



Henkilöstökertomus 2020



Järvenpää
Hyvinvointia ja onnea



Sisällys

Lukijalle	3
Tervehdys!	3
1. Johdanto	4
2. Henkilöstömme lukuina	6
2.1 Henkilöstön määrä	6
2.2 Henkilöstörakenne	8
2.3 Vaihtuvuus	9
2.4 Eläkkeelle siirtyminen	10
2.5 Eläkemaksut	11
2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain	12
2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	12
2.8 Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutukset	12
2.9 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	14
3. Hyvinvointia työssä	15
3.1 Työhyvinvointi on yhteinen asia	15
3.2 Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa	17
3.3 Terveysperusteiset poissaolot	18
3.4 Turvallinen työympäristö	20
3.5 Aktiivinen tuki edistää työssä jaksamista	20
3.6 Liikunta- ja virkistystoiminta jäi koronapandemian jalkoihin	21
3.7 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia	21
4. Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus	22
5. Osaava ja kehittävä henkilöstö	24
6. Henkilöstöä palkiten	25
7. Yhteistoiminnassa	26
8. Johtopäätökset	28
9. Tilastot sen kertovat	29

Lukijalle

Tervehdys!

Vuoden 2020 henkilöstökertomuksen kokoaminen ja kirjoittaminen on tavallista haastavampaa. Aina tässä kohdassa henkilöstökertomusta kirjoittaessa on tunne, että olenko ymmärtänyt oikein, näenkö riittävästi lukuihin ja ymmärränkö niiden syntyä ja taustaa riittävästi. Viime vuosi on näihin pohdintoihin tuonut ihan oman laatusensa vireen. Jos ei ollut viime vuosi helppo, ei ole sen kuvaaminen ja tulkitseminenkaan sitä. Kutsunkin teidät tämän raportin myötä keskusteluun ja yhteiseen näkemiseen siitä, mitä meille tapahtui vuonna 2020.

Vuotta 2020 on äärettömän vaikea, ellei mahdotonta, tarkastella ilman koronaepidemiaa. Emme ole siis kirjoittaneet tätä henkilöstökertomusta siten, että olemme kuvanneet koronan irrallaan muusta tekstistä, vaan olemme pyrkineet kirjoittamaan sen siten kuin se kunkin henkilöstöraportin osa-alueella on mielestämme vaikuttanut.

Koronan lisäksi vuotta 2020 leimaa koronan takia toteutettu yhteistoimintamenettely tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tämä tarkoitti meillä osan henkilöstön lomauttamista kesäkaudella ja osittain vielä syksyllä ja muita henkilöstöön kohdistuvia henkilöstökustannusten leikkaamista, mm. tehtävien täyttämättä jättämisestä, määräaikaaisuuksien jatkamattomuutta, viivästyttettyä rekrytointia. Keväällä 2020 pidimme ennätysmäärät lomina ja tämä näkyy myös meidän henkilöstöluvuissa.

Muutoksia ja kehittämistä olemme pyrkineet vuoden 2020 aikana toteuttamaan. Osa näistä kehityshankkeista on edennyt hienosti ja sitovat tavoitteet on saavutettu. Osa hankkeista ei olla pystytty joko toteuttamaan, kuten oli suunniteltu tai niiden toteutusta on jouduttu muuttamaan tai hidastamaan. Näiden toteutuksesta raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä tarkemmin.

Työntekijöiden hyvinvointia pyrimme kartoittamaan useampaan otteeseen vuoden aikana. Keväällä huh-tikuussa tehtiin lähityön riskienarvioinnit, toukokuussa teimme koko henkilöstölle työhyvinvointikyselyn koronan aikaan. Samassa kyselyssä kartoitimme etätöyhteistyön riskit muuttuneissa työolosuhteissa. Syksyllä teimme ensin kyselyn esihenkilöille koronan vaikutuksesta työyhteisön ja omaan hyvinvointiin ja loka-marraskuussa teimme normaalin joka toinen vuosi tehtävän työhyvinvointikyselyn koko henkilöstölle. Näiden tuloksia olemme hyödyntäneet tässä raportissa muiden henkilöstöä kuvaavien lukujen lisäksi.

Korona vaikutti meihin syvästi vuonna 2020. Monissa tehtävissä työn määrä väheni, toisissa tehtävissä sen määrä lisääntyi. Kaikilla meillä se muutti työtä ja sitä, miten se tehdään. Vaikutukset eivät olleet vain negatiivisia. Otimme myös isoja loikkia mm. digitaalisuudessa hyödyntämällä sähköisiä kokousvälineitä erityisesti etäopetuksessa ja etätöskentelyssä.

Kaiken tämän keskellä en voisi olla ylpeämpi meidän työntekijöistämme. Ymmärrän, että viime vuonna tekemämme ratkaisut ovat muuttaneet yhteistä luottamustamme toisiimme ja tulevaisuuteen. Elämme äärettömän vaikeita aikoja ja toivon, että me emme ole sellaisen edessä, josta emme yhdessä selviäisi. Kaikesta kiitos meidän osaava, aikaansaava ja järjestyttävän sitkeä henkilöstö! Olen iloinen, että saan jakaa työarkeni teidän kanssanne.

Merja Soosalu
henkilöstöjohtaja

1 Johdanto

Järvenpään kaupungin keskeisimmät tehtävät ovat kaupungin strategian mukaisesti hyvinvointi- ja elinvoimatehtävien toteuttaminen.

Hyvinvointitehtävän tavoitteena on mahdollistaa sujuva ja turvallinen arki yhdessä asukkaiden kanssa ja luoda edellytyksiä hyvälle elämälle, sivistykselle ja itsensä kehittämiselle sekä edistää hyvinvointia ja terveyttä ja vahvistaa osallisuutta. Hyvinvointitehtävää toteuttavat *Opetuksen ja kasvatuksen* sekä *Hyvinvoinnin palvelualueet*. **Elinvoimatehtävää** toteuttaa *Kaupunkikehityksen palvelualue*. Kaupungin elinvoimatehtävänä on

mahdollistaa laadukas ja vuorovaikutteinen kaupunkiympäristö asukkaille ja yrityksille. Lisäksi Konsernipalvelut tukitoiminnoillaan luo edellytyksiä kaupungin perustehtävien sekä kunnallisen demokratian menestykselliselle toteuttamiselle


Kaupunkistrategia ohjaa ja sitoo toimintaamme koko kaupunkikonsernissa. Kohti tulevaisuuskuvia suuntaamme neljästä eri näkökulmasta asetettujen strategisten päämäärien kautta. Lisäksi kaupungin arvot (asukaslähtöisyys, rohkeus, vastuullisuus, osallisuus ja avoimuus, tuloksellisuus) viitoittavat meidän jokaisen toimintaamme arjessa.

Arvot

- Asukaslähtöisyys
- Rohkeus
- Vastuullisuus
- Osallisuus ja avoimuus
- Tuloksellisuus

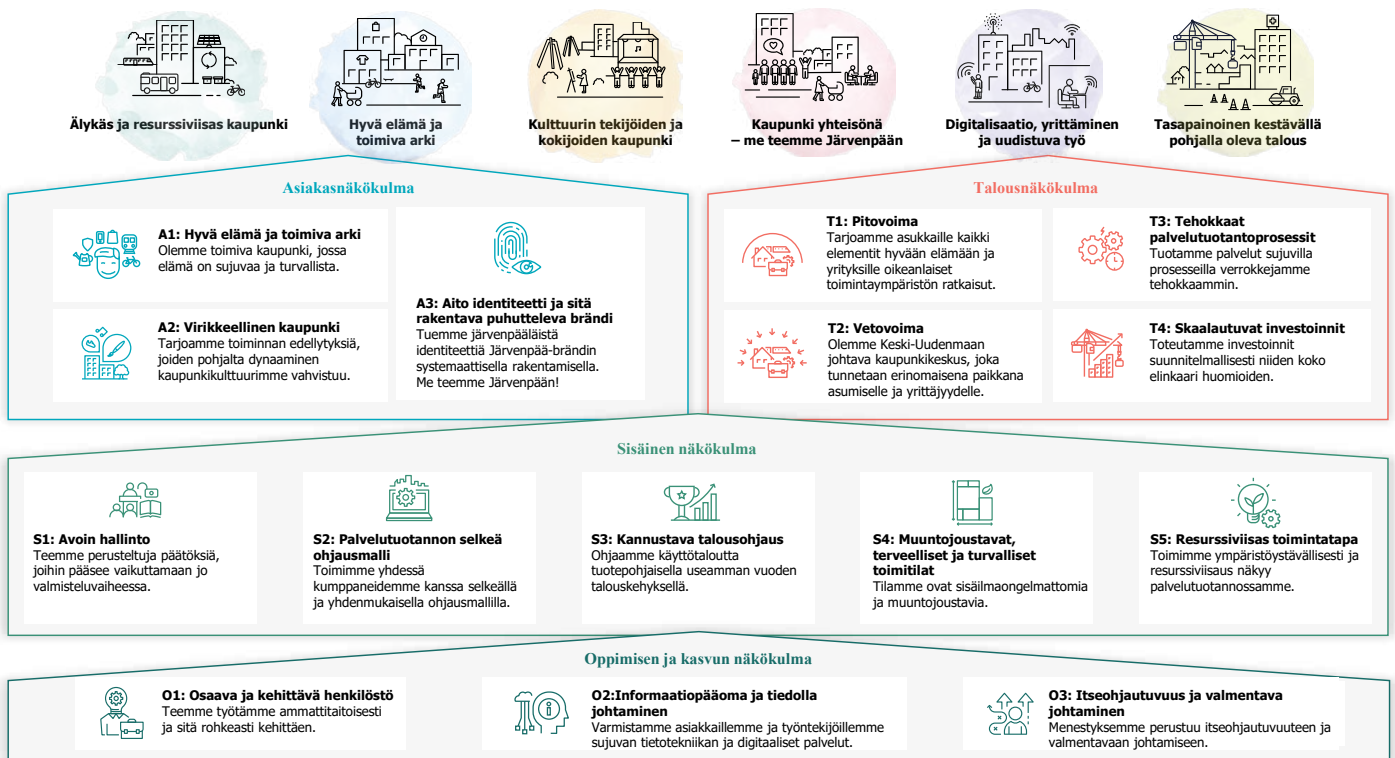
Tulevaisuuskuvat

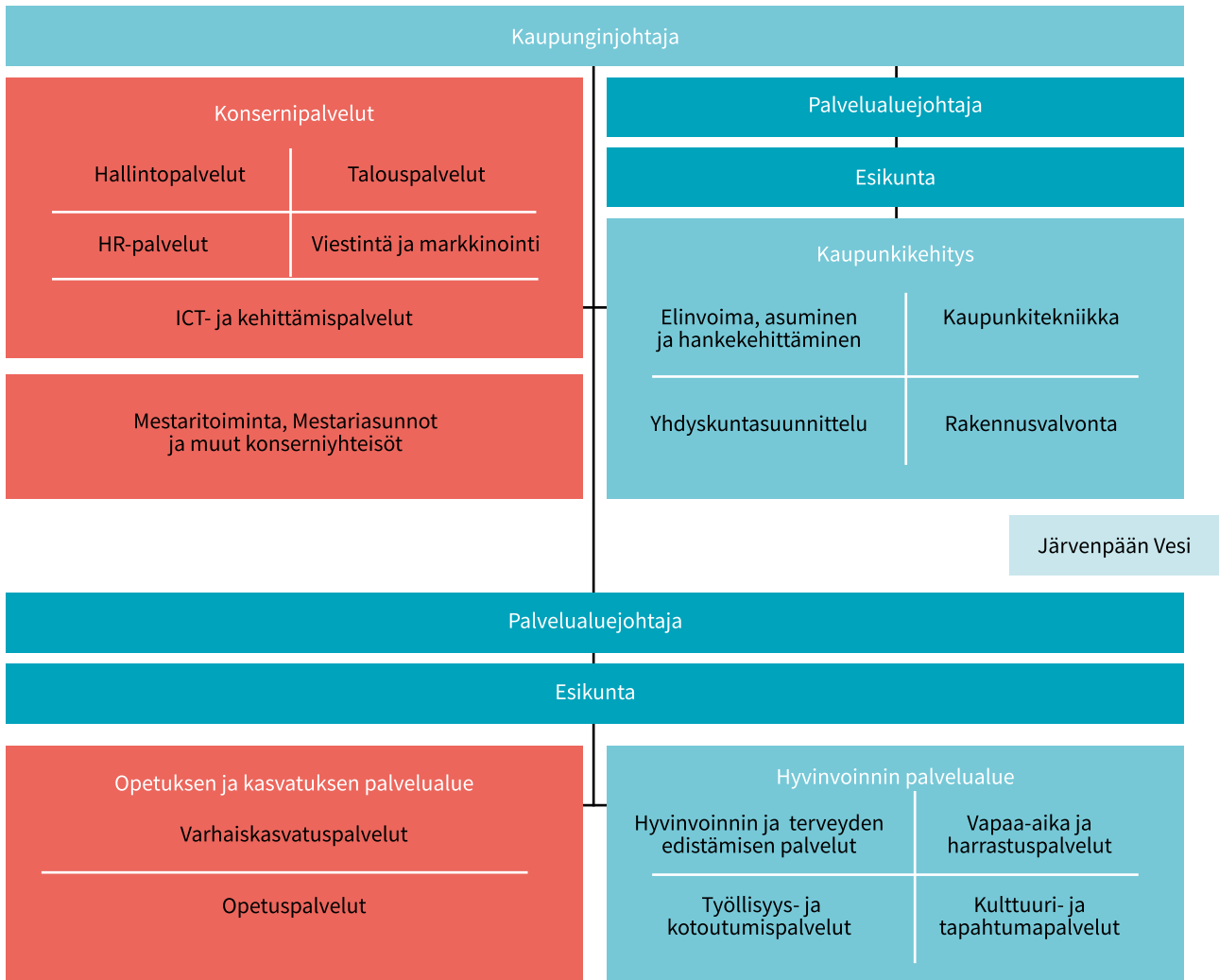
- Älykäs ja resurssiviisas kaupunki
- Hyvä elämä ja toimiva arki
- Kulttuurin tekijöiden ja kokijoiden kaupunki
- Kaupunki yhteisönä - me teemme Järvenpään
- Digitalisaatio, yrittäminen ja uudistuva työ
- Tasapainoinen kestävällä pohjalla oleva talous



Järvenpää

Järvenpää on viisas ja väkevästi inhimillinen kaupunki, joka haluaa luoda syvää yhteyttä vastaamalla kokijansa tarpeisiin ja tunteisiin.





Järvenpään kaupungin organisaatio vuoden 2020 alussa. Ydinprosesseja tukevia palvelualueita ovat Opetus ja kasvatus, Hyvinvointi ja Kaupunkikehitys. Lisäksi tukitoimintoja palvelualueille tuottaa konsernipalvelut.

HR:n työntekijöitä pohtimassa, mikä on parasta työssämme.

Parasta työssämme?



2 Henkilöstömme lukuina

2.1 Henkilöstön määrä

Meitä Järvenpään kaupungilla työskenteleviä oli vuoden 2020 lopussa 1515. Määräaikaisia oli 384, joista työllistettyjä 8. Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne viranhaltijat ja työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa on voimassa (esimerkiksi perhepailla olevat työntekijät).

Henkilöstömme määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 19 henkilöllä eli 1,2 %. Kokonaishenkilöstömäärässä ovat mukana myös raportointipäivänä Järvenpään Opiston tuntiopettajat, Resinan välittämät lyhytaikaiset sijaiset sekä Järvenpään Vesi.

Määräaikaisesti töissä olevia oli vuoden lopussa 384 henkilöä (vuonna 2019: 381 henkilöä). Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 3 henkilöllä eli 0,8 %. Koko henkilöstöstä määräaikaisia

oli 25,3 %. Vuonna 2019 määräaikaisten osuus oli 24,8 % ja samoin myös vuonna 2018.

Vuoden 2020 aikana työllistettiin yhteensä 33 henkilöä keskimäärin noin 6 kk:n työsuhteisiin.

Henkilötyövuosien määrä on laskenut erityisesti HTV3-lukua tarkasteltaessa. Osan tästä selittää yhteistoimintamennettelyiden myötä tehdyt lomautukset ja keväällä pidettyjen vuosilomien pitäminen niissä tehtävissä, joissa työt vähenivät. Osa-aikaisten työntekijöiden määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta kahden viimeisen vuoden aikana.

Vuoden 2020 aikana vuorotteluvapaan aloitti 9 henkilöä (vuonna 2019: 14 henkilöä). Vuorotteluvapaan pituus vaihteli 90 päivästä 259 päivään. Vuorotteluvapaan sijaisiksi palkattiin työtömänä olleita henkilöitä.

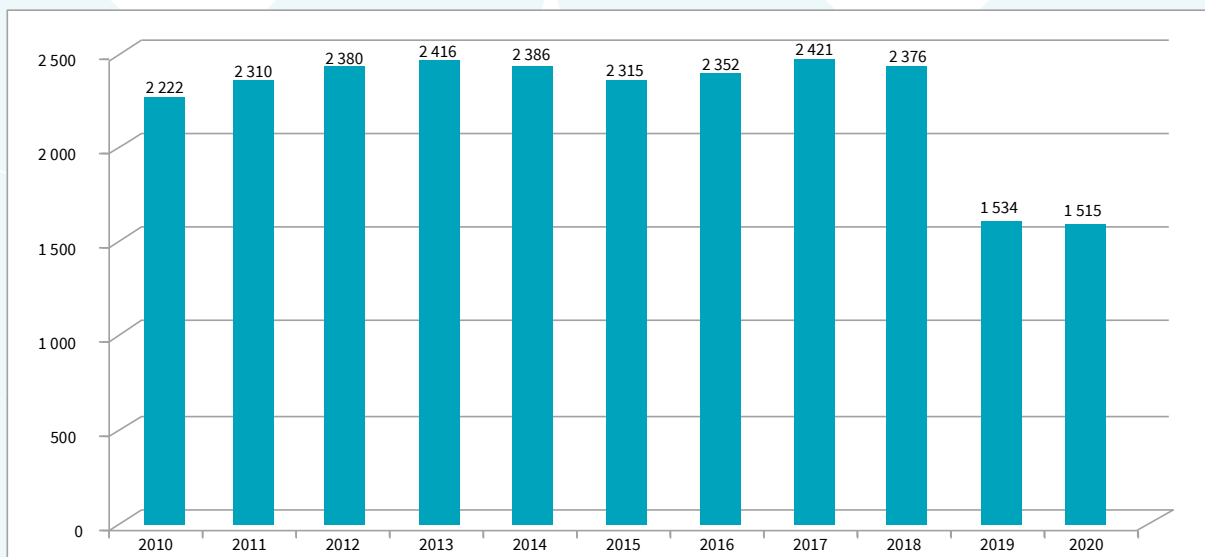
Palvelussuhde 31.12.2020	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos%
Vakinaiset	200	931	1 131	-1,9 %
Määräaikaiset	75	309	384	5,2 %
- josta työllistettyjä	4	4	8	-50,0 %
Yhteensä	275	1 240	1515	-1,2 %

Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2020

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos% koko henkilöstö
Konsernipalvelut	49	4	0	53	-1,9 %
Opetus ja kasvat	830	243	1	1 074	-1,5 %
Hyvinvointi	152	125	6	283	0,0 %
Kaupunkikehitys	82	4	1	87	-2,2 %
Järvenpään Vesi	18	0	0	18	0,0 %
edellä oleviin sisältyen:					
Järvenpään Opiston tuntiopettajat	0	80		81	0,0 %
Yhteensä	1 131	376	8	1 515	-1,2 %

Taulukko kuvaa henkilöstön määrää vuoden viimeisenä päivänä palvelualueittain prosentuaalista muutosta 31.12.2019 tilanteeseen.

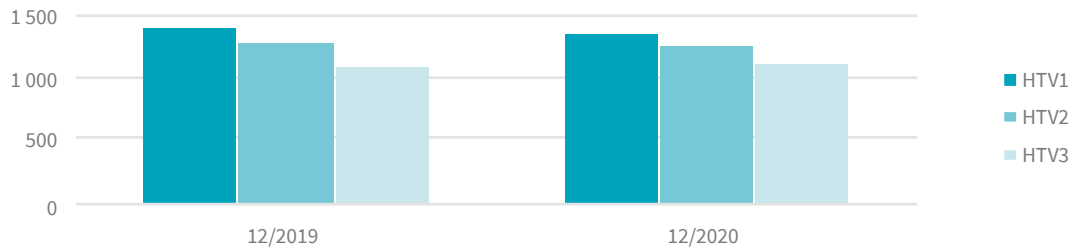
Henkilöstön määrän muutos



Henkilöstön määrän kehitys vuodesta 2010 alkaen.



Henkilötyövuodet



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
HTV1	1406,9	1385,8	-21,0	-1,5 %
HTV2	1306,7	1260,6	-46,0	-3,5 %
HTV3	1133,8	1087,9	-45,9	-4,1 %

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin.

2.2 Henkilöstörakenne

Sukupuolijakauma ja keski-ikä

Henkilöstöstämme naisia oli 1240 eli 81,8 % ja miehiä 275 eli 18,2 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,3 % ja miesten 17,7 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 80,5 % ja miehiä 19,5 %.

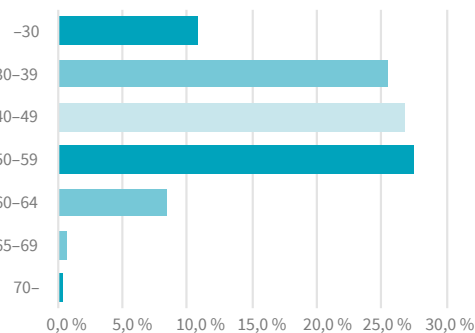
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 45,5 vuotta pysyen lähes samana kuin edellisvuonna. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 40,8 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 44,4 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä			
Vuosi	miehet	naiset	yhteensä
2019	45,7	45,4	45,4
2020	45,5	45,6	45,5

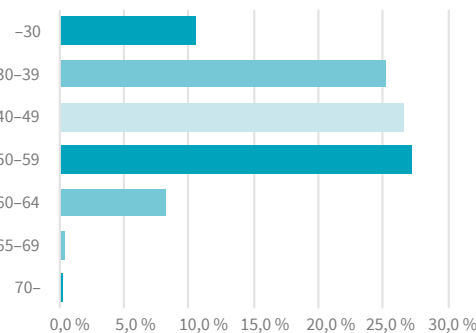
Palvelualueittain vakinaisen henkilöstön keski-ikä		
	31.12.2019	31.12.2020
Konsernipalvelut	44,9 vuotta	43,7 vuotta
Opetus ja kasvatust	45,3	45,4
Hyvinvointi	45,3	45,4
Kaupunkikehitys	47,3	47,8
Järvenpään Vesi	48,2	47,9

Henkilöstön ikäjakauma

12/2019



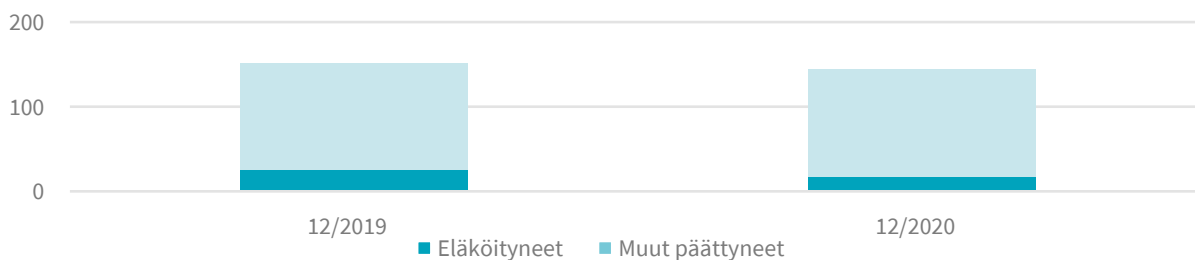
12/2020



	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
-30	166	10,8 %	161	10,6 %	-3,0 %
30-39	390	25,4 %	379	25,0 %	-2,8 %
40-49	410	26,7 %	413	27,3 %	-0,7 %
50-59	421	27,4 %	421	27,8 %	
60-64	130	8,5 %	127	8,4 %	-2,3 %
65-69	12	0,8 %	9	0,6 %	-25,0 %
70-	5	0,3 %	5	0,3 %	
Yhteensä	1534	100,0 %	1515	100,0 %	1,2 %

2.3 Vaihtuvuus

Vaihtuvuus ja eläköityminen



	12/2019	Vaihtuv.-%	12/2020	Vaihtuv.-%	Muutos
Vakituisten päätyneet palvelussuhteet	148	8,3%	135	11,7%	-8,8%
- joista eläköityneet	36	2,0%	32	2,8%	-11,1%
Vakituisen henkilöstön lkm ed. vuosi 31.12.	1 153		1 131		-1,9%

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päätyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2020 oli 11,7 % (135 henkilöä)

Lähtökyselyt

Kaupungin palveluksesta poislähtevien henkilöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana kartoitetaan lähtökyselyjen avulla. Työntekijöiltä tiedustellaan lähtökyselylomakkeessa, miten tyytyväisiä he ovat olleet työtehtäviin, työyhteisöön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkukseen. Lähtökyselyn täytti 31 henkilöä, mikä on 23 % lähteneistä. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 16 henkilöä (11 %).

Kaupunginhallituksen rekrytoimille johtajille lähtöhaastattelut toteuttaa henkilöstöasiainjaosto. Vuoden 2020 loppupuolella päättyi yksi johdon tehtävä, josta lähtöhaastattelu toteutuu vuoden 2021 puolella.

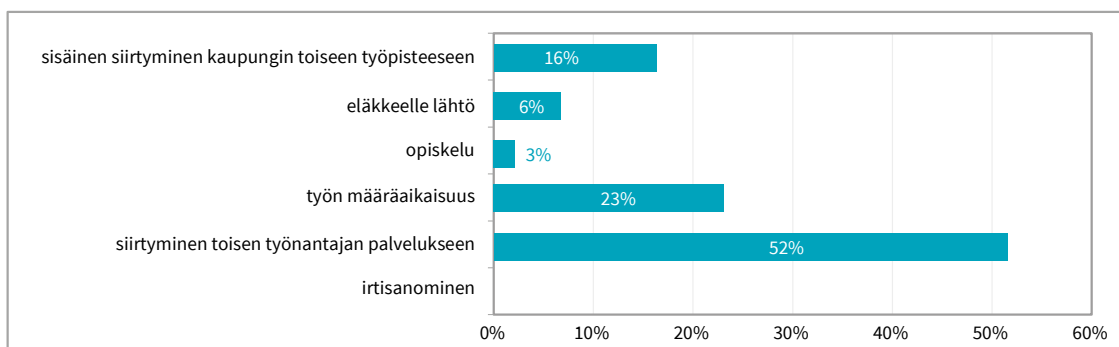
Kaupungin palveluksesta lähteneiden työntekijöiden yleisiä lähtöön vaikuttavia neutraaleja syitä olivat työuralla ete-

neminen, työn määräaikaisuus, eläköityminen tai henkilökohtaiset syyt. Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta poislähtemiseen, olivat muun muassa työssä esiintynyt kiire, etenemismahdollisuuksien puuttuminen, johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät syyt. Myös koronasta johtuva epävarmuus omasta tehtävästä ja lomautukset vaikuttivat joidenkin työntekijöiden lähtöpäätökseen.

Yhteistoimintamenettelyiden myötä toteutetut lomautukset ja muut henkilöstöön kohdistuvat toimintamenojen leikkaukset ovat aiheuttaneet joidenkin työntekijöiden lähtemisen kaupungin palveluksesta.

Useimmat lähtökyselyyn vastanneet toivoivat riittävien henkilöstöresurssien varmistamista, jotta henkilöstö

Palvelussuhteen päättymisen syy



Yllä olevassa kuvassa on kuvattu palvelussuhteen päättymisen syitä. Poislähteneistä työntekijöistä suurin osa oli työskennellyt kaupungilla 1-5 vuotta.

Mielipiteitä työyhteisöön liittyvistä asioista



Yllä olevassa kuvassa on kaupungin palveluksesta poislähteneiden henkilöiden mielipiteitä työyhteisöön liittyvistä asioista. (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

ei kuormitu liikaa. Tärkeänä pidettiin myös henkilöstön ja työn arvostusta, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja aktiivista palautekulttuuria. Joissakin vastauksissa nostettiin esille myös esihenkilötyön parantamista ja epäkohtiin puuttumista.

Monet vastaajat antoivat kuitenkin myös positiivista palautetta onnistuneesta esihenkilötyöstä, hyvistä ja osaavista työyhteisöistä sekä kehitystyöstä.

Rekrytointi ja sijaisväilytys

Rekrytointilupia myönnettiin vuonna 2020 yhteensä 286 kpl. Lupien määrä oli 69 pienempi kuin vuonna 2019. Rekrytointiluvista 77 % myönnettiin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle, 14 % Hyvinvoinnin palvelualueelle, 4 % Kaupunkikehitykseen, 4 % Konsernipalveluihin ja 1 % Järvenpään Vedelle.

Rekrytoinnissa pyrittiin edistämään työkiertoa ja sisäisiä työmarkkinoita Strategisen osaamissuunnitelman mukaisesti, joten sellaiset työsuhteiset tehtävät, joihin on mahdollista löytää osaaja kaupungin sisäältä, laitettiin ensin sisäiseen hakuun ja vasta sen jälkeen mahdollisesti ulkoiseen hakuun.

Vuoden 2020 aikana haetuimmat tehtävät olivat lastenhoitaja (113 hakijaa), hallintopalvelujen korkeakouluharjoittelija (44 hakijaa) tapahtumatuoottajan tehtävä (41 hakijaa) sekä HR-palvelujen korkeakouluharjoittelija (38 hakijaa). Haastavinta oli löytää osaajia psykologin, erityisluokanopettajan, varhaiskasvatuksen opettajan sekä kaupunkikehityksen eri tehtäviin.

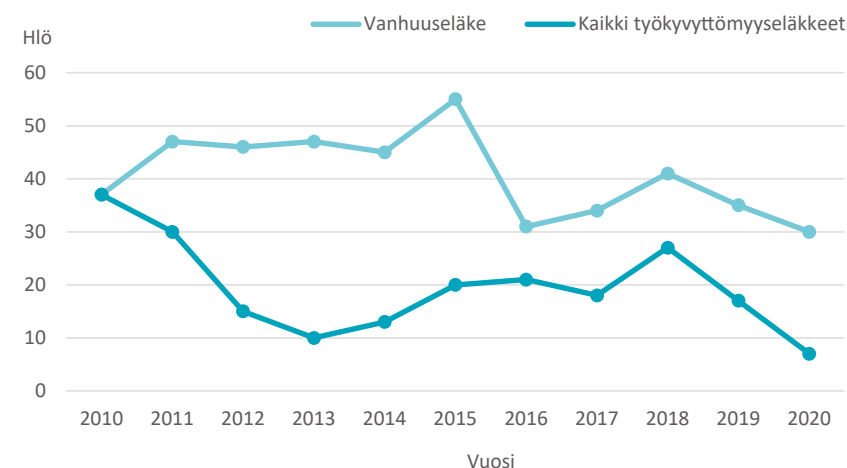
Hakijat saivat useimmiten tietää Järvenpään kaupungin työpaikoista TE-palvelut.fi:stä (39 %), Järvenpään kaupungin verk-

kosivuilta (21 %) tai ystävältä/kollegalta (16 %). Sosiaalisen median kautta työpaikan oli bongannut (8 %) hakijoista.

Resinan sijaisväilytyksen varhaiskasvatukseen ja opetuspuolen lyhytaikaisten keikkatarpeiden määrä oli 7 753, joista täytettiin 6 087. Edellisvuonna keikkojen määrä oli yhteensä 11 088. Resinan täyttöaste (yksiköiden sijaistarpeiden täyttämisen aste) oli 84,2 %. Täyttöaste oli koronasta johtuen 2 % heikompi kuin vuonna 2019 ja myös tarve sijaisille oli koronan myötä keväällä erittäin vähäistä ja syksyllä sijaisväilytystä leimasi sijaisten puute. Loppuvuonna koronapandemian kolmannen aallon yhteydessä työnteon edellytykset vähenivät merkittävästi jälleen Hyvinvoinnin palvelualueella ja tällöin pyrimme ohjaamaan palvelualueen työntekijöitä vaihtoehtoiseen työhön erityisesti opetuksen tehtäviin.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2020 kaikkiaan 555 nuorta, joista kaupungin eri työyhteisöihin palkattiin ainoastaan 13 nuorta koronapandemian aiheuttamien haasteiden vuoksi. Paikallisiin yhdistyksiin kolmannen sektorin kesätyöllistämistuen (ns. 100 % kesätyöllistämistuki) turvin työllistyi 27 nuorta. Nuoria työllistettiin kuukauden työsuhteeseen puistoruokailuun, Järvenpään Opistoon, kirjastoon, Rakennusalojen Liito -pajaan sekä lounaskahviloihin. Kesätyöllistämistuen avulla työllistyi 90 nuorta. Lisäksi 90 nuoresta maksettiin kesätyöllistämistukea Pikaduunille/Eezy Oy, joka työllisti nuoria kaupungin rahallisella tuella lähinnä kotitalouksiin. Yhteensä kesätyöpaikan sai kaupungin tukitoimin 203 nuorta.

2.4 Eläkkeelle siirtyminen



Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi yhteensä 37 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 30 henkilöä (keski-ikä 63,9 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 7 henkilöä (keski-ikä 45,9 vuotta).

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aika-eläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.
lähde: Keva



Koronavuoden 2020 aikana kaupungin henkilöstölle ja koulujen oppilaille etätyöskentely Teamsin kautta tuli tutuksi.

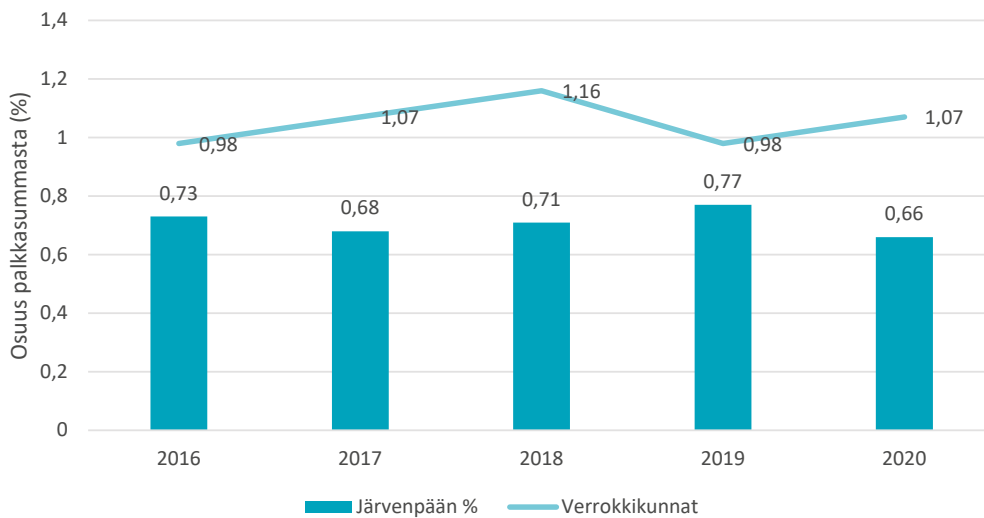
2.5 Eläkemaksut

Vuosi 2020 oli ensimmäinen vuosi, kun kunnalta ei enää kerätty varhaiseläkemenerusteisia maksuja, vaan niin kutsuttua työkyvyttömyyseläkemaksua. Kuntien ja kaupunkien työkyvyttömyyseläkemaksun taso riippuu työnantajan vastuulla olevis-

ta täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuonna 2020 kuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,07 % palkkakustannuksista. Järvenpään kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,66 % palkkakustannuksista.

	Maksut euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Työkyvyttömyyseläkemaksu	341 950 €	0,66
Eläkemenerusteinen maksu	3 473 238,61	- (ei lasketa)

Työkyvyttömyyseläkemaksu



2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain

Henkilöstömenomme vuonna 2020 olivat noin 64,9 milj. euroa ja palkkakustannuksemme 51,5 milj. euroa. Vuonna 2019 palkkakustannukset olivat 51,9 milj. euroa. Henkilöstömenot vähenivät edellisvuodesta 1,2 %. Henkilöstömenojen osuus ulkoisista toimintamenoista oli 24 %. Vuoden 2018 henkilöstömenoihin sisältyy sosiaali- ja terveystalot, jotka siirtyivät vuoden 2019 alusta Keusoteen.

Keväällä 2020 neuvoteltiin keskustasolla uudet työehtosopimukset. Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa

1.4.2020–28.2.2022. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa eli niiden kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 %.

Palkkakustannukset nousivat vuonna 2020 keskimäärin 0,09 % verrattuna vuoden 2019 vuosikeskiarvoon. Sopimuskauden ensimmäinen yleiskorotus oli 1,2 %. Luvun pienuuteen vaikuttaa muun muassa vertailuvuoden 2019 tammikuussa maksettu kertaerä, joka nostaa sen vuoden vuosikeskiarvoa.

	2018	2019	2020
Konsernipalvelut	4 278 217	3 943 762	4 589 045
Sosiaali- ja terveystalot	30 941 219		
Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä		1 770 157	1 775 692
Opetus ja kasvat	46 809 515	45 659 646	44 877 862
Hyvinvointi	10 549 557	8 146 280	7 586 958
Kaupunkikehitys	7 145 225	5 400 627	5 224 481
Järvenpään Vesi	966 188	1 029 734	1 069 061
Yhteensä	100 689 920	65 950 206	65 123 099
Työllistämistuki	-365 791	-213 598	-160 144
Yhteensä	100 324 129	65 736 608	64 962 955

2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat 9,7 milj. euroa. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset vähenivät edellisestä vuodesta 1,8 %.

	2018	2019	2020
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	8 576 914	7 722 479	7 998 853
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	695 405	684 945	566 177
Sijaishenkilöstö	854 848	913 514	777 004
Työllistämispalkat	726 005	410 664	328 795
Muu työvoima	204 167	135 569	14 588
Yhteensä	11 057 339	9 867 171	9 685 417

2.8 Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutukset

Keväällä toteutettiin yhteistoimintamenettely tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, kun koronapandemian vuoksi kaupungin palveluja jouduttiin sulkemaan tai rajoittamaan. Koronapandemia vaikuttaa kaupungin talouteen mm. verotulomenestysten vuoksi. Sopeutustoimenpiteinä kaupungin henkilöstöä lomautettiin.

Muita henkilöstöön kohdistuvia sopeutustoimenpiteitä toteutettiin mm. viivästyttämällä rekrytointeja, jättämällä tehtäviä täyttämättä ja määräaikaissuhteita uusimatta.

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutusten arviointia tehdessä oli ajoittain haastavaa erottaa koronan vaikutus ja yhteistoimintamenettelyn vaikutus. Jälkivaikutusten arviointiin käytettiin vaikutusten arviointiin rakennettua lomaketta ja samalla testattiin lomakkeen toimivuutta. Yhteistoimintamenettelyiden vaikutukset arvioitiin suhteessa strategiaan, ihmisiin, ympäristöön ja ilmastoon, kunnan henkilöstöön ja talouteen sekä yrityksiin. Arvioitavat vaikutukset on määritelty siten, että vaihtoehto (V0) = ei yhteistoimintamenettelyn perusteella henkilöstöön kohdistuvia taloudellisia toimenpiteitä ja vaihtoehto (V1) = yhteistoimintamenettelyn perusteella toteutetut henkilöstöön kohdentuvat taloudelliset toimenpiteet. Tähän henkilöstökertomukseen on nostettu vaikutukset ensisijaisesti henkilöstöön ja ihmisiin.

Sopeutustoimenpiteiden vaikutukset kunnan henkilöstöön ovat olleet lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna negatiiviset ja talouteen positiiviset. Toimenpiteiden ajoittamisen arvioidaan keventävän mahdollisia tulevia henkilöstöön ja talouteen kohdistuvia toimenpiteitä.

Kaupungin työnantajakuvaan näillä sopeutustoimenpiteillä oli negatiivinen vaikutus. Työntekijöitä lähti kaupungin palveluksesta kaupungin taloudellisen epävarmuuden takia. Rekrytoinneissa kaupungin taloudellinen tilanne ja sen henkilöstövaikutukset nousivat esille. Luottamus työnantajan toimintaan ja sen ennakoitavuuteen heikentyi. Lomautusten kohdentumisen osaan henkilöstöä koettiin epäoikeudenmukaiseksi.

Sopeutustoimenpiteiden toteuttaminen erityisen paljon lomautusten kohteena olevien työntekijöiden esimiehiä. Lomautusten toteuttaminen koettiin hämmäntäväksi ja kuormittavaksi myös niissä työyksiköissä, joissa ei lomautuksia toteutettu. Sopeutustoimenpiteiden järjestelyt, päätöksenteko

Palvelualue	Avainalue	Henkilöstöryhmät	Kestot / vrk	Ajoittuminen
Opetus ja kasvat	Varhaiskasvat	lastenhoitajat,	14 vrk	kesä-heinäkuu
		lastentarhanopettajat	14 vrk	kesä-heinäkuu
		päiväkodinjohtajat ja hallinto	7 vrk	kesä-heinäkuu
		Opetuspalvelut	14 vrk	kesä-heinäkuu
Hyvinvointi	Hyvinvointi ja terveys	nuorisotyöntekijät, erityisnuorisotyöntekijät	14 vrk	kesä-heinäkuu
		työkäisten ja ikääntyneiden palvelut, yksittäisiä	14 vrk	kesä-heinäkuu
	Vapaa-aika- ja harrastaminen	työllisyys- ja kotoutumispalvelut	ei lomautuksia	
		liikunnanohjaajat	28 vrk	kesä-heinäkuu
	Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	liikuntapaikanhoitajat	28 vrk	heinäkuu, lokamarraskuu
		liikunnan johtotiimi	28 vrk	heinäkuu, marraskuu
		kirjasto, museo, yleiset palvelut	12 vrk	heinäkuu, elo-syyskuu
		Järvenpää-talo	21 vrk	kesä-heinäkuu
		johto	14 vrk	heinäkuu
	Kaupunkikehitys			ei lomautuksia
Konsernipalvelut		yksittäisiä	7, 21 ja 28 vrk	kesä-heinäkuu

Lomautukset kohdentuivat kasvatukseen, liikuntapalvelujen, osaamis- ja työllisyyspalvelujen, nuorisopalvelujen henkilöstöön ja lomautuksen pituudet vaihtelivat 7-28 vuorokautta.

ja päätösten muuttaminen koettiin sekavaksi ja muutokset aiheuttivat haasteita esim. työntekijöiden lomien järjestelyissä.

Lomautusten pituus, noin kaksi viikkoa, ei lyhyellä tähtämällä vaikuttanut merkittävästi palveluiden saatavuuteen, kun lomautusten ajoittaminen palveluille mahdollisimman hiljaiseen aikaan on estänyt niiden negatiivisen vaikutuksen syntymistä. Lomautusten toimeenpano on kuormittanut erityisesti esihenkilöitä ja siten lomautuksilla on merkitystä, kun palveluiden tuottamiseen on ollut vähemmän aikaa käytettävissä.

Muut henkilöstökustannuksia leikkaavat toimenpiteet, erityisesti viivästyttetyt rekrytoinnit tai tehtävien täyttämättä jättäminen, ovat vaikuttaneet työyksiköitä kuormittavasti, mikä heijastuu palveluiden laatuun, esimerkiksi varhaiskasvatukseen rekrytointien viivästyttäminen elokuun loppuun ja syyskuun alkuun vaikutti toimintakauden käynnistämiseen.

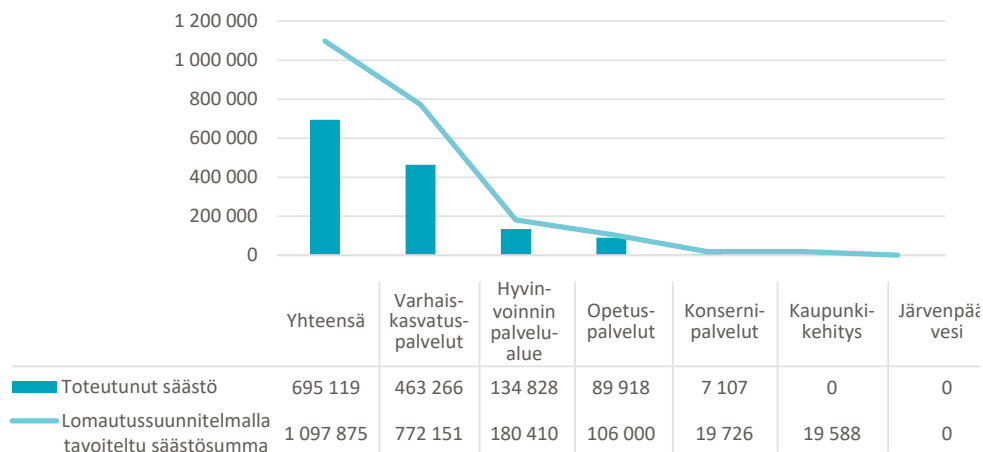
Sopeutustoimenpiteillä on arvioitu olevan vaikutuksia strategian toimeenpanoon. Toisaalta on hyvä huomioida, että koronaepidemiolla on ollut merkittävästi enemmän vaikutusta strategisten tavoitteiden toteutumiselle kuin sopeutustoimenpiteillä. Yhteistoimintamenettely on ollut yksilöiden ja työyksiköiden kannalta raskas ja epävarmuutta lisäävä, mutta sitä kautta myös piileviä resursseja ja kyvykkyyksiä on mahdollisesti tullut näkyviin, mikä omalta osaltaan tukee strategisia tavoitteita O1 henkilöstön kehittämisestä ja kehittymisestä nimenomaan strategisilla osa-alueilla, esimerkiksi sähköisten työkalujen käyttämisessä.

Näiden sopeutustoimenpiteiden vaikutukset työnantajakuvaan heijastuvat ja tulevat näkyviin tulevien rekrytointien yhteydessä tulevaisuudessa. Kaupungin taloudellisen tilanteen heikentyminen on vaikuttanut yksittäisten työntekijöiden ratkaisuihin hakeutua toisen työnantajan palvelukseen. Näin olemme menettäneet osaavaa henkilöstöä, lisänneet esihenkilöiden ja työyksiköiden työkuormaa rekrytointien tai niiden viivästyttämisen/toteuttamatta jättämisen myötä, millä on vaikuttanut strategiseen tavoitteeseen valmentavasta johtamisesta ja itse/yhteisohjautuvuudesta.

Palvelutuotannon toteuttaminen epävarmuudessa päätöksentekotilanteessa yhdistettynä koronan vaiheisiin toi haasteita palveluiden tuottamisessa, mikä näytettyy strategisten tavoitteiden toteutumisessa erityisesti S1-T4. Päätöksenteon viipyminen ja muuttaminen aiheutti merkittävästi hallinnollista lisätyötä, ja tämä on kuormittanut erityisesti esihenkilöitä ja lisännyt epävarmuutta henkilöstössä. Tällä on arvioitavissa oleva negatiivinen vaikutus esihenkilöiden työmäärään ja kaikkien hyvinvointiin, mikä vaikuttaa ainakin strategisissa päämäärissä O3 valmentava johtaminen, S1 avoin hallinto, S3 kannustava talousohjaus ja S5 resurssiviisas toimintatapa.

Poikkeusolojen seurauksena palvelualueiden resursseja sopeutettiin vähentyneeseen kysyntään ja estyneeseen palvelutoimintaan pitämällä lomina tavanomaista enemmän. Pitämättömien lomapäivien määrä vaikuttaa kaupungin talouteen vuoden lopussa kirjattavana lomapalkkavelkana (jo ansaitun

Lomautuksilla saavutetut säästöt (€)



Yhteensä lomautuksilla saavutettiin hieman alle 700 000 euron säästöt.

loman lomapalkan hinta, joka maksetaan henkilölle myöhemmin). Suurempi pidettyjen lomien määrä pienensi lomapalkkavelkaa ja paransi kaupungin tulosta talousarvioon verrattuna noin 460 000 euroa.

2.9 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Uusi henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin kaupunginhallituksessa vuonna 2020. Suunnitelma sisältää ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin työnantajana sitoudumme henkilöstömme tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi. Suunnitelman painopiste on tasa-arvolain mukainen sukupuolten välinen tasa-arvo sekä tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistäminen yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

Suunnitelmassa on kuvattu, miten työnantajana toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa henkilöstösuunnittelussa, palvelussuhteen ehtoissa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit, joilla tavoitteiden toteutumista seurataan.

Vuonna 2020 naisten osuus henkilöstöstämme oli 81,8 % ja miesten 18,2 % prosenttia. Suurin osa naisista työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan, koulunkäynninohjaajan, lehtorin ja varhaiskasvatuksen avustajan tehtävissä. Miehiä yli puolet henkilöstöstä oli Järvenpään Vedessä. Kaupunkikehityksessä miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon. Esihenkilötehtävissä työskentelevistä naisia on 67 % ja miehiä 33 %.

Sosiaali- ja terveysministeriön samapalkkaisuohjelman tavoitteena on kaventaa miesten ja naisten keskimääräistä palkkaeroa 17 %:sta vähintään 12 %:iin vuoteen 2025 mennessä. Järvenpäässä naisten ja miesten keskipalkkojen ero vaihteli sopimusaloittain tarkasteltuna. Naisten ja miesten keskipalkat olivat lähes samat OVTES:n piiriin kuuluvien osalta. KVTES:n piirissä miesten keskipalkka oli 28 % parempi kuin naisten. TS:n sopimuksen osalta naisten keskipalkka oli 9,6 % parempi kuin miesten. KVTES:n osalta palkkaero on kasvanut. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa on määritelty, että syventyneeseen palkkaeroon pureudutaan tarkemmin, eli sen syitä pyritään selvittämään.



3 Hyvinvointia työssä

Työhyvinvointityömme perustuu kaupungin strategiaan. Kaupungin strategian mukaisesti tavoitteena on tuottaa parhaita mahdollisia palveluita niin, että henkilöstömme voi työsäään hyvin.

Vuonna 2020 koronapandemia kuormitti henkilöstön työhyvinvointia. Työn kuormitus muodostui erityisesti lähityötä tekevien osalta (ensisijaisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa) ja etätyössä (kaikki tieto- ja toimistotyö). Henkilöstön työhyvinvointia selvitettiin vuonna 2020 toukokuussa korona-ajan työhyvinvointikyselyllä, joka toimi myös etätyön riskienarviointina, syyskuussa esihenkilöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä ja joka toinen vuosi tehtävällä työhyvinvointikyselyllä lokamarraskuussa.

Lähityössä eniten kuormitusta aiheutti huoli sairastumisesta ja läheisten sairastumisesta ja varsinkin syksystä huoli toiminnan varmistamisesta, kun sijaisten saaminen oli erityisen haastavaa. Etätyössä olevilla on pitkä työskentely erillään työyhteisöstä lisännyt psyykkistä kuormitusta, kohtaamisvelkaa on paljon. Myös etätyön ergonomia kotiolosuhteissa lisää työn fyysistä kuormittavuutta ja tähän liittyvät ergonomia-asiat on kyse-lyssä nousseet suurimmaksi kuormitustekijäksi.

3.1 Työhyvinvointi on yhteinen asia

Tiedustelemme joka toinen vuosi henkilöstöltämme työhyvinvoinnin tilaa työhyvinvointikyselyllä. Viimeisin työhyvinvointikysely tehtiin loppuvuonna 2020. Työhyvinvointikysely uudistettiin ja toteutettiin ensimmäistä kertaa yhteistyössä eläkevuottajamme Kevan kanssa. Tavoitteena oli, että kyse-ly vastaa paremmin työelämän ja tulevaisuuden tarpeita. Hen-

kilistö vastasi ilahduttavan aktiivisesti työhyvinvointikyselyyn: vastausprosentti oli 68 % koko henkilöstöstä, kun se vuonna 2018 oli 56 %.

Kyselyn uudistaminen vaikeuttaa tulosten vertailua aiempiin työhyvinvointikyselyihin, mutta useiden kysymysten osalta voidaan arvioida työhyvinvoinnin kohentuneen. Vertailumahdollisuus aiempiin tuloksiin oli mahdollista esimerkiksi yhteisten toimintatapojen noudattamista, ristiiriitojen käsittelyä ja pe-rehdyttämistä koskevilla kysymyksillä. Näissä kaikissa tulos oli parantunut.

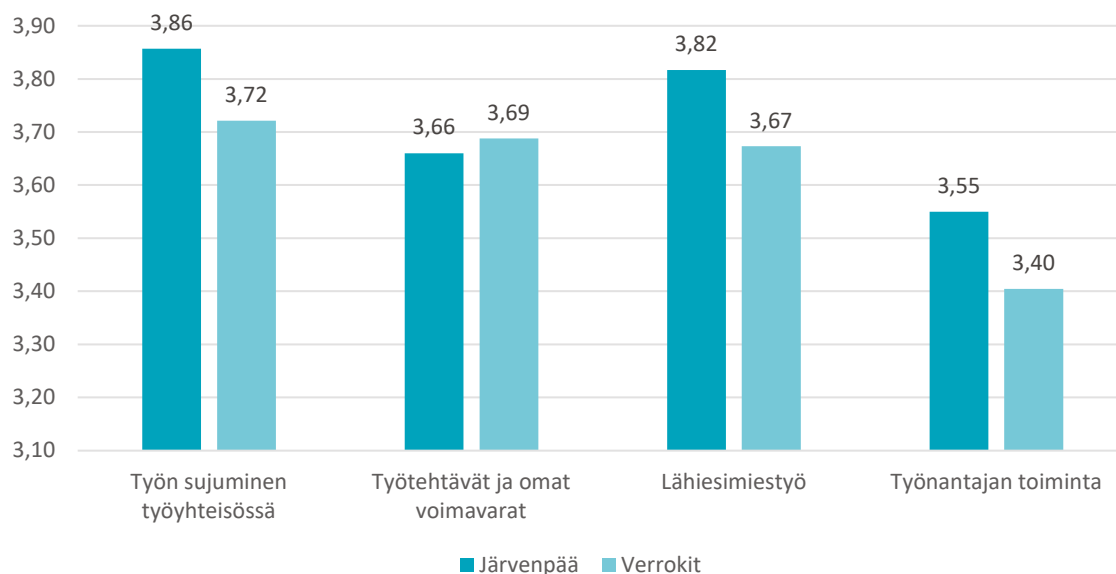
Nyt toteutetussa Kevan työhyvinvointikyselyssä saadaan myös verrokkitietoa muista samankokoisista kuntaorganisaatioista. Vertailuaineisto koostuu 14 organisaatiosta, jossa on yhteensä 13712 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta. Tässä esitellyissä kysymyskokonaisuuksissa on käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.

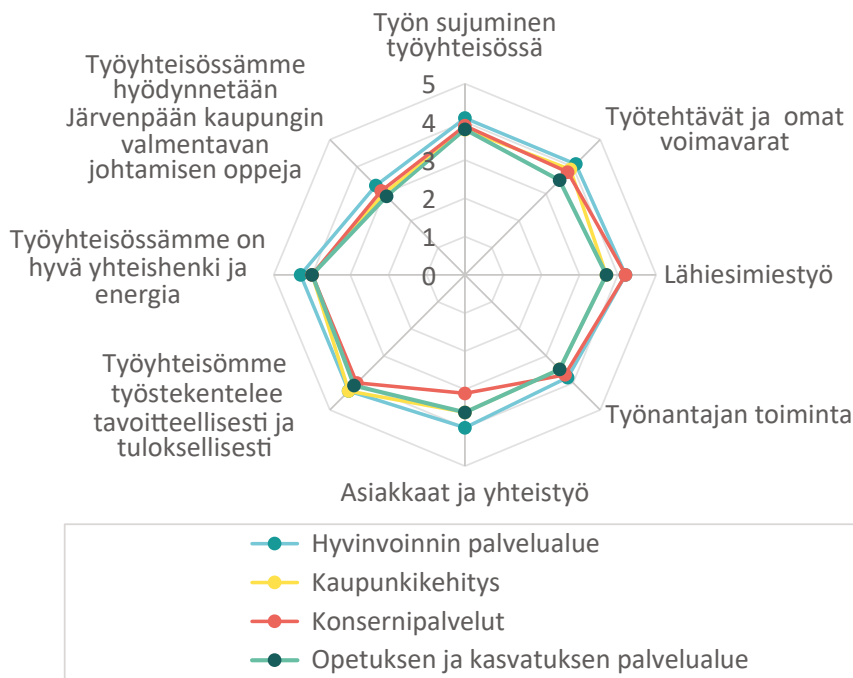
Järvenpään tulokset verrattuina muihin samankokoisiin kaupunkeihin olivat samalla tasolla tai parempia. Poikkeuksena oli työtehtävien ja voimavarojen kokonaisuus, jossa Järvenpään tulokset olivat samalla tasolla tai jonkin verran verrokkeja heikommat. Heikoimmat tulokset Järvenpään osalta tulivat väittämistä ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehtyä” ja ”Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni”.

Työhyvinvointikyselyllä kartoitettiin työntekijöiden mielipidettä työn sujumisesta työyhteisössä, työtehtävistä ja omista voimavaroista, lähiesihenkilötyöstä, työnantajan toiminnasta, asiakasyhteistyöstä, työn imusta ja valmentavasta johtamisesta.

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä ja näiden keskustelujen perusteella työyhteisöt laativat työyhteisönsä kehittämissuunnitelman kevään 2021 aikana.

Järvenpään tulokset suhteessa verrokkeihin





Työntekijöiden vastausten keskiarvot palvelualueittain tarkasteltuna

Strategiset mittarit	2018	Tavoite	2020
Johtaminen/ lähiesihenkilötyö	3,7	4,0	3,8
Työn mielekkäisyys ja omat voimavarat	4,0	4,3	3,7
Suosittelisin työnantajaani	28 %	35 %	74 % *

Työhyvinvointikyselyllä mitataan myös strategian toteutumista. *Mittaustapa muuttui: Vuonna 2018 kysymys kuului: ”Kuinka todennäköisesti suosittelisit työnantajaasi?” ja vastaus annettiin asteikolla 1–10. Nyt kysyttiin: ”Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallesi?”. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä ja ei.

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa ja se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla tempauksilla, vaan työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Myös jokaisen yksilön asenteet, näkemykset ja suhtautuminen vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

Panostamme näihin edellä mainittuihin asioihin ja sitä kautta edistämme työssä onnistumisen edellytyksiä ja työhyvinvointia. Kaupunkistrategian strategiakorteissa O1 Osaava ja kehittävä henkilöstö sekä O3 Itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen tukevat laaja-alaisesti henkilöstön työhyvinvointia. Koronaepidemia on haastanut myös näihin liittyvien strategisten hankkeiden läpivientiä.



3.2 Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa

Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Aava Työterveyshuolto. Työterveyshuoltoyhteistyötä ohjaa palvelusopimus ja sen painopiste on lakisääteisessä ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kelan korvausluokka I). Ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa ovat mm. työpaikkaselvitykset, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen tai muihin palveluihin ohjaus sekä sairauspoissaolojen seuranta ja tapaturmien torjunta yhdessä työnantajan kanssa.

Työterveyshuollon kustannuksemme vuonna 2020 olivat yhteensä 396 430 euroa, josta lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon (Kelan korvausluokka I) osuus oli noin 300 947 euroa. Tähän korvausluokkaan sisältyvät mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, kuntoutussuunnitelmien teko, varhaisen tuen mallin mukaiset työterveyshuollon toimet. Kelan korvausluokkaan II kuuluvan työterveyspainotteisen sairaanhoidon kustannukset olivat 46 243 euroa. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 76 % ja

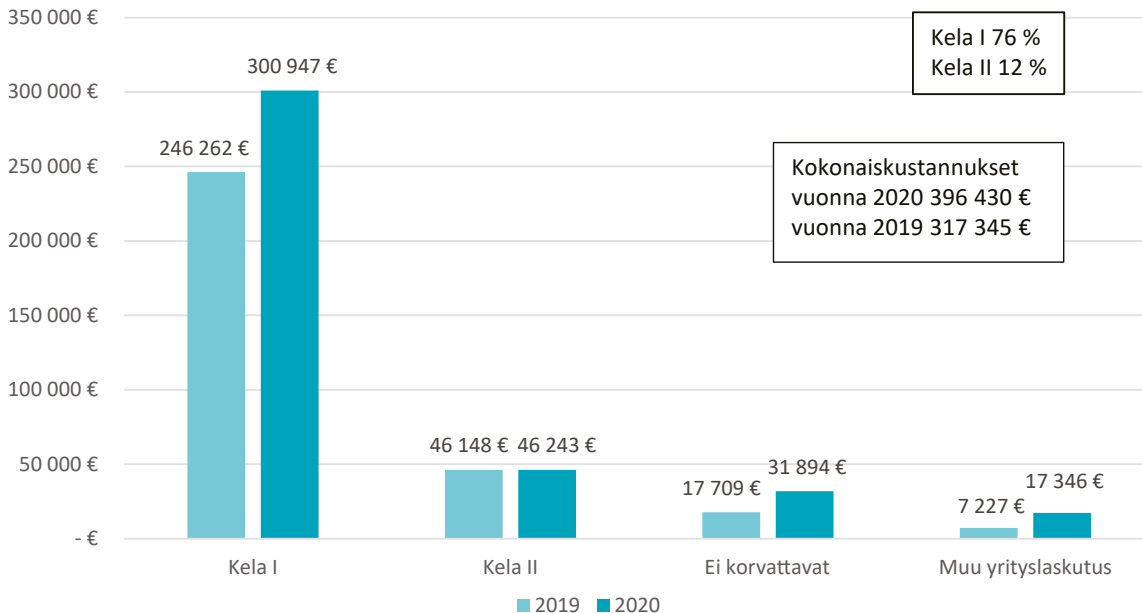
vastaavasti työterveyspainotteisen sairaanhoidon 12 %. Ei-korvattavien kustannusten osuus oli 8 %.

Työterveyshuollon kustannukset pysyivät budjetoidussa, mutta kasvoivat vuodesta 2019 noin 79 085 euroa eli lähes 25 %.

Koronaepidemian vuoksi työpaikkaselvityksiä ei pystytty epidemiasta johtuen tekemään työyksiköihin toimintasuunnitelmaan kirjatulla tavalla. Tähän vaikutti myös Aavan talouden tasapainottaminen lomautuksin, mistä syystä meidän työterveyshoitajaresurssimme ei ollut käytössä kuten normaaliolosuhteissa. Työterveyshuollon toimintaa jouduttiin epidemiasta johtuen kohdistamaan enemmän yksilöiden tukemiseen. Riskiryhmään kuuluville tehtiin työkyvyn arviointoja ja myös työpsykologin palveluita lisättiin, jotta työnkuormittavuutta pystyy purkamaan ammattihenkilön tuella.

Vuonna 2020 työterveyshuollossa käyntien määrä (terveystarkastukset, sairaanhoito, muut työkykykäynnit) oli yhteensä 2 965 kpl. Sisäilmaoireilujen vuoksi työterveyshuoltoon tuli 25 yhteydenottoa, joista 19 oli Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta ja kuusi Kaupunkikehityksestä.

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain



3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllämme kertyi terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2020 yhteensä 20 386 kalenteripäivää ollen 0,1 % vähemmän kuin edellisvuonna.

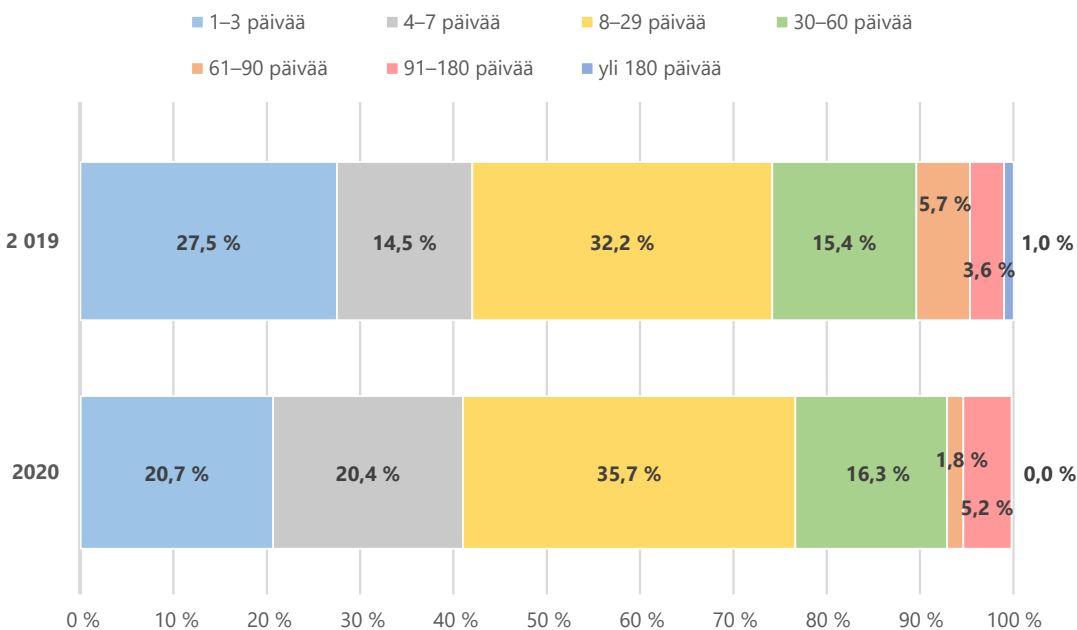
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteisten poissaolojen määrä työntekijää kohden vuonna 2020 oli 13,5 kalenteripäivää ollen miltei sama kuin edellisvuonna. Vuonna

2020 eniten olivat lisääntyneet 4–7 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Toisaalta eniten olivat vähentyneet 1–3 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Pidemmissä yli 61 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa yksittäiset pitkät poissaolot tuovat tilastoihin vuosittaista vaihtelua.

Vuoden 2020 sairauspoissaoloissa näyttäytyy koronaepidemian vaikutukset erityisesti lyhyemmissä sairauspoissaoloissa.

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)

Eri mittaisten poissaolojen suhteellinen osuus kalenteripäivistä



	2 019	%	2020	%	Muutos-%
1-3 päivää	5 613	27,5 %	4 217	20,7 %	-6,8 %
4-7 päivää	2 956	14,5 %	4 156	20,4 %	5,9 %
8-29 päivää	6 563	32,2 %	7 280	35,7 %	3,6 %
30-60 päivää	3 148	15,4 %	3 321	16,3 %	0,9 %
61-90 päivää	1 172	5,7 %	357	1,8 %	-4,0 %
91-180 päivää	744	3,6 %	1 055	5,2 %	1,5 %
yli 180 päivää	212	1,0 %			-1,0 %
Yhteensä	20 408	100,0 %	20 386	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	14,5		14,7		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	13,3		13,5		
Poissaolo-%	4,0 %		4,0 %		

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä
Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtaturmapoissaolot.

Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % – 16,1 % = 0,7 %).



Työtapoja ja -menetelmiä muutettiin hyvinkin nopeasti koronavuonna. Kuvassa Taidemuseon tiimi kasvomaskeineen uuden näyttelyn pystytyshommissa.

Lyhyet sairauspoissaolot ovat vähentyneet erityisesti etätyötä ja keväällä etäopetusta tekevien osalta ja vastaavasti lähityötä tekevien osalta sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, mikä näkyy erityisesti varhaiskasvatuksen sairauspoissaolojen kasvuna entisestään.

Itse koronatartuntojen tai -altistumisten aiheuttamat sairauspoissaolot jäivät varsin vähäisiksi. Koronatartunnan tai karanteeniin määräämisen takia poissa töistä oltiin vuoden aikana 34 kertaa. Poissaolot kestivät keskimäärin 5,5 työpäivää ja sairauspoissaolopäiviä koronan takia aiheutui yhteensä 187 päivää.

Nämä sairauspoissaolot näkyvät siten sairauspoissaolo -luokassa 4–7 ja 8–29 sairauspoissaolopäivää.

Yleisimmät kirjatut sairauspoissaolojen syyt vuonna 2020 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveysongelmat. Yli kolmannes sairauspoissaoloista on kuitenkin kirjattu vain itse ilmoitetuksi tai työterveyshuollon ulkopuolella kirjoitetuksi sairauslomaksi. Syiden kattava arviointi on siis mahdotonta.

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat noin 6,3 milj. euroa, joista sairauslomien palkkakustannusten osuus oli noin 1,7 milj. euroa.

Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain/työntekijä
(jakajana käytetty vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää)

	2019	2020
Konsernipalvelut	4,8	5,8
Opetus ja kasvatus	15,3	16,5
Hyvinvointi	6,6	6,0
Kaupunkikehitys	10,7	6,0
Järvenpään Vesi	36,2	19,1
Kaupunki yhteensä	13,3	13,5 (tavoite alle 12,5 pv/työntekijä)

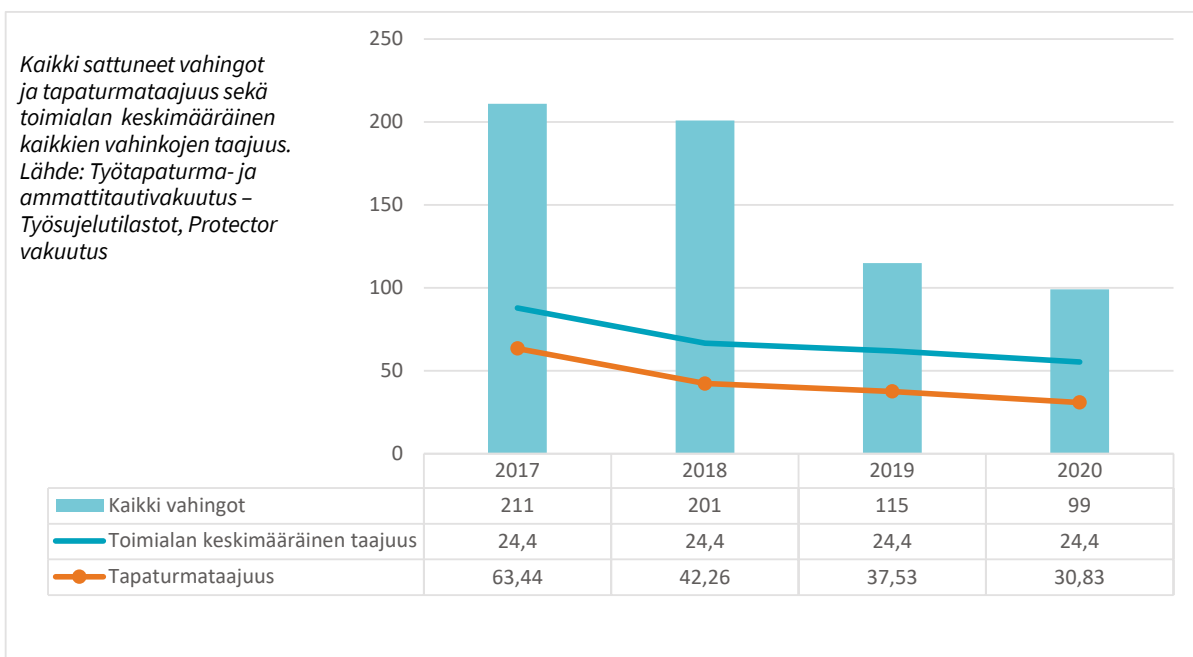
3.4 Turvallinen työympäristö

Työsuojelu on yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata meille terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia. Meillä, Järvenpään kaupungissa, työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. WPro-työturvallisuusilmoitusmenettely, riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, työsuojeluparitoiminta, pelastussuunnitelmat ja ensiapuvalmiuden ylläpito. Lisäksi Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella vakiintuneina käytäntöinä ovat myös turvallisuuskävelyt ja turvallisuusvastaavatyö.

Kaupunki on hankkinut lakisääteisen tapaturmavakuutuksen Protector Vakuutukselta. Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet raportoidaan kaupungin käytössä olevan WPro-työturvallisuusjärjestelmän kautta. Ilmoitukset työtapaturmista Protector Vakuutukselle ilmoitetaan myös WPro-järjestelmän kautta, mikäli tapaturmasta aiheutuu sairaanhoidon tarvetta.

Protector vakuutusyhtiön tilastojen mukaan työtapaturmiemme määrä väheni vuonna 2020 edellisiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2020 tilastoitiin 99 työtapaturmaa, kun vuonna 2019 vakuutusyhtiölle ilmoitettuja työtapaturmia oli yhteensä 115 kappaletta. Vuonna 2020 Protector maksoi korvauksia yhteensä 72 työtapaturmasta. Vuoden 2020 työtapaturmista 16 sattui työmatkalla ja 72 työpaikalla tai työnteekoon verrattavissa olosuhteissa.

Laskeneiden tapaturmalukujen myötä Järvenpään kaupungin tapaturmataajuus on samaa luokkaa kuin toimialalla keskimäärin. On huomioitavaa, että tapaturmien vähentymiseen ja tapaturmataajuuden laskuun vaikuttaa osan henkilöstön siirtyminen Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän palvelukseen vuoden 2019 alusta lukien, joten tämä on huomioitava tilasto- ja tulkitessa.



3.5 Aktiivinen tuki edistää työssä jaksamista

Aktiivisen tuen toimintamallimme koostuu varhaisesta tuesta, tehostetusta tuesta ja työhön paluun tuesta. Varhainen tuki tarkoittaa varhaista työkykyä heikentävien tekijöiden tunnistamista ja niiden puheeksi ottamista sekä ratkaisujen hakua työkyvyn heikentymisen ehkäisemiseksi. Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun työyksikön toimenpiteet eivät riitä työssä jatkamisen tukemisessa ja tarvitaan lisää toimijoita ja resursseja. Työhön paluun tuen avulla pyritään varmistamaan työntekijän työelämässä pysyminen ja luomaan hänelle joustava työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Työhön paluun tuki on osa ennakointia henkilöstösuunnittelua.

Aktiivisen tuen toimien tavoitteena on havaita työkykyyn vaikuttavat asiat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja tukea työntekijöiden työssä jatkamista eri tilanteissa. Mikäli työntekijän työkyky ei sovellu enää hänen omaan työhönsä, pyritään

yhteistyössä löytämään kaupungin sisällä uusia työtehtäviä. HR-palvelut ja työterveyshuolto tukevat työntekijöitä ja esihenkilöitä aktiivisen tuen toteuttamisessa.

Aktiivisen tuen toimenpiteiden lisäksi jatkoimme vuonna 2020 tiivistä yhteistyötä eläkevakuuttajamme Kevan kanssa. Jatkoimme Kevan Avaintiedot-palvelun käyttöä. Näin pystyimme paremmin seuraamaan työkyvyttömyyden aiheuttamia kustannuksia ja analysoimaan mitä ilmiöitä kustannusten takana on. Avaintiedot-palvelusta voidaan pureutua työkyvyttömyyteen esimerkiksi ammattiluokittain ja ikäluokittain. Lisäksi palvelusta näkee vertailutietoja muiden kuntien työkyvyttömyyden ja työterveyshuollon kustannuksista.

3.6 Liikunta- ja virkistystoiminta jäi koronapandemian jalkoihin

Koronapandemia vaikeutti monin tavoin henkilöstön liikunta- ja virkistystoimintaa. Vapaa-aika- ja harrastuspalveluissa sekä kulttuuri- ja tapahtumapalveluissa jouduttiin perumaan suunniteltuja toimintoja ja sulkemaan palveluita. Näin ollen myöskään henkilöstö ei voinut kovin laajamittaisesti hyödyntää palveluita.

Henkilökuntamme pääsee Järvenpään uimahallille uimaan ja kuntosalille puoleen hintaan. Vuonna 2020 etuutta käytettiin 1218 kertaa, kun vuonna 2019 vastaava luku oli 2876. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä perjantai-iltapäivisin ilmaiseksi Järvenpään uimahallilla uimassa tai käyttää uimahallin kuntosalia. Tätä etuutta käytettiin 549 kertaa. Näiden etuuksien käyttö väheni huomattavasti koronapandemian vuoksi.

Liikuntapalvelut järjestivät kohdennettuina ryhminä Keuhkot kuntoon sekä Diabetes-kuntosaliryhmät. Ne järjestettiin

sekä kevät- että syyslukukaudella. Koronatilanne kuitenkin keskeytti ryhmät molemmilla lukukausilla.

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin tarjoamalla mahdollisuutta osallistua alennettuun hintaan kaupungin järjestämiin kulttuuritilaisuuksiin ja Kunnan Kilon esityksiin.

Perinteistä lokakuussa pidettävää henkilöstöjuhlaa ei järjestetty koronapandemian vuoksi. Sitä vastoin henkilöstöä saatiin koolle Tsempatiaa! Järvenpää-seminaariin, joka pidettiin 2.10. Teams-etäyhteyksin. Keynote-puhujina tilaisuudessa oli visionääri Perttu Pölonen, työnhaja Krisse Lipponen ja opetushallituksen pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen. Tilaisuuteen osallistui Teamsin välityksellä 199 henkilöä. Lisäksi tilaisuuden Youtube-tallennetta on katsottu 477 kertaa.

3.7 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia

Järvenpään kaupungin uusi brändikonsepti ja visuaalinen ilme otettiin käyttöön organisaatiossamme. Järvenpään uuden brändikonseptin logona on Sibeliuksen Luonnotar ja kantavana ajatuksena ”syvä yhteys”. Henkilöstölle järjestettiin brändityöpajoja, jossa esiteltiin uutta brändikonseptiä.

Vuoden aikana vanhan Janetin korvasi uusi Sharepoint-pohjainen intranet, joka sai nimekseen Sinetti. Sinetin tavoitteena on lisätä henkilöstön yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Marraskuussa 2020 otettiin käyttöön myös kaupungin uudet Wordpress-alustalle rakennetut verkkosivut. Tarkoituksena on lisätä järvenpääläisen yhteisöllisyyttä ja kaupungin toiminnan avoimuutta sekä nostaa esiin positiivista tekemistä kaupungissamme. Järvenpäämediaan uutisten ja tiedotteiden rinnalle tuotiin tarinat ja blogit. Tarinoissa esitellään järvenpääläisiä henkilöitä ja elämäntarinoita, mutta myös kaupungin työntekijöitä työssään. Bloggeissa pääsevät ääneen niin kaupunkilaiset, kaupungin työntekijät kuin päättäjätkin.

Viestintää ja markkinointia terävöitettiin perustamalla seuraavat työryhmät viestinnän eri osa-alueisiin: ulkoinen viestintä ja markkinointi, sisäinen viestintä, tapahtumaviestintä, osallisuusverkosto. Kukin työryhmä pureutuu oman osa-alueensa viestinnällisiin kysymyksiin edistään kaupungin viestintää ja markkinointia.

Vuoden aikana kaupunkitasoisen osallisuusmallin laatimista jatkettiin. Osallisuusmallin tavoitteena on vahvistaa osallisuuden toimintaedellytyksiä kaikessa kaupungin hallinnossa, niin kuntalaisten kuin kaupungin henkilöstönkin keskuudessa. Osallistavan budjetoinnin kautta kaupunkilaisia ja kaupungin henkilöstöä pyydettiin ideoimaan Järvenpään 70-vuotisjuhluvuoden tapahtumia ja toimintaa. Ideoita tulevalle juhluvuodelle 2021 saatiin 63, joista yhdeksän valittiin toteutettavaksi.



4 Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus

Vuosi 2020 käynnistyi Valmentavan johtamisen työkirjan julkaisulla ja työkirjan sekä sitä tukevien Teams-valmennussisältöjen käyttöönotto työpajoilla läpi organisaation. Myös yksilöllistä tukea ja coachingia oli tarjolla ja annettiin etenkin uusille esihenkilöille. Erään esihenkilön sanoin sisäinen coaching on ”Järvenpään paras henkilöstöetu”.

Koronakevät muutti valmentavan työotteen pääosin virtuaalivalmentamiseksi. Uuteen Sinetti-intraan perustettiin Etäjohtamisen tukisivusto, josta voi ladata ja ottaa käyttöön erilaisia virtuaalisia työkaluja ja vinkkejä etäjohtamiseen ja etäyhteistyöhön. Valmentavan johtamisen virtuaalityökalujen käyttöönotosta sekä fasilitointitaidoista järjestettiin koulutusta etänä. Syyskaudella 2020 valmentavan otteen käyttöönotto eteni kohti valmentavan työkuultuuriin kehittämistä ensin johtoryhmän keskuudessa jatkuen henkilöstön valmennustaitojen kehittämiseen.

Valmentavan johtamisen työkirja sai valtakunnallista huomiota, ja kehittämistyöstä kirjoitettiin muun muassa KT Kuntatyönantajat -lehdessä. Lisäksi useat julkisen ja yksityisen sektorin toimijat ympäri Suomen ottivat yhteyttä työkirjaan liittyen.

HR-palvelut tarjosi Opetuspalvelujen Kestävä opettajuus -hankkeen tueksi lukuvuoden pituisen, sisäisen 7 kerran coaching-prosessin, jossa yhteisopettajuutta kehitetään valmentavan otteen sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeisen ajattelun keinoin kevääseen 2021 saakka. Kokonaisvaltaisen vaikuttavuuden takaamiseksi valmentavaa otetta on viety Järvenpäästä myös osaksi seudullisia JET- ja LAT-koulutuksia, ja niistä on saatu ryhmiltä ja järjestävältä taholta, Keudalta, kiitettävä palautetta (ka. 4,6 asteikolla 1–5).

Valmentavaa kulttuuria edistettiin syksyllä 2020 myös EKJ5-valmennusohjelmassa. Valmennukseen osallistuneen

ryhmän tehtävänä oli kehittää valmentavan johtamisen arviointia osana työhyvinvoinnin mittaamista. Tuloksena syntyi kustannussäästöä ja uudenlaista ajattelua, kun kaupunki siirtyi maksuttoman ja valtakunnallista vertailutietoa sisältävän Kevan työhyvinvointikyselyn piiriin, johon räätälöitiin valmentavan johtamisen lisäkysymyksiä. Tämän lisäksi syntyi myös ketterä työhyvinvoinnin arkimittari, ns. pulssikysely. Kyselyn avulla kukin työyksikkö voi seurata ja keskustella työhyvinvoinnista pitkän vuotta sen sijaan, että mittausta tehtäisiin vain joka toisena vuonna kuten tähän saakka. Esihenkilöt perehdytettiin ketterän arkikyselyn käyttöön EKJ5-ryhmän lopputyönä joulukuussa 2020.

Valmentavan otteen taidot on vuoden 2020 aikana viety osaksi Skillhive-osaamialustaa, jossa voi tehdä valmentavan johtamisen taitoihin liittyvän osaamiskartoituksen ja etsiä sparrausparia aihealuetta paremmin tuntevista kollegoista. Jatkossa Skillhive-alustaa käytetään myös valmentavan otteen perehdytyksen ja työpajojen järjestämisen tukena.

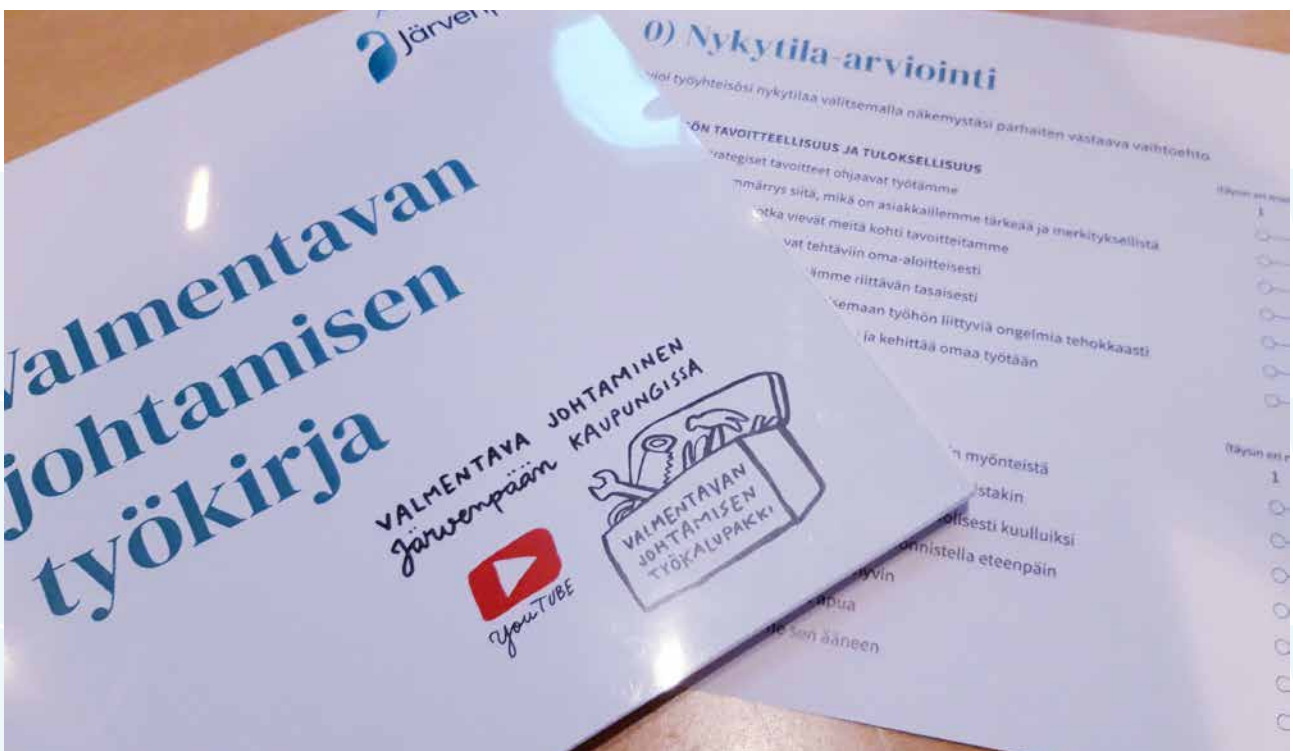
Korona toi muutoksia Kevan osarahoittamaan Monimuotoinen itseohjautuvuus Järvenpäässä -hankkeen etenemiseen. Keväälle 2020 suunnitellut työpajat luottamushenkilöille peruuntuivat ja myös muita tilaisuuksia jouduttiin toteuttamaan pienemmissä ryhmissä tai virtuaalisina. Itseohjautuvuus-hankkeelle anottiin ja saatiin puoli vuotta jatkoaikaa Kevalta. Jatkoajalla on tarkoitus toteuttaa hankkeen keskeisistä tuloksista ja opeista syntyviä viestinnällisiä sisältöjä (e-kirja, podcasteja, webinaareja), joita muutkin kuntasektorin organisaatiot voivat käyttää oman kehittämistyönsä tukena.



Monimuotoiset itseohjautuvuuspilottit ehtivät kokoontumaan kasvokkain ennen koronapandemiaa.



Kaupungin osaava henkilöstö kehittää palvelujaan yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Lähitalo- ja asukastoiminta palkittiin valtakunnallisella kunta-alan työelämän kehittämisohjelman Kunteko-palkinnolla 25.11.2020.



Työyhteisöille tueksi julkaistiin Valmentavan johtamisen työkirja.

5 Osaava ja kehittävä henkilöstö

Henkilöstön koulutukseen käytetyt taloudelliset panostukset

Palvelualue/toimintakokonaisuus	2018	2019	2020
Konsernipalvelut	133 313	91 742	59 099
Sosiaali- ja terveyspalvelut	158 378		
Keski-Uudenmaan Sote			350
Opetus ja kasvat	277 732	172 781	112 985
Hyvinvointi	86 616	103 764	78 877
Kaupunkikehitys	58 756	61 694	25 043
Järvenpään Vesi	5 616	12 712	7 228
Yhteensä	720 411	442 693	283 582

Koronaepidemiolla oli vaikutuksensa myös henkilöstön osaamisen kehittämiseen, sillä koulutuksiin ja valmennuksiin osallistuminen pieneni koronan takia merkittävästi.

Uuden strategian mukaista oppimiskäsitystä, osaamistarpeita sekä oppimisen viitekehystä avataan Strategisessa osaamissuunnitelmassa (Stratos). Se sitoo osaamisen vahvemmin strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen, ketterään oppimiseen sekä kaupungin palvelutuotannon tulevaisuuden tarpeisiin. Stratoksen myötä aloitettiin strategisten kyvykkyysien eli Jäke-osaamisten määrittely.

Stratos korvaa entisen vuosittain tehdyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja se laaditaan vastedes strategiakausiksi ja päivitetään vuosittaisen koulutussuunnitelman sisältävän liitteen osalta vuosittain. Tämä liite sisältää tarkemman dokumentoinnin palvelualueiden koulutustarpeista. Näin kyseinen dokumentti täyttää myös koulutuskorvauksen kriteerit.

Koulutussuunnitelman mukaisten toteutuneiden koulutusten tiedot tallennettiin vuonna 2020 sisäisten koulutusten osalta Koulutuskalenteri-sovellukseen ja ulkoisten koulutusten osalta Populukseen. Näiden perusteella on haettu 1–3 päivän kestäviä koulutuksista Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta. Toteutuneita 1–3 päivän kestäneitä koulutuspäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 418. Edellisvuoteen 2019 verrattuna määrä on pienentynyt merkittävästi, sillä silloin koulutuspäiviä oli 1207. Vuonna 2020 määrän vähenemiseen on osaltaan vaikuttanut koronatilanne. Koulutuksiin osallistuminen oli varsinkin keväällä mah-

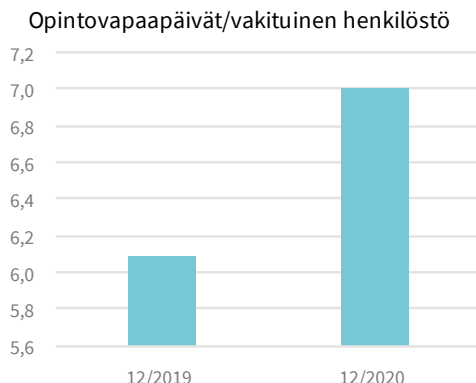
dotonta, kun koulutuksiin ei voinut osallistua paikan päällä. Myöhemmin osallistuminen on toteutunut pääsääntöisesti webinaareina ja näiden tunnistaminen koulutukseen osallistumisena ja hakeminen henkilöstöjärjestelmässä on todennäköisesti jäänyt tekemättä, vaikka koulutuksiin on osallistuttu.

Osaamisen tunnistamisen projektissa pyritään osaamisen ja motivaation näkyväksi tekemiseen sekä pilotoidaan uuden Skillhive-osaamialustan käyttöönottoa. Sähköistä osaamialustaa pilotoitiin konsernipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Koko kaupungin henkilöstö ottaa Skillhive-alustan käyttöön vuoden 2021 loppuun mennessä ja myös koulutuksiin ilmoittautuminen ja kehityskeskusteluiden dokumentointi tapahtuu jatkossa sen välityksellä.

Yleinen henkilöstökoulutus

Koulutusten järjestäminen on painottunut vahvasti palvelualueiden omiin tarpeisiin, joten yhteisiä koulutuksia on järjestetty vähemmän. Keväällä järjestettiin sähköisten kokousten fasilitointiin koulutusta. Syksyllä järjestettiin koko henkilöstölle O365-koulutus, jossa käytiin läpi miten O365-sovelluksia käytetään Järvenpään kaupungin mallin mukaisesti ja mitkä ovat O365:n mahdollisuudet sujuvoittamaan työtämme. Tämän lisäksi on järjestetty osaamistyöpajoja, jossa on tunnistettu ja sanottu työssä tarvittavaa osaamista ja tuettu henkilöstöä siinä sekä järjestetty valmentavan johtamisen työpajoja.

Osaamisen kehittäminen



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	1 725	858	-867	-50,3 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,5	0,8	-0,7	-49,3 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	7 032	7 889	857	12,2 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	6,1	7,0	0,9	14,4 %

HUOM! Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä.

Yllä olevassa kuvassa on tarkasteltu koulutus- ja opintovapaapäivien jakautumista vakinaisen henkilöstön keskuudessa. Nämä ovat ulkoisia koulutuksia, jotka on raportoitu Populus-järjestelmässä. Henkilöstö on osallistunut myös erilaisiin webinaareihin ja koronasta johtuen moni koulutus on siirtynyt verkkoon.

6 Henkilöstöä palkiten

Henkilöstömme palkitseminen perustuu kaupunginhallituksen päättämiin palkitsemiskäytäntöihin ja linjauksiin.

Henkilön työssä suoriutumista arvioidaan kaupungin omalla palkitsemisjärjestelmällä. Järjestelmä on rakennettu kaupungille yhdessä esihenkilöiden, HR:n ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järjestelmän mukaan työntekijä, jonka työsuoritus arviointivuonna ylittää työnantajan odotukset, palkitaan kertapalkkiolla. Palkkion suuruus on 30 % työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta. Järjestelmän mukaisia arviointikriteerejä voidaan käyttää myös henkilökohtaista lisää myönnettäessä, mikäli lisäksi on määrärahoja.

Kuluvana vuonna henkilöstön palkitsemisen vuosikelloa muutettiin, jolloin vuoden 2020 työsuorituksesta henkilöstöä palkitaan vuoden 2021 puolella.

Sukkela-pikapalkkioihin käytettiin 17 350 euroa vuonna 2020. Sukkela-rahapalkkion sai vuoden aikana 63 työntekijää esihenkilöiden hakemuksesta, palkkion arvo vaihteli 100–1000 euroon. Esihenkilöiden on ollut myös mahdollista myöntää oman talousarvionsa puitteissa ns. esihenkilö-sukkela, joka voi olla esimerkiksi vapaapäivä, kakkukahvit, esinelahja arvotaan 50 euroa, vapaalippu konserttiin tai elokuviin. Esihenkilöiden myöntämiä Sukkela-palkkioita sai vuoden aikana 39 työntekijää. Määrä oli huomattavasti edellisvuotta vähemmän, jolloin esihenkilön myöntämiä Sukkeloita sai 153 työntekijää.

Pitkäaikaisesta palvelusta palkitaan henkilöstöä vuosittain. Vuonna 2020 palkittiin 50 vuoden palvelusta yksi henkilö, 40-vuotisesta palvelusta yksi henkilö, 30-vuotisesta palvelusta 28 henkilöä ja 20-vuotisesta palvelusta 26 henkilöä.

Lisäksi kaupunki muistaa 50 ja 60 vuotta täyttävää vakinaista henkilöstöään ja eläkkeelle lähtevää henkilöstöä esinelahjalla tai lahjarahalla.

Innovaatio- ja ideapalkkioita myönnettiin vuonna 2020 viidelle työyhteisölle. Työyhteisöillä oli mahdollisuus hakea palkkiota kaupunkistrategiaa tukevista innovaatioista, jotka on jo viety käytäntöön tai toteuttamiskelpoisista ideoista, joita tulisi viedä käytäntöön. Palkkiot myönnettiin seuraaville työyhteisöille:

- Esihenkilöiden ja keski johdon (EKJ) valmennusesihenkilöryhmälle 2500 € ”Valmentavan johtamisen työkalupakki ja työkirja”
- Nuorisopalveluille sekä Työllisyys- ja osaamispalveluille 450 € ”Yläkouluiikäisen nuoren koulutuksen ja työllistymisen jatkuvan prosessin tukeminen”
- Elinvoimalle, asumiselle ja hankekehittämiselle 350 € ”Joustava, responsiivinen ja asiakaslähtöinen hankemallien työkalupakki”
- Elinvoimapalveluille 650 € ”Tekoälyä hyödyntävä sijoittumispalvelu”
- Kirjastopalveluille 1000 € ”Totaalinen kirjasto - palvelemme asiakasta - asiakas itseään”



Innovaatio- ja ideakannustejuhlaa vietettiin 25.9. Järvenpää-talolla. Kaupunkikehityksen työntekijät vastaanottamassa Innovaatio-palkintoa.

7 Yhteistoiminnassa

Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta (YTT). Yhteistyötoimikunta toimii Järvenpään kaupungissa myös työsuojelutoimikuntana, ja yhteistyötoimikunnassa käsitellään myös työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvat asiat. Lisäksi suppeana yhteistoimintaelimenä kaupungissa toimii pikku-YT.

Varsinainen yhteistoiminta tapahtuu palvelu- ja avainalueilla, työyksiköissä arkipäivän tilanteissa sekä avainalueilla pidettävissä yhteistoiminnan teemakokouksissa. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana seitsemän kertaa. Henkilöstöjärjestöjen, työsuojelun ja työnantajan edustajat koontuivat lisäksi kuukausittain pikku-YT:ssä.

Keskeisiä yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat vuoden 2020 aikana keväällä toteutettu yhteistoimintamenettely tuottamollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tämän lisäksi tehtiin työsuojelun ja henkilöstöjärjestöjen kanssa tiivistä yhteistyötä koronaepidemiaan liittyen tavoitteena ehkäistä ja vähentää epidemian aiheuttamia haasteita työntekijöille. Tämä tarkoitti tiivistä viestintää, yhteistyössä rakennettuja ohjeistuksia ja opaita. Erittäin onnistuneeksi on koettu työsuojelun järjestämät työtunnit kerran viikossa työntekijöille.

Henkilöstön edustajien raportti vuodesta 2020

Pääluottamusmiehet

Vuotta 2020 hallitsivat koronaviruksen aiheuttamat poikkeusolot. Lähityö muuttui monella etätyöksi. Poikkeusolosuhteet kasvattivat työmäärää ja lisäsivät työn kuormittavuutta. Sijaisen saaminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen oli haastavaa.

Koronarajoitusten ja kaupungin heikon taloudellisen tilanteen vuoksi käytiin keväällä koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyivät erimielisiin. YT-neuvotteluiden jälkeen kaupunginhallitus päätti lomauttaa osan henkilöstöstä sekä tiukasta lisästäoohjelmasta vuosille 2020–2023. Lomautuspäätöksen venyminen sekä lomautusten toteuttaminen lomakaudella sekoitti henkilöstön vuosilomasuunnitelmat, mikä aiheutti epätietoisuutta ja ärtymystä. Lomautusten toimeenpano tilanteessa, jossa koronarajoitusten vuoksi suljetut toimipisteet olivat uudelleen avautuneet, aiheutti ylimääräistä työperäistä kuormitusta. Lomautusten vuoksi pätevää henkilöstöä oli vaikea rekrytoida ja osa vakituisesta henkilökunnasta irtisanoutui. Lomautuksista saatu taloudellinen hyöty oli vähäinen niistä aiheutuneisiin haittoihin verrattuna.

Virkamiesjohdon ja henkilöstöjärjestöjen edustajien keskusteluyhteys pysyi YT-neuvotteluista huolimatta hyvänä. Esimerkki toimivasta yhteistoiminnasta oli keväällä käyty paikallisneuvottelu vakinaisten opettajien palkanmaksupäivän muuttamisesta. Kiire vaikeutti yhteistoimintaa työnantajan kanssa erityisesti palvelu- ja avainalueilla. Yhteisille teemakokouksille aikaa löytyi niukasti. Toivomme, että aikaa yhteistoiminnalle löytyy enemmän tulevaisuudessa ja yhteistyötä kehitetään kaupungin strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Etätyö muutti työelämää pysyvästi ja se on haasteistaan huolimatta yksi vuoden 2020 valopilkkuista. Kaupunki kannusti ja mahdollisti etätyöhön siirtymistä aktiivisesti. Lähityö muutettiin etätyöksi hyvin nopealla aikataululla, mikä kertoo sekä työnantajan ketteryydestä että henkilöstön motivaatiosta ja hyvästä ammattitaidosta. Koronavuoden työhyvinvointikyselyn kaupunkitason tulosten perusteella henkilöstö koee työn imua usein, vaikka aikaa työtehtävien tekemiseen on niukasti. Työterveyshuollon tuleva laajentuminen sekä työhyvinvointi-

hankkeet osoittavat, että henkilöstön työhyvinvointi on työnantajalle tärkeää.

Pääluottamusmiehet
Ville Leppäniemi, JUKO
Ari Kuisma, JUKO/KTN
Pirjo Rahunen, JHL
Merja Waris, Tehy
Arja Mäkelä, Jyty
Kirsi Laakkonen, Super

Työsuojeluvaltuutetut

Vuonna 2020 työsuojelun painopiste on ollut covid19-tartuntavaaraan liittyvissä riskien arvioinneissa ja työntekijöitä suojaavissa toimenpiteissä. Työsuojeluvaltuutetut ovat yhdessä työsuojelupäällikön kanssa laatineet ohjeistuksia henkilöstölle ja järjestäneet työyksiköiden työsuojelupareille perehdytyksiä aiheeseen liittyen. Korona-aika muutti myös työsuojeluvaltuutettujen työtä pääosin etätyönä tapahtuvaksi. Uutena innovaationa työsuojeluvaltuutetut käynnistivät maaliskuussa koko henkilöstölle viikoittain tarjottavat työsuojelun keskustelutunnit Teamsin välityksellä.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tukeneet työyhteisöjä käsitellessä työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja sisäilmaongelmiin liittyviä asioita. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana yksittäisten työntekijöiden työterveysneuvotteluissa, häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyissä sekä ohjanneet eri tilanteissa työntekijöitä ja esihenkilöitä terveelliseen ja turvalliseen työn tekoon.

Työsuojeluvaltuutettujen keskeinen tehtävä on käsitellä avain- ja palvelualueiden johdon kanssa henkilöstöä laajasti koskevia työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita ennen kuin työnantaja tekee niistä päätöksiä. Kyseinen yhteistyö avainalueiden ja palvelualueiden johdon kanssa ei pääsääntöisesti toteutunut tai oli satunnaista. On tärkeää saada jatkossa yhteistyö säännölliseksi ja olemassa oleviin päätöksen teon ja/ tai valmistelun rakenteisiin kuuluvaksi.

Yhteistyötoimikunnassa (työsuojelutoimikunnassa) asioita käsiteltiin paljon, jolloin käsittely jäi pintapuoliseksi. Tärkeää on, että kokousmateriaaleihin voidaan perehtyä etukäteen, ja itse kokousaika voidaan käyttää asioista keskusteluun ja kehittämisehdotusten tekemiseen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mm. mukana työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä ja päivittämässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon ja työnantajan ohjausryhmään tulee Työterveyslaitoksen suosituksen mukaisesti saada mukaan henkilöstön edustaja, työsuojeluvaltuutettu. Työterveyshuollon kilpailutusprosessi käynnistyi ja siihen on toinen työsuojeluvaltuutettu kutsuttu mukaan.

Työyksikön työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työntekijä eli työsuojeluasiamies. Vuonna 2020 työsuojeluvaltuutetut yhdessä työsuojelupäällikön kanssa pitivät useita työsuojelupariperehdytyksiä, joiden pääpaino oli covid19-riskinarvioinnissa. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet myös mukana esihenkilöinfoissa perehdyttämässä esihenkilöitä ajankohtaisiin työsuojeluasioihin.

Työpaikkatason työsuojeluyhteistoiminta toteutui vaihtelevasti eri tilahankkeissa. Yhteistoimintaa ja todellisia vaikutusmahdollisuuksia erityisesti koulujen ja päiväkotien tilahankkeissa tulee lisätä. Edustuksellinen työsuojeluyhteistoiminta työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajan välillä käynnistyi syksyllä 2020 koulu- ja päiväkotihankkeissa sekä Perhelä 2023-hankkeessa.

Hyvään työturvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuspoikkeamista raportointi. Vuonna 2020 Järvenpään kaupungin henkilöstö teki yhteensä 745 työturvallisuusilmoitusta. Suurin osa (679 kpl) ilmoituksista on tehty Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta. 62 % ilmoituksista vaaratyypinä oli merkitty väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu. Valitettavasti osassa työyksiköitä työturvallisuusilmoituksia ei tehty lainkaan ja osassa työyksiköitä edelleen liian korkealla kynnyksellä. Lisäksi 20 % ilmoituksista jäi vuonna 2020 käsittelemättä ja noin puolessa ilmoituksia esihenkilö ei ollut määritellyt toimenpiteitä.

Työnantajan tulee perehdyttää esihenkilöitä työsuojeluyhteistoimintaan ja työturvallisuusjohtamiseen. Työntekijät tulee perehdyttää paremmin työturvallisuuslain mukaiseen velvollisuuteen ilmoittaa työturvallisuuspoikkeamista (WPro).

Työsuojeluvaltuutetut
Jyrki Issakainen ja Sari Aksberg



Yhteistyötoimikunta saman pöydän ääressä helmikuussa 2020 ennen koronapandemian leviämistä. Tämän jälkeen kokoonnuttiin Teamsin kautta.

8 Johtopäätökset

Korona on vaikuttanut kaikkeen tekemiseen vuonna 2020

Vuotta 2020 on aivan mahdotonta arvioida ilman, että korona-epidemia olisi tässä tarkastelussa mukana ja määrittäisi sitä vahvasti. Aivan ensimmäinen johtopäätös on, että meidän henkilöstö on aivan valtavan osaavaa, ketterää ja joustavaa ja aivan erityisen sitkeää.

Koronaepidemian myötä on tullut pakottavaksi moni sellainen asia, jota aiemmin arvelimme olevan mahdollista, mutta emme kuitenkaan rohjenneet tai halunneet riittävästi ottaaksemme käyttöön. Tästä on hyvänä esimerkkinä lähes yön yli tapahtunut siirtyminen etätöskentelyyn sekä opetuksessa mutta myös sellaisessa toimistotyössä, jota olimme ehkä aiemmin empineet, että onko tämä mahdollista.

Kaupungit ja kunnat ovat kuin entisajan sekatarvakauppoja. Meidän hyllyiltä löytyy todella monenlaista tekemistä ja olemme todella heterogeenisiä myös siinä, miten koronaepidemia on meitä kohdellut. Joillakin on työt vähentyneet tai täysin estyneet, toisella niiden määrä on rajusti lisääntynyt. Toiset voivat työskennellä etänä ja kaivata työkalvereiden fyysisiin kohtauksiin ja toiset kokevat lähityön kuormituksen ja sairastumisen uhan todella konkreettisesti. Näin tarkasteltuna meidän työssä on vaikeaa saada käsitystä keskiarvoja tarkastelemalla.

Henkilöstösuunnittelua tehdään aktiivisesti ja koko ajan. Maailma, jossa kerran vuodessa määritettiin perustettavat virat ja tehtävät seuraavalle vuodelle ei ole enää relevantti. Meidän tulee olla ketteriä ja muutuskäyviä myös tässä. Tähän meidän ohjaa toisaalta meidän oma henkilöstörakenteemme, jossa nuoret vaihtavat suurempiin kaupunkeihin tai yksityiselle ja vanhimmat ikärakenteemme mukaisesti eläköityvät ja toisaalta työmarkkinoiden muutos, jossa kilpailemme osajista sekä julkisen että yksityisen sektorin kanssa. Ollaksemme houkutteleva työnantaja on meidänkin lunastettava tiiviisti työntekijöiden odotuksia. Vapautuvat tehtävät mietitään tulevaan tarpeeseen, muutetaan tehtävänkuvaa ja tehtävänvaativuutta, tarkastellaan palkkavaikutus meidän olemassa olevien prosessien mukaisesti ja talousarvioon kiinnitettyjen palkkamenojen puitteissa. Me muovaudumme organisaationa, me kehitämme ja kehitymme alati.

Yhteistoiminnan kannalta vuosi 2020 on ollut vaativa ja hyvähenkinen. Me olemme käyneet yhteistoimintaneuvottelut tuottavasti ja taloudellisin perustein, päätyneet sen perusteella lomauttamaan osan henkilöstöstä ja kohdentamaan muita henkilöstökuluja leikkaavia toimenpiteitä kaikissa toiminnoissa ja työyksiköissä. Yhteistoiminta vuoden 2020 aikana – uskaltaa välittää – on lujittanut yhteistyötä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välillä. Liikkumavaralistoille koottuja henkilöstöä koskevia toimenpiteitä toimeenpannaan, mikä näkyy mm. henkilöstömäärän vähenemisenä. Yhteistoimintamenettelyistä on tehty jälkivaikutusten arviointi. Niiden perusteella on arvioitavissa, että koko kaupunkitasolla olemme pystyneet välttämään merkittävät negatiiviset vaikutukset kaupunkilaisille ja heidän palveluilleen. Toisaalta ne vaikuttavat negatiivisesti kaupungin henkilöstöön kuormittamalla sekä työntekijöitä että esihenkilöitä ja vaikuttavat myös meidän rekrytoinneissa. Kaupungin työnantajakuva on saanut kolauksen ja jää nähtäväksi, miten iso lomo meidän kyljessä on.

Työhyvinvointikyselyiden perusteella on arvioitavissa, että olemme tähän mennessä onnistuneet koronavuonna varsin hyvin. Tulokset ovat hämmäntävän hyvät sekä sisäisesti että kaupunkiverrokkeihimme verrattuna. Erityisen ilahduttavaa on se kokemus, että työn sujuminen työyksikössä ja johtaminen ja esihenkilötyö koetaan vähintään hyväksi. Ei ole ihme, että kaiken kehittämisen keskellä koronaepidemian viuhussa omat voimavarat ja työn mielekkyys ovat kovilla. Tästä saimme keskiarvoksi 3,6, mikä jättää meidät vielä tavoitteesta. Klassinen mittari ”suosittelisin työnantajaani” on ilahduttavasti 74,2 %, ottaen huomioon vuoden aikaiset tapahtumat yhteistoimintamenettelyineen, joka on koeteltu työntekijöiden luottamusta työnantajaan riippumatta siitä, miten itselle näiden tuloksena kävi.

Työsuojelun yhteistoimintaa selvitimme ja sen perusteella totesimme, että meidän sopimusta yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta ei ole tarpeen muuttaa, vaan noudatamme sitä tarkemmin palvelualueiden ja avainalueiden edustuksellisen työsuojelun yhteistoiminnan osalta.

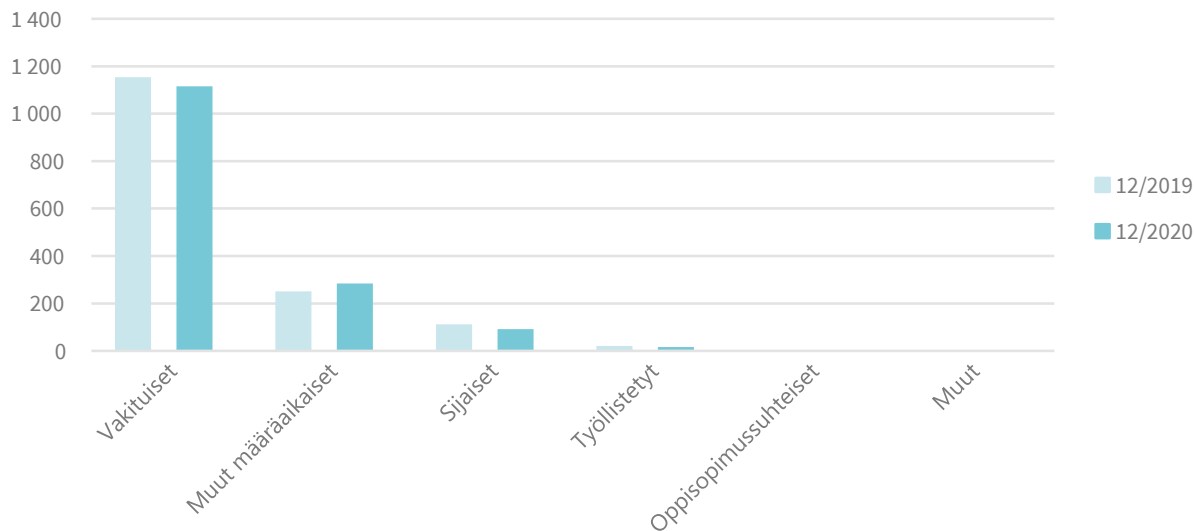
Vuosi 2020 on osoittanut työsuojelun vuodeksi. Ikinä aiemmin emme ole niin nopeasti ja aktiivisesti toimeenpanneet esimerkiksi työpaikan riskien arviointia kuin keväällä 2020, kun epidemia muutti työskentelyolosuhteita oleellisesti. Saimme sekä lähityön että etätöiden riskien arvioinnit tehtyä huhtikuun ja toukokuun aikana ja niissä esiin nousseita toimenpiteitä toteutimme loppu vuoden aikana sen mukaan, kun epidemian kuloinenkin vaihe vaati toimintakorttien linjauksiin perustuen. Erittäin tärkeänä apuna on ollut riskien arviointien tulosten lisäksi työterveyshuollon antama tuki riskiryhmäläisten työskentelyyn sekä kaupungin tekemät ohjeistukset ja linjaukset, jotka ovat saaneet hyvää palautetta selkeydellään ja kattavuudellaan ja olemme niitä myös jakaneet muiden kuntien käyttöön.

HR-palveluiden vastuulla olevien strategisten hankkeiden itse/yhteisöohjautuvuuden ja valmentavan johtamisen sekä strategisten kyvykkyyksien edistämiseksi koko kaupungissa jouduimme joustamaan. Ne ovat edenneet, mutta HR-palveluiden oma työaika on vuonna 2020 suuntautunut ensisijaisesti koronaan liittyviin tehtäviin. Toisaalta työyksiköiden ollessa kiinni toimintansa varmistamisessa koronasta huolimatta on ollut ihan järkevää laskea omia ambitoitaan ja hyväksyä, että emme saavuta omia strategisia tavoitteitamme kuten olimme ajatelleet.

Keväällä 2020 kutakuinkin kaikki valvellaoloaika meni koronan aiheuttaman mullistuksen haltuunottoon. Kesästä 2020 ryhdyimme varmistamaan sekä toiminnan koronan keskellä että myös edistämään meille kuuluvaa tekemistä ja kehittämistä. Olemme loppuvuoden ajaneeet ikään kuin kaksilla rattaila. Tämä ”tuplatyö” kuormittaa meitä ja toisaalta töiden väheneminen kuormittaa mieltä. Meillä on todella rankka vuosi takana, nykyinen ei vielä osoita, että rankat ajat olisivat päättymässä. Me olemme kuitenkin eri puolilla organisaatiotamme viime vuonnakin tehneet ratkaisuja hyvään ja mahdollistaneet niillä työntekoa, vain yksinä esimerkkinä työterveyshuollon laajentamiseen liittyvät valmistelut ja käynnissä olevat työhyvinvointia lisäävät hankkeet. Nämäkin osoittavat, että teemme lujasti töitä sen eteen, että hyvinvointia rakentava henkilöstömme itse voisi hyvin, vaikka matkaa vielä on.

9 Tilastot sen kertovat

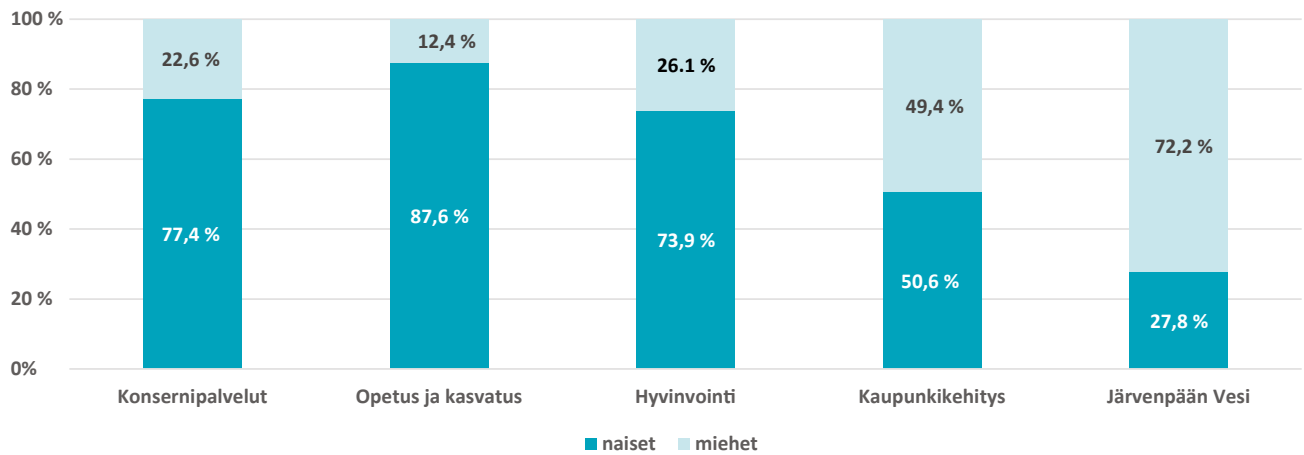
1. Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2020



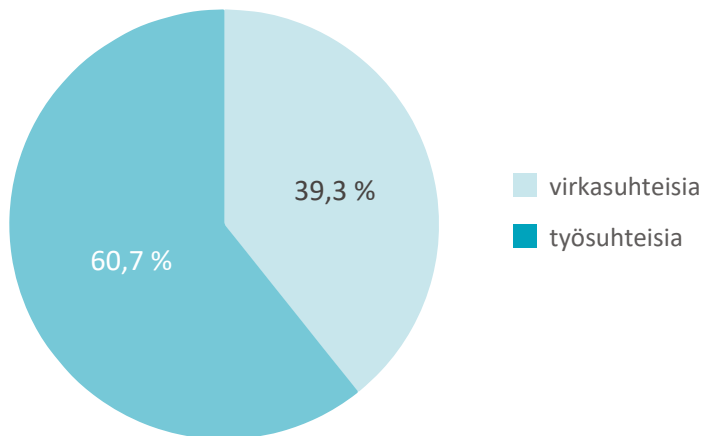
Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
Vakituiset	1 153	75,2 %	1 131	74,7 %	-1,9 %
Miehet	204	13,3 %	200	13,2 %	-2,0 %
Naiset	949	61,9 %	931	61,5 %	-1,9 %
Muut määräaikaiset	251	16,4 %	268	17,7 %	-6,8 %
Miehet	50	3,3 %	57	3,8 %	-14,0 %
Naiset	201	13,1 %	211	13,9 %	-5,0 %
Sijaiset	112	7,3 %	107	7,1 %	-4,5 %
Miehet	15	1,0 %	13	0,9 %	-13,3 %
Naiset	97	6,3 %	94	6,2 %	-3,1 %
Työllistetyt	16	1,0 %	8	0,5 %	-50,0 %
Miehet	6	0,4 %	4	0,3 %	-33,3 %
Naiset	10	0,7 %	4	0,3 %	-60,0 %
Oppisopimussuhteiset	2	0,1 %	1	0,1 %	-50,0 %
Miehet	2	0,1 %			-100,0 %
Naiset			1	0,1 %	
Muut					
Miehet					
Naiset					
Yhteensä	1 534	100,0 %	1 515	100,0 %	-1,2 %

Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

2. Naisten ja miesten jakautuminen palvelualueittain/toimintakokonaisuuksittain

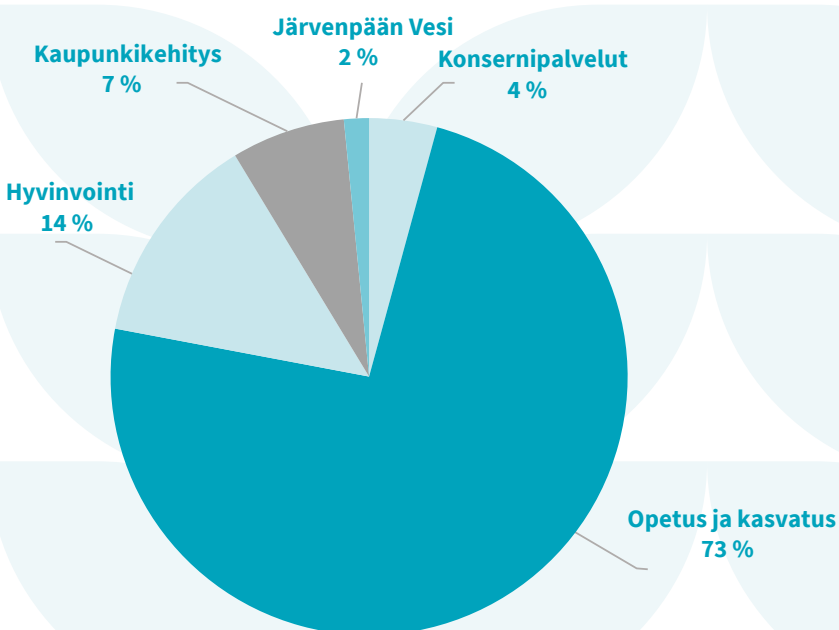


3. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

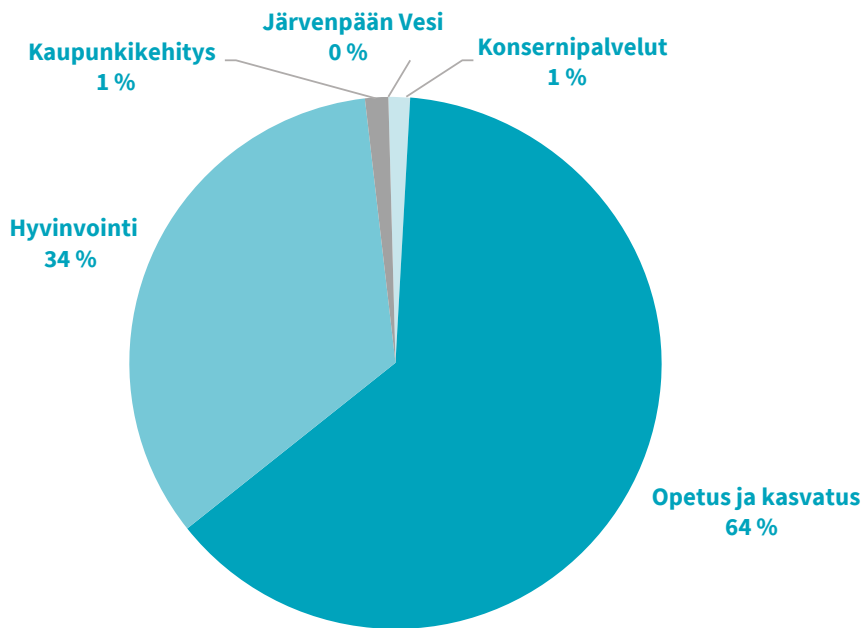


Vuoden 2020 lopussa koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli 39,3 % ja työsuhteisia 60,7 %. Edellisvuonna virkasuhteisia oli 30,7 % ja työsuhteisia 62,1 %. Vakinaisesta henkilöstöstä vuoden 2020 lopussa virkasuhteisia oli 39,5 % ja työsuhteisia 60,5 % pysyen samana kuin vuonna 2019. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

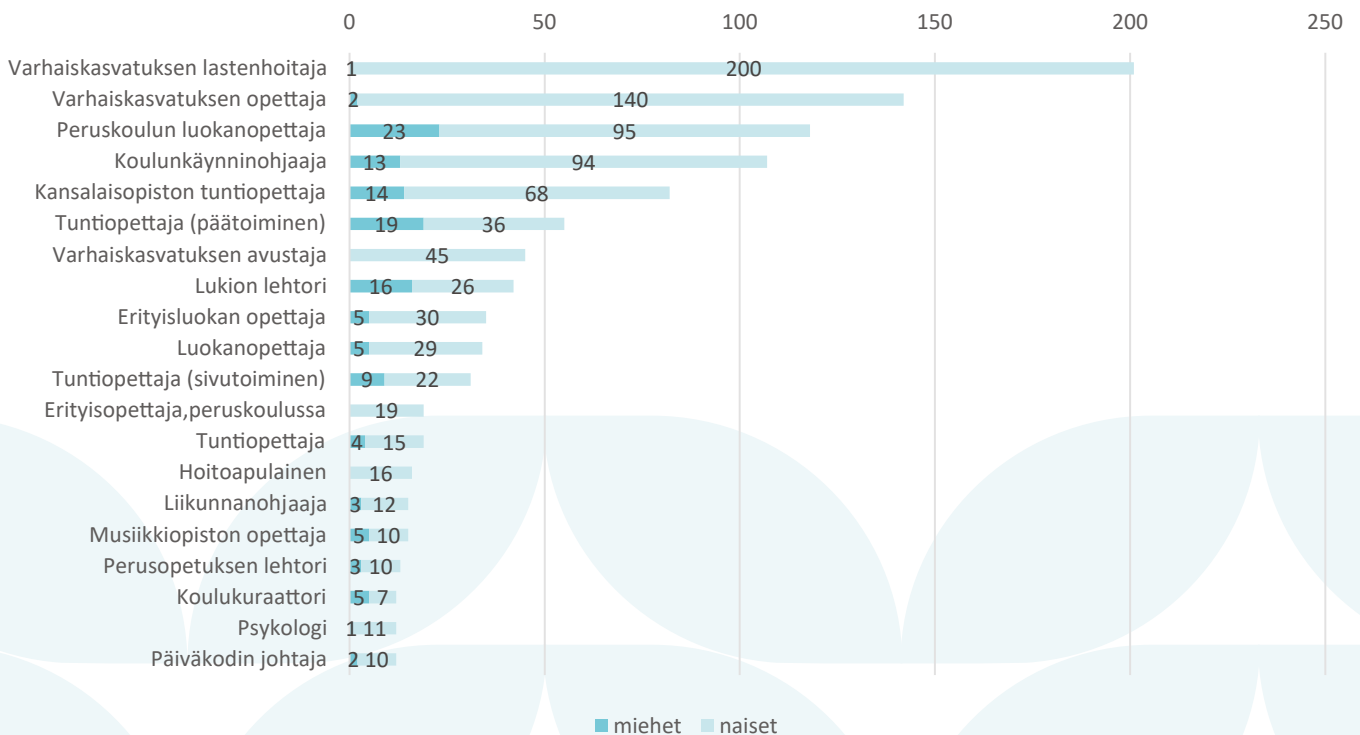
4. Vakainainen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2020



5. Määräaikainen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2020



6. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet



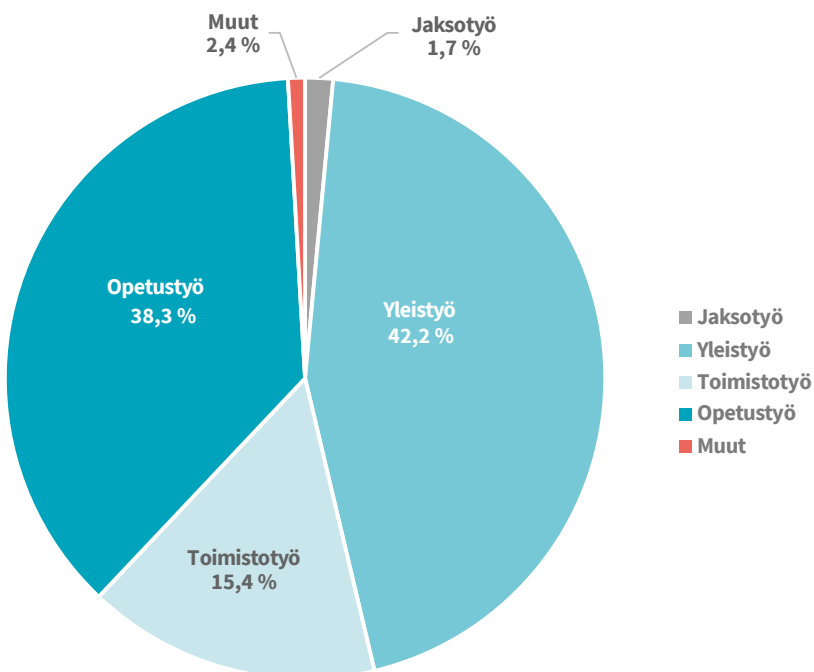
Yllä olevassa taulukossa on kuvattu 20 yleisintä ammattinimikettä koko henkilöstön keskuudessa sekä naisten ja miesten jakautumista näissä tehtävissä. Henkilöstöä työskentelee eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan tehtävissä.

7. Henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin

	Vakinaiset			Määräaikaiset		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Kokoaikainen päävirka/toimi	1 589	1022	992	378	229	236
Osa-aikainen päävirka/toimi	187	119	127	194	139	136
Sivuvirka/toimi, alle 19 h	10	12	12	18	13	12
Yhteensä	1 786	1 153	1 131	590	381	384

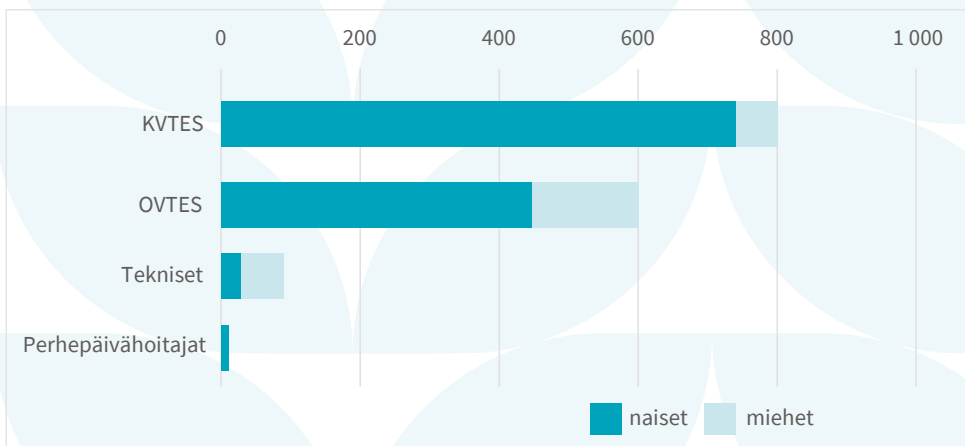
Vuoden 2020 lopussa kaupungilla työskenteli osa-aikaisesti 287 henkilöä, vuonna 2019 osa-aikaisia oli 283 ja vuonna 2018 409. Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä oli 18,9 % (vuonna 2019 osa-aikaisia oli 18,4 %). Vuoden 2020 lopussa osa-aikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 51 ja naisia 236. Vuoden 2018 luvuissa on vielä mukana sosiaali- ja terveystyöhenkilöstöä.

8. Henkilöstö työaikamuodoittain



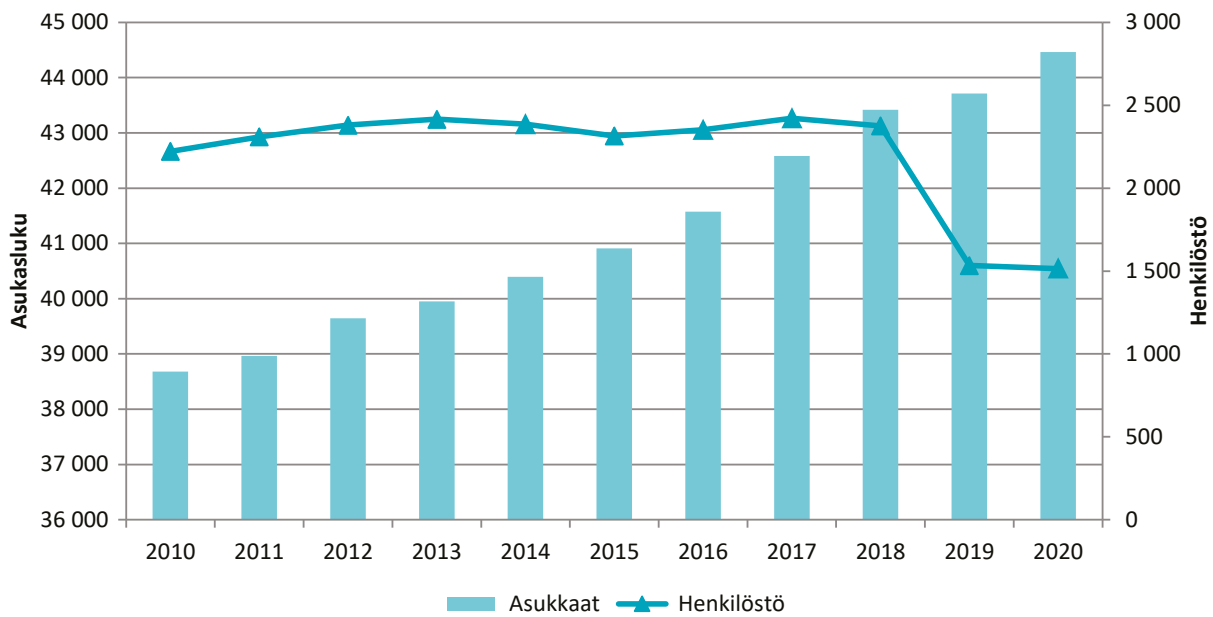
Henkilöstöstä suurin osa eli 42,2 % on yleistyöajan työaikamuodossa. Tähän työaikamuotoon kuuluvat mm. varhaiskasvatuksen ja teknisen alan henkilöstöä. Muut sisältävät seuraavat henkilöstöryhmien työaikamuodot: perhepäivähoitajat ja 37,75 h/vk työskentelevät.

9. Henkilöstö sopimusaloittain

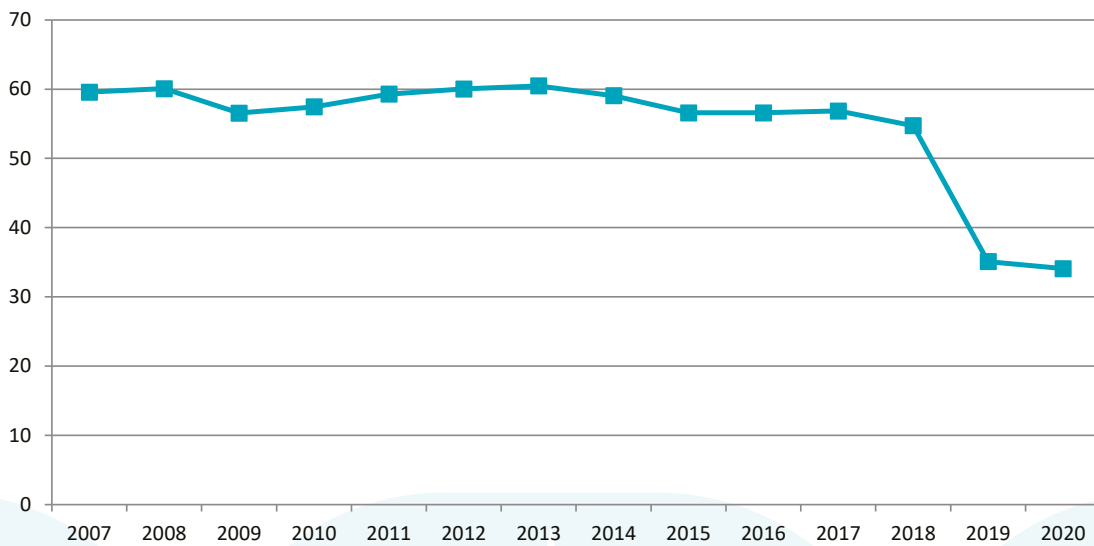


Henkilöstöstä suurin osa eli 53 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES:n) piiriin. Tähän sopimusalaan kuuluvat hallinto- ja toimistohenkilöstö, varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kirjasto- ja kulttuurialan henkilöstö. Seuraavaksi eniten on opetusalan eli OVTES:n sopimusalaan kuuluvaa henkilöstöä eli 39,5 % koko henkilöstön määrästä.

10. Henkilöstömäärän suhde kaupungin asukaslukuun



11. Henkilöstömäärän kehitys suhteessa asukaslukuun (henkilöstöä/1 000 asukasta)

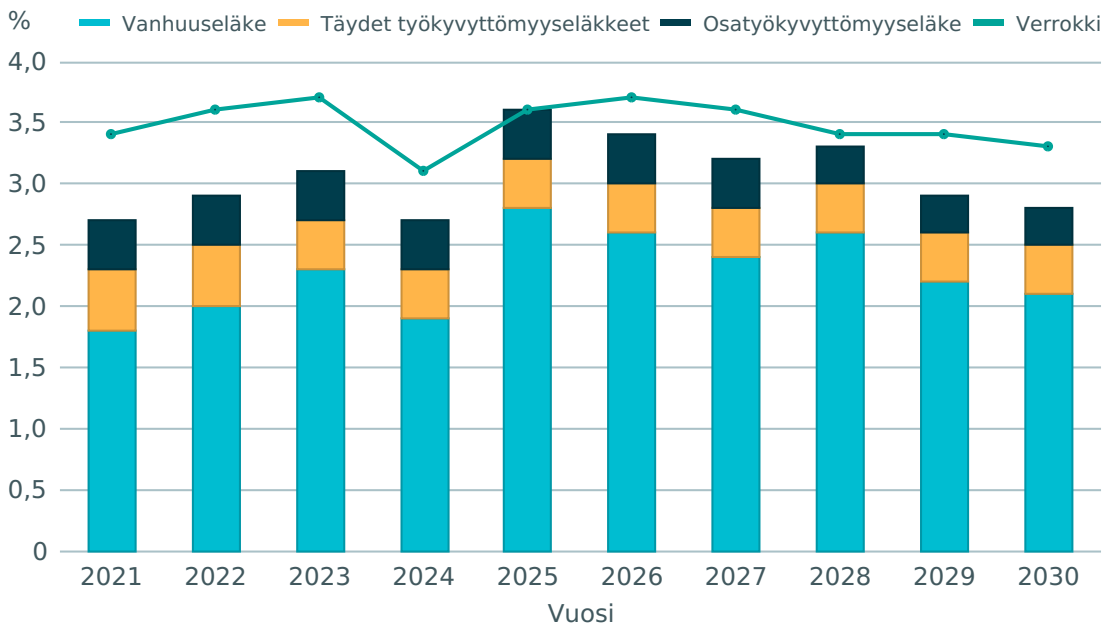


Vuoden 2020 lopussa henkilöstöä oli tuhatta asukasta kohden 34,1 henkilöä.

12. Naisten ja miesten keskipalkka eri sopimusaloilla

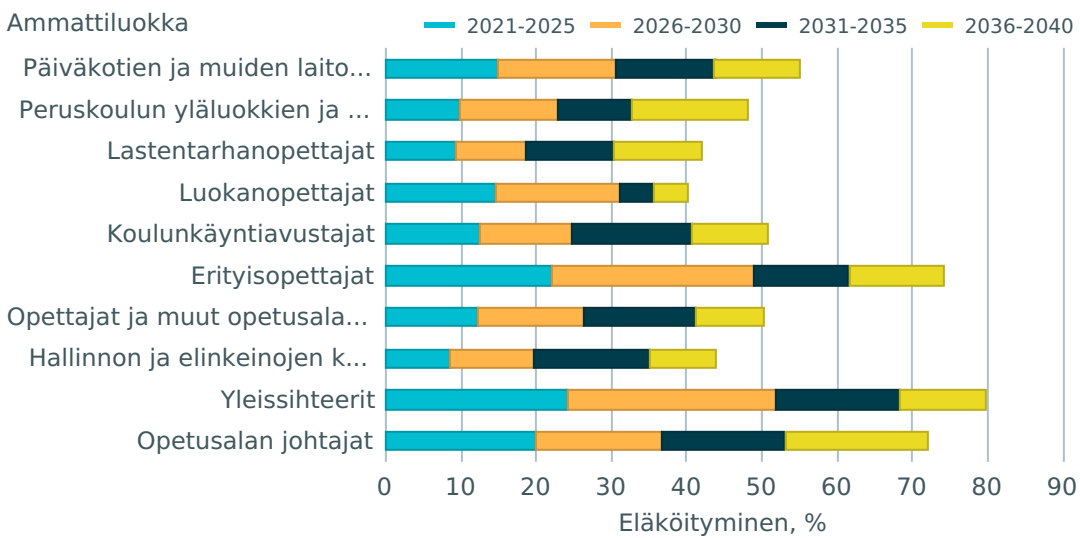
Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	1 216	139	2 341,90	2 746,43	-14,73	2 469,25	2 878,45	-14,2
OVTES	357	100	3 008,51	2 977,85	1,03	3 679,92	3 780,50	-2,7
Tekniset	36	66	3 338,71	3 133,10	6,56	3 711,19	3 509,33	5,8

13. Eläköitymisennuste vuosina 2021–2030



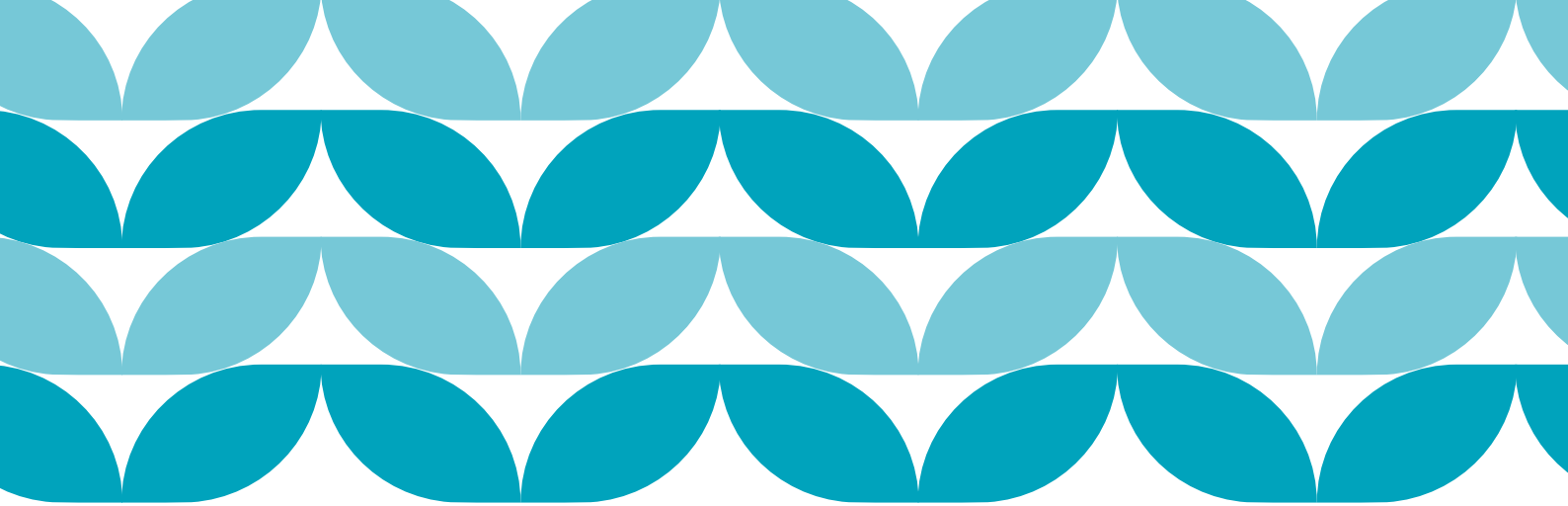
Eläkepoistuma Järvenpään kaupungilta on keskimäärin 3,2 % seuraavan viiden vuoden aikana.

14. Eläköitymisennuste ammattiluokittain



Lähde: Keva





Järvenpää
Hyvinvointia ja onnea

