

150 Henkilöstöjaos

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallituksen henkilöstöjaoksen tehtäväkenttään kuuluvat seuraavat alueet:

- vastata henkilöstöhallinnon kehittämisestä, ohjaamisesta ja päätöksenteosta
- tekee kaupungin puolesta sellaiset virka- ja työehtosopimukset, joissa päätösvalta on paikallistasolla Kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuutuksen nojalla
- päättää myös virka- ja työehtosopimuksen täytäntöönpanosta, sopimusten harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta ja näihin liittyvien neuvottelujen käymisestä.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset solmittiin kesäkuussa 2022. KT, JAU ja JUKO pääsivät erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022–2025. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Uudet työehtosopimukset tulivat voimaan 1.6.2022 alkaen ja määrittivät mm. palkkausmuutokset.

Eduskunta hyväksyi hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevan lainsäädännön kesällä 2021. Nivalan kaupungin henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle koulukuraattorit ja psykologi. Ruoka- ja puhdistuspalvelun henkilöstö siirtyi alueelle perustettuun in-house yhtiöön vuoden 2023 alusta. Yhteistoimintaneuvottelut näiltä on käytyin vuoden 2022 aikana.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela jatkaa lomituspalvelujen paikallisverkoston vahvistamista. Pohjoiseen Suomeen muodostettiin nykyisistä 14 paikallisyksiköstä kaksi maantieteellisesti laajempaa paikallisyksikköä. Eteläisempi yksikkö muodostui nykyisistä Kaustisen, Toholammin, Haapaveden, Kalajoen, Nivalan ja Reisjärven paikallisyksiköistä. Järjestämisvastuu on Toholammilla. Nivalan yksikön henkilökunta siirtyi ko.yhteistoiminta-alueelle. Yhteistoimintaneuvottelut myös näiltä osin on käyty vuoden 2022 aikana.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia uusittiin kaupunkikonsernistategian tapaan syksyn 2022 aikana vuosille 2023–2025. Kaupungin henkilöstölle on tehty Kevan (Kuntien eläkevakuutus) toimesta työhyvinvointikysely keväällä 2021. Henkilöstöstrategiassa huomioitiin työhyvinvointikyselyn pohjalta tehty toimintasuunnitelma.

Nivalan kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 665 henkilöä (naisia 528, miehiä 137) joista 491 henkilöä (73,83 %) oli vakinaisessa työsuhteessa (naisia 385, miehiä 106), määräaikaisessa työsuhteessa 20,60 % ja työllistettyjä 0,15 %.


Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,84 vuotta. Vuonna 2021 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Vuoden 2022 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 15,51 kalenteripäivää (kpv) sairauslomalla sairauksien vuoksi (2021: 17,37, 2020: 16,28, 2019: 19,9, 2018: 19,3, 2017: 18,3, 2016: 16,2). Koko kunta-alan keskiarvo oli vuonna 2021: 16,7 kpv.


Nivalan kaupungilla on käytössä aktiivisen tuen malli työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Henkilöstöjaos ja yhteistoimintaelin ovat hyväksyneet toimintaohjeen epäasian käytöksen ja häirinnän tapauksissa (Hj 5.6.2019 ja Ytelin 22.5.2019).

Vuonna 2020 levinnyt koronapandemia vaikutti edelleen henkilöstön työskentelyyn. Etätöön käyttö on laajentunut ja valmiudet siihen teknisesti ovat hyvät. Pandemian jälkeenkin etätöy jää osaksi työn tekemisen tapoja. Lähi- ja etätöön yhdistäminen asettavat haasteita yhteisöllisyyden vaalimiselle ja esimiestyölle. Muutosten nopeus luo epävarmuutta. Näihin haasteisiin vastaamiseen tarvitaan tukea niin johdolle, esimiehille kuin koko henkilöstölle.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi	Toteuma 31.12.	Tila
---------------------	---	------------------------	----------------	------

Varmistamme osaavan henkilöstön riittävyyden.	Henkilöstöjohtamisen periaatteet- ohje on aktiivisessa käytössä	Henkilöstöjohtamisen periaatteiden näkyminen arjessa	Henkilöstöjohtamisen periaatteet ohje on päivitetty yhdessä toimialojen kanssa.	Toteutuu 
	Kehitämme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.	Työterveysyhteistyöhön kehitetyt tavat ja menetelmät.	Työterveyshuollon uusi tuottaja on valittu: Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon toiminta uuden tuottajan kanssa on käynnistynyt ja toimintasuunnitelmaa valmistellaan.	Toteutuu 
	Henkilöstöetuutemme tukevat entistä paremmin työhyvinvointia.	ePassin käyttäjien määrä	2022: 482 eri työntekijää on käyttänyt ePassia,	Toteutuu 
	Valmistaudumme Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen aloittamiseen ja osallistumme valmisteluun.	Koulutukset / tiedotukset hyvinvointialueesta.	Hyvinvointialueelle siirtyville on pidetty infot.	Toteutuu 
	Valmistaudumme Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen aloittamiseen ja osallistumme valmisteluun.	YT-neuvottelut siirtymiseen liittyen käyty.	Yt-neuvottelut pidettiin 20.10.2022 (yhteistoimintaelimen kokous).	Toteutuu 
	Valmistaudumme lomituspalveluiden siirtymiseen yhteistoimintalueille.	YT-neuvottelut siirtymiseen liittyen käyty.	Henkilöstön kuuleminen toteutettu. Yhteistoimintaneuvottelut käyty yt-elimessä.	Toteutuu 
Valmistaudumme pandemian jälkeiseen aikaan.	Kehitämme etätöön johtamista ja etätöitäitoja.	Etätööhön suunnatut koulutukset/tilaisuudet	Hankittu Hallintoakatemia koulutuslisenssi	Toteutuu osittain 
	Seuraamme henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä.	Sairauspoissaolojen kehitys - määrä: pysyvästi alle valtakunnan keskitason (tavoite 15 kpv tai alle)	Koko henkilöstön sairauspoissaolot 15,51 kpv/htv, vakituinen henkilöstö 19,14 kpv/htv.	Toteutuu osittain 
	Seuraamme henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä.	Sairauspoissaolojen syyt on selvitetty.	Otetaan käyttöön sähköinen esihenkilökompassi ja työkykykompassi työterveyshuoltoon alku vuonna 2023, valmistelu aloitettu.	Toteutuu 
Kehitämme toimintatapoja,	Uusi Intra toimii tiedon jako- ja	Intra on aktiivisessa käytössä	Intra on käytössä. Viestintä otetaan yhdeksi	Toteutuu

raportointia ja ohjelmistoratkaisuja tukemaan tiedolla johtamista.	palautekanavana.	Mittareina: - asiakastyytyväisyyskyselyiden tulokset - palautteen määrä	henkilöstöstrategian kärkihankkeeksi, " <i>Viestimme viisaasti</i> ". Viestinnän tietoiskut yhdessä Tulus Oy:n kanssa sovittu ja aloitettu henkilöstölle.	osittain 
--	------------------	--	--	---

Talous

<i>150 Henkilöstöjaos</i>	Talousarvio	Talousarvio-	Talousarvio +	Tilinpäätös	
Selite	2022	muutos 2022	muutos	2022	Poikkeama
TOIMINTATUOTOT	132 000	0	132 000	151 996	19 996
TOIMINTAKULUT	-512 031	0	-512 031	-495 728	16 303
TOIMINTAKATE	-380 031	0	-380 031	-343 732	36 299