



NIVALA

Kasvatamme tulevaisuutta

Henkilöstötilinpäätös



Piirroskuvat: Tussitaikurit 2022

yt-elin

henkilöstöjaos

Sisällys

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	4
Koko henkilöstä	4
Vakinainen henkilöstä	6
Määräaikainen henkilöstö	8
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	9
POISSAOLOT	11
Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt	13
Sijaiskustannukset.....	15
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	16
ELÄKÖITYMINEN	16
HENKILÖSTÖMENOT	18
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURALLISUUS	19
Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä	19
Aktiivisen tuen malli.....	20
Kehityskeskustelut	21
TYÖSUOJELUTOIMINTA	21
Työsuojelun toimintaohjelma	22
Työsuojelupäällikkö	22
Työsuojeluvaltuutetut	23
YHTEISTOIMINTA	23
TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2024	23
Työterveyshuolto	24
TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN	24
Kesätyöpaikat - kesäduuniseteli.....	25
HENKILÖSNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2024	25

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

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.

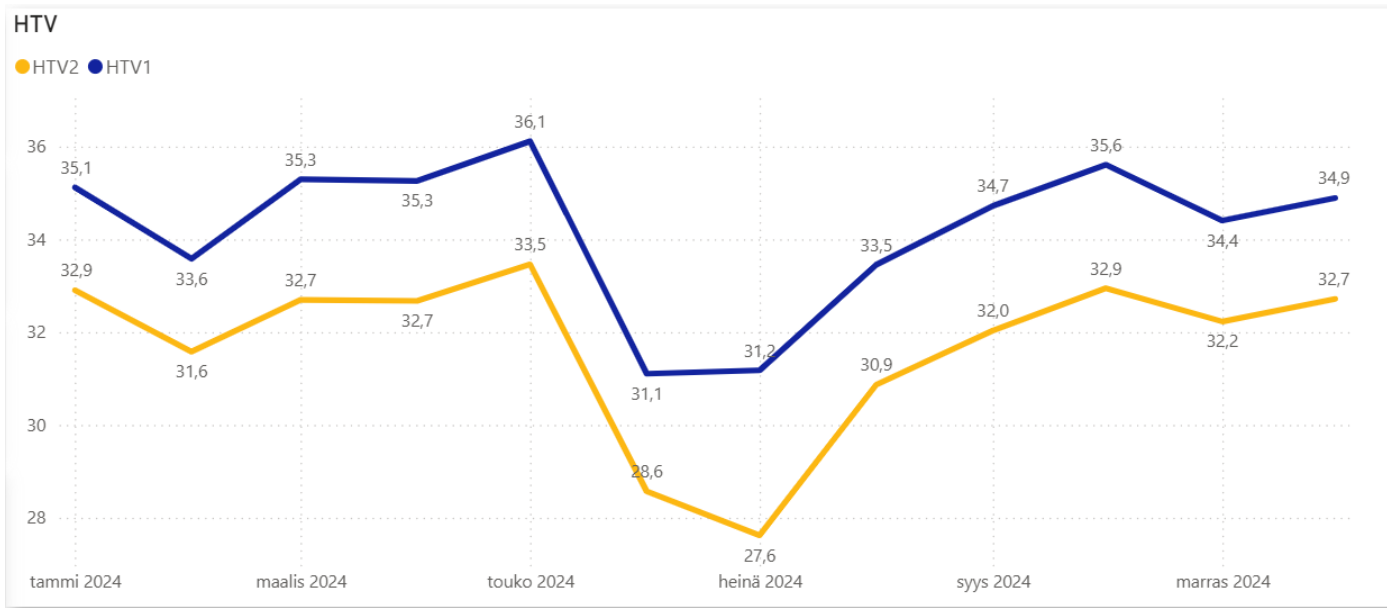
Toimiala	Miesten lukumäärä	Naisten lukumäärä	Henkilömäärä	Keski-ikä
⊕ Alueelliset maaseutupalvelut	2	5	7	47,71
⊕ Hyvinvoinnin toimiala	5	37	42	45,76
⊕ Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	48	309	357	46,59
⊕ Tekninen toimi	21	6	27	49,96
⊕ Yleishallinnon toimiala	1	12	13	50,85
Yhteensä	77	360	437	46,84

Taulukko 1. Henkilöstön määrä ja keski-ikä



Kuvio 1. Henkilöstön määrä toimialoittain

Henkilötyövuosi eli HTV kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Vuonna 2024 HTV1 oli 410,74 (2023 HTV1: 410,56) (palveluksessa olo päivät lukumääränä kalenteripäivinä/365) ja HTV2 oli 380,30 (2023 HTV2: 384,22) (palkalliset palveluksessa olo päivät lukumääränä kalenteripäivinä/365).



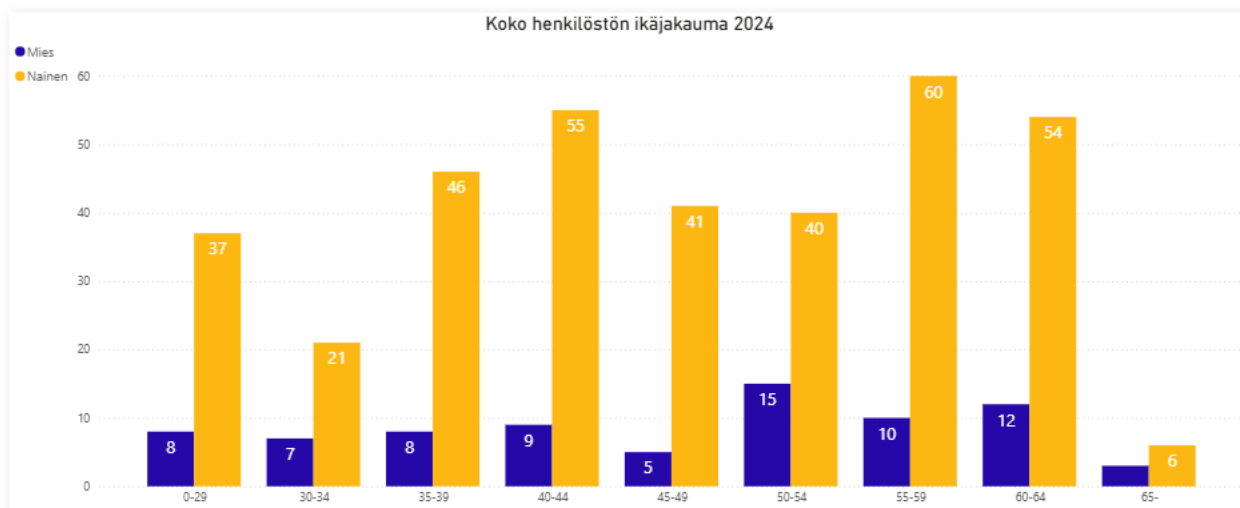
Kuvio 2. HTV jakauma

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Koko henkilöstä

Koko Henkilöstön ikäjakauma

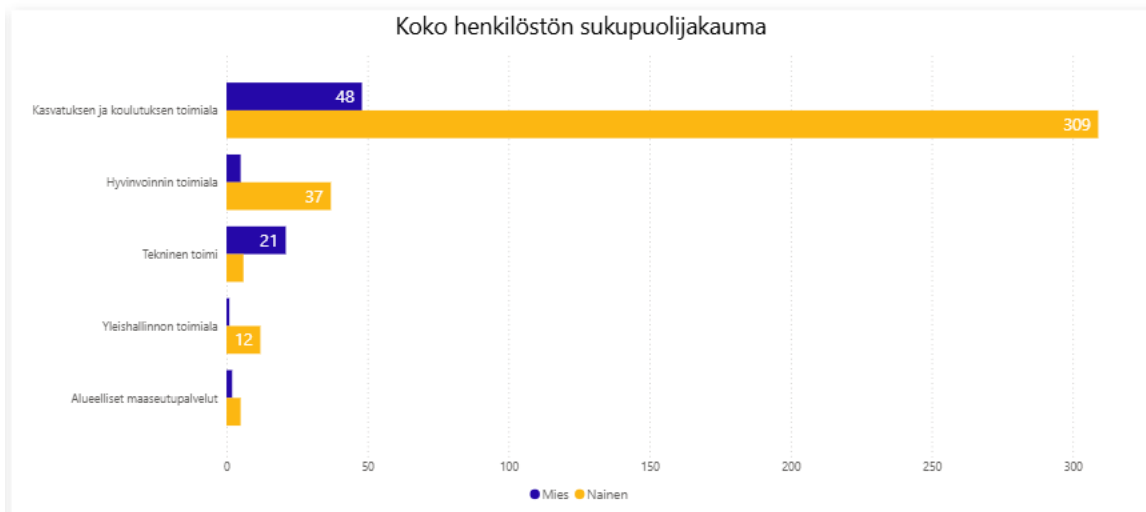
Koko henkilöstöä (437) tarkasteltaessa suurimman ikäryhmän muodostaa 55-59-vuotiaat, joita on 18 % koko henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimmat ikäryhmät ovat 60-64-vuotiaat sekä 40-44-vuotiaat. Yli 55-vuotiaat muodostavat 33,2 % koko henkilöstöstä vuoden 2024 lopun tilanteessa. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli pienempi kuin yli 55-vuotiaiden osuus ollen 29 %. Alle 30-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 10,3 %, (2023: 12,2 %), 30-39-vuotiaiden osuus 18,8 % (2023: 19,8 %), 40-49-vuotiaiden osuus 25,2 % (2023: 23,2 %), 50-59-vuotiaiden osuus 28,6 % (2023: 29,4 %), 60-64-vuotiaiden osuus 15,1 % (2023: 13,3 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden osuus 2,1 % (2023: 1,8 %).



Kuvio 3. Nivalan kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma

Sukupuolijakauma

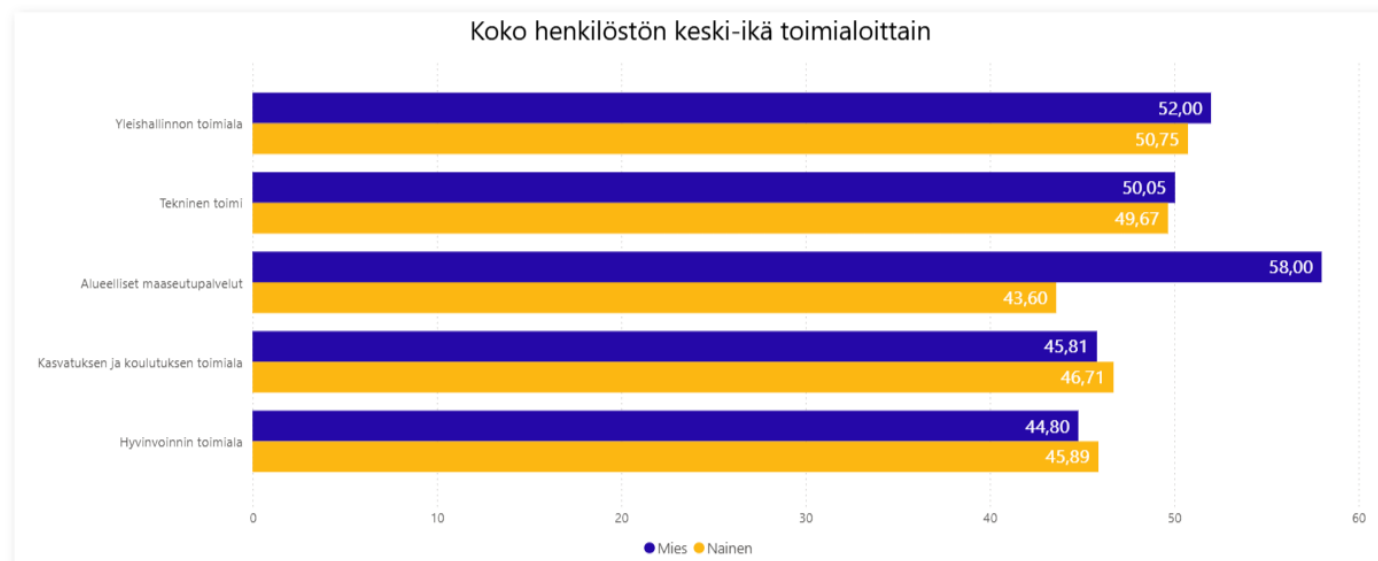
Kunta-alalla Suomessa 75 % henkilöstöstä on naisia (Lähde: tilastokeskus). Nivalan kaupungin koko henkilöstöstä (Kuvio 4) naisten osuus oli 82,4 % (2023: 83 %) ja miesten osuus 17,6% (2023: 17 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli kasvatuksen- ja koulutuksen toimialalla 86,6 % ja eniten miehiä oli teknisessä toimessa 77,8 %.



Kuvio 4. henkilöstön sukupuolijakauma

Keski-ikä

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 5.) tarkastellaan koko henkilöstön keski-ikää. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopulla 46,8 vuotta (2023: 45,8 v.). Vakinaisten keski-ikä oli 49,7 vuotta (2022: 49 v.) ja määräaikaisten 40,7 vuotta (2023: 39,9 v.). Määräaikaisten keski-ikä laskee koko henkilöstön keski-ikää.



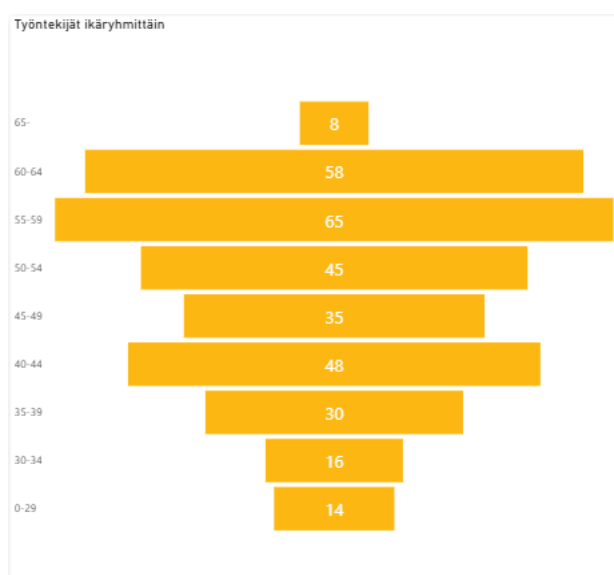
KUVIO 5. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 (sisältää vakituiset ja määräaikaiset).

Vakinainen henkilöstä

Ikäjakama

Vakinaista henkilökuntaa (319) tarkasteltaessa suurimmat ikäryhmät muodostuvat 55-59 ja 60-64-vuotiaista (38,6 %).

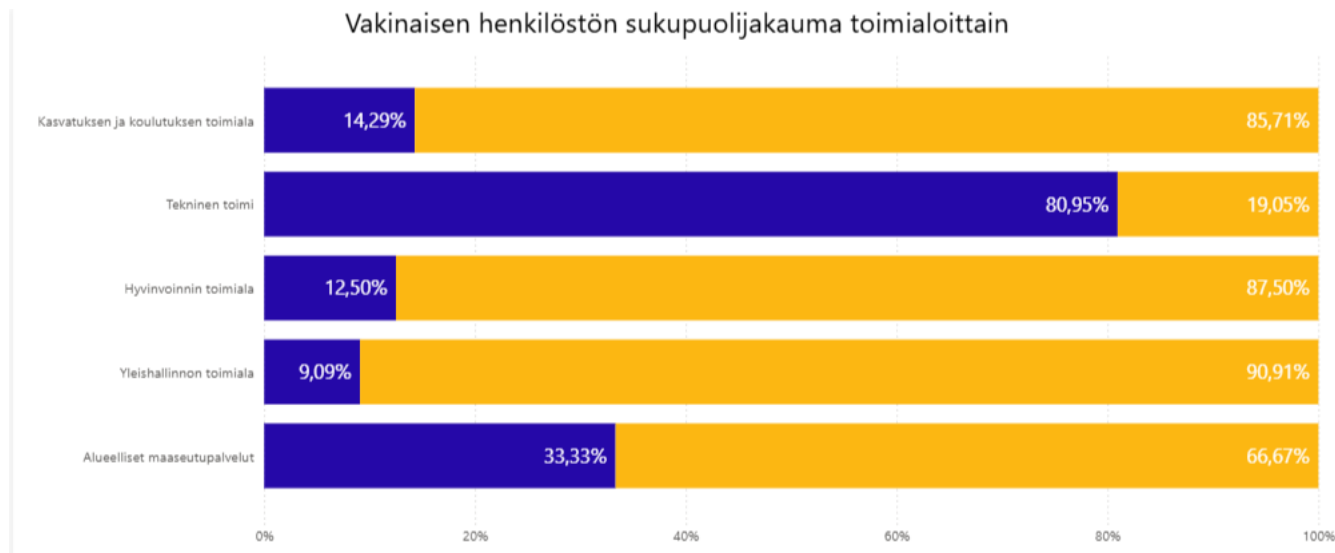
Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4,4 % (2023:4,1 %), 30-39-vuotiaiden 14,4 % (2023: 16,9 %), 40-49-vuotiaiden 26 % (2023: 26,7 %), 50-59-vuotiaiden 34,5 % (2023: 33,9 %), 60-64-vuotiaiden 18,2 % (2023: 16,6 %) sekä 65 ja yli 65-vuotiaiden 2,5 % (2023: 1,9 %).



KUVIO 6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakama.

Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miesten osuus oli 18,8 % (2023: 17,9 %) ja naisten osuus oli 81,2 % (2023: 82,1 %). Toimialoittain tarkasteltuna eniten naisia oli yleishallinnossa 90,9% ja eniten miehiä oli teknisellä toimella 81 %.



KUVIO 7. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön (319) keski-ikä oli vuoden 2024 lopulla 49,7 vuotta (2023: 49 v.).



KUVIO 8. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

Määräaikainen henkilöstö

Ikäjakauma

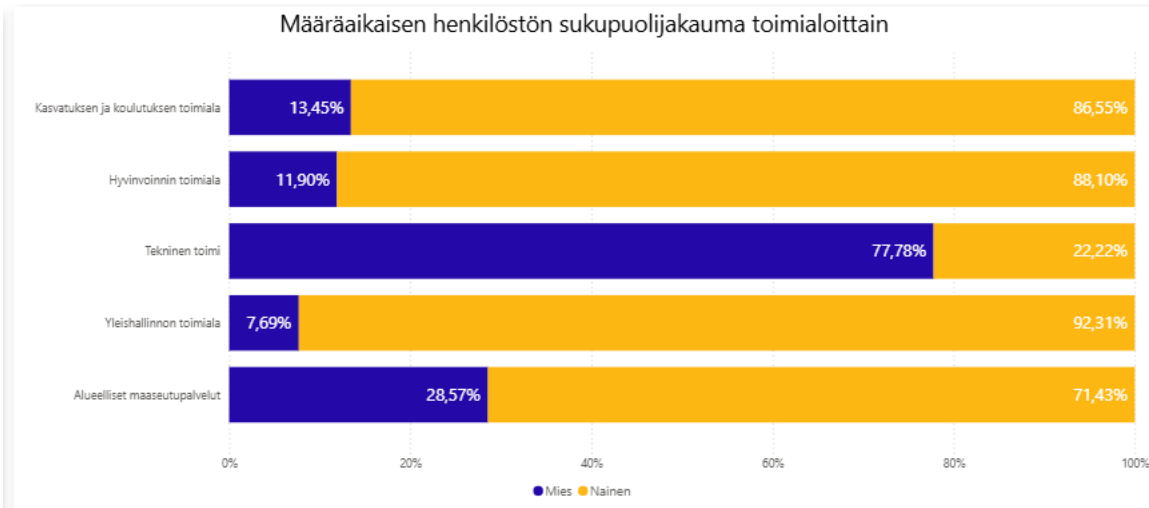
Määräaikaisista (107 henkilöä) suurin ikäryhmä muodostui alle 30-vuotiaita, joita oli 23,4 %, 30–39-vuotiaita oli 29 %, 40–49-vuotiaita oli 22,4 %, 50–59-vuotiaita 15 %, 60–64 vuotiaita 8,4 % ja yli 65-vuotiaita 1,9 %.



KUVIO 9. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma

Sukupuolijakauma

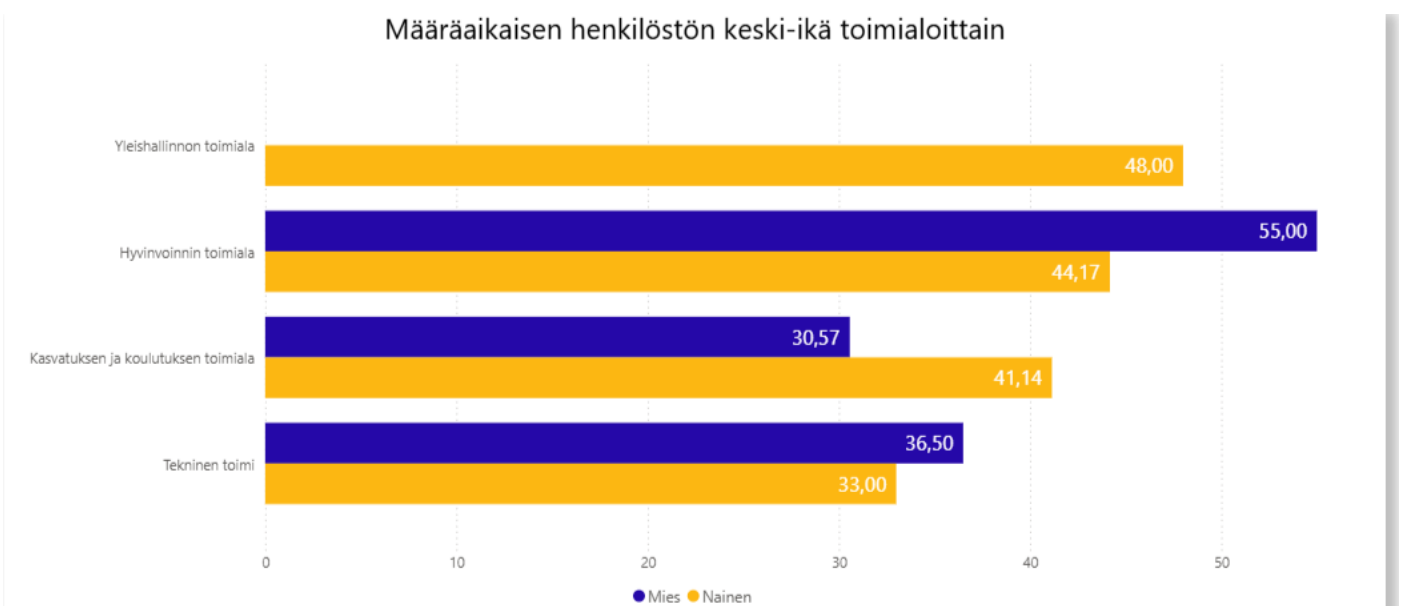
Nivalan kaupungin henkilöstöstä 107 työskenteli vuonna 2024 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (2023:107). Määrä-aikaisista naisia oli 94 ja miehiä 13. Eniten määräaikaisia henkilöitä työskenteli kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla (78).



KUVIO 10. Määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Keski-ikä

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 40,7 vuotta (2023: 39,9 v.).



KUVIO 11. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen merkitys henkilöstön työhyvinvoinnissa on erittäin keskeinen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu osaamisen kehittäminen voi merkittävästi parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kun työntekijät kokevat, että heidän osaamistaan arvostetaan ja sitä kehitetään, heidän motivaationsa ja

sitoutumisensa työhön lisääntyvät. Tämä puolestaan vähentää stressiä ja parantaa yleistä työilmapiiriä. Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan.

Osaamisen suunnitelmallisella kehittämisellä saavutetaan monia merkittäviä etuja organisaatiolle ja sen henkilöstölle. Se parantaa työntekijöiden ammattitaitoa ja valmiuksia, mikä johtaa tehokkaampaan ja laadukkaampaan työskentelyyn.

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 osallistumaan koulutuksiin. Koulutussuunnitelmassa on valittuna painopistealueet, joiden koulutukseen erityisesti kannustetaan. Koulutussuunnitelmassa on pakollisia koulutuksia koko henkilöstölle (tietoturvatentti) sekä esimerkkejä hyvistä koulutuksista painopistealueittain. Henkilöstö on aktiivisesti osallistunut koulutukseen. Koulutuksiin osallistumista seurataan säännöllisesti.

Vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 545 päivää (2023: 582, 2022:778). Koko henkilöstöstä vähintään yhteen koulutuspäivään osallistuneiden määrä oli 232 henkilöä (2023: 266, 2022: 315). Koulutuspäivien ja koulutuksessa käyneiden henkilöiden määrän on asettunut olemassa olevalla henkilömäärällä noin 550 tasolle. Aiempi pudotus johtuu henkilöstön määrän pienentymisestä heidän siirryttyänsä muiden työnantajien palvelukseen vuoden 2023 alusta (Pohjois- Pohjanmaan hyvinvointialue, PPE-Köökki Oy sekä Toholammin kunta).

Taulukot 2 ja 3 kuvaavat tarkemmin koulutusten toteutumista. Työsuojelukoulutuksia oli 15,5 päivää. Koulutuksia järjestetään paljon etäkoulutuksina, mutta vuoden 2024 aikana järjestettiin myös lähikoulutuksia. Lähikoulutuksena järjestettiin mm. työyhteisötaidot-luennot sekä tietosuojan perusteet koulutukset. Lähikoulutuksetkin pääsääntöisesti tallennettiin, jota henkilöstö voi niitä myös muuna sopivana ajankohtana katsoa.

Taulukko 2. Koko henkilöstön koulutus

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä	Henkilöiden mää
yksi koulutuspäivä	47
kaksik koulutuspäivää	53
kolme koulutuspäivää	132
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	549

Taulukko 3. Koulutuskorvauksen alle kuulumattomia koulutuksia

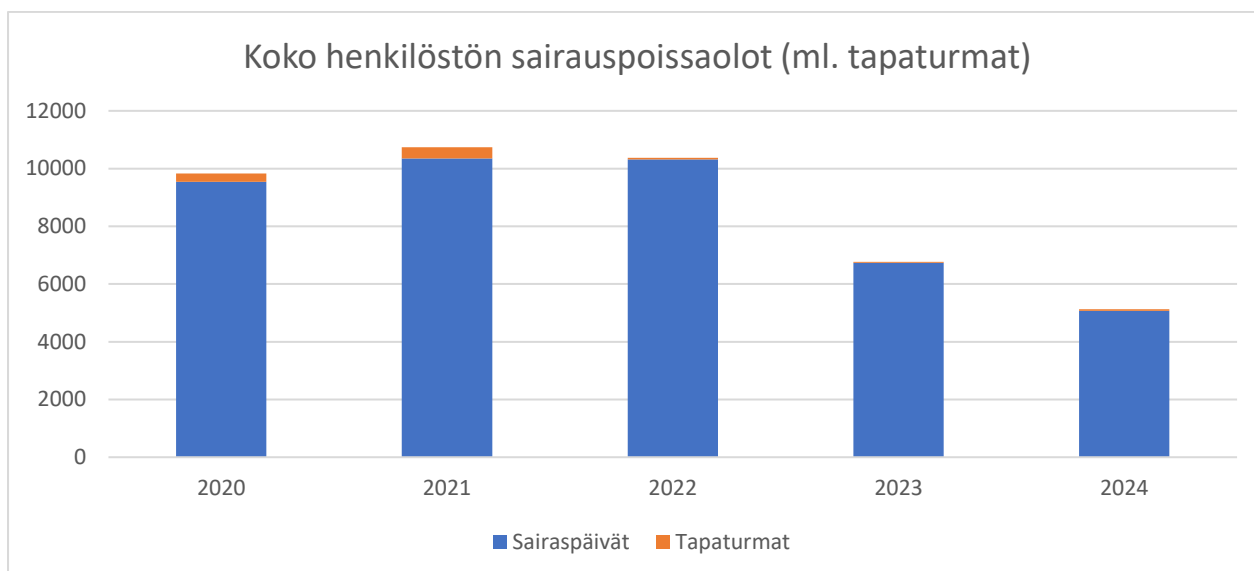
Vuosi	Luottamusmieskoulutus	Ulkomaan opinto- ja tutustumismatkat (päiviä)	Palkaton opintovapaa (henkilöitä)
2024	25	0	8
2023	39	0	8
2022	13	46	43

POISSAOLOT

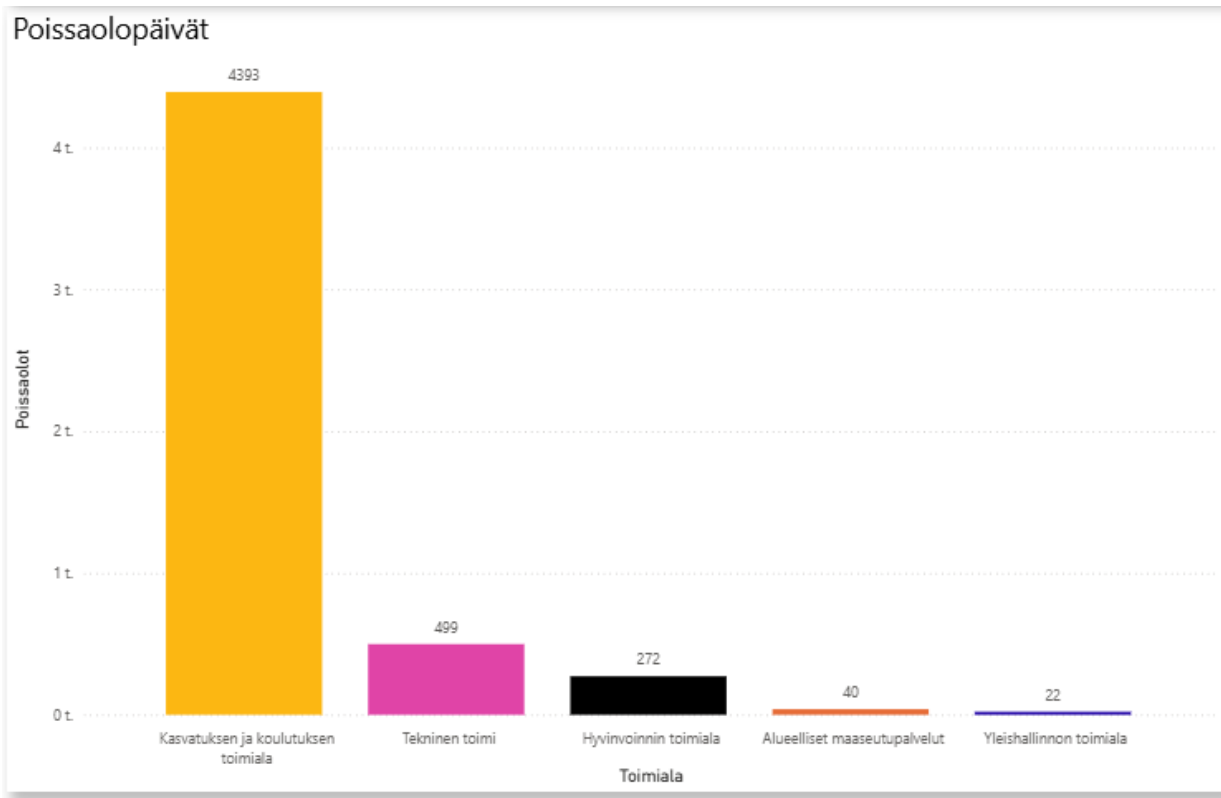
Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä on kansallisella tasolla vuonna 2024 pysähtynyt vuoden 2023 tasolle. Tätä ennen poissaolojen määrä kasvoi lähes yhtäjaksoisesti vuodesta 2017 alkaen. Pitkäaikainen kasvu näyttää nyt toistaiseksi tyrehtyneen. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvun tyrehtyminen saattaa kertoa muun muassa erilaisten psyykkiseen työkykyyn vaikuttavien toimien onnistumisesta. Toisaalta esimerkiksi työttömyyden kasvu voi vaikuttaa niin, että moni työkyvyn ongelmista kärsivä siirtyy työttömäksi eikä välttämättä näy sairauspoissaolotilastoissa, sanoo Blomgren (Lähde: Kela).

Vuonna 2024 kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaolopäiviä sairauksien vuoksi 5075 kalenteripäivää (2023: 6735) ja työtapaturman/ammattitaudin vuoksi 50 (2023: 31) kalenteripäivää.

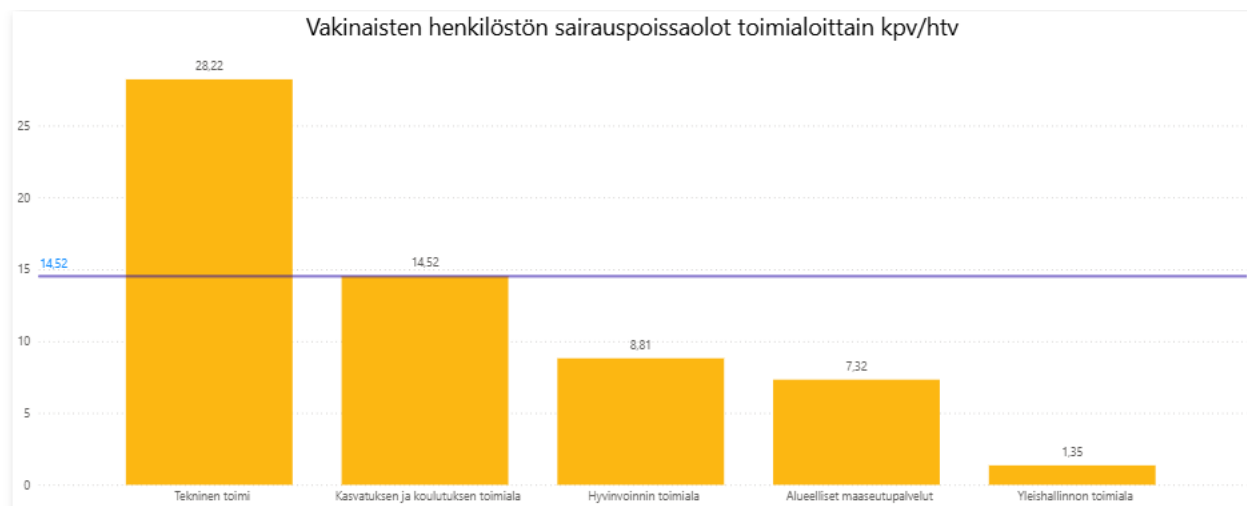
Vuoden 2024 aikana keskimäärin jokainen viranhaltija/työntekijä oli 11,96 kalenteripäivää sairauslomalla sairauksien vuoksi. Määrä laski edellisen vuoden tasosta merkittävästi (2023: 15,52, 2022: 15,51). Vakinainen henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 12,09 päivää/ henkilö. (2023: 16,13 2022: 19,98). Koko kunta-alan keskiarvo oli 2023 vuonna 16,4 päivää/ henkilö. Koko vuoden aikana Nivalan kaupungin palveluksessa olleista henkilöistä (629) 43,6 % (terveysprosentti) ei ole ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.



Kuvio 12. Koko henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat



Kuvio 13. Sairaspoissaolopäivät toimialoittain



KUVIO 14. Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä/henkilötyövuosi

Taulukko 4. 0 päivää sairastaneiden määrä

Poissaolot/htv	13,74
0 päivää sairastaneet	274
0 päivää sairastaneet % henkilöstöstä	43,56 %

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkaturmista ja ammattitautista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissa-olot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia sairausloma-ajan palkan ja sijaiskustannusten muodossa sekä luonnollisesti työpanoksen menetyksessä.

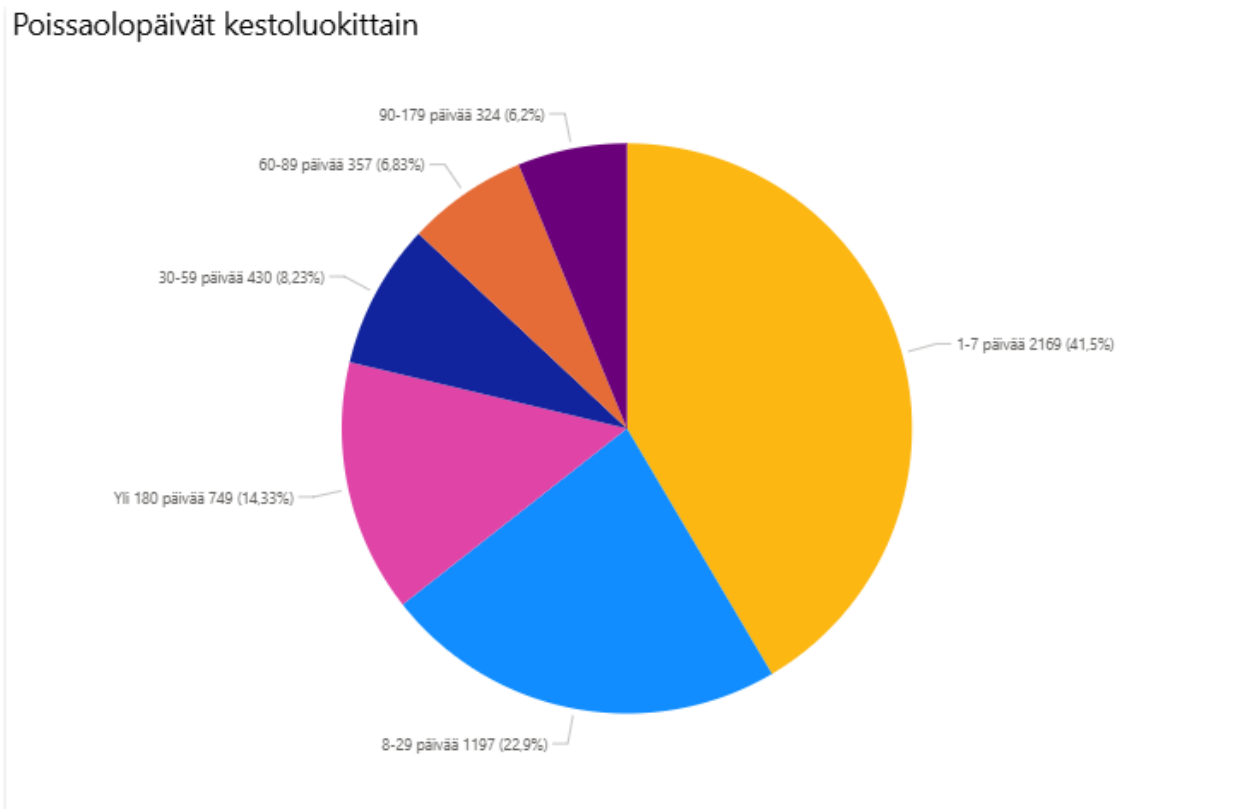
Taulukko 5. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset	Kalenteripäivä
Oma sairaus	5 075
Työtapaturma	50
Työmatkatapaturma	0
Ammattitaudit	0

Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt

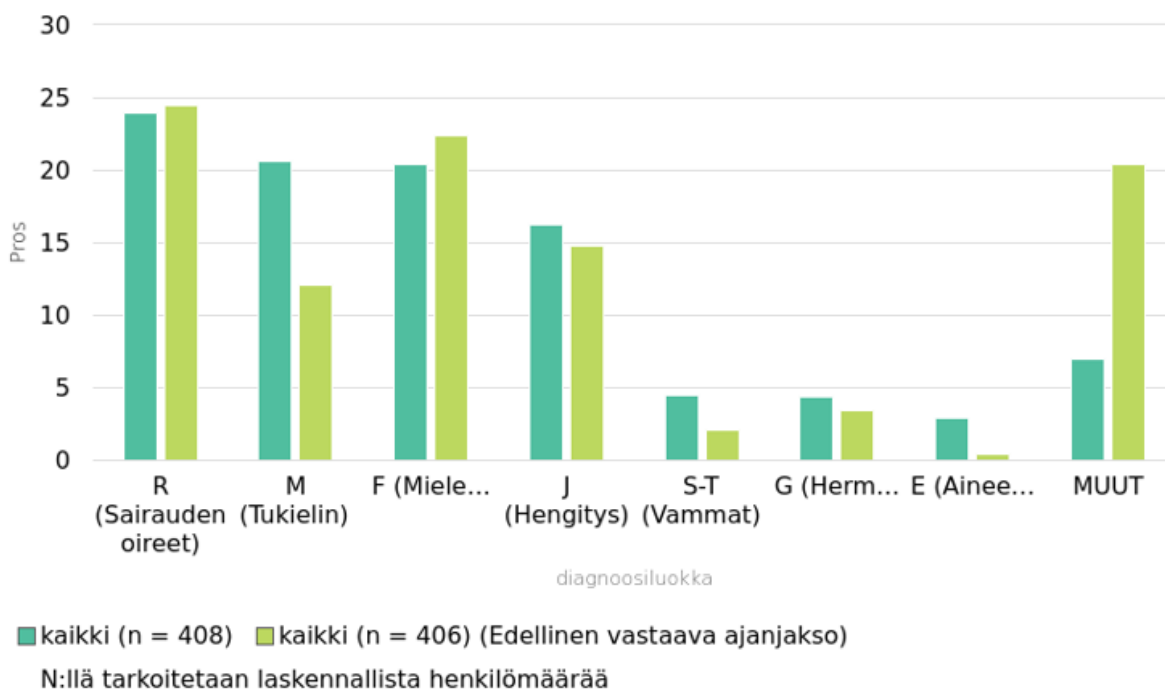
Vuonna 2024 suurin osa sairauspoissaoloista oli lyhyitä 1–7 päivän poissaoloja 2169 (41,5 %). Kaupungilla voi olla poissa töistä 1–3 päivää esihenkilön suostumuksella (5 päivää influenssa- ja koronatapauksissa), jos sairaus ei vaadi terveydenhuollon arviota. Tämä koskee flunssaa, kuumetta ja lääkärin diagnosoimaa migreeniä. Tätä mahdollisuutta on hyödynnetty aktiivisesti ja tähän toimintatapaan on kannustettu. Oma ilmoitteisia sairauspoissaolopäiviä oli 1094 päivää. Lieväoireisena on ollut mahdollista tehdä töitä etänä, mikäli se on työn luonteen puolesta mahdollista.

Poissaolopäivät kestoluokittain



Kuvio 15. Poissaolopäivät kestoluokittain

Sairauslomien syissä kaksi suurin ryhmää ovat mielenterveys- ja tukielin perusteiset diagnoosit. Työterveyshuollon raportoinnissa suurin ryhmä on R (sairausten oireet), johon kirjautuu usein ensimmäinen käynti lääkärissä, jonka jälkeen diagnoosi tarkentuu oikeaan kategoriaan. Muut- sarakkeessa on kaikki oma ilmoitteiset sairauspoissaolot. Edelliseen vuoteen verrattuna mielenterveysperusteiset (F) poissaolot ovat vähentyneet ja tukielinperusteiset (M) puolestaan kasvaneet. Hengitystieinfektiona diagnosoidut (J) sairauspoissaolot ovat myös hieman kasvaneet edellisestä vuodesta.



Kuvio 16. Poissaolot diagnooseittain

Sijaiskustannukset

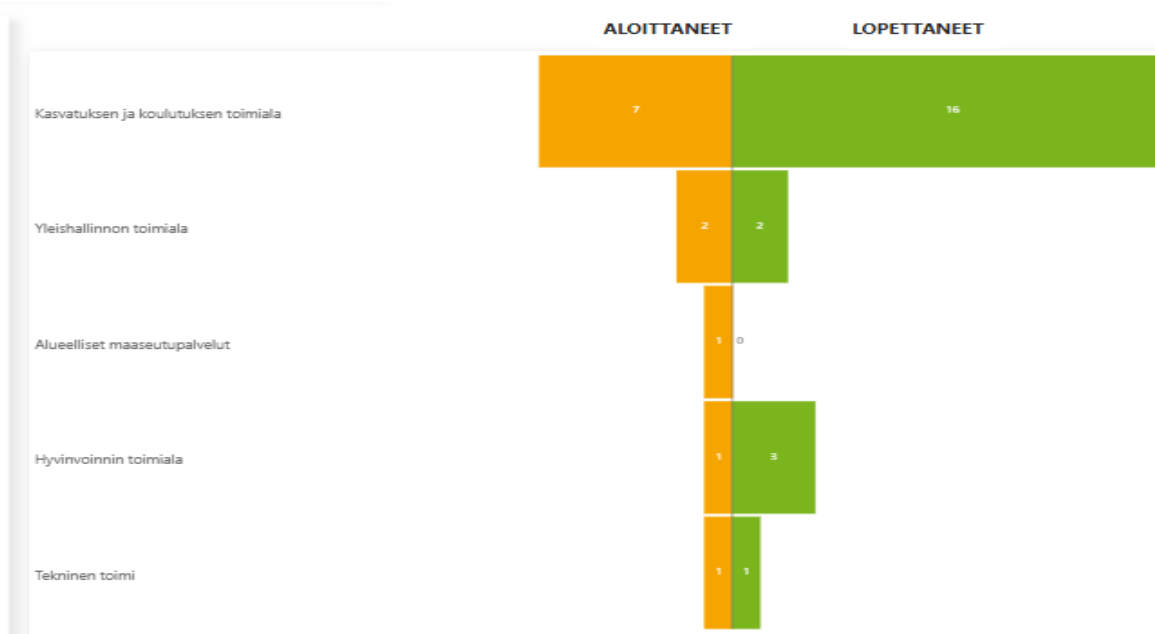
Taulukko 6. Laskennalliset sijaiskustannukset

Toimiala	Sijaiskustannus
Alueelliset maaseutupalvelut	14800
Hyvinvoinnin toimiala	100640
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	1625410
Tekninen toimi	184630
Yleishallinnon toimiala	8140
yht.	1933620

Sijaiskustannusten laskennassa käytetään yleisesti 370 €/päivä kustannusta. Taulukossa on esitetty toimialan sairauspoissaolopäivien kustannus laskennallisella päivähinnalla.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

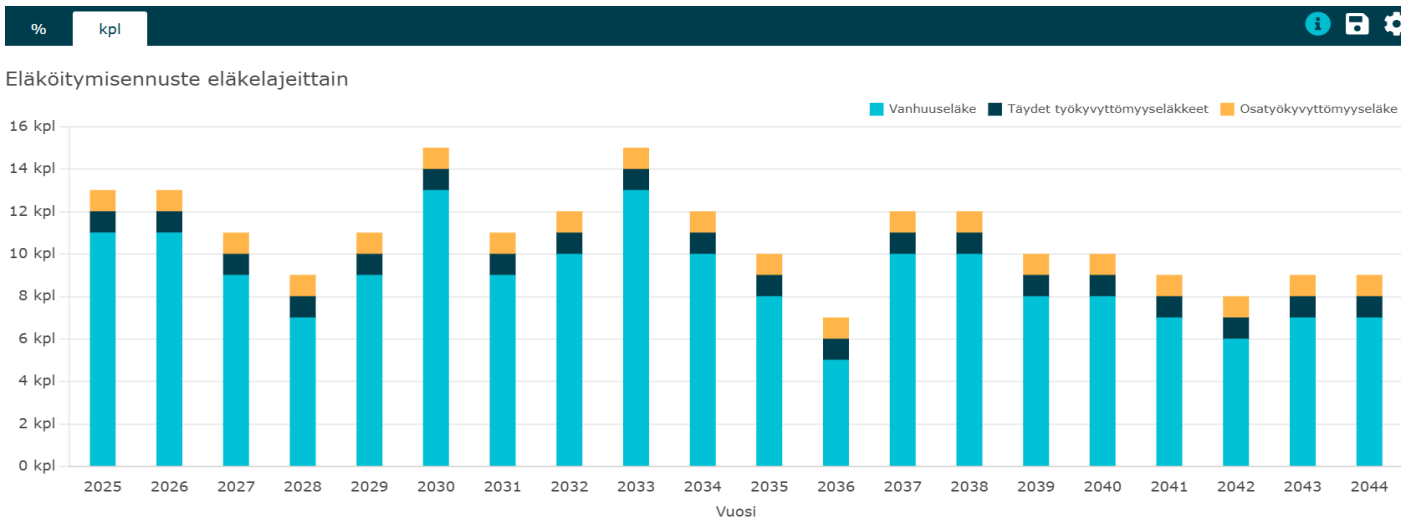
Vakinaisen henkilöstön virka/työsuhteisten tilastossa vuonna 2024 aloittaneita oli yhteensä 12 ja työsuhde päättyi kaikkiaan 22 henkilöltä.



Kuvio 17. Henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain vakinaiset

ELÄKÖITYMINEN

Nivalan kaupungin vakituisen henkilöstön eläkepoistuma vuonna 2025 on Kuntien eläkevakuutuksen (jatkossa Keva) tilaston tietojen mukaan 13 henkilöä samoin kuin vuonna 2026. Ennuste on laskettu vain vakinaisesta henkilöstöstä.

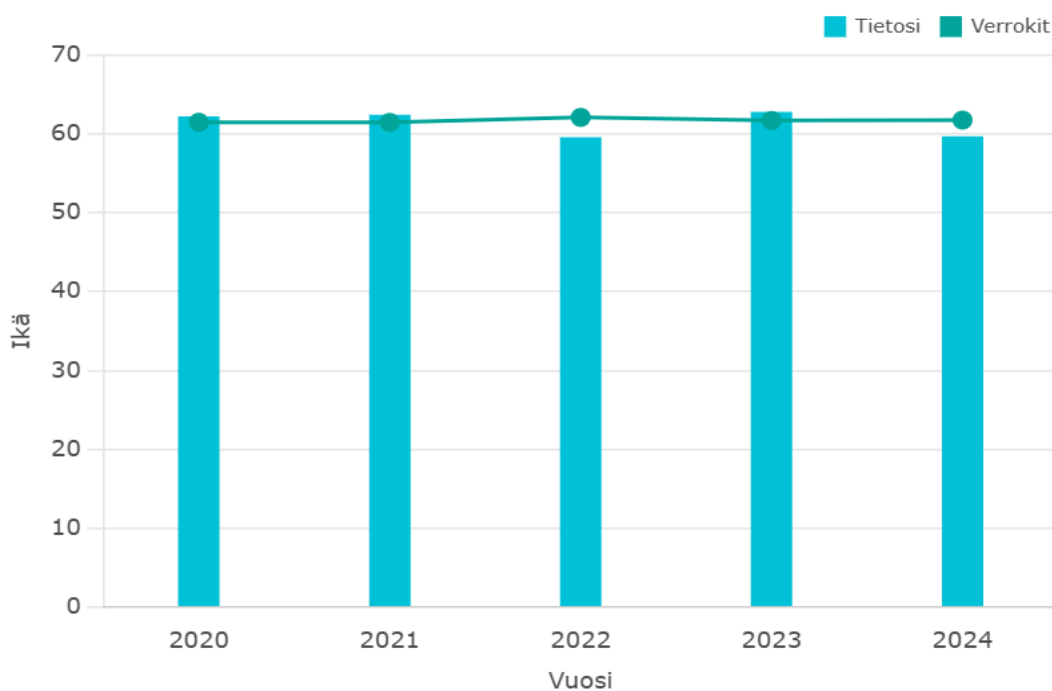


KUVIO 18. Eläköitymisennuste 2025–2044 (Lähde: Keva)

Taulukko 7. Työkyvyttömyys ja vanhuuseläkkeelle siirtyneet vuonna 2024, (Lähde: Keva)

	Henkilömäärä	Keski-ikä
Vanhuuseläke	8	64,44
Työkyvyttömyyseläke	1	
Osatyökyvyttömyyseläke	0	
Kuntoutustuki	2	

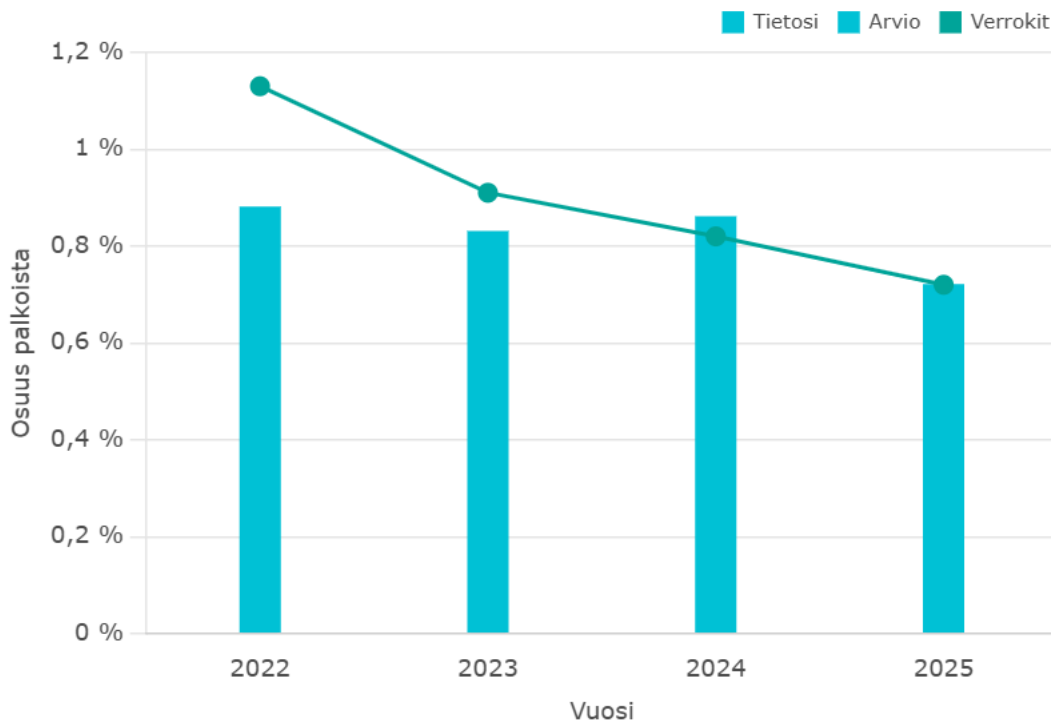
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Kuvio 19. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Eläkkeelle Nivalan kaupungilla on siirrytty keskimäärin 59,64 vuoden iässä (verrokkikunnat 61,77 vuotta).

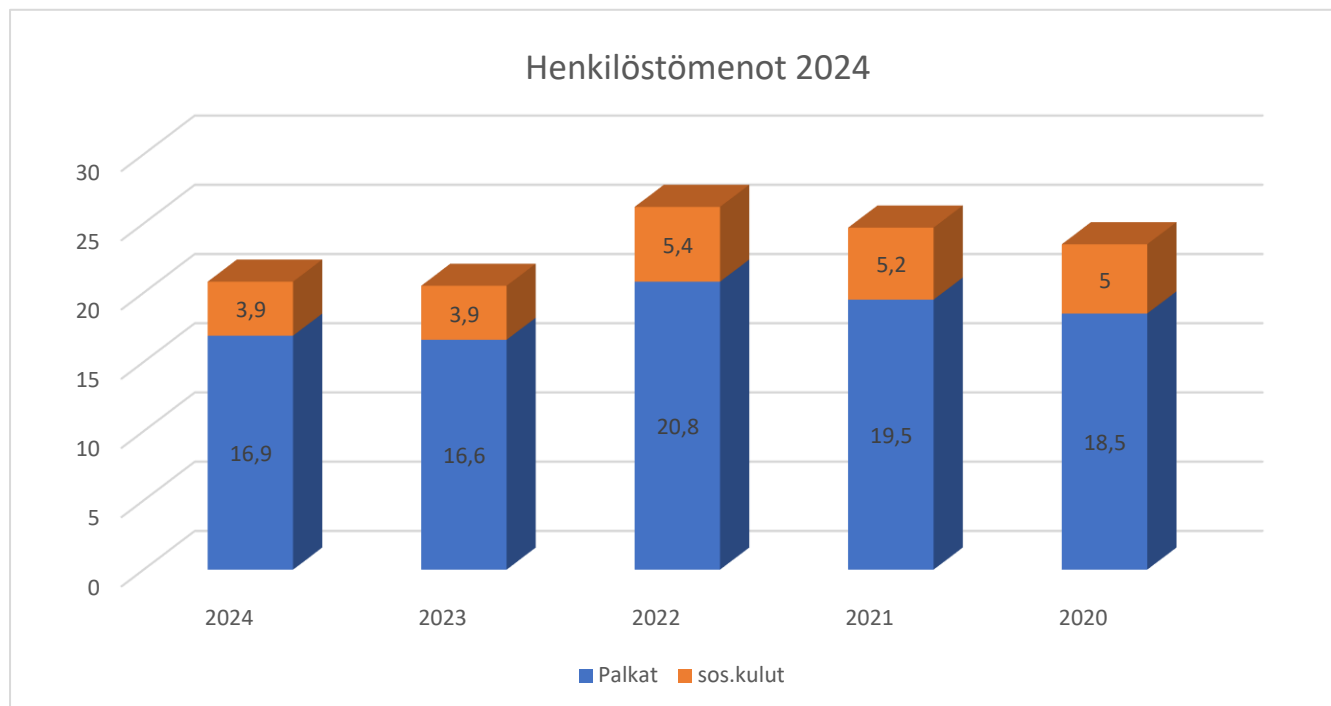
Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 20. Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkoista

HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenoihin on luettu käyttötalouden palkat, palkkiot, työllistetyt sekä sosiaalikulut. Palkat olivat vuonna 2024 15,6 milj.€ (2023 15,6 milj. €) ja sosiaalikulut 3,9 milj.€, (2023 3,9 milj. €, eli yhteensä 20,5 milj.€ (2023 20,5 milj. €



Kuvio 21. Henkilöstömenot

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURALLISUUS

Työhyvinvointikyselyn

Nivalan kaupungissa tehtiin työhyvinvointikysely henkilöstölle maaliskuussa 2023. Sen pohjalta on laadittu Nivalan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2023–2025. Seuraava työhyvinvointikysely tehdään keuhällä 2025, jonka pohjalta laaditaan uusi työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Henkilöstöstrategia työhyvinvoinnin edistäjänä

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia päivitettiin syysllä 2022. Henkilöstöstrategian tavoitteena on mm. työhyvinvoinnin edistäminen. Henkilöstöstrategian laadintaa työstettiin johtoryhmässä ja esihenkilöfoorumissa sekä henkilöstöpalavereissa, yhteistyöelimestä 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”.

	Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi	Toteuma 31.12.	Tila
1	Johtaminen voimavarana - kärkihanke	Vahvistamme työssäjaksamista: - kevennetyt/korvaavan/muokatun työn-mallin laatiminen - Esihenkilökompassissa olevan varhaisen tuen keskustelun käyttö	Muokatun/kevennetyt/korvaavan työn malli on laadittu. Varhaisen tuen keskustelujen käyntimäärät.	Muokatun/kevennetyt/korvaavan työn malli on laadittu. Varhaisentuen keskusteluja on käyty 73 kpl vuonna 2024.	Toteutuu ■
2	Viestimme viisaasti - kärkihanke	Vahvistamme Teamsin käyttöä.	Järjestetyt koulutukset/ohjaustilaisuudet	Teams-koulutuksia on käyty koulutussuunnitelman mukaisesti kevään 2024 aikana eduhousen koulutusportaalin kautta. Teams 1 koulutuksen on suorittanut 85 henkilöä. Teams 2 koulutuksen on suorittanut 78 henkilöä.	Toteutuu ■
3		Nivalan kaupungille O365 käytön toimintamallia (pelikirja) kehitetään edelleen - organisaatiotasolle -toimialataso -tehtäväaluetaso	Järjestetyt koulutukset/ohjaustilaisuudet	Henkilöstölle on järjestetty kysely tarpeista ICT-taitojen parantamisessa ml. M365. Kyselyn perusteella koulutussuunnitelmassa kaudelle 2024-2025 on suunniteltu koulutuksia perus ICT-taitoihin. Koulutukset tullaan järjestämään keväällä 2025. Onedrive ja teams on käytössä koko organisaatiolla. Levyasemat on suljettu.	Toteutuu osittain ■

Taulukko 8. Talousarviotavoitteet, mittarit ja toteuma 2024

Esihenkilöfoorumeita pidettiin vuonna 2024 kolme (3) kertaa. Lisäksi järjestettiin kolme (3) aamukahvitilaisuutta esihenkilöille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Elokuussa järjestettiin myös työkykyjohtamisen aamupäivä esihenkilöille yhteistyössä Kevan ja Mehiläisen kanssa. Henkilöstöfoorumeita järjestettiin kaksi (2) vuonna 2024.

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.

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 terveyttään 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.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi henkilöstöjohtamisen väline Nivalan kaupungissa. Kehityskeskustelujen avulla kaupungin strategiset tavoitteet voidaan jalkauttaa työyhteisössä. Kehityskeskustelut ovat yksi merkittävä osa toiminnan kehittämisessä. Kehityskeskusteluissa esihenkilö saa arvokasta tietoa henkilöstönsä kiinnostuksen kohteista, kehittämialueista ja toiveista tulevaisuuden varalta. Näitä keskusteluja tulisi käydä tarkalla korvalla ja niiden perusteella myös kehittää henkilöstön työtyytyväisyyttä ja – hyvinvointia. Kehityskeskusteluista saadaan arvokasta 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, esihenkilö-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 päivitetään jokaiselle ja sitä voidaan täydentää esimerkiksi organisaatiossa esiin nousseiden tarpeiden pohjalta. Vuonna 2023 kehityskeskusteluja oli käyty 171/319 vakinaisen henkilöstöön kuuluvan kanssa.

Vuonna 2024 kehityskeskusteluja oli järjestelmässä käyty 55 % vakinaisen henkilöstöön kuuluvan kanssa. Järjestelmän tulos ei vastaa todellisuutta, sillä järjestelmässä on kesken tilaisia keskusteluja paljon, jotka on käyty, mutta ei ole merkitty valmiiksi. Toimintatapaa tulla täsmentämään tulevalle vuodelle.

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.

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.

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 työntekijän 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 tarkoitettun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Aluehallintovirasto ei tehnyt työsuojelutarkastuksia Nivalan kaupunkiin vuonna 2024. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuonna 2024 kaupunginjohtajan koolle kutsumana 4 kertaa. Työryhmässä on seurattu tarkastuksissa tulleita huolen aiheita. Tarvittaessa on tehty jatkotoimia kouluissa mm. luokkahenkimituksia, sekä kaupungintalolla on tehty tiivistyskorjauksia. Luokkahenkimituksissa seurataan luokkahuoneiden ja muiden tilojen sisäilman laatua reaaliaikaisilla mittauksilla sekä tehdään kyselyjä säännöllisesti tiloissa työskenteleville ja oppilaille. Mitään merkittävästi terveyteen vaikuttavia tekijöitä ei ole ilmennyt. Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti ja muutamalla työpisteellä korostui psykososiaalinen kuormittavuus, jonka tukemiseen tarvitaan enemmän toimia. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä toteutetaan työnohjausta joko ryhmässä tai yksilölle ja myös työpsykologin palveluita käytettiin enenevässä määrin vuoden 2024 aikana.

Työsuojelupäällikkö

Hyvinvointikoordinaattori Meri Vähäkangas toimii Nivalan kaupungin työsuojelupäällikkönä. Merin sijaisena syksystä 2024 työsuojelupäällikkönä toimi maaseutujohtaja Hannu Tölli. 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. Esihenkilöt huolehtivat työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastusten teettämisestä.

Työsuojeluvaltuutetut

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 Päivi Kananen. Varavaltuutettuina toimii Eliisa Pihlajamaa.

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 työsuojelupäällikölle, 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.

YHTEISTOIMINTA

Nivalan kaupungissa yhteistoimintaelimeen kuuluivat vuonna 2024 kaupunginjohtaja Päivi Karikumpu, henkilöstöjohtaja Urpo Korkiakoski, hallintojohtaja Saara Mehtälä, JUKO:n pääluottamusmies Tero Kähönen, JHL:n pääluottamusmies Lida Vähäsarja, Super.n pääluottamusmies Minna Kurunlahti, KTN:n pääluottamusmies Juha Peltomaa, opetuslautakunnan alaisen henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Päivi Kananen ja muun henkilöstön työsuojeluvaltuutettu Raija Aksila sekä työsuojelupäällikkö Meri Vähäkangas tai hänen sijaisensa Hannu Töllä. Lisäksi JYTY:n pääluottamusmiehen tilalla on sovittu olevan Jokilaaksojen Jyty Ry:n puheenjohtaja Hanna Nikupaavo. Aikaisempi pääluottamusmies siirtyi liikkeenluovutuksella Toholammin kunnalle. Yhteistoimintaelin kokoontui 8 kertaa vuonna 2024.

TYÖHYVINVOINTITOIMINTA VUONNA 2024

Nivalan kaupungin henkilöstöjohtajan alaisuudessa olevaan työhyvinvointiin kohdennettua määrärahaa varattiin 60 000 euroa vuodelle 2024 ja siitä käytettiin koko henkilöstölle jaettavaan ePassiin (100 €/hlö) sekä tyky-kohderyhmän tukemiseen. Työterveyshuollon ja yhteistoimintaelimen määrittämän tyky-kohderyhmää oli tekninen toimi vuonna 2024. Teknisen toimen henkilöstölle järjestettiin mm. työfysioterapeutin ja -psykologin luennot.

Koko henkilöstölle tarkoitettu jouluruokailu kuului vuosittaiseen ohjelmaan myös. Lisäksi käytössä oli vuoden 2023 käyttöön otettu työsuhdepyöräet.

Lisäksi syksyllä 2024 järjestettiin FarmiRun-tapahtuma, joka oli tarkoitettu myös henkilöstölle.

Työterveyshuolto

Mehiläinen Oy aloitti Nivalan kaupungin työterveyshuoltopalvelujen tuottajana vuoden 2023 alusta. Toiminta vakiintui vuoden 2024 aikana ja rakenteet työterveysyhteistyölle oli käytännössä. 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 vuodelle 2024 korvaavan työn mallin jalkauttamisen käyttöön eri yksiköissä sekä pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyn 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 2024 korvausluokka I osuus oli 57,50 % (2023: 39,78 %) ja korvausluokka II osuus 42,50 % (2023: 60,22 %). Suhde kela 1 ja kela 2 luokan välillä kääntyi oikeaan suuntaa vuonna 2024. Painopiste tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Taulukko 9. Työterveyshuollon kustannukset 2020-2024 (N. 437)

Työterveyshuollon kustannukset € vuosina 2020-2024					
	2020	2021	2022	2023	2024
Työterveyshuollon kustannukset €	250560	255060	264870	162434	184435
€/työntekijä	428	428	398	400	422

TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Työllisyyden edistämässä tehdään tiivistä yhteistyötä Nivalan Työpajasäätiön kanssa. Vuoden 2024 aikana yhteistyössä Nivalan Työpajasäätiön kanssa työllistettiin kaupungille 10 työtöntä palkkatuella. Lisäksi työllistettiin 1 veloitetyöllistettävää. Kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin Nivalan Työpajasäätiön kanssa.

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 2024 myönnettiin 46 (2023 55, 2022: 84) nuoresta ja 5 (2023: 5, 2022: 11) kesäyrittäjyysseteliä eli 14 000 euron edestä. Kaikille, joiden hakukriteerit täyttyivät, myönnettiin kesäduuniseteli. Ulkoiset työnantajat työllistivät 31 nuorta ja kaupungin sisäiset 12 nuorta.

HENKILÖSNIMIKKEET JA -MÄÄRÄT VUONNA 2024

Nimike	Henkilömäärä	HTV2
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	2	1,14
Ammattimies	2	1,75
Asiantuntija	5	1,95
Automaatioteknikko	1	1,00
Avustava talonmies	1	0,11
Controller	2	0,87
Erityisavustaja	4	3,31
Erityisluokanopettaja	55	17,22
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	1	0,96
Erityisopettaja	6	5,96
Erityisopettaja, muu kuin peruskoulussa	1	0,99
Esikoulunopettaja	5	0,20
Esiluokan opettaja	8	3,04
Hallinnollinen päiväkodin johtaja	1	1,00
Hallintoasiantuntija	4	3,00
Hallintoassistentti	2	2,00

Hallintojohtaja	2	1,33
Hallintosihteeri	1	1,00
Hankekoordinaattori	1	1,00
Hanketyöntekijä	4	1,64
Harrasteohjaaja	1	0,50
Henkilöstöassistentti	1	0,38
Hyvinvointijohtaja	1	1,00
Iltapäivätoiminnanohjaaja	1	0,66
Johdon assistentti	1	1,00
Järjestelyapulainen	3	0,14
Kaupunginjohtaja	1	1,00
Kerho-ohjaaja	14	5,03
Kesätyöntekijä/huoltotehtävät	2	0,04
Kesätyöntekijä/kulttuuriala	2	0,09
Kesätyöntekijä/nuoriso- ja raittiustyö	3	0,14
Kesätyöntekijä/oppaan työt	3	0,32
Kesätyöntekijä/puisto- ja puutarhatyöt	8	0,46
Kiinteistönhoitaja	6	4,40
Kiinteistönhoitajan apulainen	3	0,35
Kiinteistöpäällikkö	2	0,98
Kiinteistösihteeri	1	1,00
Kirjastoautonkuljettaja-virkailija	2	1,16
Kirjastonhoitaja	4	2,92
Kirjastotoimenjohtaja	1	1,00
Kirjastovirkailija	5	4,00
Kirvesmies	1	

Koordinaattori	2	1,29
Koulunkäynninohjaaja	149	53,12
Koulunuorisotyöntekijä	2	1,33
Koulusihteeri	4	3,03
Kulttuurituottaja	3	1,44
Kuntatekniikan päällikkö	1	0,90
Laskentasihteeri	1	0,83
Lastenhoitaja	3	1,89
Lehtori	4	1,70
Liikuntaneuvoja	2	0,71
Lukion ja perusopetuksen yht.leht.	2	1,99
Lukion lehtori	11	7,05
Lukion rehtori	1	1,00
Luokanopettaja	97	52,93
Luokka-avustaja	1	0,40
Luottamushenkilö	1	0,01
Maankäyttöpäällikkö	1	1,00
Maanmittausteknikko	1	1,00
Maanrakennusammattimies	2	2,00
Maanrakennustyönjohtaja	1	0,75
Maaseutuasiamies	5	4,05
Maaseutujohtaja	1	1,00
Maaseututoimen sihteeri	1	1,00
Maatalouslomittaja	1	0,01
Markkinoinnin ja viestinnän asiantuntija	1	1,00

Nuoriso-ohjaaja	2	1,97
Nuorisotalon valvoja	6	1,74
Näyttelyvalvoja	1	0,09
Opinto-ohjaaja	1	1,00
Palvelusihteeri	2	2,00
Perhepäivähoitaja	21	16,10
Perhepäivähoitaja, yksityisen hoidon tuen kuntalis	7	
Perhetyöntekijä	3	1,43
Peruskoulun lehtori	3	1,12
Peruskoulun luokanopettaja	27	5,20
Peruskoulun opettaja	2	0,02
Peruskoulun rehtori	1	1,00
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	19	5,59
Perusopetuksen erityisopettaja	13	1,12
Perusopetuksen ja lukion lehtori	10	6,72
Perusopetuksen lehtori	91	35,65
Perusopetuksen luokanopettaja	23	3,57
Perusopetuksen oppilaanohjauksen lehtori	6	0,76
Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	12	4,15
Perusopetuksen rehtori	1	1,00
Projektipäällikkö	2	2,00
Puistotyönjohtaja	1	0,91
Puistotyöntekijä	4	1,31
Puutarhuri	1	1,00

Päiväkodin johtaja	2	2,00
Rakennusammattimies	2	2,00
Rakennustarkastaja	1	0,97
Rakennuttajainsinööri	1	1,00
Ryhmäavustaja	1	0,28
Sivistysjohtaja	2	1,11
Taloushallinnon asiantuntija	3	2,17
Talousjohtaja	1	1,00
Tekninen johtaja	1	1,00
Tietohallintoasiantuntija	1	1,00
Tietohallintopäällikkö	1	1,00
Tietohallintosihiteeri	1	1,00
Toimistoassistentti	4	2,30
Toimistosihiteeri	3	2,38
Tuntiopettaja	22	2,57
Tuntiopettaja (sivutoiminen)	1	
Vahtimestari	4	2,03
Varhaiskasvatuksen avustaja	25	9,70
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	3	2,51
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	91	50,82
Varhaiskasvatuksen opettaja	41	28,97
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1,00
Ympäristösihteeri	1	0,02
Yhteensä	629	380,30