

Kaupunkiympäristötoimen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026 ja taloussuunnitelmavuosille 2027-2029

Kymp 22.10.2025 § 36
2848/00.01.02/2025

Valmistelija vt. kaupunkiympäristöjohtaja Katja Rissanen, p. 040 846 9816

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (1137/2013 16§), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lakiin koulutuskorvauksesta (1140/2013).

- Jämsän kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen henkilöstösuunnittelulle ja osaamisen kehittämiselle. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa määritellään tavoitteet henkilöstön kouluttamiselle sekä lisärekrytoinneille.
- Henkilöstösuunnittelu on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Henkilöstösuunnittelulla varaudutaan mm. toimintaympäristöön, lakisääteisten velvoitteisiin, strategisiin painopisteisiin ja muihin toimintaan vaikuttaviin muutoksiin.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman avulla hoidetaan samalla täyttöluvut ja nimikemuutokset. Prosessin avulla vähennetään byrokratiaa.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa ja muissa erikseen sovituissa elimissä.

Kaupunkiympäristötoimialan tehtävät ovat pääosin lakisääteisiä. Toimialan henkilöstö on paikoitellen edelleen minimissään. Tehtäviä hoidetaan sijaisjärjestelyillä tai osa-aikaisesti, josta aiheutuu työkuormitusta muualle työyhteisöön. Työkuormitusta on paikoin liikaa, eikä työ jakaudu tasaisesti.

Taajamarakenne on hajanainen, taajamia on 7 ja ylläpidettävä palveluverkko laaja. Tehtäviä joudutaan priorisoimaan, käsittelyajat ovat pidentyneet, asiakaspalveluaikoja on lyhennetty ja lisäresursseja on jouduttu hankkimaan ostopalveluina. Myös tukityöllistämistä on hyödynnetty mahdollisuuksien mukaan tilanteen helpottamiseksi.

Työkuormitusta on pyritty edelleen ratkaisemaan tehtävänkuvia tarkastamalla, toimialan sisäisillä työjärjestelyillä ja muuttamalla tehtäväkuvia täyttöjen yhteydessä. Kehittämistyö tehdään pääosin hankerahoituksella, mitä ei kuitenkaan voida käyttää kunnan perustehtävän hoitamiseen. Rekrytoinneissa ongelmaksi on usein noussut

tehtäviin soveltuvien ja osaavien hakijoiden vähäinen määrä sekä kunta-
alan palkkaus suhteessa yksityiseen sektoriin.

Toimialan tehtävät eivät kaikilta osin ole suoraan riippuvaisia kunnan
asukasmäärästä, uusia ylläpidettäviä alueita rakennetaan eikä
palveluverkkoa ole kaikilta osin mahdollista karsia. Palveluverkon karsinta
ei myöskään ole kaikilta osin yksinomaan kaupunkiympäristötoimialan
käsissä. Toimialalle on lisäksi tullut uusia tehtäviä lainsäädännön
muuttuessa ja sitä toimeenpantaessa, lainsäädännön muutokset jatkuvat.
Kaupunkiympäristötoimen henkilöstösuunnitelma sisältää yhteensä 1
vakinaisen htv ja 2 määräaikaisen htv vähenemän.

Toimivalta, johon päätös perustuu: Hallintosääntö 31§

Ehdotus

Kaupunkiympäristöjohtaja Katja Rissanen

Kaupunkiympäristölautakunta hyväksyy osaltaan
kaupunkiympäristötoimen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle
2026 sekä suunnitelmavuosille 2027 - 2029

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.