

150 Henkilöstöjaos

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Toimintaympäristö ja keskeiset muutokset

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallituksen henkilöstöjaoksen tehtäväkenttään kuuluvat seuraavat alueet:

- vastaa 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. Sopimuskausi on 1.5.2022– 30.4.2025. Sopijaosapuolet tulevat neuvottelemaan uudesta sopimuksesta kevään 2025 aikana. Uudet työehtosopimukset tulevat voimaan neuvotteluiden jälkeen vuoden 2025 aikana ja vaikuttavat jo vuoden 2025 toimintaan.

Kuntien järjestämisvastuulle kuuluvista julkisista työvoimapalveluista ja niihin liittyvistä tehtävistä säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023). Lakiuudistuksen myötä työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kunnille 1.1.2025. Uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää työnhakijoiden nopeaa työllistymistä hyödyntämällä kuntien palvelutarjonnan kaikkia mahdollisuuksia.

Hyväksytyin lain mukaan kunnat voivat järjestää palvelut 1.1.2025 alkaen itse tai sopia järjestämisvastuun siirtämisestä kuntayhtymälle tai kunnalle (Kuntalaki 8§). Kunnat, joiden työvoiman määrä ylittää 20 000 henkilöä, voivat järjestää palvelut itse. Mikäli kunnan työvoiman määrä alittaa 20 000 henkilöä, kunnan tulee perustaa yhden tai useamman kunnan sisältävä työllisyysalue. Lain mukaan työllisyysalueen tulee olla maantieteellisesti yhtenäinen, työmarkkinoiden ja työssäkäyntialueen kannalta toimiva alue sekä siihen tulee lähtökohtaisesti sisällyttää alueen keskustaajunki. Työllisyysalueeseen kuuluvien kuntien tulee sopia työvoimapalveluiden ja niihin liittyvien tehtävien järjestämisestä kuntalain (410/2015) tarkoittamassa lakisääteissä yhteistoiminnassa.

Nivalan kaupunki kuuluu Ylivieska Kalajoki Nivala-työllisyysalueeseen ja on yksi kolmesta työnantajakaupungista. Ylivieskan kaupunki toimii vastuukuntana. Hyväksytyin HTV-suunnitelman mukaisesti Nivalan kaupungin palvelukseen on siirtymässä 9 henkilöä (8,5 htv) vuoden 2025 aikana. Henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella valtiolta ensin vastuukuntaan Ylivieskaan, josta sitten yhteistoimintamenettelyiden jälkeen henkilöitä siirtyy Kalajoelle ja Nivalaan. Nivalan toimipisteessä tulee työskentelemään Te-asiiantuntijoita, jotka tuottavat lähipalveluita Nivalan kaupungin työttömille työnhakijoille. Lisäksi henkilötyövuosia tullaan ohjaamaan yrityspalveluihin sekä keskitettyyn neuvonta- ja puhelinpalveluun. Myös ammatinvalintapsykologin palvelut tuotetaan Nivalasta keskitetysti.

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia uusittiin kaupunkikonsernistategian tapaan syksyllä 2022 vuosille 2023–2025. Kaupungin henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely keväällä 2023 käyttäen Keva:n (Kuntien eläkevakuutus) kyselyohjelmaa. Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi ja seuraava kysely tehdään keväällä 2025 käyttäen samaa Kevan kyselypohjaa. Edellisen työhyvinvointikyselyn pohjalta on tehty henkilöstön työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma vuosille 2023-2025, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti. Kevään 2025 kyselyn tulosten perusteella on tarkoitus laatia henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma seuraaville vuosille.

Nivalan kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 435 henkilöä, joista 319 henkilöä (73,33 %) oli vakinaisessa työsuhteessa, määräaikaisessa työsuhteessa oli 20,6 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,83 vuotta. Vuonna 2022 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta.

Vuoden 2023 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 15,52 kalenteripäivää (kpv) sairauslomalla sairauksien vuoksi (2022: 15,51, 2021:17,37, 2020: 16,28, 2019: 19,9). Koko kunta-alan keskiarvo oli vuonna 2022: 16,5 kpv.

Joulukuussa 2023 henkilöstölle on otettu käyttöön työsuohdepolkupyöräetu. Nivalan kaupungin korvaavan/mukautetun työn malli on hyväksytty henkilöstöjaoksessa 11.12.2023 § 79. Ohjetta on jalkautettu alku vuoden 2024 aikana. Nivalan kaupungilla on käytössä myös 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.

Etätyöntekeminen on jäänyt osaksi henkilöstön arkea. Etätyökäytäntöjä on täsmennetty kevään 2024 aikana, tavoitteena tasapuoliset etätyökäytännöt sekä arjen sujuvuuden takaaminen hybridityössä. Etätyön mahdollistaminen edistää myös osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuutta. Etätyö tuo nykyajan ihmisille tarpeellista joustoa arjen sujuvoittamiseksi. Teknisesti valmiudet etätyön tekemiseen on erinomaiset. Lähi- ja etätyön yhdistämisessä on Nivalan kaupungin organisaatioissa onnistuttu hyvin.

Kaupungin organisaatiomuutokset ovat pienentäneet henkilöstömäärää viime vuosina. Muutoksia on ollut paljon ja ne jatkuvat vuoden 2025 alusta Te-palveluiden tulon myötä. Muutosjohtamisen merkitys korostuu esihenkilötyössä. Muutokset aiheuttavat epävarmuutta ja epävarmuuden sietokyky on jokaisella henkilöllä erilainen. Kaupungin on huolehdittava henkilöstön hyvinvoinnista ja jatkettava pitkäjänteistä työtä henkilöstön kehittämisen ja hyvinvoinnin eteen.

Työterveyshuollon toimijana on vuoden 2023 alusta ollut Mehiläinen Oy.

Kaupungin henkilöstön osalta laaditaan taloussuunnitelmakauden ylittävä kokonaissuunnitelma, jossa mahdollisten vakanssimuutostarpeiden ennakoimisen lisäksi selvitetään taloudelliset ja muut vaikutukset. Henkilöstösuunnitelma valmistuu vuoden 2024 aikana osana toiminnan kehittämisen ja talouden tasapainottamisen työtä. Henkilöstösuunnitelma sisällytetään jatkossa talousarvioasiakirjaan ja päivitetään vuosittain sen hyväksymisen yhteydessä.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
---------------------	---	------------------------

Huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista	Järjestetään tyky-päivät toimialoittain henkilöstölle.	Toteutuneet tyky-päivät.
	Parannamme henkilöstön hyvinvointia työssä.	Sairauspoissaolopäivien väheneminen. Kevan työhyvinvointikyselyn tulokset parantuneet edellisestä.
Henkilöstön kehittäminen	Vahvistetaan esihenkilöiden ja henkilöstön työkykyjohtamisen osaamista.	Järjestetyt koulutukset ja luennot.
	Vahvistetaan henkilöstön ICT-taitoja , mm. jatkokoulutus M365-ympäristöön.	Järjestetyt koulutukset ja niihin osallistuminen.
TE-palveluiden uudistus	Perehdytämme uudet työkaverit työyhteisöön.	Järjestetyt tilaisuudet.
Vahvistamme työnantajamainetta ja tuemme toimivia työyhteisöjä	Järjestetään hyvinvointiluentoja henkilöstölle.	Järjestetyt luennot
	Otetaan käyttöön Kevan Pulssipalvelu fiilismittausten työkaluksi.	Pulssi-kyselyn tulokset.

151 Henkilöstöstrategia

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Nivalan kaupungin Henkilöstöstrategia

Visio: Tekemisen meininki

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia rakentuu kaupunkistrategialle. Henkilöstöstrategiassa on huomioitu työhyvinvointikyselyn tulokset (2023) ja kehittämissuunnitelmat sekä talousarvion 2025 ja taloussuunnitelman 2026-2027 tavoitteet. Seuraavan kerran työhyvinvointikysely tehdään keväällä 2025.

Positiivinen työnantajamaine on keskeinen vetovoimatekijä, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta. Kunta-alalla on perinteisesti pulaa osaavasta henkilöstöstä ja pienestä osaajajoukosta kilpaillaan maantieteellisesti isolla alueella. Työnantajamaine kiirii niin hyvässä ja pahassa. Henkilöstöpolitiikalla on erittäin iso vaikutus kunnan työnantajamaineeseen. Hyvä henkilöstöjohtaminen on tasapuolista, tasa-arvoista ja esimerkillä johtamista. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan parhaiten ennakoida osaamistarpeita, pienentää henkilöstön vaihtuvuutta ja sitouttaa henkilöstöä. Keskeistä on kaupunkikonsernistategian ja henkilöstöstrategian yhteensovittaminen.

Nivalan kaupungin työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen tukena on Aktiivisen tuen malli. Malli sisältää toimintamallin ennaltaehkäisevään tukeen, mikäli työkyky on uhattuna sekä tehostetun tuen tarvittaessa sekä poissaolon jälkeisen 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. Lisäksi työhyvinvointia ja arkiaktiivisuutta tuetaan työsuhdepyöräedulla, joka on lanseerattu joulukuussa 2023.

Vuoden 2023 lopulla Nivalan kaupungin henkilöstömäärä oli 435 henkilöä, joista vakinaisia oli 319 henkilöä.

Suurin muutos toiminnassa vuonna 2025 on TE-palveluiden siirtyminen kunnille. Nivalan kaupungin organisaatioon siirtyy 8,5 htv:tä. Tämä tarkoittaa sitä, että yleishallinnon toimialan henkilöstömäärä yli kaksin kertaistuu. Vuoden 2025 pääpainona on tämän uuden henkilöstön sitouttaminen ja adaptoiminen kaupungin organisaatioon.

Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Kaupunkikonsernin strategian 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 esihenkilöfoorumien 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 työssä jaksamista: Esihenkilökompassissa olevan varhaisentuen keskustelujen suorittaminen	Käydyt varhaisen tuen keskustelut.
	Lisätään esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista Lisätään henkilöstön oman työkyvyntohtamisen taitoja	Työkykyjohtamisen hankkeen toteuttaminen Järjestetyt koulutukset Järjestetyt luennot
Viestimme viisaasti - kärkihanke	Vahvistamme Teamsin käyttöä.	Järjestetyt koulutukset.