

## 151 Henkilöstöstrategia

### Visio: Tekemisen meininki

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia rakentuu päivitetylle kaupunkistrategialle. Henkilöstöstrategiassa on huomioidaan työhyvinvointikyselyn tulokset ja kehittämissuunnitelmat sekä talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024-2025 tavoitteet.

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 kaupunkikonsernistategian ja henkilöstöstrategian yhteensovittaminen.

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaan henkilöstöasioista vastaa kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaos. Hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaoksen tehtäväkenttään kuuluu vastata henkilöstöhallinnon kehittämisestä, ohjaamisesta ja päätöksenteosta. Yhteistoimintaelin, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, on tärkeä työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa ja työn ja työolojen moninaisessa kehittämisessä. Nivalan kaupunki hankkii työterveyshuollon palvelut sekä lakisääteisen palvelun että sairaanhoidon osalta henkilöstölleen.

Työhyvinvointia tukevana Nivalan kaupungilla on ns. Aktiivisen tuen malli, joka sisältää työhyvinvoinnin heikentymisen uhatessa ennaltaehkäisevän tuen, tarvittaessa tehostetun tuen ja poissaolon jälkeen 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.

Vuoden 2021 lopussa Nivalan kaupungilla oli 589 työntekijää (474 vakinaista). Vuoden 2023 alusta Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyy 4 työntekijää ja alueelle syntyneeseen ateria- ja puhtauspalveluiden in-house yhtiö Kööriin 68 vakinaista työntekijää. Lomituspalveluiden siirtyessä Toholammin alaisuuteen 1.1.2023, Nivalan kaupungilta siirtyy 62 vakinaista maatalouslomittajaa ja 3 lomitusohjaajaa ja lomituspalvelujohtaja. Organisaatiomuutos on siten mittava. Henkilöstömäärä on vuoden 2023 alussa 335 vakinaista työntekijää.

Työterveyshuollon tuottaja vaihtuu 1.1.2023. Kilpailutuksen tuloksena Nivalan kaupungille työterveyshuollon tuottaa Mehiläinen Oy.

Kaupunkikonsernistategian 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".

### Henkilöstöstrategian tavoitteet strategiakaudelle

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Johtaminen voimavarana -	Koulutamme esihenkilöt	Perehdytysohjelman käytön laajuus.

kärkihanke	perehdytysohjelman käyttöön.	Koulutukset/koulutetut.
		Perehdytysohjelman koulutukset ja koulutetut.
	Määrittelemme ja perehdytämme esihenkilöiden sijaiset.	Sijaiset on määritelty ja perehdytetty.
	Ajantasaistamme toimistohenkilöstön nimikkeet ja tehtäväkuvat.	Toimistohenkilöstön nimikkeet ja tehtäväkuvat on päivitetty.
	Vahvistamme ennakoivaa tukea työssä jaksamiselle.	Toimintasuunnitelma uuden työterveyshuollon tuottajan kanssa on tehty.
	Teemme työhyvinvointikyselyn joka toinen vuosi.	Työtyytyväisyys vähintään 3,5 asteikolla 1-5.
		Kiusaaminen 0 %.
Viestimme viisaasti - kärkihanke	Päivitämme sisäisen ja ulkoisen viestintäsuunnitelman ja perehdytämme henkilöstön.	Suunnitelmat on päivitetty. Perehdytys.
		Järjestetyt perehdyttämistilaisuudet/-koulutukset.
	Järjestämme Vakka-intrasta tietoisuuskoulutusta - henkilöstölle - esihenkilöille	Järjestettyjen koulutusten/tietoisuuskoulutusten määrä ja osallistujamäärä.
	Vakka-intran edelleen kehittäminen.	Kehittämistoimenpiteet.
	Laadimme Nivalan kaupungille O365 käytön toimintamallin (pelikirja) - organisaatitasolle -toimialataso -tehtävääluetaso	Toimintamalli on laadittu.
	Rekrytoinnin kehittäminen	Rekrytointiprosessi on käyty läpi.
		Rekrytointiprosessin kehittämistoimet.