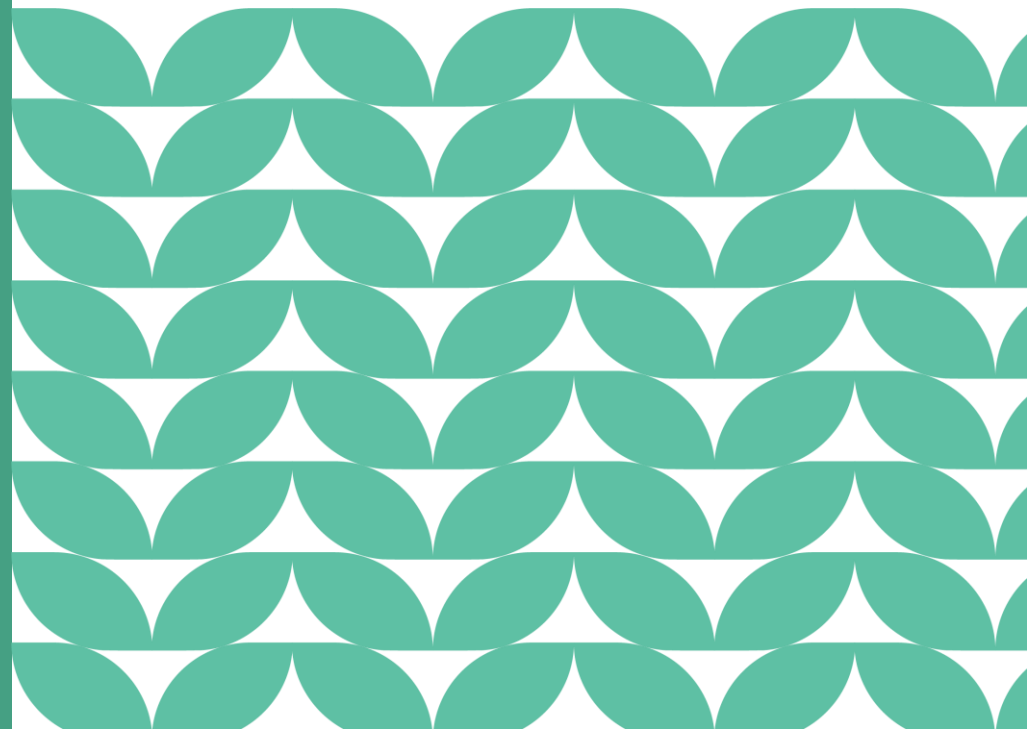


Tuloskortit: strategisten päämäärien mittarit ja sitovat tavoitteet

Puheenjohtajien jaosto 15.11.2022



Järvenpää



Strategia- kartta

ARVOT



Oikeudenmukaisuus



Rohkeus



Vastuullisuus

Taittoluonnos 4.11.2022



VISIO

Järvenpäälaiset voivat hyvin ja asiat hoituvat sujuvasti metropoli-alueen pohjoisessa keskuksessa.

MISSIO

Rakennamme yhdessä kaupunkia, jossa järvenpäälaisellä on turvalliset juuret ja kantavat siivet.

JÄRVENPÄÄLÄISET

A1: Kukoistava kaupunki

Järvenpäässä eletään luovaa ja yhteisöllistä elämää. Mahdollistamme ja kehitämme liikkumista, vilkasta vihreää kaupunkikeskustaa, järviympäristöä ja kukoistavaa kulttuuria. Nostamme näkyväksi ainutlaatuista historiaamme.

A2: Kasvun paikka ihmisille ja yrityksille

Järvenpää tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa. Olemme houkutteleva, hallitusti kasvava kaupunki, joka vetää puoleensa asukkaita ja osaamista. Kehitämme kaupunkia ja tarjoamme tukea siten, että yrityksillä on mahdollisuus kasvaa ja kansainvälistyä.

A3: Yksilöllinen huomioiminen

Tuemme oikea-aikaisesti ja tarpeen mukaisesti elämän eri vaiheissa. Järvenpäässä varttuvat lapset ja nuoret saavat parhaan mahdollisen perustan tulevaisuuden rakentamiseen. Mahdollistamme hyvinvointia lähtökohdista riippumatta.

VISIO

Järvenpääläiset voivat hyvin ja asiat hoituvat sujuvasti metropoli-alueen pohjoisessa keskuksessa.

TALOUS JA VAIKUTTAVUUS

T1: Vastuullisuus ratkaisuisissa

Kaupungin talous on tasapainossa ja toimintamme on hyvinvoinnin ja ympäristön näkökulmasta kestävä ja vaikuttava. Teemme vastuullisia päätöksiä ja investointeja tulevaisuuteen.

MISSIO

Rakennamme yhdessä kaupunkia, jossa järvenpääläisellä on turvalliset juuret ja kantavat siivet.

PROSESSIT

P1: Viisas ja oikea-aikainen toiminta

Vaikuttavien päätösten ja toiminnan taustalla yhdistyvät asiantuntemus ja laadukas tieto. Kehitämme tiedolla johtamisen menetelmiä sekä henkilöstön asiantuntijuutta tietotyössä. Palvelujen sujuvuus paranee palvelujen muotoilua, automatisaatiota ja tekoälyä hyödyntämällä.

HENKILÖSTÖ

H1: Onnistumisia ja iloa mahdollistava työyhteisö

Menestyksemme perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja valmentavaan kulttuuriin, jossa taidokas yhteistyö, verkostot ja kunnioittava vuorovaikutus ovat rikkaus. Järvenpään kaupunki tunnetaan arvostettuna työnantajana.



Oikeudenmukaisuus



Rohkeus



Vastuullisuus

Väestön kasvuun liittyvien mittareiden valmistelu

- Valtuusto päätti 10.10.2022 kokouksessaan palauttaa erillisenä kokonaisuutena valmisteltavaksi ja yhteensovitettavaksi seuraavat väestönkasvuun liittyvät mittarit:

Väestönkasvu, ka. % vuodessa

Verotulojen kasvu

Valmistuvat asunnot, lkm/vuodessa

Yksityisten työpaikkojen määrän kasvu, %

Taseen kertynyt ylijäämä, e/asukas ja

Lainamäärä, euroa/asukas

Keltaisella merkityt kasvuun liittyvät mittarit viedään valtuuston hyväksyttäväksi 12.12.2022.

- Lisäksi valtuusto antoi 10.10.2022 kokouksessaan valmisteltavaksi uusia mittariaihioita. Myös nämä viedään valtuuston hyväksyttäväksi talousarvion yhteydessä. Uusien mittariaihoiden pohjalta valmistellut mittariesitykset on **merkitty punaisella**.

A1: Kukoistava kaupunki

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso		Tavoite 2026		Tavoite 2030
Järvenpäässä on matkailijoille riittävästi nähtävää ja vierailukohteita, ka. 1–5 (Imagotutkimus)	2021: 3,3 (kaikki vast.)		3,5		3,8
Keskustassa liikkuvien ihmisten määrän kasvu, % (Visitory-data)	2022 taso (kun valmis)		15 %		35 %
Koen olevani osa järvenpääläistä yhteisöä, ka. 1–5 (Imagotutkimus)	2021: 3,46		3,6		3,8
Harrastaa jotakin vähintään yhtenä päivänä viikossa, % *PO 4. ja 5. lk Harrastaa jotakin vähintään kerran viikossa, % *PO 8. ja 9. lk; lukio; aol (Kouluterveyskysely)	2021: 83,7 %; 96,4 %; 98,6 %; 95,1 %		85 %; 97 % 99 %; 96 %		85 %; 97 %; 99 %; 96 %
Päivittäisen elämänsä erittäin tai hyvin turvalliseksi kokeneiden osuus, % (Terve Suomi)	2020: 75,4 %		83 %		85 %
Terveysliikuntasuosituksen mukaan liian vähän liikkuvien osuus, % (Terve Suomi)	2020: 56,2 %		47 %		40 %
Osallisuuden kokemus: osallisuusindikaattori, asteikko 0-100 (Terve Suomi)	Uusi mittari (vuoden 2022 kyselystä)		Nousee lähtötasosta		Määritellään lähtötason pohjalta
Äänestysprosentti kuntavaaleissa, % (vuosina 2025 ja 2029)	2021: 51,9		Max. 3 %-yks. alle koko maan tason		Max. 2,5 %-yks. alle koko maan tason
1) Omaisuusrikosten määrä, 2) Väkivaltarikosten määrä (Poliisin tilastot)	2021: 1) 2588, 2) 336		1) 2300, 2) 280		1) 2000, 2) 220
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Keskustan ja ranta-alueiden kaupalliset palvelut parantuvat.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Kehitämme monipuolisia kohtaamisen mahdollisuuksia eri ikäisille erilaisissa elämäntilanteissa oleville.	x	x	x	x	HYVO-johtaja
Edistämme kaupunkilaisten mahdollisuutta olla kulttuurin kokijoita ja tekijöitä.	x	x	x	x	HYVO-johtaja
Kulttuurijuurten hyödyntämistä lisätään kaupungin brändin rakentamisessa	x	x	x	x	Viestintäjohtaja
Edistämme osallisuutta kaupungin toiminnassa	x	x	x	x	Viestintäjohtaja

A2: Kasvun paikka ihmisille ja yrityksille

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso	Tavoite 2026	Tavoite 2030		
Yleiskaavan 2040 toteutumisen mahdollistava väestönkasvu vuoteen 2030 asti (1.4%/v 2040)	31.12.2021: 45226	ka. str.kaudelle 1,77 %/v. (49800 as.)	ka. str.kaudelle 1,77 %/v. (53400 as.)		
Kasvavien yritysten määrä, kpl (liikevaihtoon >5 % kasvattaneiden yritysten määrä, liikevaihto > 50 000 e/v.)	2021: 364	440	530		
Verotulojen kasvu vähintään ka. vuodessa, % (*tasot kirjataan ennen 28.11.2022 kaupunginhallitusta)	2021: 8,4% (xx)	* xx	* xx		
Valmistuvat asunnot, lkm/vuodessa * MAL-sopimus ja asunto-ohjelma ohjaavat asuntomäärää.	2021: 576	*560-727 as./v.	*560-705 as./v.		
Nuorisotyöttömyys: 15-24 -vuotiaiden työttömien osuus kaikista työttömistä työnhakijoista, % (*Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Nurmijärvi, Tuusula)	31.12.2021: Jpää 13,7 %; *Keski-Uusimaa ka. 12,2 %	12 %	10 %		
Työttömyysaste: 15-74-vuotiaiden työttömien osuus saman ikäisestä työvoimasta, % (*Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Nurmijärvi, Tuusula)	31.12.2021: Jpää 9,4 %; *Keski-Uusimaa ka. 9,3 %	9 %	8,5 %		
Työpaikkaomavaraisuusaste, %	2020: 64,9 %	68,8 %	73 %		
Yksityisten työpaikkojen määrän kasvu, %	2020: 9100 yks. työpaikkaa	1,5 %/v (9950)	1.5 %/v (10400)		
Järvenpään koulutustaso (Tilastokeskus) 1) Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus 15-vuotta täyttäneestä väestöstä, % 2) Korkeakoulu- tai tutkija-asteen suorittaneiden osuus 20-vuotta täyttäneestä väestöstä, %	31.12.2020: 1) 74,9 % 2) 26,4 %	1) 77 % 2) 28,5 %	1) 79 % 2) 30,5 %		
Järvenpään Opiston opiskelijamäärä, kurssilaiset	2022: 9400 kurssilaista	11600	12800		
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Kasvatamme perheasuntojen määrää vuosittain.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Pienennämme kaupunki-infran korjausvelkaa.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Houkuttelemme kaupunkiin työpaikkoja synnyttäviä yrityksiä.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Järjestämme tuloksellisia osaamisen kehittymistä ja työllistymistä edistäviä palveluja.	x	x	x	x	HYVO-johtaja

A3: Yksilöllinen huomioiminen

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso	Tavoite 2026	Tavoite 2030		
Kelpoisen henkilöstön osuus perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, % (pl. ohjaajat/avustajat/hanketyöntekijät/sivutoimiset tuntiopettajat)	20.9.2021: PO 87 % 30.4.2021: VAKA 91 %	PO 90 % VAKA 93 %	PO 93 % VAKA 95 %		
Lapseni oppimista tuetaan riittävästi, ka. 1-5 (perusopetuksen huoltajakysely)	2021: 3,8	4,0	4,3		
Lapseni kasvua, kehitystä ja oppimista tuetaan riittävästi ja oikea-aikaisesti, ka. 1-5 (VAKAn huoltajakysely)	2022: 4,3	4,5	4,7		
Positiivinen mielenterveys-mittarin pistemäärä asteikolla 7-35p, ka. (Terve Suomi)	2020: 24,1	25	26		
Elämänlaatussa hyväksi tuntevien osuus, % (Terve Suomi)	56,5 %	60 %	65 %		
Tyytyväinen elämäänsä, % *PO 4. ja 5. lk Tyytyväinen elämäänsä tällä hetkellä, % *PO 8. ja 9. lk; lukio; aol (Kouluterveyskysely)	2021: 83,4 %; 64,7 %; 69,3 %; 68 %	85 %; 66 %; 70 %; 70; %	86 %; 70 %; 72 %; 72 %		
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Ketteriä palvelurakenteita ja prosesseja vahvistetaan oikea-aikaisen tuen mahdollistamiseksi.	x	x	x	x	OPKA-johtaja
Varhaisen tuen osaamista ja ennaltaehkäiseviä palveluita vahvistetaan opetuksen ja kasvatuksen palveluissa. Tuen tarpeen alkuvaiheessa yleisellä tuella pystytään vastaamaan laajasti ja oikea-aikaisesti tuen tarpeisiin.	x	x	x	x	OPKA-johtaja
Lasten varhaista tukea edistetään kouluttamalla henkilöstöä ja rekrytoimalla kelpoisia työntekijöitä.	x	x	x	x	OPKA-johtaja
Järjestämme ohjausta ja neuvontaa sitä tarvitseville mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.	x	x	x	x	HYVO-johtaja
Kansallisen lapsistrategian tuloksia, hankkeita ja rahoitusmahdollisuuksia hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan tukemaan kaupungin HYTE-työtä.	x	x	x	x	HYVO-johtaja
Painotetaan lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvoinnin sekä lastenoikeuksien teemoja osana Terve kunta -verkoston toimintaa.	x	x	x	x	HYVO-johtaja

P1: Viisas ja oikea-aikainen toiminta

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso	Tavoite 2026	Tavoite 2030		
Järvenpäässä pyritään ottamaan kaupunkilaiset mukaan kaupungin kehittämiseen, ka. 1-5 (Imagotutkimus)	v. 2021: 3,04	3,3	3,7		
Olen järvenpääläisenä tyytyväinen kunnan päätöksentekoon, ka. 1-5 (Imagotutkimus)	Uusi mittari	3,3	3,7		
Arkielämän asioiden hoito Järvenpäässä sujuu hyvin ja helposti, ka. 1-5 (Imagotutkimus)	3,85	4,0	4,3		
Asiakastyytyväisyys sähköisen asiointin palveluihin, kokonaisarvosana (Net Promoter Score)	uusi mittari (kehittelyssä)	70 % maksimiarvosta	80 % maksimiarvosta		
Niiden osuus, jotka ovat tyytyväisiä asuinalueensa olosuhteisiin, % (Terve Suomi)	85,1 %	85,5 %	86 %		
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Toimintatavat keskitetyissä palveluissa ovat tarkoituksenmukaiset ja sujuvat.	x	x			hallintojohtaja
Sähköistetään valikoidut asiointipalveluprosessit (Digitaaliset palvelut)	x	x	x	x	hallintojohtaja
Kaupungin toiminnasta tuotettua tietoa hyödynnetään johtamisen ja arjen ratkaisujen pohjana	x	x	x	x	tietohallintojohtaja
Lasten asemaa vahvistetaan kehittämällä lapsivaikutusten ennakoarviointia ja järjestämällä LAVA-koulutusta.	x	x			hallintojohtaja
Henkilöstön osaamista vahvistetaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja tulevaisuuden vaatimuksiin.	x	x	x	x	henkilöstöjohtaja

T1: Vastuullisuus ratkaisuisa

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso	Tavoite 2026	Tavoite 2030		
Taseen kertynyt ylijäämä, e/asukas (*tasot kirjataan ennen 28.11.2022 kaupunginhallitusta)	TP2021: 315 (yht. 14,2 Me)	425 (*yht. xxMe)	650 (*yht. xxMe)		
Lainamäärä, e/asukas (*tasot kirjataan ennen 28.11.2022 kaupunginhallitusta)	TP2021: 4793 (yht. 216,8 Me)	6000 (*yht. xxMe)	5000 (*yht. xxMe)		
Tuusulanjärven veden laatu	2019: tyydyttävä	tyydyttävä+	hyvä		
Alueellinen viherkerroin	uusi mittari	työkalun käyttöönotto	riittävä viherinfra varmistettu		
HYTE-kerroin, e/asukas (Sotkanet)	2021: 17,8 e/asukas	+ 10 %	+ 10 %		
Kaupungin toiminnassa syntyvät sekajätteet (Ympäristövahti), %	2021: 1042 tonnia	- 5 % (990 t)	- 4 % (950 t)		
Kaupungin toiminnassa syntyvät biojätteet (Ympäristövahti), %	2021: 160 tonnia	- 5 % (152 t)	-4 % (146 t)		
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Edistämme vähäpäästöistä rakentamista ja liikkumista elinkaari huomioiden.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Edistämme ympäristöystävällisen teknologian ja energian hyödyntämistä.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Resurssiviisauden tiekartan mukaiset toimenpiteet etenevät.	x	x	x	x	KAUKE-johtaja
Kaupungin tilaomistukset perustuvat laadittavaan kiinteistöohjelmaan.	x	x			Talousjohtaja
Tilalahokkuus paranee.	x	x	x	x	Talousjohtaja
Edistämme hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelman toimenpiteitä.	x	x	x	x	HYVO-johtaja

H1: Onnistumisia ja iloa mahdollistava työyhteisö

Strategisen päämäärän mittarit	Lähtötaso	Tavoite 2026	Tavoite 2030		
Ongelmatilanteessa saan tukea toisilta, ka. 1-5 (TYHY-kysely)	Uusi mittari	4	4,5		
Olen innostunut työstäni: muutaman kerran viikossa tai päivittäin, % (TYHY-kysely)	2020: 81 %	85%	90 %		
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin, ka. 1-5 (TYHY-kysely)	2020: 3,6	4	4,3		
Työyhteisömme työskentelee tavoitteellisesti ja tuloksellisesti: melko tai täysin samaa mieltä, % (TYHY-kysely)	2020: 81,8 %	85%	88 %		
Suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalle, % (TYHY-kysely)	2020: 74,2 %	75 %	80 %		
Järvenpään kaupunki on tai olisi houkutteleva työnantaja, ka. 1-5 (Imagotutkimus)	2021: 2,89	3,5	3,8		
Terveysperusteiset poissaolot, kalenteripäivää vuodessa/työntekijä (palkkajärjestelmä)	2020 13,6; 2021 12,6	11,5	10,5		
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan % (TYHY-kysely)	2020: 3,2	3,5	3,8		
Valtuustoon nähden sitovat tavoitteet	2023	2024	2025	2026	Vastuu
Työssä on aiempaa terveellisempää ja turvallisempaa			x		Henkilöstöjohtaja
Tavoitteellinen ja tuloksellinen työskentely vahvistuu yhteisellä tekemisellä	x	x	x	x	Henkilöstöjohtaja
Yhteisöohjautuvuuden toimintamalleja kehitetään	x	x			Henkilöstöjohtaja
Yhteistyö kaupunkikonsernissa vahvistuu		x	x		Henkilöstöjohtaja