

10 KAUPUNGINVALTUUSTO

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Valtuuston tehtävät ja toimivalta määritellään kuntalaissa (Kuntalaki 410/2015). Kunnassa on valtuusto, joka vastaa kunnan toiminnasta ja taloudesta sekä käyttää kunnan päätösvaltaa. Kuntalain 14 §:n mukaan valtuusto päättää:

1) kuntastrategiasta; 2) hallintosäännöstä; 3) talousarviosta ja taloussuunnitelmasta; 4) omistajaohjauksen periaatteista ja konserniohjeesta; 5) liikelaitokselle asetettavista toiminnan ja talouden tavoitteista; 6) varallisuuden hoidon ja sijoitustoiminnan perusteista; 7) sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteista; 8) palveluista ja muista suoritteista perittävien maksujen yleisistä perusteista; 9) takaussitoumuksen tai muun vakuuden antamisesta toisen velasta; 10) jäsenten valitsemisesta toimielimiin, jollei jäljempänä toisin säädetä; 11) luottamushenkilöiden taloudellisten etuuksien perusteista; 12) tilintarkastajien valitsemisesta; 13) tilinpäätöksen hyväksymisestä ja vastuuvapaudesta; 14) muista valtuuston päätettäviksi säädetyistä ja määrätyistä asioista.

Kaupunkikonsernia ohjaavina asiakirjoina ovat valtuuston hyväksymät kaupunkikonsernistrategia, valtuustosopimus ja konserniohje, joka sisältää ohjeet hyvästä hallinto- ja johtamistavasta Nivalan kaupunkikonsernissa.

Kuntatalouden osalta kuntalaki korostaa mm. kuntayhtiöiden johtamista eli konsernijohtamista osana kunnan talouden hoitoa. Laissa kerrotaan välineet, joilla kunnan taloutta seurataan. Näitä kriteereitä ja seurannan välineitä tulee Nivalan kaupunkikonsernissa aktiivisesti seurata, ennakoida ja kehittää. Talouden seurannassa on siirrytty konsernin talouden johtamiseen. Mm. kuntalain 118 §:ssä säädetään erityisen vaikeassa taloudellisessa asemassa olevan kunnan arviointimenettely. Erityisen vaikeassa taloudellisessa asemassa olevan kunnan kriteerejä on uudistettu. Uudistetut kriisikuntakriteerit kuvaavat kunnan taloutta eri näkökulmista nykyistä paremmin. Kriisikuntamittariston rakenne säilyy ennallaan, mutta tunnuslukuja ja niiden raja-arvoja on muutettu.

Arviointimenettely voidaan käynnistää

- jos kunta ei ole kattanut kunnan taseeseen kertynyttä alijäämää 110 §:n 3 momentissa säädetyssä määräjassa.
- jos asukasta kohden laskettu kertynyt alijäämä on kunnan viimeisessä konsernitilinpäätöksessä vähintään 1 000 euroa ja sitä edeltäneenä vuonna vähintään 500 euroa

tai

- jos rahoituksen riittävyyttä tai vakavaraisuutta kuvaavat talouden tunnusluvut ovat kahtena vuonna peräkkäin täyttäneet kaikki seuraavat raja-arvot

1. kunnan konsernituloslaskelman vuosikatteen ja poistojen suhde on alle 80 prosenttia

2. kunnan tuloveroprosentti on vähintään 2,0 prosenttiyksikköä korkeampi kuin kaikkien kuntien painotettu keskimääräinen tuloveroprosentti

3. asukasta kohden laskettu kunnan konsernitilinpäätöksen lainojen ja vuokravastuiden määrä ylittää kaikkien kuntien konsernitilinpäätöksen lainojen ja vuokravastuiden keskimääräisen määrän vähintään 50 prosentilla

4. konsernitilinpäätöksen laskennallinen lainanhoitokate on alle 0,8

Uusia raja-arvoja sovellettiin ensimmäisen kerran vuonna 2022 vuosien 2020 ja 2021 tilinpäätösten tunnuslukujen perusteella.

Eduskunta hyväksyi sote- ja pelastustoimen uudistuksen keskeiset lait (EV 111/2021) ja presidentti Niinistö on vahvistanut ne 29.6.2021. Uudet aluevaltuustot aloittivat toimintansa 1.3.2022. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi kokonaisuudessaan hyvinvointialueille 1.1.2023 alkaen. Nivalan kaupunki kuuluu Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueeseen. Nivalan ja Ylivieskan kaupungit sekä Alavieskan ja Sievin kunnat ovat sopineet ympäristöterveydenhuollon järjestämisestä vastuukuntamallilla siten, että Ylivieskan kaupunki on vastuukunta. Ateria- ja puhtauspalvelujen osalta Nivalan kaupunki liittyi alueelle perustettuun in-house yhtiöön.

Nivalan kaupungin konserniohje hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 14.12.2017 § 56. Konserniohje on hyväksytty tytäryhtiöiden hallituksissa keväällä 2018. Kuntalaki (47 §) asettaa kunnille veloitteen päättää kuntakonsernin keskeisistä tavoitteista ja konserniohjauksen periaatteista sekä määrää kunnan konsernijohdosta konserniohjauksen ja konsernivalvonnan järjestäjänä. Nivalan kaupungin konserniohjeella luodaan puitteet kuntakonserniin kuuluvien yhteisöjen omistajaohjaukselle kaupungin tavoitteiden ja strategian mukaisesti. Konserniohjeella kaupunginvaltuusto määrittelee konserniohjauksen periaatteet, joiden perusteella konsernijohto ohjaa konsernia. Konserniohjeen tavoitteena on yhtenäistää ja tehostaa konsernin yhtiöiden ja yhteisöjen johtamis- ja hallintokäytäntöjä ja siten varmistaa riittävää avoimuutta ja tiedonkulkua, sisäisen ja ulkoisen valvonnan riittävyyttä ja toimivuutta, riskienhallintaa ja hyvää laskenta- ja kirjanpitoikäytäntöä sekä tilintarkastustapaa siten, että kuntakonsernia ja kunnan muuta toimintaa voidaan johtaa kokonaisuutena yhtenäisin periaattein ja kuntakonsernin kokonaisuus huomioon ottaen.

Valtuustoryhmät ovat valtuuston puheenjohtajan johdolla valmistelleet valtuustosopimuksen 2021–2025. Sopimus hyväksyttiin valtuuston kokouksessa 16.12.2021.

Toiminnassa vuonna 2023 tapahtuneet muutokset:

- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti 1.1.2023
 - Peruspalvelukuntayhtymä Kallion purkaminen
 - Henkilöstöstä koulukuraattorit ja -psykologi siirtyivät hyvinvointialueelle
 - Sote-sopimukset siirtyivät hyvinvointialueelle
 - Sote- ja pelastuslaitoksen tilojen vuokrasopimukset siirtyvät hyvinvointialueelle
 - Työterveyshuollon tuottaja vaihtui
 - Verotus muuttuu
 - Pelastustoimi siirtyi hyvinvointialueelle
 - Ympäristöterveydenhuollon tuottaja vaihtui - jatkossa vastuukuntana toimii Ylivieskan kaupunki
 - Ateria- ja puhtauspalvelujen tuottaja vaihtui- jatkossa PPE-Köökki in-house-yhtiö tuottaa palvelut
- Lomituspalvelut siirtyvät Toholammin alaisuuteen

Eduskunta hyväksyi 1.3.2023 hallituksen esityksen julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun siirtämisestä kunnille. Vuonna 2025 TE-palvelut siirtyvät kuntien tehtäväksi. Oulun eteläisen alueella vastuukuntana toimii Raahe ja muina palvelualueina Kalajoki, Ylivieska ja Nivala.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Nivalan kaupunkikonsernin strategia

Nivalan kaupunginvaltuusto hyväksyi 19.5.2022 (§ 37) kokouksessaan Nivalan kaupunkikonsernin strategian vuosille 2022–2025. Kaupunkikonsernistategian visio on "Kasvatamme tulevaisuutta". Nivalan arvot ovat asukaslähtöisyys, yrittäjystävällisyys, ratkaisukeskeisyys ja vastuullisuus.

Valtuustokauden tavoitteiksi ja strategisiksi päämääriksi on määritetty:

- turvallinen arki ja hyvinvoivat asukkaat
- yrittäjyyden edellytyksiä ja työtä tarjoava seutukaupunki
- kestävästi kehittyvä kaupunki

Strategian kärkihankkeet ovat valtuustokauden mittaisia hankkeita, joilla edistetään kauden keskeisiä kehitystavoitteita. Valtuustokauden 2022–2025 kärkihankkeita ovat: 1. Asuntoja kaikenikäisille

2. Pitoa ja vetoa

3. Työtä ja yrittäjyyttä Nivalassa

4. Kestävän kehityksen Nivala

5. Nivala näkyy ja kuuluu

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Tarjoamme asumiseen monipuolisia ja laadukkaita vaihtoehtoja	Kaavoitusratkaisut.	Asukasluvun kasvu.
	Päätöksenteko toteuttaa asumispoliittista ohjelmaa.	Opiskelija-asumiskohde on käynnistynyt. Senioriasumisen linjaukset tehty. Yksityistä rakennuttamista mahdollistettu päätöksenteossa.
Kehitämme osaamista järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti	Riittävien resurssien osoittaminen - koulutuksen kehittämiseen hanketoiminnalla. - työllisyyspalveluiden palveluprosessien kehittämiseen.	Opiskelijamäärän kehittyminen 2. asteella. Palveluprosessit on luotu.
Vahvistamme kestävä ja vakaata kaupunkikonsernia	Kestävyyden edistävä päätöksenteko.	Konsernin taloudesta ja toiminnasta on hyväksytty toimintasuunnitelma
	Edistetään aktiivista hanketoimintaa ulkopuolisen rahoituksen saamiseksi.	Tehdyt hakemukset ja käynnistyneet, vaikuttavat hankkeet.
Profiloidumme innovaatioihin	Edistämme uusiutuvan energian	Uudet yhteistyökumppanuudet.

kannustavana paikkakuntana	tuotantoa.	
	Hyödynnämme kiertotalouden tuomat mahdollisuudet paikkakunnalle.	Kiertotaloushankkeen (Seutukaupunkihanke) konkreettiset tulokset.

Talous

10 KAUPUNGINVALTUUSTO						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	0	0	0	0	0	0 %
TOIMINTAKULUT	-106 774	-90 541	-88 030	-93 104	-94 501	-3 %
TOIMINTAKATE	-106 774	-90 541	-88 030	-93 104	-94 501	-3 %

12 KAUPUNGINHALLITUS

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Kuntalaki 410/2015 § 39 määrittelee *kunnanhallituksen tehtävät*. Sen mukaan kunnanhallituksen tulee vastata kunnan hallinnosta ja taloudenhoidosta, vastata valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta, valvoa kunnan etua ja, jollei hallintosäännössä toisin määrätä, edustaa kuntaa ja käyttää sen puhevaltaa. Kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta, kunnan toiminnan yhteensovittamisesta sekä kunnan toiminnan omistajaohjauksesta. Kunnanhallitus myös huolehtii kunnan sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä. Kunnanhallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista yhteistyötä, jota kunnanhallituksen tehtävien toteuttaminen edellyttää. Kunnanhallituksen puheenjohtajan muista tehtävistä määrätään hallintosäännössä. (Kuntalaki § 40). Nivalan kaupungin konsernijohtoon kuuluvat kaupunginhallitus, kaupunginjohtaja ja muut hallintosäännössä määrätty viranomaiset. Hallintosäännössä (hyväksytty 10.6.2021 § 61 kaupunginvaltuustossa) määritellään konsernijohtoon tehtävistä ja toimivallan jaosta.

Kaupunginhallitus-toimielimen alaisuuteen kuuluvat seuraavat *tehtäväalueet*: kaupunginhallitus, Nivalan Liikuntakeskus Oy:n avustukset, työllistämistoimet, keskushallinto, tietohallinto ja henkilöstöjaos. Jätehuoltoviranomaisena on toiminut 1.1.2013 alkaen jätehuoltolautakunta, jossa isäntäkuntana toimii Ylivieskan kaupunki. Kaupunki on nimennyt edustajansa jätehuoltolautakuntaan. Ympäristöterveydenhuollon vastuukuntamallissa ovat mukana Nivala, Ylivieska, Sievi ja Alavieska, vastuukuntana on Ylivieskan kaupunki.

Nivalan kaupunkikonsernin toimintatapoja tarkennettiin uusimalla *konserniohje*. Kaupunginvaltuusto hyväksyi konserniohjeen 14.12.2017 ja tytäryhtiöiden yhtiökokoukset keväällä 2018. Konsernin toimintojen ja talouden omistajaohjaus nousee aiempaa suurempaan rooliin mm. taloussäännösten uudistusten johdosta.

Kuntien rooli kasvaa edelleen *työttömyyden hoidossa*. Eduskunta hyväksyi TE-palvelujen siirtoa koskevat lait 1.3.2023. Järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025. Ministerityöryhmän linjauksen mukaisesti palvelut siirretään kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle, jonka työvoimapohjan on oltava vähintään 20 000 henkilöä. Nivalan kaupunki on organisoinut kaupungin työllistämistoimintoja Nivalan Työpajasäätiön alaisuuteen vuodesta 2015 lähtien. Työllistämistoimet -tehtäväalueeseen on koottu pitkäaikaistyöttömyyden hoidon kehittämiseen osoitettavat määrärahat (ostopalvelu), jotka osoitetaan Nivalan Työpajasäätiölle. Samassa tehtäväalueessa on myös kunnan osuus työmarkkinatukeen, aikuisten työpajatoimintaan sekä nuorten ”kesäduuni” avustukseen kohdennettavat määrärahat. Kaupungin ja Nivalan Työpajasäätiön yhteistyöllä tarjotaan aktivointipalveluja työttömille ja hillitään työmarkkinatuen kuntaosuutta. TE-palvelujen siirron valmistelussa kaupungin ja Nivalan Työpajasäätiön yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää.

Oulun eteläisen alueella vastuukuntana TE-palveluissa tulee toimimaan Raahen kaupunki ja palvelutuotantoalueita ovat Raahen Kalajoen, Nivalan ja Ylivieskan kaupungit.

Kuntalain mukaan kunnanhallituksen roolia kunnan henkilöstöpolitiikassa korostetaan. Nivalan kaupungin *henkilöstöstrategia* uudistettiin syksyllä 2022. Henkilöstöstrategian visio on osaava, kehittävä, jaksava henkilöstö. Kärkihankkeiksi ovat nousseet ”Johtaminen voimavarana” ja ”Viestimme viisaasti”.

Nivalan kaupunki ostaa talous- ja palkkahallinnon palvelut kuntien omistamalta osakeyhtiöltä Kuntien Hetapalvelut Oy:ltä. Nivalan Työpajasäätiö Oy hakee työllistämistoimintoihin liittyvät palkkatuet sekä raportoinnit. Velvoitetyöllistettävien osalta palkkatuet haetaan kaupungin toimesta.

Kaupunkikonsernistrategia vuosille 2022-2025 valmistui keväällä 2022. Toimielimen alaisuuteen kuuluvat tehtäväalueet tukevat toiminnallaan Nivalan kaupungin strategiassa määritettyjen tavoitteiden toteuttamista. Hyvinvoinnin toimiala on valmistellut sähköisen hyvinvointikertomuksen Nivalan kaupungin osalta. *Sähköisen*

hyvinvointikertomuksen tilastotietoja huomioidaan vuoden 2024 talousarvion ja vuosien 2025- 2026 valmistelussa. Kertomuksen hyödyntämistä kehitetään edelleen osaksi strategista johtamista.

Vanhustenkotiyhdistykselle myönnettyjä takausvastuita saattaa realisoitua 749 681 euroa (31.12.2022 tilanteen mukaan).

Asumisen edistäminen ja työvoiman saatavuus ovat kaupunginhallituksen keskeiset kehittämishankeet vuodelle 2024 ja suunnitelmavuosille. Myös Kyösti ja Kalervo Kallion museosäätien kiinteistöratkaisuihin tulee varautua.

Ukrainan sodan pakolaisten auttaminen ja tukeminen jatkuu. Ukrainan sodan vaikutukset tuntuvat maailman taloudessa ja yltävät Nivalan kaupunkiinkin mm. energianhinnan nousuna ja inflaation kiihtymisenä.

Kunta-Akkuna portaali on avannut sähköisen asioinnin palveluja entistä enemmän kuntalaisille. Sähköisten järjestelmien ja toimintatapojen kehittäminen jatkuu edelleen. Viestintää kehitetään vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksia. Panostamme myös hankeiden hyödyntämiseen entistä enemmän.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Kaupunkistrategian kehitystavoitteiden toteuttamiseksi kaupunginhallituksella on oikeus myöntää omarahoitusosuutta kaupungin hakiessa tai osallistuessa ulkopuolista hankerahoitusta saaviin hankkeisiin. Omarahoitusosuuksien yhteen laskettu määrä saa olla enintään 2 miljoonaa euroa.

Saatujen hankerahoitusten tarkennetut talousarviot tuodaan valtuuston vahvistettavaksi.

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Suunnittelemme ennakoivasti taloutta, toimintaa ja investointeja	Kiinteistöjen yhtiöittämisratkaisujen selvittäminen. Tehokkaan kiinteistöjen hallinnan edistäminen päätöksenteossa.	Selvitys on tehty ja jatkotoimenpiteet linjattu. Kiinteistöt on salkutettu. Kiinteistönhoidon ratkaisut on tehty.
	Kaupunkiorganisaation toimintojen kehittäminen.	Selvitys ja linjaukset toimintojen kehittämiseksi on tehty.
Luomme toimivia työllistymismalleja TE-palveluiden uudistuksessa	TE-palveluiden uudistuksen toimeenpano - palvelualueen käynnistämisen toteutus.	Palvelualue on toimintavalmis.
Tarjoamme asumiseen monipuolisia ja laadukkaita vaihtoehtoja	Asuntoja kaikenikäisille	Opiskelija-asumiskohde on käynnistynyt. Senioriasumisen linjaukset tehty. Yksityistä rakennuttamista mahdollistettu päätöksenteossa. Asumisratkaisujen rahoitusjärjestelyt linjattu.

Talous

12 KAUPUNGINHALLITUS						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	2 851 270	3 942 163	3 944 423	3 885 915	3 888 445	0 %
TOIMINTAKULUT	-51 906 875	-6 577 777	-6 660 943	-6 515 086	-6 631 488	1 %
TOIMINTAKATE	-49 055 604	-2 635 614	-2 716 520	-2 629 170	-2 743 044	3 %

120 Kaupunginhallitus

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Kaupunginhallitus vastaa kunnan hallinnosta ja taloudenhoidosta sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta. Kaupunginhallitus valvoo kunnan etua ja, jollei hallintosäännössä toisin määrätä, edustaa kuntaa ja käyttää sen puhevaltaa. Kaupunginhallituksen tehtävissä korostuvat kunnan henkilöstöpolitiikka, vastuu kunnan toiminnan yhteensovittamisesta, vastuu omistajaohjauksesta, sekä sisäisen valvonnan ja riskien hallinnasta huolehtiminen. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista yhteistyötä, jota kaupunginhallituksen tehtävien toteuttaminen edellyttää. Jatkossa kaupunginhallituksen rooli korostuu konsernijohtamisen osalta. Nivalan kaupungin konsernijohtoon kuuluvat kaupunginhallitus, kaupunginjohtaja sekä muut kaupunginhallituksen nimeämät viranhaltijat. Hallintosäännössä määritellään konsernijohdon tehtävistä ja toimivallan jaosta.

Kaupunkilaisten terveyttä edistävään asenteseen vaikuttamisen mahdollisuus on kuntalaisten osallistuminen ja osallisuus. Hyvinvoinnin ja terveyden tietopohjan ja seurantarjestelmän todentamiseksi odotamme kuntalaisilta palautetta. Kehitämme kaupungin sähköistä asiointia ja asiakaspalvelua.

Kaupunginhallituksen toiminnassa on tärkeää Nivalan kaupungin edunvalvonta. Hyvinvoinnin toimiala on valmistellut hyvinvointikertomuksen. Hyvinvointikertomuksen pohjalta asetettuja painopisteitä huomioimme koko kaupungin organisaation toiminnassa. Kehitämme hyvinvointikertomuksen hyödyntämistä edelleen osaksi strategista johtamista.

Kiinnitämme viestintään ja markkinointiin entistä enemmän huomiota. Kaupunginhallitus on hyväksynyt Nivalan kaupungin viestintäohjeen (11.6.2018 § 184) ja kriisi- ja häiriötilanteenviestintäohjeet (7.6.2021 § 218). Nivalan kaupungin ja paikallisyhteisön kehittämiseksi ja tuleviin muutoksiin valmistautumiseksi hyväksyttiin Nivalan kaupunkikonsernin strategian keväällä 2022. Strategisiksi päämääriksi Nivalan kaupunkistrategiassa määrittelimme seuraavat tekijät: 1) turvallinen arki ja hyvinvoivat asukkaati 2) Yrittäjyyden edellytyksiä ja työtä tarjoava seutukaupunki sekä 3) Kestävästi kehittyvä.

Valmiussuunnitelman yleisen osan linjauksen mukaisesti toimialojen valmiussuunnitelmat päivitetään valtuustokauden alussa. Syksyllä 2023 toteutetun valmiusharjoituksen perusteella suunnitelmat päivitetään vuoden 2024 aikana.

Kaupunginhallituksen alaisuudessa toimii sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluiden kuntajaos, jonka tehtävät on määritelty hallintosäännössä.

Kaupungin organisaatiossa ja toimintaympäristössä tapahtui merkittäviä muutoksia vuoden 2023 alusta. Sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät Peruspalvelukuntayhtymä Kalliolta Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Ympäristöterveydenhuollosta vastaa 1.1.2023 alkaen Ylivieskan kaupunki vastuukuntana. Lomituspalveluista vastaa Toholammin kunta 1.1.2023 alkaen ja ruoka- ja puhdistuspalvelut siirtyivät samoin 1.1.2023 aloittaneeseen PPE-Köökki in-house yhtiöön. Kaupungin henkilöstöstä siirtyi em.uusiin organisaatioihin 143 vakinaista työntekijää.

TE-palvelut siirtyvät kuntien vastuulle 1.1.2025. Oulun eteläisen alueella vastuukuntana TE-palveluissa tulee toimimaan Raahen kaupunki ja palvelutuotantoalueita ovat Raahen Kalajoen, Nivalan ja Ylivieskan kaupungit.

Kaupunginhallituksen tehtävälueen erikseen seurattavat kehittämismäärärahat 2024

Kustannuspaikka	Hanke	määräraha - tuloarvio +
1201	Suomen Kuntaliitto ja Pohjois-Pohjanmaan liitto jäsenmaksut	-109 223
1201	Muut jäsenmaksut	-19 000
1204	Varautuminen	- 12 500
1205	Sote-Pela jaos	-6 770
1208	Kyläyhteisöjen kehittäminen	-10 000
1210	Kerttu Saalasti Säätiön kotikunnan osuus <ul style="list-style-type: none"> • Oulun Yliopiston tutkimusprofessori • kotikunnan osuus 	-51 500 -10 000 -41 500
1211	Seutukunnalliset	-215 250
1212	Leader	-100 000
1213	Kiertotalous	-6 000
1214	Asumisen kehittäminen	-30 000
1215	Harraste Akatemia hanke	-91 119
1219	Veteraanien avustukset <ul style="list-style-type: none"> • veteraanien kotipalvelu • veteraanikuntoutus 	-17 000 -8 000 -9 000
1220	Kehittäminen ja vetovoimaisuus Kaupungin elinkeinopalvelujen järjestäminen: <ul style="list-style-type: none"> • seudulliset yrityspalvelut NIHAK • kuntakohtaiset yrityspalvelut NIHAK • edelleen laskutettava osuus NITEK Kuntakohtaiset yrityspalvelut netto <ul style="list-style-type: none"> • muu kehittäminen ja vetovoimaisuus (kohdennetaan kaupunginjohtajan erillispäätöksellä.) 	-252 770 -35 741 -252 770 +102 000 -150 770 -50 000
1222	Muut kuntaosuudet elinkeinoelämää kehittäviin hankkeisiin	-130 000

	<ul style="list-style-type: none"> Kerttu Saalasti Instituutin kehittämisrahoitus Muu elinkeinoelämän kehittämishankkeisiin varattu rahoitus (* 	-30 000 -100 000
1225	Ukrainan kriisi	- 28 624 +11 000 -39 624
1226	Ympäristöterveydenhuolto	-465 000

*) KP 1222 muu elinkeinoelämän kehittämishankkeisiin varattu rahoitus:

Hanke	Määräraha – tuloarvio +
3DTY 3D-tulostuksen yhteishanke	12250 €/vuosi vuosina 2023, 2024, 2025
KATI Kone- ja autotekniikkaa tehostavat innovaatiot	5000 e vuonna 2023, 19000€ vuonna 2024, 14500 vuonna 2025
ÄTRA Älykkäät toiminnalliset rakenteet	19250 €/vuosi vuosille 2024 ja 2025
BIOTUTO	19645 €/vuosi vuosina 2024 ja 2025
Yhteistyöllä nostetta kierrätysravinteisiin ja paikalliseen bioenergian tuotantoon	
UUPO Uusiutuvan energian koulutusinfrastruktuuri	15625 € yhteensä jakautuen vuosille 2023, 2024, 2025
FATE Väsymistestausympäristö	16425 €/2024
IDID	5000€ vuosina 2024 ja 2025
MICO	4000€ vuonna 2024 ja 4000€ vuonna 2025
SÄLLI sähköisen liikenteen lisääminen	8125€ vuonna 2024, 8125€ vuonna 2025
KAIPA Kaivosten passiivisen vedenkäsittelyn uudet materiaalit ja arvoaineiden talteenotto	3123€ vuonna 2024
VauHaus Pienyritysten toimisto/toimitila	12000€/vuosi

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Kehitämme osaamista järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti	Tiedollajohtamisen kehittäminen tuottamalla päättäjille tarkoituksenmukaista/valikoitua tietoa päätöksenteon tueksi.	Päättäjillä/johdolla on käytössään tarvittavat sähköiset alustat.
Luomme toimivia	Osallistumme aktiivisesti TE24 -	Nivalan TE-palvelualue on

työllistymismalleja TE-palveluiden uudistuksessa	uudistuksen valmisteluun ja osoitamme työaikaresursseja palvelualueen valmisteluun.	toimintavalmis. Palvelualueen valmistelun resurssi on varattu.
Rakennamme toimivaa ja turvallista asuinympäristöä	Asumisneuvonnan toimintamallin luominen. - ARA:n hankerahoitusta on haettu	Asumisneuvonnan malli on luotu ja toiminta on käynnistynyt. Asumisneuvojan tehtävä on resursoitu.
Panostamme tutkimus- ja kehitystoimintaan ja aktiiviseen hanketoimintaan	Nivalan yhteistyöryhmä NYR:n toiminnan kehittäminen.	Kaupungin omarahoitussuos hankkeisiin ja hankkeiden konkreettiset tulokset seuraavista näkökulmista: - hankkeisiin osallistuneiden yritysten määrä - oppimisympäristöjen kehittyminen - osaavan työvoiman saatavuuden kehittyminen - ammattikorkeakoulutoiminnan edistyminen Nivalassa - muu konkreettinen hyöty Nivalan kaupungille kaupunkistrategian näkökulmasta

Talous

120 Kaupunginhallitus						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	1 769 696	3 135 650	3 055 991	3 025 291	3 025 596	-3 %
TOIMINTAKULUT	-1 937 159	-1 741 114	-1 807 396	-1 675 589	-1 746 803	4 %
TOIMINTAKATE	-167 463	1 394 536	1 248 595	1 349 702	1 278 792	-10 %

127 Nivalan Liikuntakeskus Oy:n toiminta-avustus

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Kuntalain mukaan kunnan tulee edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa, sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Nivalan Liikuntakeskus Oy on kaupungin tytäryhtiö, jonka toiminta-ajatuksena on tuottaa kunnalle liikuntalaissa säädettyjä liikuntapalveluita. Liikuntalain tavoitteena on edistää väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä laajentaa liikuntaharrastusta uusiin ja liikunnallisesti passiivisiin väestöryhmiin. Liikuntalain tavoitteena on lisätä monialaista ja moniammatillista yhteistyötä em. tavoitteiden edistämiseksi.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Kaupunki varaa talousarviossaan Nivalan Liikuntakeskus Oy:lle määrärahan kaupungin liikuntapaikkojen ylläpitämiseen ja hallintaan. Kaupunginhallituksen alainen määräraha myönnetään käyttötaloustukena julkisten liikuntapalveluiden ylläpitämisen käyttötalouteen. Käyttötaloustuella ylläpidetään uimahalli, jäähalli ja monitoimihalli. Ulkoalueiden hoitoon osoitetaan erilliset määrärahat vuosittain teknisen toimialan ja hyvinvoinnin toimialan budjeteissa.

Nivalan Liikuntakeskus Oy:n hallitöiminnan määrärahoihin vaikuttaa uuden monitoimihallin käyttöönotto. Hallien käyttökustannusten nousuun varaudutaan syksyn 2023 budjettineuvottelussa sovitulla korotuksella, joka ennakoii käyttökustannusten kehittymistä vuoden 2024 aikana.

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Monipuolista vapaa-ajantoimintaa kaiken ikäisille	Viestintä, asiakaspalvelu ja saavutettavuus lisäävät palveluiden tunnettuutta ja madaltavat kuntalaisten osallistumiskynnystä.	Käyttöaste ja kävijämäärät.
Suunnittelemme ennakoivasti taloutta, toimintaa ja investointeja	Kiinteistöjen ylläpidosta aiheutuvat rahoitustarpeet on ennakoitu.	Jokaisella hallilla on pitkän aikavälin kunnossapitosuunnitelma ja -budjetti.

Talous

127 Nivalan Liikuntakeskus Oy:n toiminta-avustus						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	0	0	0	0	0	0 %
TOIMINTAKULUT	-942 021	-939 650	-1 141 143	-1 152 824	-1 168 219	21 %
TOIMINTAKATE	-942 021	-939 650	-1 141 143	-1 152 824	-1 168 219	21 %

128 Työllistämistoimet

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Kaupungin ja Nivalan Työpajasäätiön yhteistyöllä pyritään tarjoamaan aktivointipalveluja työttömille ja hillitsemään työmarkkinatuen kuntaosuutta. Nivalan Työpajasäätiö tuottaa Nivalan kaupungille työllistämispalveluita pitkäaikaistyöttömien työllistämistoiminnan osalta. Velvoitetyöllistettävät kaupunki työllistää itse. Säätiön hallinnon muodostavat hallintoneuvosto ja hallitus. Työpajasäätiön toimintaa kuvataan tarkemmin erillisessä osassa tytäryhtiöiden toimintakuvauksen yhteydessä.

Pohjois-Pohjanmaan työllistymistä edistävä monialaisen yhteispalveluverkoston (ns. TYP-verkosto) muodostavat kaikki Pohjois-Pohjanmaan kunnat, Kela sekä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto. Työllistymistä edistävällä monialaisella yhteispalvelulla tarkoitetaan yhteistoimintamallia, jossa työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömien palvelutarpeet, suunnittelevat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet sekä vastaavat työttömien työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Tavoitteena on edistää työttömien työllistymistä tarjoamalla heille heidän palvelutarpeensa mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja.

Kaupunki tukee nuorten kesätyöntekijöiden työllistymistä ns. kesäduunisetelin avulla. Kesätyöllistämisen periaatteet päättää kaupunginhallitus. Nivalan kaupunki tukee nuorten työllistymistä myös nuorten kesäyrittäjyyssetelin avulla.

Eduskunta hyväksyi TE-palvelujen siirtoa koskevat lait 1.3.2023. Järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025. Palvelut siirretään kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle, jonka työvoimapolun on oltava vähintään 20 000 henkilöä. Pohjois-Pohjanmaan liitto käynnisti Pohjois-Pohjanmaan TE2024-uudistuksen tukihankkeen ja hankki kuntien tueksi asiantuntijaselvitykset kuntien rahoituksesta sekä uusien työllisyysalueiden muodostamisen tueksi. Nivalan on ollut aktiivinen toimija TE-palveluiden siirron valmistelussa.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiselle
Luomme toimivia työllistymismalleja TE-palveluiden uudistuksessa	Nivalaan tulevan TE-palvelualueen valmistelu.	TE-palvelualue on toimintavalmis 1.1.2025.
Luomme aktiivisesti kanavia ja tukitoimia työpaikkojen ja työvoiman kohtaamiseen	Yhteistyö Nihakin ja Nivalan Työpajasäätiön kanssa -hankkeet -toimintamallit	Haetut/saadut hankkeet Yhteistyömuodot

Talous

128 Työllistämistoimet						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	37 053	30 000	30 000	30 000	30 000	0 %
TOIMINTAKULUT	-992 629	-1 036 823	-1 080 369	-1 080 909	-1 081 762	4 %
TOIMINTAKATE	-955 576	-1 006 823	-1 050 369	-1 050 909	-1 051 762	4 %

130 Keskushallinto

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Keskushallinnon tehtäväalueeseen kuuluvat mm. kaupunginhallituksen ja -valtuuston asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon kuuluvat asiat, asiakaspalvelu, asiakirjahallinto sekä talous- ja palkkahallinnon järjestäminen. Keskitetty kirjaamo aloitti toimintansa 1.1.2021 ja sen toimintaa kehitetään edelleen. Tehtäväalueeseen sisältyy myös kunnallisten ja valtiollisten vaalien ja vanhusten asiointiliikenteen järjestäminen sekä osuudet verotuksen kustannuksiin. Keskusvaalilautakunta ja keskusvaalilautakunnan sihteeri vastaavat vaalien toimittamisesta kunnassa. Vuonna 2024 järjestetään presidentinvaalit ja Euroopan parlamentin vaalit.

Nivalan kaupunki on osakkaana Kuntien Hetapalvelut Oy:ssä 1.1.2015 alkaen, ja *Hetapalvelut Oy tuottaa Nivalan kaupungille talous- ja palkanlaskennan palvelut.*

Arvioimme henkilöstöressurssien tarpeen ennakoidusti mahdollisten lähivuosien eläköitymisen yhteydessä. Toimistohenkilöstön tehtävänkuvat ja tehtävänimikkeet tarkistettiin kevään 2023 aikana ottaen huomioon muutokset tehtävänkuville ja myös tulevat toiminnalliset tarpeet. Panostamme henkilöstön rekrytointiin. Kehitämme viranomaisten ja kuntalaisten välistä viestintää Suomi.fi-viestit palvelun käyttöä laajentamalla. Otimme sähköisen tiedonohjaussuunnitelman asianhallintaohjelmassa käyttöön vuoden 2021 alusta. Tiedonohjaussuunnitelma on ajantasainen luettelo viranomaisen tehtävistä sekä niissä käsiteltävistä asiakirjallisista tiedoista, niiden säilytysajoista ja -paikoista sekä julkisuustiedoista. Vuoden 2022 aikana aloitimme sähköiseen arkistoon siirtymisen, ensimmäisenä siirretään Dynasty asianhallintaohjelma sähköiseen arkistoon. Kunnan tulee hallita koko tiedon elinkaari tiedon synnystä sen mahdolliseen hävittämiseen tai arkistointiin asti.

Nivalan kaupungille on laadittu tiedonhallintamalli, joka hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 20.12.2021. Tiedonhallintasuunnitelma ja -malli on kunnille lakisääteinen (Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 906/2019 § 5). Tiedonhallinnan uudistamisen tavoitteena on parantaa hallinnon avoimuutta, asiakirjojen saatavuutta ja julkisuusperiaatteen toteutumista. Lisäksi tavoitteena on parantaa tietojärjestelmien ja tietovarantojen yhteen toimivuutta.

Vuoden 2022 alusta it-palvelut siirtyivät keskushallinnon tehtäväalueelta ja muodostivat oman tehtäväalueensa; tietohallinnon tehtäväalueen.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Viestimme viisaasti - kärkihanke	Sähköisen tiimityön kehittäminen: Jatkokoulutus M365-ympäristön käyttöön	Järjestetyt jatkokoulutukset ja niihin osallistuminen
Henkilöstön kehittäminen	HR-asiiantuntijan toimen perustaminen	HR-asiiantuntijan toimi on perustettu
Palveluiden sujuvuus	Sähköisen asioinnin kehittäminen	
Johtaminen voimavarana -	Tiedonhallintamalli osaksi	Järjestetyt työpajat

kärkihanke	perehdytystä ja johtamista: - käyttäjien koulutus	
------------	--	--

Talous

130 Keskushallinto						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	296 673	30 650	42 650	18 862	19 078	39 %
TOIMINTAKULUT	-1 388 796	-1 323 925	-1 405 881	-1 366 296	-1 377 805	6 %
TOIMINTAKATE	-1 092 123	-1 293 275	-1 363 231	-1 347 434	-1 358 728	5 %

145 Tietohallinto

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Tietohallinnon tehtäväalueeseen kuuluvat mm. tukipalveluiden järjestäminen, ICT:n kokonaisarkkitehtuuri, budjetointi laitteiden ja ohjelmistojen osalta (käyttötalous ja investoinnit), laitehankinnat sekä tietoturvan edistäminen. Tietohallinto tuottaa tietotilinpäätöksen vuosittain. Tietohallinto laatii tiekartan tulevan vuoden ICT-kehitystyöstä ja tarvittavista toimenpiteistä.

Tukipalvelut, tietoliikenne ja palvelimet on ulkoistettu kuntien omistamalle Joki ICT Oy:lle. Asiantuntijapalveluja toimittaa pääsääntöisesti Joki ICT Oy ja Atea Oy. Laitehankinnoissa noudatetaan puitesopimuksia, jotka Hansel Oy ja Kuntien Tiera Oy ovat kilpailuttaneet (kopiokoneet, laitehankinnat). Tietoliikenteen osalta toimipisteiden väliset valokuidut vuokrataan Nivalan Kuitu Oy:ltä.

Nivalan kaupunki ja Joki ICT Oy neuvottelivat alkuperäisen ulkoistussopimuksen myötä uuden tukipalvelusopimuksen. Asiantuntija-tason työresursseissa oli toimitusvaikeuksia, jonka johdosta osa suunnitelluista kehitystyöistä jäi tekemättä.

Tietohallinto edistää tiedonhallintamallin toteuttamista organisaatiossa. Toimintaa ohjaa voimaan tullut tiedonhallintalaki (906/2019 laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta), joka vaatii organisaatiolta tiedonhallintamallin tekemistä. Tiedonhallintamalli koskettaa jokaista toimialaa. Tiedonhallinta korostuu tiedonhallintalain myötä; tietojen käsittely pitää olla suunnitelmallista, tietoturvallista, tarpeellista ja dokumentoitua. Tiedonhallintamalli edellyttää, että tietoaineistot, tietovarannot, tietovirrat, rajapinnat, prosessit, sovellukset ja järjestelmät ovat dokumentoituna. Dokumentoidaan sidosryhmät ja toimittajat. Tiedonhallintamalli edellyttää vaikutustenarviointia uusia ohjelmistoja ja järjestelmiä hankittaessa.

Kaupunginhallituksen nimeämä Digityöryhmä on aloittanut toimintansa. Ryhmän roolia ja tehtävää tarkennetaan.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaa ohjaa Nivalan kaupunginstrategiasta johdettu Nivalan kaupungin Digistrategia 2022–2025 toteuttaminen. Tiedonhallintalain edellyttämien toimenpiteiden edistäminen. Sähköisen arkistoinnin käyttöönottoprojektin aloitus.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen	Tietojen säilytyksen siirtäminen M365- ympäristöön.	Tiedot on siirretty ja verkkolevyt suljettu.
Kehitämme osaamista järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti	Tietoturvan parantaminen.	Tietoturvakyselyn suorittaminen: koko henkilöstö on suorittanut.
Kehitämme tiimityötä ja sujuvia palveluprosesseja	Edistetään automaatiota prosesseissa, joihin se sopii (voidaan vähentää manuaalisen, toistuvan ja tarkkuutta vaativan työn vähentäminen)	Automatisoidut prosessit tai prosessien osat

Palveluiden sujuvuus	Kunta-Akkunan kehittäminen sähköisten palveluiden tarjoamiskanavana.	Tytäryhtiöiden palveluiden tarjoaminen Kunta-Akkunassa
	Kunnan työntekijöiden työpöytä (aito sähköinen työnkulku)	Työpöydästä julkaistu ensimmäinen kehitysversio

Talous

145 Tietohallinto						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	595 853	613 863	677 782	677 782	677 782	10 %
TOIMINTAKULUT	-710 631	-719 152	-777 213	-788 363	-800 090	8 %
TOIMINTAKATE	-114 778	-105 289	-99 431	-110 581	-122 308	-6 %

150 Henkilöstöjaos

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

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 siirtyivät hyvinvointialueelle koulukuraattorit ja koulupsykologi. Ruoka- ja puhdistuspalvelun henkilöstö siirtyi alueelle perustettuun in-house yhtiöön vuoden 2023 alusta. Yhteistoimintaneuvottelut näiltä osin käytiin 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. Järjestämistä vastuu on Toholammilla. Nivalan yksikön henkilökunta siirtyi ko. yhteistoiminta-alueelle 1.1.2023. Yhteistoimintaneuvottelut näiltä osin on käyty vuoden 2022 aikana.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia uusittiin kaupunkikonsernistategian tapaan syksyllä 2022 vuosille 2023-2025. Kaupungin henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely keväällä 2023 käyttäen Keva:n (Kuntien eläkevakuutus) kyselyohjelmaa. Työhyvinvointikyselyn pohjalta tehdään työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma.

Nivalan kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 665 henkilöä (naisia 528, miehiä 137) joista 491 henkilöä (73,83 %) oli vakinaisessa työsuhteessa, määräaikaissäessä työsuhteessa 20,06 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,8 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). Koko kunta-alan keskiarvo oli vuonna 2021: 16,7 kpv. Keskushallintoon perustettiin controllerin toimi vuonna 2022.

Nivalan kaupungilla on käytössä aktiivisen tuen malli työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Henkilöstöjaos ja yhteistoimintaelin ovat hyväksyneet toimintaohjeen epäasiallisen käytöksen ja häirinnän tapauksissa (Hj 5.6.2019 ja Yt-elin 22.5.2019). Henkilöstöjohtamisen ohje päivitettiin kesäkuussa 2022.

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. Kaupungin organisaatiomuutokset ovat pienentäneet henkilöstömäärää. Työterveyshuollon

toimija muuttui kilpailutuksen myötä: Vuoden 2023 alusta työterveyshuollon tuottajana on toiminut Mehiläinen Oy. Useat yhtäaikaiset muutokset ja maailman tilanteen uhat ja epävarmuus kuormittavat henkilöstöä. Näihin haasteisiin vastaamiseen tarvitaan tukea niin johdolle, esihenkilöille kuin koko henkilöstölle.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiselle
Henkilöstön kehittäminen	Jatkokoulutus M365-ympäristöön.	Järjestetyt koulutukset ja niihin osallistuminen.
	Eduhouse-lisenssin koulutukset.	Koko henkilöstölle osoitetut Eduhousen tarjoamat koulutukset ja niihin osallistuminen.
Huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista	Resurssin lisääminen HR-työhön	HR-asiantuntijan toimi perustettu ja rekrytointi tehty
	Vahvistetaan henkilöstöetuja.	Työsuhdepolkupyöräetu on otettu käyttöön.
	Vahvistetaan esihenkilö- ja alaistaitoja.	Tarjotut koulutukset.
Vahvistamme työnantajamainetta ja tuemme toimivia työyhteisöjä	Järjestetään yhteisiä tapahtumia henkilöstölle	Järjestetyt tapahtumat
	Järjestetään hyvinvointiluentoja	Järjestetyt luennot
	Fiilismittaukset	Fiilismittarin tulokset

Talous

150 Henkilöstöjaos						Muutos-
Selite	TP 2022	TA 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026	%
TOIMINTATUOTOT	151 996	132 000	138 000	133 980	135 990	5 %
TOIMINTAKULUT	-501 274	-475 806	-448 941	-451 106	-456 809	-6 %
TOIMINTAKATE	-349 278	-343 806	-310 941	-317 126	-320 819	-10 %

151 Henkilöstöstrategia

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Visio: Tekemisen meininki

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia rakentuu päivitetylle kaupunkistrategialle. Henkilöstöstrategiassa huomioidaan työhyvinvointikyselyn tulokset ja kehittämissuunnitelmat sekä talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma 2025–2026 tavoitteet.

Työnantajamaine on keskeinen vetovoimatekijä, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta. Henkilöstöpolitiikalla vaikutetaan kunnan työnantajamaineeseen. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan parhaiten ennakoida osaamistarpeita, pienentää henkilöstön vaihtuvuutta, parantaa sitoutumista ja vähentää henkilöstökustannuksia. Keskeistä on kaupunkikonsernistategian ja henkilöstöstrategian yhteensovittaminen.

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaan henkilöstöasioista vastaa kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaos. Hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaoksen tehtäväkenttään kuuluu vastata henkilöstöhallinnon kehittämisestä, ohjaamisesta ja päätöksenteosta. Yhteistoimintaelin, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, on tärkeä työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa ja työn ja työolojen moninaisessa kehittämisessä. Nivalan kaupunki hankkii työterveyshuollon palvelut sekä lakisääteisen palvelun että sairaanhoidon osalta henkilöstölleen.

Työhyvinvointia tukevana Nivalan kaupungilla on ns. Aktiivisen tuen malli, joka sisältää työhyvinvoinnin heikentymisen uhatessa ennaltaehkäisevän tuen, tarvittaessa tehostetun tuen ja poissaolon jälkeen työhön paluun tuen. Henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää Nivalan Liikuntakeskus Uikon palveluja edullisemmilla hinnoilla. Lisäksi henkilöstöetuihin kuuluu 100 € ePassi/vuosi, yksi työpäivä virkistyspäivänä käytettäväksi ja jouluruokailu. Uutena työsuhde-etuna otetaan käyttöön työsuhdepolkupyörä.

Vuoden 2022 lopussa Nivalan kaupungilla oli 665 työntekijää (491 vakinaista). Vuoden 2023 alusta Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyi 4 työntekijää ja alueelle syntyneeseen ateria- ja puhtauspalveluiden in-house yhtiö PPE-Köökkiin 68 vakinaista työntekijää. Lomituspalveluiden siirtyessä Toholammin alaisuuteen 1.1.2023, Nivalan kaupungilta siirtyi 62 vakinaista maatalouslomittajaa ja 3 lomitusohjaajaa ja lomituspalvelujohtaja. Organisaatiomuutos on siten mittava. Henkilöstömäärä oli vuoden 2023 alussa 335 vakinaista työntekijää.

Työterveyshuollon tuottaja vaihtui 1.1.2023. Kilpailutuksen tuloksena Nivalan kaupungille työterveyshuollon tuottaa Mehiläinen Oy.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Kaupunkikonsernistategian visio on "Kasvatamme tulevaisuutta". Nivalan arvot ovat asukaslähtöisyys, yrittäjäystävällisyys, ratkaisukeskeisyys ja vastuullisuus. Valtuustokauden tavoitteiksi ja strategisiksi päämääräksi on määritetty: turvallinen arki ja hyvinvoivat asukkaat, yrittäjyyden edellytyksiä ja työtä tarjoava seutukaupunki, kestävästi kehittyvä kaupunki. Kärkihankkeiksi on päätetty 1. Asuntoja kaikenikäisille 2. Pitoa ja vetoa 3. Työtä ja yrittäjyyttä Nivalassa 4. Kestävän kehityksen Nivala 5. Nivala näkyy ja kuuluu. Valtuustokauden tavoitteiden, strategisten päämäärien ja kärkihankkeiden pohjalta sekä henkilöstökyselyn ja esihenkilöfoorumin palautteen perusteella on päätetty henkilöstöstrategian kärkihankkeet.

Henkilöstöstrategian strategisiksi tavoitteiksi ja kärkihankkeiksi on valittu "Johtaminen voimavarana" ja "Viestimme viisaasti".

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiselle
Johtaminen voimavarana - kärkihanke	Vahvistamme työssäjaksamista: - kevennetyn/korvaavan/muokatun työn-mallin laatiminen - Esihenkilökompassissa olevan varhaisen tuen keskustelun käyttö	Muokatun/kevennetyn/korvaavan työn malli on laadittu. Varhaisen tuen keskustelujen käyntimäärät.
Viestimme viisaasti - kärkihanke	Vahvistamme Teamsin käyttöä.	Järjestetyt koulutukset/ohjaustilaisuudet
	Nivalan kaupungille O365 käytön toimintamallia (pelikirja) kehitetään edelleen - organisaatiotasolle -toimialataso -tehtäväaluetaso	Järjestetyt koulutukset/ohjaustilaisuudet