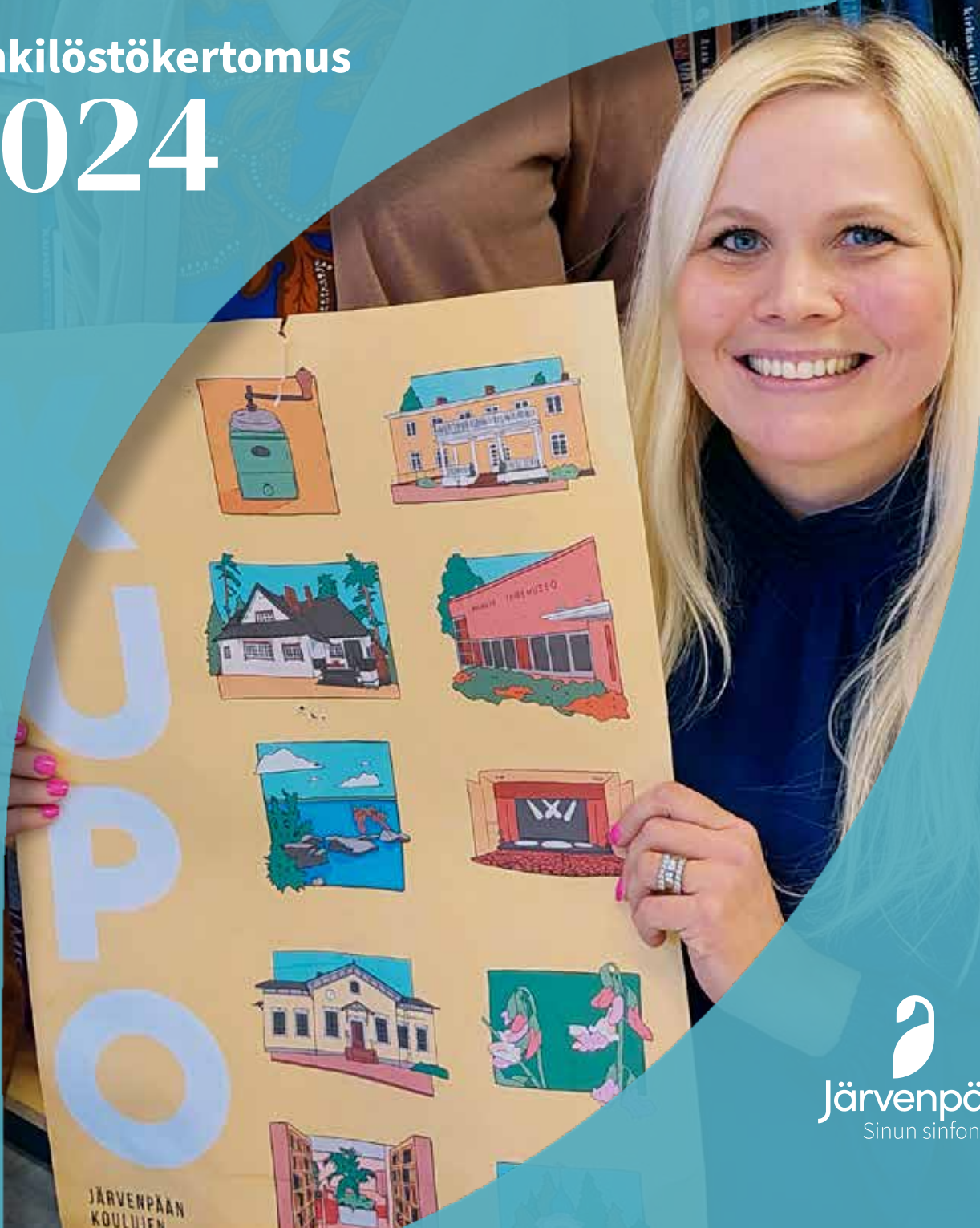




Henkilöstökertomus 2024



Sisällys

1	Henkilöstömme lukuina.....	4
1.1	Henkilöstön määrä	4
1.2	Henkilöstörakenne	6
1.3	Vaihtuvuus	7
1.4	Rekrytointi ja sijaisvälitys	7
1.5	Eläkkeelle siirtyminen	9
2	Palkkaus ja palkitseminen.....	12
2.1	Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen	12
2.2	Palkkatasa-arvo.....	13
2.3	Palkitseminen	13
2.4	Henkilöstömenot	14
3	Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö.....	15
3.1	Hyvinvointi, työyhteisömme voimavara.....	16
3.2	Mielellään ja työkykyisenä töissä	17
3.3	Työterveysyhteistyötä ja sairauspoissaolojen hallintaa.....	19
3.4	Työterveyshuollon kustannukset	21
3.5	Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastoja ja työsuojelutyötä.....	21
3.6	Muita työhyvinvointitoimia.....	24
4	Yhteisöllisyyttä ja oppimista	25
4.1	Johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen	25
4.2	Yhdenvertaisuudesta	26
4.3	Osaava henkilöstö	27
4.4	Yhteistoiminnassa.....	29

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

Hyvät lukijat!

O n ilo todeta, että joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn perusteella yhä useampi työntekijämme oli vuonna 2024 valmis suosittelemaan Järvenpää-tä työnantajana. Myös innostus työtä kohtaan on lisääntynyt ja henkilöstö on entistä tyytyväisempi siitä, että ongelmatilanteissa saa tukea toisilta ja että työntekijän ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri.

Työhyvinvointikyselyn perusteella henkilöstömme tietoisuus siitä, miten toimia työkyvyn alenemisen uhatessa on selvästi kohonnut. Tulokset rohkaisee uskomaan, että työme työkykyjohtamisen kehittä-miseksi kantaa hedelmää. Vuonna 2024 nostimme strategisen työkykyjohtamisen johtamistyön etulinjaan ja sitä työtä jatketaan määrätietoi-sesti seuraavina vuosina. Tavoitteena on entistäkin varhaisemmin ja yksilöllisemmin löytää keinoja työn sopeuttamiselle ja työuran jatkon turvaamiselle työntekijän työkyvyn uhatessa heikentyä.

Järvenpään henkilöstörakenteessa tapahtui vuodenvaihteessa suuri muutos, kun Keski-Uudenmaan työllisyysalueen myötä kaupunkimme palvelukseen siirtyi valtiolta noin 140 työntekijää vuoden viimeisen päivän vaihtuessa uuteen vuoteen 2025. Liikkeenluovutuksen myötä Järvenpään henkilöstömäärä kasvoi yhdessä yössä 6,6 %. Vaikka henkilöstömäärän kasvu sinänsä on merkittävä, sitä suurempia ovat toiminnalliset ja kulttuuriset muu-



Henkilöstöjohtaja vietti TET-päiväänsä tutustumalla Kinnarin päiväkodin arkeen.

tokset. Palveluorganisaationa Keski-Uudenmaan työllisyysalue on kuuden kunnan alueen kattava kuntayhtymä, jonka kaikki työntekijät kuitenkin ovat Järvenpään kaupungin työntekijöitä. Uusi organisaatio rakennettiin tyhjistä irtautuen valtion keskitetystä ohjausmallista ja henkilöstöpolitiikasta. Liikkeenluovutusta valmisteltiin vuonna 2024 laajalla rintamalla ja vankalla osallistavalla viestinnällä siirtyvän henkilöstön suuntaan tiedostaen, että muutos voi monelle olla pelottava hyppy tuntemattomaan.

Kulttuurinen muutos on aina hidas ja työllisyysalueen henkilöstön osalta sitä haastaa uusi kaksoisidentiteetti: yhtäältä ollaan useita kuntia palvelevan työllisyysalueen työntekijöitä ja toisaalta taas Järvenpään kaupungin työntekijöitä. Työskentelimmekin jo vuonna 2024 vankasti sen eteen, että saisimme uudet työntekijämme osaksi järvenpäämaaa, jonka kantavana voi-

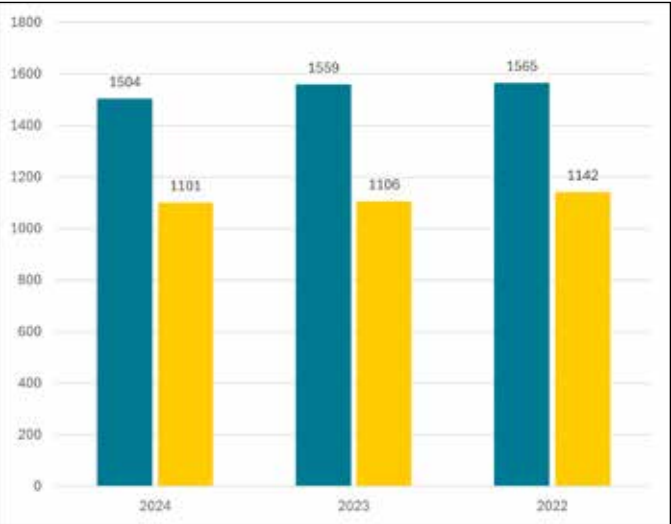
mana on halu kasvaa ja työskennellä yhdessä, verkostoituen ja oppien yli organisaatorajojen.

Yksi suurimmista huolista työllisyysalueelle siirtyneellä henkilöstöllä ovat palkkauksen muutokset. Toisin kuin kunnissa, valtiolla henkilökohtaisen suorituksen osuus palkkauksessa oli merkittävä. Valtion henkilöstö siirtyi Järvenpään työntekijöiksi kokonaispalkalla, joka muunnetaan vuoden 2025 aikana tasopalkaksi ja muiksi kunnallisen palkkausjärjestelmän mukaisiksi palkanosiksi. Tasopalkkaus koskettaa kaikkia KVTES:in piirissä olevia työntekijöitä sekä lisäksi varhaiskasvatuksen opettajia. Uuteen järjestelmään siirtyy kunta-alalla noin 120 000 työntekijää ja uudistusta on valmisteltu vuosien ajan. Tasopalkkajärjestelmä korvaa aikaisemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän ja perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty valtakunnallisesti. Näiden lisäksi on mahdollista päättää paikallisista tasokriteereistä. Tasopalkkaus toimeenpannaan 30.9.2025 mennessä. Toimeenpanoa Järvenpäässä helpottaa merkittävästi se työ, jota 2023–2024 tehtiin tehtävien vaativuuden arvioinnissa asiantuntijatehtävissä ja varhaiskasvatuksen opettajien tehtävissä. Syytä onkin kiittää myös hyvää ja rakentavaa ilmapiiriä, jossa tätä työtä on tehty yhdessä pääluottamusmiesten kanssa.

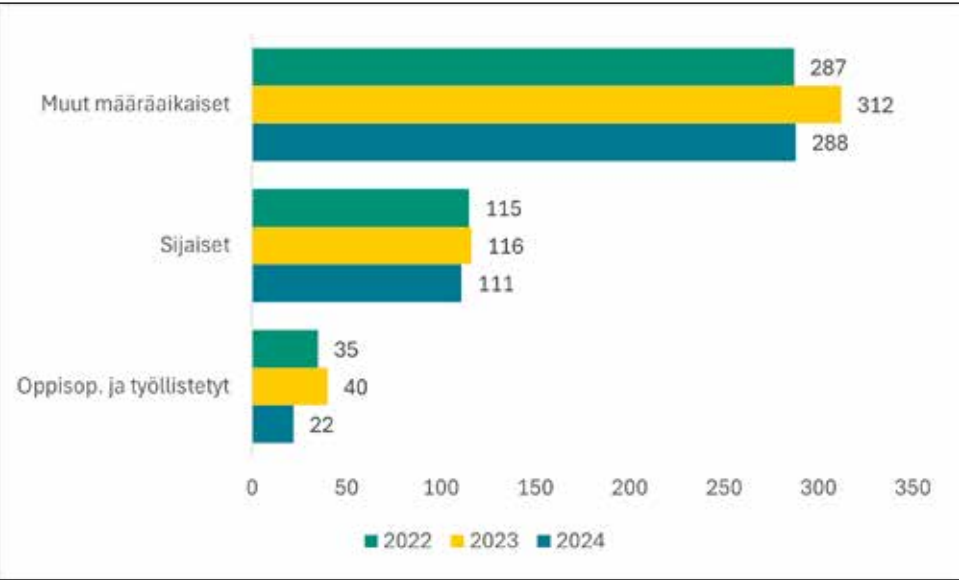
Henri Nordenswan
henkilöstöjohtaja

1 Henkilöstömme lukuina

1.1 Henkilöstön määrä



Vakinaisen henkilöstön osuus



Muu henkilöstö

Vakinaisen henkilöstö	2024	2023	Muutos	Muutos %
Konsernipalvelut ja tilaomistus	76	67	9	13,4 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	60	67	-7	-10,4 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	797	805	-8	-1,0 %
Hyvinvoinnin palvelualue	153	151	2	1,3 %
Järvenpään Vesi	15	16	-1	-6,3 %
Yhteensä	1101	1106	-5	-0,5 %

Vakinaisen henkilöstö palvelualueittain

HENKILÖSTÖMÄÄRÄLLÄ tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Luvussa ovat mukana myös työntekijät, jotka eivät ole parhaillaan töissä, esimerkiksi perhevapaalla olevat työntekijät. Vuoden vaihteessa Järvenpään kaupungilla oli 1504 palvelussuhdetta (1559), missä on laskua edellisvuodesta 3,5 %. Vakinaisten palvelussuhteiden suhteellinen osuus henkilöstöstä oli 73,2 % kasvaen 2,3 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta ja palautuen siten vuoden 2022 tasolle.

Muutos henkilöstön kokonaismäärässä johtuu lyhytaikaisten sijaisten ja oppisopimussuhteisten työntekijöiden aikaisempaa pienemmästä lukumäärästä. Muun kuin vakinaisen henkilöstön määrä laski 10 % vuodesta 2023 (*Huom! Jos henkilöllä on voimassa palvelussuhde sekä vakinaisissa että muissa joulukuussa, on henkilö taulukossa kahteen kertaan.*)

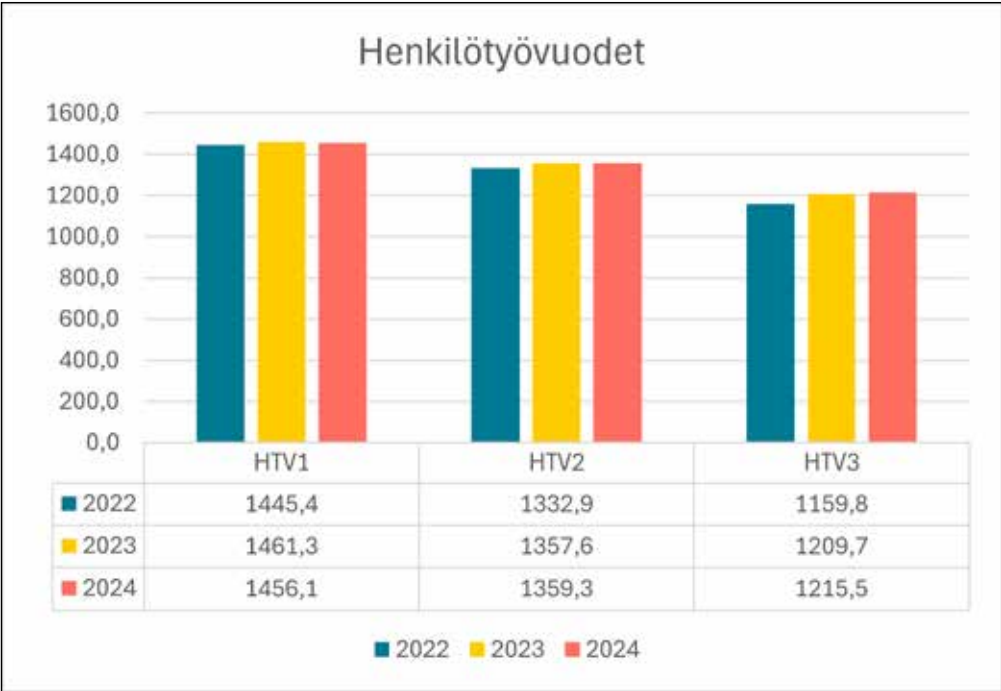
Sijaisia on vuoden aikana keskimäärin 146 (2023: 158) ja muita määräaikaisia 294 (2023: 278).

Palvelussuhteiden määrä kuvastaa Järvenpään kaupungin kokoa työnantajana vuoden viimeisenä päivänä. Tarkastelu henkilötyövuosittain antaa kuitenkin paremman kuvan käytössä olevasta henkilöstöpäivästä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuuden suhteessa.

HTV1 ilmaisee henkilöstön niiden päivien lukumäärän, jon-

Muu henkilöstö	2024	2023	Muutos	Muutos %
Konsernipalvelut ja tilaomistus	4	7	-3	-42,9 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	7	7	0	0,0 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	286	327	-41	-12,5 %
Hyvinvoinnin palvelualue	123	128	-5	-3,9 %
Järvenpään Vesi	1	0	1	
Yhteensä	421	469	-48	-10,2 %

Henkilöstömäärän muutos



Henkilötyövuodet

HTV 2	2022	2023	2024	Muutos
Konsernipalvelut ja tilaomistus	62,1	72,9	75,4	2,5
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	80,3	71,5	67,9	-3,5
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	985,9	1015,6	1007,2	-8,4
Hyvinvoinnin palvelualue	187,0	181,8	192,7	10,9
Järvenpään Vesi	17,5	15,9	16,1	0,2
Yhteensä	1332,8	1357,6	1359,3	1,7

HTV2 palvelualueittain



ka henkilöstö on ollut palvelussuhteessa vuoden aikana. HTV3 sisältää työntekijöiden tehollisen eli todellisen käytettävyyden ja siinä on vähennetty sekä palkalliset että palkattomat poissaolot.

Henkilöstöresurssin tuotavuutta suhteessa siitä aiheutuviin kustannuksiin kuvaa parhaiten HTV2, joka ilmaisee palkallisten henkilötyöpäivien kumulatiivisen lukumäärän kalenterivuodessa. Vuonna 2024 tuottavuuden muutos edellisvuodesta oli HTV2:lla mitaten kaksi henkilötyövuotta. Skillhiven kirjatut työajalla käydyt koulutuspäivät eivät näy HTV2 ja HTV3 -tunnusluvuissa.

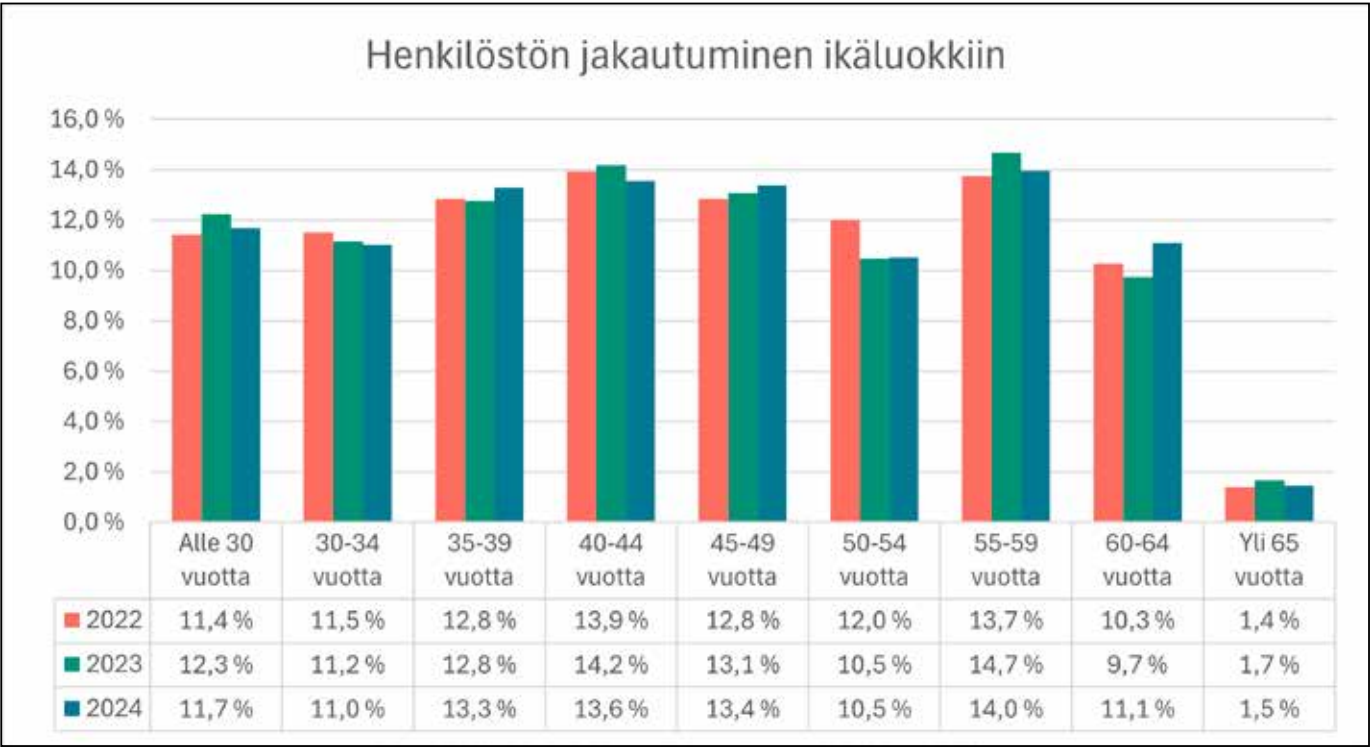
1.2 Henkilöstörakenne

JÄRVENPÄÄN henkilöstömäärältään suurimmat palvelualueet ovat kunta-alalle tyypillisesti hyvin naisvaltaisia. Henkilöstöstämme oli vuoden 2024 lopussa naisia 80,2 % ja miehiä 19,8 %.

	Miehet	Naiset
Konsernipalvelut ja tilaomistus	31,6 %	68,4 %
Kaupunkikehitys ja käyttöom. myynti	56,7 %	43,3 %
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	13,4 %	86,6 %
Hyvinvoinnin palvelualue	29,1 %	70,9 %
Järvenpään Vesi	75,0 %	25,0 %
Yhteensä	19,8 %	80,2 %

Sukupuolijakauma

Suurimmat ammattiryhmät ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, peruskoulun luokanopettajat, koulunkäynninohjaajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 44,6 vuotta (44,3).



Henkilöstön jakauma ikäluokittain

1.3 Vaihtuvuus



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

VAKINAISEN henkilöstön lähtövaihtuvuus (vuoden aikana päätyneet palvelussuhteet / edellisen vuoden henkilöstömäärä 31.12.) vuonna 2024 oli 9,3 % (12,7 %). Muun kuin eläkkeellelähdön vuoksi tapahtunut poistuma alentui edellisestä vuodesta 2,5 prosenttiyksiköllä.

Vaihtuvuuden taustatekijöitä

Kaupungin palveluksesta poislähtevien työntekijöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana kartoitetaan lähtökyselyn avulla. Lähtökyselyyn voi vastata niin irtisanoutunut, eläköityvä kuin työntekijä, jonka määräaikainen palvelussuhde on päättymässä. Lisäksi esihenkilö

pitää lähtöhaastattelun lähtevälle työntekijälle. Lähtökyselylomakkeessa on kysymyksiä liittyen työtehtäviin, työyhteisöön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen. Lähtökyselyn täytti 77 henkilöä vuonna 2024. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 17 henkilöä, joten vastaamisaktiivisuus on selvästi kasvanut aiemmasta.

Lähtökyselyssä positiivisia arvioita saavat esihenkilötyöhön (keskiarvo 4,1), työtehtäviin (4,0) ja työ-

yhteisöön (4,1) liittyvät kysymykset. Työ koetaan monipuoliseksi, työyhteisössä arvostetaan työntekijän työtä, kollegoihin voi luottaa ja yhteistyö esihenkilön kanssa sujuu hyvin. Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta poislähtemiseen, olivat muun muassa työssä esiintynyt kiire, palkitsemisen ja etenemismahdollisuuksien puuttuminen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät syyt. Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät kysymykset arvioidaan muita osiota matalammalle (keskiarvo 3,4). Vastaajat kokevat, että hyvistä tuloksista tulisi palkita ja henkilökohtaisen suoriutumisen yhteys palkkatasoon ei ole riittävällä tasolla.

1.4 Rekrytointi ja sijaisväilytys

OIKEA-AIKAISET ja hyvin suunnitellut rekrytoinnit muodostavat pohjan organisaatiolle, jossa on oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Rekrytointiprosesseja oli viime vuonna 212, määrän laskiessa selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Rekrytoinneista valtaosa (81 %) kohdistuu Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle.

Rekrytoinnissa pyritään edistämään työkiertoa ja sisäisiä työmarkkinoita strategisen osaamissuunnitelman mukaisesti. Rekrytointitarpeen ilmetessä työsuhteiset tehtävät, joihin on mahdollista löytää osaaja kaupungin sisäältä, laitetaan sisäiseen hakuun.

	2024	2023	2022
Rekrytointiprosessit (sisäinen tai ulkoinen)	212	287	263
Saapuneet hakemukset	4610	3284	3461
Hakijoita rekrytointia kohden keskimäärin	22	11	13



Varhaiskasvatuksen rekrytointivideo kesältä 2024

Saapuneiden hakemusten määrä yksittäistä työpaikka kohden on kaksinkertaistunut vuoteen 2023 verrattuna. Hakijamäärien kasvu heijastelee muutoksia yleisessä työllisyystilanteessa, mutta myös rekrytointimarkkinointiin on panostettu aiempaa enemmän. Vuoden 2024 haetuimmat tehtävät olivat kotoutumisohjaaja (122 hakijaa), hallinnon asiantuntija (96 hakijaa), HR-erityisasiantuntija (77 hakijaa) ja ICT-kehittämispäällikkö (65 hakijaa).

Kaupunki työllistää monenlaisia ammattiryhmiä ja eri ammattiryhmien saatavuus työmarkkinoilla vaihtelee. Osa rekrytointitarpeista saadaan täytettyä helposti, mutta osa rekrytoinneista on vaatinut aiempaa enemmän panostuksia esimerkiksi markkinointiin. Toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden edistämiseksi ohjataan strategian toteuttamisen kannalta keskeisiin avaintehtäviin sekä ammattiryhmiin, joissa saatavuus on todettu haasteellisimmaksi. Vuonna 2024 rekrytoinneissa keskityttiin avaintehtävien täyttämiseen sekä etenkin opetuksen ja kasvatuksen ammattilaisten saatavuuden edistämiseen.

Varhaiskasvatuksessa rekrytointia on kehitetty systemaattisesti jo usean vuoden ajan. Tavoitteena on varautua vuonna 2030 voimaan tulevan varhaiskasvatuslain mukaiseen henkilöstömitoituksen muutokseen, jossa henkilöstöstä kaksi kolmasosaa tulee olla korkeakoulutettuja sosionomeja ja varhaiskasvatuksen opettajia. Korkeakoulutettujen osuus varhaiskasvatuksen mitoitukseen kuuluvasta henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa 41 %. Henkilöstömitoituksen tavoitteeseen aiotaan päästää panostamalla sekä pitoettä vetovoimaan. Vuonna 2024 otettiin käyttöön koulutuspolku, jossa noin 20 lastenhoitajaa aloitti työn ohella varhaiskasvatuksen sosionomin opinnot.

Kasvattajien saatavuuteen on panostettu rakentamalla yhteistyökumppanuuksia korkeakoulujen kanssa, palkkatasoa kehittämällä, sosiaalisen median rekrytointimarkkinoinnilla, varhaiskasvatuksen opettajien mentorointimallin käyttöönotolla sekä yhteisöohjautuvan ja valmentavan johtamiskulttuurin vahvistamisella.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti tulevien vuosina lisätään anonymien rekrytointiprosessien määrää. Anonymissa rekrytoinnissa hakemusten alkuvaiheen käsittelyssä rekrytointijärjestelmä piilottaa hakijan henkilötiedot sekä hakemuksen liitetiedot. Rekrytoiva esihenkilö valitsee haastatteluun kutsuttavat hakijat osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Anonymiteetti puretaan, kun haastatteluihin etenevät on päätetty, minkä jälkeen rekrytointiprosessi jatkuu tavanomaisesti. Vuonna 2024 lähes kolmasosa Järvenpään kaupungin rekrytoinneista toteutettiin anonymisti. Anonymieja rekrytointeja toteutettiin 59 kappaletta (2023: 25).

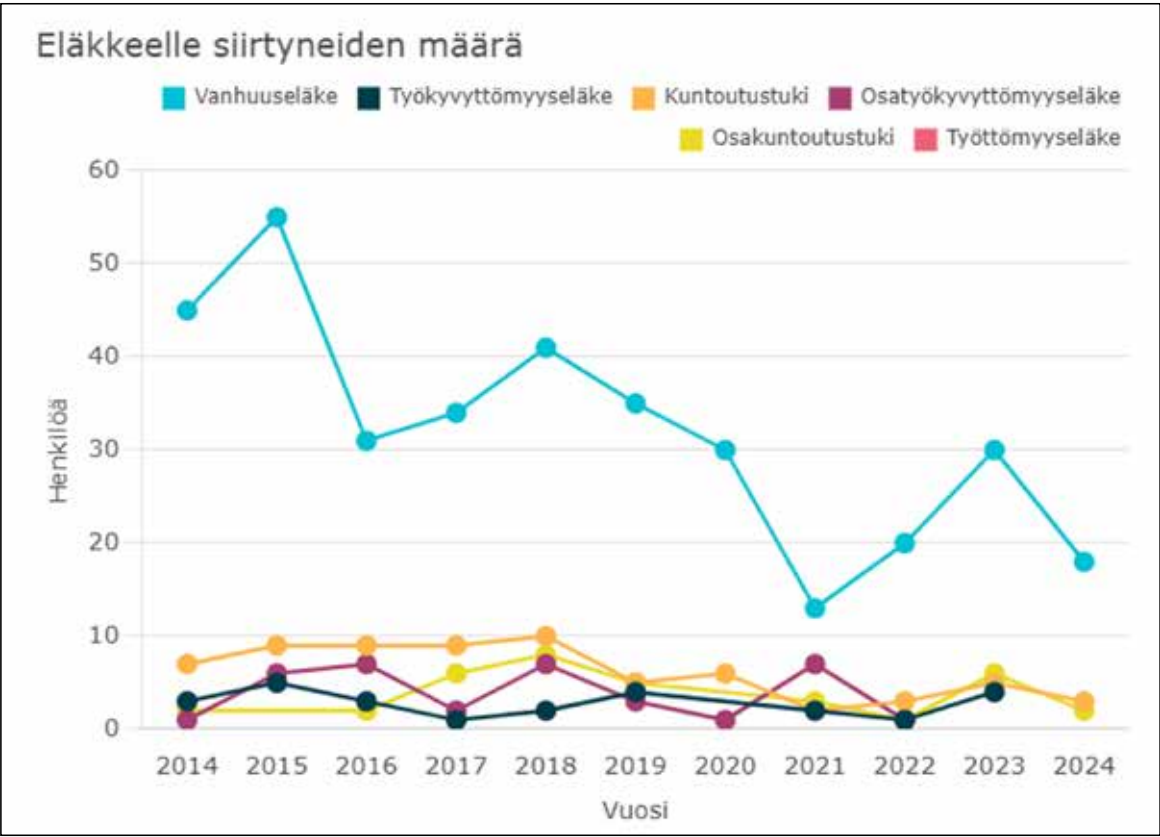
Kaupungilla on oma sijaisvälityspalvelu Resina, jossa kaupungin HR-palvelut välittää lyhytaikaisia sijaista varhaiskasvatukseen, perusopetukseen sekä Kesken Uudenmaan Musiikkiopistoon. Sijaisuustarve aiheutuu tyypillisesti sairauspoissaolosta, jolloin tieto sijaisuustarpeesta tulee lyhyellä varoitusaajalla samana aamuna tai edellisenä päivänä. Lyhytaikaisten keikkatarpeiden määrä oli 13 277 päivää vuonna 2024 (2023: 15 541). Sijaistarpeiden täyttöaste, jolloin sopiva sijainen saatiin, parani ollen 94,6 % (2023: 80 %).

Sijaisten täyttöaste on ollut usean vuoden ajan 80 %:n tuntumassa, joten kasvu lähelle täyttä täyttöastetta on kehitystä, johon voidaan olla tyytyväisiä. Se, että kouluissa ja päiväkodeissa yhä useammin saadaan pois-

saoloa tuuraamaan sijainen, vaikuttaa positiivisesti henkilöstön arkeen. Täyttöasteen kasvua selittää osittain aiempaa haasteellisempi työllisyystilanne, joka on näkynyt hakijamäärien ja aktiivisten sijaisten määrän kasvuna. Lisäksi keikkatöitä on markkinoitu aiempaa enemmän ja sijaisten perehdytyksen nopeuteen on panostettu. Sijaistarpeiden määrä on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä johtuu siitä, että kaupungin sairauspoissaolot ovat edellistä vuotta matalammalla tasolla.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2024 kaikkiaan 681 nuorta ja kaupunki tarjosi kesätyön 106 järvenpäälaiselle 14-19-vuotiaalle nuorelle.

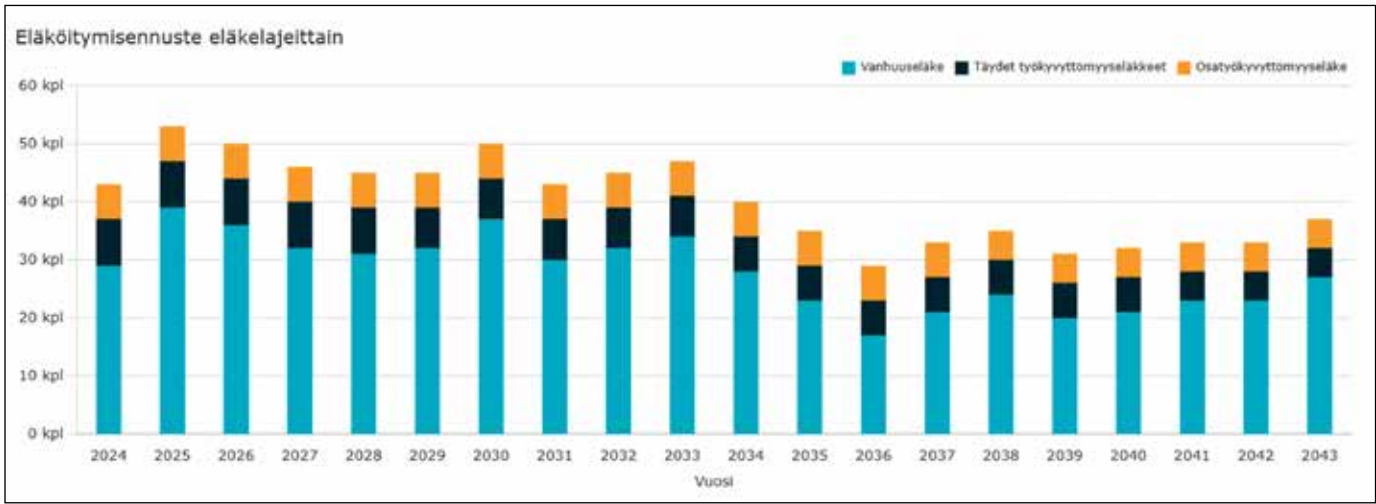
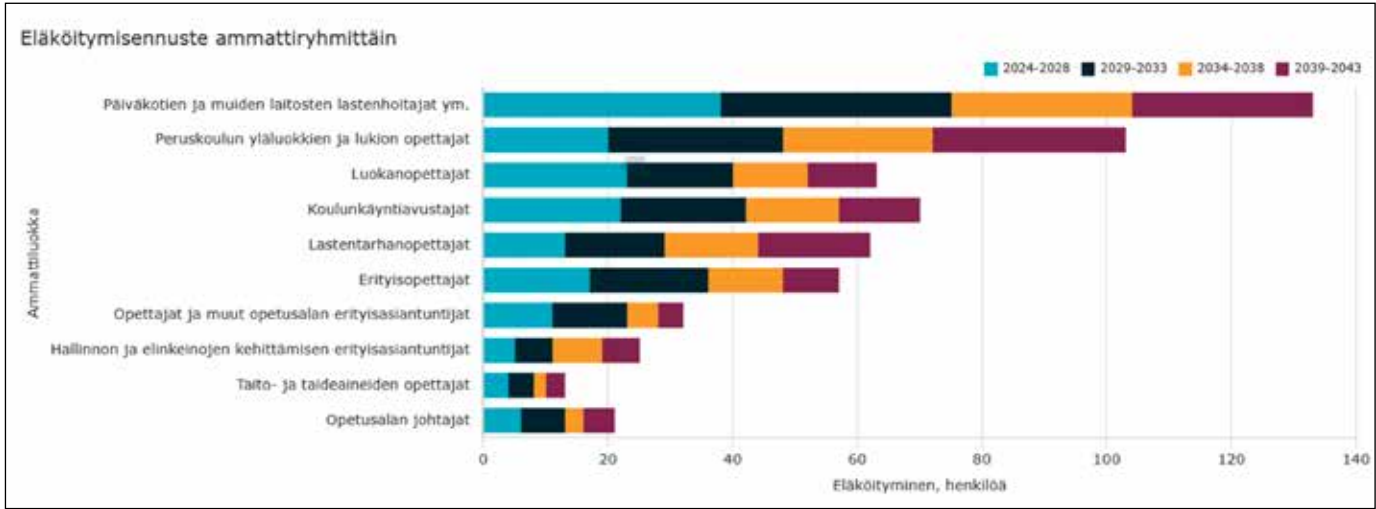
1.5 Eläkkeelle siirtyminen



VUONNA 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 henkilöä. Muilta osin eläkeratkaisut vähentyivät edellisvuodesta.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aika-eläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi vuoden aikana. Lisäksi edellytetään, että

henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.



Seuraavassa ennusteessa on kuvattu arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vuosittaisen eläkepoistuman arvioidaan seuraavan 10 aikana olevan keskimäärin noin 45 henkilöä. Ennusteessa on kuvattu vakuutettujen arvioitu eläköitymisen ajankohta eläkelajin mukaan. Kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksun taso riippuu työnantajan vastuulla olevista täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Vuonna 2024 verrokkio rganisaatioiden työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,82 % palkkakustannuksista. Järvenpään kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu 0,56 % KuEL ja VaEL -palkoista oli merkittävästi tätä alhaisempi.

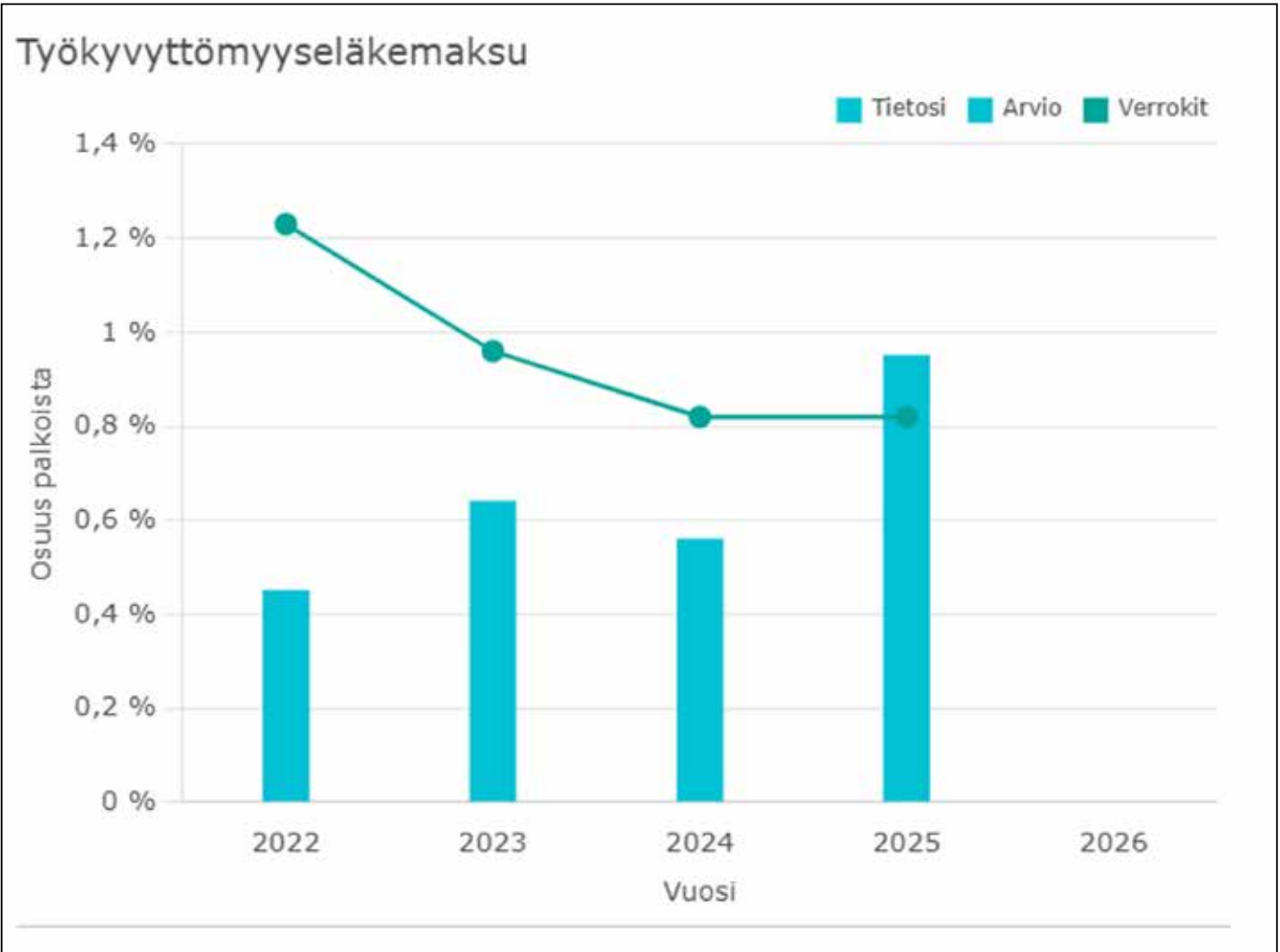
Vuoden 2023 alusta voimaan tulleella tasausmaksulla kunnat ja hyvinvointialueet kattavat niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta.

Järvenpäässä on tehty sinnikkäästi töitä työurien pidentämiseksi kehittämällä ja pitämällä jatkuvasti yllä esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista. Tämä kaikki heijastuu mm. työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Työkykyjohtamisen haasteena on löytää korvaavaa uutta työtä niille työntekijöille, joiden selviytyminen omassa ammatissaan on terveydellisistä syistä olennaisesti heikentynyt. Heikoimmassa asemassa ovat ne työntekijät, joilla on kapea koulutuspohja ja jotka eivät työssään ole tottuneet tietojärjestelmien käyttöön.

Maksut	
Työkyvyttömyyseläkemaksu	347 518 euroa (382 044 euroa vuonna 2023)
Tasausmaksu	2 255 394

HR, työsuojelu, kaupungin uraohjaajat sekä työterveyshuolto tukevat esihenkilöitä aktiivisesti arjen työkykyjohtamisessa erityisesti silloin, kun poissaolot alkavat pitkittymään tai kun joudutaan pohtimaan esimerkik-

si alan vaihtamista. Johdon myönteisellä asenteella ja uusien urien mahdollistamisella kaupungin palveluksessa on merkittävä vaikutus ihmisten työelämässä pysymiseen.



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



2 Palkkaus ja palkitseminen

2.1 Sopimuskorotukset ja palkkauksen kehittäminen

JÄRVENPÄÄN KAUPUNGILLA henkilöstö jakautui 31.12.2024 sopimusaloittain seuraavasti: kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 46,5 %, opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 47,9 % ja teknisten sopimus (TS) 5,6 %. Henkilöstön palkkaus perustuu työehtosopimuksen määräyksiin, kaupungin hallituksen päättämiin linjauksiin ja työmarkkinaosa-puolten sopimiin raameihin.

Kunta-alan yleiskorotus oli 2,27 %, jonka lisäksi palkkojen korotuksiin oli 1.6.2024 käytettävissä KVTES:ssa 2,46 %, TS:ssa 1,61 % ja OVTES:ssa 1,33 %.

Korotusvara OVTES perusopetuksessa oli 17 240 euroa, joka käytettiin nostamalla peruspalkkoja hinnoittelu-

tunnuksesta riippuen 25 tai 75 euroa. Lisäksi luokanvalvoijille suunnattiin 60 euroa ja tehtäväkohtaisiin lisiin yhteensä 1 000 euroa. Lukiossa korotusvara oli 4 063 euroa. Siitä päätoimisille kelpoisille opettajille suunnattiin 20 euroa ja loput käytettiin tehtäväkohtaisiin lisiin.

Musiikkiopistossa koko korotus suunnattiin tehtäväkohtaisiin lisiin. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskevan G-liitteen korotusvara oli 5 958 euroa. Järjestelyä täydennettiin lakkauttamalla varhaiskasvatuksen opettajien tiimilisät, mistä saatu kokonaissumma 10 734 euroa käytettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin kaikissa vaatavuusluokissa.

	Naiset	Miehet	Ero	Naiset	Miehet	Ero
	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka		Varsinainen palkka	Varsinainen palkka	
KVTES	2 635	2 934	-10,2 %	2 813	3 119	-9,8 %
TS	3 600	3 768	-4,5 %	4 013	4 284	-6,3 %
OVTES	3 282	3 330	-1,5 %	3 667	3 801	-3,5 %

Palkkatasa-arvo.

Sekä KVTES:ssa että teknisessä sopimuksessa järjestelyä edelsi mittava tehtävien vaatavuuden arviointi ja niihin perustuva vaatavuusluokkien ja niiden palkkojen tarkistus. KVTES:ssa käytettävissä ollut 34 073 euroa suunnattiin erityisesti, päälliköiden, asiantuntijoiden ja johdon palkkaukseen. Liitteessä 2 nostettiin kirjaston tehtäväpalkkoja kolmessa hinnoitteluryhmässä ja liitteessä 5 koulunkäynnin ohjaajille suunnattiin 42 euroa, varhaiskasvatuksen lastenhoitajille 47 ja sosionomeille 107 euroa.

Teknisen sopimuksen jakoerä oli 7 059 euroa, josta 4 629 käytettiin asiantuntijoiden ja päälliköiden tehtäväpalkkoihin ja loput henkilökohtaisiin lisiin.

2.2 Palkkatasa-arvo

SOSIAALI- ja terveysministeriön samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on kaventaa miesten ja naisten keskimääräistä palkkaeroa 17 %:sta vähintään 12 %:iin vuoteen 2025 mennessä.

Järvenpäässä samoissa tehtävissä maksetaan sama tehtäväpalkka sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmämme on siten lähtökohtaisesti tasa-arvoinen. Kaupungin tasolla naisten kokonaispalkka on keskimäärin 13,1 % pienempi kuin miehillä. Sukupuolten väliset palkkaerot vaihtelevat sopimusaloittain ja selittyvät eri ammattiryhmien sukupuolirakenteella.

2.3 Palkitseminen

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

Sukkela-pikapalkkioihin käytettiin viime vuonna 16 150 euroa. Palkitsemisesityksiä tehtiin jokaiselta palvelualueelta. Sukkela haettiin esihenkilöiltä työntekijöille, työntekijöiltä esihenkilöille, tiimikaverin esittämänä oman työyhteisön jäsenelle sekä työntekijän esityksestä toisen työyhteisön jäsenelle. Sukkelan arvo oli keskimäärin 183 euroa ja niitä myönnettiin 88 työntekijälle.

Järvenpään kaupunki haluaa rohkaista ja kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan, ja suorittamaan myös pitkäjänteisempää, tutkintoon johtavaa koulutusta. Koulutussukkela on suuruudeltaan 100 euroa ja se myönnetään ensisijaisesti tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Koulutuksen tulee jollain tavalla edistää omaa ja koko työyhteisön osaamista. Vuonna 2024 koulutussukkelan sai 12 henkilöä.

Esihenkilöiden on myös ollut mahdollista myöntää oman talousarvionsa puitteissa ns. esihenkilö-sukkela, joka voi olla esimerkiksi vapaapäivä, kakkukahvit työyhteisölle, lounas, esinelahja tai vapaalippu elokuviin. Esihenkilöiden myöntämiä Sukkela-palkkioita raportoitiin 47 kappaletta. Palkkioita myönnettiin niin yksittäisille työntekijöille kuin tiimeille ja kokonaisille työyhteisöille, kuten koko koulun henkilökunnalle.



Henkilöstön liikuntailtapäivää vietettiin syksyllä uudella Keskuskentällä.

Järvenpään kaupunki myös muistaa vuosittain henkilöstöään pitkäaikaisesta sitoutumisesta kaupungin palvelukseen. Vuonna 2024 palkittiin 40 vuoden palvelusta kolme henkilöä, 30-vuotisesta palvelusta kolme ja 20-vuotisesta palvelusta 15 henkilöä. Lisäksi kaupunki muisti 50 ja 60 vuotta täyttävää vakinaista henkilöstöään ja eläkkeelle lähtevää henkilöstöä esinelahjalla tai lahjarahalla.

2.4 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot 1000 €	2020	2021	2022	2023	2024
Konsernipalvelut	4 424	4 934	5 132	7 721	7 855
Tilaomistus	165	234	249	131	172
Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue	44 878	47 148	48 838	51 750	52 278
Hyvinvoinnin palvelualue	7 587	8 303	8 627	8 738	9 635
Kaupunkikehityksen palvelualue	5 224	5 516	5 162	4 418	4 338
Käyttöomaisuuden nettomyynti			457	382	348
Tarkastuslautakunta					29
Järvenpään Vesi	1 069	1 132	1 165	1 176	1 248
Yhteensä	63 347	67 267	69 631	74 316	75 902
Työllistämistuki	-160	-86	-171	-159	-157
Yhteensä	63 187	67 181	69 460	74 156	75 745

Henkilöstömenot sitovuustasoittain

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	2020	2021	2022	2023	2024
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	7 999	9 209	9 842	11 308	11 651
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	566	446	456	470	499
Sijaishenkilöstö	777	1 129	1 061	1 264	1 453
Työllistämispaidat	329	218	267	298	289
Muu työvoima	15	238	258	158	225
Yhteensä	9 685	11 239	11 885	13 498	14 117

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset

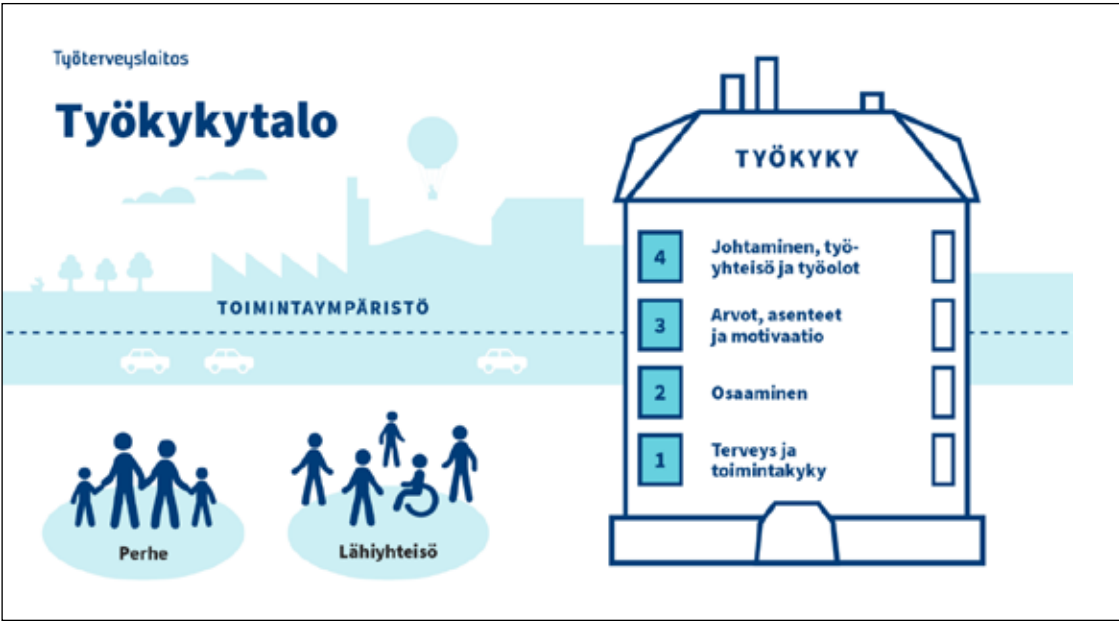
JÄRVENPÄÄN KAUPUNGIN henkilöstömenot kasvoivat 2,1 % (1,59 milj.) vuodesta 2023. Palkkakustannukset kasvoivat 3,3 % mutta sivukulut laskivat 2,5 %. Palkkakulujen kasvu on linjassa kunta-alan palkankorotusten aiheuttaman kustannusvaikutuksen kanssa, mikä oli vuonna 2023 keskimäärin 3,0 %.

Heikko suhdannetilanne vaikutti Kaupunkikehityksen palvelualueen henkilöstökustannuksiin, jotka laskivat 1,8 % vuodesta 2023 henkilöstöpanoksen alentessa kolmella henkilötövuodella (HTV2). Konsernipalveluissa ja Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella henkilöstökustannusten nousu alitti kaupungin henkilöstökustannuksen keskimääräisen kasvun. Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella

henkilöstökulut kasvoivat 1 %, missä näkyy henkilöstöpanoksen alentuminen kahdeksalla henkilötövuodella. Hyvinvoinnin palvelualueella henkilöstökulujen kasvusta puolet selittyy Keski-Uudenmaan työllisyysalueen valmistelukustannuksilla, jotka laskutetaan edelleen muilta kunnilta yhteistyösopimuksen mukaisesti.

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat noin 14,1 milj. euroa kasvaen edellisestä vuodesta 4,6 %, mikä johtuu sijaisten täyttöasteen kasvusta. Muun kuin vakinaisen henkilöstön määrä laski joulukuun lopun vertailutilanteessa 47 henkilöllä vuodesta 2023. Sijaisia oli vuoden aikana keskimäärin 146 (2023: 158) ja muita määräaikaisia 294 (2023: 278).

3 Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö



TYÖKYKY ja työntekijöiden hyvinvointi koostuvat monista tekijöistä: 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 jokainen omat vastuunsa tiedostaen. Esihenkilöt, HR, työsuojelu, työterveyshuolto ja eläkevakuutusyhtiö tukevat päivittäin omilla rooleillaan henkilöstön työuralla pysymistä.

Järvenpäässä yhteisömme ja sen ihmisten työkyvyn ja hyvinvoinnin johtaminen on tietoon perustuvaa johtamista. Palveluiden mitoitus ja laatuavoitteet, henkilöstövoimavarat ja talouden reunaehdot muodostavat kehikon, jonka mahdollistamissa puitteissa tavoitteena on tyytyväinen ja työkykyinen henkilöstö. Näiden tavoitteiden edistämiseksi pyritään löytämään ne tekijät, joita edistämällä henkilöstövoimavaramme riittävät palveluiden tuottamiseen työntekijöiden hyvinvoinnista tinkimättä.

Ihminen on kokonaisuus, jonka työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä osa on työnantajan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Sairaudet, tapaturmat tai yksityiselämän haasteet voivat osua kenen

tahansa kohdalle. Työnantajana voimme kuitenkin tehdä parhaamme sen eteen, että huolehdimme työntekijöistämme kokonaisvaltaisesti ja sopeutamme työtä ihmisen kokonaistilanne huomioiden. On yhteiskunnan etu, että työelämästä putoamista vältetään viimeiseen saakka, vaikka työkyvyssä olisikin haasteita. Tärkeää onkin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tunnistaa riskit työkyvyn alenemalle ja yhteistyössä työntekijän kanssa kartoittaa mahdollisuudet työuran jatkamiseen riskien mahdollisesti toteutuessa.



Esihenkilöiden Työkykyjohtamisen aamupäivässä 9.10.2024 painututtiin työkyvyn johtamiseen ja sen edistämiseen.

3.1 Hyvinvointi, työyhteisömme voimavara

JÄRVENPÄÄN KAUPUNKI mittaa henkilöstönsä tilaa joka toinen vuosi tehtävällä hyvinvointikyselyllä. Vuoden 2024 kysely toteutettiin aikaisempaan tapaan Kevan verkkotyökalulla 23.9. - 13.10.2024. Kyselyyn vastasi 1028 työntekijää. Vastausprosentti 76,3 % nousi selvästi vuodesta 2022 (71,1 %). Kyselystä saamme tietoa myös siitä, miten tuloksemme vertautuvat yhdeksään muuhun suureen kuntaan.

Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä. Kyselystä ei muodosteta yhtä lukua, joka kertoisi työyhteisömme hyvinvoinnin

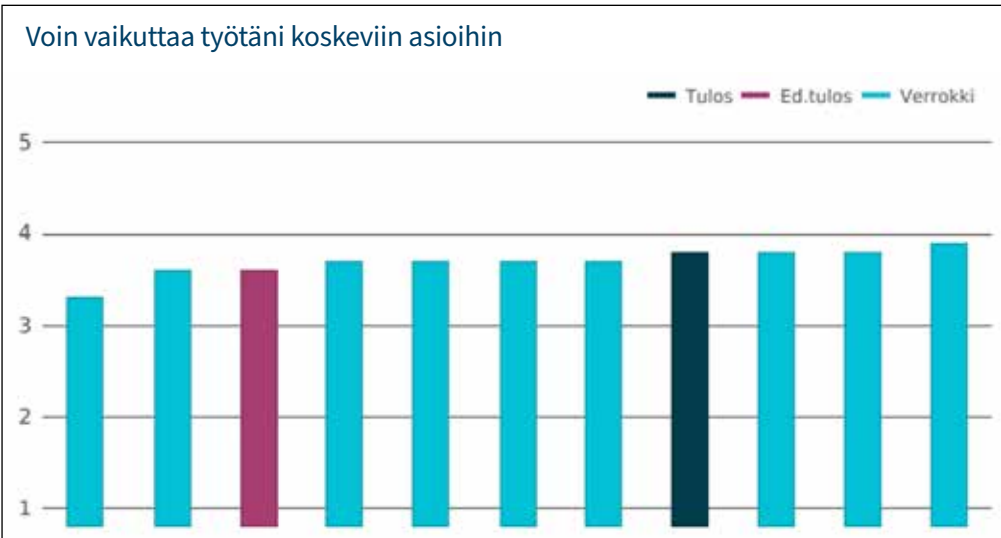
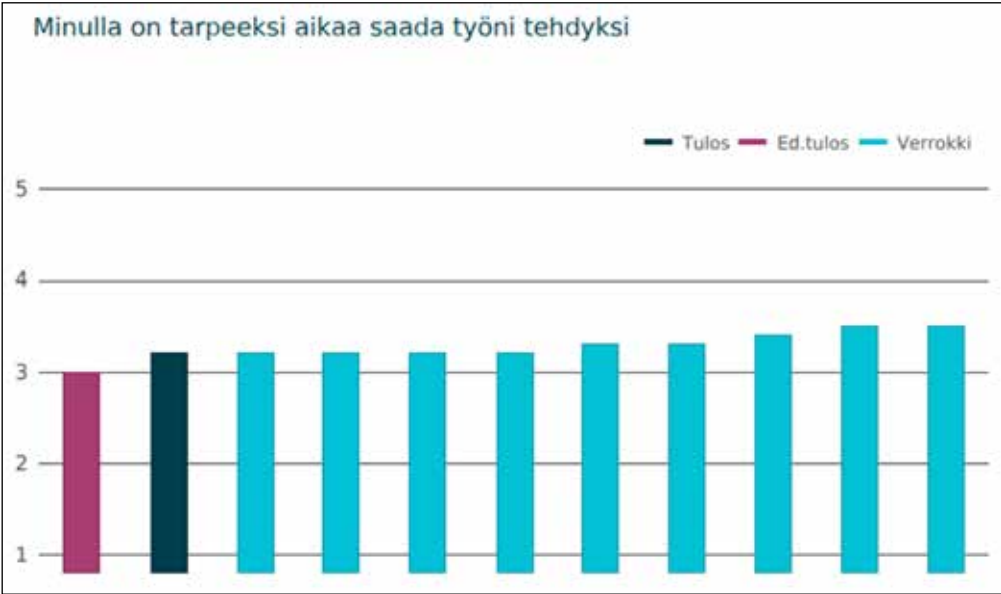
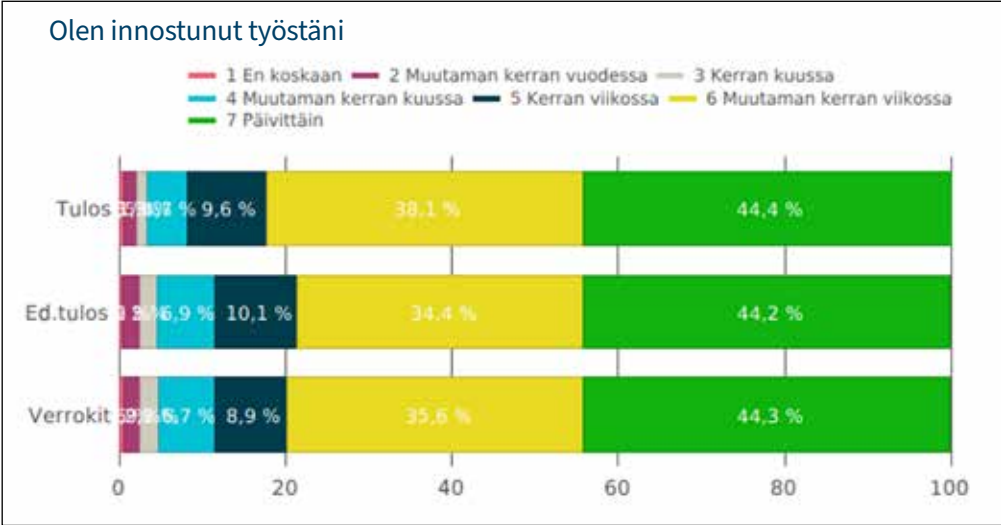
kokonaistilasta. Eri kysymyksiä tuloksista voidaan kuitenkin laskea keskiarvo 3,9, jonka perusteella Järvenpään kaupungin työntekijöiden työhyvinvointi on samalla tasolla kuin vuonna 2022.

Vuoden 2024 tulosten perusteella henkilöstömme tietoisuus siitä, miten toimia työkyvyn alenemisen uhatessa on selvästi kohonnut. Tulos rohkaisee uskomaan, että työemme työkykyjohtamisen kehittämiseksi kantaa hedelmää. Ilahduttavaa oli myös se, että aikaisempaa useampi oli valmis suosittelemaan Järvenpäää työnantajana.

Erityisen tyytyväistä henkilöstö on siihen, että ongelmatilanteissa saa tukea toisilta (4,4) ja että työntekijän ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri (4,3). Kyselyn perusteella henkilöstö on myös hyvin selvillä työyksikkönsä tavoitteista (4,3) ja voi käyttää monipuolisesti tietoaan ja taitojaan (4,3). Myös innostus työhön on selvästi kasvanut.

Vaikka kiireen tuntu työssä on vähentynyt edellisestä kyselystä, on työhön käytetty aikaresurssi edelleen tekijä, jonka tuloksiin ei voi olla tyytyväinen. Järvenpää ei tässä suhteessa merkittävästi poikkea verrokikunnista, mutta on tärkeä työkalu tavoite hyväksyä se, että kaikkea ei ole tarpeen venyä.

Kuntatalouden paineissa on entistä tärkeämpää priorisoida niin tekemisen määrää kuin laatuakin. On johdon velvollisuus nostaa keskusteluun näitä seikkoja, mutta yhtä olennaista on kuulla työntekijöitä, jot-



ka ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Onkin ilotodeta, että vuoteen 2022 verrattuna yhä useampi työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työtään koskeviin asioihin.

useampi työntekijä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Yli 90 % julkisen alan työntekijöistä arvioi aiempien vuosien tapaan työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Myös Järvenpäässä aiempaa useampi on myös val-

Vuoden 2024 aikana pilotoitiin pulssikyselyn työkalua työhyvinvoinnin mittaamiseen. Pulssikyselyn tavoitteena on mitata ja analysoida henkilöstön työhyvinvointia joka toinen vuosi toteutettavaa työhyvinvointikyselyä ketterämmin. Työkalu tukee esihenkilön työkykyjohtamista.

Pilotointi toteutettiin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella sekä Hyvinvoinnin palvelualueella. Työkalun pilotoinnin lisäksi kokeiltiin toimintamallia, jossa työkalun käyttöönottoon sisältyvät suunnittelu, seuranta ja tulosten käsittely yhteistyössä HR:n kanssa. Vuonna 2024 pilotointiin osallistui kahdeksan perusopetuksen yksikköä, 16 varhaiskasvatuksen yksikköä sekä viisi yksikköä hyvinvoinnin palvelualueelta.

3.2 Mielellään ja työkykyisenä töissä

TYÖHYVINVOINTI on Suomessa julkisella alalla kehittynyt monilla mittareilla tarkasteltuna hyvään suuntaan. Kuntien eläkevakuutus Kevan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus osoittaa, että aiempaa



Puheeksi ottaminen lapsiperheissä ja kotoutumisen kouluvalmentajatoiminta palkittiin Tärkeissä töissä -gaalassa 3.12.2024.

mis suosittelemaan työpaikkaansa. Työn tuottamaa hyvinvointia onkin tärkeää pitää esillä ja samalla ylläpitää ja vahvistaa Järvenpään erityisiä työelämävahvuuksia, kuten hyvää tiimi- ja esihenkilötyötä. Oikein johdettuna, priorisoituna ja toteutettuna työ hyvin toimivassa työyhteisössä tuottaa hyvinvointia. Samaan aikaan mielenterveyden häiriöistä on tullut selvästi suurin syy suomalaisten pitkille sairauspoissaoloille. Kelan mukaan julkisella alalla ahdistunei-

suushäiriöt ovat nousseet yleisimmäksi pidemmän sairauspoissaolon syyksi. Ihmisten mieltä haastaa nykypäivänä mm. älylaitteiden ja sosiaalisen median käytön huomattava kasvu. Lisäksi hoitoon uskalletaan hakeutua mielenterveyssyistä aiempaa useammin. Järvenpäässä mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot on saatu laskuun ja tavoitteena on pitää suunta tällaisena.

Työkykyjohtaminen ja mielen hyvinvoinnin tukeminen työpaikalla olivat työkyvyn kehittämisen keskiössä vuonna 2024. Aihetta käsiteltiin yhteisesti lukuisissa johdon ja esihenkilöiden sekä johtoryhmien tilaisuuksissa ja perehdytyksissä. Olemme keskittyneet vahvistamaan johdon roolia strategisessa työkykyjohtamisessa sekä kaikkien esihenkilöiden osaamista arjen työkykyjohtamisessa varhaisesta tuesta tilanteisiin, joissa se ei enää riitä. Lisäksi erityisenä tavoitteena on ollut lisätä organisaatiomme ymmärrystä siitä, mitkä elementit työssä tyypillisesti haastavat mielen hyvinvointia ja millä keinoin voimme sitä vahvistaa. Kehittämistä on tehty yhteistyössä työterveyshuollon ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden kanssa.

Vuonna 2024 ohjasimme henkilöstöä Työterveyslaitoksen Mielenterveyden työkalupakin käyttöön. Pakki sisältää työkaluja ja materiaaleja, joilla voi sekä kartoittaa että tukea mielen hyvinvointia työpaikoilla. Yhteistä ja arvokasta näille työkaluille on se, että ne jo itsessään kokoavat työyhteisöt pohtimaan oman työpaikkansa käytäntöjä mielen hyvinvointia tukevaksi. Työkaluja on esitelty johdolle ja esihenkilöille useissa työkykyjohtamisen tilaisuuksissa ja niitä on otettu käyttöön ja kokeiluun lukuisissa yksiköissä. Mielenterveyden työkalupakin lisäksi Järvenpään intrassa on esillä Kevan tarjoamia työkaluja työurien tueksi sekä linkitykset HUS:n Mielenterveyshuollon useisiin omahoito-ohjelmiin.

Viestintää aktiivisen varhaisen tuen toimintamallista jatkettiin. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä ja esihenkilö tietävät, miten toimia, jos työ ei suju. Varhainen tuki perustuu erityisesti varhaisten työkykysignaalien huomioimiseen sekä puheeksi ottamiseen. Luot-

tamuksellisessa ympäristössä on helpompaa asettua yhteiseen keskusteluun.

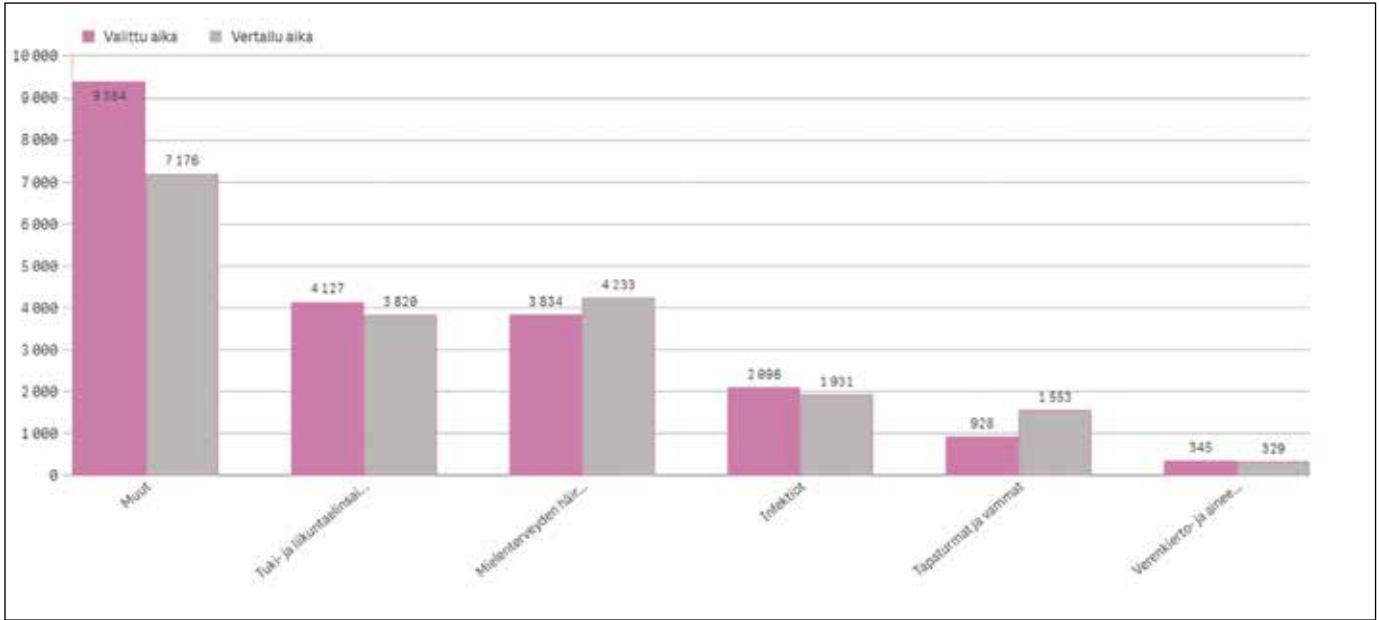
Järvenpään kaupungin Puheeksiottava kunta – hyvinvoivat perheet -hankkeessa on kehitetty yhtenäinen toimintamalli oikea-aikaiseen puheeksi ottamiseen asiakkaiden kanssa. Malli tukee osaltaan myös puheeksi ottamista ja varhaisen tuen mukaista toimintaa omissa työyhteisöissämme. Turvallinen ilmapiiri rohkaisee ottamaan asioita puheeksi ajoissa. Työtapaan oli perehdytetty ja se oli otettu käyttöön vuoden 2024 loppuun mennessä Järvenpään varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa, lukiossa, nuorisotoimessa, iltapäiväkerhoissa ja perhepäivähoidossa. Tämä kehittämistekomme huomioitiin myös valtakunnallisesti, kun kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtäviä tärkeitä töitä palkittiin Tärkeissä töissä -gaalassa loppuvuodesta 2024.

3.3. Työterveysyhteistyötä ja sairauspoissaolojen hallintaa

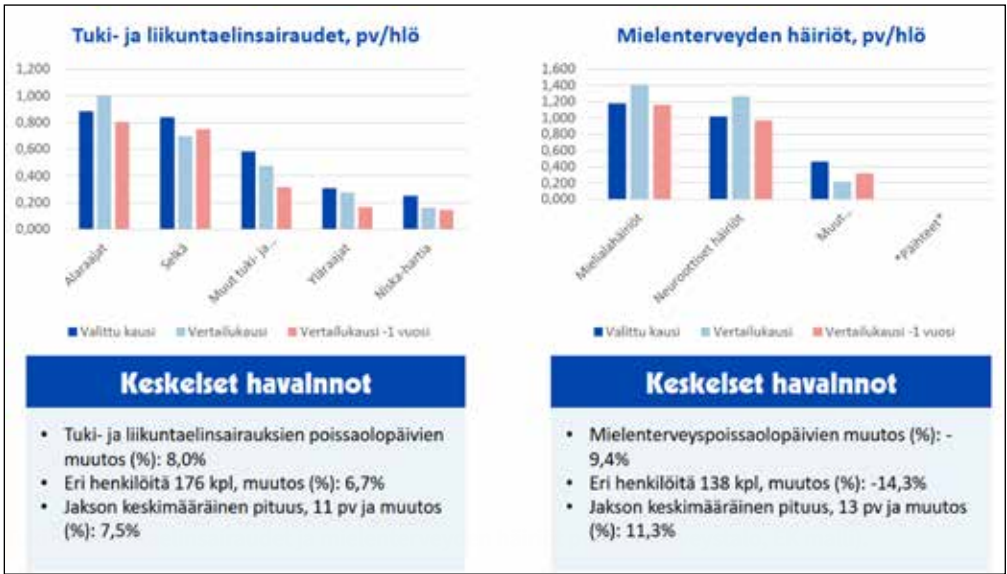
JÄRVENPÄÄN kaupungin kumppanina työterveyspalveluissa on Suomen Terveystalo. Työterveyshuollon painopiste on lakisääteissä ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kelan korvausluokka I). Ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa ovat mm. työpaikkaselvitykset, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen 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).

Poissaolopäivien pituus	2024		2023		2022	
1-7 pv	10268	46,3 %	12227	49,3 %	13055	51,8 %
8-29 pv	4646	21,0 %	6343	25,6 %	7244	28,7 %
30-59 pv	2299	10,4 %	3167	12,8 %	3131	12,4 %
60-89 pv	1130	5,1 %	1707	6,9 %	861	3,4 %
90-179 pv	2613	11,8 %	1170	4,7 %	559	2,2 %
Yli 180 pv	1197	5,4 %	181	0,7 %	365	1,4 %
Yhteensä	22153	100,0 %	24795	100,0 %	25215	100,0 %
Terveysperusteiset poissaolopäivät/HTV1	15,2		17,0		17,5	
Terveysperusteiset poissaolopäivät/hlöstön lkm	14,7		11,1		11,6	
Poissaoloprosentti	4,2 %		4,7 %		4,8 %	

Terveysperusteiset poissaolot.



Sairauspoissaolojen määrä diagnoosiluokittain



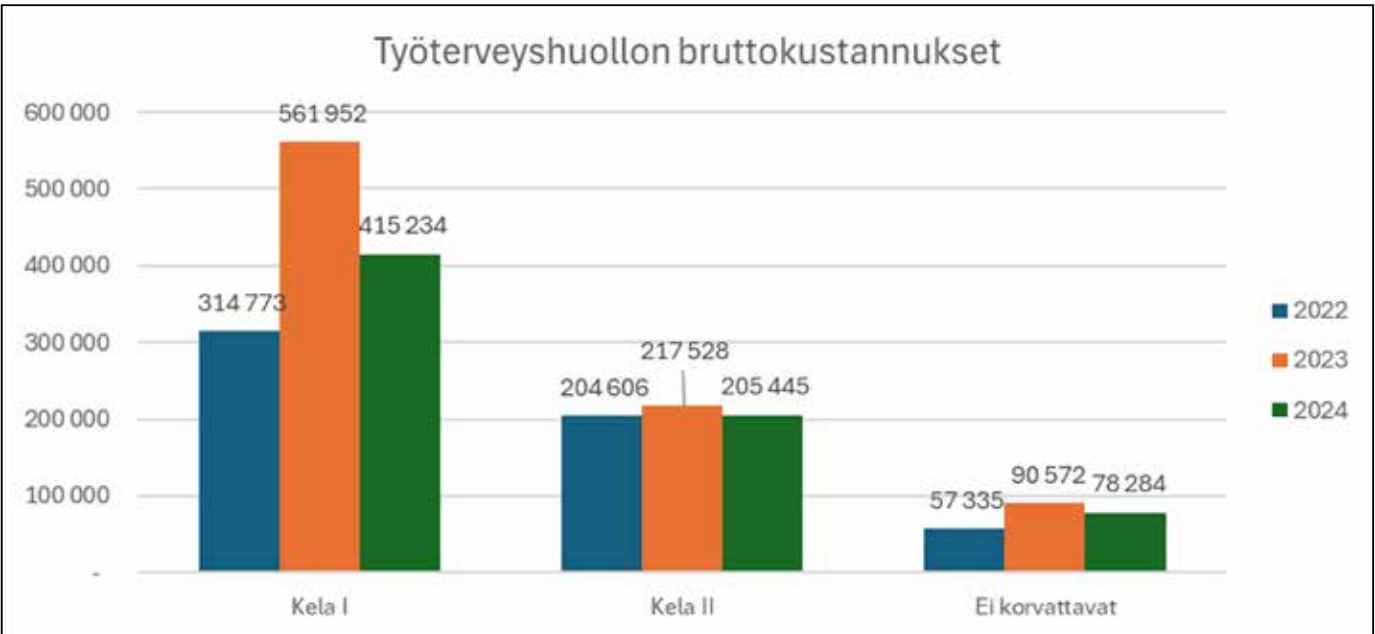
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Kaupungin henkilöstöjärjestelmään tilastoituvat kaikki poissaolot. Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä vuonna 2024 laski 1,8 päivällä edelliseen vuoteen verrattuna ja poissaolopäivien määrä verrattuna teoreettiseen työaikaan laski 0,5 prosenttiyksiköllä.

Ilahduttavaa on, että lyhyet 1–7 päivää ovat vähentyneet. Myös keskipitkät poissaolot ovat vähentyneet.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinperusteiset poissaolot ovat lähteneet kasvuun, kun taas mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat

olla tulosta siitä, että esihenkilöt ovat enenevässä määrin toimineet kaupungin varhaisen tuen mallin mukaan ja kiinnittäneet ajoissa huomiota työkyvyn heikkene- misestä kertoviin signaaleihin. Sirius-järjestelmään oli kirjattu varhaisen tuen keskusteluita aikaisempaan enemmän (2024: 204 kpl, 2023: 172 kpl). Lisäksi työterveyshuolto ja HR seuraavat 30-60-90 poissaoloja säännöllisesti ja ovat tarvittaessa esihenkilöihin tai työnte- kijöihin yhteydessä.

Työfysioterapeutin käynnit (515 vrt 623 käyntiä) ja fy- sioterapeutin suoravastaanotot (232 vrt 311) ovat mo- lemmat vähentyneet vuodesta 2023. Tuki- ja liikuntae- linvaivoihin liittyvät poissaolot ovat kasvaneet, joten henkilöstön tietoisuutta suoravastaanoista täytyy jat- kossa taas vahvistaa.



Työterveyshuollon bruttokustannukset 2022–2024

3.4 Työterveyshuollon kustannukset

UUODEN 2024 tavoitteena oli alentaa työterveyshuollon kustannuksia, missä myös onnistuttiin. Työterveyshuol- lon kokonaiskustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 698 963 euroa laskien 19,7 % vuodesta 2023. Kustannuk- set alentuivat kaikissa KELA:n korvausluokissa. Kustan- nus henkilöä kohden 486 euroa laski 110 eurolla.

Painopiste korvausluokkien osalta muuttui jonkin ver- ran edellisvuodesta. Ennaltaehkäisevän työkykyä yl- läpitävän työterveyshuollon kustannusten osuus kor- vattavista kustannuksista oli noin 67 % (72 %) KELA II sairaanhoitokustannusten osuuden noustessa 33 pro- senttiin korvattavista kuluista (28 %).

3.5 Työturvallisuus- ja tapaturmavakuutusyhtiön tilastoja ja työsuojelutyötä

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

Kaupungin Wpro-järjestelmään tehdyistä työturvalli- suusilmoituksista väkivallan tai uhkatilanteen sekä epä- asiallisen kohtelun ilmoitukset (2024: 936 / 2023: 981) ja pitkäaikaisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumisen il- moitukset (2024: 49 / 2023: 70) laskivat. Nousua sen si- jaan oli äkillisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumisen ilmoituksissa (2024: 166 / 2023: 100) ja sisäilmasta koet- tujen terveyshaittojen (2024: 68 / 2023: 27) ilmoituksissa.

Korvattujen työpaikkatapaturmien määrän kehitys on Fennian tilastojen mukaan Järvenpäässä suotuisa. Va- hingot ovat olleet pääasiassa lieviä ja 84 % tapauksista on selvitty enintään kolmen päivän työkyvyttömyydel- lä. Yli 30 päivän työkyvyttömyys aiheutui alle 3 prosen- tissa tapauksia.

Valtaosa asunnon ja työpaikan välisistä tapaturmista sattuu jalankulkijoille. Eri liikumistavoilla raportoidut tapaturmat ovat samassa linjassa koko Suomen keski- arvoon verrattuna.

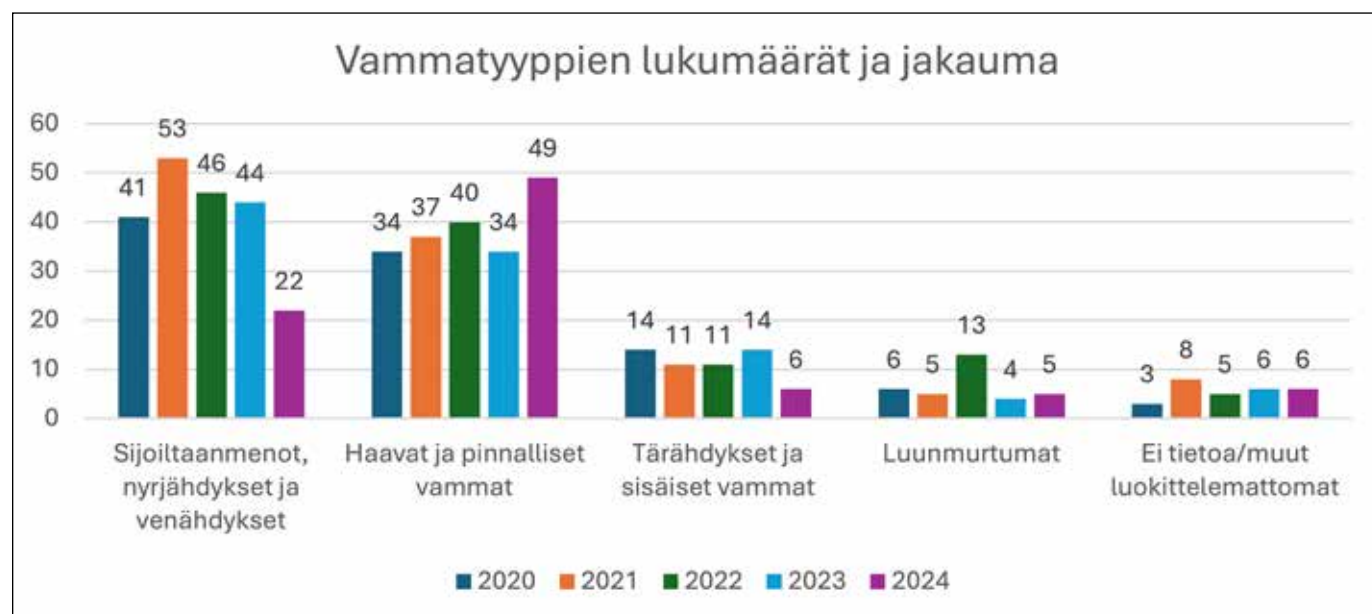
Sijoiltaan menojen, nyrjähdysten ja venähdysten vam- matyypit ovat olleet vuoden 2021 jälkeen selkeässä laskussa ja niiden määrä on puolittunut viime vuon- na vuodesta. Haavojen ja pinnallisten vammojen osal- ta kehityskulku on päinvastainen. ”Haavat ja pinnalliset vammat” -vamatyyppi on tyypillinen seuraus poik-



Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä



Eri liikkumistavoilla raportoidut tapaturmat



Vammatyyppien lukumäärät ja jakaumat

keamatilanteesta ”väkivalta, järkyttävä tilanne, poikkeava läsnäolo”. 29 % kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista työpaikkatapaturmista oli kirjattu kyseiselle koodille.

Työsuojelu on työpaikoilla tapahtuvaa yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia. Työturvallisuuden edistämisen väkiintuneita käytäntöjä ovat riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, työsuojeluparitoiminta, turvallisuuskävelyt, ensiapuvalmiuden ylläpitäminen sekä työturvallisuuspoikkeamien aktiivinen ilmoitusmenettely. Palvelualueiden johtoryhmissä seurataan työtapaturma- ja läheltä piti -ilmoituksia ja johdetaan korjaavien toimenpiteiden käynnistämistä.

Järvenpään kaupungilla kokonaisturvallisuudesta vastaa turvallisuus- ja valmiuspäällikkö, joka tukee myös työsuojelutoimintaa. Turvallisuussuunnittelua tehdään laajassa yhteistyössä osallistaen yksiköiden henkilöstöä ja esihenkilöitä. Turvallinen ja resilientti yhteisö kykenee vastaamaan alati muuttuviin riskeihin ja ylläpitämään toimintaa myös vakavimmissa kriiseissä. Kokonaisturvallisuusyksikkö järjesti vuoden 2024 aikana turvallisuuskoulutusta seuraavien aiheiden osalta: alkusammutus, väestönsuojan hoitajan toiminta sekä aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja toiminta uhkatilanteissa. Työsuojelupareille järjestettiin kolme koulutusta vuoden aikana.

Liukastumiselle tyypilliset vahingot ovat vähentyneet. Työsuojelu on ollut aktiivisesti ehkäisemässä liukkaudesta johtuvia tapaturmia pitämällä teemaa esillä työsuojelun iltapäivissä, kiertäessään yksiköissä ja viestinnällisin toimin. Kiitos suotuisasta kehityksestä kuuluu

kaikille työyksiköille ja työntekijöille, jotka arjessa ovat kiinnittäneet huomiota työn tekemisen tapaan ja varautuneet myös liukkauteen.

Väkivalta- ja uhkatilanteet seurauksineen voivat pinnallisten vammojen lisäksi aiheuttaa paikallisesti äkillistä psyykkistä kuormittumista. Vuonna 2023 laadittiin ohjeistus työyksikössä tapahtuviin uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Työsuojelu on vuoden 2024 aikana kiertänyt aktiivisesti työyksiköissä antamassa tukea ohjeen mukaisten työyksikkökohtaisten toimenpiteiden suunnitteluun. Lisäksi mm. opetuksen ja kasvatuksen toimiala tarjoaa ja kouluttaa jatkuvasti henkilöstöään asiakkaiden aggressiivisuudesta johtuvien tilanteiden hallintaan. Tavoitteena on, että väkivaltatilanteisiin liittyvän hallinnan tunteen ja osaamisen kasvaessa henkilöstön työkykyyn liittyvät riskit vähentyvät. Lisäksi Järvenpään kaupunki tekee pitkäjänteistä moniammatillista yhteistyötä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edis-



Luovuus heräsi eloon työntekijöille järjestetyllä kukkasidontakurssilla keväällä 2024.

tämiseksi. Esihenkilöt ovat avainasemassa tukiessaan yksiköitään näissä tilanteissa. Esihenkilöille pidettiin alkuvuodesta työterveyspsykologin vetämä Kriisijohtaminen esihenkilötyössä -valmennus. Myös työterveyshuollosta on saatavilla tukea kriisitilanteissa.

Sisäilmahaittoja koskevia työturvallisuusilmoituksia oli aikaisempaa enemmän. Koulupuolelta suurin osa ilmoituksista on tullut kahdesta yksiköstä. Näistä toinen rakennus on käyttöikänsä loppuvaiheessa ja toisessa ilmoitukset ovat koskeneet rajattua tilaa ja ongelmaa on ratkaistu talotekniikan säätämällä. Varhaiskasvatuksen ilmoitukset ovat liittyneet pääasiassa tilojen kuumuuteen ja yhden käytöstä poistetun väistötilan ilmoituksiin. Muun organisaation osalta ilmoitukset ovat koskeneet laitevikoja ja niihin on reagoitu.

3.6 Muita työhyvinvointitoimia

JÄRVENPÄÄN KAUPUNGILLA on henkilöstön Huvinvointiryhmä, joka koostuu eri palvelualueiden työntekijöistä. Ryhmä kehittää ja toteuttaa koko kaupungin henkilöstölle yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia lisää-

vää toimintaa. Vuoden 2024 aikana huvinvointiryhmä toteutti mm. erilaisia arvontoja, kukkien sidontakurssia, liikuntatapahtuman sekä yksityisen elokuvanäytöksen.

Viestintä on tärkeä hyvinvoinnin osatekijä. Vuonna 2024 koko henkilöstön työn tueksi toteutettiin työyhteisöviestinnän käsikirja, jossa kerrotaan työyhteisöviestinnän merkityksestä, kerrataan kaupungin työyhteisöviestinnän kanavat ja niiden roolit, sekä tarjotaan työkaluja mm. oman tiimin työyhteisöviestinnän kehittämisen tueksi.

Syksyllä toteutettiin Järvenpääviestijät-koulutuskokous henkilöstön viestintäosaamisen kehittämiseksi ja tukemiseksi. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin koulutusta selkeästä kielestä ja tuotettiin visuaalinen ohje selkeän kielen kirjoittamiseen. Vuoden aikana päivitettiin myös henkilöstölle tarkoitettu kriisiviestintäohje.

Palvelualueet tutuiksi -henkilöstöinfoja sekä säännöllisiä konsernipalvelujen aamuinfoja jatkettiin hybridimuotoisina myös vuonna 2024.

4 Yhteisöllisyyttä ja oppimista

4.1 Johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen

UUOSI 2024 jakautui johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämisen näkökulmasta kahteen keskeiseen painopistealueeseen: TE24-uudistukseen liittyvän työskulttuurin valmisteluun sekä työkykyjohtamisen keinovalikoiman laajentamiseen osana esihenkilöille tarjottavaa tukea.

TE24-uudistukseen liittyvä yhteisen työskulttuurin valmistelu oli yksi keskeisimmistä henkilöstötyöhön liittyvistä tehtävistä vuonna 2024. Uudella työllisyysalueella ei ole ollut kuntakokeilua, jonka pohjalta olisi jo olemassa parhaita käytäntöjä ”saman katon alla” työskentelyyn. Tunnistimme, että uusien työntekijöiden saapuminen ja yhteisen työskulttuurin rakentaminen edellyttävät aktiivista vuoropuhelua ja henkilöstön osallistamista. Huolellisesti valmistellun liikkeenluovutuksen lisäksi oli tärkeä ymmärtää Järvenpään siirtävien asiantuntijoiden työn luonnetta.

Teimme tiivistä yhteistyön valtiolta työllisyysalueelle siirtyvien päälliköiden ja muiden avainhenkilöiden kanssa jo heti vuoden 2024 alusta. Tunnistimme liikkeenluovutukseen liittyvät keskeiset riskit liittyen mm. työn sujuvuuteen, työtyytyväisyyteen ja esihenkilöiden kuormitukseen. Riskien arvioinnin pohjalta todettiin, että paras tapa välttää muutostilanteen tyypillisimmät karikot, on tutustua siirtävään henkilöstöön ja heidän työhönsä. Kun ihmiset ovat tuttuja ja luottamusta rakennetaan jo valmisteluvaiheessa, on yhteistyö sujuvampaa muutoksen toteututtua.

Valmistelussa huomioitiin, että uudistus vaikuttaa paitsi siirtävään henkilöstöön, myös niihin, jotka jo toimivat tiloissamme. Selvitimme saman katon alla työskentelevien toimijoiden työskulttuurien yhteensovittamisen tarpeita kartoituskeskustelujen ja -kyselyn avulla maaliskuuhuhtikuussa 2024. Jalkauduimme TE-hallinnon tiimeihin ja aulapalveluihin Järvenpäässä ja Hyvinkäällä sekä Kelan puhelinpalveluihin Järvenpäässä. Nämä muodostavat Järvenpään kaupungin palvelujen kans-

sa yhteisen Palvelutorin 2025. Sama kartoitus toteutettiin myös Bulevardikorttelin henkilöstölle, jotta muodostuisi jaettu ymmärrys siitä, millaista tulevaisuuden työnteko olisi erilaisten työskulttuurien kohdatessa.

Saadun keskustelu- ja kyselyaineiston perusteella laadittiin työskulttuuriselvitys ja suositukset tulevan työympäristön suunnitteluun ja toteutukseen niin asiakaskohtaamisten kuin yksilö- ja tiimityönkin näkökulmasta. Näiden pohjalta on mahdollista päivittää työympäristökonsepti ja jalkauttaa se henkilöstölle. Työskulttuuriselvityksestä (n=253) ilmeni, että Bulevardikorttelin tilojen erilaiset käyttäjäryhmät vaikuttavat omaksuneen melko samankaltaisen hybridityön mallin, jossa työ tehdään sieltä, mistä se kulloinkin parhaiten sujuu. Vain harvan (n=9) vastaajan työ on täysin paikkasidonnaista ja vaatii toimistolla oloa koko-aikaisesti.

Etäyhteyksiin ja etäyhteistyöhön on totuttu niin kaupungin toiminnassa kuin TE-palveluissakin. Kasvokaistapaamiset rikastavat viikkoa ja parantavat vuorovaikutuksen laatua asiakaskohtaamisissa. Valtaosa työllisyysalueelle siirtävästä henkilöstöstä on tottunut yhteiskäyttöisiin tiloihin ja siihen, että eri käyttötarkoituksiin on omat työskentelytilansa, joita voi varata tarpeen mukaan.

”Hyvä ääni- ja näköeristys huoneissa, rauhallisuus keskittyä asiakastyöntekoon joko paikan päällä tai etänä.”

Työskulttuuriselvityksen lisäksi valtiolta siirtävälle henkilöstölle tarjottiin etäinfojen ja läsnätilaisuuksia niin kevät- kuin syyskaudella 2024. Tilaisuuksissa kerrottiin paitsi valmistelutilanteen etenemisestä, myös työnantajan linjauksista ja toimintatavoista muun muassa hybridityön ja palvelussuhteen ehtojen suhteen.



”Walk in -asiakkaita, toimistoajanvarauksella asiakkaita ja lisäksi puhelinpalvelua, aikamoinen palapeli.”

Työllisyysalueen valmistelun lisäksi vuonna 2024 pönostettiin esihenkilötyön tukeen. Toukokuussa järjestettiin kaikille esihenkilöille yhteinen Valmentavan johtajuuden päivä, jonka teemat liittyivät työn tuottavuuden parantamiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Valmentavan johtajuuden päivä sai yleisarvosanan 4,1 (skaala 1–5) ja sen ympärille tuotettiin itseopiskelu- ja lisämateriaalia Sinettiin.

Lisäksi syksyllä toteutettiin strategisen työkykyjohtamisen aamupäivän palvelu- ja avainaluejohtolle sekä kolme ajankohtaista työkykyjohtamisen aamupäivätilaisuutta kaikille esihenkilöille. Tilaisuuksien tavoitteena oli vahvistaa tietoisuutta työkykyjohtamisen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen sekä lisätä esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista, kuten mielen hyvinvoinnin vahvistamista arjen esihenkilötyössä.

”Etätyö mahdollistaa arjen sujuvuuden ja on vähemmän kuormittavaa. Toimistolla käynti tai sidosryhmätapaamiset ovat työn suola ja niitä on ollut sopivasti.”

Esihenkilöjoukon yhteiset koulutuspäivät ja tilaisuudet ovat tärkeä keino vahvistaa tavoittelemamme johtamiskulttuuria. Koulutukset eivät kuitenkaan yksinään riitä, vaan tarvitaan kaikkien sitoutumista ja tahtoa toimia yhteisesti sovittujen toimintamallien mukaisesti. Tätä varten syksyn aikana valmisteltiin uutta kokonaisvaltaista esihenkilöosaamisen vahvistamisen toimintamallia, joka näyttäytyy esihenkilöille heidän työssään tarvittavan osaamisen kehittämisen vuosikellona.

Esihenkilötyön vuosikello on modernin esihenkilötyön osaamisvaatimuksiin vastaava, esihenkilötyön hallintaa tukeva rakenne, joka sisältää info- ja oppimistilaisuuksia suunnitelmallisesti ja tasaisesti kalenterivuoden aikana. Käsiteltävät teemat rakentuvat strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja ajankohtaisuuden perusteella. Syksyllä tehtiin vuoden 2025 sisältösuunnitelua, jonka painopisteet ovat työkykyjohtamisen ja työn tuottavuutta kehittävien toimenpiteiden toteutuksessa. Rakenteessa on sekä informatiivisia tilaisuuksia että toiminnallisia oppimistilaisuuksia, ja ne varmistavat laadukkaan johtamisen ja esihenkilöiden osaamisen kehittymisen kaupunkimme strategisen tavoitteen mukaisesti.

”Olen multitaskaaja, joka joutuu hoitamaan tietotyötä ihmisten kanssa montaa kanavaa hyväksikäyttäen ja monialaisia verkostoja hyödyntäen.”

Vuonna 2024 valmisteltiin myös kaupungin eettisiä periaatteita osallistavassa sekä luovia ja vuorovaikutteisia menetelmiä hyödyntävässä yhteiskehittelyprosessissa. Lopputuloksena saadut ehdotukset eettisiksi periaatteiksi valmisteltiin vahvassa yhteistoiminnassa poliittisen päätöksenteon ja viranhaltijaorganisaation välillä ja tavoitteena on vahvistaa periaatteet vuonna 2025.

4.2 Yhdenvertaisuudesta

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

Kaupunginhallitus vahvisti 17.6.2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivituksen vuosille 2024–2026. Suunnitelmassa kuvataan, miten työnantajana



Järvenpään Opiston Ahkera-koulutuksen osallistujia. Kuva Ofelya Pavlova.

toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa henkilöstösuunnittelussa, palvelussuhteen ehdoissa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa. Yhdenvertaisuutta kehitetään suunnitelmakaudella mm. anonymia rekrytointia edistämällä, käyttämällä positiivista erityiskohtelua nuorten kesätyöpaikkoja täytettäessä, sekä pitämällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja entistä vahvemmin esillä esihenkilöiden perehdytyksessä ja koulutuksessa.

4.3 Osaava henkilöstö

JÄRVENPÄÄN kaupungin strategian mukaista oppimiskäsitystä sekä tulevaisuuden osaamistarpeita avataan strategisten kyvykkyyksien eli Järvenpääoman avulla. Järvenpääoma muodostaa ylätasoa viitekehysten, joka kuvaa, millaisella tiedollisella, taidollisella ja sosiaalisella pääomalla organisaatiollemme asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Järvenpääoma sitoo osaamisen kehittämisen strategisiin tavoitteisiimme sekä ketterään oppimiseen ja kaupungin palvelututannon tulevaisuuden tarpeisiin.

Strategiset kyvykkyydet tunnistettiin vuonna 2024 eri henkilöstöryhmiä osallistamalla, henkilöstökyselyn ja työpajatoiminnan kautta. Tunnistetut kyvykkyydet ovat asiakasosaaminen, työyhteisöosaaminen sekä talous- ja vaikuttavuusosaaminen. Kunkin kyvykkyyden

alle on niputettu taitojen kokonaisuus, joka on enemmän kuin mikään yksittäinen tieto, taito, työtapo tai asennoituminen yksinään. Kyvykkyydet tarjoavat laajan oppimiskäsityksen mukaisen, kokonaisvaltaisen lähestymistavan henkiseen ja sosiaaliseen pääomaan, jota organisaatiomme tarvitsee onnistuakseen perustehtävässään. Strategiset kyvykkyydet näyttävät tulevaisuuden suuntaa, mutta eivät sanele askelmerkkejä. Askelmerkit on kunkin yksikön tunnistettava oman työnsä suuntaisesti.



Onnistumia ja osaamista yhdessä! Kulttuuripolkua on toteutettu perusopetuksen, kulttuuri-, museo- ja kirjaston yhteistyöllä koululaisille jo 10 vuoden ajan.

Strategisten kyvykkyyksien kuvauksissa on hyödynnetty paitsi henkilöstön ääntä ja kyselytuloksia, myös kaupunginlaajuisen koulutusverkoston yhteiskehittelyssä syntyneitä työpajatuotoksia sekä tekoälyn mallintamia tulevaisuuden työelämätaitoja. Tämän kehittämisprosessin lopputuloksena syntyneet strategiset kyvykkyydet on kiteytetty ja visualisoitu kolmeksi taitokartaksi, josta ne on helppo hahmottaa yhdellä silmäyksellä sen sijaan, että kyvykkyyksiin pitäisi perehtyä lukemalla perinteinen, monisivuinen tekstidokumentti.

Tulevaisuudessa strategisia kyvykkyyksiä hyödynnetään työyksiköissä osana strategisten tavoitteiden toteutussuunnitelmaa ja niiden keinojen valintaa, joilla tavoitteisiin voidaan päästä.

Henkilöstön koulutukseen panostettiin vuonna 2024 suorina kustannuksia 360 000 euroa. Suorat kustannukset eivät sisällä koulutukseen käytettyä työaikapannosta. Tiukan taloustilanteen ja erityisesti opetuksen ja varhaiskasvatuksen palvelualueen hankkeiden vähentymisen takia koulutuspanostukset ovat puolitettu viimeisen kahden vuoden aikana.

Koulutusmenot 1000 € / Koulutuskorvauspäivät	2024	2023	2022
Konsernipalvelut	65	59	50
Opetus ja kasvatus	86	177	481
Hyvinvointi	172	145	151
Kaupunkikehitys	33	40	51
Järvenpään Vesi	4	8	16
Yhteensä	360	415	746

Koulutuslukuja ja muutos-%	2024	2023	Muutos %
Koulutuskorvauksiin oikeutetut koulutuspäivät (1-3pv/hlö)	1345	787	42,5 %
Koulutustarjonta (kpl) Skillhive alustalla	231	156	32,5 %
Koulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden määrä	830	590	28,5 %
Koulutukseen käytetyt tunnit	15 900	8 518	53,6 %

Koulutuspäivät palvelualueittain ja %-osuus potentiaalista	Rekisteröidyt koulutuspäivät	Koulutuspäivien potentiaali (hlö.lukumäärä x 3)	Toteuma %
Konsernipalvelut	137	237	58 %
Hyvinvointipalvelut	197	648	30 %
Kaupunkikehitys	71	249	29 %
Opetus ja kasvatus	940	3219	29 %
Yhteensä	1345	3534	31 %

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin osallistuminen tallennettiin pääsääntöisesti osaamis- ja oppimisalusta Skillhiveen. Lisäksi koulutuksia tallennettiin Populus henkilötietojärjestelmään. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksiin oikeuttavia 1–3 päivän kestäviä koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 1345. Edelliseen vuoteen verrattuna määrä kasvoi 42,5 %:lla (+558 koulutuspäivää).

Henkilöstön osaamista ja motivaatiota tehdään näkyväksi osaamis- ja oppimisalusta Skillhivessa. Skillhiven mukaan koulutuksiin osallistui 830 organisaation työntekijää, jossa on kasvua edellisvuodesta 240 henkilöä. Alustan käyttöönottoa on vuoden aikana vahvistettu systemaattisesti koko organisaation tasolla, mikä selittää osan koulutus- ja osallistujamäärien kasvusta.

Skillhiveen rekisteröityneistä 830 henkilöstä 241 henkilöllä jäi osallistumisen kirjautuminen alle yhtä koulutuspäivää vastaavaa kuuden tunnin suoritusta, mikä ei siten oikeuta koulutuskorvaukseen. Kolme päivän enimmäiskorvaus saatiin 277 henkilöstä lukumäärä on selkeässä kasvussa (2023: 130).

Skillhivessa koulutuksia oli tarjolla 231 kasvaen 32,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuksien osallistumisen keskimääräinen pituus oli noin viisi tuntia. Kouluttautumiseen käytettiin 15 900 työtuntia (Huom: Skillhiveen kirjatut työajalla käydyt koulutukset eivät näy HTV2 ja HTV3 -tunnusluvuissa.)

Koulutustarjonnan ja koulutuksien osallistumisen rekisteröinnin kasvua selittää panostus osaamisen kehittämiseen kokonaisuutena. Kaupungin laajuinen koulutusverkosto aloitti toimintansa vuoden alussa ja siinä on jäseniä kaikilta palvelualueilta yhteensä 56. Verkoston tavoitteena on vahvistaa ja tuottaa osaamisen kehittämisen kokonaisuuteen liittyvää tietoa ja osaamista yli palvelualue rajojen. Verkostossa tunnistetaan yhteisiä henkilöstön koulutustarpeita ja hyödynnetään organisaatiotasoisesti laadukkaita kouluttajia.

Verkosto mahdollistaa koulutusten toteutukset kustannustehokkaasti ja verkoston myötä lisäämme Skillhive-järjestelmäosaamista, mikä osaltaan vahvistaa koulutusten rekisteröintiä. Verkostoyhteistyöllä voidaan tehokkaammin tukea palvelualueen henkilöstöä osaamisen kehittämisen kysymyksissä. Verkostotyön lisäksi

koulutuksiin osallistumisen rekisteröintiin kannustettiin intrassa tiedottamalla ja suoraviestinnällä. Perehdyttämisen kokonaisuus Skillhivessa uudistettiin vuoden lopulla tukien sillä tavoin myös työllisyysalueen henkilöstön sujuvaa siirtymistä kaupungin palvelukseen. Henkilökohtaisen omaan työhön perehdytyksen tukena hyödynnetään yhteistä perehdytysohjelmaa, jolla varmistetaan laadukas ja tasalaatuinen perehdyttäminen koko henkilöstölle. Perehdytysohjelman sisältö on jaettu seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Tärkeät yhteystiedot työsi tueksi
- Tutustu organisaatioosi
- Toimintakulttuurimme tutuksi
- Keskeisiä järjestelmiä ja ohjelmia
- Palvelussuhdeasiat
- Työhyvinvointi ja työturvallisuus
- Työtehtäviin perehdytys
- Palautekeskustelu

Järvenpää on kolmena vuotena osallistunut Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) järjestämään valtakunnalliseen *Osaaminen näkyviin* -viikolle. Vaikka valtakunnallista järjestäjää ei vuonna 2024 ollut, toteutettiin Järvenpään kaupungin osaaminen näkyviin -viikko siitä huolimatta. Osaaminen näkyviin -viikko mahdollistaa henkilöstön pysähtymisen oman ja työyhteisön osaamisen äärelle. Viikon aikana järjestettiin työpajoja, keskusteluja sekä koulutuksia, joiden teemana oli oman osaaminen tunnistaminen ja sanoittaminen.

4.4 Yhteistoiminnassa

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

Järvenpään kaupungin edustuksellisesta yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa, joka samalla toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintaa valmistellaan ja pienmuotoisemmat asiat käsitellään

edustuksellisesti pienessä yhteistyötoimikunnassa. Kaupunkitason edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 neljä ja pieni yhteistyötoimikunta viisi kertaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet työterveyshuollon ohjausryhmän toimintaan.

Yhteistoiminnassa käsitellään säännönmukaisesti henkilöstön tilaa koskevat raportit ja lisäksi mm. talousar-

vio ja tilinpäätös sekä työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämistä koskevat toimenpiteet. Vuonna 2024 yhteistoiminnassa käsiteltiin teknisen sopimuksen palkkauskäsikirjan ja KVTES-palkkauskäsikirjan päivitykset, ohjeet ulkomaan etätyöstä, suorituksen johtamisesta ja henkilökohtaisen lisän myöntämisestä sekä valmisteltiin kaupungin eettisiä periaatteita. Lisäksi seurattiin TE-palvelut 2024 -hankkeen edistymistä. Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi jatkuvaa yhteistoimintaa toteutetaan palvelu- ja avainalueilla, työyksiköissä arkipäivän tilanteissa sekä avainalueilla pidettävissä yhteistoiminnan teemakokouksissa.



Yhteistyössä sujuu mukavasti myös yhteinen lukuhetki Satusaunan päiväkodissa.

