



Kaupunki
vuodesta
1974

Henkilöstöraportti 2015

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
6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	15
6.2 Varhemaksu ja eläkemenoperusteinen maksu	15
6.3 Palkkakartoitus	13
LIITE 1 Henkilöstön rekrytointi vuonna 2015	18

1. JOHDANTO

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista.

Nurmeksen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vakinaiset, sijaiset, määräaikaiset ja työllistetyt mukana lukien oli vuoden 2015 lopussa 499. Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä (369) lisääntyi seitsemällä henkilöllä vuonna 2015.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 61 (17 %) ja naisia 308 (83 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2015 lopussa oli 50,2 vuotta. Vuoden 2015 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle 13 henkilöä.

Kaupungin henkilöstön sairaus- ja työtapaturmapoissaolojen määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 998 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 718 päivää. Koko henkilöstön sairaus- ja tapaturma- ym. poissaoloista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2015 yhteensä 7790 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 5704 päivää.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmänä on toista vuotta Populus. Vuonna 2015 Populusessa otettiin käyttöön sairaspöissaolojen seuranta. Toimintatapana on, että työntekijä vie itse loma-, koulutus- tai muun poissaolon tiedot suoraan järjestelmään (tiedot voi viedä myös ns. sihteerikäyttäjänä) ja esimies käy hyväksymässä tiedot. Samoin esim. kaikki palvelussuhteen muutokset on sihteerin/esimiehen tehtävä järjestelmään, palkkatoimisto ottaa valmiit tiedot vastaan ja auttaa tarvittaessa esimiestä tietojen syöttämisessä tai muuttamisessa, mutta ei voi tehdä niihin korjauksia. Lisäksi Populusessa otettiin käyttöön koulutustuntien pakotetut kentät, joihin esimiehen on täydennettävä koulutustuntien määrä ennen kuin koulutuslomakkeen voi hyväksymistä.

Sosiaalipalvelujen henkilöstön siirtymistä NuVa-kuntayhtymään valmisteltiin kevästä 2015 saakka. Siirtoa ja henkilöstön siirtosopimusta käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa ja henkilökunnalle järjestettiin kaksi infotilaisuutta syksyllä.

Henkilöstöstrategian uusiminen käynnistyi lokakuun lopussa 2015. Henkilöstöstrategian toteutumisesta raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa ja seuraavan vuoden toimenpiteet vahvistetaan käyttötalousuunnitelmassa.

Henkilöstötyytyväisyyskysely suoritettiin vuodenvaihteessa 2014 – 2015.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2015 lopussa oli **495**. Näistä vakinaisia oli **369**, työllistettyjä oli 8, sijaisia 59, määräaikaista 57 ja oppisopimuskoulutuksessa 2 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä kasvoi edellisvuodesta noin kaksi prosenttia ollen 74,5 % (taulukko 1). Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2014 oli 78 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2015

Palvelusuhde 31.12.2015	Naiset	Miehet	Yht. 2015	Muutos % ed. vuoteen
Vakinaiset	308	61	369	1,9
Määräaikaista	101	29	130	-0,8
- joista työllistettyjä	3	5	8	-33,3
Yhteensä	406	89	495	0,4
Kokoaikaista	365	84	449	1,4
Osa-aikaista	23	6	29	-42,0
Osa-aikaeläkkeellä	3	0	3	-25,0
Osatyökyvyttömyyseläke	16	0	16	14,3

Taulukko 2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain 31.12.2015

Hallintokunta	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaista	Oppisopimus	Työllistetyt	Yhteensä	Ilman työllistettyjä
Keskushallinto	27	3			1	31	30
Sivistystoimi	145	11	35		2	193	191
Sosiaalitoimi	135	43	10	2	4	194	190
Tekninen toimi	62	2	12		1	77	76
YHTEENSÄ	369	59	57	2	8	495	487

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi seitsemällä henkilöllä vuonna 2015. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi sosiaalitoimessa 9 henkilöllä, väheni kahdella teknisessä toimessa ja pysyi edellisen vuoden tasolla keskushallinnossa ja sivistystoimessa (taulukko 3). Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (34 kpl).

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2010–2015

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

- 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 Nurmeksien teknisen viraston yhteisiksi viranhaltijoiksi.

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2015 lopussa oli koko henkilöstöstä osa-aikaisena 46 henkilöä.

Taulukko 4. Osa-aikaisuuden syy

Osa-aikaisuuden syy	Naiset	Miehet	Yhteensä
Omasta pyynnöstä	2	1	3
Osa-aikaeläke	3	0	3
Osatyökyvyttömyyseläke	16	0	16
Osittainen hoitovapaa	1	0	1
Osa-aikainen virka/toimi	13	4	17
Sivuvirka/toimi	5	1	6
Yhteensä	40	6	46

2.3 Henkilötyövuosien määrä

Edellä (kappale 2.1) tarkastellut henkilöstönmäärät 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.

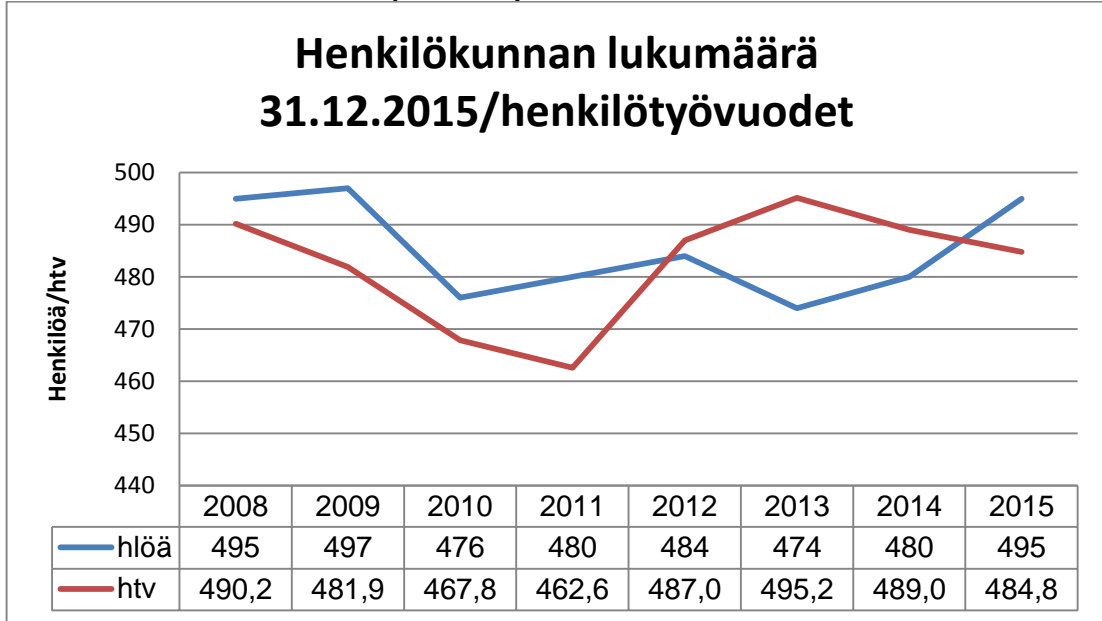
Henkilötyövuosien määrä oli 484,8, se laski 4,2 henkilötyövuotta edellisestä vuodesta (taulukko 5 ja kuva 1).

Taulukko 5. Henkilötyövuodet yksiköittäin

	2012	2013	2014	2015
Keskushallinto	20,9	22,8	13,2*	11,4
Ruokahuolto	18,5	18,4	17,5	18,5
Sosiaalipalvelukeskus	15,0	16,8	18,7	18,1
Vammaisten palvelut	26,5	28,4	23,5	25,5
Kotipalvelu	48,2	47,2	46,4	45,4
Kyrölän palvelukeskus	90,4	91,5	91,4	85,4
Sivistyspalvelut	20,1	18,7	20,3	20,9
Perusopetus	93,1	93,2	101,9	102,3
Toimitilat	58,4	59,2	57,2	54,8
Kuntatekniikka	23,3	24,7	25,9	27,5
yht.	487,0	495,2	489,0	484,8

*) 2014 Toimistotiimin henkilöstö siirtyi hallintokuntiin

Kuva 1. Kokonaishenkilömäärän ja henkilötyövuosien muutos



2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2015 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)
- Palolaitos puhdistuspalveluja (0,13 henkilöä)
- Pielisen Karjalan tilitoimisto, puhdistuspalveluja (0,1 henkilöä)
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymälle puhdistuspalveluja (2,13 henkilön työpanos)
- Kelalle viittomakielen tulkkauspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille ja Valtimon kunnalle (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)

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
- Kyrölän palvelukeskuksen ja kehitysvammahuollon asumisyksikön yötyö Mummon Turva Oy:ltä
- sosiaalipäivystys, sosiaaliasiamies ja velkaneuvontapalvelut Joensuun kaupungilta
- palo- ja pelastuspalvelut Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselta
- omaishoitajien vapaapäivien lomituspalveluja eri yrittäjiltä
- henkilökohtaisen avustajan palveluja Honkalampisäätiöltä
- nuorisopalvelut Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- psykologipalveluja yksityisiltä palveluntuottajilta
- koulukuraattoripalveluja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymältä
- lomituspalvelut Pielisen Karjalan lomituspalvelulta

2.5 Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 61 (17 %) ja naisia 308 (83 %) (taulukko 6). Vuonna 2014 koko maan kunta-alan henkilöstöstä 80 % oli naisia.

Taulukko 6. Vakinaisten työntekijöiden sukupuolijakauma hallintokunnittain

Hallintokunta	Miehiä		Naisia		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	kpl
Keskushallinto	5	19	22	81	27
Sivistystoimi	20	14	125	86	145
Sosiaalitoimi	6	4	129	96	135
Tekninen toimi	30	48	32	52	62
YHTEENSÄ	61	17	308	83	369

2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2015 lopussa oli 50,2 vuotta, miehillä 50,7 ja naisilla 50,1 (taulukko 7). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 0,1 %:a edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten kasvua oli kasvanut yli 60-vuotiaiden osuus, vuonna 2014 heitä oli 13 %:a ja vuonna 2015 16 %:a. Vakituudesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita 224 henkilöä eli 60 %.

Hallintokunnittain henkilöstön keski-ikä vaihteli 47,7 ja 51,8 vuoden välillä. Keski-ikänsä nuorin henkilöstö oli keskushallinnossa ja vanhin teknisessä virastossa (taulukko 8).

Koko kunta-alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2014 oli 45,7 vuotta.

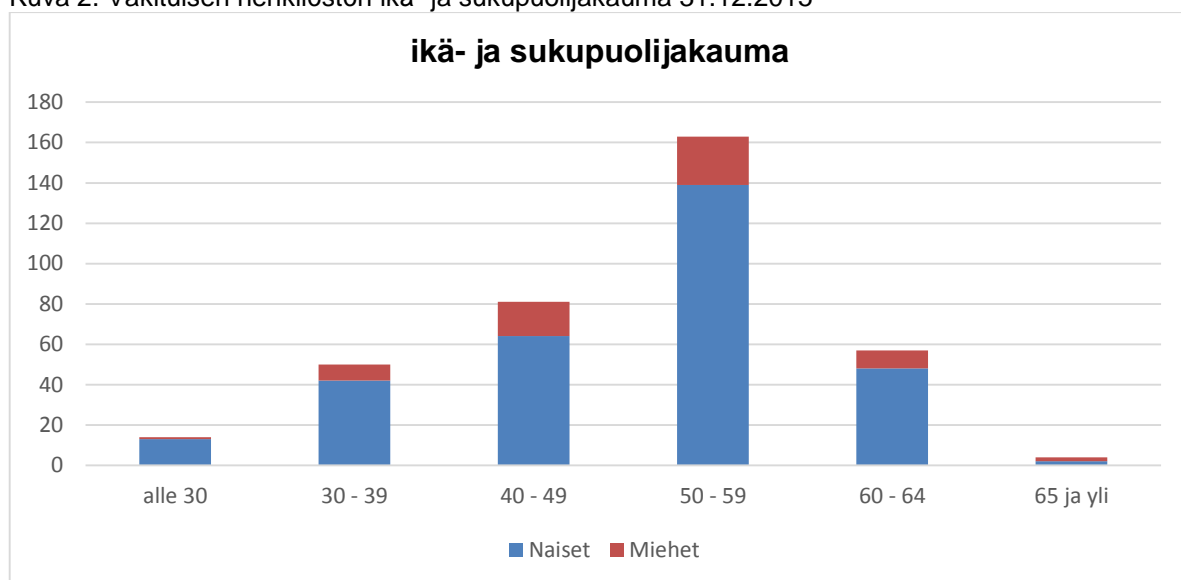
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2015

Ikä	Naiset	Miehet	yht	%-osuus
alle 30	13	1	14	4
30 - 39	42	8	50	14
40 - 49	64	17	81	22
50 - 59	139	24	163	44
60 - 64	48	9	57	15
65 ja yli	2	2	4	1
Yhteensä	308	61	369	100,0
Keski-ikä	50,1	50,7		50,2

Taulukko 8. Vakituisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2015

Hallintokunta	alle 30 v.	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65	yh-teensä	Keski-ikä
Keskushallinto	4	3	5	11	4	0	27	47,7
Sosiaalipalvelukeskus	7	16	20	69	22	1	135	51,0
Sivistyspalvelukeskus	2	25	41	58	18	1	145	49,2
Tekninen palvelukeskus		1	6	15	25	15	62	51,8
Yhteensä	13	45	72	153	69	17	369	50,2

Kuva 2. Vakituisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2015



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 68 %:a on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 32 %:a (kuva 3). Määrää kasvattaa se että, osan tutkintotiedot puuttuvat henkilöstötietojärjestelmästä ja osa tutkintotiedoista ei ole siirtynyt Populus-järjestelmään aikaisemmasta henkilöstöhallinnon järjestelmästä. Henkilöstön koulutustaso vuonna 2015 on pysynyt edellisen vuoden tasolla (taulukko 9).

Kuva 3. Vakinainen henkilöstö koulutusasteittain 31.12.2015



Taulukko 9. Koulutustason kehitys v. 2011 - 2015

Tutkinnon taso	2011		2012		2013		2014		2015	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Keskiaste	148	41,2	154	42,2	149	41	145	40	148	40
Alin korkea-aste	40	11,1	39	10,7	42	11,5	33	9,1	32	9
Alempi korkeakouluaste	39	10,9	39	10,7	40	11	32	8,8	34	9
Ylempi korkeakouluaste	43	12	38	10,4	37	10,1	34	9,4	38	10
Tutkijakoulutus			1	0,3	1	0,3	1	0,2	1	0
Perusaste/ Koulutusaste tuntematon	89	24,8	95	26	95	26,1	117	32,3	116	31
Yhteensä	359	100	365	100	363	100	362	100	369	100

2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2015 yhteensä 520 kpl. Koulutukseen osallistujia oli yhteensä 276 eri henkilöä. Lisäksi palkattomia koulutuspäiviä oli 88, oppisopimuslain mukaisia koulutuspäiviä oli 84 ja opintovapaalain mukaista opintovapaata 35 päivää.

Vuoden 2015 loppupuolella Populuksessa otettiin käyttöön koulutustuntien pakotetut kentät, joihin esimiehen on täydennettävä koulutustuntien määrä ennen lomakkeen hyväksymistä. Jatkossa muutos tarkoittaa koulutusten raportointia.

Taulukko 10. Täydennyskoulutus

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Työpäiviä
Ammatillinen henkilöstökoulutus	276	759
- josta lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	130	200
Opintovapaalla oleva henkilöstö	1	35

Taulukko 11. Täydennys- ym. koulutuspäivät vuosina 2010 - 2015

Koulutuspäivät	2015	2014	2013	2012	2011	2010
palkalliset	520	317	466	583	283	341
(muut opinnot) palkattomat	88	57	317	722	395	61
oppisopimuslain mukaiset	84	72	74	28	45	132
opintovapaalain mukaiset	35	232	652	252	164	126
tuntipalkkaisten kaikki	32	36	19	32	43	
Kaikki yht.	759	714	1528	1617	930	660

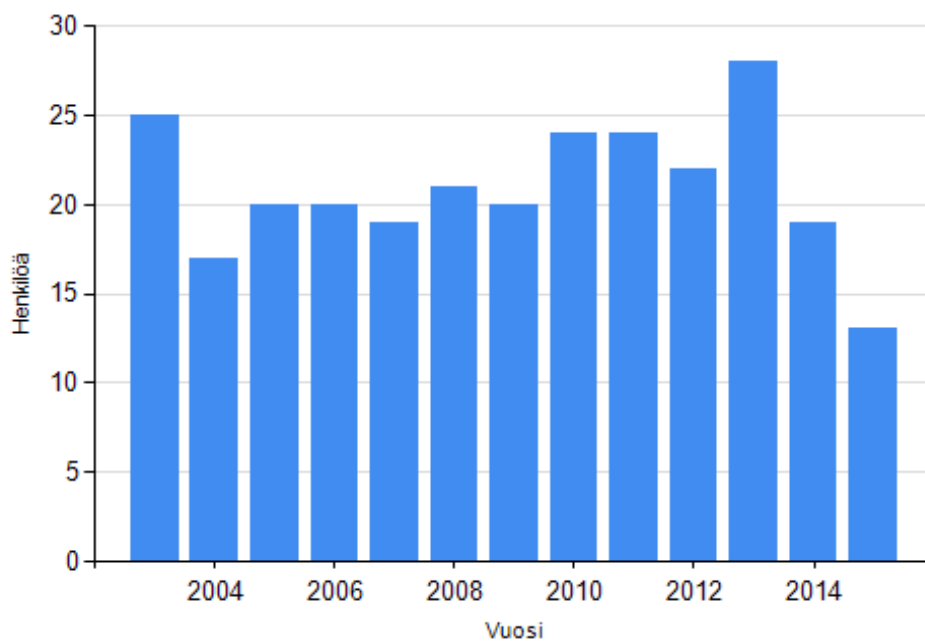
3. HENKILÖSTÖN TILA

3.1. Eläköityminen

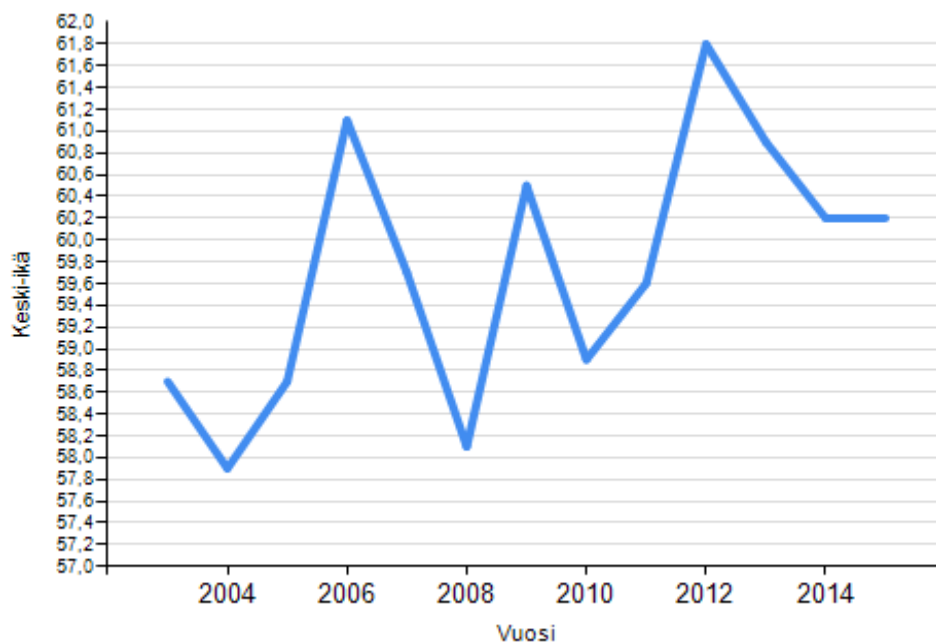
Vuoden 2015 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle 8 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja määräaikaiselle kuntoutustuelle yhteensä 8 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä laski toista vuotta peräkkäin. Vuonna 2015 eläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (kuva 4). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä pysyi edellisen vuoden tasolla ollen 60,2 (kuva 5).

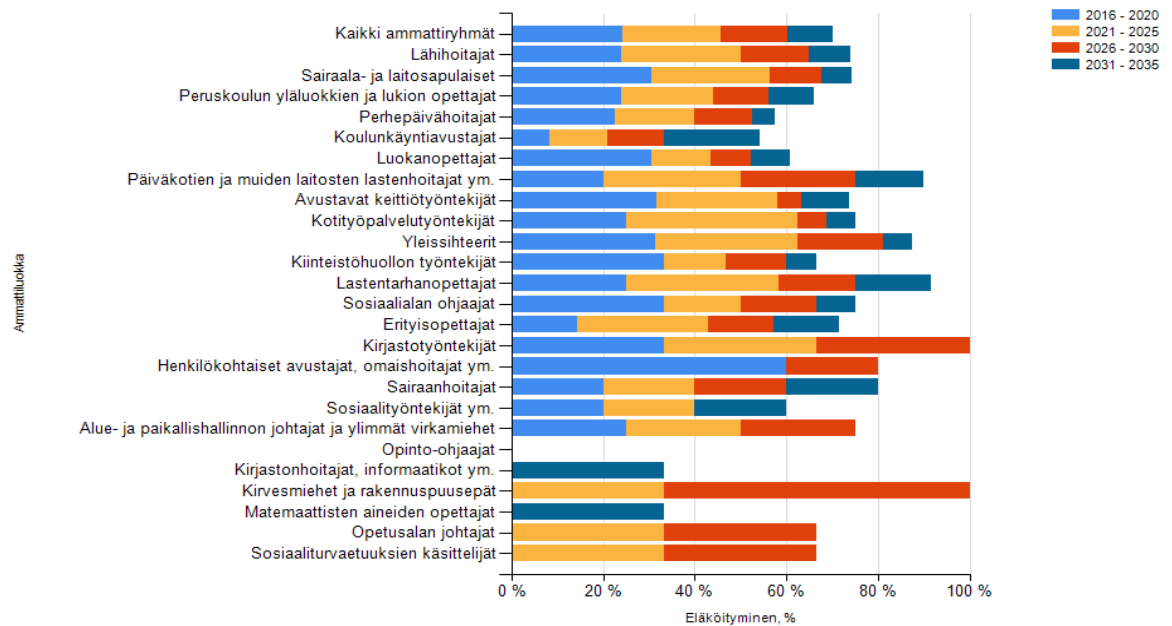
Kuva 4. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä 2004 – 2015 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)



Kuva 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2004 – 2015 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)



Kuva 6. Kunta-alan eläkepoistuma Nurmeksessa vuosina 2016-2035



Kevan ennuste Nurmeksien kaupungin eläkepoistumasta vuosina 2016 - 2020 perustuu vuoden 2013 lopussa KuEL- ja VaEL-vakuutettuna olleisiin määrällisesti suurimpiin ammattiryhmiin. Ennusteen mukaan Nurmeksien kaupungin suurimmat vakinaisten työntekijöiden eläkepoistumat 2016 - 2020 ovat seuraavissa ammattiryhmissä: luokanopettajat, ruokahuollon työntekijät, kiinteistöhuollon työntekijät.

Ennusteessa on otettu huomioon vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyvät. Vanhuuseläkepoistuma perustuu työntekijöiden henkilökohtaisiin vanhuuseläkeikiin tai 65 vuoden eläkeikään, jos henkilökohtaista vanhuuseläkeikää ei ole. Nykyään vanhuuseläkeikä on joustava 63 ja 68 ikävuoden välillä, mutta suurin osa työntekijöistä siirtyy edelleen vanhuuseläkkeelle lähellä henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä. Työkyvyttömyyseläkepoistuma perustuu edellisten vuosien eläkkeelle siirtymisiin ottaen huomioon ikärakenne ja sen muutokset, ammattirakenne ja alueelliset erot. Ennusteessa ei oteta huomioon kunta-alalle tulevia uusia työntekijöitä, vaan ennuste kuvaa nimenomaan nykyisten työntekijöiden eläkepoistumaa.

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 23 henkilöä. Heistä kahdeksan siirtyi vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja määrääkaikaiselle kuntoutustuella siirtyi yhteensä myös kahdeksan henkilöä. Seitsemän henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vuonna 2015 vakinaiseen palvelukseen tuli 26 henkilöä. Tulovaihtuvuus on siten 7,1 %:a ja lähtövaihtuvuus 1,9 %:a.

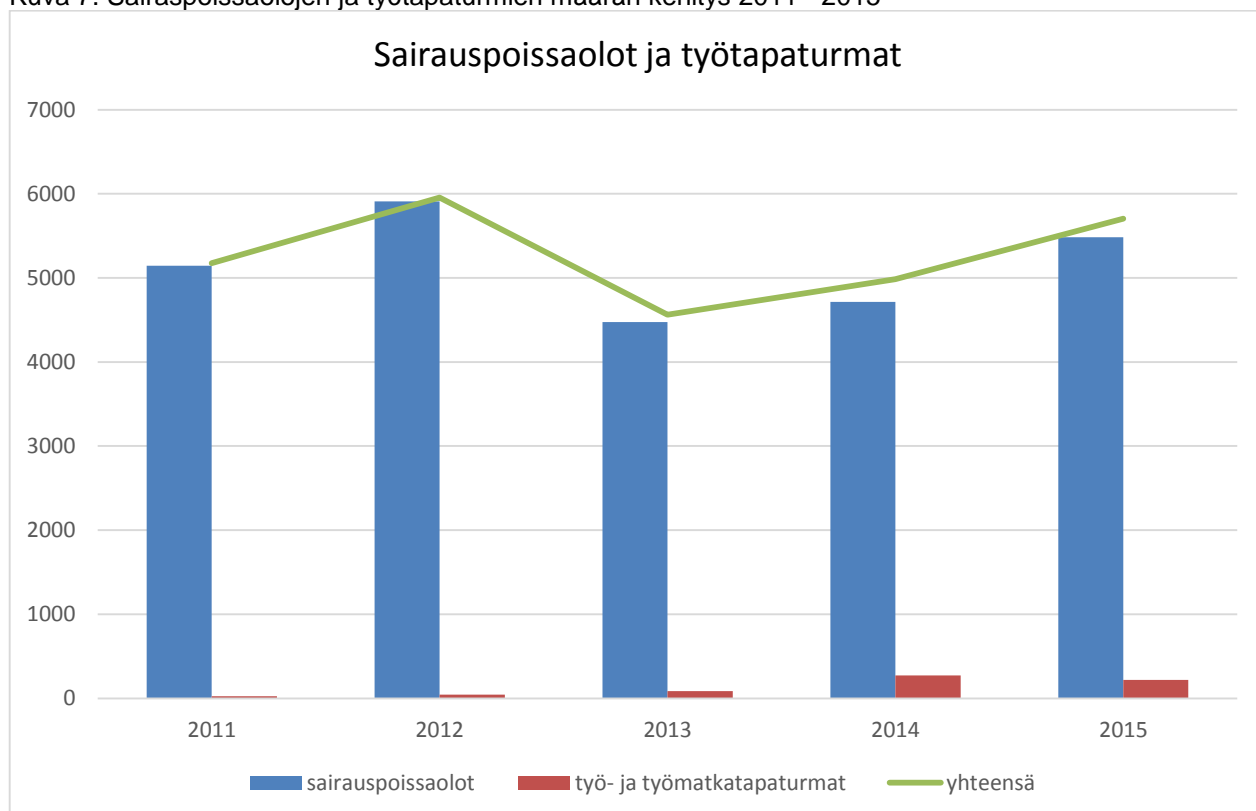
3.3 Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2015 yhteensä 7790 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 5704 työpäivää. Poissaolot ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta 998 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 718 päivää (taulukko 12). Myös työtaturmien määrä ja suhteellinen osuus sairaspoissaoloista on kasvanut.

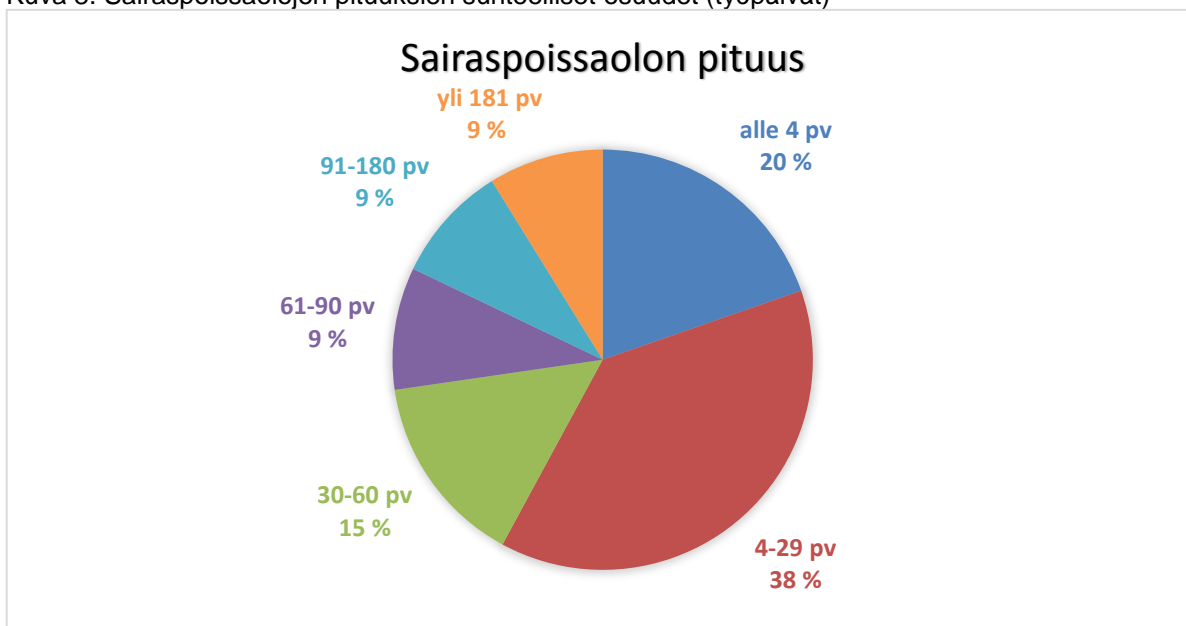
Taulukko 12. Poissaolojen määrä ja erittely työtaturmiin 2011 - 2015

poissaolon syy	2011		2012		2013		2014		2015	
	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä
sairaus	7049	5146	8229	5910	6078	4476	6410	4714	7481	5647
työtaturmat	30	24	64	44	112	86	382	272	309	57
yhteensä	7086	5175	8293	5954	6190	4562	6792	4986	7790	5704

Kuva 7. Sairauspoissaolojen ja työtaturmien määrän kehitys 2011 - 2015



Kuva 8. Sairaspoissaolojen pituuksien suhteelliset osuudet (työpäivät)



Taulukko 13. Sairauspoissaolojen määrä hallintokunnittain

Hallintokunta	Työpäivät yht.	Kalenteripäivät yht	Ei poissaoleita%	Poissaolo%
KESKUSHALLINTO	601	842	51	6
SOSIAALIPALVELUKESKUS	2585	3668	56	6
SIVISTYSPALVELUKESKUS	1643	2145	43	3
TEKNINEN VIRASTO	875	1135	51	10
yht	5704	7790	51	6

3.4 Henkilöstötyytyväisyyskysely

Kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely tehtiin vuodenvaihteessa 2014 – 2015. Vastauksia saatiin 240 kpl ja vastausprosentti oli 48,7 %. Kyselystä tehtiin oma raportti, jonka hallintokunnat työyksiköittäin kävivät läpi ja raportoivat ensimmäisen osavuosisiraportin yhteydessä tehdyt kehittämistoimenpiteet.

4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2015 oli haettavana 28 vakinaista ja 9 määräaikaista virkaa/työsopimus-suhdetta. Hakijoita oli yhteensä 543, joista 48 %:a oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 83 %:a ja miehiä 17 %:a.

Päteviä hakijoita ei ollut yhtään kahteen vakinaiseen tehtävään, nämä tehtävät täytettiin määräaikaisena. Virkoihin/työsopimussuhteisiin valittiin 31 naista ja 5 miestä. Valituista 21 oli Nurmeksesta ja 15 henkilöä muualta.

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

5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Ensimmäisellä vuosikolmanneksella aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastajat tekivät työsuojelun kuntahankkeeseen liittyviä työsuojelutarkastuksia Nurmeksenveden vesilaitoksiin, jätevedenpuhdistamolle ja pumppaamoille yhteensä 5 kpl. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen kolmevuotisen kuntahankkeen tarkastuskierroksen loppuyhteenveto Nurmeksenveden kaupungin työpisteissä tehdyistä tarkastuksista annettiin kaupungin johtoryhmälle ja työsuojeluhenkilökunnalle elokuussa. Loppuyhteenvedossa todettiin, että Nurmeksessä on edistytty erityisesti sisäilma-asioiden hoidossa ja työpaikkaselvityksen toteutuksessa.

Valtakunnallisella halmeri-indeksillä mitataan koko organisaation turvallisuuden hallintaa. Nurmeksenveden halmeri-indeksi oli 95,65 %, vertailujoukon (julkinen yleishallinto) keskiarvon ollessa 78,2 %. Tulevaisuuden kehittämiskohteeksi mainittiin esimiesten toimintaedellytysten turvaaminen työsuojeluasioissa.

Työsuojeluvaltuutetut ovat käyneet perus- ja jatkokoulutuksia. Sosiaalipalvelut siirtyivät NuVa-kuntayhtymään 1.1.2016 alkaen. NuVa-kuntayhtymään siirtyi myös yksi Nurmeksenveden kaupungin työsuojeluvaltuutettu. Tämän vuoksi järjestettiin työsuojeluvaltuutettujen täydennysvaali, jossa uudeksi työsuojeluvaltuutetuksi tuli valituksi Sari Kymäläinen ja varavaltuutetuksi Armi Laukkanen.

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollosta vastaa Nurmeksen ja Valtimon terveydenhuollon kuntayhtymä. Työpaikkaselvityksiä on ostettu myös Tietotaito Group Suomi Oy:ltä. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 41 331 euroa. Kustannukset vähenivät edellisvuodesta 24 088 euroa. Vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset olivat 68 939 euroa ja ne kasvoivat 4 035 euroa. Viime vuonna järjestettiin runsaasti ensiapukoulutusta, 74 henkilöä osallistui ensiapukoulutukseen.

Taulukko 14. Työterveyshuollon toiminta 2014 - 2015

	2014	2015
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto:		
- kaupungin henkilöstön käynnit lääkärien ja terveydenhoitajien luona, yhteensä	1405 kpl	1464 kpl
- asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	21 kpl	20 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia, yhteensä	1576 kpl	1618 kpl
Työterveyshuolto		
- työpaikkaselvityksiä	50 tuntia	48,74 tuntia
- tietojen antamista, ryhmätietojen antaminen, yksilökäynnit	46 tuntia 332 kpl	33,71 tuntia 260 kpl
- terveystarkastuksia		
* lääkärit	49 kpl	53 kpl
* terveydenhoitajat	172 kpl	43 kpl
* fysioterapeutit	7 kpl	3 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia yht.	1090 kpl	464 kpl
Sairaanhoidon ja muun työterveydenhuollon sekä työterveyshuollon kustannukset	130.322,67	110 269,88

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannukset 2006 - 2015

	VUOSI									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset	40 908	35 922	28 554	42 416	23 085	42 590	43 961	27 960	65 419	41 331
Vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset	33 258	38 042	34 661	34 060	32 797	48 067	52 520	54 868	64 904	68 939

5.3. Tyky-toiminta

Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

Kaupunki on tukenut henkilöstön omatoimista liikuntaa, maksamalla yksityisiltä ostetuista kuntoliikuntapalveluista 50 %:a. Käytettävissä on neljä kuntosalia. Sopimuksiin on kuulunut erilaista ryhmäkuntoilua, vesijumpaa, Zumbaa ja kuntosalikäyntejä. Kuntoilijoita on ollut noin 100 henkilöä.

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

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

6. HENKILÖSTOSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian uusiminen käynnistyi uudelleen lokakuussa 2015. Uusimisen ajoittuminen sosiaalipalvelujen NuVa-kuntayhtymään siirtymisajankohdaksi muutti valmisteluryhmän kokoonpanoa siten, että NuVa kuntayhtymään 1.1.2016 siirtyneet sosiaalijohtaja Ritva Tikka ja JHL:n pääluottamusmies Heikki Sarkkinen osallistuivat valmisteluryhmän työskentelyyn pääasiassa syksyllä 2015.

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

Ryhmä arvioi näkökulmien kriittiset menestystekijät ja laati toimenpiteet, joilla tavoitteet saavutetaan. Lopuksi ryhmä mietti strategian toteuttamisen aikataulun, raportoinnin ja arviointitavat.

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

Kaupunginvaltuusto hyväksyi henkilöstöstrategian 31.3.2016, ja sen toimeenpano alkaa keväällä 2016.

7. HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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

Taulukko 16. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan vuosina 2011 - 2015

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

Taulukko 17. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit vuonna 2015

	1000 €	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä josta	20437	-1,6 %
1. Palkat yhteensä josta	15080	
- vuosiloma-ajan palkat	1270	
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	419	
- perhevapaiden palkat	51	
- muut lakisääteisten/ sopimusperusteisten poissaolojen palkat	48	

2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	5356	
3. Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveyshuolto, netto	63	
- koulutus ja muu kehittäminen	43	

7.2. KuEL-Palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut 2015

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 varhe-maksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

KuEL palkkasumma vuonna 2015 on 14 050 903 euroa ja palkkaperusteinen KuEL-maksusuosuus on 3 311 651,65 euroa. Kevan tilipäätösarvion mukaan Nurmeksien kaupungin eläkemenoperusteisen maksun määrä on 1 654 365,88 euroa ja varhaiseläkemenoperusteinen maksu vuonna 2015 on yhteensä 115 195,82 euroa

Taulukko 17. Maksettujen palkkojen ja eläkemaksujen euromääräiset summat 2006 – 2015. *) Kevan tilinpäätösennusteen tiedot

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu	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	1 654 365*	115 196*	5 081 513

7.4. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain 1.1.2015 6 mukaan osana työpaikan tasa-arvotilanneselvitystä 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 selvitettävä 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 sopimusaloitain.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 61 (17 %) ja naisia 308 (83 %) (taulukko 6).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 75 %:a. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 838 euroa (26 %). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 15 %:a henkilöstöstä. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 384 euroa (9,4 %). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluu 5 %:a henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 18,4 %. Kunnallisen tuntipalkkaisten piiriin kuuluu 5 %:a henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 6,1 %:a.

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

Taulukko 19. Keskimääräiset miesten ja naisten ansiot vuonna 2015

	KVTES	OVTES	Tekniset	Tuntipalkkaiset
palkkaero %	26,0 %	9,4 %	18,4 %	6,1 %
Naisten kokonaisansio €/kk	2227	3695	2813	13,27 €/tunti
Miesten kokonaisansio €/kk	3065	4079	2375	14,13 €/tunti

HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI VUONNA 2015

Liite1

HAETTAVANA OLLEET VIRAT/TYÖSOPIMUSSUHTEET

Virka/työsopimussuhde	Vakituinen *)	Määrä- aikainen *)	Hakijoita yh- teensä **)	Haki- joista miehiä **)	Päteviä hakijoita **)	Hakijoita muualta kuin Nurmek- sesta **)	Valitun kotipaikka	Valitun sukupuoli m/n
Lähihoitaja, Kyrölän palvelukeskus	x		24	3	22	5	Nurmes	n
Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu	x		5	-	1	5	Kuopio	n
Osastoapulainen, Kyrölän palvelukeskus	x		8	2	7	3	Nurmes	n
Lähihoitaja, kotipalvelu	x		17	1	14	1	Nurmes	n
Fysioterapeutti, Kyrölän palvelukeskus	x		12	2	8	10	Helsinki	n
Sosiaalityöntekijä (2 kpl) kasvatus- ja perheneuvola	x		6	-	2	3	Nurmes Toinen paikka jätettiin täyttämättä	n
Psykologi, kasvatus- ja perheneuvola	x		2	2	2	2	valittu ei ottanut virkaa vastaan	
Hoitajan vuorotteluvapaan sijainen		x	3	-	3	-	Nurmes	n
Sairaanhoitaja, Kyrölän palvelukeskus	x		3	-	3	-	Nurmes	n
Osastoapulainen, Kyrölän palvelukeskus	x		9	1	6	2	Nurmes	n
Lähihoitaja (2 kpl) kotipalvelu	x		19	1	17	2	Nurmes	n
Lähihoitaja Kyrölän palvelukeskus	x		20	2	20	3	Nurmes	n
Sosiaalipalveluohjaaja, lastensuojelu	x		9	-	8	6	Nurmes	n
Toimistosihtööri, kasvatus- ja perheneuvola	x		83	2	60	45	Nurmes	n
Kirjastonhoitaja	X		16	6	9	15	Nurmes	n
Oppilaanohjauksen lehtori, Kirkkokadun koulu	X		13	2	8	11	Nurmes	n
Kirjastonautonkuljettaja-virkailija	X	täyt. ma	5	4	0	4	Maanselkä	m
Matematiikan lehtorin sij, Kirkkokadun koulu		X	23	14	11	23	Joensuu	m

Erityisopettajan sij, Kirkkokadun koulu		X	6	0	3	5	Nilsjä	n
Oppilaanohjauksen lehtorin sij, Kirkkokadun koulu		X	10	2	9	9	Joensuu	n
Luokanopettaja, resurssiopettaja, Kirkkokadun koulu		X	11	0	9	9	Nurmes	n
Laaja-alainen erityisopettaja, Kirkkokadun koulu	X		6	0	5	5	Juuka	n
Tyttöjen liikunnan lehtori, Kirkkokadun koulu	X	täyt. ma	6	2	0	5	Karhunpää	n
Erityislastentarhanopettaja sij, Hannilan päiväkoti		X	1	0	0	0	Nurmes	n
Kuvataiteen lehtori, Kirkkokadun koulu	X		20	4	15	19	Jyväskylä	n
Koulunkäynninohjaaja (2 paikkaa)		X	19	0	7	8	Pajukoski, Nurmes	n n
Perhepäivähoidon ohjaaja	X		7	0	6	3	Nurmes	n
Toimistosihteeri, varhaiskasvatus	X		91	10	85	42	Nurmes	n
Lastentarhanopettaja, Rekulan päiväkoti	X		2	0	1	0	Nurmes	n
Talorakennusmestari	x		16	15	16	15	Askola	m
IV-asentaja (työsuhteen vakinaistaminen)	x						Nurmes	m
Toimistosihteeri		x	42	4	38	24	Juuka	n
Kaupunginkamreeri	x		9	6	7	8	Helsinki/Liperi	m
Kaupunginsihteeri	x		20	13	7	17	Lieksa	n

*) rasti oikeaan vaihtoehtoon

***) kpl-määrä