

JÄMSÄ

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



Mirka Arosanervo
Auli Korhonen
Heta Kähkönen
Kati Merisalo
Maarit Mäntykoski
Hannele Rahkonen

Sisällysluettelo

	Johdanto	3
1	Henkilöstövoimavarojen arviointi	4
2	Keskeiset tunnusluvut	5
3	Henkilöstön määrä ja rakenne	6
3.1	Palvelussuhteen luonne	6
3.2	Henkilötyövuodet	7
3.3	Palvelussuhteen kokoaikaisuus	8
3.4	Työaikamuodot	9
3.5	Henkilöstön ikärakenne	9
3.6	Ikä- ja sukupuolijakauma	11
3.7	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	11
3.8	Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö	11
4	Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet	12
4.1	Eläkkeelle siirtyminen	12
4.2	Eläkepoistumaennuste	13
5	Osaaminen ja uudistuminen	15
5.1	Muutosvalmius	15
5.2	Asiakaskokemus	17
5.3	Digiosaaminen	19
6	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	20
6.1	Terveysperusteiset poissaolot	20
6.2	Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	25
6.3	Aktiivisen tuen malli	26
6.4	Työtapaturmat	27
6.4.1	Työpaikkatapaturmat	28
6.4.2	Työmatkatapaturmat	29
6.5	Työpaikkaväkivallan uhka ja vaaratilanteet	29
6.6	Työhyvinvointitoimet sekä työsuojelu	30
6.7	Työterveyshuolto	33
6.8	Sisätilatyöryhmä	35
6.9	Henkilöstöedut ja palkitseminen	36
7	Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio	37
8	Rekrytointi	38
8.1	Henkilöstöjaosto	38
9	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	42
9.1	Palkkaus	42
9.2	Henkilöstökustannukset	43
9.3	Eläkemenot	44
9.4	Työvoimakustannukset	44
10	Jämsän kaupungin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilömäärään	45

Johdanto

Uusi täydennetty työturvallisuuslaki astui voimaan 1.6.2023. Se säänteli muutoksia, jotka painottavat entisestään työnantajan vastuuta työntekijöidensä fyysisestä ja psykososiaalisesta turvallisuudesta. Laki selkeyttää työnantajan velvoitteet ja edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista. Laissa on kuvattu tarkemmin yksilölliset työsuojelutoimenpiteet. Ikääntyminen huomioitava vaarojen arvioinnissa.

Seuraavan kymmenen vuoden aikana kaupungin työntekijöitä arvioidaan eläköityvän jopa noin 40 % koko henkilöstöstä, jossa mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet ovat vanhuuseläkkeiden lisäksi otettu huomioon. Henkilöstösuunnittelussa on entistä voimakkaammin korostettava ennakointia ja riskien hallintaa.

Kertomusvuoden aikana valmistauduttiin taas uuteen rakennemuutokseen ja liikkeensaantiin. TE2024 uudistus lisää 1.1.2025 kaupungin henkilöstöä noin 40 htv:llä. Työvoima- ja elinkeinoministeriön mukaan ” TE-palvelujen siirto kunnille tuo palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopeamman työllistymisen tavoitetta. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.”

TE2024 uudistus vaikuttaa elinvoiman ja työllisyyspalvelujen substanssiin sekä lisäksi kaupungin tukipalveluihin. Asian- ja tiedonhallinta, ICT, toimielintyöskentely, palkanlaskenta ja HR ovat avainasemassa muutoksen onnistumiselle.

Rakennemuutokset ja ikäjohtaminen haastavat koko organisaation kehittämisen, erityisesti osaamisen, työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämisen. Henkilöstöä on kannustettu kehittämään digitaitoja mm. VM:n hankkeen avulla. Hankkeen seurauksena on tehty tarvekartoitus, jonka pohjalta myöhemmin laaditaan digiosaamisen kehittämissuunnitelma.

Jämsän kaupunki on jo pitkään profiloitunut sillä, että henkilöstöllä on ollut hyvät mahdollisuudet kouluttaa itseään. Osaaminen ei korreloidu pelkästään työntekijän suorituskykyyn, vaan myös työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Asiakaspalvelu- ja sidosryhmätaidot korostuvat entisestään sosiaali- ja terveydenhuollon yhdyspinnoilla sekä tulevaisuudessa työllisyys- ja elinkeinopalvelujen paikallisessa yhteistyössä.

Auli Korhonen

Hallintojohtaja

1. Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arviointia tarvitaan toiminnan suunnittelussa, ennakkoinnissa ja henkilöstötiedolla johtamisessa. 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 myös seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa ja yhdessä työterveyshuollon 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



2. Keskeiset tunnusluvut

	2020	2021	2022	2023
Henkilöstön määrä 31.12.				
- vakinaiset	753	768	772	497
- määräaikaiset	170	187	194	121
- työllistetyt	17	24	36	13
- oppisopimussuhteiset	5	4	7	0
Yhteensä	945	983	1009	631

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä	20,3 %	21,9 %	23,5 %	21,9 %
--	--------	--------	--------	--------

Henkilötyövuodet				
- vakinaiset	685,99	691,76	672,15	467,64
- määräaikaiset	161,08	187,64	237,44	139,75
- oppisopimussuhteiset	4,7	6,18	7,8	0,41
- työllistetyt	26,34	21,58	29,29	19,54
Yhteensä	878,11	907,16	946,68	627,34

Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.				
- kokoaikaiset vakinaiset	669	685	688	451
- kokoaikaiset määräaikaiset	158	167	191	105
- osa-aikaiset vakinaiset	84	83	84	46
- osa-aikaiset määräaikaiset	34	48	46	29
Osa-aikaisuuden osuus kaikista palvelussuhteista	12,5 %	13,3 %	12,9 %	11,9 %

Keski-ikä 31.12.	50,27	49,98	50,04	50,47
-------------------------	-------	-------	-------	-------

Naisia koko henkilöstöstä 31.12.	82,2 %	81,4 %	80,6 %	75, %
---	--------	--------	--------	-------

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lähde Keva)	22	29	34	18
--	----	----	----	----

Koulutuspäivien määrä	1 266	780	1253	1503
------------------------------	-------	-----	------	------

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivänä				
- yhteensä	16 583	17 103	19 957	9 368
- kpv/htv	18,88	18,85	21,08	14,93

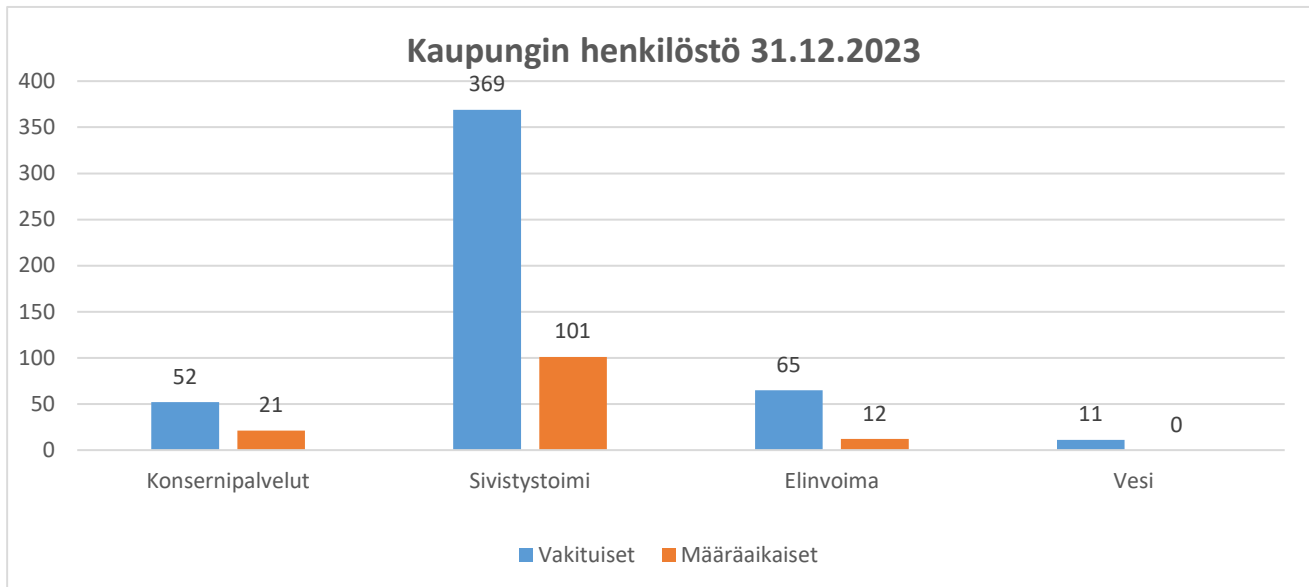
Työmatkatapaturmat, kpl	4	8	10	7
Työpaikkatapaturmat, kpl	34	45	34	31

Työterveyshuollon kustannukset (brutto)	445 246 €	460 981 €	529 181 €	411 411 €
Henkilöstökustannukset kirjanpidon mukaan	43 408 055 €	46 912 790 €	49 095 539 €	34 799 070 €

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

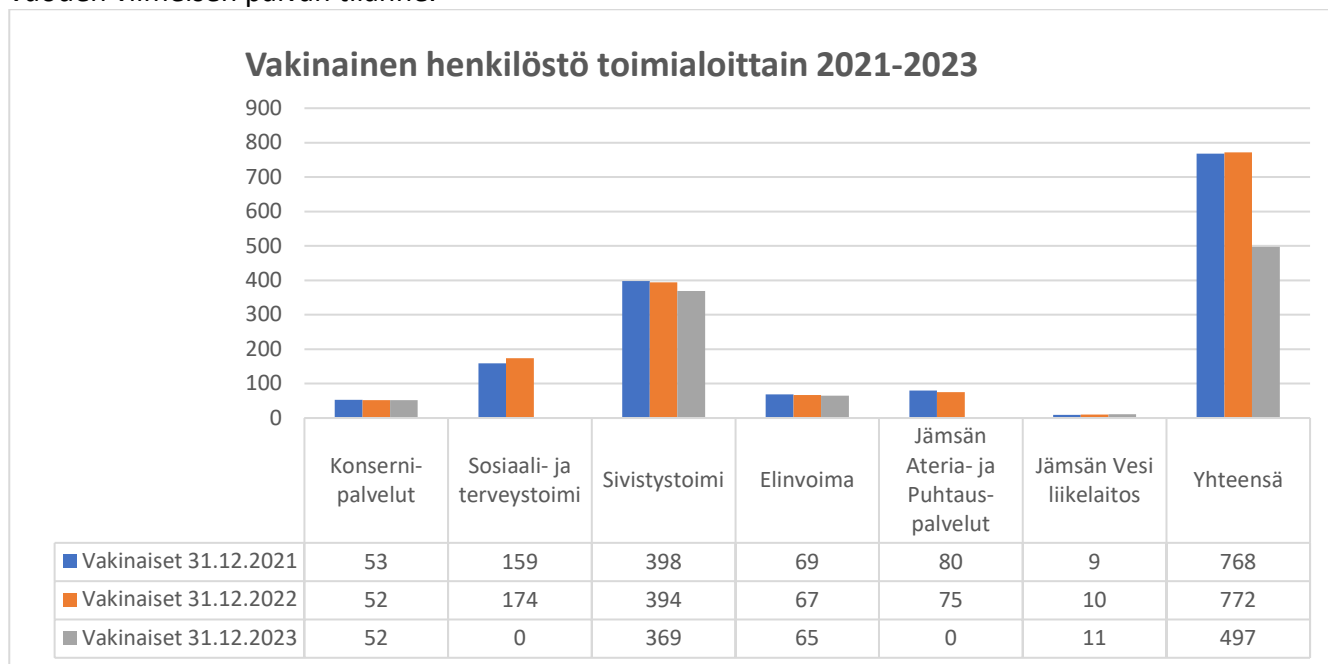
3.1 Palvelussuhteen luonne

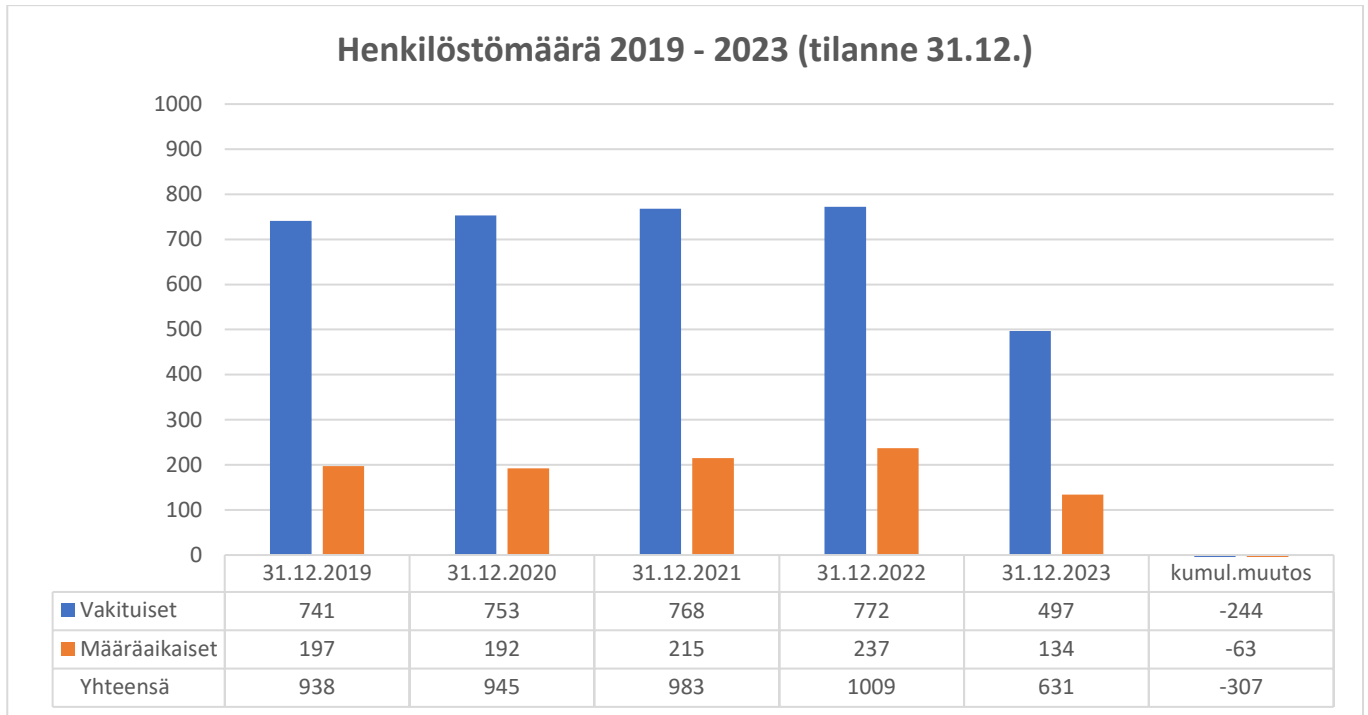
Jämsän kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 631 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 497 ja määräaikaista 134 henkilöä. Määräaikaisten lukumäärään sisältyy 13 työllistettyä.



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.

Seuraavassa kaaviossa kuvataan Jämsän kaupungin henkilöstömäärä vuosina 2021–2023 vuoden viimeisen päivän tilanne.





Henkilöstökertomuksen luvussa 10 on kuvattu edelleen kaupungin palvelurakenteessa tapahtuneet muutokset vuoden 2010 jälkeen ja muutosten vaikutukset henkilömäärään.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärät ja niiden prosenttiosuudet kaupungin koko henkilöstömäärässä vuosina 2021 – 2023:

Määräaikainen henkilöstö	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
lukumäärä	215	237	134
prosenttiosuus	21,9 %	23,5 %	21,2 %

Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimussuhteisia. Yleisimmät ammattinimikkeet, joissa vuonna 2023 käytettiin määräaikaisia palvelussuhteita, olivat tuntiopettaja (päätoiminen) 15, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 15, varhaiskasvatuksen avustaja 13 ja luokanopettaja.

Sivutoimisissa palvelussuhteissa työskentelevät mm. työväenopiston opettajat. Vuoden 2023 lopussa sivutoimisissa palvelussuhteissa oli 8 henkilöä.

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 tietyssä 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.

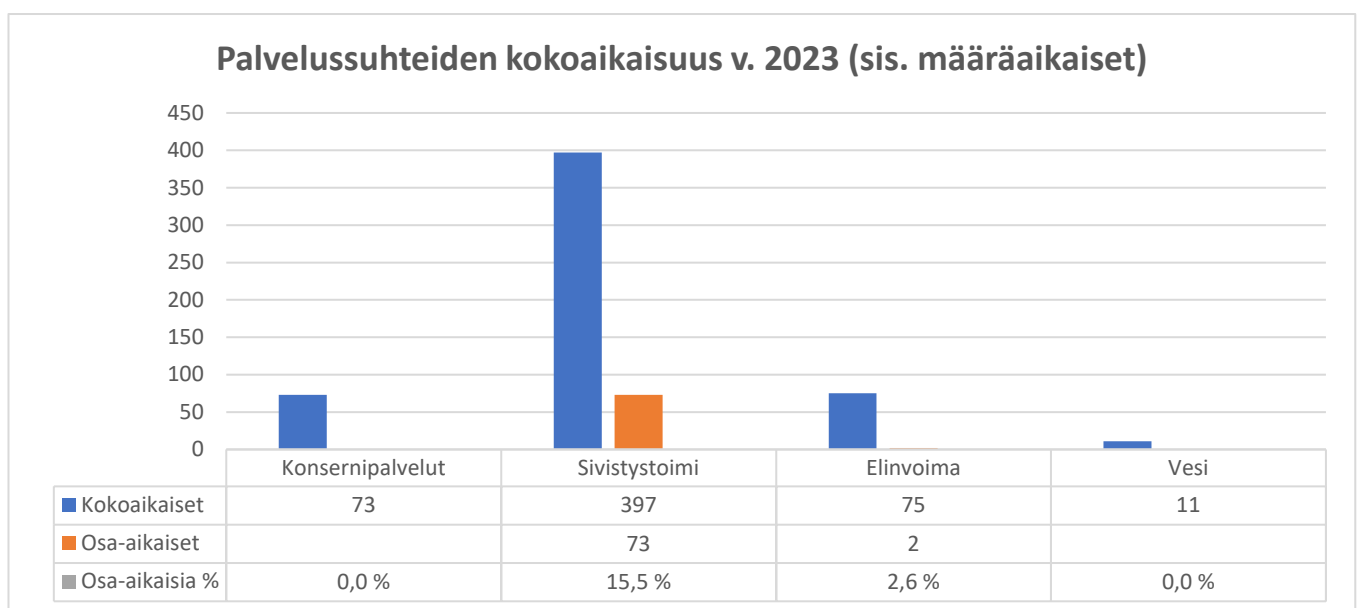
Henkilötyövuodet toimialoittain	Vakinaiset				Määräaikaiset				Koko henkilöstö			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Konsernipalvelut	49,1	51,6	51,5	50,0	21,4	36,0	43,5	33,8	70,5	87,6	95,0	83,8
Sosiaali- ja terveystoimi	129,3	137,9	145,3		40,3	44,1	57,1		169,5	182,0	202,4	
Sivistystoimi	353,9	353,3	330,0	343,2	95,8	97,6	129,8	109,7	449,7	450,9	459,8	452,9
Elinvoima	61,8	65,0	65,5	63,9	13,4	9,8	15,7	16,3	75,2	74,9	81,2	80,2
Ateria- ja Puhtauspalvelut	81,8	74,7	68,8		21,3	27,9	28,3		103,2	102,6	97,1	
Vesi	10,0	9,2	11,0	10,5					10,0	9,2	11,0	10,5
Jäte												
Yhteensä	686,0	691,8	672,1	467,6	192,1	215,4	274,5	159,7	878,1	907,2	946,7	627,3
+/- ed. vuoteen	0,6	5,8	-19,6	-204,5	-2,7	23,3	59,1	-114,8	-2,1	29,1	39,5	-319,3
Muutos 2020 - 2023				-218,4				-32,4				-250,8

Henkilötyövuodet toimialoittain	Vakinaiset				Määräaikaiset				Koko henkilöstö			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Konsernipalvelut	49,1	51,6	51,5	50,0	21,4	36,0	43,5	33,8	70,5	87,6	95,0	83,8
Sivistystoimi	353,9	353,3	330,0	343,2	95,8	97,6	129,8	109,7	449,7	450,9	459,8	452,9
Elinvoima	61,8	65,0	65,5	63,9	13,4	9,8	15,7	16,3	75,2	74,9	81,2	80,2
Vesi	10,0	9,2	11,0	10,5					10,0	9,2	11,0	10,5
Yhteensä	474,8	479,1	458,1	467,6	130,6	143,4	189,1	159,7	605,4	622,5	647,1	627,3
+/- ed. vuoteen	7,5	4,3	-21,1	9,6	-12,1	12,8	45,6	-29,4	-4,6	17,1	24,6	-19,8
Muutos 2020 - 2023				-7,2				29,1				21,9

3.3 Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

Seuraava kaavio kuvaa kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain.

Tarkasteluajankohtana on vuoden viimeinen päivä 31.12.2023.



Koko henkilöstöstä osa-aikatyötä vuonna 2023 teki 11,9% koko henkilöstöstä. Osa-aikatyö voi olla vaihtoehto silloin, kun kysymys on perheen ja työn yhteensovittamisesta. Myös palkkatuella työskentelevät voivat olla osa-aikaisia.

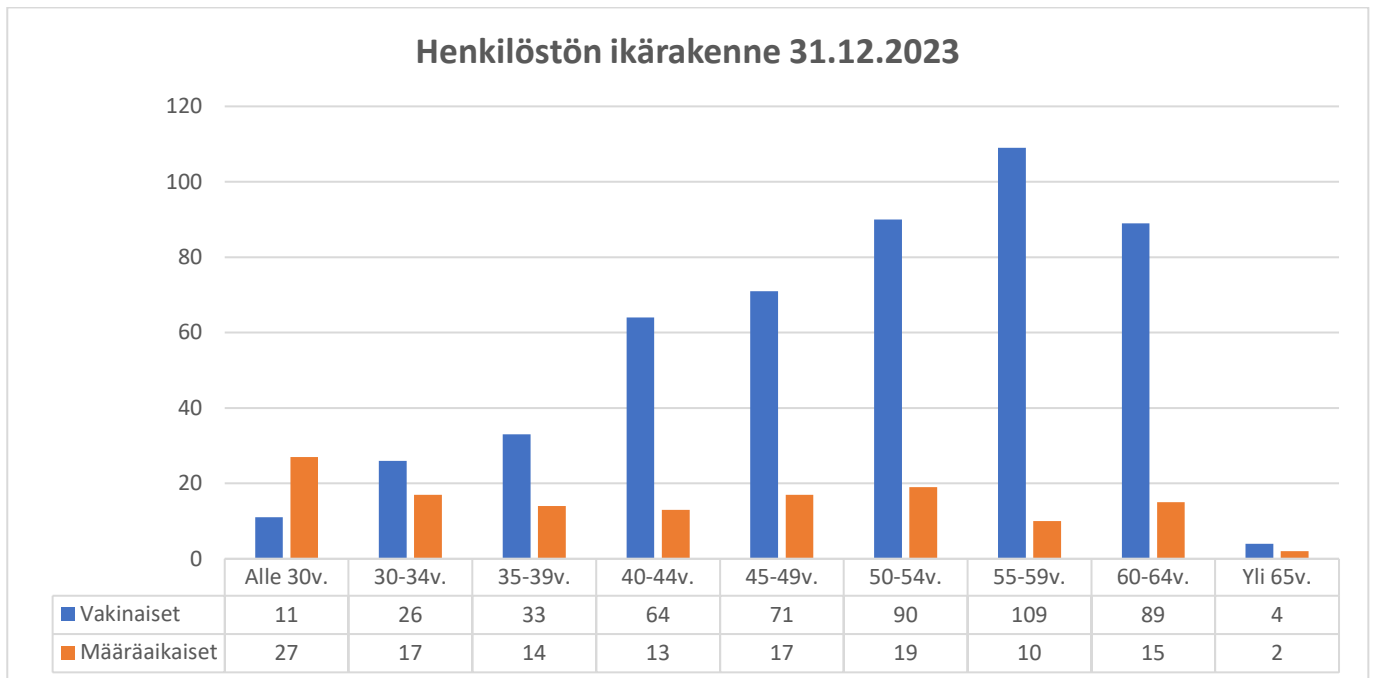
Vuoden 2017 eläkeuudistus mahdollistaa osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen nostamisen, kun henkilö on täyttänyt 61 vuotta. Tällöin henkilö voi niin halutessaan ja työnantajan kanssa sopimalla siirtyä tekemään osa-aikatyötä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada tietoa osittaisista varhennettua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

3.4 Työaikamuodot

Jämsän kaupungilla käytössä olevat työaikamuodot ja henkilöstö työaikamuodoittain vuosina 2015–2023:

Työaikamuodot	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
yleistyöaika 38,25 tuntia/vko	421	432	430	417	424	429	431	435	291
opetustyö	193	196	187	187	193	194	191	195	182
toimistotyöaika 36,25 tuntia/vko	157	150	152	145	135	145	165	170	130
jaksotyöaika 38,25 tuntia/vko	140	142	139	138	137	137	154	162	15
viikkotyöaika 37 t 45 min	18	19	21	22	21	19	25	30	
perhepäivähoitajat	42	34	33	26	24	18	14	14	13
lääkärihenkilöstö	3	4	3	4	3	3	3	3	
poikkeavat työaikajärjestelyt	1	1	1	1	1				
henkilömäärä	975	978	966	940	938	945	983	1009	631

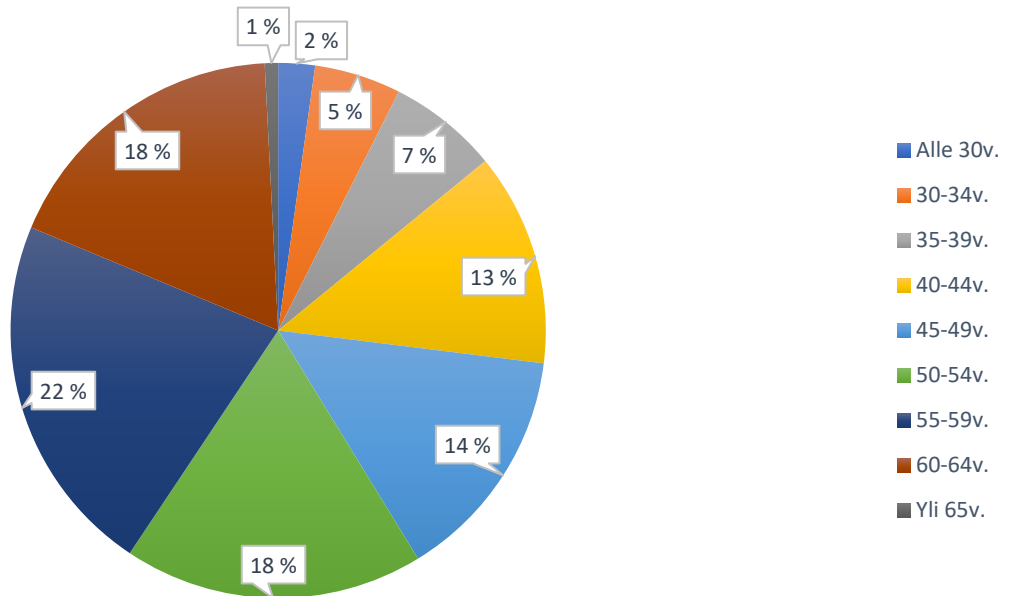
3.5 Henkilöstön ikärakenne



KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstön ikärakenne esitetään viiden vuoden välein

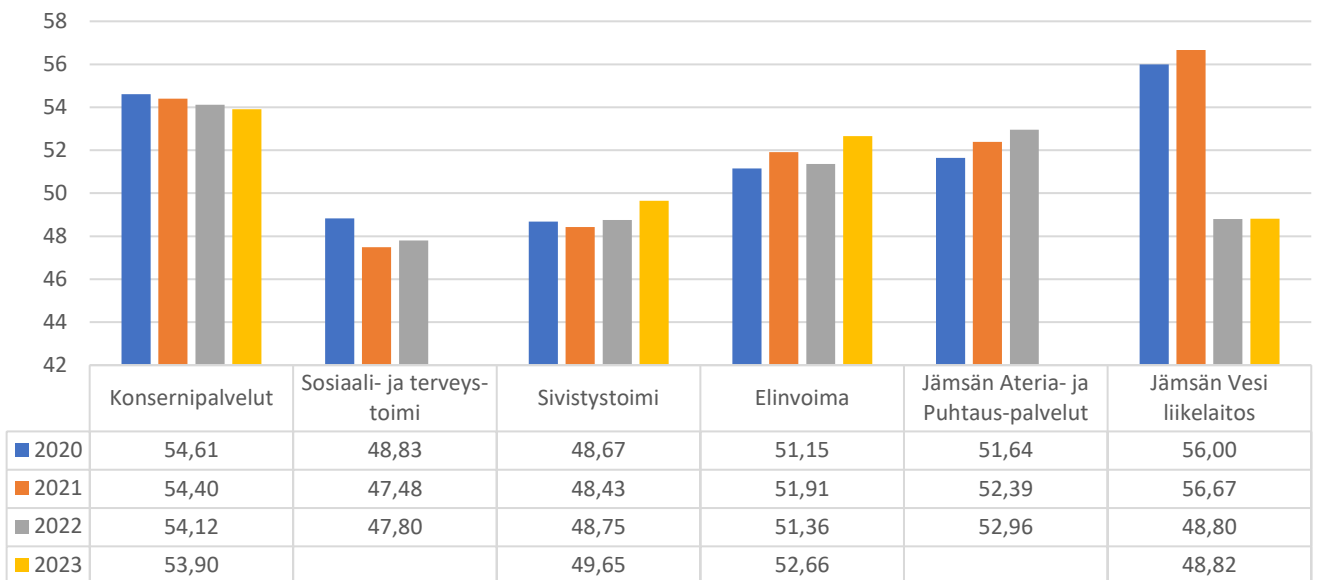
Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät myös oppisopimussuhteiset ja työllistetyt.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

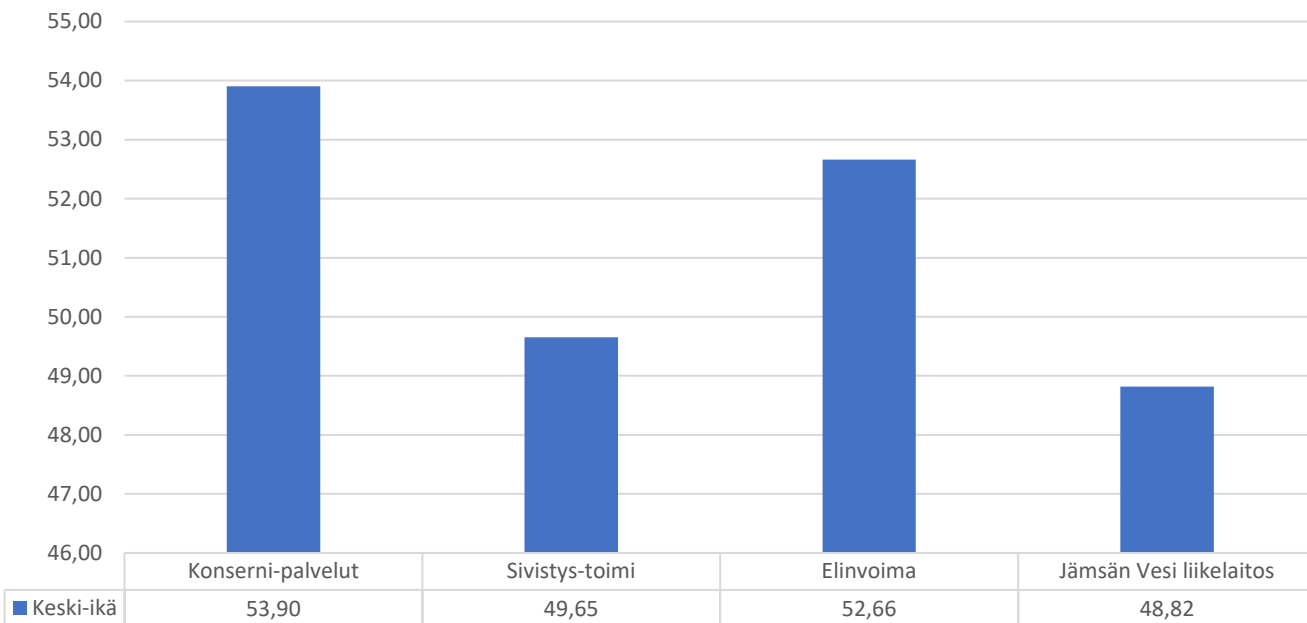


Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli noin 50 vuotta. Naisten keski-ikä oli 50,2 ja miesten 51,29 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitys 2020-2023



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain v. 2023



3.6 Ikä- ja sukupuolijakauma

Vuonna 2023 vakinaisessa palvelussuhteessa olevista oli naisia 74,6% ja miehiä 25,4%.

3.7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään 772.

VAKITUISET PALVELUSSUHTEET	Hlö lkm	vaihtuvuus%
PÄÄTTYNEET	304	39,4
ALKANEET	29	3,8

Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut

- eläkkeelle	21
- muut	25
- hyvinvointialueet	183
- Jämsän Ateria ja puhtauspalvelut Oy	75
kaikki yhteensä	304

3.8 Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö

Jämsän kaupunkikonserniin kuuluvien vakinaisen henkilöstön määrät 31.12.2023

	2021	2022	2023
Jämsän Aluelämpö Oy	7	7	7
Kiinteistö Oy Jämsänmäki	4,4	3,4	3,4
Jämsän Yrityskiinteistöt	0,6	0,6	0,6

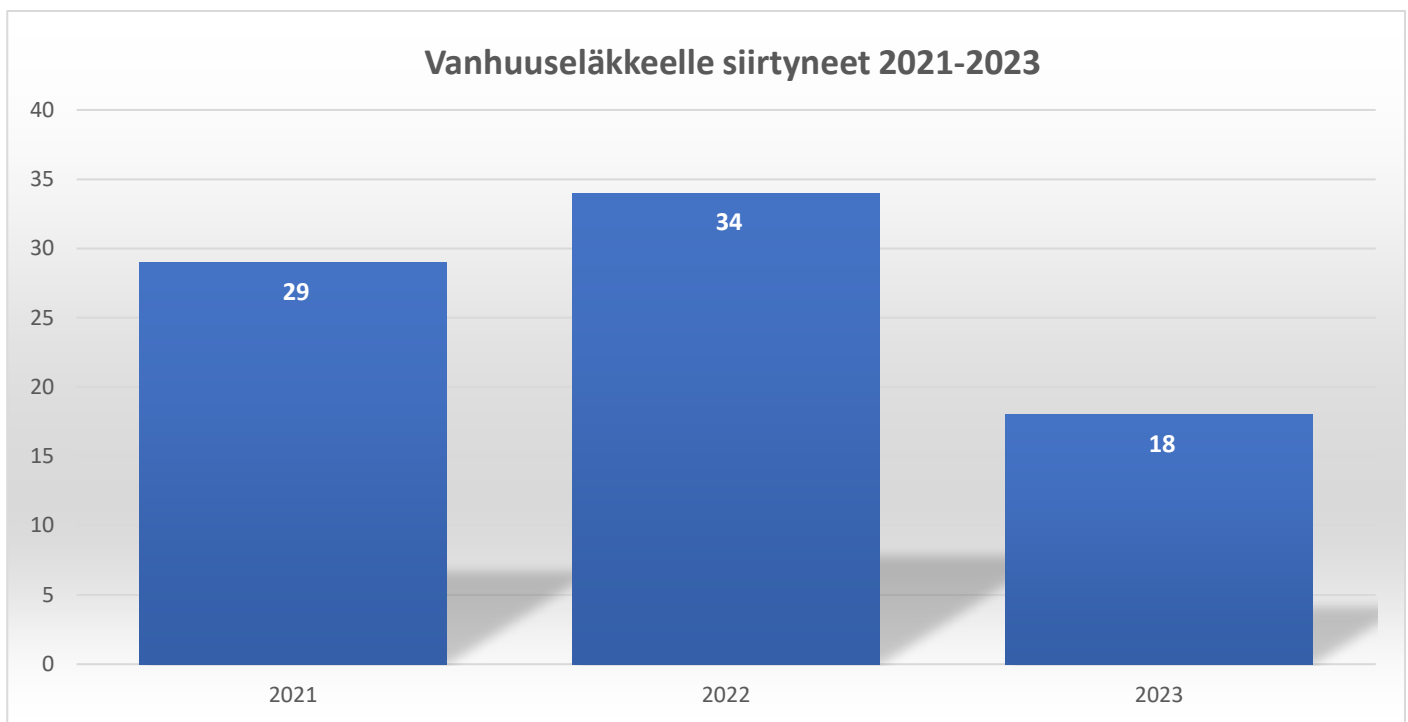
4 Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet

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.

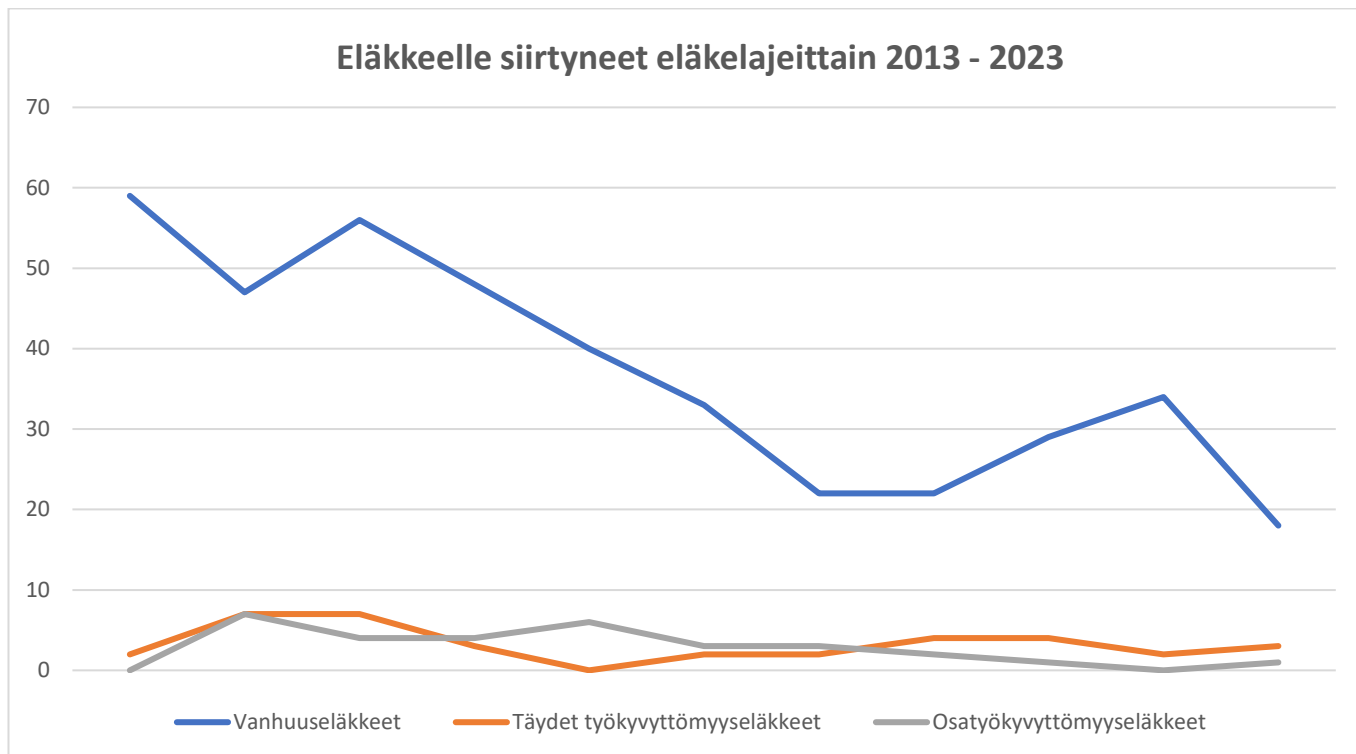
Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Eläkkeelle voi jäädä, kun saavuttaa **alimman vanhuuseläkeiän** ja työsuhde on päättynyt. Eläkettä ei tarvitse hakea vielä eläkeiässä. Vaikka saavuttaa oman vanhuuseläkeiän, ei ole pakko hakea vielä eläkettä. Työskentelyä voi jatkaa työsopimus-, virkamies- tai viranhaltijalain mukaiseen eroamisikään saakka ja sen ylikin, jos jatkamisesta erikseen sovitaan ja töitä riittää.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu Jämsän kaupungin ja kaupungin liikelaitosten palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärät vuosina 2021 - 2023. Tilastoinnissa on käytetty Kevan tilastoa.



Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,7 vuoden iässä (v. 2022 64,67 v). Vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikiä. 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.

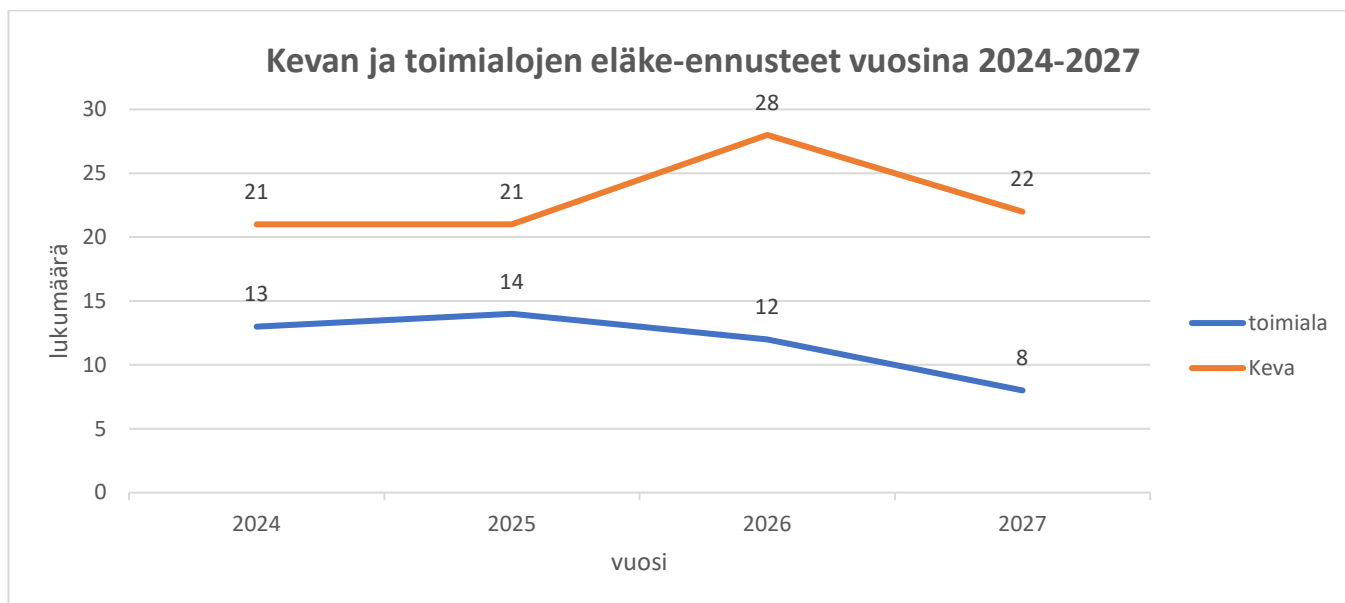
Kevan kaaviossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013 – 2023:



Vuodesta 2013 lukien vanhuuseläkkeelle on jäänyt 408 henkilöä, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 35 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 26 henkilöä.

4.2 Eläkepoistumaennuste

Jämsän kaupungin vakinaisen henkilöstön eläköitymisennuste vuosille 2024 – 2027

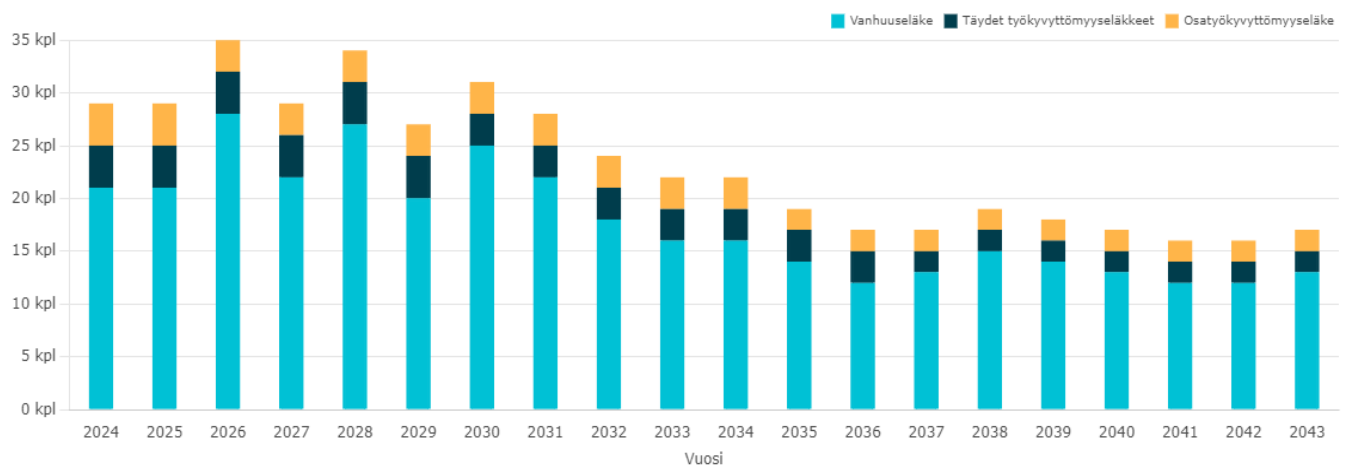


Eläköitymisennuste perustuu Kevan eläke-ennusteeseen vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuina olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiomuutokseen. Ennusteesta on otettu vanhuuseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Toimialoittain tarkasteltuna alin eläkeikä täyttyy sivistystoimissa 26 henkilöllä, konsernipalveluissa 9 henkilöllä ja elinvoimatoimialalla ja Vedellä 12 henkilöllä. Toimialojen eläköitymisennusteet perustuvat taloussuunnittelun yhteydessä käytettävissä oleviin tietoihin. 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.

Kevan julkaisema selvitys kunta-alan eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökykyeläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kuntasektorin työvoimaennuste 2023 (KEVA)

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.

Julkisen alan vanhuuseläkkeelle siirtyminen 10 vuoden aikana

Julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyä seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 23 % nykyhenkilöstöstä, valtiolla noin 27 % ja kirkolla noin 30 %. Työkyvyttömyyseläkkeissä vastaavat luvut ovat kunta-alalla 10 %, valtiolla 7 % ja kirkolla 9 %. Kaiken kaikkiaan kunta-alalta on siis siirtymässä eläkkeelle kymmenen vuoden kuluessa 33 % nykyisistä työntekijöistä, valtiolta 35 % ja kirkolta 39 %.

Kunta-alalta jää eläkkeelle noin joka kolmas kunnan työntekijä. Tämä haastaa työnantajat pohtimaan työjärjestelyitä ja miettimään, miten lähtijöiden tilalle pystytään houkuttelemaan uusia osaajia erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella.

Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat ja niiltä eläkkeelle poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Luokanopettajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista eläkkeelle siirtyy arviolta noin joka neljäs.

Maakunta/kunta	Vanhuuseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa	Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa	Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa
Keski-Suomi	25,70 %	4,90 %	4,70 %
Jämsä	30,80 %	5,30 %	4,80 %

Taulukossa näkyy, kuinka monta prosenttia työnantajan maakunnan ja kotikunnan työeläkevakuutetuista jää eläkkeelle 10 tulevien vuoden aikana (KEVA).

Ammattikohtaiset ennusteet viittaavat tulevaan työvoimavajeeseen

Kevan ammattikohtaisen ennusteen mukaan Jämsän kaupungin henkilöä eläköityy vuosina 2024-2028 yläkoulun lehtoreita, luokanopettajia, varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia, koulunkäynninohjaajia, toimisto- ja taloussihteereitä, perhepäivähoitajia, kiinteistöhuollon ja maa- ja vesirakentamisen henkilöstöä.

5 Osaaminen ja uudistuminen

5.1 Muutosvalmius

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) henkilöstökertomussuosituksessa 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 toimintatapa.

Nykyisessä työelämässä korostuu laadukkaan vuorovaikutuksen merkitys sekä henkilöstön kyky resilienssiin, joka on psyykkistä selviytymiskykyä, joustavuutta ja uudelleen orientoitumista. Se ilmenee arjessa kohtuullisena pärjäävyytenä, haasteista, stressistä tai muutoksista huolimatta. Resilienssi syntyy vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön kanssa ja on osa mielenterveyttä.

Työterveyslaitoksen HELP-selvityksessä todetaan, että osaava työvoima ottaa paremmin haltuun uudet teknologiat ja työtavat. Työhyvinvoinilla taas on keskeinen merkitys työyhteisön oppimiselle, työntekijöiden suoriutumiselle ja tavoitteiden saavuttamiselle. (Lähde: HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkökulmat <https://www.julkari.fi/handle/10024/145859>)

Tulevaisuuteen hahmotellut muutokset nostavat osaamisen kehittämisen ja kyvyn uudistua isoon arvoon ja näitä Jämsän kaupungin on pystyttävä tukemaan säilyttääkseen henkilöstönsä työkykyisiä ja tuottaakseen kuntalaisille ajantasaiset palvelut. Osaamista kehittämällä Jämsän kaupunki ja sen työyhteisöt menestyvät perustehtävässään.

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.

Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää monenlaisilla muilla menetelmillä. Näihin kuuluvat niin palaute, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, työkierto, koulutus, valmennukset, projektit, kehittämishankkeet, vierailut, verkostot sekä työnohjaus ja työssäoppiminen.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi kokouksessaan 28.11.2022 Jämsän nykyisen strategian, joka ohjaa omalta osaltaan uudistumistamme. Oman haasteensa, mutta myös samalla velvoitteensa, luo kaupungin haastava taloustilanne. Uudistuminen on välttämätöntä talouden vakauttamisenkin näkökulmasta.

Jämsäläinen hyvän työn malli on Jämsän kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2023. Malli on samalla kaupungin työsuojelun toimintaohjelma. Hyvän työn malli linjaa strategiset työhyvinvoinnin ja Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamisen päätavoitteen, joka on työn sujuvuuden, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarojen jatkuva kehittyminen. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Jämsän kaupungissa työhyvinvointijohtamisessa kehitetään työn sujuvuutta. Työhyvinvointi- sekä työsuojelun toimintaohjelman uudistaminen aloitettiin vuonna 2023 vahvasti ottamalla henkilöstö tekemään uusia suuntia.

Henkilöstön osaamisen kehittymisen yleisiksi tavoitteiksi Jämsän kaupungissa on asetettu koulutussuosituksena 3 koulutuspäivää / työntekijä. Tavoite on, että koulutuspäivät ja -tunnit kirjataan tarkasti Populus -ohjelmaan.

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

Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 2,4 päivää työntekijää kohti. Koulutuspäivä voi koostua useasta lyhyemmästä suorituksesta. Vuonna 2022 niitä oli vain 1,24 päivää. Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 1,65 ja vuonna 2020 koulutuspäiviä oli 1,44 henkilöä kohti. Vielä vuonna 2019 niitä oli 2,8 päivää työntekijää kohti. Koulutuksissa on siirrytty lisääntyneessä määrin verkkokoulutuksiin ja niiden kirjaamisen tehostuminen on kasvattanut koulutusmäärää. Kolmen päivän koulutustavoitteeseen työntekijää kohden 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.

Vuodelta 2023 Jämsän kaupunki sai koulutuskulukorvausta yhteensä 19895,17 euroa. Vuonna 2022 korvaus oli 17480,53 euroa ja vastaavasti 2021 korvaus oli 15656,44 euroa. Vuonna 2019 korvausta saatiin 28 281,98 euroa, kun koulutuspäivien määrä oli lähellä tavoiteltua tasoa. Raha tuloutetaan kirjanpidossa työyksiköille siinä suhteessa kuin niiden henkilöstöllä on ollut koulutuspäiviä.

Jämsän kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoavat jokaiselle ammattiryhmälle jotakin tarjoavan tarjonnan omaavan Eduhouse Oy:n verkkokoulutusratkaisun. Eduhouse Oy:n myötä käytössä on esimerkiksi kattavat koulutukset johtamisesta ja esihenkilötyöstä, työelämätaidoista, taloudesta mutta myös

digiosaamiseen liittyen. Tarjolla on runsaasti esimerkiksi Excel-osaamisen kehittämiseen suunnattuja koulutuksia, Teamsin käyttöön sekä sosiaaliseen mediaan liittyen.

Helmikuussa 2023 luottamushenkilöille järjestettiin koulutus luottamushenkilöroolista, jossa kouluttajina olivat Risto Harisalo ja Marita Lehtikainen. Koulutuksessa käytiin läpi myös mm. dialogisuutta.

Koko henkilöstölle tarjottiin helmikuussa 2023 mahdollisuus kouluttautua vaaratilanneilmoitusten ja työtapaturmailmoitusten tekemiseen uuteen järjestelmään. Samalla kerrattiin näiden ilmoitusten merkitystä työturvallisuuden kannalta. Vastaavasti esihenkilöt koulutettiin edellä mainittujen ilmoitusten käsittelyyn sekä uuden työn vaarojen arviointiohjelman käyttöön. Lisäksi kehittämisspöytäkirja koulutti esihenkilöitä työn vaarojen perusteista ja työtapaturmien sekä vaaratilanteisiin liittyen yhteensä päivän verran. Työn vaarojen arviointiohjelmasta järjestettiin esihenkilöille koulutusta vieriovetuksena järjestelmätoimittajan koulutusten lisäksi.

Jämsän kaupungissa otettiin käyttöön uusi perehdytysalusta elokuun alussa. Tätä koulutettiin niin henkilöstölle kuin esihenkilöille. Esihenkilöt voivat tähän oppimisympäristöön rakentaa omaa työpaikkaansa koskevia perehdytysohjelmia. Käyttöaste oppimisalustalla on vielä alhainen eli sitä on saatava kasvatettua, koska alusta on käyttökelpoinen olemassa olevankin henkilöstön perehdytykseen. Esihenkilöille on järjestetty palvelussuhdepäivä syyskuussa.

Vuonna 2023 on erityisesti satsattu asiakasväkivaltakoulutukseen. Kaupungilla oli töissä AVEKKI-koulutus pätevyyden omaava henkilö ja näin varhaiskasvatuksessa koulutettuun perhepäivähoitajat mukaan lukien noin 120 työntekijää tähän menetelmään. AVEKKI on väkivaltatilanteiden ehkäisyn ja hallinnan toimintamalli, joka sisältää ammatillisten toimintojen sarjan. Sarja alkaa ennaltaehkäisystä ja ennakkoinnista, jatkuu hallinnan kautta jälkiselvittelyyn ja sitä kautta kokemusoppimiseen.

Kaupungilla on koulutuksessa kaksi omaa AVEKKI-menetelmän kouluttajaa. Toimintamallille on tarvetta asiakasväkivallan jatkaessa lisääntymistään.

Eduhousen verkkokoulutuspalvelussa oli vuoden 2023 aikana aktiivisia käyttäjiä 54 henkilöä. Tavoitteena on nostaa käyttäjämäärää. Keskimäärin käyttäjä katseli koulutuksia vajaa 5 tuntia henkilöä kohden. Mukaan laskettiin niin etäkoulutukset kuin tallenteiden katselu. Suosituimpia koulutuksia olivat erilaiset digiteemat: tekoälystä muihin digitaitoihin sekä Microsoftin ohjelmiin (kuten Excel, Teams). Muita suosittuja teemoja olivat tietosuojat, arkistoasiat, tiimin johtaminen / esihenkilötyö, työelämätaidot ja arvonnäkökulma.

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.

Jämsän kaupungissa kerätään eri toimialoilla/yksiköissä asiakaspalautetta. Palautetta vastaanotetaan myös työarjessa monin eri tavoin.

Jämsän varhaiskasvatuksessa kerätään säännöllisesti palautetta, jonka keräämiseen ohjaa jo varhaiskasvatustalain (540/2018, 24 §). Arviointikyselyt tehdään vuosittain niin lapsille kuin huoltajille. Lasten kysely tehdään varhaiskasvatuksessa oleville yli 3-vuotiaille.

Lasten arviointia kerättiin Hämeenlinnassa kehitetyllä *Mitä pidät päiväkodista?* -pelillä, jota on käytetty usean vuoden ajan. Keväällä 2023 toteutetun kyselyn mukaan suurin osa lapsista tulee mielellään hoitoon tai eskariin ja kokee hoitopaikan aikuiset mukaviksi, auttavaisiksi ja he lohduttavat, jos lapsella on surullinen olo. Lapsilla on kavereita, he saavat leikkiä mielestään tarpeeksi.

Huoltajakyselyn aiheena oli vuonna 2023 varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmat sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Suurin osa huoltajista piti lapsikohtaisia, lakisäateisiä varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmia hyvinä ja kokivat keskustelut hyödyllisinä. Henkilöstön osaamista, ammattitaitoa ja vuorovaikutteisuutta pidettiin hyvinä, yleensä varhaiskasvatuksen toiminta nähtiin myönteisenä. Kehitettäviä asioita nähtiin tiedottamisessa. Suurin osa huoltajista koki, että heidät ja lapsi otetaan hyvin vastaan aamuisin. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelussa koko kaupungin sekä päiväkotien että lapsiryhmätasolla.

Kirjasto taas saa asiakaspalautetta useita reittejä: paperiset palautekortit ovat kaikissa toimipisteissä, somekanavien kautta (Facebook ja Instagram), sähköpostitse, kaupungin palautekanavasta ja verkkokirjaston palautekanavasta. Keväällä 2024 tehtiin webropol-kysely pääkirjaston aukioloajoista. Kyselyyn saatiin 72 vastausta. Valtaosa vastaajista oli erittäin tyytyväinen sekä kirjaston palvelu- että aukioloaikoihin. Nuorisovaltuusto on toteuttanut asiakaspalautekyselyjä esimerkiksi Jämsä Pride-tapahtumasta.

Työllisyyspalveluiden osalta KEHA-keskus (ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus) toteuttavat valtakunnallisesti TE-palveluiden asiakkaille asiakastyytyväisyyskyselyn neljä kertaa vuodessa. Kvartaalin tulokset julkaistaan aina Kuntakokeilujen Power Bi -alustalla ja avoimet vastaukset toimitetaan palveluista vastaavalle taholle.

Yhteenveto TE-palveluiden asiakastyytyväisyyskyselyn vastauksista vuodelta 2023

- valtaosa asiakkaista (yli 80 %) ovat tyytyväisiä asiakaspalveluun, palvelun saavutettavuuteen ja henkilökunnan asiantuntevuuteen.
- yli 60 % asiakkaista kokee saavansa henkilökohtaista palvelua niin, että heidän näkemyksensä on huomioitu ja palvelu on nopeaa
- Eniten korjattavaa on asiakkaiden mielestä palvelun hyödyllisyydessä ja työllistymisen valmiuden edistämässä

Avoimissa palautteissa TE-palveluista kritiikkiä on tullut erityisesti palvelumallista ja siihen liittyvien tehtävien mm. työnhakuvelvollisuuden asettamisesta ja työkyvyttömyyden huomioimisesta. Näihin ei Jämsän työllisyyden kuntakokeilulla ole vaikutusmahdollisuuksia. Positiivista palautetta on kirjattu henkilökohtaisesta ja ystävällisestä palvelusta, tiedottamisesta sekä yhteydenoton helppoudesta.

Elinvoima-toimiala sekä Kiinteistöosaakeyhtiö Jämsänmäki ja yrityskiinteistöt keräävät asiakaspalautetta osana toimintaansa. Esimerkiksi asiakkaiden kuulemiset ovat osa toimialan perustoimintaa kaikissa kaava- ja suunnitteluprosesseissa. Lisäksi toimiala saa aktiivisessa käytössä olevan palautejärjestelmän kautta palautetta. Elinvoimassa on järjestetty aktiivisesti kuntalais- ja yritystilaisuuksia.

5.3 Digiosaaminen

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaitojen osaamista vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Kaupungin palveluntuotannossa yhtenä tavoitteena on sähköisten palveluiden lisääminen ja sitä kautta palveluiden saatavuuden parantaminen. Sähköiset palveluvaihtoehdot ovat tarjolla 24/7, silloin kun niiden avulla asioiminen kullekin parhaiten sopii. Samalla saadaan kehitettyä työprosesseja, kun asiat kulkevat valmiiksi sähköisessä muodossa ja niiden hyödyntämistä voidaan automatisoidakin eri keinoin.

Teknologian tarjoamien mahdollisuuksien täysi hyödyntäminen edellyttää uusia laitteita, sovelluksia, robotiikkaa ja jopa tekoälyä. Nopea teknologinen kehitys nostaa digiosaamistarvetta uusille tasoille. Niukoilla resursseilla haetaan parasta vaikuttavuutta, joka edellyttää rutiinien automatisointia ja manuaalityön vähentämistä. Teknologian avulla saadaan rutiineilta enemmän aikaa asiantuntijatyöhön. Samalla saadaan asiakkaita opastettua tarvittavien tietojen ilmoittamiseen kerralla ja palveluprosessit nopeutuvat myös sitä kautta.

Jämsän kaupunki on osallistunut neljään isoon Valtiovarainministeriön (jatkossa VM) rahoittamaan digitalisaatiohankkeeseen, joista kaksi saatiin valmiiksi 2022 aikana ja kaksi jatkuu vielä osin vuonna 2024. Meneillään oleviin hankkeisiin osallistuu koko joukko eri toimialojen asiantuntijoita. Hankerahoituksen avulla on kehitetty kaupungin sähköisiä palveluita, otettu käyttöön sähköinen allekirjoitus sekä panostettu henkilöstön digiosaamiseen. Lisäksi on perehdytetty asiantuntijoita prosessikehittämisen tapoihin, jatkuvan parantamisen kulttuuriin. Esimerkkinä mainittakoon jätehuollon ja Vesiliikelaitoksen laskutusprosessien kehittäminen yhdessä tietohallinnon ja talouspalveluiden kanssa. Näihin työprosesseihin pyritään saamaan helpotusta automatisoimalla rutiineja rajapintojen ja robotiikan keinoin.

Ukrainan sodan myötä kyberturvallisuus on yhä tärkeämmässä asemassa. Tämän seurauksena on laadittu kaupungin yleinen kyberturvallisuusriskien arviointi sekä riskinhallintasuunnitelma. Työ tulee olemaan jatkuvan tarkastelun kohteena ja sen pohjalta laaditaan toimialakohtaiset lisäykset. Kaupunginjohtaja päätti perustettavaksi työryhmän, joka suunnittelee, valmistelee, toteuttaa sekä seuraa ajankohtaisia tietoturvaan, tietosuojaan ja tiedonhallintamalliin liittyviä ajankohtaisia asioita koko kaupungin tasolla. Tämä Tiuhti-työryhmä muodostuu eri toimialojen asiantuntijoista.

Jatkuvuuden hallinnan käytännön harjoittelua on valmiusharjoitusten lisäksi tehty osallistumalla valtakunnalliseen Taisto-kyberturvallisuusharjoitukseen jo kolmatta kertaa. Varautumisen ja kyberhyökkäysten varalle valmistautuminen ja käytännön harjoittelu on koettu erittäin tärkeäksi koko kaupunkiorganisaatiossa.

BDO Oy toteutti IT-tarkastuksen Jämsän kaupungissa myös syksyllä 2023. Tarkastuksessa arvioitiin järjestelmien käyttövaltuushallintaa, käyttöoikeuksien ajantasaisuutta, keskeisimpiä IT-kontrolleja sekä tietosuojan nykytilaa. Seurantatarkastuksen tuloksena BDO:n tarkastajat totesivat, että aiemmin annetut kehityssuosituksot on otettu huomioon.

Tietohallinnon yhtenä keskeisenä tehtävänä on tietoturvan ylläpito ja kehittäminen, laitteiden, verkon ja tietojärjestelmien kehittäminen, käytettävyyden sekä jatkuvuuden turvaaminen. Vuoden 2023 aikana kaupungin sähköpostijärjestelmä siirrettiin kokonaisuudessaan pilveen ja Helpdeskin tiketointijärjestelmä uusittiin. Tietojärjestelmäkehittämisen lisäksi palvelinteknologiaan tehtiin merkittävä uudistus päivittämällä kalustoa ja siirtymällä uudempiin palvelinsovellusversioihin.

Hyvinvointialueen ICT-tukipalveluita on edelleen tuotettu Keski-Suomen hyvinvointialueelle ja sitä kautta myös terveysyhtiöille. Jämsän Terveys Oy:n liikkeenluovutukseen liittyviä suunnittelu- ja valmistelutehtäviä on tehty aktiivisesti. TE24 uudistuksen ICT-asioiden suunnittelu on myös aktivoitu. Uudistuksen myötä kaupungille tulee uusia työntekijöitä, jotka tullaan liittämään valtakunnallisten ratkaisujen lisäksi Jämsän kaupungin ICT-palveluiden piiriin Jämsän toimiessa Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana.

Kyselyllä selvitettiin marraskuussa Jämsän kaupungin henkilöstön digitaalisten palveluiden hallintaa ja laitteiden käyttöä sekä digitalisaation hyödyntämiseen tarvittavia taitoja. Kyselyyn vastasi noin 40 prosenttia työntekijöistä, joista kymmenisen prosenttia oli alle 30-vuotiaita, 31–50-vuotiaita 41 % ja yli 50-vuotiaita vähän reilu puolet vastaajista. Vastaajien ikäjakauma mukailee kaupungin henkilöstön ikäjakaumaa. Vastaajien toimialat jakautuivat myös kaupungin todellisuuden mukaan.

Vastaajista suurin osa osaa käyttää työssään vaadittavia ohjelmia hyvin tai erittäin hyvin. Puolet vastaajista katsoo tietotekniikan ja erilaisten ohjelmien helpottaneen työtä paljon tai jonkin verran. Todella pieni joukko kokee tietotekniikan ja ohjelmien hankaloittaneen työtä paljon. Vastaajista vajaa viidesosa näkee, ettei näillä ole ollut vaikutusta työhön.

Ohjelmien perehdytyksessä on parannettavaa. Työssä käytettäviin ohjelmistoihin perehdytystä erittäin paljon tai hyvin on saanut kolmannes. Jonkin verran perehdytystä on saanut noin puolet vastaajista ja vähän tai ei lainkaan joka viides. Puolet vastaajista näkee, että työssä tarvittaviin ohjelmistoihin ja laitteisiin on oppia saatavilla helposti.

Lisäkoulutusta toivottiin runsaimmin OneDriveen (pilvipalveluun), Excelliin, Teamsiin sekä HR-järjestelmä Populukseen. Tietoteknistä ja ohjelmaosaamista halutaan kehittää mieluummin tallennetulta verkkoluennolta tai ohjevideolta tai yksityiskohtaisesta ohjeesta, jossa on kuvakaappauksia. Kouluttajan pitämä koulutus kaupungin tilassa nähtiin edellisten lisäksi hyväksi tavaksi oppia.

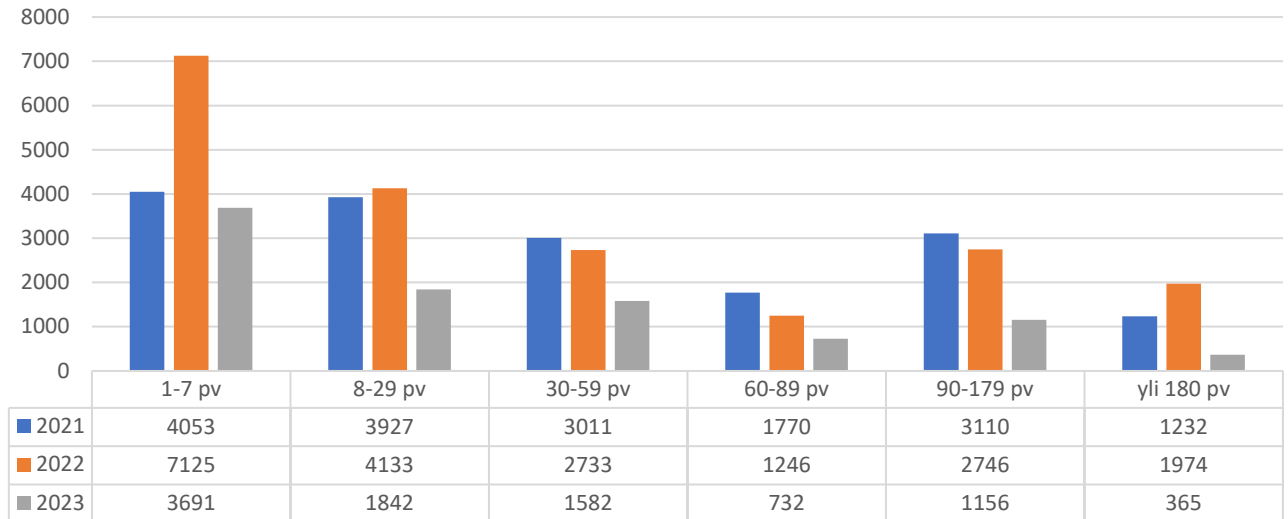
Kyselyn palautteissa pidettiin tätä kartoitusta hyödyllisenä ja toivottiin enemmän työaika ohjelmiin tutustumiseen ja opetteluun. Nähtiin, että osa ohjelmista tulee liian vauhdilla käyttöön. Esille tuotiin toive ihan läsnä olevasta henkilöstä, jolta voi kysyä neuvoa. Vapaassa sanassa muistutettiin uusien ohjelmien tuottavan monille stressiä myös vapaa-ajalla. Joissakin kaupungin työkohteissa on työtä hankaloittavana huono netti.

6 Terveydellinen 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.

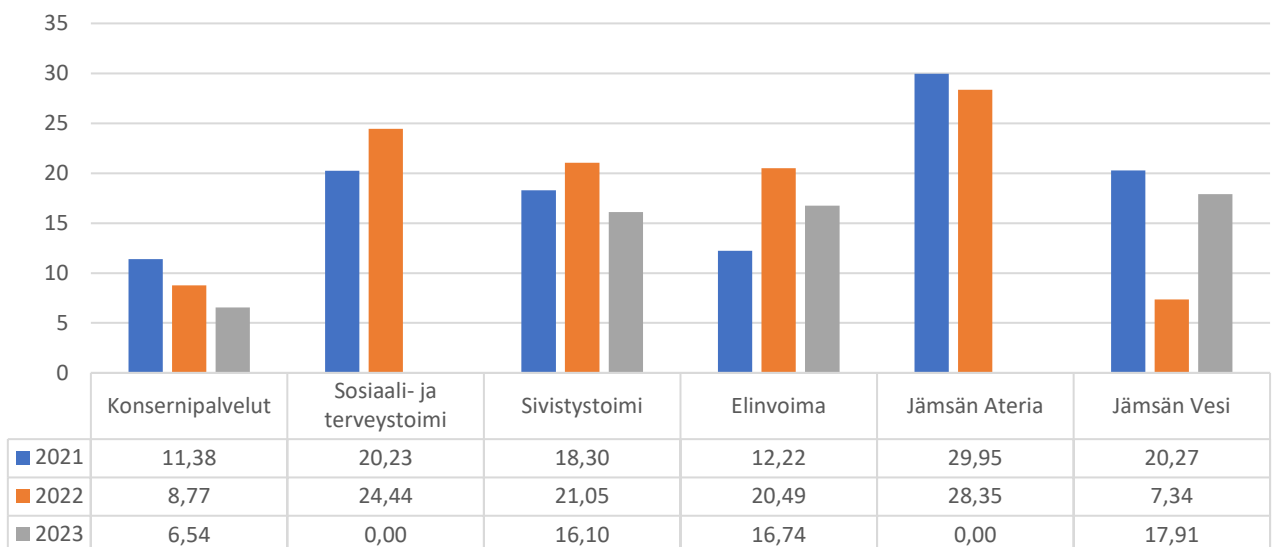
Terveysperusteiset poissaolot poissaolon pituuden mukaan (sis työmatka- ja työtapaturmat) 2021 - 2023



Vuosina 2021-2022 tilastoissa mukana myös sosiaali- ja terveystoimi sekä Jämsän Ateria liikelaitos

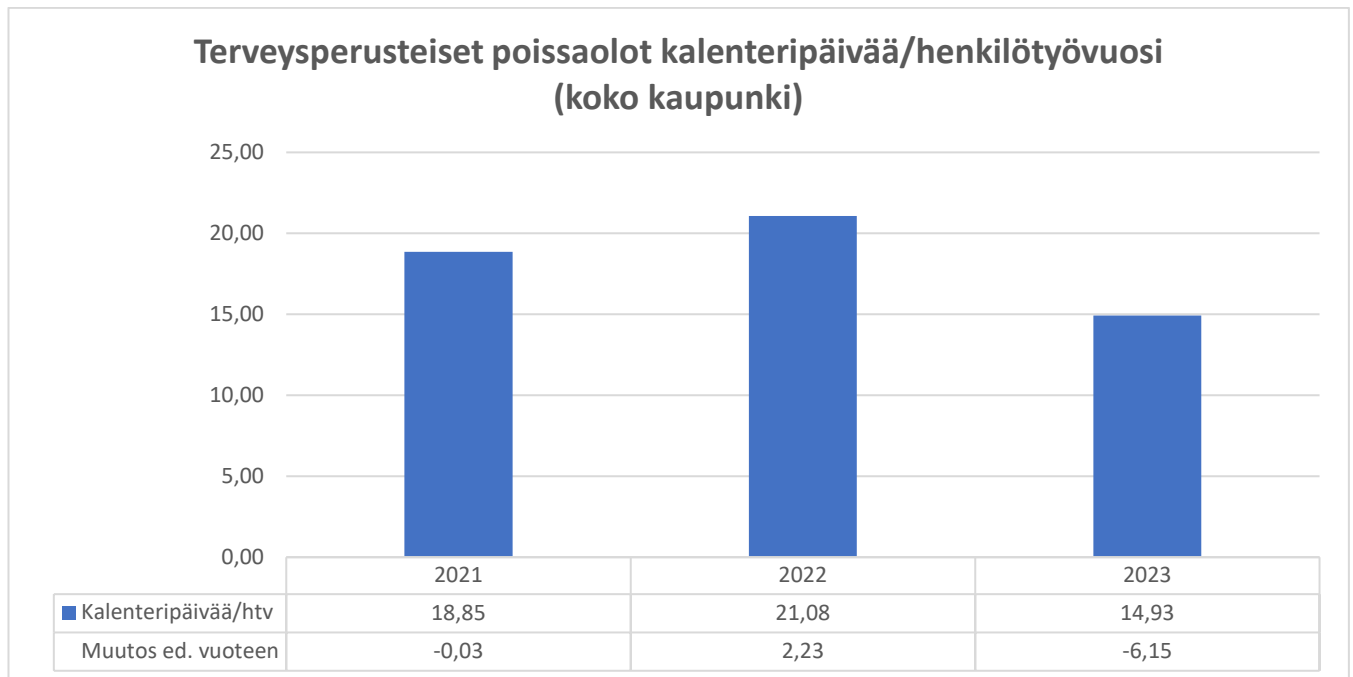
Terveysperusteiset poissaolot vähentyivät vuodesta 2022 vuoteen 2023. Tarkastellessa terveysperusteisia poissaoloja pituuden mukaan luokiteltuna huomaamme poissaolojen vähentyneen kaikissa luokissa. Vuonna 2022 koronasta johtuvat poissaolot lisääntyivät ja nyt tilanne tämän suhteen on tasoittuneempi. Huomata sopii kaupungin henkilöstömäärän vähentyneen merkittävästi edellisvuoteen verrattuna (Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:n perustaminen ja hyvinvointialueen aloitus).

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi toimialoittain 2021 - 2023



Terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet kaikilla toimialoilla vuodesta 2022 vuoteen 2023.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi koko kaupungin tasolla (sis. määräaikaiset palvelussuhteet) vuosina 2021–2023



Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna vähentyneet reilulla kuudella kalenteripäivällä (6,15 kpv) verrattuna vuoteen 2022. Poissaoloja oli 14,93 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti vuonna 2023. Vuonna 2022 poissaoloja oli 21,08 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti.

Vuonna 2023 koko vuoden palvelussuhteessa olleilla *terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan* 21,4 prosentilla. Vuonna 2022 osuus oli 17,2 prosenttia. Vuonna 2021 vastaava osuus oli 35,3.

Poissaolottomien osuus kääntyi pitkän nousujohteisen kehityksen jälkeen laskuun vuonna 2022 mutta on nyt taas nousussa. Nolla päivää sairastaneiden osuus väheni kaikissa kunta-alan ammateissa vuonna 2022. Nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus oli 29 prosenttia vuonna 2021 ja enää 16 prosenttia vuonna 2022. Tähän nähden Jämsässä tilanne on ollut parempi.

Terveysperusteisia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa pitkin vuotta. Suurimmat poissaololuokat ovat mielenterveydelliset syyt sekä tuki- ja liikuntaelinongelmat. Työterveyshuollon mukaan mielenterveydellisistä syistä olevissa poissaoloissa on sekä työperäisiä että oman elämän hallintaan liittyviä syitä. Ikäluokassa 35–50-vuotiaat mielenterveydelliset syyt on yleisin poissaololuokka, mitä se ei ole nuorempien eikä yli 50-vuotiaiden ryhmissä.

Esimiehen luvalla poissa ollaan diagnostisoidun migreenin, mahataudin tai hengitystieinfektoiden vuoksi. Jälkimmäisissä esimiehellä on lupa myöntää päivä kerrallaan poissaololupaa yhteensä viisi työpäivää, jotta terveydenhuoltoa ei ole kuormitettu turhilla todistusten pyytämisillä. Muissa mainituissa syissä esimiehen poissaoloantolupa on kolme päivää.

Havaittavissa on tiettyjä yksiköitä, joissa kuormittuminen on suurempaa. Kuormittumisen syyt voivat olla psykososiaalisia tai resurssipohjaisia. Työterveyshuolto on kertonut näistä havainnoistaan työnantajalle ja yksiköissä työskennellään tilanteen korjaamiseksi. Työterveyshuolto on mukana eriasteisesti ongelmien syistä riippuen.

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. Monilla työpaikoilla tiukat henkilöstömitoitukset hankaloittavat työnmuokkauksia ja uudelleen sijoittumisia.

Vuoden 2023 vertailutietoja ei ole vielä saatavilla. Vuonna 2022 sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla ammatista, sukupuolesta tai ikäryhmästä riippumatta (Kunta10-tutkimus). Keskimäärin kuntatyöntekijät olivat vuonna 2022 pois töistä 20,7 päivää oman sairauden takia, mikä on neljä päivää enemmän kuin vuonna 2021. Työterveyslaitos pitää koronaviruksen aiheuttamia poissaoloja kasvun syynä. Myös Kevan arvion mukaan poissaolot johtuivat pitkälti koronasairauksista ja hengitystieinfektioista. Henkilöstöä ovat myös kuormittaneet myös erilaiset muutostilanteet, niin yksityiselämäään kuin organisaatioihin liittyvät. Kunta-alalla yleisen henkilöstövajeen, saatavuuden ja vaihtuvuuden nähdään kuormittavan paitsi työyhteisöjä myös yksilöitä. Alle 30-vuotiaiden sairauspoissaoloissa on ollut tasaista kasvua vuodesta 2019.

Niin Kevan kuin Työterveyslaitoksen mukaan tietyt ammatit ovat edelleen sairauspoissaolojen kärjessä: Työterveyslaitoksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajat, perhepäivähoitajat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat olivat keskimäärin pois töistä oman sairauden takia yli 25 päivää vuonna 2022. Vähäisintä poissaolo oman sairauden takia oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, taloussihteereillä ja tiedottajilla (keskimäärin 9–11 päivää). Lähde: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2023/korona-kasvatti-sairauspoissaoloja-2022>

Ikäryhmistä eniten sairastivat alle 30-vuotiaat, mutta ikäryhmien väliset erot eivät ole kasvaneet viime vuodesta. Jämsässä vuonna 2023 eniten terveysperusteisia poissaoloja oli 45–49-vuotiailla.

Kelan mukaan (uutinen 23.11.2023) sydän- ja verisuonitautien, ruoansulatuselinten sairauksien sekä hengityselinten sairauksien aiheuttamien pitkien sairauspoissaolojen osuus on enää kolmasosa vuoden 1970 tasosta. Kehityksen taustalla ovat muutokset elintavoissa, elinoloissa ja työn luonteessa.

Tupakoinnin ja kovien rasvojen käytön väheneminen sekä hygieniatason parantuminen ovat vaikuttaneet myönteisesti terveyteen. Sairauksia onnistutaan ennaltaehkäisemään aiempaa tehokkaammin ja hoitotavat ovat kehittyneet.

Yhteiskunnan muuttumisesta kertoo mielenterveyteen liittyvien poissaolojen lisääntyminen merkittävästi. Niiden osuus alkaneista sairauspäiväraha-kausista on kasvanut 23 prosenttiyksikköä vuodesta 1970 vuoteen 2022. Kelan (uutinen 19.1.2024) mukaan mielenterveyden häiriöistä on tullut selvästi suurin syy suomalaisten pitkille sairauspoissaoloille. Kasvu on ollut voimakasta vuoden 2016 jälkeen, ja se jatkui edelleen vuonna 2023.

Kela korvaa sairauspäivärahalla työikäisten suhteellisen pitkiä, vähintään kymmenen arkipäivää kestäviä sairauspoissaoloja. Sairauspäivärahaa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi saaneiden henkilöiden määrä kasvoi jo yli sataantuhanteen henkilöön vuonna 2023. Saajien määrä kasvoi 3 prosenttia eli vajaa 3 000 henkilöä edellisestä vuodesta.

Mielenterveysongelmien yleistyminen sairauspoissaolojen syynä kuvastaa muutosta työssä ja yhteiskunnassa. Kasvu selittää osin muutos työn luonteessa. Työssä jaksamista haastaa monien kokemus kognitiivisesti kuormittavasta tietotyöstä, vaikka työ on fyysisesti keventynyt.

Kuormituksen kasvua ihmisille aiheuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät. Kuormitus on kasvanut työn ja ympäröivän yhteiskunnan yhteisvaikutuksesta. Työn ulkopuolista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi ahdistus sodasta Ukrainassa ja ilmastonmuutoksesta, huoli taloudellisesta pärjäämisestä tai haasteet yhdistää työ- ja perhe-elämä. Toisaalta yhteiskunnallisen muutoksen myötä kynnys hakea apua mielenterveydellisiin häiriöihin on madaltunut.

THL:n Terve Suomi-tutkimuksesta käy ilmi, että vain joka toinen työkäinen kokee elämänlaatunsa hyväksi, kun neljä vuotta sitten näin koki vielä yli 60 prosenttia työkäisistä. Elämänlaadulla tarkoitetaan ihmisen käsitystä omasta tilanteestaan, esimerkiksi terveydestä, hyvinvoinnista, sosiaalisista suhteista ja elinympäristöstä. Tutkimuksen mukaan joka viides työkäinen (20–64-vuotias) kokee merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta. Psyykkinen kuormittuneisuus on lisääntynyt voimakkaasti sekä miehillä että naisilla. Yleisintä psyykkinen kuormittuneisuus on edelleen 20–29-vuotiailla, mutta myös 30–49-vuotiailla kuormittuneisuus on lisääntynyt.

Keva arvioi vuonna 2022 työkyvyttömyydestä aiheutuneen kunta-alan työnantajille noin 1,3 miljardin euron kustannukset, joista sairauspoissaolojen välittömien kustannusten osuus oli 69 %. Puolet sairauspoissaolojen kustannuksista aiheutui pitkistä (yli 30 päivän) poissaoloista, vaikka niillä on vain noin 10 % henkilöstöstä.

Työkykyjohtaminen on pitkäjänteistä työtä

Jämsän kaupungissa pyritään vähentämään terveysperusteisia poissaoloja työkykyjohtamista kehittämällä ja työkykyjohtamisen järjestelmiä on rakennettu pitkäjännitteisesti. Keinoina tässä juuri työelämän laadun kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut, joista lisää omassa työterveyshuoltoon käsittelevässä kappaleessa.

Henkilöstön työkykyä tuetaan myös työn vaarojen selvitystyöllä, esihenkilöiden osaamista kehittämällä, 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 toimenä käytössä on työkykytutka, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle. Tämä käsittää tekoälyyn perustuvan algoritmin, joka seuloo henkilön terveystietojensa 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. Järjestelmään ei jää jälkeä, mikäli työntekijä jättää vastaamatta.

Työterveyshuollollamme on tarjolla 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.

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

Vuonna 2022 esihenkilöitä koulutettiin laajemmin työkykyasioista aktiivisen tuen toimintamallin päivityksen yhteydessä.

Työterveyshuollon palveluiden löytämisen helpottamiseksi työterveyshuolto on kasannut työkalupakin palvelutarjonnastaan yksilön henkisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tietopaketti on intranetissä kaikkien tutustuttavissa.

Jämsän kaupungissa on mahdollisuus työpsykologien toteuttamaan lyhytpsykoterapiaan, jolla tähdätään helppoon ja nopeaan keskusteluapuun äkillisissä ongelmissa. Lyhytpsykoterapeuttisella hoito-otteella työskenneltäessä saavutetaan yleensä tuloksia noin 10 käynnin aikana ja tutkimukset osoittavat, että toimintakyky sekä arjen hallinta paranevat, psyykkiset kuormittavat oireet vähenevät ja elämänlaatu kohentuu.

Eläkevakuutusyhtiö Keva toteutti Jämsän kaupungissa työkykyjohtamisen arvioinnin tammi-helmikuussa 2023. Työkykyjohtamisen 360 -arviointi on Kevan työnantaja-asiakkaille tarkoitettu palvelu, jonka keskeinen sisältö on asiakkaan työkykyjohtamisen ja työkykyprosessien tarkastelu. Arvioinnissa tuotetaan tietoa ja käytännönläheisiä toimenpide-ehdotuksia työkyvyn johtamisen tueksi. Arviointi on myös tiedolla johtamisen nykytilan kartoitus.

Arvioinnin perusteella Jämsässä näkyy Kevan mukaan pitkäjänteinen työkykyjohtamisen kehitystyö. Työkykyjohtamisen arvioinnin tulokset olivat Jämsässä kokonaisuutena verrokkeihin nähden hyvät. Jämsän kaupungin työkykyjohtamisessa on paljon vahvuuksia (esimerkiksi laadukas aktiivisen tuen malli). Kaupungin strategiassa on henkilöstöä koskevia tavoitteita ja työkykyjohtamisen tavoitteita päivitetään säännöllisesti.

Jämsän kaupungissa on jatkossa kiinnitettävä huomiota erityisesti perehdyttämiseen ja kyettävä lisäämään korvaavan työn määrää. Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että henkilö sairausloman sijaan tekee jotakin muuta työtä, joka sopii hänen terveydentilalleen. Jämsän kaupungissa on toimintamalli korvaavasta työstä olemassa. Perehdytyksen tueksi otettiin käyttöön sähköinen oppimisolusta jo vuonna 2023.

6.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu terveysperusteisten poissaolojen määrää suhteessa palkanmaksuun:

	2021			2022			2023		
	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton
kalenteripäivät	12956	3352	795	15862	3273	822	8639	214	515
osuus terveysvaikutteisista poissaoloista	75,8 %	19,6 %	4,6 %	79,5 %	16,4 %	4,1 %	92,2 %	2,3 %	5,5 %

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 tarkoitettusta 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 sivukulua €	2021	2022	2023
	1 213 253 €	1 581 854 €	892 000 €

6.3 Aktiivisen tuen malli

Aktiivinen tuki on **osa työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista**.

Aktiivista tukea on minkä tahansa työhön tai työn tekemiseen liittyvän huolen puheeksi ottaminen ja mahdollisimman ennakoivasti. Työkyvyllä tarkoitetaan työn ja ihmisen voimavarojen välistä tasapainoa. Työkyvyn osatekijöitä ovat terveys ja toimintakyky mutta siihen vaikuttavat vahvasti yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Työkykyyn vaikuttaa työpaikan johtaminen, itse työyhteisö ja työolot.

Aktiivinen tuki on ensisijaisesti ennaltaehkäisevää, työn sujuvuutta eli työelämän laatua.

Aktiiviseen tukeen sisältyvät

- varhaisen tuen
- tehostetun tuen ja
- paluun tuen vaiheet.

Mallin avulla otetaan keskusteluun asioita, kun havaitaan muutoksia 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

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

Aktiivisen tuen toimintatapa on Jämsän kaupungilla hyvin käytössä. Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on vuoden 2023 osalta käyty 98 prosenttisesti. *Mehiläisen järjestelmästä on lähtenyt tehtäviä esihenkilöille 392 kappaletta ja niistä käymättä oli ainoastaan 8 kappaletta.* Esihenkilöiden työkykykeskusteluiden lisäksi työterveyshuolto toimii ja siellä sekä lääkäri että hoitajat tekevät yhteydenottoja sairauspoissaolojen johdosta.

Korvaavan työn tekemisestä ei ole tilastotietoja, koska HR-järjestelmässä sen raportointi ei ole mahdollista. Korvaavan työn käyttö on vähäistä ja sen lisääminen otetaan työn alle vuonna 2024, jolloin toivotaan HR-järjestelmään saatavan lisättyä sen raportointimahdollisuus.

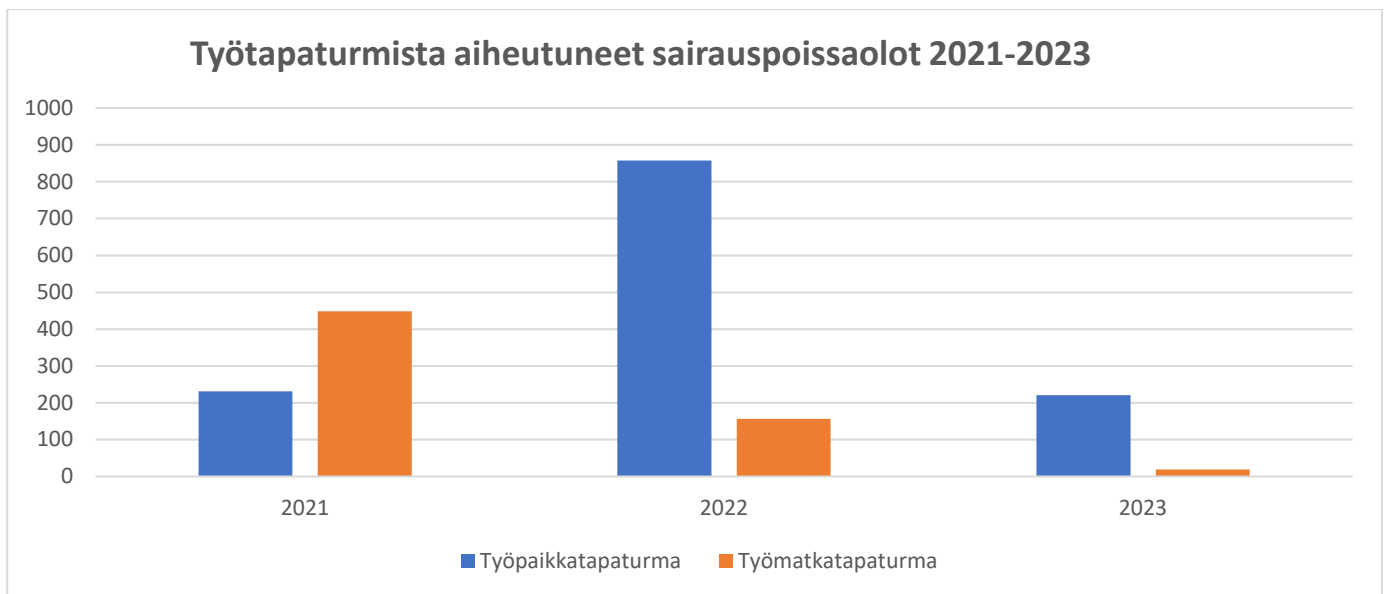
6.4 Työtapaturmat

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 240 kalenteripäivää poissaoloa vuonna 2023. Alla esitetty nämä poissaolot luokittain vuosilta 2021–2023.

Työ- ja työmatkatapaturmat kpv	2021	2022	2023
1-7 pv	64	57	35
8-29 pv	79	160	27
30-59 pv	164	435	36
60-89 pv	0	83	142
90-179 pv	372	0	0
yli 180 pv	0	279	0
Kaikki yhteensä	679	1014	240

Alla olevassa kuviossa on vertailu vuosien 2021–2023 työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivien määristä:



	2021	2022	2023
Työpaikkatapaturma	231	858	221
Työmatkatapaturma	448	156	19

Sekä työpaikka- että työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2022 vuoteen 2023.

Jämsän kaupungissa otettiin käyttöön vuonna 2023 uusi työtuovallisuusjärjestelmä, jonka kautta kaikki vaaratilanteet sekä työ- ja työmatkatapaturmat ilmoitetaan. Järjestelmä tuli käyttöön helmikuun alussa, joten vuoden alku on raportoitu vanhalla, OP Vakuutuksen järjestelmällä.

Yhteensä on raportoitu 38 vahinkoa. Vahinkojen kokonaismäärä on vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin niitä raportoitiin 45 kappaletta. Työpaikkatapaturmia aiheutui 31 kappaletta. Työmatkatapaturmia vuonna 2023 tapahtui 7 kappaletta. Vuoden 2023 lukujen vertailua aikaisempiin vuosiin hankaloittaa henkilöstömäärän väheneminen (Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:n perustaminen ja hyvinvointialueen aloitus). Vahingoista vakuutusyhtiö korvasi 28 eli 10:tä kappaletta ei ole todettu varsinaisiksi työmatka- tai työpaikkatapaturmiksi. Vuonna 2022 korvattuja tapaturmia oli 23.

6.4.1 Työpaikkatapaturmat

Jämsän kaupungissa oltiin 221 kalenteripäivää pois työpaikkatapaturmien vuoksi vuonna 2023. Vuonna 2022 päiviä oli 858 ja vuonna 2021 vastaavasti 231 päivää. Vahinkoja raportoitiin yhteensä 31 kappaletta. Vuonna 2022 niitä oli 34 ja vuonna 2021 yhteensä 45 kpl.

Eniten työpaikkatapaturmia tapahtui sivistystoimessa, joka on kaupungin suurin toimiala. Työpaikkatapaturmien määrä sivistystoimessa oli 28 kappaletta. Vuonna 2022 niitä oli yhteensä 13 eli määrä lisääntyi edellisvuodesta 15 kappaletta. Elinvoima-toimialalla (sisältää Jämsän Vesi- liikelaitoksen) työpaikkatapaturmia oli yhteensä 4 kappaletta (kolme edellisvuotena). Konsernipalveluissa tapahtui kuusi työpaikkatapaturmaa, edellisvuotena niitä oli kaksi kappaletta.

Yleisin työsuoritus, jossa työpaikkatapaturmia tapahtui, oli muuttunut aiemmista vuosista eli nyt se oli aiemmin toiseksi yleisimpänä ollut opetus-, tutkimus-, ATK- ja toimistotyö (39 % tapauksista).

Aiempien vuosien yleisin tehtäväluokka palvelu- ja hoitoalan työ ei korostunut. Työtehtävä ei kuvaa sitä toimialaa, vaan itse tehtävää, jossa työpaikkatapaturma on syntynyt. Eli esimerkiksi sairaanhoitajahoitaja on puhtaanapitotöitä tehdessään voinut loukkaantua ja tällöin työsuorituksesi rekisteröityisi puhtaanapitotyö eikä hoitoala. *Kunta-alalla näissä tehtävissä aiheutuu eniten työpaikkatapaturmia.*

Asiakkaan aiheuttamia henkilöstön tapaturmaisia loukkaantumisia eli väkivallan tekoja oli viisi kappaletta tapauksista. Vuonna 2022 niitä oli kolme kappaletta.

Työpaikkatapaturmissa on yleisimmin aiheutunut haavoja ja muita pinnallisia vammoja (68 %). Toiseksi eniten aiheutui sijoiltaanmenoja ja nyrjähdyksiä (21 %). Yleisimmin työpaikkatapaturmissa vammautuivat yläraajat edellisvuosien tapaan (43 %) ja toiseksi eniten pää, niska ja kaula (25 %) ja alaraajat (25 %).

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 työturvallisuuden järjestelmä WPro, johon sekä työtapaturmia että turvallisuustilanteita ilmoitettiin vuonna 2023 yhteensä 294 kappaletta. Aiemmin käytössä olleeseen OP Vakuutuksen tarjoamaan vaaratilanteiden ilmoittamisjärjestelmään jätettiin ilmoituksia reilusti yli puolet vähemmän. Ilmoituksia jätettiin vuoden 2022 aikana 114 kappaletta (vuonna 2021 vastaava luku oli 77 kpl). Nykyinen lukema sisältää vaaratilanteiden lisäksi tapaturmat. Vaaratilanteet taas sisältävät väkivalta/uhkatilanteet sekä muut turvallisuushavainnot.

6.4.2 Työmatkatapaturmat

Työmatkatapaturmia vuonna 2023 tapahtui yhteensä 7 kappaletta. Vuonna 2022 näitä tapahtui 10 ja vuonna 2021 kahdeksan kappaletta. Työmatkatapaturmista yksi tapahtui pyöräillessä. Kolme tapahtui jalkaisin ja kolme autolla 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)

Tapaturmariskiä niin autoillessa, pyöräillessä kuin kävellessäkin lisää kiire. Työmatkoihin kehoitetaan varaamaan aikaa riittävästi, jotta kiireen tunteelle ei ole sijaa (Lähde: Liikenneturva).

Työmatkatapaturmista aiheutui sairauspoissaoloa merkittävät vain 19 kalenteripäivää, kun vuonna 2022 vastaava lukema oli 156 kalenteripäivää.

6.5 Työpaikkaväkivallan uhka ja vaaratilanteet

Työpaikkaväkivalta tarkoittaa tilanteita, joissa työntekijöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat työntekijöiden turvallisuuden, terveyden tai hyvinvoinnin. Aina kun ihminen joutuu väkivallan kohteeksi, hänen terveytensä on vaarassa.

Pelkkä väkivallan uhan mahdollisuus saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja haitallista psyykkistä kuormitusta. Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat sekä työturvallisuus- että asiakasturvallisuusriski. Väkivalta ja sen uhka edellyttävät työpaikalla ennakkoivia toimenpiteitä, riittäviä turvajärjestelyjä sekä menettelytapoja uhkatilanteiden jälkihoitoon.

Jämsän kaupungissa raportoitui yhteensä 223 työpaikkaväkivaltailmoitusta (väkivalta- ja uhkatilanteet) vuonna 2023. Vuonna 2022 niitä oli puolet vähemmän eli 109 yhteensä ja vastaavasti 68 kappaletta vuonna 2021.

Työpaikkaväkivaltailmoitusten ja tapausten määrässä on huomattava kasvu. 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. Uuden järjestelmän myötä on nähtävissä niistä raportoinnissa aktivoituminen järjestelmän käytettävyyden myötä. Jämsän kaupungilla ilmenneistä työpaikkaväkivalta- tai uhkatilanteista asiakkaan väkivaltainen tai uhkaava käyttäytyminen ilmeni yhtä tapausta lukuunottamatta sivistystoimessa.

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 tai/ja raavittu.

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.* Työsuojelupäällikköverkoston kautta käyttöön on saatu esimerkiksi lapsi- ja oppilaskohtaisen turvallisuussuunnitelman malli tilanteiden hallitsemiseksi esimerkiksi perusopetuksessa.

Työturvallisuuslain (738/2002, 27 §) mukaan työpaikoilla, joissa on ilmeistä väkivallan uhkaa, on oltava työnantajan laatima menettelytapaohje, jossa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa.

Asiakasväkivallan lisääntyminen edellyttää toimia. Tärkeintä on työpaikoilla esihenkilön johdolla pohtia ennaltaehkäiseviä käytänteitä, jotta väkivaltatilanteita ei syntyisi. Ensisijaisesti näitä ehkäiseviä käytänteitä pohditaan työpaikalla yhdessä työn vaaroja arvioitaessa. Ennaltaehkäiseviä keinoja ovat muun muassa työtilajärjestelyt (valaistus, poistumistiet kunnossa, ovet lukossa asiakasaikojen ulkopuolella), perehdytys, työjärjestelyt (mm. yksintyöskentelyn välttäminen, turvavälit asiakkaaseen) sekä tekniset avun hälytysjärjestelmät.

Myös työterveyshuolto osallistuu tapaturma- ja väkivaltavaaran arviointiin Jämsän kaupungin työpaikoilla työpaikkaselvitysten kautta. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuoltoon kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen. Työterveyshuollon tehtäväksi on säädetty lisäksi toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta.

Työsuojelu on ollut useamman tulosalueen / työpaikan matkassa pohtimassa työpaikkaväkivaltaan varautumisen ohjeita kuluneen vuoden aikana ja työpaikoilla on tehty omaa työtä asiaan varautumisen suhteen.

Muina toimina työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi on järjestetty useana vuotena henkilökunnalle koulutusta ja sitä on lisätty vuonna 2023 merkittävästi. Koulutus tähän liittyen on kuvattu tarkemmin osaamisen kehittämisen osiossa.

6.6 Työhyvinvointitoimet sekä työturvallisuus vuonna 2023

Jämsän kaupungilla työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamista ohjaa jämsäläinen hyvän työn malli. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta johdetaan tavoitteellisesti kohti työn sujuvuutta sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavarojen jatkuvaa kehittymistä. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Mallin taustalla on vahva tutkittu, teoreettinen viitekehys.

Jämsäläistä hyvän työn mallin rakentamisessa ovat mukana olleet esihenkilöt ja henkilöstöä on otettu mukaan kehittämiseen kyselyn ja työpajatyöskentelyn avulla. Malli sisältää esimerkiksi tavoitteet hyvälle johtamiselle, esihenkilötyölle 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 %:sesti
- koulutuspäivien määrä 3 kpl/hlö/vuosi
- ennakoivan työterveyshuollon osuus kaikista työterveyshuollon kustannuksista 70 %
- työn vaarojen selvitykset ja riskien arvioinnit päivitetty kerran vuodessa

Työhyvinvoinnillisten ja työturvallisuustavoitteiden osalta voidaan todeta, että *sairauspoissaoloa aiheuttaneita työpaikkatapaturmia* oli vuonna 2023 kaikkiaan 22 kappaletta. Vuonna 2022 niitä oli 20 kappaletta. Mukana laskuissa päivänkin poissaolokerrat. Koulutuspäivien tai terveysperusteisten poissaolojen määrässä ei päästy tavoitetasolle, vaikka parannusta tapahtui huomasti molemmissa.

Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on käyty 98 prosenttisesti ja työterveyshuollon painopiste on ollut onnistuneesti pitkään ennaltaehkäisevän puolelle (72 %). Työelämän laadun sykemittari-kysely toteutettiin maaliskuussa 2023 ja kaikki työyksiköt eivät yltäneet asetettuun indeksitavoitteeseen.

Jämsän kaupungin työelämän laatua mittaava indeksi on korkeaa tasoa. Indeksi oli maaliskuussa suoritettussa mittauksessa 71. Vuosi sitten indeksi oli sama. Valtakunnallisesti työpaikoilla indeksi on keskimäärin alhaisempi eli noin 60. Kaupungin henkilöstökyselyyn vastasi noin puolet henkilöstöstä.

Jämsän kaupungissa johtaminen on vahvistunut vuosi sitten tehtyyn mittaukseen verrattuna. Johtaminen pitää sisällään myös poliittisen johdon. Työelämän laadun tuloksista ilmenee Jämsässä painottuvan asioiden johtaminen eli vielä on työtä valmentavan ja ihmisiä kannustavan johtamistavan opettelussa.

Johtamisen suhteen on tärkeää jatkaa kehittämistä, jotta se vahvistuu edelleen. Jämsän kaupungissa on joukko työyhteisöjä, joissa kaikkalainen yhteistyö, johtaminen ja esimiestyö ovat hyvällä mallilla, mutta ihan kaikissa yksiköissä kokemus ei ole sama. Eri ikäryhmien välillä ei ilmene suuria eroja kokemuksissa.

Toimintakulttuurin suhteen on Jämsässä ollut vuosia positiivinen suunta eli se on vahvistunut. Nyt toteutetussa kyselyssä kehitys on pysähtynyt. Toimintakulttuurissa on kuitenkin myönteisinä ilmiöinä esimerkiksi kokeilukulttuurin vahvistumista. Työtä tehdään asiakkaan eteen ja kuntalaisia halutaan enemmän mukaan kehittämään palveluita. Työturvallisuuden koetaan olevan hyvällä mallilla.

Koronavuosien vaikutukset näkyvät henkilöstössä yhä eli esimerkiksi kaikilla siirtyminen lähityöhön tai lähi- ja etätöiden yhdistelmään ei ole mennyt ihan niin sujuvasti. Korona-aika on kuormittanut myös työssä ollutta osaa henkilöstöstä. Muistaa tulee, että kaupungin henkilöstöstä iso osa oli lähitöissä koko korona-ajan. Myös hyvinvointialueen syntymisen aiheuttama suuri työmäärä näkyy. Nyt alueen muodostuttua luodaan uusia yhteyksiä hoitaa asioita yhdessä uusien toimijoiden kanssa.

Henkilöstö haluaa ja kokee saavansa ylläpitää osaamistaan Jämsän kaupungilla hyvin. Monille jatkuva oppiminen ja halu kehittyä on osa työtä ja elinehto. Osaamisen kehittäminen nähdään laajana eli koko työyhteisöä koskevana. Osaamisen kehittämistä haastavat resurssipula: kiire, sijaisten saannin vaikeus sekä työmäärä. Vastaajista osa nostaa oman jaksamisensa kehittämisen esteeksi.

Kyselyn tulosten perusteella ilmenee, että kaupungin henkilöstössä on kuormittuneisuutta. Ylikuorman syinä ovat esimerkiksi suuri työmäärä, epäselvät käytänteet toimintavoissa tai yhteisen vuorovaikutuksen paikoissa.

Jämsän kaupungissa on aherrettu syksystä 2023 työhyvinvoinnin kehittämisen parissa kohti ihmislähtöisempää toimintaa. Valmisteilla on uusi työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma, joka valmistuu vuoden 2024 puolella. Näitä on laadittu paitsi tiedon pohjalta mutta myös henkilöstö osallistaen. Näkökohtia on lähdetty hakemaan jo touko-kesäkuussa työpajatyöskentelyllä.

Koko henkilöstölle toteutettiin syyskuussa kysely, jossa jokainen sai kertoa oman työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisiä asioita niin itse työn, työyhteisön kuin johtamisen näkökulmasta. Tämä jatkui niin, että lokakuisessa työpajassa henkilöstön edustajat rakensivat jämsäläisen työhyvinvoinnin tavoittilan muutaman vuoden päähän tulevaisuuteen. Esihenkilöille pidettiin marraskuussa kaksi työpajaa, joissa henkilöstön esille nostamia tekijöitä pohdittiin siitä näkökulmasta, millaista toimintakulttuuria henkilöstön tavoitteisiin pääseminen edellyttää ja mitä esihenkilötyöltä vaaditaan.

Edelleen henkilöstön ja esihenkilöiden yhteisessä työpajassa on mietitty mitä hyvää on ollut aiemmassa, jämsäläisessä hyvän työn mallissa, ja mitä on ollut tarpeen uudistaa. Yhdessä on pyritty kiteyttämään aiempien pajojen tuotoksia ohjelmaan sopiviksi lauseiksi.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman laatimisen kokonaisuutta ovat vetäneet FCG Oy:n asiantuntijat. Työhyvinvoinnin kehittämisen rinnalla aloitettiin toinen kehittämishanke. Tässä Kevan tukemassa Kuntoboss Oy:n hankkeessa on aloitettu kehittämään johtamista ja esihenkilötyötä sekä kartoitettu näiden tilaa Jämsässä. Johtoryhmä jatkaa työskentelyä selvinneiden tulosten parissa tammikuussa 2024. Tästä kohonneet seikat yhdistetään syksyisessä prosessissa syntyneeseen työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmaan, jotta kaikki toteutettava kehittämistyö vie yhdenmukaisesti Jämsän kaupunkia kohti yhä vain parempaa tulevaisuutta.

Syksyllä aloitettiin talouden sopeuttamistoimet voimallisemmin. Työterveyshuollon kanssa sovittiin tukikäytänteistä talouden sopeuttamistoimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamaan kuormitukseen.

Elokuun puolivälissä otettiin käyttöön kaupungin yleiseen perehdytykseen verkossa toimiva oppimisympäristö. Tämä mahdollistaa yleisen, koko kaupungintason osion, perehdytyksestä hoituvan kaikille Vuolearning-oppimisympäristössä, joka on pilvipalveluna toimiva oppimisympäristö. Tämä mahdollistaa kuva-, teksti- ja videopohjaisen sisällöntuotannon sekä tehtävien lisäämisen verkkokursseille.

Jämsän kaupungissa on toimiva työterveyshuoltoyhteistyö ja siinä on muun muassa kehitetty Jämsän kaupungin henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia tukevia toimia. Osa hyvinvointia työssä ovat yhteiset pelisäännöt ja niiden luomiseksi meillä on useita toimintaohjeita erinäisiä tilanteita varten. Ohjeita päivitetään säännöllisesti. Vuonna 2023 päivitettiin päihdeohjelma ja sisäilmatyöryhmän toimintamalli.

Yhteisöllisyyttä, positiivista virettä sekä onnistumisista oppimista on pyritty kehittämään kahdella eri kampanjalla, jotka WPro-työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotto on mahdollistanut. Järjestelmässä on yhtenä vaihtoehtona onnistumisista ilmoittaminen ja tätä toiminnetta on hyödynnetty näissä kampanjoissa.

Kampanjoina ovat olleet ”Kehaise kaveri”- ja ”Paljasta porukka”- kampanjat. Kehaise kaveri-kampanjassa etsittiin hyviä työkavereita. Ilmoituksia jätettiin kaikkiaan 23 kappaletta ja ennalta perustettu niin henkilöstön kuin työnantajan edustajista koostettu valintaraati arvioi voittajat. Raati kiinnitti valinnoissaan huomiota erityisesti henkilön hyvään asenteeseen (rohkeus, positiivisuus, auttavaisuus, joustavuus), asiakaspalvelutaitoihin, ammattitaitoon, oman osaamisen jakamisen alttiuteen,

työilmapiiriin rakentajuuteen sekä siihen, jos henkilön olivat nostaneet esille kollegat. Voittajakolmikosta tuli kaikista useita ilmoituksia.

Paljasta porukka-kampanjassa haettiin hyviä tiimejä, erilaisia porukoita tai muita yhdessä työskenteleviä joukkoja. Esille nostettiin 13 eri tiimiä, porukkaa, työyhteisöä tai joukkoa. Arviointityöryhmän työ oli hankala, koska jokaisessa joukossa oli paljon hyvää. Arviointityöryhmän kriteereillä joukosta erottui kiivaan pohdinnan jälkeen yksi porukka, joka palkittiin erityisesti. Kaikki loput 12 päätettiin palkita myös hyvästä työstä täytekakuilla. Arviointiryhmä nostikin esille, että meillä Jämsässä on valtavan paljon työyhteisöissä hyviä käytänteitä. Toimia liittyy niin työn sujuvoittamiseen, yhdessä tekemiseen kuin yhteishengen kohottamiseen.

TYÖSUOJELU

Jämsän kaupungissa vuoden 2023 aikana työsuojeluvaltuutettuna toimi Elina Leppänen ja työsuojelupäällikkönä Hannele Rahkonen. Työsuojelun yhteistoiminnalliset asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa, jonka kokouksiin edellä mainitut osallistuvat.

Työturvallisuuden perusta on työn vaarojen selvitys, jonka toteuttamisesta ja päivittämisestä vastaavat esimiehet. Heitä koulutetaan aiheeseen ja työsuojelu avustaa tarvittaessa. Vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi työturvallisuuden järjestelmä.

Työturvallisuusilmoituskäytänne otettiin käyttöön 6.2.2023. Samalla kaikki intran sivut uusittiin työturvallisuusaiheeseen liittyen. Työn vaarojen arviointiohjelma otettiin käyttöön 21.2.2023. Näissä yhteyksissä koulutettiin henkilöstöä työturvallisuuteen ja erilaisiin havaintoilmoituksiin liittyen. Koulutus tallennettiin myöhempää tutustumista varten. Esihenkilöille pidettiin työn vaarojen arviointijärjestelmän koulutus sekä lisäksi kehittämispäällikön pitämät työn vaarojen arvioinnin perusteet sekä työtapaturmiin liittyvä tarkentava koulutus. Uusi arviointijärjestelmä pitää sisällään riittävät mahdollisuudet muun muassa kemikaalien ja biologisten tekijöiden riskinarviointiin.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta ei suoritettu valvontakäyntejä Jämsän kaupunkiin vuonna 2023.

6.7 Työterveyshuolto

Jämsän kaupungilla työterveyshuollon toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.

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

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

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 ja työterveyshuollon kustannuksia. Läpi käydään myös mahdolliset palautteet.

Työterveyshuollolla on ollut vuonna 2023 terveyden edistämisen ryhminä unen ja stressinhallinnan ryhmä sekä pilottina kivun hallinnan ryhmä yhteistyössä Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:n kanssa.

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

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.

Digitaalisia ratkaisuja pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon niiden kustannustehokkuuden vuoksi. Käytössä on esimerkiksi Digiklinikan työterveysasema, jossa saa digitaalisesti työterveyden ammattihenkilön palvelua nopeasti ajasta ja paikasta riippumatta.

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.

Työterveyshuollon kustannukset ovat vuonna 2023 vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2022 ne kasvoivat vuoteen 2021 verrattuna. Tämä oli luonnollinen kehitys, koska työkyvyn tukitoimia on lisätty ja henkilöstö on sairastanut enemmän. ***Huomionarvoista on, että Jämsän kaupungissa työterveyshuollon kustannukset ovat pysyneet hallinnassa vuosia.***

Kela korvaa työnantajille hakemuksesta työterveyshuollon kustannuksia.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **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.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus on maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän mukainen. Kela vahvistaa laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Korvausperusteiden tavoitteena on painottaa työterveyshuollon ehkäisevää ja työkykyä tukevaa roolia.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessiin kuuluu varsinaista käyntiä edeltävänä kyseisen työpaikan henkilöstölle taustakysely, jossa kartoitetaan laajasti työolosuhteita niin fyysisesti kuin psykososiaalisesti. Kyselyn toteutusta on kehitetty vuoden 2023 alusta siten, että ne eivät ole enää työyksikkökohtaisia vaan tuloksia saa raportoitua laajemmilta kokonaisuuksilta. Esimerkiksi koko perusopetuksesta voi katsoa tulosten koosteen ja seurata eri ammattiryhmien välisiä eroja, joka usein on mahdotonta tietosuojan vuoksi yksikkötasolla tiettyjen ammattiryhmien edustajien vähyyden vuoksi. Työpaikkaselvityksiin on näin saatu lisää vaikuttavuutta.

Työpaikkaselvitystuloksia voidaan tarkastella myös kaikkien vuonna 2023 toteutettujen työpaikkaselvitysten tasolla. Huomata sopii, ettei tuloksista voi vetää kaiken kattavaa johtopäätöstä, koska työpaikkaselvitykset toteutetaan neljän vuoden välein eri työpaikoille. Otos on siis eri joka vuosi. Vuonna 2023 työpaikkaselvitykset on toteutettu Jämsän Vesi liikelaitokseen, perusopetukseen ja kunnallisteknisiin palveluihin. Kyselyyn vastasi vajaa 200 henkilöä.

Tulosten perusteella voidaan todeta osaamisen olevan meillä vahvaa ja työn merkityksellistä tekijöilleen. Perehdytyksessä on vahvistamisen paikkaa, jotta kaikki vastaavat jatkossa kokevat tavoitteet ja työohjeet täysin selkeiksi (nyt noin 80 % kokee näin). Joissakin työyksiköissä on havaittavissa kokemuksia häirinnästä ja epäasiallisesta kokemuksesta. Huomata sopii, että Jämsän kaupungissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen. Koska kyselyiden tulokset on purettu työyhteisötasolla, on työnantajalla tiedossa yksiköt, joissa tässä tai yllä esitettyjä epäkohtia ilmenee ja niiden korjaaminen on työn alla tai korjaantunut.

Alle 35-vuotiaat pysyvät parhaiten mukana muutoksessa. Heillä työpäivän jälkeinen tarmo on vuoden 2023 vastaajien keskuudessa alhaisempaa, mutta työssä jaksaminen ei heitä juuri huoleta. Nuoret ovat tyytyväisiä esihenkilötyöhön. Iäkkäämmillä työntekijöillä on yleisempää kokemus työmäärän runsaudesta ja heillä ilmenee yleisemmin huolta työssä jaksamisesta. Kaikkien vastaajien keskuudessa toimintatarmoa työpäivän jälkeen on vain vähän reilulla puolella. Tuloksia on käsitelty työterveyshuoltoyhteistyössä.

Jämsän kaupunki tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden ottaa influenssarokotus. Rokotuksia otettiin 211 kappaletta vuonna 2023. Vuonna 2022 menekki oli 222 kappaletta henkilöstömäärän ollessa suurempi.

6.8 Sisäilmatyöryhmä

Jämsän kaupungissa on toiminut vuodesta 2007 sisäilmatyöryhmä. Ryhmän toimintamalli kuvattiin vuonna 2009 ja sitä on kehitetty ja päivitetty vuosina 2015 ja 2020. Viimeisin malli on vuodelta 2023.

Sisäilmatyöryhmän jäseniä olivat vuonna 2023 tilapalvelupäällikkö Lauri Leppisaari, kiinteistömestari Mika Maahi, Jämsän Ateria- ja puhtauspalveluiden toimitusjohtaja Mervi Västinen, työterveyslääkäri Heini Keinänen, työterveyshoitaja Kaija Lehmusjoki-Kouhia, työsuojeluvaltuutettu Elina Leppänen, ympäristöterveystarkastaja Pia Turkkila sekä kehittämisspäälikkö Hannele Rahkonen. Kohteiden esihenkilöt ja henkilöstön edustaja ovat osallistuneet ryhmään työpaikkansa asiaa käsiteltäessä. Ryhmässä ovat toimineet myös ulkopuoliset edustajat, jos kiinteistö on ollut muun kuin kaupungin omistama.

Sisäilmatyöryhmän toimintatapa päivitettiin ryhmän jäsenten kesken kesällä 2023 ja hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa syksyllä. Sisäilmatoimintamallin toimintaperiaatteet ovat ennallaan, koska ne arvioitiin toimiviksi. Päivitetyssä mallissa on huomioitu sisäilmastoon liittyvä uusin tieto (mm. Työterveyslaitoksen ohjeet).

Lisäksi arkisto-ohje on ajantasaistettu kokonaan ja linjausten selkeyttämiseksi ilmanpuhdistimista ollut erillinen ohjeistus on nyt päivitetty ja liitetty sisäilmatyöryhmän toimintamallin sisälle.

Sisäilmatyöryhmän toimintamallin päivitykseen ovat osallistuneet Lauri Leppisaari (tilapalvelupäällikkö), Mervi Västinen (toimitusjohtaja Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy), Heini Keinänen (työterveyslääkäri Mehiläinen Oy), Kaija Lehmusjoki-Kouhia (työterveyshoitaja Mehiläinen Oy), Elina Leppänen (työsuojeluvaltuutettu) ja Hannele Rahkonen (kehittämispäällikkö). Asianhallintapäällikkö Kristiina Heinonen on päivittänyt osuuden asiakirjojen käsittelystä sisäilmakohteessa.

Vuonna 2023 sisäilmatyöryhmän kohteina olivat:

- Raitti
- Peiponpesä
- Palomäen päiväkot

6.9 Henkilöstöedut ja palkitseminen

Jämsän kaupungissa on käytössä liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetus. Käytössä on Edenredin tarjoama maksukortti, jolle henkilöstöetu ladataan. Edun suuruus on 200 euroa/ vuosi vakituisille tai koko vuoden töissä olleille määräaikaisille.

Liikunta- ja kulttuurietuuden osalta voidaan todeta sen suosituimpien käyttökohteiden olevan jämsäläisiä. Etuudesta 80 prosenttia käytettiin liikunta- ja kulttuuripalveluihin ja 20 % hierontaeututeen. Suosituin liikunta- ja kulttuurietuuspaikoista käyttökertojen perusteella mitattuna on ollut Klnotar. Uimahalli Koskikara pitää voimakkaasti toista sijaa ja kolmanneksi suosituin oli Kahvila Akuliinan tapahtumat.

Jämsän kaupunki muistaa henkilöstöään 40-, 50- ja 60-vuotismarkkipäivinä 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 määritelty palvelussuhteen kesto.

Markkipäivien perusteella palkallisia vapaapäiviä pidettiin yhteensä 104 päivää (laskettu yhteen sekä syntymäpäivä- että palvelusvapaat). Vuonna 2022 päiviä pidettiin 129 päivää ja vuonna 2021 päiviä 145.

30 vuotta Jämsän kaupungin palveluksessa työskennellyt palkittiin 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 5 palkallista vapaapäivää (5 henkilöä). Vuonna 2022 vastaavat luvut olivat 9 palkallista vapaapäivää (9 henkilöä) ja vastaavasti vuonna 2021 yhteensä 13 palkallista vapaapäivää (13 henkilöä).

Kaupungin standaaari 35 vuoden palvelusta organisaatiossa luovutettiin 2 henkilölle (vuonna 2022 kuudelle) ja palkallisia vapaapäiviä ansaittiin 4 päivää. Kaikki siihen oikeutetut eivät standaaaria halunneet. Kuntaliiton kultaisen ansiomerkkin 40 vuoden kunnallisesta palvelusta otti vastaan 2 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 6 päivää. Vuonna 2022 ansiomerkkin otti vastaan 3 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 12 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, kehittämisspäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuosi 2023

Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, pj
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Joni Frisk	kaupunginhallituksen edustaja 31.7.2023 saakka
Ilkka Salminen	kaupunginhallituksen edustaja 1.8.2023 alkaen
Tarja Nevalainen	pääluottamusmies Tehy
Päivi Noppari	pääluottamusmies Juko 31.7.2023 saakka
Olli Raitio	pääluottamusmies Juko 1.8.2023 alkaen
Riikka Ojala	pääluottamusmies Jyty
Sini Rasmus	pääluottamusmies JHL
Jyrki Lahtinen	pääluottamusmies Juko/TS
Irina Siikavire	pääluottamusmies SuPer
Elina Leppänen	työsuojeluvaltuutettu
Auli Korhonen	hallintojohtaja
Maarit Mäntykoski	henkilöstöpäällikkö
Hannele Rahkonen	kehittämisspäällikkö

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 neljä kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. seuraavia asioita: vuoden 2022 tilinpäätös ja toimintakertomus sekä henkilöstökertomus, vuoden 2024 talousarvio ja -suunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, kehittämishankkeita, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, HR-raportoinnin ja analytiikan kehittäminen, ilmoittajansuojalaki, tietoturva-, tietosuoja- ja tiedonhallintaohje, tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosopimus, työelämän laadun sykemittarin henkilöstökysely, päihdeohjelma, TE24 uudistus (Keski-Suomen TE-palvelu-uudistus, Eteläisen Keski-Suomen kuntien työllisyysalueiden muodostuminen), sisäilmatyöryhmän toimintamalli ja työkykyjohtamisen arviointi.

Työsuojelun yhteistoiminta hoidetaan osana yhteistyötoimikuntaa, työsuojeluvaltuutettuna toimikaudella 1.1.2023-31.12.2025 toimii Elina Leppänen.

TE-24 valmistelu

TE 24 uudistus

Työllisyysalueuudistuksessa 1.1.2025 lukien Jämsästä on tulossa työvoimaviranomainen ja kahdeksan kunnan yhteisesti sopima vastuukunta. Toimintavuoden 2023 aikana valmisteltiin ja hyväksyttiin yhteistoimintasopimus ja työvoimapalvelujen järjestämissuunnitelma. Muutoksen myötä kuntien rooli hallinnonalat ylittävissä palvelujen järjestämisessä vahvistuu. Uudistus on merkittävin hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Työllistämisen- ja yrityspalvelujen siirtyminen paikallistasolle edellyttää työnantajalta erityisesti muutosjohtamisen ja henkilöstön osallistamisen haasteisiin vastaamista.

Talousohjelma

Kaupunginhallitus edellytti yt -neuvottelujen aloittamista. Yhteistoiminnan osapuolet kävivät toimialoitin läpi talousarvioon ja suunnitelmaan ennakoidut rakennemuutokset ja niistä johtuvat henkilöstövaikutukset. Henkilöstön vähentämisten pääpaino on eläkkeelle siirtymisten, hankkeiden ja määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten hyödyntämisessä. Näiden kaikkien seuraavan vuoden talousarvioon ennakoidut henkilöstövaikutukset ovat yhteensä noin - 25 henkilötyövuotta.

8 Rekrytointi

8.1. Henkilöstöjaosto

Hallintosäännön muutoksen myötä vuoden 2023 alusta aloitti kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaosto. Henkilöstöjaosto toimii henkilöstöpolitiikkaa kehittävänä ja koordinoivana toimielimenä. Se hyväksyy suunnitelmia ja antaa ohjeita kaupungin strategian ja talousarviotavoitteiden mukaisesti. Mikäli toimivallasta ei ole säädetty laissa tai muutoin tässä hallintosäännössä, toimivalta on jaostolla.

Henkilöstöjaoston kokoonpano vuonna 2023

Ulla Patronen	kaupunginhallituksen edustaja, pj
Mika Kyrö	kaupunginhallituksen edustaja, varapj.
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Jukka Haaparanta	kaupunginhallituksen edustaja 31.7.2023 saakka
Ilkka Salminen	kaupunginhallituksen edustaja 1.8.2023 alkaen
Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, esittelijä
Auli Korhonen	hallintojohtaja, sihteeri
Vesa Urtti	konsernipalvelujohtaja 1.8.2023 alkaen
Maarit Mäntykoski	henkilöstöpäällikkö
Hannele Rahkonen	kehittämispäällikkö

Henkilöstöjaosto kokoontui vuonna 2023 aikana viisi kertaa. Henkilöstöjaosto käsitteli mm. paikallisia sopimuksia (pääluottamusmiesten ajankäyttö, luottamusmiesten määrä, ruokatauko vähintään 30 min koskien koneellisesti tehtävää talvikunnossapitotyötä, koulutusmatkailusta maksettavaa kertapalkkiota, vakan hälytysraha, työpaikkaohjaajan korvaus, työaikapankki), polkupyöraetua työhyvinvoinnin kehittämisohjelman valmistelua, Vuolearning-oppimisalusta/perehdyttäminen, HR-raportoinnin ja analytiikan kehittämistä, työkykyjohtamisen arvioinnin tuloksia, työsuojelun tarkastuskertomusta, päihdeohjelmaa, järjestely- ja kehittämisohjelmaerien jakoa kaikilla sopimusaloilla, työnvaativuuden arviointeja, puhelineta, varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien palkkausohjelmaa. liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetus alkaen 2023, sisäilmatyöryhmän toimintamalli, työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2024-2027, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2024.

Kuntarekry

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 sähköiset työhakulomakkeet selkeyttävät ja nopeuttavat hakemusten käsittelyä sekä yhdenmukaistavat kaupunkikonsernin rekrytointiviestintää.

Kuntarekryyn on laadittu valmiiksi avoimia hakemuksia varten lomakkeet:

- yleinen avoin haku,
- opetuksen avoin haku,
- varhaiskasvatuksen avoin haku.

Kaikki rekrytoinnit niin sisäinen kuin ulkoinen rekrytointi hoidetaan rekrytointijärjestelmän kautta. Lisäksi kaupungilla on puitesopimus rekrytointipalveluiden käytöstä Tuomi Logistiikka Oy:n kanssa. Avoimia työpaikkoja on vuositasona ollut avoimina keskimäärin 144 kappaletta sisältäen tehtävät, joihin on haettu useampaan kertaan osaajaa (mm. erityisopettaja, varhaiskasvatuksen opettaja, lehtori (KO,TE)). Hakijoita eri tehtäviin oli 951 hakemusta. Saapuneissa hakemuksissa hakijapiikki on kohdistunut kuukausiin, jolloin haussa on ollut kesä (204 kpl) – ja kausityöpaikat (128 kpl), vaalitoimitsija (96 kpl) varhaiskasvatuksen ja opetuspuolen henkilöstö. Hakemuksia saapui 70 eri kunnasta, suurimmat Jyväskylä 163 kpl, Jämsä 448 kpl, Kuhmoinen 15 kpl, Lahti 11 kpl, Mänttä-Vilppula 8 kpl ja Petäjävesi 9 kpl.

Hakijamäärät eri avoimiin tehtäviin vaihtelivat suuresti. Hakijoita vesilaitoksen hoitajaksi oli 27 kpl, toimistosihteeri (hallintopalvelut) 26 kpl, tietohallintosihteeri 19 kpl, ympäristöinsinööri 22 kpl, luokanopettaja 49 kpl sekä hyvinvointikoordinaattori 53 kpl.

Rekrytointikanavat

Sosiaalisen median sekä sähköisten kanavien käyttö rekrytoinnissa ja työnantajakuvan 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. Kuntarekryn työnantajasivut valmistuivat vuoden aikana <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/jamsan-kaupunki/>. Sivujen kautta pääsee tutustumaan tarkemmin kaupungin eri toimialoihin ja siellä tehtävään työhön.

Rekrytointiongelmat

Kuluvana vuonna oli vaikeuksia saada päteviä varhaiskasvatuksen opettajia sekä vakinaisiin että määräaikaisiin täyttöihin, erityisopettajia, erityisluokanopettajia 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.

Uusia rekrytointeja

Toimintavuonna rekrytointiin mm. koordinaattoreita (hyvinvointi, kotouttaminen, viestintä- ja markkinointi), konsernipalvelujohtaja, kirjanpitoapäällikkö, viestinnän asiantuntija, kirjastopalvelupäällikkö, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen opettajia, luokanopettajia, koulunkäynninohjaajia.

Rekrytoinnin haasteet osittain selätetty muuttamalla täyttölupamenettelyä

Täyttölupaprosessi muutos tehtiin vuoden alussa ja toimialoilta tulleen palautteen perusteella rekrytointi on tullut joustavammaksi sekä nopeuttanut rekrytointeja. Lisäksi muutos on vähentänyt valmistelutyötä lautakunnan suhteen.

Uudistettu täyttölupamenettely

Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelma pitää sisällään kaikki vakanssit ja vaadittavat resurssit, jotka varataan ko. vuoden toimintaa varten. Talousarvioon on varattu ja myönnetty henkilöstösuunnitelman mukaiset määrärahat.

Täyttölupaa ei haeta

Henkilöstösuunnitelmassa oleva vakanssi vapautuu (eläköityminen, irtisanoutuminen tms.).

Täyttölupa haetaan

Uusi vakanssi, jota ei ole esitetty henkilöstösuunnitelmassa (uusi mitoituspäätös/velvoite) ja talousarvioissa euroja ei ole varattu.

Vakanssin sisältöä muutetaan siten, että se on luonteeltaan uusi.

Pääsääntö

Talousarviossa varatuissa euroissa on pysyttävä.

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

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. 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.

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 tuleekin 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.

Hyvä perehdytys takaa, että työntekijät ovat motivoituneita ja haluavat työskennellä organisaatiossa sen sijaan, että heidän on pakko työskennellä siellä. Perehdytys sitouttaa ja luo kestävän 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.

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

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.

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

Positiivisen työnantajamielikuva 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 ihmetekoja, 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

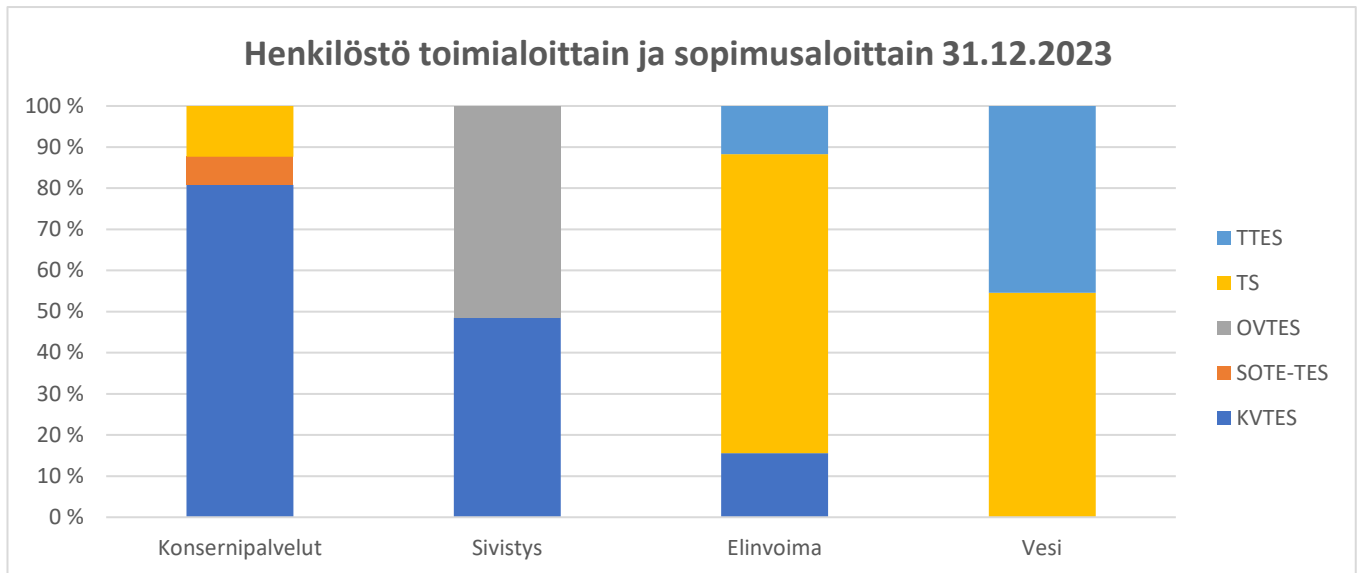
9.1 Palkkaus

Yleistä

Jämsän kaupungilla on käytössä kunta-alan virka- ja työehtosopimukset:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- SOTE-sopimus

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022 - 30.4.2025.



KVTES:iä noudatetaan **49,39 %**:iin kaupungin koko henkilöstöstä.

Kunta-alan työmarkkinasopimukset

Kunta-alan työmarkkinasopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Sopimuskorotukset jakautuvat yleiskorotukset (1.6.2022 2 %, 1.6.2024 1,5 % ja 1.6.2024 1,5 %) sekä paikalliset järjestelyerät (1.10.2022 0,53 %, 1.6.2023 0,4 % ja 1.6.2024 0,4 %).

Eri sopimusalat noudattavat pääsääntöisesti em. vuosittaista kustannusten jakoa. Kustannusten kokonaistaso on jokaisella sopimusallalla sopimuskauden aikana yhtä suuri. Vuoden 2023 ja 2024 sopimuskorotuksiin vaikuttaa mahdollisesti myös verrokkialojen kustannusvaikutus, mikäli se ylittää yleiskorotuksen ja järjestelyerän yhteensä sovitut prosentit. Kustannusvaikutusprosentti lasketaan verrokkialojen tiedossa olevien sopimusvuosien kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona.

Etätyö

Johtoryhmä on päättänyt kaupungin yhteiseksi linjaksi, että etätyöpäiviä on mahdollista tehdä 1-3pv viikossa. Etätyötä teki vuoden aikana eri pituisilla sopimuksilla yhteensä 45 työntekijää.

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.

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 työnantajakuvaa.

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, työkokemuksellisestä/ammattialalisestä ja henkilökohtaisesta lisästä.

Paikallista palkkausjärjestelmää on kehitetty jatkuvasti, määräaikainen henkilökohtainen lisän arviointijärjestelmän uudistaminen aloitettiin ja uusi järjestelmä otetaan käyttöön v. 2024 KVTES:n, TS:n ja OVTES:n sopimusallalla.

Työnvaativuuden arviointijärjestelmien kehittäminen jatkuu edelleen. Varhaiskasvatuksen palkkaohjelma päättyi.

9.2 Henkilöstökustannukset

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

Kaupunki ja liikelaitokset (ulk.)	TP 2019	TP 2020	TP 2021	TP 2022	Muutettu TA 2023	TP 2023	TA-TP €	TOT- %
Maksetut palkat	33 506 833	33 934 456	36 194 612	38 587 831	28 727 888	27 733 019	-994 869	96,54 %
Jaksotetut palkat	-422 046	-226 385	-740 264	-187 229		203 503	203 503	
Korjauserät	459 677	497 537	493 273	679 556	-190 960	-308 469	-117 509	161,54 %
Palkat yht.	33 469 202	33 663 303	36 441 603	38 095 504	28 536 928	27 628 052	-908 876	96,82 %
Henkilösivukulut	9 848 917	9 744 752	10 471 187	11 000 035	7 259 817	7 072 829	-186 989	97,42 %
HLöstkulut yht.	43 318 119	43 408 055	46 912 790	49 095 539	35 796 745	34 700 881	-1 095 864	96,94 %
Muutos ed. v. €	-288 233	89 937	3 504 735	2 182 749	-13 298 794	-14 394 658		
Muutos ed. v. %	0,66 %	0,21 %	8,07 %	4,65 %	-27,09 %	-29,32 %		

9.3 Eläkemenot

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Palkkaperusteinen eläkemaksu koskee Kevan jäsenyhteisöjä, valtiotyönantajia ja kirkkoa ja se sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun.

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

Jämsän kaupungin vuoden 2023 palkkaperusteisen KuEL-eläkemaksun kokonaismaksuprosentti oli 24,44 %. Kokonaismaksuprosentti muodostuu työansioihin perustuvan eläkemaksun prosentista 23,50 % ja työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,94 %. VaEL-eläkemaksun kokonaismaksuprosentti oli 24,78% ja työkyvyttömyysprosentti 0,84%. Eläkevakuutusmaksujen kokonaismaksuprosentti sisältää työntekijältä perittävän maksun, jotka ovat 7,15% tai 8,65% työntekijän ikään perustuen.

9.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuonna 2023 maksetut ansiot, taulukon summat ilman työnantajamaksuja.

	2021	2022	2023
Palkat yhteensä	36 655 192	39 013 006	27 832 162
Vuosiloma-ajan palkat	2 919 088	3 042 803	2 031 367
Lomarahan kustannukset	1 684 048	1 810 552	1 301 079
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	734 373	1 027 685	667 470
Perhevapaiden palkkakustannukset, netto	54 700	32 337	37 355
Muut poissaolokustannukset	254 259	446 363	389 321
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	7 487 147	7 978 654	5 661 864

Terveysperusteisten poissaolojen palkkasummasta on vähennetty Kelalta saadut SV-korvaukset sekä vakuutusyhtiön työtapaturmakorvaukset, bruttokustannus oli 892 000 €.

Eläkevakuutusyhtiö Keva maksoi kuntousrahaa 10 114 €.

Muut poissaolokustannukset käsittävät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien (merkkipäivät, Veso-päivät yms) kustannuksia.

Työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaita pidettiin 768 työpäivää, kustannukset 103 089 €.

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

Työnantaja eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2023:

- palkkaperusteinen KuEL-maksu 16,54 % (laskennallinen)
- palkkaperusteinen VaEL-maksu 16,88 % (laskennallinen)
- ryhmähenkivakuutusmaksu 0,01 %
- työttömyysvakuutusmaksu 1,54 %
- tapaturmavakuutusmaksu 0,50 %
- sairausvakuutusmaksu 1,53 %

10 Jämsän kaupungissa tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilöstömäärään

	Ajankohta	Vaikutus henkilöstömäärään (vakinaiset)
Terveystieteiden osastoistaminen Jokilaakson Terveys 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 liikelaytöksi	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 Terveys Oy:öön	20.1.2014	-15
Lääkehuollon henkilöstön siirtyminen Pirkanmaan sairaan- hoitopiiriin kuntayhtymän kuvantamiskeskus- ja apteekki- liikelaytöseen	1.4.2014	-2
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveys Oy:lle	1.9.2015	-418
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveys 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 Terveys Oy palvelutarpeen arvioinnin viranomaistyö / vanhuspalvelut kaupungille	1.12.2021	5 (3 vakinaista, 2 avointa)
Jämsän Terveys Oy palvelutarpeen arvioinnin viranomaistyö / sosiaalityö	1.2.2022	1
Hyvinvointialueille siirtyneet Jämsä -> Hyvaks, Kuhmoinen -> Pirha	1.1.2024	-183
Jämsän Ateria- ja puhtauspalvelut liikelaitoksen muutos osakeyhtiöksi	1.1.2024	-75
NETTOVAIKUTUS		-806