



HAAPAVEDEN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA
2022–2024

SISÄLTÖ

1.	JOHDANTO	2
2.	KAUPUNKISTRATEGIA	4
3.	HENKILÖSTÖ.....	5
	3.1 Eläkepoistuma	6
	3.2 Henkilöstötarve	8
	3.3 Henkilöstön hyvinvointi.....	8
	3.4. Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	9
	3.5. Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen	10
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 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 keskustelukulttuuri mahdollistaa yhteistä suunnittelua ja auttaa sitoutumaan yhteisesti sovittuihin linjauksiin.

Vuoden 2022 aikana valmistellaan kaksi suurta palvelurakenteen muutosta, joilla on oleellinen merkitys Haapaveden kaupungin tarjoamiin palveluihin ja henkilöstörakenteeseen. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyy vuoden 2023 alusta Haapaveden kaupungin henkilöstöstä arviolta 40%. Tämän lisäksi maatalouslomituksen paikallisyksikkörakenne muuttuu vuoden 2023 alusta alkaen siten, että vastuukunnan muuttuminen aiheuttaa työnantajamuutoksen. Molemmissa tapauksissa henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteilla vanhoina työntekijöinä. Nämä muutokset edellyttävä vuoden 2022 aikana useampivaiheisen yhteistoimintamenettelyn, jotta kaikki henkilöstövaikutukset tulevat huomioiduksi. Yhteisvaikutukseltaan nämä muutokset tekevät Haapaveden kaupungin henkilöstömäärään n. 44% vähennyksen.

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. Työurien tukemisen lisäksi työvoimapulaan on vuoden 2021 vastattu käynnistämällä lähihoitajan oppisopimuskoulutusta yhdessä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU:n 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 2021 on edelleen vallitsevan koronapandemian vuoksi ollut poikkeuksellinen. Muuttuva tautitilanne on tuonut oman haasteensa henkilöstön riittävyyteen ja jaksamiseen. Säännöllisesti kokoontuva valmius- ja pandemiaryhmä on laatinut henkilöstön toimintaa tukevia ohjeistuksia ja tiedotteita.

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 koulutuspistettä ja Haapaveden opisto. Taiteen perusopintoja 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 31.12.2020 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 733 henkilöä.

Tarkasteluhetken 31.10.2021 mukaan kaupungin palkkalistoilla on 799 työntekijää. Työntekijöiden määrän suurikin vaihtelu johtuu määräaikaista työ- ja virkasuhteista, joita on erityisesti Sosiaali- ja terveystoimi Helmessä, Jokihelmen opistossa sekä lomatoimessa.

Henkilöstömäärässä tapahtuneet olennaiset muutokset

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

Vuonna 2022 valmistaudutaan tulevaan Hyvinvointialuemuutokseen sekä maatalouslomituksen paikallisyksikköjärjestelmän muutokseen. Nämä liikkeenluovutukset kohdentuvat arviolta 44%:iin kaupungin henkilöstöstä.

Tilanteessa 31.10.2021 Haapaveden kaupungilla oli 799 työntekijää, joista 550 on vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, määräaikaista on 249. Työllistettyjä näistä 1. Työntekijöistä 275 tekee osa-aikaisuutta.

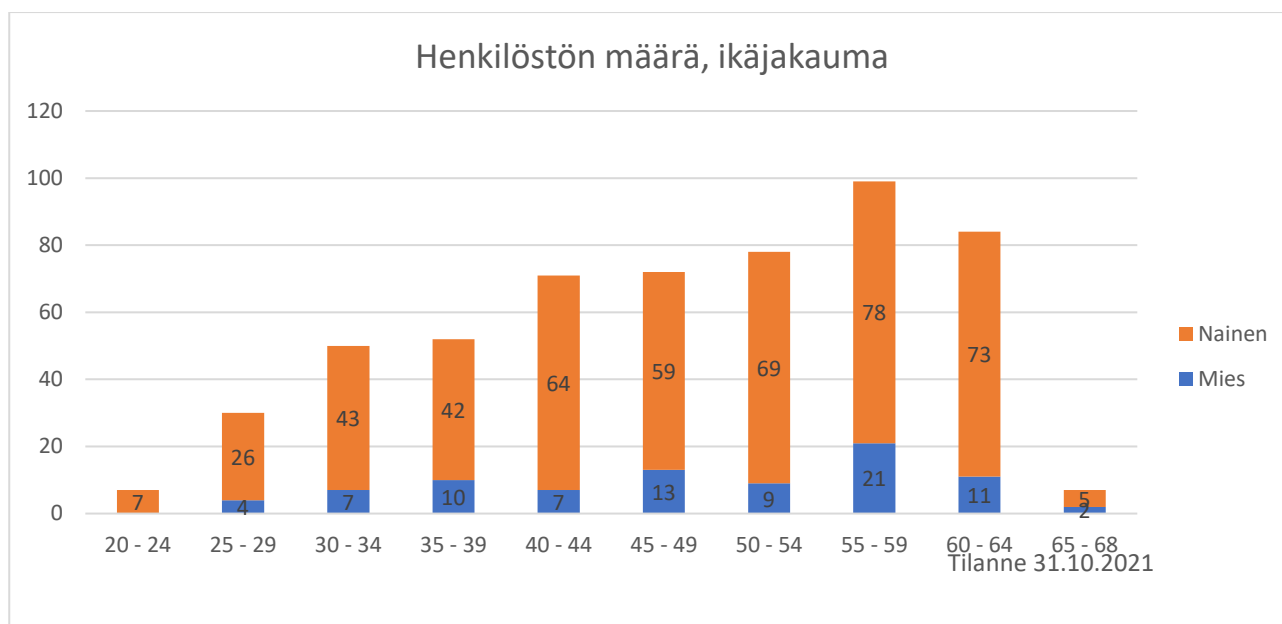
Vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt samana ajankohtaan 31.12.2020 nähden.

Haapaveden kaupungin palvelussuhteet ovat pääosin vakinaisia. Tilinpäätöksen 31.12.2020 tilanteessa vakinaisten osuus oli 75%. Nyt tarkasteluhetkellä 31.10.2021 tilanteessa vakinaisten osuus on pienempi eli 69%.

Vakinaisten osuus on noussut myös valtakunnallisesti viime vuosina. Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevistä on vuonna 2020 vakinaisia n. 77 %. (www.kuntatyonantajat.fi). Haapavesi jää alle keskiarvon.

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, johtuen suurien hoiva-alojen naisvaltaisuudesta. Vakituudesta 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.).



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

Vakinaisesta henkilökunnasta suurin ikäryhmä on 55-59-vuotiaat, joita on 18 % vakinaisesta henkilöstöstä. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 49 %. Alle 30-vuotiaiden osuus on 6,7%.

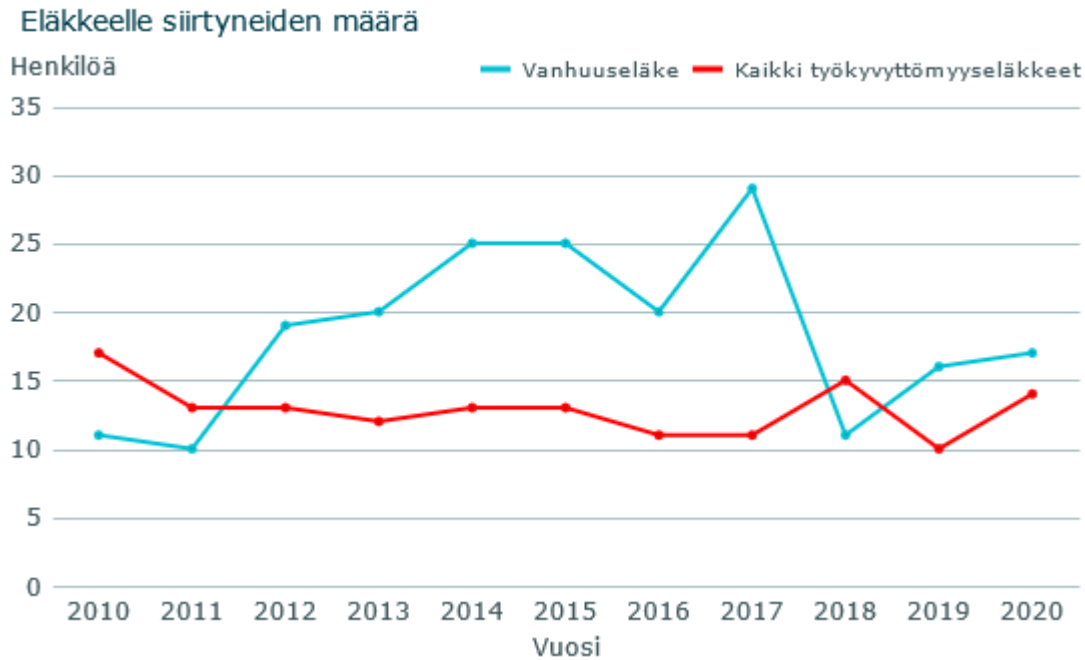
Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen alkaa näkyä ikäjakaumassa nuorten osuuden suhteellisenä lisääntymisenä sekä keski-ikäen nuorentumisena tulevina vuosina.

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 2020 jäi eläkkeelle 31 henkilöä, joka on 5 enemmän kuin vuonna 2019. KEVA:n tilastossa vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin vuonna 2020 15:lle henkilölle.

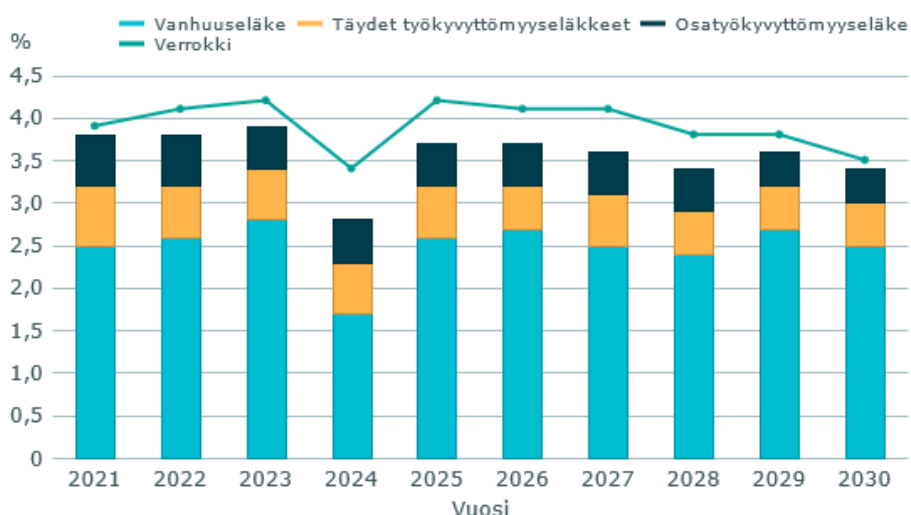


Kuvio 2: Haapaveden kaupungilta eläkkeelle siirtyneiden määrä (KEVA:n Avaintiedot)

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 3,5% (n. 26 henkilöä) henkilöstöstä vuodessa seuraavan kymmenen vuoden aikana.

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.

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 tehostamiseksi täyttölupamenettelyä esitetään muutettavaksi vuoden 2021 alusta siten, että kaupunginhallituksen täyttölupamenettelyyn tuodaan vain henkilöstösuunnitelman ulkopuoliset uudet toimet ja virat sekä määräaikaaisuudet, joihin ei ole varattuna talousarvioon määrärahaa.

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 10 605 vuonna 2020. Määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta jopa 25%. Vuonna 2020 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 13,8 päivää työterveyden järjestelmän mukaan ja 19,4 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.

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. 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- liikunta ja kulttuurisaldoa. Etuuden käyttämiseen liittyy myös omavastuuosuus. Lisäksi työpaikat voivat käyttää pienen summan työpaikkakohtaiseen virkistäytymiseen. Vuodelle 2022 SMARTUM-liikunta- ja kulttuurisaldon summaa on esitetty nostettavaksi siten, että työnantajan myöntämä tuki kaksinkertaistuu työntekijän omavastuun pysyessä samana. Lisäksi on otettu käyttöön 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 2021 osana yhteistyötoimikuntaa. Kokouksia on pidetty marraskuuhun 2021 mennessä 6 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 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 2020 osalta koulutuskorvausta saatiin n. 4700 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 haettiin ja saatiin 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 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. Vuosien 2019-2020 tehtiin linjauksia ja palvelutuotantoon esim. perusturvapalveluissa sekä kouluverkossa. Käsiteltävissä asioissa henkilöstövaikutukset käsiteltiin 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 2022-2024 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
- 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, esimiesseminaarit
- taitojen ja osaamisen hallinnointi → henkilökohtaisen urakehityksen tukeminen, koulutukseen motivoiminen, työntekijöiden virallisen ja epävirallisen osaamisen tunnistaminen.
 - kehittämishankkeiden hyödyntäminen
- tuleviin henkilöstömuutoksiin varautuminen (Hyvinvointialueiden käynnistyminen ja loma-toimen paikallisyksikkö rakenteen organisoinnin muuttuminen)

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 2021-2022 välillä ovat seuraavat:

Hallintopalvelut	-3,89	
Tekninen ltk	+2,00	
Kasvatus- ja koulutusltk	+3,90	
Hyvinvointilautakunta	0,00	
Perusturvaltk	+4,29	yhteensä lisäystä +6,29

Henkilöstön prosentuaalinen lisäys vuodelle 2022 on noin 1,1 %.

Henkilöstösuunnitelman suunnittelujaksolla 2022- 2024 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. Moniosaaaja tarvitaan kaikissa hallintokunnissa.

Kaikki henkilöstösuunnitelmaan sisältymättömät uudet virat ja toimet käsitellään täyttölupamenettelyssä kaupunginhallituksessa. Määräaikaisista viroista ja toimista täyttölupamenettelyssä käsitellään sellaiset, mihin ei ole määrärahavarausta talousarviossa.

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2022- 2024

	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/toimi (ma)	Muutokset +/-		
NIMIKE	2021	TA 2022		2022	2023	2024

Hallintopalvelut						
Kaupunginjohtaja	1	1	v			
Hallintojohtaja	1	1	v			
Talousjohtaja	1	1	v			
Yritysasiamies	1	1	t			
Tietohallintojohtaja	1	1	t			
Tietohallintosihtööri	1	1	v			
Toimistosihtööri	2	2	t			
Hyvinvointikoordinaattori	1	1	v			
Yhteensä	9	9				

Lomatoimi

Lomituspalvelupäällikkö	1	1	v			
Lomituspalvelukoordinaattori	1	1	t			
Lomitustyönjohtaja	3	3	t			
Kk-palkkaiset lomittajat	43	40	t	-3		
Yhteensä	48	44				

Ruoka- ja puhdistuspalvelut

Ruoka- ja puhdistuspalvelupäällikkö	1	1	v			
Ruoka- ja puhdistuspalveluohjaaja	1	1	t			
Ruokapalveluesimies	2	2	t			
Ruokapalvelutyöntekijä	7,78	7,50	t	-0,28		
Keittäjä	7	7	t			
Ruuankuljettaja		0,85	t	+0,85		
Ruuanjakaja	1,8	2,09	t	+0,29		
Keittäjä-emäntä	0	0	t			
Laitoshuoltaja	20,9	20,15	t	-0,75	-	
Yhteensä	41,48	41,59		+0,11		

Hallintopalvelut yhteensä **98,48** **94,59** **-3,89**

KASVATUS- JA KOULUTUSLAUTAKUNTA**HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2022- 2024**

	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ					
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
NIMIKE	2021	TA2022		2022	2023	2024

Koulutoimisto

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

Koulut**Humalojan koulu**

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynnin ohjaaja	1,8	1,8				
Yhteensä	4,8	4,8		0	0	0

Hyttikallion koulu

Rehtori	1	1				
Luokanopettaja	11	11				
Erityisopettaja, kiertävä	1,0	1,0				
Erityisluokanopettaja	5	5				
Koulunkäynninohjaaja	11,2	11,9		+0,7		
Kieltenopettaja	1	1				
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,9	0,9				
Koulusihtööri	1	1				
Yhteensä	32,1	32,8		+0,7	0	0

Mäkirinteen koulu

Rehtori	0	0				
Luokanopettaja	10	12		+2		
Erityisopettaja, kiertävä	1	1				
Erityisluokanopettaja	1	1				
Koulunkäynninohjaaja	3,6	4,9		+1,3		
Esiopetuksen tuntiopettaja	2	1		-1		
Yhteensä	17,6	19,9		+2,3	0	0

Mieluskylän koulu

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	1,5	1,5				
Esiopetuksen tuntiopettaja	0,8	0		-0,8		
Yhteensä	5,3	4,5		-0,8	0	0

Vatjusjärven koulu

Luokanopettaja	3	0		-3		
Koulunkäynninohjaaja	0,8	0		-0,8		
Esiopetuksen tuntiopettaja	0	0				
Yhteensä	3,8	0		-3,8	0	0

Vattukylän koulu

Luokanopettaja	3	3				
Koulunkäynninohjaaja	1,4	2,1		+0,7		
Yhteensä	4,4	5,1		+0,7	0	0

Yläkoulu

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

Lukio

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

Koulut yhteensä

118,4	117,5	-0,9	-3,2	0
--------------	--------------	-------------	-------------	----------

	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-		
	2020	TA 2021		2021	2022	2023
NIMIKE						
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	0,5				
Varhaiskasvatuksen opettaja	5,5	6,5	+1			
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	4,5	5	+0,5			
Ryhmäavustaja	3	4	+1			
Henkilökohtainen avustaja						
Yhteensä	13,5	16	+2,5	0	0	
Päiväkoti Onnimanni						
Päiväkodin johtaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen opettaja	10	10				
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	10	12	+2			
Ryhmäavustaja	7	6	-1			
henkilökohtainen avustaja	2,4	2,8	+0,4			
Yhteensä	31,4	32,8	+1,4	0	0	
väliaikainen päiväkoti ryhmä						
Varhaiskasvatuksen opettaja	1,4	2	+0,6			
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2,8	4	+1,2			
ryhmäavustaja	0,9	2	+1,1			
Yhteensä	5,1	8	+2,9	0	0	
Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoitokoti						
Perhepäivähoitaja	5	3	-2			
Ryhmäperhepäivähoitaja	2	2				
Henkilökohtainen avustaja						
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	1				
Varhaiskasvatuksen opettaja	0	0	-			
Yhteensä	8	6	-2	0	0	
Väliaikainen Vienolan ryhmäperhepäiväkoti	3	3				
Päivähoito yhteensä:	65,0	69,8	+4,8	0	0	
Kasvatus ja koulutuslautakunta yhteensä	183,4	187,3	+3,9	-3,2	0	

HYVINVOINTILAUTAKUNTA

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2019- 2022

	VIRKOJEN JA TOIMIEN LUKUMÄÄRÄ						
	LUKUMÄÄRÄ		virka/ toimi	Muutokset +/-			
NIMIKE	2021	TA 2022		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					
Kulttuuritoimi							
Kulttuurisihtööri	0,5	0,5	v				
Nuorisotoimi							
Nuorisosihtööri	0,5	0,5	v				
Erityisnuorisotyöntekijä	1	1	t				
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	t				
Yksilövalmentaja	1	1	t				
Kulttuuri- ja nuoriso yhteensä	4	4					
Yhteensä	12	12					

Kirjasto							
Kirjastonjohtaja-informaattikko	1	1	v				
Kirjastoautonkuljettaja-kirjasto-virkailija	1	1	t				
Kirjastonhoitaja	1	1	t				
Kirjastovirkailija	2	2	t				
Yhteensä	5	5					

Jokihelmen opisto	2021	2022					
Rehtori	1	1	v				
Opistosihtööri	3	3	t				
Opistosihtööri, ostopalvelu	0,3	0,3					
Talous- ja koulutus suunnittelija	1	1	t				
<u>Päätoiminen opettaja</u>							

* esittävät taiteet; tanssi	1	1	v				
* kuvataiteet	2	2	v				
* musiikki	1	1	v				
* 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)			
Yhteensä	12,05	12,05					

Työllisyyspalvelut							
Työllisyyskoordinaattori	1	1	t				
Johtava ohjaaja	1	1	t				
Pajaohjaaja	2	2	t				
Avustava ohjaaja	0,5	0,5	t				
Yhteensä	4,5	4,5					

Hyvinvointilautakunta yhteensä 33,55 33,55

TEKNINEN TOIMI

Tekninen hallinto	2021	2022	virka/toimi
Tekninen johtaja	0,8	0,9	v
Toimistosihtööri	0,7	0,7	v
Tarkastusrakennusmestari			
Suunnittelija	0,2	0,4	t
Yhteensä	1,7	2,0	

Kaavoitus ja maankäyttö

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

Tilapalvelut

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

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

Toimistosihtööri	0,3	0,3	v
Yhteensä	0,3	0,3	

Rakennusvalvonta

Rakennustarkastaja	1	1	v
Toimistosihtööri	0,4	0,2	v
Yhteensä	1,4	1,2	

Kouluhanke

Kouluhankkeen edistäjä/työmaavalvoja	0,4	0,3	v
Yhteensä	0,4	0,3	

Tekninen osasto yhteensä	13,6	15,6(16,1)	
---------------------------------	-------------	-------------------	--

PERUSTURVALAUTAKUNTA

PERUSTURVA				
PERUSTURVAN HALLINTO	2021	2022		muutos
Perusturvajohtaja	1	1	v	0
Toimistosihteeri	0	0	v	0
Hallintosihteeri	1	1	v	0
Perusturvan hallinto yhteensä	2	2		0
TERVEYSPALVELUT				
Hallinto				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
Lähihoitaja/LC pääkäyttäjä (määräaik. v. 2022)	0	0,88	t	0,88
Terveyspalveluiden hallinto yhteensä	1,22	2,1		0,88
Vastaanotot				
Vastaanotto/Haapavesi				
Terveyskeskuslääkäri	4,1	4	v	-0,1
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
Sairaanhoitaja, ma	0	1	t	1
Terveyskeskusavustaja	0	0	t	0
Lähihoitaja	3,15	2,95	t	-0,2
Perushoitaja	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,34	0,34	t	0
Osastosihteeri	1,9	1,9	t	0
Toimistosihteeri	1	1	t	0
Terveydenhoitaja	1	1	t	0
Yhteensä	17,78	18,48		0,7
Vastaanotto/Pyhäntä				
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	1	t	0,2
Toimistosihteeri	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,37	0,37	t	0
Yhteensä	3,16	3,36		0,2

Vastaanotot yhteensä	20,94	21,84		0,9
Hammashuolto				
Hammashuolto/Haapavesi				
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	4,5	4,5	t	0
Terveyskeskusavustaja	1	1	t	0
Yhteensä	11,1	11,1		0
Hammashuolto/Pyhäntä				
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
Yhteensä	2,47	2,47		0
Hammashuolto yhteensä	13,57	13,57		0
Röntgen				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
Röntgenhoitaja	1	1	t	0
Terveyskeskusavustaja	0,05	0,05	t	0
Röntgen yhteensä	1,1	1,1		0
Fysioterapia				
Haapavesi				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,06	0,06	v	0
Fysioterapeutti	1,9	1,8	t	-0,1
Kuntohoitaja	1	1	t	0
Perushoitaja	0,08	0,08	t	0
Puheterapeutti	1	1	t	0
Pyhäntä				
Fysioterapeutti	0,1	0,2	t	0,1
Fysioterapia yhteensä	4,14	4,14		0
Välinehuolto				
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
Välinehuoltaja	1	1	t	0
Välinehuolto yhteensä	1,05	1,05		0
TERVEYSPALVELUT YHTEENSÄ	44,02	45,80		1,78
Luvut sisältävät myös perusturvan hallinnon				
HOITO- JA HOIVAPALVELUT				

Hallinto				
Hoito- ja hoivapalvelupäällikkö	1	1	v	0
Palvelusihteeri	0,2	0,2	t	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,2	0,2	t	0
Hoito- ja hoivapalveluiden hallinto yhteensä	1,4	1,4		0
Kotihoito				
Haapavesi				
Terveyskeskuslääkäri	0,4	0,4	v	0
Kotihoidon palveluesimies	1	1	t	0
Sairaanhoitaja	6,7	6,7	t	0
vara sairaanhoitaja	0	0	t	0
Kodinhoitaja	1	1	t	0
Lähihoitaja	26	26	t	0
Sotainvalidien kodinhoitaja	0	0	t	0
Palvelusihteeri	0,5	0,5	t	0
vara lähihoitaja	2	2	t	0
Fysioterapeutti	0,8	1	t	0,2
Kotihoito Haapavesi yhteensä	38,4	38,6		0,2
Asumispalvelut ostopal./Palveluseteli				
Palvelusihteeri	0	0	t	0
Asumispalvelut/Palveluseteli yhteensä	0	0		0
Kotihoito Pyhäntä				
Palveluesimies	0,5	0,5	v	0
Sairaanhoitaja	0,75	0,75	t	0
Lähihoitaja	8	8	t	0
vara lähihoitaja	1	1	t	0
Toimistosihteeri	0,3	0,4	t	0,1
Kotihoidon palveluohjaaja	0	0	v	0
Fysioterapeutti	0,1	0,1	t	0
Kotihoito Pyhäntä yhteensä	10,15	10,25		0,1
Kotihoito yhteensä	48,55	48,85		0,30
Pyhäntä Palvelukeskus Nestori				
Esimies /sairaanhoitaja (asu+kh)	0,5	0,5	v	0
Sairaanhoitaja	2,25	2,25	t	0
Sairaanhoitaja vara	0,00	0,00		0
Lähihoitaja	13,0	13,0	t	0
vara lähihoitaja	2,0	2,0	t	0
Toimistosihteeri	0,2	0,4	v	0,2
Fysioterapeutti	0,1	0,1	t	0
Pesulatyöntekijä	0,5	0,5	t	0
Pyhäntä Palvelukeskus Nestori yhteensä	18,6	18,8		0,20
Asumispalvelut (Onnela, Tähtelä, Nokela)				

Haapavesi				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,7	0,8	v	0,1
Perushoitaja	2,64	3	t	0,36
Lähihoitaja	17,6	21	t	3,4
Palvelusihteeri	0,22	0,21	t	-0,01
Sairaanhoitaja	5,28	6	t	0,72
Hoitoapulainen	0,69	0,78	t	0,09
vara lähihoitaja	1,37	2	t	0,63
Asumispalvelut Haapavesi yhteensä	28,5	33,79		5,29
Laitoshoito				
Paakkilanhovi				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,1	0	v	-0,1
Sairaanhoitaja	0,72	0	t	-0,72
Perushoitaja	0,36	0	t	-0,36
Lähihoitaja	2,4	0	t	-2,4
Palvelusihteeri	0,1	0	t	-0,1
Hoitoapulainen	0,09	0	t	-0,09
vara lähihoitaja	0,19	0	t	-0,19
Laitoshoito Haapavesi yhteensä	3,96	0		-3,96
Palveluasuminen (Peltola-Rantala)				
Haapavesi				
Palveluesimies (Asumispalveluohjaaja)	0,2	0,2	v	0
Perushoitaja	0	0	t	0
Lähihoitaja	8	8	t	0
Palvelusihteeri	0,08	0,09	t	0,01
Sairaanhoitaja	0	0	t	0
Hoitoapulainen	0	0	t	0
vara lähihoitaja	0,44	0	t	-0,44
Asumispalvelut Haapavesi yhteensä	8,72	8,29		-0,43
Arviointiyksikkö/Vuodeosasto/Haapavesi				
Terveyskeskuslääkäri	0,15	0,15	v	0
Palveluesimies (Osastonhoitaja)	0,5	0,5	v	0
Kotiutushoitaja	0,2	0,2	v	0
Sairaanhoitaja	0	0	t	0
Sairaanhoitaja vara	0	0	t	0
Perushoitaja	2	2	t	0
Lähihoitaja	6	6	t	0
Lähihoitaja vara	3	3	t	0
Fysioterapeutti	1	0,8	t	-0,2
Osastosihteeri	0,5	0,5	t	0
Laitosapulainen 3+1 vara	0	0	t	0
Vuodeosasto yhteensä	13,35	13,15		-0,2

Kotisairaala Haapavesi				
Terveyskeskuslääkäri	0,25	0,25	v	0
Sairaanhoitaja	5	5	t	0
Sairaanhoitaja vara	4	4	t	0
Kotiutushoitaja	0,8	0,8	t	0
Palveluesimies	0,5	0,5	v	0
Palvelusihteeri	0,5	0,5	t	0
Kotisairaala Haapavesi yhteensä	11,05	11,05		0
Kotisairaala Pyhäntä (8.6.20 alk.)				
Sairaanhoitaja	1	1	t	0
Sairaanhoitaja vara	0	0	t	0
Kotisairaala Pyhäntä yhteensä	1	1		0
Kotisairaala yhteensä	12,05	12,05		0
HOITO-JA HOIVAPALVELUT YHTEENSÄ	135,08	136,28		1,20
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT				
Sosiaalipalvelut				
Perhe- ja sosiaalipalvelupäällikkö	1	1	v	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,05	0,05	t	0
Johtava sosiaalityöntekijä	1	0	v	-1
Sosiaalityöntekijä	3	4	v	1
Sosiaaliohjaaja	4	4	v	0
Toimistosihteeri	0,95	0,95	t	0
Toimistosihteeri	0,5	0,2	v	-0,3
Perheohjaaja	2,5	2,5	t	0
Perhetyöntekijä	3	4	t	1
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,05	0,05	t	0
Perhe- ja sosiaalipalvelut yhteensä	16,05	16,75		0,70
Kehitysvammapalvelujen hallinto				
Kehitysvammahuollon palveluesimies (palveluohjaaja)	1	1	v	0
Toimistosihteeri	0,05	0,05	t	0
IT-suunnittelija/Effica pääkäyttäjä	0,05	0,05	t	0
Kehitysvammapalveluiden hallinto yhteensä	1,1	1,1		0
Avohuolto/Haapavesi				
Palveluohjaaja	1	1	v	0
Aamu- ja iltapäiväohjaaja	1,81	1,81	t	0
Avohuolto Haapavesi yhteensä	2,81	2,81		0
Työtoiminta/Haapavesi				
Avustaja määräaikainen	0	0	t	0
Ohjaaja	5	6	t	1
Työtoiminta Haapavesi yhteensä	5	6		1
Työtoiminta/Pyhäntä				

Kehitysvammahuollon palveluesimies (palveluohjaaja)	0		v	0
Lähihoitaja	2	2	t	0
Erityisavustaja	1	1	t	0
Avustaja määräaikainen	0,5	0,5	t	0
<i>Työtoiminta Pyhäntä yhteensä</i>	<i>3,5</i>	<i>3,5</i>		<i>0</i>
Asumispalvelut (keva)				
Helmikartano				
Ohjaaja	11	11	t	0
<i>Asumispalvelut Helmikartano yhteensä</i>	<i>11</i>	<i>11</i>		<i>0</i>
Haapaveden asuntola				
Asuntolahoitaja	1	1	t	0
Ohjaaja	1	1	t	0
<i>Haapaveden asuntola yhteensä</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>t</i>	<i>0</i>
<i>Kehitysvammapalvelut yhteensä:</i>	<i>25,41</i>	<i>26,41</i>		<i>1</i>
Terveysneuvonta ja kouluterveydenhuolto				
Haapaveden neuvola				
Palveluesimies (osastonhoitaja)	0,25	0,25	v	0
Terveydenhoitaja	7,05	7,05	t	0
Perheohjaaja	0,5	0,5	t	0
Terveyskeskusavustaja	0,2	0,2	t	0
<i>Haapaveden neuvola yhteensä</i>	<i>8</i>	<i>8</i>		<i>0</i>
Pyhännän neuvola				
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>
<i>Terveysneuvonta ja kouluterveydenh. yhteensä:</i>	<i>9,6</i>	<i>9,6</i>		<i>0</i>
Terapiapalvelut				
MTN Haapavesi				
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>
MTN Pyhäntä				
Sairaanhoitaja	1	1	t	0
Tukikeskus Rentola Haapavesi				
Lähihoitaja	4	3	t	-1
Johtava psykologi (osastonhoitaja)	0,05	0,05	v	0
<i>Tukikeskus Rentola yhteensä</i>	<i>4,05</i>	<i>3,05</i>		<i>-1</i>
Päihdepalvelut				
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>

Perheneuvola				
Psykologi	2	2	v	0
Sosiaalityöntekijä/sosiaalihjaaja	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>
Terapiapalvelut yhteensä	13,1	12,1		-1
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT YHTEENSÄ	64,16	64,86		0,7
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI HELMI	243,26	246,94		3,68
YMPÄRISTÖPALVELUT				
Hallinto				
Ympäristöpalvelupäällikkö	0,7	0,7	v	0
Toimistosihtööri	0,15	0,15		0
ympäristötarkastaja	0,015	0,015		0
Hallinto yhteensä	0,865	0,865		0
Valvontatiimi				
Ympäristöpalvelupäällikkö	0,2	0,2	v	0
Ympäristötarkastaja	2,985	2,985	v	0
Ympäristösihtööri	0,6	0,6		0
Valvontaeläinlääkäri	1	1,6	v	0,6
Valvontatiimi yhteensä	4,785	5,385		0,6
Eläinlääkintätiimi				
Eläinlääkäri Haapavesi	2	2	v	0
Eläinlääkäri Siikalatva	2,4	2,4	v	0
Eläinlääkäri Oulainen	2	2	v	0
Eläinlääkintätiimi yhteensä	6,4	6,4		0
YMPÄRISTÖPALVELUT YHTEENSÄ	12,05	12,65		0,6
PERUSTURVAOSASTO YHTEENSÄ	255,31	259,59		4,28
Lisäksi yhteensä 12 oppisopimuskoulutettavaa				
(hoivapalvelussa yht. 9, perhe- ja sos.palvelussa 2, terveystalossa 1)				

Haapaveden kaupunki						
Talousarvio 2022						
Henkilöstösuunnitelma 2022						
	Virkojen ja toimien lkm					Muutos
	2018	2019	2020	2021	2022	
Hallintopalvelut	106,23	107,73	103,38	98,48	94,59	-3,89
Tekninen ltk	13,30	13,70	12,70	13,60	15,60	2,00
Kasvatus- ja koulutus ltk	181,00	181,40	182,80	183,40	187,30	3,90
Hyvinvointiltk	59,30	42,30	33,30	33,55	33,55	0,00
Perusturvaltk	218,36	223,07	253,74	255,31	259,59	4,28
Yhteensä	578,19	568,20	585,92	584,34	590,63	6,29

Haapaveden kaupunki						
Talousarvio 2022						
Henkilöstösuunnitelma 2022						
	Virkojen ja toimien lkm					Muu- tos
	2018	2019	2020	2021	2022	
Hallintopalvelut	106,23	107,73	103,38	98,48	94,59	-3,89
Tekninen ltk	13,30	13,70	12,70	13,60	15,60	2,00
Kasvatus- ja koulutus ltk	181,00	181,40	182,80	183,40	187,30	3,90
Hyvinvointiltk	59,30	42,30	33,30	33,55	33,55	0,00
Perusturvaltk	218,36	223,07	253,74	255,31	259,59	4,28
Yhteensä	578,19	568,20	585,92	584,34	590,63	6,29