



HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

2024

Heinolan kaupunki

YLEISTÄ

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa ennakoitaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla turvataan riittävä määrä osaavaa henkilöstöä, ennakoitaan henkilöstökustannuksia ja määritellään henkilöstöjohtamisen keinoja. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan henkilöstöressurssien kehittämistarpeita kokonaisuutena ja ennakoitaan henkilöstöressurssien määrällisiä ja laadullisia tarpeita. Henkilöstösuunnitelmaa tarkennetaan vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä.



Heinolan kaupungin organisaatio

Heinolan kaupunki koostuu tällä hetkellä viidestä toimialasta, jotka ovat seuraavat:

1. **Yhteiset palvelut** (sis. tietohallinto- ja digipalvelut, hallinnon tuki sekä talous- ja kehittämisspalvelut ja henkilöstöpalvelut)
2. **Elinvoima** (sis. kiinteistö- ja mitauspalvelut, kaupunkisuunnittelu, työllisyys- ja elinkeinopalvelut sekä kulttuuri)
3. **Hyvinvointi** (sis. hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, varhaiskasvatus, opetus ja koulutus sekä virikkeellinen elämä)
4. **Lupa ja valvonta** (sis. rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu)
5. **Tekniikka** (sis. kuntatekniikka, tilakeskus sekä ruoka- ja siivouspalvelut)

Hyvinvointitoimialasta tuli hyvinvointialueuudistuksen jälkeen Heinolan kaupungin suurin toimiala ja tämä tilanne tulee säilymään myös jatkossa. Heinolan kaupunginvaltuusto päätti kesäkuussa 2023 muutosohjelmasta, jonka myötä Elinvoima- ja Lupa ja valvontatoimialat lakkautetaan ja niiden toiminnot siirtyvät muille toimialoille vuoden 2025 alusta. Tämän muutoksen vaikutuksia henkilöstötarpeeseen on vielä vaikea arvioida, mutta irtisanomisista muutosohjelman perusteella ei ole tulossa. Tehtäväkuvien muutokset ovat kuitenkin mahdollisia. Tarkoitus on hallita luontaista poistumaa ja varmistaa sitä kautta tavoiteltavat talousvaikutukset.



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

Heinolan kaupungin henkilöstömäärä tippui merkittävästi vuoden 2023 alussa tulleen hyvinvointialueuudistuksen myötä. Vuonna 2024 henkilöstömäärään ei vuoteen 2023

verrattuna ole tulossa isoja muutoksia, mutta henkilöstömäärä vähenee suunnitellusti vuosittain alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä henkilötyövuosina toimialoittain

Toimiala		2023 htv	2024 htv	2025 htv	2026 htv
		(arvio)			
Yhteiset palvelut	Yhteensä	36	35	35	35
Hyvinvointi	Yhteensä	379,3	371	369	365
Elinvoima	Elinvoima	51,4	52	50	48
	Työllistetyt	55	50	50	50
	Yhteensä	106,4	102	100	98
Tekninen	Yhteensä	146,4	144,4	143,4	141,4
Lupa- ja valvonta	Yhteensä	14,6	13,8	13,8	13,8
Koko kaupunki	Toimialat	627,7	617,2	611,8	605,8
	Työllistetyt	55	50	50	50
	Yhteensä	682,7	667,2	661,8	655,8

Henkilöstömäärä on kuvattu henkilötyövuosina (HTV2). Yhdellä henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan koko vuoden / tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osan tarkastelujaksoa, osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa.

Tunnusluvusta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja.

Suurin osa henkilöstöstä tulee työskentelemään vakituisissa tehtävissä, ja määräaikaisuudet tulevat perustumaan toiminnan vakiintumattomuuteen, projekteihin sekä sijaistuksiin.



Taulukko 2. Henkilöstörakenne v. 2022–2023

2023	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yhteiset palvelut	33	1	34
Elinvoima	40	42	82
Hyvinvointi	318	65	383
Lupa- ja valvonta	12	2	14
Tekniikka	125	16	141
Palvelussuhteet yhteensä	528	126	654

2022	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yhteiset palvelut	29	7	36
Elinvoima	39	66	105
Hyvinvointi	327	65	392
Lupa- ja valvonta	11	5	16
Tekniikka	164	19	183
Sote	429	128	557
Palvelussuhteet yhteensä	999	290	1289



TOIMINNAN KUVAUS JA VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖÖN v. 2024–2026

Yhteiset palvelut

Toiminnan kuvaus

Yhteisten palveluiden toimiala on suoraan kaupunginhallituksen alaisena. Toimialaa johtaa hallinto- ja kehitysjohtaja.

Yhteisten palveluiden toimiala muodostuu neljästä palvelualueesta:

- talous- ja kehittämispalvelut
- henkilöstöpalvelut
- hallinnon tuen palvelut sekä
- tietohallinto- ja digipalvelut.

Palvelualueiden toiminnasta vastaa ko. palvelualueen palvelualuejohtaja. Yhteisten palveluiden toimialan tehtävänä on tarjota keskitetysti talouspalveluiden, henkilöstöpalveluiden, digi- ja tietohallinto- ja viestintäpalveluiden sekä hallintopalveluiden tukipalveluja palvelualueiden johtamisen tueksi muille toimialoille ja varmistaa mm. näihin liittyvä kehittäminen sekä tarvittavat järjestelmät. Toimialajohtaja vastaa kokonaisuudessaan mm. viestinnän johtamisesta sekä koko kaupunkia koskevista kehittämis- tai ohjaustehtävistä kuten

esim. osallistuva budjetointi ja konserniohjaus.

Toimialan määrärahavaraus sisältää virkaorganisaation lisäksi valtuuston ja kaupunginhallituksen. Myös tarkastustoiminnot (tilintarkastus ja tarkastuslautakunta) ovat osa yhteisten palveluiden toimialan talousarviota. Lisäksi tehtävänä on huolehtia tietyistä koko kaupunkia koskevista asiantuntijatehtävistä kuten luottamushenkilöhallinto, talous, konserniohjaus, työnantajatehtävät, tietohallinnon kokonaisuus, hankintojen koordinointi, digitalisaation kehittäminen, sisäisen valvonnan kehittäminen jne. Tavoitteena on tuotettavien palveluiden avulla tukea, ohjata, koordinoida ja helpottaa arjen työtä, mutta huolehtia myös esim. säädösten noudattamisesta keskitetysti.

Toiminnan muutokset v. 2024–2026

Vuonna 2023 toteutunut hyvinvointialueuudistus on vaikuttanut yhteisten palveluiden toimintaan myös



henkilöstöressurssien osalta. Henkilöstöstä hyvinvointialueelle siirtyi muutama henkilö, mutta sen lisäksi tehtäviä ja resursseja on järjestelty uuden tilanteen vaatimalla tavalla myös muutoksen mahdollisuus hyödyntäen.

Talous- ja henkilöstöpalveluiden palveluntuottajamuutos sekä järjestelmä uudistus toteutuu vuoden 2024 alusta. Se vaikuttaa yhteisten palveluiden henkilöstöressursseihin talouspalveluissa vesilaskutuksen osalta, kun ulkoistettuna ollut toiminta kotiutetaan omaksi toiminnaksi ja myös maksuvalmiussuunnittelu tulee omaksi toiminnaksi. Tähän on kuitenkin varauduttu talouspalveluissa jo v. 2023 toteutetulla rekrytoinnilla.

Valtuusto on hyväksynyt keväällä 2023 muutosohjelmasuunnitelman, jonka toteutusta tehdään vuoden 2024 aikana. Tämä vaikuttaa myös yhteisten palveluiden toimintaan, kun valmistelu sitoo henkilöstöressursseja

ja palvelukokonaisuuksia tarkastellaan osana isompaa muutosta.

Yhteisten palveluiden tehtävänä on seurata toimintaympäristön muutoksia, kehittää toimintaa ja resursseja vastaamaan erilaisia muutoksia. Hanke- ja hankehallinnon kehittäminen on vuoden 2024 kehittämiskohteena, tähän on tarkoitettu varautua mm. hankekoordinaattori rekrytoimalla. Toisaalta kahden eläköitymisen myötä kokonaisuutena henkilöstöressurssi ei kasva.

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen

Henkilöressurssitarpeet mm. talouspalveluiden osalta on tarkasteltu jo vuonna 2023 ennakoidusti. v. 2024 kahden eläköitymisen ja yhden rekrytoinnin myötä henkilöstön määrä vähenee yhdellä. V. 2024 valmisteltava muutosohjelman mukaiset rakennetta ja tehtäväjärjestelymuutokset saattavat vaikuttaa toimialan henkilöstön lukumäärään vuoden 2025 alusta.



Elinvoimatoimiala

Toiminnan kuvaus

Elinvoimatoimiala palvelee koko kaupunkiyhteisöä ja kaupunkiorganisaation muita toimialoja tuottamalla sekä lakisääteisiä että vapaaehtoisia palveluja kaupungin elinvoiman edistämiseksi. Toimialan organisaatioon kuuluvat seuraavat palvelualueet: Elinkeinopalvelut, kaupunkisuunnittelu, kiinteistö- ja mittauspalvelut, kulttuuripalvelut mukaan lukien lintuhoitola, työllisyyspalvelut sekä 1.8.2022 lähtien kaupungin asiakaspalvelu.

Toiminnan muutokset v. 2024–2026

Elinvoimatoimialan työllisyyspalveluiden organisointi ja toiminta muuttuu vuoden 2025 alusta lähtien, kun työllisyyspalveluista vastaaminen siirtyy valtiolta kunnille TE2024-uudistuksen tuloksena. Käytännössä tämä tarkoittaa tiivistä yhteistyötä tulevan työllisyysalueen kuntien kanssa ja toiminnan uudelleen järjestämistä koko työllisyyspalveluiden kannalta.

Lisäksi Heinolan kaupungin muutosohjelman avulla koko elinvoimatoimiala järjestellään uudelleen ja

elinvoimatoimialan henkilöstöä siirtyy sekä hyvinvointi-, teknisen ja yhteisten palveluiden toimialoille. Muutoksen keskeinen tavoite on nykyistä parempi toimialojen kustannustehokkuus.

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen

TE2024 -uudistus muuttaa koko työllisyyspalveluiden osaamistarpeen ja toiminnan organisoitumisen. Kun päätökset työllisyysalueesta ja toimintamallista saadaan hahmotettua vuoden 2024 alkupuoliskolla, selvenee myös henkilöstön osaamis- ja rekrytointitarve.

Eläköitymisten seurauksena työelämästä poistuvien henkilöiden työtehtävät ja niiden hoitamiseen tarvittava osaaminen ja tehtävien vaativuus arvioidaan ennen rekrytointiratkaisuja. Tavoite on uudelleen järjestellä työtehtäviä, tunnistaa ja poistaa päällekkäistä työtä ja manuaalisia työvaiheita, käyttöönottaa tietotekniikkaa ja sitä kautta vähentää työmäärää. Keskeistä on myös arvioida yhteisiä osaamistarpeita yli toimialarajojen.



Hyvinvointitoimiala

Toiminnan kuvaus

Hyvinvointipalveluiden kokonaistavoitteena on asukkaiden hyvinvointi ja kaupungin elinvoimaisuuden kehittyminen.

Hyvinvointipalveluiden toimiala vastaa kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden, opetus- ja koulutuspalveluiden, nuoriso-, kirjasto- ja liikuntapalveluiden sekä museotoiminnan järjestämisestä. Hyvinvointipalvelut vastaavat kaupunkilaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä sekä maahanmuuttajien kotouttamisesta ja heille järjestettävien palveluiden yhteensovittamisesta. Toimiala vastaa myös ennaltaehkäisevän päihdetyön tehtävistä.

Toimiala rakentuu varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen, virikkeellisen elämän sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelualueista. Luottamushenkilöhallintoon kuuluvat hyvinvointilautakunta ja sen liikuntajaosto.

Toiminnan muutokset v. 2024–2026

- 1.8.2023 Jyrängön päiväkodin toiminta lakkaa
- 1.8.2024 lukien esitetään Rairion päiväkodin lakkauttamista
- 1.8.2024 alkanee Kirkkiksen koulun ja esiopetuksen väistö Tommola –taloon
- 1.8.2026 lukien esitetään Tommola-talon kouluyksikön (1–2. lk) liittämistä Kailas –talon kouluun

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen

Opetus ja koulutus / oppilasmäärän kehitys

2024: vähennys 4 (kolme luokanopettajaa ja yksi ohjaaja)

2025: vähennys 3 (luokanopettaja ja 2 määräaikaista koulunkäynninohjaajaa)

2026: vähennys 1 (luokanopettaja)

Varhaiskasvatus / lapsimäärän kehitys, kunnes syntyvyyden ennustetaan vakiintuvan

2024: vähennys 3 (kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja yksi perhepäivähoitaja)

2025 ja 2026 ei muutoksia (lapsimäärä vakiintunut)



Tekniikkatoimiala

Toiminnan kuvaus

Tekniikkatoimiala palvelee koko kaupunkiyhteisöä ja kaupunkiorganisaation muita toimialoja tuottamalla toimivan ja viihtyisän kaupungin edellyttämiä yhdyskuntateknisiä palveluita sekä toimitila-, ruoka- ja siivouspalveluita. Toimialan organisaatioon kuuluu kolme palvelualueetta: kuntatekniikka, tilakeskus sekä ruoka- ja siivouspalvelut. Toimialan luottamushenkilöhallinnosta vastaa tekninen lautakunta.

Kuntatekniikan palvelualue vastaa katujen ja kunnallistekniikan, puistojen ja puistometsien, leikkipaikkojen, ulkoliikuntapaikkojen ja muiden yleisessä käytössä olevien ulkoalueiden suunnittelusta, rakentamisesta ja ylläpidosta. Kaupungin vesilaitos muodostaa palvelualueeseen kuuluvan taseyksikön. Kuntatekniikkaan kuuluvat myös sataman, laituripaikkojen ja kaupungin metsäomaisuuden hoito sekä kaupungin vesialueiden kalastuksenhoitoon liittyvät tehtävät. Tilakeskuksen palvelualue huolehtii kaupungin omistamien rakennusten ja osakehuoneistojen sekä vuokratilojen

huollosta, kunnossapidosta sekä korjausten järjestämisestä. Tilakeskus vastaa kaupungin omistukseen rakennettavien toimitilojen hankesuunnittelusta, suunnittelun ohjauksesta ja rakennuttamisesta käyttäjien tarpeiden mukaan. Tilakeskus vastaa myös kaupungin omistamista julkista tiloista kuten torista. Ruoka- ja siivouspalvelujen palvelualue tuottaa kaupunkiorganisaation sisäisiä tukipalveluita ja asiakaspalveluita.

Tekniikkatoimialan palvelut tuotetaan pääosin omana tuotantona, mutta myös ostopalveluina ja yhteistyössä seudullisesti kuten jätehuolto, pelastustoimi ja joukkoliikenne.

Toiminnan muutokset v. 2024–2026

Kaupungin strategian ja toimialan tavoitteiden toteuttaminen edellyttää kaupungin digitiekarttatoimien toteuttamista, kuten tiedolla johtamisen lisäämistä ja sähköisiä palveluja, jotta asukkaiden ja asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan.

Asiakaspalvelun ja asiakaslähtöisen toimintatavan kehittämistä jatketaan



edelleen asiakastarpeiden ja toimintaympäristön muutosten sekä vaatimusten mukaisesti.

- Dokumentaation sähköistämistä ja palvelujen digitalisointia jatketaan
- Verkkokaupasta hankittavia palveluja lisätään ja olemassa olevia kehitetään
- Hyödynnetään omien ja ulkoisten tietojärjestelmien tietovarantoja palveluissa ja palvelutuotannossa
- Kohdistetaan viestintää investointien ja asiakastarpeiden mukaisesti
- Otetaan asteittain käyttöön CRM-järjestelmä

Kiinteistöomistamisen ja tilahallinnan järjestelyt jatkuvat vuonna 2024 muiden kaupungin omistamien yli 90 kiinteistön osalta.



Vesihuollon toimintavarmuutta lisätään jatkamalla pohjavesiottamoiden suunnittelua, uudistuksia ja vesihuoltoon liittyvien palveluiden automatisointia (mm. etäluettavat mittarit, sähköiset palvelut)

Ruokapalveluissa siirryttiin Kailas-talon kylmäkeittiötuotantomalliin, jonka hyödyt saadaan näkyviksi vuoden 2024 aikana. Yhdistelmätyötä (ruoka- ja siivoustyötä) tehdään kohteissa tarpeen mukaan.

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen

Ruoka- ja siivouspalvelun toimintaan vaikuttaa toimipaikkojen lakkauttamien, jolloin voidaan tehdä muutoksia henkilöstötarpeissa. Henkilöstömäärän vähennykset tehdään eläköitymisen myötä. Muilla palvelualueilla ei ole henkilöstömäärään vaikuttavia muutoksia, vaan vapautuviin tehtäviin tehdään korvausrekrytointeja.



Lupa- ja valvonta

Toiminnan kuvaus

Lupa- ja valvontatoimiala tuottaa lain edellyttämät palvelut Heinolan kaupungissa ja Hartolassa rakennusvalvonnan osalla sekä Heinolassa, Hartolassa, Iitissä ja Sysmässä ympäristönsuojelun osalla.

Toiminnan muutokset

Lupa- ja valvontatoimialan tavoitteiden toteuttaminen ja työntehostaminen edellyttää sähköisten palveluiden jatkuvaa kehittämistä asiakasystävällisemmäksi sekä niiden ottamista käyttöön koko toimialan osalla. Digi-tiekartan toteuttaminen ja kehittäminen. Yhtenäisten määräysten saaminen yhteistoiminta-alueille.

Ympäristönsuojelu

- Yhteistyön parantaminen palvelualueiden välillä
- Osaavan henkilöstön saaminen ja organisaatiossa pitäminen
- Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen
- Tietomallien käyttöönottoon valmistautuminen
- Rakennusvalvonta
- Yhteistyön parantaminen palvelualueiden välillä
- Osaavan henkilöstön saaminen ja organisaatiossa pitäminen
- Tehtävien ja töiden jakautuminen
- Tietomallien käyttöönottoon valmistautuminen

Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen

Yhden ympäristönsuojelutarkastajan viran htv:n kasvu 0,3 vuonna 2024 Hartolan rakennusvalvonnan ja Heinolan ja Hartolan ympäristötoimen määräaikaisten lupa-assistentin vaki-naistaminen.



Heinolan kaupungin rekrytoinnit ja uuden työvoiman tarpeen arvio toimialoittain

Heinolan kaupunki arvioi tulevia rekrytointitarpeitaan seuraaville vuosille, jotta uusiin osaamistarpeisiin sekä eläköitymisiin voidaan vastata ennakkoivasti. Kaikkien toimialojen osalta arviot rekrytointien määrästä seuraaville vuosille ovat maltillisia.

Yhteiset palvelut toimialalle vuonna 2024 rekrytoidaan hankekoordinaattori, jotta hankehallinnointia saadaan kehitettyä. Elinvoiman osalta

rekrytointeihin voi vaikuttaa TE2024-uudistus, joka tulee voimaan 1.1.2025. Hyvinvointitoimialalla lapsi- ja oppilasmäärät vähentyvät, jolloin henkilöstömäärää voidaan luontaisen poistuman myötä vähentää. Rekrytointeja tarkastellaan kriittisesti, mutta kaikilla toimialoilla voi olla tarvetta korvausrekrytoinneille.

Tulevia rekrytointeja arvioidaan kriittisesti ja vuoden 2024 alusta kaikki vakituiset rekrytoinnit käsitellään kaupunginjohtajan johtoryhmässä.



Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 48 vuotta, kun kunta-alalla se on keskimäärin 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla keskimäärin 47,6 vuotta ja tämä on Heinolan henkilöstöllä 49 vuotta.

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne



Eläköitymisennuste

Heinolan kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2022 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 34 henkilöä. Vuoden 2023 aikana eläköityviä on arviolta noin 21 henkilöä.

Taulukko 4. Heinolan kaupungin eläkepoistuma Kevan tilaston mukaisesti



Heinolan kaupungin keski-ikä on korkea ja myös eläkepoistuma on lähivuosina verrokkikuntiin verrattuna suurempaa. Vuoden 2035 jälkeen eläkepoistuma alkaa tasaantumaan alle 3 %:n tasolle.

Taulukko 5. Eläköitymisennuste toimialoittain v. 2023–2026

Eläköitymisennuste toimialoittain	2023	2024	2025	2026
Yhteiset palvelut	1	2	0	0
Elinvoima	3	1	1	1
Hyvinvointi	13	10	4	8
Lupa- ja valvonta	0	0	1	0
Tekniikka	4	3	5	8
Yhteensä	21	16	11	17

Toimialoittain kootussa kaaviossa eläköitymisennuste on koottu henkilöittäin tarkemmalla tasolla. Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä. Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan alimman vanhuuseläkeikänsä. Vaikka olisi saavuttanut alimman vanhuuseläkeikänsä, voi kuitenkin jatkaa edelleen työssä.



TYÖSUHDEMUODOT & TYÖAIKAJÄRJESTELYT

Joustavat työaikajärjestelyt

Heinolan kaupunki suhtautuu myönteisesti joustaviin työaikajärjestelyihin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemiseen. Erilaisia työaikajärjestelyjä voidaan käyttää työtehtävien asettamien vaatimusten mukaisesti.

Suurimmalla osalla henkilöstöä on käytössään Esmikko -työajanseuranta. Toimialajohtajat ovat määrittäneet omilla toimialueillaan henkilöstön, joilla on käytössä liukuva työaika siten, että työhöntulon aamuliukuma on

- a) klo 6.00–8.00
- b) klo 07.00–09.00

Lounastauko 30–90 minuuttia sekä työstä lähdön liukuma joko

- a) klo 14.00–17.00
- b) klo 14.00–18.00.

Näistä voidaan poiketa esihenkilön luvalla. Tehtävä, joissa liukuva työaika ei ole mahdollinen, on käytössä etukäteen suunnitellut työvuorot. Hybridityö on myös laajasti henkilöstön käytössä ja se osaltaan tukee henkilöstön työhyvinvointia.

Etätöiden tekeminen on mahdollista työtehtävistä ja –välineistä riippuen ja etätöitä tekevien kanssa laaditaan etätöösopimus.

Heinolan kaupungissa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikaliukumien ja etätöiden lisäksi myös KVTES:n ja eri lakien määräämillä tavoilla.

Tällaisia ovat vapaan myöntäminen sairaan lapsen hoitamiseksi ja raskaus- ja vanhempainvapaat. Tämän lisäksi työntekijöiden toiveita vuosilomansa ajankohdasta pyritään tilanteen mukaan toteuttamaan. Osa-aikatyötä voidaan käyttää silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän oma toive osa-aikaisesta työsuhteesta pyritään toteuttamaan, mikäli se on mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Työntekijän hakiessa osittaista hoitovapaata, tulee sen antamisesta sopia, jollei vapaan antaminen aiheuta merkittävää haittaa työn toteuttamiseksi. Osa-aikaiseen sairauspäivärahaan sekä osatyökyvyttömyyseläkkeeseen sekä osittaiseen varhennettuun



vanhuuseläkkeeseen suhtaudutaan positiivisesti.

Työsuhdemuodot ja niiden periaatteet

Heinolan kaupungin palveluksessa henkilöt, joiden tehtävät sisältävät julkisen vallan käyttöä, ovat virkasuhteessa kaupunkiin ja muutoin henkilöt palkataan työsuhteeseen. Heinolan kaupungin työllistämisperiaatteiden mukaisesti toiminnassa suositaan pitkiä ja vakinaisia työsuhteita, aina kun se on mahdollista. Määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan aktiivisesti ja henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa ei ole nähtävissä määräaikaisen henkilöstön tarpeen vähentymistä.

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä ja syy on merkittävä työsopimukseen / viranhoidtomääräykseen (esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen,

projektiluonteinen tehtävä, kesätyö, muodollisen kelpoisuuden puuttuminen tai väliaikaisen työruuhkan purkaminen). Kaikkien uusien työntekijöiden/viranhaltijoiden tulee saada asianmukainen perehdytys tehtäviinsä työ-/virkasuhteen pituudesta riippumatta. Perehdytyksen toteuttaminen on lähiesihenkilön vastuulla.

Käytössä on kunta-alalla sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset työaikamuodot ja työaikamuodon valinta tehdään niiden mukaisesti.



TYÖKYKY

Työkykyä tukevat toimenpiteet ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Kaikkien työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Heinolan kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Esihenkilön velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta sekä työjärjestelyistä ja työn sujuvuudesta vastaaminen. Varhaisen tuen toimintamalli tukee esihenkilöä työhyvinvoinnin heikkenemisen merkkien havaitsemiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijöiden poissaoloja seurataan ennakoivan ja varhaisen reagoimisen mahdollistamiseksi. Heinolan

kaupungilla on käytössä työkyvyn johtamiseen liittyvä Aino Health Management -järjestelmä, joka helpottaa tämän seurannan toteuttamista. Järjestelmä muistuttaa esihenkilöitä yhteisesti sovittujen hälytysrajojen täytyttyä. Esihenkilön tulee lähettää hälytys työterveyshuoltoon silloin, kun sairauspoissaoloja on kertynyt yli 30 kalenteripäivää edellisen 12 kuukauden ajanjaksolla. Sairauspoissaolojen seurannassa on kysymys välittämisestä, tuen tarjoamisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Asioiden puheeksi ottaminen on työntekijän oikeus ja esihenkilön velvollisuus. Sillä tuetaan työntekijöiden työssä selviytymistä. Työkykyyn vaikuttavien haasteiden osalta tehdään yhteistyötä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen Heinolan kaupungin palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heiketessä kartoitetaan



henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä.

Vuonna 2024 tavoitteena on esihenkilöiden työkykyjohtamisvalmiuksien parantaminen. Esihenkilöille tehdään

Kevan työkyky 360 –alkukartoitus, jonka pohjalta saadaan lisätietoa työkykyjohtamisen valmiuksista ja toimenpidesuosituksia jatkokehitykseen. Tämän lisäksi Aino Healthiin tehdään ohjelmistopäivitys, joka aktivoi esihenkilöitä vielä enemmän henkilöstön poissaolojen toimenpiteisiin.



KOULUTUSSUUNNITELMA

Henkilöstön kehittäminen

Heinolan kaupungin henkilöstön ammatillista osaamista kehitetään vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita suunnitelmallisilla koulutuksilla. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esihenkilöillä.

Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. Tavoitteena on, että kunnan palveluksessa kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajan tavoitteet, ja pyrkii siten kehittämään omaa osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden

toteuttamisen edellyttämällä tavalla. Koulutustarpeen ja –mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esihenkilön rooli korostuu, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Koko henkilökunnan kattavaa koulutuspäivien lukumäärää ei määritetä tarkkaan. Koulutukseen osallistuminen arvioidaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa tapauskohtaisesti niin, että kaikilla työntekijöillä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua. Jatkuvasti muuttuva yhteiskunta on nostanut esiin tarpeen kehittää organisaation muutoskykyä yhä tehokkaammaksi.

Suunnitelmallisen osaamisen kehittämisen tueksi on vuoden 2023 keväällä käynnistetty osaamisen kehittämisen hanke ”Heinolan kaupungin henkilöstö työssä oppimisen edelläkävijöiksi”. Hankkeen tavoitteena on luoda uusi oppimisjärjestelmä ja oppimisen johtamisen malli vakiintuneeseen käyttöön. Tällä voidaan parantaa valmiutta vastata muuttuvan



toimintaympäristön haasteisiin ja työhyvinvoinnin lisäksi ennaltaehkäistä työkykyriskejä osaamisen kehittämisen keinoin. Hanke päättyy vuoden 2024 keväällä ja sen lopputuotoksena saadaan Heinolan kaupungille toimintamalli, jolla ennakoidaan tulevia osaamistarpeita. Työllisyysrahaston avustamassa hankkeessa yhteistyökumppanina on Coronaria Terameri.

Oman opiskelun tukeminen

Heinolan kaupungilla kannustetaan henkilöstöä myös oman osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön omaa

opiskelua tuetaan muun muassa verkko-opiskelualustojen lisensseillä, kuten Eduhousen oppimisalusta.

Koulutuskorvaukset

Heinolan kaupunki hakee vuosittain koulutuskorvauksia Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta voi hakea enintään kolme päivää/ työntekijä. Alla oleva taulukko osoittaa saatujen korvausten määrän vuosina 2020–2022. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön poistuminen kaupungin henkilöstömäärästä näkyy jatkossa myös koulutuspäivien ja -korvausten määrässä.

Taulukko 6. Koulutuspäivät v. 2020–2022

	2022	2021	2020
Koulutuspäivät	1 786	1 527	1 759
Koulutuspäivät (koulutuskorvauksiin oikeuttavat)	823	1 039	1 035
Koulutuskorvaus (€)	16 267	19 927	19 387



Koulutussuunnitelmat toimialoittain

Heinolan kaupunki on koostunut vuoden 2023 alusta lähtien viidestä hyvin erilaisesta toimialasta. Tämän vuoksi jokainen toimiala koostaa oman koulutussuunnitelmansa, jotta suunnitelmat vastaavat aidosti heidän erityistarpeitaan. Lisäksi Heinolan kaupunki tarjoaa keskitettyä koulutusta koko henkilöstön ja esihenkilöiden kehittämiseen, jonka vuoksi myös tähän tehdään erillinen koulutussuunnitelma. Koulutustarpeet on ryhmitelty toimialoittain yleisellä tasolla ja yksittäisten henkilöiden koulutustarpeita ei suunnitelmaan kirjata.



Keskitetty koulutus

Keskitetyssä koulutuksessa tullaan panostamaan vuonna 2024 koko kaupungin henkilöstön osalta uuden talous- ja hr-järjestelmän käyttökoulutukseen sekä vuoden 2025 organisaatiomuutosta silmällä pitäen myös henkilöstön muutoskykyyn vahvistamiseen. Lisäksi pyrimme vahvistamaan henkilöstön osaamista tekoälyyn ja hankkeisiin liittyen. Esihenkilöitä koulutetaan säännöllisesti järjestävissä esihenkilöinfoissa, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita sekä tuetaan heitä erilaisiin esihenkilötilanteisiin liittyvissä asioissa. Lisäksi koulutamme esihenkilöitä myös erikseen johtamiseen liittyvissä asioissa, kuten työkyky-, muutos- ja osaamisen johtamiseen liittyen. Keskitetyn koulutuksen tukena Heinolan kaupungilla on käytössä Eduhousen verkko-oppimisalusta, joka mahdollistaa henkilöstölle etänä tapahtuvan koulutautumisen monipuolisesti mm. erilaisiin kuntahallinnon, johtamisen ja digiosaamisen teemoihin.



Yhteiset palvelut

Yhteisten palvelujen toimialan koulutustarpeet tulevat painottumaan vuonna 2024 jokaisen palvelualueen osalta, oman ydintehtävän ja siihen liittyvän osaamisen kehittämisen koulutukseen.

Hyvinvointi

Hyvinvointitoimialan koulutustarpeet kytkeytyvät vuonna 2024 jokaisen palvelualueen osalta oman ydintehtävän ja siihen liittyvän osaamisen kehittämisen koulutukseen. Lisäksi toimialalla varmistetaan lakisääteinen koulutus mm. ensiapu- ja alkusammutustaitojen osalta

Elinvoima

Elinvoima toimialan osalta koulutustarpeet kytkeytyvät myös vahvasti jokaisen palvelualueen osalta niiden ydintehtävään liittyvän osaamisen ja toiminnan kehittämiseen.

Tekniikka

Tekniikka toimialan koulutuspainopisteet ovat vahvasti lakisääteisissä koulutuksissa, jotka liittyvät työn turvalliseen suorittamiseen, esim. ensiapu-, työturvallisuus- ja tulityökoulutukset. Lisäksi toimialalla huolehditaan myös ydintehtäviin liittyvän osaamisen kehittämisen varmistamisesta koulutuksen keinoin.

Lupa- & valvonta

Lupa ja valvonta toimialan koulutustarpeet vuodelle 2024 keskittyvät vahvasti tulevaan ympäristö- ja rakennuslakiuudistukseen sekä ydintehtävien osaamisen kehittämisen varmistamiseen.

