



Hyvinkään kaupunki

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017





Sisältö

1. Pelikirja starttasi koko rintamalla 6
2. Joukkueen rakenne 10
3. Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista 24
4. Laadukas työelämä 39
5. Henkilöstöä koskevat muutokset 60
6. Katse tulevaisuudessa 62

Lukijalle

Menestys on meidän jokaisen vastuulla

Vuosi 2017 oli juhlan ja alkavien muutosten aikaa. Vuosi vaihtui näyttävässä merkeissä. Alkavaa Suomen ja Hyvinkään 100-vuotis juhluvuotta oli uudenvuoden aaton tapahtumassa ilotulituksineen juhlistamassa torin täydeltä hyvinkääläisiä. Tunnelma oli korkealla, vaikka alkaneella vuodella oli luvassa muutakin kuin pelkkää juhlaa. Samalla valmistauduttiin edessä oleviin haasteisiin. Vuoden 2016 lopulla uusi kaupunkistrategia eli Hyvinkään Pelikirja hyväksyttiin valtuustossa. Pelikirja on kaupungin keskeinen johtamisen ja ohjauksen väline. Pelikirja vaikuttaa kaikkien työhön.

Pelikirja haastaa meidät muutokseen

Pelikirjan keskeisenä tavoitteena on luoda yhteinen pohja Hyvinkään tulevaisuudenkuvasta, keskeisistä tavoitteista, valinnoista ja yhteisestä tavasta toimia. Pelikirjan avulla kerromme, mitä asioita kaupunki toiminnallaan tavoittelee, mitä asioita tulevina vuosina halutaan painottaa ja mitä kaupunki aikoo tehdä tulevaisuuden päämääriensä saavuttamiseksi.

Pelikirjan mukaisesti Pelitapamme rakentuu rohkeudesta uudistua, asiakkaan parhaaksi toimimisesta, tehokkuudesta sekä reilusta pelistä ja hyvästä yhteishengestä.

Muutokset ja uudistuminen jatkuvia prosesseja

Kohtaamme jatkuvasti muutoksia. Maa-kunta- ja sote-uudistus muuttavat kaupunkien ja kuntien tehtäviä. Lainsäädäntö kehittyy muiltakin osin. Kuntalaisten tarpeet muuttuvat. Kaupungin väkiluku kasvaa. Palvelutarpeet muuttuvat. Kaikki tämä tarkoittaa, että myös meidän joka päiväisen toimintamme pitää muuttua pystyäksemme vastaamaan uusiin tarpeisiin.

Kyky vastata muutoksiin on uudistumista. Pitää oppia pois aiemmista toimintamalleista ja samaan aikaan luoda uusia. Vanhasta luopuminen on raskasta. Uuden oppiminen on ponnistelua. Tämä vaatii voimia ja myös epävarmuuden sietoa. Uudistuminen on meidän kaikkien vastuulla. Jokaisella on annettavaa ja erilaiset näkökulmat täydentävät

Suhtautumisemme omaan työhömmme ratkaisee paljon. Negatiivisuus kuluttaa, haasteet ovat uhkia. Positiivisuus taas antaa voimia, näemme haasteet mahdollisuutena. Ratkaisujen hakeminen vie mennessään ja kohtaamme haasteet ilolla. Työilon voi kuitenkin jokainen löytää vain itse. Työyhteisön toimivuus on kaikkien asia. Se vaatii hyvää esimiestyötä, kunkin työyhteisön jäsenen vastuuta omista tehtävistään ja halua toimia yhdessä. Myös työn ulkopuolisilla asioilla on merkitystä. Työhyvinvointiin vaikuttaa jokainen työyhteisön jäsen.

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

Sari Kuittinen-Tihilä
Henkilöstöjohtaja



1 Pelikirja starttasi koko rintamalla



1.1 Pelitaidot tuovat yhtenäisen tavan toimia ja johtaa

Johtamista kehitetään Hyvinkään kaupungilla vuorovaikutteisesti, tavoitteellisesti ja jatkuvasti. Näin yhteistyöstämme syntyy yhtenäinen kieli toimia. Toki johtamista on kehitettävä myös omatoimisesti osana omaa arjen toimintaa. Esimiestyön ja johtamisen edellytyksiä on vuoden aikana tuettu ja kehitetty etenkin tiedottamiseen panostamalla.

Keskeinen tavoitteemme on saada arki toimimaan. Vuonna 2016 kaupunkistrategiamme uudistamisen yhteydessä syntyi Hyvinkään Pelikirja. Pelikirjasta näemme, miten kaupungissamme halutaan toimia ja minkälaista tulevaisuutta Hyvinkäälle halutaan rakentaa.

Tammikuussa 2017 kaupungin johdoryhmä piti työpajan, jossa se määritteli pelitaitomme. Näin määriteltyjen pelitaitojemme avulla saamme Pelikirjamme elämään. Kaikki edellä kuvattu on osa esimiestyömme ja johtamisemme kehittämistä. Hyvä esimiestyö on erityisen tärkeää johtamisen, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden näkökulmasta. Pelikirjamme

toimeenpanoa tehostamme vielä esimiehille räätälöidyllä valmennusohjelmalla. Tämän valmennusohjelmamme avulla luomme Hyvinkään kaupungille yhtenäiset johtamis- ja menettelytavat.

Helmikuussa käynnistyneen valmennusohjelman toteutuksessa korostuvat Pelikirjan ja -taitojen vieminen käytäntöön. Ohjelma käynnistettiin koko esimieskunnan yhteisillä Learning Cafe –menetelmän valmennuksilla, joissa pääteemoina olivat omat pelitaitomme. Näissä tapaamisissa esimiehet kävivät esimerkkien avulla ryhmäkeskusteluja ja niiden pohjalta luotiin käsitykset arkemme yhtenäisistä pelitaidoista.

Esimiehet veivät valmennuksessa sovitut viisi pelitaitoa omaksuttavaksi omiin yksiköihinsä / tiimeihinsä ja jatkoivat niiden kehittämistä arjessa yhdessä omien tiimiensä kanssa. Näissä viidessä valitussa pelitavassa korostuu vahvasti uudistuminen ja sen mahdollistaminen työyhteisössä. Kukin esimies varmistaa esimies-alaiskeskusteluissaan, että jokaisella tiimiläisellä on selkeä käsitys oman arkensa toimintaan vaikuttavista pelitaidoista. Taitojemme kehittymistä seuraamme erilaisten kyselyi-

demme avulla. Olemme luoneet perustan yhtenäiselle toiminnalle kaikissa Hyvinkään kaupungin yksiköissä ja näin toimimme myös asiakkaidemme parhaaksi.

PELITAI DOT PÄHKINÄNKUORESSA

1. Kapteenimme antavat selkeän suunnan ja tavoitteet.
2. Pelaamme joukkueena.
3. Edellytämme vastuunottoa ja kannustamme kehittymään.
4. Teemme työmme tuottavasti ja tuloksellisesti.
5. Reagoimme muuttuvaan pelitilanteeseen nopeasti uudella taktiikalla.

1.1.1 Pelitaitojen seuranta

Vuoden 2017 Pelitaitojen seurannassa nousivat esille etenkin ”Kapteenin (esimiehen) antamat selkeät suunnat ja tavoitteet”. Tässä taidossa pelaajat kokivat erityisen tärkeäksi riittävän tiedottamisen ja viestinnän työyhteisössään. Yksiköissä nousi tärkeimmiksi pelitaidoiksi avoin keskustelu ja toimivat palaverikäytännöt. Päättäjiä / johtajia toivottiin lähemmäs päivittäistä arjen toimintaa ja heidän lähestymistään toivottiin helpotettavan.

Arjen työelämässä jatkuva muutos koettiin haastavaksi, etenkin se nousi esille toimintojen kehittämisen ja uudistamisen yhteydessä. Pelitaitojen seurantaan toivottiin uusia mittareita, jotta pelitaitojen toteutumisen seuranta helpottuisi ja niistä saadut hyödyt realisoituisivat aina yksikkötasolta yksilötasolle asti. Esimiesten toivottiin jatkossa panostavan enemmän henkilöstön toimenkuvien selkiinnyttämiseen.

Toinen seurannassa selkeästi esille noussut pelitaito oli ”Edellyttämme vastuunottoa ja kannustamme kehittymään”. Tässä taidossa korostui työyhteisön palautteen antamisen ja saamisen osaaaminen ja salliminen. Samoin esille nousi

jokaisen oman asenteen merkitys asioihin suhtautumisessa muutosten ja uudistusten yhteydessä. Helposti unohtamme, että yhtä tärkeää kuin on uuden oppiminen ja omaksuminen, on vanhasta pois oppiminen ja luopuminen työyhteisössä.

Oman osaamisen ja tiedon avoin jakaminen työyhteisössä koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi, vaikka se meiltä arjen pyöryksessä usein unohtuu. Lähes yhtä tärkeäksi seurannassa nousi esille luottamus kollegan ammattiosaamiseen ja tekemisen arvostamiseen. Samoin esille tuotiin yksilön omaa vastuunottamista ja vastuun kantamisen tärkeyttä omassa työyhteisössä.

Seurantakyselyn palautteen mukaan meillä on vielä hiomista omassa joukkuepelaamisessamme. Olemme vähän unohtaneet joukkuehengen tuoman merkityksen oman asiakaspalvelumme laatuun, työpanokseemme ja -hyvinvointiimme. Yhteistyö yli yksikkörajojen vaatii meiltä vielä harjoittelua ja valmentautumista. Mutta jokainen meistä voi aloittaa omalta osaltaan joukkuehengen kohottamisen tervehtimällä omia työkavereitaan. Teemme työtämme tuottavasti ja tuloksellisesti, vaikka mittaaminen ja seuranta ovat vielä

osin puutteellisia. Pyrimme tehostamaan ja parantamaan omaa tietojärjestelmämme käyttöosaamista oma-aloitteisesti omia työ- ja toimintatapojamme kehittämällä.

Työn tuottavuutemme nousee myös omasta työhyvinvoinnistamme huolehtimisen myötä. Pystymme nopeammin reagoimaan uudella taktiikalla muuttuvaan pelitilanteeseemme. Toimimme joustavasti ja kokeilemme rohkeasti uutta ja luovamme vanhoista pinttyneistä tavoistamme. Pyrimme ennakoimaan markkinoilla ja yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia, jotta voimme helpommin tunnistaa asiakkaidemme meille osoittamat haasteet ja vastata niihin uusilla palveluillamme.

1.1.2 Kärkihankkeet

Pelikirjan kärkihankkeet ja tukipilarit olivat esittelyssä kaupungintalolla toukokuussa järjestetyssä aamukahvitilaisuudessa. Tähän kaupungin henkilökunnalle järjestettyyn tapahtumaan osallistui henkilöstöä kaikilta toimialoilta. Kärkihankeryhmät esittelivät toimintaansa omien esittelypisteidensä puitteissa. Käytännössä esittelypisteillä oli mahdollisuus tutustua keskustala-alueen ja kylien kehittämistä koskeviin

suunnitelmiin, Hangonsillan alueen rakentamiseen, kuntalaisten osallisuuden ja yhteisöllisyyden parantamiseen tähtäävään hankkeeseen sekä tapahtumatarjonnan, liikunnan ja kulttuuripalvelujen kehittämiseen.

Vastaavasti hankeryhmät saivat arvokasta palautetta ja ideoita henkilöstöltä oman työnsä jatkamiseen. Kärkihankkeiden lisäksi tilaisuudessa oli edustus Pelikirjaan kuuluvista turvallisuus-, kestävä kehitys- sekä henkilöstö -tukipilareista. Pelikirjaan sisältyvien kärkihankkeiden ja tukipilareiden lisäksi tilaisuudessa esiteltiin myös Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän valmistelutilannetta.

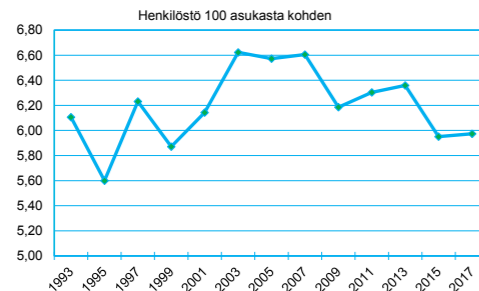


2 Joukkueen rakenne

2.1 Henkilöstömäärä lähes ennallaan

Hyvinkään kaupungilta palkkaa saavan henkilöstön määrä oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 2 766. Vakituksessa palvelussuhteessa oli 2 222 (80,3 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 544 henkilöä (19,7 %).

Henkilöstömäärä kasvoi kuluneen vuoden aikana 35:llä (v. 2016 2731), kasvu muodotui pääasiassa määräaikaisten henkilöiden rekrytoinneista Sosiaali- ja terveystoimeen.



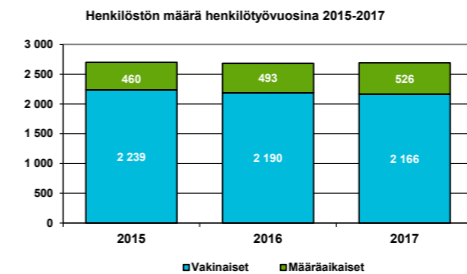
Vuonna 2017 palvelutuotannon tehokkuus säilyi lähes ennallaan. Henkilöstömäärä oli 100 asukasta kohden edellisen vuoden tasolla.

Merkittävimmät muutokset henkilöstössä toimialoittain tapahtui vuoden 2017 aikana ollen seuraavat: Tekniikan ja ympäristön toimialueella henkilöstön määrä väheni 23 henkilöä (sisäinen organisaatiomuutos) ja Sosiaali- ja terveystoimen toimialalla henkilöstön määrä kasvoi 51 määräaikaisella henkilöllä.

2.1.1 HTV / tehdyn työn määrä

Yksi henkilötyövuosi (HTV) on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee töitä vuodessa, eli 12 x kuukausityötunnit. HTV-tunnusluku kuvaa ja mittaa: Koko kalenterivuoden kokoaikatyössä ollut

henkilö on ns. yksi ”vuosityöntekijä”. Koko kalenterivuoden osa-aikatyössä ollut henkilö; työaika/säännöllinen viikkotyöaika, esim. $20/38,25 = 0,52$ vuosityöntekijää. Osan kalenterivuotta kokoaikatyössä ollut; palveluksessa olopäivät /365. Esim. $122 \text{ pv} (1.3. - 30.6) / 365 = 0,33$ vuosityöntekijää.



Kaupungin henkilöstön määrä oli kasvanut 35 työntekijällä, HTV-mittarilla mitattuna 10 vuosityöntekijän verran ja työpanos 16 työntekijän verran. (Työpanos on yhden henkilön aikaansaannos vuodessa ja siitä on vähennetty poissaolot. Vuonna 2015 luku oli 2127,5, vuonna 2016 luku oli 2113,1 ja vuonna 2017 2128,8).

Hyvinkään kaupungin henkilöstö 2017

Työntekijöitä	2 766
Keski-ikä	45,7 vuotta
Miehiä	482
Naiset	2 284
Vakituisessa palvelusuhteessa	2 222 (80,3%)
Määräaikaisessa työsuhteessa	544 (19,7%)
Keskimäärin sairaana	14,4 pv vuodessa
Ei koskaan sairaana	23,5%

Tyypilliset kaupungin työntekijät toimialoittain vuonna 2017

Sivistystoimi: Lastenhoitaja, nainen, keski-ikä 46,6 v, työhistoria oma kunta 16,5 v

Tekniikka ja ympäristö: Kiinteistönhoitaja, mies, keski-ikä 55,1 v, työhistoria oma kunta 15,8 v

Sosiaali- ja terveystoimi: Lähihoitaja, nainen, keski-ikä 42,5 v, työhistoria oma kunta, 10,0 v

Hyvinkään Vesi: Putkiasentaja, vanhempi, mies, keski-ikä 52,5 v, työhistoria oma kunta 28,5 v

Keskushallinto sisältäen Ateria- ja puhtauspalvelut (löytyy kolme):

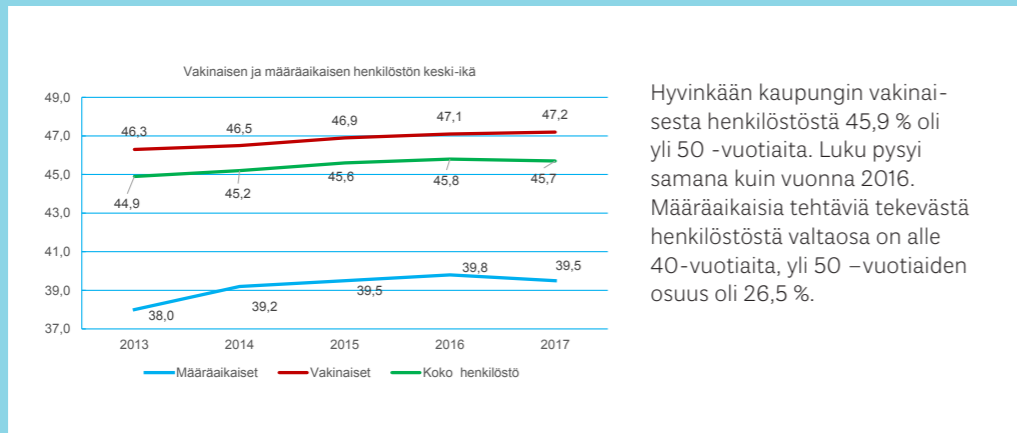
- Laitoshuoltaja, nainen, keski-ikä 52,1 v, työhistoria oma kunta 14,3 v
- Palkkasihteeri, nainen, keski-ikä 57,7 v, työhistoria oma kunta 22,2 v
- Kirjanpitäjä, nainen, keski-ikä 47,7, työhistoria oma kunta 16,3 v

2.2 Henkilöstörakenne

2.2.1 Henkilöstön ikärakenne

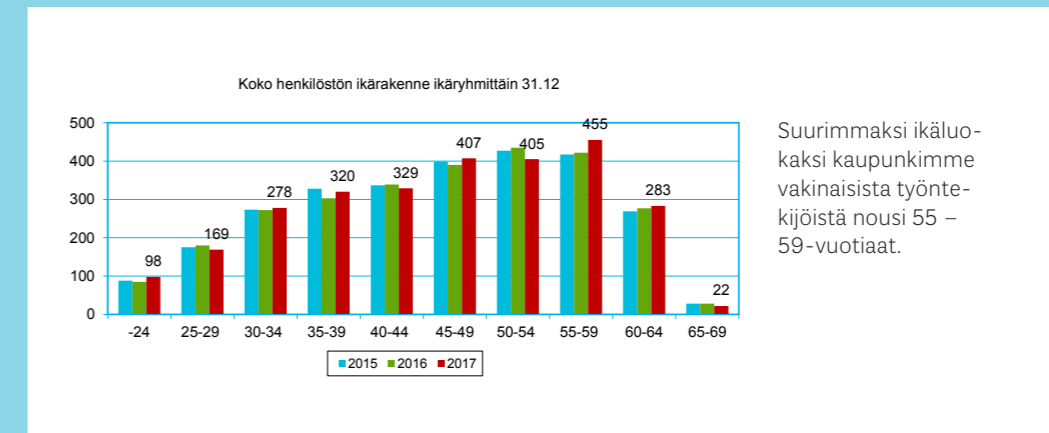
Vuonna 2017 Hyvinkään kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Keski-ikäemme noudattelee kunta-alan yleistä keski-ikää, joka oli v. 2016 noin 45 vuotta. Meillä henkilöstömme korkein keski-ikä löytyy Keskushallinnosta (50,5 v) ja matalin

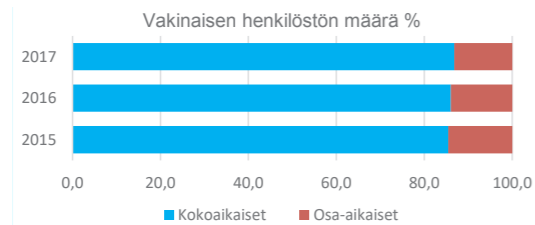
Sosiaali- ja terveystoimesta (45,2 v). Vuodesta 2014 alkaen vakinaisen henkilöstömme keski-ikä on vuosittain hieman noussut, vuonna 2017 se oli 47,2 vuotta. Määräaikainen henkilöstömme on keski-ikänsä selvästi alhaisempaa, 39,5 vuotta.



Haasteenamme on tulevina vuosina yhä ikääntyvämpi vakinainen henkilöstömme. Tämä voi vaikuttaa etenkin ulkoisen työnantajamielikuvamme kehittymiseen ja haluttavuuteemme työnantajana. Henkilöstön keski-ikänsä nousu ei selittyne ainoastaan henkilöstön ikääntymisenä, vaan vakinaisen henkilöstön lähtöpoistuvuus kohdistuu enenevässä määrin nuorempiin ikäryhmiin. Esimerkiksi kuluneen vuoden aikana ryhmään 25-29 vuotiaat kuuluvat vähenivät 18 hengellä (16,5%). Alle 24-vuotiaita rekrytoitiin vakinaiseen työsuhteeseen vain 3 henkilöä.

Toimintaympäristön lisäksi vaihtuvuuteen vaikuttavat Hyvinkään kaupungin tarjonta henkilöstön muulle perheelle. Kaupunkimme sijaitsee alueella, jossa osaavasta työvoimasta kilpaillaan voimakkaasti ja työpaikkoja on suhteellisen hyvin tarjolla. Tulevana vuonna meidän on yhä enenevässä määrin kiinnitettävä huomiota sisäisen työnantajamielikuvamme kehittämiseen säilyäksemme haluttavana työnantajana nuoremmille ikäryhmille. Samoin meidän on jatkettava rekrytointimme kehittämistä ja panostettava etenkin laadukkaaseen rekrytointiin.



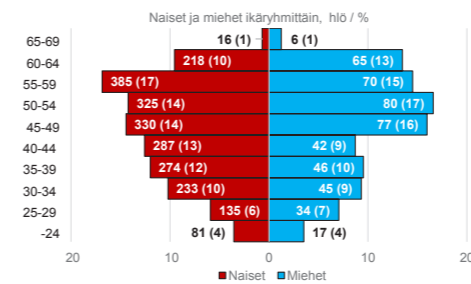
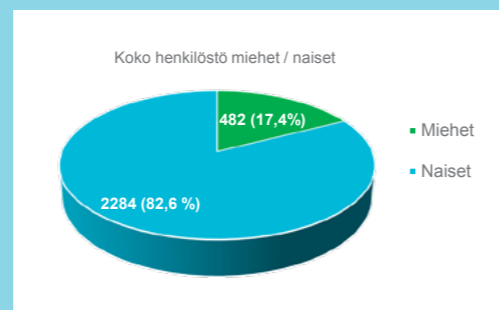


Kokoaikatyötä ja osa-aikatyötä tekevien määrässä meillä ei ole tapahtunut viimeisten vuosien aikana suuria muutoksia. Osa-aikatyötä tekevien osuus on vaihdellut viimeisen viiden vuoden aikana 12,4 – 14,6 % välillä. Viime vuoden aikana osa-aikatyötä tekevien henkilöidemme lukumäärä laski 0,8 % ollen nyt 13,2 % koko henkilöstöstämme.

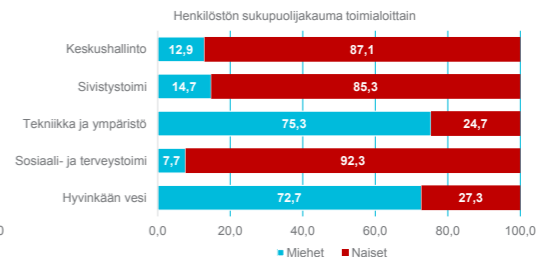
2.2.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinkään kaupunki on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen työyhteisö ja jakauman vuotuinen vaihtelu on ollut hyvin pientä. Miesten osuus koko henkilöstöstä laski hieman vuoden 2017 aikana, ja oli vuoden lopussa 17,4%.

Vuonna 2017 naisvaltaisina toimialamme oli edelleen Sosiaali- ja terveystoimi 914 henkilöä (92,3 %) ja vastaavasti miesvaltaisina toimiala oli Tekniikka ja ympäristön toimiala 162 henkilöä (75,3 %).



Vuoden 2017 sukupuolten ikäjakauma hlö / %.



Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tasa-arvon edistämiseksi Hyvinkään kaupunki työnantaja

- 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 mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Ulkoisen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2017 7,8 % (sisältää eläkkeelle siirtyneet 3 %) ja vuonna 2016 7,9 % sisältää (eläkkeelle siirtyneet 2,6 %). Hyvinkään kaupungin toimialoista vaihtuvuus oli suurinta

Sosiaali- ja terveystoimessa. Ulkoinen lähtövaihtuvuus muodostuu lähes 90 % henkilöstön irtisanoutumisesta (52 %) ja vanhuuseläköitymisestä (35 %). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 67 henkilöä, kasvua edellisvuoteen oli 10 henkilöä.

Toimiala	Lähtövaihtuvuus- %		
	2015	2016	2017
Keskushallinto	10,6	8,9	8,5
Sivistystoimi	4,8	4,2	5,6
Tekniikka ja ympäristö	7,8	5,4	6,7
Sosiaali- ja terveystoimi	10,3	13,3	10,4
Hyvinkään Vesi	0,0	3,0	12,1
Koko kaupunki	7,6	7,9	7,8
Koko kaupunki pl. eläköityneet	4,4	5,3	4,8

Koko kaupungin vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus on vaihdellut prosentuaalisesti vain 0,3 % vuosina 2015 -2017, luku sisältää myös eläköityneet.

Vuoden 2017 aikana lähdön syinä olivat työpaikan vaihto, eläköityminen ja määräaikaisen työsuhteen päättymisen. Muina syinä olivat vakituisen viran saaminen muualta, muutto toiselle paikkakunnalle, henkilökohdaiset syyt ja viran lakkauttaminen.

Lähtöpalautteita saimme kuluvana vuonna yllättävän vähän ja ne jakautuivat usealle taholle. Saamiemme palautteiden viesti oli hyvin samankaltaista kuin edelli-

senä vuonna. Palautteiden mukaan työhyteisössä suhteet työtovereihin olivat pääsääntöisesti hyvät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Perehdyttämisessä meillä on edelleen haasteemme, se sai heikoimmat arvostukset palautteissa. Olemme tiedostaneet asian jo aiemmin saamiemme yksittäisten palautteiden pohjalta. Etenkin lyhyiden työsuhteiden päättymisen syinä oli mainittu huono perehdytys tehtävään.

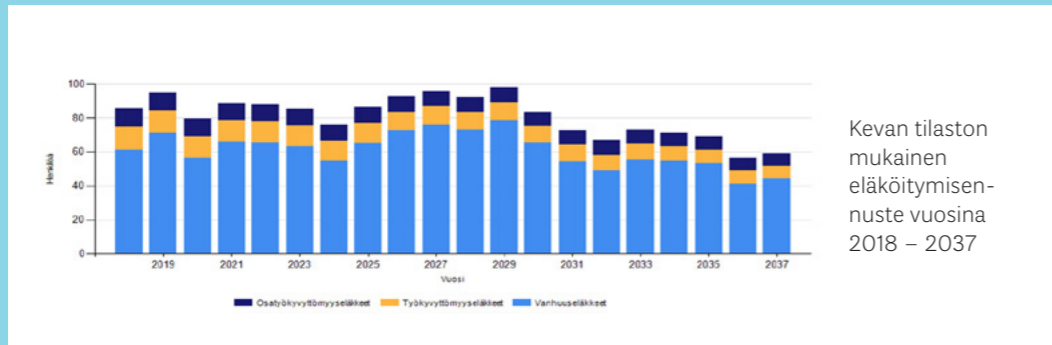
Olemme vuonna 2017 aloittaneet korjaavien toimenpiteiden työstämisen ja jatkamme sitä tulevana vuonna.

Rekrytointiprosessi koettiin joissakin lähtöpalautteissa epäonnistuneeksi. Negatiivinen palaute kohdistui epäselviin tai jopa virheellisiin tehtävien kuvauksiin rekrytointitilanteissa. Onnistunut rekrytointi on nostettu myös yhdeksi kehitettäväksi asiaksi tulevana vuonna ja se on sisällytetty myös esimiesten valmennusohjelmaan. Urakehitys ja palkkaus saivat myös negatiivista palautetta ja se oli syynä etenkin lyhyiden työsuhteiden päättymissyyinä.

Kiitosta saimme edelleen työn ja tehtävien monipuolisuudesta. Yksittäiset esimiehet saivat myös kiitosta toiminnastaan. Esimiesten tavoitettavuus oli edelleen osassa yksiköissä haasteena, samoin kuin omaan työhönsä vaikuttamisen mahdollisuus. Osassa lähtöpalautteista kaivattiin enemmän palautetta omalta esimieheltä ja myös kiitosta hyvästä suorituksesta tai venymisestä työtehtävässä.

2.3.1 Eläköityminen

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. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.



Ennusteen mukaan vuosina 2018 - 2022 kaupunkimme henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy yhteensä noin 436 henkilöä eli vuosittain keskimäärin 3,3 % henkilöstöstä. Eläkepoistumalukuihin sisältyy vanhuuseläkkeelle siirtyvien lisäksi osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Eläkepoistuma-arvion mukaan vuosina 2018 - 2027 eläkkeelle siirtyy 872 henkilöä. Toteutuessaan Sote- ja maakuntauudistus vaikuttaa olennaisesti Hyvinkään kaupungin ennusteeseen.

Hyvinkään kaupungilla Kevan ennusteen mukaan suurimmat ammattiryhmät eläkkeelle jäävissä vuosina 2018 -2027 ovat perus- ja lähihoitajat (87 henkilöä/ 26,2 % koko ammattiryhmästä), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (83 henk. / 26,1 % koko ammattiryhmästä), lastenhoitajat (58 henk. / 30,4 %) ja lastenrahanopettajat (40 henk. / 25,0 %).

2.4 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

2.4.1 Henkilöstökustannukset

Vuonna 2017 henkilöstökustannuksemme vähenivät edellisvuoteen verrattuna noin 2,9 miljoonalla eurolla (-2,4 %). Kustannusten vähentyminen selittyi VEL- eläkemaksujen (Valtion eläke) pienemisellä ja

Kevan hyvityksillä Varhe- maksuissa (Hyvinkään kaupunki on onnistunut vähentämään ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisiä henkilöiden uudelleen sijoittamisella).

	2 015	muutos %	2 016	muutos %	2 017	muutos %
Henkilöstökustannukset yhteensä	122 107 323	-3,6	121 684 995	-0,3	118 756 900	-2,4
					(erotus ed. vuoteen n. -2,9 milj. €)	
Palkat ja palkkiot yhteensä	93 891 740	-3,2	93 420 123	-0,5	93 829 540	0,4
Vuosiloma-ajan palkat	8 143 618	0,9	7 773 541	-4,5	7 826 812	0,7
Terveysperusteisten poissaolojen palkat	3 160 541	-4,7	3 436 960	8,7	3 392 336	-1,3
Perhevapaiden palkat	673 504	12,1	522 144	-22,5	658 193	26,1
Muut lakisääteiset poissaolojen palkat	70 021	1,9	75 215	7,4	70 647	-6,1
Henkilöstökulut %:na toimintakuluista	36	-3,2	36	0,3	35	-3,2
Palkkojen osuus toimintakuluissa %	28	-6,5	28	0,1	28	-0,3
Palkat asukasta kohden	2 020	-3,4	2 005	-0,8	2 007	0,1
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	29 516 201	-4,1	29 582 843	0,2	26 245 528	-11,3
KVTEL&VEL	17 362 533	0,0	17 067 478	-1,7	16 823 419	-1,4
Varhe	997 960	12,4	1 090 325	9,3	694 292	-36,3
Eläkeperusteinen	6 043 124	-3,8	5 619 932	-7,0	4 237 791	-24,6
Muut henkilösivukulut	5 112 584	-15,3	5 805 108	13,5	4 490 026	-22,7
Henkilöstökorvaukset, muut hlömenot			-1 318 012		-1 318 168	0,0
Henkilöstöinvestoinnit						
Työterveyshuolto netto	737 226	-1,3	822 930	11,6	876 270	6,5
Koulutus ja kehittäminen	808 909	-19,8	806 046	-0,4	917 086	13,8
Muut (virkestys, työpaikkaruokailu, suojavaatteet, luontaisedut)	699 778	2,8	630 974	-9,8	613 499	-2,8

2.4.2 Muita henkilöstömenoja

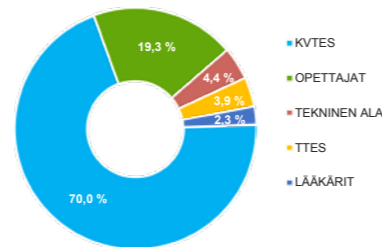
Luontaisedut ovat opettajien sekä ruoka-palveluhenkilöstön ateriaetukustannuk-sia. Työterveyshuollon palvelut ostetaan kaupungin omalta työterveyspalveluja tuottavalta yksiköltä. Palveluun sisältyy la-kisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkä-ritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollon

kustannukset ylittivät ns. Kela-korvausten kattorajan. Entistä suurempi osuus työ-terveyshuollon kustannuksista jäi kaupun-gin maksettavaksi. Kelan korvaus kattoi v. 2015 43,5 % työterveyshuollon kustan-nuksista; vuonna 2017 enää 40 % (arvio).

Muut välilliset kustannukset	2015	2016	2017	muutos %
Luontaisedut	417 962	372 657	376 968	1,2
Suojavaatetukset	137 382	133 833	135 190	1,0
Työterveyshuolto	1 328 461	1 419 571	1 468 570	3,5
Saatu KELA korvaus (arvio)	-591 235	-617 630	-592 300	-4,1
TTH / työntekijä netto €	269	294	317	7,8
Varhemaksut	997 960	1 090 325	694 292	-36,3

2.4.3 Palkkakustannukset sopimusaloittain

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perusteella. KVTES:n osuus on kasvanut vuoden 2017 aikana 1,5%.



Hyvinkään kaupungin henkilöstön kokonais-määrä sopimusaloittain 31.12.2017 oli 2766.

Keskiansiot sopimuksittain v. 2016 (kes-kimääräinen kokonaisansio lisineen) kunta-alalla olivat seuraavat: Keskiansiot sopimuksittain v. 2016 (keskimääräinen kokonaisansio lisineen) kunta-alalla olivat

seuraavat: KVTES 2767 e/kk, OVTES 3807 e/kk, TS 3233 e/kk, lääkärisopimus 7440 e/kk ja Kunta keskimäärin 3137 e/kk.

Palkansaajaryhmä	Säännöllinen työaika		Lisä- ja ylityöaika Palkat	Palkat yhteensä	Muutos-%
	Varsinaiset palkat	Muut palkanosat			
KVTES	50 671 940	5 643 712	372 947	56 688 598	1,0
LÄÄKÄRIT	3 975 555	1 017 956	2 808	4 996 318	1,0
OPETTAJAT	18 438 172	1 287 138	1 937 382	21 662 692	1,0
TEKNINEN ALA	4 649 349	315 127	50 528	5 015 004	0,9
TTES	3 093 873	419 460	196 515	3 709 848	0,9
TYÖLLISTETYT	583 010	25 263	0	608 273	0,9

Hyvinkään kaupungin palkkakustannukset toimialoittain vuonna 2017. (Työllistettyjen määrä oli 31.12.2017 27 henkilöä, eli lähes sama kuin edellisellä vuonna.)

3 Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista

”Kehitämme yhtenäisen rekrytointiprosessin”

3.1 Rekrytointi – osaavan henkilöstön saatavuus

Yksi tärkeimmistä henkilöstöstrategian tavoitteistamme on olla houkutteleva työnantaja. Jokainen rekrytointi tarjoaa mahdollisuuden houkuttaa uutta osaamista Hyvinkäälle ja kasvattaa näin kaupunkimme osaamispääomaa. Hyvän työnantajamielikuvan merkitys korostuu, kun kilpailu osaavasta henkilöstöstä kasvaa. Kilpailun tiukentuessa jokaisen rekrytoivan esimiehen tulisi haastaa itsensä panostamaan entistä enemmän tehtävänkuvien pohtimiseen, houkuttelevien työpaikkailmoitusten laatimiseen, asiantunteviin haastatteluihin sekä aktiiviseen työnhakijaviestintään. Nämä kaikki toiminnot yhdessä luovat kaupungillemme kasvot työmarkkinoilla.

Kaupungin kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tulevaa rekrytointitarvetta. Pelkästään eläköitymisen tai nykyisen suuruisen lähtövaihtuvuuden perusteella rekrytointitarpeemme tulee vuosina 2018 – 2019 olemaan noin 170 henkeä. Tämä on

noin 8 % kaupunkimme vakinaisen henkilöstön määrästä, todellinen rekrytointitarve tulee olemaan tätä pienempi.

Toimialajohtajat nostivat esille huolensa rekrytointien onnistumisesta syksyllä 2017 talousarvion suunnittelun yhteydessä. Loppuvuoden aikana Henkilöstöpalvelut vastasivat haasteeseen avustuen toimialoja rekrytoinneissa. Apua rekrytointeihin on tarjottu mm. ohjeistamalla, neuvonnalla ja tukemalla esimiehiä eri tilanteissa sekä osallistamalla itse haastatteluihin mahdollisuuksien mukaan. Vuodelle 2018 Henkilöstöpalvelut on asettanut tavoitteekseen yhtenäisen rekrytointiprosessin luomisen Hyvinkään kaupungille. Prosessiin sisällytetään myös koulutus rekrytoiville esimiehille.

Työnantajana Hyvinkään kaupunki toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Työyhteisöjen sukupuolijakauman tasopainottamiseksi rekrytointi-ilmoituksissa korostetaan

tarvittaessa, että avointa työpaikkaa hakisivat kummankin sukupuolen edustajat.

Kaupunki edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Lisäksi kaupunki edistää pitkäjänteisesti naisten suhteellisen osuuden kasvua ylimmissä johtotehtävissä.

Työhönottoprosessissa huolehditaan, ettei siihen sisälly avointa tai piilevää syrjintää. Valinnoissa voidaan hyväksyttävästä syystä suosia vähemmistösukupuolta, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset.

Rekrytoinnin sukupuolinen tasa-arvoisuus on tärkeää myös sijaisrekrytoinnin osalta. Sijaisrekrytoinnissa noudatetaan kaupungin tasa-arvoperiaatteita.

3.1.1 Täyttölupakäytäntö

Hyvinkään kaupungin henkilöstöjaosto teki toukokuussa 2017 muutoksen täyttölupakäytäntöön. Täyttölupakäytännön poistuttua Henkilöstöjaostolta, noudatam-

me jatkossa toukokuussa laadittua ohjetta rekrytointilupiin ja –päätöksiin. Lähtökohta on, että henkilöstön palkkaaminen tulee tapahtua aina talousarvioissa olevien määrärahojen ja henkilöstösuunnitelman puitteissa ja tarveharkintaan perustuen.

Täyttölupakäytännön mukaisesti

- Peruspalvelutuotannon henkilöiden osalta rekrytoinnit tehdään toimialoilla. Tehdyt päätökset toimitetaan tiedoksi lautakunnille.
- Palkattavien johtajien, päälliköiden, esimiesten ja hallintohenkilöstön osalta toimialat tekevät rekrytointiehdotuksen henkilöstöjohtajalle, joka tältä pohjalta valmistelee rekrytointiesityksen käsiteltäväksi kaupunkitason johtoryhmässä. Kaupunginjohtaja / Kaupunginhallitus / Kaupunginvaltuusto päättää rekrytoinnin käynnistymisestä.

3.2 Sijaisvälitys

Sijaisten rekrytoinnista vastaa kaupungin sijaisvälitys, joka rekrytoi kotihoidon, terveyskeskussairaalan, vanhainkotien, päiväkotien ja peruskoulujen yksikölle henkilökuntaa erimittaisiin sijaisuuksiin, sijoittaa kotihoidon, vanhainkotien ja terveyskeskussairaalan varahenkilöt yksiköihin akuuttien sijaistarpeiden perusteella sekä

huolehtii terveyskeskussairaalan varahenkilöiden työvuorosunnittelusta. Sijaisvälitys hoitaa keskistetysti myös kaupunkea koskevat työtarjoamisvelvoitteen mukaiset toiminnot sekä niihin liittyvät vuorotteluvapaasijaisuuksien täyttämiset. Sijaisvälitys edustaa kaupunkia erilaisissa rekrytointitapahtumissa.

2017 SOTE

toteumaprosentti eriteltynä	Pyynnöt	Toteutuneet	Toteuma %
Kotihoito	5 572	4 624	83,0
Palvelukeskukset	3 358	3 152	93,9
Tk-sairaala	3 052	3 024	99,1

Erittely Sijaisvälitykselle Sosiaali- ja terveystoimelta tulleista rekrytointitoimeksiannoista ja niiden toteutumisesta vuonna 2017.

Pitkät sijaisuudet (yli 13 pv)	2015	2016	2017
Kotihoito, palvelukeskukset ja tk-sairaala	15	20	12
Päivähoito	10	32	26
Peruskoulut	5	19	12
Ateria- ja puhtauspalvelut	58	49	10
Yhteensä	88	120	60

Raportti pitkiin sijaisuuksiin (yli 13 pv) palkattujen henkilöiden lukumäärät vuosina 2015 – 2017, rekrytoinnit tapahtuivat Sijaisvälityksen kautta.

Tilasto Sijaisvälitykselle tulleista rekrytointitoimeksiannoista ja niiden toteutumisista vuosina 2015 – 2017.

Kotihoito, palvelukeskukset ja tk-sairaala	2013	2014	2015	2016	2017
Rekrytointipyynnöt	7 296	7 662	8 377	10 036	11 982
Toteutuneet pyynnit	6 427	7 168	7 806	8 909	10 800
Toteutumaprosentti	88,1	93,6	93,2	88,8	90,1
Päivähoito	2013	2014	2015	2016	2017
Rekrytointipyynnöt	1 387	774	1 031	1 210	1 500
Toteutuneet pyynnit	1 264	739	1 016	1 168	1 458
Toteutumaprosentti	91,1	95,5	98,6	96,5	97,2
Peruskoulut	2013	2014	2015	2016	2017
Rekrytointipyynnöt	661	810	1 039	995	1 170
Toteutuneet pyynnit	647	784	1 004	976	1 154
Toteutumaprosentti	97,9	96,8	96,6	98,1	98,6
Ateria - puhtauspalvelut (toukok. 2015 lukien)			2015	2016	2017
Rekrytointipyynnöt			1 440	1362	1125
Toteutuneet pyynnit			1 409	1306	977
Toteutumaprosentti			97,9	95,9	86,8
Kalkki yhteensä	2013	2014	2015	2016	2017
Rekrytointipyynnöt	9 344	9 246	11 887	13603	15 777
Toteutuneet pyynnit	8 338	8 691	11 235	12359	14 389
Toteutumaprosentti	89,2	94,0	94,5	90,9	91,2
Vuoden aikana haastatteluja yhteensä:	336	342	463	430	443

”Uuden perehdytysmallin jalkauttaminen”

3.3 Perehdyttäminen –osaavan henkilöstön pysyvyys

Onnistuneen rekrytoinnin jälkeen miellyttävän työaloituksen takaa riittävän kattava perehdyttäminen uuteen tehtävään. Hyvällä perehdyttämisellä luodaan edellytykset uuden työntekijän onnistumiselle tehtävässä, johon hänet on valittu. Vuoden 2017 aikana suunnitelimme Hyvinkään kaupungille yhtenäisen perehdyttämisohjelman. Ohjelma sisältää mm. perehdyttämissuunnitelman, organisaatiokaaviot, kaupungin avainhenkilöiden videoesittelyt ja perehdyttämisvisan. Julkaisemme ohjelman kokonaisuudessaan kaupungin Ossi-intranetissä keväällä 2018.

3.3.1 Tavoitteena osaava ja oppimiskykyinen henkilöstö

Osaamisen ennakkoinnilla varmistamme, että henkilöstömme kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja edistää kaupunkimme strategian toteutumista.

Ennakoinnissa käytämme apuna lakisäänteistä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Kirjaamme siihen näköpiirissämme olevat muutokset ja miten aiomme varautua niihin osaamisen kehittämisen avulla. Syksyn 2017 aikana kaikki toimialat pohtivat toimintaympäristössään ja organisaationsa sisällä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia osaamis- ja koulutustarpeisiinsa. Näiden pohdintojen pohjalta Henkilöstöpalvelumme kokosi kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2018. Koulutussuunnitelman ja sen toteutumisen avulla arvioimme koko henkilöstömme osaamista puolivuositain. Henkilöstöllä on mahdollisuus seurata heille tarjolla olevaa sisäistä sekä ulkoista koulutustarjontaa sähköisen koulutuskalenterin kautta. Samoin kaikilla esimiehillä on mahdollisuus seurata henkilöstönsä koulutustarjontaa.

3.4 Esimies-alaiskeskustelut – osaavan henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio

Henkilöstömme osaamistarpeisiin pureudumme esimies-alaiskeskustelujen avulla. Keskustelujen päämääränä on viedä Hyvinkään kaupungin yhteiset tavoitteet jokaiselle työntekijälle konkreettisiksi tavoitteiksi sekä käydä henkilökohtaisesti läpi työntekijän työssä jaksamista ja kehittymistarpeita. Esimies-alaiskeskustelut käydään vuosittain ja niiden merkitykseen halutaan kiinnittää tulevana vuonna entistä enemmän huomiota. Toimialojemme esimiehet toteuttavat esimies-alaiskeskusteluja eri muodoissa. Toimialojen esimiehet ovat muokanneet keskusteluja heidän toimialalleen parhaiten sopivaan muotoon, käytössämme on esimerkiksi ryhmä- ja kävelykeskusteluja. Lisäksi Sosiaali- ja terveystoimen palveluilla on käytössä oma Kehittävä vuoropuhelu -malli. Keskustelun toteutusmuodolla ei ole ratkaisevaa merkitystä, vaan sillä että keskustelu käydään molempia osapuolia hyödyttävällä tavalla.

Vuoden 2017 aikana otimme kaupungilla käyttöömme yhtenäisen Esimies-alaiskeskustelu-lomakkeen ohjeistuksineen. Tulevan vuoden aikana syvennämme esimiehillemme keskustelujen merkitystä ja valmennamme heitä niiden toteuttamiseen. Tavoitteenamme on löytää keskusteluihin entistä yhtenäisempää linjaa läpi organisaation ja varmistaa, että jokaisen työntekijän kanssa käydään laadukas esimies-alaiskeskustelu ainakin kerran kalenterivuoden aikana. Olemme pohtineet keskusteluissamme systemaattista seurantaa ja niiden toteutumisprosenttien ja läpimenoaikojen raportointia. Pohdinnoissamme on noussut esille myös tarve keskustelujen sähköistämiseksi. Tämä mahdollistaisi keskusteluissa esille nousevien osaamistarpeiden kirjaamisen ja tietojen hyödyntämisen osaamisen kehittämisessä.

3.5 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista eri toimialoillamme vahvistettiin edelleen sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla. Henkilöstöpalvelut järjesti pääsääntöisesti koko kaupungin henkilöstölle kohdistettuja koulutusta. Vuonna 2017 jatkoimme edelleen tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelmien järjestämistä toimisto- ja hallintohenkilöstölle sekä esimiehille. Näillä koulutuksillamme tähtäämme kohti parempaa MS Office-työkalujen käyttöosaamista ja sopeudumme digitalisaation mukanaan tuomiin muutoksiin. Toteutimme koulutuksia (Office, Excel, Outlook ja OneNote perus- ja jatkokursseja) yhteistyössä Hyvinkään Opiston kanssa sekä keväällä että syksyllä.

3.5.1 Osaamisen kehittäminen toimialoittain

Ateria- ja puhtaanapito- ja palvelujen henkilöstö näki haasteita omassa asiakaspalvelussaan. Tämän vuoksi heidän toimihenkilökuntansa järjesti koko heidän yksikölleen

oman asiakaspalvelukoulutustilaisuuden. Koulutuksen tavoitteena oli lisätä henkilöstölle heidän tarjoamansa laadukkaan asiakaspalvelun merkitystä ja eri asiakaspalvelutilanteiden hahmottamista käytännössä.

Sosiaali- ja terveystoimen toimialalla lääkäreiden toimipaikkakoulutusten osalta noudatettiin yliopistojen ja Lääkäriliiton suosituksia. Kotasin (koti-, asumis- ja sairaalapaalvelut) henkilöstölle järjestettiin oma kerran kuussa toteutuva ”Road show 2017-ohjelma”. Koulutusohjelma oli sisällöltään varsin kattava. Siinä tutustuttiin mm. haastavien tilanteiden hallintaan, ikääntyneiden lääkehoitoon ja itse-määräämisoikeuteen, työergonomiaan, Oppiportti-verkkokoulutukseen (haavojen hoito, kaatumisen, saatto-, varfariini- ja lääkehoito) ja HaiPro-koulutukseen (käyttö ja raportointi, vaaratilanteiden tunnistaminen, virheistä oppiminen) ilmoitusten tekijöille, tiimiinvetäjille, käsittelijöille ja esimiehille. Tämän lisäksi hoitajien osatunteihin pyrittiin myös sisällyttämään koulutuksellinen osio.

Sivistystoimi järjesti vuonna 2017 tulevaisuuteen suuntaavaa monipuolista ja asiantuntevaa pedagogiikan koulutusta opettajille. Osa koulutuksesta toteutettiin sisäisenä toimintana ja osa ostopalveluna. Tavoitteena oli, että koulutukseen osallistuneet opettajat (tutoropettajat) saavat työkaluja uuden opetussuunnitelman (OPS 2016, kaupungin oma KuumaTVT- ja ohjelmointisuunnitelma) käyttöönottoon. Kouluissa nämä tutoropettajat hyödynsivät omaa kouluttamisen ja henkilöjohdantamisen osaamistaan ja pystyvät näin innostamaan ja tukemaan muita opettajia etsimään ja kehittämään uusia pedagogisesti perusteltuja ratkaisuja, toimintamalleja ja käytänteitä omaan työhönsä. Keskeisinä teemoina olivat: pedagoginen digioppiminen, yhteisopettajuus sekä Koulu-coaching-toiminta.

Hankkeen avulla tutorit ovat jalkauttaneet ja konkretisoineet Hyvinkään paikallisen opetussuunnitelman liitteinä olevien oppimispolkujen ottamista osaksi opetusta (esim. TVT-oppimispolku ja ohjel-

mointipolku). Koulutus edisti myös uudenlaista verkostoitumista. Työsuojelu järjesti Sivistystoimen kanssa yhteistyössä suojautumis- ja poistumisharjoituksia koulujen ja varhaiskasvatuksen henkilökunnalle sekä valmistautumista väkivaltilanteisiin.

Kopiosto järjesti Sivistystoimelle myös ”Tekijänoikeudet opetuksessa – koulutuksen”. Samoin heillä järjestettiin erilaisten sähköisen oppimisympäristön oheislaitteiden ja niiden käyttöjärjestelmien (esim. Windows, Chromebook, Microsoft, Peda.net ja Ipad) omaksumista, toimintaa ja ylläpitämistä tukevaa koulutusta.

Varhaiskasvatus järjesti vuoden 2017 aikana kaksi saman sisältöistä ”Toimiva työyhteisö ja tiimi – keskeinen osa laadukasta varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa” – koulutusta koko henkilöstölleen. Varhaiskasvatussuunnitelmaan (vasu) liittyvän koulutuskokonaisuuden tavoitteena oli työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen. Ajatus varhaiskasvatuksen / päiväkotien tiimien kehittämisestä oppivana yhteisönä.

Tekniikka ja ympäristön Teknisen keskuksen henkilöstöä osallistui infrasuunnittelujärjestelmien perus- ja jatkokoulutuksiin (AutoCAD, Novapoint Base ja – Road ja Water&Sewer) ja ”Hulevedet haltuun taajamamaisemassa-koulutukseen”.

Kiinteistöpalvelut tarjosivat kiinteistöhoitajille, kouluisännille ja heidän esimiehilleen ”Terve kiinteistö tehokas työympäristö”- koulutuksen. Koulutus liittyy EU:n Tyrkky-hankkeeseen, hankkeen tavoitteena on mm. parantaa kiinteistöjen käytettävyyttä ja kuntoa sekä pidentää kiinteistöjen käyttöikää ja elinkaarien hallintaa. Koulutukseen sisältyi 8 lähiopetuspäivää sekä etätehtäviä, sen kokonaiskesto oli 7 kuukautta. Osallistumistodistus jaettiin Hyvinkään kaupungilla 30 henkilölle. Koulutuksen järjesti Suomen ympäristöopisto (SYKLI) ja sen toteutti Hämeen ELY-keskus ESR-rahoituksella. Samassa yhteydessä työjohdolle järjestettiin kaksi verkostoitumistapahtumaa lähialueen muiden kuntien ja alan toimijoiden kanssa.

Työsuojelukoulutus

Työsuojelu järjesti turvallisuusvastaaville vuosikellon mukaisesti koulutuksia. Turvallisuusasiat olivat säännöllisesti esillä myös tiimipalavereissa ja eri kokouksissa. Suojautumis- ja poistumisharjoituksia järjestettiin koulujen ja varhaiskasvatuksen henkilökunnalle sekä valmistauduttiin väkivaltilanteisiin. Työsuojeluasiamiehille järjestettiin koulutustilaisuus, jossa tutustuttiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, Väylä-malliin ja työsuojeluasiamiesten tehtäviin ja koulutusoikeuteen.

Työterveyshuoltomme järjesti vuoden aikana viisi hätäensiapukurssia, niihin osallistui 78 henkilöä.

Henkilöstöpalveluissa työstimme esimiehille oman valmennuskokonaisuuden. Tämä johtoryhmän ja esimiesten polku -kokonaisuus nimettiin ”Liideri- kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria”. Valmennuskokonaisuuden suorittavat kaikki Hyvinkään kaupungin esimiehet ja sen tavoitteena on luoda meille yhtenäinen johtamistapa ja -käytännöt. Tämä valmennuskokonaisuus on jatkuvasti tarjolla esimiehillemme ja johdollemme.

3.5.2 Uudistamme johtamista Hyvinkään kaupungilla

Kun muualla puhutaan kaupunkistrategiasta, me Hyvinkäällä olemme päättäneet puhua Pelikirjasta!

Uuden Hyvinkään Pelikirjan lähtökohdat

Pelikirjan keskeisenä tavoitteena on luoda yhteinen pohja Hyvinkään tulevaisuudenvasta, keskeisistä tavoitteistamme, valinnoistamme ja yhteisestä tavastamme toimia. Pelikirjan avulla kerromme, mitä asioita kaupunki toiminnallaan tavoittelee, mitä asioita tulevina vuosina halutaan painottaa ja mitä kaupunki aikoo tehdä tulevaisuuden päämääriensä saavuttamiseksi.

Pelikirja on kaupungin keskeinen johtamisen ja ohjauksen väline. Periaatteena on, että kaikki organisaatiota koskevat keskeiset vuositavoitteet laaditaan jatkossa sen pohjalta. Pelikirjan toimeenpanoa tukevat vuositavoitteen lisäksi henkilöstösuunnitelma ja muut vastaavat ohjelmat. Sen toteutumista seuraamme suunnitelmallisesti esimerkiksi osavuositarkastusten ja tilinpäätösten yhteydessä.

Yhteisen pelitapamme perustana on, että toimimme asiakkaidemme parhaaksi. Työskentelemme hyvinkääläisiä asukkaita,

yrittäjiä, yhdistyksiä, matkailijoita ja muita asiakkaitamme varten.

- Teemme työtämme sata lasissa, mikä meillä Hyvinkäällä tarkoittaa tehokkuutta, innostusta ja sitoutuneisuutta.
- Kokeilemme ja uudistumme. Uskallamme tehdä asioita uudella tavalla. Haluamme oppia uutta ja kehittää toimintojamme aktiivisesti. Suuntaamme luottavaisesti kohti tulevaa.
- Pelaamme reilua peliä, meidän kanssamme on mukava tehdä yhteistyötä.

Toimintaamme tukevat toiminnot olemme nimenneet Pelikirjan tukipilareiksi: demokratia ja osallisuus, talous, henkilöstö, turvallisuus, kestävä kehitys ja sähköiset palvelut. Tukipilarit vaikuttavat kaikkien toimintayksiköidemme toimintaan.

Pelikirjan tehtävänä on ohjata meitä toimimaan tavoilla, jotka saavat hyvinkääläiset kokemaan ylpeyttä kotikaupungistaan. Tahtotilanamme on Hyvinkään tunnettuuden vahvistaminen. Pelikirja tehdään todeksi yhteisvoimin osana päätöksentekoa, johtamista ja arjen palvelutuotantoa. Vahva teemamme on hallintolähtöisen toiminnan muuttaminen asiakaslähtöiseksi. Esimiehemme ja koko henkilöstömme ratkaisee sen, miten hyvin me tässä onnistumme.

Esimiehet toimialoittain 2017							
	Ylin johto		Keskijohto		Esimies		Yhteensä
Keskushallinto	1	1	4	7	5	6	24
Sivistystoimi	1	0	2	2	18	27	50
Tekniikka ja ympäristö	1	0	6	2	16	2	27
Sosiaali- ja terveystoimi	1	0	3	6	3	18	31
Hyvinkään Vesi	0	0	1	0	6	1	8
Yhteensä	4	1	16	17	48	54	140
Miehet / Naiset							
Esimiehistä 51,4 % on naisia.							

”Liiderillä kehitämme esimiestyötä ja johtamista”

Me haluamme sitoa esimiesten johtamisen kehittämisen vahvasti Pelikirjan toteuttamiseen

Pelikirjan (kaupunkistrategian) pohjalta määriteltiin Hyvinkään Pelitaidot tammi-kuussa 2017. Pelitaidot kuvaavat, millaista johtamista tarvitaan, jotta Pelikirja saadaan elämään ja millaiseen johtamiseen hyvinkääläisiä esimiehiä halutaan kannustaa.

Pelitaitojen käytäntöön viemiseksi rakensimme esimiesten koulutusohjelman

”Liideri -kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria”. Ohjelma on räätälöity esimiestyön ja johtamisen valmentamiseen. Kokonaisuus sisältää sekä pakollisia että suositeltavia (sisäiset toteutukset) itseopiskelu moduuleita ja face-to-face -valmennuksia.

Tavoitteenamme on koulutusohjelman ja valmennusten avulla luoda koko organisaation läpäisevä yhtenäinen johtamiskulttuuri. Se vahvistaa yhtenäistä näkemystämme ja osaamistamme siitä, mikä on hyvinkääläinen tapa johtaa ja

toimia esimiesroolissa ja samalla varmistamme yhtenäiset menettelytapamme. Valmennusohjelma tukee Pelikirjan tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa kunkin johtajan ja esimiehen Pelitaitoja.

Lopputulena esimies saa työkalupakkiinsa keskeiset tiedot ja taidot kaikista niistä osa-alueista, jotka hänen on tehtävänsään hallittava. Erityistä huomiota on kiinnitettävä esimiehen valmiuksiin toimia ihmisten johtajana ja siihen miten erilaisissa tilanteissa tulee toimia ja johtaa.

3.5.3 Koulutuspäivien määrät ja kustannukset

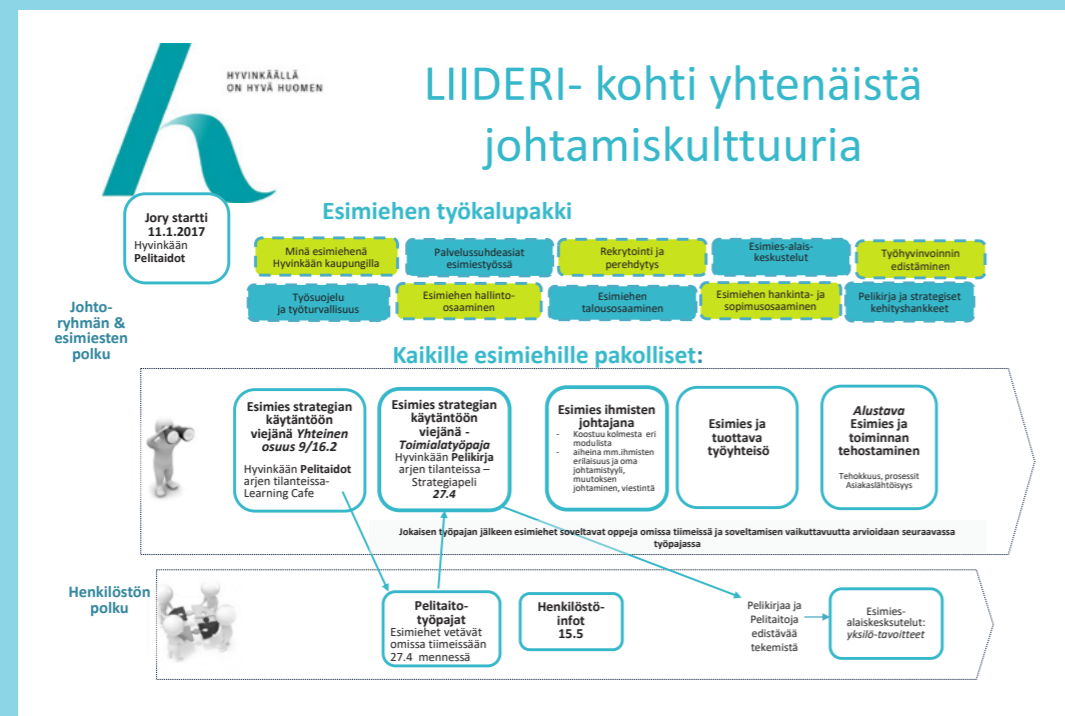
Vuoden aikana kaupungin koko henkilöstö oli koulutuksessa 13 457 päivää, kasvua edelliseen vuoteen verraten oli 1 868 päivää (16,1%). Henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta työnantaja maksoi 3 416 päivää (25,4 %). Palkatonta opintovapaata käytti 60 henkilöä, josta opintovapaapäiviä kertyi kaikkiaan 8 848 päivää (65,8 %). Muuta koulutusta oli 1 193 päivää (8,9 %). Vakinaisen henkilöstön osuus koulutuksesta 12 774 päivää, josta työnantajan maksamaa ammatillista täydennyskoulutusta oli 3 004 päivää (23,6 %). Palkattomia opintovapaapäiviä oli 8 630 päivää (67,7 %) ja muita koulutuspäiviä oli 1 110 päivää (8,7 %).

Työttömyysvakuutusrahastolta haettavien koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli noin 658 000 euroa ja siitä saatava 10 % koulutuskorvaus vähentää työntajalle määrättyä työttömyysvakuutusmaksua noin 65 800 eurolla.

3.5.4 Case Liideri: - Esimiehet strategian jalkauttajina

Liideri- kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria -valmennusohjelma käynnistyi virallisesti marraskuussa 2017. Valmennusohjelmaan valmentavat tilaisuudet käynnistyivät jo keväällä 2017. Näiden kevään valmennusten pääteemoina olivat Hyvinkään kaupungin Pelikirjasta johdet-

tavat Pelitaidot. Pelitaitojen kehitystä seuraamme kyselyidemme avulla. Esimiesten koulutusten aiheina marras-joulukuussa olivat: ”Minä esimiehenä Hyvinkään kaupungilla” sekä ”Yhteistoimintamenetelyt”. Tulevan vuoden aikana sisällön kirjo laajenee ja perehdytään syvällisemmin



ihmisten johtamiseen. Ensimmäiset Liideri-koulutukset ovat saaneet esimiehiltä hyvää palautetta, koulutusten keskiarvo on ollut noin 4 (skaalalla 1-5).

Liideri-valmennusten lisäksi esimiesten työtä tuetaan Henkilöstöpalveluiden toimesta mm. säännöllisillä esimiesinfoilla sekä esimieskirjeillä. Kevään esimiesinfoissa aihepiireinä oli mm. tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Syksyllä pureuduttiin tietosuojauudistukseen, kärkihankkeisiin sekä käytiin paneelikeskustelua aiheesta ”Minä esimiehenä Hyvinkään kaupungilla”.

3.5.5 Case Kisälli: Koulussa ei kaikkea opi

Tekninen palvelukeskuksemme on todennut, että osaamistarve voi vaihtua nykymaailmassa nopeastikin. Oppilaitoksissa ei opi enää ”sellaisia työmaajuttuja”. Työntekijälle tarjotaan räätälöityä täsmäosaamista, joka on yksilöllisempää ja paremmin hänen työtehtäviensä tarpeita palvelevaa perehtymistä. Teknisellä palvelukeskuksella on jo pidempään ollut käytössään toimintamalli, jossa kokenut työntekijä oman työnsä ohessa opastaa ja

perehdyttää uutta tekijää useamman kauden ja joissain tehtävissä jopa useamman vuoden ajan riippuen tehtävästä ja siitä, kuinka paljon tukea ja ohjausta kukin tarvitsee.

Työntekijän ja työantajan tarpeet ja toiveet ovat pohjana sille mitä perehdytetään ja miten se tehdään. Tärkeintä on, että työntekijä saavuttaa tavoitteena olevan osaamisen, eikä keskeytä perehtymistään. Tämän toimintatavan avainsanoja ovat yksilöllisyys, yhtenäisyys ja tehokkuus. Tässä mallissa perehdytetään vain sitä, mitä ei vielä osata.

Tämän kaltaisia kehityspolkuja on ollut Teknisen palvelukeskuksemme käytössä esimerkiksi tiemestarin, infra-rakentamisen, rakennusinsinöörin, korjaamon asentajan, metsurin ja useamman liikuntapaikanhoitajan tehtävissä.

3.5.6 Mobiilin käytöstä hyötyä kotihoidon arkeen

Kotihoidossa aloitettiin sähköisen mobiili-järjestelmän pilotointi vuoden 2015 lopulla. Onnistunut pilotointi mahdollisti tiimien yhdistämisen vuoden 2017 alussa. Kotihoidossamme toimii nyt yksi yhtenäinen keskitetty työnjakoyksikkö, jonka kautta jaetaan asiakastyö, logistisuus ja maantieteellisyys sekä vastuuhoitajuus. Resurssin oikeanlainen kohdentaminen ja hukkatyön määrä on vähentynyt keskitetyn työnjaon myötä. Asiakastyömatkojen hukkatyön osuus on onnistuttu minimoimaan reittien optimaalisella suunnittelulla.

Asiakastyötilanteisiin on pystytty reagoimaan yli tiimirajojen asiakastyötarpeen niin vaatiessa. Resurssien oikeanlainen ja oikea-aikainen kohdentaminen ja vastuuhoitajuuden toteutuminen ovat osaltaan

parantaneet myös asiakasturvallisuuttamme. Hoitajien läsnäoloa asiakkaan luona on onnistuttu lisäämään tammikuun 2016 jälkeen 52 %:sta 58 %:iin ja asiakkaalla on mahdollisuus itse osallistua hoitonsa suunnitteluun.

Työnjakojärjestelmä tehostaa ja parantaa sisäistä tiedonkulkua ja sen virheettömyyttä. Hoitajat pystyvät reaaliaikaisesti kirjaamaan ja raportoimaan potilastietojärjestelmään kotikäynnin keskeiset ja välttämättömät asiakastiedot. Mobiililaitte mahdollistaa myös sähköisen tilausjärjestelmän kautta asiakkaan kauppa- ja lääketilaukset.

4 Laadukas työelämä

4.1 Ilonaiheet ja haasteet arjessa



Kaarina Moisio
Fysioterapeutti, Hyvinkään kaupungin terveyskeskus

Kaarina Moisio aloitti Hyvinkään kaupungin terveyskeskuksessa kuntahoitajana vuonna 1976. Hän kehitti omaa ammattiosaamistaan myöhemmin monimuotokoulutuksella ja valmistui fysioterapeutiksi. Oppisopimuksen avulla hän suoritti vielä vanhustyön erikoisammattitutkinnon suuntautuen mielenterveystyöhön.

”Työtehtäväni ovat vuosien varrella olleet hyvin monipuolisia ja kotikäynnit asiakkaiden luona ovat aina kuuluneet työhöni koko 42 vuoden ajan.” Fysioterapian sisältö on vuosien varrella muuttunut paljon. Fysikaalisten hoitojen antamisen rinnalle on tullut neuvonta, ohjaus ja omahoidon korostaminen. Sähköiset palvelut ovat tulleet mukaan ohjaukseen ja asiakkailta on mahdollisuus saada omahoito-ohjeita sähköisesti. Tällä hetkellä Kaarina tekee hoitotyötä ainoastaan asiakkaiden luona. Itse hän suunnittelee eläkkeelle siirtymistä tulevana syksynä.

Kaarina kertoo; ”että hän on saanut tehdä juuri sitä työtä, mitä nuoruudesta asti on halunnut tehdä. Hän tulee onnelliseksi siitä, että voi tarjota osaamistaan ja apua asiakkailleen heidän eri elämäntilanteissaan. Onni on sisäinen tunne siitä, että on voinut olla avuksi toiselle. Joka päivä

voi työssä olla onnen hetkiä! Sydämelliset palautteet ja toinen toisemme huomioiminen tuovat onnea!”

”Moniammatillinen työ on tuonut sekä haasteita että mahdollisuuksia. Aina eivät päivät suju niin kuin ne on aamulla ajatellut menevän. Lisäkoulutukset ovat olleet tarpeen. Kehityksessä on pitänyt pysyä mukana niin ammatillisesti kuin tietotekniikan osalta. Kiinnostus tiedon hankintaan ja oman itsensä kehittämiseen on kaiken A ja O. Mielestäni fysioterapian työporukka on ollut myötäelävää ja tukea antavaa.”

”Mielestäni työhyvinvointia tuetaan riittäväällä koulutuksella työnantajan puolelta, kulttuuri- ja liikuntatarjontaa tukevilla toimenpiteillä ja yleisellä työntekijöiden huomioimisella niin, että työntekijät ovat työnantajan vahvuus!”



Daniel Uusitalo
Laitosmies Sveitsin
uimalassa

Daniel Uusitalo aloitti lukiolaisena kesätyöt Hyvinkään kaupungin puisto-osastolla jo 80-luvun puolivälissä. Ylioppilaskirjoitusten jälkeen säännölliset ansiot houkuttelivat häntä enemmän kuin jatko-opiskelu ja Daniel työllistyi mittausosastolle. Hän muistelee osaston hyvää yhteishenkeä lämmöllä ja myöhemmin hän sai toivomansa vakituisen työpaikan kaupungilta. Samalla hän sai ensikosketuksen ammattiliiton JHL: ään.

Rakennusmiehenä toimiessaan Daniel sai hyvää ammattioppia kirvesmiehiltä sekä maalareilta. Hänelle tarjoutui usein hyviä tilaisuuksia käyttää ja näyttää opittuja taitojaan. Uusia haasteita etsivänä hän lähti mukaan kaupungin asbestinpurkuryhmään, saaden samalla alan lisäkoulutusta. Hänen urakehityksensä hidastui 90-luvun lamakautena ja hän siirtyikin vapaaehtoisesti kokeilemaan liikuntapaikanhoitajan tehtäviä.

Liikuntapalveluissa hänelle tarjoutui mahdollisuus hyödyntää aiempaa osaamista ja työkokemustaan remonttihommissa. Vähitellen hänen tehtävänsä keskittyivät perustehtävään, eli kenttien ja muiden ulkoliikuntapaikkojen hoitoon. Hän aktivoitui samaan aikaan JHL:n am-

mattiyhdistystoimintaan ja hänestä tuli ensin varaluottamusmies ja melko pian hän toimikin työpaikkansa varsinaisena luottamusmiehenä. Sopivaa vaihtelua ulkoliikuntapaikkojen hoidolle toi työskentely Urheilupuistossa. Muutaman vuoden kuluttua hänelle tarjoutui mahdollisuus kouluttautua Sveitsin uimalaan laitosmiesten tuuraajaksi. Daniel mieltyi uimalatekniikan monipuolisuuteen siinä määrin, että hän siirtyi sinne vakinaiseen tehtävään.

Daniel työskenteli uimalan laitosmiehenä kahdeksan vuotta. Vapaa-ajallaan hän remontoi perheelleen vanhaa omakotitaloa ja rakensi autotallia. Samaan ajankohtaan hänelle avautui mahdollisuus suorittaa oppisopimuksella tietotekni-

kan ammattitutkinto. Tutkinnon jälkeen Danielin toimenkuvaan tuli uutta sisältöä, kun hän sai hoitaa erilaisia atk-tukihenkilön ja ohjelmistojen pääkäyttäjän tehtäviä Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimessa. Vapaa-ajallaankin hän innostui avustamaan ihmisiä erilaisissa tietotekniikkaan liittyvissä asioissa. Hän jopa harkitsi tässä vaiheessa vakavasti ammatinvaihtoa.

Tässä vaiheessa ammattiosastotoiminta vei kuitenkin voiton. Danielille avautui mahdollisuus toimia JHL:n ammattiosaston pääluottamusmiehenä. Hän tunsii tarvitsevansa lisää koulutusta luottamus-tehtäväänsä etenkin sopimus- ja lainsäädäntöasioissa. Vaihtelevat tilanteet, ongelmatilanteiden mielenkiintoisuus ja tiivis yhteistyö muiden pääluottamusmiesten, työsuojelun sekä henkilöstöjohdon kanssa viehättivät häntä niin, että hän viihtyi pääluottamusmiehen tehtävässä kaikkiaan kymmenisen vuotta. Vuoden lopulla hän alkoi pohtia paluuta uimalan laitosmiehen tehtävään. Työyhteisö uimalassa on Danielin poissa ollessa ehtinyt muuttua

ja laitostekniikkakin kehittyä, mutta paluu uimalaan tuntui kotiin paluulta.

”Daniel kertoo, että hän on viihtynyt hyvin kaupungin palveluksessa. Hän on kokenut vastoinkäymisiä ja haasteita, mutta myös onnistumisia. Onnelliseksi Danielin tekevät erityisesti perhe ja vapaa-ajan harrastukset, mm. kilpatanssi ja moottoriajoneuvojen parissa toimiminen. Hän pitää tärkeänä, että työssä viihtyy ja työpaikalla kaikki pyrkivät pitämään ilmapiirin hyvänä. Daniel on pitänyt avainasemassa ajoittaista, melkeinpä jatkuvaa muutosta, minkä ansiosta on ollut sopivasti uutta opittavaa ja mielenkiintoista vaihtelevuutta. Jollekin toiselle pysyvyys luo enemmän turvallisuuden tunnetta ja kaipuuta stabiilimpaan työympäristöön. Siitä huolimatta hän suosittelee rohkeasti kokeilemaan tutusta poikkeavia tehtäviä tai uusia työtapoja.”



Sari Venho
Verkkotiedottaja,
Viestintä

Sari aloitti Hyvinkään kaupungilla määräaikaisena toimistotehtävissä kauppaoppilaitoksella (nyk. Laurea) vuonna 1997. Hän oli aiemmin työskennellyt atk-suunnittelijana, minkä vuoksi hänelle avautui mahdollisuus siirtyä kaupungintalolle Hallinto-osastolle tekemään kaupungin ensimmäisiä internet-sivuja.

”Työnkuvani on laajentunut ja monipuolistunut aivan valtavasti vuosien varrella. Internet-sivujen jälkeen lähdimme ensimmäisten kuntien joukossa toteuttamaan omaa Ossi-Intranetiä. Viestintä eriytyi myöhemmin omaksi yksikökseen. Toimenkuvani laajeni myös muihin viestinnän tehtäviin, mikä onkin ollut mielenkiintoista ja antoisaa. Viestinnässä tehdään tiiminä paljon erilaisia projekteja ja saan olla mukana monessa. Esimerkiksi messuilla työskentelen kaupungin osastoilla, tapahtumien järjestelyissä, viestinnän suunnittelussa, kouluttamisessa jne.”

”Viestintä muuttuu jatkuvasti ja on pysyvä ajan hermolla. Suuria haasteita on tuonut mukanaan sosiaalisen median nopea kehittyminen ja jatkuvasti uusien kanavien tulo markkinoille, sähköisten palveluiden

tarjonnan lisääntyminen sekä viimeisimpänä EU:n asettamat direktiivit, jotka vaikuttavat verkkosivustojen toteutukseen. Lisäksi kriisiviestinnän merkitys on muuttuvassa maailmassa kasvanut. Tulevaan kymmenen vuoteen varmasti mahtuu vielä paljon haasteita ja uuden oppimista.”

Sarilla on ollut mahdollisuus kouluttautua vuosien varrella viestinnän ja verkkoviestinnän koulutusohjelmissa, mistä hän on erityisen tyytyväinen. ”Positiivinen palaute on tuntunut hänestä hyvältä ja se on kannustanut kiireisinäkin aikoina eteenpäin.” Sari kertoo, että hän voi kyllä sanoa olevansa onnellinen työssään ja elämässään yleensäkin, vaikka toki niitä hankaluuksia aikoja näihin vuosiin mahtuu.

Sarin työvuosiin on mahtunut paljon kohokohtia.

”Olen saanut olla monissa mielenkiintoisissa ja erilaisissa projekteissa mukana. Jokainen projekti on ollut haaste, mutta myös valtavan ilon aihe ja onnistuneen projektin päättyessä on aina huikea olo.”

”Erilaisten ohjelmistojen kehittyminen, sosiaalisen median käytön huima lisääntyminen ja uusien työvälineiden ja ohjelmien käyttöönotto luovat haasteita, jotka vaativat jatkuvaa uuden oppimista. EU:n säännökset ja sähköisten palveluiden lisääntyminen tuovat nekin muutoksia työtapoihin. Oikeastaan voisi sanoa niin, että viestinnässä työ on jatkuvaa oppimista, eikä tylsiä hetkiä juurikaan ole, sillä kaikki menee niin vauhdilla eteenpäin.” Sari toteaa, että hyvä ja kannustava työyhteisö sekä työilmapiiri auttavat jaksamaan paremmin. Vapaa-ajan liikkumiseen ja harrastamiseen kannustaminen sekä niiden tukeminen eri tavoin parantaa varmasti työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

4.2 Työhyvinvointi - Varhainen tuki ja ennakoivat toimet

Valmistelimme kevään 2017 aikana varhaisen välittämisen Väylä-toimintamallin Hyvinkään kaupungille. Tämä toimintamalli otettiin valmistuttuaan kaupungin käyttöön ja se sitoo esimiehiä, työntekijöitä, työyhteisöä ja yhteistyökumppaneita. Väylä-malli käydään läpi työyhteisöissä ja siten myös työyhteisö sitoutetaan yhteiseen toimintakulttuuriin. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää seuraavat lähestymistavat: varhaisen tuen ennakoivat ja edistävät toimet, varhainen tuki, paluun tuki ja tehostettu tuki. Lisäksi malliin kuuluvat uudelleen sijoittuminen ja työkyvyn aktiivisen tuen päätyminen. Otimme mallin käyttöömme vuoden lopulla.

Varhaiseen tukeen ja ennakoivaan toimintaamme kuuluvat Väylä-mallin mukaiset ammattitaitoiset ja huolella toteutetut rekrytoinnit. Mallin mukaisesti toimiesämme käymme jo haastattelutilanteissa läpi työntekijöidemme tehtäväkuvat. Näin toimiessamme haastateltavat henkilöt tiedostavat, mitä heiltä tehtävissä odotamme ja mihin heidän työkykynsä tulee yltää.

Toimintamallimme koskee koko kaupungin henkilöstöä palvelussuhdetyypistä tai sen kestosta riippumatta. Tulevana keväänä järjestämme aiheesta toimialakoh-
taisia koulutuksia. Väylä-mallin keskeisenä tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja saada aikaan hyvinvoiva ja tuottava työyhteisö. Lähtökohtana on varhainen välittäminen jokaisesta kaupungin työntekijästä ja työyhteisöstä sekä asioiden puheeksi ottaminen varhaisessa vaiheessa. Mallissamme pyrimme ratkomaan työkykyyn ja työstä suoriutumiseen liittyviä ongelmia ennakoivasti ja suunnitelmallisesti.

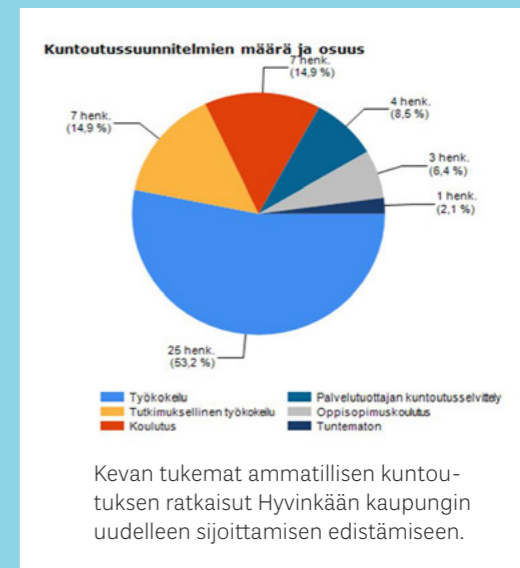
Vuorovaikutus on keskeisessä roolissa työkykyongelmia ennakoidessa ja ehkäistäessä. Henkilöillä itsellään on ensisijainen vastuu työhyvinvoinnistaan ja työkykyisyydestään. Työntekijöillemme kuuluu myös vastuun ottaminen itsensä lisäksi työkavereistaan. Kaupunkitasolla Väylä-mallistamme vastaa henkilöstöjohtaja, hän vastaa myös työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen ennakoiduista toimista.

”Kustannukset hallintaan Väylä-mallilla”

4.3 Työkyvyn tukeminen - Otamme käyttöön Reitti-toimintatavan

Valmistelimme vuoden aikana Väylään uuden osan. Tämä osa nimettiin Reitti-toimintatavaksi. Reitti on ohjeistus mukautetun työn toimintatapaan. Tavoitteenamme on siirtyä tulevan vuoden alusta sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun.

Henkilöstöjaosto hyväksyi marraskuussa kaupunkimme käyttöön Reitti-toimintatavan. Tuleva toimintatapamme on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työntekijämme on tapaturman tai sairauden vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vaki-
tuista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen tai mukautetusti omaa työtään tai korvaavaa työtä esim. etätyönä. Työterveyslääkäri ja -hoitaja arvioivat yhdessä työntekijän kanssa todistusta kirjoittaessaan, onko työntekijällä mahdollisuutta soveltaa Reittiä sairausloman sijaan. Reitti on työntekijöillemme vapaaehtoinen ja siihen tarvitaan työntekijän suostumus.



4.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja työnantajan yhteisenä tavoitteena on ollut esimiesten ja työntekijöiden ohjaaminen varhaisen tuen toimintamallin aktiiviseen käyttöön. Työterveyshuollon toiminnasta oli ennaltaehkäisevässä Kela I-korvausluokassa 54,60% (vuonna 2016 51,77%). Toimintamalliin sisältyy kuntoutukseen ja työhön paluun tukeminen, työyhteisöjen ja esimiestyön tukeminen työn muutoksissa ja haasteissa. Ennakoiva toiminta työsuojelussa. Terveystarkastusten painopistealueena oli sisällöllinen ja prosessien toimivuuden kehittäminen.

Työterveyshuolto kutsuu työkykyriskissä olevat työntekijät varsinaiseen terveys- ja työkykylähtöiseen tarkastukseen. Terveystarkastukset kohdistettiin työntekijöiden voimavarojen ja työnhallinnan vahvistamiseen, työkyvyttömyysriskin varhaiseen toteamiseen ja pitkäaikaisraukien riskitekijöihin. Työterveyslääkäreiden terveystarkastuksista 78% oli osatyökykyisten tarkastuksia. Sähköinen terveyskyselyn käyttö vakiintui ikäryhmätarkastuksissa. Vuonna 2017 sähköiseen terveyskyselyyn vastasi 45,4%. Vastausprosentti on hieman laskenut edellisestä vuodesta (v. 2016 52,6%). Kaikkien ikäryhmien työkykyä uhkaa tuki- ja liikuntaelinvaivat (tules).

Vastaajista vain 28%:lla ei ollut tules-vaivoja. Tavoitteenamme on selvittää, miten sairaudet ja koetut mahdolliset oireet vaikuttavat työn tekemiseen.

Vuonna 2017 pyydettiin erikoislääkäreiden konsultaatioita 246 (ortopedia, fysiatria, psykiatria, neurologia, ihotaudit, korva-nenä-kurkkutaudit). Vastaava luku oli vuonna 2015 vain 86. Merkittävin nousu on tapahtunut psykiatrin konsultaatiokäynnissä. Yksityisten lääkäriasemien konsultaatiokäynneillä on arvioitu työterveysasiakkaiden hoitomahdollisuuksia ja työkykyä, hoitovastuun säilyessä edelleen työterveyslääkärillä.

Sairaanhoitokäyntien päädiagnoosit olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 34,1% (edellisvuonna 29,5%), hengityselinsairaudet 19,5% (edellisvuonna 26,5%) ja mielenterveysongelmat 10,9% (edellisvuonna 7,5%).

Uutena kokeiluna Hyvinkään kaupunki lähti mukaan hyvinvointianalyysiin (Firstbeat). Analyysi toteutettiin fyysisesti ja psyykkisesti kuormittuneissa yksiköissä. Se tuotti mittaukseen osallistujille tietoa kuormitustekijöistä, auttoi tunnistamaan palautumista edistävät rentoutumiskeinot sekä hallitsemaan stressiä. Kokeilun tulokset esiteltiin työryhmätasolla.

	Asiakaskäynnit			Työpaikkaselvitykset ja ohjaukset tunteina		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Terveystarkastukset ja työkykyä ylläpitävä toiminta						
työterveyslääkäri	1 150	1 567	1 481	288	377	345
työterveyshoitaja	1 002	864	1 230	820	675	655
työfysioterapeutti	1 059	1 250	1 015	471	441	397
psykologi	306	390	425	272	297	191
erikoislääkärit		161	263			
Sairaanhoito						
työterveyslääkäri	3 288	3 362	3 135			
työterveyshoitaja	1 262	1 188	1 300			
työfysioterapeutti	0	0	0			
psykologi	0	0	0			
erikoislääkäri			7			
Yhteensä	8 067	8 782	8 849	1 850	1 789	1 588

Työterveyshuollon yksilöasiakaskäynnit sekä työpaikka-, työyhteisö- sekä ohjaus- ja neuvontakäynnit vuosilta 2015 –2017.

4.4.1 Työterveysneuvottelut työ- ja toimintakyvyn tukena

Vuonna 2017 työterveysneuvottelujen yleisin syy oli työntekijän fyysiset oireet 59%. Kokonaisuudessaan neuvottelujen määrät ovat pysyneet ennallaan: työ-

terveyslääkärit 185 tuntia ja työterveyshoitajat 240 tuntia. Työfysioterapeuttien ja -terveyspsykologin osallistuminen neuvotteluihin on vähentynyt. Yhteistyössä esimiesten, henkilöstöpalvelujen ja työntekijöiden kanssa olemme saaneet mm. soten toimialan varhe-kustannukset

alenemaan 50% vuoteen 2016 verrattuna. Työfysioterapeuttimme vetivät suunnitelman mukaisesti alaraaja-, olkapää-, tenniskyynärpää- ja ryhtiryhmiä ja ergnomialuentoja. Lisäksi teimme lähetettä näyttöpäätelaseihin sekä fyysisten toimintakykyjen mittauksiin (Ergopro). Työterveyshuoltomme on osallistunut yhteistyötoimikuntaan, sisäilmatyö- ja toimialojen yhteistyöryhmiin. Yhteistyössä kuntoutuslaitosten kanssa suunnitelimme ja toteutimme Kelan järjestämiä Kiila-kuntoutuksia.

4.4.2 Miten onnistuimme

Vuoden 2017 toimintamme onnistumista arvioimme toimintasuunnitelmaan asetettujen tavoitteiden saavuttamisella.

- Työkyvyn seuranta toteutui sovitussa hälytysrajoissa.
- Väylä-toimintamallin rakentaminen ja käyttöönotto yhdessä Henkilöstöpalveluiden kanssa.
- Koulutimme työyhteisöjä sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöistä ja tehostetusta seurannasta.

- Teimme yhteenvedon sairauspoissaoloista ja laadimme niistä tilastot.
- Sairauspoissaolotilastot tuotettiin sovitusti.
- Työterveysneuvottelut pidettiin sovittujen aikataulujen mukaisesti ja sovitut toimenpiteet suoritettiin. Työperäiset ja työhön liittyvät sairaudet, havainnot, toimenpiteet.
- Järjestimme neljä hätäensiavun kurssia SPR:n ohjelman ja sisällön mukaisesti.
- Järjestimme asiakastytyväisyyskyselyitä: työfysioterapeuttien ryhmille ja ensiapu-koulutukseen osallistuneille sekä työpaikkojen esimiehille.
- Osallistuimme Conmedicin laatuverkoston (valtimotaudit, työterveys) järjestämään asiakastytyväisyyskyselyyn (kaupunkilaiset, pk-yritykset).

Kyselyistä saatuja tietoja hyödynnämme oman toimintamme kehittämiseen. Työterveyshuollon potilastietojärjestelmä ei tue työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien raportointia. Mutta saavutimme toimintasuunnitelmassa meille asetetut tavoitteet.

4.5 Poissaolot

4.5.1 Tekemättömän työn kustannuksia

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, varhe -maksut (työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä ja kuntoutustuella olevista), tapaturmavakuutusmaksut ja

työterveyshuollon kustannukset (työkyvyn ylläpito) ovat henkilöstökustannuksia, joiden kehitys on esitetty alla olevassa taulukossa.

	2015	% Palkka-summasta	2016	% Palkka-summasta	2017	% Palkka-summasta
Terveysperusteiset poissaolot	3 160 541	3,4	3 436 960	3,7	3 392 336	3,6
Varhemaksut	997 960	1,1	1 090 325	1,2	694 292	0,7
Tapaturmavakuutusmaksut	320 477	0,3	393 132	0,4	487 780	0,5
TTH /brutto	1 328 461	1,4	1 419 571	1,5	1 468 570	1,6
Yhteensä	5 807 439	6,2	6 339 988	6,8	6 042 978	6,4

Poissaolot eri syistä

Henkilöstön poissaolot vähenivät edellisvuoteen verrattuna 1,4 %. Palkallisia poissaolopäiviä oli 66,4 % ja palkattomia 33,6 %. Tarkasteltaessa poissaoloja poissaolosyn perusteella havaitaan poissaoloissa muutoksia mm. siten, että

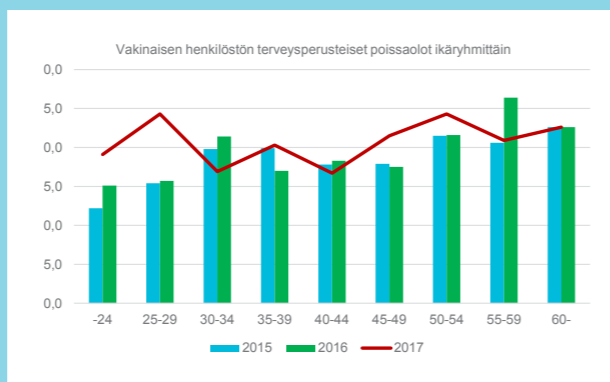
terveysperusteiset poissaolot vähenivät edellisvuodesta 5,1 %. Kasvua sen sijaan tapahtui tapaturmista ja ammattitaidosta johtuvissa poissaoloissa 28,1 % ja koulutuspoissaoloissa 16,1%. Palkattomalla virka- tai työvapaalla oli 189 henkilöä.

POISSAOLOT	2016		2017		Muutos (päivät)
	Palkat*	Päivät	Palkat*	Päivät	
Asevelvollisuus ym	4 434	36	1 430	11	-69,4 %
Julkinen tehtävä	1 948	38	2 498	38	0,0 %
Koulutus	393 598	11 589	444 090	13 457	16,1 %
Kuntoutus	0	5 913	0	5 657	-4,3 %
Lomautus	0	344	0	229	-33,4 %
Osa-aikaiset poissaolot	0	2 919	0	3 204	9,8 %
Perhevapaat	522 144	39 466	658 193	37 463	-5,1 %
Sairauslomat	3 166 486	40 371	3 082 037	38 540	-4,5 %
Tapaturmat ja ammattitaudit	270 474	3 122	310 299	3 998	28,1 %
Tasoisvapaat	85 792	955	84 326	932	-2,4 %
Työssä muualla	0	1 557	0	2 082	33,7 %
Virkavapaus / työloma/vuorotteluv.	0	18 144	0	16 098	-11,3 %
Vuosil / lrv säästövp	7 773 541	83 609	7 826 812	83 630	0,0 %
Muut poissaolot	49 245	689	22 425	448	-35,0 %
Yhteensä	12 267 662	208 752	12 432 110	205 787	-1,4 %

* eHRM:n palkat, ei sisällä henkilösivukuluja

Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2017 vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot pienivät ollen 14,4 kalenteripäivää/henkilö. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat sairauspoissaolot. Poissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 0,9 päivää/hlö.



Suhteutettuna HTV (henkilötyövuosi) lukuun, terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2017 16,6 kalenteripäivää ja vuonna 2016 16,9 kalenteripäivää.

Vakainainen henkilöstö	2016	2017	muutos, %
Sairauspoissaolot			
1 päivä	1 584	1 560	-24 -1,5
2-3 päivää	5 637	5 429	-208 -3,7
4-5 päivää	3 069	2 985	-84 -2,7
6-10 päivää	3 522	3 639	117 3,3
11-60 päivää	11 345	11 902	557 4,9
61-90 päivää	3 162	1 696	-1466 -46,4
91-180 päivää	3 910	4 153	243 6,2
yli 180 päivää	3 941	3 793	-148 -3,8
osa-aikaisten s-poissaolot	804	825	21 2,6
Yhteensä	36 974	35 982	-968 -2,7
Vakituisen henkilöstön htv	2 189,5	2 166,4	-23,1 -1,1
Sairauspoissaolot/htv	16,9	16,6	-0,3 -1,7

Vakinaisen henkilöstön poissaoloista 20,2 % on lyhytaikaisia, enintään kolmen päivän pituisia. Vakinaisten ja kokoaikaisten poissaoloista 28,6 % on enintään viiden päivän poissaoloja, joihin ei pääsääntöisesti edellytetä lääkärintodistusta. Muutos edelliseen vuoteen on pieni.

Pituudeltaan 4-60 -päivän poissaoloja oli vakinaisella ja kokoaikaisella henkilöstöllä 53 % (49,2 % vuonna 2016) poissaoloista ja yli 60 päivän poissaoloja 29,2 % (25,2 % vuonna 2016).

Vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolopäivien määrä 2017 oli 35 982 päivää ja poissaolleita henkilöitä oli yhteensä 1 700. Yhtä poissaollutta työntekijää kohden poissaolopäiviä kertyi yhteensä 21,2. Koko henkilöstön (vakituiset ja määräaikaiset yhteensä/ ilman työllistettyjä) terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä oli 42 112 kalenteripäivää ja terveysperusteisia poissaoloja poissaollutta kohden oli 19,0 päivää. Vakinaisesta henkilöstöstä 23,5 % ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää.

4.6 Työsuojelu

4.6.1 Tapaturmien vähentämiseksi tehtävä töitä

Vakuutusyhtiö LähiTapiolasta saatujen ennakkotietojen mukaan vuonna 2017 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työtapaturmavahinkoja sattui Hyvinkään kaupungilla kaikkiaan 282 kappaletta ja tilastoihin kirjattiin neljä (4) ammattitautiepäilyä.

Työtapaturmien määrät ovat nousseet edellisestä vuodesta peräti 94 kappaleella (vuonna 2016 188). Työtapaturmista saatujen ennakkotietojen mukaan työssä sattuneiden työtapaturmien määrä on 174 kappaletta (vuonna 2016 152). Työmatkalla sattui 83 tapaturmaa ja niiden määränsä tapahtui peräti 51 kappaleen nousu (vuonna 2016 32). Työtehtäviin liittyvän matkustamisen yhteydessä tapahtui 25 tapaturmaa, tässä ryhmässä nousu oli myös suuri 21 kappaletta (edellisenä vuonna 4). Tilastoihin on kirjautunut myös kaksi vapaa-ajalla sattunutta tapaturmaa.

”Etsimme aktiivisesti keinoja tapaturmien ehkäisemiseksi”

Tapaturmista 92 tapauksessa henkilö kaatui, liukastui tai kompastui. Näistä 66 tapauksessa henkilöä liikkui jalan ja 23 tapauksessa polkupyörällä.

Vuonna 2017 sairauspäivien määrä oli 2 047 päivää. Päivien määrät nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 757 päivää (vuonna 2016 1 290). Tämän vuoden tapaturmakorvaukset olivat yhteensä 282 097 euroa, kun ne olivat edellisvuonna 169 543 euroa.

4.6.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaohjelma ja toimintasuunnitelma

Kaupunkitasoisessa työsuojelun toimintaohjelmassa toimintakaudella 2014-2017 päätavoitteiksi oli nostettu:

- esimiesten turvallisuusjohtamisen ja työsuojeluosaamisen edelleen kehittäminen,
- työtapaturmien vähentäminen,
- työsuojeluasiamiesten ja -parien toiminnan tukeminen ja kehittäminen,
- riskien tunnistamisen, arvioinnin ja hallinnan kehittäminen, ja
- raportoinnin kehittäminen.

Vuoden 2017 toimintasuunnitelman tuloskortille kirjatusta tavoitteista toteutuivat:

- kaupungin sisäinen työhyvinvointikorttikoulutus
- työsuojelutietoisuuden koulutustilaisuus
- kaupunkitason perehdytysohje laadittu.

Tuloskortille kirjatusta tavoitteista 2017 ei sen sijaan toteutunut:

- päihdeohjelman päivittäminen, osoitautunut ennakoitua työlämmäksi saataneen valmiiksi keväällä 2018
- kaupunkitason perehdytysohjeen käytäntöön vienti, toteutuu kevään 2018 aikana.

Vuoden 2017 aikana työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja turvallisuuspäällikkö ovat tavanneet kerran kuukaudessa käsitellen ajankohtaisia teemoja.

Työsuojelun toimintaohjelma ja -suunnitelma ovat kokonaisuuksina luettavissa kaupungin Ossi-intranetistä työsuojelun sivuilta (Keskushallinto – Henkilöstöasiat – Työsuojelu).

Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta käsittelee työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita. Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen nimeämien edustajien lisäksi asiantuntijajäsenenä työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuollon edustajat ja työhyvinvointikoordinaattori.

Yhteistyötoimikunta käsittelee mm. työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja –kertomukset sekä kaupunkitasoiset strategia-asiakirjat, säännöt ja ohjeet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä mahdolliset YT-prosessit. Se ei kuitenkaan toimi päättävänä elimenä, vaan päättävänä elimenä toimii kaupunginjohtaja tai Henkilöstöjaosto.

Kullakin toimialalla on oma yhteistyöryhmänsä, joka käsittelee toimialaa koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita. Työsuojeluvaltuutetut esittelivät mahdollisuuksiensa mukaan ajankohtaisia aiheita yksiköiden työpaikkakokouksissa. Lisäksi he kuuluvat vastuualueidensa mukaisesti yhteistyöryhmiin. Kiinteistökohtaiset pelastussuunnitelmat tehtiin yksiköittäin yhteistyössä Keski-Uudenmaan Pelastuslaitoksen kanssa.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastukset

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston edustajat tekivät viime vuoden aikana kolme tarkastuskäyntiä Hyvinkään kaupungin kohteissa. Tarkastusten seurauksena kaupungille tuli korjauskehoitus ja toimitaohjeita noudatettavaksi.

Työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä toimintasuunnitelmansa mukaisesti yhteistyössä työsuojelun edustajien kanssa. Työpaikkaselvitystoiminta sisältää työpaikkakäynnit ja –selvitykset, erilaisten kyselyiden toteuttamisen, sairauspoissaolojen syysseurannan, yhteistyön työsuojelun edustajien kanssa sekä ko. toimintaan liittyvän kirjallisen raportoinnin.

Työpaikkakäyntien ja –selvitysten kohteita olivat: Koti-, asumis- ja sairaalapalveluiden (Kotas) yksiköt, Ateria- ja puhtauspalveluiden kohteet, Sivistystoimen hallinto, koulut ja erityisopetus, kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelualueet, päiväkoteja, perhepäivähoitajia ja Varhaiserityiskasvatus ja Perhe- ja sosiaalipalveluiden, Tekniikan ja ympäristön toimialan yksiköt

sekä Hyvinkään Veden kohteita.

Työpaikkaselvitykset tehtiin erilaisilla kokoonpanoilla kohteesta riippuen moniammatillista asiantuntemusta hyödyntäen. Lisäksi työfysioterapeutit ovat toteuttaneet itsenäisesti ergonomiaselvityksiä eri työpaikoilla ja osallistuneet moniammatillisesti toteutettuihin työpaikkaselvityksiin ergonomian asiantuntijoina. Myös työterveyspsykologi on osallistunut moniammatillisen tiimin jäsenenä useisiin työpaikkaselvityksiin.

Työpaikkakäynneistä tehdyt raportit toimenpide-ehdotuksineen toimitettiin kunkin kohteen esimiehelle sekä turvallisuuspäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle ja tarvittaessa muille asianosaisille. Tarvittaessa raportit on esitelty kyseisessä kohteessa palautetilaisuudessa.

Sisäilmatyöryhmän toiminta

Nykyinen Sisäilmatyöryhmä on nimetty toimintakaudelle 2017 – 2018. Työryhmä on monialainen ja sen jäsenet edustavat työsuojelun lisäksi työterveyshuoltoa, ympäristöterveydenhuoltoa, tilapalvelua ja ateria- ja puhtauspalveluita. Työryhmän puheenjohtajana toimi turvallisuus-

päällikkö ja sihteerinä terveystarkastaja. Työterveyshuolto teki sisäilmastokyselyn kolmessa kaupungin kohteessa.

Sisäilmatyöryhmä käynnisti syksyllä 2017 työn työryhmän prosessin kuvaamiseksi. Prosessikuvaus valmistuneen tulevan vuoden aikana ja siinä otettaneen kantaa myös asiakirjojen julkisuuteen ja vastuukysymyksiin. Tavoitteena on myös sähköisen sisäilmasto poikkeamailmoituksen käyttöönotto samassa yhteydessä.

Sisäilmatyöryhmä teki kohteissa aistivaraisia havainnointia ja haastatteli tilojen käyttäjiä. Työterveyshuollon toimesta tehtiin sisäilmastokyselyitä. Tilapalvelut teettivät tarvittaessa sisäilmastutkimuksia ja -riskikartoituksia. Tarkastuskäyntien ja tutkimusten tulosten perusteella teetettiin esimerkiksi tilojen tehostettua siivousta, huollettiin ja korjattiin ilmastointeja ja vieräriputkistoja. Tutkimusten ja kyselyiden tuloksista pidettiin tarvittaessa palautetilaisuuksia henkilöstölle, sillä tilojen käyttäjillä on vastuu tilojensa siisteydestä ja siivottavuudesta.

4.7 Henkilöstön virkistystoiminta

Virkistystoimintaan käytettiin noin 76 500 euroa. Tästä Henkilöstökeskuksen keskitettyä virkistystoiminnan määrärahaa oli 70 400 euroa, joka käytettiin henkilökunnan virkistyskäyttöön varatun Sääksin leirikeskusten toimintaan (kävijämäärä 2 372 henkilöä) ja henkilökunnan KKI -toimintaan sekä tuettiin henkilöstön uimalakäyntejä. Henkilöä kohden määräraha oli 27,65 euroa.

Hyvinkään kaupungin henkilöstölle on laadittu oma KKI -ohjelma (kunnossa kaiken ikää) vuosille 2016-2020. Henkilöstön KKI -työryhmä päätti käyttää määrärahansa (9 000 €) erilaisiin liikunnallisiin kampanjoihin, kursseihin, ja tapahtumien toteutukseen sekä terveyttä edistäviin välinehankintoihin.

Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi tuki henkilöstön liikuntaa maksuttomien harjoitteluvuorojen muodossa. Henkilöstön käytössä oli mm. Tapainlinnan koulun palloilusalu, Hakalan koulun liikuntasali ja jäähalli (lajeina: sulkapallo, sähly, kaukalo-pallo). Henkilöstöllä oli käytössään yhteensä kolmetoista kuntosalivuoroa Hyrian Kauppalan- ja Karankadun toimipisteissä. Työryhmä tuki myös erilaisiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin osallistumista. Lisäksi



paikalliset liikuntayrittäjät tarjosivat henkilökunnalle edullisia liikuntakursseja.

Perinteiset kävely- ja Cooper-testit järjestettiin henkilöstölle sekä keväällä että syksyllä. Vuoden aikana toteutettiin kaksi vesijumppa- ja kaksi Hathajoogaryhmää. Maalis-huhtikuun aikana toteutettiin Hymin-kampanja, jolla kannustettiin henkilöstöä liikkumaan yhdessä oman työyhteisönsä kanssa. Lisäksi toteutettiin erilaisia liikuntakursseja ja -ryhmiä.

Työryhmä hankki henkilöstön käyttöön liikuntavälinekasseja, jotka kiersivät varausten mukaan eri työyhteisöissä.

Lisäksi henkilöstön käyttöön hankittiin seisomapöytien kanssa käytettäviä seiso-malautoja ja -mattoja sekä heijastimia ja kävelysauvoja.

Keskeisenä osana henkilöstön KKI-projektia olivat jälleen eri toimipisteisiin nimetyt hyvinvointikuriirit (n. 100 kpl) eli liikuntayhdyshenkilöt, jotka toimivat omalla "kuriirialueellaan" sekä tiedottajina että liikuntaan kannustajina. Tietoa eri liikuntamahdollisuuksista työntekijämme löysivät Ossi-intranetin liikuntakalenterista sekä Hyviisi-henkilöstölehdessä.

4.8 Henkilöstön muistaminen

Palkitsemiskäytännön mukaisesti henkilökuntaa palkittiin 10, 20, 30 ja 40:n Hyvinkään kaupungin palvelusvuoden mukaan ja merkkipaalua juhlistettiin juhlatilaisuuden, musiikin sekä lahjojen merkeissä. Juhlan ja muistamislahjan lisäksi 20 ja 30 vuotta palvelleet saivat yhden palkallisen vapaapäivän ja 40 vuotta palvelleet saivat kaksi palkallista vapaapäivää.

Palvelusvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60-vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa. Vuoden 2017 aikana noin 160 henkilöä vietti 50- tai 60-vuotispäiviään.



4.9 Viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkein rooli on henkilökohtaisella viestinnällä sekä toimivilla ja säännöllisillä kokouskäytännöillä. Näiden tavoitteena on edistää yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamista, vuorovaikutusta ja kertoa ajankohtaisista asioista.

Kaupungin sisäisen viestinnän kanavina ovat toimineet Ossi-Intranet, HR-työpöytäohjelmisto Helene sekä henkilöstölehti Hyviisi.

Ajankohtaisista asioista järjestetään myös toimialojen omia esimiestilaisuuksia sekä Henkilöstöpalvelujen organisoimia esimiesinfoja. Esimieskirjeillä ja toimialakohtaisilla kuukausikirjeillä viestitään lyhyesti kullakin hetkellä tärkeistä asioista.

Lähes jokaisella työntekijällä on oma kaupungin sähköpostiosoite. Lisäksi käytössä on ryhmäkohtaisia sähköpostiosoitteita.

Juhlavuonna 2017 viestintä keskitettiin Pelikirjasta eli kaupunkistrategiasta viestimisen lisäksi yhteenkuuluvaisuuden rakentamiseen Hyvinkää 100 –teemalla. Henkilöstölle kerrottiin laajalti juhlavuoden tapahtumista ja arvottiin satoja ilmaisia pääsylippuja useisiin tapahtumiin.

Ensimmäistä kertaa kaupungin historiassa Viestintäyksikön johdolla järjestettiin koko henkilöstön yhteiset pikkujoulut Villatehtaalla. Niihin osallistui noin 800 työntekijää, ja palaute oli erinomaista.

HYVIN KÄÄ
100

5 Henkilöstöä koskevat muutokset

5.1 Taloushallinto

Taloushallinto valmisteli keväästä 2017 lähtien kirjapidon ja maksuliikenteen siirtämistä 1.1.2018 alkaen kuntien omistaman KuntaPro Oy:n tuottamaksi. Muutos on osa laajempaa kokonaisuutta ja sillä yritetään vastata muun muassa digitalisaation, tiedolla johtamisen ja organisaation pienenemisen tarjoamiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Toimintatavan muutos merkitsi sitä, että Talouspalveluiden henkilöstöstä kahdeksan henkilöä siirtyi liikkeen luovutuksen periaattein KuntaPro Oy:lle. Talousprosessit heijastuvat hyvin laajalti kaupungin toimintaan, joten muutos on näkynyt myös kaupungille jääneen henkilöstön tehtävissä eri toimialoilla. Muutos edellytti suunnittelua, viestintää, koulutusta ja muutoksen toteutusta. Näiltä osin varsinainen muutosprojekti alkoi elokuussa ja vauhti kiihtyi vuoden loppua kohti. Muutoksen toteutus ja siihen liittyvä koulutus ja viestintä jatkuvat vuonna 2018.

5.2 Muutossuunnitelma sote- ja maakuntauudistukseen varautumista varten

Sote- ja maakuntauudistuksella on merkittävät vaikutukset sekä henkilöstön että kaupungin henkilöstösuunnitteluun. Sote-lainsäädäntötyö on vielä kesken, mutta lainsäädännön valmistumista odoteltaessa valmistelutyötä tehdään tällä hetkellä tiedossa olevien suuntaviivojen puitteissa. Hyvinkään kaupunkiin kohdistuvia henkilöstövaikutuksia on arvioitava sekä valtakunnallisen sote-maakuntaratkaisun että alueellisen Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän osalta.

Hyvinkään kaupungilla muutossuunnitelman valmistelu käynnistettiin keväällä 2017 kaupunginjohtajan nimeämän valmisteluryhmän johdolla. Muutossuunnitelmassa tarkastellaan sote- ja maakuntauudistukseen varautumista eritoten tukipalvelujen näkökulmista. Tarkastelu toteutetaan arvioimalla, mitä tässä muutosvaiheessa on huomioitava, jotta muutos toteutuisi kaupungin kannalta mahdollisimman järkevällä, taloudelli-

sesti ja toiminnallisesti kestäväällä tavalla. Suunnitelman avulla pyritään tunnistamaan ja edistämään ratkaisuja, jotka ovat kaupungin edun mukaisia ja jotka tukevat kaupungin elinvoimaisuutta myös uudistuksen jälkeisessä tilanteessa.

Laadittu suunnitelma tarkentuu vuoden 2018 aikana valtakunnallisen sote- ja maakuntauudistuksen edistymisen sekä Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän myötä. Tällöin lähempään tarkasteluun otetaan myös se, millä tavoin kaupunki tulee varautumaan muutoksiin, jotka kohdistuvat suoraan asiakkaille tuotettaviin palveluprosesseihin.

5.3 Luottamusmiehet

Kuluneen vuoden aikana Henkilöstöpalvelut yksikkö ja henkilöstöjohtaja ovat tehneet hedelmällistä yhteistyötä ammattijärjestöjen jäsenten valitsemien luottamusmiesten kanssa. Hyvinkään kaupungin henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet kokoontuivat säännöllisesti kerran kuukaudessa käyden läpi ajankohtaisia asioita. Henkilöstöpalvelut ja luottamusmiehet ovat tehneet hyvää ja tiivistä yhteistyötä myös sote- ja maakuntauudistuksen edistämiseksi.

5.4 Konserni- ja hallintopalvelut uudeksi toimialaksi

Kesäkuun alussa Keskushallinnon toiminta päättyi, ja sen tehtävät siirtyivät Demokratia ja johdon tuki – palvelualueelle ja Konserni- ja hallintopalvelut – toimialalle. Demokratia ja johdon tuki – palvelualueen toimintoja ovat kaupunginkanslia ja demokriatiapalvelut, viestintä, kehittämis-toiminta ja sisäinen tarkastus. Palvelualue jakaantuu kahteen palveluyksikköön: kaupunginkansliaan ja viestintäyksikköön. Konserni- ja hallintopalvelut – toimiala muodostuu kolmesta palvelualueesta: Elinvoima, Henkilöstöpalvelut ja Talous. Elinvoiman alaisia palveluyksiköitä ovat kaavoitus, tonttipalvelut ja liiketoimintajohtajan vetämä elinkeinotoimi, jonne siirtyi lisäksi matkailu. Henkilöstöpalvelut tuottavat kaupungin keskistettyjä henkilöstöpalveluita. Talouspalvelut tuottavat talouspalveluiden lisäksi hankinta- ja tietohallintopalveluita.

6 Katse tulevaisuudessa

Edellä on esitetty eri näkökulmista henkilöstön tilaa, rakennetta, työhyvinvointia ja muuta henkilöstön kehittämiseen liittyvää. Esiin nousee joitakin erityisiä kehittämisteemoja. Näistä osa on uusia ja osa vanhoja, osa on luonteeltaan pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida jatkossa usean vuoden ajan. Näistä havainnoista ja kehittämisteemoista, johto voi valita keskeiset henkilöstötavoitteet seuraaville vuosille. Kehittämistoimenpiteeksi nousseet teemat on lisätty henkilöstökertomuksen kappaleiden yhteyteen, mutta ne löytyvät myös alla olevasta luettelosta.

Alla yhteenveto kehittämistoimenpiteiksi nousseista asioista:

- Onnistunut rekrytointi yhtenäisen rekrytointiprosessimme mukaisesti
- Uuden perehdytysmallin käyttöönotto
- Koko henkilöstön kanssa toteutetut laadukkaat esimies-alaiskeskustelut
- Johtamisen ja esimiestyön valmentaminen ”Liideri -kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria”
- Muutosjohtamisen ja –valmiuden kehittäminen
- Tapaturmien kasvun pysäyttäminen
- Jatkotutkimuksiin ja leikkaushoitoon pääsemisen nopeuttaminen esimerkiksi ostopalveluita hyödyntäen
- Tekemättömän työn ja huonon tai menetetyt työkyvyn kustannusten pienentäminen Väylä-hankkeen avulla.



HYVINKÄÄ *h*

Hyvinkään kaupunki 2018 Henkilöstöpalvelut