

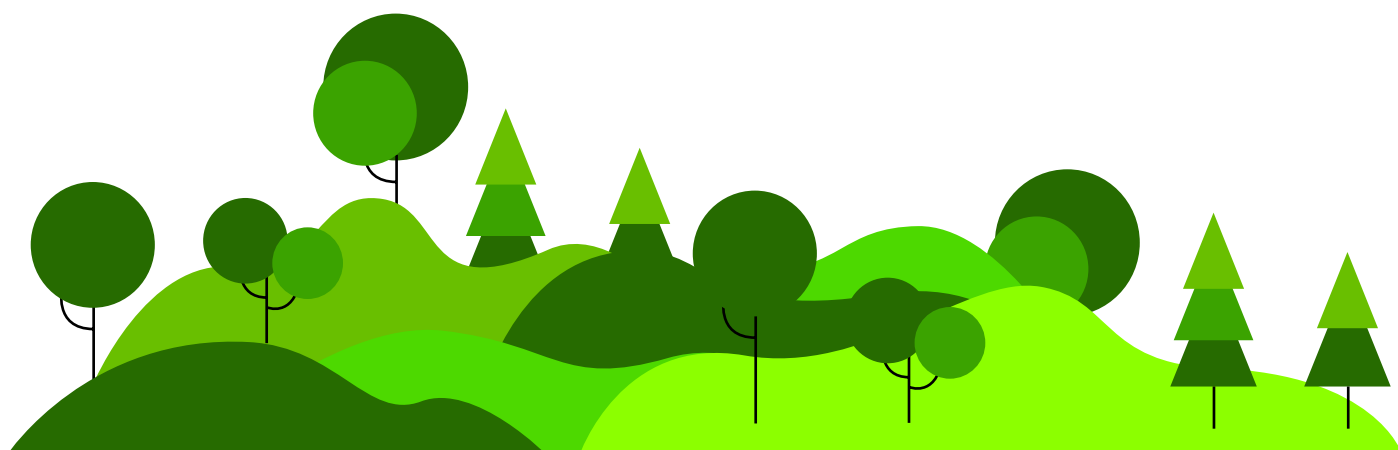
NURMES

NURMES

Askeleen
edellä

NURMEKSEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

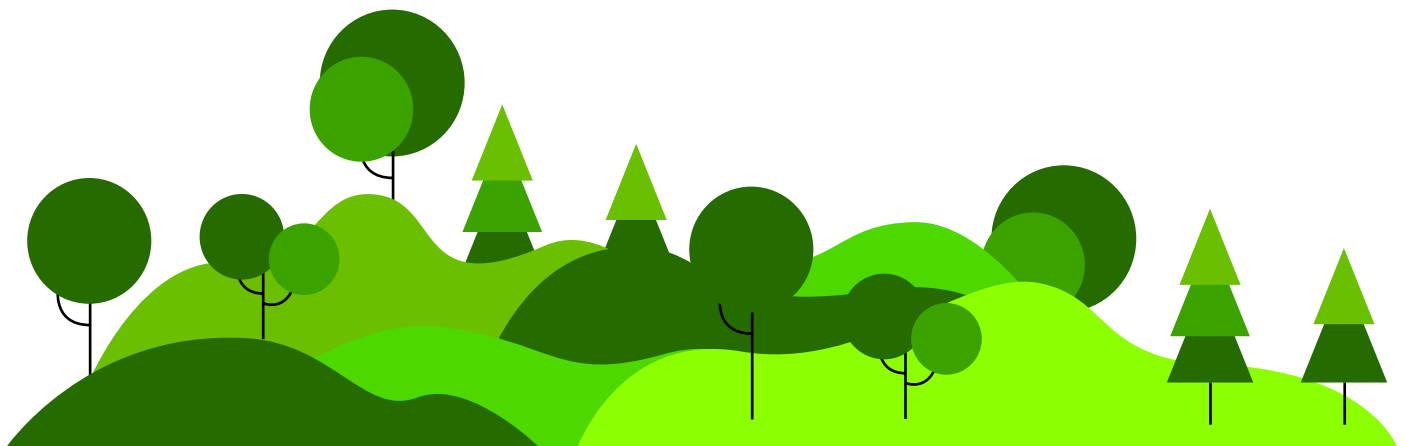




SISÄLTÖ

1 ON KIITOKSEN AIKA	4
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
Henkilöstön jakautuminen toimialoittain	6
2.2 Osa-aikaisuus	7
2.3 Henkilötyövuosien määrä	8
2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö	9
2.5 Sukupuolijakauma	10
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 TYÖTERVEYDENHUOLTO	17
5.1 Työsuojaus	17
5.2 Työterveyshuolto	17
5.3 Tyhy-toiminta	18
HENKILÖSTOSTRATEGIA	19
6 HENKILÖSTÖMENOT	20
6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	20
6.2 KuEL-Palkkasumma sekä palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut	20
6.3 Palkkakartoitus	21
7 YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	22
8 HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	24

Liitteet



1 ON KIITOKSEN AIKA

Vuoden 2022 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.

Vuonna 2022 koronapandemia jatkui ja helmikuussa alkoi Ukrainan sota. Tilanne maailmalla toi uusia huolenaiheita ja siitä seuranneet muutokset maailman tilanteessa heijastelivat myös meihin. Haastavista ajoista huolimatta henkilöstö on jaksanut uurastaa yhteisten tavoitteiden eteen.

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.

Työnantajakuva on asennetta, työpaikan tunnelmaa, työkaverin arvostamista ja positiivista kohtaamista, mutta kaiken kivijalkana on oltava osaava ja tasapuolinen johtaminen. Myös se, että jokainen työntekijä tuntee tulleen kuulluksi.

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkutellaan 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.

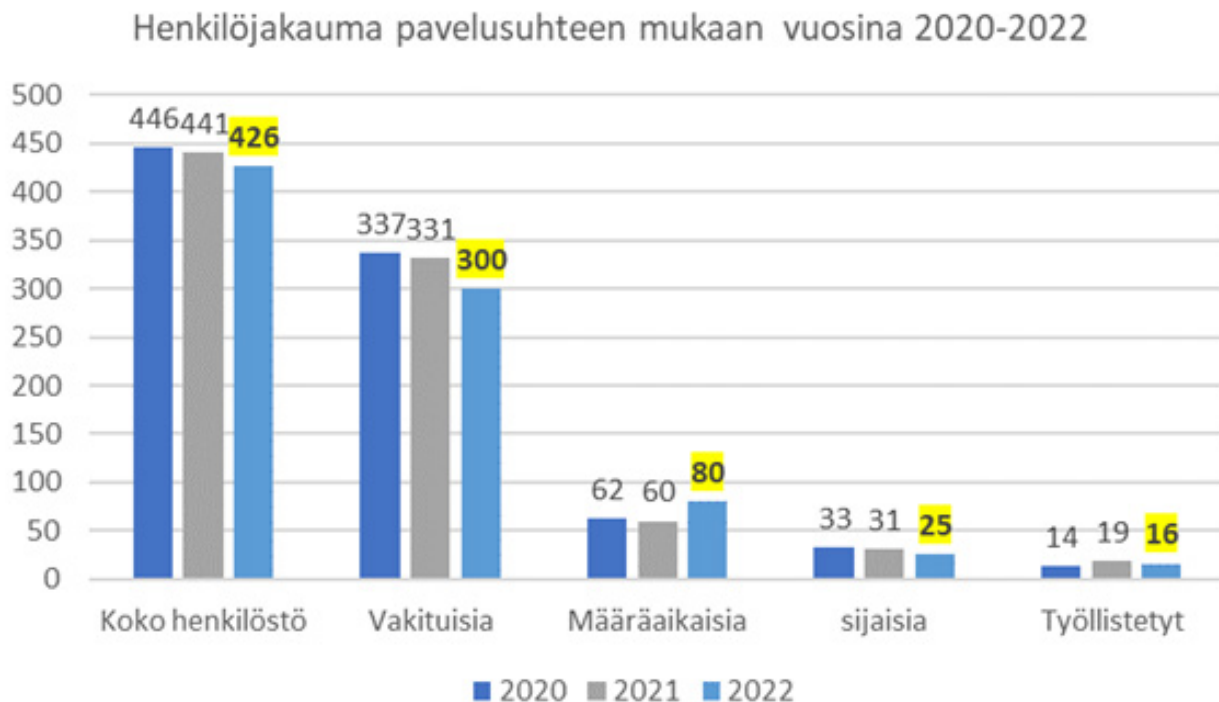
Nurmeksen kaupungin henkilöstö on kaupungin palveluiden tärkein voimavara. Lämmin kiitos jokaiselle Nurmeksen kaupungin työntekijälle kuluneesta vuodesta.

Leena Timonen
Hallintojohtaja

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

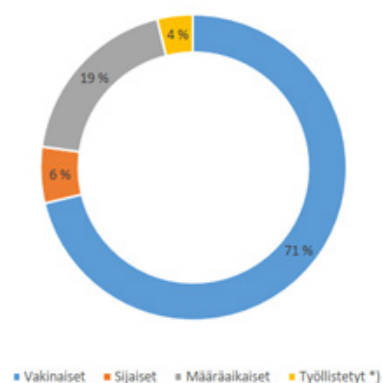
Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2022 lopussa oli 426 (2021, 441). Henkilöstöstä vakinaisia oli 300 (331, 2021), työllistettyjä 16 (19, 2021), sijaisia 25 (31, 2021), määräaikaista 80 (60, 2021) (kuvio 1). Lisäksi oppisopimussuhteisia oli 5.



Kuvio 1: Henkilöjakauma palvelusuhteen mukaan vuosina 2020 - 2022

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 71 % (ed. vuosi 75 %) (kuvio 2). Edelliseen vuoteen verrattuna kaupungin henkilöstön määrä pieneni 15 henkilöllä. Vakinaisten palvelussuhteet pienenivät 31:llä ja määräaikaisten määrä kasvoi 20 henkilöllä (taulukko1).

Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen mukaan 31.12.2022



Kuvio 2: Henkilöstön jakautuminen palvelusuhteen mukaan 31.12.2022

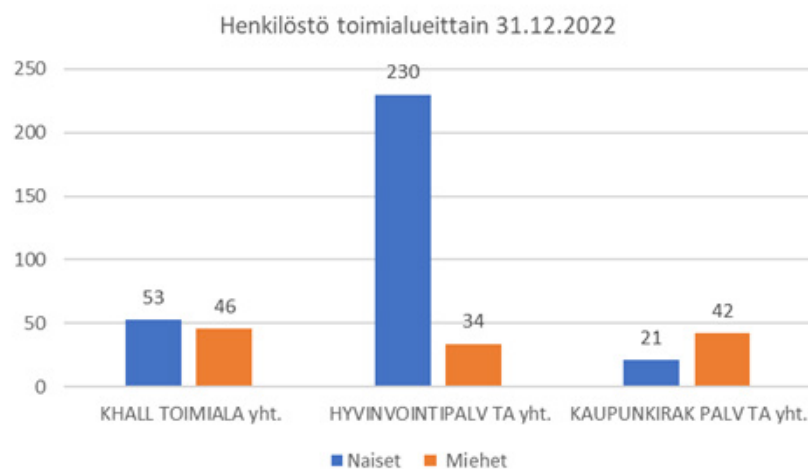
Taulukko 1: Henkilöstöjakauma palvelusuhteen aikana vuosina 2021-2022

<i>Henkilöstöjakauma palvelussuhteen mukaan</i>			
	TP 2022	TP2021	Muutos
Palvelussuhde			
Vakinaiset	300	331	-31
Sijaiset	25	31	-6
Määräaikaiset	80	60	+20
Työllistetyt *)	21	19	+2
Yhteensä	426	441	-15
*) sis. Oppisopimussuhteiset	5	5	0

Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (28 kpl).

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

Nurmeksien kaupungin koko henkilöstöstä eniten henkilöstöä oli hyvinvointipalvelujen toimialueella yhteensä 264 henkilöä (62 %) (kuvio 3). Koko henkilöstöstä lasketuna hyvinvointipalvelun toimialueella oli naisia 54 %, kaupunginhallituksen toimialueella naisia oli 12,4 % ja kaupunkirakennepalvelujen toimialueella naisia 4,9 %.



Kuvio 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2022

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 60 henkilöä (ed. vuosi 64 henkilöä) (kuvio 4). 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 2022 lopussa oli kolme henkilöä (ed. vuosi 7).



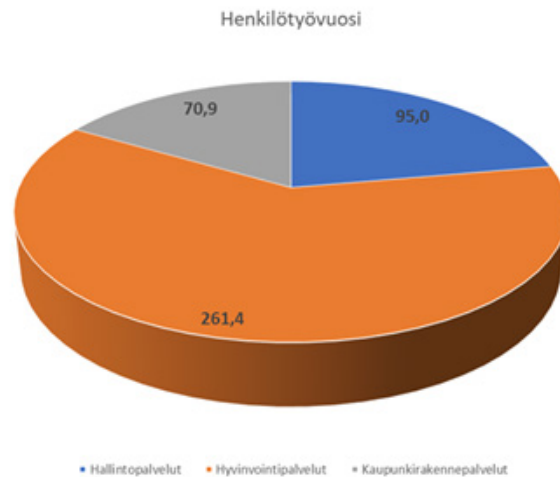
Kuvio 4: Kokoaikaisuus - osa-aikaisuus 31.12.2022

	Yhteensä vuosi 2022	Yhteensä vuosi 2021
Kokoaikainen virka tai toimi	356	357
Osa-aikainen virka tai toimi	60	64
Sivuvirka tai sivutoimi	3	7
Osittainen hoitovapaa	2	3
Osa-aikatyö, työntekijän pyynnöstä	0	2
Osatyökyvyttömyyseläke	3	7
Osittainen sairausloma	2	1
Kaikki yhteensä	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 työssäolojaksoon kuuluvat kalenteripäivät ja jakamalla ne 365:llä.

Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2022 427,3 (kuvio 5).



Kuvio 5: Henkilötyövuodet toimialoittain vuonna 2022

Toimiala	Henkilötyövuosi
Hallintopalvelut	95,0
Hyvinvointipalvelut	261,4
Kaupunkirakennepalvelut	70,9
Yhteensä	427,3

2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2022 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- Siun sotele vuokrattujen kiinteistöjen puhtaus- ja ateriapalveluja lokakuun loppuun saakka
- maaseutuyrittäjien lomituspalveluja Lieksan kaupungille ja Juuan kunnalle (Pielisen Karjalan lomituspalvelut)

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

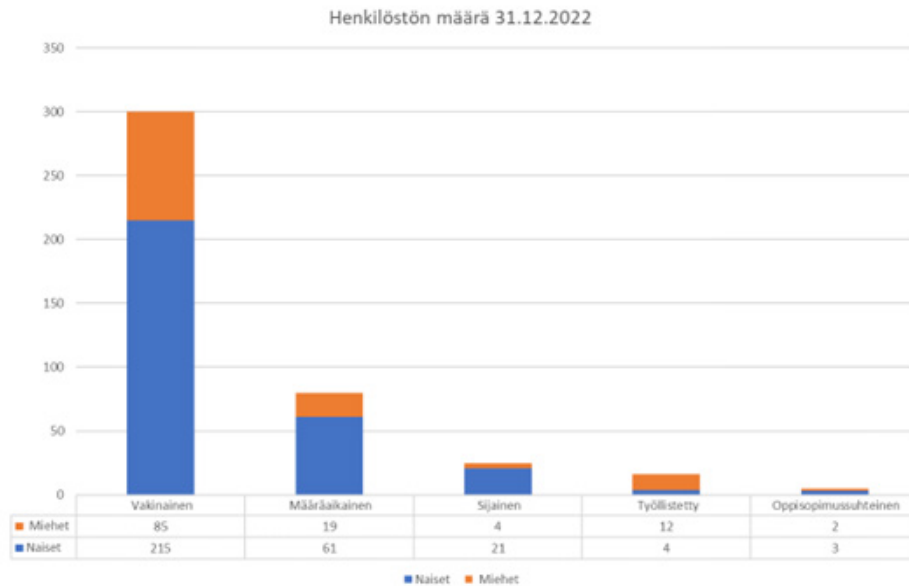
- talous- ja palkkalaskennan tehtäviä Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta toukokuun loppuun saakka
- Meidän IT ja talous Oy:ltä tietohallintapalveluja koko vuoden sekä talous- ja palkanlaskenta palveluja kesäkuun alusta lähtien
- nuorisopalveluja Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä

Siun sote kuntayhtymä järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut Nurmeksessa ja 12 muun Pohjois-Karjalan kunnan alueella. Lisäksi Siun sote järjestää ympäristöterveydenhuollon ja pelastustoimen palvelut Pohjois-Karjalassa.



2.5 Sukupuolijakauma

Henkilöstön määrä 31.12.2022 jakautui niin, että naisia oli yhteensä 304 (71,4 %) ja miehiä 122 (28,6 %) (kuvio 6). Naisia vakinaisessa palvelussuhteessa oli yhteensä 215 ja miehiä 85. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli yhteensä 85 henkilöä, joista naisia oli 61 ja miehiä 19. Sijaisia oli yhteensä 25, joista naisia oli 21 ja miehiä neljä. Työllistettyistä miehiä oli 12 ja naisia neljä ja oppisopimussuhteisista naisia oli kolme ja miehiä kaksi.



Kuvio 6: Henkilöstön jakautuminen 31.12.2022

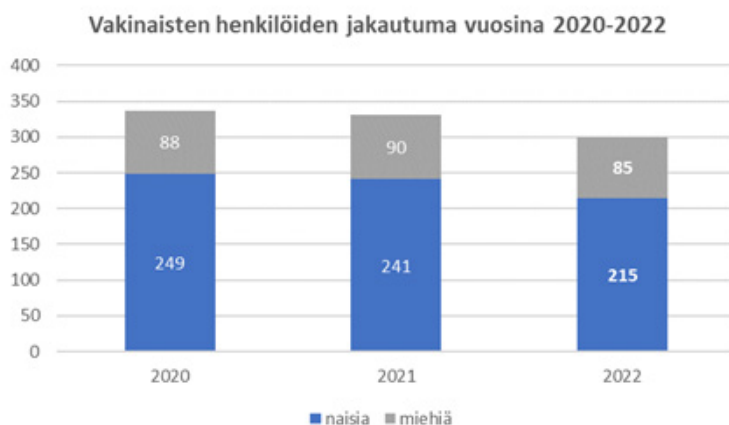
	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakainainen	215	85	300
Määräaikainen	61	19	80
Sijainen	21	4	25
Työllistetty	4	12	16
Oppisopimussuhteinen	3	2	5
Kaikki yhteensä	304	122	426

Naisten määrä koko henkilöstöstä on laskenut 27 henkilöllä vuodesta 2020 alkaen. Vastaavasti miesten määrä on kasvanut yhdeksällä henkilöllä verrattuna vuoteen 2021 (kuvio 7).



Kuvio 7: Henkilöstön jakautuminen vuosina 2020 – 2022

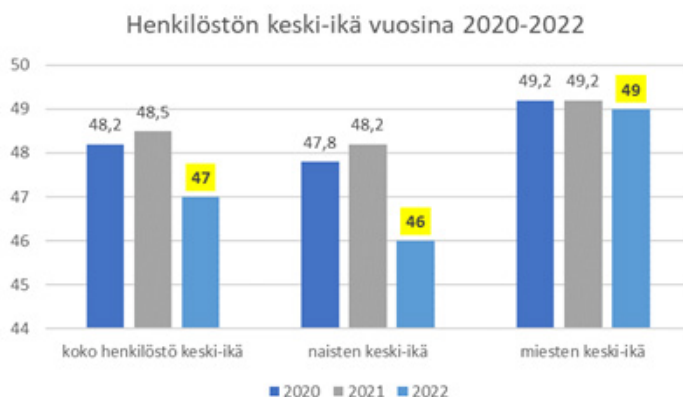
Vakinaisesta henkilöstöstä naisten määrä on laskenut 34:lla vuodesta 2020 lähtien. Vakinaisten miesten määrä on vähentynyt viidellä henkilöllä verrattuna vuoteen 2021.(kuvio 8).



Kuvio 8: vakinaisten henkilöiden jakautuma vuosina 2020 – 2022

2.6 Ikärakenne

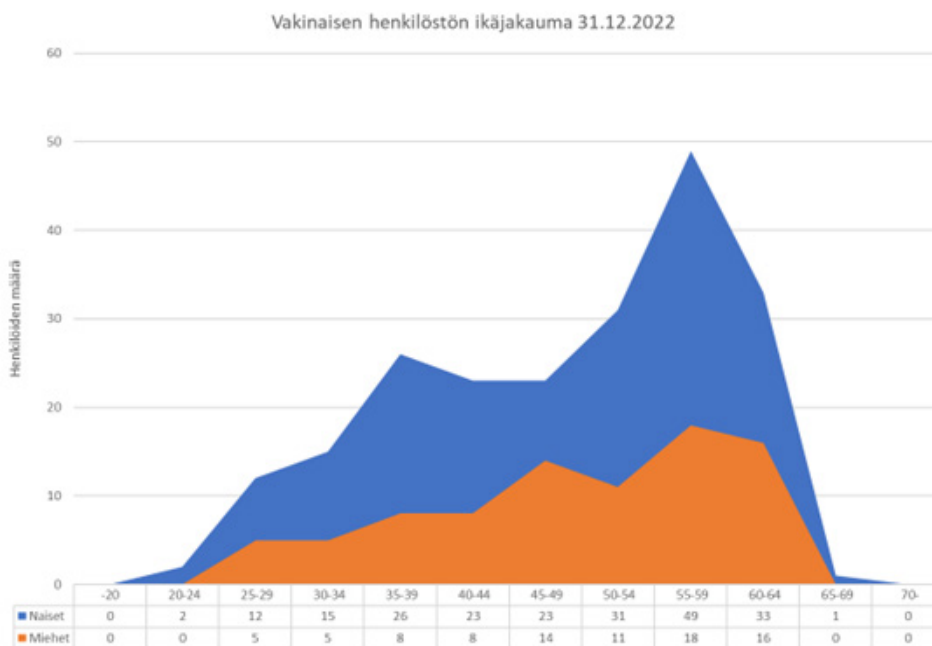
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 47 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49 ja naisten 46 vuotta (kuvio 9). Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 47,6 %:a ja alle 35-vuotiaita 18,7 %:a.



Kuvio 9: Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020 - 2022

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 47 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49 vuotta ja naisten 46 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 53 % ja alle 35-vuotiaita 13 % (kuvio 10).

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 32,7 % (172 649 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. Pohjois-Karjalan kuntien nykyisestä henkilöstöstä 36,4 % (5 710 henkilöä) jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

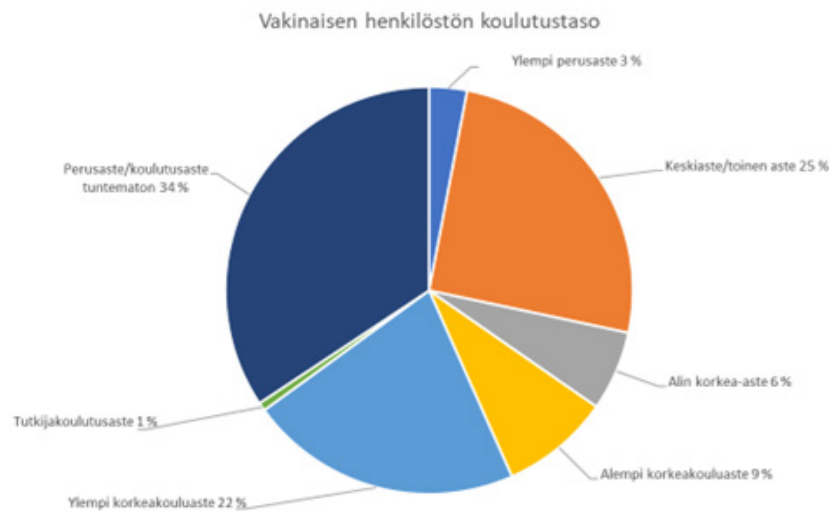


Kuvio 10: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2022



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 66 %:a on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 34 %:a (kuvio 11).



Kuvio 11: Vakainainen henkilöstö koulutusasteittain

2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 298 kpl (kuvio 12). Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 828 henkilöä. Kirjattujen koulutuspäivien määrä kasvoi edellisestä vuodesta 28,4 %:a.

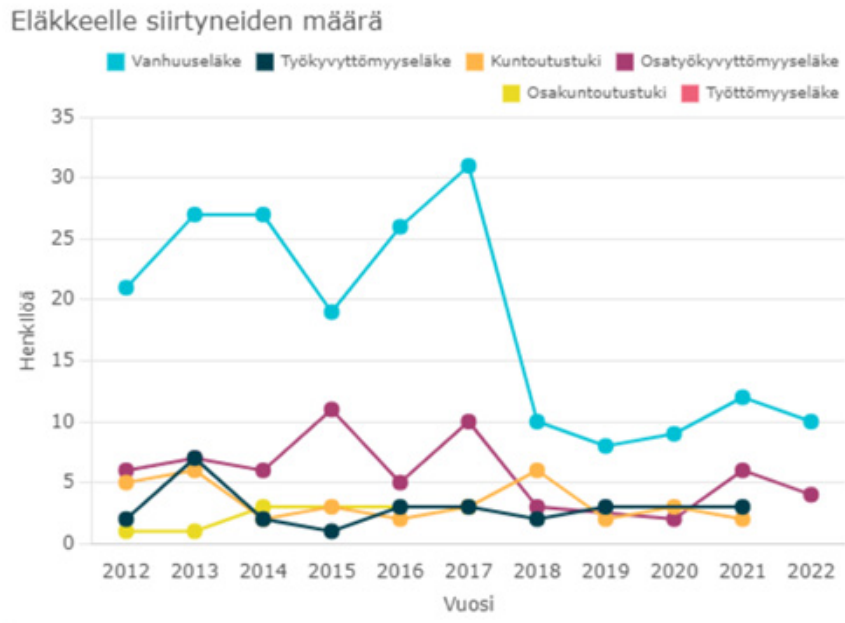


Kuvio 12: koulutuspäivien määrät vuosina 2020-2022

3 HENKILÖSTÖN TILA

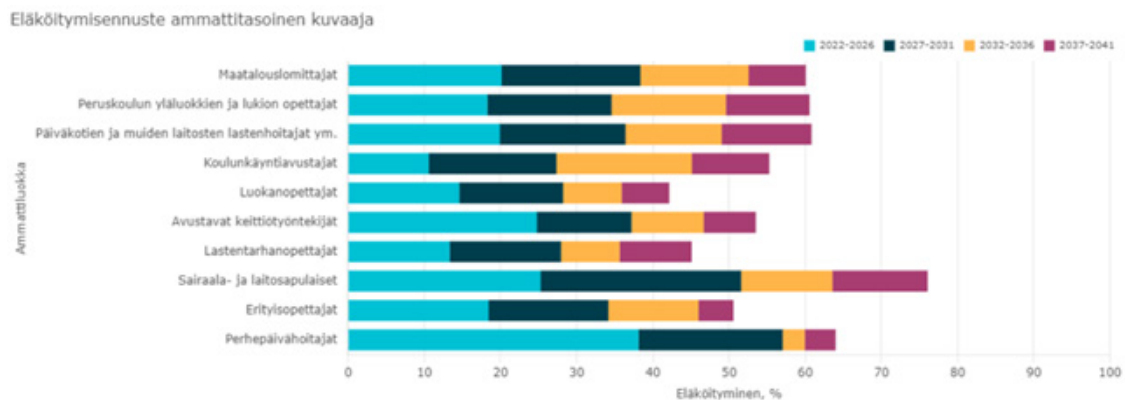
3.1 Eläköityminen

Vuoden 2022 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 17 henkilöä, joista 10 henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle ja 4 osatyökyvyttömyyseläkkeelle (kuvio 13). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,78. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,61.



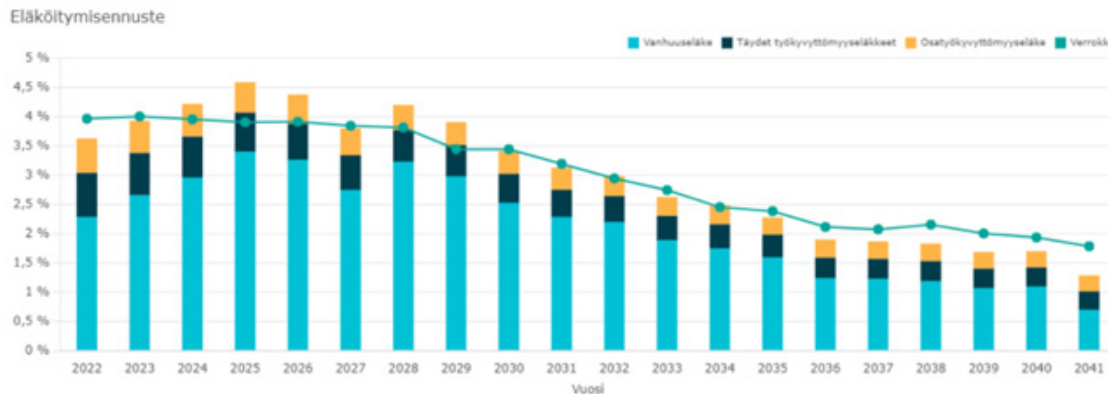
Kuvio 13: Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä vuosina 2012-2022, Lähde: Kevan tilastot Nurmeksen kaupunki. Kevalla on muuttunut tilastointitapa 2017 jälkeen. Työ- ja virkasuhteisten palvelusten lisäksi eläkettä voi karttua esim. kuntien omais- ja perhehoitajille, luottamushenkilöille, konsulteille tai johtokuntien jäsenille.

Ammattitasoisen eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2022-2026 eläköityy esimerkiksi peruskoulun ja lukion opettajia yhdeksän henkilöä, luokanopettajia viisi henkilöä, erityisopettajia kolme, koulunkäynninavustajia viisi henkilöä, lastenhoitajia yhdeksän henkilöä ja perhepäivähoitajia seitsemän henkilöä (kuvio 14).



Kuvio 14: Eläköitymisennuste ammattiluokittain vuosina 2022-2026, 2027-2031, 2032-2036 ja 2037-2041, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksen kaupunki

Vuosina 2023 - 2027 eläköitymisennusteen mukaan siirtyy vanhuuseläkkeelle yhteensä 56 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 10 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 12 henkilöä (kuvio 15). Näissä luvuissa ei ole huomioitu maatalouslomittajia. Maatalouslomittajat ovat siirtyneet Nurmeksien kaupungin henkilöstöstä Tohmajärven kun-
nalle 1.1.2023 alkaen.



Kuvio 15: Eläköitymisennuste vuoteen 2041 saakka, Lähde: Kevan tilastot, Nurmeksien kaupunki

3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Tulo- ja lähtövaihtuvuuteen lasketaan vuoden aikana palvelukseen tulneiden 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 2022 Nurmeksien kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 57 henkilöä. Heistä 10 siirtyi vanhuuseläkkeelle, 25 henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vakinaiseen palvelukseen tuli 27 henkilöä.

3.3 Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli Populus-henkilötietojärjestelmään kirjattu vuonna 2022 yhteensä 7315 kalenteripäivää (ed.vuosi 6523 kalenteripäivää), työpäiviksi laskettuna 5665 työpäivää (ed. vuosi 4850 työpäivää). Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisestä vuodesta.

Pohjolan tilastojen mukaan vuonna 2022 vakuutuksesta korvattuja työtapaturmia sattui 20 kappaletta, joista 5 kappaletta sattui työmatkalla ja 1 kappaletta oli ammatitautitapauksia. Työtapaturmista johtuneet poissaolopäivät yhteensä: 226 kpl. Työtapaturmista työmatkalla johtuneet poissaolopäivät yhteensä: 346 kpl. Ammatitautideista on korvattuja sairauspoissaolopäiviä.

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

4 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2022 oli rekrytoitavana 35 vakinaista ja 30 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Hakijoita 65 palvelussuhteeseen oli yhteensä 469, joista 56,3 %:a oli Nurmeksesta. Naisia hakijoista oli 72,5 %:a ja miehiä 27,5 %:a. Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta. Nurmeslaisten osuus hakijoista kasvoi.

Palvelussuhteeseen valittiin 51 naista ja 7 miestä. Tehtäviä jäi rekrytoinnissa täyttämättä eri syistä 11 kpl, kuusi täytettiin myöhemmin määräajaksi.

Yhteenveto haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on liitteenä. Liite 1.



5 TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Työsuojelussa ensiapukoulutuksia järjestettiin yhteensä 29 kappaletta, joista yhdeksän kappaletta EA1, 18 kappaletta hätäEA 8h, kaksi kappaletta EA 4h koulutuksia. Lisäksi pidettiin kaksi AVEKKI koulutusta opetustoimelle. AVEKKI-käsité muodostuu sanoista Aggressio, Vuorovaikutus, Ennaltaehkäisy/hallinta, Kehittäminen, Koulutus ja Integrointi. Siun Työterveys Oy teki yhteensä seitsemän työterveyshuollon työpaikkaselvitystä. Työsuojelu teki yhteensä kolme maatilatarkastuskäyntiä. Vuoden 2022 aikana Itä-Suomen Aluehallintovirasto teki yhden työsuojelutarkastuksen. Työtapa-turmailmoituksia tehtiin yhteensä 37 kappaletta vuonna 2022. Työsuojelu piti yhteensä seitsemän turvallisuushavaintokoulutusta. Alla olevaan kuvioon 16 on koottu yhteenveto työsuojelun toimenpiteistä vuonna 2022.



Kuvio 16: Yhteenveto työsuojelun toimenpiteistä vuonna 2022

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Siun Työterveys Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittiin ajalle 1.1.2022-31.12.2022.

Nurmeksien 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, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Nurmeksien kaupungin työterveyshuollon korvattavat kustannukset vuonna 2022 olivat seuraavat:

KL I 145 034,70 €
KL II 40 771,41 €
KL I ja KL II yhteensä 185 806,11 €

Pielisen Karjalan lomituksen paikallisyksikön työterveyshuollon korvattavat kustannukset vuonna 2022 olivat seuraavat:

KL I 12 129,45 €

KL II 2 564,28 €

KL I ja KL II yhteensä 14 693,73 €

Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Sari Kymäläinen, Tenho Rautiainen ja Armi Laukkanen. Työsuojelupäällikkönä toimi Kaisu Räisänen.

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. Henkilöstön yhteiset pikkujoulut pidettiin marraskuussa ja henkilöstöä muistettiin joulun alla tuotekassilla.



HENKILÖSTOSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian tavoitteet neljäksi kokonaisuudeksi eli näkökulmaksi:

1. Rohkea ja innostava johtajuus
2. Tuloksellisuus, yhteistyö ja asiakaslähtöisyys
3. Uudistuminen osaamisen varmistaminen muutoksessa
4. Voimavarat ja hyvinvointi

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

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2022. Koronapandemian jälkeen suunnitellut koulutukset, virkistystoiminta ja yhteinen pikkujoulu toteutuivat. Kolmatta kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

Henkilöstökysely on toteutettu vuonna 2022. Henkilöstön työhyvinvointikyselyjä on tehty Nurmeksien kaupungin organisaatiossa 2-3 vuoden välein. Kyselyn tavoitteena on selvittää työssä innostumista ja työhyvinvoinnista. 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 kuusi viikkoa 11.1.- 22.2.2022. Kysely on toteutettu Webropol-kyselyllä ja se on lähetetty henkilöstölle intrassa ja sähköpostilla. Kyselyyn saatiin yhteensä 161 (220, 2020) vastausta ja kokonaisvastausprosentti oli 36 % (50 %, 2020). Vain 154 vastaajaa ilmoitti toimialansa. Eniten vastauksia saatiin hyvinvointipalveluista 100 kpl, kaupunkirakennepalveluista 39 ja hallintopalveluista 15 kpl.

Työssä innostumis- ja työhyvinvointikysely koostui 24 kysymyksestä tai kysymyssarjasta, joihin vastauksia pyydettiin monivalintavastausvaihtoehdoilla. Kysymyksiä oli eri aihealueista:

Taustatiedot organisaatiosta	1 – 5
Työssä innostuminen, kysymykset	6 – 9
Työhyvinvointi, kysymyssarjat	10 – 12
Työkyky ja tyhy-toiminta, kysymykset	13 – 16
Poikkeusolot, kysymys	17
Kuntaliitos, kysymys	18
e-Passi, kysymykset	20 – 21
Yhteistyö ja tiedonkulku	22 – 24

Työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselystä on julkaistu työhyvinvointikyselyn raportti 2022 kesäkuussa 2022. Toimialueet ovat käsitelleet työhyvinvointikyselyn raportin. Tämä on henkilöstöraportin liitteenä 2.

6 HENKILÖSTÖMENOT

6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilökustannusten määrää on tarkasteltu kirjanpidon tietojen perusteella. Kirjanpidon palkkasumma sisältää myös mm. jaksotettuja palkkoja ja luottamusmiespalkkioita (taulukko 2).

	2020	2021	2022
Tuloslaskeman mukaan	18 468 241,06	19 076 310,42	19 511 953,49
Käyttöomaisuuteen aktivoidut henkilöstökulut	104 059,55	8 708,55	1 656,39
Yht. tilinpäätöstietojen mukaan	18 572 300,61	19 085 018,97	19 513 609,88

Taulukko 2. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2020–2022.

6.2 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 laskee 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 2022 on 13 673 611,75 euroa. Palkkaperusteinen maksuosuus on 2 214 895 euroa. Eläkemenoperusteisen maksun määrä on 900 719 euroa ja vael-maksut ovat 190 950 euroa.

6.3 Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvo-tilanneselvitystä 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 215 (72 %) ja miehiä 85 (28 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 304 (71 %) ja miehiä 122 (29 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta koko henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 58 %:a henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 18 %:a. KVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero on 215,72 euroa (3,3 %).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 28 %:a henkilöstöstä. Miehiä OVTES:n piiriin kuuluvista on 19 %: a. OVTES:n piiriin kuuluvien kokoaikaisten vakinaisten tehtäväkohtainen naisten ja miesten palkkaero 162,23 euroa (5,1 %).

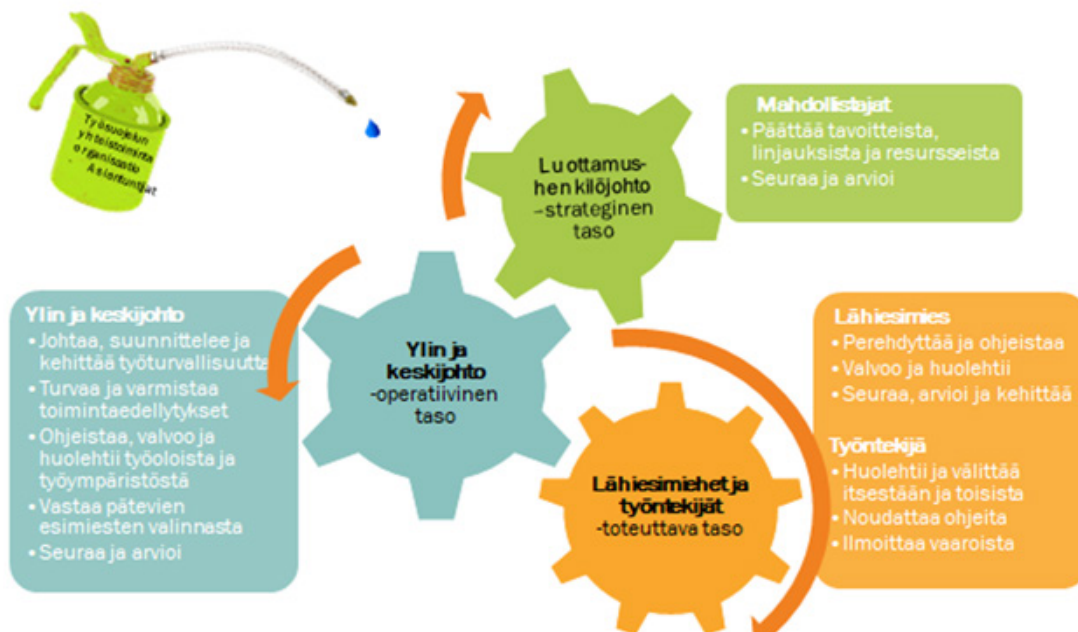
Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisten (TTES) piiriin kuuluvien naisten määrä on näillä sopimusaloilla niin pieni (alle 5 henkilöä), ettei ansiovertailua voi julkaista.

Yleisesti huomataan, että sekä KVTESin että OVTESin aloilla naisten ja miesten palkkaerot ovat kaventuneet. Edellisenä vuonna KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 554,15 e ja OVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero oli 223,58 euroa.

7 YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Nurmeksen kaupungin yhteistoiminta ja työsuojelu tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on jokapäiväistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jota toteuttaa työsuojelutyöryhmä yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Työsuojelutyöryhmään kuuluu työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja hallintojohtaja. Työsuojelutyöryhmän periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty kausille 2022- 2025. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

Työn turvallisuutta ja terveellisyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi. Työsuojelun vastuut voidaan kuvata ja havainnollistaa sekä tiivistää Työturvallisuuskeskuksen, parempi työ kuviolla 17.



Kuvio 17: Työsuojelun vastuut. Lähde: Työturvallisuuskeskus, Parempi työ

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla myös työsuojelutoimikuntana. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustavat kolme henkilöstön edustajaa. Yhteistoimintaryhmä käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat. Työsuojelutyöryhmä ja yhteistyötoimikunta voivat kuulla aina tarpeen mukaan asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.

Työsuojelun toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Suunnittelun tueksi on laadittu työsuojelun vuosikello sekä määritelty työsuojelun tavoitteet ja vaikuttavuutta kuvaavat mittarit, joiden perusteella toimintasuunnitelmaa toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti työsuojelun työryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa sekä johtoryhmän katselmuksissa (kuvio 18).



Kuvio 18: Työsuojelun vuosikello 2022

Vuonna 2022 yhteistyötoimikunta piti kahdeksan kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 43 asiakohtaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. työterveyshuoltopalveluja, koulutussuunnitelmaa, työnantajan tarjoamaa KIILA-kuntoutusta, työssä innostumis- ja työhyvinvointikyselyraporttia, työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2022-2025 ja lausuntoja henkilöstön liikkeenluovutuksista Polkalle ja Tohmajärven kunnalle.

8 HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2022 on luettavissa Nurmeksien kaupungin internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, johtoryhmässä, henkilöstöjaostossa, 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 2022

VUOSI 2022										
HAETTAVANA OLLEET VIRAT / TYÖSOPIMUSSUHTEET										
Virka/työsopimussuhde		Toimiala 1=hyvinvointi p. 2. elinvoimap.	Vakituinen	määräaikainen	Hakijoita yhteensä	Hakijoista miehiä	Päteviä hakijoita	Hakijoita muualta kuin Nurmeksesta	Valittu kotipaikkakunta	Valittu sukupuoli n=1 m=0
	Hakuaja									
Hallintojohtaja	12.1.-1.2.	2	0		7	2		6		
Puhtauspalveluesimies	13.-31.1.	2	0		4	0		0		
Puhtauspalveluesimies, jatkohaku	3.-11.2.	2	1		2			0	Nurmes	1
Suomen kielen ja kirjallisuuden lehtorin sijaisuus 1.2.-4.6.2022	11.-25.1.	1		1	2		1	2	Juuka	1
Erityisluokanopettajan sijaisuus 14.3.-4.6.2022, Valtimo	12.1.-3.2.	1		1	1		0	0	Nurmes	1
Maatalouslomittaja, vakituinen osa-aikainen, 3 kpl	26.1.-18.2.	2	0							
Maankäyttöpäällikkö	26.1.-21.2.	2	0		2	1		2		
Maankäyttösuunnittelija	26.1.-21.2.	2	0	1	4	3		4	Kuopio	0
Toimistoininööri	26.1.-21.2.	2	1		11	6		5	Nurmes	1
Toimistosihteri, karapa	26.1.-21.2.	2	1		19	3		5	Nurmes	1
Hallintojohtaja, jatkohaku	22.2.-14.3.	2	1		10	2		8	Nurmes	1
Kirjastonhoitaja	1.-15.2.2022	1	1		1		1		Nurmes	1
Maatalouslomittaja, vakituinen osa-aikainen, 3 kpl, jatkohaku	9.-31.3.	2	0		2	2		2		
Hallintosihteri + jatkohaku	22.3.-8.4.2022, 12.-29.4.2022	1	1		18	3	6	8	Nurmes	1
Asianhallintapäällikkö, jatkohaku	29.3.-19.4.2022	2	0		2	0		2		
Koneenkuljettaja	4.4.-19.4.2022	2	1		13	13		3	Nurmes	0
Koulunkäynninohjaaja 5.8.2022-4.6.2023, Porokylä	28.4.-12.5.2022	1			7	0	6	3	Valtimo	1
Luokanopettaja 8.8.2022-4.6.2023, Porokylä	28.4.-12.5.2022	1		1	10	2	2	7	Joensuu	1
Erityisluokanopettaja 1.8.2022 alk., Porokylä	28.4.-12.5.2022	1	1		4	1	0	2	Juuka	1
Koulunkäynninohjaaja (2 kpl) 5.8.2022-4.6.2023, Valtimo	28.4.-12.5.2022	1		2	4	0	4	0	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja, resurssiopettaja, 8.8.2022-4.6.2023,	28.4.-12.5.2022	1		1	13	3	5	4	Nurmes	0
Liikunnan ja terveystiedon pt tuntiopettaja 8.8.2022 alkaen., Valtimo	28.4.-12.5.2022	1	1		8	1	2	5	Nurmes	1
Erityisluokanopettaja 8.8.2022 alkaen, Valtimo + jatkohaku	28.4.-12.5.2022 13.-27.5.2022	1	1		7	2	0	2	Nurmes	1
Historian ja yhteiskuntaopin vanh. Lehtori 9.8.2022-30.3.2023, Lukio	28.4.-12.5.2022	1		1	11	8	5	9	Joensuu	0
Laaja-alainen erityisopettaja 1.8.2022 alk., Kirkkokatu	28.4.-12.5.2022	1	1		7	0	2	1	Nurmes	1
Erityisluokanopettaja 1.8.2022 alk., Kirkkokatu	28.4.-12.5.2022	1	1		8	1	1	3	Nurmes	1
Ruotsin ja englannin kielen lehtori 1.8.2022 alk., Kirkkokatu ja lukio + jatkohaku	28.4.-12.5.2022 16.-27.5.2022	1	1		2	0	2	1	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja (S2) 8.8.2022-4.6.2023, Kirkkokatu, Porokylä, Valtimo	28.4.-12.5.2022	1		0	3					
Päätoiminen tuntiopettaja (S2) 8.8.2022-3.6.2023, Kirkkokatu, Porokylä, Valtimo UUSI HAKU	9.-23.6.2022 23.6.-20.7.2022 21.7.-1.8.2022 5.8.-19.8.2022	1		1	2	0	0	1	Nurmes	1
Erityisluokanopettajan viransijaisuus 8.8.2022-4.6.2023, Kirkkokatu	28.4.-12.5.2022	1		1	6	1	0	2	Nurmes	1
Erityisluokanopettajan perhehopsijaisuus 8.8.2022-3.6.2023,	28.4.-12.5.2022	1		1	8	1	0	4	Nurmes	1
Suomen kielen ja kirjallisuuden lehtorin sij. 1.8.2022-1.6.2023,	28.4.-12.5.2022	1		1	2	0	2	1	Nurmes	1
Kouluvalmentaja 8.8.2022 alkaen	28.4.-20.5.2022	1	1		7	1	3	3	Juuka	1
Erityisopettaja/pienryhmän opettaja 8.8.2022-4.6.2023, Kirkkokatu ja	6.5.-20.5.2022	1		1	6	0	1	2	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja (2 kpl) 5.8.2022 alk., Kirkkokatu	28.4.-12.5.2022	1	1		4	0	3		Nurmes	1
Luokanopettaja (resurssiopetus) 8.8.2022-4.6.2023, Kirkkokatu	28.4.-12.5.2022	1		1	15	2	4	7	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja (tasa-arvohanke) 5.8.2022-4.6.2023,	28.4.-12.5.2022	1		1	5	0	4	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja 1.8.2022 alk., Pikku-Kaarle	29.4.-17.5.2022	1	1		3	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 1.8.2022 alk., Hannila	29.4.-17.5.2022	1	1		2	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen vastaava opettaja 1.6.2022 Valtimo	29.4.-17.5.2022	1	1		2	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettaja (3 kpl) 1.8.2022-31.7.2023	29.4.-17.5.2022	1		3	5		1	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 1.8.2022-31.7.2023, Rekula	29.4.-17.5.2022	1		1	1	0	0	0	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 1.8.2022-31.7.2023, avoin pk	29.4.-17.5.2022	1		1	12	0	9	1	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (3 kpl) 1.8.2022-31.7.2023	29.4.-17.5.2022	1		3	13	0	9	1	Nurmes	1
Luokanopettajan sijaisuus 1.8.2022-4.6.2023, Porokylä	12.-27.5.2022	1		0	5	1	3	4	Joensuu	1
Luokanopettajan sijaisuus 8.8.2022-4.6.2023, Porokylä/uusi haku	1.-29.7.2022	1		1	5	1	1	3	Joensuu	1
Valmistavan opetuksen opettajan määräaikaisuus 1.8.2022-3.6.2023	16.-30.5.2022	1		0	4	1	2	3	Juuka	1
Asianhallintapäällikkö, 2. jatkohaku	9.-23.5.22	2	1		5	2	3	4	Joensuu	0
Toimistosihteri, karapa	18.5.-8.6.22	2	1		21	5		8	Nurmes	1
Suunnitteluvuustaja, karapa	31.5.-21.6.22	2	1		9	2	8	6	Nurmes	0
Koulunkäynninohjaaja 5.8.2022 alkaen, Kirkkokatu	30.5.-13.6.2022	1	1		4	1	4		Nurmes	1
Englannin ja ruotsin kielen lehtori 8.8.2022 alkaen, Kirkkokatu jatkohaut	7.-21.6.2022 29.6.-20.7.2022 21.7.-1.8.2022	1	1		4	1	0	4	Oulu	0
Erityisluokanopettajan viransijaisuus 8.8.-31.12.2022, Kirkkokadun koulu (1-6 lk)	9.-23.6.2022	1		1	1	0	0	0	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja 8.8.2022-31.7.2024, Kirkkokatu	9.-23.6.2022	1		1	6	3	0	4	Nurmes	1
Kirjastotoimenjohtaja	1.-31.7.2022	1	1		2	1	2	2	Siilinjärvi	1
Perhepäivähoitajan avoin haku	17.6.-31.12.2022	1	0	0						
Varhaiskasvatuksen vastaava opettaja 1.8.2022 alkaen, Pikku-Kaarle	20.6.-8.7.2022	1	0		0	0	0	0		
Varhaiskasvatuksen vastaava opettaja 1.8.2022 alkaen, Pikku-Kaarle	21.7.-5.8.2022	1	0		0	0	0	0		
Valmistavan opetuksen opettajan määräaikaisuus 1.8.2022-3.6.2023, hakuaikaa jatkettu	21.6.-20.7.2022 21.7.-1.8.2022	1		1	3	1	2	2	Nurmes	1
Varhaiskasvatuksen opettajan virka (3 kpl), Pikku-Kaarlen vuoroitopk	21.7.-5.8.2022	1	3		8	0	0	2	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja lukuvuodelle 2022-2023, Valtimo	4.-18.8.2022	1		0	4	1	3	1	-	-
Päiväkotipulainen vuoroitopäiväkotii	19.8.-2.9.2022	1	1		12	2	9	0	Nurmes	1
Päiväkotipulainen Hannilan päiväkotii	19.8.-2.9.2022	1		1	12	2	10	0	Nurmes	1
Koneenkuljettaja	17.8.-31.8.2022	2	1		10	10		2	Nurmes	0
Maatalouslomittaja, 3 kpl	22.-31.8.2022	2		0	0	0	0	0		
Kaupunginjohtaja	17.8.-25.9.2022		0		17	14		13		
Kouluvalmentaja 9.1.2023 alkaen, hakuaikaa jatkettu	6.10-28.10.2022 28.10-11.11.2022	1	1		8	2	3	5	Orimattila	1
Henkilöstö- ja taloussihteri	6.10-21.10.2022	1	1		9	0	6	6	Juuka	1
Kaupunginjohtaja, jatkohaku	4.-17.10.2022	2	1		6	3		3	Nurmes	
Työsuojelupäällikkö	16.-30.11.2022	2	1		14	10		9	Kuopio	1
Oppilaanohjauksen lehtori 9.1.2023 alkaen	16.11.-5.12.2022	1	1		6	2	4	4	Nurmes	1
Päätoiminen englannin kielen tuntiopettaja ajalle 9.1 - 4.6.2023	25.11.-9.12.2022	1		1	6	2	1	5	Nurmes	1
Maatalouslomittaja, 3 kpl	25.11.-16.12.	2	0		2	2		1		
Hyvinvointikoordinaattori	20.12.2022-13.1.2023	1	1		11	2	9	7	Nurmes	1
tot			35	30	469	129	143	205		



TYÖHYVINVOINTIKYSELYN RAPORTTI 2022

Sisällys

1 Tausta ja tavoitteet	1
2 Kyselyyn vastaaminen	2
2.1 Työssä innostuminen	3
2.2 Työhyvinvointi	7
2.2.1 Esimiestyö ja johtaminen	7
2.2.2 Työ ja osaaminen	9
2.2.3 Työyhteisö	10
2.3 Työkyky ja tyhy-toiminta	11
2.3.1 Työhyvinvointi ja työkyky	11
2.3.2 Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen	12
2.3.3 Tukeeko työnantaja	13
2.3.4 Onko työnhyvointisi muuttunut koronasta johtuen?	14
2.3.5 Kuntaliitoksen vaikutus omaan työhyvinvointiin	14
2.3.6 Onko ePassi -uudistus lisännyt tyky-etuuksien käyttöäsi?	15
2.3.7 Pitäisikö ePassia kehittää?	15
3 Yhteistyö ja tiedonkulku	16

TYÖSSÄ INNOSTUMIS- JA TYÖHYVINVOINTIKYSELYN RAPORTTI

1 Tausta ja tavoitteet

Henkilöstön työhyvinvointikyselyjä on tehty Nurmeksen kaupungin organisaatiossa 2 – 3 vuoden välein viimeisen kuudentoista vuoden aikana. Edellinen kysely on tehty syksyllä 2020.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää työssä innostumista ja työhyvinvointia. Työssä innostumisella tarkoitetaan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän työtyytyväisyyttä ja jaksamista, vapaa-ajan ja työn tasapainoa sekä omien voimavarojen riittävyyttä työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. toivottiin kouluttautumista.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Tulokset raportoidaan koko organisaation tasolla sekä toimialoittain erillisillä raporteilla.

Työssä innostumis- ja työhyvinvointikysely koostui 24 kysymyksestä tai kysymyssarjasta, joihin vastauksia pyydettiin monivalintavastausvaihtoehdoilla. Kysymyksiä oli eri aihealueista:

Taustatiedot organisaatiosta 1 – 5

Työssä innostuminen, kysymykset 6 – 9

Työhyvinvointi, kysymyssarjat 10 – 12

Työkyky ja tyhy-toiminta, kysymykset 13 – 16

Poikkeusolot, kysymys 17

Kuntaliitos, kysymys 18

e-Passi, kysymykset 20 – 21

Yhteistyö ja tiedonkulku 22 – 24

Kyselyn vastausten pohjalta päivitetään tyhy-toimintaa, järjestetään koulutuksia ja puututaan havaittuihin kehittämiskohteisiin. Tulokset käydään läpi toimialoittain.

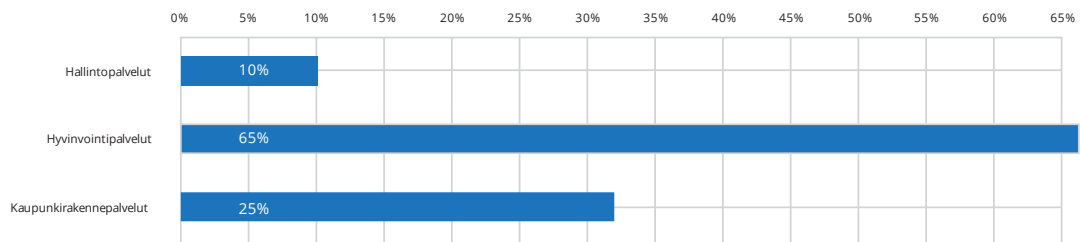
2 Kyselyyn vastaaminen

Kysely oli avoinna kuusi viikkoa, 11.1.- 22.2.2022 välisen ajan.

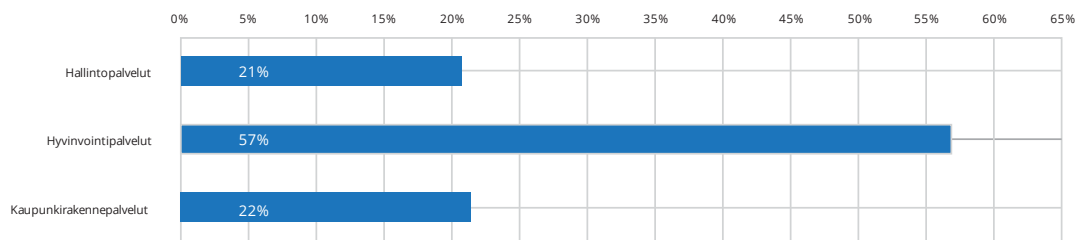
Vastaajia pyydettiin valitsemaan toimiala, tulosalue ja tulosityksikkö, jossa työskentelee. Vastaajista ei kerätty yksilötietoja eikä pakotettuja kysymyksiä ollut. Kyselyyn vastasi 161 henkilöä (220, 2020), joista 154 ilmoitti myös toimialansa. Kokonaisvastausprosentti oli 36% (50 %, 2020). Eniten vastauksia saatiin hyvinvointipalveluista 100 kpl, kaupunkirakennepalveluista 39 ja hallintopalveluista 15 kpl.

Kuva 1. Vastausten jakaantuminen toimialoittain. Kysymys 1. 154 vastaajaa.

2022



2020



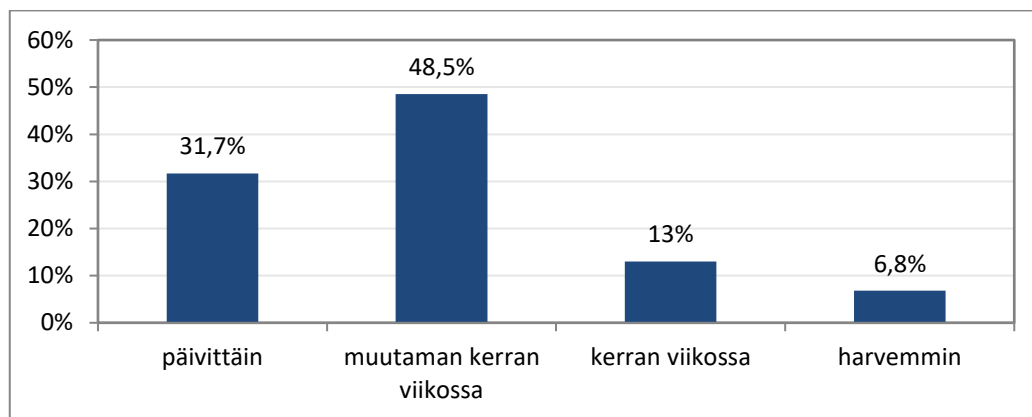
2.1 Työssä innostuminen

Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitettiin työssä innostumista kysymällä, kuinka usein vastaaja työviikon aikana tuntee energisyyttä, iloa ja onnistumisia. Työn tekemisen keskeytyksistä kysyttiin myös. Lisäksi kysyttiin tyytyväisyydestä elämään yleensä. (Kysymykset 6 - 9).

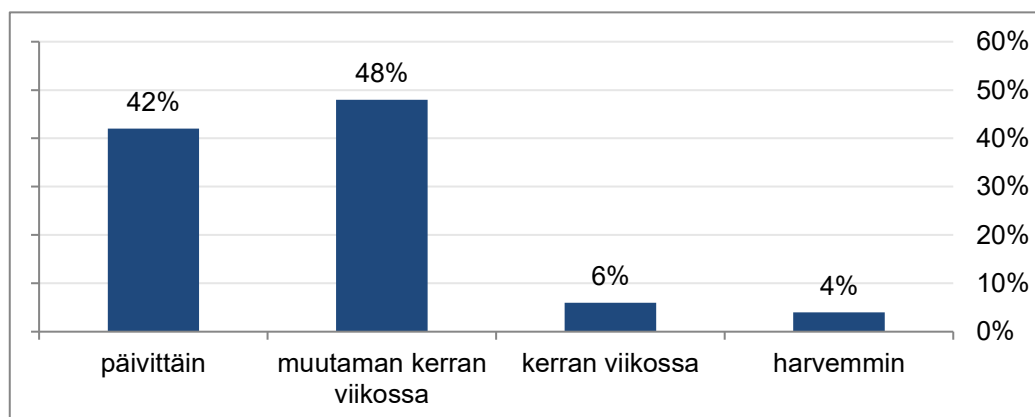
80,2 %:a vastaajista tunsu olonsa energiseksi ja innostuneeksi vähintään muutaman kerran viikossa (91 %, 2020). (Kysymys 6, kuva 2).

Kuva 2. Kuinka usein koet olosi energiseksi ja innostuneeksi työviikon aikana. Kysymys 6. 161 vastaajaa

2022



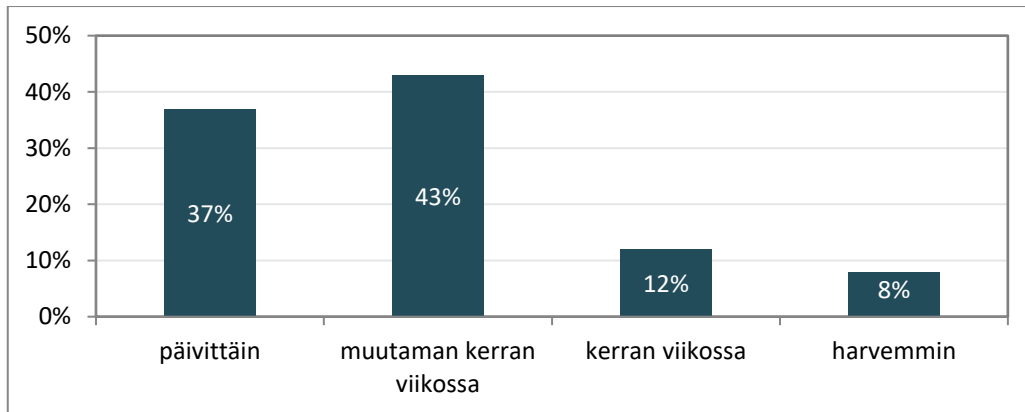
2020



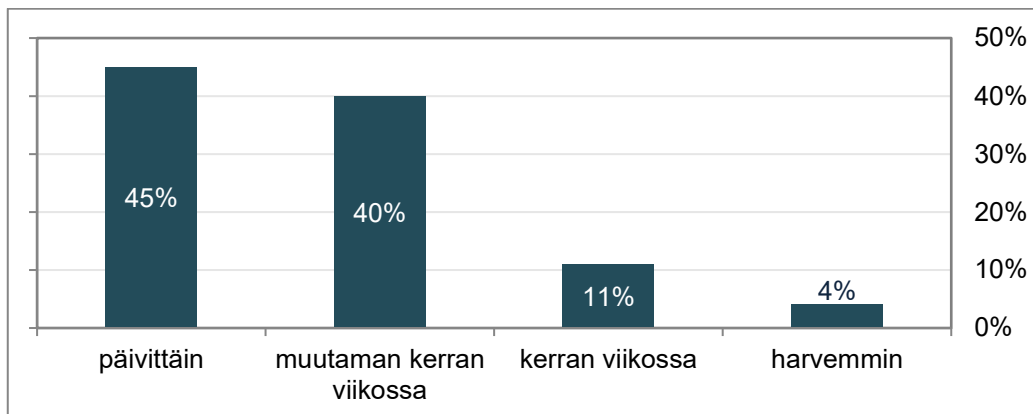
Työtehtävien suorittamisesta tunsii iloa, onnistumisia ja sopivasti haasteita päivittäin tai muutaman kerran viikossa 80 %:a vastaajista (85 %, 2020).

Kuva 4. Miten usein koet työtehtävien suorittamisessa iloa, onnistumisia ja haasteita. Kysymys 7. 161 vastaajaa.

2022



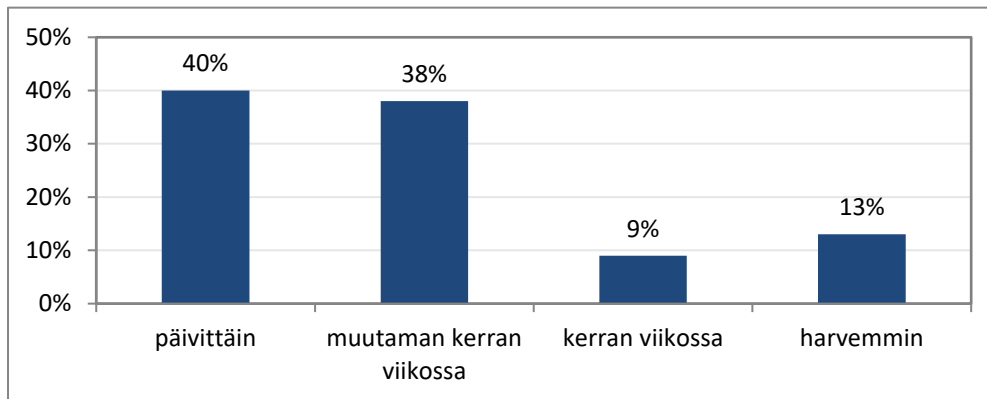
2020



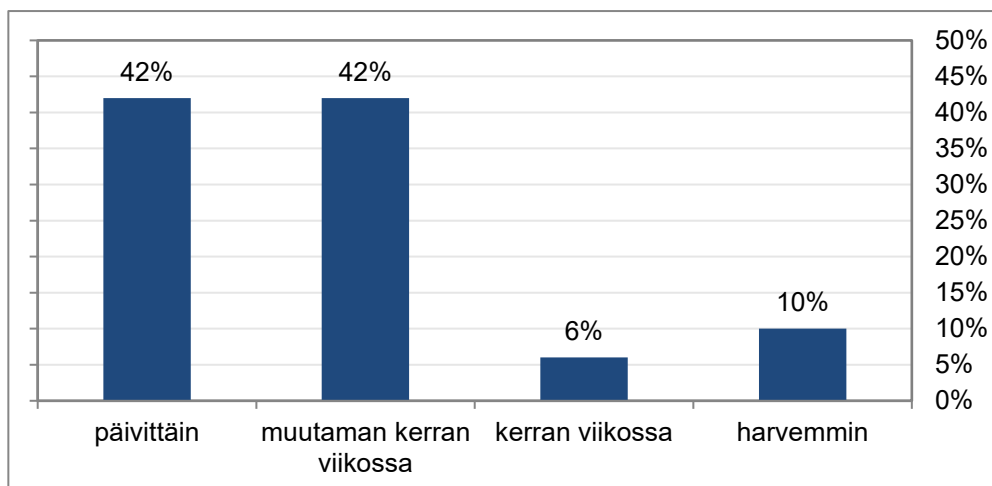
Suurin osa, 78 %:a vastaajista (84 %, 2020), pystyi tekemään työtä häiriöttä ja täydellä panoksella päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Häiriötöntä työaikaa oli harvemmin kuin viikoittain, 22%:lla vastaajista.

Kuva 6. Kuinka usein pystyt tekemään työtä häiriöttä ja täydellä panoksella. Kysymys 8. 159 vastaajaa

2022



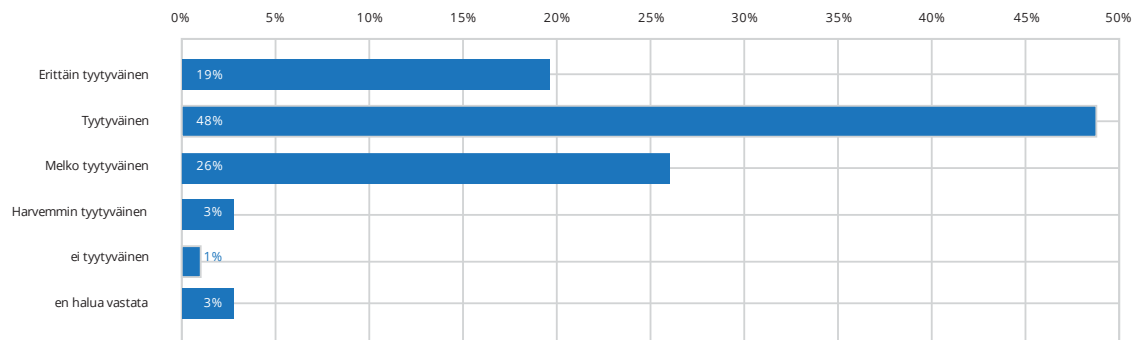
2020



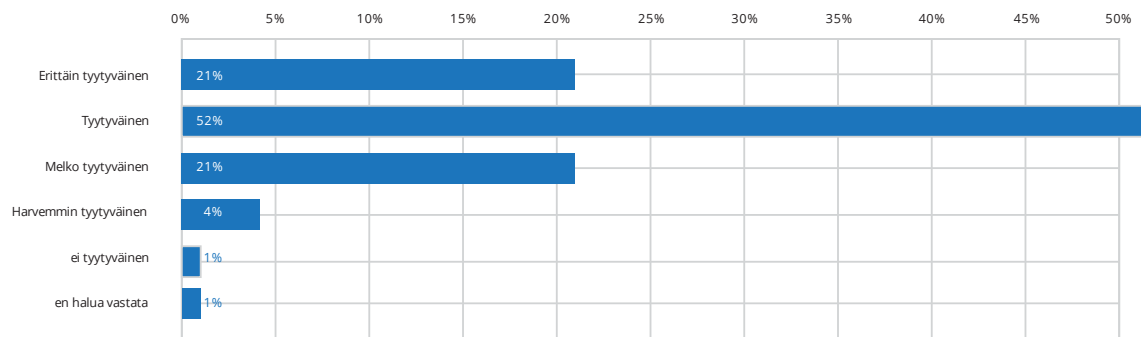
Tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä elämäänsä vastaajista oli 67 %:a.

Kuva 7. Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi? Kysymys 9. 161 vastaajaa.

2022



2020



2.2 Työhyvinvointi

Aihealueista laajin oli työhyvinvointi, jossa oli 3 kysymyssarjaa. Tämän aihealueen kysymyksiä:

esimiestyö ja johtaminen, kysymyssarja 10

työ ja osaaminen, kysymyssarja 11

työyhteisö, kysymyssarja 12

Kaikissa kysymyssarjoissa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 - 5: 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. (Kysymykset 10 – 12).

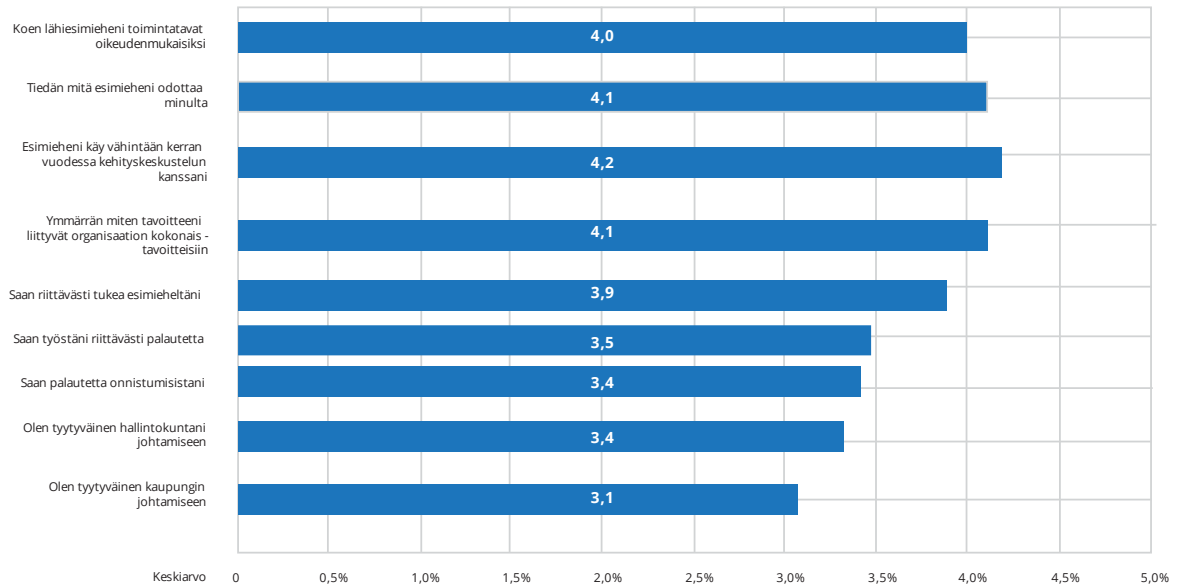
2.2.1 Esimiestyö ja johtaminen kysymyssarjassa vastaajat arvioivat keskiarvoltaan parhaimmaksi vuosittaisen kehityskeskustelun toteutumisen 4,2 (4,2, 2020). Myös tietämys esimiehen odotuksista ja omien tavoitteiden liittymisen organisaatioon arvioitiin keskiarvoltaan yli 4.

Tyytyväisyys kaupungin johtamiseen on laskenut hieman ollen 3,1 (3,2, 2020).

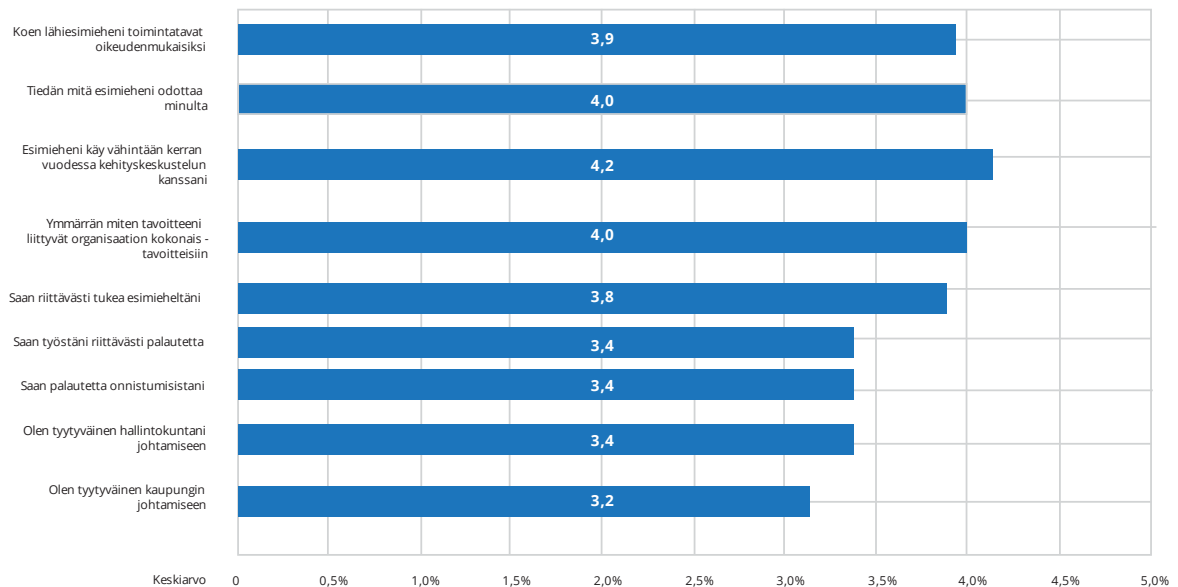
(Kysymys 10, Kuva 8)

Kuva 8. Esimiestyö ja johtaminen. Kysymysten vastauskeskiarvot koko organisaatiossa. Kysymys 10. 159 vastaajaa

2022



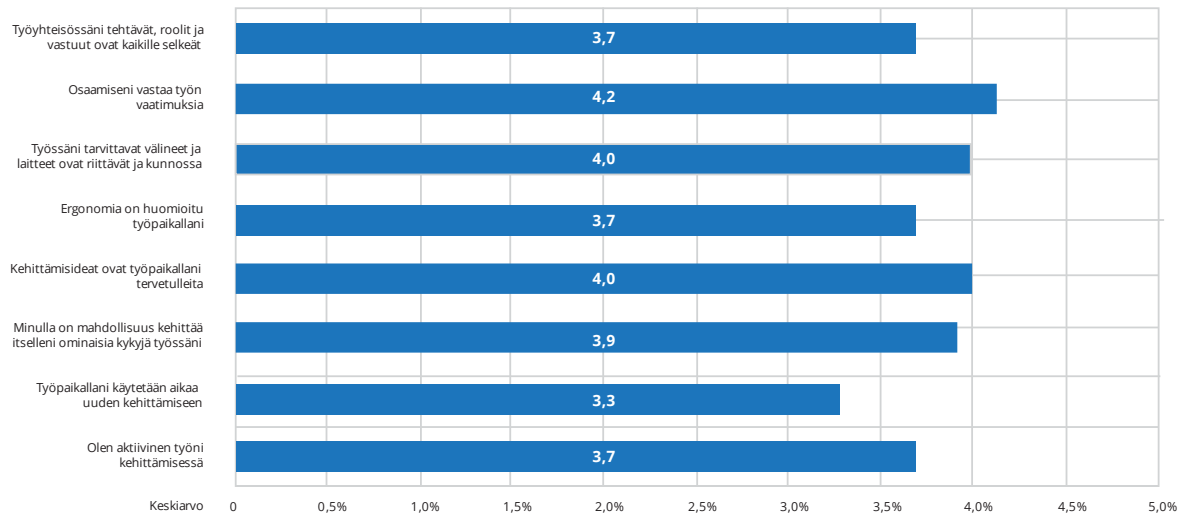
2020



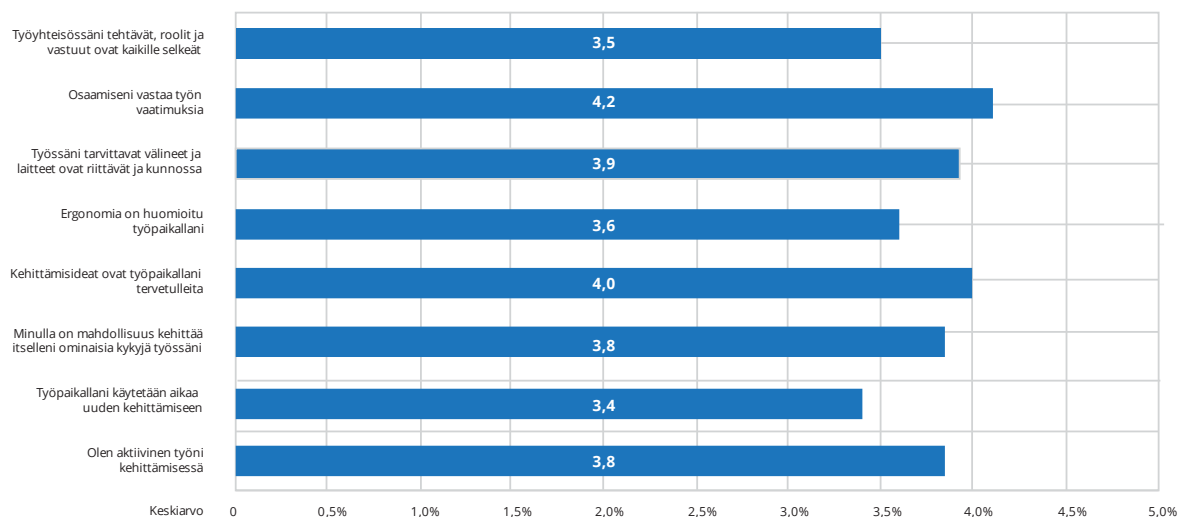
2.2.2 Työ ja osaaminen -kysymyssarjan korkein vastauskeskiarvo annettiin omalle osaamiselle (4,2). Matalin vastauskeskiarvo annettiin työpaikan ajankäytölle uuden kehittämisessä (3,3). (Kysymys 11, Kuva 9)

Kuva 9. Työ ja osaaminen kysymyssarjan vastausten. Kysymys 11. 160 vastaajaa.

2022



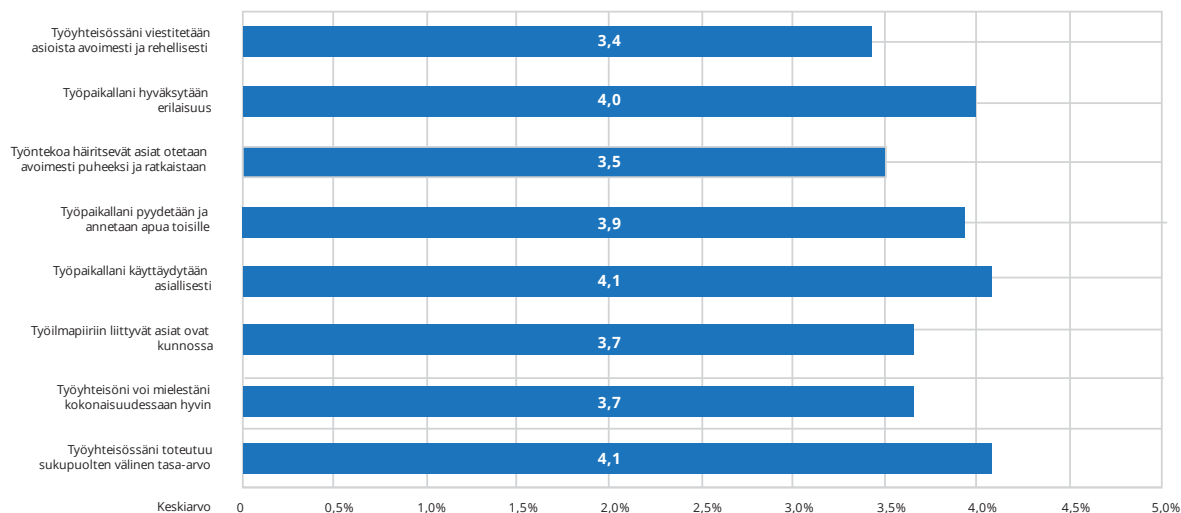
2020



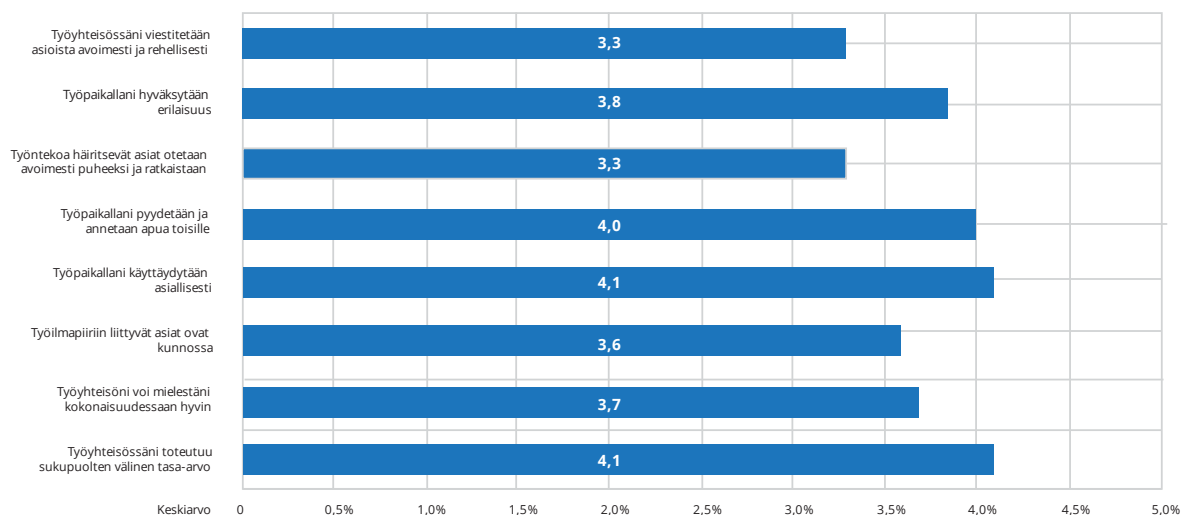
2.2.3 Työyhteisö-kysymyssarjassa kysyttiin työyhteisön viestinnästä, erilaisuuden hyväksymisestä ja sukupuolisen tasa-arvon toteutumisesta. Tässä osiossa kysyttiin myös avun antamisesta, asiallisesta käyttäytymisestä ja työilmapiiristä. (Kysymys 12, kuva 10). Edelliseen kyselyyn verrattuna koko organisaation vastausten keskiarvo nousi.

Kuva 10. Työyhteisö-kysymyssarjan vastaukset koko organisaatiossa. Kysymys 12. 160 vastaajaa.

2022



2020



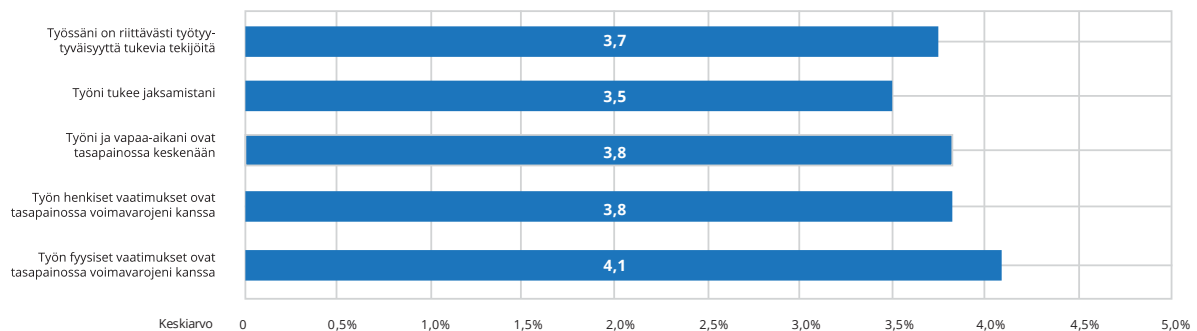
2.3 Työkyky ja tyhy-toiminta

2.3.1 Työhyvinvointi ja työkyky -kysymyssarjassa selvitettiin työn vaikutusta työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen, vapaa-ajan ja työn tasapainoa sekä omien voimavarojen riittävyyttä työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. (Kysymyssarja 13).

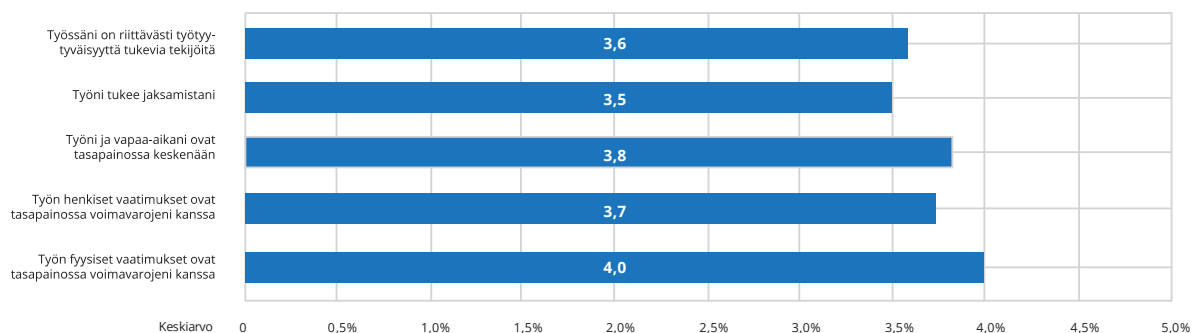
Kokonaisuudessa työhyvinvointi ja työkyky -kysymyssarjan vastauskeskiarvot olivat pysyneet samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä. Vastaajista valtaosa oli sitä mieltä, että työn fyysiset (4) ja henkiset (3,7) vaatimukset ovat kohtalaisesti, hyvin tai erittäin hyvin tasapainossa omien voimavarojen kanssa. Kuitenkin jokaiseen työhyvinvointi ja työkyky kysymykseen saatiin myös useita erittäin huonosti -vastauksia.

Kuva 11. Työhyvinvointi ja työkyky kysymyssarjan vastausten jakaantuminen. Kysymys 13. 160 vastaajaa.

2022



2020



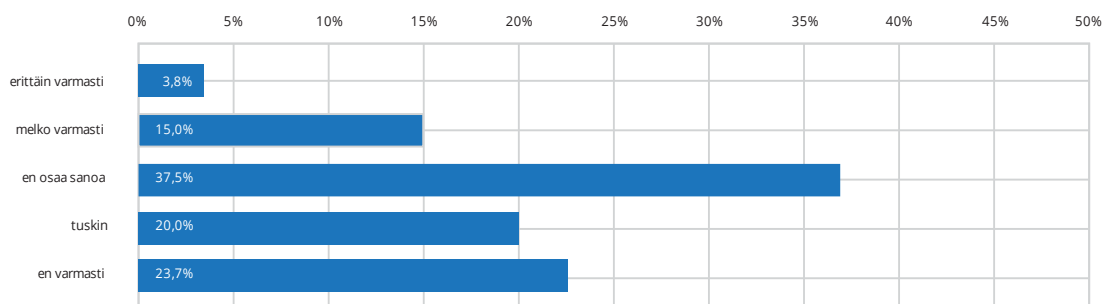
Raportista päädyttiin jättämään pois kysymys 14, joka koski terveydentilaan liittyviä tietoja.

2.3.2 Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen

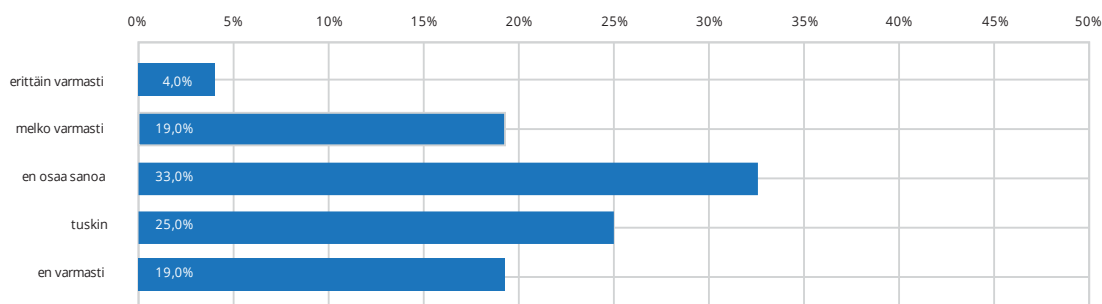
Työssä jatkamista eläkeiän jälkeen harkitsee kyselyyn vastanneista 23 %:a. En varmasti tai tuskin vastauksia puolestaan saatiin huomattavasti enemmän, 43 %:a kaikista vastauksista. Kaiken kaikkiaan työssä jatkamista harkitsee huomattavasti harvempi kuin edellisissä kyselyissä. (Kysymys 15, kuva 12.)

Kuva 12. Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen. Kysymys 15. 160 vastaajaa.

2022



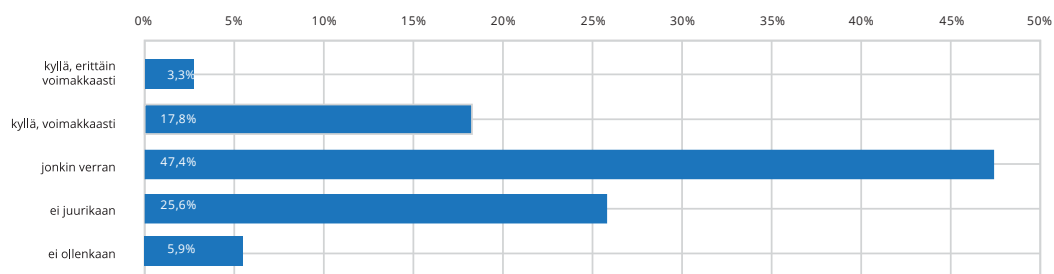
2020



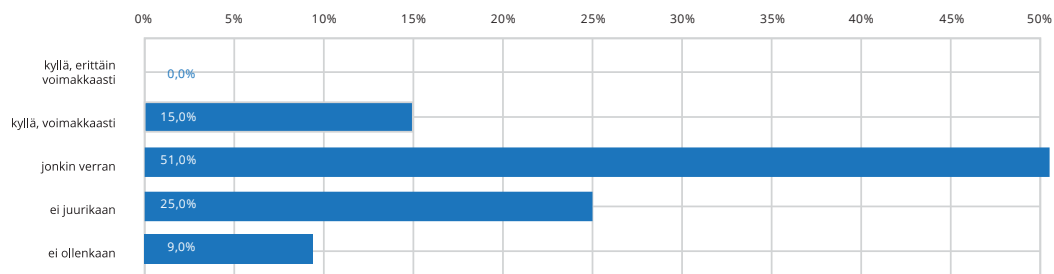
2.3.3 Tukeeko työnantaja mielestäsi tarpeeksi niitä työntekijöitä, jotka tahtovat jatkaa työuralla mahdollisimman pitkään (kysymys 16.). Työnantajan tukeen uskoi 21,1% (15%, 2020) ja vähiten 26,5% (34%, 2020) työntekijöistä.

Kuva 13. Työnantajan tukeen uskomiseen vastausten jakautuminen. Kysymys 16. 152 vastaajaa

2022

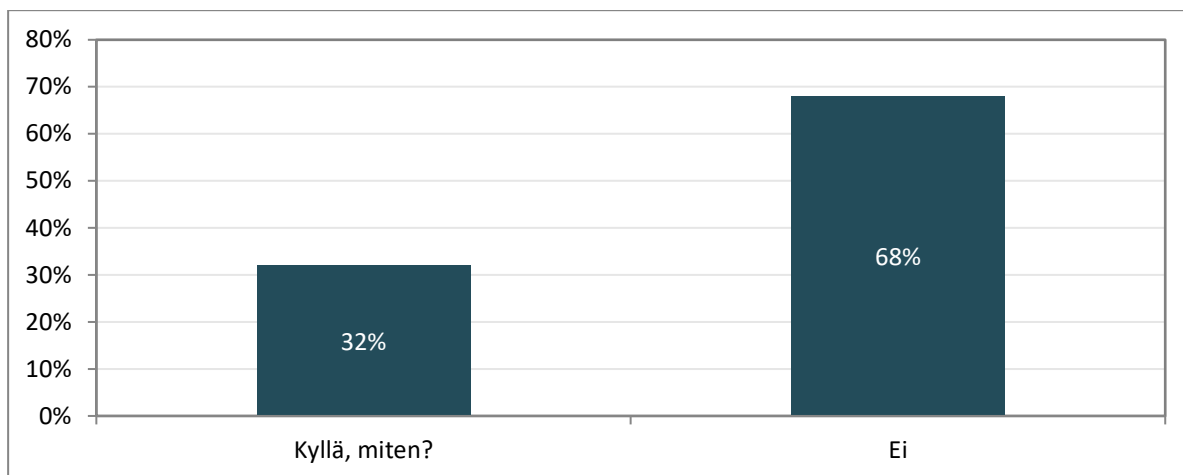


2020



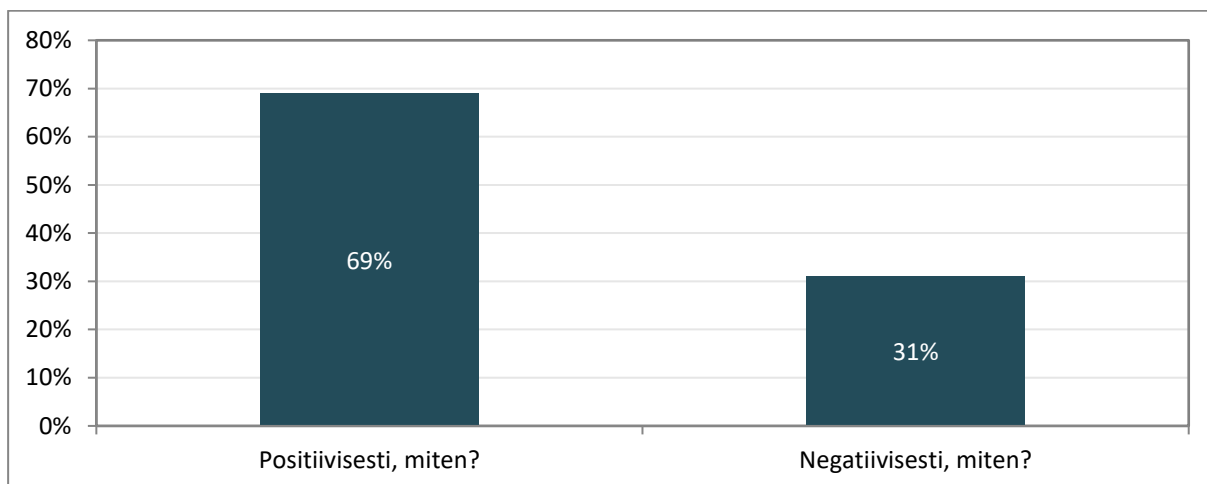
2.3.4 Onko työhyvinvointisi muuttunut koronasta johtuen 32% kokee vaikutusten olevan muuttuneet ja 68% on sitä mieltä, että koronalla ei ole ollut vaikutusta. Kysymys 17, kuva 14.

Kuva 14. Työhyvinvointi ja työkyky kysymyssarjan vastausten jakaantuminen. Kysymys 17. 158 vastaajaa



2.3.5 Kuntaliitoksen vaikutuksesta omaan työhyvinvointiin 69% oli sitä mieltä, että vaikutukset ovat olleet positiiviset ja 31% suhtautuu kuntaliitokseen negatiivisesti. Kysymys 18, kuva 15.

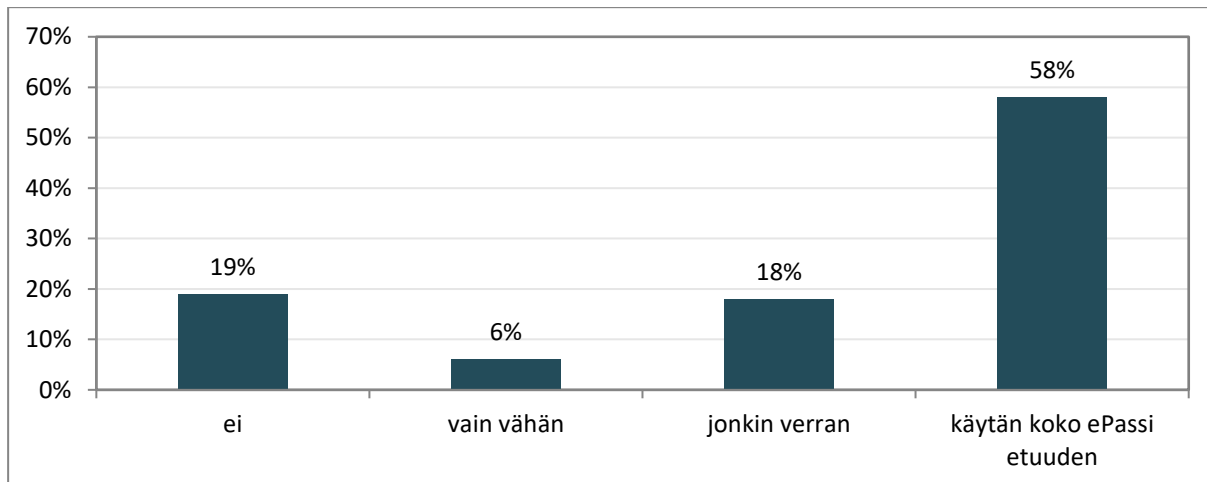
Kuva 15. Työhyvinvointi ja työkyky kysymyssarjan vastausten jakaantuminen. Kysymys 18. 71 vastaajaa.



Kysymyksiin 20 ja 21 koskien e-Passin käyttöä vastattiin seuraavasti:

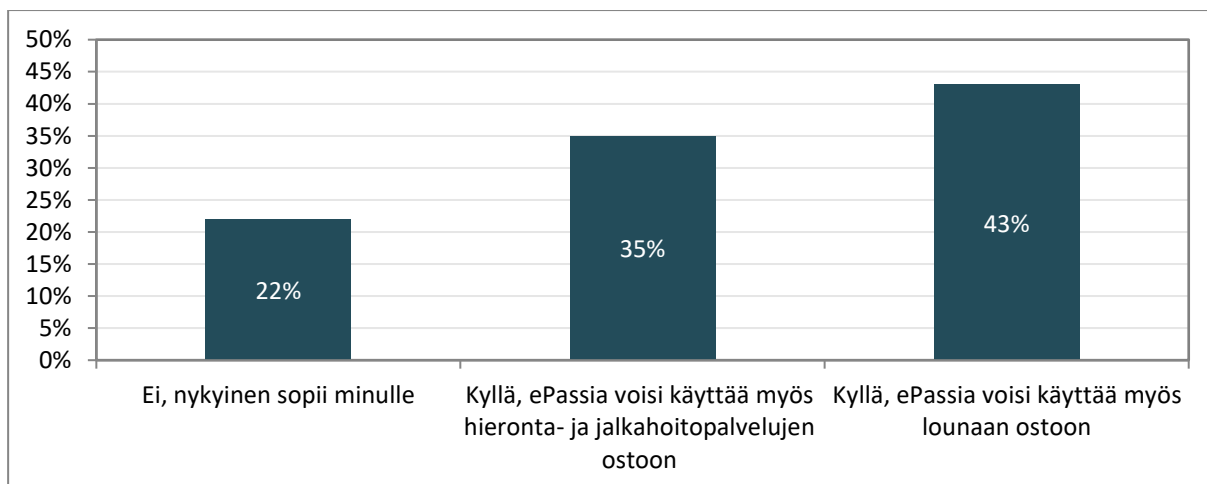
2.3.6 Onko ePassi -uudistus lisännyt työ-etuistuuksien käyttöäsi? Kysymys 20, kuva 16.

Kuva 16. Onko ePassi-uudistus lisännyt työ-etuistuuksien käyttöäsi? Kysymys 20. 159 vastaajaa.



2.3.7 Pitäisikö ePassia kehittää? (Kysymys 21, kuva 17.

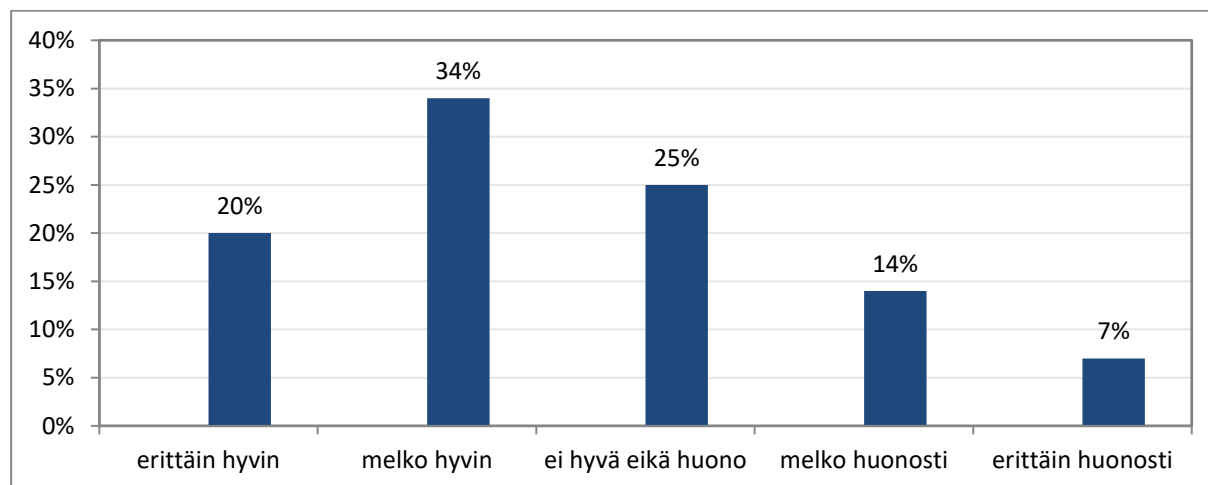
Kuva 17. Pitäisikö ePassia kehittää? Kysymys 21. 155 vastaajaa.



3 Yhteistyö ja tiedonkulku

Näiden lisäksi haluttiin tietää miten työntekijät kokevat omien vaikutusmahdollisuuksiensa olevan suhteessa kaupungin pidemmän tähtäimen suunnitelmiin. (Kysymys 22, kuva 18.)

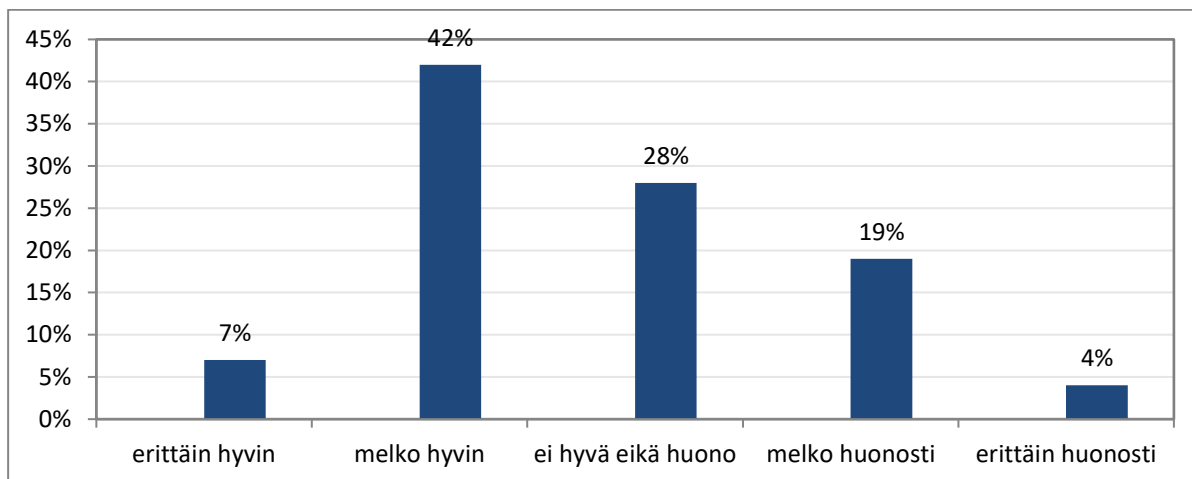
Kuva 18. Yhteistyö ja tiedonkulku. Kysymys 22. 158 vastaajaa.



Vaikutusmahdollisuudet koettiin erittäin tai melko hyväksi 54%:a vastauksissa ja melko huonoksi tai erittäin huonoksi koki 21% vastaajista.

Kysymys 23 koski työyhteisöjen välistä vuorovaikutusta ja sen koki joko erittäin hyvin tai melko hyvin toimivaksi 49% vastaajista. 23% koki yhteistyön melko- tai erittäin huonoksi.

Kuva 19. Työyhteisöjen välinen vuorovaikutus. Kysymys 23. 159 vastaajaa.



Viimeisenä kysymyksenä (kysymys 24, kuva 20) haluttiin tietää, miten tiedonkulku organisaatiossa toimii ja vastausvaihtoehdot olivat seuraavat:

Työpaikkani tiedottaa toiminnalle tärkeistä asioista riittävästi

Työpaikkani hyödyntää tehokkaasti eri viestintäkanavia (suullinen informointi, sähköposti, intranet)

Olen itse riittävän aktiivinen tiedon saamiseksi (luen sähköpostin, seuraan intraa, osallistun työpaikkapalaverihin)

Saan työni kannalta tärkeät tiedot nopeasti käyttööni

Työpaikallani tieto kulkee henkilöstöltä esimiehelle sujuvasti ja todenmukaisena

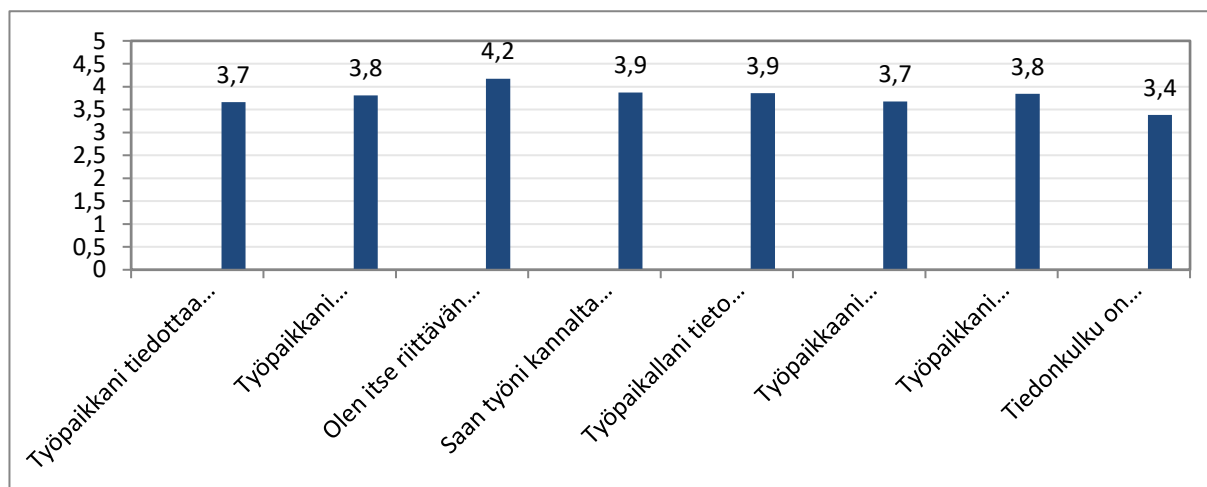
Työpaikkaani koskevista muutoksista tiedotetaan riittävästi, selkeästi ja todenmukaisesti

Työpaikkani henkilöstökokoukset toimivat hyvin

Tiedonkulku on yleisesti parantunut viimeisen kahden vuoden aikana

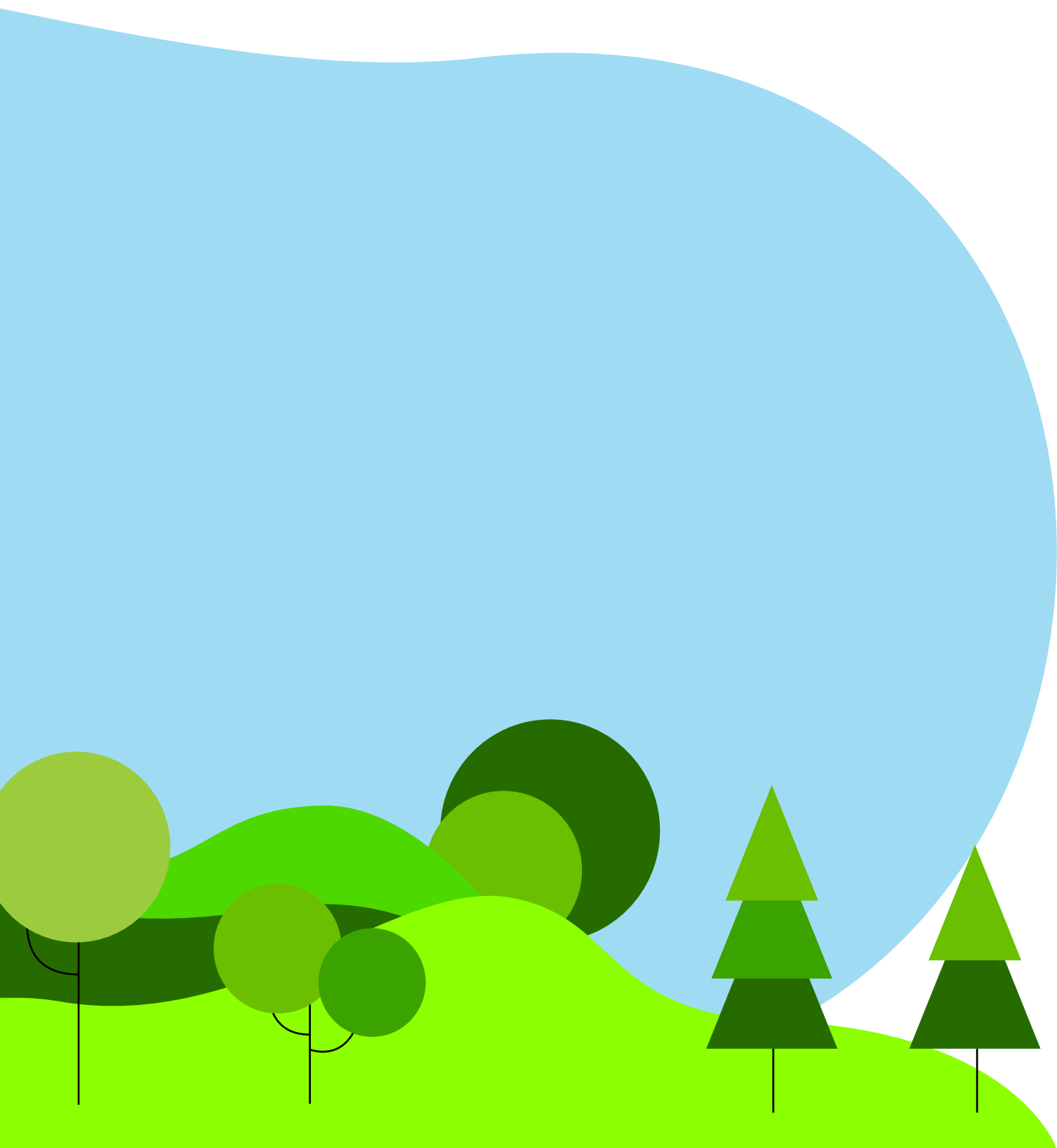
Vastaukset jaettiin 1-5 asteikkoon ja jakautuivat seuraavasti:

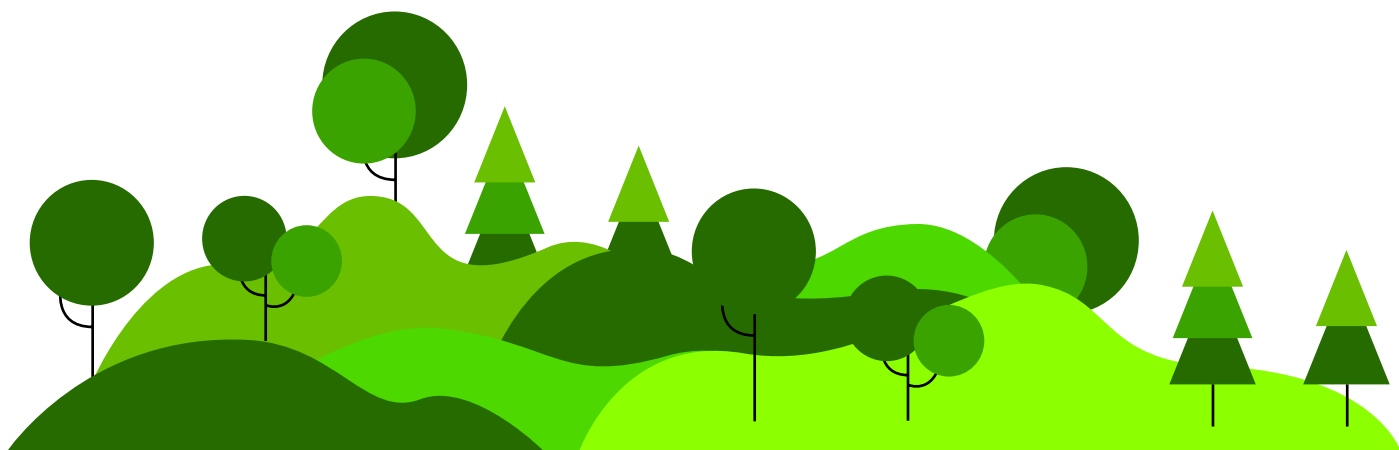
Kuva 20. Tiedonkulku. Kysymys 24. 160 vastaajaa.





3





Lisätietoja:

Leena Timonen
hallintojohtaja

p. 040 104 5002

leena.timonen@nurmes.fi

Kirkkokatu 14 | 75500 NURMES

Taitto:

Jarmo Komsa | suunnitteluavustaja, Nurmeksen kaupunki



Kuvituskuvat: Nurmeksen strategia 2021-2025 ja mainostoimisto Filmbutik (Valve Media Oy)