

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia 2021- 2022

Kasvatamme tulevais  utta-

**Osaava, kehittävä, jaksava
henkilöstö**

Sisältö

1. Henkilöstöstrategian tausta	2
1.1. Nivalan kaupunkikonsernin strategia	3
1.2. Keva:n työhyvinvointikysely	3
1.3. Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022- 2024, henkilöstöjaoksen tavoitteet	5
2. Työhyvinvointi ja työturvallisuus	6
2.1. Yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta	6
2.2. Työterveyshuolto	7
2.3. Kehityskeskustelut, aktiivisen tuen malli ja koulutussuunnitelma osana työhyvinvointia	7
3. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja painopisteet	8
4. Seuranta ja arviointi	12

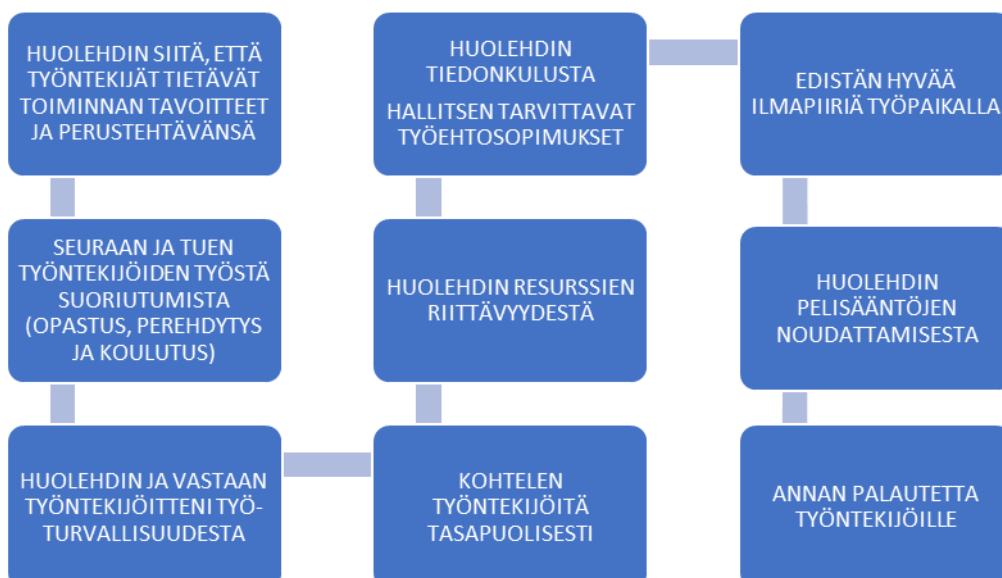
1. Henkilöstöstrategian tausta

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia rakentuu päivitetylle kaupunkistrategialle. Henkilöstöstrategiassa on huomioitu syksyn 2018 työhyvinvointikyselyn tulokset ja kehittämissuunnitelmat sekä talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022-2023 tavoitteet.

Henkilöstöstrategiaa on valmisteltu yhdessä toimialojen ja henkilöstöjaoksen kanssa. Henkilöstöjaos on kokoontunut yhdessä toimialojen kanssa pohtimaan henkilöstöstrategian painopisteitä ja toimenpideohjelmaa seuraavasti: Hyvinvoinnin ja yleishallinnon toimialat 25.5.2020, tekninen toimiala 9.5.2020, alueelliset maaseutupalvelut 24.8.2020 ja kasvatuksen ja koulutuksen toimiala 22.9.2020. Tilaisuuksiin kutsuttiin henkilöstöjaoksen lisäksi toimialojen kaikki esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä valtuuston, hallituksen ja toimialan lautakunnan puheenjohtajat sekä kaupunginjohtaja.

Työnantajamaine on keskeinen vetovoimatekijä, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta. Henkilöstöpolitiikalla vaikutetaan kunnan työnantajamaineeseen. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan parhaiten ennakoida osaamistarpeita, pienentää henkilöstön vaihtuvuutta, parantaa sitoutumista ja vähentää henkilöstökustannuksia.

Keskeistä on kuntastrategian ja henkilöstöstrategian yhteensovittaminen. Strategioiden toteuttaminen käytännön työssä riippuu paljon henkilöstöjohdosta ja lähiesimiehistä. Kuntien eläkevakuutus Keva on laatinut esimiehille huoneentaulun esimiestyön tueksi:



1.1. Nivalan kaupunkikonsernin strategia

Nivalan kaupungin kaupunkistrategia päivitettiin keväällä 2020. Nivalan kaupungin visioksi muodostui " *Kasvatamme tulevaisuutta* ". Strategiaan kirjattiin muun muassa kaupunkikonsernin tapa toimia ja strategiset päämäärät:

Kaupunkikonsernin tapa toimia

- Olemme helposti lähestyttävä ja ystävällinen.
- Palvelemme asukkaitamme ja ratkaisemme ongelmat viipymättä.
- Uskomme tulevaisuuteen ja olemme aktiivisia kehittämistoimissa.
- Seuraamme aktiivisesti toimintaympäristöä ja edistämme alueellista yhteistyötä.
- Päätöksemme perustuvat tietoon ja ennakkovaikutusten arviointiin. Toimintamme edistää yrittäjyyttä ja kestäväää kehitystä.
- Omistajapolitiikkamme on aktiivista. Hyödynnämme kehittämishankkeita, uutta teknologiaa ja digiosaamista asiakaslähtöisen toiminnan kehittämiseksi.
- Noudatamme hyvää henkilöstöpolitiikkaa, tuemme työhyvinvointia ja kehitämme kaupunkikonsernimme monialaista asiantuntijuutta ja osaamista.

Strategiset päämäärät

- Tutkimusta ja koulutusta kehittävä – yrittäjyyden edellytyksiä ja työtä tarjoava seutukaupunki
- Laadukkaiden palvelujen, hyvän arjen ja asumisen kaupunki
- Taloudeltaan tasapainoinen kaupunkikonserni

1.2. Keva:n työhyvinvointikysely

Kuntien eläkevakuutus Keva:n työhyvinvointikysely tehtiin syksyllä 2018, vastausprosentti oli noin 54 %.

Yleisesti Nivalan työhyvinvointikyselyn tulokset ovat monelta osin samalla tasolla kuin kuntasektorilla keskimäärin. Edelliseen kyselyyn verrattuna tulokset ovat koko organisaation tasolla monella

osa-alueella muuttuneet myönteiseen suuntaan. Seuraava työhyvinvointikysely järjestetään vuoden 2021 aikana.

Vahvuuksina kyselyssä tulivat esiin:

- Myönteistä kehitystä on esimerkiksi tapahtunut esimiestyön alueella. Parhaita arvioita vastaajat antavat esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta sekä esimiehen vastuunkantamista päätöksissä koskevista kysymyksistä. Molemmissa kysymyksissä Nivalassa ollaan hieman kuntasektorin keskiarvon yläpuolella ja kehitys edelliseen kyselyyn verrattuna on kulkenut myönteiseen suuntaan.
- Koko organisaation johtamista vastaajat arvioivat melko myönteisesti ja arviot ovat hieman myönteisempiä kuin kuntasektorilla keskimäärin. Parhaan arvion vastaajat antavat työkyvyn tukemista koskevassa kysymyksessä. Valtaosa Nivalan vastaajista kokee, että saa organisaatiolta tukea, jos työkyky on heikentymässä.
- Työkykyä tukeva toimintatapa tunnetaan Nivalassa entistä paremmin. Tällä hetkellä 55 % vastaajista ilmoittaa, että on tietoisia toimintatavasta. Vuonna 2015 vastaava osuus oli vain 40 %. Toimintatavan toimivuutta arvioidaan kaiken kaikkiaan varsin myönteisesti. Myös toimintatavan selkeyttä ja tiedon saatavuutta vastaajat arvioivat selvästi myönteisemmin kuin edellisessä kyselyssä (muutos +10 %).
- Työyhteisöä koskevista kysymyksistä parhaat arviot koskevat mahdollisuutta käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti sekä tärkeimpien tehtävien ja toimintatapojen tuntemusta. Mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti työssä oli myös hieman parantunut edellisestä kyselystä (+0,09).

Kyselyn mukaan huomioitavaa on seuraavilla alueilla:

- Työtehtäviä ja omia voimavaroja koskevista kysymyksistä kriittisin osa-alue koskee kiirettä työssä. Vastaajista kolmannes kokee, että aikaa työn tekemiseen ei ole riittävästi. Myös avovastauksissa kiire ja resurssit ja niiden yhteys jaksamiseen tulevat esille.
- Voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita työssä ovat Nivalassa vastaajien arvioiden mukaan hieman heikommat kuin kuntasektorilla keskimäärin. Muutos edelliseen kyselyyn on myös kulkenut hieman heikompaan suuntaan (-0,11).

- Nivalan vastaajat arvioivat työssä jatkamistaan yli oman eläkeiän kielteisemmin kuin kuntasektorilla keskimäärin.

Noin puolet vastaajista ei tällä hetkellä usko jatkavansa työssä näin pitkään.

- Perehdyttäminen työyhteisöissä koetaan hieman heikommaksi kuin kuntasektorilla keskimäärin. Kehitys

on tässä kohtaa mennyt myös aavistuksen huonompaan suuntaan verrattuna vuoteen 2015 (-0,09).

- Vastaajista 74 % suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen, mikä on sama tulos kuin edellisessä kyselyssä vuonna

2015. Edelleen Nivalan vastaajien arviot ovat tässä kysymyksessä jonkin verran kriittisempiä kuin kuntasektorilla keskimäärin.

Laajennettu työhyvinvoinnin johtoryhmä kokoontui 20.11.2018. Kokouksessa Kevan työelämäasiantuntija esitteli työhyvinvointikyselyn tuloksia ja kyselyn tulkintaa.

Koko kaupungin henkilöstön työhyvinvointia koskeviksi kehittämiskohteiksi kokouksessa nousivat seuraavat:

1. Perehdyttäminen
2. Yksiköiden välinen yhteistyö
3. Esimiesten tukeminen (vertaismentorointi)

Työyksiköt laativat omien yksiköidensä osalta kehittämissuunnitelmat 25.1.2019 mennessä. Henkilöstöjaos ja laajennettu työhyvinvoinnin työryhmä¹ seuraavat kehittämissuunnitelmien toteutumista.

1.3. Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022- 2024, henkilöstöjaoksen tavoitteet

Henkilöstöjaoston toiminnalliset tavoitteet

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaisesti 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

¹ Laajennettuun työhyvinvoinnin työryhmään kuuluvat: kaupungin johtoryhmä, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö, pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, työterveyshuollon edustus, henkilöstöjaoksen puheenjohtaja, kaupunginvaltuuston- ja -hallituksen puheenjohtajat

- päättää myös virka- ja työehtosopimuksen täytäntöönpanosta, sopimusten harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta ja näihin liittyvien neuvottelujen käymisestä.

Henkilöstöjaoksen toiminnallisena tavoitteena on järkevöittää henkilöstöstrategiassa määritettyjä toimenpiteitä ja henkilöstöpolitiikkaan liittyviä toimenpiteitä.

Vuonna 2021 kiinnitetään erityisesti huomiota:

- sisäiseen tiedottamiseen ja viestintään
- sairauspoissaolojen vähentämiseen erityisesti työhyvinvointihankkeiden avulla
- henkilöstön digitaitojen tukemiseen ja kehittämiseen
- työmatka- ja työtapaturmien ennaltaehkäisyyn

2. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

2.1. Yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta

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 työntajan 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 kaupunginhallitus hyväksyi työsuojelun toimintaohjelman 12.2.2018 § 36(henkilöstöjaos 7.1.2018 § 4). 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). Työsuojelusta vastaavat työnantajan valitsema työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden valitsema(t) työsuojeluvaltuutettu/-valtuutetut.

Nivalan kaupungin yhteistoimintaelimeen kuuluvat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöjaoksen puheenjohtaja. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen (JHL, JYTY, JUKO, KTN) pääluottamusmiehet. Lisäksi

yhteistoimintaelin toimii työsuojelutoimikuntana ja sitä kautta yhteistoimintaelimeen kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

2.2. Työterveyshuolto

Peruspalvelukuntayhtymä Kallio tuottaa Nivalan kaupungille työterveyshuoltopalvelut.

Työterveyshuollon ja kaupungin laatiman toimintasuunnitelmakauden kolme keskeisintä tavoitetta vuosille 1.1.2019 – 31.12.2023 ovat:

1. Aktiivisen tuen mallin juurruttaminen
2. Muutoksissa tukeminen
3. Nimetyn kohderyhmän työhyvinvoinnin kartoittaminen, jatkotoimenpiteet ja seuranta.

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. Kokonaisuus sisältää työyhteisötyön (työyhteisöjen toiminnan kehittäminen ja vuorovaikutuksen tukeminen), työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyvän toiminnan sekä terveystarkastukset.

Nivalan kaupungilla toimii ns. laajennettu työhyvinvoinnin johtoryhmä, johon kuuluvat kaupungin johtoryhmä, kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajat, henkilöstöjoaksen puheenjohtaja, pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö sekä työterveyshuollosta työterveyslääkäri, työterveyshoitajat ja työfysioterapeutti. Ryhmä kokoontuu 1-2 kertaa vuodessa ja lisäksi tarvittaessa.

2.3. Kehityskeskustelut, aktiivisen tuen malli ja koulutussuunnitelma osana työhyvinvointia

Kehityskeskustelut tulee käydä jokaisen työntekijän kanssa kerran vuodessa. Arjessa kehityskeskustelujen toteutuminen on jäänyt kuitenkin vähän yli puoleen henkilöstöstä. Kehityskeskustelut ovatkin henkilöstöstrategian keskeisenä kehittämistavoitteena.

Nivalan kaupungilla on käytössä niin sanottu aktiivisen tuen malli. Malli on laadittu yhdessä Kevan kanssa. Mallin avulla on tarkoitus tunnistaa työkyvyn heikkeneminen jo varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on, että työolosuhteita tai työtapoja muuttamalla työntekijä voi

jatkaa tehtävässään. Aktiivisen tuen mallissa työntekijän työhön paluuta pitkän poissaolon (esim. sairaus) jälkeen helpotetaan ja tuetaan suunnitellusti.

Vuoden 2014 alusta on tullut voimaan säädöskokonaisuus, jonka tarkoituksena on edistää työvoiman osaamisen kehittämistä. Lakien tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä ja vahvistaa työntekijän työllistymisedellytyksiä. Koulutussuunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Nivalan kaupungin henkilöstölle tehtiin koulutus- ja osaamiskartoitus vuonna 2016 ja sen pohjalta laadittiin koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain. Koulutussuunnitelman tulee pohjautua kaupunki- ja henkilöstöstrategioihin ja tehtyyn koulutus- ja osaamiskartoitukseen.

3. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja painopisteet

1. Kehitämme henkilöstön osaamista ja tietotaitoa aktiivisesti



Kehitämme TVA prosessia>
toimenpiteet: Talous- ja toimistopalveluiden sekä teknisten palveluiden prosesseja tarkastellaan Lean- hankkeiden avulla



Tunnistamme osaamis- ja kehittämistarpeet koulutussuunnitelman pohjalta>
toimenpiteet: tarjoamme mahdollisuutta ammatillisen osaamisen koulutukseen yksillöllisistä tarpeista lähtien



Kehitämme etätöprosessia>
toimenpiteet: etätöohje päivitetään, esimiehille järjestetään etätöön johtamiseen koulutusta



Seuraamme kehityskeskustelujen toteutumista.

2. Hyödynnämme uutta teknologiaa ja digiosaamista



Varmistamme tietotekniikan käytön perustaidot jokaiselle. Varmistamme, että tietoturva on jokaisen hallussa.> Järjestämme perus- ja jatkokoulutusta yhdessä JEDU:n kanssa tietotekniikasta. Varmistamme, että jokainen työntekijä tekee tietoturvatentin vuosittain



Otamme teknologiaa avuksi työn tekemiseen ja kuntalaisten palvelemiseen> otamme käyttöön ohjelmistorobotiikkaa pilottien avulla mm. kesäduunisetelin käsittelyprosessi, osallistumme digihankkeisiin



Helpotamme työn tekemistä ja vähennämme työn kuormitusta> otamme käyttöön ohjelmistorobotiikkaa pilottien avulla, osallistumme digihankkeisiin, jatkamme etäpalavereiden käyttöä lähikokousten rinnalla

3. Tuemme henkilöstön työhyvinvointia



Tehostamme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa > *toimenpiteet*: tarjoamme Kiila-kuntoutuskursseja, kehitämme korvaavan työn mallia



Tuemme työhyvinvointia ennaltaehkäisevillä toimilla > *toimenpiteet*: lisäämme aktiivisen tuen mallin käyttöä, otamme käyttöön riippuvuuksien ennaltaehkäisy- ja hoitoonohjausmallin sekä läheltä piti-tapaturmien ilmoittamisohjelman, teemme vuosittain riskiarvioinnit toimipisteissä



Vahvistamme yhteisöllisyyttä > *toimenpiteet*: säännölliset palaverit niin lähi- kuin etätyössä, kehitämme digitorttoimintaa, järjestämme yhteisiä tapahtumia



4. Kehitämme esimiestyötä



Pyrimme valmentavaan johtamiseen>*toimenpiteet*:
 Toteutamme Lean-menetelmän avulla prosessien sujuvoittamista, varmistamme mahdollisuuden yhteisiin palaverihin toimipisteissä, päivitämme hyvän henkilöstöhallinnon ja esimiestyön käytännöt sisältäen palkitsemiskäytännöt (henkilöstöhallinnon ohje)



Tunnistamme ja tunnustamme asiantuntijuuden>*toimenpiteet*:
 panostamme oman ammattiosaamisen tukemiseen koulutuksella



Panostamme johtamisen tukemiseen toimintaympäristön muutoksissa ja toimialojen väliseen yhteistyöhön>*toimenpiteet*:
 kehitämme sisäistä viestintää (Intra), kehitämme ikäjohtamista, järjestämme esimiehille koulutusta ja tukea etätyön johtamiseen



4. Seuranta ja arviointi

Henkilöstöstrategian toteutumista seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstölle tehdään työhyvinvointikysely kerran valtuustokaudessa, jonka pohjalta henkilöstöstrategiaa ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia arvioidaan. Henkilöstöstrategian kokonaisarviointi tehdään aina uuden kaupunkistrategian yhteydessä.

Henkilöstöstrategian itsearviointina toteutetaan säännöllisesti yhteistyöelimen ja henkilöstöjaoksen kokouksissa henkilöstösuunnitelman (talousarvio) ja henkilöstökertomuksen (tilinpäätös) käsittelyn yhteydessä.

Henkilöstöstrategia on pohjana työterveyshuollon kanssa laadittavalle työhyvinvointisuunnitelmalle. Laajennettu työhyvinvoinnin johtoryhmä arvioi henkilöstöstrategian toteutumista vähintään kerran vuodessa.