

**Nurmeksen kaupunki**  
**HENKILÖSTÖKERTOMUS**  
**2025**



Yhteistyötoimikunta	24.2.2026
Henkilöstöjaosto	17.3.2026
Kaupunginhallitus	30.3.2026
Kaupunginvaltuusto	27.4.2026

# Sisällys

1. ALKUSANAT .....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....	2
2.1 Henkilöstön määrä .....	2
2.2 Osa-aikaisuus .....	4
2.3 Henkilötyövuosien määrä .....	5
2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen osto ja kuntayhteistyö .....	6
2.5 Sukupuolijakauma.....	6
2.6 Ikärakenne.....	8
2.7 Koulutustaso .....	10
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	11
3. HENKILÖSTÖN TILA .....	12
3.1. Eläköityminen .....	12
3.2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	14
3.3. Sairauspoissaolot.....	14
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI.....	17
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO .....	17
5.1. Työsuojelu.....	17
5.2. Työterveyshuolto .....	19
5.3. Tyhy-toiminta .....	20
5.4 Palkitseminen.....	20
6. HENKILÖSTOSTRATEGIA .....	21
6. 1 Henkilöstömenot.....	22
6.1.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	22
6.1.2 KuEL-Palkkasumma sekä palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut .....	22
6.1.3. Tasopalkkausjärjestelmä .....	23
6. 1 .4 Sopimuskorotukset vuonna 2025.....	24
6.2. Palkkakartoitus.....	24
7. YHTEISTOIMINTA.....	25
8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN.....	26
LIITTEET .....	27

# 1. ALKUSANAT

Vuoden 2025 henkilöstökertomukseen on koottu keskeiset tunnusluvut henkilöstörakenteesta, henkilöstön tilasta, rekrytoinnista, työsuojelusta, työterveydenhuollosta sekä henkilöstömenoista. Kertomuksessa raportoidaan myös henkilöstöstrategian ja tasa-arvon toteutumisesta. Sen tavoitteena on tukea henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämistä sekä tuottaa tietoa henkilöstön nykytilasta niin päättäjille, ylimmälle johdolle, esihenkilöille kuin henkilöstölle.

Vuosi 2025 oli organisaatiollemme kehittämisen ja uudistumisen aikaa, mutta samalla myös perustoimintojen varmistamisen vuosi. Toteutimme useita järjestelmämuutoksia: HR-järjestelmä vaihtui Populuksesta Personeciin, Esmikon työaikajärjestelmä korvattiin Neptonilla ja Titanian työvuorosuunnittelusta siirryttiin Neptonin työvuorosuunnitteluun. Lisäksi toteutimme valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän uudistuksen KVTESin sekä OVTES osio G:n osalta, ja uudistus tuli voimaan 1.10.2025. Myös asianhallintajärjestelmä päivitettiin uuteen versioon Dynasty 10.5 ja Cloudmeeting kokoushallinta ja ePressi kotimainen tiedotejakelupalvelu otettiin käyttöön. Vuoden aikana laadittiin ja päivitettiin myös useita toimintaohjeita, ja luottamushenkilöitä perehdytettiin uuteen valtuustokauteen.

Henkilöstön näkökulmasta vuosi sisälsi merkittäviä muutoksia. Edellä mainittujen uudistusten lisäksi hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen toimialalla aloitti kesken vuotta uusi sivistysjohtaja. Vuoden vaihteessa kaupunginhallituksen toimialalta siirrettiin ruokapalvelut ja joukkoliikenne hyvinvointi- ja sivistyspalveluihin. Henkilöstön työhyvinvointia seurattiin ensimmäistä kertaa KEVAN kyselyllä, jonka vastausprosentti oli ilahduttavan korkea, 69 %. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä ovat toimivat sijaisjärjestelyt, hyvä työilmapiiri, esihenkilön tuki sekä sujuva asiakastyö.

Henkilöstöjohtamisen keskiössä on työkyvyn tukeminen, osaamisen kehittäminen sekä hyvän ja vastuullisen johtamisen vahvistaminen. Vuoden aikana panostimme esihenkilötyön kehittämiseen, työkykyjohtamisen käytäntöihin sekä varhaisen tuen toimintamallien vahvistamiseen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena oli varmistaa, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus onnistua työssään ja ylläpitää työkykyään eri uravaiheissa.

Työhyvinvoinnin ja turvallisen työympäristön edistäminen jatkui koko organisaatiossa systemaattisena työnä. Työsuojelun, työterveyshuollon ja esihenkilöiden välistä yhteistyötä kehitettiin edelleen. Avoin vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja toimiva yhteistyö ovat keskeisiä tekijöitä organisaation onnistumisessa.

Henkilöstö on organisaatiomme tärkein voimavara. Osaava, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö mahdollistaa laadukkaat palvelut sekä toiminnan jatkuvan kehittämisen. Henkilöstön ammattitaito, vastuullisuus ja yhteistyö näkyvät päivittäisessä työssä ja luovat perustan organisaation menestykselle.

**Lämpimät kiitokset koko henkilöstölle kuluneesta vuodesta 2025. Kiitos sitoutumisestanne, ammattitaidostanne ja arvokkaasta työstänne yhteisten tavoitteidemme saavuttamiseksi.**

Nurmeksessa 18.2.2026

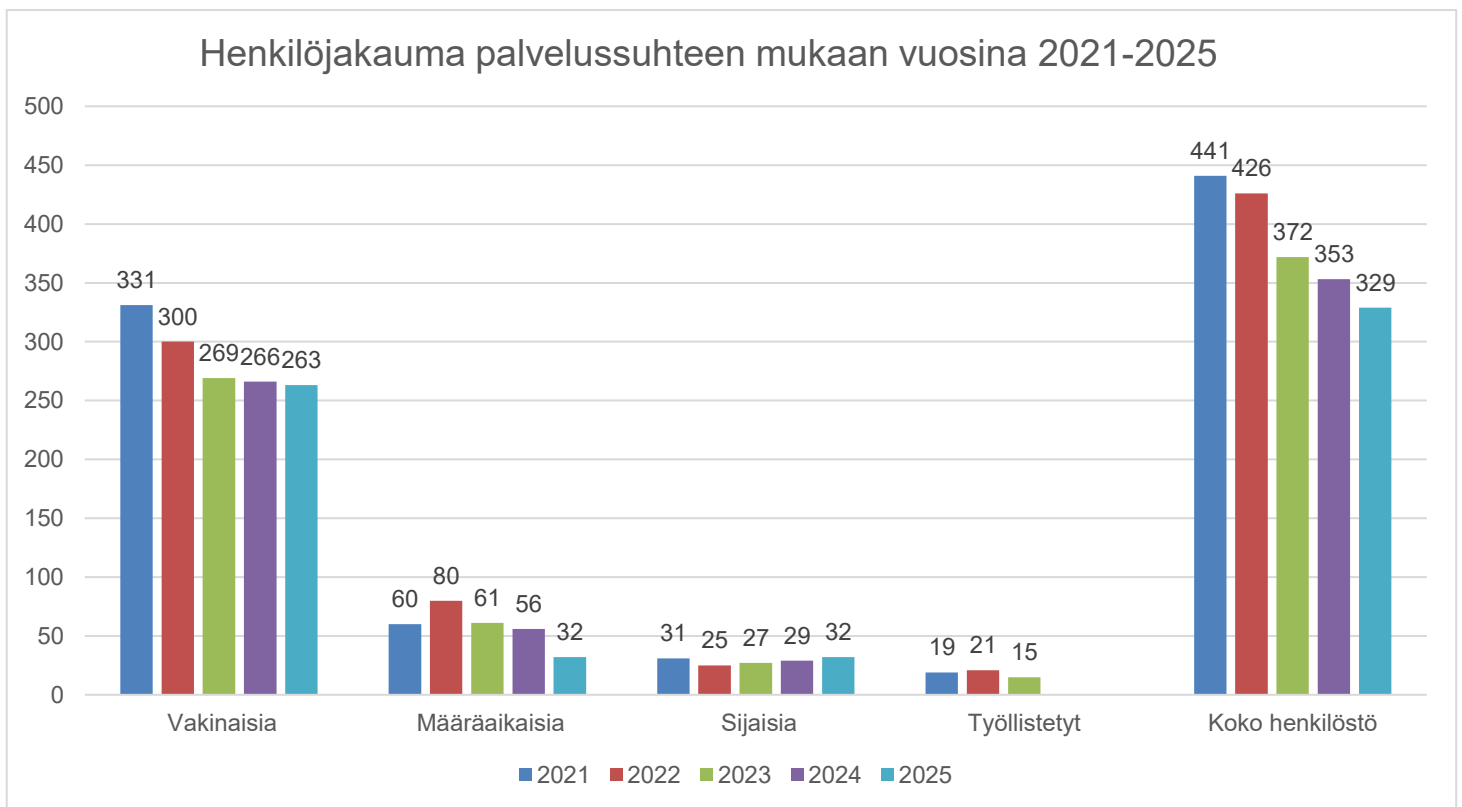
*Leena Timonen*  
hallintojohtaja

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1 Henkilöstön määrä

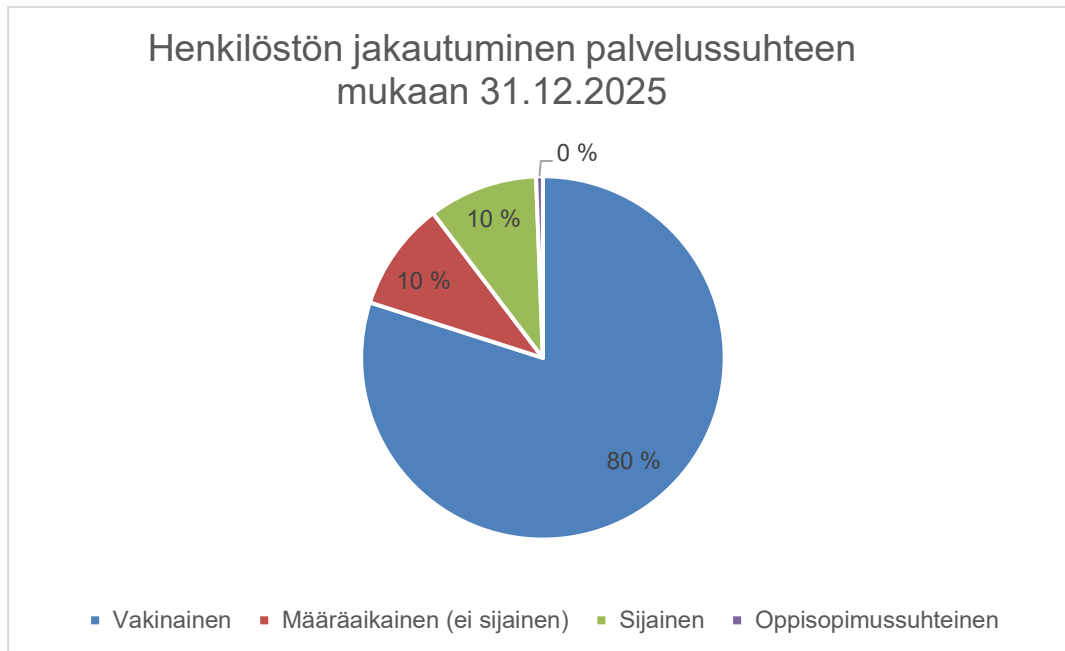
Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden eri aikoina riippuen työvoiman tarpeesta. Yleisesti käytetty tunnusluku kuvaamaan henkilöstön määrää on vuoden lopun tilanne. Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2025 lopussa oli 329 (v. 2024, 353; v. 2023, 372; v. 2022, 426; v.2021, 441). Henkilöstöstä vakinaisia oli 263 (v. 2024, 266; v. 2023, 269; v. 2022, 300; v.2021, 331), sijaisia 32 (v. 2024, 29; v. 2023, 27; v.2022, 25; v.2021, 31), määräaikaisia 32 (v. 2024, 56; v. 2023, 61; v. 2022, 80; v.2021, 60) (kuvio 1). Vuonna 2025 työllistettyjä ei ollut yhtään, sillä Pohjois-Karjalan kunnat päättivät maakunnallisesti luopua palkkatukityöllistämisestä vuoden 2025 alusta lähtien. Oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli yhteensä kaksi vuonna 2025. Huomioitava, että oppisopimusopiskelijoista ei ole tehty erillistä pylvästä kuvaajaan vaan se on laskettu yhteensä lukuun.

**Kuvio 1:** Henkilöjakauma palvelussuhteen mukaan vuosina 2021–2025



Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 79,9 % (edellisenä vuonna 75,4 %) (kuvio 2)

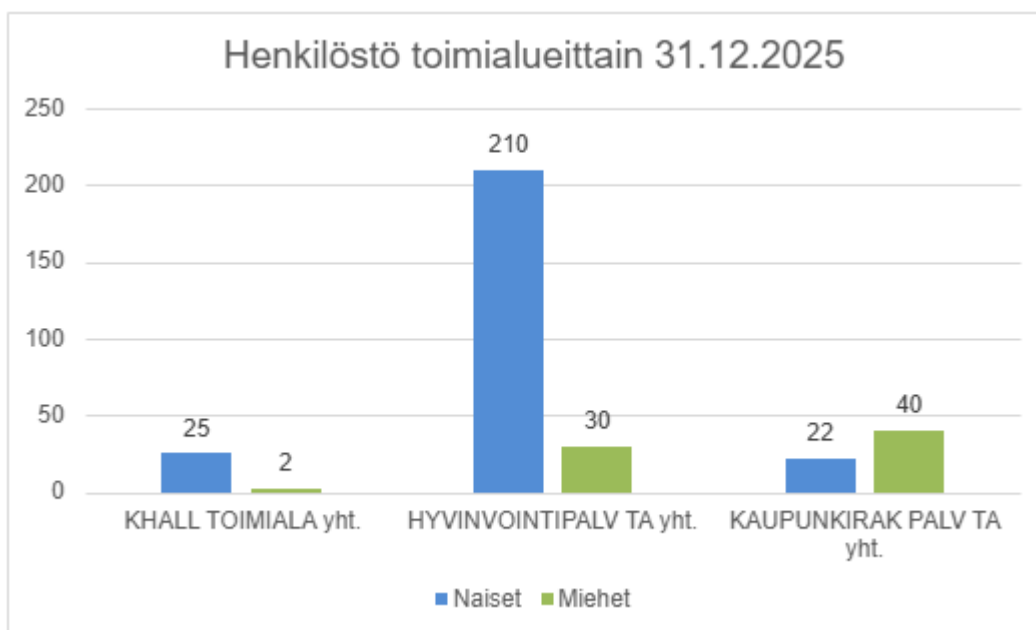
Nurmeksien kaupungin henkilöstö on tyypillisen kunta-alan organisaation tapaan hyvin naisvoittainen. Koko henkilöstöstä naisia oli 257 (78,1 %) ja miehiä 72 (21,9 %). Yleisesti kunta-alalla on noin 72 % henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa.



**Kuvio 2:** Henkilöstön jakautuminen palvelusuhteen mukaan 31.12.2025

### Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

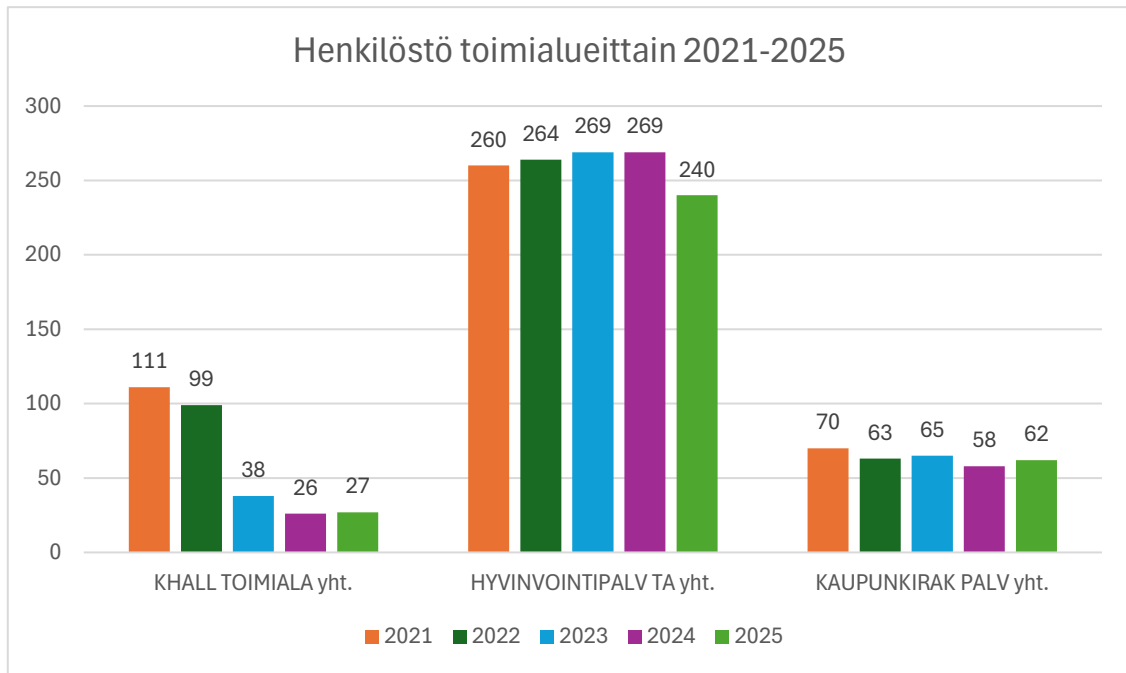
Nurmeksien kaupungin koko henkilöstöstä eniten henkilöstöä oli hyvinvointipalvelujen toimialueella yhteensä 240 henkilöä (72,9 %), edellisenä vuonna 76,2 % (kuvio 3). Koko henkilöstöstä laskettuna hyvinvointipalvelun toimialueella oli naisia 63,8 %, kaupunginhallituksen toimialueella oli 7,6 % ja kaupunkirakennepalvelujen toimialueella 6,7 %.



**Kuvio 3:** Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2025

Kun henkilöstömäärää tarkastellaan 2021–2025 väliseltä ajalta toimialoittain havaitaan, että kaupunginhallituksen toimialalla muutos on ollut suurin vuonna 2023. Tämä johtuu siitä, että Nurmeksien kaupungin lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi Tohmajärven kunnalle 1.1.2023 alkaen

(kuvio 4). Edelliseen vuoteen verrattuna, vuonna 2025 kaupunginhallituksen toimialalla henkilömäärä lisääntyi yhdellä ja kaupunkirakennepalveluiden puolella neljällä henkilöllä, kun taas hyvinvointipalvelujen puolella henkilömäärä väheni 29 henkilöllä.



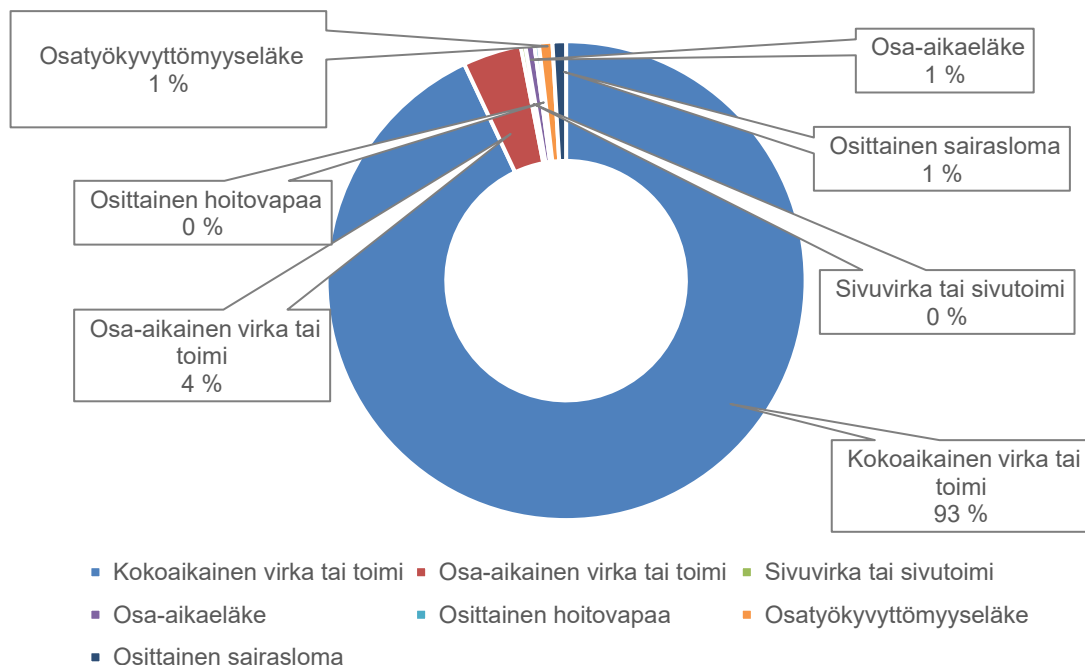
**Kuvio 4.** Henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2021–2025

## 2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2025 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 13 henkilöä (ed. vuosi 12 henkilöä) (kuvio 5). 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. Osatyökyvyttömyyseläke voi olla vaihtoehto silloin, jos työntekijä pystyy vielä jatkamaan työtä aiempaa kevyemmällä työmäärällä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2025 lopussa oli kolme henkilöä (ed. vuosi 1).

	Yhteensä vuosi 2025	Yhteensä vuosi 2024	Yhteensä vuosi 2023	Yhteensä vuosi 2022
Kokoaikainen virka tai toimi	306	308	336	356
Osa-aikainen virka tai toimi	13	12	25	60
Sivuvirka tai sivutoimi	1	25	4	3
Osittainen hoitovapaa	1	4	2	2
Osa-aikatyö, työntekijän pyynnöstä	0	1	2	0
Osatyökyvyttömyyseläke	3	1	1	3
Osa-aikaeläke	2	1	1	
Osapäivän kuntoutus	0	0	1	0
Osittainen sairausloma	3	1	0	2
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>329</b>	<b>353</b>	<b>372</b>	<b>426</b>

## Kokoaikaisuus - osa-aikaisuus 31.12.2025

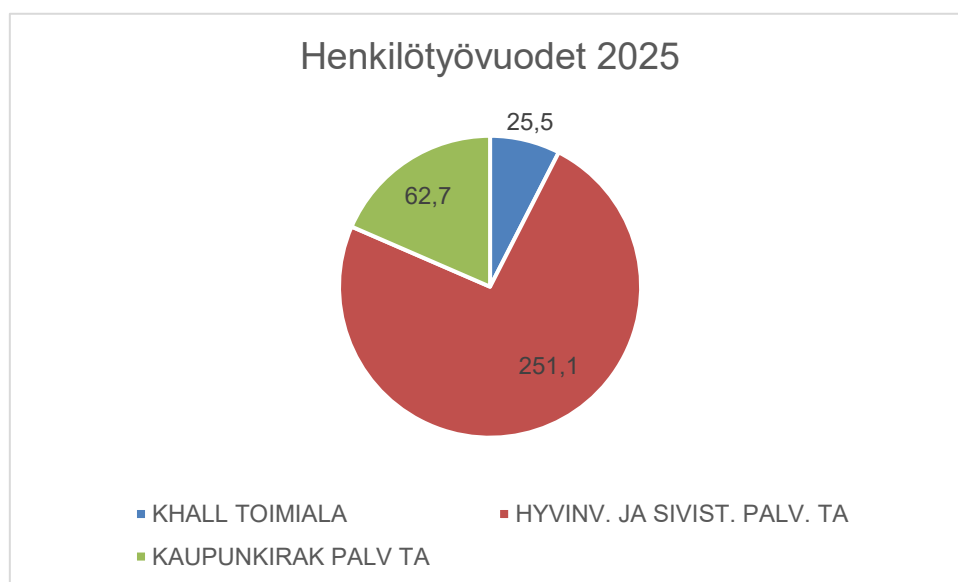


**Kuvio 5:** Kokoaikaisuus - osa-aikaisuus 31.12.2025

### 2.3 Henkilötyövuosien määrä

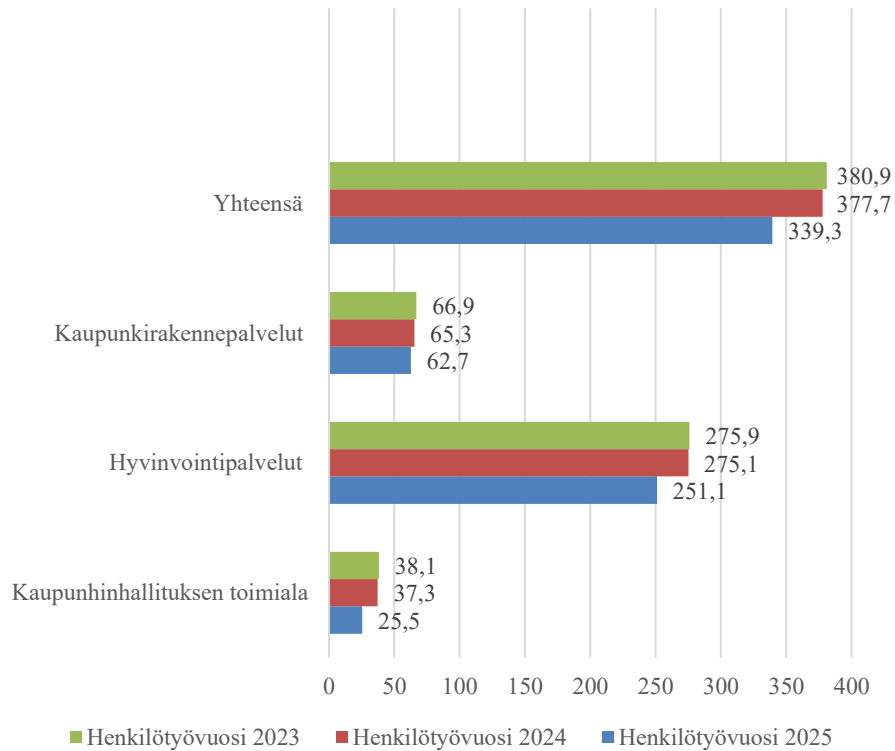
Edellä tarkastellut henkilöstömäärät ovat siis tilanne vuoden viimeisenä päivänä. Henkilöstön määrää voidaan tarkastella myös henkilötyövuosina. Tällöin tulee huomioiduksi mm. työsuhteiden osa-aikaisuus sekä vuoden aikana tapahtuneet muutokset henkilöstömäärissä ja määräaikaiset, ennen vuodenvaihdetta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

Henkilötyövuosien määrä vuonna 2025 oli 339,3 (kuvio 6).



**Kuvio 6:** Henkilötyövuodet toimialoittain vuonna 2025

## Henkilötyövuodet 2023-2025



Toimiala	Henkilötyövuosi 2025	Henkilötyövuosi 2024	Henkilötyövuosi 2023
Kaupunginhallituksen toimiala	25,5	37,3	38,1
Hyvinvointipalvelut	251,1	275,1	275,9
Kaupunkirakennepalvelut	62,7	65,3	66,9
<b>Yhteensä</b>	<b>339,3</b>	<b>377,7</b>	<b>380,9</b>

Henkilötyövuosia tarkastellessa havaitaan, että hyvinvointipalvelussa on vähentynyt 24 henkilötyövuotta, kaupunginhallituksen toimialalla 11,8 henkilötyövuotta ja kaupunkirakennepalvelussa 2,6 henkilötyövuotta verrattuna vuoteen 2024.

### 2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen osto ja kuntayhteistyö

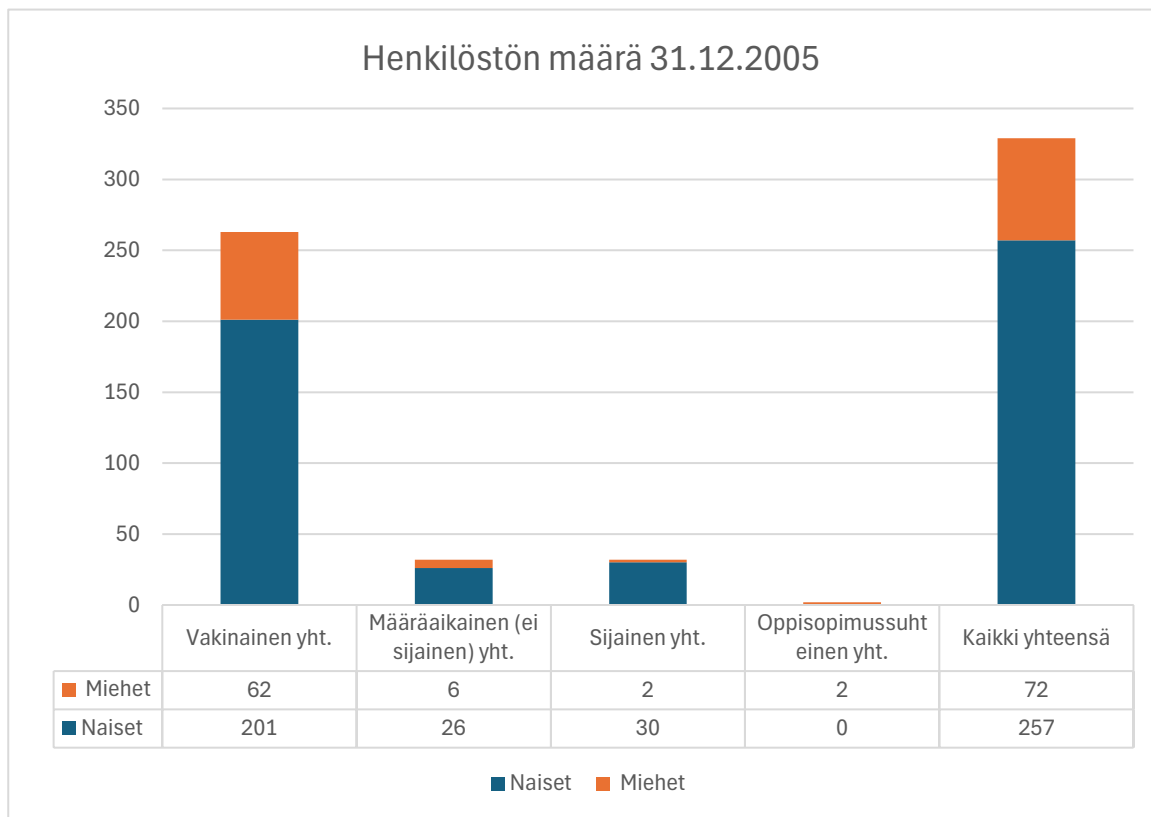
Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- Meidän IT ja talous Oy:ltä tietohallintapalveluja koko vuoden sekä talous- ja palkanlaskenta palveluja
- nuorisopalveluja Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- maaseutupalveluja ostetaan Pohjois-Karjalan Maaseutupalvelulta

### 2.5 Sukupuolijakauma

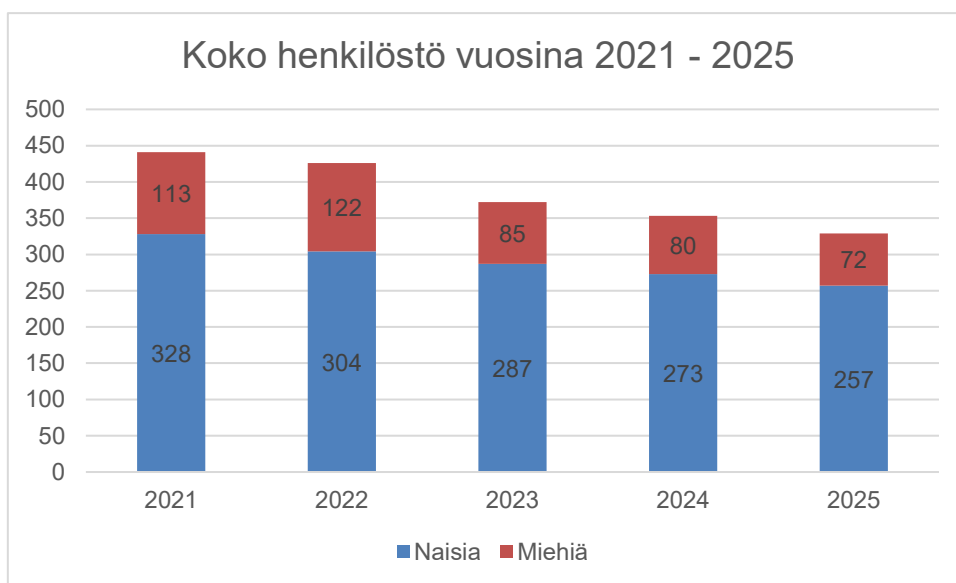
Henkilöstön määrä 31.12.2025 jakautui niin, että naisia oli yhteensä 257 (78 %) ja miehiä 72 (22 %)

(kuvio 7). Naisia vakinaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 201 (76 %) ja miehiä 62 (24 %). Määräaikaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 32 henkilöä, joista naisia oli 26 ja miehiä 6. Sijaisia oli yhteensä 32, joista naisia oli 30 ja miehiä kaksi. Oppisopimussuhteisista naisia ei ollut yhtään ja miehiä kaksi.



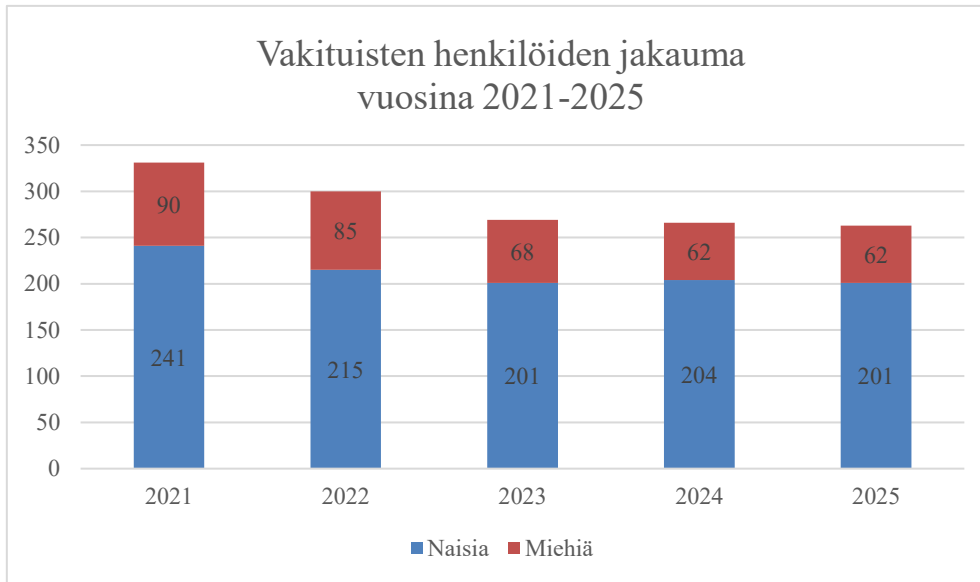
**Kuvio 7:** Henkilöstön jakautuminen 31.12.2025

Naisten määrä **koko henkilöstöstä** on laskenut 71 henkilöllä vuodesta 2021 alkaen. Vastaavasti miesten määrä on vähentynyt 41 henkilöllä verrattuna vuoteen 2021 (kuvio 8).



**Kuvio 8:** Henkilöstön jakautuminen vuosina 2021–2025

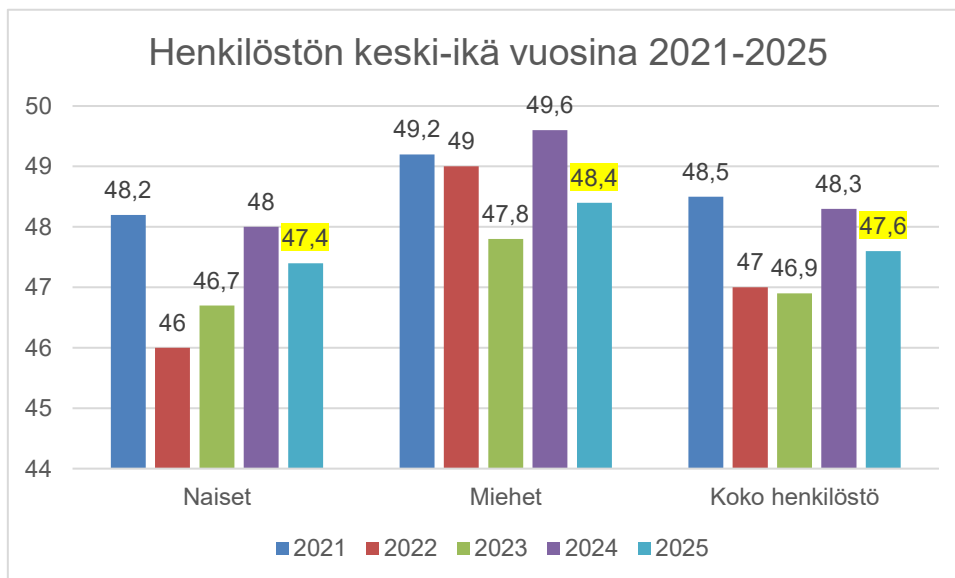
**Vakinaisesta** henkilöstöstä naisten määrä on laskenut 40 henkilöllä vuodesta 2021 lähtien. Vakainaisten miesten määrä on vähentynyt 28 henkilöllä verrattuna vuoteen 2021. (kuvio 9).



**Kuvio 9:** Vakinaisten henkilöiden jakautuma vuosina 2021–2025

## 2.6 Ikärakenne

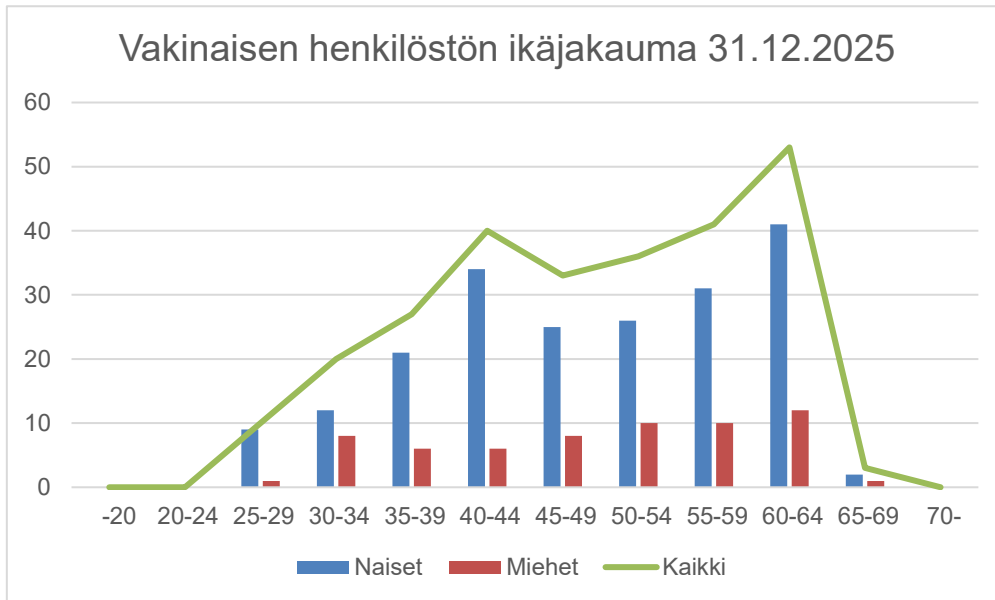
**Koko** henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 47,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,4 ja naisten 47,4 vuotta (kuvio 10).



**Kuvio 10:** Koko henkilöstön keski-ikä vuosina 2021–2025

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen yht.	201	62	263
Määräaikainen (ei sijainen) yht.	26	6	32
Sijainen yht.	30	2	32
Oppisopimussuhteinen yht.	0	2	2
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>257</b>	<b>72</b>	<b>329</b>

Tarkasteltaessa **vakinaisen** henkilöstön keski-ikää, se oli vuoden 2025 lopussa 48,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 48,9 vuotta ja miesten keski-ikä 48,6 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 49,8 % ja alle 35-vuotiaita 11,4 % (kuvio 11). Vakinaisessa henkilöstössä yli 60-vuotiaiden osuus on 21,3 % (56 henkilöä) kun edellisenä vuonna yli 60-vuotiaiden osuus oli 23,3 %, yhteensä 62 henkilöä. Lähivuosina poistuu paljon henkilöstöä eläköitymisen kautta. Kuntatyönantajien tilaston mukaan kunta alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 46,2-vuotta.



**Kuvio 11:** Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025

Sukupuoli	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-	Ka	Lkm.
<b>Naiset</b>	0	0	9	12	21	34	25	26	31	41	2	0	48,90	201
<b>Miehet</b>	0	0	1	8	6	6	8	10	10	12	1	0	48,60	62
<b>Kaikki</b>	0	0	10	20	27	40	33	36	41	53	3	0	48,80	263

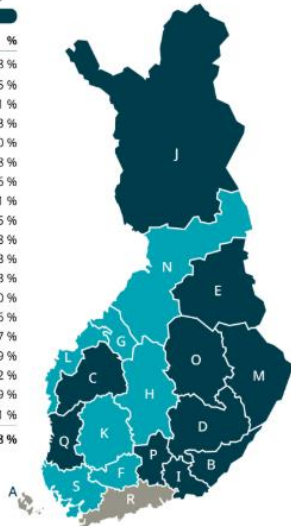
Kunta- ja hyvinvointialueyönantajan (KT) tilastotietojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 46,2 vuotta vuonna 2024. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 29,8 % (99 310 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2034 mennessä. Pohjois-Karjalan kuntien nykyisestä henkilöstöstä 35,0 % (2 980 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2034 mennessä (kuva 1). Kuvassa 1 on esitelty kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, joissa eläköityminen tapahtuu seuraavan 10 vuoden aikana.

# Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2025–2034\*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2025–2034

Maakunta	Eläköityviä	%
A Ahvenanmaa	1 130	25,8 %
B Etelä-Karjala	2 350	36,5 %
C Etelä-Pohjanmaa	3 810	33,1 %
D Etelä-Savo	2 550	36,3 %
E Kainuu	1 410	34,0 %
F Kanta-Häme	2 870	31,8 %
G Keski-Pohjanmaa	1 560	29,6 %
H Keski-Suomi	4 220	30,1 %
I Kymenlaakso	3 000	35,5 %
J Lappi	3 690	33,8 %
K Pirkanmaa	9 140	29,3 %
L Pohjanmaa	3 550	29,3 %
M Pohjois-Karjala	2 980	30,1 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 070	30,6 %
O Pohjois-Savo	5 470	33,7 %
P Päijät-Häme	3 480	33,9 %
Q Satakunta	3 680	33,2 %
R Uusimaa	29 160	25,9 %
S Varsinais-Suomi	7 750	30,1 %
<b>Koko maa</b>	<b>99 310</b>	<b>29,8 %</b>



\*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 30.11.2024 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

## Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana



	Työkyvyttömyyseläkkeet, %	Vanhuus-eläkkeet, %	Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet	Vanhuus-eläkkeet	Kaikki eläkkeet
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	20 %	1,2 %	1,3 %	23 %	8 530	490
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat	17 %	2,9 %	3,5 %	24 %	6 260	1 050
Hallinnon ja elinkeinöjen kehittämisen erityisasiantuntijat	22 %	1,4 %	1,3 %	24 %	4 570	310
Koulunkäyntiavustajat	18 %	3,7 %	2,8 %	25 %	3 510	720
Luokanopettajat	20 %	1,9 %	2,0 %	24 %	3 500	330
Eriyisopettajat	20 %	2,6 %	2,5 %	25 %	1 720	230
Sairaala- ja laitospalaiset	33 %	4,1 %	4,8 %	42 %	2 710	340
Kiinteistöhuollon työntekijät	34 %	4,9 %	3,3 %	42 %	2 160	310
Avustavat keittiötyöntekijät	27 %	6,1 %	5,5 %	39 %	1 710	380
Yleissihteerit	39 %	3,1 %	3,0 %	45 %	2 330	190
Lähihoitajat	18 %	3,6 %	4,0 %	25 %	1 000	200
Sosiaalialan ohjaajat	19 %	2,9 %	2,9 %	25 %	750	110
Nuorisotyön ohjaajat	6 %	7,7 %	6,8 %	20 %	180	230
Opetusalan johtajat	38 %	2,1 %	2,0 %	43 %	1 160	60
Kokit, keittäjät ja kylmököt	31 %	3,8 %	3,8 %	38 %	820	100
Kirjastotyöntekijät	36 %	5,1 %	4,2 %	45 %	950	130
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	33 %	3,2 %	3,7 %	39 %	850	80
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	35 %	3,6 %	4,5 %	43 %	900	90
Perhepäivähoitajat	39 %	6,8 %	3,5 %	50 %	890	160
Sairaanhoidajat	16 %	2,9 %	4,1 %	23 %	360	60
Lastenhoidon johtajat	34 %	1,7 %	1,6 %	37 %	740	40
Siivoojat	38 %	5,4 %	5,2 %	49 %	830	120
Henkilökohtaiset avustajat	21 %	7,0 %	4,9 %	32 %	440	150
Maatalouslommittajat	32 %	9,2 %	6,0 %	47 %	610	180

## Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2025–2034

30 %



vanhuuseläkkeet	23 %	76 070 hlöä
työkyvyttömyyseläkkeet	4 %	12 060 hlöä
osatyökyvyttömyyseläkkeet	3 %	11 190 hlöä
<b>Eläkkeelle yht.</b>		<b>99 310 hlöä</b>
<b>Vakuutettuja yht.</b>		<b>333 190 hlöä</b>

Kuva 1. Lähde: Tutkimukset, tilastot ja ennusteet - Keva

## 2.7 Koulutustaso

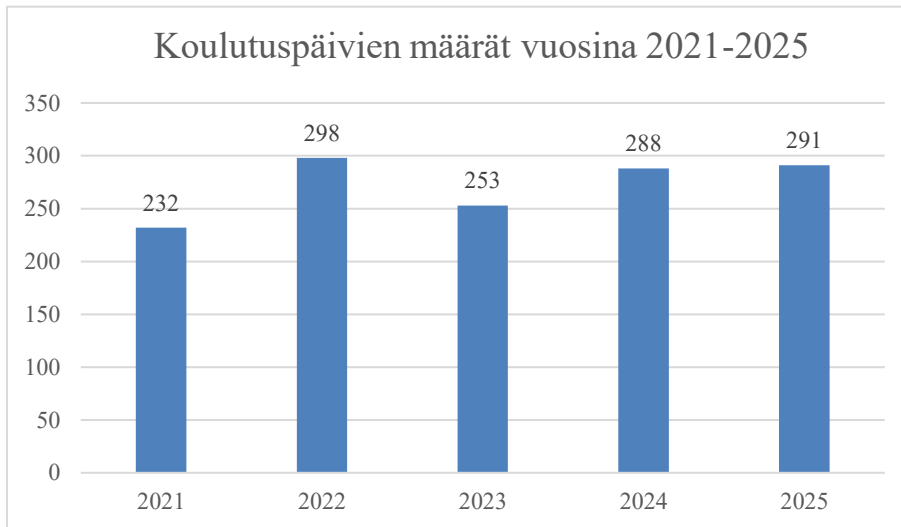
Vakinaisesta henkilöstöstä 34 % on suorittanut keskiasteen/toisen asteen tutkinnon. Ylemmän korkeakoulun tutkinnon on suorittanut 26 % (kuvio 12).



Kuvio 12: Vakainainen henkilöstö koulutusasteittain vuonna 2025

## 2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 291 kpl (kuvio 13). Koulutukseen osallistujia oli yhteensä 114 eri henkilöä. Kirjattujen koulutuspäivien määrä kasvoi edellisestä vuodesta noin 1 %.



**Kuvio 13:** koulutuspäivien määrät vuosina 2021–2025

Vuodesta 2014 on ollut voimassa laki koulutuksen korvaamisesta, jonka mukaan työnantajalla on oikeus korvaukseen koulutuksesta, joka perustuu henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan ja täyttää tietyt kriteerit. Koulutuskorvausta voi saada enintään 3 koulutuspäivältä/työntekijä/ kalenterivuosi. Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta. Koulutuskorvaukset haetaan Työllisyysrahastolta. Vuoden 2025 osalta korvausta haettiin 291 koulutuspäivältä. Maksettu koulutuskorvaus on noin 5 969 €. Koulutuskorvauksen maksaminen lakkaa vuoden 2026 aikana. Koulutuskorvausta ei voida myöntää 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Etäkoulutukset ovat helpottaneet koulutuksiin osallistumista. Etäkoulutukset mahdollistavat koulutuksen tarjoamisen suuremmalle henkilöstömäärälle. Jonkin verran koulutuspäiviä jää yhä kirjaamatta henkilöstötietojärjestelmään, sillä monet koulutukset ovat myös jälkikäteen katsottavissa tallenteina ja nämä osallistumiset helposti jäävät kokonaan tallentamatta. Osaamisen kehittämiseksi Nurmeksen kaupungin koko henkilöstölle, tytäryhtiöille ja luottamushenkilöillä on käytössä Eduhousen verkkokoulutusala, jossa koko henkilöstö voi suorittaa erilaisia ict-verkkokoulutuksia sekä osallistua koulutuswebinaareihin. Yksilöiden osaamisen lisääminen lisää koko työyhteisön osaamista. Eduhousen aktiivisia käyttäjiä on ollut 111 henkilöä vuonna 2025 kun edellisenä vuonna niitä oli 57 henkilöä.

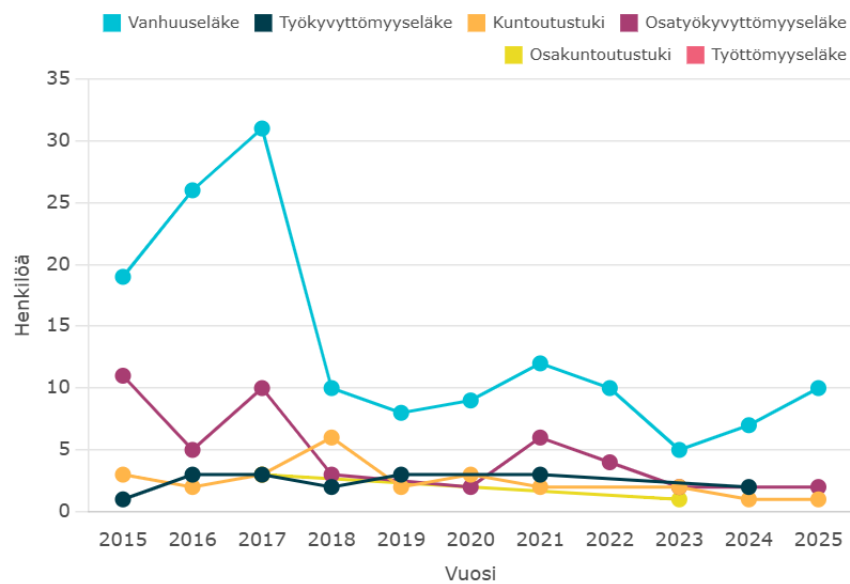
### 3. HENKILÖSTÖN TILA

#### 3.1. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63–68 vuoden ikäisenä tai henkilökohtaisessa eläkeiässä. Osatyökyvyttömyyseläke on työntekijän, työnantajan sekä yhteiskunnallisen työurien pidentämistavoitteen kannalta huomattavasti parempi vaihtoehto kuin työkyvyttömyyseläke. Työnantajan kannalta osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto, sillä siitä ei mene työkyvyttömyyseläkemaksua. Myös työntekijälle ratkaisu on taloudellisesti kannattavampi kuin työkyvyttömyyseläke.

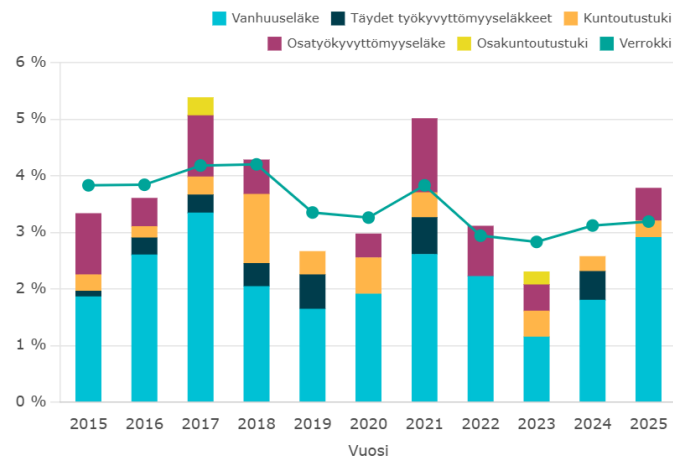
Vuoden 2025 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 13 henkilöä, joista 10 henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle ja kaksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja yksi kuntoutustuelle (kuviot 14). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,5. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,2 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



**Kuvio 14:** Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä vuosina 2015–2025, Lähde: Kevan tilastot Nurmeksen kaupunki. Kevalla on muuttunut tilastointitapa 2017 jälkeen. Työ- ja virkasuhteisten palvelusten lisäksi eläkettä voi karttua esim. kuntien omais- ja perhehoitajille, luottamushenkilöille, konsulteille tai johtokuntien jäsenille.

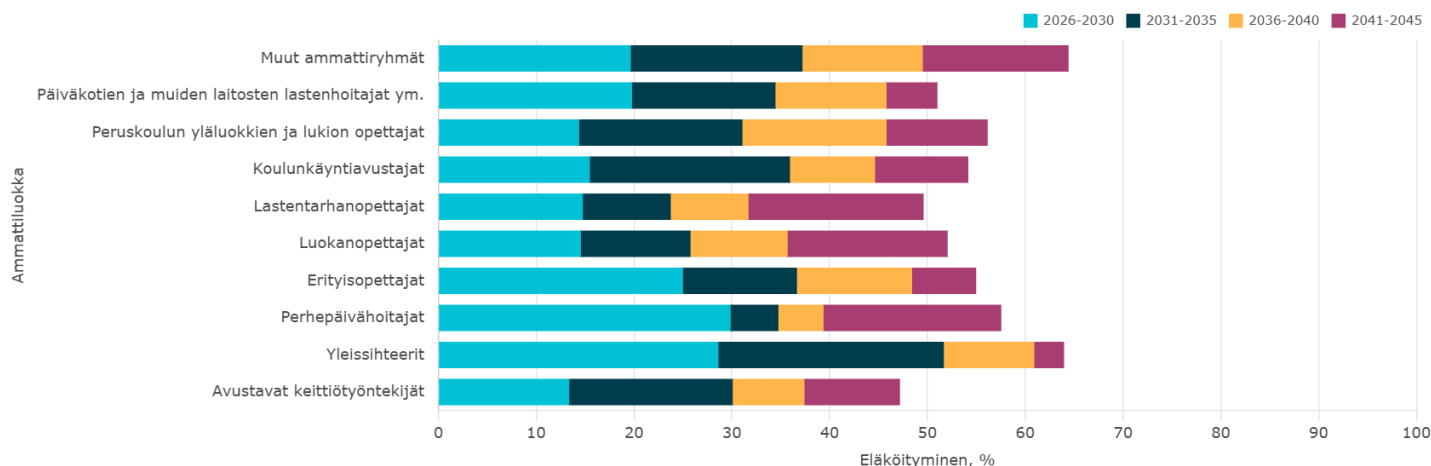
Eläkkeiden alkavuus



**Kuvio 15:** Eläkkeiden alkavuus (Keva)

Kevan ammattitasoisen eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2026–2030 eläköityy esimerkiksi muut ammattiryhmästä 16 henkilöä, päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajia 10 henkilöä, peruskoulun ja lukion opettajia 5 henkilöä ja erityisopettajia 5 henkilöä (kuvio 16) sekä perhepäivähoitajia neljä henkilöä. Henkilöstösuunnittelussa on huomioitava tulevat eläköitymiset ja samalla arvioitava muutoksia palvelutarpeessa. Eri toimialojen välillä on tärkeää tehdä yhteistyötä resurssoinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa.

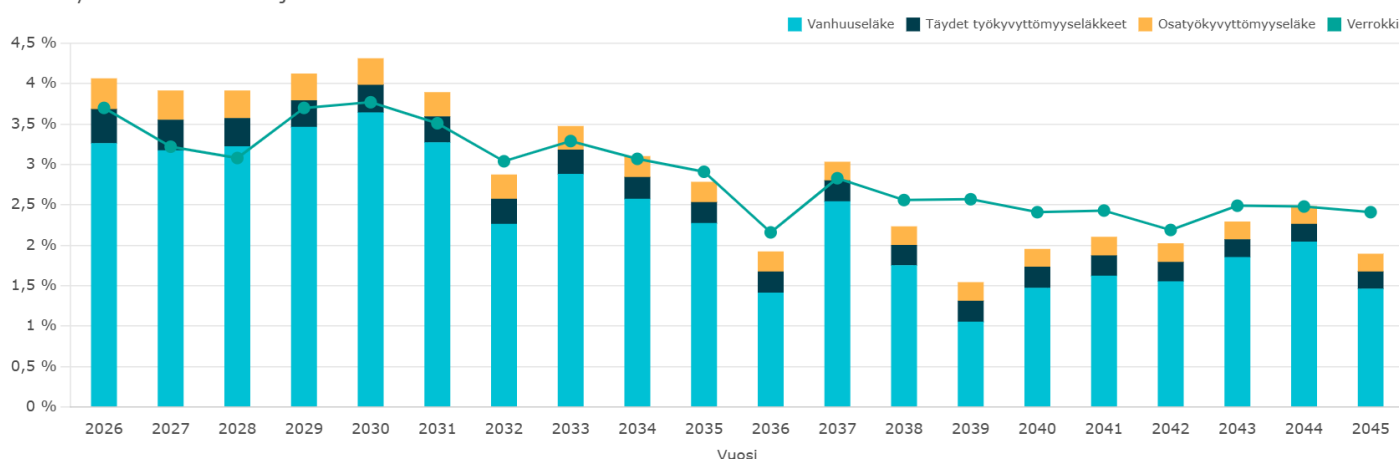
Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



**Kuvio 16:** Eläköitymisennuste ammattiluokittain vuosina 2026–2030, 2031–2035, 2036–2040 ja 2041–2045, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksen kaupunki

Kevan eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2025 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Vuosina 2026–2030 eläköitymisennusteen mukaan siirtyä vanhuuseläkkeelle yhteensä 58 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä (kuvio 17).

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



**Kuvio 17:** Eläköitymisennuste vuoteen 2045 saakka, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksen kaupunki

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Osa henkilöstöstä jatkaa virallisen eläkeiän jälkeen, joten todellista vuosittaista eläkepoistumaa ei pystytä täsmällisesti arvioimaan. Vuoden 2025 lopussa töissä oli kolme yli 65-vuotiasta vakituista työntekijää (kuvio 11). Suuria ammattiryhmiä ovat esim. varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja opettajat sekä opetushenkilöstö. Niin suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen jaksottuu useille vuosille, mutta eläköitymiseen tulee kuitenkin varautua ennalta, koska henkilöstön saatavuustilanne on haastava. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtävissä on tällä hetkellä saatavuushaastetta, mikä

edellyttää toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi. Oppilaitosyhteistyö, työnantajakuva jatkuva kehittäminen sekä rekrytointimarkkinointi ovat tärkeässä roolissa. Keskeistä on myös työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen työntekijöiden veto- ja pitovoiman lisäämiseksi sekä valtakunnantason ratkaisut kunta-alan työvoiman turvaamiseksi. Varhaiseen tukeen, työhön paluun tukemiseen, työympäristöön ja ergonomiaan kiinnitetään huomiota. Tavoitteena on henkilöstön työssä jatkamisen ja jaksaminen tukeminen.

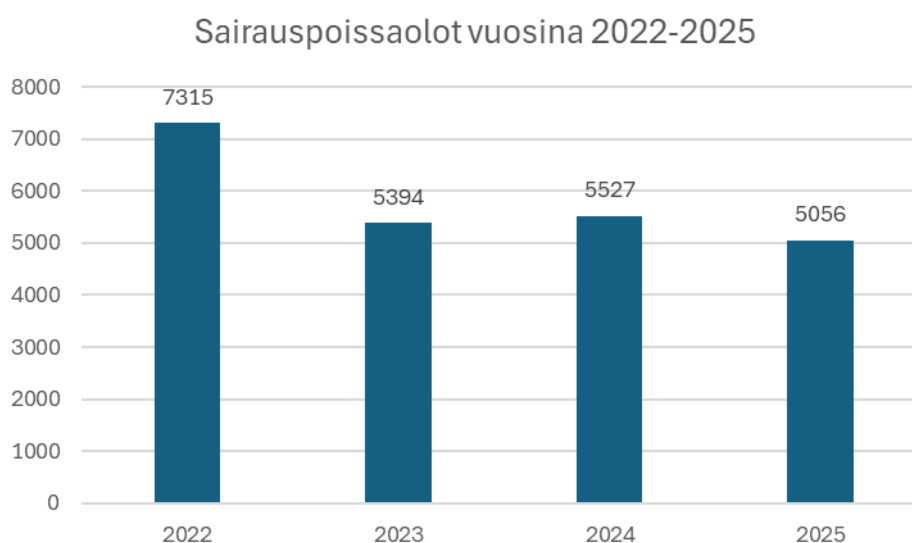
### 3.2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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.

Vuonna 2025 Nurmeksen kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 30 henkilöä (ed. 23 henkilöä). Heistä yhdeksän siirtyi vanhuuseläkkeelle (ed. vuosi 8), 13 henkilöä erosi omasta pyynnöstä (ed. vuosi 15). Vakinaiseen palvelukseen tuli 32 (ed. vuosi 18) henkilöä.

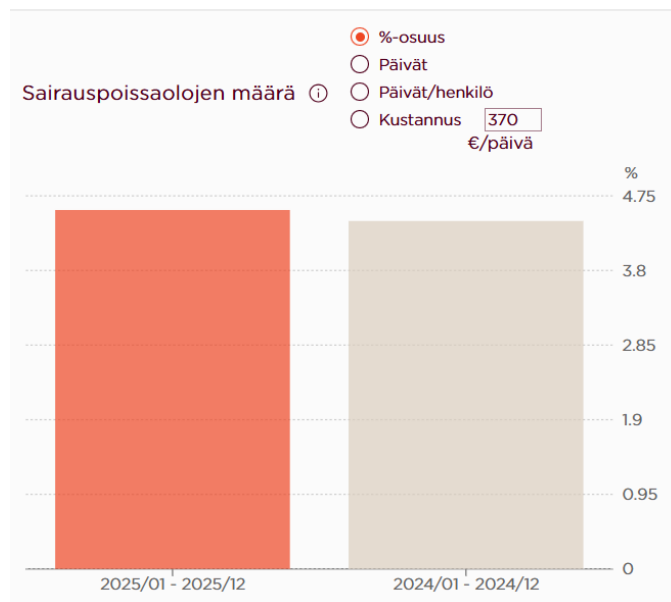
### 3.3. Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli Populus-henkilötietojärjestelmään kirjattu vuonna 2025 yhteensä 5056 kun vuonna 2024 niitä oli yhteensä 5527. Vuonna 2023 niitä oli yhteensä 5394 kalenteripäivää (vuonna 2022 yhteensä 7315 kalenteripäivää). Vuonna 2025 työpäiviksi on laskettuna 3809 työpäivää kun taas vuonna 2024 työpäiviksi on laskettuna 4228 työpäivää (vuonna 2023 yhteensä 4197 päivää, vuonna 2022 yhteensä 5665 työpäivää) (kuvio 18). Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen osuus oli 179 kalenteripäivää (ed. vuonna 115 kalenteripäivää). Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisestä vuodesta. Tarkemmin asiasta kohdassa 5.1.



*Kuvio 18: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022-2025*

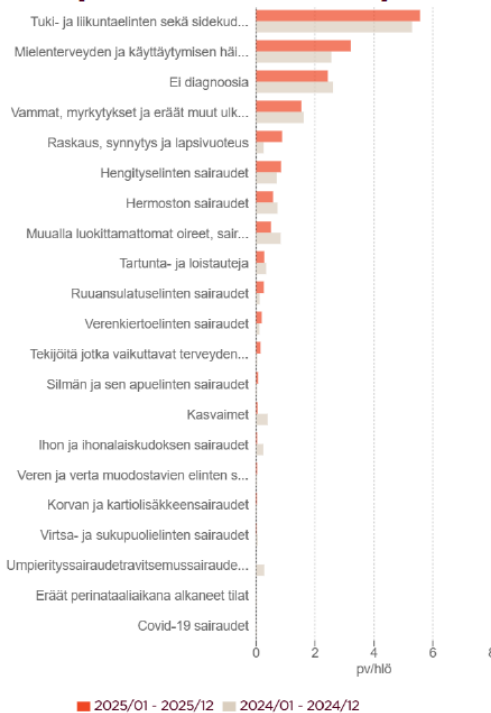
Pihlajalinnan tilasto mukaan vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 4,57 %. Vuonna 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 4,43 % eli sairauspoissaoloprosentti on noussut 0,14 prosenttiyksikköä. (kuvio 19).



Kuvio 19: Sairauspoissaolojen %-osuus vuosina 2024–2025, Pihlajalinna

Työterveyshuolto Pihlajalinnan tilaston mukaan yleisin työterveyshuollossa kirjoitettu sairauspoissaolon syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet (kuvio 20). Toiseksi eniten on ollut mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Kolmanneksi eniten on ollut ei diagnoosia eli työntekijän omalla ilmoituksella kirjautuneet sairauspoissaolot. Esihenkilön luvalla on mahdollista olla poissa 1–3 päivää mahataudeissa, hengitystieinfektioissa tai migreenissä (migreenitapauksissa edellytetään, että työntekijä on toimittanut työnantajalle todistuksen tästä). Käytännön tavoitteena on lisätä esihenkilön ja työntekijän välistä keskustelua sairausasioista jo varhaisessa vaiheessa. Sairauspoissaolojen hallinnan vuoksi esihenkilöille on korostettu oman yksikkönsä sairauspoissaolojen seurannan tärkeyttä.

## Sairauspoissaolot 01-12/2025



Kuvio 20: Sairauspoissaolosyyt diagnoosiryhmittäin Pihlajalinna

Työterveyshuoltolain ja aktiivisen tuen toimintamallin edellyttämää sairauspoissaolojen seurantaan varten on käytössä työterveyshuollon työkyvyn tuen sovelluksesta esihenkilöille tulevat poissaolohälytykset. Poissaolohälytys on heräte esihenkilölle käydä aktiivisen tuen toimintamallin mukainen keskustelu työntekijän kanssa ja kirjata tarpeelliset tiedot työkyvyn tuen sovellukseen.

### Sairauspoissaolojen vähentämiseksi tehtävät toimenpiteet

Kaupungilla tehdään toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Tärkeimpiä toimenpiteitä ovat:

- Aktiivisen tuen toimintamalli, johon kuuluu varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki
- Työergonomiaa parantavat apuvälineet.
- Toimiva työterveysyhteistyö.
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta työfysioterapeutin suoravastaanotto toiminta
- Työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset työn ja työpaikan olosuhteiden terveydellisestä merkityksestä.
- Kevan tukivaihtoehdot: ammatillinen kuntoutus sekä kuntoutustuki ja eläkevaihtoehdot
- Työn riskien ja vaarojen arvioinnit sekä työturvallisuusilmoitukset
- Esihenkilötyöhön panostaminen ja työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta
- Työterveyshuollon kanssa haetut kaupungin työntekijöille suunnatut Kiilakuntoutukset



## 4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2025 oli rekrytoitavana 32 vakinaista (ed. vuonna 15) ja 40 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta (ed. vuonna 47). Hakijoita 72 palvelussuhteeseen (ed. vuosi 62) oli yhteensä 1044 (ed. vuosi 391), joista 317 eli 30,3 % oli päteviä. Hakijoista 49,5 % (ed. vuosi 69,8 %) oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 81 % (ed. vuosi 86,7 %) ja miehiä 19 % (ed. vuosi 13,3 %) Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä lisääntyivät edellisestä vuodesta. Nurmeslaisten osuus hakijoista laski.

Palvelussuhteeseen valittiin naista 59 (ed. vuonna 48 naista) ja miestä 13 (ed. vuonna 7 miestä). Rekrytoinneissa käytettiin Kuntarekryn ja kaupungin verkkosivujen lisäksi tarpeen mukaan erilaisia markkinointikanavia kuten esimerkiksi sosiaalista mediaa.

Osaavasta henkilöstöstä kilpaillaan kunnissa ja muissa organisaatioissa valtakunnallisesti ympäri Suomen. Yhteenveto haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on liitteenä. Liite 1.

## 5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

### 5.1. Työsuojelu

#### **Vuonna 2025 työsuojelun painopistealueina olivat:**

- WPro -järjestelmän käytön lisääminen seuraavien ilmoitusten osalta: työtaturmat ilman hoitokäyntiä, läheltä piti -ilmoitukset, turvallisuushavainnot
- Työn riskien ja vaarojen arvioinnit esihenkilötyöstä toimialoittain, ml. johtoryhmä
- Esihenkilöiden työkyky- ja johtamisosaamisen vahvistaminen
  - ✓ Työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelmassa 2024 sovittujen toimenpiteiden ja käytänteiden vakiinnuttaminen osaksi esihenkilötyötä ja toimialojen välistä yhteistyötä
  - ✓ Työterveyshuollon ja esihenkilöiden säännölliset tapaamiset toimialakohtaisesti 2 krt / vuosi
  - ✓ Esihenkilöille suunniteltu koulutuskokonaisuus esihenkilötyöstä Eduhouselta

Työsuojeluvalluutetut kiersivät kaupungin eri yksiköissä kertomassa työturvallisuusilmoitusten merkityksestä ja tarpeellisuudesta, jotta saadaan tietoa työpaikkojen työoloista, kuormitustekijöistä ja kehittämistarpeista. Asiaa käsiteltiin myös työterveyshuollon työpaikkaselvityskäyntien yhteydessä.

Esihenkilötyön riskienarviointi aloitettiin loppuvuodesta 2025 ja jatkui seuraavan vuoden puolelle. Arviointia varten työsuojelupäällikkö kutsui koolle arviointiryhmän, jossa oli edustajia kaikilta organisaation tasoilta: toimialajohtaja, tulosaluepäällikkö sekä lähiesihenkilöitä kaikilta toimialoilta. Ryhmässä oli kuusi jäsentä.

Esihenkilöille koostettiin Eduhousen koulutustarjonnasta kahden koulutussuunnitelman kokonaisuudet, joiden suorittamiseen esihenkilöillä oli aikaa koko vuosi. Koulutusten laajuus oli ajallisesti yhteensä noin 13 tuntia. Ensimmäinen osio käsitteli esihenkilötyöhön liittyvää juridiikkaa, työsuojelua ja työturvallisuutta. Toisessa kokonaisuudessa paneuduttiin esihenkilön vuorovaikutustaitoihin sekä häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Vuoden loppuun mennessä enemmistö esihenkilöistä oli suorittanut kokonaisuuden.

Työkykyjohtamisen projektin toimenpiteiden ja käytänteiden vakiinnuttaminen osaksi esihenkilötyötä toteutui selvimminkin toimialojen välisten yhteisten palaverien kautta. Kaupunkiin muodostettiin myös viestintätiimi. Työkykyjohtamisen osalta esihenkilöiden aktiivisuus työterveyshuollon työkyvyn tuen sovelluksen käytössä kasvoi vuoden loppua kohden.

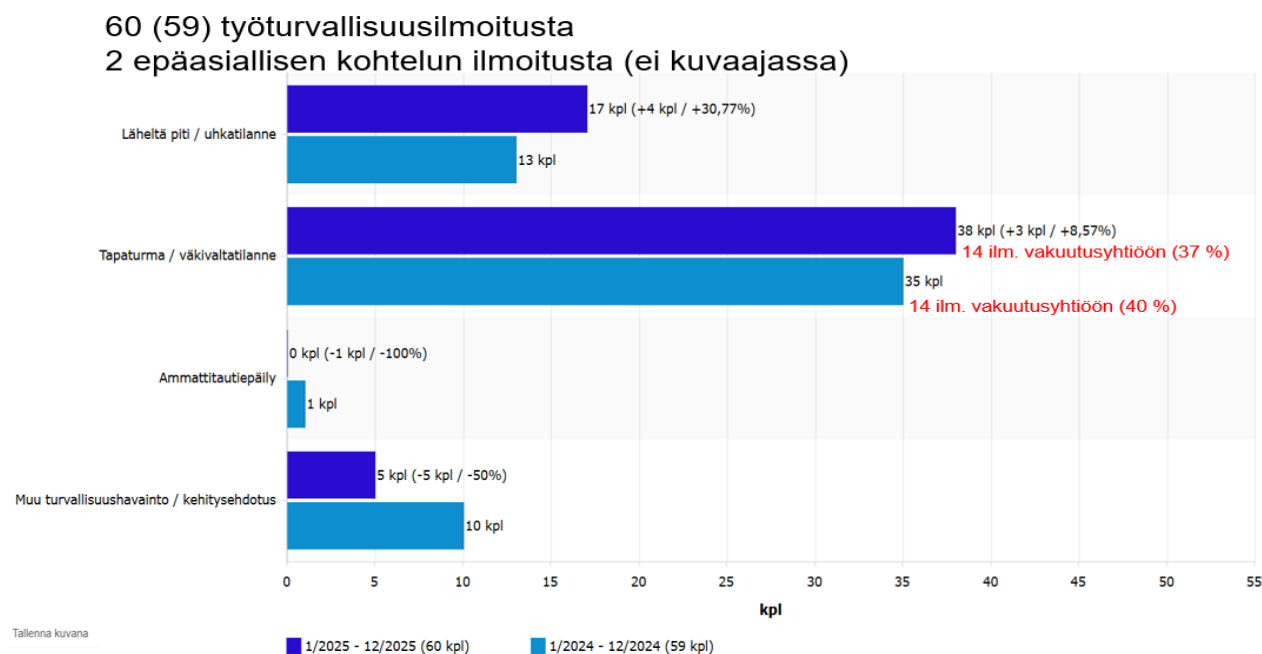
Työterveyshuollon ja esihenkilöiden tapaamisia pidettiin keväällä ja loppuvuodesta. Tapaamiset käydään yksiköittäin ja niissä on mukana koordinoiva työterveyshoitaja, työsuojelupäällikkö ja yksikön esihenkilöt sekä toimialajohtaja. Tapaamisissa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältöä, työkykyriskinhallintaa ja varhaista havaitsemista, sairauspoissaoloja, terveystarkastuksiin ohjaamista ja esihenkilön omaa hyvinvointia. Tapaamisten tavoitteena on tukea esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista.

Itä-Suomen Aluehallintovirasto teki yhden työsuojelutarkastuksen, joka kohdistui varhaiskasvatuksen johdon työturvallisuusvastuiden hoitamiseen erityisesti psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta.

Ohjeista uusittiin Päihdeohjelma.

Työsuojelun työryhmä kokoontui kuukausittain vuoden aikana. Työsuojeluvalluutetut tekivät useita työpaikkakäyntejä kentälle.

WPro -järjestelmään tehtiin 60 työturvallisuusilmoitusta, jotka alla kuvaajassa ilmoituksen luonteen mukaisessa jakaumassa vertailtuna edellisvuoteen. Ilmoitetuista työtaturmista (38 kpl), 14 vahinkoa (37 %) aiheutti sairaanhoitoa ja ilmoitettiin vakuutusyhtiöön.



**Kuvio 21:** Työturvallisuusilmoitusten määrä vuonna 2025

Työtaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli kuudesta vahingosta yhteensä 179 pv, kestoltaan 1–116 päivää. Sairauspoissaoloja aiheutui kaatumisista, liikkuvan aiheuttajan osumista, puristumisista/ruhjoutumisista sekä viiltovammoista. Kaatumisten määrä väheni edellisvuoteen verrattuna, äkilliset fyysiset kuormittumiset eli venähdykset lisääntyivät.

Hyvinvointipalvelut tekivät aktiivisesti ilmoituksia, 88 % kaikista 60 ilmoituksesta. Kaupunkirakennepalvelut sen sijaan oli passiivinen, vaikka tapaturmariskit ovat siellä korkeimmat. Siitä syystä toimialalta tarvitaan nimenomaan enemmän ilmoituksia tiedon saamiseksi työn vaaroista, jotta pystytään ennaltaehkäisemään vakavampia vahinkoja. Ilmoituksia tarvitaan pienemmistä työtapaturmista, joista ei aiheudu sairaanhoitoa sekä läheltä piti -tilanteista. Lisäksi tarpeellisia ilmoituksia ovat muut turvallisuushavainnot, joilla voidaan poistaa vaaranpaikkoja. Kaupunkirakennepalvelujen lisäksi em. ilmoituksia tarvitaan lisää myös muilta toimialoilta.

Tapaturmatutkintaa tehtiin vakuutusyhtiöön ilmoitetuista vahingoista työsuojeluvaltuutetun, työntekijän ja esihenkilön yhteistyönä. Tutkintaa tekee myös esihenkilö työturvallisuusilmoitusta käsitellessään kohdassa Tapahtumaolosuhteet ja muut tapahtuman syntyyn myötävaikuttavat tekijät. Viime vuoden osalta eniten mainintoja tapaturmaan johtaneena myötävaikuttavana tekijänä sai Kommunikointi ja tiedonkulku 36 % osuudella.

## 5.2. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kanssa jatkettiin aktiivista yhteistyötä. Ohjausryhmä kokoontui kvartaaleittain neljä. Tapaamisissa käsiteltiin sairauspoissaolomääriä sekä työkykytilannetta. Työsuojelupäällikkö ja koordinoiva työterveyshoitaja tapasivat kuukausittain ajankohtaisten asioiden tiimoilta.

Työterveyshuolto teki seitsemän työpaikkaselvitystä:

- Lukio
- Päiväkotien keittiöt
- Kiinteistönhoito ja isännöinti
- Rakentaminen ja talotekniikka
- Liikuntapaikat ja ulkoilualueet

Lisäksi työfysioterapeutti teki 10 ergonomiaan suunnattua työpaikkaselvitystä mm. koulujen ja päiväkotien keittiöihin.

Työterveysneuvotteluja pidettiin 29 kpl.

Mielenterveyden tukemiseksi käytössä on Pihlajalinnan Mielenhuoli -linja (puhelin- ja chatpalvelu). Mielen huolipalvelu tarjoaa laadukasta matalan kynnyksen keskusteluapua esimerkiksi jaksamisen ongelmiin niin työ- kuin yksityiselämän huolissa. Puheluja linjalle oli yhteensä 14 kpl.

Nurmeksen kaupunki järjestää ennalta ehkäiseviä Kelan korvausluokka I:n palveluja että työterveyspainotteisia Kelan korvausluokka II:n mukaisia sairaanhoitopalveluja. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista ja tietojen antamisesta, neuvonnasta ja ohjauksesta. Korvausluokkaan II kuuluu yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kustannukset.

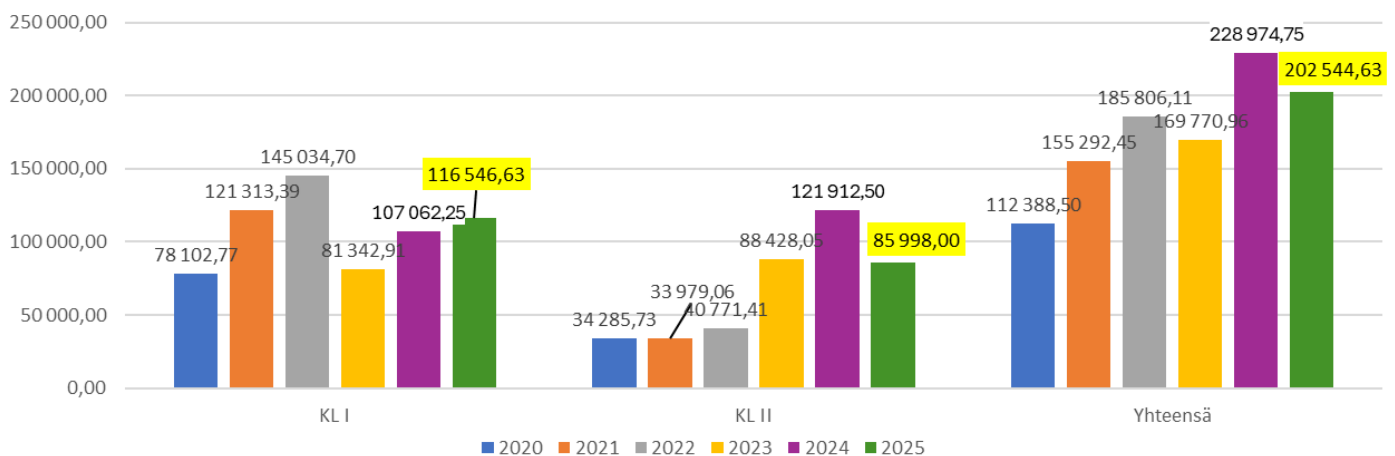
## Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon korvattavat kustannukset vuonna 2025 olivat seuraavat:

KL I	116 546,63 € (57,5 %)
KL II	85 998,00 € (42,5 %)
Yht.	202 544,63 €

KL I ja II suhde oli 55,8 %. Se on kasvanut edellisvuodesta ja suunta on oikea, sillä ennaltaehkäisevän toiminnan osuus on kasvanut ja sairaanhoidon laskenut. Kokonaiskustannukset ovat hieman pienemmät kuin vuonna 2024.

Kun tarkastellaan Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia vuosina 2020–2025 havaitaan, että vuonna 2025 työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna 26 430 euroa (kuvio 22). Vuosina 2020–2022 luvuista on poistettu Pielisen Karjalan lomituspalvelujen työterveys- huollon kustannukset. Kustannusten nousua selittää palvelutuottajan vaihtuminen vuoden 2023 alussa, jolloin Pihlajalinna aloitti työterveyspalvelujen tuottamisen Nurmeksen kaupungille. Edellisen toimijan ajalta oli kertynyt ns. hoitovelkaa, joka näkyy erityisesti sairaanhoitopalvelujen eli Kela 2 –luokan kustannusten nousuna varsinkin vuonna 2024. Myös Kela 1 –luokan eli ennaltaehkäisevien palvelujen osalta on tapahtunut kustannusten kasvua mm. lakisääteisten terveystarkastusten seurauksena. Kela II eli sairaanhoitokustannukset ovat vähentyneet vuoteen 2024 verrattuna 35 914 euroa. Puolestaan KL 1 eli ennaltaehkäisevien palvelut ovat kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna 9 484 euroa.

Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannukset KL I ja KL II ja yhteensä vuosina 2020-2025



**Kuvio 22:** Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannukset KL I ja KL II, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksen kaupunki

### 5.3. Tyhy-toiminta

Henkilökunnalla on ollut käytössään ePassi Flex –eduilla, joita ovat liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointi. Kaupungin työntekijöillä on lisäksi oma pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalissa. Työyksiköiden virkistys- ja liikuntailtapäivien eri toimialueet järjestivät keväällä ja syksyllä. Kaikille esihenkilöille yhteinen tyhy -päivä järjestettiin syksyllä. Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas.

### 5.4 Palkitseminen

Nurmeksen kaupunki huomioi työntekijöitä ja viranhaltijoista merkkipäivänä tai eläkkeelle jäämisen

yhteydessä. Henkilöstöä huomioidaan 30 ja 40 vuoden kunnan omassa palveluksessa olevia hakemalla Kuntaliiton ansiomerkit. Lisäksi työurapalkitseminen tapahtuu tasakymmenten palkitsemisena. Kun kymmenen työvuotta Nurmeksien kaupungin palveluksessa täyttyy, saa työntekijä E-passin henkilöstöetuuden kaksinkertaisena yhden vuoden ajaksi. E-passietuus on kaksinkertainen myös 20, 30 ja 40 työvuoden täytyessä. Pitkä palvelus Nurmeksien kaupungin palveluksessa palkitaan vapaapäivällä; yksi palkallinen vapaapäivä kolmenkymmenen työvuoden täytyessä ja kaksi palkallista vapaapäivää neljänkymmenen työvuoden täytyessä.



## 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 käyttötaloussuunnitelmassa. Henkilöstöjaosto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2025. Viidettä kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

Henkilöstökysely on toteutettu vuonna 2025. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn tavoitteena oli selvittää työssä innostumista ja työhyvinvoinnin tasoa. Työssä innostumisella tarkoitetaan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän työtyytyväisyyttä, jaksamista, vapaa-ajan ja työn vastapainoa sekä omien voimavarojen riittävyttä työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa 20.11. - 4.12.2025. Se lähetettiin koko henkilöstölle sähköpostilla. Kyselyyn saatiin yhteensä 229 vastausta ja kokonaisvastausprosentti oli 69 %. Työhyvinvointikyselyn perusteella koko organisaation vahvuudet liittyvät työajan riittävyteen ja

muutosvoimavaroihin, työn tekemiseen on riittävästi aikaa ja voimavarat kohdata muutoksia erottuvat positiivisesti. Lisäksi tieto toimintatavasta työkyvyn heikentyessä on meillä verrokkeja parempi (69 % vs. 63 %). Työhyvinvointikyselyn pohjalta nousee kehitettäviksi asioiksi yhteistyö yksiköiden välillä, ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet, palautteen saanti esihenkilöltä sekä strategisten linjausten ohjaavuus ja suositteluhaluus. Työhyvinvointikysely on esitelty johtoryhmässä ja esihenkilöinfossa 19.1.2026, jonka jälkeen toimialueet työyksiköittäin käsittelevät työhyvinvointikyselyn tuloksia omissa palaverissaan. Tämä on henkilöstökertomuksen liitteenä 2.

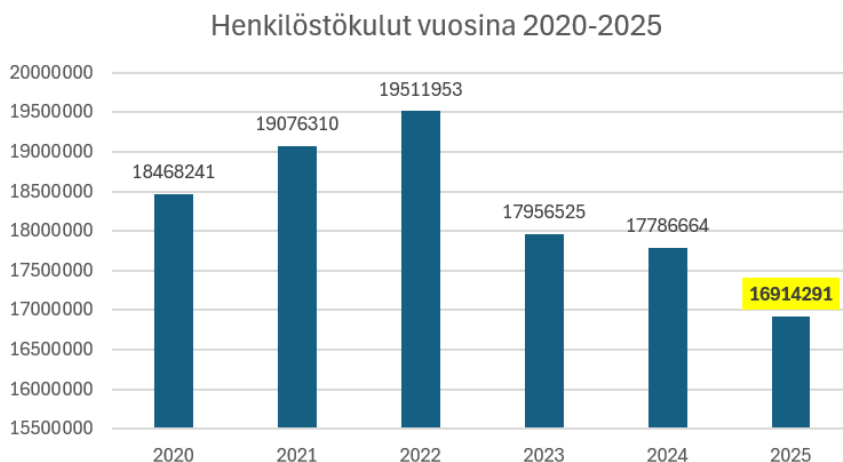
Toteutimme useita järjestelmämuutoksia kuten HR-järjestelmän vaihtaminen Populuksesta Personeciin, Esmikon työaikajärjestelmä korvattiin Neptonilla ja Titanian työvuorosuunnittelusta siirryttiin Neptonin työvuorosuunnitteluun. Myös asianhallintajärjestelmä päivitettiin uuteen versioon Dynasty 10.5 ja Cloudmeeting kokoushallinta ja ePressi kotimainen tiedotejakelupalvelu otettiin käyttöön.

## 6.1 Henkilöstömenot

### 6.1.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilökustannusten määrää on tarkasteltu kirjanpidon tietojen perusteella. Kirjanpidon palkkasumma sisältää myös mm. jaksotettuja palkkoja ja luottamusmiespalkkioita (kuvio 23).

*Kuvio 23: Henkilöstökulut yhteensä vuosina 2020–2025*



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 työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työnantaja pidättää työntekijältä työntekijän eläkemaksun, jota ei laskuteta tai tilitetä erikseen. Työntekijän eläkemaksuosuus sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun.

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

Keva tuottaa lopulliset eläkemaksutiedot siten, että lopulliset tilastot valmistuvat seuraavan vuoden syksyllä. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Kuel-palkkasumma vuonna 2025 on 12.276.693,94 € (ed. vuonna 12.615.525,61 euroa). Palkkaperusteinen maksuosuus on 2.044.763,20 € (ed. vuonna 2.101.805,68 euroa). Vael-palkkasumma on 1.613.064,87 eläkemaksu 267.201,44 € (ed. vuonna 262.307,37 euroa). Tasausmaksu on 490.465,56 €. Tasausmaksu tuli eläkemenoperusteisen tilalle.

### 6.1.3. Tasopalkkausjärjestelmä

Keväällä 2025 Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä alan pääsopijajärjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry sopivat uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. Kunta alan KVTESin ja OVTESin (osio G) uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025 ja se korvasi sen käyttöönottohetkestä alkaen aikaisemman tehtävien vaativuuden (TVA) järjestelmän.

Muutokset koskivat KVTES palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatettiin kuitenkin 30.9.2025 saakka.

Uuden tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista.

Palkkausjärjestelmä perustuu tasopalkkaan ja tasolisään, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon.

KT:n suosituksen (yleiskirje 3/2025) mukaan perustettiin kaksi palkkaustyöryhmää. Nurmeksien kaupungin hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaosto päätti kokouksessaan 12.3.2025 § 11 perustaa paikalliset palkkausryhmät (KVTES ja OVTES osio G).

Palkkaustyöryhmät kokoontuivat tiiviisti kevään 2025 ajan, lähes viikoittain. Palkkaustyöryhmän työ eteni sopimusliitteittäin. Valmistelussa kuultiin runsaasti myös esihenkilöitä. KT järjesti runsaasti koulutusta tasopalkkajärjestelmästä. Esihenkilöitä neuvottiin seuraamaan koulutuksia. Esihenkilöille järjestettiin Teams -tilaisuus, jossa tasopalkkajärjestelmää käytiin läpi. Henkilöstölle tiedotettiin tasopalkkajärjestelmien paikalliseen käyttöönottoon liittyvistä asioista syys-lokakuun välisenä aikana.

Tasopalkkajärjestelmien käyttöönotto muodosti palkkojen yhteensovittamisen tarvetta (eli palkkaharmonisaatiota). Työntekijöiden tosiasiallisia palkkoja ei välttämättä voitu harmonisoida kerralla samaksi kunkin palkkaryhmän kullakin osaamisen ja vastuun tasolla, vaan työntekijöillä voi olla eri palkkoja saman palkkaryhmän samalla osaamisen ja vastuun tasolla. Palkkojen yhteensovittamisessa uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja osaamisen ja vastuun tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa. Tasopalkat tulivat voimaan 1.2.2025. Kaikkien palkat eivät korottunut uuteen tasopalkkaan 1.10.2025 vaan ne harmonisoidaan lopulliseen tasoon 1.10.2026 mennessä.

Palkkojen yhteensovittamisen tavoitteena on, että saman palkkaryhmän samalla osaamisen ja vastuun tasolla maksetaan samaa tasopalkkaa. Lisäksi osaamisen ja vastuun tasojen välillä tulee olla erot tasopalkkojen välillä (esim. saman palkkaryhmän osaamisen ja vastuun tasolla B maksetaan korkeampaa tasopalkkaa kuin osaamisen ja vastuun tasolla A). Valtakunnallisesti on sovittu tasopalkkajärjestelmien täytäntöönpanolle vuodelle 2025 paikallisesti käytettäviä eriä. Näistä paikallisista eristä käytiin paikalliset neuvottelut työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä syyskuussa

2025. Tässä yhteydessä käytetään sekä paikallisia järjestelyeriä että ylimääräistä erää palkkojen yhteensovittamisen edistämiseksi. Palkkojen yhteensovittamista jatketaan tulevaisuudessa valtakunnallisesti sovittujen paikallisesti myöhemmin neuvoteltavien järjestelyerien ja palkkojen yhteensovittamiseen varaudutaan talousarviossa 2026.

KVTESin ja OVTES osio G:n henkilöstön palkkarakenteissa työkokemuksellisä ja työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä säilyivät. Työkokemuksellisä lasketaan tasopalkan ja mahdollisen tasolisän yhteenlasketusta euromäärästä.

Tasopalkkajärjestelmämuutokset eivät koske ollenkaan Kunta-alan tuntisopimuksen eikä Teknisen sopimuksen henkilöstöä. Lisää tietoa tasopalkkajärjestelmistä KT:n Yleiskirjeistä: Yleiskirje 3/2025 - KVTESin tasopalkkajärjestelmä | Kunta ja hyvinvointialue-työnantajat KT Yleiskirje 7/2025 - OVTES osio G tasopalkkajärjestelmä | Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT

#### 6.1.4 Sopimuskorotukset vuonna 2025

Nurmeksien kaupungissa on henkilöstöä neljän eri kunta-alan sopimuksen piirissä. Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Lisäksi henkilöstöä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä. Kunta-alan vuoden 2025 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 1. Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.6. alkaen ja kertaerät maksettiin kesäkuun lopussa.

		<b>KVTES</b>	<b>OVTES pl. osio G</b>	<b>OVTES osio G</b>	<b>TS</b>	<b>TTES</b>
<b>1.6.2025</b>	<b>Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)</b>	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
<b>1.6.2025</b>	<b>Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)**</b>	-	-	-	0,15 %	0,40 %
<b>1.10.2025</b>	<b>Yleiskorotus</b>	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

*Taulukko 1. Kunta-alan sopimuskorotukset 2025, lähde:Kunta-alan sopimuskorotukset 1.6.2025-1.2.2028 | Kunta- ja hyvinvointialue- työnantajat KT*

#### 6.2. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain 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 sopimusaloittain.

Vuonna 2025 vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 201 (76 %) ja miehiä 62 (24 %). Koko henkilöstöstä naisia oli yhteensä 257 (78 %) ja miehiä 72 (22 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta koko henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 36,5 % henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 46,6 %. KVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero on 157,46 euroa (6,37 %) naisten hyväksi.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 47,7 % henkilöstöstä. Miehiä OVTES:n piiriin kuuluvista on 21,9,1 %. OVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero 441,79 euroa (10,23 %) miesten hyväksi.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisten (TTES) piiriin kuuluvien naisten määrä on näillä sopimusaloilla niin pieni (alle 5 henkilöä), ettei ansiovertailua voi julkaista.

Yleisesti huomataan, että sekä KVTESin alalla naisten ja miesten palkkaerot ovat kaventuneet. Edellisenä vuonna KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 1 137,66 euroa. Puoletstaan OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 287,4 euroa.

## 7. YHTEISTOIMINTA

Nurmeksen kaupungin yhteistoiminnalla toteutetaan ja edistetään työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla myös työsuojelutoimikuntana. Se kokoontuu kuukausittain lukuun ottamatta kesä- ja heinäkuuta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginhallituksen puheenjohtaja, kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat kolme henkilöstön edustajaa. Työsuojelutoimikunnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä kaksi työsuojeluvaltuutettua vuonna 2025. Vuoden 2026 alusta lähtien Nurmeksen kaupungilla on yksi työsuojeluvaltuutettu ja yksi varatyösuojeluvaltuutettu. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Työsuojeluasioita käsitellään jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta voivat tarvittaessa kuulla asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

Vuonna 2025 yhteistyötoimikunta piti seitsemän kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 32 asiakohtaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuolto- ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa vuodelle 2025, työhyvinvointikyselyraporttia ja Nurmeksen kaupungin yhteistoiminnan toimintaohjeen päivittämistä, päihdeohjelman päivittämistä sekä uusi virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet ohje.

Pääluottamusneuvoston edustajia oli kevään 2025 aikana neljä ja elokuusta alkaen kolme. Pääluottamusmiehet osallistuivat aktiivisesti yhteistoimintaan ja heidän kanssaan on käyty yksittäisiä asiakokonaisuuksia liittyviä neuvotteluita. Lisäksi he ovat olleet mukana KVTES ja OVETES osio G tasopalkkausjärjestelmiä koskevassa valmistelutyössä. Lisäksi syksyn aikana kaupungin johtoryhmään on osallistunut työntekijöiden edustaja, kun johtoryhmässä on käsitelty henkilöstöä koskevia asioita.

## 8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2025 on luettavissa Nurmeksien kaupungin internetsivuilla ja Vinkissä. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, johtoryhmässä, kaupunginhallituksessa ja valtuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään myös esihenkilöinfossa. On toivottavaa, että esihenkilöt käsittelevät omissa työyksikössään ja käyttävät henkilöstökertomusta uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.



# LIITTEET

## Liite 1. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI VUONNA 2025

VUOSI 2025										
HAETTAVANA OLLEET VIRAT / TYÖSOPIMUSSUHTEET										
Virka/työsopimussuhde		Toimiala 1=hyvinvointin p. 2. elinvoimap.	Vakituinen	määräaikainen	Hakijoi- ta yhteens- ä	Hakijoi- sta miehiä	Päteviä hakijoi- ta	Hakijoi- ta muualta kuin Nurmeks- ta	Valitun kotipaikkaku- nta	Valitun
										sukupuoli
										n=1 m=0
Kirjastovirkailija-kirjastoautonkuljettaja 1.3.2025 alkaen	6.2.- 20.2.2025	1	1		7	7	6	4	Nurmes	0
Taloussihteeri	8.- 27.1.2025	2	1		45	8		29	Sotkamo	1
Ruokapalvelutyöntekijä	22.1.- 10.2.2025	2	1		11	2		2	Nurmes	0
Rehtori, Porokylän koulu	31.1.- 23.2.2025	1	1		7	4	5	5	Nurmes	0
Lukion ja perusopetuksen yhteinen psykologian ja uskonnon vanhempi lehtori 1.8.2025 alkaen, Nurmeksen lukio	5.3.- 23.3.2025	1	1		8	4	1	7	Kuhmo	1
Perusopetuksen ja lukion yhteinen musiikin lehtori 1.8.2025 alkaen, Kirkkokadun koulu	5.3.- 23.3.2025	1	1		6	3	3	5	NURMES	0
Erytysluokanopettaja 1.8.2025 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1	1		6	1	2	2	Nurmes	
Perusopetuksen ja lukion tyttöjen liikunnan ja terveystiedon lehtorin viransijaisuus ajalle 4.8.2025-26.3.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	7	3	1	4	Nurmes	1
Luokanopettaja määräaikaiseen virkaan (tasa-arvohanke) ajalle 4.8.2025- 30.5.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	9	2	2	5	Nurmes	1
Erytysluokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	5	1	0	2	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja määräaikaiseen työsuhteeseen (tasa-arvohanke) ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	18	3	9	4	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja (musiikki) määräaikaiseen virkaan ajalle 4.8.2025- 30.5.2026, Valtimon yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	10	6	4	9	Hollola	1
Erytysluokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Valtimon yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	4	1	1	1	Nurmes	1
Luokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Valtimon yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1		1	6	1	1	4	Ruvaslahti	1
Päätoiminen tuntiopettaja (liikunta ja terveystieto) 1.8.2025 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu, hakuaikaa jatkettu, uusi haku	5.3.- 23.3.2025 16.- 30.4.2025 19.5.- 1.6.2025	1		1	10	3	2	5	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja (ruotsin kieli) 1.8.2025 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	5.3.- 23.3.2025	1	1		9	2	6	7	Joensuu	1
Luokanopettaja 1.8.2025 alkaen, Porokylän koulu	5.3.- 23.3.2025	1	1		13	2	6	8	Joensuu	1

Erityisluokanopettaja 1.8.2025 alkaen, Porokylän koulu, uusi haku	5.3.-23.3.2025 3.-17.6.2025	1	1		1	0	0	1	Juuka	1
Päätoimisen tuntiopettajan (englannin kieli) viransijaisuus ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Porokylän koulu	5.3.-23.3.2025	1		1	13	6	2	8	Oulu	0
Toimitilahuoltaja	17.3.-7.4.2025	2	1		9	3		2	Nurmes	1
Ruotsin ja englannin kielen lehtorin viransijaisuus ajalle 4.8.-19.12.2025, Nurmeksen lukio, uusi haku 12.-26.5.2025	31.3.-14.4.2025 12.-26.5.2025	1		1						
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1		1	4		0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1		1	4		0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1	1		25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1	1		25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1	1		25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1		1	25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1		1	25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2025 alkaen	1.4.-21.4.2025	1		1	25	1	3	8	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen sosionomi 1.8.2025 alkaen, Niksulan päiväkot	1.4.-21.4.2025	1		1	4	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	1.4.-21.4.2025	1		1	12	0	1	5	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	1.4.-21.4.2025	1		1	12	0	1	5	Juuka	
Varhaiskasvatuksen opettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	1.4.-21.4.2025	1								
Päiväkotiapulainen 1.8.2025 alkaen, Pikku-Kaarlen päiväkot	1.4.-21.4.2025	1	1		26	3	15	5	Nurmes	1
Ruokapalvelutyöntekijä	16.4.-12.5.2025	2	1		18			6	Nurmes	1
Rehtori 1.10.2025 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	2.-25.5.2025	1	1		8	4	8	6	Nurmes	1
Luokanopettajan viransijaisuus ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu, hakuaikaa jatkettu	8.-22.5.2025 6.-22.6.2025	1		1	6	1	0	1	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja 1.8.2025 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	8.-22.5.2025	1	1		12	2	10	2	Nurmes	0
Henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja ajalle 4.8.2025-30.5.2026, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	8.-22.5.2025	1		1	11	1	7	0	Nurmes	1
Ruokapalvelutyöntekijä, osa-aikainen	13.5.-2.6.2025	2	1		10			1	Nurmes	
Perhepäivähoitaja 1.8.2025 alkaen	19.5.-1.6.2025	1	1		4	0	2	2	Nurmes	1
Päiväkotiapulaisen sijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Hannilan päiväkot	19.5.-1.6.2025	1		1	10	0	5	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen henkilökohtainen avustaja ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Hannilan päiväkot	19.5.-1.6.2025	1		1	11	0	4	3	Nurmes	1
Englannin kielen lehtori 1.8.2025 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	19.5.-1.6.2025	1	1		16	5	7	11	Nurmes	0
Laaja-alainen erityisopettaja 1.8.2025 alkaen, Porokylän koulu, uusi haku, hakuaikaa jatkettu	22.5.-5.6.2025 1.-16.7.2025	1	1		1	0	0	0	Nurmes	1

	16.- 30.6.2025									
Koulunkäynninohjaajan sijaisuus ajalle 6.8.2025-30.5.2026, Porokylän koulu	22.5.- 5.6.2025	1		1	13	0	4	0	Nurmes	1
Luokanopettajan viransijaisuus ajalle 4.8.2025-11.4.2026, Valtimon yhtenäiskoulu	22.5.- 5.6.2025	1		1	2	1	1	1	Vuokatti	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Rekulan päiväkoti (pienryhmä)	22.5.- 5.6.2025	1		1	5	0	0	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Rekulan päiväkoti	22.5.- 5.6.2025	1		1	8	1	0	2	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Hannilan päiväkoti	22.5.- 5.6.2025	1		1	7	0	0	2	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus (2 kpl) ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Pikku-Kaarlen päiväkoti	22.5.- 5.6.2025	1		1	17	1	8	3	Nurmes	1
Perusopetuksen ja lukion yhteinen kuvataiteen lehtori 1.8.2025 alkaen, Kirkkokadun koulu	27.5.- 10.6.2025	1	1		4	1	2	2	Nurmes	1
Museoamanuensis 18.9.2025 alkaen	26.5.- 31.7.2025	1	1		60	24	52	58	Jyväskylä	0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Niksulan päiväkoti	4.- 18.6.2025	1		1	12	1	4	4	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Niksulan päiväkoti, hakuaikaa jatkettu	4.- 18.6.2025 26.6.- 10.7.2025	1		1	4	0	0	0	Nurmes	1
V+A64:M86arhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Pikku-Kaarlen päiväkoti	4.- 18.6.2025	1		1	6	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 18.8.2025-31.5.2026, Pikku-Kaarlen päiväkoti, hakuaikaa jatkettu	4.- 18.6.2025 30.6.- 13.7.2025	1		1	6	0	0	5	Nurmes	1
Luokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Porokylän koulu, uusi haku	4.- 18.6.2025 1.- 16.7.2025	1		1	3	2	0	2	Joensuu	0
Taloussihteeri	12.- 26.5.2025	2	1		38	9		21	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja 4.8.2025 alkaen, Porokylän koulu	10.- 29.6.2025	1	1		10	0	7	0	Nurmes	1
Sivistysjohtaja	27.5.- 12.6.2025	1	1		13	5		10	Nurmes	0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026, Rekulan päiväkoti	16.- 30.6.2025	1		1	7	0	4	0	Nurmes	1
Päiväkotiapulaisen sijaisuus 1.8.2025 - 31.7.2026, Rekulan päiväkoti	16.- 30.6.2025	1		1	16	0	16	6	Nurmes	1
Perhepäivähoidon varahenkilön sijaisuus ajalle 1.8.2025-31.7.2026	16.- 30.6.2025	1		1	3	0	2	0	Nurmes	1
Hyvinvointipäällikkö 1.9.2025 alkaen	18.6.- 3.8.2025	1	1		87	24	29	81	Nunnanlahti	1
Koulunkäynninohjaaja 4.8.2025 alkaen, Porokylän koulu	23.6.- 13.7.2025	1	1		9	0	7	1	Nurmes	1
Perhepäivähoidon sijaisuus ajalle 1.10.2025-31.7.2026	21.8.- 4.9.2025	1		1	2	0	1	1	Nurmes	1
Englannin kielen lehtori 1.10.2025 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	11.- 25.9.2025	1	1		15	5	3	12	Nurmes	1
Koneenkuljettaja	20.8.- 5.9.2025	2	1		19	19		4	Nurmes	0
Luokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 20.10.2025-31.7.2026, Porokylän koulu	19.9.- 3.10.2025	1		1	7	2	4	5	Joensuu	0

Toimistosihteeri	29.9.- 19.10.2025	1	1		78	13	47	48	Nurmes	1
Toimistosihteerin virka, hallintopalvelut	27.10.- 13.11.2025	2	1		52	12		34	Lieksa	1
Henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja ajalle 7.1.-30.5.2026, Porokylän koulu	3.- 17.12.2025	1		1						
<b>tot</b>			<b>32</b>	<b>40</b>	<b>1044</b>	<b>198</b>	<b>317</b>	<b>517</b>		

□

## Koko organisaatio (kaikki vastaajat)

Työhyvinvointikysely  
Nurmeksen kaupungin työhyvinvointikysely

Raportti tehty: 08.01.2026

Vastaajia: 229 / 332

### Yleistä kyselystä

- Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 20.11.2025 - 04.12.2025 välisenä aikana.
- Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 229 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 69%.
- Kysely on toteutettu Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.

### Yleistä raportoinnista

- Raportointia ei ole tehty mikäli vastaajia on vähemmän kuin 5. Kun vastaajia on vähintään 10 esitetään myös kysymyskohtaisia jakaumatietoja.
- Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.
- Vertailuaineisto koostuu 90 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 19036 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.
- Vertailua aiempaan kyselyyn ei tehdä jos tämä on ensimmäinen organisaatiossa toteutettu Kevan työhyvinvointikysely.

Teidän verrokkiryhmänne on: Keskisuuret kunnat

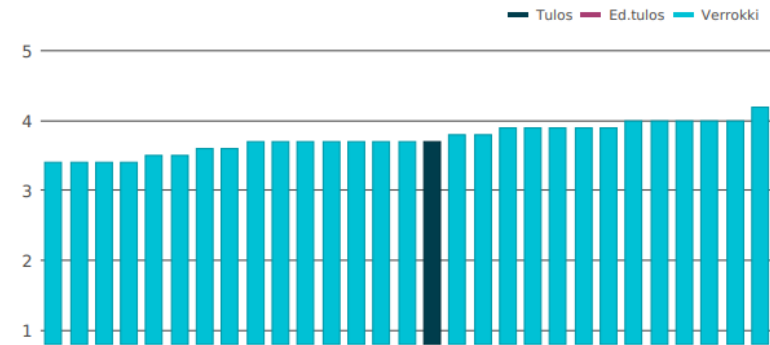
## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Työn sujuminen työyhteisössä

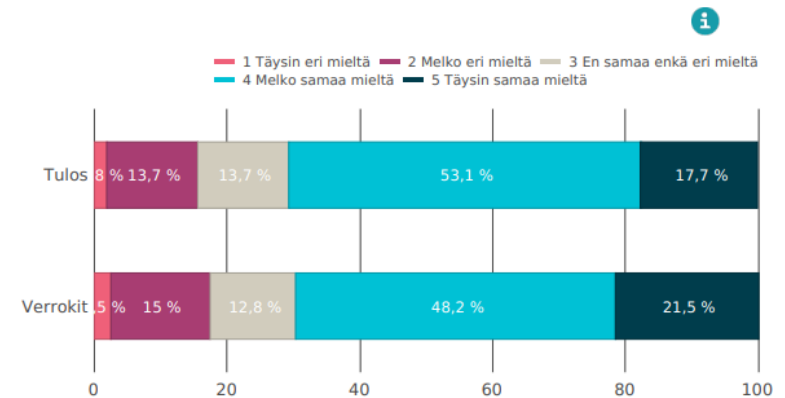
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 226

Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



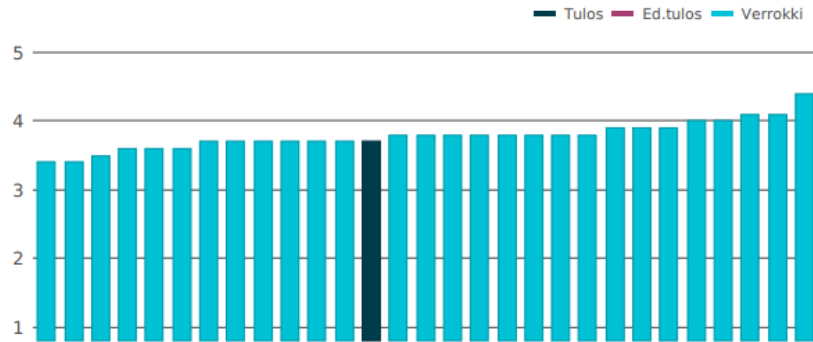
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



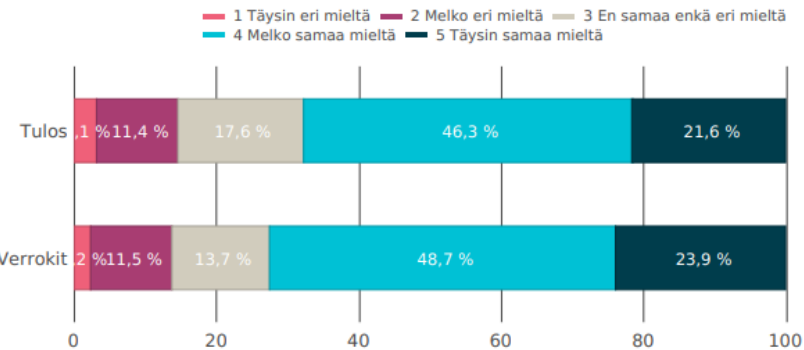
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 227

Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



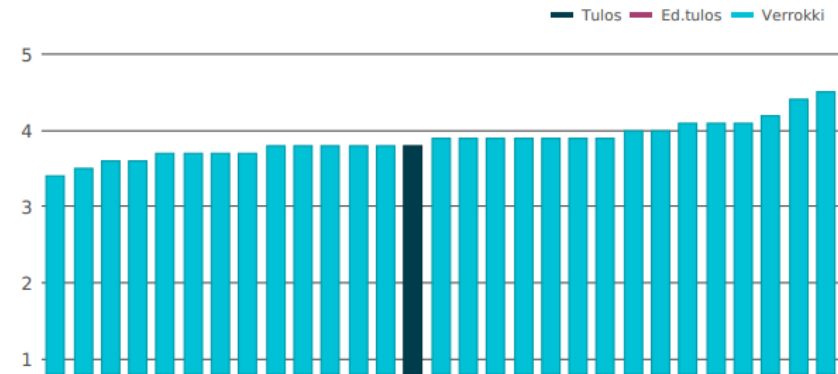
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



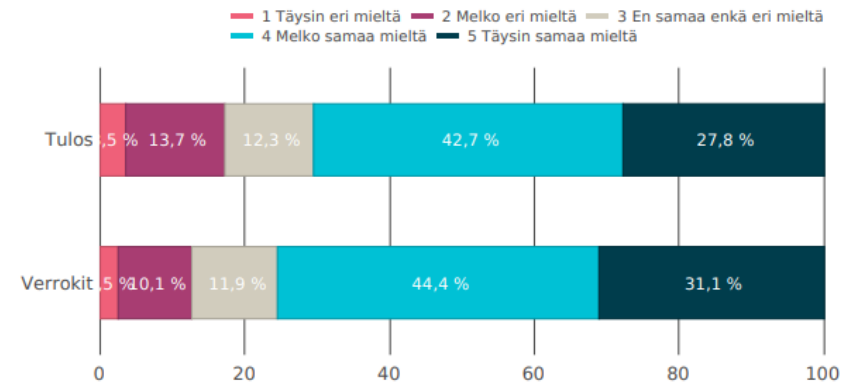
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 227

Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



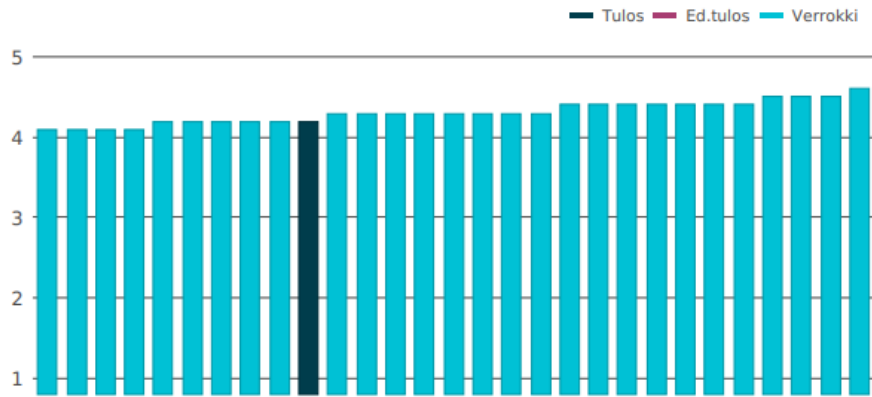
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



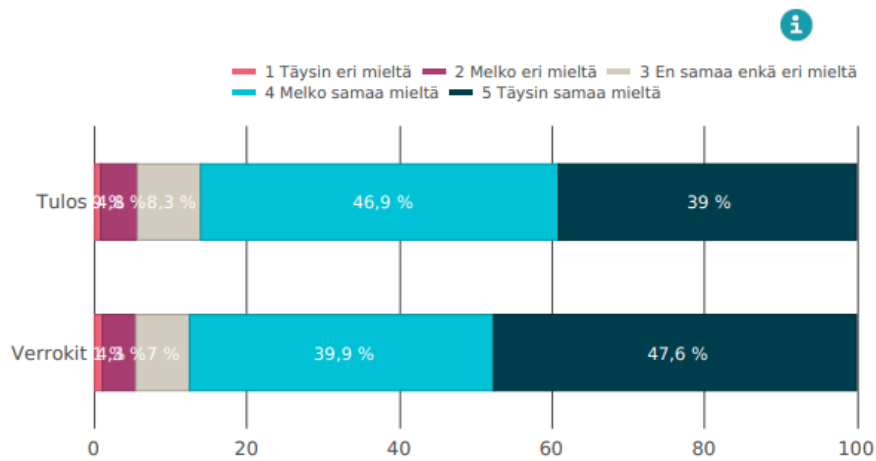
### Olen selvillä työyksikköni tavoitteista

Keskiarvo: 4,2 | Keskihajonta 0,8 | Vastaajia: 228

#### Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



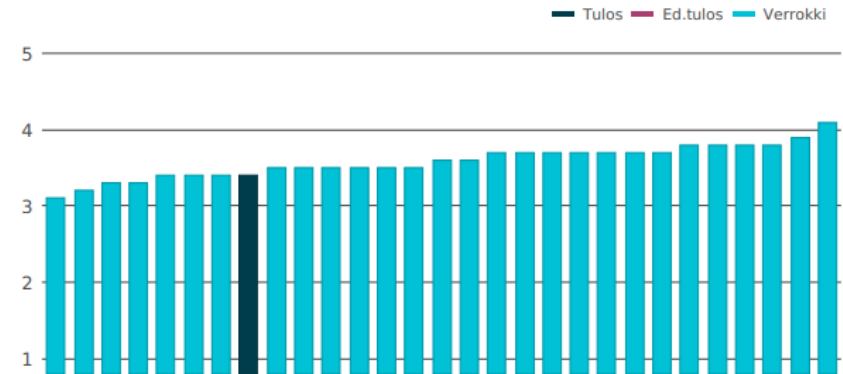
#### Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



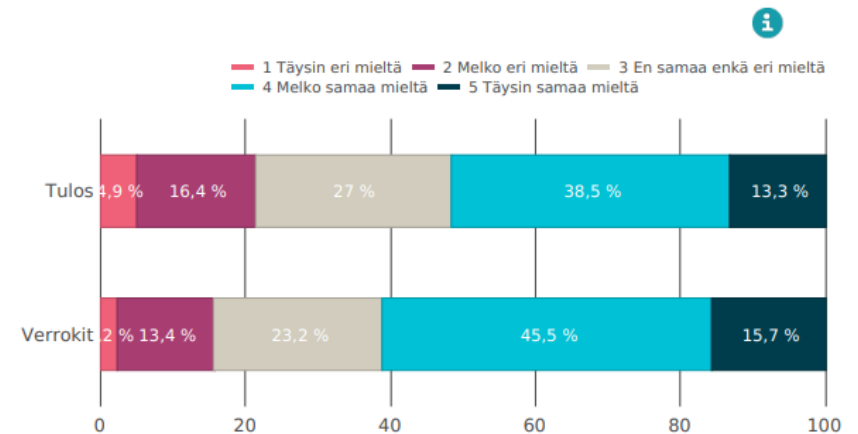
### Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 226

#### Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



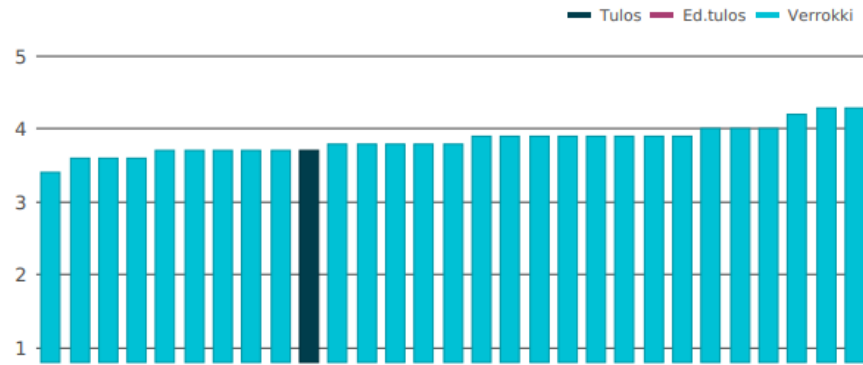
#### Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



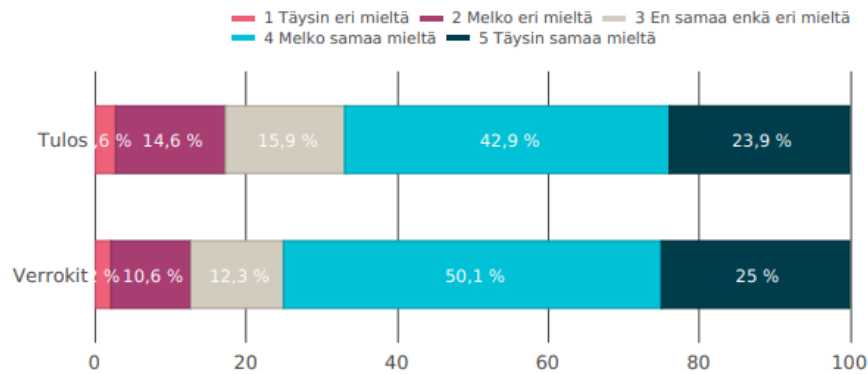
## Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 226

Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



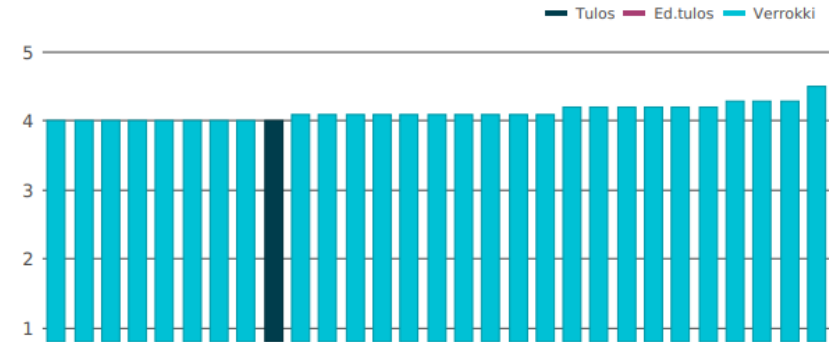
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



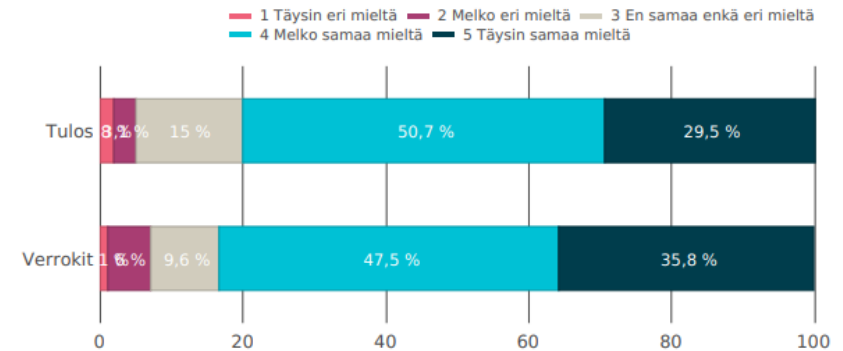
## Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat

Keskiarvo: 4,0 | Keskihajonta 0,9 | Vastaajia: 227

Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat

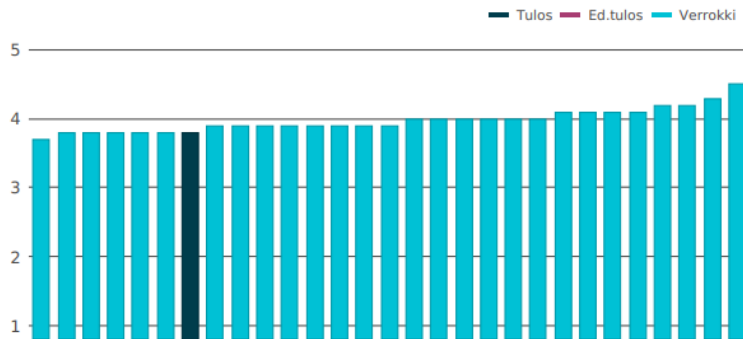


## Työtehtävät ja omat voimavarat

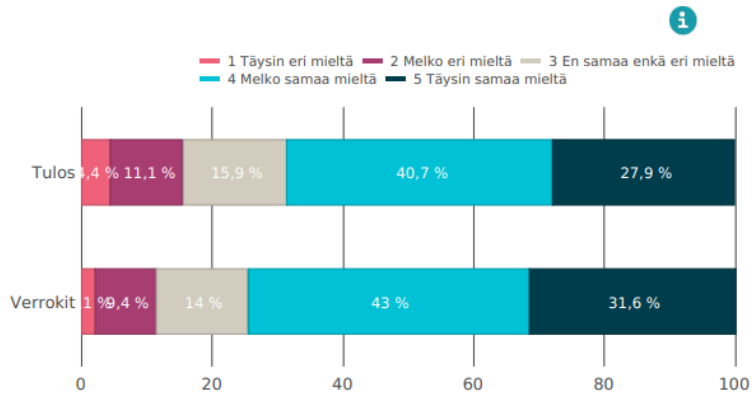
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 226

Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



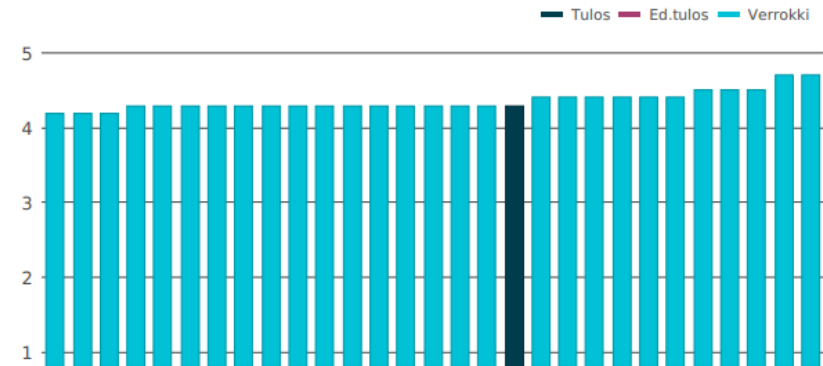
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



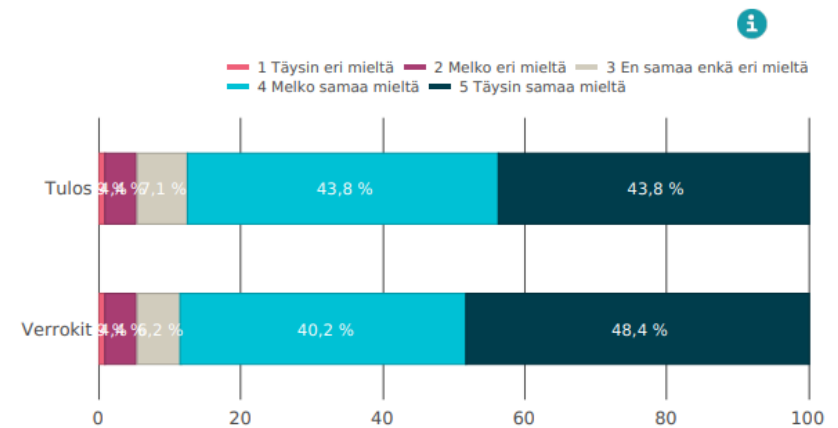
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti

Keskiarvo: 4,3 | Keskihajonta 0,8 | Vastaajia: 226

Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



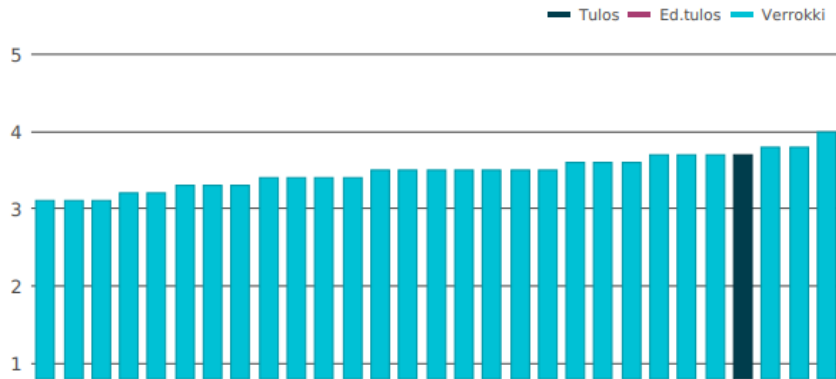
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



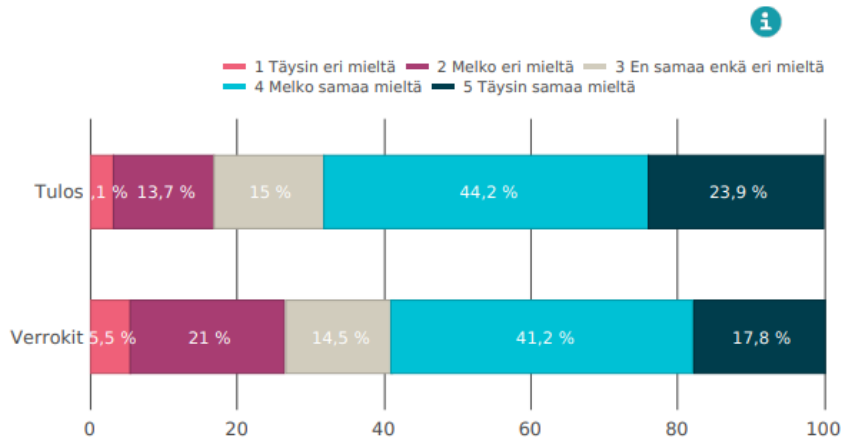
### Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 226

#### Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



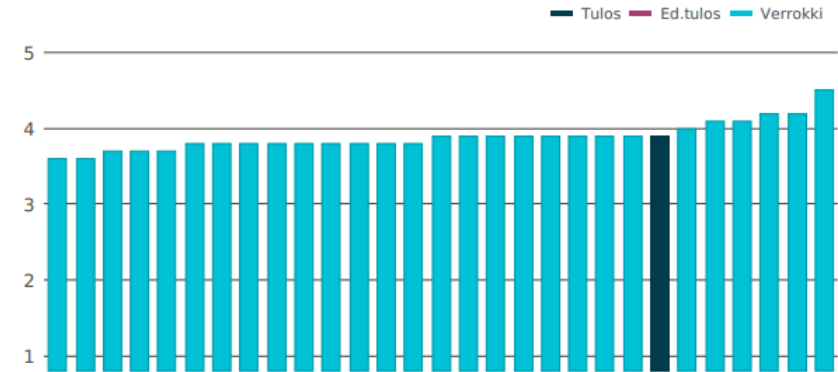
#### Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



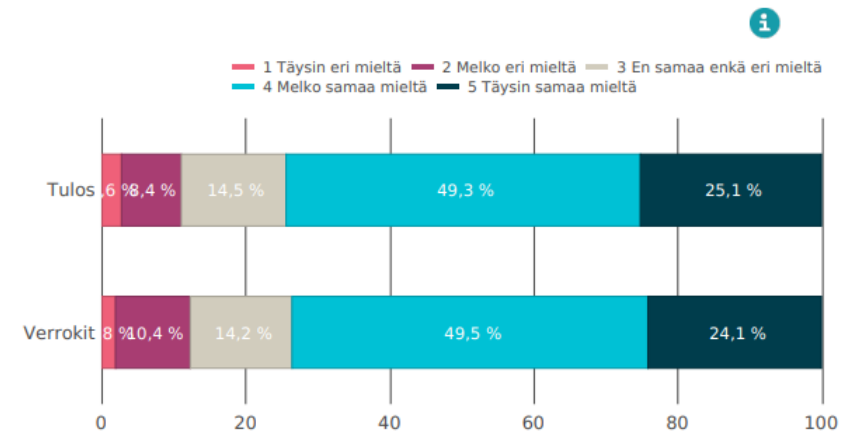
### Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 227

#### Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



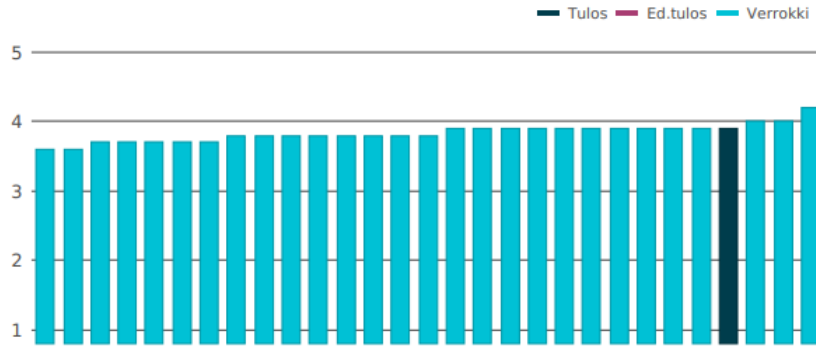
#### Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



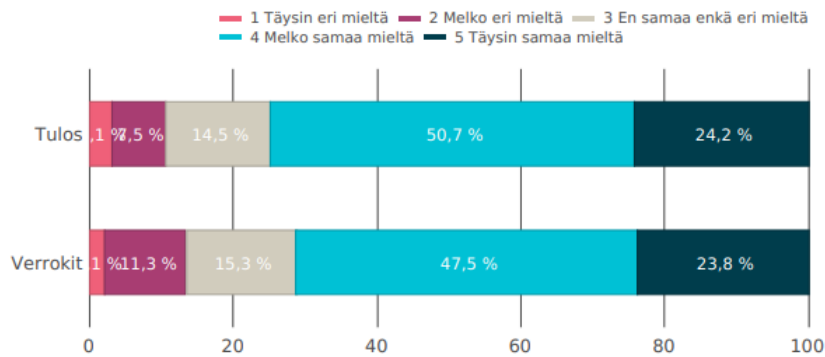
### Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 227

### Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



### Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

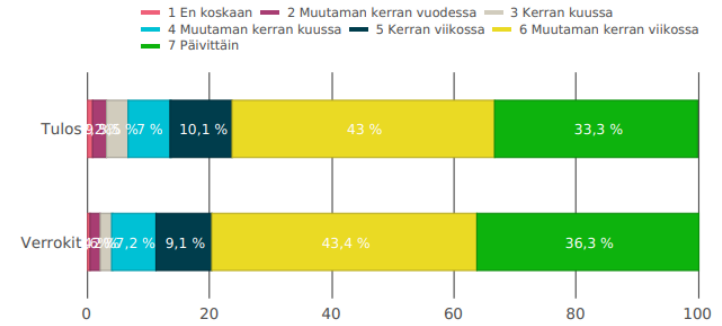


### Työhön liittyvät tuntemukset

### Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Vastaajia: 228

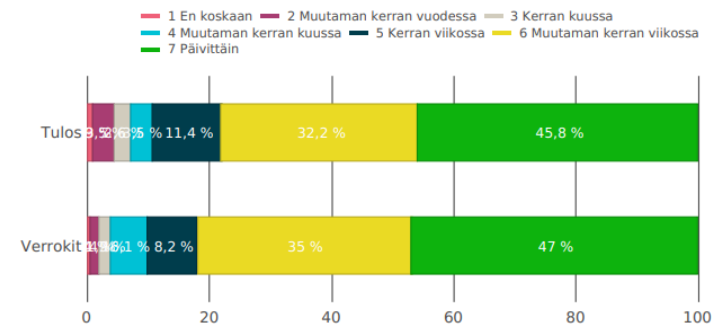
### Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



### Olen innostunut työstäni

Vastaajia: 227

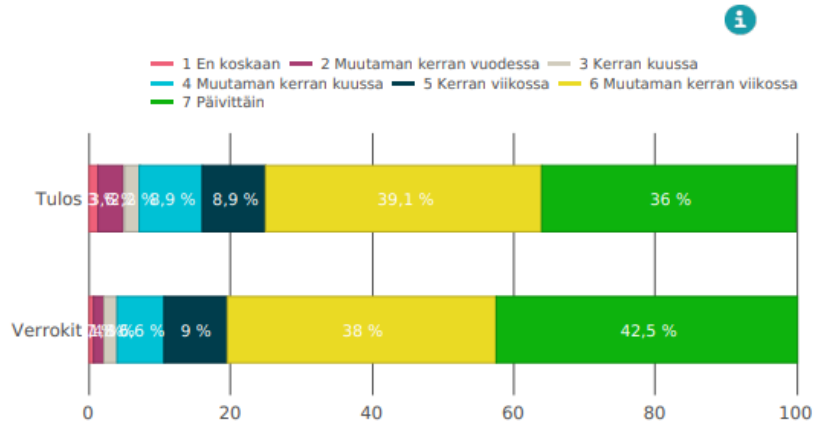
### Olen innostunut työstäni



## Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

Vastaajia: 225

### Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

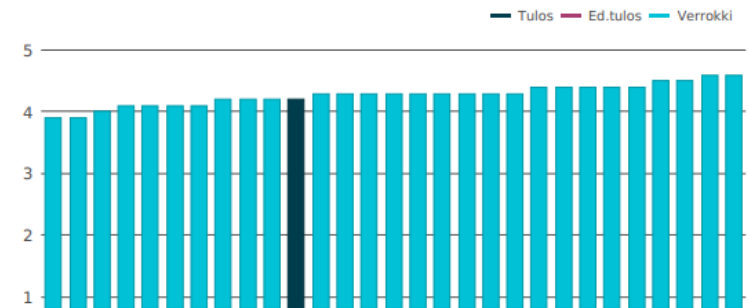


## Lähiesihenkilötyö

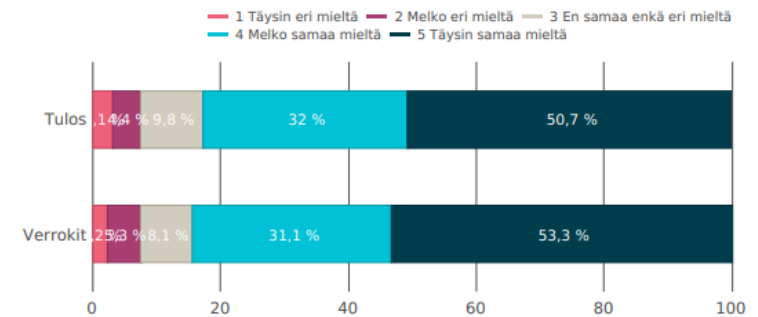
### Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Keskiarvo: 4,2 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 225

### Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



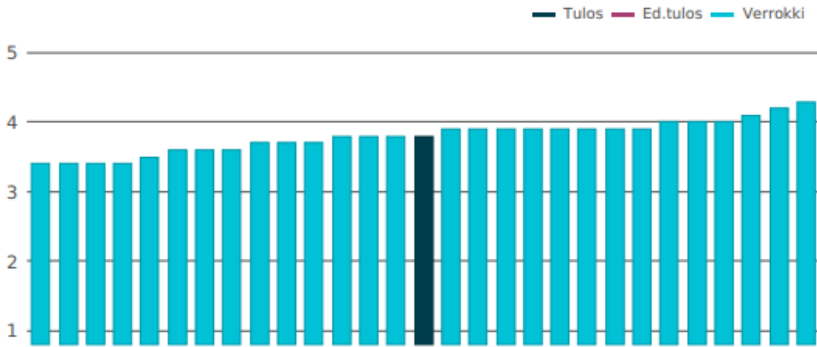
### Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 225

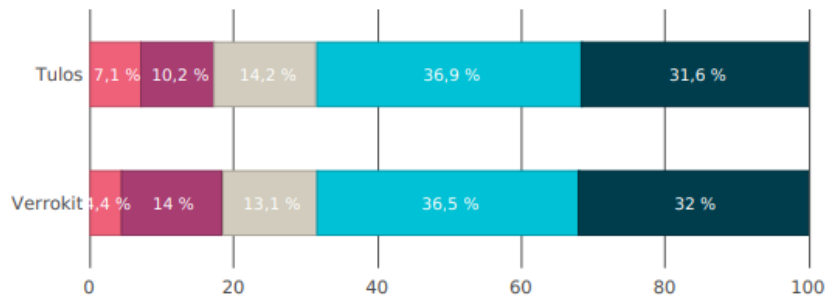
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



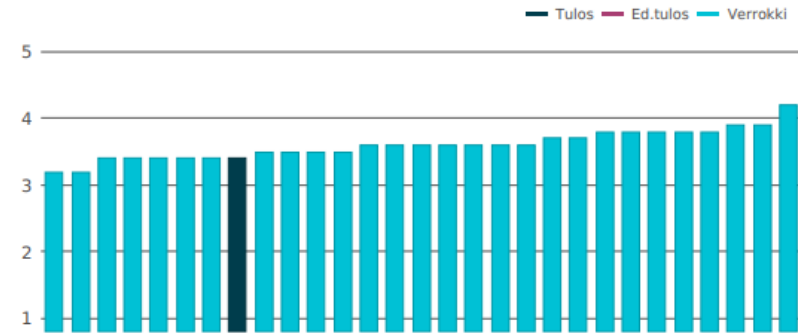
1 Täysin eri mieltä 2 Melko eri mieltä 3 En samaa enkä eri mieltä 4 Melko samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä



Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 227

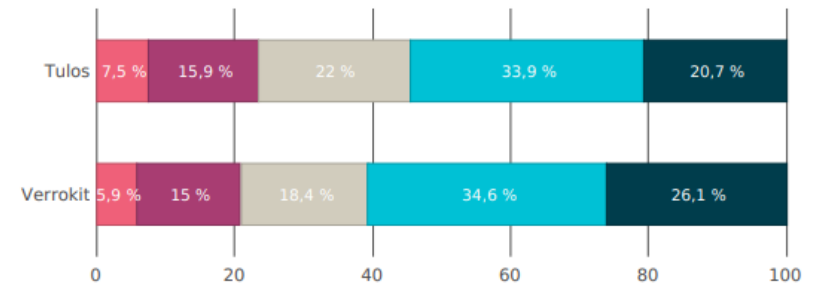
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



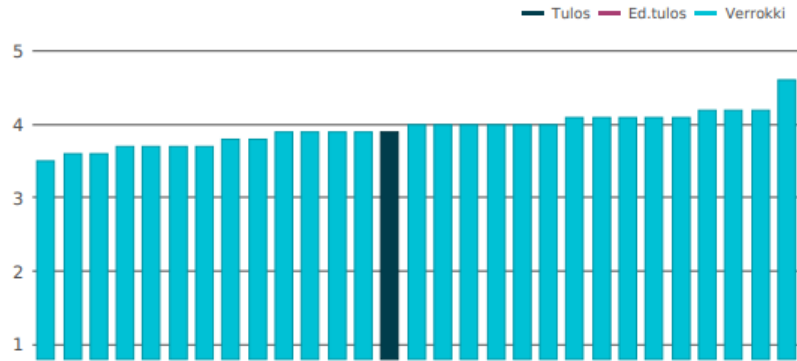
1 Täysin eri mieltä 2 Melko eri mieltä 3 En samaa enkä eri mieltä 4 Melko samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä



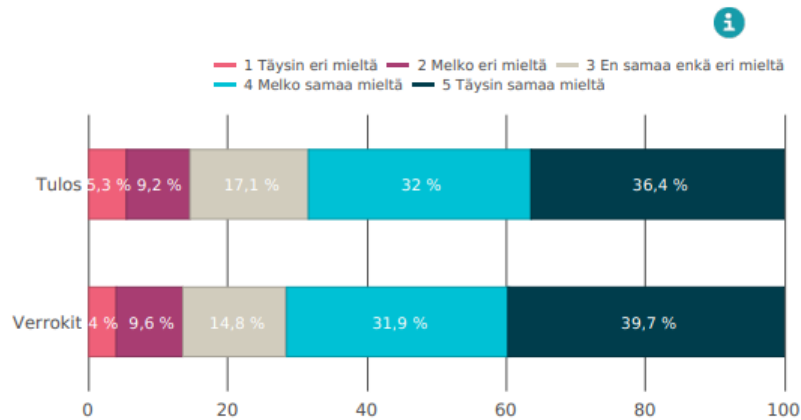
### Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 228

#### Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



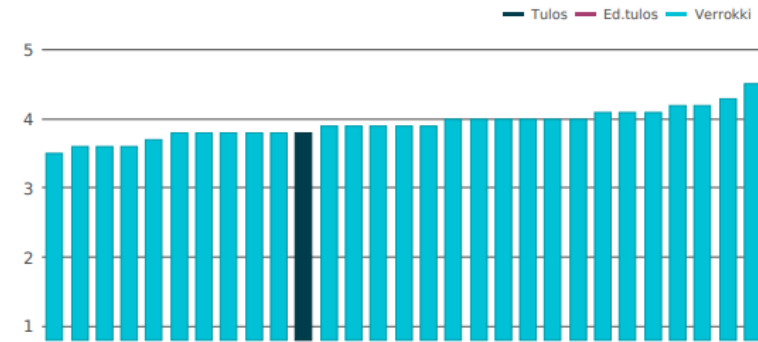
#### Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



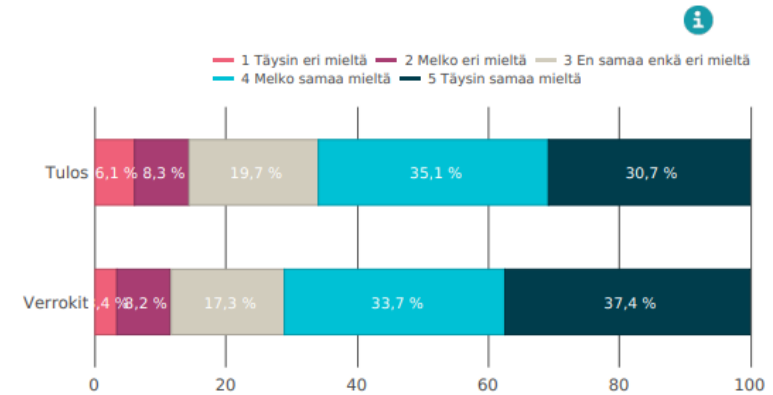
### Esihenkilöni on innostava ja kannustava

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 228

#### Esihenkilöni on innostava ja kannustava



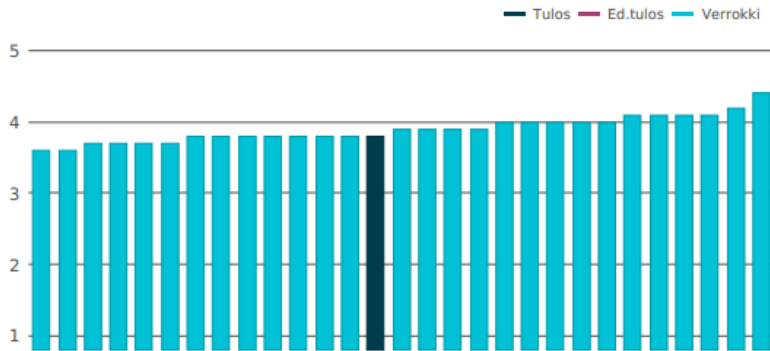
#### Esihenkilöni on innostava ja kannustava



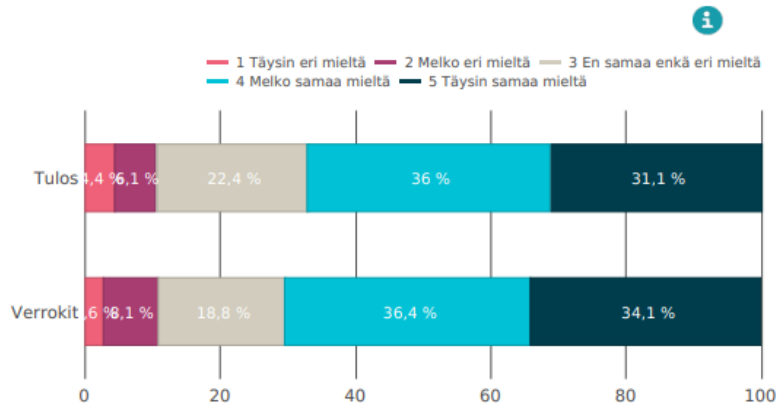
### Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen

Keskiarvo: 3,8 | Keskihajonta 1,1 | Vastaajia: 228

### Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



### Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen

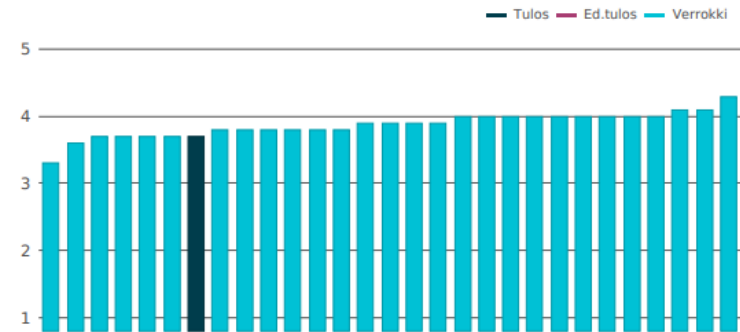


### Työnantajan toiminta

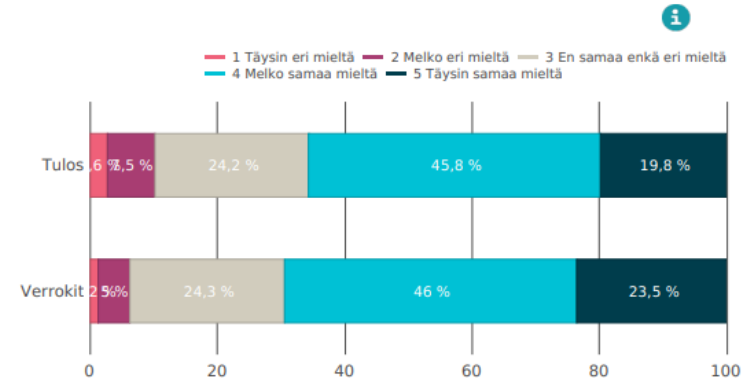
### Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme

Keskiarvo: 3,7 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 227

### Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



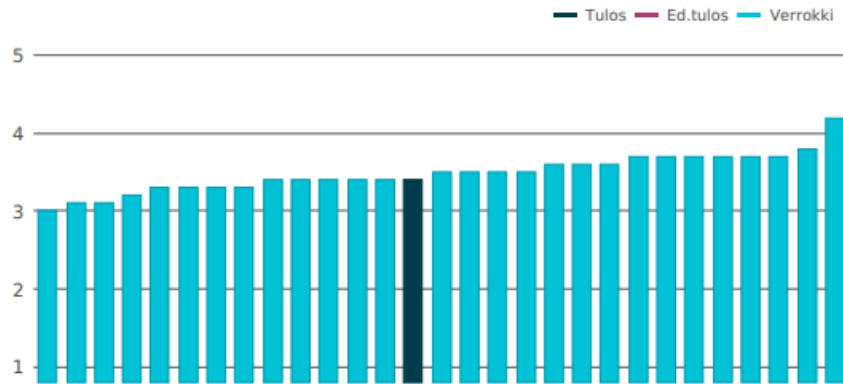
### Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



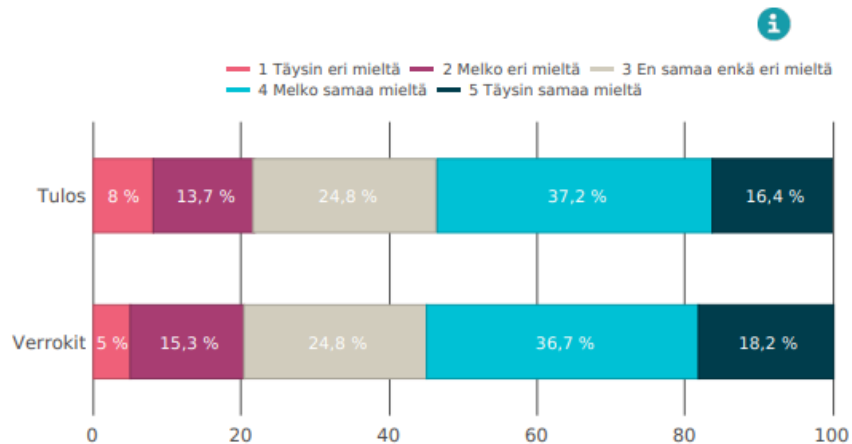
## Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen

Keskiarvo: 3,4 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 226

### Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



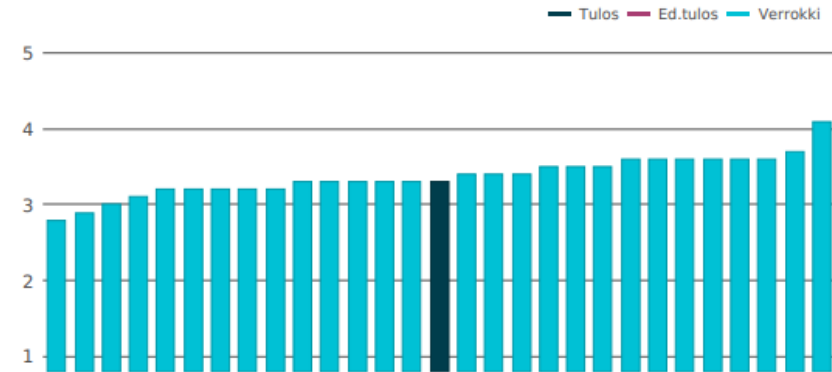
### Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



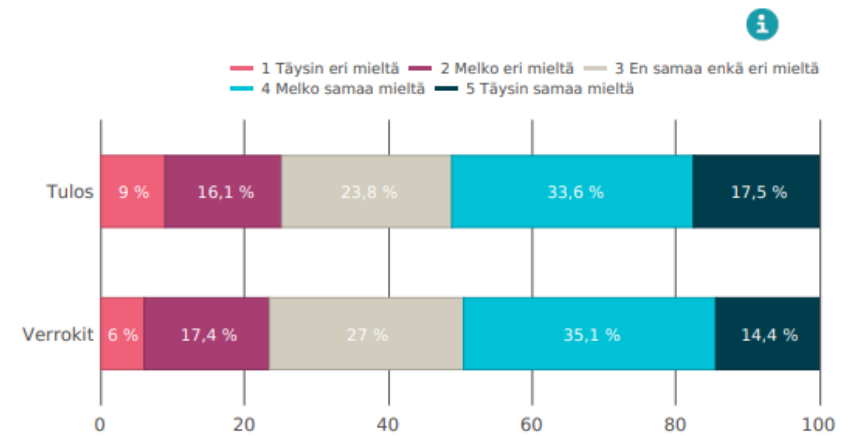
## Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan

Keskiarvo: 3,3 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 223

### Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



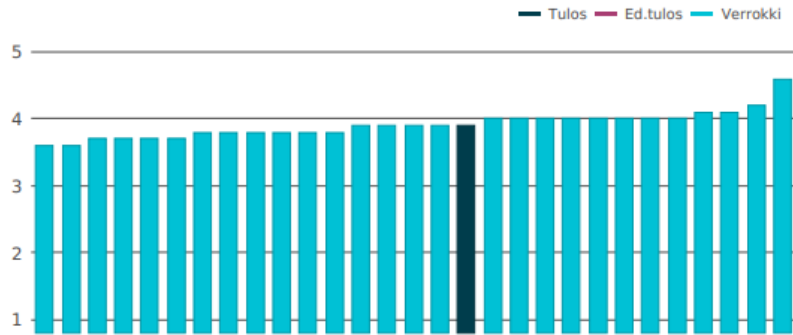
### Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



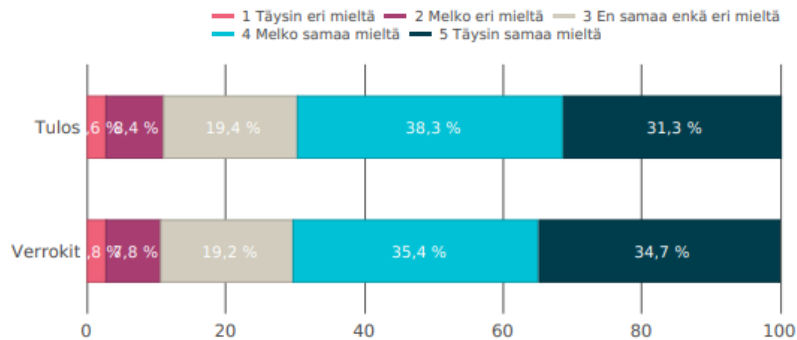
### Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 227

#### Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



#### Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä

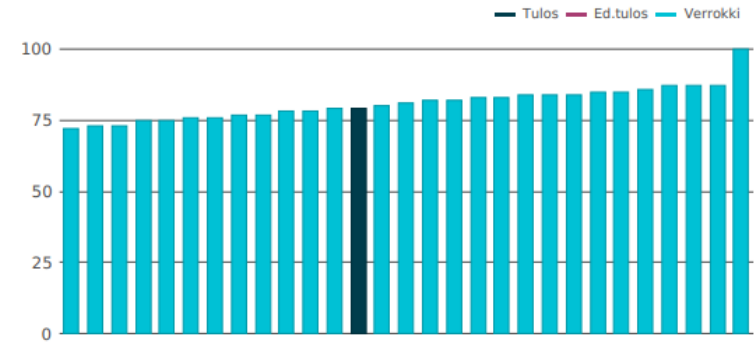


### Käsitys työnantajasta

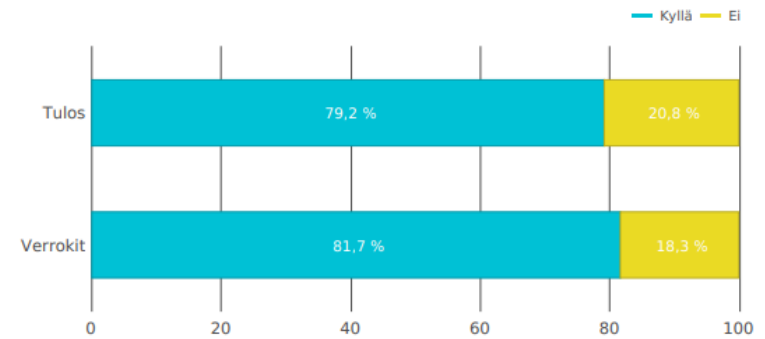
#### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

'Kyllä'-vastanneet: 79 % | Vastaajia: 226

#### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



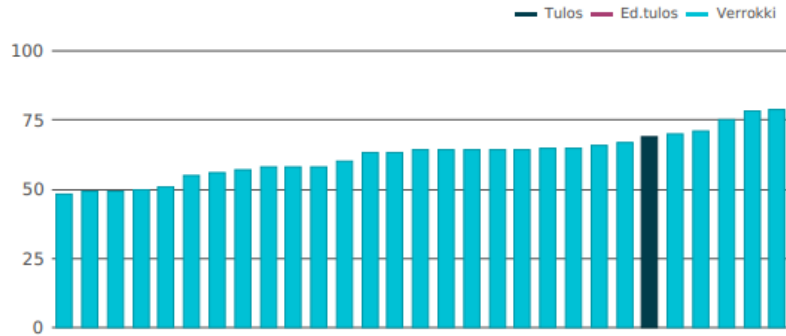
#### Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



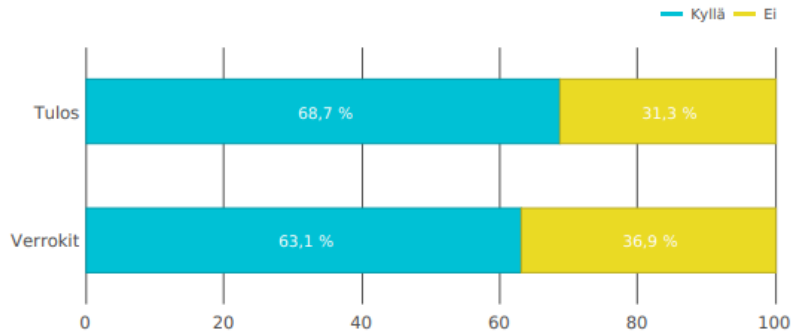
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?

'Kyllä'-vastanneet: 69 % | Vastaajia: 227

Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



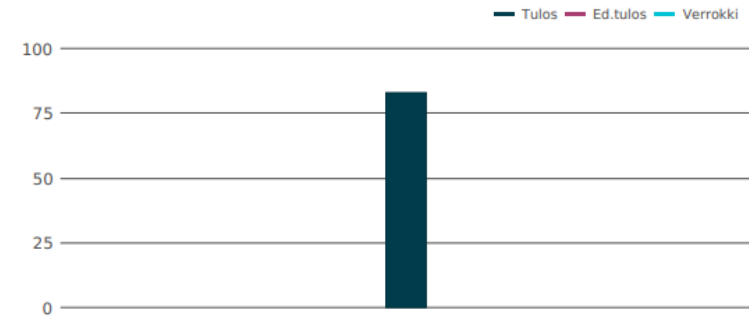
## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Lähiesihenkilötyö

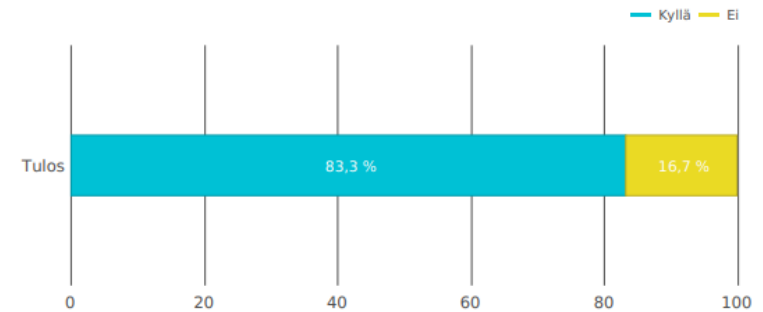
Esihenkilöni pitää meille säännöllisesti kuukausittain tiimi- / työpaikkakokouksen

'Kyllä'-vastanneet: 83 % | Vastaajia: 227

Esihenkilöni pitää meille säännöllisesti kuukausittain tiimi- / työpaikkakokouksen



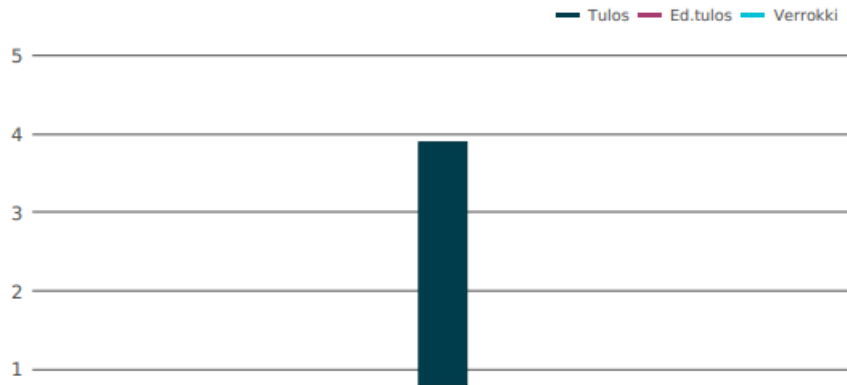
Esihenkilöni pitää meille säännöllisesti kuukausittain tiimi- / työpaikkakokouksen



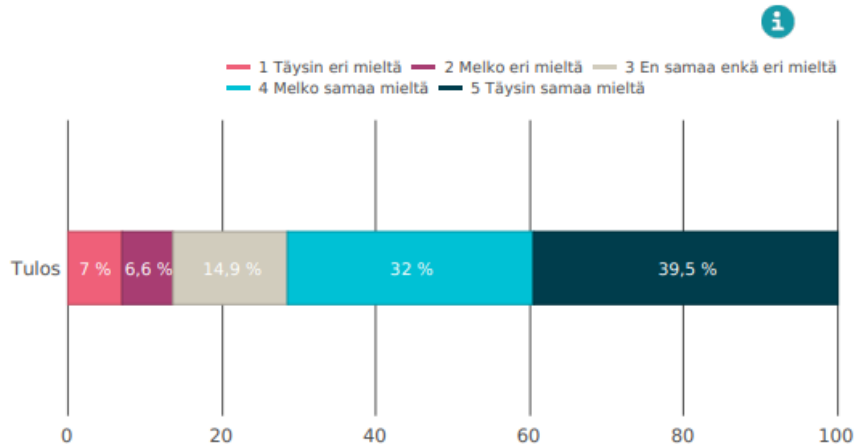
## Esihenkilöni käy meidän kanssamme läpi uudet ja päivitettyt ohjeet

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 228

### Esihenkilöni käy meidän kanssamme läpi uudet ja päivitettyt ohjeet



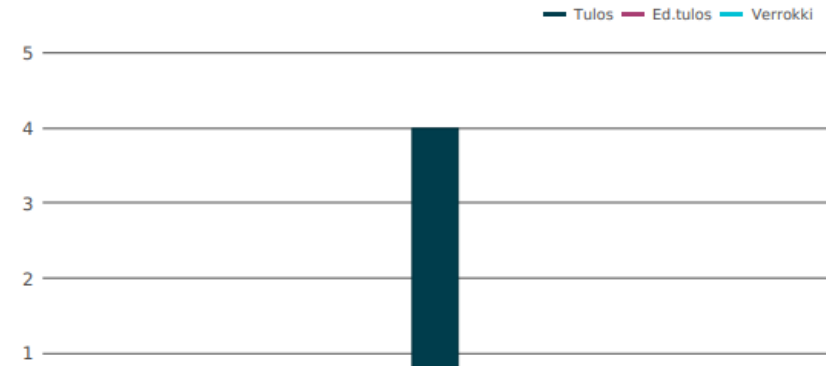
### Esihenkilöni käy meidän kanssamme läpi uudet ja päivitettyt ohjeet



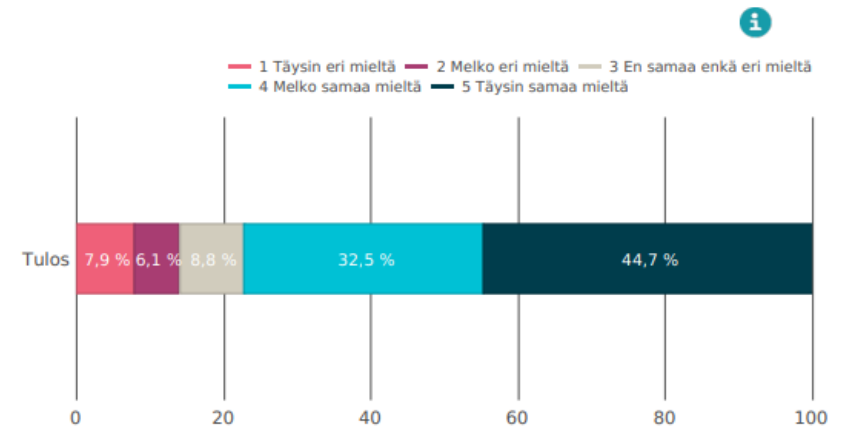
## Voin keskustella esihenkilöni kanssa omasta työssä jaksamisestani

Keskiarvo: 4,0 | Keskihajonta 1,2 | Vastaajia: 228

### Voin keskustella esihenkilöni kanssa omasta työssä jaksamisestani



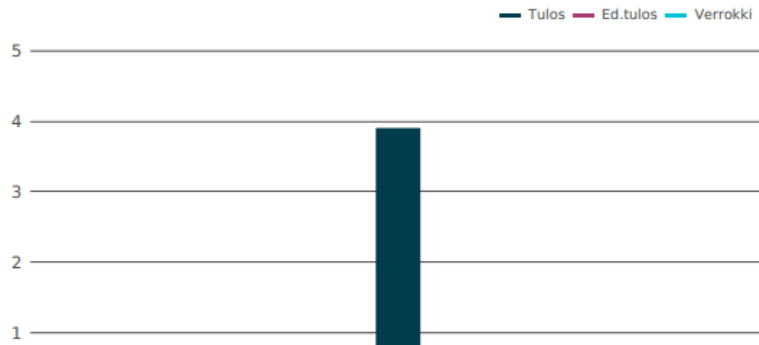
### Voin keskustella esihenkilöni kanssa omasta työssä jaksamisestani



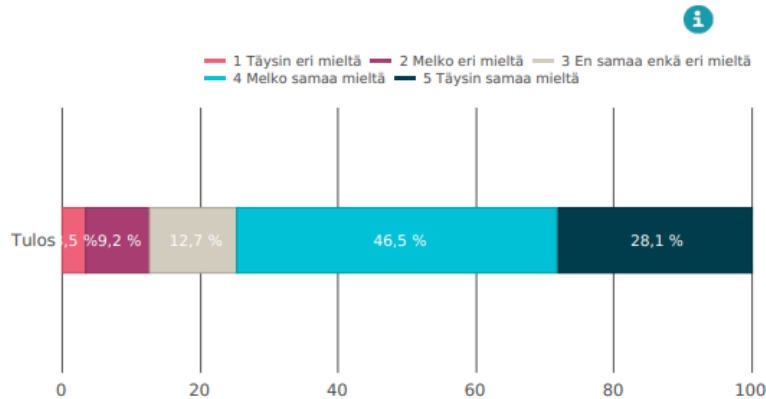
Saan riittävästi työhöni liittyvää tietoa

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 228

Saan riittävästi työhöni liittyvää tietoa



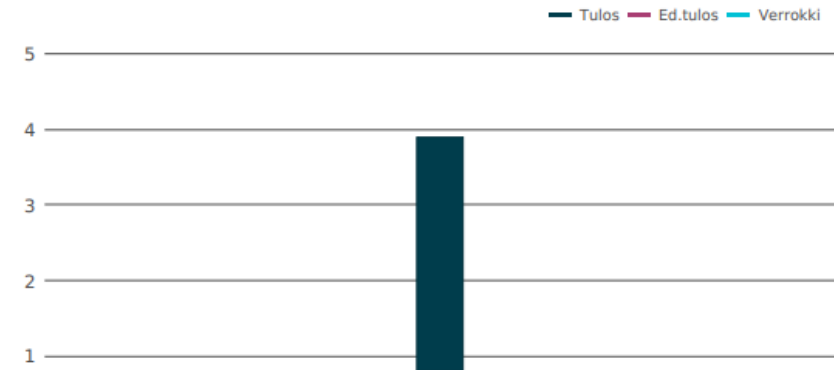
Saan riittävästi työhöni liittyvää tietoa



Hankin itse tietoa lukemalla Vinkkiä eli kaupungin intranettiä

Keskiarvo: 3,9 | Keskihajonta 1,0 | Vastaajia: 229

Hankin itse tietoa lukemalla Vinkkiä eli kaupungin intranettiä



Hankin itse tietoa lukemalla Vinkkiä eli kaupungin intranettiä

