

## 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. 20.12.2024 KT ilmoitti, että Kunta-alalle on syntynyt sopi Tasopalkkamallista, joka astuu voimaan 1.2.2025. Toimeenpano tulee saattaa valmiiksi 30.9.2025 mennessä.

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 31.12.2024 oli 437 henkilöä (naisia 360, miehiä 77) joista 319 henkilöä (72,30 %) oli vakinaisessa työsuhteessa (naisia 259, miehiä 60), määräaikaisessa työsuhteessa 24,49 %. Työllistettyjä ei ollut kirjoilla yhtään vuoden viimeisenä päivänä. Vuoden 2024 aikana Nivalan kaupungin palveluksessa oli 629 (palvelussuhdetta) henkilöä.

Yleishallintoon perustettiin HR-asiantuntijan toimi vuoden 2025 talousarvion yhteydessä syksyllä 2024.




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.

Etätöön käyttö on laajentunut ja valmiudet siihen teknisesti ovat hyvät. Lähi- ja etätöön yhdistäminen asettavat haasteita yhteisöllisyyden vaalimiselle ja esihenkilötyölle. Työterveyshuollon tuottajana on vuoden 2023 alusta toiminut Mehiläinen Oy.

Kaupungin henkilöstön osalta laaditaan pitkänaikavälin henkilöstösuunnitelma, jossa mahdollisten vakanssiuutostarpeiden ennakoimisen lisäksi selvitetään taloudelliset ja muut vaikutukset. Henkilöstösuunnitelma on jatkossa osana talousarvioprosessia ja se päivitetään vuosittain talousarvion yhteydessä.

### Nivalan kaupunkistrategian toteuttaminen

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi	Toteuma 31.12.	Tila
---------------------	---	------------------------	----------------	------

Henkilöstön kehittäminen	Jatkokoulutus M365-ympäristöön.	Järjestetyt koulutukset ja niihin osallistuminen.	Keväällä 2024 käyty koulutussuunnitelman mukaisia teams-koulutuksia. Jatkokoulutuksen M365 sekä muiden ICT-taitojen osalta toteutetaan koulutussuunnitelman mukaisesti kevään 2025 aikana. Koulutustarpeita kartoitetaan vähintään koulutussuunnitelman teon yhteydessä.	Toteutu osittain 
	Eduhouse-lisenssin koulutukset.	Koko henkilöstölle osoitetut Eduhousen tarjoamat koulutukset ja niihin osallistuminen.	<p>Lisenssi voimassa ja koulutusten osallistumisaste on korkea. Voimassa olleen koulutussuunnitelman mukaisia Edu-housen koulutuksia käyty runsaasti. Aktiivisia käyttäjiä on 183 henkilöä. 1.1.2024-27.1.2025 suoritettuja etäkoulutuksia yhteensä 615,80 tuntia.</p> <p>Eniten katsotut koulutukset:</p> <p>Tietosuoja ja tietoturva kuntatyössä</p> <p>Teams 1 -Tutustuminen teamsiin</p> <p>Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen - 1. Työhyvinvoinnin osatekijät</p> <p>Teams 2 - Keskustelut</p> <p>Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen - 2. Vastuullinen työkäyttäytyminen</p> <p>Eniten katsotut koulutukset ovat osa voimassa olevaa koulutussuunnitelmaa.</p>	Toteutu 
Huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista	Vahvistetaan henkilöstöetuja.	Työsuhdepolkupyöräet u on otettu käyttöön.	Etu otettu käyttöön ja kevään 2024 aikana edun piiriin tullut paljon henkilöstöä. Edun piirissä 47 käyttäjää.	Toteutu 

	Vahvistetaan esihenkilö- ja alaitaitoja.	Tarjotut koulutukset.	<p>Vuoden 2024 aikana toteutettu kolme Esihenkilöiden aamukahvi/koulutustilaisuutta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tilaisuuksissa ollut eri aiheita esihenkilötyön tueksi mm. varhaisen tuen malli sekä esihenkilön oma työhyvinvointi. Lisäksi toteutettu yhteistyössä KEVA:n kanssa esihenkilöiden työkykyjohtamisen koulutus elokuussa 2024.</p> <p>Haettiin yhdessä Seinäjoen kanssa Kevan hankerahaa esihenkilöiden työkykyjohtamisen tueksi, mutta hankerahaa ei saatu. Sen jälkeen lähdettiin valmistelemaan omaa hanketta KEVA:lta, jossa olisi mukana sekä esihenkilöiden työkykyjohtamisen ja muutosjohtamisen taidot sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukea. Hankerahaa ei myönnetty. Valmisteltiin oma rahoitusosuudella suppeampi valmentavan johtamisen valmennus vuodelle 2025.</p>	Toteutu
	Laaditaan henkilöstösuunnitelma.	Henkilöstösuunnitelma on laadittu ja esitetään vuosittain valtuustolle.	Henkilöstösuunnitelma kävi evästyskeskustelussa henkilöstöjaoksessa 16.12.2024. Työ vielä kesken. Lopullinen suunnitelma valmistellaan evästysten perusteella vuoden 2025 aikana.	Toteutu osittain
Vahvistamme työnantajainetta ja tuemme toimivia työyhteisöjä	<p>Järjestetään yhteisiä tapahtumia henkilöstölle</p> <p>Järjestetään hyvinvointiluentoja</p> <p>Fiilismittaukset</p>	<p>Järjestetyt tapahtumat</p> <p>Järjestetyt luennot</p> <p>Fiilismittarin tulokset</p>	<p>Tyköpäivän järjestetty toimialoitain kevään 2024 aikana. Syksyllä järjestettiin ensimmäinen Farmi run-tapahtuma.</p> <p>Joulukuussa järjestettiin koulutussuunnitelman mukainen työhyvinvointiluento yhteistyössä</p>	Toteutu osittain

			<p>työterveyshuollon kanssa.</p> <p>Fiilismittauksia ei ole tehty vuonna 2024. aikana.</p> <p>Otetaan käyttöön KEVA:n tarjoama Pulssi-palvelu fiilismittauksiin kevään 2025 aikana.</p>	
--	--	--	---	--

**Talous**

150 Henkilöstöjaos	Talousarvio	Talousarvio-	Talousarvio +	Tilinpäätös	
Selite	2024	muutos 2024	muutos	2024	Poikkeama
TOIMINTATUOTOT	138 000	0	138 000	<b>120 000</b>	-18 000
TOIMINTAKULUT	- 425 034	-30 000	- 455 035	- <b>406 876</b>	48 159
TOIMINTAKATE	- 287 034	-30 000	- 317 035	- <b>286 876</b>	30 159