

Henkilöstökertomus  
**2023**



# Sisällys

1	HENKILÖSTÖMME LUKUINA .....	4
1.1	Henkilöstön määrä .....	4
1.2	Henkilöstörakenne .....	7
1.3	Vaihtuvuus .....	8
1.4	Eläkkeelle siirtyminen .....	10
2	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	13
2.1	Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen .....	13
2.2	Palkkatasa-arvo .....	14
2.3	Palkitseminen .....	15
2.4	Henkilöstömenot .....	16
3	TYÖKYKYISENÄ TÖISSÄ .....	18
3.1	Työkyvystä huolehtiminen ja arjen työkykyjohtaminen .....	20
3.2	Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain .....	23
3.3	Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastojen kertomaa .....	24
3.4	Työsuojelusta arjen kokonaisturvallisuuteen .....	27
3.5	Viestintä tukee työhyvinvointia .....	29
4	YHTEISÖLLISYYTTÄ JA OPPIMISTA .....	30
4.1	Hybridityö Bulevardikorttelissa .....	30
4.2	Toimintakulttuuria ja johtamista .....	32
4.3	Yhdenvertaisuudesta .....	35
4.4	Osaava henkilöstö .....	35
4.5	Yhteistoiminnassa .....	38
5	HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN LAUSUNNOT .....	39

Kuvat: Järvenpään kaupunki

Teksti: HR-palvelut ja viestintä

Taitto: Järvenpään kaupunki / Mika Kavasto



# Hyvät lukijat!

**H**uolimatta siitä, että Suomen talous ajautui taantumaan vuonna 2023, Järvenpään kaupungin tilinpäätös toteutui muutettua talousarviota parempana johtuen odotettua paremmasta verotulokertymästä ja poistojen alittumisesta. Valtionosuuksien leikkaukset, heikentyneet yleiset suhdannenäkymät, julkisen talouden tila sekä työmarkkinajärjestöjen ja valtioneuvoston väliset erimielisyydet heristävät kuitenkin mustia pilviä myös kaupunkimme taivaalle. Suomen Pankin joulukuisen arvion mukaan talouskehitys jatkuu heikkona ja talouden ennakoidaan alkavan elpyä vasta vuoden 2024 lopulla.

Haastavina aikoina menestyvät organisaatiot pitävät huolta henkilöstöstään ja panostavat innovaatioihin. Tämän päivän työelämässä uusien innovaatioiden kehittäminen edellyttää ymmärrystä niistä mahdollisuuksista, joita tekoäly ja digitalisaatio voivat tuoda oman palveluihimme ja toimintaprosesseihimme. Henkilöstön osaamiseen, roolituksiin ja tiedolla johtamiseen on siis syytä panostaa.

Työtehtäviä voidaan myös organisoida uudelleen niin, että aikaa jää enemmän arvonlisäyksen kannalta olennaisiin töihin, tai esihenkilöt voivat itse esimerkiksi näyttämällä muuttaa ilmapiiriä oppimista ja ihmisten työlle antautumista vahvistavaksi, jolloin työn laatu paranee. On tutkittu tosiasia, että hyvinvoivalla ja tyytyväisellä henkilöstöllä on merkittävä vaikutus organisaation tuottavuuteen.

## TE-uudistus haastaa organisaatiomme toimintaa

Järvenpään kaupunginvaltuusto hyväksyi 9.10.2023 yhteistyösopimuksen Keski-Uudenmaan kuntien yhteisestä työllisyysalueesta. Sopimuksen mukaan Järvenpään kaupunki toimii työllisyysalueen vastuukuntana

ja sen mukaisesti kaupunkimme palvelukseen siirtyy valtiolta noin 145 työntekijää vuoden 2025 alussa.

TE-uudistuksen tavoitteena on tuoda työllisyyspalvelut lähemmäksi asiakkaita. Muutos tukee nopeamman työllistymisen tavoitetta, kun työllisyyspalvelut, kunnan

koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla.

Uudistuksen myötä vakinaisten työntekijöidemme määrä lisääntyy lähes 10 %. Muutos haastaa kaupunkiamme monella tavalla. Hankkeen toteutukseen on kiinnitetty huomattava määrä valmistelijoita konsernipalveluista ja Hyvinvoinnin palvelualueelta, ja valmistelun tahti kiihtyy vuoden 2024 loppua kohden.

Tärkeä tavoite on tunnistaa valtion siirtyvän henkilöstön toimintakulttuuri ja suunnitella huolella sen integroiminen kaupunkimme yhteisöohjautuvan mallin kanssa. Oman haasteensa aiheuttavat myös valtion palvelussuhde-ehtojen muuttaminen kunnalliseen virkaehtosopimusmaailmaan.

## Yhteisöllinen toimintakulttuuri ja osaamismyönteisyys ovat valttejamme

Järvenpäässä on määrätietoisesti tehty työtä yhteisöohjautuvan kulttuurin eteen ja se onkin meille tärkeä vetovoimatekijä. Kiristyvässä taloudessa turvallinen työpaikka, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, matala hierarkia, avoin keskustelukulttuuri, osaavat esihenkilöt sekä mahdollisuus itsensä kehittämiseen antavat meille mahdollisuuden pitää kiinni henkilöstöstämme, tärkeimmästä voimavarastamme.

Seuraavina vuosina tähän on edelleen panostettava kyetäksemme tuottamaan Järvenpäälle sen ansaitsemat kukoistavat palvelut.

**Henri Nordenswan**  
henkilöstöjohtaja



# 1 Henkilöstömme lukuina

## 1.1 Henkilöstön määrä

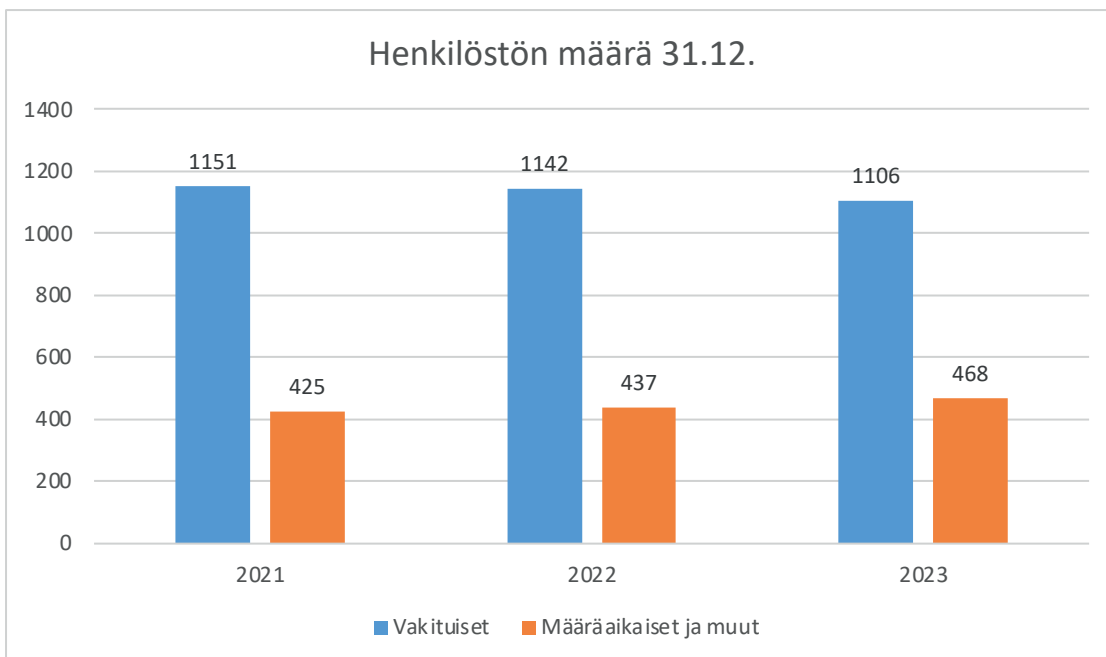
**UUDEEN VAIHTEESSA** voimassa oli 1574 palvelussuhdetta, mikä oli lähes edellisen vuoden tasolla. Henkilöstörakenteessa sen sijaan tapahtui muutosta vakinaisten määrän alentuessa 36 palvelussuhteella. Määräaikaisten palvelussuh-

teiden kasvu johtuu pääasiassa lyhytaikaisten sijaisten aikaisempaa suuremmasta lukumäärästä joulukuussa 2023. Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olevien palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana

myös ne viranhaltijat ja työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa on voimassa (esimerkiksi perhevapailta olevat työntekijät).

Palvelussuhde 12/2023	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% edellisestä vuodesta
Vakinaiset	211	895	1106	-3,2 %
Määräaikaiset	89	379	468	7,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>300</b>	<b>1274</b>	<b>1574</b>	<b>-0,3 %</b>

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä koko henkilöstöstä oli 29,7 % (27,7 %).



Järvenpään kaupungin organisaatio muodostuu seuraavasti:



Henkilöstön määrä joulukuussa 2023 palvelualueittain:

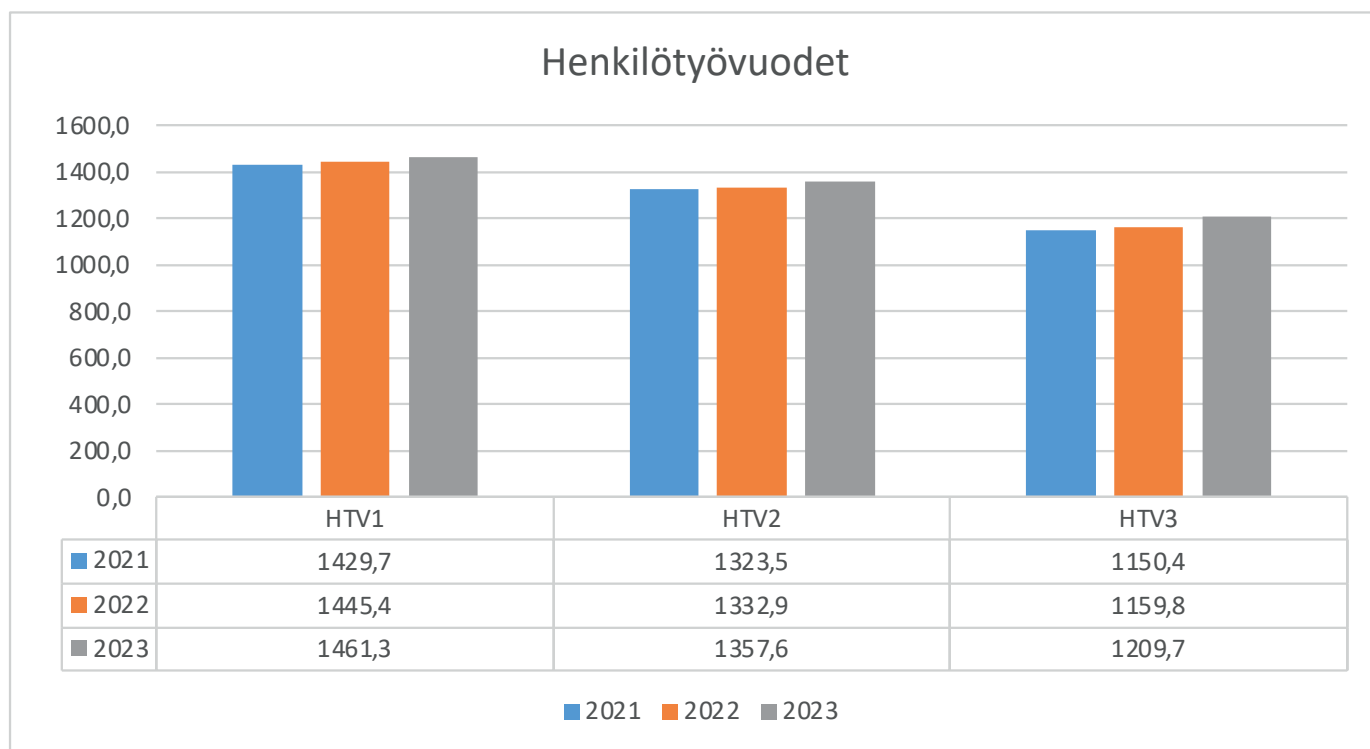
	Vakinaiset	Sijaiset	Muut määrä- aikaiset	Oppisopi- mukset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos
Konsernipalvelut ja tilaomistus	67	2	1	0	4	74	27,6 %
Opetus ja kasvatus	805	100	197	26	4	1132	-0,3 %
Hyvinvointi	151	14	108	1	5	279	-2,8 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom.	67	0	6	0	0	73	-12,0 %
Järvenpään Vesi	16	0	0	0	0	16	-11,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>1106</b>	<b>116</b>	<b>312</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>1574</b>	<b>-0,3 %</b>



Henkilöstöressurin tuottavuutta suhteessa henkilöstökustannuksiin kuvaa HTV2, joka ilmaisee palkallisten henkilötöypäivien kumulatiivisen lukumäärän kalenterivuodessa. HTV2 kasvoi 1,9 % edellisvuodesta osoittaen pientä tuottavuuden kasvua suhteessa palvelussuhteiden määrään.

HTV 2	2023	2022	Muutos
Konsernipalvelut ja tilaomistus	73	62	11
Kaupunkikehitys Käyttöomaisuuden nettomyynti	71	80	-9
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	1016	986	30
Hyvinvoinnin palvelualue	182	187	-5
Järvenpään Vesi	16	17	-2
	<b>1358</b>	<b>1333</b>	<b>25</b>

HTV3 sisältää työntekijöiden tehollisen eli todellisen työajan.



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

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

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

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin.

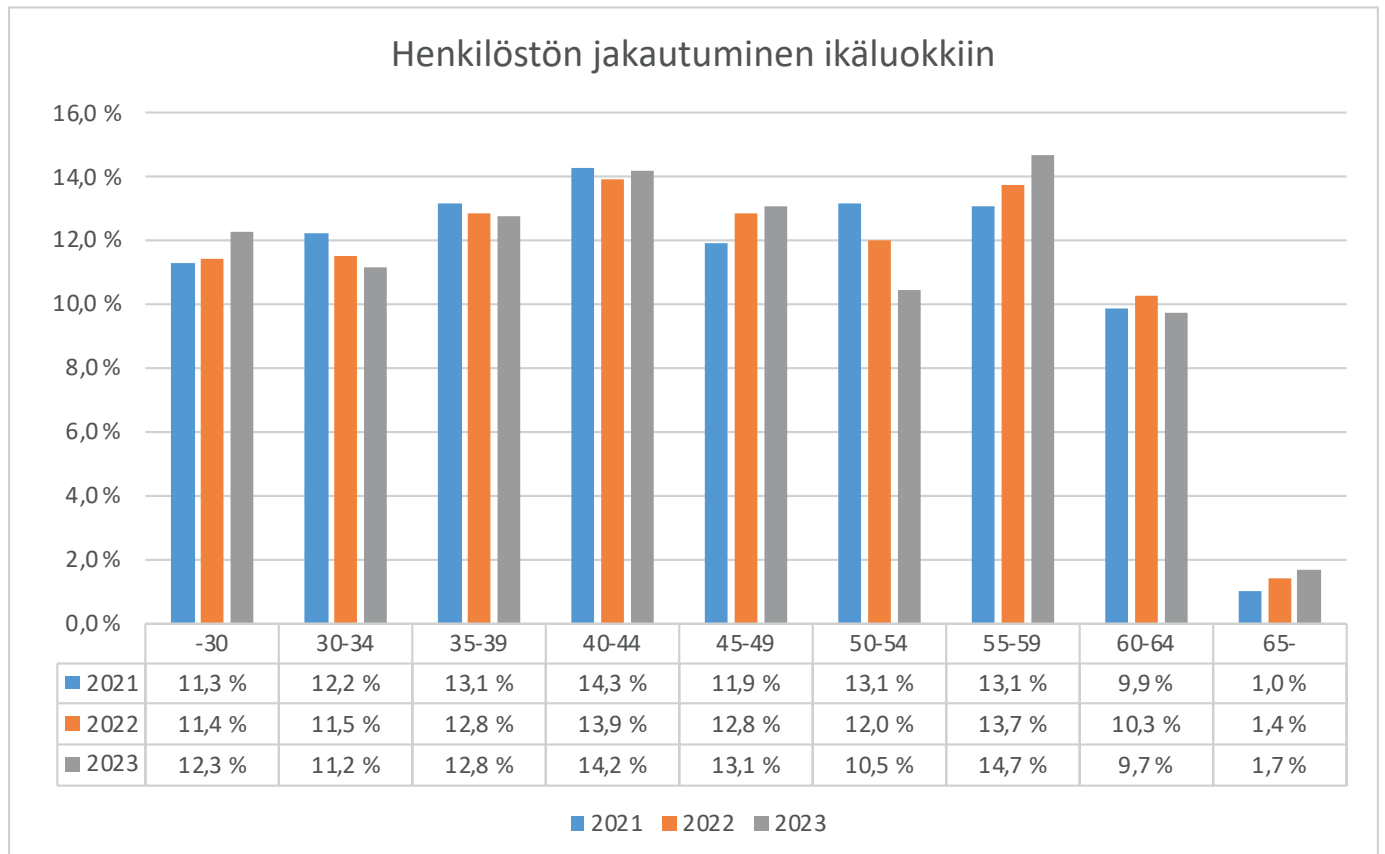
## 1.2 Henkilöstörakenne

Joulukuussa 2023 henkilöstöstämme naisia oli 80,9 % ja miehiä 19,1 %. Jakauma on samanlainen sekä vakinaisten että määräaikaisten osalta.

	Miehet	Naiset
Konsernipalvelut ja tilaomistus	32,6 %	67,4 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. nettomyynti	52,3 %	47,7 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	15,9 %	84,1 %
Hyvinvoinnin palvelualue	29,6 %	70,4 %
Järvenpään Vesi	77,8 %	22,2 %

Suurimmat ammattiryhmät ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (249 henkilöä), koulunkäynninohjaajat (147), varhaiskasvatuksen opettaja (107) ja peruskoulun luokanopettaja (157).

Järvenpään kaupungin henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 44,3 vuotta.

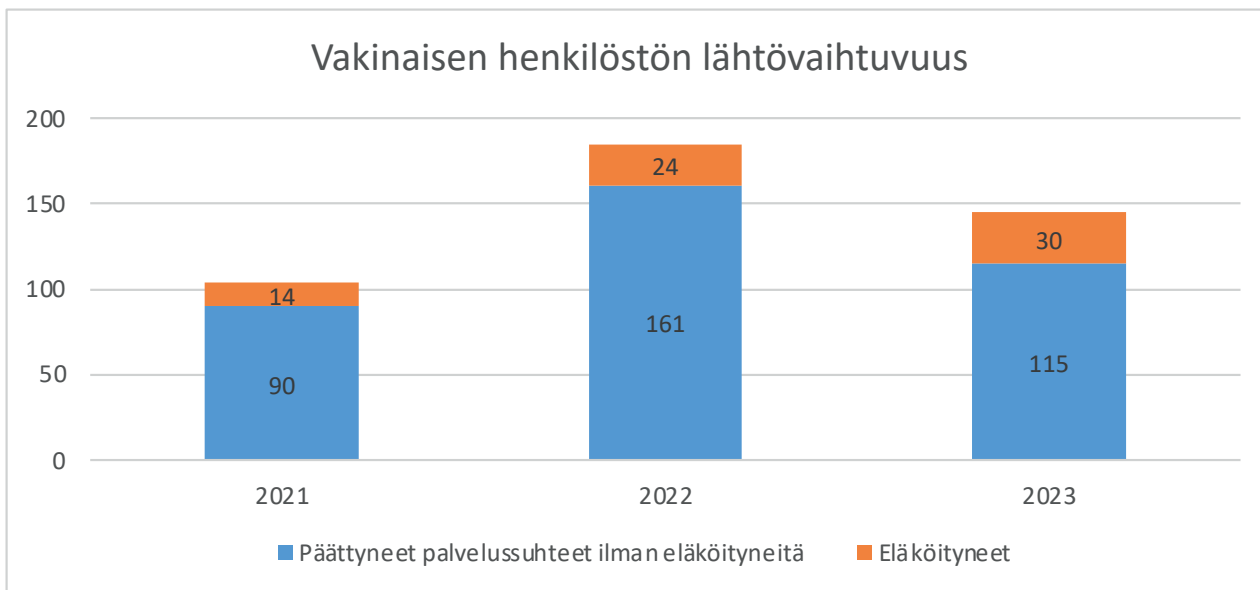


## 1.3 Vaihtuvuus

**VAKINAISEN HENKILÖSTÖN** lähtövaihtuvuus (päätyneet palvelussuhteet / henkilöstömäärä 31.12.) vuonna 2023 oli eläköityneet huomioiden 13,1 % (145 hen-

kilöä). Muun kuin eläkkeellelähdön vuoksi tapahtunut poistuma alentui merkittävästi edellisestä vuodesta (28,6 %) ollen kuitenkin edelleen selvästi vuoden 2021 ta-

soa korkeammalla. Vertailussa on lisäksi huomioitava, että vuonna 2022 hyvinvointialueelle siirtyi noin 25 henkilöä.



**Vaihtuvuuden taustatekijöitä**  
Kaupungin palveluksesta poislähtevien henkilöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana kartoitetaan lähtökyselyn avulla. Lisäksi esihenkilö pitää lähtöhaastattelun lähtevälle työntekijälle.

Lähtökyselylomakkeessa on kysymyksiä liittyen työtehtäviin, työhynteisöön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen. Lähtökyselyn täytti 17 henkilöä vuonna 2023.

Edellisvuonna kyselyyn vastasi 42 henkilöä, joten vastaamisaktiivisuus on selvästi pudonnut aiemmasta.

Syynä kyselyvastausten vähäisyyteen voi olla se, että kyselylomake ei ole tarpeeksi hyvin löydettävissä kaupungin intranetissä ja esihenkilöt eivät ole osanneet ohjata työntekijöitä lomaketta täyttämään.

Kaupungin lähtövaihtuvuus oli viime vuonna 145 henkilöä, joista siis

vain 12 % vastasi lähtökyselyyn. Vastausten määrä on liian vähäinen, jotta tuloksia voitaisiin kovin hyvin yleistää.

Lähtökyselyjen vastaukset kuitenkin mukailevat kaupungin työhyvinvointikyselyjen tuloksia. Työn monipuolisuus, mahdollisuus oppia uutta työssä sekä työtehtävien tavoitteet saavat hyviä arvioita.

Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta poislähtemiseen, olivat muun muassa työssä esiintynyt kiire, organisaatiossa tapahtuneet muutokset, etenemismahdollisuuksien puuttuminen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät syyt.

Eryityisesti palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät kysymykset saivat heikompia arvioita kuin muut osiot. Vastaajat esimerkiksi kokivat, että henkilökohtaisen suoriutumisen yh-

teys palkkatasoon ei ole riittävällä tasolla.

Vuonna 2023 Haaga-Helian opiskelijat **Hani Gress** ja **Saija Kuisma** tekivät Järvenpään kaupungille opinnäytetyön otsikolla ”Työntekijöiden pitovoimaan vaikuttavat tekijät Järvenpään kaupungilla”.

Opinnäytetyöntekijät haastattelivat 12 kaupungin työntekijää, joista puolet kokivat itsensä hyvin sitoutuneeksi työnantajaan ja puolet harkitsivat irtisanoutumista tai olivat jo irtisanoutuneet kaupungin palveluksesta.

Gress ja Kuisma analysoivat opinnäytetyössään tekijöitä, jotka lisäävät sitoutumista Järvenpään kaupunkiin työnantajana tai johtavat irtisanoutumiseen tai sen harkitsemiseen. Tulokset irtisanoutumispohdintojen taustalla olevista syistä tukevat lähtökyselyjen vastauksia.



## Rekrytointi ja sijaisvälitys

Oikea-aikaiset ja hyvin suunnitellut rekrytoinnit muodostavat pohjan organisaatiolle, jossa on oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Rekrytointiprosesseja oli 287 kappaletta vuonna 2023, eli niiden määrä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

Järvenpään kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, jossa rekrytoiva esihenkilö hakee täyttöluvan joko rekrytoinnin käynnistämiseen tai suoratäyttöön, jolla tarkoitetaan esimerkiksi määräraikaisen sijaisuuden täyttämistä ilman ulkoista rekrytointia.

Rekrytointilupia myönnettiin 349 kappaletta. Rekrytointiluvista varsinaiseen rekrytointiprosessiin eteni 287 rekrytointia. Rekrytoinneista valtaosa (78 %) kohdistuu Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle.

Rekrytoinnissa pyritään edistämään työkiertoa ja sisäisiä työmarkkinoita strategisen osaamissuunnitelman mukaisesti, joten rekrytointitarpeen ilmetessä pyritään kartoittamaan sisäiset mahdollisuudet tehtävän täyttämiseksi.

Sellaiset työsuhteiset tehtävät, joihin on mahdollista löytää osaa ja kaupungin sisältä, laitetaan sisäiseen hakuun. Henkilöstön on mahdollista ilmoittaa kiinnostuksensa työkiertoon Skillhive-osaamislustan kautta.

Saapuneiden hakemusten määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka rekrytointiprosessien määrä on hieman noussut. Saapuneet hakemukset yksittäistä työpaikkaa kohden pysyvät kuitenkin lähes samalla tasolla, joten muutosta voidaan pitää vähäisenä. Vuoden 2023 haetuimmat tehtävät olivat toimitilajohtaja (65 hakijaa), taloussihteerä (59 hakijaa), museoassistentti (54 hakijaa) ja tietohallintojohtaja (54 hakijaa).

Haastavimpia rekrytointeja löytyi varsinkin perusopetuksesta, jossa esimerkiksi erityisopettajien rekrytoinneista yli kaksikymmentä hakua keräsi alle kolme hakijaa ja virkoja on jouduttu täyttämään määräraikaisilla sijaisilla.

Kaupunki työllistää monenlaisia ammattiryhmiä ja eri ammattiryhmien saatavuus työmarkkinoilla on erilainen. Osa rekrytointitarpeista saadaan täytettyä helposti, mutta osa rekrytoinneista on vaatinut aiempaa isompia panostuksia esimerkiksi markkinointiin.

Toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden edistämiseksi ohjataan strategian toteuttamisen kannalta keskeisiin avaintehtäviin sekä ammattiryhmiin, joissa saatavuus katosaa haasteellisimmaksi.

Vuonna 2023 rekrytoinneissa keskityttiin avaintehtävien täyttämiseen sekä etenkin opetuksen ja

kasvatuksen ammattilaisten saatavuuden edistämiseen.

Vuonna 2023 organisaatiomme johtajataso muovautui useilla virkojen täyttöillä. Kaupungin johtoryhmä sai uuden henkilöstöjohtajan, tietohallintojohtajan ja hallintojohtajan.

Lisäksi Kaupunkikehityksen palvelualue sai uuden kaavoitusjohtajan. Hakijapalaute johtajarekrytoinneissa on ollut kiittävää varsinkin rekrytoinnin aikaisen hakijaviestinnän osalta.

Rekrytointien onnistumista seurataan säännöllisesti eri mittareilla. Yksi keskeinen mittari on hakijoiden kokemus rekrytoinnin onnistumisesta.

Hakijakokemuksen mittaamiseksi otettiin toissa vuonna käyttöön hakijakokemuskysely, jonka linkki lähetetään kaikille hakemuksen jättäneille hakijoille. Kyselyyn saatiin 75 vastausta. Hakijat arvioivat Järvenpään kaupungin rekrytointiprosessin olevan 3,64 asteikolla 1-5 (2022: 3,45).

Valtaosa rekrytointikokemuksista on positiivisia ja palaute kiittävää, mutta osa rekrytoinneista venähtää kestoiltaan tarpeettoman pitkäksi, mistä on tullut heikkoa palautetta. Työ rekrytointien tasalaatuisuuden vahvistamiseksi jatkuu.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön mukaisesti tulevien

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Rekrytointiluvat</b>	<b>349</b>	<b>351</b>	<b>409</b>
<b>Rekrytointiprosessit (sisäinen tai ulkoinen)</b>	<b>287</b>	<b>263</b>	<b>264</b>
<b>Saapuneet hakemukset</b>	<b>3284</b>	<b>3461</b>	<b>3107</b>
<b>Hakijoita rekrytointia kohden keskimäärin</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>12</b>



vuosien aikana pyritään lisäämään anonyymien rekryointiprosessien määrää.

Anonyymissä rekryoinnissa hakemusten alkuvaiheen käsittelyssä rekryointijärjestelmä piilottaa hakijan henkilötiedot sekä hakemuksen liitetiedot. Rekrytoiva esihenkilö valitsee haastatteluun kutsuttavat hakijat osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella.

Anonymiteetti puretaan sen jälkeen, kun haastatteluihin etenevät on päätetty, minkä jälkeen rekryointiprosessi jatkuu normaalisti. Vuonna 2023 anonyymeja rekrytointeja toteutettiin 25 kappaletta (2022: 5).

Anonyymien rekryointien määrää tullaan lisäämään vuonna 2024 ja kokemuksia kerätään anonyymien rekryointien vaikutuksista hakijakokemukseen, hakijoiden määrään ja laatuun sekä esihenki-

löiden kokemukseen rekryointien sujuvuudesta.

Kaupungilla on oma sijaisvälityspalvelu Resina, joka välittää lyhytaikaisia sijaisia varhaiskasvatukseen, perusopetukseen sekä Keski-Uudenmaan Musiikkiopistoon.

Sijaisuustarve aiheutuu tyypillisesti sairauspoissaoltilanteesta, jolloin tieto sijaisuustarpeesta tulee nopealla aikataululla samana aamuna tai edellisenä päivänä.

Kaupungilla on rekryointi- ja sijaisvälitysjärjestelmä, joka lähettää automaattisesti sijaisuustarpeen tiedoksi soveltuville keikkatyöntekijöille.

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen lyhytaikaisten keikkatarpeiden määrä oli 15 541 päivää vuonna 2023 (2022: 12 902), joista täytettiin 10 961 (2022: 9 105). Sijaistarpeiden täyttöaste (keikkatarpeeseen löytyy sijainen) oli 80 % (2022: 78,7 %).

Sijaisuustarpeiden määrä on kasvanut 20 % vuoteen 2022 nähden. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2023 on kuitenkin vähentynyt, joten sairauspoissaolojen määrä ei selitä kasvanutta sijaisuustarpeiden määrää.

Sijaistarpeiden määrän kasvun arvioidaan johtuvan erityisesti siitä, että vuonna 2023 on järjestetty aiempaa enemmän erilaisia koulutustilaisuuksia, joiden ajaksi henkilöstölle on hankittu sijainen.

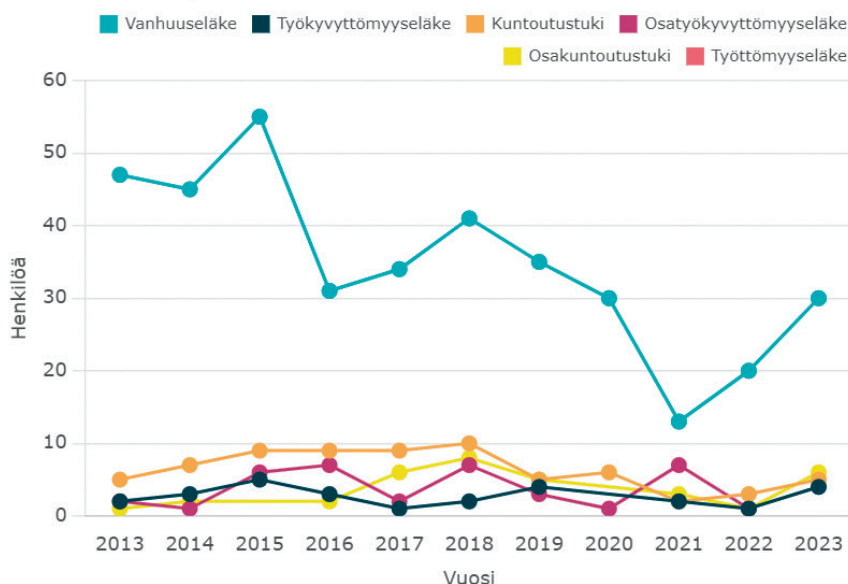
Lisäksi on mahdollista, että yksittäisissä tilanteissa rekryointihaasteet ovat näkyneet niin, että ennen uuden henkilön aloittamista avuksi on tarvittu lyhytaikaisia sijaisia.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2023 kaikkiaan 531 nuorta ja kaupunki tarjosi kesätöiden 102 järvenpäläiselle 14-19-vuotiaalle nuorelle.

## 1.4 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 30 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi neljä, osakuntoutustuelle kuusi ja kuntoutustuelle viisi henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt viime vuonna yhtään työntekijää.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä





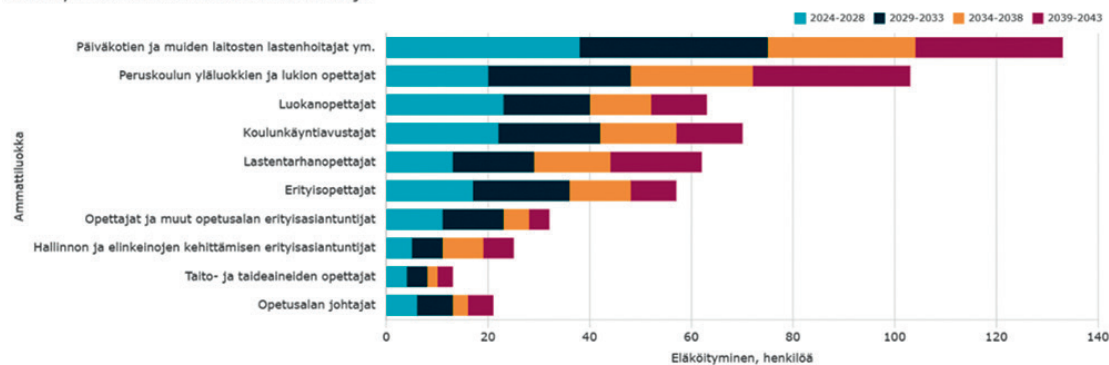
Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi vuoden aikana. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuu-

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

Seuraavassa ennusteessa on kuvattu arvioitu eläköityminen suurimmassa ammattiryhmissä. En-

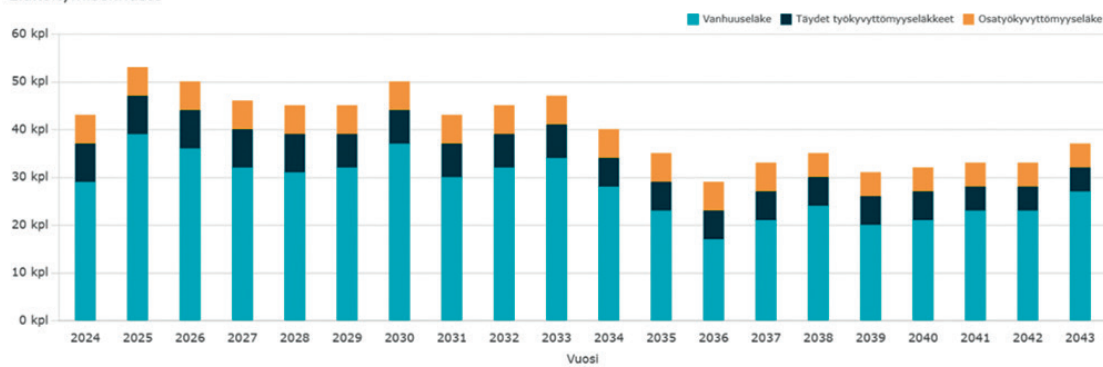
nuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vuosittaisen eläkepoistuman arvioidaan seuraavan 10 aikana olevan keskimäärin noin 45 henkilöä. Ennusteessa on kuvattu vakuutettujen arvioitu eläköitymisen ajankohta eläkelajin mukaan.

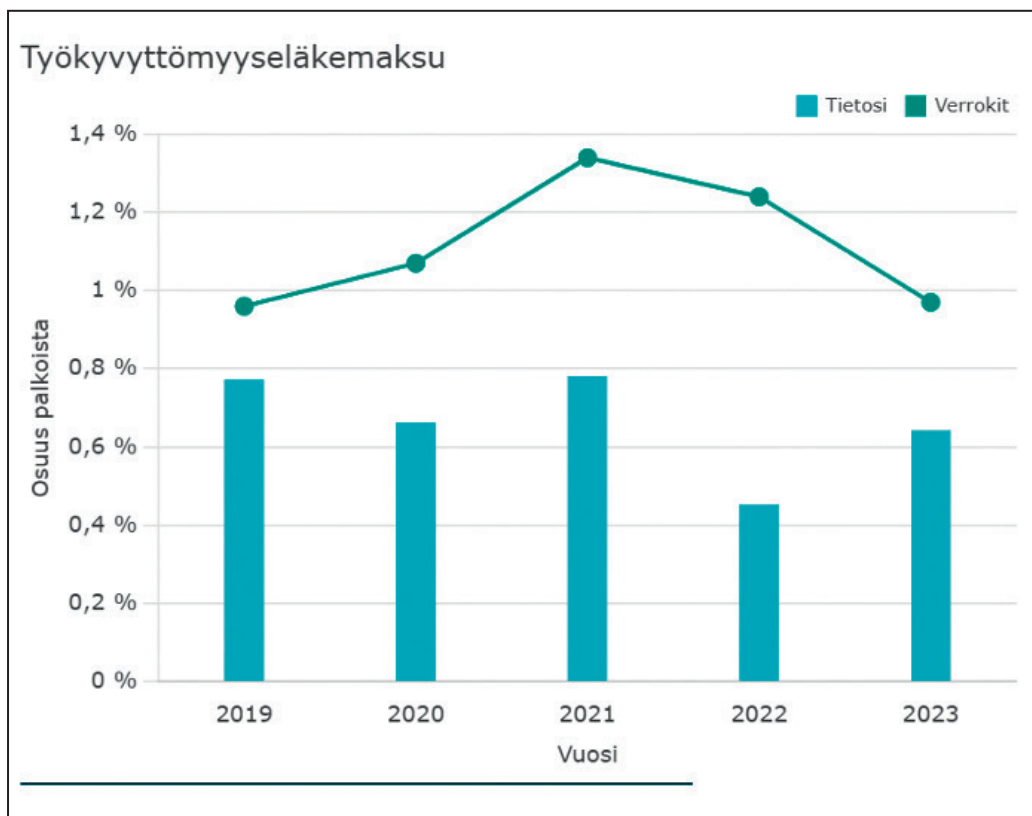
Eläköitymisennuste



Kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksun taso riippuu työnantajan vastuulla olevista täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuis-

ta. Vuonna 2023 verrokkiorganisaatioiden työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,97 % palkkakustannuksista. Järvenpään kaupungin työkyvyt-

tömyyseläkemaksu 0,64 % KuEL ja VaEL -palkoista oli merkittävästi tätä alhaisempi (2022: 0,45 %).



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

	<b>Maksut</b>
Työkyvyttömyyseläkemaksu	382 044 euroa (258 469 euroa vuonna 2022)
Tasausmaksu	698 952 euroa (KuEL)

Vuoden 2023 alusta voimaan tulleella tasausmaksulla kunnat ja hyvinvointialueet kattavat niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta.

Järvenpäässä on tehty sinnikäästi töitä työurien pidentämi-

seksi kehittämällä ja pitämällä jatkuvasti yllä esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista. Tämä kaikki heijastuu mm. työkyvyttömyyseläkemaksuihin.

HR, työsuojelu, kaupungin uraohjaajat sekä työterveyshuolto tukevat esihenkilöitä aktiivisesti arjen työkykyjohtamisessa erityisesti silloin, kun poissaolot alkavat pit-

kittymään tai kun joudutaan pohtimaan esimerkiksi alan vaihtamisesta. Johdon myönteisellä asenteella ja uusien urien mahdollistamisella kaupungin palveluksessa on merkittävä vaikutus ihmisten työelämässä pysymiseen.

# 2 Palkkaus ja palkitseminen

## 2.1 Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen

**HENKILÖSTÖN** palkkaus ja palkitseminen perustuvat työehtosopimuksen määräyksiin, kaupunginhallituksen päättämiin linjauksiin ja talousarvion mukaiseen palkittamisen raameihin.

Järvenpään kaupungilla henkilöstöä työskentelee eniten kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) aloilla. 31.12.2023 KVTES:n piirissä työskenteli noin 50,3 %, OVTES:n 43,2 % ja teknisten sopimuksen (TS) 6,4 % kaupungin henkilöstöstä.

Vuonna 2023 palkkoja korotettiin kunta-alan sopimusten mukaisesti 1.6.2023 yleiskorotuksella tason vaihdellessa 2,02–2,20 % eri sopimusaloilla. 30.6.2023 maksettiin lisäksi kertaerä, jonka määrä oli sopimuksen mukaan vähintään 467 euroa.

Syksyn aikana saatiin neuvottelutulokset paikallisten järjestelyerien ja palkkauksen kehittämiserien (yhteensä 1,90 %) jakamisesta. OVTES jakoerä oli yhteensä noin 42 400 euroa.

Korotuksia kohdennettiin erityisesti varhaiskasvatuksen opettajiin, luokanopettajiin, erityisluokanopettajiin, musiikkiopiston päätoimisiin opettajiin ja lukion ryhmänohjaajiin. KVTES:ssä jaossa oli noin 38 000 euroa, joka suunnattiin tehtäväkohtaisiin korotuksiin.

Suurimmat korotuksia saaneet henkilöstöryhmät olivat koulusihiteerit, järjestäjät, kirjaston ja nuorisopalveluiden työntekijät sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja koulunkäynnin ohjaajat.

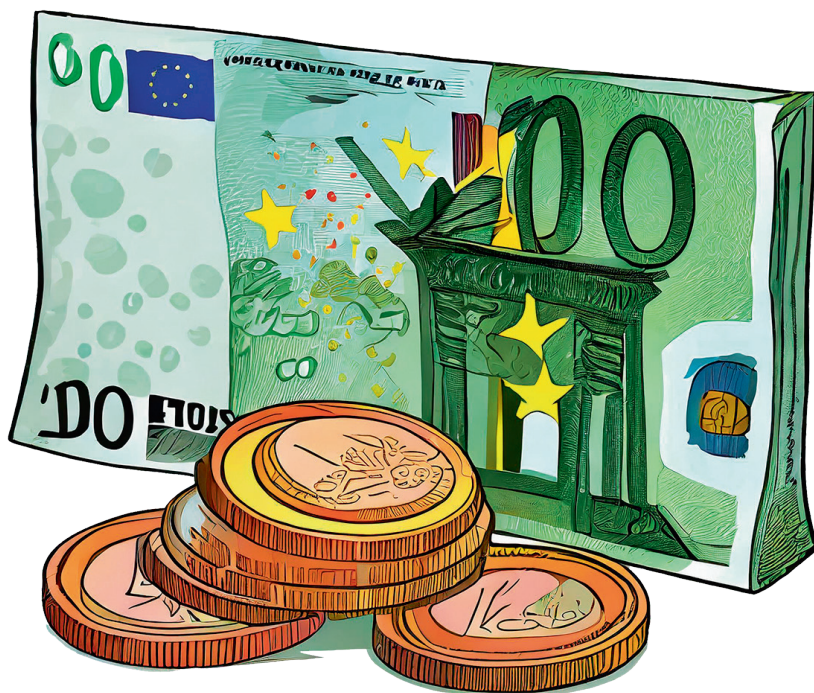
Teknisessä sopimuksessa noin 5 500 euroa kohdennettiin erityisesti alempien palkkaluokkien tehtäviin, minkä lisäksi henkilökohtaisiin korotuksiin käytettiin reilu 1 600 euroa.

Järvenpään kaupungin tavoitteena on systemaattisesti kehittää palkkausta kaupungin strategian tukemiseksi ja palkkauksen tase-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Tämän edistämiseksi työnantajan ja työntekijäjärjestöjen kesken on jatkettu tiivistä yhtey-

denpitoa eri sopimusaloilla syksyn 2023 ja talven 2024 aikana.

Tavoitteena on saada aikaan palkkaohjelma, jolla tuetaan työntekijöiden saatavuutta ja pysyvyyttä erityisesti niissä OVTES:n piiriin kuuluvissa tehtävissä, joissa henkilöstön saatavuus on muodostumassa palvelutuotantoon vaikuttavaksi pullonkaulaksi.

KVTES:ssä ja teknisessä sopimuksessa tavoitteena on kehittää tehtävien vaativuuden arvioinnin ja palkkauksen välistä yhteyttä erityisesti asiantuntijatehtävissä ja vaativissa esihenkilötehtävissä.



## 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 naisten kokonaispalkka on keskimäärin 10,45 % pienempi kuin miehillä ja samoissa tehtävissä maksetaan sama tehtäväpalkka sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmämme on siten lähtökohtaisesti tasa-arvoinen. Sukupuolten väliset palkkaerot vaihtelevat sopimusaloittain ja selittyvät pääosin eri ammattiryhmien sukupuolirakenteella.



	Tehtäväkohtainen palkka, naiset	Tehtäväkohtainen palkka, miehet	Palkkaero %	Kokonaispalkka, naiset	Kokonaispalkka, miehet	Palkkaero%
KVTES	2 412,15	2 636,83	-8,5 %	2 543,50	2 762,49	-7,9 %
OVTES	3 132,93	3 120,02	0,4 %	3 664,71	3 741,57	-2,1 %
TS	3 613,26	3 341,83	8,1 %	4 085,70	3 770,88	8,4 %

Taulukossa palkat on painotettu henkilömäärillä. Tehtäväpalkka on samassa tehtävässä kaikilla sama. Kokonaispalkka sisältää tehtäväpalkan lisäksi kaikki palkan lisät (kokemuslisä, henkilökohtainen lisä jne.).

KVTES:n suurimmat tehtävärhyvät, varhaiskasvatuksen hoitotehtävät ja koulunkäynninohjaajat, ovat hyvin naisvaltaista ja näiden tehtävien kokonaispalkat ovat alle 2500 euroa/kk. Miehiä näillä kansallisestikin tunnistetuilla matala-

palkka-aloilla on pieni vähemmistö. Miesten keskimääräiset palkat puolestaan ovat naisten keskimääräisiä palkkoja merkittävästi suuremmat palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä ja hallinnon asiantuntija-tehtävissä.

OVTES:n piirissä naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo on suurempi kuin miesten, mutta kokonaispalkkojen keskiarvo on pienempi. Tämä voi selittyä sillä, että miesopettajilla on alustavan tarkastelun perusteella keskimäärin

enemmän ylitunteja kuin naisopettajilla. Myös perhevapaiden epätasainen jakautuminen saattaa vaikuttaa tähän, sillä hoitovapaan ajalta ei kerry vuosisidonnaiseen liisään laskettavaa palvelusaikaa, ja naiset käyttävät suurimman osan hoitovapaasta.

Teknisen sopimuksen piirissä palkkaero selittyy suurilta osin sillä, että matalimpien palkkaluokkien henkilöstöstä yli 80 % on miehiä. Ylempien palkkaluokkien osalta sukupuolijakauma on tasaisempi.

## 2.3 Palkitseminen

**HENKILÖN** työssä suoriutumises- ta on useina vuosina palkittu kau- pungin omalla palkitsemisjärjes- telmällä. Suorituksen arvioinnin järjestelmä on laadittu yhdessä esi- henkilöiden ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Järjestelmän mukaan työntekijä, jonka työsuoritus arviointivuonna ylittää työnantajan odotukset, voi- daan palkita kertapalkkiolla, jonka määrä on 30 % työntekijän tehtävä- kohtaisesta palkasta.

Vuonna 2023 hyvästä tuloksel- lisesta työsuorituksesta palkittiin 55 työntekijää. Osana talouden so- peuttamistoimia keskitetty suorite- palkkausjärjestelmä on toistaiseksi tauolla vuoden 2024 alusta lukien.

Sukkela-pikapalkkioihin käytet- tiin viime vuonna 18 650 euroa. Pal- kitsemisesityksiä tehtiin jokaiselta palvelualueelta. Sukkela haettiin

esihenkilöiltä työntekijöille, työnte- kijöiltä esihenkilöille, tiimikaverin esittämänä oman työyhteisön jäse- nelle sekä työntekijän esityksestä toisen työyhteisön jäsenelle.

Sukkelan arvo oli keskimäärin 180 euroa ja niitä myönnettiin 104 työntekijälle.

Järvenpään kaupunki haluaa rohkaista ja kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan, ja suo- rittamaan myös pitkäjänteisempää, tutkintoon johtavaa koulutusta.

Koulutussukkela on suuruudel- taan 100 euroa ja se myönnetään ensisijaisesti tutkintoon johtavas- ta koulutuksesta. Koulutuksen tu- lee jollain tavalla edistää omaa ja koko työyhteisön osaamista. Vuon- na 2023 koulutussukkelan sai kah- deksan henkilöä.

Esihenkilöiden on ollut myös mahdollista myöntää oman talous-

arvionsa puitteissa ns. esihenki- lö-sukkela, joka voi olla esimerkik- si vapaapäivä, kakkukahvit, lounas, esinelahja tai vapaalippu elokuviin.

Esihenkilöiden myöntämiä Suk- kela-palkkioita raportoitiin 40 kap- paletta. Esihenkilöiden ilmoituksen mukaan palkkion sai useimmiten koko tiimi yksittäisen työntekijän si- jaan.

Järvenpään kaupunki myös muistaa vuosittain henkilöstöään pitkäaikaisesta sitoutumisesta kau- pungin palvelukseen. Vuonna 2023 palkittiin 40 vuoden palvelusta nel- jä henkilöä, 30-vuotisesta palvelus- ta kolme ja 20-vuotisesta palvelusta 16 henkilöä. Lisäksi kaupunki muis- ti 50 ja 60 vuotta täyttävää vakinais- ta henkilöstöään ja eläkkeelle läh- tevää henkilöstöä esinelahjalla tai lahjarahalla



Palkitsevaa voi olla myös, että saa tutustua aivan toisenlaiseen työhön. Kaupunginhallituksen puheenjohtaja, kansanedustaja Eemeli Peltonen teki päivän töitä museopalveluissa.



## 2.4 Henkilöstömenot



### JÄRVENPÄÄN

kaupungin henkilöstömenot kasvoivat 4,0 % (2,85 milj.) vuodesta 2022. Kasvu on linjassa kunta-alan palkankorotusten aiheuttaman kustannusvaikutuksen kanssa, mikä oli vuonna 2023 keskimäärin 4,85 prosenttia.

Euromääräisessä tarkastelussa palvelualueiden välisen muutoksen vertailua vaikeuttavat soten ja pelastustoimen poistumat kaupungin kustannuksista sekä muutokset organisaatiossa, joiden myötä henkilöstöä on siirtynyt palvelualueiden välillä.

Konsernipalvelujen suuren kustannuskasvun selittää eläkevakuutuksen tasausmaksun ja henkilöperusteisen eläkevakuutusmaksun muutos, noin 1,8 miljoonaa euroa. Vuoden 2023 alusta voimaan tullut tasausmaksu kirjataan kokonaisuudessaan konsernipalveluihin, koska se ei määräydy henkilöperusteisesti.

Konsernipalveluisa keskimääräinen kulu henkilöä kohden (henkilöstökulut/HTV2) alentui vuonna 2023, kun Kaupunkikehityksestä siirtyi konsernipalveluihin 10 henkilöä, Hyvinvoinnin palvelualueelta kolme ja Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta yksi henkilö.

Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella palkallinen henkilöstöpäanos (HTV2) kasvoi noin 30 henkilötyövuotta (varhaiskasvatus 24 htv ja opetus 6 htv), vaikka vuoden lopussa voimassa olleiden palvelussuhteiden määrässä ei tapahtunut olennaista muutosta.

Palvelualueen keskimääräinen henkilökustannus (HTV2) nousi vain

noin 3 %, mikä heijastanee sitä, että sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut suhteessa vakinaisten työntekijöiden määrään.

Opetustoimessa Ukrainasta tulleet oppilaat jatkoivat keväällä 2023 maahanmuuttajien valmistavassa opetuksessa ja myös muualta saapui lisää maahanmuuttajia. Keväällä 2023 oli seitsemän valmistavan opetuksen ryhmää ja lisäksi osa oppilaista opiskeli inklusiivisessä valmistavassa opetuksessa.

Lukuvuoden 2023 päättyessä perusopetuksessa oli 4460 oppilasta, mikä on yksi oppilas vähemmän kuin edellisvuoden päättyessä. Valmistavassa opetuksessa opiskeli 125 oppilasta, mikä on 95 oppilasta enemmän kuin keväällä 2022. Tämä kasvatti kokonaisoppilasmäärän keväällä 2023 oli 4585 oppilaaseen.

Syksyn 2023 tilastopäivänä oli perusopetuksessa 4587 oppilasta, jossa on kasvua edelliseen syksyyn



Henkilöstömenot 1000 €	2019	2020	2021	2022	2023
Konsernipalvelut	3 944	4 424	4 934	5 132	7 721
Tilaomistus		165	234	249	131
Pelastustoimi			76	74	0
Keski-Uudenmaan Sote	1 770	1 776	1 818	1 769	0
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	45 660	44 878	47 148	48 838	51 750
Hyvinvoinnin palvelualue	8 146	7 587	8 303	8 627	8 738
Kaupunkikehityksen palvelualue	5 401	5 224	5 516	5 162	4 418
Käyttöomaisuuden nettomyynti				457	382
Järvenpään Vesi	1 030	1 069	1 132	1 165	1 176
Yhteensä	65 950	65 123	69 161	71 473	74 316
Työllistämistuki	-214	-160	-86	-171	-159
Yhteensä	65 737	64 963	69 075	71 303	74 156

verrattuna 143 oppilasta. Tuen tarpeen lisääntymisen vuoksi perustettiin kaksi uutta erityisopettajan määräaikaista tehtävää toinen Koivusaaren ja toinen Mankalan koululle. Lisäksi kouluilla työskenteli useita henkilöitä hankerahoituksella.

Varhaiskasvatuspalveluissa ei palvelutuotannossa tapahtunut olennaisia henkilöstön kokonaisu-määrään vaikuttaneita muutoksia.

Kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden haasteet jatkuivat. Vuoden 2023 lopussa Järvenpään kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskenteli 115 varhaiskasvatuk-sen opettajaa ja sosionomia, joista

72 % täytti lain mukaisen kelpoi-suusvaatimuksen.

Lastenhoitajia kaupungin pal-veluksessa oli loppuvuodesta 198, joista 82 % kelpoisia. Osa kelpoi-sista lastenhoitajista työskenteli varhaiskasvatuksen opettajina vai-kuttaen siten lastenhoitajien kelpoi-suusprosenttiin.

Henkilöstön saatavuushaasteeseen vuonna 2023 vastattiin mm. ottamalla käyttöön sosionomin teh-tävänimike ja palkkaamalla ensim-mäiset sosionomit, toteuttamalla palkkaohjelmaa, satsaamalla rekry-tointimarkkinointiin erityisesti so-siaalisessa mediassa, mahdollis-tamalla työn ohessa opiskelu mm. polkuopintoina ja oppisopimuskou-

lutuksena, sekä vahvistamalla osal-listavaa johtamiskulttuuria yhteisö-ohjautuvuushankkeen myötä.

Määräaikaisen henkilöstön palk-kakustannukset ilman sivukuluja olivat noin 13,5 milj. euroa kasvaen edellisestä vuodesta 13,6 %. Määrä-aikaisen henkilöstön määrä kasvoi joulukuun lopun vertailutilanteessa 41 henkilöllä vuodesta 2022.

Kasvusta pääosa oli Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella (36) ja-kautuen tasaisesti sekä opetuksen että varhaiskasvatuksen toimialoille.

Varhaiskasvatuksen määräaikai-sen henkilöstön määrän kasvua se-littävät haasteet kelpoisen opetus-henkilöstön saatavuudessa sekä toimialan yleinen henkilöstöpula.

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	2019	2020	2021	2022	2023
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	7 722	7 999	9 209	9 842	11 308
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	685	566	446	456	470
Sijaishenkilöstö	914	777	1 129	1 061	1 264
Työllistämisaikat	411	329	218	267	298
Muu työvoima	136	15	238	258	158
<b>Yhteensä</b>	<b>9 867</b>	<b>9 685</b>	<b>11 239</b>	<b>11 885</b>	<b>13 498</b>



# 3 Työkykyisenä töissä

**TYÖ TUOTTAA** hyvinvointia. Se tarjoaa elannon ja mahdollisuuden käyttää osaamistaan sekä sosiaalisen ryhmän, johon kuuluu.

Vuoden 2022 henkilöstökyselyssä voi tehdä johtopäätöksen, että pääosa henkilöstöstämme voi hyvin, nauttii työstään, ja että esihenkilötyömme on keskimäärin kunta-alan huippua ja tiimien yhteistyö on hyvää.

Työkyky koostuu monesta eri tekijästä: terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista.

Koska työkyky on monen asian summa, on sen ylläpitäminenkin niin johdon, esihenkilöiden kuin työntekijöiden itsensäkin vastuulla.

Järvenpääläiseen tapaan luomme yhdessä työhyvinvointia jokai-

nen omat vastuunsa tiedostaen. Esihenkilöt, HR, työsuojelu, työterveyshuolto ja eläkevakuutusyhtiötukevat päivittäin omilla rooleissaan henkilöstön työuralla pysymistä.

Työkykyjohtaminen on tietoon perustuvaa johtamista, missä tarkastellaan henkilöstövoimavaroja, palveluita ja taloutta samanaikaisesti.

Ihmisillä on joskus tapana vaatia itseltään kaikilla elämän alueilla liian paljon ja onkin tärkeää, että työelämä ja muu elämä muodostavat tasapainoisen kokonaisuuden.

Tavoitteena tulisi olla, että työolot, esihenkilötyö, johtaminen ja työyhteisöjen toiminta itsessään tuottaisi jaksamista muuhun elämään, eikä aiheuttaisi ylen määrin lisäkuormaa.

Henkilöstön jaksaminen oli vuonna 2023 jokaisen kaupungin palvelualueen johtoryhmän puheenaiheena. Teema on koettu tärkeäksi ja siihen on haluttu yhdessä sitoutua.

On todettu, että tekemistä täytyy tosissaan priorisoida, kiirettä suitsea ja kohtaamisia lisätä. Tässä ajassa meitä haastavat mielen hyvinvointi sekä kasvava väkivallan uhka erityisesti opetuksen ja kasvatuksen toimialalla.

Näiden ilmiöiden taustalla on laajoja yhteiskunnallisia tekijöitä, joita työnantaja ei pelkällä omalla toiminnallaan pysty kokonaan poistamaan.

Paljon kuitenkin tehdään sekä henkilöstön osalta että kuntalaisten parissa. Järvenpääläiseen tapaan tätä työtä tehdään monialaisesti yhteistyössä eri tahojen kanssa.





kuva 3: Esihenkilöt kokoontuivat Valmentavan johtajuuden päivään 7.6.2023.

Palvelualueilla tehdään paljon sellaista työtä, mikä edistää lasten, perheiden ja kuntalaisten hyvinvointia. Meillä on hyvät liikunta- ja kulttuurimahdollisuudet, joiden käyttäminen ylläpitää kuntalaisten henkistä ja fyysistä terveyttä. Meillä on laadukasta varhaiskasvatusta ja perusopetusta.

Nuorisotyön tekemä työ nuorten parissa on erinomaista. Lisäksi meillä on erilaisia hankkeita, jotka pyrkivät lisäämään perheiden ja nuorten hyvinvointia kohtamalla aidosti pienet ja isot asiakkaat. Hyvä esimerkki on Puheeksiottava kunta - hyvinvoivat perheet hanke (2023-2024).

Kaikki tämä tekeminen varsinaisen työsuojelutoiminnan lisäksi vähentäne mm. asiakkaiden suunnalta tulevaa turvattomuuden tunnetta kaupungin työpaikoilla. Vaikka keskustelemme riskeistä ja haasteista, on tärkeää muistaa, että järvenpääläiset asiakkaat tuovat meille valtavasti iloa ja onnistumisen tunteita kaikilla avainalueilla.

Meidän tehtävämme on tarjota laadukkaita palveluita kuntalaisille ja kaupungin työntekijät ovat täällä juuri heitä varten. Ilman kaikkia niitä, jotka käyttävät palveluitamme, meidän työmme ei olisi merkityksellistä.

Ennalta ehkäisevän työterveyden palveluiden budjetti ylittyi vuonna 2023. Henkilöstön terveyden ja mielen hyvinvoinnin tuki ei voikaan olla pelkästään työterveyden tuen varassa.

Ensiarvoisen tärkeää on se, että jokainen työntekijä tulee aidosti kohdatuksi työssään sekä esihenkilön että kollegoiden toimesta päivittäin ja viikoittain. Kohtaamisen mahdollistamiseksi meidän on panostettava kiireen vähentämiseen ja otettava ajoissa puheeksi, jos työssä tai työkyvyssä on haasteita.

Esihenkilöitä perehdytettiin vuonna 2023 aktiivisen tuen toimintamalliin, poissaolojen hallintaan





sekä työsuojelun prosesseihin esihenkilöinfoissa että erillisissä perehdytystilaisuuksissa.

Lisäksi esihenkilöitä valmennettiin puheeksi ottamisen taidoissa. Näihin tilaisuuksiin osallistui erityisesti opetuksen ja kasvatuksen esihenkilöitä ja henkilöstöä. Vastaavia

tilaisuuksia tullaan järjestämään jatkossa pysyvä vuosittainen.

Henkilöstön kanssa on keskusteltu mielenhyvinvoinnin teemoista, puheeksi ottamisen tärkeydestä ja aktiivisen tuen toimintamalleista työsuojelun teemailtapäivissä, joita työsuojeluvaltuutetut vetävät joka toinen viikko.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut kiersivät lisäksi työyksiköiden tilaisuuksissa keskustelemassa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun menettelytavoista.

Tämä toiminta voisi olla jatkossa runsaampaakin, koska työsuojelun iltapäiviin osallistuminen ei ole mahdollista kaikissa tehtävissä työskenteleville työntekijöille erityisesti Opetuksen ja kasvatuk-

sen ja Hyvinvoinnin palvelualueen asiakastyötä tekevien osalta.

Asiakkaiden suunnasta tuleva väkivalta ja epäasiallinen näyttäytyvät sekä henkilöstön työkyvyssä että esihenkilöiden kuormittumisena.

Perheiden, nuorten ja yleensä kuntalaisten huonovointisuus tai tuen saamisen viivästyminen heijastuvat niihin ammattiryhmiin, jotka heidän kanssaan työskentelevät. Jatkamme henkilöstön valmentamista ongelmallisesti käyttäytyvien asiakkaiden kohtaamiseen sekä tilanteiden ennakoointiin.

Kirjallisten menettelytapaohjeiden lisäksi varmistamme, että kaikilla esihenkilöillä on tasalaatuiset valmiudet johtaa henkilöstöään uhka- ja väkivalta- tai muissa kriisitilanteissa.

### 3.1 Työkyvystä huolehtiminen ja arjen työkykyjohtaminen

**JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN** kumppanina työterveyspalveluissa on Suomen Terveystalo. Työterveyshuollon yhteistyötä ohjaa palvelusopimus, jonka 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 työterveys sopimuksen mukaisesti (Kelan korvausluokka II).

Arjen työkykyjohtaminen on tiivistä yhteistyötä työterveyden, HR:n, työsuojelun, esihenkilöiden ja henkilöstön kesken. Lisäksi kaupunkimme uraohjaajat valmentavat henkilöstöämme silloin, kun työkyky omassa työtehtävässä ei enää riitä.

Esihenkilöiden osaaminen ja varhainen puuttuminen ovat avainasemassa henkilöstön työkyvyn tukemisessa. Varmistamme jatkuvalla perehdyttämisellä, että työkyky uhkaaviin haasteisiin reagoidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työterveyshuolto on ollut tukenamme erilaisissa kriisitilanteissa vuoden 2023 aikana ja yhteistyö työpsykologien kanssa on saanut kiitosta esihenkilöiltä.

Tärkeää on myös vahvistaa työntekijöiden oma-aloitteisuutta ja motivaatiota tilanteissa, joissa on kyse omasta terveydestä tai työkyvystä. Työntekijä voi olla aivan uudenaikaisessa tilanteessa, kun ammatti-identiteetti on rakentunut pitkään ja täytyykin pohtia alan vaihtamista.

Työterveyshuollon vuoden 2023 tilastojen mukaan 29 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (2022: 14 %). Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

	2023		2022	
1-7 pv	12227	49,3 %	13055	51,8 %
8-29 pv	6343	25,6 %	7244	28,7 %
30-59 pv	3167	12,8 %	3131	12,4 %
60-89 pv	1707	6,9 %	861	3,4 %
90-179 pv	1170	4,7 %	559	2,2 %
Yli 180 pv	181	0,7 %	365	1,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>24795</b>	<b>100,0 %</b>	<b>25215</b>	<b>100,0 %</b>
Terveysperusteiset poissaolopvät/HTV1	17,0		17,5	
Terveysperusteiset poissaolopvät/hlöstön lkm	11,1		11,6	
Poissaoloprosentti	4,7 %		4,8 %	
Henkilöstö, joilla ei lainkaan poissaoloja	29 %		14 %	

Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä vuonna 2023 laski 1,7 % edelliseen vuoteen verrattuna. Lasku näkyy myös terveysperusteisten poissaolopäivien määrässä henkilötyövuotta (HTV1) kohti.

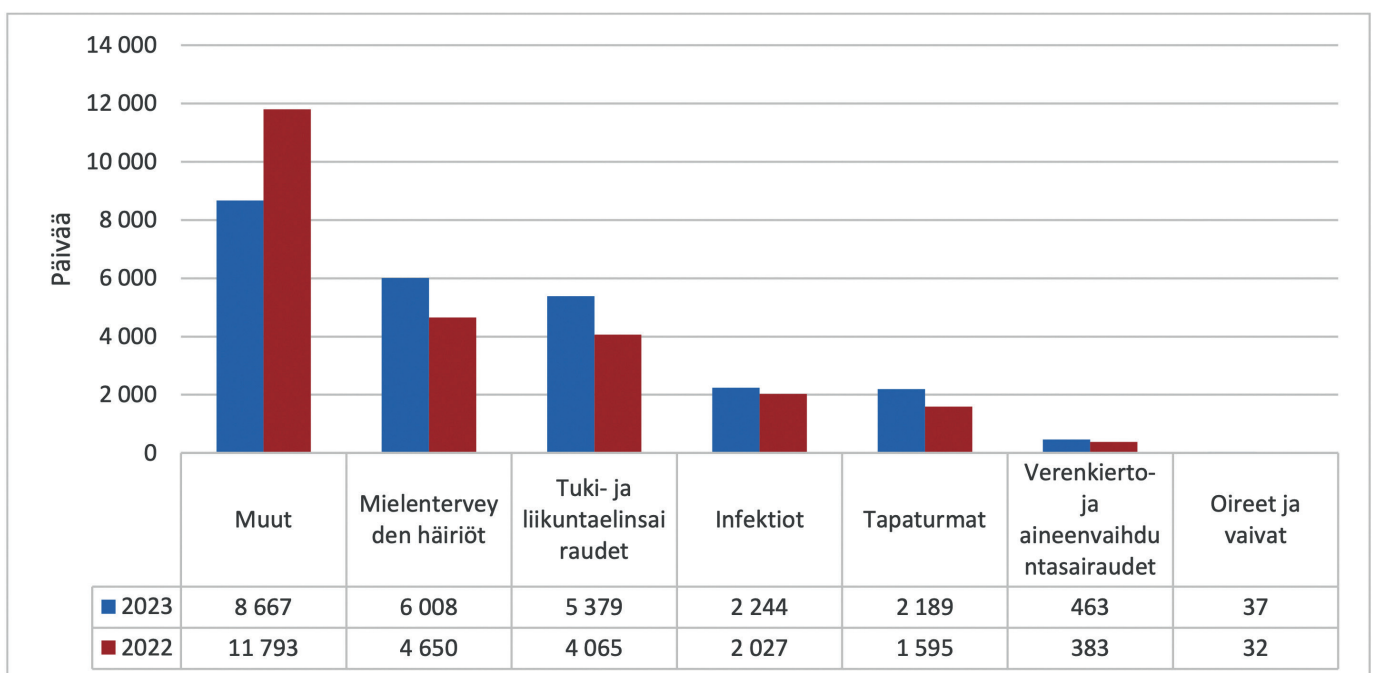
Tarkempi tarkastelu osoittaa, että vaikka kokonaisuudessaan poissaolot ovat laskeneet, niin pit-

kien poissaolojen (60-179 päivää) osuus poissaoloista on kasvanut.

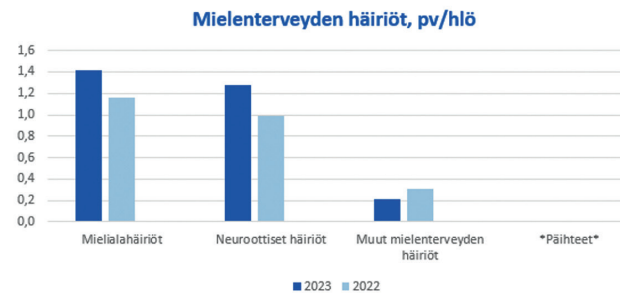
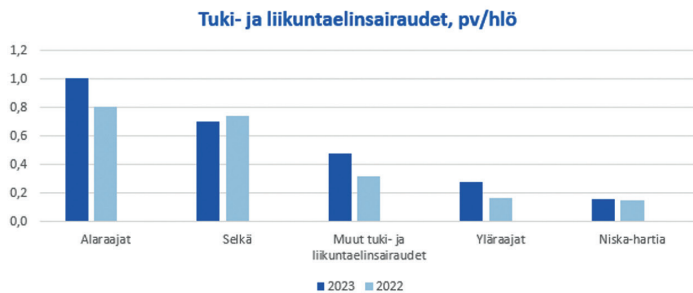
Terveystalon tilastojen mukaan pitkissä poissaoloissa korostuvat erityisesti mielenterveyden häiriöt (37,8 % 91-365 päivän poissaoloissa ja 36,2 % 61-90 päivän poissaoloissa). Mielen hyvinvoinnin haasteet näkyvät myös siinä, että tarve työ-

terveyspsykologin käynneille (KL 1) on kasvanut merkittävästi (437 vs. 672 käyntiä).

Poissaolojen määrä on kuitenkin kasvanut kaikissa diagnoosiluokissa lukuun ottamatta koronan aiheuttamaa poikkeamaa kategoriassa ”Muut”.



Mielenterveyshäiriöiden perusteella oltiin poissa keskimäärin 2,9 pv/hlö (2022: 2,5 pv). Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi oltiin poissa 2,6 pv/hlö (2022: 2,2 pv). Näissä poissaoloja aiheuttavat yleisimmin alaraajoihin ja selkään liittyvät vaivat.



**Keskeiset havainnot**

- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivien muutos (%): 30,3 %
- Eri henkilöitä 168 kpl, muutos (%): 3,1%
- Jakson keskimääräinen pituus, 10 pv ja muutos (%): 30,0 %

**Keskeiset havainnot**

- Mielenterveyspoissaolopäivien muutos (%): 26,5 %
- Eri henkilöitä 162 kpl, muutos (%): 9,5%
- Jakson keskimääräinen pituus, 12 pv ja muutos (%): 21,3%

Työfysioterapeutin käynnit (473 vrt. 623 käyntiä) ja fysioterapeutin suoravastaanotot (98 vrt. 310) ovat molemmat lisääntyneet vuodesta 2022.

Vaikka henkilöstö on hyvin löytänyt tarjotun avun äärelle, ovat tuki- ja liikuntaelinvaivoihin liittyvät poissaolot kasvaneet. Fysioterapia-palveluihin kuuluu myös työergonomian huomioiminen.

Työterveyden tukitoimet lisääntyivät edellisestä vuodesta. Mm. työkykyneuvotteluiden määrä nousi 39:stä 75:een. Samoin osasairauspäivärahaa on käytetty aiempaa useammassa tapauksessa.

Osasairauspäivärahan käyttöön on suhtauduttu myönteisesti silloin, kun työterveyslääkäri sitä ehdottaa työssä pysymisen tukemiseksi. Esihenkilöt ja tiimit ovat löytäneet esimerkiksi tapoja saada tiimien työ toimimaan samalla, kuin joku tiimistä tekee esimerkiksi osittaista

työaika tai kun työtä muokataan työkyvyllä sopivaksi.

Myös työntekijät itse ovat olleet pääsääntöisesti halukkaita jatkaamaan työssään osa-aikaisesti silloin, kun se on mahdollistettu.

Meillä on työstään ja osaamisestaan ylpeitä työntekijöitä sekä esihenkilöitä, jotka ymmärtävät, miten tärkeää on ehkäistä pitkiä sairauspoissaoloja ja siten tukea työuralla pysymistä sekä inhimillisistä että taloudellisista syistä.



Puheeksi ottamisen kyky ja osaaaminen sekä luottamuksen tunne madaltavat kynnystä keskustella myös työuraan ja työkykyyn liittyvistä asioista.

Puheeksiottava kunta – hyvinvoivat perheet -hankkeessa on mukana viisi pilottiyksikköä Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta ja perhetalo Joutsikki toimii hankkeen kehittämisen alustana.

Pilottiyksiköiden henkilökuntaa (n. 100) on koulutettu kohtaamislanteisiin suhteessa perheisiin, tiimiin ja työyhteisöön.

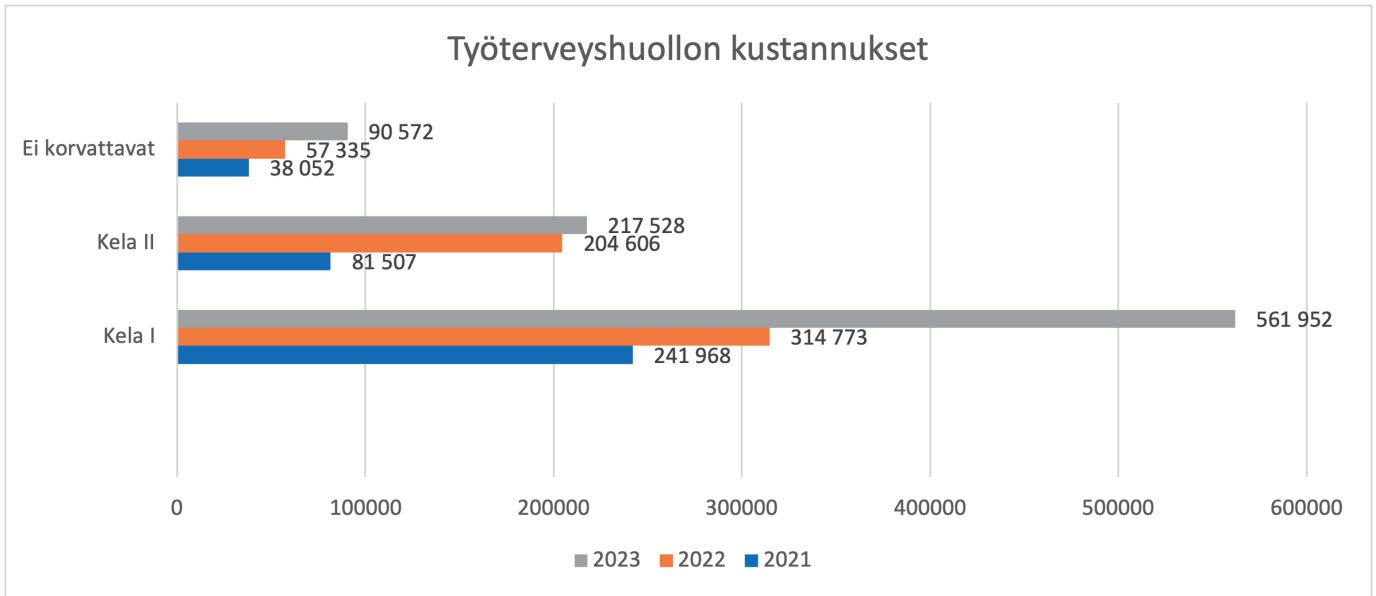
Koko kaupungin henkilöstölle ja kehittämistyössä mukana oleville sidosryhmille tarjotaan koulutuksellisia virtuaalikalviloita erilaisista lapsiperheiden hyvinvointia vaarantavista ilmiöistä ja niiden puheeksiottamisesta. Teemat ovat nousseet kaupungin henkilöstön toiveista ja tarpeista.

## 3.2 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain

**TYÖTERVEYSHUOLLON** kokonaiskustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä 870 025 euroa (+51 %). Kustannusten kasvu kohdentuu ensisijaisesti ennaltaehkäisevään

työterveyshuoltoon (Kela I). Sairaanhoidon (Kela II) kustannukset pysyivät samalla tasolla kuin edellisvuonna. Osa kasvusta selittyy keskimääräisen henkilöstömäärän

kasvulla. Edellisvuoteen verrattuna kustannusten nousu oli 40 % henkilöä kohden.



Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset nousivat 78 prosenttia.

Kasvulle ei ole yhtä selittävää tekijää, sillä kasvua on kaikissa työterveyshuollon palveluissa. On arvioitu, että kasvun perusteena olisi koronavuosisilta patoutunut kysyntä työterveyspalveluille, räsissä olleiden työpaikkaselvitysten toteutuminen, sekä niihin liittyneiden



terveystarkastusten toteutuminen, yksilön neuvonta ja ohjauksikäyntien runsas kasvu.

Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon suhteellinen osuus kaikista Kela-korvattavista kustannuksista oli 72 %, joka on tavoitteen mukainen.

Aikaisempaa aktiivisempi fysioterapiapalveluiden hyödyntäminen sekä influenssarokotukset ovat nostaneet niitä kustannuksia, joita Kela ei korvaa.



### 3.3 Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastojen kertomaa

**WPRO-JÄRJESTELMÄÄN** tehtyjen työturvallisuusilmoitusten määrä 1347 nousi 2,7 % vuodesta 2022 (1311). Merkittävää kasvua tapahtui erityisesti (59,5 %) väkivallan tai uhkatilanteen sekä epäasiallisen kohtelun ilmoituksissa (2023: 981 / 2022:615). Myös pitkäaikaisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumisen ilmoitukset lisääntyivät (70/43).

Osa ilmoitusten määrän kasvusta voi liittyä siihen, että henkilöstöä on rohkaistu tekemään ilmoituksia aktiivisesti uhkatilanteista ja epäasiallisesta kohtelusta. Palvelualueiden mukaan tilanteet ovat



kuitenkin myös aidosti kasvussa, vaikka ilmeisesti ilmoitusten taustalla on suhteellisen pieni osuus

kaikista asiakkaista.

Ongelmakäyttäytymisellä ja väkivallan uhkalla on paikallisesti merkittävä vaikutus henkilöstön turvallisuuden tunteeseen ja sitä kautta henkiseen työkykyyn.

Valmennamme henkilöstöä näiden tilanteiden ennaltaehkäisyyn ja akuutteihin toimintatapoihin vuoden 2024 aikana.

Fennia aloitti Järvenpään tapaturmavakuuttajana 1.4.2023 alkaen ja vuoden 2023 tilastot yhdistettiin aikaisemman tapaturmavakuuttajan tilastoihin kauden vaihduttua kesken vuoden.

#### Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä



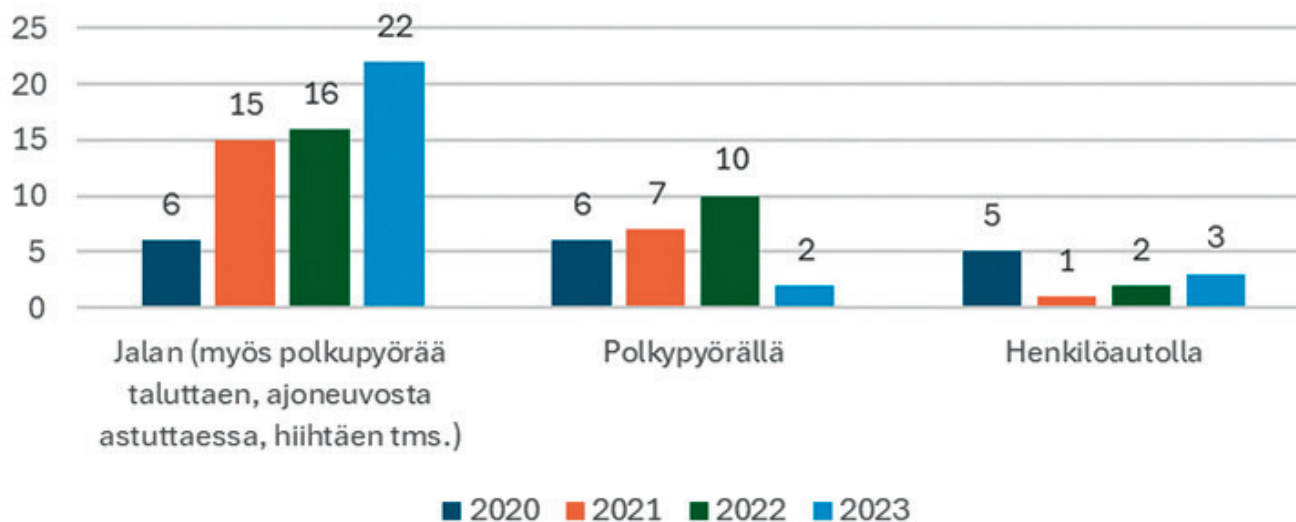
Korvattujen työpaikkatapaturmien määrä nousi hieman vuodesta 2022. Tapaturmavakuutuskes-

kuksen tilastojen valossa kehitys on saman suuntaista koko kunta-

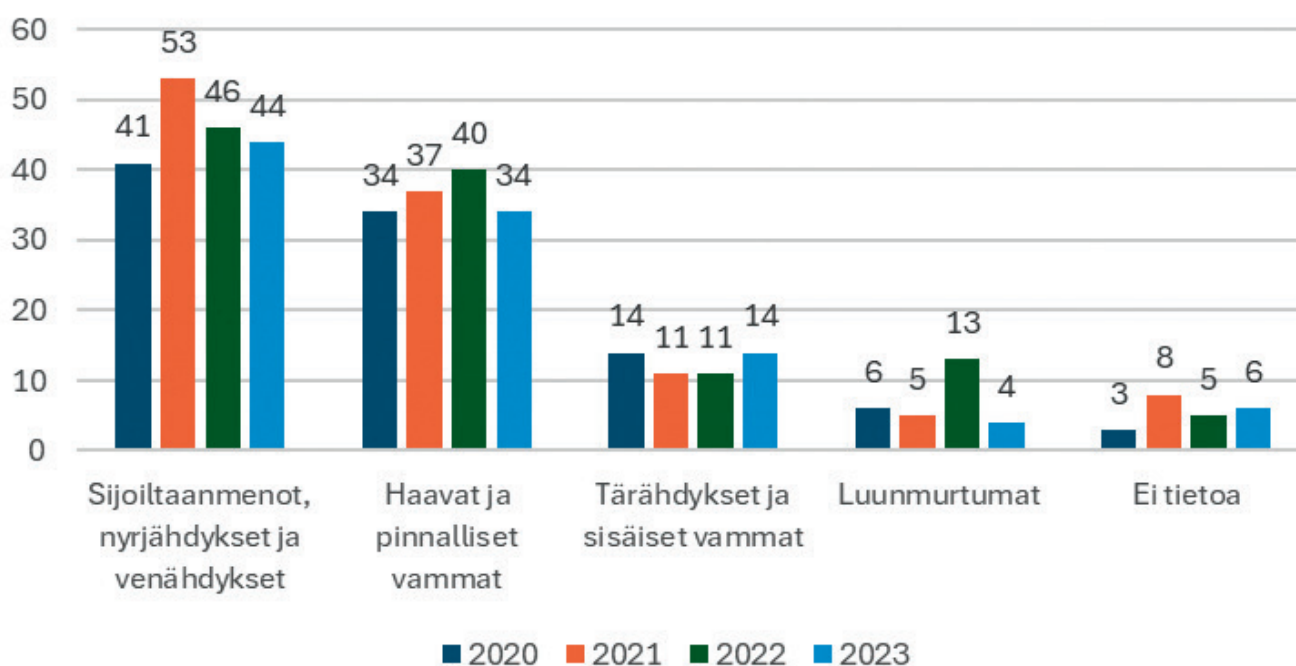
sektorilla. Valtaosa työmatkatapaturmista sattuu jalankulkijoille liukastumisten ja kompastumisten seurauksena.



## Eri liikkumistavoilla raportoitujen tapaturmien lukumäärät asunnon- ja työpaikan välisillä matkoilla tai työtehtävästä johtuvassa liikkumisessa sattuneissa vahingoissa



## Vammatyypin lukumäärät ja jakauma



Sijoiltaan menot ja nyrjähdykset ovat vammatyyppinä edelleen yleisimpiä ja niiden taso on pysynyt samana.



Työsuojelu on ohjeistanut henkilöstöä liukkaudesta johtuvien tapaturmien ennaltaehkäisyssä useaan otteeseen talvella 2023 ja esihenki-

löitä on kehoitettu keskustelemaan liukkauteen varautumisesta henkilöstön kanssa. Lisäksi teemasta on viestitty koko henkilöstölle intras-

sa. Eräissä varhaiskasvatuksen yksiköissä on myös hankittu henkilöstölle kenkien liukuesteit.



Bulevardikorttelin toimitalon uusissa tiloissa järjestettiin turvallisuuskävely turvallisuus- ja valmiuspäällikkö Jussi Jokivaaran johdolla.

### 3.4 Työsuojelusta arjen kokonaisturvallisuuteen

**TYÖSUOJELU** on työpaikoilla tapahtuvaa yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia.

Työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. WPro-työturvallisuusilmoitusmenettely, riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, työsuojeluparitoiminta, turvallisuuskävelyt ja ensiapuvalmiuden ylläpito.

Palvelualueiden johtoryhmissä seurataan työtapaturma- ja läheltä piti -ilmoituksia ja tehdään korjaavia toimenpiteitä. Vuoden 2023 aikana päivitettiin työsuojelun toi-



mintaohjelman toimenpiteitä ja sovittiin niiden päivittämisen vuosikellosta. Yhteisinä teemoina nousivat esiin henkilöstön psyykinen kuormittuminen sekä uhka- ja väkivaltatilanteet erityisesti opetuksen avainalueella.

Vuonna 2023 laadittiin ohjeistus työyksikössä tapahtuviin uhka- ja

väkivaltatilanteisiin. Ohjeessa kuvataan mitä työpaikkaväkivalta on, miten sitä ehkäistään, miten tilanteissa toimitaan ja miten tilanteista voidaan oppia. Tarkemmista menettelytavoista sovitaan työyksiköissä.

Järvenpään kaupungilla kokonaisturvallisuudesta vastaa turvallisuus- ja valmiuspäällikkö, joka on ollut vuoden 2023 aikana tukemassa osaamisellaan myös työsuojelutoimintaa.

Esimerkkinä tästä ovat koulujen turvallisuuskartoitukset. Kaikkiin kouluihin tehtiin kattava turvallisuusauditointi, jonka perusteella



Me nuorisopalvelujen työntekijät teemme antoisaa työtä järvenpääläisten nuorten kanssa. Kuva: Simo Tynkkynen





Järvenpää-infon avajaisia vietettiin 9.1.2023. Vieraita olivat vastaanottamassa asiakaspalvelupäällikkö Satu Hänninen, hallintopalvelupäällikkö Topi Luostarinen ja kaupunginjohdaja Iiris Laukkanen.

käynnistettiin useita kehittämistoimenpiteitä koskien mm. koulujen turvallisuusasiakirjojen saavutettavuutta ja laatua, kameravalvontajärjestelmiä sekä turvallisuus-koulutuksia.

Työkykyjohtamisen ohjausryhmään kuuluu kaupungin johto kaikilta palvelualueilta sekä HR:n, työsuojelun työterveyshuollon, eläkevakuuttajan ja tapaturmavakuuttajan edustajat.

Ohjausryhmässä käsiteltiin vuoden aikana palvelualueiden kes-

keisimpiä työkyvyn haasteita sekä henkilöstön tilaa. Esiin nostettiin erityisesti henkilöstön ja esihenkilöiden jaksamiseen liittyvät asiat.

Toimenpiteitä tarvitaan kiireen ja sen tunteen vähentämiseksi, uupumisen ennaltaehkäisemiseksi ja mielenhyvinvoinnin huomioimiseksi. Tärkeää on myös varmistaa henkilöstön osaaminen ja työnantajan ennaltaehkäisevät toimet henkisen tai fyysisen väkivallan kohtaamisen varalta.

## Järvenpään nuorisopalveluissa työturvallisuutta edistetään ennaltaehkäisevästi

Turvallinen työympäristö ja toimintatavat ovat tärkeä osa henkilöstön työhyvinvointia ja työkuultuuria.

Parhaimmillaan työturvallisuuden edistäminen solahduttaa luontevasti arjen toimintaan. Näin on toimittu mm. nuorisopalveluissa, jossa hyvällä ennaltaehkäisevällä suunnittelulla pyritään edistämään turvallista työskentelyä.

Etelä-Suomen aluehallintovirasto valvoi vuosien 2022–2023 aikana kuntien ja kaupunkien väkivallan uhan hallintaa nuorisopalveluiden työpaikoilla. Osana tätä valvontahanketta toteutettiin työsuojelutarkastukset myös Järvenpään kaupungissa.

Nuorisopalvelujen 20 työntekijän työyhteisössä työsuojelua ja vaarojen arviointia toteutetaan yhteisöohjautuvasti muun johtamisen ja esihenkilötyön ohella. Nuorisopalveluissa on kehitetty ennaltaehkäisevästi työturvallisuuteen liittyviä toimintaohjeita kaikkien työmuotojen osalta.

Asioita ei ole tehty ”vain paperilla”, vaan työturvallisuuteen liittyvät asiat on liitetty onnistuneesti arjen toimintaan.

Nuorisotyöntekijät kohtaavat nuoria taloilloissa, kaduilla, kauppakeskuksissa, kahviloissa, mutta he tekevät myös kotikäyntejä perheiden luo.

Nuorisotyötä toteutetaan myös koulujen käytävillä ja luokissa, sekä erilaisilla leireillä. Kaikki ovat omanlaisiaan toimintaympäristöjä, joissa työturvallisuuteen liittyvät riskit on arvioitava ympäristö huomioon.

Työyhteisössä pyritään ennakoimaan mahdollisimman hyvin, ettei mitään tapahtuisi. Kun sitten jotain tapahtuu, kyetään niihin vastamaan

ammattillisuudella ja sovittuja toimintatapoja noudattaen.

Jokainen tilanne myös puretaan ja käydään yhdessä läpi työntekijöiden kesken. Tärkeitä turvallisuustekijöitä ovat myös uusien työntekijöiden hyvä perehdytys sekä toimiva vuorovaikutus työyhteisössä.

### **Pulssikyselytyökalulla ketteryttä arjen työhyvinvoinnin mittaamiseen**

Yksi vuoden 2023 talousarviota-voitteista oli hankkia työhyvinvoinnin pulssimittaukseen sopiva työkalu ja pilotoida sitä uutena toimintatapana.

Pulssikyselyn tavoitteena on mitata ja analysoida henkilöstön työhyvinvointia joka toinen vuosi to-

teutettavaa työhyvinvointikyselyä ketterämmin. Työkalu tukee esihenkilön työkykyjohtamista.

Pulssikyselyä kehitettiin yhdessä Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueiden kanssa palvelumuotoilun menetelmin siten, että tulosten analysointi ja hyödyntäminen olisi mahdollisimman helppoa ja yksinkertaista.

Tulokset ovat nähtävissä reaaliajassa, mikä mahdollistaa kehittämiskohteiden nopean tunnistamisen, keskustelun ja ratkaisuehdotusten käsittelyn työpaikakohtaisesti.

Kevään 2024 aikana on aloitettu pulssimittauksen pilotointi Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueilla ja tarkoitus kehittää toimintatapa-

saadun käyttökokemuksen perusteella ja tämän jälkeen mahdollisesti laajentaa pilotointia muille palvelualueille.

### **”Huvinvointia kansalle”**

Huvinvointiryhmä koostuu Järvenpään kaupungin eri palvelualueiden työntekijöistä, joita kiinnostaa kehittää ja toteuttaa koko kaupungin henkilöstölle yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia lisäävää toimintaa.

Vuoden 2023 aikana huvinvointiryhmä toteutti henkilöstölle mm. juoksukoulun, kukkien sidontakursseja, kuntonyrkkeily ja tanssikurssit, erilaisia arvontoja sekä yksityisen elokuvanäytöksen. Huvinvointiryhmän budjetti vuodelle 2023 oli 10 000 euroa.

## **3.5 Viestintä tukee työhyvinvointia**

Koronavuosien myötä hybridityö eli etä- ja lähityön sujuva yhdistäminen tuli osaksi työarkeamme. Toimintakulttuurin muutos edellytti myös työyhteisöviestintämme ja sisäisten viestintäkanaviemme terävöittämistä.

Hybridityön myötä Teams-infot ja palaverit nousivat merkittäväksi viestintäkanavaksi perinteisten kanavien (intranet, sähköposti, palaverit) lisäksi.

Hyvä viestintä lisää henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja työhyvinvointia. Siksi on tärkeää, että kehitämme yhdessä työyhteisöviestintätaitojamme.



Vuoden aikana lähdettiin kehittämään työyhteisöviestintää ja aloitettiin muun muassa Työyhteisöviestinnän käsikirjan laatiminen yhteisissä työpajoissa.

Työyhteisöviestinnän oppaaseen on tarkoitus sisällyttää konkreetti-

sia linjauksia kaupungin työyhteisöviestinnän sujuvoittamiseksi koko kaupungin tasolla, tiimeissä kuin yksittäisen työntekijän näkökulmasta.

Henkilöstölle tarjottiin viestintäkoulutusta muun muassa osallisuudesta, blogin ja tekstin kirjoittamisesta sekä mobiilivideon tuottamisesta. Palvelualueet tu-  
tuiksi -henkilöstöinfoja

sekä Konsernipalvelujen aamuinfoja jatkettiin hybridimuotoisina myös vuonna 2023. Henkilöstöinfot ovat olleet suosittuja ja niihin on osallistunut noin 80–100 henkilöä per tilaisuus.



# 4 Yhteisöllisyyttä ja oppimista

## 4.1 Hybridityö Bulevardikorttelissa

**TAMMIKUUSSA 2023** noin 230 kaupunkikonsernin työntekijää muutti kaupungin keskustaan valmistuneeseen Bulevardikortteliin, YIT:n rakentamaan toimistorakennukseen.

Työympäristömuutos oli huomattava, sillä omista työhuoneista ja työpisteistä siirryttiin yhteiskäyttöisiin tiloihin ja malliin, jossa työn teon paikka valitaan työtehtävän mukaan.

Käyttöönottovuoden 2023 aikana tilojen käyttäjille järjestettiin säännöllisiä info- ja perehdytystilaisuuksia, palautteen- ja kehitysideoiden antamisen mahdollisuuksia sekä tilakierroksia, joissa käytiin läpi tilojen käyttöä ja niissä toimimista.

Lisäksi järjestettiin turvallisuuskävelyjä, jotka vahvistavat henkilöstön tietoisuutta työ- ja kiinteistöturvallisuudesta. Infojen ja

perehdytysten lisäksi järjestettiin yhteisöllisyyttä vahvistavia tuokioita, kuten mm. tupaantuliaiset ja nyyttikestit, joiden tarjoilut koottiin osallistujien voimin.

Bulevardikorttelin tilat luovat uudenlaista toimintakulttuuria, joissa syntyy arkisia kohtaamisia ja yhteyksiä yksikkörajojen yli. Modernin, valoisan ja toimivat tilat ovatkin sekä työnantajan veto- että pitovoimaa lisäävä tekijä.

Ne eivät kuitenkaan itsestään ratkaise ihmisten työn sujuvuutta, viihtyvyyttä tai yhteisöllisyyden kokemusta. Toimintakulttuurin johtaminen on ihmistyötä, johon tarvitaan siihen paneutuneita osajia. Hybridityön johtaminen asettaa tähän vielä omat erityiskysymyksensä.

Bulevardikorttelissa työ perustuu hybridityön malliin ja kaupungin

hybridityön suosituksiin yhdistellen lähi- ja etätöiden parhaita käytäntöjä.

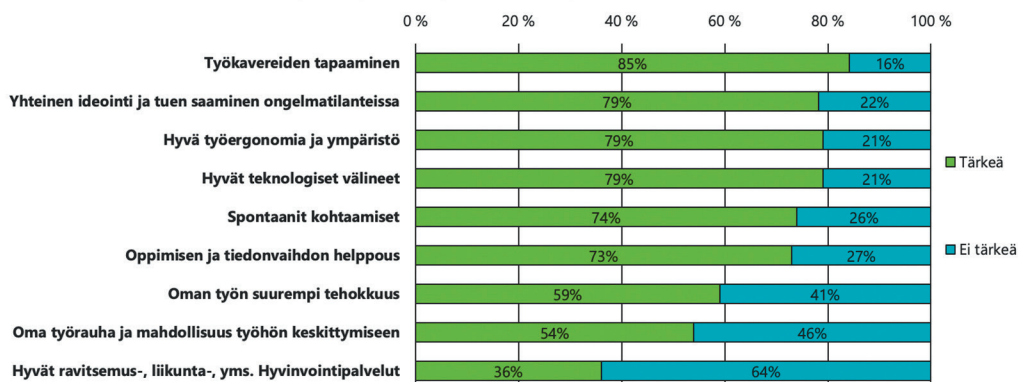
Hybridityö on jo vakiintunut osa arkea, mutta se ei automaattisesti tue työhyvinvointia tai työn tulokellisuutta. Selvitimmekin tilojen käyttäjien kokemuksia lähi- ja etätöistä osallistumalla Työterveyslaitoksen tutkimushankkeeseen, jossa tutkittiin itseohjautuvaa asiantuntijatyötä hybridityön kontekstissa.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Järvenpään kaupungin palveluksessa työskentelevät hallinto-, toimisto- ja asiantuntijatehtävissä toimivat työntekijät (n=195), joiden pääasiallinen toimipiste on Bulevardikortteli.

Aineistoa kerättiin kyselytutkimuksella (n=101), haastatteluilla (n=16) sekä tilakatselmuksella. Tutkimuksen myötä tunnistettiin, mikä

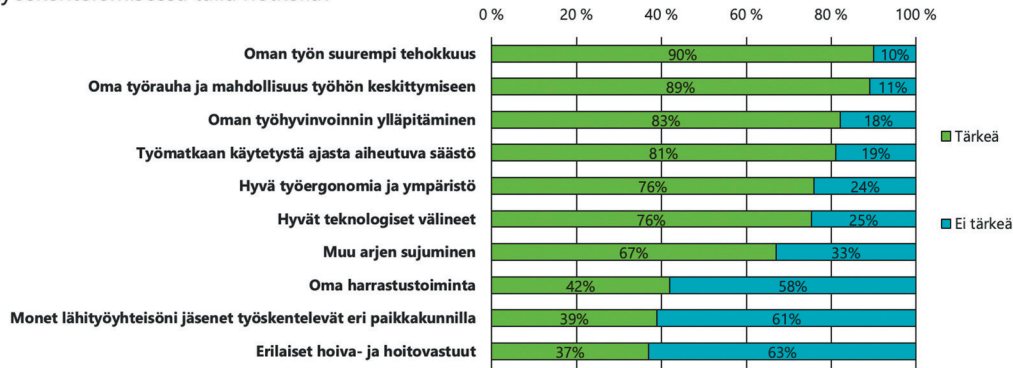
### Työkaverit, yhteinen ideointi ja työympäristö houkuttelevat toimistolle

Pitää tärkeänä vetovoimatekijänä työntekijän tiloissa työskentelemisessä



## Työn tehokkuus ja työrauha motivoivat etätöhön

Kuinka tärkeitä vetovoimatekijöitä sinulle ovat seuraavat asiat etänä työskentelemisessä tällä hetkellä?



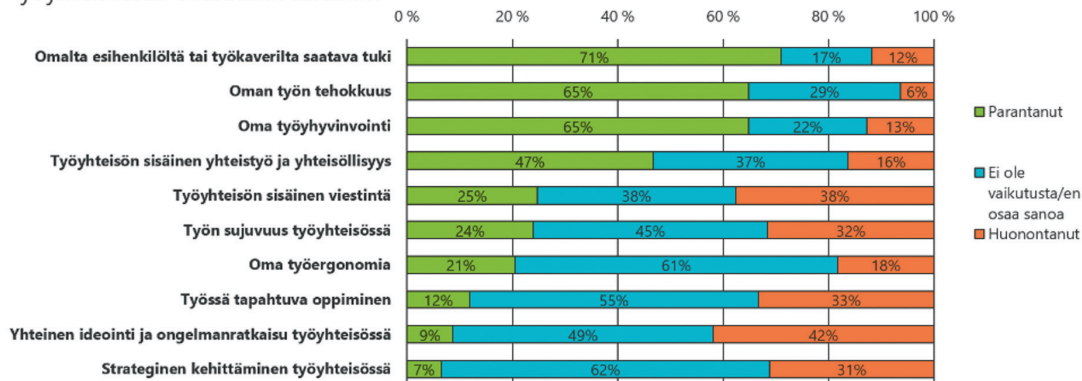
17.4.2024

©TYÖTERVEYSLAITOS

9

## Etätöyssä henkilökohtainen tuki on parantunut, mutta samalla kokemus yhdessä tekemisestä kärsii

Kuinka etätöyksen yleistyminen on mielestäsi vaikuttanut omassa työssäsi tai työyhteisössäsi seuraaviin asioihin?



saa ihmiset tulemaan toimistolle ja toisaalta tekemään etätöitä.

Tutkimuksen tulosten mukaan toimistolle tulemisen tärkeimpiä syitä ovat yhteisöllisyyteen liittyvät syyt, kuten työkavereiden tapaaminen sekä yhteinen ideointi ja tuen saaminen, ja toisaalta itse työympäristöön liittyvät syyt, kuten parempi työergonomia ja teknologiset välineet.

Vastaavasti etätööhön houkuttelevat oman työn parempi tehok-

kuus sekä työrauhaan houkuttelevat seikat.

Hybridityön haasteista kertoo puolestaan tutkimustulos, jonka mukaan etätöy kyllä lisää oman työn hallintaa ja työrauhan kokemusta mutta vähentää samalla yhteistä ideointia, tuen saamista ja ongelmanratkaisua.

Vapaus valita työn teon paikka sen mukaan, mikä palvelee asiakastarvetta tai oman työn sujuvuutta

voi samalla vähentää yhteisöllisyyden kokemusta, jos jokainen keskittyy vain omaan työhönsä.

Siksi on erityisen tärkeää, että tiimit sopivat lähitapaamisia ja vapaamuotoisia kohtaamisia, jotka varmistavat tiedonkulkua, yhteistä ideointia ja ongelmanratkaisua paremmin kuin pelkät etukäteen tietyn asian ympärille sovitut etäpala-



## 4.2 Toimintakulttuuria ja johtamista



”Päätöksiä voi tehdä sillä porukalla keitä on paikalla, jolloin monet asiat tapahtuvat ripeämmin, kun ei odotella erilaisia vahvistuksia. Kynnys lähteä toimimaan ja perustamaan erilaisia parvia madaltuu. Oman mielipiteen ilmaiseminen on tärkeää, vaikka olisikin eri mieltä. Asioista keskustelemalla löytyy parhaat ratkaisut ja oppii uutta.”

### Varhaiskasvatuksen työntekijä

**JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN** strategiaan on kirjattu toimintakulttuurimme kehittämistä ja johtamista ohjaavia suuntaviivoja ja periaatteita, joiden mukaan haluamme olla onnistumisia ja työn iloa tuottava työyhteisö.

Yhteisöohjautuva toimintapa ja verkostomainen yhteistyö, valmentava johtamisote ja taidokas vuorovaikutus ovat keinoja, joilla tähän tavoitteeseen on mahdollista päästä.

Yhteisöohjautuvuuden edistämistä jatkettiin vuonna 2023 muun muassa varhaiskasvatukseen kohdistuvalla pilottihankkeella. Henkilöstön työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia on vahvistettu kaikissa varhaiskasvatuksen yksiköissä ja kunnallisessa perhepäivähoidossa.

Päätöksentekorakenteita ja toi-

mintatapoja on muutettu vertaispohjaisiksi, ja kokeilukulttuurille on annettu tilaa.

Varhaiskasvatuspalveluissa on vahvistettu henkilöstön kykyä johtaa, kehittää ja organisoida työtään kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Tätä muutamatkaa on tuettu sekä koko henkilöstön koulutuksilla että yksiköiden omilla kehittämispäivillä.

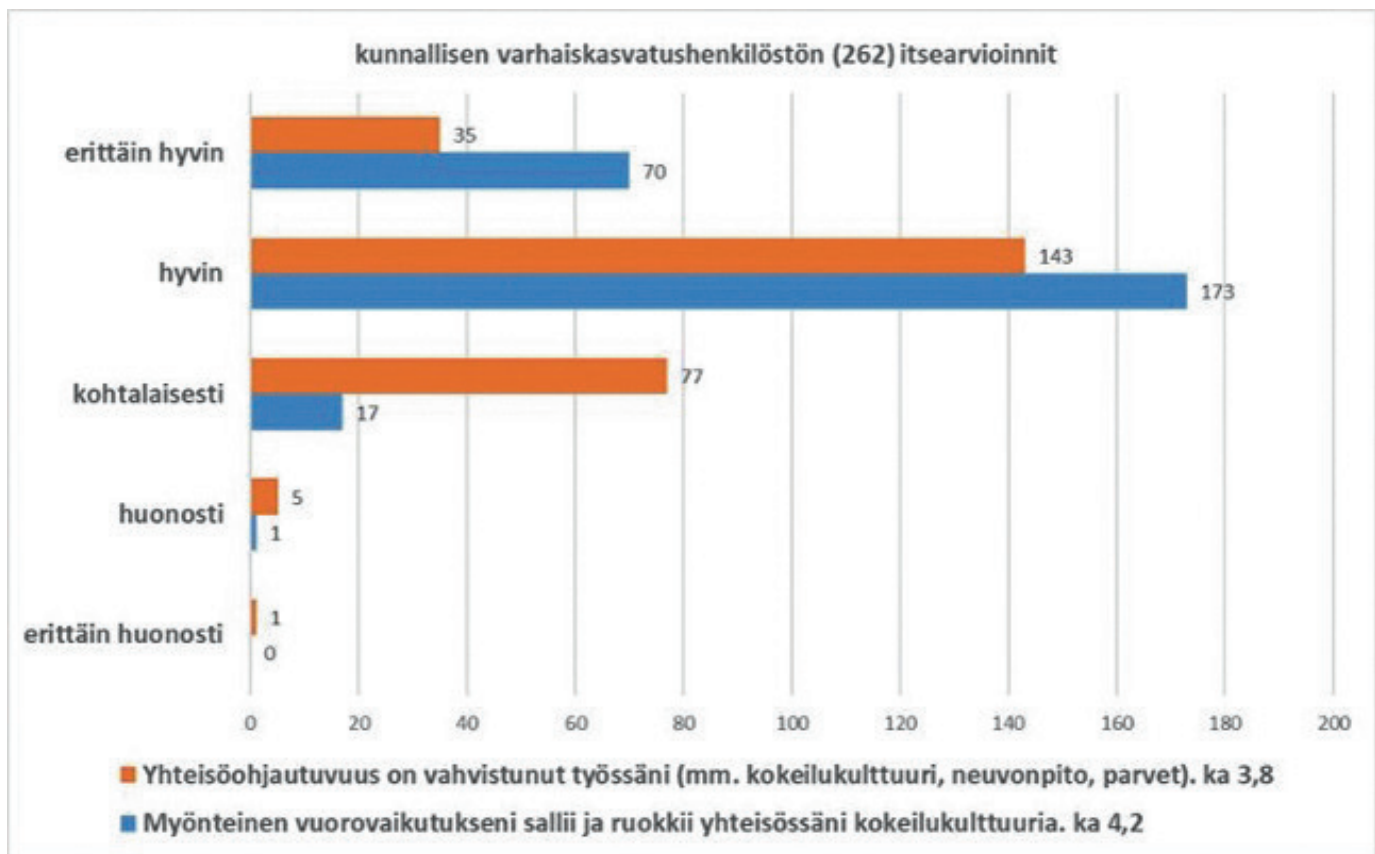
”Päiväkodit on ollut työpaikkoina johtajakeskeisiä, ja olet työskennellyt suurin piirtein koko työvuotesi tällaisissa työpaikoissa niin kyllähän nyt omat ajatukset ja asenne on käännettävä ihan uuteen asentoon, että oikeastiko me voidaan päättää tämäkin asia, eikä tarvitse aina kysyä johtajalta. Tämä prosessi on onneksi jo lähtenyt ihan hyvin käyntiin.”

### Varhaiskasvatuksen työntekijä

Jokaisessa Järvenpään kunnallisessa päiväkodissa ja perhepäivähoidossa on arvioitu ja kehitetty johtamiskäytäntöjä, -rakenteita ja -kulttuuria mahdollistamaan omaan työhön vaikuttamista, kokeilukulttuuria ja yhteisöohjautuvuutta.

Päiväkodin johtajia on tuettu luomaan uudenlaisia toimintatapoja ja tukemaan vertaispohjaista toiminta-





kulttuuria. Johtamisrakenteen hierarkiaa on havainnoitu ja arvioitu.

Yhteistyötä tiimien välillä ja yli ryhmärajojen on kehitetty. Yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen on toteutunut organisaation kaikilla tasoilla, myös päiväkodin johtajien ja hallinnon välillä.

Yksiköt ja henkilöt ovat kulkeneet tutkimusmatkaa omaan tahtiin. Henkilöstön arvion mukaan myönteinen ilmapiiri on asteikolla 1-5 mitaten mukaan sallinut ja ruokkinut kokeilukulttuuria (4,2) ja kokemus yhteisöohjautuvuuden vahvistumisesta on vahvistunut (3,8).

Kaupunkitasolla yhteisöohjautuvuutta edistettiin vuoden 2023 aikana järjestämällä kehittämispäiviä ja tilaisuuksia, joissa työskenneltiin parviälykkäästi eli törmäyttämällä eri alojen asiantuntijoita ja hyödyntämällä vertaispohjaisia toimintamalleja, kuten neuvonpitomallia.

Nämä aiheet olivat esillä niin Konsernipalvelujen kehittämispäivässä, Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen johdon foorumilla kuin Hyvinvoinnin palvelualueella, Yhteisöllisyyden ja elinikäisen oppimisen avainalueen kehittämispäivässä.

Konsernipalveluissa käynnistettiin myös uudenlaista, verkostomaista yhteistyötä pilotoiva kokeilu, kun loppusyksyn 2023 aikana aloitettiin poikkihallinnollisten, nk.

Fast Experts -tiimien toiminta.

Tiimien toiminnan peruslogiikkana on tehdä lyhyen aikajakson sisällä moniammatillista projektityötä haultujen lopputulosten aikaansaamiseksi. Fast Experts -toiminnan tavoitteena on luoda esiselvitys sellaisista pienkehitys- ja kehityshankkeista, joita ei ole viety kaupungin kehittämiskokoukseen, mutta jotka vaativat projektointia ja resurssointia.

Fast Experts -kokeilu käynnistettiin tunnistamalla yksikköraajat ylit-

*”Yhteisöohjautuvuus kiinnostaa minua, omien vahvuuksien tuominen esiin työpaikalla jossain roolissa on joskus vaikeaa.*

*Uskon myös, että tämä toimintatapa lisää työmotivaatiota! Neuvonantoprosessia on varmasti helppo soveltaa omaan työhön, ja lähteä harjoittelemaan sitä.”*

**Varhaiskasvatuksen työntekijä**



tävää, resursoimatonta työtä, valitsemalla niistä kaksi kehityskohdetta ja määrittelemällä, millaista osaamista kyseisten kehitystehtävien toteuttaminen vaatii.

Tämän jälkeen koottiin vapaaehtoisista osajista koostuvat 4 - 5 hengen tiimit, joille järjestettiin yhteinen aloitustilaisuus joulukuussa 2023.

Tilaisuuden tavoitteena oli luoda tiimeille realistinen ja saavutettavissa oleva tavoite, joka voidaan saavuttaa kolmen työpäivän työskentelyajaksolla tammikuussa 2024.

Tammikuulle 2024 suunniteltu pilotti osoittaa aikanaan, missä määrin tämäntyyppinen kehittämisote auttaa tehostamaan poikkihallinnollista yhteistyötä ja saamaan aikaan tuloksia nopeasti.

Kokeilun tuottama lisäarvo on paitsi nopeassa ja fokuoituneessa kehittämisotteessa, myös eri hallinnonalan edustajien paremmassa keskinäisessä tuntemisessa ja uusien yhteistyön mahdollisuuksien tunnistamisessa.

Kokeilu on yksi esimerkki siitä, miten yhteisöohjautuvuutta ja siihen liittyvää verkostomaista työtapaa voi edistää työn arjessa.

Valmentavaa johtamistapaa vahvistettiin vuoden 2023 aikana käyn-

nistämällä järjestyksessä kolmas 12 esihenkilön valmennusryhmä, jossa coaching-taitoja viedään arkeen monimuoto-oppimisen kautta. Valmennusohjelma koostuu seitsemästä lähitapaamisesta ja niiden välillä toteutuvasta parityöskentelystä, oppimistehtävistä ja henkilökohtaisesta valmennuksesta.

Kaikille järvenpäläisille esihen-

**”Yhteisöohjautuvuus on helppoin tapa vaikuttaa omaan työhön. Yhteisöohjautuvuus yhdistää ihmisiä.**

**Työsuojeluvaltuutettu toimii tässä kehitystyössä uusien tai päivitettyjen toimintatapojen edistäjänä.”**

**Jyrki Issakainen,  
työsuojeluvaltuutettu**

kilöille järjestettiin kesäkuussa 2023 yhteinen Valmentavan johtajuuden päivä, jonka teemat liittyivät psykologisen turvallisuuden rakentamiseen ja verkostomaisen työtavan edistämiseen.

Päivä sisälsi niin alustuksia kuin yhteistä työskentelyä ja omia pohdintoja päivän teemojen parissa sekä täydentäviä oppimissisältöjä, jotka löytyvät Skillhive-oppimisalustalta. Valmentavan johtajuuden päivä sai yleisarvosanan 4,1 (1-5).

Koko esihenkilökunnan yhteiset koulutuspäivät ovat merkityksellinen tapa vahvistaa tavoitteilemaamme johtamiskulttuuria.

Tärkeä johtamiskulttuuria vahvistava tekijä ovat arjen johtamiskäytänteet, joita toteutetaan valmentavalla otteella ja hyödyntämällä Valmentavan johtamisen työkirjan oppeja käytännössä.

**”Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen johtoryhmässä ja teemakokouksissa ongelmia ratkotaan yhdessä. Osallistujien näkemyksiä kuunnellaan, arvostetaan ja siksi keskusteluun myös osallistutaan rohkeasti.”**

**Ville Leppäniemi,  
pääluottamusmies**

Näitä ovat esimerkiksi osallistavien palaverien järjestäminen ja muu henkilöstön mukaan ottaminen. Virtuaali- ja hybridipalaverien yleistymisen edellyttää uudenlaisia virtuaalifasilitoinnin taitoja. Niihin on hyvä saada organisaatiolta tukea.

Tätä tarkoitusta varten luotiin vuonna 2023 Palaverit paremmiksi -opas, jonka jokainen esihenkilö ja palaverien vetäjä tai osallistuja voi ladata työnsä tueksi Sinetistä.

**”Hyvät vaikutusmahdollisuudet oman työn tekemiseen lisäävät henkilöstön työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa henkilöstön pedagogista osaamista ja lapsituntemusta hyödynnetään lapsiryhmien muodostamisessa.**

**Ryhmiä muodostettaessa yhteisöohjautuvuus edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työn sujuvuutta samalla kun lasten tuen tarpeet pystytään huomioimaan paremmin.”**

**Ville Leppäniemi, pääluottamusmies**

## 4.3 Yhdenvertaisuudesta

**JÄRVENPÄÄN KAUPUNKI** on työnantajana sitoutunut edistämään ja kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on, että Järvenpään kaupunkiorganisaation kaikissa työyhteisöissä henkilöstö kokisi tulevansa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluksi. Näin luodaan edellytykset tasa-arvoisil-

le, yhteistyökykyisille ja kehittyville sekä hyvää tulosta tekeville työyhteisöille.

Vuonna 2023 valmisteltiin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä. Suunnitelmassa kuvataan, miten työnantajana toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun

muassa henkilöstösuunnittelussa, palvelussuhteen ehtoissa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa. Lisäksi suunnitelmassa esitetään tavoitteet ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

## 4.4 Osaava henkilöstö

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

Stratos laaditaan aina strategiakausiksi ja päivitetään vuosittaisen koulutussuunnitelman sisältävän liitteen osalta. Tämä liite sisältää

tarkemman dokumentoinnin konsernipalvelujen suunnitelmista järjestää yhteisiä koulutuksia sekä palvelualueiden koulutussuunnitelmat. Näin kyseinen dokumentti täyttää myös koulutuskorvauksen kriteerit.

Työyhteisöjen oppimiskulttuurin vahvistamiseksi vuonna 2023 päivitettiin koulutusohjeet vastamaan tässä ajassa oleviin kysymyksiin koulutautumisen suhteen sekä laadittiin kokonaan uusi Oppimismyönteisen kulttuurin opas, jossa

on taustatietoa työelämässä oppimisen tueksi sekä käytännön vinkkejä, miten työyhteisöt ja tiimit voivat vahvistaa oppivan työpäivän toteutumista arjessa. Opas tarjoaa myös esihenkilölle käytännön vinkkejä.

Henkilöstön koulutukseen panostettiin suorina kustannuksia 415 000 euroa palautuen vuoden 2021 tasolle. Suorat kustannukset eivät sisällä koulutukseen käytettyä työaikapanosta.

Koulutusmenot 1000 €	2021	2022	2023
Konsernipalvelut	42	50	59
Opetus ja kasvatus	269	481	177
Hyvinvointi	96	151	145
Kaupunkikehitys	42	51	30
Järvenpään Vesi	4	4	4
<b>Yhteensä</b>	<b>455</b>	<b>746</b>	<b>415</b>



Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutuneiden koulutusten tiedot tallennettiin sisäisten ja ulkoisten koulutusten osalta osaamis- ja oppimisalusta Skillhiveen.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeutettuja 1–3 päivän kestäneitä koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 787. Edelliseen vuoteen verrattuna määrä supistui 1096 koulutuspäivästä takaisin vuoden 2021 tasolle.

Koulutuskorvauksia saimme 10 540 euroa. On huomioitava, että Skillhiveen kirjatut työajalla käydyt koulutuspäivät eivät näy HTV2 ja HTV3 -tunnusluvuissa.

Henkilöstön osaamista ja motivaatiota on pyritty tekemään näkyväksi aiempaa laajemmin ja osaamisalusta Skillhiven käyttöönottoa on vahvistettu koko organisaatiossa.

Vuonna 2023 keväällä kirjautumiseen tehtiin tekninen muutos, joka mahdollisti oppimisalustalle pääsyn kaikille työntekijöille myös opetuspalveluissa.

Asiantuntijamäärä alustalla lisääntyi 1200 asiantuntijasta muutamassa päivässä yli 1600 asiantuntijaan. Skillhivessa kurseille osallistui 590 työntekijää, joka kasvoi vuoden 2022 osallistujamäärästä 90 työntekijällä.

Koulutuksiin osallistumisen kurssimäärä Skillhivessa laski vuoden 2022 1675 kurssista 1203 kurssiin. Kurssin pituus on 2023 ollut keskimäärin hieman yli viisi tuntia.

Edellisenä vuonna 2022 kurssin pituus oli keskimäärin 3,5 tuntia, joka osaltaan selittää kurssien pienemmän lukumäärän. Aikaisempaa useampi työntekijä jäi tänä vuonna koulutuspäiväkorvaukseen oikeutettavan kuuden tunnin minimimäärän alapuolelle.

Selittävänä tekijänä voi arvioida olevan kiristyneet resurssit, joka luonut harkitumpaa osallistumista koulutuksiin.

Olemme panostaneet vahvasti perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Henkilöstön työn tukena hyödynnettiin räätälöityjä perehdytysohjelmia esimerkiksi Bulevardikorttelin yhteiskäyttöisille toimitiloille.

Perehdytysohjelmaa ylläpidetään yhteisvastuullisesti moniammatillisen Talotiimin ja Perhelän Teams-parviälän kesken.

Pyrimme varmistamaan laadukkaan ja tasalaatuisen perehdyttämisen koko henkilöstölle. Perehdytysohjelmat on rakennettu Skillhive-osaamisalustalle ja alusta toimiikin monipuolisesti perehdytyksen tukena.

Koulutuksia on järjestetty kaupungin järjestelmien käytön tueksi. Oppimisalustan kautta on tarjottu koko henkilöstölle erilaisia O365-koulutuksia sekä muita käyttäjärjestelmäkoulutuksia.

Oppimisalusta mahdollistaa myös koulutustallenteiden jaka-



Kuvassa Listaamon osaamisen täyskäsi.

Varhaiskasvatuksen hallinnon ja päiväkodin johtajat pohivat kollegoidensa osaamista ja vahvuuksia seuraavasti:

Kyky toimia tukena

Erinomainen kyky ottaa asioita puheeksi.

Laulutaitoa ja monipuolista liikunnallista osaamista.

Yhteistyön ja erityisesti yhteisen työn tekijöitä ja osaajia, joiden kanssa on aina ilo työskennellä

Loistavaa asiantuntijuutta, inhimillisyyttä ja taitoa viestiä viisaasti.

Vahvaa pedagogista johtajuutta ja osaamista, varhaiskasvatuksen laajaa tuntemusta sekä lapsen edun ymmärrystä ja näkemystä.

Dialogista ammattilaisuutta, oman työtönttinsa hallintaa ja toisaalta taitoa hyödyntää muiden osaamista, kun asioita ratkotaan.

Runsaasti pedagogista osaamista, kasvavaa vertaispohjaisien menetelmien käytön osaamista, vuorovaikutusosaamista, hyvän huomaamisen taitoa, läsnäolon taitoa, paineensietokykyä, johtamisvainua.

misen henkilölle, mikä vahvistaa osaamisen kehittämistä ketterästi ja joustavasti työn erilaiset luonteet huomioiden.

Osallistuimme Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukes-

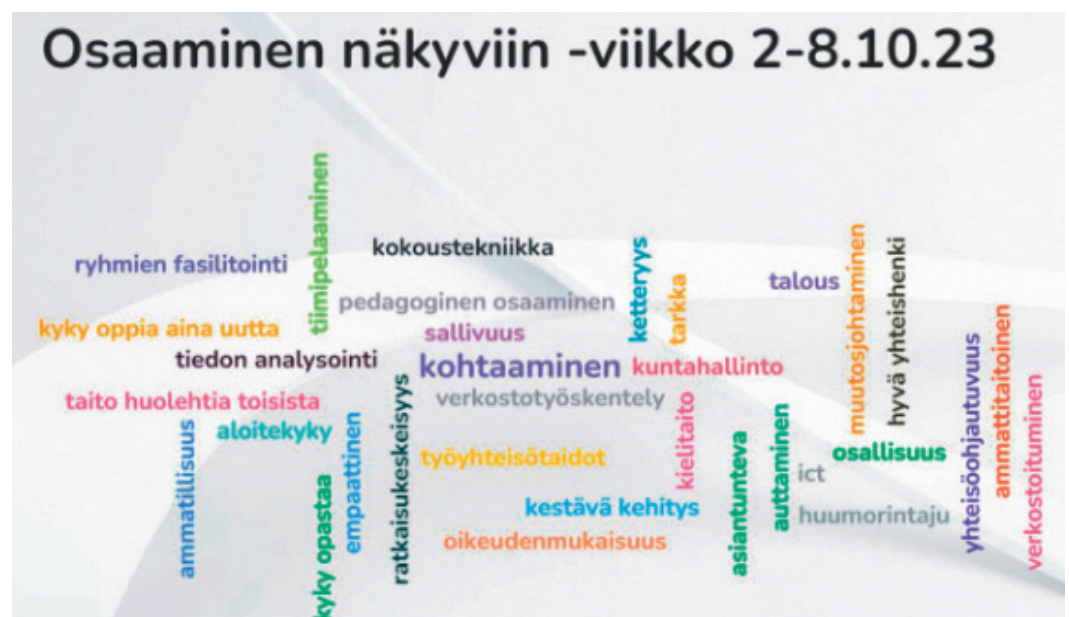
kuksen (JOTPA) järjestämään valtakunnalliseen Osaaminen näkyviin -viikolle kolmatta kertaa lokakuussa.

Viikon aikana tuotiin esille organisaatiomme osaamista ja mahdollistettiin työpajoja, keskusteluja

sekä koulutuksia, joiden teemana oli oman osaaminen tunnistaminen ja sanoittaminen.

Henkilöstömme sanoitti tiimien-  
sä osaamista ”osaamisen täyskädellä”.

Esihenkilöt osallistuivat tunnistamalla keskiviikon aamuinfossa omien työyhteisöjensä monipuolista osaamista sanapilveen:





Varhaiskasvatuksessa on vuoden aikana otettu iso harppaus yhteisöohjautuvampaa työskentelyä kohti.

## 4.5 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 työnantajan ja henkilöstön edustajien välisessä pikku-YT:ssä. Kaupunkitason edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 neljä ja pieni yhteistyötoimikunta kahdeksan kertaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet työterveyshuollon ohjausryhmän toimintaan.

Yhteistoiminnassa käsitellään säännönmukaisesti henkilöstön ti-

laa koskevat raportit ja lisäksi mm. talousarvio ja tilinpäätös sekä työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämistä koskevat toimenpiteet.

Vuonna 2023 yhteistoiminnassa hyväksyttiin työpaikkaohjaajien korvaukset työntekijöiden koulutusta koskeva ohje. Lisäksi seurattiin TE-palvelut 2024 -hankkeen edistymistä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi jatkuvaa yhteistoimintaa toteutetaan palvelu- ja avainalueilla, työyksiköissä arkipäivän tilanteissa sekä avainalueilla pidettävissä yhteistoiminnan teemakokouksissa.

# 5 Henkilöstön edustajien lausunnot

## Pääluottamusmiesten lausunto vuodesta 2023

**TIUKAN TALOUDEN** aika jatkui vuonna 2023. Vuodelle 2023 asetettuja säästötavoitteita ei kaikilta osin saavutettu, koska kaupungin tuottamien palveluiden kysyntä kasvoi. Säästötoimenpiteiden vaikutusten arviointi tulisi olla jatkuvaa, jotta negatiiviset vaikutukset henkilöstöön ja palvelutuotantoon jäisivät mahdollisimman vähäisiksi.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä väheni kolmatta vuotta peräkkäin ja vastaavasti määrä-

aikaisen henkilöstön määrä kasvoi. Kehityssuunta on huolestuttava kasvavassa kaupungissa.

Määräaikaisten vaihtuvuus on korkea ja osa määräaikaisesta henkilöstöstä ei täytä henkilöstölle asetettuja kelpoisuusvaatimuksia. Hiljaisen tiedon katoaminen ja uuden henkilöstön perehdytysten määrä voivat heikentää työn tuottavuutta.

Määräaikaista henkilöstöä tulisi vakinaistaa mahdollisuuksien mukaan ja henkilöstön pitovoimaa tu-

lisi parantaa. Tämä lisäisi työyhteisöjen työhyvinvointia ja parantaisi palveluntuotannon laatua.

Henkilöstön edustajat ovat edelleen huolissaan sairauspoissaolojen määrästä.

Mielenterveysperusteisia sairauksilomia voitaisiin ehkäistä paremmin niiden syihin pureutumalla. Jos taustalla on kiire, työkuorma tai henkilöstöön hyvinvointiin liittyvät muut syyt, kuten väkivaltilanteet, tulisi ne kyetä ratkaisemaan.



Hyvällä yhteistyöllä saatiin pystyyn myös Bulevardikorttelissa kaupungin toimitilojen avoimet ovet 13.5.2023.



Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia lisäävät ja johtamisen kehittämiseen tähtäävät hankkeet voivat omalta osaltaan parantaa työhyvinvointia, työn tuottavuutta ja tuoda säästöä.

Yhteistyö henkilöstön ja työnantajan kanssa kehittyi edelleen positiivisesti vuonna 2023. Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa ja henkilöstöhallinnon ja henkilöstön edustajien yhteinen kokous Pikku-Yt kahdeksan kertaa.

Asiakkuusjohtajien kutsumia teemakokouksia oli Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella kuusi (varhaiskasvatus 4 ja opetuspalvelut 2), Kaupunkikehityksessä kaksi kertaa ja Hyvinvoinnin palvelualueella teemakokous pidettiin kerran.

Lisäksi henkilöstön edustajat osallistuivat valtuustoseminaareihin ja olivat kuultavana tarkastuslautakunnassa.

Vuonna 2023 neuvottelut paikallisista palkankorotuksista käytiin kaksijakoisesti.

Työnantaja käynnisti neuvottelut pyynnöistä huolimatta hyvin myöhään keväällä. Varsinaiset neuvottelut sujuivat hyvin, vaikka KV-TES- ja TS-sopimusten neuvottelut päättyivät vasta neuvotteluajan umpeuduttua.

Neuvotteluiden venyminen ja maksumuutosten siirtäminen palkanmaksujärjestelmiin aiheuttivat sen, että osa kesäkuun palkankorotuksista tuli maksuun vasta joulukuun lopussa.

Henkilöstön edustajat ovat erityisen tyytyväisiä siihen, että vuoden 2023 lopulla perustettiin palkkatyöryhmät TS- ja KV-TES-sopimuksille.

Palkkatyöryhmien avulla palkkausjärjestelmiä voidaan kehittää pitkäjänteisesti. Toimivat palkkausjärjestelmät edistävät rekrytointia ja motivoivat työntekijöitä tulokselliseen työhön.

*Pääluottamusmiehet*

**Ville Leppäniemi**, JUKO

**Ari Kuisma**, JUKO/KTN

**Arja Mäkelä**, Jyty

**Pirjo Rahunen**, JHL

**Janina Miettinen**, Tehy

## Työsuojeluvaltuutettujen lausunto

**KYSEINEN** yhteistyö avainalueiden ja palvelualueiden johdon kanssa on parantunut. Kaupunkitasoinen yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana ja siellä käsiteltiin henkilöstöä koskevia työturvallisuusasioita.

Vuonna 2023 työsuojelun painopisteinä olivat muuttuneet työympäristöt ja väkivallaton työpaikka, riskien arvioinnit ja työntekijöitä suojaavat toimenpiteet.

Työsuojeluvaltuutetut ovat yhdessä työsuojelutiimin kanssa päivittäneet työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja laatineet ohjeistuksia henkilöstölle, sekä olleet mukana esihenkilöperehdytyksissä ja työkykyjohtamisen koulutuksen prosesseissa.

Lisäksi on tehty työpaikkakäyn- tejä, oltu mukana työterveyshuol-

lon työpaikkaselvityksissä sekä työyksiköiden työsuojeluasioissa arjen tukena.

Työsuojeluvaltuutettujen keskustelutunti henkilöstölle toteutettiin joka toinen maanantai. Keskustelutuntien aiheet ovat liittyneet pääasiassa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tuke- neet työyhteisöjä käsiteltäessä työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja sisäympäristöongelmiin liittyviä asioita. Järvenpään kaupungilla on toimiva sisäympäristöongelmien ratkaisumalli, jonka ansiosta sisäilmaan liittyvät haasteet on saatu hyvin hallintaan.

Lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana yksittäisten työntekijöiden työkykyneuvotte- luissa, häirinnän tai muun epäasial-

lisen kohtelun käsittelyissä sekä oh- janneet eri tilanteissa työntekijöitä ja esimiehiä terveelliseen ja turval- liseen työskentelyyn.

Työyksikön työsuojeluparin muo- dostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työnteki- jä eli työsuojeluasiamies.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tuke- neet toimillaan yksiköiden työsuoje- lupareja. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana esihenkilöin- foissa perehdyttämässä esihenki- löitä ajankohtaisiin työsuojeluasioi- hin.

Hyvään työturvallisuuskulttuu- riin kuuluu työturvallisuuspoikkeaa- mista raportointi ja niistä saatavan tilastotiedon hyödyntäminen pää- töksenteossa.

Osassa työyksiköitä työturval- lisuusilmoituksia ei ole tehty lain-



kaan ja osassa työyksiköitä ilmoituksia tehdään liian korkealla kynnyksellä.

Työnantajan tuleekin panostaa esihenkilöiden työturvallisuusosaimisen kehittämiseen antamalla heille siihen aikaa ja mahdollisuuksia kouluttautua. Erityisesti uudet esihenkilöt tarvitsevat koulutusta Järvenpään kaupungin käyttämään työturvallisuuspoikkeamien ilmoitusjärjestelmä WPro:hon.

Myös työntekijät tulee perehdyttää työturvallisuuslain mukaiseen

velvollisuuteen ilmoittaa ty.

Suurin osa (1206 kpl) työturvallisuuspoikkeamista on tehty Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelta.

Opetuspalveluissa ilmoituksia tehtiin 817 ja varhaiskasvatuksessa 389 kpl. Palvelualueen ilmoituksista 76,4 % vaaratyyppiä oli merkitty väkivalta tai sen uhkatilanne, tai epäasiallinen kohtelu, joiden määrä kasvoi vuodesta 2022 (588 kpl) 50,9 % vuoteen 2023 (925 kpl).

Kaikista kaupungissa tehdyistä ilmoituksista (1347 kpl) 169 kpl jäi

vuonna 2023 käsittelemättä ja noin puolessa ilmoituksia esihenkilö ei ollut määritellyt toimenpiteitä.

*Työsuojeluvaltuutetut*

**Jyrki Issakainen**

hyvinvoinninpalvelut, konsernipalvelut, varhaiskasvatuspalvelut, Järvenpään Vesi, kaupunkikehitys

**Ari Ahtiainen**

koulut, Järvenpään Opisto, Keskisen Uudenmaan Musiikkiopisto





Järvenpää