



Henkilöstökertomus 2021



Järvenpää
Hyvinvointia ja onnea



Sisällys

Lukijalle	3
Tervehdys hyvä lukija!	3
1 Johdanto	4
2 Henkilöstömme lukuina	6
2.1 Henkilöstön määrä	6
2.2 Henkilöstörakenne	8
2.3 Vaihtuvuus	9
2.4 Eläkemaksut	11
2.5 Henkilöstömenot palvelualueittain	12
2.6 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	13
2.7 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	13
3 Hyvinvointia työssä	14
3.1 Työterveys sisältää myös sairaanhoitoa	14
3.2 Terveysperusteiset poissaolot	15
3.3 Turvallinen työympäristö	16
3.4 Aktiivinen tuki edistää työssä jaksamista	17
3.5 Varhaiskasvatuksen työhyvinvointihanke	17
3.6 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia	19
4 Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus	20
5 Osaava ja kehittävä henkilöstö	21
6 Henkilöstöä palkiten	22
7 Yhteistoiminnassa	23
8 Johtopäätökset	25
9 Tilastot sen kertovat	26

Kuvat: Järvenpään kaupunki ja Super Otus Oy
Teksti: HR-palvelut ja viestintä
Taitto: Grapica Oy

Lukijalle

Tervehdys hyvä lukija!

Vuoden 2021 tarkastelu henkilöstön osalta on edelleen koronapandemian värittävä. Korona eli keskuudessamme vahvasti koko vuoden ja tekee niin vielä seuraavankin vuoden puolella. Siitä tulee jossakin määrin uusi normaali.

Pyrin tässä kuvaamaan muutamia keskeisiä henkilöstöön liittyviä uudistuksia ja toimenpiteitä vuoden 2021 ajalta. Merkittävää oli, että työterveyshuoltosopimuksemme laajeni myös sairauden hoitoa koskevaksi syyskuun alusta. Työterveyspalvelumme kilpailutettiin ja uudeksi työterveyshuoltokumppaniksemme valittiin Suomen Terveystalo Oy. Otimme käyttöömmä digitaalisen työkykyjohtamisen työkalun Si-riuksen, johon esihenkilöitä koulutettiin.

Tavoitteena on saada työterveyshuoltoyhteistyö aiempaa strategisemmalle tasolle, jossa ajantasaiseen tietopohjaan ja asiantuntijuuteen pohjautuva kumppanuus johtaa erinomaiseen Järvenpään organisaation työkykyjohtamiseen. Tehtävä ei ole helppo, mutta sen eteen ponnistellaan.

Vuoden aikana toteutettiin työhyvinvoinnin kehittämishankkeita, joista suurimpana varhaiskasvatus- ta koskeva hanke. Usein tämän tyylisissä hankkeissa tuloksia ei ole välittömästi nähtävissä, vaan niiden onnistumista tulee arvioida pidemmällä aikavälillä. Samoin kannattaa pyrkiä arvioimaan tekijöitä, jotka edesauttoivat hankkeen onnistumiseen/epäonnistumiseen ja ottaa niistä opiksi.

Palkat korottuivat yleiskorotusten ja paikallisen järjestelyerän myötä keväällä -21 ja haluan kiittää vielä pääluottamusmiehiä ja linjajohtoa sujuvista ja hyvässä hengessä toteutuneista neuvotteluista. Meillä oli yhteinen pyrkimys toimivaan ja oikeudenmukaiseen lopputulokseen ja mielestäni onnistuimme siinä varsin hyvin.

Lopuksi korostaisin vielä yhteisöllisyyden merkitystä, johon Järvenpäässä panostamme paljon. Yhdessä onnistutaan tai epäonnistutaan. Ei jätetä ketään yksin. Olen tullut viime aikoina siihen päätelmään, että nykypäivän työelämän supertaito ei ole huikea tietopääoma tai supliikit puhujan lahjat vaan auttamisen taito ja halu. Autetaan toisiamme, nähdään itsemme palveluammateissa toimiviksi. Kun autamme kaveria onnistumaan, onnistumme itsekkin. Onnistumme silloin yhdessä. Ja onnistumisen kokemukset luovat hyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta. Ja hyvinvointi luo tuottavuutta. Kaikki voittavat.

Mika Lindgren

vt. 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.

Kaupungin strategiakartta 2021

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

Arvot

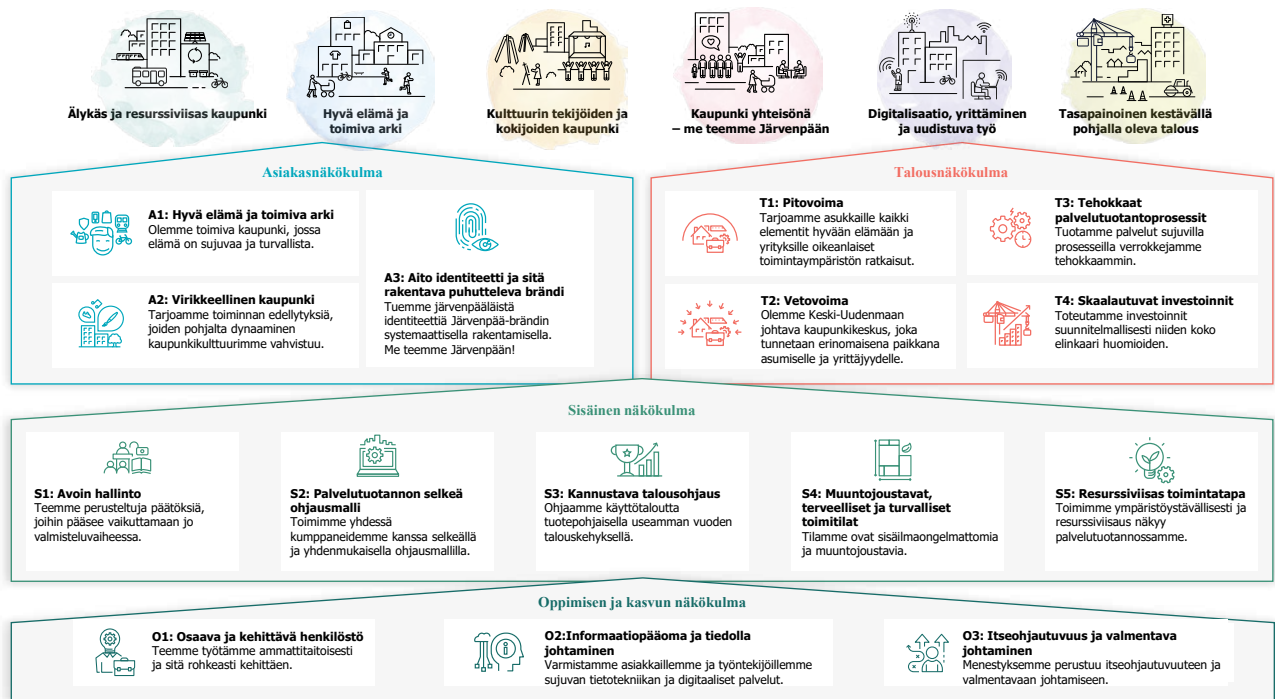
- Asukaslähtöisyys
- Rohkeus
- Vastuullisuus
- Osallisuus ja avoimuus
- Tuloksellisuus

Tulevaisuuskuvat

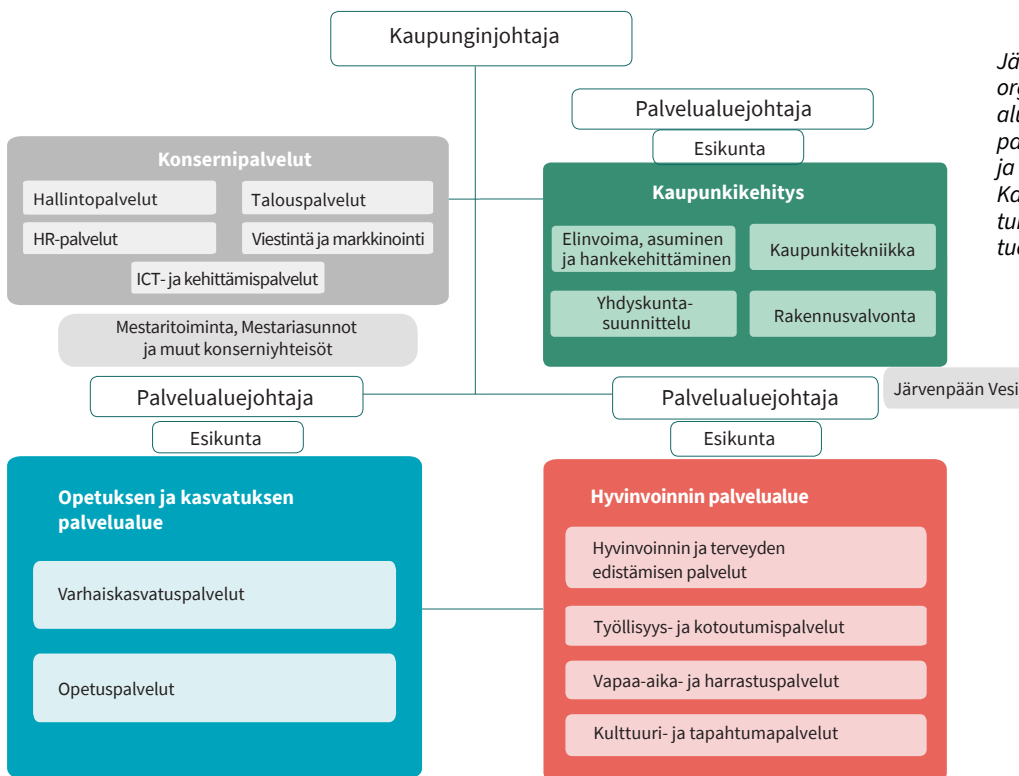
- Älykäs ja resurssiviisas kaupunki
- Hyvä elämä ja toimiva arki
- Kulttuurin tekijöiden ja kokijoiden kaupunki
- Kaupunki yhteisönä
– me teemme Järvenpään
- Digitalisaatio, yrittäminen ja uudistuva työ
- Tasapainoinen kestävällä pohjalla oleva talous



Kaupungin strategiakartta 2021



Strategisten ja sitovien tavoitteiden saavuttaminen on kuvattu kaupungin strategiakartassa.



Järvenpään kaupungin organisaatio vuoden 2021 alussa. Ydinprosesseja tukevia palvelualueita ovat Opetus ja kasvatus, Hyvinvointi ja Kaupunkikehitys. Lisäksi tukitoimintoja palvelualueille tuottaa konsernipalvelut.

2 Henkilöstömme lukuina

2.1 Henkilöstön määrä

Meitä Järvenpään kaupungilla työskenteleviä oli vuoden 2021 lopussa 1 582, joista vakinaisia oli 1 151. Määräaikaisia oli 431, joista työllistettyjä 9 henkilöä. 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 perhevapailla olevat työntekijät).

Henkilöstömme määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 67 henkilöllä eli 4,4 %. Kokonaishenkilöstömäärässä ovat mukana myös raportointipäivänä Järvenpään Opiston tuntiopettajat, Resinan välittämät lyhytaikaiset sijaiset sekä Järvenpään Veden henkilöstö.

Määräaikaisesti töissä olevia oli vuoden lopussa 431 henkilöä (vuonna 2020: 384 henkilöä). Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 47 henkilöllä eli 12,2 %. Koko henkilöstöstä määräaikaisia oli 27,2 %. Vuonna 2020 määräaikaisten osuus oli 25,3 % ja vuonna 2019 osuus oli 24,8 %.

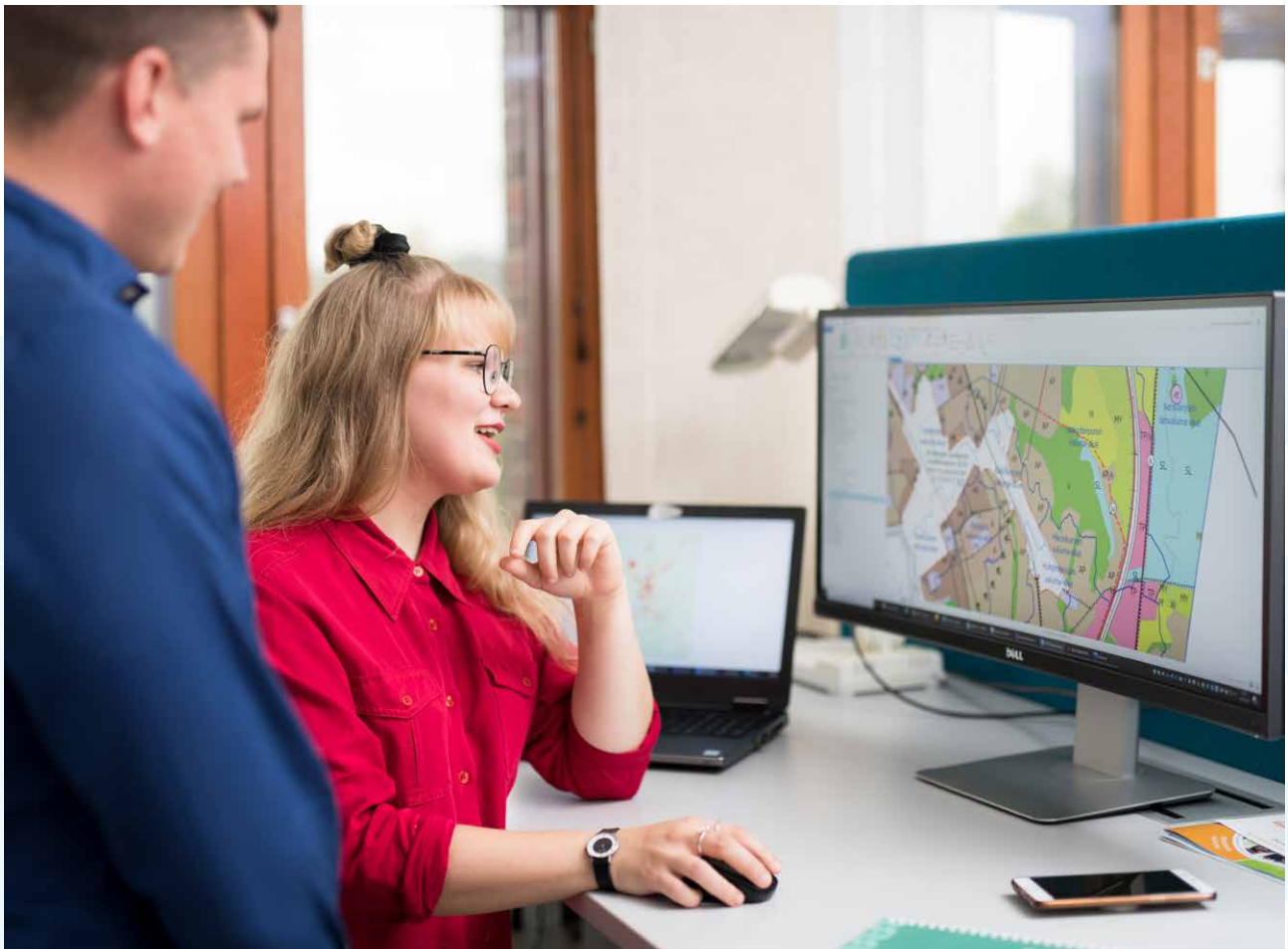
Henkilötyövuodet

Työpanostoteuma vuoden 2021 lopussa oli 1 152 htv. Työpanos (HTV3) henkilötyövuosina sisältää kaikkien työntekijöiden tehollisen eli todellisten tehtyjen työpäivien työajan kalenterivuoden ajalta. Työpanokseen ei lasketa mukaan yli-/lisätöitä.

Henkilötyövuosien määrä on noussut kaikissa kolmessa HTV-luvussa, eniten HTV3-lukua tarkasteltaessa, joka on työnantajan näkökulmasta hyvä asia, koska palveluksessaolopäivien kasvu tarkoittaa tehtyjen työpäivien kasvua.

Vuoden 2021 aikana vuorotteluvapaan aloitti 5 henkilöä (vuonna 2020: 9 henkilöä). Vuorotteluvapaan pituus vaihteli 90 päivästä 259 päivään. Vuorotteluvapaan sijaisiksi palkattiin työttömänä olleita henkilöitä.

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% edellisvuodesta
Vakinaiset	214	937	1 151	1,8 %
Määräaikaiset	90	341	431	12,2 %
- josta työllistettyjä	4	5	9	12,5 %
Yhteensä	304	1 278	1 582	4,4 %



Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2021

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos% koko henkilöstö
Konsernipalvelut	56	2	0	58	9,4 %
Opetus ja kasvat	839	270	0	1 109	3,3 %
Hyvinvointi	154	146	9	309	9,2 %
Kaupunkikehitys	84	4	0	88	1,1 %
Järvenpään Vesi	18	0	0	18	0,0 %

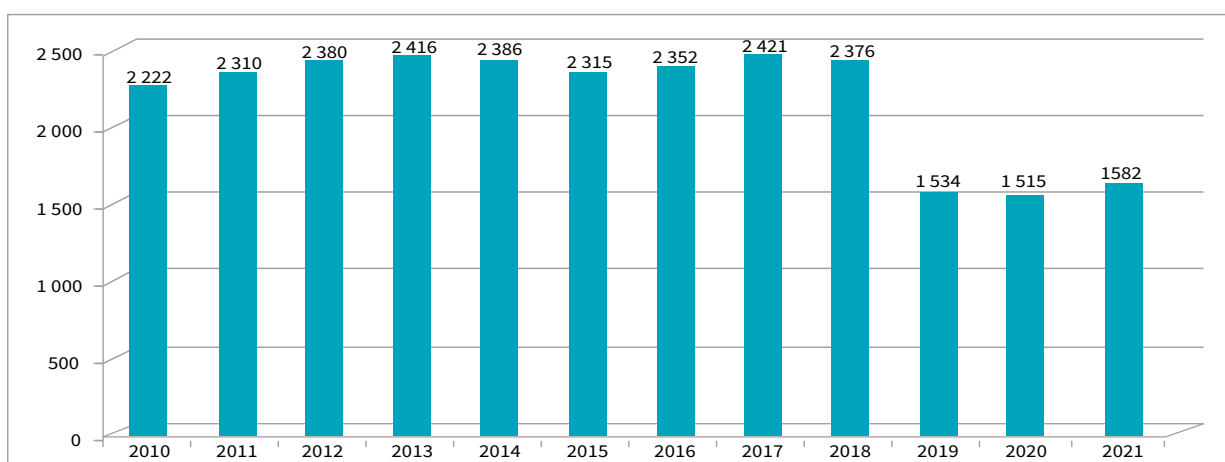
edellä oleviin sisältyen:

Järvenpään Opiston tuntiopettajat

	0	89			
Yhteensä	1 151	422	9	1 582	4,4 %

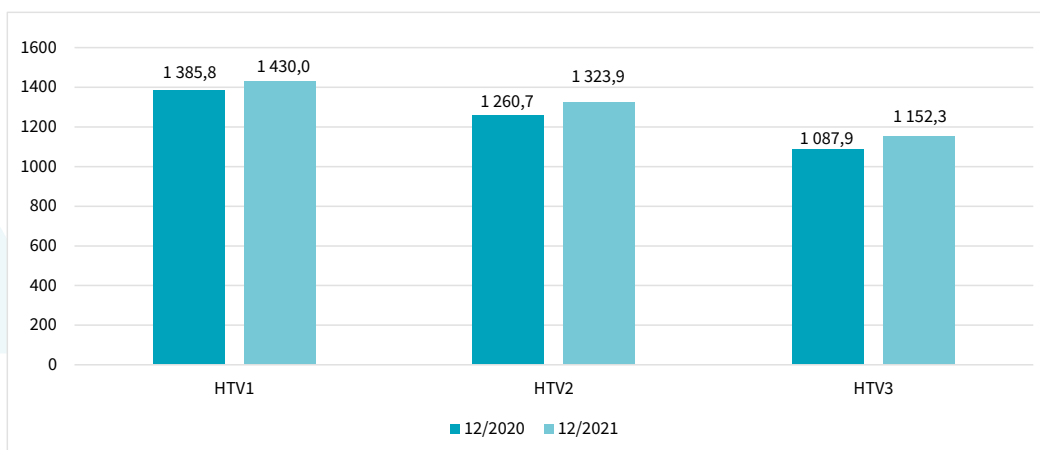
Taulukko kuvaa henkilöstön määrää vuoden viimeisenä päivänä palvelualueittain prosentuaalista muutosta 31.12.2020 tilanteeseen.

Henkilöstön määrän muutos



Henkilöstön määrän kehitys vuodesta 2010 alkaen.

Henkilötyövuodet



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.

	12/2020	12/2021	Muutos	Muutos
HTV1	1 385,8	1 430,0	44,2	3,2 %
HTV2	1 260,7	1 323,9	63,2	5,0 %
HTV3	1 087,9	1 152,3	64,3	5,9 %

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

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

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

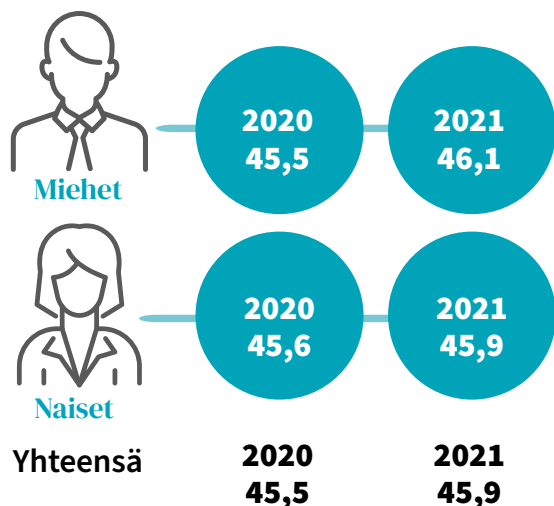
2.2 Henkilöstörakenne

Sukupuolijakauma ja keski-ikä

Henkilöstöstämme naisia oli 1 278 eli 80,8 % ja miehiä 304 eli 19,2 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 81,4 % ja miesten 18,6 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 78,9 % ja miehiä 21,1 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 45,9 vuotta. Vuonna 2020 keski-ikä oli 45,5. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 40,0 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 44,3 vuotta.

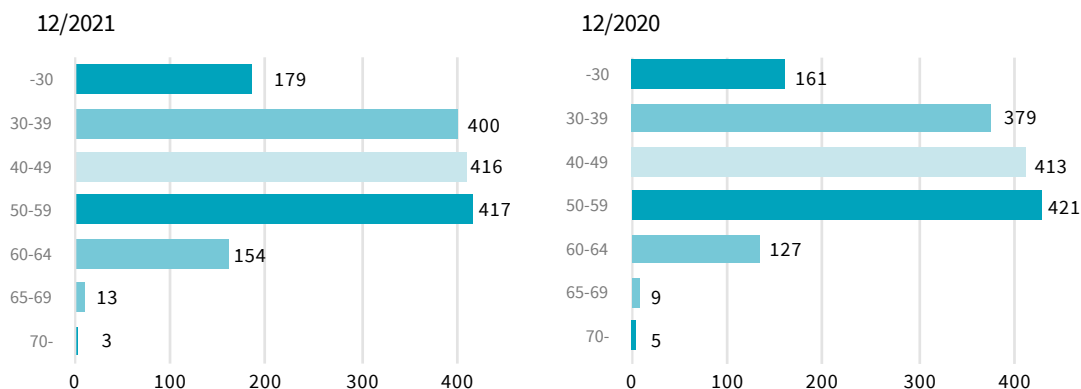
Vakinaisen henkilöstön keski-ian kehitys



Palvelualueittain vakinaisen henkilöstön keski-ikä

	31.12.2020	31.12.2021
Konsernipalvelut	43,7 vuotta	45,3 vuotta
Opetus ja kasvat	45,4	45,7
Hyvinvointi	45,4	45,7
Kaupunkikehitys	47,8	48,3
Järvenpään Vesi	47,9	49,4

Henkilöstön ikäjakauma



Ikäluokka	12/2021	%	12/2020	%	Muutos %
-30	179	11,3 %	161	10,6 %	11,2 %
30-39	400	25,3 %	379	25,0 %	5,5 %
40-49	416	26,3 %	413	27,3 %	0,7 %
50-59	417	26,4 %	421	27,8 %	-1,0 %
60-64	154	9,7 %	127	8,4 %	21,3 %
65-69	13	0,8 %	9	0,6 %	44,4 %
70-	3	0,2 %	5	0,3 %	-40,0 %
Yhteensä	1 582	100,0 %	1 515	100,0 %	4,4 %

2.3 Vaihtuvuus

Vaihtuvuus ja eläköityminen



Vakituisten päätyneet palvelussuhteet

12/2020
135 kpl

12/2021
104 kpl



Vakituisten päätyneet palvelussuhteet - joista eläköityneet

12/2020
32 kpl

12/2021
14 kpl

	12/2020	Vaihtuv.-%	12/2021	Vaihtuv.-%	Muutos
Vakituisten päätyneet palvelussuhteet	135	11,6 %	104	9,2 %	-23,0 %
- joista eläköityneet	32	2,7 %	14	1,2 %	-56,3 %
Vakituisen henkilöstön lkm 31.12.	1 131		1 151		1,8 %

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päätyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2021 oli 9,2 % (104 henkilöä).

Kaupunki järjesti Hyvän olon jumppaa ikäihmisille



Lähtökyselyt

Kaupungin palveluksesta poislähtevien henkilöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana kartoitetaan lähtökyselyjen avulla. Työntekijöiltä tiedustellaan lähtökyselylomakkeessa, miten tyytyväisiä he ovat olleet työtehtäviin, työyhteisöön, kehittämismahdollisuuksiin sekä palkkukseen. Lähtökyselyyn täytti 23 henkilöä, mikä on 22 % lähteneistä. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 31 henkilöä (23 %).

Kaupungin palveluksesta lähteneiden työntekijöiden yleisimpiä lähtöön vaikuttavia neutraaleja syitä olivat tyouralla eteneminen, työn määräaikaisuus, eläköityminen tai henkilökohtaiset syyt. Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta poislähtemiseen, olivat muun muassa työssä esiintynyt kiire, organisaatiossa tapahtuneet muutokset, etenemismahdollisuuksien puuttuminen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät syyt.

Lähtökyselyyn vastanneet toivoivat riittävien henkilöstöresurssien varmistamista, jotta henkilöstö ei kuormitu liikaa. Tärkeänä pidettiin myös henkilöstön ja työn arvostusta, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja yhteisöohjautuvuuden edelleen edistämistä. Joissakin vastauksissa nostettiin esille myös esihenkilötyön parantamisen merkitys ja epäkohtiin puuttuminen.

Vastaajat antoivat kuitenkin myös positiivista palautetta mm. avoimesta ja kehittämismyönteisestä työkuulttuurista, esihenkilötyöstä, hyvistä ja osaavista työyhteisöistä sekä työilmapiiristä.

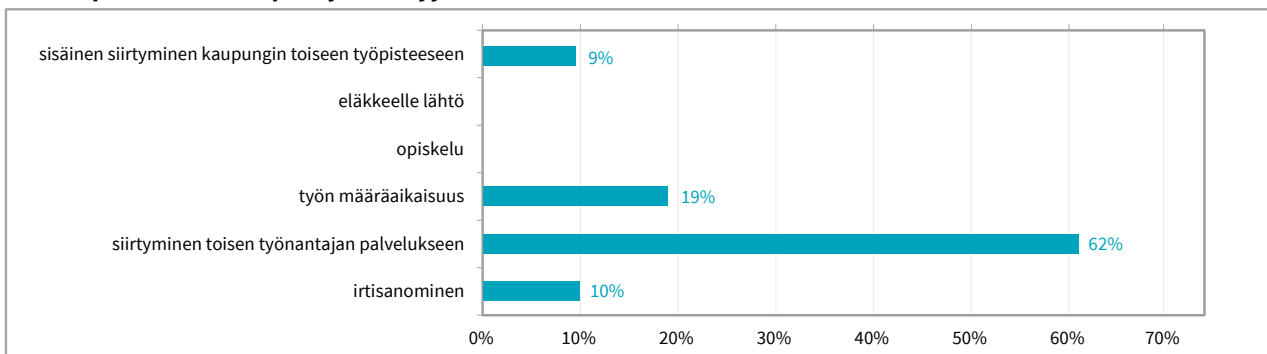
Rekrytointi ja sijaisvälitys

Rekrytointilupia myönnettiin vuonna 2021 yhteensä 409 kpl. Lupien määrä oli 123 suurempi kuin 2020. Rekrytointiluvista 81,6 % myönnettiin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle, 10,5 % Hyvinvoinnin palvelualueelle, 3,9 % Konsernipalveluihin, 2,4 % Kaupunkikehitykseen ja 1,4 % Järvenpään Vedelle.

Rekrytoinnissa pyrittiin edistämään työkiertoa ja sisäisiä työmarkkinoita Strategisen osaamissuunnitelman mukaisesti, joten sellaiset työsuhteiset tehtävät, joihin on mahdollista löytää osaaja kaupungin sisältä, laitettiin ensin sisäiseen hakuun ja vasta sen jälkeen mahdollisesti ulkoiseen hakuun. Kiinnostusta työvaihtoon ja työkiertoon kartoitetaan myös Skillhive-osaamislustan kautta.

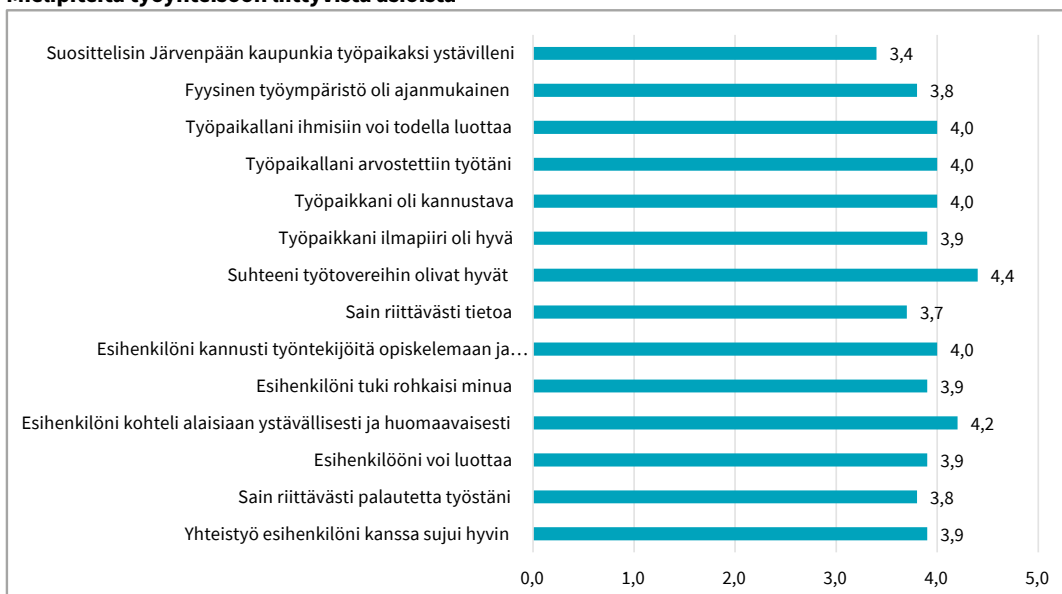
Vuoden 2021 aikana haetuimmat tehtävät olivat lastenhoitaja (74 hakijaa), opasvalvoja (66 hakijaa), perusopetuksen lehtori historia ja yhteiskuntaoppi (51 hakijaa) sekä kulttuurituottaja (42 hakijaa). Haastavinta oli löytää osaajia erityisopettajan virkoihin perusopetuksessa, varhaiskasvatuksen opettajan

Mikä on palvelussuhteesi päättymisen syy?



Yllä olevassa kuvassa on kuvattu palvelussuhteesi päättymisen syitä. Poislähteneistä työntekijöistä suurin osa (70 %) 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)

tehtäviin sekä psykologin, opintovalmentajan sekä laskenta-päällikön tehtäviin.

Hakijat saivat useimmiten tietää Järvenpään kaupungin työpaikoista TE-palvelut.fi:stä (38 %), Järvenpään kaupungin verkkosivuilta (16 %) tai ystävältä/kollegalta (15 %). Sosiaalisen median kautta työpaikan oli bongannut (7 %) hakijoista.

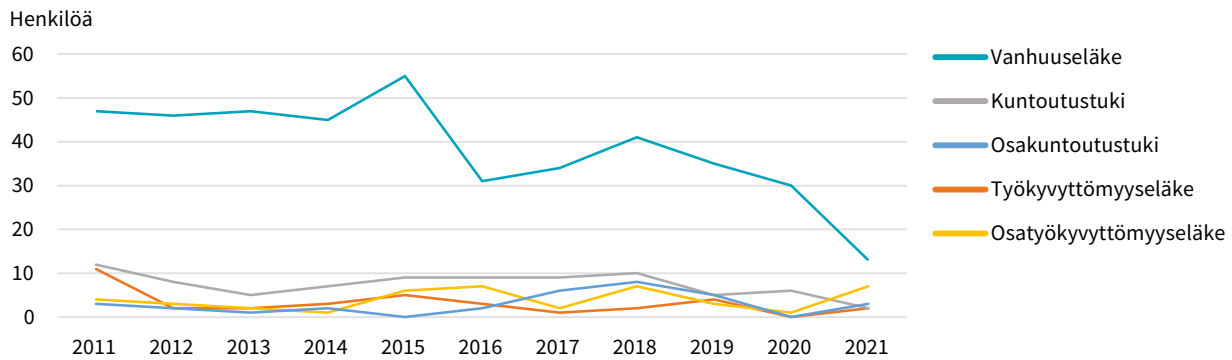
Resinan sijaistalouden varhaiskasvatuksen ja opetuspuolen lyhytaikaisten keikkatarpeiden määrä oli 11 650, joista täytettiin 8 434. Edellisvuonna keikkojen määrä oli yhteensä

7 753. Resinan täyttöaste (yksiköiden sijaistarpeiden täyttämisen aste) oli 84,2 %. Täyttöaste oli koronasta johtuen noin 5 % heikompi kuin vuonna 2020.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2021 kaikkiaan 476 nuorta.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti osa Järvenpään kaupungin rekrytoinneista toteutetaan anonyymina rekrytointina. Vuonna 2021 anonyymeja rekrytointeja toteutettiin kahdeksan kappaletta.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi yhteensä 27 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (keski-ikä 64,9 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 12 henkilöä (keski-ikä 56,1 vuotta).

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

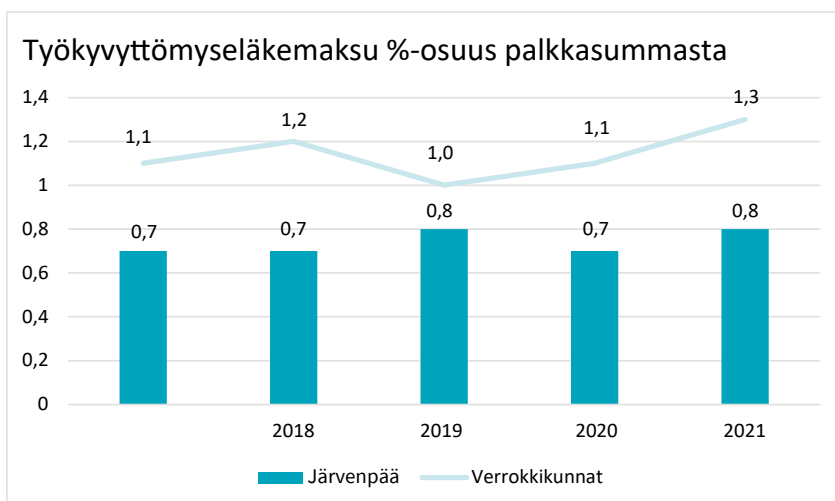
Lähde: Keva

2.4 Eläkemaksut

Vuosi 2020 oli ensimmäinen vuosi, kun kunnalta ei enää kerätty varhaiseläkemenoperusteisia maksuja, vaan niin kutsuttua työkyvyttömyyseläkemaksua. Kuntien ja kaupunkien työkyvyttömyyseläkemaksun taso riippuu työnantajan vastuulla olevista täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuon-

na 2021 kuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,20 % palkkakustannuksista. Järvenpään kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli tätä alhaisempi, 0,80 % (KuEL+VaEL) palkkakustannuksista.

	Maksut euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Työkyvyttömyyseläkemaksu	425 651 €	0,80
Eläkemenoperusteinen maksu	3 482 225,6 €	- (ei lasketa)



Kuvassa työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta (%) Järvenpään kaupungilla. Vaalean sininen viiva näyttää verkkikuntien vastaavat luvut. Kuvassa luvut ovat pyöristetty KuEL- ja VaEL-vakuutettujen yhteissummasta.

2.5 Henkilöstömenot palvelualueittain

Henkilöstömenomme vuonna 2021 olivat noin 69,1 milj. euroa ja palkkakustannuksemme 54,5 milj. euroa. Vuonna 2020 palkkakustannukset olivat 51,5 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisvuodesta 6,3 %. Henkilöstömenojen osuus ulkoisista toimintamenoista oli 25 %. Aiempina vuosina pelastustoimen kustannukset ovat olleet konsernipalvelujen palkkakustannusten sisällä.

Yksi selittävä tekijä palkkakustannusten nousulle ovat olleet valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset vuoden 2021 aikana maksetut paikallisen järjestelyalan sekä yleiskorotuksen aiheuttamat palkankorotukset. Molemmat tulivat voimaan 1.4.2021. Yleiskorotuksessa tehtäväkohtaisen palkan korotuksen suuruus oli 1,0 % ja samalla korotettiin henkilökohtaista lisää vastaavasti 1,0 %:lla.

Paikallisen järjestelyalan suuruus oli niin KVTES-sopimusallalla, opetushenkilöstön sopimusallalla (OVTES) kuin teknisen henkilöstön sopimusallalla (TS) vähintään 0,8 prosenttia kyseisen sopimusalan kuukauden palkkasummasta.

Paikallista järjestelyalaa kohdennettaessa ensisijaisena tavoitteena on paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkauspäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samoin järjestelyalan avulla voidaan varmistaa, että esihenkilöasemassa ja muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa muiden ammattiryhmien palkkaan nähden.

Paikallinen järjestelyalaa käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Ainoastaan TS-sopimuksessa oli sitova kirjaus käyttää järjestelyalaa sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. Järvenpäässä työnantaja ja henkilöstöjärjestöt kävivät paikalliserän jakamisesta neuvottelut helmi-maaliskuussa 2021. Ne käytiin hyvässä hengessä ja neuvotteluissa saavutettiin pääosin yksimielinen neuvottelutulos kaikissa työehtosopimuksissa.

KVTES-sopimusallalla järjestelyalaa kohdennettiin laajasti palkkaliitteeseen 5 Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä koulun hoito- ja ohjaustyöt. Tämän lisäksi osa liitteeseen 2 eli Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstöstä sekä liitteeseen 1 eli hallintotehtävien ja sisäisten palvelujen henkilöstöstä sai korotuksia. Järjestelyalakorotuksia saa KVTES:n sopimusallalla yhteensä noin 600 työntekijää.

Teknisellä sopimusallalla jaettiin järjestelyalaa 23 työntekijälle, osalle tehtäväkohtaisen palkan korotuksina ja osalle henkilökohtaisina lisinä valtakunnallisen sopimusvelvoitteen mukaisesti.

OVTES-sopimusallalla päädyttiin palkitsemaan opetushenkilöstöä laajasti koronavuoden poikkeuksellisten työolosuhdeiden ja ansiokkaan oman työn kehittämisen johdosta henkilökohtaisilla lisillä, jotka olivat määräaikaista 1.4. alkaen ja kestivät lukuvuoden loppuun. Uuden lukuvuoden alkaessa 1.8.2021 järjestelyalapot käyttöön Järvenpään OVTES-sopimusalan tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän edelleen kehittämiseen.

	2019	2020	2021
Konsernipalvelut	3 943 762	4 589 045	5 167 587
Pelastustoimi			75 665
Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä	1 770 157	1 775 692	1 818 417
Opetus ja kasvatus	45 659 646	44 877 862	47 147 716
Hyvinvointi	8 146 280	7 586 958	8 303 133
Kaupunkikehitys	5 400 627	5 224 481	5 516 268
Järvenpään Vesi	1 029 734	1 069 061	1 132 213
Yhteensä	65 950 206	65 123 099	69 160 999
Työllistämistuki	-213 598	-160 144	-85 962
Yhteensä	65 736 608	64 962 955	69 075 037



Kuva: Olli Urpela

2.6 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat 11,2 milj. euroa. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta 16,0 %.

	2019	2020	2021
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	7 722 479	7 998 853	9 208 641
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	684 945	566 177	445 644
Sijaishenkilöstö	913 514	777 004	1 128 945
Työllistämispalkat	410 664	328 795	217 928
Muu työvoima	135 569	14 588	237 679
Yhteensä	9 867 171	9 685 417	11 238 837

2.7 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 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.

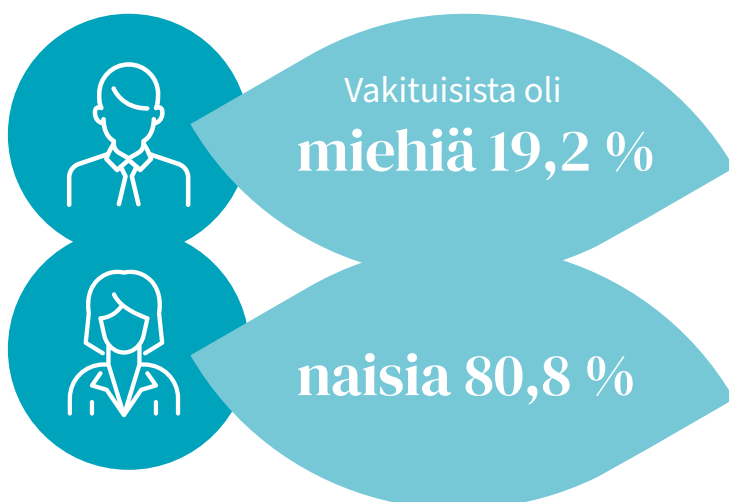
Suunnitelmassa on kuvattu, miten työnantajana toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa henkilöstösuunnittelussa, palvelussuhteen ehdoissa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman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

Vuonna 2021 naisten osuus henkilöstöstämme oli 80,8 % ja miesten 19,2 % prosenttia. Suurin osa naisista työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan, koulunkäynninohjaajan, lehtorin ja varhaiskasvatuksen avustajan tehtävissä. Miehiä yli puo-

let henkilöstöstä oli Järvenpään Vedessä. Kaupunkikehityksessä miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon. Esihenkilötehtävissä työskentelevistä naisista on 68 % ja miehiä 32 %.

Sosiaali- ja terveysministeriön samapalkkaisuusohjelman 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. OVTES:n piirissä miesten keskipalkat olivat noin 6 % paremmat kuin naisten. KVTES:n osalta palkkaero on pysynyt lähes ennallaan, miesten palkka oli 15 % parempi kuin naisten. TS:n sopimuksessa palkkaero oli naisten hyväksi noin 5 %. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa on määritelty, että syventyneeseen palkkaeroon pureudutaan tarkemmin, eli sen syitä pyritään selvittämään.

Vuonna 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista ja toimenpiteistä on panostettu erityisesti anonyymisen rekrytoinnin lisäämiseen kaupungissa sekä tehtävänimikkeiden muuttamiseen sukupuolineutraaleiksi ja moderneiksi.





Myös koulutyötä on hyvää tauotta liikkumisella. Kinnarin koulun oppilaat taukojumppaavat virtuaalikkissan kanssa.

3 Hyvinvointia työssä

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

Vuonna 2021 koronapandemia kuormitti henkilöstön työhyvinvointia edelleen. Työn kuormitus muodostui eri tavoin lähityötä tekevien osalta (ensisijaisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa) ja etätyössä (kaikki tieto- ja toimistotyö).

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 kyselyssä nousseet suurimmaksi kuormitustekijäksi.

3.1 Työterveys sisältää myös sairaanhoitoa

Työterveyshuoltopalvelun tuottaja vaihtui syyskuussa 2021 Suomen Terveystaloksi. 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.

Uuden palveluntuottajan myötä Järvenpään kaupunki tarjoaa työntekijöilleen nyt myös sairaanhoidon palveluita työterveysopimuksen mukaisesti (Kelan korvausluokka II). Tämä uudistus oli henkilöstön suuresti toivoma ja uskomme työnantajana, että työterveyshuoltosopimuksen laajentaminen sairaanhoidon palveluihin oli tarkoituksenmukaista ja edesauttaa henkilöstömme työkyvyn edistämistä ja säilyttämistä merkittävästi.

Järvenpään kaupungilla otettiin samassa yhteydessä käyttöön digitaalinen työkykyjohtamisen työkalu Sirius, joka tukee arjen työkykyjohtamista työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Siriuksen tehokkaampaa käyttöä arjen työkykyjohtamisen välineenä kehitetään yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat yhteensä 361 527 euroa (vuonna 2020 olivat 379 084 euroa). Summissa ovat mukana Kela I, Kela II ja ei-korvattavat kustannukset. Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon (Kelan korvausluokka I) osuus oli 241 968 euroa. Vuonna 2020 luku oli 300 947 euroa. Kela korvausluokan II kustannukset olivat 81 507 euroa. Vuonna 2020 vastaavat kustannukset olivat 46 243 euroa.

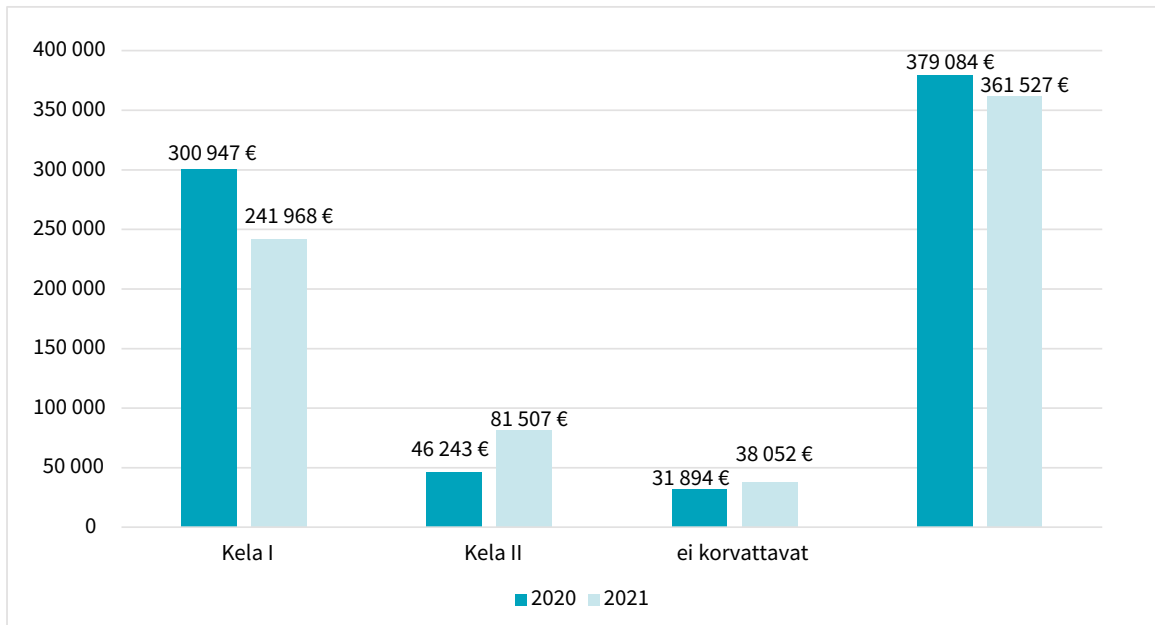
Kela I korvausluokkaan sisältyvät mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, kuntoutussuunnitelmien teko, varhaisen tuen mallin mukaiset työterveyshuollon toimet.

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus (KL I) työterveyshuollon kustannuksista oli 74,8 %.



Perhetalo Joutsikki muutti uusiin tiloihin Naavatielle.

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain



3.2 Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllämme kertyi terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2021 yhteensä 19 874 kalenteripäivää ollen 3,5 % vähemmän kuin edellisvuonna.

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteisten poissaolojen määrä työntekijää kohden vuonna 2021 oli 12,6 (vuonna 2020: 13,6). Koronasta johtuvia (altistuminen ja sairastuminen) poissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 1 162.

Huomioitavaa on, että suurimmalla osa henkilöstöstä ei ole poissaoloja. Esimerkiksi syys-joulukuussa näitä henkilöitä oli

Terveystalon tilastojen mukaan 48 % henkilöstöstä (työterveyskumppanimme vaihtui syyskuussa).

Sairauspoissaolon syissä syys-joulukuussa mielenterveysperustaisia poissaolopäiviä oli määrällisesti ja prosentuaalisesti enemmän (18,2 % kokonaismäärästä) kuin tuki- ja liikuntaelinoissa (13,7 % kokonaismäärästä). Myös aiemmin alkuvuodesta trendi oli sama. Mielenterveysperusteiset poissaolot ovat Suomessa kasvussa. Järvenpään kaupunki päätti loppuvuodesta 2021 lähteä kokeilemaan henkilöstölleen matalan kynnyksen mielenhuoltopalvelua Heltin Mindy. Kokemuksia palvelusta alkaa kertymään vasta alkuvuodesta 2022.

Sairauspoissaolo tai työtaturmapoissaolot

Poissaoloryhmä ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää ● yli 180 päivää



Sairauspoissaolo tai työtaturmapoissaolot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää



Poissaoloryhmä	2021	KS% Poissaolopäivien lkm	2020	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-3 päivää	4 479	22,5 %	4 229	20,5 %
4-7 päivää	3 532	17,8 %	4 227	20,5 %
8-29 päivää	7 575	38,1 %	7 415	36,0 %
30-60 päivää	3 140	15,8 %	3 321	16,1 %
61-90 päivää	571	2,9 %	357	1,7 %
91-180 päivää	392	2,0 %	1 055	5,1 %
yli 180 päivää	185	0,9 %		
Yhteensä	19 874	100,0 %	20 604	100,0 %
Poissaolopäivät/HTV1	13,9		14,8	
Poissaolopäivät/henkilöstön lkm	12,6		13,6	
Poissaolo-%	3,8		4,1	

Syys-joulukuussa 51 henkilöllä oli yli 30 päivää sairauspoissaoloa. Sairauspoissaolon pitkittyessä työkyvyttömyyden uhka kasvaa. Hyvällä työterveysyhteistyöllä pyritään ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä yhteistyössä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työkykyneuvottelussa työntekijä, työnantaja ja työterveys kokoontuvat saman pöydän ääreen. Yhteistyön tavoitteena on tukea työntekijän työssä selviytymistä ja sopia tarvittavista tukitoimista sekä tilanteen seurannasta.

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

	2020	2021
Konsernipalvelut	5,8	4,9
Opetus ja kasvat	16,5	16,1
Hyvinvointi	6,0	4,5
Kaupunkikehitys	6,0	7,8
Järvenpään Vesi	19,1	12,6

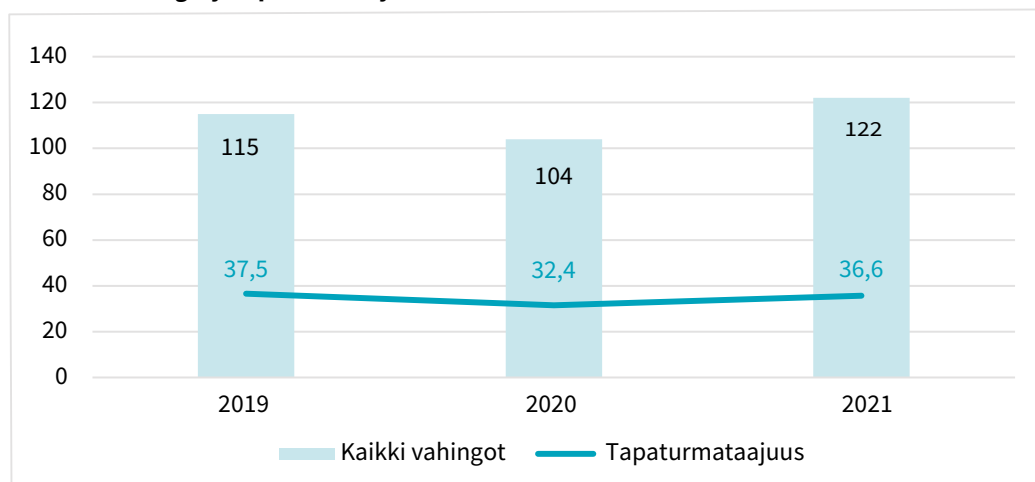
3.3 Turvallinen työympäristö

Työsuojelu on yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata meille terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia. 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.

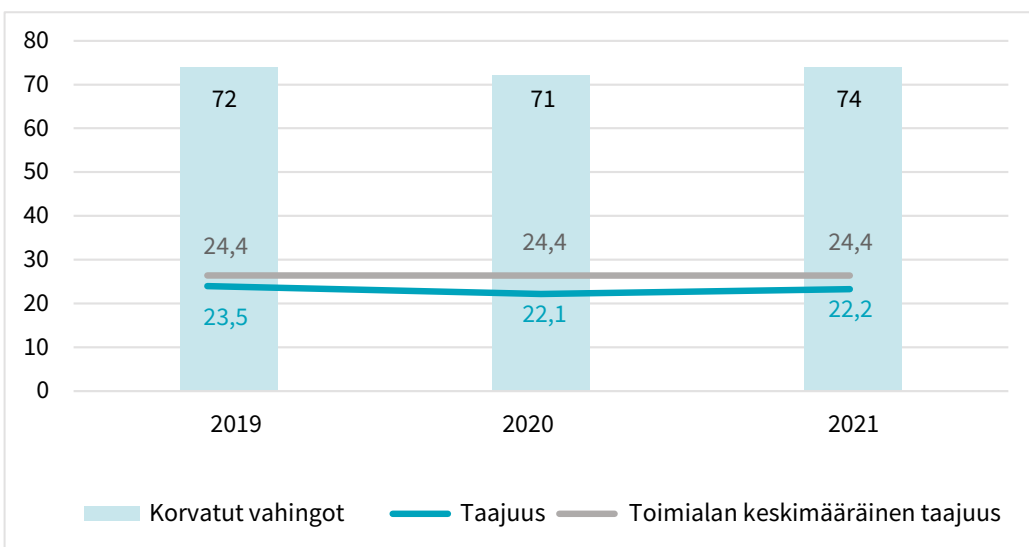
Kaupunki on hankkinut lakisääteisen tapaturmavakuutuksen Protector Vakuutukselta. Työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet raportoidaan kaupungin käytössä olevan WPro-työturvallisuusjärjestelmän kautta. Ilmoitukset työtaturmista Protector Vakuutukselle ilmoitetaan WPro-järjestelmän kautta.

Protector-vakuutusyhtiön tilastojen mukaan kaikkien sattuneiden vahinkojen määrä ja tapaturmataajuus kasvoi hieman vuoteen 2020 verrattuna. Myös korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä oli hieman suurempi kuin vuonna 2020. Vuonna 2021 Protector maksoi korvauksia yhteensä 92 vahingosta (2020: 88 kpl) ja 74 työpaikkatapaturmasta (2020: 71 kpl). Vuoden 2021 vahingoista 22 sattui asunnon ja työpaikan välisellä työmatkalla (2020: 18 kpl) ja 80 työssä (2020: 77 kpl).

Sattuneet vahingot ja tapaturmataajuus



Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä sekä toimialan keskimääräinen korvattujen työpaikkatapaturmien taajuus



Kulkuväyliin liittyviä tapaturmia oli 48, kun edellisvuonna niitä oli 31. Liikkumistavoissa jalan sattuneita vahinkoja oli myös edellisvuotta enemmän ollen 15, kun vuonna 2020 niitä oli 6. Kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset myös lisääntyivät. Näitä tapaturmia oli kertomusvuonna 20, vuonna 2020 niitä oli 10.

Korvattujen työpaikatapaturmien taajuus on hieman alhaisempi, kuin toimialalla keskimäärin.

Tilastoissa on huomioitu kaikki ilmoitetut vahingot 31.12.2021 saakka, myös sellaiset, joista ei ole aiheutunut työkyvyttömyyttä tai joista ei ole maksettu korvauksia.

Tapaturmataajuutta laskiessa koko vuoden työtunteina on käytetty 3 326 186 tuntia vuonna 2017, 4 756 201 tuntia vuonna 2018, 3 063 968 tuntia vuonna 2019 ja 3 210 992 tuntia vuonna 2020 ja 3 330 130 tuntia vuonna 2021, jotka on arvioitu koko vuoden lopullisen tai ennakkopalkkasumman perusteella.

3.4 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 ennakoivaa 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.

3.5 Varhaiskasvatuksen työhyvinvointihanke

Järvenpään kaupungilla toteutettiin vuoden 2021 aikana varhaiskasvatuksen hyvinvointihanke, jota rahoitti Työsuojelurahasto. Alalla on paljon poissaoloja ja osajille on tarvetta ja heitä arvostetaan. Hankkeen päätavoitteina oli

- Järvenpään varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön työkykyä johdetaan strategisesti, vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Henkilöstö kokee työnsä arvostuksen lisääntymisen sekä henkisen ja fyysisen työkyvyn paranemisen.
- Varhaiskasvatuksen sairauspoissaolokustannukset Järvenpään kaupungilla pienenevät. Hankkeeseen valittiin mukaan kolme päiväkotia seuraavin kriteerein: päiväkoti, jossa eniten sairauspoissaoloja, vähiten sairauspoissaoloja ja päiväkoti, jossa keskimääräisesti poissaoloja. Välillisesti hanke kohdistui koko varhaiskasvatuksen organisaatioon. Kumppanina hankkeessa toimi Emkine.



Järvenpään Opisto edistää omalta osaltaan kaupunkilaisten hyvinvointia järjestämällä yli 700 kurssia vuosittain. Lisäksi Opisto tarjosi kaupungin työntekijöille ns. äkkilähtökursseja alennettuun hintaan.



Kuva: Ilkka Vuorinen, Upeart

Kaupungin juhlavuonna Wärtsiläkadun kerrostalot saivat uuden ilmeen muraalitaiteoksen myötä.

Korona-aika on muuttanut merkittävästi varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä ja hankkeen tavoitteiden toteutumisen arviointi osoittautui haastavaksi. Jatkuva epävarmuus ja muuttuva ohjeistus on kuormittanut henkilöstöä. Korona-aika on osoittanut työkyvyn tuen keinojen ja esihenkilöiden kyvykkyyden merkityksen henkilön tukemisessa muuttuvassa toimintaympäristössä ja epävarmuudessa.

Korona-aika rajoituksineen ei mahdollistanut alkuperäisen suunnitelman mukaista työn kehittämistä ja uudelleenmuotoilua varhaiskasvatuksessa. Uusi normaali ei enää tukenut kevään työpajoissa löydettyjen kaikkien ratkaisujen käyttöönottoa. Koronatilanteen pahentuessa uudelleen syksyllä 2021 varhaiskasvatuksessa jouduttiin siirtymään karanteenien ja rajoitusten takia viikkosuunnitelmasta päiväkohtaiseen toteutukseen. Tällöin korostuivat tarpeet työkyvyn tuen toimille ja esihenkilön kyvykkyydelle tukea henkilöstöä muuttuneessa toimintaympäristössä ja jatkuvassa epävarmuudessa. Tätä mentoroinnilla voitiin tukea.

Hanke lisäsi HR:n, varhaiskasvatuksen johdon ja työterveyshuollon ymmärrystä varhaiskasvatustyöstä ja niistä ratkai-

suista, joita työn arjessa tehdään. Esimerkiksi keskeiseksi tavoitteeksi nostettu työn muokkaaminen olikin jo arkipäivää varhaiskasvatuksessa ja työterveyshuollon palveluiden pariin ohjautuminen on myös sujunut varhaiskasvatuksessa kiitettävästi. Hankkeen myötä varhaiskasvatuksen esihenkilöiden osaamista työkykyperusteisessa työn muokkaamisessa voitaisiin hyödyntää kaupungin muillakin toimialoilla.

Varhaiskasvatussyksiköiden arkeen vaikuttavat suorat muutokset jäivät vähäisemmiksi. Varhaiskasvatuksen työn muotoilu ja siitä keskustelua tulee jatkaa. Työntekijöiden työn arvostukseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat yllättävän pienet arjen teot, joihin voidaan vaikuttaa paljon myös omassa tiimissä.

Varhaiskasvatuksen johto piti erityisen merkittävänä onnistumisena hankkeeseen sisällyntyyä työelämän arvotestiä ja siitä saatuja tuloksia. Arvotesti toi lisää ymmärrystä siitä, miksi työn ongelmakohdat yksiköissä eroavat toisistaan ja miten kuormitus voi työyksiköissä ruokkia itseään vahvan yhteenkuuluvuuden myötä. Varhaiskasvatuksessa harkitaankin arvotestin laajentamista kaikkien yksiköiden käyttöön.

3.6 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia

Vuoden aikana kilpailutettiin viestinnän ja markkinoinnin operatiiviset kumppanit, joilta kaupungin työyksiköt voivat tilata viestintään ja markkinointiin liittyviä palveluja. Strategisena viestinnän ja markkinoinnin kehittäjäkumppanimme toimii Avidly Oyj, joka vastaa yhteistyössä kaupungin kanssa kaupunkitasoisten markkinoinnin strategisesta kehittämisestä, sisällöntuotannosta ja seurannasta.

Järvenpään brändikäsikirjaa päivitettiin. Järvenpään logona käytetään jatkossa yksiväristä Luonnotar-logoa, vastaavasti elävöitettyä Luonnotaria käytetään pääasiassa erilaisissa kuvitustarpeissa. Vuoden aikana aloitettiin myös Järvenpään brändi-ilmeen yhdenmukaistaminen joidenkin työyksiköiden käytössä olevien erillisbrändien osalta.

Järvenpään 70-juhlavuoden aikana järjestettiin striimattuja Järvenpäästudioita, joissa keskusteltiin Järvenpään ajankohtaisista, yhteisistä asioista. Syyskaudella 2021 järjestettyjen Järvenpäästudioiden aiheina oli Luonto ja hyvinvointi, Kasvu ja elinvoima ja Yhteisö ja minä.

Järvenpään kaupungin juhlavuosi huipentui kaupunkilaisten yhteiseen Järvenpääjuhlaan, jota vietettiin 14.–15.8.2021. 70-vuotiaasta Järvenpäästä juhlittiin monitaiteellisesti Rantapuistossa, Vanhankylänniemessä sekä ympäri kaupunkia eri kohteissa. Järvenpääjuhla keräsi kaikissa tapahtumapaikoissa yhteensä yli 5000 kävijää. Maksuton koko perheen festivaali oli osa Järvenpään juhlavuoden laajaa ohjelmaa.

Kaupunkitasoisen osallisuusmallin laatimista jatkettiin. Osallisuutta edistettiin kutsumalla järvenpäläisiä Järvenpääraatiin, jossa kaupunkilaiset voivat osallistua kaupungin kehittämiseen. Osallisuusmallin tavoitteena on vahvistaa osallisuuden toimintaedellytyksiä kaikessa kaupungin hallinnossa, niin kuntalaisten kuin kaupungin henkilöstönkin keskuudessa.

Järvenpää 70-vuotisjuhlaleivos



4 Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus

Vuonna 2021 jatkettiin jo edellisenä vuonna käynnistyneitä valmentavan johtamisen virtuaalisia työpajoja, joissa oli mahdollista harjoitella keskeisiä valmentavan johtamisen taitoja. Painopiste siirtyi esihenkilöille suunnatuista valmennuksista koko henkilöstölle tarkoitettuihin pajiin, joihin ensivaiheessa osallistuivat esihenkilöt työsuojelupareineen.

Tämän jälkeen pajoja on toteutettu kaikille niistä kiinnostuneille. Valmentava, osallistava työote on keskeinen työelämätaito, jonka harjoittelusta hyötyvät muutkin kuin esihenkilöt. Teemme entistä enemmän töitä erilaisissa verkostoissa ja moniammatillisissa tiimeissä, joissa johtajuus on jaettava. Jotta itseohjautuvasta työotteesta päästään kohti yhteisöohjautuvuutta, se tarkoittaa yhdessä ajattelua, parviällyn käyttöä ja jaettava asiantuntijuutta.

Keväällä 2021 esihenkilöiltä nousi tarve pidempikestoiselle valmentavan johtajuuden oppimisprosessille, ja siihen tarkoitukseen kehitettiin pilottivalmennus coaching-taidoista esihenkilöiden arjessa. Mukaan pilottiin haki 12 vapaaehtoista esihenkilöä. Pilotti alkoi syyskaudella 2021 ja kestää kevätkaudelle 2022 saakka. Se toteutetaan monimuoto-opetuksena, ja puolivälisarvioinnissa tammikuussa 2021 kaikki 12 osallistujaa suositelivat pilottivalmennusta.

Pilottivalmennuksen vakiinnuttaminen osaksi esihenkilötyön kehittämistä tulee ajankohtaiseksi vuoden 2022 aikana,

kun ensimmäinen ryhmä saadaan päätökseen huhtikuussa 2022. Vuonna 2021 myös yksilöllistä tukea ja coachingia oli tarjolla ja annettiin etenkin uusille esihenkilöille.

Kevan osarahoittama Monimuotoinen itseohjautuvuus-hanke vietiin päätökseen suunnitelmien mukaisesti. Hankkeen keskeisistä opeista ja oivalluksista rakennettiin Työsuojelurahaston tuella viestintätuote, joka koostuu www-sivuista, e-kirjasta, podcasteista, blogeista ja videomateriaaleista. Viestintätuote löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta www.jarvenpaa.fi/itseohjautuvuus. Se on päässyt myös osaksi Kevan sähköistä oppimisympäristöä.

Hankkeen keskeisten tulosten kautta on mahdollista hahmottaa itse- ja yhteisöohjautuvuuden hyötyjä ja mahdollisuuksia kuntasektorin toiminnan kehittämisessä, ja laajentaa kokeiluja järvenpäläisistä pilottiyksiköistä myös muihin yksiköihin. Hankkeessa kehitettiin myös aivan uudentyyppistä muutosmetodologiaa, joka on herättänyt laajaa kiinnostusta valtakunnallisesti, sillä se lähtee henkilöstölähtöisestä, paikallisesta kehittämisestä liikkeelle ja luo voimavarakeskeistä kulttuuria, jossa henkilöstön osaaminen ja vahvuudet pääsevät esiin. Hankkeen tulokset on kuvattu e-kirjassa, jota on julkaisunsa jälkeen lukenut jo yli 1 200 lukijaa ympäri Suomen. Hankkeen päätöseminaari siirtyi koronatilanteen vuoksi maaliskuulle 2022.

Kuva: Olli Urpela



Esi- ja peruskoululaiset tutustuvat hausalla tavalla paikalliseen kulttuuriin ja ympäristöön Kulttuuripolulla. Museo tuli Anttilan kouluun kertomaan Järvenpään historiasta.

5 Osaava ja kehittävä henkilöstö

Henkilöstön koulutukseen käytetyt taloudelliset panostukset

Palvelualue/toimintakokonaisuus	2019	2020	2021
Konsernipalvelut	91 742	59 099	42 873
Keski-Uudenmaan Sote		350	0
Opetus ja kasvat	172 781	112 985	269 297
Hyvinvointi	103 764	78 877	96 310
Kaupunkikehitys	61 694	25 043	42 030
Järvenpään Vesi	12 712	7 228	4 079
Yhteensä	442 693	283 582	454 589

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.

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.

Stratosta päivitetiin vuonna 2021 siltä osin, että sinne vietiin sisäisten työmarkkinoiden ja työkierron malli. Haluamme työnantajan panostaa ja kannustaa henkilöstön urakehityksen mahdollistamiseen sekä tarjota kaupungin sisäisesti kiinnostavia ja mielekkäitä töitä ja tehtäviä. Henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua joko pidempään tai lyhyempään työkiertoon kaupungin sisällä tai sisäisten työmarkkinoiden kautta kokonaan uusiin tehtäviin.

Koulutussuunnitelman mukaisten toteutuneiden koulutusten tiedot tallennettiin vuonna 2021 sisäisten koulutusten osalta osaamisalusta Skillhiven ja ulkoisten koulutusten osalta Populukseen. Näiden perusteella on haettu 1–3 päivän kestävästä koulutuksista Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta. Toteutuneita 1–3 päivän kestäneitä koulutuspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 776. Edellisvuoteen 2020 verrattuna määrä on lähes tuplaantunut, sillä silloin koulutuspäiviä oli 418. Toisaalta vuoden 2020 vähäiseen koulutusmäärään vaikutti merkittävästi koronatilanne.

Osana osaavaa ja kehittävää henkilöstöä on pyritty osaamisen ja motivaation näkyväksi tekemiseen ja jatkettu osaa-

misalusta Skillhiven käyttöönottoa koko kaupungissa. Vuonna 2021 tavoite- ja arviointikeskustelut siirryttiin käymään alustalla ja myös sisäisiin koulutuksiin ilmoittautuminen tapahtuu sitä kautta.

Olemme panostaneet vahvasti perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen ja uudistimme vuonna 2021 kaupungin perehdyttämishjelmat. Pyrimme varmistamaan täten laadukkaan ja tasalaatuisen perehdyttämisen koko henkilöstölle. Perehdyttämisen toteutetaan Skillhive-osaamisalustalla.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön uusi palkitsemisen muoto, koulutussukkela, jonka avulla haluamme työnantajana kannustaa henkilöstöä tutkintoon johtavaan koulutukseen. Koulutussukkela (100 euroa) myönnetään kaikista tutkintoon johtavista koulutuksista sekä koulutuksista, jotka pätevoittävät erityisopettajan tai erityisluokanopettajan tehtäviin.

Vleinen henkilöstökoulutus

Koulutusten järjestäminen on painottunut vahvasti palvelualueiden omiin tarpeisiin, joten yhteisiä koulutuksia on järjestetty vähemmän. Erilaiset O365-koulutukset ovat jatkuneet myös vuonna 2021 ja oppimisalustan kautta henkilöstö voi vapaasti suorittaa näiden työkalujen kurseja ja valmennuksia.

Tämän lisäksi osana työtekijöiden urakehitykseen panostamista on tarjottu henkilöstölle mahdollisuutta urasparraukseen ja valmennukseen sekä järjestetty myös ryhmämuotoista Tuura-uravalmennusta. Näiden lisäksi on järjestetty kielikoulutusta ja osaamistyöpajoja, jossa on tunnistettu ja sanoitettu työssä tarvittavaa osaamista ja tuettu henkilöstöä siinä sekä järjestetty valmentavan johtamisen työpajoja.



	12/2020	12/2021	Muutos	Muutos%
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	857	607	-250	-29,2 %
Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö	0,8	0,5	-0,2	-30,4 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	7 946	7 735	-211	-2,7 %
Opintovapaapäivät/vakituinen henkilöstö	7,0	6,7	-0,3	-4,3 %

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 lisään on määrärahoja. Vuonna 2021 hyvästä tuloksellisesta työsuorituksesta palkittiin 64 työntekijää.

Vuonna 2021 Sukkela-pikapalkkioihin käytettiin 16 050 euroa. Esihenkilöiden hakemuksesta Sukkela myönnettiin 71 työntekijälle ja palkkion arvo vaihteli 100–1 000 euroon. Näiden lisäksi Järvenpään kaupunki myönsi uutena palkitsemistapaana 39 koulutussukkela, joka myönnetään työntekijälle, joka on suorittanut tutkintoon johtavan koulutuksen tai saanut esimerkiksi uuden pätevyyden, minkä voidaan katsoa liittyvän nykyiseen työhön tai tuleviin tehtäviin.

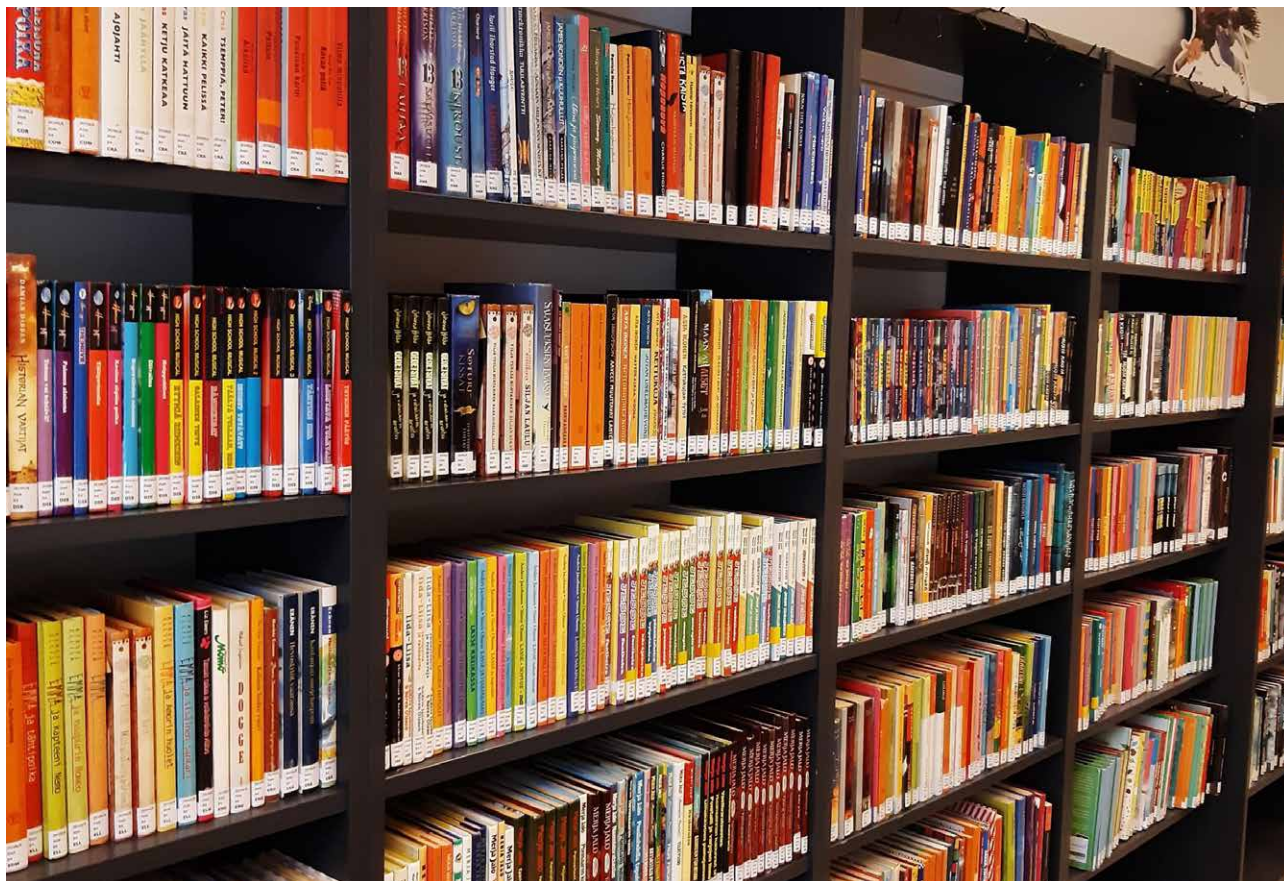
Esihenkilöiden on ollut myös mahdollista myöntää oman talousarvionsa puitteissa ns. esihenkilö-sukkela, joka voi olla esimerkiksi vapaapäivä, kakkukahvit, esinelahja arvoltaan 50 euroa, vapaalippu konserttiin tai elokuviin. Esihenkilöiden myöntämiä Sukkela-palkkioita sai vuoden aikana 68 työntekijää.

Pitkäaikaisesta palvelusta palkitaan henkilöstöä vuosittain. Vuonna 2021 palkittiin 50 vuoden palvelusta yksi henkilö, 30-vuotisesta palvelusta 36 henkilöä ja 20-vuotisesta palvelusta 33 henkilöä.

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

Innovaatio- ja ideapalkkioita myönnettiin vuonna 2021 seitsemälle 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:

- Viestintä- ja markkinointiyksikölle 1 000 € ”Järvenpäämedia – Kaupungin viestintä tiedotetehtaasta keskustelukumppaniksi”
- Kaupunkikehityksen paikkatieto- ja asiakaspalvelutiimille 1 500 € ”Järvenpään karttakauppa”
- Liikuntapalveluille 1650 € ”Matalan kynnyksen digiliikuminen”
- Venepaikka- ja viljelypalstatiimille 1 050 € ”Vesipedoille ja viherpeukaloille parempaa ja joustavampaa palvelua”
- Työllisyyspalveluille 400 € ”Hankinnat työllisyyttä edistämässä”
- Hankintapalveluille 300 € ”Hankintapalveluiden palvelutason nostaminen”
- Koulujen kirjastotiimille 600 € ”Koulukirjastojen kukonaskel”



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 2021 aikana viisi kertaa. Henkilöstöjärjestöjen, työsuojelun ja työnantajan edustajat koontuivat lisäksi kuukausittain pikku-YT:ssä.

Yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat vuoden 2021 aikana mm. palveluverkkosuunnitelmat, strateginen osaamissuunnitelma, työturvallisuustilastot, hybridityöohjeistus, työterveyshuoltopalvelujen kilpailutus sekä toimintasuunnitelman laadinta. Henkilöstöjärjestöjen kanssa jatkettiin tiivistä yhteistyötä koronaepidemiaan liittyen tavoitteena ehkäistä ja vähentää epidemian aiheuttamia haasteita työntekijöille. Hyväksi koettuja työsuojelun järjestämiä keskustelutunteja jatkettiin.

Pääluottamusmiehet

Koronavirus vaikutti työn tekemiseen vuonna 2021. Vaikka toimistotyössä oltiin suurelta osin etänä, monia muita työtehtäviä tehtiin lähityönä esimerkiksi Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella. Poikkeusjärjestelyiden vuoksi työperäinen kuormitus oli tavanomaista korkeampaa sekä esihenkilöillä että työntekijöillä. Sijaisten saaminen sekä työn tekemiseen liittyvien ohjeistusten muutokset kuormittivat henkilöstöä ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen oli tavallista haastavampaa.

Edellisten vuosien tapaan myös vuonna 2021 palveluntuotantoon kohdistettiin lisäaastöjä. Työn määrä, työn tavoitteet tai lakisääteiset velvoitteet eivät ole muuttuneet resurssien vähentyessä. Säästötavoitteiden ja koronapandemian henkilöstövaikutuksia tulisi selvittää, jotta henkilöstön hyvinvointia ja työn tekemistä voidaan tukea tarvittaessa.

Vuonna 2021 määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi edelleen. Kasvu voi johtua esimerkiksi koronapandemiasta tai taustalla voi olla kiristynyt kilpailu pätevistä henkilöstöstä. Kehityksen syitä tulisi selvittää. Haastavinta oli löytää osaajia erityisopettajan virkoihin, varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin sekä psykologin, opintovalmentajan sekä laskentapäällikön tehtäviin. Jos avoimiin tehtäviin ei saada rekrytoitua päteviä hakijoita, vaikuttaa se tuotettavien palveluiden laatuun.

Järvenpään vetovoimaisuutta työnantajana voidaan edelleen parantaa palkkausta kehittämällä, panostamalla lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevaan toimintaan, kehittämällä ja vahvistamalla työn organisointia sekä tarjoamalla työntekijöille monipuolisia koulutusmahdollisuuksia. Myös pätevän määräaikaisen henkilöstön vakinaistaminen voisi olla keino sitouttaa henkilöstö Järvenpäähän.

Työnantaja ansaitsee kiitosta muun muassa varhaiskasvatuksessa tehdystä työhyvinvointihankkeesta, vaikka sen varhaiskasvatustyöyksiköiden arkeen vaikuttavat suorat muutokset jäivät vähäisiksi. Myös laajentuneet työterveyspalvelut sekä erinomainen hybridityöohjeistus ansaitsevat erityismaininnan. Henkilöstön koulutukseen panostettiin vuonna 2021 huomattavasti enemmän kuin vuonna 2020. Sairaspoissaolojen määrä näyttää kääntyneen laskuun, mikä voi johtua esimerkiksi etätyöstä tai työpaikkojen tehostetusta hygieniasta ja tiukemmasuhtautumisesta tartuntariskeihin.

Yhteistyö työnantajan kanssa oli vilkasta ja sujui edellisten vuosien tapaan hyvin. Yhteistyötoimikunnan kokouskäytäntöjä

kehitettiin aktiivista vuorovaikutusta suosivaksi. Yhteistoimintasuojelmien mukaisille teemakokouksille ei järjestynyt aikaa kaikilla palvelualueilla.

Paikallisneuvottelut sujuivat hyvin, vaikka koko henkilöstöä koskevat paikallisneuvottelut koronasta aiheutuneen työmäärän kompensoimiseksi päättyivät tuloksettomina. Toisaalta työnantaja palkitsi omaehtoisesti Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen henkilöstöä korona-ajan venymisestä syysyllä 2021. Palvelualueiden henkilöstöä osallistettiin palveluverkkosuunnitelman laadintaan, samoin kuin Perhelän toimitaloon muuttavaa henkilöstöä.

Sujuva yhteistoiminta edistää työntekoa ja vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Yhteistyön avulla on mahdollista löytää parhaat ratkaisut työn tekemisen haasteisiin myös tulevaisuudessa.

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

Työsuojeluvaltuutetut

Järvenpään kaupungin kaksi työsuojeluvaltuutettua edustavat Järvenpään kaupungin työntekijöitä, lähiesimiehiä ja palvelupäälliköitä käsiteltäessä työpaikan työsuojeluasioita työnantajan kanssa.

Vuonna 2021 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 perehdytysaiheeseen liittyen. Työsuojelutiimi koostuu kahdesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelu-/työhyvinvointipäälliköstä. Työsuojeluvaltuutetut jatkoivat työsuojelun keskustelutunteja Teamsin välityksellä.

Työsuojeluvaalit järjestettiin vuoden lopulla. Vaaleissa haettiin kolmea työsuojeluvaltuutettua: lähiesihenkilöille, opetus- ja kasvatustyöntekijöille ja edellisten ryhmien ulkopuolelle jääville työntekijöille. Vaaleihin ilmoittautui ehdokkaiksi kolme ehdokasta. Kaksi ehdokasta ilmoittautui opetus- ja kasvatustyöntekijöiden vaaleihin, yksi ehdokas muulle henkilöstölle, lähiesihenkilöt eivät saaneet ehdokasta. Vaaleilla valitut työsuojeluvaltuutetut edustavat myös lähiesihenkilöitä oman aluejakonsa mukaan. Vaaleissa valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja yksi varavaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tukeneet työyhteisöjä käsiteltäessä 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 esimiehiä terveelliseen ja turvalliseen työhön.

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.

Kaupunkitasoinen yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Se kokoontui viisi kertaa vuonna 2021

ja käsitteli henkilöstöä laajasti koskevia työturvallisuusasioita. Toimikunnan toimintamallia muutettiin vuonna 2021, niin että materiaalit toimitetaan hyvissä ajoin ennen kokousta. Toimikunnan jäsenet perehtyvät kokouksen aineistoon etukäteen, jotta keskustelulle jää enemmän aikaa ja pystytään miettimään kehittämissideita asioiden eteenpäin viemiseksi.

Työterveyshuollon toimijaksi valittiin kilpailutuksen perusteella Terveystalo Oy. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä ja päivittämässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon ja työnantajan ohjausryhmään tulee Työterveyslaitoksen suosituksen mukaisesti saada mukaan henkilöstön edustaja, työsuojeluvaltuutettu.

Työyksikön työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työntekijä eli työsuojeluasiamies. Vuonna 2021 työsuojeluvaltuutetut yhdessä työsuojelutiimin 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 2021 Järvenpään kaupungin henkilöstö teki yhteensä 782 työturvallisuusilmoitusta. Suurin osa (716 kpl) ilmoituksista on tehty Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta. Ilmoituksista 52.2 % oli vaaratyypiksi merkit-

ty joko väkivalta, uhkatilanne tai epäasiallinen kohtelu. Valitetavasti osassa työyksiköitä työturvallisuusilmoituksia ei tehty lainkaan ja osassa työyksiköitä edelleen liian korkealla kynnyksellä. Lisäksi 29 % ilmoituksista jäi vuonna 2021 käsittelemättä ja noin puolessa ilmoituksista esimies ei ollut määrittellyt toimenpiteitä.

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

Vuonna 2021 työhyvinvointipäällikön tehtävät oli jaettu useammalle henkilölle. Työsuojeluvaltuutetut esittävät huolensa siitä, onko esihenkilöillä ja organisaatiolla ko. päätöksen jälkeen käytössään riittävä työhyvinvointi- ja työturvallisuusjohtamisen asiantuntijatuki. Työsuojeluvaltuutetut suosittelevat, että Järvenpään kaupungilla olisi vakituinen ja kokoaikainen työsuojelupäällikkö.

Työsuojeluvaltuutetut:

Jyrki Issakainen

Ari Ahtiainen

Sarianna Laitinen

Yhteistyöllä ja osallisuudella on voimaa! Lokakuu on Ikäkuu, jolloin ikäihmisille järjestettiin yli 70 tapahtumaa kaupungin, seurakunnan ja aktiivisten yhteisöjen ja vapaaehtoisten voimin.



8 Johtopäätökset

Korona vaikutti tekemiseemme merkittävästi myös vuonna 2021

Vuosi 2021 oli edellisvuoden tapaan koronan värittävä. Monet koronan myötä käyttöön otetut työntekeksen tapojen muutokset ja ”loikat” ovat tulleet jäädäkseen ja ne valistivat vuoden 2021 aikana, mm. hybridityö asiantuntijatyössä. Samoin maskien käytöstä, käsien desifioinnista ja turvaväleistä tuli koronan myötä arkipäivää ja niistä on ajan kanssa tullut uusi normaali. Ainakin lähivuosiksi.

Henkilöstö osoitti joustavuutta ja sitkeyttä pitkin vuotta vaativien työolojen ääressä, esimerkkinä mainittakoon varhaiskasvatijat maskit kasvoilla helteisinä kesäpäivinä. Olosuhteet olivat paikoitellen hyvin haastavat, vaikka kaikki mahdollinen pyrittiin helpotuksena tekemäänkin.

Yhteistoiminnan näkökulmasta vuosi 2021 oli varmasti monille mieluista. Neuvottelimme palkankorotuksien kohdentamisesta järjestelyerien muodossa ja valmistelimme työterveyden laajentamista sairaudenhoitoon yhteistoiminnassa työsuojelun ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Samoin varhaiskasvatuksen työhyvinvointihankkeessa pääluottamusmiehet ja työsuojelu olivat vahvasti mukana.

Työhyvinvointikysely henkilöstölle toteutetaan joka toinen vuosi. Seuraavan kerran kysely järjestetään syksyllä 2022. On mielenkiintoista nähdä, miten koronavuodet näkyvät tuloksissa ja mitkä asiat nousevat kehittämiskohteiksi. Vuoden 2020 tu-

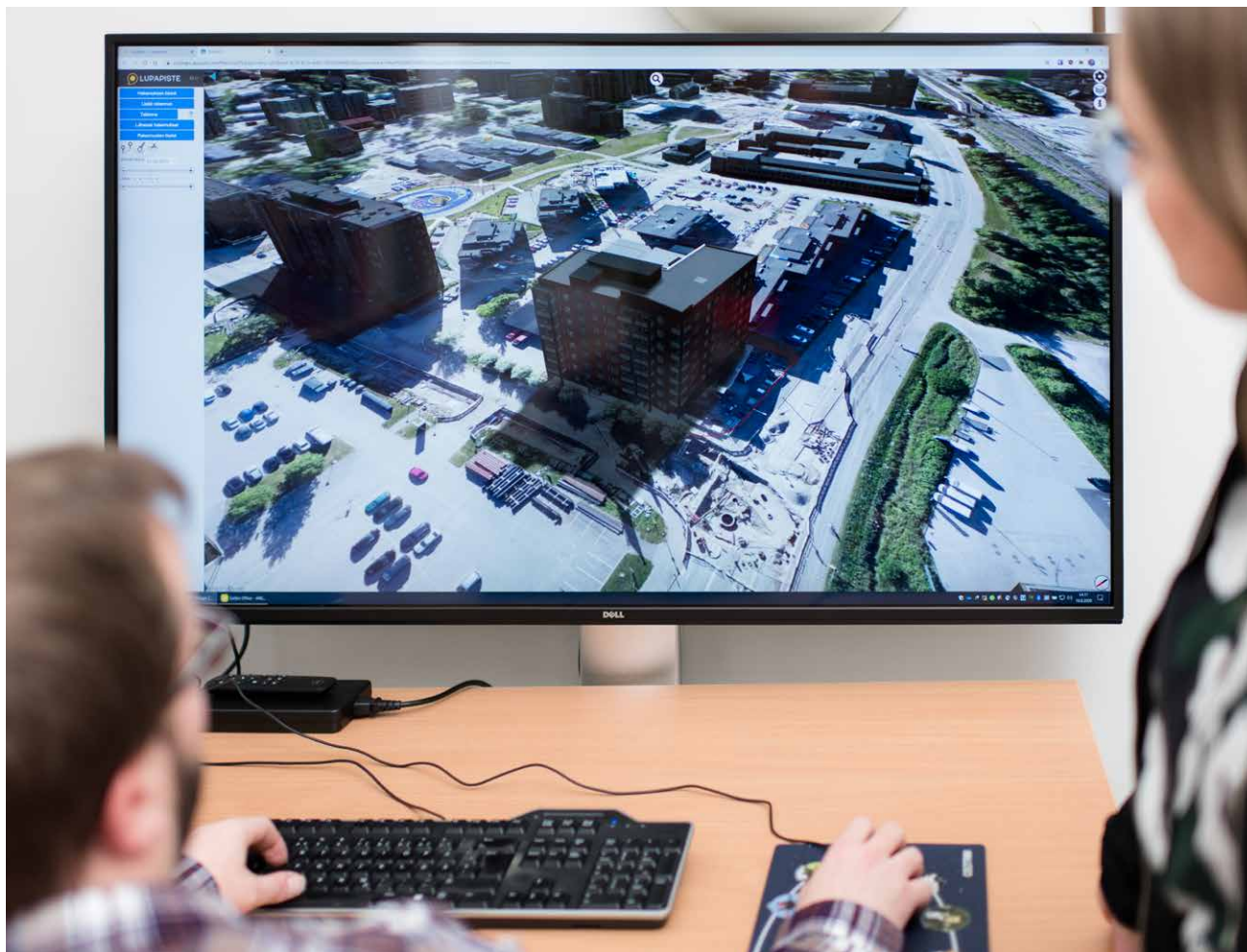
loket olivat Järvenpään osalta varsin hyvät, josta on ollut hyvä jatkaa. Hyvin todennäköisesti koronan aiheuttama kuormitus ja tautitilanteen pitkittyminen näkyvät myös tuloksissa.

Työterveysyhtiön syyskuussa tapahtuneen vaihdoksen myötä aloitettiin Terveystalo Oy:n kanssa vahva panostus työkykyjohtamiseen. Kehittämistyötä on vielä paljon, mm. ennakoivuutta potentiaalisiin työkykyhaasteisiin sekä varhaista tukea ja välittämistä arjessa tulee saada vielä nykyistakin enemmän päivittäisjohtamiseen. Työkykyjohtaminen on osa esihenkilön johtamisosaamista.

Vuoden 2021 aikana tapahtui useita rekrytointeja kaupungin keskeisiin johtamis- ja asiantuntijatehtäviin. Työyhteisön näkökulmasta tapahtuvat henkilöstövaihdokset tuovat aina oman lisähaasteensa perehdytykseen, mutta mahdollistavat myös eri tavalla töiden organisoimisen tarkastelun ja olemassa olevan kehittämispotentiaalinn hyödyntämisen.

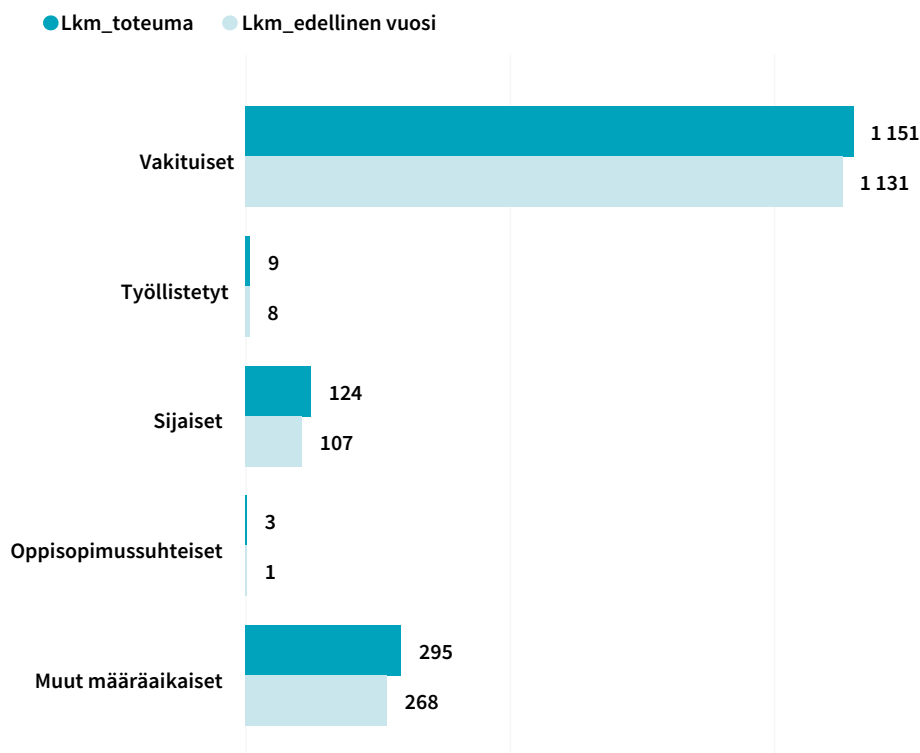
Kehittämispotentiaalinn hyödyntämiseen liittyvät myös sisäiset työmarkkinat, joita edistettiin vuoden 2021 aikana. Työntekijöille pyritään löytämään uusia urapolkuja muun muassa työkierron tai määräaikaisten pestien muodossa.

Kaiken kaikkiaan takana on vaiherikas ja työteliäs vuosi. Työmme jatkuu tulevana vuonna. Tavoitteena on, että Järvenpään kaupunki on haluttu työnantaja, jonka arjessa työhyvinvointi ja työn tuottavuus ovat hyvällä tasolla. Se edellyttää meiltä kaikilta sitä, että laitamme peliin parhaan panoksemme ja että työntekeksen rakenteet ja kulttuuri ovat kunnossa.



9 Tilastot sen kertovat

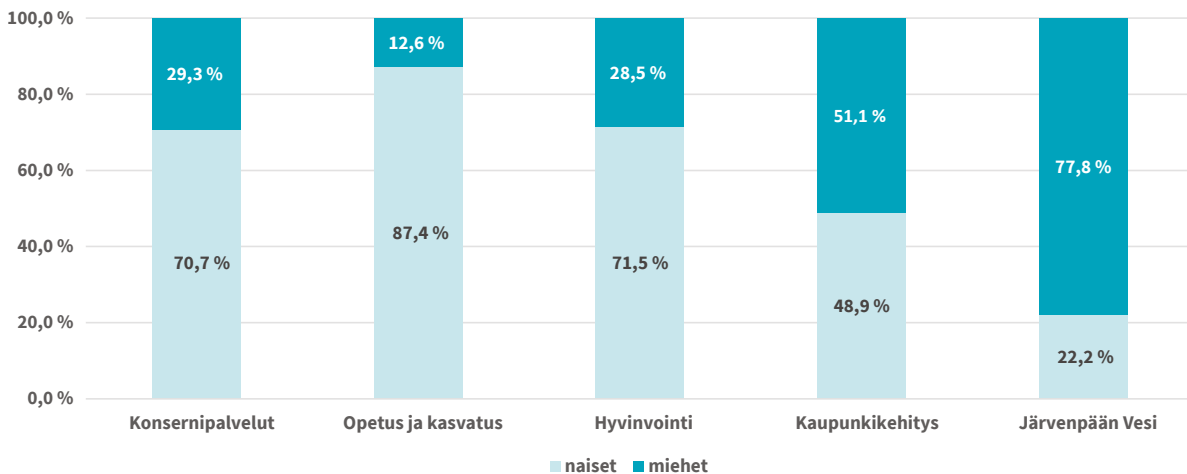
1. Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2021



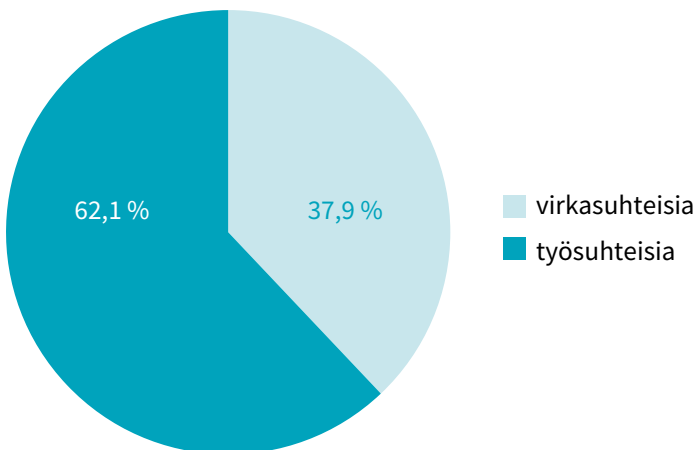
	12/2021	%	12/2020	%	Muutos %
Vakituiset	1 151	72,8 %	1 131	74,7 %	1,8 %
Miehet	213	13,5 %	200	13,2 %	6,5 %
Naiset	938	59,3 %	931	61,5 %	0,8 %
Työllistetyt	9	0,6 %	8	0,5 %	12,5 %
Miehet	4	0,3 %	4	0,3 %	0,0 %
Naiset	5	0,3 %	4	0,3 %	25,0 %
Sijaiset	124	7,8 %	107	7,1 %	15,9 %
Miehet	25	1,6 %	13	0,9 %	92,3 %
Naiset	99	6,3 %	94	6,2 %	5,3 %
Oppisopimussuhteiset	3	0,2 %	1	0,1 %	200,0 %
Miehet	1	0,1 %			0,0 %
Naiset	2	0,1 %	1	0,1 %	100,0 %
Muut määräaikaiset	295	18,6 %	268	17,7 %	10,1 %
Miehet	61	3,9 %	57	3,8 %	7,0 %
Naiset	234	14,8 %	211	13,9 %	10,9 %
Yhteensä	1 582	100,0 %	1 515	100,0 %	4,4 %

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

2. Naisten ja miesten jakautuminen palvelualueittain/toimintakokonaisuuksittain

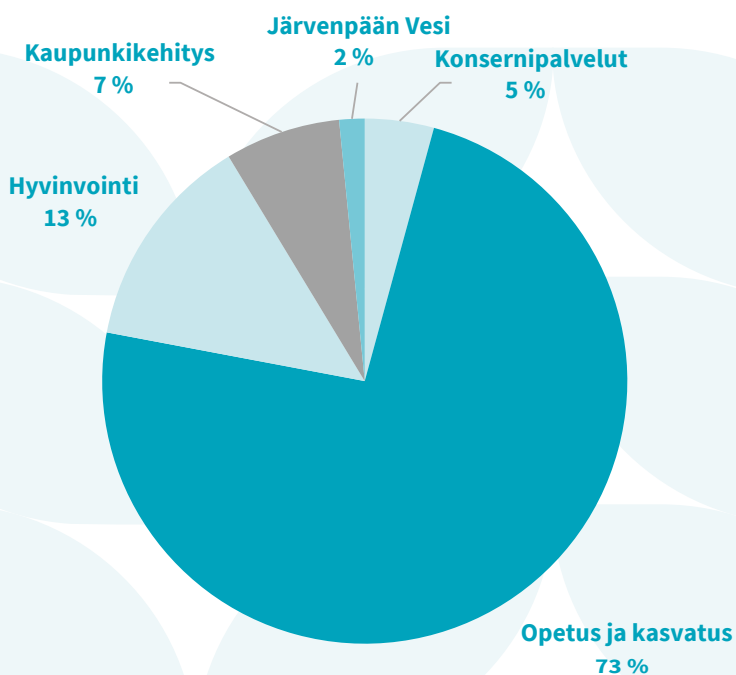


3. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

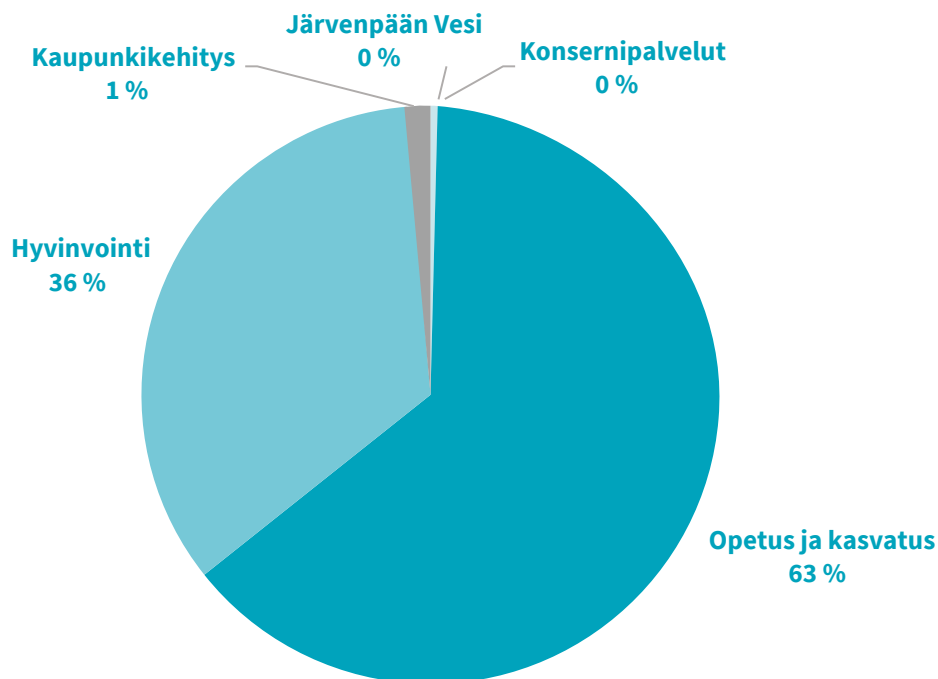


Vuoden 2021 lopussa koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli 37,9 % ja työsuhteisia 62,1 %. Edellisvuonna virkasuhteisia oli 39,3 % ja työsuhteisia 60,7 %. Vakinaisesta henkilöstöstä vuoden 2021 lopussa virkasuhteisia oli 40,6 % ja työsuhteisia 59,4 % pysyen lähes samana kuin vuonna 2020. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

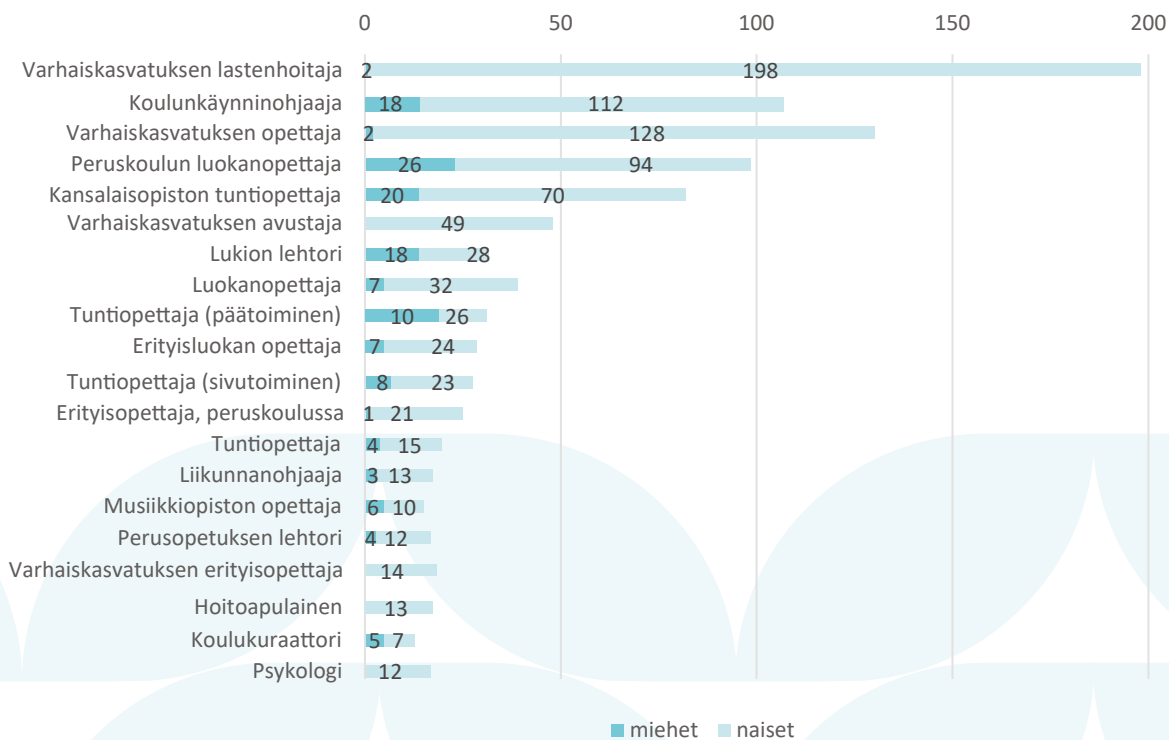
4. Vakinaisen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2021



5. Määräaikainen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2021



6. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet



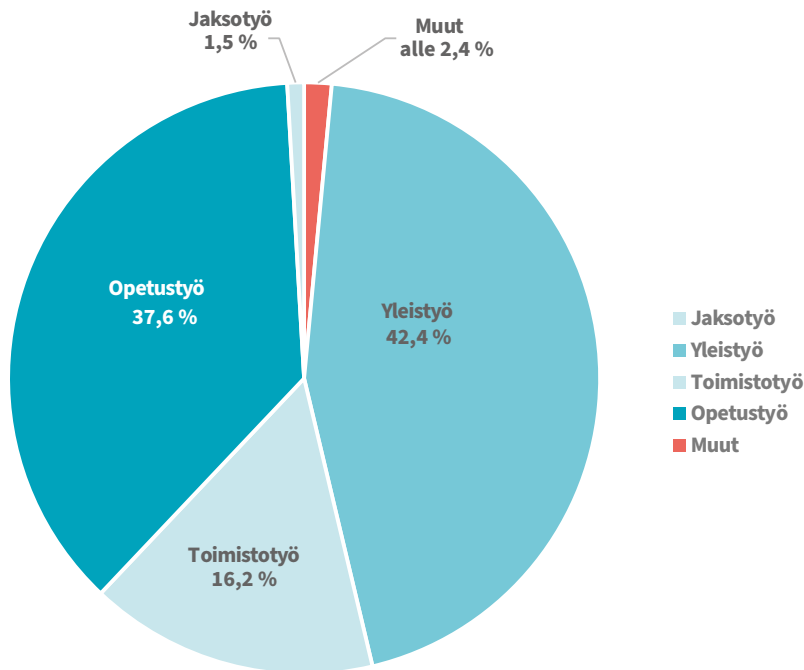
Yllä olevassa taulukossa on kuvattu 20 yleisintä ammattinimikettä koko henkilöstön keskuudessa sekä naisten ja miesten jakautumista näissä tehtävissä. Henkilöstöä työskentelee eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan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

7. Henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin

	Vakinaiset			Määräaikaiset		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Kokoaikainen päävirka/toimi	1 022	992	1 001	229	236	250
Osa-aikainen päävirka/toimi	119	127	139	139	136	168
Sivuvirka/toimi, alle 19 h	12	12	11	13	12	13
Yhteensä	1 153	1 131	1 151	381	384	431

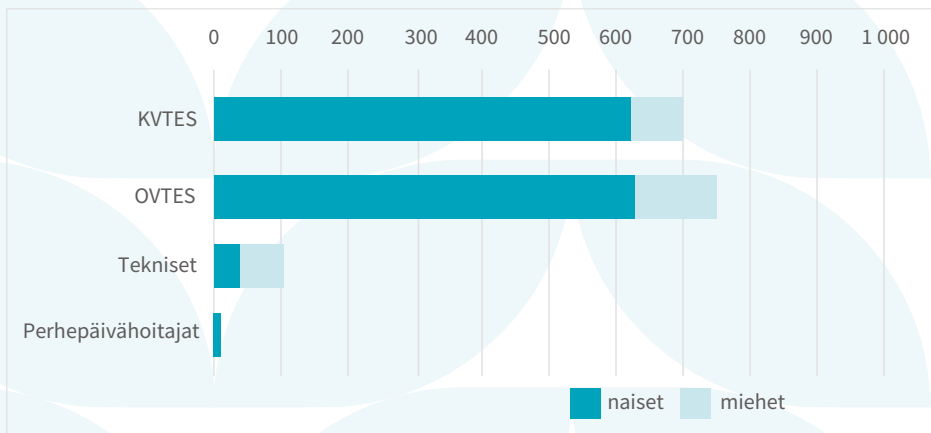
Vuonna 2021 lopussa kaupungilla työskenteli osa-aikaisesti 331 henkilöä, vuonna 2020 osa-aikaisia oli 287 ja vuonna 2019 heitä oli 283. Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä oli 20,9 % (vuonna 2020 osa-aikaisia oli 18,9 %). Vuoden 2021 lopussa osa-aikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 66 ja naisia 265.

8. Henkilöstö työaikamuodoittain



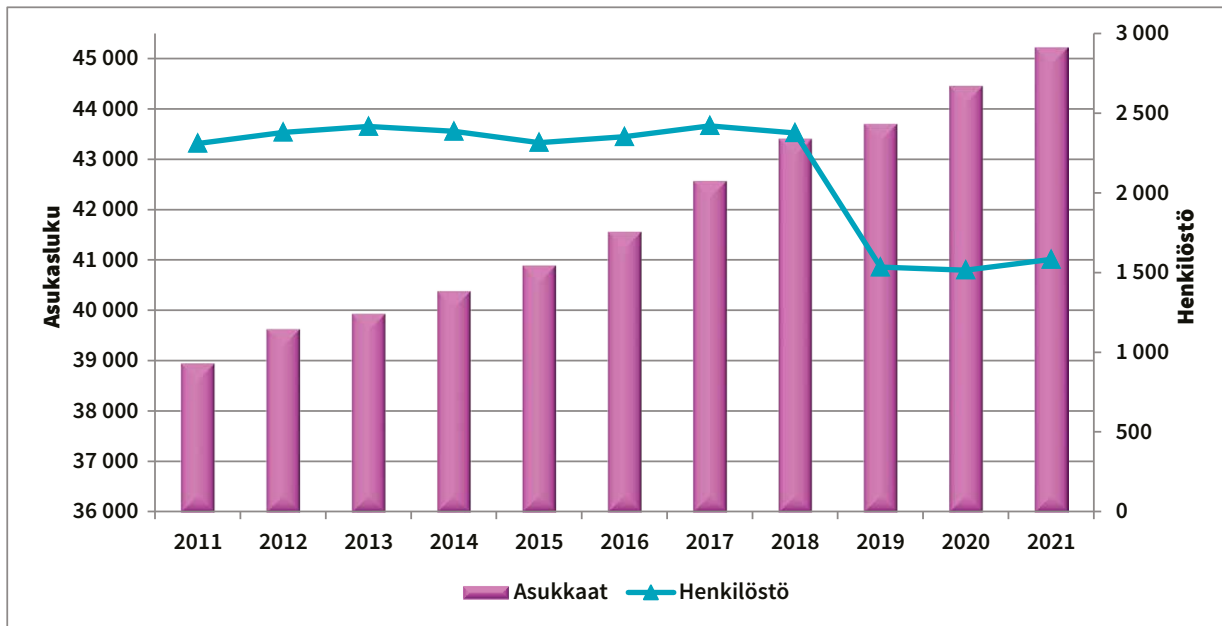
Henkilöstöstä suurin osa eli 42,4 % on yleistyöajan työaikamuodossa. Tähän työaikamuotoon kuuluvat mm. varhaiskasvatuksen ja teknisen alan henkilöstöä. Muut sisältävät seuraavat henkilöstöryhmien työaikamuodot: perhepäivähoitajat ja 37,75 h/vk työskentelevät.

9. Henkilöstö sopimusaloittain

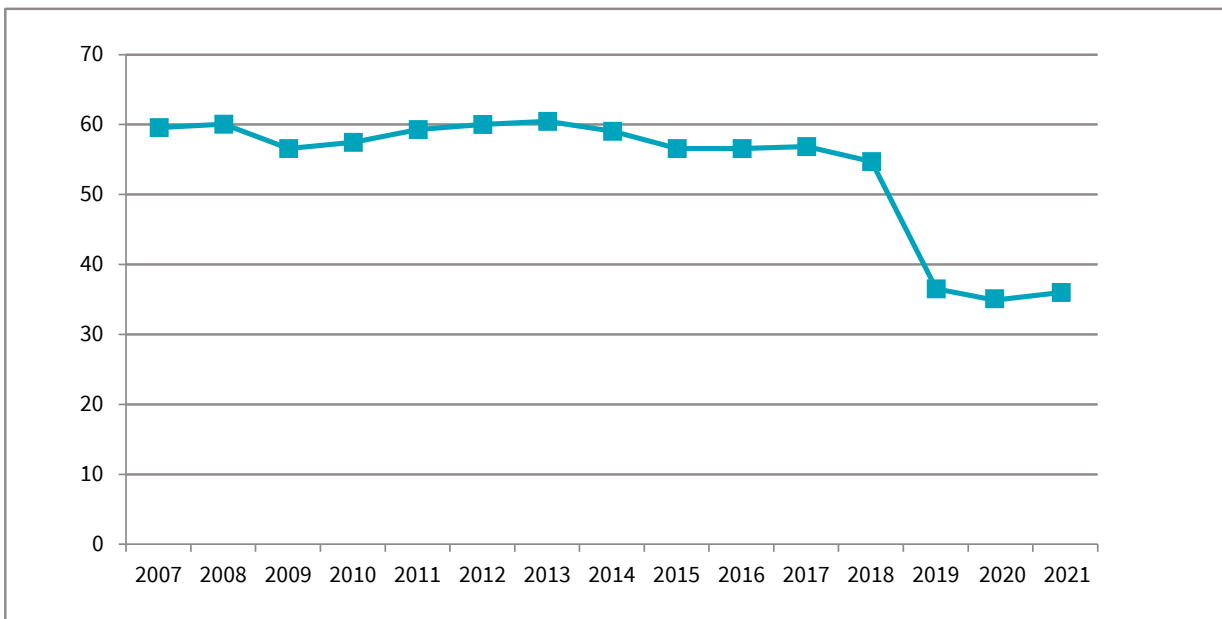


Henkilöstöstä suurin osa eli 48 % työskentelee opetusalla (OVTES). Seuraavaksi eniten on kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvaa henkilöstöä eli 44 % koko henkilöstön määrästä. Tähän sopimusalaan kuuluvat hallinto- ja toimistohenkilöstö sekä kirjasto- ja kulttuurialan henkilöstö. Varhaiskasvatuksen henkilöstö (noin 430 työntekijää) siirtyi vuoden aikana OVTES:n piiriin.

10. Henkilöstömäärän suhde kaupungin asukaslukuun



11. Henkilöstömäärän kehitys suhteessa asukaslukuun (henkilöstöä/1000 asukasta)



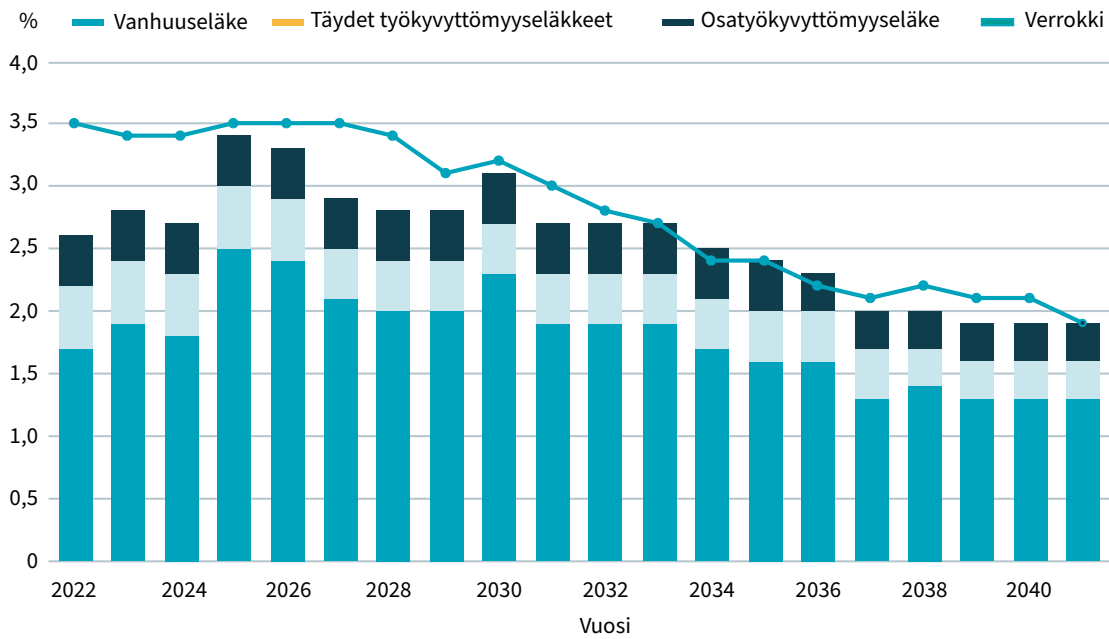
Vuoden 2021 lopussa henkilöstöä oli tuhatta asukasta kohden 35 henkilöä.

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	1120	165	2 357,4	2 808,8	-16,1	2 473,7	2 927,7	-15,5
OVTES	507	118	2 998,3	3 017,7	-0,6	3 526,7	3 753,5	-6,0
Tekniset	35	64	3 450,0	3 280,1	5,2	3 895,2	3 703,9	5,2

13. Eläköitymisennuste vuosina 2022–2040

Eläköitymisennuste



Eläkepoistuma Järvenpään kaupungilta on keskimäärin 3,3 % (noin 62 henkilöä/vuosi) seuraavan viiden vuoden aikana.

Lähde: Keva



Järvenpää

Hyvinvointia ja onnea

