



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma TA2026 ja TASU 2027-2029

17.11.2025

JÄMSÄ

Yleistä

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

Aikataulu

- Lautakuntakäsittelyt
- Suunnitelmat valmiina toimialoittain Teamsin työtilassa 31.10.2025 mennessä
- Yhteistyötoimikunta 17.11.2025
- Henkilöstöjaosto 26.11.2025
- Kaupunginhallitus 1.12.2025
- Kaupunginvaltuusto 8.12.2025
- Toimeenpano henkilöstöjaosto 12/2025

Tausta

- Kaupungin strategia (2026-) antaa meille henkilöstöpoliittiset päälinjaukset. Strategisena tavoitteenamme on pito- ja vetovoimainen kuntatyönantaja:
 - Edistämme henkilöstömme hyvinvointia ja kehitämme yhdessä työyhteisön osaamista ja johtamista
 - Henkilöstöpolitiikkamme ja talouden hoitomme on vastuullista ja päätöksentekomme sujuvaa, ennakoivaa ja pitkäjänteistä
 - Investoimme tulevaisuuteen
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla toteutamme yllä esitetyt strategiset tavoitteet
- Työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma ”Jämsäläistä hyvinvoimaa!” vuosille 2024-2030 on saanut suuntansa kaupungin strategiasta arvoineen (avoimuus, palveluhenkisyys, kestävyys ja yhteistyökykyisyys).
- Strategia ja sen arvot konkretisoituvat käytännön toiminnaksi myös työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämisessä ja johtamisessa.
- Jämsäläistä hyvinvoimaa!-ohjelman visiona on ”Kestävää työelämää joka päivä” ja missiona ”Jokaisen työntekijän työhyvinvointi on yhteinen tehtävämme”. Kestävä työhyvinvointi rakentuu yhdessä tekemisen kautta. Yksikään työntekijä ei jää näkemättä tai kuulematta. Koko henkilöstö ylintä johtoa myöten toimii yhdessä työhyvinvointia tukevien työ- ja toimintatapojen mukaan työn arjessa.

Täyttölupaprosessi

Henkilöstösuunnitelma

- Henkilöstösuunnitelma pitää sisällään kaikki vakanssit ja vaadittavat resurssit, jotka varataan ko. vuoden toimintaa varten. Talousarvioon on varattu ja myönnetty henkilöstösuunnitelman mukaiset määrärahat.

Täyttölupaa ei haeta

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

Täyttölupa haetaan

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

Pääsääntö

- Talousarviossa varatuissa euroissa on pysyttävä.

Henkilöstön määrä ja rakenne

- Jämsän kaupungin, Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen ja Jämsän Vesi liikelaitoksen palveluksessa on 663 työntekijää (31.8.2025). Henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa.
- Pysyviin tehtäviin henkilöstö palkataan toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen
- Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, pitkäaikaistyöttömän työllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, hanketyöntekijät, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät, ruuhkatilanteen purkaminen tai tilanne, jossa pätevää henkilöä ei löydetä.

Konsernipalvelut – toimialakohtaiset muutokset

- Uusi tulosalue Maankäyttö ja yrityspalvelut 1.6.2025
 - Yrityspalveluja, erityisesti sijoittumispalveluja pystyttävä vahvistamaan elinvoiman kehittämiseksi
 - Hankehallinnointi vaatii resursseja (rahoituksen haku, projektipäällikkyys, hankeresurssit, talouden hoito, asianhallinta)
- Talouden haastava tilanne: säästettävä, mutta myös investoitava
- Toimintaympäristön muutos otettava huomioon tulosalueiden toiminnassa
 - Kilpailu sijoittuvista yrityksistä
 - Yrityspalveluja uudistettava
 - Rahoitusmahdollisuuksia etsittävä
 - Kriisiviestintä, verkkosivustojen hallinta
 - Kotimainen ja kansainvälinen markkinointi
 - Tietohallinnon uudet palvelualueet (sivistystoimen laitteet ja palvelut, työllisyysalue)
 - Järjestelmät auditoitava talouspalveluissa
 - Henkilöstöhallinnon uudet prosessit
- Henkilömuutokset (eläköityminen/sisäiset siirrot) haastavat hiljaisen tiedon siirtymisen
- Työllisyyslainsäädännön muutokset lisäävät asiakasmäärää työllisyyspalveluissa
- Tukipalvelujen HTV:t vähenevät hieman talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti
- Hankintalain muutos edellyttää koulutusta

Sivistystoimiala henkilöstön määrään vaikuttavat muutokset 2026

- **Talousohjelma**
 - Palvelutarpeiden pienentyminen perustuu väestön vähenemiseen
- **Julkisen talouden tasapainottamisohjelma**
 - Pienentää avustuksia ja vähentää hanketoimintaa
 - Avustusten suuruuden arviointi vuoden 2025 tasolla
- **Digitalisaatio ja tekoäly**
 - opetuksen ja kasvatuksen tekoälyohjeistukseen on varauma; digitalisaation mahdollisuudet virtaviivaistaa toimintaa
- **Eläköitymiset, joita voidaan hyödyntää osin**
- **Esihenkilövaihdosten osalta varattu resurssia perehdyttämisen**
- **Perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa ja musiikkiopistossa**
 - vakanssien täyttämisen yhteydessä arvioidaan virka / opetusvelvollisuuden täyttyminen - tuntiopettajuus
 - Palvelutarpeista johtuvat muutokset henkilöstörakenteeseen; pilotoidaan v. 2026 pienimuotoisesti perusopetuksen määräaikaaisessa ohjaajaresurssissa koulunkäynninohjaaja -> kasvatusohjaaja

Kaupunkiympäristö – toimialakohtaiset muutokset

- Toimialaa ohjaava lainsäädäntö on muutoksessa => voi olla vaikutuksia toimialalla hoidettaviin tehtäviin
- Ilmastonmuutos aiheuttaa muutoksia painopistealueisiin
- Hyvinvointialueen tilajärjestelyillä on vaikutuksia kiinteistönhuollon tehtäväjärjestelyihin
- Jämsän Yrityskiinteistöt Oy ostaa Jämsän kaupungilta kiinteistöhoitopalveluja sote-kiinteistöille 1.1.2026-

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue - toimialakohtaiset muutokset

- Vuoden 2025 aikana on keskitytty uudistuksen toimeenpanoon ja palveluiden järjestämiseen
- Organisoitumisen ja prosessien suunnittelua ja kehittämistä ja sitä myöten tehtävänkuvien kehittämistä on tehty vuoden 2025 aikana ja se jatkuu vielä vuonna 2026
- Vuonna 2026 keskitytään myös enemmän palveluiden kehittämiseen

Jämsän Vesi liikelaitos – toimialakohtaiset muutokset

- Ei muutoksia

Arvio henkilöstön määrän kehittymisestä 2026 – 2029



Henkilöstömäärä on talousarviovuodella 2026 ja suunnittelukaudella 2027-2029 vähenevä

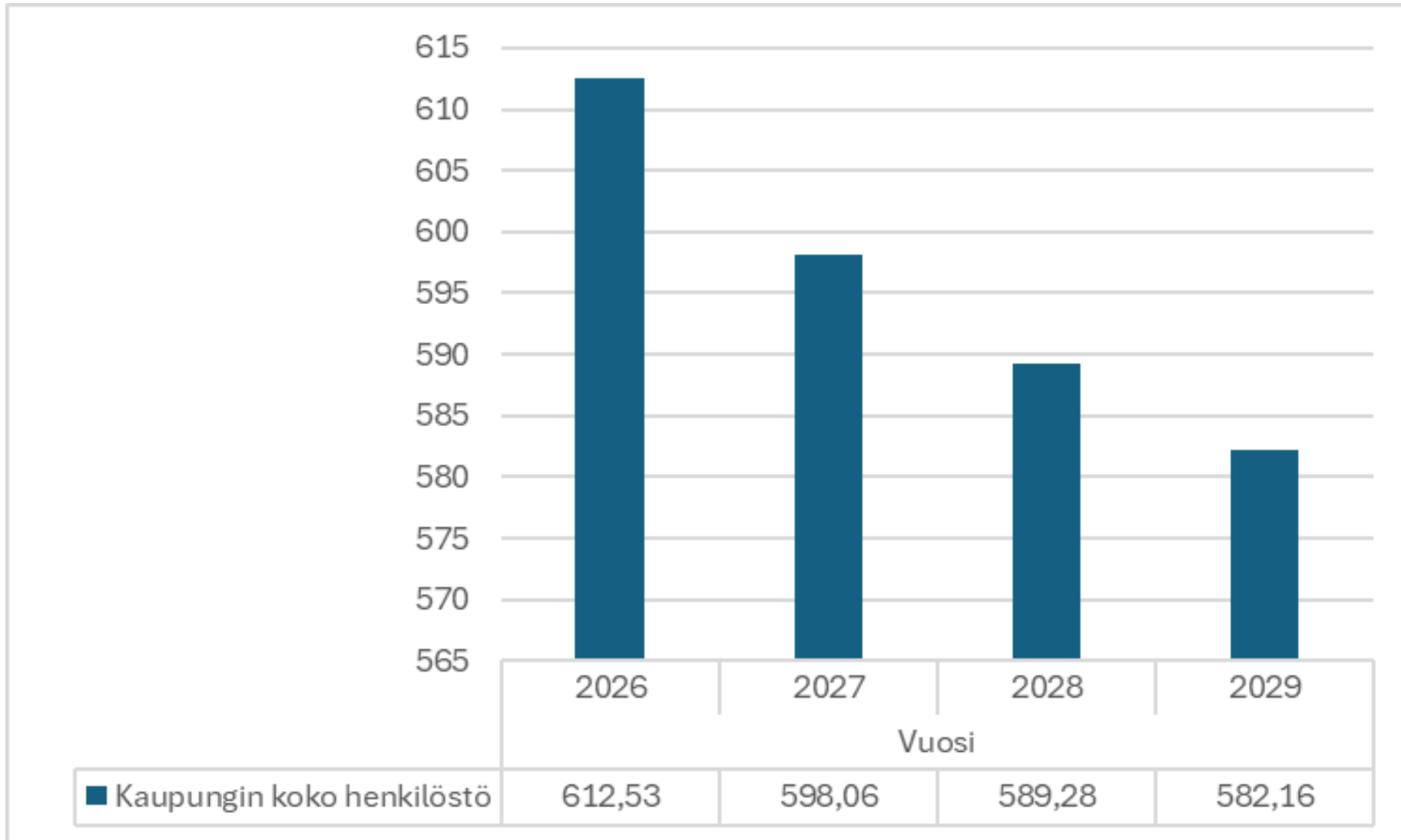


Seuraavan sivun kuvassa tarkempi kuvaus

Yhteenveto henkilöstömäärän kehittämisestä (htv)

	TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
vakinaiset	htv	htv	htv	htv	htv	htv
konsernipalvelut	45,98	45,05	52,53	52,28	52,28	52,28
sivistystoimi	330,35	375,46	370,21	368,61	365,9	363,26
kaupunkiympäristö	63,62	68,22	62,75	62,75	61,75	61,75
työllisyysalue	0	47,8	49	49	49	49
vesi-liikelaitos	10,78	11	11	11	11	11
vakinaiset yhteensä	450,73	547,53	545,49	543,64	539,93	537,29
määräaikaiset						
konsernipalvelut	34,12	7	8,82	7,4	7,9	7,4
hankkeet	0	1	0	0	0	0
sivistystoimi	101,06	51,49	51,62	42,12	36,85	32,87
hankkeet	0	14,5	7,1	7,1	5,9	5,9
kaupunkiympäristö	12,5	11,72	5,3	4,3	4,3	4,3
hankkeet	0	3,92	0	0	0	0
työllisyysalue	0	1	0	0	0	0
hankkeet	0	0	0,5	1	1	0,1
vesi-liikelaitos	0,71	0,5	1,3	0,6	0,3	0,3
hankkeet	0	0,5	1	0,3	0	0
määräaikaiset yhteensä	148,39	71,71	67,04	54,42	49,35	44,87
hankkeet sis. määräaikaisiin	0	19,92	8,1	7,4	5,9	5,9
yhteensä vak. ja ma	599,12	619,24	612,53	598,06	589,28	582,16

Kaupungin koko henkilöstömäärän kehitysarvio v. 2026-2028 (htv) (sis. Jämsän Vesi ja työllisyysalue)



Konsernipalvelut – arvio henkilöstön määrän kehittämisestä

- Maankäyttö ja yrityspalvelut siirtyneet 1.6.2025 konsernipalveluihin, mikä kasvattaa konsernipalveluiden henkilöstömäärää vuodelle 2026 (eivät mukana konsernipalveluiden TA2025 luvuissa, ovat kaupunkiympäristön suunnittelussa, vaikka näkyvät taulukossa jo vuodelle 2025)

KONSERNIPALVELUT		TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
konsernipalvelut	vakinaiset	45,98	45,05	52,53	52,28	52,28	52,28
	määräaikaiset	34,12	7	8,82	7,4	7,9	7,4
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	1,5	0	0	0	0
	yhteensä	80,1	45,05	61,35	59,68	60,18	59,68
tarkastuslautakunta	vakinaiset	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
kaupunginhallitus	vakinaiset	5,79	4,1	4	4	4	4
	määräaikaiset	31,01	3	1	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	1,5	3,34	3	0	0
	yht.	36,80	7,1	5	4	4	4
maankäyttö ja yrityspalvelut	vakinaiset	0	7,3	8,6	8,6	8,6	8,6
	määräaikaiset	0	5	4	4	4	4
	hankkeet	0	4	0	0	0	0
	yht.	0	13,3	12,6	12,6	12,6	12,6
hallintopalvelut	vakinaiset	18,53	17,25	16,78	16,78	16,78	16,78
	määräaikaiset	1,4	1	1,42	1	1,5	1
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	19,93	18,25	18,2	17,78	18,28	17,78
talouspalvelut	vakinaiset	17,64	17,5	17,35	17,1	17,1	17,1
	määräaikaiset	0	1	0	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	17,64	18,5	17,35	17,1	17,1	17,1
matkailu, markkinointi ja viestintä	vakinaiset	4,02	4,4	4	4	4	4
	määräaikaiset	1,71	2	2,4	2,4	2,4	2,4
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	5,73	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4
hankinta- ja logistiikkapalvelut	vakinaiset	0	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	0	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7

Maankäyttö ja yrityspalvelut
1.6.2025 alk. konsernipalveluissa
mutta eivät sisälly
kokonaislukuihin, koska ovat vielä
elinvoiman/kaup.ymp. luvuissa
7 2025

JÄMSÄ

Sivistystoimiala – arvio henkilöstön määrän kehittämisestä 2026 / koonti

- Vuonna 2026 sivistystoimialan henkilöstön määrään vaikuttavat

Varhaiskasvatuksessa

- Hallin ja Koivulinnan päiväkotien palveluntarpeesta johtuen talousohjelmassa ja TA2025 arvioidut henkilöstövähennykset eivät toteudu täysimääräisinä. Eläköitymiset huomioidaan/perehdytys sekä määräaikaisten hanketyöntekijöiden vähentyminen. Uuden päiväkodin aloitus ja esihenkilötyön ja tehtävien uudelleen järjestelyt. Oppimisen tuen uudistuksen vaikutukset.

Perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa

- Sarjaisuuden väheneminen vuoteen 2025 verrattuna, oppimisen tuen uudistuksen vaikutukset, talousohjelman mukainen tuntijaon asteittainen muutos valtakunnalliseen minimiin, henkilöstön eläköitymisestä johtuvat järjestelyt, lukiokoulutuksessa ICT-järjestelmätuen varmistaminen 1.8.2026 alkaen. Uudelleen arvioidaan tet-viikkojen vaikutukset henkilöstökustannuksissa 1.8.2026 alkaen. Ei määrällisenä -muutoksena pilotoidaan kasvatusohjaajan tehtävää 1.8.2026 alkaen määräaikaisesta koulunkäynninohjaajaresurssista.

Elämänlaatupalveluissa

- Etsivän nuorisotyön ohjaajien ja starttivalmentajien vakanssien vakinaistaminen (sisältäen nuorisotyön uudelleen järjestelyn ennaltaehkäisevään suuntaan). Kotoutumiskoulutuksen suunnittelijaopettajan vakanssin vakinaistaminen ja tehtävään lisätään opistojen apulaisrehtorin tehtävät. Kirjastojärjestelmän uudistamisen vaatima työpanos huomioidaan palveluaikapäätöksessä.

SIVISTYSTOIMI		TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
sivistystoimi	vakinaiset	330,35	375,46	370,21	368,61	365,90	363,26
	määräaikaiset	101,06	51,49	51,62	42,12	36,85	32,87
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0,00	14,50	7,10	7,10	5,90	5,90
	yhteensä	431,41	426,95	421,83	410,73	402,75	396,13
hallinto	vakinaiset	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	määräaikaiset	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	yht.	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
varhaiskasvatus	vakinaiset	126,08	154,53	154,55	153,14	152,31	152,31
	määräaikaiset	48,37	9,00	9,80	10,00	10,00	9,50
sis. määräaikaisiin	hankkeet		2,50	1,50	1,50	1,50	1,50
	yht.	174,45	163,53	164,35	163,14	162,31	161,81
perusopetus	vakinaiset	157,14	172,65	178,94	180,12	178,24	175,60
	määräaikaiset	43,64	30,57	31,56	25,12	19,85	16,37
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0,00	5,40	4,90	4,90	4,40	4,40
vak. ja ma.	yht.	200,78	203,22	210,50	205,24	198,09	191,97
lukiokoulutus	vakinaiset	17,67	17,52				
	määräaikaiset	1,22	1,17				
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0,00	0,00				
	yht.	18,89	18,69	0,00	0,00	0,00	0,00
elämänlaatup.	vakinaiset	27,46	28,76	34,72	33,35	33,35	33,35
	määräaikaiset	7,83	10,75	10,26	6,00	6,00	6,00
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0,00	6,60	1,20	1,20	0,00	0,00
	yht.	35,29	39,51	44,98	39,35	39,35	39,35

Kaupunkiympäristö – arvio henkilöstön määrän kehittämisestä

- TA 2026: perehdyttämissyistä on päällekkäisiä palkkamäärärahavaroja, jotka poistuvat vuoden 2026 loppuun mennessä
- Valvontatoimen määräaikaishuutokset päättyvät vuoden 2025 loppuun
- Hallinto/kiinteistötoimessa määräaikaishuutoksen loppuminen vuoden 2026 loppuun
- Tilapalveluilla kiinteistönhoitajan eläköityminen vuonna 2028

KAUPUNKIYMPÄRISTÖ		TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
	vakinaiset	63,62	68,22	62,75	62,75	61,75	61,75
	määräaikaiset	12,5	11,72	5,3	4,3	4,3	4,3
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	3,92	0	0	0	0
	yhteensä	76,12	79,94	68,05	67,05	66,05	66,05
hallinto	vakinaiset	0	6,75	6,75	6,75	6,75	6,75
	määräaikaiset	0	1	1	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	0	7,75	7,75	6,75	6,75	6,75
maankäyttö ja elinvoima	vakinaiset	13,3	12,22				
	määräaikaiset	6,31	6,42				
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	3,92				
	yht.	19,61	18,64				
kunnallistekniset palvelut	vakinaiset	28,58	32,25	32,25	32,25	32,25	32,25
	määräaikaiset	4,95	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	33,53	35,75	35,75	35,75	35,75	35,75
Tilapalvelut	vakinaiset	16,67	18	18	18	17	17
	määräaikaiset	0,49	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	17,16	18,8	18,8	18,8	17,8	17,8
Valvontatoimi	vakinaiset	5,07	5,75	5,75	5,75	5,75	5,75
	määräaikaiset	0,75	1	0	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0	0	0	0	0
	yht.	5,82	6,75	5,75	5,75	5,75	5,75

Vuosi 2024 ja 2025 pitävät sisällään maankäytön ja elinvoiman vaikka organisaatiouudistus tapahtui 1.6.2025. Hallintoon siirtyneet näkyvät mutta eivät mukana 2025 luvuissa.

JÄMSÄ

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue – arvio henkilöstön määrän kehittymisestä

- Vuonna 2025 henkilöstösuunnitelmaan merkitty vakituinen henkilöstömäärä oli 47,8 HTV ja määräaikainen henkilöstömäärä 1 HTV
- Vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmaan esitetään kahden vakituisen tehtävän lisäystä
 - Erityisasiantuntija
 - Työllisyysasiantuntija (kiertävä tehtävä, kyseessä itse asiassa täyttämättömänä siirtyneen tehtävän täyttäminen)
- Työllisyysalueella on kaksi esihenkilöä. Erityisasiantuntijaresurssi tarvitaan esihenkilötyön tueksi työllisyysalueen hallinnon ja palveluiden valmistelutehtäviin.
- Työllisyysalueen henkilöstö toteuttaa lakisääteisiä työvoimapalveluita. Lakisääteiseen työhaun asiakaspalveluprosessiin tulevat muutokset vaikuttavat henkilöstöön kohdistuvaan kuormitukseen. Välillisesti palveluun vaikuttavat myös mahdolliset kotoutumislain tai terveyst- ja sosiaalipalveluita koskevan lainsäädännön muutokset. 1.2.2026 tulee oletettavasti voimaan Kelan palveluita koskeva muutos, jossa toimeentulotukea saavat asiakkaat ohjataan aloittamaan työnhaku laajemmin, kuin tähän asti on tehty. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella työnhakijoiden määrä voi nousta arviolta muutamalla sadalla työnhakijalla. Tämä lisää resurssitarvetta henkilöasiakaspalvelussa.
- Heikko työmarkkinatilanne on kuormittanut työllisyysaluetta varsinkin suurena lomautettujen määränä. Jokainen lomautettu henkilö kontaktoidaan ja hänelle annetaan työvoimapolitiittinen lausunto. Lomautukset tulevat suurinakin ryppäinä ja toteutuvat eri puolilla työllisyysaluetta. Kiertävän työllisyysasiantuntijan resurssi auttaa sekä lomautusten aiheuttamassa asiakaspaineessa että pitkien poissaolojen aiheuttamassa asiakaspaineessa missä vain työllisyysalueella.

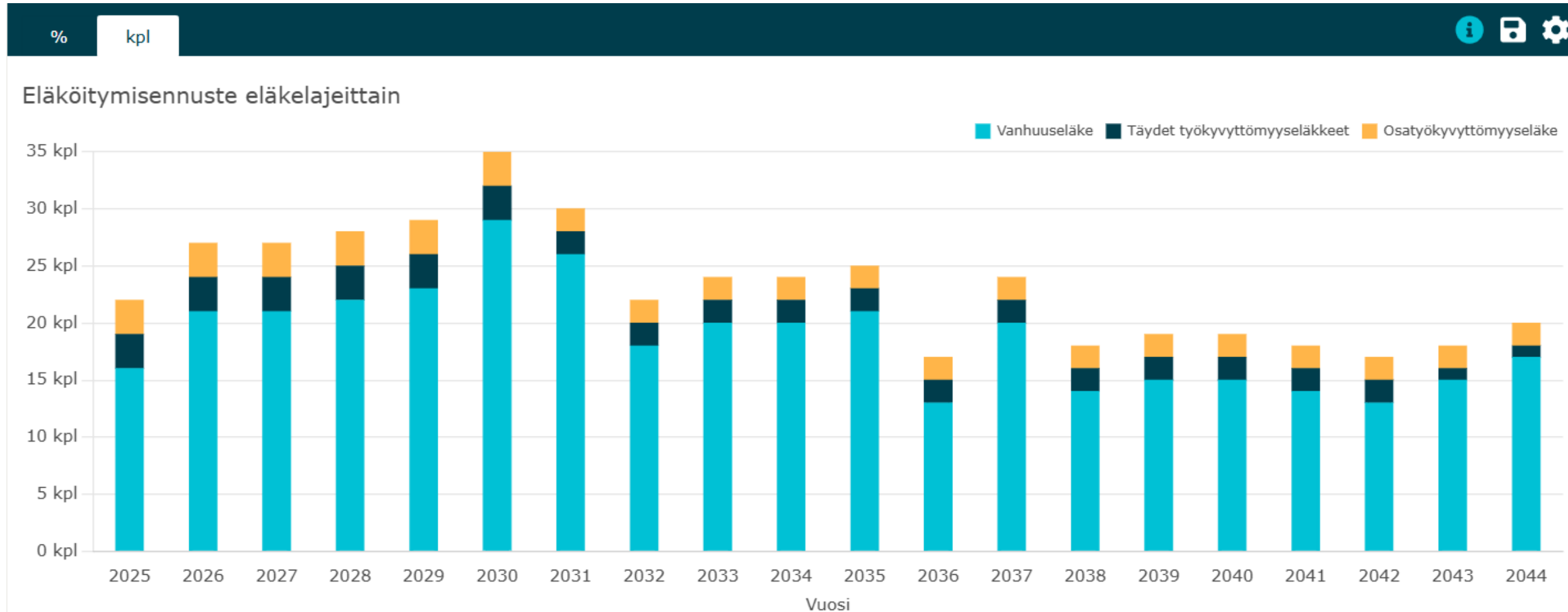
Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue		TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
	vakinaiset	0	47,8	49	49	49	49
	määräaikaiset	0	1	0	0	0	0
sis. määräaikaisiin	hankkeet	0	0,0	0,5	1	1	0,1
	yhteensä	0	48,8	49,5	50	50	49,1

Jämsän Vesi liikelaitos - arvio henkilöstön määrän kehittymisestä

- Henkilöstö pysyy nykyisellään. Kesäksi palkataan kesäharjoittelija. Jämsän vesivaste-hanke 1/2026-4/2027)

VESI-LIIKELAITOS		TP2024	TA2025	TA2026	TS2027	TS2028	TS2029
vesi liikelaitos	vakinaiset	10,78	11	11	11	11	11
	määräaikaiset	0,71	0,5	1,3	0,6	0,3	0,3
sis. määräaikaisiin	hankkeet		0,5	1	0,3	0	0
	yhteensä	11,49	11,5	12,3	11,6	11,3	11,3

Eläke-ennuste (kaikki, lähde Keva)



Kevan eläke-ennusteen selite

- Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu viimeisimpään eli vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.
- Tietojen päivitys: Eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Hyvinvointialueiden voimaantulon yhteydessä kunta-alan työnantajiin tuli suuria muutoksia.

Eläköitymisennuste ammattialoittain (Keva)

%

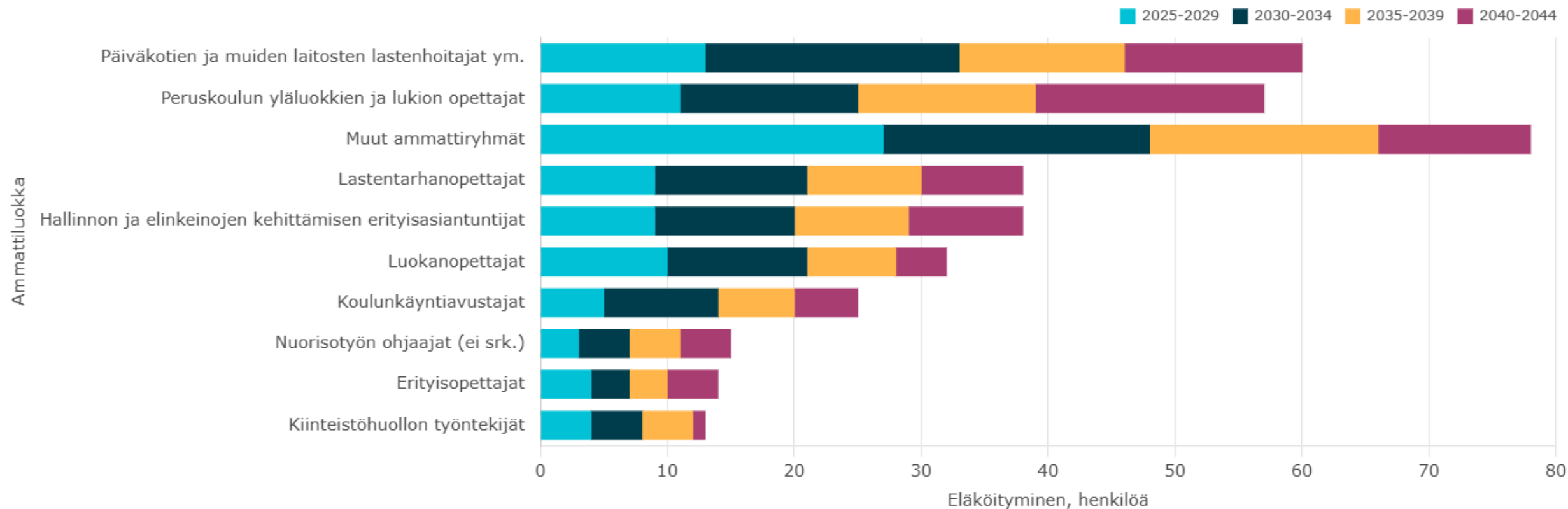
kpl

Kaikki

1 - 10



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



JÄMSÄ

Konsernipalvelut - Seuraajasuunnittelu eläköitymisen johdosta

- V. 2026 eläköityy kaksi henkilöä, paikat täytetään.
- V. 2027-2029 eläköityy arviolta 9 henkilöä eri puolilta toimialaa. Paikat täytetään.

Sivistystoimiala - Seuraajasuunnittelu eläköitymisen johdosta

- V. 2026 yhteensä 7 henkilöä ja kaikki vakanssit täytetään. Kaksi vakanssia täytetään sisäisin järjestelyin (perusopetuksen ja lukiokoulutuksen johtamisjärjestelyn muutos), kahta vakanssia koskee nimikemuutos ja yksi virka on täytetty jo vuonna 2025.
- V. 2027-2029 yhteensä 35 henkilöä, joista 19 vakanssia arvioidaan täytettävän. Neljän vakanssin osalta arviointi voidaan tehdä vasta myöhemmin. Kaksi vakanssia arvioidaan täytettävän määräaikaaisina. Kymmenen virkaopettajan vakanssien osalta tulee arvioitavaksi virkasuhteen muutos virkasuhteen kaltaiseksi palvelussuhteeksi. Tällöin vakanssit muuttuisivat tuntiopettajan vakansseiksi. Kolme nimikemuutosta. Vuosien 2027-2029 arviointiin sisältyy huomattavia epävarmuustekijöitä.

Kaupunkiympäristö - Seuraajasuunnittelu eläköitymisen johdosta

- V. 2026 eläköityy 3 henkilöä (hallinto ja varasto). Paikoista 2 täytetään.
- V. 2027-2029 eläköityy arviolta 4 henkilöä (tilapalvelut). Paikoista 3 täytetään.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue - Seuraajasuunnittelu eläköitymisen johdosta

- V. 2026 eläköityy yksi henkilö, täytetään.
- V. 2027-2029 eläköityy arviolta 5 henkilöä. Kaikki täytetään.
- Kaikki työllisyysasiantuntijan tehtävissä

Jämsän Vesi liikelaitos - Seuraajasuunnittelu eläköitymisen johdosta

- V. 2026 yksi eläkkeelle jäänti, täytetään
- V. 2027-2029: ei tiedossa eläköitymisiä

Konsernipalvelut

Nimikemuutokset vuodelle 2026

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka	Lisätietoja tarv.
Kaavavalmisteliija	Suunnittelija	toimi	
Matkailusihteeri	Matkailukoordinaattori	toimi	
Viestinnän asiantuntija	Viestintä- ja sisältösuunnittelija	toimi	määräaikainen
Viestintä- ja markkinointikoordinaattori	Tapahtuma- ja markkinointikoordinaat tori	toimi	määräaikainen

Sivistystoimiala

Nimikemuutokset vuodelle 2026

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Varhaiskasvatuksen sosionomi	1.1.2026 alkaen toimi
Varhaiskasvatusjohtaja	Varhaiskasvatuspäällikkö	1.12.2026 alkaen, virka
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Varhaiskasvatuksen sosionomi	1.8.2026 alkaen, toimi
Toimistosihteeri	Varhaiskasvatuksen palveluohjaaja	1.12.2026 alkaen, virka

Kaupunkiympäristö

Nimikemuutokset vuodelle 2026

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Puistopuutarhuri	Puistomestari	

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue

Nimikemuutokset vuodelle 2026

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Ei muutoksia		

Jämsän Vesi liikelaitos

Nimikemuutokset vuodelle 2026

Vakanssi Nimike	Uusi nimike	Palvelussuhteen lajin muutos Toimi, virka
Ei muutoksia		

Konsernipalvelut täyttöluvat 2026

Nimike	Vakanssi	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Viestintä- ja sisältösuunnittelija	toimi, määräaikainen	MMV	1.1.2026	Strategia ja työtehtävien resursointi, viestintäplk sijainen
Tapahtuma- ja markkinointikoordinaattori	toimi, määräaikainen	MMV	1.1.2026	Strategia ja työtehtävien resursointi tapahtumiin ja kaupungin markkinoinnin kokonaisuuden vahvistaminen.
Yrityspalveluasiantuntija	toimi, määräaikainen	Maankäyttö ja yrityspalvelut	1.1.2026	Jämsä Tehtaan jatko ja yritysneuvonta
Sijoittumisasiantuntija	toimi, määräaikainen	Maankäyttö ja yrityspalvelut	1.1.2026	Yritysten sijoittumispalvelut
TKI-päällikkö	toimi, määräaikainen	Maankäyttö ja yrityspalvelut	1.1.2026	Rahoitushaku, hankkeiden valmistelu

Sivistystoimiala täyttöluvat 2026 koonti

Nimike	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Varhaiskasvatuksen palveluohjaaja, virka, määräaikainen 3v.	Varhaiskasvatus	1.8.2026	Varhaiskasvatuksen lähiesihenkilötyön tukeminen tehtäviä uudelleen järjestelemällä. Järjestelyn toimivuutta arvioidaan kunkin toimintakauden jälkeen.
Päiväkodin johtaja, osa-aikainen, määräaikainen virka,	Varhaiskasvatus	1.2. - 31.7.2026	Uuden päiväkodin aloitus, määräaikaisen, alle 1v viran perustaa varhaiskasvatusjohtaja
Järjestelmätukihenkilö (osa-aikainen maks. 70 %)	Perusopetus ja lukiokoulutus	1.8.2026	Nyt määräaikainen, lukion ICT-järjestelmien ylläpito, YO-kirjoitusten tekninen toimeenpano ja muut tehtävät. Ennen vakanssin vakinaista täyttämistä selvitetään sisäisten resurssien käyttö. Osa-aikaisuusprosentti arvioidaan erikseen.
Työväenopiston suunnittelijaopettaja, virka	Elämänlaatupalvelut	1.1.2026	Esitetään vakinaistamista, tehtävänkuvan muutos, sisältää apulaisrehtorin tehtävät, vakanssi täytetty vuonna 2025 määräaikaisesti
Etsivän nuorisotyön ohjaaja 3 kpl ja starttivalmentaja 2 kpl	Elämänlaatupalvelut	1.1.2026	Palvelu on kotiutettu työvalmennussäätiö Avitukselta 1.1.2025. Nuorisotyötä järjestellään uudella tavalla painottuen ehkäisevään nuorisotyöhön. Yhden vakanssin nimike muuttuu 1.1.2027 alkaen kouluvalmentajaksi.

Sivistystoimiala täyttöluvat 2026 koonti

Nimike	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Toimistosihteeri, virka	Perusopetus	1.11.2026	Virkatehtäviä järjestellään uudelleen kts. aiempi kohta palveluohjaajan määräaikainen virka. Huomioidaan konsernipalveluiden tulevien vuosien eläköitymisistä johtuvat siirtymät ja tehtävät. Osa-aikaisuus / kokoaikaisuus ratkaistaan myöhemmin.
Palvelupäällikkö, virka määräaikainen	Sivistystoimen hallinto	1.1.2026	Sivistystoimen vaativat ja laajat hallinto- ja prosessinhallintatehtävät, toimiala- ja tulosaluejohdon tuki.

Kaupunkiympäristö täyttöluvat 2026

Nimike	Vakanssi	Tulosalue	Mistä alkaen	Peruste
Metsuri		Puistot	1.1.2026	Puiden kaadot ja hoidot työllistävät merkittävästi yleisillä alueilla. Lisäksi tehtäviin sisältyy mm. Reitistörakenteiden rakentaminen ja ylläpito. Puiden kuljetukset myös kaupungin metsistä.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue täyttöluvat 2026

Nimike	Vakanssi	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Ei ole				

Jämsän Vesi liikelaitos täyttöluvat 2026

Nimike	Vakanssi	Tulosalue	Mistä alkaen	peruste
Puhdistamonhoitaja	Toimi	Jämsän Vesi liikelaitos	1.1.2026	Uuden työntekijän kouluttaminen eläköityvän (31.12.2026) työntekijän tilalle
Kesäharjoittelija	Toimi	Jämsän Vesi liikelaitos	15.5.2025	Kesäharjoittelija kesäkaudelle toukokuu - elokuu

Erityisryhmiin liittyviä seikkoja

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

Erityisryhmiin liittyviä seikkoja

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



Koulutussuunnitelma vuodelle 2026

JÄMSÄ

Tavoitteet osaamisen ja kehittymisen johtamiselle Jämsän kaupungissa

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

Arvio osaamisen tasosta kollektiivisella tasolla

- Jämsän kaupunki on henkilöstökyselyiden tulosten mukaan osaamismyönteinen työnantaja: täällä saa kehittää osaamistaan. Henkilöstön mahdollisuudet ajan käytön suhteen osaamisen kehittämiseen ovat heikentyneet
- Oman työn kehittäminen on linjattu uudessa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmassa yhdeksi periaatteeksi
- Osaamista haastavat asiakaskunnassa tapahtuvat muutokset sekä digitalisaatio. Osaamisen kehittäminen näistä lähtökohdista on välttämätöntä. Osaaminen tukee työkykyisyyttä ja vaikuttaa näin ollen myös terveysperusteisiin poissaoloihin.

Työllistämistä edistävää valmennusta ja koulutusta koskevat periaatteet

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

Työllistämistä edistävää valmennusta ja koulutusta koskevat periaatteet (sivu 2)

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

Koulutussuunnitelma 2026 yhteenveto

- Koulutussuunnitelma on esitetty toimialoittain seuraavissa dioissa
- Koko kaupungin tasolla:
 - Esihenkilöosaamisen kehittämisen aiheina: johtaminen, työkykyjohtaminen, rekrytointi
 - Digiosaamisen kehittäminen (erillinen kehittämissuunnitelma, hyväksytty jo 2024 ajalle 2024-2026)
 - Tekoälykoulutus koko henkilöstö huomioiden (EU Ai Acti Articla, kts. seuraava dia)

Tekoälyosaamisen kehittämisestä lakisääteistä

- [EU AI Actin artikla 4](#) tuonut mukanaan selkeän koulutusvelvoitteen:
- Jokaisen työntekijän, joka käyttää tai kohtaa tekoälyä työssään, on oltava tekoälylukutaitoinen
- Vastuu kouluttamisesta on työnantajalla
- Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijän tulee osata:
 - tunnistaa tekoälyn riskit ja mahdollisuudet
 - käyttää järjestelmiä vastuullisesti ja lain mukaisesti
 - ymmärtää, miten tekoälyä sovelletaan

Konsernipalvelut: koulutussuunnitelma v. 2026

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
Muutosvalmius - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Talouden osaaminen Hallinto-osaaminen Tietohallinto-osaaminen Viestintäosaaminen Markkinointiosaaminen Maankäyttöosaaminen Yrityspalveluosaaminen	Konsernipalvelujen tulosalueiden henkilöstö
Asiakaskokemus - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Ihmisen kohtaaminen Palvelu verkossa	Asiakaspalvelussa (sisäinen/ulkoinen) työskentelevät (mm. aspa)
Digiosaaminen	Meta Business Suite/Meta Ads, LinkedIn, youtube ads, tekoäly, automaatio, datan analysointi ja raportointiin liittyvät asiat, yritysportfolio ja sisällöntuotanto	Konsernipalvelujen tulosalueiden henkilöstö
Muu koulutus	Hankinta/kilpailutukset/Cloudian käyttö, Eu-rahoitus uudella ohjelmakaudella Esimieskoulutus Johtamisen valmennus Projektijohtamisen valmennus Matkailun ajankohtaiset teemat	Esihenkilöt ja henkilöstö

JÄMSÄ

Sivistys: koulutussuunnitelma v. 2026

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
Muutosvalmius - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Tulosalueetasoiset suunnitelmat Kriisiviestinnän koulutus Valmiusharjoitukset	Ko. Tulosalueen henkilöstöt koulutuksen mukaan Sivistystoimen esihenkilöt Sivistystoimen valmiusjohtoryhmä ja muut harjoitukseen määrättyt
Asiakaskokemus - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Vuorovaikutustaidot Avekki-koulutus	Eri tulosalueiden henkilöstö
Digiosaaminen	Tekoälyn hyödyntäminen - osaamisen vahvistaminen Digitaidot Järjestelmien vaatimat koulutukset	Koko henkilöstö
Muu koulutus	Ensiapukoulutukset	Koko henkilöstö

Kaupunkiympäristö: koulutussuunnitelma v. 2026

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
Muutosvalmius - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Muuttuvaan lainsäädäntöön liittyvät koulutukset Muuttuvaan toimintaympäristöön liittyvät koulutukset	Kaupunkiympäristön viranhaltijat
Asiakaskokemus - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Haahtelan käyttöön liittyvä koulutus	Tilapalveluiden henkilöstö
Digiosaaminen	ArcQis-ohjelmistoon liittyvä koulutus Lupapisteen käyttöönottoon liittyvä koulutus Uusiin sähköisiin palveluihin liittyvä koulutus	Käyttäjät
Muu koulutus	Substanssiin liittyvät koulutukset	Ko. työntekijät

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue: koulutussuunnitelma v. 2026

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
Muutosvalmius - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Palvelun uusi tehtäväpainopiste ja identiteetti – vastaamme palveluilla alueellisen työmarkkinan tarpeeseen ja tehostamme työnvälitystä	Kaikki työllisyysalueen asiantuntijat
Asiakaskokemus - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen	Työnhaku- ja uravalmennustaitojen kehittäminen Yhteiskuntaorientaation toteuttaminen omana työnä	Työllisyysalueen valmentajat Työllisyysasiantuntija (kotoutuminen)
Digiosaaminen	Tekoälyn käyttö osaamisen kuvaamisen ja työnhaun tukena	Koko henkilöstö
Muu koulutus		JÄMSÄ

Jämsän Vesi liikelaitos: koulutussuunnitelma v. 2026

Painopistealue	Koulutus	Ammattiryhmät, joihin kehittäminen kohdistuu
Muutosvalmius - osaamisen jatkuva kehittäminen koulutuksella ja muilla keinoilla ketterästi ja pitkäjänteisemmin	Järjestelmätoimittajien koulutukset Tutustumiset muihin vesilaitoksiin	Kaikki
Asiakaskokemus - asiakaskokemuksen ja palvelun kehittäminen		
Digiosaaminen		
Muu koulutus	Lakisääteiset ”korttikoulutukset”	Kaikki

JÄMSÄ

Seurantamenettelyt

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