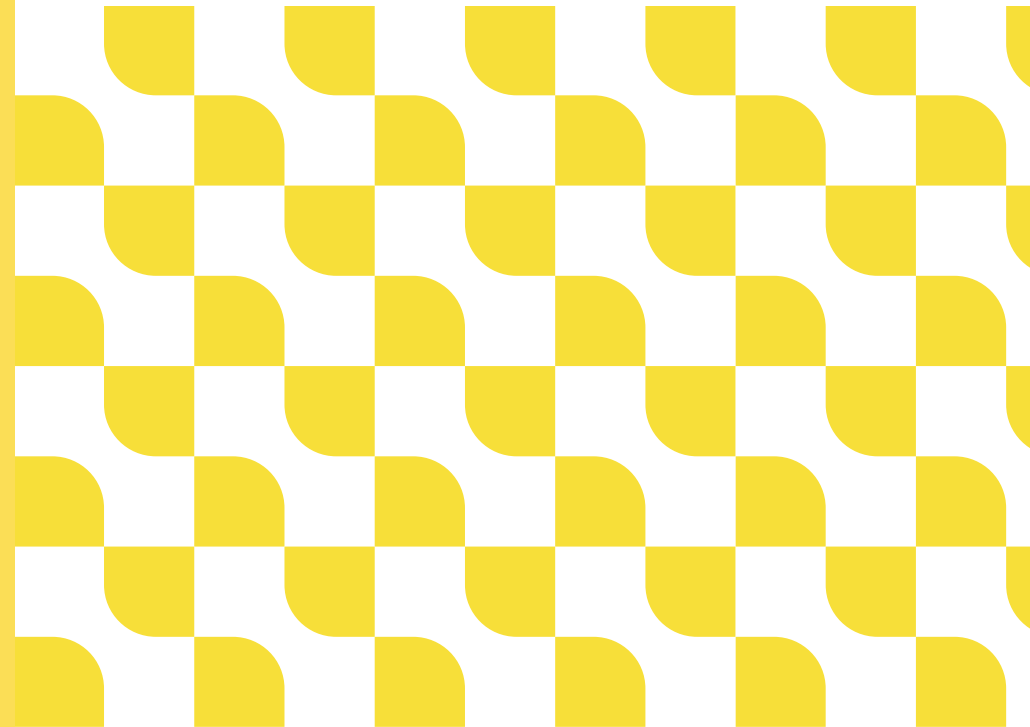


Henkilöstö- kertomus 2020

Kaupungin johtoryhmä	16.4.2021
Tarkastuslautakunta	20.4.2021
Yhteistyötoimikunta	27.4.2021
Henkilöstöasiainjaosto	18.5.2021
Kaupunginhallitus	31.5.2021
Kaupunginvaltuusto	21.6.2021



Järvenpää



Strategiakartta ja tulevaisuuskuvat

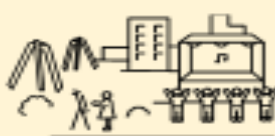
Älykäs ja resurssiviisas kaupunki



Hyvä elämä ja toimiva arki



Kulttuurin tekijöiden ja kokijoiden kaupunki



Kaupunki yhteisönä – me teemme Järvenpään



Digitalisaatio, yrittäminen ja uudistuva työ



Tasapainoinen kestävällä pohjalla oleva talous



Asiakasnäkökulma



A1: Hyvä elämä ja toimiva arki
Olemme toimiva kaupunki, jossa elämä on sujuvaa ja turvallista.



A3: Aito identiteetti ja sitä rakentava puhutteleva brändi
Tuemme järvenpäälläistä identiteettiä Järvenpää-brändin systemaattisella rakentamisella. Me teemme Järvenpään!



A2: Virikkeellinen kaupunki
Tarjoamme toiminnan edellytyksiä, joiden pohjalta dynaaminen kaupunkikulttuurimme vahvistuu.

Talousnäkökulma



T1: Pitovoima
Tarjoamme asukkaalle kaikki elementit hyvään elämään ja yrityksille oikeanlaiset toimintaympäristön ratkaisut.



T3: Tehokkaat palvelutuotantoprosessit
Tuotamme palvelut sujuvilla prosesseilla verrokkejamme tehokkaammin.



T2: Vetovoima
Olemme Keski-Uudenmaan johtava kaupunkikeskus, joka tunnetaan erinomaisena paikkana asumiselle ja yrittäjyydelle.



T4: Skaalautuvat investoinnit
Toteutamme investoinnit suunnitelmallisesti niiden koko elinkaari huomioiden.

Sisäinen näkökulma



S1: Avoin hallinto
Teemme perusteltuja päätöksiä, joihin pääsee vaikuttamaan jo valmisteluvaiheessa.



S2: Palvelutuotannon selkeä ohjausmalli
Toimimme yhdessä kumppaneidemme kanssa selkeällä ja yhdenmukaisella ohjausmallilla.



S3: Kannustava talousohjaus
Ohjaamme käyttötaloutta tuotepohjaisella useamman vuoden talouskehityksellä.



S4: Muuntojoustavat, terveelliset ja turvalliset toimitilat
Tilamme ovat sisäilmaongelmatomia ja muuntojoustavia.



S5: Resurssiviisas toimintatapa
Toimimme ympäristöystävällisesti ja resurssiviisaus näkyy palvelutuotannossamme.

Oppimisen ja kasvun näkökulma



O1: Osaava ja kehittävä henkilöstö
Teemme työtämme ammattitaitoisesti ja sitä rohkeasti kehittäen.



O2: Informaatiopääoma ja tiedolla johtaminen
Varmistamme asiakkaillemme ja työntekijöillemme sujuvan tietotekniikan ja digitaaliset palvelut.

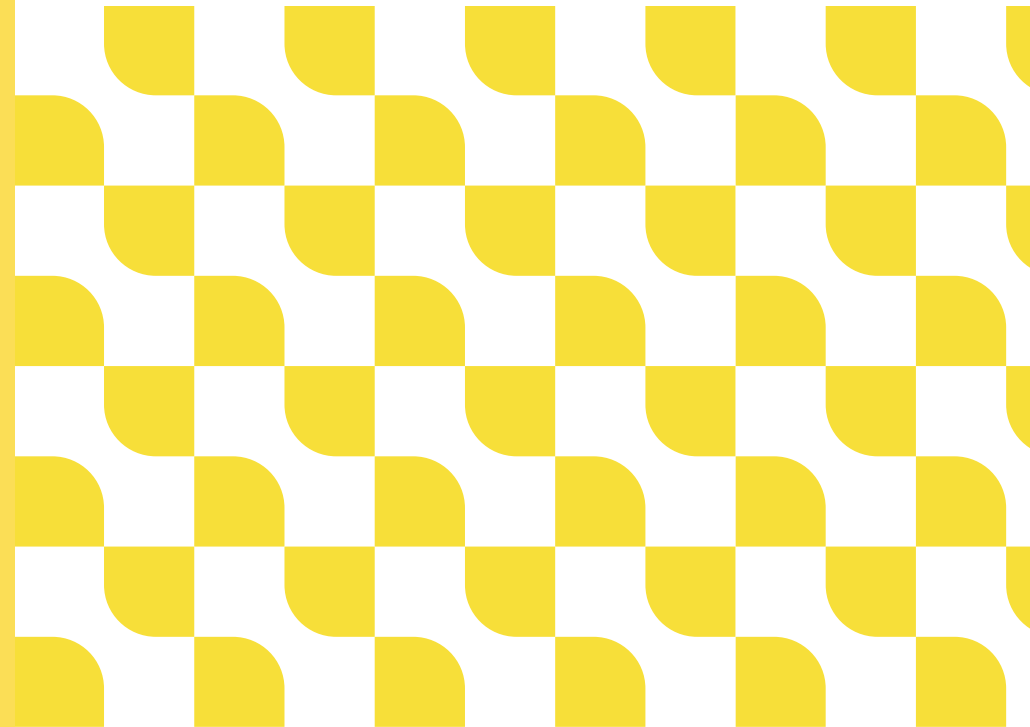


O3: Itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen
Menestyksemme perustuu itseohjautuvuuteen ja valmentavaan johtamiseen.

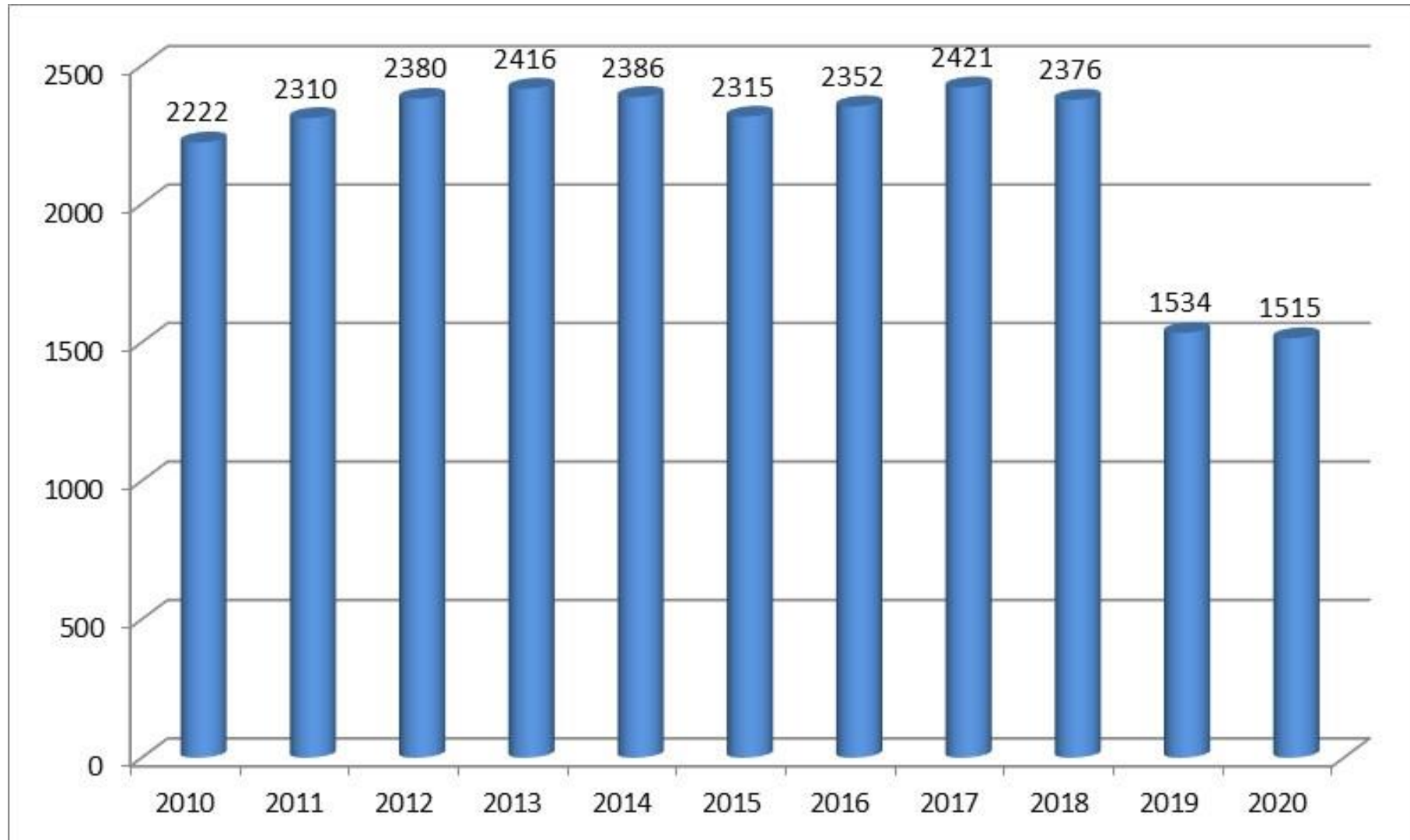
Henkilöstö lukujen kautta



Järvenpää



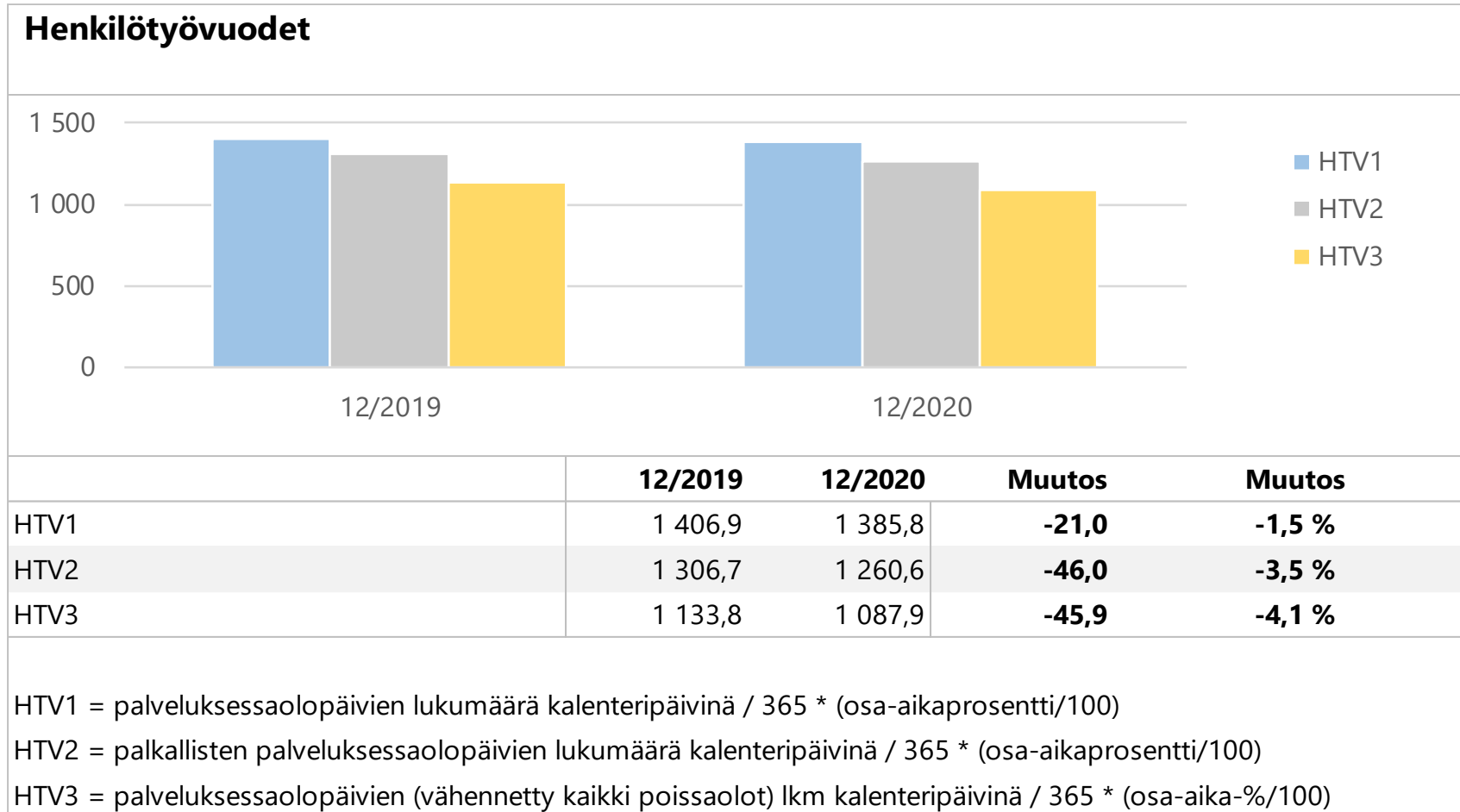
Henkilöstömäärän väheneminen jatkui vuonna 2020



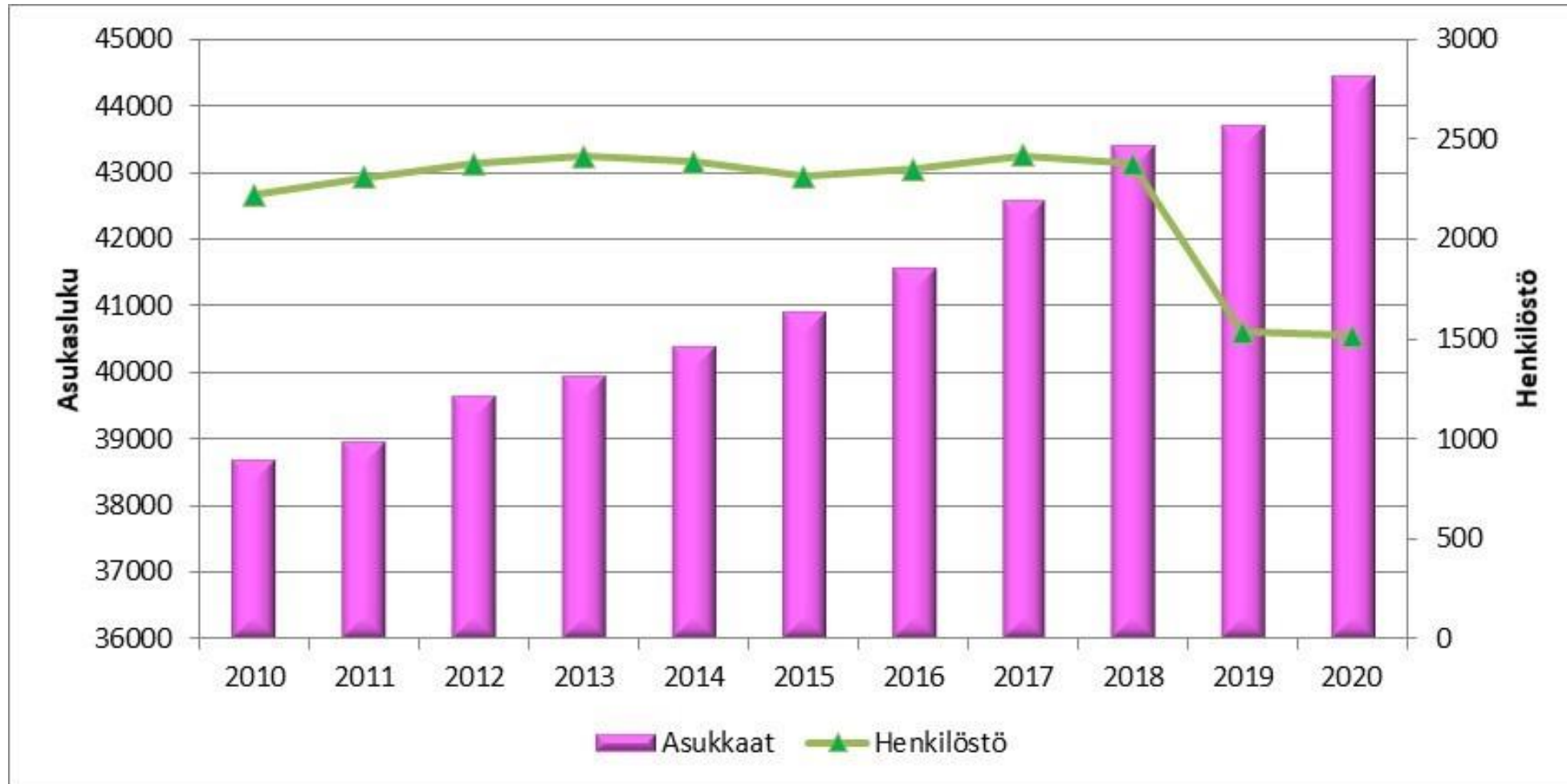
Henkilöstön määrä väheni edelleen vuonna 2020

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos% koko henkilöstö
Konsernipalvelut	49	4	0	53	-1,9 %
Opetus ja kasvatus	830	243	1	1074	-1,5 %
Hyvinvointi	152	125	6	283	0,0 %
Kaupunkikehitys	82	4	1	87	-2,2 %
Järvenpään Vesi	18	0	0	18	0,0 %
<i>edellä oleviin sisältyen:</i>					
Järvenpään Opiston tuntiopettajat	0	80		81	0,0 %
Yhteensä	1131	376	8	1515	-1,2 %

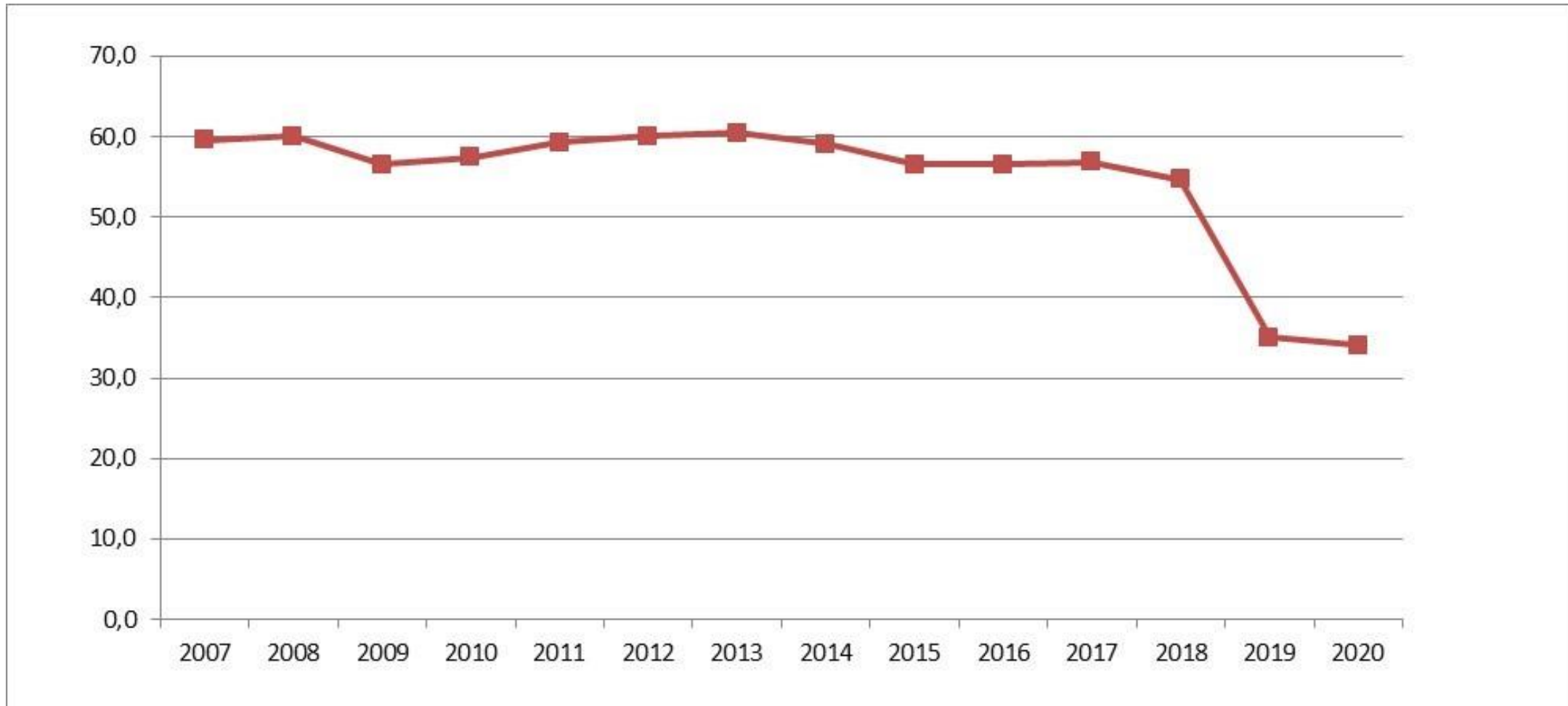
Henkilöstön määrän väheneminen näkyy myös htv-luvuissa



Henkilöstömäärän kehitys suhteessa asukaslukuun on pienentynyt asukasmäärän kasvaessa



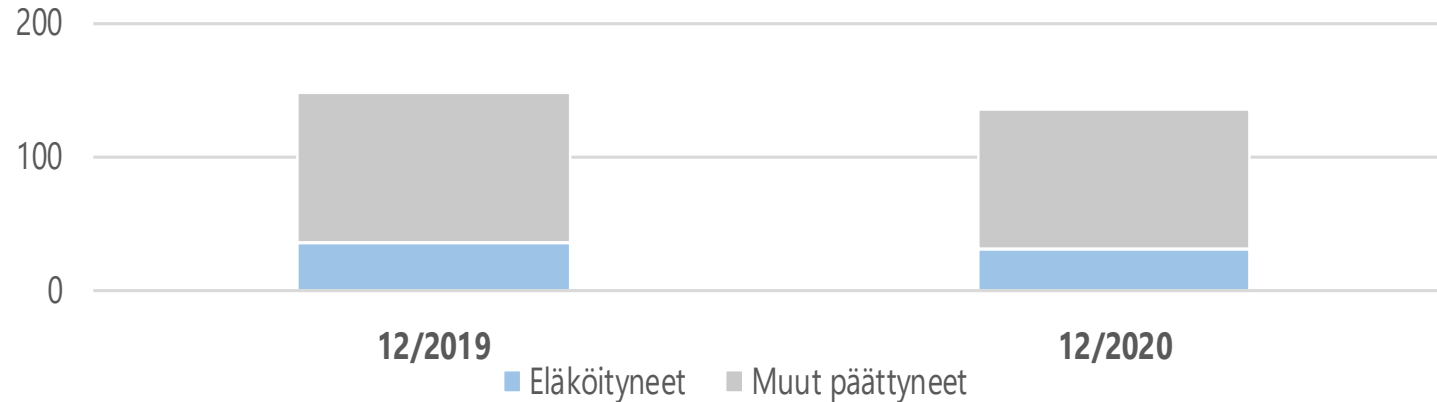
Henkilöstömäärän kehitys suhteessa asukaslukuun on pienentynyt asukasmäärän kasvaessa (henkilöstöä/1000 asukasta)



Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus 8,8%

Vaihtuvuus ja eläköityminen

Kumulatiiviset vakituisen henkilöstön päättyneet palvelussuhteet



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

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

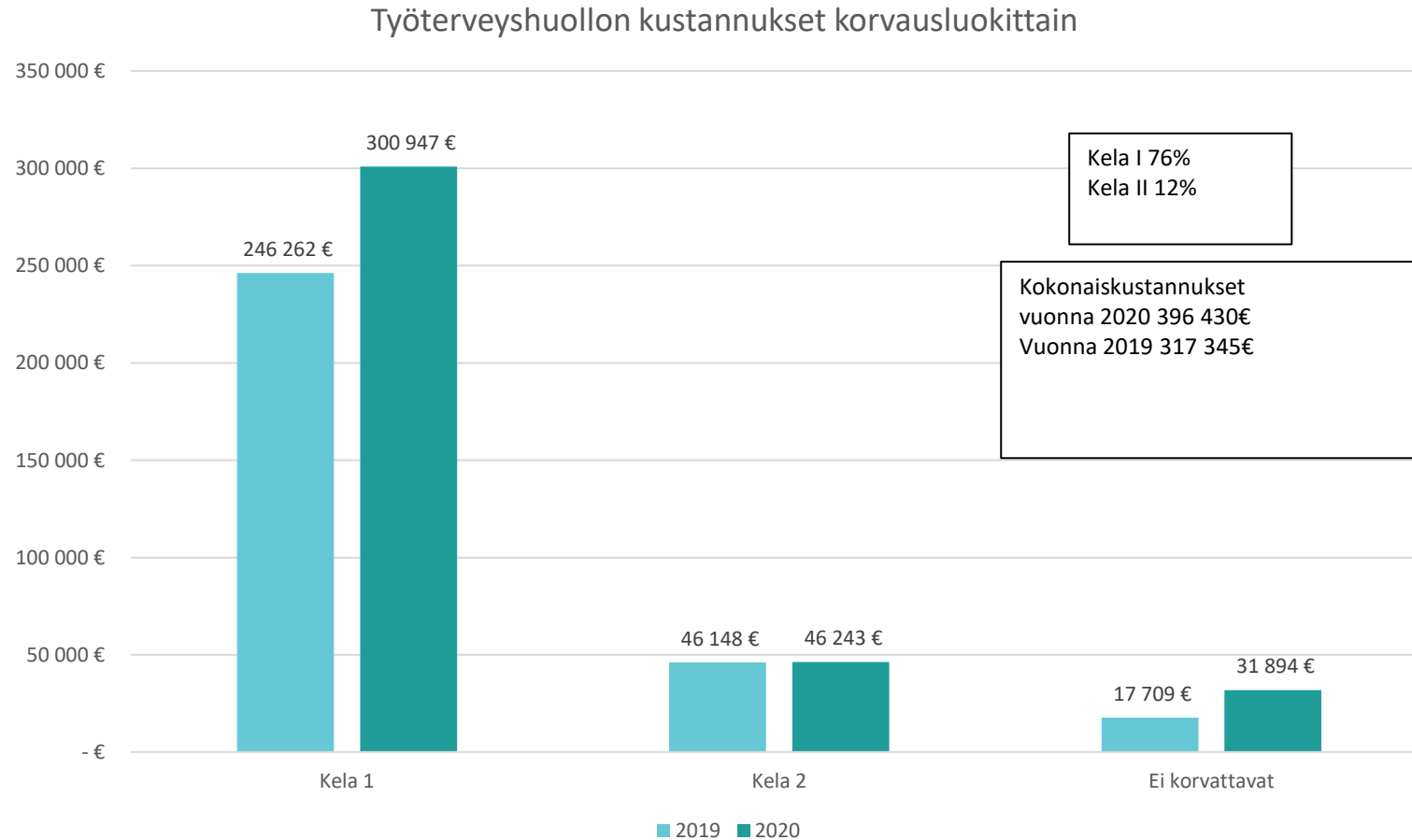
- *Poislähteneistä työntekijöistä suurin osa oli työskennellyt kaupungilla 1–5 vuotta.*
- *Työpaikkaa vaihtoivat eniten 25–44 -vuotiaat.*
- *Suurin syy lähtöön oli siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen tai määräaikaisen työn päättymisen.*

Henkilöstökustannukset laskivat vuonna 2020

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

- Vuoden 2018 kulut ovat lähes yhteismitallisia, kun poistetaan sote-palveluiden n 31M€, ➤ henkilöstökustannukset 2018 yhteensä 69 382 910

Työterveyshuollon toteutukseen ja kustannuksiin on vaikuttanut korona-epidemia



- Kela1 ennaltaehkäisevä, lakisääteinen työterveyshuolto,
- Kela2 sairaanhoidollinen
- Kela0 korvausluokka, johon ei tule korvauksia,

Terveysperusteisten poissaolojen määrä työntekijää kohden oli 13,5 kalenteripäivää – nousua edelliseen vuoteen verrattuna

	2019	%	2020	%	Muutos-%
1-3 päivää	5 613	27,5 %	4 217	20,7 %	-6,8 %
4-7 päivää	2 956	14,5 %	4 156	20,4 %	5,9 %
8-29 päivää	6 563	32,2 %	7 280	35,7 %	3,6 %
30-60 päivää	3 148	15,4 %	3 321	16,3 %	0,9 %
61-90 päivää	1 172	5,7 %	357	1,8 %	-4,0 %
91-180 päivää	744	3,6 %	1 055	5,2 %	1,5 %
yli 180 päivää	212	1,0 %			-1,0 %
Yhteensä	20 408	100,0 %	20 386	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	14,5		14,7		
Poissaolopäivät / henkilöstön lkm	13,3		13,5		
Poissaolo-%	4,0 %		4,0 %		

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopäivät / teorettinen työaika kalenteripäivinä

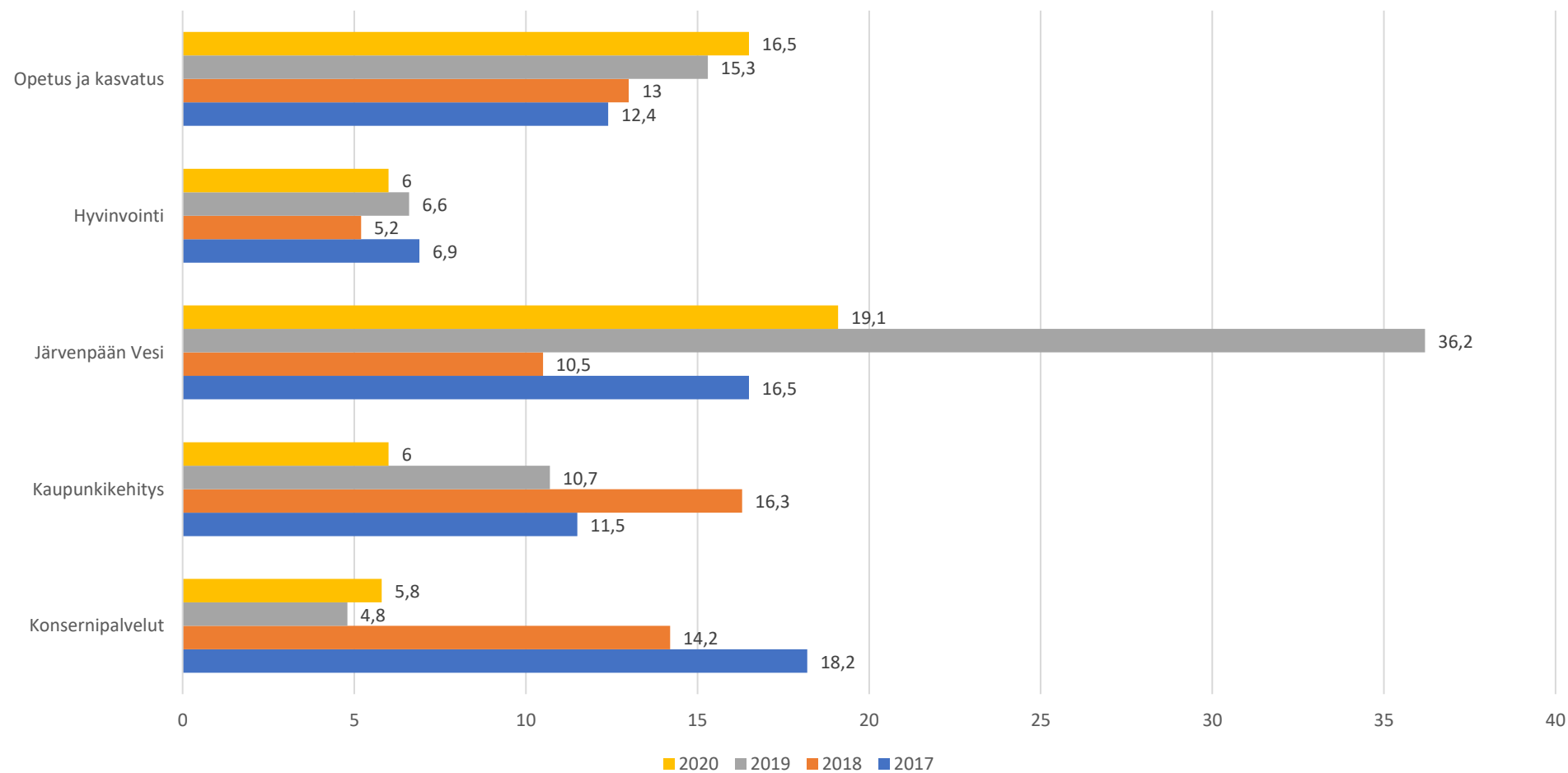
Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

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

Korona vaikuttanut sairauspoissaoloihin

- lyhyet vähentyneet,
- 4-7 ja 8-29 spopvää ryhmät ovat kasvaneet -> koronan vuoksi spo keskim 5,5 pvää,
- Pidemmissä spoissaoloissa hyvä kehitys jatkunut,

Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain/työntekijä

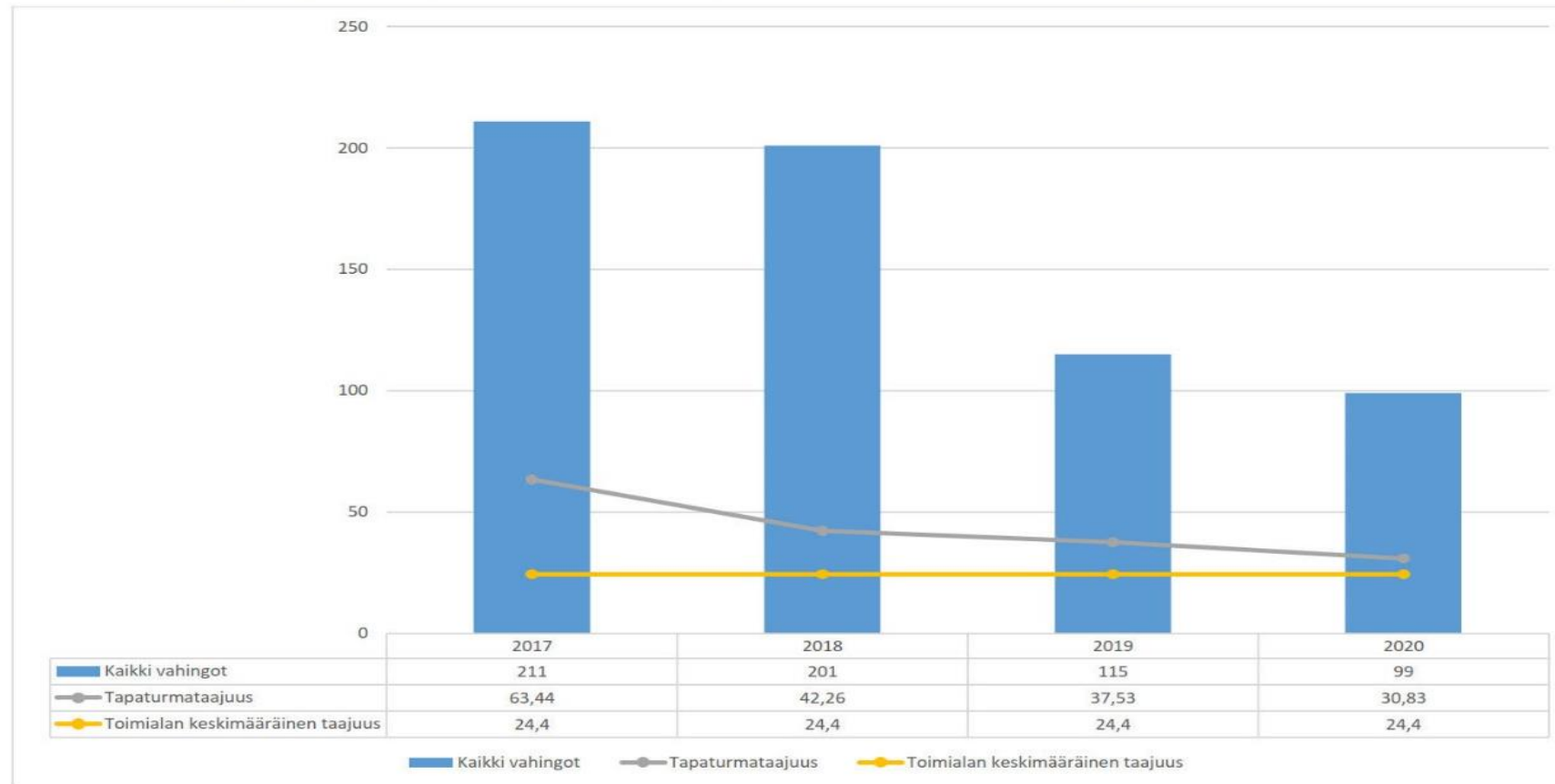


Työtaturmien määrä vähentyi etätyöskentelyn myötä

Työtaturma- ja ammattitautivakuutus – Työsuojelutilastot

PROTECTOR
vakuutus

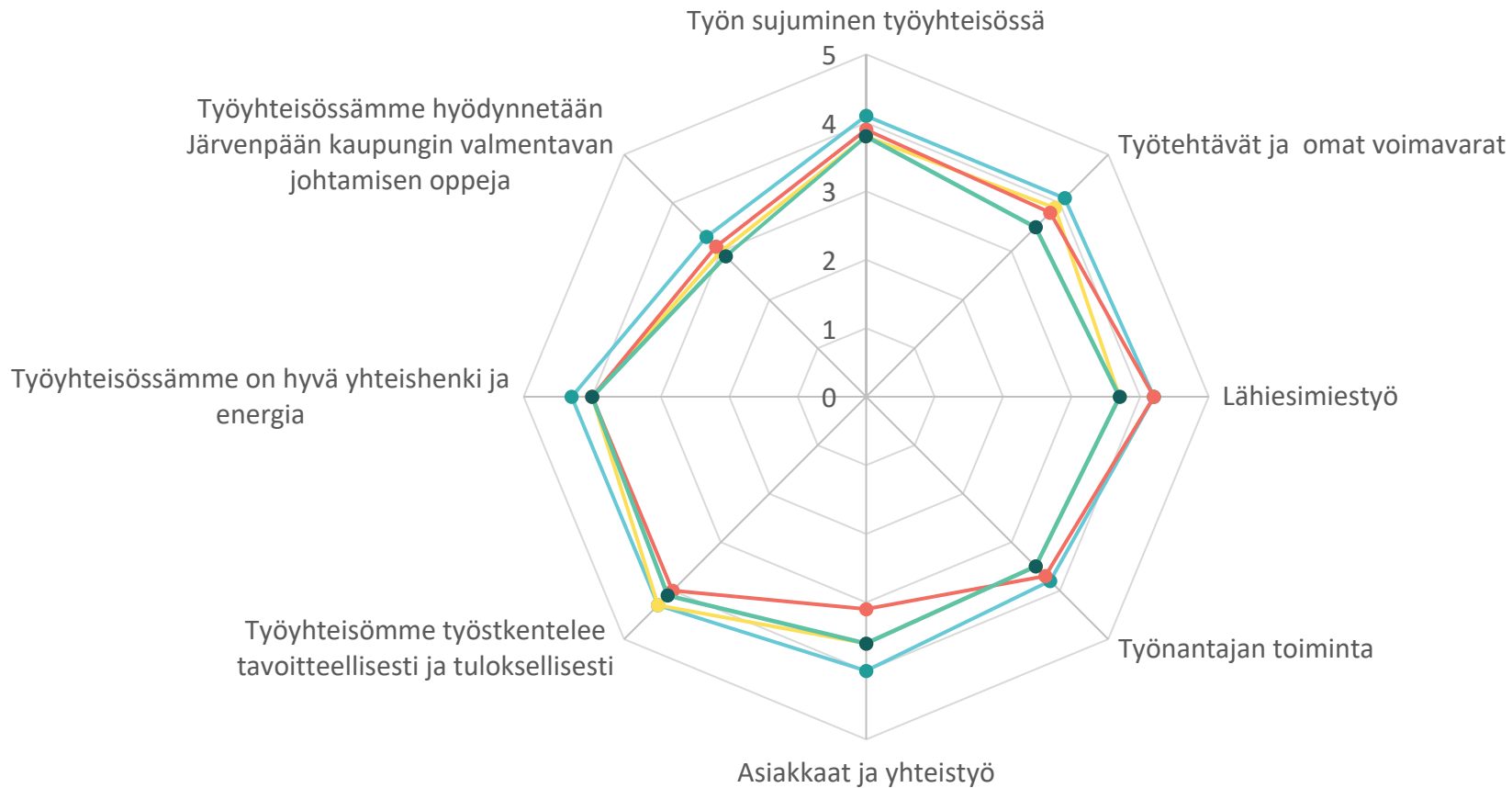
Kaikki sattuneet vahingot ja tapaturmataajuus sekä toimialan keskimääräinen kaikkien sattuneiden vahinkojen taajuus



Henkilöstön mahdollisuudet kouluttautua laskivat korona-aikana merkittävästi

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

Työhyvinvointikyselyn tulokset ilahduttavat



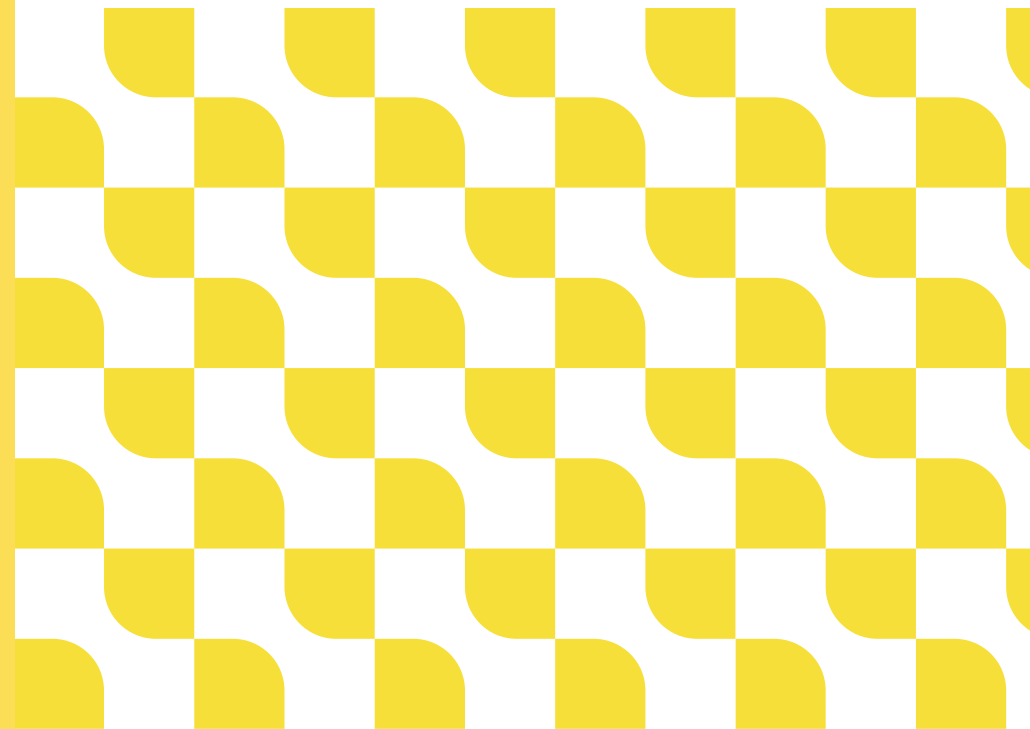
Hyvinvoinnin palvelualue Kaupunkikehitys Konsernipalvelut Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeuttamistoimenpiteet 2020, jälkivaikutusten arviointi

15.3.2021 Kaupunginhallituksen seminaari, henkilöstöjohtaja
Merja Soosalu



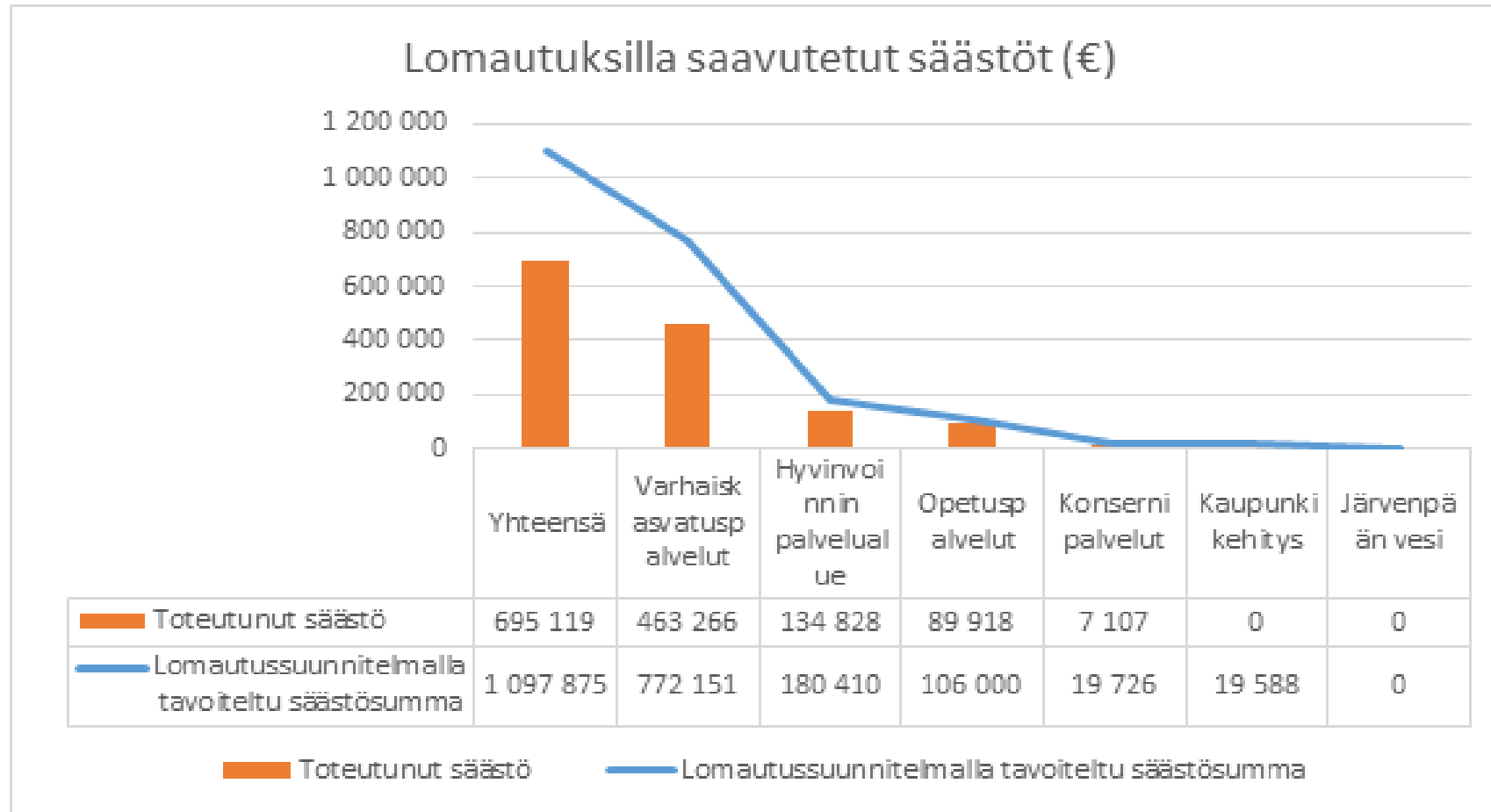
Järvenpää



Lomautusten kohdistuminen

Palvelualue	Avainalue	Henkilöstöryhmät	Kestot / vrk	Ajoittuminen
Opetus ja kasvatust	Varhaiskasvatust	lastenhoitajat, lastentarhanopettajat	14 vrk 14 vrk	kesä-heinäkuu kesä-heinäkuu
	Opetuspalvelut	pk-johtajat ja hallinto koulunkäynninohjaajat	7 vrk 14 vrk	kesä-heinäkuu kesä-heinäkuu
Hyvinvointi	Hyvinvointi ja terveys	nuorisotyöntekijät, erityisnuorisotyöntekijät	14 vrk	kesä-heinäkuu
		työkäsitien ja ikääntyneiden palvelut, yksittäisiä	14 vrk	kesä-heinäkuu
	Vapaa-aika- ja harrastaminen	Työllisyys- ja kotoutumispalvelut	ei lomautuksia	
		liikunnanohjaajat	28 vrk	kesä-heinäkuu
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	liikuntapaikanhoitajat	liikunnan johtotimi	28 vrk	heinäkuu, loka-marraskuu
		kirjasto, museo, yleiset palvelut	12 vrk	heinäkuu, marraskuu
		Järvenpää-talo johto	21 vrk 14 vrk	kesä-heinäkuu heinäkuu
Kaupunkikehitys			ei lomautuksia	
Konsernipalvelut		yksittäisiä	7, 21 ja 28 vrk	kesä-heinäkuu

Lomautuksilla saavutetut säästöt



Jälkivaikutusten arviointi tehtiin helmi-maaliskuussa 2021

- Arviointia tehdessä oli ajoittain haastavaa erottaa koronan vaikutus ja koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeuttamistoimenpiteiden vaikutus,
- Jälkivaikutusten arviointiin käytettiin vaikutusten arviointiin rakennettua lomaketta ja samalla testattiin lomakkeen toimivuutta,
 - Vaikutukset strategiaan
 - Vaikutukset ihmisiin
 - Vaikutukset ympäristöön ja ilmastoon
 - Vaikutukset kunnan henkilöstöön ja talouteen
 - Vaikutukset yrityksiin
- Vaikutukset arviointi asteikolla -2 (erittäin negatiivinen vaikutus), -1 negatiivista vaikutusta, +1 positiivinen vaikutus, +2 (erittäin positiivinen vaikutus) ja 0 (ei vaikutusta),
- Arvioitavat vaikutukset on määritelty
 - V0= ei yhteistoimintamenettelyn perusteella henkilöstöön kohdentuvia taloudellisia toimenpiteitä
 - V1= yhteistoimintamenettelyn perustella toteutetut henkilöstöön kohdentuvat taloudelliset toimenpiteet
- Vaikutusten arvioinnit koottu palvelualueiden johtoryhmien ja pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kanssa helmikuun ja maaliskuun vaihteessa,

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutus strategiaan

- Koronalla on ollut merkittävästi enemmän vaikutusta strategisten tavoitteiden toteutumiselle kuin yhteistoimintamenettelyllä,
- Sopeutustoimenpiteillä on ollut yksilöiden ja työyksiköiden kannalta raskas ja epävarmuutta lisäävä, mutta sitä kautta myös piileviä resursseja ja kyvykkyyksiä on mahdollisesti tullut näkyviin, mikä omalta osaltaan tukee strategisia tavoitteita O1 henkilöstön kehittämisestä ja kehittämisestä nimenomaan strategisilla osa-alueilla,
- Sopeutustoimenpiteiden vaikutukset työnantajakuvaan heijastuvat ja tullevat näkyviin tulevien rekrytointien yhteydessä tulevaisuudessa. Kaupungin taloudellisen tilanteen heikentyminen on vaikuttanut yksittäisten työntekijöiden ratkaisuihin hakeutua toisen työnantajan palvelukseen. Näin olemme menettäneet osaavaa henkilöstöä, lisänneet esihenkilöiden ja työyksiköiden työkuormaa rekrytointien tai niiden viivästyttämisen/toteuttamatta jättämisen myötä, millä on vaikutusta strategiseen tavoitteeseen valmentavasta johtamisesta ja itse/yhteisohjautuvuudesta,
- Palvelutuotannon toteuttaminen epävakassa päätöksentekotilanteessa yhdistettynä koronan vaiheisiin toi haasteita palveluiden tuottamisessa, mikä näyttäytyy strategisten tavoitteiden toteutumisessa erityisesti S1-T4,
- Päätöksenteon viipyminen ja muuttaminen aiheutti merkittävästi hallinnollista lisätyötä ja tämä on kuormittanut erityisesti esihenkilöitä ja lisännyt epävarmuutta henkilöstössä. Tällä on negatiivinen vaikutus esihenkilöiden työmäärään ja kaikkien hyvinvointiin, mikä vaikuttaa ainakin strategisissa päämäärissä O3 valmentava johtaminen, S1 avoin hallinto, S3 kannustava talousohjaus ja S5 resurssiviisas toimintatapa,

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutus ihmisiin

- Sopeutustoimenpiteiden vaikutus on ollut riippuvainen henkilön iästä ja elämäntilanteesta.
- Palveluita käyttävien, tässä erityisesti lapsiperheiden, lasten, nuorten ja ikäihmisten osalta vaikutus on sekä negatiivinen että positiivinen riippuen tarvittavasta palvelusta ja käyttäjän tavasta käyttää palveluita. Negatiivinen vaikutus on niissä asiakasryhmissä, jotka mielellään asioivat suunnittelemattomasti ja fyysisesti esim. kirjastossa.
- Lomatusten pituus n 2 vkoa ei lyhyellä tähtämellä vaikuttanut merkittävästi palveluiden saatavuuteen. Lisäksi lomautusten ajoittaminen palveluille mahdollisimman hiljaiseen aikaan on estänyt niiden negatiivisen vaikutuksen syntymistä. Lomautusten toimeenpano on kuormittanut erityisesti esihenkilöitä ja siten lomautuksilla on merkitystä, kun palveluiden tuottamiseen on ollut vähemmän aikaa käytettävissä.
- Muut sopeutustoimenpiteet, erityisesti viivästytyt rekrytoinnit tai tehtävien täyttämättä jättäminen, ovat vaikuttaneet työyksiköitä kuormittavasti, mikä heijastuu palveluiden laatuun, esimerkiksi varhaiskasvatuksen rekrytointien viivästyttäminen elokuun loppuun ja syyskuun alkuun vaikutti toimintakauden käynnistämiseen normaalisti.
- Terveysten ja hyvinvointiin ei itse sopeutustoimenpiteillä ollut vaikutusta, muutoin kuin arvioina yllä kuvattu varhaiskasvatuksen esimerkki.
- Väestöryhmien toimeentuloon sopeutustoimenpiteet ovat vaikuttaneet niihin kaupunkilaisiin, jotka ovat olleet lomautetuissa työntekijöissä. Sama koskee sopeutustoimenpiteiden vaikutusta ikäryhmiin ja siten kohdistuu ensisijaisesti työssäkäyvään ikäryhmään.

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutukset kunnan henkilöstöön ja talouteen

- Vaikutukset kunnan henkilöstöön ovat olleet lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna negatiiviset ja talouteen positiiviset. Toimenpiteiden ajoittamisen arvioidaan keventävän mahdollisia tulevia henkilöstöön ja talouteen kohdistuvia toimenpiteitä. Olemme saaneet rakentavaa palautetta, jota on aiheellista ottaa huomioon vastaisuudessa, jos olemme näiden asioiden äärellä uudelleen.
- Työnantajakuvalle sopeutustoimenpiteillä on negatiivinen vaikutus.
 - työntekijöitä on lähtenyt kaupungin palveluksesta kaupungin taloudellisen epävarmuuden takia,
 - rekrytoinneissa kaupungin taloudellinen tilanne ja sen henkilöstövaikutukset ovat nousseet esille,
- Luottamus työnantajan toimintaan ja sen ennakoitavuuteen on heikentynyt,
 - turvallisuuden tunne toimeentulon varmuuteen on järkkynyt,
 - lomautusten kohdentuminen osaan henkilöstöä on koettu epäoikeudenmukaiseksi,
 - lomautusten kohteena olevien esihenkilöitä menettely on kuormittanut erityisen paljon,
 - lomautusten toteuttaminen koettiin hämmentäväksi ja kuormittavaksi myös niissä työyksiköissä, joissa ei lomautuksia toteutettu,
 - sopeutustoimenpiteiden järjestelyt, päätöksenteko ja päätösten muuttaminen koettiin sekavaksi ja muutokset aiheuttivat haasteita esim. työntekijöiden lomien järjestelyissä,

Koronan aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien sopeutustoimenpiteiden vaikutus ympäristöön, ilmastoon ja yrityksiin

Ympäristöön ja ilmastoon

- Ulkoistettu palvelutuottaja on huolehtinut fyysisen ympäristön viihtyvyydestä eikä kaupungin omalla yhteistoimintamenettelyllä ole ollut tähän vaikutusta.
- Koronalla ja siitä johtuvilla etätyön lisääntymisellä on arvioitavissa olevan positiivinen vaikutus hiilijalanjälkeen.

Yrityksiin

- Yhteistoimintamenettelyillä ei ole ollut välitöntä vaikutusta yrityksiin.
- Koronalla ja siitä johtuvalla etätyön lisääntymisellä on ollut negatiivista vaikutusta yrityksiin ja heidän palveluiden käyttöön, erityisesti paikallisiin ravintoloiden toimintaan ja tuloihin.