

Jämsän kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot ovat viiden vuoden ajalla olleet noin 18 päivää/työntekijä/vuosi. Yksityissektoriin verrattuna se on valtava määrä, ja usein asiaa esille nostettaessa on perusteltu, että kuntapuolella se ei ole poikkeavaa vaan normaali taso. Tätä selitystä ei pidä hyväksyä. Sairauspoissaolojen määrällä on suora yhteys koko organisaation työhyvinvointiin, ja myös Jämsän kaupungin työntekijöillä on **oikeus lähteä töihin iloisin mielin ja palata kotiin illalla terveenä.**

Vaikka kaupunki on toteuttanut työhyvinvointiin liittyviä toimia, ne eivät ole olleet riittäviä tai kohdentuneet oikein, koska merkittävää muutosta poissaoloissa ei ole tapahtunut.

Suunnittelemattomilla poissaoloilla on suuri taloudellinen merkitys - Jämsän luvuilla laskettuna jopa **noin 5 000 000 euroa /vuosi.** Myös työn tuottavuuteen ja organisaatioiden toimintaan poissaolot vaikuttavat merkittävästi. Sijaistamisten kierre heikentää tehokkuutta ja työssä jaksamista. Pahimmassa tapauksessa tämä voi johtaa työntekijän pysyvään työkyvyttömyyteen, ja sen vastuun kanssa työnantaja on suurelta osin yksin.

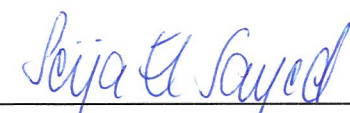
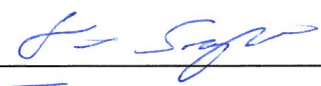
Kaupungin tärkein ja samalla myös kallein investointi on henkilöstö, ja siitä pitää pitää hyvää huolta. Olemme kilpailemassa työvoimasta muiden kuntien kanssa ja ainut kestävä tapa menestyä on tarjota turvallinen ja vastuullisesti johdettu työyhteisö, johon halutaan tulla mukaan.

Uuden Suunnan valtuustoryhmä tekee **aloitteen kaupungin johtamisjärjestelmän arvioinnista ja muuttamisesta siten, että edellä mainittuihin seikkoihin saadaan parannus.** Muutokset ja reagointi johtamisen osalta on aloitettava viipymättä. Edellä esitetty muutostyö ei ole muutaman seminaarin ja diaesityksen projekti, vaan siihen pitää varata riittävät resurssit ja se edellyttää **kaikkien** kaupunkimme toimijoiden sitoutumista muutokseen.

Valtuustoryhmämme esittää, että

1. **Johtamista kehittävä hanke** käynnistetään heti ja sen tulee johtaa **selkeisiin käytännön toimenpiteisiin.**
2. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen nostetaan johdon tärkeimpien tehtävien joukkoon.
3. Työtehtävien määritykset ja vastuut selkiytetään.
4. Esihenkilöiden tulee kannustaa ja tukea omaa henkilöstöään ja samalla vaatia sovittujen työtehtävien toteutumista.
5. Projektityöryhmässä tulee olla edustettuina kaikki henkilöstöryhmät sekä luottamushenkilöstö.
6. Projektia ohjaamaan hankitaan **ulkopuolinen toimija, jotta kaikki tehtävät ja muutostarpeet voidaan arvioida objektiivisesti.**
7. Projektissa esitetty **muutokset toteutetaan viipymättä.**

Nimi / Nimen selvennys


Jyri Keltio
PEKKA LAAKSONEN
Joonas Valkeajärvi
SEIJA EL SAYED
Timo Salokorpi