

**Kaupunginhallitus**

---

**Aika** 20.12.2021 klo 18:05 - 22:28**Paikka** Teams (etäkokous)**Käsitellyt asiat**

§	Otsikko	Sivu
§ 433	Työjärjestyksen hyväksyminen	3
§ 434	Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus	4
§ 435	Vuoden 2022 talousarvion toimeenpano	5
§ 436	Talousarvio 2022 / käyttösuunnitelma Konsernipalvelut	7
§ 437	Johtavien viranhaltijoiden työaika	8
§ 438	Jämsän kaupungin päihdeohjelma	10
§ 439	Osallistava budjetointi pilottihanke / loppuraportti	12
§ 440	Saatavien poistot ja luottotappiot 2021	15
§ 441	Maksamismääräysoikeudet vuodelle 2022	17
§ 442	Pöytäkirjat	19
§ 443	Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat	20
§ 444	Henkilöstö - ja koulutussuunnitelma 2022 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2022	21
§ 445	Työohjelma I/2022	40

**Osallistujat**

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
<b>Läsnä</b>	Poti Jorma	puheenjohtaja	
	Ahola Lotta	1. varapuheenjohtaja	
	Uusipaasto Tarja	2. varapuheenjohtaja	
	Frisk Joni	jäsen	
	Haaparanta Jukka	jäsen	
	Laaksonen Pekka	jäsen	
	Mennala Anssi	jäsen	
	Patronen Ulla	jäsen	
	Rajala Sanna	jäsen	
	Similä Matti	kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	
	Kotiaho Jouni	kaupunginvaltuuston 2.varapuheenjohtaja	
<b>Poissa</b>	Rantanen Piritta		
	Ari Luostarinen		
<b>Muu</b>	Juurinen Anna-Liisa	esittelijä	
	Korhonen Auli	pöytäkirjanpitäjä	

**Käsitellyt asiat**

433 - 445

**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Todettiin

**Allekirjoitukset**Jorma Poti  
puheenjohtajaAuli Korhonen  
pöytäkirjanpitäjä**Pöytäkirjan sähköinen tarkastaminen**

Jämsässä 27.12.2021

Joni Frisk  
pöytäkirjantarkastajaJukka Haaparanta  
pöytäkirjantarkastaja**Pöytäkirja yleisesti nähtävänä**Tarkastettu pöytäkirja nähtävillä kaupungin verkkosivuilla [www.jamsa.fi](http://www.jamsa.fi) 28.12.2021 alkaen.

Kaupunginhallitus

§ 433

20.12.2021

## Työjärjestyksen hyväksyminen

Khall 20.12.2021 § 433

Jämsän kaupungin hallintosääntö:

- § 147 Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.
- § 148 Toimitella voi esittelijän ehdotuksesta tai puheenjohtajan ehdotuksesta ottaa enemmistö päätöksellä käsiteltäväksi asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi työjärjestyksen seuraavalla lisäyksellä:

Lisälistalta päätettiin käsitellä seuraavat asiat:

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

§ 445 Työohjelma I/2022

Kaupunginhallitus

§ 434

20.12.2021

**Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus**

Khall 20.12.2021 § 434  
109/00.01.02/2021

Valmistelu vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen p. 040 747 7736

Vs. kaupunginjohtaja tiedottaa kaupunginhallitukselle ajankohtaisista asioista.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö § 25: Kaupunginhallitus johtaa kaupunkikonsernia ja kaupungin strategista kehittämistä, elinkeinopolitiikkaa sekä kaupungin taloutta ja hallintoa.

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi vs. kaupunginjohtajan katsauksen ajankohtaisiin asioihin.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus

§ 435

20.12.2021

## Vuoden 2022 talousarvion toimeenpano

Khall 20.12.2021 § 435  
236/02.02.00/2021

Valmistelija: talousjohtaja Ari Luostarinen, puh. 040 593 4655,  
taloussihteeri Erja Hakaniemi, puh. 040 778 1077

Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt 29.11.2021 talousarvion vuodelle 2022 ja taloussuunnitelman vuosille 2023-2024 sekä investointiohjelman vuosille 2022-2025. Talousarvio sisältää toiminnallisten tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot. Kaupungin toiminnassa ja taloudenhoidossa on noudatettava hyväksyttyä talousarviota. Talousarvioon tehtävistä muutoksista päättää kaupunginvaltuusto. Talousarvion yhteydessä valtuusto on hyväksynyt määräykset talousarvion ja taloussuunnitelman sitovuudesta ja määrärahojen käytöstä sekä talousarvion rakenteesta. Kaupunginhallitus antaa tarkemmat ohjeet talousarvion toimeenpanosta.

Kuntalain 23 § mukaan kunnanhallitus vastaa mm. kunnana hallinnosta ja talouden hoidosta sekä huolehtii päätösten täytäntöönpanosta. Kunnanhallitus antaa tarvittaessa talousarvion täytäntöönpano-ohjeet. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä valtuusto hyväksyy talousarvion sitovuustasot.

Toimielimet ohjaavat palvelu- ja viranomaistoimintaa talousarviojärjestelmän mukaisesti käyttösuunnitelmien ja niiden toteutumisvertailujen avulla. Käyttösuunnitelmalla toimielimet jakavat määrärahat ja tuloarviot osamäärärahoiksi ja osatuloarvioiksi ja asettavat tarkennetut tavoitteet. Talousarvion käyttösuunnitelman hyväksyvällä viranomaisella on oikeus antaa käyttösuunnitelmassa alaisiaan velvoittavia ohjeita toiminnallisista tavoitteista ja niiden toteuttamiseen tarvittavista osamäärärahoista.

Hallintosäännön mukaan toimialajohtajan on vuosittain määrättävä henkilöt, jotka vastaavat toimialan tulosalueiden ja tulosyksiköiden määrärahojen käytöstä ja jotka sen puolesta hyväksyvät tositteet.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö § 25: Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta  
Kuntalaki 23 §

Kaupunginhallitus

§ 435

20.12.2021

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus päättää antaa esityslistan liitteenä olevan ohjeen noudatettavaksi vuoden 2022 talousarvion toimeenpanossa sekä talousarvion toteutumisen seurannassa ja raportoinnissa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus

§ 436

20.12.2021

**Talousarvio 2022 / käyttösuunnitelma Konsernipalvelut**

Khall 20.12.2021 § 436  
236/02.02.00/2021

Valmistelija: talousjohtaja Ari Luostarinen, puh 040 593 4655,  
taloussihteerä Erja Hakaniemi, p. 040 778 1077

Kaupunginvaltuusto hyväksyy talousarvion tulosaluetasolla. Toimielimet hyväksyvät talousarvion tarkemman käyttösuunnitelman tulosityksikkötasolla. Talousarvion sitovuudesta on erillinen ohje talousarviokirjassa.

Toimielimet ohjaavat palvelu- ja viranomaistoimintaan käyttösuunnitelmien ja niiden toteutumisvertailujen avulla. Käyttösuunnitelmilla toimielimet jakavat määrärahat ja tuloarviot osamäärärahoiksi ja osatuloarvioiksi ja asettavat tarkennetut tavoitteet. Talousarvio valmistellaan pääosin sellaisella tarkkuudella, että käyttösuunnitelma syntyy talousarviota tehtäessä.

Talousarvion käyttösuunnitelman hyväksyvällä toimielimellä on oikeus antaa käyttösuunnitelmassa alaisiaan velvoittavia ohjeita toiminnallisista tavoitteista ja niiden toteuttamiseen tarvittavista osamäärärahoista.

Esityslistan liitteenä on konsernipalvelujen osalta kaupunginvaltuuston hyväksymien tulosaluekohtaisten määrärahojen jako tulosityksiköille.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25: Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta.

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus päättää hyväksyä konsernipalvelujen toimialan käyttösuunnitelman vuodelle 2022 esityslistan liitteen mukaisesti.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

## Johtavien viranhaltijoiden työaika

Khall 20.12.2021 § 437  
530/01.01.03/2021

Valmistelija: henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski puh. 040 748 7992

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto seuraa kaupungin ylempien viranhaltijoiden työn psykososiaalista työkuormitusta. Avi on tehnyt asiaan kohdistuvia työsuojelutarkastuksia vuosina 2019,2020 ja 2021.

Psykososiaalisen työkuormituksen osalta on tehty mm. seuraavia toimenpiteitä:

- 1) Ylimmän johdon työmäärää kevennetään lisähenkilöresusoinnilla ja jatkossa tarkemmalla henkilöstösuunnittelulla. Määräaikainen suunnittelijan täyttölupa kaupunginhallitus 17.5.2021 (§ 173)
- 2) Ylimmän johdon työajan osalta kaupunginhallitus hyväksyi palkkatoimikunnan päättämät periaatteet 3.5.2021 (§143)
- 3) Hallintosäännön uudistustyö Tässä huomioidaan myös työmäärän tasaisempi jakautuminen eli esimerkiksi edustustilaisuuksien työnjakoa täsmennetään ylimmän johdon ja luottamushenkilöiden kesken (useampi vastaa osallistumisesta)
- 4) Toimintakulttuurin kehittämishanke.

Psykososiaalisen työkuorman toimenpiteiden toteuttamisen vaikutusta työntekijöiden kokemaan psykososiaaliseen kuormitukseen ei voida vielä arvioida, koska toimenpiteet ovat olleet käytössä lyhyen ajan. Toimenpiteiden toteutumisesta tehdään AVI:lle selvitys 31.3.2022 mennessä.

Johtoryhmän työaika:

Jämsän kaupungin palkkatoimikunta on 19.11.2020 (§ 12) määritellyt johtavien viranhaltijoiden työajaksi toimistotyöajan (36,25 h) sekä työajan enimmäismäärän otettavaksi käyttöön 31.8.2020 alkaen, tasoittumisjakso yksi (1) vuosi. Kaupunginjohtaja seuraa johtoryhmäläisten työaikakirjanpitoa (excel) ja kertyneitä tunteja kuusi (6) kertaa vuodessa. Kaupunginjohtajan osalta työaika seuraa kaupunginhallituksen puheenjohtaja. Kertyneet tunnit pidetään tunti tunnista vapaana tai korvataan rahana. Lähtökohtaisesti työt pitää pystyä hoitamaan normaalina työaikana. Työnantajan on seurattava johtavassa asemassa olevien työmäärää ja työn kuormittavuutta, ettei viranhaltijan/työntekijän terveys vaarannu työstä johtuvista seikoista. Palkkatoimikunnan päätös on viety tiedoksi kaupunginhallitukselle 3.5.2021 (§143). Kaupunginhallitus



Kaupunginhallitus

§ 437

20.12.2021

päätöksi, että merkitsee tiedoksi johtavien viranhaltijoiden työaikaa koskevat palkkatoimikunnan päättämät periaatteet. Työajan tasaus tehdään tasoittumisjakson aikana ottamalla vastaava aika pääsääntöisesti vapaana tai toissijaisesti rahana.

Kaupunginjohtajan osalta työajasta ja työajan tasauksesta on sovittu kaupunginvaltuuston hyväksymässä johtajasopimuksessa.

Johtavien viranhaltijoiden osalta vs. kaupunginjohtaja koonnut työajoista saldospelvityksen poikkileikkauspäivällä 31.8.2021. Vuoden 2021 osalta ylimääräisenä kuormana ovat olleet korona, hyvinvointialueiden valmistelu ja rakennemuutos, jatkuen edelleen vuonna 2022.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25: Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta.

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus:

- 1) merkitsee tiedoksi toimenpiteet, joita johtoryhmän työkuormituksen poistamiseksi on tehty,
- 2) merkitsee tiedoksi johtoryhmän poikkileikkauspäivän 31.8.2021 saldotilanteen,
- 3) käy lähetekeskustelun asiakokonaisuudesta.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen kohdat 1. ja 2. Kohdan 3. osalta asia tuodaan uudelleen kaupunginhallituksen käsittelyyn helmikuussa.

## Jämsän kaupungin päihdeohjelma

Khall 20.12.2021 § 438  
338/01.04.01/2021

Valmistelija: kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen, puh 040 571 2088

Päihdeohjelma linjaa päihdehaittojen ennaltaehkäisemisen keinot ja antaa puitteet päihdehaittojen käsittelemiseksi työpaikoilla. Päihdeohjelma on osa työpaikoilla tehtävää työturvallisuustyötä, työhyvinvointia ja johtamista. Ohjelman tarkoituksena on asiallinen suhtautuminen päihdeasioihin, jotta työpaikoilla osataan ja uskalletaan puuttua päihdeongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Päihdeohjelma sisältää kaupungin yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja ongelmaisen hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelmassa korostetaan ennalta ehkäisevän toiminnan merkitystä työpaikoilla. Päihdeohjelma sisältää lisäksi huumausainetestauksen tekemistä koskevat periaatteet tehtävänimikeluetteloineen. Edellinen päihdeohjelma on hyväksytty yhteistoiminnassa 17.12.2014 (54 §) ja kaupunginhallituksessa 9.2.2015 (61 §).

Jämsän kaupungin päihdeohjelma on päivitetty (liitteenä). Työryhmään ovat osallistuneet työterveyshuollon edustajina työterveyslääkäri Heini Keinänen, työterveyshoitajat ja Kaija Lehmusjoki-Kouhia ja Saija Luuppala, esimiesten edustajina Raisa Ahtola-Järvinen, osastonhoitaja Tuula Yliknuussi ja rehtori Antti Manninen, henkilöstön edustajina pääluottamusmies Tarja Nevalainen ja työsuojeluvaltuutettu Tommi Tapiainen sekä henkilöstöpalveluiden edustajana kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen. Lisäksi ryhmään ovat osallistuneet A-klinikan edustajina Johanna Järvi, Teija Pekkala, Johanna Reivinen ja Jukka Hyppölä.

Päihdeohjelma on peruseriaatteiltaan aiemmin hyväksytyn kaltainen. Päivitettyyn versioon on lisätty ennaltaehkäiseviä toimia sekä kehitetty hoitoonohjausprosessia ottamalla käyttöön hoitoneuvottelut, joihin asianosaisen työntekijän lisäksi osallistuvat hänen esimiehensä, työterveyshoitaja, A-klinikan edustaja sekä työntekijän niin halutessa hänen tukihenkilönsä (esim. työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies). Samalla joukolla järjestetään myös hoidon seuranta.

Päihdeohjelma on käsitelty yhteistoiminnassa 11.11.2021.

Kaupunginhallitus

§ 438

20.12.2021

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus hyväksyy päihdeohjelman noudatettavaksi kaupungin työpaikoilla ja hoitavissa yksiköissä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Liite[1]

Päihdeohjelma liitteineen

**Osallistava budjetointi pilottihanke / loppuraportti**

Khall 20.12.2021 § 439  
279/02.02.00/2021

Valmistelu vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen p. 040 747 7736

**Kaupunginhallitus 5.10.2020 § 243:**

Elinvoimajohtaja Anna-Liisa Juurinen, p. 040 747 7736

Kuntalain 22 § mukaan kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Yksi keino parantaa kuntalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa kunnan toimintaan on osallistava budjetointi. Osallistavassa budjetoinnissa asukkaat otetaan mukaan pohtimaan ja myös päättämään siitä, mihin taloudelliset resurssit käytetään.

Osallistuvaan budjetointiin ei ole yhtä ainoaa oikeaa menetelmää, vaan sitä voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Sama malli ei sovellu jokaiseen kuntaan. Osallistavaa budjetointia voidaan toteuttaa esim.:

- jonkun rajatun maantieteellisen alueen kehittämiseen, kuten kylä tai kaupunginosa
- jonkun tehtäväkokonaisuuden määrärahojen käyttämiseen, kuten ulkoliikuntapaikkojen hoidon ja varustelun resursointi
- jonkun kertaluonteisen hankkeen toteuttamiseen, kuten reitistöjen kehittämishankkeessa rakennettavista reiteistä päättämiseen
- kiinteän vuosittain päätettävän prosenttiosuuden käyttäminen asukkaiden päättämiin hankkeisiin

Jämsän kaupunginvaltuusto hyväksyi 8.6.2020 § 25 elinvoimaohjelman. Yksi elinvoimaohjelman tavoitteista on elinvoimaisen yhteisön vahvistaminen. Pitovoiman ja vetoimaisen vahvistamiseksi Jämsä on sitoutunut panostamaan elävän kaupunkikeskustan kehittämiseen, kumppanuudessa toimimiseen ja palvelemaan kaupunkiin. Yksi elinvoimaohjelmaan kirjatuista kumppanuuden vahvistamisen toimenpiteistä on osallistavan budjetoinnin pilotoiminen Elävät kylät –hankkeen kanssa (Juokslahti, Koskenpää, Länkipohja). Pilotoimalla saadut toimivimmat mallit on tarkoitus hyödyntää muissa aktiivisissa kylissä.

Jämsän kaupunki osallistuu Sarastia Oy:n vetämään kuntien digitalisaation yhteishankkeeseen. Osahankkeessa 2 edistetään kuntademokratiaa, kehitetään digitaalisen osallistumisen malleja, testataan niitä ja otetaan kehitetyt mallit laajemmin käytäntöön. Jämsän kaupunki on mallintanut hankkeessa osallistuvan budjetoinnin prosessin. Osallistavan budjetoinnin

Kaupunginhallitus

§ 439

20.12.2021

prosessi on tarkoitus testata elinvoimaohjelman mukaisesti yhteistyössä Elävät kylät -hankkeen kanssa. Testauksen pohjalta rakennetaan osallistavan budjetoinnin sähköinen työkalu, jota on mahdollista hyödyntää Jämsän kaupungin osallistavassa budjetoinnissa.

Osallistavan budjetoinnin pilotoinnista on sovittu Elävät Kylät -hankkeen kanssa. Pilotointi edellyttää Jämsän kaupungilta budjettivarausta pilotoinnin toteuttamiseen. Pilotointivaiheen budjetiksi esitetään 5.000 € kutakin kylää kohden.

Toimivalta, johon päätös perustuu  
Kaupunginvaltuusto 8.6.2020 § 25: elinvoimaohjelma  
Hallintosääntö 25 §: Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus:

Kaupunginhallitus myöntää 15.000 € rahoituksen osallistuvan budjetoinnin pilotoimiseen Elävät Kylät - hankkeen kanssa.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

#### **Kaupunginhallitus 20.12.2021:**

Osallistuvan budjetoinnin pilottia (osbu) on toteutettu yhteistyössä Elävien kylien kanssa 2020 – 2021 aikana.

Pilottihankkeessa on testattu osallistuvan budjetoinnin prosessi:

- ideoiden hakuvaihe
- asiantuntijaryhmän käsittely, jossa ideoiden joukosta karsittiin pois ideat, joiden toteuttaminen ei ollut mahdollista tai samansisältöisiä ideoita yhdisteltiin
- äänestysvaihe, jossa kuntalaiset saivat äänestää toteutukseen haluamansa ideat
- toteutusvaihe

Samanaikaisesti osbu-pilotoinnin kanssa toteutettiin valtiovarainministeriön rahoittamassa älykäs asiointi ja osallistuminen - hankkeessa osallistuvan budjetoinnin sähköisen työkalun kehittäminen. Työkalu on ollut tuotantokäytössä osoitteessa <https://easiointi.jamsa.fi> 15.11.2021 alkaen.

Elävien kylien kanssa toteutetun pilottihankkeen aikana saatiin kerättyä arvokasta tietoa työkalun kehittämistä ja osallistuvan budjetoinnin käytännön toteuttamista varten. Ensimmäinen budjetointikierron uudella työkalulla on käynnissä. Vuodelle 2022 osallistuvan budjetoinnin

Kaupunginhallitus

§ 439

20.12.2021

rahoitusta on varattu kunnallisteknisiin palveluihin 20 000 € ja nuorisovaltuustolle 5000 €. Tulevina vuosina osallistuva budjetointi on tarkoitus ottaa käyttöön laajemmin toimialoilla.

Elävien kylien kanssa toteutettu pilottihanke on erinomainen esimerkki kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteishankkeesta. Yhteistyö elävien kylien kanssa oli aktiivista, kehittävää ja kaikkia yhteiskehittämisen osapuolia arvostavaa. Elävät kylät aloitteen tekijänä ja kaikki yhteiskehittämiseen osallistuneet osapuolet ansaitsevat kiitoksen tärkeän asian esiin nostamisesta.

Toimivalta, johon päätös perustuu: Hallintosääntö 25 §

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi Osallistuvan budjetoinnin pilottihankkeen loppuraportin.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus

§ 440

20.12.2021

**Saatavien poistot ja luottotappiot 2021**

Khall 20.12.2021 § 440  
382/02.06.04/2021

Valmistelija: talousjohtaja Ari Luostarinen, puh. 040 593 4655,  
taloussihteeri Erja Hakaniemi, puh 040 778 1077

Jämsän kaupungin hallintosäännön 25 §:n 27. kohdan mukaisesti kaupunginhallituksen toimivaltaan kuuluu päättää saatavien perinnästä luopumisesta.

Poistettavaksi esitetään vuodelta 2019 sosiaali- ja terveystoimen, sivistystoimen, elinvoimatoimen ja jätehuoltoliikelaitoksen saatavatileiltä 80.265,13 euroa.

Sosiaali- ja terveystoimen saatavista esitetään poistettavaksi suun terveydenhuollon saatavia 30.458,34 euroa ja terveydenhuollon asiamaksujen saatavia 96.421,12 euroa, yhteensä 126.879,46 euroa. Näiden osalta perintä jatkuu ulosotossa tai jälkiperinnässä saatavien voimassaoloajan.

Saatavatileiltä poistetaan 29.814,95 euroa, näiden saatavien osalta perintää ei jatketa.

Poistettavaksi esitetään vuodelta 2019 Jämsän Aterian saatavatileiltä 394,88 euroa. Näiden osalta perintä jatkuu ulosotossa tai jälkiperinnässä saatavien voimassaoloajan.

Poistettavaksi esitetään vuodelta 2019 Jämsän Veden saatavatileiltä 9.133,88 euroa. Näiden osalta perintä jatkuu ulosotossa tai jälkiperinnässä saatavien voimassaoloajan.

Yhteensä saatavien poistot ovat Jämsän kaupungilla 236.959,54 euroa, joista 29.814,95 euron osalta perintää ei jatketa. Saatavien poistot Jämsän Aterialla ovat 394,88 euroa ja Jämsän Vedellä 9.133,88 euroa.

Esityslistan liitteenä on selvitykset poistettavaksi esitetyistä saatavista. Ko.liitteet eivät ole julkisia.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Jämsän kaupungin hallintosääntö 25 § 27. kohta

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus

§ 440

20.12.2021

Kaupunginhallitus päättää poistaa saatavatileiltä 216.673,35 euroa esityslistan liitteiden mukaisesti. Saatavien perintää jatketaan jälkiperinnässä tai ulosotossa.

Kaupunginhallitus päättää, että saatavatileiltä poistetaan 29.814,95 euroa ja perinnästä luovutaan näiden osalta esityslistan liitteinä olevien listauksien perustelujen pohjalta.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Kaupunginhallitus

§ 441

20.12.2021

**Maksamismääräysoikeudet vuodelle 2022**

Khall 20.12.2021 § 441  
429/02.06.00/2021

Valmistelija: talousjohtaja Ari Luostarinen, puh 040 593 4655,  
taloussihteeri Erja Hakaniemi, puh 040 778 1077

Organisaatiossa on vuosittain määrättävä henkilöt, jotka hyväksyvät laskut maksuun. Maksamismääräysoikeus tarkoittaa oikeutta määrätä sääntöjen mukaan hyväksytyt laskut maksettavaksi kaupungin nimissä ja tileiltä. Maksamismääräysoikeuksien vuosittainen tarkistaminen varmentaa sen, että rahalaitoksilla on saatavilla oikea tieto rahaliikenteen hoitoon oikeuttavista henkilöistä. Kaupunginvaltuuston hyväksymän hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus päättää laskujen hyväksymisvaltuuksista ja kaupungin laskujen maksuunpano-oikeudesta.

Henkilöiden nimeämisessä on huomioitava henkilöiden asema organisaatiossa ja työtehtävät sekä toiminnan häiriöttömyys. Käytäntö on ollut, että maksamismääräysoikeus on ollut kaupunginjohtajalla ja talousjohtajalla ja näiden varahenkilöllä.

Tositteen tarkastaja tarkastaa, että lasku on oikea, sopimuksen mukainen ja täyttää laskulle asetetut lain mukaiset vaatimukset ja että tavara/palvelu on saatu. Tositteen hyväksyjä vastaa siitä, että tosite täyttää kirjanpitolain vaatimukset: laskussa on oikeat tilikohta- ja arvonlisäveromerkinnot, laskuttaja on merkitty ao. rekistereihin ja että talousarvion määrärahavaraus on riittävä.

Ostolaskut ja maksuosoitukset käsitellään (myös tarkastus ja hyväksyminen) sähköisessä InvoiceReady -järjestelmässä sekä sosiaalitoimen järjestelmissä, joihin on tarkastajilla ja hyväksyjillä henkilökohtaiset salasanat. Pääosa laskuista maksetaan sähköisesti automaattisesti eräpäivänä, kun ne on asianmukaisesti tarkastettu ja hyväksytty.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Jämsän kaupungin hallintosääntö § 25 ja § 75

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus päättää antaa Jämsän kaupungin maksamismääräysoikeuden kaupungin ja liikelaitosten pankkitileiltä seuraaville henkilöille:

Kaupunginhallitus

§ 441

20.12.2021

Jämsän kaupungin tileiltä:  
Kaupunginjohtaja Hanna Helaste  
Vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen  
Talousjohtaja Ari Luostarinen  
Hallintojohtaja Auli Korhonen

Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitoksen tililtä:  
Liikelaitosjohtaja Mervi Västinen  
Talousjohtaja Ari Luostarinen

Jämsän Vesi liikelaitoksen tililtä:  
Vesihuoltopäällikkö Pekka Karppinen,  
Talousjohtaja Ari Luostarinen

Kaupunginhallitus päättää tiedottaa rahalaitoksille  
maksamismääräysoikeuden omaavista henkilöistä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus

§ 442

20.12.2021

**Pöytäkirjat**

Khall 20.12.2021 § 442

**Vs. kaupunginjohtaja**

11.12.2021 § 39	Koronapandemiasta johtuvat päätökset 13.12.2021 – 31.12.2021
13.12.2021 § § 40	Tutkimuslupa / koronaepidemian vaikutukset työhön Jämsän kaupungissa / palautekysely

**Matkailu- ja markkinointijohtaja**

13.12.2021 § 9	Matkalla Suomen Sydämessä -matkailuverkosto 2022
----------------	---

**Talousjohtaja**

26.11.2021 § 12	Ateria ja Puhtaus liikelaitosselvityksen hankinta
08.12.2021 § 13	Taloussihteerin toimeen (118004) valinta
13.12.2021 § 14	Maksuaikataulun muutos / Välirahoitushakemus / JHL ry / Länälän kunnostaminen

Ehdotus

Vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus merkitsee päätökset tiedoksi ja toteaa, että otto-oikeutta ei käytetä.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus

§ 443

20.12.2021

**Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat**

Khall 20.12.2021 § 443

Kokousaikatauluja / kevät 2021:

- Kaupunginhallitus 17.1., 31.1., 7.2. ja 14.2.
- Kaupunginvaltuusto 21.2, jossa käsitellään tilinpäätösennuste ja kaupungin ehdotus sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen käytössä olevista toimitiloista, siirtyvästä omaisuudesta, sopimuksista ja vastuista (VPL 26§)
- Kaupunginhallitus 7.3., 21.3., 28.3. (tilinpäätös)
- Kaupunginvaltuusto 30.5. (tilinpäätös)

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

## Henkilöstö - ja koulutus suunnitelma 2022 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2022

Khall 22.11.2021 § 393

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 :

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

” 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 henkilöstöresurssiarvioinnissa. Vähenemä 5,73 htv vakinaisissa.
- Elinvoiman henkilöstömäärässä ei muutoksia.
- Ateria -liikelaitos vähenemää 6 htv, ja muut liikelaitokset ei suuria muutoksia.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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

- Sosiaali- ja terveystalouden 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 (hallintosäntö 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)

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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)  
toimistos sihteeri (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	



Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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 hyvinvointialueille siirtävistä 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, lähisuhdeväkivallan ehkäisy ja elintapaohjaus. Lisäksi kunnille ja hyvinvointialueille on sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annettussa laissa säädetty yhteistyövelvoite hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. 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 edistämisessä. 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.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

### 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

Kaupunginhallitus

§ 393

22.11.2021

Kaupunginhallitus

§ 444

20.12.2021

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, työkokeiluun, 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.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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 kehittämisessäkin 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

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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

<b>Ympäristö</b>	<b>Koulutus</b>	<b>Kehitettävä ammattiryhmä</b>
	Kestävän kehityksen toimintamallit	Kaikki henkilöstöryhmät
	Ilmastonmuutokseen varautuminen ja ympäristönsuojelu	Elinvoimatoimialan asiantuntijat

## 2. Asiakaskokemus

<b>Kilpailukyky ja vetovoima</b>	<b>Koulutus</b>	<b>Kehitettävä ammattiryhmä</b>
	Ammattitekniikan ja ammattitaidon ylläpitäminen sekä moniosaajuus	Kaikki henkilöstöryhmät

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

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

<b>Lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointi ja sujuva arki</b>	<b>Koulutus</b>	<b>Kehitettävä ammattiryhmä</b>
	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

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

### 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

Jämsäläinen 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 esitettyä 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.



Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

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 suuremmissa 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.

Khall 20.12.2021 § 444  
305/01.00.02/2021

Valmistelija vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen, puh. 040 747 7736  
Henkilöstösuunnitelman jatkovalmistelussa vs. kaupunginjohtaja on käynyt keskustelua toimialojen ja tulosalueiden kanssa kaupunginhallituksen lähetekeskustelun perusteella.

Valmistelussa on huomioitu:

- Henkilöresurssien tulevaisuuden tarpeiden arvioinnin vaikeus laajassa muutostilanteessa
- Riittävät henkilöresurssit on pystyttävä takaamaan ja tarvittavat työsuojelutoimenpiteet on tehtävä kuormituksen ehkäisemiseksi
- Lakisääteisten tehtävien hoitaminen on varmistettava riittävin resurssein
- Työnantajamielikuvasta on pidettävä huolta

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

- Elinvoima ja hyvinvointitehtävien hoitaminen sekä tulevan strategian tulee vaikuttaa tehtäviin henkilöstöratkaisuihin

Valmistelun pohjalta ei tunnu tarkoituksenmukaiselta, että vuodelle 2022 esitetyt täyttöluvat käsiteltäisiin vielä uudelleen kaupunginhallituksessa henkilöstösuunnitelman hyväksymisen jälkeen. Myöhemmille vuosille esitettyjä täyttöjä ei sen sijaan ole syytä hyväksyä henkilöstösuunnitelman yhteydessä. Nimikemuutoksista, uusien vakanssien perustamisesta ja palvelusuhdelajien muutoksista tehdään vielä erillinen hallintopäätös kaupunginhallituksessa tilintarkastajan ohjeistuksen mukaisesti.

Henkilöstösuunnitelma sisältää vuodelle 2022 seuraavat täyttöluvat:

**toimistosihteerin virka (varhaiskasvatus vakanssi 400009)**

Perustelut: Täyttölupa välttämätön varhaiskasvatuslain mukaisten virkatoimien suorittamiseksi (mm. hallintopäätökset maksuista). Virka esitetään perustettavaksi 1.1.2022 alkaen ja täyttöluvan myöntämistä samasta ajankohdasta alkaen.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**viestinnän asiantuntijan toimi (matkailu-, markkinointi ja viestintä)**

Perustelut: Viestinnän tarpeet lisääntyneet yleisen yhteiskunnallisen kehityksen (avoimuus, sähköinen viestintä) myötä, mutta erityisesti poikkeustilanteisiin liittyen. Tulosalueen hallintosihteerin siirretty taloustiimiin. Työkuorma kriittinen sekä viestinnän, että markkinoinnin henkilöstön osalta.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**työnjohtaja (työllistämispalvelut)**

Perustelut: Työllistämispalveluista eläköitymässä nykyisin tehtävää hoitava henkilö. Nyt vakinaisesti täytettäväksi esitettyä tehtävää hoidettu viime vuodet lyhyin määräaikaisin sopimuksin. Työnjohtaja välttämätön, mikäli toimintaa halutaan jatkossa jatkaa.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**sosiaalityöntekijän virka (lastensuojelun tiimi)**

Perustelut: Lastensuojelulain muutokset, joita tehdään vaiheittain. Sosiaalityöntekijöiden henkilöstömitoitusta koskeva säännös annetaan eduskunnan käsiteltäväksi syksyllä 2021 budjettilakina.

Mitoitusta koskevan ehdotuksen mukaan yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä voisi olla vastuullaan enintään 35 lasta v. 2022-2023. Vuodesta 2024 alkaen mitoitusta olisi 30 lasta/sosiaalityöntekijä.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021

Kaupunginhallitus

§ 444 20.12.2021

**sosiaaliohjaajan virka (jälkihuolto)**

Perustelut: Virka ollut määräaikainen v. 2020–2021. Ratkaisulla on saatu aikaan kustannussäästöjä ja palvelun laatua on pystytty parantamaan sen ollessa omaa toimintaa. Jälkihuoltonuorten määrä tulee lisääntymään lähivuosien aikana. Jälkihuollossa olevat tarvitsevat usein tiivistä tukea omaan arkeensa, jota he saavat sosiaaliohjaajalta.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**sosiaaliohjaajan virka (aikuissoisialityö)**

Perustelut: Aluehallintoviraston valvonnan yhteydessä vuoden 2020 alussa tuli esille periaatteellinen hyväksyntä sosiaaliohjaajan viran perustamisesta aikuissosiaalityön tiimin työmäärän perusteella vuoden 2021 talousarvioesityksen yhteydessä.

Syksyllä 2021 UPM ilmoitti Jämsän Kaipolan tehtaan toiminnan päätymisestä ja tehtaan sulkemisesta. Valtiovalta pyysi tuolloin Jämsän kaupungilta pikaisesti esitystä kaupungin palveluiden lisäämisestä kriisitilanteessa. Esitys valmistui 13.9.2021. Näihin lisäykseen luvattiin valtion rahoitus. Myös sosiaali -ja terveystoimessa tehtiin ehdotus palveluiden lisäämiseksi. Osana kyseistä ehdotusta ehdotettiin tuolloin yhden sosiaaliohjaajan viran perustamista aikuissosiaalityöhön ja hänen työpanoksensa suuntaamista UPM:n työntekijöiden ohjaamiseen heti alkuvaiheessa.

Valtiovalta ei kuitenkaan reagoinut kaupungin tekemiin ehdotuksiin ja näin on syytä palata kaupunginhallituksen 3.2.2020 § 35 tekemään periaatteelliseen kannanottoon koskien sosiaaliohjaajan viran perustamista vuoden 2022 talousarviossa.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**lähihoitaja (vammapalvelut)**

Perustelut: Kysymyksessä toisen varahenkilön toimen perustaminen ja täyttäminen hoitamaan sijaistarpeita ja turvaamaan tulosalueen toimintayksiköiden toimintaa. Alan henkilöstön saatavuudessa haasteita.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

**sairaanhoidtaja/tiimivastaava virka (vanhuspalvelut Kuhmoinen)****lähihoitaja 4 kpl (vanhuspalvelut Kuhmoinen)****hoiva-avustaja (vanhuspalvelut Kuhmoinen)**

Perustelut: Kuhmoisten täyttöjä. Kuhmoisten kunnanhallitus on kokouksessaan 11.10.2021 (§265) päättänyt, että Jämsän kaupungin ei tarvitse pyytää Kuhmoisten kunnanhallitukselta lausuntoa Kuhmoisten kunnan alueella olevien sosiaali- ja terveystoimen tehtävien täyttämiseen.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttöluvut myönnetään**

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

### **hyvinvointikoordinaattori (hallintopalvelut)**

Perustelut: Hyvinvointialueiden perustamisen myötä Jämsän kaupungin tehtävät muuttuvat. Kaupungille jää lakiin perustuva velvollisuus kuntalaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä yhdessä hyvinvointialueiden kanssa. Muutoksessa kaupungin koko sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyy hyvinvointialueille. Kaupungin on ratkaistava, miten ja kuka kunnassa vastaa mm. vaikuttamistoimielinten toiminnasta ja yhteistoiminnasta hyvinvointialueen kanssa.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään kahden vuoden määräajaksi. Vakinaisen täyttöluvan tarve arvioidaan tilanteen vakiinnuttua.**

### **projekti-insinööri (kunnallistekniset palvelut)**

Perustelut: Jätelain voimaantulon myötä kunnalle tulleet uudet tehtävät. Tieliikennelain voimaantulon myötä kunnalle tulleet uudet tehtävät. Kunnallisteknisen suunnittelun tehtävät. Tehtäviä ei ole mahdollista hoitaa nykyisellä henkilöstöllä, sillä kuormitus jo tällä hetkellä liian suuri.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

Vakanssien täyttöluvat/ eläköityminen:

### **kunnallistekniikan työntekijä (vakanssi 531011)**

Perustelut: Tehtävänkuvaan kuuluu pääasiassa jalkaisin tehtävät liikenneväylien kunnossapitotyöt. Liikennemerkkien ja muiden liikennealueella sijaitsevien rakenteiden asennus- ja ylläpitotyöt. Talvella mm. linja-autopysäkkikatosten ja yleisten alueiden portaiden lumityöt. Kesäisin lisäksi mm. ilkvallan aiheuttamien vahinkojen korjaukset, pienet raivaustyöt. Koneenkuljettajien sijaistaminen. Tarvittaessa myös kunnallistekniikan rakentamiskohteet.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään. Täyttö toteutetaan sen jälkeen, kun tehtävää vakinaisesti hoitava henkilö on irtisanoutunut.**

### **kartoittaja (vakanssi 511007)**

Perustelut: Tehtävänkuvaan kuuluvat tonttijakokartat, tonttikartat ja yleisen alueiden kartat, johtokarttojen ylläpito vesilaitokselle, rakennusten siirto oikeille kiinteistöille ja niiden osoitetietojen tarkistus ( MML lohkomisissa), osoitejärjestelmään liittyvät tehtävät, asiakaspalvelu sekä muut kartastotehtävät. Maankäyttöön ja johtokarttoihin liittyvän tiedon ajantasalla pitäminen on välttämätöntä. Tietoa tarvitaan kaikissa rakentamishankkeissa.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään. Täyttö toteutetaan sen jälkeen, kun tehtävää vakinaisesti hoitava henkilö on irtisanoutunut.**

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

### **kiinteistöhoitaja (vakanssit 544015, 544028) 2 kpl**

Perustelut: Kiinteistöhuollon kohteiden määrä ei vähenemässä merkittävästi. Hyvinvointialue tulee ostamaan osana kiinteistöjen vuokrausta kiinteistöhuoltopalvelut. Suuret etäisyydet, kiinteistöhuollon päivystysten hoitaminen, vasteaikojen noudattaminen ja ennakoiden huoltojen tekeminen edellyttää riittävää resursointia.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttöluvat myönnetään. Täytöt toteutetaan sen jälkeen, kun tehtävää vakinaisesti hoitavat henkilöt ovat irtisanoutuneet.**

### **ulkoilupaikkojen hoitaja (vakanssi 523008)**

Perustelut: Hallin taajamassa ulkoalueiden hoitaja kunnossapitää kaupungin viheralueita sekä ulkoliikuntapaikkoja. Viheralueisiin kuuluvat taajaman puistoalueet, tori, venerannat, matonpesupaikka sekä leikkipaikat. Ulkoliikuntapaikkoina ovat Hallin Urheilukeskuksen kohteet, latureitit, luistelukentät sekä uimaranta. Tarvittaessa Hallin ulkoalueidenhoitaja työskentelee myös Länkipohjan taajaman ulkoalueilla.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään. Täyttö toteutetaan sen jälkeen, kun tehtävää vakinaisesti hoitava henkilö on irtisanoutunut.**

### **toimistosihteri (Vesi liikelaitos vakanssi 750005)**

Perustelut: Tehtävää hoidettu määräaikaisin täytöin. Kahden henkilön eläköityminen taustalla. Täyttö välttämätön vesiliikelaitoksen toimintojen varmistamiseksi.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

### **palkkasihteri (vakanssi 117105)**

Perustelut: Tehtävää hoidettu määräaikaisin täytöin. Täyttöluvassa huomioitu tulevat eläköitymiset ja hyvinvointialueen vaikutukset.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

### **palveluneuvoja (vakanssi 114110)**

Perustelut: Vuoden 2022 aikana asiakaspalvelutiimistä eläköityy palveluneuvoja (puhelinvaihte) sekä palvelusihteri (postitus). Toimista esitetään täytettäväksi palveluneuvojan toimi. Täyttö on välttämätön puhelinvaihteen hoitamiseksi. Postitustehtävien hoitaminen on tarkoitus järjestellä niin, että se hoidetaan jatkossa kaupungin neuvonnasta.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään**

### **vesihuoltopäällikkö (vakanssi 750001)**

Perustelut: Vesihuoltopäällikkö on eläköitymässä vuoden 2022 aikana. Vesihuoltopäällikön tehtävän täyttäminen on välttämätöntä hyvissä ajoin ennen eläköitymistä riittävän pitkän perehdytyksen varmistamiseksi.

**vs. kaupunginjohtaja: täyttölupa myönnetään. Vesihuoltopäällikön rekrytointiprosessi käynnistetään tammikuussa 2022**

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus:

- 1) Päättää perustaa 1.1.2022 alkaen toimistosihteerin viran (varhaiskasvatus vakanssi 400009)
- 2) Päättää myöntää seuraavat täyttöluvut esittelytekstissä tarkemmin kuvatuin perustein:
  - toimistosihteerin virka (varhaiskasvatus vakanssi 400009)
  - viestinnän asiantuntijan toimi (matkailu-, markkinointi ja viestintä)
  - työnjohtaja (työllistämispalvelut)
  - sosiaalityöntekijän virka (lastensuojelun tiimi)
  - sosiaaliohjaajan virka (jälkihuolto)
  - sosiaaliohjaajan virka (aikuissosiaalityö)
  - lähihoitaja (vammaspalvelut)
  - sairaanhoitaja/tiimivastaava virka (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
  - lähihoitaja 4 kpl (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
  - hoiva-avustaja (vanhuspalvelut Kuhmoinen)
  - määräaikainen hyvinvointikoordinaattori (hallintopalvelut)
  - projekti-insinööri (kunnallistekniset palvelut)
  - kunnallistekniikan työntekijä (vakanssi 531011)
  - kartoittaja (vakanssi 511007)
  - kiinteistöhoitaja (vakanssit 544015, 544028) 2 kpl
  - ulkoilupaikkojen hoitaja (vakanssi 523008)
  - toimistosihteerin (Vesi liikelaitos vakanssi 750005)
  - palkkasihteerin (vakanssi 117105)
  - palveluneuvoja (vakanssi 114110)
  - vesihuoltopäällikkö (vakanssi 750001)
- 3) Hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2022 ja jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelman 2022

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Kaupunginhallitus:

Päätös

Keskustelun aikana esittelijä teki päätösehdotukseen lisäyksen:  
4) Kaupunginhallitus käsittelee hallintosäännön § 50 mukaisesti täyttöluvut.

Kaupunginhallitus  
Kaupunginhallitus

§ 393 22.11.2021  
§ 444 20.12.2021

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen kohdat 1. ja 4.

Kaupunginhallitus hyväksyi täyttölupia koskevan päätösehdotuksen seuraavilla muutoksilla:

- viestinnän asiantuntijan toimi -> määräaikainen täyttölupa 2 vuotta,
- sosiaaliohjaajan virka (aikuissosiaalityö) -> täyttölupaa ei myönnetä.

Kaupunginhallitus hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yksimielisesti vuodelle 2022 ja jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelman 2022.

Tämä pykälä tarkastettiin kokouksessa.

#### Liitteet

Liite[2] Jämsäläinen hyvän työn malli - vuosisuunnitelma 2022  
Liite[3] Henkilöstösuunnitelma TA 2022 TASU 2023-2025 (khal  
22.11.2021)

Elinvoimalautakunta  
Kaupunginhallitus

§ 66 16.12.2021  
§ 445 20.12.2021

## Työohjelma I/2022

Elvoi 16.12.2021 § 66

Valmistelija vs. elinvoimajohtaja Katja Rissanen, p. 040 846 9816

Kaupunginvaltuuston kokouksessaan 29.11.2021 §70 hyväksymässä talousarviossa vuodelle 2022 on kiinteät rakenteet ja laitteet sekä puistot, liikunta- ja leikkipaikat - määrärahat jaettu osin tarkkeneviin hankeryhmiin. Talousarvion investointiosa on tällä jaottelutasolla valtuustoon nähden sitova. Hankeryhmät muodostavat kokonaisuuden, jonka yksityiskohtaisesta käytöstä päättää kaupunginhallitus kolmannes vuosittain hyväksyttävässä työohjelmassa.

Määrärahoja työohjelmaan I/2022 esitetään varattavaksi liitteen ja oheisen selvityksen mukaisesti.

### Liikenneväylät

Keskeneräisten kohteiden Katajamäentien ja Vuoripolun sekä Kilpakorventien (välillä junarata-vt9) saneerausta jatketaan. Riihitien ja Järvensivuntien alueen katusuunnitelmaehdotukset pidetään nähtävillä ja saneeraustyötä aloitetaan pääasiassa hulevesiviemäreiden rakentamisella. Hiidenmäen alueelle ja Piilontielle jatketaan katusuunnitelmien laadintaa. Vitikkalan risteysalueella selvitetään mahdollisia toimenpiteitä liikenneturvallisuuden parantamiseksi. Katujen päällystysohjelma laaditaan ja päällystystyöt kilpailutetaan. Katuvalaistuksen saneerauskohteista laaditaan suunnitelmat ja valaistuksen saneeraustyö kilpailutetaan.

Vehkaojantien valaistuksen uusimisesta laaditaan suunnitelma.

### Himoksen alue

Himoshuipuntien kunnostamista ja kevyen liikenteen väylän rakentamista jatketaan. Länsikeskuksen kiertoliittymän viitoitus ja keskialueen viimeistely suunnitellaan. Haiskankujan rakentaminen aloitetaan, kun katualueen maanomistus on saatu kaupungille. Himoskylän pysäköintialueelle laaditaan suunnitelma kunnostusta ja asfaltointia varten. Patajoen eteläpuoleisen alueen asemakaavan (Patajoen Etelärannan ak) alueelle laaditaan suunnitelma Lintutöyry-kadun kunnallistekniikan toteuttamiseksi. Päijänrannan alueelle käynnistetään kunnallistekniikan suunnittelu.



Elinvoimalautakunta  
Kaupunginhallitus

§ 66 16.12.2021  
§ 445 20.12.2021

### Hulevesi

Hulevesiviemäreiden rakentamista ja saneerausta tehdään pääasiassa kadunsaneerauskohteiden yhteydessä. Vuoden ensimmäisessä työohjelmassa varaudutaan viemärin rakentamiseen Kilpakorven, Järvensivun sekä Härvässuon alueilla.

### Puistot, leikki- ja liikuntapaikat

Jämsäpuisto, satama-alue, rantareitti – määrärahalla hankitaan Seppolan satama-alueelle mm. kontti satamapalveluita varten ja alueen suunnittelua jatketaan. Lisäksi laaditaan Lamminsuon alueen puistosuunnitelma ja valmistellaan skeittirampin hankintaa maauimalan liikuntapuistoon.

Kaipolan ja Kuoreveden koulujen lähiliikuntapaikkojen rakentaminen kilpailutetaan.

Suunnittelurahat varataan Kääpälän, Järvensivun ja Pietilän leikkikenttien perusparantamiseen, lisäksi suunnitelmat laaditaan Löydyn- ja Vihtorintien jääkenttien aidoista ja Jämsänkosken skeittipaikasta. Suunnittelu käynnistetään myös liikuntareiteillä ja liikuntapaikkojen valaistuksen osalta. Satamat ja venerannat määrärahalla suunnitellaan Länkipohjan venesataman alue ja koirapuiston suunnitelma laaditaan kyselyn perusteella valitulle paikalle.

Liikuntareittien perusparantamiseen talousarviossa esitetty tuloarvio ei tule toteutumaan, koska avustushakua ei tullut.

Työohjelman I/2022 kustannukset ovat yhteensä 470.000 €.

Toimivalta, johon päätös perustuu: Hallintosääntö § 25

Ehdotus

vs. elinvoimajohtaja Katja Rissanen

Elinvoimalautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että se hyväksyy työohjelman I/2022 ja antaa esitetyille uusille hankkeille aloitusluvan.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Elinvoimalautakunta  
Kaupunginhallitus

§ 66  
§ 445

16.12.2021  
20.12.2021

Khall 20.12.2021 § 445  
488/10.03.01.00/2021

Toimivalta, johon päätös perustuu: Hallintosääntö 25 §

Ehdotus

vs. kaupunginjohtaja Anna-Liisa Juurinen

Kaupunginhallitus hyväksyy työohjelman 1/2022 ja antaa esitetyille hankkeille aloitusluvan.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Liite[4]

Työohjelma I 2022

**Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 433, § 434, § 435, § 436, § 437, § 439, § 440, § 441, § 442, § 443, § 444**

### **Muutoksenhakukielto**

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.

**Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 438****OIKAISUVAATIMUSOHJEET**

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

**Oikaisuvaatimusoikeus**

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*), sekä
- kunnan jäsen.

**Oikaisuvaatimusaika**

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Jämsän kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

*Asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa *asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

*Kunnan jäsenen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

**Oikaisuvaatimusviranomainen**

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on kaupunginhallitus

Kirjaamon yhteystiedot:

Jämsän kaupunki

Keskuskatu 17 (käyntiosoite Seppolantie 5)

42100 Jämsä

kirjaamo@jamsa.fi

p. 020 638 2000

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9 - 15.

### **Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö**

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

### **Pöytäkirja**

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Jämsän kaupungin kirjaamosta.

Pöytäkirja on 28.12.2021 viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

Asianosaiselle lähetettäviin oikaisuvaatimusohjeisiin merkitään lähettämispäivä.