

Valmistelijat: hallintojohtaja Auli Korhonen puh. 040 557 2146,
henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski puh. 040 748 7992 ja
kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen puh. 040 571 088

Yleistä

Historiallinen soteuudistus oli yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. Soten henkilöstö siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen. Jämsän kaupunki valmisti henkilöstön siirrot Pirkanmaan ja Keski-Suomen hyvinvointialueille. Hyvinvointialueille siirtyi tehtäviensä mukana liikkeenluovutuksella yhteensä 184 vakituista henkilöä (31.12.2022). Samassa muutoksessa perustettiin Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy, jonka palvelukseen siirtyi ao. liikelaitoksen henkilöstö. Kaupungin palvelukseen jäävän henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 oli yhteensä 686, josta vakituisia on 523 ja määräaikaisia 163.

Koronaviruksesta johtuva yhteiskunnan vakauttaminen toteutettiin hybridistrategialla. Merkittäviä terveysriskejä ei enää ollut, joten palvelujen tuottaminen palautui ennalleen. Vaikka valtakunnallinen etätyösuositus päättyi, yhdistetty etä- ja läsnätyö vakiintuivat työn tekemisen tavaksi. Uusien työtapojen oppiminen ja itsenäisyys ovat etätyön myönteisiä puolia. Työyhteisöstä aiemmin saatu tuki on osoittautunut haasteeksi, johon johtamisessa on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota.

Venäjän Ukrainaan kohdistama hyökkäyssota edellytti varautumis- ja valmiustoiminnan ottamista erityisen työn alle. Huoltovarmuuteen, hybridivaikuttamiseen ja muihin häiriöihin liittyvät uhkat oli tiedostettava sekä suunnitelmia ja henkilövarauksia oli päivitettävä. Ukrainalaiset turvapaikanhakijat tai tilapäisen suojelun direktiivin perusteella tulleiden henkilöiden palveluiden järjestäminen vaati suunnittelua ja koordinointia. Kriiseihin varautuminen kaikilla tasoilla on yhä tärkeämpi osa johtamista ja esimiestyötä.

Kriisitietoisuutta lisättiin kaupunkitason ja toimialojen valmiussuunnittelulla, varautumiskoulutuksella sekä valmiusharjoittelulla. Pelkkä valmiussuunnitelmien ja henkilövarausten päivittäminen ei enää riitä, vaan kysymys on mitä suurimmassa määrin koko henkilöstön, päätöksentekijöiden ja sidosryhmien kriiseihin varautumisen ja osaamisen kehittämisestä sekä niiden ylläpitämisestä.

Tiedolla johtaminen

Henkilöstösuunnittelun painopisteen pitää olla ennakoinnissa. Se tarvitsee reaaliaikaista tietoa. Jotta ennakointi ja reaaliaikaisen tiedon tuottaminen voisi toteutua, ratkaisuna on useista eri järjestelmistä tuleva tietovaranto.

VM:n rahoittamassa hankkeessa 2020 - 2022 tehtiin digiloikka, jossa henkilöstön ja talouden toimintoihin saatiin uusia työkaluja palvelemaan toimi-aloja ja koko kaupunkiorganisaatiota. HR-analytiikan työkaluksi hankittiin Power Bi, jonka käyttöönotto alkoi projektina. Projektista on edettävä määrätietoiseen käytännön soveltamiseen siten, että HR PowerBi'stä tulee vakiintunut johtamisen työkalu.

Luonnollinen poistuma

Runsas eläkkeelle jääminen antaa ja ottaa. Se tuo työnantajalle mahdollisuuksia ja haasteita. Mahdollisuutena on mainittava uusien osaamisprofiilien saaminen työyhteisöihin, mikäli uusrekrytoinnit onnistuvat. Tehtävien uudelleen järjestelyjä on niin ikään pidettävä mahdollisuutena. Haasteena on kuntien kilpailukyky yksityisiin työnantajiin verrattuna sekä muut henkilöstöriskit. Seuraavan kymmenen vuoden aikana kaupungin työntekijöitä arvioidaan eläköityvän noin 40 % koko henkilöstöstä, jossa mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet on vanhuuseläkkeiden lisäksi otettu huomioon. Henkilöstösuunnittelussa on entistä voimakkaammin korostettava ennakkointia ja riskien hallintaa.

Konkreettisina esimerkkeinä luonnollisen poistuman aiheuttamista henkilöstöriskeistä voidaan mainita konsernipalvelut ja siellä lähes kaiken palvelussuhdeosaamisen saman aikainen poistuminen, hankintaosaamisen määrällinen ja laadullinen vaje, valmiusasioiden hoito, sisäinen valvonta sekä hallinto- ja toimistotyön osaamisen varmistaminen digitaalisessa työ- ja toimintaympäristössä.

Arvioitu määrällinen poistuma em. esimerkissä on vv. 2023 - 2025 noin 10 – 15 htv (henkilötyövuotta). Poistuma mahdollistaa tehtävien uudelleen järjestelyjä, urakehitystä ja uuden oppimista. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kriittisenä menestystekijänä on uusrekrytointien onnistuminen (osaavan työvoiman riittävä saanti), niiden ennakkointi ja Jämsän kaupungin vetovoima työnantajana.

Työhyvinvointi ja turvallisuus

Jämsän kaupungilla työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamista ohjaa jämsäläinen hyvän työn malli. Malli kuvaa niin työhyvinvoinnilliset tavoitteet kuin mittarit ja keskeisen tausta-ajattelun ja työhyvinvointijohtamisen kokonaisuuden Jämsän kaupungissa. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta johdetaan kohti työn sujuvuutta sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavarojen jatkuvaa kehittymistä. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys.

Hyvinvoiva henkilöstö on perusedellytys hyvälle asiakaskokemukselle. Hyvinvoivan henkilöstön suhteen keskeistä on yksilöiden työkykyisyys, työyhteisöjen toimivuus, laadukas johtaminen ja esimiestyö. Muita tärkeitä henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työhön tarvittava osaaminen ja selkeät, kuntalaisten tarpeisiin vastaavat palvelut, joita henkilöstö kehittää kaiken aikaa jämsäläisiä kuullen ja mukaan

ottaen. Malli päivitetään vuonna 2023 kaupungin strategiapäivityksen ollessa nyt valmis.

Työelämän laatua seurataan henkilöstökyselyn avulla vuosittain. Kysely antaa indeksin työelämän laadusta. Jämsän kaupungin työelämän laatua mittaava indeksi on korkeaa tasoa. Indeksi oli helmikuussa 2022 suoritettussa mittauksessa 71. Keskimäärin Suomen työpaikoilla indeksi on alhaisempi eli noin 60. Tulosten mukaan Jämsän kaupungin henkilöstö on selvinnyt pääosin hyvin haastavista koronapandemian vuosista, mutta kuormittuneisuuttakin ilmenee. Henkilöstö haluaa ja kokee saavansa ylläpitää osaamistaan Jämsän kaupungilla hyvin.

Jämsän kaupungissa henkilöstön kokema turvallisuuden tunne oli vuonna 2022 yhä kriittisillä rajoilla. Turvallisuuden tunnetta heikentävät edelleen toteutumattomat odotukset johtoa kohtaan. Vastauksista huokuvat samat toteutumattomat odotukset ja 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. Kaupunginjohtaja aloitti Teamsilla henkilöstön etäkahvit sekä työyhteisötapaamiset vuoden 2022 aikana.

Jämsän kaupungissa ilmenee kuormitusta ja työpaikkojen välillä on hajontaa työelämän laadun kokemuksessa. Osa työyhteisöistä vahvistaa itseään, mutta kaikissa ei voida 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.

Terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet. Tarkasteltaessa terveysperusteisia poissaoloja pituuden mukaan luokiteltuna huomaamme poissaolon kasvun painottuneen luokkiin 1–7 ja 8–29 kalenteripäivää. Luokissa 30–59, 60–89 ja 90–179 poissaolot ovat päinvastoin jopa vähentyneet. Yli 180 päivän poissaoloissa on pientä kasvua. Tulee muistaa, että yli 180 päivän poissaolot olivat lähes puolittuneet vuodesta 2020 vuoteen 2021.

Poissaolojen pituudesta voidaan tehdä päätelmiä poissaolojen syistä eli koronaepidemia sekä muiden hengitystieinfektioiden merkittävä lisääntyminen ovat kasvattaneet niitä. Kaupungin töistä suurin osa on asiakasrajapinnassa tehtävää ja niihin töihin ei hengitystieinfektio-oireisena voi tulla ja nämä työt ovat mahdotonta toteuttaa täysin etänä. Pidempien poissaolojen määrän lasku kertoo työkykyjohtamisen toimivuudesta.

Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna nousseet reilulla kahdella päivällä (2,23 kpv) verrattuna vuoteen 2021.

Poissaoloja oli 21,08 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuonna 2021 vastaavasti 18,85 kpv). Valtakunnallinen ilmiö on ollut, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuonna 2022, näin myös Jämsän kaupungissa.

Työkykyä tuetaan monilla keinoilla. Työoloja kehitetään jämsäläisen hyvän työn mallin ohjaamana, jotta työolot olisivat sellaiset, ettei niissä sairastuisi. Työterveysyhteistyön lisäksi henkilöstön työkykyä tuetaan myös työn vaarojen, työpaikkaselvitysten ja muun työterveyshuoltoyhteistyön keinoin. Työssä pysymistä tuetaan erilaisin työjärjestelyin, osa-aikaratkaisuin, korvaavan työn avulla tai yhteistyössä Kevan kanssa esimerkiksi työkokeilujen ja uudelleen koulutuksen avulla. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat. Myös osaamisen kehittämisellä tuetaan työkykyä, kun työntekijällä on ajantasainen osaaminen työn vaatimuksiin.

Työturvallisuuden koetaan pääosin olevan hyvällä tasolla eli siihen tehty työ on ollut vaikuttavaa. Jämsässä käytössä olevassa kyselyssä on erilaisia tasoja. Työyhteisöjen toimivuuden ja esimerkiksi johtamisen ja esimiestyön lisäksi kyselystä selviää henkilöstön kokema turvallisuuden tunne Jämsän kaupungissa. Tutkimusten mukaan ongelmat tässä aiheuttavat suoranaista työpahoinvointia ja heikentävät henkilöstötuottavuutta.

Toimintakulttuuri

Jämsän kaupungissa aloitettiin joulukuussa 2020 toimintakulttuurin kehittämishanke. Hankkeen henkilöstöosuuteen saatiin rahoitusta Työsuojelurahastolta. Hankkeen loppuraportti ja arviointi valmistuivat alkuvuodesta 2022. Hankkeessa pidettiin työpajoja esimiehille muun muassa strategiaan, työhyvinvointiin ja ketterään kehittämiseen sekä sen lisäämiseen liittyen. Henkilöstöä osallistettiin sähköisen työskentelyalustan avulla arvioimaan toimintakulttuurin nykytila hankkeen alussa ja arvioimaan sen kehitys hankkeen lopussa. Omat työskentelypaikkansa on ollut johtoryhmälle sekä kaupunginhallitukselle.

Haasteet luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä eivät vielä hankkeen aikana poistuneet, mutta prosessi tuotti parempia valmiuksia keskustella asioita. Esimiesten kanssa päästiin pidemmälle oppivan kokeilukulttuurin synnyttämisessä ja vahvistamisessa sekä vertaistuen tarjoamisessa. Digitaalisista yhteistyömenetelmistä opittiin uutta ja ne tulivat etätyösuosituksen aikaan kuin tilauksesta. Henkilöstön kokema toimintakulttuuri vahvistui.

Osaaminen

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.

Monille jatkuva oppiminen ja halu kehittyä on luonteva osa työtä. Jotta tämä kokemus ja mahdollisuus säilyy, on asiaan kiinnitettävä jatkossa huomiota. Osaamisen kehittämistä uhkaavat resurssipula: kiire, sijaisten saannin vaikeus sekä työmäärä. Toimintakulttuuri on kehittynyt joiltakin osin myönteiseen suuntaan: toisia autetaan onnistumaan ja yhteisistä käytänteistä sovitaan. Työtä tehdään asiakkaan eteen.

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.

Verkkokouluttautuminen (lisenssi Eduhouse/Hallintoakatemia) on ajasta ja paikasta riippumaton mahdollisuus.

Henkilöstökertomus

Yhteistyötoimikunnassa 17.03.2023 käsitelty henkilöstökertomus on oheisaineistossa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen 2022 hyväksyttynä tiedoksi ja lähettää sen edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginvaltuusto 29.05.2023 § 19
1475/01.00.02/2023

Päätös

Kaupunginvaltuusto merkitsi tiedoksi henkilöstökertomuksen 2022.