Jyväskylän kaupungin henkilöstötyön linjaukset

Kaupunginhallitus 26.10.2026



Kuva: Riika Kastelehto

JYVÄSKYLÄ

Johdanto henkilöstötyön linjauksiin

1. Henkilöstötyön linjaukset perustuvat Jyväskylän kaupungin kaupunkistrategiaan.
   - ➔ Henkilöstötyö on mukana strategian kärkien toteuttamisessa, poikkileikkaavissa teemoissa ja erityisesti näin me sen teemme -osiossa. Linjausten pohjana toimivat myös strategian arvot.
2. Henkilöstötyön linjaukset vastaa asiakirjana Jyväskylän kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.
3. Henkilöstötyössä keskitytään arjen perusasioihin, niiden parantamiseen ja uudistamiseen muuttuvassa maailmassa.
4. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työnsä sisältöön sekä kokeilla uusia toimintatapoja. Kaupunki viestii työyhteisöä koskevista muutoksista ennakoivasti ja vahvistaa kuulluksi tulemista. Yhteisiä asioita ratkotaan avoimesti.
5. Jokaisella kaupungin toiminnassa (työnantajalla, esihenkilöllä, työntekijällä*) - on roolinsa mukainen vastuu ja velvollisuus rakentavaan yhteistyöhön henkilöstötyön linjausten toteuttamisessa.
6. Henkilöstötyön linjauksia täydentävät ajan tasalla pidettävät lakisääteiset suunnitelmat, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmia päivitetään henkilöstön tilanteen ja toimintaympäristön muutosten perusteella.
7. Suunnitelmien, toimintamallien ja ohjeiden toteuttamisen kautta sekä käytännön työkaluja ja tekemistä hyödyntäen henkilöstötyön linjauksia viedään konkreettisiksi toimenpiteiksi arjen työhön.

*= henkilöstötyön linjauksissa työntekijällä tarkoitetaan sekä työsuhteista- että virkasuhteista henkilöstöä

JYVÄSKYLÄ

Työkyky ja kyvykkyys 1/3

Osaava, työkykyinen ja motivoitunut henkilöstö turvaa kuntalaisten palvelut

Linjaus 1

Ennakoimme henkilöstö- ja osaamistarpeita. Vahvistamme hyvää ja kestävää työarkea.

Tavoitteenamme on palvelujen tarpeita vastaava henkilöstömäärä, selkeät ja tarpeen mukaisesti muuttuvat tehtävät sekä tulevaisuudessa tarvittava osaaminen.

Edistämme inhimillistä, turvallista ja yhteistyöhön perustuvaa työelämää sekä tuemme henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä.

Toimenpide 1

Kehitämme henkilöstösuunnittelua palvelujen ja tukipalvelujen yhteistyönä. Osana muutosta arvioimme ja muokkaamme tehtäviä ja tarvittavaa osaamista, arvioimme resursseja ja henkilöstön saatavuutta sekä tehtävien houkuttelevuutta kokonaisuutena.

Toimenpide 2

Selkeytämme ja uudistamme työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen käytäntöjä. Viemme yhteisesti sovitut käytännöt suunnitelmallisesti osaksi johtamista.

JYVÄSKYLÄ



Työkyky ja kyvykkyys 2/3

Osaava, työkykyinen ja motivoitunut henkilöstö turvaa kuntalaisten palvelut

Linjaus 2

Uudistamme palveluita ja työtämme asiakas- ja ihmislähtöisesti.

Rakennamme digikyvykästä kaupunkia vahvistamalla henkilöstön osaamista, muutoskyvykkyyttä sekä valmiuksia hyödyntää digitaalisia ratkaisuja, dataa ja tekoälyä palveluiden ja työn kehittämisessä.

Tavoitteenamme on tuloksellisuuden parantaminen ja mielekäs työ. Digikyvykkyys on osaamisen johtamisen keskeinen teema.

Toimenpide 1

Hyödyntäessämme digitalisaatiota seuraamme sen vaikutuksia työn sujuvuuteen, kuormitukseen, turvallisuuteen ja palvelujen laatuun.

Kuva: Hanna-Kaisa Hämäläinen

JYVÄSKYLÄ

Työkyky ja kyvykkyys 3/3

Osaava, työkykyinen ja motivoitunut henkilöstö turvaa kuntalaisten palvelut

Linjaus 3

Vahvistamme tietoisesti henkilöstömme ja organisaatiomme resilienssiä.

Kehitämme kykyämme ennakoida, sopeutua ja etsiä ratkaisuja muutostilanteissa. Varaudumme siihen, että tarvittaessa meillä on valmius jatkaa ja ylläpitää palveluitamme myös häiriö- ja poikkeustilanteissa.

Toimenpide 1

Resilienssi kehittyy toimivan työyhteisön vuorovaikutuksessa hyvässä ilmapiirissä. Tarjoamme työkaluja työyhteisöjen vuorovaikutuksen edistämiseksi.

Toimenpide 2

Teemme ennakointi- ja varautumistyötä yhteistyössä henkilöstön kanssa ja varaudumme yhdessä toimintaympäristön muutoksiin ja mahdollisiin häiriötilanteisiin.

JYVÄSKYLÄ

Työnantaja mahdollistaa 1/2

Olemme ammattitaitoinen, osallistava, turvallinen ja kiinnostava työpaikka

Linjaus 4

Työnantajana mahdollistamme sen, että työelämän arki on kestävää ja uudistavaa yhdessä tekemistä.

Sujuvan työarjen ja monimuotoisen työyhteisön mahdollistaa hyvä valmistelu ja pitkäjänteinen sekä ennakoiva ja avoin päätöksenteko.

Toimenpide 1

Kohdennamme eri tehtäviin riittävästi oikeanlaista resurssia.

Toimenpide 2

Huolehdimme henkilöstömme osaamisen kehittämisestä.



Kuva: Hanna-Kaisa Hämäläinen

Työnantaja mahdollistaa 2/2

Olemme ammattitaitoinen, osallistava, turvallinen ja kiinnostava työpaikka

Linjaus 5

Kehitämme työnantajakuvaamme.

Tavoitteenamme on, että Jyväskylän kaupungille halutaan tulla töihin ja työntekijöinämme halutaan pysyä.

Olemme turvallinen, oikeudenmukainen ja monimuotoinen työnantaja eri-ikäisille ja eri taustoista tuleville työntekijöille ja huomioimme myös kansainvälisyyden.

Toimenpide 1

Työnantajakuvamme perustuu faktoihin ja tarjoamiimme mahdollisuuksiin, joista kerromme avoimesti. Viestinnässä korostuu kaupungin työntekijöiden merkityksellinen työ, toimiva ja turvallinen arki, laadukas ja vuorovaikutuksellinen johtaminen sekä henkilöstön työyhteisötaidot ja hyvä työilmapiiri. Toiminnan perustana ovat asianmukaiset palvelussuhteen ehdot.

Toimenpide 2

Kiinnitämme huomiota kohtaamisiin työnhakijoiden, työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Teemme tiivistä yhteistyötä oppilaitosten ja tulevaisuuden työntekijöiden kanssa ja kehitämme esimerkiksi Trainee-ohjelmaa vakiinnuttaaksemme sen osaksi kaupungin toimintaa.

Toimenpide 3

Otamme valtuustokauden aikana käyttöön verrokkikaupunkeihin nähden vertailun kestävät uudistetut henkilöstöetuudet. Uudistamisessa kuullaan henkilöstön näkemyksiä.

JYVÄSKYLÄ

Esihenkilö arjen johtajana 1/3

Johdamme tavoitteita, työtä, työhyvinvointia, työkykyä ja muutosta

Linjaus 6

Esihenkilöinä tunnistamme roolimme työnantajan edustajana osana kaupungin tavoitteita.

Johdamme ihmisiä, työtä, tavoitteita, osaamista, suoriutumista ja muutoksia. Pidämme työn tavoitteet ja vastuut selkeinä. Esihenkilöinä johdamme kokonaisuuksia kohti asetettuja tavoitteita. Ymmärrämme ja ennakoimme muutostarpeita. Mahdollistamme uudet oivallukset ja etsimme tehokkaimmat tekemisen tavat.

Arvioimme kriittisesti myös omaa toimintaamme. Tarkastelemme ilmiöitä ja niiden keskinäisriippuvuuksia eri näkökulmista ja tarvittaessa muutamme toimintaamme tai tavoitteitamme havaintojemme perusteella.

Toimenpide 1

Asetamme työyhteisössä yhteiset tavoitteet ja odotukset, seuraamme niiden toteutumista ja arvioimme jokaisen toimintaa suhteessa tavoitteisiin säännöllisesti osana kehityskeskusteluita ja arjen kohtaamisia.

Toimenpide 2

Johdamme arjessa työkykyä, turvallisuutta, osaamista ja hallittavaa kuormitusta. Rakennamme luottamusta, kuulluksi tulemista ja yhdenvertaista työarkea sekä seuraamme säännöllisesti työyhteisöjen tilannetta.

JYVÄSKYLÄ



Esihenkilö arjen johtajana 2/3

Johdamme tavoitteita, työtä, työhyvinvointia, työkykyä ja muutosta

Toimenpide 3

Annamme palautetta onnistumisista ja korjausta vaativista asioista. Käsittelemme vaikeat tilanteet oikea-aikaisesti. Esihenkilöinä myös pyydämme ja otamme vastaan palautetta ja opimme siitä.

Toimenpide 4

Esihenkilöt osallistuvat kaupungin perehdytykseen ja pakolliseen koulutusohjelmaan ja sitä täydentäviin osioihin. Työnantaja kehittää niiden sisältöjä jatkuvasti. Valmennamme esihenkilöitä laadukkaaseen vuorovaikutukseen, itsetuntemukseen ja oman roolin vastuunottoon.

Toimenpide 5

Käytämme aktiivisesti työkyvyn hallintamallia.

Kuva: Tero Takalo-Eskola

JYVÄSKYLÄ

Esihenkilö arjen johtajana 3/3

Johdamme tavoitteita, työtä, työhyvinvointia, työkykyä ja muutosta

Linjaus 7

Esihenkilöinä olemme oikeutettuja arjen työn tukeen.

Selkeytämme johtamiseen liittyviä rakenteita hyvän johtamisen mahdollistamiseksi.

Toimenpide 1

Huomioimme johtamisen vastuualueiden laajuuden, monimuotoisuuden sekä arvioimme esihenkilön oman asiantuntijavastuun. Kehitämme kokonaisuuksien johtamisjärjestelyjä ja arvioimme johdettavien määrää.

Toimenpide 2

Selkeytämme ja kehitämme työelämän käytäntöjä. Työnantajana tarjoamme yhdessä kehitettäviä tukipalveluita ja toimivia työvälineitä esihenkilöillemme.



Kuva: Hanna-Kaisa Hämäläinen

Työntekijä vastuullisena toimijana 1/2

Kannamme vastuun tavoitteista, työhyvinvoinnista, työyhteisöstä ja uudistumisesta

Linjaus 8

Rakennamme omalla toiminnallamme hyvää työelämää ja työyhteisön arkea.

Jokaista Jyväskylän kaupungin työntekijää koskevat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Työntekijöinä ymmärrämme perustehtävämme, otamme vastuun tavoitteista ja toimintatavoista sekä noudatamme kaupungin ja työyhteisön pelisääntöjä.

Arvostamme työyhteisöjemme monimuotoisuutta ja ymmärrämme erilaisuutta. Toimimme inhimillisesti ja arvostavasti, teemme yhteistyötä, annamme palautetta ja käsittelemme ristiriitoja rakentavasti.

Kehitämme ammattitaitoamme, johdamme omaa työtämme ja kokeilemme rohkeasti uusia toimintatapoja.

Toimenpide 1

Hyödynnämme kehityskeskustelua vaikuttamisen ja osaamisen kehittämisen välineenä. Kehityskeskusteluissa sovimme oman työn tavoitteista, joiden toteutumista myös seurataan vuosittain.

Toimenpide 2

Jokainen työntekijä on oikeutettu perehdytykseen ja osaamisen kehittämiseen. Kaupungin yleistä sekä työyhteisökohtaisia perehdytyskokonaisuuksia ja niihin liittyviä toimintatapoja kehitetään. Osaamisen uudistaminen on työyhteisöissä suunnitelmallista.

Toimenpide 3

Työntekijä on aktiivinen toimija työhyvinvoinnissa työn mielekkyyden, työyhteisön toimivuuden ja yhteistyön sekä oman ammatillisen kasvun ja kehittymisen rakentajana.

Työntekijä vastuullisena toimijana 2/2

Kannamme vastuun tavoitteista, työhyvinvoinnista, työyhteisöstä ja uudistumisesta

Linjaus 9

Työntekijöillä on oikeus turvalliseen työhön ja samalla vastuu toimia turvallisesti.

Huolehdimme työyhteisön jäsenen roolista omasta ja toistemme hyvinvoinnista. Otamme kuormituksen, työkyvyn haasteet, työympäristöön liittyvät havainnot ja muutoksiin liittyvän epävarmuuden puheeksi ennakoivasti.

Toimenpide 1

Henkilöstösuunnittelua arvioidaan myös turvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta taloudellisen ja toiminnallisen vastuullisuuden rinnalla.

Toimenpide 2

Työympäristöä havainnoidaan, tunnistetaan vaarat, otetaan ne puheeksi ja pidetään huolta omasta ja työkaverin työturvallisuudesta sekä asiakkaiden turvallisuudesta.

Toimenpide 3

Työntekijöillä on oikeus laadukkaaseen vuorovaikutukseen perustuvaan, jämäkkään ja oikeudenmukaiseen johtamiseen. Jokainen työntekijä tunnistaa myös oman vastuunsa työyhteisön hyvinvoinnissa ja osallistuu vastuullisen työkäytöksen koulutukseen.



Kuva: Jiri Halttunen