



HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

Heinolan kaupunki

2025

Yleistä

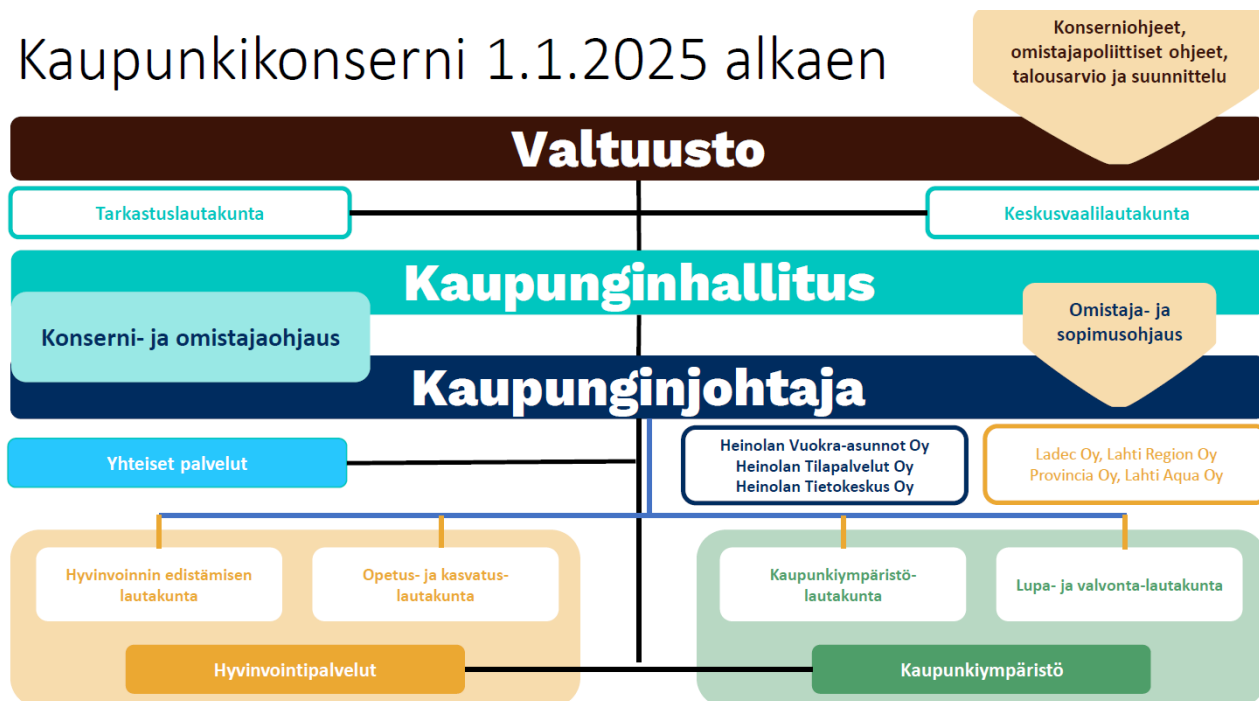
Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä

henkilöstöasioissa. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla turvataan riittävä määrä osaavaa henkilöstöä, ennakoidaan henkilöstökustannuksia ja määritellään henkilöstöjohtamisen keinoja. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan henkilöstöresurssien kehittämistarpeita kokonaisuutena ja ennakoidaan henkilöstöresurssien määrällisiä ja laadullisia tarpeita. Henkilöstösuunnitelmaa tarkennetaan vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä.



Heinolan kaupungin organisaatio

Muutosohjelman myötä Heinolan kaupungin organisaatiorakennetta muutetaan viidestä toimialasta kolmeen palvelualueeseen ja rakenne on 1.1.2025 alkaen seuraava:



Hyvinvointipalvelut (sis. varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen, virikkeellisen elämän ja hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämisen vastuualueet sekä palvelualuejohtajan vastuualueen)

Kaupunkiympäristö (sis. kuntatekniikan, ruoka- ja siivous, lupa- ja valvonta ja palvelujohtajan vastuualueet sekä taseyksiköt)

Yhteiset palvelut (sis. talouspalveluiden, henkilöstöpalveluiden, hallintopalveluiden ja digi- ja tietohallintopalveluiden vastuualueet sekä palvelualuejohtajan vastuualueen),

Muutosohjelman toimenpiteillä tehostetaan organisaation toimintaa. Muutoksessa ei irtisanottu henkilöstöä, mutta tehtäväkuviin on osittain tehty muutoksia ja muutoksella hallitaan luontaista poistumaa ja varmistetaan sitä kautta tavoiteltavat talousvaikutukset.



Henkilöstömäärä ja rakenne 2025–2027

Työllistetyt on vuodesta 2024 alkaen siirretty toimialoilta kokonaisuudessaan elinvoiman henkilöstömäärään. Heinolan kaupungin henkilöstömäärä vähenee suunnitellusti vuosittain alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä henkilötövuosina toimialoittain v. 2023–2024

Toimiala		2023 htv	2024 (ennuste) htv
Yhteiset palvelut	Yhteensä	35,1	35
Hyvinvointi	Yhteensä	382,1	371
Elinvoima	Elinvoima	55,3	52
	Työllistetyt	29,9	50
	Yhteensä	85,2	102
Tekninen	Yhteensä	143,4	144,4
Lupa- ja valvonta	Yhteensä	13,9	13,8
Koko kaupunki	Yhteensä	659,7	666,2

Taulukko 2. Henkilötövuodet palvelualoittain 1.1.2025 alkaen

Toimiala	2025 htv	2026 htv	2027 htv
Yhteiset palvelut	58,7	57,7	57,7
Hyvinvointipalvelut	382	381	379
Työllistetyt	40	40	40
Yhteensä	422	421	418
Kaupunkiympäristö	137,5	137,5	137,5
Koko kaupunki yht.	618,2	616,2	614,2

Henkilöstömäärä on kuvattu henkilötövuosina (HTV2). Yhdellä henkilötövuodella (htv) tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä olutta henkilöä. Osan vuotta osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-

/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Tunnusluvusta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja.



Heinolan kaupungin rekrytoinnit ja uuden työvoiman tarpeen arvio

Henkilöstösuunnittelulla arvioidaan tulevien vuosien henkilöstötarpeita suhteessa tuotet-taviin palveluihin ja varaudutaan tuleviin elä-köitymisiin. Vuoden 2025 alusta Heinolan kaupungin organisaatorakenteessa tapahtuu muutos ja tämän lisäksi on kaksi liikkeen luo-vutusta. Kaupunkiympäristön vuoden 2025 lu-vuissa näkyvät vähennyksenä vesilaitoksen henkilöstön (10) siirtyminen Lahti Aquan pal-velukseen ja tilakeskuksen henkilöstön (20) siirtyminen Heinolan Tilapalvelut Oy:n palve-lukseen 1.1.2025 alkaen. Organisaatoraken-teen muutokset vaikeuttavat palvelualueiden

henkilöstövertailua aikaisempiin vuosiin, mutta koko kaupungin tasolla henkilöstömää-rän on ennustettu laskevan vuodesta 2023 vuoteen 2025 yhteensä 41,5 henkilötyövuot-ta. Tulevia vakituisia rekrytointeja arvioidaan aina kriittisesti ja vuoden 2024 alusta vaki-tuiset rekrytoinnit ja yli 6 kk määräaika-aiset ovat ohjeistuksen mukaisesti kiertäneet kau-punginjohtajan johtoryhmän kautta. Rekry-tointien osalta tulevaisuudessa haasteena on osaavan työvoiman saatavuus ja siihen pyritään vaikuttamaan hyvällä työnantaja-mielikuvalla ja rekrytointiviestinnällä.

Taulukko 3. Heinolan kaupungin henkilöstömenojen kehitys vuodesta 2023–2025

Henkilöstökulut (1000 €)	TP 2023	TA 2024	TA 2025
Palkat ja palkkiot	27 087	26 911	25 285
Henkilöstösivukulut	6 664	6 405	6 143
Henkilöstökulut yhteensä	33 751	33 316	31 428

Suurin osa henkilöstöstä tulee työskentelemään vakituisissa palvelussuhteissa ja määräaikaissuu-det tulevat perustumaan toiminnan vakiintumattomuuteen, projekteihin sekä sijaistuksiin.



Taulukko 4. Henkilöstörakenne v. 2023–2024/ vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

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

2024 (tilanteessa 4.9.2024)	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä
Yhteiset palvelut	31	3	34
Elinvoima	39	30	69
Hyvinvointi	307	92	399
Lupa- ja valvonta	12	3	15
Tekniikka	124	17	141
Yhteensä	513	145	658



PALVELUALUEIDEN TOIMINNAN KUVAUS JA VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖÖN v. 2025–2027

Hyvinvointipalveluiden palvelualue



Palvelualueen toiminnan kuvaus

Hyvinvointipalveluiden palvelualue vastaa vuoden 2025 alusta toteutettavan organisatiomuutoksen jälkeen kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden, opetus- ja koulutuspalveluiden, nuorisio-, kirjasto- ja liikuntapalveluiden sekä museotoiminnan ja lintuhoitolan toiminnasta. Lisäksi hyvinvointipalveluiden palvelualue vastaa kaupungin työllisyyspalveluista sekä osaltaan kaupunkilaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä sekä maahanmuuttajien kotouttamisesta ja heille järjestettävien palveluiden yhteensovittamisesta. Palvelualue vastaa myös ennaltaehkäisevän päihdetyön tehtävistä.

Palvelualue rakentuu varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen, virikkeellisen elämän (kirjasto-, museo-, nuorisio- ja liikuntapalvelut, sekä lintuhoitola) sekä hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämisen (hyvinvoinnin ja terveyden tehtävät, maahanmuuttopalvelut sekä työllisyyspalvelut) vastuualueista. Luottamus- ja henkilöhallintoon kuuluvat opetus- ja kasvatustalokunta sekä hyvinvoinnin edistämisen lautakunta.

Lakkautettavalta elinvoimatoimialalta siirtyvät vuoden 2025 alusta aloittavalle hyvinvoinnin palvelualueelle työllisyyspalvelut ml. työpaja-toiminta ja lintuhoitola.



Esitykset toiminnan muutoksiksi vuonna 2025

- 1.1.2025 alkaen muutosohjelman päätösten mukaisesti hyvinvointipalveluiden Virikkeellinen elämä -vastuualueelle siirtyy lintuhoitolan toiminta, Hyvinvoinnin ja työllisyyden vastuualueelle siirtyvät työllisyyspalvelut ja työpajatoiminta. Elinvoimajohtaja siirtyy hyvinvointipalveluiden hallintoon.
- 1.1.2025 alkaen hyvinvointipalveluiden keskeiset toimistopalvelut kootaan yhteen osaksi hyvinvointipalveluiden hallintoa. Kokonaisuudessaan muutoksessa 13 henkilöä siirtyy muista yksiköistä yhteiseen Keskitetyt palvelut – tiimiin ja kaksi muuta henkilöä hyvinvoinnin yleiseen hallintoon.

VAKA:

- Kirkkiksen esiopetuksen väistö 1.8.2024 lukien Tommola –taloon v. 2026 asti (ei henkilöstömuutoksia)

OPKOU:

- Esitetään (hyvinvointilautakunta 17.9.2024), että Tommola-talon koulutoiminta liitetään Kailaan koulussa sijaitseviin luokkiin 1.8.2025 (yhden luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan vähennys 2025: 5 kk, 2026: 7 kk)
- Esitetään (hyvinvointilautakunta 17.9.2024), että eteläisen koulun hallinto uudistetaan 1.8.2025 siten, että Jyrängön koulun ja Sinilähteen kouluun hallinto yhdistetään. Rehtorikorvauksen määrä vähenee yhdellä.



VIRE:**Lintuhoitolan toiminnasta**

- Lintuhoitolan toiminta siirtyy vuoden 2025 alusta kaupunkiorganisaatiossa hyvinvoinnin palvelualueelle (nyk. Hyvinvointitoimiala) Virikkeellinen elämä -vastuualueelle.
- Lintuhoitolan perustehtävä on luonnonvaraisista, loukkaantuneista linnuista huolehtiminen ja niiden kuntouttaminen siten, että ne voidaan palauttaa takaisin luonnolliseen elinympäristöönsä. Lintuhoitolan toimintaa uudistetaan loppuvuodesta 2024 ja vuoden 2025 aikana.
- Lintuhoitolan henkilöstömäärä on ollut talousarviossa 2024 viisi vakituista henkilöä ja lisäksi lintuhoitolassa on työskennellyt kaksi määräaikaista henkilöä, työllistettyjä ja oppisopimusopiskelijoita. Vuoden 2025 talousarviossa esitetään vakituisten henkilöiden määräksi neljää ja keskimäärin kahta määräaikaista henkilöä. Vuoden 2025 aikana on tavoitteena uudistaa lintuhoitolan toimintaa ja samalla parantaa lintuhoitolan työvuorosuunnittelua ja sijaistuskäytäntöjä. Jatkossakin lintuhoitola toimii työhönvalmennuksen toimipaikkana sekä harjoittelupaikkana oppisopimusopiskelijoille.

HYTY:**Kotolakimuutos**

- Uudistettu kotoutumislaki (681/2023) tulee voimaan 1.1.2025 yhtä aikaa TE-palvelujen uudistuksen kanssa. Kotoutumislain tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttaneiden työllisyyttä, työllisyyttä tukevia valmiuksia, kielitaitoa ja osallisuutta yhteiskuntaan.
- Lakiuudistus siirtää kunnille kotouttamisen kokonaisvastuun sekä kotokoulutuksen ja yhteiskuntaorientaation järjestämisen osalta. Lain tavoitteena on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.



Lakisääteisen Ohjaamo-toiminnan järjestäminen

- 1.1.2025 lakisääteiset ohjaamot ovat matalan kynnyksen palveluja, jotka tarjoavat monialaisia palveluja alle 30-vuotiaille nuorille. Ohjaamo tarjoaa tietoa, neuvontaa ja ohjausta hyvinvointiin, koulutukseen, työllisyyteen, itsenäistymiseen, terveyteen, asumiseen ja muihin arjen asioihin.
- Vuoden 2025 alusta käynnistettävän Heinolan Ohjaamon toimintaa koordinoi hyte-tiimi ja ohjaamon yhteistyöverkosto koostuu laajasta joukosta sekä kaupunkiorganisaation toimijoita - mm. Työpaja Torppa ja nuorisopalvelut - että muista yhteistyökumppaneista kuten mm. koulutuskeskus Salpaus, Päijät-Hämeen työllisyysalue ja Jyränkölän settlementti. Ohjaamon toimintaa kehitetään maakunnallisessa yhteistyössä ja Heinolan Ohjaamo-toimintaan kuuluu myös yhteistyö Sysmän ja Hartolan kanssa.

Työllisyyspalveluiden toiminnasta

- Valtakunnallinen TE2024-uudistus lainsäädännön muutoksineen ja Päijät-Hämeen työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen vuoden 2025 alusta vaikuttavat merkittävästi kaupungin työllisyyspalveluiden järjestämiseen.
- Mm. valtion palkkatukijärjestelmä muuttui kevästä 2024 lähtien, mikä on vähentänyt palkkatuella työllistettävien henkilöiden määrää lähes puoleen vuoden 2024 alun tilanteesta. Työllisyyspalveluissa on kevästä 2024 alkaen palkkatukityöllistämiseen liittyvä työ merkittävästi vähentynyt, minkä seurauksena työllisyyspalveluista siirtyy yksi henkilö syksyllä 2024 lukion ja perusopetuksen palvelusihteeriksi.
- TE2024-uudistus vaikuttaa myös työpajatoiminnan valmentajien työhön, jota on alettu uudistaa yhdessä valmentajien kanssa. Työpajan toiminnassa korostuu yhä tärkeämpänä käytännön työhön valmentaminen ja siinä tehtävä yhteistyö yritysten ja kaupunkiorganisaation kanssa. Lisäksi on tärkeää satsata työkykyarviointeihin ja yhteistyöhön hyvinvointialueen (HVA) kanssa. Jotta tästä yhteistyöstä saadaan tuloksellista työllisyydenhoitoa, on talousarviossa 2025 esitetty toimintaterapeutin palkkaamista kahden vuoden määräaikaisena kokeiluna työpajatoimintaan.
- Talousarvioon 2025 esitetään työllisyyspalveluiden kokonaishenkilömääräksi kymmentä vakinaista henkilöä ja yhtä määräaikaista henkilöä. Työllistettävien määräksi vuodelle 2025 on arvioitu keskimäärin neljäkymmentä henkilöä, mihin vaikuttaa toistaiseksi auki olevat valtion linjaukset työllisyydenhoidossa.



Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen (esim. henkilöstömäärän vähennys, rekrytointitarpeet)

VAKA

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Kolmen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan ja yhden perhepäivähoitajan vähennys
- Vähennyksenä neljä valtion erityisavustuksella palkattua erityiskasvatuksen päivähoitajaa (hanketyö)
- 1.8.2025 lukien ei muutoksia (syntyvyyden ja osallistumisasteen ennustetaan vakiintuvan, jolloin varhaiskasvatuspalveluita käyttävien lasten määrä on vakiintunut)

OPKOUL

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Yksi luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan vähennys
- Yhden rehtoritehtäväkorvauksen väheneminen
- Lisäyksenä yksi lukuvuoden kestävä määräaikainen asiantuntijatehtävä vastaamaan oppimisen tuen uudistuksen paikallisen käyttöönotosta ja toiminnan kehittämisestä lakivelvoitteiden mukaisesti sekä maahanmuuttajaoppilaiden kasvun ja kehityksen prosessin toteuttamisesta.

VIRE

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Yksi etsivä nuorisotyöntekijä vähenee.
- Erikoiskirjastonhoitajan tehtävä jätetään täyttämättä vakinaisesti. Jatkossa tutkitaan, mikä tarve on vai voidaanko tehtävä lakkauttaa.

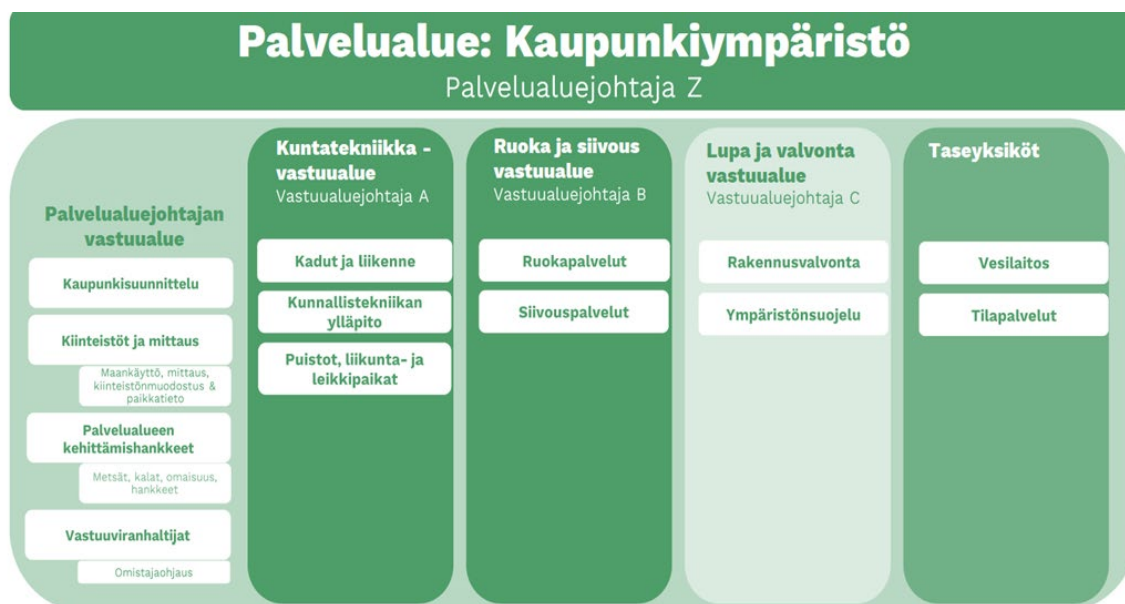
HYTY

Työpajatoiminnassa on tärkeää satsata työkykyarviointeihin ja yhteistyöhön hyvinvointialueen (HVA) kanssa. Jotta tästä yhteistyöstä saadaan tuloksellista työllisyydenhoitoa, on talousarviossa 2025 esitetty toimintaterapeutin palkkaamista kahden vuoden määräaikaisena kokeiluna työpajatoimintaan.

Talousarvioon 2025 esitetään työllisyyspalveluiden kokonaishenkilömääräksi kymmentä vakinaista henkilöä ja yhtä määräaikaista henkilöä. Työllistettävien määräksi vuodelle 2025 on arvioitu keskimäärin neljäkymmentä henkilöä, mihin vaikuttaa toistaiseksi auki olevat valtion linjaukset työllisyydenhoidossa.



Kaupunkiympäristön palvelualue



Palvelualueen toiminnan kuvaus

Kaupunkiympäristön palvelualue palvelee koko kaupunkiyhteisöä ja kaupunkiorganisaation muita palvelualoja tuottamalla toimivan ja viihtyisän kaupungin edellyttämiä yhdyskuntateknisiä ja viranomaispalveluita sekä ruoka- ja siivouspalveluita. Palvelualueen organisaatioon kuuluu neljä vastuualuetta: kuntatekniikka, lupa- ja valvonta, ruoka- ja siivouspalvelut sekä palvelualuejohtajan vastuualue (kaupunkisuunnittelu, kiinteistöt ja mittaus sekä palvelualueen kehittämishankkeet ja operatiivinen omistajaohjaus).

Kaupunkiympäristön palvelualue tuottaa palveluja pääosin omana tuotantona, mutta hankkii myös ostopalveluita mm. kilpailuttamalla, urakoimalla ja yhteishankinnoilla. Seudullisia palveluja hankitaan muun muassa jätehuollosta, pelastustoimesta, joukkoliikenteestä ja ympäristöterveydenhuollosta.

Tilapalvelut kaupunki ostaa Heinolan Tilapalvelut Oy:ltä. Palvelusopimus (sis. vastuunjako) määrittelee yhtiölle kiinteistöpalvelujen laadun, hinnoittelun ja toimintaperiaatteet.

Kiinteistöomistamisen ohjaus ja kiinteistöjen myynnit jatkuvat vuonna 2025 kaupungin yli

70 kiinteistön osalta vastuuviranhaltijan toimesta.

Kaupungin vesilaitos on kaupunkiympäristön palvelualueeseen kuuluva taseyksikö, jonka arkinen omistajaohjaus kuuluu kuntateknikalle ja palvelutuotanto Lahti Aqualle.

Palvelualueen luottamushenkilöhallinnon päätöksenteosta vastaavat kaupunkiympäristö- sekä lupa- ja valvontalautakunta.

Toiminnan muutokset v. 2025

Kaupungin strategian ja palvelualueen tavoitteiden toteuttaminen edellyttää uudistuksia ja muutoksia palvelutuotantoon, niiden kanaviin ja asiakaslähtöisyyden ymmärtämiseen asiakkaan kannalta katsottuna.

Kaupungin tulee tarkastella kriittisesti niin palvelutuotantoa ja palveluverkkoa kuin elinvoimaan liittyviä tai elinvoimaa parantavia palveluja. Kustannustehokkuus edellyttää esimerkiksi kiinteistöomaisuuden vähentämistä, automatisaatiota, parempaa omaisuuden hallintaa, järjestelyjä ja täsmällisempää omistajaohjausta.



Kehittämistä ja muutoksia tarvitaan esimerkiksi seuraavia asioihin:

- 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
- Kaupungin digitiekarttatoimien toteuttamiseen: tarvitaan tiedolla johtamisen lisäämistä ja sähköisiä palveluja, jotta asukkaiden ja asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan.
- Yhteistyön hyödyntämiseen: yhteistyön syventämiseen korkeakoulujen kanssa, laajentamiseen projektiluontoisessa työskentelyssä ja hanketyöskentelyn edellytysten parantamiseen, jotta havaittuja hyötyjä saadaan siirrettyä palvelutuotantoon.
- Asiakaspalvelun ja asiakaslähtöisen toimintatavan kehittäminen edellyttää asiakastarpeiden ja toimintaympäristön muutosten tunnistamista, jotta osaamme kohdistaa vaikuttavia ja täsmäosuvia palveluja kuntalaisille, asiakkaille sekä yrityksille ja yhteisöille heidän vaatimusten mukaisesti.

Kuntatekniikan vastuualue

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Henkilöstömäärässä ei ole muutoksia
- Kuntatekniikan organisaatorakenteet muuttuvat suorittavan työn vähentyessä, jolloin muutoksessa olevat toiminnot tarkastellaan erikseen ja mahdolliset tehostamistoimet mitoitetaan huomioiden heijastusvaikutukset muille toiminnoille.

Ruoka- ja siivouspalvelujen vastuualue

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Henkilöstömäärässä ei ole muutoksia
- Ruoka- ja siivouspalveluissa toimintaa sopeutetaan asiakkaan toiminnassa tapahtuvien muutoksien ja palvelutarpeen mukaan.

Lupa- ja valvontapalvelujen vastuualue

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Henkilöstömäärässä ei ole muutoksia
- Vastuualueen tulevaisuus on yhteydessä lainsäädännöllisiin muutoksiin mm. toiminta-alueiden laajentumiseen, yksiköiden osaamistasoon ja yksiköissä toimiviin henkilöstömääriin (htv mitoitus). Samalla seudullisen yhteistyön vaatimukset ja tarve korostuu.



Palvelualuejohtajan vastuualue

Kaupunkisuunnittelu

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Henkilöstömäärä lisääntyy yhdellä, kaavoittajan palkkaaminen
- Tulosityksikön resursointi hakee tulevina vuosina optimaalista tasoaan, että saadaan päivitettyä kaavoja, tehtyä uusia asiakastarpeiden mukaisia kaavoja sekä digitalisoitua ao. kaavatuotteita ja -palveluja.

Kiinteistö- ja mittauspalvelut

Henkilöstömäärän muutos 2025:

- Henkilöstömäärässä yhden (1) henkilön vähennys. Mittamiehen eläköityessä, tilalle ei tehdä rekrytointia.
- Toiminta jatkuu nykyisellä pääsisällöllä ja volyymilla. Suuri osa yksikön tehtävistä on viranomaistehtäviä.
- Yleisten alueiden, erityisesti katujen, lohkomisia pyritään tekemään mahdollisimman paljon seuraavan parin vuoden aikana, koska ensimmäisen asemakaavan mukaisten katujen ilmaisuovutusvelvollisuus on poistumassa laista noin vuonna 2026. Tähän työhön toivottavasti saadaan tulosityksikön sisäisillä työjärjestelyillä lisätehoa loppuvuodesta 2024 alkaen.

Kehittämishankkeet

Tulosityksikön perusvahvuus on kaksi henkilöä, määrärahojen mukainen projektihenkilöstö (3 htv) sekä hankkeiden toteutuksesta vastaava henkilöstö ja harjoittelijat (1–2 htv). Toiminto hakee edelleen muotoaan ja on riippuvainen niin määrärahoista kuin ulkoisista rahoituksista.

Kehittämistoimet mitoitetaan vuosittaisten talousraamien mukaisesti sekä ulkoisen rahoituksen mahdollistamissa puitteissa. Kehittämisen vakanssit ovat lähtökohtaisesti määräaikaisia sekä hankkeisiin ja projekteihin perustuvia.



Yhteisten palveluiden palvelualue

Palvelualueen toiminnan kuvaus

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

Yhteisten palveluiden palvelualue muodostuu 1.1.2025 viidestä vastuualueesta:

- kehittämispalvelut
- henkilöstöpalvelut
- talouspalvelut
- hallintopalvelut
- tietohallinto- ja digipalvelut



Vastuualueen toiminnasta vastaa ko. vastuualueen vastuualuejohtaja; kehittämispalveluista hallinto- ja kehitysjohtaja, henkilöstöpalveluista henkilöstöpäällikkö, talouspalveluista talouspalvelupäällikkö, hallintopalveluista kaupunginlakimies, tietohallinto- ja digipalveluista digi- ja tietohallintopäällikkö.

Määrärahavaraus sisältää virkaorganisaation lisäksi valtuuston ja kaupunginhallituksen, myös tarkastustoiminnot (tilintarkastus ja tarkastuslautakunta) ovat osa yhteisten palveluiden palvelualueen talousarviota.

Yhteisten palveluiden palvelualueen tehtävänä on tarjota keskitetysti talouspalveluiden, henkilöstöpalveluiden, digi- ja tietohallinto- ja viestintäpalveluiden sekä hallintopalveluiden

tukipalveluja palvelualueiden johtamisen tueksi. Lisäksi tehtävänä on huolehtia tietyistä koko kaupunkia koskevista asiantuntijatehtävistä kuten luottamushenkilöhallinto, talous, konserniohjaus, työnantajatehtävät, tietohallinnon kokonaisuus, hankintojen koordinointi, digitalisaation ja tietoturvan kehittäminen, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan kehittäminen sekä näihin liittyvistä ohjeista.

Tavoitteena on tuotettavien palveluiden avulla tukea, ohjata, koordinoida ja helpottaa arjen työtä, mutta huolehtia myös säädösten ja ohjeiden noudattamisesta keskitetysti.



Toiminnan muutokset v. 2025–2027

Yhteisten palveluiden toimialan (palvelualue) tehtävät laajenevat vuoden 2025 alusta muutoshjelman toteuttamisen johdosta, kun elinkeinopalvelut ja tapahtumatuotanto sekä

asiakaspalvelu siirtyvät yhteisten palveluiden palvelualueelle. Myös markkinointiin liittyviä tehtäviä keskitetään yhteisten palveluiden palvelualueelle.

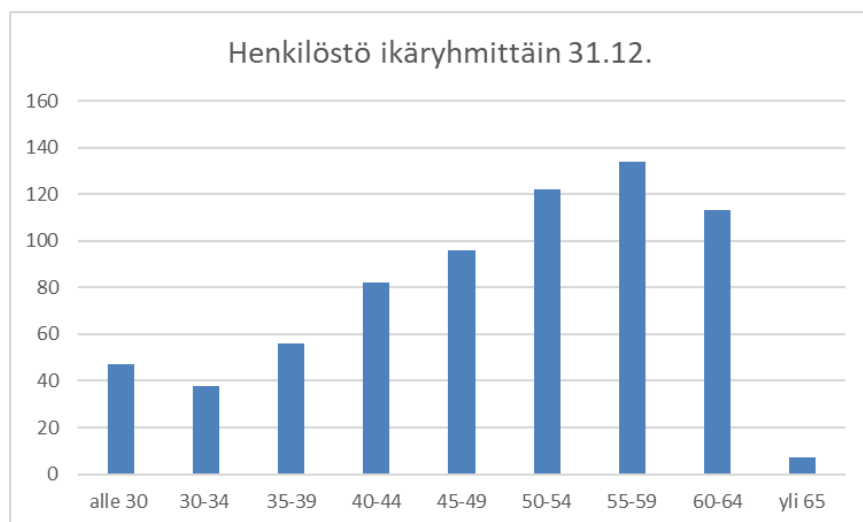
Muutosten vaikutukset henkilöstötarpeeseen (esim. henkilöstömäärän vähennys, rekrytointitarpeet)

Määräaikaisten resurssien tarvetta on tarkoituksenmukaista arvioida v. 2025 alussa suhteessa kehittämistavoitteisiin. Määräaikaisen

resurssin tarve on tunnistettu arkistojen seurantatehtäviin ja asiakaspalveluun.

Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12.2023 49 vuotta, kunta-alalla se on keskimäärin 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla keskimäärin on 47,4 vuotta, tämä luku Heinolan henkilöstöllä on 50,3 vuotta.



Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

Heinolan kaupungin henkilöstön keski-ikä on kunta-alan keskiarvoa korkeampaa ja täytyy ottaa huomioon työkykyjohtamisen osalta.



Työkykyjohtaminen

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla Kevan työhyvinvointi kyselyllä, joka on toteutettu vuodesta 2021 alkaen. Kysely antaa hyvän vertailutiedon aikaisempiin vuosiin ja vastaaviin vertailuorganisaatioihin. Tulokset ovat vuosittain lähes jokaisella osa-alueella parantuneet tai pysyneet samassa ja ovat tällä hetkellä hyvällä tasolla.

Työkykyjohtaminen nähdään tärkeänä ja sen alkukartoitus toteutettiin Kevan 360 -kyselynä huhtikuussa 2024. Tulosten pohjalta saatiin kuvaus nykytilasta ja kehittämissuositukset. Vuoden 2024 alusta uusittiin myös rekrytointiohje, johon on lisätty osatyökykyisten toimintaprosessi, jotta heidän jatkotyöllistyminen on huomioitu avautuvien rekrytointien osalta. Työkykyjohtamista kehitetään myös yhteis-työssä uuden työterveysyhteistyön kautta,

joka alkoi Terveystalon kanssa 1.4.2024. Toimintasuunnitelman kautta uudistettiin toimintatapoja, joilla voidaan parantaa työkykyjohtamista ja uutena toimintamallina aloitettiin mm. yhteiset ohjausryhmät. Varhaisen puuttumisen osalta Heinolan kaupungilla on käytössä AinoHealth – järjestelmä ja sen versio päivitetään loppuvuoden aikana, jolloin myös sitä kautta saadaan lisää esihenkilöiden työkykyjohtamista tukevia toiminnallisuuksia. Henkilöstön työkykyä tuetaan myös Osaamisen johtamisen hankkeella, jota on viety onnistuneesti eteenpäin yhdessä Kuulas Oy:n kanssa. Hankkeessa kehitetään yhteiset osaamisen johtamisen ja oppimisen mallit koko organisaatioon, jotta pystytään ennakoimaan osaamistarpeita ja kehittämään osaamista systemaattisesti.

Eläköitymisennuste 2024–2027

Heinolan kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2023 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 15 henkilöä. Vuoden 2024 aikana eläköityviä on arviolta noin 24 henkilöä. Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä. Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan alimman vanhuuseläkeikänsä, mutta voi halutessaan jatkaa tämän jälkeen myös edelleen työssä.

	2024		2025	2026	2027
Yhteiset palvelut	2	Yhteiset palvelut			2
Hyvinvointi	12	Hyvinvointipalvelut	6	7	11
Tekniikka	5	Kaupunkiympäristö	3	6	10
Lupa ja valvonta	1				
Elinvoima	4				
Yhteensä	24	Yhteensä	9	13	23

Taulukko 6. Heinolan kaupungin eläkepoistuma palvelualueittain



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Taulukko 7. Heinolan kaupungin eläkepoistuma Kevan tilaston mukaisesti

Heinolan kaupungin keski-ikä on korkea ja myös eläkepoistuma on lähivuosina verrokkikuntiin verrattuna suurempaa. Vuoden 2028 jälkeen eläkepoistuma tasaantuu ja vuoden 2035 jälkeen eläkepoistuma laskee alle 3 %:n tasolle.



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 käytössä Esmikko -työajanseuranta, joka päivittää vuoden 2025 alusta uuteen Nepton -järjestelmään. Toimialajohtajat ovat määrittäneet omilla toimialueillaan henkilöstön, joilla on käytössä liukuva työaika siten, että työhöntulon aamuliukuma on:

- klo 6.00–8.00
- klo 07.00–09.00-

Lounastauko 30–90 minuuttia sekä työstä lähdön liukuma joko

- klo 14.00–17.00
- klo 14.00–18.00.

Tehtävä, joissa liukuva työaika ei ole mahdollinen, on käytössä etukäteen suunnitellut työvuorot. Hybridityö on myös laajasti henkilöstön käytössä ja se osaltaan tukee henkilöstön työhyvinvointia. Etätyön tekeminen on mahdollista työtehtävistä ja -välineistä riippuen ja etätyötä tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus.

Heinolan kaupungissa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikaliukumien ja etätyön 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 / viranhoidon määräykseen (esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen, projektiluonteinen tehtävä, kesätyö, muodollisen kelpoisuuden puuttuminen tai väliaikaisen työruuhkan purkamisen). 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 edistämässä ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Kevan tutkimusten mukaan ratkaisut sairauspoissaolokustannusten vähentämiseen ovat hyvin perinteisiä työkykyjohtamisen keinoja: esihenkilötyöhön panostaminen, varhainen puuttuminen, työn joustojen mahdollistaminen, työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen, toimiva työterveysyhteistyö sekä työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta. Heinolan kaupunki on päivittänyt uuden työterveyshuollon toimintasuunnitelman, jonka mukaisesti työntekijöiden työkykyä tuetaan. 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. Heinolan kaupungilla on käytössä työkyvyn johtamiseen liittyvä Aino Health Management -järjestelmä, joka helpottaa tämän seurannan toteuttamista. Järjestelmä muistuttaa esihenkilöitä yhteisesti sovittujen hälytysrajojen täytyttyä. 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 osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen Heinolan kaupungin palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heikessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä. Vuonna 2025 on tavoitteena parantaa edelleen esihenkilöiden työkykyjohtamisvalmiuksia ja toteutetaan Kevan työkyky 360 –alkukartoituksessa suositeltuja toimenpiteitä.

Kokonaisuutena työhyvinvointia viedään eteenpäin mm. esihenkilökoulutusten, osaamisen kokonaisvaltaisen kehittämisen ja työterveyden kehittämisen kautta. Henkilöstöetuina on käytössä mm. kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietu, lounasetu ja työsuhdepyöräetu. Henkilöstön hyvinvointia mitataan vuosittain toteutettavalla Kevan työhyvinvointikyselyllä, jolloin tuloksia voidaan verrata aikaisempiin vuosiin ja verrokkikuntiin. Tulosten perusteella löydetään kehityskohteita, joille yksiköissä luodaan toimenpidesuunnitelmat ja vastuuhenkilöt.



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 koulutuksiin haakeudu. 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 Heinolan kaupungissa viety eteenpäin osaamisen kehittämisen hanketta, jossa yhteistyökumppanina on Kuulas Co. Hanke on edistynyt tavoitteiden mukaisesti ja siinä tul-
laan luomaan organisaatioon uusi

oppimisjärjestelmä ja oppimisen johtamisen malli vakiintuneeseen käyttöön. Tällä parannetaan valmiutta vastata muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin ja työhyvinvoinnin lisäksi ennaltaehkäistään työkykyriskejä osaamisen kehittämisen keinoin.

Oman opiskelun tukeminen

Heinolan kaupungilla kannustetaan henkilöstöä myös oman osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön omaa opiskelua tuetaan muun muassa verkko-opiskelualustojen lisensseillä, kuten Eduhousen oppimisalustalla.

Koulutuskorvaukset

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta.

Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu laadittuun koulutussuunnitelmaan, joka koskee koko henkilöstöä. Koulutussuunnitelmat käsitellään YT-neuvottelukunnassa.

Haettujen koulutuspäivien määrä laski vuonna 2023, sillä henkilöstömäärä pieneni merkittävästi vuoden alussa voimaantuneen hyvinvointialueuudistuksen myötä. Tämän vuoksi haettu koulutuskorvaus myös pieneni. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä kuitenkin nousi jokaisella toimialalla, mikä kertoo koulutussuunnittelun laadun parantumisesta vuoden takaisesta.



Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2022–2023		
	2022	2023
Koulutuspäivät	1786	880
Koulutuspäivät (koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	823	550
Koulutuskorvaus (€)	16 266,45	11 251,90

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain		
	2022	2023
Yhteiset palvelut	40	58
Lupa ja valvonta	10	25
Sosiaali- ja terveys	465	-
Elinvoima	1	16
Tekniikka	76	99
Hyvinvointi	231	352

Taulukko 8. Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus v. 2022–2023

Koulutussuunnitelmat palvelualoittain

Heinolan kaupungin palvelualueet rakentuvat hyvin erilaisista kokonaisuuksista ja jokainen palvelualue on koonnut vuodelle 2025 omat suunnitelmat, jotta ne vastaavat aidosti heidän erityistarpeita. 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

Vuonna 2025 keskitetyssä koulutuksessa tullaan keskittymään koko kaupungin henkilöstön osalta tekoälyosaamisen vahvistamiseen ja työhyvinvointia tukeviin koulutuksiin. Esihenkilöiden osalta tuetaan vuoden 2025 organisaatiomuutosta silmällä

muutosjohtamisosaamista. Tämän lisäksi esihenkilöille ja asiantuntijoille järjestetään koulutusta mm. projektiosaamiseen, hankintoihin ja talouden seurantaan. Esihenkilöitä koulutetaan myös säännöllisesti järjestettävissä esihenkilöinfoissa, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita sekä tuetaan heitä erilaisiin esihenkilötilanteisiin liittyvissä asioissa. Keskitetyn koulutuksen tukena Heinolan kaupungilla on käytössä Eduhousen verkko-oppimisolusta, joka mahdollistaa henkilöstölle etänä tapahtuvan koulutautumisen monipuolisesti mm. erilaisiin kuntahallinnon, johtamisen ja digiosaamisen teemoihin.

Palvelualueet

Kaikkien kolmen palvelualueen koulutustarpeet tulevat painottumaan vuonna 2025 jokaisen palvelualueen oman ydintehtävän ja siihen liittyvän osaamisen kehittämisen koulutukseen.

