

Valmistelijat hallintojohtaja Auli Korhonen, henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski p. 040 748 7992, kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen

Henkilöstökertomuksessa luodaan kokonaiskuvaa henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnista. Vuosi 2021 on edellisen vuoden tavoin ollut hyvin poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi ja on raskaudessaan vaatinut joustamista, muutосkykyä sekä sitoutumista kaikilta. Poikkeusjärjestelyt ovat vaatineet uudenlaista osaamista ja yhteistyötä. Toimintaympäristön rajuun muutokseen kuuluu myös Kaipolan paperitehtaan lakkauttaminen ja sen vaikutusten tuoma työ. Hyvinvointialueet ovat rakenteilla. Näistä muutoksista huolimatta Jämsän kaupungin henkilöstö on kehittänyt myös normaalia toimintaa esimerkiksi digitaalisuuden saralla todistaen näin kykyään muutosvalmiuteen. Useita kehittämishankkeita on ollut käynnissä tai käynnistetty ja johdettu.

Korona-ajasta tehtiin henkilöstökysely marraskuussa 2021. Tästä ajasta on henkilöstöllä kerrottavana hyvää ja huonoa. Etänä kokonaan tai osittain työskennelleistä enemmistö koki työtahdin kiihtyneen, mutta työ ei koronan myötä ollut henkisesti raskaampaa kuin ennen pandemiaa. Lähityössä koettiin fyysisen ja psyykkisen kuormituksen lisääntyneen aiempaan nähden. Työturvallisuus koettiin korona-aikana hyväksi. Korona-ajan digitalisoitumisesta seurasi uusia tapoja oppia, työskennellä ja viestiä. Pakon edessä kaikilla työpaikoilla olikin hyvät valmiudet pitkään digiharppaukseen ja muutokseen.

Eläköityminen jatkuu voimakkaana. Kuntien eläkevakuuttajan (Keva) mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana eläkkeelle jää noin kolmas osa kuntien työeläkevakuutetuista. Jämsän kaupungin eläkepoistumaennuste 2022 – 2027 on 132 vanhuuseläkkeelle siirtyvää henkilöä. Luku on tosiasiaa edellä mainittua suurempi, sillä siinä ei ole mukana mahdollisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Ennusteessa ei niin ikään ole ennakoitu hyvinvointialueuudistusta.

Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna pysyneet lähes ennallaan vuonna 2021 verrattuna edelliseen vuoteen. Poissaoloja oli 19,01 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuonna 2020 vastaavasti 18,88 kpv). Kolmasosalla henkilöstöstä ei ole terveysperusteisia poissaoloja lainkaan. Huomattavaa on, että hyvin pitkän terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet merkittävästi. Terveysperusteisia poissaoloja seurataan läpi vuoden työterveyshuoltoyhteistyössä. Jämsän kaupungin terveysperusteiset poissaolot eivät eroa määrältään muista keskisuurista kunnista.

Rekrytoinnin suurin haaste on tällä hetkellä pätevien hakijoiden puute. Osaava ja määrällisesti riittävä henkilöstö on keskeisessä roolissa kaupungin menestymiseen ja pärjäämiseen. Pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeudet ovat jatkuneet. Sosiaalityöntekijöiden työpanosta on jouduttu hankkimaan ostopalveluina. Sosiaalityöntekijöitä, varhaiskasvatuksen ammattilaisia, sairaanhoitajia ja lähihoitajia ei helpolla löydy. Elinvoiman toimialalla haasteena on riittävä hakijamäärä asiantuntijoiden tehtäviin. Ateria- ja Puhtauspalvelut -liikelaitoksessa erityisesti sijaisten saatavuus on ollut heikkoa molempiin ateria- ja puhtauspalvelutehtäviin. Kun henkilöstön luonnollisen poistuman lisäksi huomioidaan muu lähtövaihtuvuus, kunnat ovat entistä kovemmassa kilpailussa työvoimasta.

Hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistamista koskeva voimaannpanolaki tuli voimaan 1.7.2021 (HE 241/2020).

Lain nojalla hyvinvointialueille siirtyvästä henkilöstöstä kerätään ja luovutetaan tiedot.

Henkilöstö- ja palvelussuhdetietoja on luovutettu joulukuussa 2021 Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueille. (Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyvät Kuhmoisten yhteistoiminta-alueella Jämsän kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä n. 99 työntekijää, Keski-Suomen hyvinvointialueelle n. 117 työntekijää).

Varsinaiset liikkeen luovutukseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut käydään kuitenkin vasta vuonna 2022.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistoiminnassa 23.3.2022.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö 25 §: Kaupunginhallitus johtaa ja kehittää kaupungin toimintaa ja vastaa sen tuloksellisesta ja tehokkaasta toiminnasta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen 2021 hyväksyttynä tiedoksi ja lähettää sen edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tämä pykälä tarkastettiin kokouksessa.

Merkittiin, että teknisten ongelmien vuoksi puheenjohtaja Jorma Poti ei ollut läsnä asian käsittelyn aikana. Puheenjohtajana toimi Lotta Ahola.