

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



Nurmeksen kaupunki HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



Yhteistyötoimikunta	19.2.2025
Henkilöstöjaosto	12.3.2025
Kaupunginhallitus	31.3.2025
Kaupunginvaltuusto	28.4.2025

SISÄLLYSLUETTELO

1. ALKUSANAT	4
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Osa-aikaisuus	7
2.3 Henkilötyövuosien määrä	8
2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen osto ja kuntayhteistyö	8
2.5 Sukupuolijakauma	9
2.6 Ikärakenne	11
2.7 Koulutustaso	13
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
3. HENKILÖSTÖN TILA	15
3.1. Eläköityminen	15
3.2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	17
3.3. Sairauspoissaolot	17
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI	20
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO	21
5.1 Työsuojelu	21
5.2 Työterveyshuolto	22
5.3 TYHY- toiminta	24
5.4 Palkitseminen	24
6. HENKILÖSTOSTRATEGIA	25
6.1 HENKILÖSTÖMENOT	25
6.2 Palkkakartoitus	27
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	28
8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	29

LIITTEET

1. ALKUSANAT

Vuoden 2024 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.

Vuosi 2024 oli vilkas ja työntäyteinen. Tarvittiin monia ratkaisuja ja päätöksiä, sekä malttia selvittää ja odottaa vastauksia avoimiin kysymyksiin. Kevään aikana käytiin talouden tasapainottamiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat koko henkilöstöä.

Muutoksista selviytyminen ja onnistuminen edellyttävät uusia tapoja johtaa ihmisiä ja kehittää työtä. Palveleva johtaminen on ihmisten johtamista, jossa johtajan tärkein tehtävä on auttaa omaa yksikköään onnistumaan. Voimaannuttava johtaminen ottaa huomioon yksilölliset elämäntilanteet ja huolehtii avoimesta ja tehokkaasta tiedonkulusta. Ystävällisyydellä, huomaavaisuudella, arvostuksella ja myötätunnolla lisätään työpaikan sosiaalista pääomaa ja selviytymiskykyä suurissa muutoksissa.

Vuoden aikana teimme yhdessä ja erikseen monenlaisia kehittämistekoja kasvaen työntekijöinä, esihenkilöinä ja työkavereina. Esimerkiksi teimme yhteistyötä Kevan ja työterveyshuollon kanssa kehittäen kestäväää työelämää työterveysyhteistyössä ja esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista vahvistettiin Kevan tukemalla kehittämisprojektilla. Hyvinvointivalmennus Hälsä Oy valmensi johtoryhmän jäseniä. Valmennusten aikana keskityttiin erityisesti johtoryhmän itsetuntemuksen ja yhteistyön kehittämiseen. Valmennukseen kuului mm. WPB5-analyysi (WorkPlace Big Five Profile), jonka avulla osallistujat oppivat ymmärtämään toistensa persoonallisuuksia ja erilaisia toimintatapoja. Vuoden 2024 aikana laadittiin ja päivitettiin myös useita toimintaohjeita sekä tehtiin työkykyjohtamisen käsikirja esihenkilöiden päivittäisen johtamisen tueksi. Näiden lisäksi otettiin käyttöön työkyvyn tuen sovellus ja, WPro -järjestelmää jalkautettiin.

Lämmin kiitos jokaiselle Nurmeksen kaupungin työntekijälle arvokkaasta panoksesta meidän kaupunkimme eteen tehdystä työstä.

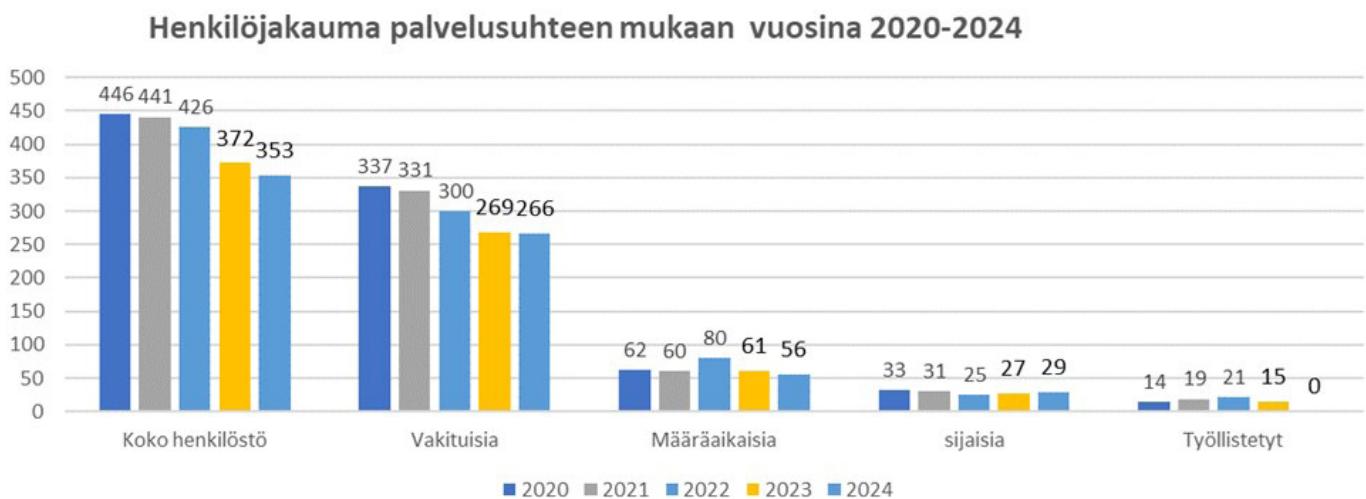
Nurmeksessa 13.2.2025

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 2024 lopussa oli 353 (v. 2023, 372, v. 2022, 426, v.2021, 441). Henkilöstöstä vakinaisia oli 266 (v. 2023, 269, v. 2022, 300, v.2021, 31), sijaisia 29 (v. 2023, 25, v.2022, 25, v.2021, 31), määräaikaisia 56 (v. 2023, 61, v. 2022, 80, v.2021, 60) (kuvio 1). Vuonna 2024 työllistettyjä oli yhteensä 24, kun vuoden 2023 vastaava luku oli 10 (v. 2022, 16, v. 2021, 9). Huomioitava, että palkkatukityöllistäminen loppui syksyn 2024 aikana. Pohjois-Karjalan kunnat päättivät maakunnallisesti, että palkkatukityöllistämistä luovutaan vuoden 2025 alusta lähtien. Palkkausjärjestelmästä Populuksesta ajettaessa tilastotietoja 31.12.2024, työllistettyjä ei ollut enää yhtään. Oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli yhteensä kaksi.

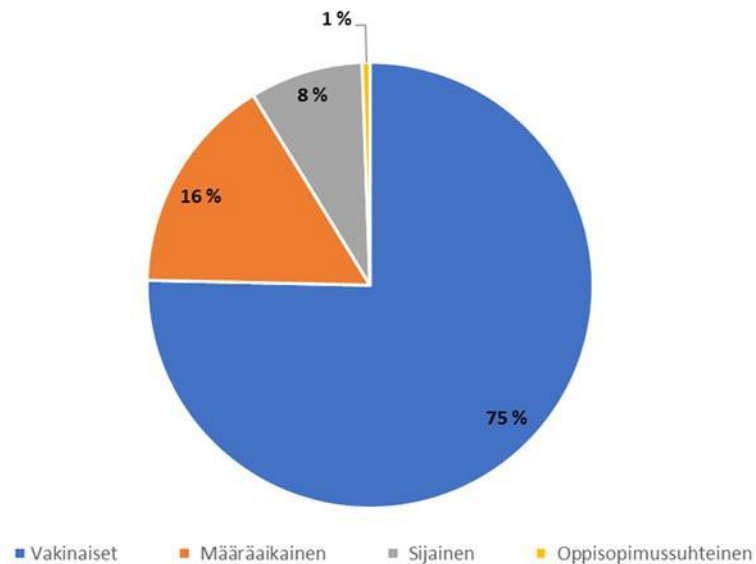


Kuvio 1: Henkilöjakauma palvelusuhteen mukaan vuosina 2020 - 2024

Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 75,4 % (edellisenä vuonna 72,3 %).

Nurmeksien kaupungin henkilöstö on tyypillisen kunta-alan organisaation tapaan hyvin naisvoittainen. Koko henkilöstöstä naisia oli 273 (77,4 %) ja miehiä 80 (22,7 %) (kuvio 2). Yleisesti kunta-alalla on noin 75 % henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa.

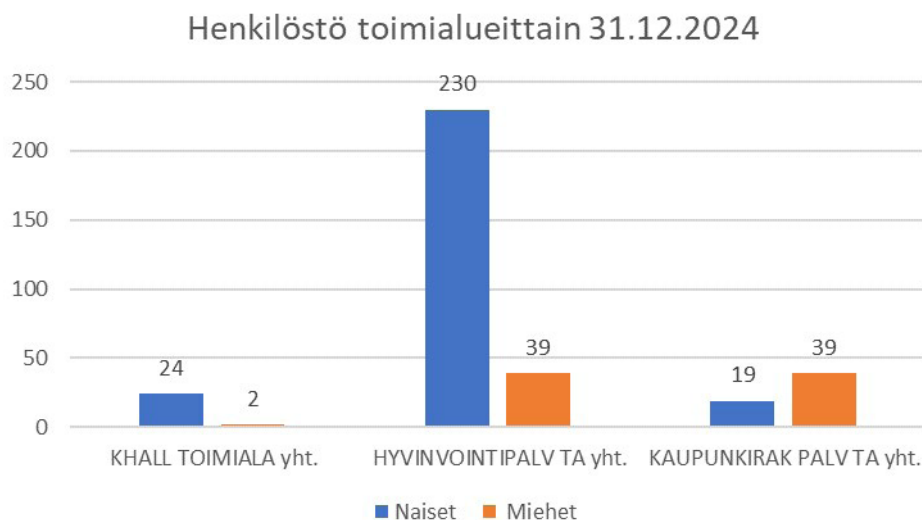
Henkilöstön jakautuminen palvelusuhteen mukaan 31.12.2024



Kuvio 2: Henkilöstön jakautuminen palvelusuhteen mukaan 31.12.2024

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

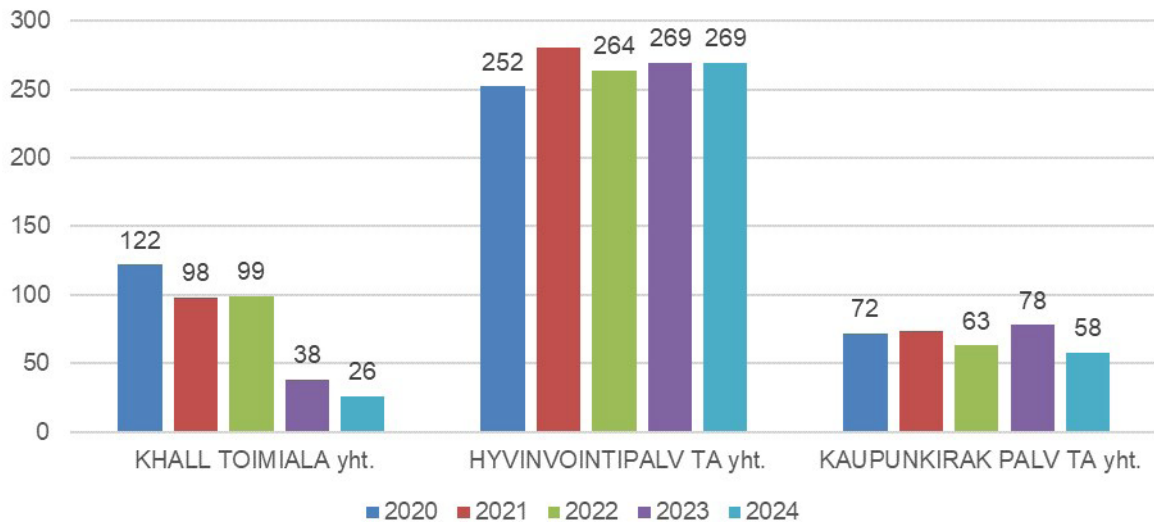
Nurmeksien kaupungin koko henkilöstöstä eniten henkilöstöä oli hyvinvointipalvelujen toimialueella yhteensä 269 henkilöä (76,2 %) kuten vuonna 2023 (kuvio 3). Koko henkilöstöstä laskettuna hyvinvointipalvelun toimialueella oli naisia 65,2 %, kaupunginhallituksen toimialueella naisia oli 6,8 % ja kaupunkirakennepalvelujen toimialueella naisia 5,42.



Kuvio 3. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2024

Kun henkilöstömäärää tarkastellaan ajanjaksolla 2020-2024 väliseltä ajalta toimialoittain havaitaan, että kaupunginhallituksen toimialalla muutos on ollut suurin vuonna 2023. Tämä johtuu siitä, että Nurmeksien kaupungin lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi Tohmajärven kun- nalle 1.1.2023 alkaen (kuvio 4). Henkilöstömäärät ovat pysyneet samana hyvinvointipalvelujen puolella vuosina 2023 - 2024 ja kaupunkirakennepalvelujen puolella on vähentynyt henkilö- määrä 20 henkilöllä verrattuna vuoteen 2023.

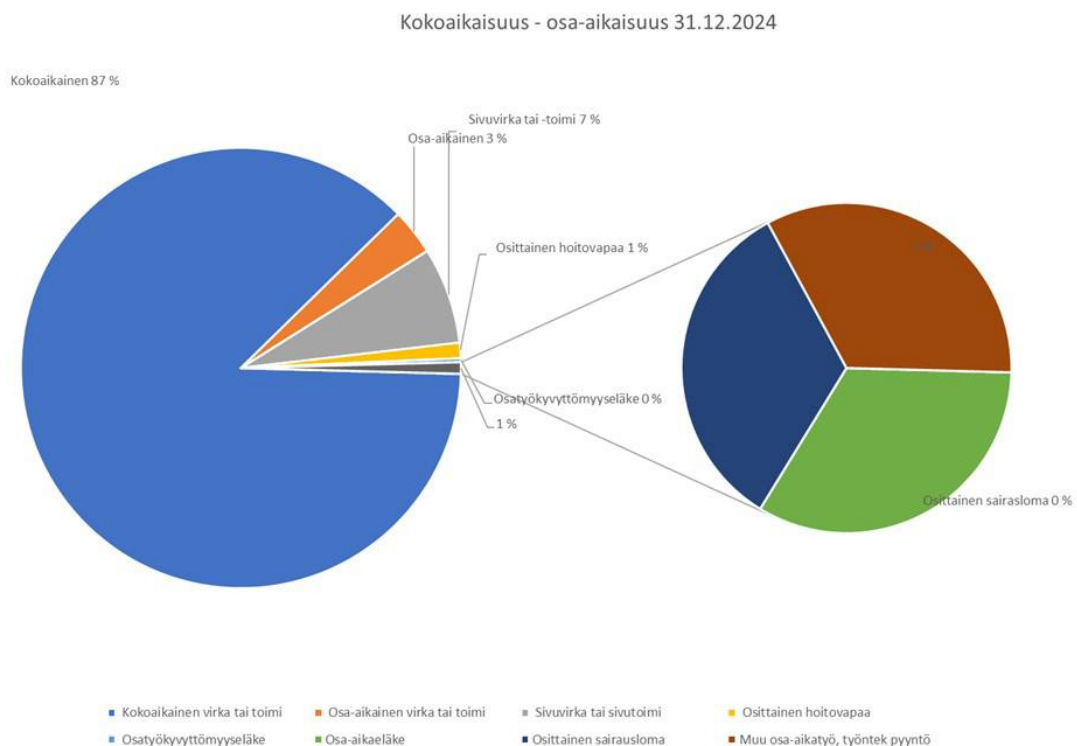
Henkilöstö toimialueittain vuosina 2020-2024



Kuvio 4. Henkilöstön määrä toimialoittain vuosina 2020-2024

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2024 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 12 henkilöä (ed. vuosi 25 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 2024 lopussa oli yksi henkilö (ed. vuosi 3).



Kuvio 5: Kokoaikaisuus - osa-aikaisuus 31.12.2024

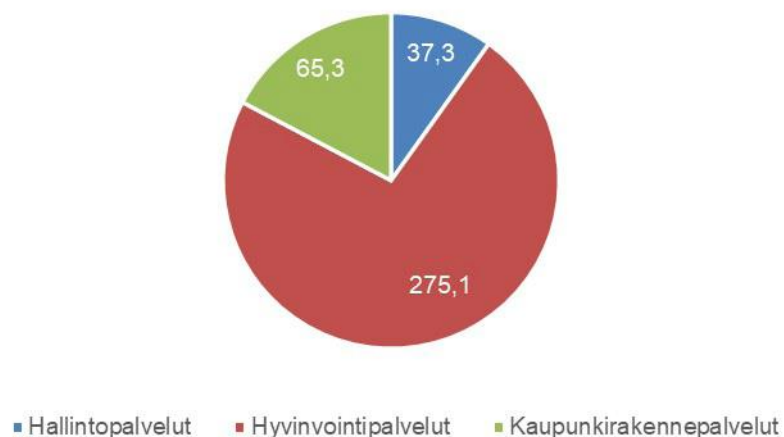
	Yhteensä vuosi 2024	Yhteensä vuosi 2023	Yhteensä vuosi 2022	Yhteensä vuosi 2021
Kokoaikainen virka tai toimi	308	336	356	357
Osa-aikainen virka tai toimi	12	25	60	64
Sivuvirka tai sivutoimi	25	4	3	7
Osittainen hoitovapaa	4	2	2	3
Osa-aikatyö, työntekijän pyynnöstä	1	2	0	2
Osatyökyvyttömyyseläke	1	1	3	7
Osa-aikaeläke	1	1		
Osapäivän kuntoutus	0	1	0	0
Osittainen sairausloma	1	0	2	1
Kaikki yhteensä	353	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 2024 oli 377,7 (kuvio 6).

Henkilötyövuodet vuosi 2024



Kuvio 6: Henkilötyövuodet toimialoittain vuonna 2024

Toimiala	Henkilötyövuosi 2024	Henkilötyövuosi 2023	Henkilötyövuosi 2022
Hallintopalvelut	37,3	38,1	95,0
Hyvinvointipalvelut	275,1	275,9	261,4
Kaupunkirakennepalvelut	65,3	66,9	70,9
Yhteensä	377,7	380,9	427,3

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:

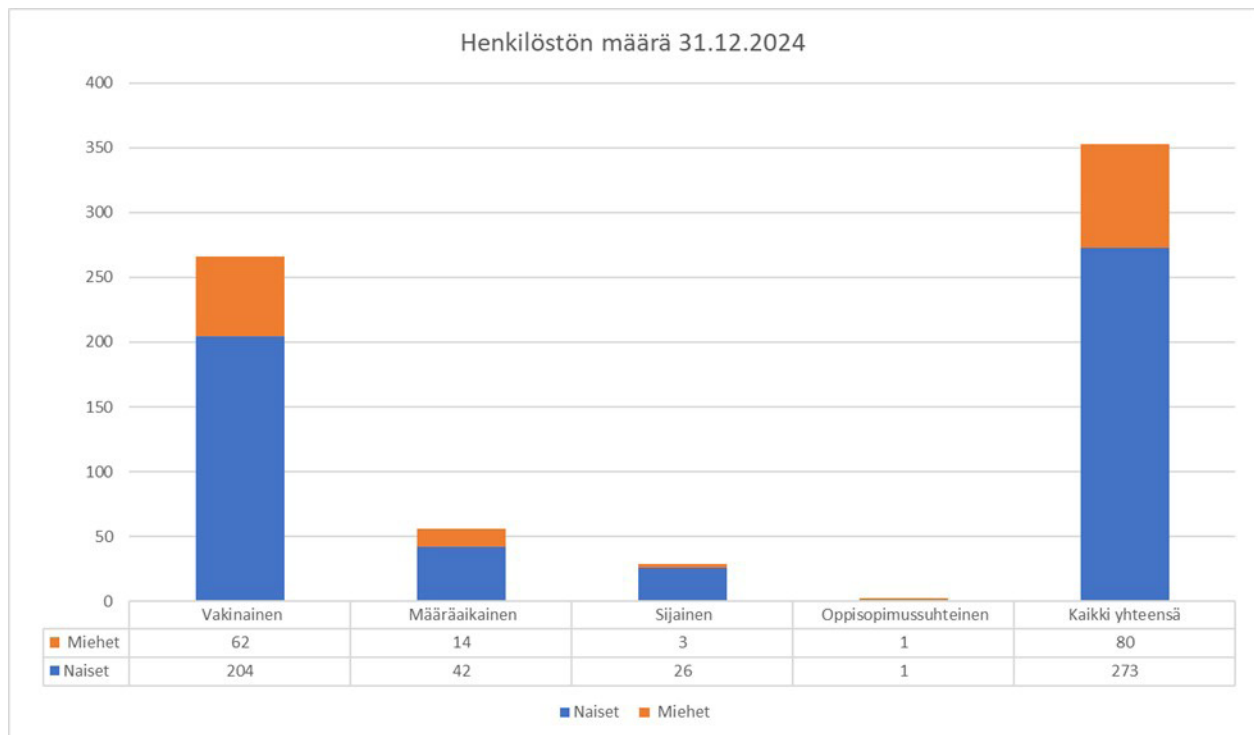
- Meidän IT ja talous Oy:ltä tietohallintapalveluja koko vuoden sekä talous- ja

palkanlaskenta palveluja

- nuorisopalveluja Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- maaseutupalveluja ostetaan Pohjois-Karjalan Maaseutupalvelulta

2.5 Sukupuolijakauma

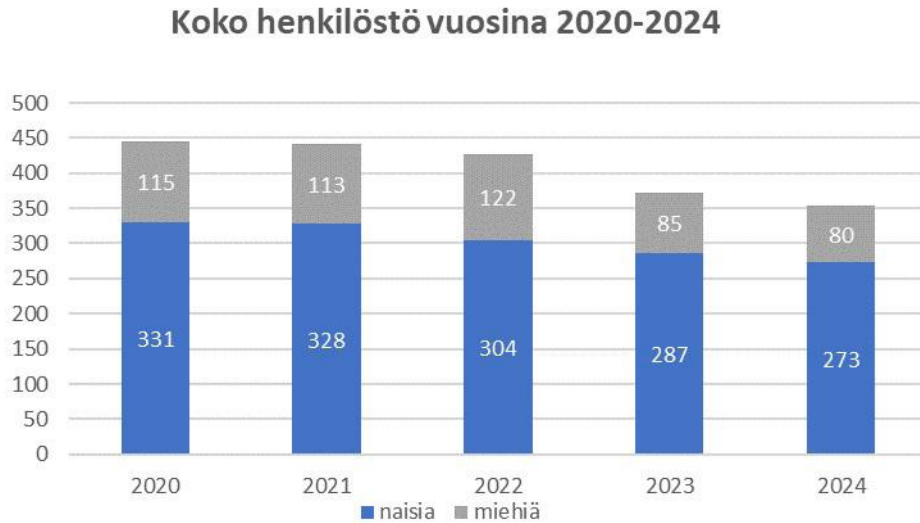
Henkilöstön määrä 31.12.2024 jakautui niin, että naisia oli yhteensä 273 (77,3 %) ja miehiä 80 (22,7 %) (kuvio 7). Naisia vakinaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 204 (76,7 %) ja miehiä 62 (23,3 %). Määräaikaisessa palvelusuhteessa oli yhteensä 56 henkilöä, joista naisia oli 42 ja miehiä 14. Sijaisia oli yhteensä 2, joista naisia oli 26 ja miehiä kolme. Oppisopimussuhteista naisia oli yksi ja miehiä yksi.



Kuvio 7: Henkilöstön jakautuminen 31.12.2024

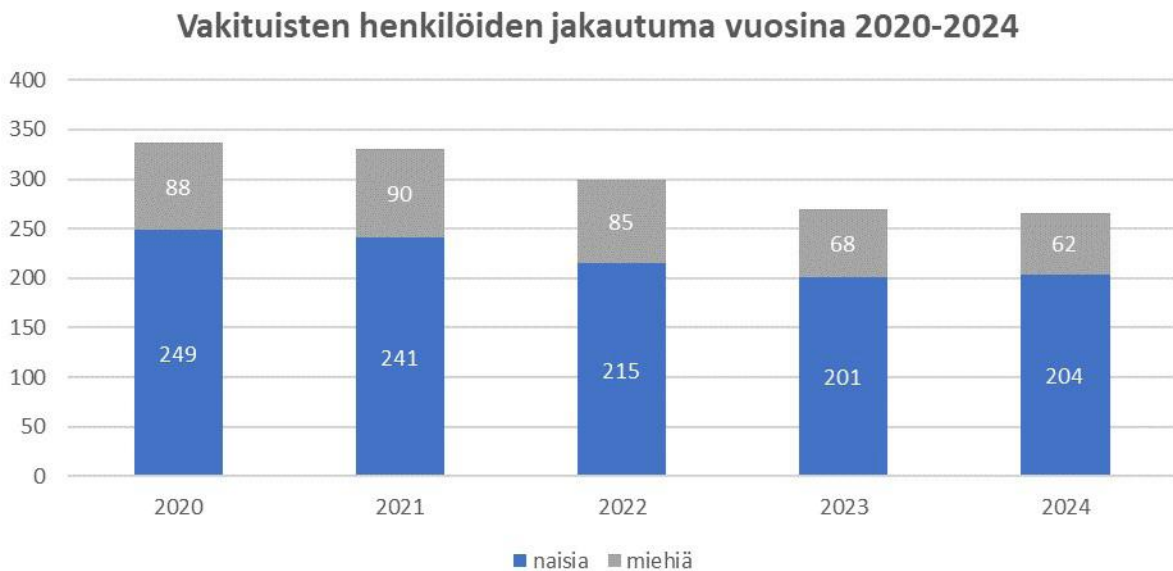
	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakainainen	204	62	266
Määräaikainen	42	14	56
Sijainen	26	3	29
Oppisopimussuhteinen	1	1	2
Kaikki yhteensä	273	80	353

Naisten määrä koko henkilöstöstä on laskenut 58 henkilöllä vuodesta 2020 alkaen. Vastaavasti miesten määrä on vähentynyt 35 henkilöllä verrattuna vuoteen 2020 (kuvio 8).



Kuvio 8: Henkilöstön jakautuminen vuosina 2020 – 2024

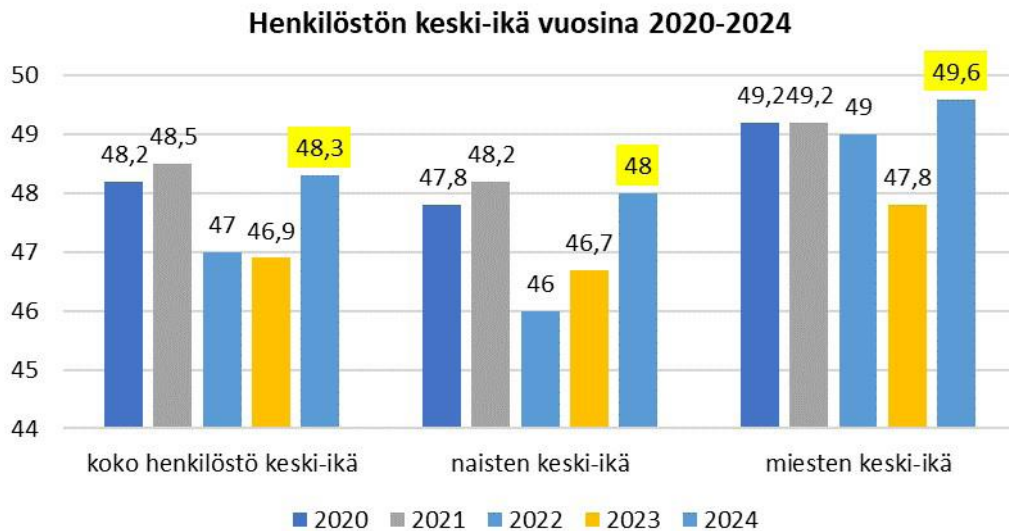
Vakinaisesta henkilöstöstä naisten määrä on laskenut 45 henkilöllä vuodesta 2020 lähtien. Vakinaisten miesten määrä on vähentynyt 26 henkilöllä verrattuna vuoteen 2020. (kuvio 9).



Kuvio 9: Vakinaisten henkilöiden jakautuma vuosina 2020 – 2024

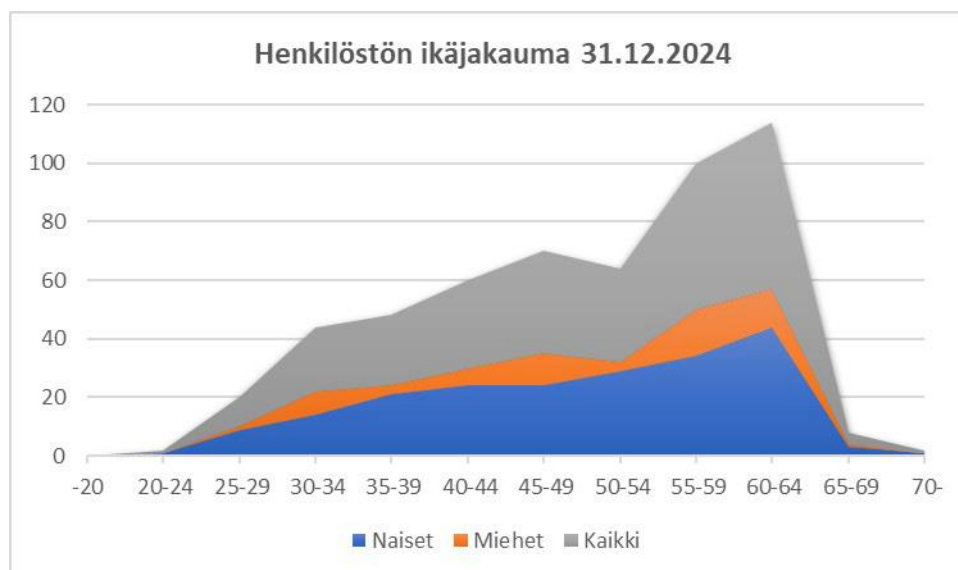
2.6 Ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 48,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,6 ja naisten 48 vuotta (kuvio 10).



Kuvio 10: Koko Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020 - 2024

Tarkastellessa vakinaisen henkilöstön keski-ikää, se oli vuoden 2024 lopussa oli 49,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,4 vuotta ja miesten keski-ikä 50,3 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 54,1 % ja alle 35-vuotiaita 12,4 % (kuvio 11). Vakinaisessa henkilöstössä yli 60-vuotiaiden osuus on 23,3 % (62 henkilöä) kun edellisenä vuonna yli 60-vuotiaiden osuus oli 18,6 %, yhteensä 50 henkilöä. Lähivuosina poistuu paljon henkilöstöä eläköitymisen kautta. Kuntatyönantajien tilaston mukaan kunta alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45-vuotta.



	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-	Ka	Lkm
Naiset	0	1	9	14	21	24	24	29	34	44	3	1	49,4	204
Miehet	0	0	1	8	3	6	1	3	16	13	1	0	50,3	62
Kaikki	0	1	10	22	24	30	35	32	50	57	4	1	49,6	266

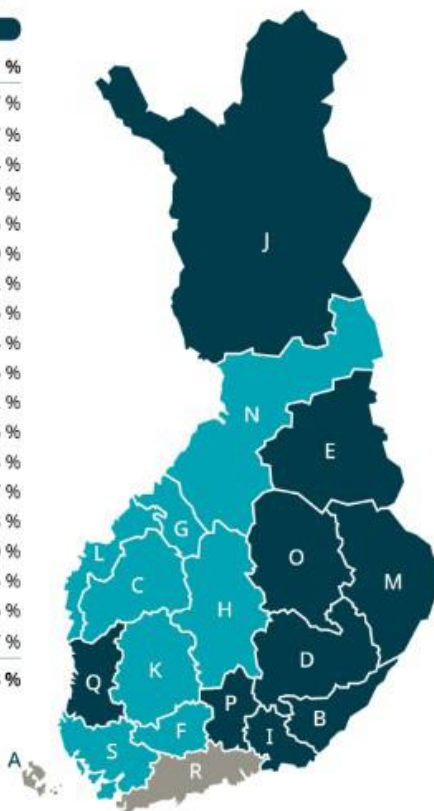
Kuvio 11: Vakinaisen henkilöstön ikäjakautuma 31.12.2024

Kevan tilastotietojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45 vuotta vuonna 2023. 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

	< 30 %	30 % < 35 %	> 35 %
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 %	

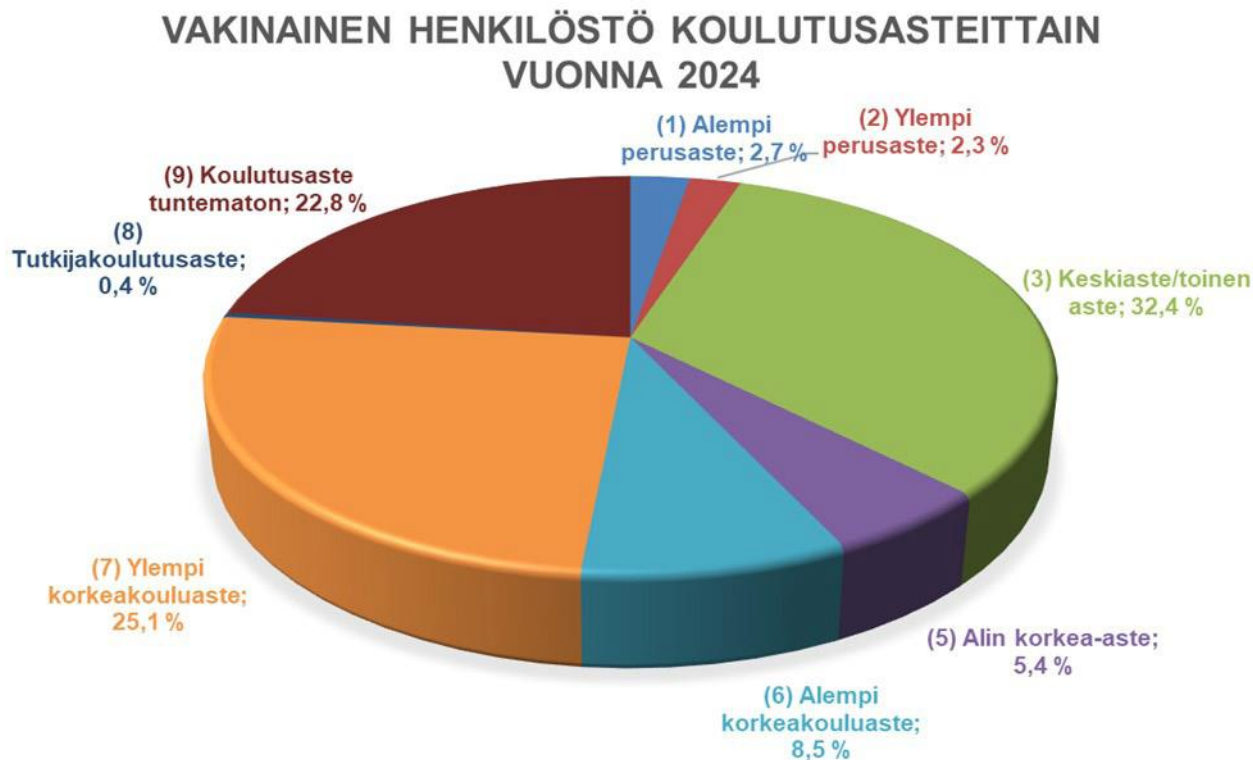


*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

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

2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 32,4 % on suorittanut keskiasteen/toisen asteen tutkinnon. Ylemmän korkeakoulun tutkinnon on suorittanut 25,1 % (kuvio 12).



Kuvio 12: Vakainainen henkilöstö koulutusasteittain vuonna 2024

2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 288 kpl (kuvio 13). Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 194 eri henkilöä. Kirjattujen koulutuspäivien määrä kasvoi edellisestä vuodesta 13,8 %: a.



Kuvio 13: koulutuspäivien määrät vuosina 2020-2024

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 2024 osalta korvausta haettiin 288 koulutuspäivältä. Maksettu koulutuskorvaus on noin 5 749 €.

Etäkoulutukset ovat helpottaneet koulutuksiin osallistumista. Etäkoulutukset mahdollistavat koulutuksen tarjoamisen suuremmalle henkilöstömäärälle. Jonkin verran koulutuspäiviä jää yhä kirjaamatta Populukseen, 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 57 henkilöä vuoden 2024 aikana.



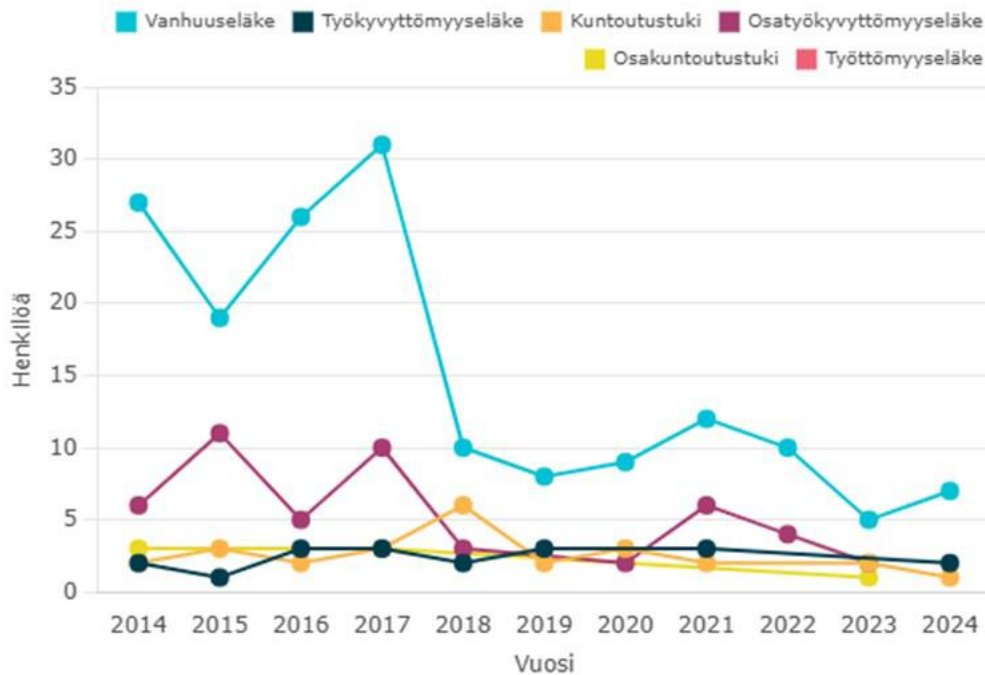
3. HENKILÖSTÖN TILA

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.

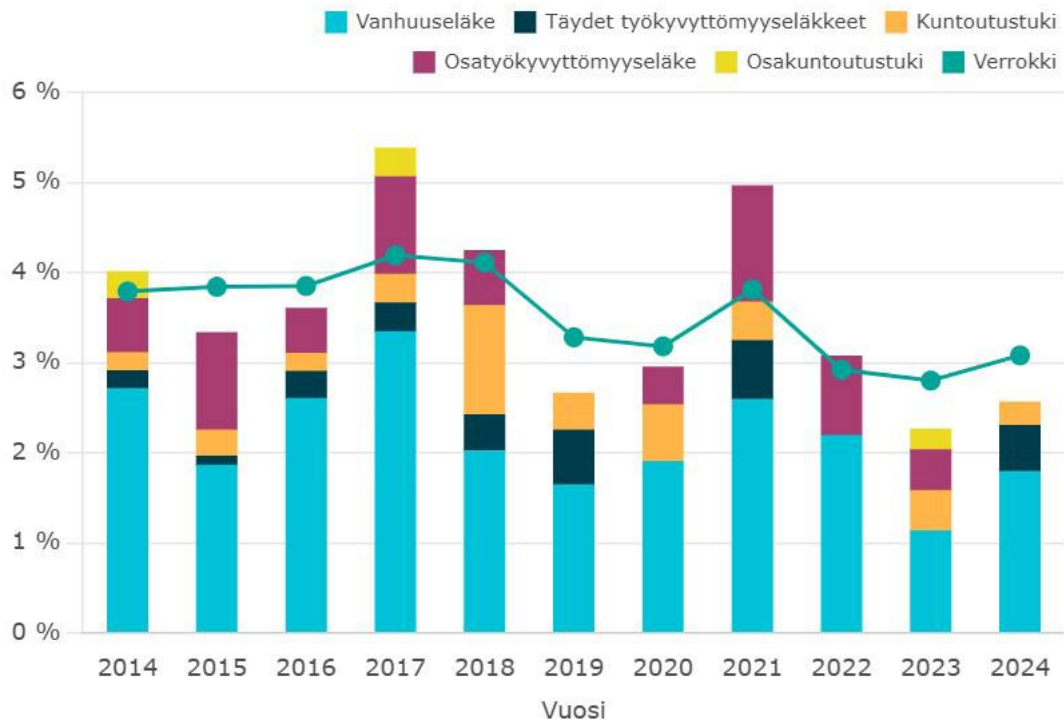
Vuoden 2024 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 10 henkilöä, joista seitsemän henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle ja kaksi työkyvyttömyyseläkkeelle ja yksi kuntoutustuelle (kuvio 14). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,27. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 14: Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä vuosina 2013-2024, 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.

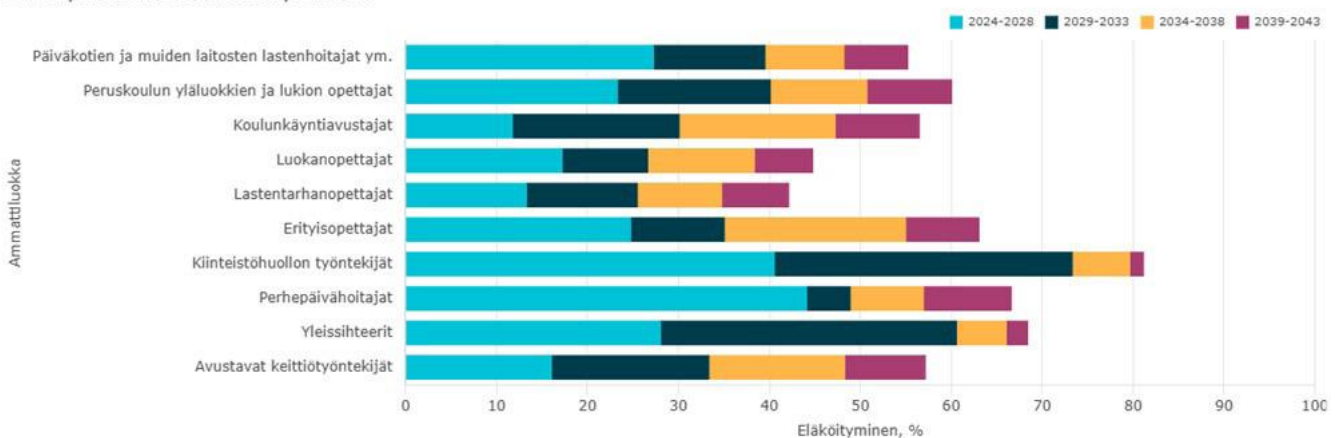
Eläkkeiden alkavuus



Kuvio 15: Eläkkeiden alkavuus (Keva)

Kevan ammattitasoisen eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024-2028 eläköityy esimerkiksi päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajia 13 henkilöä, peruskoulun ja lukion opettajia 11 henkilöä, kiinteistöhuollon työntekijöitä - ja perhepäivähoitajia kahdeksan henkilöä (kuvio 16) sekä erityisopettajia ja perhepäivähoitajia molempia 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.

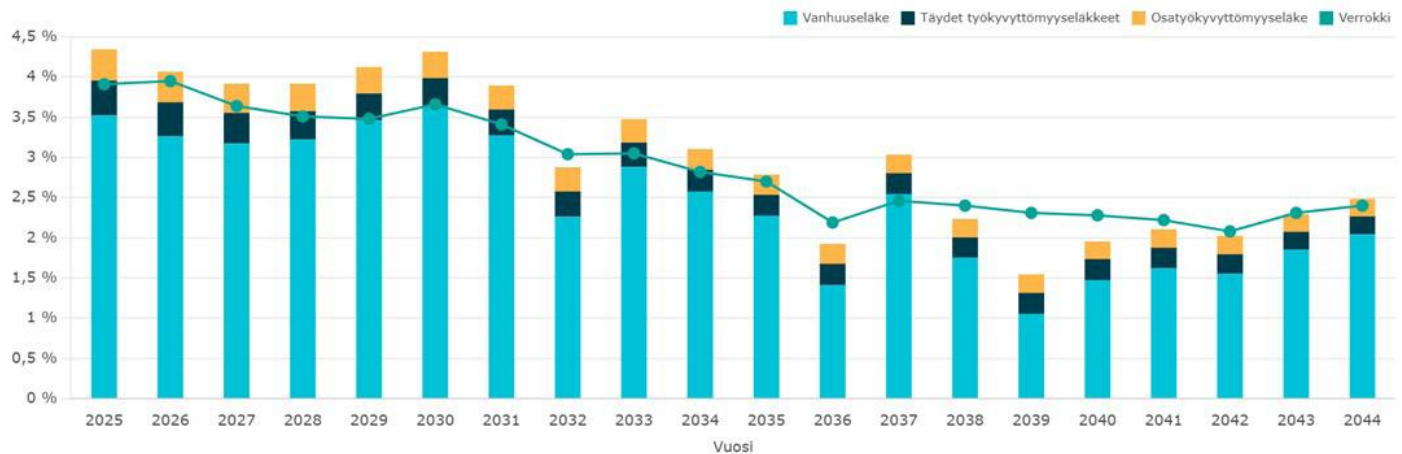
Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuvio 16: Eläköitymisennuste ammattiluokittain vuosina 2024-2028, 2029-2033, 2034-2038 ja 2039-2043, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksens kaupunki

Kevan eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2024 alun organisaatiotilanteeseen. Vuosina 2025 - 2029 eläköitymisennusteen mukaan siirtyy vanhuuseläkkeelle yhteensä 57 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä (kuvio 17).

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 17: Eläköitymisennuste vuoteen 2044 saakka, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksens 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 2024 lopussa töissä oli viisi 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, työnantajakuvan 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 jaksamisen 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 2024 Nurmeksens kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 23 henkilöä (ed. 53 henkilöä). Heistä kahdeksan siirtyi vanhuuseläkkeelle (ed. vuosi 5), 15 henkilöä erosi omasta pyynnöstä (ed. vuosi 25). Vakinaiseen palvelukseen tuli 18 (ed. vuosi 31) henkilöä.

3.3. Sairauspoissaolot

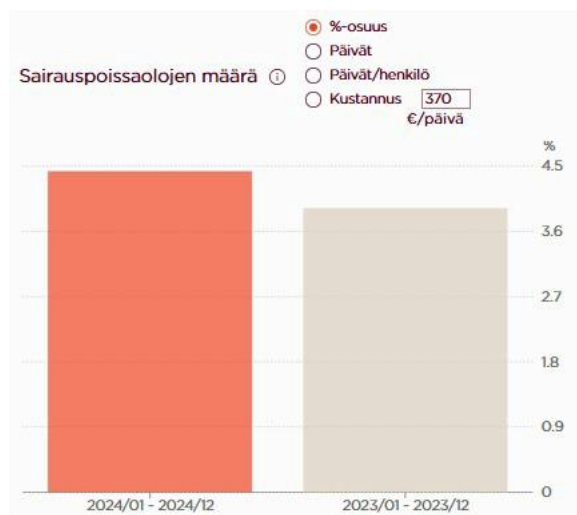
Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli Populus-henkilötietojärjestelmään kirjattu vuonna 2024 yhteensä 5527 kun vuonna 2023 niitä

oli yhteensä 5394 kalenteripäivää (vuonna 2022 yhteensä 7315 kalenteripäivää), työpäiviksi laskettuna 4228 työpäivää (vuonna 2023 yhteensä 4197 päivää, vuonna 2022 yhteensä 5665 työpäivää) (kuvio 18). Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen osuus oli 115 kalenteripäivää (ed. vuonna 171 kalenteripäivää). Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisestä vuodesta.



Kuvio 18: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2024-2022

Pihlajalinnan tilasto mukaan vuonna 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 4,43 % (kuvio 19). Vuonna 2023 vastaava luku oli 3,92 %, eli sairauspoissaoloprosentti on noussut 0,51 prosenttiyksikköä.



Kuvio 19: Sairauspoissaolojen %-osuus vuosina 2024-2023, Pihlajalinna

Työterveyshuolto Pihlajalinnan tilaston mukaan yleisin työterveyshuollossa kirjoitettu sairauspoissaolon syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet (kuvio 20). Toiseksi 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 edellytys, 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. Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat olleet kolmanneksi suurin diagnoosi.



Kuvio 20: Sairauspoissaolosyyt diagnosoitavien Pihlajalinnassa

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 suoravastaanottotoiminta
- 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 2024 oli rekrytoitavana 15 vakinaista (ed. vuonna 31) ja 47 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta- (ed. vuonna 35). Hakijoita 62 palvelussuhteeseen (ed. vuosi 66) oli yhteensä 391 (ed. vuosi 485), joista 69,8 % (ed. vuosi 64,1 %) oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 86,7 % (ed. vuosi 65,4 %) ja miehiä 13,3 % (ed. vuosi 34,6 %). Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta. Nurmelaisten osuus hakijoista kasvoi.

Palvelussuhteeseen valittiin 48 naista (ed. vuonna 45 naista) ja miestä 7 (ed. vuonna 21 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. Työsuojaelu

Vuonna 2024 työsuojelun painopistealueina olivat:

- WPro -järjestelmän jalkauttaminen ja aktiivinen käyttäminen
- Työn riskien ja vaarojen arvioinnin tekeminen koko organisaatiossa (WPro -järjestelmään)
- Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamisen vahvistaminen

Sähköisen WPro -työturvallisuusjärjestelmän jalkauttamista tekivät pääasiassa työsuojeluvaltuutetut työpaikkakäynneillään. Lisäksi työturvallisuusilmoitusten tekemisen tärkeydestä tiedotettiin myös esihenkilöinfoissa. Työsuojaelupäällikkö opasti esihenkilöitä ilmoitusten käsittelyssä. Järjestelmä opittiin käyttämään varsin nopeasti erityisesti vakuutusyhtiöön lähetettävien työtapaturmailmoitusten osalta.

Työn riskien ja vaarojen arviointi aloitettiin heti vuoden alussa kahdella esihenkilölle suunnatulla riskienarviointityöpajalla, joissa käsiteltiin arvioinnin perusteita ja sen tekemistä WPro -järjestelmään entisten paperilomakkeiden sijaan. Kaikissa yksiköissä arviointi vähintäänkin aloitettiin vuoden aikana, iso osa sai myös arvioinnit valmiiksi.

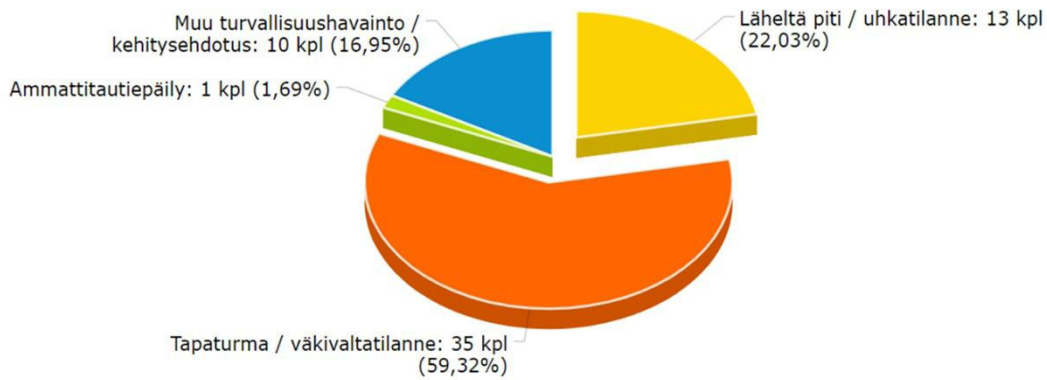
Marraskuusta 2023 kesäkuun alkuun 2024 Hyvinvointivalmennus Hälsä Oy valmensi johtoryhmän jäseniä. Valmennusten aikana keskityttiin erityisesti johtoryhmän itsetuntemuksen ja yhteistyön kehittämiseen. Valmennukseen kuului mm. WPB5-analyysi (WorkPlace Big Five Profile), jonka avulla osallistujat oppivat ymmärtämään toistensa persoonallisuksia ja erilaisia toimintatapoja.

Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista vahvistettiin Kevan tukemalla kehittämisprojektilla, jossa yhteistyökumppanina oli Aarni Työkyky Oy. Projekti käynnistyi maaliskuussa ja päättyi joulukuussa. Projektissa keskityttiin työkykyjohtamisen ja toimialojen välisen yhteistyön kehittämiseen. Työskentelytapoina olivat työpajat, joista kaksi toteutettiin lähipäivinä Nurmeksessa ja neljä Teams – valmennusta. Projektin tuloksena laadittiin työkykyjohtamisen käsikirja esihenkilöiden tueksi sekä toteutettiin toimialojen välisen yhteistyön parantamiseksi useita toimenpiteitä mm. toimialojen väliset säännölliset yhteistyöpalaverit, pidemmän aikavälin tavoitteiden asettaminen toimialoille, viestintätiimin perustaminen jne. Työkykyjohtamista tullaan seuraamaan jatkossa johtoryhmässä ja kaikilla organisaatiotasoilla sekä valtuustossa, joka saa puolen vuoden välein raportin seurantaan varten. Esihenkilöiden kokemus omasta osaamisestaan työkykyjohtamisessa vahvistui projektin seurauksena heille tehtyjen alku- ja loppukyselyn perusteella. Samoin toimialojen välisen yhteistyön koettiin parantuneen.

Itä-Suomen Aluehallintovirasto teki yhden työsuojelutarkastuksen, joka kohdistui varhaiskasvatuksen johdon työturvallisuusvastuiden hoitamiseen erityisesti psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta. Päivitettyjä ja uusia ohjeita julkaistiin kaksi: Epäasiallisen kohtelun hallintaohje sekä Sairauspoissaolot ja terveydenhoitokäynnit.

Työsuojaelun työryhmä kokoontui kuukausittain vuoden aikana. Työsuojaeluvalltuutetut tekivät työpaikkakäyntejä kentälle sekä erikseen että yhdessä varsinkin WPro -järjestelmää esitellessään.

WPro -järjestelmään tehtiin 59 työturvallisuusilmoitusta, jotka alla kuvaajassa ilmoituksen luonteen mukaisessa jakaumassa (kuvio 21). Ilmoitetuista työtapaturmista (35 kpl), 14 vahinkoa (40 %) aiheutti sairaanhoitoa ja ilmoitettiin vakuutusyhtiöön.



Kuvio 21: Työturvallisuusilmoitusten määrä vuonna 2024

Työtapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli viidestä vahingosta yhteensä 115 pv, kestoltaan 3–59 päivää. Sairauspoissaoloja aiheutui eniten kaatumisista.

Hyvinvointipalvelujen toimiala on aktiivinen ilmoitusten tekijä. Ilmoitusmäärät ovat kasvaneet myös ruokapalveluissa ja puhtauspalveluissa. Kaupunkirakennepalvelujen toimialalla on suurin riski vakaville tapaturmille, jonka takia ilmoitusaktiivisuutta pitäisi saada sinne lisää erityisesti läheltä piti -tilanteiden osalta. Tapaturmien tutkintaan tarvitaan lisää panostamista niin työsuojelun kuin esihenkilöiden osalta.

5.2. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kanssa tehtiin aktiivista yhteistyötä. Säännöllisiä ohjausryhmän tapaamisia oli neljä. Tapaamisissa käytiin läpi työkyky- ja sairauspoissaoloraportit sekä työterveyshuollon havainnot ja kehittämiskohteet esim. työkykyjohtamisessa. Koordinoiva työterveyshoitaja vaihtui kaksi kertaa, heti vuoden alusta ja toistamiseen kesällä. Työsuojelupäällikön ja työterveyshoitajan kuukausittaiset tapaamiset toteutuivat kuitenkin vaihdoksista huolimatta. Kesällä aloittanut koordinoiva työterveyshoitaja saatiin lisäresurssina työterveyshuollon vahvuuteen.

Työterveyshuolto teki kaksi työpaikkaselvitystä: Valtimon tuotantokeittiöön ja puhtauspalveluihin. Näiden lisäksi tehtiin suunnattu työpaikkaselvitys Kirkkokadun koululle psykososiaalista kuormitusta koskien. Taustalla oli AVI:n keväällä 2023 tekemän tarkastuksen seurauksena saatu toimintaohje ja useat ilmoitukset koululta.

Työterveysneuvotteluja pidettiin 18 kpl. Esihenkilöille järjestettiin luento muutostilanteista työpaikalla ja niissä toimimisesta työterveyspsykologin toimesta syksyllä 2024.

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

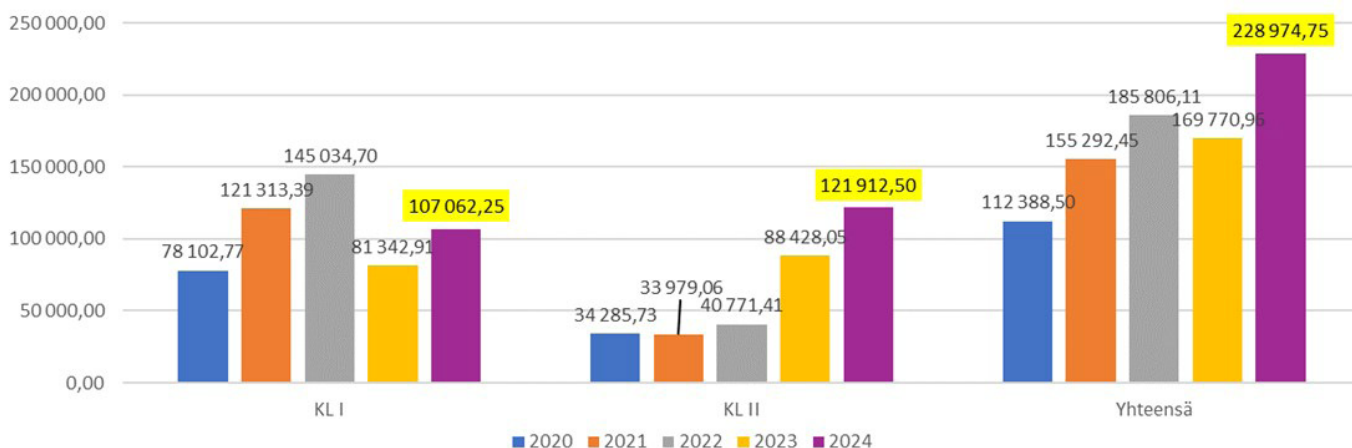
Nurmeksen kaupunki järjestää sekä ennalta ehkäiseviä eli Kelan korvausluokka I:n että työterveyspainotteisia sairaanhoitopalveluja eli Kelan korvausluokka II:n mukaisia työterveyspalveluja. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset,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

Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon korvattavat kustannukset vuonna 2024 olivat seuraavat:

KL I	107 062,25 € (46,8 %)
KL II	121 912,50 € (53,2 %)
Yht.	228 974,75 €

Kun tarkastellaan Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia vuosina 2020–2024 havaitaan, että vuonna 2024 työterveyshuollon kustannukset ovat olleet suurimmat (kuvio 22). Vuosina 2020–2022 luvuista on poistettu Pielisen Karjalan lomituspäalvelujen työterveyshuollon 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.

Nurmeksen kaupungin työterveyshuollon kustannukset KL I ja KL II ja yhteensä vuosina 2020–2024



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. Työyksikköjen virkistys- ja liikuntailtapäivien eri toimialueet järjestivät keväällä ja syksyllä. Kaikille esihenkilöille yhteinen tyhy -päivä järjestettiin syksyllä. Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas.



Kuvat: Esihenkilöiden tyhy-päivästä

5.4 Palkitseminen

Nurmeksien kaupunki huomioi työntekijöitä ja viranhaltijoita merkkipäivänä tai eläkkeelle jäämisen yhteydessä. Henkilöstöä huomioidaan 30 ja 40 vuoden kunnan omassa palveluksessa olevia hakemalla Kuntaliiton ansiomerkit. Lisäksi työurapalkitseminen tapahtuu tasakymmenten palkittamisena. 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 täyttyessä. Pitkä palvelus Nurmeksien kaupungin palveluksessa palkitaan vapaapäivällä; yksi palkallinen vapaapäivä kolmenkymmenen työvuoden täyttyessä ja kaksi palkallista vapaapäivää neljäkymmenen työvuoden täyttyessä.



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 2024. Neljättä kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

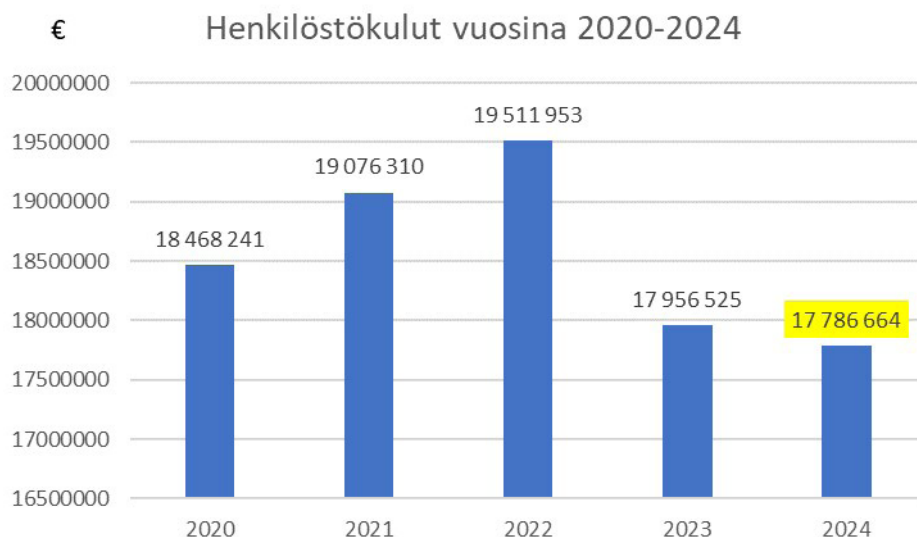
Henkilöstökysely on toteutettu vuonna 2024. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää työssä innostumista ja työhyvinvoinnin tasoa. Työssä innostumisella tarkoitetaan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän työtyytyväisyyttä, jaksamista, vapaa-ajan ja työn vastapainoa sekä omien voimavarojen riittävyyttä työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa 10.1.- 21.1.2024. Kysely toteutettiin Pihlajalinnan toimesta ja se on lähetetty koko henkilöstölle sähköpostilla. Kyselyyn saatiin yhteensä 137 (ed. vuonna 164) ja kokonaisvastausprosentti oli 32,5 (ed. vuonna 43,7 %).

Työhyvinvointikysely on esitelty johtoryhmässä ja esihenkilöinfossa 26.2.2024, 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 (kuvio 23).



Kuvio 23: Henkilöstökulut yhteensä vuosina 2024-2020

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 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 karttuneisiin eläkkeisiin.

Keva tuottaa lopulliset eläkemaksutiedot siten, että lopulliset tilastot valmistuvat seuraavan vuoden syksyllä. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Kuel-palkkasumma vuonna 2024 on 12.615.525,61 € (ed. vuonna 12.764.718,33 euroa). Palkkaperusteinen maksuosuus on 2.101.805,68 € (ed. vuonna 2.124.718,69 euroa). Eläkemenoperusteisen maksun määrä on 1.663.070,48 € (ed. vuonna 1.592.503,35 euroa) ja vaelmaksut ovat 274.609,06 € (ed. vuonna 262.307,37 euroa).

6.1.3 Sopimuskorotukset vuonna 2024

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 2024 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 1. Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.6. alkaen ja kertaerät maksettiin kesäkuun lopussa.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES****
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %	
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)*****		0,32 %			

Taulukko 1. Kunta-alan sopimuskorotukset 2024, lähde: Kunta-alan sopimuskorotukset 2024–2025 | 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.

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 204 (76,7 %) ja miehiä 62 (23,3 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 273 (77,3 %) ja miehiä 80 (22,7 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta koko henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 48,8 % henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 8,5 %. KVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero on 1 137,66 euroa (30,26 %).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 27,3 % henkilöstöstä. Miehiä OVTES:n piiriin kuuluvista on 24,1 %. OVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero 154,39 euroa (4,6 %).

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 440,27 euroa ja OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 257,19 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 toimii samalla myös työsuojelutoimikuntana. Se kokoontuu kuukausittain lukuun ottamatta kesä- ja heinäkuuta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat kolme henkilöstön edustajaa. Työsuojelutoimikunnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä kaksi työsuojeluvaltuutettua. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Työsuojeluasioita käsitellään jokaisessa yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta voivat tarvittaessa kuulla asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

Vuonna 2024 yhteistyötoimikunta piti seitsemän kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 28 asiakohtaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuoltopalveluja, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa vuodelle 2025, työhyvinvointikyselyraporttia ja Nurmeksen kaupungin yhteistoiminnan toimintaohjeen päivittämistä, sairauspoissaolot ja terveydenhoitokäynnit- ohjetta, epäasiallisen kohtelun hallintaohjetta, henkilöstöohjelman päivittämistä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä koulutus- sopimus varhaiskasvatuksen tutkintoon johtavasta koulutuksesta.

Pääluottamusmiehiä on neljä. Pääluottamusmiehet osallistuivat aktiivisesti yhteistoimintaan ja heidän kanssaan on käyty yksittäisiä asiakokonaisuuksia liittyviä neuvotteluita. Keväällä 2024 pääluottamusmiesten kanssa käytiin yhteistoimintamenettelyn neuvottelut. Lisäksi he ovat olleet mukana palkkausjärjestelmiä koskevassa kehittämis- ja vaativuuden arviointityössä. Lisäksi syksyn aikana kaupungin johtoryhmään on osallistunut työntekijöiden edustaja, kun johtoryhmässä on käsitelty henkilöstöä koskevia asioita.



8. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2024 on luettavissa Nurmeksen 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.



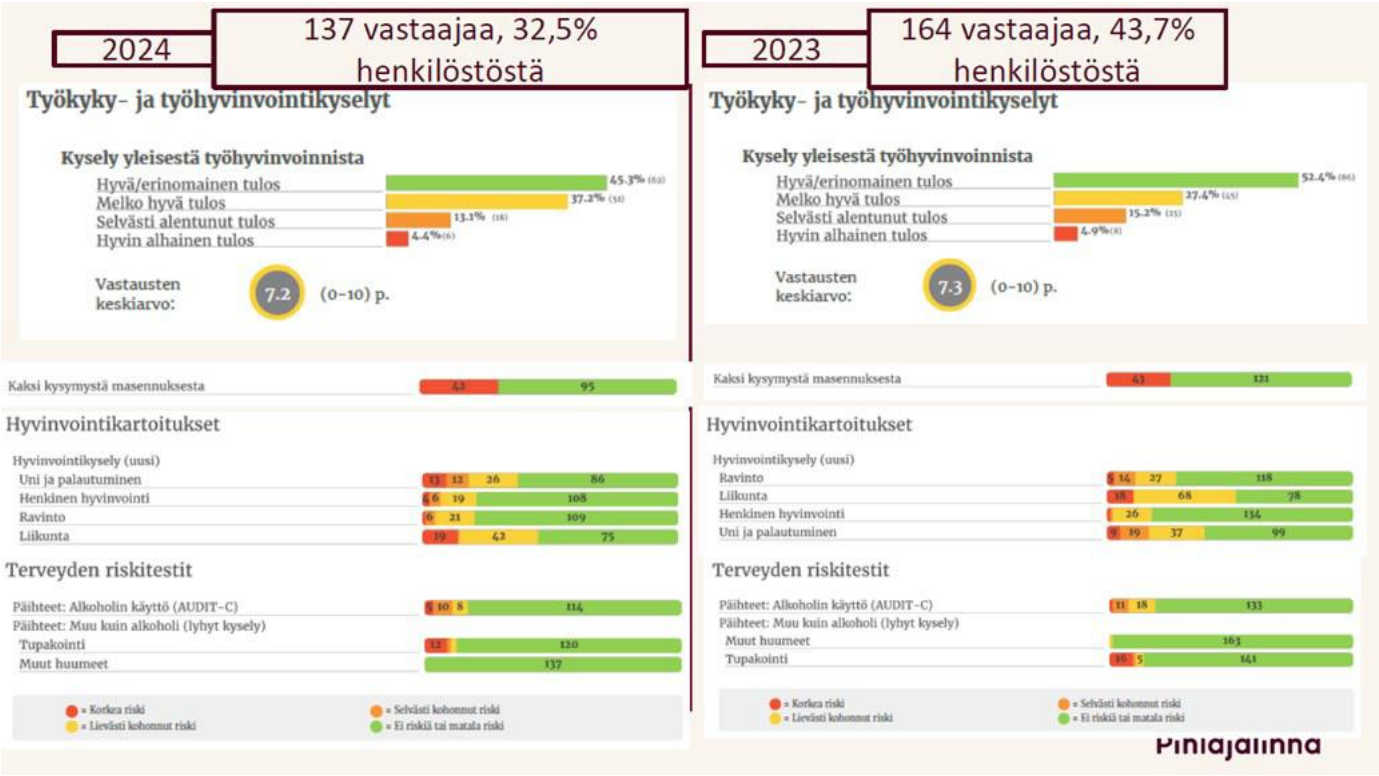
Liite 1. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI VUONNA 2024

VUOSI 2024										
HAETTAVANA OLLEET VIRAT / TYÖSOPIMUSSUHTEET										
Virka/työsopimussuhde		Toimiala 1=hyvinvointip. 2. elinvoimap.	Vakituinen	määräaj kainen	Haki joita yhte ensä	Hakij oista mieh iä	Pät eviä haki joita	Hakijoi ta muualt a kuin Nurme ksesta	Valitun kotipaikkak unta	Valit un suku puoli n=1 m=0
	Hakuaika									

Tapahtumakoordinaattori 15.12.2024 saakka	11.- 31.1.2024	1		1	17					
Henkilöstö- ja maahanmuuttokoordinaattori	3.-17.1.2024	2	1		12	2		10	Nurmes	1
Korkeakouluharjoittelija	3.1.- 31.1.2024	2		1	23	11		23	Jyväskylä	0
Erityisluokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Porokylän koulu	27.3.- 18.4.2024	1	1		5	0	0	1	Juuka	1
Henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja ajalle 7.8.2024-31.5.2025, Porokylän koulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	9	0	3	1	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaajan sijaisuus ajalle 6.8.-20.12.2024, Porokylän koulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	7	0	2	1	Nurmes	1
Erityisluokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1	1		6	0	1	1	Karigasniemi	1
Matematiikan ja fysiikan lehtori 5.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1			2	0	0	2	Joensuu	1
Matematiikan ja fysiikan lehtori 5.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu, uusi haku	8.-29.5.2024	1	1		2	1	1	2	Sotkamo	1
Luokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1	1		9	1	5	5	Nurmes	1
Ruotsin kielen päätoiminen tuntiopettaja 1.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	5	1	2	4	Ponte Vedra, Florida	1
Englannin ja ruotsin kielen lehtorin virka 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	5	3	0	4	Nurmes	0
Erityisluokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	5	0	0	0	Nurmes	1
Luokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1	1		10	1	6	6	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 5.8.2024-31.5.2025, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	7	1	3	1	Nurmes	0
Erityisluokanopettaja ajalle 6.8.2024-31.5.2025, Kirkkokadun yhtenäiskoulu (7-9 lk)	27.3.- 18.4.2024	1		1	6	0	0	0	Nurmes	1
Luokanopettaja ajalle 6.8.2024-31.5.2025, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1		1	10	1	4	6	Joensuu	1
Erityisluokanopettajan viransijaisuus ajalle 6.8.2024-4.5.2025, Kirkkokadun yhtenäiskoulu (7-9 lk)	27.3.- 18.4.2024	1		1	7	0	0	0	Nurmes	1
Suomen kielen ja kirjallisuuden lehtori 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	27.3.- 18.4.2024	1	1		3	0	2	2	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 1.8.2024 alkaen, Hannilan päiväkot	27.3.- 18.4.2024	1		1	1	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2024 alkaen, Hannilan päiväkot	27.3.- 18.4.2024	1		1	7	0	0	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja (4 kpl) 1.8.2024 alkaen, Pikku-Kaarlen päiväkot	27.3.- 18.4.2024	1	1	3	13	0	1	1	Joensuu/Nurmes	1

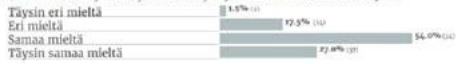
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2024 alkaen, Niksulan päiväkot	27.3.-18.4.2024	1		1	3	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja (3 kpl) ajalle 1.8.2024-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	27.3.-18.4.2024	1		3	12	0	0	2	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Rekulan päiväkot	27.3.-18.4.2024	1			2	0	0	0	Nurmes	1
Kotitalousopettajan vuorotteluvapaan sijaisuus ajalle 29.7.-20.12.2024, Kirkkokadun yhtenäiskoulu, hakuuakaa jatkettu	15.4.-6.5.2024 21.5.-5.6.2024	1		1	4	0	0	0	Kuopio	1
Päätoiminen tuntiopettaja (A2-kieli) 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	22.4.-6.5.2024	1	1		3	0	1	3	Juuka	1
Päätoiminen tuntiopettaja (erityisopetus ja ortodoksinen uskonto) 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	22.4.-6.5.2024	1	1		3	1	1	1	Nurmes	1
Hanketyöntekijä, Kuohattijoen kunnostushankkeeseen	12.-22.4.2024	2		1	4	3	3	3	Nurmes	0
Perusopetuksen ja lukion yhteinen musiikin lehtori 1.8.2024 alkaen	8.-29.5.2024	1			2	1	1	2	Savonlinna	1
Perusopetuksen ja lukion yhteinen musiikin lehtori 1.8.2024 alkaen, uusi haku	25.6.-9.7.2024	1		1	2	1	0	1	Nurmes	1
Erityisluokanopettaja määräaikaiseen virkaan (tasa-arvohanke) ajalle 6.8.2024-31.5.2025, Porokylän koulu	21.5.-5.6.2024	1		1	3	0	0	0	Nurmes	1
Erityisluokanopettaja määräaikaiseen virkaan ajalle 6.8.2024-31.5.2025, Valtimon yhtenäiskoulu	21.5.-5.6.2024	1		1	4	0	0	0	Nurmes	1
Päiväkotiapulaisen sijaisuus (2 kpl) ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Pikku-Kaarlen päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	9	2	4	1	Nurmes	1/0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Hannilan päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	9	0	4	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus (4 kpl) ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Pikku-Kaarlen päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		4	22	1	9	2	Nurmes	1
Perhepäivähoidon varahenkilön sijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025	27.5.-11.6.2024	1		1	7	0	4	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Hannilan päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	2	0	0	0	Nurmes	1
Päiväkotiapulainen määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 1.8.2024-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	9	0	4	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan määräaikainen virka ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Hannilan päiväkot, uusi haku	27.5.-11.6.2024 19.6.-3.7.2024	1		1	4	0	1	2	Joensuu	1
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Rekulan päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	2	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (2 kpl) määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 1.8.2024-31.7.2026, Nurmesjärven päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		2	18	0	11	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Niksulan päiväkot	27.5.-11.6.2024	1		1	8	0	3	0	Nurmes	1
Liikunnan ja terveystiedon päätoiminen tuntiopettaja 1.8.2024 alkaen, Valtimon yhtenäiskoulu	7.6.-24.6.2024	1		1	6	2	0	3	Nurmes	1
Luokanopettaja ajalle 6.8.2024-31.5.2025, Valtimon yhtenäiskoulu	7.6.-24.6.2024	1		1	5	1	0	2	Nurmes	1
Tekstiilityön lehtori 1.8.2024 alkaen, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	7.6.-24.6.2024	1	1		5	0	2	3	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaajan sijaisuus ajalle 21.8.2024-31.5.2025, Porokylän koulu	28.6.-21.7.2024	1		1	15	1	3	1	Nurmes	1

Luokanopettaja 1.8.2024 alkaen, Porokylän koulu	28.6.- 21.7.2024	1	1		6	2	3	6	Oulu	0
Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuus ajalle 1.8.2024-31.7.2025, Rekulan päiväkot	3.-21.7.2024	1		1	2	0	0	0	Nurmes	1
Laaja-alainen erityisopettaja 5.8.2024 alkaen, Porokylän koulu	3.-21.7.2024	1	1		5	1	2	3	Nurmes	1
Biologian ja maantiedon lehtorin viransijaisuus ajalle 1.8.2024-31.12.2025, Kirkkokadun yhtenäiskoulu	5.- 28.7.2024	1		1	6	2	5	5	Kontiolahti	1
Koulunuorisotyöntekijä ajalle 1.10.2024-31.12.2025, Yhteen hiileen -hanke	14.- 28.8.2024	1		1	6	0	4	2	Nurmes	1
Luokanopettaja 7.10.2024 alkaen, Porokylän koulu	17.9.- 1.10.2024	1	1		5	2	1	1	Nurmes	1
Ruotsin ja englannin kielen lehtorin viransijaisuus ajalle 7.1.-31.5.2025, Nurmeksien lukio, hakuaikaa jatkettu	22.10.- 15.11.2024 21.11.- 5.12.2024	1		1						
Kirjastoautonkuljettaja ajalle 9.1.-28.2.2025	9.12.- 30.12.2024	1		1	2	2	0	0	Nurmes	0
Henkilöstö- ja taloussihteeri	19.12.2024 -12.1.2025	1	1		25	8	22	16	Nurmes	1
Toteutuma			15	47	391	52	118	131		



2024

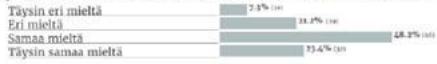
Ihmisten välinen yhteistyö toimii työryhmässäni mielestäni hyvin



Työni on selkeästi organisoitu



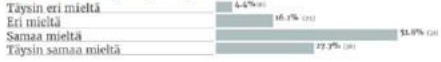
Työpaikallani kaikkia kohtellaan tasa-arvoisesti henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta



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



Työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri



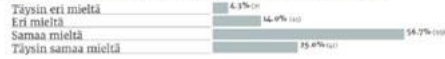
Saan riittävästi tukea lähimmäiltä esimieheltäni



- Yhteistyö hyvää 81%
- Työn selkeä organisointi 70,8%
- Tasa-arvon kokeminen 71,6%
- Ei koe häirintää 95,6%
- Kokee, että työyhteisössä hyvä ilmapiiri 79,5%
- Riittävä esihenkilön tuki 75,2%

2023

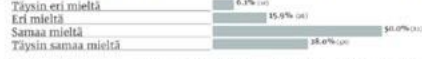
Ihmisten välinen yhteistyö toimii työryhmässäni mielestäni hyvin



Työni on selkeästi organisoitu



Työpaikallani kaikkia kohtellaan 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%

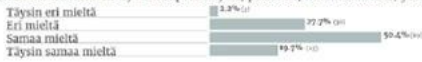
Pihlajalinna

2024

Olen useimmiten tyytyväinen elämääni



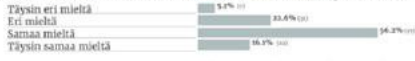
Minulla on mielestäni hyvä tasapaino työn, perheen, harrastuksieni, ystävien ja itseni kanssa



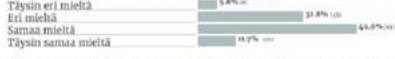
Viimeisimmän 2 kk aikana olen usein ollut innostunut työstäni ja tuntenut työniloa



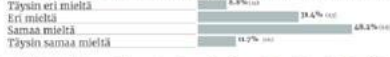
Viimeisimmän 2 kk aikana olen useimmiten tuntenut itseni hyvinvoivaksi



Palaudun hyvin työn aiheuttamasta henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta työpäivän jälkeen



Nukun mielestäni hyvin, ja tunnen herättyäni itseni useimmiten hyvin levänneeksi



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



Elämän tyytyväisyys 89,8 %
 Elämän tasapaino 70,1 %
 Työniloa ja imua 71,5 %
 Tunne hyvinvoinnista 72,3 %

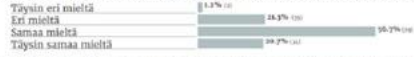
Palautuu työstä 61,3 %
 Nukkuu hyvin 59,9 %
 Stressiä työstä 13,9 %

2023

Olen useimmiten tyytyväinen elämääni



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



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



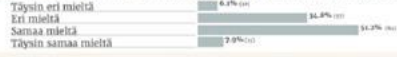
Viimeisimmän 2 kk aikana olen useimmiten tuntenut itseni hyvinvoivaksi



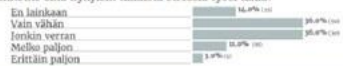
Palaudun hyvin työn aiheuttamasta henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta työpäivän jälkeen



Nukun mielestäni hyvin, ja tunnen herättyäni itseni useimmiten hyvin levänneeksi



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



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 %
 Stressiä työstä 14 %

Pihlajalinna

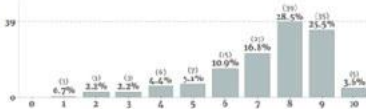
OMA KOKEMUS TYÖKYVYSTÄ

2024

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

Vastausten keskiarvo: 7.3

Vastausten jakauma:



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



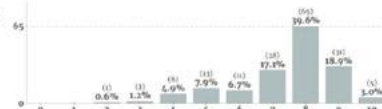
26,3 % ei ole varma työskentelystä kahden vuoden kuluttua

2023

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

Vastausten keskiarvo: 7.4

Vastausten jakauma:



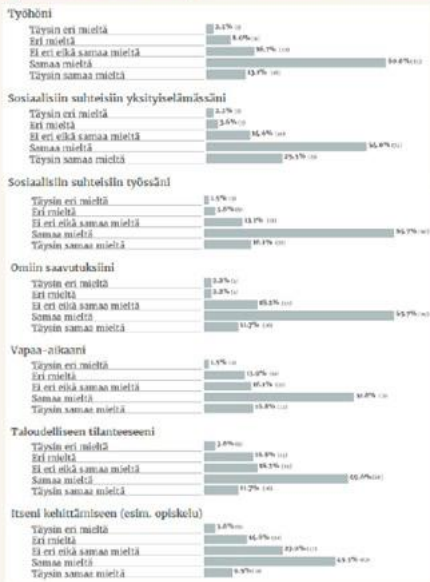
Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?



Pihlajalinna

2024

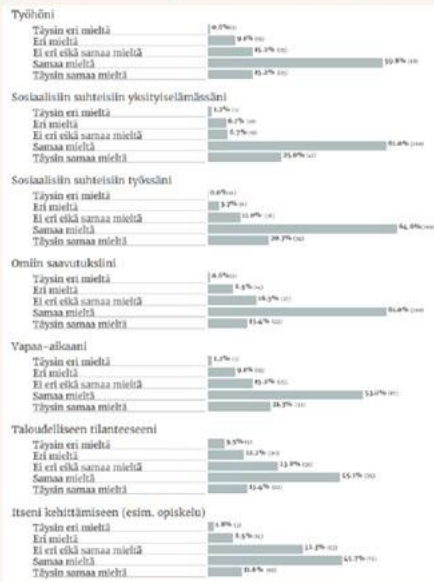
Olen useimmiten tyytyväinen elämäni eri osa-alueisiin:



8

2023

Olen useimmiten tyytyväinen elämäni eri osa-alueisiin:

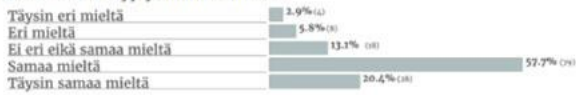


- Työhön tyytyväisiä 75%
- Sosiaaliset suhteet yksityiselämässä: 86%
- Sosiaaliset suhteet työssä: 85,3%
- Saavutukset: 74,4%
- Vapaa-aika: 74,3%
- Taloudellinen tilanne: 58,5%
- Itseni kehittäminen: 57,3%

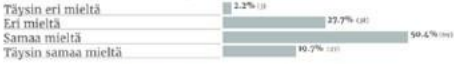
Pihlajalinna

2024

Olen useimmiten tyytyväinen elämääni.



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



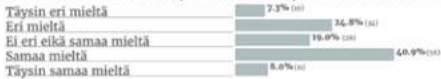
Viimeisimmän 2 kk aikana olen usein ollut innostunut työstäni ja tuntenut työniloa



Viimeisimmän 2 kk aikana olen useimmiten tuntenut itseni hyvinvoivaksi



Nukun mielestäni riittävästi, ja tunnen herättyäni itseni useimmiten hyvin levänneeksi



Palautun vapaa-aikana hyvin työn rasituksista



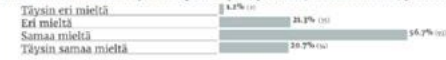
9

2023

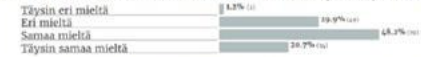
Olen useimmiten tyytyväinen elämääni



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



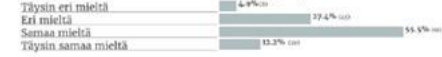
Viimeisimmän 2 kk aikana olen usein ollut innostunut työstäni ja tuntenut työniloa



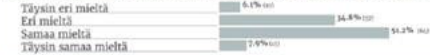
Viimeisimmän 2 kk aikana olen useimmiten tuntenut itseni hyvinvoivaksi



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%

Pihlajalinna

MOTIVAATIO JA TARVE ELÄMÄN MUUTOKSILLE

Muutostarve ka	2024	2023
Henkinen hyvinvointi	5.9	5.5
Uni	6.3	6.1
Stressi ja palautuminen	5.9	5.7
Ravinto ja painonhallinta	6.1	6.5
Fyysinen kunto ja liikunta	6.7	6.8
Ajanhallinta	5.0	4.9
Tupakoinnin lopettaminen	5.2	4.6

Muutostarve ka	2024	2023
Alkoholin käytön vähentäminen	3.2	3.1
Tule- terveys	6.5	6.5

10

Pihlajalinna