

150 Henkilöstöjaos

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallituksen henkilöstöjaoksen tehtäväkenttään kuuluvat seuraavat alueet:

- vastata henkilöstöhallinnon kehittamisestä, 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, Toholammmin, Haapaveden, Kalajoen, Nivalan ja Reisjärven paikallisyksiköistä. Järjestämisvastuu on Toholammilla. Nivalan yksikön henkilökunta siirtyi ko.yhteistoiminta-alueelle 1.1.2023. Yhteistoimintaneuvottelut näiltä osin on käyty vuoden 2022 aikana.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia uusittiin kaupunkikonsernistrategian 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, määräaikaisessa 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 periaatteet ohje päivitettiin syksyllä 2023.

Etätöyön käyttö on laajentunut ja valmiudet siihen teknisesti ovat hyvät. Pandemian jälkeenkin etätöy jää osaksi työn tekemisen tapoja. Lähi- ja etätöyön 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 yhtä aikaiset muutokset ja maailman tilanteen uhat ja epävarmuus kuormittavat henkilöstöä. Näihin haasteisiin vastaamiseen tarvitaan tukea niin johdolle, esihenkilöille kuin koko henkilöstölle.

Kaupungin henkilöstön osalta laaditaan taloussuunnitelmakauden ylittävä kokonaissuunnitelma, jossa mahdollisten vakanssimuutostarpeiden ennakoimisen lisäksi selvitetään taloudelliset ja muut vaikutukset. Henkilöstösuunnitelma sisällytetään jatkossa talousarvioasiakirjaan ja päivitetään vuosittain sen hyväksymisen yhteydessä.

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	Vahvistetaan henkilöstöetuja.	Työsuhdepolkupyöräetu on otettu käyttöön.
	Vahvistetaan esihenkilö- ja alaistaitoja.	Tarjotut koulutukset.
	Laaditaan henkilöstösuunnitelma.	Henkilöstösuunnitelma on laadittu ja esitetään vuosittain valtuustolle.
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	-425 034	-464 822	-468 229	-11 %
TOIMINTAKATE	-349 278	-343 806	-287 034	-330 842	-332 239	-17 %