



HYVINKÄÄ

Henkilöstökertomus 2022



Sisällys

Sisällys	2
Henkilöstöohjelman kärjet	4
Joukkueen rakenne	6
Osaaminen ja uudistuminen	13
Johtaminen ja esihenkilötyö	15
Tuottavuus ja tuloksellisuus	17
Viestintä	19
Hyvinvoiva henkilöstö	20
Työsuojelu	25
Yhteistoiminta	26
Katse tulevaisuudessa	27



Lukijalle

Muutoksesta on tullut työyhteisöjen pysyvä olotila. Kulunut vuosi jatkui yhtä poikkeuksellisenä kuin mihin edellinen vuosi päättyi. Korona ei hellittänyt otettaan. Helmikuun 24. päivä muutti maailmaa vielä koronaakin rajummin. Venäjän hyökkäys Ukrainaan on kaikin puolin käsittämätön teko. Sodan vaikutukset näkyvät jo, eikä kukaan ei pysty sanomaan, kuinka kauaskantoisia seurauksia tilanteella on.

Keväällä koko kuntapuolta uhannut julkisen sektorin lakko loi omat mausteensa haasteelliseen kevääseen.

Kilpailu osaajista kiristyy edelleen, mikä näkyy osaavan henkilöstön saatavuusongelmana. Samalla eläköitymisen ruuhkavuodetkin ovat jo päällä, mikä kiristää tilannetta tulevina vuosina entisestään.

Työhyvinvointia rakennetaan yhteistyöllä

Työyhteisön toimivuus ja hyvän työilmapiirin luominen ovat meidän kaikkien vastuulla. Ne vaativat hyvää esihenkilötyötä, kunkin työyhteisön jäsenen vastuuta omista tehtävistään ja halua toimia yhdessä. Myös työn ulkopuolisilla asioilla on merkitystä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Esihenkilöiden rooli ja merkitys on erityisen tärkeä työhyvinvoinnin johtamisessa, mutta vastuu ei ole pelkästään esihenkilöiden. Me kaikki kannamme osaltamme vastuuta työhyvinvoinnista. Se ei synny itsestään, vaan se vaatii systemaattista työtä.

Suhtautumisemme omaan työhömmme ratkaisee paljon. Negatiivisuus kuluttaa ja haasteet näyttäytyvät uhkina. Positiivisuus taas antaa voimia ja tällöin näemme haasteet mahdollisuuksina. Ratkaisujen hakeminen vie mennessään ja kohtaamme haasteet ilolla.

Pelikirja 2.0

Hyvinkäällä kaupunkistrategiaa kutsutaan Pelikirjaksi. Hyvinkään Pelikirjan päivitetty versio 2.0 valmistui keväällä ja hyväksyttiin valtuustossa ennen kesälomia. Tämä ohjaa kaupungin kehittämistä pelikaudella 2023–2027.

Esihenkilöillä on edelleen tärkeä rooli Pelikirjan mukaisen toiminnan eteenpäin viemisessä. Tavoittelemme kokonais-

valtaista vaikutusta työyhteisöön. Työhyvinvointi paranee, motivaatio pysyy korkealla ja peli kulkee yhteisillä ponnituksilla. Sujuva arki on työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla. Arjen onnistumiset antavat voimaa kohdata myös haasteet. Avoin vuorovaikutus ja konstailematon viestintä varmistavat sujuvan tiedon kulun. Esihenkilön tehtävä on mahdollistaa tämä.

Hyvä johtaminen ratkaisee

Hyvä johtaminen yhdessä sitoutuneen ja työhön motivoituneen henkilöstön kanssa takaavat kuntalaisille hyvät palvelut. Aktiivisella ja positiivisella otteella voimme vaikuttaa asioihin, jolloin muutosten hyväksyminen ja niihin sopeutuminen on helpompaa.

Lämpimät kiitokseni Hyvinkään kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä kaupunkilaisten parhaaksi!



Sari Kuittinen-Tihilä

Henkilöstöjohtaja

Henkilöstöohjelman kärjet

Hyvinkään Pelikirja 2.0 – kaupunkistrategia vuosille 2023–2027

Toimintaympäristömme on jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstöohjelman keinoin voidaan paremmin hallita henkilöstöresursseja ja osaamista kaupungin Pelikirjan toteuttamiseksi. Henkilöstöohjelma tarjoaa mahdollisuuden henkilöstön osallistamiseen, millä on huomattava vaikutus motivaatioon, sitoutumiseen sekä ilmapiiriin. Ohjelmalla kannustetaan työntekijöiden ja työnantajan yhteistyöhön. Henkilöstöohjelman kärjet määrittelevät joukkuepelille yhteiset painopisteet, jotka edistävät parempaa peliä kohti onnistumisia.

Strategisen henkilöstöjohtamisen keinoin varmistamme Pelikirjan edellyttämän osaamisen, kehittymisen ja kilpailukyvyyn myös tulevaisuudessa. Näin voimme taata osaltamme Pelikirjan onnistumisen edellytykset.

Henkilöstön tukemisen tavoitteena on pitovoiman lisääminen, muutoskyvykkyyden kehittäminen sekä henkilöstökäytäntöjen toimivuuden varmistaminen. Henkilöstöpalveluiden tehtävänä on esihenkilöiden tukeminen sekä johtajuuden kehittäminen uudistuvassa ja muuttuvassa toimintaympäristössä.

Pelikirja 2.0 hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa keväällä (KV 25.4.2022 § 24). Se on koko kaupungin henkilöstön valtuustotasoinen ohjaava asiakirja. Pelikirjaan perehdyttäminen päätettiin toteuttaa siten, että koko henkilökunta kutsutaan osallistumaan yhteisiin peli-iltapäiviin. Peli-iltapäivien kulku ja Pelikirjan strategian mukaisten tukipilareiden käsittely toteutettiin yhteisesti sovittujen pelitaitojen avulla. Loimme yhteistyössä Muutostaito Oy:n kanssa pelilaudan ja kysymykset, joiden avulla toteutettiin pelaaminen ja kysymyksiä vastausten käsittely pienryhmissä. Henkilöstö oli sekoitettu pienryhmiin eri yksiköistä, jotta keskusteluun saatiin mahdollisimman erilaisia näkökulmia. Pelin aikana huomattiinkin, kuinka sama otsikko ja tema voivat näyttäytyä eri tavalla eri yksiköissä.

Henkilöstölle järjestettiin kaikkiaan kahdeksan suuryhmätalaisuutta, joissa pelaajia oli mukana huikeat 1200. Peli-iltapäivät nostattivat hyvää puheensorinaa eri toimialoilla työskentelevien kesken, saivat aikaan konkreettisia ideoita

tuleville pelikausille ja antoivat suuntaviivoja strategiakauden johtamiselle. Pelin aikana kerättiin Mentimeterin avulla kommentteja ja lupauksia, joihin voidaan palata esihenkilöiden kanssa yhdessä. Mentimeter-kommentteja saatiin miltei 1400, ja strategisen lupauksensa antoi noin kolmannes pelaajista. Myös luottamushenkilöt pelasivat oman peli-iltapäivänsä alkuvuodesta. Keväällä 2023 esihenkilöille järjestetään jälkipelit, joissa jalkauttamisprosessia ja sen onnistumista käydään yhdessä läpi. Pelikirja 2.0 kärkihankkeista ja tukipilareista laadittiin vuodelle 2023 talousarvion tavoitteet sekä koko strategiakauden pidemmän aikajakson kehittämissuunta.

Johanna Luukkonen

Kaupunginjohtaja



Henkilöstö on yksi Pelikirjan tukipilareista

- ▶ Olemme houkutteleva työnantaja, jonka henkilöstö on ylpeä työpaikastaan. Luomme omalla toiminnallamme myönteistä kuvaa Hyvinkästä. Henkilöstömme on ammattitaitoista. Teemme työtämme asiakaslähtöisesti ja tuotamme palvelut hyvällä palveluasenteella.
- ▶ Tehtävät, prosessit ja vastuut ovat selkeästi määriteltyjä ja mielekkäitä, minkä ansiosta jokainen voi kokea oman työpanoksensa merkitykselliseksi. Jokainen ottaa vastuun omasta työstään ja osallistuu aktiivisesti työnsä kehittämiseen.
- ▶ Palvelujen tuottamisessa tärkeä voimavaramme on henkilöstö. Huolehdimme työhyvinvoinnin edistämisestä ja ylläpitämisestä aktiivisella ja pitkäjänteisellä kehittämisellä ja mahdollistamme henkilöstön aktiivisen osallistumisen. Kannustamme osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Uskallamme uudistua ja kokeilla. Olemme rohkeita oppimaan ja kokeilemaan uutta sekä kehittymään yhdessä.
- ▶ Ennakoimme henkilöstösuunnittelussa palveluiden tuottamiseen kohdistuvia osaamistarpeita ja muutoksia. Huolehdimme hyvästä johtamisesta. Johtaminen on yhdenvertaista, osallistavaa ja mahdollistaa rohkeat kokeilut sekä vaikutusmahdollisuudet. Esihenkilö luo mahdollisuudet onnistua ja kehittyä.
- ▶ Kehitämme johtamista ja esihenkilötyötä määrätietoisesti.

Pelaamme reilua peliä. Jokainen kantaa vastuun yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta ja työyhteisön kannustavasta ja avoimesta ilmapiiristä tavoitteellisuuden ja tuloksellisuuden saavuttamiseksi!



Joukkueen rakenne

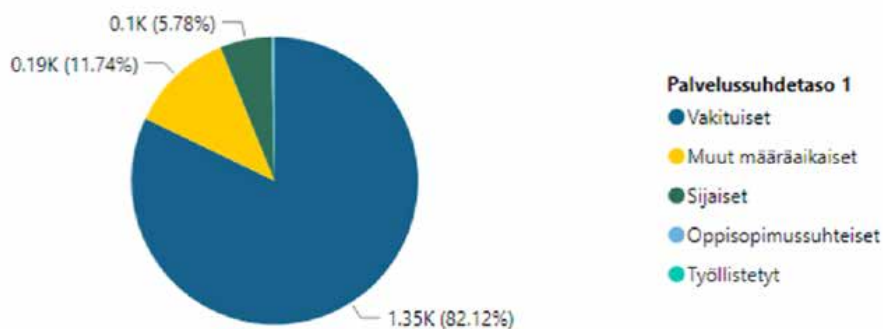
Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstömäärä on kasvanut vuodesta 2021. Vakituisten työntekijöiden määrä kasvoi edellisvuodesta 51 henkilön verran. Kokonaisuutena henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 26 työntekijää enemmän kuin vuotta

aikaisemmin. Kaupungin palveluksessa oli 21.12.2022 yhteensä 1619 henkilöä. Määrään ei sisälly sivutoimisia työntekijöitä, työllistettyjä eikä lyhytaikaisia sijaisia.

Palvelussuhdetyyppi	TP 2022	TP 2021	Tot.% TP 2022	Tot.% TP 2021	TP22_vs_TP21 %
Vakituiset	1 352	1 301	83,51 %	81,67 %	3,92 %
Miehet	297	283	18,34 %	17,77 %	4,95 %
Naiset	1 055	1 018	65,16 %	63,90 %	3,63 %
Sijaiset	92	99	5,68 %	6,21 %	-7,07 %
Miehet	8	10	0,49 %	0,63 %	-20,00 %
Naiset	84	89	5,19 %	5,59 %	-5,62 %
Oppisopimussuhteiset	5		0,31 %	0,00 %	
Miehet	3		0,19 %	0,00 %	
Naiset	2		0,12 %	0,00 %	
Muut määräaikaiset	170	193	10,50 %	12,12 %	-11,92 %
Miehet	37	39	2,29 %	2,45 %	-5,13 %
Naiset	133	154	8,21 %	9,67 %	-13,64 %
Yhteensä	1 619	1 593	100,00 %	100,00 %	1,63 %

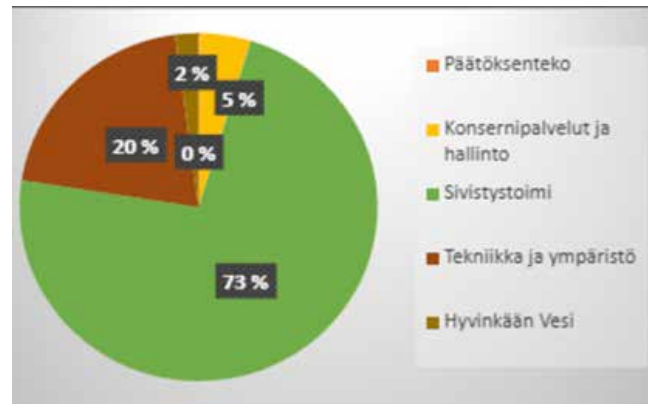
Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



Vakituista osa-aikatyötä teki 184 henkilöä, määräaikaisia 193, sijaisia 95 sekä työllistettyjä 69. Hankerahoilla palkatut nostavat henkilömäärää määräaikaisesti.

Henkilöstömäärät toimialoittain

Sivistystoimi on henkilöstömäärältään suurin toimiala, jossa työskentelee 1177 henkilöä (73 %). Toiseksi suurin on tekniikka ja ympäristö, jossa työskentelee 330 henkilöä (20 %) ja kolmanneksi suurin on konsernipalvelut ja hallinto, jossa työskentelee 74 henkilöä (4 %). Hyvinkään Vedellä työskentelee 34 henkilöä.



Henkilötyövuosi / HTV2

Henkilötyövuosina (HTV2) mitattuna henkilöstö on kasvanut 1,3 % vuosityöntekijän verran. Päättyneistä palvelusuhteista 41 päättyi vanhuuseläkkeelle siirtymisen perusteella.

Perusopetuksen osalta henkilöstö/toistaiseksi otetut kasvovat määräaikaisten opettajien vakinaistamisesta. Lisäksi hankerahoilla palkatut nostavat henkilömäärää määräaikaisesti. Luku ei sisällä sijaisia.

KUMULATIIVISET HTV2 arvot ja sen muutokset				
HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	
1 571,4	1 550,8	20,6	1,3%	

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



Henkilöstön ikärakenne

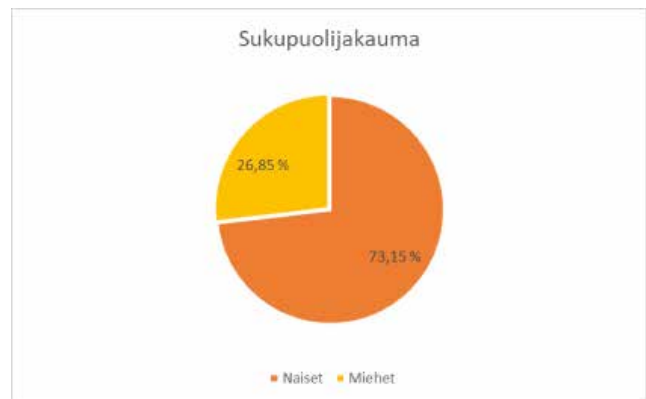
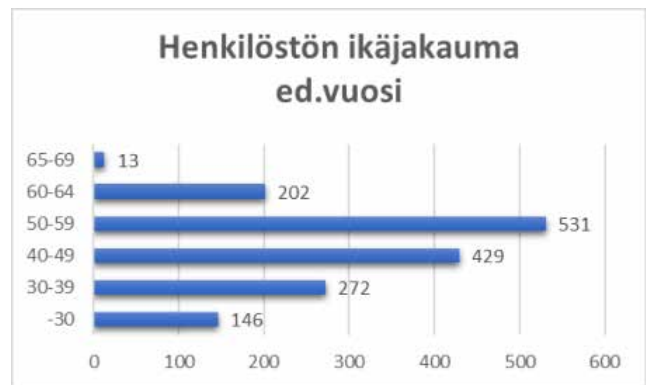
- ▶ Suurin osa (32 %) henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat.
- ▶ Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta.
- ▶ Isoimmat kasvumuutokset on tullut ikäryhmissä 30–39-vuotiaat (kasvua 8 %).

Vaihtuvuudella on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia kaupungin henkilöstövoimavaroihin. Vaikutukset ovat positiivisia, jos yritys saa vaihdon myötä enemmän kuin menettää. Vaihtuvuuden haittoihin lukeutuvat rekrytointikustannukset ja tuottavuuden tilapäinen lasku.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinkään kaupunki on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen työyhteisö. Vuonna 2022 miesten osuus oli 26,85 % kaikista työntekijöistä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Hyvinkään kaupungilla on tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021–2024.



Tasa-arvon edistämiseksi Hyvinkään kaupunki työnantajana

- ▶ toimii siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- ▶ edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtenäiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- ▶ kehittää työoloja sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- ▶ helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- ▶ huolehtii siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi
- ▶ Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen
- ▶ Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän "nollatoleranssi"
- ▶ Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen joustavassa hybridityössä

Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakituisista palvelussuhteista päättyi viime vuonna 149, tämä on 24 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna. Lähdön syinä olivat työpaikan vaihto, eläköityminen sekä henkilökohtaiset syyt.

Työntekijöistä jäi vuonna 2022 eläkkeelle yhteensä 41 henkilöä, joista varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1, osa- tai työkyvyttömyyseläkkeelle 4 ja vanhuuseläkkeelle 36 henkilöä.

Rekrytointeja avattiin 140, luku perustuu Kuntarekry-ohjelman tilastoon; työsuhteita oli 88, virkasuhteita 52. Määrä on edellisvuoteen verrattuna 16 % vähemmän. Tämä johtuu mm. siitä, ettei korona-avustuksilla palkattu lisää henkilökuntaa.

Eläköitymisen ennakointi

Eläkelainsäädännön mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68 vuoden iässä. Keva laatii ennusteita kuntien nykyisen henkilöstön eläkepoistumasta, joissa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät. Eläke-ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa huomioidaan vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Hyvinvointialueiden voimaantulon yhteydessä kunta-alan työntajiin tulee muutoksia. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 siirtyy tämän vuoksi vuodenvaihteesta touko-kesäkuulle. Ennusteen pohjalla on toisaalta tuorempi vakuutettujen tilanne, koska aikaisemmin ennuste julkaistiin koskien vuoden takaisen joulukuun vakuutettujen joukkoa.

Alla olevat taulukot kuvastavat palvelussuhteessa olevien henkilöiden iät ja lukumäärät 31.12.2022. Ylin taulukko on vuosi 2022 ja alin on vuosi 2021.

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	32	41	60	39	48
Muut	6	4	10	4	5
Yhteensä	38	45	70	43	53

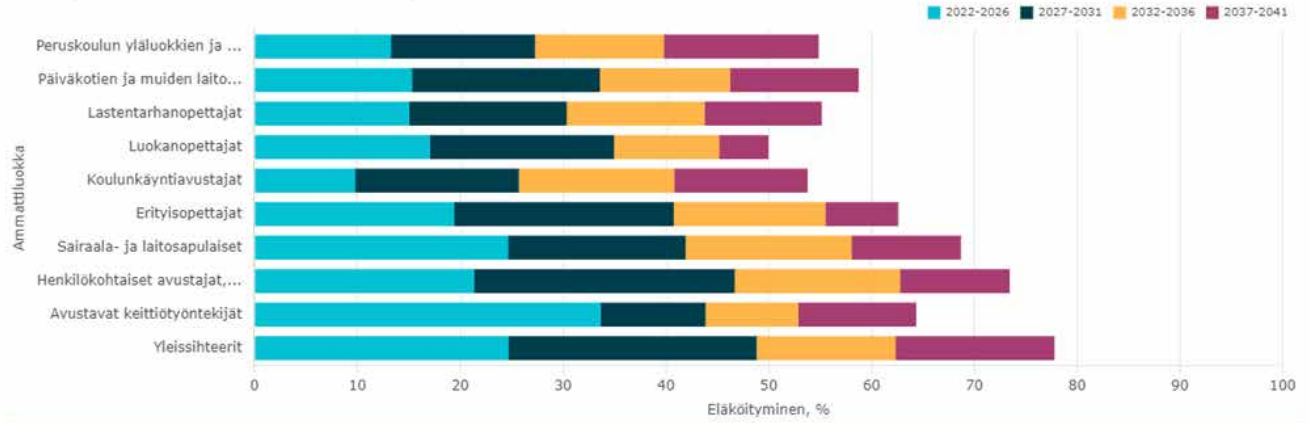
Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	42	61	45	51	35
Muut	8	10	6	7	1
Yhteensä	50	71	51	58	36

Ennusteen 2021 mukaan vuonna 2022 ei olekaan jäänyt eläkkeelle niin monta kuin oli arvioitu.

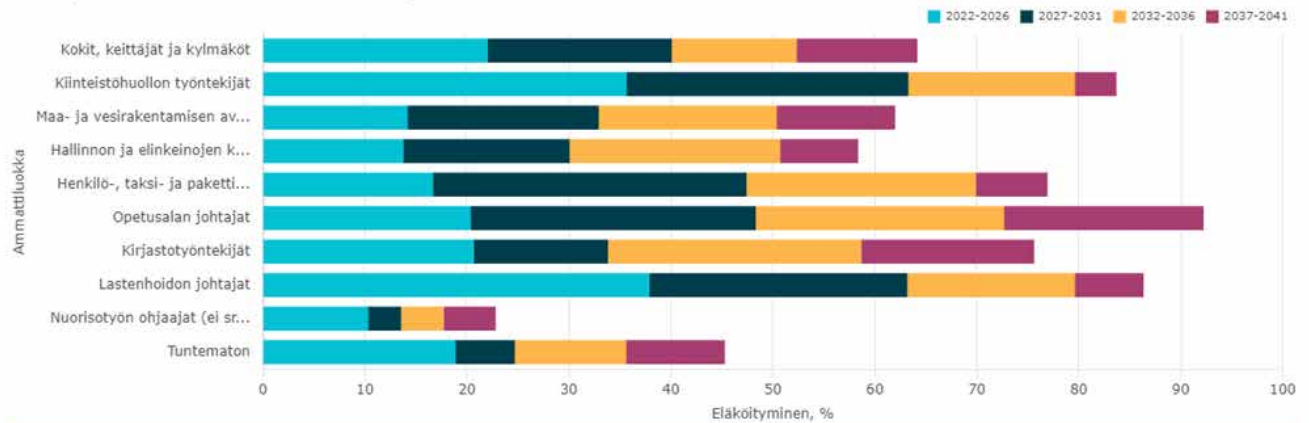


Seuraavissa taulukoissa on kuvattu eläköitymiset mm. tietyissä ammattiryhmissä

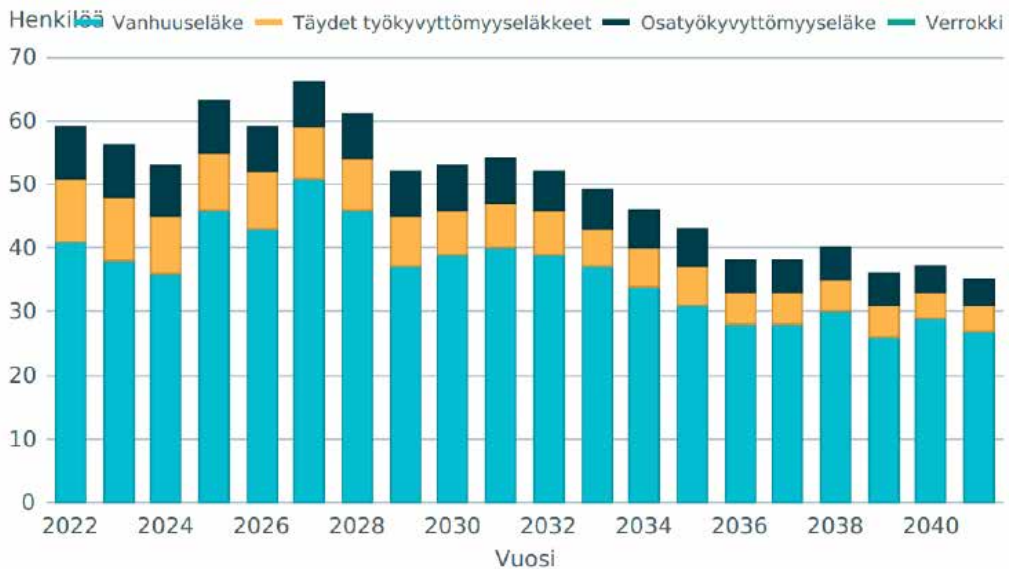
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste



Eläkkeelle jäämisen ennustaminen on haastavaa, sillä henkilöt päättävät itse hetken, jolloin jäävät eläkkeelle. On siis tärkeää ottaa asia keskusteluun esim. esihenkilö-alais-keskusteluissa.

Seuraamme aktiivisesti eläköitymisten määrää eri toimi-aloilla. Rekrytoinnit tehdään suunnitelmallisesti niin, että eläköityvä voi perehdyttää uuden työntekijän. Yksi osa varautumista on se, että pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelussa mietitään palveluiden edellyttämä henkilöstötarve. Lisäksi digitalisaatio on mahdollistanut ja edelleen mahdollistaa sen, että palvelut – niin ydin- kuin tukipalvelutkin – on mahdollista tuottaa aiempaa pienemmällä henkilöstömäärällä. Osaamisen jatkuvalla kehittämisellä pyritään myös siihen, että henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä työnsä tehokkaasti.

Suomen demografia on selkeä: suuret ikäluokat eläköityvät ja ikäluokkien koko on trendinomaisesti pienentynyt, poikkeuksena pari viime vuotta.

Hyvinkään tulee olla kilpailukykyinen työnantaja; tämä on meille Hyvinkään kaupungilla ykkösasia. Palkkauksella emme välttämättä voi kilpailla, mutta hyvällä työyhteisöllä, laadukkaalla johtamisella ja vastuullisella toiminnalla voimme. Esimerkkeinä voidaan mainita muiden muassa työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen hybridityöllä ja inhimilliset työajat - eli olemalla työehtosopimuksia kunnioittava luotettava kumppani.

Kunta-alalla on tiettyjä vetovoimatekijöitä, ja muilla sektoreilla on tiettyjä työntövoimatekijöitä ja tämä yhtälö tuottaa jo itsessään hakijoita kunta-alan töihin. Kunta-alan työehtosopimuksissa on trendikkäitä vetovoimatekijöitä kuten loma-ajat, jotka ovat merkittävästi pidemmät kuin yksityisten alojen sopimuksissa. Merkityksellinen työ on osalle ihmisistä tärkeä arvo, joka saattaa muodostua aiempaa tärkeämmäksi, kun ikää karttuu.

Hyvien työolojen, sopuisan päätöksenteon sekä kehittyvän ja viihtyisän sujuvan arjen kaupungissa – jossa on myös paljon työpaikkoja – on etunsa myös kilpailussa työntekijöistä.

Hyvinkäällä työttömyys on varsin korkealla tasolla ja nk. luonnollinen työttömyysaste on kasvanut. Tästä syystä yksi mahdollisuus on kehittää työntekijöitä erilaisilla koulutus- ja harjoitteluratkaisulla eli yrittää vielä aiempaa aktiivisemmin etsiä keinoja kohtaanto-ongelmaan. Yksi vaihtoehtoinen rekrytoinnin tapa tulevaisuudessa voisi olla myös trainee-muotoinen malli. Oppilaitosyhteistyö ylipäänsä on merkityksellistä, jotta kuntatyönantaja tulee tutuksi hyvänä tulevaisuuden työpaikkavaihtona.

Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa on puututtu rekrytoinnin haasteisiin ja etsitty keinoja valtakunnallisestikin. Hyvinkäällä olemme panostaneet erityisesti rekrytointiin ja varhaiskasvatuksen työpaikkojen markkinointiin, hyvään perehdytykseen, mentorointiin ja työhyvinvointiin. Näillä toimilla pyrimme sekä houkuttelemaan uusia työntekijöitä sekä parantamaan pitovoimaa.





Henkilöstökustannukset

- ▶ Henkilöstömenot olivat 81,8 milj. euroa, josta palkkojen osuus oli 64.76 milj. euroa, mikä on 4.1 % enemmän kuin vuonna 2021.
- ▶ Eläkekulujen osuus 15,1 milj. euroa (sisältää KuEL palkkaperusteinen, KuEL eläkemenoperusteinen, eläkkeet ja jaksotetut eläkekulut tilit).
- ▶ Muiden henkilösivukulujen 2,5 milj. euroa (sisältää kansaneläke- ja sairausvakuutusmaksut, työttömyysvakuutus maksut, tapaturmavakuutus maksut, muut sosiaalivakuutusmaksut ja jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut tilit).
- ▶ Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta 3.2 milj. eurolla (4 %). Suurin osa kohdistuu sivistystoimeen.

Kaupunginvaltuuston päätökseen perustuen kaupunki jatkaa Kestävän talouden ohjelman toteuttamista talouden tasapainottamiseksi. Ohjelmatyössä kaupunki päättää kestävästä ja pysyvistä keinoista, joilla se tavoittelee vuosien 2020–2024 aikana 14 milj. euron tulosparannusta verrattuna tilanteeseen, jossa tasapainottamista ei tehdä.

Merkittävä osa kaupungin menoista koostuu henkilöstökuluista. Hyvinkään kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin syyskuussa. Neuvottelut käynnistettiin taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvistä syistä. Neuvottelussa käsiteltiin vuoden 2023 toteutettavia henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia toimenpiteitä. Jokaisen ohjelmavuoden osalta käydään aina erilliset yhteistoimintaneuvottelut. Edelliset neuvottelut käytiin keväällä 2021. Yhtään henkilöä ei irtisanoitu neuvotteluiden perusteella vuonna 2022.

Sopimusala sekä vuosikorotukset

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perusteella. Kunta-alalle saavutettiin 8.6.2022 kolmivuotinen sopimusratkaisu sisältäen työ- ja virkaehtosopimuksista KVTES, SOTE, OVTES, TS, LS, TTES. Ensimmäinen sopimuskorotus tuli voimaan 1.6.2022 takautuvasti. Palkkoja korotettiin 2 % kuitenkin vähintään 46 € pois lukien eläinlääkärit ja perhepäivähoitajat, joiden sopimusratkaisut tulevat voimaan myöhemmin.

Osaaminen ja uudistuminen

Työn ja palvelujen muutokset luovat jatkuvasti henkilöstölle uusia vaatimuksia mutta samalla myös mahdollisuuksia kehittyä ammattilaisina. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmius on ennakkointia ja varautumista tulevaan. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on työntekijän, tiimin ja koko organisaation osaamistason ja suorituskyvyn parantaminen. Osaamisen kehittämisellä varmistamme, että henkilöstömme osaaminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja edistää kaupunkimme strategian toteutumista. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein menestystekijä. Tuloksellisuus tehdään yhdessä.

Osaamisen kehittäminen perustuu Pelikirjan pelitapaan ”Kokeilemme ja uudistumme” sekä ”Toimimme sata lasissa

asiakkaan parhaaksi”, talousarviossa asetettuihin palvelutoiminnan tavoitteisiin, palvelutoiminnan vaatimuksiin ja kehittämiseen, osaamistarpeisiin, koulutussuunnitelmiin ja esihenkilö - alaiskeskusteluihin.

Osaamisen kehittämisessä käytetään apuna lakisääteistä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Koulutussuunnitelmat laaditaan vuosittain ja niihin kirjataan keskeisimmät osaamisen kehittämisen tarpeet, muutokset ja se, miten niihin aiotaan varautua. Koulutussuunnitelman ja sen toteutumisen avulla arvioidaan koko henkilöstön osaamista puolivuositain.

Henkilöstöllä on mahdollisuus seurata heille tarjolla olevaa sisäistä sekä ulkoista koulutustarjontaa sähköisen koulutuskalenterin kautta. Samoin kaikilla esimiehillä on mahdollisuus seurata henkilöstönsä koulutustarjontaa.



Hybridityön pelikirja – kokeilemme ja uudistumme

Koronapandemian aikana henkilöstöpalvelut yhdessä kaupungin johtoryhmän kanssa loivat hybridityön mallin, joka sisältää Hybridityön pelikirjan, sopimus pohjan, työajanseurannan sekä etätöyöpiirteen työn riskien arvioinnin. Hybridityö otettiin Hyvinkään kaupungilla käyttöön alkuvuodesta 2022 kuuden (6) kuukauden kokeiluna.

Hybridityö ja sitä kautta monipaikkainen työ ovat vakiintuneet kokeilujakson jälkeen joustavaksi tavaksi ja mahdollisuudeksi organisoida työtä. Hybridityötä tekee pääsääntöisesti kaupungintalolla työskentelevä henkilöstö. Uudet työskentelytavat ovat mahdollistaneet tarkastelun myös kaupungin toimitilojen osalta. Raportointikaudella käynnistettiin Hybridityön ja kaupungintalon työympäristön kehittämisen projekti, Kaupungintalo 24. Tavoitteena on toiminnan ja toimitilojen käytön tehostaminen muuttuneessa toimintaympäristössä sekä vastata kilpailukykyyn työmarkkinoilla tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus nykyaikaisiin työelämän joustoihin ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Kehittämishankkeilla on sekä ohjaus- että projektityöryhmä, jotka ovat aloittaneet toimintansa toimintajaksolla. Projektin tavoitteena on valmistua vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuoden aikana kaupungin koko henkilöstö oli koulutuksessa 1532 päivää. Vakinaiset kouluttautuivat 993 päivää, mikä on edelliseen vuoteen 39 päivää enemmän eli 4 %.

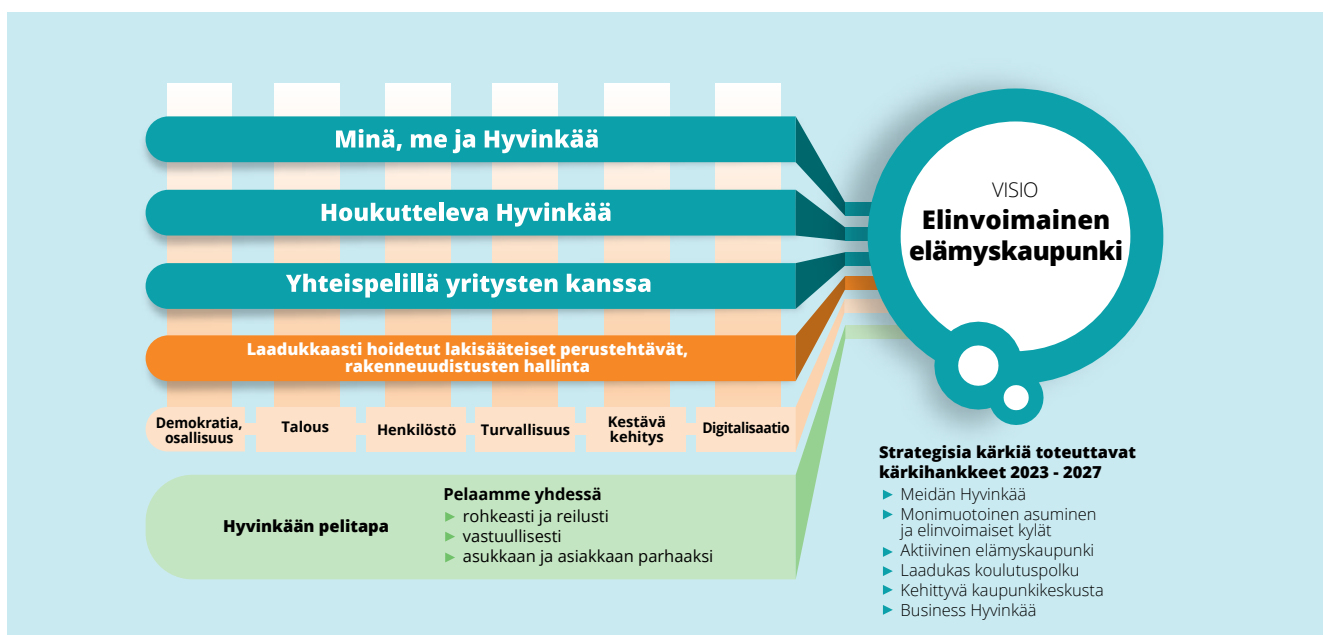
Opintovapaapäiviä kertyi 5269, mikä on 249 päivää vähemmän -4,5 % kuin vuonna 2021.

Näiden koulutusten lisäksi työnantaja on järjestänyt sisäisiä koulutuksia, pääosin kestoltaan yhdestä tunnista neljään tuntiin. Kouluttautumisen lisäksi toimialoilla on kehitetty ja uudistettu toimintaa erilaisten hankkeiden ja kehittämistimien kautta.

Palkalliset koulutuspäivät

Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilökunta	Koulutuspäivät / vakituinen henkilökunta
1532	993	1

Lähdetiedosta johtuen koulutuspäivien lukumäärä ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen.



Johtaminen ja esihenkilötyö

- ▶ Johtamisen tarkoituksena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan. Pelikirjassa on määritelty selkeä suunta ja tavoitteet:
- ▶ Konkretisoimme ja viestimme toimintamme tavoitteet selkeästi. Seuraamme tavoitteiden toteutumista ja muutamme tarvittaessa suuntaa.
- ▶ Pelaamme joukkueena, jossa arvostamme kaikkia pelaajia ja tervehdimme toisiamme. Pelaamme yhteistä peliä yli yksikkörajojen. Pidämme yhdessä yllä joukkueen henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Kunnioitamme erilaisia näkemyksiä, mutta seisomme päätösten takana. Pelaamme positiivisella vireellä ja iloitsemme onnistumisista.
- ▶ Edellytämme vastuunottoa ja kannustamme kehittymään. Luotamme joukkueen pelaajiin ja edellytämme jokaiselta pelaajalta vastuullisuutta. Edellytämme, että jokainen yrittää parhaansa. Kannustamme kokeilemaan ja oppimaan. Annamme ja otamme vastaan palautetta. Annamme tunnustusta sekä tuloksesta että asenteesta.

Esihenkilö-alaiskeskustelut – työkalu koko työyhteisön kehittämiseen

Esihenkilö-alaiskeskustelun tarkoituksena on taata Hyvinkään kaupungin ja henkilöstön menestyminen ja kehittyminen tulevaisuudessakin. Kyseessä on jatkuva toiminta, joka on luonnollisella tavalla osa toimintaa: suunnittelua, tavoitteiden asettamista, saavutusten mittaamista ja palautetta. Esihenkilö-alaiskeskustelu on myös työkalu koko työyhteisön kehittämiseen, ilmapiirin parantamiseen ja toiminnan tulokellisuuden takaamiseen. Keskustelut käydään vuosittain ja niiden merkitykseen tullaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota.

Esihenkilön valmennusohjelma LIIDERI

LIIDERI-valmennusohjelma on Hyvinkään kaupungille räätälöity esihenkilötyön ja johtamisen valmennusohjelma. Ohjelman tarkoituksena on luoda koko organisaation läpäisevää, yhtenäistä johtamiskulttuuria.

LIIDERI-valmennusten tehtävänä on vahvistaa yhtenäistä näkemystä ja osaamista siitä, mikä on Hyvinkään tapa johtaa ja toimia esihenkilöroolissa. Valmennusohjelma





tukee myös Pelikirjan tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa kunkin johtajan ja esihenkilön Pelitaitoja.

LIIDERIN avulla pyrimme sujuvampaan arkeen. Jokainen esihenkilö tuntee Hyvinkään kaupungin toimintatavat, ja hänellä on käytettävissään oikeanlainen työkalupakki, jossa on arjen tilanteisiin tarvittavia toimintamalleja ja menetelmiä. Esihenkilö valmennetaan tekemään työnsä hyvin, olemaan ihmisten johtaja, luomaan toimiva ja tuottava työyhteisö ja varmistamaan sujuvampi arki. Lisäksi tavoitteena on tarjota esihenkilöille vertaistukea muilta esihenkilöiltä.

LIIDERI-valmennusohjelma koostuu useasta moduulista, joista osa on kaikille pakollisia ja osa vapaaehtoisia. Uudet esihenkilöt aloittavat 1- moduulista, jatkaen 3- moduuliin saakka.

Valmennusohjelman moduulit koostuvat aloitusinfosta (kick off), lähipäivistä, pienryhmätapaamisista ja verkko-opinnoista. Ensimmäiseen moduuliin kuuluu myös DISC-persoonallisuusanalyysi, joka tehdään heti valmennuksen alussa.

Uusille esihenkilöille toteutettiin kertomusvuonna Liideri-esihenkilötyön ja johtamisen valmennusohjelman osio 1: Esihenkilö ihmisten johtajana. Valmennuksessa oli mukana 44 uutta esihenkilöä. Valmennus toteutettiin etätapaamisina koronaepidemian takia. Valmennus saatiin suoritettua maaliskuun loppuun mennessä. Koulutuskumppanimme toimi Hyria.

Esihenkilötyön tukena

Hyvinkään kaupungilla on käytössään Eduhouse- koulutusalusta, josta saa oman aikataulun mukaisesti käydä

suorittamassa kursseja ja kerrata asioita. Koulutusta löytyy aihealueittain mm. digitaidoista, HR – ja esihenkilötyöstä, palkkauksesta, taloudesta ja työelämätaidoista sekä paljon muuta.

Lisäksi järjestämme säännöllisesti esihenkilöklinikoita ja -infoja. Esihenkilöklinikat järjestetään noin joka toinen viikko ja esihenkilöinfoja noin viisi kertaa vuodessa. Aihealueina on ollut kaikkea toiveista ajankohtaisiin, kerrattaviin sekä yhdessä kehitettäviin asioihin.

Työaika hallintaan

Työajanseurantajärjestelmän kilpailutus saatiin päätökseen kesäkuussa, jolloin tehtiin myös hankintapäätös Lohde Trust OY:n tarjoamasta Promid-työajanseurantajärjestelmästä. Syksyn aikana käynnistettiin käyttöönottosuunnitelman mukaiset määrittelytyöt ja valmistelut järjestelmän käyttöönottamiseksi vuoden 2023 alkupuolella. Ohjelman testaus aloitettiin 50 henkilön tiimissä.

HR tietojärjestelmä-uudistukseen valmistautuminen

HR-järjestelmäuudistusta edeltävien pohja- ja selvitystöiden käynnistäminen on aloitettu.

Tuottavuus ja tuloksellisuus

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein menestystekijä. Tuloksellisuus tehdään yhdessä. Pelikirjassa olemme määritelleet, että teemme työmme tuottavasti ja tuloksellisesti.

Mittaamme ja arvioimme tekemistä ja tulosta. Kannustamme osaamisen ja parhaiden käytäntöjen jakamiseen. Haemme aktiivisesti tuottavuutta parantavia ratkaisuja. Kannustamme uusien yhteistyömuotojen kehittämiseen yhteistyökumppaneidemme kanssa. Kehitämme palvelutuotantoamme taloudellisesti kestäväällä tavalla.

Yhtenäistämme ja otamme käyttöön työn tuottavuutta lisäävät yhteiset prosessit. Lisäksi reagoimme muuttuvaan pelitilanteeseen nopeasti uudella taktiikalla. Tunnistamme ja ennakoimme palvelutuotantomme kohdistuvat muutos-paineet. Valitsemme rohkeasti asiakkaan kannalta parhaat ratkaisut ja uskallamme luopua vanhasta. Kehitämme palveluja yhdessä asiakkaiden, henkilöstön ja sidosryhmien kanssa.

Mitä kentällä tehtiin

Varhaiskasvatus

Krooninen henkilöstövaje varhaiskasvatuksessa jatkuu, ja rekrytointi on tullut entistä haastavammaksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstöpulaan etsittiin kaupungilla ratkaisua mm. henkilöstövuokrauksesta. Henkilöstöjaosto käsitteli asian 12.5.2022 § 21 hyväksyen vuokratyövoiman kokeilun ja käyttöön liittyvät periaatteet. Henkilöstövuokrausfirman kanssa tehtiin määräaikainen sopimus sopimuskaudeksi 1.10.2022-

31.5.2023, jonka jälkeen kokeilun kokemuksia arvioidaan. Syksyn aikana ostettiin noin 200 vuokratyötuntia.

Hyvinkään varhaiskasvatus siirtyi käyttämään Daisy-järjestelmää 1.10.2022 alkaen. Uusi järjestelmä tuo toimintaamme muutoksia mm. viestintään, lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen sekä lasten hoitoaikavarausten tekemiseen liittyen. Tähän henkilökunta sai koulutusta.



Perustietotekniikka- ja tietoliikenne- palveluiden uudistushanke (Telia-hanke)

Vuosi 2022 oli tietohallinnon osalta isojen muutosten aikaa. Pitkään valmisteltu perustietotekniikan- ja tietoliikennepalveluiden muutoshanke saatiin suurimmalta osin toteutettua suunnitelmien mukaan. Henkilöstölle näkyvin muutos Office 365 -ympäristöön liittyen toteutettiin joulukuussa. Suurin osa ICT-palveluista pysyi muutosten jälkeen entisiä vastaavina, mutta palvelutuottajan vaihtuminen aiheutti myös joitain muutoksia totuttuun. Tietohallinnon henkilöstöä saatiin vuoden 2022 aikana vahvistettua yhdellä uudella ICT-asiantuntijalla ja se toi helpotusta suurten muutosten keskellä. Paikkatietopalveluissa kartoitettiin muiden töiden ohella järjestelmäympäristöä ja tehtiin selvityksiä tulevaisuuden tarpeita ja vaatimuksia silmällä pitäen.

Museo

Maaliskuun alussa Hyvinkäälle avautui uusi museokeskus Taika, kun Hyvinkään kaupunginmuseo ja taidemuseo yhdistyivät samaan tilaan Jussintorille.

Syksy työllisti kahta museomestariamme ja taidemuseon intendenttiä, sillä aloitimme kaupungin taidekokoelman

inventoinnin, joka tarkoittaa kaikkien toimipisteiden taideteosten läpikäyntiä. Kaiken kaikkiaan vuosi 2022 siivitti museot mittaushistorian toiseksi parhaaseen kävijätulokseensa lähes 17 000 kävijällä.

Henkilöstöpuolella tapahtui muutoksia. Pitkäjänteisemmän toiminnan ja museon yleisötyön kehittämisen parantamiseksi päätettiin yhdistää määräaikaisen museolehtorin sekä määräaikaisen museovastustajan tehtävät ja muodostaa uusi toistaiseksi voimassa oleva Yleisötyön amanuenssin tehtävä.

Hyvinkään kaupunginmuseo ja taidemuseo ovat vuoden 2022 aikana sulauttaneet yhteen hienolla tavalla paikkakunnan historian ja ilmailuharrastuksen sekä musiikin ja ympäristökysymykset. Samalla museo on aktiivisesti sijoittanut niin kaupunkilaisia kuin kauempaakin saapuneita matkailijoita osallistumaan museon ja kaupungin tapahtumiin. Hyvinkään museokeskus Taika on hieno osoitus siitä kuinka kulttuurihistoriallinen museo ja taidemuseo saavat yhdessä aikaan suurempia kokonaisuuksia ja onnistuvat sekoittamaan asiakaskuntaa toistensa näyttelyihin ja tapahtumiin kaikki ikäryhmät huomioiden. Ja onnistumisten takana on luonnollisesti loistavasti yhteen työskentelevä tiimi, jonka intohimo työtään kohtaan on suuri.



Viestintä

Viestintäyksikön tehtäviin kuuluvat kaupunkiorganisaation viestinnän ja markkinoinnin johtaminen, ohjaus, kehittäminen, koordinointi ja toteuttaminen.

Viestintätiimi aloitti viestintäsuunnittelun ja uuden tiimin organisoitumisen alkuvuonna 2022; kaksi neljästä tiimiläisestä vaihtui alkuvuoden aikana.

Viestintäsuunnitelmaa kirkastettiin. Viestintäsisällöt, viestintäkanavat ja niiden sävyt sekä kaupungin pääkohderyhmät määritettiin. Osana brändinhallintatyötä on uudistettu viestintämateriaaleja, joita on jalkautettu koko organisaation käyttöön.

Viestintätiimi on jatkanut sosiaalisen median ryhmän toimintaa koronavuosien jälkeen. Tavoitteena on osallistaa eri toimialojen työntekijöitä ja kertoa arjen teoista kuntalaisille avoimesti ja ajankohtaisesti. Someryhmä kokoontuu noin joka toinen kuukausi.

Hyvinkään kaupungin verkkosivuille julkaistiin uusi työntekijöiden blogisarja *Kurkkaa kaupungin työntekijöiden arkeen*,

jossa valotetaan työntekemistä eri toimialoilla ja pyritään näin edistämään entisestään läpinäkyvyyttä sekä vahvistamaan positiivista työnantajamielikuvaa.

Viestinnässä panostettiin myös kasvokkain kohtauksiin kuntalaisten kanssa. Uutena toimintamuotona aloitettiin kuntalaiskahvit, joissa keskustellaan vapaamuotoisesti eri teemoista asiantuntijoiden ja kuntalaisten kesken. Verkko- viestinnän rinnalla kuntalaisille suunnataan myös paperinen Hyvinkää-asukaslehti.

Viestinnän mittaamista on edistetty vuoden aikana. Verkkosivuanalytiikan ja sosiaalisen median tilastojen valossa Hyvinkään kaupunki ja aktiiviset viestijät eri toimialoilla ovat onnistuneet kasvattamaan seuraajamääriään ja näkyvyyttään kaikissa kanavissa.





Hyvinvoiva henkilöstö

Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi on sekä yksilön että yhteisön kokemus ja sitä luodaan yhdessä. Työhyvinvointi nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena sekä säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu useista tekijöistä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.”

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten työn hallinta, ammattitaito, osaaminen ja sen kehittäminen, työn organisointi sekä työkykyisyys, toimiva työyhteisö ja -prosessit. Myös hyvä ja motivoiva johtaminen, osallistumismahdollisuudet ja kokemus osallisuudesta, oikeudenmukainen palkitseminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta. Sekä luottamushenkilö- että virkamiesjohdon sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on onnistumisen edellytys ja vaikuttavat ratkaisevasti toiminnan toteuttamiseen ja kehittämiseen.

Hyvinkään kaupungilla on työhyvinvointitoimintaa toteuttamassa Työhyvinvointiryhmä, johon vuonna 2022 kuuluivat molemmat työsuojeluvaltuutetut, uimalan halliesihenkilö, Hyvinkää Opiston rehtori, museosihteeri ja nuorempi mittaussmi. Ryhmän puheenjohtajana toimi työhyvinvointi- ja työsuojelupäällikkö ja sihteerinä liikuntasihteer. Ryhmää täydennetään tarvittaessa asiantuntijajäsenillä. Työhyvinvointiryhmän tehtävänä on toimia koko kaupunkiorganisaation työhyvinvoinnin edistäjänä erityisesti virkistystoiminnan näkökulmasta kulttuurin- ja liikunnan saralla. Työhyvinvointiryhmä suunnittelee, toteuttaa ja mahdollistaa vuosittain erilaista kulttuuri- ja liikuntatarjontaa koko kaupunkiorganisaatiolle.

Työhyvinvointityöryhmä aloitti keväällä 2022 henkilöstölle kuukausittain järjestettävät virkistyspäivät erilaisilla teemoilla entisen yhden vuosittaisen virkistyspäivän sijaan. Virkistyspäivinä henkilöstöllä oli mm. mahdollisuus käydä elokuvissa, opastetulla museokierroksella, kukkakurssilla sekä testata kuntoa.

Työhyvinvointiryhmä maksaa osan henkilöstön Sveitsin uimalan sisäänpääsymaksusta, jossa uinnin lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää uimalan kuntosaleja, kesäaikaan ulkouimalaa sekä käydä talvisin avantouinnilla. Sveitsin uimalassa on myös henkilöstölle tarjolla vesijump-pa henkilöstöhinnalla. Työhyvinvointiryhmä aktivoi henkilökuntaa ilmaisten salivuorojen käyttöön, joita vuonna 2022 oli sulkapallo, sähly, kuntosali, kaukalopallo. Näiden lisäksi henkilöstölle järjestettiin kolmen luennon webinaarisarjan tukemaan työhyvinvointia.

Vuonna 2022 on toteutettu kolme kaksi erillistä työhyvinvointiprojektia eri yksiköissä.

Liikunta- ja kulttuurietu

Hyvinkään kaupunki tukee henkilöstöä myös tarjoamalla työtekijöiden käyttöön liikunta- ja kulttuuriedun, jonka suuruudesta päätetään kalenterivuosittain. Vuonna 2022 edun suuruus oli 75 euroa, josta omavastuuosuus oli puolet eli 37,50 euroa.

Työntekijällä itsellään on vapaus valita palvelutarjoajan tarjonnasta itselleen mieluinen vaihtoehto joko liikunnan tai kulttuurin tarjonnasta. Liikunta- ja kulttuurietu oli haettavissa loppuvuodesta 2022 ja etuuden latasi yhteensä 387 henkilöä. Liikunta- ja kulttuuriedun tuottaa Edenred Oy.

Taukoliikunta

Vuoden 2022 lopussa henkilöstölle hankittiin BreakPro -taukoliikuntasovellus tukemaan työhyvinvointia. Taukoliikuntasovellus sopii hyvin työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen niin etä- kuin toimistotyössä sekä fyysisessä työssä. Taukoliikuntasovelluksen liikevalikoima on laaja, harjoitukset tehokkaita, lyhyitä ja helppoja. Sovellusta voi käyttää myös esim. opetustyössä oppituntien tauottamiseen tai vaikka nuorisotyössä rentoutusharjoitusten ohjaukseen. Sovellus on monikielinen ja harjoitteet ovat myös suullisesti ohjattuja. BreakPro on suomalainen taukoliikuntasovellus ja se asennettiin automaattiasennuksena kaikille kaupungin päätelaitteille.

Sääksin leirikeskus

Sääksin leirikeskus sijaitsee Sääksjärven rannalla ja on tarkoitettu Hyvinkään kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön ja heidän perheidensä käyttöön ilman varausta kesäkuun alusta elokuun puoleen väliin. Lisäksi eläkkeelle jääneet entiset kaupungin työntekijät sekä luottamus-toimessa olevat henkilöt ovat oikeutettuja käyttämään leirikeskusta erikseen annetulla luvalla. Leirikeskus tarjoaa oivan mahdollisuuden uintiin ja saunomiseen, joiden lisäksi leirikeskuksessa on mahdollisuus ruokailuun, sillä leirikeskuksesta löytyvät keittiö- ja ruokailurakennus, neljä WC:tä sekä pukukopit.





Työhyvinvointi on sekä yksilön että yhteisön kokemus ja sitä luodaan yhdessä. Työhyvinvointi nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena sekä säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu useista tekijöistä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

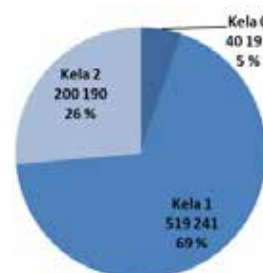
Työterveyshuolto

Kaupungin työterveyshuollon palveluntuottajana on huhtikuusta 2020 alkaen toiminut Suomen Terveystalo Oy. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on aktiivista ja monipuolista ja toimintaa kehitetään jatkuvasti. Työterveyshuollon yhteistyöpalaverit sekä ohjausryhmät toteutuivat vuonna 2022 suunnitellusti ja työterveyshuollon toimintaa, palvelua ja kustannuksia seurattiin aktiivisesti yhteistyössä, niin että kattohinnan puitteissa käytettävissä olevat resurssit kohdennettiin kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti. Työkykyjohtamisen seurantalapaiveista luovuttiin vuonna 2022 vaikuttavuusarvioinnin tuloksena.

Vuonna 2022 toteutettiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä Työuran uurtaja® Tuura -ryhmävalmennus. Se tähtää työkyvyn ylläpitämiseen ja työhön liittyvän motivaation vahvistamiseen. Yhteistyössä käynnistettiin myös esihenkilöille suunnattu Jaksava mieli työelämässä -valmennus. Sen tavoitteena on tukea esihenkilöitä kasvavien mielenterveyden haasteiden hallinnassa työpaikoilla.

Työterveyshuoltoyhteistyöhön kuuluu aktiivisen toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin lisäksi kustannusseuranta, jota toteutettiin vuonna 2022 strategisissa ja operatiivisissa ohjausryhmissä neljännesvuosittain sekä asiakkuuspäällikön kanssa kuukausittain.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen Kela -korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat lakisäateisen ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Työterveyshuollon toiminnasta ennaltaehkäisevässä Kela I -korvausluokassa vuonna 2022 toteutui 69 % (vuonna 2021 toteutui 71 %) kustannuksista. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuonna 2022 Kela II -korvausluokka oli 26 % (vuonna 2021 oli 23 %) kustannuksista. Kela korvausten ulkopuolellista (Kela 0) toimintaa oli 5 % (vuonna 2021 oli 6 %) kustannuksista.



Työterveyshuollon kustannukset Kela-korvausluokittain vuonna 2022.

Hyvinvoiva henkilöstö terveyslukuina

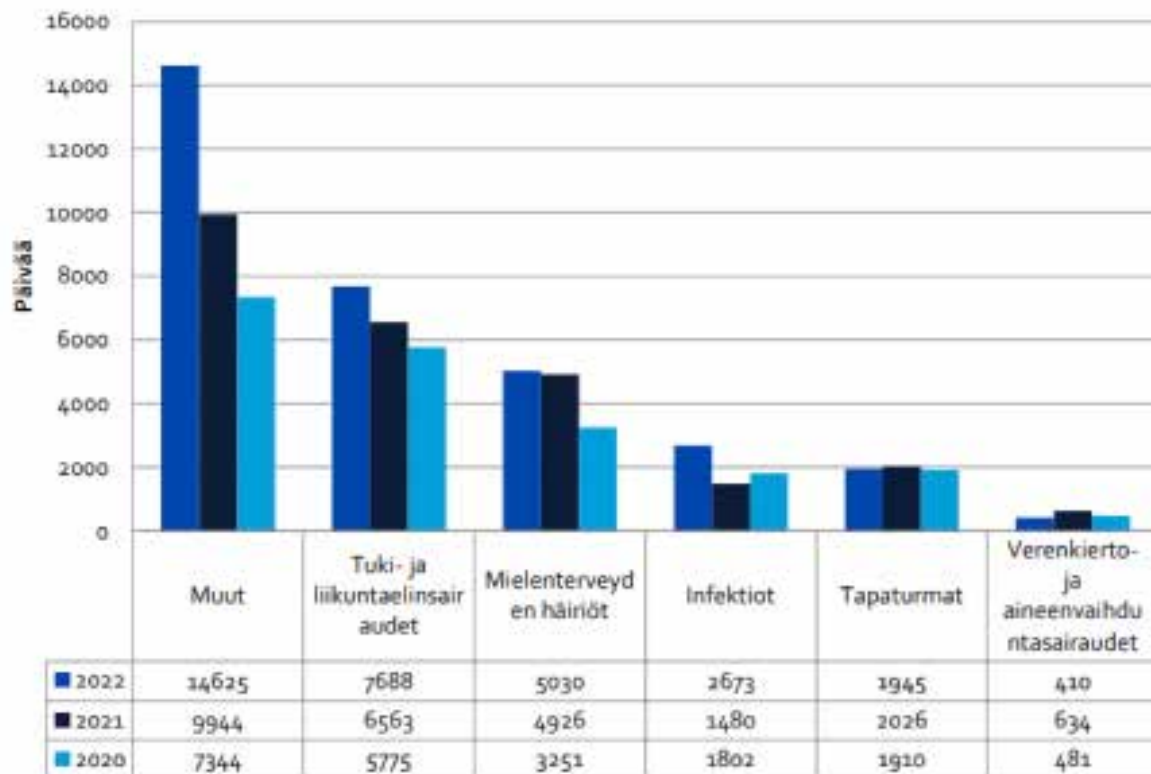
– terveisperusteiset poissaolot

Varhaisella tuella tarkoitetaan kaikkia niitä tukitoimenpiteitä, jotka aloitetaan henkilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työterveyshuollossa järjestettiin vuoden 2022 aikana työterveysneuvotteluja yhteensä 143 kappaletta 131 eri henkilölle. Varhaisen tuen keskusteluja ja puheeksiottoja kirjattiin työkykyjohtamisen järjestelmään yhteensä 409 kappaletta (255 kappaletta vuonna 2021). Varhaisen tuen- tai puheeksiottokeskusteluiden määrä suhteessa käytyihin työterveysneuvotteluihin on hyvä.

Osasairauspäivärahan käyttäminen sekä korvaavan työn suosittelu ovat molemmat nousseet vuoden 2022 aikana. Osasairauspäivärahaa vuonna 2022 haettiin 23

henkilölle (2021 20 kpl) ja korvaavan työn lausuntoja lääkärintodistuksille kirjattiin yhteensä 97 (2020 48). Työkykytarkastuksia tehtiin 277 kappaletta (vuonna 2021 248 kappaletta). Työpaikkaselvityksiä tehtiin toimintasuunnitelman mukaisesti (13 kappaletta).

Terveisperusteisiin poissaoloihin sisältyy sekä sairaus- että työtapaturoiden poissaolot. Työkyvyttömyyspoissaolopäivät / henkilö nousi 3,15 päivällä ollen 14,51 päivää. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 oli 5,16 %, ja se nousi edellisvuodesta 1,19 %-yksikköä. Työkyvyttömyydestä aiheutuneet sairauspoissaolopäivät vuonna 2022 olivat 32 534 päivää, joka oli 33,6 % ja 8175 poissaolopäivää enemmän kuin edellisenä vuonna.



Sairauspoissaolojen kehitys vuosina 2020–2022 diagnosiryhmittäin, lähde Terveystalo

Sairauspoissaolojen suurta kasvua selittää edelleen vuonna 2022 vaikuttanut koronavirus sekä muut lyhytkestoiset virukset ja infektiot, jotka vaivasivat erityisesti syksyllä 2022. Varsinaisena tartuntatautina kirjattuja koronaan liittyneitä poissaolopäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 2317, joka on 1771 päivää edellisvuotta enemmän. Lisäksi omalla ilmoituksella esimiehen luvalla kirjattuja poissaoloja kertyi 4239 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Kyseiset poissaolot ovat kaikki alle 9 päivää kestäneitä poissaoloja, jolloin varsinaisen työkyökyriskin ennuste pidemmällä aika välillä on pienempi. Tuki- ja liikuntaelin diagnooseihin liittyvissä poissaoloissa on hienoisesti nouseva trendi aiempiin vuosiin verrattuna, kun taas mielenterveyden häiriöihin perustuvat poissaolot ovat pysyneet lähes ennallaan.

Työtapaturmia ilmoitettiin vuonna 2022 yhteensä 103 kpl, joista 79 koski työpaikalla tapahtunutta vahinkoa, 21 työmatkalla tapahtunutta ja 3 ammattitauti-ilmoitusta. Työtapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä kertyi 30,4 % edellisvuotta enemmän, yhteensä 255 päivää. Työtapaturmien ja ammattitautien seuranta on toteutettu yhdessä OP Pohjolan kanssa.

Toimintaympäristömme on jatkuvassa muutoksessa. Hyvinkään kaupungilla seurataan aktiivisesti sekä työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolopäivien kehittymistä sekä niiden taustalla olevien ilmiöiden alkuperää. Tärkeämpää kuin numeroiden seuraaminen on kuitenkin oikea-aikaiset toimenpiteet, joilla voimme aidosti vaikuttaa henkilöstöme työkykyisyyteen ja hyvinvointiin sekä panostaa niihin. Tällaisia ovat esimerkiksi työterveyshuoltoyhteistyössä vuonna 2022 tehdyt panostukset osa-aika ja -työkykyisyysratkaisujen tukemisessa, korvaavan työn käytön lisäämisessä sekä varhaisen tuen keinojen hyödyntämisessä. Lisäksi

tukitoimina aloitettiin esimiehille suunnattu Jaksava mieli -valmennus.

Henkilöstön muistaminen ja palkitseminen

Palkitsemiskäytännön mukaisesti palkittaviin kuului 10, 20, 30 ja 40 vuotta Hyvinkään kaupunkia palvelleet. Hyvinkään kaupunki järjesti vuoden 2022 palkitsemistilaisuuden 16.05.2022.

Juhlan ja muistamislahjan lisäksi 10 vuotta palvelleet saivat yhden työpäivän mittaisen palkallisen vapaan, 20 vuotta palvelleet kolme, 30 vuotta palvelleet neljä ja 40 vuotta palvelleet saivat viisi palkallista vapaapäivää.

Palveluvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60 vuoden merkkipäivän kohdalla rahalahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa.

Kaupunki palkitsi myös henkilökunnan koronapandemian aiheuttamasta lisätyöstä.

Kaupunki halusi kiittää henkilöstöään koronapandemian aikaisesta joustavasta ja mukautuvasta työskentelystä yhdellä (1) palkallisella vapaapäivällä. Vapaa annetaan henkilölle, joka on ollut 18.3.2020 – 31.7.2022 välisenä aikana työssä yhdenjaksoisesti 4 kk ja jolla on voimassa oleva palvelusuhde vapaan antamisajankohtana.



Työsuojelu

Vuonna 2022 käynnistyi uusi työsuojelun toimintaohjelma-kausi 2022–2025. Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin sekä kaupunki- että toimialatasoilla. Yhteistyötoimikunta on kokoontunut vuonna 2022 säännöllisesti. Yhteistoiminnassa käsiteltiin esimerkiksi työsuojelun ja työterveyshuollon

toimintaohjelmat, -suunnitelmat ja -kertomukset, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä kaupunkitasoiset strategia-asiakirjat, säännöt ja ohjeet.

Hyvinkään kaupungin työsuojeluhenkilöstö:

Työsuojelutehtävä	Nimi
Työsuojelupäällikkö	Manninen Nana
Työhyvinvointipäällikkö, työterveyshuollon yhteyshenkilö	Manninen Nana
Työsuojeluvaltuutettu, Alue 2	Burke Satu
Työsuojeluvaltuutettu, Alue 1	Haapanen Toni
Työsuojelun 1. varavaltuutettu, Alue 2	Kärnä Jyri
Työsuojelun 1. varavaltuutettu, Alue 1	Sadinmäki Kati
Työsuojelun 2. varavaltuutettu, Alue 1	Lähteenmäki Laura

Työsuojeluhenkilöstö on vuonna 2022 osallistunut työpaikan työsuojelutarkastuksiin, työpaikkaselvityksiin, yksiköiden työsuojelutoimintaan mm. työpaikkakokouksiin, työpaikkojen työsuojelukiistojen selvittelyyn sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kaupunkitasoisia työsuojeluohjeistuksia on lisätty ja tarkennettu Työsuojelun intranet-sivuilla. Työsuojelun tilannekuvaa on seurattu sekä organisaation sisäisesti että alueellisesti yhteistyöverkostoissa.

Työsuojelun asiantuntemusta on hyödynnetty vuonna 2022 mm sisäilma-asioissa, työsuojelua sivuavien ohjeiden kirjoittamisessa, rakennusten viilentämisessä, väkivalta- ja uhka- sekä ristiriitatilanteiden käsittelyssä. Työsuojeluhenkilöstö on antanut tukea riskien kartoitusmenetelmien käyttöön, yksintyöskentelyn suunnitteluun, valmistautumiseen työsuojeluviranomaisten tarkastuksiin sekä turvallisuusohjeistuksen laatimiseen.

Työsuojeluperusteista koulutusta annettiin vuonna 2022 tarvelähtöisyyteen perustuen. Koulutusten pito on siirtynyt varsinaisten työsuojeluelvoitteiden toteuttamisen yhteyteen, kuten Työn riskien arviointi -lomakkeen täyttäminen. Koulutusta on annettu mm. työtapaturmailmoitusten tekemiseen, liukkaalla ja pimeällä liikkumiseen sekä biologisten uhkatekijöiden arviointiin lomakkeiden työstämisen yhteydessä.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluosasto teki vuoden 2022 aikana työsuojelutarkastuksia kahteen yksikköön, joissa molemmissa oli useampi työskentelypiste. Tarkastuksista selvittiin korjaavilla toimenpiteillä.

Koronavirus haastoi organisaation toimintaa edelleen vuonna 2022, mutta sen kanssa on opittu elämään.



Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) sekä lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006).

Yhteistoimintalain tarkoitus

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Lisäksi yhteistoiminnan tavoitteena ovat avoin vuorovaikutus, osapuolten välinen luottamus sekä esihenkilöiden ja alaisten välinen vuorovaikutus ja yhteistyö. Yhteistoimintamenettelystä on huolehdittava ennen kuin tehdään päätöksiä, joilla on yhteistoimintalaissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia.

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusmiesjärjestelmässä. Hyvinkään kaupungin henkilöstöä edustavat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja JUKO Tekniset, julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry ja Sosiaali-, terveys- ja kasvatustalan ammattijärjestö TEHY ry. Lisäksi palvelualueilla on useita luottamusmiehiä.

Henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö kokoontuivat säännöllisesti pääluottamusmiesten kanssa ja käsittelivät laajasti eri henkilöstöön liittyviä asioita.

Katse tulevaisuudessa

Käsillä olevassa henkilöstökertomuksessa on esitetty eri näkökulmista henkilöstön tilaa, rakennetta, työhyvinvointia ja muuta henkilöstön sekä kaupungin kehittämiseen liittyvää.

Yhteenvedon voidaan todeta, että Hyvinkään kaupungin henkilöstöllä on ollut tekemisen meininki! Olemme pystyneet uudistumaan ja muokanneet toimintoja sellaisiksi kuin mitä tilanne - tavoitteenamme palvelu asiakkaitamme

vieläkin paremmin. Osaamme selvästi asiakaslähtöisesti kehittää toimintojamme. Tämä vaatii henkilöstöltä osaamista ja motivaatiota.

Olemme nostaneet esiin kehittämistoimenpiteitä niin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen kuin aiemmin esiin nostettuja pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida jatkossakin.





Yhteenveto kehittämistoimenpiteiksi nousseista asioista:

Kehittämistoimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

- ▶ **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tiedostaminen ja tunnistaminen**
 - Tavoitteena, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu Hyvinkään kaupungin kaikissa työyksiköissä
 - Kaikki työntekijät osaavat toimia annettujen ohjeiden mukaisesti.
- ▶ **Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ”nollatoleranssi”**
 - Tavoitteena, että Hyvinkään kaupungin työpaikoilla ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti
 - Työntekijä ei saa kokea joutuneensa epäasiallisesti kohdelluksi työpaikalla.
- ▶ **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen joustavassa hybridityössä**
 - Tavoitteena, että hybridityö uutena työn muotona tavoittaa niin lähi- kuin etätöiden edut
 - Työn muutos vaatii vanhoista ajattelutavoista luopumista ja muutoksen sisäistämistä toimintaan
 - Tavoitteena koko organisaation kulttuurimuutos ja sen ymmärtäminen.

Pitkäkestoiset kehittämistoimenpiteet

- ▶ **DEMOKRATIA JA OSALLISUUS**
 - Kuntalaisten osallisuuden edistäminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen: kuntalaisraati ja asukasillat sekä osallistuva budjetointi
 - Hyvinkään Pelikirjan mukaisen toiminnan tuominen näkyvämmäksi.
- ▶ **TALOUS**
 - Kestävän talouden ohjelman vaikutuksien huomioiminen palvelutuotannossa.
- ▶ **HENKILÖSTÖ**
 - Johtamiseen ja esihenkilötyöhön panostaminen
 - Muutosjohtamisen ja -valmiuden kehittäminen jatkuu
 - Hyvinkään Pelikirjan mukaisen toiminnan tuominen näkyvämmäksi
 - Henkilöstöohjelman jalkauttaminen
 - Henkilöstökyselyn tulosten käsittelyssä esille nousseiden kehitystoimenpiteiden eteenpäin vieminen ja seuranta niin yksikkö-, palvelualue-, toimiala- kuin myös kaupunkitasolla
 - Yhtenäinen henkilöstöpolitiikka, yhteiset ohjeet ja käytänteet sekä pelisäännöt paremmin tutuiksi koko henkilökunnalle
 - Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamallien kehittäminen ja jalkauttaminen
 - Työilmapiirin ja yhteistyön kehittäminen
 - Hybridityön toimintatapojen ja pelisääntöjen (Hybridityön Pelikirjan) toteuttaminen
 - Palaverikäytäntöjen tehostaminen
 - Viestintä
- ▶ **TURVALLISUUS**
 - Työtaturmien tutkintaprosessin jalkauttaminen toimialoilta.
- ▶ **DIGITALISAATIO**
 - Rekrytointi- ja perehdytysprosessien kehittäminen
 - Digitalisaation tuomien mahdollisuuksien hyödyntäminen
 - Koko henkilöstön kanssa toteutettujen esihenkilöalaiseskustelujen kehittäminen ja digitaalisen tietotekniikan hyödyntäminen prosessissa ja toteutusten seurannassa
 - Modernin työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto.

Pelataan
yhdessä
Hyvinkään
hyväksi!



Handwriting practice area with 25 horizontal lines.

HYVINKÄÄ *h*

Hyvinkään kaupunki
PL 86 / Kankurinkatu 4-6
05801 Hyvinkää
p. 019 459 11*
kirjaamo@hyvinkaa.fi
www.hyvinkaa.fi

