



Kaupunki  
vuodesta  
1974

# Henkilöstöraportti 2016



## SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....	2
2.1 Henkilöstön määrä.....	2
2.2 Osa-aikaisuus .....	3
2.3 Henkilötyövuosien määrä .....	3
2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö .....	4
2.5 Sukupuolijakauma .....	5
2.6 Ikärakenne.....	5
2.7 Koulutustaso.....	7
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	8
3. HENKILÖSTÖN TILA.....	9
3.1 Eläköityminen .....	9
3.2 Vaihtuvuus.....	11
3.3 Sairauspoissaolot .....	11
3.4 Henkilöstötyytyväisyyskysely 2014-2015 .....	13
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI .....	13
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHOITO .....	13
5.1 Työsuojelu .....	13
5.2 Työterveydenhuolto .....	14
5.3 TYKY-toiminta .....	14
6. HENKILÖSTÖSTRATEGIA	
7. HENKILÖSTÖMENOT .....	15
7.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	15
7.2 Varhemaksu ja eläkemenoperusteinen maksu .....	15
7.3 Palkkakartoitus .....	13
LIITE 1     Henkilöstön rekrytointi vuonna 2016 .....	18

## 1. JOHDANTO

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2016. Henkilöstöraportilla raportoidaan henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Nurmeksen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä; vakinaiset, sijaiset, määräaikaisten ja työllistetyt mukaan lukien, oli 31.12.2016 294 (31.12.2015, 499). Kokonaismäärän muutos johtuu sosiaalipalvelujen henkilöstön siirtymisestä ns. vanhoina työntekijöinä NuVa-kuntayhtymään. Sosiaalipalvelujen henkilöstön siirtyminen NuVa-kuntayhtymään näkyi henkilöstön määrän lisäksi melko voimakkaasti muissakin henkilöstöä kuvaavissa tiedoissa kuten esimerkiksi henkilöstön keski-ikässä ja sairaspoissaolossa. Henkilöstökulut pienentyivät 36 prosenttia. Vertailtavuus aikaisempiin vuosiin on muutoksen vuoksi rajoituneempaa.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 58 (24 %) ja naisia 183 (76 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 47,7 vuotta (vuonna 2015, 50,2 vuotta). Vuoden 2016 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle 14 henkilöä.

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 3471 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 2578 työpäivää. Työtapaturmista aiheutuvia poissaoloja oli 24 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä työntekijää kohden yli puolittui edellisestä vuodesta 11,1 päivästä 5,2 päivään. Työtapaturmien suhteellinen osuus pieneni myös.

Henkilöstöjaosto perusti Nurmeksen kaupungin oman teknisen sopimuksen TVA-kehittämisyhmän. Ryhmä päivitti TVA-lomakkeen ja TS TVA -arvioinnit aloitettiin. KVATES:n TVA-ryhmä kokoontui kerran ja käsitteli viisi esitystä.

Vuonna 2016 valmistuivat henkilöstöstrategia, hallintomalli ja hallintosääntö, sekä toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely. Niiden valmistelu ja valmistautuminen toimeenpääntöön leimasivat henkilöstöhallinnon vuotta 2016.

Uuden kuntalain, valtuustoseminaarin linjaaman hallintomallin ja teknisen toimen yhteistyön päättymisen vuoksi Nurmeksen kaupungin hallintosääntö päivitettiin ja se tulee voimaan 1.6.2017. Nurmeksen kaupungin hallinto ja toiminnot järjestetään kahden lautakunnan ja kahden toimialan, elinvoima- ja hyvinvointipalvelujen, ympärille.

Henkilöstön työssä innostumis- ja työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2016 valmistuneen henkilöstöstrategian toimenpiteiden kohdentamiseksi, saadun palautteen ja organisaatiomuutosten vuoksi. Kyselystä tehtiin erillinen raportti. Henkilöstöltä saatiin paljon kehittämisohjeita kyselyn avoimissa vastauksissa ja niitä pyydettiin lisää raportin käsittelyn yhteydessä.

Kyselyn perusteella työntekijät ovat varsin innostuneita työssään, energiaa ja häiriötöntä työaikaa kaivataan kuitenkin enemmän. Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin kehittämiskohteeksi nostetaan esimiestyö ja perehdyttäminen, työnantajan tuki työssä jatkamiseen ja henkilöstölähtöinen kehittäminen, sekä yhteistyö.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2016 lopussa oli 294 (taulukko1). Näistä vakinaisia oli 241, työllistettyjä oli 6, sijaisia 11, määräaikaisia 35 ja oppisopimuskoulutuksessa 1 henkilö (taulukko 2). Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä kasvoi edellisvuodesta 7,5 %:a ollen 82,0 %:a (2015, 74,5 %).

Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2015 oli 78 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2016

Palvelusuhde 31.12.2016	Naiset	Miehet	yht.
Vakinaiset	183	58	241
Määräaikaiset	40	13	53
- joista työllistettyjä	2	4	6
Yhteensä	223	71	294
Kokoaikaiset	193	69	267
Osa-aikaiset	23	4	27

Taulukko 2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain 31.12.2016

Hallintokunta	Vaki- naiset	Sijai- set	Määr- ä-ai- kaiset	Oppi- sopi- mus	Työllis- tetyt	Yh- teensä	Ilman työllis- tettyjä
Keskushal- linto	28	1	2	0	2	33	31
Sivistystoimi	154	8	27	0	1	190	189
Sosiaalitoimi	0	0	0	0	0	0	0
Tekninen toimi	59	2	6	1	3	71	68
Yhteensä	241	11	35	1	6	294	288

Vuonna 2016 vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi sivistystoimessa yhdeksällä henkilöllä. Näistä 6 henkilöä oli uusiin koulunkäynninohjaajien vakinaisiin työtehtäviin rekrytoituja. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi keskushallinnossa yhdellä henkilöllä ja väheni kolmella teknisessä toimessa (taulukko 3). Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (34 kpl).

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2010–2016

Hallintokunta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Keskushallinto	21	37	38	39	27	27	28
Sivistystoimi	89	88	88	140	145	145	154
Sosiaalitoimi	167	172	176	120	126	135	-
Tekninen toimi	72	62	63	64	64	62	59
Yhteensä	349	359	365	363	362	369	241

2016	Sosiaalipalvelut siirtyivät NuVa-kuntayhtymään
2013	Varhaiskasvatus (ent. päivähoito) siirtyi sosiaalitoimesta sivistystoimeen.
2011	Ruokahuolto (16 henkilöä) siirtyi teknisestä toimesta keskushallintoon.
2011	Keskushallintoon siirtyi Pielisen Karjalan maaseutupalvelujen perustamisen myötä Valtimon ja Lieksan maaseutusihitteerit (2 henkilöä).
2011	Teknisestä toimesta siirtyi viisi viranhaltijaa Lieksan kaupungin palvelukseen perustetun Lieksan ja Nurmeksen teknisen viraston yhteisiksi viranhaltijoiksi.

## 2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2016 lopussa oli koko henkilöstöstä osa-aikaisena 27 henkilöä.

Taulukko 4. Osa-aikaisuuden syy

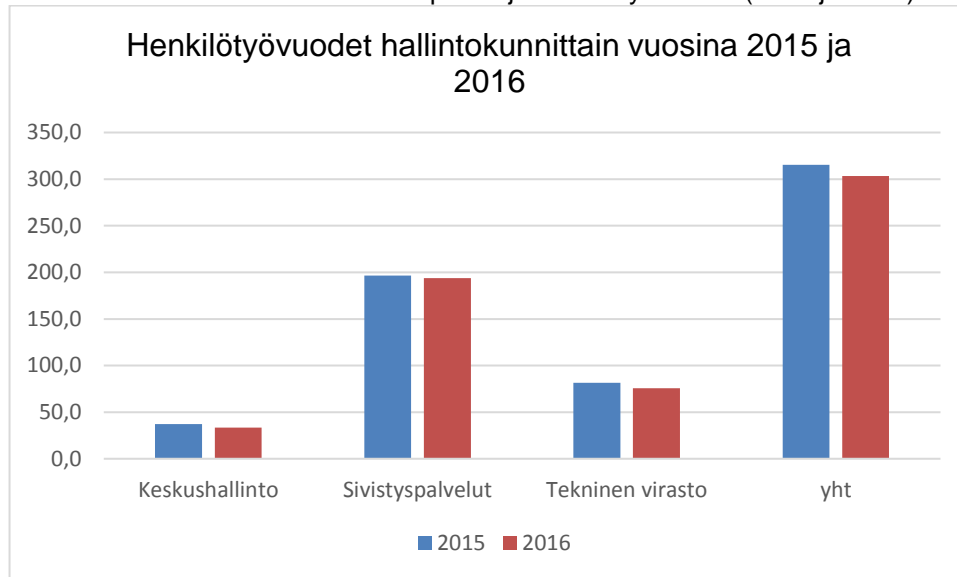
Osa-aikaisuuden syy	Naiset	Miehet	Yhteensä
Omasta pyynnöstä	2	0	2
Osa-aikaeläke	4	2	6
Osatyökyvyttömyyseläke	8	0	8
Osittainen hoitovapaa	1	0	1
Osa-aikainen virka/toimi	6	2	8
Sivuvirka/toimi	2	0	2
Yhteensä	23	4	27

## 2.3 Henkilötyövuosien määrä

Edellä (kappale 2.1) tarkastellut henkilöstömäärät ovat siis tilanne kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Henkilöstön määrää voidaan tarkastella myös henkilötyövuosina. Tällöin tulee huomioiduksi mm. työsuhteiden osa-aikaisuus sekä vuoden aikana tapahtuneet muutokset henkilöstömäärissä ja määräaikaiset, ennen vuodenvaihdetta päättyneet työsuhteet. Henkilötyövuodet saadaan laskemalla yhteen vuoden aikana työssäolojaksoon kuuluvat kalenteripäivät ja jakamalla ne 365:llä.

Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2016 303,2. Henkilötyövuodet laskivat hieman jokaisessa hallintokunnassa vuodesta 2015, jolloin henkilötyövuosien määrä ilman sosiaalipalveluja oli 314,0 (taulukko 5 ja kuva 1 ja 2).

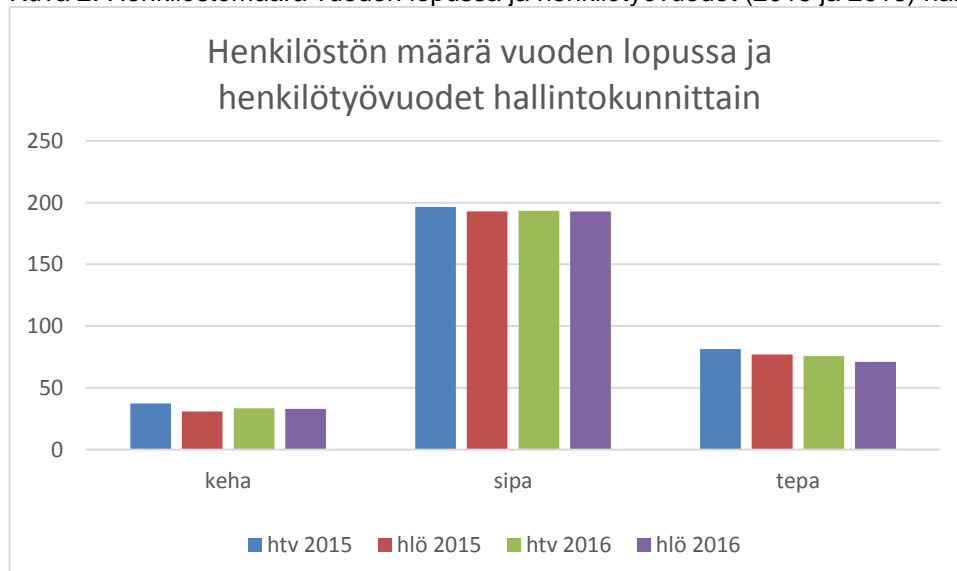
Kuva 1. Henkilöstömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet (2015 ja 2016) hallintokunnittain.



Taulukko 5. Henkilötyövuodet yksiköittäin 2015 ja 2016

	2015	2016
Keskushallinto	19,0	15,5
Ruokahuolto	18,5	18,0
Sosiaalipalvelukeskus	18,1	-
Vammaisten palvelut	25,5	-
Kotipalvelu	45,4	-
Kyrölän palvelukeskus	85,4	-
Sivistyspalvelut	18,0	18,1
Perusopetus	94,4	92,4
Lukio ja kansalaisopisto	9,2	9,8
Varhaiskasvatus	75,3	73,6
maankäyttö ja rakennusvalvonta	6,3	5,6
Toimitilat	54,4	48,3
Kuntatekniikka	20,6	21,8
<b>yht.</b>	<b>489,8</b>	<b>303,2</b>

Kuva 2. Henkilöstömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet (2015 ja 2016) hallintokunnittain.



## 2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2016 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- NuVa-kuntayhtymälle laitoshuoltajien palvelut (8,5 henkilön työpanos) ja liinavaatevaraston hoito (0,5 henkilöä)
- NuVa-kuntayhtymälle ateriapalvelut (2 henkilöä)
- Palolaitokselle ja Pielisen Karjalan tilitoimistolle puhdistuspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille ja Valtimon kunnalle (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)
- asiantuntijapalveluja PTTK:lle

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- teknisen toimen yhteisten viranhaltijoiden palveluja Lieksan ja Nurmeksens tekniseltä virastolta.
- tietohallinnon palvelut Pohjois-Karjalan tietotekniikkakeskus Oy:ltä
- talous- ja palkkalaskennan tehtävät Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta
- sosiaalipäivystys, sosiaaliasiamies ja velkaneuvontapalvelut Joensuun kaupungilta
- palo- ja pelastuspalvelut Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselta
- nuorisopalvelut Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- koulukuraattoripalveluja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymältä
- lomituspalvelut Pielisen Karjalan lomituspalvelulta
- sosiaali- ja terveystyöpalvelut NuVa-kuntayhtymältä

## 2.5 Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 58 (24 %) ja naisia 183 (76 %) (taulukko 6). Vuonna 2016 koko maan kunta-alan henkilöstöstä 80 % oli naisia.

Taulukko 6. Vakinaisten työntekijöiden sukupuolijakauma hallintokunnittain 31.12.2016

Hallintokunta	Miehiä		Naisia		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
Keskushallinto	6	21	22	79	28
Sivistystoimi	22	14	132	86	154
Tekninen toimi	30	51	29	49	59
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>183</b>	<b>76</b>	<b>241</b>

## 2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 47,7 vuotta. Tämä on 2,5 vuotta alempi kuin edellisenä vuonna (2015, 50,2). Miehiä keski-ikä oli 48,4 (2015, 50,7) ja naisten 47,5 (2015, 50,1). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on laskenut 5 %:a edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten laskua oli 50 - 59 -vuotiaiden osuudessa, vuonna 2015 heitä oli 44 %:a ja vuonna 2016 37 %:a vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden ja 30 - 39 -vuotiaiden osuudet kasvoivat yli 4 %:a.

Hallintokunnittain henkilöstön keski-ikä vaihteli 46,1 ja 50,5 vuoden välillä (2015, 47,7 - 51,8). Keski-ikältään nuorin henkilöstö oli edelleen keskushallinnossa ja vanhin teknisessä virastossa (taulukko 8).

Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2015. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 61 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

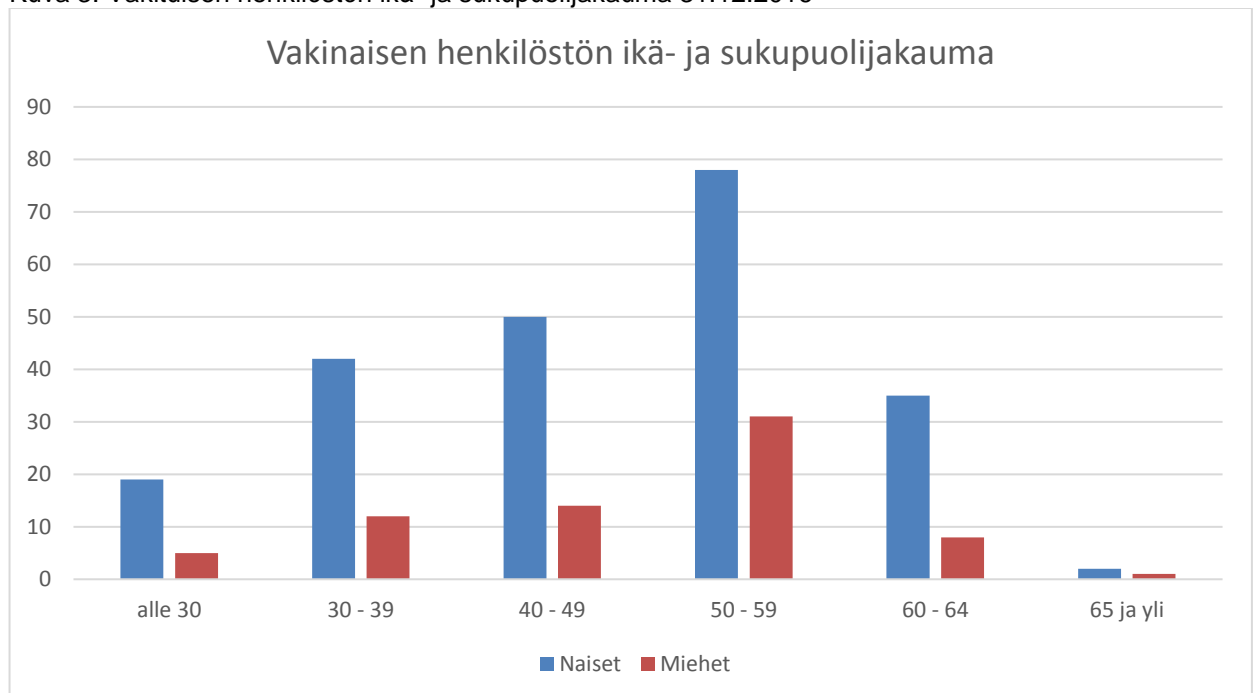
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2016

Ikä	Naiset	Miehet	yht	%-osuus
alle 30	19	5	24	8,1
30 - 39	42	12	54	18,2
40 - 49	50	14	64	21,5
50 - 59	78	31	109	36,7
60 - 64	35	8	43	14,5
65 ja yli	2	1	3	1,0
Yhteensä	226	71	297	100
Keski-ikä	47,5	48,4		47,7

Taulukko 8. Vakituisten henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2016

Hallintokunta	alle 30 v.	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65	yh-teensä	Keski-ikä
Keskushallinto	6	6	6	12	5	0	35	46,1
Sivistyspalvelukeskus	16	38	43	68	25	2	192	47,0
Tekninen palvelukeskus	2	10	15	29	14	1	71	50,5
Yhteensä	24	54	64	109	44	3	298	47,7

Kuva 3. Vakituisten henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2016





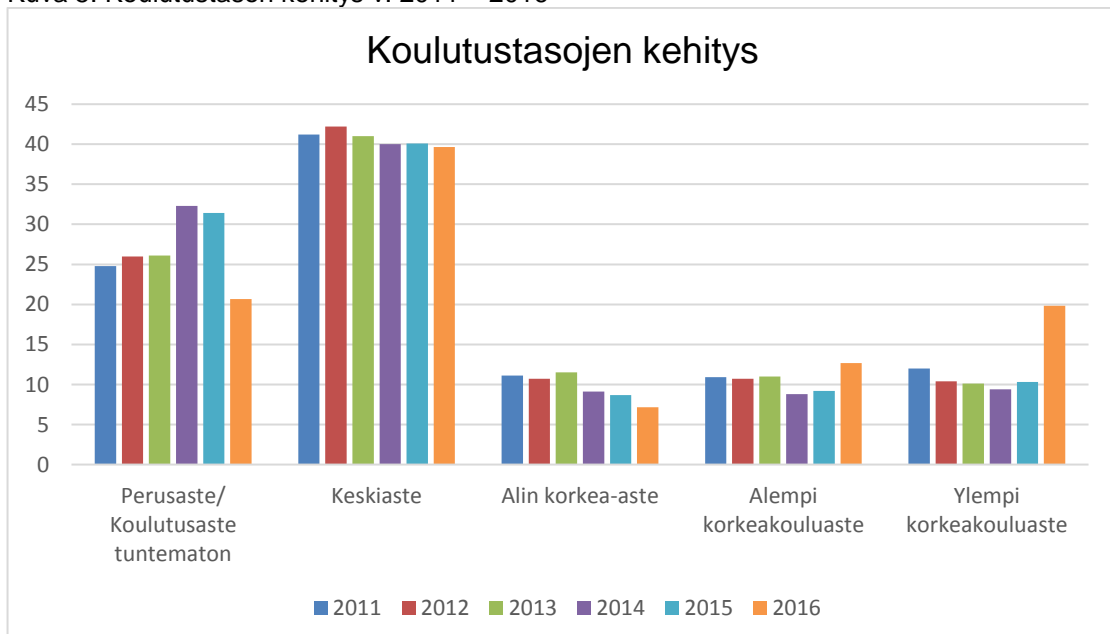
## 2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 79 %:a on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 21 %:a (kuva 3). Tutkintotietoja on täydennetty vuonna 2016 henkilötietojärjestelmään. Tilastoitu henkilöstön koulutustaso vastaa nyt aikaisempaa tarkemmin henkilöstön todellista koulutustasoa (kuva 4).

Kuva 4. Vakainainen henkilöstö koulutusasteittain 31.12.2016



Kuva 5. Koulutustason kehitys v. 2011 – 2016



## 2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 315 kpl. Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 125 eri henkilöä. Lisäksi palkattomia koulutuspäiviä oli 6 ja opintovapaalain mukaista palkatonta opintovapaata 225 päivää.

Taulukko 10. Täydennys- ym. koulutuspäivät vuosina 2010 - 2015

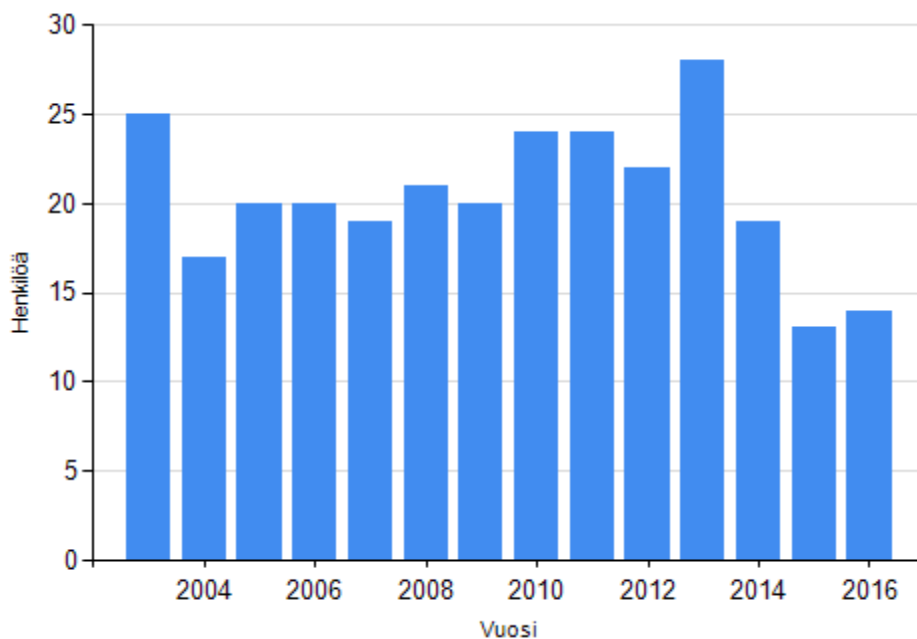
Koulutuspäivät	2016	2015	2014	2013	2012	2011
palkalliset	315	520	317	466	583	283
(muut opinnot) palkattomat	6	88	57	317	722	395
oppisopimuslain mukaiset	-	84	72	74	28	45
opintovapaalain mukaiset	225	35	232	652	252	164
Kaikki yht.	540	759	714	1528	1617	930

## 3. HENKILÖSTÖN TILA

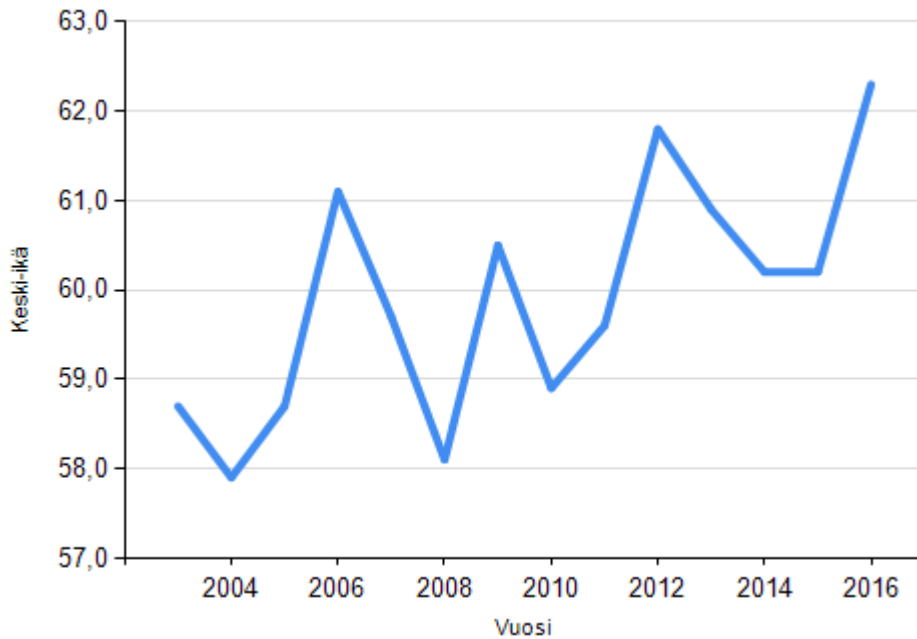
### 3.1. Eläköityminen

Vuoden 2016 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 14 henkilöä (kuva 6). Eläkkeelle siirtyneiden määrä pysyi edellisen vuoden tasolla, kun ottaa huomioon henkilöstömäärän lasku, eläköityminen kiihtyi voimakkaasti. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi ensimmäistä kertaa tarkastelujaksolla yli 62 vuoden ollen 62,3 vuotta. Kasvua edellisestä vuodesta oli 2,1 vuotta (kuva 7).

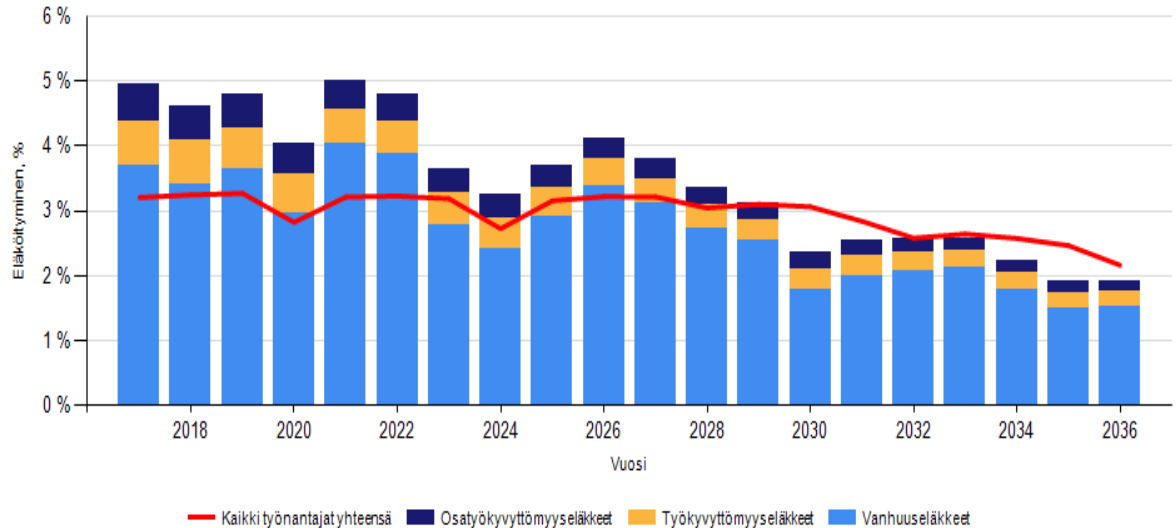
Kuva 6. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä 2004 – 2016 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)



Kuva 7. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2004 – 2016 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)



Kuva 8. Eläköitymisennuste Nurmeksessa vuosina 2017-2036



Nurmeksens kaupungin eläkepoistumaennusteen (Keva) mukaan eläköityminen on 3 -4 %:n vuositasolla vuoteen 2022 saakka, jonka jälkeen se laskee melko pysyvästi alle 3 %:n, tasaantuen 2 %:n tasolle 2030 luvulla (kuva 8).

Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa Nurmeksens kaupungin vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Suurimmat vakinaisten työntekijöiden eläkepoistumat seuraavan viiden vuoden aikana on Kevan ennusteen mukaan seuraavissa ammattiryhmissä (3 – 13 eläköityvää/5v) lähihoitajat, peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, perhepäivähoitajat, luokanopettajat, keittiötyöntekijät, lastentarhanopettajat ja kiinteistöhuollon työntekijät.

### 3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Tulo- ja lähtövaihtuvuuteen lasketaan vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden (ml. kuolleet, mutta ei eläkkeelle siirtyneet) henkilöiden määrä. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla em. henkilöiden määrät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Nurmeksien kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 20 henkilöä. Heistä 14 siirtyi vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. 6 henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vuonna 2016 vakinaiseen palvelukseen tuli 21 henkilöä. Tulovaihtuvuus oli 8,7 % ja lähtövaihtuvuus olivat siten 8,3 %:a.

### 3.3 Sairauspoissaolot

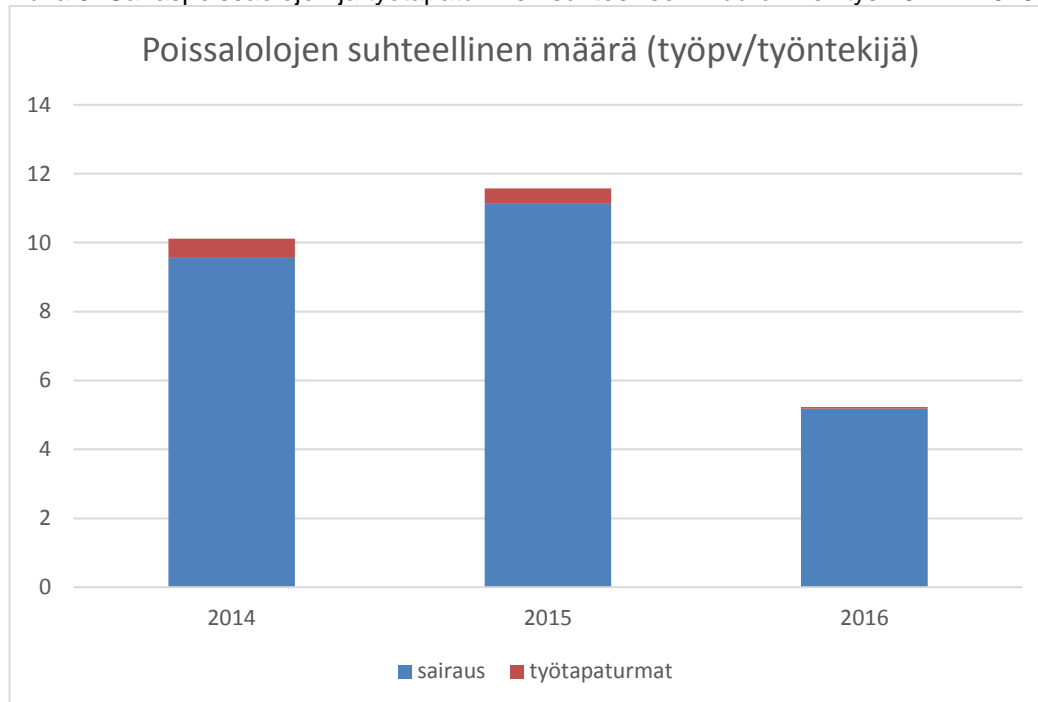
Koko henkilöstön sairauslomista ja työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 3471 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 2578 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä yli puolittui 11,1 työpäivästä 5,2 työpäivään (kuva 7). Työtaturmien suhteellinen osuus pieneni myös.

Työterveyslain ja varhaisen puuttumisen mallin edellyttämää sairauspoissaolojen seuranta varten vuonna 2015 saatiin Populus-henkilötietojärjestelmä poissaolohälytykset, mutta ne olivat ohjelmistopäivityksessä poistuneet käytöstä tuntemattomasta syystä eikä sairauspoissaolojen seuranta siltä osalta toteutunut vuonna 2016.

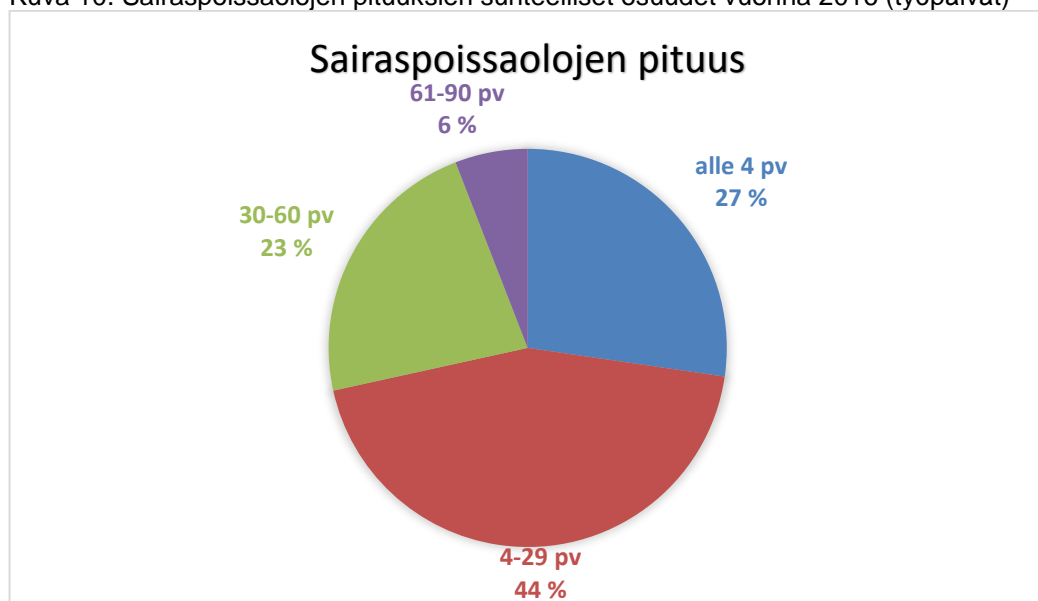
Taulukko 11. Poissaolojen määrä ja erittely työtaturmiin 2013 - 2016

poissaolon syy	2013		2014		2015		2016	
	kalenteripäiviä	työpäiviä	kalenteripäiviä	työpäiviä	kalenteripäiviä	työpäiviä	kalenteripäiviä	työpäiviä
sairaus	6078	4476	6410	4714	7481	5484	3368	2554
työtaturmat	112	86	382	272	309	220	103	24
yhteensä	6190	4562	6792	4986	7790	5704	3471	2578

Kuva 9. Sairaspoissaolojen ja työtaturmien suhteellisen määrän kehitys 2014 – 2016 (työpäivät)



Kuva 10. Sairaspoissaolojen pituuksien suhteelliset osuudet vuonna 2016 (työpäivät)



Taulukko 12. Sairauspoissaolojen määrä hallintokunnittain

Hallintokunta	2015	2015	2016	2016	2016
	Työpäivät yht.	Kalenteripäivät yht.	Työpäivät yht.	Kalenteripäivät	Poissaolo %
KESKUSHALLINTO	601	842	180	237	2,1
SIVISTYSPALVELUKESKUS	1643	2145	1654	2163	3,5
TEKNINEN VIRASTO	875	1135	703	945	3,5

### 3.4 Henkilöstötyytyväisyyskysely

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2016 valmistuneen henkilöstöstrategian toimenpiteiden kohdentamiseksi, saadun palautteen ja organisaatiomuutosten vuoksi.

Kyselyyn saatiin yhteensä 140 vastausta ja kokonaisvastausprosentti oli 60 %. Vastauksia saatiin sivistystoimesta 77 kpl, teknisestä toimesta 44 kpl ja keskushallinnosta 16 kpl. Korkein vastausprosentti oli teknisessä toimessa 71 %:a ja pienin sivistystoimessa 53 %:a. Kolme vastaajaa ei ilmoittanut hallintokuntaa, jossa työskentelee.

Kyselyn perusteella työntekijät ovat varsin innostuneita työssään, energiaa ja häiriötöntä työaikaa kaivataan kuitenkin enemmän. Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin kehittämiskohteeksi nostetaan esimiestyö ja perehdyttäminen, työnantajan tuki työssä jatkamiseen ja henkilöstölähtöinen kehittäminen, sekä yhteistyö.

Kyselyn raportti esitettiin johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa, esimiestunnilla ja henkilöstöjaostossa syksyllä 2016. Esimiehiä pyydettiin käymään kyselyn tulokset läpi työyksiköissä esimiestunnin aineiston pohjalta. Henkilöstöltä saatiin paljon kehittämisehdotuksia kyselyn avoimissa vastauksissa ja niitä pyydettiin lisää raportin käsittelyn yhteydessä.

## 4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2012 oli haettavana 21 vakinaista ja 11 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Hakijoita oli yhteensä 379, joista 42 %:a oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 69 %:a ja miehiä 31 %:a.

Virkoihin/työsopimussuhteisiin valittiin 21 naista ja 11 miestä. Valituista 18 oli Nurmeksesta ja 14 henkilöä muualta.

Yhteenveto haettavina olleista viroista ja työsopimussuhteista hakijatietoineen on liitteenä. Liite 1.

## 5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

### 5.1 Työsuojelu

Sosiaalipalvelujen henkilöstön ja työsuojeluvaltuutetun siirtyessä NuVa-kuntayhtymään oli tarpeen järjestää työsuojelun täydennysvaali ja määritellä työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö uudelleen vuoden 2016 alusta alkaen. Työsuojeluvaltuutettu Pasi Ahonen sai täydennysvaalissa työparikseen, uudeksi työsuojeluvaltuutetuksi, Sari Kymäläisen ja työsuojeluvaravaltuutetuksi Armi Laukkasen. Syyskuussa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä erosi Pasi Ahonen muuttuneen työtehtävän johdosta. Armi Laukkanen siirtyi varavaltuutetun tehtävästä varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi loppukaudeksi 31.12.2017 saakka.

Työsuojeluvaltuutetut ottivat käyttöön työturvallisuuskeskuksen suosittelman ajankäytönseurannan. Sen perusteella ajankäyttö tarkastelujaksolla painottui omaan koulutukseen ja organisaation sisäiseen yhteistyöhön. Toisella vuosipuoliskolla työsuojelun aikaa käytettiin enemmän työntekijöiden tukemiseen ja työpaikkakäynteihin.

## 5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintakauden 2016 – 2017 päätavoitteet ovat edelleen varhaisen tuen mallin jalkauttaminen käytäntöön, sairaspöissaolujen vähentäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen. Työpaikkaselvityksiä tehdään ensisijaisesti varhaiskasvatuksen, koulujen (opettajat, koulunkäynninohjaajat) yksiköissä ja teknisen viraston uudessa virastotyöpis- teessä (Kirkkokatu 14).

Työterveyshuollosta vastasi vuonna 2016 Nurmeksien ja Valtimon terveydenhuollon kun- tayhtymä. Työterveyshuollon resurssit olivat melko hyvät vuonna 2016. Tietotaito Group Suomi Oy:ltä ostettiin yksi kohdennettu työpsykologin työpaikkaselvitys. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 38 584 euroa. Vapaaehtoisen sairaanhoidon kus- tannukset olivat 38 660 euroa.

Vuonna 2016 tehtiin 3 työpaikkaselvitystä. Työpaikkaselvitykset tehtiin Rekulan, Hanni- lan ja Porokylän päiväkodeissa. Selvityksiin osallistuivat vastuualueen esimies, työsuoje- lupäällikkö ja työterveyshoitaja. Selvitysraporteissa suositellaan kiinnittämään huomioita työergonomiaan, kemikaaliluettelon ja käyttöturvallisuustiedotteiden kokoamista ja työter- veystarkastuksia. Koska tehdyissä työpaikkaselvityksissä ei havaittu erityistä sairastumi- sen vaaraa, ovat suositellut terveystarkastukset vapaaehtoisia, ikäryhmittäin tehtäviä ter- veystarkastuksia. Yli 80 %:a henkilöstöstä osallistui työpaikkaselvityksen jälkeen vapaa- ehtoiseen terveystarkoitukseen ja valtaosa lopusta 20 %:stakin on työnantajan järjestä- mien terveystarkastusten piirissä.

Ensiapukursseja järjestettiin keväällä 2016 kaksi, joilla ensiapukortin suoritti 17 henkilöä. Ensiaputarvikkeiden hankinta kuuluu Kelan ensimmäiseen korvausluokkaan. Jotta han- kintakustannukset saataisiin kerättyä korvaushakemukseen, keskitettiin niiden hankinta vuonna 2016 työterveyshuollon toiminnolle.

Vuoden 2017 alusta alkaen Siun sote tuottaa Nurmeksien kaupungin työterveyshuollon palvelut. Marraskuussa 2016 Siun soten työterveyshuollon vastaava työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri kävivät kertomassa työterveyshuollon organisoitumisesta 1.1.2017 al- kaen. Nurmeksien kaupunki sopi 3.1.2017 Siun Soten kanssa työterveyshuollon palve- luista, jotka vastaavat NuVa-kuntayhtymältä ostettuja palveluja. Siun Soten työterveys- huollon palvelujen rakenne ja hinnoittelu poikkeaa hieman totutusta ja tämän vuoksi ra- portointia työterveyshuollon kanssa lisätään vuonna 2017.

Taulukko 13. Työterveyshuollon toiminta 2016

	2015	2016
Sairaanhoidon ja muu terveydenhuolto:		
- kaupungin henkilöstön käynnit lääkärien ja terveydenhoitajien luona, yhteensä	1464 kpl	759 kpl
- asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	20 kpl	9 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia	1618 kpl	832 kpl
yhteensä	3102 kpl	1600 kpl
Työterveyshuolto		
- työpaikkaselvityksiä	48,74 tuntia	22,10 h
- tietojen antamista, ryhmätietojen antaminen, yksilökäynnit	33,71 tuntia 260 kpl	18,6 h 132 kpl
- terveystarkastuksia		
* lääkärit	53 kpl	48 kpl
* terveydenhoitajat	43 kpl	95 kpl
* fysioterapeutit	3 kpl	2 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia yht.	464 kpl	878 kpl
Sairaanhoidon ja muun työterveydenhuollon sekä työterveyshuollon kustannukset	110 269,88	76914,68

Taulukko 14. Työterveyshuollon kustannukset 2006 – 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset	35 922	28 554	42 416	23 085	42 590	43 961	27 960	65 419	41 331	38 584
Vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset	38 042	34 661	34 060	32 797	48 067	52 520	54 868	64 904	68 939	38 331

### 5.3. Tyhy-toiminta

Työkykytoiminnasta siirryttiin askel kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointitoimintaa. Osana henkilöstöstrategian toimeenpanoa toteutettiin elokuussa hyvinvointitori, jossa oli laajasti esillä työhyvinvointiin liittyviä asioita (mm. ergonomia, lihaskunto ja painonhallinta) näyteliikuntatunteja ja Mato Valtosen pitämänä työhyvinvointiluento. Osallistujia hyvinvointitorilla oli noin 150 henkilöä. Viidestä suunnitelluista kaupungin omista uusista ryhmäliikuntatunneista toteutui vain kaksi, ohjattu henkilöstön oma kuntosaliryhmä ja verkkopuntariryhmä. Muissa ryhmissä ennakoilmoittautuneiden määrä jäi liian pieneksi (alle 6 henkilöä). Koko henkilöstön yhteistä pikkujoulua vietettiin Hyvärilän nuoriso- ja matkailukeskuksessa 26.11.2016, osallistujia oli 136 ja palaute pääosin erittäin positiivista. Henkilöstö valitsi vuoden työntekijäksi kiinteistöhoitaja Mika Heikkisen.



Aikaisempien vuosien tapaan kaupunki on tukenut myös henkilöstön omatoimista liikuntaa maksamalla eräistä yksityisiltä ostetuista kuntoliikuntapalveluista 50 %:a. Käytettävissä on neljä kuntosalia. Sopimuksiin on kuulunut erilaista ryhmäkuntoilua, Zumbaa ja kuntosalikäyntejä. Kuntoilijoita on ollut noin 100 henkilöä. Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

Eri työpaikat ja hallintokunnat ovat järjestäneet virkistys- ja liikuntailtapäiviä omalle henkilöstölleen vuosittain.

Tyky -toiminnasta tiedotetaan henkilöstölle intrassa. Esimies vastaa tiedottamisesta niissä yksiköissä esim. taukotiloissa ja ilmoitustaululla, joissa intran käyttö ei ole mahdollista.

## 6. HENKILÖSTOSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian valmisteluryhmätyöskentelyyn 10/2015 - 2/2016 välisenä aikana osallistuivat:

Kaupunginsihteeri, puheenjohtaja	Riikka Boren
Sosiaalijohtaja	Ritva Tikka
Sivistysjohtaja	Petri Moilanen
Tekninen johtaja	Tuomo Kotilainen
JHL:n pääluottamusmies	Heikki Sarkkinen
JUKO ry:n pääluottamusmies	Tommi Isotalo
JYTY ry:n pääluottamusmies	Armi Laukkanen
Tehy ry:n pääluottamusmies	Sari Kymäläinen
Työsuojeluvastaava	Pasi Ahonen
Henkilöstöjaoston edustaja	Ritva Mahlavuori
henkilöstöjaoston varaedustaja	Anu Huusko

Valmisteluryhmä kokoontui intensiivisesti ja sai strategiatyöhön tukea sparraajilta. Valmisteluryhmä kokosi henkilöstöstrategian tavoitteet neljäksi kokonaisuudeksi eli näkökulmaksi:

1. Rohkea ja innostava johtajuus
2. Tuloksellisuus, yhteistyö ja asiakaslähtöisyys
3. Uudistuminen osaamisen varmistaminen muutoksessa
4. Voimavarat ja hyvinvointi

Henkilöstöstrategian toteutumisesta raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa ja seuraavan vuoden toimenpiteet vahvistetaan käyttötalousuunnitelmassa. Henkilöstöjaosto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi henkilöstöstrategian 31.3.2016.

Henkilöstöstrategian toimeenpano alkoi keväällä 2016 säännöllisillä esimiesinfoilla (osallistujamäärä ka 21 esimiestä) ja henkilöstötyytyväisyyskyselyn (vastausmäärä 140) toteuttamisella. Elokuussa pidettiin hyvinvointitori (osallistujia noin 150 henkilöä) ja 9 henkilöä aloitti lähiesimiestyön ammattitutkintoon johtavassa koulutuksessa. Loppuvuodesta järjestettiin vuoden työntekijä -äänestys (37 ääntä) ja yhteiset pikkujoulut (136 osallistujaa).

## 7. HENKILÖSTÖMENOT

### 7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilökustannusten määrää on tarkasteltu kirjanpidon tietojen perusteella. Kirjanpidon palkkasumma sisältää myös mm. jaksotettuja palkkoja ja luottamusmiespalkkioita.

Taulukko 15. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan vuosina 2011 - 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tuloslaskelman mukaan	19037670	20019679	20766962	20436586	20591483	13644942
Käyttöomaisuuteen aktivoidut henkilöstökulut	232237	257643	267141	202239	313359	89917
Yhteensä tilinpäätöstietojen mukaan	19269907	20277321	21034104	20638824	20904842	13734859

### 7.2. KuEL-Palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut 2016

Henkilökustannuksia voidaan tarkastella myös työnantajan maksamien bruttopalkkojen ja eläkemaksujen summina.

Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

KuEL palkkasumma vuonna 2016 on 8 111 341,12 euroa ja palkkaperusteinen KuEL-maksuosuus on 1 896 453,18 euroa. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Nurmeksen kaupungin eläkemenoperusteisen maksun määrä on 1 154 412,68 euroa ja varhaiseläkemenoperusteinen maksu vuonna 2016 on yhteensä 10 566,57 euroa

Taulukko 16. Maksettujen palkkojen ja eläkemaksujen euromääräiset summat 2006 – 2015. \*) Kevan tilinpäätösennusteen tiedot

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhemaksu	Maksut yhteensä
2006	10 184 015	2 214 588	1 322 760	98 490	3 635 838
2007	10 949 849	2 317 101	1 495 045	175 312	3 987 458
2008	11 587 611	2 376 288	1 611 654	193 169	4 181 111
2009	11 906 752	2 456 376	1 651 366	197 319	4 305 061
2010	11 986 089	2 466 625	1 734 193	224 864	4 425 682
2011	12 219 583	2 605 076	1 725 718	171 700	4 502 494
2012	13 226 728	2 915 168	1 763 390	177 952	4 856 510
2013	13 629 001	3 017 349	1 930 388	156 905	5 104 642
2014	13 667 700	3 146 990	1 759 874	129 989	5 036 853
2015	14 050 903	3 311 652	1 656 821	117 290	5 085 762
2016	8 111 341	1 896 453	1 154 412	10 566	3 061 431

### 7.3. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvotilaselvitystä on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelussa havaitaan perusteettomia eroja, on työnantajan selvítettävä erojen syitä ja perusteita, jos ei löydy hyväksyttävää syytä eroille, tulee palkkakartoituksessa käydä ilmi ne korjaavat toimenpiteet joihin työnantaja ryhtyy. Palkkakartoitus toteutetaan vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä. Palkkavertailu on tehty vertailemalla miesten ja naisten kokonaispalkkoja sopimusaloittain.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 58 (24 %) ja naisia 183 (76 %) (taulukko 6).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 61 %:a. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 1044 euroa (32 %). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 24 %:a henkilöstöstä. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 436 euroa (11 %). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluu 8 %:a henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 24 %. Kunnallisen tuntipalkkaisten piiriin kuuluu 8 %:a henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 2 %:a (taulukko 17).

Naisten ja miesten palkoissa on eroja, joita selittää miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin.

Taulukko 17. Keskimääräiset miesten ja naisten ansiot vuonna 2016

	KVTES	OVTES	Tekniset	Tuntipalkkaiset
palkkaero %	31,7 %	10,6 %	23,8 %	2,1 %
Naisten kokonaisansio €/kk	2242	3693	2955	13,91 €/tunti
Miesten kokonaisansio €/kk	3286	4128	2388	14,13 €/tunti

