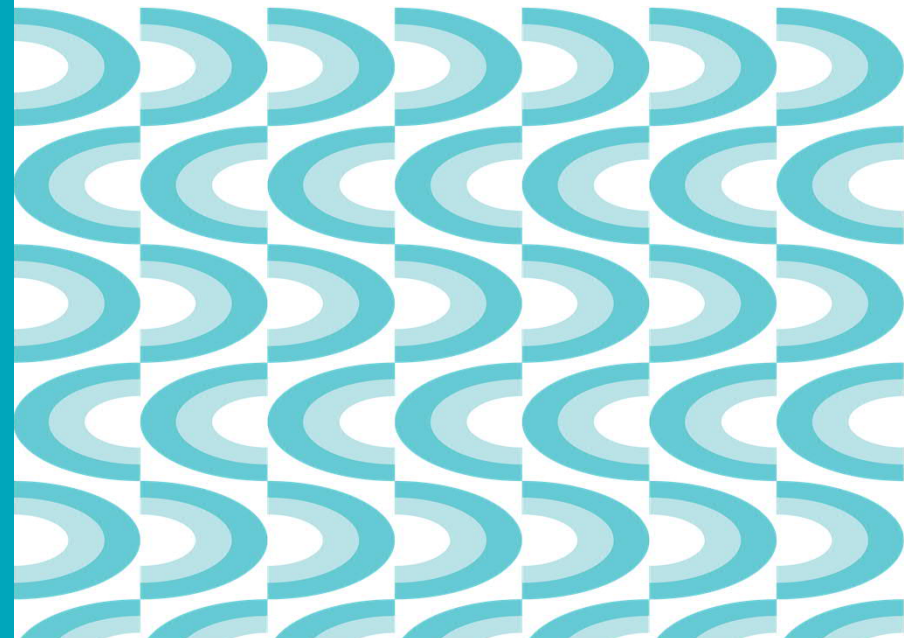


# Henkilöstö Talousarviossa 2021

Kaupunginhallitus 2.11.2020

henkilöstöjohtaja Merja Soosalu



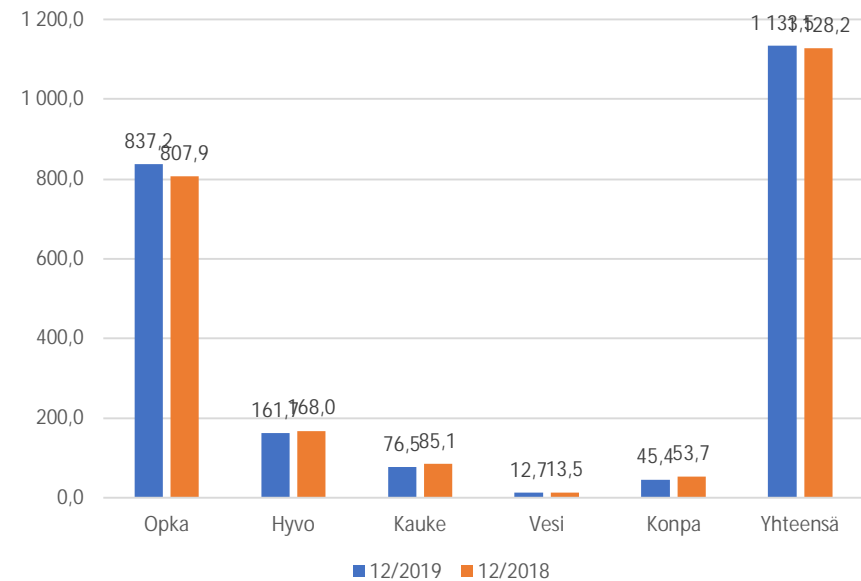
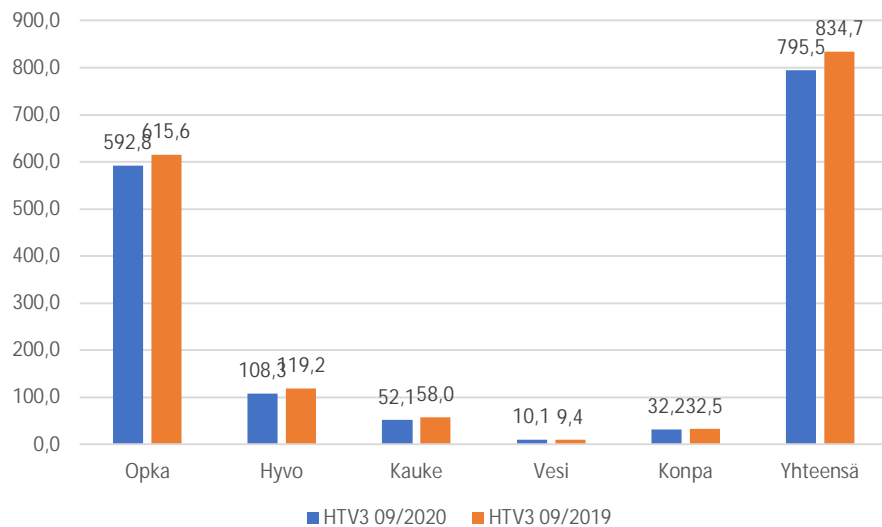
# Talousarvion toimenpiteisiin liittyy henkilöstövaikutuksia

- Kesällä ratkaistuissa yhteistoimintaneuvotteluissa kirjattiin kuluvähennystarvetta 11,7M€,
  - Tähän mennessä toteutetuilla henkilöstökulujen vähennyksillä (lomautuksilla ja muilla keinoilla) on saavutettu 3M€,
  - Vuosille 2021-2023 jää toteutettavaksi yhteensä 8,7M€ kuluvähennykset kuluihin, joista osa on henkilöstöön liittyviä kuluvähennyksiä,
  - Tarkemmin: katso kirjaukset liikkumavara-listalla,
- Talouden toimenpiteillä on vaikutuksia henkilöstöön,
  - HR-palvelut ja esihenkilöt noudattavat liikkumavaralistalle kirjattuja toimenpiteitä mm. tehtävien täyttämättä jättämisestä tai viivytetystä rekrytoinnista,
  - Henkilöstösuunnitteluun ollaan rakentamassa seurantavälinettä, jotta pystymme varmistamaan liikkumavaralistan toteutumisen,
  - Yksittäiset muutokset, esim. eläköitymisen myötä tapahtuvat tehtävien jakamiset, tulee käsitellä työntekijän kanssa yhteistoiminnallisesti,
  - Jos tarve laajemmalle ohjelmalle, tulee tämä neuvotella erikseen yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen kanssa,
- Strategisissa hankkeissa henkilöstövaikutuksia sisältyy tulevalle toimintavuodelle ainakin
  - Perhelä 2023 –hankkeessa
    - tarkoituksena on yhdenmukaistaa hallinnon ja asiakaspalvelun prosesseja, toimintatapoja,
  - O1 osaava ja kehittävä henkilöstö ja O3 itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen
    - näiden tavoitteet ja vuodelle 2021 sijoittuvat toimenpiteet kuvattu konsernipalveluiden aineistossa,
  - Varhaiskasvatuksen hyvinvointi –hanke on käynnistynyt ja varsinaiset toimenpiteet toteutuvat 2021 aikana,
  - Työterveyshuollon sopimuksen laajentaminen ja kilpailuttaminen vahvistaa työnantajakuva ja mahdollistaa modernin työkykyjohtamisen,
  - Näissä työskentelyissä on huomioitu henkilöstön edustus ohjausryhmissä ja osallistavat menetelmät projektien aikana,

# Nykytilan perusteella arviota henkilöstön tilanteesta

- Korona vaikuttaa sairauspoissaolojen syntyyn eri tavoin eri toiminnoissa ja ammateissa,
  - Käsitys "sairaana työssä" on muuttumassa, työpaikalle ei tulla tartuttamaan,
    - lisää sairauspoissaoloja lähityössä, erityisesti varhaiskasvatuksessa,
    - toimistotyötä tekevien osalla mahdollisuus etätyöskentelyyn vähentää sairauspoissaoloja,
  - Mahdollisuus etätyöskentelyyn on laajentunut ja on mahdollista kaikissa toimisto-tyyppisessä työssä riippumatta toimialasta tai ammatista, ei pelkästään konsernipalveluissa ja kaupunkikehityksessä ja asiantuntijatyössä,
    - muuttaa esihenkilötyötä ja työyhteisöjen koheesiota, kun työntekijät ovat eri tavoin läsnä,
    - yhteiset pelisäännöt ja työskentelytavat tarkasteltava uudelleen,
    - yhteisöllisyys ei ole enää samalla tavalla itsestään selvää ja siihen panostetaan tietoisemmin kuin aikaisemmin,
- Korona aika kuormittaa työntekijöitä eri tavoin,
  - Valtaosalla on työkuorma pysynyt samana, osalla se on kasvanut merkittävästi ja joillakin vähentynyt,
    - Erittäin kuormittuneita ollaan varhaiskasvatuksessa ja opetuksen tehtävissä. Esihenkilöiden kuormitus on erittäin suurta,
  - Työntekeminen lähityössä tai etänä vaikuttaa kokemukseen kuormituksesta ja syyt kuormitukseen ovat erit,
  - Kokemus yhteydestä työyhteisöjen ja esihenkilön kanssa on isolle osalle toteutunut hyvin,
  - Kyselyitä kartoittamaan työntekijöiden tilannetta on järjestetty vuoden aikana,
    - Korona-ajan työhyvinvointikysely toukokuussa, koronan vaikutuksista kysely esihenkilöille syyskuussa, joka toinen vuosi toteutettava työhyvinvointikysely on käynnissä,

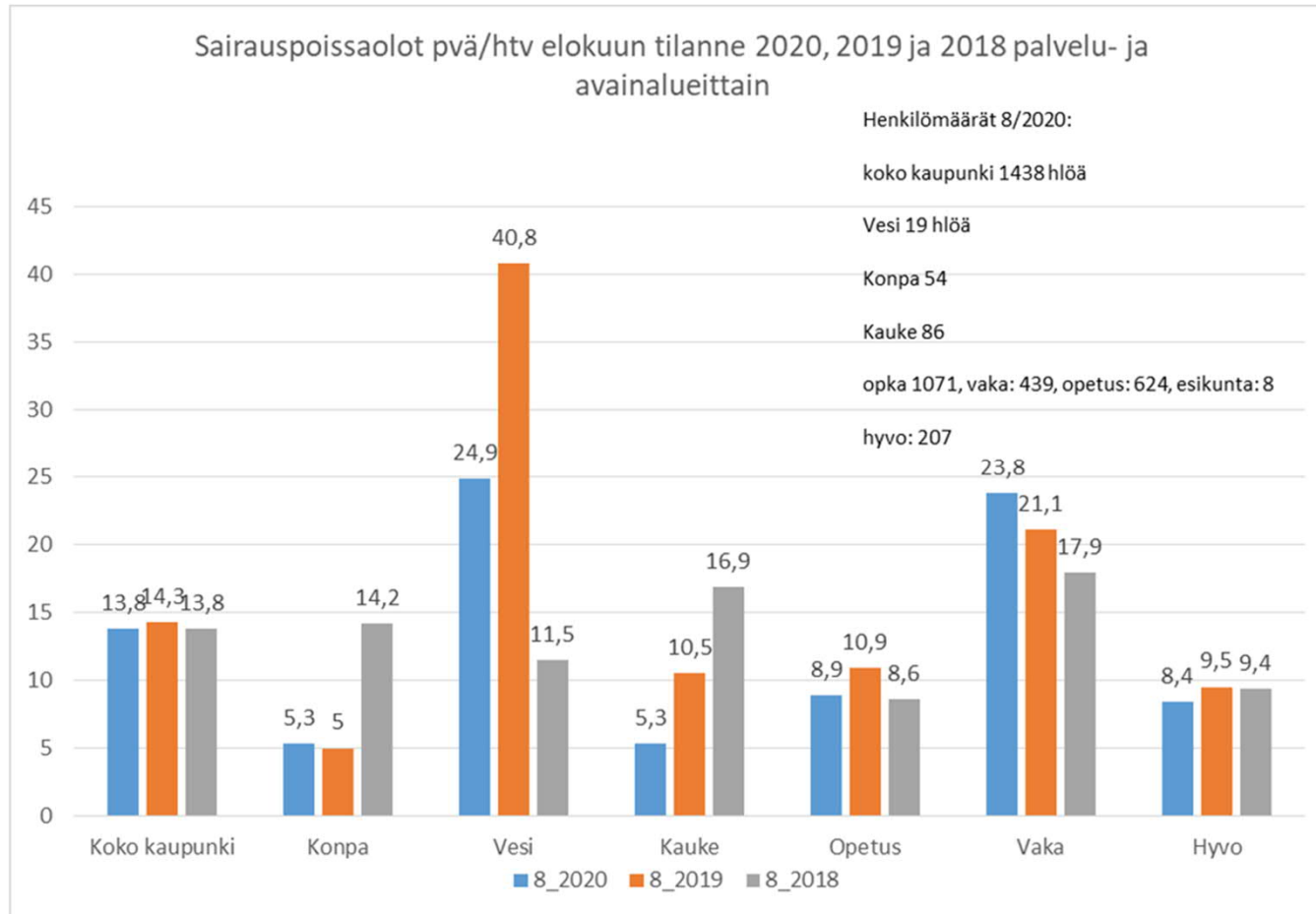
# Henkilötyövuodet HTV3 \*



- HTV3 on palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aika-%/100), "todellinen tehty työ",
- Henkilötyövuodet ovat vähentyneet maltillisesti sekä syyskuun 2020 ja 2019 että koko vuosi 2019 ja 2018 tilanteita tarkasteltuna (2018 ei sotea mukana),
- Liikkumavaralistan toteutuminen tulee näkymään htv-luvun muutoksissa, vaikkakin htv-lukuun vaikuttaa myös muut tekijät kuin henkilöstön määrä, mm osa-aikaista työtätekevien määrän muutos,

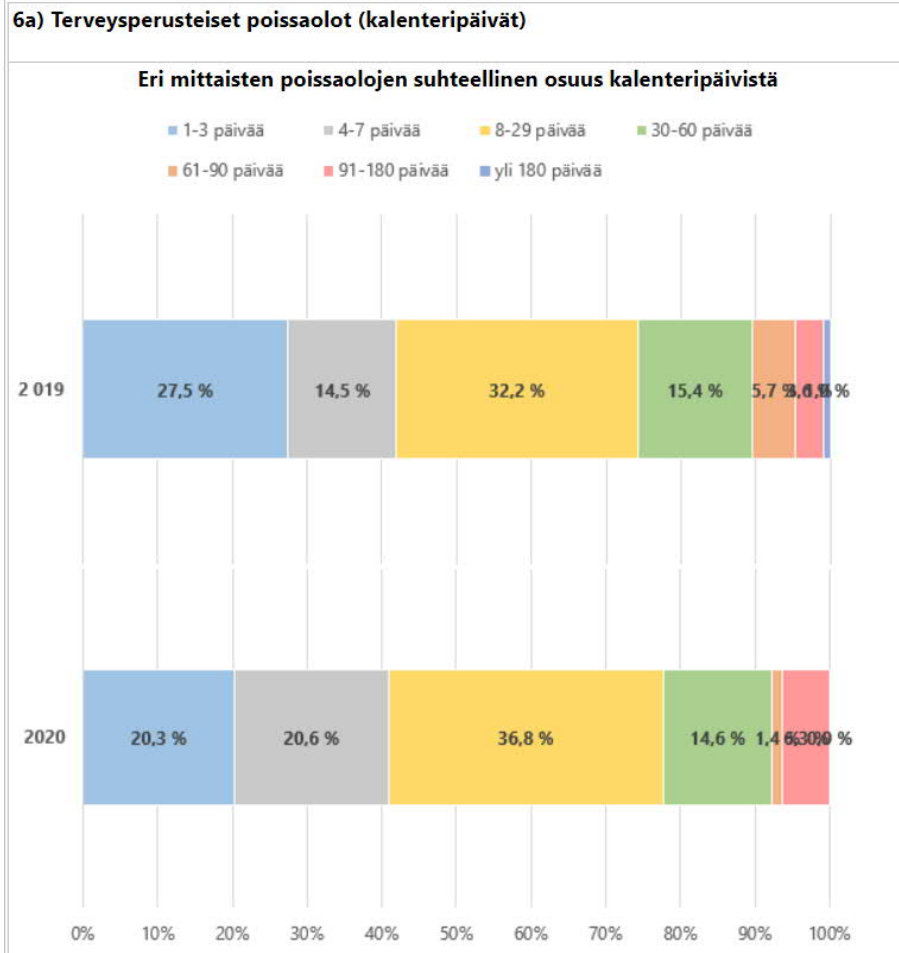
\* Kuntarista aineisto

# Sairauspoissaolot 2020 aikana, vertailu 2018 ja 2019 \*



- Korona ei ole merkittävästi vaikuttanut sairauspoissaoloihin koko kaupunkitasolla,
- Konpan sairauspoissaolot eivät voi juurikaan enää alentua, reilusti alle julkisen sektorin keskiarvon,
- Kauken ja Veden sairauspoissaoloissa piikit aiheutuvat yksittäisistä pitkistä poissaoloista,
- Varhaiskasvatuksen sairauspoissaolot ovat valtakunnallista tasoa korkeampia, korona nostaa entisestään ja vakan kehittämishanke pyrkii pureutumaan.

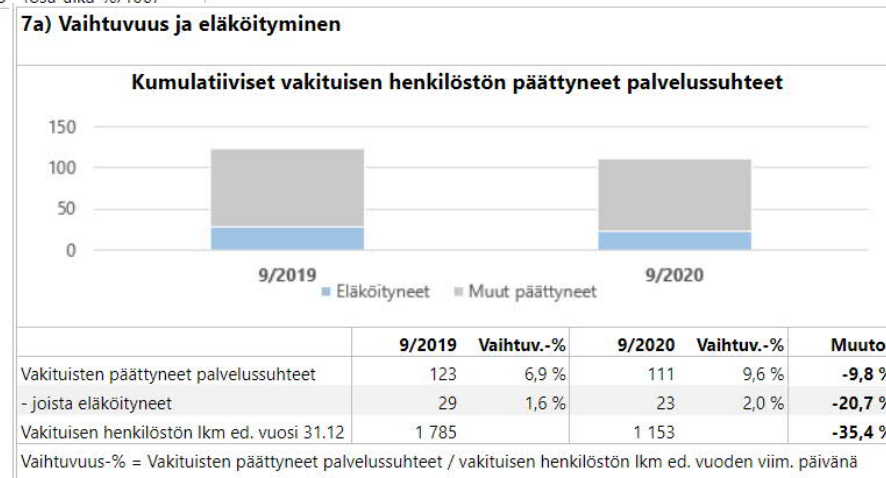
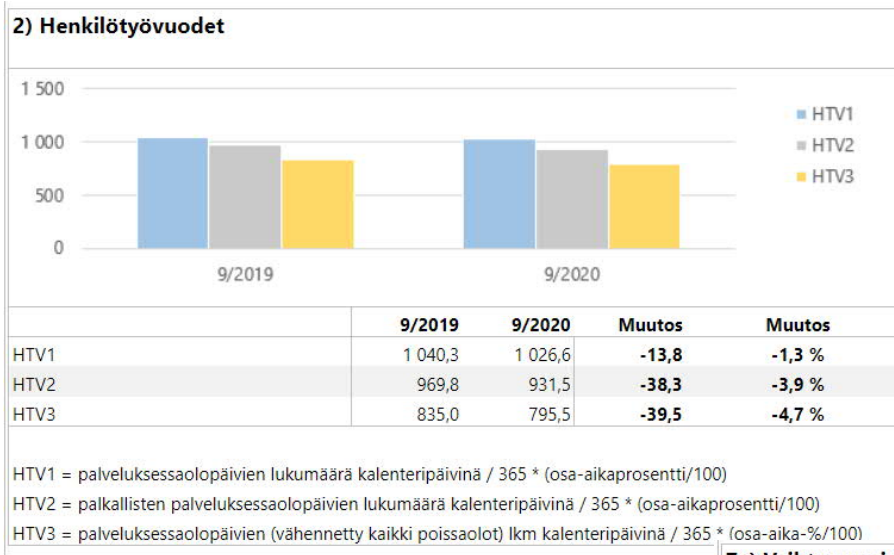
# Sairauspoissaolot syyskuun 2020 loppuun, vertailu 2019 \*



- Koronan vaikutus nähtävissä myös sairauspoissaolojen pituudessa,
  - sairauspoissaolopäivä – ryhmien 4-7 ja 8-29 päivää osuus on kasvanut,
- pitkien yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolojen vähenemiseen vaikuttaa pitkäjänteinen työkykyjohtaminen ja –työ,
- Erittäin pitkiä sairauspoissaoloja aiheuttaa muutamat vakavat sairastumiset,

# Henkilötyövuodet ja vaihtuvuus syyskuussa 2020 ja 2019 \*

- Talousarvioon ei ole palvelualueille kirjattu kuin yksittäisiä korotuksia henkilöstömäärään, esimerkiksi varhaiskasvatuksen mitoituksen liittyvät vaateet ja kaupunkikehityksen matkailupäällikön muuttuminen 100% aiemman 50% tilalta. Tarkemmin: ks liikkumavaralista.
- Talouden kulujen vähentämiseen liittyy, että suhtaudumme kaikkiin henkilömäärää kasvattaviin rekrytointeihin erittäin tarkasti,
- Priorisoimme sisäistä täyttöä muissa kuin viroissa ja ennen tehtävien täyttämistä varmistetaan muut mahdollisuudet esimerkiksi muokata ja jakaa tehtäviä,



# Palkkakuluun vaikuttavat uuden tes-kauden korotukset \*

- Uuteen työehtosopimuskauteen 2020-2021 sisältyy palkankorotuksia vuodelle 2021 keskimäärin 1% ja paikallinen erä 1.4.2021 alkaen 0,8%, näihin on varauduttu talousarviossa, koko sopimuskauden vaikutus n 3,3%
- Normaalial liikettä palkkabudjetissa tapahtuu aina henkilöstön työkokemuksellisten karttumisessa ja vaihtuvuudesta johtuen,
- Koronan aikaan palkkabudjetissa havaintoina
  - sijaikustannukset pienemmät
  - ylityökorvauksia vähemmän
  - koulutusten aikaista palkkamenoa vähemmän,

## Maksetut palkat palkkalajeittain (€, porautuminen palkkalajeihin)

HUOM! Voit porautua mihin tahansa laskentatunnisteeseen taulukon vasemman sarakkeen solujen oikealle puolelle

	Kum. 9/2020	Kum. 9/2019	Muutos (€)	Muutos (%)
<b>Peruspalkka</b>	30 903 987	28 653 506	2 250 481	7,9 %
⊕ Peruspalkka	30 903 987	28 653 506	2 250 481	7,9 %
<b>Lisät ja palkkiot</b>	4 541 185	3 877 459	663 726	17,1 %
⊕ Lisät ja palkkiot	4 541 185	3 877 459	663 726	17,1 %
<b>Lomarahat ja -korvaukset</b>	2 086 900	2 268 362	-181 462	-8,0 %
⊕ Lomarahat ja -korvaukset	2 086 900	2 268 362	-181 462	-8,0 %
<b>Työaikalisät</b>	216 065	613 958	-397 893	-64,8 %
⊕ Työaikalisät	216 065	613 958	-397 893	-64,8 %
<b>Luontaisedut</b>	198 194	209 931	-11 737	-5,6 %
⊕ Ravintoetu	197 554	209 151	-11 597	-5,5 %
⊕ Puhelinetu	640	780	-140	-17,9 %
<b>Yli- ja lisätyöt</b>	32 679	183 600	-150 921	-82,2 %
⊕ Yli- ja lisätyöt	32 679	183 600	-150 921	-82,2 %
<b>Poissaolot</b>	-3 358 031	-2 726 184	-631 847	23,2 %
⊕ Lomat	4 318	8 648	-4 330	-50,1 %
⊕ Työtapaturma	2	585	-582	-99,6 %
⊕ Kuntoutus	-323	-323		
⊕ Koulutus	-21 536	-24 548	3 013	-12,3 %
⊕ Vuorotteluvapaa	-68 644	-86 156	17 512	-20,3 %
⊕ Kuntoutustuki	-72 049	-41 757	-30 291	72,5 %
⊕ Sairaus	-120 086	-118 781	-1 305	1,1 %
⊕ Opintovapaa	-476 498	-369 904	-106 594	28,8 %
⊕ Perhevapaat	-960 464	-897 756	-62 708	7,0 %
⊕ Muut poissaolot	-1 642 753	-1 196 192	-446 561	37,3 %
<b>Yhteensä</b>	<b>34 620 979</b>	<b>33 080 632</b>	<b>1 540 347</b>	<b>4,7 %</b>



# Strategisiin kyvykkyyksiin järjestelmä Skillhive

<p>asiakkuudet</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>ASIAKASPALVELU +3</p> <p>21.11.2019</p>	<p>Johtaminen</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>IHMISTEN JOHTAMINEN +31</p> <p>21.11.2019</p>	<p>Kunnallishallinto</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>ASIANHALLINTA +5</p> <p>21.11.2019</p>
<p>Resurssiviisaus</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>ENNAKOINTI +2</p> <p>21.11.2019</p>	<p>Tiedolla johtaminen</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>DATA-ANALYTIikka +5</p> <p>21.11.2019</p>	<p>Valmentava johtaminen</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>21.11.2019</p>
<p>Työyhteisötaitot</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>21.11.2019</p>	<p>ja digiosaaminen</p> <p>OSAAJAYHTIÖN OSAAMISALUE</p> <p>21.11.2019</p>	

Skillhive helpdesk & konehuone (adminsille) | HR:n osaamiskartoitus

OMAT | KAIKKI

**TERVETULOA**  
Olet nyt osa osajayhteisöä, tervetuloa!

Järvenpään kaupungin osajayhteisö on paikka, jossa jokainen voi tuoda esiin oman osaamisensa ja intohimonsa. Kerro mistä meidän pitäisi sinut tuntea, mitä osaamistasi itse arvostat ja mikä sinua motivoi....

12.11.2019

- Sosiaalinen media
  - ★★★★★
  - 40% ♥ 59%
- Projektiviestintä
  - ★★★★★
  - 40% ♥ 59%
- Microsoft 0365
  - ★★★★★
  - 49% ♥ 60%
  - SEURAA
- Excel
  - ★★★★★
  - 48% ♥ 63%
  - SEURAA
- Sisäinen viestintä
  - ★★★★★
  - 53% ♥ 66%
  - SEURAA