



HAAPAVEDEN KAUPUNKI  
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA  
2021-2023

Kaupunginhallitus 7.12.2020  
Valtuusto 14.12.2020

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	2
2. KAUPUNKISTRATEGIA .....	3
3. HENKILÖSTÖ.....	4
3.1 Eläkepoistuma .....	5
3.2 Henkilöstötarve .....	7
3.3 Henkilöstön hyvinvointi.....	8
3.4. Yhteistoiminta ja työsuojaelu.....	8
3.5. Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen .....	9
4. HAASTEET JA NIIHIN VASTAAMINEN.....	10
5. LOPPUPÄÄTELMÄT .....	10

## 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 muutoksen johdosta 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.

Henkilöstön ikääntyminen on suuri haaste kuntasektorilla. Lisäksi erityisesti perusturvapalveluissa 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 esimiestyön 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.

Vuosi 2020 on vallitsevan koronapandemian vuoksi ollut poikkeuksellinen. Myös Haapavedellä käytiin läpi työn vähenemisestä johtuva YT-prosessi. Neuvottelut käytiin hyvässä hengessä ja lopulta konkretisoituneet toimenpiteet jäivät vähäisiksi. Poikkeusolot ja niistä johtuvat muutokset henkilöstössä ja työn tekemisen tavoissa ovat haasteellisuutensa lisäksi tuoneet monenlaista oppia, jolla on varmastikin vaikutuksia myös pidemmällä aikavälillä.

## 2. KAUPUNKISTRATEGIA

Haapaveden kaupunkistrategia on päivitetty valtuuston päätöksellä 10.12.2018.

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 31.12.2019 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 739 henkilöä.

Tarkasteluhetken 31.10.2020 mukaan kaupungin palkkalistoilla on 787 työntekijää. Työntekijöiden määrän suurikin vaihtelu johtuu määräaikaista työ- ja virkasuhteista, joita on erityisesti Sosiaali- ja terveysterveyspalvelu Helmessä, Jokihelmen opistossa sekä lomatoimessa.

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

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

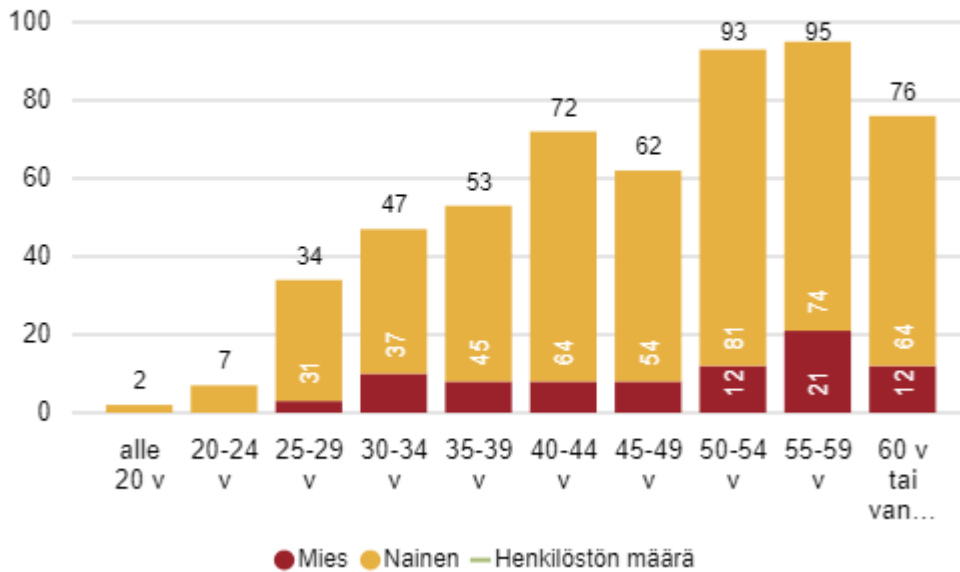
Tilanteessa 31.10.2020 Haapaveden kaupungilla oli 787 työntekijää, joista 549 on vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, määräaikaista on 228. Työllistettyjä näistä 4. Työntekijöistä 252 tekee osa-aikaisuutta.

Vakinaisten työntekijöiden määrä on noussut 31.12.2019 tilanteesta yhdellä henkilöllä.

Haapaveden kaupungin palvelussuhteet ovat pääosin vakinaisia. Vakinaisten työntekijöiden määrä on Haapaveden kaupungilla suhteellisesti noussut. 31.12.2019 tilinpäätöksen tilanteessa vakinaisten osuus oli 74,0%. Nyt tarkasteluhetkellä 31.10.2020 tilanteessa vakinaisten osuus on pienempi eli 69,8%.

Vakinaisten osuus on noussut myös valtakunnallisesti viime vuosina. Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevistä on vuonna 2019 vakinaisia n. 77 %. ([www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi)). Haapavesi jää alle keskiarvon.

## Henkilöstö määrän ikäjakauma



**Kuvio 1: Haapaveden kaupungin vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma, tarkasteluhetkellä 31.10.2020**

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, johtuen suurien hoiva-alojen naisvaltaisuudesta. Vakituksista henkilöstöstä naisia oli 84,6 %. Naisvaltaisimpia aloja ovat perinteisesti sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisia tekniset alat.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 46 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,7 v.).

Vakinaisesta henkilökunnasta suurin ikäryhmä on 50-59-vuotiaat, joita on 34 % vakinaisesta henkilöstöstä. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 48 %. Alle 30-vuotiaiden osuus on 7,8%.

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.

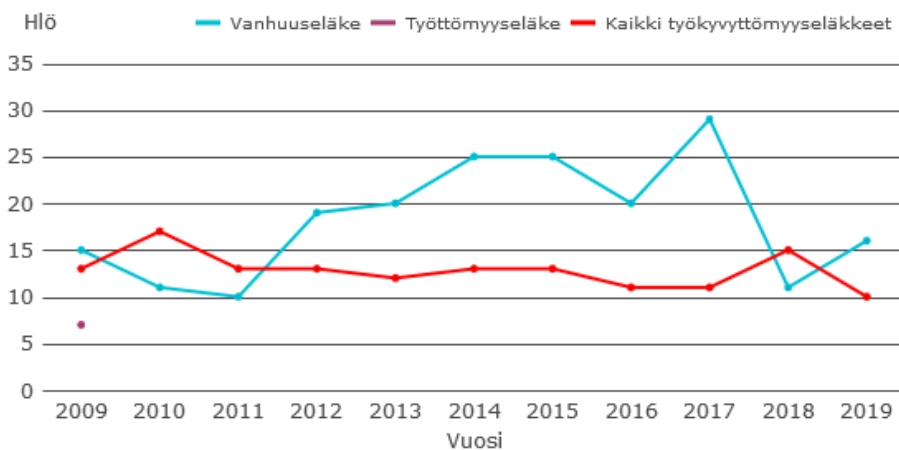
### 3.1 Eläkepoistuma

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.

Haapaveden kaupungilta vuonna 2019 jäi eläkkeelle 19 henkilöä, joka on 7 vähemmän kuin vuonna 2018. KEVA:n tilastossa vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin vuonna 10:lle henkilölle.

#### Eläkkeelle siirtyneiden määrä

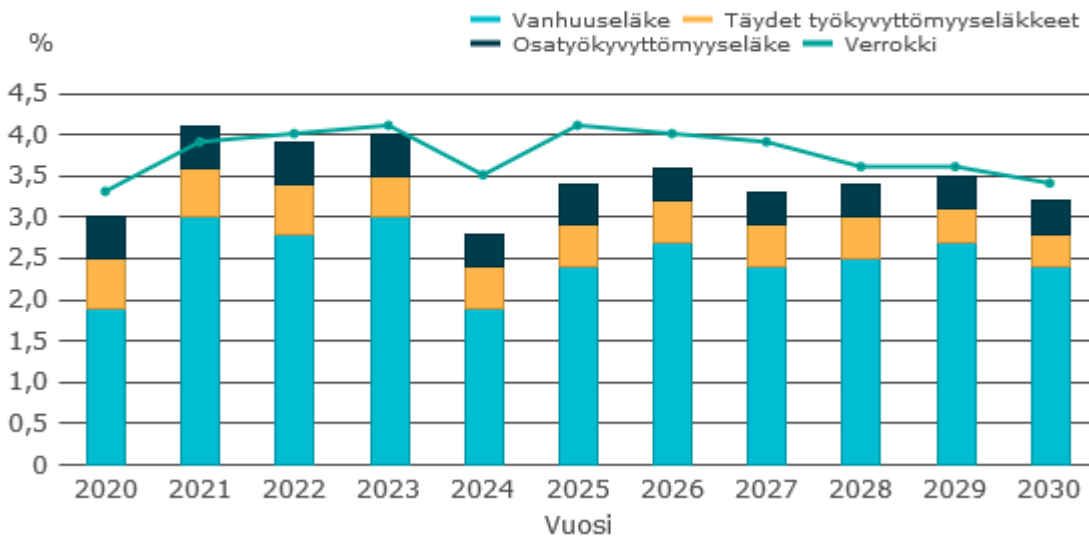


**Kuvio 2: Haapaveden kaupungilta eläkkeelle siirtyneiden määrä (KEVA:n Avaintiedot 23.11.2020).**

KEVA:n ennusteen mukaisesti Haapaveden kaupungista eläköityy vuosin 2021-2023 n. 4% henkilöstöstä vuosittain. Ennuste on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuna. Vuonna 2021 tulee ennusteen mukaan eläköitymään n. 10 henkilöä enemmän kuin vuonna 2020.

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 23.11.2020).**

### 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 laatuasetettavat vaatimukset, kokonaan uusien palvelujen tarve/käyttöönotto sekä palvelujen tuottamistapa, esim. tehokkuuden paraneminen.

Hoitohenkilöstön eläköityminen lisääntyy voimakkaasti samanaikaisesti, kun vanhuspalvelujen ja erikoissairaanhoidon 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 ja kasvaa edelleen oppimis- ja/tai sopeutumisvaikeuksista kärsivien lasten ja nuorten määrän kasvaessa.

Haapaveden kaupungilla on käytössä tehostettu täyttölupamenettely, jossa jokainen avoinna oleva tehtävä tai uusi määräaikaisuus käsitellään johtoryhmässä ennen kaupunginhallituksen käsittelyä. Täyttölupaa tulee hakea vakituisten tehtävien lisäksi hakea kaikkiin yli 6kk kestäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin. Henkilöstösuunnittelun osalta haasteellista tämän tavoitteen toteuttamisessa on se, ettei runsas eläköityminen kohdistu sellaisiin toimintoihin ja tehtäviin, jossa sen hyödyntäminen olisi mahdollista. Eläköitymistä tapahtuu runsaasti erityisesti sellaisissa ammattiryhmissä, joissa poistuva osaaminen on korvattava ja henkilöstömäärää jopa lisättävä palvelujen turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tulevaisuudessa tämä vaatii palvelurakenteen suunnittelua ja kehitystä kokonaisuudessaan.



### 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 14 859 päivää vuonna 2019. Määrä on kasvanut edellisestä vuodesta. Vuonna 2019 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 19,7 päivää työterveyden järjestelmän mukaan ja 21,69 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 2021 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.

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 edistämisessä. 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.

Haapaveden kaupunki kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Vuonna 2020 on siirrytty käyttämään SMARTUM- liikunta ja kulttuurisaldoa. Etuuden käyttämiseen liittyy myös omavastuu-osuus. Lisäksi työpaikat voivat käyttää pienen summan työpaikkakohtaiseen virkistäytymiseen.

### 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 2020 osana yhteistyötoimikuntaa. Kokouksia on pidetty marraskuuhun 2020 mennessä 8 kpl.

Työantajan 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 2019. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2019-2020. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimi-kunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Vuoden 2019 osalta koulutuskorvausta saatiin n. 7200 euroa.

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.

Vuodelle 2021 on haettu ja saatu KEVA:n työelämän kehittämishanke yhteistyössä Ylivieskan, Nivalan ja Kärsämäen kanssa. Hanke käynnistyy vuoden 2021 alussa kestäen kevääseen 2022 saakka.

Lisäksi pidetään säännöllisesti esimiesseminaareja, joissa käsitellään ajankohtaisia teemoja sekä kuullaan asiantuntijoita johtajuuden eri osaalueilta.

#### 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. Vuosien 2019-2020 aikana on tehty linjauksia ja palvelutuotantoon esim. perusturvapalveluissa sekä kouluverkossa. Käsiteltävissä asioissa henkilöstövaikutukset on käsiteltävä asianmukaisesti yhteistoimintaelimessä ennen päätöksentekoa.

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 2021-2023 suunnittelukaudella henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen keskitytään seuraavilla keinoilla.

- työkaaren eri vaiheiden huomiointi → vaihtoehtoiset ja joustavat tavat tehdä työtä
  - etätö, liukumat, korvaavan työn mallin kehittäminen
- perustehtävän läpikäynti → kehityskeskustelujen säännöllisyys ja laadukkuus, tehtävänkuvausten selkeys
  - kehityskeskustelut pohjautuvat strategiaan ja alkavat johtoportaan tammikuussa ja valuvat sieltä organisaatioon
  - koulutussuunnitelman päivittäminen
- 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, esimiesseminaarit
- taitojen ja osaamisen hallinnointi → henkilökohtaisen urakehityksen tukeminen, koulutukseen motivoiminen, työntekijöiden virallisen ja epävirallisen osaamisen tunnistaminen.
  - kehittämishankkeiden hyödyntäminen

#### 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 valtakunnalliset muutokset palvelurakenteessa vaikuttavat henkilöstösuunnitteluun. Valmistautuminen maanlaajuisiin muutoksiin vaatii kaupunkiorganisaatiossa oman huomionsa. Tällä hetkellä maakuntavalmistelun suhteen odotellaan valtakunnallisia linjauksia sekä resurssien mukaan osallistutaan maakunnalliseen kehittämisprojektiin.

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.

Henkilöstösuunnitelman suurimmat haasteet kohdistuvat perusturvapalveluihin. 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 2020-2021 välillä ovat seuraavat:

Hallintopalvelut	-2,9	
Tekninen ltk	+0,9	
Kasvatus- ja koulutusltk	-3,8	
Hyvinvointilautakunta	-0,25	
Perusturvaltk	-1,72	yhteensä vähennystä -7,77

Henkilöstön prosentuaalinen vähennys vuodelle 2021 on noin 1,33 %.

Henkilöstösuunnitelman suunnittelujaksolla 2021- 2023 tärkeimpinä tavoitteina on varautua palvelutuotannon kysynnässä tapahtuviin muutoksiin, henkilökunnan eläkepoistumaan, henkilökunnan osaamisen muutostarpeisiin ja henkilökunnan jaksamisen tukemiseen jatkuvassa muutoksessa.

Henkilöstösuunnitelman lukumäärät tarkoittavat vakituisia virkoja ja toimia

Haapaveden kaupungissa on käytössä sähköinen rekrytointi. Sähköisen rekrytoinnin toivotaan vähentävän sijaisten rekrytointiin käytettävää aikaa ja nopeuttavan rekrytointiprosesseja. Määräaikaisia työntekijöitä on edelleen runsaasti, vaikkakin vakituisen henkilöstön osuus on kasvussa, minkä vuoksi esitetään mahdollisuutta vakinaisen varahenkilöstön palkkaamiseen, jotta ammattitaitoisia sijaisia olisi paremmin saatavilla. Moniosajia tarvitaan kaikissa hallintokunnissa.

Kaikki vakituiset ja yli 6kk kestävät määräaikaiset työ- ja virkasuhteet käsitellään johtoryhmässä ja kaupunginhallituksen täyttölupamenettelyssä ennen rekrytointia.

**HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2020- 2023**

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/toimi (ma)	Muutokset +/-		
	2020	TA 2021		2021	2022	2023
<b>Hallintopalvelut</b>						
Kaupunginjohtaja	1	1	v			
Hallintojohtaja	1	1	v			
Talousjohtaja	1	1	v			
Yritysasiamies	1	1	t			
Tietohallintojohtaja	1	1	t			
Tietohallintosihteeri	1	1	v			
Toimistosihteeri	2	2	t			
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>8</b>				

**Maatalous- ja lomatoimi**

Lomituspalvelupäällikkö	1	1	v			
Lomituspalvelukoordinaattori		1	v	+1		
Lomitustyönjohtaja	4	3	t	-1		
Kk-palkkaiset lomittajat	49	46	t	-3		
<b>Yhteensä</b>	<b>55</b>	<b>51</b>		<b>-4</b>		

**Ruoka- ja puhdistuspalvelut**

Ruoka- ja puhdistuspalvelupäällikkö	1	1	v			
Ruoka- ja puhdistuspalveluohjaaja	0,67	1	t	+0,33		
Ruokapalveluesimies	2	2	t			
Ruokapalvelutyöntekijä	7,62	7,78	t	+0,16		
Keittäjä	7	7	t			
Ruuankuljettaja			t			
Ruuanjakaja	1,78	1,8	t			
Keittäjä-emäntä	0	0	t			
Laitoshuoltaja	20,31	20,9	t	+0,59	-	
<b>Yhteensä</b>	<b>40,38</b>	<b>41,48</b>		<b>+1,1</b>		

**Hallintopalvelut yhteensä**                      **103,38**    **100,48**                      **-2,9**

**KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA****HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2021- 2023**

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2020	TA 2021		2021	2022	2023

**Koulutoimisto**

Sivistysjohtaja						
Toimistosihtööri	1	1				
Kuraattori	2	2				
<b>Koulutoimisto yhteensä</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		0	0	0

**Koulut****Humalojan koulu**

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

**Hyttikallion koulu**

Rehtori	1	1				
Luokanopettaja	11	11				
Erytisopettaja, kiertävä	0,7	0,7				
Erytisluokanopettaja	5	5				
Koulunkäynninohjaaja	11,2	11,2				
Kieltenopettaja	1	1				
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,9	0,9				
Koulusihtööri	1	1				
<b>Yhteensä</b>	<b>31,8</b>	<b>31,8</b>		0	0	0

**Mäkirinteen koulu**

Rehtori	0	0				
Luokanopettaja	10	10				
Erytisopettaja, kiertävä	1	1				
Erytisluokanopettaja	1	1				
Koulunkäynninohjaaja	3,6	3,6				
Esiopetuksen tuntiopettaja	2	2				
<b>Yhteensä</b>	<b>17,6</b>	<b>17,6</b>		0	0	0

**Mieluskylän koulu**

Luokanopettaja	3	3			
Koulunkäynninohjaaja	0,9	0,9			
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,8	0,8			
<b>Yhteensä</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

**Vatjusjärven koulu**

Luokanopettaja	3	0		-3	
Koulunkäynninohjaaja	0,8	0		-0,8	
Esiopetuksen tuntiopettaja	0	0			
<b>Yhteensä</b>	<b>3,8</b>	<b>0</b>		<b>-3,8</b>	<b>0</b>

**Vattukylän koulu**

Luokanopettaja	3	3			
Koulunkäynninohjaaja	0,8	0,8			
<b>Yhteensä</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

**Yläkoulu**

Rehtori	1	1			
Lehtori	20	20			-1
Erityisopettaja	2	2			
Päätoiminen tuntiopettaja	3,2	3,2		-0,8	
Koulunkäynninohjaaja	4	4			
Koulusihteeri	1	1			
Erityisluokanopettaja	3	3			
Erityisopetuksen tuntiop.	2	2			
<b>Yhteensä</b>	<b>38,7</b>	<b>38,7</b>		<b>0</b>	<b>-0,8</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>

**Koulut yhteensä**

<b>118,2</b>	<b>114,4</b>		<b>-3,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,0</b>
--------------	--------------	--	-------------	-------------	-------------

NIMIKE	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2020	TA 2021		2021	2022	2023
KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA						

<i>Varhaiskasvatus</i>							
Varhaiskasvatuksen hallinto							
Päivähoidon ohjaaja	1	1					
Perhepäivähoidon ohjaaja	1	1					
Kiertävä erityislastentarhanopettaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen sihteeri	1	1					
Yhteensä	4	4					
Ahjolan päiväkoti							
Päiväkodin johtaja	0,5	0,5					
Varhaiskasvatuksen opettaja	5,5	5,5					
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4,5	4,5					
Ryhmäavustaja	3	3					
Henkilökohtainen avustaja							
Yhteensä	13,5	13,5					
Päiväkoti Onnimanni							
Päiväkodin johtaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen opettaja	10	10					
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	10	10					
Ryhmäavustaja	7	7					
henkilökohtainen avustaja	1,65	2,4		+0,75	+0,6		
Yhteensä	30,65	31,4		+0,75	+0,6		
väliaikainen päiväkoti ryhmä							
Varhaiskasvatuksen opettaja	1,25	1,4		+0,15			
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2,5	2,8		+0,3			
ryhmäavustaja	0,75	0,9		+0,15			
Yhteensä	4,5	5,1		+0,6			
Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoitokoti							
Perhepäivähoitaja	6	5		-1	-1	-1	
Ryhmäperhepäivähoitaja	2	2					
Henkilökohtainen avustaja							
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	1					
Varhaiskasvatuksen opettaja	0	0		-			
Yhteensä	9	8					
Väliaikainen Vienolan ryhmäperhepäiväkoti	3	3					
<b>Päivähoito yhteensä:</b>	<b>64,65</b>	<b>64,6</b>		<b>-0,05</b>			
<b>Kasvatus ja koulutuslautakunta yhteensä</b>	<b>182,8</b>	<b>179,0</b>		<b>-3,8</b>			



## HYVINVOINTILAUTAKUNTA

## HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2019- 2022

NIMIKE	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2019	TA 2020		2020	2021	2022
Liikuntasihtööri	1	1	v			
Kenttämestari	2	2	t			
Uinninvalvoja, uimaopettaja	2	2	t			
Liikunnanohjaaja	1	1	t			
Lippukassanhoitaja	2	2	t			
Yhteensä	8	8				
<b>Kulttuuritoimi</b>						
Kulttuurisihtööri	0,5	0,5	v			
<b>Nuorisotoimi</b>						
Nuorisosihtööri	0,5	0,5	v			
Eriyisnuorisotyöntekijä	1	1	t			
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	t			
Yksilövalmentaja	1	1	t			
Kulttuuri- ja nuoriso yhteensä	4	4				
<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>12</b>				

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

Jokihelmen opisto	2020	2021		Muutos 2021			
Rehtori	1	1	v				
Opistosihtööri	3	3	t				
Opistosihtööri, ostopalvelu	0,3	0,3					
Talous- ja koulutussuunnittelija	1	1	t				
<u>Päätoiminen opettaja</u>							
* esittävät taiteet; tanssi	1	1	v				

* kuvataiteet	2	2	v				
* musiikki	2	1	v	-1			
* tekstiilityö	1	1	v				
* liikunta	0	0					
* suunnittelijaopettaja (myös musiikki)	1	1	v				
* osastonjohtajat Si ja Py, ostopalvelu (0,7 + 0,05)	0,75	0,75					
Tuntiopettaja, opetusta yli 16 t/vko	5	5		5 (ma)			
Tuntiopettaja, opetusta alle 16 t/vko	yli 120	yli 120		120 (ma)			
<b>Yhteensä</b>	<b>12,3</b>	<b>12,05</b>					

<b>Työllisyyspalvelut</b>							
Työllisyyskoordinaattori	1	1	t				
Johtava ohjaaja	1	1	t				
Pajaohjaaja	2	2	t				
<b>Yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>4</b>					
<b>Hyvinvointilautakunta yhteensä</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>					

**TEKNINEN LAUTAKUNTA**

<b>Tekninen hallinto</b>	2020	2021	virka/toimi
Tekninen johtaja	1,0	0,8	v
Toimistosihtööri	0,7	0,7	v
Tarkastusrakennusmestari			
Suunnittelija	0,2	0,2	t
<b>Yhteensä</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>-0,2</b>

**Kaavoitus ja maankäyttö**

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

**Tilapalvelut**

Kiinteistöpäällikkö	0,4	0,8	v
Kiinteistönhoidon ohjaaja	1	1	t
Kiinteistönhoitaja	5,0	5,5	t
<b>Yhteensä</b>	<b>6,4</b>	<b>7,3</b>	<b>+0,7</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**

Toimistosihtööri	0,3	0,3	v
<b>Yhteensä</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	

**Rakennusvalvonta**

Rakennustarkastaja	0,6	1,0	v
Toimistosihtööri	0,4	0,4	v
<b>Yhteensä</b>	<b>1,0</b>	<b>1,4</b>	<b>+0,4</b>

**Kouluhanke**

Kouluhankkeen edistäjä/työmaavalvoja	0,6	0,4	v
<b>Yhteensä</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,2</b>

<b>Tekninen osasto yhteensä</b>	<b>12,7</b>	<b>13,6</b>	<b>+0,9</b>
---------------------------------	-------------	-------------	-------------

## PERUSTURVALAUTAKUNTA

PERUSTURVAN HALLINTO	2020	2021		muutos
Perusturvajohtaja	1	1	v	0
Toimistos sihteeri	0	0	v	0
Hallintosihteeri	1	1	v	0
<b>Perusturvan hallinto yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>0</b>
<b>TERVEYSPALVELUT</b>				
<b>Hallinto</b>				0
Terveyspalvelupäällikkö	0	0	v	0
Johtava ylilääkäri	0,5	0,5	v	0
Tk-lääkäri	0,02	0,02	v	0
Osastonhoitaja	0	0	v	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,7	0,7	t	0
<b>Terveyspalveluiden hallinto yhteensä</b>	<b>1,22</b>	<b>1,22</b>		<b>0</b>
<b>Vastaanotot</b>				
<b>Vastaanotto/Haapavesi</b>				
Terveyskeskuslääkäri	3,5	4,1	v	0,6
Päiväpäivystyslääkäri/osto	1	1	osto- palv.	0
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,4	0,4	v	0
Sairaanhoitaja	4,48	4,48	t	0
Sairaanhoitaja, vara	0,41	0,41	t	0
Terveyskeskusavustaja	0	0	t	0
Lähihoitaja	3,15	3,15	t	0
Perushoitaja	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,37	0,37	t	0
Osastosihteeri	1,72	1,72	t	0
Toimistos sihteeri	1	1	t	0
Terveydenhoitaja	1	1	t	0
Yhteensä	17,03	17,63		0,6
<b>Vastaanotto/Pyhäntä</b>				
Terveyskeskuslääkäri	0,82	0,82	v	0
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,06	0,06	v	0
Sairaanhoitaja	1,11	1,11	t	0
Lähihoitaja	0,8	0,8	t	0
Toimistos sihteeri	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,28	0,28	t	0
Yhteensä	3,07	3,07		0
<b>Vastaanotot yhteensä</b>	<b>20,1</b>	<b>20,7</b>		<b>0,6</b>
<b>Hammashuolto</b>				
<b>Hammashuolto/Haapavesi</b>				
Johtava hammaslääkäri	0,15	0,15	osto- palv.	0

Terveyskeskushammaslääkäri	3,79	3,79	v	0
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,06	0,06	v	0
Suuhygienisti	1,6	1,6	t	0
Hammashoitaja	4	4,5	t	0,5
Terveyskeskusavustaja	1	1	t	0
<b>Yhteensä</b>	<b>10,6</b>	<b>11,1</b>		<b>0,5</b>
<b>Hammashuolto/Pyhäntä</b>				
Johtava hammaslääkäri	0,05	0,05	osto- palv.	0
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,02	0,02	v	0
Hammaslääkäri	1	1	v	0
Suuhygienisti	0,4	0,4	t	0
Hammashoitaja	1	1	t	0
<b>Yhteensä</b>	<b>2,47</b>	<b>2,47</b>		<b>0</b>
<b>Hammashuolto yhteensä</b>	<b>13,07</b>	<b>13,57</b>		<b>0,5</b>
<b>Röntgen</b>				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
Röntgenhoitaja	1	1	t	0
Terveyskeskusavustaja	0,05	0,05	t	0
<b>Röntgen yhteensä</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>		<b>0</b>
<b>Fysioterapia</b>				
<b>Haapavesi</b>				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,06	0,06	v	0
Fysioterapeutti	2	1,9	t	-0,1
Kuntohoitaja	1	1	t	0
Perushoitaja	0,08	0,08	t	0
Puheterapeutti	1	1	t	0
<b>Pyhäntä</b>				
Fysioterapeutti	0,2	0,1	t	-0,1
<b>Fysioterapia yhteensä</b>	<b>4,34</b>	<b>4,14</b>		<b>-0,2</b>
<b>Välinehuolto</b>				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
Välinehuoltaja	1	1	t	0
<b>Välinehuolto yhteensä</b>	<b>1,05</b>	<b>1,05</b>		<b>0</b>
<b>TERVEYSPALVELUT YHTEENSÄ</b>	<b>42,88</b>	<b>43,78</b>		<b>0,9</b>
Luvut sisältävät myös perusturvan hallinnon				
<b>HOITO- JA HOIVAPALVELUT</b>				
<b>Hallinto</b>				
Hoito- ja hoivapalvelupäällikkö	1	1	v	0
Palvelusihteeri	0,2	0,2	t	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,2	0,2	t	0
<b>Hoito- ja hoivapalveluiden hallinto yhteensä</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>		<b>0</b>
<b>Kotihoito</b>				
<b>Haapavesi</b>				

Terveyskeskuslääkäri	0	0,4	v	0,4
Kotihoidon palveluesimies	0,9	1	t	0,1
Sairaanhoitaja	6	6	t	0
vara sairaanhoitaja	0	1,5	t	1,5
Kodinhoitaja	1	1	t	0
Lähihoitaja	24	24	t	0
Sotainvalidien kodinhoitaja	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,5	0,5	t	0
vara lähihoitaja	3	3	t	0
Fysioterapeutti	0,6	0,8	t	0,2
<b>Kotihoito Haapavesi yhteensä</b>	<b>36</b>	<b>38,2</b>		<b>2,2</b>
<b>Asumispalvelut ostopal./Palveluseteli</b>				
Palvelusihteeri	0	0	t	0
<b>Asumispalvelut/Palveluseteli yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>
<b>Kotihoito Pyhäntä</b>				
Palveluesimies	0,5	0,5	v	0
Sairaanhoitaja	1	0,75	t	-0,25
Lähihoitaja	8	8	t	0
vara lähihoitaja	1	1	t	0
Toimistos sihteeri	0,3	0,3	t	0
Kotihoidon palveluohjaaja	0,1	0	v	-0,1
Fysioterapeutti	0,1	0,1	t	0
<b>Kotihoito Pyhäntä yhteensä</b>	<b>10,5</b>	<b>10,15</b>		<b>-0,35</b>
<b>Kotihoito yhteensä</b>	<b>46,50</b>	<b>48,35</b>		<b>1,85</b>
<b>Pyhäntä Palvelukeskus Nestori</b>				
Esimies /sairaanhoitaja (asu+kh)	0,5	0,5	v	0,0
Sairaanhoitaja	3,0	2,25	t	-0,75
Lähihoitaja	13,0	13,0	t	0,0
vara lähihoitaja	2,0	2,0	t	0,0
Toimistos sihteeri	0,20	0,2	v	0,0
Fysioterapeutti	0,1	0,1	t	0,0
Pesulatyöntekijä	0,0	0,5	t	0,5
<b>Pyhäntä Palvelukeskus Nestori yhteensä</b>	<b>18,8</b>	<b>18,6</b>		<b>-0,25</b>
<b>Asumispalvelut (Onnela, Tähtelä, Nokela)</b>				
<b>Haapavesi</b>				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,7	0,7	v	0
Perushoitaja	2,64	2,64	t	0
Lähihoitaja	17,6	17,6	t	0
Palvelusihteeri	0,1	0,22	t	0,12
Sairaanhoitaja	5,28	5,28	t	0
Hoitoapulainen	0,69	0,69	t	0
vara lähihoitaja	1,37	1,37	t	0
<b>Asumispalvelut Haapavesi yhteensä</b>	<b>28,38</b>	<b>28,5</b>		<b>0,12</b>
<b>Laitoshoido</b>				

<b>Paakkilanhovi</b>				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,1	0,1	v	0
Sairaanhoitaja	0,72	0,72	t	0
Perushoitaja	0,36	0,36	t	0
Lähihoitaja	2,4	2,4	t	0
Palvelusihteeri	0,1	0,1	t	0
Hoitoapulainen	0,09	0,09	t	0
vara lähihoitaja	0,19	0,19	t	0
<b>Laitoshoito Haapavesi yhteensä</b>	<b>3,96</b>	<b>3,96</b>		<b>0</b>
<b>Palveluasuminen (Peltola-Rantala)</b>				
<b>Haapavesi</b>				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,2	0,2	v	0
Perushoitaja	0	0	t	0
Lähihoitaja	7	7	t	0
Palvelusihteeri	0,1	0,08	t	-0,02
Sairaanhoitaja	0	0	t	0
Hoitoapulainen	0	0	t	0
vara lähihoitaja	0,44	0,44	t	0
<b>Asumispalvelut Haapavesi yhteensä</b>	<b>7,74</b>	<b>7,72</b>		<b>-0,02</b>
<b>Arviointiyksikkö/Vuodeosasto/Haapavesi</b>				
Terveyskeskuslääkäri	0,8	0,15	v	-0,65
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,8	0,5	v	-0,3
Kotiutushoitaja	0,4	0,2	v	-0,2
Sairaanhoitaja	4,12	0	t	-4,12
Sairaanhoitaja vara	3	0	t	-3
Perushoitaja	3	2	t	-1
Lähihoitaja	5	6	t	1
Lähihoitaja vara	3	3	t	0
Fysioterapeutti	0,8	0,8	t	0
Osastosihteeri	1	0,5	t	-0,5
Laitosapulainen 3+1 vara	3	0	t	-3
<b>Vuodeosasto yhteensä</b>	<b>24,92</b>	<b>13,15</b>		<b>-11,77</b>
<b>Kotisairaala Haapavesi</b>				
Terveyskeskuslääkäri	0,2	0,25	v	0,05
Sairaanhoitaja	3	6	t	3
Sairaanhoitaja vara	0	2	t	2
Kotiutushoitaja	0,6	0,2	t	-0,4
Palveluesimies	0,2	0,5	v	0,3
Palvelusihteeri	0	0,5	t	0,5
<b>Kotisairaala Haapavesi yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>9,45</b>		<b>5,45</b>
<b>Kotisairaala Pyhäntä (8.6.20 alk.)</b>				
Sairaanhoitaja	0	1	t	1
<b>Kotisairaala Pyhäntä yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Kotisairaala yhteensä</b>	<b>4</b>	<b>10</b>		<b>6</b>

<b>HOITO-JA HOIVAPALVELUT YHTEENSÄ</b>	<b>135,70</b>	<b>132,08</b>		<b>-3,62</b>
<b>PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT</b>				
<b>Sosiaalipalvelut</b>				
Perhe- ja sosiaalipalvelupäällikkö	1	1	v	0
Johtava sosiaalityöntekijä	1	1	v	0
Sosiaalityöntekijä	3	3	v	0
Sosiaaliohjaaja	4	4	v	0
Toimistosihtööri	0,95	0,95	t	0
Toimistosihtööri	0,5	0,5	v	0
Perheohjaaja	2	2	t	0
Perhetyöntekijä	3	3,5	t	0,5
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,05	0,05	t	0
<b>Perhe- ja sosiaalipalvelut yhteensä</b>	<b>15,5</b>	<b>16</b>		<b>0,5</b>
<b>Kehitysvammapalvelujen hallinto</b>				
Kehitysvammahuollon palveluesimies (palveluohjaaja)	1	1	v	0
Toimistosihtööri	0,05	0,05	t	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,05	0,05	t	0
<i>Kehitysvammapalveluiden hallinto yhteensä</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>		<i>0</i>
<b>Avohuolto/Haapavesi</b>				
Palveluohjaaja	1	1	v	0
Aamu- ja iltapäiväohjaaja	1,81	1,81	t	0
<i>Avohuolto Haapavesi yhteensä</i>	<i>2,81</i>	<i>2,81</i>		<i>0</i>
<b>Työtoiminta/Haapavesi</b>				
Avustaja määräaikainen	0	0	t	0
Ohjaaja	5	5	t	0
<i>Työtoiminta Haapavesi yhteensä</i>	<i>5</i>	<i>5</i>		<i>0</i>
<b>Työtoiminta/Pyhäntä</b>				
Kehitysvammahuollon palveluesimies (palveluohjaaja)	0	0	v	0
lähihoitaja	2	2	t	0
erityisavustaja	1	1	t	0
Avustaja määräaikainen		0,5	t	0,5
<i>Työtoiminta Pyhäntä yhteensä</i>	<i>3</i>	<i>3,5</i>		<i>0,5</i>
<b>Asumispalvelut (keva)</b>				
<b>Helmikartano</b>				
Ohjaaja	11	11	t	0
<i>Asumispalvelut Helmikartano yhteensä</i>	<i>11</i>	<i>11</i>		<i>0</i>
<b>Haapaveden asuntola</b>				
Asuntolahoitaja	1	1	t	0
Ohjaaja	0,5	1	t	0,5
<i>Haapaveden asuntola yhteensä</i>	<i>1,5</i>	<i>2</i>	<i>t</i>	<i>0,5</i>
<b>Kehitysvammapalvelut yhteensä:</b>	<b>24,41</b>	<b>25,41</b>		<b>1</b>
<b>Terveysneuvonta ja kouluterveydenhuolto</b>				
<b>Haapaveden neuvola</b>				



Palveluesimies (osastonhoitaja)	0,25	0,25	v	0
Terveydenhoitaja	7,55	7,05	t	-0,5
Perhetyöntekijä	0,5	0,5	t	0
Terveyskeskusavustaja	0,2	0,2	t	0
<i>Haapaveden neuvola yhteensä</i>	<i>8,5</i>	<i>8</i>		<i>-0,5</i>
<b>Pyhännän neuvola</b>				
Palveluesimies (osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
Terveydenhoitaja	1,55	1,55	t	0
<i>Pyhännän neuvola yhteensä</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>		<i>0</i>
<b>Terveysneuvonta ja kouluterveydenh. yhteensä:</b>	<b>10,1</b>	<b>9,6</b>		<b>-0,5</b>
<b>Terapiapalvelut</b>				
<b>MTN Haapavesi</b>				
Johtava psykologi	0,9	0,9	v	0
Psykiatrinen sairaanhoitaja	3	3	t	0
Johtava psykologi(osastonhoitaja)	0,08	0,08	v	0
<i>MTN Haapavesi yhteensä</i>	<i>3,98</i>	<i>3,98</i>		<i>0</i>
<b>MTN Pyhäntä</b>				
Sairanhoitaja	1	1	t	0
<b>Tukikeskus Rentola Haapavesi</b>				
Lähihoitaja	4	4	t	0
Johtava psykologi (osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
<i>Tukikeskus Rentola yhteensä</i>	<i>4,05</i>	<i>4,05</i>		<i>0</i>
<b>Päihdepalvelut</b>				
Päihdetyöntekijä	1	1	t	0
Johtava psykologi (osastonhoitaja)	0,02	0,02	v	0
<i>Päihdepalvelut yhteensä</i>	<i>1,02</i>	<i>1,02</i>		<i>0</i>
<b>Perheneuvola</b>				
Psykologi	2	2	v	0
Sosiaalityöntekijä/sosiaaliohjaaja	1	1	v	0
Johtava psykologi (osastonhoitaja)	0,05	0,05	t	0
<i>Perheneuvola yhteensä</i>	<i>3,05</i>	<i>3,05</i>		<i>0</i>
<b>Terapiapalvelut yhteensä</b>	<b>13,1</b>	<b>13,1</b>		<b>0</b>
<b>PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT YHTEENSÄ</b>	<b>63,11</b>	<b>64,11</b>		<b>1</b>
<b>SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI HELMI</b>	<b>241,69</b>	<b>239,97</b>		<b>-1,72</b>
<b>YMPÄRISTÖPALVELUT</b>				
<b>Hallinto</b>				
Ympäristöpalvelupäällikkö	0,6	0,7	v	0,1
Toimistos sihteeri	0,15	0,15		0
ympäristötarkastaja	0,015	0,015		0
<b>Hallinto yhteensä</b>	<b>0,765</b>	<b>0,865</b>		<b>0,1</b>
<b>Valvontatiimi</b>				
Ympäristöpalvelupäällikkö	0,3	0,2	v	-0,1
Ympäristötarkastaja	2,985	2,985	v	0

Ympäristösihteeri	0,6	0,6		0
Valvontaeläinlääkäri	1	1	v	0
<b>Valvontatiimi yhteensä</b>	<b>4,885</b>	<b>4,785</b>		<b>-0,1</b>
<b>Eläinlääkintätiimi</b>				
Eläinlääkäri Haapavesi	2	2	v	0
Eläinlääkäri Siikalatva	2,4	2,4	v	0
Eläinlääkäri Oulainen	2	2	v	0
<b>Eläinlääkintätiimi yhteensä</b>	<b>6,4</b>	<b>6,4</b>		<b>0</b>
<b>YMPÄRISTÖPALVELUT YHTEENSÄ</b>	<b>12,05</b>	<b>12,05</b>		<b>0</b>
<b>PERUSTURVAOSASTO YHTEENSÄ</b>	<b>253,74</b>	<b>252,02</b>		<b>-1,72</b>

Haapaveden kaupunki  
Talousarvio 2021  
Henkilöstösuunnitelma 2021

	Virkojen ja toimien lkm				Muutos
	2018	2019	2020	2021	
Hallintopalvelut	106,23	107,73	103,38	100,48	<b>-2,90</b>
Tekninen ltk	13,30	13,70	12,70	13,60	<b>0,90</b>
Kasvatus- ja koulutus ltk	181,00	181,40	182,80	179,00	<b>-3,80</b>
Hyvinvointiltk	59,30	42,30	33,30	33,05	<b>-0,25</b>
Perusturvaltk	218,36	223,07	253,74	252,02	<b>-1,72</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>578,19</b>	<b>568,20</b>	<b>585,92</b>	<b>578,15</b>	<b>-7,77</b>