

# **NIVALAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2022**

---

**Liisa Hankonen**

## Sisällys

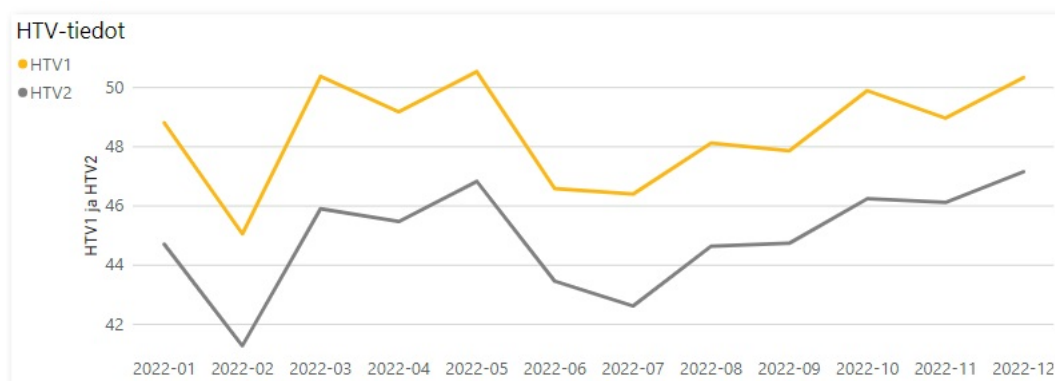
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE .....	4
2.1 KOKO HENKILÖKUNTA .....	4
2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA .....	5
2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA .....	7
3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	9
4. POISSAOLOT .....	9
5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS .....	13
6. ELÄKÖITYMINEN .....	13
7. Henkilöstömenot .....	16
8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS .....	17
8.1 Työhyvinvointikysely.....	17
8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä .....	17
8.3 Aktiivisen tuen malli .....	18
8.4 Kehityskeskustelut .....	19
9. Työsuojelutoiminta .....	19
9.1 Työsuojelun toimintaohjelma .....	19
9.2 Työsuojelupäällikkö .....	19
9.3 Työsuojeluvuorokortti .....	20
10. Yhteistoiminta.....	20
11. Työhyvinvointitoiminta vuonna 2022 .....	20
11.1 Työterveyshuolto.....	21
12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN .....	22
12.1 Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli .....	22
13. Henkilöstönimikkeet ja -määrät vuonna 2022 .....	23

## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

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 20,6 % ja työllistettyjä 0,16 % (1).

Koko kunta-alalla työskenteli 434 000 henkilöä lokakuussa 2021. Lisäksi palkattomalla virkavapaalla tai työlomalla oli 31 000 henkilöä. Lukumäärissä eivät ole mukana sivutoimiset tuntiopettajat. (Lähde: Kuntatyönantaja).

Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Vuonna 2022 HTV1 OLI 581,94 (2021 HTV1:561,21) (palveluksessa olo päivät lukumääränä kalenteripäivinä/365) ja HTV2 oli 538,96 (2021 HTV2: 514,91) (palkalliset palveluksessa olo päivät lukumääränä kalenteripäivinä/365).



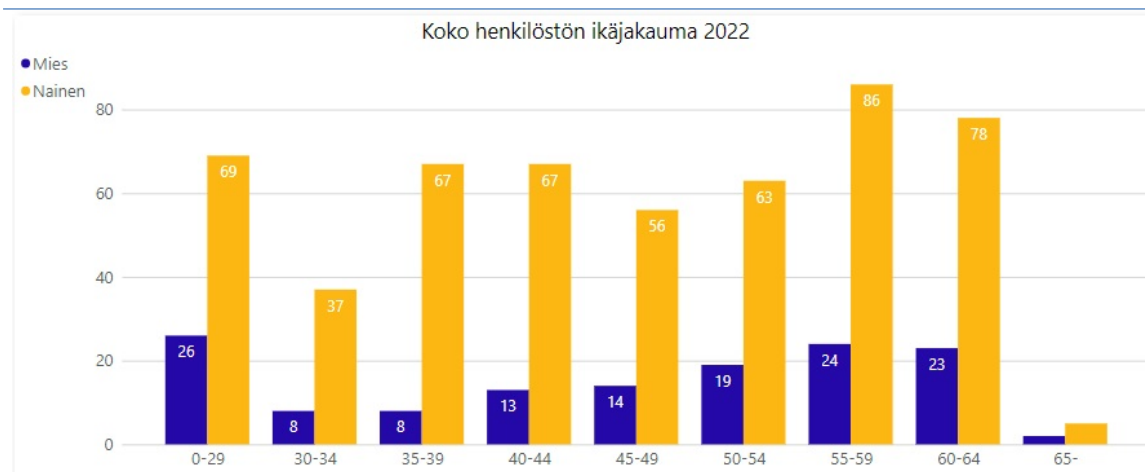
KUVIO 1.

## 2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

### 2.1 KOKO HENKILÖKUNTA

#### Koko henkilöstön ikäjakauma

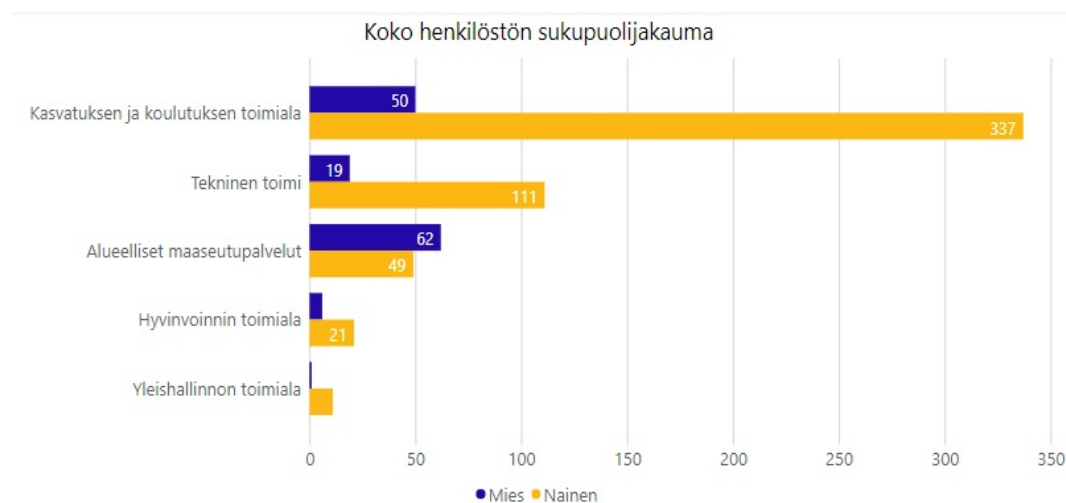
Koko henkilöstöä (665) tarkasteltaessa suurimmat ikäryhmät muodostuivat 55-59- sekä 60-64-vuotiaiden ikäryhmistä, joiden yhteenlaskettu prosenttiosuus koko henkilöstöstä oli 34,36 %. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 14,29 % (2021:9,4 %), 30–39-vuotiaiden 18,06 % (2021:11,24 %), 40–49-vuotiaiden 22,57 % (2021: 21,48 %), 50–59-vuotiaiden 28,87 % (2021:31,88 %), 60–64-vuotiaiden 15,16 % (2021:14,77 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 1,05 % (2021:0,84 %).



KUVIO 2. Nivalan kaupungin koko henkilökunnan ikäjakauma.

### Sukupuolijakauma

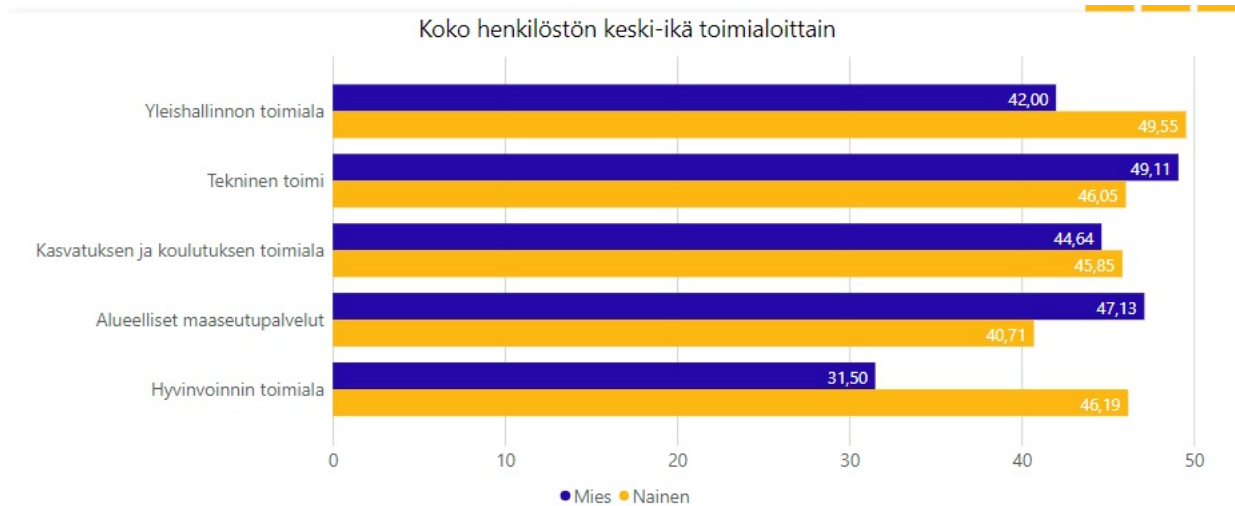
Kunta-alalla Suomessa neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia (Lähde: Kuntatyönantaja). Nivalan kaupungin koko henkilöstöstä (KUVIO 3.) naisten osuus oli 79,40 % (2021:80,54 % (2020: 79,52 %) ja miesten osuus oli 20,60 % (2021:19,46 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla 87,08 % ja eniten miehiä oli alueellisissa maaseutupalveluissa 55,86 %.



KUVIO 3. Nivalan kaupungin koko henkilökunnan sukupuolijakauma.

### Keski-ikä

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 4.) tarkastellaan koko henkilöstön keski-ikää, jossa on mukana kaikki vuoden 2022 aikana Nivalan kaupungin palvelusuhteessa olleet henkilöt. *Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopulla 45,54 vuotta (2021:46,26 v.). Vakinaisten keski-ikä oli 48,84 vuotta (2021:48,7) ja määräaikaisten 39,46 vuotta (2021:38,17 v.).* Määräaikaisten keski-ikä laskee koko henkilöstön keski-ikää. Vuonna 2021 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta (Lähde: Kuntatyöntantaja).



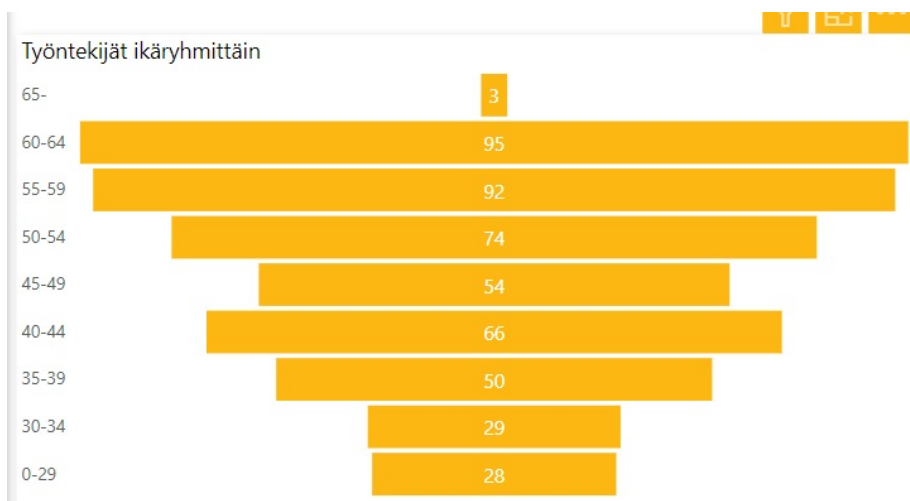
KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 (sisältää vakituiset ja määräaikaiset).

## 2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA

### Ikäjakauma

Vakinaista henkilökuntaa (491) tarkasteltaessa sekä naisia että miehiä oli eniten 60–64-vuotiaiden ikäryhmissä. (KUVIO 5.) Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät muodostuvat 60–64 ja 55–59 vuotiaista (38,05 %).

Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 5,7 % (2021:4,86 %) 30–39-vuotiaiden 16,09 % (2021:18,32 %) 40–49-vuotiaiden 22,4 % (2021:22,74 %), 50–59-vuotiaiden 33,81 % (2021:36,64 %), 60-64-vuotiaiden 19,35 % (2020: 13,61 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 0,61 % (2021:0,66 %).

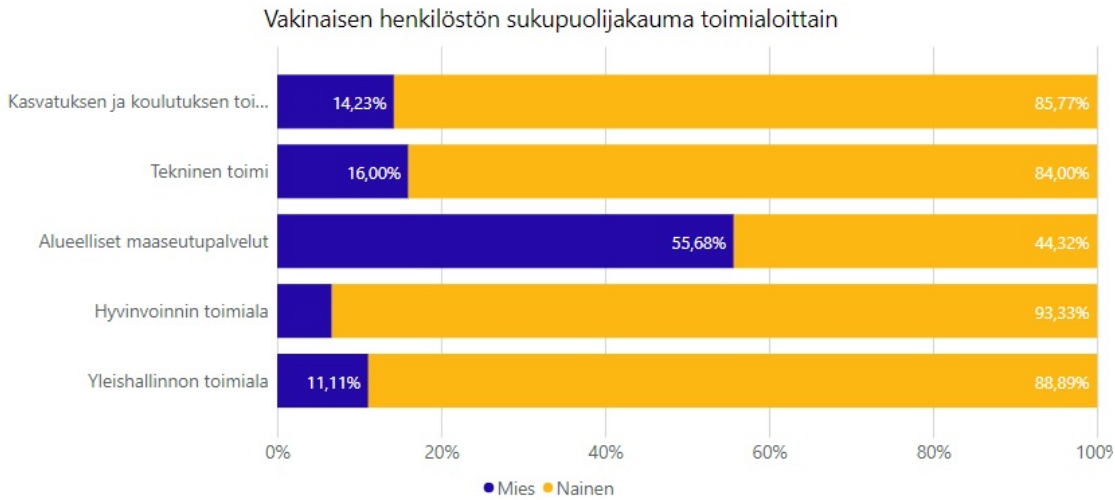


KUVIO 5. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma.

### Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus oli 21,58 % (2021:22,08 %) ja naisten osuus oli 78,41 % (2021:77,92

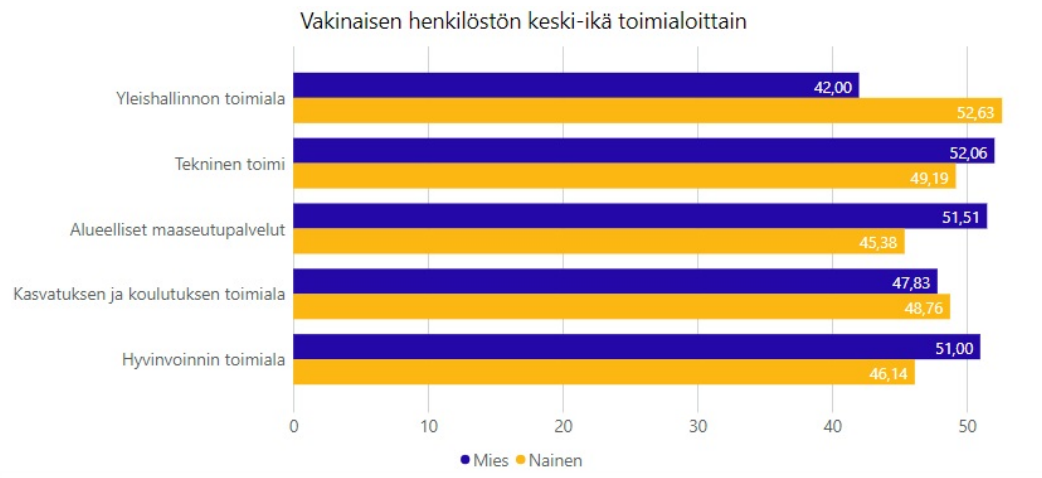
%). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli hyvinvointipalveluissa 93,33 % ja eniten miehiä oli alueellisissa maaseutupalveluissa 55,68 %.



KUVIO 6. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma.

### Keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön (491) keski-ikä oli vuoden 2022 lopulla 49,29 v vuotta (2021:48,7 vuotta).



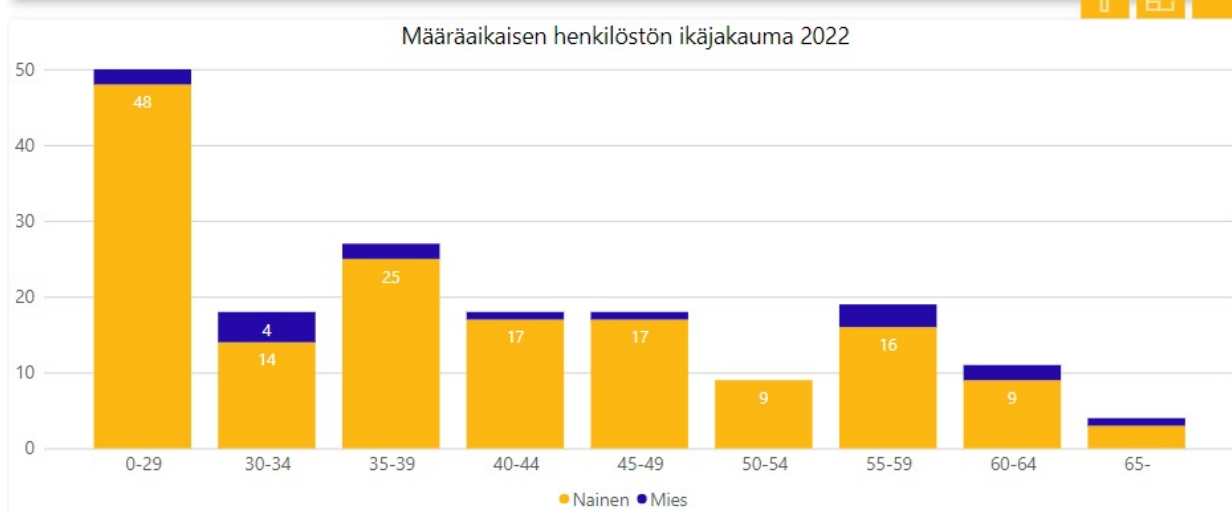
KUVIO 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

## 2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA

### Ikäjakauma

Määräaikaisista suurin ikäryhmä muodostui alle 30-34-vuotiaiden ikäryhmästä, joita oli 36,5 %. 30–39-vuotiaita oli

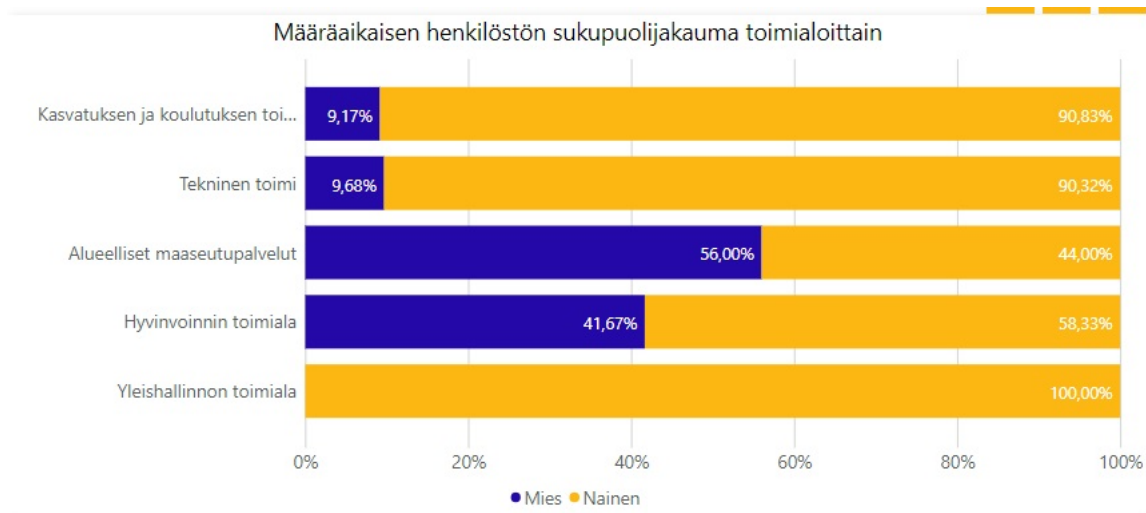
32,85 %, 40–49-vuotiaita oli 24,82 %, 50–59-vuotiaita 20,44 %, 60–64 vuotiaita 8,03 % ja yli 65-vuotiaita 2,92 %



KUVIO 8. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma.

### Sukupuolijakauma

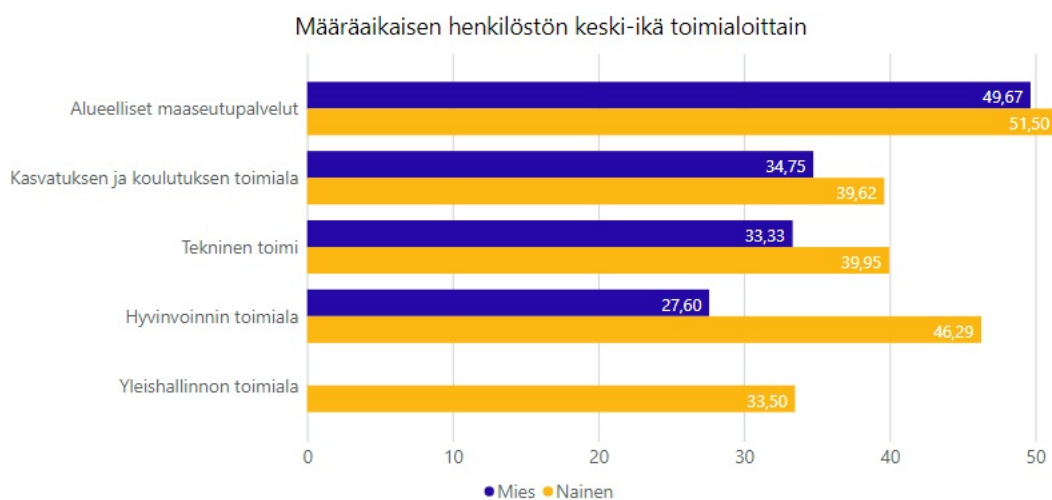
Nivalan kaupungin henkilöstöstä 137 työskenteli vuonna 2022 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (2021:105, 2020:145). Määrä-aikaisista naisia oli 118 ja miehiä 19. Eniten määräaikaisia henkilöitä työskenteli kasvatus ja koulutuspalveluissa (93) ja teknisissä palveluissa (25).



KUVIO 9. Määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma.

### Keski-ikä

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 37,59 vuotta (2021:42,9 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 amma-

tillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat. Henkilöstölle on laadittu koulutussuunnitelma, joka päivitetään vuosittain.

Vuonna 2022 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 778 päivää (2021:401,2020: 804, 2019: 1092,2018:1044, 2017:791 ja 2016: 642). Koko henkilöstöstä vähintään yhteen koulutuspäivään osallistuneiden määrä oli 315 henkilöä (2021:274, 2020: 405,2019: 544,2018:478, 2017:313). Koulutuspäivien ja koulutuksessa käyneiden henkilöiden määrä korjautui edellisen pandemian aiheuttaman romahduksen jälkeen. 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	55
kaksi koulutuspäivää	57
kolme tai useampi koulutuspäivää	203
<b>Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä yht.</b>	<b>778</b>

Taulukko 2. Koulutuskorvauksen alle kuulumattomia koulutuksia

	Luottamusmieskoulutus	Ulkomaan opinto- ja	Palkaton	opintovapaa
--	-----------------------	---------------------	----------	-------------



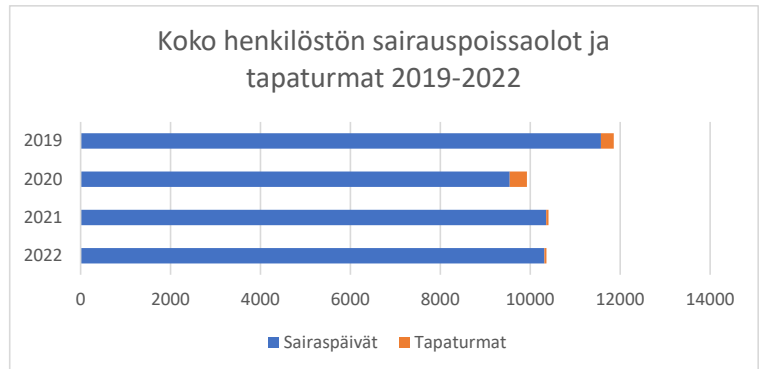
	(päiviä)	tutustumismatka (päiviä)	(henkilöitä)
2022	13	46	13
2021	35	0	6

#### 4. POISSAOLOT

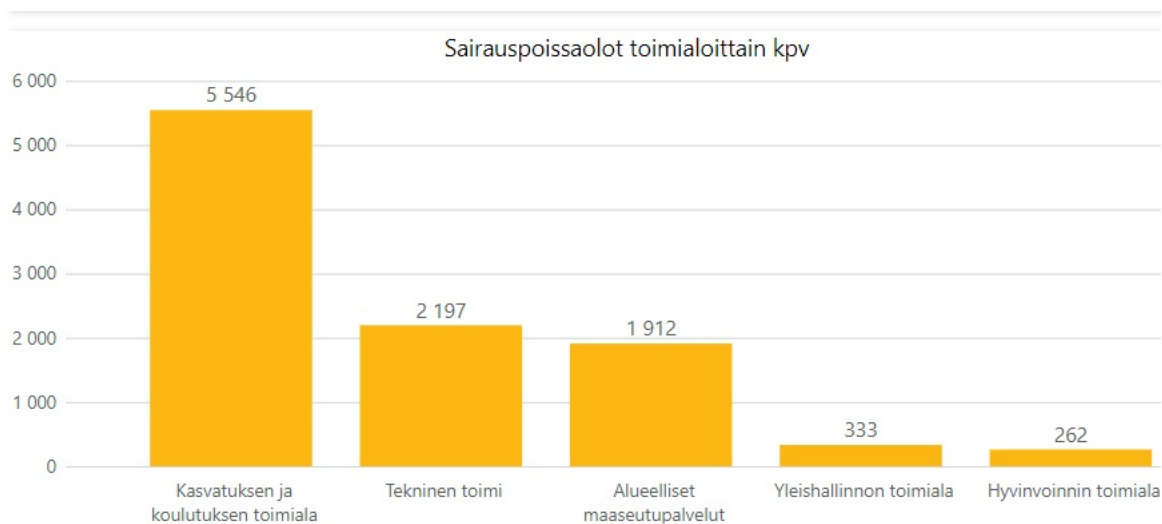
Vuonna 2022 kaupungin henkilöstölle kertyi omista sairauspoissaolopäivistä sairauksien vuoksi 10 315 kalenteripäivää kpv. (2021:10 353, 2020: 9544, 2019:11 574) ja työtapaturman/ammattitaudin vuoksi 46 (2022:55, 2021:382, 2020: 281, 2019: 505) kalenteripäivää.

Vuoden 2022 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 15,51 kalenteripäivää sairauslomalla sairauksien vuoksi. Määrä laski koko henkilöstön osalta (2021: 17,37, 2020: 16,28, 2019: 19,9

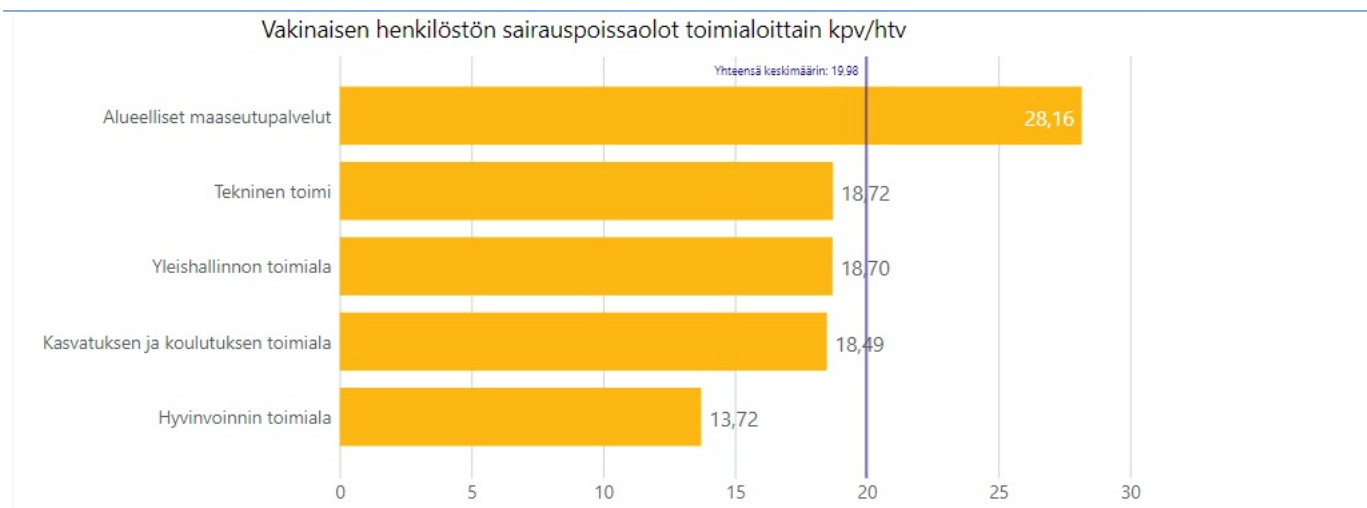
kalenteripäivää/henkilö). Vakinainen henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 19,98 kpv. (2021:19,29, 2020: 18,2, 2019:19,9). Koko kunta-alan keskiarvo oli 2021 vuonna 16,7 kpv. /henkilö.



Kuvio11. Koko henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat.



KUVIO 12. Sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä yhteensä.



KUVIO 13. Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä/henkilötyövuosi.

Iso osa henkilöstöstä ei ole sairastanut lainkaan vuoden 2022 aikana (46,97 %)

Poissaolot / htv	19,14
0 päivää sairastaneet	489
0 päivää sairastaneet, % henkilöstöstä	46,97 %

Taulukko 3. Nolla päivää sairastaneiden määrä.

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista 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	10 315
Työtapaturma	382
Työmatkatapaturma	4
Ammattitaudit	0

Sijaiskustannukset poissaoloista olivat yhteensä 1,35 milj.€.

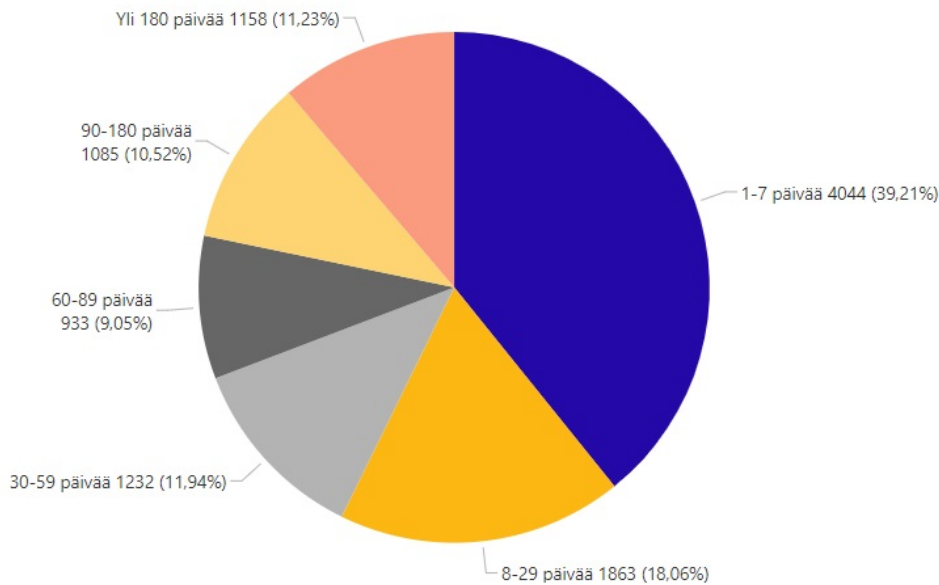
Taulukko 4. Sijaiskustannukset toimialoittain

Toimiala	Sijaiskustannus (€)
Alueelliset maaseutupalvelut	291 509,28
Hyvinvoinnin toimiala	20 114,00
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	867 981,43
Tekninen toimi	252 256,52
Yleishallinnon toimiala	5 207,52
<b>Yhteensä</b>	<b>1 348 694,63</b>

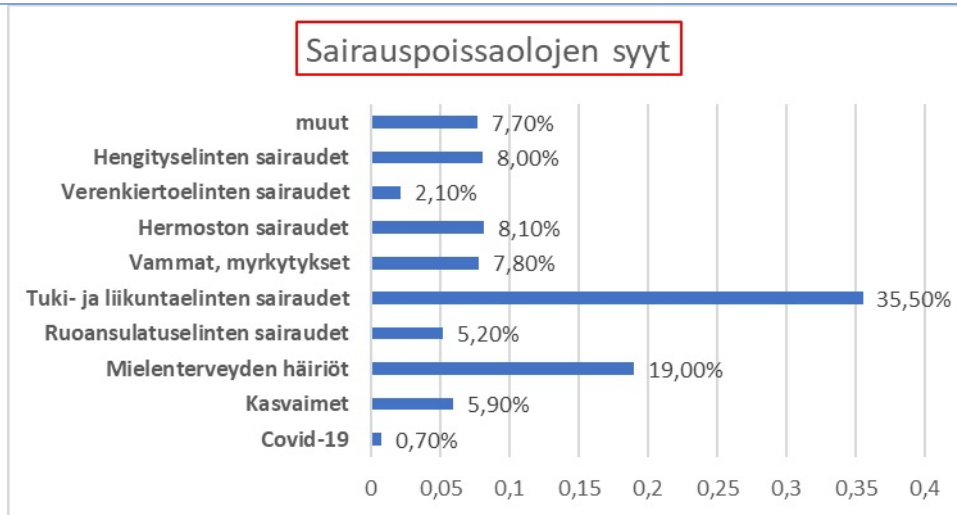
Vuonna 2022 kaikista sairaus- ja työtaturmapoissaoloista 1–7 päivän pituisia poissaoloja oli yhteensä 4044 kalenteripäivää, joka oli 39,21 % kaikista sairauspoissaolotapauksista.

#### KUVIO 15 sairauslomien pituudet:

Poissaolopäivät kestoluokittain



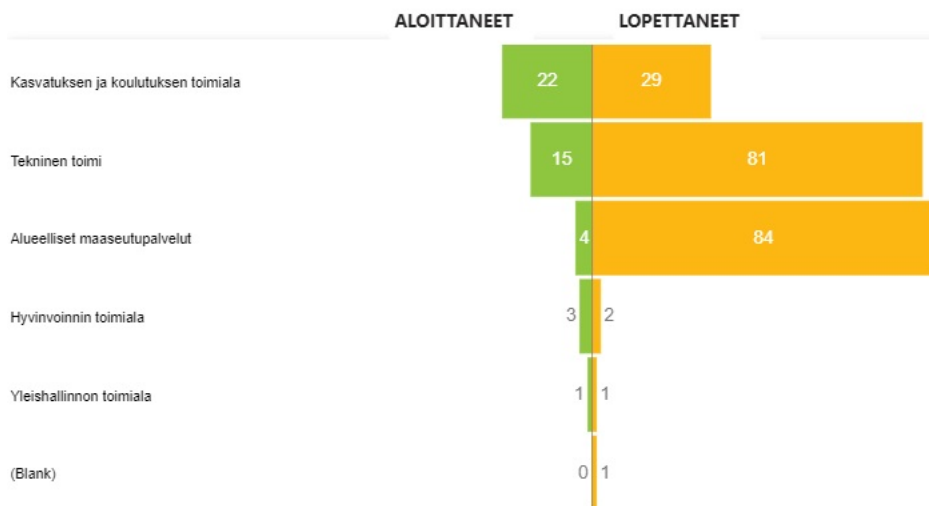
Sairauslomien syissä kaksi suurinta ryhmää ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden häiriöt. (Lähde: PPKY Kallio)



Kuvio 16.

## 5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön virka/työsuhteisten tilastossa vuonna 2022 aloittaneita oli yhteensä 45 ja työsuhde päättyi kaikkiaan 198 henkilöltä (Kuvio 17. Henkilöstön vaihtuvuus: aloittaneet – lopettaneet (vakinaiset). Suuri työsuhteiden päättymismäärä selittyy ruoka-puhdistuspalveluiden henkilöstön siirtymisellä PPE Köökki Oy:n palvelukseen ja lomatoimen siirtymisellä Toholammin kunnan alaisuuteen sekä kuraattorien ja psykologin siirtymisellä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle.



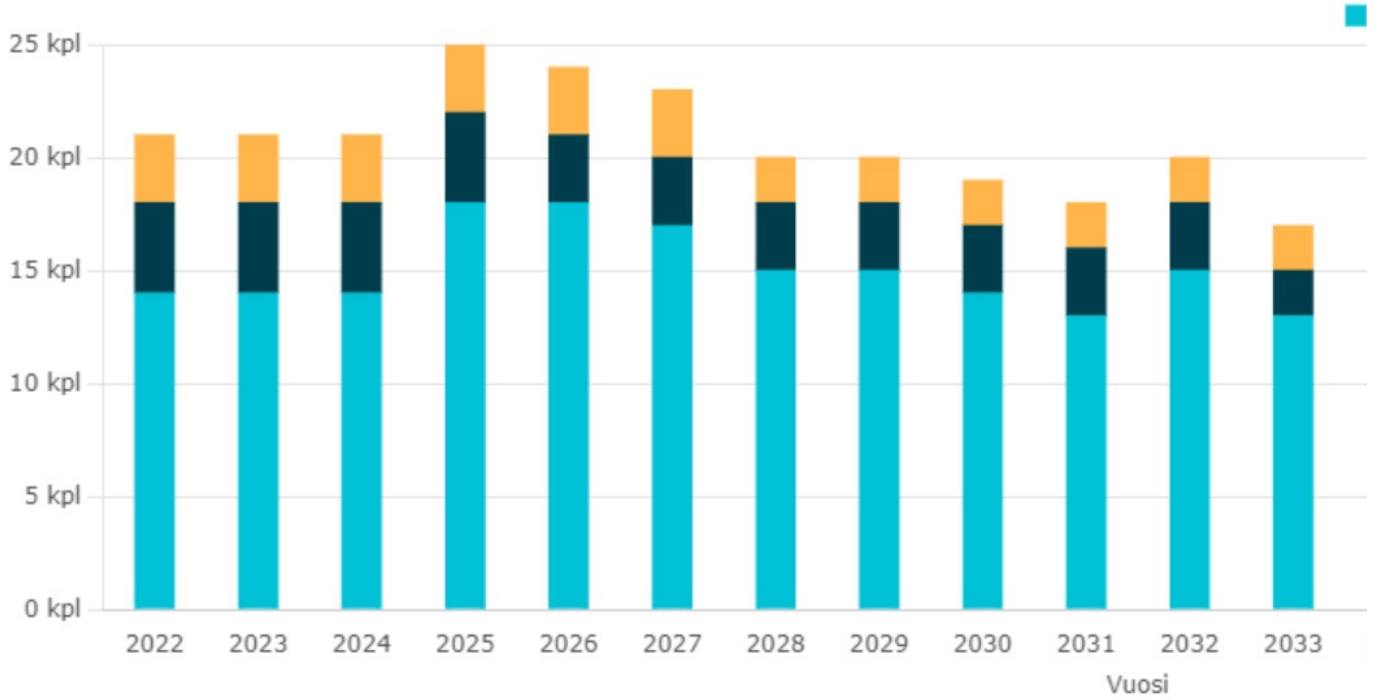
## 6. ELÄKÖITYMINEN

Nivalan kaupungin vakituisen henkilöstön eläkepoistuma vuonna 2023 on Kuntien eläkevakuutuksen (jatkossa

Keva) tilaston tietojen mukaan 21 henkilöä ja 21 henkilöä vuonna 2024. Ennuste on laskettu vain vakinaisesta henkilöstöstä.

KUVIO 18. Eläköitymisennuste 2022–2033 (Lähde: Keva)

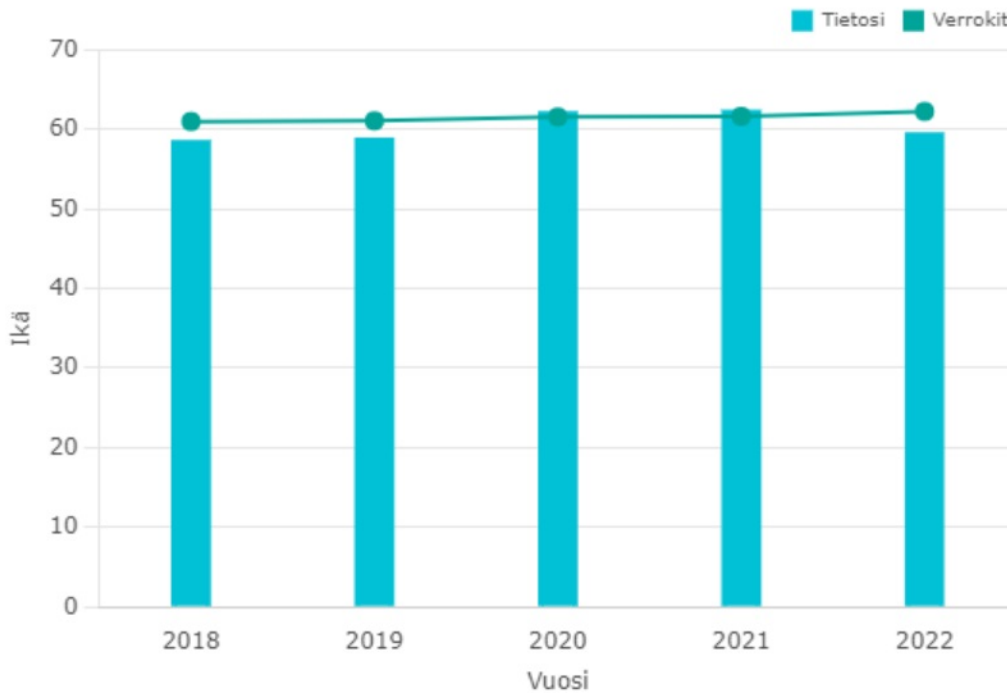
### Eläköitymisennuste



Taulukko 5. Työkyvyttömyys ja vanhuuseläkkeelle siirtyneet vuonna 2022, (Lähde: Keva)

	Henkilömäärä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle	12	64,02 v
Työkyvyttömyyseläkkeelle	4	
Osatyökyvyttömyyseläke	4	
kuntoutustuki	3	

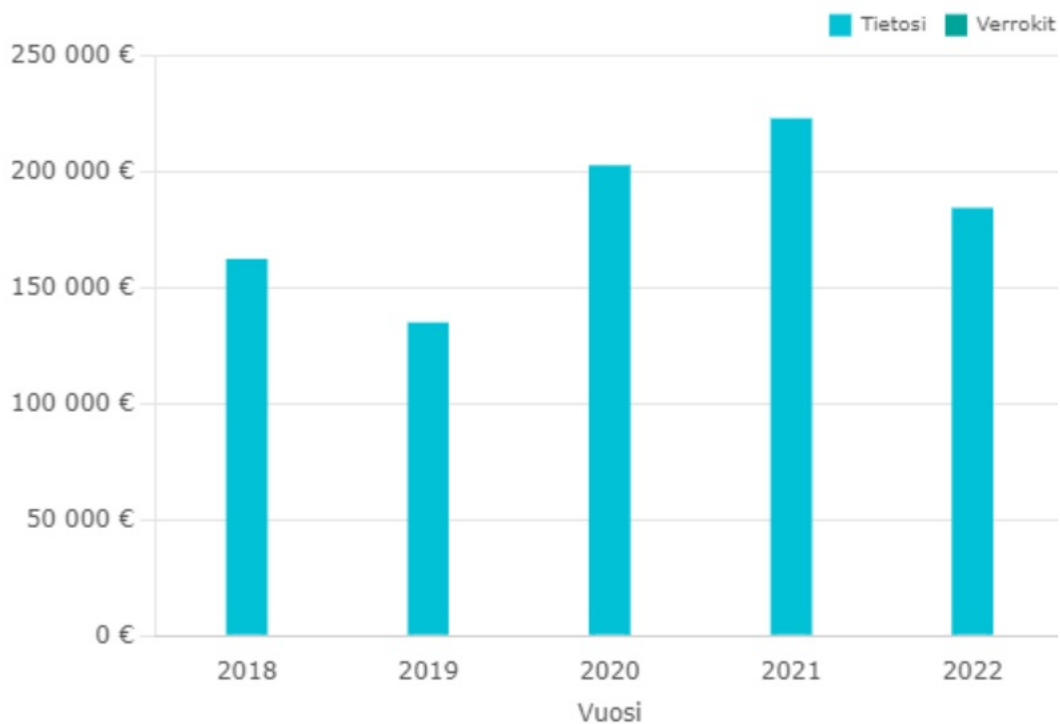
## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle Nivalan kaupungilta on siirrytty vuonna 2022 keskimäärin 59,51-vuotiaana (verrokkikunnat 62, 22-vuotiaana).

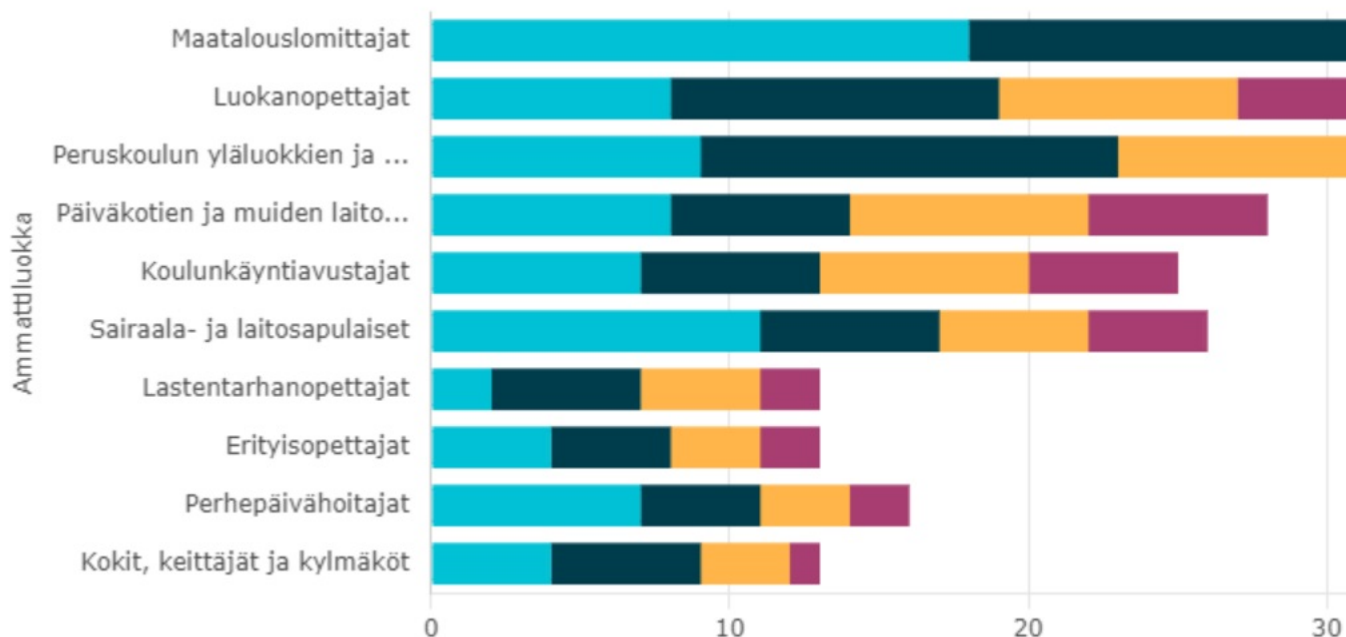
Nivalan kaupungin eläkemaksuista vuosittain ja eläköitymisennuste ammateittain (Kuviot 19 & 20). (Lähde: Keva).

## Työkyvyttömyyseläkemaksu



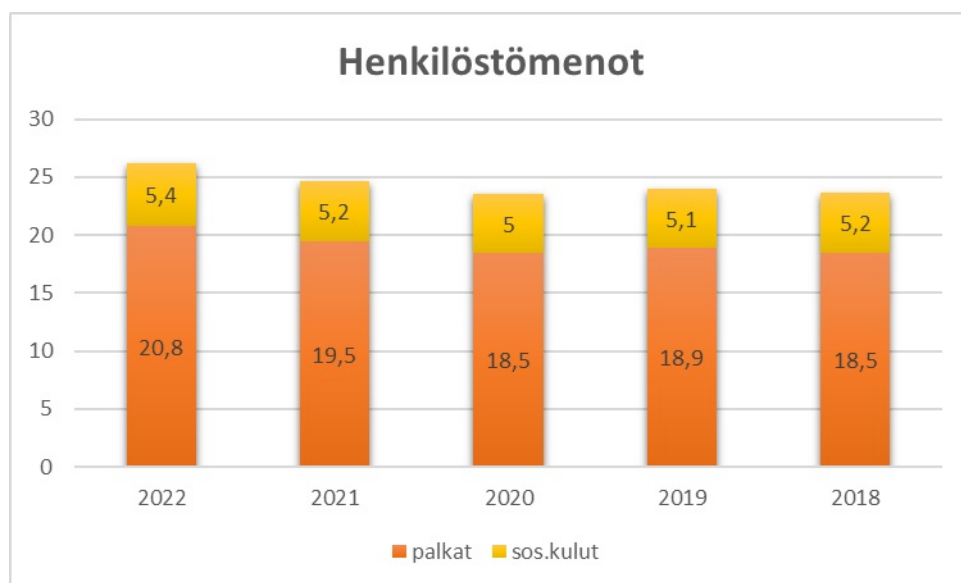
KUVIO 19

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 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 2018–2022.

## 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. Uusi kysely toteutetaan keväällä 2023.






### 8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia päivitettiin syksyllä 2022. Henkilöstöstrategian tavoitteena on mm. työhyvinvoinnin edistäminen. Henkilöstöstrategian laadintaa työstettiin johtoryhmässä ja esihenkilöfoorumissa sekä henkilöstöpalavereissa, yhteistyöelimessä ja henkilöstöjaoksessa. Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia vuosille 2023–2025 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 28.11.2022. Henkilöstöstrategia annettiin tiedoksi kaupunginvaltuustolle 15.12.2022. Henkilöstöstrategia sai visiokseen ”Tekemisen meininki”. Henkilöstöstrategian strategisiksi tavoitteiksi ja kärkihankkeiksi on valittu ”Johtaminen voimavarana” ja ”Viestimme viisaasti”.

#### Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi	Toteuma 30.6.	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.	Henkilöstöjohtamisen periaatteet ohje on päivitetty yhdessä toimialojen kanssa.	Toteutuu 
	Kehitämme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.	Työterveysyhteistyön kehitetyt tavat ja menetelmät.	Työterveyshuollon uusi tuottaja on valittu ja toimintasuunnitelman valmistelu aloitettu.	Työterveyshuollon uusi tuottaja on valittu: Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon toiminta uuden tuottajan kanssa on käynnistynyt ja toimintasuunnitelma valmistellaan.	Toteutuu 
	Henkilöstöetuuksiemme tukevat entistä paremmin työhyvinvointia.	ePassin käyttäjien määrä	8.2022: 309 eri työntekijää on käyttänyt ePassia,	2022: 482 eri työntekijää on käyttänyt ePassia,	Toteutuu 
	Valmistaudumme Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen aloittamiseen ja osallistumme valmisteluun.	Koulutukset / tiedotukset hyvinvointialueesta.	Hyvinvointialueelle siirtyville on pidetty infot. Hyvinvointialueen tiedotusta seurataan.	Hyvinvointialueelle siirtyville on pidetty infot.	Toteutuu 
	Valmistaudumme Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen aloittamiseen ja osallistumme	YT-neuvottelut siirtymiseen liittyen käyty.	Toteutettu yt-	Yt-neuvottelut pidettiin 20.10.2022 (yhteistoimintaelimen kokous).	Toteutuu 



	valmisteluun.				
	Valmistaudumme lomituspalveluiden siirtymiseen yhteistoiminta-alueille.	YT-neuvottelut siirtymiseen liittyen käyty.	Henkilöstön kuuleminen toteutettu. Yhteistoimintaneuvottelut käyty ytimessä.	Henkilöstön kuuleminen toteutettu. Yhteistoimintaneuvottelut käyty ytimessä.	Toteutuu 
Valmistaudumme pandemian jälkeiseen aikaan.	Kehitämme etätöiden johtamista ja etätöitäitoja.	Etätöihin suunnatut koulutukset/tilaisuudet	Hankittu Hallintoakatemia koulutuslisenssi.	Hankittu Hallintoakatemia koulutuslisenssi	Toteutuu osittain 
	Seuraamme henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä.	Sairauspoissaolojen kehitys  - määrä: pysyvästi alle valtakunnan keskitason (tavoite 15 kpv tai alle)	Poissaolot 8.2022: 12,33 kpv/henkilö	Koko henkilöstön sairauspoissaolot 15,51 kpv/hvt, vakituinen henkilöstö 19,14 kpv/hvt.	Toteutuu osittain 
	Seuraamme henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä.	Sairauspoissaolojen syyt on selvitetty.	PPKY Kalliosta saadaan diagnoosipohjaista tietoa.	Otetaan käyttöön sähköinen esihenkilökompassi ja työkykykompassi työterveyshuoltoon alku vuonna 2023, valmistelu aloitettu.	Toteutuu 
Kehitämme toimintatapoja, raportointia ja ohjelmistoratkaisuja tukemaan tiedolla johtamista.	Uusi Intra toimii tiedon jako- ja palautekanavana.	Intra on aktiivisessa käytössä  Mittareina:  - asiakastytyväisyyskyselyiden tulokset  - palautteen määrä	Intra on käytössä. Viestintä otetaan yhdeksi henkilöstöstrategian kärkihankkeeksi, "Viestimme viisaasti".	Intra on käytössä. Viestintä otetaan yhdeksi henkilöstöstrategian kärkihankkeeksi, "Viestimme viisaasti". Viestinnän tietoiskut yhdessä Tulus Oy:n kanssa sovittu ja aloitettu henkilöstölle.	Toteutuu osittain 

Taulukko 8: talousarvio tavoitteet, mittarit, toteuma 2022.

Esihenkilöfoorumeita pidettiin vuonna 2022 kuusi (6) kertaa.

### 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 jäntevöittäämään keskusteluja. Ohjelma vaihtui toimittajan lopetettua ko. ohjelman tuottamisen vuoden 2022 alusta. Nivalan kaupungilla on nyt käytössä Visman F-Oss keskustelu osio.

Vuonna 2022 kehityskeskusteluita oli käyty 101/491 vakinaisen henkilöstöön kuuluvan kanssa.

## 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 terveellisyys 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 (1.1-30.4.22 Liisa Hankonen sijaisti). 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 valmiste-

luun, 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 2022 kaupunginjohtaja Päivi Karikumpu,

henkilöstöjoaksen puheenjohtaja Urpo Korkiakoski, hallintojohtaja Liisa Hankonen, JUKO:n pääluottamusmies Tero Kähönen, 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 2022 kahdeksan (8) kertaa.

## 11. Työhyvinvointitoiminta vuonna 2022

Nivalan kaupungin henkilöstöjoaksen alaisuudessa olevaa työhyvinvointiin kohdennettua määrärahaa varattiin

60 000 euroa vuodelle 2022 ja siitä käytettiin koko henkilöstölle jaettavaan ePassiin (100 €/hlö) sekä tykykohderyhmän tukemiseen. Työterveyshuollon ja yhteistoimintaelimen määrittämän tykykohderyhmänä oli vuonna 2022 varhaiskasvatus.

Joulukuussa järjestettiin Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle, Toholammin lomituspalveluihin sekä PPE Köökki Oy:n siirtyvälle henkilöstölle juhlatilaisuudet, joissa mm. jaettiin Kuntaliiton ansiomerkkejä kaupunkia pitkään palveleille työntekijöille. Koko henkilöstölle tarkoitettu jouluruokailu kuului vuosittaiseen ohjelmaan myös.

### 11.1 Työterveyshuolto

Peruspalvelukuntayhtymä Kallio tuotti Nivalan kaupungille työterveyshuoltopalvelut vuoden 2022 aikana. Työterveyshuollon ja kaupungin laatiman toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet olivat:

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 tykykohderyhmä on alueelliset maaseutupalvelut ja lomittajat

#### **Tavoite**

Voimavarojen tukeminen muutoksessa ja tiedonkulun kehittäminen

#### **Tavoite**

Yhteistyö koronapandemian aikana työntekijöiden tukemiseksi

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 2022 korvausluokka I osuus oli 51,68 % (2021:57,92 %) ja korvausluokka II osuus 48,32 % (2021:43,08 %). Nivalan kaupungin osalta työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022 ovat olleet seuraavat:

Taulukko 6. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022 koko henkilöstö

	2018	2019	2020	2021	2022
Työterveyshuollon kustannukset €	239 444	271 317	250 560	255 060	264 870
eur/työntekijä	343	466	428	428	398

---

## 12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Työllisyyden edistämiseksi tehdään tiivistä yhteistyötä Nivalan Työpajasäätiön kanssa. Vuoden 2022 aikana yhteistyössä Nivalan Työpajasäätiön kanssa työllistettiin kaupungille 14 työtöntä palkkatuella. Lisäksi työllistettiin 2 velvoitetyöllistettävää. Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan Nivalan Työpajasäätiön kanssa.

### 12.1 Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli

Kesäduunisetelijärjestelmä otettiin käyttöön v. 2012 yhteistyössä Nivalan yrittäjien, MTK:n sekä kaupungin kanssa yhteistyössä. Henkilöstöjaos on määrittänyt talousarviovalmistelun yhteydessä kesäduunisetelin 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.

Kunnan maksama tuen määrä työnantajalle/kesäyrittäjyyteen nuorelle on ollut maksimissaan 300 € / 3 viikkoa / nuori. Vuonna 2022 myönnettiin 84 (2021:89 (2020: 55) nuoresta ja 11 (2021:8, 2020:5) kesäyrittäjyysseteliä eli

22 598 euron edestä. Kaikille, joiden hakukriteerit täyttyivät, myönnettiin kesäduuniseteli. Ulkoiset työnantajat työllistivät 42 nuorta ja kaupungin sisäiset 39 nuorta.

## 13. Henkilöstönimikkeet ja -määrät vuonna 2022

Ammattinimike	Henkilömäärä	Htv 2
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1	0,69
Ammattimies	3	2,30
Arkistoija		0,01
Arkistonhoitaja		0,01
Asiantuntija	1	1,89
Automaatioteknikko	1	1,00
Controller	1	0,53
Dieettikeittäjä	4	3,19
Erytisavustaja		0,87
Erytisloukanopettaja	48	32,17
Erytisloukanopettaja/erityisopettaja	3	1,95
Erytisopettaja	6	5,92
Erytisopettaja,peruskoulussa	2	2,20
Esiintyjä		0,12
Esikoulunopettaja	2	1,04
Esiluokan opettaja	14	8,75
Esiluokanopettaja	2	1,11
Hallinnollinen päiväkodin johtaja	2	2,28
Hallintoasiantuntija	2	2,00
Hallintojohtaja	1	1,00
Hallintosihteeri	1	0,88
Hankekoordinaattori	1	1,00
Hanketyöntekijä	3	0,12
Harjoittelija	1	0,14
Harrasteohjaaja	1	0,45
Hyvinvointijohtaja	1	1,00
Iltapäivätoiminnanohjaaja	1	0,68
Johtava maatalouslomittaja		0,82
Juontaja	1	0,00
Järjestyksen valvoja	5	0,01
Kaupunginjohtaja	1	1,00

Keittäjä	32	26,87
Keittäjä-laitoshuoltaja	1	0,99
Keittäjä-ruokapalvelutyöntekijä	3	2,47
Keittäjä-siivooja	5	5,32
Kesätyöntekijä/asiakaspalvelutyö	4	0,45
Kesätyöntekijä/kirjastoharjoittelija	3	0,25
Kesätyöntekijä/kulttuuriala	2	0,11
Kesätyöntekijä/nuoriso- ja raittiustyö	2	0,11
Kesätyöntekijä/puisto- ja puutarhatyöt	10	0,84
Kesätyöntekijä/rakennusalat	1	0,06
Kesätyöntekijä/siivoustyö	20	1,96
Kielenkääntäjä		0,58
Kiinteistömies	1	0,09
Kiinteistönhoitaja	5	3,89
Kiinteistöpäällikkö	1	1,00
Kiinteistösihteeri	1	1,00
Kirjastoautonkuljettaja	1	0,09
Kirjastoautonkuljettaja-virkailija	2	1,10
Kirjastonhoitaja	3	4,00
Kirjastotoimenjohtaja	1	1,00
Kirjastotyöntekijä		0,09
Kirjastovirkailija	5	3,61
Kirvesmies	1	0,99
Kolmiperhepäivähoitaja	2	0,87
Koordinaattori	3	1,71
Koulukuraattori	4	3,87
Koulunkäynninohjaaja	144	65,63
Koulunuorisotyöntekijä	1	1,00
Koulupsykologi	1	0,99
Koulusihteeri	4	3,99
Kouluttaja		0,00

Laitoshuoltaja	83	48,31
Laitoshuoltaja/ruoanjakaja	3	2,66
Laskentasihteeri	1	1,00
Lastenhoitaja	11	14,55
Lehtori	7	4,51
Liikuntaneuvoja	1	0,01
Lomitusohjaaja	4	3,31
Lomituspalvelujohtaja	1	1,00
Lomitussihteeri	2	1,39
Luennoitsija	4	0,01
Lukion ja perusopetuksen yht.leht.	2	2,97
Lukion lehtori	9	7,39
Lukion rehtori	1	1,00
Luokanopettaja	116	81,29
Maanmittausteknikko	1	1,00
Maanrakennusammattimies	2	1,24
Maanrakennustyönjohtaja	1	1,00
Maaseutuasiamies	4	1,31
Maaseutujohtaja	2	1,00
Maatalouslomittaja	213	65,07
Markkinointiassistentti		0,22
Nuoriso-ohjaaja	1	1,00
Nuorisotalon valvoja	8	1,34
Näyttelynvalvoja	1	0,85
Ohjaaja		0,00
Opinto-ohjaaja	1	1,00
Osastosihteeri		1,00
Palvelusihteeri	2	2,00
Perhepäivähoitaja	24	20,44
Perhepäivähoitaja, yksityisen hoidon tue	12	0,49



---

Ruokapalvelutyöntekijä	32	12,78
Ruokapalvelutyöntekijä-siivooja	1	0,97
Ryhmäavustaja	5	4,03
Ryhmänohjaaja	1	0,47
Siivooja-ruoanjakaja	16	10,95
Siivoustyönjohtaja	1	1,41
Siivoustyönohjaaja	2	1,96
Sivistysjohtaja	1	1,00
Talusojohtaja	1	1,00
Tekninen johtaja	2	1,25
Tietohallintopäällikkö	1	0,88
Tietohallintosihteeri	1	1,00
Toimistoavustaja		0,00
Toimistosihteeri	8	7,03
Tuntiopettaja	20	13,96
Tuntiopettaja (päätoiminen)	3	1,47
Tuntiopettaja (sivutoiminen)		1,46
Vaalitoimitsija	2	0,00
Vahtimestari	3	2,09
Varhaiskasvatuksen avustaja	25	16,90
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	3	3,00
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	103	61,47
Varhaiskasvatuksen opettaja	40	33,30
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1,00
Vastaava ruoanjakaja	1	2,14
<b>Yhteensä</b>	<b>1041</b>	<b>538,96</b>