



Henkilöstöraportti vuodelta 2024



Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2024	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	8
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
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
7.1 Palkkaus, palkkavertailu.....	13
7.2 Henkilöstökustannukset.....	14
8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA	15
9. YHTEISTOIMINTA	16
9.1 HEPO-ryhmä	16
9.2 Työsuojelutoimikunta.....	16
9.3 Omalla Uralla -hanke	16
9.4 Tiedottaminen.....	17
10. LOPUKSI	18

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2024

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 2024 sekä vakituisen henkilöstön että koko henkilöstön keski-ikä nousivat. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 50,92 ja koko henkilöstön 48,9 vuotta. Sairaspoissaolojen määrä laski huomattavasti, sillä sairaspöissaoloja oli 11,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (vuonna 2023 15,4 ja vuonna 2022 17,75). Osaltaan tähän vaikuttaa koropandemian tasaantuminen ja etätyön tekemisen lisääntyminen pienissä oireilussa.

Vuonna 2024 käynnistettiin myös Omalla uralla-hanke, jonka myötä esimerkiksi henkilöstöpolitiikkaa päivitettiin ja laadittiin kuntaan työurajohtamisen käsikirja. Myös työkyvyn hallintamalli päivitettiin vuonna 2024.

Vuoden 2024 lopussa kuntaan palvelussuhteessa oli 292 henkilöä, joista vakituisia oli 224. 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 292 / 224 vakituista

- Nainen (71 % / 70 %)
- 48,9-vuotias / 50,9-vuotias
- Kunnan palveluksessa vähintään 10 vuotta (55 %)
- Jää eläkkeelle 60,3-vuotiaana
- Sairaana 12 kalenteripäivää/vuosi
- Naisten € = 92 senttiä (2024)
- Naisten keskipalkka 3005,86 € (2024)
- Miesten keskipalkka 3269,50 € (2024)

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
- esihenkilötyötä 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 2024 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 292 henkilöä. Henkilöstöstä 85 % teki koko-aikatyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	koko-aikaiset	osa-aikaiset
Koko henkilöstö	343	309	303	320	324	309	292	249	43
vakituiset	256	248	238	234	235	230	224	206	18
määräaikaiset	87	61	65	86	89	79	68	43	61

Toteutuneita henkilötövuosia vuonna 2024 oli noin 292 htv (311 htv vuonna 2023). 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 76,7 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 68. Koko-aikaista työtä teki 249 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 43 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 14,7 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 16,8 prosenttia – osa-aikaista työtä tekevien osuus on siis laskenut vuodesta 2023.

3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstöstä 55,5 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisuuteen. Huomioitavaa on, että vuodesta 2023 alkaen varhaiskasvatuksen opettajat ovat olleet OVTES:n alaisuudessa.

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2024

Kvtes	Tekn.sop.	Opettajat	TuntiTes	Sote	Yhteensä
162	27	80	14	9	292

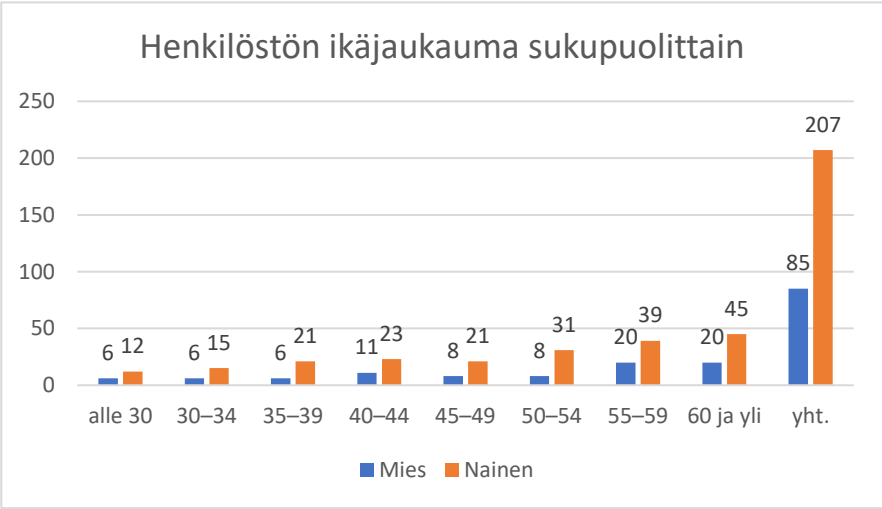
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä (48,9) nousi hiukan, sillä vuonna 2023 se oli 48,4 vuotta. Vakituksien henkilöstön keski-ikä nousi sekin hiukan. Vuonna 2023 kaikkien kuntien henkilöstön keski-ikä oli noin 45,3 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 207 (70,9 %) ja miehiä 85 (29,1 %). Vakituksessa palvelussuhteessa oli 157 naista (70,1 %) ja 67 miestä (29,9 %). 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

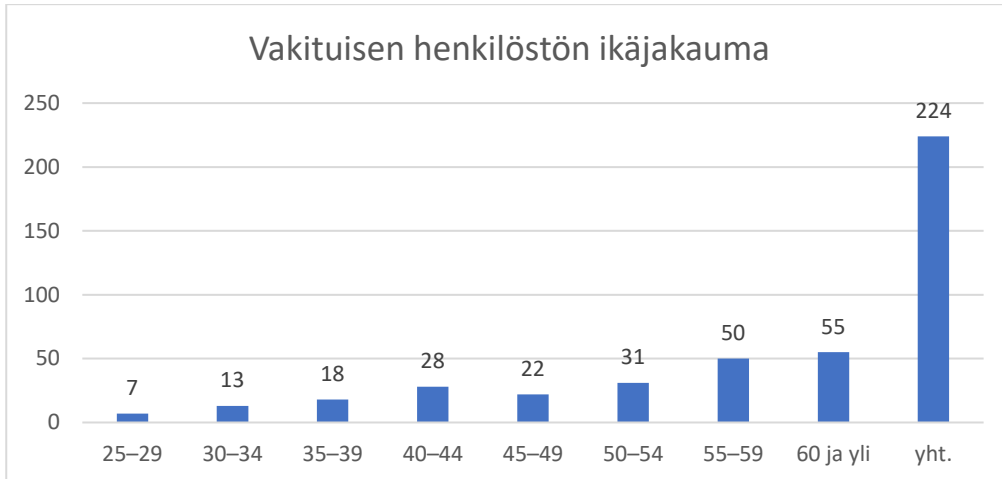
Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,01	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	45,6
2021	49,9	47,96	45,5
2022	50,1	48,1	45,5
2023	50,4	48,4	45,3
2024	50,92	48,9	ei vielä tiedossa



Kuva 1. Henkilöstön ikäjaukama sukupuolittain

Ikä	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 ja yli	yht.
Mies	6	6	6	11	8	8	20	20	85
Nainen	12	15	21	23	21	31	39	45	207
yht.	18	21	27	34	29	39	59	65	292

Henkilöstöstä 55,8 % on vähintään 50-vuotiaita, minkä lisäksi vähintään 60-vuotiaita oli vuoden 2024 lopussa 65. Tämä voi näkyä tulevina vuosina suurempina eläkkeelle jäävien määrinä. 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. Kunnan henkilöstön ikärakennetta ajatellen onkin laadittu työurajohtamisen käsikirja, joka ottaa huomioon erilaisia työuran vaiheita ja niihin liittyviä menettelytapoja.



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	4	4	3	10	9	6	14	17	67
Nainen	3	9	15	18	13	25	36	38	157
yht.	7	13	18	28	22	31	50	55	224

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituiseista 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 -työrajohtamisen hanke, jonka myötä työrajohtamisen toimenpiteitä on jo aloitettu.

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 vakituiseista henkilöstöstä 28,6 % on ollut ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta ja 54,9 % yli 10 vuotta. Vuonna 2023 nämä vastaavat luvut olivat 30 % ja 55 %.

Taulukko 4: Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen kesto

Alle 2v	2–4v	5–9v	10–14v	15–19v	20–24v	25–29v	Yli 30v
17	30	54	37	22	25	10	29

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvataan myös raportoimalla vuoden aikana alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet. Vuonna 2023 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 15 ja päättyneitä 16. Vuonna 2024 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 6 ja päättyneitä 18. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi siis 12 enemmän kuin alkoi. Vakituisen henkilöstön määrä on siis laskenut, mikä osaltaan selittyy sillä, että esimerkiksi eläköitymisen vuoksi päättyneitä vakituisia palvelussuhteita ei ole kaikissa tapauksissa täytetty uudelleen.

3.5 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2023 Suomussalmen kunnassa eläkkeelle siirtyi 8 henkilöä, joiden keski-ikä oli 60,3 vuotta. Eläköitymisennusteen mukaan tulevana 5 vuotena eläkkeelle tulee jäämään noin 60 henkilöä.

Tasausmaksu vuodelta 2023 oli 560 588,81 euroa. Vuodelta 2024 tasausmaksu oli 540 869,16 euroa.

Taulukko 5: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2018	13	61,1
2019	23	62,1
2020	18	60,7
2021	11	62,6
2022	11	64,3
2023	14	61,22
2024	8	60,3

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, milloin kyseiset ihmiset ovat jääneet työstään pois. Kuntatyöntantajien 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, 2023 ja 2024. Vuonna 2024 poissaolojen määrä oli yli tuhat päivää vuotta 2023 pienempi. Sairaspoissaolojen määrä on edellisiä vuosia merkittävästi pienempi. Vuosilomien määrässä näkyi vuoden 2023 suuri perhevapaiden määrä, sillä vuoden 2023 pitämättä jääneitä lomia pidettiin vuonna 2024.

Vuosi	2021	2022	2023	2024
Selite	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä
Kuntoutus/kuntoutustuki	280	141	37	58
Muu poissaolo	29	18	12	4
Opintovapaa/muu koulutus	330	542	845	594
Perhevapaat	1 260	836	2 056	834
Sairauslomat ja tapaturmat	4 133	5 467	4 792	3 503
Toisen tehtävän hoito/julkinen tehtävä	5	11	10	16
Työvapaat palkalliset	400	457	347	450
Työvapaat palkattomasti/osittain palkalliset	1 590	1 431	1 718	2 189
Vuosilomat/säästövapaa t	10 975	11 049	11 417	11 867
Yhteensä	19 002	19 952	21 239	19 932

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. Vuonna 2024 yksi henkilö haki tukea, yhteensä tukea myönnettiin 1385 euroa. Omalla uralla-hankkeen myötä koulutusrahaston sääntöjä muutettiin siten, että hakuprosessi on aiempaa keveämpi. Lisäksi otettiin käyttöön kolme palkallista opiskelupäivää, jotka saa yhdistää tutkinto- tai pätevyystavoitteisessa koulutuksessa koulutusrahaston tukeen.

Henkilöstön kannustaminen omaehtoiseen koulutukseen on osa ennakoivaa henkilöstösuunnittelua, sillä koulutusrahaston ja palkallisten opiskelupäivien avulla voidaan tukea opiskelua tehtäviin, joita on hankala täyttää. Lisäksi osaltaan omaehtoisen koulutuksen tukemisen tarkoituksena on lisätä työmotivaatiota ja innostaa osaamisen kehittämiseen.

Taulukko 7: Koulutusrahaston käyttö

Vuosi	Tuet yht.	Saajia
2018	250	1
2019	4262	3
2020	1220	1
2021	5885	4
2022	6130	3
2023	1710	2
2024	1385	1

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 koulutuskorvauksen muodossa.

Vuoden 2024 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 341 **koulutuspäivää** (vuonna 2023 354 koulutuspäivää). Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, ja koulutuskorvauksen määrä on 7103,03 euroa. Koulutuspäivien määrä oli varsin hyvä, sillä koulutuskorvausta varten jokaiselta työntekijältä hyväksytään vain 3 koulutuspäivää. Haettuja koulutuspoissaolopäiviä oli 594. 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 ja sen toimenpiteille.

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

Sairauspoissaoloja oli 3503 kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 16 ja työmatkatapaturmista 11. Sairauspoissaolot henkilöä kohden olivat 11,9 kalenteripäivää, mikä on aiempia, koronan värittämiä vuosia, reippaasti alempi tulos. Osaltaan tähän vaikuttaa etätöön lisääntyminen ja koronan taantuminen, mutta toki toivottavaa on, että Omalla uralla-hankkeen myötä sairauspoissaolojen kehitys säilyy edelleen yhtä hyvällä tasolla muun muassa uuden työkyvyn hallintamallin myötä.

Sairauspoissaolot

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
2024	-	-	11,9	-29

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 328:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jostain tyhy-etuutta käytti 282 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 29 500 euron verran Epassin kautta. Työhyvinvointietuutta ei käyttänyt lainkaan 46 kunnan tähän oikeutettua työntekijää. Vuonna 2023 työhyvinvointietuutta ei käyttänyt 70 henkilöä, joten merkittävää kehitystä työhyvinvointietuuden käyttöasteessa on tapahtunut. Käyttöaste oli peräti 86 %.

Vuoden 2024 tyhy-etuuden määrä oli 120 euroa. (100 euroa vuosina 2020–2022). Vuodelle 2025 tyhy-etuus nostettiin 135 euroon.

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. 8400 euroa).

Kianta-Opisto: Kianta-Opiston kurssimaksuihin ja kausikortteihin käytetään Epassia. Kokonaisuromäärä on noin 2450 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. hierontaa.

Muuta: Kunnan ylimääräistä tukea tapahtumien osallistumismaksuihin käytettiin 210 euroa. Vuonna 2024 tuen määrä nostettiin 20 euroon. (Vuonna 2022 tuki oli 10 euroa.) Tupakanvieroitusohje on ollut myös henkilöstön käytössä Savuton Suomussalmi -ohjelman mukaisesti.

Henkilöstön hyvinvointikampanja: Hyvinvointikampanjan tapahtumia oli tasaisesti vuoden 2024 aikana. Henkilöstöltä kysyttiin toiveita lajikokeiluihin. Hiihtotekniikan opetusta, kuntosaliohjausta, uintitekniikan opetusta, kehonkoostumusmittauksia. Loppuvuonna oli neljän kerran kahvakuulatreenin kokeilu sekä sauvakävelylenkkejä. Henkilöstölle tarjottiin elokuvanäytös.

Henkilöstöiltamat: Henkilöstölle järjestettiin henkilöstöiltamat 23.2.2024, johon osallistui noin 130 henkilöstön jäsentä.

Työsuhdepolkupyöräetuus: Vuonna 2024 otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetuus. Tällä hetkellä työsuhdepolkupyöräsopimuksia on noin 30.

Työterveyshuolto- ja sairaanhoitopalvelut on ostettu Mehiläisen työterveyspalveluista. Alla olevat taulukot kuvaavat työterveyshuollon käyttöä, työterveyshuollon kustannuksiin on laskettu myös ensiapukustannukset.

Taulukko 10: Työterveyshuoltoa on käytetty seuraavasti vuosina 2018–2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kustannukset	65 236	64 739	83 611	91 034	96 832	83 633	98 649
Kelan korvaus	60 %	59 %	57,1 %	60 %	60 %	60%	arvio: 60 %
Tarkastuksia	158	98	183	350	315	232	292
Tutkimuksia	832	457	618	704	508	211	339

Taulukko 11: Sairaanhoidopalvelujen käyttö vuosina 2018–2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kustannukset	42815	43109,78	50 628	57 334	52 108	67 967	75 932
Kelan korvaus	50 %	50 %	47,5 %	36,5 %	50 %	50%	arvio: 50 %
Vastaanottokäyntejä	279	305	249	263	249	320	360
Tutkimuksia	456	501	377	424	475	643	647

Työterveyshuollon osalta tutkimusten määrä on lisääntynyt kuten myös kustannusten määrä. Sairaanhoidopalveluiden osalta kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta, myös tarkastusten ja tutkimuksen määrä on noussut jonkin verran. Toisaalta tutkimusten ja tarkastusten määrä on osa ennakoivaa työkyvyn hallintaa, joka vaikuttaa muun muassa pitkien sairauspoissaolojen määrään. Kunnan kokoon ja henkilöstömäärään nähden työterveyshuollon kustannukset ovat varsin kohtuulliset ottaen huomioon myös sen, että kunnan sopimukseen kuuluvat influenssarokotukset henkilöstölle ja ravitsemusterapeutin palvelut.

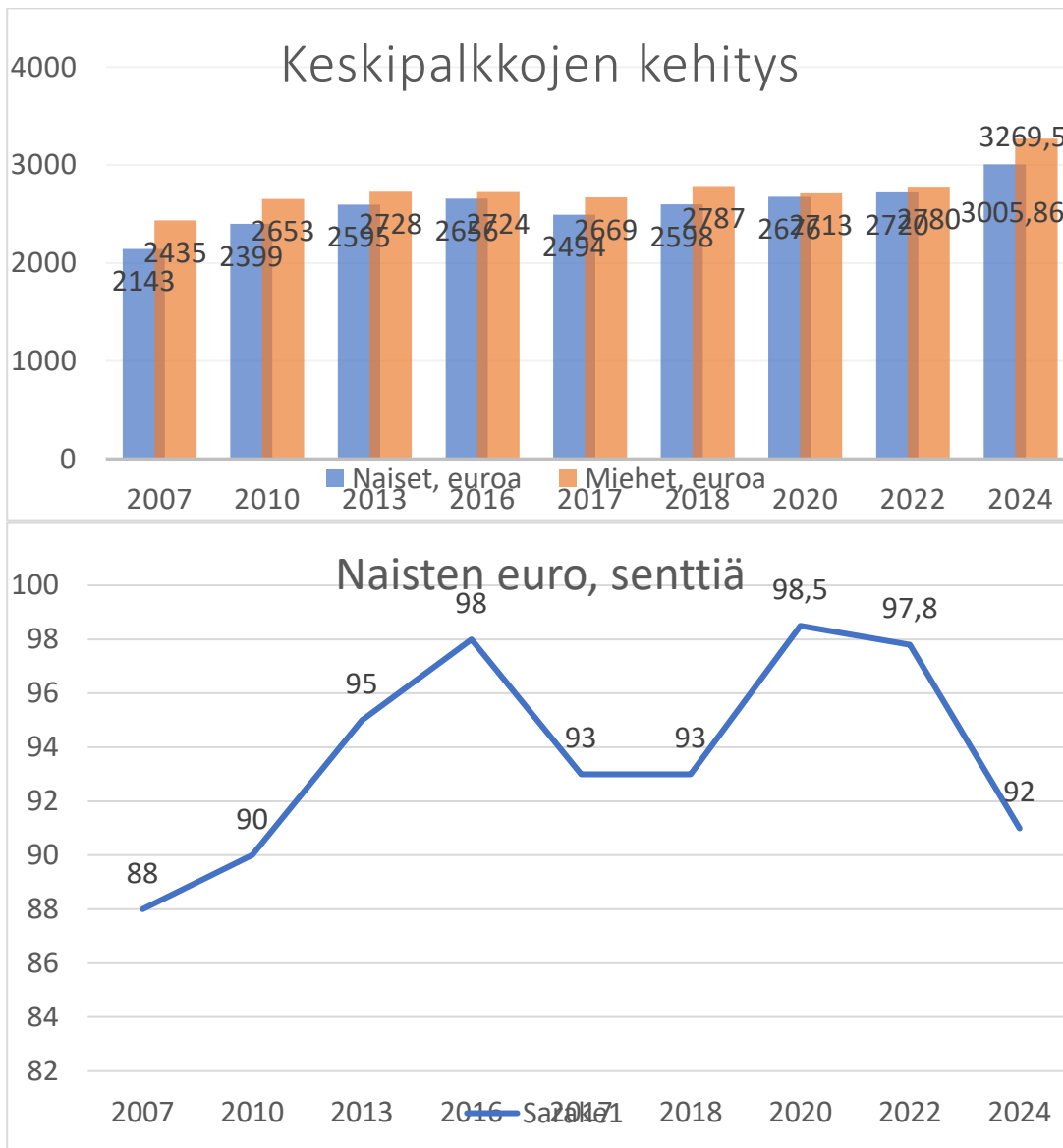
Vuodesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle on määritelty korvausluokien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän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

Omalla uralla-hankkeen myötä luodun työkyvyn hallintamallin ja työurajohtamisen käsikirjan tavoitteena on ennakoiva puuttuminen ennen sairauspoissaolon syntymistä tai pitkittymistä.

7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1 Palkkaus, palkkavertailu

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. Vuonna 2021 käyttöön otettiin päivitetty tehtävien vaativuuden arvioinnin järjestelmä. Vuosina 2023 ja 2024 palkkoihin tuli useita sopimusperustaisia korotuksia, keskimäärin yhteensä peräti 8 %:n verran. Keskipalkkojen nousussa myös näkyy uudet henkilökohtaisen lisän periaatteet, jotka otettiin käyttöön ja maksettiin täysimääräisenä vuonna 2024 (suurin osa kustannuksista sisällytettiin sopimusneuvottelujen myötä tulleisiin järjestelyeräkorotuksiin). Henkilökohtainen lisä voi olla työsuorituksen perustuen 3, 6 tai 9 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.



Kuvat 3 ja 4. Keskipalkkojen kehitys sukupuolittain ja naisten euro

Palkkavertailu tehtiin edellisen kerran vuonna 2022. Vuodesta 2022 tehdyn palkkavertailun mukaan keskipalkka nousi sekä naisilla että miehillä. Naisen euro oli vuonna 2024 92 senttiä eli sen suhteen laskua on hiukan tapahtunut. Osaltaan tätä selittää se, että keskimäärin miesten tehtävänimikkeiden tehtäväkohtainen palkka on suurempi, jolloin myös henkilökohtaisten lisien euromääräinen summa on miehillä naisten keskimääräistä summaa suurempi.

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 2023 että vuoden 2024 henkilöstökulut. Vuonna 2024 henkilöstökulut ovat olleet edellisvuotta pienemmät, mitä selittää osaltaan henkilöstön pienempi määrä. Palkankorotuksiin käytettiin hiukan järjestelyerien ulkopuolista rahaa, sillä osassa tehtävissä oli selkeä vaativuuden muutos jäänyt huomioimatta ja 1.6.2024 uusien periaatteiden mukaiset henkilökohtaiset lisät laitettiin täysimääräisenä maksuun. Kuitenkin kokonaisuutena katsoen palkankorotuksista huolimatta kunnan henkilöstökustannukset ovat laskeneet.

	2024	2023
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan, joista	-14 982 513,60	-15 373 530,52
palkat ja palkkiot	-12 253 901,46	-12 280 667,26
Eläkekulut	-2 562 345,66	-2 635 635,90
Muut henkilösivukulut	-166 266,48	-457 227,36

8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 13: Henkilöstömäärä ja -rakenne toimialoittain 31.12.2024

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2024

Toimiala	Vakinai- set	Määräaikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	1	0	1
Elinvoimapalvelut	7	14	21
Hallintopalvelut	9	3	12
Sivistyspalvelut	137	41	178
Tekniset palvelut	74	6	80
Yhteensä, joista	224	68	292
kokoaikaisia	206	43	249
osa-aikaisia	18	25	43

Työllistettyjä oli vuoden lopussa 10, joista elinvoimapalveluiden alaisuudessa oli 8 ja sivistyspalveluiden alaisuudessa 2.

Taulukko 14: Henkilöstömäärän kehitys

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2004
Kunnanhallitus/Elinvoimapalvelut						7	4	5	4	1
Kunnanhallitus	1	1	1	1	1					
Elinvoimapalvelut	21	26	34	27	22					
Hallintopalvelut	12	11	11	9	9	22	42	33	49	70
Perusturvapalvelut			0	0	0	0	0	0	0	467
Sivistyspalvelut	178	178	184	193	177	185	195	189	201	270
Tekniset palvelut	80	93	94	90	94	95	102	102	96	104
Yhteensä	292	309	324	320	303	309	343	329	350	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 purkaututtua (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 työllisyydenhoidon 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 2024, toinen näistä kokoontumisista oli HEPO-ryhmän Omalla uralla-työpaja henkilöstöpolitiikasta. Vuoden ensimmäisessä kokouksessa käsiteltiin mm. henkilöstökyselyn tuloksia.

9.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun yhteistoimintaa varten kuntaan on valittu työsuojelutoimikunta, jossa on työnantajan ja työntekijöiden edustajat. Työsuojelutoimikunnassa on kahdeksan jäsentä, joista kaksi työsuojeluvaltuutettuja.

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.

Vuonna 202y työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa. Kokoontumissa käsiteltiin henkilöstökyselyä, henkilöstöraporttia, tapaturmatilastoja, työsuojelutarkastusten raportteja, KELA-korvaushakemusta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

9.3 Omalla Uralla -hanke

Suomussalmen kunta sai Kevalta työelämän kehittämisrahaa Omalla Uralla -työurajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa -hankkeelle. Hanke alkoi vuoden 2024 alussa ja kestää vuoden 2025 loppuun. Hankkeen tavoitteena on uudistaa työurajohtamista ja henkilöstöpolitiikkaa. Vuoden aikana on järjestetty työpajoja kunnanhallitukselle, HEPO- ryhmälle ja esihenkilöille.

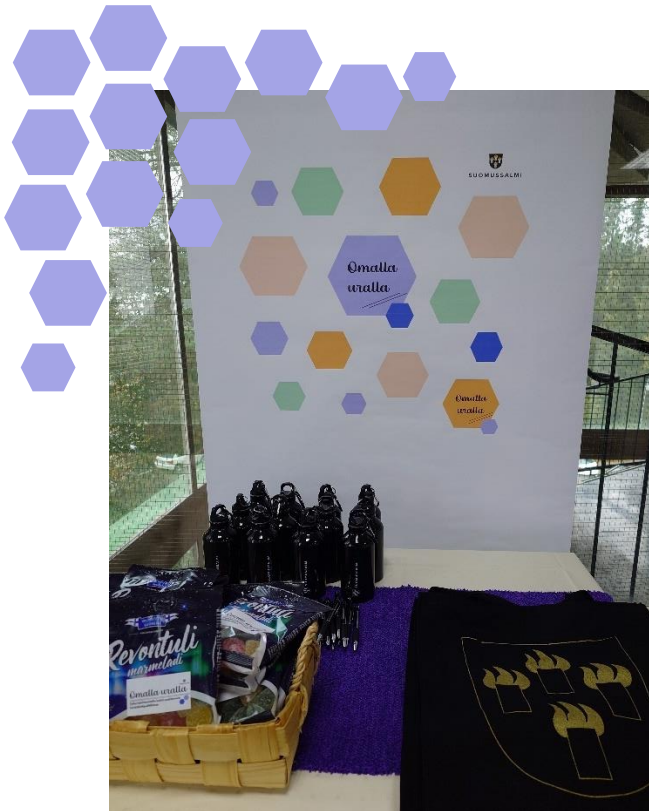
Hankkeen toimenpiteenä laadittiin työurajohtamisen käsikirja, josta löytyy vastauksia erilaisiin työuran varrella tuleviin haasteisiin. Käsikirjaa varten henkilöstöltä kysyttiin esiin tulleita ongelmakohtia. Yksi hankkeen toimenpiteistä oli myös työkyvyn hallintamalliin sisältyvä työurakeskustelun malli, joka matalan kynnyksen keskustelu työuran pattitilanteisiin tai esimerkiksi alkaviin fyysisiin tai psyykkisiin oireiluihin. Työurakeskustelussa tehdään tilannekartoitus ja valitaan laadituista malleista sopiva eteneminen, esimerkiksi jatko-opiskelu, työuravalmennus, työnkierron selvittäminen tai ilmoittautuminen kunnan sisäiseen työkiertoon. Työurakeskustelu antaa kehityskeskustelulle tilaa olla aidosti kehityskeskustelu ja toisaalta se puuttuu tilanteeseen jo ennen varhaisen tuen keskustelua.

Lisäksi hankkeen toimenpiteenä tarjottiin matalan kynnyksen keskusteluavun -pilotti, johon ilmoittautui kuusi henkilöä.

Omalla uralla -hankkeessa järjestettiin myös Kainuun kuntien yhteinen Omalla uralla-päivä, jossa myös Kevan asiakaspäällikkö oli mukana.

Lisäksi hanke sai positiivista näkyvyyttä, kun kunnan edustajat kutsuttiin esittelemään hanketta Pienten kuntien verkoston kokoontumiseen Kevan osuuteen esimerkkinä työelämän kehittämisrahalla toteutettavasta hankkeesta.

Henkilöstön omalla uralla -päivässä joulukuussa lanseerattiin työurajohtamisen käsikirja, uudet henkilöstöpoliittinen ohjelma sekä työkyvyn hallintamalli. Tapahtumassa jaettiin kunnan henkilöstölle joululahjat.



9.4 Tiedottaminen

Henkilöstöä koskevista asioista tiedotetaan sähköpostilla ja Intranetissä olevilla Henkilöstö-sivuilla sekä työpaikkakokouksissa. Edelleen esihenkilöillä on suuri vastuu siitä, että tärkeät tiedot saavuttavat myös ne työntekijät, jotka eivät esimerkiksi työnkuvansa vuoksi pääse usein sähköpostiin tai intraan.

10. LOPUKSI

Vuonna 2024 sairauspoissaolojen määrä laski melko selkeästi vuoteen 2023 nähden. Osaltaan tämä johtuu koronapandemian laantumisesta ja etätyön lisääntymisestä. Mielenkiintoista on seurata, miten poissaolot kehittyvät tulevina vuosina ja mikä vaikutus uudella työkyvyn hallintamallilla, henkilöstöpolitiikalla, työurajohtamisen käsikirjalla ja henkilöstön erilaisin tavoin on (mm. joululahjat, henkilöstöjuhla ja hyvinvointikampanja).

Vuonna 2024 järjestettiin historiassaan toinen henkilöstöjuhla eli henkilöstöiltamat. Lisäksi käyttöön otettiin muun muassa työsuhdepolkupyöräetus puhumattakaan Omalla uralla-hankkeen järjestämistä työpajoista sekä kyselyistä. Vuoden alkupuolella toteutettiin työhyvinvointikysely ja työurakysely, joista saatiin hyvää pohjaa kehittämistyölle. Työhyvinvointi on suhteellisen hyvällä tasolla, mutta kyselyjen perusteella esimerkiksi esihenkilötyössä ja tiedonkulussa on edelleen kehitettävää. Siksi vuodelle 2025 aikana käynnistetään hankkeen myötä esihenkilövalmennus.