

NIVALAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2021

Liisa Hankonen



Sisälllys

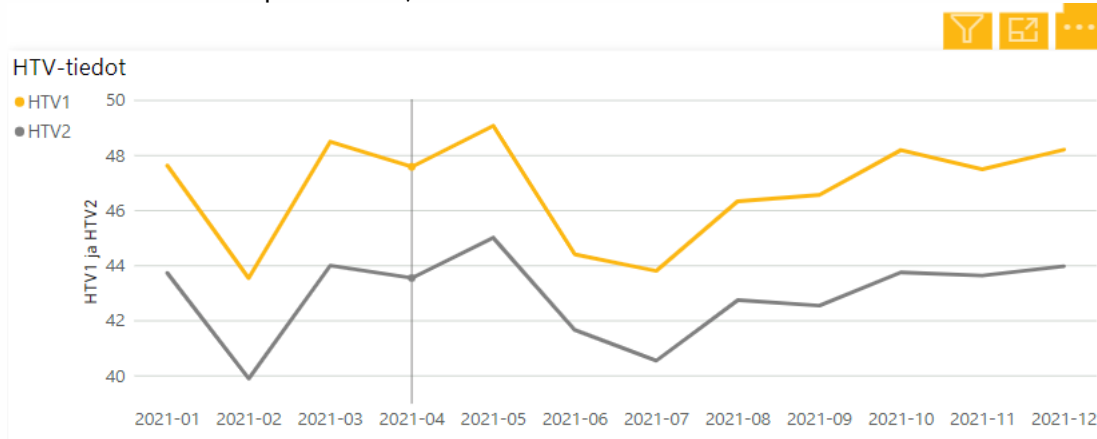
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2
2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	3
2.1 KOKO HENKILÖKUNTA.....	3
2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA.....	4
2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA	5
3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
4. POISSAOLOT	8
6. ELÄKÖITYMINEN	11
7. HENKILÖSTÖMENOT	12
8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS	12
8.1 Työhyvinvointikysely	12
8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä.....	13
8.3 Aktiivisen tuen malli	14
8.4 Kehityskeskustelut	14
9. TYÖSUOJELUTOIMINTA	14
9.1 Työsuojelun toimintaohjelma.....	14
9.2 Työsuojelupäällikkö	15
9.3 Työsuojeluvaltuutettu	15
10. YHTEISTOIMINTA	15
11. TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2021	15
11.1 Työterveyshuolto	16
12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN	16
12.1 Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli.....	17
13. HENKILÖSTÖNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2021	17

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Nivalan kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 596 henkilöä (naisia 480, miehiä 116) joista 453 henkilöä (76,01 %) oli vakinaisessa työsuhteessa (naisia 353, miehiä 100), määräaikaissaessa työsuhteessa 17,64 % ja työllistettyjä 0,84 % (5).

Koko kunta-alalla työskenteli 425 000 henkilöä lokakuussa 2020. Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä vähentymisen arvioidaan jatkuvan tulevina vuosina (Lähde: Kuntatyönantaja).

Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Vuonna 2021 HTV1 oli 561,21 (palveluksessaolopäivät lukumääränä kalenteripäivinä/365) ja HTV2 oli 514,91 (palkalliset palveluksessaolopäivät lukumääränä kalenteripäivinä/365).



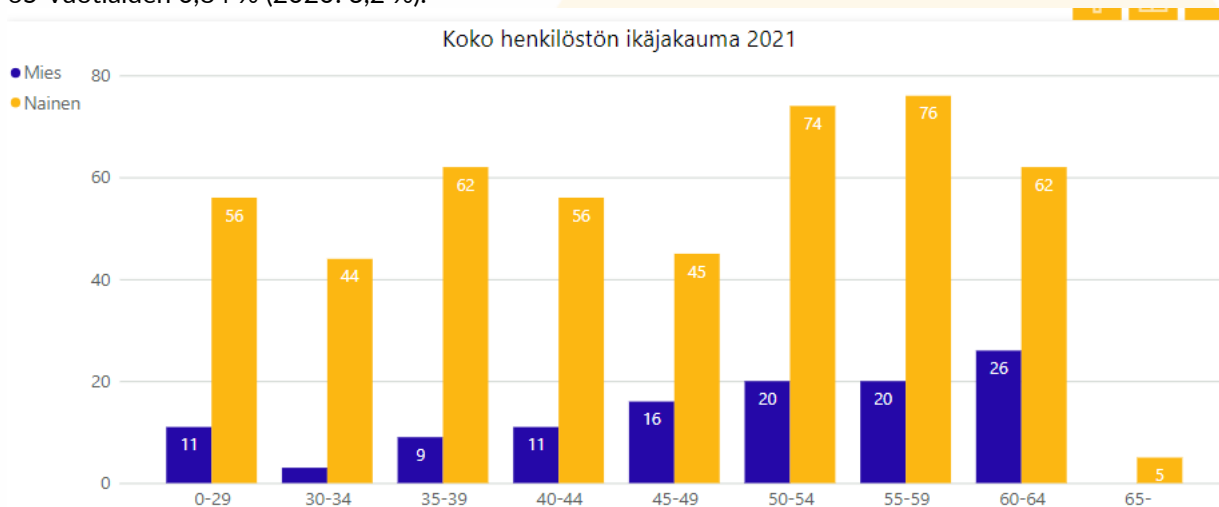
KUVIO 1.

2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

2.1 KOKO HENKILÖKUNTA

Koko henkilöstön ikäjakauma

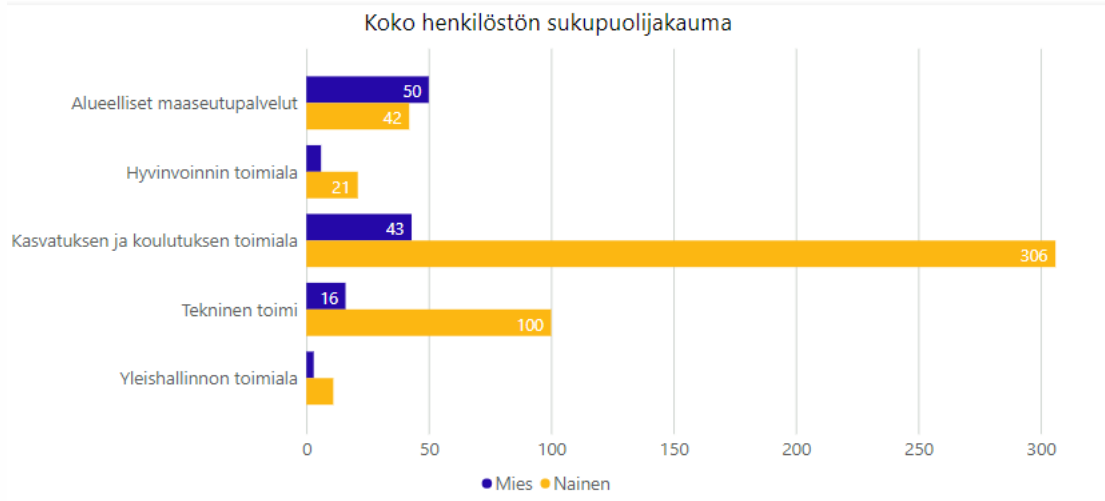
Koko henkilöstöä (596) tarkasteltaessa suurimmat ikäryhmät muodostuivat 55-59- sekä 50-59-vuotiaiden ikäryhmistä, joiden yhteenlaskettu prosenttiosuus koko henkilöstöstä oli 31,88 %. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 9,4 % (2020: 8,47 %), 30-39-vuotiaiden 11,24 % (2020: 19,8 %), 40-49-vuotiaiden 21,48 % (2020:20,5 %), 50-59-vuotiaiden 31,88 % (2020: 31,5 %), 60-64-vuotiaiden 14,77 % (2020: 13,6 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 0,84 % (2020: 3,2 %).



KUVIO 2. Nivalan kaupungin koko henkilökunnan ikäjakauma.

Sukupuolijakauma

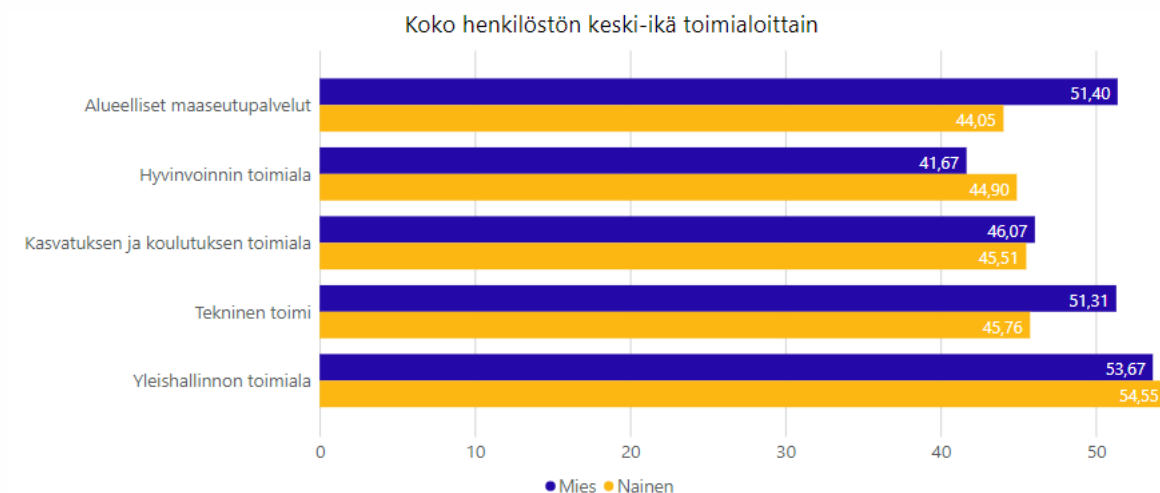
Kunta-alalla Suomessa neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia (Lähde: Kuntatyönantaja). Nivalan kaupungin koko henkilöstöstä (KUVIO 3.) naisten osuus oli 80,54 % (2020: 79,52 %) ja miesten osuus oli 19,46 % (2020:20,48). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla 87,68 % ja eniten miehiä oli alueellisissa maaseutupalveluissa 54,35 %.



KUVIO 3. Nivalan kaupungin koko henkilökunnan (596) sukupuolijakauma.

Keski-ikä

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 4.) tarkastellaan koko henkilöstön keski-ikää, jossa on mukana kaikki vuoden 2021 aikana Nivalan kaupungin palvelusuhteessa olleet henkilöt. *Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopulla 46,26 vuotta (2020: 46,5 v.). Vakinaisten keski-ikä oli 48,7 vuotta (2020: 48,0 v., 2019: 48 v) ja määräaikaisten 38,17 vuotta (2020: 42,9 vuotta, 2019: 38,2).* Määräaikaisten keski-ikä laskee koko henkilöstön keski-ikää. Vuonna 2020 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta.



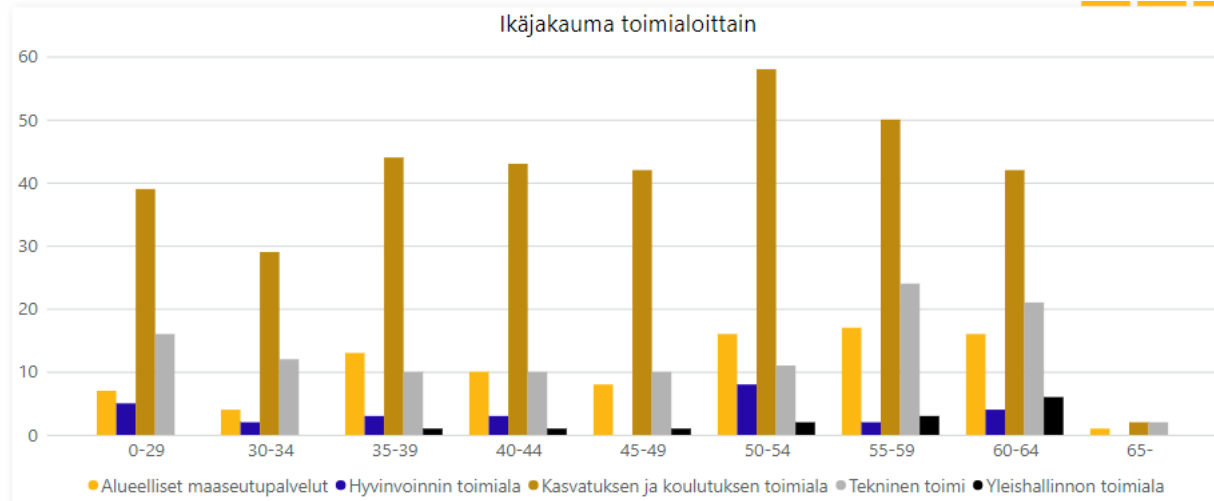
KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 (sisältää vakituiset ja määräaikaiset).

2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA

Ikäjakauma

Vakinaista henkilökuntaa (453) tarkasteltaessa sekä naisia että miehiä oli eniten 50–59-vuotiaiden ikäryhmissä. (KUVIO 5.) Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät muodostuvat 50–54 ja 55–59 vuotiaista (36,64 %). Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4,86 % (2020:4,8 %), 30–39-vuotiaiden 18,32 % (2020: 19,95 %), 40–49-vuotiaiden 22,74 % (2020: 22,68 %), 50–59-vuotiaiden 36,64 % (2020: 39,00 %), 60–64-vuotiaiden 16,78 %

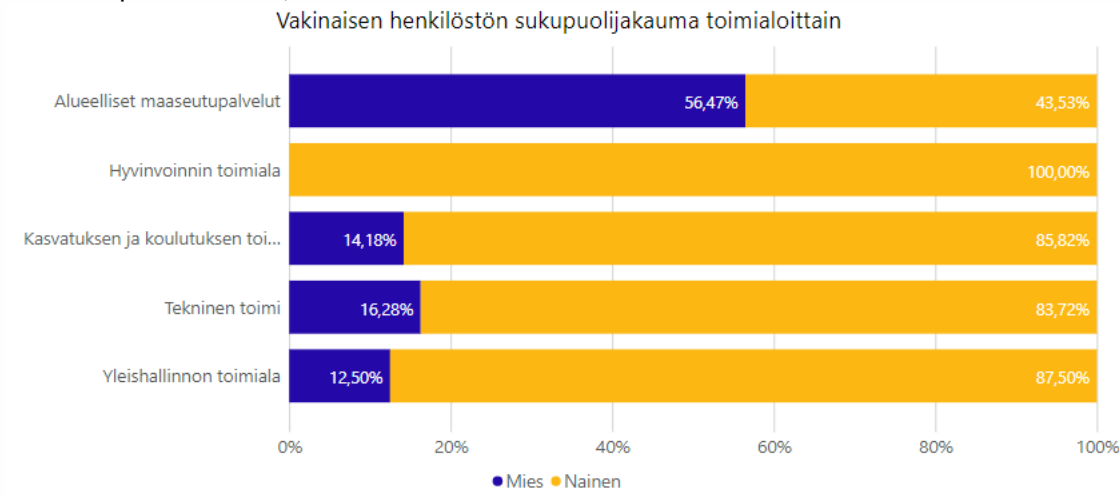
Kasvatamme tulevaisuutta
(2020: 13,61 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 0,66 % (2020: 0,68 %).



KUVIO 5. Vakinaisen henkilöstön ikäjakausma.

Sukupuolijakausma

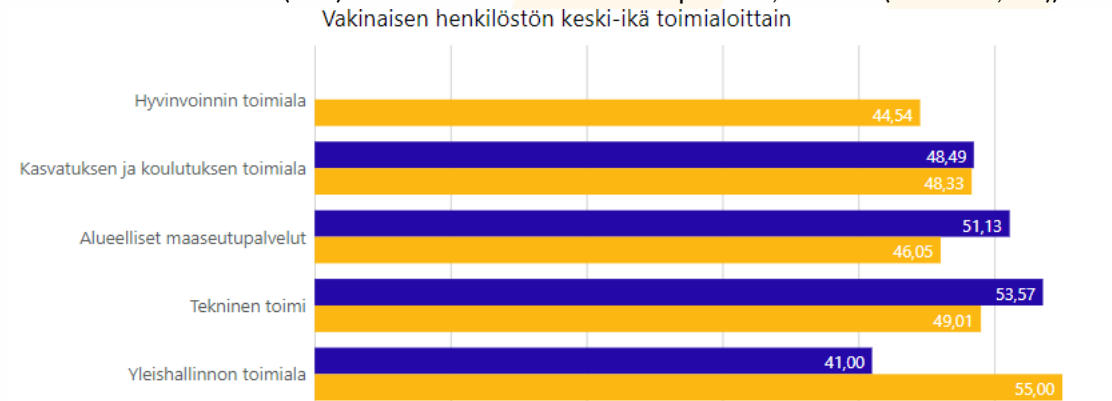
Vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus oli 22,08 % (2020: 20,0 %) ja naisten osuus oli 77,92 % (2020: 80,0 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli hyvinvointipalveluissa 100,00 % ja eniten miehiä oli alueellisissa maaseutupalveluissa 56,47 %.



KUVIO 6. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakausma.

Keski-ikä

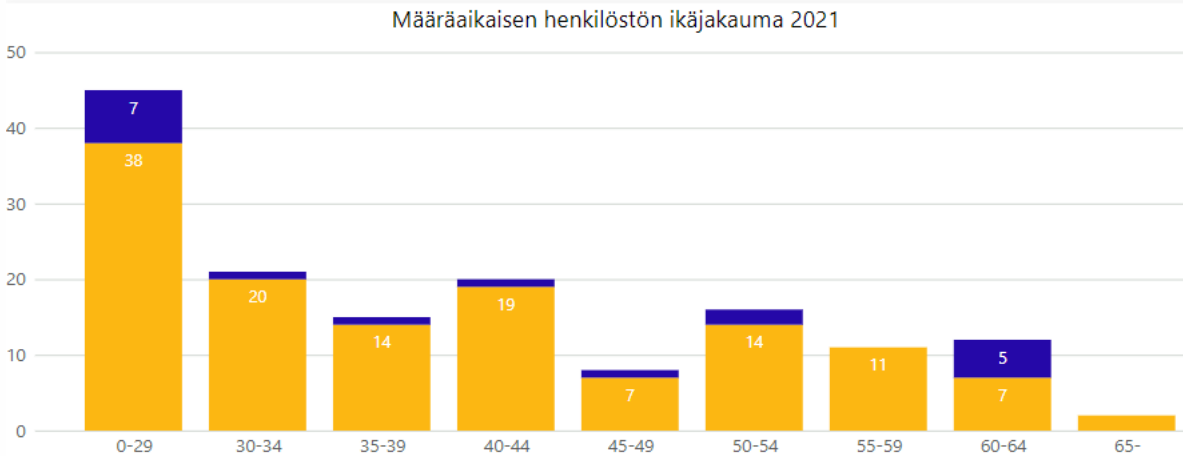
Vakinaisen henkilöstön (453) keski-ikä oli vuoden 2021 lopulla 48,7 vuotta (2020: 48,4 v.).



KUVIO 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA

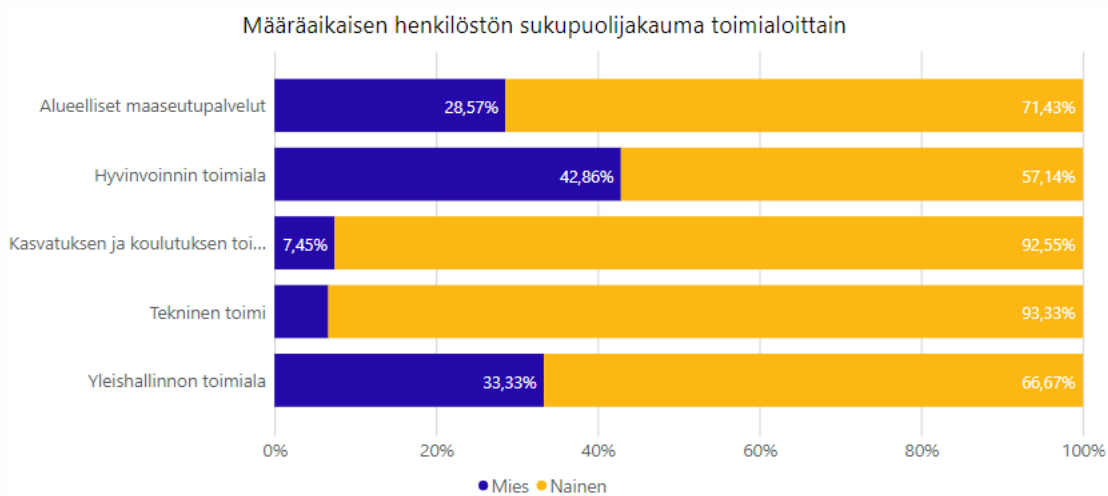
Määräaikaisista suurin ikäryhmä muodostui alle 30-34-vuotiaiden ikäryhmästä, joita oli 29,52 %. 30–39 vuotiaita oli 26,67 %, 40–49--vuotiaita oli 19,05 %, 50–59-vuotiaita 18,10 %, 60–64 vuotiaita 6,67 % ja yli 65-vuotiaita ei ollut lainkaan (KUVIO 8.).



KUVIO 8. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma.

Sukupuolijakauma

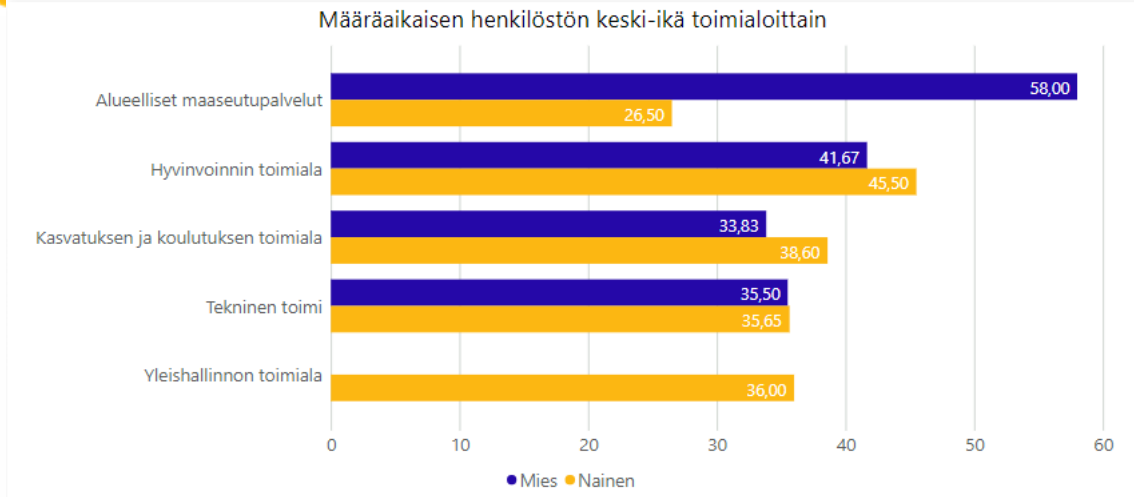
Nivalan kaupungin henkilöstöstä 105 työskenteli vuonna 2021 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (2020:145, KUVIO 9.). Määrä-aikaisista naisia oli 90 ja miehiä 15. Eniten määräaikaisia henkilöitä työskenteli kasvatusta ja koulutuspalveluissa ja teknisissä palveluissa.



KUVIO 9. Määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma.

Keski-ikä

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 42,9 vuotta (2019: 40,6 v., 2018:41,7, 2017:37,8 v., 2016:34,1 v.). (KUVIO 10.)



KUVIO 10. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä

3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat. Henkilöstölle on laadittu koulutussuunnitelma, joka päivitetään vuosittain.

Vuonna 2021 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 401 päivää (2020: 804, 2019: 1092, 2018:1044, 2017:791 ja 2016: 642). Koko henkilöstöstä vähintään yhteen koulutuspäivään osallistuneiden määrä oli 274 henkilöä (2020: 405, 2019: 544, 2018:478, 2017:313). Koulutuspäivien ja koulutuksessa käyneiden henkilöiden määrässä tapahtui romahdus kahden koronapandemia vuoden aikana. Taulukko 1. kuvaa tarkemmin koulutusten toteutumista. Työsuojelukoulutuksia oli 4 päivää. Koulutukset ovat siirtyneet koronapandemian myötä lähes kokonaan verkkokoulutuksiksi.

Taulukko 1. Koko henkilöstön koulutus.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä	Henkilöiden määrä
yksi koulutuspäivä	175
kaksi koulutuspäivää	71
kolme tai useampi koulutuspäivää	28
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä yht.	401

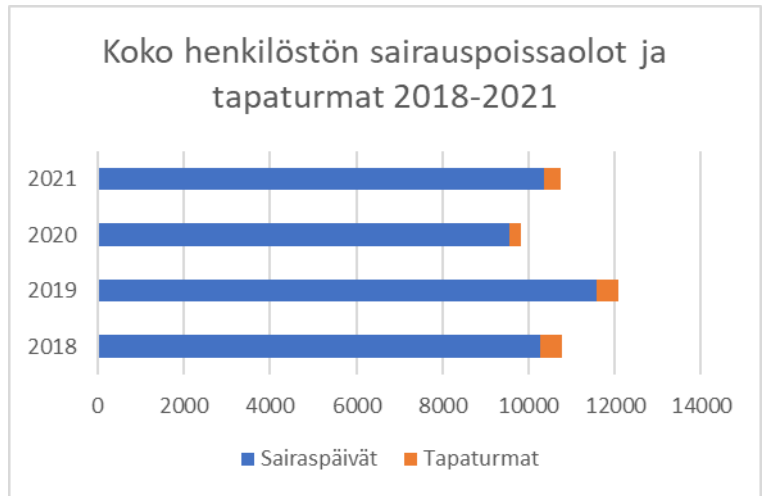
Taulukko 2. Koulutuskorvauksen alle kuulumattomia koulutuksia

	Luottamusmieskoulutus (päiviä)	Ulkomaan opinto- ja tutustumismatka (päiviä)	Palkaton opintovapaa (henkilöitä)
2021	35	0	6
2020	17	21	20

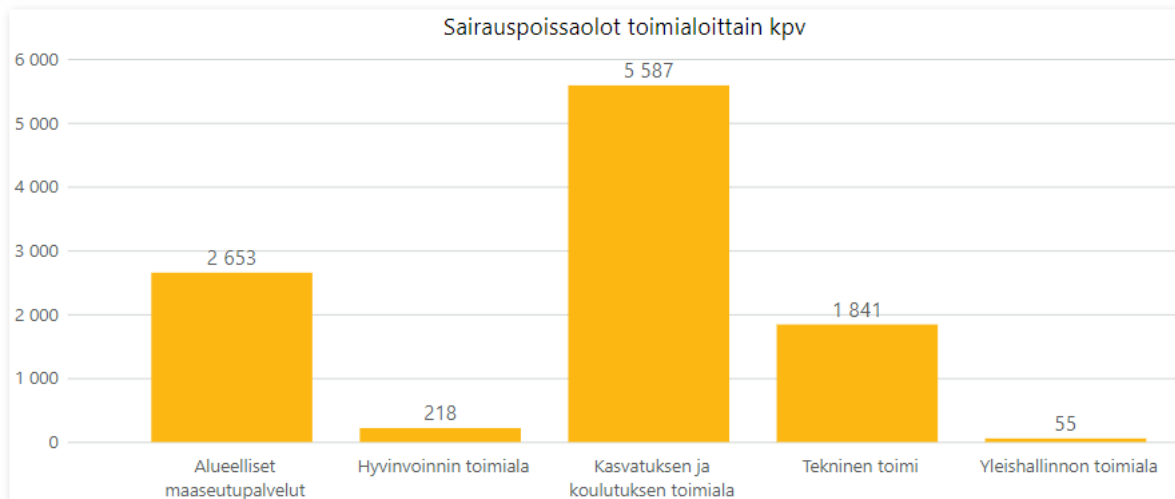
4. POISSAOLOT

Vuonna 2021 kaupungin henkilöstölle kertyi omista sairauspoissaolopäivistä sairauksien vuoksi 10 353 kalenteripäivää kpv (2020: 9544, 2019:11 574,2018:10252) ja työtapaturman/ammattitaudin vuoksi 382 (2020: 281, 2019: 505, 2018:535) kalenteripäivää.

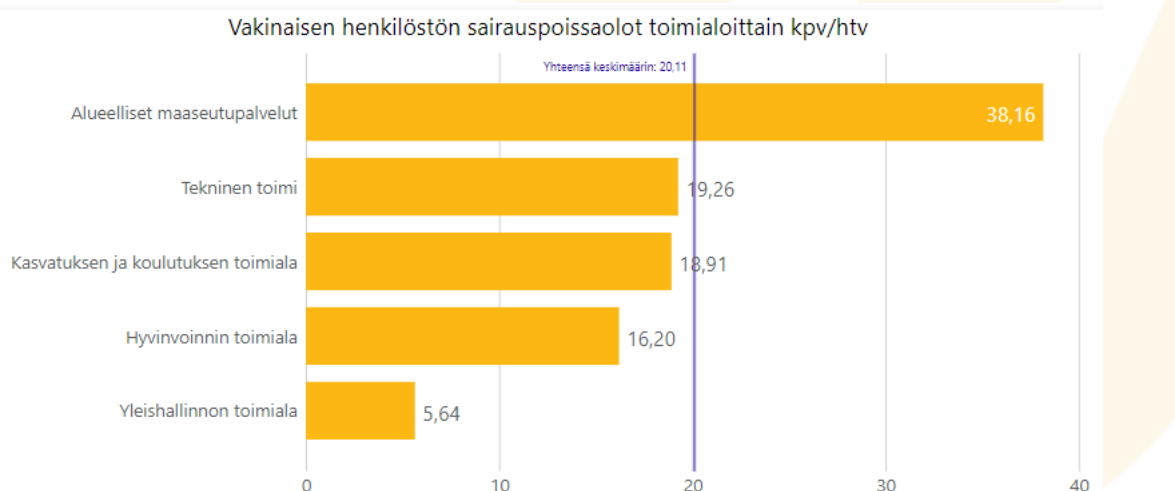
Vuoden 2021 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 17,37 kalenteripäivää sairauslomalla sairauksien vuoksi. Määrä nousi koko henkilöstön osalta (2020: 16,28, 2019: 19,9, 2018: 14,8, 2017: 18,3 kalenteripäivää/henkilö). Vakinainen henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 19,29 kpv (2020: 18,2, 2019:19,9). Koko kunta-alan keskiarvo oli 2020 vuonna 16,7 kpv/henkilö (2019:16,5 kpv7henk.).



Kuvio11. Koko henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat.



KUVIO 12. Sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä yhteensä.



KUVIO 13. Sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä/henkilötyövuosi.

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Taulukkoon on lisätty covid-19 aiheuttamat yleisvaarallisen tartuntataudin aiheuttamat poissaolot. Terveys-perusteiset palkalliset ja palkattomat poissa-olot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset	Kalenteripäivä
Oma sairaus	10 353
Työtapaturma	382
Työmatkatapaturma	4
Ammattitaudit	34
Yleisvaarallinen tartuntatauti	302

Sijaiskustannukset poissaoloista olivat yhteensä 1, 4 milj.€. Näistä Kela korvasi työnantajalle 333 212 €.

Taulukko 4. Sijaiskustannukset toimialoittain

Toimiala	Sijaiskustannus	Poissaolo henkilöt
Alueelliset maaseutupalvelut	271 799,89	65
Hyvinvoinnin toimiala	14 214,10	10
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	843 239,85	290
Tekninen toimi	284 385,29	97
Yleishallinnon toimiala		7
Yhteensä	1 413 639,13	469

Vakinaisen henkilöstön kohdalla vuonna 2021 kertyi poissaolo päiviä kaikkiaan 56 251 kalenteripäivää (2020: 52 942, 2019:45 954, 2018:38696). Prosentteina poissaoloista 30,78 % aiheutui vuosilomista (2020:28,38 %), 18,41 % sairauspoissaoloista (2020:14,82 % ,2019: 25,52 %, 2018: 23 % ,2017:19,5 %), lakisääteisistä poissaoloista noin 30 % (esim. perhevapaat, tilapäiset hoitovapaat, opintovapaat) ja loput muista syistä (esim. palkattomat vapaat, kuntoutus).

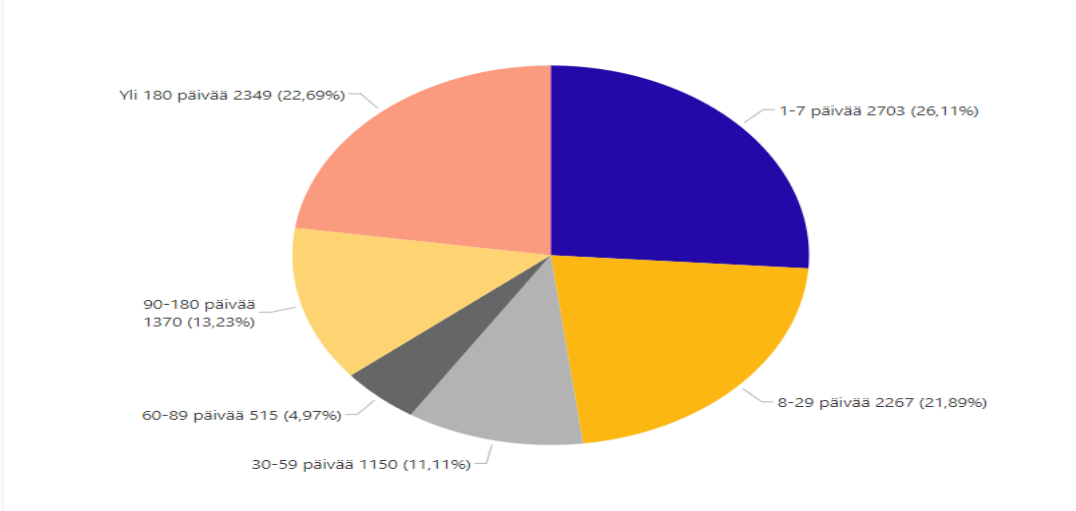


KUVIO 14. Vakinaisen henkilöstön poissaolot.

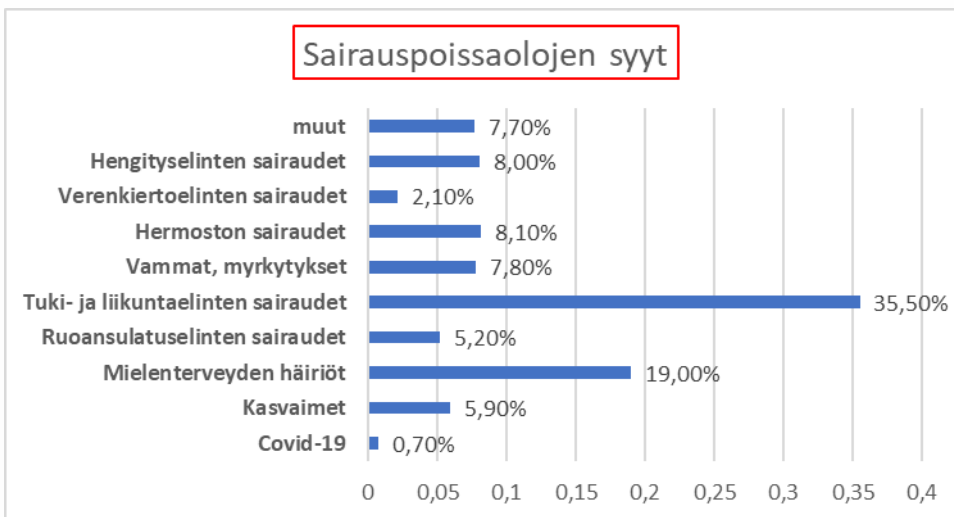
Vuonna 2021 kaikista sairaus- ja työtapaturmapoissaoloista 1–7 päivän pituisia poissaoloja oli yhteensä 2703 kalenteripäivää, joka oli 26,11 % kaikista sairauspoissaolotapauksista.

Alla KUVIO 15 sairauslomien pituudet:

Poissaolopäivät kestoluokittain



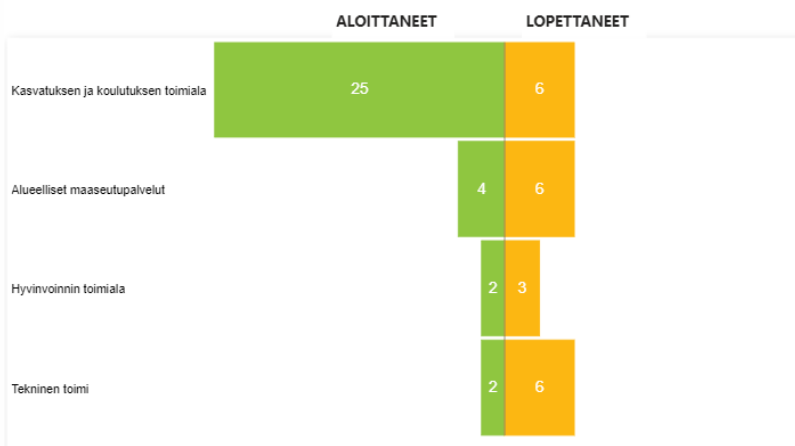
Sairauslomien syissä kaksi suurinta ryhmää ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden häiriöt. (Lähde: PPKY Kallio)



Kuvio 16.

5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön virka/työsuhhteisten tilastossa vuonna 2021 aloittaneita oli yhteensä 33 ja työsuhde päättyi kaikkiaan 21 henkilöltä (Kuvio 17. Henkilöstön vaihtuvuus: aloittaneet - lopettaneet (vakinaiset).

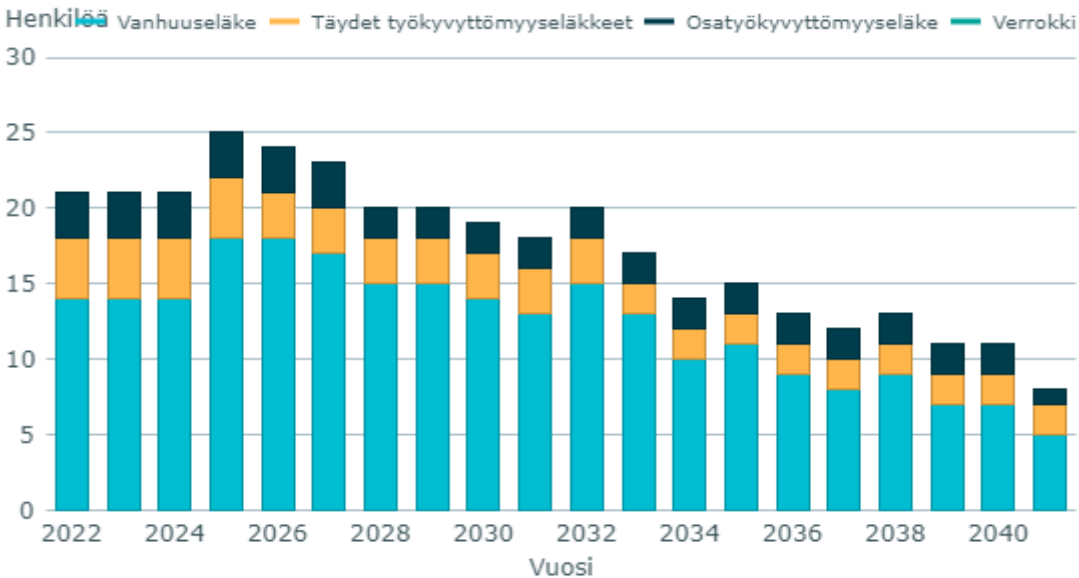


6. ELÄKÖITYMINEN

Nivalan kaupungin vakituisen henkilöstön eläkepoistuma vuonna 2022 on Kuntien eläkevakuutuksen (jatkossa Keva) tilaston tietojen mukaan 21 henkilöä ja 21 henkilöä vuonna 2022. Ennuste on laskettu vain vakinaisesta henkilöstöstä.

KUVIO 18. Eläköitymisennuste 2022–2040 (Lähde: Keva)

Eläköitymisennuste

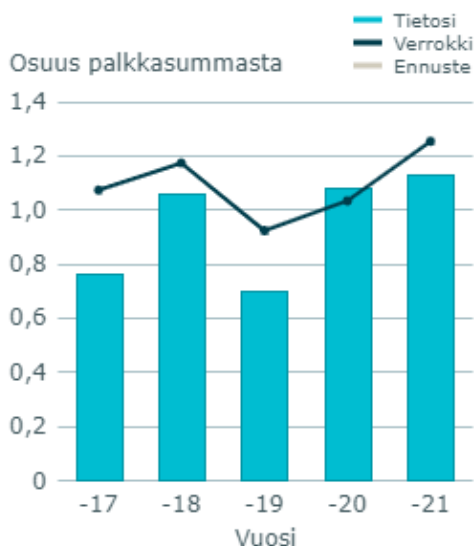


Taulukko 5. Työkyvyttömyys ja vanhuuseläkkeelle siirtyneet vuonna 2021, (Lähde: Keva)

	Henkilömäärä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle	7	64,6 v
Työkyvyttömyyseläkkeelle	3	
yhteensä	10	

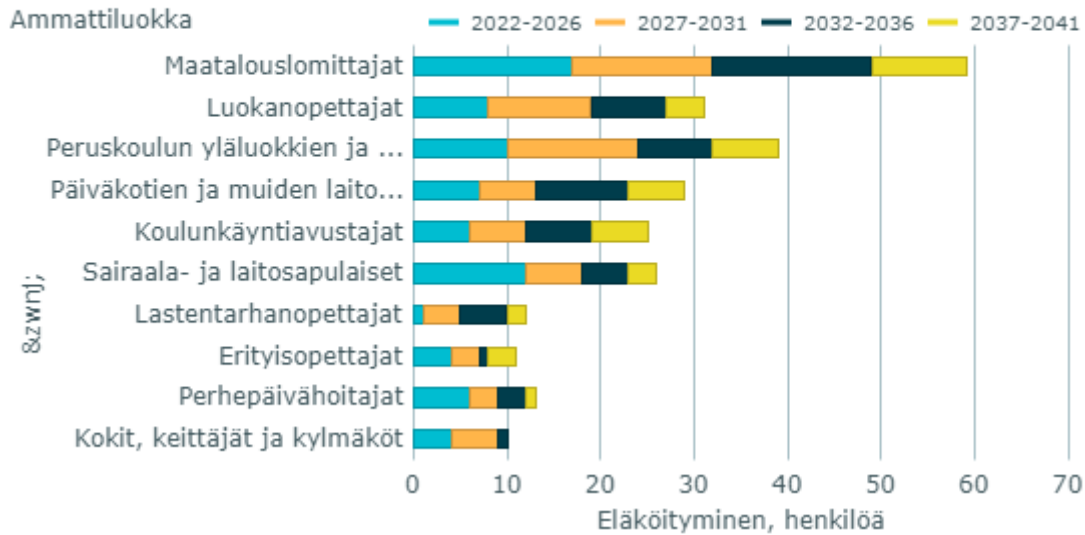
Nivalan kaupungin eläkemaksuista vuosittain ja eläköitymisennuste ammateittain (Kuviot 19 & 20). (Lähde: Keva).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



KUVIO19

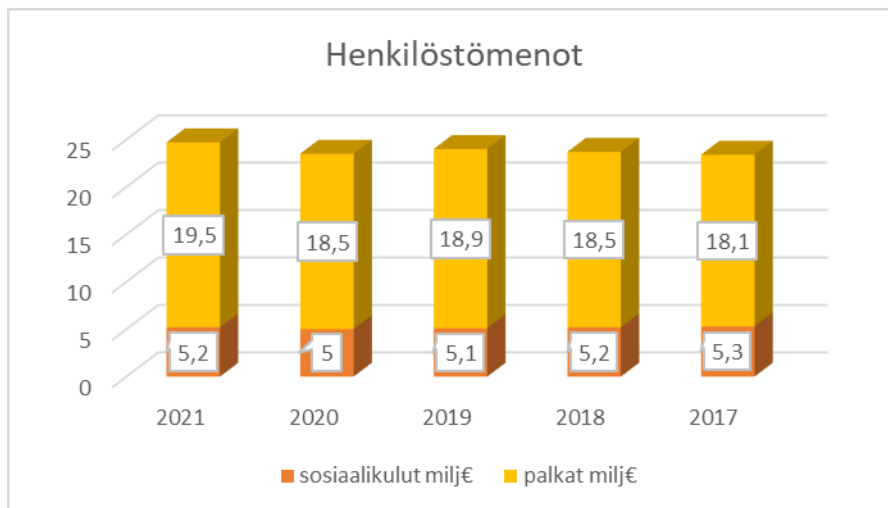
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



KUVIO 20.

7. HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenoihin on luettu käyttötalouden palkat, palkkiot, työllistetyt sekä sosiaalikulut. Palkat olivat vuonna 2021 19,5 milj.€ (2020 :18,5 milj.€ (2019:18,9 milj.€, 2018: 18,5 milj. €, 2017:18,1 milj.€) ja sosiaalikulut 5,2milj.€ (2020: 5,0 milj.€,2019: 5,06 milj.€, 2018:5,2 milj. €, 2017:5,3 milj.€) eli yhteensä 24,7 milj.€ (2020: 23,5 milj.€, 2019: 23,96 milj.€, 2018: 23,7 milj. €, 2017:23,4 milj. €). (Kuvio 2.)



KUVIO 21. Palkka- ja sosiaalikulut vuonna 2017–2021.

8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS

8.1 Työhyvinvointikysely

Nivalan kaupunki kaupungilla toteutettiin Keva:n työhyvinvointikysely keväällä 2021. Sen pohjalta on laadittu koko henkilöstöä koskeva työhyvinvointisuunnitelma, ja toimipisteet ovat laatineet lisäksi omat kehittämissuunnitelmat.

8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia päivitettiin syksyllä 2021. Henkilöstöstrategian tavoitteena on mm. työhyvinvoinnin edistäminen. Henkilöstöstrategian laadintaa työstettiin työpajassa, johon oli kutsuttu kaupungin johtoryhmä, työsuojeluhenkilöstö, yhteistoimintaelimen ja henkilöstöjaoksen jäsenet sekä kaupunginvaltuuston ja -hallituksen puheenjohtajisto. Henkilöstöjaos lähetti henkilöstöstrategian lausunnon koko henkilöstölle sekä lautakunnille ja kaupunginhallitukselle. Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia vuosille 2021–2022 hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 26.11.2020. Henkilöstöstrategia sai visiokseen ”osaava, jaksava, kehittävä henkilöstö” ja sen painopisteiksi ja tavoitteiksi määritettiin:

- henkilöstön osaamista ja tietotaitoa kehitetään aktiivisesti
- uutta teknologiaa ja digiosaamista hyödynnetään
- tuetaan henkilöstön työhyvinvointia
- kehitetään esimiestyötä

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi	Toteuma 30.6.	Toteuma 31.12.	Tila
Tutkimusta ja koulutusta kehittävä – yrittäjyyden edellytyksiä ja työtä tarjoava seutukaupunki	Turvaamme digitaalisten perus- ja jatkokoulutusta henkilöstölle yhteistyössä JEDU:n kanssa	Toteutuneet kurssit ja osallistujamäärät		2 kurssia sovittu helmi-maaliskuulle 2022 Jedu:n kanssa.	Ei toteudu <input type="checkbox"/>
Laadukkaiden palvelujen, hyvän arjen ja asumisen kaupunki	Aloitamme lomatoimen työhyvinvointihankkeen.	Lomatoimen työhyvinvointihanke on meneillään		Lomatoimen työhyvinvointihanke on toteutunut.	Toteutuu <input checked="" type="checkbox"/>
	Teemme henkilöstölle työhyvinvointikyselyn työhyvinvoinnin kartoittamiseksi ja parantamiseksi.	Työhyvinvointikysely on tehty.	Työhyvinvointikysely tehtiin 2.2021 ja työhyvinvointisuunnitelma koko kaupungin henkilöstölle on käsitelty työhyvinvoinnin laajennetussa johtoryhmässä, henkilöstöjaoksessa ja yhteistoimintaelimessä.	Työhyvinvointikysely tehtiin 2.2021 ja työhyvinvointisuunnitelma koko kaupungin henkilöstölle on käsitelty työhyvinvoinnin laajennetussa johtoryhmässä, henkilöstöjaoksessa ja yhteistoimintaelimessä.	Toteutuu <input checked="" type="checkbox"/>
	Toteutamme alueellisten maaseutupalveluiden esimiesten, talous- ja toimistopalveluiden sekä teknisten palveluiden Lean-hankkeet.	Tavoitteena olevat Lean-hankkeet on toteutettu. Osaavan työvoiman saatavuus eri tehtäviin.	Alueellisten maaseutupalveluiden Lean-prosessi on toteutettu.	Alueellisten maaseutupalveluiden Lean-prosessi on toteutettu.	Toteutuu osittain <input type="checkbox"/>
	Kehitämme sisäistä tiedottamista.	Intra on uudistettu	Uusi Intra julksitaan loka-marraskuussa.	Uusi intra, nimeltään Vakka, julkistettiin henkilöstölle 8.12.2021.	Toteutuu <input checked="" type="checkbox"/>
Taloudeltaan tasapainoinen kaupunkikonserni	Saamme vähennettyä henkilöstön sairauspoissaoloja	Sairauspoissaolot työntekijä kohti ovat korkeintaan 17 kpv/vuosi vuonna 2021. Pitkääntäimen tavoitteena on, että sairauspoissaolot	Toteuma 1.1-31.7.2021: sairaspäiviä n. 14kpv/työntekijä.	Sairauspoissaoloja 17,46 kpv/henkilö.	Ei toteudu <input type="checkbox"/>

Taulukko 8: talousarvio tavoitteet, mittarit, toteuma 2021.

Esimiesfoorumeita pidettiin vuonna 2021 kolme kertaa. Henkilöstöfoorumi järjestettiin joulukuussa 2021 ja siihen osallistui 88 henkilöä.

8.3 Aktiivisen tuen malli

Nivalan kaupungilla on ollut vuodesta 2013 käytössä ns. varhaisen tuen malli, jolla pyritään edistämään henkilöstön työhyvinvointia työkyvyn uhatessa heikentyä. Kuntien eläkevakuutus Keva on kehittänyt varhaisen tuen mallia aktiivisen tuen malliksi. Aktiivisen tuen mallissa, kuten varhaisen tuen mallissakin, tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen välittömästi ongelmien tultua ilmi. Puuttumisella tarkoitetaan asioiden käsittelyn välitöntä käynnistämistä, jotta hyvinvointia uhkaavat tekijät sekä yksilö, että työyhteisö tasolla saadaan poistettua tai hallintaan.

Tämän lisäksi tarjotaan tehostettua tukea, kun työyksikön varhaisen tuen toimet eivät riitä. Kun työhön paluu on ajankohtainen pitkän työstä poissaolon jälkeen, tarjotaan myös paluun tukea.

Aktiivisen tuen mallia kehitettiin Nivalan kaupungille sopivaksi mm. pilotoinnin avulla. Henkilöstöjaos hyväksyi aktiivisen tuen mallin käyttöönoton kokouksessaan 2.5.2018.

8.4 Kehityskeskustelut

Henkilöstöstrategian laadinnan yhteydessä nousi vahvasti esille kehityskeskustelujen rooli. Työhyvinvointikyselyn (2.2021) tulosten mukaan kehityskeskusteluja käydään aiempaa paremmin.

Kehityskeskustelua tulee pitää yhtenä henkilöstöjohtamisen välineenä Nivalan kaupungissa. Kehityskeskustelujen avulla kaupungin strategiset tavoitteet jalkautetaan toimipisteisiin. Kehityskeskustelut ovat yksi merkittävä osa tuloksellisten palvelujen kehittämisessä. Kehityskeskusteluista saadaan myös tietoa organisaation kehittämistyön pohjaksi. Kehityskeskustelussa käsiteltäviä asioita ovat mm. toimialan tavoitteet, tehtäväalueen tavoitteet, työyksikön tavoitteet, omat tavoitteet, kuluneen vuoden arviointi ja tavoitteiden saavuttaminen, onnistumiset, työskentely-ympäristö, esimies-alaissuhde, oman työn hallinta ja tulevaisuuden suunnitelmat. Kehityskeskusteluissa kartoitetaan myös koulutusta ja muita osaamisen ja työn kehittämistapoja.

Nivalan kaupungille hankittiin keväällä 2018 KuntaHR-kehityskeskusteluohjelma yhtenäistämään kehityskeskustelujen sisältöä ja jäntevöittämään keskusteluja. Ohjelma vaihtui toimittajan lopetettua ko. ohjelman tuottamisen vuoden 2022 alusta. Nivalan kaupungilla on nyt käytössä Visman F-Oss keskustelu osio.

9. TYÖSUOJELUTOIMINTA

Työsuojelun päämääränä on luoda turvalliset ja terveelliset työolot kaikille kunnan palveluksessa oleville sekä tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Samalla pyritään saamaan aikaiseksi avoin ja keskusteleva ilmapiiri, joka kannustaa ja motivoi omatoimisesti luomaan hyviä työolosuhteita. Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Jokainen on velvollinen ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle tai -päällikölle ja noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita. Työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyöelin ja kutsuttaessa työterveyshuolto osallistuu kokouksiin.

9.1 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojeluvaalit käytiin syksyllä 2021. Kaupunginhallitus hyväksyi työsuojelun toimintaohjelman 3.3.2022.

Työsuojeluohjelman lähtökohtana on työturvallisuuslaki (738/2002), jonka mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja

niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

9.2 Työsuojelupäällikkö

Hyvinvointikoordinaattori Meri Vähäkangas toimi Nivalan kaupungin työsuojelupäällikkönä. Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, määräyksiin ja -ohjeisiin, työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin sekä seurata niiden kehitystä ja ryhtyä toimenpiteisiin epäkohtien poistamiseksi.

Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu myös tehdä esityksiä työnantajalle ensiaputoiminnasta ja -koulutuksen järjestämisestä, työsuojeluun liittyvästä työhön opastuksesta ja koulutuksesta sekä tutkimuksen järjestämisestä työpaikalla sattuneesta tapaturmasta. Työsuojelupäällikkö osallistuu työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun, työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelumääräyksiä ja -ohjeita koskevan tarpeellisen tiedon välittämisestä työnantajalle, esimiehille sekä työntekijöille. Esimiehet huolehtivat työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastusten teettämisestä.

9.3 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinnasta on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 30 §:ssä. Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Vuonna 2017 valittiin uudet työsuojeluvaltuutetut sekä varavaltuutetut toimikaudelle 2022–2025. Nivalan kaupungin työsuojeluvaltuutettuina toimivat Raija Aksila, opetuslautakunnan alaisille työntekijöille Aila Koskela ja esimiesten työsuojeluvaltuutettuna Arto Marjamaa. Varavaltuutettuina toimivat Päivi Kananen ja Eliisa Pihlajamaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja -ohjeisiin, työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seurata niiden kehitystä sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle, tarvittaessa myös työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun, työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin. Tarvittaessa hän osallistuu tutkimukseen, joka on sattunut työpaikalla sattuneesta työtapaturmasta. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu myös työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla sekä työnantajan ja työntekijöiden väliseen työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen.

10. YHTEISTOIMINTA

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (13.4.2007/449) antaa perustan yhteistoimintaelimen toiminnalle. Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Nivalan kaupungissa yhteistoimintaelimeen kuuluivat vuonna 2021 kaupunginjohtaja Päivi Karikumpu, henkilöstöjohtaja Eija-Riitta Niinikoski 31.7.2021 saakka ja Urpo Korkiakoski 1.8.2021 alkaen, hallintojohtaja Liisa Hankonen, JUKO:n pääluottamusmies Tero Kähkönen, JYTY:n pääluottamusmies Marika Puhakka, JHL:n pääluottamusmies Marita Alatalo, Super:n pääluottamusmies Minna Kurunlahti, KTN:n pääluottamusmies Juha Peltomaa, opetuslautakunnan alaisen henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Aila Koskela, esimiesten työsuojeluvaltuutettu Arto Marjamaa, muun henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Raija Aksila sekä työsuojelupäällikkö Meri Vähäkangas. Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2021 kuusi (6) kertaa.

11. TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2021

Nivalan kaupungin henkilöstöjohtajan alaisuudessa olevaa työhyvinvointiin kohdennettua määrärahaa varattiin 25 000 euroa vuodelle 2021 ja siitä käytettiin koko henkilöstölle jaettavaan ePassiin sekä tyky-kohderyhmän tukemiseen. Työterveyshuollon ja yhteistoimintaelimen määrittämän tyky-kohderyhmänä oli vuonna 2021 alueelliset maaseutupalvelut ja lomatoimi.

Joulukuussa 2021 järjestettiin koko henkilöstölle tarkoitettu henkilöstöfoorumi. Tilaisuudessa julkaistiin uusittu

sisäisen tiedottamisen infra, nimeltään Vakka, sekä kaupungin uudistetut kotisivut. Lisäksi sometiimi, työterveyshuolto ja työsuojelu esittäytyivät henkilöstölle. Tilaisuuteen osallistui 88 henkilöä.

11.1 Työterveyshuolto

Peruspalvelukuntayhtymä Kallio tuottaa Nivalan kaupungille työterveyshuoltopalvelut. Työterveyshuollon ja kaupungin laatiman toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet vuosille 1.1.2021 – 31.12.2025 ovat:

Työterveyshuollon yleiset tavoitteet:

Terveellinen ja turvallinen työympäristö ja toimiva työyhteisö.

Työhön liittyvien sairauksien ehkäisy.

Työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Tavoite

Sairauslomien ilmoituskäytännön kehittäminen työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Yhteenvedot sairauslomista 4 kk välein.

Tavoite

Vuoden 2021 työkykohderyhmä on alueelliset maaseutupalvelut ja lomittajat

Tavoite

Voimavarojen tukeminen muutoksessa ja tiedonkulun kehittäminen

Tavoite

Yhteistyö koronapandemian aikana työntekijöiden tukemiseksi

Vuonna 2014 kohderyhmänä oli koko kaupungintalon henkilöstö ja vuoden 2015 kohderyhmänä alueelliset maaseutupalvelut, vuonna 2016 varhaiskasvatuspalvelut, vuonna 2017 yläkoulut ja lukio ja vuonna 2018 alakoulut, vuonna 2019 alueelliset maaseutupalvelut, vuonna 2020 kaupungintalon henkilöstö. Kohderyhmä määritetään työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto suorittaa kohderyhmälle työkykyindeksikyselyn, jonka jälkeen työterveyshuolto yhteisesti kohderyhmän kanssa sopii tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

Työterveyshuollon toimintatehtäviin kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset (kartoitetaan työolosuhteita, mahdollisia riskitekijöitä ja terveyttä vaarantavia altisteita), tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (tavoitteena henkilöstön terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen) sisältäen työyhteisötyön (työyhteisöjen toiminnan kehittäminen ja vuorovaikutuksen tukeminen), työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyvä toiminta sekä terveystarkastukset.

Työterveydenhuollon kustannuksiin saadaan valtiolta korvausta terveydenhoidosta ja ennaltaehkäisevästä työstä 60 % (korvausluokka I) ja sairaanhoidosta 50 % (korvausluokka II). Vuonna 2020 korvausluokka I osuus oli 57,92 % (2020: 49,98 %, 2019: 52,43 %, 2018:52,3 %, 2017:48,11 %, 2016:36,63 %) ja korvausluokka II osuus 43,08 % (2020: 50,02 % 2019: 47,57 % 2018: 47,7 %, 2017: 51,81 %, 2016: 63,37 %). Nivalan kaupungin osalta työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2021 ovat olleet seuraavat:

Taulukko 6. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2021 koko henkilöstö

	2017	2018	2019	2020	2021
Työterveyshuollon kustannukset €	218 452	239 444	271 317	250 560	255 060
eur/työntekijä	384	343	466	428	428

12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Työllisyyden edistämiseksi tehdään tiivistä yhteistyötä Nivalan Työpajasäätiön kanssa. Vuoden 2021 aikana yhteistyössä Nivalan Työpajasäätiön kanssa työllistettiin kaupungille 14 työtöntä palkkatuella. Lisäksi työllistettiin 7 velvoitetuoyllistettävää. Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan Nivalan Työpajasäätiön kanssa. Pandemian takia Työpajasäätiöllä kehitettiin etänä tehtävään kuntouttavaan työtoimintaan malli.

12.1 Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli

Kesäduunisetelijärjestelmä otettiin käyttöön v. 2012 yhteistyössä Nivalan yrittäjien, MTK:n sekä kaupungin kanssa yhteistyössä. Henkilöstöjaos on määrittänyt talousarviovalmistelun yhteydessä kesäduuni-setelin myöntämisen pääperiaatteet. Kriteerien perusteella palvelusihteeri julkaisee kesäduunisetelihaun sekä organisoii markkinoinnin kouluille. Hakemukset toimitetaan palvelusihteerille, joka tarkistaa kriteereiden täyttymisen ja päätösten perusteella

myös tiedottamisen asianomaisille yrityksille ja nuorille sekä tuen maksamisen. Vuonna 2020 kesäduunisetelin ehtoihin lisättiin nuorten kesäyrittäjyysseteli sekä pandemian vietyä nuorten kesätyöpaikkoja myönnettiin kesäduuniseteli myös yksityisten henkilöiden palkatessa nuoren.

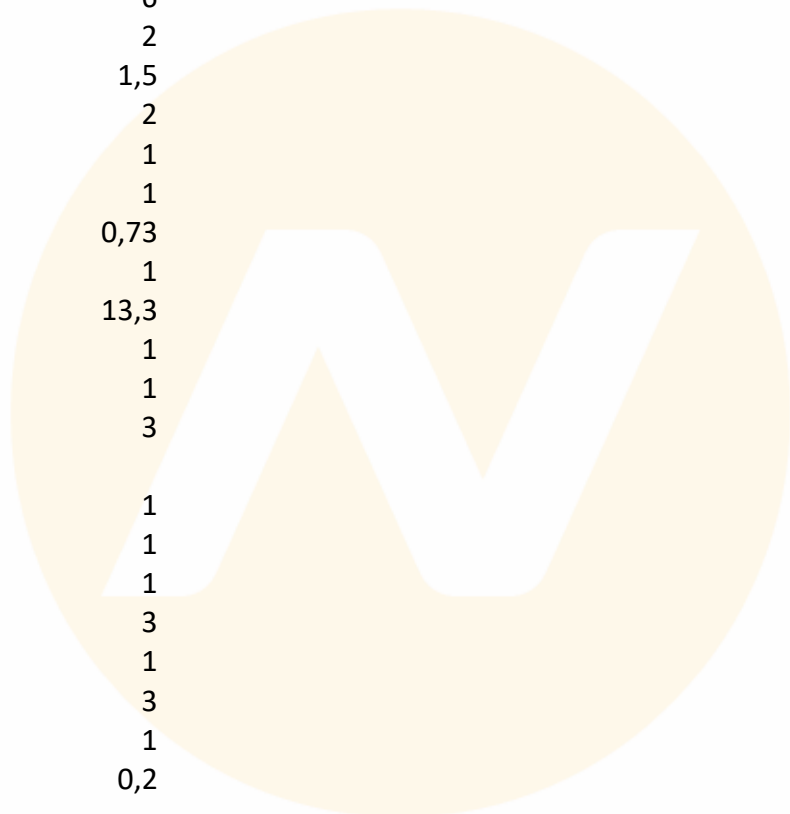
Kunnan maksama tuen määrä työnantajalle/kesäyrittäjyyteen nuorelle on ollut maksimissaan 300 € / 3 viikkoa / nuori. Vuonna 2021 kesäduunisetelisiä myönnettiin 89 (2020: 55) nuoresta ja 8 (2020:5) kesäyrittäjyysseteliä eli 26 950 euron edestä. Kaikille, joiden hakukriteerit täyttyivät, myönnettiin kesäduuniseteli. Ulkoiset työnantajat työllistivät 27 nuorta, Nivalan Liikuntakeskus Oy 13 nuorta ja kaupungin sisäiset 15 nuorta.

13. HENKILÖSTÖNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2021

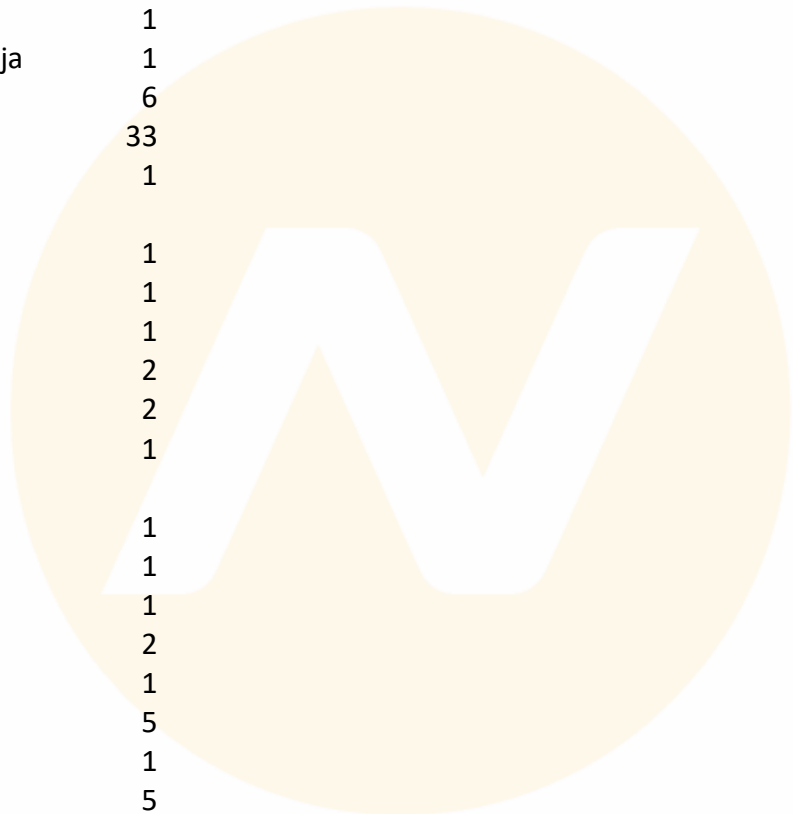
Henkilöstömäärät ja henkilöstönimikkeet 1.1.-31.12.2021

Vakituinen henkilöstö

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	0,78
Ammattimies	1
Automaatioteknikko	1
Dieettikeittäjä	1
Erytisuokanopettaja	7
Erytisuokanopettaja/erityisopettaja	1
Erytisopettaja	6
Esiluokan opettaja	2
Hallinnollinen päiväkodin johtaja	1,5
Hallintoasiantuntija	2
Hallintojohtaja	1
Hallintosihteeri	1
Iltapäivätoiminnanohjaaja	0,73
Kaupunginjohtaja	1
Keittäjä	13,3
Keittäjä-laitoshuoltaja	1
Keittäjä-siivoaja	1
Kiinteistöhoitaja	3
Kiinteistöpäällikkö	1
Kiinteistösihteeri	1
Kirjastoautonkuljettaja-virkailija	1
Kirjastonhoitaja	3
Kirjastotoimenjohtaja	1
Kirjastovirkailija	3
Kirvesmies	1
Koordinaattori	0,2



Koulukuraattori	3
Koulunkäynninohjaaja	34,4
Koulusihteeri	3
Kulttuurituottaja	1
Laitoshuoltaja	27,5
Laitoshuoltaja/ruoanjakaja	2,88
Laskentasihteeri	1
Lastenhoitaja	1,8
Lomitusohjaaja	3
Lomituspalvelujohtaja	1
Lomitussihteeri	1
Lukion ja perusopetuksen yht.leht.	2
Lukion lehtori	6
Lukion rehtori	1
Luokanopettaja	54
Maanmittausteknikko	1
Maanrakennusammattimies	1
Maanrakennustyönjohtaja	1
Maaseutuasiamies	3
Maaseutujohtaja	1
Maatalouslomittaja	63,41
Nuoriso-ohjaaja	1
Nuorisotalon valvoja	1
Opinto-ohjaaja	1
Palvelusihteeri	2
Perhepäivähoitaja	15
Perhetyöntekijä	0,4
Peruskoulun rehtori	1
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	1
Perusopetuksen ja lukion lehtori	6
Perusopetuksen lehtori	33
Perusopetuksen luokanopettaja	1
Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	1
Perusopetuksen rehtori	1
Puistotyönjohtaja	1
Päiväkodin johtaja	2
Rakennusammattimies	2
Rakennustarkastaja	1
Rakennuttajainsinööri	1
Ruoanjakaja-siivooja	1
Ruokahuoltopäällikkö	1
Ruokapalveluesimies	2
Ruokapalveluohjaaja	1
Ruokapalvelutyöntekijä	5
Ruokapalvelutyöntekijä-siivooja	1
Siivooja-ruoanjakaja	5



Siivoustyönjohtaja	1
Siivoustyönohjaaja	1
Sivistysjohtaja	1
Talousjohtaja	1
Tekninen johtaja	1
Tietohallintopäällikkö	1
Tietohallintosihteeri	1
Toimistosihteeri	5,38
Tuntiopettaja	1
Vahtimestari	2
Varhaiskasvatuksen avustaja	5,6
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	21,93
Varhaiskasvatuksen opettaja	21
Varhaiskasvatusjohtaja	1

