

# Henkilöstökertomus 2022



# Sisällys

1	JOHDANTO.....	4
2	HENKILÖSTÖMME LUKUINA .....	5
	2.1 Henkilöstön määrä .....	5
	2.2 Henkilöstörakenne .....	7
	2.3 Vaihtuvuus.....	8
	2.4 Eläkkeelle siirtyminen.....	12
	2.5 Eläkemaksut .....	13
	2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain .....	14
	2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset.....	15
	2.8 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta .....	15
3	HYVINVOINTIA TYÖSSÄ .....	17
	3.1 Työhyvinvointikyselyyn vastattiin ennätysellisen aktiivisesti.....	18
	3.2 Työterveyshuoltoyhteistyön onnistumisia ja haasteita .....	18
	3.3 Terveysperusteiset poissaolot .....	20
	3.4 Turvallinen työympäristö.....	22
	3.5 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia .....	25
4	UUDET TOIMIVAT TYÖYMPÄRISTÖT .....	26
	4.1 Bulevardikortteli .....	26
	4.2 Harjulan kampus.....	28
5	TOIMINTAKULTTUURI: ITSE- JA YHTEISÖOHJAUTUVUUS.....	29
	SEKÄ VALMENTAVA TYÖOTE	
6	OSAAVA JA KEHITTÄVÄ HENKILÖSTÖ.....	34
7	HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN.....	36
8	YHTEISTOIMINNASSA.....	38
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
10	MUUT TILASTOT .....	43

Kuvat: Järvenpään kaupunki  
Teksti: HR-palvelut ja viestintä  
Taitto: Järvenpään kaupunki / Mika Kavasto

# Lukijalle

## Tervehdys hyvä lukija!

**V** Vuosi 2022 oli niin suuressa globaalissa mittakaavassa kuin pienessä Järvenpään mittakaavassakin uuden alku. Venäjän aloittama hyökkäyssota Ukrainaan järkytti ja mulisti pysyvästi käsityksemme maailmasta missä elämämme. Me Järvenpäässä sinnittelimme hurjasti nousseiden koronapoissaolojen keskellä sekä uudessa globaalissa epävarmuuden tilassa.

**Koronapoissaolot** jäivät valtakunnan medioissa aika tavalla käynnistyneen sodan uutisoinnin jalkoihin. Tosi-asiahan on kuitenkin, että vuosi 2022 oli niin meillä kuin muuallakin selkeästi vaikein koronavuosi, kun katsotaan sen aiheuttamia poissaoloja työikäiselle väestölle.

Kelan tilaston mukaan tartuntatautipäivärahaa sai Suomessa vuonna 2022 noin 385 000 henkilöä. Saajien määrä kolminkertaistui ja maksettu euromäärä kaksinkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna.

**Kaupunginvaltuusto** hyväksyi 13.6.2022 kokouksessaan uuden Järvenpäästrategian 2030 vision, mission ja arvot. Itse pidän Järvenpään uusia arvoja: oikeudenmukaisuus, rohkeus ja vastuullisuus oikein hyvinä valintoina ja olen myös tyytyväinen siihen, että henkilöstöä osallistettiin strategiaprosessiin vahvasti.

Kaupunkistrategiamme strategiset päämäärät hyväksyttiin valtuuston 10.10.2022 kokouksessa.

Vuoden 2022 aikana saimme myös uuden kaupunginjohtajan, kun Iiris Laukanen valittiin kaupunginjohtajaksi kaupunginvaltuuston 21.11.2022 päätöksellä.

Loppuvuodesta 2022 Järvenpään keskustaan Bulevardikortteliin valmistuvat kaupungin uudet toimitilat ja pääsimme muuttamaan monenlaiseen

**Meillä Järvenpäässä moni asia on hyvin, mutta työtä riittää tulevaisuudessakin.**

**Uusi strategia, uusi kaupunginjohtaja ja uudet toimitilat.**

työskentelyyn mahdollistaviin tiloihimme vuodenvaihteessa 2022–2023. Samalla päättyi vuosia kestänyt väistötilojen käyttö sekä hallinto- ja asiantuntijatyön ja toimintojen pirstominen ympäri kaupunkia.

**Kevan** tuottama työhyvinvointikysely toteutettiin syyskaudella ja tulosten lukeminen oli mieluisaa puuhaa! Järven-

pään saamat tulokset olivat suorastaan huikean hyvät. Luottamuksellisuus, tietojen ja taitojen monipuolinen käyttö, esihenkilötyön laatu, työyhteisöjen tavoitteellinen ja tuloksellinen toiminta saivat erinomaisia arvioita muutamia nostaakseni.

Kiireen tunne työssä on kuitenkin varsinkin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella haaste, jonka ratkaisemiseksi kaikki keinot ja niksit on otettava käyttöön.

Työkykyjohtamisessa pyrimme edelleen vanhoja toimivia malleja vahvistamalla ja uusia toimintatapoja kehittämällä parantamaan henkilöstömme työhyvinvointia yhteistyössä erityisesti työterveyskumppanimme kanssa.

Mielenterveyden haasteista johtuvat poissaolot jatkavat kasvuaan ja haasteen ratkaisemiseksi tarvitaan kaikkien eri tahojen - henkilö itse, esihenkilö sekä työsuojelun ja työterveyden ammattilaiset - sujuvaa yhteistyötä ja halua päästä hyvään lopputulokseen.

**Strategisena** kirjauksena Onnistumisia ja iloa mahdollistava työyhteisö on erinomainen ja valmentavassa työkuulttuurissa yhteistyötä tekemällä toistemme työtä kunnioittaen me varmasti siihen myös pääsemme.

*Mika Lindgren*  
vt. henkilöstöjohtaja



# 1 JOHDANTO

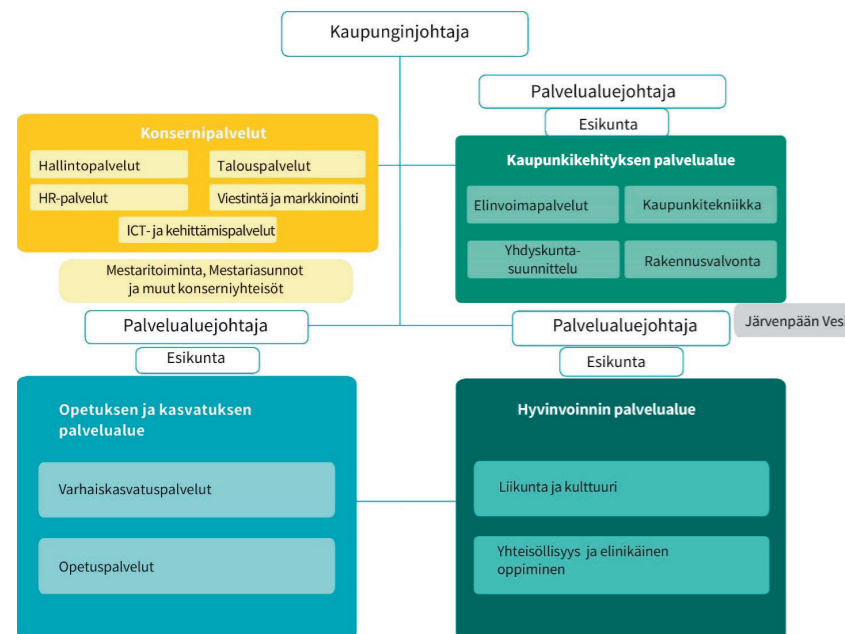
## Järvenpäästrategia 2030



Järvenpään kaupungin strategian 2030 arvot, missio, visio ja painopisteet

Järvenpään kaupunkistrategiaa uudistettiin vuoden 2022 aikana seuraavalle kahdeksalle vuodelle. Järvenpäästrategiassa 2030 linjataan kaupungin toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista.

Kaupungin organisaation yhteisten arvojen määrittelemiseksi osallistettiin laajasti niin kaupungin henkilöstöä kuin luottamushenkilöitä. Järvenpään kaupungin arvot, visio, missio ja painopisteet hyväksyttiin 13.6.2022 kaupunginvaltuustossa. Järvenpään kaupunkistrategian 2030 arvot ovat Oikeudenmukaisuus, Rohkeus ja Vastuullisuus.



Järvenpään kaupungin organisaatio vuoden 2022 alussa

# 2 HENKILÖSTÖMME LUKUINA

Henkilöstölukujen raportoinnissa on vaihdettu raportointijärjestelmää. Uuden järjestelmän (Sarastia365 BI) raportit ovat lähtökohtaisesti kuukausittaisia, kun taas vanhan järjestelmän (henkilöstöhallinnon järjestelmä Populus) raporteista suurin osa otettiin yksittäiselle päivälle kohdistettuina. Tästä muutoksesta johtuen kuukausittainen henkilömäärä on uusilla raporteilla joissain tilanteissa suurempi kuin vanhoilla.

Tähän henkilöstöraporttiin on kerätty edellisen vuoden vertailutieto aina vastaavalta raportilta, jotta vertailu olisi mahdollisimman todenmukainen. Tästä syystä jotkut vuoden 2022 avainluvut saattavat erota vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa tai tilinpäätöksessä mainituista.

## 2.1 Henkilöstön määrä

Meitä Järvenpään kaupungilla työskenteleviä oli vuoden 2022 lopussa 1579, joista vakinaisia oli 1142. Määräaikaisia oli 437, joista työllistettyjä 12 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).

Palvelussuhde 12/2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % edellisestä vuodesta
Vakinaiset	214	928	1142	-0,8 %
Määräaikaiset	93	344	437	2,8 %
Yhteensä	307	1272	1579	0,2 %



Bulevardikorttelin toimitalo valmistui vuoden 2022 lopussa. Taloon muutti noin 230 hallinto- ja asiantuntijatyötä tekevää Järvenpään kaupungin työntekijää.

Järvenpään kaupunkistrategian strategiset päämäärät sekä mittarit lähtö- ja tavoitetasoinen hyväksyttiin kaupunginvaltuuston 10.10.2022 kokouksessa.

Kaupunkistrategian neljään näkökulmaan kirjatut strategiset päämäärät ovat:

- **Järvenpäälaiset:** Kukoistava kaupunki, Kasvun paikka ihmisille ja yrityksille, Yksilöllinen huomioiminen
- **Talous ja vaikuttavuus:** Vastuullisuus ratkaisuihin
- **Prosessit:** Viisas ja oikea-aikainen toiminta
- **Henkilöstö:** Onnistumisia ja iloa mahdollistava henkilöstö

Järvenpään kaupunginvaltuusto valitsi 21.11.2022 kokouksessaan Järvenpään uudeksi kaupunginjohtajaksi varatuomari ja oikeustieteen maisteri **Iiris Laukkasen**.

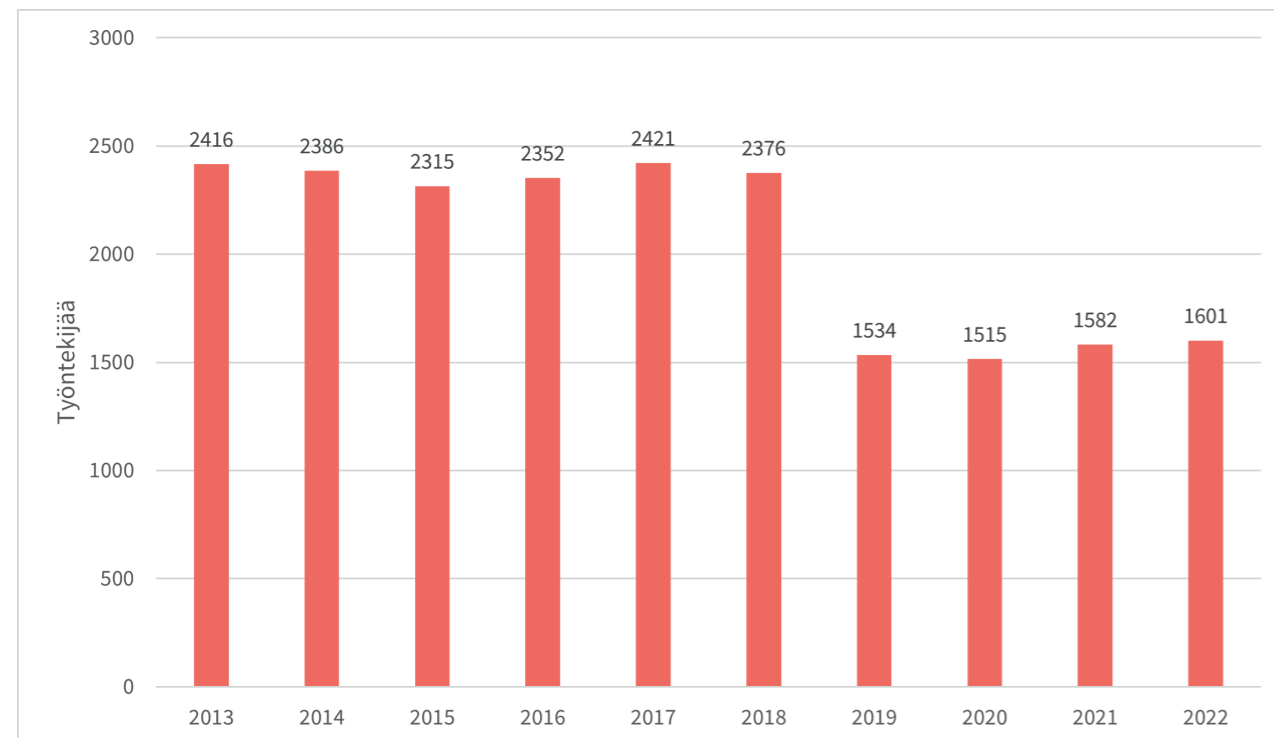
Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli vuoden lopussa 437 henkilöä (vuonna 2021: 431 henkilöä). Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 6 henkilöllä eli 2,8 %. Koko henkilöstöstä määräaikaisia oli 27,7 %, vuonna 27,2 % ja vuonna 2020 määräaikaisten osuus oli 25,3 %.

## Henkilöstön määrä joulukuussa 2022 palvelualueittain

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos % edelliseen vuoteen
Konsernipalvelut	56	1	1	58	0,0 %
Opetus ja kasvat	843	291	1	1135	2,5 %
Hyvinvointi	148	130	9	287	-6,8 %
Kaupunkikehitys	78	5	0	83	-5,7 %
Järvenpään Vesi	17	0	1	18	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>1142</b>	<b>427</b>	<b>12</b>	<b>1581</b>	<b>0,1 %</b>

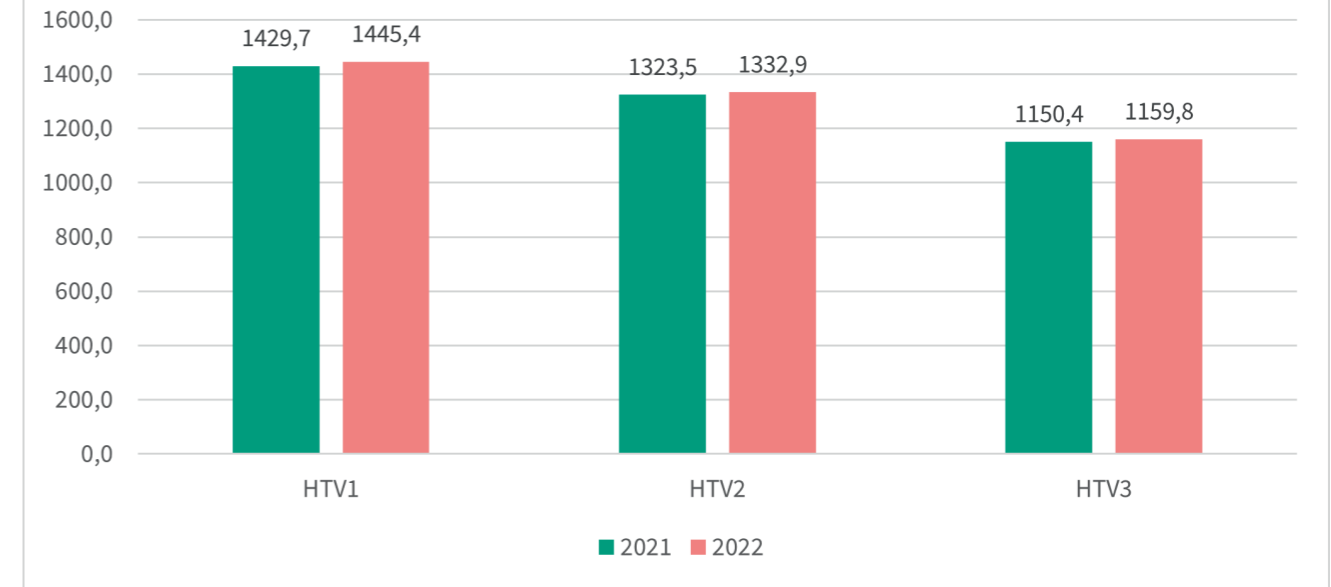
Taulukko kuvaa henkilöstön määrää joulukuussa palvelualueittain ja määrän prosentuaalista muutosta joulukuun 2021 tilanteeseen. Kaksi henkilöä on työskennellyt joulukuun 2022 aikana kahdella palvelualueella, joten he näkyvät molempien palvelualueiden luvuissa.

## Henkilöstön määrän kehitys



Henkilöstön määrä 31.12. viimeiseltä kymmeneltä vuodelta.

## Henkilötyövuodet



Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevä henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100). HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100). HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennettykaikkipoissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aika-%/100)

## Henkilötyövuodet

Työpanostoteuma vuoden 2022 lopussa oli noin 1159 HTV3. 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, kuitenkin maltillisesti noin yhdellä prosentilla. HTV3-lukua on kasvanut edellisen kahden vuoden aikana osin virheellisen laskentatavan takia:

Koulutuspäivien raportointitapaa on muutettu, eikä kaikkia koulutuspäiviä ole vuosina 2021 ja 2022 vähennetty HTV3:sta.

Vuoden 2022 aikana vuorotteluvapaan aloitti 9 henkilöä (vuonna 2021: 5 henkilöä). Vuorotteluvapaan pituus vaihteli 45 päivästä 180 päivään. Vuorotteluvapaan sijaisiksi palkattiin työttömänä olleita henkilöitä.

## 2.2 Henkilöstörakenne

### Sukupuolijakauma ja keski-ikä

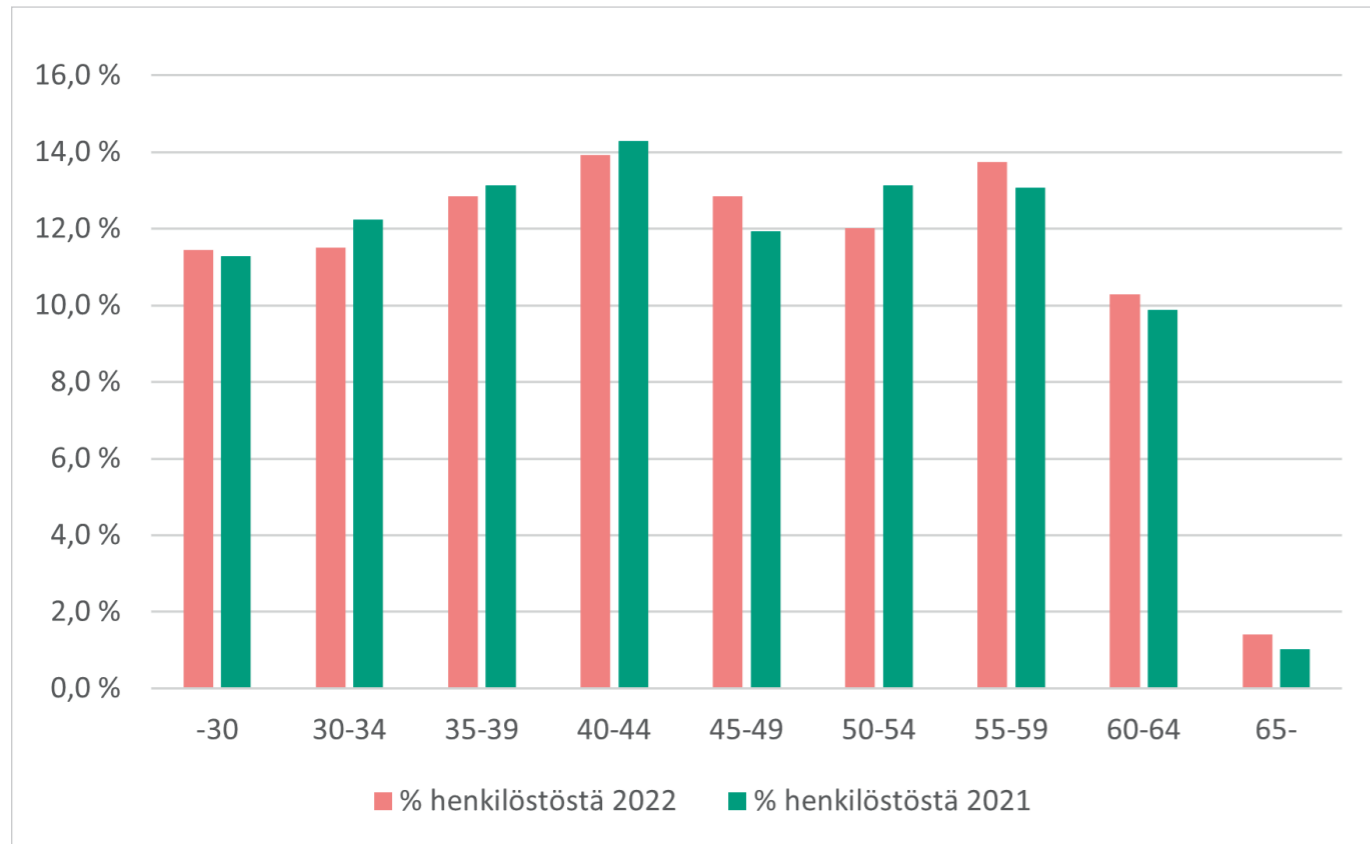
Joulukuussa 2022 henkilöstöstämme naisia oli 1272 eli 80,6 % ja miehiä 307 eli 19,4 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 81,3 % ja miesten 18,7 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 78,7 % ja miehiä 21,3 %.

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 44,5 vuotta ja vuoden 2021 lopussa 44,3 vuotta.

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	45,2
Naiset	44,3
<b>Yhteensä</b>	<b>44,5</b>

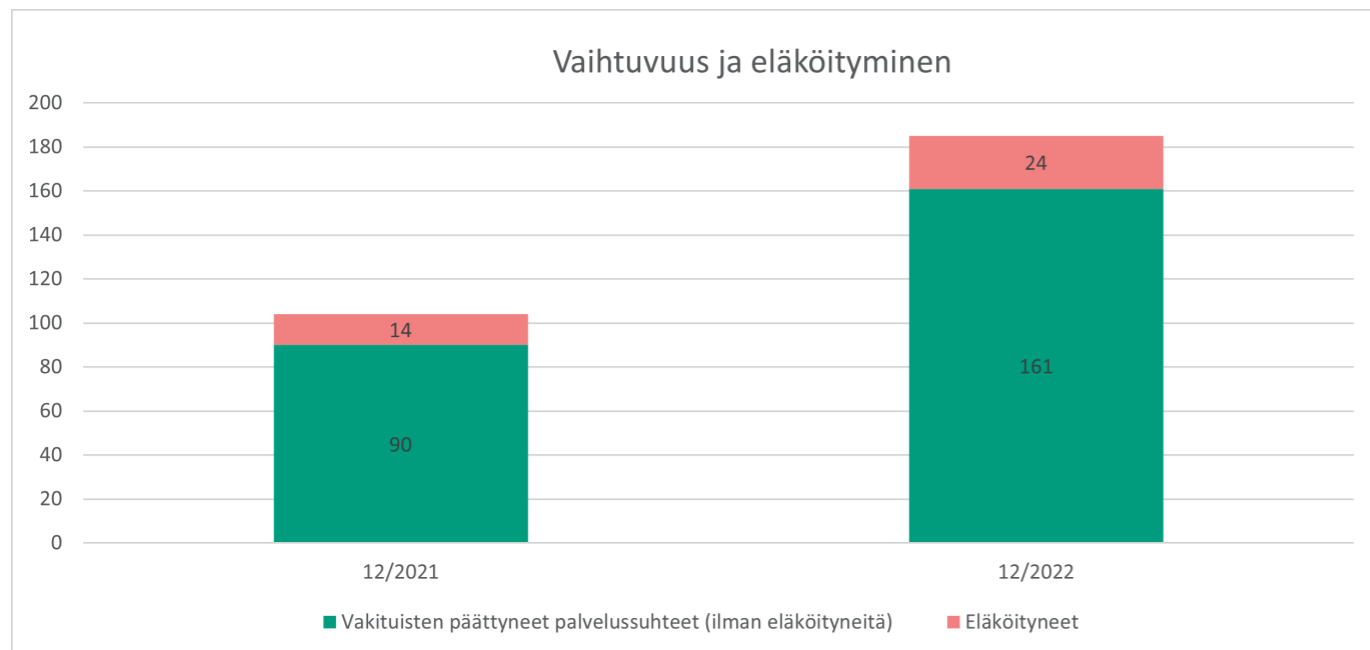


## Henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin



Henkilöstön ikäjakauma

## 2.3 Vaihtuvuus



	12/2021	Vaihtuvuus%	12/2022	Vaihtuvuus%	Muutos
Vakituisten päätyneet palvelussuhteet (ilman eläköityneitä)	90	9,2 %	161	16,1 %	77,9 %
Eläköityneet	14	1,2 %	24	2,1 %	71,4 %
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 2022 oli 16,1 % (185 henkilöä).

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt

- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Toistuva sijainen
- Tuntematon
- Virka lakkautettu

Eläköitymisiin ei ole laskettu osa-aikaisia eläkkeitä

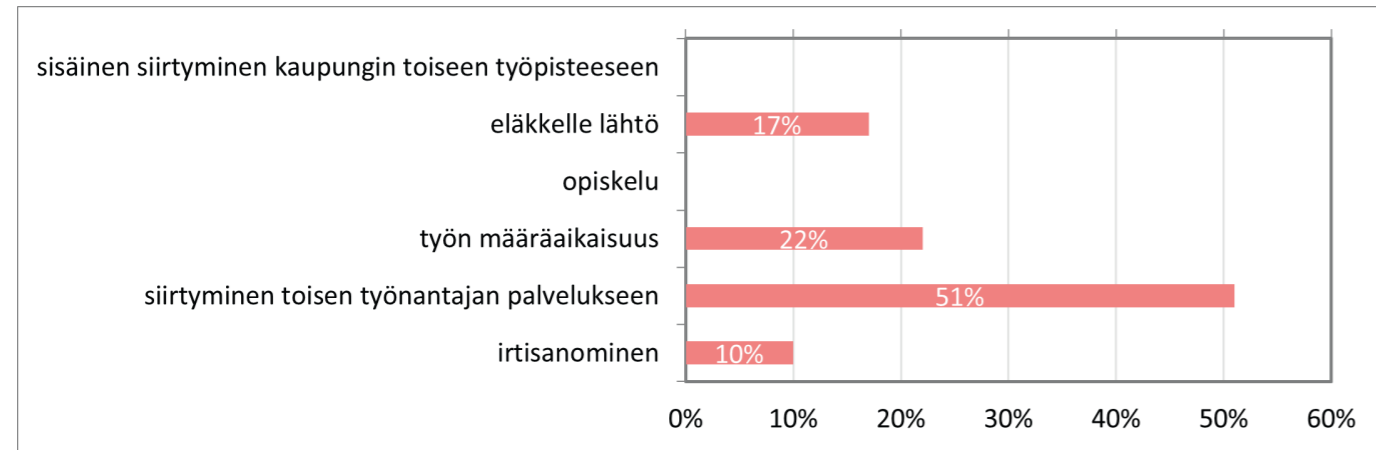


Talous- ja hallintosihteeri Eija Pajari jäi kaupungilta eläkkeelle yli 30 työvuoden jälkeen.

## 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. Lähtökyselyn täytti 42 henkilöä, mikä on 23 % lähteneistä. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 23 henkilöä (22 % lähteneistä). Kyselyyn vastanneista 30 henkilöä eli 71 % oli lähtenyt vakituisesta palvelussuhteesta.

### Palvelussuhteen päättymisen syy



Yllä olevassa kuvassa on kuvattu palvelussuhteen päättymisen syitä. Poislähteneistä työntekijöistä suurin osa (64 %) oli työskennellyt kaupungilla alle 5 vuotta.

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

Huonoimmat arviot lähtökyselyssä saatiin väitteistä ”Työssäni oli hyvät etenemismahdollisuudet” (keskiarvo 3) ja ”Kehityskeskusteluista oli minulle hyötyä” (keskiarvo 3,5). Kehitysmahdollisuudet ovatkin lähtökyselyn perusteella Järvenpään kaupungin suurin kehittämiskohde. Muuten lähteneiden työntekijöiden arviot työtehtävistään ja työyhteisöjen toiminnasta olivat erinomaisia: Kyselyn 26 työyhteisöä ja työtehtäviä koskevan väitteen 12 vastauksen mediaanivastaus oli 5 asteikolla 1–5. Erityisesti työn monipuolisuus, mahdollisuus oppia uutta työssä ja työvälineiden ajanmukaisuus saivat huippuarviot.

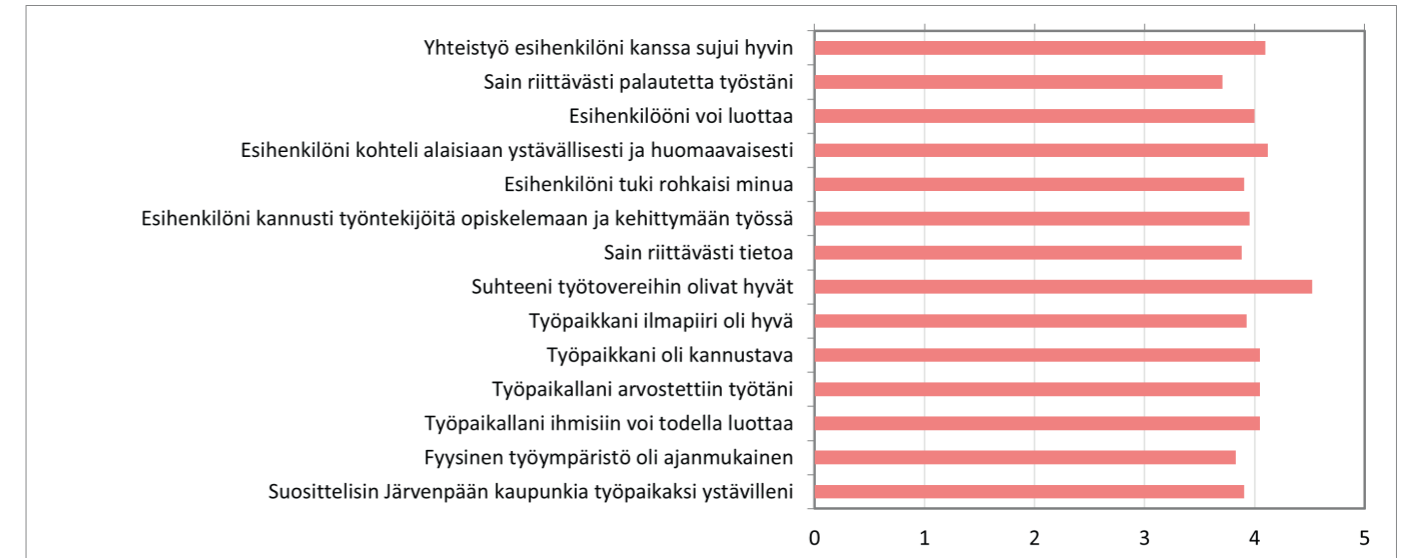
Lähtökyselyyn vastanneet antoivat positiivista palautetta esihenkilötyöstä, osaavista ja innostuneista kollegoista, kehittämismyönteisestä työskentelytyylinä ja valmentavasta johtamisesta.

Vastaajat toivoivat sijaisresurssien parantamista ja muutenkin riittävien henkilöstöresurssien varmistamista. Lisäksi vastaajat nostivat esiin yhteistyön kehittämisen toimintayksiköiden välillä ja uudistustahdin väljentämisen. Yksittäisissä vastauksissa toivottiin parannusta esihenkilötyöhön.

### Rekrytointi ja sijaisvälitys

Rekrytointilupia myönnettiin vuonna 2022 yhteensä 351 kappaletta. Rekrytointiluvista ulkoiseen tai sisäiseen rekrytointiprosessiin eteni 263 rekrytointia. Rekrytointiluvista 78 % myönnettiin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle, 14 % Hyvinvoinnin palvelualueelle, 4 % Konsernipalveluihin, 3 % Kaupunkikehitykseen ja 1 % Järvenpään Vedelle.

## Mielipiteitä työyhteisöön liittyvistä asioista



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

	2022	2021
Rekrytointiluvat	351	409
Rekrytointiprosessit (sisäinen tai ulkoinen)	263	264
Saapuneet hakemukset	3461	3107

Vaikka henkilöstön vaihtuvuus kasvoi selvästi vuoden 2022 aikana, rekrytointiprosessien lukumäärä ei kasvanut aiempaan vuoteen verrattuna. Rekrytoinnissa pyritään edistämään työkiertoa ja sisäisiä työmarkkinoita Strategisen osaamissuunnitelman mukaisesti, joten rekrytointitarpeen ilmetessä pyritään kartoittamaan sisäiset mahdollisuudet tehtävän täyttämiseksi. Sellaiset työsuhteiset tehtävät, joihin on mahdollista löytää osaaja kaupungin sisäältä, laitettiin ensin sisäiseen hakuun ja vasta sen jälkeen mahdollisesti ulkoiseen hakuun. Kiinnostusta työvaihtoon ja työkiertoon kartoitetaan myös Skillhive-osaamisalustan kautta.

Järvenpään kaupungille saapui vuoden 2022 aikana 11 % enemmän hakemuksia kuin edellisena vuonna, vaikka haettavien työpaikkojen määrä pysyi samana. Vuoden 2022 aikana haetuimmat tehtävät olivat las-

tenhoitaja (44 hakijaa), työhyvinvointipäällikkö (40 hakijaa) ja koulutussuunnittelija (36 hakijaa). Haastavinta oli löytää osaajia erityisopettajan virkoihin perusopetuksessa sekä varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Rekrytointiin on pyritty panostamaan erilaisin markkinoinnin keinoin, kehittämällä hakijakokemusta sekä päivittämällä kaupungin rekrytointijärjestelmän ominaisuuksia.

Hakijakokemuksen mittaamiseksi otettiin keväällä 2022 käyttöön hakijakokemuskysely, jonka linkki lähetetään kaikille hakemuksen jättäneille hakijoille tehtävän valintapäätöksen ilmoittamisen yhteydessä. Kyselyyn saapui vuoden 2022 aikana lähes 40 vastausta. Hakijat arvioivat Järvenpään kaupungin rekrytointiprosessin asteikolla 1-5 olevan 3,45. Hakijakokemuksen kehittämiseksi on pyritty muun muassa parantamaan rekrytointiprosessin aikaista viestintää. Hakijakokemuksen mittaaminen ja kehittäminen jatkuu myös vuonna 2023.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti osa Järvenpään kaupungin rekrytoinneista toteutetaan anonymina rekrytointina. Vuonna 2022 anonymoja rekrytointeja toteutettiin viisi kappaletta.

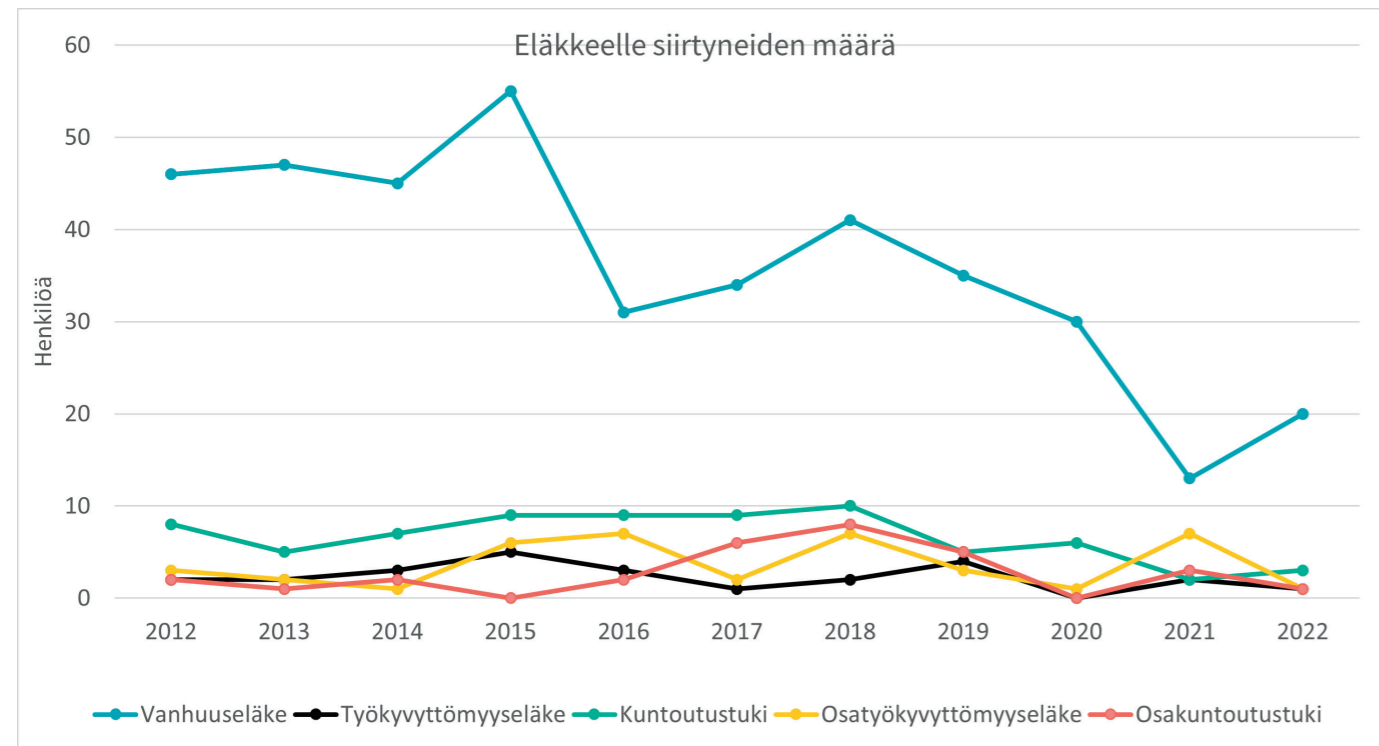


Järvenpään kaupungin sijaisväilyksen Resinan varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen lyhytaikaisten keikkatarpeiden määrä oli 12 902 (2021: 11 650), joista täytettiin 9 105 (2021: 8 434). Sijaistarpeiden täyttöaste (keikkatarpeeseen löytyy sijainen) oli 78,7 % (2021: 84,2 %). Järvenpään kaupungin henkilöstön sairaus-

poissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022, mikä näkyi myös sijaistarpeiden määrän kasvuna.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2022 kaikkiaan 620 nuorta ja kaupunki tarjosi kesätyön 86 nuorelle.

## 2.4 Eläkkeelle siirtyminen



Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi yhteensä 26 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 20 henkilöä (keski-ikä 64,3 vuotta) ja työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö, osatyökyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö, osakuntoutustuelle yksi henkilö ja kuntoutustuelle kolme henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke)

alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä aina-kaan kahteen vuoteen.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

lähde: Keva

## 2.5 Eläkemaksut

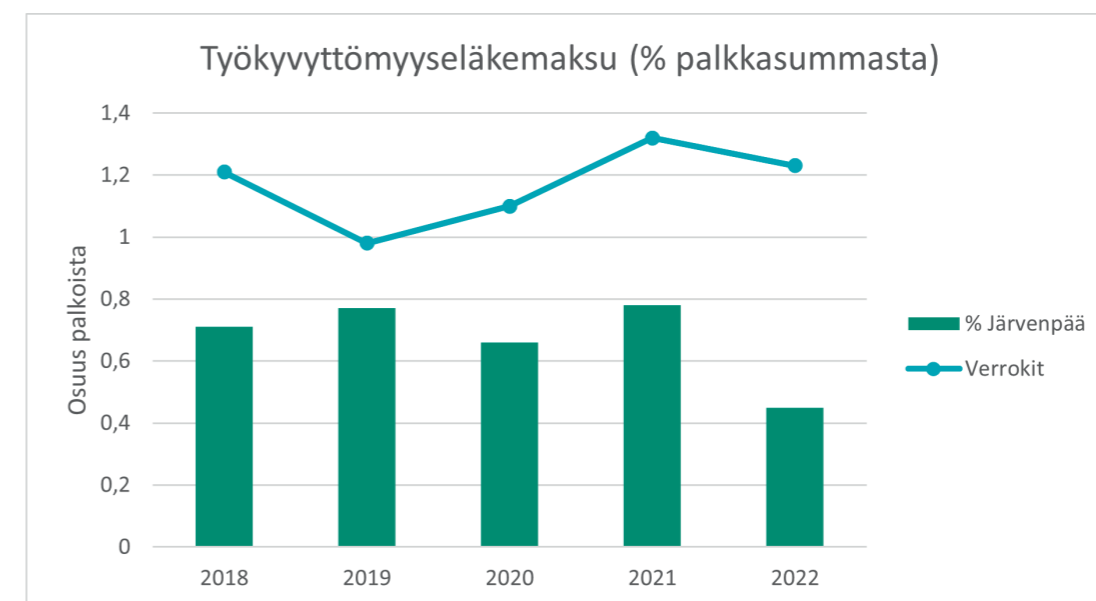
	Maksut euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Työkyvyttömyyseläkemaksu	258 469 €	0,45
Eläkemenoperusteinen maksu	3 371 646,85 €	- (ei lasketa)

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. Vuonna 2022 verrokkio-organisaatioiden työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,23 % palkkakustannuksista. Järvenpään kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli merkittävästi tätä alhaisempi, 0,45 % (KuEL+VaEL) palkkakustannuksista (vuonna 2021 eläkemaksu oli 0,78 %).

Järvenpää siis erottuu edukseen vähäisellä työkyvyttömyyseläkkeiden määrällä, mikä johtuu sinnikkästä ja pitkäjänteisestä työstä työurien pidentämiseksi. Tämä on työnantajalle järkevää sekä talouden että inhimillisen johtamisen näkökulmasta: Työkyvyttömyyden ehkäisy on merkittävä hyvinvointiteko yksilölle ja yhteiskunnalle. Meidän on syytä pitää jatkossakin huolta siitä, että työkyvyn ollessa uhattuna käytämme viisaasti kaikki keinot työurilla pysymisen edistämiseksi.

Edistämme työhyvinvointia, vältämme turhien pitkitettyjen sairauspoissaolojen syntymistä mm. korvaavan työn avulla sekä pidämme huolta siitä, että hallitsemme ennakoivan työkykyjohtamisen prosessit ja puheeksi otton. Meidän tulee myös huolehtia siitä, että ennen työkyvyttömyyseläkkeiden hakemista on pohdittu mm. osatyökyvyttömyyseläkkeen tai osakuntoutustuen hakemista.

Kaikki tämä vaatii jatkossakin sitoutumista ja vastuunottoa organisaation kaikilla tasoilla johdosta esihenkilöihin, työntekijöihin sekä organisaation sisäisiin (HR, työsuojelu) ja ulkopuolisiin (työterveyshuolto ja työeläkeyhtiö) tukitahoihin. Panostukset työurajohtamiseen myös maksavat itsensä monin verroin takaisin säästyvissä työeläkemaksuissa. Voidaankin sanoa, että taloudellisesti haastavina aikoina työurajohtaminen on vastuullinen talousteko. Inhimillinen vastuullisuus työurien johtamisessa on Järvenpään voimavara ja vetovoimatekijä, joita kannattaa vaalia.



Kuvassa työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummasta (%) Järvenpään kaupungilla. Sininen viiva näyttää muiden suurien verrokkikuntien vastaavat luvut. Kuvassa luvut ovat pyöristetty KuEL-, ja VaEL-vakuutettujen yhteissummasta.

## 2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain

Henkilöstömenot 1000 €	2020	2021	2022
Konsernipalvelut	4 424	4 934	5 132
Tilaomistus	165	234	249
Pelastustoimi		76	74
Keski-Uudenmaan Sote	1 776	1 818	1 769
Opetus ja kasvat	44 878	47 148	48 838
Hyvinvointi	7 587	8 303	8 627
Kaupunkikehitys	5 224	5 516	5 162
Käyttöomaisuuden nettomyynti			457
Järvenpään Vesi	1 069	1 132	1 165
<b>Yhteensä</b>	<b>65 123</b>	<b>69 161</b>	<b>71 473</b>
Työllistämistuki	-160	-86	-171
<b>Yhteensä</b>	<b>64 963</b>	<b>69 075</b>	<b>71 303</b>

Henkilöstömenomme vuonna 2022 olivat noin 71,3 miljoonaa euroa. Kasvua edelliseen vuoteen tuli reilut 2,2 miljoonaa euroa. Kunta-alan valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset olivat vuonna 2022 noin 2,5 %.

Konsernipalvelujen henkilöstökulujen muutos johtui siitä, että toimistohenkilöstöä keskitettiin palvelualueilta ja muualta konsernipalveluista hallintopalveluiden yksikköön. Lisäksi ateria- ja puhtauspalveluiden toimittajahallintaan liittyvä henkilöstölisäys kohdistettiin hallintopalveluiden yksikköön vuonna 2022.

Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella henkilöstökulujen sekä palveluiden ostojen toteutuksia nostivat merkittävästi myös palvelualueen useat hankkeet, joiden kulut kohdistuvat pääasiassa edellä mainituille menokohdille. Varhaiskasvatustalvetuissa kasvaneen palvelutarpeen vuoksi perustettiin kolme uutta ryhmää, joihin palkattiin yhdeksän kasvattajaa sekä kaksi avustajaa. Opetuspalveluissa palvelutarve kasvoi eri-

### Opetuspalveluissa palvelutarve kasvoi erityisesti valmistavassa opetuksessa.

tyisesti valmistavassa opetuksessa, johon perustettiin syksyllä 2022 viisi uutta ryhmää. Uusien valmistavien ryhmien vuoksi palkattiin viisi opettajaa ja viisi ohjaajaa. Valmistavan opetuksen kasvun määrässä merkittävä tekijä olivat ukrainalaisten määrän nopea kasvu. Lisäksi perustettiin Kartanon koululle erityisluokka yläkoulunsa aloittaneille, johon palkattiin opettaja ja ohjaaja.

Koronan aiheuttamien henkilöstön sairauspoissaolojen takia Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle tarvittiin myös merkittävästi enemmän tilapäistä henkilöstöä, joka nosti henkilöstömenoja.

## 2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset 1000 €	2020	2021	2022
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	7 999	9 209	9 842
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	566	446	456
Sijaishenkilöstö	777	1 129	1 061
Työllistämisaikat	329	218	267
Muu työvoima	15	238	258
<b>Yhteensä</b>	<b>9 685</b>	<b>11 239</b>	<b>11 885</b>

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat n 11,9 milj. euroa. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta 5,4 %.

Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi hieman vuonna 2022. Kasvua oli erityisesti Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella, joulukuussa 2021 määräaikaisia työntekijöitä (pois lukien lyhytaikaiset sijaiset) oli 268 ja joulukuussa 2022 määräaikaisia työntekijöitä oli 291. Tämä luonnollisesti näkyy myös palkkakustannusten nousuna. Opetuspalveluissa on lisääntynyt erityisesti sijaisten määrä, kun taas varhaiskasvatuksessa on ollut kasvua muiden määräaikaisten määrässä.

Sekä opetuksen sijaisten että varhaiskasvatuksen määräaikaisen henkilöstön määrän kasvua selittävät lisääntyneet sairauspoissaolot, joista koronasta johtuvat sairauspoissaolot olivat merkittäviä. Lyhytaikaisten sijaisten lisäksi yli kahden viikon poissaoloja paikkaamaan on palkattu henkilöstöä tilapäisenä henkilöstönä. Varhaiskasvatuksessa on palkattu määräaikaista henkilöstöä sellaisiin vakituisiin tehtäviin, joissa on ollut rekrytointihaasteita, määräaikaisten varhaiskasvatuksen lisäryhmiin ja hanketyöhön erilaisiin varhaiskasvatuksen hankkeisiin. Lisäksi määräaikaisten tehtävissä on työskennellyt oppisopimuskoulutettavaa henkilöstöä.

## 2.8 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 ehtoissa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa. Lisäksi suunnitelmaan on kirjat-

tu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit, joilla tavoitteiden toteutumista seurataan. Vuoden 2023 alussa käynnistyy työ tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseksi.

Vuonna 2022 naisten osuus henkilöstöstämme oli 80,6 % ja miesten 19,4 % 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 naisista on 70,3 % ja miehiä 29,7 %.



Henkilöstöä työskentelee eniten Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) aloilla. KVTES:n piirissä työskentelee noin 47,3 %, OVTES:n 46,5 % ja Teknisten sopimuksen (TS) 6,2 % kaupungin henkilöstöstä. Järvenpään kaupungilla KVTES:n suurimmat ammattiryhmät ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (190

henkilöä) ja koulunkäynninohjaajat (136 henkilöä), OVTES:n yleisimmät tehtävänimikkeet ovat varhaiskasvatuksen opettaja (122 henkilöä) ja peruskoulun luokanopettaja (116 henkilöä). TS:n yleisimmät tehtävänimikkeet ovat liikuntapaikkojen hoitaja (8 henkilöä) ja projektipäällikkö (7 henkilöä).

	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	palkkaero %	Kokonaispalkka, naiset	Kokonaispalkka, miehet	palkkaero %
KVTES	2417	2639	-8,4 %	2548	2764	-7,8 %
OVTES	2994	2955	1,3 %	3482	3523	-1,2 %
TS	3598	3218	11,8 %	4012	3622	10,8 %

Tehtäväkohtainen palkka tarkoittaa palkkaa ilman lisiä. Kokonaispalkka sisältää kaikki palkan lisät (kokemuslisä, henkilökohtainen lisä jne.) Koonnissa laskettu painotettu keskiarvo henkilömäärien mukaan. Palkkaero ilmoitettu naisten palkat/miesten palkat. Negatiivinen luku kertoo naisten palkkojen olevan pienemmät kuin miesten

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 oli huomattavasti alle 12 %, mutta vaihteli sopimusaloittain tarkasteltuna. Vertailussa on käytetty kokonaispalkkaa, joka sisältää kaikki palkanlisät. Vertailua on tarkennettu ja aikaisempina vuosina vertailussa ilmaantuneita virheitä on korjattu. Palkkataulukko sopimusaloittain on esitetty yllä olevassa taulukossa.

Palkkaeroille on useita syitä, joihin pureudutaan tarkemmin vielä uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluprosessin aikana. Alustavan analyysin perusteella myös palkanerojen syyt eroavat sopimusaloittain. KVTES:n sisällä palkkaero selittyy suurimmilta osin ammattiryhmien eriytymisellä: KVTES:n palkkataulukon suurissa tehtäväryhmissä (varhaiskasvatuksen erilaiset hoitotehtävät ja koulunkäynninohjaus) henkilöstö on hyvin naisvaltaista ja palkat alle 2300 €/kk.

Miesten keskimääräiset palkat ovat naisten keskimääräisiä palkkoja merkittävästi suuremmat palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä ja hallinnon asiantuntijatehtävissä. Hallinnon asiantuntijatehtävissä miesten keskipalkkaa nostaa miespuolisten ICT-asian-

tuntijoiden muita hallinnon asiantuntijoita korkeammat palkat. Palkkahinnoittelun ulkopuolelle kuuluvat palvelupäälliköt ja sitä ylempät johtajatehtävät, mutta hinnoittelutunnuksesta on kirjattu myös muita tehtäviä, jotka eivät sovi muihin hinnoittelutunnuksiin. Tehtävien sukupuolittunut jakautuminen vaikuttaa tähänkin palkaneroon: alle 3000 euroa kuussa ansaitsevista, hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä (esimerkiksi hanketyöntekijä, hallinnon harjoittelija, pajaohjaaja ja psykologi) hoitavista miehiä oli vain 5/24, kun vastavasti yli 6000 euroa ansaitsevista miehiä oli 8/17.

OVTES:n piirissä naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo on suurempi kuin miesten, mutta kokonaispalkkojen keskiarvo on pienempi. Tämä voi selittyä sillä, että miesopettajilla on alustavan tarkastelun perusteella keskimäärin enemmän ylitunteja kuin naisopettajilla. Myös perhevapaiden epätasainen jakautuminen saattaa vaikuttaa tähän, sillä hoitovapaan ajalta ei kerry vuosidonnaiseen lisään laskettavaa palvelusaikaa, ja naiset käyttävät suurimman osan hoitovapaasta.

TS:n osalta palkkaero selittyy isoilta osin sillä, että matalimman palkkaluokan hinnoittelutunnuksen henkilöstöstä yli 80 % on miehiä ja korkeampien palkkaluokien hinnoittelutunnuksen osalta sukupuolijakauma on tasaisempi.

### 3. HYVINVOINTIA TYÖSSÄ

Järvenpään kaupunki on elävä ja kasvava muuttovoitokunta. Tämä näkyy myös henkilöstön hyvinvoinnissa ja haastaa noin 1500-päistä henkilöstöämme kaikenlaisen palvelutarpeen kasvaessa.

Järvenpään henkilöstölle syksyllä toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaan Järvenpään työntekijät kohtaavat paljon kiirettä työssään: selvästi enemmän, kuin kyselyn vertailukuntien työntekijät. Samalla tiedämme työterveyshuollon tilastoista, että mm. poissaolot mielenterveyssyistä ovat kasvussa. Mielenterveyden haasteisiin ja kiireen tuntuun vaikuttavia tekijöitä löytyy myös työelämän ulkopuolelta, kuten korona-aika ja sen vaikutukset perheisiin ja nuoriin. Tämä heijastuu varmasti erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla työtään tekevään henkilöstöön.

Järvenpään kaupungin työpaikoilla on syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota töiden priorisointiin - joskus jopa tärkeää tekemistä voi olla tarpeen siirtää. Liasta kiireestä ei saisi tulla uusi normaali ja työstä pi-

täisi pystyä myös nauttimaan. Parhaimmillaan työ antaa hyvin paljon: esimerkiksi taloudellista turvaa, päivittäisen hyvinvointia lisäävän sosiaalisen ympäristön sekä mahdollisuuden käyttää ja kehittää osaamistaan. Työ voi myös auttaa jaksamaan, jos muussa elämässä on haastava vaihe.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi Järvenpään kaupungilla on selkeät työkykyjohtamisen mallit ja tiivis yhteistyö työterveyden ja työsuojelun kanssa. Jatkossa meidän on varmistettava, että työpaikoilla otetaan puheeksi ajoissa kiire tai haasteet työn tekemisessä. Jokaisen täytyy myös tietää mitä tehdä ja minne olla yhteydessä, kun oma tai toisen työkyky tai liika kiire huolettaa.

Järvenpään merkittävä vahvuus työhyvinvointikyselyn perusteella on hyvä esihenkilötyö sekä koettu tuki kollegoilta. Näistä vahvuuksia on kehitetty mm. valmentavan johtajuuden kehittämisen kautta ja näiden asioiden toimivuudesta sekä kehittämisestä kannattaa pitää jatkossakin kiinni.



Järvenpään 70 vee -henkilöstöjuhlaa vietettiin 20.5.2022. Kuvassa synttärinunnelmissa Saunakallion päiväkodin työntekijöitä. Kuva: Susanna Nuutinen, Foto Bakery Oy

### 3.1 Työhyvinvointikyselyyn vastattiin ennätysellisen aktiivisesti

Syksyllä henkilöstölle toteutettuun työhyvinvointikyselyyn vastasi 1022 työntekijää vastausprosentin ollessa hyvä 71 %. Vastausprosentti nousi edellisestä kyselystä kolmella prosentilla. Palvelualueista korkein vastausprosentti oli konsernipalveluilla (96 %) ja matalin opetuksella ja kasvatuksella (68 %). Kaikki ne yksiköt, joiden vastausprosentti oli täydet 100, palkittiin pienimuotoisesti. Järvenpään kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 24.10. - 11.11.2022.

#### Valmentava johtaminen näkyy työhyvinvointikyselyn tuloksissa

Kyselyn parhaat arviot tulivat kaupungin omiin, valmentavaa johtamista käsitteleviin kysymyksiin. Jopa 89,4 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä väitteen ”Ongelmatilanteissa saan tukea toisilta” kanssa. Työyhteisöjen koetaan työskentelevän tavoitteellisesti ja tuloksellisesti: vastausten keskiarvo on 4,1 asteikolla 1–5. Aiempiin tuloksiin verrattuna työyhteisöjen yhteishengen ja energian koetaan parantuneen: vastausten keskiarvo vuonna 2020 oli 4,0 ja nyt 4,1. Voidaankin sanoa, että Järvenpään työyhteisöissä puhalletaan todella yhteen hiileen.

#### Järvenpään esihenkilöille huippuarviot

Lähiesihenkilöiden saamat arviot työhyvinvointikyselyssä olivat parempia kuin vuonna 2020 lähes jokai-

nessa väitteessä. Muihin suuriin kuntiin verrattuna lähiesihenkilötyön saamat arviot ovat erinomaisia, jopa vertailuluokkansa parhaita. Erityisesti luottamuksen ilmapiiri (keskiarvo 4,3) ja esihenkilön oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus (keskiarvo 4,1) saavat vastaajilta kiitosta.

**Muihin suuriin kuntiin verrattuna lähiesihenkilötyön saamat arviot ovat erinomaisia.**

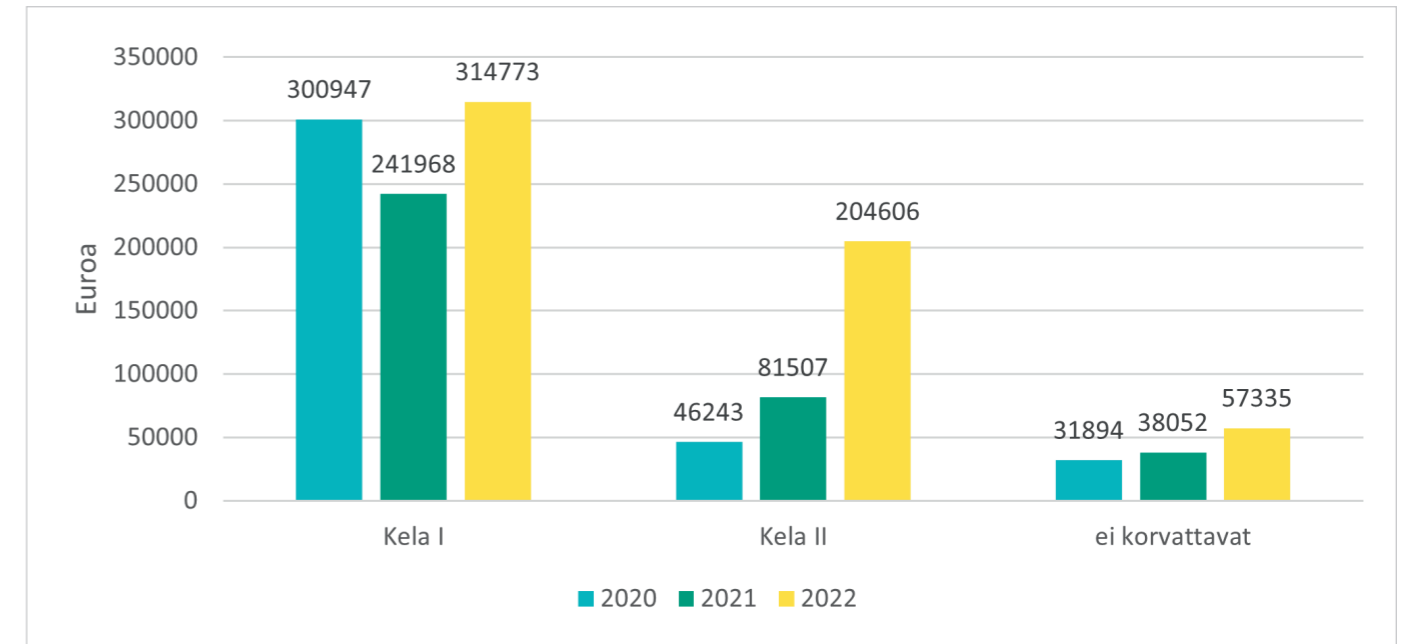
#### Kiirettä työssä

Heikoimmat tulokset kyselyssä saatiin väitteeseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi”. Tämän kysymyksen vastausten keskiarvo, 3, on sama kuin kaksi vuotta sitten ja huonoin tulos verrattuna muihin Kevan kyselyä käyttäviin suuriin kuntiin. Erot organisaation sisällä ovat suuria: Hyvinvoinnin palvelualueella keskiarvo on 3,6, kun se varhaiskasvatuksessa on vain 2,8.

tapaturmien torjunta yhdessä työnantajan kanssa. Järvenpään kaupunki tarjoaa työntekijöilleen myös sairaanhoidon palveluita työterveys sopimuksen mukaisesti (Kelan korvausluokka II).

Työterveys huollon kokonaiskustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 576 714 euroa (vuonna 2021 olivat 361 527 euroa). Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveys huollon (Kelan korvaus-

### Työterveys huollon kustannukset



luokka I) osuus oli 314 773 euroa. Vuonna 2021 luku oli 241 968 euroa. Kela korvausluokan II kustannukset olivat 204 606 euroa. Vuonna 2021 vastaavat kustannukset olivat 81 507 euroa. Tuolloin Järvenpään kaupungin työterveys huollon sopimus ei ollut yhtä laaja sairaanhoidon osalta, mikä luonnollisesti selittää eron kustannuksissa. Ei-korvattavat kustannukset vuodelta 2022 olivat 57 335 euroa. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveys huollon osuus (KL I) työterveys huollon kaikista kustannuksista oli 55 %, mikä on hyvä suhde ja tavoitteen mukainen.

Kaupungilla aloitti työkykyjohtamisen ohjausryhmä, joka kokoontui kahdesti vuonna 2022. Ohjausryhmään kuuluu kaupungin johtoa, HR:n edustajat, työsuojeluvaltuutetut, työterveys huollon edustajia sekä Kevan asiakkuuspäällikkö.

Arjessa työterveys huoltoyhteistyö ja työkykyjohtaminen on tiivistä viikoittaista yhteistyötä työterveyden, HR:n, työsuojelun, esihenkilöiden ja henkilöstön välillä. Esihenkilötyöskentely henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa on ollut merkittävää ja se toimii työterveyden näkökulmasta kaupungilla hyvin. Kaiken kaikkiaan esihenkilöiden rooli korostuu lyhyiden sairauspoissaolojen seurannassa, varhaisessa työkyvyn tukemisessa sekä korvaavan työn järjestelyissä silloin, kun sitä tar-

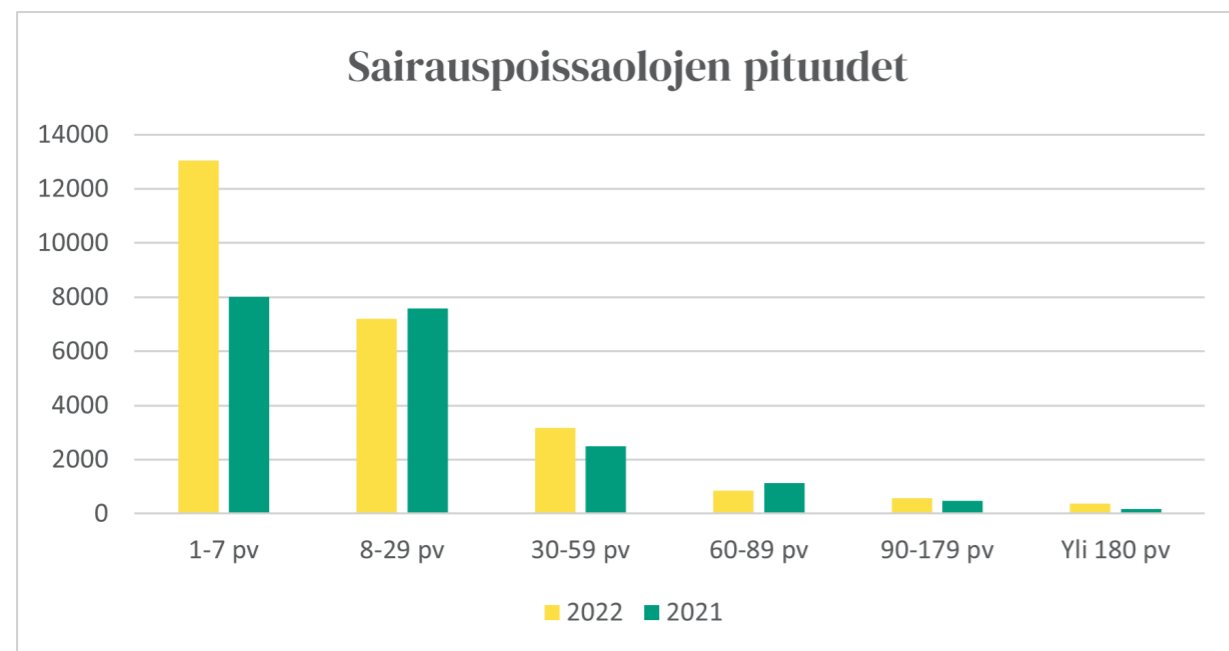
**Henkilöstön kanssa on keskusteltu mielenhyvinvoinnin teemoista.**

vitaan. Korvaavaa työtä voisi käyttää nykyistä tehokkaammin ja se on varmasti asia, johon on syytä kehittää nykyistäkin parempia toimintamalleja. Työterveys huolto on ollut tukemassa organisaatiota sekä yksilö- että työyhteisötasolla tarvittaessa. Työkykyneuvotteluiden määrä on nousussa ja niitä pidettiin vuoden 2022 aikana lähes 40.

Uusille ja vanhoille esihenkilöille on tarjottu sparrausta aktiivisen tuen toimintamallista, poissaolojen hallinnasta ja työsuojelun prosesseissa vuoden 2022 aikana. Pe-rehdytys toimintamalleihin on kaupungilla säännöllistä. Samoin henkilöstön kanssa on keskusteltu mielenhyvinvoinnin teemoista, puheeksi oton tärkeydestä, aktiivisen tuen toimintamallista sekä poissaoloihin liittyvistä toimintamalleista työsuojelun teemailtapäivissä, joita työsuojeluvaltuutetut vetävät joka toinen viikko.

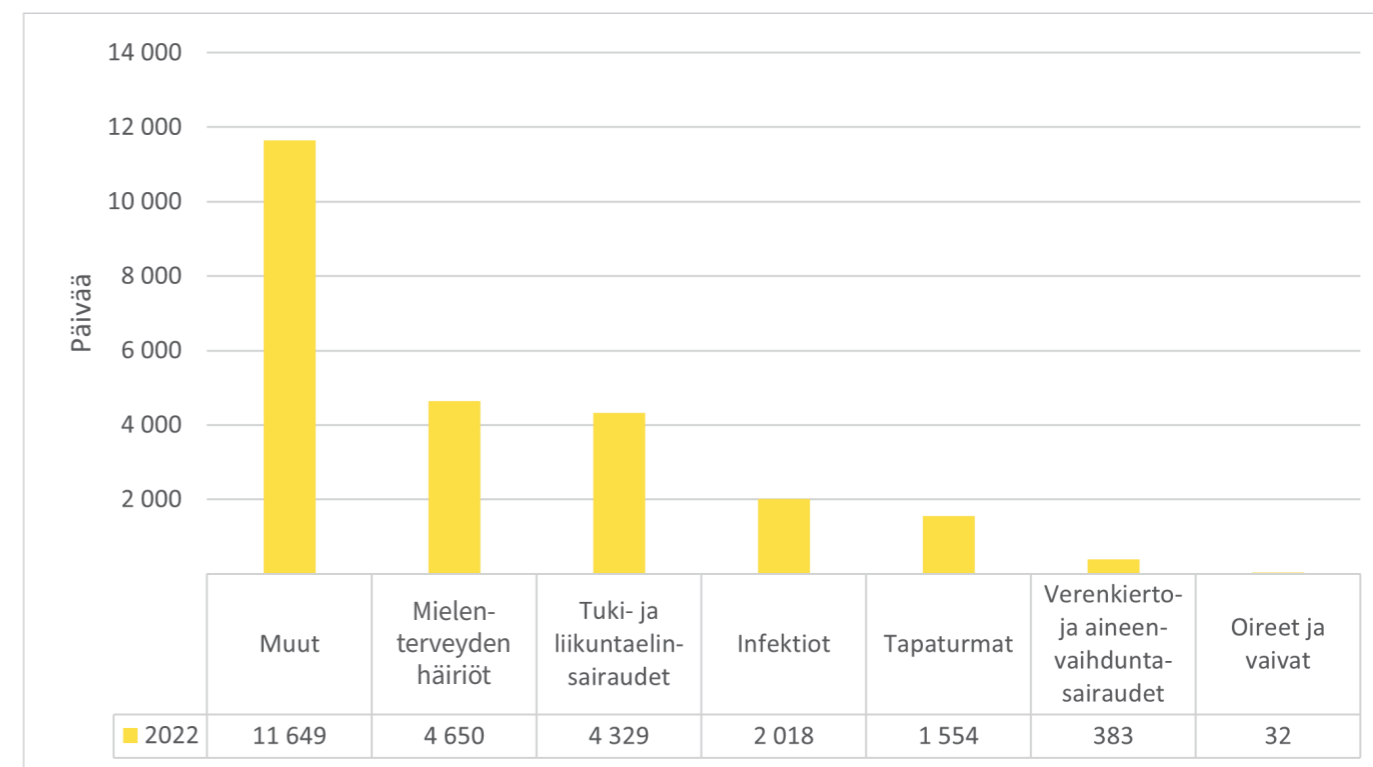


### 3.3 Terveysperusteiset poissaolot



	2022	% poissaolopäivistä 2022	2021	% poissaolopäivistä 2021
1-7 pv	13036	51,7 %	8011	40,3 %
8-29 pv	7209	28,6 %	7575	38,1 %
30-59 pv	3160	12,5 %	2480	12,5 %
60-89 pv	861	3,4 %	1141	5,7 %
90-179 pv	584	2,3 %	482	2,4 %
Yli 180 pv	365	1,4 %	185	0,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>25215</b>	<b>100,0 %</b>	<b>19874</b>	<b>100,0 %</b>
Terveysperusteiset poissaolopäivät/HTV1	17,5		13,9	
Terveysperusteiset poissaolopäivät/hlöstön lkm	16,1		12,7	
<b>Poissaolo%</b>	<b>4,8 %</b>		<b>3,8 %</b>	

### Sairauspoissaolot diagnooseittain vuonna 2022



Taulukko 2022 sairauspoissaolot diagnoosikategorian mukaan (Terveystalo). Muut kategoria sisältää myös omailmoitteiset, koronasta johtuvat sekä esim. kasvaimet, silmätaudit ym. johtuvat poissaolot.

Henkilöstöllämme kertyi terveysterveisiä poissaoloja vuonna 2022 yhteensä 25 215 kalenteripäivää, mikä on 26,9 % enemmän kuin vuonna 2021. Samansuuntainen kasvu on tapahtunut myös muissa kunnissa.

Terveysterveisiä poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysterveisten poissaolojen määrä työntekijää kohden vuonna 2022 oli 16,1 (vuonna 2021: 12,7). Koronasta johtuvia (altistuminen ja sairastuminen) poissaolopäiviä vuonna 2022 oli 1541 (vuonna 2021: 1467). Koronasta johtuvia poissaoloja on kuitenkin suuri määrä diagnoosiluokassa Muut. Koronasta johtuen on viime vuonna usein sairastettu esihenkilön luvalla ja siksi kaikki koronapoissaolot eivät näy diagnooseissa.

Vuoden 2022 aikana 33 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolopäivien määrän kasvu ei ole kunta-alalla, eikä Suomessa vain Järvenpäästä koskeva ilmiö. Asiaa pohdituttaa laajemminkin. Kelan tilastojen mukaan vuonna 2022 tartuntatautipäivärahaa saaneiden määrä nousi jyrkästi ([https://tutkimusblogi.kela.](https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6866)

[fi/arkisto/6874](https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6874)). Kelan tilastoissa myös sairauspäivärahaa saaneiden osuus työkäisistä kasvoi jälleen hieman vuonna 2022 (<https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6874>). Korona ja muut infektioaudit ovat kurittaneet myös Järvenpään henkilöstöä, kun on palattu enemmässä määrin työpaikoille vuoden 2022 aikana. Muissa syissä korona-ajalta on oman henkilöstömme osalta hoitovelkaa sekä pidempi aikaista kuormittumista.. Tämä näkyy sairauspoissaoloissa erityisesti mielenterveyssyiden osalta, mutta myös muiden syiden osalta. Voisi arvioida, että korona-aikana on venytty monin eri tavoin ja vaikutukset näkyvät viiveellä.

Mielenterveyden häiriöihin liittyvät sairauspoissaolot ovat merkittäviä ja niiden määrä on ohittanut tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen määrän. Kasvaviin mielenterveyden häiriöihin on useita eri selittäviä syitä. Kaikki syyt eivät suinkaan johdu työelämästä, mutta työelämän täytyisi olla sellaista, että työn tekemisen toimintatavat, intensiteetti, johtaminen ja työyhteisöiden toiminta tukisivat työntekijöiden mielenterveyttä. Henkilöstön mielenterveyden tukeminen osana työntekijöiden hyvinvointia on keskeinen työkykyjohtamisen toimenpide.

Hyvinvoiva henkilöstö on hyvää tulosta tekevän organisaation perusedellytys. Meidän tulee pyrkiä siihen, että jokaisen työntekijän olisi mahdollista innostua työstään ja että työn rakenteet sekä organisaatiokulttuuri mahdollistaisivat tämän.

Järvenpäässä on kehitetty yhteisöohjautuvuutta ja se sisältää mielenterveyttä edistäviä elementtejä, kuten dialogisuutta ja yhdessä tekemistä. Tämän lisäksi työpaikoilla tarvitaan erilaisia työn hallittavuuteen, tekemisen tapaan ja määrään liittyviä toimenpiteitä ja jatkuvaa työlähtöistä arjen kehittämistä.

Tämän lisäksi Järvenpään kaupunki on pilotoinut henkilöstölleen matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää Mindy-mielenhuoltopalvelua, jonka tuottaa Heltti Oy. Mindy-valmennus auttaa purkamaan työstä tai muusta elämästä johtuvaa kuormitusta. Palvelua käytti vuoden 2022 aikana 19 henkilöä. Arviot valmennuksen vaikuttavuudesta osoittavat, että mielenhyvinvoinnin taso oli parempaa valmennuksen jälkeen verrattuna tilanteeseen ennen valmennuksen käynnistymistä.

Erään Mindy-valmennuksen käyneen työntekijän sanoin ”Mindy-palvelu on hyvä esimerkki siitä, miten oikea-aikaisella psykososiaalisella tuella voidaan ennaltaehkäistä kuormittavan tilanteen pitkittymisestä johtuvia haittoja, joilla on väistämättä vaikutusta myös työssä jaksamiseen. Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemus kantaa ja kannattelee.”

Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet haastavat edelleen työntekijöiden työuria erityisesti ammateissa, joissa tehdään fyysistä työtä ja esimerkiksi korvaavan työn löytäminen on haastavampaa. Työterveyshuoltolaki muutui 1.1.2022 alkaen. Lain muutoksen myötä työntekijät voivat jatkossa varata vastaanottoajan suoraan työfysioterapeutin vastaanotolle, kun kyseessä on ennalta ehkäisevästä työterveyshuollosta. Vuoden 2022 alusta tuki- ja liikuntaelinvaijien hoitopolku muuttui siis sujuvammaksi. Jatkossa onkin mielenkiintoista tarkastella vähentääkö uusi hoitopolku tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja. Viime vuoden osalta tilannetta ei pysty vielä vertaamaan edelliseen vuoteen työterveyshuollon vaihduttua kesken vuotta 2021.

### 3.4 Turvallinen työympäristö

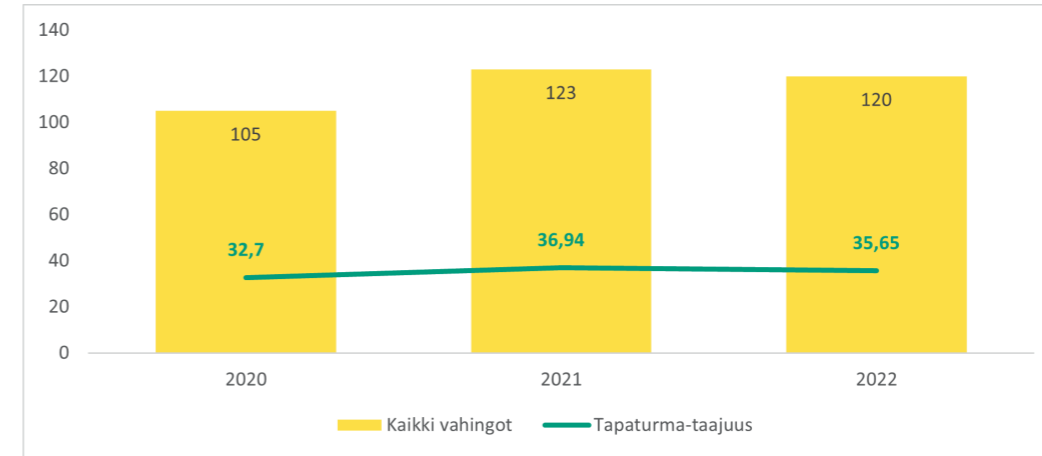
Työsuojelu on työpaikoilla tapahtuvaa yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata meille terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia. Työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. WPro-työturvallisuusilmoitusmenettely, riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset,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

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

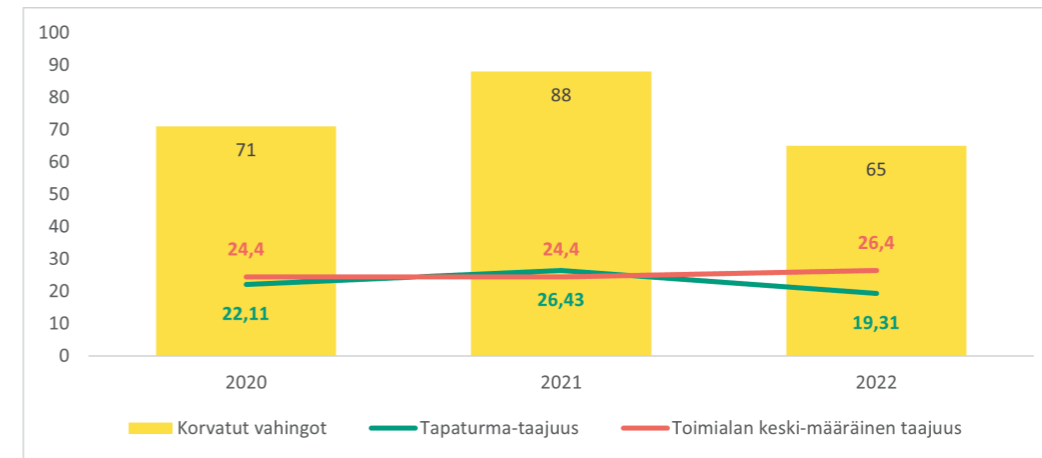
Protector-vakuutusyhtiön tilastojen mukaan kaikkien sattuneiden vahinkojen määrä ja tapaturmataajuus pysyi suurin piirtein samana kuin vuonna 2021. Kaikki va-

hingat pitää sisällään työtapaturmien lisäksi työliikepeytymisen, ammattitaudit sekä muut vahingot, jotka eivät ole työtapaturmia. Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä laski vuodesta 2021. Vuonna 2022 Protector maksoi korvauksia yhteensä 90 vahingosta (2021: 110 kpl) ja 65 työpaikkatapaturmasta (2021: 88 kpl). Korvattujen työpaikkatapaturmien taajuus on hieman alhaisempi, kuin toimialalla keskimäärin, joten tilanne tältä osin on hyvä.

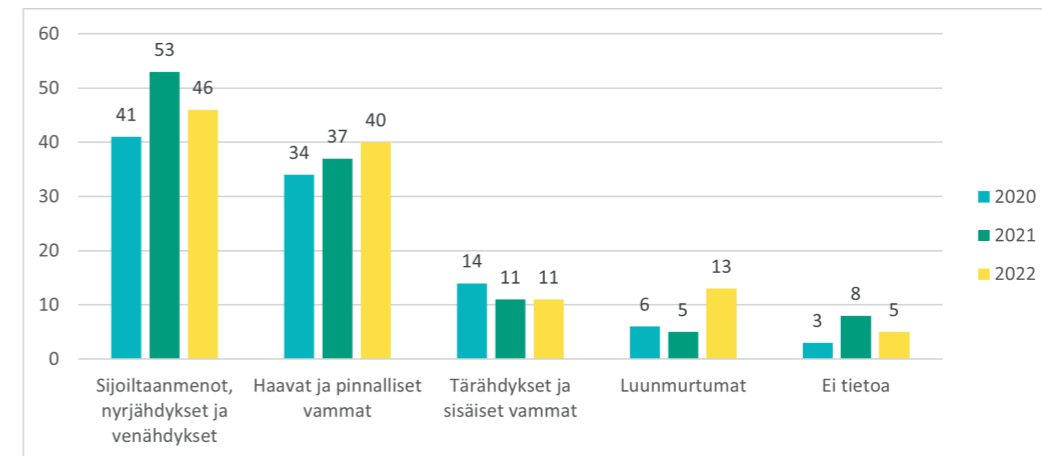
Liikkumistavoista vahinkoja sattuu eniten, kun kuljetaan jalan tai polkupyörällä. Vammatyypeistä yleisimpiä ovat mm. nyrjähdykset ja venähdykset sekä sijoiltaanmenot. Liukastumiset ovat yksi tyypillinen työtapaturman syy, jolla voi olla pidempikestoiset seuraukset ja jotka voivat johtaa pahimmillaan pidempisiin sairauspoissaoloihin. Työsuojelu on ohjeistanut työsuojelun teemailtapäivissä henkilöstöään liukkaudesta johtuvien tapaturmien ennaltaehkäisyssä.



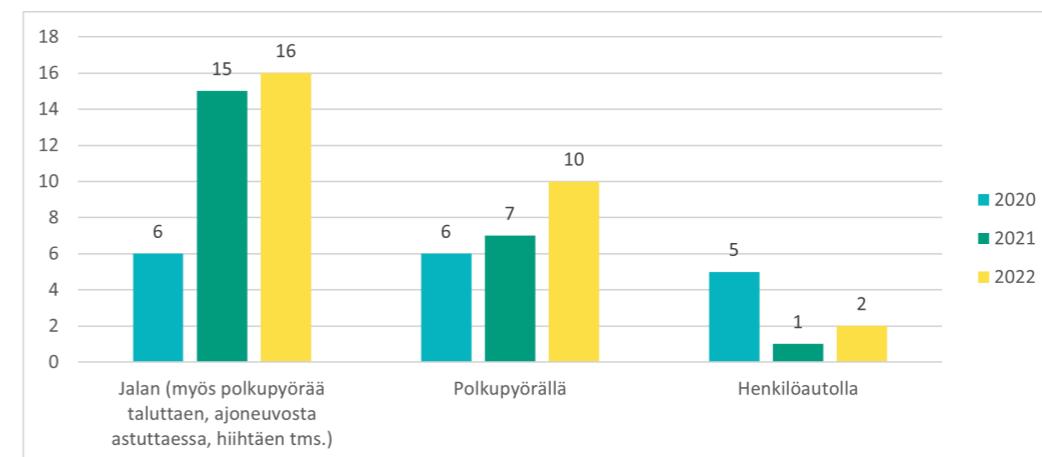
Kaikki sattuneet tapaturmat ja tapaturmataajuus



Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus sekä toimialan keskimääräinen korvattujen työpaikkatapaturmien taajuus



Vammatyyppien lukumäärät ja jakauma



Liikkumistapojen lukumäärät ja jakauma asunnon- ja työpaikan välisillä matkoilla tai työtehtävästä johtuvassa liikkumisessa sattuneissa vahingoissa





Järvenpää-päivää vietettiin 7.5.2022.

### 3.5 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia

Kaupungin viestintää toteutetaan uuden Järvenpäästrategian 2022–2030 painopisteiden mukaisesti. Järvenpäämedia blogeineen, Järvenpääkirjoituksineen, tarinoineen ja podcasteineen on löytänyt oman paikkansa uutisten ja tiedotteiden rinnalla. Ääneen pääsevät niin kaupunkilaiset, kaupungin työntekijät kuin päättäjätkin. Luonnotar-asukaslehti jaettiin syksyllä jokaiseen järvenpääläiseen talouteen.

tekevä kaupungin henkilöstö muutti uusiin toimitiloihin Bulevardikortteliin, mikä toi muutoksia toimintakulttuuriin ja edellyttää toimivaa työyhteisöviestintää. Vuonna 2022 aloitettiin Palvelualueet tutuiksi -henkilöstöinfot sekä Konsernipalvelujen aamuinfot hybridimuotoisina, jossa esitellään työyksiköiden toimintaa. Tavoitteena on lisätä tietoutta kaupungin toiminnosta muulle henkilöstölle sekä luoda yhteenkuuluvuutta kaupungin eri toimintojen välille.

Järvenpääjuhlaa vietettiin 20.8.2022 monipuolisen ohjelman merkeissä. Maksuton koko kansan kaupunkifestivaali valtasi kaupungin yhteisellä tekemisellä, taiteella ja musiikilla.

## Maksuton koko kansan kaupunkifestivaali valtasi kaupungin yhteisellä tekemisellä, taiteella ja musiikilla.

Vuoden lopussa julkaistiin myös kolme minuuttinen Järvenpääelokuva, joka tiivistää strategiassa uudelleen määritellyn Järvenpään syvimmän olemuksen uudella tavalla. Filmissä Alma tapaa unessaan nuoren Siben ja pääsee hänen kanssaan seikkailuun tulevaisuutensa Järvenpäähän.

Vuoden loppupuolella käynnistettiin työyhteisöviestinnän (sisäisen viestinnän) kehittäminen. Koronapandemia aiheutti työn tekemisen käytäntöihin muutoksia, jossa työyhteisöviestinnän kehittäminen nykytilannetta paremmin vastaavaksi on paikallaan. Lisäksi vuodenvaihteessa 2022–2023 hallinto- ja asiantuntijatyötä



Keuda ja Järvenpään kaupunki loivat puisen Luonnotar-lahjaesineen, jonka suunnitteli ja toteutti sisustusalan artsaanimiksi opiskeleva Hannu Seppänen.



## 4 UUDET TOIMIVAT TYÖYMPÄRISTÖT

### 4.1 Bulevardikortteli

Vuodenvaihteessa 2022–2023 noin 230 kaupunkikonsernin työntekijää muutti kaupungin keskustaan valmistuneeseen Bulevardikortteliin, YIT:n rakentamaan toimistorakennukseen, jossa on kahdeksan kerrosta. Järvenpään kaupungin tilat sijaitsevat toimistorakennuksen 5. ja 6. kerroksessa sekä kaupungin asiakaspalvelupiste Järvenpää-info 3. kerroksessa. Uusien tiloihin liittyvää työympäristöä kehitettiin vuosina 2021–2022 yhteistyössä tilojen käyttäjien kanssa.

Toimistokerrosten 5–6 kehittämisprosessin aikana järjestettiin yli 20 työpaja- ja infotilaisuutta, joiden avulla henkilöstöä otettiin mukaan tulevaisuuden työtapojen määrittelyyn. Bulevardikorttelin työympäristöön on yhteiskehittelyn kautta luotu toimintamalli, jossa jokaiselle työntekijälle on oma paikkansa. Tilat ovat muuntojoustavat, joten työn luonteen muuttuessa tilojen käyttötarkoitusta voidaan muuttaa.

Työympäristömuutos on huomattava, sillä omista työhuoneista ja työpisteistä on siirrytty yhteiskäyttöisiin tiloihin ja malliin, jossa työn teon paikka valitaan työntekijän mukaan, eikä kiinteän työn tekijöitä juuri ole. Perhelä 2023 -projektin ohjausryhmän, henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa tehtiin systemaattisesti ja pitkäjänteisesti työtä yhteisen työympäristökonseptin aikaansaamiseksi. Siltikään moderni työympäristö ei ole koskaan ”valmis” vaan perusideana on, että kun työn teon tarpeet muuttuvat, tilojen käyttötarkoitusta ja toimintaa niissä voidaan muuttaa.

Tila- sekä sisustussuunnitelman laadinta, muutto ja tilojen käyttöönotto onnistuivat asetetun aikataulun mukaisesti ja uudet tilat saatiin otettua käyttöön tammi-kuussa 2023. Järvenpää-infon avajaisia vietettiin 9.1.2023.

Työympäristömuutoksen aikana tunnistettiin, millaista moderni hybridityö on, ja kehitettiin uusia työnteon tapoja, jotka yhdistelevät lähi- ja etätyön parhaita käytäntöjä. Hankkeen aikana laadittiin valtakunnallisestikin paljon kiinnostusta herättäneet hybridityön ohjeet, joita sovelletaan myös Bulevardikorttelin työympäristössä. Niiden pohjalta Työterveyslaitos on kutsunut Järvenpään kaupungin mukaan keväällä 2023 alkavaan tutkimushankkeeseen, jossa tutkitaan itseohjautuvaa asiantuntijatyötä hybridityön kontekstissa.

Modernit tilat rakentavat uudenlaista toimintakulttuuria ja mahdollistavat myös uusien osaajien houkuttelun kaupungin palvelukseen. Tilat ovat työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tukeva tekijä, joiden työnantajakuullista merkitystä ei pidä vähätellä.

Kuvassa seuraavalla sivulla on yhteinen toimintakulttuurimme, joka on syntynyt henkilöstön äänestämistä periaatteista yhteiskäyttöisten tilojen pelisäännöiksi.





### Näin saamme arjen sujumaan yhdessä

Työrauha työskentelynaapurustossa	Kunnioitus	Yhteiskäyttöisyys	Tietoturvallisuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>Työskentelynaapurusto on ensisijaisesti yksilötyötä varten, eikä siellä pidetä kovaa ääntä.</li> <li>Puhelin pidetään naapurustossa värinällä. Puheluun voi vastata lyhyesti.</li> <li>Teams-kokoukset vedetään muualta kuin työpisteeltä.</li> <li>Annetaan itselle ja toisille työrauha työpisteellä ja tehdään äänekäs työ fokuksuoneessa tai puhelintyön alueella.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En tule tartuttavan taudin kourissa toimistolle.</li> <li>Tervehdin tilojen muita käyttäjiä.</li> <li>Kuka tahansa voi istua naapurustossa viereeni.</li> <li>En tule kenenkään työpisteelle läpättämään vaan tarvittaessa pyydän kaveria kahvioon tai muuhun erilliseen tilaan.</li> <li>Luurit päässä kertovat, että en halua työtäni keskeyttävän.</li> <li>En käytä voimakkaita hajusteita (Järvenpää on tuoksuton työpaikka).</li> <li>Suosin sisäkenkiä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samaa työpistettä voi käyttää yhden kokonaisen työpäivän, mutta jos sitä ei tarvitse koko päivää, se vapautetaan seuraavalle.</li> <li>Puhdistan työpisteen seuraavalle käyttäjälle, kun siirryn loppupäiväksi/ seuraavaksi päiväksi muualle.</li> <li>Säädän työpisteen päivän lopuksi pystyasentoon, jolloin seuraava käyttäjä muistaa säätää sen itselleen sopivaksi.</li> <li>Ruokailen/syön välipalaa vain työskentelykahvilassa (Satama), en työpisteellä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otan huomioon tietosuojan ja tietoturvan hoitamalla asiakaspuhelut puhelintyön alueella, puhelinkopissa tai fokuksuoneessa.</li> <li>Poistuessani työpisteeltä lukitsen tietokoneen (Windows-näppäin + L)</li> </ul>

Bulevardikorttelin työympäristön toimintakulttuuri kiteytettyinä.

## 4.2 Harjulan kampus

Uusiin toimitiloihin muuttivat myös Harjulan kampuksen henkilöstö ja lapset. Uuden oppimisympäristön mukainen Harjulan kampus rakennettiin puretun Harjulan koulun paikalle Verkkotielle. Vanhan koulun tilalle rakennettiin uudisrakennus ja vanhempi B-siipi peruskorjattiin vanhaa rakennuskulttuuria kunnioittaen.

Kampukselle sijoittuvat alakoulu sekä päiväkotit. Tilat on suunniteltu noin 450 koululaiselle ja 150 esikoulu- ja päiväkotit-ikäiselle lapselle. Yhteisöllisyys korostuu uudessa kampuksessa nykyaikaisissa monimuunneltavissa oppimisympäristöissä.

Rakentamisessa hyödynnettiin muuntojoustavuutta, joka yhdistää eri toimijoiden tilan käytön tehokkaasti saman katon alle. Tämä mahdollistaa myös rakennuksen iltakäytön. Koulun ja päiväkodin lisäksi rakennuksen käyttäjiä ovat muun muassa liikuntapalvelut, Järvenpään Opisto sekä kansalaistoiminta.

Rakennustyöt aloitettiin syksyllä 2020 ja uusi kampus valmistui keväällä 2022. Lapset ja henkilökunta pääsivät uusiin tiloihin elokuussa 2022.

Harjulan kampuksen tavoitteena on kehittää yksilöllisiä oppimispolkuja ja vuosiluokkien rajoja rikkoavaa opetusta joustavin opetusjärjestelyin joustavissa opetusryhmissä. Tilojen käyttöä kehitetään erityisesti joustava esi- ja alkuopetusyhteistyö huomioiden. Tämä mahdollistaa esi- ja perusopetuksen henkilökunnan tiiviin yhteistyön niin, että lapselle voidaan tarjota kulloistakin kehitysvaihetta parhaiten palveleva oppimisympäristö. Harjulan kampuksen tilat antavat mahdollisuuden monipuoliseen, pitkäkestoiseen leikkiin erilaisissa ryhmissä.

Opettajat toimivat yhteisopettajuudessa ja Harjulan kampuksella opiskellaan paikalla ja liikkuen – sisällä ja ulkona.

## 5 TOIMINTAKULTTUURI: ITSE- JA YHTEISÖ-OHJAUTUVUUS SEKÄ VALMENTAVA TYÖOTE

Vuosi 2022 käynnistyi Monimuotoinen itseohjautuvuus -hankkeen viestintätuotteen julkaisulla, ja hankkeen virtuaalisella loppuseminaarilla, joka toteutettiin maaliskuussa 2022. Seminaaritallennetta on tätä kirjoittaessa katsottu yli 400 kertaa, ja suoraa lähetystä seurasi liki 300 osallistujaa eri puolilta Suomea.

**Hankkeen viestintätuotteeseen sisältyvää e-kirjaa on luettu yli 12 000 lukukertaa.**

Hankkeen viestintätuotteeseen sisältyvää e-kirjaa on luettu yli 12 000 lukukertaa, mistä voidaan päätellä, että järvenpääläinen työelämän kehittämistyö kiinnostaa laajasti suomalaisessa kuntakentässä. Huomionarvoista on myös se, että Monimuotoinen itseohjautuvuus -hanke palkittiin Kuntatyö2030-palkintogaalassa kunta-alaa uudistavana kehittämistekona joulukuussa 2022. Kehittämishankkeet, joissa henkilöstöllä on vahva osallisuus, tekevät Järvenpäästä tunnetuksi modernina kuntatyönantajana, minkä perusteella meille haetaan töihin.

Monimuotoinen itseohjautuvuus -hanke sai osarahoituksen KEVA:lta, ja hanke päättyi loppuraportointiin, jonka rahoittaja hyväksyi toukokuussa 2022. Hankkeeseen osallistui kolme pilottiyksikköä (Järvenpään kaupunginkirjasto, Järvenpään osaamis- ja työllisyyspalvelut, Järvenpään Yhteiskoulu) ja aikaansaatuja tuloksia ovat muun muassa seuraavat esimerkit:

- Kirjastossa** on henkilöstöllä aiempaa laajemmat tehtävänkuvat, jolloin asiakkaan palvelutarpeeseen pystytään vastaamaan nopeammin. Parviälly ratkaisee arjen pulmat eikä esihenkilöiden ovella rampata yhtä paljon. Pienhankinnat tehdään tiimeissä eikä tarvitse pyytää lupaa varmuuden

vuoksi. Työvuorojen tehtäväkierto toimii eikä kukaan joudu vastaamaan yksin raskaasta logistiikkavuorosta. Yksikössä on nykyisin käytössä myös vertaispalkitsemisen keinoja, jolloin tiimikaveria saa kiittää ja palkita hyvästä työsuorituksesta, eikä palkitseminen jää pelkästään esihenkilöiden tekemien huomioiden varaan.

- Osaamis- ja työllisyyspalveluissa** tehdään itsestä asiantuntijatyötä erilaisissa verkostoissa, joissa vaikuttavat asiantuntijat eivätkä esihenkilöt. Työpajakahvila on oppinut tekemään tiiminä töitä, kun esihenkilö jäi opintovapaalle eikä toista rekrytoitu tilalle. Työllisyshoidon kysymyksissä kasvatetaan asiantuntijoiden osaamista ja ratkaisukykyä, vaikka esihenkilö edelleen virkansa puolesta päättää määrärahoista.

- Järvenpään Yhteiskoulussa** on kehitetty yhteisopettajuutta (suunnittelu-, arviointi-, samanaikaisopettaminen), rehtorikolmikon jaettua johtajuutta ja koko yhtenäiskoulun kattavaa tiimitoimintamallia. Henkilöstö kehitti myös oman mentorointimallin uusille kollegoille, ja kaikki ovat olleet siihen tosi tyytyväisiä, koska idea lähti henkilöstöstä.

Hanketta edistettiin korona-aikana ja sen ehdoilla, joten isojen rakenteellisten muutosten sijaan keskityttiin arjen pieniin kehittämiskoihin ja yhteistyön laadun parantamiseen. Hankkeessa muutettiin enemmänkin vuorovaikutusta ja yhteistyön tekemisen tapoja kuin virallista organisaatiota. Pienikin muutos arjen yhteistyössä voi kuitenkin olla käännteentekevä. Erään esihenkilön sanoin: ”Jos jokainen meistä muuttaa omaa toimintaansa yhteisen tavoitteen suuntaisesti, vaikka pienestikin, se voi olla järjestyttävän iso muutos kokonaisuuden kannalta.”

Suosittellemme lämpimästi tutustumaan hankkeessa laadittuun e-kirjaan, joka kokoaa yksiin kansiin siinä saavutetut opit ja oivallukset: Ihmisen kokoinen itseohjautuvuus -ekirja.

Monimuotoinen itseohjautuvuus -hanke loi pait-si uudenlaista toimintakulttuuria pilottiyksiköihin, myös uuden ajan sanastoa modernista, yhteisöllisestä johtajuudesta, joka ei ole sidoksissa tiettyyn rooliin tai asemaan. Johtajuus on vuorovaikutuksen ilmiö, jota yhteisö kannattelee. Johtajuutta tarvitaan, jotta työ sujuisi mahdollisimman hyvin, mutta se ei ole pelkästään esihenkilöjen ominaisuus tai taito. Kun puhutaan modernista johtajuudesta, puhutaankin yksilöiden sijaan yhteisöstä ja parviälykkästä toiminnasta, jolle on olemassa yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt.

## Kun puhutaan modernista johtajuudesta, puhutaankin yksilöiden sijaan yhteisöstä.

Yhteisöllisen näkökulman vuoksi Järvenpään kaupungissa onkin alettu puhua itseohjautuvuuden sijaan ennemminkin yhteisöohjautuvuudesta, jolla viittaamme yhteisölliseen ja yhteisvastuulliseen tapaan organisoida työ ja johtaa sitä yhdessä. Yhteisöohjautuvuuteen kuuluu yhteisöllinen päätöksenteko ja ongelmanratkaisu, eli korkea yhteistyön aste ja matalan hierarkian ilmeneminen arjen päätöksenteossa.

Tästä näkökulmasta Järvenpään varhaiskasvatuspalvelut lähti rakentamaan omaa hankepilottiaan keväällä 2022, ja haki opetus- ja kulttuuriministeriöstä valtion erityisavustusta varhaiskasvatuksen laadun, arvioinnin ja johtamisen kehittämiseen vuosille 2022–2023. Hakemus hyväksyttiin, ja hankerahoituksella lähdettiin rakentamaan yhteisöohjautuvaa toimintakulttuuria Järvenpään varhaiskasvatuksen arkeen.

Hankkeen tavoitteena on pitkäjänteinen ja laaja muutosprosessi, jonka tuloksena henkilöstön sitoutuminen ja työhyvinvointi vahvistuvat ja voimavarot pystytään paremmin kohdistamaan laadukkaana pedagogiikan toteuttamiseen. Hankkeessa kehitetään toimintamalleja, joissa varhaiskasvatuksen tiimeillä on selkeämpi vastuu ja päätöksenteon mahdollisuus. Hanke kehittää Järvenpään varhaiskasvatuksen johtamiskäytäntöjä, -rakenteita ja -kulttuuria huomioiden yksiköiden ominaispiirteet. Tavoitteeseen on tarkoitus päästä auttamalla päiväkodin johtajia luomaan yksikös-

sään uudenlaisia toimintatapoja ja vahvistaa verkostomaista johtamiskulttuuria. Samalla tarkastellaan päiväkodin johtamiskulttuurin toimivuutta ja kehitetään sekä tiimi- ja tiimiparityöskentelyä että yhteistyötä päiväkotien kesken.

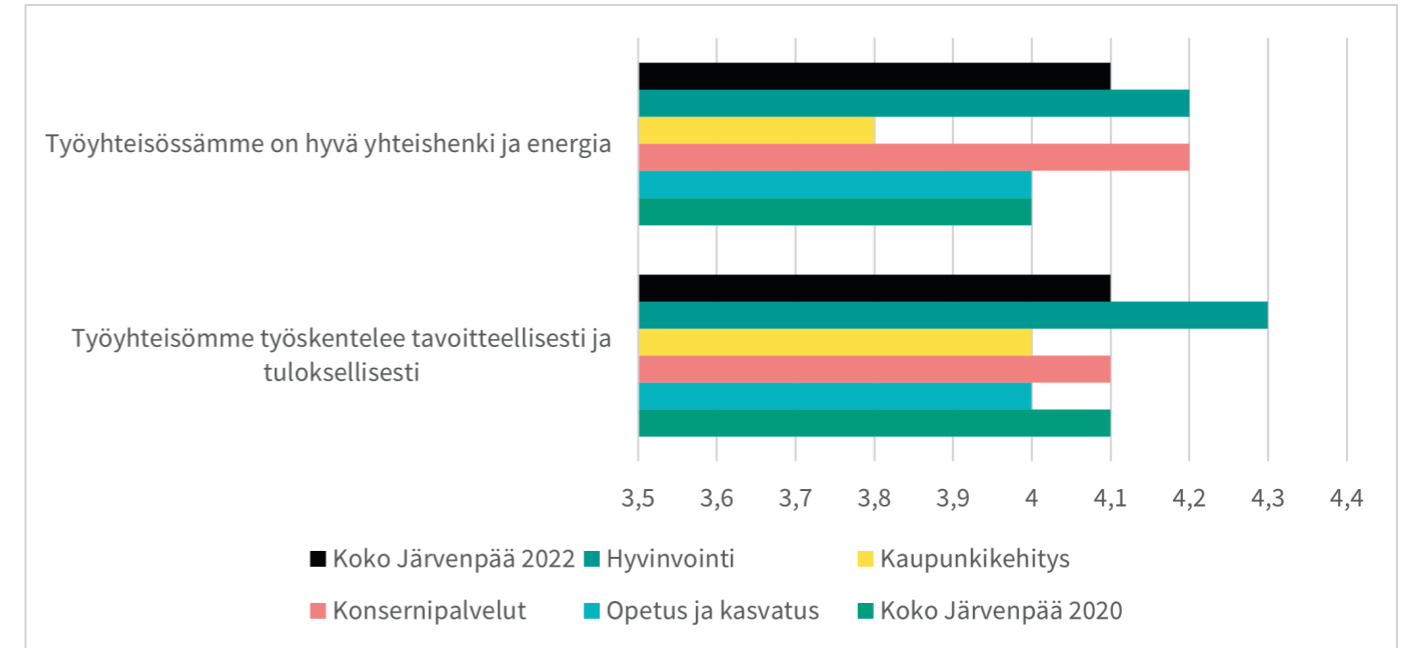
Yhteisöohjautuvuutta vahvistetaan sekä päiväkodin johtajien tasolla että suhteessa hallintoon. Yhteisöohjautuvuuden periaatteiden mukaisesti hankkeessa tartutaan erityisesti sellaisiin kehittämisen kohteisiin, jotka koetaan yksiköissä haastavimpina. Hankkeen käynnistämisenä vuonna 11 päiväkodissa toteutettiin työn kehittämistä yhteisöohjautuvuuden parissa.

Varhaiskasvatuksen yksiköiden kehittämispäivissä pohdittiin yhteisen työn organisointia, yhteistyötä ja työnjakoa. Lisäksi varhaiskasvatuksen työyhteisöjen nykytilan arviota toteutettiin olemalla läsnä pilottipäiväkodeissa havainnoiden. Yksi AMK-opinnäyte toteutui ja yksi pro gradu -tutkielma käynnistyi hankkeen ensimmäisenä toimintavuonna.

Koko kaupunkitasolla yhteisöohjautuvuutta edistettiin vuoden 2022 aikana kokoamalla aiheesta kiinnostuneita asiantuntijoita ja johtajia yhteisöohjautuvuusverkostoksi, jolla oli sekä kevät- että syyskaudella teemakokoontuminen. Teemakokoontumisissa jaettiin parhaita johtamisen käytäntöjä ja tutustuttiin toisten palvelualueiden ja yksiköiden toimintaan matalan hierarkian kontekstissa.

Erilaisia verkostokokoontumisia sekä oppimis- ja keskustelutilanteita on jatkossa entistä helpompi järjestää Bulevardikorttelin uusissa, yhteiskäyttöisissä tiloissa, jotka yhdistävät kaupunkitasoisesti kaikkia heitä, jotka toimivat asiantuntija- ja hallinnon tehtävissä sekä kaupungin johdossa. Bulevardikorttelien tilojen kehi-

## Erilaisia verkostokokoontumisia sekä oppimis- ja keskustelutilanteita on jatkossa entistä helpompi järjestää.



tystyö ja yhteiskäyttöiset tilat ovat yksi käytännön esimerkki siitä, miten yhteisöohjautuvaa, matalan hierarkian kulttuuria voidaan mahdollistaa arjessa. Kun ei toimita osastoissa vaan kaikille yhteisessä työpaikassa, on helpompi rakentaa yhteistyötä eri palvelujen välillä. Kun kaikkia tilojen käyttäjiä koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet, se rakentaa matalan hierarkian ja korkean yhteistyön mahdollisuuksia.

Valmentavaa otetta vahvistettiin vuoden 2022 aikana käynnistämällä järjestysnumeroltaan toinen 12 esihenkilön valmennusryhmä, jossa coaching-taitoja viedään arkeen monimuoto-oppimisen kautta. Ensimmäinen vastaava ryhmä toteutui vuonna 2021–2022 ja sai pilottivaiheessa niin lupaavan vastaanoton, että toiminta päätettiin vakiinnuttaa osaksi esihenkilötyön kehittämisen kokonaisuutta.

Valmennusohjelma koostuu seitsemästä lähitapaamisesta ja niiden välillä toteutuvasta parityöskentelystä, oppimistehtävistä ja henkilökohtaisesta coachingista.

Ohjatun valmennusryhmän lisäksi uusille esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus henkilökohtaiseen perehdytykseen valmentavan otteen osalta sekä coaching-tu-

kea omiin johtamisen kysymyksiin HR-palveluista.

## Luvuista voi päätellä, että olemme matkalla oikeaan suuntaan.

Syksyllä 2022 järjestettiin kaikille esihenkilöille yhteinen Valmentavan johtajuuden päivä, jota edelsi ennakkotehtävänä tutustua Ihmisen kokoinen itseohjautuvuus -ekirjaan ja sitä kautta hankkeen oppeihin ja tuloksiin. Päivässä syvennyttiin valmentavaan otteeseen, verkostomaiseen yhteistyöhön ja siihen, miten yhteisöohjautuvuutta voidaan edistää työyhteisöissä.

Päivä sisälsi valmentavan johtamisen työkirjasta ja työkalupakista tuttujen valmennusmetodien harjoittelua ja käytännön case-työskentelyä haastavien esihenkilötilanteiden parissa. Valmentavan johtajuuden päivä sai yleisarvosanan 4,35 (1-5), ja sen perusteella voidaan todeta, että koko esihenkilökunnan yhteisille koulutuspäiville on kysyntää ja tarvetta pitkän koronataujan jälkeen.

Valmentavan johtajuuden päivään osallistuneiden esihenkilöiden tärkeimpiä toiveita jatkoon suhteen olivat tilannetajun ja vuorovaikutustaitojen harjoittelu, verkostomaisen työtavan lisääminen sekä läsnäolon ja pysähtymisen keinot arjen keskellä. Suunnittelemme näiden pohjalta seuraavaa tapahtumaa kevätkaudelle 2023.



Korona-aikana kokoontumiset ovat olleet virtuaalisia ja lyhytkestoisia, joten nyt on aika palauttaa säännölliset lähtöpaamiset kaksi kertaa vuodessa sen lisäksi, että esihenkilöt osallistuvat lyhyempiin koulutuksiin, saavat sparrausta johtamisen kysymyksiin sekä osal-

listuvat kuukausittaisiin esihenkilöinfoihin, joissa käydään ajankohtaisia asioita läpi.

Työhyvinvointikyselystä käy ilmi, että henkilöstön kokemus valmentavan kulttuurin toteutumisesta on py-

synyt pääosin ennallaan ja paikoin jopa noussut edellisestä vuoden 2020 mittauskerrasta. Työyhteisön yhteishenki ja energia sekä työskentelyn tavoitteellisuus ja tuloksellisuus ovat valmentavan kulttuurin keskeiset mittarit Järvenpäässä. Toimintakulttuurin kehittä-

täminen ei tule koskaan valmiiksi, mutta luvuista voi päätellä, että olemme matkalla oikeaan suuntaan.



Yhteisöohjautuvuus on löytänyt paikkansa useissa kaupungin työyhteisöissä, kuten mm. Järvenpään Yhteiskoulussa, kirjastossa ja osaamis- ja työllisyyspalveluissa.



## 6 OSAAVA JA KEHITTÄVÄ HENKILÖSTÖ

Strategian mukaista oppimiskäsitystä, osaamistarpeita sekä oppimisen viitekehystä avataan Strategisessa osaamissuunnitelmassa (Stratos 2020–2023). Se sitoo osaamisen strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen, ketterään oppimiseen sekä kaupungin palvelutuotannon tulevaisuuden tarpeisiin.

Stratos laaditaan aina strategiakausiksi ja päivitetään vuosittaisen koulutussuunnitelman sisältävän liitteen osalta. Tämä liite sisältää tarkemman dokumentoinnin palvelualueiden koulutustarpeista. Näin kyseinen dokumentti täyttää myös koulutuskorvauksen kriteerit.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutuneet koulutusten tiedot tallennettiin sisäisten ja ulkoisten koulutusten osalta osaamisalusta Skillhiveen. Populukseen kirjattiin lisäksi koulutukset, joita koski muun rahoitustuen esimerkiksi sijaiskulukorvauksien hakeminen. Näiden perusteella on haettu virallisista 1–3 päivän kestävästä koulutuksista työllisyysrahastolta koulutuskorvausta. Toteutuneita 1–3 päivän kestäneitä koulu-

tuskorvaukseen oikeutettuja koulutuspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 1 096. Edelliseen vuoteen verrattuna määrä on noussut n. 30 %, jolloin koulutuspäiviä oli 776 kpl. On syytä huomioida, että Skillhiveen kirjatut työajalla käydyt 984 koulutuspäivää eivät näy HTV2 ja HTV3 raporteissa.

Henkilöstön osaamista ja motivaatiota on pyritty tekemään näkyväksi aiempaa laajemmin ja osaamisalusta Skillhiven käyttöönottoa on vahvistettu koko organisaatiossa. Vuonna 2022 käyttäjämäärä oppimisalustalla kasvoi 900 henkilöstä yli 1 200 asiantuntijaan. Sisäisiin koulutuksiin osallistuminen kasvoi edellisen vuoden 1 287 määrästä 1 675 osallistumiseen. Sisäinen koulutustarjonta on noussut edelliseen vuoteen verraten lähes sadalla ja tarjolla oli tänä vuonna 221 koulutusta. Käyttäjien määrän lisääntyminen oppimisalustalla osaltaan selittää koulutuksiin osallistumisen määrän nousua. Tiimien näkyvyyden lisäämiseksi vuoden lopulla alustalle lanseerattiin Järvenpääystäväkirja, jossa tiimit pääsevät avaamaan omaa toimintaansa ja vastualueitaan koko organisaation nähtäville.

Koulutusmenot 1000 €	2020	2021	2022
Konsernipalvelut	59	42	50
Tilaomistus	0	1	9
Pelastustoimi		0	0
Keski-Uudenmaan Sote	0	0	0
Opetus ja kasvatus	113	269	481
Hyvinvointi	79	96	151
Kaupunkikehitys	25	42	51
Käyttöomaisuuden nettomyynti			0
Järvenpään Vesi	7	4	4
<b>Yhteensä</b>	<b>284</b>	<b>455</b>	<b>746</b>

Henkilöstön koulutukseen käytetyt taloudelliset panostukset.



Uuden oppiminen tuo motivaatiota ja työhyvinvointia. Laura Sihvonen hyppäsi varhaiskasvatuksen avustajasta Cooperin Kulmaan pajaohjaajaksi.

Olemme panostaneet vahvasti perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Uudistimme ja päivitimme vuonna 2022 kaupungin perehdyttämisohjelmat ja loimme henkilöstön työn tueksi räätälöityjä perehdytysohjelmia esimerkiksi Bulevardikorttelin yhteiskäyttöisille toimitiloille. Pyrimme näin varmistamaan laadukkaan ja tasalaatuisen perehdyttämisen koko henkilöstölle. Perehdytysohjelmat on rakennettu Skillhive-osaamisalustalle ja alusta toimiikin monipuolisesti perehdytyksen tukena.

Koulutuksia on järjestetty erityisesti palvelualueiden omia tarpeita ajatellen. Oppimisalustan kautta on tarjottu koko henkilöstölle erilaisia O365-koulutuksia sekä muita käyttäjärjestelmäkoulutuksia, joita voi suorittaa

milloin vain kuka tahansa. Oppimisalusta mahdollistaa myös koulutustallenteiden jakamisen henkilölle, mikä vahvistaa osaamisen kehittämistä ketterästi ja joustavasti omien aikataulujen mukaan.

Osana työntekijöiden urakehitykseen panostamista on tarjottu henkilöstölle mahdollisuutta henkilökohtaiseen urasparraukseen ja valmennukseen. Osallistuimme Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) järjestämään valtakunnalliseen Osaaminen näkyviin -viikolle syyskuussa. Viikon aikana tuotiin esille organisaatiomme osaamista ja mahdollistettiin työpajoja, keskusteluja sekä koulutuksia, joiden teemana oli oman osaaminen tunnistaminen ja sanoittaminen.



## 7 HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

Henkilöstömme palkitseminen perustuu kaupunginhallituksen päättämiin palkitsemiskäytäntöihin ja linjauksiin sekä työehtosopimuksissa määriteltyihin henkilökohtaisen lisän myöntämisen arviointijärjestelmään.

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. Vuonna 2022 hyvästä tulokellisesta työsuorituksesta palkittiin 63 työntekijää. Samoja arviointikriteerejä voidaan käyttää myös henkilökohtaista lisää myönnettäessä, mikäli lisään on määrärahoja. Henkilökohtaisten lisien määrä tarkistetaan kokonaisuudessaan vuosittain ja niitä on maksussa vähintään se määrä, jonka työehtosopimus määrittelee.

Vuonna 2022 Sukkela-pikapalkkioihin käytettiin noin 20 000 euroa. Hakemuksia ja perusteluja tuli jo-kaiselta palvelualueelta. Sukkelaa haettiin esihenkilöiltä työntekijöille, työntekijöiltä esihenkilöille, tiimikaverin esittämänä oman työyhteisön jäsenelle sekä työntekijän esityksestä toisen työyhteisön jäsenelle. Sukkela myönnettiin 72 työntekijälle ja palkkion arvo vaihteli 100–1000 euroon.

Järvenpään kaupunki haluaa rohkaista ja kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan, ja suorittamaan myös pitkäjänteisempää, tutkintoon johtavaa



Järvenpään taidemuseon ja Järvenpään lukion kuva- ja mediataiteen linjan sekä brittiläisen mediataiteilija Stanzan yhteistyöprojekti ”Havainnot kaupungista” valittiin Vuoden 2022 museopedagogiseksi teoksi. Kuvassa Pinja Petäjä ja Sara Uusitalo.

koulutusta. Koulutussukkela on suuruudeltaan 100 euroa ja se myönnetään ensisijaisesti tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Koulutuksen tulee jollain tavalla edistää omaa ja koko työyhteisön osaamista. Vuonna 2022 koulutussukkelan sai 8 henkilöä.

Esihenkilöiden on ollut myös mahdollista myöntää oman talousarvionsa puitteissa ns. esihenkilö-sukkela, joka voi olla esimerkiksi vapaapäivä, kakkukahvit, lounas, esinelahja arvoltaan 50 euroa, vapaa-lippu konserttiin tai elokuvaan. Esihenkilöiden myöntämiä Sukkela-palkkioita raportoitiin 39 kappaletta. Esihenkilöiden ilmoituksen mukaan palkkion sai useimmiten koko tiimi yksittäisen työntekijän sijaan.

Pitkäaikaisesta palvelusta palkitaan henkilöstöä vuosittain. Vuonna 2022 palkittiin 40 vuoden palvelusta kolme henkilöä, 30-vuotisesta palvelusta 23 henkilöä ja 20-vuotisesta palvelusta 21 henkilöä.

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

Innovaatio- ja ideapalkkioita myönnettiin vuonna 2022 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:

- Kaupunkikehityksen Ympäristötiimille 1000 euroa ”Ympäristövahtipalvelu ja toimintamalli ”
- Keskisen Uudenmaan Musiikkiopistolle 900 euroa ”Musiikin teorian (MUHA) verkko-oppimiskurssi”
- Liikuntapalveluille 1500 euroa ”Liikkumisen mahdollisuuksia välinevuokraamosta”
- Kaavoitukselle 700 euroa ”Spacemaker AI -tekoälyn käyttö suunnitteluprosessia kehittämään”
- HR-palveluille 1800 euroa ”Viestintätuote työelämän murroksen tukena”



Esihenkilöt kokoontuivat esihenkilöinfoon pitkästä aikaa koronan jälkeen paikan päälle Järvenpää-talolle.



## 8 YHTEISTOIMINNASSA

Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. 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 2022 aikana seitsemän kertaa. Henkilöstöjärjestöjen, työsuojelun ja työnantajan edustajat kokoontuivat lisäksi kuukausittain pikku-YT:ssä.

Yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat vuoden 2022 aikana mm. palveluverkkosuunnitelmat, kaupunkistrategian laadinta, henkilöstöä osallistava arvoprosessi, työturvallisuustilasto sekä työmatkaliikkumissuunnitelma. Hyväksi koettuja työsuojelun järjestämiä keskustelutunteja jatkettiin.

### Henkilöstöjärjestöjen lausunto vuodesta 2022

Vuonna 2022 koronaviruksen aiheuttama kuormitus työpaikoilla väheni, mutta Ukrainan sodan syytyminen lisäsi huolia toisella tapaa. Kaupungin talous jatkuu tiukkana ja edellisten vuosien tapaan myös vuonna 2022 suunniteltiin ehdollista 1,5 % lisäsopeutusta vuosille 2023–2026. Samaan aikaan kaupunki ja sen palvelutarve jatkoivat kasvuaan. Sekä jo toimeenpantujen säästötoimien että mahdollisten lisäsopeutusten vaikutuksia tulisi arvioida huolellisesti, jotta säästötoimenpiteiden negatiiviset vaikutukset henkilöstöön ja palvelutuotantoon jäisivät mahdollisimman vähäisiksi.

Vuonna 2022 kaupungin vakituisen henkilöstön määrä väheni. Määräaikaisen henkilöstön määrä puolestaan kasvoi jo neljäntenä vuotena. Kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin syksyllä 2022. Työhyvinvointikyselyn ja lähtökyselyiden perusteella kaupungin henkilöstö on motivoitunutta ja kollegoiden sekä esihenkilöiden

työtä arvostetaan. Kyselyn perusteella henkilöstöllä on kuitenkin liian kiire työssään ja etenemismahdollisuudet puuttuvat.

Työntekijöiden työssä on työuupumukselle altistavia kuormitustekijöitä. Kaupunki on kehittänyt aktiivisesti tiedottamista henkilöstölle, tässä on kuitenkin vielä kehitettävää. Sairaspoissaolojen määrä kasvoi huolestuttavalla tavalla vuoteen 2021 verrattuna. Varsinkin lähityötä tekevän opetus- ja kasvatushenkilöstön sairaspöissaolojen lisääntyivät ja kasvun syynä saattaa olla kiire, työmäärä ja henkilöstövaje. Työntekijöiden hyvinvointia lisäävät kaupungin toimiva hybridityöohje ja työterveyshuolto. Sairaspoissaoloja vähentämällä voimme löytää selviä taloudellisia säästöjä tulevana vuosina.

Keväällä 2022 kunta-alan sopimukset päättyivät. Ennen uusien sopimusten solmimista kunta-alan työntekijät vauhdittivat keskusneuvotteluita kunta-alalla harvinaisilla työtaistelutoimilla. Järvenpäässä työtaistelut näkyivät erityisesti varhaiskasvatuksessa ylityö- ja vuorovaihtokieltoina. Tästä huolimatta yhteistoiminta työnantajan kanssa sujui sopuisasti.

Vuonna 2022 valtuusto laati uuden kaupunkistrategian, jonka valmisteluvaiheessa henkilöstön edustajia osallistettiin aktiivisesti. Yhteisenä tavoitteenamme on kehittää Järvenpäästä entistä arvostetummaksi ja houkuttelevammaksi työnantajaksi, jossa on terveellisempää ja turvallisempaa työkennellä. Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa parhaita palveluita tuloksekkaasti.

Järvenpään vetovoimaisuutta työnantajana voidaan parantaa palkkausta ja henkilöstötuja kehittämällä, vahvistamalla työn or-

**Hyvinvoiva  
henkilöstö  
tuottaa  
parhaita  
palveluita  
tuloksekkaasti.**

ganisointia ja vaikutusmahdollisuuksia oman työn tekemiseen sekä tarjoamalla työntekijöille monipuolista koulutusta ja tyhy-toimintaa. Pätevän määräaikaisen henkilöstön vakinaistaminen on yksi keino sitouttaa henkilöstöä Järvenpäähän.

Yhteistyötoimikunnan kokouksissa käsiteltiin muun muassa työmatkaliikkumista, työturvallisuustilasto- ja Hyvinvoinnin palvelualueen palveluverkkoa, uutta kaupunkistrategiaa, vuoden 2021 henkilöstökertomusta, hyvinvointialueille siirtyvää henkilöstöä sekä vuoden 2023 talousarviota.

Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön edustajien yhteinen kokous Pikku-yt kokoontui yhteensä yhdeksän kertaa. Asiakkuusjohtajien kutsumia teemakokouksia oli Opetuksessa ja kasvatuksessa viisi (varhaiskasvatus 4, opetuspalvelut 1), Hyvinvoinnin palvelualueella teemakokouksia ei ollut. Yhteistoimintasopimuksen mukaisia teemakokouksia ei pidetty kaikilla palvelualueilla sopimuksen mukaisesti.

Hyvä yhteistoiminta tarkoittaa sujuvaa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Yhteistoiminta lisää oikeudenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä ja osallisuutta työyhteisössä sekä edistää tuloksellista toimintaa. Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyön avulla on mahdollista löytää parhaat ratkaisut työn tekemisen haasteisiin nyt ja tulevaisuudessa.

Päälouottamusmiehet  
**Ville Leppäneniemi, JUKO**  
**Ari Kuisma, JUKO/KTN**  
**Arja Mäkelä, Jyty**  
**Pirjo Rahunen, JHL**  
**Merja Waris, Tehy**

### Työsuojeluvaltuutettujen lausunto vuodesta 2022

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

Vuonna 2022 työsuojelun painopisteinä ovat olleet muuttuneet työympäristöt ja covid19-tartuntavaaraan liittyvät riskien arvioinnit ja työntekijöitä suojaavat toimenpiteet. Työsuojeluvaltuutetut ovat yhdessä työsuojelutiimin kanssa laatineet ohjeistuksia henkilöstölle ja järjestäneet työyksiköiden työsuojelupareille perehdytyksiä aiheeseen liittyen.

Koronatilanteen muututtua lievemmäksi työsuojeluvaltuutetut siirtyivät tekemään hybridityötä. Työpaikkakäyntejä voitiin taas tehdä. Työsuojeluvaltuutettujen pitämä työsuojelun keskustelutunti on vakiinnuttanut paikkansa joka toinen maanantai. Tunnit on toteutettu Teamsin välityksellä.

**Hyvään työturvallisuus-  
kulttuuriin kuuluu  
työturvallisuus-  
poikkeamista raportointi.**

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 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 päätöksenteon ja/tai valmistelun rakenteisiin kuuluvaksi.

Kaupunkitasoinen yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana, se kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2022 ja käsiteli henkilöstöä laajasti koskevia työturvallisuusasioita.



Työterveyshuollon kaupungin henkilöstölle järjestää Terveystalo. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana muun muassa työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä, päivittämässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja työterveyshuollon ohjausryhmässä.

Työyksikön työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työntekijä eli työsuojeluasiamies. Vuonna 2022 työsuojeluvaltuutetut yhdessä työsuojelutiimin kanssa pitivät työsuojelupariperehdytyksiä. 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 toimi vaihtelevasti koulu- ja päiväkotihankkeissa. Perhelä 2023 -hankkeessa työsuojelun yhteistoiminta toteutui hyvin.

Hyvään työturvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuspoikkeamista raportointi. Työnantajan tulee panostaa esihenkilöiden työturvallisuusosaamisen kehittämiseen antamalla heille siihen aikaa ja mahdollisuuksia kouluttautua. Erityisesti esihenkilöt tarvitsevat Järvenpään kaupungin käyttämään WPro-järjestelmään (riskien hallinta ja työturvallisuuspoikkeamista ilmoittaminen) lisäkoulutusta. Työntekijät tulee perehdyttää paremmin työturvallisuuslain mukaiseen velvollisuuteen ilmoittaa työturvallisuuspoikkeamista (WPro).

Vuonna 2022 Järvenpään kaupungin henkilöstö teki yhteensä 1311 työturvallisuusilmoitusta. Suurin osa (1165 kpl) ilmoituksista on tehty Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta. Palvelualueen ilmoituksista 50,8 % vaaratyypiksi oli merkitty väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu. Valitettavasti osassa työyksiköitä työturvallisuusilmoituksia ei ole tehty lainkaan ja osassa

työyksiköitä ilmoituksia tehdään edelleen liian korkealla kynnyksellä. Lisäksi 8 % ilmoituksista (107 kpl) jäi vuonna 2022 käsittelemättä ja noin puolessa ilmoituksia esihenkilö ei ollut määrittellyt toimenpiteitä.

Loppuvuodesta 2022 työsuojelutiimin toiminta vakiintui uuden työhyvinvointipäällikön aloittaessa työnsä.

Työsuojeluvaltuutetut kiittävät hyvää työsuojelun yhteistoiminnasta.

Työsuojeluvaltuutetut  
**Jyrki Issakainen**  
**Ari Ahtiainen**



Yhteistyöllä asia kuin asia saadaan etenemään! Bulevardikortteliin muuttavien työntekijöiden reippaassa kick off -päivässä 1.9.2022 testattiin leikkimielellä tiimien yhteistyön taitoja.



## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

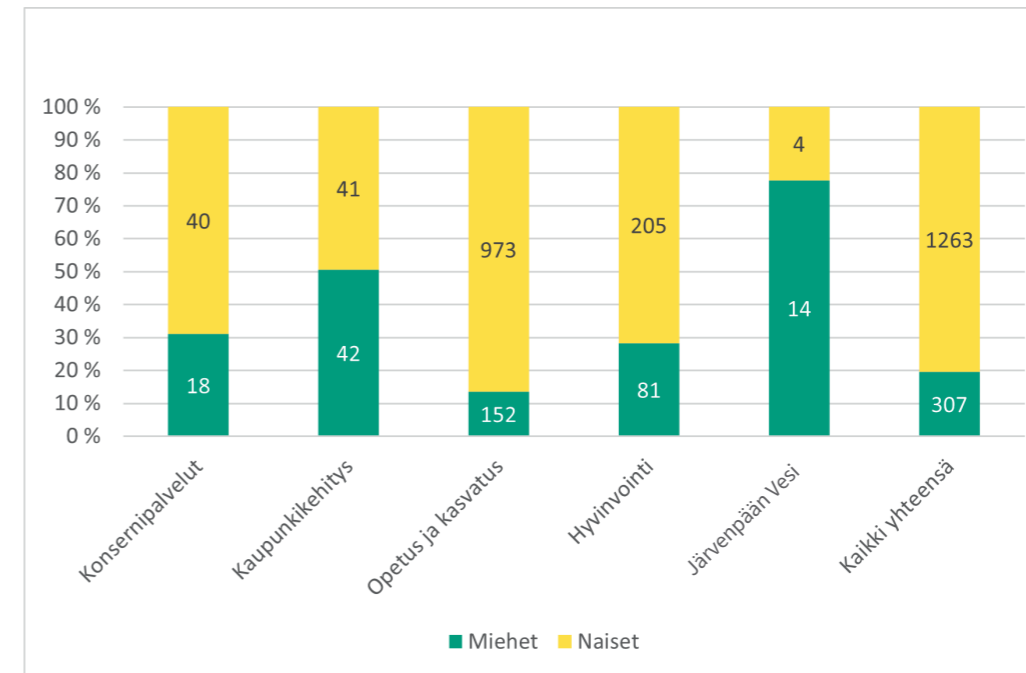
Vuodesta 2022 voi todeta, että olemme saaneet paljon aikaan haastavasta toimintaympäristöstä huolimatta. Voimme olla myös tyytyväisiä henkilöstömme näkemyksiin työhyvinvoinnin, johtamisen ja toimintakulttuurin tilasta. Järvenpään maine kokeilevana, monessa asiassa edelläkävijäkuntana vahvistui jälleen mm. erilaisten puheenvuoro- ja tutkimushankkeiden valossa. Olemme luoneet Järvenpään uudenlaista toimintakulttuuria, joka ei ole kuntaorganisaatioissa kovinkaan yleistä. Digitaaliset palvelut toimivat meillä myös varsin hyvin ja ne edesauttavat työajan käyttämistä muihin töihin sekä parempaa tiedolla johtamista. Laadukas työkykyjohtaminen on yksi avainasioista, jossa teimme esihenkilöiden ja eri asiantuntijoiden kesken paljon töitä koko kuluneen vuoden. Kertomuk-

sessä useassakin kohdassa esille nostetut mielenterveyden haasteet työikäisellä väestöllä on meilläkin täyttötotta ja vaatii aktiivista, varhaista tukea sekä saumattomaa moniammatillista yhteistyötä. Tulevina vuosina kilpailu osaavasta henkilöstöstä tulee vain kiristymään henkilöstömitoitusten ja vaikeutuvan osaavan työvoiman saatavuustilanteen takia. Osajilla voi olla entistäkin paremmat mahdollisuudet “kilpailuttaa” kunnallisia työnantajia ja mennä sinne töihin, joka on maineeltaan, palkaltaan sekä työoloiltaan hänelle sopivin. Tässä kilpailussa meidän tulee pärjätä jatkossakin ja siksi panostaa työntekijäkokemukseen ja siihen, että meidän palkkauksemme ja henkilöstöedut ovat kilpailukykyisiä. Haasteita siis riittää, mutta meidän osaavalla ja motivoituneella porukalla on kaikki edellytykset pärjätä jatkossakin.

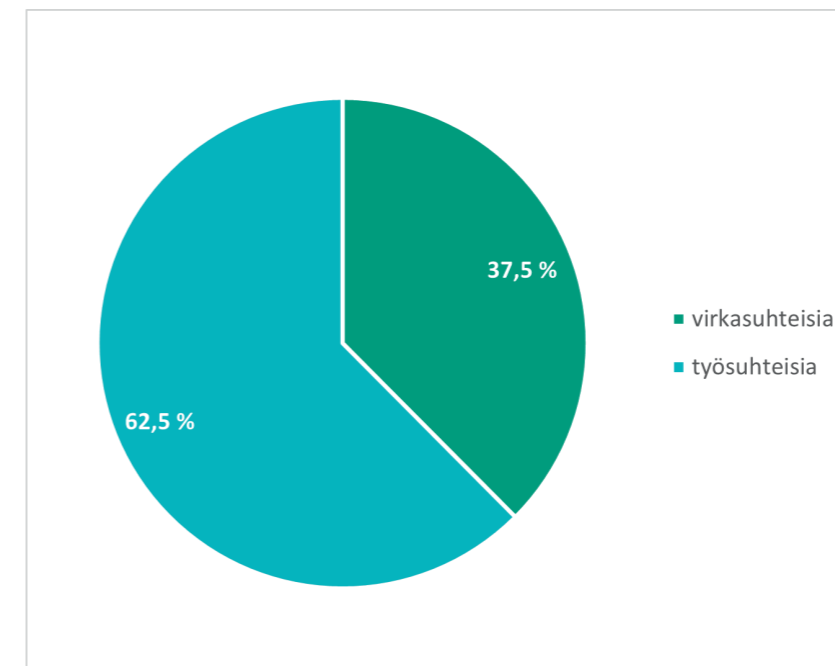


## 10 MUUT TILASTOT

### 1. Naisten ja miesten jakautuminen palvelualueittain/toimintakokonaisuuksittain joulukuussa 2022



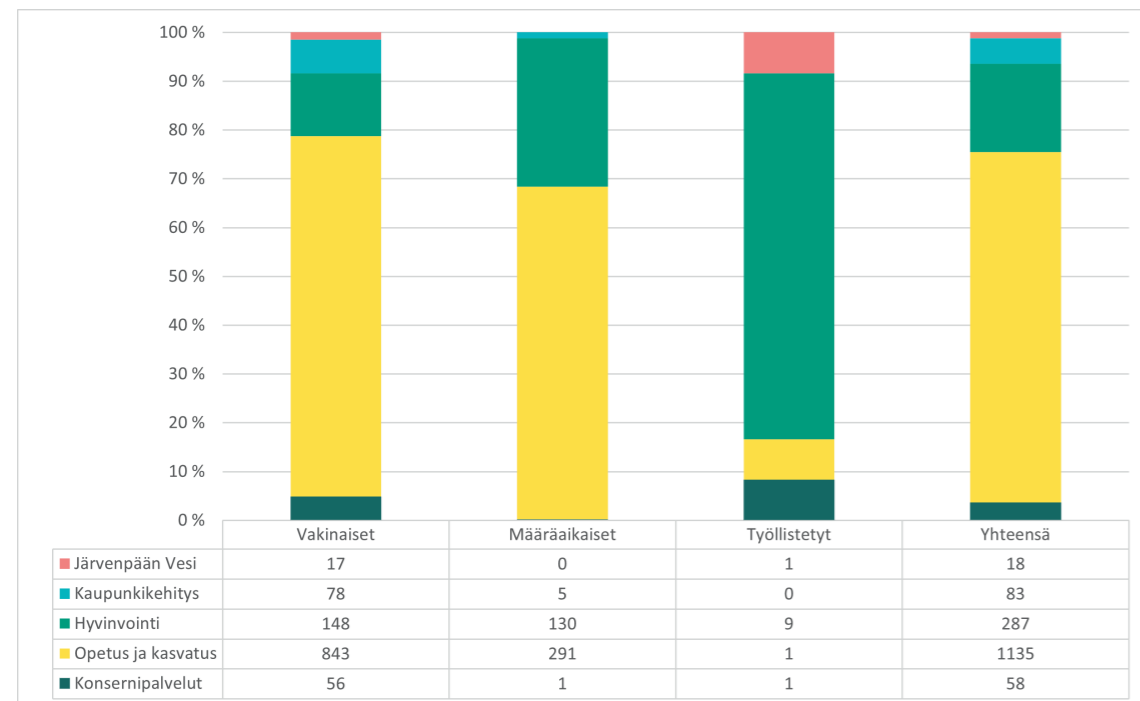
### 2. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin 31.12.2022



Työsuhteisten ja virkasuhteisten välinen suhde pysyy vuosittain lähes ennallaan. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä. Vuoden 2021 lopussa koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli 37,9 % ja työsuhteisia 62,1 %. Vakinaisesta henkilöstöstä vuoden 2022 lopussa virkasuhteisia oli n. 40 % ja työsuhteisia n. 60 % pysyen lähes samana kuin vuosina 2021 ja 2020.

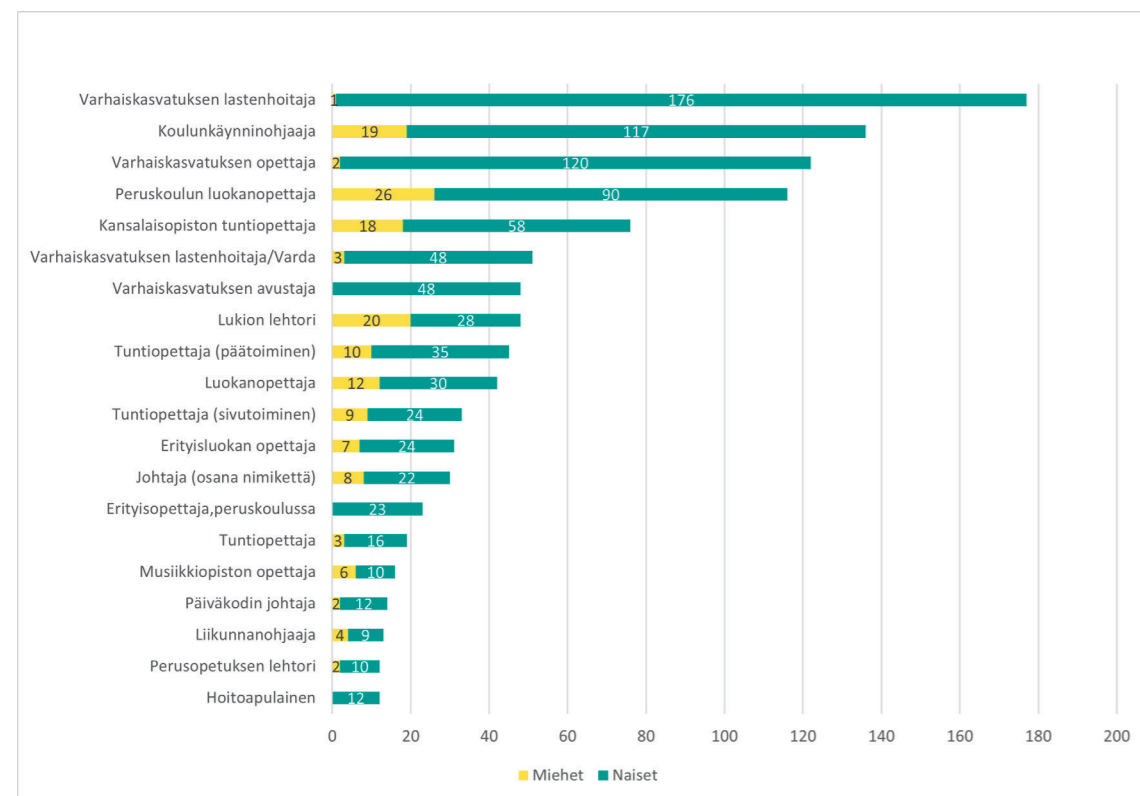


### 3. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain joulukuussa 2022



Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue on suurin sekä vakinaisten että määräaikaisten työllistäjä. Hyvinvoinnin palvelualue sen sijaan työllistää eniten työllistettyjä.

### 4. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet



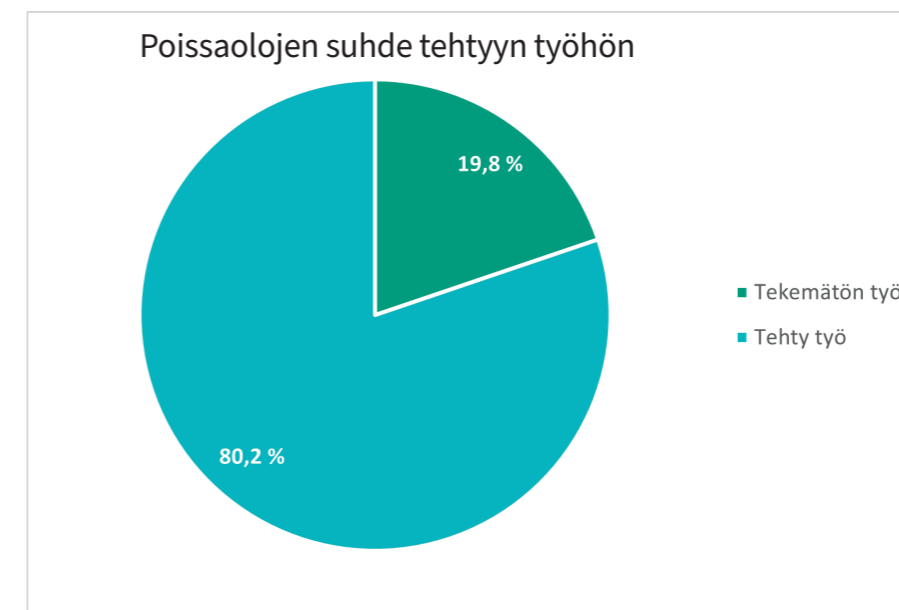
Viereisessä taulukossa on kuvattu 20 yleisintä ammattinimikettä koko henkilöstön keskuudessa sekä naisten ja miesten jakautumista näissä tehtävissä. Henkilöstöä työskentelee eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan tehtävissä.

### 5. Henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin

12/2022	Vakinaiset 2020	2021	2022	Määräaikaiset 2020	2021	2022
Kokoaikainen päävirka/toimi	992	1001	990	236	250	273
Osa-aikainen päävirka/toimi	127	139	143	136	168	155
Sivuvirka/toimi, alle 19 h	12	11	9	12	13	12
<b>Yhteensä</b>	<b>1131</b>	<b>1151</b>	<b>1142</b>	<b>384</b>	<b>431</b>	<b>440</b>

Luvut on raportoitu joulukuulta 2022, jolloin osa-aikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 55 ja naisia 265.

### 6. Tehty ja tekemätön työ

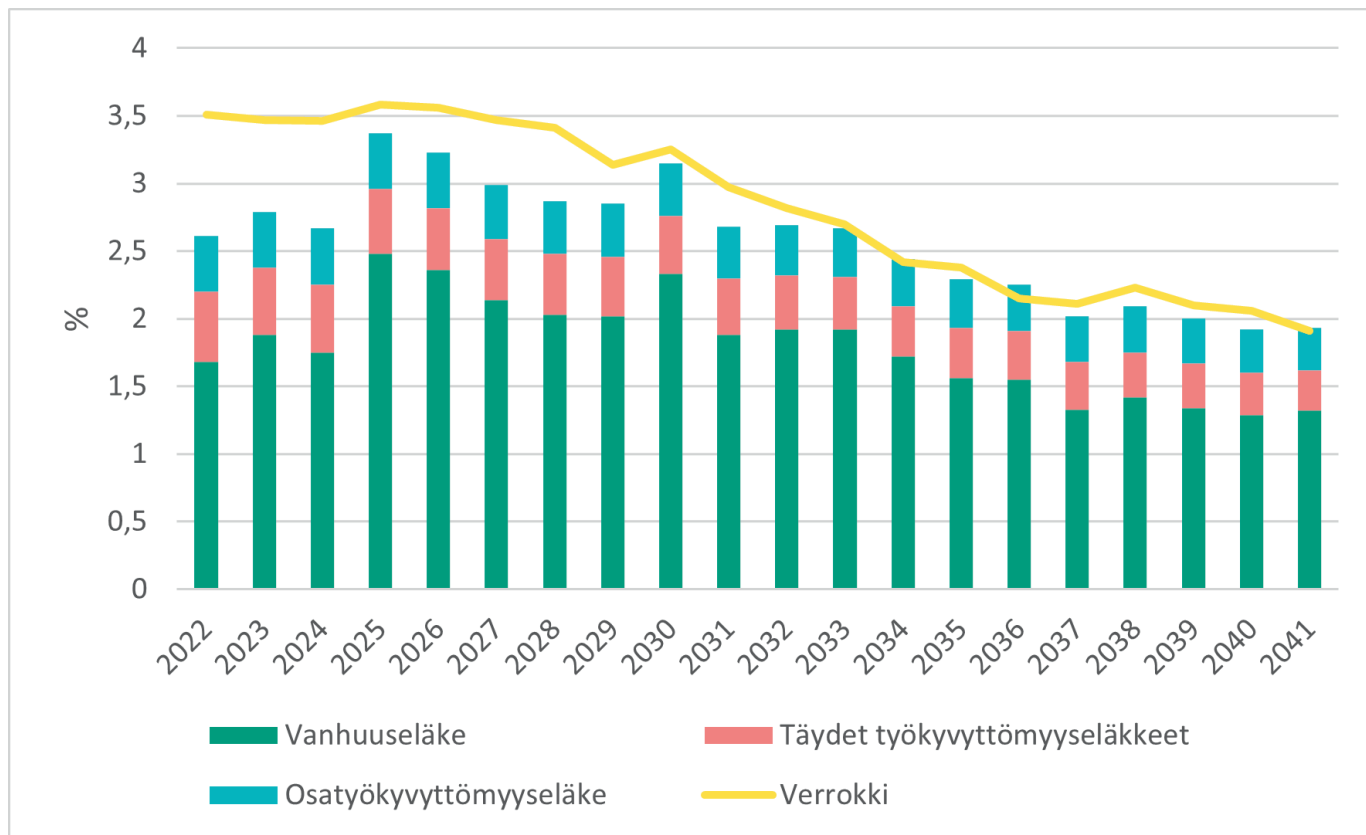


Tehty työ tarkoittaa HTV3/HTV2 = (palveluksessaolopäivät - kaikki poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät

Poissaolosyy	Poissaolojen osuus työajasta 2022	Poissaolojen osuus työajasta 2021
Muut	6,0 %	5,2 %
Lomat	5,0 %	5,5 %
Sairaus	3,6 %	3,1 %
Perhevapaat	3,1 %	3,7 %
Opintovapaa	1,5 %	1,4 %
Kuntoutustuki	0,2 %	0,3 %
Vuorotteluvapaa	0,2 %	0,1 %
Koulutus	0,1 %	0,1 %
Työtaturma	0,1 %	0,1 %
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>19,8 %</b>	<b>19,5 %</b>



## 7. Eläköitymisennuste vuosina 2022–2040



Eläkepoistuma Järvenpään kaupungilta on keskimäärin 3,4 % seuraavan viiden vuoden aikana.

Lähde: Keva