

Jämsän kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026 sekä taloussuunnitteluvuosille 2027-2029

Khall 01.12.2025
2848/00.01.02/2025

Valmistelu henkilöstöpäällikkö Hannele Rahkonen p. 040 5712088 ja
konsernipalvelujohtaja Vesa Urtti p. 0400 447383

Yhteistyötoimikunta 17.11.2025 § 19:

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

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

Jämsän kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmarakenne on päivitetty vuoden 2024 aikana vastaamaan lain tarpeisiin. Suunnitelma sisältää edellä kuvatut asiat. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on laadittu suunnitelma henkilöstömääristä ja toimenpiteistä vuodelle 2026. Suunnitelmavuosille on esitetty alustavia näkyviä. Henkilöstömenot esitetään talousarviossa toimi- ja tulosalueittain.

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

Henkilöstösuunnittelusta

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kaupungin strategia. Kaupungin talousohjelma vaikuttaa henkilöstösuunnitteluun. Henkilötyövuosien ja henkilöstömenojen vähentäminen edellyttää palveluiden, toimintojen, tehtävien ja työnjakojen tarkastelemista. Kustannussäästöjen löytämiseksi osa harkittavista toimenpiteistä tarkoittaa toimintojen uudelleen organisointeja sekä palvelujen ja toimintojen supistamisia (esimerkiksi niiden laajuuden tai sisältöjen

rajaamista) kaupungin eri toimialoilla. Kestävien ja pysyvien kustannussäästöjen saavuttaminen edellyttää myös esimerkiksi toimintojen lakkauttamista tai ulkoistamista, tehtävien tai toimintojen yhdistämistä tai keskittämistä sisäisesti sekä muutoksia töiden järjestelyyn. Henkilöstösuunnitelmassa on toimialakohtaisesti kuvattuna henkilöstösuunnitteluun heijastuvat muutokset. Tässä henkilöstösuunnitelmassa on myös investointinäköymää, jolla pyritään kaupungin elinvoiman kasvuun.

Rekrytointitarpeesta suurin osa on seurausta eläkepoistumasta. Lisäksi rekrytointitarpeeseen vaikuttaa esimerkiksi henkilöstön muu vaihtuvuus, liikkeenluovutukset tai toimintojen ottaminen omaksi työksi. Väestörakenteessa, palvelurakenteissa ja palveluverkossa tapahtuvat muutokset heijastuvat suoraan henkilöstön määrään. Henkilön eläköityessä pohditaan, onko paikka tarpeen täyttää ja jos on, millaista osaajaa tarvitaan. Kaikkia eläköityvien paikkoja ei voida jättää täyttämättä palveluiden tuotannossa onnistumiseksi.

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

Jämsän kaupungilla henkilöstön keski-ikä on korkea ja haasteena on saada työntekijöiden voimavarat ja työn vaatimukset kohtaamaan. Voimavaroihin vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykkinen terveys, sosiaaliset valmiudet, koulutus, omaksuttu tietomäärä sekä valmiudet tiedon hyödyntämiseen sekä arvot ja asenteet.

Osaamista kehittämällä tuetaan yksilön työkykyä. Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö tukevat osaltaan voimakkaasti työhyvinvointia. Jämsän kaupungissa on kehitetty vuosien aikana näitä molempia osana uusittua työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmaa, Jämsäläistä hyvinvointia! Ohjelmassa on asetettu tavoitteita esihenkilötyölle ja johtamiselle. Tavoitteiden toteutumista seurataan henkilöstökyselyn avulla.

Koulutussuunnitelma

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

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

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

Hankkeiden tavoitteena on ollut lisätä digiosaamista kaupungilla ja kouluttaa kaupungin henkilöstöön digiosaamisen pioneereja. Yhtenä kehittämishankkeena toteutettiin henkilöstön digitaitojen kartoitus ja laadittiin digitaitojen kehittämissuunnitelma, joka on voimassa vielä vuoden 2026.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma talousarviovuodelle 2026 ja suunnittelukaudelle 2027-2029 on liiteasiakirjana. Siihen liittyvänä toisena asiakirjana on yllä mainittu digiosaamisen kehittämissuunnitelma, joka on hyväksytty henkilöstöjaostossa 16.5.2024. Toimialajohtajat esittelevät omat osuutensa suunnitelmista kokouksessa.

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Jori Reijula

Merkitään henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026 ja taloussuunnitteluvuosille 2027-2029 yhteistoiminnassa käsitellyksi.

Päätös

Merkittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026 yhteistyötoiminnassa käsitellyksi.

Henkilöstöjaosto 26.11.2025:

Jämsän kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu vuodelle 2026 sekä taloussuunnitteluvuosille 2027-2029. Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 17.11.2025 (§ 19). Suunnitelmaan liittyvät asiat on kuvattu yllä yhteistyötoimikunnan seliteosiossa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltyä henkilöstösuunnitelmaa päivitettiin kokouksessa esille tuodusti siten, että konsernipalveluiden henkilötyövuosiluvuista poistettiin työllistämisen määräaikaista sekä sivistystoimialan kohdalle diaan 28 tehtiin muutos siten, että sana/määre ”yhtä” korvattiin määreellä ”kahta”.

- 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.

Sivistystoimialan kohdalla diaan 39 lisättiin palvelupäällikön kohdalle määreet ”virka määräaikainen”.

Lisäksi kokouksen jälkeen konsernipalveluiden täyttöluvut 2026 -kohdassa muuttui sijoittumispalveluasiantuntija -nimike sijoittumisasiantuntija -nimikkeeksi (dia 37).

Toimivalta, johon päätös perustuu: hallintosääntö 29 §

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Jori Reijula

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2026 ja taloussuunnitteluvuosille 2027-2029.

.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto merkitsi tiedoksi 25.11.2025 saapuneen kirjelmän koskien etsivän nuorisotyön henkilöstöresurssia.

Kaupunginhallitus 1.12.2025:

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 28 / kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Jori Reijula

1. Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2026 ml. taloussuunnitelmavuodet 2026-2028.
Kaupunginhallitus perustaa suunnitelmassa esitetyt vakanssit, myöntää esitetyt vakanssien täyttöluvut ja hyväksyy nimikemuutokset.
2. Kaupunginhallitus saattaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2026 edelleen kaupunginvaltuuston tietoon.
3. Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös