

JÄMSÄ

Henkilöstökertomus 2025



Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Henkilöstövoimavarojen arviointi.....	4
2 Keskeiset tunnusluvut	5
3 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
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	10
3.7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
3.8 Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö	11
4 Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet	11
4.1 Eläkkeelle siirtyminen.....	11
4.2 Eläkepoistumaennuste	13
5 Osaaminen ja uudistuminen.....	13
5.1 Muutosvalmius	13
5.2 Asiakaskokemus	16
5.3 Digiosaaminen	17
6 Terveystoimintakyky ja työhyvinvointi.....	19
6.1 Terveysperusteiset poissaolot.....	19
6.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	22
6.3 Aktiivisen tuen malli	23
6.4 Työtapaturmat.....	24
6.4.1 Työpaikkatapaturmat	25
6.4.2 Työmatkatapaturmat	26
6.5 Työpaikkaväkivallan uhka ja vaaratilanteet.....	26
6.6 Työhyvinvointitoimet sekä työsuojelu	27
6.7 Työterveyshuolto.....	30
6.8 Sisätilatyöryhmä	32
6.9 Henkilöstöedut ja palkitseminen.....	32
7 Yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio.....	33
8 Rekrytointi.....	34
8.1 Henkilöstöjaosto.....	34
9 Palkkaus ja henkilöstökustannukset	35
9.1 Palkkaus	35
9.2 Henkilöstökustannukset	38
9.3 Eläkemenot.....	38
9.4 Työvoimakustannukset.....	38
10 Jämsän kaupungin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilömäärään	40

Johdanto

Vuonna 2025 kunta-alalla korostuivat suuret rakenteelliset muutokset, uudet työ- ja virkaehtosopimukset sekä palkkausjärjestelmän uudistaminen. Yleisesti työelämää vuonna 2025 leimasivat jatkuva muutosnopeus, teknologian integraatio ja osaajapula.

Kunta-alalla tapahtui vuonna 2025 monia historiallisestikin suuria tapahtumia. TE-uudistus siirsi työllisyyspalvelut ja niitä hoitavan henkilöstön valtiolta kuntien vastuulle 1.1.2025 alkaen. Tämä toi Jämsään lähes viisikymmentä uutta viranhaltijaa.

Jämsän kaupungissa toteutettiin organisaatiomuutos eli konsernipalveluihin perustettiin uusi Maankäyttö ja Yrityspalvelut -tulosalue, jolle siirtyi toimijoita elinvoimatoimialalta. Entinen elinvoimatoimiala nimettiin uudelleen kaupunkiympäristötoimialaksi.

Kunta- ja hyvinvointialalle hyväksyttiin toukokuussa 2025 uusi sopimusratkaisu, joka on voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskaudella palkat nousevat yhteensä noin 9,17 %. Vuoden 2025 aikana toteutettiin laaja palkkausjärjestelmän uudistus, kun KVTES- ja OVTES osio G-sopimusaloilla otettiin tasopalkkajärjestelmä käyttöön. Tasopalkkajärjestelmä on kuntien uusi palkkausmalli, joka perustuu tehtävän vaativuuden, osaamisen ja vastuun tasokriteereihin (A, B, C). Järjestelmä korvaa aiemman tehtäväkohtaisen palkkajärjestelmän.

Muutokset eivät pääty vuoteen 2025. Teknisen alan henkilöstölle on valmisteilla uusi oma virka- ja työehtosopimus, jonka on tarkoitus korvata aiemmat TS- ja TTES-sopimukset.

Työelämässä korostuu näinä aikoina sopeutumiskyky ja teknologinen murros. Muutokset ovat nopeita ja ennakoimattomiakin eli johtamiselta vaaditaan entistä enemmän kykyä luotsata ihmisiä epävarmuuden keskellä. Tekoäly ei ole enää vain uutuus, vaan kiinteä osa asiantuntijatyötä. Keskustelu on siirtynyt kokeiluista siihen, miten tekoälyä käytetään eettisesti ja tehokkaasti työn tukena. Työelämäosaamiseen kuuluu yhä vahvemmin jatkuva oppiminen ja kyky omaksua uusia teknologioita.

Työsuojelun ja hyvinvoinnin merkitys on korostunut hybridityön ja kovan muutosvauhdin seurauksena. Henkilöstön hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat meillä ensisijaisen tärkeitä painopisteitä. Jämsässä olemme panostaneet työkykyä edistäviin toimenpiteisiin, kuten työterveyshuollon palveluiden kehittämiseen, ennaltaehkäisevään työhyvinvointityöhön ja esihenkilöiden kouluttamiseen. Jämsän kaupungin 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 toimenpiteitä.

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.

Hannele Rahkonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstöraportointi tukee kaupungin strategisia tavoitteita ja resurssien vaikuttavaa käyttöä. Ajantasainen ja analysoitu tieto henkilöstöstä mahdollistaa paremman päätöksenteon, ennakkoinnin ja johtamisen. Tehokas raportointi tarjoaa näkyvyyttä keskeisiin henkilöstötekijöihin (esim. työhyvinvointiin, sairauspoissaoloihin, osaamiseen ja henkilöstökustannuksiin) ja auttaa kohdentamaan toimenpiteet oikein.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhdessä johdon ja työterveyshuollon kanssa. Henkilöstökertomus asiakirjana 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.

Syksyn 2025 aikana Jämsän kaupungissa on aloitettu siirtyminen henkilöstökertomuksen laatimisessa talouden puolella käytössä olevaan Opiferus -ohjelmaan ja automatisoitu mittareiden tuotantoa samaan järjestelmään. Tämä mahdollistaa jatkossa raportoinnin tehostamisen ja johdon työpöydän käyttöönoton esihenkilöille.

Kehitetty raportointi parantaa myös läpinäkyvyyttä ja tukee työnantajakuvaa: henkilöstö näkee, että päätökset perustuvat tietoon, ei oletuksiin. Lisäksi automatisoitu ja yhtenäistetty tiedonkeruu vähentää manuaalista työtä ja virheiden riskiä, vapauttaen aikaa varsinaiseen henkilöstötyöhön.



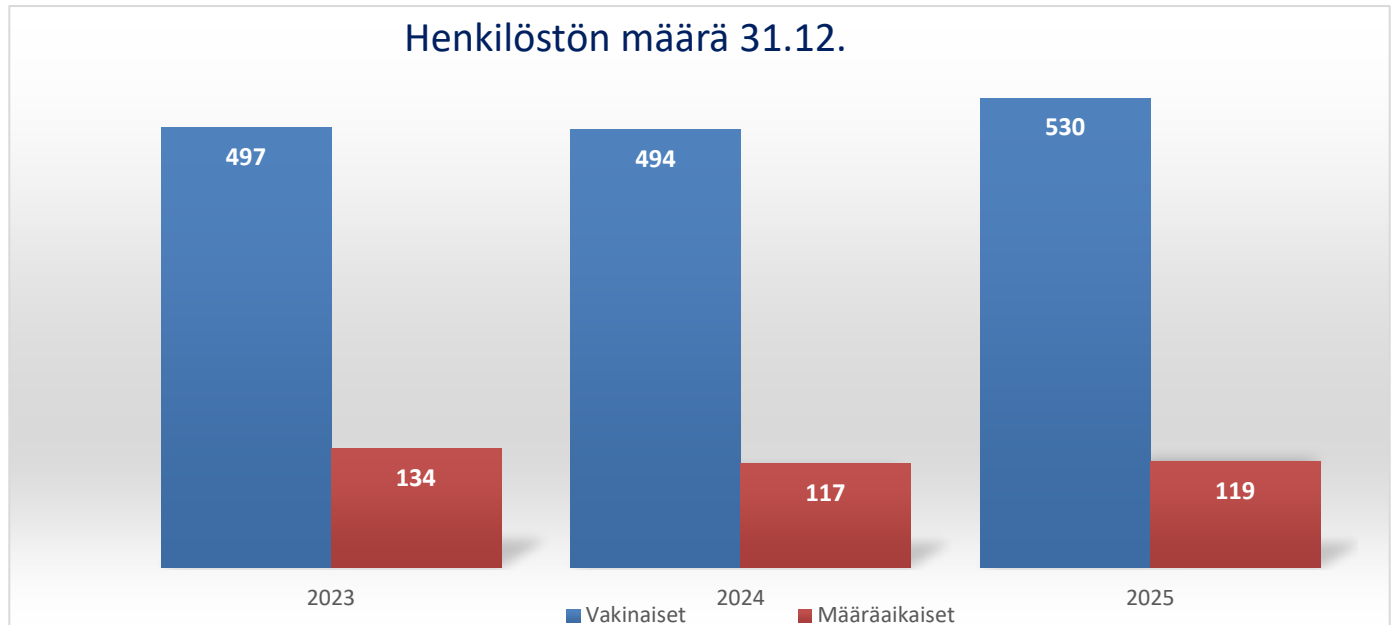
2 Keskeiset tunnusluvut

	TP 2023	TP 2024	TP 2025	Muutos ed. tot.	Muutos % ed. tot.
01 Henkilöstön määrä 31.12.					
Vakinaiset	497	494	530	36	7,28 %
Määräaikaiset	121	106	104	-2	-1,89 %
Työllistetyt	13	10	14	4	40,00 %
Oppisopimussuhteiset	0	1	1	0	0,00 %
Yhteensä	631	611	649	38	6,21 %
02 Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä					
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä %	21,24	19,15	18,34	-0,81	-4,23 %
03 Henkilötyövuodet					
Vakinaiset	467,64	450,71	497,94	47,23	10,48 %
Määräaikaiset	139,75	127,98	119,10	-8,88	-6,94 %
Työllistetyt	19,54	20,06	13,47	-6,59	-32,85 %
Oppisopimussuhteiset	0,41	0,37	0,95	0,58	156,76 %
Yhteensä	627,34	599,12	631,46	32,34	5,4 %
04 Palvelussuhteen kokoaikaisuus 31.12.					
Kokoaikaiset vakinaiset	451	443	476	33	7,45 %
Kokoaikaiset määräaikaiset	105	96	98	2	2,08 %
Osa-aikaiset vakinaiset	46	51	54	3	5,88 %
Osa-aikaiset määräaikaiset	29	21	21	0	0,00 %
Osa-aikaisuuden osuus kaikista palvelussuhteista %	11,89	11,78	11,56	-0,22	-1,87 %
05 Keski-ikä 31.12.					
	49,4	50,67	49,5	-1,17	-2,30 %
06 Naisia koko henkilöstöstä					
Naisia koko henkilöstöstä %	75,03	75,8	75,91	0,11	0,14 %
07 Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (lähde Keva)					
	18	12	11	-1	-8,33 %
08 Koulutuspäivien määrä					
	1502,8	1 055,6	1158,2	102,60	9,72 %
09 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä					
Yhteensä	9 368	9 603	8 923	-680	-7,08 %
kpv/htv	14,93	16,03	14,13	-1,90	-11,85 %
10 Työmatkatapaturmat, kpl					
	7	10	8	-2	-20,00 %
11 Työpaikatapaturmat, kpl					
	31	34	28	-6	-17,64 %
12 Työterveyshuollon kustannukset					
	411 411	386 678	359 691	-26 987	-6,97 %
13 Henkilöstökustannukset kirjanpidon mukaan					
	-34 700 881	-33 528 825	-36 215 040	2 686 215	8,01 %

3 Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1 Palvelussuhteen luonne

Jämsän kaupungin palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 649 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 530 ja määräaikaista 119 henkilöä. Määräaikaisten lukumäärään sisältyy 14 työllistettyä ja yksi oppisopimussuhteinen työntekijä.

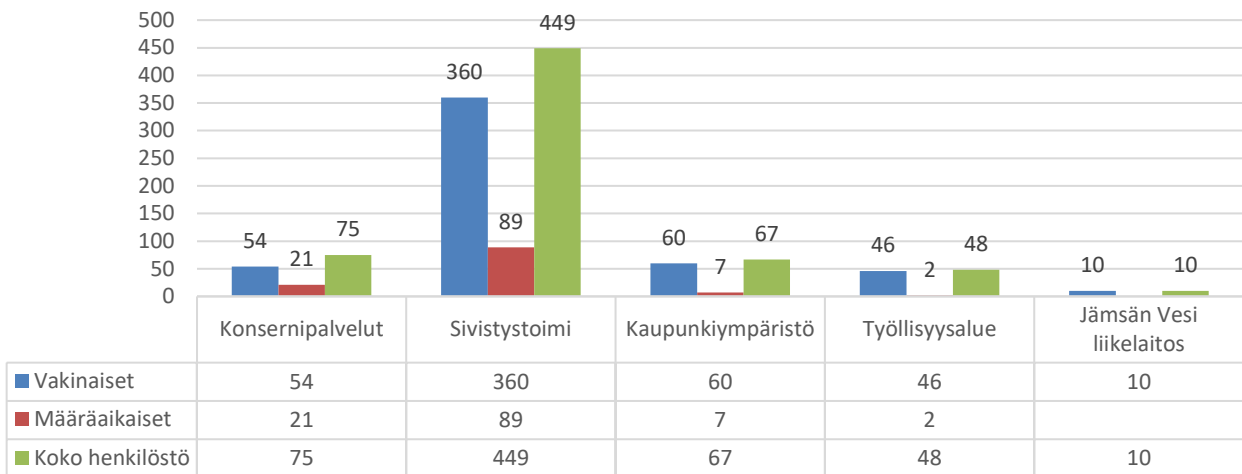


Jämsän kaupungin henkilöstömäärä on ollut tietoisesti vähenevä. Vuoden 2023 viimeisenä päivänä kaupungin palveluksessa oli 631 henkilöä. Vastaavana ajankohtana vuonna 2024 611 henkilöä ja vuonna 2025 649 henkilöä. Valtiolta työllisyysalueen palvelukseen siirtyi kuitenkin 46 henkilöä 1.1.2025. Vakituksessa palvelussuhteessa tästä määrästä oli 12/2025 yhteensä 530 henkilö (vuonna 2024 yht 494) ja määräaikaista palvelussuhteessa 119 henkilöä (vuonna 2024 117).

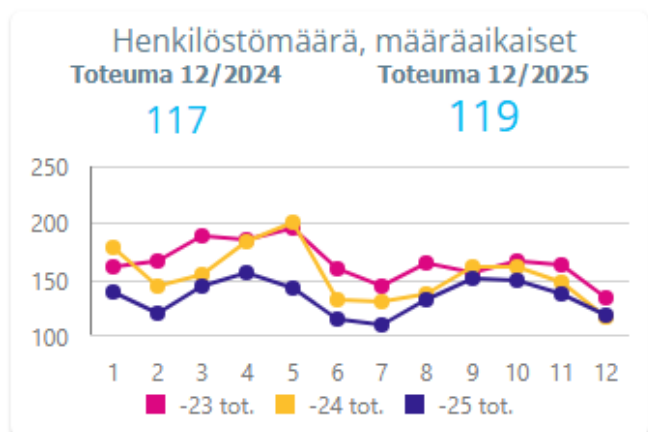
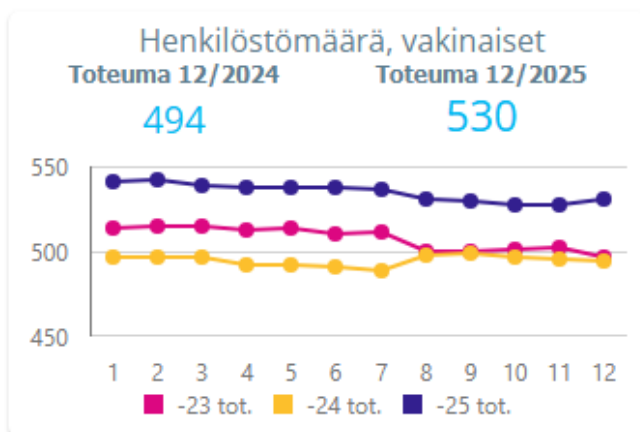
Henkilötyövuosina mitattuna vakituiset tekivät 497,94 htv ja määräaikaiset 133,52 htv vuonna 2025. Vuonna 2024 vakituksessa palvelussuhteessa toteutui 450,71 htv ja määräaikaista 148,40 htv.

Toimialakohtaisesti vakituksessa palvelussuhteessa olevien määriä tarkastellessa huomataan vähenemää kaikilla toimialoilla. Kaupunkiympäristön toimialan (entinen elinvoimatoimiala) sekä konsernipalveluiden 1.6.2025 toteutuneen organisaatiomuutoksen seurauksena edes konsernipalveluiden henkilöstömäärä ei ole kasvanut, koska toimialalla on jätetty täyttämättä useita vakansseja. Tarkasteltaessa määräaikaista palvelussuhteessa olevien määriä havaitaan myös vähenemää.

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2025



Henkilöstökertomuksen luvussa 10 on kuvattu edelleen kaupungin palvelurakenteessa tapahtuneet muutokset ja muutosten vaikutukset henkilömäärään. Seuraavissa kuvaajissa on kuvattu vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärät vuosina 2024 ja 2025.



Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimussuhteisia. Yleisimmät ammattinimikkeet, joissa käytetään määräaikaisia palvelussuhteita, ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, tuntiopettaja (päätoiminen), varhaiskasvatuksen avustaja ja luokanopettaja. Sivutoimisissa palvelussuhteissa työskentelevät mm. työväenopiston opettajat.

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.).

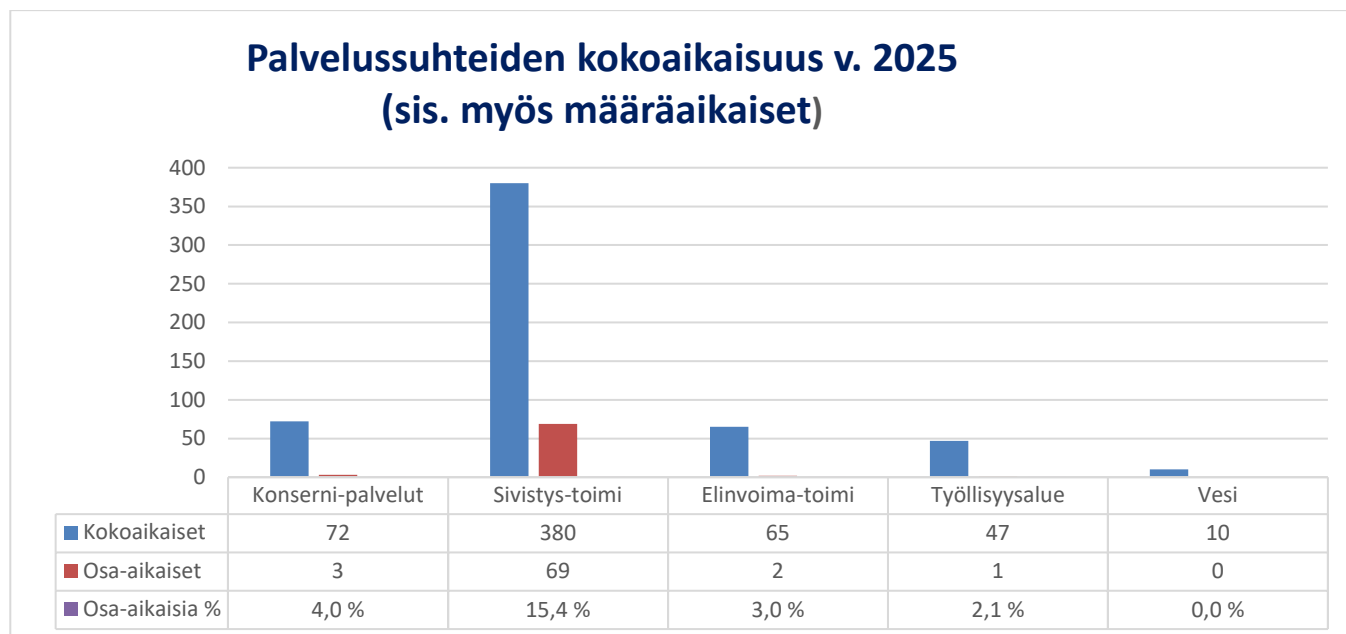
Henkilötyövuosi kuvaa normaalin työajan mukaista palvelussuhdeaikaa, jolta palkka maksetaan. Henkilötyövuosi sisältää normaalin työajan tehdyn työn, viikonloput ja arkipyhän sekä palkallisen poissaoloajan. Henkilötyövuoteen ei lasketa lisä- eikä ylitunteja.

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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Konsernipalvelut	50,01	45,97	49,33	33,79	34,12	24,03	83,80	80,09	73,36
Sivistystoimi	343,22	330,34	332,17	109,66	101,06	97,13	452,88	431,40	429,30
Kaupunkiympäristö (elinvoima)	63,90	63,62	61,46	16,25	12,51	8,94	80,15	76,13	70,40
E K-S Työllisyysalue			44,40			2,76	0,00	0,00	47,16
Vesi	10,50	10,78	10,58		0,71	0,66	10,50	11,49	11,24
Yhteensä	467,63	450,71	497,94	159,70	148,40	133,52	627,33	599,11	631,46
+/- ed. vuoteen		-16,92	47,23		-11,30	-14,88		-28,22	32,35

3.3 Palvelussuhteen kokoaikaisuus

Seuraava kaavio kuvaa kokoaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain. Tarkasteluajankohtana on vuoden viimeinen päivä 31.12.2025.



Koko henkilöstöstä osa-aikatyötä vuonna 2025 teki 11,6 % 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

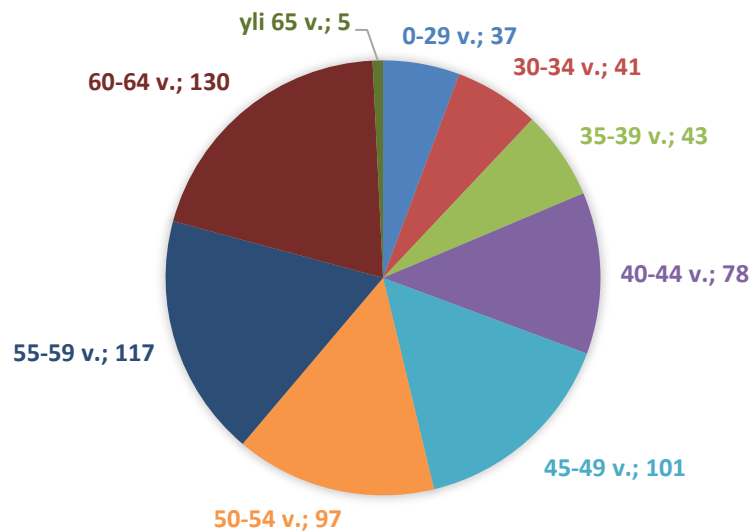
Jämsän kaupungilla käytössä olevat työaikamuodot ja henkilöstö työaikamuodoittain vuosina 2016–2025:

Työaikamuodot	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
yleistyöaika 38,25 tuntia/vko	432	430	417	424	429	431	435	291	282	329
opetustyö	196	187	187	193	194	191	195	182	176	176
toimistotyöaika 36,25 tuntia/vko	150	152	145	135	145	165	170	130	124	119
jaksotyöaika 38,25 tuntia/vko	142	139	138	137	137	154	162	15	17	15
viikkotyöaika 37 t 45 min	19	21	22	21	19	25	30			
perhepäivähoitajat	34	33	26	24	18	14	14	13	12	10
lääkärihenkilöstö	4	3	4	3	3	3	3			
poikkeavat työaikajärjestelyt	1	1	1	1						
henkilömäärä	978	966	940	938	945	983	1009	631	611	649

3.5 Henkilöstön ikärakenne



HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2025



Jämsän kaupungin henkilöstöstä vuoden 2025 lopun tiedon mukaan suurimmat ikäryhmät olivat 60–64-vuotiaat, 55–59-vuotiaat ja 50–54-vuotiaat ja 45–49-vuotiaat. Tämä kertoo kokeneesta ja osaavasta työntekijäjoukosta, mutta samalla myös lähivuosien eläköitymismäärästä.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä on laskenut hivenen edellisvuodesta pudoten alle viidenkymmenen, ollen noin 49,5 vuoden tasolla. Tämä on julkisen sektorin keskiarvoa hieman korkeampi. Ikärakenteen näkökulmasta henkilöstön uusiutuminen on melko hidasta. Jämsän kaupungilla vuosina 2025–2029 eli viiden vuoden aikana Kevan laskema eläköitymisennuste on 130 henkilöä eli lähes joka viidennes henkilöistä jää eläkkeelle. Tämä edellyttää suunnitelmallista seuraajasuunnittelua ja osaamisen siirtoa. Myönteistä on, että nuorempien ikäluokien osuus on hienoisessa kasvussa. Määräaikaisten kautta organisaatioon tulee uusia työntekijöitä, mikä antaa mahdollisuuden tasapainottaa ikärakennetta pidemmällä aikavälillä.

3.6 Ikä- ja sukupuolijakauma

Vuonna 2025 vakinaisessa palvelusuhteessa olevista oli naisia 75,9 % ja miehiä 24,1 %.

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.

Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut

- eläkkeelle 13
 - muut 16
- kaikki yhteensä 29

Vakinaiset palvelussuhteet	TP 2024	TP 2025	vaihtuvuus %
Päättyneet	24	29	4,8
Alkaneet	21	65	4,2

3.8 Jämsän kaupunkikonsernin henkilöstö

Jämsän kaupunkikonserniin kuuluvien vakinaisen henkilöstön määrät 31.12.2025.

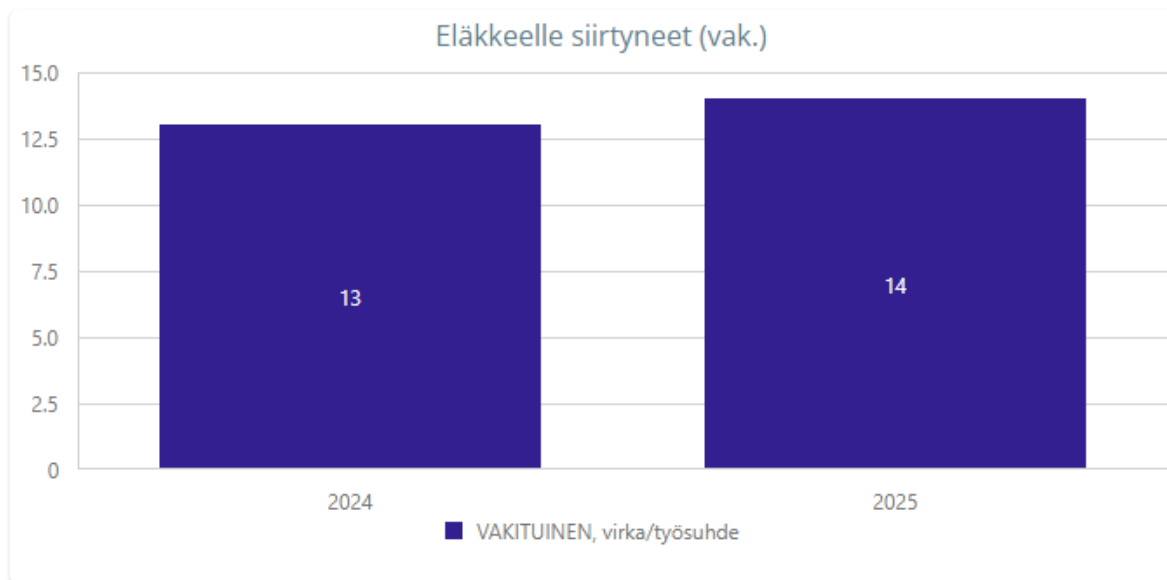
	2023	2024	2025
Jämsän Aluelämpö Oy	7	7	7
Kiinteistö Oy Jämsänmäki	3,4	4,4	4,4
Jämsän Yrityskiinteistöt Oy	0,6	0,6	0,6
Jämsän Ateria- ja Puhtauspalvelut Oy	91	92	84

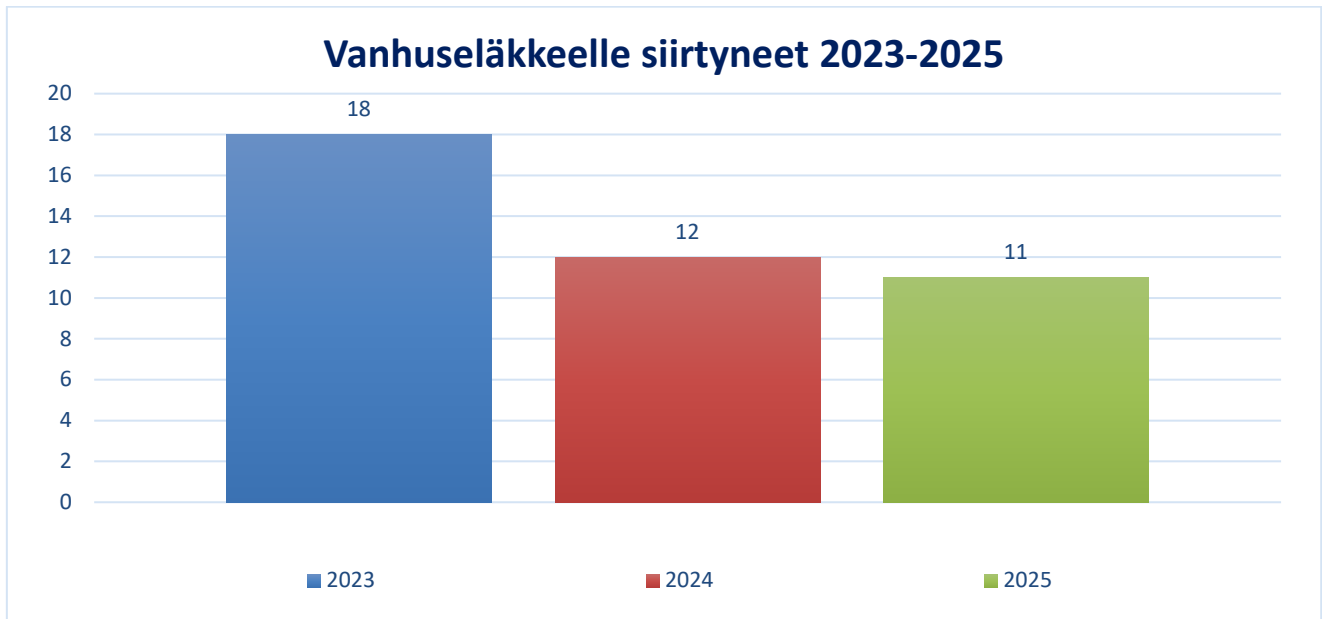
4 Eläkkeelle siirtyminen ja eläke-ennusteet

4.1 Eläkkeelle siirtyminen

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

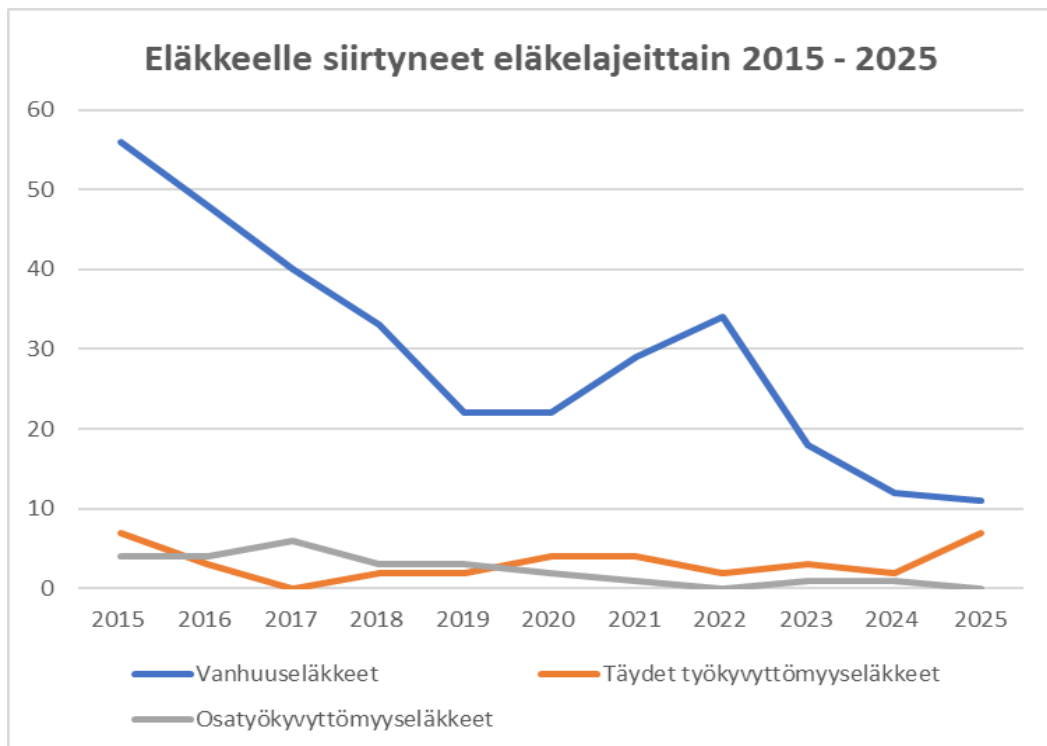
Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Eläkkeelle voi jäädä, kun saavuttaa alimman vanhuuseläkeiän ja työsuhde on päättynyt. Eläkettä ei tarvitse hakea vielä eläkeiässä. Vaikka saavuttaa oman vanhuuseläkeiän, ei ole pakko hakea vielä eläkettä. Työskentelyä voi jatkaa työsopimus-, virkamies- tai viranhaltijalain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





Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 65,22 vuoden iässä (v. 2024 64,48 v). Vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikää. 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.

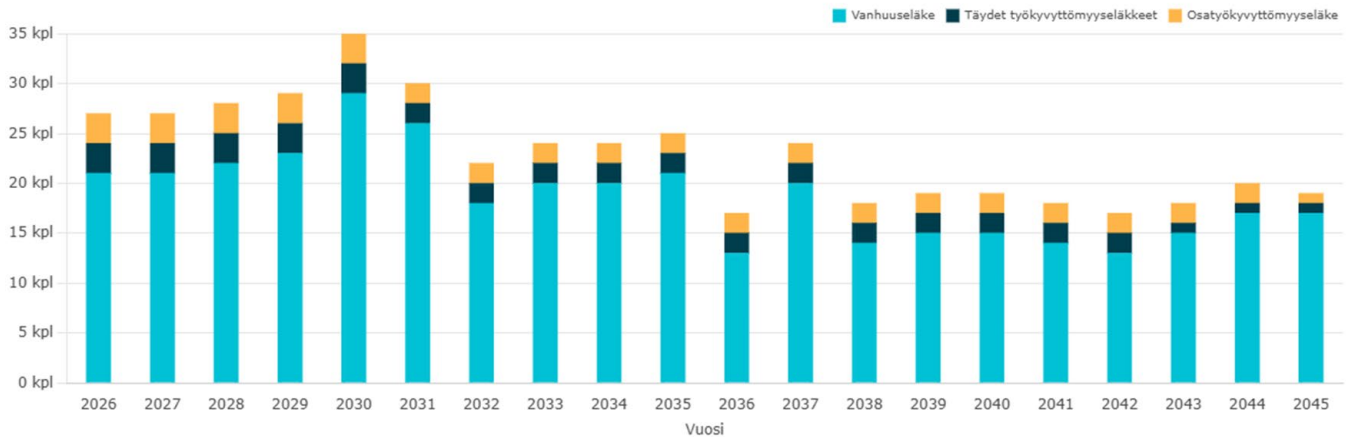
Kevan tietoihin pohjautuvassa kaaviossa on kuvattu Jämsän kaupungilta eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2015–2025:



4.2 Eläkepoistumaennuste

Kevan Jämsän kaupungille tekemässä eläke-ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



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.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä on eläköitymässä lähes joka kolmas seuraavien kymmenen vuoden aikana. Julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyy seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 23 % nykyhenkilöstöstä.

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 siirtyy arviolta noin joka neljäs.

Kevan ennusteen mukaan Jämsän kaupungissa lähivuosina eläköityvien yleisiä tehtävänimikkeitä ovat lastenhoitaja, aineenopettajat, luokanopettajat ja varhaiskasvatuksen opettaja.

5 Osaaminen ja uudistuminen

5.1 Muutosvalmius

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien (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 mielenterveyttä.

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. Haastava taloustilanne on vahva kannustin toimintojen kehittämiseen osaltaan.

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 strategian, joka ohjaa omalta osaltaan uudistumistamme. Oman haasteensa mutta myös samalla velvoitteensa luo kaupungin haastava taloustilanne. Uudistuminen on välttämätöntä talouden vakauttamisenkin näkökulmasta. Vuoden 2025 aikana strategia uudistettiin.

Jämsän kaupungissa vuonna 2024 valmistunut työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelma Jämsäläistä hyvinvointia! 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 ylintä 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, vaikka Jämsän kaupunki mielletään osaamisen kehittämiseen myönteisesti suhtautuvana työnantajana. Tulosta on tarkennettu tammikuussa 2025 toteutetulla kyselyllä.

Osaamista tarkentavan kyselyn vastausten mukaan henkilöstö mieltää hyvin osaamisen kehittämisen laaja-alaiset mahdollisuudet. Henkilöstö ymmärtää osaamisen kehittyvän läsnä olevien koulutuspäivien lisäksi verkko-kursseilla ja asioita lehdistä tai internetistä lukemalla. Osaamisen nähdään kehittyvän työtä tehden ja asioita pohtimalla työkavereiden ja esihenkilön kanssa sekä palautetta saamalla.

Reilu 40 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä mahdollisuuksiensa osallistua koulutuspäiviin mutta vastauksissa ilmeni toimialakohtaisia eroja: sivistyksessä tyytyväisiä oli 43 %, elinvoimassa ja Jämsän Vedellä sekä myös konsernipalveluissa tyytyväisten osuus oli 53 %.

Verkossa tapahtuvien koulutusten osallistumismahdollisuuteen oli lähes puolet vastaajista tyytyväisiä. Toimialakohtaisesti oli suuria eroja, mikä johtuu osin töiden luonteen eroista. Konsernipalveluissa tähän tyytyväisiä oli jopa 71 %, sivistyksessä 49 %, elinvoimassa ja Jämsän Vedessä 42 prosenttia.

Osaamisen kehittämiseen käytössä oleva aika ei ollut parantunut vuoden 2025 henkilöstökyselyssä.

Henkilöstön osaamisen kehittymisen yleisiksi tavoitteiksi Jämsän kaupungissa on asetettu koulutussuosituksena 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 2025 koulutuspäiviä oli 1,78 työntekijää kohti. Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 1,54 työntekijää kohti. Koulutuspäivä voi koostua useasta lyhyemmästä suorituksesta. Kolmen päivän koulutustavoitteeseen työntekijää kohden ei päästy edelleenkään kaikkien työntekijöiden kohdalla. Koulutuspäivien määrän lasku tukee osaltaan henkilöstön kokemusta koulutuksiin osallistumisen hankaluudesta.

Työnantajilla on ollut vielä oikeus taloudelliseen tukeen koulutuksen järjestämisestä. Hallitus lopettaa koulutuskorvauksen maksamisen julkisille työnantajille. Koulutuskorvausta ei enää maksettaisi 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa vielä vuoden 2025 koulutuksista koulutuskulukorvausta 10 prosenttia koulutusajan perusteena olevista palkkakustannuksista. Korvaus maksetaan enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Palkkauskustannukset lasketaan työnantajan keskimääräisistä palkkauskustannuksista.

Vuodelta 2025 Jämsän kaupunki sai koulutuskulukorvausta yhteensä 17428,21 euroa. Vuonna 2024 korvaus oli 15472 euroa ja vastaavasti vuonna 2023 korvaus oli 19895 euroa. Raha tuloutetaan kirjanpidossa työyksiköille siinä suhteessa kuin niiden henkilöstöllä on ollut koulutuspäiviä. Koulutuskorvauksen maksaminen on lakkaamassa vuoden 2026 aikana. Koulutuskorvausta ei voida myöntää 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Jämsän kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoavat jokaiselle ammattiryhmälle jotakin tarjoavan 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 2025 on edelleen satsattu asiakasväkivaltakoulutukseen. Kaupungilla on kaksi omaa AVEKKI-menetelmän kouluttajaa. Toimintamallille on tarvetta asiakasväkivallan jatkaessa lisääntymistään. Varhaiskasvatuksessa on koko lailla koko henkilöstö koulutettu tähän menetelmään. Perusopetuksessa koulutettujen määrä lisääntyy. AVEKKI-koulutukseen on osallistunut myös kirjaston ja nuorisopalveluiden henkilöstöä. AVEKKI on väkivaltilanteiden ehkäisy ja hallinnan toimintamalli, joka sisältää ammatillisten toimintojen sarjan. Sarja alkaa ennaltaehkäisystä ja ennakkoinnista, jatkuu hallinnan kautta jälkiselvittelyyn ja sitä kautta kokemusoppimiseen.

Tavoitteena vuodelle 2025 oli nostaa Eduhousen verkkokoulutusten käyttäjämäärää. Vuoden 2025 lopussa Eduhausessa oli 169 aktiivista käyttäjää eli käyttäjämäärä on kasvanut hitaasti. Vuoden 2023 loppuun mennessä käyttäjiä oli koulutusjärjestelmässä 62 henkilöä, kun 31.12.2024 käyttäjiä oli 116 henkilöä. Käyttäjämäärä saisi olla vielä korkeampi.

Keskimäärin käyttäjä katseli koulutuksia vajaa 8 tuntia henkilöä kohden. Mukaan laskettiin niin etäkoulutukset kuin tallenteiden katselu. Suosituin koulutus oli PuheJudo haastavien palvelu- ja vuorovaikutustilanteiden ammattimaiseen hallintaan.

Muita suosittuja olivat muun muassa "Ratkaisuja haastaviin kasvatustilanteisiin päiväkodin arjessa" sekä erilaiset digiteemat: tekoälystä muihin digitaitoihin sekä Microsoftin ohjelmiin (kuten Excel, Teams). Muita suosittuja aiheita olivat julkishallinnolliset koulutukset ja työelämätaidot.

Johtamista ja esihenkilötyötä on kehitetty edelleen edellisvuonna aloitetulla valmennuksella liittyen kahden työn malliin, joka tarkoittaa tiivistäen sitä, että jokainen meistä perustyönsä tekemisen lisäksi kehittää työtään. Tämän edistämiseksi on valmennettu esihenkilöitä. Esihenkilöille on tarjottu työkykyjohtamisen valmennusta sekä järjestetty työterveysyhteistyöosaamisen lisääntymiseen tähtäävää oppia esimerkiksi työkykyasioiden johtamiseksi.

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.

Varhaiskasvatuksessa kerättiin asiakaspalautetta sekä lapsilta että huoltajilta keväällä 2025. Lasten kysely tehdään varhaiskasvatuksessa oleville yli 3-vuotiaille. Lapset arvioivat toimintaa Mitä pidät päiväkodista – pelillä, josta vastaukset siirrettiin Webpropol-järjestelmään. Huoltajakyselyjen aiheina oli tänä vuonna kolme teemaa: lasten kielellisten valmiuksien tukeminen ja kielellinen vuorovaikutus, siirtymien toteuttaminen varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja esiopetuksesta perusopetukseen sekä mitä huoltajat arvostavat uuden päiväkotirakennuksen ja pihan suunnittelussa. Huoltajakysely toteutettiin sähköisesti Webpropolilla.

Lasten mielestä varhaiskasvatukseen on mukava tulla, heillä on kavereita ja mielisimpia toimintoja ovat leikit, toimintahetket ja kotiinnähtö. Eniten hajontaa lasten vastauksissa oli liittyen ruokaan, lepoaikaan ja kiusaamiseen.

Huoltajien mielestä lasten kielellisten valmiuksien tukeminen ja kielellinen vuorovaikutus toteutuu hyvin. Noin 9 % vastaajista ei osannut arvioida (en osaa sanoa). 10 % huoltajista koki, että kielenkehityksestä voisi keskustella enemmän arjessa.

Siirryttäessä varhaiskasvatuksessa ryhmästä toiseen tai esiopetukseen huoltajien mielestä tärkeintä oli tiedon siirto uuteen ryhmään, tutustumiset ja ryhmähenkeen panostaminen. Koulun siirryttäessä tärkeimpänä pidettiin kevään koulun tutustumispäivää ja lapsen tutustumista omaan opettajaan ja luokkaan.

Jämsän kirjastopalveluiden käyttäjien on mahdollista antaa palautetta verkon kautta (sähköposti. eJamsa ja some), paperilomakkeella ja luonnollisesti myös suullisesti esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa. Palautetta käsitellään säännöllisesti muun muassa kirjaston palaverissa. Viimeisin asiakaskysely toteutettiin 21.3.- 13.4.2025. Kyselyyn saatiin kaikkiaan 146 vastausta (edellisvuonna 262). 74 % vastaajista totesi kirjaston onnistuneen palvelussaan erittäin hyvin, 22 % hyvin, 1 % tyydyttävästi ja 3 % huonosti. Tulokset olivat samaa tasoa kuin vuonna 2024.

Vuoden 2025 lopulla kirjaston saamassa palautteessa korostui kritiikki väistöjärjestelyihin, jotka olivat seurausta Raitin sulusta. Asiakaspalvelutilanteissa oli vakiokysymyksenä, milloin kirjasto palaa Raitille.

Vapaa-aikapalveluissa nuorisotiloilla ja koulunuorisotyössä on kysytty toiveita esim. toiminnan sisällöstä ja tilojen aukioloajoista. Kohdennetussa nuorisotyössä on pyydetty arviota palvelujen vaikuttavuudesta. Palautetta on kerätty kohtaamisissa ja kyselyin.

Työväenopiston kursseilla on kerätty kirjallista sekä suullista palautetta ja kartoitettu mm. seuraavan vuoden kurssitoiveita.

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 terveyskysely perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa.

Kaupunkiympäristön toimialalla on käytössä asiakaspalautekanava. Talvikunnossapitokysely toteutettiin 16.-30.4.2025. Kyselyllä kartoitettiin Jämsän kaupungin talvikunnossapidon onnistumista talvikautena 2024–2025. Kunnossapidosta vastaavat Jämsässä kaupungin lisäksi muitakin toimijoita, minkä takia tyytyväisyys-arvojen kohdentuminen juuri kaupungin kunnossapitoon voi olla haastavaa. Karttavastaukset auttoivat tarkentamaan kunnossapidon onnistumisia tai epäonnistumisia vastuualueittain. Kaupunkiympäristöön tehdyistä jalankulkua koskevista merkinnöistä ei voi yksiselitteisesti erotella kaupungille ja kiinteistöille kohdistuvia merkintöjä.

Kyselyyn saatiin 133 vastausta ja 91 karttamerkintää. Vastaajia oli kaikista ikäluokista, mutta alle 18-vuotiaat olivat kuitenkin aliedustettuina tuloksissa, mikä on yleistä vastaaville nettikyselyille. Kaupungin vastuulla oleville liikenneväylille tehtiin 86 karttamerkintää ja niistä 17 % kuvasi hyvää kunnossapitoa ja 83 % huonoa kunnossapitoa. Kokonaisuudessaan jämsäläiset arvioivat talvikunnossapidon talvikaudella 2024–2025 tyydyttäväksi (keskiarvo 7,1). Tyytymättömyimpiä oltiin pyöräliikenteen väylien kunnossapitoon.

Naiset olivat miehiä tyytyväisempiä talvikunnossapitoon kaikissa kulkutavoissa. Tyytyväisimpiä olivat yli 65-vuotiaat, vaikkakin ikäryhmässä vastaajia oli melko vähän. Vastauksista voidaan tunnistaa yleisimmiksi haasteiksi esimerkiksi aurauksien ajankohta liian aikaisin tai liian myöhään, paikoin liikaa hiekoitusta ja sora kulkeutuu nurmialueille ja urautuneiden polanteiden muodostuminen ajoradoille.

5.3 Digiosaaminen

Digiosaamisella tavoitellaan henkilöstön digitaitojen kehittämistä vastaamaan omaa tehtävää ja siinä kehittymistä. palveluntuotannossa yhtenä tavoitteena on digitaalisten palveluiden lisääminen. Jämsän kaupungissa on voimassa vuonna 2024 laadittu digiosaamisen kehittämissuunnitelma. Digiosaamisen kehittäminen edellyttää muutakin kuin tekniikan ja sovellusten käyttöä. Jokaisen työntekijän kyky uudistua ja innostus oppia uutta on myös digiasioissa kehittymisen edellytys.

Digisuunnitelmassa on kuvattu digiosaamisen vaateet eri tehtävissä tasojen kautta. Kaikille työntekijöille on tarpeen tietyt digiosaamisen perustaidot. Joiltakin työntekijöiltä edellytetään digierityisosaamista, kuten asiantuntijoilta ja osalta esihenkilö/johtoasemassa olevilta.

Digiosaaminen on tämän päivän työelämässä erittäin tärkeässä roolissa. Teknologia kehittyy huimaa vauhtia ja tekoälykin on jo arkea. Samalla on kehitettävä henkilöstön osaamista uusien mahdollisuuksien suhteen. Opiskelu on välttämätöntä. Mahdollisuudet sisältävät myös uhat. Kyberrikollisuus on lisääntynyt valtavasti. Teknologian hyötykäytössä on oltava entistä kriittisempi, eettisempi ja varovaisempi. Tietosuoja- ja tietoturva-asioiden koulutus on tehostetussa merkityksessä. Vuolearning -oppimisympäristöön on luotu jo tietosuoja oppikokonaisuus tentteineen. Samanlainen toteutetaan myös tietoturvan ympärille.

Digiosaamisen kehittämisen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstön digitaidot vastaavat työtehtävien vaatimuksia ja tukevat palveluntuotannon kehittämistä. Teknologian nopea kehitys, digitalisaation eteneminen sekä tekoälyn yleistymisen edellyttävät jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja valmiutta hyödyntää uusia työvälineitä.

Digiosaamisen kehittäminen edellyttää sekä työnantajan tarjoamaa koulutusta että henkilöstön omaehtoista opiskelua. Keväällä 2025 henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua useaan eri tietotekniikkakoulutukseen. Koulutustarjonta perustui henkilöstön digiosaamisen kartoitukseen, joka tehtiin vuonna 2024 osana Digi-akatemiaa. Koulutusten aiheina oli kattava kokonaisuus tietotekniikan perusteista toimisto-ohjelmien käyttöön ja oppitunteja kertyi yli 70. Tarpeen vaatiessa koulutuksia jatketaan.

Digitaalisten ratkaisujen lisääntyminen tuo mukanaan myös uusia riskejä ja erityisesti kyberrikollisuuden lisääntyminen korostaa tietoturvan ja tietosuojan merkitystä. Teknologian hyödyntämisessä edellytetään kriittisyyttä, eettisyyttä ja huolellisuutta. Tietosuoja- ja tietoturvaosaamisen vahvistamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota, ja koulutusta näillä osa-alueilla tehostetaan.

Digitaalisten palvelujen kehittämistä jatkettiin vuoden 2025 aikana muun muassa integraatioiden ja automaation keinoin. Kehittämistoimenpiteet ovat kohdistuneet mm. talousprosesseihin sekä sähköiseen asiointiin. Sähköisten palvelujen lisääntyminen tukee palveluprosessien sujuvuutta ja tiedon tehokasta hyödyntämistä. Palveluprosessien kehittäminen ja tehostaminen digitalisaation avulla on jatkuvaa.

Kyberturvallisuuden kehittämistä jatkettiin aktiivisesti. Kaupunki osallistui jälleen myös valtakunnalliseen Taisto-kyberturvallisuusharjoitukseen. Tietoturvan ja tietosuojan ajankohtaisia asioita käsittelevä työryhmä Tiuti sekä säännöllisesti kokoontuva ICT-johtoryhmä tukivat osaltaan osaamisen kehittämistä ja yhteisten toimintatapojen vahvistamista. Suunnitelmassa on mm. tietosuoja- ja tietoturvaosaamisen vahvistaminen henkilöstölle suunnattavilla koulutuksilla Eduhouse-palvelussa.

Tekoälyosaamista vahvistettiin järjestämällä neljä tekoälykoulutusta, johon koko henkilöstöllä oli mahdollista osallistua. Aiheina olivat tekoälyn perusteet sekä toimisto-ohjelmien tekoälyn hyötykäyttö. Kaikkiin koulutuksiin osallistui keskimäärin 40 osallistujaa. Tekoäly suo paljon mahdollisuuksia, mutta sen käytössä on syytä toteuttaa erityistä varovaisuutta. Tekoälytietoisuutta ja -osaamista on syytä kehittää vuosittain.

Digiosaamisen kehittämistä jatketaan osana henkilöstön osaamisen ja toimintatapojen jatkuvaa kehittämistä. Tavoitteena on tukea palvelutuotannon laatua, toiminnan vaikuttavuutta sekä kaupungin kykyä vastata toimintaympäristön muutoksiin.

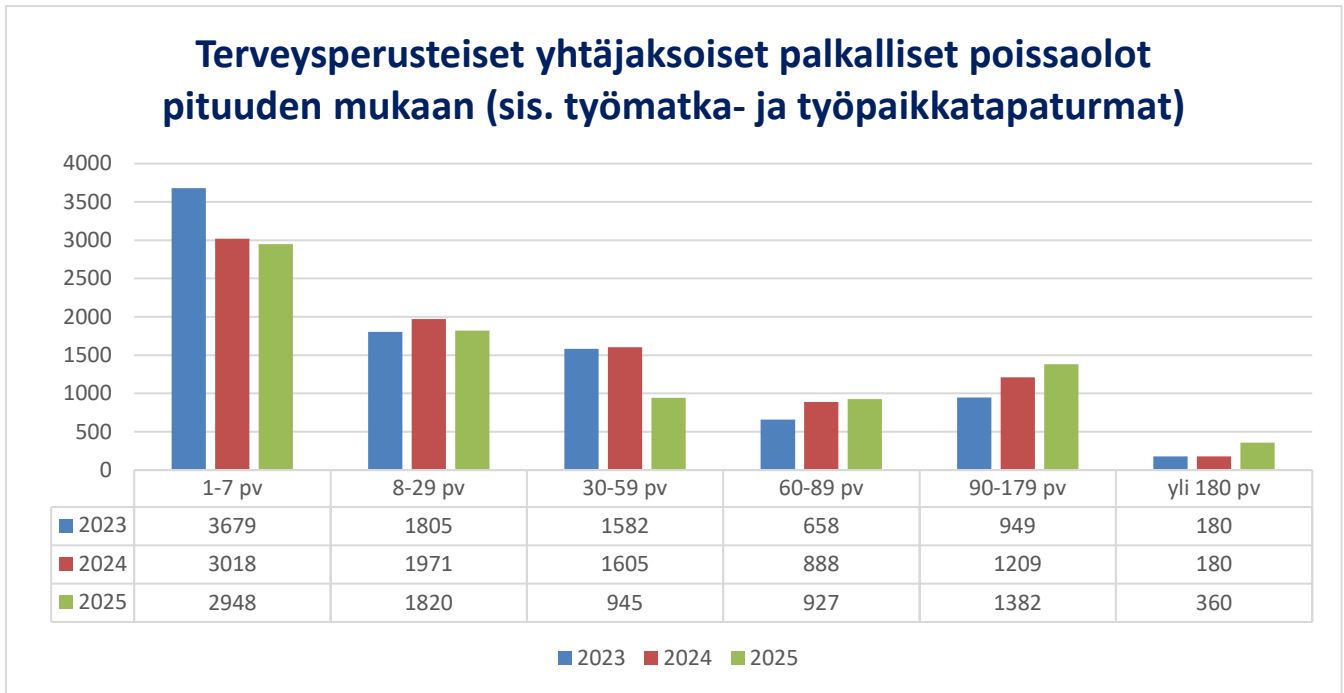
Perusopetuksen oppilaskoneiden siirtyminen Linux-järjestelmästä Windows-ympäristöön saatiin valmiiksi vuoden 2025 aikana. Projekti jatkuu vielä mobiililaitteiden ja kehitystöiden osalta. Järjestelmämuutoksen myötä tukipalvelut siirtyvät ulkoiselta palveluntarjoajalta kaupungin tietohallinnon vastuulle. Kaupungin organisaatiomuutokset (elinvoima, konsernipalvelut) työllistivät osaltaan myös tietohallintoa. Samalla jatkettiin laajaa järjestelmä uudistusta yhteistyössä kaupunkiympäristötoimialan ja Jämsän Vesi-liikelaitoksen ja tietohallinnon kanssa. Uudistuksen edetessä paikkatiedon päälle rakennetaan laaja toiminnan-ohjauskokonaisuus ja samalla panostetaan tiedon reaaliaikaisuuteen. Tavoitteena on vähentää järjestelmä-ympäristön hajanaisuutta ja muodostaa paremmin toimintaa tukeva kokonaisuus.

Keski-Suomen hyvinvointialueen ICT-tukipalveluiden tuottaminen päättyi 31.8.2025. Vuoden 2025 aikana toteutettiin Jokilaakson Terveys Oy:n liikkeenluovutukseen liittyvät ICT-muutokset. Kuhmoisten kunnalle tuotettiin ICT-palvelut sopimuksen mukaisesti. TE24-uudistukseen liittyvät ICT-muutokset saatiin ajoissa valmiiksi siten, että Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminta käynnistyi vuoden 2025 alusta.

6 Terveystoimintakyky ja työhyvinvointi

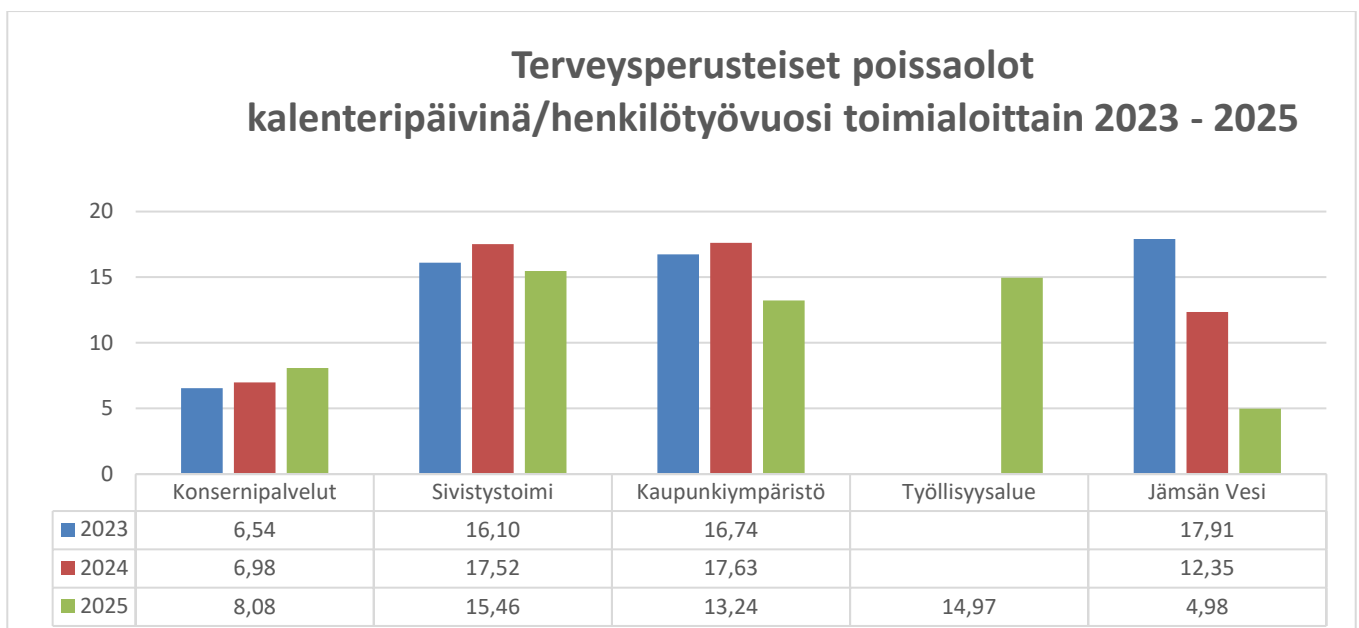
6.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työpaikkatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot on laskettu kalenteripäivinä.



Terveysperusteisten poissaolojen määrä on vähentynyt kalenteripäivin tarkastellen reilusti.

Tarkasteltaessa terveysperusteisia poissaoloja eri pituusluokkien mukaan huomaamme 1–7 kalenteripäivän poissaolojen pienesti vähentyneen verrattuna edellisvuoteen. Luokissa 8–29 kpv ja 30–59 kpv on vähenemää mutta pitkissä poissaoloissa on kasvua. Huomata kuitenkin sopii, että näissä pitkissä luokissa poissaolteiden henkilöiden määrä on vähäinen.



Terveysperusteiset poissaolot ovat henkilötyövuotta kohti tarkasteltuna vuonna 2025 yhteensä 14,13. Tämä on 1,9 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2024. Tällöin poissaoloja oli yhteensä 16,03 kalenteripäivää. Vuoden 2025 luku on jopa alhaisempi kuin vuoden 2023 luku (14,93 kpv/htv).

Toimialoittain tarkasteltuna voidaan todeta konsernipalveluissa terveysperusteisten poissaolojen määrän nousseen noin kalenteripäivällä henkilötyövuotta kohti, kun taas sivistystoimessa ne ovat laskeneet noin kahdella kalenteripäivällä henkilöä kohden. Elinvoimassa / kaupunkiympäristötoimialalla terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet jopa 4,4 kpv/hlö.

Vuonna 2025 koko vuoden palvelussuhteessa olleilla terveysperusteisia poissaoloja ei ollut lainkaan 31,1 prosentilla. Vuonna 2024 osuus oli 28,5 prosenttia. Vuonna 2024 viidennes (21 %) Työterveyslaitoksen tutkimuskuntien työntekijöistä ei ollut kertaakaan poissa töistä oman sairauden vuoksi. (Työterveyslaitoksen mediatiedote 11.6.2025)

Terveysperusteisia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa pitkin vuotta. Suurimmat poissaololuokat ovat edelleen mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinongelmat. Myönteistä on, että mielenterveydellisistä syistä olevat poissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna hyvällä tavalla (n. - 1000 päivää). 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.

Alle 35-vuotiaiden yleisin poissaolon syy oli mielenterveydelliset syyt. Yli 35- vuotiailla kaikissa ikäryhmissä yleisin poissaolon syy on esihenkilön lupa tai muualta kuin työterveyshuollosta kirjoitettu sairauspoissaolo. Yli 50-vuotiailla tapaturmien osuus sairauspoissaoloissa on yhtä suuri kuin tuki- ja liikuntaelinvaivat.

Vuoden 2025 vertailutietoja sairauspoissaoloihin ei ole vielä saatavilla muualta kuin Kevan Avaintiedoista, jonka perusteella arvioituna Jämsän sairauspoissaolot ovat samaa luokkaa kuin vastaavankokoisilla kunnilla tai hivenen alhaisemmat joissakin poissaololuokissa.

Vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat Työterveyslaitoksen mukaan keskimäärin 16,3 päivää poissa töistä oman sairauden vuoksi. Luku on lähes samalla tasolla kuin vuonna 2023, jolloin nähtiin selkeä käänne parempaan koronan aiheuttaman kasvupiikin jälkeen. Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee selvästi eri ammattiryhmien välillä. Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä poissaoloja oli keskimäärin seitsemän päivää henkilötyövuotta kohden vuosina 2023 ja 2024, kun taas fyysisissä ja suorittavissa tehtävissä määrä nousi jopa 30 päivään.

Eniten poissaoloja kertyi avustaville työntekijöille ja muille palvelutyöntekijöille, jotka työskentelevät muun muassa rakentamisessa, kunnossapidossa, keittiöissä ja joukkoliikenteen asiakaspalvelussa (katso kuvio 2). Koulu- ja opettajilla sairauspoissaolot olivat vähäisempiä kuin muilla kasvatusalan ammattilaisilla: lehtoreilla ja tuntiopettajilla keskimäärin 9 ja luokanopettajilla 12 päivää. Sen sijaan varhaiskasvatuksen opettajilla, lastenhoitajilla ja perhepäivähoitajilla poissaolopäiviä kertyi yli 20 vuodessa. (Työterveyslaitoksen mediatiedote 11.6.2025)

Kevan mukaan työkyvyttömyyden riski kasvaa voimakkaasti iän mukana: alle 35-vuotiaiden kolmen vuoden työkyvyttömyysriski on keskimäärin 0,4 prosenttia ja 50–54-vuotiailla keskimäärin 3,2 prosenttia ja tätä vanhemmilla jo noin 6,9 prosenttia. (Uutinen 16.9.2025 [Työkyvyttömyysriskiennuste kertoo, missä henkilöstöryhmissä sairauspoissaolot ennustavat työkyvyttömyyttä - Keva](#))

Työkykyjohtaminen on pitkäjänteistä työtä

Jämsän kaupungissa työkykyjohtamista on kehitetty pitkäjännitteisesti vuosia ja kehittäminen jatkuu kaiken aikaa. 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 työterveyshuoltoä käsittelyssä 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 toimenä käytössä on työkykytutka, jossa tekoälyyn pohjautuva innovaatio ennustaa varhaista riskiä työkyvyn alenemiselle. Tämä käsittää tekoälyyn perustuvan algoritmin, joka seuloo henkilön terveystietomuksesta 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 elämäntapavalmennuksina valmentajia tapaamalla. Valmennusten aiheina ovat muun muassa palautumiseen, uneen, stressin hallintaan, painon hallintaan, tupakasta irrottautumiseen, liikkumiseen, vuorovaikutustaitoihin tai ahdistukseen ja erilaisiin sosiaalisiin jännityksiin tai masennukseen liittyen.

Työterveyshuollon mukaan osasairauspoissaoloa ja mukautettua työtä on hyödynnetty hyvässä yhteistyössä esihenkilöiden kanssa Jämsän kaupungissa. Esihenkilöiden asenne tuki- ja liikuntaoireisten henkilöiden työhön paluun tukemisessa on ollut kiitettävää. Mukautettu työ ei toki aina onnistu Jämsän kaupungissa, erityisesti perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.

Mielenterveyttä on tuettu moninaisin työterveyshuollon keinoin: työpsykologin yhteydenotoin ja käynnein, lyhytpsykoterapialla, mielialavalmentajan yhteydenotoilla, ryhmämuotoisella ohjauksella sekä ryhmämuotoisella kriisityön tuella. 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.

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 2025 esihenkilöitä on koulutettu työkykyjohtamisesta ja työterveyshuollon keinoista työkyvyn tukemisessa.

Esihenkilöitä on tuettu työterveyshuollon toteuttamilla esihenkilöpuheluilla, jotka toteutettiin kevätkaudella 2025. Käytännettä on tarkoitus jatkaa. Työterveyshoitaja on varannut jokaiselle esihenkilölle 30min ajan esihenkilösoitolle Teams-kalenterivarauksena. Keskusteluteemoina ovat olleet kuulumiset työpaikan ja henkilöstön osalta, mahdolliset lähimenneisyyden ja -tulevaisuuden muutokset, työpaikan työkykytilanne sekä työkykyprosessiin läpikäynti tarvittaessa, tilapäisten työjärjestelyjen mahdollisuus sekä esihenkilön oma työssä-jaksaminen.

Esihenkilötukea on myös esimerkiksi varhaiskasvatuksessa puolivuositain toteutettavat yhteistyöpalaverit, joihin osallistuu esihenkilöiden ja tulosaluejohdon lisäksi työterveyshoitaja ja työterveyspsykologi sekä tarvittaessa lääkäri. Mukana Teams-tapaamisissa on ollut myös työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöpäällikkö. Näitä yhteistyötapaamisia on laajennettu vuoden 2025 aikana kaupunkiympäristötoimialalle ja suunnitelma niiden laajentamisesta perusopetukseen on toteutumassa vuoden 2026 alussa.

Jämsän kaupungissa toteutetaan esihenkilöille neljän vuoden välein toimi/tulosalueittain työpaikkaselvitykset, jotka painottuvat psykososiaaliseen kuormitukseen. Työterveyshuolto antaa selvityksistä toimenpidesuosituksensa.

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

6.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu terveysperusteisten poissaolojen määrää suhteessa palkanmaksuun:

	2023			2024			2025		
	100 % palkka	2/3 palkka	palkka-ton	100 % palkka	2/3 palkka	palkka-ton	100 % palkka	2/3 palkka	palkka-ton
kalenteripäivät	8639	214	515	8314	562	732	8196	181	541
osuus terveysperusteisista poissaoloista	92,20 %	2,30 %	5,50 %	86,50 %	5,80 %	7,60 %	91,90 %	2,00 %	6,10 %

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES:n 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 tarkoitetusta 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.

	2023	2024	2025
Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, brutto ilman työnantajan kuluja	892 000€	963 657€	929 884 €

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 täytyminen.

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. Esihenkilöille järjestettiin työkykyjohtamisen valmennusta työterveyshuollon ja ulkopuolisen toimijan vetämänä syksyllä ja alkutalvesta 2025.

Aktiivisen tuen toimintatapa on Jämsän kaupungilla hyvin käytössä. Aktiivisen tuen mallin mukaiset keskustelut on vuoden 2025 osalta on käyty 98,7 prosenttisesti. Vuoden 2024 osalta ne käytiin 98,5 prosenttisesti ja vuonna 2023 osalta keskustelut toteutettiin 98 prosenttisesti. Mehiläisen järjestelmästä on lähtenyt tehtäviä esihenkilöille 378 kappaletta ja niistä käymättä oli ainoastaan 5 kappaletta. Esihenkilöiden työkykykeskusteluiden lisäksi työterveyshuolto toimii ja siellä sekä lääkäri että hoitajat tekevät yhteydenottoja sairauspoissaolojen johdosta.

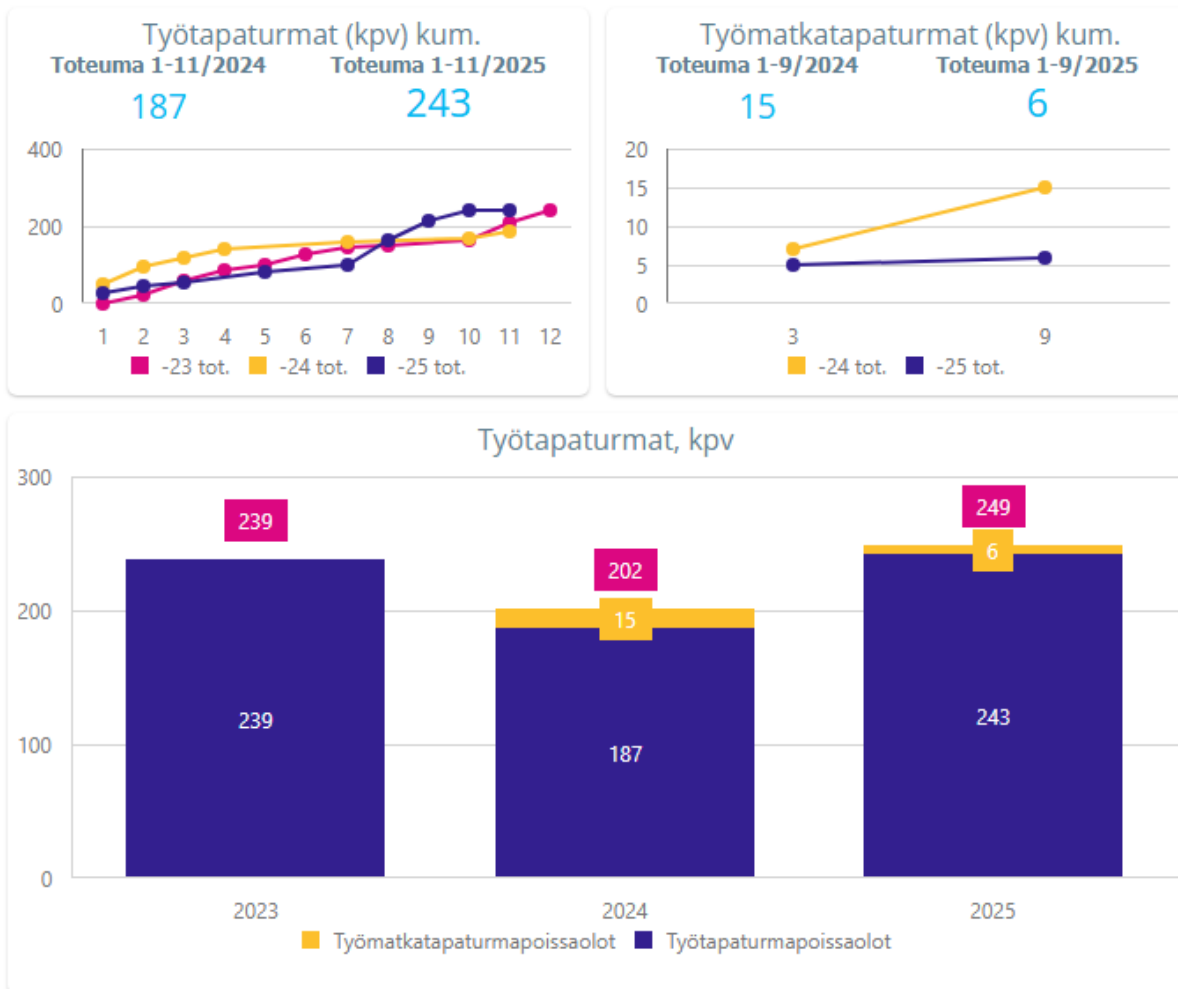
Korvaavan työn päiviä on ollut vuonna 2025 yhteensä 373 kalenteripäivää. Näistä suurin osa toteutui sivistystoimissa eli 314 kpv ja konsernipalveluissa 59 kpv. Korvaavan työn tekemisen määrä on kasvanut miellyttävällä tavalla mutta yhä siinä on kasvunvaraa. Vuonna 2024 yhteensä 195 kalenteripäivää. Vuonna 2024 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

Jämsän kaupungissa on ollut työpaikka- tai työmatkatapaturmien aiheuttaman sairauden vuoksi yhteensä 249 kalenteripäivää poissaoloa vuonna 2025, mikä on reilu 40 päivää enemmän kuin edellisenä vuotena.

Työ- ja työmatkatapaturmat kpv	2023	2024	2025
1-7 pv	44	27	35
8-29 pv	18	126	83
30-59 pv	36	49	54
60-89 pv	142		77
90-179 pv			
yli 180 pv			
Kaikki yhteensä	240	202	249

Alla olevassa kuviossa on vertailu vuosien 2024–2025 työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivien määristä. Vuonna 2023 näiden poissaolojen suhteen ei ollut erittelyä.



Työpaikkatapaturmien aiheuttama sairauspoissaolot kasvoivat vuodesta 2024 vuoteen 2025 aiemmasta 187 kalenteripäivästä 243 päivään. Työmatkatapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolot vähentyivät viidestätoista kalenteripäivästä kuuteen päivään vastaavalla ajanjaksolla.

Yhteensä on raportoitu vakuutusyhtiöön 37 vahinkoa, kun vuosi sitten niitä oli 45 vahinkoa. Vuonna 2023 niitä raportoitiin 38 kappaletta.

Työpaikkatapaturmia aiheutui 28 kappaletta. Vuonna 2024 niitä oli 34 kappaletta ja vuonna 2023 vastaavasti 31 kappaletta. Työmatkatapaturmia vuonna 2025 sattui 8, kun niitä vuonna 2024 ilmeni 10 kappaletta ja vuonna 2023 niitä tapahtui 7 kappaletta. Vahingoista vakuutusyhtiö korvasi vuonna 2025 yhteensä 28 kappaletta kun luku oli 35 kappaletta vuonna 2024. Vuonna 2023 korvattuina oli 28 kappaletta.

6.4.1 Työpaikkatapaturmat

Jämsän kaupungissa oli vuonna 2025 yhteensä 243 kalenteripäivää työpaikkatapaturmapoissaoloja. Edellisenä vuonna luku oli 187 kalenteripäivää. Vuonna 2023 vastaavia päiviä oli 239. Vahinkoja raportoitiin yhteensä 28 kappaletta. Vuonna 2023 niitä oli 31 kappaletta ja vuonna 2022 yhteensä 34.

Eniten työpaikkatapaturmia tapahtui sivistystoimessa, joka on kaupungin suurin toimiala. Työpaikkatapaturmia sattui muilla toimialoilla yksittäisiä. Työllisyysalueelta ei raportoitu vakuutusyhtiöön yhtään työpaikkatapaturmaa.

Yleisin työsuoritus, jossa työpaikkatapaturmia tapahtui, oli aiempien vuosien tapaan opetus-, tutkimus-, ICT- ja toimistotyö (35 % tapauksista).

Työtehtävä ei kuvaa sitä toimialaa, vaan itse tehtävää, jossa työpaikkatapaturma on syntynyt. Eli esimerkiksi sairaanhoitajahoitaja on puhtaanapitotöitä tehdessään voinut loukkaantua ja tällöin työsuorituksiksi rekisteröityisi puhtaanapitotyö eikä hoitoala. Kunta-alalla näissä tehtävissä aiheutuu eniten työpaikkatapaturmia.

Työpaikkatapaturmissa on yleisimmin aiheutunut haavoja ja muita pinnallisia vammoja (60 %). Toiseksi eniten aiheutui sijoiltaanmenoja ja nyrjähdyksiä (12 %). Yleisimmin työpaikkatapaturmissa vammautuivat ala- ja yläraajat (molemmat 40 % osuudet).

Tapatumavakuutuskeskuksen (TVK) mukaan kunta-alalla suurin osa työtapaturmista aiheutui henkilön liikkuesssa. Niin myös meillä eli työpaikkatapaturmien tyypillisin työsuoritus oli henkilön liikkuminen (42 % tapauksista). Yleisin työpaikkatapaturman tyyppi TVK:n mukaan oli henkilön liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen. Yleisin tehtäväluokka palvelu- ja hoitoalan työ ja toiseksi yleisin opetusalan työ. Yleisimmin loukkaantui yläraaja ja toiseksi yleisimmin loukkaantui alaraaja. Yleisin työympäristö, jossa työpaikkatapaturma kunta-alalla tapahtui, oli oppilaitos, koulu, lukio, opisto, yliopisto tai päiväkot. Näissä suhteissa Jämsä edustaa kunta-alaa ihan keskimääräisesti.

(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](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 esihenkilöille ja kyseisten arviointien päivitys kerran vuodessa on ohjeistettu esihenkilöille. Arvioinnin tekemiseen on järjestetty yksilötukea ja esimerkiksi biologisia 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 2025 yhteensä 295 kappaletta. Vuonna 2024 ilmoituksia jätettiin yhteensä 348 ja vuonna 2023 yhteensä 294 kappaletta. Nykyinen lukema sisältää vaaratilanteiden lisäksi tapaturmat. Vaaratilanteet taas sisältävät väkivalta/uhkatilanteet sekä muut turvallisuushavainnot.

6.4.2 Työmatkatapaturmat

Työmatkatapaturmia vuonna 2025 syntyi 8 kappaletta. Vuonna 2024 tapahtui 10 kappaletta. Vuonna 2023 niitä oli yhteensä 7 kappaletta. Työmatkatapaturmista 1 tapahtui pyöräillessä, 4 kappaletta tapahtui jalkaisin ja autoilla 3 kappaletta.

Suomessa valtaosa työmatkatapaturmista sattuu kevyessä liikenteessä. Suurin osa tapaturmista on kaatumisia, liukastumisia ja kompastumisia. Vuosittaiseen työmatkatapaturmien lukumäärään vaikuttavat sääolosuhteet, talviliukkaat väylät ja lumisateen heikentämä näkyvyys (Lähde: Työturvallisuuskeskus). Tapaturmariskiä niin autoilla, pyöräillessä kuin kävellessäkin lisää kiire. Työmatkoihin kehoitetaan varaan aikaa riittävästi, jotta kiireen tunteelle ei ole sijaa (Lähde: Liikenneturva).

Työmatkatapaturmista aiheutui sairauspoissaoloa ainoastaan kuusi kalenteripäivää, kun vuonna 2024 niitä syntyi 15 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 ennakoivia toimenpiteitä, riittäviä turvajärjestelyjä sekä menettelytapoja uhkatilanteiden jälkihoitoon.

Jämsän kaupungissa raportoitiin yhteensä 220 työpaikkaväkivaltailmoitusta (väkivalta- ja uhkatilanteet) vuonna 2025. Luku oli 271 vuonna 2024. Vuonna 2023 niitä raportoitiin 223 kappaletta.

Työpaikkaväkivaltailmoitusten ja tapausten määrä näyttää vakiintuneen korkealle tasolle. 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 työpaikkaväkivalta- tai uhkatilanteista asiakkaan väkivaltainen tai uhkaava käyttäytyminen ilmeni kaupunkiympäristön toimialalla kerran, kolme kertaa konserni-palveluissa, kuudesti työllisyysalueella ja 210 ilmoitusta jätettiin sivistystoimesta.

Yleisimmäksi väkivallan tai uhkaavan käytöksen lajina Jämsän kaupungissa on ollut raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen tai lyöminen (tapauksista 40,6 %). Myös materiaalihavinkoja on aiheutettu. Henkilökuntaa on heitetty irtaimella esineistöllä. Kolmantena väkivallan / uhan muotona ilmenee solvaaminen, nimittely, sanallinen uhkaaminen, huutaminen tai metelöinti.

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 asiakaikojen 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 terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen. Työterveyshuollon tehtäväksi on säädetty lisäksi toimenpideehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä toimenpideehdotusten toteutumisen seuranta.

Työsuojelu on ollut myös pohtimassa työpaikkaväkivaltaan varautumisen ohjeita/keinoja 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. Työpaikkaväkivallan ehkäiseminen- ohje päivitettiin vuonna 2025 ja järjestettiin koulutus esihenkilöille.

Vuoden 2025 aikana varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa on jatkettu AVEKKI-koulutusta. Varhaiskasvatuksessa koulutettujen kattavuus henkilöstöstä on korkea. Myös vapaa-aikapalveluissa on kouluttauduttu tähän menetelmään.

AVEKKI (Aggressio, Vuorovaikutus, Ennaltaehkäisy, Kehittäminen, Koulutus ja Integraatio) on toimintatapamalli ja koulutus, joka on suunniteltu uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan, erityisesti sosiaali-, terveys- ja opetusallalla. Lisäksi on tarjottu esimerkiksi asiakaspalvelutehtäviin PuheJudoa Eduhousen kautta

Varhaiskasvatuksessa toteutettiin työterveyshuoltoyhteistyössä suunnattu selvitys työpaikkaväkivaltaan liittyen. Varhaiskasvatuksessa väkivallan uhka todettiin ilmeiseksi, mutta se ei ole erityinen. Väkivaltatilanteet ovat toistuessaan kuormittavia, mutta eivät henkeä uhkaavia, minkä vuoksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn (ESV) tarkastuskriteerit eivät täyty. Väkivallan uhkaa ESV-altisteena tarkoitetaan henkeä uhkaavaa väkivallan uhkaa (erityinen väkivallan uhka). Lisäksi on muita tarkentavia kriteereitä.

Työpaikkaväkivallan hallitsemiseksi ja sen aiheuttaman kuormituksen hallitsemiseksi on käytössä esimerkiksi perusopetuksessa moninaiset keinot. Työntekijöillä on mahdollisuus työnohjaukseen, käytössä on AVEKKI-koulutukset, koulun turvallisuussuunnitelmat sekä oppilaskohtaiset turvallisuussuunnitelmat. Tiloissa on tarvittaessa hätäpainikkeet sekä teknisenä ratkaisuna Secapp -järjestelmän käyttöönotto on suunnitteilla. Oppilaskohtaisia moniammatillisia palavereita on paljon ja erilaisia konsultaatioita toteutetaan (Valteri -koulu, sairaalakoulu). Lukuvuonna 2026–2027 pilotoidaan kasvatusohjaajaa opettajan työparina.

6.6 Työhyvinvointitoimet sekä työturvallisuus vuonna 2025

Jämsän kaupungilla on vuonna 2024 laadittu työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma ”Jämsäläistä hyvinvointia” 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 edistämässä 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.

Vuoden 2025 aikana strategia uudistettiin ja sen linjaukset sopivat työhyvinvoinnin ja työsuojelun toiminta-ohjelmaan yhä. Jämsän kaupungin uutena visiona on "Virtaa elämälle". Yhtenä strategisena kärkitavoitteena on, että olemme "Pito- ja vetovoimainen kuntatyönantaja". Arvomme ovat avoimuus, vastuullisuus, uudistuminen ja yhteistyö.

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
- läsnä oleva 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.

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden tehostettu seuranta

Jämsäläistä hyvinvointia! -tavoitteiden saavuttamiseksi tehtyjen toimenpiteiden ja tulosten seurantaa on tehostettu läpi kaupunkiorganisaation. Henkilöstöjaosto on päättänyt, että toimialajohtajat esittelevät henkilöstöjaostolle ja yhteistyötoimikunnalle kerran vuodessa toimialojensa koosteen työn vaarojen arvioinnin tuloksista ja niiden johdosta toteutetuista tai tulevista keskeisistä toimenpiteistä, työpaikkaselvitysten tiivistelmän ja niistä seuranneet toimenpiteet kerran vuodessa sekä henkilöstökyselyiden tulokset toimialoittain ja niitä seuranneet toimenpiteet kyselytulosten valmistumisen sekä riittävän käsittelyajan jälkeen. Lisäksi toimialajohtajia kertovat, miten toimialoilla on ryhdytty viemään työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmaa käytäntöön. Erityisesti on pyydetty arvioimaan talouden näkökulman vaikutuksia henkilöstön hyvinvoinnille ja turvallisuudelle.

Taulukko Jämsäläistä hyvinvoimaa! -toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisesta:

TAVOITE	2024	2025	2026
Työhyvinvointikysely (tavoite toteutus x 1/v)	X	X	
Esihenkilötyön arvojen nousu (tavoite +10% v. 2024 > 2025)		Arvioitavissa ensi ker- ran: +3 %	
Sairauspoissaolot (ta- voite alle 13 kpv/hlö)	16,26	14.13	
Sairauspoissaoloa yli 4 pv aih. työtapaturmien määrä (tavoite 0 kpl)	7 kpl	6 kpl	
Koulutuspäivät / hlö (tavoite 3kpl)	1,54	1,78	
Seuranta toimialakoh- taisissa johtoryhmissä ja lautakunnissa	Johtoryhmät x Laut- kunnat (aloitus 2025)	Toteutui	

Jämsäläistä hyvinvoimaa! -ohjelman toteutumista seuraava ensimmäinen henkilöstökysely toteutettiin loka-kuussa 2024 ja toinen syys-lokakuun vaihteessa 2025. Jälkimmäiseen vastasi reilu puolet henkilöstöstä. Kyselyn mukaan työntekijät voivat työssä melko hyvin oman arvionsa mukaan ja työ koetaan mielekkääksi. Kaupunki-ympäristön toimialalla työssä hyvinvoinnin kokemus on kehittynyt myönteiseen suuntaan viime vuodesta, muualla se on pysynyt ennallaan.

Iloista on huomata, että Jämsän kaupunkia työnantajana suositellaan viime vuotta paremmin. Toki siinä on vieläkin parantamisen varaa (keskiarvo 3,1 ja maksimi 4. Lukema oli 2,9 vuonna 2024).

Työyhteisöjen koetaan tukevan työhyvinvointia varsin hyvin ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä tulee kyselyssä parhaimmat pisteet. Yhteisöissä saa pääosin olla oma itsensä ja tuoda mielipiteensä esille sekä tulla kuulluksi. Näissä kaikissa vastausten keskiarvo oli yli 3 (maksimi 4). Myös työtehtävien toteuttamiseen on mahdollisuuksia vaikuttaa.

Johtamisen kokemus on edelleen melko hyvää vähän parempi koko kaupungin tasolla. Toimialakohtaisissa tulok-
sissa on pientä liikehdintää alas- tai ylöspäin. Työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä vallitsee varsin hyvä
luottamus ja esihenkilöitä on helppo lähestyä asialla kuin asialla. Esihenkilöt innostavat kehittämään työtä ja
asiakaspalvelua. Tässä todettiin kehitystarve vuosi sitten eikä asia ole kehittynyt vuodessa (keskiarvo yhä
2,9 / 4).

Kyselyn avoimista vastauksista ilmenee, että työtä on paljon ja kokemusta kiireestä. Jämsän kaupunki mielletään
yhä osaamisen kehittämisen suhteen myönteiseksi työnantajaksi mutta aika osaamisen kehittämiseen on viime
vuoden tapaan samoin kortilla.

Edelleen huomionarvoista on, että esihenkilötyön kokemuksessa on hajontaa. Eri toimialojen ja myös tulos-
alueiden kuin työyksiköidenkin sisällä on tuloksissa hajontaa. Tämä korostaa omien kehittämisen kohteiden
nostoa eri työyksiköissä tai tulosaluilla sekä toimialoilla.

Toimintaohjeista päivitetty / uusia ohjeita 2025

- työpaikkaväkivalta
- aktiivisen tuen toimintamallin päivitys käynnistettiin
- henkilöstöasioiden vuosikello esihenkilöille työn tueksi

• TYÖSUOJELU

Jämsän kaupungissa vuoden 2025 aikana työsuojeluvaltuutettuna toimi Elina Leppänen ja työsuojelupäällikkönä Hannele Rahkonen. Työsuojelun yhteistoiminnalliset asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa, jonka kokouksiin edellä mainitut osallistuvat. Vuoden 2025 lopulla valittiin uusi työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio kaudelle 1.1.2026-31.12.2029. Käytännössä Jämsän kaupungissa toimii tämänkin kauden yksi työsuojeluvaltuutettu osittaisella työajalla.

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

Työn vaarojen arviointi on tuotu nyt osaksi työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessia. Vuoden 2025 aikana työpaikoilla on vielä toteutettu työn vaarojen arviointeja sekä päivitetty aikaisempia 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 2025 aikana:

- Jämsänkosken yhtenäiskoulu, väkivallan uhkaan kohdistuva työsuojelutarkastus

6.7 Työterveyshuolto

Jämsän kaupungilla työterveyshuollon toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Vuonna 2025 kustannusten tarkastelun perusteella korvausluokkaa I eli ennaltaehkäisevää toimintaa oli 70 prosenttia.

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 ja työsuojeluvaltuutettu. 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, työterveyshoitaja, työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti) sekä kaupungin konsernipalvelujohtaja, työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöpäällikkö.

Ohjausryhmissä on keskusteltu muun muassa 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 on uudistettu vuoden 2025 aikana. Suunnitelma on siirretty uuteen pohjaan ja nyt suunnitelmissa on viisivuotissuunnitelma toimintaa laajemmin taustoittavana ja pidemmän aikavälin tavoitteineen. Vuosisuunnitelma laaditaan vuosittain. Suunnitelmia täsmentää kaksi liitettä eli liite terveystarkastusten sisällöistä sekä toinen liite työterveyshuoltosopimukseen kuuluvista tutkimuksista ja muista erikseen sovituista toiminnoista. Liitteet ovat viisivuotissuunnitelman yhteydessä.

Viisivuotissuunnitelma vastaa sisällöltään aiempien vuosien suunnitelmaa. Asioiden ilmaisua ja löydettävyyttä on pyritty selkiyttämään sekä avaamaan sisältöjä tarkemmin.

Pidemmän tähtäimen työterveysyhteistyötavoitteina ovat tasalaatuisempi työkykyjohtaminen, terveysperusteisten poissaolojen väheneminen, työterveyshuollon prosessien jatkuva kehittäminen, painopiste ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa sairaanhoidon sijaan sekä työterveyshuoltokustannusten hallinta. Tavoitteisiin on kuvattu sekä työterveyshuollon että työnantajapuolen toimet tavoitteen saavuttamiseksi sekä seurannan mittarit.

Vuosisuunnitelmassa 2026 tavoitteina on tehostaa työpaikkaselvitysten toimenpidesuosituksen seuranta, jatkaa työterveyshuollon prosessien päivytystä sekä esihenkilötyön tukeminen.

Vuosittainen 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. Työsuoja 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 terveyskyselyiden 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 yleislääkäritasoisin 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. Tämä on seurausta jatkuvasta ja aktiivisesta työstä kustannusten suhteen: työterveyshuollon prosesseja on tarkasteltu hakemalla vaikuttavuutta kustannustehokkaasti eli tarkastelemalla esimerkiksi työpaikkaselvitys-

prosesseihin osallistuvien henkilöiden määrää ja hyödynnetty muitakin ammattiryhmiä. Lisäksi työterveyshuolto on tehostanut asiakkaiden ohjautumista oikealle ammattilaiselle.

6.8 Sisätilatyöryhmä

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 2025 tilapalvelupäällikkö Lauri Leppisaari, kiinteistömestari Mika Maahi, Jämsän Ateria- ja puhtauspalveluiden toimitusjohtaja Mervi Västinen, työterveyslääkäri Katri Oksanen, työterveyshoitaja Johanna Pakkajärvi, työsuojeluvaltuutettu Elina Leppänen, ympäristöterveys-tarkastaja 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 2025 sisäilmatyöryhmän kohteina olivat:

- Forum / Raitti
- Korven puukoulu

6.9 Henkilöstöedut ja palkitseminen

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

Jämsän kaupunki muistaa henkilöstöään 40-, 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta. 40 vuotta täyttäessään saa yhden palkallisen vapaapäivän, 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 154 päivää vuonna 2025 (laskettu yhteen sekä syntymäpäivä- että palvelusvapaat). Vuonna 2024 päiviä pidettiin 90 päivää ja vuonna 2023 yhteensä 104 päivää.

Jämsän kaupungissa palkitaan palvelussuhteen pituudesta. 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 14 vapaapäivää. Vuonna 2024 päiviä pidettiin yhteensä 2 kappaletta. 30 vuoden palveluksesta ansaittiin yhteensä 10 palkallista vapaapäivää (5 henkilöä). Vastaavasti vuonna 2024 päiviä ansaittiin yhteensä 8 kpl (4 henkilöä).

Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 40 vuoden kunnallisesta palvelusta otti vastaan 8 henkilöä (1 henkilö ei halunnut ansiomerkkiä) ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 27 päivää. Vuonna 2024 ansiomerkin otti vastaan 3 henkilöä ja palkallisia vapaapäiviä pidettiin 12 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 kuusi työnantajan edustajaa, kuusi ammattijärjestöjen edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2025

Jori Reijula	kaupunginjohtaja, puheenjohtaja alkaen 16.1.2025
Vesa Urtti	kaupunginjohtajan sijainen, puheenjohtaja 15.1.2025 saakka 16.1.2025 alkaen konsernipalvelujohtaja
Lotta Ahola	kaupunginhallituksen edustaja 31.5.2025 saakka
Jorma Poti	kaupunginhallituksen edustaja 31.5.2025 saakka
Ilkka Salminen	kaupunginhallituksen edustaja 31.5.2025 saakka
Tarja Nevalainen	pääluottamusedustaja Tehy
Olli Raitio	pääluottamusedustaja Juko
Riikka Ojala	pääluottamusedustaja Jyty
Sini Rasmus	pääluottamusedustaja JHL
Jyrki Lahtinen	pääluottamusedustaja Juko/TS
Irina Siikavire	pääluottamusedustaja SuPer
Elina Leppänen	työsuojeluvaltuutettu
Hannele Rahkonen	henkilöstöpäällikkö/työsuojelupäällikkö
Ulla Patronen	kaupunginhallituksen edustaja 1.6.2025 alkaen
Matti Similä	kaupunginhallituksen edustaja 1.6.2025 alkaen
Antti Lähdesmäki	kaupunginhallituksen edustaja 1.6.2025 alkaen

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 kuusi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. seuraavia asioita: vuoden 2024 tilinpäätös ja toimintakertomus, henkilöstökertomus 2024, vuoden 2026 talousarvio ja -suunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, Jämsäläistä hyvinvointia! -työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman toteutus ja henkilöstökyselyn tulokset, työterveyshuollon toimintasuunnitelma TE24 uudistus (Eteläisen Keski-Suomen kuntien työllisyysalueiden muodostuminen) ja tukipalvelujen järjestämistavan selvitys. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin myös menettelytapaohjeita liittyen mm. työpaikkaväkivaltaan liittyen.

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

8 Rekrytointi

8.1 Henkilöstöjaosto

Jämsän kaupungissa on toiminut vuodesta 2023 kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaosto. Henkilöstöjaosto toimii henkilöstöpolitiikkaa kehittävänä ja koordinoivana toimielimenä. Kyseinen jaosto hyväksyy suunnitelmia ja antaa ohjeita kaupungin strategian ja talousarviotavoitteiden mukaisesti. Henkilöstöjaoston toimintaa on kehitetty vuoden 2025 aikana esimerkiksi asiakirjahallinnan sekä kokousta edeltävien listapalavereiden muodossa.

Henkilöstöjaoston kokoonpano vuonna 2025

	31.5.2025 asti	1.6.2025 alkaen
kaupunginhallituksen edustaja, pj	Ulla Patronen	Jorma Poti
kaupunginhallituksen edustaja, varapj.	Mika Kyrö	Tarja Uusipaasto
kaupunginhallituksen edustaja	Jorma Poti	Antti Lähdesmäki
kaupunginhallituksen edustaja	Lotta Ahola	Heikki Paavisto
kaupunginhallituksen edustaja	Ilkka Salminen	Ulla Patronen
kaupunginjohtaja, esittelijä 16.1.2025 alkaen	Jori Reijula	Jori Reijula
konsernipalvelujohtaja, pöytäkirjanpitäjä	Vesa Urtti	Vesa Urtti
henkilöstöpäällikkö	Hannele Rahkonen	Hannele Rahkonen

Henkilöstöjaosto kokoontui vuonna 2025 aikana 10 kertaa. Kuntavaalien ja uuden vaalikauden vuoksi henkilöstöjaoston kaupunginhallituksen edustajat vaihtuivat kesäkuun alusta. Henkilöstöjaosto käsitteli mm. paikallisia sopimuksia (pääluottamusedustajien ajankäyttö, luottamusedustajien määrä, ruokatauko vähintään 30 min koskien koneellisesti tehtävää talvikunnossapitotyötä), tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia, henkilökohtaisia lisiä, järjestely- ja kehittämisohjelmaerien jakamista, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa vuosille, sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa 2026. Yksi iso käsiteltävä kokonaisuus oli tasopalkkajärjestelmään liittyvät paikalliset seikat.

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.

Esihenkilöiden näkökulmasta sähköiset työhakulomakkeet selkeyttävät ja nopeuttavat hakemusten käsittelyä sekä yhdenmukaistavat kaupunkikonsernin rekrytointiviestintää.

Kuntarekryn on laadittu valmiiksi avoimia hakemuksia varten lomakkeet:

- 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 työnantajakuva 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”.

Vuonna 2025 Jämsän kaupungilla toteutettiin 62 julkista rekrytointia ja näihin työpaikkoihin oli yhteensä 1789 hakijaa Kuntarekryn mukaan. Kaupungille haettiin muun muassa asiakaspalveluvastaavaa, työmaapäällikköä, erityisluokanopettajaa, kausityöntekijöitä, kielenopettajaa, koulunkäynti- ja vapaa-aikaohjaajaa, maankäyttöinsinööriä, nuoriso-ohjaajaa, perusopetuksen rehtoria, työllisyysasiantuntijaa, varastosihteeriä, varhaiskasvatuksen aluepäällikköä ja varhaiskasvatuksen sosionomia ja opettajaa.

Kelpoisuusehdot täyttäviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole saatu kaikkiin avoinna oleviin toimiin tai sijaisuuksiin. Avoimet toimet on varhaiskasvatuslain mukaisesti täytetty vuoden määräajaksi kokeneilla varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla tai opintojen loppuvaiheessa olevilla opiskelijoilla. Jämsä on mukana Jyväskylän yliopiston JOTPA-hankkeessa, jolla tuetaan työn ohessa suoritettavia varhaiskasvatuksen opintoja.

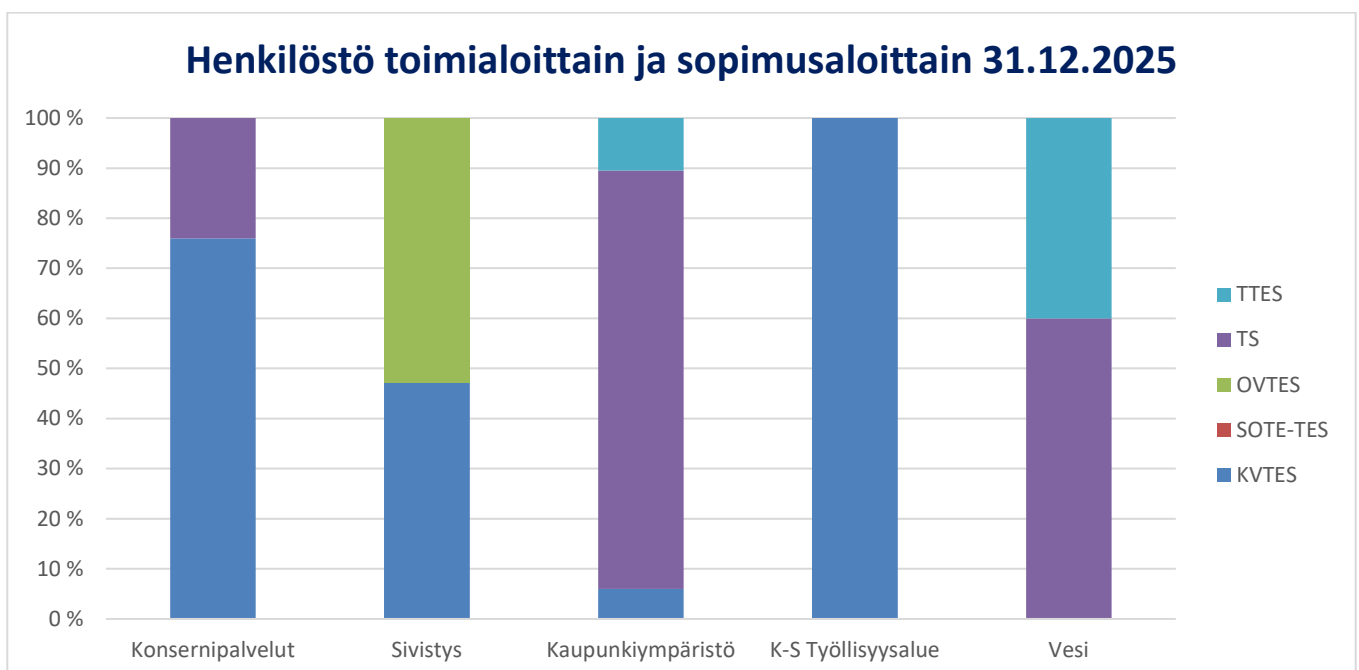
9 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

9.1 Palkkaus

Yleistä

Jämsän kaupungilla käytössä olevat 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)



Kunta-alan työmarkkinasopimukset olivat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Vuoteen 2025 ajoittui uuden sopimuskauden neuvottelut, jotka sujuivat valtakunnan tasolla rauhallisesti. Uusi sopimuskausi on voimassa 1.5.2025–29.2.2028.

Uuteen sopimuskauteen liittyy sopimuskorotuksia eri vuosille:

2026:

- o Yleiskorotus 1.8.2026 lukien 2,27 prosenttia
- o Paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 lukien 0,2 prosenttia kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta
- o Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 0,4 prosenttia palkkasummasta

2027:

- o Yleiskorotus 1.4.2027 lukien 2,0 prosenttia
- o Paikallinen järjestelyerä 1.4.2027 lukien 0,4 prosenttia kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta
- o Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.4.2027. Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin liittyen: Vuoden 2027 osalta mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 2,4 %. Jos kuitenkin Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus irtisanotaan kolmannen vuoden osalta ja ko. sopimuksen viimeisen vuoden sopimuskorotukset muuttuvat, momenttien sopimuskorotukset seuraavat uuden Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen korotuksia samassa suhteessa.

2028:

- o Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.2.2028

Palkkausjärjestelmä uudistus 2025

Kunta-alalle tuli voimaan KVTESin ja OVTESin osio G:hen **uusi tasopalkkajärjestelmä** 1.2.2025. Järjestelmä oli vietävä käytäntöön 30.9.2025 mennessä. Jämsässä tässä ajoituksessa onnistuttiin.

Molemmille sopimusaloille perustettiin paikalliset palkkausryhmät tasopalkkajärjestelmän valmistelua varten. Tasopalkkajärjestelmä korvasi aikaisemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C).

Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luotiin tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti oli mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projekti-henkilöstö) tasopalkkamallista oli oma suosituksensa. Jämsän kaupungissa tässä vaiheessa luotiin ainoastaan projektipäälliköille palkkaryhmäkuvaus.

Tietystä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on KVTESin osalla kaksi: Opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvät lisät. OVTESin osio G:n osalta valtakunnallisia tasolisiä on koskien opiskelijan ohjausta sekä varhaiskasvatuksen johtajana toimimista.

KVTESin piirissä oli järjestelmän luomisen hetkellä noin 340 työntekijää ja OVTES osio G:ssä noin 50 työntekijää (1.3.2025 päivämäärällä). Tämän henkilöstömäärän takia kyseessä oli iso ja työläs muutos. Lisäksi se toteutettiin vahvasti osallistaen. Työmäärää kuvaa esimerkiksi laadittujen palkkaryhmäkuvauksien määrä: niitä laadittiin yhteensä 31 kappaletta joko niihin tehtäviin, jotka meillä jo ovat käytössä tai mahdollisesti käyttöön tuleviin.

Tasopalkkajärjestelmää rakennettiin helmikuusta 2025 saakka. Henkilöstöpäällikkö koordinoi kokonaisuuden ja yhdessä palvelussuhdepäällikön kanssa he rakensivat järjestelmää yhteistyössä muiden kanssa. Käytännössä tämä tarkoitti henkilö- ja palkkaexceleiden laatimista, henkilöiden sijoittamista aiemmista hinnoittelutunnuksista uusiin tasopalkkamallien mukaisiin palkkaryhmiin ja useiden tapaamisten järjestämistä jokaisen esihenkilön kanssa.

Tapaamisissa tarkistettiin työntekijäkohtaisesti valitun palkkaryhmän oikeellisuus ja käytiin tehtäväkuvittain läpi kunkin henkilön sijoittuminen tasoille A, B ja C. Aikaansaannoksia käsiteltiin pääluottamusedustajien kanssa jokaisessa vaiheessa.

Työn edetessä hahmottui paikalliset täsmennykset tasokriteereihin ja paikalliset tasolisät yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden ja pääluottamusedustajien kanssa. Asioita käsiteltiin useita kierroksia, joiden takia palkkaryhmäsijoituksia tai tasoja korjattiin ja syntyneitä materiaaleja työstettiin yhdessä. Esihenkilöille järjestettiin yhteisiä koulutuksia ja lisäksi jokaisen kanssa käytiin uutta järjestelmää henkilökohtaisesti läpi.

Tasopalkkajärjestelmän ajatus on, että palkkausta tarkistetaan osaamisen ja vastuun muuttuessa eli tasoilla voidaan liikkua tämän mukaisesti tai esimerkiksi käyttää tasolisiä määräaikaisesti tai toistaiseksi voimassa olevana. Esihenkilöiden tehtävä on katsoa, että taso on oikea ja muutokset tulevat tehtyä. Tulosaluejohto valvoo tätä työnjohto-oikeudellaan. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen järjestelmää ja sen toimivuutta tarkastellaan paikallisessa palkkausryhmässä.

Etätyö

Jämsän kaupungissa etätyötä voi tehdä 1–3 päivää viikossa. Etätyöstä solmitaan erillinen sopimus.

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.

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 tasopalkasta tai tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä/ammattialalisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Paikallista palkkausjärjestelmää kehitetään jatkuvasti ja tähän kehittämistyöhön ohjataan paikallisilla järjestely- ja kehittämisohjelmaerilläkin. Vuoden 2025 aikana uudistettiin OVTESin TVA-järjestelmä.

9.2 Henkilöstökustannukset

Kirjanpidon henkilöstökulut sisältävät myös palvelussuhteisiin liittymättömiä kustannuksia, kuten luottamus-
henkilöiden vuosipalkkiot, kokouspalkkiot ja toimeksiantosuhteiden palkkiot.

Kaupunki, liikelaitos ja taseyksikkö (ulk.)	TP 2021	TP 2022	TP 2023	TP 2024	Muutettu TA 2025	TP 2025	TA-TP €	TOT- %
Maksetut palkat	36 194 612	38 587 831	27 733 019	27 370 149	29 475 803	29 576 638	-100 835	100,34%
Jaksotetut palkat	-740 264	-187 229	203 503	-46 267	0	192 319	-192 319	
Korjauserät	493 273	679 556	-308 469	-322 318	-131 900	-301 436	169 536	228,53%
Palkat yht.	36 441 603	38 095 504	27 628 052	27 001 565	29 343 903	29 467 522	-123 619	100,42%
Henkilösivukulut	10 471 187	11 000 035	7 072 829	6 527 260	6 685 278	6 747 518	-62 240	100,93%
Hlöstökulut yht.	46 912 790	49 095 539	34 700 881	33 528 825	36 029 181	36 215 040	-185 859	100,52%
Muutos ed. v. €	3 504 735	2 182 749	-14 394 658	-1 172 056	2 500 356	2 686 215		
Muutos ed. v. %	0,21%	4,65%	-29,32%	-3,38%	7,46%	7,46%		

9.3 Eläkemenot

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Palkkaperusteinen eläkemaksu koskee Kevan jäsenyhteisöjä, valtiotyönantajia ja kirkkoa ja se sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun.

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

Jämsän kaupungin vuoden 2025 palkkaperusteisen KuEL-eläkemaksun kokonaismaksuprosentti oli 24,41 %. Kokonaismaksuprosentti muodostuu työansioihin perustuvan eläkemaksun prosentista 23,70 % ja työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,71 %. VaEL-eläkemaksun kokonaismaksuprosentti 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 2025 maksetut ansiot. Vertailevina lukuina vuosien 2024 ja 2023 luvut. Huomata sopii, että Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue aloitti toimintansa 1.1.2025. Taulukon summat ilman työnantajamaksuja.

	2023	2024	2025
Palkat yhteensä	27 832 162	27 431 169	29 787 270
Vuosiloma-ajan palkat	2 031 367	2 106 219	2 365 896
Lomarahat kustannukset	1 301 079	1 347 886	1 412 017
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	667 470	726 739	678 002
Perhevapaiden palkkakustannukset, netto	37 355	21 528	32 296
Muut poissaolokustannukset	389 321	406 235	415 055
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	5 661 864	5 283 516	5 829 618

Terveysperusteisten poissaolojen palkkasummasta on vähennetty Kelalta saadut SV-korvaukset sekä vakuutusyhtiön työtapaturmakorvaukset, bruttokustannus oli 929 884 €.

Muut poissaolokustannukset käsittivät koulutusten, työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaiden sekä Kvtes:n mukaisia palkallisten vapaapäivien (merkkipäivät, Veso-päivät yms) kustannuksia. Työaikapankki-, saldo- ja ylityövapaita pidettiin 843 työpäivää, kustannukset 110 486 €.

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 2025:

- palkkaperusteinen KuEL-maksu 16,51 % (laskennallinen)
- palkkaperusteinen VaEL-maksu 16,91 % (laskennallinen)
- ryhmähenkivakuutusmaksu 0,01 %
- työttömyysvakuutusmaksu 0,61 %
- tapaturmavakuutusmaksu 0,56 %
- sairausvakuutusmaksu 1,87 %

10 Jämsän kaupungin tapahtuneet organisaatiomuutokset ja niiden vaikutus henkilömäärään

	Ajankohta	Vaikutus henkilöstömäärään (vakinaiset)
Terveystieteiden osastoistaminen 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:lle	20.1.2014	-15
Lääkehuollon henkilöstön siirtyminen Pirkanmaan shp:n kuvan- tamiskeskus- ja apteekkiliikelaitokseen	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 5 viranomaistyö / vanhuspalvelut kaupungille	1.12.2021	5
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
Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue	1.1.2025	46
NETTOVAIKUTUS		-760