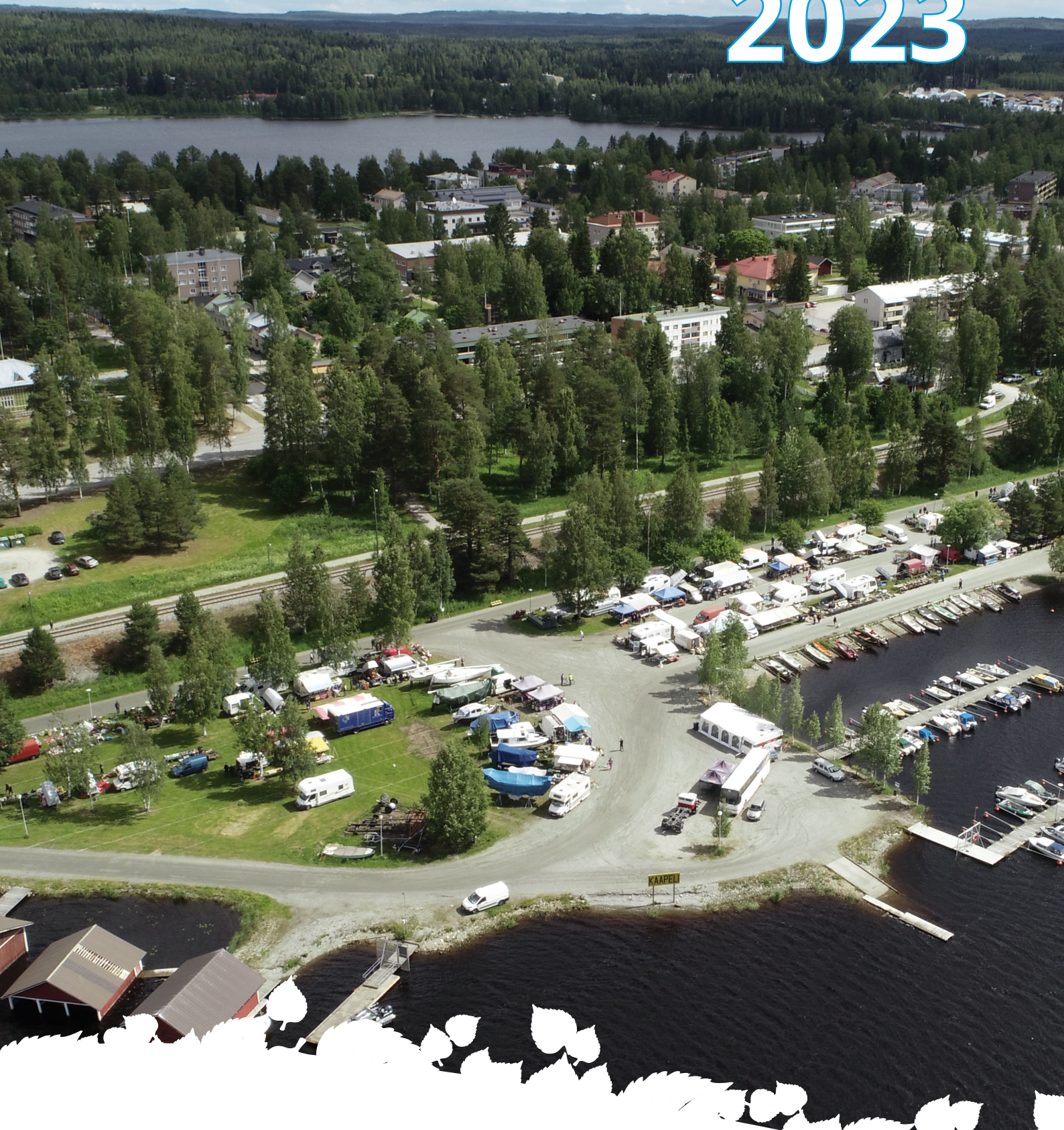


HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



NURMES
50

Nurmeksen kaupunki HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



| | |
|---------------------|-----------|
| Yhteistyötoimikunta | 20.3.2024 |
| Henkilöstöjaosto | 3.4.2024 |
| Kaupunginhallitus | 8.4.2023 |
| Kaupunginvaltuusto | 29.4.2024 |

Sisällysluettelo

| | |
|--|-----------|
| 1. ALKUSANAT | 4 |
| 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE | 5 |
| 2.1 Henkilöstön määrä | 5 |
| 2.2 Osa-aikaisuus | 7 |
| 2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen osto ja kuntayhteistyö | 8 |
| 2.5 Sukupuolijakauma | 8 |
| 2.6 Ikärakenne | 11 |
| 2.7 Koulutustaso | 13 |
| 2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 13 |
| 3. HENKILÖSTÖN TILA | 14 |
| 3.1. Eläköityminen | 14 |
| 3.2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus | 15 |
| 3.3. Sairauspoissaolot | 15 |
| 4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI | 16 |
| 5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO | 17 |
| 5.1. Työsuojaus | 17 |
| 5.2. Työterveyshuolto | 18 |
| 5.3. Tyhy-toiminta | 19 |
| 5.4. Palkitseminen..... | 19 |
| 6. HENKILÖSTOSTRATEGIA | 20 |
| 6. 1 HENKILÖSTÖMENOT | 20 |
| 6.2. Palkkakartoitus | 21 |
| 7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU | 23 |
| 8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN | 24 |

LIITTEET

1. ALKUSANAT

Vuoden 2023 henkilöstökertomus, johon on koottu keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta, henkilöstön tilasta, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta sekä henkilöstömenoista. Henkilöstökertomuksella raportoidaan myös henkilöstöstrategian ja tasa-arvon toteutumista. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esihenkilöille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Nurmeksen kaupungin ja Pohjois-Karjalan alueen muiden kuntien ja kaupunkien yksi suurimmista haasteista on osaavan työvoiman saatavuus. Siksi on tärkeää panostaa Nurmeksen kaupungissa henkilöstöjohtamiseen, rekrytointiprosessiin, mutta myös henkilöstön pysyvyyteen sekä työnantajakuvaan. Se on osa kaupungin mainetta ja imagoa. Se on käsitystä siitä, millainen työpaikka Nurmeksen kaupunki on. Positiivinen työnantajakuva syntyy organisaation sisältä rakentuen hyvästä johtamistavasta ja -kulttuurista, henkilöstöpolitiikasta, työnantajan arvomaailmasta ja lähiesihenkilön kyvystä johtaa työyksiköitään.

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkuttelee motivoitunutta ja pätevää työvoimaa. Yksilötasolla kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, työhön perehdyttäminen, oikeudenmukainen johtaminen ja huomion kiinnittäminen onnistumisiin, hyvä työilmapiiri sekä toimiva viestintä vaikuttavat työssä viihtyvyyteen.

Vuoden 2023 aikana on laadittu ja päivitetty useita toimintaohjeita. Henkilöstöhallinnon puolella uutena ovat tulleet mm. sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro ja työkykyjohtamisen tueksi työterveyshuollon työkyvyn tuen hallintasovellus Case Manager. Lisäksi esihenkilöille on järjestetty kaksi Tyhy-päivää tukemaan heidän työssä jaksamistaan.

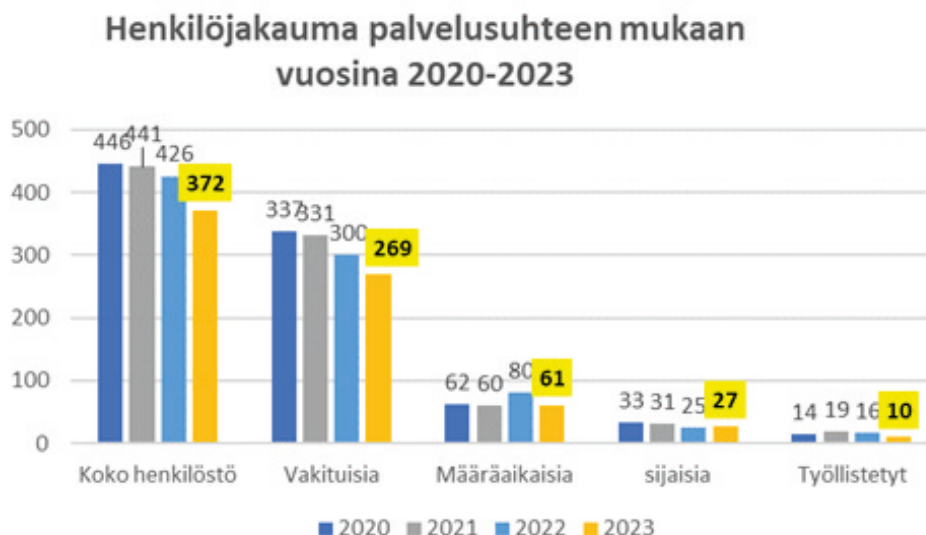
Nurmeksen kaupungin henkilöstö on kaupungin palveluiden tärkein voimavara. Lämmin kiitos jokaiselle Nurmeksen kaupungin työntekijälle arvokkaasta panoksesta meidän kaupunkimme eteen tehdystä työstä.

Leena Timonen
hallintojohtaja

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2023 lopussa oli 372 (v. 2022, 426, v.2021, 441). Henkilöstöstä vakinaisia oli 269 (v. 2022, 300, v.2021, 31), työllistettyjä 10 (v. 2022, 16, v. 2021, 9), sijaisia 25 (v.2022, 25, v.2021, 31), määräaikaaisia 61 (v. 2022, 80, v.2021, 60) (kuvio 1). Lisäksi oppisopimussuhteisia oli 5.



Kuvio 1: Henkilöjakauma palvelusuhteen mukaan vuosina 2020 - 2023

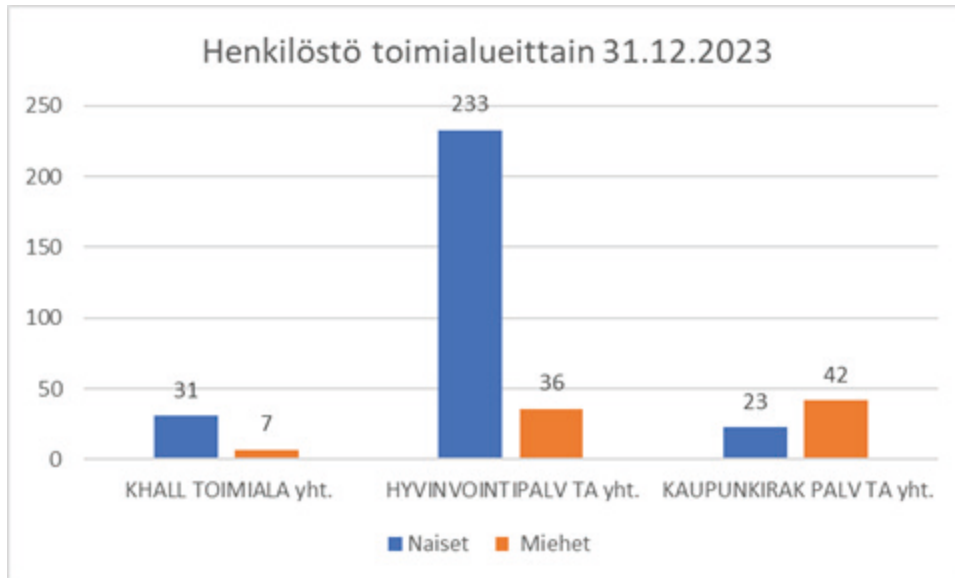
Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 72,3 % (ed. vuosi 71 %) (kuvio 2). Edelliseen vuoteen verrattuna kaupungin henkilöstön määrä pieneni 54 henkilöllä. Vakinaisten palvelusuhteet pienenivät 31:llä ja määräaikaisten määrä väheni 19 henkilöllä (kuvio 1). Yleisesti kunta-alalla on noin 75 % henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa.



Kuvio 2: Henkilöstön jakautuminen palvelusuhteen mukaan 31.12.2023

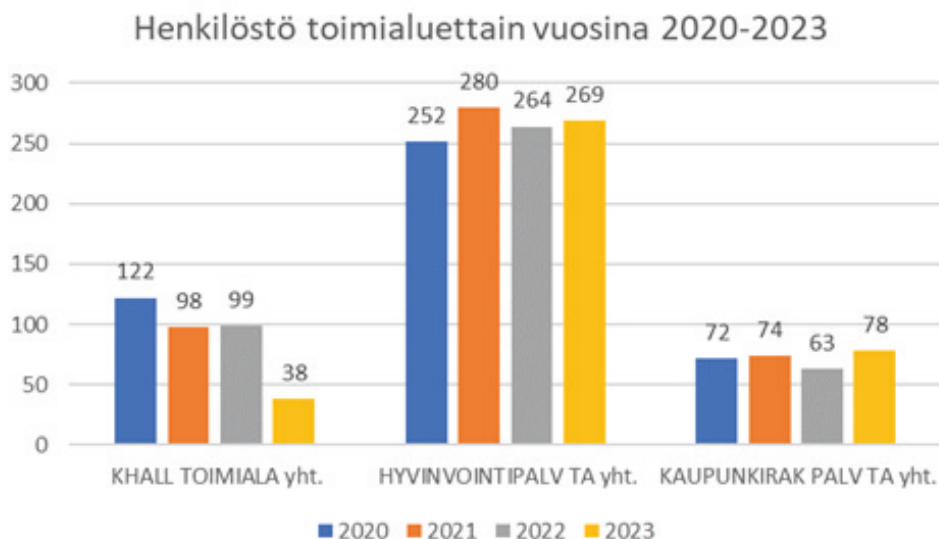
Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Nurmeksen kaupungin koko henkilöstöstä eniten henkilöstöä oli hyvinvointipalvelujen toimialueella yhteensä 269 henkilöä (71 %) kun vuonna 2022 henkilöstöä oli 264 (kuvio 3). Koko henkilöstöstä laskettuna hyvinvointipalvelun toimialueella oli naisia 81 %, kaupunginhallituksen toimialueella naisia oli 8,3 % ja kaupunkirakennepalvelujen toimialueella naisia 6,2 %.



Kuvio 3. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2023

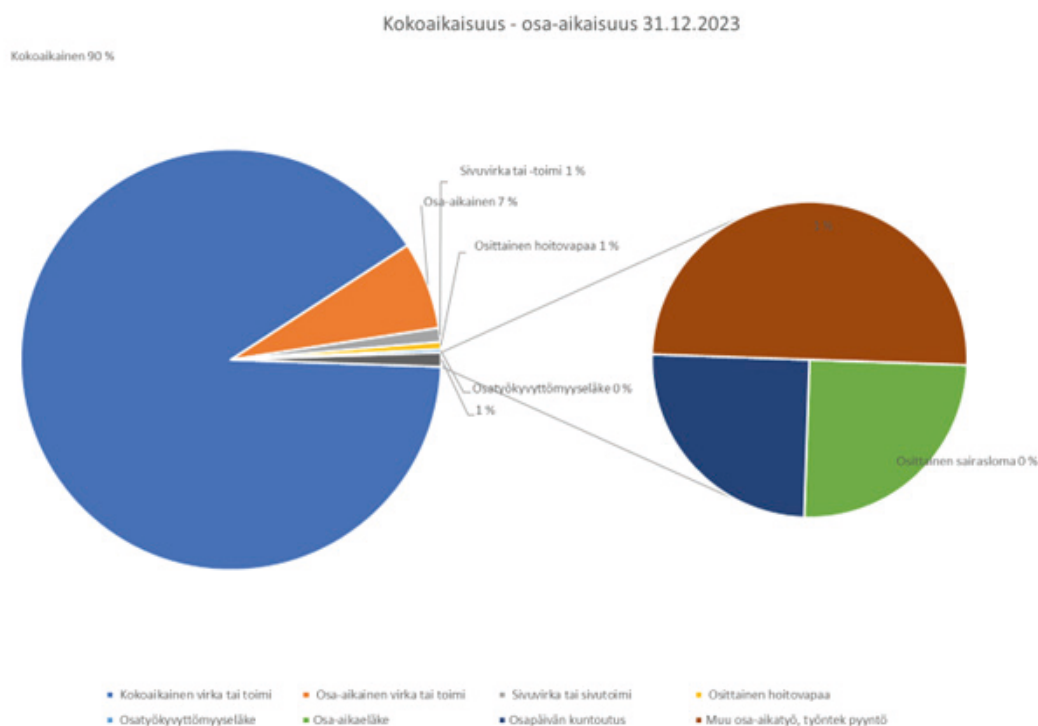
Kun henkilöstömäärää tarkastellaan ajanjaksolla 2020-2023 väliseltä ajalta toimialoittain havaitaan, että kaupunginhallituksen toimialalla muutos on ollut suurin vuonna 2023. Tämä johtuu siitä, että Nurmeksen kaupungin lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi Tohmajärven kunnalle 1.1.2023 alkaen (kuvio 4). Henkilöstömäärät ovat kasvaneet hyvinvointipalvelujen puolella viidellä henkilöllä ja kaupunkirakennepalvelujen puolella 15 henkilöllä verrattuna vuoteen 2022.



Kuvio 4. Henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2020-2023

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2023 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 25 henkilöä (ed. vuosi 60 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. Osa-työkyvyttömyyseläke voi olla vaihtoehto silloin, jos työntekijä pystyy vielä jatkamaan työtä aiempaa kevyemmällä työmäärällä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2023 lopussa oli kolme henkilöä (ed. vuosi 7).



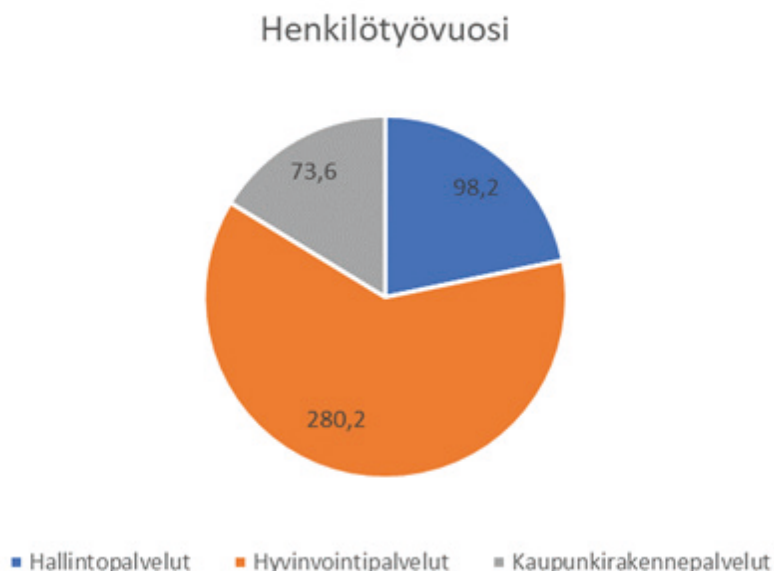
Kuvio 5: Kokoaikaisuus - osa-aikaisuus 31.12.2023

| | Yhteensä vuosi 2023 | Yhteensä vuosi 2022 | Yhteensä vuosi 2021 |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Kokoaikainen virka tai toimi | 336 | 356 | 357 |
| Osa-aikainen virka tai toimi | 25 | 60 | 64 |
| Sivuvirka tai sivutoimi | 4 | 3 | 7 |
| Osittainen hoitovapaa | 2 | 2 | 3 |
| Osa-aikatyö, työntekijän pyynnöstä | 2 | 0 | 2 |
| Osatyökyvyttömyyseläke | 1 | 3 | 7 |
| Osa-aikaeläke | 1 | | |
| Osapäivän kuntoutus | 1 | 0 | 0 |
| Osittainen sairausloma | 0 | 2 | 1 |
| Kaikki yhteensä | 372 | 426 | 441 |

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 määräaikaisten, ennen vuodenvaihdetta päättyneet työsuhteet. Henkilötyövuodet saadaan laskemalla yhteen vuoden aikana työssäolajaksoon kuuluvat kalenteripäivät ja jakamalla ne 365:llä.

Henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 380,9 (kuvio 6).



Kuvio 6: Henkilötyövuodet toimialoittain vuonna 2023

| Toimiala | Henkilötyövuosi |
|------------------------|-----------------|
| Hallintopalvelut | 38,1 |
| Hyvinvointipalvelut | 275,9 |
| Kaupunkirakennepalvelu | 66,9 |
| Yhteensä | 380,9 |

2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen osto ja kuntayhteistyö

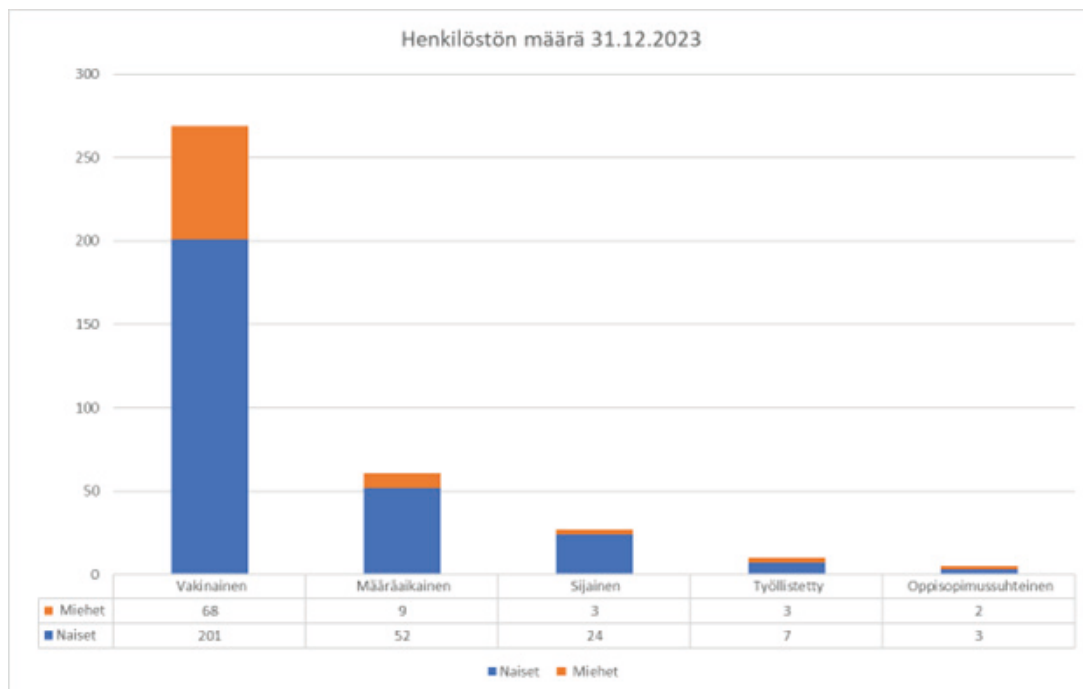
Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- 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 31.12.2023 jakautui niin, että naisia oli yhteensä 287 (77,1 %) ja miehiä 85 (22,8 %) (kuvio 7). Naisia vakinaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 201 (74,7 %) ja miehiä

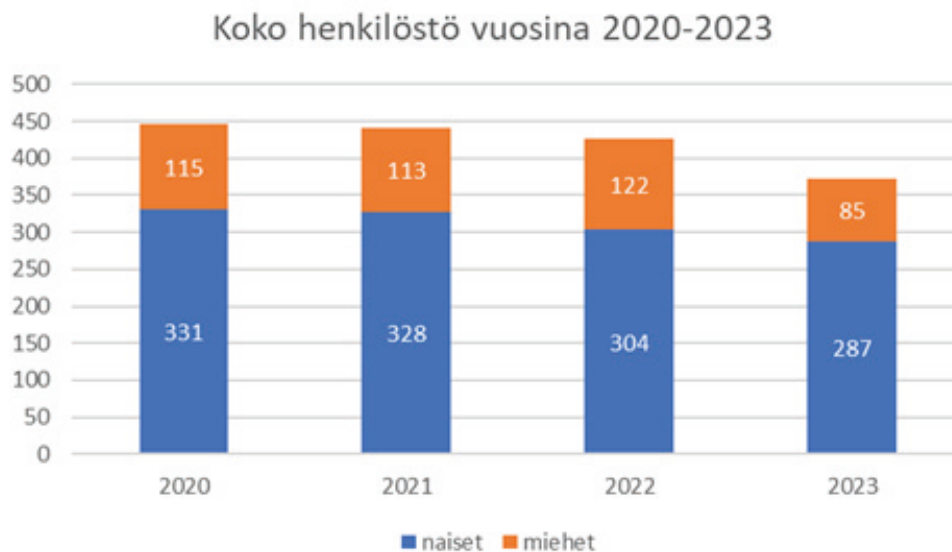
68 (25,3 %). Määräaikaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 61 henkilöä, joista naisia oli 52 ja miehiä 9. Sijaisia oli yhteensä 27, joista naisia oli 24 ja miehiä kolme. Työllistetyistä miehiä oli kolme ja naisia seitsemän ja oppisopimussuhteisista naisia oli kolme ja miehiä kaksi.



Kuvio 7: Henkilöstön jakautuminen 31.12.2023

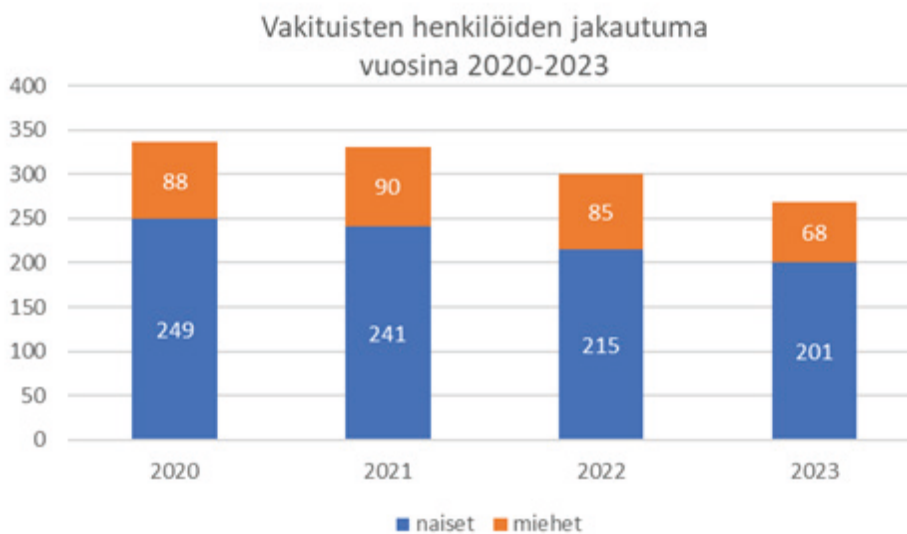
| | Naiset | Miehet | Yhteensä |
|----------------------|--------|--------|----------|
| Vakinainen | 201 | 68 | 269 |
| Määräaikainen | 52 | 9 | 61 |
| Sijainen | 24 | 3 | 27 |
| Työllistetty | 7 | 3 | 10 |
| Oppisopimussuhteinen | 3 | 2 | 5 |
| Kaikki yhteensä | 287 | 85 | 372 |

Naisten määrä koko henkilöstöstä on laskenut 44 henkilöllä vuodesta 2020 alkaen. Vastaavasti miesten määrä on vähentynyt 30 henkilöllä verrattuna vuoteen 2020 (kuvio 8).



Kuvio 8: Henkilöstön jakautuminen vuosina 2020 – 2023

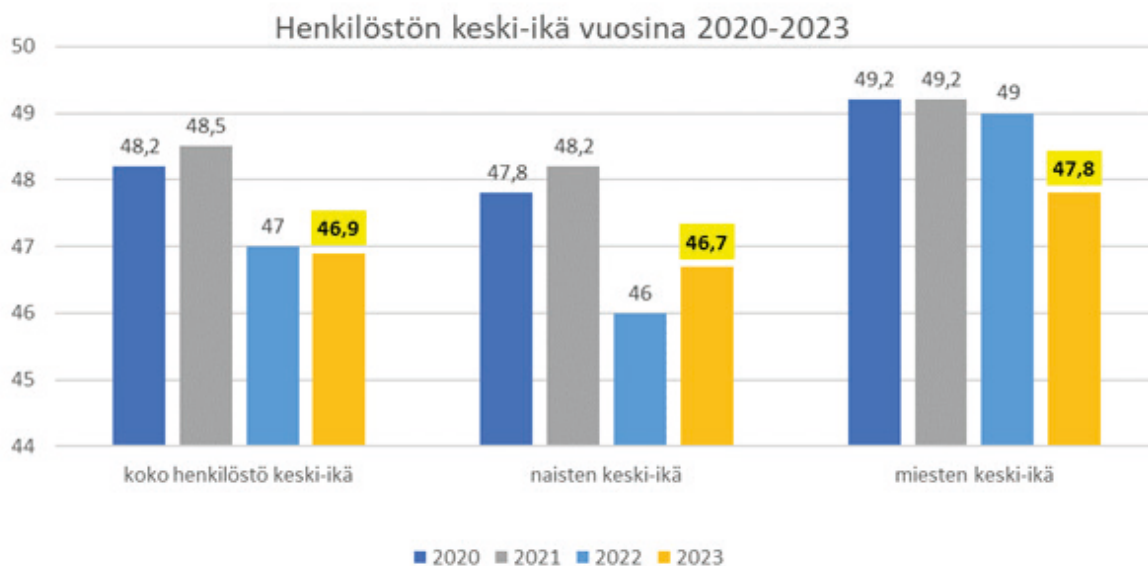
Vakinaisesta henkilöstöstä naisten määrä on laskenut 48 henkilöllä vuodesta 2020 lähtien. Vakinaisten miesten määrä on vähentynyt 20 henkilöllä verrattuna vuoteen 2020 (kuvio 9).



Kuvio 9: Vakinaisten henkilöiden jakautuma vuosina 2020 – 2023

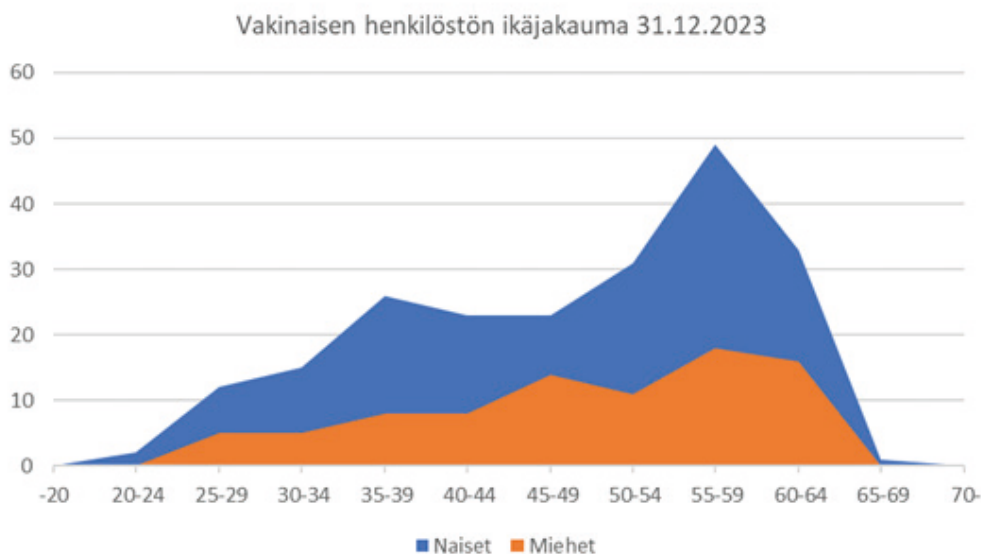
2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 46,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,8 ja naisten 46,7 vuotta (kuvio 10). Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 47,6 % ja alle 35-vuotiaita 18,7 %.



Kuvio 10: Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020 - 2023

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 46,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,8 vuotta ja naisten 46,7 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 53 % ja alle 35-vuotiaita 13 % (kuvio 11). Yli 60-vuotiaiden osuus on 18,6 % (50 henkilöä). Lähivuosina poistuu paljon henkilöstöä eläköitymisen kautta. Kuntatyönantajien tilaston mukaan kunta alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45-vuotta.



Kuvio 11: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

| | -20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70- |
|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Naiset | 0 | 2 | 12 | 15 | 26 | 23 | 23 | 31 | 49 | 33 | 1 | 0 |
| Miehet | 0 | 0 | 5 | 5 | 8 | 8 | 14 | 11 | 18 | 16 | 0 | 0 |

Kevan tilastotietojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45 vuotta vuonna 2022. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 32,3 % (107 207 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2033 mennessä. Pohjois-Karjalan kuntien nykyisestä henkilöstöstä 37,3 % (3 363 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2033 mennessä (kuva 1).

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2024–2033*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2024–2033

| Maakunta | Eläköityviä | % |
|---------------------|----------------|---------------|
| A Ahvenanmaa | 1 123 | 27,7 % |
| B Etelä-Karjala | 2 416 | 37,7 % |
| C Etelä-Pohjanmaa | 4 044 | 34,4 % |
| D Etelä-Savo | 2 752 | 37,7 % |
| E Kainuu | 1 594 | 36,5 % |
| F Kanta-Häme | 3 210 | 34,0 % |
| G Keski-Pohjanmaa | 1 674 | 32,2 % |
| H Keski-Suomi | 4 953 | 33,6 % |
| I Kymenlaakso | 3 292 | 37,4 % |
| J Lappi | 3 961 | 36,6 % |
| K Pirkanmaa | 9 764 | 32,2 % |
| L Pohjanmaa | 3 913 | 31,6 % |
| M Pohjois-Karjala | 3 363 | 37,3 % |
| N Pohjois-Pohjanmaa | 7 681 | 32,7 % |
| O Pohjois-Savo | 5 812 | 35,8 % |
| P Päijät-Häme | 3 612 | 36,0 % |
| Q Satakunta | 3 935 | 35,5 % |
| R Uusimaa | 31 661 | 28,6 % |
| S Varsinais-Suomi | 8 449 | 32,7 % |
| Koko maa | 107 207 | 32,3 % |

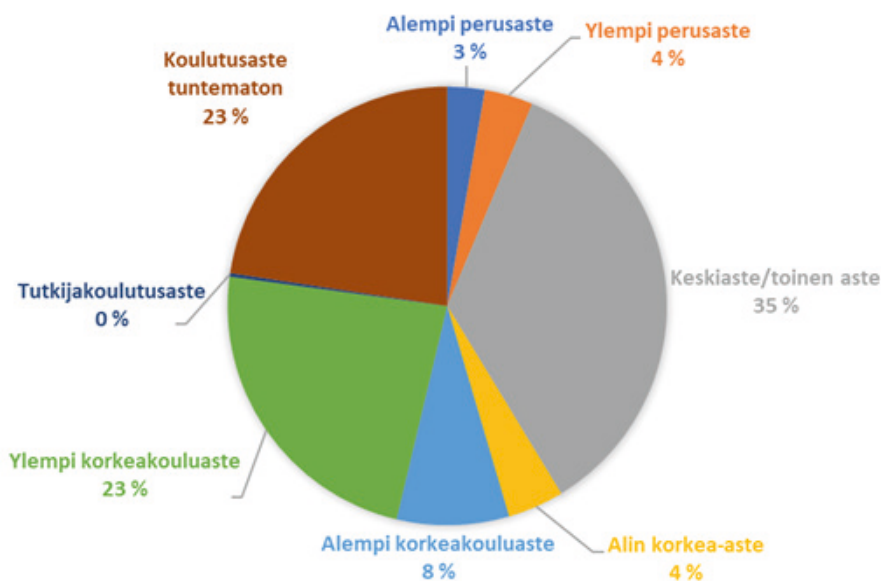


*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

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

2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 70 % on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 30 % (kuvio 12).



Kuvio 12: Vakainainen henkilöstö koulutusasteittain vuonna 2023

2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 253 kpl (kuvio 13). Koulutukseen osallistujia oli yhteensä 170 eri henkilöä. Kirjattujen koulutuspäivien määrä väheni edellisestä vuodesta 15,1 %.

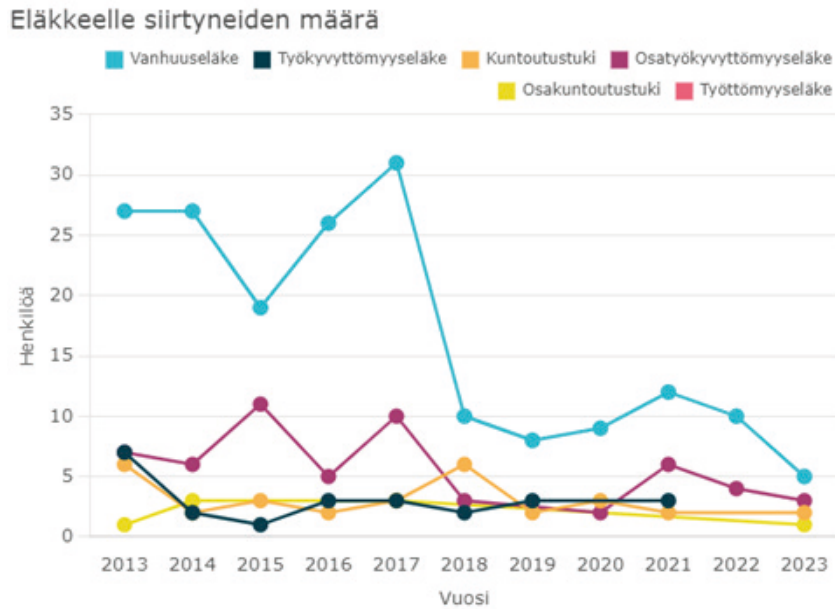


Kuvio 13: koulutuspäivien määrät vuosina 2020-2023

3. HENKILÖSTÖN TILA

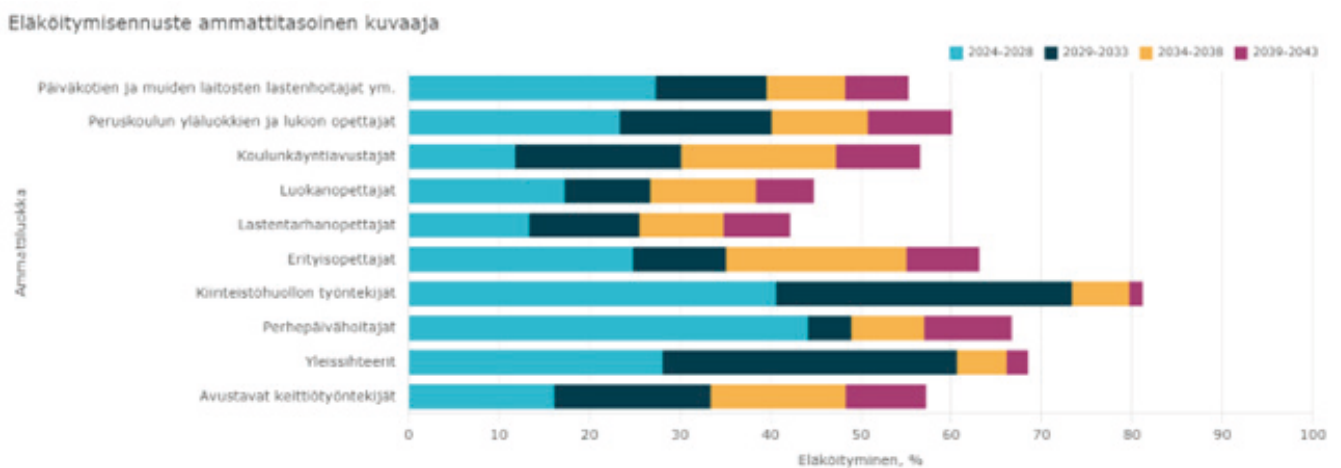
3.1. Eläköityminen

Vuoden 2023 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 11 henkilöä, joista viisi henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle ja kolme osatyökyvyttömyyseläkkeelle kuntoutustuelle kaksi henkilöä ja osakuntoutustuelle yksi (kuvio 14). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,1. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6.



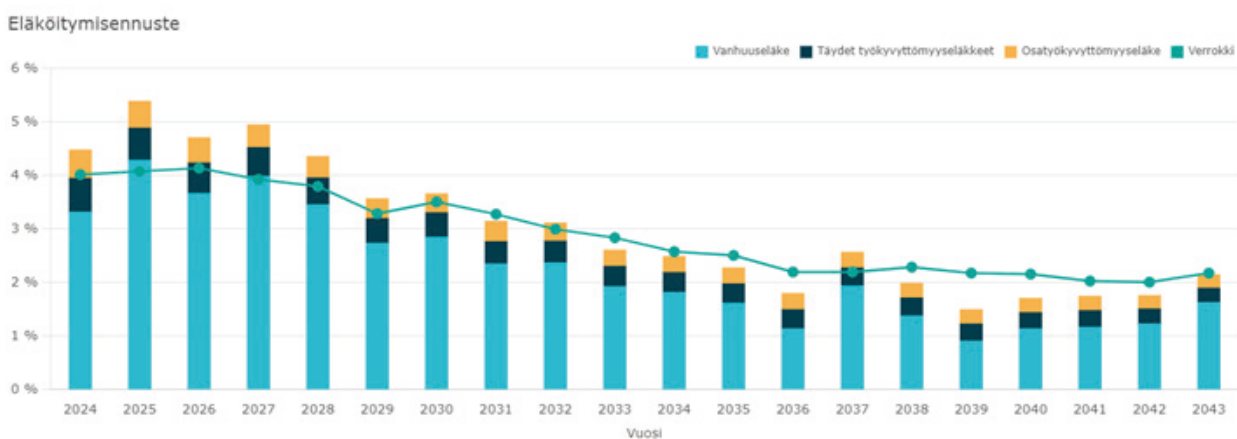
Kuvio 14: Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä vuosina 2013-2023, Lähde: Kevan tilastot Nurmeksen kaupunki. Kevalla on muutunut tilastointitapa 2017 jälkeen. Työ- ja virkasuhteisten palvelusten lisäksi eläkettä voi karttua esim. kuntien omais- ja perhehoitajille, luottamushenkilöille, konsulteille tai johtokuntien jäsenille.

Ammattitasoisen eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024-2028 eläköityy esimerkiksi päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajia 16 henkilöä, peruskoulun ja lukion opettajia 13 henkilöä, kiinteistöhuollon työntekijöitä - ja perhepäivähoitajia seitsemän henkilöä (kuvio 15) sekä erityisopettajia kuusi henkilöä. Henkilöstösuunnittelussa on huomioitava tulevat eläköitymiset ja samalla arvioitava muutoksia palvelutarpeessa. Eri toimialojen välillä on tärkeää tehdä yhteistyötä resurssoinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa. Huomioiden koko organisaatio ja toiminta.



Kuvio 15: Eläköitymisennuste ammattiluokittain vuosina 2024-2028, 2029-2033, 2034-2038 ja 2039-2043, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksen kaupunki

Vuosina 2024 - 2028 eläköitymisennusteen mukaan siirtyä vanhuuseläkkeelle yhteensä 75 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 11 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä (kuvio 16).



KUVIO 16: ELÄKÖITYMISENNUSTE VUOTEEN 2043 SAAKKA, LÄHDE: KEVAN TILASTOT, NURMEKSEN KAUPUNKI

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 2023 Nurmeksien kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 53 henkilöä. Heistä viisi siirtyi vanhuuseläkkeelle, 25 henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vakinaiseen palvelukseen tuli 31 henkilöä.

3.3. Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli Populus-henkilötietojärjestelmään kirjattu vuonna 2023 yhteensä 5394 kalenteripäivää (ed.vuosi 7315 kalenteripäivää), työpäiviksi laskettuna 4197 työpäivää (ed. vuosi 5665 työpäivää). Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen osuus oli 171 kalenteripäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisestä vuodesta.

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

4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2023 oli rekrytoitavana 31 vakinaista ja 35 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Hakijoita 66 palvelussuhteeseen oli yhteensä 485, joista 64,1 % oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 65,4 % ja miehiä 34,6 %. Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta. Nurmeslaisten osuus hakijoista kasvoi.

Palvelussuhteeseen valittiin 45 naista ja 21 miestä. Kuusi tehtävää jäi rekrytoinnissa täyttämättä eri syistä. 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. Työsuojaelu

Työsuojaelussa tapahtui henkilövaihdoksia alkuvuodesta. Helmikuun alussa aloitti työsuojaelu-päällikkönä Anne Vattulainen. Työsuojaeluvalltuutettujen osalta varavalltuutettu Jarmo Komsa aloitti varavalltuutettuna varsinaisen valltuutetun Sari Kymäläisen tilalla ja oli tehtävässä koko vuoden.

Työsuojaeluvalltuutettujen toiminnan painopistettä muutettiin vuoden aikana niin, että toimis-topäivän sijaan toiminnan painopistettä siirrettiin työpaikoille tehtäviin käynteihin. Ajatuksena oli, että valltuutetut oppivat paremmin tuntemaan edustamansa ammattialat ja samalla henkilöistö oppii tuntemaan heidät.

Työsuojaelu järjesti 2023 kaksi koulutusta. HätäEA 8h lähikoulutusta järjestettiin työterveys-huollon (Pihlajalinna) toteuttamana, joissa osallistujia oli yhteensä 27. Koulutukset suunnat-tiin puhtauspalvelun ja ruokapalvelun työntekijöille, mutta osallistujissa oli myös muutama henkilö hyvinvointipalveluista. Kaikille Nurmeksien kaupungin koulunkäynninohjaajille jär-jestettiin AVEKKI -koulutus, jossa osallistujia oli 26. AVEKKI on uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen ja erityisesti niiden ennaltaehkäisyyn tähtäävää koulutusta, jonka tavoitteena on luoda turvallinen työyhteisö työntekijöille ja asiakkaille.

Lokakuussa 2023 Nurmeksien kaupungilla otettiin käyttöön sähköinen WPro -työturvallisuus-järjestelmä, johon tehdään kaikki työturvallisuusilmoitukset (työtaturma-, läheltä piti- ja muu turvallisuusohavainto -ilmoitukset) ja epäasiallisen kohtelun ilmoitukset. Lisäksi järjestel-mään tehdään vaarojen tunnistaminen ja riskienarviointi.

Itä-Suomen Aluehallintovirasto teki yhteensä neljä työsuojaelutarkastusta kohdistuen perus-kouluille ja puhtauspalveluihin. Työtaturma- ja ammattitautivakuuttaja Pohjolalta saatiin Nurmeksien kaupungille nimetty yhteyshenkilö, jonka kanssa käynnistettiin säännölliset ta-paamiset 2 krt vuodessa. Tapaamisissa käydään läpi tapaturmaraportit ja korvauskustannus-ten kehitys.

Loppuvuodesta 2023 tehtiin Kevan toteuttama työkykyjohtamisen 360 -arvio, jolla kartoitet-tiin työkykyjohtamisen nykytilaa Nurmeksien kaupungilla. Arvion pohjalta tehtiin kehittämis-suunnitelma työkykyjohtamisosaamisen vahvistamiseksi yhteistyössä Kevan kanssa.

Työsuojaelun työryhmä kokoontui kuukausittain vuoden aikana.

Työtaturmia sattui 23, joista

- 9 kaatumista, joista 3 työmatkalla
- 6 liikkuvan aiheuttajan osumaa, törmäämistä
- 5 äkillistä fyysistä kuormittumista eli venähdystä
- 2 väkivallan uhkaa
- 1 liikenneonnettomuus

17 vahingosta aiheutui hoitokäynti ja ilmoitettiin vakuutusyhtiöön. Pisimmät sairauspoissa-olot aiheutuivat kaatumisista ja erilaisista venähdyksistä. Eniten työtaturmia ilmoitettiin hyvinvointipalvelujen toimialalta.

5.2. Työterveyshuolto

Vuoden 2023 alussa Nurmeksen kaupungin työterveyspalvelujen tuottaja vaihtui kilpailutuksen kautta Pihlajalinnalle. Vuoden aikana haettiin toimivaa yhteistyön mallia ja tehtiin mm. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma kahdelle vuodelle. Sovittiin ja toteutettiin mm. ohjausryhmätapaamiset neljä kertaa vuodessa, joissa osassa oli mukana myös Kevan yhteishenkilö. Tapaamisissa käytiin läpi työkyky- ja sairauspoissaoloraportit. Lisäksi työsuojelupäällikkö ja koordinoiva työterveyshoitaja tapasivat kuukausittain ajankohtaisia asioita käsitellen.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin kaksi – kaupungin hallintoon ja kuntatekniikan varikolle. Lisäksi ergonomiaan suunnattuja työpistekartoituksia tehtiin kaupungin hallintopalveluihin sekä kaupunkirakennepalvelujen hallintoon ja Hannilan päiväkotiin. Työterveysneuvotteluja pidettiin 16 kpl. Esihenkilöiden tukemiseksi järjestettiin työpajatyöskentelyä työterveyspsykologin vetämänä kaksi kertaa. Marraskuussa otettiin käyttöön Työkyvyn tuen sovellus (Case Manager), joka tulee esihenkilöitä työntekijän työkyvyn seurannassa mm. sairauspoissaolahälytyksillä.

Pihlajalinnan henkilöstövaihdokset työterveyshoitajien osalta aiheuttivat haasteita työnantajayhteistyöhön, joka pääsi alkamaan kunnolla vasta kesän kynnyksellä. Alkuvuoden aikana hiottiin palvelutuotannon aloitukseen liittyviä yhteisiä käytänteitä ja toimintamalleja palveluiden sujuvuuden varmistamiseksi.

Työterveyshuollon palvelut tuotti Pihlajalinna Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittiin ajalle 1.1.2023-31.12.2024.

Nurmeksen kaupunki järjestää sekä korvausluokka I:n että korvausluokka II:n mukaista työterveyshuoltoa. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynteistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

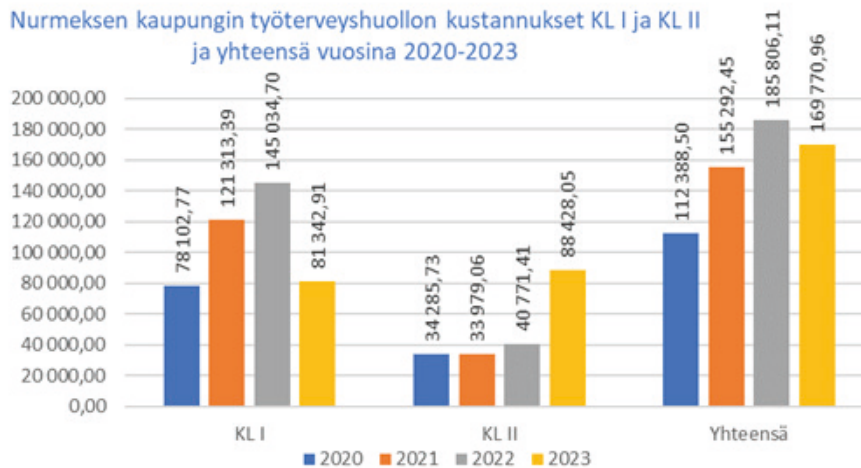
Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon korvattavat kustannukset vuonna 2023 olivat seuraavat:

KL I 81 342,91 € (47,9 %)

KL II 88 428,05 € (52,1 %)

KL I ja KL II yhteensä 169 770,96 €

Kun tarkastellaan Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia vuosina 2020-2023 havaitaan, että vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset ovat olleet suurimmat. Vuosina 2020-2022 luvuissa ei ole Pielisen Karjalan lomituspalvelujen työterveyshuollon kustannuksia.



KUVIO 17: NURMEKSEN KAUPUNGIN TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET KL I JA KL II, LÄHDE: KEVAN TILASTOT, NURMEKSEN KAUPUNKI

5.3. Tyhy-toiminta

Henkilökunta voi käyttää ePassia liikunta- että kulttuuripalvelujen lisäksi hyvinvointi FLEX-palveluihin. Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista. Työyksikköjen virkistys- ja liikuntailtapäivien eri toimialueet järjestivät keväällä ja syksyllä. Esihenkilöille järjestettiin kaksi TYHY-päivää. Henkilöstön yhteiset pikkujoulut pidettiin joulukuussa ja henkilöstöä muistettiin joulun alla pienellä lahjalla.

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 Nurmeksen 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 Nurmeksen 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 käyttötalousuunnitelmassa. Henkilöstöjaosto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2023. Koronapandemian jälkeen suunnitellut koulutukset, virkistystoiminta ja yhteinen pikkujoulu toteutuivat. Neljättä kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

Henkilöstökysely on toteutettu vuonna 2023. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. 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 11.1.- 20.1.2023. Kysely toteutettiin Pihlajalinnan toimesta ja se on lähetetty koko henkilöstölle sähköpostilla. Kyselyyn saatiin yhteensä 164 ja kokonaisvastausprosentti oli 38,5 %.

Työhyvinvointikysely on esitelty johtoryhmässä ja esihenkilöinfossa 13.2.2023, jonka jälkeen toimialueet ovat käsitelleet työhyvinvointikyselyn tuloksia omissa palaverissaan. Tämä on henkilöstöraportin liitteenä 2.

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 (taulukko 1).

Taulukko 1. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2020–2023.

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Tuloslaskeman mukaan | 18 468 241,06 | 19 076 310,42 | 19 511 953,49 | 17 956 525,15 |
| Käyttöomaisuuteen aktivoitujen henkilöstökulut | 104 059,55 | 8 708,55 | 1 656,39 | 30 398,94 |
| Yht. tilinpäätöstietojen mukaan | 18 572 300,61 | 19 085 018,97 | 19 513 609,88 | 17 86 924,09 |

6.1.2 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 työnantajakoh-
taisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työnantaja pidättää työntekijältä työntekijän eläke-
maksun, jota ei laskuteta tai tilitetä erikseen. Työntekijän eläkemaksuosuus sisältyy palkkape-
rusteiseen eläkemaksuun.

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

Keva tuottaa lopulliset eläkemaksutiedot siten, että lopulliset tilastot valmistuvat seuraava-
van vuoden syksyllä. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Kuel-palkkasumma vuonna 2023 on
12.764.718,33 euroa. Palkkaperusteinen maksuosuus on 2.124.718,69 euroa. Eläkemenope-
rusteisen maksun määrä on 1.592.503,35 euroa ja vael-maksut ovat 262.307,37 euroa.

6.1.3 Sopimuskorotukset vuonna 2023

Nurmeksien kaupungissa on henkilöstöä neljän eri kunta-alan sopimuksen piirissä. Kaupungin
palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehto-
sopimuksen (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 2023 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 2. Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.6.
alkaen ja kertaerät maksettiin kesäkuun lopussa.

| | | KVTES | OVTES | TS | TTES |
|------------------|-----------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------------|
| 1.6.2023 | Yleiskorotus | 2,20 % | 2,02 % | 2,20 % | 2,20 % |
| | Paikallinen järjestelyerä | 0,40 % | 0,40 % | 0,40 % | 0,40 % |
| | Paikallinen järjestelyerä | 0,30 % | 0,30 % | 0,30 % | 0,30 % |
| | Kehittämishjelmaerä (paikallinen) | 1,20 % | 1,20 % | 1,20 % | 1,20 % |
| | | | | | |
| 30.6.2023 | Kertaerä | 467 € | 467 € | 467 € | 467 € |
| | | + 120 € / liite 5 | + 150 € / Osio G | | |

Taulukko 2. Kunta-alan sopimuskorotukset 2023, lähde: Kunta- ja hyvinvointialan palkankorotukset vuosina 2023–2024 | Kunta- ja
hyvinvointialueyönantajat KT

6.2. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvotilanneselvi-
tystä on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä
koskeva palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työn-

antajan 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 201 (74,7 %) ja miehiä 68 (25,3 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 287 (77,2 %) ja miehiä 85 (22,8 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta koko henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 57 % henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 11 %. KVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero on 440,27 euroa (15 %).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 30 % henkilöstöstä. Miehiä OVTES:n piiriin kuuluvista on 26 %. OVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero 257,19 euroa (7,9 %).

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 että OVTESin aloilla naisten ja miesten palkkaerot ovat kasvaneet. Edellisenä vuonna KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 215,72 euroa ja OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 162,23 euroa.

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

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 kokoontuu kuukausittain lukuun ottamatta kesä- ja heinäkuuta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat kolme henkilöstön edustajaa. Yhteistoimintaryhmä käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Tarpeen mukaan yhteistyötoimikunta voi kuulla asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

Yhteistyötoimikunta toimii lisäksi Nurmeksen kaupungin työsuojelutoimikuntana, jossa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden edustajina on kaksi työsuojeluvalltuutettua. Työsuojeluasioita käsitellään jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Vuonna 2023 yhteistyötoimikunta piti yhdeksän kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 40 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuoltopalveluja, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, aktiivisen tuen toimintamallia, etätyöperiaatteiden päivittämistä, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimista kaudelle 2023–2024, työlasien hankintaohjetta, seuraamuksia työ- ja virkavelvollisuuksien laiminlyönneistä Nurmeksen kaupungissa, korvaan työn ohjetta ja työkierto ohjetta, työhyvinvointikyselyraporttia ja Nurmeksen kaupungin yhteistoiminnan toimintaohjeen päivittämistä sekä työkykyjohtamisen 360 -kartoituskyselyä ja sen tuloksia.



8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2023 on luettavissa Nurmeksien kaupungin internetsivuilla ja Intrassa. 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.



Liite 1. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI VUONNA 2023

| VUOSI 2023 | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|---|---|
| HAETTAVANA OLLEET VIRAT / TYÖSOPIMUSSUHTEET | | | | | | | | | | |
| Virka/työsopimussuhde | | | | | | | | | | |
| Hakuaika | Toimiala 1=hyvinvointip. 2.elinvoim. ap. | Vakitui- nen | määräai- kainen | Hakijo- ita yhtee- nsä | Hakijoi- sta miehiä | Pätevi- ä hakijoi- ta | Hakijoi- ta muualt- a kuin Nurme- ksesta | Valitun kotipaikkak- unta | Valitun sukupuol- i n=1 m=0 | |
| Toimistosihteerin, karapa | 11.1.- 1.2.2023 | 2 | 1 | | 28 | 4 | | 9 | Nurmes | 1 |
| Kuntatekniikan työntekijä | 24.1.- 7.2.2023 | 2 | 1 | | 23 | 22 | | 2 | Nurmes | 0 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 13.3.- 31.7.2023, Pikku-Kaarle | 13.- 27.2.2023 | 1 | | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | - | - |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 3.4.- 31.7.2023, Hannila | 13.- 27.2.2023 | 1 | | 1 | 5 | 0 | 2 | 2 | Liekksa | 1 |
| Kirjastovirkailija | 23.2.- 15.3.2023 | 1 | 1 | | 12 | 2 | 4 | 5 | Nurmes | 1 |
| Maankäyttöpäällikkö | 24.2.- 24.3.2023 | 2 | 1 | | 2 | 2 | | 2 | | |
| Korkeakouluharjoittelija | 6.2.- 31.3.2023 | 2 | | 1 | 34 | 17 | | 34 | Jyväskylä | 0 |
| Kesämestari, kuntatekniikka | 13.2.- 10.3.2023 | 2 | | 1 | 4 | 4 | | 1 | Nurmes | 0 |
| Koulunkäynninohjaaja (tasa-arvohanke) ajalle 30.3.-4.6.2023, Valtimon yhtenäiskoulu | 14.3.- 28.3.2023 | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - |
| Kirjastotoimenjohtaja, hakuaikaa jatkettu | 21.3.- 14.4.2023 26.4.- 21.5.2023 | 1 | 1 | | 4 | 1 | 2 | 4 | Liekksa | 1 |
| Kirjastotoimenjohtaja, uusi haku | 19.6.- 6.8.2023 | 1 | 1 | | 3 | 0 | 2 | 2 | Nurmes | 1 |
| Päiväkotiapulainen Pikku-Kaarlen satelliittiryhmä Naperot | 28.3.- 14.4.2023 | 1 | | 1 | 8 | 0 | 5 | 0 | Nurmes | 1 |
| Päiväkotiapulainen Hannilan ja Pikku-Kaarlen päiväkodit | 28.3.- 14.4.2023 | 1 | | 1 | 9 | 1 | 6 | 2 | Nurmes | 0 |
| Kuntatekniikan työntekijä 1.7.2023 alkaen | 4.5.- 22.5.2023 | 2 | 1 | | 22 | 22 | | 2 | | |
| Toimitilahuoltaja, 1 kpl | 15.3.- 31.3.2023 | 2 | 1 | | 11 | 1 | | 1 | Nurmes | 0 |
| Toimitilahuoltaja, 1 kpl | 15.3.- 31.3.2023 | 2 | 1 | | 11 | 1 | | 1 | Kuhmo | 1 |
| Maahanmuuttokoordinaattori | 11.4.- 23.4.2023 | 2 | | 1 | 6 | 0 | | 3 | Nurmes | 1 |

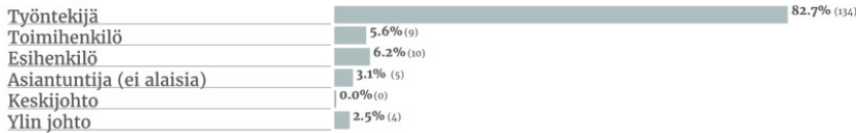
| | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|----|----|----|----|--------------|---|
| Erityisluokanopettaja (tasa-arvohanke), Porokylän koulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Erityisluokanopettaja (tasa-arvohanke), Porokylän koulu uusi haku | 7.6.-24.7.2023 | 1 | | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Erityisluokanopettaja , Porokylän koulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | 1 | | 7 | 1 | 2 | 2 | Nurmes | 1 |
| Luokanopettajan sijaisuus 7.8.-21.12.2023, Porokylän koulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | Nurmes | 1 |
| Luokanopettajan sijaisuus 21.8.-21.12.2023, Porokylän koulu | 3.-17.8.2023 | 1 | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Päätoiminen tuntiopettaja (musiikki), Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | Oulu | 0 |
| Erityisluokanopettaja, Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | 1 | | 7 | 0 | 0 | 2 | Lappeenranta | 1 |
| Erityisluokanopettaja, Valtimon yhtenäiskoulu, uusi haku | 14.6.-30.7.2023 | 1 | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Erityisluokanopettaja (tasa-arvohanke), Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Matematiikan ja fysiikan lehtori, Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | 1 | | 5 | 4 | 4 | 3 | Nurmes | 0 |
| Liikunnan ja terveystiedon päätoiminen tuntiopettaja, Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | 1 | | 9 | 1 | 1 | 3 | Tohmajärvi | 1 |
| Määräaikainen luokanopettaja 1.8.2023-31.7.2025, Valtimon yhtenäiskoulu | 3.4.-24.4.2023 | 1 | | 1 | 7 | 1 | 3 | 2 | Nurmes | 1 |
| Historian ja yhteiskuntaopin vanhempi lehtori, Lukio | 4.4.-25.4.2023 | 1 | 1 | | 20 | 14 | 15 | 18 | Joensuu | 1 |
| Erityisluokanopettaja, Kirkkokadun koulu | 5.4.-26.4.2023 | 1 | 1 | | 10 | 0 | 0 | 1 | Nurmes | 1 |
| Englannin ja ruotsin kielen lehtori, Kirkkokadun koulu | 5.4.-26.4.2023 | 1 | 1 | | 2 | 1 | 0 | 1 | Nurmes | 0 |
| Päätoiminen tuntiopettaja (S2-kieli), Kirkkokadun koulu | 5.4.-26.4.2023 | 1 | | 1 | 6 | 0 | 1 | 3 | Juuka | 1 |
| Määräaikainen luokanopettaja (tasa-arvohanke), Kirkkokadun koulu | 5.4.-26.4.2023 | 1 | | 1 | 8 | 1 | 3 | 2 | Nurmes | 1 |
| Määräaikainen erityisopettaja 7.8.2023-1.6.2024, Kirkkokadun koulu | 5.4.-26.4.2023 | 1 | | 1 | 8 | 1 | 0 | 1 | Nurmes | 1 |
| Määräaikainen luokanopettaja ajalle 7.8.2023-1.6.2024, Kirkkokadun koulu | 14.4.-1.5.2023 | 1 | | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | Nurmes | 1 |
| Varhaiskasvatuksen opettajan virka (10kpl) 1.8.2023 alkaen, Pikku-Kaarlen vuorohoitopäiväkoti ja Hannilan päiväkoti | 12.4.-28.4.2023 | 1 | 1 | 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Varhaiskasvatuksen erityisopettajan virka (2kpl) 1.8.2023 alkaen | 12.4.-28.4.2023 | 1 | 1 | | 3 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Varhaiskasvatuksen vastaavan opettajan virka 1.8.2023 alkaen, Niksulan päiväkoti | 12.4.-28.4.2023 | 1 | 1 | | 2 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Määräaikainen varhaiskasvatuksen opettaja ajalle 1.8.-31.12.2023, Niksulan päiväkoti | 13.4.-1.5.2023 | 1 | | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|----|---|----|---------|---|
| Koulunkäynninohjaaja määräaikaiseen tehtävään (tasa-arvohanke) ajalle 4.8.2023-2.6.2024, Porokylän koulu | 17.4.-8.5.2023 | 1 | | 1 | 7 | 0 | 4 | 0 | Nurmes | 1 |
| Luokanopettajan vuorotteluvapaan sijaisuus ajalle 7.8.2023-2.2.2024, Porokylän koulu | 17.4.-8.5.2023 | 1 | | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Tekninen johtaja | 19.4.-17.5.2023 | 2 | 1 | | 17 | 16 | | 13 | Oulu | 0 |
| Yhteisökoordinaattori ajalle 14.8.2023-9.1.2024, hakuaikaa jatkettu | 8.5.-4.6.2023, 19.6.-30.7.2023 | 1 | | 1 | 13 | 3 | 4 | 6 | Nurmes | 0 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (7kpl) ajalle 1.8.2023-31.7.2024 | 10.5.-25.5.2023 | 1 | | 1 | 8 | 0 | 2 | 2 | Nurmes | 1 |
| Luokanopettajan vuorotteluvapaan sijaisuus 7.8.-30.11.2023, Valtimo, hakuaikaa jatkettu | 5.5.-26.5.2023 26.5.-8.6.2023 13.6.-27.6.2023 | 1 | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Eriyisluokanopettajan viransijaisuus 7.8.2023-30.6.2024, Kirkkokadun yhtenäiskoulu | 15.5.-31.5.2023 | 1 | | 1 | 5 | 0 | 0 | 1 | Nurmes | 1 |
| Suomen kielen ja kirjallisuuden lehtori | 17.5.-7.6.2023 | 1 | 1 | | 3 | 0 | 2 | 2 | Nurmes | 1 |
| Laaja-alainen erityisopettaja 1.8.2023 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu | 23.5.-6.6.2023 | 1 | 1 | | 2 | 0 | 2 | 0 | Nurmes | 1 |
| Perhepäivähoidon varahenkilö ajalle 1.8.2023-31.7.2024 | 26.5.-9.6.2023 | 1 | | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | Nurmes | 1 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 1.8.2023-31.7.2024, Moduulipäiväkoti | 26.5.-9.6.2023 | 1 | | 1 | 10 | 0 | 5 | 0 | Nurmes | 1 |
| Määräaikainen varhaiskasvatuksen opettajan virka (2kpl) ajalle 1.8.2023-31.7.2024, Moduulipäiväkoti | 26.5.-9.6.2023 | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Eriyisluokanopettaja, Porokylän koulu | 17.5.-31.5.2023 | 1 | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | Nurmes | 1 |
| Kuntatekniikan työntekijä 1.7.2023 alkaen | 4.5.-22.5.2023 | 2 | 1 | | 22 | 22 | | 2 | Nurmes | 0 |
| Ruokapalvelutyöntekijä | 26.6.-14.7.2023 | 2 | | 1 | 3 | 0 | | 0 | Nurmes | 1 |
| Koulunkäynninohjaaja 3.8.2023 alkaen | 30.6.-24.7.2023 | 1 | 1 | | 11 | 2 | 7 | 1 | Nurmes | 1 |
| Maankäyttöpäällikkö, jatkohaku | 6.6.-7.7.2023 | 2 | 1 | | 7 | 4 | | 6 | | |
| Hyvinvointikoordinaattori | 2.8.-20.8.2023 | 1 | 1 | | 12 | 4 | 3 | 10 | Juva | 1 |
| Koulunkäynninohjaaja ajalle 7.9.-21.12.2023, Porokylän koulu, hakuaikaa jatkettu | 21.8.-4.9.2023 7.-21.9.2023 | 1 | | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | Juuka | 1 |
| Rehtori, Valtimon yhtenäiskoulu | 31.8.-20.9.2023 | 1 | 1 | | 6 | 0 | 5 | 4 | Nurmes | 1 |
| Luokanopettajan vuorotteluvapaan sijaisuus ajalle 25.10.2023-2.2.2024, Porokylän koulu | 9.-23.10.2023 3 | 1 | | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | Joensuu | 1 |
| Ruokapalvelutyöntekijä, osa-aikainen | 6.11.-11.12.2023 3 | 2 | 1 | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|---|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|---------|---|
| Esitysteknikko | 30.10.- 22.11.202 3 | 1 | 1 | | 13 | 13 | 8 | 11 | Joensuu | 0 |
| Ryhmäavustaja päiväkodin pienryhmään | 17.11.- 1.12.2023 | 1 | | 1 | 9 | 0 | 3 | 0 | Nurmes | 1 |
| Henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja | 5.- 19.12.202 3 | 1 | | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | Nurmes | 1 |
| tot | | | 31 | 35 | 485 | 168 | 101 | 174 | | |

HYVINVOINTI-KYSELY (VASTAUKSIA 164)

Asemasi organisaatiossa



Arvioi kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa nykyisessä työssäsi

Olen useimmiten tyytyväinen työhöni



Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni



- 97% kokee pystyvänsä hyödyntämään osaamistaan työssä
- Työhön tyytyväisiä 89%
- Selkeät tavoitteet 95,1%



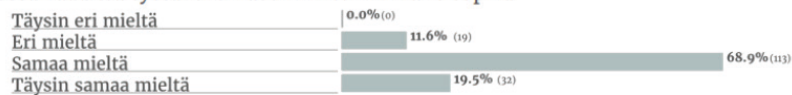
Pihlajalinna

2

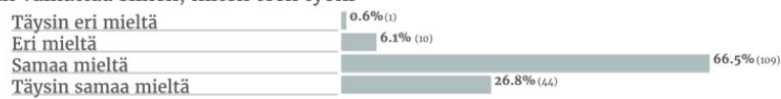
Työmääräni on mielestäni kohtuullinen



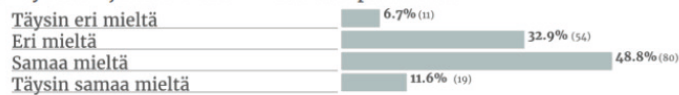
Työssä vaadittu työtahti on useimmiten minulle sopiva



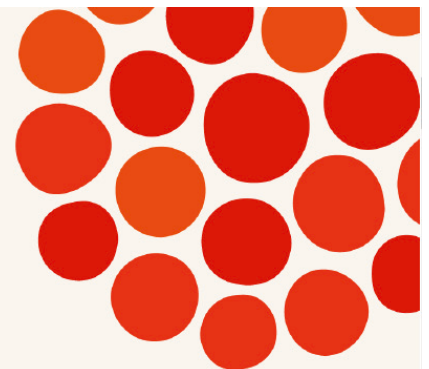
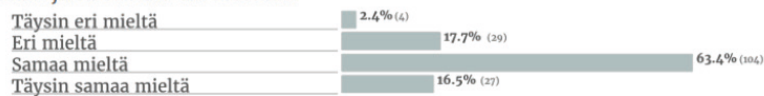
Voin vaikuttaa siihen, miten teen työni



Saan työstäni ja tuloksistani riittävästi palautetta



Työtäni ja tuloksiani arvostetaan

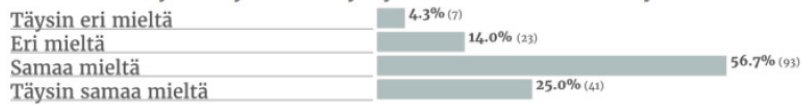


- Työmäärä kohtuullinen 78%
- Sopiva työtahti 88,4%
- Vaikutusmahdollisuuksia 93,3%
- Riittävä palaute 60,4%
- Arvostuksen kokemus 79,9%

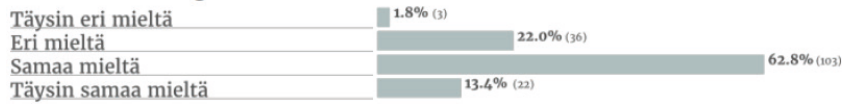
Millainen olen itse palautteen antajana ja vastaanottajana? Voisinko antaa itse enemmän palautetta? Pihlajalinna

3

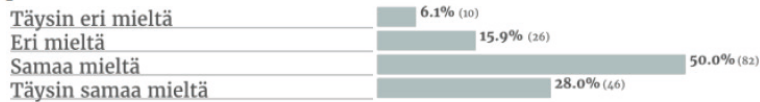
Ihmisten välinen yhteistyö toimii työryhmässäni mielestäni hyvin



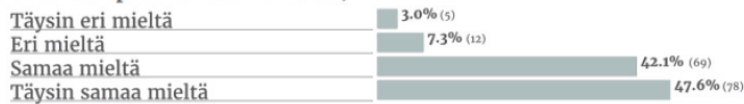
Työni on selkeästi organisoitu



Työpaikallani kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta



Työyhteisössäni ei esiinny tällä hetkellä häirintää (Häirinnällä tarkoitetaan toistuvaa ja terveyttä vaarantavaa epäasiallista kohtelua)

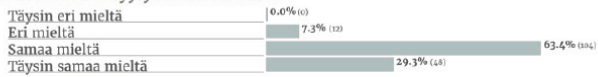


- Yhteistyö hyvää 81,7%
- Työn selkeä organisointi 76,2%
- Tasa-arvon kokeminen 78%
- Ei koe häirintää 89,7%
- Kokee, että työyhteisössä hyvä ilmapiiri 87,8%
- Riittävä esimiehen tuki 86%

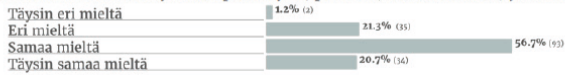
5

Pihlajalinna

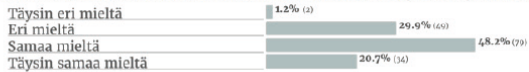
Olen useimmiten tyytyväinen elämään



Minulla on mielestäni hyvä tasapaino työn, perheen, harrastuksieni, ystävien ja itseni kanssa



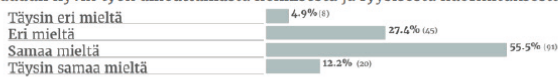
Viimeisimmän 2 kk aikana olen usein ollut innostunut työstäni ja tuntenut työniloa



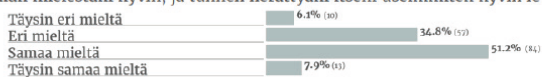
Viimeisimmän 2 kk aikana olen useimmiten tuntenut itseni hyvinvoivaksi



Palautun hyvin työn aiheuttamasta henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta työpäivän jälkeen



Nukun mielestäni hyvin, ja tunnen herättyäni itseni useimmiten hyvin levänneeksi

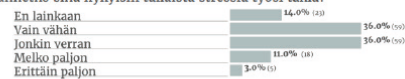


- Elämän tyytyväisyys 92,7%
- Elämän tasapaino 77,4%
- Työniloa ja imua 68,9%
- Tunne hyvinvoinnista 65,3%
- Palautuu työstä 65,3%
- Nukkuu hyvin 59,1%

Pohdintaa...

**Mikä elämässäni on hyvin, mistä olen kiitollinen?
Mitä hyvinvointi minulle tarkoittaa?
Mikä työssä on hyvin?
Mikä auttaisi palautumaan ja nukkumaan paremmin?**

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä työsi takia?



7

Pihlajalinna

VAHVUUKSIA

Osaamisen hyödyntäminen

Selkeät tavoitteet

Työtyytyväisyys

Sopiva työtahti

Hyvä työyhteisö ja ilmapiiri

Riittävä esimiehen tuki

Elämän tyytyväisyys

Hyvät sosiaaliset suhteet työssä ja vapaa-ajalla

Motivaatio elämäntapamuutoksille



8

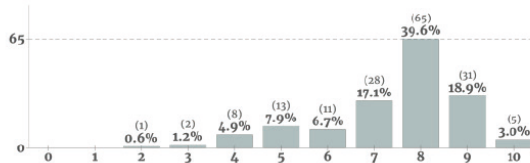
Pihlajalinna

OMA KOKEMUS TYÖKYVYSTÄ

Minkä pistemäärän antaisit viimeaikaiselle henkiselle ja fyysiselle työkyvyillesi? (10 pistettä vastaa parasta työkykyäsi koskaan ja 0 tarkoittaa, että koet että et pysty lainkaan työhösi)

Vastausten keskiarvo: 7.4

Vastausten jakauma:

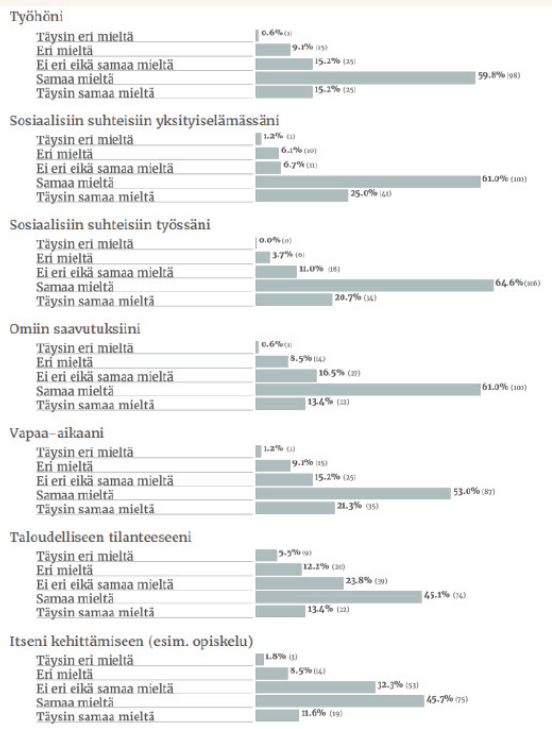


Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?



9

Pihlajalinna



TYTYTYVÄISYYS ELÄMÄN ERI OSA-ALUEISIIN

- Työ: tyytyväisiä 75%
- Sosiaaliset suhteet yksityiselämässä: 86%
- Sosiaaliset suhteet työssä: 85,3%
- Saavutukset: 74,4%
- Vapaa-aika: 74,3%
- Taloudellinen tilanne: 58,5%
- Itseni kehittäminen: 57,3%

Pohdintaa...

Mistä unelmoin?

Millaisia tavoitteita minulla on elämässä?

Millaisia suunnitelmia minulla on tavoitteiden saavuttamiseksi?

MITKÄ KOLME ASIAA TYÖHÖN LIITTYEN OVAT ENITEN HAITANNEET TYÖSKENTELYÄNI VIIME AIKOINA

- Kiire ja aikataulut
- Stressi ja ammatillisen tuen puute
- Epävarmuus tulevasta
- Arvostuksen puute
- Työtehtävien laaja-alaisuus
- Epäasiallinen kohtelu ja toiminta
- Erityistä huomiota vaativat oppilaat
- Oma terveys
- Väistötilat
- Huono tiedottaminen
- Erilaiset projektit
- Resurssipula
- Työvälineiden laatu
- Turvallisuus
- Melu
- Työyhteisö tai sen puute
- Esimiestyö
- Rooliristiriidat
- Väsymys
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Riittämättömyyden tunne

12

Pihlajalinna

MITKÄ KOLME TEKIJÄÄ PARANTAISIVAT MINUN JA/TAI TYÖRYHMÄNI TYÖHYVINVOINTIA/TYÖKYKYÄ. KERRO HYVIN KONKREETTISIA TOIMIA.

- Liikunta ja ravitsemus
- Työkohteiden suunnittelu
- Työroolin selkeyttäminen
- Muutokset esihenkilötyössä
- Resurssit
- Rentoutushetket
- Omien sairauksien paraneminen
- Varhainen puuttuminen
- Töiden priorisointi
- Säännölliset palaverit
- Korotus ePassiin
- Byrokratian vähentäminen
- Koulutus
- Työntekijöiden kuuleminen
- Avoimuuden ja luottamuksen kulttuuri
- Työn tauotus
- Osa-aikatyö
- Selkeä viestintä, selkeät pelisäännöt
- Tyhy-toiminta
- Työnohjaus, työkierto

13

Pihlajalinna

MOTIVAATIO JA TARVE ELÄMÄNMUUTOKSILLE

| Muutostarve | ka |
|----------------------------|-----|
| Henkinen hyvinvointi | 5.5 |
| Uni | 6.1 |
| Stressi ja palautuminen | 5.7 |
| Ravinto ja painonhallinta | 6.5 |
| Fyysinen kunto ja liikunta | 6.8 |
| Ajanhallinta | 4.9 |
| Tupakoinnin lopettaminen | 4.6 |

| Muutostarve | ka |
|-------------------------------|-----|
| Alkoholin käytön vähentäminen | 3.1 |
| Tule- terveys | 6.5 |

Olen valmis panostamaan...

Uni
Liikunta
Ruokavalio
Painonpudotus
Lepo
Henkinen hyvinvointi
Ajanhallinta
Opiskelu