

Lausunto valtuustoaloitteeseen

Perussuomalaisten valtuustoryhmä on 30.3.2023 jättänyt aloitteen kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Perussuomalaisten valtuustoryhmä pyytää kaupunginhallitusta kuulemaan eri henkilöstösidosryhmiä koko konsernissa sekä seudullisissa yhteistyöelimissä. Lisäksi valtuustoryhmän mielestä on tärkeää ulottaa henkilöstöjaoksen jo hyväksymä työhyvinvointikysely kattamaan koko edellä mainittu organisaatorakenne.

Nivalan kaupungin henkilöstöpolitiikasta ja -hallinnosta

Keskeisiä toimijoita henkilöstöpolitiikan osalta ovat yhteistoimintaelin, esihenkilöt, johtoryhmä, työterveyshuolto, työsuojelu ja henkilöstöjaos. Nivalan kaupungilla toimii myös ns. laajennettu työhyvinvoinnin johtoryhmä, johon kuuluvat kaupungin johtoryhmä, kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajat, henkilöstöjaoksen puheenjohtaja, pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö sekä työterveyshuollosta työterveyslääkäri, työterveyshoitajat ja työfysioterapeutti. Ryhmä kokoontuu 1–2 kertaa vuodessa ja lisäksi tarvittaessa.

Työhyvinvointi sisältyy asiana kaupunkikonsernistratégiaan, henkilöstöstratégiaan, työterveyshuollon kausi- ja vuosisuunnitelmiin, työsuojelun toimintaohjelmaan, kehityskeskusteluun sekä koko kaupungin henkilöstön, toimialojen ja tehtävälueiden työhyvinvointisuunnitelmiin.

Vuoden 2022 aikana päivitettiin henkilöstöstratégia. Henkilöstöstratégiata on valmisteltu yhdessä toimialojen ja henkilöstöjaoksen kanssa. Lisäksi järjestettiin esihenkilöfoorumi, jonka aiheena oli henkilöstöstratégian kärkihankkeet. Henkilöstöstratégian kärkihankkeiksi valikoituivat ”Johtaminen voimavarana” ja ”Viestimme viisaasti”. Talousarviokauden tavoitteet henkilöstöjaokselle on valittu ko. teemojen pohjalta.

Henkilöstöpolitiikkaa ohjaa paitsi henkilöstöstratégia myös henkilöstöjohtamisen periaatteet ohje, joka on käsitelty yhteistoimintaelimessä, henkilöstöjaoksessa sekä kaupunginhallituksessa. Henkilöstöhallinnossa noudatetaan kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia, hallinto- ja kuntalakia sekä muita kunta-alan henkilöstöä koskevaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia. Nivalan kaupungille on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin toimintaohje.

Työterveyshuollon Nivalan kaupungille tuottaa Mehiläinen Oy. Nivalan kaupungin henkilöstöllä on työterveyshuollon muiden palvelujen lisäksi käytössään sähköinen työkykykompassi. Esihenkilöillä on käytössään esihenkilökompassi henkilöstön työkyvyn tukemisen apuna.

Nivalan kaupungilla on käytössä ns. aktiivisen tuen malli. Malli sisältää varhaisen tuen jo ennen sairauslomaa, tehostetun tuen sairausloman aikana ja paluun tuen, kun työhön paluu on ajankohtainen. Aktiivisen tuen mallista on annettu henkilöstölle ja esimiehille koulutusta.

Maalis- huhtikuussa 2023 tehtiin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Kysely suoritettiin Kuntien eläkevakuuttaja Keva:n järjestelmällä anonyymisti. Edellinen kysely tehtiin samalla menetelmällä vuonna 2021. Kyselyn vastausprosentti oli n. 50 %, mikä on varsin hyvä ja antaa luotettavan tuloksen. Tulosten analysoinnin jälkeen laaditaan laajennetussa työhyvinvoinnin johtoryhmässä koko kaupungin henkilöstöä koskeva työhyvinvointisuunnitelma ja lisäksi toimialat laativat omat suunnitelmansa. Keva:n asiantuntija osallistuu laajennettuun työhyvinvoinnin johtoryhmään kesäkuussa 2023.

Nivalan kaupunki osoittaa työhyvinvoinnin tukemiseen varoja talousarviossa sekä osallistumalla kuntaosuudella työhyvinvointihankkeisiin. Kuntoutuksen ajalta työntekijälle maksetaan normaalisti palkkaa. Kaupungilla on toimivat organisaatiot henkilöstöjohtamiseen ja sen seurantaan sekä ohjeet tilanteisiin, joissa työhyvinvointi on uhattuna tai tarvitsee tukea. Henkilöstöjohtamista kehitetään aktiivisesti. Haasteena on resurssien riittävyys esihenkilötyöhön.

