

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ta 2025 ja tasu 2026-2028

Yhtöi 20.11.2024 § 43

Valmistelu vs. henkilöstöpäällikkö Hannele Rahkonen puh. 040 5712088, vt. kaupunginjohtaja Vesa Urtti puh. 0400447383

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) edellyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää muun muassa arvio henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä.

Jämsän kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmarakenne on päivitetty vuoden 2024 aikana vastaamaan lain tarpeisiin. Suunnitelma sisältää edellä kuvatut asiat. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on laadittu tarkat henkilöstömäärät ja toimenpiteet vuodelle 2025. Suunnitelmavuosille on esitetty alustavia näkyviä. Henkilöstömenot esitetään talousarviossa toimi- ja tulosalueittain. Tässä suunnitelmassa ne on esitetty kaupunkitasolla.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan, että Jämsän kaupungilla on palvelutuotannon edellyttämä henkilöstömäärä ja rakenne. Henkilöstösuunnitelman avulla pyritään ennakoimaan henkilöstötarpeeseen vaikuttavat toiminnalliset muutokset, poistuma ja rekryointitarve. Suunnitelman koulutusosion avulla taas turvataan riittävä osaaminen, ennakoidaan osaamistarpeita sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja kehitetään ja johdetaan. Henkilöstösuunnitelma tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä.

Henkilöstösuunnittelusta

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kaupungin strategia. Kaupungin talousohjelma vaikuttaa henkilöstösuunnitteluun. Henkilötyövuosien ja henkilöstömenojen vähentäminen edellyttää palveluiden, toimintojen, tehtävien ja työnjakojen tarkastelemista. Kustannussäästöjen löytämiseksi osa harkittavista toimenpiteistä tarkoittaa toimintojen uudelleen organisoimista sekä palvelujen ja toimintojen supistamista (esimerkiksi niiden laajuuden tai sisältöjen rajaamista) kaupungin eri toimialoilla. Kestävien ja pysyvien kustannussäästöjen saavuttaminen edellyttää myös esimerkiksi

toimintojen lakkauttamista tai ulkoistamista, tehtävien tai toimintojen yhdistämistä tai keskittämistä sisäisesti sekä muutoksia töiden järjestelyyn. Henkilöstösuunnitelmassa on toimialakohtaisesti kuvattuna henkilöstösuunnitteluun heijastuvat muutokset. Yhtenä suurena uusituksena mainittakoon, että 1.1.2025 alkaen Jämsän kaupungista tulee kahdeksan kunnan yhteinen työvoimaviranomainen, Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukunta. Valtion virkasuhteessa oleva henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksella Jämsän kaupungin palvelukseen.

Henkilön eläköityessä pohditaan, onko paikka tarpeen täyttää ja jos on, millaista osaajaa tarvitaan. Kaikkia eläköityvien paikkoja ei voida jättää täyttämättä palveluiden tuotannossa onnistumiseksi.

Rekryointitarpeesta suurin osa on seurausta eläkepoistumasta. Lisäksi rekryointitarpeeseen vaikuttaa esimerkiksi henkilöstön muu vaihtuvuus, liikkeenluovutukset tai toimintojen ottaminen omaksi työksi. Väestörakenteessa, palvelurakenteissa ja palveluverkossa tapahtuvat muutokset heijastuvat suoraan henkilöstön määrään.

Osalla aloista on haasteita saada koulutettuja työntekijöitä. Henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja riskien hallinta koskee koko palvelutuotantoa, ennen muuta varhaiskasvatusta. Rekryointimenetelmien kehittäminen ja monipuolistaminen, palkkapolitiikka, työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, yhteistyö alan oppilaitosten ja myönteinen työnantajamielikuva ovat asioita, joihin työnantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa.

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.

Osaamista kehittämällä tuetaan yksilön työkykyä. Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö tukevat osaltaan voimakkaasti työhyvinvointia. Jämsän kaupungissa on kehitetty vuosien 2023–2024 aikana näitä molempia osana uusittua työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmaa, Jämsäläistä hyvinvoimaa! Ohjelmassa on asetettu tavoitteita esihenkilötyölle ja johtamiselle.

Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma sisältää vuosittaisen suunnitelman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tähän suunnitelmaan on koottu yhteenveto toimialakohtaisella tasolla. Yksilölliset osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan kehityskeskustelussa. Suunnitelmaan ei sisälly yksittäisiä koulutustapahtumia. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Kaupungin johtoryhmä on linjannut, että koulutuksissa suositaan Eduhouse Oy:n verkkopalvelua. Tavoitteena on nostaa palvelun käyttöastetta.

KT:n henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti osaamista ja uudistumista on kuvattu teemojen muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen kautta koulutussuunnitelmassakin. Muutosvalmius tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaan muodostamaa käsitystä palveluntarjoajasta. Asiakasta ei enää nähdä palvelun kohteena vaan osallisena.

Digiosaamisen kehitys on tärkeä teema ja sillä tavoitellaan henkilöstön digitaitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Jämsän kaupungissa on kehitetty aktiivisesti digitalisaatiota esimerkiksi Valtiovarainministeriön (VM) rahoittamissa hankkeissa. Kehitettävänä ovat olleen muun muassa taloushallinnon prosessit, tiedolla johtaminen, eJamsa-ratkaisun luominen sisältäen sähköisen avustusten haun sekä sähköisen palautekanavan. Lisäksi on kehitetty verkkolomakkeita perinteisten pdf-lomakkeiden rinnalle sekä kehitetty niihin liittyviä prosesseja.

Hankkeiden tavoitteena on ollut lisätä digiosaamista kaupungilla ja kouluttaa kaupungin henkilöstöön digiosaamisen pioneereja. Yhtenä kehittämishankkeena toteutettiin henkilöstön digitaitojen kartoitus ja laadittiin digitaitojen kehittämissuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma talousarviovuodelle 2025 ja suunnittelukaudelle 2026-2028 on esityslistan oheisaineistona. Siihen liittyvänä toisena asiakirjana on yllä mainittu digiosaamisen kehittämissuunnitelma, joka on hyväksytty henkilöstöjaostossa 16.5.2024 28§.

Ehdotus Kaupunginjohtaja Vesa Urtti

Merkitään yhteistoiminnassa käsitellyksi

Päätös Merkittiin yhteistyötoimikunnassa käsitellyksi. Yhteistyötoimikunta esitti huolen erityisesti esihenkilöiden ja hallinnon jaksamisesta sekä kiinnitti huomiota myös rekrytoinnin haastavuuteen ja työvoimapulaan. Yhteistyötoimikunta kiinnitti huomiota lisäksi siihen, että osalla henkilöstöä tietoteknisissä järjestelmissä on mahdollista käyttää vain rajallisesti aikaa. Nousi esiin myös tietoturvallisuuden merkitys järjestelmiä käyttäessä.

Henjao 26.11.2024 § 45

Valmistelu vs. henkilöstöpäällikkö Hannele Rahkonen puh. 040 5712088, vt. kaupunginjohtaja Vesa Urtti puh. 0400447383

Jämsän kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu vuodelle 2025 sekä taloussuunnitteluvuosille 2026-2028. Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 20.11.2024 (43§). Yhteistyötoimikunta esitti huolen erityisesti esihenkilöiden ja hallinnon jaksamisesta sekä kiinnitti huomiota myös rekrytointin haastavuuteen ja työvoimapulaan. Yhteistyötoimikunta kiinnitti huomiota lisäksi siihen, että osalla henkilöstöä tietoteknisissä järjestelmissä on mahdollista käyttää vain rajallisesti aikaa. Nousi esiin myös tietoturvallisuuden merkitys järjestelmiä käyttäessä.

Henkilöstöjaosto on kokouksessaan 16.5.2024 (§27) hyväksynyt "Jämsäläistä hyvinvointia" työhyvinvointi- ja työsuojelun toimintaohjelma noudatettavaksi vuosille 2024-2030 ja tässä yhteydessä on päätetty, että toimialajohtajat esittelevät yhteistyötoimikunnalle kerran vuodessa koosteita työn vaarojen arvioinnista ja työhyvinvoinnin tilasta muun muassa työpaikkaselvityksistä ja henkilöstökyselyistä saadun tiedon avulla. Edelleen henkilöstöjaosto on pyytänyt lautakuntia esittämään henkilöstöjaostolle sekä myös yhteistoiminnassa käsiteltävän kuvauksen, miten toimialoilla on vuosittain edistetty työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmaa ja arvioimaan erityisesti talouden näkökulman vaikutuksia hyvinvoinnille ja turvallisuudelle. Tässä yhteydessä on mahdollisuus ottaa kantaa yhteistyötoimikunnassa esitettyihin näkökohtiin.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltyyn henkilöstösuunnitelmaan on lisätty suunnitelmasta puuttunut työkykykoordinaattorin vakinaistaminen konsernipalveluihin.

Toimivalta, johon päätös perustuu: hallintosääntö 26§ / henkilöstöjaoston tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Vesa Urtti

Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025 ja taloussuunnitteluvuosille 2026-2028

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Khall 02.12.2024 § 241

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Vesa Urtti

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025 ml. taloussuunnitelmavuodet 2026-2028.

Kaupunginhallitus myöntää suunnitelmassa esitetyt täyttöluvut ja hyväksyy nimikemuutokset.

Kaupunginhallitus saattaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025 edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginvaltuusto 09.12.2024 § 52
1749/00.01.02/2023

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.