne toimialoittain 31.12.2023

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV
Kunnanhallitus	1	0	1	
Elinvoimapalvelut	7	19	26	
Hallintopalvelut	9	2	11	
Sivistyspalvelut	137	41	178	
Tekniset palvelut	76	17	93	
Yhteensä, joista	230	79	309	311
kokoaikaisia	212	45	257	
osa-aikaisia	18	34	52	

Sivutoimisia henkilöitä oli vuonna 2022 kuusi ja palkkatuettuja oli 28, joista elinvoimapalveluiden 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

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2004
Kunnanhallitus/Elinvoimapalvelut					7	4	5	4	2	3	1
Kunnanhallitus	1	1	1	1							
Elinvoimapalvelut	26	34	27	22							
Hallintopalvelut	11	11	9	9	22	42	33	49	24	19	70
Perusturvapalvelut		0	0	0	0	0	0	0	0	0	467
Sivistyspalvelut	178	184	193	177	185	195	189	201	204	216	270
Tekniset palvelut	93	94	90	94	95	102	102	96	100	108	104
Yhteensä	309	324	320	303	309	343	329	350	330	346	912

Vuoden 2005 alusta Kainuun maakunnan palvelukseen siirtyi 309 henkilöä. Lisäksi Ylä-Kainuun palvelukeskuksen puolankalaisesta henkilöstöstä siirtyi maakuntaan 85 henkilöä ja Puolangan kuntaan 25 henkilöä. Ruokapalvelut siirtyivät hallintopalveluista teknisiin palveluihin (30 henkilöä). Vuoden 2013 alussa lukio siirtyi sivistyspalveluihin Kainuun maakunta -kuntayhtymän purkauduttua (15 henkilöä). Vuosina 2016–2018 hallintopalvelujen henkilöstömäärää nostivat palkkatukityöllistetyt sekä määräaikainen projektihenkilöstö. 1.6.2017 kunnan uuden hallintosäännön myötä matkailupalvelut siirtyivät hallintopalveluista uuteen elinvoimapalvelujen toimialaan, mikä näkyi elinvoimapalveluiden henkilöstömäärässä myös seuraavina vuosina. Keväällä 2020 työllisyshoidon palvelut siirrettiin elinvoimapalveluiden alle, minkä lisäksi toimialalle palkattiin elinvoimajohtaja. Kunnan henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana muun muassa virkavapauksien, sijaisuuksien ja tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Luvuissa voi täten 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 2023. HEPO-ryhmässä käsiteltiin muun muassa etätyöohjeita 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 2023.

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. Edelleen esimiehillä on suuri vastuu siitä, että tärkeät tiedot saavuttavat myös ne työntekijät, jotka eivät esimerkiksi työnkuvansa vuoksi pääse usein sähköpostiin tai intraan.

10. LOPUKSI

Vuosi 2023 oli henkilöstön suhteen melko tavanomainen, joskin edelleen korona näkyi tilastoissa poissaoloja nostavana tekijänä, mutta kuitenkin vuodesta 2022 sairaspoissaolot ovat laskeneet selvästi. Poissaolojen suhteen tilanne on kohtuullisen hyvä, joskin vuosittaista vaihtelua on esimerkiksi opinto- ja perhevapaitten takia – viime vuonna perhevapaita olikin huomattavasti enemmän kuin sitä edeltävänä vuonna.

Vuonna 2023 järjestettiin ensimmäinen henkilöstöjuhla eli ”henkilöstöiltamat”, joka tapahtumana sai paljon positiivista palautetta. Lisäksi kunnanhallituksen kokeilurahalla järjestettiin henkilöstön hyvinvointikampanja, joka tarjosi erilaisia liikuntakokeiluja ja hyvinvointiteemaisia luentoja. Myös henkilöstön joululahja on yksi asia, josta on saatu positiivista palautetta. Henkilöstön huomioimiseen liittyy myös Omalla uralla-hanke, joka tähtää kunnan henkilöstöpolitiikan sekä työurajohtamisen kehittämiseen ja ajantasaistamiseen. Vuonna 2024 kehittämistoimenpiteet liittyvät siis työurajohtamiseen ja henkilöstöpolitiikan kehittämiseen.