

Khall 06.06.2022 § 176

Valmistelu kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 571 2088

Uusi Suunta -valtuustoryhmä on jättänyt 21.2.2022 valtuustoaloitteen, joka koskee Jämsän kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämisestä niin, että sairauspoissaolot vähenevät.

Aloitteen sisältö:

”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 muutamien seminaarien 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 esitetyt muutokset toteutetaan viipymättä. ”

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan henkilöstön työkykyyn liittyvien tekijöiden huomioimista kaikessa johtamisessa. Erillistä työkykyjohtamista ei ole, vaan on olemassa yksi johtamisen kokonaisuus, jossa myös henkilöstö huomioidaan. Kunnassa johtaminen on poliittista ja operatiivista toiminnan ohjaamista, joka järjestelmänä on useammasta osasta muodostuva toiminnallinen kokonaisuus. Tuloksellisen johtamisen ja samalla henkilöstön näkökulmasta johtamisjärjestelmä ja toimintakulttuuri ovat todella merkityksellisiä.

Käsitteenä työkyky jäsennetään usein sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden kautta. Työkyvyn tukemisessa tarvitaan kuitenkin laajempaa näkökulmaa. Sairauslähtöinen näkökulma ohjaa hoitamaan sairautta ja parantamaan toimintakykyä. Laaja-alainen työkyvyn käsite korostaa myös työn ja työolojen merkitystä. Se huomioi muutkin tekijät, kuten taidot, osaamisen ja elämäntilanteen.

Hyvällä johtamisella ja toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen johtamisessa ovat kokonaisuus, joka pohjautuu kaupungin strategiaan sekä edelleen toiminnan ja talouden suunnitelmiin.

Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen toimintaa ohjaavat mm. henkilöstösuunnitelma, koulutussuunnitelma sekä jämsäläinen hyvän työn malli, joka on Jämsän kaupungin työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelma. Osana viimeksi mainittua kokonaisuutta on itse toiminta prosesseineen ja työkaluineen. Näitä ovat muun muassa työterveyshuoltoyhteistyö, aktiivisen tuen malli sekä muut toimintaa ohjaavat käytänteet (esim. päihdeohjelma).

Näin ollen johtamisjärjestelmä on johtamisen suunnitelmallinen ja ennustettava systeemi, jonka avulla työnantaja kykenee saavuttamaan tehokkaammin ja paremmin tuloksia, tässä tapauksessa sairauspoissaolojen vähentämistä.

Jämsän kaupungin tarkastuslautakunta on arviointikertomuksessaan 2021 (s. 8) nostanut esille koronan vaikutukset kaupungin toimintaan ja sen lisätöitä aiheuttaneen vaikutuksen. Koronan myötä työntekokulttuuri on monipuolistanut esimerkiksi etätöiden ja digitaalisten ratkaisujen myötä. Tarkastuslautakunta on havainnut johtamisen muuttuneen

toimeenpanelevammaksi. Arviointikertomus on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 30.5.2022.

Terveysperusteisten poissaolot

Jämsän kaupungilla sekä liikelaitoksissa terveysperusteisia poissaoloja oli 19,01 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti vuonna 2021 (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.

Sairauspoissaolomäärän korkeuteen vaikuttavina tekijöinä voidaan todeta, että kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea, mikä tuo mukanaan lisääntyneesti esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaijoja sekä kasvaimiin liittyviä poissaoloja. Muina syitä terveysperusteisten poissaolojen taustalla on todettu esimerkiksi, että henkilöresurssien puute (suuri työmäärä) tai psykososiaalinen kuormitus ovat johtaneet henkilöstön kuormittumiseen ja suurempiin poissaolomääriin. Korona on kuormittanut henkilöstöä.

Jämsän kaupungissa tilanne terveysperusteisten poissaolojen suhteen on samaa luokkaa kuin kunta-alalla vastaavan kokoisissa kunnissa keskimäärin. Tämä ei tarkoita tyytyväisyyttä tilanteeseen, vaan työkykyyn vaikuttavia toimia toteutetaan jatkuvasti. Koko kunta-alaa tarkastellessa vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia (lähde: Työterveyslaitos 30.5.2022).

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Vuonna 2020 Kunta10-tutkimuksen kunnissa oli terveysperusteisia poissaoloja 16,7 kpv / henkilötyövuosi eli keskimäärin vain puoli päivää vähemmän kuin Jämsässä.

Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että 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.

Työkyvyttömyyden kustannukset

Työkykyyn liittyen kustannuksia aiheutuu työkyvyttömyyseläkemaksuista, terveysperusteisista poissaoloista, työtapaturmakustannuksista sekä työterveyshuollosta. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta

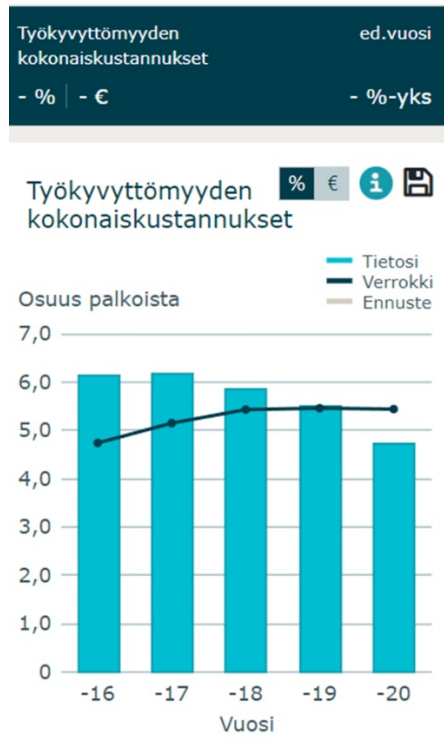
sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työpaikkatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu työvoimakustannuksia Jämsän kaupungissa eli taulukko sisältää terveysperusteisten poissaolojen palkkojen netto sekä eläke- ja muiden sosiaalivakuutusmaksujen suuruuden edeltävinä kolmena vuotena:

	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
Lomarahen 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 työtapaturmakorvaukset (vuonna 2021 bruttokustannus oli 1.213.253 €). Muut poissaolokustannukset käsittävät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien kustannuksia.

Alla olevassa kuvaajassa on ilmoitettu työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset Jämsän kaupungissa verrattuna muihin keskisuuriin kuntiin. Tiedot ovat peräisin Kevan Avaintiedot-palvelusta. Alla ilmoitetut työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Jämsän kaupungissa nämä kustannukset ovat vähentyneet ja ovat alhaisempaa tasoa kuin keskisuurissa kunnissa keskimäärin.



Työhyvinvointijohtaminen / työkykyjohtaminen Jämsässä osana johtamista

Jämsän kaupungissa on kehitetty jämsäläinen hyvän työn malli, jonka taustalla on tutkittu viitekehys työelämän laadun kehittämiseksi. Malli on rakennettu yhdessä esimiesten kanssa myös henkilöstö osallistaen. Mallin on kuvattu mitä hyvä johtajuus, esimiestyö ja toimintakulttuuri/yhteistyö Jämsässä ovat. Malli huomioi myös asiakas- sekä kehittämisenäkökulman.

Jämsäläisen hyvän työn mallissa on asetettu tavoitteet Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamiselle sekä niitä mittaavat mittarit (numeeriset). Tavoitteena on, että työn sujuvuus, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarat kehittyisivät jatkuvasti. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Terveysperusteisten poissaolojen tavoite on alle 13 kalenteripäivää työntekijää kohti. Tavoite on asetettu työterveyshuoltoyhteistyössä.

Hyvän työn mallin tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisella henkilöstökyselyllä ja tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä, johon on johdettu osiot asetetuista tavoitteista. Kyselyn tulosten perusteella on havaittu muun muassa tulevaisuuteen suuntautuneisuuden kehitystarve, johon vastattiin kehittämishankkeella, missä luotiin uusi kehityskeskustelukäytäntö tulevaisuusosioineen. Henkilöstö on nostanut esille myös johtamiseen liittyviä kehitystarpeita ja niitä kehittämään suunniteltiin toimintakulttuurin kehittämishanke vuodelle 2021.

Jämsän kaupungissa on käytänne työn vaarojen arviointiin, joka on ohjeistettu esimiehille toteuttamaan kerran vuodessa. Arviointia koulutetaan vuosittain. Muita erityisesti työhyvinvointijohtamista tukevia

käytänteitä Jämsässä on toimiva työterveyshuoltoyhteistyö niin strategisella kuin operatiivisella tasolla. Strategiseen ohjausryhmään kuuluvat työterveyshuollosta yksikönjohtaja, asiakkuuspäällikkö, työterveyslääkäri sekä kaupungin johtoryhmä, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämisspäällikkö. Tämä ryhmä kokoontuu kahdesti vuodessa. Strategisessa ohjausryhmässä on kerran vuodessa mukana 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 käydään läpi Jämsän kaupungin henkilöstön tilanne esimerkiksi hyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen suhteen. Tapaamisissa käsitellään säännöllisesti työterveyshuollon toiminta mm. toteutetut työpaikkaselvitykset, työkykyneuvottelut kappalemäärinä ja havainnot työpaikoilta. Työterveyshuolto tekee myös toimintaehdotuksia ja toimintaa kehitetään yhteistyössä. Tapaamisissa seurataan myös palveluiden käyttöä ja työterveyshuollon kustannuksia. Läpi käydään myös mahdolliset palautteet.

Lakisääteiset työpaikkaselvitykset toteutetaan neljän vuoden välein tulosalueittain ja niitä edeltää laaja taustakysely. Kaupungilla on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia töitä (mm. melu, pöly, yötyö) ja niistä johtuen terveystarkastukset toimivat. Työhöntulotarkastukset tehdään kaikille uusille työntekijöille. Jos henkilö tulee määriteltyihin fyysisesti vaativiin työtehtäviin, kuuluu tarkastukseen työfysioterapeutin arvio ja vastaavasti johto- ja vaativiin asiantuntijatehtäviin tulijoille on työterveyspsykologin vastaanotto.

Työn sujuvuutta turvataan erilaisilla toimintaohjeilla, joita päivitetään säännöllisesti. Päivitykseen osallistuu aina henkilöstöpalveluiden edustajan lisäksi esimies- ja työntekijäedustus sekä asiantuntijatahot kuten työterveyshuolto. Aktiivisen tuen malli on käytössä erilaisista huolista keskustelemiseksi sekä sairauspoissaolokeskusteluihin. Käytössä sairauspoissaolojen seurantaan on sähköinen työterveyshuollon järjestelmä, josta esimiesten sähköposteihin tulee hälytys keskustelutarpeesta sairauspoissaolorajojen ylityttyä. Keskustelujen käymistä seurataan prosessimittarin avulla.

Aktiivisen tuen malli on päivitetty kevään aikana ja päivitystyötä on tehty viime syksynä alkaneessa Kevan tukemassa Mielen polut-hankkeessa, jossa mallia on kehittänyt edellä kuvatun mukaisen kokoonpanon työryhmä lisättynä ulkopuolisella asiantuntijalla. Hankkeeseen kuului kolme työpajaa esimiehille, joissa on työkykyjohtamisen aiheita työstetty aina havaitsemisesta puheeksi ottoon ja työkaluihin. Samalla esimiehet ovat osallistuneet aktiivisen tuen mallin päivittämiseen.

Kaupungilla on käytössä korvaavan työn malli, jossa työntekijälle voidaan tarjota rajatun ajan muuta työtä hänen terveyttään vaarantamatta sairausloman ajaksi, jos oma työ ei terveydellisistä syistä onnistu. Työssä pysymistä tuetaan myös erilaisin ratkaisuin kuten työtä muokkaamalla, osa-aikatyöllä, ammatillisella kuntoutuksella eli yhteistyö eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa on tiivistä. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat.

Jämsän kaupungissa pyritään ennakoimaan ja hallitsemaan terveysperusteisia poissaoloja. Keinoina tässä juuri yllä kuvattu työelämän laadun kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut, kuten terveyttä edistävät ryhmät ja valmennukset. 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. Esimiehiä koulutetaan työkykyjohtamiseen.

Ennaltaehkäiseviä työkyvyn tukitoimia haetaan aktiivisesti. Esimerkiksi työkykyisyyttä tukevana toimena käytössä on työkykytutka. Se on toimintamalli, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle. 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. Työterveyshuoltopalveluissa on tarjolla digitaalisia palveluita myös vastaanoton osalta.

Tehtäväkuvat ja vastuut

Jämsän kaupungissa on työntekijöiden tiedossa olevat tehtäväkuvaukset työtehtävittäin ja ne päivitetään kehityskeskusteluiden yhteydessä tai tehtävien muuttuessa. Tehtäväkuvauksessa on määritelty viisi tehtäväkokonaisuutta. Tehtäväkuvausta voidaan tarkentaa erillisellä täydentävällä liitteellä, jossa kuvataan tehtävää tarkemmin. Tehtäväkuvauksessa on myös määritetty sijaistusasiat.

Kaupungilla johtamisen vastuut on määritelty hallintosäännössä sekä henkilöstöpalveluiden ohjeissa. Esimerkiksi työkykyjohtamisen vastuut on kuvattu aktiivisen tuen mallissa. Tehtäväkuvauksien selkeyttä seurataan eli niistä kysytään työelämän laadun -henkilöstökyselyssä sekä työpaikkaselvitysten taustakyselyssä.

Johtamisen ja työhyvinvointijohtamisen kehittäminen

Johtamisjärjestelmää ja työkykyjohtamista Jämsän kaupungissa kehitetään strategisella otteella seuraavasti tulevina vuosina:

- Toimintakulttuurin kehittäminen erityisesti johtamisen osalta strategian ohjaamana jatkuvana prosessina. Vastuu: kaupunginvaltuusto, kaupunginhallitus, johtoryhmä
- Henkilöstö- sekä esimiesresurssin riittävyyden arviointi ja riittävä resursointi (henkilöstösuunnitelma). Vastuu: esimiehet, tulosaluejohto, toimialajohto, kaupunginhallitus
- Eläkevakuutusyhtiö Kevan toteuttama 360-arviointi Jämsän kaupungin työkykyjohtamisen nykytilanteen selvittämiseksi. Aikataulu 1–06/2023. Tämän perusteella toimenpiteiden arviointi ja toteutus suunnitellaan erikseen (esim. johtaminen). Vastuu: johtoryhmä, kehittämispäällikkö
- 360-arvioinnin ja strategian pohjalta päivitetään jämsäläinen hyvän työn malli ja laaditaan tarkemmat suunnitelmat faktojen pohjalta. Aikataulu 1–10/2023. Vastuu: kehittämispäällikkö
- Johtamisen ja esimiestyön kehittämishanke: työnimenä valmentava johtajuus ja itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena uudessa kunnassa. Aikataulut: hankesuunnitelman ja rahoituksen haku ad. 3.6.2022. Vastuu: hallintojohtaja, kehittämispäällikkö
- Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden roolit kaksinapaisessa päätöksentekojärjestelmässä -koulutus / hallintotieteen emeritusprofessori Risto Harisalo. Aikataulu: syksy 2022
- Kehitetään Jämsän kaupungin HR-analytiikkaa, palkitsemisjärjestelmää ja työnantajakuva edelleen. Vastuu: hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö, kehittämispäällikkö

Kaupunginvaltuuston 30.5.2022 hyväksymän tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen 2021 (s. 16) havainnon mukaisesti edellä kuvatun lisäksi toimialat toimittavat jatkossa työhyvinvointitulokset tarkastuslautakunnalle toimialoittain vuosittain. Käynnistetään keskustelut talousarvion uudistamisesta siten, että siihen sisällytetään toimielinkohtaiset ja tulosaluekohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet johtamisen, työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen osalta.

Johtamisen seuranta:

- Tarkastuslautakunta,
- kaupunginvaltuusto ja – hallitus
- sekä jatkuva operatiivisen tason seuranta myös työterveyshuoltoyhteistyössä

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus antaa seliteosan mukaisen vastauksen tehtyyn valtuustoaloitteeseen ja esittää kaupunginvaltuustolle, että se toteaa valtuustoaloitteen johdosta annetun selvityksen riittäväksi.

Aloite on loppuun käsitelty.

Päätös

Keskustelun aikana Antti Lähdesmäki esitti, että asia palautetaan valmisteluun. Esitystä ei kannatettu, joten se raukesi.

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 129
717/01.04.01/2022

Päätös

Asiassa käydyn keskustelun aikana Antti Lähdesmäki esitti Seija El Sayedin, Jyrki Kokon, Katja Minkkisen ja Joonas Valkeajärven kannattamana seuraavaa:

Hyvä valtuutetut ja muut läsnäolijat, ensin ryhmämme haluaa kiittää asiaa koskevasta iltakoulusta, joka oli ansiokas. Samoin siellä esitellyt toimintamallit, kuten Jämsäläisen hyvän työn malli. Erityinen kiitos myös tämän pykälän laajasta esittelyosasta.

Ryhmämme haluaa kuitenkin palata konkreettisten asioiden äärelle. Edellä mainittu malli on ollut käytössä jo usean vuoden ajan, mutta sairauspoissaolojen määrään sillä ei ole ollut merkittävää vaikutusta, vaan ollaan edelleen reilusti yli kunta-alan keskiarvon (16,7 pv/hlö). Moninaiset kyselyt antavat meille tietoa poissaolojen syistä, kuten esittelytekstikin kertoo. Tilanteeseen ei pidä tyytyä. Kuten esittelytekstistäkin huomaamme, poissaolojen taloudellinen merkitys on suuri puhumattakaan yksittäisen työntekijän kokemuksista ja pahoinvoinnista. Monet huonosti voivat työntekijät eivät edes jaksa vastata kyselyihin, joita tulee vuosittain verraten useita ja monilta tahoilta. Näin työntekijän ääni jää kuulumatta. On hyvä, että johtajille on tarjolla opetusvideoita ja koulutusta. Johtamisen vastuuta ei kuitenkaan voi ulkoistaa HR:lle tai hyvinvointiorganisaatiolle vaan se on esihenkilöiden ja vain esihenkilöiden tehtävä työyhteisön arkipäivässä. Esihenkilöiden tehtäväkuvaa on selkeytettävä niin, että henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen nostetaan johdon tärkeimpien tehtävien joukkoon. Työtehtävien

määrityksiä ja vastuita on selkiytettävä. Työyhteisöjen ja esihenkilöiden vuorovaikutustaitoja on kohennettava, jotta todella tiedetään, mitä henkilöstölle kuuluu ja kuinka he voivat. Raporteilla, kyselyillä ja mahdollisesti mappeihin hautautuvilla tutkimuksilla ei voi korvata kysymystä, mitä sinulle kuuluu. Aikaa on jäätävä myös vastauksen kuuntelemiseen.

Ryhmämme esittääkin, että aloite otetaan uudelleen käsittelyyn, perustetaan johtamiskulttuuria kehittävä hanke ja luodaan konkreettisia mittareita, joilla työhyvinvointia voidaan mitata.

Puheenjohtaja päätti keskustelun valtuustoaloitteesta toteamalla, että oli tehty kaupunginhallituksen päätösehdotuksesta poikkeava valtuustoryhmän tekemä esitys, joten asiasta on äänestettävä.

Puheenjohtaja esitti ja hyväksytti valtuustolla seuraavan sisältöisen äänestysjärjestyksen: kaupunginhallituksen päätösehdotusta kannattavat äänestävät "jaa" ja Antti Lähdesmäen esitystä kannattavat äänestävät "ei".

Suoritetussa äänestyksessä annettiin 37 "jaa" ääntä ja viisi (5) "ei" ääntä, läsnä 42 valtuutettua.

Puheenjohtaja totesi äänestyksen tuloksena, että äänin 37 - 5 kaupunginvaltuusto hyväksyi kaupunginhallituksen ehdotuksen. Aloite on loppuun käsitelty.