



## Henkilöstökertomus 2019



# Sisällys

<b>Lukijalle</b>	<b>3</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2 Henkilöstömme lukuina</b>	<b>6</b>
2.1 Henkilöstön määrä	6
2.2 Henkilöstörakenne	7
2.3 Vaihtuvuus	8
2.4 Eläkkeelle siirtyminen	10
2.5 Eläkemaksut	10
2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain	10
2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset	11
2.8 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	11
<b>3 Hyvinvointia työssä</b>	<b>12</b>
3.1 Työhyvinvointi on yhteinen asia	12
3.2 Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa	12
3.3 Terveysperusteiset poissaolot	13
3.4 Turvallinen työympäristö	14
3.5 Aktiivinen tuki edistää työssäjaksamista	15
3.6 Liikunta- ja virkistystoimintaa tuetaan monin tavoin	16
3.7 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia	16
<b>4 Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus</b>	<b>17</b>
<b>5 Osaava ja kehittävä henkilöstö</b>	<b>19</b>
<b>6 Henkilöstöä palkiten</b>	<b>20</b>
<b>7 Yhteistoiminnassa</b>	<b>22</b>
<b>8 Johtopäätökset</b>	<b>24</b>
<b>9 Tilastot sen kertovat</b>	<b>26</b>

Etukannen kuva: Ella Varis, Pekka Halosen Akatemia  
Muut kuvat: Järvenpään kaupunki  
Teksti: HR-palvelut ja viestintä  
Taitto: Grapica Oy

# Lukijalle

## Tervehdys!

Kädessäsi on vuoden 2019 henkilöstökertomus. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta sekä henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esimiehille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi.

Työpaikan hyvinvointia ja hyviä työtuloksia tuottavat esihenkilöt ja työntekijät yhdessä yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Hyvä johtaminen yhdessä henkilöstön muutosvalmiuden kanssa takaavat kuntalaisille hyvät palvelut talouden reunaehdot huomioiden.

Vuoden aikana on viety edelleen eteenpäin kesällä 2018 kirjattuja strategian tulevaisuuskuvia konkreettisten niitä strategiakartan avulla. Organisaation ja johtamisen kehittämisessä on lähtökohtana tulevaisuuden tarpeita vastaava työ- ja toimintakulttuurin kehittäminen. Olemme rakentaneet tätä ajattelua ja tekemistä edelleen ja käynnistäneet projektit, joiden avulla nämä on mahdollista saavuttaa. Tulevaisuuden johtamisen ja työskentelyn muutos, itseohjautuvien tiimien toimintamalli, merkitsee muutosta sekä johtamisessa että työntekijöiden itse/ yhteisohjautuvuuden taidoissa.

Vuosi 2019 oli muutosten vuosi monella tavoin. Keskeisimpinä nostaisin Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän toiminnan varsinaisen käynnistymisen, jonka myötä opettelimme tekemään työtä sote-yhdyspinnalla vanhojen ja uusien työkavereiden kanssa, ja katujen ja vihervaluoiden kunnossapidon ulkoistuksen toukokuussa yksityiselle palvelutuottajalle. Uusi johtoryhmäkoonpano uudistui vuoden aikana, tehtäviä muokattiin ja rekrytointeja tehtiin pitkästä ajasta myös konsernipalveluihin. Syksyllä rakensimme talouden lukujen perusteella liikkumavaralistan, jossa tavoitteemme on toimintaa kehittämällä ja tarpeettomista kiinteistöistä luopumalla saada talouden tila kohenemaan. Samalla olemme viestineet henkilöstölle, että jokainen on töissä Järvenpään kaupungilla ja muutoksia tehtäviin saattaa ajan myötä tapahtua itse kullakin.

*”Kun joku näkee meidät, uskoo meihin ja arvostaa sitä, että ponnistamme kehittyäksemme, se rakentaa luottamusta, saa aikaan kasvua ja virtaustilan, jossa organisaatio uusiutuu ja ihmiset ovat energiansa alkulähteillä. Kun tämä energia valjastetaan yhteisen tavoitteen eteen, muutokset tapahtuvat jokaisen ponnistusten seurauksena.”*

Noiden **Kati Toikan**, meidän kehittämisspäällikön, sanoin haluan kiittää teitä kaikkia viime vuodesta. HR-ammattilaisille ja viestinnälle myös tämän kertomuksen kokoamisesta. Ilman teitä tästäkään ei olisi tullut näin hyvää. Kiitokset kaikille Järvenpään kaupungin työntekijöille, teidän kanssanne on ilo työskennellä.

**Merja Soosalu**  
henkilöstöjohtaja

# 1 Johdanto

Järvenpään kaupunki organisoitui uudelleen sosiaali- ja terveyspalvelujen siirryttyä vuoden 2019 alussa Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään. Järvenpään kaupungin keskeisimmät tehtävät ovat 1.1.2019 lukien kaupungin strategian mukaisesti hyvinvointi- ja elinvoimatehtävien toteuttaminen.

**Hyvinvointitehtävän** tavoitteena on mahdollistaa sujuva ja turvallinen arki yhdessä asukkaiden kanssa ja luoda edellytyksiä hyvälle elämälle, sivistykselle ja itsensä kehittämiseksi sekä edistää hyvinvointia ja terveyttä ja vahvistaa osallisuutta.

Hyvinvointitehtävää toteuttavat Opetuksen ja kasvatuksen sekä Hyvinvoinnin palvelualueet. Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueeseen kuuluvat varhaiskasvatus, perusopetus ja lukiokoulutus sekä oppimisen ja koulunkäynnin tuki ja opiskeluhoitopalvelut. Hyvinvoinnin palvelualueella toteutetaan kulttuuri- ja tapahtuma-, vapaa-aika- ja harrastuspalveluja, hyvinvointia ja terveyttä edistäviä sekä työllistämistä edistäviä palveluja. Samalla lakkautettiin Lasten ja nuorten sekä Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueet.

**Elinvoimatehtävää** toteuttaa Kaupunkikehityksen palvelualue. Kaupungin elinvoimatehtävänä on mahdollistaa laadukas ja vuorovaikutteinen kaupunkiympäristö asukkaille ja yrityksille.

Lisäksi konsernipalvelut tukitoiminnoillaan luo edellytyksiä kaupungin perustehtävien sekä kunnallisen demokratian menestykselliselle toteuttamiselle. Uuden organisaation mukaiset lautakunnat ovat opetus- ja kasvatustalokunta, hyvinvointilautakunta ja kaupunkikehityslautakunta.

Vuonna 2019 käynnistettiin Uusi työ 2023 -työympäristökehittämissuunnitelma, joka tähtää hallinnon uusien toimitilojen suunnitteluun ja käyttöönottoon vuonna 2023. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Järvenpään kaupunki, Mestaritoiminta Oy ja kiinteistöalan asiantuntijayritys CBRE Finland Oy. Vuoden aikana kerättiin tietoa työskentelytiloista käyttöastemittauksen, haastattelujen sekä työympäristökyselyn avulla. Uusi työympäristö kick off -työpajat järjestettiin joulukuussa henkilöstölle Järvenpää-talolla. Työpajoissa pääsi kokeilemaan tulevaisuuden työpistettä, tutustumaan työelämän teknologiaan sekä keskustelemaan osaamistarpeista ja uusista työn teon tavoista.

Järvenpään kaupunki vuokraa toimitiloja tulevasta Perheläkorttelista ja tavoitteena on, että kaupungin hallintotyötä tekevä henkilöstö muuttaa Perhelään valmistuviin uusiin tiloihin vuoden 2024 aikana.



*Vuonna 1976 rakennettu kaupungintalo tuli elinkaarensa päähän sisäilmaongelmien vuoksi. Kaupungintalolla työskennellyt henkilöstö muutti keväällä 2019 väistötiloihin Järvenpää-talolle ja Yhteiskouluntielle.*



## Osallistuminen ja vaikuttaminen

### Strateginen ohjaus ja kehittäminen

#### Hyvinvointitehtävä



#### Elinvoimatehtävä



### Tukitehtävät

#### Kaupunginjohtaja

##### Konsernipalvelut

Hallintopalvelut

Talouspalvelut

HR-palvelut

Viestintä ja markkinointi

Tietohallinto

Mestari toiminta, Mestariasunnot ja muut konserniyhteisöt

##### Palvelualuejohtaja

##### Esikunta

##### Kaupunkikehitys

Elinvoima, asuminen ja hankekehittäminen

Kaupunkitekniikka

Yhdyskuntasuunnittelu

Rakennusvalvonta

Järvenpään Vesi

#### Palvelualuejohtaja

##### Esikunta

##### Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue

Varhaiskasvatuspalvelut

Opetuspalvelut

##### Hyvinvoinnin palvelualue

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelut

Vapaa-aika- ja harrastuspalvelut

Työllisyys- ja kotoutumispalvelut

Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut

Järvenpään kaupungin organisaatio 1.1.2019 alkaen. Ydinprosesseja tukevia palvelualueita ovat Opetus ja kasvatust, Hyvinvointi ja Kaupunkikehitys. Lisäksi tukitoimintoja palvelualueille tuottaa konsernipalvelut.

# 2 Henkilöstömme lukuina

## 2.1 Henkilöstön määrä

Meitä Järvenpään kaupungilla työskenteleviä oli vuoden 2019 lopussa 1534, joista vakinaisia oli 1153, määräaikaista 381, josta työllistettyjä 16 henkilöä. Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne viranhaltijat ja työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa on voimassa.

Henkilöstömme määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 842 henkilöllä eli 35,4 %. Kaupungin henkilöstöstä siirtyi vuoden 2019 alussa yli 800 työntekijää Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän palvelukseen. Kokonaishenkilöstömäärässä ovat mukana myös raportointipäivänä Järvenpään Opiston tuntiopettajat, Resinan välittämät lyhytaikaiset sijaiset sekä Järvenpään Vesi.

Määräaikaisesti töissä olevia oli vuoden lopussa 381 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 209 henkilöllä eli 35,4 %. Koko henkilöstöstä määräaikaista oli 24,8 %. Vuonna 2018 määräaikaisten osuus oli 24,8 % ja vuonna 2017 25,2 %.

Vuoden 2019 aikana työllistettiin yhteensä 51 henkilöä keskimäärin noin 6 kk:n työsuhteisiin.

### Henkilötyövuodet

Työpanosta henkilötyövuosina seurataan ja sen toteumaa raportoidaan kuukausittain. Työpanostoteuma vuoden 2019 lopussa oli 1134 htv. Työpanos (HTV3) henkilötyövuosina sisältää kaikkien työntekijöiden tehollisen eli todellisten tehtyjen työpäivien työajan kalenterivuoden ajalta. Työpanokseen ei lasketa mukaan yli-/lisätöitä.

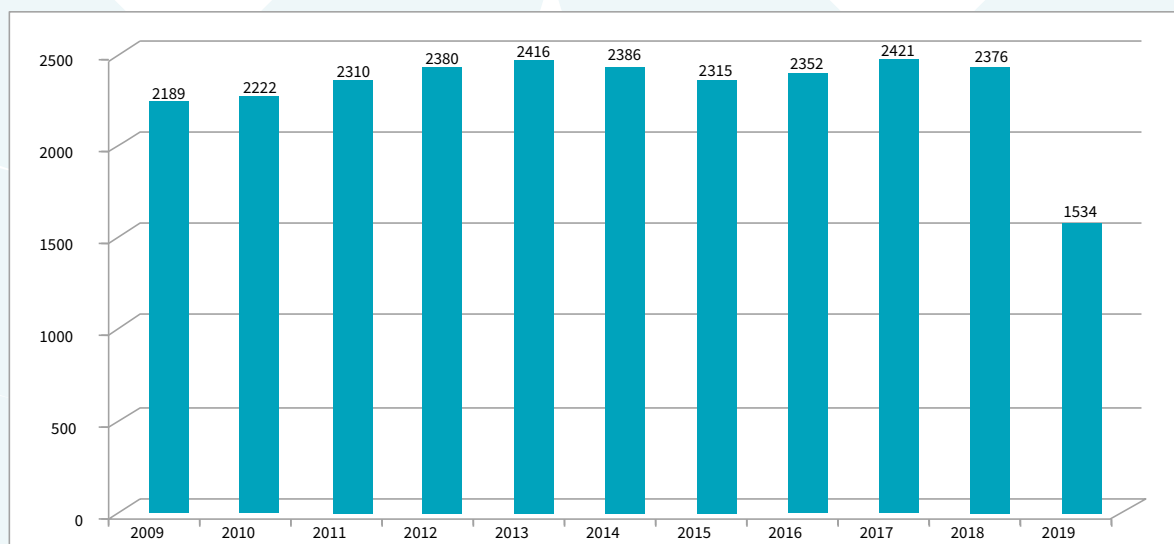
Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% edellisvuodesta
Vakinaiset	204	949	1153	-35,4 %
Määräaikaiset	68	297	365	-35,3 %
- josta työllistettyjä	6	10	16	-38,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>278</b>	<b>1256</b>	<b>1534</b>	<b>-35,4 %</b>

### Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2019

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos% koko henkilöstö
Konsernipalvelut	49	5	0	54	-14,3 %
Opetus ja kasvatust	850	238	2	1090	-6,8 %
Hyvinvointi	154	116	13	283	-15,3 %
Kaupunkikehitys	82	6	1	89	-31,0 %
Järvenpään Vesi	18	0	0	18	5,9 %
edellä oleviin sisältyen:					
Järvenpään Opiston tuntiopettajat	0	80		80	
<b>Yhteensä</b>	<b>1153</b>	<b>365</b>	<b>16</b>	<b>1534</b>	<b>-35,4 %</b>

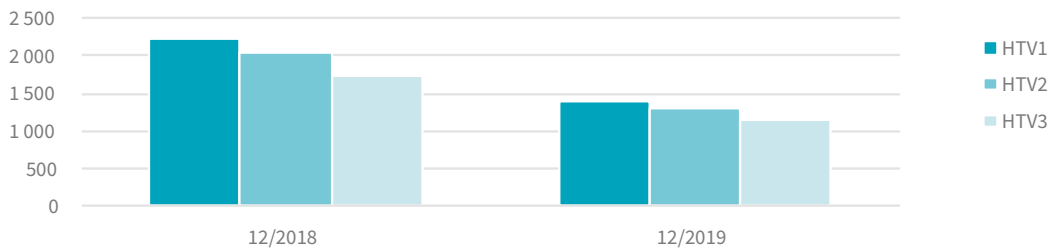
Taulukko kuvaa henkilöstön määrää vuoden viimeisenä päivänä palvelualueittain prosentuaalista muutosta 31.12.2018 tilanteeseen. Vuoden 2019 alussa siirtyi sosiaali- ja terveystyöpalvelujen henkilöstö ja osittain myös lasten ja nuorten palveluista sekä konsernipalveluista henkilöstöä uuteen sote-kuntayhtymään.

### Henkilöstön määrän muutos



Henkilöstön määrää ohjattiin rekrytointilupamenettelyn avulla. Rekrytointilupien myöntäminen perustuu kaupunginhallituksen vuoden 2019 henkilöstö- ja koulutus suunnitelman hyväksynnän yhteydessä päätettäisiin henkilötyövuosien määrään.

## Henkilötyövuodet



	12/2018	12/2019	Muutos	Muutos
HTV1	2 211,5	1 406,9	-804,7	-36,4%
HTV2	2 038,5	1 306,7	-731,8	-35,9%
HTV3	1 743,6	1 133,8	-609,8	-35,0%

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

## 2.2 Henkilöstörakenne

### Sukupuolijakauma ja keski-ikä

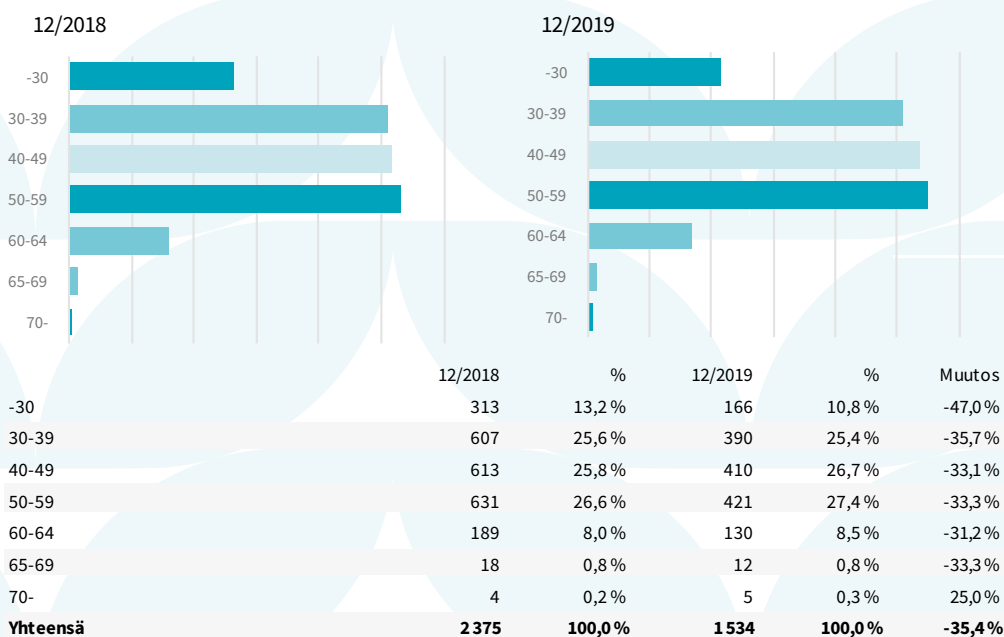
Henkilöstöstämme naisia oli 1256 eli 81,9 % ja miehiä 278 eli 18,1 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,3 % ja miesten 17,7 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 80,6 % ja miehiä 19,4 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 45,4 vuotta pysyen lähes samana kuin edellisvuonna. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 41,1 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 44,4 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ian kehitys			
Vuosi	miehet	naiset	yhteensä
2016	45,8	45,4	45,5
2017	46,3	45,4	45,5
2018	46,1	45,1	45,2
2019	45,7	45,4	45,4

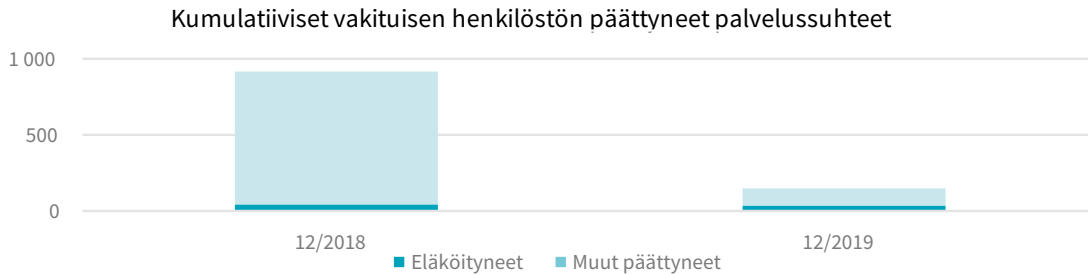
Palvelualueittain vakinaisen henkilöstön keski-ikä		
	31.12.2018	31.12.2019
Konsernipalvelut	46,8 vuotta	44,9 vuotta
Opetus ja kasvat	44,8	45,3
Hyvinvointi	46,3	45,3
Kaupunkikehitys	47,8	47,3
Järvenpään Vesi	47,8	48,2

### Henkilöstön ikäjakauma



## 2.3 Vaihtuvuus

### Vaihtuvuus ja eläköityminen



	12/2018	Vaihtuv.-%	12/2019	Vaihtuv.-%	Muutos
Vakituisen päätyneet palvelussuhteet	915	50,6 %	148	8,3 %	-83,8 %
- joista eläköityneet	43	2,4 %	36	2,0 %	-16,3 %
Vakituisen henkilöstön lkm ed. vuosi 31.12	1 810		1 785		-1,4 %

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

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2019 oli 8,3 % (148 henkilöä). Vuoden 2018 lopussa korkea vaihtuvuusprosentti johtuu siitä, kun sosiaali- ja terveystoimen ja muuta henkilöstöä siirtyi 1.1.2019 Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän palvelukseen.

#### Lähtökyselyt

Kaupungin palveluksesta poislähtevien henkilöiden mielipiteitä Järvenpään kaupungista työnantajana kartoitetaan jatkuvasti lähtökyselyjen avulla. Työntekijöiltä tiedustellaan lähtökyselylomakkeessa, miten tyytyväisiä he ovat olleet työtehtäviin, työyhteisöön, kehittämismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen. Lähtökyselyn täytti 16 henkilöä. Edellisvuonna kyselyyn vastasi 67 henkilöä.

Kaupunginhallituksen rekrytoimille johtajille lähtöhaastattelut toteuttaa henkilöstöasiainjaosto. Vuonna 2019 lähtöhaasteltiin kolme johtajaa; viestintäjohtaja, talous- ja hallintojohtaja sekä kaupunkitekniikan johtaja.

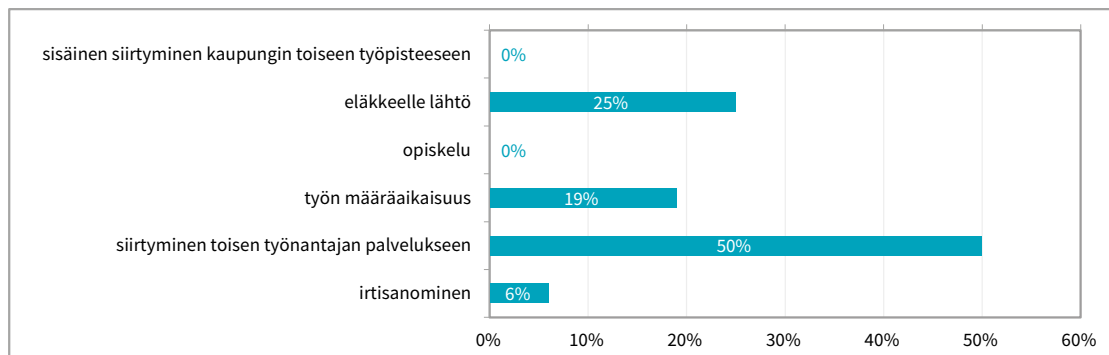
Kaupungin palveluksesta lähteneiden työntekijöiden yleisimpiä lähtöön vaikuttavia neutraaleja syitä olivat eläköitymi-

nen, työn määräaikaisuus, henkilökohtaiset syyt, uudet haasteet tai työuralla kehittyminen. Negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttivat kaupungilta poislähtemiseen, olivat muun muassa työssä esiintynyt kiire, etenemismahdollisuuksien puuttuminen, johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät kysymykset.

Vastaajat totesivat, että työntekijöitä tulee kuunnella ja antaa heille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisön asioihin. Myös oleellisimmaksi kehittämisehdotukseksi nousi yksiköiden välinen yhteistyö ja tietoisuus muiden toiminnasta.

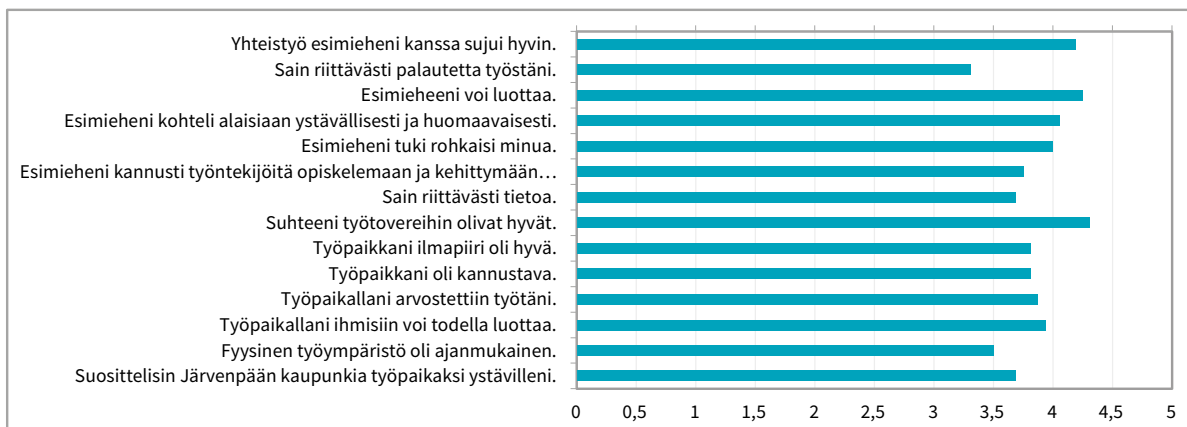
Monet vastaajat antoivat kuitenkin myös positiivista palautetta onnistuneesta esimiestyöstä, hyvistä työkavereista ja hyvästä työyhteisöilmapiiristä. Työhyvinvointiin panostamisesta saatiin hyvää palautetta, joka on lisännyt työssä jaksamista.

#### Mikä on palvelussuhteesi päättymisen syy?



Yllä olevassa kuvassa on kuvattu palvelussuhteen päättymisen syitä. Poislähteneistä työntekijöistä suurin osa oli työskennellyt kaupungilla 6–10 vuotta.





Yllä olevassa kuvassa on kaupungin palveluksesta poislähteneiden henkilöiden mielipiteitä työyhteisöön liittyvistä asioista. (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

### Rekrytointi ja sijaisvälytys

	2017	2018	2019
Rekrytointilupia myönnettiin	523	569	355
joista ulkoisia rekrytointeja	188	233	167

Rekrytointiluvista 66 % myönnettiin Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueelle, 17 % Hyvinvoinnin palvelualueelle, 8 % Kaupunkikehitykseen, 7 % Konsernipalveluihin ja 1,5 % Järvenpään Vedelle.

Vuoden aikana haetuimmat tehtävät olivat lastenhoitaja (109 hakijaa), museoassistentti kulttuuri ja tapahtumapalveluihin (71), koulunkäynninohjaaja (66) sekä kolme koulukuraattoria (53). Hakijoita rekrytointia kohden oli keskimäärin noin 18 henkilöä (v. 2018: 18-20 ja 2017: 15,5). Haastavimpia rekrytointeja oli erityisluokanopettajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja kaupunkikehityksen tehtäviin.

Hakijat saivat useimmiten tietää Järvenpään kaupungin työpaikoista TE-palvelut.fi:stä (43 %), Järvenpään kaupungin verkkosivuilta (20 %) tai ystävältä/kollegalta (15 %).

Resinan sijaisvälytyksen varhaiskasvatuksen ja opetuspuolen lyhytaikaisten sijaisuuksien määrä oli vuonna 2019 yhteen-

sä 11 088 keikkaa. Vuonna 2018 keikkojen määrä oli 13 201. Vuoden 2019 alusta Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut siirtyivät Keusoteen. Resinan täyttöaste (yksiköiden sijaistarpeiden täyttämisen aste) oli 86,8 %, josta varhaiskasvatuksen täyttöaste oli 88,6 %, perusopetuksen 85,4 % ja musiikkiopiston 40,9 %.

Järvenpään kaupungille haki kesätöihin vuonna 2019 kaikkiaan 588 nuorta, joista kaupungin eri työyhteisöihin palkattiin 77 nuorta. Paikallisiin yhdistyksiin kolmannen sektorin kesätyöllistymistuen (ns. 100 % kesätyöllistämistuki) turvin työllistyi 32 nuorta. Nuoria työllistettiin kuukauden työsuhteeseen mm. päiväkoteihin, liikuntapalveluihin, kirjastoon sekä lounaskahviloihin. Kesäsetelin avulla työllistyi 110 nuorta. Lisäksi 90 nuoresta maksettiin kesätyöllistämistukea Sijaishaltija Oy:lle, joka työllisti nuoria kaupungin rahallisella tuella lähinnä kotitalouksiin. Yhteensä kesätyöpaikan sai kaupungin tukitoimin 319 nuorta.



## 2.4 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Työttömyyseläke	Yhteensä	Osa-aikaeläke
2003	8	17	1	7	33	6
2004	23	18	4	5	50	2
2005	19	12	6	1	38	1
2006	37	9	6	5	57	3
2007	32	18	2	5	57	10
2008	33	17	2	3	55	6
2009	47	16	4	7	74	8
2010	37	31	6	3	77	13
2011	47	23	7		77	15
2012	46	10	5		61	6
2013	47	7	3		57	2
2014	45	10	3		58	
2015	55	14	6		75	3
2016	31	12	9		52	5
2017	34	10	8		52	4
2018	41	12	15		68	
2019	35	9	8		52	
<b>Yhteensä</b>	<b>617</b>	<b>245</b>	<b>95</b>	<b>36</b>	<b>993</b>	<b>84</b>

Vuonna 2019 eläkkeelle (kaikki eläkelajit, KuEL ja VaEL) siirtyi 52 henkilöä (keski-ikä 61,2 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta.

Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden ja uuden osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä ja keski-ikä eläkelajeittain. Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

lähde: Keva

## 2.5 Eläkemaksut

	Maksut euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhe-maksu	518 848	0,68
Eläkemenoperusteinen maksu	3 044 762	- (ei lasketa)

Keskimäärin kunnissa varhaiseläkemenoperusteinen maksu on noin 1 %. Järvenpäässä varhe-maksun osuus palkkakustannuksista oli 0,68 %. Työkykyrahaston kautta on vielä viimeisen ker-

ran voitu sijoittaa ennenaikaisen eläköitymisuhan alla olevia henkilöitä uuteen kunkin henkilön työkykyä paremmin tukevaan työtehtävään.

## 2.6 Henkilöstömenot palvelualueittain

Henkilöstömenomme vuonna 2019 olivat noin 65,7 milj. euroa ja palkkakustannuksemme 51,9 milj. euroa. Vuonna 2018 palkkakustannukset olivat 80,4 milj. euroa. Henkilöstömenot vähenivät edellisvuodesta 34,5 % johtuen sosiaali- ja terveyspal-

velujen siirtymisestä Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään vuoden 2019 alusta. Keusoteen siirtyi myös osa henkilöstöä lasten ja nuorten palveluista ja konsernipalveluista. Henkilöstömenojen osuus ulkoisista toimintamenoista oli 24,4 %.

	2017	2018	2019
Konsernipalvelut	6 846 282	4 278 217	3 943 762
Sosiaali- ja terveyspalvelut	29 464 981	30 941 219	
Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä			1 770 157
Opetus ja kasvat	45 552 984	46 809 515	45 659 646
Hyvinvointi	10 191 633	10 549 557	8 146 280
Kaupunkikehitys	6 730 967	7 145 225	5 400 627
Järvenpään Vesi	908 288	966 188	1 029 734
<b>Yhteensä</b>	<b>99 695 135</b>	<b>100 689 920</b>	<b>65 950 206</b>
Työllistämistuki	-327 234	-365 791	-213 598
<b>Yhteensä</b>	<b>99 367 901</b>	<b>100 324 129</b>	<b>65 736 608</b>

## 2.7 Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat 9,9 milj. euroa.

Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannukset vähenivät edellisestä vuodesta 38,6 %.

	2017	2018	2019
Tilapäinen henkilöstö, kuukausipalkkaiset	11 275 228	13 034 931	7 722 479
Tilapäinen henkilöstö, tuntipalkkaiset	869 849	738 764	684 945
Sijaishenkilöstö	1 301 160	1 415 975	913 514
Työllistämispalkat	614 485	736 498	410 664
Muu työvoima	158 349	149 253	135 569
<b>Yhteensä</b>	<b>14 219 071</b>	<b>16 075 421</b>	<b>9 867 171</b>

## 2.8 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme sisältää ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin työnantajana sitoudumme henkilöstömme tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi. Suunnitelman painopiste on tasa-arvolain mukainen sukupuolten välinen tasa-arvo sekä tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistäminen yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

Suunnitelmassa on kuvattu, miten työnantajana toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa henkilöstösuunnittelussa, palvelussuhteen ehdoissa, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja henkilöstön osallistamisessa. Lisäksi suunnitelmaan on kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja mittarit, joiden toteutumista raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä yhteistyötoiminnassa.

Vuonna 2019 naisten osuus henkilöstöstämme oli 81,9 %. Suurin osa heistä työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan, koulunkäynninohjaajan, lehtorin ja varhaiskasvatuk-

sen avustajan tehtävissä, joissa naisten osuus oli keskimäärin 85 %. Miehiä yli puolet henkilöstöstä oli Järvenpään Vedessä. Kaupunkikehityksessä miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon. Esi- miestehtävissä työskentelevistä naisia on 67 % ja miehiä 33 %.

Tasa-arvolain 4 a § mukaan kunnanvaltuustoa lukuun ottamatta kunnallisissa toimielimissä tulee olla vähintään 40 % sekä miehiä että naisia ellei erityisistä syistä muuta johdu. Luottamuselinten jäsenistä vuonna 2019 naisten osuus oli 47 %. Puheenjohtajista naisia oli 46 % ja miehiä 54 %. Konserniyhteisön luottamuselimissä naisia oli 46 %.

Sosiaali- ja terveysministeriön samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on kaventaa miesten ja naisten keskimääräistä palkkaeroa 17 %:sta vähintään 12 %:iin vuoteen 2025 mennessä. Järvenpäässä naisten ja miesten keskipalkkojen ero vaihteli sopimusaloittain tarkasteltuna. Naisten ja miesten keskipalkat olivat lähes samat OVTES:n piiriin kuuluvien osalta. KVTES:n piirissä miesten keskipalkka oli 10,6 % parempi kuin naisten. TS:n sopimuksen osalta naisten keskipalkka oli 9,8 % parempi kuin miesten.

*Kaupungin henkilöstö, kuntalaiset ja eri sidosryhmät osallistettiin Järvenpään tulevan brändin suunnitteluun keväällä eri työpajoissa.*







*Resurssiviisaasti työyksiköstä toiseen! Työsuhderyörällä voi ketterästi matkata toisessa työpisteessä olevaan tapaamiseen tai palaveriin.*

## 3 Hyvinvointia työssä

### 3.1 Työhyvinvointi on yhteinen asia

Työhyvinvointityömme perustuu kaupungin strategiaan. Kaupungin strategian mukaisesti tavoitteenamme on tuottaa parhaita mahdollisia palveluita niin, että henkilöstömme voi työsäään hyvin.

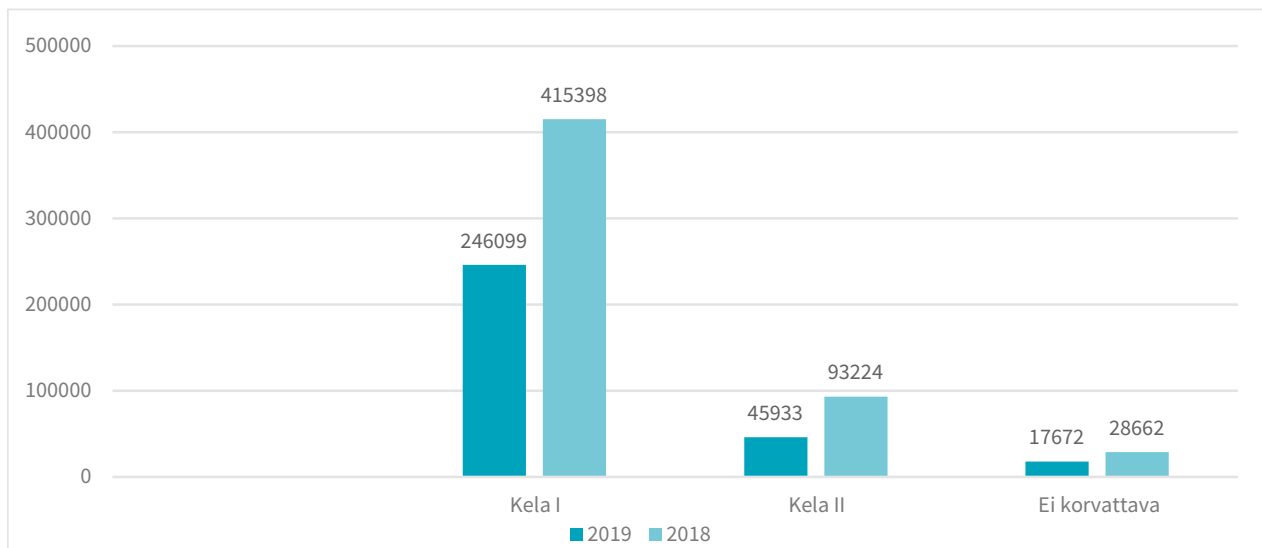
Työhyvinvointi nähdään monen eri tekijän summana ja se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla tempauksilla, vaan työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Myös jokaisen yksilön asenteet, näkemykset ja suhtautuminen vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Panostamme näihin edellä mainittuihin asioihin ja sitä kautta edistämme työssä onnistumisen edellytyksiä ja työhyvinvointia. Kaupunkistrategian strategiakorteissa O1 Osaava ja kehittävä henkilöstö sekä O3 Itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen tukevat laaja-alaisesti henkilöstön työhyvinvointia.

Tiedustelemme joka toinen vuosi henkilöstöltämme työhyvinvoinnin tilaa työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikysely tehtiin loppuvuonna 2018, ja kyselyn tuloksia käsiteltiin ja kehittämissuunnitelmia toteutettiin työyksiköissä aktiivisesti vuoden 2019 aikana.

### 3.2 Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa

Työterveyshuoltopalvelumme tuottaa Aava Työterveyshuolto. Työterveyshuoltoyhteistyötä ohjaa palvelusopimus ja sen painopiste on lakisääteisessä ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa (Kelan korvausluokka I). Ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa ovat mm. työpaikkaselvitykset, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen tai muihin palveluihin ohjaus sekä sairauspois-

#### Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain



saolojen seuranta ja tapaturmien torjunta yhdessä työpaikan kanssa.

Vuoden 2019 aikana Aava työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyötä on edelleen kehitetty mm. kaupungin ja Aavan työterveyshuoltotoimin tapaamisissa sekä Kevan organisoimassa valtakunnallisessa työterveyshuollon kehittämisverkostossa. Kehittämisverkostoon kaupungilta osallistuivat henkilöstöjohtaja, työhyvinvointipäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu yhdessä Aavan asiantuntijoiden kanssa.

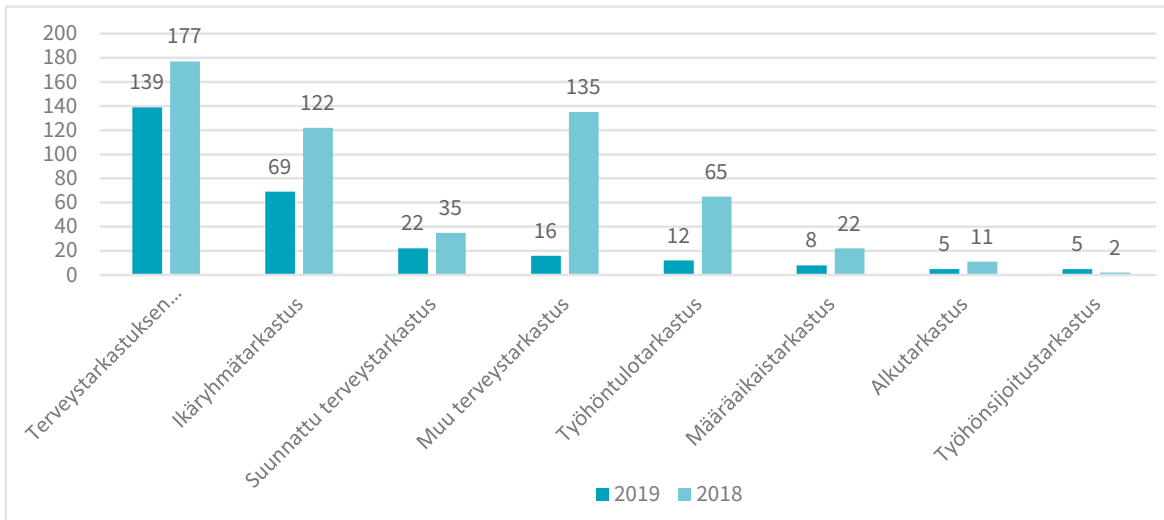
Työterveyshuollon kustannuksemme vuonna 2019 olivat yhteensä 311 724 euroa, josta lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon (Kelan korvausluokka I) osuus oli 246 099 euroa. Tähän korvausluokkaan sisältyvät mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, kuntoutussuun-

nitelmien teko, varhaisen tuen mallin mukaiset työterveyshuollon toimet. Kelan korvausluokkaan II kuuluvan työterveyspainotteisen sairaanhoidon kustannukset olivat 45 993 euroa. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 78,9 % ja vastaavasti työterveyspainotteisen sairaanhoidon 14,7 %. Ei-korvattavien kustannusten osuus oli 5,7 %.

Työterveyshuollon kustannukset vähenivät vuonna 2019, kun sosiaali- ja terveyshuollon sekä muuta henkilöstöä siirtyi vuoden 2019 alussa Keusoteen.

Vuonna 2019 työterveyshuollossa käyntien määrä (terveys-tarkastukset, sairaanhoito, muut työkykykäynnit) oli yhteensä 2836 kpl.

### Ennaltaehkäisevät käynnit



Yllä olevassa kaaviossa kuvataan keskeiset ennaltaehkäisevät käynnit työterveyshuollossa vuonna 2019 ja 2018.

## 3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstöllämme kertyi terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2019 yhteensä 20 408 kalenteripäivää ollen 34,4 % vähemmän kuin edellisvuonna. Poissaolopäivien absoluuttiseen vähentymiseen vaikuttaa pääasiassa sote-henkilöstön siirtyminen Keusoten palvelukseen, jolloin kaupungin henkilöstön määrä väheni yli 800 henkilöllä.

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteisten poissaolojen määrä työntekijää kohden vuonna 2019 oli 13,3 kalenteripäivää kun se edellisvuonna oli 13,1. Vuonna 2019 eniten olivat lisääntyneet 61-90 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Pidemmässä yli 61 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa yksittäiset pitkät poissaolot tuovat tilastoihin vuosittaista vaihtelua.

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2019 olivat tukija liikuntaelinsairaudet, mielenterveysongelmat ja hengitystieinfektiot.

Kaikkien poissaolojen palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat 6,1 milj. euroa, joista sairauslomien palkkakustannusten osuus oli 1,6 milj. euroa.

### Terveysperusteisten poissaolojen kehitys kalenteripäiviä/ työntekijä

(jakajana käytetty vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää)

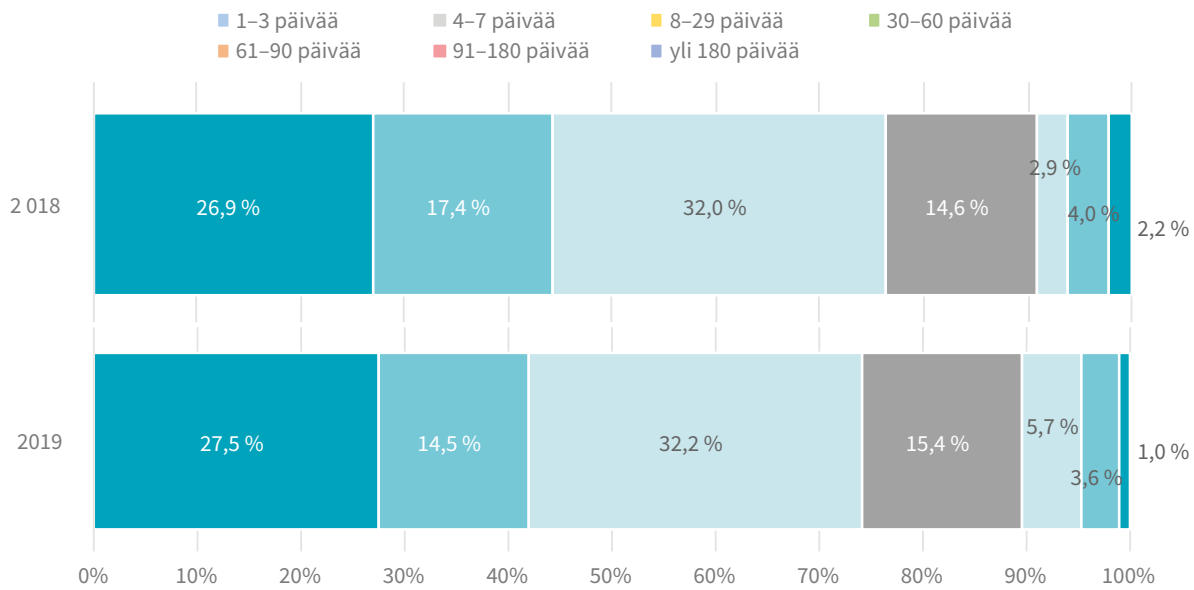
vuosi	pv/työntekijä
2016	13,6
2017	15,1
2018	13,1
2019	13,3

### Terveysperusteiset poissaolot palvelualueittain (kpl/työntekijä)

	2018	2019
Konsernipalvelut	14,2	4,8
Opetus ja kasvatusta	13,0	15,3
Hyvinvointi	5,2	6,6
Kaupunkikehitys	16,3	10,7
Järvenpään Vesi	10,5	36,2



## Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät)



	2018	%	2019	%	Muutos-%
1-3 päivää	8 365	26,9 %	5 613	27,5 %	0,6 %
4-7 päivää	5 417	17,4 %	2 956	14,5 %	-2,9 %
8-29 päivää	9 957	32,0 %	6 563	32,2 %	0,2 %
30-60 päivää	4 541	14,6 %	3 148	15,4 %	0,8 %
61-90 päivää	903	2,9 %	1 172	5,7 %	2,8 %
91-180 päivää	1 253	4,0 %	744	3,6 %	-0,4 %
yli 180 päivää	685	2,2 %	212	1,0 %	-1,2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>31 121</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20 408</b>	<b>100,0 %</b>	
<b>Poissaolopäivät / HTV1</b>	<b>14,1</b>		<b>14,5</b>		
<b>Poissaolopäivät / henkilöstön lkm</b>	<b>13,1</b>		<b>13,3</b>		
<b>Poissaolo-%</b>	<b>3,9 %</b>		<b>4,0 %</b>		

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

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

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

## Vuorotteluvapaa ja harkinnanvaraiset vapaat

### Vuorotteluvapaan on aloittanut:

vuosi	määrä
2016	29
2017	14
2018	21
2019	14

Vuorotteluvapaan pituus vaihteli 90 päivästä 359 päivään. Vuorotteluvapaan sijaisiksi palkattiin työttömänä olleita henkilöitä.

Lomarahojen vaihdosta vapaaksi tehtiin toukokuussa 2018 paikallinen virka- ja työehtosopimus, jonka nojalla lomanmääräytymisvuosien 2017–2018 ja 2018–2019 lomarahosta voidaan enintään kuusi päivää/kausi vaihtaa vapaaksi. Vapaaksi vaihdettiin vuonna 2018 yhteensä 214 päivää ja vuonna 2019 yhteensä 134 päivää.

## 3.4 Turvallinen työympäristö

Työsuojelu on yhteistyötä, jonka tarkoituksena on taata meille terveelliset ja turvalliset työolosuhteet sekä parantaa työhyvinvointia. Meillä, Järvenpään kaupungissa, työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. Wpro-työturvallisuusilmoitusmenettely, riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, työsuojeluparitoiminta, pelastussuunnitelmat ja ensiapuvalmiuden ylläpito. Lisäksi Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella vakiintuneina käytäntöinä ovat myös turvallisuuskävelyt ja turvallisuusvastaavatyö.

Kaupunki on hankkinut lakisääteisen tapaturmavakuutuksen Protector Vakuutuselta. Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet raportoidaan kaupungin käytössä olevan Wpro-työturvallisuusjärjestelmän kautta. Ilmoitukset työtapaturmista Protector Vakuutukselle ilmoitetaan myös Wpro-järjestelmän kautta, mikäli tapaturmasta aiheutuu sairaanhoidon tarvetta.

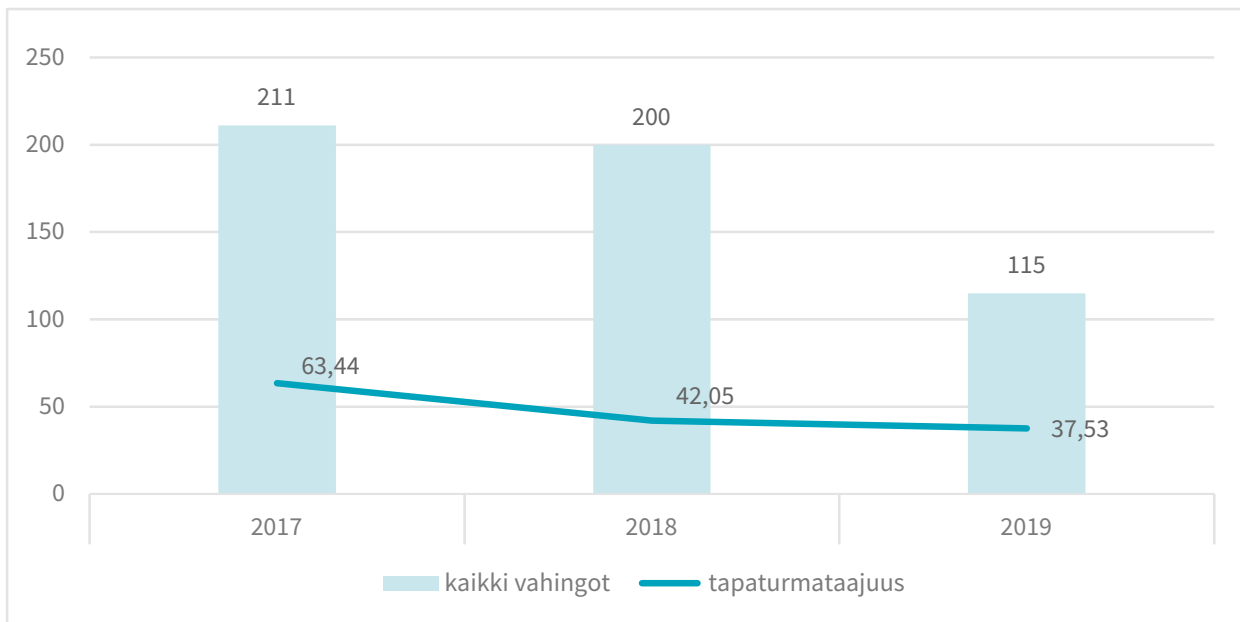
Protector vakuutusyhtiön tilastojen mukaan työtapaturmiemme määrä väheni vuonna 2019 edellisiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2019 vakuutusyhtiölle ilmoitettuja työtapaturmia oli yhteensä 115 kpl, kun vuonna 2018 työtapaturmia oli tilastoitu yhteensä 200 kappaletta ja vuonna 2017 yhteensä 211 kappaletta. Vuonna 2019 Protector maksoi korvauksia yhteensä 84 työtapaturmasta. Vuoden 2019 työtapaturmista 36 sattui työmatkalla ja 71 työpaikalla tai työntekoon verrattavissa olosuhteissa. Kahdeksassa tapaturmassa tapahtumapaikkaa ei ollut tilastoitu.

Laskeneiden tapaturmalukujen myötä Järvenpään kaupungin tapaturmataajuus on samaa luokkaa kuin toimialalla keskimäärin. On huomioitavaa, että tapaturmien vähentymiseen ja tapaturmataajuuden laskuun vaikuttaa osan henkilöstön siirtyminen Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän palvelukseen vuoden 2019 alusta lukien, joten tämä on huomioitava tilastoja tulkitessa.

Yleisin vuonna 2019 tapaturmaa edeltänyt tapahtuma oli edelleen henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen tai

liukastuminen. Toiseksi yleisimmäksi tapaturmaa edeltäväksi tapahtumaksi oli aiemmista vuosista poiketen kirjattu väkivalta. Väkivalta- ja uhkatilanteet ylipäätään olivat henkilöstömäärältään suurimman palvelualueen Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen keskeisiä tunnistettuja turvallisuusriskejä. Kolmantena tapaturmaa edeltävänä tapahtumana oli tilastoitu äkillinen fyysinen kuormittuminen, joka edellisinä vuosina on ollut toiseksi yleisin tapaturmia edeltävä tapahtuma.

### Sattuneet vahingot ja tapaturmataajuus



## 3.5 Aktiivinen tuki edistää työssäjaksamista

Aktiivisen tuen toimintamallimme koostuu varhaisesta tuesta, tehostetusta tuesta ja työhön paluun tuesta. Varhainen tuki tarkoittaa varhaista työkykyä heikentävien tekijöiden tunnistamista ja niiden puheeksi ottamista sekä ratkaisujen hakua työkyvyn heikentymisen ehkäisemiseksi. Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun työyksikön toimenpiteet eivät riitä työssä jatkamisen tukemisessa ja tarvitaan lisää toimijoita ja resursseja. Työhön paluun tuen avulla pyritään varmistamaan työntekijän työelämässä pysyminen ja luomaan hänelle joustava työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Työhön paluun tuki on osa ennakkoivaa henkilöstösuunnittelua.

Aktiivisen tuen toimien tavoitteena on havaita työkykyyn vaikuttavat asiat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja tukea työntekijöiden työssäjatkamista eri tilanteissa. Mikäli työntekijän työkyky ei sovellu enää hänen omaan työhönsä, pyritään yhteistyössä löytämään kaupungin sisällä uusia työtehtäviä. Tätä tukemaan vuonna 2019 HR:n talousarviossa oli varattuna yhteensä n. 61 000 euroa niin sanottuun työkykyrahastoon, josta voitiin tukea työntekijöiden uudelleensijoittumista kaupungin

työyksiköissä. Työkykyrahaston kautta on voitu maksaa osatyökykyisen palkka enintään kahden vuoden ajan, jonka jälkeen palkkakustannus on siirtynyt palvelualueelle.

Työkykyrahastoon on vuoteen 2019 saakka ohjattu varhe-maksuista syntyneet säästöt. Vuonna 2019 voimaantulleen lakimuutoksen johdosta varhe-maksujärjestelmästä on luovuttu ja työnantajat maksavat varhe-maksujen sijaan palkkaperusteista eläkemaksua. Näin ollen vuoden 2020 alusta lukien HR:llä ei ole mahdollisuutta tukea osatyökykyisten uudelleensijoittumista toiseen työyksikköön rahallisesti.

Aktiivisen tuen toimenpiteiden lisäksi tiivistimme vuonna 2019 yhteistyötä eläkevakuuttajamme Kevan kanssa. Otimme käyttöön Kevan avaintiedot, joiden kautta pystymme paremmin seuraamaan työkyvyttömyyden aiheuttamia kustannuksia ja analysoimaan mitä ilmiöitä kustannusten takana on. Lisäksi Kevan asiantuntijoiden, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tehdyn työkykyjohtamisen 360-arvioinnin pohjalta on tunnistettu työkykyjohtamisen kehittämiskohteita.



Työyhteisöjen brändilookia henkilöstöjuhlassa, tässä Hyvinvoinnin tekijät.

### 3.6 Liikunta- ja virkistystoimintaa tuetaan monin tavoin

Henkilökuntamme pääsee Järvenpään uimahallille uimaan ja kuntosalille puoleen hintaan. Tätä etuutta käytettiin ahkerasti (uinti 2413, kuntosali 390 ja uinti/kuntosali 123 kertaa). Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä perjantai-iltapäivisin ilmaiseksi Järvenpään uimahallilla uimassa tai käyttää uimahallin kuntosalia. Kuntosalilla käytiin 196 kertaa, uimassa 727 kertaa ja yhdistelmäkertoja oli 155 eli yhteensä 1078 kertaa.

Osallistuimme vuonna 2019 valtakunnalliseen Pyöräilijän viikkoon toukokuussa ja Euroopan Liikkujan viikkoon syyskuussa. Pyöräilijän viikolla vietettiin Pyörällä töihin päivää. Liikkujan viikolla henkilöstölle tarjottiin erilaisia tapahtumia mm. uimahallissa ja Keravan Keinukalliolla maastopyöräilypäivä.

Liikuntapalvelut järjesti kohdennettuina ryhminä Keuhkot

kuntoon sekä Diabetes-kuntosaliryhmät. Ne järjestettiin sekä kevä- että syyslukukaudella.

Henkilöstön virkistystoimintaa tuettiin tarjoamalla mahdollisuutta osallistua alennettuun hintaan kaupungin järjestämiin kulttuuritilaisuuksiin ja Kunnan Kinon esityksiin.

Lokakuussa järjestimme vuosittaisen henkilöstöjuhlamme, jossa henkilöstö sai brändätä itsensä uuteen uskoon Järvenpään uuden brändi-ilmeen myötä. Juhlaan osallistui noin 450 juhlijaa. Lisäksi 5.12. järjestettiin ensimmäinen Järvenpää-seminaari, jossa keynote-puhujina kuultiin aivotutkija Minna Huotilaista sekä huipputiimin rakentamisen näkökulmasta jääkiekkovalmentaja Jukka Jalosta.

### 3.7 Viestintä osana kaupunkimarkkinointia

Uusi kaupunkibrändimme, visuaalinen ilmeemme ja tapa puhua hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 2.12.2019. Järvenpään uuden brändikonseptin logona on Sibeliuksen Luonnotar ja kantavana ajatuksena ”syvä yhteys”.

Brändityötä tehtiin osallistavasti ja siihen pääsivät vaikuttamaan koko henkilöstön lisäksi myös asukkaat, luottamushenkilöt, yritykset ja yhteisöt. Vuoden aikana järjestettiin brändityöpajoja henkilöstölle, valtuutetuille, yrityksille, yhdistyksille sekä yhteisöille. Brändityö jalkautui myös järvenpääläisten luo erilaisissa tapahtumissa. Brändityön loppuvaiheessa kaikki asiasta kiinnostuneet pääsivät kommentoimaan ja äänestämään yhteisen brändityön pohjalta luonnosteltuja vaihtoehtoja Järvenpään uudeksi brändi-ilmeeksi. Kaupungin yhteistyökumppanina brändin luomisessa on Mainostoimisto Ohoi Creative Oy.

Pohjana brändityölle toimi vuoden 2019 alussa toteutettu laaja imagotutkimus. Imagotutkimuksella kartoitettiin järvenpääläisten ja muualla asuvien mielikuvia ja kokemuksia Järvenpään kaupungista.

Järvenpään uusi tapahtumakalenteri avattiin Järvenpään verkkosivuille. Uudessa tapahtumakalenterissa löytyvät kaikki järvenpääläiset tapahtumat yhdestä paikasta, mikä tuo erilaisille tapahtumille paremmin näkyvyyttä. Tapahtumakalenterista löytyvät paitsi kaupungin eri yksiköiden, myös muiden paikallis-

ten toimijoiden, yhdistysten, seurojen ja oppilaitosten, tuottamat tapahtumat.

Vuoden aikana käynnistettiin myös kaupungin intranetin sekä verkkosivujen uudistamistyö.





# 4 Valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus

Vuosi 2019 oli esimiestyön ja johtamisen kehittämisen näkökulmasta uusiutumisen ja uudelleenmäärittelyjen aikaa. Saimme strategiakarttaamme organisaatiopääoman näkökulman (O3), ja sen myötä itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen asetui Järvenpään menestyksen tunnusmerkeiksi: tukipilareiksi, joiden varaan on mahdollista rakentaa uuden ajan organisaatiokulttuuria ja sitä tukevia toimintamalleja.

Ennen kuin uuden johtamisjärjestelmän mukaisia konkreettisia kehittämistoimia voi viedä käytäntöön, on ymmärrettävä, mistä uuden ajan organisaatiokäsityksessä on kysymys ja mitä muutoksella tavoitellaan. Käsitteenä laajat, paljon käytetyt ja monin eri tavoin määritellyt itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen tarvitsivat läpivalaisua, yhteistä keskustelua, näkökulmavaihtoja ja rajaamista. Niinpä vuoden aikana käytettiin aikaa käsitteellisen ymmärryksen muodostamiseen, yhteiseen keskusteluun eri yhteyksissä ja muutoksen edellytysten rakentamiseen keskustelukulttuuria avartamalla ja aihepiiriin liittyvän sisällöntuotannon (seminaariesitykset, puheenvuorot, blogit, videot) avulla.

**Itseohjautuvuudella** tarkoitetaan Järvenpäässä niitä toiminnallisia rakenteita, prosesseja ja menetelmiä, jotka vahvistavat henkilöstön kokemusta autonomiasta, kyvykkyydestä ja yhteisöllisyydestä. Itseohjautuvuus ei siis tarkoita organisaatiosamme pelkästään autonomian lisäämistä, vaan sitä, että töitä voi tehdä ketterästi, yhteisöllisesti, osaamistaan laajasti hyödyntäen ja sitä edelleen kehittäen. Autonomiata tulee lisätä aina suhteessa siihen, mikä tekee asiakkaan polusta helpomman kulkea. Itseohjautuvuus ei siis ole itsetarkoitus.

Monien keskustelujen ja vaihtoehtojen arvioinnin perusteella itseohjautuvuutta päätettiin lähteä tutkimaan ja vahvistamaan vapaaehtoisuuteen perustuvien pilottien avulla. Tätä tarkoitusta varten perustettiin kaksivuotinen hanke, Monimuotoinen itseohjautuvuus Järvenpäässä, johon saatiin Kevasta osarahoitus ja etsittiin markkinakartoituksen ja neuvottelujen perusteella sopiva yhteistyökumppani, Renesans Consulting Oy. Pilottiin ilmaisi kiinnostuksensa neljä yksikköä ja mukaan lähti vuonna 2019 niistä kaksi. Hanke käynnistyi lokakuussa 2019 ja se päättyi elokuussa 2021.

**Valmentavalla johtamisella** tarkoitetaan Järvenpäässä työyhteisön tavoitteellisuutta ja tuloksellisuutta edistävää sekä yhteishenkeä ja energiaa vahvistavaa vuorovaikutusosaamista, joka auttaa henkilöstöä onnistumaan perustehtävässään. Valmentava johtaminen palvelee henkilöstön itseohjautuvuuden kehittämistä, sillä se perustuu henkilöstön osallisuutta vahvistaviin toiminnallisiin menetelmiin ja vuorovaikutukseen, joka saa henkilöstön ajattelemaan luovasti ja ratkaisemaan ongelmia tehokkaasti.

Valmentavaa johtamista kehitettiin vuonna 2019 osana Kuntaliiton esimiesten ja keskijohdon (EKJ4) -valmennusohjelmaa, johon osallistui Järvenpäästä 13 esimiestä. EKJ-ohjelmaan kuuluu organisaation yhteinen kehittämistehtävä ja Järvenpäässä se rakentui vuonna 2019 valmentavan johtamisen ympärille. Kehittämistyön tuloksena lopputuotteena valmistui Järvenpään oma Valmentavan johtamisen työkirja. Se on tehty yhteistyössä Dazzle Oy:n kanssa ja sisältää tietoa modernin organisaation ajankohtaisista haasteista sekä hyvän vuorovaikutuksen lähtökohdista ja periaatteista, jotka täytyy ymmärtää, jotta voi toteuttaa valmentavaa johtamista arjessa.

Työkirja saatiin valmiiksi loppuvuodesta 2019 ja samassa yhteydessä suunniteltiin sen käyttöönotto koko organisaatiossa esimiesten kautta alkuvuoden 2020 aikana.

Työkirjaan liittyvä sähköinen oheismateriaali sisältää täydennettäviä ja tulostettavia työpohjia, joita koko henkilöstö voi hyödyntää yhteisen työn kehittämisessä. Osa työkaluista soveltuu parhaiten yksilöjohtamiseen, mutta suuri osa niistä on hyödynnettävissä myös tiimijohtamisen tukena. Pidemmän aikavälin tavoitteena voimme pitää sitä, että koko organisaatio pystyy toimimaan sparraavasti ja valmentaa toinen toisiaan. Teemassa riittää kehitettävää ja laajennettavaa vuosiksi.

Arjen keskellä esimiehillä on ollut mahdollisuus saada tuekseen mentori jo kokeneemmasta esimiehestä sekä työnohjausta ja valmennusta (coaching) pienryhmissä ja yksilöllisesti. Esimiehille järjestettiin joulukuussa myös säännöllisiä kuukausittaisia tapaamisia tunnin mittaisina esimiesinfoina.

*Esimiesinfossa 6.11. saatiin ensimakuja Valmentavan johtamisen työkalupakkiin.*





*Järvenpää on mukana #Uutta koulua-hankeessa, jossa panostetaan johtamisvalmennukseen, vahvuuspedagogiikkaan, arjen toimintakulttuuriin ja monialaiseen yhteistyöhön.*



# 5 Osaava ja kehittävä henkilöstö

## Henkilöstön koulutukseen käytetyt taloudelliset panostukset

Palvelualue/toimintakokonaisuus	2017	2018	2019
Konsernipalvelut	98 700	133 313	91 742
Sosiaali- ja terveyspalvelut	164 247	158 378	
Opetus ja kasvatus	158 448	277 732	172 781
Hyvinvointi	102 459	86 616	103 764
Kaupunkikehitys	39 505	58 756	61 694
Järvenpään Vesi	14 189	5 616	12 712
<b>Yhteensä</b>	<b>577 548</b>	<b>720 411</b>	<b>442 693</b>

Uuden strategian mukaista oppimiskäsitystä, osaamistarpeita sekä oppimisen viitekehystä avataan vuonna 2019 laaditussa Strategisessa osaamissuunnitelmassa (Stratos). Se sitoo osaamisen vahvemmin strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen, ketterään oppimiseen sekä kaupungin palvelutuotannon tulevaisuuden tarpeisiin. Stratoksen myötä aloitettiin strategisten kyvykkyyksien eli Jäke-osaamisten määrittely.

Stratos korvaa entisen vuosittain tehdyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja se laaditaan vastedes strategiakausiksi ja päivitetään vuosittaisen koulutussuunnitelman sisältävän liitteen osalta vuosittain. Tämä liite sisältää tarkemman dokumentoinnin palvelualueiden koulutustarpeista. Näin kyseinen dokumentti täyttää myös koulutuskorvauksen kriteerit.

Koulutussuunnitelman mukaisten toteutuneiden koulutusten tiedot tallennettiin vuonna 2019 sisäisten koulutusten osalta Koulutuskalenteri-sovellukseen ja ulkoisten koulutusten osalta Populukseen. Näiden perusteella on haettu 1–3 päivän kestäviä koulutuksista Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta. Toteutuneita 1–3 päivän kestäneitä koulutuspäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 1207, edellisvuonna päiviä oli 2869. Koulutuskorvausta voi saada korkeintaan kolmelta koulutuspäivältä per työntekijä. Näiden toteutumien perusteella vuodelta 2019 saatava kou-

lutuskorvaus on 20 857 euroa (13,60 euroa/työntekijä). Vuonna 2018 koulutuskorvaus oli 52 075 euroa (21,92 euroa/työntekijä).

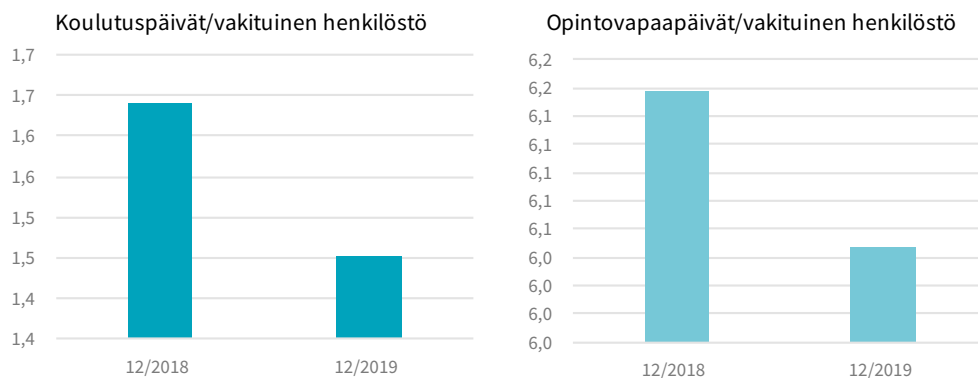
Konsernipalveluissa käynnistyi vuonna 2019 lopulla osaamisen tunnistamisen projekti, jossa pyritään osaamisen ja motivaation näkyväksi tekemiseen sekä osana projektia pilotoidaan uuden osaamisalustan käyttöönottoa. Käyttöönottoprojekti aloitettiin vuoden 2019 puolella ja käyttäjien kanssa työskentely ajoittuu konsernipalveluiden henkilöstön kanssa alkuvuoteen 2020.

### Yleinen henkilöstökoulutus

Koko henkilöstölle järjestimme 5.12. kaikille avoimen Järvenpää-seminaarin, jonka teemana oli valmentava johtaminen ja otsikkona ”Miten voittajatiimi rakennetaan?”.

Yleinen henkilöstökoulutuksemme painottui vuonna 2019 Microsoft Office 365 -koulutuksiin. Tämän lisäksi järjestettiin myös tietosuojaan, tietoturvaan sekä hankintoihin liittyviä koulutuksia. Konsernipalveluiden resurssien vankistumisen myötä on syksystä 2019 pystytty panostamaan myös hallinnolliseen valmisteluun sekä kehittämisen varmistamiseen liittyvään sisäiseen kouluttamiseen.

## Osaamisen kehittäminen



	12/2018	12/2019	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	2928	1674	-1254	-42,8%
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,6	1,5	-0,2	-11,5%
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	10991	6973	-4018	-36,6%
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	6,2	6,0	-0,1	-1,8%

HUOM! Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä.

Yllä olevassa kuvassa on tarkasteltu koulutus- ja opintovapaapäivien jakautumista vakinaisen henkilöstön keskuudessa. Nämä ovat ulkoisia koulutuksia, jotka on raportoitu Populus-järjestelmässä. Lisäksi koulutuskalenterin kautta on järjestetty sisäistä koulutusta yhteensä 393 päivää.

# 6 Henkilöstöä palkiten

Henkilöstömme palkitseminen perustuu kaupunginhallituksen päättämiin palkitsemiskäytäntöihin ja linjauksiin.

**Henkilön työssä suoriutumista** arvioidaan kaupungin omalla palkitsemisjärjestelmällä. Järjestelmä on rakennettu kaupungille yhdessä esimiesten, HR:n ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2017.

Järjestelmän mukaan työntekijä, jonka työsuoritus arviointivuonna ylittää työntekijän odotukset, palkitaan kertapalkkiolla. Palkkion suuruus on 30 % työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta. Järjestelmän mukaisia arviointikriteerejä voidaan käyttää myös henkilökohtaista lisää myönnettäessä, mikäli lisää on määrärahoja.

Vuoden 2019 kertapalkkioihin käytettiin 56 727 euroa ja palkkion sai 64 työntekijää. Palkkiot maksettiin vuoden 2020 helmikuussa.

**Sukkela-pikapalkkioihin** käytettiin 30 000 euroa vuonna 2019. Sukkela-rahapalkkion sai vuoden aikana 186 työntekijää esimiesten hakemuksesta, palkkion arvo vaihteli 100–1000 euroon. Esimiesten on ollut myös mahdollista myöntää oman talousarvionsa puitteissa ns. esimies-sukkela, joka voi olla esimerkiksi vapaapäivä, kakkukahvit, esinelahja arvoltaan 50 euroa, vapaa-lippu konserttiin tai elokuviin. Esimiesten myöntämiä sukkelapalkkioita sai vuoden aikana 153 työntekijää.

**Pitkäaikaisesta palvelusta** palkitaan henkilöstöä vuosittain. Vuonna 2019 palkittiin 40-vuotisesta palvelusta kaksi henkilöä, 30-vuotisesta palvelusta 22 henkilöä ja 20-vuotisesta palvelusta 31 henkilöä.

Lisäksi kaupunki muistaa 50 ja 60 vuotta täyttävää vakinaista henkilöstöään joko esinelahjalla/lahjarahalla tai kahden vuorokauden kuntolomapaketilla ja eläkkeelle lähtevää henkilöstöä esinelahjalla tai lahjarahalla.

**Innovaatio- ja ideapalkkioita** myönnettiin vuonna 2019 viidelle työyhteisölle. Työyhteisöillä oli mahdollisuus hakea palkkioita kaupunkistrategiaa tukevista innovaatioista, jotka on jo viety käytäntöön tai toteuttamiskelpoisista ideoista, joita tulisi viedä käytäntöön. Palkkiot myönnettiin seuraaville työyhteisöille:

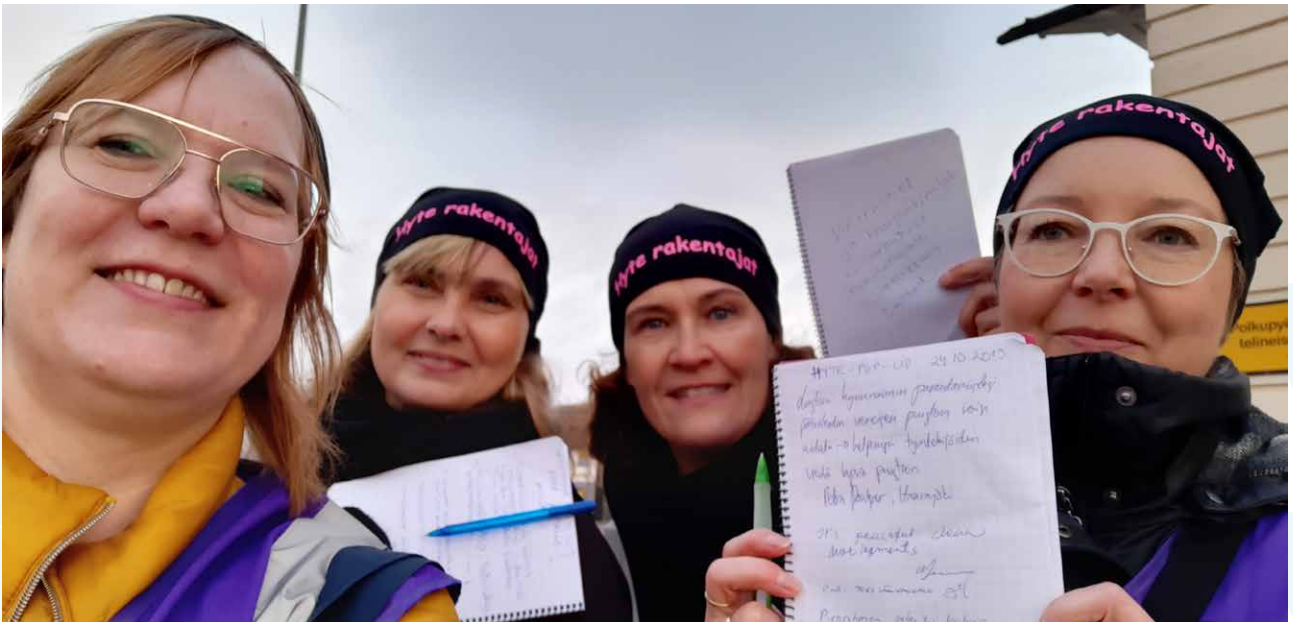
- Liikunnanohjauspalveluille 2000 e innovaatiosta ”Liikunnanohjauspalveluiden lisäresurssi”
- Kaupunkitekniikan osallistamistiimille 1050 e innovaatiosta ”Kuntalaisten osallistaminen kaupunkitekniikassa”
- Varhaiskasvatuksen alueellisille erityisopettajille 1200 e innovaatiosta ”Lukiva-kerho, lukemisvalmiuksien harjaantuttaminen päiväkodeissa”
- Lasten- ja perheiden hyvinvoinnin yksikölle 1125 e innovaatiosta ”Varhaisen tuen perheohjaus alle kouluikäisten lasten palveluissa”
- Elinvoima, asuminen ja hankekehittäminen avainalueelle 1000 e ideasta ”Elinvoimakiekkö”



Työtä innovimalla palveluja paremmaksi! Innovaatio- ja ideakannust juhlaa vietettiin 23.5. Järvenpää-talolla.



Järvenpäästä neljänteen EKJ-valmennusohjelmaan osallistuneet esimiehet palkittiin 31.10. Kuntatalolla.



Järvenpään kaupungin strategiassa korostetaan osallisuutta ja vaikuttamista. Kaupungin henkilöstöä jalkautumassa kansan pariin kysymään kaupungin palveluista.



# 7 Yhteistoiminnassa

Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta (YTT). Yhteistyötoimikunta toimii Järvenpään kaupungissa myös työsuojelutoimikuntana, ja yhteistyötoimikunnassa käsitellään myös työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvat asiat. Lisäksi suppeana yhteistoimintaelimenä kaupungissa toimii pikku-YT.

Varsinainen yhteistoiminta tapahtuu palvelu- ja avainalueilla, työyksiköissä arkipäivän tilanteissa sekä avainalueilla pidettävissä yhteistoiminnan teemakokouksissa. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana viisi kertaa. Henkilöstöjärjestöjen, työsuojelun ja työnantajan edustajat kokoontuivat lisäksi kuukausittain pikku-YT:ssä.

Keskeisiä yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat kaupungin kunnossapitopalvelujen siirtyminen Alltime Oy:n hoidettavaksi ja henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella yhtiön palvelukseen. Muutos tapahtui 1.5.2019.

Työsuojelun yhteistoiminta-asioina yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. sisäympäristöongelmien ratkaisumallin päivitys, tuoksuton työpaikka, päihdeohjelma ja yhteinen työpaikka-ohjeistus. Työsuojelutoimikunta käsiteli myös työturvallisuustilastoja, työterveyshuollon katsausta ja toimintasuunnitelmaa ja sisäilmakatsauksia.

## Henkilöstön edustajien raportti vuodesta 2019

### Pääluottamusmiehet

Osan henkilöstöä siirryttyä Keusoteen myös pääluottamusmiehissä tapahtui vaihdoksia. Edustuksellinen yhteistoiminta työnantajan ja uusien pääluottamusmiesten kanssa käynnistyi hyvin. Yhteiset seminaarit (työmarkkinaseminaari Tampereella, valtuustoseminaarit Gustavelundissa ja Hämeenlinnassa sekä yhteistoimintaseminaari Onnelassa) koettiin hyödyllisiksi. Yhteistyötoimikunta ja pikku-YT kokoontuivat säännöllisesti. Henkilöstön edustajat osallistuivat Kaupunkikehityksen ja Opetuksen ja kasvatuksen johtoryhmien kokouksiin. Teemakokouksia avainalueiden asiakkuusjohtajien kanssa oli harvoin. Toivomekin vuoden 2020 teemakokouksiin säännönmukaisuutta sekä niiden jalkautumista kaikkiin avainalueisiin. Tiivis vuorovaikutus henkilöstön edustajien ja asiakkuus- sekä palvelualuejohtajien kanssa lisää hallinnon avoimuutta.

Kaupunkitason ohjeistuksia (päihdehaitaton työpaikka, yhteinen työpaikka, tuoksuton työpaikka) päivitettiin yhdessä työnantajan kanssa. Henkilöstön edustajat osallistuivat uuden intranetin ja kehittämissalkun valmisteluun sekä uuden kaupunkibrändin jalkauttamiseen. Kaupungin talouden tasapainotamisohjelmaan liittyvään ja virkamiestyönä valmisteltuun liikumavalaristaan vaikutusmahdollisuudet olivat vähäiset.

Kaupungin kiinteistövuosi oli vilkas. Oinaskadun koulun opetus siirtyi väistötiloihin ja uusi Kinnarin koulu otettiin käyttöön syksyllä 2019. Muutokset ovat kuormittaneet henkilöstöä. Myös Saunakallion uusi päiväkotitoimi valmistui vuoden lopulla. Uusien rakennusten, Harjulan, Järvenpään Yhteiskoulun ja Cooperin päiväkodin suunnittelut ovat käynnissä. Toteutuneiden koulu- ja päiväkotihankkeiden kokemuksia kannattaa hyödyntää uusien tilojen suunnittelussa, käyttöönotossa ja yhteistoiminnassa. Toimiva yhteistyö parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työsuojelujaksamista.

Työn murros oli yksi vuoden 2019 puheenaiheista. Valmentavaan johtamiseen siirtymistä valmisteltiin. Itseohjautuvuutta toteutettiin vaihtelevasti. Murroksen positiiviset vaikutukset voidaan toivottavasti havaita tulevaisuudessa niin työhyvinvoinnissa, työtavoissa kuin kuntataloudessa.

Kaupunginjohtajan toteama ”Yhteistoiminnan kunnian palautus” edellyttää hyvää vuorovaikutusta henkilöstön ja työnan-

tajan välillä. Hyvä yhteistyö edistää innovatiivista ja taloudellista työtä sekä kaupunkistrategian toteutumista nyt ja tulevaisuudessa.

### Pääluottamusmiehet:

Pirjo Rahunen, JHL  
Ville Leppäniemi, JUKO  
Tuija Aaltonen, JUKO/KTN  
Arja Mäkelä, Jyty  
Kirsi Laakkonen, SuPer  
Tiina Kataja-Lyly, Tehy

### Työsuojeluvaltuutetut

Järvenpään kaupungin sopimus yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta päivitettiin 7.5.2019.

Järvenpään kaupungin kaksi työsuojeluvaltuutettua edustavat Järvenpään kaupungin työntekijöitä, lähiesimiehiä ja palvelupäälliköitä käsiteltäessä työpaikan työsuojeluasioita työnantajan kanssa.

Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana yksittäisten työntekijöiden työterveysneuvotteluissa, häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyissä sekä ohjanneet eri tilanteissa työntekijöitä ja esimiehiä terveelliseen ja turvalliseen työn tekoon. Työsuojeluvaltuutetut ovat tukeneet työyhteisöjä käsiteltäessä työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja sisäilmaongelmiin liittyviä asioita.

Turvallisuuden kehittämiseksi on lähes jokaisessa työyksikössä vakiintunut työsuojeluparitoiminta. Työsuojeluparin muodostavat esimies ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työntekijä eli työsuojeluasiamies. Syksyllä 2019 työsuojeluvaltuutetut yhdessä työsuojelupäällikön kanssa pitivät kaksi työsuojeluparipehdytystä.

Vuoden 2019 aikana työyksiköistä ilmoitettiin työturvallisuuspoikkeamia yhteensä 941 ilmoituksella, joista yli puolessa vaaratyyppinä oli merkitty väkivalta tai uhkatilanne. Hyvään työturvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuspoikkeamista raportointi. Valitettavasti osassa työyksiköitä työturvallisuusilmoituksia ei tehty lainkaan ja osassa työyksiköitä edelleen liian korkealla kynnyksellä. Lisäksi 25 % ilmoituksista jäi vuonna 2019 käsittelemättä ja noin puolessa ilmoituksista esimies ei ollut määritellyt toimenpiteitä.

Vuonna 2019 osa sisäilmaongelmista poistui uusien rakennusten myötä. Sisäympäristöongelmien ratkaisumallia on edelleen päivitetty. Varsinaisia sisäilmaohjeita on enää viisi ja näissä toimii työnantajan ohjeen mukainen moniammatillinen, kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä.

Järvenpään kaupungilla käynnistyi tai jatkui useita eri tilahankkeita vuonna 2019. Työsuojeluyhteistoiminta toteutui vaihtelevasti eri tilahankkeissa. Työsuojeluyhteistoiminta työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajan välillä ei toteutunut koulu- ja päiväkotihankkeissa.

Avainalueiden johtotiimeissä ja asiakkuusjohtajien tapaamisissa työturvallisuusasioita pyrittiin käsittelemään laajasti ja pohtimaan käytänteitä, jotka tukevat alueen työyksiköitä. Johtotiimien tapaamiset toteutuivat edellisvuosien tapaan valitettavan harvoin. Uutena rakenteena otettiin käyttöön työterveyshuollon ja avainalueen sekä työsuojeluvaltuutetun yhteiset tapaamiset.

Työnantajan ja työntekijöiden edustajista muodostettu yhteistyötoimikunta toimii myös Järvenpään kaupungin työsuojelutoimikuntana, jossa käsitellään työsuojelun valvontalain edellyttämiä asioita sekä laajasti henkilöstöä koskevia työturvallisuusasioita.

Keski-Uudenmaan ympäristökeskuksen suunnitelman mukaisia säännöllisiä tarkastuksia tehtiin päiväkoteihin kahdeksan kappaletta pääosin yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Lisäksi tarkastaja teki joitakin asiakirjatarkastuksia liittyen sisäilmaselvityksiin.

Henkilöstön työterveyspalveluita tuottavan Aavan kanssa päivitettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja tehtiin suunnitelma työpaikkaselvitysten kohdentamisjärjestyksestä. Työsuojeluvaltuutetut tekivät yhteistyötä työterveyshoitajien kanssa ollen mm. mukana työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä. Järvenpään kaupunki on mukana Kevan työterveyshuoltoyhteistyön kehittämishankkeessa, joka käynnistyi syksyllä 2019 ja jatkuu keväälle 2020. Syksyllä 2019 työsuojeluvaltuutettu oli mukana Kevan työkykyanalyysin tekemisessä Järvenpään kaupungille.

Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana esimiesinfoissa perehdyttämässä esimiehiä ajankohtaisiin työsuojeluasioihin. Järvenpään kaupungin kesätyöntekijöiden perehdytyspäivässä työsuojeluvaltuutetut pitivät tuokion työturvallisuudesta.

#### Kehitettävää

Työnantajan on tuotava käsittelyyn työsuojelun yhteistoiminta-asiat riittävän ajoissa ennen päätöksentekoa. Henkilöstön

osallistamista ja todellisia vaikutusmahdollisuuksia erityisesti koulujen ja päiväkotien tilahankkeissa tulee lisätä. Työnantajan tulee tunnistaa tilahankkeissa paremmin ne kohdat, joissa työsuojeluvaltuutettujen asiantuntemus on parhaiten hyödyksi.

Työterveyshuollon ja työnantajan ohjausryhmään tulee Työterveyslaitoksen suositusten mukaisesti saada mukaan henkilöstön edustaja, työsuojeluvaltuutettu.

Työnantajan tulee panostaa esimiesten työturvallisuusosamisen kehittämiseen antamalla heille siihen aikaa ja mahdollisuuksia. Erityisesti esimiehet tarvitsevat Järvenpään kaupungin käyttämään WPro-järjestelmään (riskien hallinta ja työturvallisuuspoikkeamista ilmoittaminen) lisäkoulutusta. Työntekijät tulee perehdyttää paremmin työturvallisuuslain mukaiseen velvollisuuteen ilmoittaa työturvallisuuspoikkeamista.

Työsuojeluvaltuutetut

Jyrki Issakainen ja Sari Aksberg





# 8 Johtopäätökset

## Sote-uudistus Keski-Uudellamaalla toteutui

Henkilöstömäärän muutokset lähitulevaisuudessa ovat edelleen vahvasti sidoksissa sekä alueellisiin ja valtakunnallisiin rakenteellisiin uudistuksiin sekä kaupungin väestömäärän muutoksiin ja tuotettujen palvelujen laajuuteen. Valtakunnallinen valmistelu käynnistyi uuden hallituksen myötä uudelleen. Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän käynnisti toimintansa 2019 vuoden alusta.

Kaupunki pyrkii tulevinakin vuosina hallittuun henkilöstömäärän kasvuun. Keusoteen siirtyi kaupungin henkilöstöstä 842 henkilöä eli 35,4 % henkilöstöstä. Siirtyvää henkilöstöä ei ollut vain sosiaali- ja terveyspalveluissa, vaan myös lasten ja nuorten palveluista sekä osittain myös konsernipalveluista siirryttiin uuteen sote-kuntayhtymään. Tämän uudistuksen myötä myös kaupungin oma organisaatio muuttui päätöksentekorakenteita myöten ja hyvin suunniteltua ja rakennettua päästiin vuoden 2019 alusta elämään.

## Työhyvinvointia hyvällä johtamisella ja merkityksellisillä työtehtävillä

Terveysperusteisten poissaolopäivien määrää työntekijää kohden on seurattu useamman vuoden ajan. Niiden vähentäminen on edelleen haaste koko organisaatiolle ja niiden vähentäminen on edelleen tärkeää. Sairauspoissaolojen kestoja tarkasteltaessa on nähtävissä työkykytyön panostuksen vaikutukset ja kehitys: kun työkykykoordinaation työ rupeaa kantamaan hedelmää, ei välttämättä sairauspoissaolojen määrä vähene systemaattisesti, mutta sairauspoissaolojen kesto pisimmissä poissaoloryhmissä siirtyy lyhyempiin poissaoloryhmiin.

Vuoden 2019 loppupuolella panostettiin erityisesti työkykyjohtamiseen ja kaupunki osallistui kahteen Kevan kehittämissuunnitelmaan, joista toisessa työstettiin 360 -arviointia kaupungin työkyvyn johtamisesta ja nämä tulokset ja havainnot käsiteltiin johtoryhmässä, esimiesten kanssa ja kaupunginhallituksen ilta-koulussa ja näissä tehtyjen havaintojen perusteella ohjataan työkyvyntoimintaa kaupungissa vuonna 2020.

Tapaturmien tutkinta, riskien arviointi, työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja WPro-työturvallisuusilmoitus antavat tietoa työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä hyvän lähtökohdan työyksikön työsuojelun toimintaohjelman laatimiseksi. Myös nämä ovat esimiehelle hyviä työkaluja työkyvyn, työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtamiseen.

Valmentavan johtamisen ja itse/ yhteisohjautuvuuden edistäminen kaupungilla tähtää myös vahvasti työhyvinvoinnin lisäämiseen. Työhyvinvoinnin perusta kun luodaan työssä työtä tekemällä.

## Kohti itseohjautuvuutta valmentavaa johtamista kehittämällä

Kesäkuussa 2018 valtuusto hyväksyi uuden strategian tulevaisuuskuvat ja niihin kirjattujen valmentavan johtamisen ja itseohjautuvuuden (vahvistettuna yhteisohjautuvuudella) kautta pyritään rakentamaan toimintakulttuuria, jossa asiantuntijuus, työn merkityksellisyys, sisäinen motivaatio ja vastuut ja vapaudet ovat uudella tavalla läsnä tuoden työhön mielekkyyttä. Nämä tukevat jo aiemmin käyttöönotettuja rakenteita ja prosesseja kannustavaan ja palkitsevaan työhön, mm. tavoitekeskustelujen ja -palkitsemisen kautta.

Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen myös tulevaisuudessa luo perustan kuntalaisten laadukkaille palveluille.

Tulevaisuuden työelämän ja -kulttuurin muutos edellyttää jatkuvaa kykyä reflektoida johtamisen tapoja ja sisältöä. Muutokset syntyvät kuitenkin meidän kaikkien panoksella, jossa esimiehillä on oma roolinsa ja tehtävänsä. Meille on tärkeää, että mikä tahansa meidän strategia tulevaisuudessa tulee olemaan, olemme valmistautuneet, pitäneet huolta osaamisestamme ja olemme oppimis- ja muovautumiskykyisiä edessä olevaan. Tämä tarkoittaa myös sitä pysyvyyttä, mitä tämän ajan työnantaja työntekijöilleen pystyy varmistamaan; me kaikki olemme töissä Järvenpään kaupungilla, nyt näissä tehtävissä, tulevaisuudessa mahdollisesti muissa tehtävissä.

Kannustamalla henkilöstöä jatkuvaan oman työnsä ammatilliseen kehittämiseen lisätään henkilöstön työhyvinvointia ja sitoutumista työhön. Meille on tärkeää, että meidän ihmiset ovat niin osaavia, että rekrytoituvat myös muualle, mutta haluavat valita tehdä työtään meillä.

Pitovoima synnyttää vetovoimaa. Poliitikkomme ovat tehneet loppuvuoden aikana henkilöstön näkökulmasta hienoja päätöksiä, joiden tarkoitus on ensisijaisesti kaupungin vetovoimaisuuden lisääminen, mutta jonka sivutuotteena on positiivinen vaikutus työntekijäkokemukseen. Kaupungin hallintotyötä tekevän henkilöstön toimitilojen vuokraaminen tulevasta Perhelän toimistokiinteistöstä mahdollistaa ison askeleen uuden ajan työtekoon uudella tavalla yhdessä. Tämä projekti on käynnistynyt vuoden 2019 aikana tulevaisuuden työn visioinnilla henkilöstön kanssa ja tulee jatkumaan aina muuttoon asti. Toinen aivan keskeinen päätös oli liittyminen HSL-alueeseen. Tämä liimaa meidät pääkaupunkiseudun työssäkäyntialueeseen eri tavoin kuin aiemmin ja tulee lisäämään Järvenpään kaupungin vetovoimaa työnantajana.



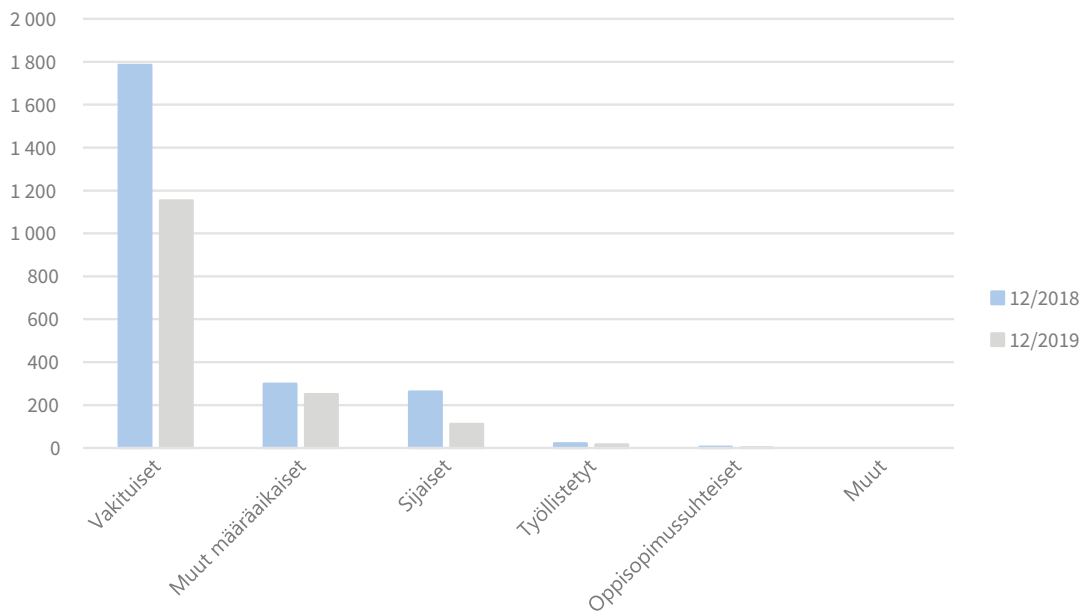


*Joulukuussa pidetyssä Uusi työympäristö kick off -työpajassa henkilöstö pääsi kokeilemaan tulevaisuuden työpistettä, tutustumaan työelämän teknologiaan sekä keskustelemaan osaamistarpeista ja uusista työn teon tavoista.*

# 9 Tilastot sen kertovat

## 1. Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019

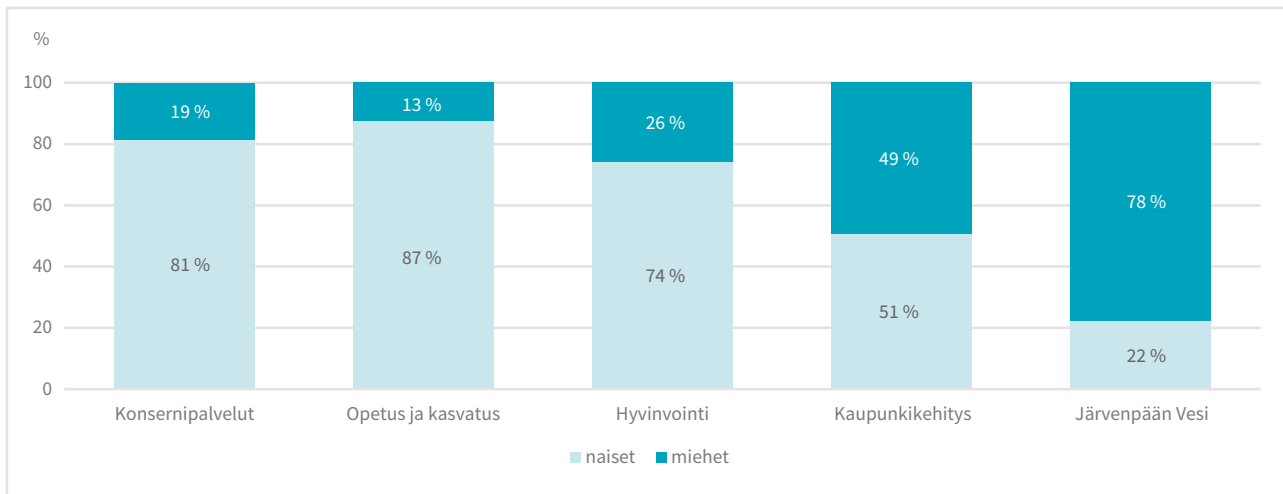
### Henkilöstömäärä palvelussuhdetyyppittäin



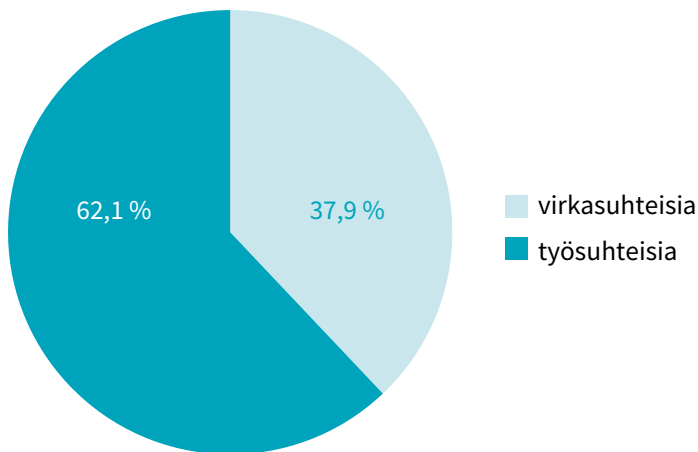
Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2018	%	12/2019	%	Muutos
Vakituiset	1785	75,2%	1153	75,2%	-35,4%
Miehet	262	11,0%	204	13,3%	-22,1%
Naiset	1523	64,1%	949	61,9%	-37,7%
Muut määräaikaiset	299	12,6%	251	16,4%	-16,1%
Miehet	72	3,0%	50	3,3%	-30,6%
Naiset	227	9,6%	201	13,1%	-11,5%
Sijaiset	263	11,1%	112	7,3%	-57,4%
Miehet	26	1,1%	15	1,0%	-42,3%
Naiset	237	10,0%	97	6,3%	-59,1%
Työllistetyt	22	0,9%	16	1,0%	-27,3%
Miehet	8	0,3%	6	0,4%	-25,0%
Naiset	14	0,6%	10	0,7%	-28,6%
Oppisopimussuhteiset	6	0,3%	2	0,1%	-66,7%
Miehet	2	0,1%	2	0,1%	
Naiset	4	0,2%			-100,0%
Muut					
Miehet					
Naiset					
<b>Yhteensä</b>	<b>2375</b>	<b>100,0%</b>	<b>1534</b>	<b>100,0%</b>	<b>-35,4%</b>

Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

## 2. Naisten ja miesten jakautuminen palvelualueittain/toimintakokonaisuuksittain

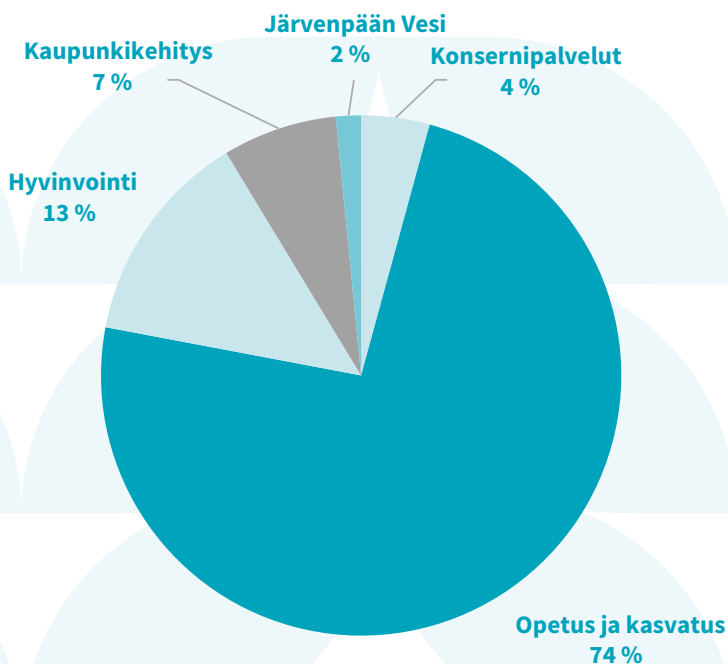


## 3. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin



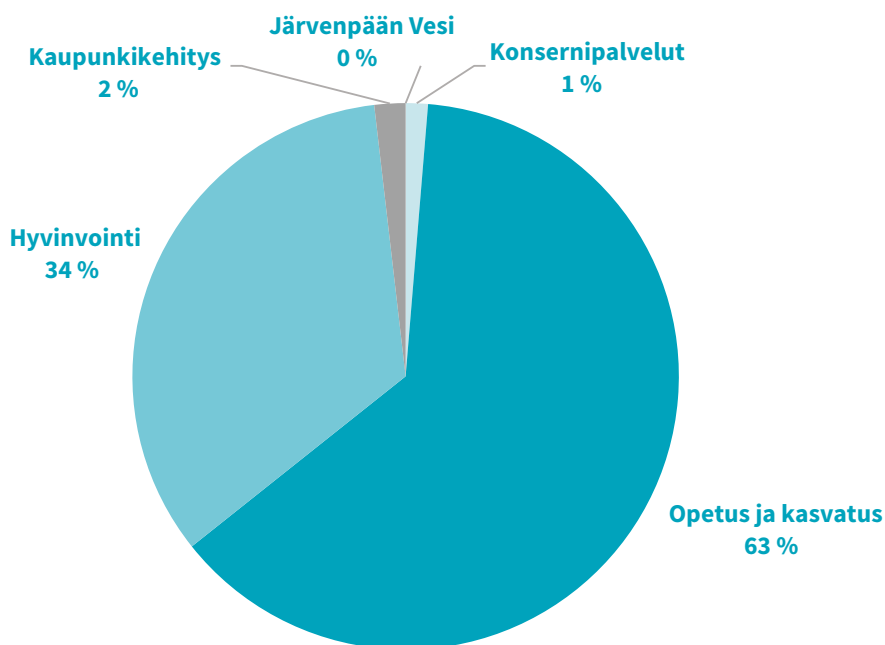
Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli 37,9 % ja työsuhteisia 62,1 %. Edellisvuonna virkasuhteisia oli 30,9 % ja työsuhteisia 69,1 %. Vakinaisesta henkilöstöstä vuoden 2019 lopussa virkasuhteisia oli 39,5 % ja työsuhteisia 60,5 %. Vuoden 2018 lopussa vakinaisista virkasuhteisia oli 33,4 % ja työsuhteisia 66,6 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

## 4. Vakinaisen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2019

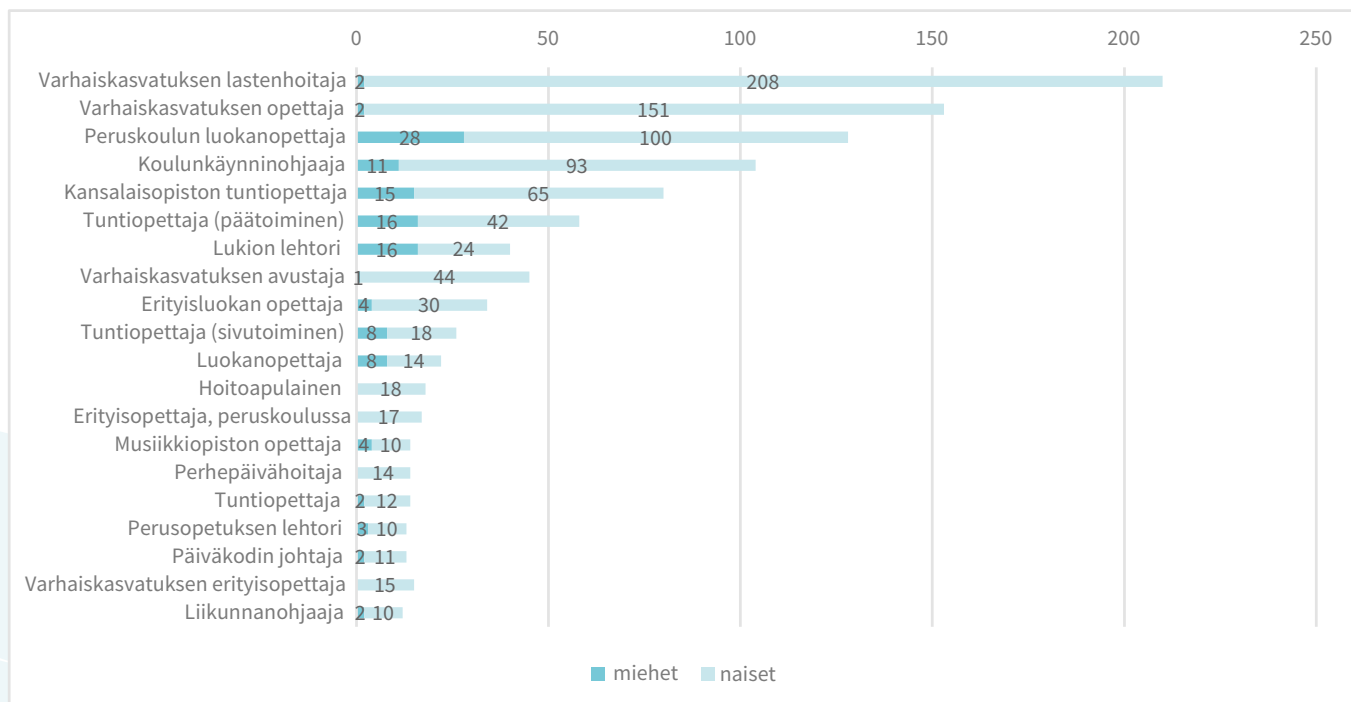




## 5. Määräaikainen henkilöstö (%-osuus) palvelualueittain 31.12.2019



## 6. Henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet



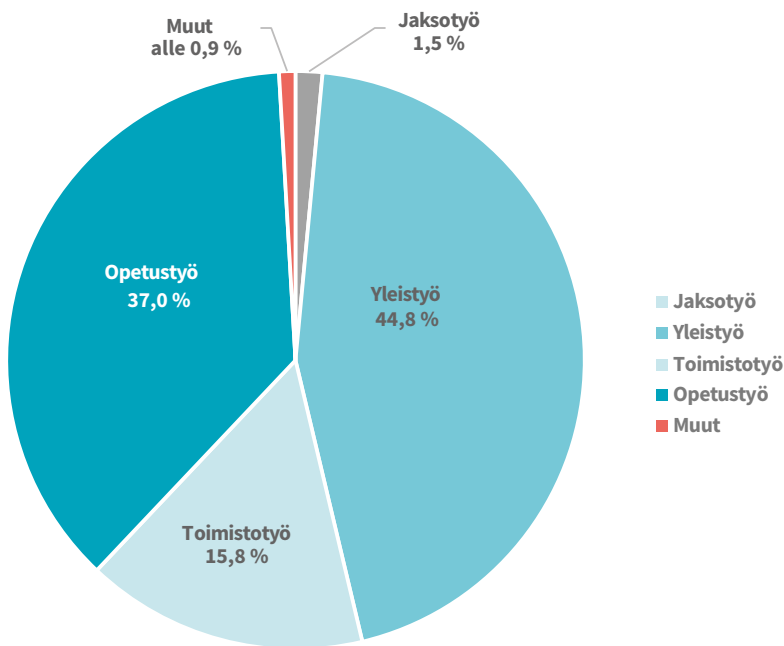
Yllä olevassa taulukossa on kuvattu 20 yleisintä ammattinimikettä koko henkilöstön keskuudessa sekä naisten ja miesten jakautumista näissä tehtävissä. Henkilöstöä työskentelee eniten varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan, peruskoulun luokanopettajan ja koulunkäynninohjaajan tehtävissä.

## 7. Henkilöstön jakautuminen koko- ja osa-aikaisiin

	Vakinaiset				Määräaikaiset			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Kokoaikainen päävirka/toimi	1593	1595	1589	1022	347	398	378	229
Osa-aikainen päävirka/toimi	210	206	187	119	172	184	194	139
Sivuvirka/toimi, alle 19 h	10	9	10	12	20	29	18	13
<b>Yhteensä</b>	<b>1813</b>	<b>1810</b>	<b>1786</b>	<b>1153</b>	<b>539</b>	<b>611</b>	<b>590</b>	<b>381</b>

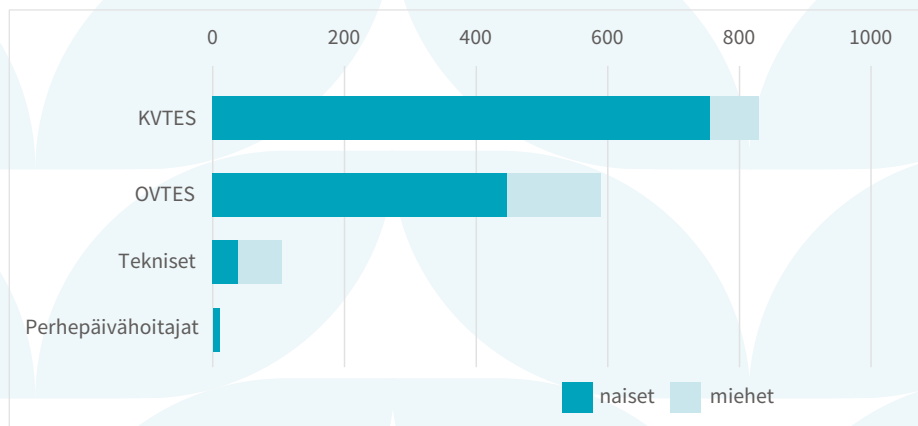
Vuoden 2019 lopussa kaupungilla työskenteli osa-aikaisesti 283 henkilöä, vuonna 2018 osa-aikaisia oli 409 ja vuonna 2017 määrä oli 428. Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä oli 18,4 % (vuonna 2018 osa-aikaisia oli 17,2 %). Vuoden 2019 lopussa osa-aikaisesta henkilöstöstä miehiä oli 52 ja naisia 231.

## 8. Henkilöstö työaikamuodoittain



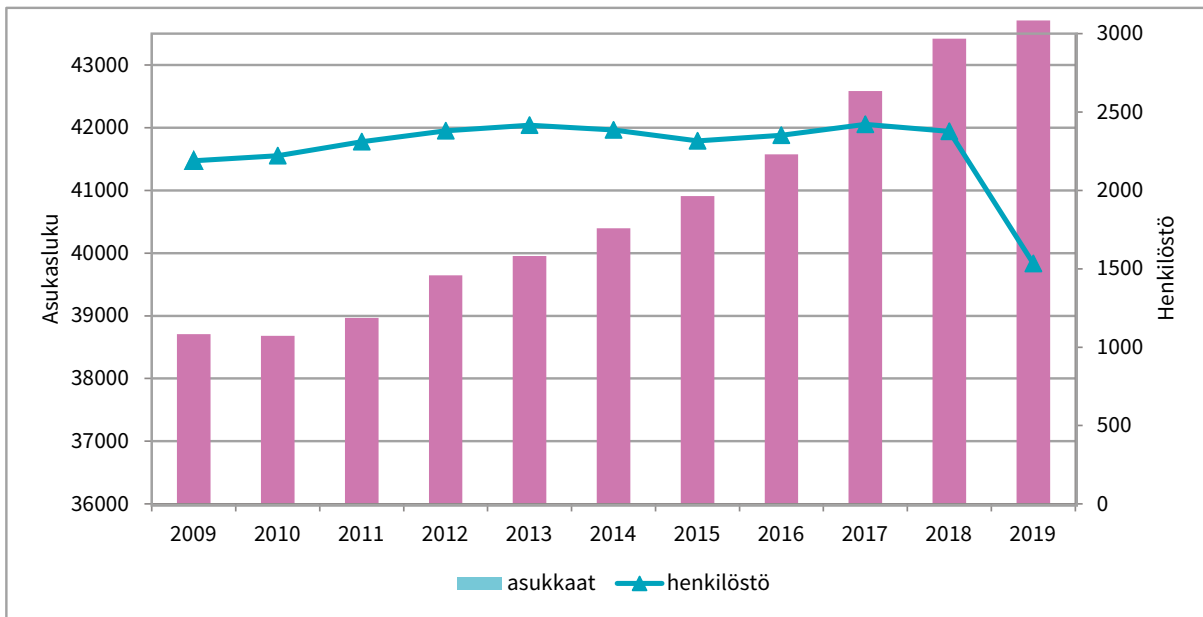
Henkilöstöstä suurin osa eli 44,8 % on yleistyöajan työaikamuodossa. Tähän työaikamuotoon kuuluvat mm. varhaiskasvatuksen ja teknisen alan henkilöstöä. Muut sisältävät mm. seuraavat henkilöstöryhmien työaikamuodot: perhepäivähoitajat.

## 9. Henkilöstö sopimusaloittain

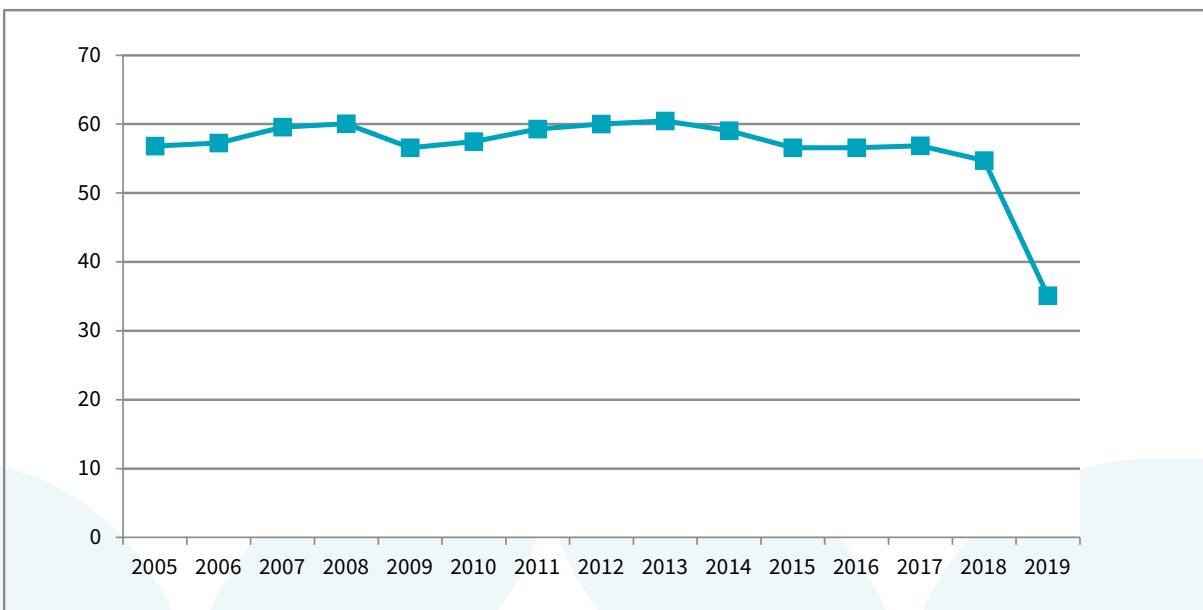


Henkilöstöstä suurin osa eli 54 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES:n) piiriin. Tähän sopimusalaan kuuluvat hallinto- ja toimistohenkilöstö, varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kirjasto- ja kulttuurialan henkilöstö. Seuraavaksi eniten on opetusalan eli OVTES:n sopimusalaan kuuluvaa henkilöstöä eli lähes 38 % koko henkilöstön määrästä.

## 10. Henkilöstömäärän suhde kaupungin asukaslukuun



## 11. Henkilöstömäärän kehitys suhteessa asukaslukuun (henkilöstöä/1000 asukasta)



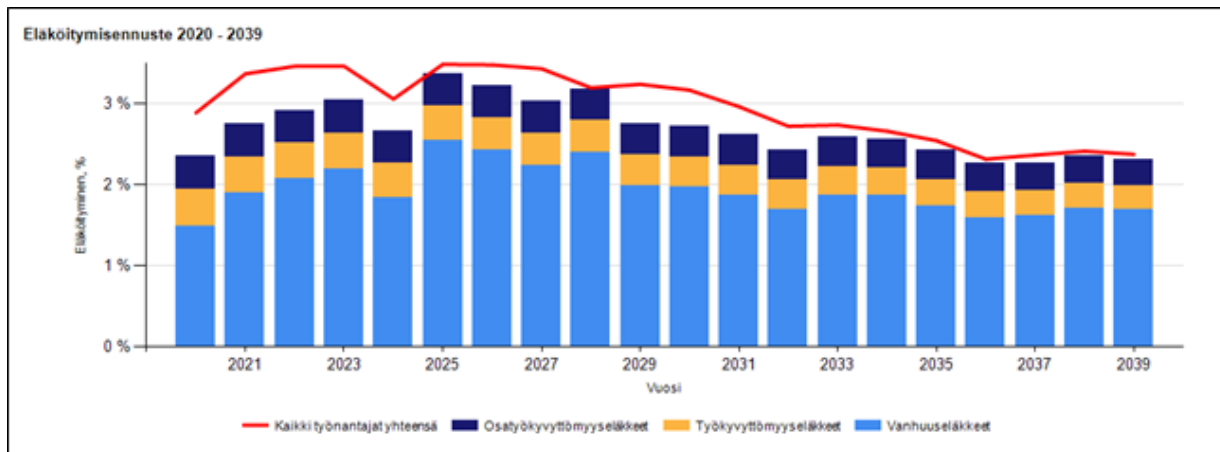
Vuoden 2019 lopussa henkilöstöä oli tuhatta asukasta kohden 35,1 henkilöä.

## 12. Naisten ja miesten keskipalkka eri sopimusaloilla

Sopimusala	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	1317	147	2303,70	2577,74	-10,6	2412,28	2697,06	-10,6
OVTES	345	109	3013,36	2937,33	2,6	3758,30	3720,31	1,0
Tekniset	38	66	3380,08	3079,87	9,7	3786,62	3449,45	9,8



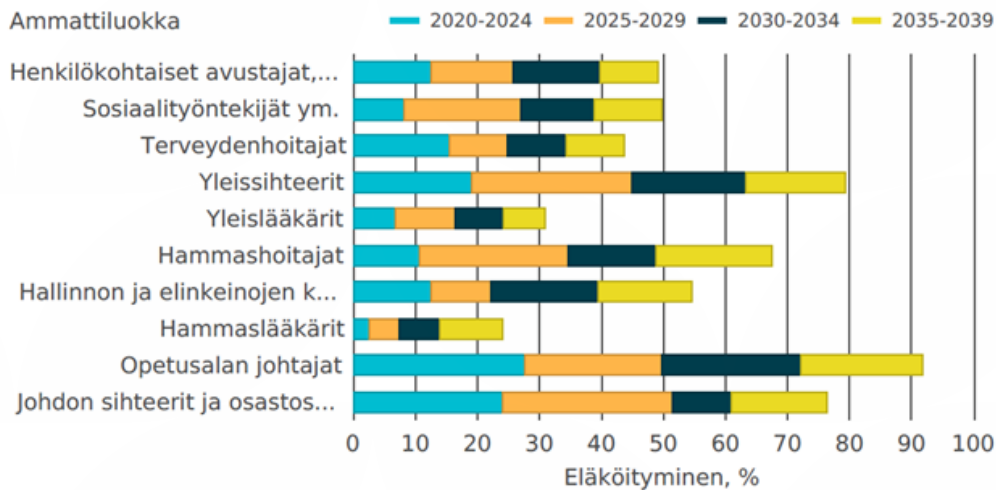
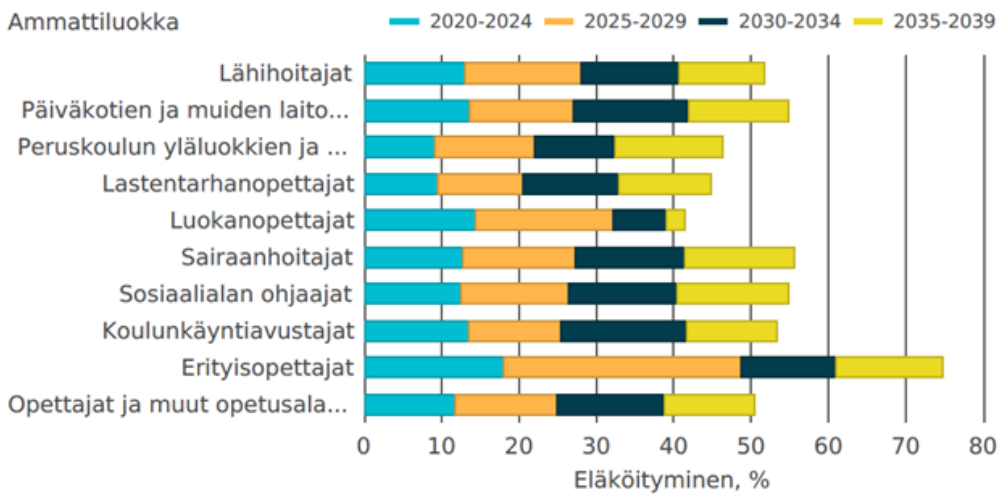
### 13. Eläköitymisennuste vuosina 2021–2039



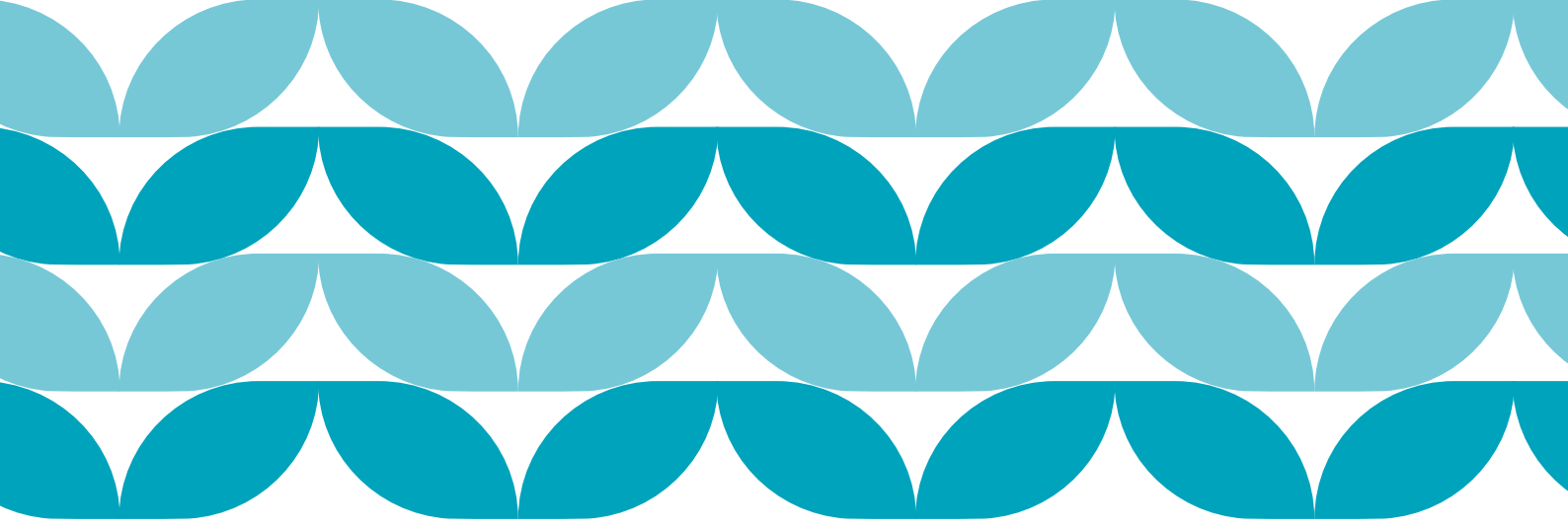
Eläkepoistuma Järvenpään kaupungilta on keskimäärin 3,3 % (noin 62 henkilöä/vuosi) seuraavan viiden vuoden aikana.

lähde: Keva

### 14. Eläköitymisennuste ammattiluokittain



Lähde: Keva



**Järvenpää**  
Hyvinvointia ja onnea

