

JÄMSÄ

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Mirka Arosanervo
Auli Korhonen
Merja Laukia
Kati Merisalo
Maarit Mäntykoski
Hannele Rahkonen

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Sisällysluettelo

	Johdanto	3
1	Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys	4
2	Keskeiset tunnusluvut	5
3	Henkilöstön määrä ja rakenne	6
3.1	Palvelussuhteen luonne	6
3.2	Henkilötyövuodet	8
3.3	Palvelussuhteen kokoaikaisuus	8
3.4	Työaikamuodot	9
3.5	Henkilöstön ikärakenne	10
3.6	Ikä- ja sukupuolijakauma	12
3.7	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	12
3.8	Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö	12
4	Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet	12
4.1	Eläkkeelle siirtyminen	12
4.2	Eläkepoistumaennuste	14
5	Osaaminen ja uudistuminen	16
5.1	Muutosvalmius	16
5.2	Asiakaskokemus	19
5.3	Digiosaaminen	20
6	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	21
6.1	Terveysperusteiset poissaolot	21
6.2	Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	26
6.3	Aktiivisen tuen malli	26
6.4	Työtapaturmat	27
6.4.1	Työpaikkatapaturmat	29
6.4.2	Työmatkatapaturmat	30
6.5	Asiakasväkivallan uhka ja vaaratilanteet	31
6.6	Työhyvinvointitoimet sekä työsuojelu vuonna 2021	31
6.7	Työterveyshuolto	36
6.8	Sisätilatyöryhmä	38
6.9	Henkilöstöedut ja palkitseminen	39
7	Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio	39
8	Rekrytointi	42
9	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	45
9.1	Palkkaus	45
9.2	Henkilöstökustannukset	48
9.3	Eläkemenot	48
9.4	Työvoimakustannukset	49
10	Jämsän kaupungin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilömäärään	50

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Johdanto

Rekrytoinnin haasteet

Vuoden 2021 aikana erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö ja henkilöstörakenne ovat olleet muutoksessa. Muutoksiin ovat vaikuttaneet henkilöstön vaikea saatavuus ja vaihtuvuus sekä viranomaistyön tarkentuneet vaatimukset. Pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeudet ovat jatkuneet. Sosiaalityöntekijöiden työpanosta on jouduttu hankkimaan ostopalveluina. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat yksi niistä ammattiryhmistä, joissa työvoimapula on kuntasektorin suurinta. Työvoimapulaa ei voi helposti ja nopeasti ratkaista, sillä työvoiman tarpeeseen vastataan enimmäkseen koulutusjärjestelmän kautta.

Työolot ovat merkittävässä asemassa uusien työntekijöiden houkuttelussa ja vanhojen pitämisessä. Vetovoimainen työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, uralla etenemiseen, palkkaukseen ja erilaisia henkilöstöetuja. Työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeää. Mahdollisuuksia hybridityöhön arvostetaan.

Nyt on suuremman yhteiskunnallisen keskustelun aika, miksi sosiaalityöntekijöitä, varhaiskasvatuksen ammattilaisia, sairaanhoitajia ja lähihoitajia ei helpolla löydy.

Kriisiaika

Koronapandemia on vaikuttanut työn tekemiseen monella tavalla. Kriisi on vaatinut kaikilta erityistä joustavuutta. Ohjeistukset sekä kansallisesti että paikallisesti ovat olleet jatkuvassa muutoksessa. Ristiriitaisten kansallisten viestien vuoksi tarve viestinnälle ja esihenkilötyölle kasvoi. Esihenkilötyön merkitys korostui kriisiaikana.

Ylimmällä johdolla oli kriisiaikana aiempaa operatiivisempi rooli. Etätyöhön siirryttiin mahdollisimman laajasti, mikä vaati sopeutumista uudennlaisiin työtapoihin. Esihenkilötyön tarjoaminen etänä vaati uudennlaisia taitoja, mutta lähityön osalta esihenkilöitä kaivattiin myös työpaikoille. Työtiimien yhteiset kokoontumiset ja tiedonvaihto saivat uudennlaisia muotoja. Viestintään panostettiin merkittävästi.

Työntekijäkokemus

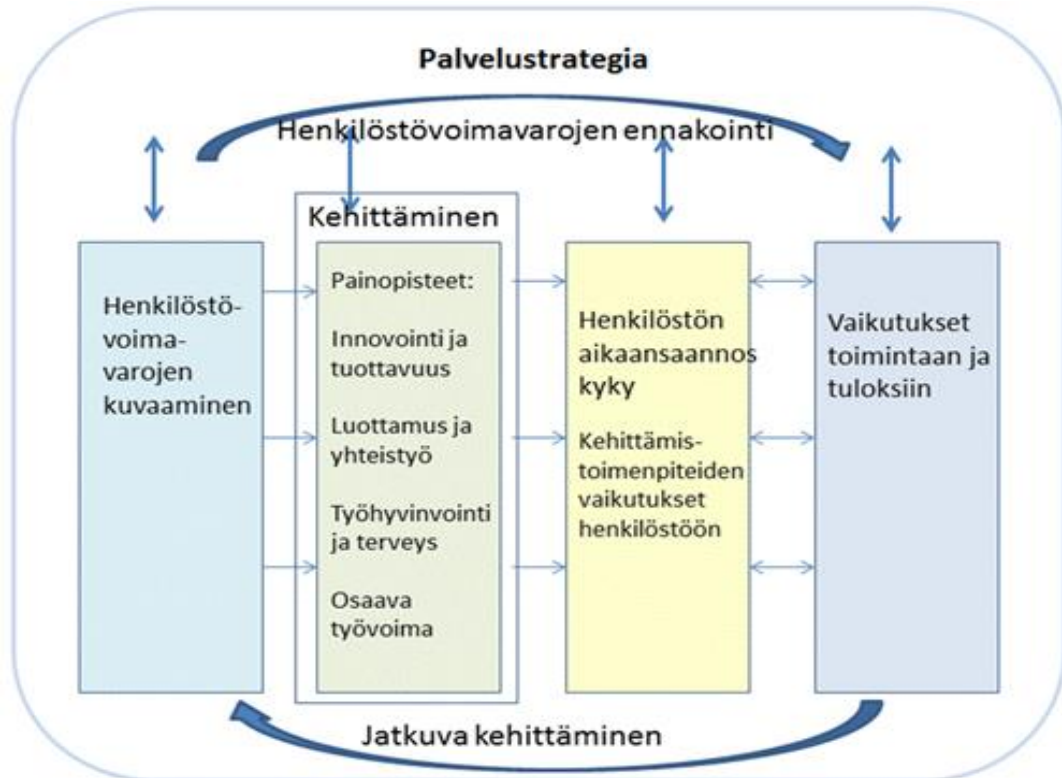
Asiakaskokemus on monen asian summa. Siihen voi meistä jokainen vaikuttaa. Kaikki kohtaamiset, joita meillä on kuntalaisten tai asiakkaan kanssa, muodostavat asiakaskokemuksen. Olivat ne sitten fyysisiä tai digitaalisia. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa asiakaskokemukseen. Tulevaisuudessa yksistään työntekijöiden pitovoiman näkökulmasta on käännettävä katse myös työntekijäkokemukseen. Asiakas kyllä aistii hyvän kohtaamisen ja hyvän työyhteisön.

Auli Korhonen

Hallintojohtaja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

1 Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys



Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan suunnittelussa, ennakkoinnissa ja henkilöstötiedolla johtamisessa. KT (Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja) on julkaissut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suositusten mukaisten tunnuslukujen laskenta käynnistyy vuoden 2022 alusta, mutta jo tässä henkilöstökertomuksessa on suositusta otettu huomioon.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa talousarvio- ja strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin hyvä seurata myös seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Parhaimmillaan henkilöstökertomuksessa kaupunkia voidaan esitellä työpaikkana tuleville työntekijöille. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin, esimerkkinä eläkkeelle siirtymiset ja ikäjakaumat.

Henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation näköinen. Tärkeää on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

2. Keskeiset tunnusluvut

	2018	2019	2020	2021
Henkilöstön määrä 31.12.				
- vakinaiset	764	741	753	768
- määräaikaiset	147	156	170	187
- työllistetyt	27	37	17	24
- oppisopimussuhteiset	2	4	5	4
Yhteensä	940	938	945	983

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä	18,7 %	21,0 %	18,0 %	21,87 %
--	--------	--------	--------	---------

Henkilötyövuodet				
- vakinaiset	716,34	685,38	685,99	691,76
- määräaikaiset	161,43	159,86	161,08	187,64
- oppisopimussuhteiset	3,37	3,18	4,7	21,58
- työllistetyt	29,28	31,75	26,34	6,18
Yhteensä	910,42	880,17	878,11	907,16

Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.				
- kokoaikaiset vakinaiset	699	679	669	685
- kokoaikaiset määräaikaiset	142	148	158	155
- osa-aikaiset vakinaiset	65	62	84	83
- osa-aikaiset määräaikaiset	34	49	34	48
Osa-aikaisuuden osuus kaikista palvelussuhteista	10,5 %	11,8 %	12,5 %	13,3 %

Keski-ikä 31.12.	50,26	50,57	50,27	49,98
-------------------------	-------	-------	-------	-------

Naisia henkilöstöstä 31.12.	83 %	81 %	82 %	81 %
------------------------------------	------	------	------	------

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lähde Keva)	33	22	22	29
--	----	----	----	----

Koulutuspäivien määrä	2 169	2 595	1 266	780
------------------------------	-------	-------	-------	-----

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripv:nä				
- yhteensä	15 544	17 214	16 583	17 103
- päivää/henkilö	16,5	18,4	17,5	17,4

Työmatkatapaturmat, kpl	15	9	4	8
Työpaikkatapaturmat, kpl	58	55	34	45

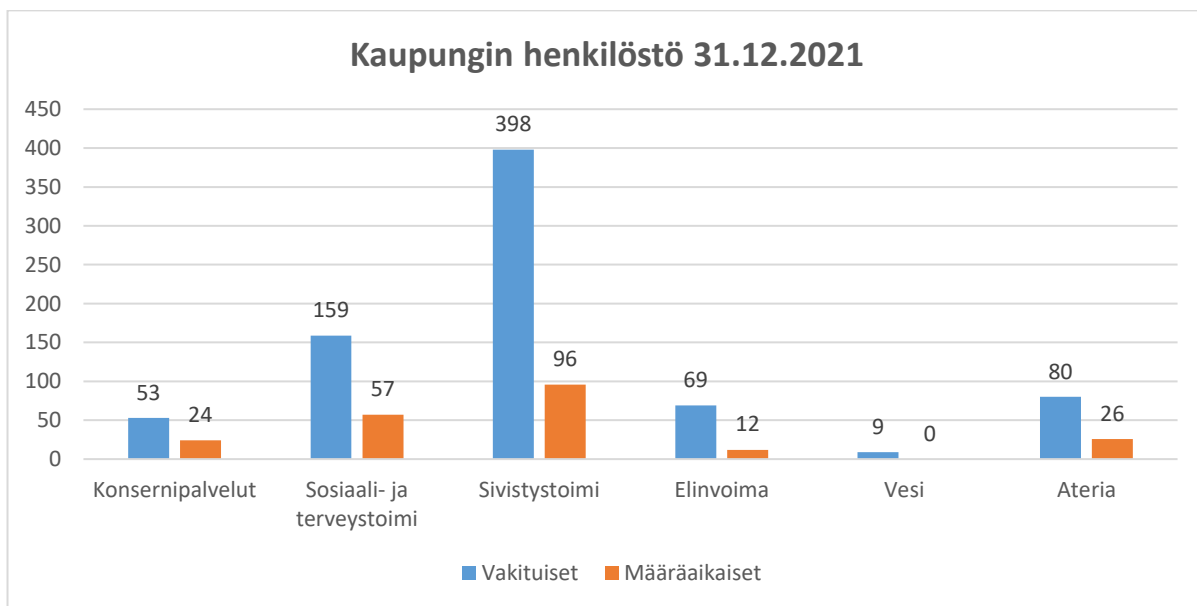
Työterveyshuollon kustannukset (brutto)	481 525 €	473 250 €	450 644 €	453 388 €
Henkilöstökustannukset kirjanpidon mukaan	43 606 352 €	43 318 119 €	43 408 055 €	46 912 790 €

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

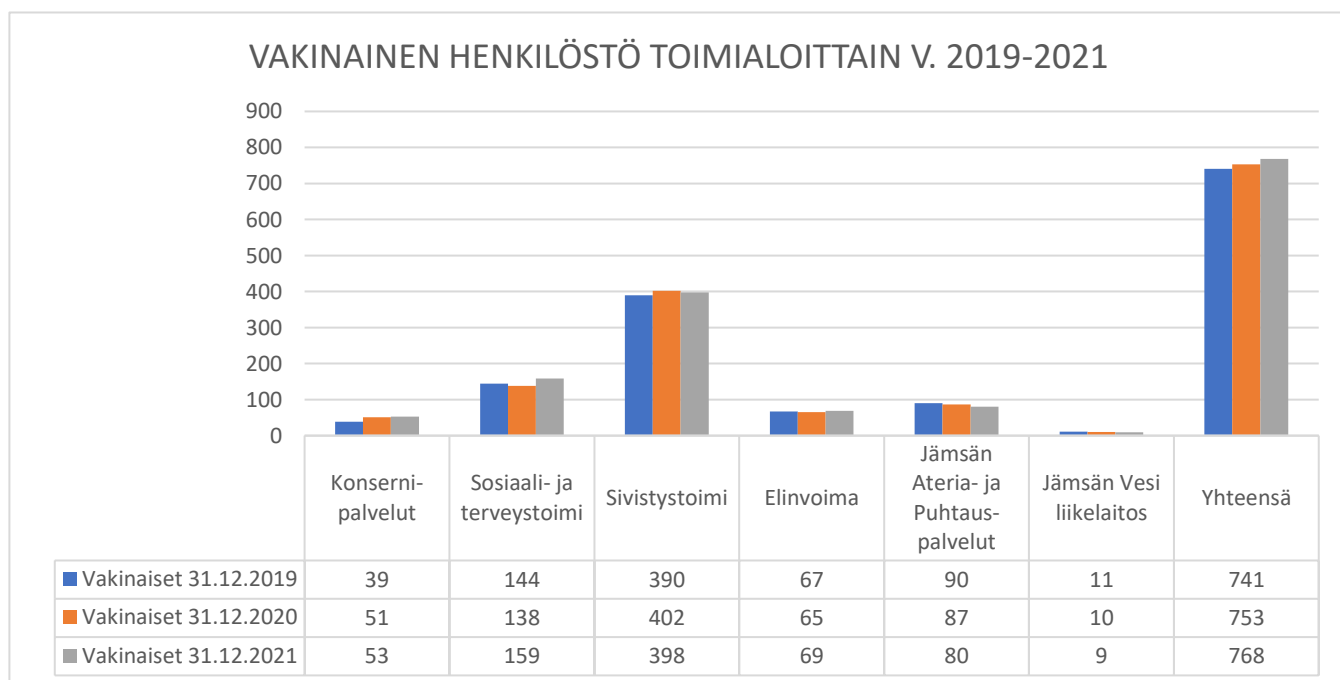
3. Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1 Palvelussuhteen luonne

Jämsän kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 983 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 768 ja määräaikaissä 215 henkilöä. Määräaikaisten lukumäärään sisältyy 4 oppisopimussuhteista ja 24 työllistettyä.



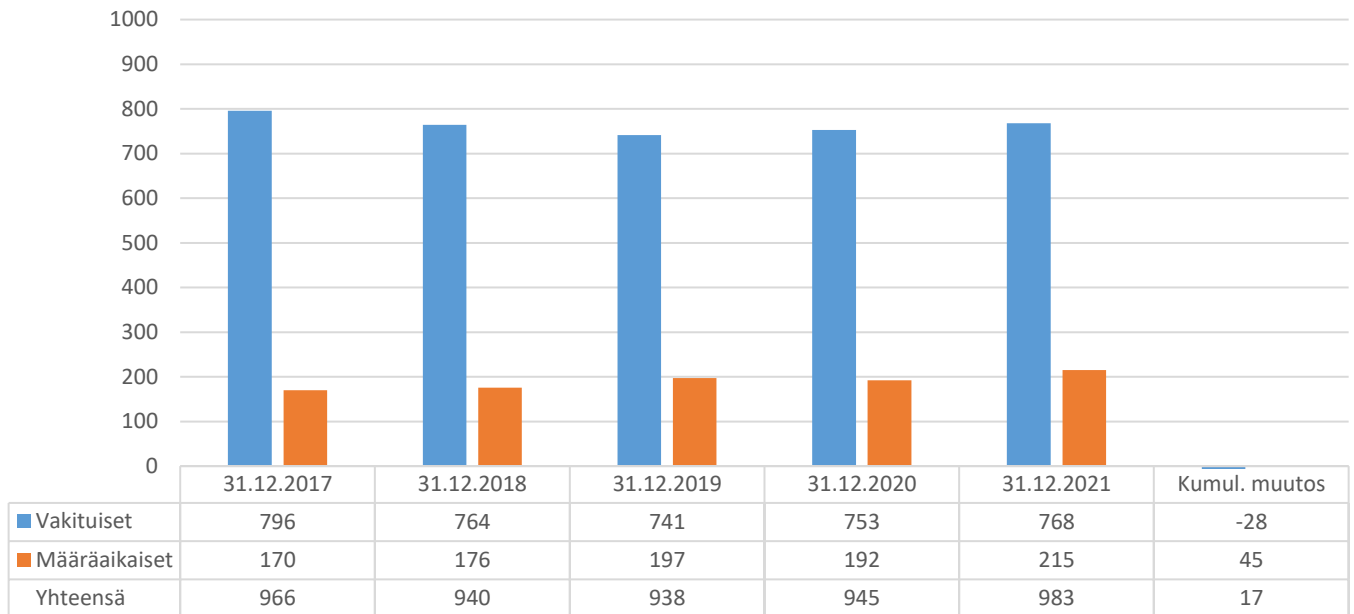
Henkilöstökertomuksen taulukoissa ja kaavioissa henkilöstön määrää kuvaavien lukujen tarkasteluajankohta on edellisten henkilöstökertomusvuosien tapaan 31.12. Henkilöstömäärää kuvaavat luvut ovat siis viime vuoden viimeisen päivän tilanne. Luvut ovat kuitenkin vertailukelpoisia edellisten vuosien lukuihin, sillä henkilöstökertomus laaditaan vuosittain samoilla periaatteilla.



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Seuraavassa kaaviossa kuvataan Jämsän kaupungin henkilöstömäärä vuosina 2017 – 2021 vuoden viimeisen päivän tilanne.

Henkilöstömäärä 2017 - 2021 (tilanne 31.12.)



Henkilöstökertomuksen luvussa 10 on kuvattu edelleen kaupungin palvelurakenteessa tapahtuneet muutokset vuoden 2009 jälkeen ja muutosten vaikutukset henkilömäärään.

31.12.2021	Vakinaiset	Määräaikaiset	Koko henkilöstö
Kuhmoisten osuus soten henkilöstöstä	82	26	108

Seuraavassa taulukossa on kuvattu määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärät ja niiden prosenttiosuudet kaupungin koko henkilöstömäärässä vuosina 2019 – 2021:

Määräaikainen henkilöstö	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
lukumäärä	197	192	215
prosenttiosuus	21,0 %	20,3 %	21,9 %

Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimussuhteisia. Yleisimmät ammattinimikkeet, joissa vuonna 2021 käytettiin määräaikaisia palvelussuhteita, olivat laitoshuoltaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, tuntiopettaja (päätoiminen) ja lähihoitaja.

Sivutoimisissa palvelussuhteissa työskentelevät mm. työväenopiston opettajat. Vuoden 2021 lopussa sivutoimisissa palvelussuhteissa oli 6 henkilöä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyönä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (31.12.).

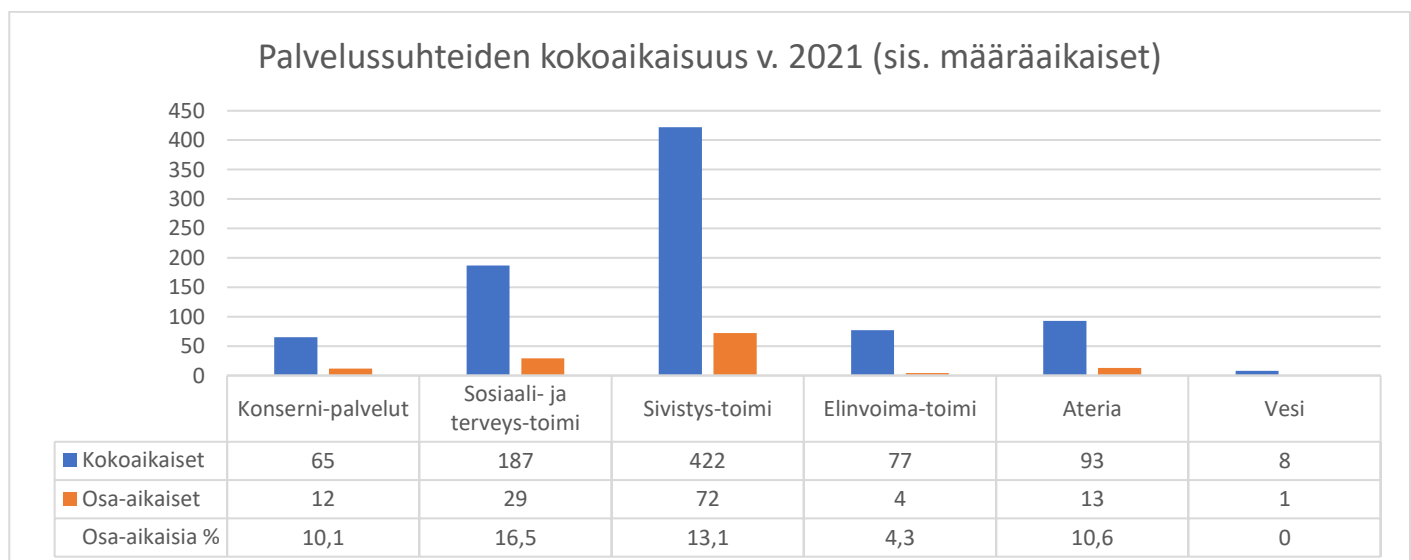
Henkilötyövuosi kuvaa normaalin työajan mukaista palvelussuhdeaikaa, jolta palkka maksetaan. Henkilötyövuosi sisältää normaalina työaikana tehdyn työn, viikonloput ja arkipyhän sekä palkallisen poissaoloajan. Henkilötyövuoteen ei lasketa lisä- eikä ylitunteja.

Henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jos henkilöllä on koko vuoden voimassa oleva kokoaikainen palvelussuhde eikä yhtään palkatonta poissaolopäivää. Henkilötyövuosi on alle yhden, jos palvelussuhde ei ole voimassa koko vuotta tai työ on osa-aikaista tai henkilöllä on palkattomia poissaolopäiviä.

Henkilötyövuodet toimialoittain	Vakinaiset				Määräaikaiset				Koko henkilöstö			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Konsernipalvelut	42,6	41,3	49,1	51,6	24,8	21,4	21,4	36,0	67,4	62,7	70,5	87,6
Sosiaali- ja terveystoimi	130,7	131,0	129,3	137,9	37,2	31,6	40,3	44,1	168,0	162,6	169,5	182,0
Sivistystoimi	356,4	350,3	353,9	353,3	95,5	104,4	95,8	97,6	451,9	454,7	449,7	450,9
Elinvoima	79,4	66,2	61,8	65,0	18,0	16,9	13,4	9,8	97,9	83,1	75,2	74,9
Ateria- ja Puhtauspalvelut	95,9	85,2	81,8	74,7	18,0	20,5	21,3	27,9	113,9	105,6	103,2	102,6
Vesi	11,4	11,5	10,0	9,2					11,4	11,5	10,0	9,2
Yhteensä	716,3	685,4	686,0	691,8	194,1	194,8	192,1	215,4	910,4	880,2	878,1	907,2
+/- ed. vuoteen	-23,2	-31,0	0,6	5,8	10,9	0,7	-2,7	23,3	-12,3	-30,3	-2,1	29,1
Muutos 2018 - 2021				-24,5				21,3				-3,2

3.3 Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

Seuraava kaavio kuvaa kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain. Tarkasteluajankohtana on vuoden viimeinen päivä 31.12.2021.



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Koko henkilöstöstä osa-aikatyötä vuonna 2021 teki 13,3% koko henkilöstöstä. Osa-aikatyö voi olla vaihtoehto silloin, kun kysymys on perheen ja työn yhteensovittamisesta. Myös palkkatuella työskentelevät voivat olla osa-aikaisia.

Vuoden 2017 eläkeuudistus mahdollistaa osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen nostamisen, kun henkilö on täyttänyt 61 vuotta. Tällöin henkilö voi niin halutessaan ja työnantajan kanssa sopimalla siirtyä tekemään osa-aikatyötä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada tietoa osittaisista varhennettua vanhuuseläkettä nostavista, joten heidän tilastointinsa osa-aikatyötä tekevien osuudesta on mahdotonta.

3.4 Työaikamuodot

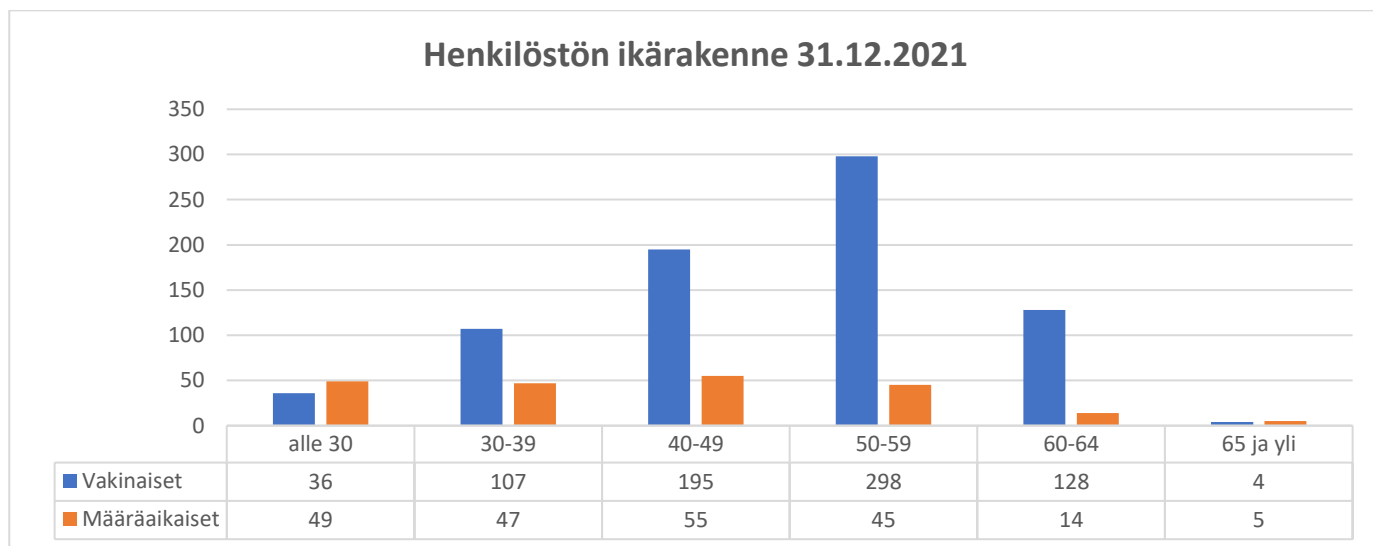
Jämsän kaupungilla käytössä olevat työaikamuodot ja henkilöstö työaikamuodoittain vuosina 2015 – 2021:

Työaikamuodot	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
yleistyöaika 38,25 tuntia/vko	421	432	430	417	424	429	431
opetustyö	193	196	187	187	193	194	191
toimistotyöaika 36,25 tuntia/vko	157	150	152	145	135	145	165
jaksotyöaika 38,25 tuntia/vko	140	142	139	138	137	137	154
viikkotyöaika 37 t 45 min	18	19	21	22	21	19	25
perhepäivähoitajat	42	34	33	26	24	18	14
lääkärihenkilöstö	3	4	3	4	3	3	3
poikkeavat työaikajärjestelyt	1	1	1	1	1		
henkilömäärä	975	978	966	940	938	945	983

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

3.5 Henkilöstön ikärakenne

KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstön ikärakenne esitetään kymmenen vuoden välein



Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät myös oppisopimussuhteiset ja työllistetyt.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

Ikäryhmä	Prosentti
alle 30	0 %
30-39	5 %
40-49	14 %
50-59	39 %
60-64	25 %
65 ja yli	17 %

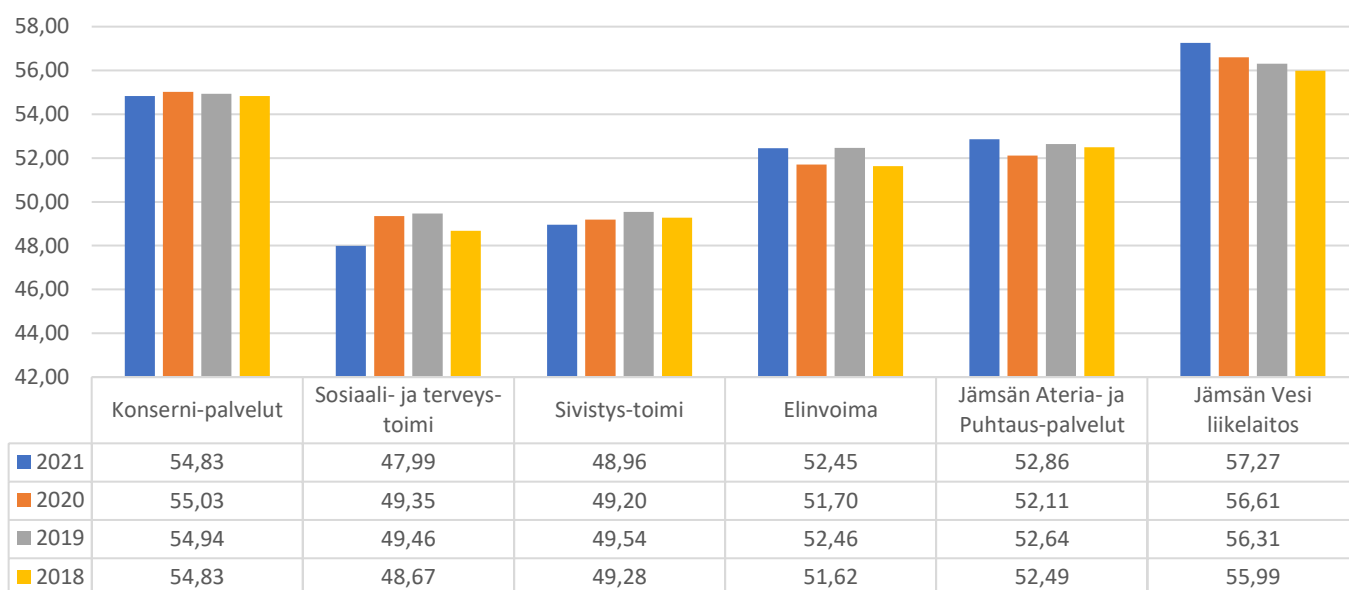
KT Kuntatyönantajien 20.8.2021 julkaiseman tilaston mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakinaista henkilöstöä nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevät henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. Jämsän kaupungillakin vakinainen henkilöstö ikääntyy voimakkaasti.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

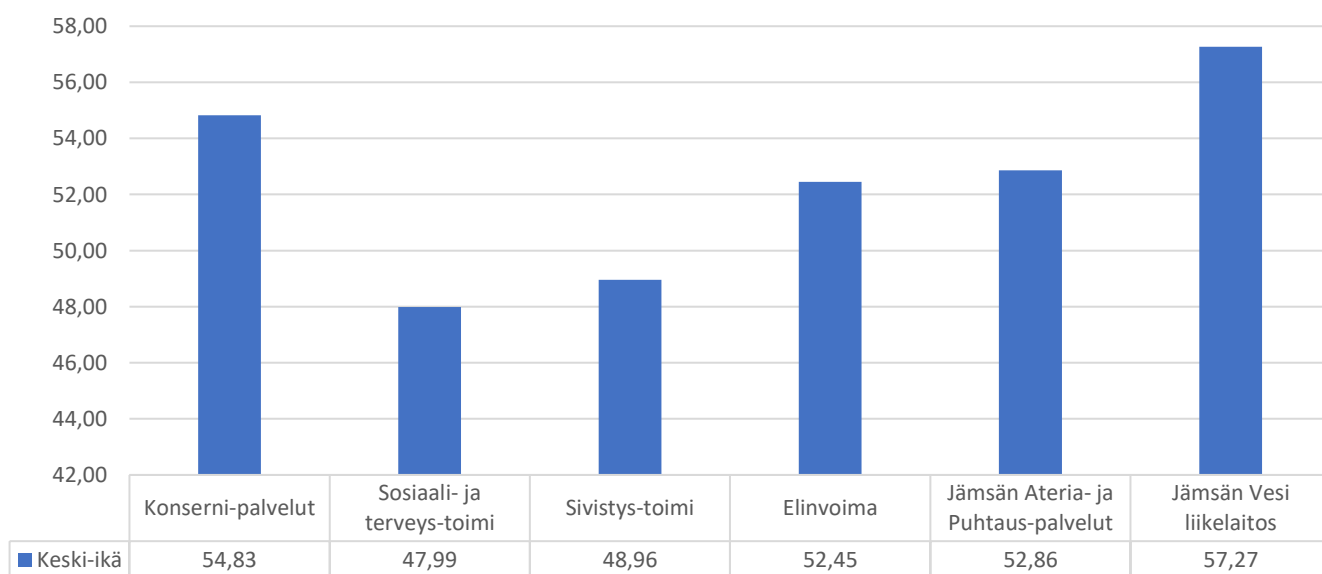
Vuosina 2018 – 2021 50 -59 –vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä on ollut 39%:n luokkaa.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli noin 50 vuotta. Naisten keski-ikä oli 49,80 ja miesten 50,84 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitys
2018-2021



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain v. 2021



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

3.6 Ikä- ja sukupuolijakauma

Vuonna 2021 vakinaisessa palvelussuhteessa olevista oli naisia 81,4% ja miehiä 18,6%.

3.7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus = vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2021 verrattuna vakituisen henkilöstön määrään 31.12.2020.

Huom! Päättäneissä palvelussuhteissa on mukana 31.12.2020 päättäneet palvelussuhteet mutta ei 31.12.2021 päättäneet palvelussuhteet

VAKITUISET PALVELUSSUHTEET	Hlö lkm	vaihtuvuus%
PÄÄTTYNEET	58	7,7

ALKANEET	73	9,7
----------	----	-----

3.8 Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö

Jämsän kaupunkikonserniin kuuluvien vakinaisen henkilöstön määrät 31.12.2021

	2019	2020	2021
Jämsek	6	3	0
Jämsän Aluelämpö Oy	6	6	7
Kiinteistö Oy Jämsänmäki	3,7	3,7	4,4
Jämsän Yrityskiinteistöt	0,3	0,3	0,6

4 Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet

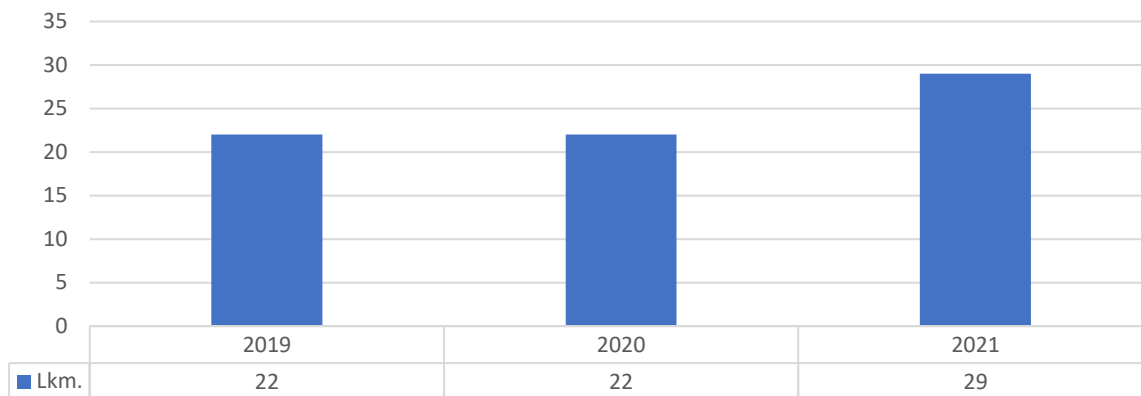
4.1 Eläkkeelle siirtyminen

Julkisten alojen eläkelaki (JuEL) tuli voimaan 1.1.2017 eläkeuudistuksen yhteydessä ja siinä säädetään työansioden perusteella määräytyvästä Kevan jäsenyhteisön, valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen palveluksessa olevan eläketurvasta.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu Jämsän kaupungin ja kaupungin liikelaitosten palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärät vuosina 2019 - 2021. Tilastoinnissa on käytetty Kevan tilastoa.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

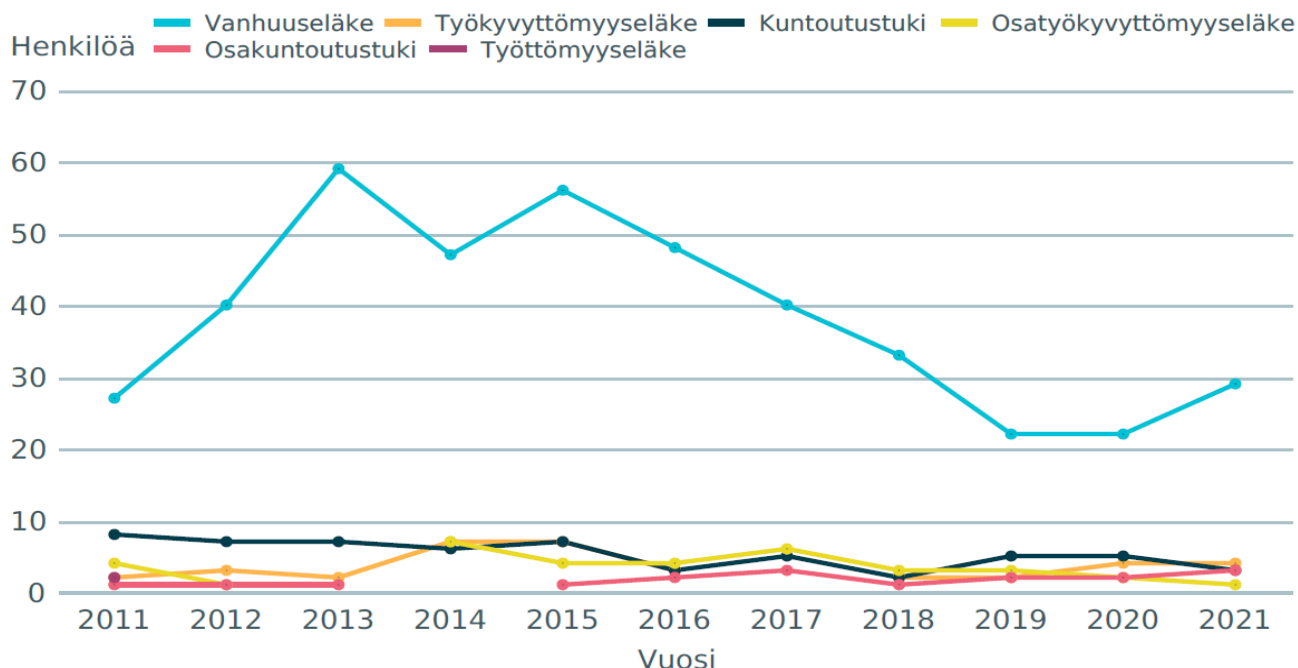
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet 2019 - 2021



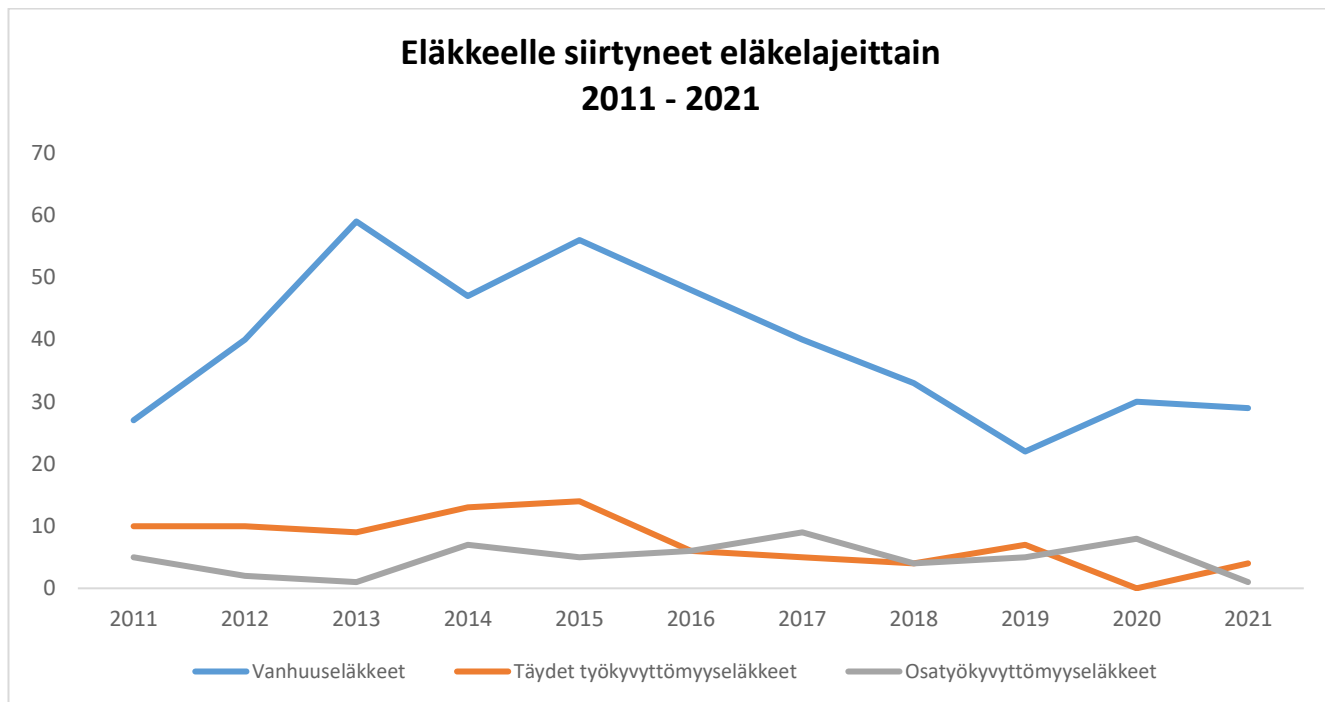
Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61,5 vuoden iässä (v. 2020 61,2 v). Vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikää. Alin vanhuuseläkeikä nousi 63 asteittain. Aiempi, 63 vuoden eläkeikä, säilyy ennen vuotta 1955 syntyneillä. Vuonna 1955 syntyneiden eläkeikä nousi kolmella kuukaudella, vuonna 1956 syntyneiden eläkeikä kuudella kuukaudella jne. Vuosina 1962 - 1964 syntyneiden alin eläkeikä on 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden alin vanhuuseläkeikä määrätään myöhemmin.

Kevan kaaviossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2011 - 2021:

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



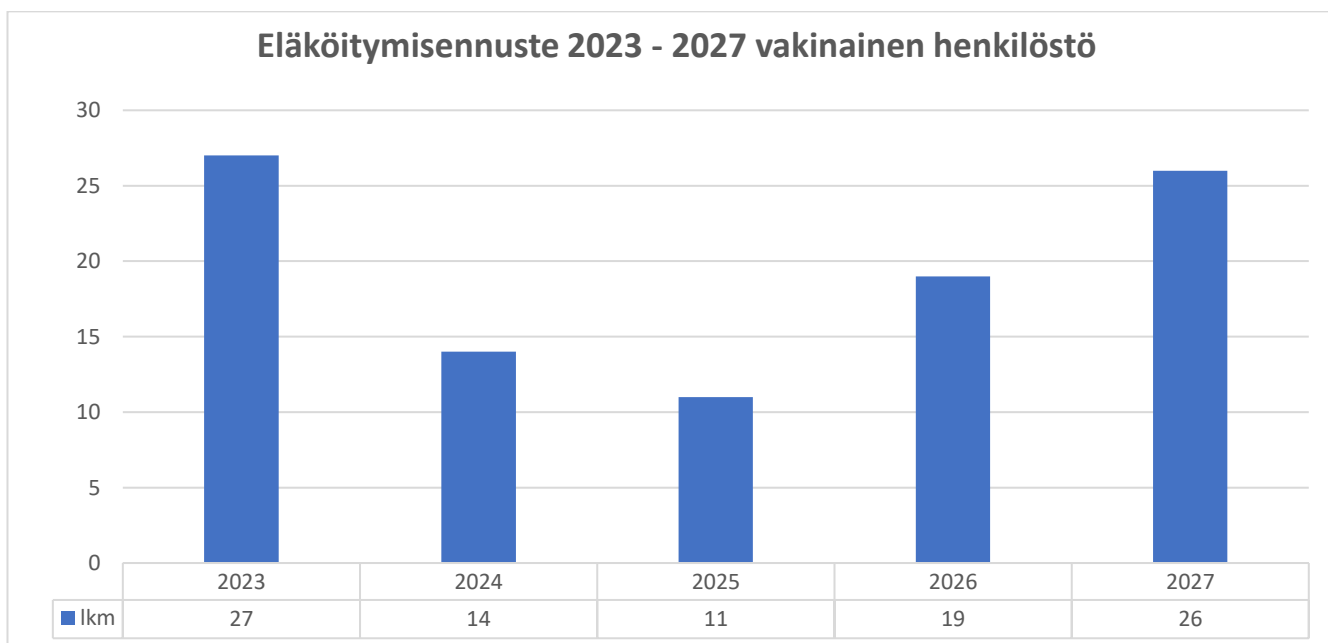
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



Vuodesta 2009 lukien vanhuuseläkkeelle on jäänyt 474 henkilöä, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 114 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 66 henkilöä.

4.2 Eläkepoistumaennuste

Jämsän kaupungin vakinaisen henkilöstön eläköitymisennuste vuosille 2023 - 2027:



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

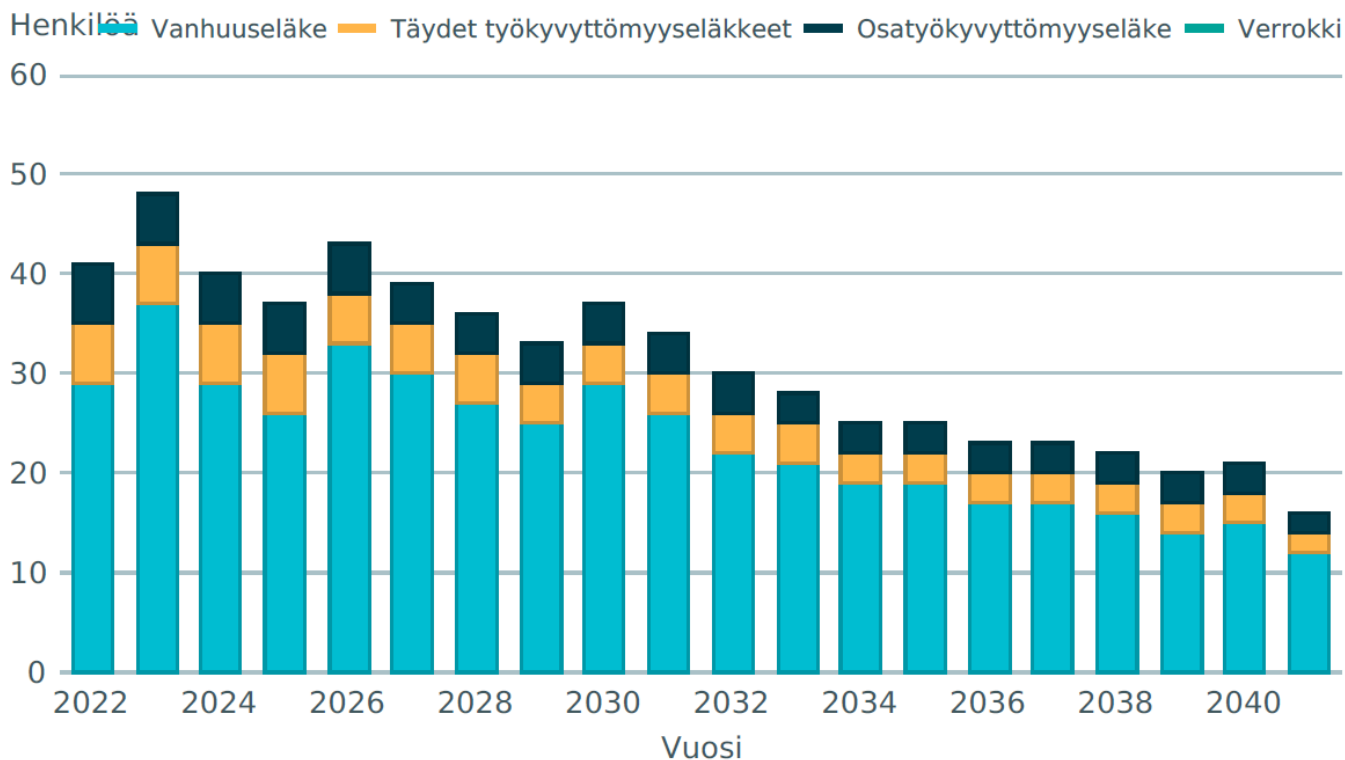
Eläköitymisennuste perustuu Kevalta vuonna 2017 saatuun aineistoon. Aineistossa on otettu huomioon vuoden 2017 eläkeuudistuksen vaikutukset. Ennustetta on päivitetty niin, että siitä on poistettu henkilöt, joiden palvelussuhde kaupunkiin on päättynyt ja sosiaali- ja terveystoimesta hyvinvointialueille siirtyvä henkilöstö. Alkaneita palvelussuhteita ennuste ei kuitenkaan sisällä. Toimialoittain tarkasteltuna alin eläkeikä täyttyy sivistystoimessa 48 henkilöllä, konsernipalveluissa 17 henkilöllä, Ateria- ja Puhtauspalveluissa 16 henkilöllä ja elinvoimatoimialalla 14 henkilöllä. Konsernipalveluista on lähivuosien aikana eläköitymässä pitkän linjan hallinnon ammattilaisia. Henkilöstöriskien hallinta vaatii ennakoivaa henkilöstösuunnittelua ja hiljaisen tiedon siirtoa riittävän pitkällä aikavälillä.

Työurien pidentämiseen vaikuttaa oman työn merkityksellisyys, veto/imuvoima ja tehdyn työn arvostus, jolloin työtä jatketaan alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeen tavoite-eläkeikään tai sitä pidempään.

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökykyeläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Taulukossa ei ole huomioitu sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle vuonna 2023.

Kevan julkaisema selvitys kunta-alan eläköitymisennuste:

Eläköitymisennuste



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Kunta-alalla on koko ajan vaikeampaa saada riittävästi henkilöstöä ja kasvavaa työvoimapulaa kokevat toimialat myös menettävät lähivuosina merkittävästi henkilökuntaa eläköitymisen seurauksena. Erityisesti tämä näkyy hoivapalveluissa, mutta myös eräissä opetusalan tehtävissä sekä joissakin teknisen toimialan tehtävissä.

Lähimmän kymmenen vuoden sisällä ennakoitaan kunta-alalta eläköityvän 34 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä. Valtion tehtävissä eläköitymisennuste on samaa noin kolmanneksen luokkaa. Lisäksi väestön ikääntymisestä johtuen hoivan tarve on kasvussa.

Ammattikohtaiset ennusteet viittaavat tulevaan työvoimavajeeseen

Ammattiryhmien välillä on isoja eroja. Suurimmat ammattiryhmät hallitsevat lukumääräisessä eläköitymisessä: kymmenen vuoden aikana arvioidaan eläkkeelle siirtyvän noin 19 000 lähihoitajaa, 14 000 peruskoulun ja lukion opettajaa sekä 13 000 sairaanhoitajaa.

Vanhuuseläkkeelle jäädään suhteellisesti eniten työuran loppupuolelle sijoittuvissa tehtävissä, esimerkiksi opetusalan johtajien, lastenhoidon johtajien, ylilääkärien ja osastonhoitajien ammattiryhmissä. Pienintä vanhuuseläköityminen puolestaan on nuorisotyön ohjaajilla ja sairaankuljetuksen ensihoitajilla, yleislääkäreillä ja erikoislääkäreillä, sekä muissa ikäjakaumaltaan hyvin nuorissa ammattiryhmissä.

Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden arvioidaan olevan kaikkein suurinta työn- ja askartelunohjaajilla, maatalouslomittajilla, sosiaalialan hoitajilla ja henkilökohtaisilla avustajilla.

Osatyökyvyttömyyseläkkeitä suhteellisesti eniten arvioidaan sosiaalialan hoitajille, kätilöille ja hammashoitajille. Pienimpien työkyvyttömyyseläkealkavuuksien ammattiryhmiä taas ovat peruskoulun ja lukion opettajat sekä luokanopettajat ja lastentarhanopettajat, johtaja-ammattit ja palomiehet. Lähde Keva.

Kevan ammattikohtaisen ennusteen mukaan Jämsän kaupungin henkilöä eläköityy vuosina 2021-2025 yläkoulun lehtoreita, luokanopettajia, lastentarhanopettajia, lastenhoitajia, laitospulaisia, koulunkäynninohjaajia, toimisto- ja taloussihteereitä, kiinteistöhuollon ja maa- ja vesirakentamisen henkilöstöä

5 Osaaminen ja uudistuminen

5.1 Muutosvalmius

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (KT) on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukaista raportointia lähdetään toteuttamaan vuoden 2022 tiedoilla. Tähän kertomukseen on jo toteutettu suosituksen mukaista rakennetta osaamisen kokonaisuuteen. Uudessa suosituksessa osaamista ja uudistumista on kuvattu teemojen muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen kautta.

Muutosvalmiutta tarvitaan eli koko henkilöstön sitoutumista oppimiseen organisaation kaikilla tasoilla. Käytännössä tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Työtä ja toimintaa voidaan kehittää monin tavoin eivätkä koulutuspäivät ole ainoa osaamisen laajentaja. Nopeissa toimintaympäristön muutoksissa ketterä kehittäminen on hyvä tapa toimia ja Jämsän kaupungilla on tuettu tätä kehittämistapaa esimerkiksi vuoden 2021 aikana toimintakulttuurin

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

kehittämishankkeessa. Ketterien kokeilujen lisääntyminen vaatii edelleen toimia. Nopean kehittämisen lisäksi tarvitaan pitkäjänteisempää osaamisen kehittämisen suunnittelua.

Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan Jämsän kaupungissa palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Strategialla turvataan Jämsän perustehtävän toteutuminen. Henkilöstömme toteuttaa strategiaa tehdessään palveluita jämsäläisille. Kuntalaisten palveluntarpeet ja yhteiskunnalliset muutokset aiheuttavat työlle muuttuvia vaatimuksia ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista.

Osaamista kehittämällä Jämsän kaupunki ja sen työyhteisöt menestyvät perustehtävässään. Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää monenlaisilla muilla menetelmillä. Näihin kuuluvat niin palaute, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, työkierto, työhön perehdyttäminen, koulutus, valmennukset, projektit, kehittämishankkeet, vierailut, verkostot sekä työnohjaus ja työssäoppiminen.

Koronapandemia on osoittanut, että tulevaisuus voi olla hyvin toisenlainen, mitä me olemme osanneet edes kuvitella. Korona on pakottanut meidän toimimaan uudenaikaisissa olosuhteissa ja luomaan uusia käytäntöjä, varautumaan ja toimimaan uusissa tilanteissa.

Korona on pakottanut oppimaan uutta, eikä vain digitaalisia taitoja. Lisäksi se on hankaloittanut lähikoulutuksien järjestämistä. Jämsän kaupungilla on ollut käytössä Hallintoakatemian koulutuslisenssi ja sillä työntekijät, viranhaltijat ja luottamushenkilöt saattoivat osallistua rajoittamattomaan määrään Hallintoakatemian webinaareja. Myös tallenteita on ollut mahdollisuus katsoa itselleen sopivana ajankohtana. Yli 160 koulutustapahtumaa on hyödynnetty tällä mahdollisuudella vuoden aikana.

Uudistumista Jämsän kaupungilla on haettu vuoden 2021 ajan *toimintakulttuurin kehittämishankkeen* avulla. Toimintakulttuuriin ja johtamiseen liittyvä kehittämistarve on noussut henkilöstökyselyissä esille vuosia sitten. Toimintakulttuurin osalta pyrkimys oli vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria organisaation kaikilla tasoilla. Ihmisten välinen yhteistyö lisää tuiki tarpeellista yhteisöllisyyttä ja esimerkiksi toimivaan vuorovaikutukseen kuuluva palautteen antaminen vahvistaa työn merkityksellisyyttä. Kuntatyössä merkityksellisyyttä kasvattaa myös ymmärrys jokaisen työstä jämsäläisten hyvinvoinnin edistäjänä suuremmissa kuvassa tarkasteltuna.

Kaupungin strategian päivitystyö aloitettiin syksyllä 2021 ja se jatkuu vuoden 2022 aikana. Prosessiin otettiin henkilöstöä mukaan esimerkiksi arvokeskusteluun sekä toimintakulttuurihankkeen esimiesten työpajassa käsiteltiin strategiaa.

Jämsäläinen hyvän työn malli on Jämsän kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2021. Malli on samalla kaupungin työsuojelun toimintaohjelma. Hyvän työn malli linjaa strategiset työhyvinvoinnin ja Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamisen päätavoitteena on työn sujuvuuden, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarojen jatkuva kehittyminen. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Jämsän kaupungissa työhyvinvointijohtamisessa kehitetään työn sujuvuutta. Malli kokonaisuudessaan päivitetään kaupungin strategian päivittämisen jälkeen vuonna 2022.

Jämsäläisessä hyvän työn mallissa on esitetty viisi kyvykkyyttä, joiden tulee olla hyvin, jotta organisaatiossa voidaan hyvin. Tekijät ovat johtaminen, esimiestyö, toimintakulttuuri, osaaminen ja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

prosessit (asiakas). Jämsässä näitä on työstetty yhdessä tavoitteellisempaan muotoon eli meillä on yhdessä asetetut tavoitteet kullekin osa-alueelle. Näiden toteutumista tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä sekä vuosittain toistettavalla työelämän laadun sykemittarikyselyllä.

Kehityskeskustelukäytänteessä on kolme pääasiallista osiota. Tulevaisuusosiossa pohditaan tulevaisuuden jämsäläisittäin keskeisiä megatrendejä, kuten Jämsän-brändiä, palvelutarpeiden muuttumista, äkillisiä muutosilmiöitä, digitaalistumista sekä ilmastomuutosta.

Kehityskeskustelukäytännön yhdessä osiossa strategian painopisteiden tavoitteita kytketään arjen työhön. Näin tuetaan kaupungin strategian toimeenpanoa ja mahdollistetaan jatkuvan strateginen uudistuminen ja parannetaan organisaation kykyä toimia haastavissa muutostilanteissa.

Kehityskeskustelukäytännön kolmannessa osiossa edistetään työelämän laadun kehittämistä pohdittamalla vastaajia suhteessa jämsäläisiin tavoitteisiin johtamisen, esimiestyön, toimintakulttuurin, osaamisen ja asiakasnäkökulman suhteen. Korteissa on myös keskustelunaiheita työyhteisöjen omille asioille sekä yksilönäkökulmasta. Kehityskeskustelujen käymistä tukemaan on laadittu kehityskeskustelukortit, mutta kysymykset ovat myös sähköisessä järjestelmässä.

Henkilöstön osaamisen kehittymisen yleisiksi tavoitteiksi Jämsän kaupungissa on asetettu seuraavaa:

Tavoitteet osaamisen ja kehittymisen johtamiselle Jämsän kaupungissa

1. Jämsän kaupungissa ennakoidaan, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Tämä voi muuttaa henkilöiden tehtävänkuvia ja vaikuttaa rekrytointeihin.
2. Osaamisen kehittäminen on johdettua koko organisaation toimintaa kehittävää ja tavoitteet on konkretisoitu.
3. Tehtävät ja työnjako tukevat oppimista ja uudistumista.
4. Työyhteisössä annetaan jatkuvaa, toimintaa kehittävää palautetta.
5. Osaamisen kehittäminen, jakaminen, motivaatio sekä itsensä johtaminen ovat jokaisen vastuulla.
6. Ajattelutavassa tapahtuu muutos: siirrymme yksilön osaamisesta yhteisön osaamiseen sekä olemme vuorovaikutteisia ja otamme jämsäläiset mukaan palveluiden suunnitteluun
7. Luomme edelläkävijöiden organisaatiokulttuuria: me-hengessä teemme jämsäläisten hyvinvoinnin ja elinvoiman toteuttaen yhteisiä arvoja ja strategiaa

Jämsän kaupungissa työyksiköt, tulosalueet ja toimialat on ohjattu pohtimaan koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä strategisia tavoitteitaan sekä osaamisen kehittämiseen vaikuttavia toimintaympäristön haasteita.

Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 1,65 päivää työntekijää kohti. Koronan vaikutukset näkyvät edelleen. Toki on mahdollista, että kaikkia verkkokoulutuksia ei ole kirjattu järjestelmään. Vuonna 2020 koulutuspäiviä oli 1,44 henkilöä kohti ja vastaavasti vuonna 2019 niitä oli 2,8 päivää työntekijää kohti. Kolmen päivän tavoitteeseen ei vielä kukaan päästy kaikkien työntekijöiden kohdalla.

Työnantajilla on oikeus taloudelliseen tukeen koulutuksen järjestämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa koulutuskulukorvausta 10 prosenttia koulutusajan perusteena olevista palkkakustannuksista. Korvaus maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Palkkauskustannukset lasketaan työnantajan keskimääräisistä palkkauskustannuksista.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Vuodelta 2021 Jämsän kaupunki sai koulutuskulukorvausta yhteensä 15656,44 euroa. Vuodelta 2020 korvaus oli 15947,78 euroa ja vuonna 2019 korvausta saatiin 28 281,98 euroa. Raha tuloutetaan kirjanpidossa työyksiköille siinä suhteessa kuin niiden henkilöstöllä on ollut koulutuspäiviä.

Hallintoakatemian laajan ja jokaiselle ammattiryhmälle jotakin tarjoavan tarjonnan lisäksi henkilöstölle on vuoden 2021 aikana järjestetty koulutusta mm. tietosuojasta, esimiehille on järjestetty koulutusta Kuntarekry -ohjelmasta, HRpo -ohjelmasta, muutoksenhausta henkilöstöhallinnossa, esimiehen vastuista ja velvollisuuksista, työterveyshuollon työkykypalvelutarjonnasta sekä päihdekoulutusta. Esimiehille luotiin mahdollisuus osallistua uudentyyppiseen koulutukseen, jossa jämsäläiseen esimiestyöhön perehdytään valmennuksellisella otteella (jämsäkoutsit).

Työelämän laadun sykemittari -kyselyn mukaan Jämsän kaupungin henkilöstö suhtautuu myönteisesti osaamisen kehittämiseen. Osalla tätä haittaa resurssitekijät (ajan puute, niukat koulutusrahat, suuri työmäärä).

5.2 Asiakaskokemus

Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaan muodostamaa käsitystä palveluntarjoajasta. Kokemus ja käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa, mutta myös muilta kuullun perusteella. Asiakaskokemusta voi kehittää tai muuttaa kaikissa kohtaamisissa ja viestinnän avulla. Asiakasta ei enää nähdä palvelun kohteena vaan osallisena. Jämsän kaupungissa jo työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämisessäkin on vuosia korostettu asiakasnäkökulmaa ja sitä, että hyvinvoiva työyhteisö korreloi palvelun laadun kanssa. Johtava ajatus vuodesta 2020 koulutussuunnittelussa on ollut toimintakulttuurin muutos asioiden hallinnoinnista asiakkaiden palvelemiseen.

Jämsän kaupungin vuonna 2021 voimassa olevan strategian arvot ovat yhteistyökykyisyys, palveluhenkisyys ja avoimuus eli hyvin asiakaspalvelukeskeiset. Tavoitteissa korostetaan muun muassa asukkaat osallistaen järjestettyjä palveluita, monipuolisia asumismahdollisuuksia sekä lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvää elämää.

Jämsän kaupungissa kerätään eri toimialoilla/yksiköissä asiakaspalautetta. Näin tapahtuu esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, jossa jo varhaiskasvatustaki ohjaa arvioinnin tekemiseen ja siten turvaamaan lain tarkoituksen toteuttamista ja tukemaan varhaiskasvatuksen kehittämistä ja edistämään lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin edellytyksiä.

Varhaiskasvatuksessa oleville yli 3-vuotiaille lapsille tehdään kysely vuosittain ja huoltajille parittomina vuosina sekä henkilöstölle parillisina vuosina. Vuonna 2021 kysely toteutettiin huoltajille, mutta myös henkilöstö arvioi oman tiimensä toimintaa. Lasten arviointia kerättiin ”Mitä pidät päiväkodista” -pelillä. Peli on kehitetty Hämeenlinnassa toiminnan arviointiin lasten kanssa ja sitä on muokattu Jämsän varhaiskasvatukseen sopivaksi. Vastausvaihtoehdot ovat aurinko (myönteinen, kyllä -vastaus), aurinko ja pilvi (vaihtelee) sekä pilvi (ei-vastaus). Vastauksia saatiin yhteensä 365 lapselta. Lapsista suurimman osan mielestä päiväkotiin tai eskariin oli mukava tulla ja aikuiset ovat kivoja. Lapset pitivät tarjottavasta ruuasta, he saavat leikkiä tarpeeksi, heillä on kavereita ja ulkona on kivaa. Aikuiset auttavat ja lohduttavat, jos lapsi on surullinen.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Varhaiskasvatuksessa huoltajille tehtyyn kyselyyn saatiin yhteensä 75 vastausta. Vähäisestä vastausmäärästä johtuen tulokset ovat suuntaa antavia. Kyselyyn vastanneet vanhemmat olivat kokonaisuutena tyytyväisiä varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen. Henkilöstö arvioi oman tiiminsä toimintaa yhteensä 10 kysymyksellä. Arviointiasteikko oli liukuva arvosta 1 = heikko arvoon 5 = erittäin hyvä. Vastauksia tuli yhteensä 94. Lähes kaikissa kysymyksissä vastaukset vaihtelivat arvojen kaksi ja viisi välillä, keskiarvojen vaihdellissa 3,2 (vanhempien osallisuuden toteutuminen) ja 4,3 (tiimin vuorovaikutusilmapiiri) välillä.

Kirjasto taas saa asiakaspalautetta useita reittejä: paperilomakkeet kaikissa toimipisteissä, somekanavien kautta (Facebook ja Instagram), sähköpostitse, kaupungin palautekanavasta ja verkkokirjaston palautekanavasta. Erityisen runsaasti asiakaspalautetta tulee lähikirjastoista (Kuorevesi ja Länkipohja), joissa useimmiten kiitetään laajoja aukioloaikoja omatoimikirjastossa sekä toivotaan hankittavaksi tiettyä kirjaa tai muuta aineistoa. Pääkirjasto Jämsänkoscella saa sekä kiitosta että moitetta väistötiloistaan – tilat koetaan joko rauhallisiksi ja tilaviksi tai sokkeloisiksi ja vaikeiksi hahmottaa. Myös sijainnista Jämsänkoscella annetaan palautetta. Kirjaston saama asiakaspalvelua koskeva palaute on kiittävää, joitakin yksittäisiä epäonnistuneita tilanteita toki mahtuu joukkoon. Sosiaali- ja terveystalvet keräävät asiakaspalautetta säännöllisesti.

Esimerkiksi vammaistalvet keräävät asiakaspalautetta yksiköissään. Palautekyselyssä kysytään muun muassa palvelukokemuksesta, henkilökunnan tavasta kohdata asiakkaat sekä palvelun turvalliseksi kokemisesta. Yksiköiden saama palaute kertoo hyvästä asiakaspalvelusta.

5.3 Digiosaaminen

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaalisten taitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Koronapandemia haastoi henkilöstön digiosaamista, kun moni toiminne siirtyi digitaalisiin välineisiin.

Palveluntuotannossa yhtenä tavoitteena on sähköisten palveluiden lisääminen. Teknologian tarjoamien mahdollisuuksien täysi hyödyntäminen edellyttää uusia laitteita ja työvälineitä. Sähköisten palveluiden lisääminen edellyttää myös valmiutta muutokseen sekä riittävää tietoteknistä osaamista. Niukoilla resursseilla haetaan parasta vaikuttavuutta, joka edellyttää osaamista uusista palvelukonsepteista sekä esimerkiksi sähköisten palvelujen mahdollisuuksien tuntemista. Myös virtuaalisten yhteistyöalustojen käytön lisääminen vaatii uudenlaista osaamista.

Vuosi 2021 oli Jämsän kaupungilla melkoisen digiloikan aikaa. Käyttöön otettiin kuntalaisille suunnattuja sähköisiä palveluita vuoden lopussa, mutta niitä rakennettiin luonnollisesti pitkin vuotta.

Valtiovarainministeriön rahoittaman viiden kunnan yhteishankkeessa toteutettiin e-asioinnin palvelualusta eJamsa ja sinne sähköisen palautteen antaminen, avustusten sähköinen haku sekä osallistuva budjetointi. Hankkeen toteutuksessa oli mukana useita Jämsän kaupungin henkilöitä mm. tietohallinnosta, sivistystoimesta, hallinnosta sekä elinvoimasta.

Tekeillä on kaksi muutakin valtiovarainministeriön rahoittamaa hanketta, joista toisessa kehitetään talousasioiden prosesseja ja mm. tiedolla johtamista. Hankkeessa on ollut mukana joukko talousihmisiä sekä tietohallinnon, sivistystoimen, elinvoiman ja hallinnon työntekijöitä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Toinen hanke on yhteishanke Multian kunnan kanssa ja siinä toteutetaan vuoden 2022 aikana pdf-lomakkeiden muuttaminen älykkäiksi verkkolomakkeiksi. Tätä muutosta ei toteuteta sosiaali- ja terveystoimessa lähestyvän hyvinvointialuemuutoksen vuoksi. Hankkeessa on mukana eri toimialojen edustajia sekä tietohallinto.

Muina digitaalisina muutoksina mainittakoon sosiaalipalveluiden asiakastietojärjestelmä SosiaaliEffican liittyminen Kantaan loppuvuodesta 2021. Toteutus tapahtui sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön toimesta. Kaupungin uusittu intranet otettiin käyttöön kesäkuussa. Päivityksen myötä etenkin mobiilikäyttö on sujuvampaa.

Keväällä 2021 Jämsän kaupungissa siirryttiin Microsoftin pilviratkaisuihin ja otettiin käyttöön Teams. Lisäksi on ollut meneillään mm. kulunvalvonnan, työajanseurannan ja tilavarausjärjestelmän uusimisprojektit. Myös henkilökorttien uusiminen on aloitettu. Näissä on ollut mukana joukko projektilaisia eri toimialoilta. Tietohallinto on vetänyt näistä useita ja ollut aina teknisenä asiantuntijana ja toteuttajana mukana.

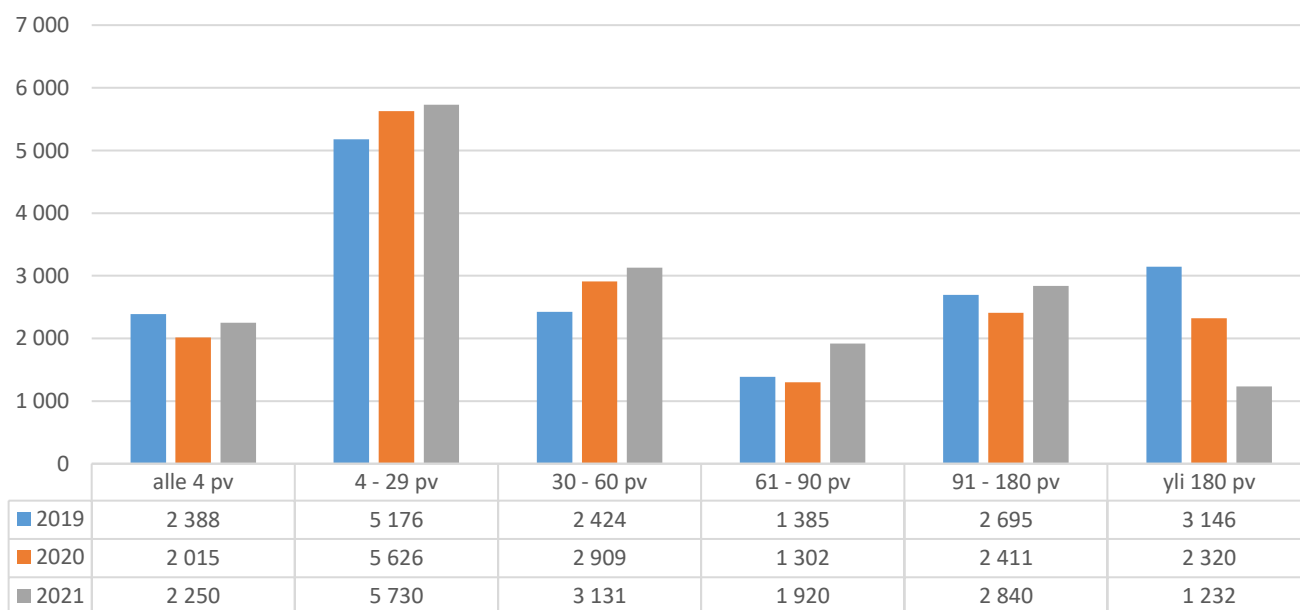
Korona-aika itsessään on pakottanut kokoontumisrajoituksineen henkilöstön opettelemaan esimerkiksi erilaisia videoneuvotteluvälineiden käyttöä. Henkilöstö nostikin korona-ajan seurantaan liittyvässä kyselyssä esille, että digitaaliset välineet (mm. Teams, Zoom, Meet, Socrative) on otettu haltuun.

6 Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

6.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työpaikkatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot on laskettu kalenteripäivinä.

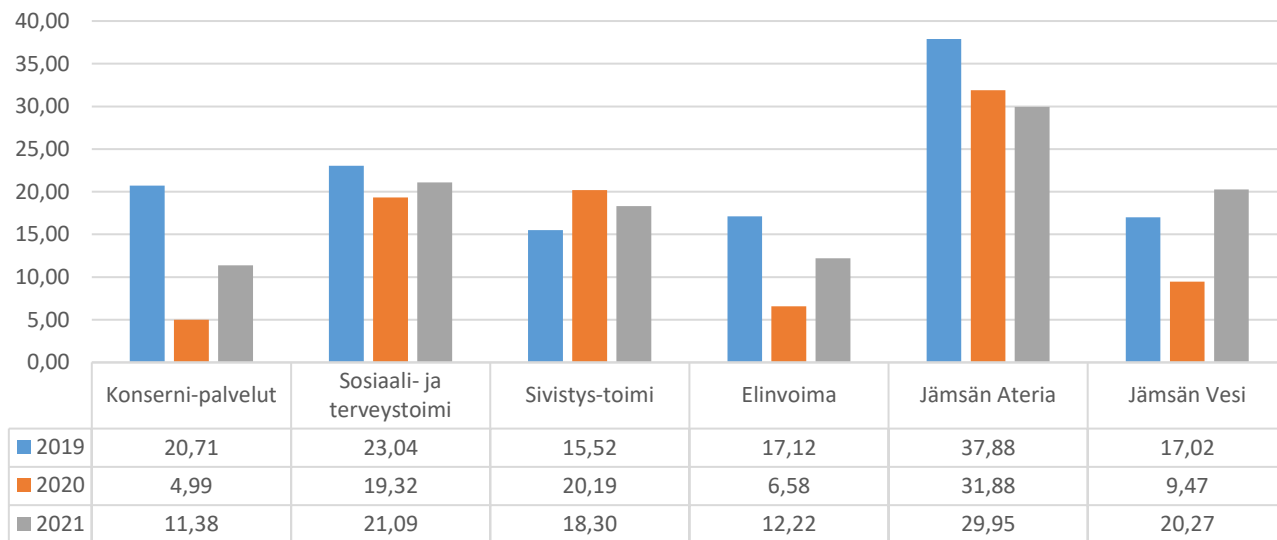
**Terveysperusteiset poissaolot poissaolon pituuden mukaan
2019 - 2021**



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet luokissa alle 4 päivää, 4–29 päivää, 30–60 päivää sekä 91–180 päivää. Merkittävä vähenemä työkykyjohtamisen tuloksena on tapahtunut todella pitkien (yli 180 päivää) sairauspoissaolojen suhteen, koska ne ovat lähes puolittuneet edellisvuoteen verrattuna.

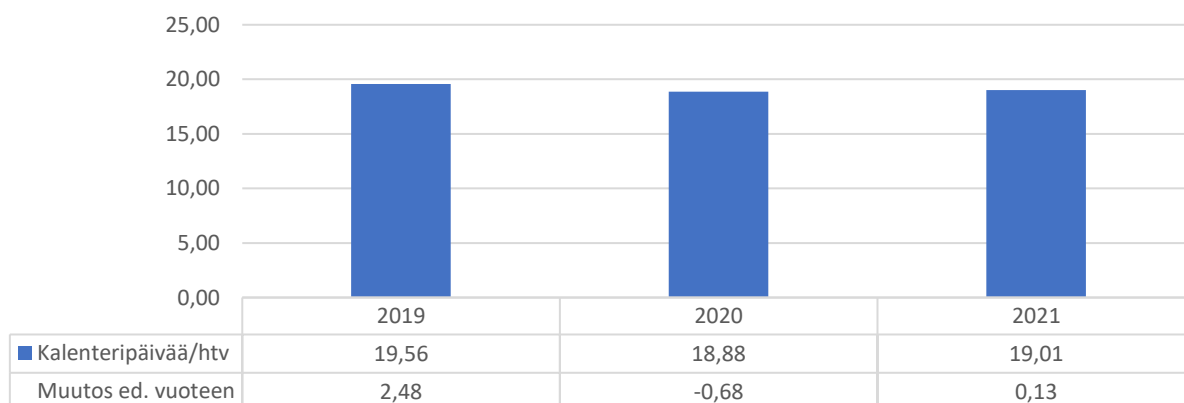
Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi toimialoittain 2019 - 2021



Terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet toimialoista sivistystoimessa ja Jämsän Ateria-liikelaitoksessa verrattuna vuoteen 2020. Poissaolot ovat lisääntyneet toimialoista konsernipalveluissa, sosiaali- ja terveystoimessa, elinvoimassa sekä Jämsän Vesi -liikelaitoksessa. Tarkasteltaessa poissaoloja voidaan todeta, että kaupungin henkilöstömäärä on monella toimialalla jo sellainen, että yhden tai muutaman henkilön koko vuoden poissaolo nostaa terveysperusteisten poissaolojen määrän henkilöä kohden herkästi pienimmillä toimialoilla.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi koko kaupungin tasolla (sis. määräaikaisten palvelussuhteiden) vuosina 2019–2021:

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi (koko kaupunki)



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna pysyneet lähes ennallaan verrattuna vuoteen 2020. Poissaoloja oli 19,01 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuonna 2020 vastaavasti 18,88 kpv).

Vuonna 2021 palvelussuhteessa olleilla terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 33,3 prosentilla. Vuonna 2020 vastaava osuus oli 32,1 ja vuonna 2019 vastaavasti 31,9 prosenttia. Poissaolottomien osuus on hiljalleen lisääntynyt vuosi vuodelta.

Terveysperusteisia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa pitkin vuotta. Vuonna 2021 havaittiin kuormittuneisuuden sekä mielenterveydellisten ongelmien lisääntyminen myös Jämsän kaupungilla. Suurimmat poissaololuokat ovat mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinongelmat. Mielenterveysongelmat olivat ensi kertaa vähän yleisempi poissaolon syy kuin tule-asiat. Toki täysin tarkkaa diagnoosijakaumaa ei saada, koska muualla kirjoitetut sairauspoissaolot siirtyvät työterveyshuollon järjestelmiin vain päivämäärinä eikä diagnoositieto siirry. Nämä poissaolot näkyvät luokassa R.

Havaittavissa on tiettyjä yksiköitä, joissa kuormittuminen on suurempaa. Kuormittumisen syyt voivat olla psykososiaalisia tai resurssipohjaisia. Psykososiaalisena kuormituksena on ilmennyt esimerkiksi epäasiallista käyttäytymistä kaupungin työntekijöihin organisaation ulkopuolelta.

Pitkät poissaolot ovat vähentyneet merkittävästi. Ilmenneiden pitkien poissaolojen takana on ollut erilaisia tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvia leikkaushoitoja sekä myös pahanlaatuisia tauteja. Huomattava on, että koronaan kuuluvat ohjeistukset sekä sairastumiset ovat lisänneet poissaoloja erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuspuolella. Jämsän kaupungilla omaan ilmoitukseen perustuen työntekijä saa olla esimiehen myöntämällä luvalla pois 7 kalenteripäivää ja yhden oireettoman päivän ennen töihin tuloa. Tällä vähennetään terveydenhuollon kuormitusta haastavina aikoina.

Sairauspoissaolomäärän korkeuteen vaikuttavina tekijöinä voidaan todeta, että kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea, mikä tuo mukanaan lisääntyneesti esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä kasvaimiin liittyviä poissaoloja. Näihin voi liittyä tarvetta siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle fyysisesti raskaissa töissä, jolloin tätä ennakoi pitkät poissaolot.

Nuorempia esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivoista kärsiviä on saatu uudelleen koulutuksiin ja eri ikäisiä tuetaan myös kuntoutuksin ja työn muokkauksin. Työterveyshuolto on havainnut, että ikääntyneillä työntekijöillä on ollut tuki- ja liikuntaelinongelmia, joita on ratkottu toimenpitein ja kuntoutuksin mutta myös eläkeratkaisuin tilanteen niin vaatiessa. Koronan vuoksi käyttöönotettu ruoan jakelu oppilaitoksissa ja varhaiskasvatuksessa kuormitti ruoan jakelutyötä tekeviä (yläraaja) ja tähän reagoitiin vuoden aikana.

Monilla työpaikoilla tiukat henkilöstömitoitukset hankaloittavat työnmuokkauksia ja uudelleen sijoittumisia. Muina syitä terveysperusteisten poissaolojen taustalla on todettu esimerkiksi, että henkilöresurssien puute (suuri työmäärä) tai työyhteisön toimivuuden puutteet ovat johtaneet henkilöstön kuormittumiseen ja suurempiin poissaolomääriin. Korona on kuormittanut osaa henkilöstöstä, vaikka henkilöstölle on järjestetty työterveyshuollon kautta tukea.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

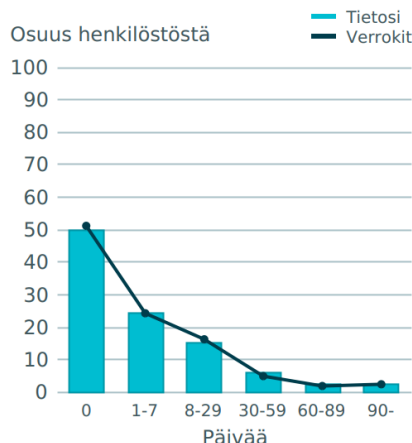
Jämsän kaupungissa tilanne terveysperusteisten poissaolojen suhteen on samaa luokkaa kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuoden 2021 vertailutietoja ei ole toki vielä saatavilla. Jämsää voidaan verrata esimerkiksi Kunta10-kuntiin, joissa vuonna 2020 oli terveysperusteisia poissaoloja 16,7 kpv / henkilötyövuosi eli keskimäärin vain puoli päivää vähemmän kuin Jämsässä.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008, jolloin kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 19,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat pysyneet keskimäärin 16–17 päivän välissä. Vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää ja vuonna 2020 määrä oli 16,7 päivää. Myönteistä on, että verrattuna vuoden takaiseen, yhä useampi työntekijä (28 %) ei ollut poissa päivääkään oman sairauden takia. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna viisi prosenttiyksikköä. Jämsässä sairauden takia töistä 0 päivää poissa olleiden osuus on Kunta10-verrokkeja korkeampi.

Hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään ruumiillista työtä ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen listakärjessä vuonna 2020: koulunkäyntiavustajat, kodinhoitajat, hoitajat ja lähihoitajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, hammashoitajat, laitoshuoltajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja lastentarhanopettajat olivat poissa keskimäärin 21–29 päivää vuodessa. Vähäisintä poissaolo kunta-alalla oman sairauden takia oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, taloussihteereillä, tiedottajilla ja opettajilla (keskimäärin 6–8 päivää). Laitoshuoltajien keskimääräinen sairauspoissaolomäärä Suomessa on 24,38 kalenteripäivää (kpv) / henkilötyövuosi (htv) vuodessa. Vastaava määrä lastenhoitajilla on 26,13 kpv/htv ja lähihoitajilla 26,29 kpv/htv. Nämä luvut vuodelta 2020 Kunta10-tutkimustiedoista.

Alla oleva kuvaaja on poimittu Kevan Avaintiedot-aineistosta ja siinä on esitetty Jämsän kaupungin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot eri luokissa vuonna 2020 verrattuna muihin keskisuuriin kuntiin. Henkilöiden lukumäärä tarkoittaa sairauden vuoksi poissaolleiden henkilöiden määrää. Kuvaajassa työntekijät on jaoteltu kuuteen luokkaan heille kertyneiden sairauspoissaolopäivien mukaan: 0 päivää sairastaneet, 1-7, 8-29, 30-59, 60-89 ja yli 89 päivää sairastaneet. Kuvaajasta käy ilmi, että Jämsän kaupungin terveysperusteiset poissaolot eivät eroa määrältään muista keskisuurista kunnista.

Työntekijöiden
sairauspoissaolo-
määrät 2020



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Työkykyjohtaminen on pitkäjänteistä työtä

Jämsän kaupungissa pyritään ennakoimaan ja hallitsemaan terveysperusteisia poissaoloja. Keinoina tässä juuri työelämän laadun kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut, joista lisää omassa työterveyshuolto -kappaleessa. Henkilöstön työkykyä tuetaan myös työn vaarojen selvitystyön, työterveyshuollon työpaikkaselvitysten ja muun työterveyshuoltoyhteistyön keinoin (esim. terveyden edistämisen ohjelmat ja yksilötuki). Työssä pysymistä tuetaan aktiivisen tuen mallin avulla ja erilaisin työjärjestelyin, osa-aikaratkaisuin tai yhteistyössä Kevan kanssa esimerkiksi työkokeilujen avulla. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat.

Ennaltaehkäiseviä työkyvyn tukitoimia haetaan aktiivisesti. Esimerkiksi työkykyisyyttä tukevana toimena käytössä on työkykytutka. Se on toimintamalli, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle. Tämä toimintamalli on tulevaisuuden työterveyshuoltoa ja se käsittää tekoälyyn perustuvan algoritmin, yksilön osallistamisen ja digitaaliset valmennus- ja hoitopolut.

Työkykytutka seuloo henkilön terveystietomuksesta asioita, kuten lääkitystä, perussairauksia, laboratoriotuloksia, käyntimääriä työterveyshuollossa. Algoritmin tunnistamalle työntekijälle lähetetään sähköinen kyselylomake, jonka pohjalta työterveyshuolto arvioi tarpeen tapaamiselle ja voi ohjata henkilön valmennuspolulle. Henkilön vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista, eikä järjestelmiin jää jälkeä, mikäli työntekijä jättää vastaamatta.

Digitaalinen valmennuspolku motivoi huolehtimaan elämäntavoista ja omasta työkyvystä. Valmennuspolkuja räätälöidään henkilön valmiuksien ja motivaatiotason mukaan. Henkilöstön työkykyisyyttä on edellä esitetyn lisäksi pyritty tukemaan erilaisin valmennuksin, joista lisää työterveyshuolto-osiossa.

Työterveyshuollollamme on tarjolla verkossa videokirjasto hyvinvoinnin tueksi ja se on jokaisen kaupungin työntekijän saatavilla. Tarjolla on erilaisia valmennuksia omatoimisesti toteutettavaksi, valmentajan etätuen tukemana tai laajempina elämäntapavalmennuksina valmentajia tapaamalla. Valmennusten aiheina ovat muun muassa palautumiseen, uneen, stressin hallintaan, painon hallintaan, tupakasta irrottautumiseen, liikkumiseen, vuorovaikutustaitoihin tai ahdistukseen ja erilaisiin sosiaalisiin jännityksiin tai masennukseen liittyen.

Esimiehille on omassa verkkopalvelussa videoita esimiestyön kehittämiseksi ja niitä valmistuu myös uusia. Videoilla käsiteltäviä aiheita ovat esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin, työn merkityksellisyys ja palautteen antaminen, mielen hyvinvoinnin haasteet työelämässä sekä oman ja tiimin palautumisen tukeminen.

Työterveyshuollon tuottamia palveluita on esitelty esimiehille Teams-palaverissa joulukuussa 2021, jotta he osaavat ohjata työntekijöitä mm. erilaisiin valmennuksiin. Lisäksi Jämsän kaupunki on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa osittain Kevan kustantamassa valmennuksessa rakentamassa hyvän mielen johtamista. Tällä pyritään kaikkien, mutta erityisesti mielenterveydellisistä syistä olevien poissaolojen vähentämiseen. Valmennus alkoi vuonna 2021 ja se jatkuu kevääseen 2022. Mielenterveydellisistä syistä johtuviin lisääntyneisiin poissaoloihin on reagoitu yhteistyössä myös siten, että työterveyshuolto on

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

kasannut työkalupakin työterveyshuollon palvelutarjonnasta yksilön henkisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tietopaketti on intranetissä kaikkien tutustuttavissa.

6.2 Terveysperusteiden poissaolojen kustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu terveysperusteisten poissaolojen määrää suhteessa palkanmaksuun:

	2019			2020			2021		
	100% palkka	2/3 palkka	palkaton	100% palkka	2/3 palkka	palkaton	100% palkka	2/3 palkka	palkaton
kalenteripäivät	11580	3460	2174	12165	3040	1378	12956	3352	795
osuus terveys- vaikutteisista poissaoloista	67,30 %	20,10 %	12,60 %	73,40 %	18,3 %	8,3 %	75,80 %	19,60 %	4,6 %

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTESI mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista tai virka-/työtehtävissä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, brutto ilman työnantajan sivukuluja €	2019	2020	2021
	1 184 734 €	1 209 611 €	1 213 253 €

6.3 Aktiivisen tuen malli

Aktiivisen tuen toimintatavalla tuetaan työntekijän työkykyisyyttä. Aktiivinen tuki on esimiehen, työntekijän ja koko työyhteisön työkalu sujuvan työn varmistamiseksi. Se koostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Terveiden lisäksi aktiivisen tuen toimintamallissa otetaan huomioon itse työ, eli sopivat ja motivoivat työtehtävät, osaaminen sekä töiden ja työprosessien sujuminen koko työyhteisössä. Aktiivisen tuen avulla hillitään terveysperusteisten poissaolojen kustannuksia ja pidennetään työuria, minkä seurauksena ennenaikaisen eläköitymisen kustannukset pienenevät.

Mallin avulla otetaan keskusteluun asioita, kun havaitaan ongelmia työn sujumisessa. Keskustelun tarpeesta kertovat esimerkiksi työntekijän itse ilmaisema tarve, myöhästelyt, muiden työntekijöiden huoli, käyttäytymisen muutokset tai sairauspoissaolojen hälytysrajojen täyttyminen.

Jämsän kaupungissa on määritelty, että aktiivisen tuen mallin mukainen keskustelu käydään, kun terveysperusteisia poissaoloja on enemmän kuin

- 30 kalenteripäivää 12 kuukauden aikana yhtäjaksoisesti tai kumulatiivisesti
- neljä kertaa usein toistuen kuuden kuukauden aikana
- omalla ilmoituksella, esimiehen luvalla 1–3 työpäivää kolme kertaa

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Aktiivisen tuen tukena käytössä ovat Mehiläisen sähköiset työkyvyn seurannan työkalut (Esimieskompassi). Esimies saa keskustelupyynnön sähköpostiinsa poissaolorajojen täytyttyä hänen työntekijänsä kohdalla. Järjestelmästä voi pyytää myös työterveyshuollon väliintuloa. Esimiehet voivat seurata työkalun kautta henkilöstönsä sairauspoissaolojen määrää.

Aktiivisen tuen toimintatapa on Jämsän kaupungilla tuttu. Sähköinen seurantatyökalu on järkevöittänyt keskustelujen käymisiä ja aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on vuoden 2021 osalta käyty 96,3 prosenttisesti. *Mehiläisen järjestelmästä on lähtenyt tehtäviä esimiehille 486 kappaletta ja niistä käymättä oli vain 18 kappaletta.* Esimiesten työkykykeskusteluiden lisäksi työterveyshuolto toimii ja siellä sekä lääkäri että hoitajat tekevät yhteydenottoja sairauspoissaolojen johdosta. *Työkuntoon suoritteita on työterveyshuollosta tehty vuonna 2021 yhteensä 1370 (vuonna 2020 1044 kpl).* Näitä suoritteita ovat esimerkiksi työntekijän työkykyyn liittyvät yhteydenotot, joita työterveyslääkäri teki vuonna 2021 455 kappaletta ja työterveyshoitaja 186 kappaletta. Vuonna 2020 vastaavat määrät olivat lääkäri 265 ja hoitaja 129. Lukuun sisältyy myös mm. työkykyneuvottelut, jotka vuonna 2021 hoidettiin pitkälti verkkoavusteisesti.

Työkykyjohtamista kehitetään Jämsän kaupungissa kaiken aikaa. Edellä kerrotun uuden mielen työkykyjohtamisen yhteistyön lisäksi vuoden 2021 aikana otettiin käyttöön uudet lomakepohjat työkykyjohtamisen keskusteluille (aktiivinen tuki). Uusi lomake ohjaa teitä esimiehiä aiempaa enemmän asioiden täyttämässä ja mahdollistaa vuoden 2022 osalta laadukkaamman raportoinnin.

Korvaavan työn malli on käytössä ja sitä voidaan käyttää, kun on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työskentelemästä vakiintuneessa työssään, mutta kykenee terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Korvaavan työn yleinen tavoite on, ettei kenenkään tarvitse olla sairauslomalla sellaisista syistä, joihin yhdessä voidaan vaikuttaa.

Korvaavaa työtä tehtiin vuonna 2021 yhteensä 146 kalenteripäivää eli vähemmän kuin vuonna 2020, jolloin korvaavaa työtä oli yhteensä 275 kalenteripäivää. Jämsän kaupungin puolella korvaavaa työtä tehtiin 76 ja Ateria- ja Puhtauspalvelut -liikelaitoksessa kunnioitettavat 70 kalenteripäivää. Korvaavan työn mallia tulisi hyödyntää enemmän.

6.4 Työtapaturmat

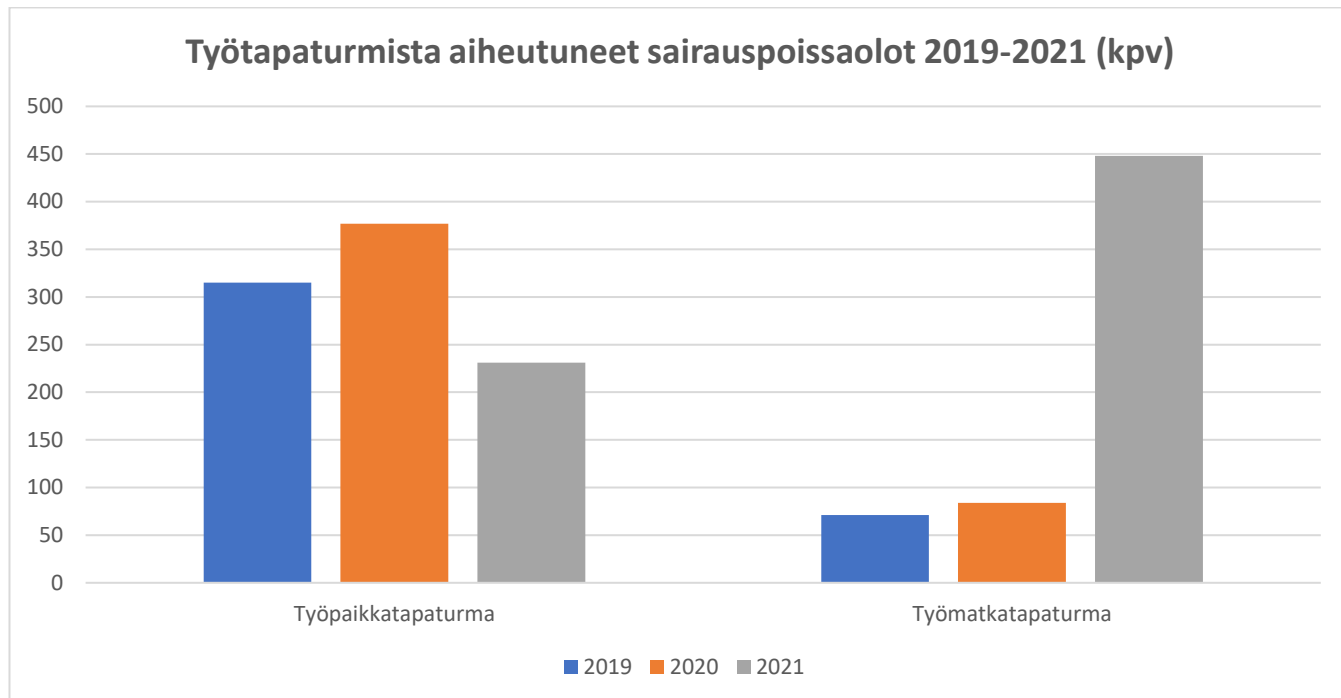
Työpaikkatapaturma on työpaikalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työpaikan kahden toimipisteen välisellä matkalla sattunut tapaturma. Työmatkatapaturma taas tapahtuu matkalla asunnosta työpaikalle tai työpaikalta takaisin asunnolle. Työtapaturma-käsitteessä on mukana sekä työmatka- että työpaikkatapaturmat.

Jämsän kaupungissa on ollut työpaikka- tai työmatkatapaturmien aiheuttaman sairauden vuoksi yhteensä 679 kalenteripäivää poissaoloa vuonna 2021. Alla esitetty nämä poissaolot luokittain, suluissa vuoden 2020 määrä:

- 1–3 kalenteripäivän poissaolo	18 (25) kalenteripäivää
- 4–9 kalenteripäivän poissaolo	55 (64) kalenteripäivää
- 10–30 kalenteripäivän poissaolo	71 (77) kalenteripäivää
- yli 30 kalenteripäivän poissaolo	535 (295) kalenteripäivää

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Alla olevassa kuviossa on vertailu vuosien 2019–2021 työtapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivien määristä jaoteltuna työpaikka- ja työmatkatapaturmiin:



	2019	2020	2021
Työtapaturma	315	377	231
Työmatkatapaturma	71	84	448

Työpaikkatapaturmien kehitys on ollut suotuisa ja niiden sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet hyvällä tavalla. Työmatkatapaturmiin liittyvät poissaolot ovat kasvaneet valtavasti verrattuna moniin hyviin edellisiin vuosiin. Nousu johtuu kaatumisissa tapahtuneista murtumista.

Jämsän kaupungissa on raportoitu kappalemäärinä OP Vakuutukseen yhteensä 53 vahinkoa, joista työpaikkatapaturmia oli 45 kappaletta ja työmatkatapaturmia 8 kappaletta. Vahingoissa on kasvua 15 kappaletta verrattuna edelliseen vuoteen: työpaikkatapaturmia raportoitiin 11 kappaletta enemmän ja työmatkatapaturmia neljä kappaletta enemmän. OP Vakuutus korvasi vuoden 2021 työpaikka- ja työmatkatapaturmista yhteensä 24 kappaletta (vuonna 2020 niitä oli 33 kappaletta ja vuonna 2019 53 kappaletta). Eli korvattujen työtapaturmien määrä on laskenut.

Keva tarkastelee työtapaturmia kpl / 100 työntekijää. Jämsässä vuonna 2020 näitä oli 1,45 kpl/ 100 työntekijää ja verrokkeina käytetyillä keskiuurilla kaupungeilla luku oli korkeampi eli 1,96 kpl / 100 tt. Vuonna 2019 näitä oli 1,8 kpl/100 työntekijää (verrokeilla 2 sataa työntekijää kohti). Vuoden 2021 lukua ei valitettavasti ollut käytettävissä.

Työmatkatapaturmia vuonna 2021 oli yhteensä kahdeksan kappaletta eli ne ovat tuplaantuneet vuoteen 2020 verrattuna (v. 2019 oli 9 kappaletta, vuonna 2018 yht. 15 kappaletta).

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

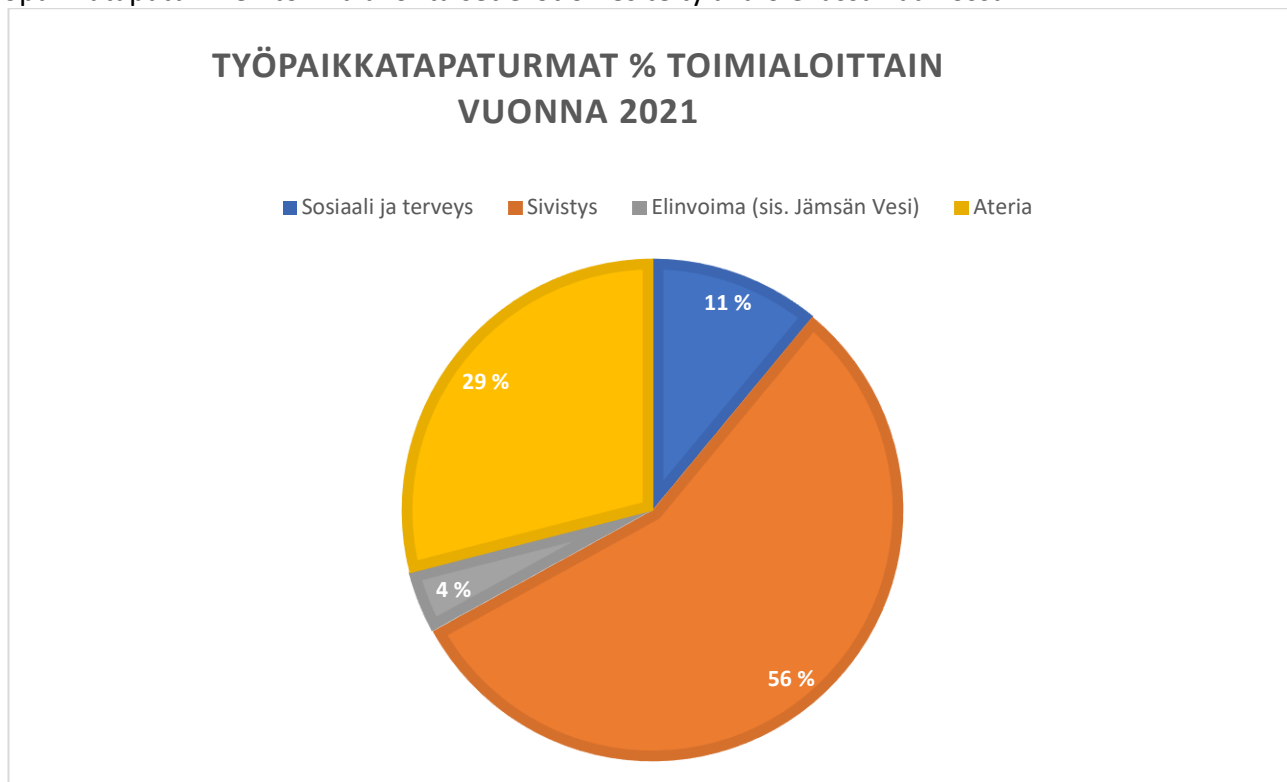
Pohjola Vakuutuksesta saatiin käyttöön vuonna 2021 uusi linkkipalvelu työpaikka- ja työmatkatapaturmista ilmoittamiseen. Uusi käytänte vaatii esimiesten tunnistautumisen nykyisten tietosuojakäytänteiden mukaisesti. Työtapaturmien vähentämiseksi työn vaarojen arvioinnin ajan tasalla pitäminen on vuosittaista toimintaa

6.4.1 Työpaikkatapaturmat

Jämsän kaupungissa oltiin 231 kalenteripäivää pois työpaikkatapaturmien vuoksi vuonna 2021. Vuonna 2020 päiviä oli 377. Kehityssuunta on varsin myönteinen.

Eniten työpaikkatapaturmia tapahtui sivistystoimessa, joka on kaupungin suurin toimiala. Työpaikkatapaturmien määrä sivistystoimessa oli 25 kappaletta ja se nousi kappalemääräisesti kuudella edellisvuoteen verrattuna. Elinvoima-toimialalla (sisältää Jämsän Vesi- liikelaitoksen) työpaikkatapaturmia oli yhteensä 2 kappaletta (- 1 verrattuna edelliseen vuoteen). Sosiaali- ja terveystoimessa työpaikkatapaturmia oli viisi kappaletta (v. 2020 yhteensä 8 kpl). Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut-liikelaitoksessa työpaikkatapaturmat kasvoivat edellisvuoteen verrattuna ja niitä oli yhteensä 13 kappaletta (vuonna 2020 kolme kappaletta). Konsernipalveluissa ei tapahtunut työpaikkatapaturmia (-1 vuoteen 2020).

Työpaikkatapaturmien toimialakohtaiset erot on esitelty alla olevassa kaaviossa



Yleisin työsuoritus, jossa työpaikkatapaturmia tapahtui, oli aiempien vuosien tapaan palvelu- ja hoitoalan työ (59 % tapahtumista) sekä toiseksi yleisin työtehtävä oli opetus-, tutkimus-, ATK- ja toimistotyö. Työtehtävä ei kuvaa sitä toimialaa, vaan itse tehtävää, jossa työpaikkatapaturma on syntynyt. Eli esimerkiksi sairaanhoitajahoitaja on puhtaanapitotoita tehdessään voinut loukkaantua ja tällöin työsuorituksesi rekisteröityisi puhtaanapitotyö eikä hoitoala. *Kunta-alalla näissä tehtävissä aiheutuu eniten työpaikkatapaturmia.*

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Eniten työpaikkatapaturmia sattui siirrettäessä taakkaa käsin (47%). Muita loukkaantumiseen johtaneita työsuorituksia olivat esimeiden käsittely (18%) ja henkilön liikkuminen 12%). Henkilön liikkuesssa tapahtuneet työpaikkatapaturmat olivat vähentyneet vuodesta 2020, jolloin niiden osuus oli 31 %.

Asiakkaan aiheuttamia henkilöstön tapaturmaisia loukkaantumisia eli väkivallan tekoja oli kolme kappaletta, mikä on vähemmän kuin vuonna 2020, jolloin niitä oli 7 kappaletta.

Työpaikkatapaturmissa on yleisimmin aiheutunut tärähdyksiä, ruhjeita ja sisäisiä vammoja (47 % tapauksista). Toiseksi eniten oli sijoiltaanmenoja ja nyrjähdys (35 %). Yleisimmin työpaikkatapaturmissa vammautuivat yläraajat (47 %) ja toiseksi eniten vartalo (18 %) ja alaraajat (18 %).

Jämsän kaupungissa työn vaarojen selvittämistä ja siihen liittyvää riskien arviointia koulutetaan kerran vuodessa esimiehille ja kyseisten arviointien päivitys kerran vuodessa on ohjeistettu esimiehille. Arviointiin osallistetaan henkilöstöä, mikä osaltaan lisää turvallisuusajattelua ja parantaa turvallisuuskulttuuria.

Jämsän kaupungilla on käytössä sähköinen järjestelmä OP Vakuutuksen tarjoamana vaaratilanteiden ilmoittamiseen. Ilmoituksia jätettiin vuoden aikana 77 kappaletta (vuonna 2020 yhteensä 67 kappaletta). Lukema sisältää asiakasväkivaltatilanteet, joita oli suurin osa (68 kpl). Vaaratilanteessa on kysymys siitä, että tilanne olisi voinut johtaa työntekijän loukkaantumiseen, mutta niin ei ole käynyt. Osassa ainekset loukkaantumiselle ovat olleet lähellä.

6.4.2 Työmatkatapaturmat

Työmatkatapaturmia vuonna 2021 tapahtui yhteensä kahdeksan kappaletta, mikä on vuoteen 2020 verrattuna puolet enemmän. Vuonna 2019 niitä tapahtui 9 kappaletta. Työmatkatapaturmista kaksi tapahtui pyöräillessä. Kuusi tapahtui jalkaisin kuljettaessa.

Valtaosa työmatkatapaturmista yleisesti ottaen sattuu kevyessä liikenteessä. Suurin osa tapaturmista on kaatumisia, liukastumisia ja kompastumisia. Vuosittaiseen työmatkatapaturmien lukumäärään vaikuttavat oleelliset sääolosuhteet, talviset liukkaat väylät ja lumisateen heikentämä näkyvyys. (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Työhön liittyvä liikenne on usealla työpaikalla suurin työhön liittyvä riskitekijä, ja vuosittain työmatkaliikenteessä sattuu yli 20 000 tapaturmaa. Tapaturmariskiä niin autoillessa, pyöräillessä kuin kävellessäkin lisää kiire. Työmatkoihin kehoitetaankin varaamaan aikaa riittävästi, jotta kiireen tunteelle ei ole sijaa. (Lähde: Liikenneturva) Koronan takia lisääntynyt etätyö on osaltaan edesauttanut työmatkojen kulkemisen vähenemistä joissakin töissä. Huomata sopii, että suurin osa kaupungin töistä tapahtuu kuitenkin asiakasrajapinnassa ja vaatii läsnäoloa työpaikalla.

Työmatkatapaturmista aiheutui sairauspoissaoloa merkittävät 448 kalenteripäivää, kun vuonna 2020 vastaava lukema oli vain 84 kalenteripäivää.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

6.5 Asiakasväkivallan uhka ja vaaratilanteet

Jämsän kaupungissa raportoitiin yhteensä 68 asiakasväkivaltailmoitusta vuonna 2021. Vuonna 2020 niitä oli 58 yhteensä ja vastaavasti 90 kappaletta vuonna 2019. Ilmoituskäytänne on sähköinen OP Vakuutuksen turvallisuushavainto-menetelmä.

Asiakasväkivaltailmoitusten määrä on aiempiin vuosiin verrattuna hitusen nousussa aiempien vuosien vähenemiseen verrattuna. Näissä ilmoituksissa on kysymys asiakkaiden uhkaavasta tai väkivaltaisesta käyttäytymisestä kaupungin henkilökuntaa kohtaan. Usein väkivaltaisesti käyttäytyvä on yksi ja sama asiakas jossakin yksikössä ja hänen käyttäytymisensä aiheuttaa useita ilmoituksia. Tapauksiin mahtuu myös asiakkaiden läheisten aiheuttamaa uhkaa.

Jämsän kaupungilla ilmenneistä asiakasväkivalta- tai uhkatilanteista asiakkaan väkivaltainen tai uhkaava käyttäytyminen ilmeni useimmin edellisen vuoden tapaan sivistystoimessa, josta tapauksia raportoitiin yhteensä 62 kappaletta (vuonna 2020 raportoitiin 46 kpl ja v. 2019 yht. 86 kpl). Sosiaali- ja terveystoimesta tapauksia raportoitiin kuusi kappaletta (9 kpl v. 2020 ja 4 kappaletta v. 2019).

Yleisimmäksi väkivallan tai uhkaavan käytöksen lajina Jämsän kaupungissa on ollut aiempien vuosien tapaan sanallinen tai muu uhkaava käytös sekä lisäksi lyöminen tai sen yritykset. Yleinen väkivallan muoto oli työntekijöiden lyöminen, potkiminen tai niiden yrittäminen. Väkivallan teoissa on jokaisessa tapauksessa käytetty useita eri lajeja, kuten lyöntejä, potkimista ja kiinnipitämistä, joihin luetaan myös vaatteista repiminen. Myös materiaalivahinkoja on aiheutettu. Henkilökuntaa on heitetty irtaimella esineistöllä ja purtu.

Huomata sopii, että aina asiakasväkivalta ei ole fyysistä, vaan henkilön terveydelle haitallista voi olla epäasiallinen kohtelu tai uhkailu, jota ilmentää esimerkiksi erilaiset syytökset.

Ennakointi nousee turvallisuustyössä keskeiseen rooliin. Se tarkoittaa vaarojen havaitsemista ajoissa ja jatkuvaa turvallisuuden kehittämistä. Huomattava on, että turvallisuus on organisaation ominaisuus, ja sen ylläpito vaatii jatkuvaa työtä ja kehittämistä.

Kaupungin yleisen varautumisohjeen lisäksi työpaikoilla on laadittu työpaikkakohtaisia asiakasväkivaltaan varautumisohjeita. Asiakasväkivaltaa ja sen uhkaa käsitellään aina työterveyshuollon ja työsuojelun tekemien työpaikkaselvitysten yhteydessä. Lisäksi työsuojelu on ollut mukana miettimässä asiakasväkivaltaan varautumisen keinoja yksittäisillä työpaikoilla.

Muina toimina asiakasväkivallan ehkäisemiseksi on järjestetty useana vuotena henkilökunnalle peruskoulutusta AVEKKI-toimintatavasta, joka on Aggression ja Väkivallan Ennakointia sekä hallintaa ja toimintatapamalli, joka sisältää Kouluttamista, Kehittämistä sekä yhteiskuntaan Integrointia. AVEKKI-toimintatapamalli tarjoaa keinoja eri hoitotoimenpiteiden ja tehtävien suorittamiseen sekä itsensä suojaamiseen. Yhteiset toimintatavat takaavat työ- ja asiakasturvallisuuden. Vuonna 2021 AVEKKI-koulutusta saatiin järjestettyä yksi kurssi koronarajoitusten lomassa.

6.6 Työhyvinvointitoimet sekä työturvallisuus vuonna 2021

Jämsän kaupungilla työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamista ohjaa jo aiemmin kuvattu jämsäläinen hyvän työn malli. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta johdetaan tavoitteellisesti kohti työn sujuvuutta sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavarojen jatkuvaa kehittymistä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Mallin taustalla on vahva tutkittu, teoreettinen viitekehys.

Jämsäläistä hyvän työn mallin rakentamisessa ovat mukana olleet esimiehet ja henkilöstöä on otettu mukaan kehittämiseen kyselyn ja työpajatyöskentelyn avulla. Malli sisältää esimerkiksi tavoitteet hyvälle johtamiselle, esimiestyölle ja toimintakulttuurille. Kehityskeskustelukäytänteellä tuetaan työelämän laadun kehittämistä, koska siinä on kysymyksiä kaikista luetelluista tavoiteosioista.

Tavoitteiksi ja mittareiksi on asetettu:

- terveysperusteisten poissaolojen määrä alle 13 kalenteripäivää/htv/vuosi
- työelämän laadun kokonaisindeksi on vähintään 75 jokaisessa työyksikössä
- sairauspoissaoloa aiheuttavien työtapaturmien määrä 0 kpl/vuosi
- aktiivisen tuen keskustelut käytynä 100 %:sti
- koulutuspäivien määrä 3 kpl/hlö/vuosi
- ennakoivan työterveyshuollon osuus kaikista työterveyshuollon kustannuksista 70 %
- työn vaarojen selvitykset ja riskien arvioinnit päivitetty kerran vuodessa

Tavoitteiden osalta on todettava ensiksi yleisellä tasolla, että korona on haastanut kaiken toimintamme vuonna 2021. Koko kaupungin tasolla on laadittu koronaan varautumisohjeita ja niitä työyksiköt ovat täsmentäneet omaan toimintaansa sopien myös vuoden 2021 aikana.

Yksilöidymmin työhyvinvoinnillisten ja työturvallisuustavoitteiden osalta voidaan todeta, että sairauspoissaoloa aiheuttaneita työpaikkatapaturmia oli vuonna 2021 kaikkiaan 7 kappaletta. Vuonna 2020 yhteensä kahdeksan kappaletta. Vuonna 2019 niitä oli yhteensä 16 kpl. Huomattavaa on, että pisin työpaikalla tapahtuneen tapaturman johdosta ollut poissaolo oli 10 päivää.

Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on käyty 96,3 prosenttisesti ja työterveyshuollon painopiste on ollut onnistuneesti pitkään ennaltaehkäisevän puolelle (69,9 %). Työelämän laadun sykemittari -kysely toteutettiin vuonna 2021 helmikuussa ja kaikki työyksiköt eivät yltäneet asetettuun indeksitavoitteeseen. Koulutuspäivien tai terveysperusteisten poissaolojen määrässä ei päästy tavoitetasolle.

Työelämän laadun sykemittari -kyselyssä henkilöstö on aiemmin kantanut huolta esimiesten jaksamisesta työssä. Muun muassa tämän johdosta esimiesten työpaikkaselvitykset on lisätty työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Tällä selvityksellä kiinnitetään huomiota nimenomaan psykososiaaliseen kuormitukseen ja esimiesten tukeen. Vuoden 2021 aikana on esimiestarkastuksia toteutettu Ateria- ja puhtauspalvelut -liikelaitoksen esimiehille sekä elinvoiman ja Jämsän Vesi-liikelaitoksen esimiehille.

Jämsän kaupungissa aloitettiin joulukuussa 2020 toimintakulttuurin kehittämishanke. Toimintakulttuurin kehittämishanke toteutetaan ajalla 1.12.2020-1.4.2022. Hankkeen henkilöstöosuuteen saatiin rahoitusta Työsuojelurahastolta. Hankkeen loppuraportti ja arviointi valmistuu alkuvuodesta 2022. Hankkeessa on vuoden aikana pidetty työpajoja esimiehille muun muassa strategiaan, työhyvinvointiin ja ketterään kehittämiseen sekä sen lisäämiseen liittyen. Henkilöstöä on osallistettu sähköisen työskentelyalustan avulla arvioimaan nykytilaa toimintakulttuurin osalta sekä arvioimaan sen kehittymistä vuoden aikana. Omat työskentelypaikkansa on ollut johtoryhmälle sekä kaupunginhallitukselle.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Jämsän kaupungissa henkilöstöön on vuonna 2021 vaikuttanut luottamushenkilöjohdon ongelmat. Yhteistyötoimikunnan kokouksessa 25.3.2021 ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet ilmaisivat huolensa työn kuormittavuudesta Jämsän kaupungissa sekä siitä, että jokaisen työntekijän ja viranhaltijan on voitava tehdä työhönsä ja virkaansa kuuluvat tehtävät niin, että kukaan ei joudu minkäänlaisen epäasiallisen kohtelun, uhkailun tai muun sellaisen kohteeksi. Huoli-ilmaisussa viitattiin myös siihen, että henkilöstökyselyssäkin on tullut ilmi muun muassa arvostuksen ja luottamuksen puutetta luottamushenkilöiden osalta kaupungin työntekijöitä kohtaan. Ennen kesää kaupunginhallituksen tilanne kriisiytyi siinä määrin, että kaupunginvaltuusto perusti tilapäisen valiokunnan hallituksen esityksestä ja nimesi selvitystyön jälkeen uuden kaupunginhallituksen valtuustokauden loppuajaksi.

Yksi tärkeä selvityskeino henkilöstön tilanteesta on Jämsän kaupungilla käytössä henkilöstökyselynä oleva työelämän laatua mittaava kysely, jossa saadaan koko kaupungin työelämän laatua kuvaava indeksi, QWL. Jämsän kaupungin indeksi on ollut hyvällä tasolla mittauksen alkua ajoista, vuodesta 2016 lähtien. Tutkimustuloksesta havaitaan työelämän laadun indeksin laskeneen alun myönteisen kehityksen jälkeen. Erityisesti kokonaisindeksiin vaikuttava johtamisen indeksi on laskenut ja vuoden 2019 osalta mittavasti, kun kyselyn kysymyksiin lisättiin johtamisen osioon kysymys poliittisen johdon kehitystä tukevasta toiminnasta.

Jämsän kaupungin työelämän laatua mittaava indeksi oli 72 vuonna 2021. Keskimäärin Suomen työpaikoilla indeksi on alhaisempi eli noin 60.

Jämsän kaupungin työelämän laadussa on myönteisiä kehityskulkuja. Vahvuuksia ovat työroolien selkeys sekä kyky hyödyntää osaamista laaja-alaisesti. Osaamista saa myös Jämsän kaupungilla kehittää ja ylläpitää hyvin. Työturvallisuuden koetaan pääosin olevan hyvällä tasolla eli siihen tehty työ on ollut vaikuttavaa. Toki tämä näkyy myös työtapaturmiin johtaneiden sairauspoissaolojen vähentymisenä.

Jämsässä käytössä olevassa kyselyssä on erilaisia tasoja. Työyhteisöjen toimivuuden ja esimerkiksi johtamisen ja esimiestyön lisäksi kyselyssä selviää henkilöstön kokema turvallisuuden tunne Jämsän kaupungissa. Tutkimusten mukaan ongelmat tässä aiheuttavat suoranaista työpahoinvointia ja heikentävät henkilöstötuottavuutta. Jämsän kaupungissa henkilöstön kokema turvallisuuden tunne oli vuonna 2021 kriittisillä rajoilla.

Turvallisuuden tunnetta heikensi edelleen toteutumattomat odotukset johtoa kohtaan. Vastauksista huokuvat samat ilmiöt kuin aiempina vuosinakin: niin poliittiselta kuin toimialajohdolta odotetaan enemmän kuuntelemista ja kuulluksi tulemistä sekä arvostuksen kokemusta esimerkiksi palautteen saamisen kautta. Kyselystä käy ilmi, että toimialajohtajat ovat onnistuneet lisäämään näitä tekijöitä eli kehitys on heidän osaltaan myönteinen.

Jämsän kaupungissa ilmenee kuormitusta ja työpaikkojen välillä on hajontaa työelämän laadun kokemuksessa. Jämsän kaupungilla on vahvoja työyhteisöjä, joissa työhyvinvoinnilliset seikat vain vahvistuvat mutta on myös työyksiköitä, joissa asiat eivät ole yhtä hyvin. Tilanne haastaa esimiehet ja ylemmän johdon toimimaan apunaan asiantuntijat. Syinä ongelmiin ovat esimerkiksi puutteet henkilöresursseissa, suuri työmäärä, muutokset ja muu epävarmuus sekä esimiestyöhön tai työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät. Kokonaisuutena arvioiden koronavuodesta on selvitty yllättävänkin hyvin. Vuoden aikana esimerkiksi henkilöresurssia on lisätty kriittisiin kohteisiin. Osassa työyhteisöjä on ollut kaupungin omia toimia mutta myös ulkopuolista apua tilanteiden korjaamiseksi.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Hyvän mielenterveyden merkitys on korostunut korona-aikana, kun esimerkiksi työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki on voinut olla etätöiden aikana vähäisempänä. Mielenterveys voi vaihdella ihmisen elämän eri vaiheissa. Mielenterveyden edistäminen itsessään ehkäisee mielenterveyden häiriöitä mutta myös vahvistaa mielenterveyttä. Edistäviä toimia voidaan tehdä niin yksilön, yhteisön kuin rakenteiden tasolla.

Jämsän kaupungilla toteutettiin 8.-30.11.2021 koronaepidemia-ajan palautekysely. Kyselyssä selvitettiin korona-ajasta selviytymistä jaksamisen kannalta mutta myös sen aikana tullutta ja opittua uutta. Vastaajista suurimman osan (88 %) työtehtävät eivät olleet muuttuneet korona-aikana. Vastaajista ¾ osaa oli työskennellyt korona-aikana lähityössä. Etätöissä oli ollut 12 % ja yhdistetyssä lähi- ja etätöissä 13 %.

Etätöissä, yhdistetyssä etä-lähityössä ja läsnätyössä työskennelleistä vastaajista suurin osa koki työtahdin kiihtyneen koronan myötä, mutta työtä ei kuitenkaan koettu henkisesti raskaammaksi kuin ennen koronaa. Työ ei ollut muuttunut fyysisesti raskaammaksi eikä uhkaavia asiakastilanteita ollut syntynyt enempää kuin ennen korona-aikaa.

Etätöissä tai yhdistetyssä etä-lähityössä olleista suurin osa oli sitä mieltä, että työ- ja vapaa-aikaa ei ollut vaikea erottaa korona-aikaan eikä koronaepäselvyydet olleet hankaloittaneet työskentelyä. Suurin osa lähityössä olleista vastaajista koki koronaepidemian aiheuttamat epäselvyydet työtä hankaloittavina ja työasioiden pyöriineen mielessä normaalia enemmän vapaa-ajalla. Vastaajat eivät olleet huolissaan korona-aikana työn ja perheen yhteensovittamisesta, omien työtehtävien jatkuvuudesta eivätkä omasta taloudellisesta tilanteesta mutta läheisen tai itsensä sairastuminen oli huolettanut.

Korona-aikaan työturvallisuus koettiin hyväksi ja lähiesimiehen tuki riittäväksi kaikissa vastaajaryhmissä. Etätöissä olleet toivoivat etätömahdollisuuden jatkuvan koronan jälkeenkin. Yli puolet vastaajista toivoi voivansa tehdä jatkossa viikossa 1–2 päivää etätöitä (56 %) ja 3 päivää tai yli toivoi voivansa etänä työskennellä 34 % vastanneista. Työyhteisön ilmapiiri koettiin lähityössä hyväksi ja yhteisiä toimintatapoja on voinut noudattaa. Myös luottamus työyhteisöissä on ollut hyvä. Tulevaisuudessa toivotaan yhä mahdollisuutta osallistua kokouksiin myös etänä ja valita missä työskentelee eli mahdollisuutta yhdistää etä- ja läsnätyöskentelyä.

Korona-ajan palautekyselyyn saatiin 252 vastausta ja vastaajista suurin osa (46 %) oli sivistystoimesta. Sosiaali- ja terveystoimesta vastaajia oli 20 % sekä konsernipalveluista 13 %. Loput vastaajat olivat elinvoimasta ja Jämsän Ateria- ja puhtauspalveluista. Vastaajista 17 % toimi johtotehtävissä.

TYÖSUOJELU

Jämsän kaupungissa vuoden 2021 aikana työsuojeluvaltuutettuna toimi Tommi Tapiainen ja työsuojelupäällikkönä Hannele Rahkonen. Työsuojelun yhteistoiminnalliset asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa, jonka kokouksiin edellä mainitut osallistuvat. Vuoden 2021 lopussa järjestettiin työsuojeluvaalit.

Työturvallisuuden perusta on työn vaarojen selvitys, jonka toteuttamisesta ja päivittämisestä vastaavat esimiehet. Heitä koulutetaan aiheeseen ja työsuojelu avustaa tarvittaessa.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Vuoden 2021 aikana työn vaarojen arviointia on kehitetty vastaamaan uusia säädösmuutoksia. Esimiehiä koulutettiin niiden muutosten toteuttamiseen ja niistä laadittiin uudet toimintaohjeet. Koronaa varten on oma arviointilomakkeensa.

Uusi syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien luettelosta ja rekisteristä annettu laki (452/2020) tuli voimaan 1.9.2020. Niin kutsutussa ASA-laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää luetteloa niistä työpaikalla käytetyistä aineista, seoksista ja työmenetelmistä, jotka aiheuttavat syöpää tai vaurioittavat perimää, sekä työntekijöistä, jotka altistuvat kyseisille tekijöille.

Valtioneuvosto antoi 29.10.2020 asetuksen, jolla muutettiin työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuville vaaroilta annettua valtioneuvoston asetusta. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö antoi uuden asetuksen biologisten tekijöiden luokituksesta. (Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuville vaaroilta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 747/2020).

Asetuksessa on tarkennettu, mitä tietoja työnantajan tulee merkitä luetteloon biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä. Asetuksella on lisäksi päivitetty säädöksiä eristystoimenpiteistä tartuntavaaran vähentämiseksi. Uusi sosiaali- ja terveysministeriön asetus sisältää luettelon biologisista tekijöistä, jotka on jaettu eri vaaraluokkiin. Luokkien mukaan taas määräytyvät työnantajalle tulevat velvoitteet.

Jämsän kaupungissa työn vaarojen selvityksessä on otettu huomioon jo aiemmin biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat. Työn vaarojen selvittämisen lisäksi myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin kuuluu biologisten altisteiden arviointi. Nyt biologisten tekijöiden työn vaarojen selvitystä ja niihin liittyvää arviointia ja toimenpiteitä on täsmennetty uuden asetuksen ja luokituksen mukaisesti.

Jämsän kaupungissa työn vaarojen selvityksessä ja niihin liittyvien riskien arvioinnissa arvioidaan myös ensin mainittua syöpävaarallisille aineille altistumista. Työterveyshuolto arvioi työpaikkaselvitysten yhteydessä onko työpaikalla käytössä syöpävaaralle ja lisääntymisterveyttä vaarantavia pitoisuuksia olevia aineita. Tämä auttaa esimiehiä työn vaarojen arvioinnissa.

Vuoden 2021 päivitettiin moniammatillisessa yhteistyössä päihdeohjelma ja saadun palautteen perusteella hoitoonohjausta ja siihen liittyvää yhteistyötä on kehitetty. Jatkossa hoitoon ohjattavan työntekijän, hänen esimiehensä ja A-klinikan yhteyshenkilön sekä työterveyshoitajan kesken pidetään palaveri, jossa sovitaan hoidon seurannasta. Näin esimiehellä säilyy ymmärrys työntekijän tilanteesta.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue valvoi Jämsän kaupunkia seuraavasti vuoden 2021 aikana:

- Jämsän Vesi- liikelaitos, jätevedenpuhdistamo, biologiset tekijät.
- Koronaan liittyvä valvonta (valtakunnallinen hanke) Jokivarren päiväkotia ja Jämsänjoen yhtenäiskoulu
- Johtoryhmän seurantatarkastus psykososiaalisesta kuormituksesta (liittyi Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastajan tekemään työsuojelutarkastukseen 12.12.2019 kaupunginjohtajan suorassa alaisuudessa oleville).

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

6.7 Työterveyshuolto

Jämsän kaupungilla työterveyshuollon toiminnan painopiste on määrätietoisesti ja onnistuneesti siirretty ennaltaehkäisevän työterveyshuoltoon sairaspainotteisuuden sijaan.

Jämsän kaupungissa työterveyshuoltoyhteistyö on toimivaa ja säännöllistä. Päivittäistä yhteistyötä on niin työterveyshuollon toimijoiden, esimiesten ja työntekijöiden kuin työsuojelun/henkilöstöpalveluiden välillä. Lisäksi säännöllisesti kokoontuvat niin strateginen ohjausryhmä kuin operatiivinen ohjausryhmä. Strategiseen ohjausryhmään kuuluu työterveyshuollosta yksikönjohtaja, asiakkuuspäällikkö, työterveyslääkäri sekä kaupungin johtoryhmä, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämisspäällikkö. Tämä ryhmä kokoontuu kahdesti vuodessa. Mukana on vuoden 2021 aikana ollut kerran myös Kevan asiakkuuspäällikkö.

Operatiivinen ohjausryhmä kokoontuu 3–4 kertaa vuodessa ja siihen kuuluu työterveyshuollosta Jämsän kaupunkia hoitava tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitajat, työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti) sekä kaupungin hallintojohtaja, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämisspäällikkö.

Ohjausryhmissä on keskusteltu Jämsän kaupungin henkilöstön tilanteesta esimerkiksi hyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen suhteen. Tapaamisissa käydään säännöllisesti läpi työterveyshuollon toimintaa mm. toteutetut työpaikkaselvitykset, työkykyneuvottelut kappalemäärinä ja havainnot työpaikoilta.

Työterveyshuolto tekee myös toimintaehdotuksia ja toimintaa kehitetään yhteistyössä. Tapaamisissa seurataan myös palveluiden käyttöä (esim. digiklinikka) ja työterveyshuollon kustannuksia. Läpi käydään myös mahdolliset palautteet.

Työterveyshuollon ryhmätoimintaa on koronasta huolimatta pystytty jonkin verran järjestämään mutta toki ryhmätapaamisia on tilanne haitannut. Valmennuksia on järjestetty unesta, painonhallinnasta sekä mieliala-asioista. Korona-aikana digiklinikan käyttö on lisääntynyt. Digiklinikka on verkkopalvelu, jossa henkilöstö voi lähettää Mehiläisen Digiklinikan lääkärille tai hoitajalle kysymyksiä sekä tarvittaessa kuvia. Vastauksen saa tunnissa. Yleislääkäri vastaa joka päivä klo 7–23 ja hoitaja yöaikaan klo 23–7. Tarkoituksena on laajentaa Digiklinikan käyttöä ottamalla käyttöön Tules-klinikka vuoden 2022 alusta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään kerran vuodessa ja se ohjaa työterveyshuoltotoimintaa. Toimintasuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa vuosittain. Henkilöstölle on järjestetty lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi yleislääkäritasoinen työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito akuuteissa sairastumisissa. Krooniset sairaudet (kuten astma, verenpaineauti, reuma ja diabetes) on siirretty perusterveydenhuollossa hoidettaviksi.

Jo aiemmin työnantajan kustantamista palveluista on rajattu pois vapaa-ajan tapaturmien hoito, luomien poistot sekä säännölliset urologiset/gynekologiset/vaihdevuosiin liittyvät seurannat, tutkimus ja hoito. Resurssia on siirretty ennaltaehkäisevämpään suuntaan muun muassa terveyden edistämisen ryhmien myötä. Vaikuttavuutta työterveyshuollon toiminnalle on haettu lisäksi kuvaamalla keskeiset työterveyshuollon prosessit.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman taustalla ovat työpaikkaselvitykset. Työsuojelu osallistuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa lakisääteisille työpaikkaselvityksille, jotka on tulosalueittain aikataulutettu Jämsän kaupungissa nelivuotiskaudelle. Työn tehostamiseksi kouluilla ja varhaiskasvatuksessa näille tarkastuksille osallistuu myös ympäristöterveydenhuolto, jotta vältetään moninkertaisilta tarkastuskäynneiltä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Digitaalisia ratkaisuja pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon ja tämä on ollut korona-aikana hyvä asia. Käytössä on digiklinikka, joka on verkkopalvelu, jossa henkilöstö voi lähettää Mehiläisen Digiklinikan lääkärille tai hoitajalle kysymyksiä sekä tarvittaessa kuvia. Vastauksen saa tunnissa. Yleislääkäri vastaa joka päivä klo 7–23 ja hoitaja yöaikaan klo 23–7. Digiklinikan lisäksi työterveyshuollon toimijat ottivat käyttöön verkkovastaanottoja ja esimerkiksi työkykypalaverit pidettiin verkossa.

Työterveyshuollon kustannukset vuoden 2020 osalta olivat vuoteen 2019 verrattuna reilut 20 000 euroa alhaisemmat. Vuonna 2021 kulut olivat samaa tasoa kuin vuonna 2019. Huomionarvoista on, että Jämsän kaupungissa työterveyshuollon kustannukset ovat pysyneet hallinnassa vuosia.

Jämsän kaupungissa seurataan työterveyshuollon asiakastyytyväisyyttä kerran vuodessa eli joulukuussa kehittämispäällikön toteuttamalla kyselyllä. Jämsän kaupungin työterveyshuollon asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan henkilöstö on kovin tyytyväinen Mehiläisen tuottamaan palveluun ja erityisesti digitaalisiin mahdollisuuksiin. Palvelun osalta Mehiläisen henkilökunta saa paljon hyvää palautetta ammattitaidostaan. Toki hajontaa eri toimijoiden välillä on havaittu.

Ajanvaraukseen liittyvä palaute jakaa vastaajia: osa kokee aikoja olevan hyvin ja nopeasti saatavilla ja osa vastaajista kokee aikojen saamisessa olevan kehittämisen varaa. Eniten kyselyssä annettiin palautetta kaupungin sopimuksellisista rajauksista eli siitä, ettei kaikkia sairauksia hoideta enää työterveyshuollossa. Palautteissa toivottiin enemmän perusverikokeiden ottoa tarkistusmielessä ja paluuta aikaisempaan terveystarkastuskäytäntöön. Osalle vastaajista oli kyllä avautunut henkilöiden seulonta terveystarkastuksiin itse paikan päällä kaikille tapahtuvien tarkastuksien sijaan. Käytännettä pidetään nykyajattelulla parempana kuin kaikkien automaattisia terveystarkastuksia.

Jämsän kaupungin henkilöstölle pistettiin työterveyshuollon toimesta influenssarokotuksia vuonna 2021 yhteensä 390 kappaletta. (Vuonna 2020 yht. 407 rokotetta). Riskiryhmäläiset saavat rokotteen myös yhteiskunnan kustannuksella. Vuonna 2021 työterveyshuollon kautta otettiin myös 43 koronarokotetta.

Työyhteisöjen kohdatessa eriasteisia kriisejä, on työterveyspsykologit olleet henkilöstön tukena nopeallakin aikataululla. Työntekijöiden sähköisten terveystarkastusten pohjalta työterveyshoitajat ottavat yhteyttä havaitessaan hyvinvoinnillista tarvetta. Tämä on työkykyä tukevaa toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään sairauspoissaoloja.

Työterveyshoitaja on ottanut vuoden 2021 aikana myös yhteyttä niiden työyksiköiden esimiehiin, joiden yksiköissä on ollut koronatapauksia.

Työnantaja saa hakemuksen perusteella Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannuksista. Työnantaja hakee korvauksen jälkikäteen tilikausittain. Jämsän kaupungissa korvaus haetaan vuosittain keväisin.

Kela muutti vuoden 2020 alusta korvausperusteitaan työterveyshuollon kustannusten osalta. Ehkäisevälle työterveyshuollolle eli korvausluokalle I ja sairaanhoidolle eli korvausluokalle II tuli vuoden 2020 alusta voimaan yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Uudella linjauksella Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevään työterveyshuoltoon. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen korvattava enimmäismäärä on 423,60 € (KL I + KL II), josta Kela korvaa siis ensisijaisesti luokasta I sen 60 %, jolloin korvaus voi maksimissaan henkilöä kohden olla 254 euroa. Korvausmuutosten tavoitteena on painottaa työterveyshuollon ehkäisevää ja työkykyä tukevaa roolia.

Jämsän kaupungilla työterveyshuollon toiminnan painopisteen siirto ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon sairauspainotteisuuden sijaan on ollut onnistunut. Jämsän kaupungissa työterveyshuollon kokonaiskustannus vuonna 2021 461143,90 euroa, josta ensimmäisen kustannusluokan osuus oli 341550,56 euroa eli 69,9 %. Vuonna 2020 osuus oli 65,7 %.

Jämsän kaupunki on saanut tilikaudelta 1.1.-31.12.2020 työterveyshuollon kustannuksista Kelalta korvausta luokassa I yhteensä 187670 euroa ja luokassa II 43124 euroa eli yhteensä 230794 euroa. Jämsän kaupunki on hyötynyt hyvällä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuudellaan korvausuudistuksesta. Esimerkiksi tilikauden 2019 korvaus oli yhteensä 169782 euroa eli noin 61000 euroa vähemmän kuin tilikaudelta 2020. Huomattava on, että työterveyshuollon kokonaiskustannus vuodelta 2019 oli noin 25 000 euroa suurempi kuin vuonna 2020 (yht. 470417 €). Työntekijää kohden työterveyshuoltokulut vuonna 2020 ovat olleet 473 euroa ja korvauksen määrä 245 euroa yhteensä. Vuonna 2021 työterveyshuollon kustannukset olivat 478 euroa työntekijää kohti, Kelan korvaustietoja ei vielä henkilöstökertomuksen tekovaiheessa ollut. Vuoden 2019 vastaavat luvut ovat: kokonaiskustannus 501 €/hlö, josta korvaus yhteensä 181 €/hlö. Kelan korvauksissa on mukana Jämsän kaupunki, Jämsän Ateria- ja puhtauspalvelut -liikelaitos sekä Jämsän Vesi-liikelaitos.

6.8 Sisäilmatyöryhmä

Jämsän kaupungissa on toiminut vuodesta 2007 sisäilmatyöryhmä. Ryhmän perustamisesta oli päättänyt vanhan Jämsän johtoryhmä 24.9.2007. Ryhmän jäsenten roolit ja toimintatapa linjattiin työsuojelutoimikunnassa 18.12.2009 (§ 47). Samalla hyväksyttiin Jämsän ensimmäinen sisäilmatyöryhmän toimintamalli. Mallia päivitettiin ennaltaehkäisevämpään suuntaan vuonna 2015 ja uudelleen työryhmän toimintamalli päivitettiin kesän 2020 aikana ja hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 30.9.2020.

Uusitussa mallissa otettiin huomioon uusin tieto aiheesta mm. Työterveyslaitoksen ohjeet. Mallin toimintatapa säilyi ennallaan, koska se arvioitiin toimivaksi. Mallia tiivistettiin ja sisäilmaongelmasta ilmoittamiskäytännettä kehitettiin vuorovaikutteisemmaksi ottamalla käyttöön sisäilmakortti.

Sisäilmatyöryhmän jäseniä olivat vuonna 2021 kiinteistöpäällikkö Jari Ihainen, kiinteistömestari Mika Maahi, Jämsän Ateria- ja puhtauspalveluiden liikelaitosjohtaja Mervi Västinen, työterveyslääkäri Heini Keinänen, työterveyshoitaja Saija Luuppala, työsuojeluvaltuutettu Tommi Tapiainen, ympäristöterveystarkastaja Pia Turkkila sekä kehittämisspäällikkö Hannele Rahkonen.

Sisäilmatyöryhmän kokoontumisen tarve on vähentynyt ja varsinaisia sisäilmakohteita ryhmällä käsittelyssä ei vuosien 2020–2021 aikana ole ollut yhtään. Ennaltaehkäisevinä toimenpiteinä ryhmä on ottanut kantaa muun muassa Forumin kiinteistön käyttöönottoon sen sisäilman tutkimustulosten valossa.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

6.9 Henkilöstöedut ja palkitseminen

Jämsän kaupungissa on vuodesta 2019 ollut käytössä liikunta- ja kulttuurietuus. Käytössä on Edenredin tarjoama maksukortti, jolle henkilöstöetu ladataan. Edun suuruus on 100 euroa/ vuosi vakituisille tai koko vuoden töissä olleille määräaikaisille.

Liikunta- ja kulttuurisetelin myöntämistä varten palvelussuhteet tarkistetaan vuosittain maaliskuussa, syyskuussa ja joulukuussa.

Katsottaessa vuoden 2021 käyttöpaikkaraaporttia liikunta- ja kulttuurietuuden osalta nähdään, että euroissa mitaten kymmenestä suosituimmasta käyttökohteesta 80 % on jämsäläisiä yrityksiä. Kymmenen suosituimman kohteesta 45 % on kulttuurialan yrityksiä ja loput liikuntapuolen. Suosituin käyttökohde on ollut Uimahalli Koskikara ja toiseksi suosituin Kuntosali Keskikeho Gym. Kolmannella sijalla käyttökohteissa on Kahvila Akuliinan musiikkitapahtumat. Korona hankaloitti osaltaan edelleen vuonna 2021 liikunta- ja kulttuurietuuden käyttöä.

Kiitoksena hyvästä työstä koronapandemian aikana kaupunki palkitsi koko henkilöstön lisäämällä liikunta- ja kulttuurietuuteen 300 euroa /työntekijä. Palkitseminen toteutettiin lokakuun alussa. Palkitsemisen sai, kun viranhaltija/työntekijä oli ollut palvelussuhteessa 1.3.2020-31.3.2021 välisenä aikana vähintään 6 kk ja palvelussuhde oli voimassa 31.5.2021. Palkitsemiseen ei luettu esim. vanhempainvapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla oloaikoja. Etuuteen oli oikeutettu/sen vastaanotti 810 henkilöä eli palkitseminen kustansi 243 000 euroa.

Jämsän kaupunki muistaa henkilöstöään 40-, 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä 30, 35 ja 40 vuoden palveluksesta. 40 vuotta täyttäessään saa yhden palkallisen vapaapäivä, 50 vuotta täyttäessään saa kaksi palkallista vapaapäivää ja 60 vuotta täyttäessään kolme palkallista vapaapäivää. Edellytyksenä vapaiden saamiselle on jokaisessa kohdassa erikseen määriteltä palvelussuhteen kesto. Merkkipäivien perusteella palkallisia vapaapäiviä pidettiin yhteensä 145 päivää (laskettu yhteen sekä syntymäpäivä- että palvelusvapaat) (vuonna 2020 niitä oli 109 päivää ja 2019 yhteensä 161 päivää).

30 vuotta Jämsän kaupungin palveluksessa palkitaan yhdellä palkallisella vapaapäivällä, 35 vuotta kaupungin standaarilla ja kahdella palkallisella vapaapäivällä. 40 vuotta Jämsän kaupungin palveluksessa palkitaan Kuntaliiton kultaisella ansiomerkillä ja kolmella palkallisella vapaapäivällä. 30 vuoden palveluksesta ansaittiin yhteensä 13 palkallista vapaapäivää (13 henkilöä). Vuonna 2020 vastaavat luvut olivat 10 palkallista vapaapäivää (10 henkilöä). Kaupungin standardi 35 vuoden palvelusta organisaatiossa luovutettiin 4 henkilölle (vuonna 2020 kuudelle) ja palkallisia vapaapäiviä ansaittiin 16 päivää. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 40 vuoden kunnallisesta palvelusta otti vastaan 4 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 15 päivää. Vuonna 2020 ansiomerkin otti vastaan kolme henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 15 päivää.

Päätoimisesta palvelussuhteesta vanhuuseläkkeelle jäävä viranhaltija/työntekijä saa valita oman valintansa mukaan noin 100 euron arvoisen korun tai solmioneulan.

7 Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio

Jämsän kaupungin yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on viisi työnantajan edustajaa, kuusi ammattijärjestöjen edustajaa, kehittämispäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano

Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, pj. 31.7.2021 saakka
Anna-Liisa Juurinen	vs. kaupunginjohtaja pj. 1.8.2021 lukien
Tommi Tapiainen	työsuojeluvaltuutettu, vpj.
Maarit Mäntyselä	henkilöstöpäällikkö
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Tarja Uusipaasto	kaupunginhallituksen edustaja
Tarja Nevalainen	pääluottamusmies Tehy
Päivi Nopparipääluottamusmies	Juko
Riikka Ojala	pääluottamusmies Jyty
Maritta Parkkonen	pääluottamusmies JHL
Jyrki Lahtinen	pääluottamusmies Juko/TS
Maria Kuusela	pääluottamusmies SuPer
Hannele Rahkonen	kehittämispäällikkö
Auli Korhonen	hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuosille 2021 - 2023

Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, pj. 31.7.2021 saakka
Anna-Liisa Juurinen	vs. kaupunginjohtaja pj. 1.8.2021 lukien
Tommi Tapiainen	työsuojeluvaltuutettu, vpj.31.12.2021 saakka
Maarit Mäntyselä	henkilöstöpäällikkö
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Joni Frisk	kaupunginhallituksen edustaja
Tarja Nevalainen	pääluottamusmies Tehy
Päivi Nopparipääluottamusmies	Juko
Riikka Ojala	pääluottamusmies Jyty
Maritta Parkkonen	pääluottamusmies JHL
Jyrki Lahtinen	pääluottamusmies Juko/TS
Maria Kuusela	pääluottamusmies SuPer
Hannele Rahkonen	kehittämispäällikkö
Auli Korhonen	hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 viisi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. seuraavia asioita: henkilöstökyselyn tuloksia, vuoden 2020 tilinpäätöstä ja toimintakertomusta, vuoden 2020 henkilöstökertomus, henkilöstösuunnitelma, kehittämishankkeita, organisoitumista (Vesi liikelaitos), vuoden 2022 talousarvio ja -suunnitelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, päihdeohjelma, Linnamäen ryhmäkodin ja ikääntyvien asiakasohjaukseen siirtyvän henkilöstön siirtosopimus, kaupunginhallituksen toimeksianto valtuustoryhmille, työntekijän suojelua biologisilta, syöpä- ja lisääntymisvaarallisilta aineilta ja henkilöstön koronapalkitseminen, Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueiden perustaminen, etätöy ulkomailla, mielenterveyden hoitopolku -projekti.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Työsuojelun yhteistoiminta hoidetaan osana yhteistyötoimikuntaa. Työsuojeluvaltuutettuna toimi Tommi Tapiainen, jonka toimikausi joulukuussa 2019 suoritetun työsuojeluvaalin tuloksena jatkuu 1.1.2020 - 31.12.2021. Toimikaudelle 1.1.2022-31.12.2025 työsuojeluvaali tehtiin marraskuussa 2021 ja työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Riitta Kangas.

Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueiden perustaminen
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. Tietoja tarvitaan muun muassa hyvinvointialueen talous- ja henkilöstösuunnittelua varten. Kunnan ja kuntayhtymän on luovutettava laissa tarkoitetut tiedot hyvinvointialueelle sähköisessä muodossa. Hyvinvointialueen on sovittava kunnan ja kuntayhtymän kanssa tarkemmin siitä, miten luovutus toteutetaan.

Yhteistoimintamenettelyssä annetaan lisäksi ennakotietoa kyseisten henkilöiden siirtymisestä hyvinvointialueen palvelukseen.

Varsinaiset liikkeen luovutukseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut käydään kuitenkin vasta vuonna 2022.

Hyvinvointialueiden väliaikaishallinnon ja kuntien välillä on selvitettävä hallinto- ja muiden tukipalvelutehtävien tarkat henkilömäärät hyvissä ajoin ennen 31.12.2022.

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). Tietoja on luovutettu mm. siirtyvän henkilöstön määrä, palkkakustannukset, lomapalkkavelka, paikalliset sopimukset, nimikkeet, tva-palkkataulukot, lepotaukokäytännöt, työvuorosuunnittelun jaksotukset.

Henkilötietoja kerätään vuoden 2022 aikana vielä 2-3 kertaa. Siirtyvän henkilöstön lopullinen määrä on selvillä vasta 31.12.2022.

Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueille liikkeen luovutuksella. Suurin osa henkilöstöstä jatkaa nykyisissä työtehtävissään nykyisillä palkoilla.

Välillistä yhteistoimintamenettelyä jatketaan jatkuvan neuvottelun periaatteella vuoden 2022 ajan ja uudistus on vakioaiheena yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Välitön yhteistoiminta käydään sosiaali- ja terveystoimessa työpaikan tasolla esimiesjohtoisesti. Työpaikkapalavereissa käsitellään hyvinvointialueuudistusta koskevat asiat (keskustelu ja asioiden läpikäynti).

Kaupungin sisäinen tiedottaminen on keskitetty kaupungin intranet-sivuille.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

8 Rekrytointi

Laura-rekrytointijärjestelmästä Kuntarekryyn 1.12.2021 alkaen

Sähköinen Laura-rekrytointijärjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2014. Sähköisen rekrytointijärjestelmän vaihtaminen valtakunnalliseen Kuntarekry.fi-palveluun tuli esityksenä esimiehiltä.

Kuntarekry.fi on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Työnhakijoille Kuntarekry tarjoaa tuhansia avoimia työpaikkoja kaikkialta Suomesta, helpot sähköiset työvälineet työpaikkojen, sijaisuuksien ja keikkatöiden hakemiseen sekä tietoa työskentelystä kunta-alalla. Kuntarekryn käyttöönnotolla kaupunki tehostaa sekä työnhakua että hakemusten käsittelyä. Esimiesten näkökulmasta uudet sähköiset työhakulomakkeet selkeyttävät ja nopeuttavat hakemusten käsittelyä sekä yhdenmukaistavat kaupunkikonsernin rekrytointiviestintää.

Kuntarekryyn on laadittu valmiiksi avoimia hakemuksia varten lomakkeet:

- yleinen avoin haku,
- soten avoin haku
- opetuksen
- varhaiskasvatuksen avoimet haut.

Kaikki rekrytoinnit niin sisäinen kuin ulkoinen rekrytointi hoidetaan rekrytointijärjestelmän kautta.

Avoimia työpaikkoja on vuositasona ollut avoimina keskimäärin 150 kappaletta sisältäen tehtävät, joihin on haettu useampaan kertaan osaajaa (mm. sairaan- ja lähihoitaja, sosiaalityöntekijä, erityisopettaja, varhaiskasvatuksen opettaja). Saapuneissa hakemuksissa hakijapiikki on kohdistunut kuukausiin, jolloin haussa on ollut kesä- ja kausityöpaikat, varhaiskasvatuksen ja opetuspuolen henkilöstö.

Rekrytointikanavat

Sosiaalisen median sekä sähköisten kanavien käyttö rekrytoinnissa ja työnantajakuva luomisessa ovat vakiintuneet käytännöksi. Rekrytoinnissa on ollut mahdollista käyttää apuna rekrytointikonsulttia. Sähköisten kanavien käyttö on kasvava trendi ja perinteisen lehti-ilmoittelun osuus rajoittuu ammattilehtiin sekä yksittäisiin lehti-ilmoituksiin. Jämsän kaupungin työpaikkailmoituksia on enenevässä määrin jaettu sosiaalisessa mediassa. Brändimuutoksen myötä hakuilmoituksiin on laitettu työnhakuslogan ”Muut etsivät hakijoita, me tekijöitä”, josta on tullut positiivista palautetta.

Jämsän kaupunki ei osallistunut Rekry-messuihin koronatilanteen takia.

Rekrytointiongelmat

Kuluvana vuonna oli vaikeuksia saada päteviä varhaiskasvatuksen opettajia sekä vakinaisiin että määräaikaisiin täyttöihin. Kuhmoisten yhteistoiminta-alueelle sairaanhoitajia, lähihoitajia ja hammashoitajaa, hammaslääkäreitä ja suuhygienistiä. Sosiaalipuolelle sosiaalityöntekijöitä ja elinvoimatoimialalle asiantuntijatehtäviin tekijöitä.

Kunta-alan palkkausrakenne on sidottu kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin ja palkan eri elementit määräytyvät sitä kautta. Rekrytointilisä on ollut tarvittaessa rekrytoinneissa yhtenä palkkauksen apuvälineenä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Uusia rekrytointeja

Toimintavuonna rekrytointiin mm. hallintoylilääkäri, maankäyttöinsinööri, maanrakennusmestari, hammaslääkäri, sosiaaliohjaajia, varhaiskasvatuksen opettajia.

Rekrytoinnin haasteet

Vaikeutettu rekrytointimenetelmä (täyttöluvat myöntää kaupunginhallitus) on koettu hidastavan rekrytointia, sillä täyttölupaprosessin voi kestää pahimmillaan kestää muutaman kuukauden. Yhtenä rekrytointia helpottavana keinona on esitetty, että tehtävät, jotka ovat lakisääteisiä ja/tai niiden mitoitus on määritelty sitovasti, ei täyttölupaa tarvitsisi käyttää kaupunginhallituksessa.

Lisähaasteen uusille rekrytoinneille tuo myös se, että samoista työpaikoista kilpailevat ympäristökunnat ja yksityiset puoli. Valtakunnallinen pula tiettyjen alojen henkilöstöstä (sosiaalityöntekijä, varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja, erityisluokanopettaja).

Pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikkeudet ovat jatkuneet. Sosiaalityöntekijöiden työpanosta on jouduttu hankkimaan ostopalveluna virkasuhteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kaupunki maksaa ostopalveluntuottajalle siitä, että se tarjoaa omilta työntekijälistoillaan työntekijää kaupungille virkasuhteeseen. Kaupunki maksaa työntekijän palkan ja lisäksi ostopalveluyritykselle kuukausittaista välityspalkkiota. Vakituista, muodollisesti pätevää vammaispalvelun sosiaalityöntekijää ei löytynyt useista yrityksistä huolimatta. Jotta lakisääteiset tehtävät saataisiin hoidettua, on tehty uusia työjärjestelyjä ja sosiaalityöntekijän vakanssi muutettu sosiaaliohjaajan vakanssiksi.

Kelpoisuusehdot täyttäviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole saatu kaikkiin avoinna oleviin toimiin tai sijaisuuksiin. Rekrytoinnin helpottamiseksi on tehty yhteistyötä oppilaitosten (Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu) kanssa. Avoimet toimet on varhaiskasvatuslain mukaisesti täytetty vuoden määräajaksi kokeneilla varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla.

Uudet osaamisvaateet

Asennetasolla ja käytännössä pysyvien tehtävien maailmasta tulee siirtyä dynaamiseen malliin, jossa tehtävät voivat vaihdella ja rakenteet ovat tiimimäisiä -> esim. topa, kaupunkimarkkinointi, elinvoima-asiat

Tiimillä on yhteinen tavoite ja tavoitteen toteutumisesta vastataan yhdessä tiimin jäsenten kesken

Työn jatkuva uudistuminen ja muutos

Työntekijän oman ammattiosaamisen ympärille on kasvatettava muuta osaamista. Vahva ammattiosaaminen on tärkeää, mutta se ei nykypäivänä pelkästään riitä. Osaaminen on muuttuvaa ja sitä tulee jatkuvasti kehittää pysyäkseen mukana muutoksessa, esim.

- ➔ digiosaamista; sähköisten palvelujen ja sähköisten lomakkeiden käyttöönotto
- ➔ kykyä stressin- ja ajanhallintaan sekä itsensä johtamiseen
- ➔ laajaa hyvinvointiajattelua omien tehtävien lisäksi -> työn merkityksen, mission oivaltaminen
- ➔ ymmärrys kansalaisten osallisuuteen ja asiantuntijuuteen heidän omissa asioissaan: vuorovaikutus, palautekanavat
- ➔ asennetta henkilöstölähtöiseen kehittämiseen esimerkiksi ideat talousarvioon ja –suunnitelmaan.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Perehdyttäminen

Työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara ja myös suuri taloudellinen satsaus. Uuden työntekijän rekrytointi on kallista ja aikaa vievää. Rekrytointi on kuitenkin yksi yrityksen kriittisimpiä toimintoja, sillä onnistuneella rekrytoinnilla taataan yrityksen strategiaa ja tavoitteita tukevan osaamisen saaminen. Hyvä rekrytointi voidaan pilata huonolla perehdyttämisellä, siksi perehdytyksen suunnittelu tulee ottaa mietintään jo rekrytointiprosessin alkuvaiheessa. Perehdytysprosessi tulee näkyä jo rekrytointitarvetta määriteltäessä, mietittäessä ketä haetaan, mihin tehtäviin ja millaisella aikataululla sekä mitkä ovat kriittisiä osaamistekijöitä tehtävää ajatellen ja mitä voi oppia työssä. Hyvä perehdyttämisprosessi varmistaa viimekädessä rekrytoinnin onnistumisen. (Lähde FCG)

Hyvä perehdytys takaa, että työntekijät ovat motivoituneita ja haluavat työskennellä organisaatiossa sen sijaan, että heidän on pakko työskennellä siellä. Perehdytys sitouttaa ja luo kestävä pohjan työsuhteelle sekä mielekkäälle ja tulokselliselle työskentelylle. Perehdytyksen tavoitteena on työntekijän ja työnantajan yhteinen etu. Suunnitelmallinen perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja auttaa työntekijää vastaamaan hänelle asetettuihin tavoitteisiin ja odotuksiin, toimimaan itsenäisesti ja kehittymään työssään. Hyvä perehdytys myös takaa työssä viihtymisen ja sitouttaa työntekijän organisaatioon. Useita onnistuneita esimerkkejä hiljaisen tiedon siirtymisestä ovat toteuttaneet sivistystoimi, sosiaali- ja terveystoimi sekä talouspalvelut. (Lähde FCG)

Rekrytointi ja perehdyttäminen ovat tärkeä osa työnantajamielikuvaa nousten merkittävimiksi HR-prosesseiksi.

Vuolearning-oppimisympäristö

Niin perehdyttämisen kuin muunkin oppimisen tueksi otetaan käyttöön Vuolearning-oppimisympäristö vuoden 2022 alusta. Oppimisympäristö on selainpohjainen, jossa voi luoda kurssia, hallinnoida kurssien käyttöoikeuksia sekä seurata suorituksista kertyvää raportointia. Oppimisympäristö mahdollistaa monipuolisten verkkokoulutusten järjestämisen ja niiden sujuvan hallinnan.

Oppimisalusta mahdollistaa ketterät verkkokoulutukset henkilöstölle, vuorovaikutteinen oppimiskokemus tehostaa ja motivoi oppimista. Osaamisen testaaminen ja varmentaminen onnistuvat tehtävien avulla. Verkkokoulutus on kaikille tasavertainen ja mittaa osallistujien osaamista samoilla kriteereillä.

Tavoitteena on luoda ympärivuotinen vaihtuvilla koulutuskokonaisuuksilla oleva oppimisympäristö henkilöstön käyttöön.

Työnantajamielikuva

Arvostus, kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, oikeudenmukainen ja hyvä johtaminen ja toimiva viestintä ovat mittausten mukaan tärkeimpiä sitoutumisen, työtyytyväisyyden ja näiden kautta työnantajamielikuvan rakennusaineita. Tyytyväinen ja työnantajastaan ylpeyttä tunteva henkilöstö on paras ja lahjomattomin työnantajakuva rakentaja. Hyvä työnantajakuva syntyy tyytyväisestä henkilöstöstä organisaation sisällä, oman työn arvostuksesta, toisten työntekijöiden arvostamisesta ja arvostuksesta sekä henkilöstön viestistä ulkopuolisille organisaatiostaan. Palkalla ja palkitsemismenetelmillä on vaikutusta rekrytoitaessa uusia osaajia ja vakinaisen henkilöstön mielikuvaan työnantajasta. Palkkausjärjestelmien uudistaminen, ajan tasalla pysyminen ja eri palkkiomuotojen kehittäminen kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisesti lisäävät henkilöstön palkitsemista oikea aikaisesti.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Jämsän kaupungin osaava työvoima on voimavara, josta on pidettävä kiinni kaikin keinoin muutosprosesseissa.

Positiivisen työnantajamielikuvan luominen

Työnantajakuva rakentaminen lähtee sisältä päin, syvältä organisaation rakenteista; hyvinvoivasta työyhteisöstä. Puhutaan sisäisestä ja ulkoisesta mielikuvasta. Sisäinen työnantajakuva viittaa organisaation työntekijöiden mielikuvaan yrityksestä työnantajana; ulkoisella tarkoitetaan organisaation ulkopuolisille henkilöille muodostunutta mielikuvaa. Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä henkilöstö on organisaation tärkeimpiä kilpailuvaltteja. Positiivinen sisäinen työnantajakuva ei edellytä ihmetekoa, vaan ennen muuta se lähtee työnantajan ja työntekijän välisestä sitoutumisesta, välittämisestä sekä molemminpuolisesta luottamuksesta ja arvostamisesta. Kun sisäinen työnantajakuva on kohdallaan, ulkoisen työnantajakuva rakentamisessa ollaan jo pitkällä.

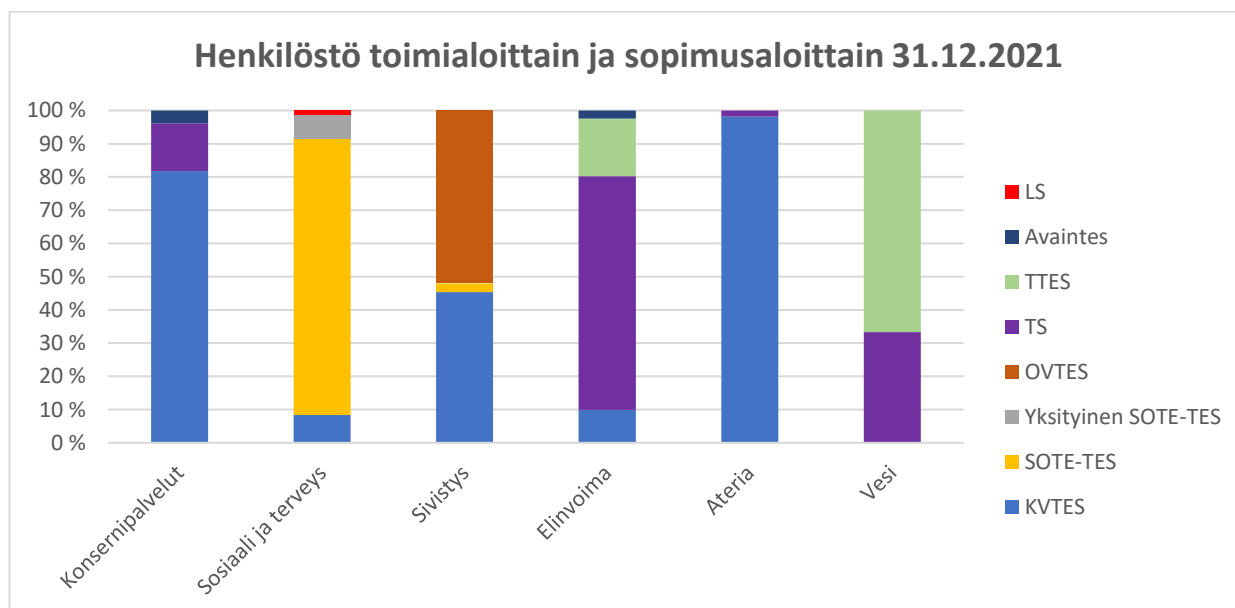
9 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

9.1 Palkkaus

Jämsän kaupungilla on käytössä viisi kunta-alan virka- ja työehtosopimusta ja yksi yksityisen sosiaalialan työehtosopimus:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- lääkärin virkaehtosopimus (LS)
- tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- SOTE-sopimus (1.9.2020-28.2.2022)
- Avaintes
- yksityinen sosiaalialan työehtosopimus (1.4.2020-30.4.2022)

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.4.2020 - 28.2.2022.



KVTES:iä noudatetaan 42,4 %:iin kaupungin koko henkilöstöstä.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Kunta-alan työmarkkinasopimukset

Kunta-alan työmarkkinasopimukset ovat voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Sopimuskorotukset jakautuvat yleiskorotukset (1.8.2020 1,22 % ja 1.4.2021 1 %) sekä 1.4.2021 paikallinen järjestelyerä 0,8 %. Eri sopimusalat noudattavat pääsääntöisesti em. vuosittaista kustannusten jakoa. Kustannusten kokonaistaso on jokaisella sopimusallalla sopimuskauden aikana yhtä suuri.

1.9.2021 astui voimaan sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, jonka pariin siirrettiin KVTES:n liitteet 3 (terveydenhuollon hoitohenkilöstö) ja 4 (sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö) sisältäen myös hinnoittelelmattomat ryhmät sekä sosiaali- ja terveyden huollon.

1.9.2021 siirrettiin varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja päiväkodin johtajat (kelpoisuusehdot täyttävät Varhaiskasvatuslaki 540/2018 1 §) KVTES:sta OVTES:een ja siihen liittyvät KVTES:n liitteen 5 ja OVTES:n sopimusmääräysten muutokset.

Työaikapankki

Työaikapankkisopimus on voimassa toistaiseksi. Työaikapankki on käytössä Titania ja Daisy työvuorosuunnitteluissa. Kesällä 2022 työaikapankkiin lisätään sähköisen työajan seurannassa olevat työntekijät. Työaikapankkiin liittyminen on vapaaehtoista ja pankkiin kerryttäviä osia ovat lisä-, yli-, ylityön perus- ja korostusosa, yötyön aikahyvitys sekä liukuvan työajan seurannan kuukauden lopussa yli 20 tunnin menevät tunnit/tasauserät (saldoraja 20 h).

Työaikapankkiin on liittynyt 100 työntekijää, joiden tuntien seuranta tapahtuu työvuorosuunnittelun kautta.

Työajan seuranta

Sähköinen työajan seuranta on kilpailutettu loppuvuodesta 2019 ja käyttöönottoprojekti pääsi alkuun huhtikuussa 2020. Toimittajasta johtuvista syistä käyttöönottoprojekti ja pilotointijakso on siirtänyt varsinaista käyttöönottoa. Toimittaja on lupautunut saattamaan sähköisen työajan seurannan tuotantokäyttöön kesäkuussa 2022.

Etätyö

Suomessa vallitsevan koronatilanteen vuoksi laajaa etätyösuositusta on noudatettu myös Jämsässä. Etätyösuositusta on jatkettu vuoden 2021 ajan ja etätöissä on ollut keskimäärin 160 työntekijää, etätyöpäivien vaihdellessa 1-5 päivää viikossa.

Päivitetty etätyöohje on otettu käyttöön vuoden 2021 alusta.

Palkitseminen

Palkitsemista pidetään tehokkaimpana käytettävissä olevana välineenä viestittää henkilöstölle organisaation tärkeitä arvoja ja tavoitteita. Palkitseminen on yksi johtamisen välineistä. Sen avulla pyritään rekrytoimaan osaavaa henkilöstöä organisaatioon, motivoimaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja lisäämään tuottavuutta. Palkitseminen on organisaation ja sen jäsenten välinen kaksisuuntainen prosessi, jossa molemmat osapuolet hyötyvät. Palkitsemista voidaan pitää toimivana, kun sekä työnantaja että henkilöstö ovat siihen tyytyväisiä ja sillä saadaan aikaan toivottuja tuloksia.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Palkitseminen on kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja sen tavoitteena on tukea kaupungin strategiaa ja tavoitteiden toteutumista, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, kannustaa henkilöstöä tuottavuuden parantamiseen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen sekä luoda Jämsän kaupungin hyvää työnantajakuva.

Palkitseminen jaetaan yleensä aineelliseen ja aineettomaan palkitsemiseen. Aineellisella palkitsemisella tarkoitetaan erilaisia rahallisia ja niihin verrattavia palkitsemismuotoja, kuten palkka.

Aineettomalla palkitsemisella tarkoitetaan ei-materiaalista palkitsemista, kuten työaikajoustoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, tukea ja kannustusta työuralla etenemisessä, henkilöstön liikkuvuuden edistämistä, erilaisten merkkipäivien huomioimista, oikeudenmukaista johtamista, palautetta, kiitosta ja kannustamista. Tehokkainta palkitseminen on aineellisen ja aineettoman palkitsemisen yhdistämisenä. Onnistuneen palkitsemisen vaikutukset näkyvät sitoutumisena ja hyvinä työtuloksina.

Jämsän kaupungin palkkausjärjestelmä noudattaa kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia, joissa palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä/ammattialalisästä ja henkilökohtaisesta lisästä.

Paikallista palkkausjärjestelmää on kehitetty jatkuvasti, määräaikainen henkilökohtainen lisä jaettiin toista kertaa. Esimiehet kävivät varsin kattavasti kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa ja tekivät työn suorituksen arvioinnin. Henkilökohtaista harkinnanvaraista lisää jaettiin esitysten pohjalta, kuitenkin määrärahojen puitteissa KVTES:n ja OVTES:n sopimusallalla.

Työnvaativuuden arviointijärjestelmien kehittäminen jatkuu edelleen. Varhaiskasvatuksessa on käynnissä oma palkkaohjelma, keväällä valmistui varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työnvaativuuden uudistettu tasoihin perustuva arviointi. KVTES:n puolella uudistyttyä työnvaativuuden arviointijärjestelmien kehittämistyötä on aloitettu muuttamalla korirakennetta tasoihin perustuvaan arviointiin.

Palkkatoimikunta

Jämsän kaupungin kaupunginhallitus on delegoinut työaika- ja palkka-asioita koskevan päätösvalan johtoryhmän palkka-asioita lukuun ottamatta.

Palkkatoimikunnan kokoonpano

varajäsen

Ulla Patronen
Mika Kyrö
Jukka Haaparanta
Hanna Helaste
Anna-Liisa Juurinen
Auli Korhonen
Maarit Mäntykoski

kaupunginhallituksen edustaja, pj
kaupunginhallituksen edustaja, varapj
kaupunginhallituksen edustaja
kaupunginjohtaja, esittelijä 31.7.2021 saakka
vs. kaupunginjohtaja, esittelijä 1.8.2021 lukien
hallintojohtaja
henkilöstöpäällikkö

Jorma Poti
Tarja Uusipaasto
Markku Kankainen

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Palkkatoimikunnan kokoonpano vuosille 2021 – 2023

Palkkatoimikunnan kokoonpano		varajäsen
Ulla Patronen	kaupunginhallituksen edustaja, pj	Sanna Rajala
Pekka Laaksonen	kaupunginhallituksen edustaja	Tarja Uusipaasto
Jukka Haaparanta	kaupunginhallituksen edustaja	Joni Frisk
Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, esittelijä 1.3.2022 lukien	
Anna-Liisa Juurinen	vs.kaupunginjohtaja, esittelijä 1.8.2021 – 28.2.2022	
Auli Korhonen	hallintojohtaja	
Maarit Mäntykoski	henkilöstöpäällikkö	

Palkkatoimikunta kokoontui vuonna 2021 viisi kertaa. Palkkatoimikunta käsitteli mm. paikallisia sopimuksia (pääluottamusmiesten ajankäyttö, luottamusmiesten määrä, määräaikainen hälytysrahasopimus, vuorokausilepo jaksotyössä), KVTES:n ja TS:n tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisia sekä määräaikaisten henkilökohtaisien lisien myöntämistä, varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien tva-rakennemuutosta ja järjestelyerän 2021 jakamista koskien kaikkia sopimusaloja.

9.2 Henkilöstökustannukset

Kirjanpidon henkilöstökulut sisältävät myös palvelussuhteisiin liittymättömiä kustannuksia, kuten luottamushenkilöiden vuosipalkkiot, kokouspalkkiot ja toimeksiantosuhteiden palkkiot.

Kaupunki ja liikelaitokset	TP 2019	TP 2020	LTA 2021	TP 2021	TA-TP €	TA/TP %
Maksetut palkat	33 506 833	33 934 456	36 391 829	36 194 612	-197 217	99,46 %
Jaksotetut palkat	-422 046	-226 385		-740 264	-740 264	
Korjauserät	459 677	497 537	229 300	493 273	263 973	215,12 %
Palkat yht.	33 469 202	33 663 303	36 162 529	36 441 603	279 074	100,77 %
Henkilösivukulut	9 848 917	9 744 752	10 359 201	10 471 187	111 986	101,08 %
Hlöstökulut yht.	43 318 119	43 408 055	46 751 030	46 912 790	161 760	100,35 %
Muutos ed. v. €	-288 233	89 937	3 342 975	3 504 734		
Muutos ed. v. %	-0,66 %	0,21 %		8,09 %		

9.3 Eläkemenot

Eläkeperusteinen eläkemaksu

Lähde: Keva	2019	2020	2021
Eläkemenoperusteinen maksuosuus	2 800 100	2 900 980	2 879 040

Eläkemenoperusteinen maksu ei ole nyt tehtävän työn sivukulu, vaan se perustuu ennen vuotta 2005 karttuneisiin maksussa oleviin eläkkeisiin. Eläkemenoperusteisen maksun suuruuteen työnantaja ei voi vaikuttaa.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Palkkaperusteinen eläkemaksu koskee Kevan jäsenyhteisöjä, valtiotyönantajia ja kirkkoa ja se sisältää työkyvyttömyys-eläkemaksun.

Kevan valtuuskunta vahvisti 30.11.2018 Kevan jäsenyhteisöjen palkkaperusteisen eläkemaksun uudet laskuperusteet vuodesta 2019 alkaen. Samalla varhaiseläkemenoperusteinen maksu (varhe-maksu) lakkasi.

Jämsän kaupungin vuoden 2021 palkkaperusteisen eläkemaksun kokonaismaksuprosentti oli 24,12 %. Kokonaismaksuprosentti muodostuu työansioihin perustuvan eläkemaksun prosentista 23,20 % ja työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,94 %.

9.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuonna 2021 maksetut ansiot, taulukko summat ilman työnantajamaksuja.

	2019	2020	2021
Palkat yhteensä	34 003 128	33 937 877	36 655 192
Vuosiloma-ajan palkat	2 889 066	3 247 340	2 919 088
Lomarahan kustannukset	1 143 559	1 595 868	1 684 048
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	765 880	658 248	734 373
Perhevapaiden palkkakustannukset	99 656	121 074	54 700
Muut poissaolokustannukset	452 400	183 858	254 259
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	7 018 461	6 983 372	7 487 147

Terveysperusteisten poissaolojen palkkasummasta on vähennetty Kelalta saadut SV-korvaukset sekä vakuutusyhtiön tapaturmakorvaukset, bruttokustannus oli 1 213 253.

Muut poissaolokustannukset käsittävät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien kustannuksia.

Työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaita pidettiin 1347 työpäivää, kustannukset 141 469€.

Vuosittaiset palvelussuhteisiin perustuvat työvoimakustannukset kuvaavat paremmin menoja kuin kirjanpidosta saatavat raportit, joissa on mm. vientien oikaisuja, menojen ja tulojen jaksotuksia useammalle vuodelle.

Työnantajan eläke- ja muuta sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2021:

- palkkaperusteinen KuEL-maksu 16,45 % (laskennallinen)
- palkkaperusteinen VaEL-maksu 16,44% (laskennallinen)
- ryhmähenkivakuutusmaksu 0,01 %
- työttömyysvakuutusmaksu 1,82 %
- tapaturmavakuutusmaksu 0,70 %
- sairausvakuutusmaksu 1,53 %

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

10 Jämsän kaupungissa tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilöstömäärään

	Ajankohta	Vaikutus henkilöstö- määrään (vakinaiset)
Terveystieteiden osastoistutus Jokilaakson Terveystieteiden Oy:öön 80 henkilöä irtisanoutui, 74:lle myönnettiin virkavapaus	1.9.2010	-154
Jamit-Tieto Oy:n liikkeenluovutus kaupungille	1.1.2011	29
Mainio Vire Oy:n liikkeenluovutus kaupungille	1.4.2011	11
Jämsän seudun Jätehuolto Oy:n siirtyminen kaupungin liikelaitokseksi	1.1.2012	3
Keski-Suomen sairaanhoitopiiriin liikelaitos Medikesin liikkeenluovutus kaupungille	1.1.2012	2
Maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alueen perustaminen	1.1.2013	-2
Nuorisopsykiatrian poliklinikan siirtyminen Keski-Suomen sairaanhoitopiiriltä kaupungille	1.1.2013	4
Laboratorion liikkeenluovutus Fimlab Oy:öön	1.4.2013	-16
Vuodeosasto 2:n liikkeenluovutus Jokilaakson Terveystieteiden Oy:öön	20.1.2014	-15
Lääkehuollon henkilöstön siirtyminen Pirkanmaan sairaan- hoitopiiriin kuntayhtymän kuvantamiskeskus- ja apteekki- liikelaitokseen	1.4.2014	-2
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveystieteiden Oy:lle	1.9.2015	-418
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveystieteiden Oy:lle / työterveyshuollon henkilöstö	1.11.2015	-13
Jämsek: yrityspalvelupäälliköt (2) Elinvoimatoimialalla sekä muu henkilöstö (3) Matkailu- markkinointi ja viestintä -tulosalueelle	1.8.2020	5
Hoivakymppi Oy Linnamäen ryhmäkodin palvelutoiminta kaupungille	1.6.2021	12
Jämsän Terveystieteiden Oy palvelutarpeen arvioinnin viranomaistyö / vanhuspalvelut kaupungille	1.12.2021	5 (3 vakinaista, 2 avointa)
Nettovaikutus		-549