

JÄMSÄ

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



Mirka Arosanervo
Heta Kähkönen
Kati Merisalo
Hannele Rahkonen
Vesa Urtti

Sisällysluettelo

	Johdanto	3
1	Henkilöstövoimavarojen arviointi	4
2	Keskeiset tunnusluvut	5
3	Henkilöstön määrä ja rakenne	
3.1	Palvelussuhteen luonne	6
3.2	Henkilötyövuodet	7
3.3	Palvelussuhteen kokoaikaisuus	8
3.4	Työaikamuodot	9
3.5	Henkilöstön ikärakenne	9
3.6	Ikä- ja sukupuolijakauma	11
3.7	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	11
3.8	Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö	11
4	Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet	
4.1	Eläkkeelle siirtyminen	12
4.2	Eläkepoistumaennuste	13
5	Osaaminen ja uudistuminen	
5.1	Muutosvalmius	15
5.2	Asiakaskokemus	17
5.3	Digiosaaminen	19
6	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	
6.1	Terveysperusteiset poissaolot	22
6.2	Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	25
6.3	Aktiivisen tuen malli	26
6.4	Työtapaturmat	26
6.4.1	Työpaikkatapaturmat	28
6.4.2	Työmatkatapaturmat	29
6.5	Työpaikkaväkivallan uhka ja vaaratilanteet	29
6.6	Työhyvinvointitoimet sekä työsuojelu	31
6.7	Työterveyshuolto	34
6.8	Sisätilatyöryhmä	36
6.9	Henkilöstöedut ja palkitseminen	36
7	Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio	38
8	Rekrytointi	
8.1	Henkilöstöjaosto	39
9	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	
9.1	Palkkaus	40
9.2	Henkilöstökustannukset	42
9.3	Eläkemenot	42
9.4	Työvoimakustannukset	43
10	Jämsän kaupungin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilömäärään	44

Johdanto

Vuosi 2024 on ollut monin tavoin muutosten ja haasteiden vuosi suomalaisessa kuntakentässä. Työmarkkinoiden muutos, väestön ikääntyminen ja työvoimapula ovat asettaneet henkilöstöjohtamiselle vaatimuksia. Kunnissa työskentelevien ammattilaisten jaksaminen, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyyden tukeminen ovat nousseet entistä keskeisemmiksi teemoiksi. Jämsän kaupungin työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Samalla digitaaliset ratkaisut ja automaatio ovat muuttaneet työskentelytapoja ja tuoneet uusia mahdollisuuksia työn sujuvuuden ja tehokkuuden parantamiseen. Jämsän kaupungissa on useita digitalisaatiota hyödyntäviä kehittämishankkeita meneillään ja niitä kuvaillaan tässä kertomuksessa.

Heikko taloudellinen tilanne on haastanut Jämsän kaupunkia, ja tästä syystä olemme joutuneet käymään yhteistoimintaneuvottelut. Kesällä 2024 meillä oli koulunkäynninohjaajien lomautukset kesäaikana taloudellista syitten takia. Talouden tasapainottaminen on vaatinut tarkkoja resurssien kohdentamispäätöksiä, mutta samalla olemme pyrkineet tukemaan henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia.

Henkilöstön hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat olleet meille ensisijaisen tärkeitä painopisteitä. Olemme panostaneet työkykyä edistäviin toimenpiteisiin, kuten työterveyshuollon palveluiden kehittämiseen, ennaltaehkäisevään työhyvinvointityöhön ja esihenkilöiden kouluttamiseen. Jämsän kaupungin uusi työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma "Jämsäläistä hyvinvoimaa" (2024–2030) tukee kestävää työelämää ja henkilöstön hyvinvointia. Ohjelman tavoitteena on luoda turvalliset työolosuhteet sekä vahvistaa välittävää työyhteisöä, osallistavaa toimintakulttuuria ja läsnä olevaa johtamista. Kaupungissa seurataan henkilöstöpalveluissa, työsuojelussa ja toimialoittain eri tasoilla säännöllisesti työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä sekä toimenpiteistä. Työpaikkaväkivallan määrässä on kasvua niin perusopetuksessa kuin varhaiskasvatuksessa ja tilanteeseen pohditaan keinoja jatkuvasti.

Vuonna 2024 Jämsän kaupunki valmistautui toimimaan Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen vastuukuntana. Tämä tehtävä on ollut merkittävä ja työläskin rakennettava, mutta se tarjoaa samalla mahdollisuuden kehittää alueen työllisyyspalveluita entistä tehokkaammiksi ja vaikuttavammiksi.

Tämä henkilöstökertomus tarjoaa katsauksen kuluneen vuoden aikana tehtyihin toimenpiteisiin, henkilöstön tilanteeseen ja tulevaisuuden kehittämiskohteisiin. Tavoitteenamme on rakentaa entistä vahvempi, hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö, joka pystyy vastaamaan muuttuviin tarpeisiin ja jatkamaan laadukkaiden palveluiden tuottamista jämsäläisille.

Hannele Rahkonen

vs. henkilöstöpäällikkö

1. Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arviointia tarvitaan toiminnan suunnittelussa, ennakoinnissa ja henkilöstötiedolla johtamisessa. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa talousarvio- ja strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin hyvä myös seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa ja yhdessä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Parhaimmillaan henkilöstökertomuksessa kaupunkia voidaan esitellä työpaikkana tuleville työntekijöille. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin, esimerkkinä eläkkeelle siirtymiset ja ikäjakaumat. Henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation näköinen. Tärkeää on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa



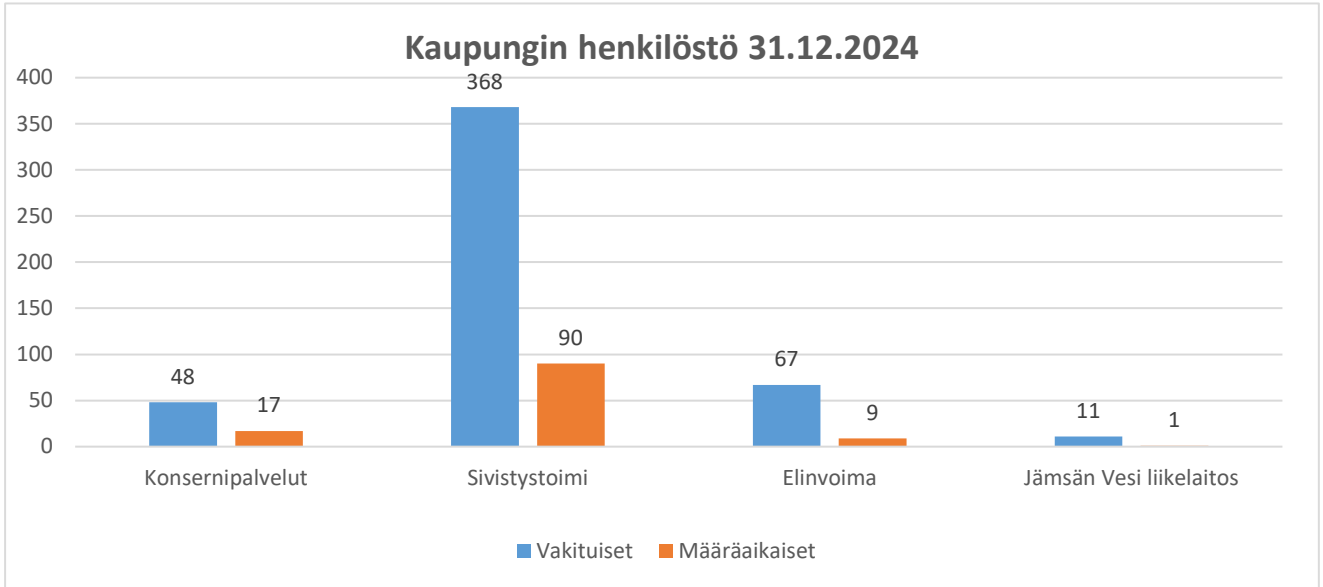
2. Keskeiset tunnusluvut

	2021	2022	2023	2024
Henkilöstön määrä 31.12.				
- vakinaiset	768	772	497	494
- määräaikaiset	187	194	121	106
- työllistetyt	24	36	13	1
- oppisopimussuhteiset	4	7	0	10
Yhteensä	983	1009	631	611
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä	21,90 %	23,50 %	21,24 %	19,15 %
Henkilötyövuodet				
- vakinaiset	691,76	672,15	467,64	442,09
- määräaikaiset	187,64	237,44	139,75	127,98
- oppisopimussuhteiset	6,18	7,8	0,41	0,37
- työllistetyt	21,58	29,29	19,54	20,06
Yhteensä	907,16	946,68	627,34	590,50
Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.				
- kokoaikaiset vakinaiset	685	688	451	443
- kokoaikaiset määräaikaiset	167	191	105	96
- osa-aikaiset vakinaiset	83	84	46	51
- osa-aikaiset määräaikaiset	48	46	29	21
Osa-aikaisuuden osuus kaikista palvelussuhteista	13,30 %	12,90 %	11,90 %	11,80 %
Keski-ikä 31.12.	49,98	50,04	50,47	50,67
Naisia koko henkilöstöstä 31.12.	81,40 %	80,60 %	75,03 %	75,80 %
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lähde Keva)	29	34	18	12
Koulutuspäivien määrä	780	1253	1503	1056
Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivänä				
- yhteensä	17 103	19 957	9 368	9 603
- kpv/htv	18,85	21,08	14,93	16,26
Työmatkatapaturmat, kpl	8	10	7	10
Työpaikkatapaturmat, kpl	45	34	31	35
Työterveyshuollon kustannukset (brutto)	460 981 €	529 181 €	411 411 €	386 678 €
Henkilöstökustannukset kirjanpidon mukaan	46 912 790 €	49 095 539 €	34 700 881 €	33 528 825 €

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

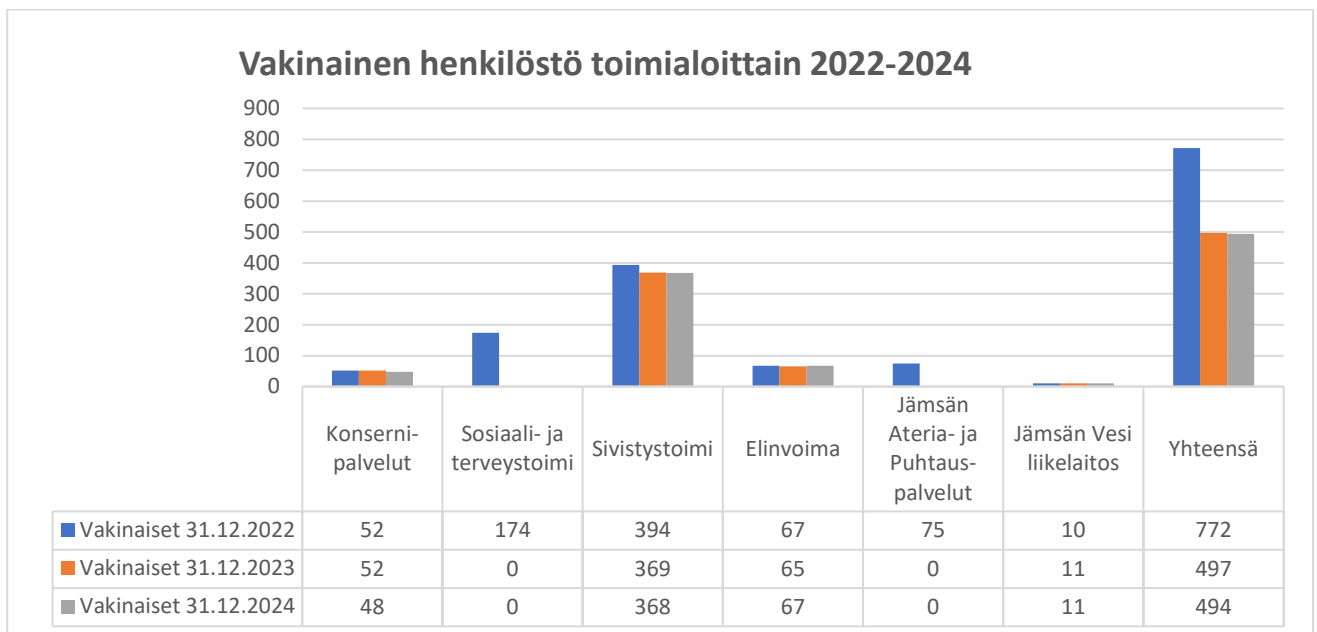
3.1 Palvelussuhteen luonne

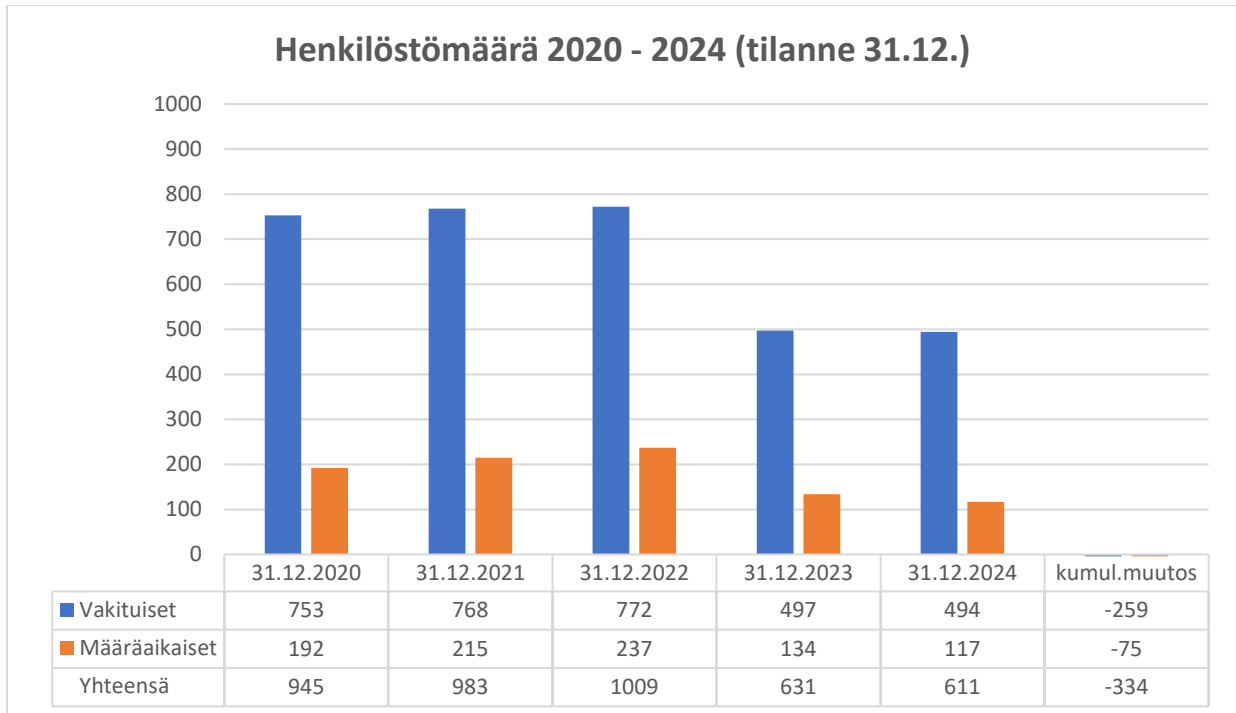
Jämsän kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 611 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 494 ja määräaikaista 117 henkilöä. Määräaikaisten lukumäärään sisältyy 10 työllistettyä ja yksi oppisopimussuhteinen työntekijä.



Henkilöstökertomuksen taulukoissa ja kaavioissa henkilöstön määrää kuvaavien lukujen tarkasteluajankohta on edellisten henkilöstökertomusvuosien tapaan 31.12. Henkilöstömäärää kuvaavat luvut ovat siis viime vuoden viimeisen päivän tilanne. Luvut ovat kuitenkin vertailukelpoisia edellisten vuosien lukuihin, sillä henkilöstökertomus laaditaan vuosittain samoilla periaatteilla.

Seuraavassa kaaviossa kuvataan Jämsän kaupungin henkilöstömäärä vuosina 2022–2024 vuoden viimeisen päivän tilanne.





Henkilöstökertomuksen luvussa 10 on kuvattu edelleen kaupungin palvelurakenteessa tapahtuneet muutokset vuoden 2010 jälkeen ja muutosten vaikutukset henkilömäärään.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärät ja niiden prosenttiosuudet kaupungin koko henkilöstömäärässä vuosina 2022 – 2024:

Määräaikainen henkilöstö	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
lukumäärä	237	134	117
prosenttiosuus	23,5 %	21,2 %	19,1 %

Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimussuhteisia. Yleisimmät ammattinimikkeet, joissa vuonna 2024 käytettiin määräaikaisia palvelussuhteita, olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 18, tuntiopettaja (päätoiminen) 17, varhaiskasvatuksen avustaja 11 ja luokanopettaja 7.

Sivutoimisissa palvelussuhteissa työskentelevät mm. työväenopiston opettajat. Vuoden 2024 lopussa sivutoimisissa palvelussuhteissa oli 11 henkilöä.

3.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyönä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).

Henkilötyövuosi kuvaa normaalin työajan mukaista palvelussuhdeaikaa, jolta palkka maksetaan. Henkilötyövuosi sisältää normaalina työaikana tehdyn työn, viikonloput ja arkipyhän sekä palkallisen poissaoloajan. Henkilötyövuoteen ei lasketa lisä- eikä ylitunteja.

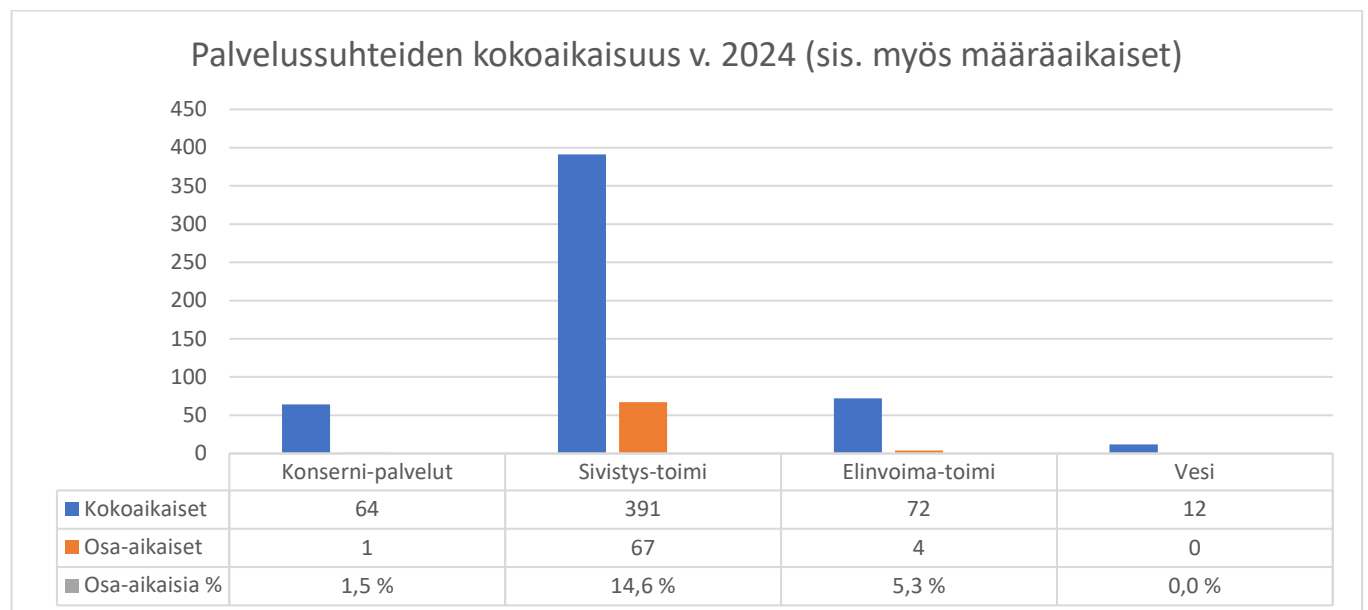
Henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jos henkilöllä on koko vuoden voimassa oleva kokoaikainen palvelussuhde eikä yhtään palkatonta poissaolopäivää. Henkilötyövuosi on alle yhden, jos palvelussuhde ei ole voimassa koko vuotta tai työ on osa-aikaista tai henkilöllä on palkattomia poissaolopäiviä.

Henkilötyövuodet toimialoittain	Vakinaiset				Määräaikaiset				Koko henkilöstö			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Konsernipalvelut	51,6	51,5	50,0	46,0	36,0	43,5	33,8	34,1	87,6	95,0	83,8	80,1
Sosiaali- ja terveystoimi	137,9	145,3			44,1	57,1			182,0	202,4		
Sivistystoimi	353,3	330,0	343,2	330,3	97,6	129,8	109,7	101,1	450,9	459,8	452,9	431,4
Elinvoima	65,0	65,5	63,9	55,0	9,8	15,7	16,3	12,5	74,9	81,2	80,2	67,5
Ateria- ja Puhtauspalvelut	74,7	68,8			27,9	28,3			102,6	97,1		
Vesi	9,2	11,0	10,5	10,8				0,7	9,2	11,0	10,5	11,5
Yhteensä	691,8	672,1	467,6	442,1	215,4	274,5	159,7	148,4	907,2	946,7	627,3	590,5
+/- ed. vuoteen	5,8	-19,6	-204,5	-25,5	23,3	59,1	-114,8	-11,3	29,1	39,5	-319,3	-36,8
Muutos 2021–2024				-249,7				-67,0				-316,7

Henkilötyövuodet toimialoittain	Vakinaiset				Määräaikaiset				Koko henkilöstö			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Konsernipalvelut	51,6	51,5	50,0	46,0	36,0	43,5	33,8	34,1	87,6	95,0	83,8	80,1
Sivistystoimi	353,3	330,0	343,2	330,3	97,6	129,8	109,7	101,1	450,9	459,8	452,9	431,4
Elinvoima	65,0	65,5	63,9	55,0	9,8	15,7	16,3	12,5	74,9	81,2	80,2	67,5
Vesi	9,2	11,0	10,5	10,8				0,7	9,2	11,0	10,5	11,5
Yhteensä	479,1	458,1	467,6	442,1	143,4	189,1	159,7	148,4	622,5	647,1	627,3	590,5
+/- ed. vuoteen	4,3	-21,1	9,6	-25,5	12,8	45,6	-29,4	-11,3	17,1	24,6	-19,8	-36,8
Muutos 2021–2024				-37,0				5,0				-32,0

3.3 Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

Seuraava kaavio kuvaa kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain. Tarkasteluaikajankohdaksi on valittu vuoden viimeinen päivä 31.12.2024.



Koko henkilöstöstä osa-aikatyötä vuonna 2024 teki 11,8 % koko henkilöstöstä. Osa-aikatyö voi olla vaihtoehto silloin, kun kysymys on perheen ja työn yhteensovittamisesta. Myös palkkatuella työskentelevät voivat olla osa-aikaisia.

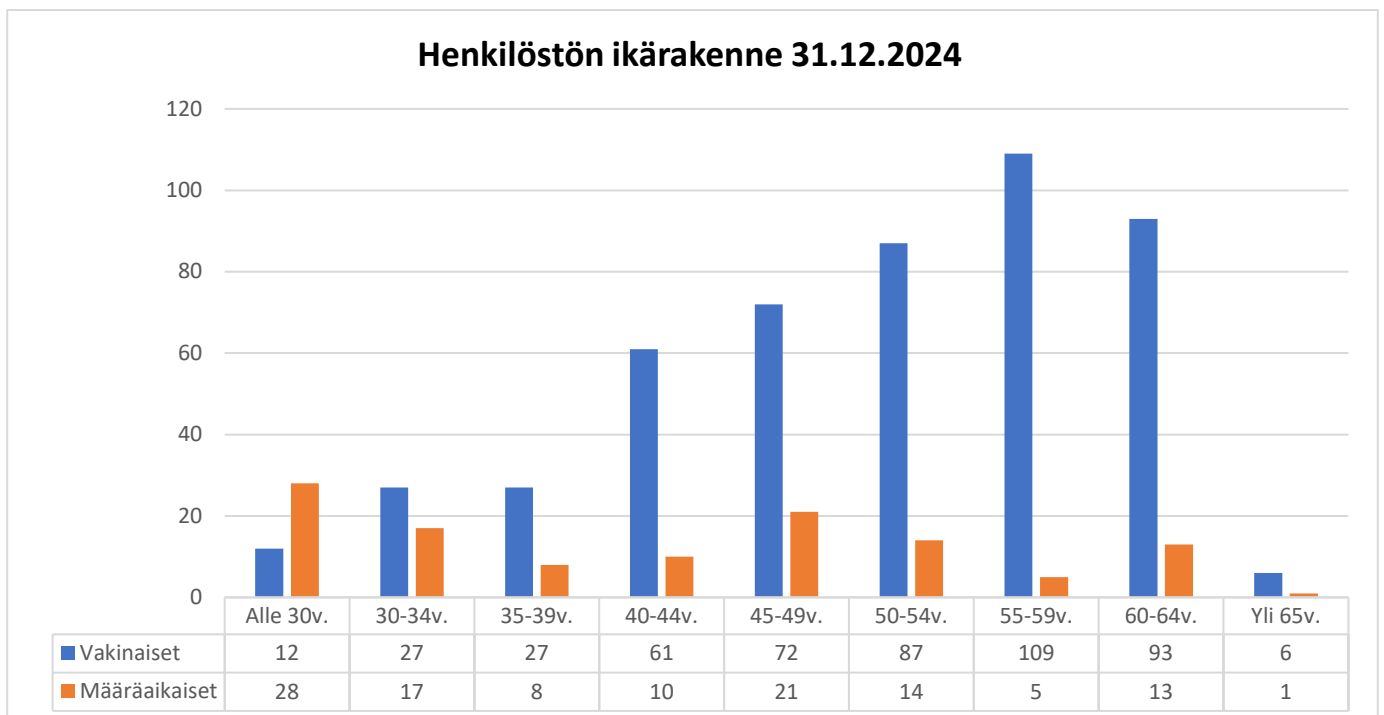
Vuoden 2017 eläkeuudistus mahdollistaa osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen nostamisen, kun henkilö on täyttänyt 61 vuotta. Tällöin henkilö voi niin halutessaan ja työnantajan kanssa sopimalla siirtyä tekemään osa-aikatyötä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada tietoa osittaisista varhennettua vanhuuseläkettä nostavista, joten heidän tilastointinsa osa-aikatyötä tekevien osuudesta on mahdotonta.

3.4 Työaikamuodot

Jämsän kaupungilla käytössä olevat työaikamuodot ja henkilöstö työaikamuodoittain vuosina 2015–2024:

Työaikamuodot	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
yleistyöaika 38,25 tuntia/vko	421	432	430	417	424	429	431	435	291	282
opetustyö	193	196	187	187	193	194	191	195	182	176
toimistotyöaika 36,25 tuntia/vko	157	150	152	145	135	145	165	170	130	124
jaksotyöaika 38,25 tuntia/vko	140	142	139	138	137	137	154	162	15	17
viikkotyöaika 37 t 45 min	18	19	21	22	21	19	25	30		
perhepäivähoitajat	42	34	33	26	24	18	14	14	13	12
lääkärihenkilöstö	3	4	3	4	3	3	3	3		
poikkeavat työaikajärjestelyt	1	1	1	1	1					
henkilömäärä	975	978	966	940	938	945	983	1009	631	611

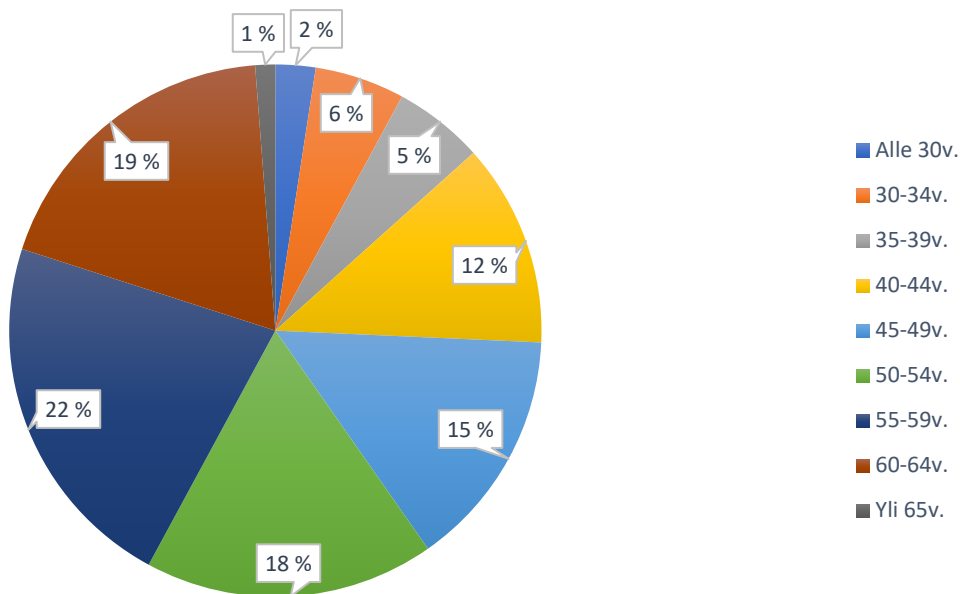
3.5 Henkilöstön ikärakenne



KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstön ikärakenne esitetään viiden vuoden välein

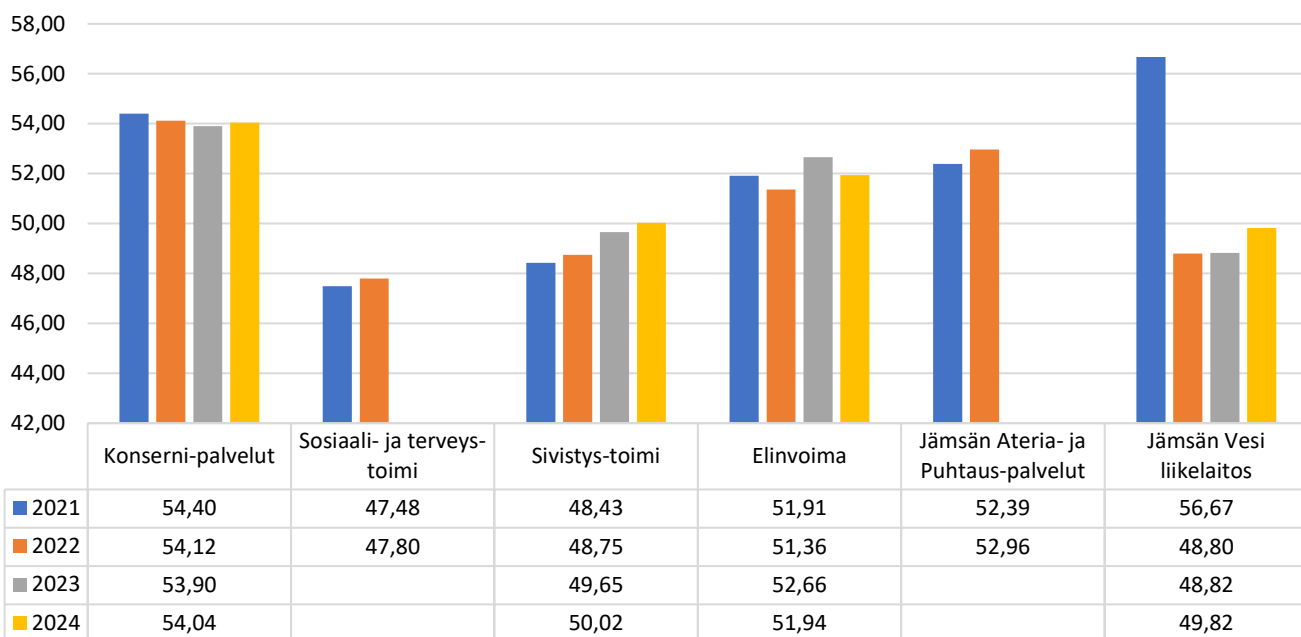
Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät myös oppisopimussuhteiset ja työllistetyt.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

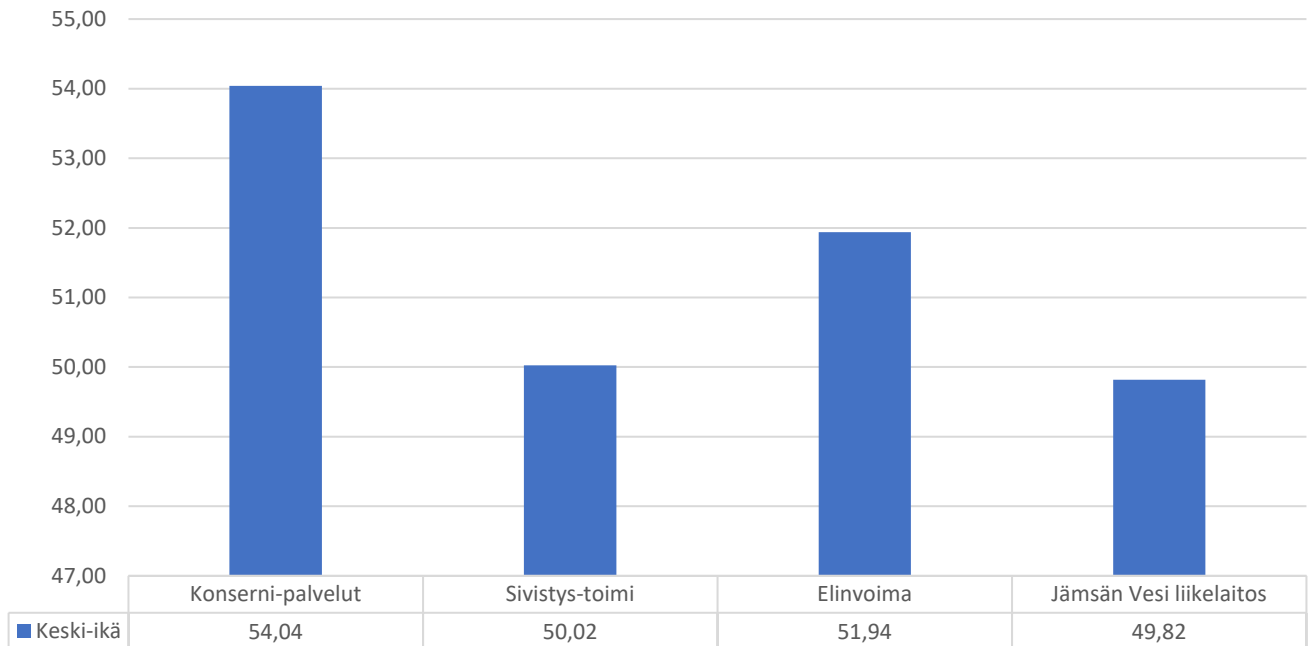


Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli noin 50 vuotta. Naisten keski-ikä oli 50,4 ja miesten 51,5 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenteen kehitys 2021-2024



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain v. 2024



3.6 Ikä- ja sukupuolijakauma

Vuonna 2024 vakinaisessa palvelussuhteessa olevista oli naisia 75,8 % ja miehiä 24,2 %.

3.7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään 494.

VAKITUISET PALVELUSSUHTEET	Hlö lkm	vaihtuvuus%
päättyneet	24	4,8
alkaneet	21	4,2

Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut

- eläkkeelle 12
- muut 12
- kaikki yhteensä 24**

3.8 Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö

Jämsän kaupunkikonserniin kuuluvien vakinaisen henkilöstön määrät 31.12.2024

	2022	2023	2024
Jämsän Aluelämpö Oy	7	7	7
Kiinteistö Oy Jämsänmäki	3,4	3,4	4,4
Jämsän Yrityskiinteistöt	0,6	0,6	0,6

4 Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet

4.1 Eläkkeelle siirtyminen

Julkisten alojen eläkelaki (JuEL) tuli voimaan 1.1.2017 eläkeuudistuksen yhteydessä ja siinä säädetään työansioden perusteella määräytyvästä Kevan jäsenyhteisön, valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen palveluksessa olevan eläketurvasta.

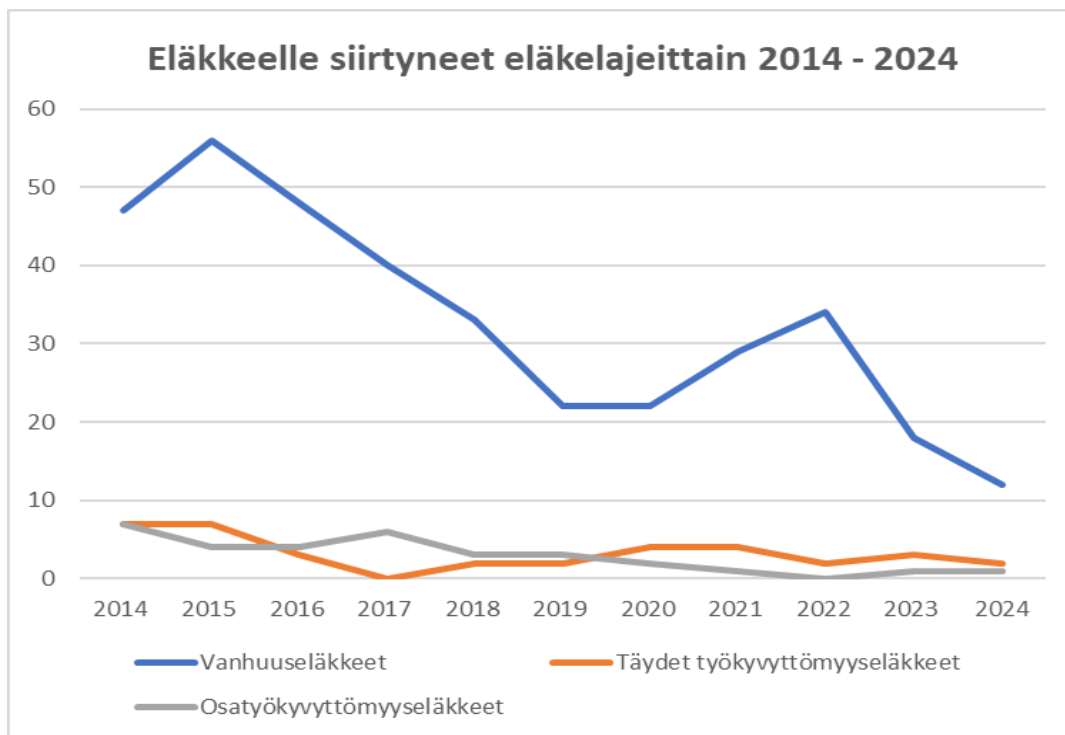
Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Eläkkeelle voi jäädä, kun saavuttaa **alimman vanhuuseläkeiän** ja työsuhde on päättynyt. Eläkettä ei tarvitse hakea vielä eläkeiässä. Vaikka saavuttaa oman vanhuuseläkeiän, ei ole pakko hakea vielä eläkettä. Työskentelyä voi jatkaa työsopimus-, virkamies- tai viranhaltijalain mukaiseen eroamisikään saakka ja sen ylikin, jos jatkamisesta erikseen sovitaan ja töitä riittää.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu Jämsän kaupungin ja kaupungin liikelaitosten palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärät vuosina 2022–2024. Tilastoinnissa on käytetty Kevan tilastoa.



Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,48 vuoden iässä (v. 2023 64,1 v). Vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikiä. Alin vanhuuseläkeikä 63 nousi asteittain. Aiempi, 63 vuoden eläkeikä, säilyy ennen vuotta 1955 syntyneillä. Vuonna 1955 syntyneiden eläkeikä nousi kolmella kuukaudella, vuonna 1956 syntyneiden eläkeikä kuudella kuukaudella jne. Vuosina 1962–1964 syntyneiden alin eläkeikä on 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden alin vanhuuseläkeikä määrätään myöhemmin.

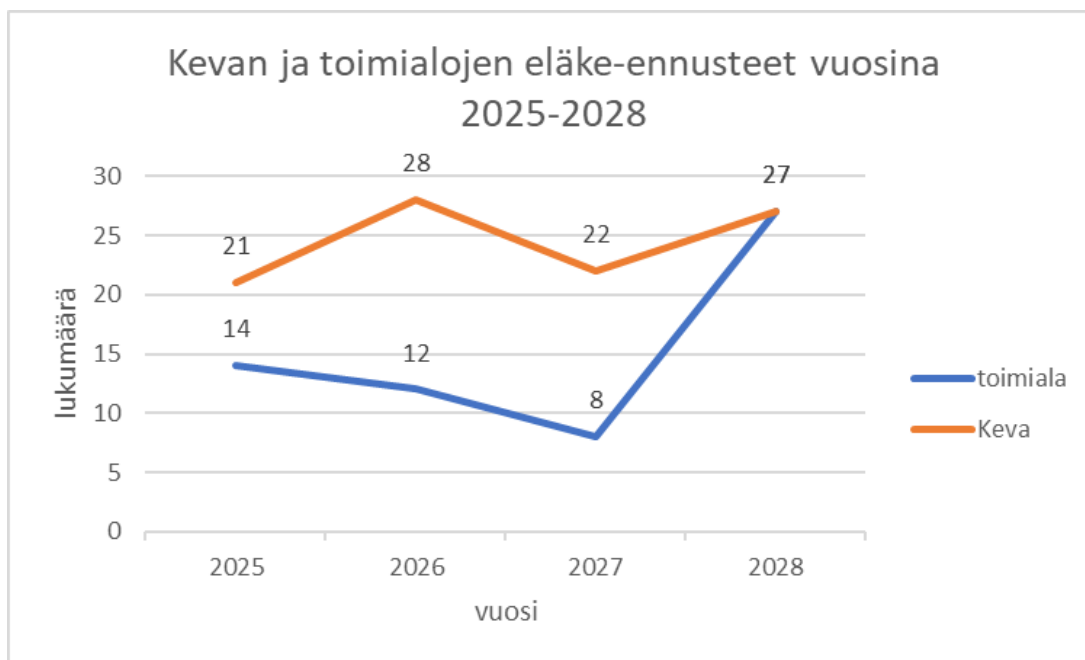
Kevan kaaviossa on kuvattu eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2014–2024:



Vuodesta 2014 lukien vanhuuseläkkeelle on jäänyt 361 henkilöä, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 36 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 32 henkilöä.

4.2 Eläkepoistumaennuste

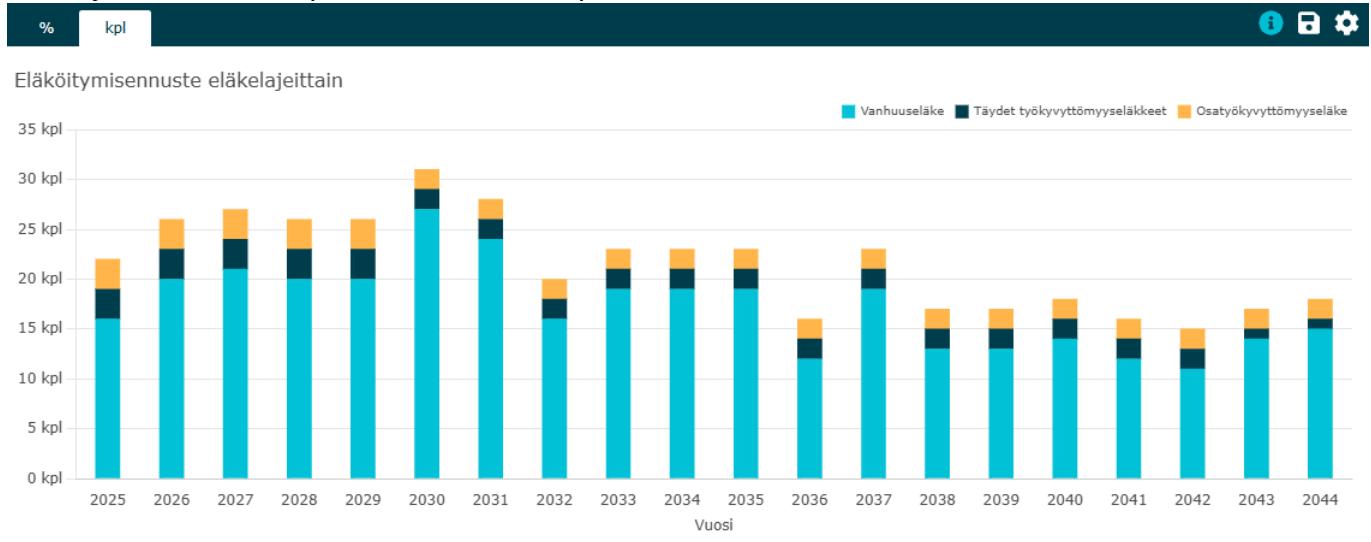
Jämsän kaupungin vakinaisen henkilöstön eläköitymisennuste vuosille 2025–2028



Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteesta on otettu vanhuuseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Toimialoittain tarkasteltuna alin eläkeikä täyttyy vuosina 2025–2028 sivistystoimessa 41 henkilöllä, konsernipalveluissa 13 henkilöllä ja elinvoimatoimialalla ja Vedellä 11 henkilöllä. Toimialojen eläköitymisennusteet perustuvat taloussuunnittelun yhteydessä käytettävissä oleviin tietoihin. Henkilöstöriskien hallinta vaatii ennakoivaa henkilöstösuunnittelua ja hiljaisen tiedon siirtoa riittävän pitkällä aikavälillä. Työurien pidentämiseen vaikuttaa oman työn merkityksellisyys, veto/imuvoima ja tehdyn työn arvostus, jolloin työtä jatketaan alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeen tavoite-eläkeikään tai sitä pidempään.

Kevan julkaisema selvitys kunta-alan eläköitymisennuste



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökykyeläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Julkisen alan vanhuuseläkkeelle siirtyminen 10 vuoden aikana

Julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyä seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 23 % nykyhenkilöstöstä, valtiolla noin 27 % ja kirkolla noin 30 %. Työkyvyttömyyseläkkeissä vastaavat luvut ovat kunta-alalla 10 %, valtiolla 7 % ja kirkolla 9 %. Kaiken kaikkiaan kunta-alalta on siis siirtymässä eläkkeelle kymmenen vuoden kuluessa 33 % nykyisistä työntekijöistä, valtiolta 35 % ja kirkolta 39 %.

Kunta-alalta jää eläkkeelle noin joka kolmas kunnan työntekijä. Tämä haastaa työnantajat pohtimaan työjärjestelyitä ja miettimään, miten lähtijöiden tilalle pystytään houkuttelemaan uusia osaajia erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella.

Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat ja niiltä eläkkeelle poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Luokanopettajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista eläkkeelle siirtyä arviolta noin joka neljäs.

Maakunta/kunta	Vanhuuseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa	Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa	Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävien osuus 10 vuodessa
Keski-Suomi	25,70 %	4,90 %	4,70 %
Jämsä	30,80 %	5,30 %	4,80 %

Taulukossa näkyy, kuinka monta prosenttia työnantajan maakunnan ja kotikunnan työeläkevakuutetuista jää eläkkeelle 10 tulevien vuoden aikana (KEVA).

Ammattikohtaiset ennusteet viittaavat tulevaan työvoimavajeeseen

Kevan ammattikohtaisen ennusteen mukaan Jämsän kaupungin henkilöä eläköityy tulevina vuosina yläkoulun lehtoreita, luokanopettajia, varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia, koulunkäynninohjaajia, toimisto- ja taloussihteereitä, perhepäivähoitajia, kiinteistöhuollon ja maa- ja vesirakentamisen henkilöstöä.

5 Osaaminen ja uudistuminen

5.1 Muutosvalmius

Kunta- ja hyvinvointialueyrittäjien (KT) henkilöstökertomussuosituksessa osaamista ja uudistumista on kuvattu teemojen muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen kautta.

Muutosvalmiutta tarvitaan eli koko henkilöstön sitoutumista oppimiseen organisaation kaikilla tasoilla. Käytännössä tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Työtä ja toimintaa voidaan kehittää monin tavoin eivätkä koulutuspäivät ole ainoa osaamisen laajentaja. Nopeissa toimintaympäristön muutoksissa ketterä kehittäminen on hyvä toimintatapa.

Oppiminen on keskeinen työelämätaito ja myös työkyvyn kannalta oleellista.

Nykyisessä työelämässä korostuu laadukkaan vuorovaikutuksen merkitys sekä henkilöstön kyky resilienssiin. Resilienssi on psyykkistä selviytymiskykyä, joustavuutta ja uudelleen orientoitumista. Se ilmenee arjessa kohtuullisena pärjäävyytenä, haasteista, stressistä tai muutoksista huolimatta. Resilienssi syntyy vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön kanssa ja on osa mielenferveyttä.

Tulevaisuuteen hahmotellut muutokset nostavat osaamisen kehittämisen ja kyvyn uudistua isoon arvoon ja näitä Jämsän kaupungin on pystyttävä tukemaan säilyttääkseen henkilöstönsä työkykyisiä ja tuottaakseen kuntalaisille ajantasaiset palvelut. Osaamista kehittämällä Jämsän kaupunki ja sen työyhteisöt menestyvät perustehtävässään.

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.

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.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi kokouksessaan 28.11.2022 Jämsän nykyisen strategian, joka ohjaa omalta osaltaan uudistumistamme. Oman haasteensa mutta myös samalla velvoitteensa luo kaupungin haastava taloustilanne. Uudistuminen on välttämätöntä talouden vakauttamisenkin näkökulmasta.

Jämsän kaupungissa valmistui vuonna 2024 työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelma. Jämsäläistä hyvinvointia-ohjelma on rakennettu työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon yhteistyönä. Sen tavoitteiden asettamiseen ovat osallistuneet kaikki työhyvinvoinnin kyselyyn vastanneet ja yhteisiin työpajoihin osallistuneet. Näin työhyvinvointiohjelma rakentuu jämsäläisen työhyvinvoinnin lähtökohdista ja on yhteinen käsitys keinoista kehittää työhyvinvointia ja luoda turvallinen työympäristö.

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelman 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 ylittä johtoa myöten toimii yhdessä työhyvinvointia tukevien työ- ja toimintatapojen mukaan työn arjessa.

Ohjelman tarkempina tavoitteina ovat välittävät sekä turvalliset työyhteisöt, osallistuvat työntekijät, työtä tukeva ja mahdollistava työorganisaatio ja läsnä oleva johtaminen. Esihenkilöt on valmennettu ohjelmaan asiantuntijoiden järjestämissä sparrauksissa ja valmennuksissa. Ohjelman toteutumista seurataan henkilöstökyselyllä sekä toimialoilla mutta myös lautakunnissa, yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa.

Henkilöstökyselyssä on osaamisen kehittämiseen liittyvä kysymyksensä ja vuoden 2024 tuloksen perusteella koulutuksiin osallistumiseen käytettävää aikaa on hankalaa järjestää työstä. Tulosta on tarkennettu tammikuussa 2025 toteutetulla kyselyllä.

Henkilöstön osaamisen kehittymisen yleisiksi tavoitteiksi Jämsän kaupungissa on asetettu koulutussuositukseksi 3 koulutuspäivää / työntekijä. Tavoite on, että koulutuspäivät ja -tunnit kirjataan tarkasti Populus -ohjelmaan.

Jämsän kaupungissa työyksiköt, tulosalueet ja toimialat on ohjattu pohtimaan koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä strategisia tavoitteitaan sekä osaamisen kehittämiseen vaikuttavia toimintaympäristön haasteita.

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 1,7 työntekijää kohti. Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 2,4 päivää työntekijää kohti ja vuonna 2022 niitä oli vain 1,24 päivää. Koulutuspäivä voi koostua useasta lyhyemmästä suorituksesta.

Kolmen päivän koulutustavoitteeseen työntekijää kohden ei vielä kukaan päästy kaikkien työntekijöiden kohdalla. Koulutuspäivien määrän lasku tukee osaltaan henkilöstön kokemusta koulutuksiin osallistumisen hankaluudesta.

Työnantajilla on oikeus taloudelliseen tukeen koulutuksen järjestämisestä. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa koulutuskulukorvausta 10 prosenttia koulutusajan perusteena olevista palkkakustannuksista. Korvaus maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Palkkauskustannukset lasketaan työnantajan keskimääräisistä palkkauskustannuksista.

Vuodelta 2024 Jämsän kaupunki sai koulutuskulukorvausta yhteensä 15472 euroa. Vuonna 2023 korvaus oli 19895 euroa ja vuonna 2022 se oli 17481 euroa. Raha tuloutetaan kirjanpidossa työyksiköille siinä suhteessa kuin niiden henkilöstöllä on ollut koulutuspäiviä.

Jämsän kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoavat jokaiselle ammattiryhmälle jotakin tarjoavan tarjonnan omaavan Eduhouse Oy:n verkkokoulutusratkaisut. Eduhouse Oy:n myötä käytössä on esimerkiksi kattavat koulutukset johtamisesta ja esihenkilötyöstä, työelämätaidoista, taloudesta mutta myös digiosaamiseen liittyen. Tarjolla on runsaasti esimerkiksi Excel-osaamisen kehittämiseen suunnattuja koulutuksia, Teamsin käyttöön sekä sosiaaliseen mediaan liittyen.

Vuonna 2024 on edelleen satsattu asiakasväkivaltakoulutukseen. Kaupungilla on kaksi omaa AVEKKI-menetelmän kouluttajaa. Toimintamallille on tarvetta asiakasväkivallan jatkaessa lisääntymistään. Varhaiskasvatuksessa koulutettuja perhepäivähoitajat mukaan lukien noin 150 työntekijää tähän menetelmään. Perusopetuksessa noin 20 henkilöä. AVEKKI on väkivaltatilanteiden ehkäisyn ja hallinnan toimintamalli, joka sisältää ammatillisten toimintojen sarjan. Sarja alkaa ennaltaehkäisystä ja ennakkoinnista, jatkuu hallinnan kautta jälkiselvittelyyn ja sitä kautta kokemusoppimiseen.

Tavoitteena vuodelle 2024 oli nostaa Eduhousen verkkokoulutusten käyttäjämäärää. Vuoden 2023 loppuun mennessä käyttäjiä oli koulutusjärjestelmässä 62 henkilöä, kun 31.12.2024 käyttäjiä oli 116 henkilöä. Näin ollen käyttäjämäärätavoitteen nostossa onnistuttiin mutta se saisi olla vielä korkeampi. Keskimäärin käyttäjä katseli koulutuksia vajaa 5 tuntia henkilöä kohden. Mukaan laskettiin niin etäkoulutukset kuin tallenteiden katselu. Suosituimpia koulutuksia olivat erilaiset digiteemat: tekoälystä muihin digitaitoihin sekä Microsoftin ohjelmiin (kuten Excel, Teams). Muita suosittuja teemoja olivat julkishallinnolliset koulutukset ja työelämätaidot. Katsotuvin yksittäinen koulutus oli ”Ratkaisuja haastaviin kasvatustilanteisiin päiväkodin arjessa”.

Johtamista ja esihenkilötyötä on kehitetty Kevan avustamassa työkykyjohtamisen hankkeessa KuntoBoss Oy:n toimesta sekä FCG Finnish Consulting Group Oy:n osalta valmennettiin lähiesihenkilöitä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmaan. Erityisesti esihenkilöitä on koulutettu vahvistamaan henkilöstön oman työn kehittämistä.

Vestra Oy:n järjestämänä toteutettiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmatyöpaja johtoryhmälle ja tulosaluejohdolle kesäkuussa 2024.

Esihenkilöitä on koulutettu kehittämisspäällikön toimesta kaupungin keskeisiin ohjeisiin vuoden aikana (aktiivinen tuki / työkykyjohtaminen, työn vaarojen arviointi, vastuullinen työkäyttäytyminen ja työturvallisuusilmoittaminen ja työtapaturmien tutkinta).

5.2 Asiakaskokemus

Asiakaskokemuksella tarkoitetaan asiakkaan muodostamaa käsitystä palveluntarjoajasta. Kokemus ja käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa, mutta myös muilta kuullun perusteella. Asiakaskokemusta voi kehittää tai muuttaa kaikissa kohtaamisissa ja viestinnän avulla. Asiakasta ei enää nähdä palvelun kohteena vaan osallisena. Jämsän kaupungissa jo työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämisessäkin on vuosia korostettu asiakasnäkökulmaa ja sitä, että hyvinvoiva työyhteisö korreloi palvelun laadun kanssa.

Jämsän kaupungissa kerätään eri toimialoilla/yksiköissä asiakaspalautetta. Palautetta vastaanotetaan myös työarjessa monin eri tavoin. Aktiivisesti palautetta kerätään esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, jossa jo varhaiskasvatusturva ohjaa arvioinnin tekemiseen ja siten turvaamaan lain tarkoituksen toteuttamista ja tukemaan varhaiskasvatuksen kehittämistä ja edistämään lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin edellytyksiä.

Jämsän kaupunki kartoitti **Osallisena Jämsässä-kyselyllä** asukkaiden näkemyksiä osallisuudesta kaupungin päätöksenteossa ja toiminnassa touko-kesäkuussa 2024. Osallisuus nähtiin tärkeänä ja sitä kuvattiin termeillä vaikutusmahdollisuus, kuulluksi tuleminen ja yhteisöllisyys. Monet halusivat vaikuttaa päätöksentekoon. Lähes puolet koki, ettei vaikutusmahdollisuuksia ole riittävästi.

Vastaajat toivoivat parempaa vuorovaikutusta, erityisesti ennen päätöksentekoa, sekä enemmän matalan kynnyksen tilaisuuksia ja päättäjien vierailuja kylille. Myös tiedotuksen parantaminen ja osallistuvan budjetoinnin palauttaminen koettiin tärkeäksi. Suosituimmiksi tavoiksi osallistua nähtiin verkkokyselyt ja -äänestykset sekä sosiaalisen median kanavat. Lisäksi osallistavat työpajat herättivät kiinnostusta.

Konsernipalveluista mainonta, matkailu ja markkinointi toteuttivat Jämsän kaupungin kolme vuotta sitten **uudistetusta brändistä kyselyn** ja siitä saatiin oikein positiivinen yhteenveto. Uusi visuaalinen ilme tunnetaan varsin hyvin, brändi on monipuolisesti käytössä sekä sloganit ovat jääneet hyvin mieleen.

Elinvoima-toimiala sekä Kiinteistöosaakeyhtiö Jämsänmäki ja yrityskiinteistöt keräävät asiakaspalautetta osana toimintaansa. Esimerkiksi asiakkaiden kuulemiset ovat osa elinvoiman perustoimintaa kaikissa kaava- ja suunnitteluprosesseissa. Lisäksi toimiala saa aktiivisessa käytössä olevan palautejärjestelmän kautta palautetta. Elinvoimassa on järjestetty myös kuntalais- ja yritystilaisuuksia. Kunnallistekniikka on toteuttanut kaupungin kadun ja vesihuollon saneerauskohteessa Tiitolanmäessä **asukaskyselyn**, jossa kysyttiin työn aiheuttamasta häiriöstä sekä työn toteutumisen tuottamasta asukasviihtyvyyden lisääntymisestä. Palaute oli varsin myönteistä.

Jämsän **varhaiskasvatuksessa kerätään säännöllisesti asiakaspalautetta**. Viimeisimmät tulokset ovat keväältä 2024. Yli 3-vuotiaille lapsille toteutettiin **asiakaspalautekysely** Mitä pidät päiväkodista -pelin avulla. Suurin osa yli 3-vuotiaista lapsista (76 prosenttia) tulee mielellään hoitoon tai eskariin. Yli 80 prosentin mielestä aikuiset kuulevat lasta ja auttavat ja lohduttavat, jos on surullinen olo. Ulkona leikkimisestä piti 86 prosenttia vastaajista ja hoitopaikan ruokaa piti hyvänä 67 prosenttia vastaajista.

Eniten lasten mielipiteet jakaantuivat lepohetkistä, ruuasta ja siitä, saavatko lapset olla mukana päättämässä asioista. Lepoheikistä piti vajaa puolet vastaajista. Lapsista 60 prosenttia koki saavansa olla mukana päättämässä asioista.

Huoltajille tehtiin kysely keväällä 2024. Kyselyn aiheena oli mitkä asiat ovat hyvin varhaiskasvatuksessa/esiopetuksessa, lapsen tuen järjestämiseen liittyvät asiat sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmien ja esiopetussuunnitelmien lukeminen. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä kiiteltiin vastauksissa monin eri sanoin: henkilöstöä pidettiin turvallisena, luotettavana ja ammattitaitoisena. Heidän koettiin välittävän aidosti lapsista. Myös toimintaa pidettiin vastauksissa monipuolisena ja mielenkiintoisena.

Lapselle järjestettävässä tuessa huoltajat pitivät kaikkein tärkeimpänä sitä, että lapsi saa tarvitsemansa tuen lähipäiväkodissa. Lisäksi on tärkeää, että huoltajat saavat riittävästi tietoa tuen järjestämisestä ja heitä kuullaan tukeen liittyvissä asioissa. Vaikka vastauksissa pääosin kiiteltiin henkilöstön toimintaa, niin kehitettävää on edelleen vuorovaikutuksessa ja lasten vastaanottamisessa sekä vanhempien kohtaamisessa (yhteensä 12 mainintaa). Kokonaisuutena vastauksista välittyy huoltajien tyytyväisyys jämsäläiseen varhaiskasvatukseen ja toiminnan arvostus.

Lukiossa toteutetaan säännölliset opiskelijakyselyt ensimmäisen ja kolmannen vuoden opiskelijoille. Lukiolaiset ovat erityisesti tyytyväisiä opintojen ohjaukseen ja opetukseen. Kritiikkiä tulee esim. tilanahtaudesta.

Perusopetuksessa on joulukuussa 2024 hyväksytty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka pohjalta tullaan tekemään säännölliset kyselyt eri ikäluokille. Valtakunnallisena asiakaskyselynä toteutetaan joka toinen vuosi THL:n terveystarkastus perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa.

Elämänlaatupalveluissa työväenopistolla ja musiikkiopistolla ei ole systemaattista asiakaspalautekyselyjärjestelmää, mutta työväenopiston opettajat laittavat ajoittain kyselyjä opiskelijoille kurssin päättyessä. Joinain vuosina on järjestetty kyselyjä musiikkiopiston opiskelijoille ja huoltajille. Kotoutumisen osalta suunnitteilla on kerätä asiakaspalautetta jatkossa.

Uimahallissa asiakaspalautetta työssä saa päivittäin. Googlen asiakkaat laittavat ”tähtipalautetta”, jonka keskiarvo on 4.3/5. Kielteistä palautetta tulee muun muassa hinnastosta ja aukioloajoista. Palautteissa on tuotu esille myös toiveita vauva- ja perheuinnista, työikäisten vesivoimistelusta ja aikuisille suunnatun uimaopetuksen lisäämisestä. Osa palautteen antajista kokee uimahallilla olevan monipuoliset mahdollisuudet harrastaa. Myönteistä palautetta tulee myös avannosta, siisteydestä, henkilöstöstä ja kuntosalin kattavasta laitteistosta.

Elämänlaatupalveluihin tulee palautetta myös kaupungin **palautekanavan** kautta.

Kirjasto saa palautetta suullisesti, palautekyselyillä, sähköpostitse ja some-kanavien kautta (FB ja Instagram). Kirjastolla toteutetaan vuosittain asiakaskysely.

5.3 Digiosaaminen

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. Palveluntuotannossa yhtenä tavoitteena on sähköisten palveluiden lisääminen. Teknologian tarjoamien mahdollisuuksien täysi hyödyntäminen edellyttää uusia laitteita ja työvälineitä. Sähköisten palveluiden lisääminen edellyttää myös valmiutta muutokseen sekä riittävää tietoteknistä osaamista. Niukoilla resursseilla haetaan parasta vaikuttavuutta, joka edellyttää osaamista uusista palvelukonsepteista sekä esimerkiksi sähköisten palvelujen mahdollisuuksien tuntemista. Myös virtuaalisten yhteistyöalustojen käytön lisääminen vaatii uudenlaista osaamista.

Jämsän kaupungissa laadittiin vuoden 2024 aikana digiosaamisen kehittämissuunnitelma. Tämän toteutus liittyi kaupungin osallistumiseen Digiakatemia-hankkeeseen ja tarkemmin näihin opintoihin osallistuneista kolmen henkilön kehittämistehtävään.

Kehittämistehtävän tavoitteena oli saada käsitys Jämsän kaupungin sekä Jämsän Vesi-liikelaitoksen henkilöstön digiosaamisesta sekä laatia käytännöllinen suunnitelma osaamisen kehittämiseen siten, että kaikilla on työnsä kannalta vaadittavat digiperustaidot. Tavoitteena oli kuvata, mistä oppia taitojensa kehittämiseen saa, koska tietoa on saatavilla. Digiosaamisen kehittämissuunnitelmaa edelsi digiosaamiskysely Jämsän kaupungin ja Jämsän Vesi liikelaitoksen henkilöstölle 30.10-12.11.2023 ja siihen vastasi 253 työntekijää. Vastausprosentti oli siten noin 40.

Digiosaamisen kehittämissuunnitelmaa kehitettiin toimialoittain ja se liitettiin syksyllä osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Jämsän kaupungin digiosaamisen suunnitelma on jaettu kolmeen tasoon: uudistumiskykyyn, digiperustaitoihin ja digierityisosaamiseen.

Jaottelun tausta-ajatuksena on, että digiosaamisen kehittäminen edellyttää muutakin kuin tekniikan ja sovellusten käyttöä. Jokaisen työntekijän kyky uudistua ja innostus oppia uutta on myös digiasioissa kehittymisen edellytys. Tätä osuutta kuvataan uudistumiskyky-osiossa.

Toiseksi tasoksi on kuvattu kaikille työntekijöille digiosaamisen perustaidot ja kolmas taso kuvaa digierityisosaamista, joka koskee vain osaa henkilöstöstä. Ajatuksena on, että erityisosaamiset koskettavat asiantuntijoita ja esihenkilö- ja johtoasemassa olevia.

Digiosaaminen on tämän päivän työelämässä erittäin tärkeässä roolissa. Teknologia kehittyy huimaa vauhtia ja tekoälykin on jo arkea. Samalla on kehitettävän henkilöstön osaamista uusien mahdollisuuksien suhteen. Omaehtoinen opiskelu on lisäksi välttämätöntä. Mahdollisuus on samalla myös uhka. Kyberrikollisuus on lisääntynyt valtavasti. Teknologian hyötykäytössä täytyy olla entistä kriittisempi, eettisempi ja varovaisempi. Tietosuoja- ja tietoturva-asioiden koulutusta täytyy tehostaa. Vuolearning-ympäristöön on luotu jo tietosuoja oppikokonaisuus tentteineen. Samanlainen toteutetaan myös tietoturvan ympärille.

Vuoden 2024 aikana valmistui kaksi VM:n tukemaa digitalisaatiohanketta. Älylomakkeet-hanke toteutettiin yhteistyössä Multian kunnan kanssa, Jämsä toimi vastuukuntana. Sen myötä saatiin koko joukko verkkolomakkeita käyttöön ja kaupungin palveluiden sähköistäminen laajeni. Moni asia on hoidettavissa nyt sähköisesti eJamsa palveluportaalin kautta 24/7. Tietoa saadaan sähköisesti, joten sitä voidaan myös hyödyntää sähköisesti ilman monia manuaalivaiheita. Vaikka hanke päättyi, palveluprosessien sähköistämistä jatketaan integraatioiden ja robotiikan keinoin edelleen. Samalla työprosessit kehittyvät. Digiakatemia-hanke päättyi myös vuonna 2024. Hanke oli viiden kaupungin yhteishanke, jossa Pori toimi vastuukuntana. Digiakatemian suoritti reilu 20 osallistujaa. Akatemiassa opittiin ajankohtaisista digiasioista ja sen lisäksi jokainen toteutti kehittämistehtävän liittyen johonkin kaupungin osa-alueeseen.

Kyberturvallisuus on todella ajankohtainen asia. Ukrainan sodan myötä on nähty monenlaista kybervaikuttamista. Varautuminen on tärkeässä roolissa. Jämsän kaupunki osallistui laajalla kokoonpanolla valtakunnalliseen kyberturvallisuusharjoitukseen Taistoon jo neljättä kertaa. Harjoittelu on suunnittelun lisäksi koettu erittäin tärkeäksi ja hyödylliseksi.

Cyber Master -tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suoritti kolme henkilöä. Tavoitteena oli edistää organisaation tasoa ja osaamista kyberturvallisuuden ja tietoturvan osalta. Management Institute of Finland (MIF) tarjosi mahtavan opintokokonaisuuden täysin ilmaiseksi. Opinnoissa paneuduttiin kyberturvallisuuden edistämiseen, riskien hallintaan, riippuvuuksien tunnistamiseen sekä varautumiseen. Viestintä nähtiin tärkeänä osana toimeenpanosuunnitelmaa ja lisäksi tarkasteltiin, miten kyberturvallisuus integroituu kokonaisuuteen tietojen suojaamisen näkökulmasta.

Kaupunginjohtajan nimeämä työryhmä (Tiuhti) tietoturvan, tietosuojan ja tiedonhallintamallin ajankohtaisten asioiden käsittelyyn on kokoontunut useamman kerran. Käytännössä työryhmän työ on koettu hyvin hyödylliseksi. Työryhmässä on kaikkien tulosalueiden edustajia. ICT-johtoryhmä aktivoitiin uudelleen. Ryhmään kuuluu kaikkien tulosalueiden edustajia ja kokoontumisissa keskustellaan ajankohtaisista asioista kaupungin kokonaisuus silmällä pitäen.

Perusopetuksen käytössä olevien oppilaskoneiden muuttaminen Linux-järjestelmästä Windows-koneiksi aloitettiin aikatauluttamalla muutostyö. Kaupunginjohtaja nimesi kesäkuussa 2024 työryhmän suunnittelemaan ja valmistelemaan muutostyön. Työryhmä koostuu opetuksen ja tietohallinnon henkilöstöstä.

Suunnitelman mukaan kaikki perusopetuksen oppilaskoneet ovat Windows-koneita vuoden 2025 loppuun mennessä ja tämä koskee myös niitä opettajien koneita, joissa vielä on Linux-järjestelmä. Järjestelmämuutoksen myötä tukipalvelut siirtyvät ulkoiselta palveluntarjoajalta kaupungin tietohallinnolle.

Tiedolla johtamista on kehitetty jo muutama vuosi ja se jatkuu edelleen tiedon ja tarpeiden kasvaessa. Pyrkimyksenä on, että tarvittavat tunnusluvut olisivat helposti saatavilla ja käytettävissä ihan jokapäiväisessä päätöksenteossa. Tässä vaiheessa Power BI-raportointia voidaan hyödyntää talouden, palkkahallinnon, koulujen ja päivähoidon tietojen osalta.

Elinvoimatoimialalla on meneillään suuri järjestelmä uudistus, jota tehdään yhteistyössä myös Jämsän Vesi liikelaitoksen ja tietohallinnon kanssa. Projekti on erittäin mittava. Vuonna 2024 otettiin käyttöön paikkatietoalusta, jonne konvertoidaan ja päivitetään monenlaista paikkatietoa. Dataa voidaan hyödyntää eri tarkoituksiin laajasti sitä mukaa kun kokonaisuus päivittyy. Projektin edetessä paikkatiedon päälle otetaan käyttöön laaja toiminnanohjauskokonaisuus. Samalla panostetaan tiedon reaaliaikaisuuteen. Pikkuhiljaa pyritään pois nykyisin sirpaleisesta järjestelmäympäristöstä ja saavutetaan paremmin toimintaa palveleva kokonaisuus.

Jämsän kaupungin Tietohallinto jatkoi Keski-Suomen hyvinvointialueen ICT-tukipalveluiden tuottamista Jämsän Terveys Oy:n sekä Jokilaakson Terveys Oy:n käyttäjien osalta. Vuoden 2024 aikana toteutettiin Jämsän Terveys Oy:n liikkeenluovutukseen liittyvät ICT-muutokset kolmessa vaiheessa. Jokilaakson Terveys Oy:lle tehdään sama muutostyö 2025 aikana. Kuhmoisten kunnalle tuotettiin edelleen ICT-palvelut sopimuksen mukaan. TE24 uudistukseen liittyvät ICT-muutokset toteutettiin aikataulussaan siten, että toiminta pystyttiin aloittamaan vuoden 2025 alusta suunnitelmien mukaan.

Kaupungin ensimmäinen Chat GPT koulutus toteutui tammikuussa, osallistujia noin 70 henkilöä. Jämsän kaupungin henkilöstöä perehdytti tekoälyn maailmaan ja sen hyödyntämiseen eri työkaluilla tekoälyasiantuntija Antti Merilehto.

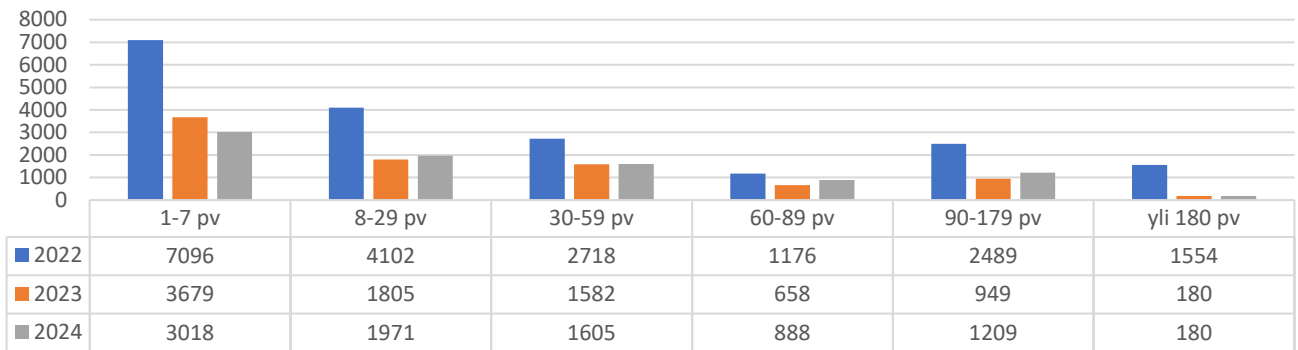


6 Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

6.1 Terveystieteelliset poissaolot

Terveystieteellisiä poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työpaikkatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveystieteelliset palkalliset ja palkattomat poissaolot on laskettu kalenteripäivinä.

**Terveystieteelliset poissaolot poissaolon pituuden mukaan
(sis työmatka- ja työtapaturmat) 2022 - 2024**

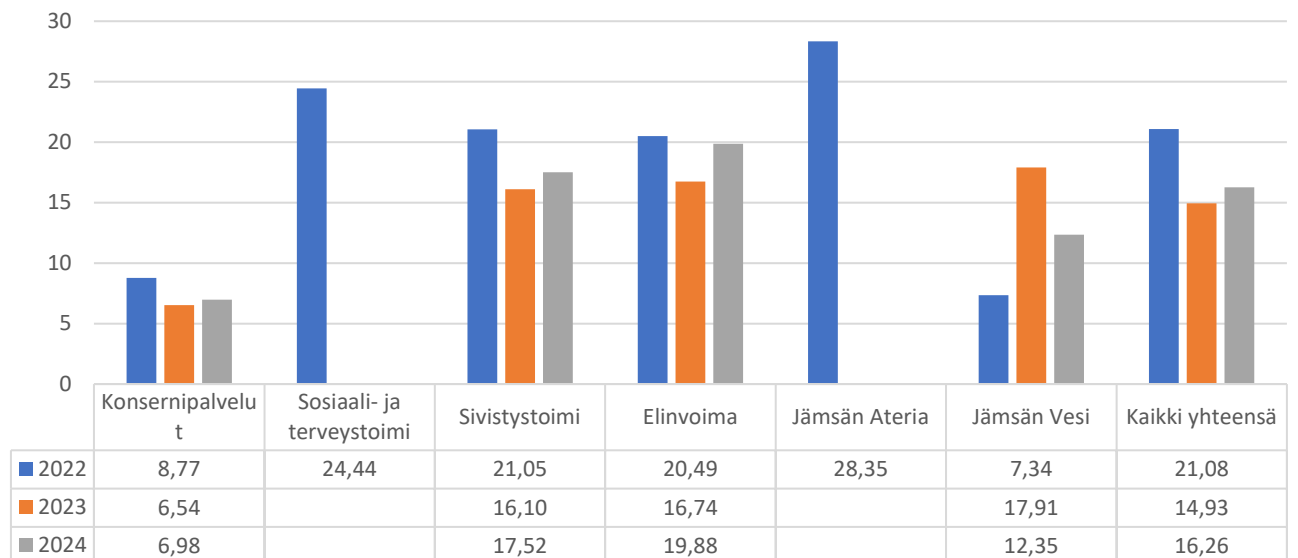


Vuonna 2022 tilastoissa mukana myös sosiaali- ja terveystoimi sekä Jämsän Ateria liikelaitos

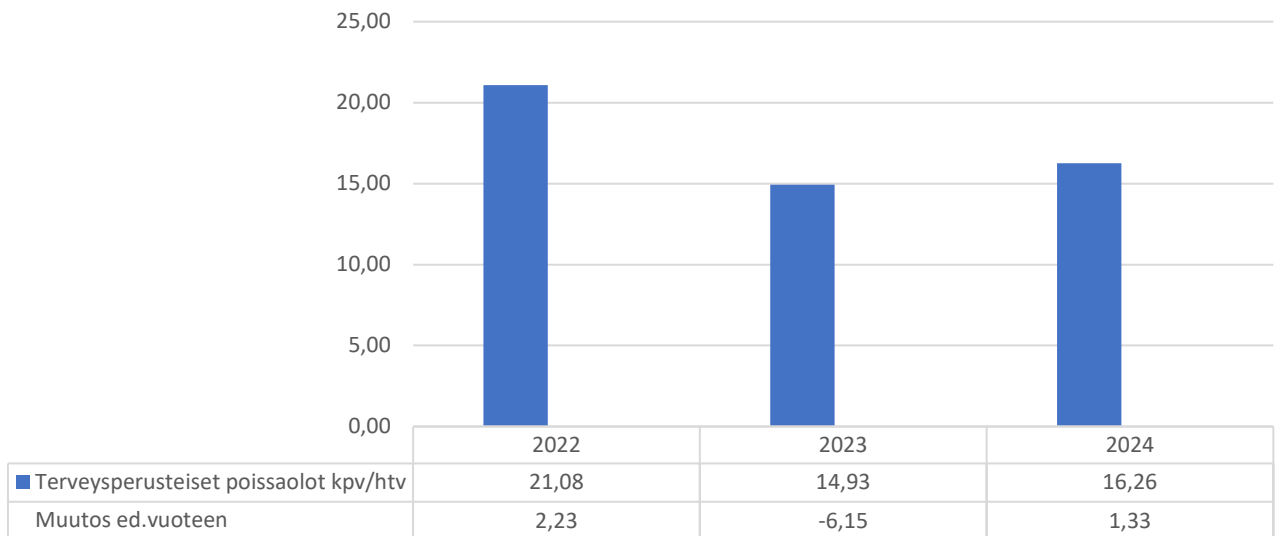
Terveystieteelliset poissaolot ovat lisääntyneet kaikilla toimialoilla vuodesta 2023 vuoteen 2024. Ainoa poikkeus tässä on Jämsän Vesi liikelaitos. Tarkastellessa terveystieteellisiä poissaoloja pituuden mukaan luokiteltuna 1–7 päivän poissaolot vähenivät, yli 180 päivää kestäneitä poissaoloja oli saman verran kuin edellisenä vuotena.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu terveystieteelliset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi koko kaupungin tasolla (sis. määräaikaiset palvelussuhteet) vuosina 2022–2024.

**Terveystieteelliset poissaolot kalenteripäivinä/henkilötyövuosi
toimialoittain 2022 - 2024**



Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi (koko kaupunki)



Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna vuonna 2024 yhteensä 16,26 kalenteripäivää. Kasvua edelliseen vuoteen on reilu kalenteripäivä (1,33 /htv). Poissaoloja oli 14,93 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti vuonna 2023. Vuonna 2022 poissaoloja oli 21,08 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Vuonna 2024 oli havaittavissa taas enemmän hengitystieinfektioita. Työterveyshuollon arvion mukaan henkilöstön ikäjakauma on merkittävä tekijä sairauspoissaoloissa.

Vuonna 2024 koko vuoden palvelussuhteessa olleilla *terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan* 26,2 prosentilla. Vuonna 2023 osuus oli 21,4 prosenttia ja vuonna 2022 osuus oli 17,2 prosenttia. Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan joka viidennellä kuntatyöntekijästä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuoden 2023 aikana. Saman tutkimuksen mukaan johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevistä 30–45 prosenttia ei ollut poissa töistä oman sairauden vuoksi, kun taas lasten kanssa työskentelevillä koulunkäyntiavustajista, lastenhoitajista ja varhaiskasvatuksen opettajista alle 10 prosenttia vältti sairauspoissaolot kokonaan. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat.

Terveysperusteisia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa pitkin vuotta. Suurimmat poissaololuokat ovat edelleen mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinongelmat. Työterveyshuollon mukaan mielenterveydellisistä syistä olevissa poissaoloissa on sekä työperäisiä että oman elämän hallintaan liittyviä syitä.

Esimiehen luvalla poissa ollaan diagnostisoidun migreenin, mahataudin tai hengitystieinfektoiden vuoksi. Jälkimmäisissä esimiehellä on lupa myöntää päivä kerrallaan poissaololupaa yhteensä viisi työpäivää, jotta terveydenhuoltoa ei ole kuormitettu turhilla todistusten pyytämisillä. Muissa mainituissa syissä esimiehen poissaoloantolupa on kolme päivää.

Havaittavissa on tiettyjä yksiköitä, joissa kuormittuminen on suurempaa. Kuormittumisen syyt voivat olla psykososiaalisia tai resurssipohjaisia. Työterveyshuolto on kertonut näistä havainnoistaan työnantajalle ja yksiköissä työskennellään tilanteen korjaamiseksi. Työterveyshuolto on mukana eriasteisesti ongelmien syistä riippuen.

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea, mikä tuo mukanaan lisääntyneesti esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä kasvaimiin liittyviä poissaoloja. Näihin voi liittyä tarvetta siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle fyysisesti raskaissa töissä, jolloin tätä ennakoi pitkät poissaolot. Monilla työpaikoilla tiukat henkilöstömitoitukset hankaloittavat työnmuokkauksia ja uudelleen sijoittumisia. Eniten poissaoloja on mielenterveydellisiä syistä ja toiseksi eniten tuki- ja liikuntaelinpulumista. Poissaoloja määrällisesti näistä syistä on saman verran kuin edeltävänä vuotena.

Vuoden 2024 vertailutietoja ei ole vielä saatavilla. Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia Kunta10-tutkimuksen mukaan. Sote-uudistus muutti kuntien ammattijakauman, joten sairauspoissaolojen kehitystä ei voi verrata aiempaan. Kevan ja Kelan tilastot kuitenkin tukevat oletusta myönteisestä kehityksestä.

Kevan mukaan kunta- ja hyvinvointialueiden henkilöstöllä oli poissaolopäiviä sairauden vuoksi vuonna 2023 keskimäärin 15,5, kun vuonna 2022 päiviä kertyi 16,5. Sairauspoissaoloissa eniten lisääntyivät 1–7 päivän poissaolokertymät vuoden 2023 aikana (35,8 %). Pidempiä, 8–29 päivän poissaolokertymiä oli vuonna 2023 vajaa kolmannes (29,6 %). Niiden osuus, joille ei kertynyt lainkaan poissaoloja vuoden aikana, on pysynyt vuoden 2022 tasolla (20,9 %), kun tätä aiemmin osuus oli noin 30 %.

Vuonna 2023 työkyvyttömyydestä aiheutui kunta-alalla ja hyvinvointialueilla työnantajille yhteensä noin 1,2 miljardin euron kustannukset, joista sairauspoissaolojen välittömien kustannusten osuus oli 69 %. Puolet sairauspoissaolojen kustannuksista aiheutuu pitkistä (yli 30 päivän) poissaoloista, vaikka niillä on vain noin 10 % henkilöstöstä. (Kevan tietojen lähde uutinen 10.6.2024 [Sairauspoissaolojen poikkeuksellinen kasvu taittui - Keva](#) ja Keva uutinen 12.4.2024: [Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kohonnut riski työkyvyttömyyteen - Keva](#))

Työkykyjohtaminen on pitkäjänteistä työtä

Jämsän kaupungissa työkykyjohtamista on kehitetty pitkäjännitteisesti vuosia. Työkykyjohtamista on lisäksi arvioitu kehittämissuuntien saamiseksi muun muassa eläkevakuutusyhtiö Kevan toimesta.

Työkykyjohtamisen keinoina on yleensä johtamisen laatuun panostaminen sekä työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen satsaaminen sekä osaamisen kehittäminen ja ennaltaehkäisevään toimintaan painottuvat työterveyshuoltopalvelut, joista lisää omassa työterveyshuoltoa käsittelevässä kappaleessa.

Henkilöstön työkykyä tuetaan myös työn vaarojen selvitystyöllä, esihenkilöiden osaamista kehittämällä, työterveyshuollon työpaikkaselvitysten ja muun työterveyshuoltoyhteistyön keinoin (esim. terveyden edistämisen ohjelmat ja yksilötuki). Työssä pysymistä tuetaan aktiivisen tuen mallin avulla ja erilaisin työjärjestelyin, osa-aikaratkaisuin tai yhteistyössä Kevan kanssa esimerkiksi työkokeilujen avulla. Työterveyshuolto seuraa säännönmukaisesti poissaolevia ja heille on tehty työkyvyn tukemiseksi suunnitelmat.

Ennaltaehkäiseviä työkyvyn tukitoimia haetaan aktiivisesti. Esimerkiksi työkykyisyyttä tukevana toimena käytössä on työkykytutka, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle.

Tämä käsittää tekoälyyn perustuvan algoritmin, joka seuloo henkilön terveystietokannasta asioita, kuten lääkitystä, perussairauksia, laboratoriotuloksia, käyntimääriä työterveyshuollossa. Algoritmin tunnistamalle työntekijälle lähetetään sähköinen kyselylomake, jonka pohjalta työterveyshuolto arvioi tarpeen tapaamiselle ja voi ohjata henkilön valmennuspolulle. Henkilön vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista. Järjestelmään ei jää jälkeä, mikäli työntekijä jättää vastaamatta.

Työterveyshuollollamme on tarjolla erilaisia valmennuksia omatoimisesti toteutettavaksi, valmentajan etätuen tukemana tai laajempina elämäntapa- ja valmennuksina valmentajia tapaamalla. Valmennusten aiheina ovat muun muassa palautumiseen, uneen, stressin hallintaan, painon hallintaan, tupakasta irtautumiseen, liikkumiseen, vuorovaikutustaitoihin tai ahdistukseen ja erilaisiin sosiaalisiin jännityksiin tai masennukseen liittyen.

Esihenkilöille on omassa verkkopalvelussa videoita esimiestyön kehittämiseksi. Videoilla käsiteltäviä aiheita ovat esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin, työn merkityksellisyys ja palautteen antaminen, mielen hyvinvoinnin haasteet työelämässä sekä oman ja tiimin palautumisen tukeminen. Vuonna 2024 esihenkilöitä on koulutettu aktiivisen tuen mallista.

Työterveyshuollon palveluiden löytämisen helpottamiseksi työterveyshuolto on kasannut työkalupakin palvelutarjonnastaan yksilön henkisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tietopaketti on intranetissä kaikkien tutustuttavissa.

Jämsän kaupungissa on mahdollisuus työpsykologien toteuttamaan lyhytpsykoterapiaan, jolla tähdätään helppoon ja nopeaan keskusteluapuun äkillisissä ongelmissa. Lyhytpsykoterapeuttisella hoito-otteella työskenneltäessä saavutetaan yleensä tuloksia noin 10 käynnin aikana ja tutkimukset osoittavat, että toimintakyky sekä arjen hallinta paranevat, psyykkiset kuormittavat oireet vähenevät ja elämänlaatu kohentuu.

6.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu terveysperusteisten poissaolojen määrää suhteessa palkanmaksuun:

	2022			2023			2024		
	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton	100 % palkka	2/3 palkka	palkaton
kalenteripäivät	15862	3273	822	8639	214	515	8314	562	732
osuus terveysvaikutteisista poissaoloista	79,5 %	16,4 %	4,1 %	92,2 %	2,3 %	5,5 %	86,5 %	5,8 %	7,6 %

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTESI) mukaan viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta.

Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettuun työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista tai virka-/työtehtävissä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.

	2022	2023	2024
Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, brutto ilman työnantajan sivukuluja €	1 581 854 €	892 000 €	963 657 €

6.3 Aktiivisen tuen malli

Aktiivinen tuki on **osa työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista**.

Aktiivista tukea on minkä tahansa työhön tai työn tekemiseen liittyvän huolen puheeksi ottaminen ja mahdollisimman ennakoivasti. Työkyvyllä tarkoitetaan työn ja ihmisen voimavarojen välistä tasapainoa. Työkyvyn osatekijöitä ovat terveys ja toimintakyky mutta siihen vaikuttavat vahvasti yksilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Työkykyyn vaikuttaa työpaikan johtaminen, itse työyhteisö ja työolot.

Aktiivinen tuki on ensisijaisesti ennaltaehkäisevää, työn sujuvuutta eli työelämän laatua.

Aktiiviseen tukeen sisältyvät

- varhaisen tuen
- tehostetun tuen ja
- paluun tuen vaiheet.

Mallin avulla otetaan keskusteluun asioita, kun havaitaan muutoksia työn sujumisessa. Keskustelun tarpeesta kertovat esimerkiksi työntekijän itse ilmaisema tarve, myöhästelyt, muiden työntekijöiden huoli, käyttäytymisen muutokset tai sairauspoissaolojen hälytysrajojen täyttyminen. Jämsän kaupungissa on määritelty, että aktiivisen tuen mallin mukainen keskustelu käydään, kun terveysperusteisia poissaoloja on enemmän kuin

- 30 kalenteripäivää 12 kuukauden aikana yhtäjaksoisesti tai kumulatiivisesti
- neljä kertaa usein toistuen kuuden kuukauden aikana
- omalla ilmoituksella, esimiehen luvalla 1–3 työpäivää kolme kertaa

Aktiivisen tuen tukena käytössä ovat Mehiläisen sähköiset työkyvyn seurannan työkalut (Esihenkilökompassi). Esihenkilö saa keskustelupyynnön sähköpostiinsa poissaolorajojen täytyttyä hänen työntekijänsä kohdalla. Järjestelmästä voi pyytää myös työterveyshuollon väliintuloa. Esihenkilöt voivat seurata työkalun kautta henkilöstönsä sairauspoissaolojen määrää.

Aktiivisen tuen toimintatapa on Jämsän kaupungilla hyvin käytössä. Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on vuoden 2024 osalta käyty 98,5 prosenttisesti. Vuonna 2023 osalta keskustelut toteutettiin 98 prosenttisesti. *Mehiläisen järjestelmästä on lähtenyt tehtäviä esihenkilöille 333 kappaletta ja niistä käymättä oli ainoastaan 5 kappaletta.* Esihenkilöiden työkykykeskusteluiden lisäksi työterveyshuolto toimii ja siellä sekä lääkäri että hoitajat tekevät yhteydenottoja sairauspoissaolojen johdosta.

Korvaavan työn päiviä on ollut vuonna 2024 yhteensä 134 työpäivää (195 kalenteripäivää). Nämä kaikki toteutuivat sivistystoimissa. Korvaavaa työtä voidaan käyttää silloin, kun työntekijä on estynyt tekemästä normaalia työtään tapaturman tai sairauden takia, mutta kykenee terveystään vaarantamatta tekemään jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Se voi olla myös omaa työtä muokattuna tai koulutusta.

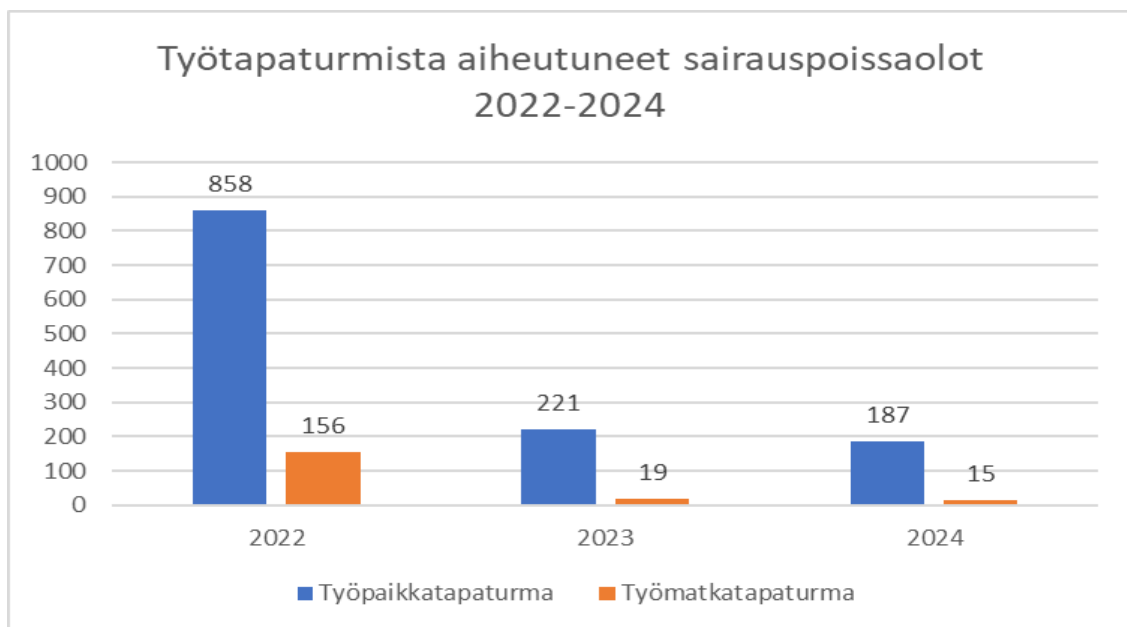
6.4 Työtapaturmat

Työpaikkatapaturma on työpaikalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työpaikan kahden toimipisteen välisellä matkalla sattunut tapaturma. Työmatkatapaturma taas tapahtuu matkalla asunnosta työpaikalle tai työpaikalta takaisin asunnolle. Työtapaturma-käsitteessä on mukana sekä työmatka- että työpaikkatapaturmat.

Jämsän kaupungissa on ollut työpaikka- tai työmatkatapaturmien aiheuttaman sairauden vuoksi yhteensä 202 kalenteripäivää poissaoloa vuonna 2024, mikä on vähemmän kuin aiempina vuosina. Alla esitetty nämä poissaolot luokittain vuosilta 2022–2024.

Työ- ja työmatkatapaturmat kpv	2022	2023	2024
1-7 pv	57	44	27
8-29 pv	160	18	126
30-59 pv	435	36	49
60-89 pv	83	142	0
90-179 pv	0	0	0
yli 180 pv	279	0	0
Kaikki yhteensä	1014	240	202

Alla olevassa kuviossa on vertailu vuosien 2022–2024 työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivien määristä:



Sekä työpaikka- että työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2022 vuoteen 2024.

Jämsän kaupungissa otettiin käyttöön vuonna 2023 uusi työturvallisuusjärjestelmä, jonka kautta kaikki vaaratilanteet sekä työ- ja työmatkatapaturmat ilmoitetaan.

Yhteensä on raportoitu 45 vahinkoa, kun vuosi sitten niitä oli 38 vahinkoa. Vahinkojen kokonaismäärä on samaa luokkaa kuin Jämsässä on ollut useana vuotena. Vuonna 2022 niitä raportoitiin 45 kappaletta. Työpaikkatapaturmia aiheutui 34 kappaletta, vuonna 2024 niitä oli 31 kappaletta. Työmatkatapaturmia vuonna 2024 ilmeni 10 kappaletta, kun vuonna 2023 niitä tapahtui 7 kappaletta. Vahingoista vakuutusyhtiö korvasi 35 kappaletta vuonna 2024. Kymmentä kappaletta ei ole todettu varsinaisiksi työmatka- tai työpaikkatapaturmiksi. Vuonna 2023 korvattuja oli 28 kappaletta ja vuonna 2022 niitä oli 23.

6.4.1 Työpaikkatapaturmat

Jämsän kaupungissa oltiin 187 kalenteripäivää pois työpaikkatapaturmien vuoksi vuonna 2024. Vuonna 2023 päiviä oli 221 ja vuonna 2022 vastaavasti 858 päivää. Vahinkoja raportoitiin yhteensä 35 kappaletta. Vuonna 2023 niitä oli 31 kappaletta ja vuonna 2022 yhteensä 34.

Eniten työpaikkatapaturmia tapahtui sivistystoimessa, joka on kaupungin suurin toimiala.

Työpaikkatapaturmien määrä sivistystoimessa oli 30 kappaletta. Vuonna 2023 niitä oli 28 kappaletta ja vuonna 2022 yhteensä 13.

Elinvoima-toimialalla (sisältää Jämsän Vesi- liikelaitoksen) työpaikkatapaturmia oli yhteensä 5 kappaletta (neljä edellisvuotena). Konsernipalveluissa ei tapahtunut yhtään työpaikkatapaturmaa, edellisvuotena niitä oli kuusi kappaletta.

Yleisin työsuoritus, jossa työpaikkatapaturmia tapahtui, oli viime vuoden tapaan opetus-, tutkimus-, ATK- ja toimistotyö (31 % tapauksista).

Työtehtävä ei kuvaa sitä toimialaa, vaan itse tehtävää, jossa työpaikkatapaturma on syntynyt.

Eli esimerkiksi sairaanhoitajahoitaja on puhtaanapitotöitä tehdessään voinut loukkaantua ja tällöin työsuoritukseksi rekisteröityisi puhtaanapitotyö eikä hoitoala. *Kunta-alalla näissä tehtävissä aiheutuu eniten työpaikkatapaturmia.*

Asiakkaan aiheuttamia henkilöstön tapaturmaisia loukkaantumisia eli väkivallan tekoja oli kuusi kappaletta tapauksista. Vuonna 2023 niitä oli viisi kappaletta.

Työpaikkatapaturmissa on yleisimmin aiheutunut haavoja ja muita pinnallisia vammoja (63 %). Toiseksi eniten aiheutui sijoiltaanmenoja ja nyrjähdyksiä (17 %). Yleisimmin työpaikkatapaturmissa vammautuivat alaraajat (37 %), toiseksi eniten edellisten vuosien ykkönen eli yläraajat (20 %) ja kolmanneksi eniten pää, niska ja kaula (11 %).

Tapatumavakuutuskeskuksen (TVK) mukaan kunta-alalla suurin osa työtapaturmista aiheutui henkilön liikkueessa. Niin myös meillä eli työpaikkatapaturmien tyypillisin työsuoritus oli henkilön liikkuminen (19 kpl). Yleisin työpaikkatapaturman tyyppi TVK:n mukaan oli henkilön liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen. Yleisin tehtäväluokka palvelu- ja hoitoalan työ ja toiseksi yleisin opetusalan työ. Yleisimmin loukkantui yläraaja ja toiseksi yleisimmin loukkaantui alaraaja. Yleisin työympäristö, jossa työpaikkatapaturma kunta-alalla sattui oli oppilaitos, koulu, lukio, opisto, yliopisto tai päiväkot.

(Lähde: https://viya4.vakes.fi/SASVisualAnalytics/?reportUri=%2Freports%2Freports%2F9bd5ecb7-d967-49c7-8db5-55e3f4b1601d§ionIndex=0&sso_guest=true&reportViewOnly=true&reportContextBar=false&sas-welcome=false)

Jämsän kaupungissa työn vaarojen selvittämistä ja siihen liittyvää riskien arviointia koulutetaan kerran vuodessa esimiehille ja kyseisten arviointien päivitys kerran vuodessa on ohjeistettu esimiehille. Arvioinnin tekemiseen on järjestetty yksilötukea ja esimerkiksi bilologisia vaaratekijöitä on arvioitu yhdessä ja työterveyshuollon avustamana. Yhteistyötä tehdään työterveyshuollon kanssa myös kemikaalien riskien arvioinnissa. Työn vaarojen arviointiin osallistetaan henkilöstöä, mikä osaltaan lisää turvallisuusajattelua ja parantaa turvallisuuskulttuuria.

Jämsän kaupungilla on käytössä sähköinen työturvallisuuden järjestelmä WPro, johon sekä työtapaturmia että turvallisuustilanteita ilmoitettiin vuonna 2024 yhteensä 348. Ilmoituksia oli vuonna 2023 yhteensä 294 kappaletta.

Ilmoituksia jätetään huomattavasti todenmukaisemmin tässä käytettävämmässä järjestelmässä kuin aiemmin, ennen vuotta 2023 käytössä olleeseen OP Vakuutuksen tarjoamaan vaaratilanteiden ilmoittamisjärjestelmään.

Ilmoituksia jätettiin vuoden 2022 aikana 114 kappaletta (vuonna 2021 vastaava luku oli 77 kpl). Nykyinen lukema sisältää vaaratilanteiden lisäksi tapaturmat. Vaaratilanteet taas sisältävät väkivalta/uhkatilanteet sekä muut turvallisuushavainnot.

6.4.2 Työmatkatapaturmat

Työmatkatapaturmia vuonna 2024 tapahtui 10 kappaletta. Vuonna 2023 niitä tapahtui yhteensä 7 kappaletta ja vuonna 2022 näitä tapahtui 10. Työmatkatapaturmista 3 tapahtui pyöräillessä ja 7 kappaletta tapahtui jalkaisin

Valtaosa työmatkatapaturmista yleisesti ottaen sattuu kevyessä liikenteessä. Suurin osa tapaturmista on kaatumisia, liukastumisia ja kompastumisia. Vuosittaiseen työmatkatapaturmien lukumäärään vaikuttavat oleelliset sääolosuhteet, talviset liukkaat väylät ja lumisateen heikentämä näkyvyys. (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Tapaturmariskiä niin autoillessa, pyöräillessä kuin kävellessäkin lisää kiire. Työmatkoihin kehoitetaan varaamaan aikaa riittävästi, jotta kiireen tunteelle ei ole sijaa (Lähde: Liikenneturva).

Työmatkatapaturmista aiheutui sairauspoissaoloa 15 kalenteripäivää, kun vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 19 päivää ja vuonna 2022 vastaava lukema oli 156 kalenteripäivää.

6.5 Työpaikkaväkivallan uhka ja vaaratilanteet

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat työntekijöiden turvallisuuden, terveyden tai hyvinvoinnin. Aina kun ihminen joutuu väkivallan kohteeksi, hänen terveytensä on vaarassa.

Pelkkä väkivallan uhan mahdollisuus saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja haitallista psyykkistä kuormitusta. Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat sekä työturvallisuus- että asiakasturvallisuusriski. Väkivalta ja sen uhka edellyttävät työpaikalla ennakkoivia toimenpiteitä, riittäviä turvajärjestelyjä sekä menettelytapoja uhkatilanteiden jälkihoitoon.

Jämsän kaupungissa raportoitiin yhteensä 271 työpaikkaväkivaltailmoitusta (väkivalta- ja uhkatilanteet) vuonna 2024. Vuonna 2023 niitä raportoitiin 223 kappaletta. Vuonna 2022 niitä oli puolet vähemmän eli 109 yhteensä ja vastaavasti 68 kappaletta vuonna 2021. Määrä on merkittävässä kasvussa ja se johtuu tapauksien lisääntymisestä mutta myös niiden paremmasta raportoinnista.

Työpaikkaväkivaltailmoitusten ja tapausten määrässä on huomattava kasvu. Näissä ilmoituksissa on kysymys asiakkaiden uhkaavasta tai väkivaltaisesta käyttäytymisestä kaupungin henkilökuntaa kohtaan. Usein väkivaltaisesti käyttäytyvä on yksi ja sama asiakas jossakin yksikössä ja hänen käyttäytymisensä aiheuttaa useita ilmoituksia. Jämsän kaupungilla ilmenneistä työpaikkaväkivaltai- tai uhkatilanteista asiakkaan väkivaltainen tai uhkaava käyttäytyminen ilmeni kaikissa tapauksissa sivistystoimessa.

Yleisimmäksi väkivallan tai uhkaavan käytöksen lajina Jämsän kaupungissa on ollut raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen tai lyominen (tapauksista 65 %). Myös materiaalivahinkoja on aiheutettu. Henkilökuntaa on heitetty irtaimella esineistöllä (8 % tapauksista). Kolmantena väkivallan / uhan muotona ilmenee solvaaminen, nimittely, sanallinen uhkaaminen, huutaminen tai metelöinti (4 % tapauksista).

Ennakointi nousee turvallisuustyössä keskeiseen rooliin. Se tarkoittaa vaarojen havaitsemista ajoissa ja jatkuvaa turvallisuuden kehittämistä. *Huomattava on, että turvallisuus on organisaation ominaisuus, ja sen ylläpito vaatii jatkuvaa työtä ja kehittämistä.* Työsuojelupäällikköverkoston kautta käyttöön on saatu esimerkiksi lapsi- ja oppilaskohtaisen turvallisuussuunnitelman malli tilanteiden hallitsemiseksi esimerkiksi perusopetuksessa.

Työturvallisuuslain (738/2002, 27 §) mukaan työpaikoilla, joissa on ilmeistä väkivallan uhkaa, on oltava työnantajan laatima menettelytapaohje, jossa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa.

Tärkeintä on työpaikoilla esihenkilön johdolla pohtia ennaltaehkäiseviä käytänteitä, jotta väkivaltatilanteita ei syntyisi. Ensisijaisesti näitä ehkäiseviä käytänteitä pohditaan työpaikalla yhdessä työn vaaroja arvioitaessa. Ennaltaehkäiseviä keinoja ovat muun muassa työtilajärjestelyt (valaistus, poistumistiet kunnossa, ovet lukossa asiakasajokojen ulkopuolella), perehdytys, työjärjestelyt (mm. yksintyöskentelyn välttäminen, turvavälit asiakkaaseen) sekä tekniset avun hälytysjärjestelmät.

Myös työterveyshuolto osallistuu tapaturma- ja väkivaltavaaran arviointiin Jämsän kaupungin työpaikoilla työpaikkaselvitysten kautta. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuoltoon kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen. Työterveyshuollon tehtäväksi on säädetty lisäksi toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta.

Työsuojelu on ollut useamman tulosalueen / työpaikan matkassa pohtimassa työpaikkaväkivaltaan varautumisen ohjeita kuluneen vuoden aikana ja työpaikoilla on tehty omaa työtä asiaan varautumisen suhteen.

Muina toimina työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi on järjestetty useana vuotena henkilökunnalle koulutusta ja sitä on lisätty vuonna 2024 merkittävästi. Koulutus tähän liittyen on kuvattu tarkemmin osaamisen kehittämisen osiossa. Työpaikkaväkivaltaan varautumisen ohjeen päivitys on aloitettu vuonna 2024.

Kunta10-seurantatutkimuksen 2024 tuloksissa huolestuttavaa on asiakasväkivallan kasvaminen valtakunnallisesti eikä vain jämsäläisenä ilmiönä. Entistä useampi erityisesti opetus- ja kasvatusalojen työntekijä raportoi asiakasväkivaltaa tai sen uhkaa. Kasvua on havaittu vuoden 2020 koronarajoituksista lähtien.

Vuonna 2024 erityisopettajista 82 prosenttia raportoi vähintään yhdestä väkivalta- tai uhkatilanteesta työssään viimeksi kuluneen vuoden aikana. Peruskoulun alaluokkien opettajista ja koulunkäyntiavustajista sekä varhaiskasvatuksen opettajista ja hoitajista vastaavasti raportoi 68 prosenttia.

Nousua kahden vuoden takaiseen verrattuna on kolme prosenttiyksikköä ja 2020 koronavuoteen verrattuna jopa kymmenen prosenttiyksikköä.

6.6 Työhyvinvointitoimet sekä työturvallisuus vuonna 2024

Jämsän kaupungilla valmistui vuonna 2024 uusi työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma "Jämsäläistä hyvinvoimaa" vuosille 2024-2030. Se 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.

Kaupungin strategia antaa henkilöstöpoliittiset päälinjaukset. Strategisena tavoitteenamme on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Tavoitteenamme on huolehtia, että meillä on oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa. Toisen tavoitteen mukaisesti panostamme työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen ja kolmantena tavoitteenamme meillä on olla rohkeita kehittämään osaamistamme ja työtämme tavoitteellisesti.

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelman 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.

Työhyvinvointiohjelma on rakennettu työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon yhteistyönä. Sen tavoitteiden asettamiseen ovat osallistuneet kaikki työhyvinvoinnin kyselyyn vastanneet ja yhteisiin työpajoihin osallistuneet. Näin työhyvinvointiohjelma lähtee jämsäläisen työhyvinvoinnin lähtökohdista ja on yhteinen käsitys keinoista kehittää työhyvinvointia ja luoda turvallinen työympäristö.

Ohjelman tavoitteena ovat:

- välittävät ja turvalliset työyhteisöt
- osallistuvat työntekijät
- työtä tukeva ja mahdollistava työorganisaatio
- läsnäoleva johtaminen

Ohjelman vieminen arkeen toteutetaan toimialoilla toimialajohdon, tulosaluejohdon ja esihenkilöiden toimesta. Toimialajohtoa ja tulosaluejohtoa on sparrattu kahden työpajan verran ihmislähtöisestä johtamisesta ja erityisesti työn kehittämisestä yhdessä sekä osaamisen kehittämisen merkityksestä osana työtä. Esihenkilöt on sparrattu ohjelmaan henkilökohtaisissa FCG Oy:n asiantuntijoiden järjestämissä sparrauksissa. Osa heistä on aloittanut ohjelman mukaisen työn omissa työyksiköissään. Johdon tärkeä tehtävä on ohjelman mukaisen toiminnan seuranta toimialoillaan.

Kehittämispäällikkö Sini Sallinen Kuntaliiton strategiayksiköstä vieraili puhumassa Jämsän kaupunginhallituksen jäsenille, ryhmäpuheenjohtajille ja kaupungin johtoryhmälle työhyvinvointiohjelman lanseeraukseen liittyen. Luottamushenkilöillä on oma vahva roolinsa henkilöstön hyvinvoinnissa työssä. Niin työyhteisöihin kuin poliittiseen toimintakenttäänkin voi rakentua ryhmäilmiöitä, jotka ohjaavat toimintaa epäolennaisiin seikkoihin. Asiat ovat korjattavissa johtamisen kautta, kun ne on tunnistettu. Tärkeää on kiinnittää huomiota luottamushenkilöiden väliseen yhteistyöhön.

Jämsän kaupungissa on jo aiempina vuosina kehitetty toimintakulttuuria luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden yhteistyön näkökulmasta. Jämsän kaupungin henkilöstö on tuonut työn vaarojen arvioinnissa ja työhyvinvointiohjelmaa laadittaessa yhä kehittämistarpeita yhteistyölle luottamushenkilöiden kanssa. Esille noussutta viranhaltijoiden ja muiden henkilöstön edustajien työsuoritusten arvostelua esimerkiksi viime vuoden talousarvion laadinnan aikaan ei pidetä yhteistyötä kehittävänä arviointina, vaan epäluottamuksena ja tarpeettomana vastakkainasetteluna.

Sallisen mukaan epäluottamus ja vastakkainasettelu henkilöstöä kohtaa on oire. Huomion kiinnittäminen vain valmisteluprosessien kehittämiseen tai luottamushenkilöiden ja henkilöstön yhteisiin toimintatapoihin tai henkilöstöorganisaation johtamiseen ja työhyvinvointiin ei yksin riitä. Tarvitaan lisäksi huomion kiinnittämistä siihen, millaisia uskomuksia, olettamuksia ja ajattelumalleja luottamushenkilöissä on, ja miten niitä johdetaan tai oikaistaan riittävän ajoissa fantasiat, huhut ja väärintulkinnat.

Luottamushenkilövaatteet ovat Sallisen mukaan kovat tässä ajassa, koska meneillään on monia uudistuksia ja muutoksia, taloutta on sopeutettava ja syntyvyys laskee. Näistä syntyvät paineet voivat olla taustalla, kun luottamushenkilöt ottavat kiivaastikin asioita esille. Maailman muuttuessa jonkun päätöksen suhteen voi olla tarve tehdä pian uusi päätös.

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden tehostettu seuranta

Jämsäläistä hyvinvoinnista!-tavoitteiden saavuttamiseksi tehtyjen toimenpiteiden ja tulosten seuranta on tehostettu läpi kaupunkioorganisaation.

Henkilöstöjaosto on päättänyt, että toimialajohtajat esittelevät yhteistyötoimikunnalle

- a) kerran vuodessa toimialojensa koosteen työn vaarojen arvioinnin tuloksista ja niiden johdosta toteutetuista tai tulevista keskeisistä toimenpiteistä
- b) työpaikkaselvitysten tiivistelmän ja niistä seuranneet toimenpiteet kerran vuodessa
- c) henkilöstökyselyiden tulokset toimialoittain ja niitä seuranneet toimenpiteet kyselytulosten valmistumisen sekä riittävän käsittelyajan jälkeen.

Lisäksi toimialajohtajia pyydettiin esittämään vuoden 2024 loppuun mennessä henkilöstöjaostolle sekä yhteistoiminnassa käsiteltävä kuvaus, miten toimialoilla ryhdytään viemään työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmaa käytäntöön.

Edelleen henkilöstöjaosto pyysi 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. Tämä toteutuu vuonna 2025.

Henkilöstöpalvelut tuottavat henkilöstöjaoston päätöksellä yhteistyötoimikunnassa kvartaaleittain läpikäytävät tiedot

- a) terveysperusteisista poissaoloista
- b) työpaikka- ja työmatkatapaturmista sekä
- c) työpaikkaväkivallan tilanteesta toimialoittain.

Taulukko Jämsäläistä hyvinvoimaa!- toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisesta

TAVOITE	2023	2024	2025
Työhyvinvointikysely (tavoite toteutus x 1/v)	x (työelämän laatu)	x	
Esihenkilötyön arvojen nousu (tavoite +10% v. 2024 > 2025)			Arvioitavissa ensi kerran
Sairauspoissaolot (tavoite alle 13 kpv/hlö)	14,93	16,26	
Sairauspoissaoloa aih. työtapaturmien määrä alle yli 4 pv (tavoite 0 kpl)	5 kpl	7 kpl	
Koulutuspäivät / hlö (tavoite 3kpl)	2,38	1,73	
Seuranta toimialakohtaisissa johtoryhmissä ja lautakunnissa	Johtoryhmät x Lautakunnat	Johtoryhmät x Lautakunnat (aloitus 2025)	

Jämsäläistä hyvinvoimaa! -ohjelman toteutumista seuraava ensimmäinen henkilöstökysely toteutettiin lokakuussa 2024. Kyselyyn vastasi noin 60 % henkilöstöstä. Kyselyn mukaan työntekijät voivat työssä melko hyvin oman arvionsa mukaan ja työ koetaan mielekkääksi. Jämsän kaupunkia työnantajana suositellaan melko hyvin, mutta siinä on parantamisen varaa (keskiarvo 2,9, maksimi 4).

Työyhteisöjen koetaan tukevan työhyvinvointia varsin hyvin. Yhteisöissä saa pääosin olla oma itsensä ja tuoda mielipiteensä esille sekä tulla kuulluksi. Näissä kaikissa vastausten keskiarvo oli yli 3 (maksimi 4). Työtehtävien toteuttamiseen on mahdollisuuksia vaikuttaa.

Johtamisen kokemus on melko hyvää vähän parempi koko kaupungin tasolla mutta ei vielä erittäin hyvää. Työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä vallitsee varsin hyvä luottamus ja esihenkilöitä on helppo lähestyä asialla kuin asialla. Esihenkilöt kuuntelevat mielipiteitä ja huomioivat ne päätöksenteossa. Esihenkilöt innostavat kehittämään työtä ja asiakaspalvelua mutta siinä on parannettavaa (keskiarvo 2,9 / 4).

Kehittämiseen kannustamisen lisäksi huomiota on kiinnitettävä kuormituksen määrään: työtä on paljon ja kokemusta kiireestä. Jämsän kaupunki mielletään yhä osaamisen kehittämisen suhteen myönteiseksi työnantajaksi mutta aika osaamisen kehittämiseen koetaan heikentyneen. Tämän asian tarkemmaksi selvittämiseksi henkilöstöpäällikkö toteuttaa tarkentavan kyselyn tammikuussa 2025.

Huomata sopii, että esihenkilötyön kokemuksessa on hajontaa. Eri toimialojen ja myös tulosalueiden kuin työyksiköidenkin sisällä on tuloksissa hajontaa. Tämä korostaa omien kehittämisen kohteiden nostoa eri työyksiköissä tai tulosaluille sekä toimialoilla.

Yhteisöllisyyttä, positiivista virettä sekä onnistumisista oppimista on pyritty kehittämään kampanjalla, jotka WPro-työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotto on mahdollistanut. Järjestelmässä on yhtenä vaihtoehtona onnistumisista ilmoittaminen ja tätä toiminnetta on hyödynnetty kampanjassa, jossa sai ilmoittaa työyhteisön hyviä tyyppejä. Tässä Kehaise kaveria -kampanjassa palkittiin kolme henkilöä ja valitsijaraati kiinnitti huomiota henkilön hyvään asenteeseen (mm. rohkeus, positiivisuus, auttavaisuus, joustavuus), asiakaspalvelutaitoihin, ammattitaitoon, oman osaamisen jakamisen alttiuteen ja työilmapiiriin rakentajuuteen. Palkittuja haettiin myös erilaisista työyhteisöistä ja toimialoilta. Valitsijaraati haluaa nostaa esille sen seikan, että meillä on erilainen tapa tehdä arkityötä ja joillakin on kyky tehdä sitä astetta laadukkaammin. Sitä on kuvattu monien kehuttujen henkilöiden kohdalla.

Toimintaohjeista päivitetty / uusia ohjeita 2024

- ensiapuohjeen päivitys
- uutena tuberkuloosi-, syyhy- ja hinkuyskäohjeet
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys

TYÖSUOJELU

Jämsän kaupungissa vuoden 2024 aikana työsuojeluvaltuutettuna toimi Elina Leppänen ja työsuojelupäällikkönä Hannele Rahkonen. Työsuojelun yhteistoiminnalliset asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa, jonka kokouksiin edellä mainitut osallistuvat.

Työturvallisuuden perusta on työn vaarojen selvitys, jonka toteuttamisesta ja päivittämisestä vastaavat esimiehet. Heitä koulutetaan aiheeseen ja työsuojelu avustaa tarvittaessa.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi työturvallisuuden järjestelmä, jossa tämäkin arviointi toteutetaan. Työn vaarojen arviointiin liittyvää koulutusta ja ohjeistusta on jatkettu aktiivisesti vuoden 2024 aikana.

Työn vaarojen arviointi on tuotu nyt osaksi työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessia. Vuoden 2024 aikana työpaikoilla on toteutettu kattavasti työn vaarojen arviointeja. Yhteistyötä on tehty työterveyshuollon kanssa erityisesti biologisten ja kemiallisten vaaratekijöiden tunnistamisen ja niiden terveydellisen merkityksen arvioinnin suhteen. Työterveyslääkäri tekee lisäksi kemiakaalien terveydellisen merkityksen arvioinnin suoraan työturvallisuusjärjestelmään.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue valvoi Jämsän kaupunkia seuraavasti vuoden 2024 aikana:

- Jämsän lukio: psykososiaalinen kuormitus
- Puistopuoli: biologiset tekijät
- Jämsän Vesi liikelaitos: Jämsän keskuspuhdistamon biologiset tekijät

6.7 Työterveyshuolto

Jämsän kaupungilla työterveyshuollon toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.

Jämsän kaupungissa työterveyshuoltoyhteistyö on toimivaa ja säännöllistä. Yhteistyötä kehitetään kaiken aikaa. Päivittäistä yhteistyötä on niin työterveyshuollon toimijoiden, esihenkilöiden ja työntekijöiden kuin työsuojelun/henkilöstöpalveluiden välillä. Lisäksi säännöllisesti kokoontuvat niin strateginen kuin operatiivinen ohjausryhmä.

Strategiseen ohjausryhmään kuuluvat työterveyshuollosta yksikönjohtaja, asiakkuuspäällikkö, työterveyslääkäri sekä kaupungin johtoryhmä, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämisspäällikkö. Tämä ryhmä kokoontuu kahdesti vuodessa. Mukana on vuoden aikana ollut kerran myös Kevan asiakkuuspäällikkö.

Operatiivinen ohjausryhmä kokoontuu 2-3 kertaa vuodessa ja siihen kuuluvat työterveyshuollosta Jämsän kaupunkia hoitava tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitajat, työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti) sekä kaupungin hallintojohtaja, työsuojeluvaltuutettu ja kehittämisspäällikkö. Ohjausryhmissä on keskusteltu

Jämsän kaupungin henkilöstön tilanteesta esimerkiksi hyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen suhteen. Tapaamisissa käydään säännöllisesti läpi työterveyshuollon toimintaa mm. toteutetut työpaikkaselvitykset, työkykyneuvottelut kappalemäärinä ja havainnot työpaikoilta. Työterveyshuolto tekee myös toimintaehdotuksia ja toimintaa kehitetään yhteistyössä. Tapaamisissa seurataan myös palveluiden käyttöä ja työterveyshuollon kustannuksia. Läpi käydään myös mahdolliset palautteet.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuoden lopulla ja se ohjaa työterveyshuoltotoimintaa. Vuonna 2024 päivitys aloitettiin jo ennen kesää tavoitteiden osalta. Uuteen suunnitelmaan on kirjattu työterveyshuollon tavoitteiden lisäksi tavoitteet Jämsän kaupungille työnantajana.

Toimintasuunnitelma käsitellään yhteistoiminnassa vuosittain. Henkilöstölle on järjestetty lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi yleislääkäritasoinen työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito akuuteissa sairastumisissa. Krooniset sairaudet (kuten astma, verenpainetauti, reuma ja diabetes) on siirretty perusterveydenhuollossa hoidettaviksi.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman taustalla ovat työpaikkaselvitykset. Työsuojelu osallistuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa lakisääteisille työpaikkaselvityksille, jotka on tulosalueittain aikataulutettu Jämsän kaupungissa nelivuotiskaudelle. Työn tehostamiseksi kouluilla ja varhaiskasvatuksessa näille tarkastuksille osallistuu myös ympäristöterveydenhuolto, jotta vältetään moninkertaisilta tarkastuskäynneiltä.

Digitaalisia ratkaisuja pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon niiden kustannustehokkuuden vuoksi. Käytössä on esimerkiksi Digiklinikan työterveysasema, jossa saa digitaalisesti työterveyden ammattihenkilön palvelua nopeasti ajasta ja paikasta riippumatta.

Työyhteisöjen kohdatessa eriasteisia kriisejä, on työterveyspsykologit olleet henkilöstön tukena nopeallakin aikataululla.

Työntekijöiden sähköisten terveystarkastusten pohjalta työterveyshoitajat ottavat yhteyttä havaitessaan hyvinvoinnillista tarvetta. Tämä on työkykyä tukevaa toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään sairauspoissaoloja.

Kela korvaa työnantajille hakemuksesta työterveyshuollon kustannuksia.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus on maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän mukainen.

Kela vahvistaa laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Korvausperusteiden tavoitteena on painottaa työterveyshuollon ehkäisevää ja työkykyä tukevaa roolia.

Huomionarvoista on, että Jämsän kaupungissa työterveyshuollon kustannukset ovat pysyneet hallinnassa vuosia.

Työterveyshuollon prosessit päivitettiin vuoden 2024 aikana. Aiemmin kuvattuina prosesseina olivat:

- työkyvyn hallinta ja tukeminen
- työpaikkaselvitys
- terveyskyselyn seuranta
- terveyden edistäminen
- suunnattu terveystarkastus
- työterveyspainotteinen sairaanhoito

Päivitetyt prosessit ovat edellä mainitut, mutta terveyden edistämisen prosessi jätettiin erillisenä pois, koska terveyden edistäminen on sisäänrakennettu kaikkiin muihin prosesseihin.

6.8 Sisäilmatyöryhmä

Jämsän kaupungissa on toiminut vuodesta 2007 sisäilmatyöryhmä. Ryhmän toimintamalli kuvattiin vuonna 2009 ja sitä on kehitetty ja päivitetty vuosina 2015 ja 2020. Viimeisin malli on vuodelta 2023.

Sisäilmatyöryhmän jäseniä olivat vuonna 2024 tilapalvelupäällikkö Lauri Leppisaari, kiinteistömestari Mika Maahi, Jämsän Ateria- ja puhtauspalveluiden toimitusjohtaja Mervi Västinen, työterveyslääkäri Heini Keinänen, työterveyshoitaja Saija Luuppala, työsuojeluvaltuutettu Elina Leppänen, ympäristöterveystarkastaja Pia Turkkila sekä kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen.

Kohteiden esihenkilöt ja henkilöstön edustaja ovat osallistuneet ryhmään työpaikkansa asiaa käsiteltäessä. Ryhmässä ovat toimineet myös ulkopuoliset edustajat, jos kiinteistö on ollut muun kuin kaupungin omistama.

Vuonna 2024 sisäilmatyöryhmän kohteina olivat:

- Forum / Raitti

6.9 Henkilöstöedut ja palkitseminen

Jämsän kaupungissa on käytössä liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetus. Käytössä on Edenredin tarjoama maksukortti, jolle henkilöstöetu ladataan. Edun suuruus on 200 euroa/ vuosi vakituisille tai koko vuoden töissä olleille määräaikaisille.

Liikunta- ja kulttuurietuudesta noin 80 prosenttia käytettiin liikunta- ja kulttuuripalveluihin ja 20 % hierontaeutteen. Liikunta- ja kulttuurietuuden sisällä kulttuurietus on suosituimpi. Suosituin liikunta- ja kulttuurietuuspaikoista käyttökertojen perusteella mitattuna on ollut edellisvuosien tapaan Kinotar. Uimahalli Koskikara pitää jaettua toista sijaa Lippupiste Verkkokaupan kanssa ja kolmanneksi suosituin oli Kahvila Akuliinan tapahtumat vuoden 2023 tapaan.

Jämsän kaupunki muistaa henkilöstöään 40-, 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta. 40 vuotta täyttäessään saa yhden palkallisen vapaapäivä, 50 vuotta täyttäessään saa kaksi palkallista vapaapäivää ja 60 vuotta täyttäessään kolme palkallista vapaapäivää. Edellytyksenä vapaiden saamiselle on jokaisessa kohdassa erikseen määritelty palvelussuhteen kesto.

Merkkipäivien perusteella palkallisia vapaapäiviä pidettiin yhteensä 90 päivää vuonna 2024 (laskettu yhteen sekä syntymäpäivä- että palvelusvapaat). Vuonna 2023 päiviä pidettiin yhteensä 104 päivää ja vuonna 2022 päiviä pidettiin 129 päivää.

Palvelussuhteen pituudesta palkitsemisen ohjeistus muuttui 1.1.2024 alkaen. Aiemmin palkittiin 30, 35 ja 40 vuoden palveluksesta, kun nyt palkitaan 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta. Lisäksi lasketuksen aikataulua muutettiin niin, että 20 ja 30 vuoden palvelukset lasketaan vain 30.4. mennessä ja 40 vuoden palvelus lasketaan 30.4. ja 31.10.

20 vuoden palveluksesta Jämsän kaupungissa myönnetään yksi palkallinen vapaapäivä. 30 vuodesta saa kaupungin standardin tai 100 euron etuuden Edenred-korttiin ja kaksi palkallista vapaapäivää. 40 vuoden palveluksesta haetaan Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja annetaan kolme palkallista vapaapäivää.

20 vuoden palveluksesta pidettiin 2 vapaapäivää. 30 vuoden palveluksesta ansaittiin yhteensä 8 palkallista vapaapäivää (4 henkilöä).

Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 40 vuoden kunnallisesta palvelusta otti vastaan 3 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 12 päivää. Yksi henkilö ei halunnut ansiomerkkiä. Vuonna 2023 ansiomerkin otti vastaan 2 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 6 päivää.

Päätoimisesta palvelussuhteesta vanhuuseläkkeelle jäävä viranhaltija/työntekijä saa valita oman valintansa mukaan 100 euron arvoisen lahjan.



7 Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio

Jämsän kaupungin yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on viisi työnantajan edustajaa, kuusi ammattijärjestöjen edustajaa, kehittämisspäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2024

Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, pj 18.6.2024 saakka
Vesa Urtti	kaupunginjohtajan sijainen, pj 18.6.2024 alkaen
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Ilkka Salminen	kaupunginhallituksen edustaja
Tarja Nevalainen	pääluottamusmies Tehy
Olli Raitio	pääluottamusmies Juko
Riikka Ojala	pääluottamusmies Jyty
Sini Rasmus	pääluottamusmies JHL
Jyrki Lahtinen	pääluottamusmies Juko/TS
Irina Siikavire	pääluottamusmies SuPer
Elina Leppänen	työsuojeluvaltuutettu
Auli Korhonen	hallintojohtaja (1.11.2024 pois)
Maarit Mäntykoski	henkilöstöpäällikkö (1.11.2024 pois)
Hannele Rahkonen	kehittämisspäällikkö / 1.11.2024 alk. vs. henkilöstöpäällikkö

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 viisi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. seuraavia asioita: vuoden 2023 tilinpäätös ja toimintakertomus sekä henkilöstökertomus, vuoden 2025 talousarvio ja -suunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, digiosaamisen kehittämissuunnitelma, Jämsäläistä hyvinvointia! -työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, Työvalmennussäätiö Avituksen tuottaman etsivän nuorisotyön ja nuorten LuovaStartti -työpajatoiminnan kotiuttaminen kaupungille, TE24 uudistus (Keski-Suomen TE-palvelu-uudistus, Eteläisen Keski-Suomen kuntien työllisyysalueiden muodostuminen) ja työn kuormituksen seuranta.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin lukuisia menettelytapaohjeita liittyen mm. syyhyyn, tuberkuloosiin, ensiapukoulutukseen, henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

Työsuojelun yhteistoiminta hoidetaan osana yhteistyötoimikuntaa, työsuojeluvaltuutettuna toimikaudella 1.1.2023-31.12.2025 toimii Elina Leppänen.

8 Rekrytointi

8.1. Henkilöstöjaosto

Hallintosäännön muutoksen myötä vuoden 2023 alusta aloitti kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaosto. Henkilöstöjaosto toimii henkilöstöpolitiikkaa kehittävänä ja koordinoivana toimielimenä.

Se hyväksyy suunnitelmia ja antaa ohjeita kaupungin strategian ja talousarviotavoitteiden mukaisesti. Mikäli toimivallasta ei ole säädetty laissa tai muutoin tässä hallintosäännössä, toimivalta on jaostolla.

Henkilöstöjaoston kokoonpano vuonna 2024

Ulla Patronen	kaupunginhallituksen edustaja, pj
Mika Kyrö	kaupunginhallituksen edustaja, varapj.
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja
Ilkka Salminen	kaupunginhallituksen edustaja
Hanna Helaste	kaupunginjohtaja, esittelijä 18.6.2024 saakka
Auli Korhonen	hallintojohtaja, sihteeri lokakuun loppuun
Vesa Urtti	konsernipalvelujohtaja, kaupunginjohtajan sijainen 18.6 2024 alkaen
Maarit Mäntykoski	henkilöstöpäällikkö, lokakuun loppuun
Hannele Rahkonen	kehittämispäällikkö / 1.11.2024 alkaen vs. henkilöstöpäällikkö, sihteeri

Henkilöstöjaosto kokoontui vuonna 2024 aikana 6 kertaa. Henkilöstöjaosto käsitteli mm. paikallisia sopimuksia (pääluottamusmiesten ajankäyttö, luottamusmiesten määrä, ruokatauko vähintään 30 min koskien koneellisesti tehtävää talvikunnossapitotyötä), tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia, henkilökohtaisia lisiä, järjestely- ja kehittämisohjelmaerien jakamista, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa vuosille 2025-2027, sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa 2025.

Kuntarekry

Kuntarekry.fi on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Työnhakijoille Kuntarekry tarjoaa tuhansia avoimia työpaikkoja kaikkialta Suomesta, helpot sähköiset työvälineet työpaikkojen, sijaisuuksien ja keikkatöiden hakemiseen sekä tietoa työskentelystä kunta-alalla. Kuntarekryn käyttöönnotolla kaupunki tehostaa sekä työnhakua että hakemusten käsittelyä.

Esimiesten näkökulmasta sähköiset työnhakulomakkeet selkeyttävät ja nopeuttavat hakemusten käsittelyä sekä yhdenmukaistavat kaupunkikonsernin rekrytointiviestintää.

Kuntarekryyn on laadittu valmiiksi avoimia hakemuksia varten lomakkeet:

- yleinen avoin haku,
- opetuksen avoin haku,
- varhaiskasvatuksen avoin haku.

Kaikki rekrytoinnit niin sisäinen kuin ulkoinen rekrytointi hoidetaan rekrytointijärjestelmän kautta. Lisäksi kaupungilla on puitesopimus rekrytointipalveluiden käytöstä Tuomi Logistiikka Oy:n kanssa.

Rekrytointikanavat

Sosiaalisen median sekä sähköisten kanavien käyttö rekrytoinnissa ja työnantajakuvan luomisessa ovat vakiintuneet käytännöksi. Rekrytoinnissa on ollut mahdollista käyttää apuna rekrytointikonsulttia. Sähköisten kanavien käyttö on kasvava trendi ja perinteisen lehti-ilmoittelun osuus rajoittuu ammattilehtiin sekä yksittäisiin lehti-ilmoituksiin. Jämsän kaupungin työpaikkailmoituksia on enenevässä määrin jaettu sosiaalisessa mediassa. Brändimuutoksen myötä hakuilmoituksiin on laitettu työnhakuslogan ”Muut etsivät hakijoita, me tekijöitä”, josta on tullut positiivista palautetta.

Osaaminen esiin -rekrytapahtuma järjestettiin 12.3.2024 Jokivarren Puukoululla. Tapahtumassa lähiaikoina tai tulevaisuudessa rekrytoiville työnantajille tarjottiin mahdollisuus esitellä avoimia paikkoja työnhakijoille. Tapahtumassa oli mahdollisuus esitellä myös kesätöitä.

Tapahtuman järjestivät Jämsän Yrityspalvelut, Jämsän Kuntakokeilu, Keski-Suomen TE-toimisto ja Koulutuskuntayhtymä Gradia, Kohti tulevaisuuden työtä -hanke.

Osaaminen esiin – rekrytapahtumassa oli vuonna 2024 teemana tulevaisuuden työ, osaaminen ja rekrytointi. Toiveena oli yritysten kertovan tapahtumassa nyt avoinna olevista ja tulevaisuuden työmahdollisuuksista. Tulevaisuuden mahdollisuuksista oli mahdollista kertoa omalla pisteellä esimerkiksi kuvaamalla ammatteja ja työtehtäviä, jollaisiin tulevana vuosina etsitään tekijöitä. Kuluvana vuonna oli edelleen vaikeuksia saada päteviä varhaiskasvatuksen opettajia sekä vakinaisiin että määräaikaisiin täyttöihin, erityisopettajia, erityisluokanopettajia ja elinvoimatoimialalle asiantuntijatehtäviin tekijöitä.

Lisähaasteen uusille rekrytoinneille tuo myös se, että samoista työpaikoista kilpailevat ympäristökunnat ja yksityiset puoli. Valtakunnallinen pula tiettyjen alojen henkilöstöstä (varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja, erityisluokanopettaja).

Kelpoisuusehdot täyttyviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole saatu kaikkiin avoinna oleviin toimiin tai sijaisuuksiin. Rekrytoinnin helpottamiseksi on tehty yhteistyötä oppilaitosten (Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu) kanssa. Avoimet toimet on varhaiskasvatuslain mukaisesti täytetty vuoden määräajaksi kokeneilla varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla.

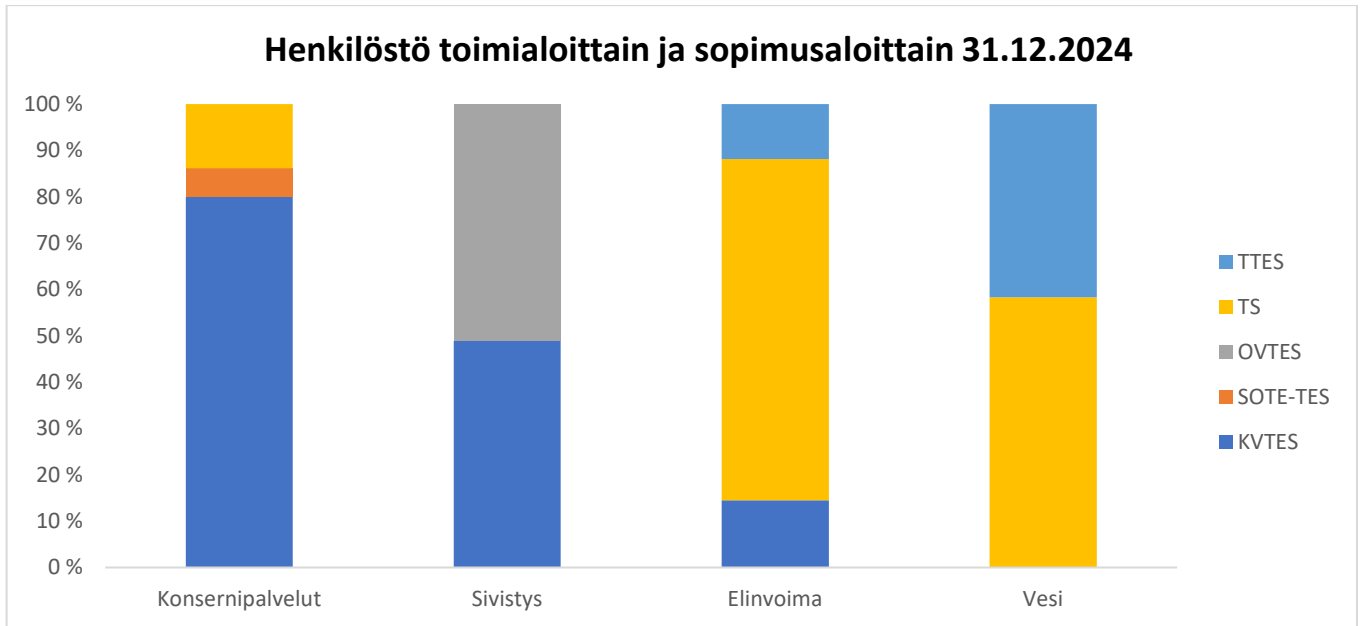
9 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

9.1 Palkkaus

Yleistä

Jämsän kaupungilla on käytössä kunta-alan virka- ja työehtosopimukset:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- SOTE-sopimus



KVTES:iä noudatetaan 46,97 %:iin kaupungin koko henkilöstöstä.

Kunta-alan työmarkkinasopimukset

Kunta-alan työmarkkinasopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jolle sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Sopimuskorotukset jakautuvat

- yleiskorotukset (1.6.2022 2 %, 1.6.2024 1,5 % ja 1.6.2024 1,5 %)
- paikalliset järjestelyerät (1.10.2022 0,53 %, 1.6.2023 0,4 % ja 1.6.2024 0,4 %).

Eri sopimusalat noudattavat pääsääntöisesti em. vuosittaista kustannusten jakoa.

Etätyö

Johtoryhmä on päättänyt kaupungin yhteiseksi linjaksi, että etätyöpäiviä on mahdollista tehdä 1-3pv viikossa. Etätyötä on tehnyt noin 40 henkilöä.

Palkitseminen

Palkitsemista pidetään tehokkaimpana käytettävissä olevana välineenä viestittää henkilöstölle organisaation tärkeitä arvoja ja tavoitteita. Palkitseminen on yksi johtamisen välineistä. Sen avulla pyritään rekrytoimaan osaavaa henkilöstöä organisaatioon, motivoimaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja lisäämään tuottavuutta.

Palkitseminen on organisaation ja sen jäsenten välinen kaksisuuntainen prosessi, jossa molemmat osapuolet hyötyvät. Palkitsemista voidaan pitää toimivana, kun sekä työnantaja että henkilöstö ovat siihen tyytyväisiä ja sillä saadaan aikaan toivottuja tuloksia.

Palkitseminen on kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja sen tavoitteena on tukea kaupungin strategiaa ja tavoitteiden toteutumista, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, kannustaa henkilöstöä tuottavuuden parantamiseen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen sekä luoda Jämsän kaupungin hyvää työnantajakuva.

Palkitseminen jaetaan yleensä aineelliseen ja aineettomaan palkitsemiseen. Aineellisella palkitsemisella tarkoitetaan erilaisia rahallisia ja niihin verrattavia palkitsemismuotoja, kuten palkka.

Aineettomalla palkitsemisella tarkoitetaan ei-materiaalista palkitsemista, kuten työaikajoustoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, tukea ja kannustusta työuralla etenemisessä, henkilöstön liikkuvuuden edistämistä, erilaisten merkkipäivien huomioimista, oikeudenmukaista johtamista, palautetta, kiitosta ja kannustamista.

Tehokkainta palkitseminen on aineellisen ja aineettoman palkitsemisen yhdistämisenä. Onnistuneen palkitsemisen vaikutukset näkyvät sitoutumisena ja hyvinä työtuloksina.

Jämsän kaupungin palkkausjärjestelmä noudattaa kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia, joissa palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä/ammattialalisästä ja henkilökohtaisesta lisästä.

Paikallista palkkausjärjestelmää on kehitetty jatkuvasti, määräaikainen henkilökohtainen lisän arviointijärjestelmän uudistaminen aloitettiin ja uusi järjestelmä otettiin käyttöön KVTES:n, TS:n ja OVTES:n sopimusallalla.

9.2 Henkilöstökustannukset

Kirjanpidon henkilöstökulut sisältävät myös palvelussuhteisiin liittymättömiä kustannuksia, kuten luottamushenkilöiden vuosipalkkiot, kokouspalkkiot ja toimeksiantosuhteiden palkkiot.

Kaupunki ja liikelaitokset (ulk.)	TP 2020	TP 2021	TP 2022	TP 2023	Muutettu TA 2024	TP 2024	TA-TP €	TOT- %
Maksetut palkat	33 934 456	36 194 612	38 587 831	27 733 019	27 530 838	27 370 149	-160 689	99,42 %
Jaksotetut palkat	-226 385	-740 264	-187 229	203 503	0	-46 267	-46 267	
Korjauserät	497 537	493 273	679 556	-308 469	-188 650	-322 318	-133 668	170,85 %
Palkat yht.	33 663 303	36 441 603	38 095 504	27 628 052	27 342 188	27 001 565	-340 623	98,75 %
Henkilösivukulut	9 744 752	10 471 187	11 000 035	7 072 829	6 568 976	6 527 260	-41 716	99,36 %
Hlöstökulut yht.	43 408 055	46 912 790	49 095 539	34 700 881	33 911 164	33 528 825	-382 339	98,87 %
Muutos ed. v. €	89 936	3 504 735	2 182 749	-14 394 658	-789 717	-1 172 056		
Muutos ed. v. %	0,21 %	8,07 %	4,65 %	-29,32 %	-2,28 %	-3,38 %		

9.3 Eläkemenot

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Palkkaperusteinen eläkemaksu koskee Kevan jäsenyhteisöjä, valtiotyönantajia ja kirkkoa ja se sisältää työkyvyttömyys-eläkemaksun.

Kevan valtuuskunta vahvisti 30.11.2018 Kevan jäsenyhteisöjen palkkaperusteisen eläkemaksun uudet laskuperusteet vuodesta 2019 alkaen. Samalla varhaiseläkemenoperusteinen maksu (varhe-maksu) lakkasi.

Jämsän kaupungin vuoden 2024 palkkaperusteisen KuEL-eläkemaksun kokonaismaksuprosentti oli 24,41 %. Kokonaismaksuprosentti muodostuu työansioihin perustuvan eläkemaksun prosentista 23,50 % ja työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,71 %.

VaEL-eläkemaksun kokonaisprosentti oli 24,81% ja työkyvyttömyysprosentti 0,66%.

Eläkevakuutusmaksujen kokonaismaksuprosentti sisältää työntekijältä perittävän maksun, jotka ovat 7,15% tai 8,65% työntekijän ikään perustuen.

9.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset sisältävät kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuonna 2024 maksetut ansiot. Taulukon summat ilman työnantajamaksuja.

	2022	2023	2024
Palkat yhteensä	39 013 006	27 832 162	27 431 169
Vuosiloma-ajan palkat	3 042 803	2 031 367	2 106 219
Lomarahen kustannukset	1 810 552	1 301 079	1 347 886
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	1 027 685	667 470	726 739
Perhevapaiden palkkakustannukset, netto	32 337	37 355	21 528
Muut poissaolokustannukset	446 363	389 321	406 235
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	7 978 654	5 661 864	5 283 516

Terveysperusteisten poissaolojen palkkasummasta on vähennetty Kelalta saadut SV-korvaukset sekä vakuutusyhtiön työtapaturmakorvaukset, bruttokustannus oli 963 657 €.

Muut poissaolokustannukset käsittivät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien (merkkipäivät, Veso-päivät yms) kustannuksia.

Työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaita pidettiin 985 työpäivää, kustannukset 137 609 €.

Vuosittaiset palvelusuhteisiin perustuvat työvoimakustannukset kuvaavat paremmin menoja kuin kirjanpidosta saatavat raportit, joissa on mm vientien oikaisuja, menojen ja tulojen jaksotuksia useammalle vuodelle.

Työnantaja eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2024:

- palkkaperusteinen KuEL-maksu 16,69 % (laskennallinen)
- palkkaperusteinen VaEL-maksu 16,86 % (laskennallinen)
- ryhmähenkivakuutusmaksu 0,01 %
- työttömyysvakuutusmaksu 0,82 %
- tapaturmavakuutusmaksu 0,55 %
- sairausvakuutusmaksu 1,16 %

10 Jämsän kaupungissa tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilöstömäärään

	Ajankohta	Vaikutus henkilöstömäärään (vakinaiset)
Terveydenhuollon osaulkoistus Jokilaakson Terveys Oy:öön 80 henkilöä irtisanoutui, 74:lle myönnettiin virkavapaus	1.9.2010	-154
Jamit-Tieto Oy:n liikkeenluovutus kaupungille	1.1.2011	29
Mainio Vire Oy:n liikkeenluovutus kaupungille	1.4.2011	11
Jämsän seudun Jätehuolto Oy:n siirtyminen kaupungin liikelaitokseksi	1.1.2012	3
Keski-Suomen sairaanhoitopiirin liikelaitos Medikesin liikkeenluovutus kaupungille	1.1.2012	2
Maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alueen perustaminen	1.1.2013	-2
Nuorisopsykiatrian poliklinikan siirtyminen Keski-Suomen sairaanhoitopiiriltä kaupungille	1.1.2013	4
Laboratorion liikkeenluovutus Fimlab Oy:öön	1.4.2013	-16
Vuodeosasto 2:n liikkeenluovutus Jokilaakson Terveys Oy:öön	20.1.2014	-15
Lääkehuollon henkilöstön siirtyminen Pirkanmaan sairaan- hoitopiirin kuntayhtymän kuvantamiskeskus- ja apteekki- liikelaitokseen	1.4.2014	-2
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveys Oy:lle	1.9.2015	-418
Sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ulkoistaminen Jämsän Terveys Oy:lle / työterveyshuollon henkilöstö	1.11.2015	-13
Jämsek: yrityspalvelupäälliköt (2) Elinvoimatoimialalla sekä muu henkilöstö (3) Matkailu- markkinointi ja viestintä -tulosalueelle	1.8.2020	5
Hoivakymppi Oy Linnamäen ryhmäkodin palvelutoiminta kaupungille	1.6.2021	12
Jämsän Terveys Oy palvelutarpeen arvioinnin viranomaistyö / vanhuspalvelut kaupungille	1.12.2021	5 (3 vakinaista, 2 avointa)
Jämsän Terveys Oy palvelutarpeen arvioinnin viranomaistyö / sosiaalityö	1.2.2022	1
Hyvinvointialueille siirtyneet Jämsä -> Hyvaks, Kuhmoinen -> Pirha	1.1.2023	-183
Jämsän Ateria- ja puhtauspalvelut liikelaitoksen muutos osakeyhtiöksi	1.1.2023	-75
NETTOVAIKUTUS		-806