



HAAPAVEDEN KAUPUNKI  
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA  
2024–2026

**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.....	11
3.5. Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen .....	11
4. HAASTEET JA NIIHIN VASTAAMINEN.....	12
5. LOPPUPÄÄTELMÄT .....	13

## 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 keskustelukulttuuri mahdollistaa yhteistä suunnittelua ja auttaa sitoutumaan yhteisesti sovittuihin linjauksiin.

Vuoden 2023 alusta lähtien Haapaveden kaupungin palveluihin tuli merkittävä muutos. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa, lomatoimen vastuukunta muuttui ja ruoka- ja puhdistuspalveluhenkilöstö siirtyi perustetun Inhouse-yhtiön palvelukseen. Kokonaisvaikutukseltaan kaupungin henkilöstöstä siirtyi tarkasteluajankohdasta riippuen n. 50% toisen työnantajan palvelukseen.

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 13.12.2022.

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 tässä strategiassa esitetyt 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 yliopistoyhteistyöstä. Toisen asteen koulutuksessa Haapavedellä on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU:n kaksi koulutuspiiristä sekä Haapaveden opisto. Taiteen perusopintoja voi suorittaa kansalaisopiston lisäksi Jokilaaksojen musiikkiopistossa

### **Luonto ja ympäristö**

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 asuinympäristö tekee kaupungistamme houkuttelevan asuinpaikkakuntana. Haapavedellä on koko ajan saatavissa tontteja sekä omakoti- talojen 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 asuinympäristöstämme. Tulevaisuudessa kaupunki näyt- täytyy 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 31.12.2022 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 734 henkilöä. Tarkasteluhetken 31.10.2023 mukaan kaupungin palkkalistoilla on 396 työntekijää, joista vakituisissa viroissa ja toimissa 234 työntekijää. Vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna kokonaishenkilöstömäärä on vähentynyt 441:llä työntekijällä. Vakituisten työntekijöiden määrä väheni 328:lla työntekijällä.

#### **Henkilöstömäärässä tapahtuneet olennaiset muutokset**

Siikalatvan kunnan eroaminen Sosiaali- ja terveystieteiden Helimestä muutti olennaisesti henkilöstömäärää vuoden 2016 lopussa, jolloin Sosiaali- ja terveystieteiden Helimestä 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 terveystieteiden Helmi otti sopimusperustaisesti hoitaakseen Pyhännän kunnan kaikki sosiaalipalvelut, jolloin kaupungin palvelukseen siirtyi vuodenvaihteessa 2018-2019 28 henkilöä.

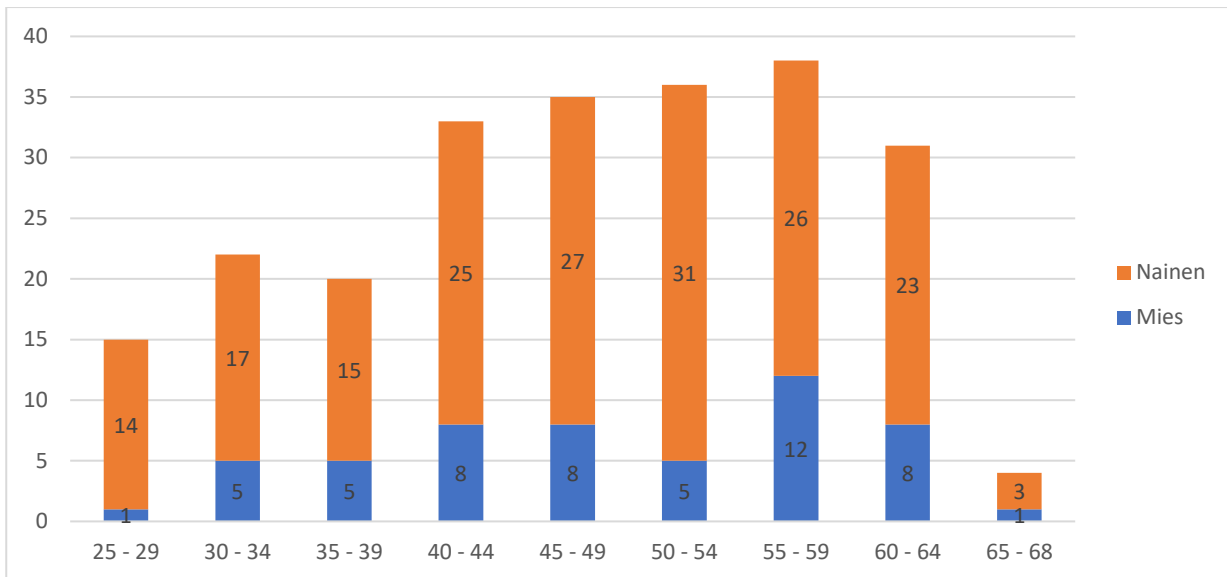
Vuoden 2023 alusta toteutui hyvinvointialuemuutos, maatalouslomituksen paikallisyksikköjärjestelmän muutos sekä ruoka- ja puhdistuspalveluihin kohdistuva henkilöstömuutos. Nämä liikkeenluovutukset kohdentuivat 52%:iin kaupungin henkilöstöstä. Vakituisista työntekijöistä toisen työnantajan palvelukseen siirtyi n. 58% (tarkasteluajankohdat 31.10.2022 ja 31.10.2023).

Tilanteessa 31.10.2023 Haapaveden kaupungilla oli 396 työntekijää, joista 234 on vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, määräaikaista on 162. Työllistettyjä näistä 11. Työntekijöistä 152 tekee osa-aikaisuutta.

Vakinaisten työntekijöiden määrä väheni 328:lla työntekijällä vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Haapaveden kaupungin palvelussuhteet ovat pääosin vakinaisia. Tilinpäätöksen 31.12.2022 tilanteessa vakinaisten osuus oli 74%. Nyt tarkasteluhetkellä 31.10.2023 tilanteessa vakinaisten osuus on pienempi eli 59%. Vakinaisten osuus on noussut myös valtakunnallisesti viime vuosina. Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevistä on vuonna 2021 vakinaisia n. 75 %. ([www.kuntatyönantajat.fi](http://www.kuntatyönantajat.fi)). Haapavesi jää alle keskiarvon.

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista. Vakituisesta henkilöstöstä naisia on 77 %.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Henkilöstön keski-ikä on 46,7v.



**Kuvio 1: Haapaveden kaupungin vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma, tarkasteluhetkellä 31.10.2023.**

Vakinaisesta henkilökunnasta suurin ikäryhmä on 55-59-vuotiaat, joita on 16,2 % vakinaisesta henkilöstöstä. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 46,6 %. Alle 30-vuotiaiden osuus on 6,4%.

Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen alkaa näkyä ikäjakaumassa nuorten osuuden suhteellisenä lisääntymisenä sekä keski-ikä 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 2022 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 31 työntekijää (sis.kuntoutustuet), vuonna 2021 eläköityi 17 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 61,95 vuotta (vuonna 2021 keski-ikä oli 59,2 vuotta) (Lähde:Keva/avaintiedot).

## Eläkkeelle siirtyneiden määrä



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

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 3,8% (n. 31 henkilöä) henkilöstöstä vuodessa seuraavan viiden vuoden aikana. Seuraava eläköitymishuippu asettuu vuoteen 2026, jolloin eläkkeelle jää lähes 14 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille. Eläke-ennuste ei vielä tässä vaiheessa ota huomioon henkilöstöorganisaatiossa tapahtuneita muutoksia.

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 2023 hyväksytyn talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaan kaikki henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömät uudet virat ja toimet käsitellään täyttölupamenettelyssä kaupunginhallituksessa. Määräaikaisista



viroista ja toimista täyttölupamenettelyssä käsitellään sellaiset, mihin ei ole määräraha-avarausta talousarviossa. Menettelytapa esitetään jatkuvaksi myös vuonna 2024.

### 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 14 844, joka oli 1 527 päivää enemmän kuin vuonna 2022. Vuonna 2022 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 17,6 päivää työterveyden järjestelmän mukaan ja 20,8 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.

Vuoden 2022 puolella käynnistettiin kaupunginhallituksen päätöksellä työterveyspalveluiden kilpailutus lopputuloksella, että 1.5.2023 lähtien työterveyspalvelut Haapaveden kaupungin henkilöstölle on tuottanut Mehiläinen Oy.

Työterveysyhteistyön suunnitelma on päivitetty kaudelle 2023-2026 yhteistyössä Mehiläinen Oy:n Haapaveden kaupungin henkilöstöstä vastaavan tiimin kanssa sekä hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 20.6.2023.

Suunnitelman mukaan työterveysyhteistyön tavoitteena on työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen ja laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito. Kaupungin asettamat pidemmän aikavälin tavoitteet ovat työkyvyn tuki, varhainen ja aktiivinen tuki sekä psykososiaalisen kuormituksen hallinta. Vuosien 2023-2024 tavoitteet ovat sairauspoissaolojen vähentämisen yhteistyö, varhaisen tuen mallin jalkautukseen tuki/apu, työkykyprosessien käynnistäminen yhteistyössä. Tämän hetken suurimmaksi haasteeksi on tunnistettu psyykkisen kuormittavuuden vähentäminen.

Uuden palveluntuottajan kanssa haetaan hyviä toimintatapoja em. tavoitteiden saavuttamiseksi. Keinoina ovat mm. yhteistyössä järjestetyt työpsykologin palvelut sekä ryhmille että yksilöille sekä korvaavan työn mallin kehittäminen. Tämän lisäksi työkykyä tuetaan yhteistyössä järjestetyillä kuntoutussuunnitelmilla entiseen tapaan. Lisäksi on suunnitteilla tiedolla johtamisen parantaminen johdon ja esihenkilöiden käyttöön mahdollisesti otettavalla tietotyökalulla.

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. Korvaavan työn malli on käytössä kaupungin kaikilla toimialoilla.

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 virkistytymiseen. Vuodelle 2024 SMARTUM-liikunta- ja kulttuuriedun ja hierontaedun summat varataan vuoden 2023 tasoisena, työnantajan tuki on enintään 80 euroa/työntekijä/vuoksi. Lisäksi on yhteistoimintaprosessin kautta otettu käyttöön mahdollisuus työsuhdelpolkupyörään. Loppuvuodesta 2023 työsuhdelpolkupyörän on ottanut käyttöönsä jo 43 työntekijää. Lisäksi on käytössä BREAKPro -taukoliikuntasovellus.

Vuoden 2023 alussa järjestettiin työhyvinvointikysely ulkopuolisen toimijan toteuttamana kaupungin henkilöstölle ja luottamushenkilöille. Vastausprosentiksi muodostui 53%. Vastauksia käytiin läpi asiantuntijan toimesta henkilöstön ja luottamushenkilöiden kanssa yhteisesti sekä esihenkilöiden johdolla työyksiköissä. Yleisesti ottaen tulokset olivat positiivisia ja kehittämiskohteita otetaan huomioon niin yhteisö- kuin yksilötasollakin.

Vahvuudet:

- Kannustava ja tukeva organisaatiokulttuuri kollegoiden välillä.
- Organisaatiokulttuuria ei koeta jäykäksi, mikä ei ole ihan itsestäänselvyys kaupunki- ja kuntaympäristössä.
- Omaa työtä todella arvostetaan ja jäsenyyttä työyhteisössä!
- Tiedonkulkuun ollaan tyytyväisiä, mikä ei todellakaan ole itsestään selvyys – toisaalta tiedonkulussa liittyen strategiaan on kehittämistä.
- Halutaan hoitaa tehtäviä moitteettomasti.
- Tunnetaan viikoittain työtyytyväisyyttä, kun ollaan syventyneitä työtehtäviin, mikä on huipputulos.
- Koetaan suurta työn imua.
- Arvostetaan kollegaa ja koetaan arvostusta.
- Tasa-arvo toteutuu työyhteisössä erinomaisesti.

Kehittämiskohteet:

- Strategiatyötä täytyy vielä hiukan tehdä siltä osin, että strategia tunnettaisiin ja koettaisiin ymmärrettäväksi, selkeäksi ja omaksi myös työntekijöiden keskuudessa
- Eri yksiköissä ja eritoten varhaiskasvatuksessa ja alakoululla tulee selvittää, mitä ja mikä koetaan kiusaamiseksi ja epäasialliseksi käyttäytymiseksi ja parantaa tilannetta ja yhteistä käsitystä tästä. Kiusaamiseen tulisi olla nollatoleranssi.
- Esihenkilöille määritellyt tavoitteet voisivat olla selkeämmät, he kokevat sen varsin tärkeäksi.
- Esihenkilöt kokevat, että olisi merkityksellistä vaikuttaa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin, mutta eivät koe saavansa juurikaan enemmän vaikuttaa, kuin työntekijätkään.
- Työntekijät kaipaavat enemmän palautetta ja tietoa työnsä laadusta.
- Osallisuuden kokemus päätöksenteossa työntekijöiden osalta, mahdollisuus vaikuttaa.
- Esihenkilöt havaitsevat vähemmän ristiriitoja työntekijöiden välillä kuin muut.
- Työntekijät saavat enemmän tukea työtovereiltaan, kuin esihenkilöt.

- Esihenkilöiden stressaantuminen suurempaa kuin työntekijöiden.
- Esihenkilöiden voimavaroja, osaamisen kehittämistä, ja haastavia työtehtäviä tulee myös tukea, koska se heijastuu helposti koko työyhteisöön.

### 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 2023 osana yhteistyötoimikuntaa. Kokouksia on pidetty marraskuuhun 2023 mennessä 5 kpl.

Työntantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamista sekä henkilöstön työelämän laadun edistämistä turvataan laissa. Laki työntantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007. Haapaveden kaupungin edustuksellista yhteistoimintaa hoitaa yhteistyötoimikunta, jonka osana kokoontuu työsuojelutoimikunta. 12 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 2023. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2023-2024. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimi-kunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Vuoden 2022 osalta koulutuskorvausta saatiin 8 268,08 euroa 4035 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 esihenkilöseminaareja, joissa käsitellään ajankohtaisia teemoja sekä kuullaan asiantuntijoita johtajuuden eri osa-alueilta. Lisäksi tiedottamistarkoituksessa pidetään

säännöllisiä henkilöstöinfoja TEAMS:n välityksellä.

#### 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 2024-2026 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.
  - työhyvinvointikyselyn jatkosuunnitelmat

## 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. Vanhusväestön 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 2023-2024 välillä ovat seuraavat:

Hallintopalvelut	0,00
Ympäristöpalvelut Helmi	0,00
Tekninen ltk	0,20
Kasvatus- ja koulutusltk	-18,6
Hyvinvointilautakunta	0,00

yhteensä vähennystä -18,4 työntekijää

Henkilöstön prosentuaalinen vähennys henkilöstösuunnitelman mukaan vuodelle 2023 on -7,20%.

Henkilöstösuunnitelman suunnittelujaksolla 2024- 2026 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 määräraha-varausta talousarviossa.

## HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2024- 2026

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/toimi (ma)	Muutokset +/-		
	2023	TA 2024		2023	2024	2025
<b>Hallintopalvelut</b>						
Kaupunginjohtaja	1	1	v			
Hallintojohtaja	1	1	v			
Talousjohtaja	1	1	v			
Yritysasiantuntija	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			
<b>Hallintopalvelut yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>10</b>				

<b>Ympäristöpalvelut Helmi</b>						
Ympäristöpalvelupäällikkö	1	1	v			
Toimistosihteeri	0,3	0,3	t			
Ympäristötarkastaja, ytv	3	3	v			
Ympäristötarkastaja, ys	0,6	0,6	v			
Valvontaeläinlääkäri	1,6	1,6	v			
Eläinlääkäri	8	8	v			
<b>Ympäristöpalvelut yhteensä</b>	<b>14,5</b>	<b>14,5</b>				

## KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA

	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2023	TA2024		2024	2025	2026
NIMIKE						

**Koulutoimisto**

Sivistysjohtaja						
Toimistosihtööri	0,6	0,6				
<b>Koulutoimisto yhteensä</b>	0,6	0,6		0	0	0

**Koulut****Humalojan koulu**

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynnin ohjaaja	1,8	1,8	näistä 0,9 ma			
<b>Yhteensä</b>	4,8	4,8		0	0	0

**Hyttikallion koulu**

Rehtori	1	1				
Luokanopettaja	11	11	näistä 2 ma		+1	
Erytisopettaja, kiertävä	1	1				
Erytisluokanopettaja	6	6	näistä 1 ma			
Koulunkäynninohjaaja	11	11	näistä 2,1 ma			
Kieltenopettaja	1	1				
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,9	0,9				
Koulusihtööri	1	1				
<b>Yhteensä</b>	31,9	31,9		0	+1	0

**Mäkirinteen koulu**

Rehtori	0	0				
Luokanopettaja	12	11		-1	-1	-1
Erytisopettaja, kiertävä	1	1				
Erytisluokanopettaja	1	1				
Koulunkäynninohjaaja	4,9	4,9	näistä 1,4 ma			
Esiopetuksen tuntiopettaja	0	0				
<b>Yhteensä</b>	18,0	17,0		-1	-1	-1



**Mieluskylän koulu**

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	1,5	1,5	näistä 0,7 ma			
Esiopetuksen tuntiopettaja	0	0				
<b>Yhteensä</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Vattukylän koulu**

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	1,6	1,6	näistä 0,7 ma			
<b>Yhteensä</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Yläkoulu**

Rehtori	1	1				
Lehtori	19	18		-1		-1
Erityisopettaja	2	2				
Päätoiminen tuntiopettaja	4	5		+1		
Koulunkäynninohjaaja	4,2	4,2	näistä 0,7 ma			
Koulusihteeri	1	1				
Erityisluokanopettaja	3	3	näistä 1 ma			
Erityisopetuksen tuntiop.	2	2				
<b>Yhteensä</b>	<b>36,2</b>	<b>36,2</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>

**Lukio**

Rehtori	1	1				
Lehtori	9	9				
Koulusihteeri						
Päätoiminen tuntiopettaja	0	0				
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Koulut yhteensä**

**110,6 109,6 -1,0 0 -2**

NIMIKE	LUKUMÄÄRÄ			virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2023	TA 2024			2024	2025	2026
KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA							
Varhaiskasvatus							
<b>Varhaiskasvatuksen hallinto</b>							
Varhaiskasvatuspäällikkö	1	1					
Perhepäivähoidon ohjaaja	1	0		-1			
Kiertävä erityislastentarhanopettaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen sihteeri	1	1					
Yhteensä	4	3		-1	0		0
<b>Ahjolan päiväkoti</b>							
Päiväkodin johtaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen opettaja	6,5	5	2 ma	-1,5			-1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	5	4	0,6 ma	-1			-1
Ryhmäavustaja	4	3	0,5 ma	-1			
Henkilökohtainen avustaja							
Yhteensä	16,5	13		-3,5	0		-2
<b>Päiväkoti Onnimanni</b>							
Päiväkodin johtaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen opettaja	10	10					-1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	12	12					-2
Ryhmäavustaja	6	6					
henkilökohtainen avustaja	2,8	2,7	3 ma	-0,1			
Yhteensä	32,8	32,7		-0,1	0		-3
<b>Väliaikainen päiväkoti ryhmä, Laitakallio, Pikku-Martta</b>							
Varhaiskasvatuksen opettaja	2	0		-2			
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4	0		-4			
ryhmäavustaja	2	0		-2			
Yhteensä	8	0		-8	0		0
<b>Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoitokoti</b>							
Perhepäivähoitaja	3	4		+1			
Ryhmäperhepäivähoitaja	2	0		-2			
Henkilökohtainen avustaja	0	0					
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	0		-1			
Varhaiskasvatuksen opettaja	0	0					
Yhteensä	6	4		-2	0		0
Väliaikainen Vienolan ryhmäperhepäiväkoti	3	0		-3	0		0
<b>Varhaiskasvatus yhteensä:</b>	<b>70,3</b>	<b>52,7</b>		<b>-17,6</b>	<b>0</b>		<b>-5</b>
<b>Kasvatus ja koulutuslautakunta yhteensä</b>	<b>180,9</b>	<b>162,3</b>		<b>-18,6</b>	<b>0</b>		<b>-7</b>

## HYVINVOINTILAUTAKUNTA

## HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2024-2026

NIMI	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	TA 2023	TA 2024		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			
<b>Yhteensä</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>				
<b>Kulttuuritoimi</b>						
Kulttuuri- ja hyvinvointikoordinaattori	1	1	t			
<b>Nuorisotoimi</b>						
Nuorisosihteeri	0,5	0,5	v			
Erityisnuorisotyöntekijä	1	1	t			
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	t			
Yksilö- ja starttivalmentaja	1	1	t			
Koulunuorisotyöntekijä	1	1	t			
<b>Kulttuuri- ja nuoriso yhteensä</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>				
<b>Yhteensä</b>	<b>13,0</b>	<b>13,0</b>				

<b>Kirjasto</b>						
Kirjastonjohtaja-informaattikko	1	1	v			
Kirjastoautonkuljettaja-kirjastovirkailija	1	1	t			
Kirjastonhoitaja	1	1	t			
Kirjastovirkailija	2	2	t			
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>5</b>				

<b>Jokihelmen opisto</b>							
Rehtori	1	1	v				
Talous- ja koulutussuunnittelija	1	1	t				
Päätoimiset opettajat	7	7	t				
Tuntiopettaja, opetusta yli 16 t/vko	6	6	t	6 (ma)			
Opistos sihteeri	5	4	t				
Osastonjohtaja/yhdyshenkilö	0,2	0,2	t				
<b>Yhteensä</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>					

<b>Työllisyyspalvelut</b>							
Johtava ohjaaja	1	1	t				
Työllisyyspalveluiden ohjaaja	2	2	t				
<b>Yhteensä</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>					

**Hyvinvointilautakunta yhteensä 34,2 34,2**

**TEKNINEN TOIMI**

<b>Tekninen hallinto</b>	2023	2024	virka/toimi
Tekninen johtaja	1	1	v
Toimistos sihteeri	0,7	0,7	v
Suunnittelija	0,4	0,6	t
<b>Yhteensä</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	

**Kaavoitus ja maankäyttö**

Maankäyttöpäällikkö	0,5	0,5	v
<b>Yhteensä</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	

**Tilapalvelut**

Kiinteistöpäällikkö	1	1	v
Kiinteistönhoidon ohjaaja	1	1	t
Kiinteistönhoitaja	7,5	7,5	t
<b>Yhteensä</b>	<b>9,5</b>	<b>9,5</b>	

**Kadut ja yleiset alueet**

Maankäyttöpäällikkö	0,5	0,5	v
Puistotyöntekijä	0,5	0,5	t
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	t
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

**Vesi- ja energialaitos**

Toimistos sihteeri	0,3	0,3	v
<b>Yhteensä</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	

**Rakennusvalvonta**

Rakennustarkastaja	1	1	v
Toimistos sihteeri	0,2	0,2	v
<b>Yhteensä</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	

<b>Tekninen osasto yhteensä</b>	<b>15,6</b>	<b>15,8</b>	
---------------------------------	-------------	-------------	--

Haapaveden kaupunki  
 Talousarvio 2024  
 Henkilöstösuunnitelma  
 2024

	Virkojen ja toimien lkm							Muutos
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Hallintopalvelut	106,23	107,73	103,38	98,48	100,48	10	10	0
Ympäristöpalvelut Helmi						14,5	14,5	0
Tekninen ltk	13,3	13,7	12,7	13,6	15,6	15,6	15,8	0,2
Kasvatus- ja koulutus ltk	181	181,4	182,8	183,4	187,3	180,9	162,3	-18,6
Hyvinvointiltk	59,3	42,3	33,3	33,55	34,25	34,2	34,2	0
Perusturvaltk	218,36	223,07	253,74	255,31	259,59	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>578,19</b>	<b>568,2</b>	<b>585,92</b>	<b>584,34</b>	<b>597,22</b>	<b>255,2</b>	<b>236,8</b>	<b>-18,4</b>