



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 01.12.2020, klo 07:29 - 08:14

Paikka Sähköinen kokous

### **Käsitellyt asiat**

- § 58 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä pöytäkirjan tarkastaminen**
- § 59 Ilmoitusasiat**
- § 60 Viran tai toimen perustaminen, lakkauttaminen ja nimikkeiden muutokset 1.1. - 31.12.2020.**
- § 61 Strateginen osaamissuunnitelma 2020-2023**
- § 62 Työhyvinvointikyselyn 2020 tulokset kaupunkitasolla**
- § 63 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2021**



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### Saapuvilla olleet jäsenet

Ulla-Mari Karhu, puheenjohtaja  
Pekka Heikkilä, 1. varapuheenjohtaja  
Hanna Graeffe  
Henry Berg  
Riikka Reina

### Muut saapuvilla olleet

Riitta Murtokare, hallinnon asiantuntija, sihteeri  
Helinä Perttu, hallituksen puheenjohtaja, saapui 07:33  
Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja, esittelijä, saapui 07:31  
Merja Soosalu, henkilöstöjohtaja

### Allekirjoitukset

Ulla-Mari Karhu  
Puheenjohtaja

Riitta Murtokare  
Sihteeri



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### **§ 58**

#### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä pöytäkirjan tarkastaminen**

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen.

Pöytäkirja pidetään nähtävänä Järvenpään kaupungin tietoverkossa 2.12.2020 alkaen.

#### **Ehdotus**

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

#### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### § 59

#### **Ilmoitusasiat**

Valmistelija / lisätiedot:

Riitta Murtokare

riitta.murtokare@jarvenpaa.fi

hallinnon asiantuntija

- Työterveyshuollon kilpailutuksen aikataulu
  - *henkilöstöjohtaja esittelee*

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Merkitään ilmoitusasiat tiedoksi.

#### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### § 60

#### **Viran tai toimen perustaminen, lakkauttaminen ja nimikkeiden muutokset 1.1. - 31.12.2020.**

JARDno-2020-38

Valmistelija / lisätiedot:  
Merja Soosalu  
merja.soosalu@jarvenpaa.fi  
henkilöstöjohtaja

#### Liitteet

1 Virka-apulaisrehtorit Kinnari Kartano Lukio 201201

Hallintosäännön § 48 mukaan kaupunginhallitus perustaa virat.

Kaupungin yhtenäiskoulujen Kartanon ja Kinnarin sekä oppilasmäärä että henkilöstömäärä ovat kasvaneet merkittävästi kaupungin kasvun myötä. Jotta voidaan varmistaa laadukas opetus ja johtaminen ko. kouluissa on tarkoituksenmukaista perustaa virka-apulaisrehtoreiden virat ko. kouluihin. Nyt esitettävien virkojen kustannusvaikutukset ovat neutraalit.

Tässä päätöksentekoon tulevat virat ja niiden perusteet on kuvattu tarkemmin liitteessä.

mso

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto esittää kaupunginhallitukselle, että kaupunginhallitus päättää hyväksyä uusien virkojen perustamiset liitteen mukaisesti.

#### **Käsittely:**

Asia poistettiin esityslistalta ja siirretään seuraavaan kokoukseen.

#### **Päätös**

Päätettiin poistaa esityslistalta ja siirtää seuraavaan kokoukseen.

#### **Tiedoksi**

kaupungin ja opka johtoryhmät, rehtorit (kartano, kinnari, lukio), resina, palvelussuhdepäällikkö



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

**Henkilöstöasiainjaosto, § 95, 17.12.2019**

**Yhteistyötoimikunta, § 40, 26.11.2020**

**Henkilöstöasiainjaosto, § 61, 01.12.2020**

### § 61

#### **Strateginen osaamissuunnitelma 2020-2023**

JARDno-2019-3641

#### **Henkilöstöasiainjaosto, 17.12.2019, § 95**

Valmistelijat / lisätiedot:

Merja Soosalu

merja.soosalu@jarvenpaa.fi

henkilöstöjohtaja

Järvenpään kaupunki tekee vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, jossa on huomioitu henkilöstön sekä laadullinen että määrällinen kehitys tulevana vuonna. Suunnitelma kytkeytyy erityisesti talousarvioon kyseiselle vuodelle. Vuoden 2019 aikana on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa kehitetty, mm. valtuutettujen aloitteesta siten, että se laaditaan koko strategiakaudelle.

Järvenpään uuden strategian valmistelun myötä ollaan myös haluttu rakentaa henkilöstö- ja osaamissuunnitelma ttukemaan näkyvämmiin kaupungin strategisia tavoitteita. Strategisen osaamissuunnitelman laatiminen perustuu myös vuoden 2014 alusta voimaan astuneeseen lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä (1136/2013) sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta (1138/2013). Kyseiset lait velvoittavat kunnat saattamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmansa lain edellyttämälle tasolle ja laatimaan ne yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järvenpään kaupungissa tämän veloitteen täyttämiseksi laaditaan neljälle vuodelle strateginen osaamissuunnitelma, jolla pyritään vastaamaan ja ennakoimaan kaupungin osaamistarpeita. Tätä dokumenttia täydentää vuosittain laaditut liitteet, jossa on palvelualuekohtaiset koulutus- sekä henkilöstöressurssien suunnitelmat vuosikohtaisesti.

Tämä strateginen osaamissuunnitelma on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 12.12.2020 § 20.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto merkitsee strategisen osaamissuunnitelman 2020-2023 tiedoksi.

#### **Päätös**

Merkitään tiedoksi.

---



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### **Yhteistyötoimikunta, 26.11.2020, § 40**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Merja Soosalu  
merja.soosalu@jarvenpaa.fi  
henkilöstöjohtaja

#### Liitteet

1 Suunnitellut koulutukset 2021

Järvenpään uuden strategian valmistelun myötä ollaan haluttu rakentaa henkilöstö- ja osaamissuunnitelma vastaamaan vankemmin kaupungin strategisia tavoitteita. Strategisen osaamissuunnitelman laatiminen perustuu myös vuoden 2014 alusta voimaan astuneeseen lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Kyseiset lait velvoittavat kunnat saattamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmansa lain edellyttämälle tasolle ja laatimaan ne yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järvenpään kaupungissa tämän veloitteen täyttämiseksi laaditaan neljälle vuodelle strateginen osaamissuunnitelma, jolla pyritään vastaamaan ja ennakoimaan kaupungin osaamistarpeita. Tätä dokumenttia täydentää vuosittain laaditut liitteet, jossa on palvelualuekohtaiset koulutus- sekä henkilöstöressurssien suunnitelmat vuosikohtaisesti.

Tämän vuoden 2021 vuoden Strategisen osaamissuunnitelman käsittely keskittyy kyseisen suunnitelman koulutusliitteeseen, johon on koottu palvelualueilla ja konsernipalveluissa suunnitellut koulutukset tulevalle vuodelle. Strateginen osaamissuunnitelma kokonaisuudessaan löytyy Sinetistä, <https://edutipake.sharepoint.com/sites/JA-henkilostoasiat/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FJA%2Dhenkilostoasiat%2FJaetut%20asiakirjat%2FMeill%C3%A4%20t%C3%B6iss%C3%A4%2FOsaamisen%20kehitt%C3%A4j%C3%A4lle%2FStrateginen%20osaamissuunnitelma%2Epdf&parent=%2Fsites%2FJA%2Dhenkilostoasiat%2FJaetut%20asiakirjat%2FMeill%C3%A4%20t%C3%B6iss%C3%A4%2FOsaamisen%20kehitt%C3%A4j%C3%A4lle&RootFolder=%2Fsites%2FJA%2Dhenkilostoasiat%2FJaetut%20asiakirjat%2FMeill%C3%A4%20t%C3%B6iss%C3%A4%2FOsaamisen%20kehitt%C3%A4j%C3%A4lle&FolderCTID=0x012000BB6B35DB9BED564B8E085607DBC3235C>.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Merja Soosalu, henkilöstöjohtaja

Yhteistyötoimikunta käsittelee Strateginen osaamissuunnitelman koulutusliitteen vuodelle 2021 ja merkitsee sen tiedoksi.

#### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

---



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Valmistelija / lisätiedot:  
Merja Soosalu  
merja.soosalu@jarvenpaa.fi  
henkilöstöjohtaja

### Liitteet

1 Suunnitellut koulutukset 2021

### Oheismateriaali

1 Strateginen osaamissuunnitelma 2020-2023

Järvenpään uuden strategian valmistelun myötä ollaan haluttu rakentaa henkilöstö- ja osaamissuunnitelma vastaamaan vankemmin kaupungin strategisia tavoitteita.

Strategisen osaamissuunnitelman laatiminen perustuu myös vuoden 2014 alusta voimaan astuneeseen lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Kyseiset lait velvoittavat kunnat saattamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmansa lain edellyttämälle tasolle ja laatimaan ne yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järvenpään kaupungissa tämän veloitteen täyttämiseksi laaditaan neljälle vuodelle strateginen osaamissuunnitelma, jolla pyritään vastaamaan ja ennakoimaan kaupungin osaamistarpeita.

Tätä suunnitelmaa täydennetään vuosittain liitteellä, jossa on palvelualuekohtaiset koulutus- sekä henkilöstöresurssien suunnitelmat tulevalle vuodelle. Tämän vuoden 2021 vuoden Strategisen osaamissuunnitelman käsittely keskittyy siten kyseiseen koulutusliitteeseen, johon on koottu palvelualueilla ja konsernipalveluissa suunnitellut koulutukset tulevalle vuodelle.

Strateginen osaamissuunnitelman koulutusliite vuodelle 2021 on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 26.11.2020.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto merkitsee Strategisen osaamissuunnitelman koulutusliitteen vuodelle 2021 tiedoksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti

### **Tiedoksi**

Kaupungin johtoryhmät, kehittämisspäällikkö (osaaminen ja rekrytointi),





## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

### **Yhteistyötoimikunta, § 37, 26.11.2020** **Henkilöstöasiainjaosto, § 62, 01.12.2020**

#### **§ 62** **Työhyvinvointikyselyn 2020 tulokset kaupunkitasolla**

JARDno-2020-2801

#### **Yhteistyötoimikunta, 26.11.2020, § 37**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Tuija Ahonen  
tuija.ahonen@jarvenpaa.fi  
työhyvinvointipäällikkö

Koko organisaation kattava työhyvinvointikysely toteutettiin henkilöstölle lokamarraskuun vaihteessa. Kyselyn vastausprosentti oli noussut edellisestä vastausprosentin ollessa 68. Vuonna 2018 kyselyyn vastasi 56% henkilöstöstä.

Vuonna 2020 toteutettiin ensimmäistä kertaa Kevan työhyvinvointikysely. Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden mielipidettä työn sujumisesta työyhteisössä, työtehtävistä ja omista voimavaroista, lähiesimiestyöstä, työnantajan toiminnasta, asiakasyhteistyöstä, työn imusta ja valmentavasta johtamisesta. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa esitettyihin väittämiin viisiportaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Koska kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa vertailua aikaisempiin vuosiin ei ole tehtävissä kuin tiettyjen kysymysten osalta.

Työhyvinvointikyselyn tulokset olivat kaupunkitasolla hyviä keskiarvojen ollessa kaikissa esitetyissä väittämässä välillä 3 – 4,2.

Kyselyn mukaan työn koetaan sujuvan työyhteisöissä hyvin. Keskiarvot työn sujumiseen työyhteisöissä esitettyihin väittämiin olivat kaikki yli 3,5. Työtehtävät ja omat voimavarat -osiossa väittämään voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni olivat vähentyneet hieman aiempaan kyselyyn nähden keskiarvon ollessa nyt 3,7 (vuonna 2018 ka 3,8), kuitenkin työtä koskeviin asioihin koetaan voivan vaikuttaa nyt aiempaa paremmin, keskiarvon ollessa tänä vuonna 3,6 (vuonna 2018 ka 3,2).

Kyselyn mukaan kaupungin työntekijät kokevat työn imua työssään usein, sillä kyselyn mukaan 80 % työntekijöistä kokee työn imua muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Kyselyssä arvioitiin myös esihenkilötyötä ja työnantajan toimintaa. Esihenkilötyötä koskevien väittämien (yhteensä kuusi eri väittämää) keskiarvo oli 3,8. Järvenpään kaupungin toiminta työnantajana nähdään myös hyvänä, sillä esimerkiksi 74 % vastaajista suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavilleen.

Järvenpään kaupungin tulokset verrattuna muihin samankokoisiin kaupunkeihin olivat samalla tasolla tai parempia kuin verrokeilla. Poikkeuksena oli väittämä minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi, jossa Järvenpään kaupungin tulokset olivat samalla tasolla tai jonkin verran verrokkeja heikommat (Järvenpää 3,0 verrokkit 3,0 - 3,5).



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä ja näiden keskustelujen perusteella työyhteisöt laativat esimiesten johdolla työyhteisönsä kehittämissuunnitelman 31.3.2021 mennessä.

### **Ehdotus**

Esittelijä: Merja Soosalu, henkilöstöjohtaja

Yhteistyötoimikunta keskustelee kyselyn tuloksista ja merkitsee ne tiedoksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

---

### **Henkilöstöasiainjaosto, 01.12.2020, § 62**

Valmistelija / lisätiedot:

Merja Soosalu  
merja.soosalu@jarvenpaa.fi  
henkilöstöjohtaja

Koko organisaation kattava työhyvinvointikysely toteutetaan Järvenpään kaupungin henkilöstölle joka toinen vuosi loka-marraskuun vaihteessa. Tänä syksynä kysely toteutettiin 21.10.2020 - 04.11.2020 välisenä aikana. Kyselyn vastausprosentti oli 68%, mikä on korkeampi kuin kahden vuoden takainen. Vuonna 2018 kyselyyn vastasi 56% henkilöstöstä.

Vuonna 2020 kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa Kevan työhyvinvointikyselynä. Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden mielipidettä työn sujumisesta työyhteisössä, työtehtävistä ja omista voimavaroista, lähiesimiestyöstä, työnantajan toiminnasta, asiakasyhteistyöstä, työn imusta ja valmentavasta johtamisesta. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa esitettyihin väittämiin viisiportaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Koska kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa vertailua omiin tuloksiin aikaisempina vuosina ei ole tehtävissä kuin tiettyjen kysymysten osalta. Sen sijaan osanan Kevan kyselyä saimme vertailun kaupunkitasolla muihin Järvenpään verrokki kuntiin.

Työhyvinvointikyselyn tulokset olivat kaupunkitasolla hyviä keskiarvojen ollessa kaikissa esitetyissä väittämässä välillä 3 - 4,2.

Kyselyn mukaan työn koetaan sujuvan työyhteisöissä hyvin. Keskiarvot työn sujumiseen työyhteisöissä esitettyihin väittämiin olivat kaikki yli 3,5. Työtehtävät ja omat voimavarat -osiossa väittämään voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni olivat vähentyneet hieman aiempaan kyselyyn nähden keskiarvon ollessa nyt 3,7 (vuonna 2018 ka 3,8), kuitenkin työtä koskeviin asioihin koetaan voivan vaikuttaa nyt aiempaa paremmin, keskiarvon ollessa tänä vuonna 3,6 (vuonna 2018 ka 3,2).

Kyselyn mukaan kaupungin työntekijät kokevat työn imua työssään usein, sillä kyselyn mukaan noin 80 % vastaajista kokee työn imua päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Kyselyssä arvioitiin myös esihenkilötyötä ja työnantajan toimintaa.



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Esihenkilötyötä koskevien väittämien (yhteensä kuusi eri väittämää) keskiarvo oli 3,8. Järvenpään kaupungin toiminta työnantajana nähdään myös hyvänä, sillä esimerkiksi 74 % vastaajista suosittelisi nykyistä työpaikkaansa.

Järvenpään kaupungin tulokset verrattuna muihin samankokoisiin kaupunkeihin olivat samalla tasolla tai parempia kuin verrokeilla. Poikkeuksena oli väittämä ”minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi”, jossa Järvenpään kaupungin tulokset olivat samalla tasolla tai jonkin verran verrokkeja heikommat (Järvenpää 3,0 verrokkit 3,0 - 3,5).

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä ja näiden keskustelujen perusteella työyhteisöt laativat esimiesten johdolla työyhteisönsä kehittämissuunnitelman 31.3.2021 mennessä. Työhyvinvointikyselyn tulokset on käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 26.11.2020 ja joulukuusta alkaen ne käsitellään työyksiköissä.

mso

### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto merkitsee kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset tiedoksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti

### **Tiedoksi**

Kaupunginjohtoryhmät, yhteistyötoimikunta, kehittämisspäällikkö (työhyvinvointi), palvelussuhdepäällikkö



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

**Yhteistyötoimikunta, § 36, 26.11.2020**  
**Henkilöstöasiainjaosto, § 63, 01.12.2020**

**§ 63**  
**Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2021**

JARDno-2020-2800

**Yhteistyötoimikunta, 26.11.2020, § 36**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Tuija Ahonen  
tuija.ahonen@jarvenpaa.fi  
työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

- 1 Järvenpään kaupunki, tosu 2021 esitys
- 2 Toimintasuunnitelma vuodelle 2021\_YTT 26112020

Työterveyshuoltolain (2001/1383 11 §) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelmasta tulee ilmetä myös työterveyshuollon yleiset järjestelyt. Suunnitelman voi tehdä kolmesta viiteen vuoden pituiselle jaksolle. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Toimintasuunnitelma tulee tehdä ja hyväksyä ennen kuin edellinen toimintasuunnitelmakausi päättyy. Ohessa yhteistyötoimikunnan käsittelyyn Järvenpään kaupungin toimintasuunnitelma vuodelle 2021.

Työterveyshoitaja Noora Salokoski-Tall esittelee asian.

**Ehdotus**

Esittelijä: Merja Soosalu, henkilöstöjohtaja

Yhteistyötoimikunta käsittelee työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuodelle 2021 ja merkitsee sen tiedoksi.

**Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

---

**Henkilöstöasiainjaosto, 01.12.2020, § 63**

Valmistelija / lisätiedot:  
Merja Soosalu  
merja.soosalu@jarvenpaa.fi  
henkilöstöjohtaja



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Työterveyshuoltolain (2001/1383 11 §) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelmasta tulee ilmetä myös työterveyshuollon yleiset järjestelyt. Suunnitelman voi tehdä kolmesta viiteen vuoden pituiselle jaksolle. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Toimintasuunnitelma tulee tehdä ja hyväksyä ennen kuin edellinen toimintasuunnitelmakausi päättyy. Järvenpään kaupungin toimintasuunnitelma vuodelle 2021 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 26.11.2020.

mso

### **Ehdotus**

Esittelijä: Olli Naukkarinen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto merkitsee työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuodelle 2021 tiedoksi.

### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

### **Tiedoksi**

kaupungin yhteistyötoimikunta



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### **Muutoksenhakukielto**

§58, §59, §60, §61, §62, §63

### **Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §).