

Henkilöstö- suunnitelma 2025

Sisällys

1.	Henkilöstösuunnittelu ja sen tavoitteet	3
2.	Organisaatorakenne.....	4
3.	Henkilöstöstrategia	5
4.	Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät ja henkilöstöön kohdistuvat muutostarpeet	6
5.	Henkilöstömäärän kehitys	7
6.	Henkilöstön nykytila	7
	Henkilöstömäärä ja -rakenne	7
	Yleisimmät tehtävänimikkeet.....	8
	Esihenkilöt	8
	Henkilöstön ikärakenne.....	9
	Henkilöstön eläköityminen.....	9
7.	Henkilöstökulut.....	11
8.	Henkilöstön sairaspöissaolat	12
9.	Henkilöstörakenne.....	13
	Vuoden 2025 henkilöstöesitykset	14
10.	Rekrytointiprosessi	14
	Täyttölupamenettely.....	14
	Erialaisten palvelussuhde- ja työaikaamutojen käyttöperiaatteet.....	14
11.	Osaamisen kehittäminen	15
12.	Työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jatkamisen edistäminen	16
	Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	16
	Työterveyspalvelut	17
	Työkykyä tukevat ohjelmat	18
	Työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan ja kulttuurin avulla.....	19
13.	Yhteenveto	19

1. Henkilöstösuunnittelu ja sen tavoitteet

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kaupungin palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana on kaupungin strategia ja palvelustrategiset linjaukset, joissa otetaan kantaa siihen, mitä palveluita tuotetaan ja miten niitä tuotetaan. Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä.

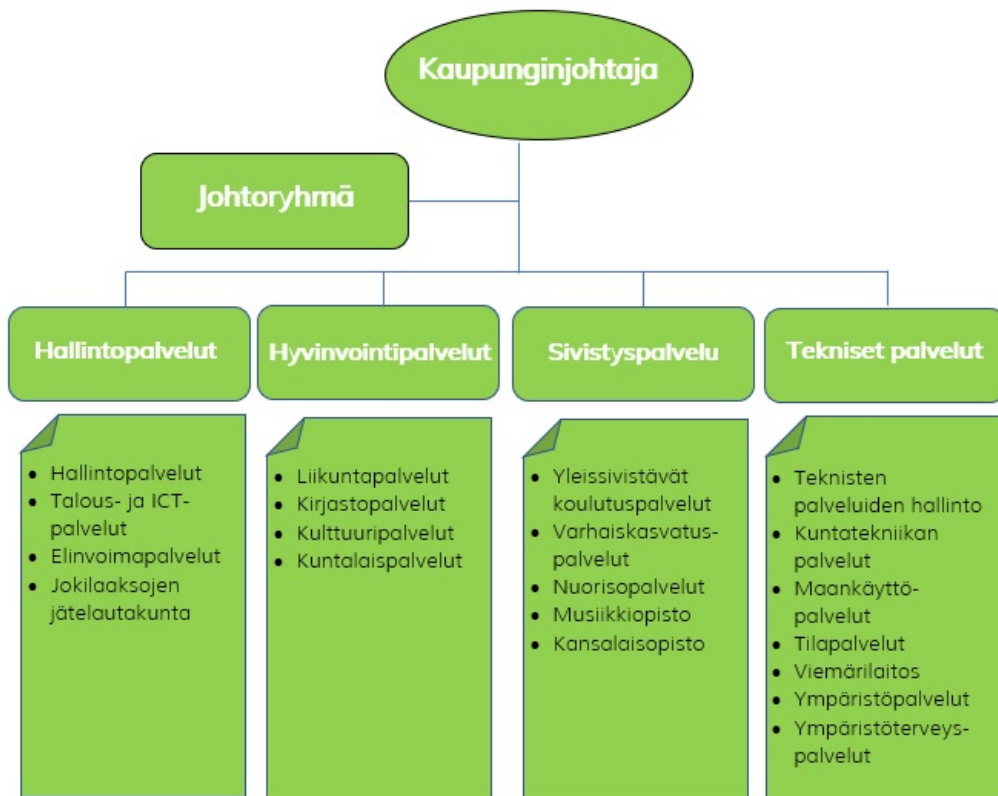
Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan. Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan henkilöstön lukumäärää ja laadulla muun muassa henkilöstön osaamista, koulutusta ja työsuhteen muotoa. Kohdentumisen suunnittelu on ennakkointia sen osalta, kuinka paljon eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä tarvitaan henkilöstöä ja miten tarve mahdollisesti muuttuu. Tavoitteena on, että ”oikea määrä oikeanlaisella osaamisella varustettuja työntekijöitä olisi oikeaan aikaan oikeassa paikassa tekemässä oikeita tehtäviä oikeassa palveluprosessissa oikeiden tavoitteiden toteuttamiseksi”. Henkilöstösuunnittelu on ennen kaikkea toimenpiteiden suunnittelua ja varautumista toiminnan edellyttämiin henkilöstöä koskeviin muutoksiin. Määrän, laadun ja kohdentumisen lisäksi henkilöstösuunnittelun tulee kattaa myös se, miten henkilöstövoimavaroista huolehditaan.

Ylivieskan kaupungin henkilöstösuunnittelu on ollut viime vuosien aikana erittäin tiukkaa ja taloutta on jouduttu sopeuttamaan useana vuonna. Ylivieskan kaupungin taloutta tulee tasapainottaa pelkästään vuoden 2025 aikana pysyvästi noin 2 miljoonan euron edestä. Säästöjä on tehtävä myös henkilöstöön, koska henkilöstömenojen hallinta on yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa. Henkilöstötarvetta tarkastellaan jatkuvasti suhteessa muuttuviin palveluverkkoihin ja palvelujen tuottamistapoihin sekä toimintojen kehittämiseen ja digitalisaation edistämiseen.

Henkilöstön siirtyminen eläkkeelle jatkuu lähivuosina melko runsaana, mikä tarjoaa keinoja henkilöstömäärän sopeuttamiseen. Samanaikaisesti on toisaalta tehtävä toimenpiteitä, joilla varmistetaan osaavan työvoiman saaminen kaupungin palveluihin. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn tukeminen ovat myös keskeinen osa hyvää talouden hoitoa. Vuonna 2025 jatketaan panostamista työkykyjohtamisen kehittämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Talouden haasteista johtuva mahdollisimman hallittu muutos on tärkeää henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta.

2. Organisaatorakenne

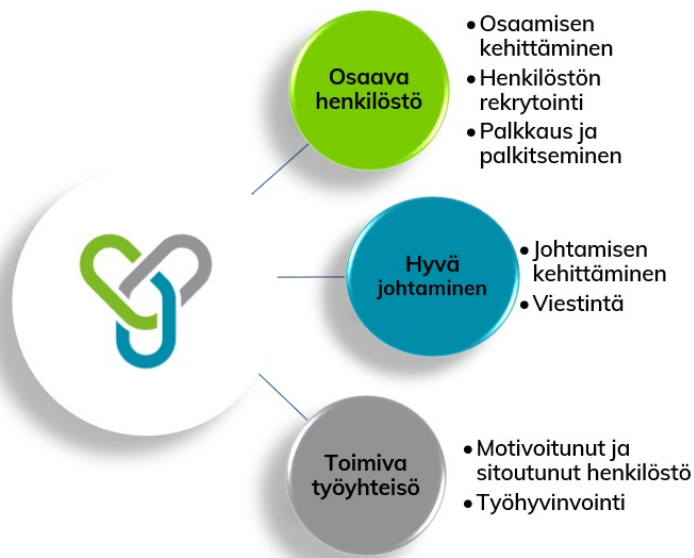
Ylivieskan kaupungin toimielin- ja palveluorganisaation muodostavat neljä toimialaa sekä niihin liittyvä luottamushenkilörakenne ja kaupungin johto. Toimialoista suurin on sivistyspalvelut. Sivistyspalveluiden osuus koko henkilöstöstä on noin 84,14 prosenttia. Organisaation ohjausmekanismi perustuu kaupunkistrategiaan ja sen tueksi muodostettuihin ohjelmiin; kiinteistöstrategia, elinvoimastrategia ja henkilöstöstrategia. Luottamushenkilöorganisaatio koostuu kaupunginvaltuustosta ja kaupunginhallituksesta sekä eri toimielimistä. Kaupungin strategisesta ohjauksesta, toiminnanohjauksesta sekä edunvalvonnasta vastaa kaupunginjohtaja. Toimialajohtajat vastaavat kaupunginjohtajan alaisuudessa kaupungin neljän toimialan johtamisesta. Kaupungin organisaatio on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Organisaatiokaavio

3. Henkilöstöstrategia

Ylivieskan kaupungin ensimmäinen henkilöstöstrategia valmistui syksyllä 2024. Henkilöstöstrategialla tuetaan kaupunkistrategian toteutumista. Kaupunginhallitus hyväksyi 16.9.2024 kaupungin henkilöstöstrategian vuosille 2024–2030. Henkilöstöstrategiassa on määritelty henkilöstöjohtamisen visioksi ”Me rakennamme kasvun ihmeitä”. Visiossa korostuu ajatus me-henkisestä, yhtenäisestä organisaatiosta, joka on olennainen osa kaupungin kasvustrategiaa. Henkilöstöstrategia on kuvattu kuvassa 2. Henkilöstöstrategian tueksi on määritelty toimenpideohjelma, jonka avulla voidaan seurata tavoitteiden toteutumista ennalta sovittujen mittareiden avulla.



Kuva 2. Henkilöstöstrategia 2024-2030

Henkilöstöstrategian lisäksi laaditaan työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Kaupunkistrategiaa toteuttaa osaltaan myös kaupunginhallituksen hyväksymä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Henkilöstön työhyvinvointia ja sen kehittymistä seurataan vuosittain toteutettavan työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyn pohjalta valitaan työyksikkökohtaisia kehittämistoimenpiteitä. Kyselyn pohjana on käytetty KEVAN tuottamaan työhyvinvointikyselyä. Kahden viimeisen vuoden ajan on keskitytty esihenkilötyön tukemiseen. Seuraava kysely toteutetaan tammi-helmikuussa 2025.

Lisäksi vuoden 2025 aikana otetaan käyttöön Pulssi-työkalu, jonka avulla voidaan tehdä lyhyen aikavälin henkilöstön työhyvinvointimittauksia.

4. Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät ja henkilöstöön kohdistuvat muutostarpeet

Ylivieskan kaupungin väestömäärän kehitys on ollut pitkään positiivinen ja meidät on tunnettu lapsirikkaana kaupunkina. Valtakunnan tasollakin tunnistettu väestörakenteen muutos haastaa myös Ylivieskan kaupungin palvelurakennetta. Lapsimäärän vähentyminen aiheuttaa muutoksia myös Ylivieskan kaupungin sivistyspalveluiden palvelutuotantoon. Ylivieskan kaupunki aloitti syksyllä 2023 sivistyspalveluiden palveluverkkoselvityksen, jossa pyrittiin etsimään vastauksia tulevaisuuden haasteisiin. Tarvittavien henkilötöyvuosien määrä vähenee niin varhaiskasvatuksen kuin perusopetuksenkin puolella ja lopulta myös lukiossa. Tavoitteena on saada optimoitua niin opetusryhmien koot, opetustuntien määrä sekä resurssien kohdentaminen. Henkilöstöresurssien hyödyntäminen yhteisenä voimavarana niin eläkepoistuman hallinnassa kuin oikean mitoituksen tavoittamisessa on äärimmäisen tärkeää. Säästöpainet lisäävät painetta toimintakulttuurin muutokseen. Eri yksiköissä pedagogisen koulutuksen saaneen henkilöstön määrä pyritään pitämään riittävällä tasolla siten että yksiköissä työn sujuvuus ei kärsisi ja tuen kohdentuminen lapselle ja nuorelle on oikea-aikaista, oikeakestoista ja oikealla tasolla.

Hallintopalveluissa haasteita tulevalle vuodelle tuo TE-palvelujen siirto kuntiin. Resurssien riittävyys on haaste ja lakisääteisten palveluiden tuottaminen heti vuoden alusta koko työllisyysalueella, vaatii hyvää ennakosuunnittelua. Työllisyysalueen henkilöstöasioiden edistämistä on myös hidastanut valtakunnan tason neuvotteluiden hidas eteneminen ja ohjeistuksen puute.

Teknisten palveluiden haasteet keskittyvät lainsäädäntöuudistukseen.

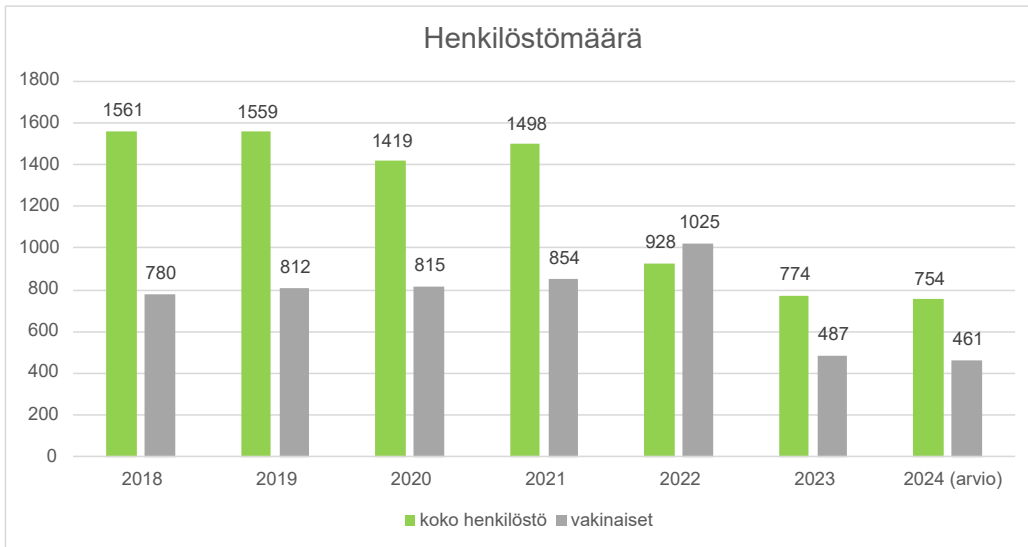
Viranomaispalveluissa rakennusvalvontaa koskee mittava lainsäädäntöuudistus. Uudet rakentamislaki ja rakennetun ympäristön tietojärjestelmälaki (Ryhti) astuvat voimaan vuoden 2025 alussa ja valmistautuminen uudistuksiin on käynnistetty jo vuoden 2024 aikana. Henkilöstöresursseissa on teknisellä puolella ollut paljon muutoksia viimeisen parin vuoden aikana eläköitymisten ja muiden henkilöstövaihdosten vuoksi. Tuleva vuosi tulee tuomaan tiukennuksia henkilöstöresursseihin, mikä lisää painetta toimintatapojen muutokseen monelta osin.

Tiedonhallintalain tietohallintoon kohdistuvien lainsäädännöllisten vaatimusten täyttäminen määräaikoja noudattaen tulee vaatimaan tulevien vuosien aikana merkittävää resursointia. Tietosuojaan ja tietoturvaan kohdistuvien, kasvavien riskien hallinta vaatii yhä enemmän keskittymistä. Kyberturvallisuuden merkitys korostuu digitaalisessa ympäristössä käsiteltävän ja säilytettävän tiedon määrän kasvaessa. Yleisesti digitalisaation myötä tarvitaan uutta osaamista, mitä voidaan edesauttaa koulutuksilla.

5. Henkilöstömäärän kehitys

Kaupungin henkilöstömäärän muutokset vuosina 2018–2024 on esitetty kuvassa 3.

Hyvinvointialueiden aloittaessa 2023 vuoden alussa, vaikutus Ylivieskan kaupungin henkilöstön määrään oli suuri. Kun huomioidaan jo vuoden 2022 aikana siirtynyt ensihoidon henkilöstö, kaupungin henkilöstömäärä lähes puolittui. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyivät oppilashuollon kuraattorit ja koulupsykologit. Ruoka- ja puhtauspalveluissa työskentelevät työntekijät siirtyivät PPE-Köökin palvelukseen. Seuraava suuri muutos on TE-palvelujen siirtyminen kuntiin vuoden 2025 alussa. Ylivieskan kaupunki tuottaa työllisyysalueelle jatkossa TE-palveluita yhteistyössä alueen kuntien kanssa. Ylivieska toimii alueen isäntäkuntana.

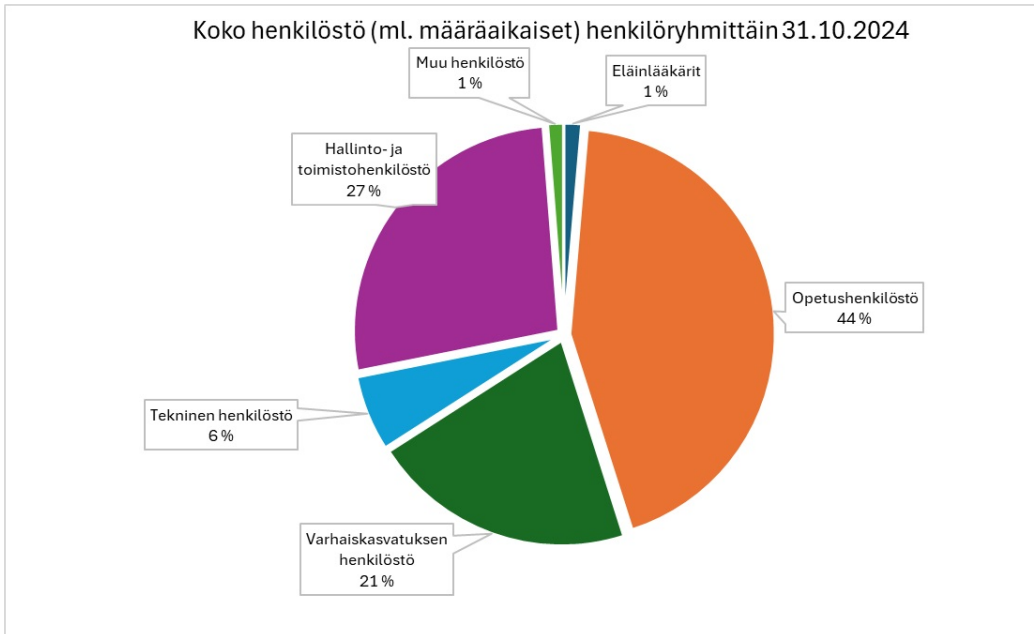


Kuva 3. Henkilöstömäärän kehitys

6. Henkilöstön nykytila

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Ylivieskan kaupungin palveluksessa oli lokakuun 2024 lopussa yhteensä 754 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakinaisia oli 461, määräaikaisia 240, sijaisia 48 ja muut 5. Lukumäärissä on nähtävissä jo alkuvuodesta 2024 tiukentunut rekrytointipolitiikka. Kuvassa 4 on avattu eri henkilöryhmien osuus koko henkilöstön määrästä.



Kuva 4. Koko henkilöstö henkilöryhmittäin 31.12.2024 (ml. määräaikaiset)

Yleisimmät tehtävänimikkeet

Kuvassa 5 on listattuna kaupungilla työskentelevien yleisimmät tehtävänimikkeet.

Yleisimmät tehtävänimikkeet	lkm
Koulunkäynninohjaaja	114
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	87
Kansalaisopiston opettaja	69
Luokanopettaja	82
Tuntiopettaja	53
Varhaiskasvatuksen opettaja	42
Perhepäivähoitaja	20
Erytislukonopettaja	14
Nuoriso-ohjaaja	13
Toimistosiihteerii	10

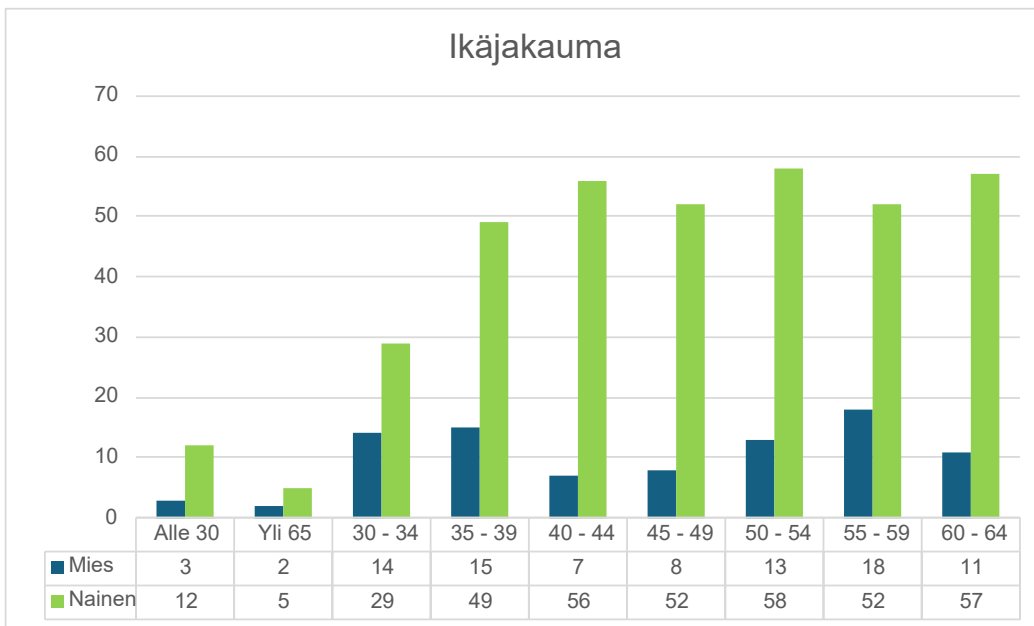
Kuva 5. Yleisimmät tehtävänimikkeet

Esiihenkilöt

Kaupungin henkilöstöstä oli 31.10.2024 esiihenkilöasemassa yhteensä 49, näistä vakinaisia oli 46. Koko henkilöstöstä esiihenkilöitä on 5,7 prosenttia koko henkilöstöstä ja heillä on alaisia keskimäärin 16.

Henkilöstön ikärakenne

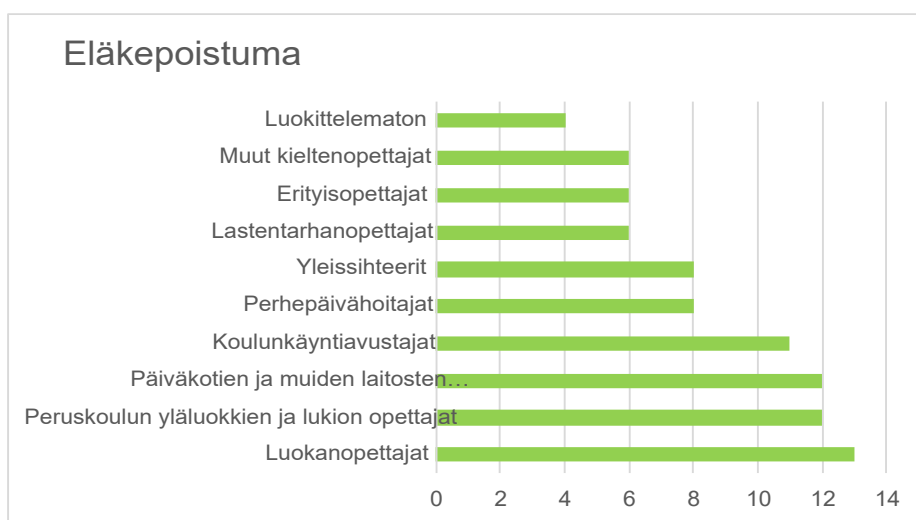
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on Ylivieskan kaupungilla 47,6 (vuonna 2023 47,1) Naisten keski-ikä on 47,8 (vuonna 2023 47,24) ja miesten keski-ikä 46,8 vuotta (vuonna 2023 46,55). Vakinaisen henkilöstön osalta miesten suurin ikäryhmä on 55-59 vuotiaat ja naisten suurin ikäryhmä on 50-54 vuotiaat. Kuvassa 6 on kuvattuna vakinaisen henkilöstön ikäjakauma.



Kuva 6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.10.2024

Henkilöstön eläköityminen

Kevan mukaan Ylivieskan kaupungin henkilöstöstä eläköityy seuraavan viiden vuoden aikana kaikkiaan 120 henkilöä. Näistä 10 suurinta ammattiryhmää on kuvattu kuvassa 7.



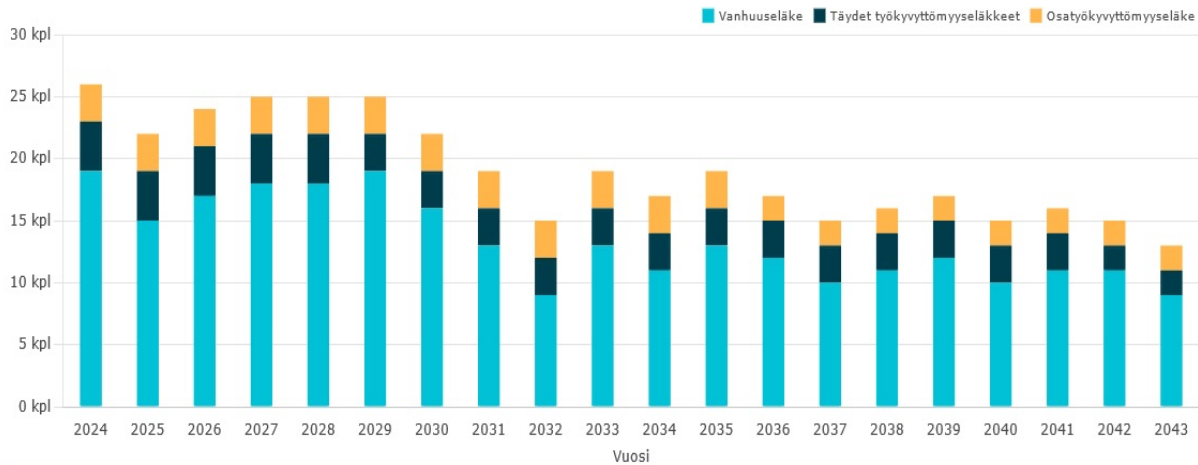
Kuva 7. Eläkepoistuma ammattiryhmittäin

Arvioitu eläköityminen seuraavan viiden vuoden aikana (2024–2028), 10 suurinta

ammattiryhmää

Seuraavan 10 vuoden aikana eläköitymisennuste on nähtävissä kuvassa 8 eläkelajeittain eriteltynä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuva 8. Eläköitymisennuste eläkelajeittain vuosina 2024–2043

Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä sekä työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä.

Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan alimman vanhuuseläkeikänsä.

Jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Työssä voi jatkaa edelleen tämän jälkeenkin.

Alin vanhuuseläkeikä on vuonna 1959 syntyneillä 64 vuotta 3 kuukautta, jonka jälkeen eläkeikä nousee portaittain.

Vuonna 1957 tai sitä ennen syntyneet jäävät eläkkeelle viimeistään 68-vuotiaana.

Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin alin vanhuuseläkeikä.

Henkilökohtaisen eläkeiän täyttymispäivä ei tarkoita samaa kuin eläkkeelle siirtymispäivä.

Vanhuuseläkkeiden lisäksi täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle arvioidaan siirtyvän vuosittain noin 2–3 viranhaltijaa/työntekijää.

Tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä hakemalla aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä.

Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla hyvä vaihtoehto, sillä silloin työntekijä jatkaa edelleen työssä, eikä työnantajalle tule maksettavaksi työkyvyttömyyseläkemaksua.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on kerralla lopullinen. Sen tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana.

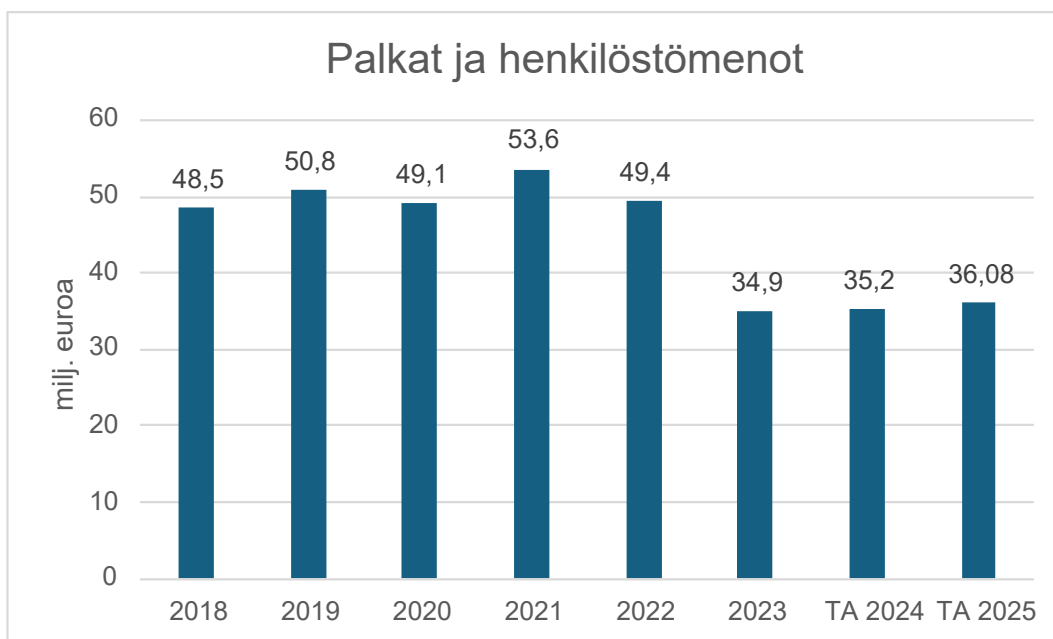
Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden aikana.

Eläköitymisennuste perustuu Kevan ennakointitietoon Ylivieskan kaupungin eläkepoistumasta (KuEL ja VaEL) vuoteen 2043 mennessä. Tarkasteluun on otettu yleinen ikäluokan alin eläkeikä, mikäli henkilöllä ei ole ammatillista tai henkilökohtaista eläkeikää.

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Eläköitymisennuste päivitetään Kevan toimesta, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä.

7. Henkilöstökulut



Kuva 9. Palkat ja henkilöstömenot

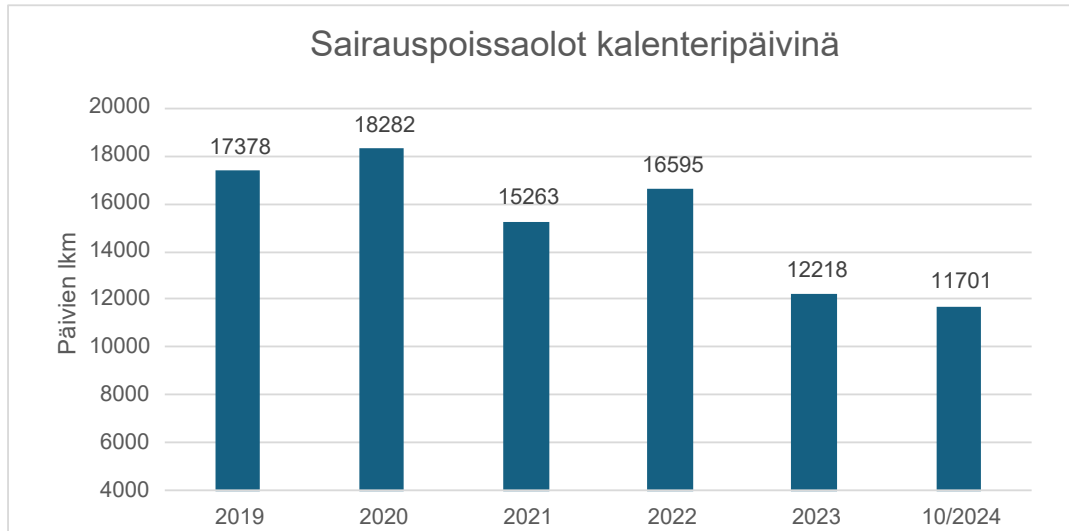
Vuodelle 2025 on ennustettu arviolta noin 2,5 %:n kasvua henkilöstömenoissa.

Henkilöstömenot on arvioitu vuodelle 2025 yhteensä 36,08 miljoonaa euroa.

Työehtosopimusneuvotteluiden lopputuloksena neuvotellut palkankorotuksen vaikuttavat tällä sopimuskaudella voimakkaasti palkkakustannuksiin.

Sopimuskausi päättyy vuoden 2025 keväällä. Jo tässä vaiheessa voidaan olla varmoja, että tulevat sopimusneuvottelut ovat pitkät ja vaikeat. Mahdollinen tasopalkkamallin käyttöönotto KVTES:in puolella voi myös lisätä kustannusten nousua useamman vuoden ajan.

8. Henkilöstön sairaspöissaolot



Kuva 10. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä on vaihdellut viime vuosina. Sairauspoissaolojen määrä ei kuitenkaan kokonaisuudessaan ole laskenut samalla vauhdilla henkilöstömäärän laskuun nähden (Kuva 10.) Sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt vuoden 2024 alusta noin 2 pv/hlö (Kuva 11.).

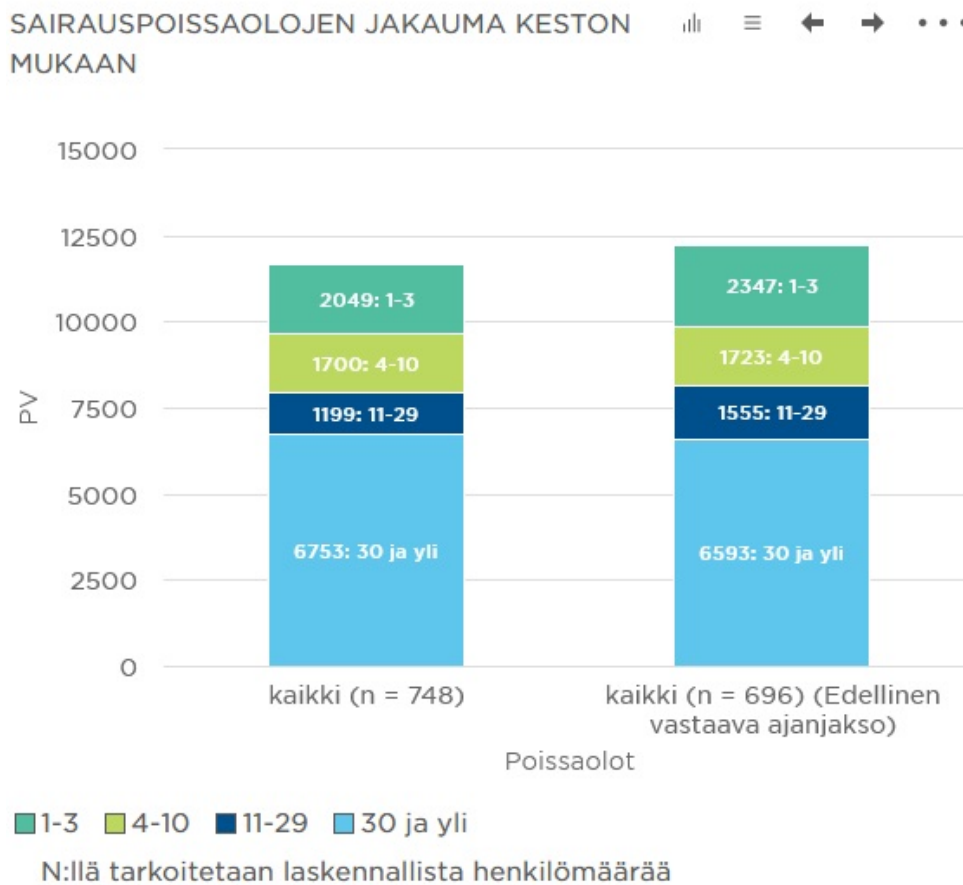


Kuva 11. Sairauspoissaolojen määrä/hlö

Pitkien sairauspoissaolojen määrä (kuva 12) on kuitenkin vielä korkea ja niiden ehkäisyyn panostamista tulee jatkaa. Osa-aikaisuuden hyödyntäminen työhön palaamisen tukena, on tärkeä osa työkyvyn edistämistä. Tämän mahdollisuuden hyödyntäminen on tehostunut huomattavasti viime vuodesta. Kuvassa 12 ei ole eritelty osasairauspäivärahopäiviä erikseen. Vuoden 2025 aikana pitkistä sairauspoissaoloista 1473 päivää (22 %) on ollut osasairauspäivärahopäiviä, kun edellisen vuoden vastaavana ajankohtana määrä oli 1135 päivää ja 17 %.

Lisäksi huolta aiheuttaa korkea F-diagnoosien määrä. Yhteistyötä työterveyshuollon, Kevan ja Kelan kanssa tulee syventää, jotta sairauspoissaolojen määrä saataisiin laskuun. Vuodelle

2025 ennaltaehkäisevään toimintaan on panostettava voimakkaammin. Yhtenä työkaluna on vuoden 2024 aikana käyttöön otettu Esihenkilökompassi, jonka avulla pyritään antamaan esihenkilöille työkaluja arjen haasteisiin ja huolien esille tuomiseen. Kompassin avulla puuttuminen toistuviin poissaoloihin ja yhtenäisten toimintamallien kehittäminen on helpompaa. Myös koko henkilöstölle suunnattuja koulutuksia työkyvyn ylläpitämiseen tullaan järjestämään vuoden 2025 aikana.



Kuva 12. Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan 1-10/2024 ja vertailu 1-10/2023

9. Henkilöstörakenne

Henkilöstösuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tiedot tämän hetken henkilöstömäärästä. Henkilöstösuunnitelman liitteenä (liite 1) on henkilöstömäärä nimikkeittäin ja toimialoittain. Liite ei huomioi syksyn 2024 yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia vuoden 2025 henkilöstömääriin.

Vuoden 2025 henkilöstöesitykset

Hyvinvointilautakunta on käsitellyt talousarvionsa yhteydessä kaksi henkilöstöesitystä;

kirjastopalveluiden ja kulttuuripalveluiden esitykset. Esitykset tämän suunnitelman liitteenä (liite 2 ja liite 3).

10. Rekrytointiprosessi

Täyttölupamenettely

Ylivieskan kaupungin hallitus linjasi vuoden 2024 talousarvioprosessin yhteydessä täyttölupamenettelystä. Avoimeksi tulevia vakinaisia virkoja/toimia ei saa täyttää ilman kaupunginhallituksen täyttölupaa. Kaupunginhallituksen täyttölupa tarvitaan myös määräaikaisen henkilöstön palkkaamiseen, jos työ-/virkasuhde kestää vuoden tai pidempään. Ennen vakituisen viran tai toimen täyttämistä, hallintokunnassa on selvitettävä mahdollisuus tehtävien uudelleenjärjestelyyn.

Virka/työsuhteet, jotka kestävät yhdenjaksoisesti tai peräkkäisinä 6–12 kk, tulee käsitellä toimialajohtajan esityksestä johtoryhmässä kaupunginjohtajan täyttölupamenettelyssä. Täyttölupamenettelyn perusteena on aina täyttämisen kohteena oleva tehtävä.

Henkilöstösuunnitelman hyödyntäminen täyttölupaprosessissa on osa kaupungin rekrytointiprosessin kehittämistyötä. Vuoden 2025 henkilöstömäärien arviointi on kuitenkin yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksen vuoksi haasteellista. Tämän vuoksi vuoden 2025 henkilöstösuunnitelma ei voi toimia suoraan pohjana määräaikaisten palvelussuhteiden täyttölueille.

Erilaisten palvelussuhde- ja työaikamuotojen käyttöperiaatteet

Eri palvelussuhdemuotojen käytön osalta Ylivieskan kaupungilla noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Kaupungilla on vakinaisia virkoja sekä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Virkasuhteita käytetään kuntalain mukaisesti ainoastaan niissä tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.
- Määräaikaisten virka- ja työsuhteiden osalta noudatetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltiasta annetun lain ja työsopimuslain määräyksiä siten, että määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään ainoastaan perustellusta syystä. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisen palvelussuhteen tulee päättyä määräajan päättyessä, mikäli lain mukainen peruste määräaikaaisuudelle poistuu.
- Työsopimuslain mukaisesti määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä arvioidaan myös työn edellyttämän pysyvän työvoimatarpeen kannalta. Toimialojen ja palvelujen tulee kiinnittää määräaikaisiin työsopimuksiin erityistä huomiota sekä seurata ja arvioida työvoimatarvetta myös sen pysyvyyden näkökulmasta.

- Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole. Viranhaltijan/työntekijän omasta aloitteesta tapahtuvassa työn järjestämisessä osa-aikaiseksi noudatetaan lain mukaisia periaatteita. Työaikajoustoihin suhtaudutaan myönteisesti, kuten osa-aikatyöhön työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä ikääntyvien tai osatyökykyisten työntekijöiden erityistarpeiden huomioimiseksi. Osa-aikatyön järjestelyiden lähtökohtana on, että perustehtävän hoitaminen turvataan myös näissä tilanteissa. Osa-aikatyötä pyritään hyödyntämään erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt ja osa-aikatyön todetaan olevan soveltuva keino turvata henkilön työkyky.
- Niissä tilanteissa, joissa kaupunki tarvitsee lisää työntekijöitä, otetaan huomioon viranhaltijalaissa (KVhL 5 luku 22 §) ja työsopimuslaissa (TSL 2 luku 5 §) olevat veloitteet tarjota tehtäviä osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle ennen muita rekrytointitoimenpiteitä.
- Henkilöstövähennyksissä, joissa henkilöstöä joudutaan irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein, työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus sekä ns. takaisinottovelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus on neljän kuukauden kuluessa työsopimussuhteen (kuusi kuukautta, jos työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 12 vuotta) ja yhdeksän kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

11. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on keskeinen osa henkilöstösuunnitelmaa, ja sen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö pystyy vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin ja tarjoamaan laadukkaita palveluja kuntalaisille. Ylivieskan kaupungin henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää lakien ja asetusten edellytykset. Rekrytoinnin yhteydessä tarkistetaan, että kaupungin toimesta päätettävät kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien todellisia vaatimuksia. Kelpoisuusehtoja seurataan hallintokunnittain.

Osaamisen kehittämisen yleisenä tavoitteena on tukea henkilöstön ammatillista kasvua, työssä viihtymistä ja osaamisen laajentamista kaikilla organisaation tasoilla. Nykypäivän työnantajan on tärkeä huolehtia jatkuvan oppimisen ja koulutuksen mahdollistamisesta. Tavoitteena on tarjota henkilöstölle tasapuolisesti, taloudellinen näkökulma huomioiden, mahdollisuuksia osallistua ammatillisiin koulutuksiin ja kursseihin, jotka vahvistavat heidän osaamistaan ja tukevat työtehtävissä menestymistä. Koulutustarjonta voi kattaa sekä toimialakohtaiset erityisosaamiset että laaja-alaiset taidot, kuten johtamisosaamisen ja digitaalisten työvälineiden käytön. Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Ylivieskan kaupungin työntekijöitä. Myös eri ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Hallintokunnat ja erityisesti esimiehet ovat avainasemassa sekä nykyisen ammatillisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa, osaamisen ylläpidosta ja lisäämisestä. Osaamistarpeiden määrittelyssä otetaan huomioon tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

OSS-järjestelmää hyödyntämällä voidaan kartoittaa henkilöstön osaaminen ja laatia jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen kehityssuunnitelma, joka huomioi hänen ammatilliset tavoitteensa ja urakehityksensä. Kehityssuunnitelmat luodaan yhteistyössä esihenkilön kanssa, ja niitä päivitetään säännöllisesti osana kehityskeskusteluja. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävissä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen palvelussuhteen pituudesta ja ratkaistaan tapauskohtaisesti.

Työssäjaksamiseen voi vaikuttaa työssä oppimista ja mentorointia kehittämällä. Eläköitymisten yhteydessä on tärkeä huolehtia hiljaisen tiedon siirtämisestä ja organisaation tietopääoman säilyvyydestä. Esihenkilöitä kannustetaan kehittämään uudenlaisia toimintamalleja omissa yksiköissään.

Digiosaamiseen panostaminen vahvistaa henkilöstön kykyä hyödyntää uusia teknologioita tehokkaasti. Näin voimme samalla kehittää kuntalaisille tarjottavia palveluja.

Osaamisen kehittämiseen kuuluu myös työhyvinvoinnin tukeminen, sillä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on edellytys onnistuneelle palvelutuotannolle. Koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoimintaryhmässä.

12. Työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jatkamisen edistäminen

Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Työntekijöiden työkykyä turvaavat yleiset toimenpiteet ovat vuosittainen työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen ja varhaisen tuen toimintamallin käyttö. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti työpaikalla tehdään 5 vuoden välein tai tarvittaessa useammin työpaikkaselvitys. Selvitys tehdään aina uutta toimintaa suunniteltaessa tai aloitettaessa, työolosuhteiden tai työpaikan terveydellisten olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. Työpaikkaselvityksen yhteydessä kartoitetaan työolosuhteet, mahdolliset riskitekijät ja terveyttä vaarantavat altisteet sekä annetaan tarvittaessa toimenpideehdotuksia. Tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ja työpisteiden terveellisyyden edistäminen.

Kaikille uusille työntekijöille tehdään työterveystarkastus terveydenhoitajan toimesta. Lisäksi

tehdään seurantatarkastukset 3–5 vuoden välein iästä, työtehtävästä ja altisteista riippuen. Vajaakuntoisuuteen ja työkyvyn arviointiin ja seurantaan liittyvät terveystarkastukset tehdään yksilöiden tarpeiden mukaisesti.

Sairauspoissaolojen seurantavastuu kuuluu esimiehille, joiden tulee seurata työntekijöidensä poissaoloja ja ottaa aktiivisesti yhteyttä työterveyshuoltoon määrän noustessa yli 30 päivään. Seurantatyökaluna käytetään Esihenkilökompassia, jonka avulla työntekijöiden poissaolojen seuranta helpottuu ja toimintatavat yhdenmukaistuvat organisaatiossa. Vuoden 2023 alussa työterveyshuollon palveluntuottajaksi vaihtui Mehiläinen Oy. Uuden palveluntuottajan kanssa yhteistyö ja tiedonsiirto on ollut hyvää ja tehokasta. Tietojärjestelmien yhteensovittamistyö on saatu vietyä päätökseen ja ajantasaisen tiedon saaminen on helppoa.

Kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli (aktiivinen aikainen puuttuminen), jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ongelmat. Toimintamalli soveltuu sekä työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden että ikääntyneiden työkyvyn tukemiseen. Toimintamallin käyttö on tähän vuoteen asti ollut vain osittain toimiva, vaikka sitä on hyödynnetty säännöllisesti. Nyt Esimieskompassin käyttöönoton jälkeen vanhan toimintamallin heikkoudet on saatu korjattua. Mallin hyödyntäminen tehostuu, kun poissaolojen tilastointivastuuta kyetään toteuttamaan paremmin ja esihenkilöitä muistutetaan aktiivisesti mahdollisista toimenpiteistä.

Työterveyspalvelut

Työterveyspalveluiden järjestäminen on lakisääteinen velvollisuus, joka koskee kaikkia työnantajia. Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuoltopalvelut yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Ylivieskan kaupungilla on voimassa oleva sopimus Mehiläinen Oy:n kanssa työterveyshuollon palveluista. Henkilöstön työterveyspalvelujen tavoitteeksi on määritelty:

- työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
- työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
- työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
- laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- esihenkilöiden työn tukeminen

Työterveyspalveluihin sisältyy työterveyshuoltolain 12 §:n mukainen lakisääteinen ja ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, erikoislääkärin konsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi sekä työterveyshuoltolain 14 §:n mukaiset sairaanhoitopalvelut, jotka sisältävät yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä niihin liittyvät erikseen määritellyt laboratorio- ja röntgentutkimukset.

Työterveyspalveluja koskevia tavoitteita, työpaikan olosuhteisiin perustuvia tarpeita ja niistä

johtuvia toimenpiteitä määritellään tarkemmin vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Lyhytpsykoterapia on hoitosuositusten mukainen vaikuttava ja tehokas hoitomuoto. Sen tavoitteena on vahvistaa psyykkistä hyvinvointia, ehkäistä mielenterveyteen liittyviä poissaoloja, lyhentää poissaolojaksoja sekä tukea työhön paluuta. Lyhytpsykoterapiaan pääsee työterveyspsykologin tai työterveyslääkärin arvion perusteella. Hoitovastuu ja hoidon koordinointi ovat työterveydessä. Prosessiin sisältyy enintään 10 käyntiä/henkilö psykoterapeutin lähi- tai etävastaanotolla. Toimintaan liittyy myös vaikuttavuusseuranta.

Työnohjaus on oman työn arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaus edistää hyvinvointia, ammatillista kasvua, yhteistyövalmiuksia, työroolin selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjausta voidaan antaa yksilö- tai ryhmäohjauksena. Ohjauksessa keskustellaan ja pohditaan työhön liittyviä asioita, joita ohjattava tai ohjattavat tuovat esille ja haluavat käsitellä.

Työkykyä tukevat ohjelmat

Ylivieskan kaupungilla on käytössä useita erilaisia toimintamalleja henkilöstön työkyvyn tukemiseksi.

Aktiivinen aikainen puuttuminen

Aktiivisen aikaisen puuttumisen malli Ylivieskan kaupungilla on toimintatapa, joka keskittyy työkyvyn ylläpitämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Mallin tavoitteena on tunnistaa ja puuttua työkykyä uhkaaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä sisältää esimerkiksi työterveyshuollon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyön ongelmien havaitsemiseksi ja ratkaisemiseksi ennen kuin ne kasvavat suuremmiksi. Mallin avulla pyritään parantamaan työyhteisön hyvinvointia ja ehkäisemään työkyvyn heikkenemistä, mikä puolestaan edistää työn sujuvuutta ja organisaation tuloksellisuutta.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja hallinta työyhteisöissä

Ylivieskan kaupungin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli on suunniteltu ehkäisemään ja käsittelemään työpaikalla esiintyviä häirintä- ja epäasiallisen kohtelun tilanteita. Mallin tavoitteena on luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö kaikille työntekijöille.

Toimintamalli sisältää seuraavat keskeiset vaiheet:

1. **Ennaltaehkäisy:** Työnantaja ja työntekijät sitoutuvat luomaan työpaikalle avoimen ja kunnioittavan ilmapiirin.
2. **Ilmoittaminen:** Työntekijöitä rohkaistaan ilmoittamaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai muulle nimetylle henkilölle.
3. **Tutkinta:** Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja puolueettomasti. Tilanteet selvitetään mahdollisimman nopeasti.
4. **Toimenpiteet:** Tarvittavat toimenpiteet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun

lopettamiseksi toteutetaan viipymättä.

5. **Seuranta:** Tilanteen jälkiseuranta varmistaa, että toimenpiteet ovat olleet tehokkaita ja että työympäristö on turvallinen kaikille.

Ylivieskan kaupungin päihdeohjelma

Tämä ohjelma luo perustan Ylivieskan kaupungin menettelyille koskien päihteiden ennaltaehkäisyä, päihderiskien vähentämistä ja päihteiden käyttöä työaikana sekä niiden vaikutuksen alaisena esiintymistä työpaikoilla. Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita sekä näiden seka- ja väärinkäyttöä.

Päihdeohjelman tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen, tuottavan ja hyvin toimivan työyhteisön kehittäminen sekä työelämän laadun parantaminen. Ohjelman avulla pyritään ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä sekä edistämään ongelmatilanteiden rakentavaa ratkaisemista.

Työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan ja kulttuurin avulla

Henkilöstölle tarjotaan henkilöstöetuna Epassi Flex-palvelu, jonka avulla jokainen voi tukea omaa työhyvinvointiaan parhaaksi katsomallaan tavalla. Epassille ladattava saldo on mahdollista käyttää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Etuun ovat oikeutettuja päätoimisessa vakinaisessa tai määräaikaisessa koko- tai osa-aikaisessa virka-/työsuhteessa olevat palvelussuhteen kestäessä yhdenjaksoisesti vähintään 4 kuukauden ajan. Talousarvioon on varattu määrärahaa 50 €/hlö/vuosi. Etuus on voimassa kyseisen kalenterivuoden loppuun. Käyttämätön saldo ei siirry seuraavalle vuodelle. Etu poistuu työntekijältä palvelussuhteen päättyessä.

Lisäksi työnantaja tukee joitakin kaupungin henkilöstön omia liikuntaryhmiä sekä erilaisiin liikuntatapahtumiin osallistumista.

13. Yhteenveto

Ylivieskan kaupungin henkilöstösuunnitelma vuodelle 2025 keskittyy varmistamaan, että kaupungin palveluja tuottaa oikea ja riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Suunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima henkilöstötarve sekä keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan. Tavoitteena on, että oikea määrä oikeanlaisella osaamisella varustettuja työntekijöitä olisi oikeaan aikaan oikeassa paikassa tekemässä oikeita tehtäviä.

Henkilöstösuunnitelma vaikuttaa talouteen monin tavoin. Ylivieskan kaupungin henkilöstösuunnittelu on ollut viime vuosina erittäin tiukkaa, ja taloutta on jouduttu sopeuttamaan useana vuonna. Vuonna 2025 kaupungin taloutta tulee tasapainottaa pysyvästi noin 2 miljoonan euron edestä, ja säästöjä on tehtävä myös henkilöstöön liittyen. Henkilöstösuunnittelun avulla pyritään ennakoimaan henkilöstökustannuksia ja määrittelemään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan. Tämä sisältää

henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen suunnittelun tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstön siirtyminen eläkkeelle tarjoaa keinoja henkilöstömäärän sopeuttamiseen, mutta samalla on varmistettava osaavan työvoiman saaminen kaupungin palveluihin.

Vuonna 2025 jatketaan panostamista työkykyjohtamisen kehittämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn tukeminen ovat keskeinen osa hyvää talouden hoitoa. Henkilöstömenojen hallinta on yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa.

Henkilöstöstrategia tukee kaupunkistrategian toteutumista, ja sen tueksi on määritetty toimenpideohjelma, jonka avulla voidaan seurata tavoitteiden toteutumista ennalta sovittujen mittareiden avulla.