

Henkilöstökertomus 2023

Khall 25.03.2024 § 65
1885/01.00.02/2024

Valmistelu: hallintojohtaja Auli Korhonen puh. 040 557 2146,
henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski puh. 040 748 7992 ja
kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen puh. 040 571 2088

Yleistä

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. Työllistämis- ja yrityspalvelujen siirtyminen paikallistasolle edellyttää työnantajalta erityisesti muutosjohtamisen ja henkilöstön osallistamisen haasteisiin vastaamista.

Talousohjelma ja henkilöstösuunnitelma

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

Luonnollinen poistuma

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

Konkreettisina esimerkkeinä luonnollisen poistuman aiheuttamista henkilöstöriskeistä voidaan mainita konsernipalvelut ja siellä lähes kaiken palvelussuhdeosaamisen saman aikainen poistuminen, hankintaosaamisen määrällinen ja laadullinen vaje, valmiusasioden hoito, sisäinen valvonta

sekä hallinto- ja toimistotyön osaamisen varmistaminen digitaalisessa työ- ja toimintaympäristössä.

Arvioitu määrällinen poistuma em. esimerkissä on vv. 2023 - 2025 noin 10 – 13 htv (henkilötyövuotta). Poistuma mahdollistaa tehtävien uudelleen järjestelyjä, urakehitystä ja uuden oppimista. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kriittisenä menestystekijänä on uusrekrytointien onnistuminen (osaavan työvoiman riittävä saanti), niiden ennakointi ja Jämsän kaupungin vetovoima työnantajana.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Jämsän kaupungilla työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamista on vielä vuonna 2023 ohjannut 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.

Terveysperusteiset poissaolot vähentyivät vuodesta 2023 vuoteen 2022. Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna vähentyneet reilulla kuudella kalenteripäivällä (6,13 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.

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.

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.

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.

Eläkevakuutusyhtiö Keva toteutti Jämsän kaupungissa työkykyjohtamisen arvioinnin tammi-helmikuussa 2023. Arvioinnin keskeinen sisältö oli

asiakkaan työkykyjohtamisen ja työkykyprosessien tarkastelu. 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 otettiin käyttöön vuonna 2023 uusi työturvallisuusjärjestelmä, jonka kautta kaikki vaaratilanteet sekä työ- ja työmatkatapaturmat ilmoitetaan. Järjestelmässä toteutetaan työn vaarojen arviointi ja se sisältää työnantajavaateet kattavan arvioinnin myös kemiallisten ja biologisten vaarojen arvioinnin suhteen.

Työpaikka- ja työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2022 vuoteen 2023.

Jämsän kaupungissa otettiin käyttöön uusi perehdytysalusta elokuun alussa. Tätä koulutettiin niin henkilöstölle kuin esihenkilöille. Työpaikkaväkivaltailmoitusten määrä kasvoi runsaasti ja siihen on kiinnitettävä huomiota yhä. Vuonna 2023 on erityisesti satsattu asiakasväkivaltakoulutukseen.

Jämsän kaupungissa on aherrettu syksystä 2023 työhyvinvoinnin kehittämisen parissa kohti ihmislähtoisempää toimintaa. Valmisteilla on uusi työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma, joka valmistuu vuoden 2024 puolella. Näitä on laadittu paitsi tiedon pohjalta mutta myös henkilöstö osallistaen. Toisena hankkeena kehitetään johtamista Kevan tukemana erityisesti työkykyjohtamisen ja ihmisten johtamisen näkökulmasta. Molemmat hankkeet jatkuvat vuoden 2024 puolelle.

Yhteisöllisyyttä, positiivista virettä sekä onnistumisista oppimista on pyritty kehittämään kahdella eri kampanjalla, jotka uusi WPro-työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotto on mahdollistanut. Järjestelmässä on yhtenä vaihtoehtona onnistumisista ilmoittaminen ja tätä toiminnetta on hyödynnetty näissä kampanjoissa, joissa on haettu niin työyhteisön hyviä tyyppejä kuin toimivia työyhteisöjä.

Osaaminen

Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan Jämsän kaupungissa palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Strategialla turvataan Jämsän perustehtävän toteutuminen. Henkilöstömme toteuttaa strategiaa tehdessään palveluita jämsäläisille.

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

Henkilöstökertomus

Yhteistyötoimikunnassa 15.3.2024 käsitelty henkilöstökertomus on oheisaineistossa. Se sisältää KT:n suosituksen mukaisia tietoja sekä sitä laajempaa tilastollista ja sanallista kuvailua keskeisistä henkilöstöprosesseista.

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

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen 2023 hyväksyttynä tiedoksi ja lähettää sen edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.