



HAAPAVEDEN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA
2023–2025

Kaupunginhallitus 28.11.2022
Valtuusto 13.12.2022

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	2
2. KAUPUNKISTRATEGIA	3
3. HENKILÖSTÖ.....	4
3.1 Eläkepoistuma	5
3.2 Henkilöstötarve	7
3.3 Henkilöstön hyvinvointi.....	7
3.4. Yhteistoiminta ja työsuojaelu.....	9
3.5. Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen	9
4. HAASTEET JA NIIHIN VASTAAMINEN.....	10
5. LOPPUPÄÄTELMÄT	11

1. JOHDANTO

Haapaveden kaupungin henkilöstösuunnitelma on talousarvion ja taloussuunnitelman olennainen liite. Henkilöstösuunnitelma liitetään talousarviokirjaan ja viedään tiedoksi yhteistyötoimikunnalle. Lopullisen suunnitelman käsittelee kaupungin johtoryhmä, kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto. Valtuusto asettaa hallintokunnille palvelutavoitteet ja osoittaa määrärahat tavoitteiden toteuttamiselle.

Henkilöstösuunnitelman tavoitteena on varmistaa, että Haapaveden kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnitelma on nimensä mukaisesti ohjeellinen ja muuntuu tarpeen vaatiessa. Hallintokunnat ovat käsitelleet omat henkilöstösuunnitelmansa osana talousarviovalmistelua.

Henkilöstösuunnitelma perustuu kaupungin strategiaan. Strategian pohjalta määritellään kaupungin palvelutoiminta ja siihen kytkeytyvä henkilöstö. Palvelutarpeet ja -tarjonta muuttuvat toimintaympäristön muuttuessa ja niin henkilöstösuunnitelmaa päivitetään vuosittain aina talousarvion laatimisen yhteydessä.

Henkilöstösuunnittelussa varaudutaan toiminnan muutoksista aiheutuviin henkilöstöä koskeviin muutoksiin. Ennakointi henkilöstön määrään, rakenteeseen, sijoittumiseen ja kohdentumiseen auttaa kattavan palvelurakenteen ylläpitämisessä sekä henkilöstökustannusten hallinnassa. Ennakointi ja suunnittelu suuntaavat ajatuksia vuosiksi eteenpäin. Avoin keskustelukuluttuuri mahdollistaa yhteistä suunnittelua ja auttaa sitoutumaan yhteisesti sovittuihin linjauksiin.

Vuoden 2023 alusta lähtien Haapaveden kaupungin palveluihin on tulossa merkittävä muutos. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue aloittaa toimintansa, lomatoimen vastuukunta muuttuu ja ruoka- ja puhdistuspalveluhenkilöstö siirtyy perustetun Inhouse-yhtiön palvelukseen. Kokonaisvaikutukseltaan kaupungin henkilöstöstä siirtyy tarkasteluajankohdasta riippuen n. 50% toisen työnantajan palvelukseen. Näissä henkilöstömuutoksissa henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteilla vanhoina työntekijöinä. Muutokset ovat edellyttäneet vuoden 2022 aikana useampivaiheisia yhteistoimintamenettelyjä.

Henkilöstön ikääntyminen on suuri haaste kuntasektorilla. Lisäksi on nähtävillä yhä enenevässä määrin työvoimapulaa, joka tuo oman haasteensa palvelujen tuottamiseen ja henkilöstön jaksamiseen. Nämä haasteet on tunnistettu ja käytössä on jo mahdollisuuksia työssä jatkamiseen ja yksilöllisiin ratkaisuihin. Näissä prosesseissa avainasemassa on hyvän esihenkilötyön lisäksi aktiivinen yhteistyö työterveyden kanssa.

Osaamisen kartoitus on olennainen osa henkilöstösuunnittelua. Osaamisen päivittäminen ja uudenlaisen osaamisen hankkiminen lisää työkykyä ja motivaatiota. Oman henkilöstökoulutuksen järjestämisellä, omaehtoiseen kouluttautumiseen kannustamalla ja järjestelmällisellä esimiestyön tukemisella pyritään kehittämään työtä ja työntekijöiden osaamista.

2. KAUPUNKISTRATEGIA

Haapaveden kaupunkistrategia on päivitetty valtuuston päätöksellä 10.12.2018. Päivitetty kuntastrategia tulee päätöksentekoon joulukuussa 2022.

Haapaveden kaupunki on asukkaidensa muodostama yhteisö, joka tuottaa hyvinvointia järjestämällä palveluita ja edistämällä elinkeinoelämän palveluita. Haapavesi säilyy tulevaisuudessa itsenäisenä elinvoimaisena kaupunkina. Haapaveden vahvuudet nousevat kaupungin historiasta ja sen ainutlaatuisesta luonnosta. Kaupunki haluaa edellytyksiä monipuolisille asumisvaihtoehdoille sekä harrastustoiminnalle paikkakunnan luonto ja omaleimainen kulttuuri hyödyntäen. Näiden asioiden pohjalta kaupunginvaltuusto on valinnut painopistealueiksi seuraavat asiat.

Sivistyskaupunki

Haapavesi on historiastaan tunnettu koulutuskaupunki, jonka koulutustarjonta vastaa tulevaisuuden tarpeisiin ja haasteisiin. Haapavedellä on kaupungin järjestämä hyvä perusopetus ja oma lukio sekä monikunnallisena toimintana Jokihelmen opisto. Haapaveden kaupungilla on pitkät perinteet myös Yliopisto yhteistyöstä. Toisen asteen koulutuksessa Haapavedellä on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDUN kaksi koulutuspiiristä ja Haapaveden opisto. Taiteen perusopinnot voi suorittaa kansalaisopiston lisäksi Jokilaaksojen musiikkiopistossa.

Ympäristö ja luonto

Haapavesi on alueellaan poikkeuksellinen luonnoltaan. Pelkästään korkeuserot tekevät luonnosta omaleimaisen. Haapavedellä sijaitsevat myös merkittävät Ainalin lintujärvet. Kaupunki pystyy paremmin hyödyntämään luonnon mukanaan tuomat mahdollisuudet luontomatkailun järjestämiseen. Luontoliikunta on yksi kaupungin vahvuustekijä. Viihtyisä asuin ympäristö tekee kaupungistamme houkuttelevan asuinpaikkakuntana. Haapavedellä on koko ajan saatavissa tontteja sekä omakotitalojen että kerros- ja rivitalojen tarpeisiin.

Elinkeinoelämän kanssa tehtävä yhteistyö

Haapaveden kaupungilla on pitkät perinteet elinkeinoelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Arvostamme sekä suuria yrityksiä, että pieniä yhden henkilön yrityksiä. Kaupunki pitää aktiivisesti yhteyttä paikallisiin yrittäjiin ja toimii valtakunnallisesti. Meitä on helppo lähestyä ja osaamme auttaa yritysten käynnistys ja kehitysvaiheissa. Tunnistamme elinkeinoelämän kehittämistarpeet ja olemme valmiita panostamaan sen tarpeisiin.

Positiivisuus

Kaupunkina haluamme kertoa positiivista kuvaa itsestämme ja asuin ympäristöstämme. Tulevaisuudessa kaupunki näyttäytyy positiivisena asuin- ja matkailukuntana. Kaupungin henkilöstön ja asukkaiden positiivisuus sekä innostus ja halu työhön ja tuloksiin edesauttavat tavoitteiden saavuttamista ja toiminta-ajatuksen toteutumista.

3. HENKILÖSTÖ

Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 746 henkilöä. Tarkasteluhetken 31.10.2022 mukaan kaupungin palkkalistoilla on 837 työntekijää, joista vakituisissa viroissa ja toimissa 562 työntekijää. Työntekijöiden määrän suurikin vaihtelu johtuu määräaikaisista työ- ja virkasuhteista, joita on erityisesti Sosiaali- ja terveyspalvelut Helmessä, Jokihelmen opistossa sekä lomatoimissa.

Henkilöstömäärässä tapahtuneet olennaiset muutokset

Siikalatvan kunnan eroaminen Sosiaali- ja terveystoimialueesta muutti olennaisesti henkilöstömäärää vuoden 2016 lopussa, jolloin Sosiaali- ja terveystoimialueesta lähti 220 henkilöä.

Talous- ja henkilöstöhallinnon ulkoistaminen on toinen henkilöstön määrää merkittävästi vaikuttava tekijä. Monetra Oy:n palvelukseen siirtyi vuodenvaihteessa 2016-2017 9 henkilöä.

Vuoden 2019 alusta Sosiaali- ja terveystoimialueella otettiin sopimusperustaisesti hoitaakseen Pyhännän kunnan kaikki sosiaalipalvelut, jolloin kaupungin palvelukseen siirtyi vuodenvaihteessa 2018-2019 28 henkilöä.

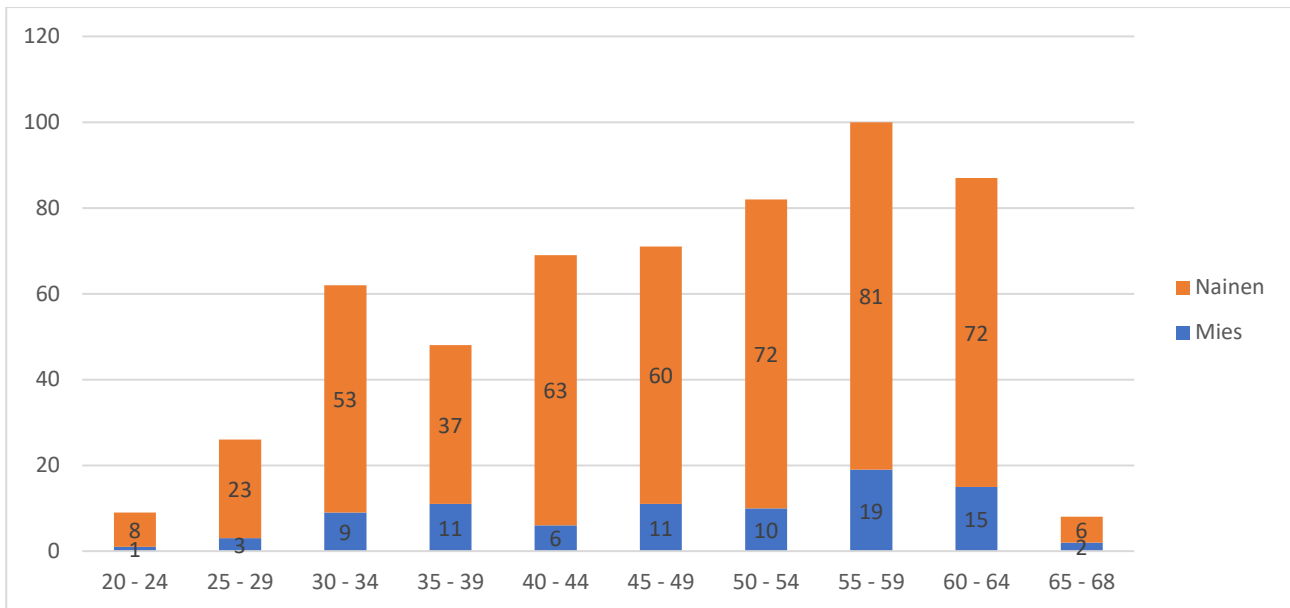
Vuoden 2023 alusta toteutuu hyvinvointialueuudistus, maatalouslomituksen paikallisyksikköjärjestelmän muutos sekä ruoka- ja puhdistuspalveluihin kohdistuva henkilöstömuutos. Nämä liikkeenluovutukset kohdentuvat arviolta 50%:iin kaupungin henkilöstöstä. Vakituista työntekijöistä toisen työnantajan palvelukseen siirtyy n. 57% (tarkasteluajankohta 31.10.2022).

Tilanteessa 31.10.2022 Haapaveden kaupungilla oli 837 työntekijää, joista 562 on vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, määräaikaisia on 275. Työllistettyjä näistä 11. Työntekijöistä 310 tekee osa-aikaisuutta.

Vakinaisten työntekijöiden määrä on noussut 8:lla ajankohtaan 31.12.2021 nähden. Haapaveden kaupungin palvelussuhteet ovat pääosin vakinaisia. Tilinpäätöksen 31.12.2021 tilanteessa vakinaisten osuus oli 74%. Nyt tarkasteluhetkellä 31.10.2022 tilanteessa vakinaisten osuus on pienempi eli 67%. Vakinaisten osuus on noussut myös valtakunnallisesti viime vuosina. Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevistä on vuonna 2021 vakinaisia n. 75 % (www.kuntatyönantajat.fi). Haapavesi jää alle keskiarvon.

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, johtuen suurien hoiva-alojen naisvaltaisuudesta. Vakituista henkilöstöstä naisia oli 84,5 %. Naisvaltaisimpia aloja ovat perinteisesti sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisia tekniset alat.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Henkilöstön keski-ikä on lähellä kunta-alan keskiarvoa (45,7 v.).



Kuvio 1: Haapaveden kaupungin vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma, tarkasteluhetkellä 31.10.2022.

Vakinaisesta henkilökunnasta suurin ikäryhmä on 55-59-vuotiaat, joita on 17 % vakinaisesta henkilöstöstä. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 49 %. Alle 30-vuotiaiden osuus on 6,2%.

Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen alkaa näkyä ikäjakaumassa nuorten osuuden suhteellisenä lisääntymisenä sekä keski-ikäen nuorentumisena tulevina vuosina.

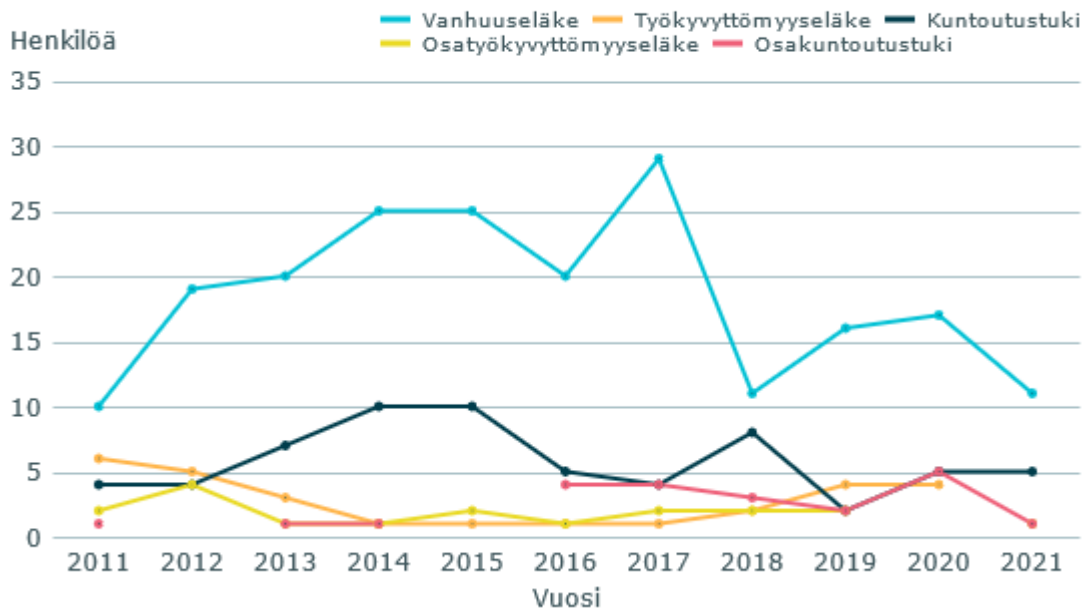
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunnallisen henkilöstömäärän odotetaan tulevina vuosina edelleen laskevan.

3.1 Eläkepoistuma

Kuntien eläkevakuutus arvioi, että vuoteen 2028 mennessä eläköityy lähes kolmasosa kuntatyöntekijöistä. Eläkepoistumassa on suurta alueellista vaihtelua. Työntekijämäärältään suurimmissa maakunnissa eli Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla lähivuosien eläkepoistuma on melko lähellä valtakunnallista keskiarvoa tai jopa sen alle. Kovin eläköitymistähti on Lapissa, Kainuussa, Pohjois-Karjalassa, Kymenlaaksossa ja Etelä-Savossa. Maakuntien sisällä kuntakohtaiset erot saattavat olla vielä olennaisesti suurempia.

Vuonna 2021 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 17 työntekijää (sis.kuntoutustuet), vuonna 2020 eläköityi 26 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 59,2 vuotta (vuonna 2020 keski-ikä oli 61,2 vuotta) (Lähde:Keva/avaintiedot). henkilölle.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

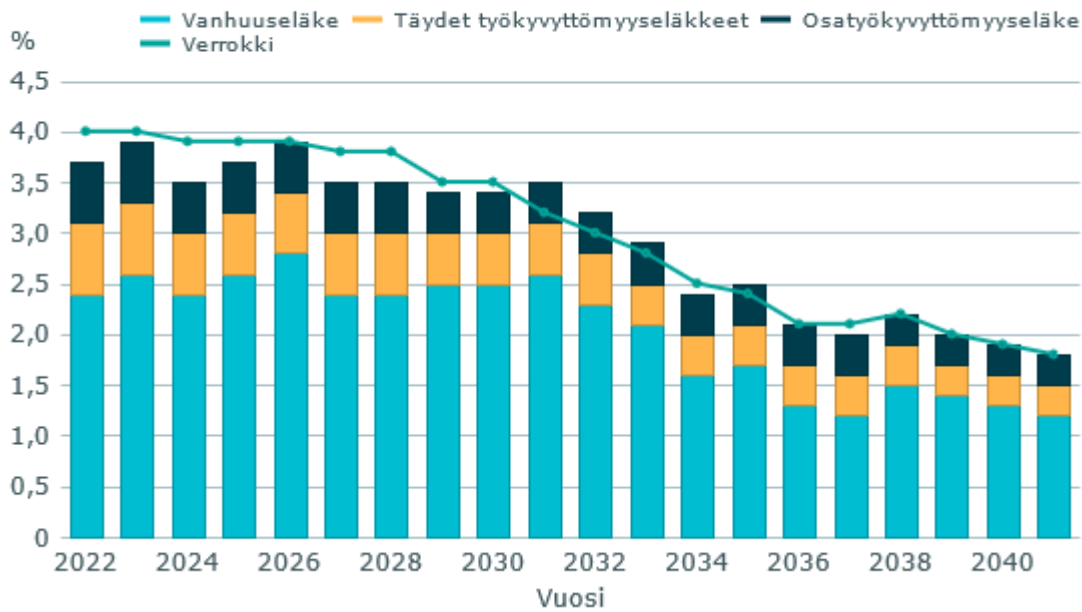


Kuvio 2: Haapaveden kaupungilta eläkkeelle siirtyneiden määrä (KEVA:n Avaintiedot)

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 3,5% (n. 26 henkilöä) henkilöstöstä vuodessa seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seuraava eläköitymishuippu vuoden 2017 jälkeen asettuu vuoteen 2023, jolloin eläkkeelle jää lähes 28 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille.

Haapaveden kaupungin tavoitteena on pyrkiä vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä panostamalla työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Koko kunta-alan haasteena on löytää vaihtoehtoisia tapoja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Haapaveden kaupunki kiinnittää erityisesti huomiota varhaisen tuen mallin toteuttamiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen eri keinoin. Ikääntyviä työntekijöitä pyritään huomioimaan erilaisilla räätälöidyillä ratkaisuilla.

Eläköitymisennuste



Kuvio 3: Haapaveden kaupungin eläköitymisennuste (KEVA:n Avaintiedot)

3.2 Henkilöstötarve

Kaupungin tulevaa henkilöstötarvetta voidaan ennakoida hyödyntämällä väestömäärään, väestörakenteeseen sekä palvelurakenteen muutokseen liittyviä ennusteita. Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat edellä mainittujen lisäksi myös kaupungin tuottaman palvelun laatutasolle asetettavat vaatimukset, kokonaan uusien palvelujen tarve/käyttöönotto sekä palvelujen tuottamistapa, esim. tehokkuuden paraneminen.

Hoitohenkilöstön eläköityminen lisääntyy voimakkaasti samanaikaisesti, kun palvelutarpeet kasvavat. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja opetushenkilöstöä on jäämässä lähivuosina eläkkeelle ns. suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä tavanomaista enemmän. Opettajien virkojen ja päätoimisten tuntiopettajien määrissä ei ole ennusteiden mukaan odotettavissa suuria muutoksia. Koulunkäyntiohjaajien tarve on kasvanut oppimis- ja/tai sopeutumisvaikeuksista kärsivien lasten ja nuorten määrän kasvaessa.

Kaupunginhallitus määrittelee virkojen/toimien täyden luvanvaraisuutta. Vuoden 2022 hyväksytyn talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaan kaikki henkilöstösuunnitelmaan sisällytettävät uudet virat ja toimet käsitellään täyttölupamenettelyssä kaupunginhallituksessa. Määräaikaisista viroista ja toimista täyttölupamenettelyssä käsitellään sellaiset, mihin ei ole määrärahavarausta talousarviossa. Menettelytapa esitetään jatkuvaksi myös vuonna 2023.

3.3 Henkilöstön hyvinvointi

Sairauspoissaolojen määrää käytetään henkilöstön tilaa kuvaavana mittarina. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat henkilöstön sairastavuutta yleisellä

tasolla. Pohdittaessa sairastelun mahdollista yhteyttä työhön täytyy johtopäätösten tekemisen tueksi kiinnittää huomiota sairauslomien pituuteen, poissaolojen syihin sekä eri toimialojen ja ammattiryhmien sairasteluun.

Sairauspäiviä oli henkilöstöjärjestelmän mukaan 13 317 vuonna 2021, joka oli lähellä vuoden 2020 tasoa. Vuonna 2021 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 13,7 päivää työterveyden järjestelmän mukaan ja 18,9 päivää kaupungin henkilöstöjärjestelmän mukaan. Ero johtuu suurimmaksi osaksi omailmoitus-sairauslomien määrästä, jotka eivät kirjaudu työterveyden järjestelmään.

Vuoden 2016 alusta työterveyshuollon palvelut on toimittanut Terveystalo Oy. Työterveyshuollon koordinoinnista vastaa henkilöstöpalvelut. Vuoden 2016 syksystä alkaen esimiesten käytössä on ollut Sirius-seurantajärjestelmä.

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työterveyshuollon keinoin. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Työterveyden toimintasuunnitelma on päivitetty kaudelle 2021-2025 yhteistyötoimikunnan päätöksellä. Erityishuomion kohteena vuonna 2022 toimintasuunnitelmassa ovat työssä jaksamisen tukeminen ja työn psyykkisen kuormituksen helpottaminen. Keinoina ovat mm. yhteistyössä järjestetyt työpsykologin palvelut sekä ryhmille että yksilöille sekä korvaavan työn mallin kehittäminen. Tämän lisäksi työkykyä tuetaan yhteistyössä järjestetyillä KIILA-kuntoutusjaksoilla ja liikuntaryhmillä. Tämän lisäksi tehdään työpaikkatarkastuksia keskittyen työergonomiaan. Loppuvuodesta 2022 kaupunginhallitus teki päätöksen työterveyspalvelusopimuksen irtisanomisesta ja uudelleen kilpailuttamisesta. Syynä tähän oli esitetty hinnan korotuspaine. Näin ollen 3kk:n irtisanomisajan sopimuksen sisältö pidetään vuoden 2022 kaltaisena.

Haapaveden kaupungin tavoitteena on pyrkiä vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä, lisätä henkilöstön työssä jaksamista ja vähentää sairauspoissaoloja. Haapaveden kaupungissa on käytössä varhaisen tuen malli. Esimiehellä on tärkeä tehtävä työhyvinvoinnin johtamisessa ja pitkäaikaisterveyden edistämässä. Työhyvinvoinnin johtamisen avaimia ovat työyhteisön tavoitteiden määrittely, oikea työkuormituksen säätely, sujuva vuorovaikutus sekä työntekijöitä kannustava ja arvostava ilmapiiri. Työnteon erilaisiin tapoihin tulee tulevana vuosina kiinnittää entistä enemmän huomiota. Loppuvuodesta 2021 on tehty myös päätös korvaavan työn mallin käyttöönotosta.

Haapaveden kaupunki kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Vuonna 2020 on siirrytty käyttämään SMARTUM- etuutta. Etuudessa on käytössä liikunta- ja kulttuurietu sekä hierontaetu. Etuuden käyttämiseen liittyy myös omavastuuosuus. Lisäksi työpaikat voivat käyttää pienen summan työpaikkakohtaiseen virkistäytymiseen. Vuodelle 2023 SMARTUM-liikunta- ja kulttuuriedun ja hierontaedun summat varataan vuoden 2022 tasoisena, työnantajan tuki on enintään 80 euroa/työntekijä/vuoksi. Lisäksi valmistellaan työsuohdepolkupyörän käyttöönottoa henkilöstöjaoston päätöksellä. Lisäksi on käytössä BREAKPro - taukoliikuntasovellus.

3.4. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työterveyshuollon rinnalla työsuojelulla on merkittävä rooli työntekijöiden hyvinvoinnin takaamisessa. Työsuojelutoimintaa ovat ohjanneet työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus. Voimassa olevan työturvallisuuslain työnantajaan kohdistettu laaja huolehtimisvelvoite työntekijöistään on lisännyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden painoarvoa. Työsuojelun toiminta on perinteisten työturvallisuuteen liittyvien fysikaalisten tekijöiden lisäksi enenevässä määrin kohdistunut työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja erilaisten työyhteisöristiriitojen selvittelyyn. Työsuojelun toteuttamisesta vastaavat linja- ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuolto. Yleisperiaatteena on kohdentaa voimavarat ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään työsuojeluun, mutta tarvittaessa myös ns. korjaavaan työsuojelutoimintaan.

Haapaveden kaupungissa työsuojeluorganisaation muodostaa yhteistyötoimikunnan osana toimiva työsuojelutoimikunta, jossa toimii työntekijöiden edustajina kolme työsuojeluvaltuutettua, työterveyshuollon edustaja ja työsuojelutoiminnan koordinoinnista ja työsuojeluyhteistoiminnan ylläpitämisestä ja kehittämisestä vastaava työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 osana yhteistyötoimikuntaa. Kokouksia on pidetty marraskuuhun 2022 mennessä 7 kpl.

Työntantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamista sekä henkilöstön työelämän laadun edistämistä turvataan laissa. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007. Haapaveden kaupungin edustuksellista yhteistoimintaa hoitaa yhteistyötoimikunta, jonka osana kokoontuu työsuojelutoimikunta. 14 jäseninen yhteistyötoimikunta käsittelee työsuojelun, työterveyshuollon, talouden henkilöstöhallinnon asioita.

Avoin vuorovaikutus, osapuolten välinen luottamus sekä päivittäin tapahtuva esimiesten ja alaisten välinen yhteistyö takaavat kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta.

3.5. Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen

Haapaveden kaupungin koulutussuunnitelma on päivitetty vuonna 2021. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2021-2022. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimi-kunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Vuoden 2021 osalta koulutuskorvausta saatiin 6235 euroa 314 koulutuspäivältä.

Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja kehitetään sekä omana toimintana järjestetyllä koulutuksella, muiden tahojen järjestämään koulutuksen osallistumalla sekä omaehtoisen opiskelun tukemisella, kukin oman työyksikkönsä/tulosalueensa määrärahojen puitteissa.

Lisäksi pidetään säännöllisesti esimiesseminaareja, joissa käsitellään ajankohtaisia teemoja sekä kuullaan asiantuntijoita johtajuuden eri osa-alueilta.

4. HAASTEET JA NIIHIN VASTAAMINEN

Pitkän aikavälin linjauksilla pyritään läpileikkaaviin ja kattaviin koko kuntakonsernia koskettaviin muutoksiin, joiden vaikutukset näkyvät myös vuosittaisissa raami- ja talousarviokäsittelyissä. Rakenteellisten ratkaisujen vaihtoehtojen selvityksiä ohjaa kaupunginhallitus kaupunginjohtajan esittelyn pohjalta. Selvitykset käsitellään prosessina kaupunginhallituksessa ja -valtuustossa. Henkilöstöön kuuluvat vaikutukset käsitellään asiaan kuuluvasti yhteistyötoimikunnassa ja päätökset tehdään kaupunginhallituksen alaisessa henkilöstöjaostossa sen toimivaltaan kuuluvilta osin. Yleistoimivalta henkilöstöasioissa on kaupunginhallituksella.

Kestävä vaikutus kaupungin talouteen saadaan aikaan lisäämällä tuloja, vähentämällä kustannuksia, tehostamalla resurssien käyttöä sekä mitoittamalla palvelutuotanto oikein. Haapavesi toteuttaa nykyiset palvelunsa tehokkaasti, mutta ongelmana on tulojen riittämättömyys ylläpitämään nykyistä rakennetta.

Vuosina 2023-2025 suunnittelukaudella henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen keskitytään seuraavilla keinoilla.

- työkaaren eri vaiheiden huomiointi → vaihtoehtoiset ja joustavat tavat tehdä työtä
 - etätyö, liukumat, korvaavan työn mallin käyttöönotto, aktiivisen tuen malli
- perustehtävän läpikäynti → kehityskeskustelujen säännöllisyys ja laadukkuus, tehtäväkuvausten selkeys
 - kehityskeskustelut pohjautuvat strategiaan ja alkavat johtoportaan tammikuussa ja valuvat sieltä organisaatioon
 - koulutussuunnitelman toimeenpano
- sisäisen yrittäjyyden tukeminen → vastuun jakaminen henkilöstölle
- työterveys- ja -turvallisuus → muutostuki, ennaltaehkäisevä riskien arviointi, toimiva yhteistoimintaverkosto, työpaikkaliikunnan lisääminen
 - työterveyden käyttö muutostuessa
 - työpaikkaselvitykset
 - vuorovaikutuksen lisääminen luottamusmiesten kanssa, esihenkilöseminaarit
- taitojen ja osaamisen hallinnointi → henkilökohtaisen urakehityksen tukeminen, koulutukseen motivoiminen, työntekijöiden virallisen ja epävirallisen osaamisen tunnistaminen.
 - kehittämishankkeiden hyödyntäminen
- Palvelurakenteen muutoksiin liittyvien henkilöstömuutosten vaikutusten arviointia osana toiminta- ja taloussuunnittelua ja -raportointia.
 - työhyvinvointikysely

5. LOPPUPÄÄTELMÄT

Henkilöstösuunnitteluun liittyvät asiat suunnitellaan kaupunki- ja palvelustrategian suuntaviivojen kanssa. Kaupungin suunnittelujärjestelmässä kaupungin strategia toimii kaiken suunnittelun perustana. Kaupunki joutuu henkilöstösuunnittelussa kuten kaikessa muussakin toiminnassa nojautumaan siihen tosiasiaan, että toiminnot on suunniteltava yhä vähenevien taloudellisten resurssien varaan. Myös alueelliset ja valtakunnalliset muutokset palvelurakenteessa vaikuttavat henkilöstösuunnitteluun. Valmistautuminen muutoksiin vaatii kaupunkiorganisaatiossa oman huomionsa.

Yhdeksi suureksi haasteeksi tulee nousemaan eläköitymisen kiihtyminen ja sitä kautta kilpailu ammattitaitoisesta henkilöstöstä työmarkkinoilla. Henkilöstösuunnitelmaan vaikuttava määrällinen ja rakenteellinen muutos on kaupungin palvelutuotannon asiakaskunnassa ja sen tarpeissa tapahtuva muutos. Vanhuseväestön osuus tulee kasvamaan myös jatkossa. Eläköitymisen hyödyntämistavoitteen rinnalla esiintyy työvoimapulaa tietyissä asiantuntijatehtävissä. Henkilöstöresurssien käyttöä tulee tehostaa ja tuottavuutta parantaa. Tehtävien uudelleen järjestelyn sekä sisäisten siirtojen mahdollisuutta tulee jatkossa arvioida aktiivisesti.

Osastoittain henkilöstömuutokset vuosien 2022-2023 välillä ovat seuraavat:

Hallintopalvelut	-90,48	
Ympäristöpalvelut Helmi	+14,5	
Tekninen ltk	0,00	
Kasvatus- ja koulutusltk	+1,3	
Hyvinvointilautakunta	-0,05	
Perusturvaltk	-259,59	yhteensä vähennystä -334,32 työntekijää

Henkilöstön prosentuaalinen vähennys henkilöstösuunnitelman mukaan vuodelle 2023 on -56%.

Henkilöstösuunnitelman suunnittelujaksolla 2023- 2025 tärkeimpinä tavoitteina on varautua palvelutuotannon kysynnässä tapahtuviin muutoksiin, henkilökunnan eläkepoistumaan, henkilökunnan osaamisen muutostarpeisiin ja henkilökunnan jaksamisen tukemiseen.

Henkilöstösuunnitelman lukumäärät tarkoittavat vakituisia virkoja ja toimia. Mikäli määräaikaista on ilmoitettu suunnitelmassa, on ne merkitty erikseen.

Haapaveden kaupungissa on käytössä sähköinen rekrytointi. Sähköisen rekrytoinnin toivotaan vähentävän sijaisten rekrytointiin käytettävää aikaa ja nopeuttavan rekrytointiprosesseja. Määräaikaista työntekijöitä on edelleen runsaasti, vaikkakin vakituisen henkilöstön osuus on kasvussa.

Kaikki henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömät uudet virat ja toimet käsitellään täyttölupamenettelyssä kaupunginhallituksessa. Määräaikaaisista viroista ja toimista täyttölupamenettelyssä käsitellään sellaiset, mihin ei ole määrärahaa varauksena talousarviossa.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2023- 2025

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/toimi (ma)	Muutokset +/-		
	2022	TA 2023		2023	2024	2025
Hallintopalvelut						
Kaupunginjohtaja	1	1	v			
Hallintojohtaja	1	1	v			
Talousjohtaja	1	1	v			
Yritysasiamies	1	1	t			
Tietohallintojohtaja	1	1	t			
It-suunnittelija	1	1	t			
It-asiantuntija	1	1	t			
Tietohallintosihteeri	1	1	v			
Toimistosihteeri	2	2	t			
Hyvinvointikoordinaattori	1	0	v	-1		
Hallintopalvelut yhteensä	11	10		-1		

Ympäristöpalvelut Helmi						
Ympäristöpalvelupäällikkö	1	1	v			
Toimistosihteeri	0,15	0,3	t	+0,15		
Ympäristötarkastaja, ytv	3	3	v			
Ympäristötarkastaja, ys	0,6	0,6	v			
Valvontaeläinlääkäri	1,6	1,6	v			
Eläinlääkäri	8	8	v			
Ympäristöpalvelut yhteensä	14,35	14,5		+0,15		

KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA

	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ			Muutokset +/-		
	2022	TA2023	virka/ toimi	2023	2024	2025
NIMIKE						

Koulutoimisto

Sivistysjohtaja						
Toimistosihtööri	1	0,6		-0,4		
Kuraattori	3	0		-3		
Koulutoimisto yhteensä	4	0,6		-3,4	0	0

Koulut**Humalojan koulu**

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynnin ohjaaja	1,8	1,8	näistä 0,9 ma			
Yhteensä	4,8	4,8		0	0	0

Hyttikallion koulu

Rehtori	1	1				
Luokanopettaja	11	11	näistä 2 ma			-1
Erytisopettaja, kiertävä	1	1				
Erytisloukanopettaja	5	5				
Koulunkäynninohjaaja	11,9	11	näistä 2,8 ma	-0,9		
Kieltenopettaja	1	1				
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,9	0,9				
Koulusihtööri	1	1				
Yhteensä	32,8	31,9		-0,9	0	-1

Mäkirinteen koulu

Rehtori	0	0				
Luokanopettaja	12	12	näistä 1 ma			
Erytisopettaja, kiertävä	1	1				
Erytisloukanopettaja	1	1				
Koulunkäynninohjaaja	4,9	4,9		-0,9		
Esiopetuksen tuntiopettaja	0	0				
Yhteensä	18,9	18,0		-0,9	0	0

Mieluskylän koulu

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	1,5	1,5	näistä 0,7 ma			
Esiopetuksen tuntiopettaja	1	0		-1		
Yhteensä	5,5	4,5		-1	0	0

Vattukylän koulu

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	2,1	1,6	näistä 0,7 ma	-0,5		
Yhteensä	5,1	4,6		-0,5	0	0

Yläkoulu

Rehtori	1	1				
Lehtori	20	19		-1		
Erityisopettaja	2	2				
Päätoiminen tuntiopettaja	3,2	4,0		+0,8		
Koulunkäynninohjaaja	4,2	4,2	näistä 0,7 ma			
Koulusihteeri	1	1				
Erityisluokanopettaja	3	3	näistä 3 ma			
Erityisopetuksen tuntiop.	2	2				
Yhteensä	36,4	36,2		-0,2	0	0

Lukio

Rehtori	1	1				
Lehtori	9	9				
Koulusihteeri						
Päätoiminen tuntiopettaja	0	0				
Yhteensä	10	10		0	0	0

Koulut yhteensä

117,5 110,6 -5,1 0 -1

NIMIKE	LUKUMÄÄRÄ			virka/ toimi	Muutokset +/-	
	2022	TA 2023		2023	2024	2025
KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA						
Varhaiskasvatus						
Varhaiskasvatuksen hallinto						
Varhaiskasvatuspäällikkö	1	1				
Perhepäivähoidon ohjaaja	1	1				
Kiertävä erityislastentarhanopettaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen sihteeri	1	1				
Yhteensä	4	4		0	0	0
Ahjolan päiväkoti						
Päiväkodin johtaja	0,5	1		+0,5		
Varhaiskasvatuksen opettaja	6,5	7	2 ma	+0,5		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	5	5,5	0,6 ma	+0,5		
Ryhmäavustaja	4	3,5	0,5 ma	-0,5		
Henkilökohtainen avustaja						
Yhteensä	16	17		+1	0	0
Päiväkoti Onnimanni						
Päiväkodin johtaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen opettaja	10	10				
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	12	12				
Ryhmäavustaja	6	6				
henkilökohtainen avustaja	2,8	4	3 ma	+1,2		
Yhteensä	32,8	34		+1,2	0	0
Väliaikainen päiväkoti ryhmä, Laitakallio, Pikku-Martta						
Varhaiskasvatuksen opettaja	2	2,5	2,5 ma	+0,5		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4	5	5 ma	+1		
ryhmäavustaja	2	2,5	2,5 ma	+0,5		
Yhteensä	8	10		+2	0	0
Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoitokoti						
Perhepäivähoitaja	3	7		+4		
Ryhmäperhepäivähoitaja	2	2				
Henkilökohtainen avustaja	0	0				
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen opettaja	0	0				
Yhteensä	6	10		+4	0	0
Väliaikainen Vienolan ryhmäperhepäiväkoti	3	3	3 ma	0	0	0
Varhaiskasvatus yhteensä:	69,8	78		+8,2	0	0
Kasvatus ja koulutuslautakunta yhteensä	187,3	188,6		+1,3	-3,2	0

HYVINVOINTILAUTAKUNTA

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2023-2025

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	TA 2022	TA 2023		2023	2024	2025
Liikuntasihteeri	1	1	v			
Kenttämestari	2	2	t			
Uinninvalvoja, uimaopettaja	2	2	t			
Liikunnanohjaaja	1	1	t			
Lippukassanhoitaja	1,5	1,5	t			
Yhteensä	7,5	7,5				
Kulttuuritoimi						
Kulttuurisihteeri	0,5		v		-0,5	
Kulttuuri- ja hyvinvointikoordinaattori		1	t		+1	1
Nuorisotoimi						
Nuorisosihteeri	0,5	0,5	v			
Eriytisnuorisotyöntekijä	1	1	t			
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	t			
Yksilövalmentaja	1	1	t			
Koulunuorisotyöntekijä		1	t		+1	
Kulttuuri- ja nuoriso yhteensä	4	4				
Yhteensä	11,5	13,0			+1,5	

Kirjasto						
Kirjastonjohtaja-informaatikko	1	1	v			
Kirjastoautonkuljettaja-kirjastovirkailija	1	1	t			
Kirjastonhoitaja	1	1	t			
Kirjastovirkailija	2	2	t			
Yhteensä	5	5			0	

Jokihelmen opisto							
Rehtori	1	1	v				
Talous- ja koulutussuunnittelija	1	1	t				
Päätoimiset opettajat	6,75	7	t				
Tuntiopettaja, opetusta yli 16 t/vko	5	6	t	6 (ma)			
Opistosihtööri	3,3	4	t				
Osastonjohtaja/yhdyshenkilö		0,2	t				
Yhteensä	12,05	13,2			+1,15		

Työllisyyspalvelut							
Johtava ohjaaja	1	1	t				
Pajaohjaaja	2,5	0	t		-2,5		
Avustava ohjaaja	1,2	0	t		-1,2		
Työllisyyspalveluiden ohjaaja	1	2	t		+1		
Yhteensä	5,7	3,0			-2,7		
Hyvinvointilautakunta yhteensä	34,25	34,2			-0,05		

TEKNINEN TOIMI

Tekninen hallinto	2022	2023	virka/toimi
Tekninen johtaja	0,9	1	v
Toimistosihteeeri	0,7	0,7	v
Tarkastusrakennusmestari			
Suunnittelija	0,4	0,4	t
Yhteensä	2,0	2,1	

Kaavoitus ja maankäyttö

Maankäyttöpäällikkö	0,5	0,5	v
Yhteensä	0,5	0,5	

Tilapalvelut

Kiinteistöpäällikkö	0,8	1	v
Kiinteistönhoidon ohjaaja	1	1	t
Kiinteistönhoitaja	7,5	7,5	t
Yhteensä	9,3	9,5	

Kadut ja yleiset alueet

Maankäyttöpäällikkö	0,5	0,5	v
Puistotyöntekijä	0,5	0,5	t
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	t
Yhteensä	2	2	

Vesi- ja energialaitos

Toimistosihteeeri	0,3	0,3	v
Yhteensä	0,3	0,3	

Rakennusvalvonta

Rakennustarkastaja	1	1	v
Toimistosihteeeri	0,2	0,2	v
Yhteensä	1,2	1,2	

Tekninen osasto yhteensä	15,6	15,6	
---------------------------------	-------------	-------------	--

Haapaveden kaupunki
 Talousarvio 2023
 Henkilöstösuunnitelma 2023

	Virkojen ja toimien lkm						Muutos
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Hallintopalvelut	106,23	107,73	103,38	98,48	100,48	10	-90,48
Ympäristöpalvelut Helmi						14,5	14,5
Tekninen ltk	13,3	13,7	12,7	13,6	15,6	15,6	0
Kasvatus- ja koulutus ltk	181	181,4	182,8	183,4	187,3	188,6	1,3
Hyvinvointiltk	59,3	42,3	33,3	33,55	34,25	34,2	-0,05
Perusturvaltk	218,36	223,07	253,74	255,31	259,59	0	-259,59
Yhteensä	578,19	568,2	585,92	584,34	597,22	262,9	-334,32