

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2023

Khall 21.11.2022 § 355
1186/01.00.02/2022

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

Kaupungin strategiassa hyväksytyt tavoitteet, valtakunnallisella lainsäädännöllä ohjatut muutokset kuten hyvinvointialueiden muodostaminen, ostopalvelut ja ulkoistaminen, palvelujen määrä ja laatu sekä väestössä tapahtuvat muutokset määrittelevät 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 2023

Kaupunginhallitus on hyväksynyt 27.6.2022 § 199 Talousarvion 2023 raamin ja taloussuunnittelun ohjeistuksen:
"Henkilöstösuunnitelmassa olevat toimet ja virat eivät tarvitse kaupunginhallituksen erillistä täyttölupaa."

Kaupunginhallitus on antanut 15.8.2022 § 219 Organisaatiomuutos 1.1.2023 / Uuden organisaation valmisteluohjeen.

Yhteistoimintalain piirissä olevien työnantajien velvollisuutena on laatia ja käsitellä henkilöstösuunnitelma yhteistoimintamenettelyssä

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

Henkilöstösuunnitelma tehdään kuluvalle ja tuleville vuosille ennakoiden -sillä tarkkuudella kuin se on mahdollista - toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset esim. rakennemuutokset.

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023 lukien. Hyvinvointialueelle siirtyvät kunnista sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö, oppilas- ja opiskelijahuollon psykologit ja koulukuraattorit sekä osa tukipalvelujen henkilöstöstä. Siirtyvän henkilöstön määrä on n. 200 htv (josta Kuhmoinen n. 96 htv). Samasta ajankohdasta lukien

yhtiöitetään Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitos ja osakeyhtiö Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy aloittaa toimintansa. Yhtiöön siirrettävän henkilöstön määrä on 81 htv. Henkilötyövuosien määrä elää 31.12.2022 saakka.

Vuoden 2023 osalta on tehty talousarvio sekä henkilöstösuunnitelma. Esityslistan ohessa on kooste toimialojen henkilöstösuunnitelmista vuosien 2023 - 2025 osalta. Henkilöstösuunnitelmasta nähdään vakinaisen henkilöstön ja määräaikaisten määrä toimialoittain.

Henkilöstösuunnitelman yhteenveto toimialoittain:

- konsernipalvelut, vähenemä - 2,86 htv vakinaisissa
- sivistystoimessa hoitolasten ennuste, esioppilasennuste, oppilas- ja opiskelijaennusteen vaikutus on huomioitu henkilöstöresurssiarvioinnissa. Vähenemä - 14,52 htv vakinaisissa.
- Elinvoiman lisäys 3,39 htv vakinaisissa.
- Sosiaali- ja terveystoimi vähenemä – 177,65 htv vakinaisissa
- Ateria- ja Puhtauspalvelut vähenemä – 81 htv vakinaisissa

Vakinaisten henkilötyövuodet verrattuna TA2022-TA2023 vähenemä - 12,99 htv ja määräaikaisten lisäys + 22,77 htv, yhteensä + 9,78 htv.

Määräaikaisia on yhteensä 100,35 htv, joista hanketyöntekijöitä on yhteensä 51,03 htv (sivistystoimi 42,92 htv, elinvoima 6,66 htv ja MMV 1,45 htv).

Merkittävimmät muutokset, jotka vaikuttavat henkilöstömäärään talousarviokaudella 2023 ja suunnittelukausilla 2024 - 2025 ovat:

- sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen hyvinvointialueille v. 2023
- Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy perustaminen ja Ateria- ja Puhtauspalvelut liikelaitoksen henkilöstön siirtyminen 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:

lupasihteeri - tekninen sihteeri
varhaiskasvatuksen opettaja (avoimet toimet 6 kpl) – varhaiskasvatuksen sosionomi (6 kpl)
kulttuurisihteeri-ohjaaja - kulttuurisihteeri
tekninen avustaja - suunnittelija

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

Uusien vakanssien perustaminen, nimikkeet ja täyttöluvut (ehdolla, että kaupunginhallitus perustaa vakanssit)

Henkilöstösuunnitelma ei sisällä uusia vakansseja. Toimialat esittävät uusia perustettavia vakansseja tarpeen mukaan.

Vakanssien täyttöluvut / eläkelöityminen

mittamies
kiinteistönhoitaja
vesihuoltolaitoksen hoitaja
tekninen avustaja

Henkilöstösuunnitelmassa olevat toimet ja virat eivät tarvitse kaupunginhallituksen erillistä täyttölupaa.

Palvelussuhdelajin muutos:
liikunnanohjaaja (toimi muutetaan viraksi)

Eläköitymisennusteet

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

2023	23
2024	13
2025	12
2026	16

Kevan eläke-ennuste (alin vanhuuseläkeikä)

toimiala	2023	2024	2025	2026
konserni	5	3	2	1
sivistys	11	5	7	8
elinvoima ja vesiliikelaitos	3	3	0	5
yhteensä	19	11	9	14

Eläköitymisennusteet toimialoittain henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Toimialojen ennusteet eivät sisällä v. 2023-2025 osalta kaikkien avainhenkilöiden eläköitymisiä. Suunnittelukauden lopulla 2025 toiminnan jatkuvuuden haasteena on runsas avainhenkilöiden luonnollinen poistuma yhteensä 4 htv. Tämän tietäen voidaan varautua hyvissä ajoin; keinoina pitkä perehdyttämisaika ja hiljaisen tiedon siirto. Uusrekrytointien onnistuminen edellyttää ennakkoinnin lisäksi myös myönteistä työnantajakuva. Toisaalta mainitussa ajankohdassa on mahdollista järjestellä tehtäviä ja vastuita uudelleen niin, että henkilöstövoimavarat sopeutetaan taloudellisiin resursseihin.

Rekrytointi

Rekrytointijärjestelmänä on Kuntarekry.fi, joka 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 rekrytointin ohjelmisto- ja asiantuntijapalveluja, jotka sopivat organisaation ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin sekä sijaisuuksien hallintaan. Sijaishallinnan osio otetaan käyttöön varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy:ssä helpottamaan sijaisten saantia ja hallinnointia.

Jämsän kaupunki suunnitelmallisesti kiinnittää erityistä huomiota ja toteuttaa työnantajan pito- ja vetovoimaan liittyviä toimenpiteitä. Rekrytointimenetelmien kehittäminen ja monipuolistaminen, palkkapolitiikka, työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja myönteinen työnantajamielikuva ovat asioita, joihin työnantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa. Henkilöstön saatavuuden turvaaminen koskee koko palvelutuotantoa, ennen muuta varhaiskasvatusta. Osatyökyisten työurien jatkumiseksi tehtävillä toimenpiteillä (esim. työtehtävien muokkaus, osa-aikaratkaisut) voidaan vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen sekä työkyvyttömyyskustannuksiin (esim. ennen aikaisten eläköitymisten välttäminen).

Henkilöstö 2025: TE2024 uudistus

TE-palvelujen siirto kuntiin 1.1.2025 alkaen on uudistus, jonka tavoitteena on työllisyyden vahvistaminen paremmin kohdennetuilla ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivilla palveluilla. TE-palvelujen siirto kunnille tuo palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla, ne tukevat nopeamman työllistymisen tavoitetta. Palvelut siirrettäisiin kunnalle tai useammasta kunnasta muodostuvalle yhteistoiminta-alueelle, jonka työvoimapohjan on oltava vähintään 20

000 henkilöä. Neuvottelut yhteistoiminta-alueen muodostamisesta ovat kesken.

OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN VUONNA 2023

- KOULUTUSSUUNNITELMA

Osaamisen kehittämisen tavoitteena Jämsän kaupungissa on parantaa henkilöstön työkykyisyyttä, palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä 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 vuoden 2022 lopussa. Koulutussuunnitelmaan on hyödynnetty strategiaa varten tehtyä kuntalaiskyselyä ja siitä saatuja vastauksia muun muassa palveluhenkisyyden ja osallisuuden osalta.

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 vuonna 2022 uudistettu aktiivisen tuen malli, jonka mukaisesti työkyvyn muutoksia pyritään ennakoimaan. Käytössä on myös sähköiset työkyvyn johtamisen työkalut, jotka ovat käytössämme työterveyshuolto Mehiläisen järjestelmien myötä. Myös kehityskeskustelu on tilanne, jossa työkykyasioista keskustellaan.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tiivistä niin strategisella ja operatiivisella tasolla. Yhteistyössä käydään läpi henkilöstön tilannetta ja kehitetään toimintoja tarpeeseen vastaavaksi. Työterveyshuollon tukitoimia (esimerkiksi työkyvyn arvioinnit,

työkykyneuvottelut) käytetään tukemassa työntekijöiden työurien jatkumista. Yhteisesti mietittyjen keinojen turvin yksilön työssä jatkamista tuetaan monin keinoin kuten kuntoutuksella, työkokeiluun, työn räätälöinnin ja mahdollisin uudelleensijoituksin, mikäli kaupungilla on avoinna henkilön työkykyä vastaava työ. Työkykyjohtamisen käytänteitä uudistetaan kaiken aikaa. Käyttöön on otettu esimerkiksi lyhytterapia vastaamaan kohonneisiin mielenterveydellisiin poissaoloihin.

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 vuonna 2022 päivitetty toimintaohje 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.

Tavoitteet osaamisen ja kehittymisen johtamiselle Jämsän kaupungissa:

1. Jämsän kaupungissa ennakoidaan, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Tämä voi muuttaa henkilöiden tehtäväkuvia ja vaikuttaa rekrytointeihin.
2. Osaamisen kehittäminen on johdettua koko organisaation toimintaa kehittävää ja tavoitteet on konkretisoitu.
3. Tehtävät ja työnjako tukevat oppimista ja uudistumista.
4. Työyhteisössä annetaan jatkuvaa, toimintaa kehittävää palautetta.
5. Osaamisen kehittäminen, jakaminen, motivaatio sekä itsensä johtaminen ovat jokaisen vastuulla.
6. Ajattelutavassa tapahtuu muutos: siirrymme yksilön osaamisesta yhteisön osaamiseen sekä olemme vuorovaikutteisia ja otamme jämsäläiset mukaan palveluiden suunnitteluun
7. Luomme edelläkävijöiden organisaatiokulttuuria: me-hengessä teemme jämsäläisten hyvinvoinnin ja elinvoiman toteuttaen yhteisiä arvoja ja strategiaa

Osaamisen kehittämiseksi Jämsän kaupungissa:

1. Koulutussuositus on 3 koulutuspäivää / työntekijä
2. Koulutuspäivät kirjataan tarkasti Populus -ohjelmaan.

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

Koulutussuunnitelma sisältää 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. Koulutukseen 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. Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa ja tässä koulutussuunnitelmassa on jo käytetty osaamisen kehittämisen osalta suosituksen mukaista rakennetta. 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. 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 lisäsi

väistämättä henkilöstön digiosaamista, kun moni toiminne siirtyi digitaalisiin välineisiin.

**Vuoden 2023 koulutusteemat koko kaupungin tasolla:
Muutosvalmius**

Koulutus	Ammattiryhmät
Johtaminen, esimiestyö ja toimintakulttuuri	Kaikki henkilöstöryhmät
Tiedolla johtaminen	Johto, esimiehet ja taloudesta vastaavat
Ammattitaitoa lisäävät ja taitoisuuksia (esim. luvat, kortit) ylläpitävät koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Arviointikulttuurin kehittäminen	Opetushenkilöstö
Lakimuutoksiin liittyvät koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Valmiusharjoitukset ja -koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Työyhteisötaitojen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Hankinnat, hankerahoitus ja sopimusosaaminen	Hankinnoista ja sopimuksista vastaavat / hoitavat
Talous- ja tilinpäätösosaaminen	Kirjanpitäjät, taloussihteerit, talousjohto sekä esimiehet

Asiakaskokemus

Koulutus	Ammattiryhmät
Palveluosaaminen sekä hyvät käytännöt asiakastyössä	Kaikki henkilöstöryhmät
Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät

Osallisuuden ja kuntalaisvaikuttamisen koulutukset	Kaikki henkilöstöryhmät
Palvelumuotoilu	Kaikki henkilöstöryhmät
Ammattitaidon ylläpitäminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Kriisiviestintä, verkostot ja yhteistyö	Viestintä
Luvat ja kortit	Elinvoiman henkilöstö

Digiosaaminen

Koulutus	Ammattiryhmät
Tiedonhallintamalli	Kaikki henkilöstöryhmät
Digiturva	Kaikki henkilöstöryhmät
Asiakkaiden digitaalisten palveluiden kehittäminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Omien digitaalisten työvälineiden käyttöosaaminen	Kaikki henkilöstöryhmät
Sosiaalisen median kanavien sujuva käyttö / hyödyntäminen, maksullinen markkinointi eri kanavissa	Markkinointi, matkailu ja viestintä
Asianhallinta, sähköinen asiointi ja arkistointi	Elinvoiman asiantuntijat
Paikkatietokoulutus	Elinvoiman asiantuntijat
Omaisuuksienhallintaan liittyvä koulutus	Elinvoiman asiantuntijat
TVT-osaamisen kehittäminen	Koko sivistystoimen henkilöstö

Muu koulutus

Koulutus	Ammattiryhmät
Työturvallisuus, ensiapu ja asiakasväkivalta(mm. AVEKKI, paloturvallisuus)	Kaikki henkilöstöryhmät
	Kaikki henkilöstöryhmät
Kestävä kehitys	Kaikki henkilöstöryhmät

Ilmastonmuutokseen varautuminen	Elinvoiman asiantuntijat
---------------------------------	--------------------------

ICT-alan erityiskoulutukset	ICT:n henkilöstö
Lähihoitajasta sosionomiksi	Koulutukseen osallistuvat lähihoitajat/lastenhoitajat
Kasvatustieteen opinnot	Lisäkoulutusta tarvitsevat, ammatillisesta etenemisestä / osaamisen vahvistamisesta kiinnostuneet sivistystoimessa

JÄMSÄLÄINEN HYVÄN TYÖN MALLI - VUOSISUUNITELMA 2023

Jämsäläinen hyvän työn malli on Jämsän kaupungin työhyvinvointiohjelma vuosille 2018–2022. 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 mallin vuosittaiset kehittämistoimet kuvataan erillisessä suunnitelmassa, joka käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa. Vuoden 2023 suunnitelma on osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja **esitettyä liitteenä**. Malli kokonaisuudessaan päivitetään kaupungin strategian päivittämisen jälkeen vuonna 2023. Ennen tätä Keva toteuttaa työkykyjohtamisen arvioinnin Jämsän kaupungissa ja sen tuloksia hyödynnetään uudessa ohjelmassa.

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 työstetty yhdessä tavoitteellisempaan muotoon eli meillä on yhdessä asetetut tavoitteet kullekin osa-alueelle. Näiden toteutumisesta tuetaan kehityskeskustelukäytänteellä sekä vuosittain toistettavalla työelämän laadun sykemittarikyselyllä.

Toimintakulttuuriin ja johtamiseen liittyvä kehittämistarve on noussut kyselyissä esille vuosia. Vuoden 2021 aikana Jämsän kaupungissa kehitettiin toimintakulttuuria, jonka vahvistuminen ei vielä näkynyt alkuvuoden 2022 henkilöstökyselyssä suuresti. Tilannetta seurataan uudella kyselyllä alkuvuodesta 2023. Toimintakulttuurin osalta pyrkimys on vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria organisaation kaikilla tasoilla. Ihmisten välinen yhteistyö lisää tuiki tarpeellista yhteisöllisyyttä ja esimerkiksi toimivaan vuorovaikutukseen kuuluva palautteen antaminen

vahvistaa työn merkityksellisyyttä. Kuntatyössä merkityksellisyyttä kasvattaa myös ymmärrys jokaisen työstä jämsäläisten hyvinvoinnin edistäjänä suuremmassa kuvassa tarkasteltuna.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelma 2023 on käsitely yhteistoiminnassa 11.11.2022.

Esityslistan liitteenä ovat henkilöstösuunnitelma 2023 toimialoittain ja jämsäläisen hyvän työn vuosisuunnitelma 2023.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2023 sekä jämsäläisen hyvän työn mallin vuosisuunnitelman 2023 ja samalla myöntää henkilöstösuunnitelmassa esitetyt täyttöluvut.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Piritta Rantanen saapui kokoukseen pykälän käsittelyn aikana klo 16.10.