

Aika 20.06.2022 klo 17:00 - 17:42

Paikka Jämsänjoen yhtenäiskoulu, Vitikkalan yksikkö, os. Joonantie 1 A, 42100 Jämsä

#### Käsitellyt asiat

| §     | Otsikko   | Sivu |
|-------|---|------|
| § 124 | Työjärjestyksen hyväksyminen  | 4    |
| § 125 | Hallintosäännön muuttaminen / kaupunginhallituksen kokoonpano   | 5    |
| § 126 | Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä  | 8    |
| § 127 | Eropyyntö luottamustehtävästä / kaupunginhallituksen jäsen / Pekka Laaksonen                                    | 10   |
| § 128 | Eropyyntö luottamustehtävästä / sivistyslautakunnan varajäsen / Petri Haapakoski                                | 11   |
| § 129 | Valtuustoaloite 21.2.2022 / Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön työhyvinvointi / Uusi Suunta -valtuustoryhmä | 12   |

## Osallistujat

|       | Nimi                | Tehtävä              | Lisätiedot |
|-------|---------------------|----------------------|------------|
| Läsnä | Similä Matti        | puheenjohtaja        |            |
|       | Rantanen Piritta    | 1. varapuheenjohtaja |            |
|       | Kotiaho Jouni       | 2. varapuheenjohtaja |            |
|       | Ahola Lotta         | valtuutettu          |            |
|       | El Sayed Seija      | valtuutettu          |            |
|       | Frisk Joni          | valtuutettu          |            |
|       | Haaparanta Jukka    | valtuutettu          |            |
|       | Jussila Sari        | valtuutettu          |            |
|       | Kataja Pekka        | valtuutettu          |            |
|       | Kokko Jyrki         | valtuutettu          |            |
|       | Konstari Tarmo      | valtuutettu          |            |
|       | Koskinen Markos     | valtuutettu          |            |
|       | Kyrö Mika           | valtuutettu          |            |
|       | Laaksonen Erja      | valtuutettu          |            |
|       | Lahtinen Merja      | valtuutettu          |            |
|       | Laitinen Mikko      | valtuutettu          |            |
|       | Lemmetyinen Aki     | valtuutettu          |            |
|       | Manninen Antti      | valtuutettu          |            |
|       | Mennala Anssi       | valtuutettu          |            |
|       | Myllymäki Ella      | valtuutettu          |            |
|       | Niittymaa Jyrki     | valtuutettu          |            |
|       | Niivee Esa          | valtuutettu          |            |
|       | Paakkanen Arja      | valtuutettu          |            |
|       | Patronen Ulla       | valtuutettu          |            |
|       | Peltonen Tuula      | valtuutettu          |            |
|       | Poti Jorma          | valtuutettu          |            |
|       | Puttonen Karita     | valtuutettu          |            |
|       | Pärnäjärvi Leena    | valtuutettu          |            |
|       | Rahkonen Kyösti     | valtuutettu          |            |
|       | Rinne kangas Heikki | valtuutettu          |            |
|       | Rintala Sirpa       | valtuutettu          |            |
|       | Silvan Tero         | valtuutettu          |            |
|       | Sipilä Markku       | valtuutettu          |            |
|       | Tapiainen Tommi     | valtuutettu          |            |
|       | Uusipaasto Tarja    | valtuutettu          |            |
|       | Valkeajärvi Joonas  | valtuutettu          |            |
|       | Lähdesmäki Antti    | varavaltuutettu      |            |
|       | Lampinen Tomi       | varavaltuutettu      |            |
|       | Västinen Emmaliina  | varavaltuutettu      |            |
|       | Lahtinen Reima      | varavaltuutettu      |            |
|       | Minkkinen Katja     | varavaltuutettu      |            |
|       | Leppänen Kari       | varavaltuutettu      |            |

Poissa Himanen Reijo  
Kankainen Markku  
Ketola Johanna  
Laaksonen Pekka  
Peltola Eero  
Rajala Sanna  
Salokorpi Timo  
Auli Korhonen  
Juurinen Anna-Liisa  
Hellsten Sari

|     |   |   |
|-----|---|---|
| Muu | Hanna Helaste<br>Erkki Kainulainen<br>Haggren Ulla<br><br>Kilpeläinen Leena<br>Luostarinen Ari<br>Rissanen Katja<br>Västinen Mervi<br>Maarit Mäntykoski | kaupunginjohtaja<br>vs.hallintojohtaja<br>matkailu- ja<br>markkinointijohtaja<br>sivistystoimenjohtaja<br>talousjohtaja<br>vs.elinvoimajohtaja<br>liikelaitosjohtaja<br>henkilöstöpäällikkö |
|-----|---|---|

Käsitellyt asiat  
124 - 129

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus  
Todettiin

Allekirjoitukset

Matti Similä  
puheenjohtaja

Erkki Kainulainen  
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjan sähköinen tarkastaminen Jämsässä 27.6.2022

Seija El Sayed  
pöytäkirjantarkastaja

Tarmo Konstari  
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirja yleisesti nähtävänä

Tarkastettu pöytäkirja pidetään nähtävillä kaupungin verkkosivuilla [www.jamsa.fi](http://www.jamsa.fi) 28.6.2022 alkaen.

## Työjärjestyksen hyväksyminen

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 124

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

Ennen työjärjestyksen käsittelyä puheenjohtaja keskeytti kaupunginvaltuuston kokouksen (klo 17.12-17.23). Kaupunginhallitus piti ko. aikana ylimääräisen kokouksen ja käsiteli hallintosäännön muuttamista koskevan asian.

Kaupunginvaltuuston kokouksen jatkuessa kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Poti esitti työjärjestyksessä, että kaupunginvaltuusto ottaa käsittelemään asian "Hallintosäännön muuttaminen / Kaupunginhallituksen kokoonpano" ja että se käsitellään ensimmäisenä varsinaisena kokousasiana työjärjestyksen hyväksymisen jälkeen.

Puheenjohtajan kysyessä kukaan valtuutetuista ei vastustanut asian ottamista käsiteltäväksi. Puheenjohtaja totesi, että kaupunginvaltuusto päätti ottaa hallintosäännön muuttamista koskevan asian käsittelemään ja hyväksyi muutetun työjärjestyksen.

---

**Hallintosäännön muuttaminen / kaupunginhallituksen kokoonpano**

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 125  
197/00.01.01/2021

Valmistelu kaupunginjohtaja Hanna Helaste p. 0400 742 751

Kunnallinen päätöksenteko perustuu kuntalakiin ja kunnan hallintosäännön määräyksiin. Kuntalain 12. luku sisältää säännökset kunnan päätöksenteko- ja hallintomenettelystä. Jokaisessa kunnassa on oltava hallintosääntö, jonka sisällön määrittelee kuntalain 90 §. Hallintosäännössä on annettava tarpeelliset määräykset ainakin niistä asioita, jotka kuntalaissa luetellaan.

Valtuusto päättää hallintosäännön sisällöstä ja muutoksista. Kunnan hallinnossa on noudatettava hallintosäännön määräyksiä. Jämsän kaupungin hallintosäännössä luvun 2 sisältö käsittelee toimielinorganisaatiota.

Hallintosäännössä kaupunginhallitusta koskeva määräys 7 §:ssä kuuluu seuraavasti:

*Kaupunginhallituksessa on 9 jäsentä, joista valtuusto valitsee kaupunginhallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajat. Ennen puheenjohtajiston valintaa valtuusto päättää varapuheenjohtajien lukumäärästä. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Kaupunginhallituksen toimikausi on kaksi vuotta. Kaupunginhallituksen jäsenet ja varajäsenet valitaan valtuutetuista.*

Kuntalain 31 § mukaan valtuusto voi päättää, että

- 1) kunnanhallitukseen ja lautakuntaan voidaan valita vain valtuutettuja ja varavaltuutettuja, jolloin lautakuntaa voidaan kutsua valiokunnaksi (*valiokuntamalli*);
- 2) kunnanhallituksen jäseniä valitaan lautakuntien tai valiokuntien puheenjohtajiksi (*puheenjohtajamalli*);
- 3) muu toimielin kuin valtuusto valitsee johtokunnan jäsenet tai osan jäsenistä;
- 4) johtokunnan jäsenet tai osa sen jäsenistä valitaan valtuuston määrittämien perusteiden mukaisesti kunnan asukkaiden, kunnan henkilöstön tai palvelujen käyttäjien esityksestä; ja
- 5) kaksikielisen kunnan muuhun kuin 30 §:n 4 momentissa tarkoitettuun toimielimeen asetetaan jaosto kumpaakin kieliryhmää varten, jolloin jaoston jäsenet on valittava asianomaiseen kieliryhmään kuuluvista henkilöistä.

Jaoston jäsenenä voi olla myös toimielimen varajäsen. Valtuusto voi päättää, että jaoston jäseneksi, ei kuitenkaan puheenjohtajaksi, voidaan valita muitakin kuin toimielimen jäseniä ja varajäseniä.

Toimielinten jäsenille valitaan henkilökohtaiset varajäsenet, joihin sovelletaan, mitä varsinaisista jäsenistä säädetään.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta toimielimen jäseniä valittaessa säädetään erikseen.

Kuntalain esitöissä ja lain yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE268/2014 vp, s. 161) on todettu mm. seuraavaa: Valiokuntamallissa kunnanhallitukseen ja lautakuntiin valitaan etupäässä valtuutettuja tai varavaltuutettuja. Käytännössä erityisesti kunnanhallitus pyritään muodostamaan valtuutetuista. Sääntelyn on tarkoitettu olevan mahdollistavaa eli kuntien valtuustot voi päättää toimielinten kokoonpanossa ja valinnassa huomioon otettavista seikoista.

Lain esityöt ja tarkoitus huomioiden ei Jämsän kaupungin hallintosäännön määräys ole ristiriidassa Kuntalain 31.1.1 kohdan kanssa. Asian valmistelussa ja arvioinnissa on konsultoitu Kuntaliiton lakiasioiden yksikköä.

Kaupunginhallituksen jäsenen jätettyä eroanomuksensa kaupunginhallituksen jäsenyydestä havaittiin, että varajäsen on varavaltuutettu eikä näin ollen täytä Jämsän kaupungin hallintosäännön määräystä. Uuden jäsenen nimeämisen kannalta, ottaen huomioon valtuustoryhmien erilaiset koot, valtuutettujen tehtävät muissa toimielimissä ja tasa-arvolain mukaiset säännökset, on kaupunginhallituksen jäsenten valitsemista ainoastaan valtuutetuista pidettävä epätarkoituksenmukaisena.

Kaupunginhallitus käsittelee asian maanantaina 20.6.2022 kaupunginvaltuuston kokouksen ollessa keskeytettynä.

Kaupunginjohtajan ehdotus:

Kaupunginhallitus esittää valtuustolle, että hallintosäännön 7 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Kaupunginhallituksessa on 9 jäsentä, joista valtuusto valitsee kaupunginhallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajat. Ennen puheenjohtajiston valintaa valtuusto päättää varapuheenjohtajien lukumäärästä. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen.

Kaupunginhallituksen toimikausi on kaksi vuotta.

Kaupunginhallituksen jäsenet ja varajäsenet valitaan valtuutetuista ja varavaltuutetuista.

Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunginjohtajan ehdotuksen.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25

Päätös

Kaupunginvaltuusto hyväksyi kaupunginhallituksen esityksen.

**Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä**

Khall 06.06.2022 § 185

Valmistelu kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Poti p. 0400 354 974, kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Matti Similä, kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 5712088

Jämsän kaupunginhallitus on kokouksessaan 16.5.2022 (147 §) asettanut työryhmän valmistelemaan luottamushenkilön häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevan ohjeistuksen. Ohjeen valmistumisen määräajaksi on asetettu 15.06.2022 mennessä.

Työryhmään kaupunginhallitus nimesi seuraavat henkilöt:

- kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Matti Similä
- kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Poti,
- kaupunginhallituksen jäsen Joni Frisk,
- kaupunginhallituksen I varapuheenjohtaja Lotta Ahola,
- kaupunginhallituksen jäsen Ulla Patronen,
- työsuojelupäällikkö Hannele Rahkonen ja
- työsuojeluvaltuutettu Riitta Kangas.

Työryhmä on kokoontunut ja esittää Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän opasta ”Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä” luottamushenkilön epäasiallisen käyttäytymisen käsittelemisen perustaksi. Tätä opasta täydennetään liitteen mukaisella ohjeella. Työturvallisuuskeskuksen opas löytyy luottamushenkilöportaalista sekä netistä

[https://ttk.fi/files/7817/Epaasiallisen\\_kaytoksen\\_kasittelemisen\\_luottamuselimissa.pdf](https://ttk.fi/files/7817/Epaasiallisen_kaytoksen_kasittelemisen_luottamuselimissa.pdf)

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Kuntalaki § 39

Työturvallisuuslaki 8 §, 10 § ja 28 §

Ehdotus

Puheenjohtaja

Kaupunginhallitus

- 1) hyväksyy toimintatavaksi luottamushenkilön epäasiallisen käyttäytymisen käsittelyssä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän oppaan ”Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä” sekä sen jämsäläisen täsmennyksen,
- 2) saattaa menettelytavat kaupunginvaltuustolle tiedoksi.



Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 126  
965/00.01.02/2022

Päätös

Kaupunginvaltuusto merkitsi menettelytavat tiedoksi.

**Eropyyntö luottamustehtävästä / kaupunginhallituksen jäsen / Pekka Laaksonen**

Khall 06.06.2022 § 180

Valmistelu hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Valtuutettu Pekka Laaksonen on 30.05.2022 jättänyt eropyyntönsä kaupunginhallituksen jäsenyydestä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että

1. Pekka Laakoselle myönnetään ero kaupunginhallituksen jäsenyydestä,
2. kaupunginvaltuusto valitsee hänen tilalleen kaupunginhallitukseen varsinaisen jäsenen jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Antti Lähdesmäki ilmoitti olevansa esteellinen eikä ollut läsnä asian käsittelyn aikana (osallisuusjäävi).

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 127  
952/00.00.01/2022

Päätös

Kaupunginvaltuusto päätti yksimielisesti

1. myöntää Pekka Laakoselle eron kaupunginhallituksen jäsenyydestä ja
2. valita kaupunginhallitukseen jäljellä olevaksi toimikaudeksi varsinaiseksi jäseneksi Antti Lähdesmäen ja hänelle varajäseneksi Mikko Hakalan.

**Eropyyntö luottamustehtävästä / sivistyslautakunnan varajäsen / Petri Haapakoski**

Khall 06.06.2022 § 181

Valmistelu hallintosihteerin Auli Korhonen p. 040 557 2146

Petri Haapakoski on ilmoittanut 31.5.2022, että hän luopuu sivistyslautakunnan varajäsenen tehtävästä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosihteerin § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että

1. Petri Haapakoskella myönnetään ero sivistyslautakunnan varajäsenen tehtävästä,
2. kaupunginvaltuusto valitsee hänen tilalleen sivistyslautakunnan varajäsenen jäljellä olevaksi valtuustokaudeksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 128  
956/00.00.01/2022

Päätös

Kaupunginvaltuusto päätti yksimielisesti

1. myöntää Petri Haapakoskelle eron sivistyslautakunnan varajäsenen tehtävästä ja
2. valita Heikki Paaviston sivistyslautakunnan varajäseneksi jäljellä olevaksi valtuustokaudeksi.

---

**Valtuustoaloite 21.2.2022 / Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön työhyvinvointi / Uusi Suunta - valtuustoryhmä**

Khall 06.06.2022 § 176

Valmistelu kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 571 2088

Uusi Suunta -valtuustoryhmä on jättänyt 21.2.2022 valtuustoaloitteen, joka koskee Jämsän kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämisestä niin, että sairauspoissaolot vähenevät.

Aloitteen sisältö:

”Jämsän kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot ovat viiden vuoden ajalla olleet noin 18 päivää/ työntekijä/vuosi. Yksityissektoriin verrattuna se on valtava määrä, ja usein asiaa esille nostettaessa on perusteltu, että kuntapuolella se ei ole poikkeavaa vaan normaali taso. Tätä selitystä ei pidä hyväksyä. Sairauspoissaolojen määrällä on suora yhteys koko organisaation työhyvinvointiin, ja myös Jämsän kaupungin työntekijöillä on oikeus lähteä töihin iloisin mielin ja palata kotiin illalla terveenä.

Vaikka kaupunki on toteuttanut työhyvinvointiin liittyviä toimia, ne eivät ole olleet riittäviä tai kohdentuneet oikein, koska merkittävää muutosta poissaoloissa ei ole tapahtunut.

Suunnittelemattomilla poissaoloilla on suuri taloudellinen merkitys - Jämsän luvuilla laskettuna jopa noin 5 000 000 euroa /vuosi. Myös työn tuottavuuteen ja organisaatioiden toimintaan poissaolot vaikuttavat merkittävästi. Sijaistamisten kierre heikentää tehokkuutta ja työssä jaksamista. Pahimmassa tapauksessa tämä voi johtaa työntekijän pysyvään työkyvyttömyyteen, ja sen vastuun kanssa työnantaja on suurelta osin yksin.

Kaupungin tärkein ja samalla myös kallein investointi on henkilöstö, ja siitä pitää pitää hyvää huolta. Olemme kilpailemassa työvoimasta muiden kuntien kanssa ja ainut kestävä tapa menestyä on tarjota turvallinen ja vastuullisesti johdettu työyhteisö, johon halutaan tulla mukaan.

Uuden Suunnan valtuustoryhmä tekee aloitteen kaupungin johtamisjärjestelmän arvioinnista ja muuttamisesta siten, että edellä mainittuihin seikkoihin saadaan parannus. Muutokset ja reagointi johtamisen osalta on aloitettava viipymättä. Edellä esitetty muutostyö ei ole muutamana seminaarina ja diaesityksen projekti, vaan siihen pitää varata

riittävät resurssit ja se edellyttää kaikkien kaupunkimme toimijoiden sitoutumista muutokseen.

Valtuustoryhmämme esittää, että

1. Johtamista kehittävä hanke käynnistetään heti ja sen tulee johtaa selkeisiin käytännön toimenpiteisiin.
2. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen nostetaan johdon tärkeimpien tehtävien joukkoon.
3. Työtehtävien määritykset ja vastuut selkiytetään.
4. Esihenkilöiden tulee kannustaa ja tukea omaa henkilöstöään ja samalla vaatia sovittujen työtehtävien toteutumista.
5. Projektityöryhmässä tulee olla edustettuina kaikki henkilöstöryhmät sekä luottamushenkilöstö.
6. Projektia ohjaamaan hankitaan ulkopuolinen toimija, jotta kaikki tehtävät ja muutostarpeet voidaan arvioida objektiivisesti.
7. Projektissa esitetyt muutokset toteutetaan viipymättä. ”

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan henkilöstön työkykyyn liittyvien tekijöiden huomioimista kaikessa johtamisessa. Erillistä työkykyjohtamista ei ole, vaan on olemassa yksi johtamisen kokonaisuus, jossa myös henkilöstö huomioidaan. Kunnassa johtaminen on poliittista ja operatiivista toiminnan ohjaamista, joka järjestelmänä on useammasta osasta muodostuva toiminnallinen kokonaisuus. Tuloksellisen johtamisen ja samalla henkilöstön näkökulmasta johtamisjärjestelmä ja toimintakulttuuri ovat todella merkityksellisiä.

Käsitteenä työkyky jäsenetään usein sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden kautta. Työkyvyn tukemisessa tarvitaan kuitenkin laajempaa näkökulmaa. Sairauslähtöinen näkökulma ohjaa hoitamaan sairautta ja parantamaan toimintakykyä. Laaja-alainen työkyvyn käsite korostaa myös työn ja työolojen merkitystä. Se huomioi muutkin tekijät, kuten taidot, osaamisen ja elämäntilanteen.

Hyvällä johtamisella ja toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen johtamisessa ovat kokonaisuus, joka pohjautuu kaupungin strategiaan sekä edelleen toiminnan ja talouden suunnitelmiin.

Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen toimintaa ohjaavat mm. henkilöstösuunnitelma, koulutussuunnitelma sekä jämsäläinen hyvän työn malli, joka on Jämsän kaupungin työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelma. Osana viimeksi mainittua kokonaisuutta on itse toiminta prosesseineen ja työkaluineen. Näitä ovat muun muassa

työterveyshuoltoyhteistyö, aktiivisen tuen malli sekä muut toimintaa ohjaavat käytänteet (esim. päihdeohjelma).

Näin ollen johtamisjärjestelmä on johtamisen suunnitelmallinen ja ennustettava systeemi, jonka avulla työnantaja kykenee saavuttamaan tehokkaammin ja paremmin tuloksia, tässä tapauksessa sairauspoissaolojen vähentämistä.

Jämsän kaupungin tarkastuslautakunta on arviointikertomuksessaan 2021 (s. 8) nostanut esille koronan vaikutukset kaupungin toimintaan ja sen lisätöitä aiheuttaneen vaikutuksen. Koronan myötä työntekokulttuuri on monipuolistanut esimerkiksi etätöiden ja digitaalisten ratkaisujen myötä. Tarkastuslautakunta on havainnut johtamisen muuttuneen toimeenpanevammaksi. Arviointikertomus on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 30.5.2022.

#### Terveysperusteisten poissaolot

Jämsän kaupungilla sekä liikelaitoksissa terveysperusteisia poissaoloja oli 19,01 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti vuonna 2021 (vuonna 2020 vastaavasti 18,88 kpv). Vuonna 2021 palvelusuhteessa olleilla terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 33,3 prosentilla. Vuonna 2020 vastaava osuus oli 32,1 ja vuonna 2019 vastaavasti 31,9 prosenttia. Poissaolottomien osuus on hiljalleen lisääntynyt vuosi vuodelta.

Sairauspoissaolomäärän korkeuteen vaikuttavina tekijöinä voidaan todeta, että kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea, mikä tuo mukanaan lisääntyneesti esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaijoja sekä kasvaimiin liittyviä poissaoloja. Muina syitä terveysperusteisten poissaolojen taustalla on todettu esimerkiksi, että henkilöresurssien puute (suuri työmäärä) tai psykososiaalinen kuormitus ovat johtaneet henkilöstön kuormittumiseen ja suurempiin poissaolomääriin. Korona on kuormittanut henkilöstöä.

Jämsän kaupungissa tilanne terveysperusteisten poissaolojen suhteen on samaa luokkaa kuin kunta-alalla vastaavan kokoisissa kunnissa keskimäärin. Tämä ei tarkoita tyytyväisyyttä tilanteeseen, vaan työkykyyn vaikuttavia toimia toteutetaan jatkuvasti. Koko kunta-alaa tarkastellessa vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia (lähde: Työterveyslaitos 30.5.2022).

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Vuonna 2020 Kunta10-tutkimuksen kunnissa oli terveysperusteisia poissaoloja 16,7 kpv / henkilötyövuosi eli keskimäärin vain puoli päivää vähemmän kuin Jämsässä.

Kunta10-tutkimuksessa on havaittu, että hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään ruumiillista työtä ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen listakärjessä vuonna 2020: koulunkäyntiavustajat, kodinhoitajat, hoitajat ja lähihoitajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, hammashoitajat, laitoshuoltajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja lastentarhanopettajat olivat poissa keskimäärin 21–29 päivää vuodessa. Vähäisintä poissaolo kunta-alalla oman sairauden takia oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla, taloussihteereillä, tiedottajilla ja opettajilla (keskimäärin 6–8 päivää). Laitoshuoltajien keskimääräinen sairauspoissaolomäärä Suomessa on 24,38 kalenteripäivää (kpv) / henkilötyövuosi (htv) vuodessa. Vastaava määrä lastenhoitajilla on 26,13 kpv/htv ja lähihoitajilla 26,29 kpv/htv.

### Työkyvyttömyyden kustannukset

Työkykyyn liittyen kustannuksia aiheutuu työkyvyttömyyseläkemaksuista, terveysperusteisista poissaoloista, työtaturmakustannuksista sekä työterveyshuollosta. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työpaikkataturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu työvoimakustannuksia Jämsän kaupungissa eli taulukko sisältää terveysperusteisten poissaolojen palkkojen netto sekä eläke- ja muiden sosiaalivakuutusmaksujen suuruuden edeltävinä kolmena vuotena:

|  | 2019              | 2020              | 2021              |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Palkat yhteensä</b>                         | <b>34 003 128</b> | <b>33 937 877</b> | <b>36 655 192</b> |
| Vuosiloma-ajan palkat                          | 2 889 066         | 3 247 340         | 2 919 088         |
| Lomarahan kustannukset                         | 1 143 559         | 1 595 868         | 1 684 048         |
| Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto | 765 880           | 658 248           | 734 373           |
| Perhevapaiden palkkakustannukset               | 99 656            | 121 074           | 54 700            |
| Muut poissaolokustannukset                     | 452 400           | 183 858           | 254 259           |
| <b>Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>   | <b>7 018 461</b>  | <b>6 983 372</b>  | <b>7 487 147</b>  |

Terveysperusteisten poissaolojen palkkasummasta on vähennetty Kelalta saadut SV-korvaukset sekä vakuutusyhtiön työtaturmakorvaukset (vuonna 2021 bruttokustannus oli 1.213.253 €). Muut poissaolokustannukset käsittävät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien kustannuksia.

Alla olevassa kuvaajassa on ilmoitettu työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset Jämsän kaupungissa verrattuna muihin keskiuuriin

kuntiin. Tiedot ovat peräisin Kevan Avaintiedot-palvelusta. Alla ilmoitetut työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Jämsän kaupungissa nämä kustannukset ovat vähentyneet ja ovat alhaisempaa tasoa kuin keskisuurissa kunnissa keskimäärin.



### Työhyvinvointijohtaminen / työkykyjohtaminen Jämsässä osana johtamista

Jämsän kaupungissa on kehitetty jämsäläinen hyvän työn malli, jonka taustalla on tutkittu viitekehys työelämän laadun kehittämiseksi. Malli on rakennettu yhdessä esimiesten kanssa myös henkilöstö osallistaen. Mallin on kuvattu mitä hyvä johtajuus, esimiestyö ja toimintakulttuuri/yhteistyö Jämsässä ovat. Malli huomioi myös asiakas- sekä kehittämisenäkökulman.

Jämsäläisen hyvän työn mallissa on asetettu tavoitteet Jämsän kaupungin työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamiselle sekä niitä mittaavat mittarit (numeeriset). Tavoitteena on, että työn sujuvuus, työntekijöiden sekä työyhteisöjen voimavarat kehittyisivät jatkuvasti. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys. Terveysperusteisten poissaolojen tavoite on alle 13 kalenteripäivää työntekijää kohti. Tavoite on asetettu työterveyshuoltoyhteistyössä.



Hyvän työn mallin tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisella henkilöstökyselyllä ja tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä, johon on johdettu osiot asetetuista tavoitteista. Kyselyn tulosten perusteella on havaittu muun muassa tulevaisuuteen suuntautuneisuuden kehitystarve, johon vastattiin kehittämishankkeella, missä luotiin uusi kehityskeskustelukäytäntö tulevaisuusosioineen. Henkilöstö on nostanut esille myös johtamiseen liittyviä kehitystarpeita ja niitä kehittämään suunniteltiin toimintakulttuurin kehittämishanke vuodelle 2021.

Jämsän kaupungissa on käytänne työn vaarojen arviointiin, joka on ohjeistettu esimiehille toteuttamaan kerran vuodessa. Arviointia koulutetaan vuosittain. Muita erityisesti työhyvinvointijohtamista tukevia käytänteitä Jämsässä on toimiva työterveyshuoltoyhteistyö niin strategisella kuin operatiivisella tasolla. Strategiseen ohjausryhmään kuuluvat työterveyshuollosta yksikönjohtaja, asiakkuuspäällikkö, työterveyslääkäri sekä kaupungin johtoryhmä, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämispäällikkö. Tämä ryhmä kokoontuu kahdesti vuodessa. Strategisessa ohjausryhmässä on kerran vuodessa mukana Kevan asiakkuuspäällikkö.

Operatiivinen ohjausryhmä kokoontuu 3–4 kertaa vuodessa ja siihen kuuluu työterveyshuollosta Jämsän kaupunkia hoitava tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitajat, työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti) sekä kaupungin hallintojohtaja, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämispäällikkö.

Ohjausryhmissä käydään läpi Jämsän kaupungin henkilöstön tilanne esimerkiksi hyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen suhteen. Tapaamisissa käsitellään säännöllisesti työterveyshuollon toiminta mm. toteutetut työpaikkaselvitykset, työkykyneuvottelut kappalemäärinä ja havainnot työpaikoilta. Työterveyshuolto tekee myös toimintaehdotuksia ja toimintaa kehitetään yhteistyössä. Tapaamisissa seurataan myös palveluiden käyttöä ja työterveyshuollon kustannuksia. Läpi käydään myös mahdolliset palautteet.

Lakisääteiset työpaikkaselvitykset toteutetaan neljän vuoden välein tulosalueittain ja niitä edeltää laaja taustakysely. Kaupungilla on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia töitä (mm. melu, pöly, yötyö) ja niistä johtuen terveystarkastukset toimivat. Työhöntulotarkastukset tehdään kaikille uusille työntekijöille. Jos henkilö tulee määriteltyihin fyysisesti vaativiin työtehtäviin, kuuluu tarkastukseen työfysioterapeutin arvio ja vastaavasti johto- ja vaativiin asiantuntijatehtäviin tulijoille on työterveyspsykologin vastaanotto.

Työn sujuvuutta turvataan erilaisilla toimintaohjeilla, joita päivitetään säännöllisesti. Päivitykseen osallistuu aina henkilöstöpalveluiden edustajan lisäksi esimies- ja työntekijäedustus sekä asiantuntijatahot kuten työterveyshuolto. Aktiivisen tuen malli on käytössä erilaisista huolista keskustelemiseksi sekä sairauspoissaolokeskusteluihin. Käytössä sairauspoissaolojen seurantaan on sähköinen työterveyshuollon järjestelmä, josta esimiesten sähköposteihin tulee hälytys keskustelutarpeesta sairauspoissaolorajojen ylityttyä. Keskustelujen käymistä seurataan prosessimittarin avulla.

Aktiivisen tuen malli on päivitetty kevään aikana ja päivitystyötä on tehty viime syksynä alkaneessa Kevan tukemassa Mielen polut-hankkeessa, jossa mallia on kehittänyt edellä kuvatun mukaisen kokoonpanon työryhmä lisättyä ulkopuolisella asiantuntijalla. Hankkeeseen kuului kolme työpajaa esimiehille, joissa on työkykyjohtamisen aiheita työstetty aina havaitsemisesta puheeksi ottoon ja työkaluihin. Samalla esimiehet ovat osallistuneet aktiivisen tuen mallin päivittämiseen.

Kaupungilla on käytössä korvaavan työn malli, jossa työntekijälle voidaan tarjota rajatun ajan muuta työtä hänen terveyttään vaarantamatta sairausloman ajaksi, jos oma työ ei terveydellisistä syistä onnistu. Työssä pysymistä tuetaan myös erilaisin ratkaisuoin kuten työtä muokkaamalla, osa-aikatyöllä, ammatillisella kuntoutuksella eli yhteistyö eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa on tiivistä. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat.

Jämsän kaupungissa pyritään ennakoimaan ja hallitsemaan terveysperusteisia poissaoloja. Keinoina tässä juuri yllä kuvattu työelämän laadun kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut, kuten terveyttä edistävät ryhmät ja valmennukset. Työterveyshuollollamme on tarjolla verkossa videokirjasto hyvinvoinnin tueksi ja se on jokaisen kaupungin työntekijän saatavilla. Tarjolla on erilaisia valmennuksia omatoimisesti toteutettavaksi, valmentajan etätuen tukemana tai laajempina elämäntapavalmennuksina valmentajia tapaamalla. Valmennusten aiheina ovat muun muassa palautumiseen, uneen, stressin hallintaan, painon hallintaan, tupakasta irrottautumiseen, liikkumiseen, vuorovaikutustaitoihin tai ahdistukseen ja erilaisiin sosiaalisiin jännityksiin tai masennukseen liittyen.

Esimiehille on omassa verkkopalvelussa videoita esimiestyön kehittämiseksi ja niitä valmistuu myös uusia. Videoilla käsiteltäviä aiheita ovat esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin, työn merkityksellisyys ja palautteen antaminen, mielen hyvinvoinnin haasteet työelämässä sekä

oman ja tiimin palautumisen tukeminen. Esimiehiä koulutetaan työkykyjohtamiseen.

Ennaltaehkäiseviä työkyvyn tukitoimia haetaan aktiivisesti. Esimerkiksi työkykyisyyttä tukevana toimena käytössä on työkykytutka. Se on toimintamalli, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle. Työkykytutka seuloo henkilön terveystietojensa perusteella asioita, kuten lääkitystä, perussairauksia, laboratoriotuloksia, käyntimääriä työterveyshuollossa. Algoritmin tunnistamalle työntekijälle lähetetään sähköinen kyselylomake, jonka pohjalta työterveyshuolto arvioi tarpeen tapaamiselle ja voi ohjata henkilön valmennuspolulle. Henkilön vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista, eikä järjestelmiin jää jälkeä, mikäli työntekijä jättää vastaamatta. Työterveyshuoltopalveluissa on tarjolla digitaalisia palveluita myös vastaanoton osalta.

#### Tehtäväkuvat ja vastuut

Jämsän kaupungissa on työntekijöiden tiedossa olevat tehtäväkuvaukset työtehtävittäin ja ne päivitetään kehityskeskusteluiden yhteydessä tai tehtävien muuttuessa. Tehtäväkuvauksessa on määritelty viisi tehtäväkokonaisuutta. Tehtäväkuvausta voidaan tarkentaa erillisellä täydentävällä liitteellä, jossa kuvataan tehtävää tarkemmin. Tehtäväkuvauksessa on myös määritetty sijaistusasiat.

Kaupungilla johtamisen vastuut on määritelty hallintosäännössä sekä henkilöstöpalveluiden ohjeissa. Esimerkiksi työkykyjohtamisen vastuut on kuvattu aktiivisen tuen mallissa. Tehtäväkuvauksien selkeyttä seurataan eli niistä kysytään työelämän laadun -henkilöstökyselyssä sekä työpaikkaselvitysten taustakyselyssä.

#### Johtamisen ja työhyvinvointijohtamisen kehittäminen

Johtamisjärjestelmää ja työkykyjohtamista Jämsän kaupungissa kehitetään strategisella otteella seuraavasti tulevina vuosina:

- Toimintakulttuurin kehittäminen erityisesti johtamisen osalta strategian ohjaamana jatkuvana prosessina. Vastuu: kaupunginvaltuusto, kaupunginhallitus, johtoryhmä
- Henkilöstö- sekä esimiesresurssin riittävyyden arviointi ja riittävä resursointi (henkilöstösuunnitelma). Vastuu: esimiehet, tulosaluejohto, toimialajohto, kaupunginhallitus
- Eläkevakuutusyhtiö Kevan toteuttama 360-arviointi Jämsän kaupungin työkykyjohtamisen nykytilanteen selvittämiseksi. Aikataulu 1–06/2023. Tämän perusteella toimenpiteiden arviointi ja toteutus suunnitellaan erikseen (esim. johtaminen). Vastuu: johtoryhmä, kehittämispäällikkö

- 360-arvioinnin ja strategian pohjalta päivitetään jämsäläinen hyvän työn malli ja laaditaan tarkemmat suunnitelmat faktojen pohjalta. Aikataulu 1–10/2023. Vastuu: kehittämispäällikkö
- Johtamisen ja esimiestyön kehittämishanke: työnimenä valmentava johtajuus ja itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena uudessa kunnassa. Aikataulut: hankesuunnitelman ja rahoituksen haku ad. 3.6.2022. Vastuu: hallintojohtaja, kehittämispäällikkö
- Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden roolit kaksinapaisessa päätöksentekojärjestelmässä -koulutus / hallintotieteen emeritusprofessori Risto Harisalo. Aikataulu: syksy 2022
- Kehitetään Jämsän kaupungin HR-analytiikkaa, palkitsemisjärjestelmää ja työnantajakuvaa edelleen. Vastuu: hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö, kehittämispäällikkö

Kaupunginvaltuuston 30.5.2022 hyväksymän tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen 2021 (s. 16) havainnon mukaisesti edellä kuvatun lisäksi toimialat toimittavat jatkossa työhyvinvointitulokset tarkastuslautakunnalle toimialoittain vuosittain. Käynnistetään keskustelut talousarvion uudistamisesta siten, että siihen sisällytetään toimielinkohtaiset ja tulosaluekohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet johtamisen, työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen osalta.

#### **Johtamisen seuranta:**

- Tarkastuslautakunta,
- kaupunginvaltuusto ja – hallitus
- sekä jatkuva operatiivisen tason seuranta myös työterveyshuoltoyhteistyössä

Toimivalta, johon päätös perustuu:  
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus antaa seliteosan mukaisen vastauksen tehtyyn valtuustoaloitteeseen ja esittää kaupunginvaltuustolle, että se toteaa valtuustoaloitteen johdosta annetun selvityksen riittäväksi.

Aloite on loppuun käsitelty.

Päätös

Keskustelun aikana Antti Lähdesmäki esitti, että asia palautetaan valmisteluun. Esitystä ei kannatettu, joten se raukesi.

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginvaltuusto 20.06.2022 § 129  
717/01.04.01/2022

#### Päätös

Asiassa käydyn keskustelun aikana Antti Lähdesmäki esitti Seija El Sayedin, Jyrki Kokon, Katja Minkkisen ja Joonas Valkeajärven kannattamana seuraavaa:

Hyvä valtuutetut ja muut läsnäolijat, ensin ryhmämme haluaa kiittää asiaa koskevasta iltakoulusta, joka oli ansiokas. Samoin siellä esitellyt toimintamallit, kuten Jämsäläisen hyvän työn malli. Erityinen kiitos myös tämän pykälän laajasta esittelyosasta.

Ryhmämme haluaa kuitenkin palata konkreettisten asioiden äärelle. Edellä mainittu malli on ollut käytössä jo usean vuoden ajan, mutta sairauspoissaolojen määrään sillä ei ole ollut merkittävää vaikutusta, vaan ollaan edelleen reilusti yli kunta-alan keskiarvon ( 16,7 pv/hlö). Moninaiset kyselyt antavat meille tietoa poissaolojen syistä, kuten esittelytekstikin kertoo. Tilanteeseen ei pidä tyytyä. Kuten esittelytekstistäkin huomaamme, poissaolojen taloudellinen merkitys on suuri puhumattakaan yksittäisen työntekijän kokemuksista ja pahoinvoinnista. Monet huonosti voivat työntekijät eivät edes jaksa vastata kyselyihin, joita tulee vuosittain verraten useita ja monilta tahoilta. Näin työntekijän ääni jää kuulumatta. On hyvä, että johtajille on tarjolla opetusvideoita ja koulutusta. Johtamisen vastuuta ei kuitenkaan voi ulkoistaa HR:lle tai hyvinvointiorganisaatiolle vaan se on esihenkilöiden ja vain esihenkilöiden tehtävä työyhteisön arkipäivässä. Esihenkilöiden tehtäväkuvaa on selkeytettävä niin, että henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen nostetaan johdon tärkeimpien tehtävien joukkoon. Työtehtävien määrityksiä ja vastuita on selkiytettävä. Työyhteisöjen ja esihenkilöiden vuorovaikutustaitoja on kohennettava, jotta todella tiedetään, mitä henkilöstölle kuuluu ja kuinka he voivat. Raporteilla, kyselyillä ja mahdollisesti mappeihin hautautuvilla tutkimuksilla ei voi korvata kysymystä, mitä sinulle kuuluu. Aikaa on jäätävä myös vastauksen kuuntelemiseen.

Ryhmämme esittääkin, että aloite otetaan uudelleen käsittelyyn, perustetaan johtamiskulttuuria kehittävä hanke ja luodaan konkreettisia mittareita, joilla työhyvinvointia voidaan mitata.

Puheenjohtaja päätti keskustelun valtuustoaloitteesta toteamalla, että oli tehty kaupunginhallituksen päätösehdotuksesta poikkeava valtuustoryhmän tekemä esitys, joten asiasta on äänestettävä.

Puheenjohtaja esitti ja hyväksytti valtuustolla seuraavan sisältöisen äänestysjärjestyksen: kaupunginhallituksen päätösehdotusta kannattavat äänestävät "jaa" ja Antti Lähdesmäen esitystä kannattavat äänestävät "ei".

Suoritettussa äänestyksessä annettiin 37 "jaa" ääntä ja viisi (5) "ei" ääntä, läsnä 42 valtuutettua.

Puheenjohtaja totesi äänestyksen tuloksena, että äänin 37 - 5 kaupunginvaltuusto hyväksyi kaupunginhallituksen ehdotuksen. Aloite on loppuun käsitelty.

#### Liitteet

Liite[1]            Äänestysluettelo / vvalt 20.6.2022 § 129, "jaa" alkuperäinen ehdotus, "ei" Antti Lähdesmäki

**Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 124, § 126, § 129**

**Muutoksenhakukielto**

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

## Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 125, § 127, § 128

### VALITUSOSOITUS

Tähän päätökseen haetaan muutosta kunnallisvalituksella.

#### Valitusoikeus

Päätökseen saa hakea muutosta:

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

#### Valitusaika

Kunnallisvalitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Valitus on toimitettava valitusviranomaiselle viimeistään valitusajan viimeisenä päivänä ennen valitusviranomaisen 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 valitusaikaan. Jos valitusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa valituksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

#### Valitusperusteet

Kunnallisvalituksen saa tehdä sillä perusteella, että

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä,
- päätöksen tehnyt viranomainen on ylittänyt toimivaltansa tai
- päätös on muuten lainvastainen.

Valittajan tulee esittää valituksen perusteet valitusviranomaiselle ennen valitusajan päättymistä.

#### Valitusviranomainen

Kunnallisvalitus tehdään Hämeenlinnan hallinto-oikeudelle.

Postiosoite: Arvi Kariston katu 5, 13100 Hämeenlinna



Käyntiosoite: Raatihuoneenkatu 1, 13100 Hämeenlinna  
Sähköpostiosoite: hameenlinna.hao(at)oikeus.fi  
Sähköpostia lähetettäessä (at)-merkintä korvataan @-merkillä.  
Faksinumero: 029 56 42210 (asiakaspalvelu)  
Puhelinnumero: 029 56 42210 (asiakaspalvelu)

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>.

### Valituksen muoto ja sisältö

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

Valituksessa on ilmoitettava:

- 1) päätös, johon haetaan muutosta (*valituksen kohteena oleva päätös*);
- 2) miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi (*vaatimukset*);
- 3) vaatimusten perustelut;
- 4) mihin valitusoikeus perustuu, jos valituksen kohteena oleva päätös ei kohdistu valittajaan.

Valituksessa on lisäksi ilmoitettava valittajan nimi ja yhteystiedot. Jos puhevaltaa käyttää valittajan laillinen edustaja tai asiamies, myös tämän yhteystiedot on ilmoitettava. Yhteystietojen muutoksesta on valituksen vireillä ollessa ilmoitettava viipymättä hallintotuomioistuimelle.

Valituksessa on ilmoitettava myös se postiosoite ja mahdollinen muu osoite, johon oikeudenkäyntiin liittyvät asiakirjat voidaan lähettää (*prosessiosoite*). Mikäli valittaja on ilmoittanut enemmän kuin yhden prosessiosoitteen, voi hallintotuomioistuin valita, mihin ilmoitetuista osoitteista se toimittaa oikeudenkäyntiin liittyvät asiakirjat.

Valitukseen on liitettävä:

- 1) valituksen kohteena oleva päätös valitusosoituksineen;
- 2) selvitys siitä, milloin valittaja on saanut päätöksen tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta;
- 3) asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

**Oikeudenkäyntimaksu**

Muutoksenhakuasian vireille panijalta peritään oikeudenkäyntimaksu sen mukaan kuin tuomioistuinmaksulaissa (1455/2015) säädetään.

**Pöytäkirja**

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

Postiosoite: Keskuskatu 17, 42100 Jämsä

Käyntiosoite: Seppolantie 5, 42100 Jämsä

Sähköpostiosoite: kirjaamo@jamsa.fi

Faksinumero:

Puhelinnumero: 020 638 2000 (vaihde)

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9-15.

Pöytäkirja on 28.6.2022 viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

Asianosaiselle lähetettävään valitusosoitukseen merkitään lähettämispäivä.

**Pöytäkirja**

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

Postiosoite: Keskuskatu 17, 42100 Jämsä

Käyntiosoite: Seppolantie 5, 42100 Jämsä

Sähköpostiosoite: kirjaamo@jamsa.fi

Faksinumero:

Puhelinnumero: 020 638 2000 (vaihde)

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9-15.

Pöytäkirja on xx.xx.xxxx viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

*Asianosaiselle lähetettävään valitusosoitukseen merkitään lähettämispäivä:*

Päätös on annettu asianosaiselle tiedoksi kirjeellä, joka on lähetetty

Päätös on annettu asianosaiselle tiedoksi sähköpostilla, joka on lähetetty