



# MUUALLAKIN VOI ASUA, MUTTA MIKSI?

Sivistystoimiala henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaesitys TA2025

ja TASU 2026-2028

Sivistyslautakunta 31.10.2024

# JÄMSÄ

## Yleistä

- Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (1137/2013 16§), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lakiin koulutuskorvauksesta (1140/2013).
- Jämsän kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen henkilöstösuunnittelulle ja osaamisen kehittämiselle. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään tavoitteet henkilöstön kouluttamiselle sekä lisärekrytoinneille.
- Henkilöstösuunnittelu on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Henkilöstösuunnittelulla varaudutaan mm. toimintaympäristöön, lakisääteisten velvoitteisiin, strategiaan painopisteisiin ja muihin toimintaan vaikuttaviin muutoksiin.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman avulla hoidetaan samalla täyttöluvut ja nimikemuutokset. Prosessin avulla vähennetään byrokratiaa.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa ja muissa erikseen sovituissa elimissä.

## Aikataulu

- Lautakuntakäsittelyt vk 44
- Suunnitelmien palautus Hannele Rahkoselle 1.11.2024 mennessä
- Yhteistyötoimikunta vk 47
- Henkilöstöjaosto vk 48
- 2.12.2024 kaupunginhallitus
- 9.12.2024 kaupunginvaltuusto
- Toimeenpano henkilöstöjaosto 01/2025

## Tausta

- Kaupungin strategia antaa meille henkilöstöpoliittiset päälinjaukset. Strategisena tavoitteenamme on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Tavoitteenamme on huolehtia:
  - Meillä on oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa
  - Panostamme työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen
  - Olemme rohkeita kehittämään osaamistamme ja työtämme tavoitteellisesti
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla toteutamme yllä esitetyt strategiset tavoitteet
- Työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma ”Jämsäläistä hyvinvoimaa!” vuosille 2024-2030 on saanut suuntansa kaupungin strategiasta arvoineen (avoimuus, palveluhenkisyys, kestävyys ja yhteistyökykyisyys).
- Strategia ja sen arvot konkretisoituvat käytännön toiminnaksi myös työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämisessä ja johtamisessa.
- Jämsäläistä hyvinvoimaa!-ohjelman visiona on ”Kestävää työelämää joka päivä” ja missiona ”Jokaisen työntekijän työhyvinvointi on yhteinen tehtävämme”. Kestävä työhyvinvointi rakentuu yhdessä tekemisen kautta. Yksikään työntekijä ei jää näkemättä tai kuulematta. Koko henkilöstö ylintä johtoa myöten toimii yhdessä työhyvinvointia tukevien työ- ja toimintatapojen mukaan työn arjessa.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

- Pysyviin tehtäviin henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen
- Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, hanketyöntekijät, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät, ruuhkatilanteen purkaminen tai tilanne, jossa pätevää henkilöä ei löydetä.

## Sivistystoimiala – arvio henkilöstön määrän kehittymisestä

SIVISTYSTOIMI		TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027	TS2028
<b>sivistystoimi</b>	<b>vakinaiset</b>	<b>343,79</b>	<b>377,55</b>	<b>372,46</b>	<b>367,12</b>	<b>363,47</b>	<b>361,2</b>
	<b>määräaikaiset</b>	<b>109,66</b>	<b>63,51</b>	<b>51,46</b>	<b>42,47</b>	<b>38,99</b>	<b>36,39</b>
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>	<b>0</b>	<b>21,6</b>	<b>14,8</b>	<b>7,9</b>	<b>8,65</b>	<b>8,45</b>
	<b>yhteensä</b>	<b>453,45</b>	<b>441,06</b>	<b>423,92</b>	<b>409,59</b>	<b>402,46</b>	<b>397,54</b>
<b>hallinto</b>	vakinaiset	1,86	2	2	2	2	2
	määräaikaiset	0,23	0	0	0	0	0
	<b>yht.</b>	<b>2,09</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>varhaiskasvatus</b>	vakinaiset	130,13	156,75	154,53	151,13	149,39	148,55
	määräaikaiset	51,09	17	9	8	8	8
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>9</b>	<b>2,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
	<b>yht.</b>	<b>181,22</b>	<b>173,75</b>	<b>163,53</b>	<b>159,13</b>	<b>157,39</b>	<b>156,55</b>
<b>perusopetus</b>	vakinaiset	166,26	170,58	169,65	163,64	162,23	160,75
	määräaikaiset	49	41,71	30,54	28,12	23,89	21,54
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>10</b>	<b>5,4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>vak. ja ma.</b>	<b>yht.</b>	<b>215,26</b>	<b>212,29</b>	<b>200,19</b>	<b>191,76</b>	<b>186,12</b>	<b>182,29</b>
<b>lukiokoulutus</b>	vakinaiset	18,14	18,34	17,52	17,5	17,5	17,5
	määräaikaiset	0,89	1	1,17	1,1	1,1	1,1
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
	<b>yht.</b>	<b>19,03</b>	<b>19,34</b>	<b>18,69</b>	<b>18,6</b>	<b>18,6</b>	<b>18,6</b>
<b>elämänlaatu.</b>	vakinaiset	27,4	29,88	28,76	32,85	32,35	32,35
	määräaikaiset	8,45	3,8	10,75	5,25	6	5,75
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>2,1</b>	<b>6,6</b>	<b>1,1</b>	<b>1,85</b>	<b>1,65</b>
	<b>yht.</b>	<b>35,85</b>	<b>33,68</b>	<b>39,51</b>	<b>38,1</b>	<b>38,35</b>	<b>38,1</b>

## Sivistystoimiala henkilöstön määrään vaikuttavat muutokset

- **Henkilöstön määrä on vähenevä**
- **Arvioinnin osumatarkkuus heikkenee viimeisinä vuosina**
- **Lainsäädäntövelvoitteet**
  - **Kotoutumisuudistus 2025**
    - ✓ 1.1.2025 voimaan tuleva laki; talousarvion valmisteluajankohtana muutosesityksiä velvoitteisiin ja rahoitukseen
    - ✓ Yleinen ohjaus ja neuvonta; kotouttamiskoulutukset ja monikielinen yhteiskuntaorientaatio
    - ✓ Palvelutarpeiden vakiintumattomuus
  - **Työllisyysuudistus; kts. kohta palvelutarpeiden muutokset; kaupunki järjestää työllisyyspalveluiden asiakkaille / Jämsä kotouttamiskoulutukset**
  - **Näennäisuudistukset: lukion lukuvuosisuunnitelma -velvoitteesta luopuminen**
    - ✓ missä toimii oppilaitos ilman lukuvuoden toiminnan suunnittelua?

## Sivistystoimiala henkilöstön määrään vaikuttavat muutokset

- **Palvelutarpeiden muutokset**

- Väestörakenteen muutokset

- ✓ kasvatus ja opetus: lasten ja nuorten ikäluokkien pienentyminen
      - Muutokset suuria; onnistuminen suunnittelussa edellyttää esihenkilöiden tiivistä yhteistyötä
    - ✓ Osallistumisasteen kasvu varhaiskasvatuksessa
    - ✓ vapaa sivistystyö: seniori-ikäluokan kasvu
    - ✓ maahanmuuttajat



# Sivistystoimiala henkilöstön määrään vaikuttavat muutokset

- **Talousohjelma**
  - Yhtäältä palvelutarpeiden pienentyminen ja toisaalta talousohjelman laadinnassa ei onnistuttu arvioimaan osallistumisasteen kasvua / vaka. Talousohjelmassa todettu uudelleen organisointi ei toteudu suunnitellusti / määrä ja aikataulu.
  - Työvalmennussäätiö Avituksen nuorten palveluiden kotiuttaminen; etsivä nuorisotyö ja LuovaStartti
- **Julkisen talouden tasapainottamisohjelma**
  - Pienentää avustuksia ja vähentää hanketoimintaa
  - Avustusten suuruuden arviointi; kautta linjan pienempinä
- **Digitalisaatio**
- **Eläköitymiset, joita voidaan hyödyntää osin**
- **Esihenkilövaihdosten osalta varattu resurssia perehdyttämisen**
- **Perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa ja musiikkioppilaitoksessa;** vakanssien täyttämisen yhteydessä arvioidaan virka / opetusvelvollisuuden täytyminen - tuntiopettajuus. On jo tätä päivää musiikkioppilaitoksessa ja näkyy jäljempänä olevissa dioissa yleissivistävän koulutuksen osalta

## Sivistystoimiala henkilöstön määrään vaikuttavat muutokset

- V. 2025 hanketoiminnassa 15 htv.; noin -7 htv. vähemmän v. 2024 vrtna (21,5)
  - Hanketoiminnassa kotiutettavat nuorten palvelut 5 htv. Sisältyvät 2026 suunnittelussa vakinainiin; mutta arvioidaan hensu 2026 valmistelun yhteydessä.
- V. 2028 hanketoiminnan henkilötyövuosiksi arvioidaan noin 8,5 htv.
- Kasvatuksen ja opetuksen palvelutarpeiden vähenemisen ja koulunkäynninohjaajien lomautusten (3 htv) yhteisvaikutus on v. 2025 noin -9 htv, v. 2026 noin -10,5 htv ja v. 2027-2028 noin -10,5 htv. V. 2028 ei ole arvioitu koulunkäynninohjaajien lomautuksia.
- Eläköitymisten hyödyntämistä arvioidaan toteutuvan v. 2025 noin -2,5 htv, v. 2026-2028 suuruusluokka voi olla noin -10,5 htv. Eläköitymisten osalta suunnittelukauden loppuvuosien osalta epävarmuutta. Tämä yritetty huomioida htv-laskennassa.
- Kotouttamislain mukaiset velvoitteet vaikuttavat opetushenkilöstömäärään +3,5 htv vrtna v. 2024. Palvelussuhteen luonne määräaikainen / vakinainen, arvioidaan henkilöstösuunnitelman 2026 yhteydessä. Kotouttamispalvelut tuottavat kotouttamiskoulutusta työllisyyspalveluiden asiakkaille ja muille kotoutujille. Liikkeenluovutus päättää yhden määräaikaisuuden.
- Nuorten palveluiden kotiuttaminen viisi (+ 5) htv.

## Eläköitymiset

- V. 2025 10 henkilöä, joista kuuden (6) vakanssi täytetään. Näistä kahden (2) virkaopettajan vakanssi muuttuu tuntiopettajaksi
- V. 2026-2028 31 henkilöä, joista 18 vakanssia arvioidaan täytettävän. Kolmen vakanssin osalta arviointi voidaan tehdä vasta myöhemmin. Kaksi vakanssia arvioidaan täytettävän määräaikaisina. Kuuden virkaopettajan vakanssi arvioidaan muuttuvan tuntiopettajan vakansseiksi. Yksi muu nimikemuutos.

## Sivistystoimiala vuodelle 2025 esitettävät nimikemuutokset; kohdentuvat elämänlaatupalveluiden tulosalueelle

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
2 musiikkiopiston opettajaa	Tuntiopettaja	Virkaopettajuudet muuttuvat tuntiopettajuuksiksi; ajankohta täsmennetään myöhemmin
Kotouttamiskoordinaattori	Kotoutumisen asiantuntija	Virka; sisäinen siirto/liikkeenluovutus

# Täyttölupaprosessi

## Henkilöstösuunnitelma

- 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

- Henkilöstösuunnitelmassa oleva vakanssi vapautuu (eläköityminen, irtisanoutuminen tms.)

## Täyttölupa haetaan

- Uusi vakanssi, jota ei ole esitetty henkilöstösuunnitelmassa (uusi mitoituspohja/velvoite) ja talousarvioissa euroja ei ole varattu.
- Vakanssin sisältöä muutetaan siten, että se on luonteeltaan uusi.

## Pääsääntö

- Talousarviossa varatuissa euroissa on pysyttävä.

## Sivistystoimiala täyttöluvat 2025 koonta / kohdentuvat elämänlaatupalveluiden tulosalueelle

Nimike	Vakanssi	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Kotouttamisen asiantuntija	Viran perustaminen	Elämänlaatu-palvelut	1.1.2025	Vakinainen virka; sisäinen siirto/liikkeenluovutus;
Kotouttamisen opettaja 2 kpl	Toimien perustaminen 2 kpl	Elämänlaatu-palvelut	1.1.2025	KOTO24 velvoitteet/ määräaikainen; palvelutarpeen vakiintumattomuus; arviointi määräaik. / vakinaist. v. 2026 hensuun
Suunnittelijaopettaja	Viran perustaminen	Elämänlaatu-palvelut	1.1.2025	KOTO24 velvoitteet/määräaikainen; palvelutarpeen Vakiintumattomuus; arviointi määräaik. / vakinaist. v. 2026 hensuun
Etsivän nuorisotyön ohjaaja 3 kpl	Toimien perustaminen 3 kpl	Elämänlaatu-palvelut	1.1.2025	Nuorten palvelujen kotiuttaminen Työnvalmennussäätiö Avituksesta/liikkeenluovutus; täytetään määräaikaisina;
Starttivalmentaja 2 kpl	Toimien perustaminen 2 kpl	Elämänlaatu-palvelut	1.1.2025	suunnitelma vakinaistamisesta 1.1.2026; arvioidaan v. 2026 hensuun



# Koulutussuunnitelma vuodelle 2025

**JÄMSÄ**

## Tavoitteet osaamisen ja kehittymisen johtamiselle Jämsän kaupungissa

1. Jämsän kaupungissa ennakoidaan, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan
2. Osaamisen kehittäminen on johdettua ja tavoitteet on konkretisoitu
3. Tehtävät ja työnjako tukevat oppimista ja uudistumista
4. Työyhteisössä annetaan jatkuvaa, toimintaa kehittävää palautetta
5. Osaamisen kehittäminen ja jakaminen on jokaisen vastuulla ja jokainen meistä kehittää osaamistaan osana työtään
6. Ajattelussa tapahtuu muutos: siirrymme yksilön osaamisesta yhteisön osaamiseen
7. Koulutussuosituksena on 3 koulutuspäivää / työntekijä



# Sivistystoimialan koulutussuunnitelma v. 2025

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
<b>Muutosvalmius</b> - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Arviointikulttuurin kehittäminen ja opetuksen eheyttäminen, maahanmuuttajaoppilaat ja yhteisopettajuus Oppimisen tuen toimeenpano KOTO24-uudistus, lakimuutos	Opettajat  Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen henkilökunta Kotoutumisen henkilökunta
<b>Asiakaskokemus</b> - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot Markkinointi	Kaikki Elämänlaatu palvelujen henkilökunta
<b>Digiosaaminen</b>	Tekoälyn käyttö, robotiikka Digineuvontataidot ja omat digitaidot Työssä tarvittavien ohjelmien haltuunotto TVT –koulutus / Microsoft 365 Education	Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajat Elämänlaatu palvelujen henkilökunta Kaikki Perusopetuksen opettajat
<b>Muu koulutus</b>	AVEKKI-koulutus Ensiapukoulutus Hyvinvointia edistävät koulutukset	Varhaiskasvatus, opetus ja vapaa-ajanpalvelut Kaikki Kaikki

**JÄMSÄ**

## Seurantamenettelyt

- Henkilöstökertomus: koulutuspäivämäärien tavoitteen toteutuminen
- Toimialakohtainen ja edelleen työyksikkökohtainen seuranta koulutuspäivien toteutumisesta
- Henkilöstökysely: mahdollisuus osaamisen kehittämiseen

**Kiitos**