



HENKILÖSTÖKERTOMUS

2025


Järvenpää
Sinun sinfoniasi

Sisällys

1 Henkilöstömme lukuina.....	4
1.1 Henkilöstön määrä.....	4
1.2 Henkilöstörakenne.....	5
1.3 Vaihtuvuus.....	5
1.4 Rekrytointi ja sijaisvälitys	6
1.5 Eläkkeelle siirtyminen.....	7
2 Palkkaus ja palkitseminen	9
2.1 Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen	9
2.2 Palkkatasa-arvo.....	9
2.3 Palkitseminen.....	10
2.4 Henkilöstömenot	10
3 Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö.....	10
3.1 Työterveysyhteistyötä ja sairauspoissaolojen hallintaa	11
3.2 Työterveyshuollon kustannukset	12
3.3 Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastoja ja työsuojelutyötä	12
3.4 Muita työhyvinvointitoimia	13
3.5 Johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen	14
3.6 Yhdenvertaisuudesta	16
3.7 Osaava henkilöstö.....	16
3.8 Yhteistoiminnassa	18
4 Liitteet	19
4.1 Työsuojeluvaltuutettujen lausunto vuodesta 2025	19
4.2 Henkilöstöjärjestöjen lausunto vuodesta 2025	19

Kuvat: Järvenpään kaupunki

Teksti: HR-palvelut ja viestintä

Taitto: Järvenpään kaupunki / Mika Kavasto



Hyvät lukijat!

Vuosi 2025 oli henkilöstön näkökulmasta merkittävien muutosten aikaa. Keski-Uudenmaan työllisyysalue aloitti toimintansa ja Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä toteutettiin tasopalkkauudistus.

Syksyllä taloudelliset realiteetit johtivat kaupunkitasoiseen yhteistoimintamenettelyyn, jossa lopulta onnistuttiin välttämään suuremmat henkilöstöleikkaukset.

TE-uudistuksen myötä valtiolta siirtyi vuoden ensimmäisenä päivänä kaupunkimme palvelukseen noin 140 työntekijää. Liikkeenluovutuksen myötä Järvenpään henkilöstömäärä kasvoi yhdessä yössä 6,7 %. Muutos kannattaakin huomioida, kun tarkastelee kaikkia henkilömäärään perustuvia tunnuslukuja 1.1.2025 alkaen.

Siirtyminen valtiolta kaupungin palvelukseen oli Keski-Uudenmaan työllisyysalueen henkilöstölle suuri muutos.

Vaikka siirtyvät työtoverit usein olivatkin tuttuja, vaativat muutto uusiin toimipisteisiin, kunnallisen virkaehtosopimuksen ja kaupungin toimintatapojen opettelu, tietojärjestelmien muutokset sekä tyhjistä rakennettuun työllisyysalueen johtamisjärjestelmään sopeutuminen paljon aikaa, keskustelua ja kärsivällisyyttä.

Lämmin kiitos työllisyysalueen ja koko kaupungin henkilöstölle siitä, että arjen puurtamisen keskellä olette jaksaneet rakentaa uutta toimintakulttuuria ja siten edesautta-

neet sopeutumista osaksi kaupunkimme työyhteisöä.

Tasopalkkaus otettiin käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkaus on valtakunnallisesti vuosien ajan valmisteltu uudistus, joka kosketti noin 120 000 työntekijää kunta-alalla KVTES:n ja varhaiskasvatuksen opettajien piirissä. Muutoksessa entinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä kuopattiin ja sen tilalle laadittiin palkkausjärjestelmä, jossa tehtävässä vaadittava osaaminen ja vastuu vaikuttavat siihen, mille tasolle tehtävä sijoittuu.

Osa tasoista ja niille pääsemisen kriteereistä on määritelty valtakunnallisesti, minkä lisäksi tasoja ja erilaisia tasolisiä määriteltiin paikallisesti järjestelmän sopeuttamiseksi Järvenpään kaupungin tehtäväraakenteen ja palkkapolitiikan mukaiseksi.

Uudistuksen valmisteluun osallistui HR:n ja henkilöstöjärjestöjen edustajien lisäksi lukuisa joukko esihenkilöitä ja henkilöstöä organisaation eri tasoilta. Valmistelu osoitti jälleen kerran sen, miten arvokasta on toimiva ja hyvässä hengessä toimiva yhteistyö henkilöstöjärjestöjen kanssa.

On etuoikeutettua työskennellä kaupungissa, jossa yhteistoiminta pääluottamusedustajien kanssa perustuu yhteiseen näkemykseen kaupungin kokonaisedusta, ja jossa keskustelukulttuuri on arvostavaa ja asiallista vaikeissakin kysymyksissä.

Kaupunginhallitus päätti syyskuussa aloittaa yhteistoimintamenette-

lyn tavoitteena talouden sopeuttaminen enintään 75 henkilöstötyövuodella tai 3,6 miljoonalla eurolla. Menettelyn perusteena oli taseen ylijäämätavoitteen saavuttaminen tilikauden 2026 talousarviossa ja kustannusten pysyvä alentaminen.

Neuvotteluita käytiin kuuden viikon ajan erittäin tiiviissä tahdissa hakien tiheällä kammalla ratkaisuja, joilla olisi mahdollisimman pieni haitallinen vaikutus kaupungin henkilöstöön ja palvelutuotantoon. Suuri kiitos pääluottamusedustajille ja kaikille neuvotteluihin osallistuneille panoksestanne neuvotteluissa syksyn aikana.

Henkilöstöleikkaukset saatiin lopulta puristettua enintään 31 henkilötyövuoteen (1,4 milj.) ja helpotus oli suuri, kun valtuuston veroratkaisun myötä henkilöstövaikutteiset sopeutukset supistuivat 0,9 miljoonaan euroon.

Pääosa sopeutuksista toteutettiin jättämällä vakansseja täytämättä ja luopumalla korvausrekrytoinneista tai määräaikaisten työsuhteiden jatkamisesta. Tämän jälkeen suuntaamme kohti vuotta 2026.



Henri Nordenswan
henkilöstöjohtaja



1 Henkilöstömme lukuina

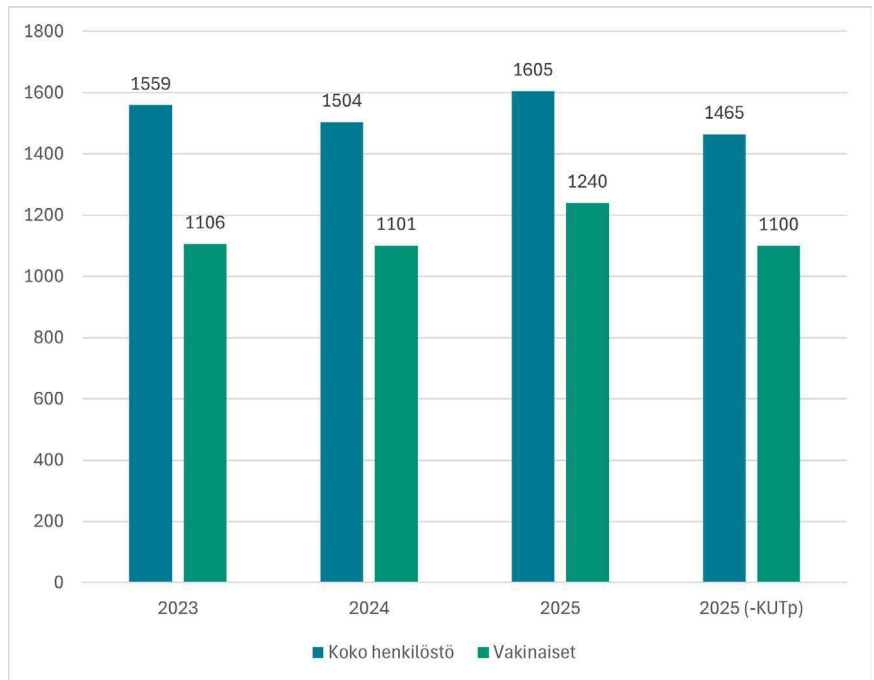
1.1 Henkilöstön määrä

HENKILÖSTÖMÄÄRÄLLÄ tarkoitetaan vuoden lopussa voimassa olleiden palvelussuhteiden määrää. Luvussa ovat mukana myös, jotka eivät ole aktiivisissa, esimerkiksi perhevapailla olevat työntekijät. Vuoden vaihteessa Järvenpään kaupungilla oli 1605 palvelussuhdetta (1504), missä on kasvua edellisvuodesta 6,7 %. Huomioiden liikkeenluovutuksella valtiolta siirtyneen henkilöstön, on vertailukelpoinen määrä kuitenkin 1465 palvelussuhdetta (-2,6 %).

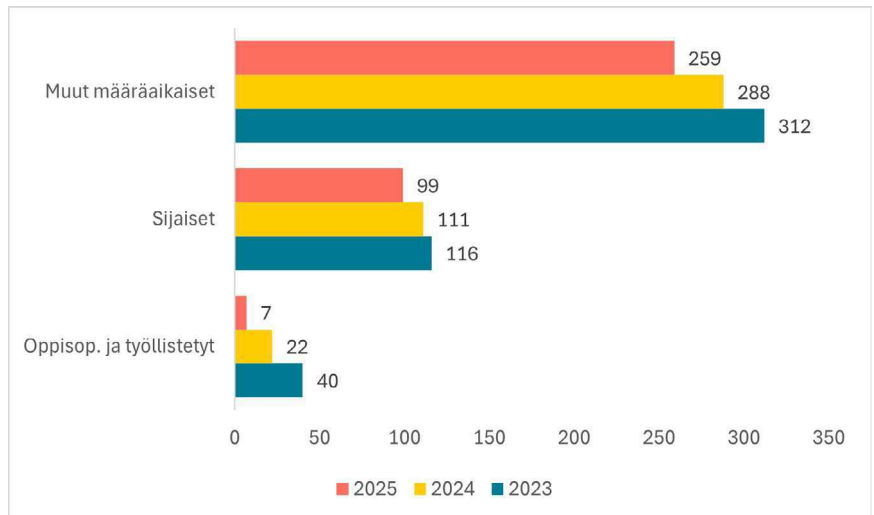
Yksi Järvenpään kaupungin henkilöstöpolitiikan tavoite on kasvattaa vakinaisten henkilöstön suhteellista osuutta kaikista palvelussuhteista. Tässä on myös päästy hyvään suuntaan. Vakinaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä oli 77,3 % kasvaneen 4,1 prosenttiyksiköllä edellisestä vuodesta. Ilman työllisyyspalveluiden henkilöstöä vakinaisten määrä pysyi ennallaan. Myös ei-vakinaisten palvelussuhteiden kuukausittainen määrä laski merkittävästi. Sijaisia oli vuoden aikana keskimäärin 129 (2024: 146) ja muita määräaikaisia 259 (2024: 294).

Palvelualueittain tarkastellen ei-vakinaisten palvelussuhteiden määrä on laskenut erityisesti Opetuksen ja kasvatuksen sekä Hyvinvoinnin palvelualueilla.

Palvelussuhteiden määrä kuvastaa Järvenpään kaupungin kokoa työnantajana vuoden viimeisenä päivänä. Tarkastelu henkilötyövuosittain antaa kuitenkin paremman kuvan käytettävissä olevasta henkilöstöpanoksesta. Henkilötyövuosi eli HTV on mittayksikkö, joka vastaa yhden



Henkilömäärän muutokset vuonna 2025



Muun kuin vakinaisen henkilöstön muutokset vuonna 2025

kokoaikaisen työntekijän tekemää työpanosta vuoden aikana. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuuden suhteessa.

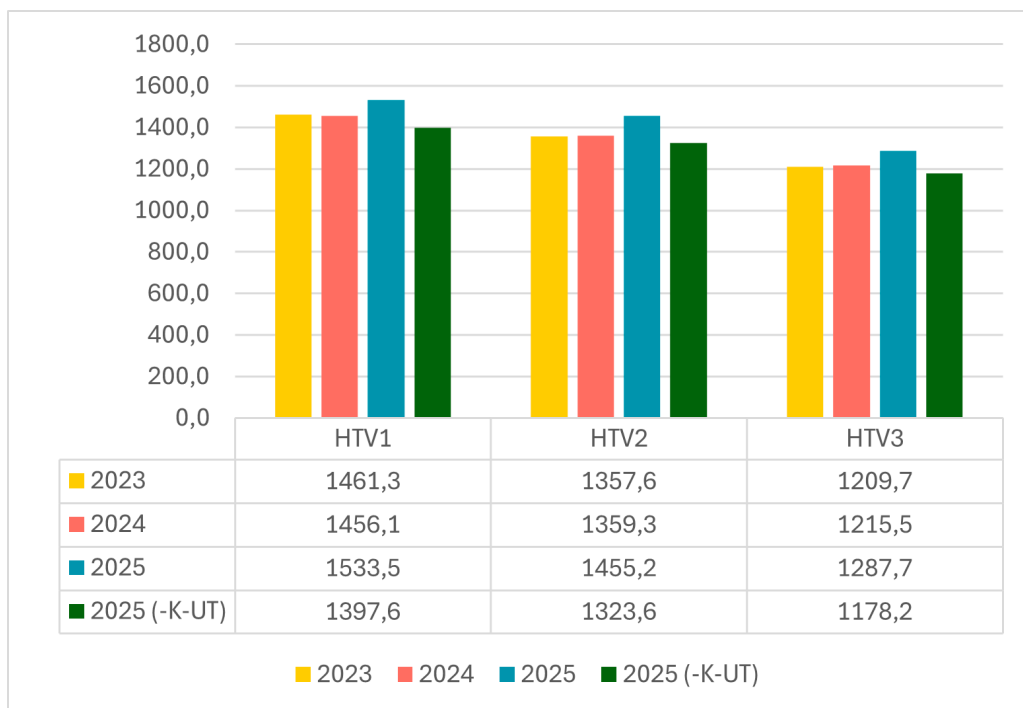
HTV1 ilmaisee niiden päivien lukumäärän, jonka henkilöstö on ollut palvelussuhteessa vuoden aikana. HTV3 sisältää työntekijöiden todellisen käytettävyyden ja siinä on vähennetty sekä palkalliset että palkattomat poissaolot.

Vakinainen henkilöstö	2025	2024	Muutos	Muutos %
Konsernipalvelut ja tilaomistus	77	76	1	1,3 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	62	60	2	3,3 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	798	797	1	0,1 %
Hyvinvoinnin palvelualue	155	153	2	1,3 %
Keski-Uudenmaan työllisyysalue	132	0	132	
Järvenpään Vesi	16	15	1	6,7 %
Yhteensä	1240	1101	139	12,6 %

Vakinainen henkilöstö palvelualueittain

Ei-vakinainen henkilöstö	2025	2024	Muutos	Muutos %
Konsernipalvelut ja tilaomistus	2	4	-2	-50,0 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	9	7	2	28,6 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	238	285	-47	-16,5 %
Hyvinvoinnin palvelualue	107	122	-15	-12,3 %
Keski-Uudenmaan työllisyysalue	9			
Järvenpään Vesi		1	-1	
Yhteensä	365	419	-63	-12,9 %

Ei-vakinainen henkilöstö palvelualueittain



Henkilötyövuodet



Henkilöstöressurin tuottavuutta suhteessa siitä aiheutuviin kustannuksiin kuvaa parhaiten HTV2, joka ilmaisee palkallisten henkilötyöpäivien kumulatiivisen lukumäärän kalenterivuodessa. Vuonna 2025 tuottavuuden muutos edellisvuodesta oli HTV2:lla mitaten -35,7 hen-

kilötyövuotta (-2,6 %) ilman Keski-Uudenmaan työllisyysaluetta, mikä on linjassa palvelussuhteiden muutoksen kanssa.

Skillhiveen kirjatut työajalla käydyt koulutuspäivät eivät näy HTV2 ja HTV3 -tunnuslukuissa.

HTV 2	2023	2024	2025	Muutos	
Konsernipalvelut ja tilaomistus	72,9	75,4	82,8	7,4	9,8 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	71,5	67,9	68,5	0,6	0,9 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	1015,6	1007,2	972,4	-34,8	-3,5 %
Hyvinvoinnin palvelualue	181,8	192,7	183,6	-9,1	-4,7 %
Keski-Uudenmaan työllisyysalue			131,6		
Järvenpään Vesi	15,9	16,1	16,3	0,2	1,5 %
	1357,6	1359,3	1455,2	95,9	7,1 %
Ilman työllisyysaluetta	1357,6	1359,3	1323,6	-35,7	-2,6 %

HTV2 palvelualueittain



Palveluneuvoja opastaa asiakasta Järvenpään palvelutorilla. Järvenpään palvelutorilla toimivat Järvenpään kotoutumise- sekä osaamis- ja työllisyyspalvelut, TE-palvelut, Kela ja Oikeuspalveluvirasto.

1.2 Henkilöstörakenne

JÄRVENPÄÄN henkilöstömäärältään suurimmat palvelualueet ovat kunta-alalle tyypillisesti hyvin naisvaltaisia. Työllisyysalueen myötä naisten osuus henkilöstöstä on edelleen kasvanut. Henkilöstömme oli vuoden 2025 lopussa naisia 81 % (2024: 80,2 %) ja miehiä 19 % (2024: 19,8 %).

Suurimmat ammattiryhmät ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, peruskoulun luokanopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat ja työllisyysasiantuntijat. Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 45,1 vuotta (44,6).

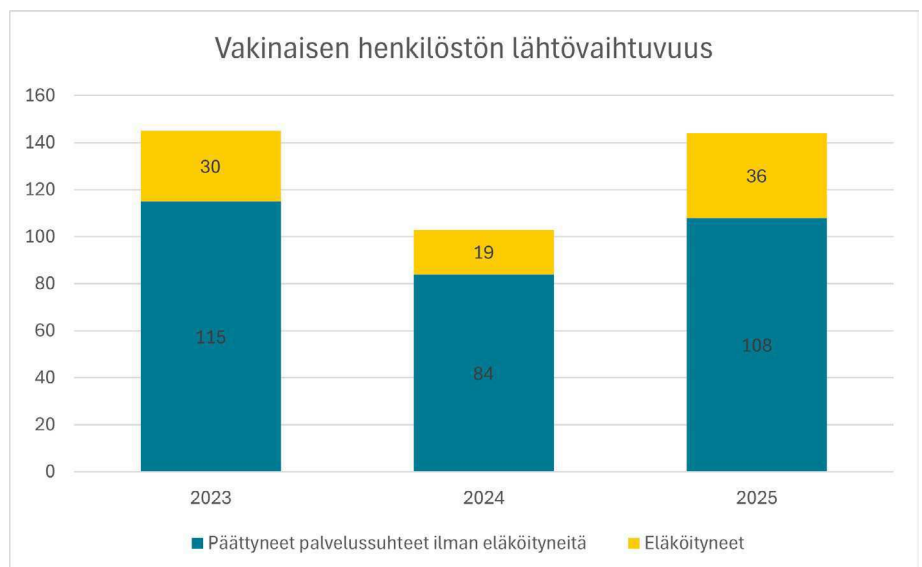
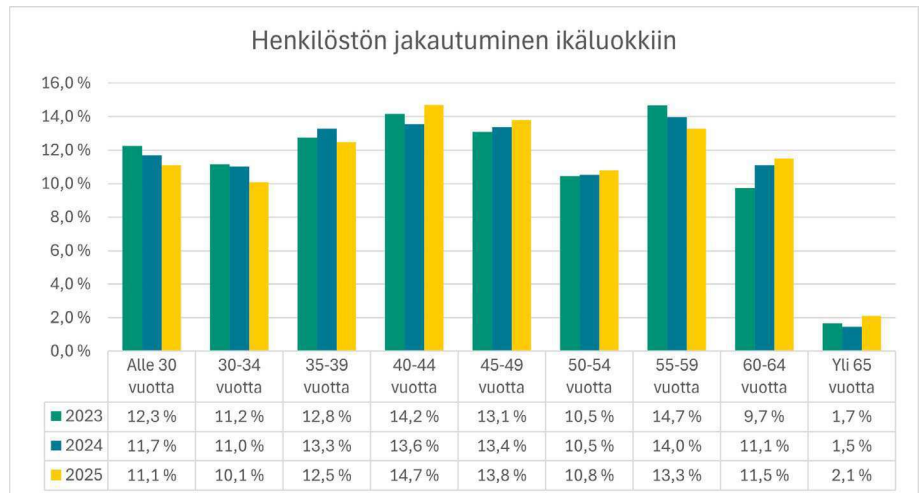
1.3 Vaihtuvuus

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN vaihtuvuus kasvoi merkittävästi vuonna 2025. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (vuoden aikana päättäneet palvelussuhteet / edellisen vuoden henkilöstömäärä 31.12.) oli 13,1 % (2024: 9,3 %). Muun syyn kuin eläköitymisen vuoksi henkilöstöä poistui kaupungin palveluksesta 2,2 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2024.

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi viime vuonna 314 (2024: 118), josta Keski-Uudenmaan työllisyysalueen osuus oli 152 palvelussuhdetta. Lähtövaihtuvuuden kasvu liittyy osin henkilöstön liikehdintään Keski-Uudenmaan työllisyysalueen aloittaessa toimintansa. Luvut sisältävät myös organisaation sisällä tehtävän vaihdosta johduneet noin 40 palvelussuhdetta.

Palvelualue	Miehet	Naiset
Konsernipalvelut ja tilaomistus	30,4 %	69,6 %
Kaupunkikehitys ja käyttöm. myynti	59,2 %	40,8 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	12,5 %	87,5 %
Hyvinvoinnin palvelualue	27,2 %	72,8 %
Keski-Uudenmaan työllisyysalue	17,7 %	82,3 %
Järvenpään Vesi	75,0 %	25,0 %
Yhteensä	19,0 %	81,0 %

Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä palvelualueittain



Vaihtuvuuden taustatekijöitä

Kaupungin palveluksesta pois lähtevien työntekijöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana karotetaan lähtökyselyn avulla. Lähtökyselyyn voi vastata niin irtisanoutunut, eläköityvä kuin työntekijä, jonka määräaikainen palvelussuhde on päättymässä. Lisäksi esihenkilö pitää lähtöhaastattelun lähtevälle työntekijälle. Lähtökyselylomakkeessa on kysymyksiä liittyen työtehtäviin, työyhteisöön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen. Lähtökyselyn täytti 102 henkilöä vuonna 2025. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 77 henkilöä, joten vastaamisaktiivisuus on kasvanut aiemmasta.

Lähtökyselyssä positiivisia arvioita saavat työyhteisöön (keskiarvo 4,2), esihenkilötyöhön (4,0), ja työtehtäviin

(4,0) liittyvät kysymykset. Työyhteisössä koetaan ilma- piiri hyväksi ja työtä arvostetaan. Esihenkilön kanssa yhteistyö sujuu hyvin, häneen voi luottaa ja esihenkilön toiminta koettiin tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Työtehtävien sisältö koettiin odotuksia vastaavaksi ja työn tavoitteet selkeäksi.

Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta pois lähtemiseen, olivat muun muassa palkka tai henkilöstöedut, työilmapiiri ja urakehitysmahdollisuuksien puuttuminen sekä työskentelyolosuhteet ja liiallinen työmäärä. Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät kysymykset arvioidaan muita osiota matalammalle (keskiarvo 3,5). Vastaajat kokevat, että hyvistä tuloksista ei palkita riittävästi. Lisäksi kehittymiseen ja koulutukseen panostaminen ei ole riittävällä tasolla.

1.4 Rekrytointi ja sijaisvälitys

	2023	2024	2025
Rekrytointiprosessit (sisäinen tai ulkoinen)	287	212	212
Saapuneet hakemukset	3284	4610	6267
Hakijoita rekrytointia kohden keskimäärin	11	22	30

Rekrytoinnit

OIKEA-AIKAISET ja hyvin suunnitellut rekrytoinnit muodostavat pohjan organisaatiolle, jossa on oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Rekrytointiprosesseja oli viime vuonna 212. Määrä pysyi samana verrattuna edelliseen vuoteen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että Keski-Uudenmaan työllisyysalueen rekrytointeja oli 19 kappaletta, mikä tarkoittaa sitä, että vertailukelpoinen rekrytointien määrä laski hieman verrattuna aiempiin vuosiin.

Saapuneiden hakemusten määrä yksittäistä työpaikka kohden on lähes kolminkertaistunut vuoteen 2023 verrattuna. Hakijamäärien kasvu heijastelee muutoksia yleisessä työllisyystilanteessa, mutta myös rekrytointimarkkinointiin on panostettu. Vuoden 2025 haetuimmat tehtävät olivat palveluneuvoja (193 hakemusta), koulutussuunnittelija (146) ja asiakasneuvoja (121).

Anonyymi rekrytointi on vakiintunut osaksi kaupungin rekrytointikäytäntöjä. Anonyymissä rekrytoinnissa hakemusten alkuvaiheen käsittelyssä rekrytointijärjestelmä piilottaa hakijan henkilötiedot sekä hakemuksen

liitetiedot. Rekrytoiva esihenkilö valitsee haastatteluun kutsuttavat hakijat osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Anonymiteetti puretaan, kun haastatteluihin etenevät on päätetty, minkä jälkeen rekrytointiprosessi jatkuu

tavanomaisesti. Rekrytoinneista 25 % toteutettiin anonyymisti.

Kaupunki työllistää monenlaisia ammattiryhmiä ja eri ammattiryhmien saatavuus työmarkkinoilla vaihtelee. Toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden edistämiseksi ohjataan strategian toteuttamisen kannalta keskeisiin avaintehtäviin sekä ammattiryhmiin, joissa saatavuus on todettu haasteellisimmaksi. Vuonna 2025 rekrytoinneissa keskityttiin avaintehtävien täyttämiseen sekä opetuksen ja kasvatuksen ammattilaisten saatavuuden edistämiseen.

Osana opetuksen ja varhaiskasvatuksen rekrytoinnin kehittämistä Järvenpään kaupunki osallistui Educa 2025 -messuille, jotka ovat opetus- ja kasvatustieteen suurin valtakunnallinen tapahtuma. Messuille osallistuminen tarjosi erinomaisen mahdollisuuden vahvistaa Järvenpään näkyvyyttä ja tunnettavuutta työnantajana sekä kohdata potentiaalisia uusia työntekijöitä.



Messuille osallistuminen tarjosi erinomaisen mahdollisuuden vahvistaa Järvenpään näkyvyyttä.

Messuosaston suunnittelu ja toteutus tehtiin tiiviissä yhteistyössä HR-palveluiden sekä opetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa. Messuilla Järvenpäästä edustivat monipuolisesti HR-asiantuntijat, opettajat, päiväkodin johtajat, rehtorit sekä hallinnon edustajat, mikä mahdollisti kävijöille aidon ja monipuolisen kuvan työskentelystä kaupungin palveluksessa.

Messuosastolla esiteltiin opetuksen ja kasvatuksen keskeisiä kärkiteemoja, kuten Kulttuuripolkua, yhteisöohjautuvuutta, puheeksi ottavan kunnan toimintakulttuuria sekä harrastamisen mallia. Lisäksi messuilla järjestettiin lavapuheenvuoro Tulevaisuuden luokkahuone-lavalla, jossa käsiteltiin yhteisöohjautuvuutta ja puheeksi ottamista teemalla ”Oppimisen iloa ja parempaa arkea Järvenpäässä”.

Messujen aikana kohdattiin runsaasti varhaiskasvatuksen ja opetuksen tehtävistä kiinnostuneita ammattilaisia, ja keskustelut tukivat rekrytointitavoitteita sekä vahvistivat Järvenpään työnantajamielikuvaa. Messuja varten tuotettiin myös videomuotoista markkinointimateriaalia, jota voidaan hyödyntää jatkossa rekrytointissa ja työnantajamarkkinoinnissa.

Educa-messuille osallistuminen osoitti, että suunnitelmallinen yhteistyö ja aktiivinen näkyvyys valtakunnallisilla foorumeilla tukevat onnistuneesti rekrytointia ja työnantajabrändin rakentamista.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2025 kaikkiaan 707 nuorta ja kaupunki tarjosi kesätöiden 110 järvenpääläiselle 14-19-vuotiaalle nuorelle.

Kaupungilla on oma sijaisvälityspalvelu, Resina, jonka kautta HR-palvelut välittävät lyhytaikaisia sijaisia varhaiskasvatukseen, perusopetukseen sekä Keskisen Uudenmaan Musiikkiopistoon. Sijaisuustarve syntyy

useimmiten sairauspoissaoloista, jolloin tieto tarpeesta tulee lyhyellä varoitusajalla, usein samana aamuna tai edellisenä päivänä.

Vuonna 2025 Resinan kautta välitettiin yhteensä 8 957 lyhytaikaista sijaisuutta, mikä on noin 23 % vähemmän kuin vuonna 2024 (11 672). Sijaistarpeiden väheneminen johtui pääasiassa säästötoimenpiteistä, joiden myötä sijaiskuluja on pyritty vähentämään. Muutos näkyi erityisesti varhaiskasvatuksessa, jossa sijaisuuksien määrä laski edellisvuoteen verrattuna jopa 38 %.

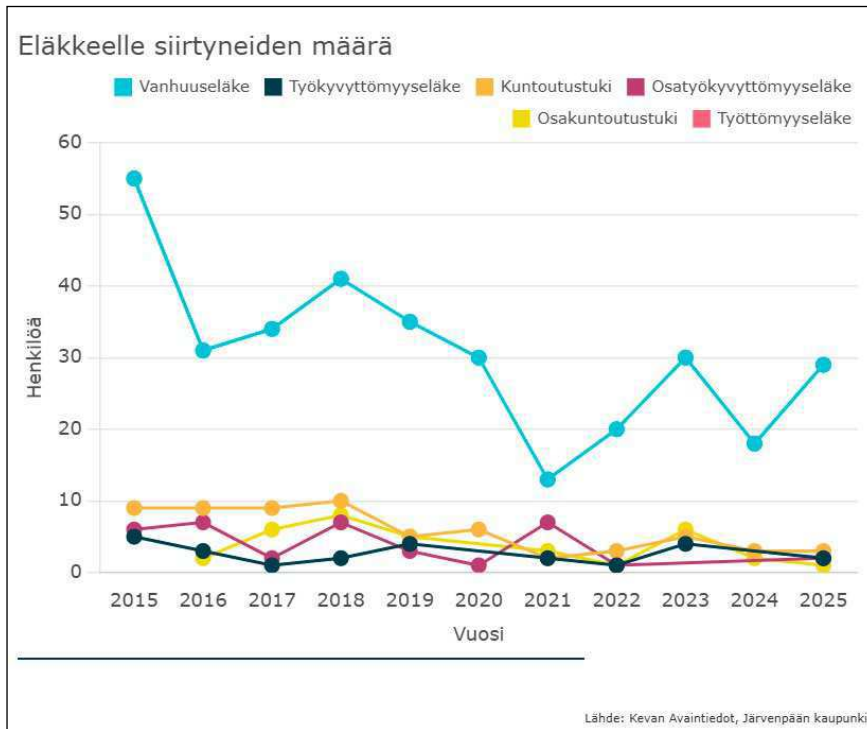
Perusopetuksessa lasku oli selvästi maltillisempi, noin 12 %. Täyttöaste pysyi erittäin korkeana jo toista vuotta peräkkäin. Vuonna 2025 se oli 96,12 %, mikä tarkoittaa, että lähes kaikki sijaisuudet saatiin täytettyä. Ennen vuotta 2024 täyttöaste oli usean vuoden ajan noin 80 % tasolla, joten kehitys on merkittävä. Korkeaa täyttöastetta selittävät hyvä sijaistilanne, sillä työmarkkinatilanne on lisännyt kiinnostusta lyhytaikaisiin sijaisuuksiin, sekä sijaistarpeiden määrän väheneminen.



Educa 2025 – rekrytointiyhteistyötä ja näkyvyyttä.



1.5 Eläkkeelle siirtyminen



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

Seuraavassa ennusteessa on kuvattu arvioitu eläköityminen suurimmassa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2025 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vuosittaisen eläkepoistuman arvioidaan seuraavan 10 aikana olevan keskimäärin noin 46 henkilöä. Ennusteessa on kuvattu vakuutettujen arvioitu eläköitymisen ajankohta eläkelajin mukaan.

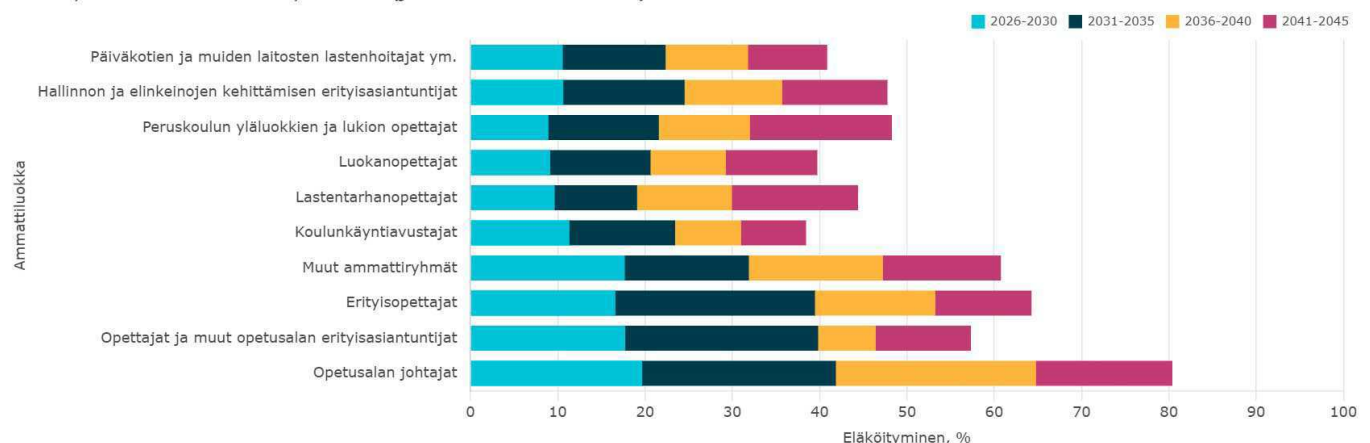
VUONNA 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi 29 (2024: 18) henkilöä. Muilta osin eläkeratkaisut vähentyivät edellisvuodesta.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi vuoden aikana. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet

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

Työkyvyttömyyseläkemaksu on osa Kuntien eläkevaikutuksen jäsenyhteisöjen ja valtiotyöntajien palkkaperusteista eläkemaksuprosenttia. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osatyökkyisille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksun taso riippuu työnantajan

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Järvenpään kaupunki

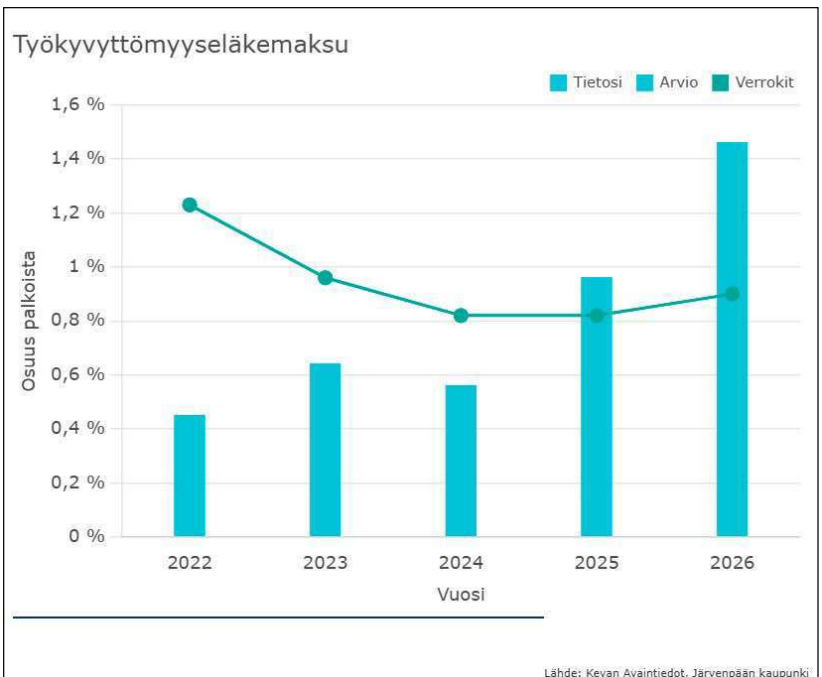
vastuulla olevista täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuonna 2025 Järvenpään työkyvyttömyyseläkemaksu oli 650 223 euroa eli 0,96 % palkkakustannuksista (verrokkikunnat 0,82 %).

Suurena työnantajana Järvenpään kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Maksuun vaikuttavat muun muassa työntekijöiden uudet alkaneeet täydet työkyvyttömyyseläkkeet tai täydet kuntoutustuet, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen määrä ja eläkkeen kesto. Työkyvyttömyyseläke voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuprosenttiin sen alkamista seuraavaa vuotta seuraavien kahden vuoden ajan. Esimerkiksi vuonna 2023 myönnetty työkyvyttömyyseläke vaikuttaa vuosien 2025 ja 2026 eläkemaksuun. Työeläkemaksun lisäksi Järvenpää maksoi tasausmaksua noin 2,2 miljoonaa euroa. Tällä maksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Järvenpäässä on tehty sinnikkäästi töitä työurien pidentämiseksi pitämällä jatkuvasti yllä esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista. HR, työsuojelu, kaupungin uraohjaajat sekä työterveyshuolto tukevat esihenkilöitä aktiivisesti arjen työkykyjohtamisessa erityisesti silloin, kun poissaolot alkavat pitkittymään tai kun joudutaan pohtimaan esimerkiksi alan vaihtamista. Johdon myönteisellä asenteella ja uusien urien

mahdollistamisella kaupungin palveluksessa on merkittävä vaikutus ihmisten työelämässä pysymiseen.

Vuoden 2025 lopulla esihenkilöiden luvalla annettavien sairauspoissaolopäivien määrä nostettiin seitsemästä yhdeksään. Lisäksi päätettiin tehostaa jatkossa työterveyshuollon työkykykoordinaattorin panosta työntekijöille 60 sairauspoissaolopäivän täytyessä. Tehostamme myös työterveyshuoltolain mukaisen työkokeilun hyödyntämistä Kevan kuntoutustukien rinnalla. Tavoitteena on osa-aikaisten ratkaisuiden entistä laaja-alaisempi hyödyntäminen silloin, kun uhkana on pitkittyvä sairauspoissaolo tai täysi työkyvyttömyys. Tämän toivotaan jatkossa alentavan myös työkyvyttömyyseläkemaksuja.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Järvenpään kaupunki





Konsultoivat erityisopettajat ovat tukena silloin, kun koulu yhteisö tai oppilas tarvitsee tukea koulun arjessa. Kuvassa erityisopettajat Marianne Tuulkari-Honkanen ja Jonna Wäre.

2 Palkkaus ja palkitseminen

2.1 Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen

KUNTA-ALAN yleiskorotus 1.10.2025 oli 2,5 %. Lisäksi palkkojen korotuksiin oli 1.6.2025 käytettävissä järjestelyerät KVTES:ssa 0,45 %, TS:ssa 0,2 % ja OVTES:ssa 0,4 %.

KVTES:ssa järjestelyerä, noin 11 000 euroa käytettiin kokonaisuudessa tasopalkkauksen käyttöönotossa tehtyihin palkkaryhmien sisäisiin harmonisointeihin, taso-ryhmien erotteluun ja lääkehoitolisään. Samalla tehtiin alustava suunnitelma siitä, miten palkkausta jatkossa kehitetään.

Korotusvara OVTES:n varhaiskasvattajia koskevassa G-liitteessä oli reilut 900 euroa, mikä käytettiin tasopalkkauksen käyttöönottoon. Oman haasteen-

sa tasopalkkojen kehittämisessä aiheuttaa se, että G-liitteessä olevien varhaiskasvatuksen opettajien tasopalkkojen pitää olla yhdenmukaiset KVTES:n piirissä olevien ei-kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien palkkojen kanssa.

Teknisen sopimuksen jakoerä oli noin 2 200, josta vajaa 1 900 euroa käytettiin tehtävien eri vaativuusluokkien välisten tehtäväpalkkaerojen tasaamiseen ja loppuosa henkilökohtaisiin lisiin.

OVTES:ssa käytettiin vajaa 7 200 euroa. Perusopetuksessa jakovaraa käytettiin rehtoreiden, vararehtoreiden ja valmistavan opetuksen opettajien palkkaukseen, musiikkiopistossa korotettiin TVA-lisiä ja Järvenpään opistolla tuntipalkkoja. Lisäksi OVTES:n piirissä käytettiin kertapalkitsemiseen aikaisemmin jakamatta jääneitä varoja noin 15 000 euroa.



Järvenpään palvelutorin avajaisia vietettiin toukokuussa 2025.



2.2 Palkkatasa-arvo

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN samapalkkaisuohjelman tavoitteena on kaventaa miesten ja naisten keskimääräistä palkkaeroa 17 %:sta vähintään 12 %:iin vuoteen 2025 mennessä. Järvenpäässä samoissa tehtävissä maksetaan sama tehtäväpalkka sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmämme on siten lähikohtaisesti tasa-arvoinen.

Vertailukelpoinen naisten ja miesten välisten palkkaerojen tarkastelu ei ole mahdollista kaikissa palkkaryhmissä vuonna 2025 tasopalkkauksen aiheuttamien palkkatunnistemuutosten vuoksi. Palkkauksen tasa-arvoraportissa voidaan lisäksi esittää palkkatiedot vain niistä palkkaryhmistä, joissa on enemmän kuin viisi työntekijää. Raportoitujen palkkaryhmien palkkaerojen aritmeettinen keskiarvo antaa kuitenkin viitteitä siitä, että palkkaryhmäkohtaiset erot miesten ja naisten välillä ovat kaventuneet.

Suomessa on valmisteilla EU:n palkka-avoimuusdirektiivin implementointi, jonka myötä palkkauksen tasa-arvoa koskevaa raportointia tarkistetaan vuonna 2026.

2.3 Palkitseminen

SUKKELA-PIKAPALKKIO myönnetään poikkeuksellisen hyvistä työsuorituksesta, joka tukee kaupungin palveluprosessien tehostumista ja tavoitteiden saavuttamista. Sukkela voidaan myöntää myös hyvästä asiakaspalautteesta tai tuloksellisesta ja tehokkaasta toiminnasta tai vaikkapa kehittämismyönteiseen ilmapiiriin vaikuttamisesta.

Sukkela-pikapalkkioihin käytettiin viime vuonna 25 800 euroa. Palkittamisesityksiä tehtiin jokaiselta palvelualueelta. Sukkela haettiin esihenkilöiltä työntekijöille, työntekijöiltä esihenkilöille, tiimikaverin esittämänä oman työyhteisön jäsenelle sekä työntekijän esityksestä toisen työyhteisön jäsenelle. Sukkelan arvo oli keskimäärin 197 euroa ja niitä myönnettiin 104 työntekijälle.

2024	Hinnoittelutunnus	Selitys	Tehtäväpalkka			Kokonaisansio				
			N	M	ero %	N	M	ero %		
KVTES	01ASI040	Hallinnon asiantuntijatehtävä	43	17	4 143	4 797	-13,7	4 509	5 223	-13,7
KVTES	99999999	Ei hinnoittelutunnusta	23	9	3 197	3 438	-7,0	3 436	3 591	-4,3
OVTES	40304005	Perusk.lehtori/yl.kktut.+perus lukio op	68	23	3 453	3 483	-0,8	4 468	4 657	-4,1
OVTES	40304012	Perusk.:erit.op./yl.kork.k.	45	6	3 563	3 565	-0,1	4 276	4 137	3,4
OVTES	40304017	Peruskoulu:erityisopetus muu	11	7	2 806	2 842	-1,2	3 175	3 309	-4,0
OVTES	40304028	Perusk:luokanop./kelp,yl.kk-tu	51	8	3 604	3 615	-0,3	3 946	4 103	-3,8
OVTES	40304030	Perusk:luokanopett./yl.kork.t	57	19	3 411	3 424	-0,4	3 991	4 187	-4,7
OVTES	40404017	Lukio:lehtori/yl.kktut+op.kel	29	16	3 646	3 497	4,3	5 107	5 156	-1,0
Tekniset	50101011	TS-tehtäväkoht.palkka/palkka	6	12	5 164	5 506	-6,2	6 046	6 417	-5,8
Tekniset	50102014	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	12	19	3 955	3 995	-1,0	4 306	4 512	-4,6
Tekniset	50104018	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	10	35	2 847	2 969	-4,1	3 057	3 338	-8,4
Aritmeettinen keskiarvo						-2,8		-4,6		

Naisten ja miesten palkkaerot 2024

2025	Palkkaryhmä	Selitys	Tehtäväpalkka			Kokonaisansio				
			N	M	ero %	N	M	ero %		
KVTES	19999999	Liitteen 1 palkkaryhmien ulkopuolinen tehtävä	14	6	4 982	5 173	-3,7	5 393	5 636	-4,3
KVTES	2VAP50A1	Kultt-, liik-, nuor- ja vap-aik vaat.am.tehtävät	6	6	2 824	2 824	0,0	3 047	2 937	3,8
KVTES	3TYP42A1	Työllisyyspalvelujen asiantuntijatehtävät	60	12	3 075	3 075	0,0	3 307	3 264	1,3
OVTES	40304005	Perusk.lehtori/yl.kktut.+perus lukio op	65	25	3 259	3 252	0,2	4 563	4 774	-4,4
OVTES	40304012	Perusk.:erit.op./yl.kork.k.	45	7	3 284	3 274	0,3	4 419	4 220	4,7
OVTES	40304028	Perusk:luokanop./kelp,yl.kk-tu	54	7	3 264	3 279	-0,5	4 091	4 339	-5,7
OVTES	40304030	Perusk:luokanopett./yl.kork.t	53	15	3 073	3 080	-0,2	4 101	4 352	-5,8
OVTES	40404017	Lukio:lehtori/yl.kktut+op.kel	32	14	3 414	3 414	0,0	5 201	5 582	-6,8
Tekniset	50101011	TS-tehtäväkoht.palkka/palkka	7	11	5 279	5 602	-5,8	6 085	6 536	-6,9
Tekniset	50102014	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	13	21	4 039	4 085	-1,1	4 521	4 558	-0,8
Tekniset	50104018	TS Tehtäväkoht. palkka/palkka	8	31	3 004	3 108	-3,4	3 345	3 559	-6,0
Aritmeettinen keskiarvo						-1,3		-2,8		

Naisten ja miesten palkkaerot 2025

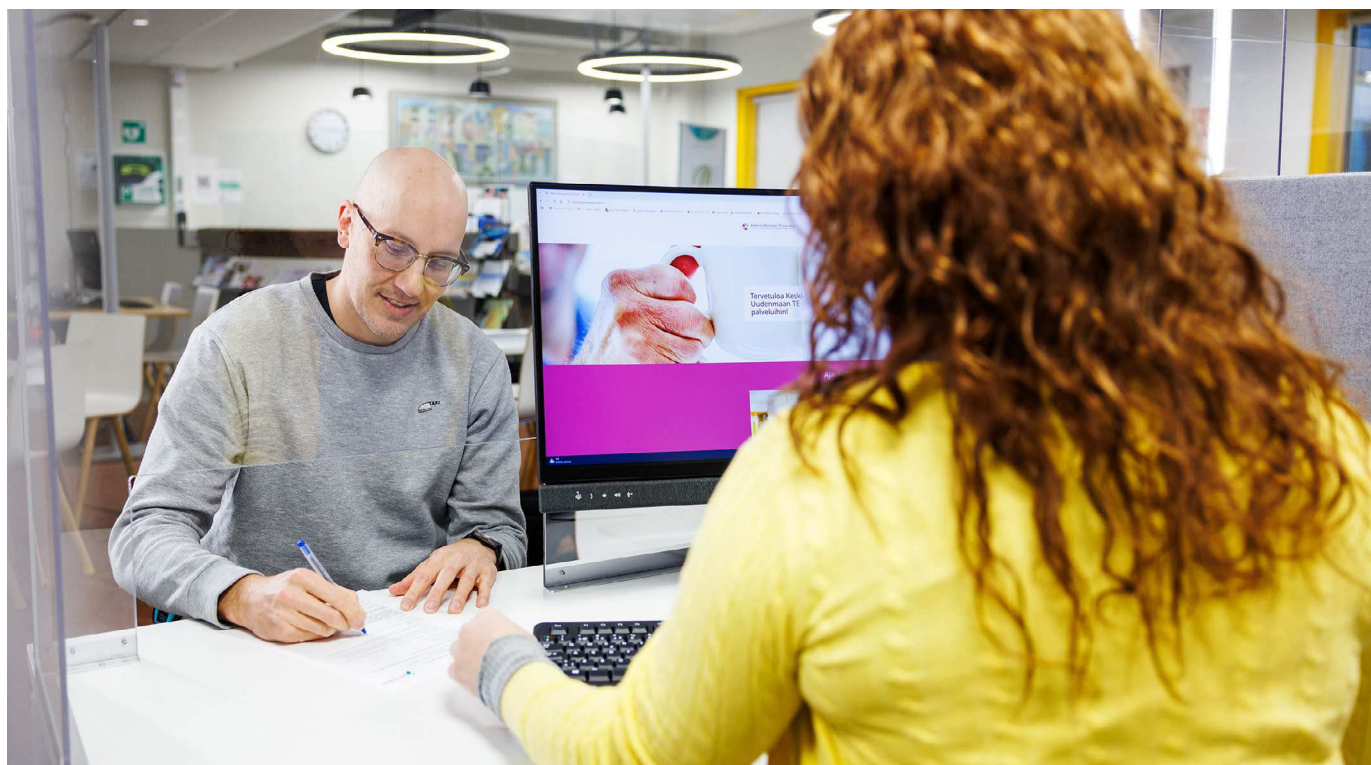
Järvenpään kaupunki haluaa rohkaista ja kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan, ja suorittamaan myös pitkäjänteisempää, tutkintoon johtavaa koulutusta. Koulutussukela on suuruudeltaan 100 euroa ja se myönnetään ensisijaisesti tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Koulutuksen tulee jollain tavalla edistää omaa ja koko työyhteisön osaamista. Vuonna 2025 koulutussukelan sai 9 henkilöä.

Järvenpään kaupunki myös muistaa vuosittain henkilöstöään pitkäaikaisesta sitoutumisesta kaupungin palve-

lukseen. Vuonna 2025 palkittiin 40 vuoden palvelusta yksi henkilö, 30-vuotisesta palvelusta kuusi ja 20-vuotisesta palvelusta 23 henkilöä. Lisäksi kaupunki muisti 50 ja 60 vuotta täyttävää vakinaista henkilöstöään ja eläkkeelle lähtevää henkilöstöä esinelahjalla tai lahjarahalla.

2.4 Henkilöstömenot

JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN henkilöstömenot kasvoivat 10,4 % (7,9 milj.) vuodesta 2024. Muutos ilman työllisyyspalveluista johtuvaa 7,3 milj. euron kustannusli-



Työ- ja elinkeinopalvelut siirtyivät vuoden 2025 alussa valtiolta kunnille. Keski-Uudenmaan TE-palvelujen myötä kaupungin henkilöstö kasvoi noin 140 työntekijällä.

Henkilöstömenot 1000 €	2022	2023	2024	2025	Muutos	Eur
Konsernipalvelut	5 132	7 721	7 855	7 995	1,8 %	140
Tilaomistus	249	131	172	216	25,6 %	44
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	48 838	51 750	52 278	52 954	1,3 %	676
Hyvinvoinnin palvelualue	8 627	8 738	9 635	9 019	-6,4 %	-616
Kaupunkikehityksen palvelualue	5 162	4 418	4 338	4 545	4,8 %	207
Käyttöomaisuuden nettomyynti	457	382	348	393	12,9 %	45
Tarkastuslautakunta			29	28	-3,4 %	-1
TE-palvelut				7 263		
Järvenpään Vesi	1 165	1 176	1 248	1 271	1,8 %	23
Yhteensä	69 631	74 316	75 902	83 686	10,3 %	7 784
Työllistämistuki	-171	-159	-157	-65	-58,6 %	92
Yhteensä	69 460	74 156	75 745	83 622	10,4 %	7 877
Muutos ilman TE-palveluita			75 745	76 359	0,8 %	614



säystä oli 0,8 %. Kun työllisyyspalveluiden vaikutukset jätetään huomiotta, kasvoivat palkkakustannukset vain 0,1 %, mikä alittaa selvästi kunta-alan vuoden 2025 palkankorotusten aiheuttaman keskimääräisen 0,9 % kustannusvaikutuksen. Henkilöstömenot alittuivat erityisesti Hyvinvoinnin palvelualueella (-6,4 %).

Muun kuin vakinaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat noin 13,2 milj. euroa las-

kien edellisestä vuodesta 6,7 %, mikä johtuu sijaisten ja muiden määräaikaisten palvelussuhteiden edellisvuotta merkittävästi pienemmästä määrästä. Muun kuin vakinaisen henkilöstön määrä laski joulukuun lopun vertailutilanteessa 56 henkilöllä vuodesta 2024. Sijaisia oli vuoden aikana keskimäärin 129 (2024: 146) ja muita määräaikaisia 257 (2024: 294).

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	2022	2023	2024	2025	Muutos
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	9 842	11 308	11 651	11 151	-4,3 %
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	456	470	499	538	7,9 %
Sijaishenkilöstö	1 061	1 264	1 453	1 172	-19,3 %
Työllistämisaikat	267	298	289	107	-62,9 %
Muu työvoima	258	158	225	207	-8,0 %
Yhteensä	11 885	13 498	14 117	13 176	-6,7 %



Järvenpään kaupungille palkattiin 110 nuorta kesätöihin kaupungin eri työyksiköihin. Kesätyöntekijät saivat ensimmäisenä työpäivänään tietoa työelämän pelisäännöistä.



Iltapäivätoiminnan liikunnanohjaaja Tommi Lappi edistää omalla työpanoksellaan lasten liikunnallista elämäntapaa ja hyvinvointia.

3 Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö

TYÖKYKY RAKENTUU monista tekijöistä, kuten terveydestä, osaamisesta, motivaatiosta, työoloista ja hyvästä johtamisesta. Sen ylläpito kuuluu sekä johdolle ja esihenkilöille että työntekijöille itselleen. Järvenpäässä työkykyä tuetaan yhteistyössä HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Myös eläkevakuutusyhtiö ja tapaturmavakuutusyhtiö ovat tärkeitä kumppaneita työkykyjohtamisen ja työturvallisuusjohtamisen osalta.

Vuoden 2025 esihenkilöaamupäivät keskittyivät paljolti työkykyjohtamiseen, puheeksi ottamiseen ja arvostavaan kohtaamiseen. Tavoitteena oli vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja ymmärrystä siitä, miten sairauspoissaoloille voi löytyä vaihtoehtoja, kuten korvaava työ tai työn muokkaus. Näillä keinoilla voidaan usein tukea työuran jatkumista ja vähentää poissaoloja.

Puheeksi ottaminen on tärkeää, kun huoli työntekijän jaksamisesta herää. Yhteisissä tilaisuuksissa käsiteltiin

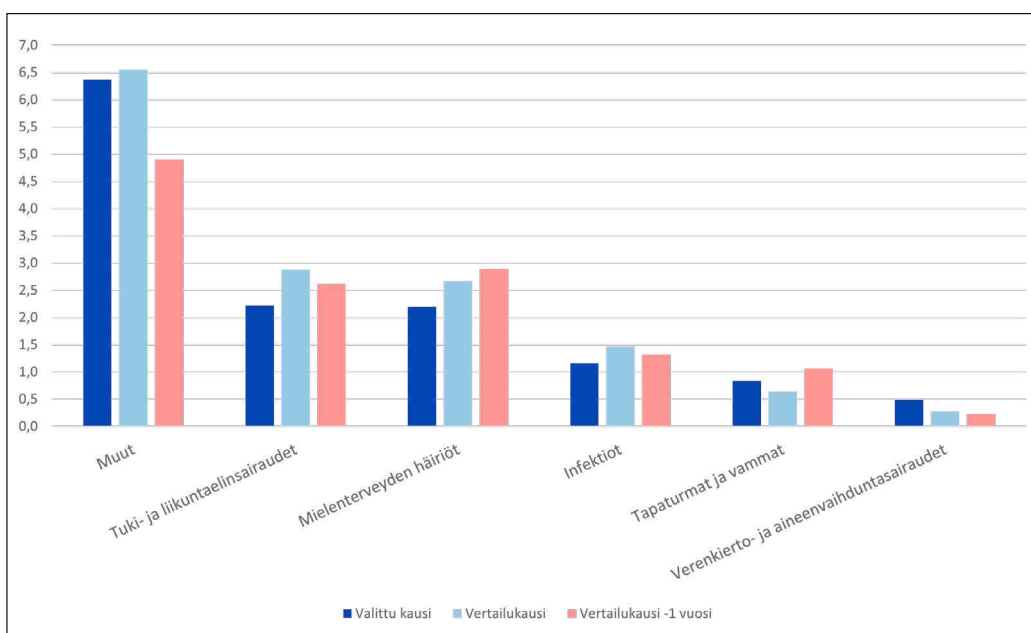
mielen kuormituksen taustatekijöitä ja opittiin tunnistamaan tyypillisiä työssä havaittavia merkkejä väsymisestä. Arvostava läsnäolo on keskeistä, jossa halutaan varmistaa, ettei kukaan tunne itseään sivuutetuksi. Esihenkilöt harjoittelivat sekä puheeksi ottamista että arvostavaa kohtaamista käytännössä.

Järvenpäässä työkykyä johdetaan tietoon perustuen. Palveluiden mitoitus, henkilöstöresurssit ja taloudelliset reunaehdot muodostavat kokonaisuuden, jonka puitteissa pyritään hyvinvoivaan henkilöstöön. Työkykyyn vaikuttaa myös moni työnantajan ulkopuolinen tekijä, kuten sairaudet ja elämäntilanteet. Siksi työnantaja pyrkii sopeuttamaan työtä yksilön tilanteen mukaan ja tukemaan työuran jatkumista. Varhainen tunnistaminen ja yhteinen ratkaisujen etsiminen ovat avainasemassa, jotta työelämästä ei pudota tarpeettomasti pois.



3.1 Työterveysyhteistyötä ja sairauspoissaolojen hallintaa

Poissaolopäivien pituus	2025-TE		2025		2024		2023	
1-7 pv	10308	47,2 %	11059	45,4 %	10268	46,3 %	12227	49,3 %
8-29 pv	3622	16,6 %	4324	17,7 %	4646	21,0 %	6343	25,6 %
30-59 pv	2151	9,9 %	2610	10,7 %	2299	10,4 %	3167	12,8 %
60-89 pv	1433	6,6 %	1647	6,8 %	1130	5,1 %	1707	6,9 %
90-179 pv	3354	15,4 %	3581	14,7 %	2613	11,8 %	1170	4,7 %
Yli 180 pv	965	4,4 %	1146	4,7 %	1197	5,4 %	181	0,7 %
Yhteensä	21833	100,0 %	24367	100,0 %	22153	100,0 %	24795	100,0 %
Terveysperusteiset poissaolopvät/HTV1	15,6		15,9		15,3		17,0	
Terveysperusteiset poissaolopvät/hlöstön lkm	15,1		15,3		14,8		11,1	
Poissaoloprosentti	4,3		4,3		4,2		4,7	



JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN kumppanina työterveyspalveluissa on Suomen Terveystalo. Työterveyshuollon painopiste on lakisääteisessä ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kelan korvausluokka I). Ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa ovat mm. työpaikkaselvitykset, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen tai muihin palveluihin ohjaus sekä sairauspoissaolojen ennalta ehkäisy ja tapaturmien torjunta yhdessä työnantajan kanssa. Järvenpään kaupunki tarjoaa työntekijöilleen myös sairaanhoidon palveluita työterveyssovimuksen mukaisesti (Kelan korvausluokka II).

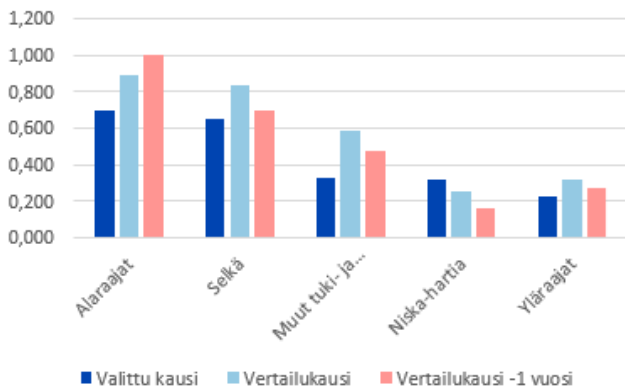
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien kokonaismäärä oli 24 367 päivää (+10 %) ja ilman Keski-Uudenmaan

työllisyysaluetta 21 833 päivää (2024: 22 153), laskien 1 % edellisestä vuodesta. Poissaolopäivien määrä laski 7 % luokassa 8–29 pv (-22 % ilman työllisyyspalveluita) ja 4 % luokassa yli 180 pv (-19 % ilman työllisyyspalveluita). Poissaolopäivien määrä henkilöä kohden vuonna 2025 nousi 0,5 päivällä (0,3 ilman työllisyyspalveluita).

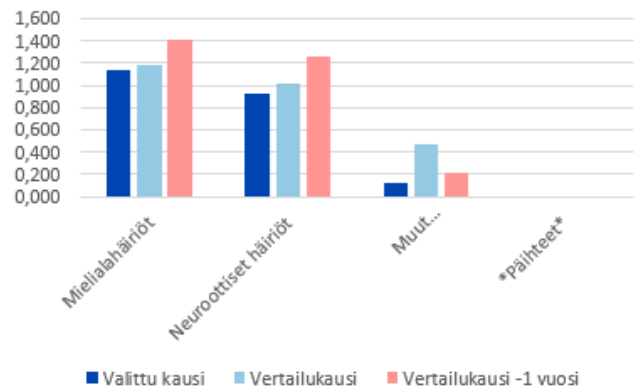
Työterveyshuollon tilastojen mukaan 14 % henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa tunnusluvun parantuuessa 0,6 prosenttiyksikköä. Esihenkilöiden myöntämät poissaolot ovat kasvaneet 4,5 päivään henkilöä kohden (4,1), minkä tulisi pikkuhiljaa näkyä myös kustannusten alentumisena.

Positiivista on, että sekä tuki- ja liikuntaelinperusteiset poissaolot että mielen- ja mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen suhteellinen määrä henkilöä on laskenut edellisestä vuodesta.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet, pv/hlö



Mielenterveyden häiriöt, pv/hlö



Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot laskivat 16,7 % ja myös niistä johtuvien poissaolojen keskimääräinen pituus laski lähes 21 %. Mielenterveysperusteiset poissaolot vähentyivät 10,8 % ja niiden keskimääräinen pituus lähes 17 %.

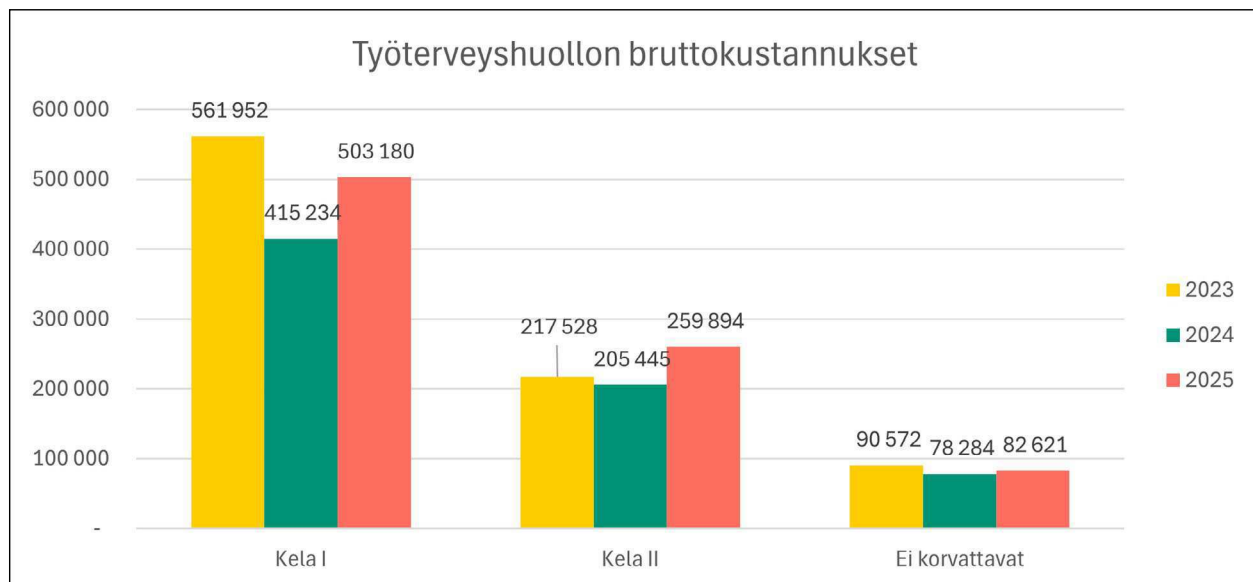
Vastaanottokäyntien vertailukelpoinen lukumäärä kuitenkin alentui lähes kaikissa käyntiryhmissä, kun otetaan huomioon kaupungin TE-palveluiden myötä lisääntynyt henkilöstömäärä. Työfysioterapeutin käyntien määrä kasvoi kuitenkin siinäkin tapauksessa merkittävästi, mitä selittää ainakin työkykyjohtamisen mallin muutos, jossa työfysioterapeutti hoitaa tule-diagnoosien sairauspoissaoloseurannan työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin sijaan.

Kaikki työterveyden vastaanottokäynnit kasvoivat viime vuonna merkittävästi pois lukien Kela II -korvausluokkaan kuuluvat sairauskäynnit, jotka laskivat 2,1 %.

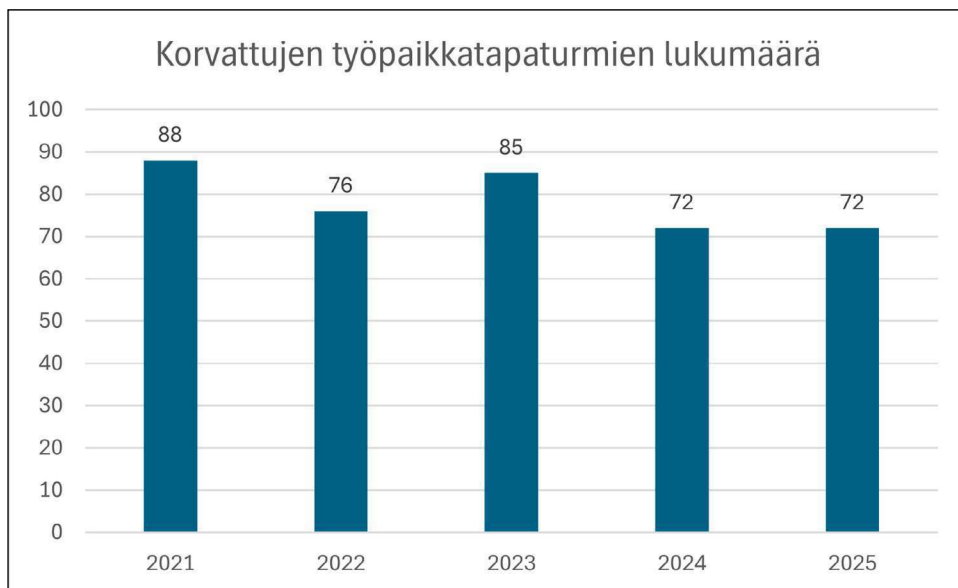
3.2 Työterveyshuollon kustannukset

TYÖTERVEYSHUOLLON kokonaiskustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 845 695 euroa kasvaen 21 % vuodesta 2024. KELA II -korvattavat kustannukset kasvoivat suhteellisesti muita kustannuslajeja enemmän (27 %). Kokonaiskulujen kasvu oli noin 147 000 euroa. Kun tästä vähennetään hintojen korotus ja työllisyys-

palveluiden osuus, kasvoivat toiminnalliset vertailukelpoiset kustannukset vuoteen 2024 verraten noin 17 000 euroa (2,5 %). Kustannus henkilöä kohden 543 euroa kasvoi 12 %, mikä johtuu kasvaneista etäyhteydenotoista ja työkykyneuvotteluiden määrästä. Myös laboratoriokustannukset lisääntyivät.



3.3 Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastoja ja työsuojelutyötä



Pitkäaikaisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumises- ta tehtiin 72 ilmoitusta (2024: 49). Laskua sen sijaan oli äkil- lisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumisen ilmoituksis- sa, joita oli lähes 68 % edellis- vuotta vähemmän (2025: 70 / 2024: 166). Järvenpään kau- pungilla on muutama sisäil- makohde ja niistä koettuja haittoja ilmoitettiin 83 kertaa (2024: 68). Kohteiden määrä ei ole kasvanut.



Korvattujen työpaikkatapa- turmien määrä 72 on pysynyt Fennian tilastojen mukaan Järvenpäässä edellisvuoden tasolla. Vahingot ovat pää- asiassa lieviä ja 83 % tapauk- sista on aiheuttanut enintään kolmen päivän poissaolon. Yli 30 päivän työkyvyttömyys ai- heutui alle 5 prosentissa tapa- uksia.

Korvattuja työmatkatapatur- mia tapahtui 19 (2024: 25). Valtaosa asunnon ja työpai- kan välisistä tapaturmista sat- tuu jalankulkijoille ja jakauma

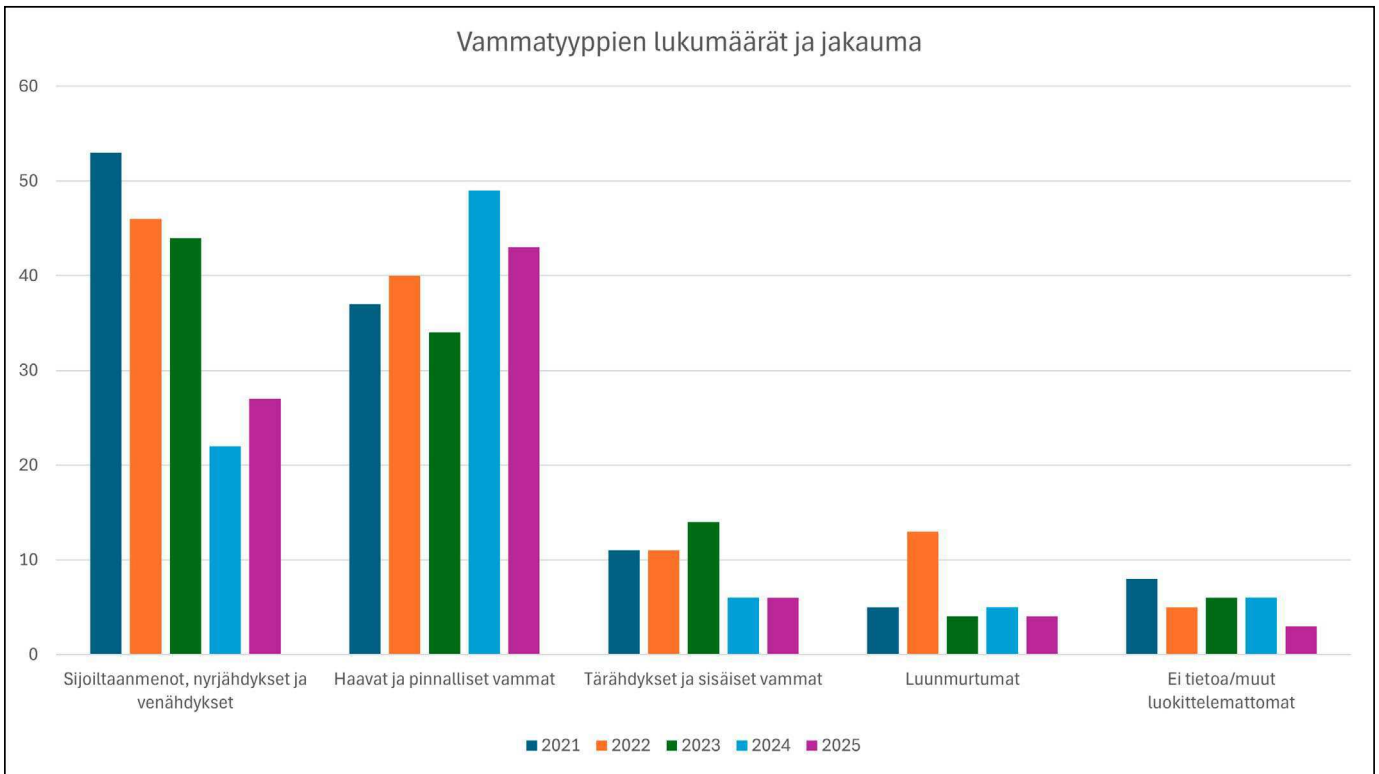
TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET tehdään kaupun- gilla WPro-järjestelmään. Tämän lisäksi korvatuista työpaikkatapaturmista saadaan tilastoitua tietoa tapa- turmavakuuttaja Fennialta.

Kaupungin WPro-järjestelmään tehtiin 945 ilmoitusta väkivalta- tai uhkatilanteista sekä epäasiallisen kohte- lusta (2024: 936). Näistä suurin osa on tehty Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella, jossa työntekijät koh- taavat erityisesti lasten ja nuorten raapimista, puremis- ta, potkimista, tavaroiden heittelyä sekä huutamista.

on tässä mielessä tyypillinen koko Suomen keskiar- voon.

Haavat ja muut pinnalliset vammat on yleisin vamma- tyyppi. Sijoiltaanmenojen, nyrjähdysten ja venähdys- ten määrät ovat hiukan kasvaneet vuodesta 2024. Posi- tiivista on, että luunmurtumien määrä on pysynyt alhaisena myös vuonna 2025.

Järvenpään kaupungilla on kaksi työsuojeluvaltuutet- tua, jotka tukevat henkilöstöä työsuojeluun liittyvissä



asioissa. Työsuojelun tavoitteena on varmistaa turvallinen, terveellinen ja hyvinvoiva työympäristö. Keskeisiä käytäntöjä ovat riskien arviointi, työpaikkaselvitykset, työsuojeluparitoiminta, turvallisuuskävelyt, ensiapuvalmiuden ylläpito sekä turvallisuuspoikkeamien ilmoittaminen. Kaupungin johto seuraa tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita ja käynnistää tarvittavat korjaavat toimet.

Väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan parantaminen vähentää henkilöstön työkykyriskejä. Turvallisuus- ja valmiuspäällikkö sekä työsuojelutoimijat tukevat sekä

esihenkilöitä että työyhteisöjä turvallisuuden ja osaamisen kehittämisessä. Psykologinen turvallisuus ja toimiva arjen viestintä ovat keskeisiä myös kriisitilanteiden hallinnassa.

Turvallisuuden kehittäminen perustuu ymmärrykseen ihmisten toiminnasta. Esihenkilöille järjestetyssä koulutuksessa korostettiin välittävän turvallisuuskulttuurin rakentamista, rohkeaa tavoitteenasettelua sekä fyysisten ja psykologisten riskienhallintaa.

Kaupunki tekee laajaa yhteistyötä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi, mikä heijastuu myönteisesti myös kaupungin työpaikoille. Esihenkilöt ovat tärkeässä roolissa työpaikkojen tukemisessa, ja työterveys tarjoaa apua kriisitilanteissa.

Väkivalta- ja uhkatilanteiden hallintaa on vahvistettu koulutuksilla, joiden palaute oli erittäin myönteistä. Työllisyyspalveluissa on kehitetty turvallisuusjohtamista mm. vuosikellon avulla sekä valmisteltu yhdenmukaisia toimintakortteja uhka- ja vaaratilanteisiin. Uhkatilanteisiin liittyvää toimintakorttivalmistelua ja niiden jalkauttamista on tehty myös opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella. Vuonna 2025 aloitettiin myös Hetipurku-mallin suunnittelu tutustumalla olemassa oleviin malleihin.



Kaupunki tekee laajaa yhteistyötä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi, mikä heijastuu myönteisesti myös kaupungin työpaikoille.





Järvenpääviestijät-koulutus järjestettiin henkilöstön viestintäosaamisen kehittämiseksi ja tukemiseksi. Ensimmäiset Järvenpääviestijät valmistuivat tammikuussa 2025.

3.4 Muita työhyvinvointitoimia

JÄRVENPÄÄN KAUPUNKI JÄRJESTI 2025 henkilöstölleen vapaa-ajalla tapahtuvaa, yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia lisäävää toimintaa: esimerkiksi erilaisia lyhytkursseja, liikunnallisia tapahtumia ja hyvinvointitempauksia, kuten Terveelliset elämäntavat -kampanjan, jossa kannustimme henkilöstömme pienten elämäntapamuutosten ja terveyttä edistävien kokeilujen toteuttamiseen arjessa. Hyvinvointitoiminta tukee henkilöstömme työkykyä ja jaksamista, ja se tarjoaa väylän tutustua eri työyhteisöistä tuleviin työntekijöihin yhteisöllisen tekemisen, kuten vaikkapa henkilöstön sähköturnauksen merkeissä.

Viestintä ja vuorovaikutus on tärkeä hyvinvoinnin osatekijä. Järvenpääviestijät -koulutusohjelmaa henkilöstön viestintäosaamisen kehittämiseksi ja tukemiseksi

si jatkettiin. Lisäksi vuoden aikana järjestettiin kerran kuukaudessa henkilöstölle Yhteiset sävelet -työyhteisöviestinnän infoja. Yhteiset sävelet on käytännönläheinen Teams-puolituntinen, jossa pysähdymme hetkeksi miettimään, miten teemme työyhteisöviestinnästä entistä sujuvampaa. Esihenkilöille järjestettiin koulutusta kriisiviestinnästä sekä kaikille palvelualueille selkeän kielen koulutuksia.

Palvelualueet tutuiksi -henkilöstöinfoja sekä säännöllisiä konsernipalvelujen aamuinfoja jatkettiin hybridimuotoisina vuonna 2025. Henkilöstölle tarkoitettuja sosiaalisen median ohjeita päivitettiin myös vuoden aikana. Lisäksi laadittiin Järvenpääviestinnän periaatteet, jotka nivoavat yhteen muut henkilöstön käytössä olevat viestintäohjeistukset.

3.5 Johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen

VUOSI 2025 OLI johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämisen näkökulmasta poikkeuksellinen: organisaatiomme otti vastaan noin 140 uutta kollegaa 1.1.2025, kun työllisyyspalvelujen toiminta käynnistyi Järvenpään ja Hyvinkään toimipaikoissa. Johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämistyö keskittyi alkuvuodesta uusien työntekijöiden työn sujuvuuden ja tervetulo kokemuksen varmistamiseen, perehdytysohjelman läpivientiin ja esihenkilötyön tukemiseen arjen kysymyksissä. Molemmissa toimipaikoissa nimettiin paikalliset toimistokummit, jotka ottivat uusia työntekijöitä vastaan ja auttoivat alkuun ensimmäisinä päivinä.



Todella tärkeä aihe, josta oli ihana kuulla ja puhua. Sai arvostusta myös tämän tilaisuuden aikana. Laittaa todella miettimään, kuinka arvostusta jakaa esihenkilönä ja kuinka ihmisiä kohtaa.

Uusille esihenkilöille järjestettiin useita eri perehdytystilaisuuksia, joissa palvelussuhteen elinkaaren, työkykyjohtamisen ja työsuojelun perusprosessit tulivat tuetuksi. Työllisyysalueen johtoa tuettiin uuden toiminnan käynnistämässä ja johdolle järjestettiin henkilökohtaista sparrausta sekä yhteisiä kehittämistyöpajoja niin kevät- kuin syyskaudellakin.

Työllisyysalueen esihenkilöille mahdollistettiin pääsy valmentavan johtajuuden koulutusohjelmaan, jonka kesto on 2025–2026 ja jossa opittavat tiedot ja taidot tukevat järvenpääläisen johtamiskulttuurin sisäistämistä ja käytännön toteutusta. Henkilöstölle järjestettiin vaativan asiakastyön tueksi sekä turvallisuuskoulutusta että muuta asiakastyöhön liittyvää koulutusta. Yhteis-

söllisyyden varmistamiseksi toteutettiin yhteiset pikkujoulut talkoovoimin kaupungin muun hallintohenkilöstön kanssa.

Vuoden alussa otettiin käyttöön kaikkia kaupunkimme esihenkilöitä sitova esihenkilötyön oppimisen vuosikello, jossa on modernin esihenkilötyön osaamisvaatimuksiin vastaava rakenne. Yhteiset koulutuspäivät ja tilaisuudet ovat tärkeä keino vahvistaa tavoitteilemaamme johtamiskulttuuria. Valmennukset eivät kuitenkaan yksinään riitä, vaan tarvitaan kaikkien sitoutumista ja tahtoa toimia yhteisesti sovittujen toimintamallien mukaisesti.

Vertaistuen ja -oppimisen merkitystä ei voida liikaa korostaa esihenkilötyön tukena. Niinpä vuoden 2025 aikana järjestettiin kuusi esihenkilöinfoa ja viisi teemallista esihenkilöaamua, joiden punaisena lankana oli perehdyttää ja varmistaa, että esihenkilötyö toteutuu kaupungin periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti kaikissa työyhteisöissämme. Tilaisuuksien painotukset olivat työkykyjohtamisessa ja sen osalta erityisesti varhaisessa tuessa, arvostavassa vuorovaikutuksessa ja puheeksi ottamisen taidoissa.

Teemallisista esihenkilöaamuista kerättiin osallistujilta palautetta Järvenpään omalla mittaristolla, joka mittaa koulutussisällön kiinnostavuutta ja hyödyllisyyttä. Saimme teemallisista aamuista yhteensä 241 palautetta tilaisuuksien kiinnostavuuden ja hyödyllisyyden keskiarvolla 4,3 (asteikko 1–5). Tulos ylittää aiempien vuosien korkeimmat koulutuspalautteet (4,1), joten voidaan todeta, että tilaisuudet ovat vastanneet esihenkilöiden tarpeisiin. Erityisesti arvostavan vuorovaikutuksen ja puheeksi ottamisen taitojen kehittämistä pidettiin esihenkilöjen keskuudessa tärkeänä.



Kiitos, nämä hetket ovat todella tärkeitä.





Konkreettiset harjoitukset aina opettavaisia.

Oppimisen vuosikellon mukaisia infoja ja teemallisia aamuja on tarkoitus jatkaa myös vuonna 2026 ja toiminnan vakiinnuttamisen avulla varmistetaan, että oppiminen ja kehittyminen eivät pysähdy yksittäisiin tilaisuuksiin. Samalla myös uudet esihenkilöt tulevat huomioituksi, kun heitä liittyy joukkoomme. Syksyllä 2025 suunniteltiin painopisteitä tulevan vuoden teemallisiin aamuihin, ja niissä korostuvat modernia johtajuutta tukevat teemat, kuten oppimisen ja suorituksen johtaminen.



Vaikea aihe. Todella hyödyllinen aamupäivä. Kiitos että käytiin tätä yhteisesti läpi.

Syksy 2025 toi johtamisen ja työkuulttuurin kehittämiseksi oman odottamattoman vivahteensa, kun organisaatioomme kohdistuivat YT-neuvottelut ja henkilöstön osallisuus tuli varmistaa prosessin aikana. Järjestimme YT-prosessin ajan säännöllisiä viestintävartteja hyödyntäen anonyymia virtuaalisinää henkilöstön kysymyksille, kommenteille ja huomioille. Saimme yli 150 ideaa ja huomiota, joita esiin nostamalla kaupungin johto pääsi aitoon ja reaaliaikaiseen dialogiin henkilöstön tuntojen kanssa.

Lisäksi esihenkilöille ja henkilöstölle järjestettiin tukea esimerkiksi muutostilanteen käsittelyyn ja kohtaamiseen. Laadimme ohjeita ja videomateriaalia ja järjestimme tilaisuuksia, joissa muutostilanteen herättämiä tunteita oli mahdollista käsitellä ja reflektoida. Sopeutustoimien läpiviennissä työnantajan muutostuki rakennettiin kolmelle tasolle: 1) irtisanotuille 2) esihenkilöille, jotka joutuvat irtisanomaan, 3) työyhteisöille, joihin irtisanomiset kohdistuvat. Tämä tukirakenne mahdollistaa laajan ja systemaattisen lähestymistä-

van muutosten läpivientiin ja henkilöstön tukemiseen kuormittavassa tilanteessa.



Tärkeä aihe ja mielenkiintoinen luento-osuus, sopivasti osallistumista ja pohdintaa.

Esihenkilöille järjestettiin muutostilanteen läpivientiin liittyvää valmennusta ennen irtisanomiskeskustelujen toimeenpanoa ja työyhteisöjen informointia. Toteutuksessa huomioitiin nopealla aikataululla tarve aiemmasta suunnitelmasta poikkeavalle sisällölle. Palautteet YT-tilanteeseen liittyvän muutosvalmennuksen osalta olivat erittäin positiiviset, keskiarvon ollessa 4,7.



Oivalliseen aikaan sijoitettu koulutus.

HR organisoii loppuvuodesta 2025 lakisääteistä muutosturvavalmennusta irtisanotuille ja käynnisti tukitoimenpiteiden suunnittelun niihin työyhteisöihin, joihin irtisanomiset kohdistuvat yhdessä palvelu- ja avainalueiden johdon ja esihenkilöiden kanssa. Muutostuen läpivienti työyhteisötasolla ulottuu vuoden 2026 loppuun saakka, jolloin YT-tilanteessa tehtyjen ratkaisujen vaikutukset työyhteisöjen toimintaan, tuottavuuteen ja palvelujen laatuun nähdään tämänhetkistä paremmin. Tarkoituksena on tukea työyhteisöjä toimimaan mahdollisimman hyvin toiminnan ja talouden sopeutuksissa huolimatta.



Hyvä koulutus YT:n alla. Myös muihin käy.



3.6 Yhdenvertaisuudesta

JÄRVENPÄÄN kaupunki on työnantajana sitoutunut edistämään ja kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on, että Järvenpään kaupunkiorganisaation kaikissa työyhteisöissä henkilöstö kokisi tulevansa kohdelluksi yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Näin luodaan edellytykset monimuotoisille, yhteistyökykyisille ja kehittyville sekä hyvää tulosta tekeville työyhteisöille.

Monimuotoisuus työyhteisössämme -toimintamallin kehitys aloitettiin alkuvuodesta 2025 henkilöstöhallinnon sekä osaamis- ja työllisyyspalvelujen Vaikuttamon yhteistyönä tavoitteena saada toimintamalli valmiiksi vuoden 2026 aikana. Kehitystyön tavoitteena on vahvistaa organisaation henkilöstön valmiuksia toimia moni-

muotoisissa työyhteisöissä. Monimuotoinen työyhteisö koostuu ihmisistä, jotka voivat erota toisistaan esimerkiksi sukupuolen, iän, kulttuurin, kielen, uskonnon tai fyysisen toimintakyvyn osalta. Lisäksi monimuotoisuus voi ilmetä erilaisina koulutustaustoina, ajattelutapoina ja työntekemisen tapoina.

Toimintamallin tarkoituksena on edistää työyhteisöjä, joissa jokainen voi kokea itsensä arvostetuksi ja jossa erilaiset näkökulmat nähdään voimavarana.

Yhtenäisen toimintamallin avulla tarjotaan erilaisia mahdollisuuksia eri taustoista tuleville työelämän oppijoille ja samalla vahvistetaan henkilöstömme valmiuksia toimia moninaisten yksilöiden kanssa.



Järvenpäässä toteutettiin Kotoutumisen alku -koulutuskokonaisuus, josta vastasivat kotoutumispalvelut ja Järvenpään Opisto.

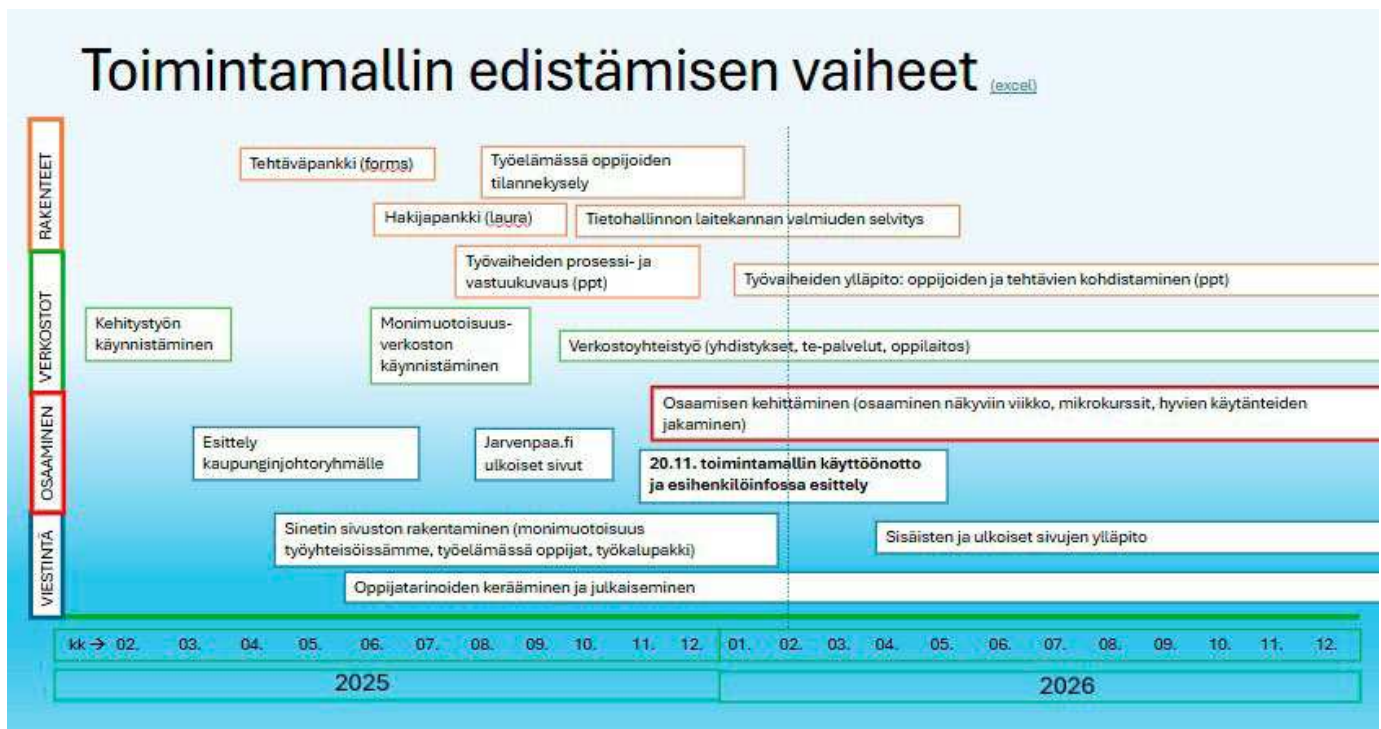


Toimintamallin toteuttamista varten on rakennettu hakija- ja tehtäväpankit sekä oppijoille että tehtävien koordinointiin. Hakijapankkina käytetään Laurarekrytointijärjestelmää ja tehtäväpankkina Forms-kyselytyökalua. Tulevaisuudessa näistä saadaan tietoa muun muassa oppijoiden hakijamääristä, oppijoiden taustoista sekä siitä, kuinka paljon ja millaisia oppimispaikoja eri tehtävissä ja yksiköissä tarjotaan.

Jokainen kaupungin työntekijä voi tarjota tehtäväpankin kautta oppimispaikkoja erilaisille oppijoille. Näihin tehtäviin voidaan keskitetysti ohjata soveltuvat oppijat hakijapankista. Näin säästämme resursseja ja vähennämme päällekkäistä työtä, jota aikaisemmin syntyy hakijoiden ottaessa yhteyttä useisiin eri tahoihin orga-

nisaatioissamme. Keskitetty hakijapankki mahdollistaa hakijoiden ohjaamisen yhteen hakukanavaan ja koordinoitun etenemisen organisaation sisällä. Samalla kannamme yhteiskunnallista vastuutamme edistämällä yksilöiden valmistumista ja työllistymistä tarjoamalla oppimismahdollisuuksia aidoissa työympäristöissä.

Henkilöstön työhyvinvointia toimintamalli tukee tarjoamalla mahdollisuuden jakaa työtehtäviä oppijoille. Parhaimmillaan oppijat voivat edistää pitkään vireillä olleita tai uinuvia kehityshankkeita, ja samalla henkilöstö saa uutta osaamista ja näkökulmia oppijoilta. Toimimalla avoimesti ja yhdenvertaisesti kaikkia hakijoita kohtaan vahvistamme myös kaupungin työnantajamielikuvaa esimerkillisenä ja vastuullisena työnantajana.



3.7 Osaava henkilöstö

JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN STRATEGIAN mukaista oppimiskäsitystä sekä tulevaisuuden osaamistarpeita avataan strategisten kyvykkyysien eli kaikille yhteisen Järvenpääoman avulla. Järvenpääoma muodostaa ylä-tason viitekehysten, joka kuvaa, millaisella tiedollisella, taidollisella ja sosiaalisella pääomalla organisaatiollemme asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Järvenpääoma sitoo osaamisen kehittämisen strategiisi tavoitteisiimme sekä ketterään oppimiseen ja kaupungin palvelutuotannon tulevaisuuden tarpeisiin.

Tunnistetut Järvenpääoman kyvykkyudet ovat asiakasosaaminen, työyhteisöosaaminen sekä talous- ja vaikuttavuusosaaminen. Kunkin kyvykkyuden alle on niputettu neljän taidon looginen kokonaisuus, joka on enemmän kuin mikään yksittäinen tieto, taito, työtapo tai asennoituminen yksinään. Kyvykkyudet tarjoavat laajan oppimiskäsityksen mukaisen, kokonaisvaltaisen lähestymistavan henkiseen ja sosiaaliseen pääomaan, jota organisaatiomme tarvitsee onnistuakseen perustehtävässään.

Strategiset kyvykkyydet eli Järvenpääoma

Asiakasosaaminen

- Eettinen harkinta ja sosiaalinen vastuu
- Systeminen ajattelu ja kokonaisuuksien hahmottaminen
- Osallistava ja inhimillinen kohtaaminen
- Järvenpääelämysten tuottaminen



Työyhteisöosaaminen

- Joustava ja verkostomainen toimintatapa
- Halu työskennellä ja kasvaa yhdessä
- Ammattitilpeys ja oppimisyönteisyys
- Yhdenvertaisuus ja sosiaalinen vastuu



Talous- ja vaikuttavuusosaaminen

- Kyky hahmottaa toiminnan ja talouden yhteys
- Kyky ennakoida ja valmistautua tulevaan
- Laadukkaan tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa
- Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä



Strategiset kyvykkyydet eli kaikille yhteiset osaamiset näyttävät tulevaisuuden suuntaa, mutta eivät sanele askelmerkkejä sinne. Askelmerkit on kunkin yksikön tunnistettava oman työnsä suuntaisesti. Strategiset kyvykkyydet on kiteytetty ja visualisoitu koontisivuksi ja sitä täydentäväksi kolmeksi taitokartaksi, josta ne on helppo hahmottaa yhdellä silmäyksellä sen sijaan, että kyvykkyyksiin pitäisi perehtyä lukemalla perinteinen, monisivuinen dokumentti.

Strategiset kyvykkyydet tunnistettiin jo vuonna 2024 osallistamalla eri henkilöstöryhmiä kyselyä ja työpaja-toiminnan kautta. Vuoden 2025 aikana Järvenpääomaa tehtiin tutuksi johtoryhmissä ja lanseeramalla se koko henkilöstölle 6.10. Osaaminen näkyviin -viikon starttitilaisuudessa. Strategisia kyvykkyyksiä hyödynnetään työyksiköissä osana strategisten tavoitteiden toteutus-suunnitelmaa ja niiden keinojen valintaa, joilla tavoitteisiin voidaan päästä.

Järvenpääoman itsearviointin suorittaneiden määrää suhteessa Skillhiven käyttäjämäärään voidaan mitata ja

seurata asteikolla 0–5. Arviointi perustuu jokaisen työntekijän itsearviointiin suhteessa omaan osaamiseen ja kiinnostukseen kunkin 12 Järvenpääomaan kuuluvan taidon osalta. Jatkossa Järvenpääoman itsearviointi on tärkeä osa tavoitekeskusteluun valmistautumista ja kannustamme henkilöstöä jo nyt ottamaan yhteisen, aineettoman pääomamme puheeksi niin yksilökuin tiimitason keskusteluissa.

Järvenpääoma eli strategiset kyvykkyydet palkittiin vuoden 2025 Tärkeissä töissä -gaalassa ja Tekojen torilla. Kehittämistyöstä hyötyy kuntalaisasiakas, kun palvelujen laatu kehittyy ja henkilöstön kasvupotentiaali pääsee paremmin esiin. Järvenpääoma nostaa mielikuvaamme kuntatyöstä ja asettaa meille suunnan, johon kulkemalla menestymme yhdessä.

Henkilöstön koulutukseen panostettiin vuonna 2025 suorina kustannuksina 347 000 euroa. Luku sisältää osin Hyvinvoinnin palvelualueen osalta asiakkaille suunnattuja koulutusmenoja. Suorat kustannukset eivät sisällä koulutukseen käytettyä työaikapanosta. Konsernipal-





Kirjaston työntekijät kannustavat niin isoja kuin pieniä ihmisiä lukemaan.

velujen koulutusmenoihin sisältyvät keskitetyt henkilöstön ja esihenkilöstön koulutusmenot.

Erityisesti Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen hankekoulutustautumista on vähennetty merkittävästi viimeisen kahden vuoden aikana. Tiukan taloustilanteen vuoksi hankkeisiin ryhtymistä arvioidaan aiem-

pää tiukemmin osallistuen vain tarkkaan arvioituihin hankkeisiin. Lisäksi opetuksen koulutustarjonta on vähentynyt eikä käyttösuunnitelmassa ole ollut varaa omavastuuosuuksiin. Hyvinvoinnin palvelualueen koulutusmenot suhteessa muiden palvelualueiden koulutusmenoihin sisältävät muitakin menoja kuin vain

henkilöstön koulutuksien suunnattuja menoja. Näitä ovat mm. Järvenpään Opiston asiakaskurssien menot n. 20 000 euroa. Koulutusmenojen kirjaamista tarkennetaan vuonna 2026.

Koulutussuunnitelman mukaisesti koulutukseen osallistuminen tallennettiin pääsääntöisesti osaamis- ja oppimisalusta Skillhiveen. Lisäksi koulutuksia tallennettiin opetuspalvelujen osalta Populus-henkilötietojärjestelmään. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksiin oikeutettavia 1–3 päivän kestäviä kou-

Koulutuslukuja ja muutos-%	2025	2024	Muutos
Koulutuskorvauksiin oikeutetut koulutuspäivät (1-3pv/hlö)	1458	1345	8 %
Koulutustarjonta (kpl) Skillhive alustalla	374	231	38 %
Koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden määrä	983	830	16 %

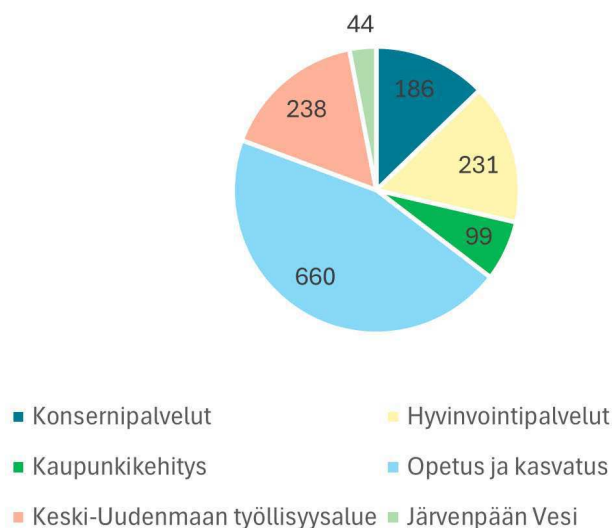
Koulutusmenot 1000 €	2025	2024	2023	2022
Konsernipalvelut	98	65	59	50
Opetus ja kasvatus	22	86	177	481
Hyvinvointi	147	172	145	151
Kaupunkikehitys	47	33	40	51
Järvenpään Vesi	16	4	8	16
Keski-Uudenmaan työllisyysalue	17			
Yhteensä	347	360	415	746

lutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 1 458. Edelliseen vuoteen verrattuna määrä kasvoi 8 prosenttia.

Henkilöstön osaamista ja motivaatiota tehdään näkyväksi osaamis- ja oppimisalusta Skillhivessa. Skillhiven raportoinnin mukaan koulutuksiin osallistui 983 henkilöä, missä on kasvua edellisvuodesta 153 henkilöä. TE-palvelujen henkilöstön siirtyminen organisaatioomme selittää suurimman osan kasvusta.

Koulutuksiin rekisteröityneistä 983 henkilöstä 269 henkilöllä jäi osallistumisen merkintä alle yhden koulutuspäivän (6 h). Nämä eivät oikeuttaneet työllisyysrahaston koulutuskorvauksiin, joita voidaan hakea enää vuoden 2025 koulutuksien osalta. Kolme päivän enimmäiskorvaus saatiin 292 henkilöstä, kasvaen muutaman kymmenyksen edellisestä vuodesta. Skillhivessa oli henkilöstölle tarjolla 374 koulutusta, mikä oli 38 % enemmän kuin 2024. Skillhiven kirjatut työajalla käydyt koulutukset eivät näy HTV2 ja HTV3 -tunnusluvuissa.

Rekisteröidyt koulutuspäivät



3.8 Yhteistoiminnassa

YHTEISTOIMINNAN TARKOITUKSENA on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhdessä työnantajan kanssa osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kaupungin palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Järvenpään kaupungin edustuksellisesta yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa, joka samalla toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintaa valmistellaan ja pienmuotoisemmat asiat käsitellään edustuksellisesti pienessä yhteistyötoimikunnassa. Kaupunkitason edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 neljä ja pieni yhteistyötoimikunta kuusi kertaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet työterveyshuollon ohjausryhmän toimintaan. Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi jatkuvaa yhteistoimintaa toteutetaan



Museohetki tarjoaa taide-elämyksiä päiväkotilapsille. Päiväkodeille lainattavia taidekasseja esittelemässä museoassistentti Maria Korsman ja yleisöpalvelutyön esihenkilö Pinja Petäjä.





Lapset pääsivät kokoamaan maisemakuvia museoassistentti Maria Korsmanin opastuksella.

palvelu- ja avainalueilla, työyksiköissä arkipäivän tilanteissa sekä avainalueilla pidettävissä yhteistoiminnan teemakokouksissa.

Yhteistoiminnassa käsitellään säännönmukaisesti henkilöstön tilaa koskevat raportit ja lisäksi mm. talousarvio ja tilinpäätös sekä työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämistä koskevat toimenpiteet. Vuonna 2025 erityisen yhteistoiminnallisen painopisteen muo-

dotusti tasopalkkauksen toimeenpanon valmistelu ja toteutus, jota käsiteltiin aktiivisesti henkilöstöjohton ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa KVTES:n palkkatyöryhmässä. Toinen runsaasti ajankäyttöä vaatinut ponnistus olivat syksyn kuuden viikon neuvottelut kaupunginhallituksen käynnistettyä tuotannollistaloudellisen yhteistoimintamenettelyn vuoden 2026 talousarvion sopeuttamiseksi.

4 Liitteet

4.1 Työsuojeluvaltuutettujen lausunto vuodesta 2025

TYÖSUOJELUVAALISSA valittiin vuonna 2025 kaksi työsuojeluvaltuutettua ja heidän varansa edustamaan Järvenpään kaupungin henkilöstöä työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettujen ja johdon välinen yhteistyö on ollut hyvää. Työsuojelun päätehtävänä on käsitellä työturvallisuuteen sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita ennen työnantajan päätöksiä.

Vuoden 2025 painopisteitä olivat muuttuvat työympäristöt, TE-palveluiden siirtyminen kaupungille, väkivaltaisen työpaikan edistäminen, riskien arviointi ja suojaavat toimenpiteet. Valtuutetut ovat laatineet ja päivittäneet ohjeita, osallistuneet esihenkilö- ja työkykyjohtamisen perehdytyksiin, tehneet työpaikkakäyntejä ja olleet mukana työpaikkaselvityksissä sekä työterveyshuollon suunnittelussa.

Henkilöstölle pidettiin joka toinen maanantai työsuojelun keskustelutunti, jossa käsiteltiin työhyvinvointia, turvallisuutta ja muutoksenkykyä. Valtuutetut ovat tukeneet työyksiköitä sisäympäristöongelmien, työky-

kyasioiden ja epäasiallisen kohtelun käsittelyssä sekä ohjanneet turvallisiin työskentelykäytäntöihin.

Hyvän työturvallisuuskulttuurin todetaan edellyttävän poikkeamien raportointia ja esihenkilöiden työturvallisuusosaamisen kehittämistä. Erityisesti uusille esihenkilöille tarvitaan koulutusta WPro-järjestelmän käyttöön. Ennakoiva turvallisuusasenne nähdään keskeisenä positiivisen turvallisuuskulttuurin rakentamisessa.

Järvenpäässä 3.2.2025

***Työsuojeluvaltuutettu Jyrki Issakainen**
hyvinvoinninpalvelut, TE-palvelut,
varhaiskasvatuspalvelut Järvenpään Vesi,
kaupunkikehitys*

***Työsuojeluvaltuutettu Ari Ahtiainen**
koulut, Järvenpään Opisto,
Keskisen Uudenmaan Musiikkiopisto, konsernipalvelut*



Järvenpäässä vietettiin Unelmien liikuntapäivää 9.5., johon kuntalaisilla ja kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua.



4.2 Henkilöstöjärjestöjen lausunto vuodesta 2025

VUOSI 2025 oli todellinen yhteistoimintaneuvotteluiden vuosi. Neuvottelut sujuivat työnantajan kanssa asiallisesti ja ammattimaisesti. Joissain asioissa edistettiin hyvin. Esimerkiksi työaikapankista sovittiin joissakin työyksiköissä ja työnantaja korotti ensimmäistä kertaa 20 vuoteen työyksiköiden tyhy-rahaa 20 eurosta 60 euroon per henkilö. Toisissa neuvotteluissa tulokset olisivat voineet olla paremmat työntekijöiden näkökulmasta.



Toimivat palkkausjärjestelmät ovat sekä työnantajan että työntekijöiden etu.

Vuoden alussa Työ- ja elinkeinopalvelut siirtyivät osaksi Järvenpään henkilöstöä, mikä oli suuri ponnistus sekä siirtyvälle että koko Bulevardin henkilöstölle. Siirtyneiden TE-palveluiden henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut päättyivät osittain erimielisinä 1.10.2025 työaikakysymysten vuoksi. Työnantaja muutti työllisyysasiantuntijoiden, yrityspalveluasiantuntijoiden ja psykologien työaikamuotoa korvauksetta.

Syksyllä käytiin tuotannolliset ja taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, joilla tavoiteltiin 3,6 miljoonan euron säästöjä. Neuvottelut päättyivät erimielisinä. Vaikka henkilöstöä ei lomautettu, toteutettiin 1/3 säästötarpeesta lisäsopeutuksilla ja henkilöitä irtisanottiin. Työnantaja lakkautti myös varhaiskasvatuksen hoitopaikasta tehtävät osana ravitsemus- ja siistimispalveluiden kilpailutusta, mikä johti henkilöiden palvelusuhteiden irtisanomiseen.

Paikallinen palkkaustyöryhmä toimi aktiivisesti vuonna 2025. Henkilökohtaisten lisien määrä tarkistettiin vuoden alussa. KVTES- ja OVTES Osio G- henkilöstön uudesta palkkausjärjestelmästä neuvoteltiin kevään ja syksyn ajan. Neuvotteluissa oli kiireen tuntu ja joltain osin perehtymiseen ei ollut aikaa. Henkilöstöä osallistettiin valmistelun yhteydessä laajasti ja uusi tasopalkka-

järjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkaukseen siirtyminen aiheutti palkkoihin sekä kehitys- että harmonisointitarvetta.

Vuoden 2025 järjestelyeräneuvottelut alkoivat vasta toukokuun lopussa ja päättyivät juuri ennen juhannusta. Neuvotteluiden aikataulu tulisi suunnitella siten, että neuvottelut eivät mene päällekkäin loma-aikojen kanssa ja korotukset maksetaan ajallaan. Toimivat palkkausjärjestelmät ovat sekä työnantajan että työntekijöiden etu, sillä ne edistävät rekrytointia ja motivoivat työntekijöitä tulokselliseen työhön.

Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella tuli voimaan merkittävä lakiuudistus eli oppimisen tuki muuttui 1.8.2025. Vuoden 2025 loppuun mennessä tuen uudistuksen toimeenpano oli vielä alkuvaiheessa.

Vuosi 2025 oli myös kiristyvien säästöjen vuosi. Henkilöstön kokema työperäinen kuormitus ei vähentynyt, koska työn määrässä ei tapahtunut muutoksia. Henkilöstön edustajat kokevat, että osaavan henkilöstön merkitystä strategisten tavoitteiden toteuttajana ei ymmärretä riittävästi. Vuosi vuodelta kiristyvän talouden yhteisvaikutuksia henkilöstöön tai kuntalaisiin ei arvioida palvelualueilla tai kaupunkitasoisesti systemaattisesti tai säännöllisesti.

Yhteistyötoimikunta ja Pikku-Yt kokoontuivat yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Opetuksen- ja kasvatuksen palvelualueella teemakokouksia pidettiin 6 (varhaiskasvatus 4, opetuspalvelut 2). Muilla palvelualueilla ei yhteistoimintasopimuksen mukaisia teemakokouksia pidetty. Henkilöstön edustajat kutsuttiin valtuustoseminaareihin ja heitä kuultiin tarkastuslautakunnassa.

Pääluottamusedustajat

Ville Leppäniemi, JUKO

Ari Kuisma, JUKO/KTN

Arja Mäkelä, Jyty

Pirjo Rahunen, JHL

Janina Miettinen, Tehy