



Kaupunki
vuodesta
1974

Henkilöstöraportti 2020

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	5
2.5 Sukupuolijakauma	5
2.6 Ikärakenne.....	5
2.7 Koulutustaso.....	7
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
3. HENKILÖSTÖN TILA.....	9
3.1 Eläköityminen	9
3.2 Vaihtuvuus.....	9
3.3 Sairauspoissaolot	9
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI	9
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHOITO	9
5.1 Työsuojelu	9
5.2 Työterveydenhuolto	9
5.3 TYHY-toiminta	10
6. HENKILÖSTÖSTRATEGIA	
7. HENKILÖSTÖMENOT	10
7.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	10
7.2 Palkka- ja eläkemenoperusteinen maksu	11
7.3 Palkkakartoitus	11
LIITE 1 Henkilöstön rekrytointi vuonna 2020	13

1. JOHDANTO

Kuntaliitos ja Koronaviruspandemia ovat isoja mullistuksia, jotka näkyvät omalta osaltaan vuoden 2020 henkilöstöraportilla.

Kuntaliitoksessa siirtyi 122 työntekijää liikkeen luovutuksella Nurmeksen kaupungin organisaatioon 1.1.2020. Kaupungin henkilöstöorganisaatio muuttui, kun Valtimon palveluista muodostui muun muassa uusi tulosalue, tulos- ja työyksiköitä Nurmeksen kaupungin organisaatioon. Osa Valtimon kunnan työntekijöistä siirtyi Nurmeksen kaupungin organisaation eri tulosyksiköihin. Kuntaliitoksen myötä vertailu aikaisempiin vuosiin on vähäinen. Naisten ja miesten palkkaerot ovat pienentyneet. Naiset ja miehet sijoittuvat kuntaliitoksen jälkeen aiempaa tasaisemmin eri tehtäviin.

Koronaviruspandemian tartuntaryppäitä ei Nurmeksen alueella ollut vuonna 2020. Henkilöstön koulutuksiin osallistuminen ja sairaspoissaolot vähenivät merkittävästi kuitenkin viime vuonna. Pandemian vaikutuksesta henkilöstön koulutuksia oli tarjolla aikaisempaa vähemmän ja matkustamista koulutuksiin rajoitettiin paikallisesti ja valtakunnallisesti.

Poikkeusoloista ja kuntaliitoksesta johtuen henkilöstötyytyväisyyskysely toteutettiin aikaisempaa nopeammassa aikataulussa syksyllä 2020. Kyselystä julkaistiin oma raportti marraskuussa. Kyselyraportin johtopäätöksissä todettiin muun muassa, että kuntaliitoksen vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä ja kyselyn johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet tulee linjata johtoryhmässä ja toimialojen johtoryhmissä. Kyselyraportista saatujen kehityskohteiden perusteella toimialoilla on suunniteltu toimenpiteitä.

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2020. Henkilöstöraportilla raportoidaan henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

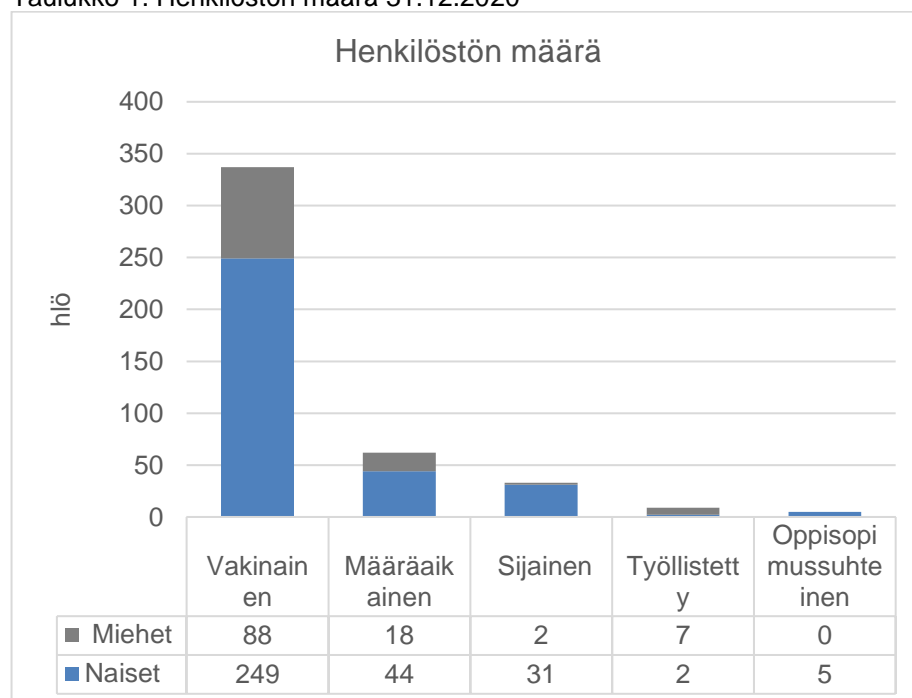
Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2020 lopussa oli 446 (312+146, 2019). Henkilöstöstä vakinaisia oli 337 (245+112, 2019), työllistettyjä 14 (29, 2019), sijaisia 33 (23+8, 2019), määräaikaista 62 (27+14, 2019). Suluissa olevat tiedot: Nurmee + Valtimo vuonna 2019, jos tieto ollut saatavilla.

Vuoteen 2019 verrattuna kaupungin henkilöstön määrä kasvoi 134 henkilöllä, mikä aiheutui kuntaliitoksesta. Vertailukelpoinen henkilöstömäärän muutos oli -12 henkilöä. Vakituiset palvelussuhteet pienenivät 20 henkilöllä ja määräaikaisten määrä puolestaan kasvoi 21 henkilöllä.

Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 75,6 %:a. Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2019 oli 77 %.

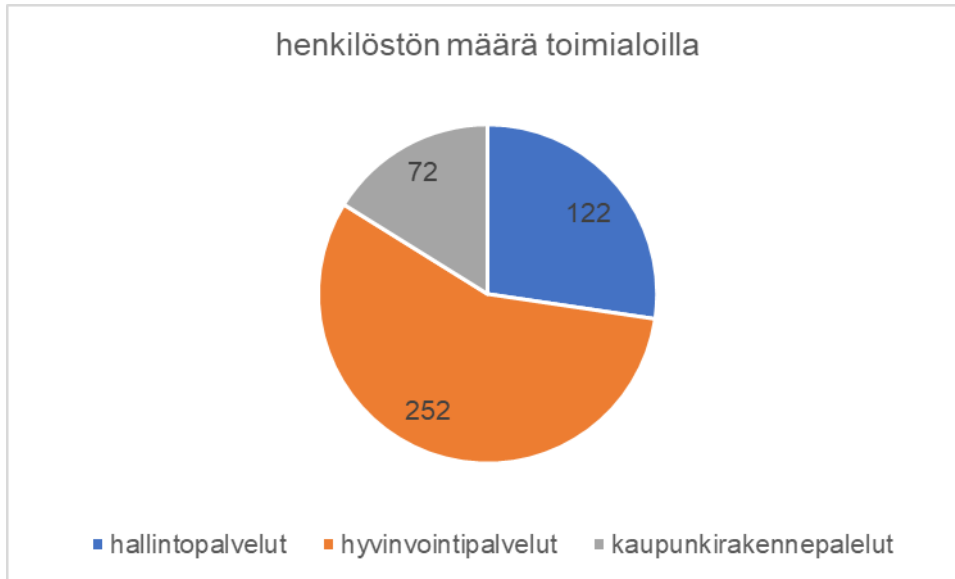
Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (32 kpl).

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2020



	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakainainen	249	88	337
Määräaikainen	44	18	62
Sijainen	31	2	33
Työllistetty	2	7	9
Oppisopimussuhteinen	5	0	5
Kaikki yhteensä	331	115	446

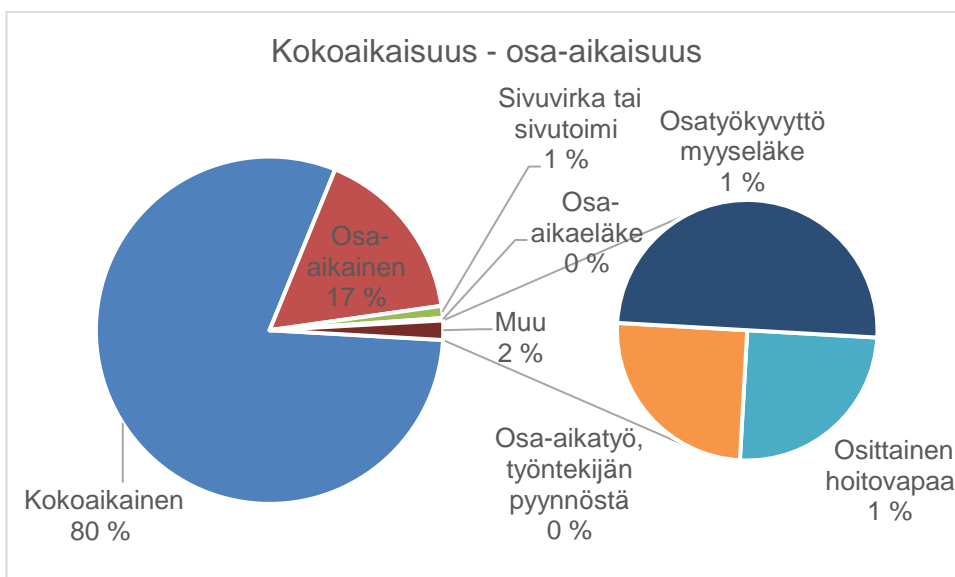
Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2020



2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2020 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 88 henkilöä. Osa-aikaeläkkeen on korvannut osittainen varhennettu vanhuuseläke, jonka on voinut aloittaa 1.2.2017 lukien. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä työntekoa ei välttämättä tarvitse edes vähentää. Osittaisesta varhennetusta vanhuuseläkkeestä johtuvat osa-aikaisuudet kirjautuvat osa-aikaisuuden syy, omasta pyynnöstä – kohtaan. Osa-työkyvyttömyyseläke voi olla vaihtoehto silloin, jos työntekijä pystyy vielä jatkamaan työtä aiempaa kevyemmällä työmäärällä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2020 lopussa oli 4 henkilöä.

Taulukko 3. Osa-aikaisuus



Koko- ja osa-aikaisuus	määrä
Kokoaikainen	358
Osa-aikainen	74
Sivuvirka tai sivutoimi	5
Osa-aikaeläke	1
Osittainen hoitovapaa	2
Osa-aikatyö, työntekijän pyynnöstä	2
Osatyökyvyttömyyseläke	4
	446

2.3 Henkilötyövuosien määrä

Edellä 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 2020 429,7.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet toimialoittain 2020



Toimiala	henkilötyövuosi
hallintopalvelut	108,9
hyvinvointipalvelut	242,9
kaupunkirakennepalvelut	77,9
yht	429,7

2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2020 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- Siun sotelle vuokrattujen kiinteistöjen puhtaus- ja ateriapalveluja
- Palolaitokselle ja Pielisen Karjalan tilitoimistolle puhtauspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)
- maaseutuyrittäjien lomituspalveluja Lieksan kaupungille ja Juuan kunnalle (Pielisen Karjalan lomituspalvelut)

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- tietohallinnon palveluja Meidän IT ja talous Oy:ltä
- talous- ja palkkalaskennan tehtäviä Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta
- nuorisopalveluja Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- koulukuraattoripalveluja Pohjois-Karjalan koulutus kuntayhtymältä

Siun sote kuntayhtymä järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut Nurmeksessa ja 14 muun kunnan alueella. Lisäksi Siun sote järjestää ympäristöterveydenhuollon ja pelastustoimen palvelut Pohjois-Karjalassa.

2.5 Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 249 (74 %) ja miehiä 88 (26 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 331 (74 %) ja miehiä 115 (26 %).

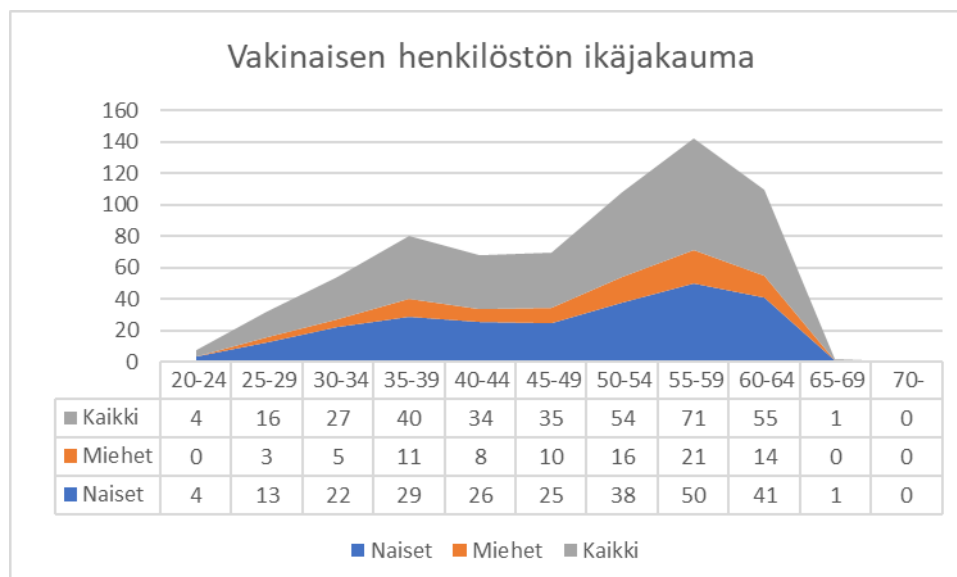
2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 48,2 vuotta. Miehiä keski-ikä oli 49,2 ja naisten 47,8. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 54 %:a ja alle 35-vuotiaita 14 %:a.

Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä hieman nuorempaa. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,2.

Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2019. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä hieman yli 60 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

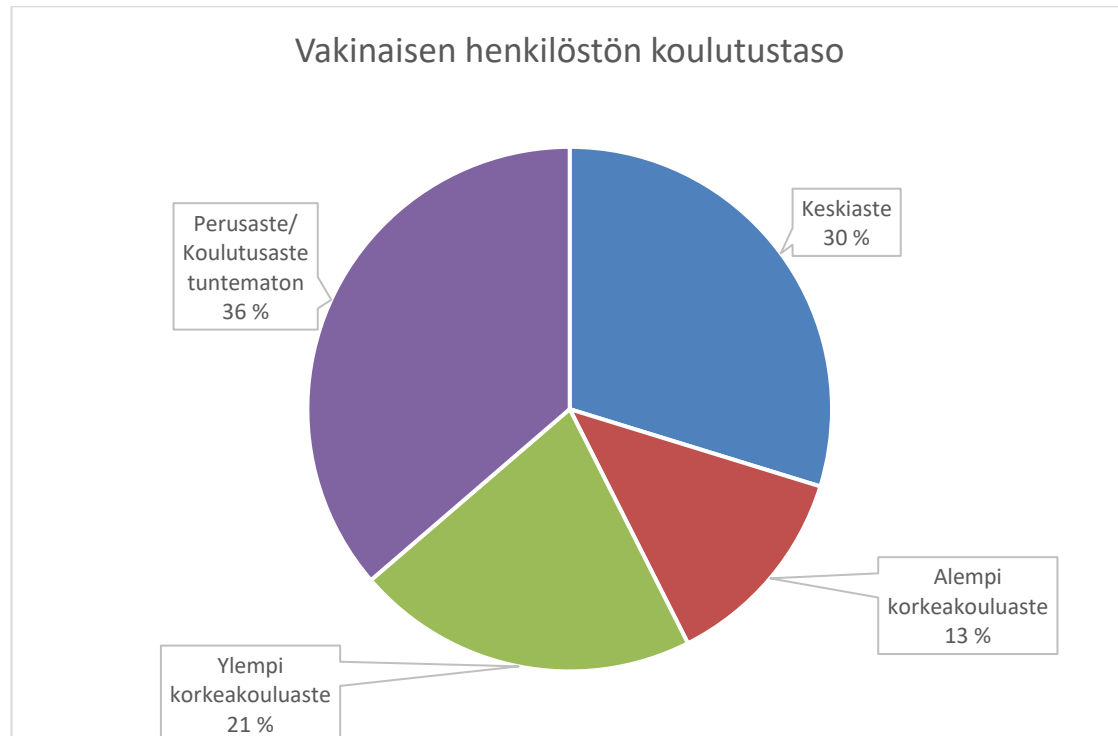
Taulukko5. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 64 %:a on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 36 %:a (kuva 4).

Taulukko 6. Vakinainen henkilöstö koulutusasteittain



2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 262 kpl. Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 119 eri henkilöä. Populukseen merkittyjen koulutuspäivien määrä väheni edellisestä vuodesta 46 %:a.

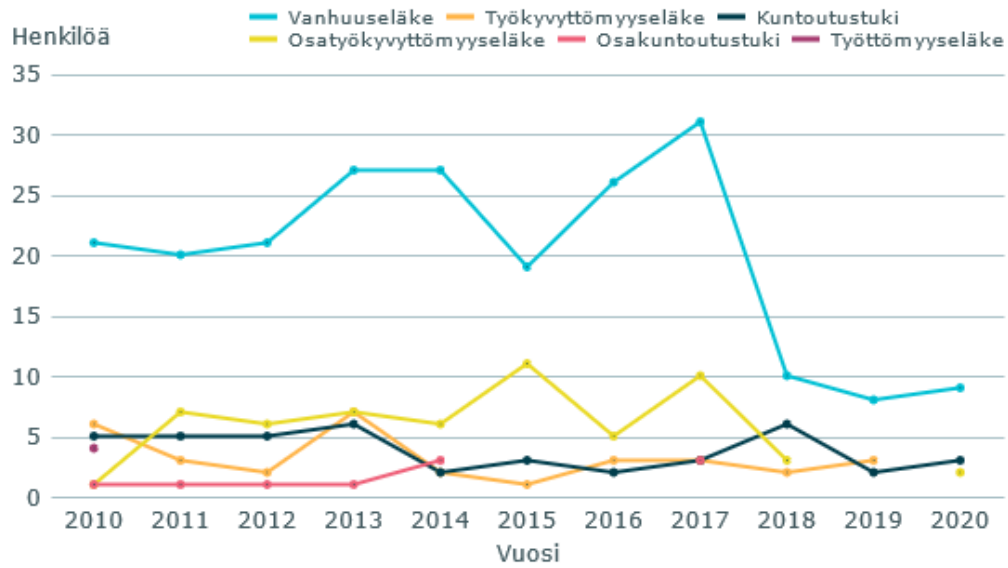
3. HENKILÖSTÖN TILA

3.1. Eläköityminen

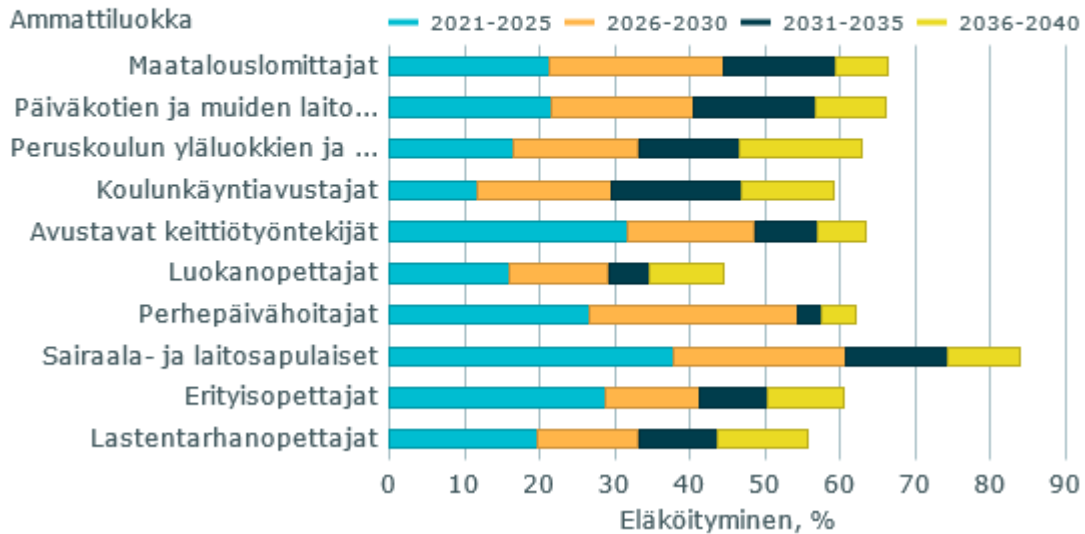
Vuoden 2020 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 14 henkilöä, joista 9 henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle, 3 kuntoutustuelle ja 2 osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,2. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1.

Taulukko 7-8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010 - 2020 (lähde: Keva, tilastointitapa muuttunut 2017 jälkeen. Työ- ja virkasuhteisten palvelusten lisäksi eläkettä voi karttua esim. kuntien omais- ja perhehoitajille, luottamushenkilöille, konsulteille tai johtokuntien jäsenille). Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin ja vuosina 2021 – 2030.

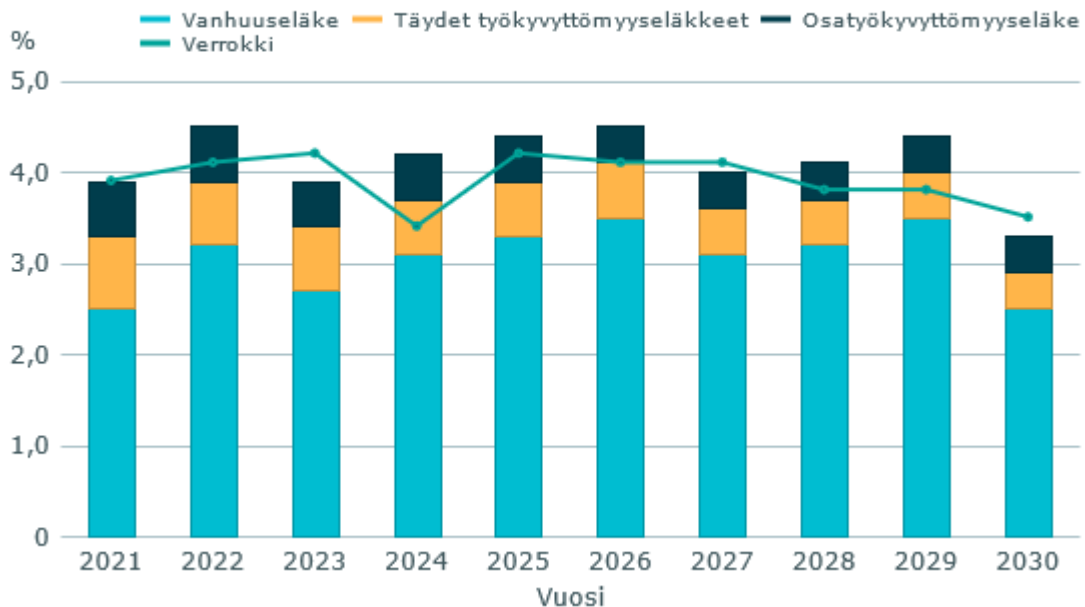
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste



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 25 henkilöä. Heistä 9 siirtyi vanhuuseläkkeelle, 16 henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vuonna 2019 vakinaiseen palvelukseen tuli 112 henkilöä. Tulo- ja lähtövaihtuvuutta ei kuntaliitoksen takia arvioitu.

3.3 Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli Popus-henkilötietojärjestelmään kirjattu vuonna 2020 yhteensä 7063 kalenteripäivää, työpäiviksi laskettuna 5229 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä laski edellisestä vuodesta.

Vakuutuksesta korvattuja työtaturmia sattui vuonna 2020 19 kappaletta. Näistä neljä tapahtui työmatkalla ja neljä oli ammattitautitapauksia. Tapaturman takia Popus-henkilötietojärjestelmään kirjattuja poissaolopäiviä oli yhteensä 141.

Työterveyslain ja varhaisen puuttumisen mallin edellyttämää sairauspoissaolojen seuranta varten Populus-henkilötietojärjestelmä poissaolohälytykset ovat käytössä. Poissaolohälytys on heräte esimiehelle käydä varhaisen puuttumisen mallin mukainen keskustelu esimerkiksi työkyvyn tuen kartoituslomakkeen avulla.

4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2020 oli rekrytoitavana 25 vakinaista ja 36 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Hakijoita kuuteenkymmeneen yhteen palvelussuhteeseen oli yhteensä 359, joista 54 %:a oli Nurmekselta. Naisia hakijoista oli 78 %:a ja miehiä 22 %:a. Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta. Nurmeslaisten osuus hakijoista kasvoi.

Palvelussuhteeseen valittiin 21 naista ja 8 miestä. Tehtäviä jäi rekrytoinnissa täyttämättä eri syistä 9 kpl, neljä täytettiin myöhemmin määrääjäksi.

Yhteenveto haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on liitteenä. Liite 1.

5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Vuonna 2020 ei Koronatilanteesta johtuen järjestetty ensiaputaitojen perus- ja täydennyskoulutusta. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi aloitettiin kaikki toimialat kattavasti syksyllä 2020.

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Siun Työterveys Oy. Laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2020 – 31.12.2021. Työterveyshuollon resurssit eivät olleet kaikilta osilta riittäviä, jonotusajat vastaanotolle vaihtelivat vuoden 2020 aikana jälleen suuresti. Lakisääteisen Nurmeksien kaupungin työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat 78.102,77 euroa ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset olivat 34.285,73 euroa, yhteensä 112.388,5 euroa. Lisäksi tulivat ensiapukoulutuksen (0 euroa) ja ensiaputarvikkeiden (2251,46 euroa) kustannukset. Yhteistyötoimikunta esitti 11.11.2020, että työnantaja aloittaa selvityksen työterveyshuollon palvelujen hankkimiseksi muualta.

Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Sari Kymäläinen, Markku Ollilainen, Tenho Rautiainen ja Susanna Uusi-Maahi, varatyösuojeluvaltuutettuna toimi Armi Laukkanen. Työsuojelupäällikkönä toimi kiinteistönhoidon esimies Timo Pelkonen.

5.3. Tyhy-toiminta

Työkykytoiminnasta siirryttiin jälleen askel kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointitoimintaa laajentamalla ePassi-etuutta, syksyllä 2020 toteutetun henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella. EPassia voi käyttää liikunta- että kulttuuripalvelujen lisäksi hyvinvointi FLEX-palveluihin. Kuntasalituki päättyi 31.12.2020 ja Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

Työyksikköjen virkistys- ja liikuntailtapäivien järjestämistä hankaloitti Covid19-pandemia. Henkilöstön yhteiset pikkujoulut peruttiin ja henkilöstöä muistettiin joulun ajan tuotteilla.

6. HENKILÖSTOSTRATEGIA

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. Henkilöstöjaoisto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2020 toimeenpanoon vaikutti Koronaepidemia siten, että valtaosa suunnitelluista koulutuksista, virkistystoiminnasta ja yhteiset pikkujoulut eivät toteutuneet. Toista kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

Poikkeusoloista ja kuntaliitoksesta johtuen toteutettiin henkilöstötyytyväisyyskysely jo vuonna 2020. Kyselystä julkaistiin oma raportti marraskuussa ja toimialat ovat suunnitelleet ja toteuttaneet raportin perusteella toimenpiteitä. Kyselyn johtopäätöksissä todettiin muun muassa, että kuntaliitoksen vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä ja kyselyn johtopäätökset ja jatko-toimenpiteet tulee linjata johtoryhmässä ja toimialojen johtoryhmissä.

7. HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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

Taulukko 9. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2015 – 2020. *) suluissa Nurmes+Valtimo

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tuloslaskelman mukaan	20 591 483	13 644 942	13 124 592	13 174 281	13740913, (19799257)*	18 468 241
Käyttöomaisuuteen aktivoidut henkilöstökulut	313 359	89 917	134 288	220 906	57420, (67324)*	104 060
Yht. tilinpäätöstietojen mukaan	20 904 842	13 734 859	13 258 880	13 395 187	13798332, (19799257)*	18 572 301
*) suluissa Nurmes+Valtimo						

7.2. KuEL-Palkkasumma sekä palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut

Henkilökustannuksia voidaan tarkastella myös työnantajan maksamien bruttopalkkojen ja eläkemaksujen summina.

Kansallinen tulorekisteri on ollut käytössä 1.1.2019 alkaen. Työnantajat ilmoittavat maksamansa ansiot tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Keva laskuttaa eläkemaksun kuukausittain niiden tietojen perusteella, jotka työnantaja on edellisen kuukauden aikana ilmoittanut tulorekisteriin.

Palkkaperusteinen maksu muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantaja-kohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työnantaja pidättää työntekijältä työntekijän eläkemaksun, jota ei laskuteta tai tilitetä erikseen. Työntekijän eläkemaksuosuus sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun.

Vuodesta 2019 alkaen varhaiseläkemenoperusteinen maksu on lakannut ja palkkaperust

Lisäksi kunta maksaa eläkemenoperusteista maksua, joka perustuu ennen vuotta 2005 jo karttuneisiin eläkkeisiin.

Keva tuottaa lopulliset eläkemaksutiedot siten, että lopulliset tilastot valmistuvat seuraavan vuoden syksyllä. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Kuel-palkkasumma vuonna 2020 on 13 228 406,27 euroa. Palkkaperusteinen maksuosuus on 3 239 607 euroa. Eläkemenoperusteisen maksun määrä on 2 170 542 euroa.

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 hen-

kilöstöä 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 sopimusaloittain.

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 249 (74 %) ja miehiä 88 (26 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 331 (74 %) ja miehiä 115 (26 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 67 %:a henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 16 %:a. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 559,3 euroa (20 %).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 21 %:a henkilöstöstä. Miehiä OVTES:n piiriin kuuluvista on 22,5 %:a. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero 161 euroa (5 %).

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisten (TTES) piiriin kuuluu yhteensä 12 %:a henkilöstöstä, naisten määrä on kuitenkin näillä sopimusaloilla niin pieni (alle 5 henkilöä) ettei ansiovertailua voi julkaista.

Naisten ja miesten palkkaerot ovat pienentyneet. Naiset ja miehet sijoittuvat kuntaliitoksen jälkeen aiempaa tasaisemmin eri tehtäviin.

