

NIVALAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2023

Saara Mehtälä

Sisällys

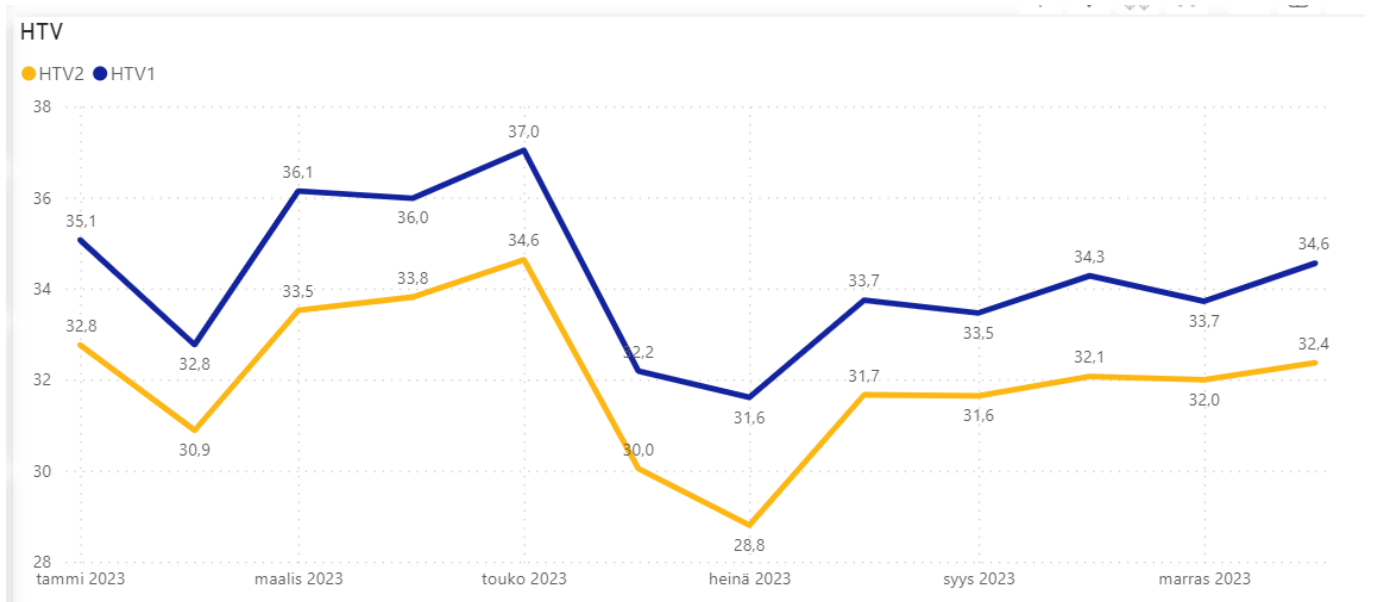
| | |
|---|----|
| 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ..... | 3 |
| 2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE..... | 3 |
| 2.1 KOKO HENKILÖKUNTA..... | 3 |
| 2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA..... | 5 |
| 2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA..... | 7 |
| 3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN..... | 8 |
| 4. POISSAOLOT..... | 9 |
| 5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS..... | 12 |
| 6. ELÄKÖITYMINEN..... | 13 |
| 7. HENKILÖSTÖMENOT..... | 15 |
| 8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS..... | 16 |
| 8.1 Työhyvinvointikysely..... | 16 |
| 8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä..... | 16 |
| 8.3 Aktiivisen tuen malli..... | 18 |
| 8.4 Korvaavan/ mukautetun työn malli..... | 18 |
| 8.5 Kehityskeskustelut..... | 18 |
| 9. TYÖSUOJELUTOIMINTA..... | 19 |
| 9.1 Työsuojelun toimintaohjelma..... | 19 |
| 9.2 Työsuojelupäällikkö..... | 19 |
| 9.3 Työsuojeluvaltuutettu..... | 20 |
| 10. YHTEISTOIMINTA..... | 20 |
| 11. TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2023..... | 20 |
| 11.1 Työterveyshuolto..... | 20 |
| 12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN..... | 21 |
| 12.1 Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli..... | 21 |
| 13. HENKILÖSTÖNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2023..... | 22 |

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Nivalan kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 435 henkilöä (naisia 361, miehiä 73) joista 319 henkilöä (73,33 %) oli vakinaisessa työsuhteessa (naisia 262, miehiä 57), määräaikaisessa työsuhteessa 20,6 %. Työllistettyjä ei ollut yhtään kirjoilla vuoden viimeisenä päivänä.

| Toimiala | Miesten lukumäärä | Naisten lukumäärä | Henkilömäärä | Keski-ikä |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|
| ⊕ Alueelliset maaseutupalvelut | 2 | 4 | 6 | 47,50 |
| ⊕ Hyvinvoinnin toimiala | 3 | 27 | 31 | 44,10 |
| ⊕ Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala | 48 | 315 | 363 | 45,58 |
| ⊕ Tekninen toimi | 19 | 6 | 25 | 49,64 |
| ⊕ Yleishallinnon toimiala | 1 | 10 | 11 | 49,18 |
| Yhteensä | 73 | 361 | 435 | 45,80 |

Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Vuonna 2023 HTV1 oli 410,56 (2022 HTV1: 581,94) (palveluksessa olo päivät lukumääränä kalenteripäivinä/365) ja HTV2 oli 384,22 (2022 HTV2: 538,96) (palkalliset palveluksessa olopäivät lukumääränä kalenteripäivinä/365).



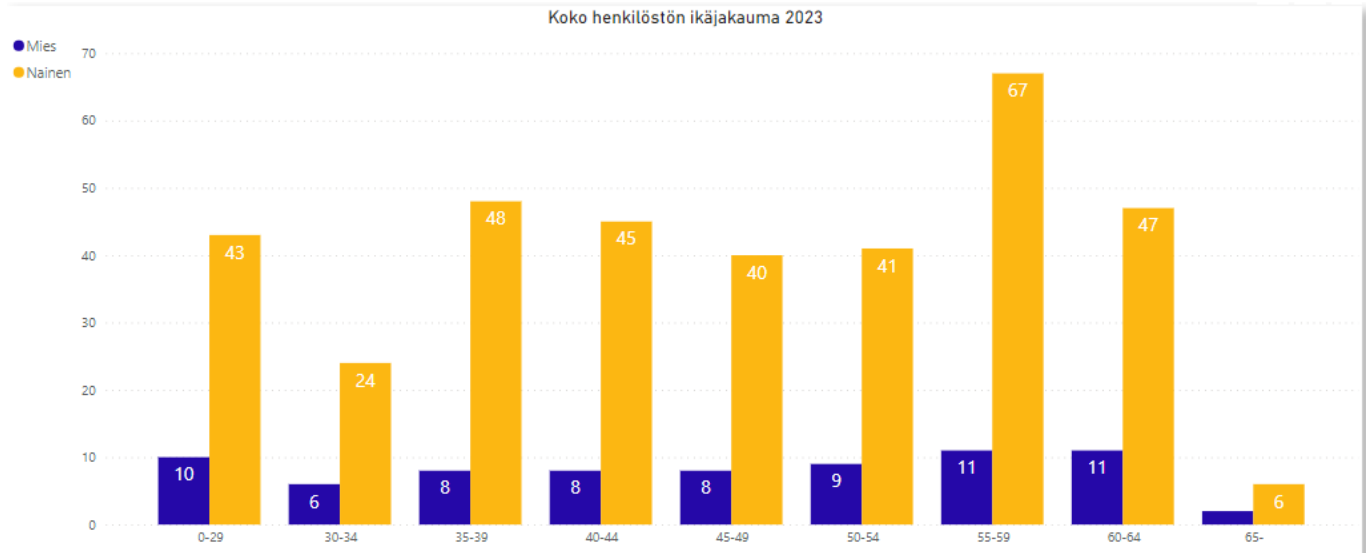
KUVIO 1.

2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

2.1 KOKO HENKILÖKUNTA

Koko henkilöstön ikäjakauma

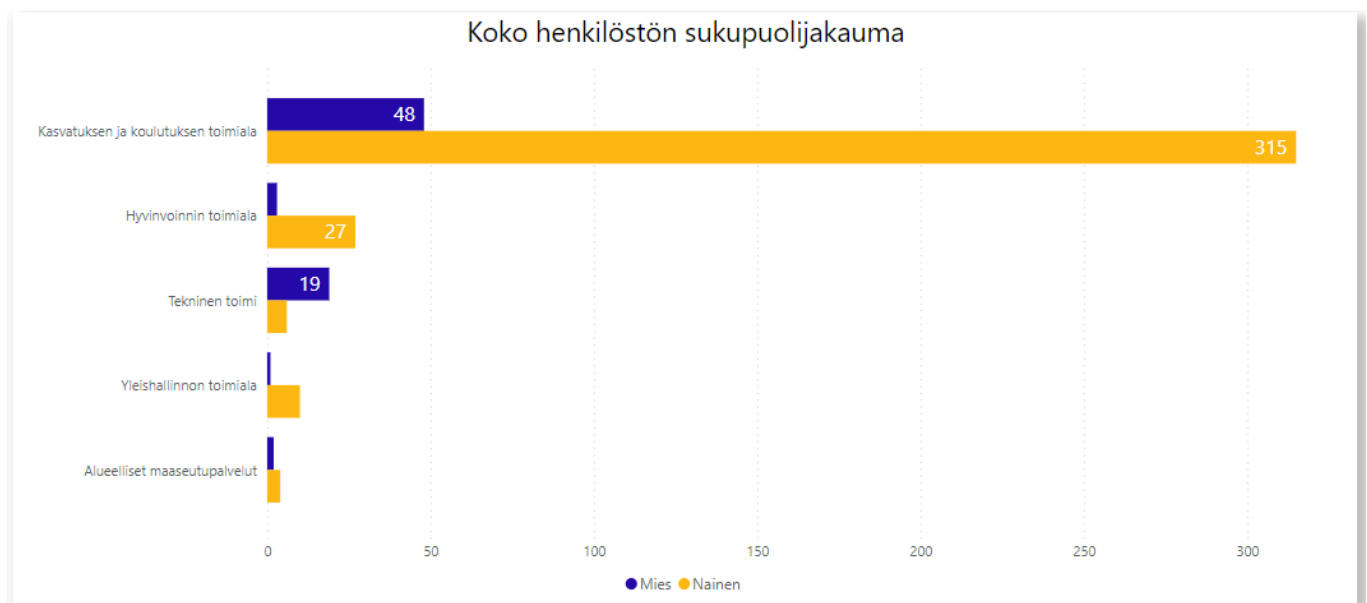
Koko henkilöstöä (435) tarkasteltaessa suurimman ikäryhmän muodostaa 55–59- vuotiaat, joita on 18 % koko henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimmat ikäryhmät ovat 60–64-vuotiaiden sekä 35–39-vuotiaiden ikäryhmät. Yli 55-vuotiaat muodostava 33,1 % koko henkilöstöstä. Huomattavaa on se, että sekä alle 30-vuotiaiden että 35–39-vuotiaiden määrä on samalla tasolla 60–64-vuotiaiden kanssa. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 12,18 % (2022: 14,29 %), 30–39-vuotiaiden 19,77 % (2022: 18,06 %), 40–49-vuotiaiden 23,22 % (2022: 22,57 %), 50–59-vuotiaiden 29,43 % (2022: 28,87 %), 60–64-vuotiaiden 13,33 % (2022: 15,16 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 1,84 % (2022: 1,05 %).



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 82,99 % (2022:79,40 %, 2021:80,54 %) ja miesten osuus oli 17,01 % (2022: 20,60 %, 2021:19,46 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla 86,78 % ja eniten miehiä oli teknisessä toimessa 76 %.



KUVIO 3. Nivalan kaupungin koko henkilökunnan sukupuolijakauma.

Keski-ikä

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 4.) tarkastellaan koko henkilöstön keski-ikää. *Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopulla 45,83 vuotta (2022: 45,54 v.). Vakinaisten keski-ikä oli 49,01 vuotta (2022: 48,84 v.) ja määräaikaisten 39,85 vuotta (2022: 39,46 v.).* Määräaikaisten keski-ikä laskee koko henkilöstön keski-ikää.



KUVIO 4. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 (sisältää vakituiset ja määräaikaiset).

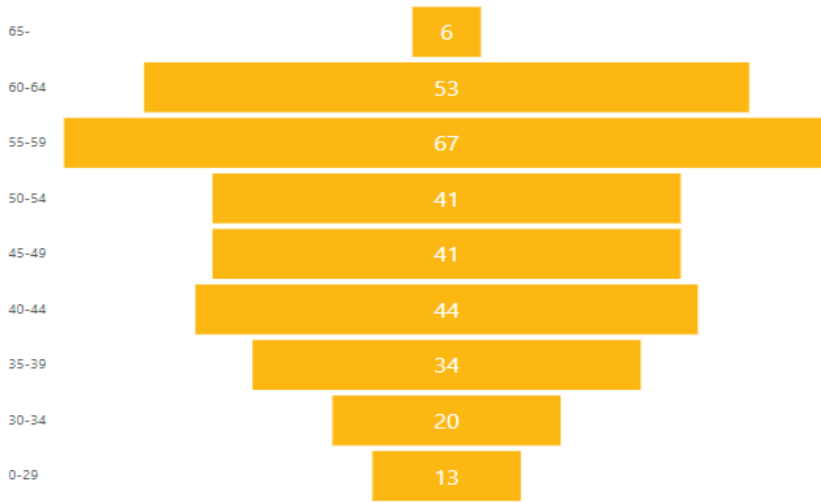
2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA

Ikäjakauma

Vakinaista henkilökuntaa (319) tarkasteltaessa sekä naisia että miehiä oli eniten 55–59-vuotiaiden ikäryhmissä. (KUVIO 5.) Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät muodostuvat 60–64 ja 55–59 vuotiaista (37,62 %).

Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4,07 % (2022:5,7 %), 30–39-vuotiaiden 16,93 % (2022: 16,09 %), 40–49-vuotiaiden 26,65 % (2022: 22,4 %), 50–59-vuotiaiden 33,86 % (2022: 33,81), 60–64-vuotiaiden 16,62 % (2022: 19,35 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 1,88 % (2022: 0,61 %).

Työntekijät ikäryhmittäin

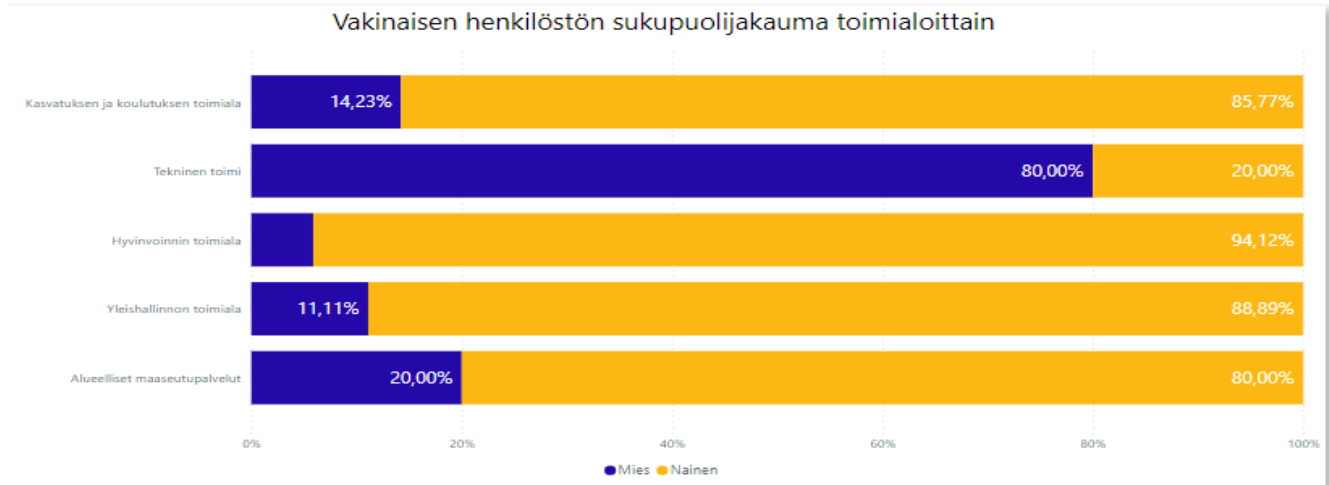


KUVIO 5. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma.

Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus oli 17,87 % (2022: 21,58 %) ja naisten osuus oli 82,13 % (2022: 78,41 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli hyvinvointipalveluissa 94,12 % ja eniten miehiä oli teknisellä toimella 80 %.

Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain

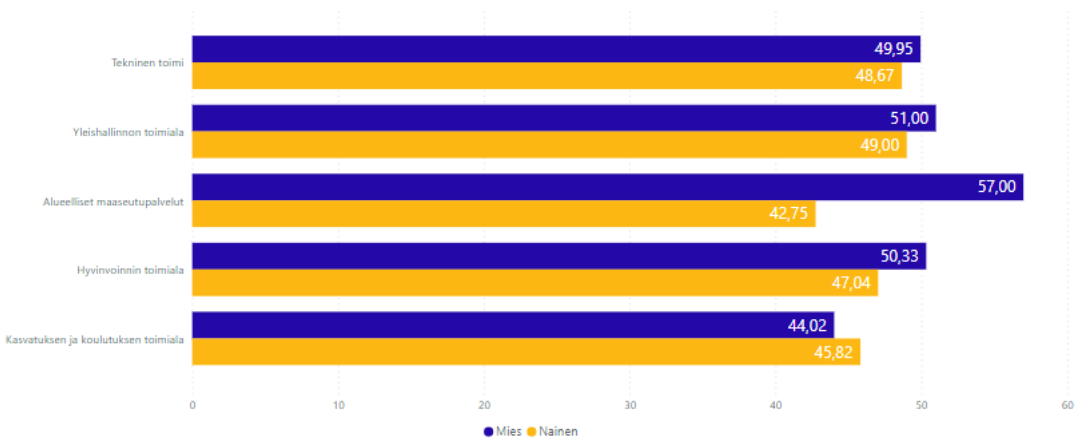


KUVIO 6. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma.

Keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön (319) keski-ikä oli vuoden 2023 lopulla 49,01 vuotta (2022: 49,29 v.).

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain



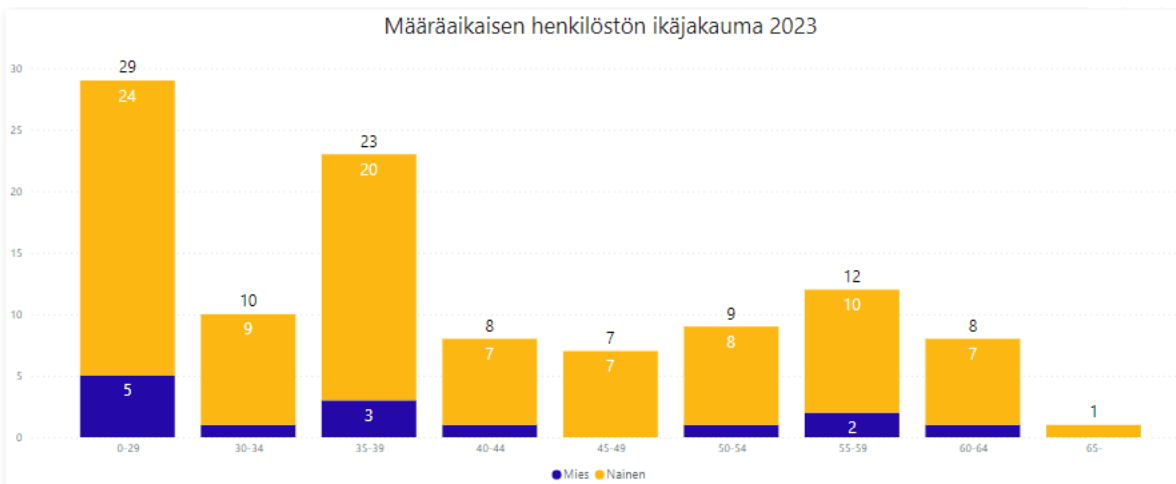
KUVIO 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

2.3 MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖKUNTA

Ikäjakauma

Määräaikaisista suurin ikäryhmä muodostui alle 30-vuotiaiden ikäryhmästä, joita oli 27,10 %, 30–39-vuotiaita oli 30,84 %, 40–49-vuotiaita oli 14,02 %, 50–59-vuotiaita 19,63 %, 60–64 vuotiaita 7,48 % ja yli 65-vuotiaita 0,94 %.

Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2023

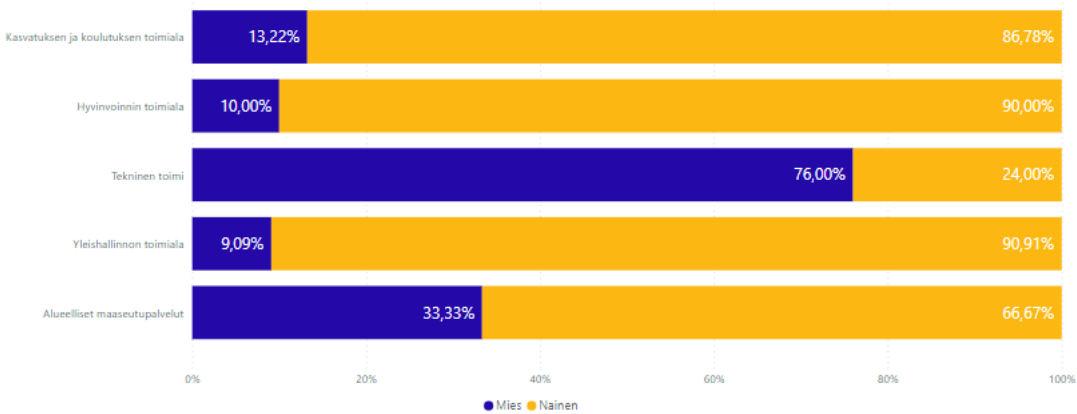


KUVIO 8. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma.

Sukupuolijakauma

Nivalan kaupungin henkilöstöstä 107 työskenteli vuonna 2023 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (2022:137). Määräaikaisista naisia oli 93 ja miehiä 14. Eniten määräaikaisia henkilöitä työskenteli kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla (87).

Määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain

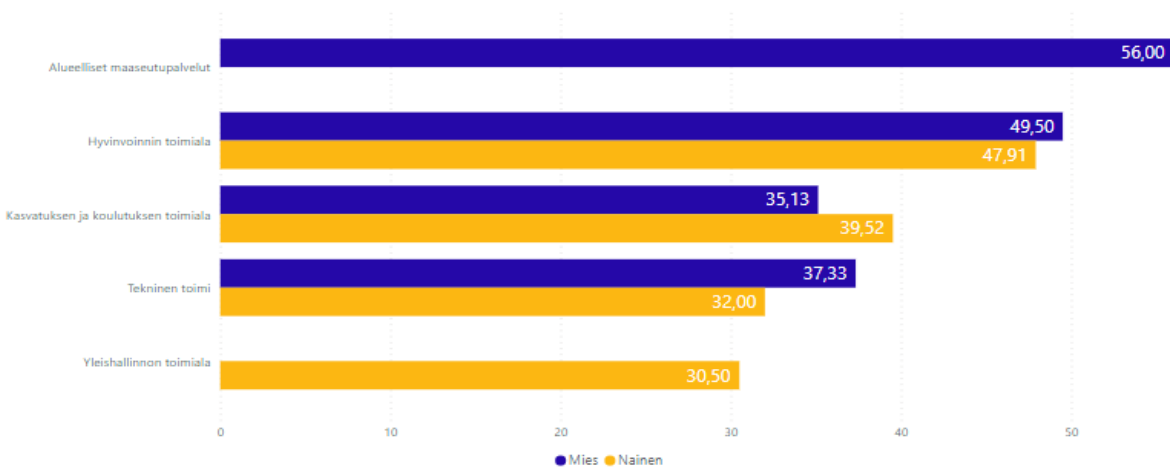


KUVIO 9. Määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma.

Keski-ikä

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 39,85 vuotta (2022: 37,59 v.).

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain



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 ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat. Henkilöstölle on laadittu koulutussuunnitelma, joka päivitetään vuosittain. Henkilöstöä kannustetaan osallistumana koulutuksiin aktiivisesti. Koulutussuunnitelmassa on valittuna painopistealueet, joiden koulutukseen erityisesti kannustetaan. Henkilöstö on aktiivisesti osallistunut koulutukseen. Koulutuksiin osallistumista seurataan säännöllisesti.

Vuonna 2023 kouluskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 435 päivää (2022:778, 2021:401, 2020:804, 2019: 1092). Koko henkilöstöstä vähintään yhteen koulutuspäivään osallistuneiden määrä oli 266 henkilöä (2022: 315, 2021:274, 2020: 405,2019). Koulutuspäivien ja koulutuksessa käyneiden henkilöiden määrän väheneminen johtuu henkilöstömäärän pienenemisestä. Osa henkilöstöstä siirtyi Toholammin kunnan, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen sekä PPE Köökin palvelukseen 1.1.2023. Taulukko 1. kuvaa tarkemmin koulutusten toteutumista. Työsuojelukoulutuksia oli 7 päivää. Koulutuksia järjestetään pääsääntöisesti etäkoulutuksina, mutta myös lähikoulutuksia järjestettiin vuonna 2023 .

Taulukko 1. Koko henkilöstön koulutus.

| Kouluskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä | Henkilöiden määrä |
|--|-------------------|
| yksi koulutuspäivä | 79 |
| kaksi koulutuspäivää | 58 |
| kolme tai useampi koulutuspäivää | 129 |
| Kouluskorvaukseen oikeuttavia päiviä yht. | 582 |

Taulukko 2. Kouluskorvauksen alle kuulumattomia koulutuksia

| | Luottamusmieskoulutus (päiviä) | Ulkomaan opinto- ja tutustumismatka (päiviä) | Palkaton opintovapaa (henkilöitä) |
|------|--------------------------------|--|-----------------------------------|
| 2023 | 39 | | 8 |
| 2022 | 13 | 46 | 43 |
| 2021 | 35 | 0 | 6 |

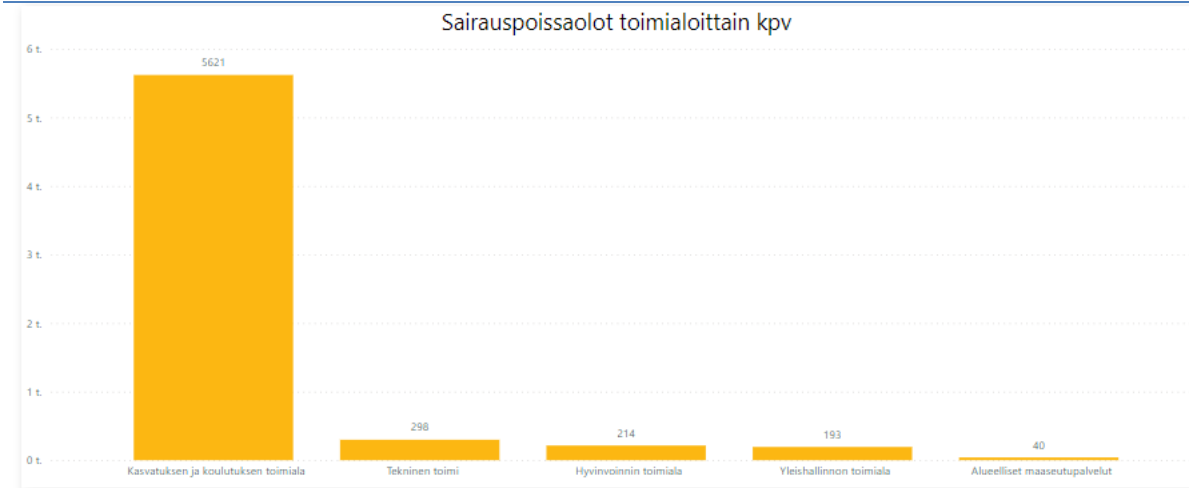
4. POISSAOLOT

Vuonna 2023 kaupungin henkilöstölle kertyi omista sairauspoissaolopäivistä sairauksien vuoksi 6735 kalenteripäivää (2022: 10315, 2021:10 353, 2020: 9544) ja työtapaturman/ammattitaudin vuoksi 31 (2022:55, 2021:382, 2020: 281) kalenteripäivää.

Vuoden 2023 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 15,52 kalenteripäivää sairauslomalla sairauksien vuoksi. Määrä pysyi edellisen vuoden tasolla (2022: 15,51, 2021: 17,37, 2020: 16,28, kalenteripäivää/henkilö). Vakinainen henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 16,13 kpv. (2022: 19,98, 2021:19,29, 2020: 18,2). Koko kunta-alan keskiarvo oli 2022 vuonna 16,5 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 2023 aikana (39,60 %)

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Poissaolot/htv | 17,61 |
| 0 päivää sairastaneet | 259 |
| 0 päivää sairastaneet % henkilöstöstä | 39,60 % |

Taulukko 3. Nolla päivää sairastaneiden määrä.

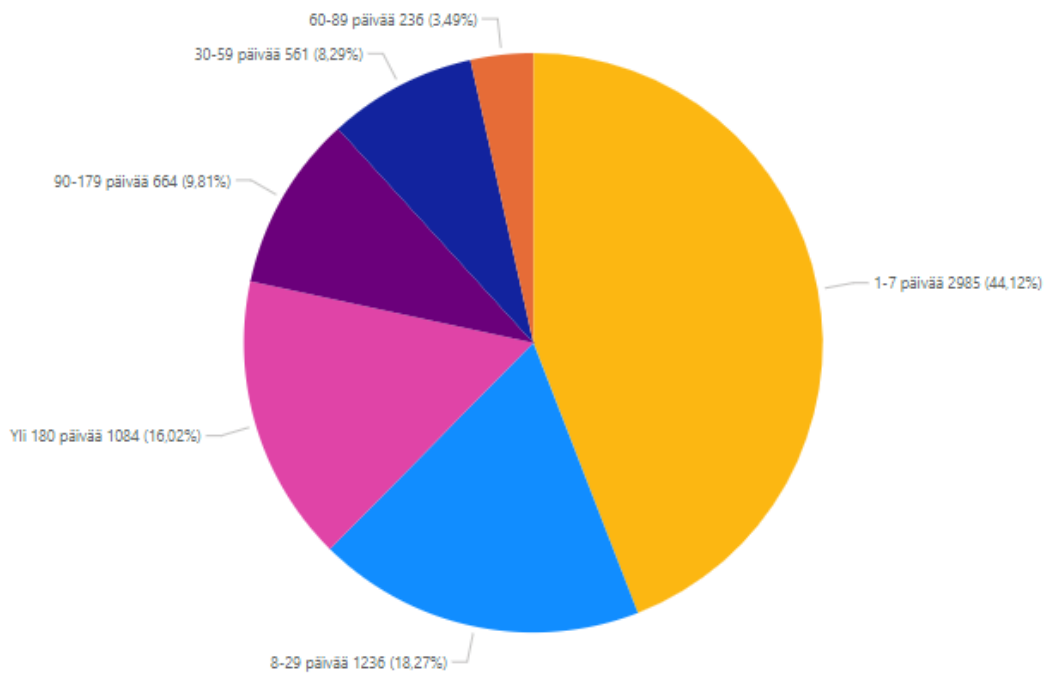
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissa-olot lasketaan kalenteripäivinä.

| Terveysperusteiset | Kalenteripäivä |
|--------------------|----------------|
| Oma sairaus | 6 044 |
| Työtatapaturma | 31 |
| Työmatkatapaturma | 1 |
| Ammattitaudit | 0 |

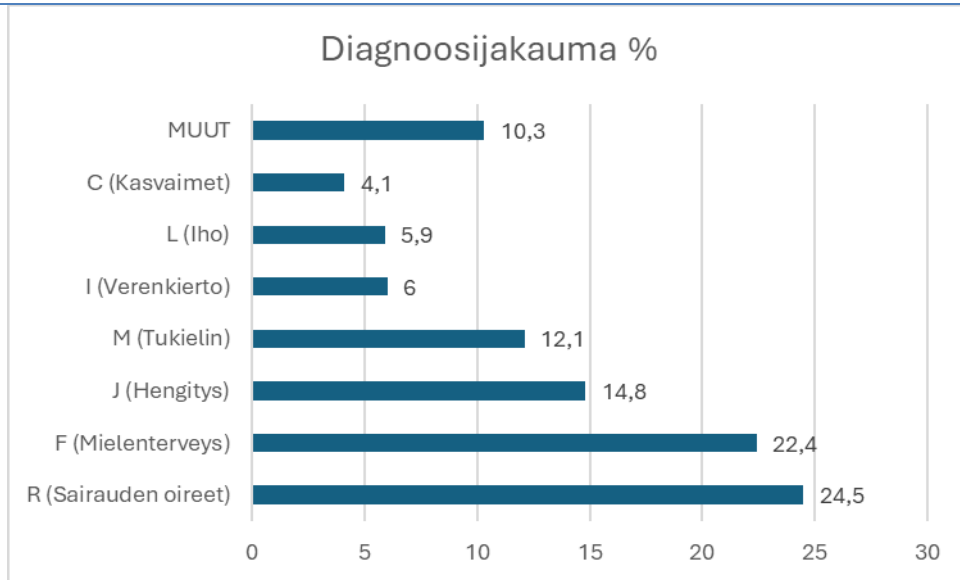
Vuonna 2023 kaikista sairaus- ja työtaturmapoissaoloista 1–7 päivän pituisia poissaoloja oli yhteensä 2985 kalenteripäivää, joka oli 44,12 % kaikista sairauspoissaolotapauksista.

KUVIO 15 sairauslomien pituudet:

Poissaolopäivät kestoluokittain



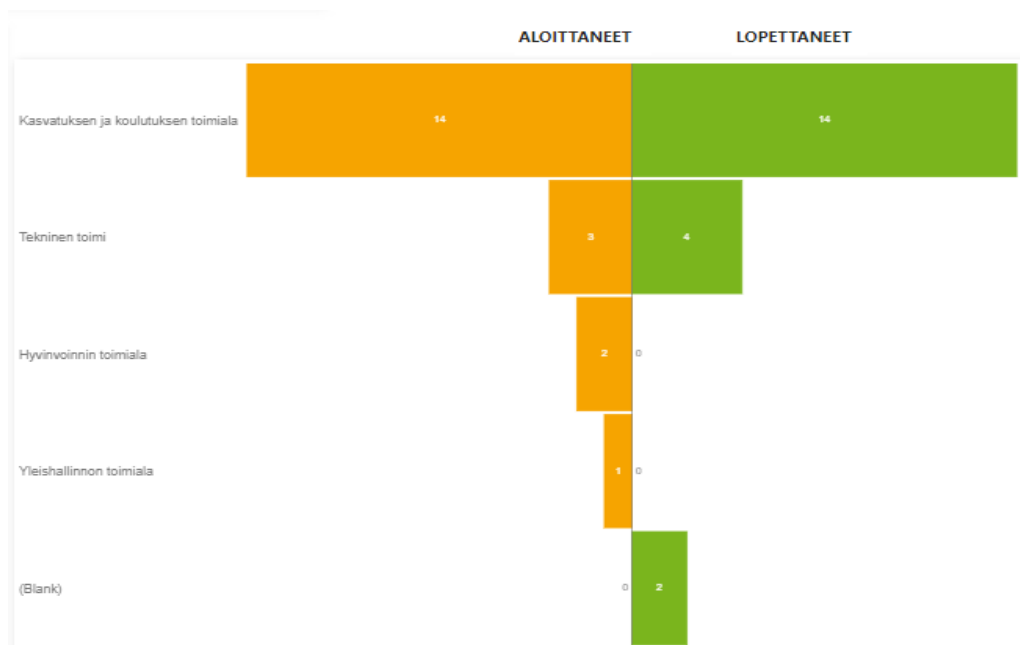
Sairauslomien syissä kaksi suurinta ryhmää ovat mielenterveyden häiriöt sekä muut sairauden, jotka ovat pääasiassa esihenkilön myöntämiä sairauslomia (virustaudit). (Lähde: Mehiläinen)



Kuvio 16.

5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

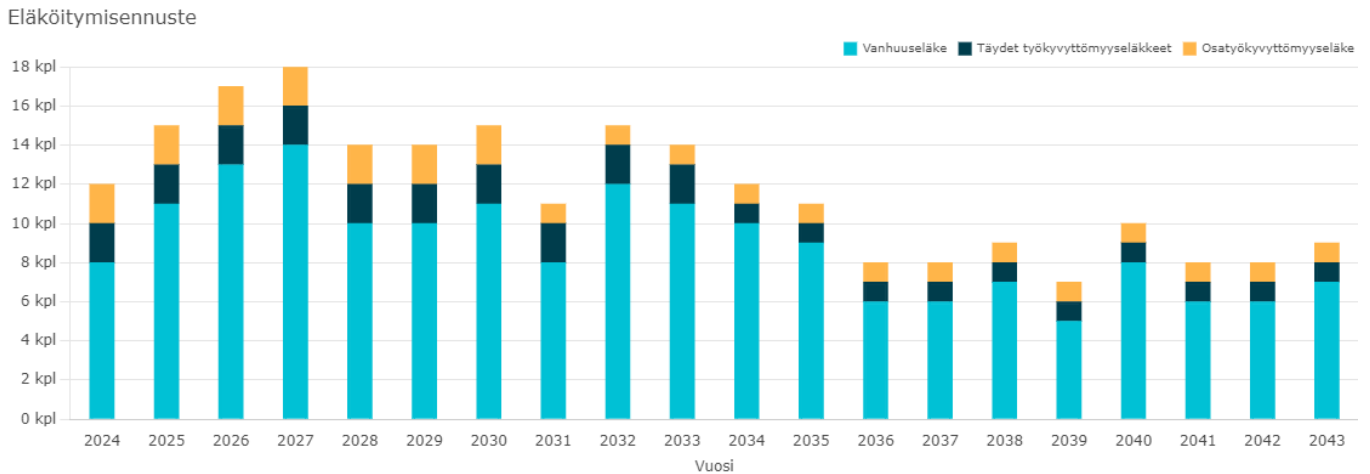
Vakinaisen henkilöstön virka/työsuhteisten tilastossa vuonna 2023 aloittaneita oli yhteensä 20 ja työsuhde päättyi kaikkiaan 19 henkilöltä (Kuvio 17. Henkilöstön vaihtuvuus: aloittaneet – lopettaneet (vakinaiset)).



6. ELÄKÖITYMINEN

Nivalan kaupungin vakituisen henkilöstön eläkepoistuma vuonna 2024 on Kuntien eläkevakuutuksen (jatkossa Keva) tilaston tietojen mukaan 12 henkilöä ja 15 henkilöä vuonna 2025. Ennuste on laskettu vain vakinaisesta henkilöstöstä.

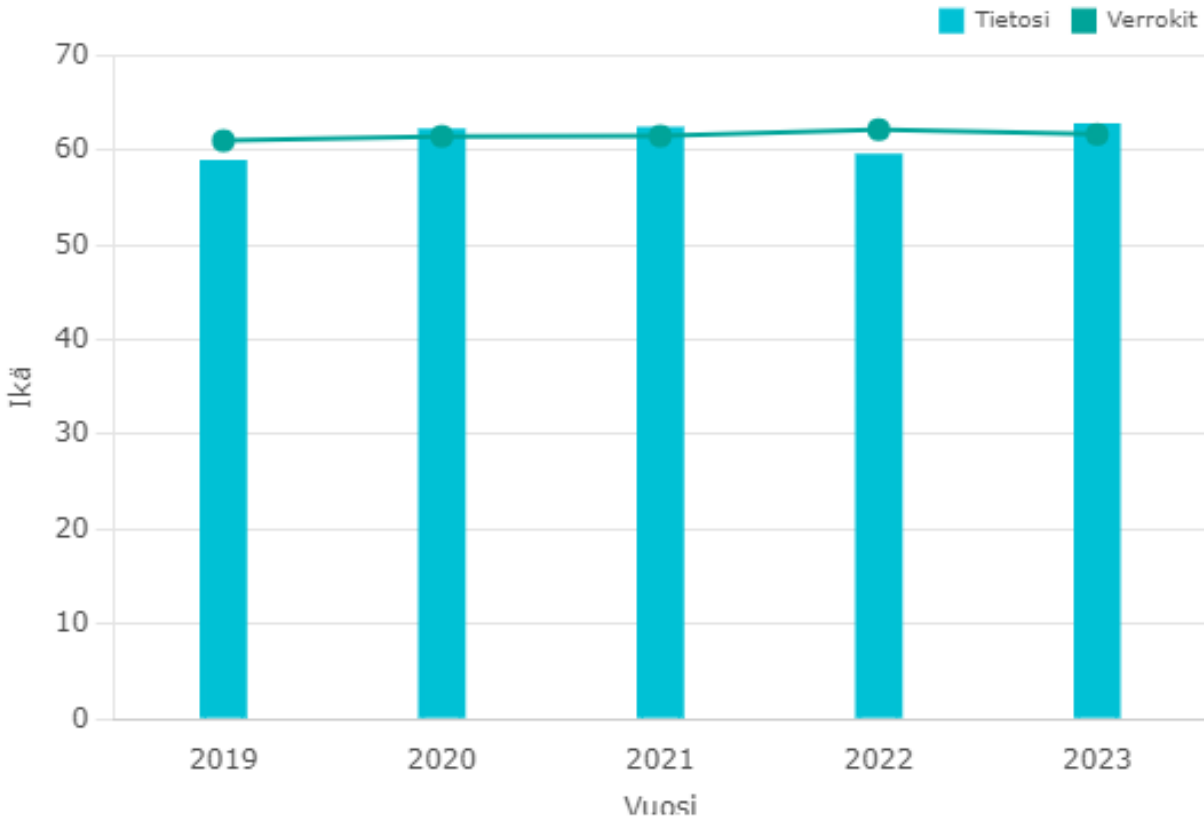
KUVIO 18. Eläköitymisennuste 2024–2043 (Lähde: Keva)



Taulukko 5. Työkyvyttömyys ja vanhuuseläkkeelle siirtyneet vuonna 2023, (Lähde: Keva)

| | Henkilömäärä | Keski-ikä |
|---|--------------|--------------|
| Vanhuuseläkkeelle | 8 | 63,39 vuotta |
| Työkyvyttömyyseläkkeelle | 3 | |
| Osatyökyvyttömyyseläke kuntoutustuki | 1 2 | |

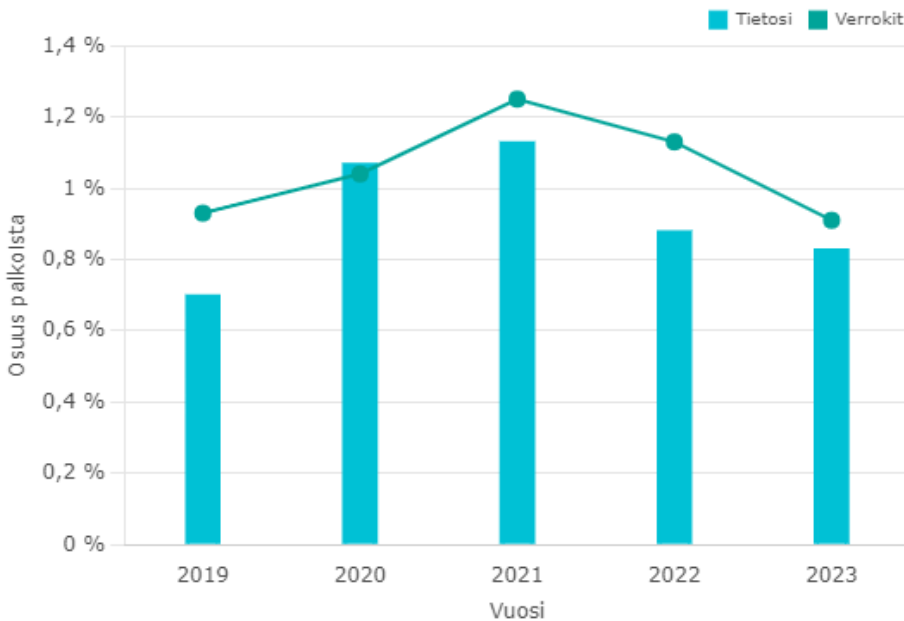
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Eläkkeelle Nivalan kaupungilta on siirrytty vuonna 2023 keskimäärin 62,71-vuotiaana (verrokkikunnat 61,64-vuotiaana).

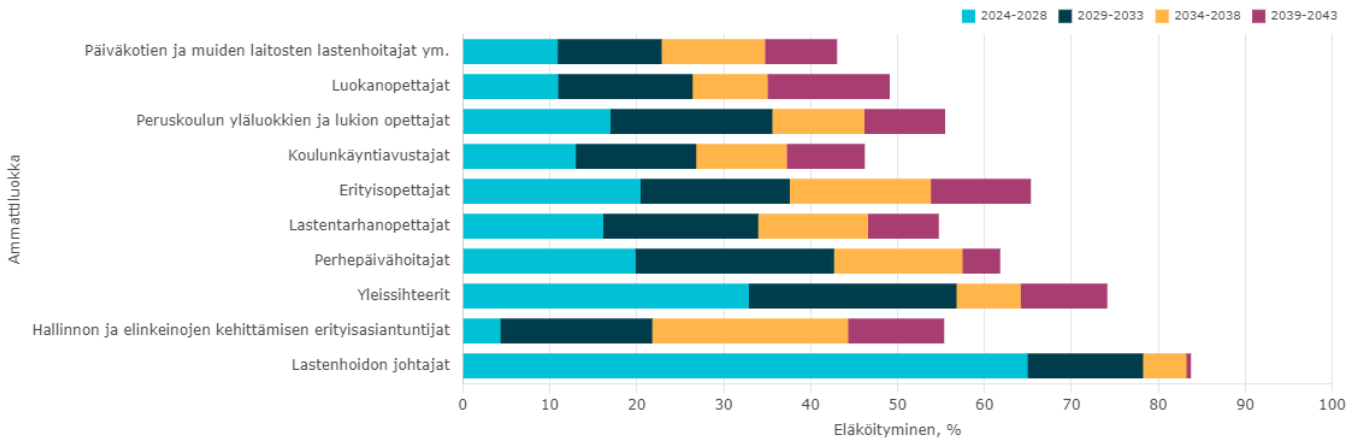
Nivalan kaupungin eläkemaksuista vuosittain ja eläköitymisennuste ammateittain (Kuviot 19 & 20). (Lähde: Keva).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



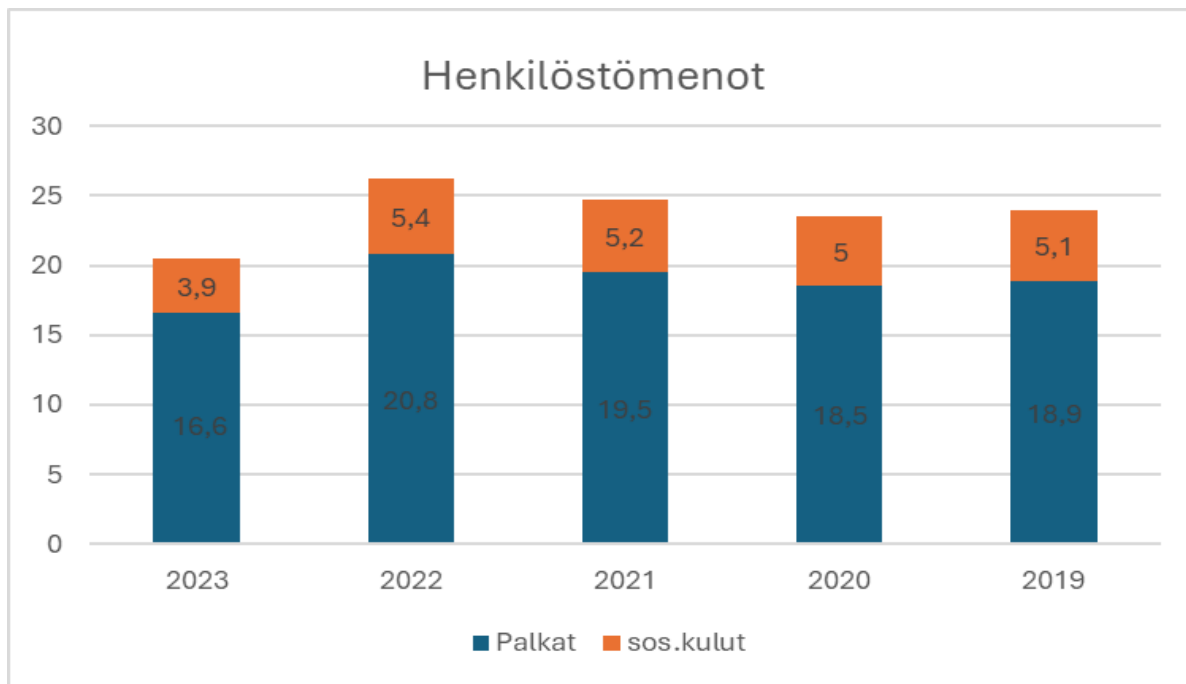
KUVIO 19

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



7. HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenoihin on luettu käyttötalouden palkat, palkkiot, työllistetyt sekä sosiaalikulut. Palkat olivat vuonna 2023 15,6 milj.€ (2022 20,8 milj.€, 2021 19,5 milj.€, 2020 :18,5 milj.€, 2019:18,9 milj.€,) ja sosiaalikulut 3,9 milj.€, (2022 5,4 milj.€, 2021 5,2milj.€, 2020: 5,0 milj.€, 2019: 5,06 milj.€,) eli yhteensä 20,5 milj.€ (2022 26,2 milj.€, 2021 24,7 milj.€, 2020: 23,5 milj.€, 2019: 23,96 milj.€. (Kuvio 2.) Henkilöstömenojen pienenemisen taustalla on henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella mm. Toholammin kunnalle ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen.



KUVIO 21. Palkka- ja sosiaalikulut vuonna 2019–2023.

8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS

8.1 Työhyvinvointikysely

Nivalan kaupungissa tehtiin työhyvinvointikysely henkilöstölle maaliskuussa 2023. Sen pohjalta on laadittu Nivalan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2023–2025.

8.2 Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia päivitettiin syksyllä 2022. Henkilöstöstrategian tavoitteena on mm. työhyvinvoinnin edistäminen. Henkilöstöstrategian laadintaa työstiin johtoryhmässä ja esihenkilöfoorumissa sekä henkilöstöpalaverissa, 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 31.12.2023 | Tila |
|--------------------------------------|---|---------------------------------|--|------------------------------|
| Varmistamme henkilöstön riittävyyden | Laadimme vakanssiluettelon. | Vakanssiluettelo on tehty. | Vakanssiluettelo on tehty. | Toteutuu |
| Varmistamme henkilöstön riittävyyden | Laadimme henkilöstösuunnitelman. | Henkilöstösuunnitelma on tehty. | Henkilöstösuunnitelman tekeminen on aloitettu. | Siirtyy seuraavalle vuodelle |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------|
| Kehitämme osaamista järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti | Laadimme koulutussuunnitelman. Järjestämme jatkuvaa ja suunnitelmallista koulutusta mm. uusista /olemassa olevista kaikkia koskevista ohjelmistoista, tietohallinnosta ja tietoturvasta. | Koulutussuunnitelma on laadittu. Järjestettyjen koulutusten tiedot. | Koulutussuunnitelma on päivitetty syksyllä 2023 ja hyväksytty henkilöstöjaoksessa 13.11.2023 § 68. Johtoryhmä, esihenkilöt ja toimistohenkilöstö ovat käyneet Jedu:n järjestämän Digitaitojen perusteet- opintokokonaisuuden keväällä 2023. Digityy-hanke järjesti koko henkilöstölle tietoturvakoulutuksen 17.5.2023 | Toteutuu |
| Huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista | Otamme käyttöön perehdytysohjelman koko organisaatiossa. Teemme työhyvinvointikyselyn keväällä 2023. | Perehdytysohjelma on käytössä. Toteutuneiden perehdytysten lukumäärä. Työhyvinvointikysely on tehty. | Perehdytysohjelman käyttöä on laajennettu opetustoimeen. Työhyvinvointikysely henkilöstölle on tehty maaliskuussa 2023. | Toteutuu |
| Palveluiden sujuvuus | Työterveyshuollon palveluiden kehittävä kumppanuus uuden toimijan kanssa on sujuvaa: Työterveyspalvelut toimivat 1.1.2023 alkaen. Toimintasuunnitelmaa ja seurannasta sovitaan. | Palaute työterveyspalveluista henkilöstöltä. Palaute työterveyshuollon tilaajalta ja tuottajalta. | Työterveyshuollon palvelut ovat toiminnassa ja toimintasuunnitelma on laadittu. Mehiläinen Oy:n saama asiakaspalaute per 31.12.2023 tyytyväisiä 96,5% (NPS-mittari). | Toteutuu |

Taulukko 8: talousarvio tavoitteet, mittarit, toteuma 2023.

Esihenkilöfoorumeita pidettiin vuonna 2023 kolme (3) kertaa. Lisäksi järjestettiin kolme (3) tietoiskua viestinnän kehittämisestä (TULUS) ja esihenkilökompassista myös oma koulutuksensa. Koko henkilöstölle järjestettiin myös info työsuohdepolkupyörä edusta.

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 Korvaavan/ mukautetun työn malli

Nivalan kaupungissa on otettu käyttöön vuoden 2023 lopulla myös korvaavan/mukautetun työn malli. Mallin tarkoituksena on tukea henkilöstön hyvinvointia, vähentää sairauspoissaolokustannuksia sekä edistää henkilöstön työssä jaksamista. Korvaavalla tai mukautetulla työllä tarkoitetaan sitä, että kun työntekijä on estynyt sairauden, raskauden tai tapaturman vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia tavallisia töitään, henkilö kykenee terveystään vaarantamatta tai sitä edistäen tekemään väliaikaisesti omaa työtä muokattuna.

Korvaavassa/mukautetussa työssä voidaan tehdä myös jotakin muuta kuin oman työsopimuksen mukaista työtä omalle työnantajalleen sekä kehittämään omaa osaamistaan tai työskentelytapojaan sairausloman sijasta. Korvaavan/mukautetun työn mallia on käsitelty johtoryhmässä ja sitä on esitelty myös esihenkilöfoorumissa ja henkilöstöpalavereissa vuoden 2023 aikana. Henkilöstöjaos hyväksyi korvaavan/mukautetun työnmallin 11.12.2023 § 79.

8.5 Kehityskeskustelut

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. Kehityskeskustelu on myös ainutlaatuinen tilaisuus esihenkilön ja alaisen väliselle ajatusten ja kuulumisten vaihdolle.

Nivalan kaupungilla on nyt käytössä Visman F-Oss kehityskeskustelu osio. Kehityskeskustelujen lomakepohjaa voidaan päivittää jokaiselle vuodelle vastaamaan esimerkiksi organisaatiossa esiin nousseita tarpeita.

Vuonna 2023 kehityskeskusteluita oli käyty 171/319 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

Työsuojeluorganisaation toiminta perustuu työsuojelun toimintaohjelmaan. Kaupunginhallitus hyväksyi työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022–2025 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 terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työsuojelun toimintaohjelman painopisteinä vuonna 2023 oli yhteisöllisyyden lisääminen ja psykososiaalisen kuormittavuuden vähentäminen. Työsuojeluorganisaatio järjesti elokuun lopulla Back to work -tyhyiltapäivän koko kaupungin henkilöstölle. Työn vaarojen ja riskien arvioinnin lomake uudistettiin kokonaan loppuvuodesta ja nyt ne saadaan sähköisesti arkistoitua samaan paikkaan. Sähköinen lomake ohjaa arvioimaan riskit entistä paremmin myös psykososiaalisten riskien tunnistamisen osalta. Työsuojeluväki teki loppuvuodesta työpaikkakierroksen jokaiselle työpaikalle, jotta tunnettavuus lisääntyisi. Myös sisäilmastoasiat nousivat 2023 esille useammassa yksikössä ja sen myötä kaupungin sisäilmatyöryhmän toiminta elvytettiin.

9.2 Työsuojelupäällikkö

Hyvinvointikoordinaattori Meri Vähäkangas toimii Nivalan kaupungin työsuojelupäällikkönä. Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, määräyksiin ja -ohjeisiin, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä 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 toiminta-ohjelman valmisteluun, 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 2021 valittiin uudet työsuojeluvaltuutetut sekä varavaltuutetut toimikaudelle 2022–2025. Nivalan kaupungin työsuojeluvaltuutettuina toimivat Raija Aksila ja koulujen työntekijöille Aila Koskela. Varavaltuutettuina toimivat Päivi Kananen ja Eliisa Pihla-jamaa.

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 työsuojelu-päällikölle, 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 työantajan 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 2023 kaupunginjohtaja Päivi Karikumpu, henkilöstöjohtaja Urpo Korhikoski, hallintojohtaja Liisa Hankonen, JUKO:n pääluottamusmies Tero Kähönen, JHL:n pääluottamusmies Marita Alatalo, Super.n pääluottamusmies Minna Kurunlahti, KTN:n pääluottamusmies Juha Peltomaa, opetuslautakunnan alaisen henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Aila Koskela ja muun henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Raija Aksila sekä työsuojelupäällikkö Meri Vähäkangas. Lisäksi JYTY:n pääluottamusmiehen tilalla on sovittu olevan Jokilaaksojen Jyty Ry:n puheenjohtaja Hanna Nikupaavo. Aikaisempi pääluottamusmies siirtyi liikkeenluovutuksella Toholammin kunnalle.

Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2023 viisi (5) kertaa.

11. TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2023

Nivalan kaupungin henkilöstöjohtajan alaisuudessa olevaa työhyvinvointiin kohdennettua määrärahaa varattiin 60 000 euroa vuodelle 2023 ja siitä käytettiin koko henkilöstölle jaettavaan ePassiin (100 €/hlö) sekä tyky-kohderyhmän tukemiseen. Työterveyshuollon ja yhteistoimintaelimen määrittämän tyky-kohderyhmää ei ollut poikkeuksellisesti vuonna 2023.

Koko henkilöstölle tarkoitettu jouluruokailu kuului vuosittaiseen ohjelmaan myös. Vuoden 2023 lopulla otettiin käyttöön henkilöstölle työsuohdepyöräetu.

11.1 Työterveyshuolto

Mehiläinen Oy aloitti Nivalan kaupungin työterveyshuoltopalvelujen tuottajana vuoden 2023 alusta. Toiminta lähti hyvin käyntiin vuoden aikana ja toimintasuunnitelma laadittiin toiminnan aluksi. Työterveyshuollon ja kaupungin laatiman toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet olivat:

Työterveyshuollon yleiset tavoitteet:

Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen.

Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta

Työhyvinvoinnin edistäminen

Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito

Lisäksi Nivalan kaupunki asetti erityistavoitteikseen 2023 laaditun korvaavan työn mallin jalkauttamisen käyttöön eri yksiköissä sekä pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

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 2023 korvausluokka I osuus oli 39,78 % (2022: 51,68 %) ja korvausluokka II osuus 60,22 % (2022: 48,32 %).

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2023 koko henkilöstö (N. 406)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Työterveyshuollon kustannukset € | 271317 | 250560 | 255060 | 264870 | 162434 |
| € /työntekijä | 466 | 428 | 428 | 398 | 400 |

12. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Työllisyyden edistämisessä tehdään tiivistä yhteistyötä Nivalan Työpajasäätiön kanssa. Vuoden 2023 aikana yhteistyössä Nivalan Työpajasäätiön kanssa työllistettiin kaupungille 10 työtöntä palkkatuella. Lisäksi työllistettiin 1 velvoitettyöllistettävää. 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 kesäduuni-setelin myöntämisen pääperiaatteet. Kriteerien perusteella hallintoassistentti julkaisee kesäduunisetelihaun sekä organisoii markkinoinnin kouluille. Hakemukset toimitetaan hallintoassistentille, 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 2023 myönnettiin 55 (2022: 84, 2021:89, 2020: 55) nuoresta ja 5 (2022: 11, 2021:8, 2020:5) kesäyrittäjyysseteliä eli 16 900 euron edestä. Kaikille, joiden hakukriteerit täytyivät, myönnettiin kesäduuniseteli. Ulkoiset työnantajat työllistivät 37 nuorta ja kaupungin sisäiset 22 nuorta.

13. HENKILÖSTÖNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2023

| NimikeSel | Henkilömäärä | HTV2 |
|---|--------------|-------|
| Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja | 2 | 0,85 |
| Ammattimies | 3 | 1,99 |
| Arkistoija | 1 | 0,28 |
| Automaatioteknikko | 1 | 1,00 |
| Controller | 1 | 1,00 |
| Erityisavustaja | 4 | 1,31 |
| Erityisluokanopettaja | 58 | 14,62 |
| Erityisluokanopettaja/erityisopettaja | 1 | 0,99 |
| Erityisopettaja | 7 | 5,91 |
| Erityisopettaja, muu kuin peruskoulussa | 1 | 0,42 |
| Erityisopettaja, peruskoulussa | 1 | 0,58 |
| Esiintyjä | 23 | 0,01 |
| Esikoulunopettaja | 4 | 0,04 |
| Esiluokan opettaja | 7 | 2,99 |
| Hallinnollinen päiväkodin johtaja | 1 | 1,00 |
| Hallinnollinen sihteeri | 1 | 0,25 |
| Hallintoasiantuntija | 3 | 2,50 |
| Hallintoassistentti | 2 | 0,50 |
| Hallintojohtaja | 1 | 1,00 |
| Hallintosihteeri | 1 | 1,00 |
| Hankekoordinaattori | 1 | 0,95 |
| Hanketyöntekijä | 1 | 0,15 |
| Harjoittelija | 3 | 0,88 |

| | | |
|--|-----|-------|
| Harrasteohjaaja | 1 | 0,29 |
| Henkilöstösuunnittelija | 1 | 0,27 |
| Hyvinvointijohtaja | 1 | 1,00 |
| Iltapäivätoiminnanohjaaja | 1 | 0,65 |
| Johdon assistentti | 1 | |
| Juontaja | 2 | |
| Kaupunginjohtaja | 1 | 1,00 |
| Kesätyöntekijä/huoltotehtävät | 1 | 0,06 |
| Kesätyöntekijä/kirjastoharjoittelija | 2 | 0,10 |
| Kesätyöntekijä/kulttuuriala | 3 | 0,14 |
| Kesätyöntekijä/nuoriso- ja raittiustyö | 3 | 0,14 |
| Kesätyöntekijä/oppaan työt | 3 | 0,31 |
| Kesätyöntekijä/puisto- ja puutarhatyöt | 12 | 0,69 |
| Kesätyöntekijä/rakennusalat | 2 | 0,12 |
| Kesätyöntekijä/viestintä | 1 | 0,05 |
| Kiinteistönhoitaja | 5 | 3,68 |
| Kiinteistöpäällikkö | 2 | 0,20 |
| Kiinteistösihteeri | 1 | 0,49 |
| Kilpailuomari | 1 | |
| Kirjastoautonkuljettaja-virkailija | 1 | 1,00 |
| | | |
| Kirjastoharjoittelija | 1 | 0,05 |
| Kirjastonhoitaja | 3 | 3,00 |
| Kirjastotoimenjohtaja | 1 | 1,00 |
| Kirjastovirkailija | 5 | 3,90 |
| Kirvesmies | 1 | 0,33 |
| Koordinaattori | 2 | 1,74 |
| Koulunkäynninohjaaja | 141 | 51,34 |
| Koulunuorisotyöntekijä | 1 | 1,00 |
| Koulusihteeri | 3 | 2,96 |
| Kouluttaja | 1 | 0,01 |
| Kulttuuri- ja markkinointisihteeri | 1 | 0,50 |
| Kulttuurituottaja | 2 | 1,53 |
| Kuntatekniikan päällikkö | 1 | 0,42 |
| Laskentasihteeri | 1 | 0,76 |
| Lastenhoitaja | 6 | 3,24 |
| Lehtori | 2 | 1,00 |
| Leipuri | 1 | 0,00 |
| Lukion ja perusopetuksen yht.leht. | 2 | 1,99 |
| Lukion lehtori | 9 | 6,82 |
| Lukion rehtori | 1 | 1,00 |
| Luokanopettaja | 100 | 52,32 |

| | | |
|---|----|-------|
| Maankäyttöpäällikkö | 1 | 0,59 |
| Maanmittausteknikko | 1 | 0,41 |
| Maanrakennusammattimies | 2 | 2,00 |
| Maanrakennustyönjohtaja | 1 | 1,00 |
| Maanrakennustyöntekijä | 1 | |
| Maaseutuasiamies | 4 | 2,60 |
| Maaseutujohtaja | 1 | 1,00 |
| Maaseututoimen sihteeri | 1 | |
| Markkinoinnin ja viestinnän asiantuntija | 1 | 0,65 |
| Nuoriso-ohjaaja | 1 | 1,00 |
| Nuorisotalon valvoja | 5 | 1,04 |
| Näyttelynvalvoja | 3 | 0,02 |
| Opinto-ohjaaja | 1 | 1,00 |
| Palvelusihteeri | 2 | 1,50 |
| Perhepäivähoitaja | 21 | 14,44 |
| Perhepäivähoitaja, yksityisen hoidon tuen kuntalis | 10 | |
| Perhetyöntekijä | 3 | 1,43 |
| Peruskoulun lehtori | 3 | 1,01 |
| Peruskoulun luokanopettaja | 24 | 4,00 |
| Peruskoulun rehtori | 1 | 1,00 |
| Perusopetuksen erityisluokanopettaja | 17 | 3,82 |
| Perusopetuksen erityisopettaja | 10 | 0,04 |
| Perusopetuksen ja lukion lehtori | 8 | 6,00 |
| Perusopetuksen lehtori | 88 | 33,72 |
| Perusopetuksen luokanopettaja | 21 | 2,41 |
| Perusopetuksen oppilaanohjauksen lehtori | 8 | 0,20 |
| Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja | 9 | 3,12 |
| Perusopetuksen rehtori | 1 | 1,00 |
| Projektipäällikkö | 2 | 1,32 |
| Puistonhoitaja | 1 | |
| Puistotyönjohtaja | 1 | 0,95 |
| Puistotyöntekijä | 3 | 0,53 |
| Puutarhuri | 1 | 0,48 |
| Päiväkodin johtaja | 3 | 2,57 |
| Rakennusammattimies | 2 | 2,00 |
| Rakennustarkastaja | 1 | 0,95 |
| Rakennuttajainsinööri | 2 | 0,50 |
| Ryhmäavustaja | 3 | 1,39 |

| | | |
|------------------------------------|-----|-------|
| Sivistysjohtaja | 1 | 0,92 |
| Taloushallinnon asiantuntija | 2 | |
| Talousjohtaja | 1 | 1,00 |
| Tekninen johtaja | 1 | 1,00 |
| Tietohallintoasiantuntija | 2 | 0,00 |
| Tietohallintopäällikkö | 1 | 0,42 |
| Tietohallintosihteeri | 1 | 1,00 |
| Toimistoassistentti | 3 | 1,01 |
| Toimistosihteeri | 5 | 3,64 |
| Tuntiopettaja | 27 | 2,80 |
| Tuntiopettaja (sivutoiminen) | 1 | |
| Työnohjaaja | 1 | |
| Vahtimestari | 3 | 2,13 |
| Varhaiskasvatuksen avustaja | 24 | 7,03 |
| Varhaiskasvatuksen erityisopettaja | 3 | 3,00 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 112 | 47,90 |
| Varhaiskasvatuksen opettaja | 42 | 28,16 |
| Varhaiskasvatusjohtaja | 1 | 1,00 |
| Videokuvaaja | 1 | |
| Äänittäjä | 3 | 0,01 |
