

Henkilöstö - ja koulutussuunnitelma 2022 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2022

Khall 22.11.2021 § 393
305/01.00.02/2021

Valmistelijat: hallintojohtaja Auli Korhonen, puh. 040 557 2146, henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski, puh. 040 7487992 ja kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 5712088

Kaupungin strategiassa hyväksytyt tavoitteet, valtakunnallisella lainsäädännöllä ohjatut muutokset, ostopalvelut ja ulkoistaminen, palvelujen määrä ja laatu sekä väestössä tapahtuvat muutokset määrittelevät kuluvan valtuustokauden määrällisen ja laadullisen henkilöstötarpeen.

Henkilöstösuunnitelman perustana on kaupungin vastuulla olevien tehtävien hyvä hoitaminen ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Resursseissa tavoitellaan optimaalista työntekijämäärää, joka mahdollistaa niin tehokkuuden, hyvän työn kuin työhyvinvoinnin.

Henkilöstösuunnittelun ja osaamisen näkökulmasta on huomioitava henkilöstön ikärakenne. Henkilöstön keski-ikä kasvaa samalla kun lähivuosina iso osa henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Samaan aikaan on tietyissä tehtävissä työvoimapula.

Henkilöstö 2022

Kaupunginhallitus (3.5.2021 §143) on antanut ohjeen vuoden 2022 henkilöstösuunnitelman laatimista varten. Ohjeen mukaan toimialat määrittelevät koko henkilöstön osalta henkilöstömitoituksen siten, että keväällä 2021 aktualisoituneita kuormitustilanteita ei enää synny kuin poikkeustilanteissa.

Kaupunginhallitus on lisäksi päättänyt, että johtavien viranhaltijoiden osalta laaditaan periaatteet työkuorman purkamiseksi ja työmäärän kohtuullistaminen tehtävät toimenpiteet tarkastellaan v. 2022 talousarvion ja henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

Kaupunginhallitus on myös hyväksynyt 14.6.2021 § 216 Talousarvion 2022 raamin ja taloussuunnittelun ohjeistuksen :

” Henkilöstösuunnitelmassa olevat toimet ja virat eivät tarvitse kaupunginhallituksen erillistä täyttölupaa.”

Yhteistoimintalain piirissä olevien työnantajien velvollisuutena on laatia ja käsitellä henkilöstösuunnitelma yhteistoimintamenettelyssä. Henkilöstösuunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa 18.11.2021.

Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma on täytäntöönpanoasiakirja, joka perustuu kaupunginvaltuuston hyväksymään talousarvioon, jossa on määritelty kaupungin palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve.

Henkilöstösuunnitelma tehdään kuluvalle vuodelle ja alustavasti tulevia vuosia ennakoiden - sillä tarkkuudella kuin se on mahdollista - toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset huomioiden esim. rakennemuutokset.

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa vuonna 2023 ja sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyy Jämsän osalta sekä Keski-Suomen että Pirkanmaan (Kuhmoisissa työskentelevät) hyvinvointialueille. Siirtyvä henkilöstömäärä n. 187,05 hvt (Kuhmoinen n. 99).

Esityslistan ohessa on kooste toimialojen henkilöstösuunnitelmista vuosien 2022 - 2025 osalta. Henkilöstösuunnitelmasta nähdään vakinaisen henkilöstön ja määräaikaisten määrä toimialoittain.

Henkilöstösuunnitelman yhteenveto toimialoittain:

- Konsernipalvelut, lisäystä vakinaisissa 5,17 htv (vakinaistamiset talous- ja hallintopalvelut, työllistämisyksikkö) osa vakinaistamisista on täyttöluvilla tehty v. 2021 puolella, jolloin osan vuotta tehtäviä hoidetaan päällekkäin (hiljaisen tiedon siirto).
- Sosiaali- ja terveystoimeen tullut liikkeen luovutuksella Linnamäentien ryhmäkoti 12 htv sekä Jämsän Terveydeltä vanhuspalveluihin ja aikuissosiaalityöhön 5 htv. Lisäksi vanhuspalveluihin (Kuhmoinen) 6 htv, vammaispalveluihin 1 htv, hallintoon 1 htv.
- Sivistystoimessa hoitolaisten ennuste, esioppilasennuste, oppilas- ja opiskelijaennusteen vaikutus on huomioitu henkilöstöresurssi-arvioinnissa. Vähenemä 5,73 htv vakinaisissa.
- Elinvoiman henkilöstömäärässä ei muutoksia.
- Ateria -liikelaitos vähenemää 6 htv, ja muut liikelaitokset ei suuria muutoksia.

Vakinaisten henkilötyövuodet verrattuna TA2020 - TA2021 nousua vakinaiset 24,64 htv ja määräaikaiset 13,47 htv, yhteensä 38,11 htv. Merkittävimmät muutokset, jotka vaikuttavat henkilöstömäärään talousarviokaudella 2022 ja suunnittelukausilla 2023 - 2025 ovat:

- Sosiaali- ja terveystoimien siirtyminen hyvinvointialueille v. 2023
- Johtamisjärjestelmän tehostaminen jatkuu silloin, kun se on mahdollista
- Palvelukulttuurin muutos asioiden hallinnasta asiakkaiden palveluun
- Yhdistelmävakanssit tulevat lisääntymään
- Digihankkeet onnistuessaan sujuvoittavat asioiden käsittelyä ja pitkällä aikajänteellä voivat säästää henkilötyövuosia ja vapauttaa työvoimaa rutiineista esimerkiksi parempaan palvelutuotantoon

Henkilöstösuunnitelma sisältää myös seuraavat nimikemuutokset:
koneenkuljettaja (vakanssi 531011) – kunnallistekniikan työntekijä
hallintosihteeri (vakanssi 113903) – taloussihteeri

vastaava työhönvalmentaja (vakanssi 113601)– työllisyyspäällikkö
työhönvalmentaja (vakanssi 113602) (3 kpl) - omavalmentaja
työhönvalmentaja – työkykykoordinaattori
vammaisavustaja (vakanssit 331001, 331002, 331003) lähihoitaja-ohjaaja
sosionomi/lähihoitaja/esimies (334701)– asumisyksikön esimies
lähihoitaja (vakanssit 334702, 334703, 334704, 334705, 334706, 334707,
334708, 334709, 3347011, 334712) – asumisen ohjaaja
lähihoitaja/siistijä (vakanssi 334710) – asumisen ohjaaja/siistijä
asumisyksikön esimies (vakanssi 334301) – asumisyksikön ja työ- ja
toimintakeskuksen esimies
kotihoidon esimies (vakanssi 341101) – palveluvastaava
asianhallintasihteeri (vakanssi 114002) – asianhallintapäällikkö

Nimikemuutoksista pitää tehdä vielä erillinen hallintopäätös
kaupunginhallituksessa (tilintarkastajan ohjaama käytäntö)

Henkilöstösuunnitelmassa ehdotetut uudet vakanssit, nimikkeet ja
täyttöluvut (ehdolla, että kaupunginhallitus perustaa vakanssit):
Vakanssien perustamisesta pitää tehdä erillinen hallintopäätös
kaupunginhallituksessa (hallintosääntö 25§).

toimistosihteerin virka (varhaiskasvatus vakanssi 400009)
viestinnän asiantuntija (matkailu-, markkinointi ja viestintä)
työnjohtaja (työllistämispalvelut)
sosiaalityöntekijän virka (lastensuojelun tiimi)
sosiaaliohjaajan virka (jälkihuolto)
sosiaaliohjaajan virka (aikuissosiaalityö)
lähihoitaja (vammaispalvelut)
sairaanhoitaja/tiimivastaava virka (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
lähihoitaja 4 kpl (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
hoiva-avustaja (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
hyvinvointikoordinaattori (hallintopalvelut)
projekti-insinööri (kunnallistekniset palvelut)

Vakanssien täyttöluvut/ eläköityminen:
kunnallistekniikan työntekijä (vakanssi 531011)
kartoittaja (vakanssi 511007)
kiinteistöhoitaja (vakanssit 544015, 544028) 2 kpl
ulkoilupaikkojen hoitaja (vakanssi 523008)
toimistosihteeri (Vesi liikelaitos vakanssi 750005)
palkkasihteeri (vakanssi 117105)
palveluneuvoja (vakanssi 114110)
vesihuoltopäällikkö (vakanssi 750001)

Palvelussuhdelajin muutos :
vakanssi 334701 asumisyksikön esimies (toimi muutetaan viraksi)

Palvelussuhdelajin muutoksesta pitää tehdä erillinen hallintopäätös
kaupunginhallituksessa (hallintosääntö 25§)

Eläköitymisennusteet:

Toimialat ovat suunnitelmissaan arvioineet tulevat eläköitymiset ja ottaneet kantaa eläköitymisten myötä vakanssien täyttölupiin.

2021	29
2022	32
2023	37
2024	26
2025	31

Kevan eläke-ennuste (alin vanhuuseläkeikä)

toimiala	2022	2023	2024	2025
konsernipalvelut	6	7	4	0
sote	0	0		
sivistys	13	11	14	
elinvoima	5	3	1	0
Aterialiikelaitos	5	5	3	0
Vesiliikelaitos	3	0	1	1
yhteensä	32	26	23	

Eläköitymisennusteet toimialoittain henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

Toimialojen ennusteet eivät sisällä v. 2022-2025 osalta kaikkien avainhenkilöiden eläköitymisiä. Huomioitava on, että valtuustokauden 2021-2025 aikana konsernipalveluista eläköityy n. 20 htv. Valtuustokauden aikana on aloitettava keskustelu niin organisaatorakenteen kuin hallinnon järjestämisen toimintaympäristön, palvelujen ja osaamisen näkökulmasta. Kevan ennuste perustuu alimman eläkeiän saavuttamiseen.

Rekrytointi

Uutena sähköisenä rekrytointijärjestelmänä otetaan käyttöön 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. Työnantajille - kunnille, kaupungeille, kuntayhtymille ja kuntien omistamille yrityksille - Kuntarekry tarjoaa rekrytoinnin ohjelmisto- ja asiantuntijapalveluja, jotka sopivat organisaation ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin sekä sijaisuuksien hallintaan.

Jämsän kaupunki suunnitelmallisesti kiinnittää erityistä huomiota ja toteuttaa työnantajan pito- ja vetovoimaan liittyviä toimenpiteitä. Henkilöstöpula on ollut jo useamman vuoden ajan tietyissä ammattiryhmissä niin Jämsässä kuin muissakin kunnissa.

Työnantajamielikuvaan vaikuttaminen alkaa arvostuksen osoittamisella kuntatyötä kohtaan kaikissa päätöksentekotoimielimissä. Henkilöstö on voimavara, joka toteuttaa kunnassa päätetyn strategian mukaista palvelutuotantoa sekä lakisääteiset tehtävät, jotka kunnan on tuotettava kuntalaisille.

Henkilöstö 2023: sote -uudistus

Kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen henkilöstö siirtyy kokonaisuudessaan sote-maakuntien palvelukseen. Lisäksi kuntien opetustoimesta sote-maakunnan palvelukseen siirtyvät opiskeluhuollon kuraattorit ja psykologit. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyy Jämsän osalta sekä Keski-Suomen että Pirkanmaan (Kuhmoisissa työskentelevät) hyvinvointialueille. Hyvinvointialueille siirtyviä on n. 187,05 htv, joista Kuhmoisissa työskentelee n. 99 htv.

Kunnan yhteisiä tukipalveluja hoitava henkilöstö siirtyy, jos tehtävistä kohdistuu vähintään puolet siirtyviin tehtäviin. Tukipalveluiksi katsotaan kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen toimintaa tukevat tehtävät kuten keskitetty ruokahuolto, siivous, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut, sekä lääketieteelliset laboratoriot ja kuvantamispalvelut. Tukipalveluiden osalta hyvinvointialuille siirtyvistä henkilöistä arviota ei ole vielä pystytty tekemään.

Siirtyminen katsotaan liikkeenluovutukseksi ja siten henkilöstö säilyttää siirtymähetkellä voimassa olevat työ- tai virkasuhteeseensa liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Kunnallisen palvelussuhdelainsäädännön soveltamisalaa laajennetaan koskemaan sote-maakuntien ja sote-maakuntayhtymien henkilöstöä, joten työnantajan muutos ei vaikuta siirtymishetkellä palvelussuhteen ehtoihin.

Sote -uudistuksen jälkeen Jämsän kaupungin on huolehdittava hyvinvointityöstä ja sen toteuttamisesta strategisena ja kuntalain mukaisena tavoitteena. Kunnilla on edelleen vastuu niille jäävien tehtävien osalta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä sekä kokonaisuuden koordinoinnista ja johtamisesta. Esimerkkinä voidaan mainita ehkäisevä päihdetyö, lähisuuhdeväkivallan ehkäisy ja elintapaohjaus. Lisäksi kunnille ja hyvinvointialueille on sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetussa laissa säädetty yhteistyövelvoite hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi on soteuudistuksen jälkeen budjetoitava riittävät henkilöstöressurssit ja varmistettava kriittinen osaaminen. Tämän vuoksi henkilöstösuunnitelmassa on esitetty hyvinvointikoordinaattorin tehtävä alkamaan vuoden 2022 loppupuolella.

Yhteistyövelvoite koskee julkisten toimijoiden, yksityisten yritysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa tehtävää yhteistyötä hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä. Velvoitteet kuntatasoisten hyvinvointikertomusten ja -suunnitelmien sekä hyvinvoinnin ja terveyden keskeisten tekijöiden huomioimisessa kuntastrategioissa säilyy ennallaan.

Erilaiset väestöryhmät huomioon ottavalla hyte -viestinnällä ja erilaisilla alustoilla on suuri painoarvo. Kuntien tulee uuden lain myötä ottaa päätöksenteossaan huomioon päätöstensä arvioidut vaikutukset ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen väestöryhmittäin.

Hyvinvointialueiden ja kuntien eläkemaksujen rakenteeseen on tulossa muutoksia vuoden 2023 alusta. Palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi kunnat ja hyvinvointialueet maksavat vuoden 2023 alusta alkaen tasausmaksua, jonka arvioidaan olevan nykyisen eläkemenoperusteisen maksun suuruinen. Eläkemenoperusteinen maksu poistuu.

Henkilöstö 2024: TE uudistus

TE-palvelujen uudistamisessa kunnille siirrettäisiin laajat TE-palveluiden tehtävät. Näitä olisivat henkilöasiakkaiden ja työnantajien sekä yrittäjien palvelut mukaan lukien työllisyysmäärärahat ja hankintatehtävät. Uudistuksen perustana on toimiva kuntayhteistyö, jonka perustana pitäisi olla vähintään 20 000 henkilön työvoimapohja. Muutoksella olisi mahdollisia vaikutuksia kaupungin sisäiseen organisaatorakenteeseen ja johtamisen malleihin. Erilaiset yhdyspinnat, verkostomaiset palvelut ja alueellinen yhteistyö korostuvat.

Osaaminen ja uudistuminen vuonna 2022 -koulutussuunnitelma

Osaamisen kehittämisen tavoitteena Jämsän kaupungissa on parantaa sekä palvelutuotannon tuloksellisuutta, että työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Osaamista kehittämällä Jämsän kaupunki ja sen työyhteisöt menestyvät perustehtävässään nyt ja tulevaisuudessa. Erityisen tärkeää on varmistaa osaavan henkilöstön pysyvyys ja saatavuus.

Jämsän kaupungin strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamisen kehittämistä ja uudistumista. Kaupungin strategia on päivityksessä ja se valmistuu uudistuneena kesään 2022 mennessä.

Jämsäläisten palvelujen laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin ja erityisesti jaksamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyvää. Jatkuvan muutoksen vuoksi osaamisvaateetkin ovat muuttuvassa tilassa. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy palveluiden ja toiminnan kehittämiseen. Osaamisen muutosta haastaa toimintaympäristön muutosten lisäksi esimerkiksi teknologiset muutokset.

Jämsän kaupungilla henkilöstön keski-ikä on korkea ja haasteena on saada työntekijöiden voimavarat ja työn vaatimukset kohtaamaan. Voimavaroihin vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen terveys, sosiaaliset valmiudet, koulutus, omaksuttu tietomäärä sekä valmiudet tiedon hyödyntämiseen sekä arvot ja asenteet. Näin ollen osaamista kehittämällä tuetaan yksilön työkykyä.

Yleisenä periaatteena on, että eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset

elämäntilanteet. Jämsän kaupungissa on käytössä aktiivisen tuen malli, jonka mukaisesti työkyvyn muutoksiin reagoidaan. Käytössä on myös sähköiset työkyvyn johtamisen työkalut, jotka ovat käytössämme työterveyshuolto Mehiläisen järjestelmien myötä. Myös kehityskeskustelu on tilanne, jossa työkykyasioista keskustellaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tiivistä niin strategisella ja operatiivisella tasolla. Yhteistyössä käydään läpi henkilöstön tilannetta ja kehitetään toimintoja tarpeeseen vastaavaksi. Työterveyshuollon tukitoimia (esimerkiksi työkyvyn arvioinnit, työkykyneuvottelut) käytetään tukemassa työntekijöiden työurien jatkumista. Yhteisesti mietittyjen keinojen turvin yksilön työssä jatkamista tuetaan monin keinoin kuten kuntoutuksella, työkokeiluilla, työn räätälöinnin ja mahdollisin uudelleensijoituksin, mikäli kaupungilla on avoinna henkilön työkykyä vastaava työ. Työkykyjohtamisen käytänteitä uudistetaan kaiken aikaa. Tekeillä on työterveyshuollon ja Kevan kanssa yhteishanke mielen hyvinvoinnin polkujen kuvaamiseksi.

Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet tukevat työuria. Jämsän kaupungissa tarkastellaan lakisääteisesti työn vaaroja ja arvioidaan niihin liittyviä riskejä. Arviointien päivittäminen on ohjeistettu esimiesten tehtäväksi kerran vuodessa, jolloin ne pysyvät ajantasaisina. Työoloja seurataan myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksien avulla. Jämsän kaupungissa on ajantasaiset toimintaohjeet puuttua henkilön epäsuotuisaan käyttäytymiseen työyhteisössä.

Työyhteisöjen hyvä ilmapiiri tukee työkykyä ja siten työurien jatkumista. Jämsän kaupungissa on toteutettu useina vuosina perättäin työelämän laadun sykemittarikysely, jonka tulosten perusteella nähdään vahvuutemme, mutta myös kehittämistarpeemme. Esimiehiä ja työyhteisöjä koulutetaan kehittämään työtä nimenomaan yhteisönä. Kehittämisen kohteena kuluvan vuoden aikana on ollut erityisesti kaupungin toimintakulttuuri ja kehittämisessä on ollut mukana myös luottamushenkilöjohto.

Tavoitteet osaamisen ja kehittämisen johtamiselle Jämsän kaupungissa

1. Jämsän kaupungissa ennakoidaan, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Tämä voi muuttaa henkilöiden tehtävänkuvia ja vaikuttaa rekrytointeihin.
2. Osaamisen kehittäminen on johdettua koko organisaation toimintaa kehittävää ja tavoitteet on konkretisoitu.
3. Tehtävät ja työnjako tukevat oppimista ja uudistumista.
4. Työyhteisössä annetaan jatkuvaa, toimintaa kehittävää palautetta.
5. Osaamisen kehittäminen, jakaminen, motivaatio sekä itsensä johtaminen ovat jokaisen vastuulla.
6. Ajattelutavassa tapahtuu muutos: siirrymme yksilön osaamisesta yhteisön osaamiseen sekä olemme vuorovaikutteisia ja otamme jämsäläiset mukaan palveluiden suunnitteluun

7. Luomme edelläkävijöiden organisaatiokulttuuria: me-hengessä teemme jämsäläisten hyvinvoinnin ja elinvoiman toteuttaen yhteisiä arvoja ja strategiaa

Osaamisen kehittämiseksi Jämsän kaupungissa:

1. Koulutussuositus on 3 koulutuspäivää / työntekijä
2. Koulutuspäivät viedään tarkasti Populus-ohjelmaan. Henkilöstökertomuksessa esitetään taulukko, miten tavoitteeseen on päästy.
3. Yhdestä kahteen työyhteisöä palkitaan tavoitteiden saavuttamisesta. Jos tavoitteeseen päässeitä työyhteisöjä on useampi, arvotaan palkinto.

Koulutussuunnitelma laaditaan Jämsän kaupungissa työyksiköittäin, tulosalueittain, toimialoittain ja koko kaupungin tasolla. Työyksiköiden osaamisen kehittämistarpeet on edelleen jalostettu tulosaluetasoisiksi ja toimialakohtaisiksi suunnitelmiksi.

Koulutussuunnitelma sisältää edellä esitettyihin arviointitapoihin perustuvan vuosittaisen suunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tähän suunnitelmaan on koottu yhteenveto koko kaupungintasoisesti. Työyksikkö-, tulosalue ja toimialakohtaiset suunnitelmat löytyvät toiminnasta vastaavilta esimiehiltä, eikä niitä ole sisällytetty tähän suunnitelmaan. Suunnitelmaan ei sisälly yksittäisiä koulutustapahtumia. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelussa.

KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukaista raportointia lähdetään toteuttamaan vuoden 2022 tiedoilla. Tähän koulutussuunnitelmaan on jo hahmoteltu suosituksen sekä kaupungin strategian mukaista rakennetta koulutussuunnitelmassa. Uudessa suosituksessa osaamista ja uudistumista on kuvattu teemojen muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen kautta. Vastaava jaottelu on käytössä myös tässä suunnitelmassa.

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 tapa toimia ja Jämsän kaupungilla on tuettu tätä kehittämistapaa esimerkiksi vuoden 2021 aikana toimintakulttuurin kehittämishankkeessa. Ketterien kokeilujen lisääntyminen vaatii edelleen toimia. Nopean kehittämisen lisäksi tarvitaan pitkäjänteisempää osaamisen kehittämisen suunnittelua.

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 kehittämisesäkin on vuosia korostettu asiakasnäkökulmaa ja sitä, että hyvinvoiva työyhteisö korreloi palvelun laadun kanssa.

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Koronapandemia haastoi henkilöstön digiosaamista, kun moni toiminne siirtyi digitaalisiin välineisiin.

Vuoden 2022 koulutusteemat koko kaupungin tasolla:

1. Muutosvalmius

Kilpailukyky ja vetovoima	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Johtaminen, esimiestyö ja toimintakulttuuri	Kaikki henkilöstöryhmät
	Toimiva työyhteisö ja työyhteisötaidot sekä vastuullinen työkäyttäytyminen	Kaikki henkilöstöryhmät
	Tiedolla johtaminen	Johto, esimiehet ja taloudesta vastaavat
	Ammattitaitoa lisäävät ja taitoisuuksia (esim. luvat, kortit) ylläpitävät koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
	Hankintaosaaminen ja sopimusten valvonta	Hankinnoista ja sopimuksista vastaavat
	Työturvallisuus, ensiapu ja asiakasväkivalta	Kaikki henkilöstöryhmät
	Talouden suunnittelu ja seuranta	Talousjohto, taloussihteerit, kirjanpitäjät, toimiala- ja tulosaluejohto sekä esimiehet

Asukkaiden peruspalvelut	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Lainsäädäntö, lakimuutokset, palveluiden tuottaminen sekä kehittäminen. Erityisesti tietoturvaan, tietosuojaan ja tiedonhallintaan liittyen.	Kaikki henkilöstöryhmät

Ympäristö	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Kestävän kehityksen toimintamallit	Kaikki henkilöstöryhmät
	Ilmastonmuutokseen varautuminen ja ympäristönsuojelu	Elinvoimatoimialan asiantuntijat

2. Asiakaskokemus

Kilpailukyky ja vetovoima	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Ammattitekniikan ja ammattitaidon ylläpitäminen sekä moniosaajuus	Kaikki henkilöstöryhmät

Asukkaiden peruspalvelut	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Palveluosaaminen sekä hyvät käytännöt asiakastyössä	Kaikki henkilöstöryhmät
	Osallistamisen menetelmät	Kaikki henkilöstöryhmät
	HYTE-alueen sujuva integraatio	Kaikki henkilöstöryhmät

Hyvä asuminen	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Palvelutarpeiden ja kustannusten muutosten ennakointi ja rakennemuutosten analysointi	Toimiala- ja tulosaluejohto
	Kiinteistöalan ajankohtaisuudet	Tilapalveluiden henkilöstö
	Uuteen kaavoitus- ja rakennuslakiin liittyvät koulutukset	Elinvoimatoimialan asiantuntijat

Lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointi ja sujuva arki	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Yhteisöllisyyden lisääminen	
	Tunne- ja vuorovaikutustaidot	Opettajat, ohjaajat, varhaiskasvatuksen sekä vapaa-ajanpalveluiden ja oppilashuollon henkilökunta
	Arviointikulttuurin kehittäminen	Johto, esimiehet
	Liikuntapaikkojen hoitamiseen ja kehittämiseen liittyvät koulutukset	Liikuntapaikkojen hoitajat

3. Digiosaaminen

Kilpailukyky ja vetovoima	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Digiosaaminen, esimerkiksi pilvipalvelut	Kaikki henkilöstöryhmät
	Someosaaminen: somemarkkinointi ja verkkosivukoulutus erityisesti	Kaikki henkilöstöryhmät / matkailun, markkinoinnin ja viestinnän henkilöstö erityisesti

Asukkaiden peruspalvelut sekä lasten, nuorten ja lapsiperheiden sujuva arki	Koulutus	Kehitettävä ammattiryhmä
	Asiakkaiden digitaalisten palveluiden kehittäminen	Kaikki henkilöstöryhmät

Jämsänläinen hyvän työn malli -vuosisuunnitelma 2022

Jämsänläinen hyvän työn malli on Jämsän kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2021. Malli on samalla kaupungin työsuojelun toimintaohjelma. Hyvän työn malli linjaa strategiset työhyvinvoinnin ja Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamisen päätavoitteena on työn sujuvuuden, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarojen jatkuva kehittyminen. Pitkäaikaistavoitteena on

henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Jämsän kaupungissa työhyvinvointijohtamisessa kehitetään työn sujuvuutta.

Jämsäläinen hyvän työn malli vuosille 2018–2021 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 21.3.2018 (8§). Mallin vuosittaiset kehittämistoimet kuvataan erillisessä suunnitelmassa, joka käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa. Vuoden 2022 suunnitelma on osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja esitettyä liitteenä. Malli kokonaisuudessaan päivitetään kaupungin strategian päivittämisen jälkeen vuonna 2022.

Jämsäläisessä hyvän työn mallissa on esitetty viisi kyvykkyyttä, joiden tulee olla hyvin, jotta organisaatiossa voidaan hyvin. Tekijät ovat johtaminen, esimiestyö, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit (asiakas). Jämsässä näitä on työstyetty yhdessä tavoitteellisempaan muotoon eli meillä on yhdessä asetetut tavoitteet kullekin osa-alueelle. Näiden toteutumista tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä sekä vuosittain toistettavalla työelämän laadun sykemittarikyselyllä.

Kuluneen vuoden aikana on kehitetty erityisesti toimintakulttuuria. Tähän ja johtamiseen liittyvä kehittämistarve on noussut kyselyissä esille vuosia sitten. Toimintakulttuurin osalta pyrkimys on vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria organisaation kaikilla tasoilla. Ihmisten välinen yhteistyö lisää tuiki tarpeellista yhteisöllisyyttä ja esimerkiksi toimivaan vuorovaikutukseen kuuluva palautteen antaminen vahvistaa työn merkityksellisyyttä. Kuntatyössä merkityksellisyyttä kasvattaa myös ymmärrys jokaisen työstä jämsäläisten hyvinvoinnin edistäjänä suuremmassa kuvassa tarkasteltuna.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Päätösehdotus annetaan kokouksessa.

Päätös Esittelijän kokouksessa antama päätösehdotus:

Henkilöstösuunnitelma palautetaan valmisteluun ja käsitellään joulukuun toisessa kokouksessa.

Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen.
Kaupunginhallitus kävi lähetekeskustelun henkilöstösuunnitelmasta.