



Henkilöstöraportti vuodelta 2025



Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2025	1
2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ.....	3
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus.....	5
3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain	5
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne	5
3.4 Palvelussuhteen kesto	7
4. TYÖAIKA JA POISSAOLOT	9
5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	10
5.1 Omaehtoinen koulutus.....	10
5.2 Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen	10
6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	11
6.1 Sairauspoissaolot	11
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14
7.1 Palkkaus, palkkavertailu.....	14
7.2 Henkilöstökustannukset.....	15
8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA	16
9. YHTEISTOIMINTA	17
9.1 HEPO-ryhmä	17
9.2 Työsuojelutoimikunta.....	17
9.3 Omalla Uralla -hanke	17
9.4 Tiedottaminen.....	18
10. LOPUKSI	19

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2025

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 2025 sekä vakituisen henkilöstön että koko henkilöstön keski-ikä nousivat. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 51,27 ja koko henkilöstön 50,6 vuotta. Sairaspoissaolojen määrä nousi maltillisesti, sillä sairauspoissaoloja oli 12,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (vuonna 2024 11,9 ja vuonna 2023 15,4). Poissaolojen määrän voisi katsoa vakiintuneen pandemiavuosien jälkeiselle tasolle.

Vuonna 2025 päättyi Omalla uralla -hanke, jonka aikana (2024–2025) kunnan henkilöstöpolitiikkaa päivitettiin ja laadittiin työurajohtamista sekä muuta henkilöstöjohtamista ohjaavia asiakirjoja. Vuoden aikana hankkeen painopiste siirtyi toimintamallien jalkauttamiseen, jota jatketaan yhä.

Vuoden 2025 lopussa kuntaan palvelussuhteessa oli 283 henkilöä, joista vakituisia oli 234. 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 283 / 234 vakituista

- Nainen (71 % / 70 %)
- 50,6-vuotias / 51,2-vuotias
- Kunnan palveluksessa vähintään 10 vuotta (52 %)
- Jää eläkkeelle 60,9-vuotiaana
- Sairaana 12,1 kalenteripäivää/vuosi
- Naisten € = 92 senttiä (2024)
- Naisten keskipalkka 3005,86 € (2024)
- Miesten keskipalkka 3269,50 € (2024)

2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ

2.1 SUOMUSSALMEN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS

Suomussalmen kunta on rohkeasti toimiva yhteisö, joka järjestää ja tuottaa kuntalaisten tarvitsemat, laadukkaat palvelut. Suomussalmen kunta kehittää aktiivisesti, laajassa yhteistyössä yritysten ja sidosryhmien kanssa omiin vahvuuksiinsa perustuvaa elinvoimaa. Kunnan toiminnassa tärkeitä arvoja ovat yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja luottamus. Tavoitteena on uudistuva, turvallinen ja elinvoimainen kunta, joka myös panostaa henkilöstöönsä.

2.2 HENKILÖSTÖPOLIITTINEN VISIO

Suomussalmi on vastuullinen ja vetovoimainen työnantaja, jossa osaava ja hyvinvoiva henkilöstö rakentaa sujuvaa arkea ja laadukkaita palveluja kuntalaisille. Strategiset henkilöstötavoitteet ovat seuraavanlaisia:

1. Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö: Panostamme työhyvinvointiin, työrajohtamiseen ja työkyvyn tukemiseen, jotta henkilöstö jaksaa ja onnistuu työssään.
2. Osaava ja kehittyvä työyhteisö: Vahvistamme osaamista, kannustamme oppimiseen ja hyödynnämme uusia toimintatapoja sekä teknologiaa palvelujen kehittämisessä.
3. Vetovoimainen ja arvostettu työnantaja: Rakennamme hyvää työnantajakuva, kehitämme johtamista ja varmistamme osaavan henkilöstön saatavuuden myös tulevaisuudessa.

2.3 TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISPERIAATTEET

Parannamme osaamista ja tuemme motivaatiota

- toimintaympäristön muutosten ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti
- kehittäen arviointia
- ylläpitäen ja kehittäen ammattitaitoa
- valmentautumalla uusien haasteiden vastaanottamiseen ja elinikäiseen oppimiseen
- työtämme arvostaen
- tukien palvelussuhteen jatkuvuutta
- palkkausjärjestelmää kehittäen
- esihenkilötyötä kehittäen

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

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

3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus

Vuonna 2025 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 283 henkilöä. Henkilöstöstä 86 % teki kokoaikaistyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	koko- aikaiset	osa- aikaiset
Koko henkilöstö	303	320	324	309	292	283	246	37
vakituiset	238	234	235	230	224	234	212	22
määräaikaiset	65	86	89	79	68	49	34	15

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2025 oli 284,13 htv (294 htv vuonna 2024). Taulukon luvuissa voi olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, jos toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena.

Kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa olevien määrä oli 234, mikä on 82,7 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 49. Kokoaikaista työtä teki 243 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 40 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 14,1 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisellä vuonna 14,7 prosenttia – osa-aikaista työtä tekevien osuus on siis laskenut vuodesta 2023.

3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstöstä 56,9 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisuuteen. Huomioitavaa on, että vuodesta 2023 alkaen varhaiskasvatuksen opettajat ovat olleet OVTES:n alaisuudessa. SOTE-sopimuksen alainen henkilöstö siirtyi KVTES:n alaisuuteen vuoden 2025 aikana.

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2025

KVTES	TS	OVTES	TTES	Yhteensä
161	26	80	16	283

3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

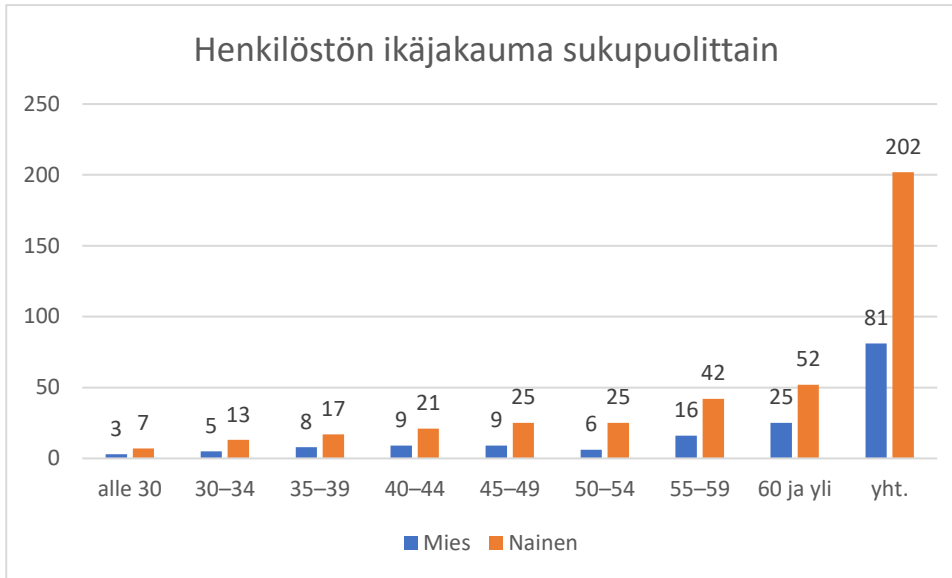
Koko henkilöstön keski-ikä (50,6) nousi hiukan, sillä vuonna 2024 se oli 48,9 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä nousi sekin hiukan. Vuonna 2024 koko maassa kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta, joten tässä suhteessa Suomussalmen kunnan työntekijöiden keski-ikä on keskimääräistä korkeampi.

Kunta-alan työntekijöistä keskimäärin 76 % on naisia, mutta Suomussalmen kunnassa naisia koko henkilöstöstä oli 202 (71,4 %) ja miehiä 65 (28,6 %). Vakituksessa palvelussuhteessa oli 164 naista (70,1 %) ja 60 miestä (29,9 %).

Taulukko 3: Keski-ikä kehitys

Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2021	49,9	47,96	45,5
2022	50,1	48,1	45,5
2023	50,4	48,4	45,3

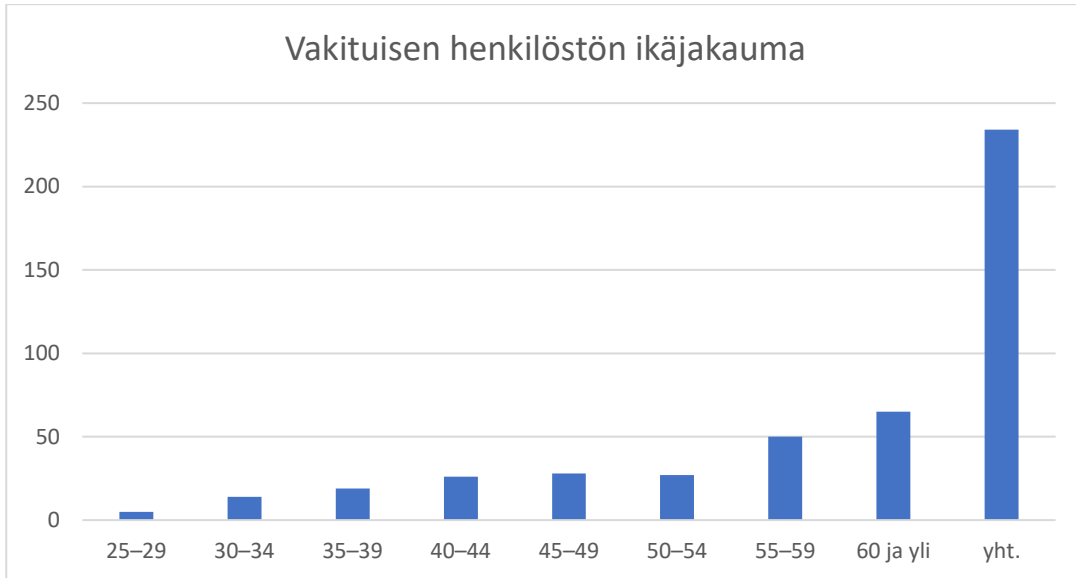
2024	50,92	48,9	46,2
2025	51,22	49,8	ei vielä tiedossa



Kuva 1. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain

Ikä	alle 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja yli	yht.
Mies	3	5	8	9	9	6	16	25	81
Nainen	7	13	17	21	25	25	42	52	202
yht.	10	18	25	30	34	31	58	77	283

Henkilöstöstä 58,6 % on vähintään 50-vuotiaita, minkä lisäksi vähintään 60-vuotiaita oli vuoden 2025 lopussa 77. Tämä näkyy tulevaisuudessa 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 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	2	4	6	9	9	5	13	22	70
Nainen	3	10	13	17	19	22	37	43	164
yht.	5	14	19	26	28	27	50	65	234

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituudesta henkilöstöstä 60,7 % oli vähintään 50-vuotiaita ja 27,8 % 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. Kuntastrategian kirjaus työurajohtamisesta osana kunnan johtamista vastaa tähän henkilöstön ikärakenteen kehitykseen. Käytännön toimenpiteissä jatketaan Omalla uralla -hankkeen viitoittamalla polulla.

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 29,1 % on ollut ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta ja 52,1 % yli 10 vuotta. Vuonna 2024 nämä vastaavat luvut olivat 28,6 % ja 54,9 %. Palveluksessaoloajan keskiarvo kunnassa oli vuoden 2025 lopussa 13,9 vuotta.

Taulukko 4: Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen kesto

Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v
17	33	62	32	22	28	12	28

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvataan myös raportoimalla vuoden aikana alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet. Vuonna 2025 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 19 ja päättyneitä 9, kun vuonna 2024 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 6 ja päättyneitä 18. Vakinaisia palvelussuhteita alkoi siis 10 enemmän kuin päättyi, mikä näkyy vakinaisen henkilöstön määrän nousuna.

3.5 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2025 Suomussalmen kunnassa eläkkeelle siirtyi 10 henkilöä, joiden keski-ikä oli 60,9 vuotta. Eläköitymisennusteen mukaan tulevana 5 vuotena eläkkeelle tulee jäämään 76 henkilöä. Eläköitymistien määrän ennustetaan vähenevän olennaisesti vuoden 2030 jälkeen.

Tasausmaksu vuodelta 2025 oli 381 735,84 euroa. Vuonna 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
2025	10	60,9

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. 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 määrä laski edellisestä vuodesta, mitä osittain selittää henkilötövuosien väheneminen. Kokonaismäärän sisällä on kuitenkin tapahtunut olennaisia muutoksia perhevapaiden määrän noustessa.

Vuosi	2021	2022	2023	2024	2025
Selite	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä	Poissaolopäivät kalenteripäivinä
Kuntoutus/ koulutustuki	280	141	37	58	80
Muu poissaolo	29	18	12	4	26
Opintovapaa/ muu koulutus	330	542	845	594	613
Perhevapaat	1 260	836	2 056	834	1 608
Sairauslomat ja tapaturmat	4 133	5 467	4 792	3 503	3 336
Toisen tehtävän hoito/ julkinen tehtävä	5	11	10	16	22
Työvapaat, palkalliset	400	457	347	450	495
Työvapaat, palkattomat/osit- tain palkalliset	1 590	1 431	1 718	2 189	1 742
Vuosilomat/ säästövapaat	10 975	11 049	11 417	11 867	11 166
Yhteensä	19 002	19 952	21 239	19 932	19 088

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. Vuonna 2025 kaksi henkilöä haki tukea, yhteensä tukea myönnettiin 933,5 euroa. Omalla uralla-hankkeen myötä koulutusrahaston sääntöjä muutettiin vuonna 2024 siten, että hakuprosessi on aiempaa keveämpi. Lisäksi otettiin käyttöön kolme palkallista opiskelupäivää, jotka saa yhdistää tutkinto- tai pätevyystavoitteisessa koulutuksessa koulutusrahaston tukeen. Näitä päiviä myönnettiin vuoden 2025 aikana kolmelle henkilölle.

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.

Koulutusrahaston tuen sääntöjä muutettiin vuonna 2025 siten, että hallintojohtajalle annettiin valtuudet päättää tuen myöntämisestä ja suuruudesta (valt 17.2.2025 § 6).

Taulukko 7: Koulutusrahaston käyttö

Vuosi	Tuet yht.	Saajia
2021	5885	4
2022	6130	3
2023	1710	2
2024	1385	1
2025	932	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 koulutuskorvauksen muodossa. Laki on kumottu 1.1.2026 alkaen, joten vuosi 2025 on viimeinen vuosi lain velvoittaman järjestelmän puitteissa.

Vuoden 2025 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 417 koulutuspäivää (vuonna 2024 341 koulutuspäivää). Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta, ja koulutuskorvauksen määrä on 9007,62 euroa. Koulutuspäivien määrä oli varsin hyvä, sillä koulutuskorvausta varten jokaiselta työntekijältä hyväksytään vain 3 koulutuspäivää. Haettuja koulutuspoissaolopäiviä oli 542. Koulutusten seurannassa käytetään Talentti-järjestelmää, joka korvasi OSS-järjestelmän vuoden 2025 lopulla.

6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

6.1 Sairauspoissaolot

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

Henkilöstön hyvinvoinnin tilanne on vuoden 2025 lopulla tehdyn työhyvinvointikyselyn mukaan melko hyvä, mutta myös kehittämiskohteita on kyselyn perusteella helppo havaita. Työhyvinvointi on kyselyn mukaan hieman laskenut vuoden 2024 alun tilanteesta. Kuitenkin henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen on kohentunut edellisestä kyselystä. Kehitettävää havaittiin erityisesti lähiesihenkilötyössä ja avoimessa johtamiskulttuurissa. Henkilöstön työhyvinvointia on seurattu ikärakenteen ja sairauspoissaolojen kehityksellä sekä seitsemänä vuonna henkilöstölle tehdyllä työhyvinvointikyselyllä.

Sairauspoissaoloja oli 3 336 kalenteripäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 56 ja työmatkatapaturmista 8. Sairauspoissaolot henkilöä htv:tä kohden olivat 12,1 kalenteripäivää, mikä on hieman edellistä vuotta suurempi määrä, mutta nousu on varsin maltillinen ja luettavissa satunnaisvaihteluksi. Aiempiin vuosiin peilaten voitaneen katsoa, että sairauspoissaolojen määrä on vakiintunut pandemiavuosien jälkeen. Mikäli Omalla uralla-hankkeen myötä kehitetyt toimintamallit saadaan jalkautettua tehokkaasti, on syytä uskoa sairauspoissaolojen kehityksen jatkuvan myönteisenä.

Sairauspoissaolot

Vuosi	Kalenteripv/htv	Muutos %
2021	13,4	-1
2022	17,75	+32
2023	15,4	-13
2024	11,9	-29
2025	12,1	+2

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. Tyhy-etuudet löytyvät valtakunnallisen Epassi-järjestelmän kautta, jonka liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipassin käyttökohteet ovat olleet henkilöstön käytettävissä. Hyvinvointipassin myötä tyhy-etuutta on voinut käyttää esim. hierontaa. Onnistunut yhteistyötä oli lisäksi esimerkiksi Suomussalmen palloseuran jääkiekkojaoston Korpilätkä-joukkueen kanssa. Kaikista noin 321:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jotain tyhy-etuutta käytti 280 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 32 356 euron verran Epassin kautta. Työhyvinvointietuutta ei käyttänyt lainkaan 41 kunnan tähän oikeutettua työntekijää. Vuonna 2024 työhyvinvointietuutta ei käyttänyt 46 henkilöä, joten työhyvinvointietuuden käyttöaste on pysynyt samalla tasolla. Käyttöaste oli peräti 84 %.

Vuoden 2025 tyhy-etuuden määrä oli 135 euroa. (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. 8700 euroa) Epassin kautta.

Kianta-Opisto: Kianta-Opiston kurssimaksuihin ja kausikortteihin käytetään Epassia. Kokonaisuromäärä on noin 2690 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. 715 euroa).

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

Muuta: Kunnan ylimääräistä tukea tapahtumien osallistumismaksuihin käytettiin 200 euroa.

Vuonna 2024 tuen määrä nostettiin 20 euroon. (Vuonna 2022 tuki oli 10 euroa.) Tupakanvieroitushoito on ollut myös henkilöstön käytössä Savuton Suomussalmi -ohjelman mukaisesti.

Henkilöstön hyvinvointikampanja: Hyvinvointikampanjan tapahtumia oli tasaisesti vuoden 2025 aikana: Kunnan joukkue polkupyöräilyn kilometrikisassa, makramee- ja kynttilänvalmistuskurssi, elokuvanäytös henkilöstölle.

Henkilöstöiltamat: Henkilöstölle järjestettiin henkilöstöiltamat 31.1.2025, johon osallistui noin 150 henkilöstön jäsentä.

Työsuuhdepolkupyöräetus: Työsuuhdepolkupyöräsopimuksia on kaikkiaan tehty 42.

Eduskunta teki syksyllä päätöksen veroetuuden poistamisesta 1.1.2026 alkaen. Muutos koskee vuodesta 2026 alkaen polkupyöräetuja, joiden käyttöönottoon työnantaja ja työntekijä ovat sitoutuneet 24.4.2025 tai sen jälkeen. Ennen tätä sovittuihin polkupyöräetuihin sovelletaan nykyisiä säännöksiä sopimuskauden loppuun saakka kuitenkin enintään siihen asti, kun viisi vuotta on kulunut edun käyttöönotosta.

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 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Kustannukset	91 034	96 832	83 633	98 649	92 350
Kelan korvaus	60 %	60 %	60 %	60 %	arvio: 60 %
Tarkastuksia	350	315	232	292	298
Tutkimuksia	704	508	211	339	188

Taulukko 11: Sairaanhoidopalvelujen käyttö vuosina 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Kustannukset	57 334	52 108	67 967	75 932	74 665
Kelan korvaus	36,5 %	50 %	50 %	50 %	arvio: 50 %
Vastaanottokäyntejä	263	249	320	360	554
Tutkimuksia	424	475	643	647	530

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 korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

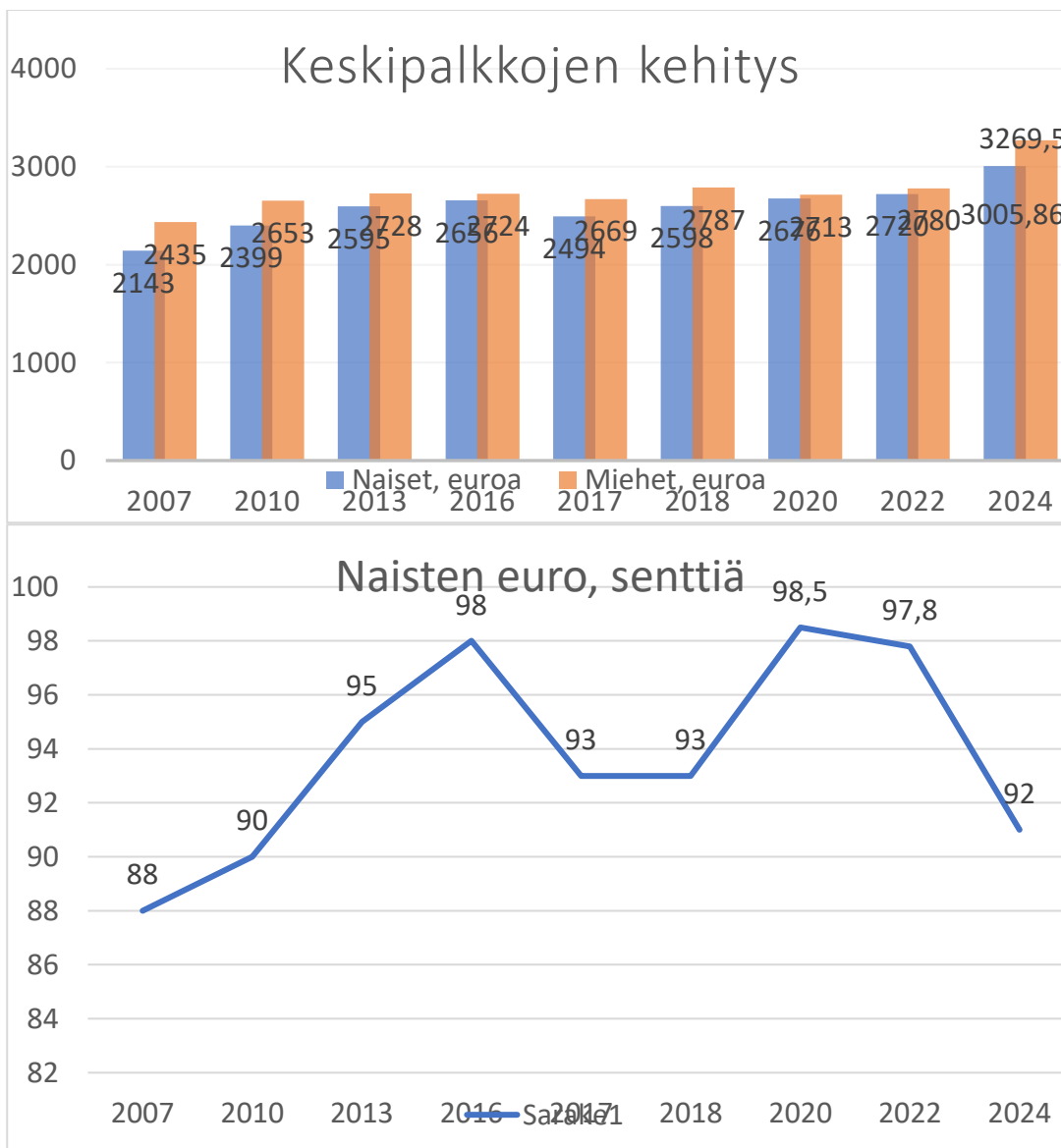
Omalla uralla-hankkeen myötä luodun työkyvyn hallintamallin ja työurajohtamisen käsikirjan tavoitteena on ennakoiva puuttuminen ennen sairauspoissaolon syntymistä tai pitkittymistä.

7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1 Palkkaus, palkkavertailu

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 tullesiin järjestelyeräkorotuksiin). Henkilökohtainen lisä voi olla työsuoritukseen perustuen noin 3, 6 tai 9 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vuoden 2025 lokakuussa valtakunnallisesti otettiin käyttöön KVTES:n piirissä tasopalkkajärjestelmä, mikä toi mukanaan kohdennettuja palkankorotuksia sekä palkkatasojen perusteellisen vertailun soveltamisalallaan.



Kuvat 3 ja 4. Keskipalkkojen kehitys sukupuolittain ja naisten euro

Tasa-arvolain (609/1986) mukainen palkkakartoitus tehtiin edellisen kerran vuonna 2024. Naisen euro oli vuonna tuolloin 92 senttiä eli sen suhteen laskua oli hiukan tapahtunut suhteessa vuoteen 2022. Osaltaan tätä selittää se, että keskimäärin miesten tehtävänimikkeiden tehtäväkohtainen palkka on suurempi, jolloin myös henkilökohtaisten lisien euromääräinen summa on miehillä naisten keskimääräistä summaa suurempi. Henkilökohtaisten lisien käytännön vakiinnuttua vuoden 2026 palkkakartoituksessa on syytä tarkastella henkilökohtaisten lisien jakautumisen tasa-arvoisuutta, eli sitä, jakaantuvatko eri tasoiset lisät yleistä henkilöstön sukupuolijakaumaa noudattaen.

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 2024 että vuoden 2025 henkilöstökulut. Vuonna 2025 henkilöstökulut olivat hieman edellisvuotta suuremmat. Summaan vaikuttaa yleinen palkkatason nousu, mutta yhtäältä laskevasti vaikuttaa edeltävää vuotta pienempi henkilötyövuosien määrä. Palkankorotuksiin käytettiin järjestelyerien ulkopuolista rahaa tasopalkkajärjestelmän takautuvassa käyttöönötossa. Kuitenkin kokonaisuutena katsoen palkankorotuksista huolimatta kunnan henkilöstökustannukset ovat nousseet vain maltillisesti.

	2025	2024
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan, joista	-15 296 709,71	-14 982 513,60
palkat ja palkkiot	-12 486 431,21	-12 253 901,46
Eläkekulut	-2 463 474,26	-2 562 345,66
Muut henkilösivukulut	-346 804,24	-166 266,48

8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 13: Henkilöstön määrä 31.12.2025 sekä vuoden yhteenlaskettu työpanos

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2025

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Yhteensä HTV
Kunnanhallitus	1	0	1	1
Elinvoimapaalvelut	14	5	219	25,19
Hallintopalvelut	11	2	13	12,11
Sivistyspalvelut	135	34	169	162,16
Tekniset palvelut	73	8	81	83,67
Yhteensä, joista	234	49	283	284,13
kokoaikaisia	212	33	245	
osa-aikaisia	22	16	38	

Työllistettyjä oli vuoden lopussa yksi henkilö elinvoimapaalveluiden alaisuudessa.

Taulukko 14: Henkilöstömäärän kehitys

	2025	2024	2023	2022	2021
Kunnanhallitus	1	1	1	1	1
Elinvoimapaalvelut	19	21	26	34	27
Hallintopalvelut	13	12	11	11	9
Sivistyspalvelut	169	178	178	184	193
Tekniset palvelut	81	80	93	94	90
Yhteensä	283	292	309	324	320

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. Vuoden 2025 lopussa kuntaan työ- tai virkasuhteessa oli 283 henkilöä. Vuotta aiempaan muutosta oli -9 henkilöä, jolloin henkilöstön lukumäärä oli 292. Vuoden aikana kunnan palveluksessa olleiden yhteenlaskettu työpanos muodostaa henkilötyövuosien määrän. Ennen vuoden loppua päättyneet palvelussuhteet aiheuttavat sen, että henkilötyövuosien määrä on vuoden lopun henkilöstön lukumäärää suurempi. Edellisvuonna henkilötyövuosia kertyi yhteensä 291,89, eli vuonna 2025 kunta suoriutui tehtävistään edeltävää vuotta pienemmällä henkilöstömäärällä.

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 työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimenä toimii HEPO-ryhmä (kunnanjohtaja, hallintojohtaja sekä luottamusedustajat). Asioiden yhteinen ja avoin käsittely on lisännyt yhteisymmärrystä. HEPO-ryhmä kokoontui kaksi kertaa vuonna 2025.

JHL ry:tä edustaa HEPO-ryhmässä pääluottamusedustaja, JYTY ry:tä pääluottamusedustaja ja JUKO ry:tä pääluottamusedustaja sekä luottamusedustaja. Vuoden 2025 toisesta HEPO-ryhmän kokouksesta alkaen myös Super ry:n paikallisen ja Tehy ry:n alueellisen ammattiosaston puheenjohtajat liittyivät HEPO-ryhmän kokoonpanoon.

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 2025 työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Kokoontumisissa käsiteltiin työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelma/vuosikello vuodelle 2025, aluehallintoviraston tilaajavastuu tarkastus teknisissä palveluissa, tapaturmatilastojen seuranta, työpaikkojen riskien arvioinnin suunnittelu ja toteutus, vuoden 2024 toiminnan arviointi, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, KELA-korvausten hakeminen, työsuojeluvaltuutetun vaihtuminen, työsuojeluvaalit / työsuojelutoimikunta 2026–2029, työsuojelutoimikunnan toiminnan arviointi henkilöstökyselyllä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

9.3 Omalla Uralla -hanke

Suomussalmen kunta sai Kevalta työelämän kehittämisrahaa Omalla Uralla -työrajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa -hankkeelle. Hanke alkoi vuoden 2024 alussa ja päättyi vuoden 2025 lopussa. Hankkeen tavoitteena on uudistaa työrajohtamista ja henkilöstöpolitiikkaa. Hankkeen aikana järjestettiin työpajoja kunnanhallitukselle, HEPO-ryhmälle ja esihenkilöille.

Hankkeen toimenpiteenä laadittiin työrajohtamisen käsikirja, josta löytyy vastauksia erilaisiin työuran varrella tuleviin haasteisiin. Käsikirjaa varten henkilöstöltä kysyttiin esiin tulleita ongelmakohtia. Yksi hankkeen toimenpiteistä oli myös työkyvyn hallintamalliin sisältyvä työrakeskustelun malli, joka matalan kynnyksen keskustelu työuran pattitilanteisiin tai esimerkiksi alkaviin fyysisiin tai psyykkisiin oireiluihin. Työrakeskustelussa tehdään tilanekartoitus ja valitaan laadituista malleista sopiva eteneminen, esimerkiksi jatko-opiskelu, työuravalmennus, työkierron selvittäminen tai ilmoittautuminen kunnan sisäiseen työkiertoon. Työrakeskustelu 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, johon osallistui Kainuun kuntien ja naapurikaupunkien johtajistoa.

Henkilöstön omalla uralla -päivä pidettiin marraskuussa, jolloin henkilöstölle tarjottiin pikkujouluesitys ja joululounas.

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 2025 henkilöstön avainmuuttujissa tapahtui vain maltillisia muutoksia, joiden taustalla oli risteäviä kehityksiä niin henkilöstön lukumäärässä, palkkakuluissa kuin poissaoloissakin. Henkilöstöpolitiikan kokonaisuuden kannalta yhä on tärkeää seurata, kuinka poissaolot ja työhyvinvointi kehittyvät tulevina vuosina ja mikä vaikutus uudella työkyvyn hallintamallilla, henkilöstöpolitiikalla, työurajohtamisen käsikirjalla ja erilaisilla hyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä vahvistavilla toimilla (mm. joululahjat, henkilöstöjuhla ja hyvinvointikampanja). Seurantalistalle on myös nostettava esihenkilötyöskentelyn ja johtamiskulttuurin kehitys osana työhyvinvoinnin edistämistä.

Tulevaisuuteen katsottaessa on myös peilattava kunnan palveluverkon kokonaisuutta suhteessa henkilöstömäärän luontaiseen kehitykseen sekä ennakoiden varmistettava osaavan henkilöstön sopusuhtainen mitoitus ja laadukas palvelutuotanto. Seuraavalla vuosikymmenellä eläköityvän henkilöstön määrä vähenee, millä on oletettavasti vaikutuksia henkilöstön vaihtuvuuteen. 2020-luvun loppupuoliskolla korostuu siis onnistuneet rekrytoinnit vakansseja täyttäessä, jotta palvelutuotanto säilyttää hyvän tasonsa.