



# MUUALLAKIN VOI ASUA, MUTTA MIKSI?

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma TA2025  
ja TASU 2026-2028

# 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.
- Henkilöstösuunnitelma on päivitetty vastaamaan kaupunginhallituksen 2.12.2024 (§ 240) päätöstä.

# Aikataulu

- Lautakuntakäsittelyt vk 44
- Suunnitelmien palautus Teamsin työtilaan 1.11.2024 mennessä
- Yhteistyötoimikunta ke 20.11.2024
- Henkilöstöjaosto ti 26.11.2024
- Kaupunginhallitus 2.12.2024
- Kaupunginvaltuusto 9.12.2024
- 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.

# 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 mitoitusperuste/velvoite) ja talousarvioissa euroja ei ole varattu.
- Vakanssin sisältöä muutetaan siten, että se on luonteeltaan uusi.

## Pääsääntö

- Talousarviossa varatuissa euroissa on pysyttävä.

# Henkilöstön määrä ja rakenne

- Jämsän kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palveluksessa on 635 työntekijää (31.8.2024). Henkilöstöstä (498 hlöä) valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Elokuun lopussa vuonna 2024 henkilöstöstä 78 % oli vakituksessa palvelussuhteessa.
- 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.

# Konsernipalvelut – toimialakohtaiset muutokset 1/1

- Työllisyyspalveluiden vastuualueena vuodesta 2025 kasvattaa suoraan henkilöstömäärää mutta työllistää myös kaupungin tukipalveluita (talous, ICT, palkat, HR, hallinto). Työllisyyspalveluissa työskentelee 48 henkilöä. Valtiolta Jämsän kaupungille siirtyvien henkilöiden määrä on arviolta noin 37 henkilöä. Määrä tarkentuu YT-prosessin edetessä.
- Eläköitymisien hyödyntäminen (henkilöstömäärä vähenevä)
- Organisaation uudistaminen (tehtäväjärjestelyt)
- Varastojen yhdistäminen
- SOTE-sopimus päättyy 30.4.2025 (KT yleiskirje 17/2022)
- Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset päättyvät 30.4.2025

# Sivistys – toimialakohtaiset muutokset 1/4

- Henkilöstön määrä on vähenevä
- Arvioinnin osumatarkkuus heikkenee viimeisimpinä 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



# Sivistys – toimialakohtaiset muutokset 2/4

- 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

# Sivistys – toimialakohtaiset muutokset 3/4

- 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 täyttyminen - tuntiopettajuus. On jo tätä päivää musiikkioppilaitoksessa ja näkyy jäljempänä olevissa dioissa yleissivistävän koulutuksen osalta

# Sivistys – toimialakohtaiset muutokset 4/4

- V. 2025 hanketoiminnassa 15 htv.; noin –7 htv. vähemmän v. 2024 vrtna (21,5)
- Hanketoiminnassa kotiutettavat nuorten palvelut 5 htv. Sisältyvät 2026 suunnittelussa vakinaisiin; mutta arvioidaan hensu 2026 valmistelun yhteydessä.
- V. 2028 hanketoiminnan henkilötyövuosiksi arvioidaan noin 8,5 htv.
- Kasvatuksen ja opetuksen palvelutarpeiden vähenemisen yhteisvaikutus on v. 2025 on noin -6 htv, v. 2026 noin 7,5 htv ja v. 2027-2028 noin 7 htv. Henkilöstösuunnitelma on päivitetty vastaamaan kaupunginhallituksen 2.12.2024 § 240 päätöstä.
- 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 veloitteet 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.

# Elinvoima – toimialakohtaiset muutokset 1/1

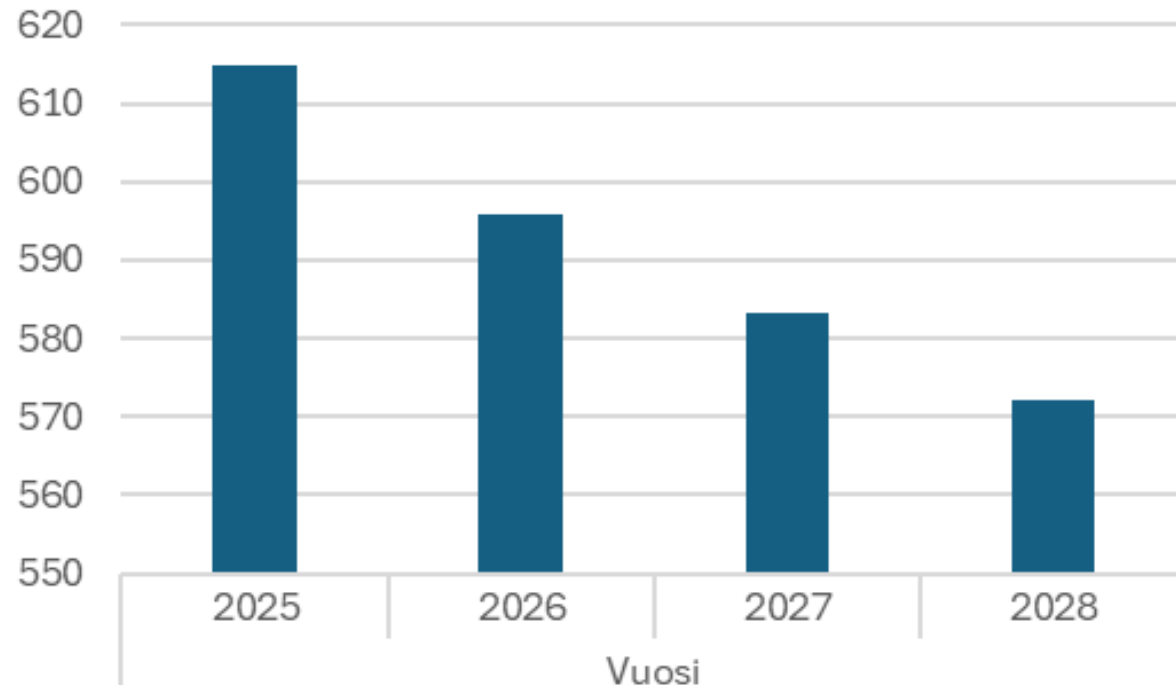
- Toimialan tehtäviä määrittävä lainsäädäntö muuttumassa
  - Rakentamislaki, alueidenkäyttölaki, yhdyskuntakehittämislaki, yhdyskuntarakentamislaki, vesihuoltolaki, jätelaki, muutosten vaikutukset ovat tällä hetkellä epäselviä
  - Mm. jätelaki lisännyt kuntien tehtäviä
- Strategian ympäristövastuutavoite ja ilmastolain edellytysten täyttäminen edellyttää toimenpiteitä. Ympäristösäätely tulee lisääntymään ja tarkentumaan myös tulevina vuosina.
- Hyvinvointialueen palveluverkko, tilaratkaisut ja niihin liittyvät henkilöjärjestelyt
- TE-alue uudistuksen vaikutukset
- Palveluverkon laajuus
  - Toiminta ei ole kaikilta osin suoraan riippuvainen asukasmäärästä; mm. uusia katuja, pysäköintialueita ja reitistöjä rakennetaan, kaavoituksella edistetään uusiutuvan energian ja sähköenergian varastointiin liittyviä maankäytön tarpeita
- Varaston ja materiaalikeskuksen yhdistyminen v. 2025 alusta
- Puistot ja ulkoliikuntapaikat jaettu omiksi tulosityksiköiksi v. 2025 alusta
- Digitalisaation hyödyntäminen

# Arvio henkilöstön määrän kehittämisestä 2025 – 2028

- Arvio kaupungin henkilöstömäärän kehityksestä on esitetty seuraavilla dioilla sisältäen työllisyysalueen ja ilman.
- Kaupungin henkilöstömäärä on vähenevä. Vuodesta 2024 vähemmän vuoteen 2028 on nyt arvioituna noin 19 htv
- Henkilöstökulut on esitetty omalla dialla määräärävion jälkeen koko kaupungin tasolla. Toimiala- ja tulosaluetasoiset kustannukset esitetty talousarviossa

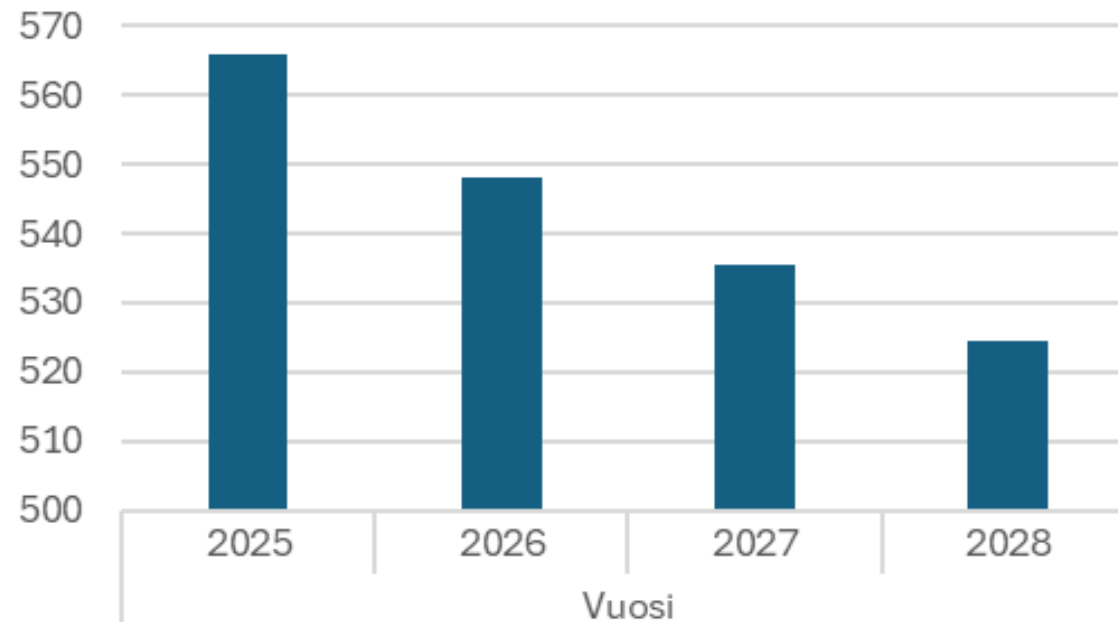
# Kaupungin koko henkilöstömäärän kehitysarvio v. 2025-2028 (htv) (sis. Jämsän Vesi ja Työllisyysalue)

Kaupungin koko henkilöstömäärän kehitysarvio  
v. 2025-2028

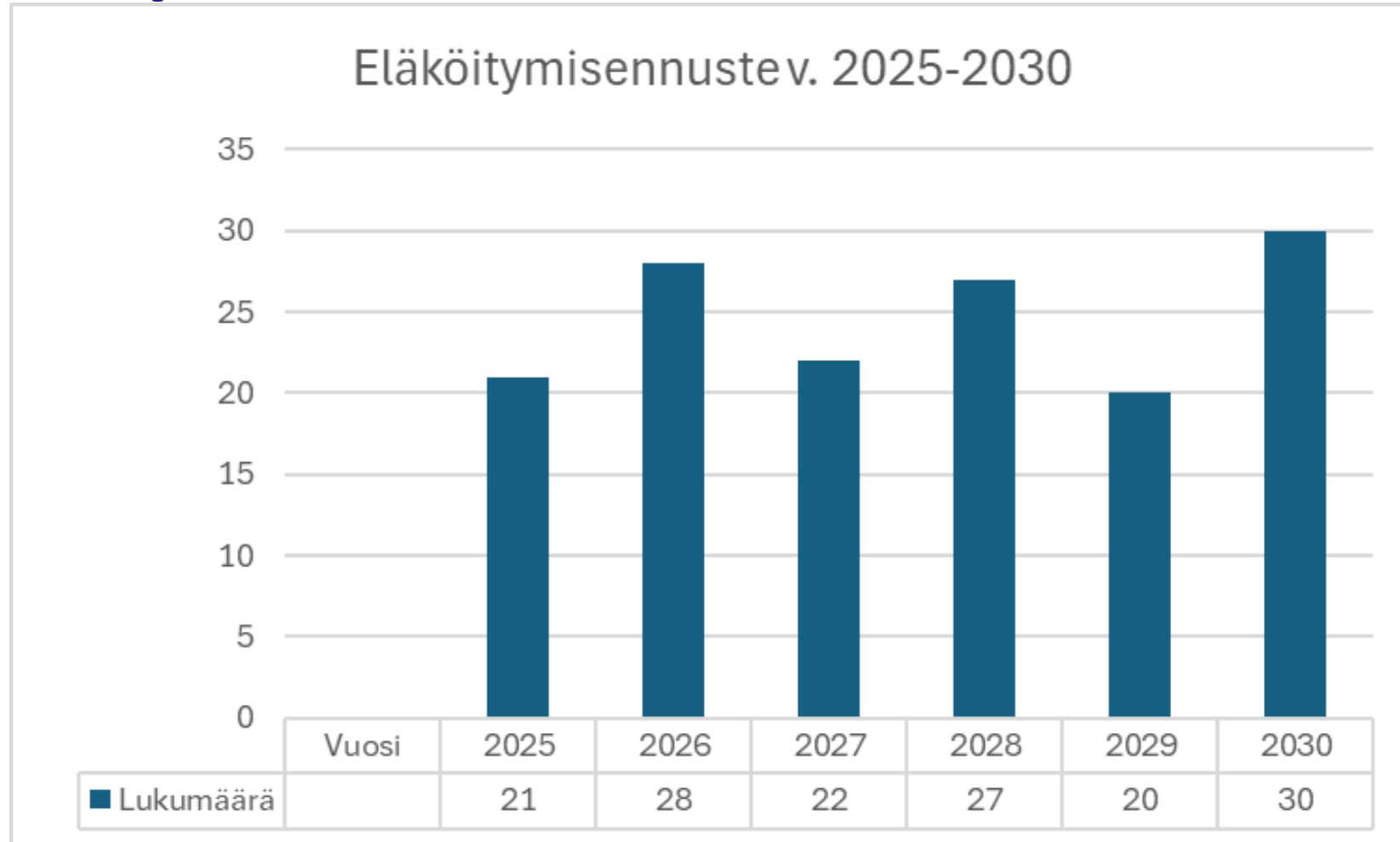


# Kaupungin henkilöstömäärän kehitysarvio ilman työllisyysaluetta v. 2025-2028 (htv) (sis. Vesi)

Kaupungin henkilöstö (ilman työllisyysaluetta)  
v. 2025-2028



# Eläköitymisennuste (vanhuuseläkkeet) koko kaupunki v. 2025-2030 (ei sis. Työllisyysaluetta)





# Konsernipalvelut eläköitymiset

- V. 2025 viisi (5) henkilöä, joista kaksi (2) vakanssia täytetään sisäisin siirroin, yksi (1) vakanssi täytetään, yksi henkilö siirtyy elinvoimaan ja yhtä ei täytetä.
- V. 2026-2028 arviolta kahdeksan (8) henkilöä, joista tämän hetkisen arvion mukaan yksi 1 (1) täytetään sisäisesti, 5-6 täytetään ja 1-2 ei täytetä.

# Sivistys 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.

# Elinvoima eläköitymiset

- V. 2025 yksi (1) henkilö, sisäinen täyttö
- V. 2026-2028 kahdeksan (8) henkilöä, näistä 1 täytetään jo v. 2025 lopussa, kolme (3) täytetään suunnittelukaudella, kahta ei täytetä ja kahden osalta ei ole tietoa tämän hetkisen arvioinnin perusteella

# Konsernipalvelut – arvio henkilöstön määrän kehittämisestä

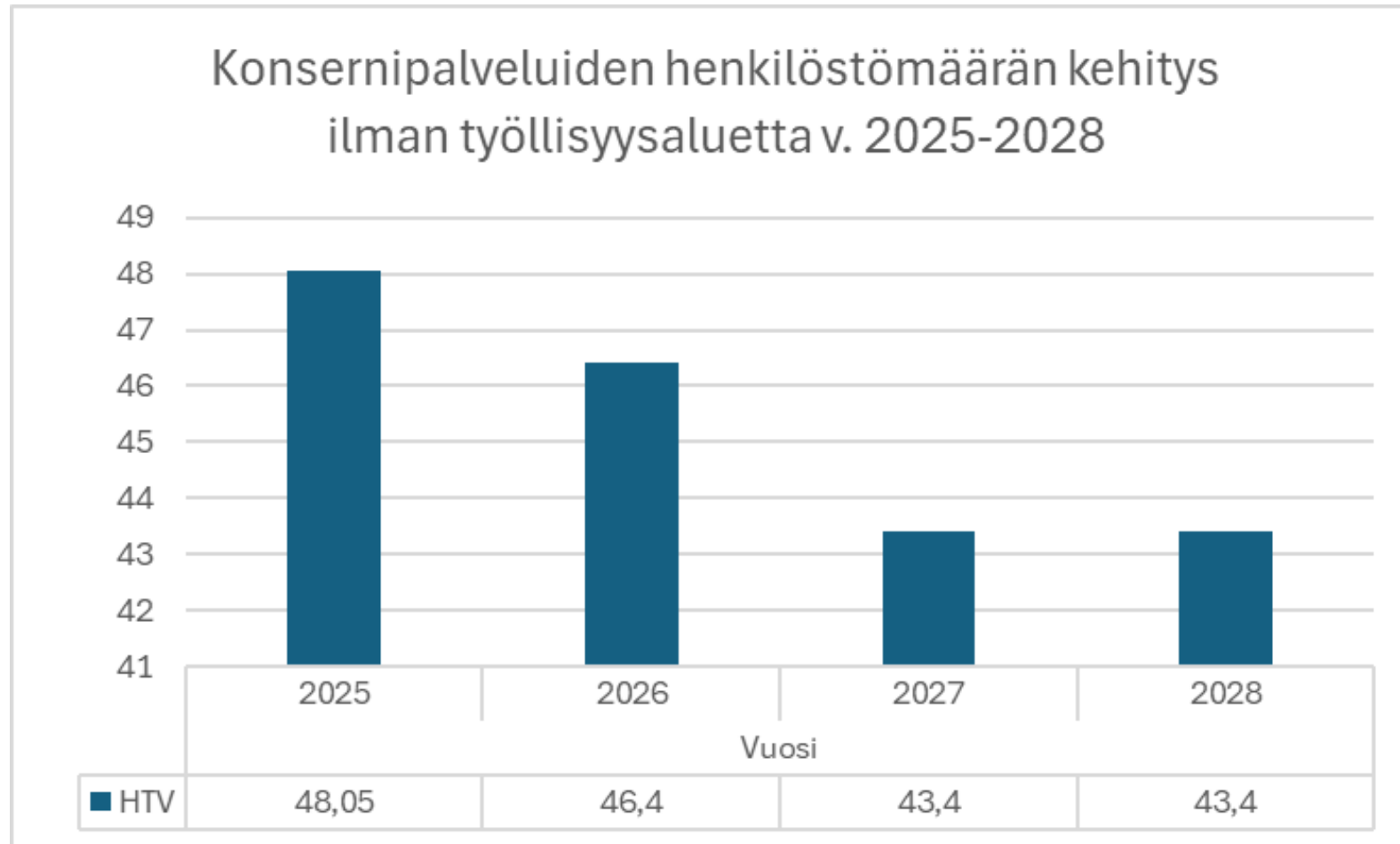
- HTV v. 2025 verrattuna 2024 ta:han + 43,08 -> työllisyysalueen aloitus
- Konsernipalveluiden henkilöstömäärän vähenemäarvio v. 2025-2028 on 4,65 htv ilman työllisyysaluetta
- Viestinnän asiantuntija siirtyy viestintäpäällikön vakanssille. Viestinnän asiantuntijan vakanssille ei täyttöä. Viestintä- ja markkinointikoordinaattori määräaikaisena vuodelle 2025
- Kehittämispäällikön siirto VHL 24§ henkilöstöpäälliköksi
- Hallintojohtajan tehtävä yhdistetty konsernipalvelujohtajan tehtävään

KONSERNIPALVELUT		TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027	TS2028
<b>konsernipalvelut</b>	<b>vakinaiset</b>	<b>49,44</b>	<b>47,77</b>	<b>90,85</b>	<b>89,7</b>	<b>88,7</b>	<b>88,7</b>
	<b>määräaikaiset</b>	<b>33,79</b>	<b>10,25</b>	<b>6</b>	<b>4,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>yhteensä</b>	<b>83,23</b>	<b>58,02</b>	<b>96,85</b>	<b>94,2</b>	<b>91,2</b>	<b>91,2</b>
tarkastuslautakunta	vakinaiset		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	määräaikaiset		0	0	0	0	0
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
kaupunginhallitus	vakinaiset	5,63	4,5	3,1	3,1	3,1	3,1
	määräaikaiset	26,96	5	2	2	1	1
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	yht.	32,59	9,5	5,1	5,1	4,1	4,1
hallintopalvelut	vakinaiset	19,92	18,47	17,25	16,5	16,5	16,5
	määräaikaiset	3,72	1,5	0	0	0	0
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	23,64	19,97	17,25	16,5	16,5	16,5
talouspalvelut	vakinaiset	19,11	17,5	16,5	16,5	15,5	15,5
	määräaikaiset	0,93	0,75	1	0,5	0,5	0,5
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	20,04	18,25	17,5	17	16	16
matkailu, markkinointi ja viestintä	vakinaiset	4,78	5	4,4	4	4	4
	määräaikaiset	2,18	2	2	2	1	1
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>1</b>				
	yht.	6,96	7	6,4	6	5	5
hankintapalvelut ja joukkoliikenne	vakinaiset		2,2	1,7	1,7	1,7	1,7
	määräaikaiset		1	0	0	0	0
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	0	3,2	1,7	1,7	1,7	1,7
työllisyysalue	vakinaiset	0	0	47,8	47,8	47,8	47,8
	määräaikaiset	0	0	1			
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	0	0	48,8	47,8	47,8	47,8

## Konserni- palvelut – arvio henkilöstön määrän kehittymisestä

**JÄMSÄ**

# Konsernipalveluiden htv määrän kehitys v. 2025-2028 ilman työllisyysaluetta



# Sivistys – arvio henkilöstön määrän kehittymi- sestä

SIVISTYSTOIMI		TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027	TS2028
sivistystoimi	vakinaiset	343,79	377,55	375,46	370,12	366,47	364,15
	määräaikaiset	109,66	63,51	51,49	42,47	38,99	36,39
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>	<b>0</b>	<b>21,6</b>	<b>14,5</b>	<b>7,6</b>	<b>8,35</b>	<b>8,15</b>
<b>ml. sij. ja ylitunnit</b>	<b>yhteensä</b>	<b>453,45</b>	<b>441,06</b>	<b>426,95</b>	<b>412,59</b>	<b>405,46</b>	<b>400,54</b>
hallinto	vakinaiset	1,86	2	2	2	2	2
	määräaikaiset	0,23	0	0	0	0	0
	yht.	2,09	2	2	2	2	2
varhaiskasvatus	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>
	yht.	181,22	173,75	163,53	159,13	157,39	156,55
perusopetus	vakinaiset	166,26	170,58	172,65	166,64	165,23	163,75
	määräaikaiset	49	41,71	30,57	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>
vak. ja ma.	yht.	215,26	212,29	203,22	194,76	189,12	185,29
lukiokoulutus	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>				
	yht.	19,03	19,34	18,69	18,6	18,6	18,6
elämänlaatup.	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>
	yht.	35,85	33,68	39,51	38,1	38,35	38,1

ELINVOIMA		TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027	TS2028
elinvoima	vakinaiset	63,9	69,57	68,22	68,22	68,22	65,22
	määräaikaiset	16,25	11,8	11,72	9,8	7,3	4,3
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>	<b>0</b>	<b>4,58</b>	<b>3,92</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
	<b>yhteensä</b>	<b>80,15</b>	<b>81,37</b>	<b>79,94</b>	<b>78,02</b>	<b>75,52</b>	<b>69,52</b>
hallinto	vakinaiset		1,5				
	määräaikaiset						
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	0	1,5	0	0	0	0
maankäyttö ja elinvoima	vakinaiset	14,21	14,57	12,22	12,22	13,22	13,22
	määräaikaiset	7,11	6,5	6,42	5,5	3	0
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>		<b>4,58</b>	<b>3,92</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
	yht.	21,32	21,07	18,64	17,72	16,22	13,22
kunnallistekniset palvelut	vakinaiset	27,94	31,25	32,25	32,25	31,25	31,25
	määräaikaiset	7,49	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	35,43	34,75	35,75	35,75	34,75	34,75
Tilapalvelut	vakinaiset	17	18	18	18	18	15
	määräaikaiset	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	18	18,8	18,8	18,8	18,8	15,8
Valvontatoimi	vakinaiset	4,75	5,75	5,75	5,75	5,75	5,75
	määräaikaiset	0,65	1	1	0	0	0
<b>sis. määräaikaisiin</b>	<b>hankkeet</b>						
	yht.	5,4	6,75	6,75	5,75	5,75	5,75

**Elinvoima –  
arvio  
henkilöstön  
määrän  
kehittymisestä**

**JÄMSÄ**



# Jämsän Vesi liikelaitos – arvio henkilöstö n määrän kehittymi- sestä

VESI-LIIKELAITOS		TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027	TS2028
vesi liikelaitos	vakinaiset	10,5	11	11	11	11	11
	määräaikaiset	0	0,8	0,5	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0,8	0,5	0	0	0
	yhteensä	10,5	11,8	11,5	11	11	11

**JÄMSÄ**

# Henkilöstökustannukset

Kaupunki ja liikelaitokset (ulk.)	TP 2023	MUUTETTU TA 2024	TA2025	2024-2025 €
Maksetut palkat	27 733 019	27 908 138	29 012 243	-1 104 105
Jaksotetut palkat	203 503			
Korjauserät	-308 469	-188 650	-131 900	-56 750
Palkat yhteensä	27 628 053	27 719 488	28 880 343	-1 160 855
Henkilösivukulut	7 072 829	6 568 976	6 611 839	-42 863
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>34 700 882</b>	<b>34 288 464</b>	<b>35 492 182</b>	<b>-1 203 718</b>
Muutos ed. vuoteen €	-14 394 658	-412 418	1 203 718	
Muutos ed. vuoteen %	-29,32 %	-1,19 %	3,51 %	
Muutos TP €				791 300
Muutos TP %				2,28 %

# Konsernipalvelut – täyttöluvat v. 2025

Nimike	Vakanssi	Mistä alkaen	Peruste
Autolähetäjä	Toimi	1.1.2025	Vakituisen työntekijän korvattu v. 2020 määräaikaisella työntekijällä. Tarve työpanokselle ei ole poistunut, edullisempaa hoitaa kaupungin omana työnä kuin ostaa palvelu muualta, tulevaisuudessa tehtävä sisältää myös enemmän varastotyötä.
Työkykykoordinaattori	Toimi	1.12.2025	Ei perustetta määräaikaisuudelle

# Sivistystoimiala täyttöluvat 2025 koonti

- 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

# Konsernipalvelut

## Nimikemuutokset vuodelle 2025

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Projektipäällikkö (LULU)	Matkailun asiantuntija	
Logistikko	Hankinta- ja turvallisuuspäällikkö	
Palvelussuhdepäällikkö		Toimi -> virka
Hallintosihteeri	Hallintopäällikkö	
Taloussihteeri	Taloussuunnittelija	

# Sivistys

## Nimikemuutokset vuodelle 2025

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
Työvalmennussäätiö Avituksen ohjaajan toimi 2 kpl	Starttivalmentaja 2 kpl	Toimi (määräaikainen) liikkeenluovutus

# Elinvoima

## Nimikemuutokset vuodelle 2025

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Mittamies	Mittaaja	
Maanrakennusmestari	Työmaapäällikkö	Toimi

# Erityisryhmiin liittyviä seikkoja

- Meillä on tavoitteena oikea-aikainen ja laadukas työkykyjohtaminen. Työkykyjohtamisen järjestelmiä on rakennettu pitkäjännitteisesti. Muina ja laajemmin vaikuttavina työkykyjohtamisen keinoina ovat työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut. Työturvallisuuden keskeisimpään toimintoon, työn vaarojen arviointiin, on toimiva järjestelmä.
- Meillä on käytössä aktiivisen tuen malli, jonka mukaisesti työkyvyn muutoksissa toimitaan. Myös kehityskeskustelu on tilanne, jossa työkykyasioista keskustellaan.
- Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tiivistä ja työterveyshuollon tukitoimia (esimerkiksi työkyvyn arvioinnit, työkykyneuvottelut) käytetään tukemassa työntekijöiden työurien jatkumista. Yhteisesti mietittyjen keinojen turvin yksilön työssä jatkamista tuetaan monin keinoin, kuten kuntoutuksella, työkokeiluilla, työn räätälöinnin ja mahdollisin uudelleensijoituksin, mikäli kaupungilla on avoinna henkilön työkykyä vastaava työ. Myös Kevan kanssa yhteistyö on tiivistä. Käytössä on korvaavan työn malli.
- Työterveyshuoltoyhteistyössä keskeistä ovat työpaikkaselvitykset, joilla rakennetaan terveellisiä työyhteisöjä työterveyshuollon selvitysten ja suositusten pohjalta.
- Työterveyshuoltopalveluihimme sisältyy työhöntulotarkastukset eli työntekijän tuki työhön liittyvissä terveydellisissä asioissa käynnistyy varhain.



# Erityisryhmiin liittyviä seikkoja

- Osatyökykyisten ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työllistäminen pyritään hoitamaan ensisijaisesti omassa työyksikössä. Mikäli tämä ei onnistu, pyritään työtä löytämään oman toimialan sisältä ja tämän jälkeen arvioidaan sijoittumista kaupungin muihin avoimiin tai avautuviin tehtäviin. Mikäli työntekijän työkykyä vastaavaa työtä ei ole tarjolla, selvitetään uudelleen koulutusmahdollisuudet mutta palvelussuhteen päättäminenkin on mahdollista.
- Meillä on mahdollista osassa työtehtävissä tehdä osittain etätyötä. Muita työajallisia työkyvyn tukitoimia ovat esimerkiksi erilaiset osa-aikaratkaisut, jotka pyritään toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. Toimistotyössä mahdollisuus liukuvaan työaikaan.
- Ikääntyneiden työntekijöiden tarpeet kyseisessä työyhteisössä tulee arvioida työn vaarojen arvioinnissa. Ikääntyneille on käytössä työterveyshuollon terveystarkastus (>60 vuotiaat: työterveyshoitajan haastattelu, ohjaus ja neuvonta, jatkotoimet tarpeen mukaan)



# 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

# Arvio osaamisen tasosta kollektiivisella tasolla

- Jämsän kaupunki on henkilöstökyselyiden tulosten mukaan osaamismyönteinen työnantaja: täällä saa kehittää osaamistaan
- Oman työn kehittäminen on linjattu uudessa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmassa yhdeksi periaatteeksi
- Osaamista haastavat asiakaskunnassa tapahtuvat muutokset sekä digitalisaatio. Osaamisen kehittäminen näistä lähtökohdista on välttämätöntä

# Työllistämistä edistävää valmennusta ja koulutusta koskevat periaatteet

- Työnantaja on yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä velvollinen esittelemään työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet (YTL 9 §)
- Työnantajan on tarjottava irtisanotuille tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja työntekijä/viranhaltija on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa
- Työnantaja päättää koulutuksen sisällöstä, sillä edellytyksellä, että koulutus on työntekijän/viranhaltijan työllistymistä edistävää, ja että se vastaa arvoltaan yhden kuukauden palkkaa. Arvo lasketaan irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kuukausiansiosta tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräisestä kuukausiansiosta. Näistä vaihtoehdoista valitaan suurempi. Valmennuksesta tai koulutuksesta ei synny veronalaista tuloa työntekijälle/viranhaltijalle. Pääsääntönä on, että valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Painavista syistä valmennus tai koulutus voidaan toteuttaa osittain tai kokonaan myöhempänäkin ajankohtana.
- Työnantajan tulee järjestää irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja työntekijä/viranhaltija on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Järjestämisvelvollisuus ei jatku enää sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja työterveyshuollon piiriin.

# Työllistämistä edistävää valmennusta ja koulutusta koskevat periaatteet (sivu 2)

- Irtisanomisaikana työntekijä/viranhaltija on oikeutettu palkalliseen vapaaseen, kun hakee töitä, osallistuu työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus 5–20 päivää, määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan. Se ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa työnantajalle
- Jos tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanottuja on vähintään kymmenen, työnantaja tekee henkilöstön kanssa työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman. Kun irtisanottuja on alle kymmenen, työnantaja kertoo toimintaperiaatteet, miten irtisanomisajan tukipalvelut toimivat. Jos työnantaja palkkaa neljän kuukauden sisällä irtisanomisten jälkeen uutta henkilökuntaa, hänellä on velvollisuus tarjota työtä ensin irtisanotuille työntekijöille. Jos irtisanotun työsuhde on kestänyt 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta

# Koulutussuunnitelma 2025

- Koulutussuunnitelma on esitetty toimialoittain seuraavissa dioissa

# Konsernipalvelut: koulutussuunnitelma v. 2025

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
<b>Muutosvalmius</b> - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Talouden osaaminen Hallinto-osaaminen Tietohallinto-osaaminen Viestintäosaaminen Markkinointiosaaminen	Kaikki
<b>Asiakaskokemus</b> - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Ihmisen kohtaaminen Palvelu verkossa	Asiakaspalvelussa (sisäinen/ulkoinen) työskentelevät (mm aspa)
<b>Digiosaaminen</b>	Tekoälypohjaiset (AI) ratkaisut ja hyödyntäminen Sosiaalisen median kanavien osaaminen ja hallinta	Asiantuntijat, esihenkilöt Viestintä ja markkinointi
<b>Muu koulutus</b>	Esimieskoulutus Johtamisen valmennus Projektijohtamisen valmennus Matkailun ajankohtaiset teemat Ensiapukoulutus ja työturvallisuuskoulutukset	Esihenkilöt Substanssiasiantuntijat Matkailun substanssiasiantuntijat Kaikki

**JÄMSÄ**



# Sivistys: 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  Elämänlaatupalvelujen henkilökunta
<b>Digiosaaminen</b>	Tekoälyn käyttö, robotiikka  Digineuvontataidot ja omat digitaidot  Työssä tarvittavien ohjelmien haltuunotto  TVT –koulutus / Microsoft 365 Education	Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajat  Elämänlaatupalvelujen henkilökunta  Kaikki  Perusopetuksen opettajat
<b>Muu koulutus</b>	AVEKKI-koulutus  Ensiapukoulutus  Hyvinvointia ja työturvallisuutta edistävät koulutukset  Ammattiosaamiseen liittyvät koulutukset	Varhaiskasvatus, opetus ja vapaa-ajanpalvelut  Kaikki  Kaikki  Kaikki

**JÄMSÄ**

# Elinvoima: koulutussuunnitelma v. 2025

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
<b>Muutosvalmius</b>  - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Lakimuutoksiin, esim. rakentamislaki, jätelaki, liittyvät koulutukset Toimialan ajankohtaispäivät	Tulosalue- ja yksikköesimiehet, asiantuntijat
<b>Asiakaskokemus</b>  - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Palvelumuotoilu Digitaalisten prosessien johtaminen Taitoisuudet, luvat ja kortit	Tulosalue- ja yksikköesimiehet Tulosalue- ja yksikköesimiehet Henkilöstö
<b>Digiosaaminen</b>	Paikkatietoalustaan liittyvät koulutukset Omaisuuksien hallintaan liittyvä koulutus Asianhallinta, sähköinen asiointi ja arkistointi	Asiantuntijat
<b>Muu koulutus</b>	Ilmastonmuutokseen varautuminen Valmiusharjoitukset ja koulutukset Ammattialan koneisiin ja erityiskalustoon liittyvä koulutus Ammattiosaamiseen liittyvä koulutus	Henkilöstö Tulosalue- ja yksikköesimiehet Ko. tehtävissä työtä tekevät Henkilöstö

# Seurantamenettelyt

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

# Työhyvinvointisuunnitelma vuodelle 2025

- Jämsän kaupungissa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelma on nimeltään Jämsäläistä hyvinvoimaa! Se linjaa kaupunkitasoiset toimenpiteet ja tavoitteet
- Ohjelmaa toteutetaan koko kaupungin tasoisten toimien lisäksi toimialoittain. Nämä toimenpiteet esitellään yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa toimialoittain joulukuussa 2024.