

Aika 20.03.2023 klo 17:00 - 20:18

Paikka Puukoulu

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 67	Työjärjestyksen hyväksyminen	4
§ 68	Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus	5
§ 69	Konsernipalvelujohtajan valinta	6
§ 70	Henkilöstökertomus 2022	9
§ 71	Jämsän Terveys Oy:n palvelusopimuksen toteutuminen 1.10.-31.12.2022	14
§ 72	Hakemus hallintoriita-asiassa /Sopimusrikkomus	18
§ 73	Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu Hämeenlinnan hallinto-oikeuden päätökseen 30.11.2021 nro H1167/2021	20
§ 74	Sarastia Oy:n neuvottelukunta / Edustajan nimeäminen	21
§ 75	Virkojen ja toimien vakinaiset täyttöluvat / perusopetus	22
§ 76	Nimikemuutos ja täyttölupa / palkka-asiain esimies (vakanssinro 117101)	26
§ 77	Pöytäkirjat	28
§ 78	Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat	29

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Poti Jorma	puheenjohtaja	
	Ahola Lotta	1. varapuheenjohtaja	
	Uusipaasto Tarja	2. varapuheenjohtaja	
	Frisk Joni	jäsen	
	Haaparanta Jukka	jäsen	
	Lähdesmäki Antti	jäsen	
	Mennala Anssi	jäsen	
	Patronen Ulla	jäsen	
	Rajala Sanna	jäsen	
	Similä Matti	kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	
	Kotiaho Jouni	kaupunginvaltuuston 2.varapuheenjohtaja	
Poissa	Rantanen Piritta		
Muu	Hanna Helaste	esittelijä	
	Korhonen Auli	pöytäkirjanpitäjä	
	Ari Luostarinen	talousjohtaja	

Käsitellyt asiat
67 - 78

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
Todettiin

Allekirjoitukset

Jorma Poti
puheenjohtaja

Auli Korhonen
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjan sähköinen tarkastaminen Jämsässä 27.3.2023

Lotta Ahola
pöytäkirjantarkastaja
§:t 67-71, 73-78

Sanna Rajala
pöytäkirjantarkastaja

Kokouksessa tarkastettiin § 72

Pöytäkirja yleisesti nähtävänä

Tarkastettu pöytäkirja nähtävillä kaupungin verkkosivuilla www.jamsa.fi 28.3.2023 alkaen.

Työjärjestyksen hyväksyminen

Khall 20.03.2023 § 67

Jämsän kaupungin hallintosääntö:

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

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi työjärjestyksen.

Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus

Khall 20.03.2023 § 68

Valmistelu kaupunginjohtaja Hanna Helaste p. 0400 742 751

Kaupunginjohtaja tiedottaa kaupunginhallitukselle ajankohtaisista asioista.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö § 24: Kaupunginhallitus johtaa kaupunkikonsernia ja kaupungin strategista kehittämistä, elinkeinopolitiikkaa sekä kaupungin taloutta ja hallintoa.

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi kaupunginjohtajan katsauksen ajankohtaisiin asioihin.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Konsernipalvelujohtajan valinta

Khall 20.03.2023 § 69
1506/01.01.01/2023

Valmistelija: hallintojohtaja Auli Korhonen, p. 040 557 2146

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 31.10.2022 henkilöstösuunnitelman mukaisesti perustaa 1.1.2023 alkaen konsernipalvelujohtajan viran, johon yhdistetään talousjohtajan ja hallintojohtajan tehtävät. Viran kelpoisuusehdoksi vahvistettiin soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Lisäksi vaadittiin hyvää perehtyneisyyttä kunnallishallintoon, kokemusta talous- ja hallintotehtävistä, johtamiskokemusta sekä näyttöjä viran tehtäväalueen tuntemisesta. Lisäansioksi luettiin oikeustieteellinen osaaminen. Vuoden 2023 aikana tehtävien hoito ja perehdytys painottuu talouteen ja seuraavana vuonna hallinnon tehtäviin.

Kaupunginhallitus valitsi rekrytointityöryhmään kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Matti Similän, kaupunginhallituksen puheenjohtaja Jorma Potin, kaupunginhallituksen jäsen Lotta Aholan sekä asiantuntijajäseniksi kaupunginjohtajan, talousjohtajan, hallintojohtajan ja henkilöstöpäällikön. Työryhmän sihteeriksi kutsuttiin suunnittelija.

Kaupunginhallitus päätti, että rekrytointityöryhmän tehtävänä on päättää ilmoittelusta, hakuajasta, haastatteluun kutsuttavista, mahdollisista henkilöarvioinneista ja haastatteluista sekä tehdä kaupunginhallitukselle ehdotus valittavasta viranhaltijasta.

Virka oli haettavana 12.12.2022 – 30.12.2022. Rekrytointityöryhmä päätti jatkaa hakuaikaa 01.02.2023 – 15.02.2023. Kuntarekryn (myös erilliskampanja) lisäksi hakuilmoitus oli Keski-Suomalaisessa, Aamulehdessä, Kuntalehden digiversiossa ja sosiaalisen median eri kanavissa.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 5 § säättää, että sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta.

Määräaikaan mennessä hakemuksensa jättivät:

- Frisk, Taru, kirjanpito-päällikkö, Jämsä
- Heikkilä, Aleks, hallintojohtaja, Jyväskylä
- Huurre, Petteri, hallintojohtaja, Helsinki

- Ikonen, Petri, sotilaspoliisialiupseeri, Mikkeli
- Kannus, Matti, suunnittelija, Kangasala
- Karhu, Sari, hallintojohtaja, Jyväskylä
- Kinnunen, Raisa talous- ja hallintojohtaja, Petäjävesi
- Laitinen, Antti, projektisuunnittelija, Jyväskylä
- Lastumäki, Maarit, yrittäjä, Tampere
- Malkavaara, Petteri, päällikkö, Kangasala
- Rönholm, Riku, toimitusjohtaja, Naantali
- Semenius, Erik, seniori konsultti, Helsinki
- Urtti, Vesa, talous- ja konsernijohtaja, Helsinki

Haastateltavat valittiin viran hoitamiseen kannalta merkityksellisten ansioiden, ts. koulutuksen, työkokemuksen ja hakuilmoituksessa mainittujen valintakriteerien perusteella. Kaupunginhallituksen nimeämä rekrytointiryhmä valitsi haastatteluihin **Heikkilän, Huurteen, Karhun, Rönholmin ja Urtin**.

Virantäyttöpäätös muodostuu kokonaisarvioinnista, joka perustuu hakuilmoituksen perusteella suoritettavaan ansiovertailuun ja henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointiin. Tämän harkinnan perusteella valitaan ansioitunein hakija. Kaupunginhallituksen esityslistan oheisaineistona on hakuilmoitus, yhteenveto hakijoista sekä muu kirjallinen valmisteluaineisto.

Perustuslain mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Perustuslain lisäksi harkintavaltaa rajoittavat myös laissa säädetyt syrjäntäkiellot.

Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin. Niihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset tehtävät.

Oikeusohjeet: Hallintolaki 44 § ja 45 §, Tasa-arvolaki 6§ ja 7 §

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 47 ja § 48

Konsernipalvelujohtajan virkaan valitaan KTM, talous- ja konsernijohtaja Vesa Urtti. Koeaika on 6 kk.

Valintapäätös on ehdollinen siihen saakka, kunnes valittu toimittaa hyväksyttävän lääkärinlausunnon terveydentilastaan. Ilmoitus viran vastaanottamisesta on tehtävä 14 vrk kuluessa tämän päätöksen tiedoksisaannista.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Joni Frisk ilmoitti olevansa esteellinen eikä ollut läsnä asian käsittelyn aikana (osallisuusjävi).

Henkilöstökertomus 2022

Khall 20.03.2023 § 70
1475/01.00.02/2023

Valmistelijat: hallintojohtaja Auli Korhonen puh. 040 557 2146,
henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski puh. 040 748 7992 ja
kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen puh. 040 571 088

Yleistä

Historiallinen soteuudistus oli yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. Soten henkilöstö siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen. Jämsän kaupunki valmisteli henkilöstön siirrot Pirkanmaan ja Keski-Suomen hyvinvointialueille. Hyvinvointialueille siirtyi tehtäviensä mukana liikkeenluovutuksella yhteensä 184 vakituista henkilöä (31.12.2022). Samassa muutoksessa perustettiin Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy, jonka palvelukseen siirtyi ao. liikelaitoksen henkilöstö. Kaupungin palvelukseen jäävän henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 oli yhteensä 686, josta vakituisia on 523 ja määräaikaisia 163.

Koronaviruksesta johtuva yhteiskunnan vakauttaminen toteutettiin hybridistrategialla. Merkittäviä terveysriskejä ei enää ollut, joten palvelujen tuottaminen palautui ennalleen. Vaikka valtakunnallinen etätyösuositus päättyi, yhdistetty etä- ja läsnätyö vakiintuivat työn tekemisen tavaksi. Uusien työtapojen oppiminen ja itsenäisyys ovat etätyön myönteisiä puolia. Työyhteisöstä aiemmin saatu tuki on osoittautunut haasteeksi, johon johtamisessa on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota.

Venäjän Ukrainaan kohdistama hyökkäyssota edellytti varautumis- ja valmiustoiminnan ottamista erityisen työn alle. Huoltovarmuuteen, hybridivaikuttamiseen ja muihin häiriöihin liittyvät uhat oli tiedostettava sekä suunnitelmia ja henkilövarauksia oli päivitettävä. Ukrainalaiset turvapaikanhakijat tai tilapäisen suojelun direktiivin perusteella tulleiden henkilöiden palveluiden järjestäminen vaati suunnittelua ja koordinoitua. Kriiseihin varautuminen kaikilla tasoilla on yhä tärkeämpi osa johtamista ja esimiestyötä.

Kriisitietoisuutta lisättiin kaupunkitason ja toimialojen valmiussuunnittelulla, varautumiskoulutuksella sekä valmiusharjoittelulla. Pelkkä valmiussuunnitelmien ja henkilövarausten päivittäminen ei enää riitä, vaan kysymys on mitä suurimmassa määrin koko henkilöstön, päätöksentekijöiden ja sidosryhmien kriiseihin varautumisen ja osaamisen kehittämisestä sekä niiden ylläpitämisestä.

Tiedolla johtaminen

Henkilöstösuunnittelun painopisteen pitää olla ennakoinnissa. Se tarvitsee reaaliaikaista tietoa. Jotta ennakointi ja reaaliaikaisen tiedon tuottaminen voisi toteutua, ratkaisuna on useista eri järjestelmistä tuleva tietovaranto. VM:n rahoittamassa hankkeessa 2020 - 2022 tehtiin digiloikka, jossa henkilöstön ja talouden toimintoihin saatiin uusia työkaluja palvelemaan toimi-aloja ja koko kaupunkiorganisaatiota. HR-analytiikan työkaluksi hankittiin Power Bi, jonka käyttöönotto alkoi projektina. Projektista on edettävä määrätietoiseen käytännön soveltamiseen siten, että HR PowerBi'stä tulee vakiintunut johtamisen työkalu.

Luonnollinen poistuma

Runsas eläkkeelle jääminen antaa ja ottaa. Se tuo työnantajalle mahdollisuuksia ja haasteita. Mahdollisuutena on mainittava uusien osaamisprofiilien saaminen työyhteisöihin, mikäli uusrekrytoinnit onnistuvat. Tehtävien uudelleen järjestelyjä on niin ikään pidettävä mahdollisuutena. Haasteena on kuntien kilpailukyky yksityisiin työnantajiin verrattuna sekä muut henkilöstöriskit. Seuraavan kymmenen vuoden aikana kaupungin työntekijöitä arvioidaan eläköityvän noin 40 % koko henkilöstöstä, jossa mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet on vanhuuseläkkeiden lisäksi otettu huomioon. Henkilöstösuunnittelussa on entistä voimakkaammin korostettava ennakointia ja riskien hallintaa.

Konkreettisina esimerkkeinä luonnollisen poistuman aiheuttamista henkilöstöriskeistä voidaan mainita konsernipalvelut ja siellä lähes kaiken palvelussuhdeosaamisen saman aikainen poistuminen, hankintaosaamisen määrällinen ja laadullinen vaje, valmiusasioiden hoito, sisäinen valvonta sekä hallinto- ja toimistotyön osaamisen varmistaminen digitaalisessa työ- ja toimintaympäristössä.

Arvioitu määrällinen poistuma em. esimerkissä on vv. 2023 - 2025 noin 10 – 15 htv (henkilötyövuotta). Poistuma mahdollistaa tehtävien uudelleen järjestelyjä, urakehitystä ja uuden oppimista. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kriittisenä menestystekijänä on uusrekrytointien onnistuminen (osaavan työvoiman riittävä saanti), niiden ennakointi ja Jämsän kaupungin vetovoima työnantajana.

Työhyvinvointi ja turvallisuus

Jämsän kaupungilla työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamista ohjaa jämsäläinen hyvän työn malli. Malli kuvaa niin työhyvinvoinnilliset tavoitteet kuin mittarit ja keskeisen tausta-ajattelun ja työhyvinvointijohtamisen kokonaisuuden Jämsän kaupungissa. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta johdetaan kohti työn sujuvuutta sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen voimavarojen jatkuvaa kehittymistä. Pitkäaikaistavoitteena on henkilöstötuottavuuden parantuminen sekä palveluiden laadun myönteinen kehitys.

Hyvinvoiva henkilöstö on perusedellytys hyvälle asiakaskokemukselle. Hyvinvoivan henkilöstön suhteen keskeistä on yksilöiden työkykyisyys, työyhteisöjen toimivuus, laadukas johtaminen ja esimiestyö. Muita tärkeitä henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työhön tarvittava osaaminen ja selkeät, kuntalaisten tarpeisiin vastaavat palvelut, joita henkilöstö kehittää kaiken aikaa jämsäläisiä kuullen ja mukaan ottaen. Malli päivitetään vuonna 2023 kaupungin strategiapäivityksen ollessa nyt valmis.

Työelämän laatua seurataan henkilöstökyselyn avulla vuosittain. Kysely antaa indeksin työelämän laadusta. Jämsän kaupungin työelämän laatua mittaava indeksi on korkeaa tasoa. Indeksi oli helmikuussa 2022 suoritetussa mittauksessa 71. Keskimäärin Suomen työpaikoilla indeksi on alhaisempi eli noin 60. Tulosten mukaan Jämsän kaupungin henkilöstö on selvinnyt pääosin hyvin haastavista koronapandemian vuosista, mutta kuormittuneisuuttakin ilmenee. Henkilöstö haluaa ja kokee saavansa ylläpitää osaamistaan Jämsän kaupungilla hyvin.

Jämsän kaupungissa henkilöstön kokema turvallisuuden tunne oli vuonna 2022 yhä kriittisillä rajoilla. Turvallisuuden tunnetta heikentävät edelleen toteutumattomat odotukset johtoa kohtaan. Vastauksista huokuvat samat toteutumattomat odotukset ja ilmiöt kuin aiempina vuosinakin: niin poliittiselta kuin toimialajohdolta odotetaan enemmän kuuntelemista ja kuulluksi tuleamista sekä arvostuksen kokemusta esimerkiksi palautteen saamisen kautta.

Kyselystä käy ilmi, että toimialajohtajat ovat onnistuneet lisäämään näitä tekijöitä eli kehitys on heidän osaltaan myönteinen. Kaupunginjohtaja aloitti Teamsilla henkilöstön etäkahvit sekä työyhteisötapaamiset vuoden 2022 aikana.

Jämsän kaupungissa ilmenee kuormitusta ja työpaikkojen välillä on hajontaa työelämän laadun kokemuksessa. Osa työyhteisöistä vahvistaa itseään, mutta kaikissa ei voida yhtä hyvin. Tilanne haastaa esimiehet ja ylemmän johdon toimimaan apunaan asiantuntijat. Syinä ongelmiin ovat esimerkiksi puutteet henkilöresursseissa, suuri työmäärä, muutokset ja muu epävarmuus sekä esimiestyöhön tai työyhteisön toimivuuteen liittyvät tekijät.

Terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet. Tarkasteltaessa terveysperusteisia poissaoloja pituuden mukaan luokiteltuna huomaamme poissaolon kasvun painottuneen luokkiin 1–7 ja 8–29 kalenteripäivää. Luokissa 30–59, 60–89 ja 90–179 poissaolot ovat päinvastoin jopa vähentyneet. Yli 180 päivän poissaoloissa on pientä kasvua. Tulee muistaa, että yli 180 päivän poissaolot olivat lähes puolittuneet vuodesta 2020 vuoteen 2021.

Poissaolojen pituudesta voidaan tehdä päätelmiä poissaolojen syistä eli koronaepidemia sekä muiden hengitystieinfektioiden merkittävä lisääntyminen ovat kasvattaneet niitä. Kaupungin töistä suurin osa on asiakasrajapinnassa tehtävää ja niihin töihin ei hengitystieinfektio-oireisena voi tulla ja nämä työt ovat mahdotonta toteuttaa täysin etänä. Pidempien poissaolojen määrän lasku kertoo työkykyjohtamisen toimivuudesta.

Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna nousseet reilulla kahdella päivällä (2,23 kpv) verrattuna vuoteen 2021. Poissaoloja oli 21,08 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti (vuonna 2021 vastaavasti 18,85 kpv). Valtakunnallinen ilmiö on ollut, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuonna 2022, näin myös Jämsän kaupungissa.

Työkykyä tuetaan monilla keinoilla. Työoloja kehitetään jämsäläisen hyvän työn mallin ohjaamana, jotta työolot olisivat sellaiset, ettei niissä sairastuisi. Työterveysyhteistyön lisäksi henkilöstön työkykyä tuetaan myös työn vaarojen, työpaikkaselvitysten ja muun työterveyshuoltoyhteistyön keinoin. Työssä pysymistä tuetaan erilaisin työjärjestelyin, osa-aikaratkaisuin, korvaavan työn avulla tai yhteistyössä Kevan kanssa esimerkiksi työkokeilujen ja uudelleen koulutuksen avulla. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat. Myös osaamisen kehittämällä tuetaan työkykyä, kun työntekijällä on ajantasainen osaaminen työn vaatimuksiin.

Työturvallisuuden koetaan pääosin olevan hyvällä tasolla eli siihen tehty työ on ollut vaikuttavaa. Jämsässä käytössä olevassa kyselyssä on erilaisia tasoja. Työyhteisöjen toimivuuden ja esimerkiksi johtamisen ja esimiestyön lisäksi kyselystä selviää henkilöstön kokema turvallisuuden tunne Jämsän kaupungissa. Tutkimusten mukaan ongelmat tässä aiheuttavat suoranaista työpahoinvointia ja heikentävät henkilöstötuottavuutta.

Toimintakulttuuri

Jämsän kaupungissa aloitettiin joulukuussa 2020 toimintakulttuurin kehittämishanke. Hankkeen henkilöstöosuuteen saatiin rahoitusta Työsuojelurahastolta. Hankkeen loppuraportti ja arviointi valmistuivat alkuvuodesta 2022. Hankkeessa pidettiin työpajoja esimiehille muun muassa strategiaan, työhyvinvointiin ja ketterään kehittämiseen sekä sen lisäämiseen liittyen. Henkilöstöä osallistettiin sähköisen työskentelyalustan avulla arvioimaan toimintakulttuurin nykytila hankkeen alussa ja arvioimaan sen kehitys hankkeen lopussa. Omat työskentelypaikkansa on ollut johtoryhmälle sekä kaupunginhallitukselle.

Haasteet luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä eivät vielä hankkeen aikana poistuneet, mutta prosessi tuotti parempia valmiuksia keskustella asioita. Esimiesten kanssa päästiin pidemmälle oppivan kokeilukulttuurin

synnyttämisessä ja vahvistamisessa sekä vertaistuen tarjoamisessa. Digitaalisista yhteistyömenetelmistä opittiin uutta ja ne tulivat etätösuosituksen aikaan kuin tilauksesta. Henkilöstön kokema toimintakulttuuri vahvistui.

Osaaminen

Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan Jämsän kaupungissa palvelutuotannon tuloksellisuutta sekä työelämän laatua. Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Strategialla turvataan Jämsän perustehtävän toteutuminen. Henkilöstömme toteuttaa strategiaa tehdessään palveluita jämsäläisille.

Monille jatkuva oppiminen ja halu kehittyä on luonteva osa työtä. Jotta tämä kokemus ja mahdollisuus säilyy, on asiaan kiinnitettävä jatkossa huomiota. Osaamisen kehittämistä uhkaavat resurssipula: kiire, sijaisten saannin vaikeus sekä työmäärä. Toimintakulttuuri on kehittynyt joiltakin osin myönteiseen suuntaan: toisia autetaan onnistumaan ja yhteisistä käytänteistä sovitaan. Työtä tehdään asiakkaan eteen.

Osaaminen kehittyy itse työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää monenlaisilla muilla menetelmillä. Näihin kuuluvat niin palaute, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, työkierto, työhön perehdyttäminen, koulutus, valmennukset, projektit, kehittämishankkeet, vierailut, verkostot sekä työnohjaus ja työssäoppiminen.

Verkkokouluttautuminen (lisenssi Eduhouse/Hallintoakatemia) on ajasta ja paikasta riippumaton mahdollisuus.

Henkilöstökertomus

Yhteistyötoimikunnassa 17.03.2023 käsitelty henkilöstökertomus on oheisaineistossa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstökertomuksen 2022 hyväksyttynä tiedoksi ja lähettää sen edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Jämsän Terveys Oy:n palvelusopimuksen toteutuminen 1.10.-31.12.2022

Khall 20.03.2023 § 71
209/00.01.02/2021

Valmistelijoina v. 2023 alusta Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyneet asiantuntijat:

- sosiaali- ja terveysjohtaja Sari Hellsten, p. 040 183 6444,
- hallintoylilääkäri Jyri Moilanen, p. 040 617 5215,
- vanhuspalvelujohtaja Mai-Stiina Lampinen, p. 040 775 0347

Jämsän Terveys Oy:n palvelusopimuksen mukainen seuranta ja valvonta ajalla 1.10. – 31.12.2022 suoritettiin tammi-helmikuun aikana 2023. Tammikuun 2023 alusta palvelusopimuksen seuranta ja valvonta kuuluu Keski-Suomen hyvinvointialueelle.

Valvontakokouksissa oli käytössä etukäteen lähetetty aineisto. Toteutuminen kirjattiin sovituille lomakkeille, joiden pohjalta tehtiin yhteenvedot.

Asiakastyytyväisyys / muistutukset ja kantelut / reklamaatiot

Mielenterveys- ja päihdepalveluissa on palvelut pelanneet hyvin. Vain nuorisopsykiatrian poliklinikan toiminnasta on tullut yksi asiakaspalaute. Muistutuksia tai kanteluita ei ole. Todettiin, ettei mielenterveys- ja päihdepalveluissa NPS-asiakaspalautteita tule riittävästi, koska ihmiset eivät vastaa kyselyihin.

Perhepalvelukeskuksen toiminnasta ei ole tullut muistutuksia tai kanteluita. Jämsän kaupungin palautekanavaan tuli hyvää palautetta perhepalveluiden toiminnasta vuoden 2022 lopulla.

Perusterveydenhuollossa muistutuksia/kanteluita on tullut 4 kpl (vastattu 3 kpl). Lisäksi on tullut reklamaatioita ja yksi muu palaute 22 kpl (kaikki käsitelty, kaikki ei vaadi vastausta ja osa anonyymejä). Nämä on käsitelty aina tapauskohtaisesti tulojärjestyksessä.

Erikoissairaanhoidossa ei ole tullut virallisia muistutuksia/kanteluita, ei myöskään korvattavia vahinkoja. Viisi reklamaatiota on tullut ja ne on käsitelty tapauskohtaisesti tulojärjestyksessä.

HaiProjen määrä on kasvanut (32 kpl perusterveydenhuollossa, 19 kpl erikoissairaanhoidossa). Kirjaamiseen on panostettu enemmän. HaiProt ja niistä aiheutuvat mahdolliset toimenpiteet on käsitelty valvontakäynnillä. Näistä ei ole huomautettavaa.

Asiakastyytyväisyyttä seurataan NPS-kyselyllä osa-alueittain ja tekijöittäin. Tulokset ovat erinomaisella tasolla edelleen.

Poikkeamat

Vanhuspalvelut: Sairaanhoidajien äkillisien poissaolojen sijaistamisessa on jouduttu käyttämään lähihoitajia vastaavan ammattihenkilön huonon saatavuuden vuoksi. Seurantajaksolla lähihoitaja on tehnyt prosentteina ilmoitettuna sairaanhoidajan työvuoroja ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä yhteensä 6,87 % (65 työvuoroa/945 työpäivää (laskettu 15 sairaanhoidajalla)). Vastaava luku kotihoidon osalta on yhteensä 5,66 % (30 työvuoroa/529,2 työpäivää laskettu 8,4 sairaanhoidajalla). Asiasta on tehty lievä poikkeamailmoitus sekä kotihoidon että ympärivuorokautisen hoivan osalta. Tuottajan selvitys asiasta on saatu.

Terveyspalvelut: Suuhygienistien määrä on alle 5, mitä on paikattu hammaslääkäriresurssilla. Tilanne ammattiryhmän osalta on haastava koko maassa. Lauantaisin on tehty lisätyönä jononpurkuja ja sama käytäntö jatkuu myös vuonna 2023.

Onnistumiset

Vanhuspalvelut:

Vanhuspalvelujen yksiköissä (kotihoido, asumispalvelut ja vuodeosastotoiminta) haasteellisesta ja erittäin kuormittavasta koronatilanteesta sekä Tartuntatautilain 48 a §:n tuomista henkilöstövähennyksistä on selviydytty hyvän yhteistyön avulla.

Ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä on eletty hyvää arkea koronatilanteesta huolimatta. Omaiset ovat voineet vieraila ja asukkaille on järjestetty erilaista viriketoimintaa.

Perhepalvelukeskus:

Kaikki vakituiset toimet on saatu täytettyä, rekrytoinnit ovat siis onnistuneet.

Päihde- ja mielenterveysyksikkö:

Käytettävien kyselylomakkeiden/-mittareiden käytöstä on sovittu oireryhmittäin. Ensilinja-toimintaa on saatu kehitettyä. Toiminta on alkanut 16.1.2023. Mielenterveys RAI on otettu käyttöön.

Perusterveydenhuolto:

Kuluneen vuoden aikana on ollut pandemia, Ukrainan sota ja sieltä pakolaistilanne sekä hoitoalan työtaistelut. Näistä huolimatta

käyttäjäasiakkaiden palvelut ovat pysyneet erittäin hyvällä tasolla. Etävastaanottoja on saatu hyvin kehitettyä edelleen, myös hoitajatyötä on tehty hyvin etänä. Perusterveydenhuollossa on saatu paljon positiivista palautetta; asiakastytyväisyys on edelleen korkealla tasolla. Vastaanottojen asiakasraati on pidetty 7.12. Sisäilma-asiat on saatu ylipaineistuksen osalta hoidettua ja toiminta voi sen osalta jatkua.

Erikoissairaanhoido:

Leikkausten määrä kasvaa edelleen nopeaa tahtia, kaikki vuodepaikat on tarkkaan laskettu. Tekonivelleikkausten määrä ylitti 700 vuonna 2022. Asiakastytyväisyys on joka sektorilla korkea (hymynaama, NPS noin 75-80) ajoittain haastavasta henkilöstötilanteesta huolimatta. Lähiesihenkilötyössä on onnistuttu erinomaisesti.

Kehittämiskohteet**Vanhuspalvelut**

Seurantajakson aikana on jatkettu työskentelyä yksikkökohtaisten kehittämiskohteiden parissa.

Henkilöstön saatavuuden varmistaminen on jatkossakin tärkeää.

Perhepalvelukeskus

Työntekijävaihdokset, sairaanhoitopiirin vaihdos ja hyvinvointialueen toiminnan myötä mahdolliset muutokset haastavat toiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

Päihde- ja mielenterveysyksikkö

Hoitopolkujen/-prosessien päivittäminen on alkanut syyskuun lopussa ja sitä tehdään työryhmänä hyvinvointialueen kanssa. Läheteettömän hoitoon pääsyn aloittaminen mielenterveyspalveluissa ("ensilinja, walk in") ja päihdepalveluiden läheteettömyyden lisäkehittäminen ovat ajankohtaisia, koska hyvinvointialueellakaan ei tule olemaan läheteitä tämän tason palveluissa. Terapianavigaattorin käyttöönottoa valmistellaan.

Perusterveydenhuolto

Suuhygienistien määrästä on keskusteltu; saatavuus haastavaa koko maassa. Hoitajapula alkaa näkyä myös Jämsässä. Sen eteen, että henkilökuntaa saadaan pidettyä riittävästi ja että työpaikka näyttäytyy vetovoimaisena, joudutaan tekemään töitä.

Toiminnan integrointi jatkuu Keski-Suomen hyvinvointialueelle päin, mm. järjestäytyminen hallinnon tasolla uudessa organisaatiossa. RTG-

raportointi ei nyt onnistu, palataan tähän jatkossa. Laatuportti otetaan käyttöön vuodenvaihteessa. Kysymyksenä on, miten jalkautuu käytäntöön. Resurssin turvaaminen jatkossa on myös tärkeä kysymys.

Tila-asioiden kohdalla voidaan todeta, että ensiavun oven automatisointi on edelleen vaiheessa, kustannusarvio tehty, noin 11 000e. Tällä hetkellä ovi vaikeuttaa liikuntarajoitteisten kulkemista ja lisäksi ovi on epähygieeninen.

Hyvinvointialueyhteistyötä jatketaan. Palveluiden säilyttäminen laajasti paikallisesti on tärkeää jämsäläisille. Tavoitteena on siirtyminen Keski-Suomen hyvinvointialueelle siten, että asiakkaalle muutos näkyisi mahdollisimman vähän.

Erikoissairaanhoido:

Jokilaakson sairaalan tilojen tilannetta joudutaan miettimään pitkällä tähtäimellä. Tehty ylipaineistus antaa vain lisää aikaa. Kun siirrytään hyvinvointialueelle, joudutaan pohtimaan potilasvirtojen liikkumista jatkossa. Palveluiden mahdollisimman laaja-alainen säilyminen Jämsässä on myös huomioitava. Hoitohenkilökunnan/resurssin turvaaminen myös tulevaisuudessa on myös avainkysymyksiä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus toteaa, että valvontakäynnit ja niiden perusteella tehdyt raportoinnit on tehty ajalta 1.10. – 31.12.2022.

Kaupunginhallitus toteaa, että lievillä poikkeamilla (terveyspalvelut -> suuhyginiestien määrä, vanhuspalvelut -> sairaanhoitajien äkilliset poissaolot kotihoidossa ja ympärivuorokautisen hoivan yksiköissä) ei seurantajaksolla ole ollut sellaista vaikutusta ko. yksiköissä annettavan palvelun määrään ja laatuun, että siitä olisi määrättävä erikseen sanktioita.

Kaupunginhallitus merkitsee valvonta-aineiston hyväksyttynä tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

Liite[1]

Kooste / vähimmäisvaatimukset ja laatumittarit / palvelusopimuksen valvonta v. 2022 / Jämsän Terveys Oy

Liite[2]

Yhteenveto / palvelusopimuksen valvonta / Jämsän
Terveys Oy / tulosalueet (10-12/2022)

Hakemus hallintoriita-asiassa /Sopimusrikkomus

Khall 20.03.2023 § 72
1494/00.01.00/2023

Valmistelu hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian hallitus ja valtuusto ovat kokouksissaan 24.11.2022 ja 16.12.2022 tehneet päätöksiä, jotka rikkovat kuntayhtymän ja kaupungin välille solmittua perussopimusta ja järjestämissopimusta. Päätöksissä päätettiin kuntayhtymän yhteistoimintaneuvottelutuloksen vahvistamisesta ja siihen perustuvista muista toimenpiteistä.

Sopimusten sitovuuden periaate tarkoittaa sitä, että sopimus sitoo sen tehneitä osapuolia sellaisena kuin osapuolet keskenään ovat sopineet. Kuntayhtymä toimii perus- ja järjestämissopimusten vastaisesti, mikäli edellä mainitut hallituksen ja valtuuston päätökset pidetään voimassa ja pannaan täytäntöön. Kuntayhtymän toiminta ei vastaa sovittua.

Hallintoriita on asia, joka koskee sellaista julkisoikeudellista velvoitetta tai oikeutta, josta viranomaisen ei voi yksipuolisella päätöksellään määrätä. Hallintoriita tulee vireille hakemuksella.

Jämsän kaupunki on 13.12.2022 lähettänyt kuntayhtymälle kirjelmän, jossa ilmoitettiin sopimusrikkomuksesta sekä siihen perustuvista vaatimuksista. Kirjelmässä kuntayhtymää vaadittiin kumoamaan sopimusten vastaiset päätökset sekä vastaamaan kirjelmään määräaikaan mennessä. Kuntayhtymä vastasi kirjeeseen, jossa kuntayhtymä kiistää sopimusrikkomuksen ja vaatimukset. Asiassa on siten haettava hallinto-oikeuden ratkaisua.

Luonnos hakemuksesta esityslistan oheisaineistossa.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Jämsän kaupunginhallitus valtuuttaa Suomen Hankintajuristit Oy:n jättämään esittelytekstissä ja oheisaineistossa kuvatun hakemuksen tarvittavine stilisointineen Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Lotta Ahola ilmoitti olevansa esteellinen eikä ollut läsnä asian käsittelyn aikana (palvelussuhdejäävi).

Tämä pykälä tarkastettiin kokouksessa.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu Hämeenlinnan hallinto-oikeuden päätökseen 30.11.2021 nro H1167/2021

Khall 20.03.2023 § 73
473/00.01.01/2021

Valmistelu hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Jämsän kaupunginvaltuusto hyväksyi 06/2021 hallintosäännön muutokset, jossa tiettyihin toimielimiin voitiin valita vain edellisissä kuntavaaleissa ehdolla olleita henkilöitä. Kaupunginvaltuuston päätöksestä tehtiin valitus hallinto-oikeuteen, joka hyväksyi valituksen. Hallinto-oikeus totesi, että kuntalaisten vaalikelpoisuudesta päätetään kuntalaissa eikä hallintosäännössä. Jämsän kaupunginhallitus valitti hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Korkein hallinto-oikeus on vuosikirjapäätöksellään 02.03.2023 nro 649/2023 myöntänyt valitusluvan ja tutkinut asian. Jämsän kaupungin valitus on hylätty. KHO ei muuttanut hallinto-oikeuden päätöksen lopputulosta.

Korkein hallinto-oikeus katsoo, että kunnallinen itsehallinto huomioon ottaenkaan kuntalain 31 §:ää ei ole mahdollista tulkita laajentavasti siten, että säännös antaisi kunnalle vapaan harkintavallan päättää kysymyksessä olevalla tavalla kokoonpanon jäsenten valinnassa huomioon otettavista, vaalikelpoisuutta rajoittavista seikoista. Valtuuston hyväksymät hallintosäännön määräykset, joiden mukaan lautakuntien, niiden jaostojen sekä liikelaitosten jäseniksi ja varajäseniksi valittavien tulee olla edellisissä kuntavaaleissa ehdolla olleita henkilöitä, eivät KHO:n päätöksen mukaan perustu lakiin. Päätös on valituksen kohteena olevista lisäyksistä hallintosääntöön kumottava. Perusteluissaan korkein hallinto-oikeus punnitsi kunnallisen itsehallinnon ja kuntalaisten osallistumisoikeuksien sisältöjä. KHO:n päätös on esityslistan ohesisäilytyksessä.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Merkitään tiedoksi.

Hallintosääntö muutetaan vastaamaan Korkeimman hallinto-oikeuden antamaa ratkaisua.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Sarastia Oy:n neuvottelukunta / Edustajan nimeäminen

Khall 20.03.2023 § 74
1486/00.04.01/2023

Valmistelu hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Jämsän kaupunki on osakkaana Sarastia Oy:ssä. Osakkeenomistajat on kutsuttu neuvottelukunnan kokoukseen torstaina 30.3.2023 klo 13 etäyhteyden välityksellä.

Etäosallistuminen toteutetaan siten, että etäyhteyden kautta osallistuviksi ilmoittautuneille ja valtakirjan toimittaneille osakkeenomistajille toimitetaan viimeistään viikkoa ennen kokousta osallistumislinkki. Etäosallistuminen toteutetaan Microsoft Teams -ohjelmaa hyödyntäen

Liiteaineisto toimitetaan ilmoittautuneille sähköpostitse viikkoa ennen kokousta. Kokoukseen ilmoittautuneille toimitetaan kalenterikutsu/osallistumislinkki viikkoa ennen kokousta.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus nimeää edustajan Sarastia Oy:n neuvottelukuntaan.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Lotta Ahola esitti, että edustajaksi nimetään kirjanpitopäällikkö Taru Frisk.

Kaupunginhallitus hyväksyi Lotta Aholan esityksen yksimielisesti.

Virkojen ja toimien vakinaiset täyttöluvat / perusopetus

Sivla 23.02.2023 § 31

Valmistelija: johtava rehtori Juha Damskägg p. 040 836 1604

Virkojen ja toimien vakinaista täyttöä varten tarvitaan kaupunginhallituksen lupa.

Kaupungin virat ja toimet ovat yhteisiä. Taulukkoliitteessä todettu mahdollinen sijoituspaikka tarkoittaa sijoituspaikkaa virkasuhteen tai työsuhteen alkaessa.

Opettajien vakanssit ovat virkoja. Virkaan kiinnittyy opetusvelvollisuus. Täytettäessä vakansseja tehdään tarkastelu sisäisesti eri koulujen kesken. Opetustoimessa työskentelevä opettaja käyttää julkista valtaa. Ostopalvelu ei siihen sovellu.

Oppilaanohjauksen lehtorin virassa työnantajan ajan ja paikan suhteen määrättävissä oleva työaika on 1221 tuntia lukuvuodessa. Edellä olevasta työajasta luokkaopetusta voidaan määrätä enintään 500 tuntia lukuvuodessa. Osa työnantajan määrättävissä olevasta työajasta tulee sijoittaa koulun kesäkeskeytysaikaan. Tämä lähinnä yhteisvalintatyöhön liittyvä aika on 30–50 tuntia em. työajasta. Muu oppilaanohjauksen lehtorin virkaan kuuluva työ tehdään opettajan omavalintaisena työaikana, jonka ajan ja paikan hän saa itse valita.

Yleissivistävän koulutuksen virkojen ja toimien täyttölupien tarpeen arviointiin vaikuttaa osaltaan oppilas- ja opiskelijamäärän vähenemä tulevana vuosina. Valmistelussa edellytetään virkojen osalta useamman lukuvuoden tarkastelua opetusvelvollisuuden täyttymisestä.

Sisäisten siirtojen mahdollisuutta ei tosiasiallisesti ole, koska se tuottaa henkilökuntatarpeen toisaalla.

Rehtori Jaana Kummala on laskenut Jämsänjoen yhtenäiskoulun historian, yhteiskuntaopin, uskonnon ja elämäkatsomustiedon tuntimääriä lukuvuoteen 2029-2030 asti. Viran nykyinen hoitaja ei ole opettanut uskontoa eikä elämäkatsomustietoa. Lukuvuonna 2029-2023 kyseisessä aineryhmässä oppituntien vähenemä lukuvuoteen 2022-2023 vastaa 0,74 henkilötyövuotta, mikäli uskonto jätetään pois laskelmasta tuntien vähenemä vastaa 0,52 henkilötyövuotta. Vähenemästä johtuen esitetään lehtorin nimikkeen muuttamista tuntiopettajaksi.

Koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaajien työ kohdistuu koulunkäynnissään tukea tarvitseviin oppilaisiin (PoL 16-17 §). Perusopetuslain 30 § 1 momentin mukaan oppilaalla on oikeus saada riittävää oppimisen ja koulunkäynnin tukea heti tuen tarpeen ilmetessä. Riittävä ja oikea-aikainen tuki ennaltaehkäisee haasteiden kasautumista. Eriyttämisen ja tuen tarve on huomioitava, jotta koulun aloitus toimisi kaikkien oppilaiden kohdalta mahdollisimman sujuvasti. Oppilaita tuetaan samanaikaisopetuksen ja joustavan ryhmittelyn keinoin sekä tarvittaessa erityisopettajan pienryhmäopetuksen avulla.

Ohjaajien tarpeen arvioidaan pysyvän lukuvuoden 2022-2023 tasolla. Asiaan voivat vaikuttaa kuitenkin monet ennakoimattomat seikat, jotka tosiasiallisesti todentuvat vasta myöhemmin lukuvuoden 2023-2024 suunnittelun edetessä ja lv. 2023-2024 alkaessa. Esimerkiksi lukuvuonna 2022-2023 on palkattu valmistavaan opetukseen viisi koulunkäynninohjaajaa.

Vuodesta 2021 alkaen täyttölupien myöntämisen yhteydessä koulunkäynninohjaajan nimike on muutettu vastaamaan tehtävän luonnetta ja työnantajan henkilöstövoimavarojen kohdentamisen tarpeita. Nimikkeeksi kaupunginhallituksessa on (1.3.2021 § 69) hyväksytty koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja. Tuolloin avoimiksi tulleiden vakanssien osalta on sivistyslautakunta 24.2.2021 § 42 päättänyt kelpoisuusehdoiksi koulunkäynninohjaajan, lähihoitajan tai nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan tutkinnot. Näiden päätösten taustalla on yhteistoimintalain 17.2.2021 mukainen välillisesti toteutettu yhteistoiminta, jonka lopputulos on ollut yksimielinen.

Tässä yhteydessä kelpoisuusehtojen osalta on tarkoituksenmukaisinta tehdä avautuvien vakanssien osalta linjaratkaisu, jotta asiaan ei tarvitsisi jatkossa erikseen palata. Samalla annettaisiin ohje, jossa määräaikaissa koulunkäyntiohjaajan palvelussuhteissa käytetään nimikettä koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja.

Tämän pykälän oheisaineistossa oli esitetty perustelut täyttölupapyynnöille.

Toimivalta, johon päätös perustuu:

Hallintosääntö 44 § ja 47 §

Nimikemuutoksista päättää kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto.

Vapautuvien sekä uusien virkojen ja toimien täyttäminen vaatii kaupunginhallituksen täyttöluvan.

Hallintosäännön 45 § mukaan viran tai toimen täyttävä viranomainen vahvistaa ao. tehtävän edellyttämät kelpoisuusvaatimukset, ellei erityislainsäädännössä ole muuta säädetty tai määrätty. Mikäli

viranhaltijan tai työntekijän työhön ottaminen kuuluu viranhaltijan toimivaltaan, ylempi, monijäseninen toimielin vahvistaa kelpoisuusehdot. Päätös on tehtävä ennen kuin virka tai toimi julistetaan haettavaksi.

Ehdotus

Sivistystoimenjohtaja Leena Kilpeläinen

1. Sivistyslautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että se

1.1. hyväksyy seuraavat nimikemuutokset 1.8.2023 alkaen:

lehtori (vakanssinumero 421312) -> tuntiopettaja

koulunkäynninohjaaja (vakanssinumero 421821) -> koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja

1.2. myöntää seuraavat täyttöluvat 1.8.2023 alkaen toistaiseksi:

Oppilaanohjauksen lehtori vakanssinumero 420414

Jämsänkosken yhtenäiskoulu

Tuntiopettaja (KU/TS) vakanssinumero 420418

Jämsänkosken yhtenäiskoulu

Tuntiopettaja (HI,YH,UE/ET) vakanssinumero 421312

Jämsänjoen yhtenäiskoulu

Koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja vakanssinumero 421821

Juokslahden koulu

2. Sivistyslautakunta päättää, että

2.1. koulunkäynti- vapaa-aikaohjaajan kelpoisuusehdoksi määritellään koulunkäynninohjaajan, lähihoitajan tai nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan tutkinnot 1.8.2023 alkaen täytettäväksi tulevien vakanssien osalta.

3. tämä pykälä tarkistetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Khall 20.03.2023 § 75

1363/01.01.00/2023

Kaupunginvaltuusto on päivittänyt hallintosäätöä kokouksessaan 20.2.2023 § 5. Päätöksen jälkeen kaupungin johtoryhmä on antanut ohjeet koskien virkojen ja toimien täyttölupamenettelyä:

Henkilöstösuunnitelma pitää sisällään kaikki vakanssit ja vaadittavat resurssit, jotka varataan ko. vuoden toimintaa varten. Talousarvioon on varattu ja myönnetty henkilöstösuunnitelman mukaiset määrärahat.

Täyttölupaa ei haeta, mikäli henkilöstösuunnitelmassa oleva vakanssi vapautuu (eläköityminen, irtisanoutuminen tms.).

Täyttölupa haetaan, kun kyseessä on uusi vakanssi, jota ei ole esitetty henkilöstösuunnitelmassa (uusi mitoitusperuste/velvoite) ja talousarvioissa määrärahoja ei ole varattu. Samoin täyttölupa haetaan mikäli vakanssin sisältöä muutetaan siten, että se on luonteeltaan uusi.

Sivistyslautakunta on esittänyt (23.2.2023) nimikemuutoksia ja täyttölupia. Nimikemuutokset hyväksyy edelleen kaupunginhallitus. Sivistystoimialan talousarviossa ja henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2023 on huomioitua em. vakansseja koskevat muutokset.

Johtoryhmän ohjeen mukaisesti esittyjen täyttölupien osalta kaupunginhallitus käsittelee lehtoria (vakanssinumero 421312, nimikemuutoksen jälkeen tuntiopettaja) koskevan täyttöluvan (vakanssin sisältöä koskeva muutos).

Henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykoski 9.3.2023:
Sivistyslautakunnan esittämät nimikemuutokset hyväksytään.
Kaupunginhallitus myöntää täyttöluvan lehtorin vakanssille 421312 (nimikemuutoksen jälkeen tuntiopettaja).

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta:
Kaupunginhallitus myöntää virkojen ja toimien täyttöluvat siltä osin kuin niitä ei ole henkilöstösuunnitelmassa ja talousarviossa hyväksytty

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus

- hyväksyy sivistyslautakunnan esittämät nimikemuutokset:
(lehtori (vakanssinumero 421312) -> tuntiopettaja,
koulunkäynninohjaaja (vakanssinumero 421821) -> koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja)
- myöntää täyttöluvan tuntiopettajan vakanssille nro 421312,
- toteaa, että seuraavat vakanssit sisältyvät v. 2023 henkilöstösuunnitelmaan:
oppilaanohjauksen lehtori (vakanssinumero 420414), tuntiopettaja (vakanssinumero 420418),
koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaaja (vakanssinumero 421821).

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Nimikemuutos ja täyttölupa / palkka-asiain esimies (vakanssinro 117101)

Khall 20.03.2023 § 76

1507/01.01.00/2023

Valmistelija: Hallintojohtaja Auli Korhonen p. 040 557 2146

Palkka-asiain esimiehen palvelussuhde päättyy eläketapahtuman myötä 2024, jota ennen on pidettävä vuosilomat ja ylityövapaat. Tehtäviin kuuluu palkanlaskennan esimiestehtävät, sisältäen töiden organisoinnin ja palkkahallinnon taloustehtävät. Vastuisiin kuuluu palkanlaskentaohjelman pääkäyttäjäyys, jolloin tehtävinä on järjestelmän ylläpito mm. vuoden vaihteen ohjaustiedot, muuttuvat ohjaustiedot, virhetilanteiden selvittelyt, palkankorotusajojen ym. muutosten organisointi.

Kuukausittaiset tilitystehtävät, vuosilitykset, eläkelaitosten ja muiden tilastot sidosryhmille sekä raportointitehtävät ovat osa tehtäväkuva. Palkkojen sisäinen valvonta, palkka- ja palvelussuhdetietojen laskenta ja osallistuminen henkilöstösuunnitteluun sisältyy tehtäviin. Palkkatiedot on täsmäytettävä kirjanpitoon, verottajaan, eläkelaitokseen ja vakuutusyhtiöihin.

Soveltuvien osin tehtäviin kuuluu ict -järjestelmien käyttäjänhallinta-, ylläpito- ja koulutustehtäviä. Palkka-asiain esimies huolehtii ict -järjestelmien ajantasaisuudesta sekä toimii yhteyshenkilönä tietojärjestelmien integraatioissa ja liittymissä. Palkanlaskentatehtävät, palkkasihteerien sijaistaminen sekä henkilöstöpäällikön sijaisuuden hoitaminen ovat osa tehtäväkenttää.

Rekrytoitavan henkilön osaamisalueisiin kuuluu kunnallisten virka- ja työehtosopimusten tuntemus, hyvät ict -taidot sekä kirjanpidon perustaidot. Lisäansiona on työoikeuden pääpiirteiden hallinta.

Henkilöstöpäällikkö Maarit Mäntykosken lausunto 14.3.2023:
Täyttölupa myönnetään.

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 24 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta:
Kaupunginhallitus myöntää virkojen ja toimien täyttöluvat siltä osin kuin niitä ei ole henkilöstösuunnitelmassa ja talousarviossa hyväksytty

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus myöntää täyttöluvan vakanssille nro 117101 ja samalla muuttaa nimikkeen palvelussuhdepäälliköksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Pöytäkirjat

Khall 20.03.2023 § 77

08.02.2023	Sivistyslautakunta
20.02.2023	Konsernijaosto
22.02.2023	Henkilöstöjaosto
23.02.2023	Elinvoimalautakunta
23.02.2023	Sivistyslautakunta
28.02.2023	Konsernijaosto

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

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

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tilaisuudet ja tiedoksi merkittävät asiat

Khall 20.03.2023 § 78

Kunnallisjohdon seminaari 24.-25.5.2023 (Lahti)

Ympäristöministeriö / Puurakentamisen ohjelman kuntakiertue Jämsässä
28.3.2023

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 67, § 68, § 70, § 71, § 72, § 73, § 74, § 75 (täyttöluvan osalta), § 76 (täyttöluvan osalta), § 77, § 78

Muutoksenhakukielto

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

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 69, § 75 (nimikemuutoksen osalta), § 76 (nimikemuutoksen osalta)**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, joulukuun- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on kaupunginhallitus.

Kirjaamon yhteystiedot:

Jämsän kaupunki
Paattilantie 2
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 28.3.2023 viety nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

Asianosaiselle lähetettäviin oikaisuvaatimusohjeisiin merkitään lähettämispäivä.