

Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa –hanke

- Ammatilliset opettajapäivät 17.9.2011 –
Vierumäki

Pertti Malkki

Henkilöstöjohtaja

Jyväskylän kaupunki

Sisältö

1. Hankkeen yleiset pääkohdat
2. Jyväskylän kaupungin toimintaympäristö
3. Osaamisen ennakointi
 - Hankkeen esittely (TA2012 henkilöstösuunnittelu)

Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa

- hankkeen pääkohtia/KT -

- Lähtökohta on avoin, olemassa oleviin tutkinto- ja ammattirakenteisiin sitoutumaton lähestymistapa, joka sallii aidosti uudenlaisen tulevaisuuden osaamisen ja osaamistarpeiden käsittelyn
- Onko tulevaisuudessa tarvetta toimialoja ylittävälle osaamiselle? Tarvitaanko mahdollisesti uusia osaamisyhdistelmiä?

Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa

- hankkeen pääkohtia/KT -

- Osaamisen ennakointi liittyy strategiseen henkilöstöjohtamiseen. Organisaation on tiedettävä, mikä on sen ydintoiminta ja millaista osaamista siihen tarvitaan. Sillä on myös oltava käsitys siitä, millaista osaamista tarvitaan entistä vähemmän, enemmän tai vain hetkellisesti.

Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa

- hankkeen pääkohtia/KT -

- **Toimintaympäristön kehityssuuntia kunta-alalla**
 - Rakennemuutokset (kuntaudistus), palvelujen tuotantotapojen muutokset, eläköityminen, kilpailu osaavasta henkilöstöstä, niukkenevat resurssit, priorisoinnin tarpeet...
- **Lisäksi vaikuttavat työelämän yleiset muutostavoitteet**
 - Työurien pidentäminen, tuloksellisuus, työhyvinvoinnin edistäminen

Työvoima ja kuntatalous (VM)

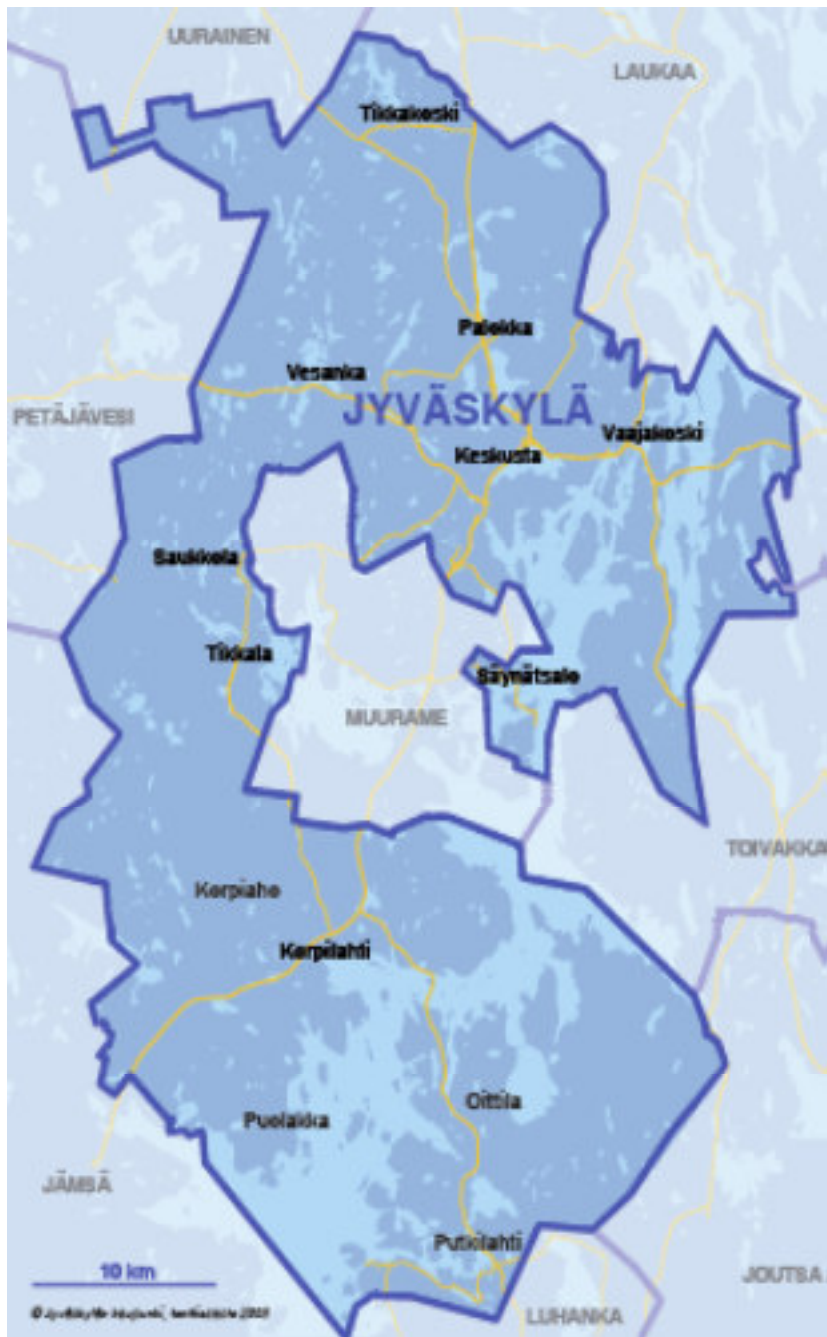
- Vuodesta 2005 lähtien työmarkkinoilta on poistunut enemmän työntekijöitä, kun työmarkkinoille on tullut
 - Vähenevän työvoiman vaihe jatkuu yhtäjaksoisesti vuoteen 2030
 - Kuntasektorilta jää eläkkeelle 2025 mennessä yli 220 000 työntekijää
 - Kuntasektorin laskennallinen lisähenkilöstötarve on suunnilleen sama kuin vapaan työvoiman tarjonta vuonna 2013
 - Vuonna 2018 vapaan työvoiman laskennallinen tarjonta ei riitä kattamaan eläköitymisen aiheuttamaa henkilöstöpoistumaa

Miten hankkeet voidaan viedä läpi suuressa organisaatiossa?

Pää pilvissä ja jalat irti maasta

vai

Pää osittain pilvissä ja jalat tukevasti maassa



Jyväskylä 2009-

Asukkaita 130 000

Työpaikkoja 60 000

Asuntoja 70 000

Maapinta-ala 1 171 km²

Vesipinta-ala 295 km²

Kesämökkejä 4 000



JYVÄSKYLÄ
uuden aallon kaupunki ~

Muutokset Jyväskylän kaupungin organisaatiossa

2008

- Jyväskylän kaupunki
- Jyväskylän maalaiskunta
- Korpilahden kunta

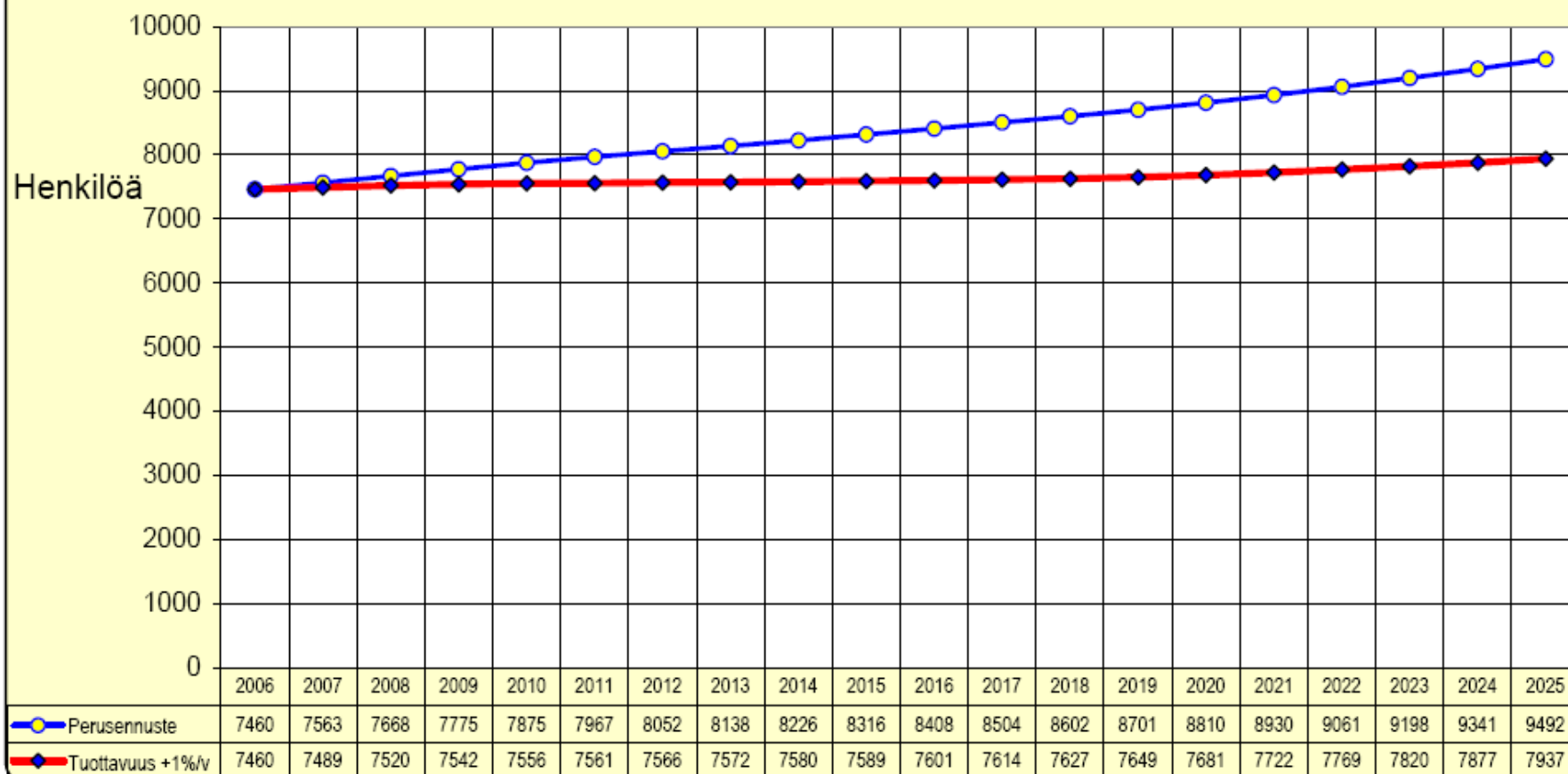
2009-2011 (-2013)

- Jyväskylän kaupunki
 - Emo
 - Liikelaitokset
- Yhtiöt
 - Total Kiinteistöpalvelut Oy
 - Jyväskylän Energia
 - Jyväskylän Energia-Urakointi Oy
- Vuokrataloyhtiöiden fuusio
- Kansalaisopiston kotiuttaminen
- Lukiokoulutuksen siirto koulutuskuntayhtymään
- Terveystieteiden yhteistoiminta-alue
- Seudullinen työterveys
- Päivähoidon siirto Sivistyspalveluihin
- USO

JYVÄSKYLÄ
uuden aallon kaupunki ~

J:kylä-J:kylän mlk-
Korpilahti

Henkilöstön laskennallinen kokonaismäärä perusennusteessa ja tuottavuuden kasvaessa 1 % vuodessa



Hallinnolliset tehtävät

- Hallinnollisista tehtävistä on poistunut yhteensä 76 henkilöä 1.1.2009 – 15.8.2011
 - Jätetty täyttämättä 47% (35,5 paikkaa 76:sta).
 - Mikäli huomioidaan lisäksi sisäiset siirrot, niin poistuman hyödyntäminen on 61% (35,5+11 paikkaa täyttämättä 76:sta).
 - Keskimääräisillä palkkakustannuksilla vuositason säästö noin 1,5 – 2,0 M€

Palvelualue	Poistuma	Rekrytoitu	Täytetty sisäisin siirroin	Täytetty määrä-aikaisella	Täyttämättä	Lisätietoa
KRP ja liiketoiminta	13	4	3	0	6	
Konsernihallinto	10	2		1	7	Määräaikainen kaup.sis.
Sivistystoimi	14	4	3		7	
Sosiaali- ja terveystoimi	20	8,5	4	1	6,5	2 kuntayhtymästä
Talous- ja hank.palveluk.	16	9	0	0	7	
Tietohallinto	1	0	1	0	0	
Jyväskylän maalaiskunta	1				1	
Korpilahti	1				1	
Yhteensä	76	27,5	11	2	35,5	

Ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana eteen tulevia asioita



Osaamisen ennakointi – Jyväskylän kaupunki

- **Keski-Suomi (hankkeen ennakoititeema)**
 - Kunta- ja palvelurakenteiden muutosten synnyttämät uudet osaamistarpeet
- **Mistä osaamisessa on kyse?**
 - Työn vaatimien tietojen/taitojen hallinta ja soveltaminen käytännön työhön
 - Millainen osaamistarve Jyväskylän kaupungilla on lyhyellä aikavälillä ja/tai pitkällä aikavälillä?
 - Miten saada kiinni osaamistarpeesta?
 - Ryhmien/tiimien osaaminen – yksilöiden osaaminen?

Jyväskylän kaupungin lähestymistapa hankkeeseen

- Säilytettävä osaaminen, ennakoitavissa olevat osaamistarpeiden muutokset (missä säilytetään, missä hienosäätää, missä täysin uutta)
- Oma osaaminen, ostettu osaaminen (ostopalvelut/vuokratyövoima)

- Rakennemuutokset (kuntauudistus)
- Palvelujen tuotantotapojen muutokset
- Eläköityminen
- Kilpailu osaavasta henkilöstöstä
- Niukkenevat resurssit
- Priorisoinnin tarpeet

Nämä kaikki muutostekijät haastavat tarvittavan osaamisen määrittelyn

Case Jyväskylä -konkretiaa

- **Hankkeessa tarkastellaan talousarvion henkilöstösuunnitelman laatimista osaamisen tarpeen näkökulmasta**
- **TA2012 henkilöstösuunnitelman laatiminen ja sisältö**
 - Tarkoituksena on ottaa huomioon sellaiset toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen
 - Henkilöstösuunnitelma koostuu kolmesta eri osasta
 - Henkilöstömäärä ja sen muutokset
 - Laadullinen henkilöstösuunnittelu
 - Henkilöstöraportointi

Henkilöstösuunnitelman sisältö 1/3

- **Henkilöstömäärän kehitys 2010-2014**
 - Vakituinen, määräaikainen
- **Muu työvoima**
 - Sijaiset, tuntityöntekijät, harjoittelijat, oppisop.koul., siviilipalvelus, työllistettävät, sivutoimiset vakituiset
- **Ennuste henkilöstön eläkepoistumasta ja sen hyödyntämisestä**
 - Vanhuuseläkkeelle jäävät, muut eläkejärjestelyt, muu poistuma

Henkilöstösuunnitelman sisältö 2/3

- **Ennakoiva henkilöstösuunnittelu**

- Uudelleen sijoitettava henkilöstö

- Työkierto

- Lukumäärät, lisäkoulutustarve/osaamisen varmistaminen, kustannukset €/vuosi

- Nimikemuutokset

- Tulevat rekrytoinnit

- Peruste rekrytoinnille, lisäkoulutustarve, kustannusvaikutus €/vuosi

- Keskeiset palvelutoiminnan muutokset, joilla on vaikutusta henkilöstöresursseihin (poistuma/lisätarve)

Henkilöstösuunnitelman sisältö 3/3

- **Henkilöstöraportointi**

- Kuukausi- ja kolmannesvuosiraportoinnilla seurataan henkilöstömäärän kehittymistä, alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita, henkilöstökustannuksia ja täyttölupaprosessia
- Selkeä kehittämiskohde: miten arvioida osaamista?

Tämän hetken tilanne

- Talousarvion henkilöstösuunnittelua kehitettiin aikaisempaa enemmän laadulliseen suuntaan (määrällistä tietenkään unohtamatta)
- Ensimmäisen vuoden ”sato” on hämmästyttävän hyvä eli saamme huomattavasti aikaisempaa enemmän irti tulevalle vuodelle informaatiota (mm. henkilöstön kehittämiseen, yhteistoimintaan, ammatilliseen kuntoutukseen, täyttömenettelyyn)



Hyvää ja liikunnallista syksyä!

JYVÄSKYLÄ
uuden aallon kaupunki ~