



Henkilöstö- kertomus 2020



HYVINKÄÄ



Sisällys

Lukijalle	4
Pelikirja osana kaupungin johtamista ja kehittämistä	5
"Henkilöstötutka 2020"	6
Joukkueen rakenne	7
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	11
Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista	13
Hyvinvoiva henkilöstö	20
Katse tulevaisuudessa	27



Vuosi 2020 oli kaikille muutoksen aikaa

Vuoden 2020 työntekoa määrätti niin maailmanlaajuisesti kuin Hyvinkään kaupungin työssä koronaviruksen aiheuttama terveysuhka. Toimenpiteet viruksen leviämisen estämiseksi muuttivat meidän kaikkien tapaa tehdä töitä.

Kaupungin eri toimialojen työssä merkittävin muutos oli sivistystoimissa, jossa lähiopetus vaihtui etäopetuksiksi vain muutaman päivän sisällä. Muutimme opetuksen toimintatapoja, varhaiskasvatuksessa suuri joukko lapsia jäi kotiin, liikuntapaikat, kirjasto- ja nuorisotilat sekä kulttuurilaitokset joutuivat sulkemaan ovensa. Samalla kaupungin eri toimialoilla toimistotyöt vaihtuivat monella etätyöksi ja kokoukset siirtyivät Teamsilla pidettäväksi – teimme massiivisen digiloikan hetkessä ja monelle esimiehelle työ muuttui etäjohtajan työksi. Myös ne, jotka jatkoivat lähtöissä, joutuivat totuttelemaan uusiin toimintatapoihin: turvavälit ja kasvomasakit muuttuivat osaksi meidän kaikkien arkea.



Sari Kuittinen-Tihilä
Henkilöstöjohtaja

Myös kaupungin tukipalvelut joutuivat sopeutumaan tilanteeseen vauhdikkaasti. Henkilöstöpalveluihin kohdistui mittava kysymystulva niin työn uudelleen organisoimien kuin koronaan liittyvien sairauspoissaolo-ohjeiden osalta. Kaupungin viestinnässä on keskitytty viestimään nopeassa tahdissa sekä omalle henkilökunnalle että kaupunkilaisille erilaisista uusista toimintamalleista vaihtelevissa koronaan liittyvissä tilanteissa.

Hyvinkään kaupungin henkilöstö onnistui kokonaisuudessaan ottamaan nopeasti muuttuneet tilanteet ammattimaisesti haltuunsa. Nopeat toimintatapojen muuttaminen valtion ja muiden viranomaisten ohjeiden mukaan ja apua tarvitsevien auttaminen sujuivat meillä erittäin hyvin. Kaupungin henkilöstön työpanos on ollut avainasemassa siinä, että Hyvinkään kaupungin toimintakyky on säilynyt läpi kriisin.

Tulevaisuudessa hyvin toimivien palveluiden turvaamiseksi on myös jatkossa tärkeää, että teemme kaikkemme saadaksemme sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä myös niille aloille, joissa kilpailu työntekijöistä on kiivasta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi kokeilemme uusia rekrytointikanavia ja -tapoja. Meidän on lisäksi luotava entistä tiiviimmät yhteydet oppilaitoksiin ja korkeakouluihin yhtenä askeleena työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulevaisuudessa.

Vuonna 2020 Hyvinkään kaupungin eri toimialoilla oli kaikin puolin hyvä tekemisen meininki. Korona-ajan uudennaisista toimintatavoista ja malleista löydät mielenkiintoista luettavaa tästä henkilöstökertomuksesta. Vuoden lopulla joulukuussa tehtiin henkilöstökysely, nimettiin henkilöstötutkaksi, jonka tulokset olivat varsin hyviä raskaasta vuodesta huolimatta.

Lämpimät kiitokseni Hyvinkään kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä vuonna 2020!

Pelikirja osana kaupungin johtamista ja kehittämistä

Hyvinkään kaupunkistrategia – Pelikirja – on vakiintunut osaksi kaupungin toimintaa ja näkyy vahvasti osana johtamista ja kehittämistä. Pelikirja ohjaa hyvinkääläisiä toimimaan tavalla, joka saa tuntemaan ylpeyttä kotikaupungista.

Hyvinkään pelitapa:

- > kokeilemme ja uudistumme
- > toimimme sata lasissa asiakkaan parhaaksi
- > pelaamme yhdessä reilua peliä

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.

Vuonna 2020 tekemistä ohjasi taistelu koronapandemian tuomia haasteita vastaan. Yhteinen ponnistus

koko kaupungin henkilöstön tuella avasi uusia erilaisia tapoja toimia. Hyvinkään pelitapa näkyi vahvasti tekemisessä ja antoi hyvät eväät taistelussa. Koronapandemian takia kaupungilla oli työn alla toistakymmentä iso projektia, joissa oli mukana kymmeniä työntekijöitä eri panostuksella. Esimerkkinä mainittakoon yhteisötalon avaaminen vanhaan kirjastoon, mikä mahdollisti mm. maskien jakamisen vähävaraisille sekä ruoka-avun järjestämisen. Kokeilimme, uudistimme, toimimme sata lasissa ja pelasimme yhdessä reilua peliä.

Hyvinkään pelikartta, yhteiset tavoitteet ja tapa toimia vuosille 2017-2027:

Houkutteleva Hyvinkää

Yhteisapelillä yritysten kanssa

Minä, me ja Hyvinkää

Laadukkaasti hoidetut lakisääteiset perustehtävät, rakenneuudistusten hallinta

Demokratia,
osallisuus

Talous

Henkilöstö

Turvallisuus

Kestävä
kehitys

Sähköiset
palvelut

"Henkilöstötutka 2020"

Vuoden 2020 lopussa toteutettiin työssä jaksamista, sitoutuneisuutta, johtamista ja työnantajakuva mittaava ja analysoiva henkilöstökysely "Henkilöstötutka 2020". Kyselyllä kartoitettiin koko henkilöstön näkemystä Hyvinkään kaupungin kannalta tärkeitä kysymyksistä. Kysely oli varsin laaja, koska edellisen kyselyn toteutuksesta oli melko paljon aikaa. Kysely koostui kahdeksasta (8) eri osa-alueesta ja jokaisessa osa-alueessa oli sekä numeraalisia väittämiä että 1-2 avointa kysymystä. Tutkimuksen toteutuksesta vastasi ulkopuolinen kumppani.

Vastausprosentti oli 76 %, mikä on todella hyvä tulos ja kertoo, että tarvetta ja odotuksia tällaiselle kyselylle oli. Kyselyn tulokset olivat myös erittäin hyvät. Arviointiasteikolla 1-4 kaupunkitasolla kaikkien osa-alueiden keskiarvo oli 3.28, mikä kertoo, että toiminta on pääosin kunnossa. Toimialojen välillä ei suuria eroja syntynyt, vaan kaikki sijoituivat asteikolle pääosin kunnossa (3.10-3.30).

Muutamia huomioita tuloksista:

- Suurin osa kyselyn kahdeksasta osa-alueesta sijoitui "pääosin kunnossa" arvoasteikolle
- "Vaatii jonkin verran kehitystä" arvioon jäätin johtamisen (3.01) ja Hyvinkään kaupunki työpaikkana (3.06) osioissa
- "Vaatii välittömiä toimenpiteitä" sekä "Vaatii kehitystä" arvoasteikolta ei kaupunkitason raporteissa löytynyt yhtään osiota. Tämä on yllättävä, mutta samalla ilahduttava tulos ottaen huomioon suuret muutospaineet johtuen koronan tuomiin ja talouden kehittämisohjelmaan liittyviin toimenpiteisiin. Yksikötason tuloksissa löytyy muutamia osa-alueita, jotka vaativat välittömiä toimenpiteitä tai vaativat kehitystä eli saatu tulos oli pienempi kuin 2.5. Nämä osa-alueet käydään esimiesten johdolla yksiköissä erityisen huolellisesti läpi ja yhdessä henkilöstön kanssa pohditaan ja sovitaan toimenpiteet tilanteen parantamiseksi.

Yksittäisistä kysymyksistä on syytä nostaa esille kohdat, joissa henkilöstö arvioi toiminnan olevan erittäin hyvällä tasolla:

- Pelaa reilua peliä (3.77)
- Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni (3.69)
- Uskallan tuoda omia ajatuksiani ja ideoitani esille työpaikallani (3.64)
- Esimieheni tuntee kaupungin yhteiset toimintatavat ja soveltaa niitä yksikössämme (3.63)
- Olen valmis uudistamaan työskentelytapojani muutoksessa (3.62)
- Koen työni merkitykselliseksi (3.60)

Kyselyn avoimissa vastauksissa tiedusteltiin, miten pelitaidot näkyvät arjessa. Vastauksissa näkyi ilahduttavasti Hyvinkään pelitapa: päivittäisissä arjen kohtaa-

misissa, asiakaspalvelussa ja keskusteluissa. "Pelaa reilua peliä" ja "Työskentelen hyvinkääläisiä asukkaita, yrityksiä, matkailijoita ja muita asiakkaitamme varten" saivat hyvät arviot. Henkilöstön mielestä Pelikirjan tavoitteissa ja toimeenpanossa löytyy vielä kehittämisen varaa. Näihin asioihin onkin hyvä panostaa, kun pelikirjaa päivitetään tulevan vuoden aikana.

Vuonna 2020 korostui ja lisääntyi tarve etätöiden tekemiseen. Suurimmat haasteet koettiin laitteiden toimivuudessa (toimimattomuudessa) tai jopa niiden puuttumisessa etäkokouksissa. Etätöihin kaivattiin myös selkeämpää ohjeistusta ja pelisääntöjä. Niissä tehtävissä, missä etätöiden tekeminen on mahdollista siirtymisen ns. kotitoimistolle sujui yllättävän hyvin ja palautteen perusteella koronan jälkeenkin toivotaan etätöiden mahdollisuuden jatkuvan ainakin osittain hybridimallin mukaan. Etätöiden kokemuksista lisää kertomuksen loppupuolella Elinvoima -palvelualueen osuudessa.

Tuloksia käsitellään kevään 2021 aikana yksiköissä esimiesten johdolla. Tulosten perusteella valitaan 1-3 kehityskohdetta. Kehitystoimien etenemisestä viestitään niin toimialojen omissa foorumeissa kuin koko kaupungin viestintävälineissä. Näin saamme jaettua koko henkilöstölle hyviä käytänteitä ja voimme oppia toisiltamme.

Henkilöstökyselyiden toteuttaminen

Henkilöstökyselyitä tullaan jatkamaan säännöllisesti erillisen suunnitelman mukaan. Joka toinen vuosi syksyisin on tarkoitus toteuttaa edellä kuvatun kaltainen laajempi kysely. Sen tulokset puretaan esimiesten johdolla työyhteisössä ja niiden perusteella valitaan 1-3 kehittämiskohdetta, joiden etenemistä seurataan toimiala- ja kaupunkitasoisesti. Välivuosina toteutetaan lyhyt ns. fiiliskysely, mikä pitää sisällään vain muutaman vaihtoehtokysymyksen eikä lainkaan avoimia kysymyksiä. Tulokset ja mahdolliset toimenpiteet käsitellään yksikötasolla johtajan/päällikön toimesta.

Näiden lisäksi työterveyshuollon toimesta toteutetaan neljä kertaa vuodessa koko henkilöstöä koskeva pulssikysely.

Joukkueen rakenne

Henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstön määrä (vakinaiset ja määräaikaiset) on laskenut vuodesta 2019. Vakituisten työntekijöiden määrä väheni edellisvuodesta 26 henkilön verran (-2,1 %) ja määräaikaisten määrä väheni kuudella (6) henkilöllä (-1 %). Kokonaisuutena henkilöstömäärä oli vuoden 2020 lopussa 32 työntekijää vähemmän kuin vuotta aiemmin. Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 1527 henkilöä. Määrään ei sisälly sivutoimisia työntekijöitä, työllistettyjä eikä lyhytaikaisia sijaisia.

Vuosien 2019 ja 2020 henkilöstömäärät ovat uuden BI-raportointijärjestelmän mukaisia, eikä niitä voi verrata aiempien vuosien tilastoihin.

- > vakituksessa palvelussuhteessa 1241 (81,3 %)
- > määräaikaisessa työsuhteessa 286 (18,7 %)

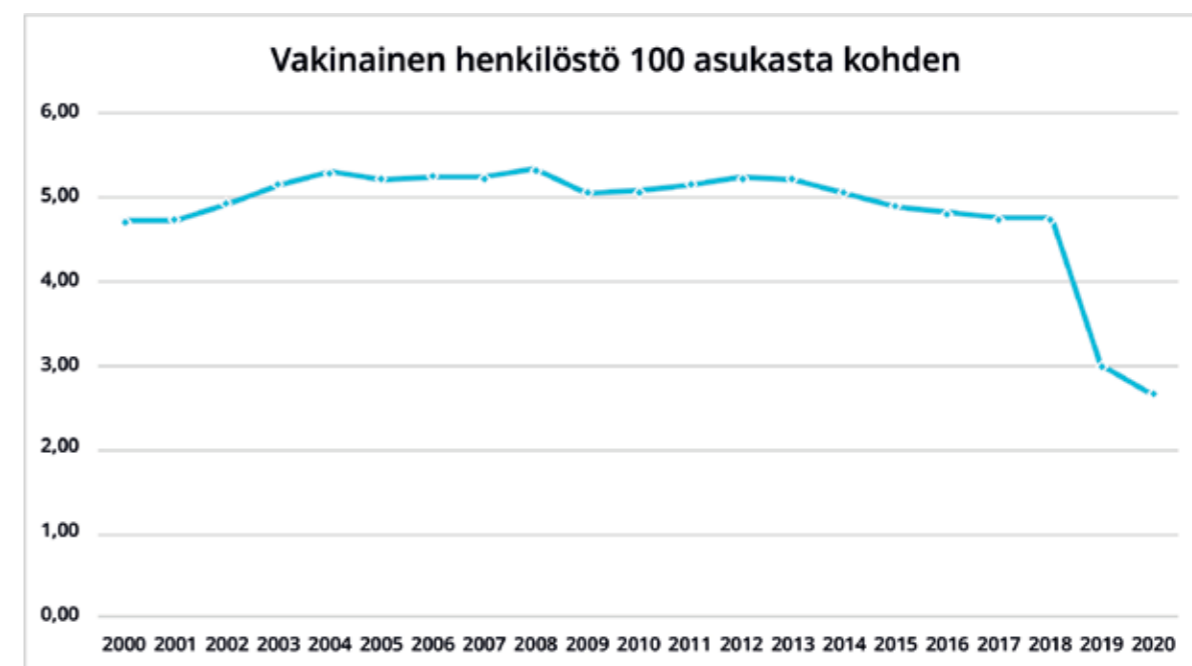
Henkilöstömäärät toimialoittain



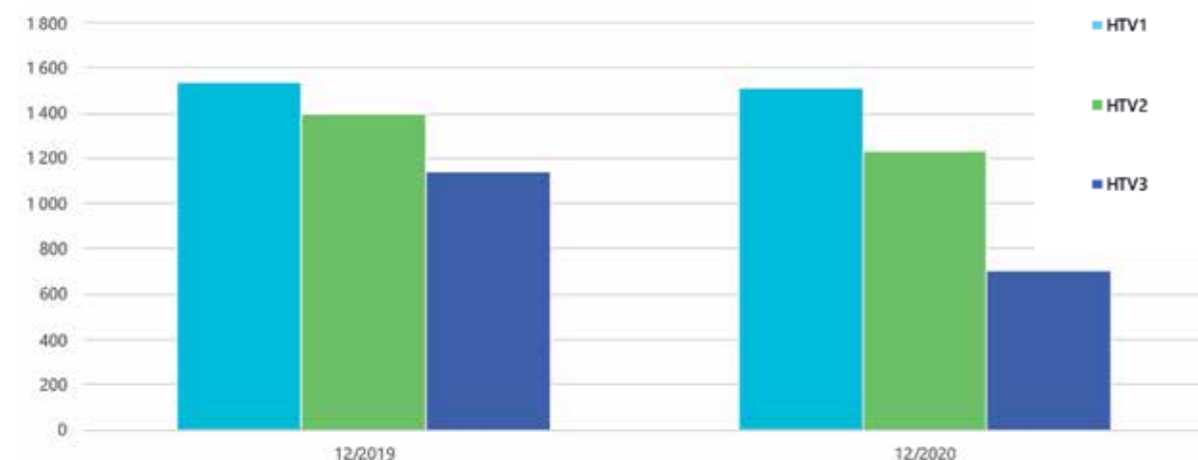
HTV / tehdyn työn määrä

Henkilötyövuosina (HTV2) mitattuna henkilöstö on vähentynyt 169,3 vuosityöntekijän verran. Työpanos (HTV3) pieneni 37,9 %.

	Vakinaiset			Määräaik.			Yhteensä		
	12/2020	Määrä	Muutos ed. vuodesta %	12/2020	määrä	Muutos ed. vuodesta %	12/2020	Määrä	%
Päätöksenteko	14	-1	-6,7 %	1	0	0 %	15	-1	-6,3 %
Konsernipalvelut ja hallinto	51	-8	-13,6 %	4	-2	-33 %	55	-10	-15,4 %
Sivistystoimi	842	5	0,6 %	250	-4	-2 %	1 092	1	0,1 %
Tekniikka ja ympäristö	307	-19	-5,8 %	30	1	3 %	337	-18	-5,1 %
Hyvinkään Vesi	27	-3	-10,0 %	1	-1	0 %	28	-4	-12,5 %
Yhteensä	1 241	-26	-2,1 %	286	-6	-2 %	1 527	-32	-2,1 %



Henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2019-2020



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
HTV1	1 539,9	1 510,0	-29,9	-1,9 %
HTV2	1 399,2	1 229,9	-169,3	-12,1 %
HTV3	1 141,6	708,4	-433,1	-37,9 %

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
 HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
 HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Kuntapalvelujen tuottamiseen tarvittavan henkilöstön määrän suhteuttaminen kunnan asukaslukuun kertoo osaltaan palvelutuotannon henkilöstömitoituksesta siinä määrin kuin palvelut tuottaa kunnan oma henkilöstö. Henkilöstömäärän vähentymiseen vaikuttaa, muuttuuko kunnan järjestämisvastuu palvelusta tai tuottaako palvelun kunta vai tuotetaanko palvelu ostopalveluna.

Osa-aikatyötä teki 192 henkilöä joulukuun 2020 lopussa. Osa-aikatyötä tekevien määrä kasvoi 8,5 % edellisvuoteen verrattuna. Osa-aikaisen henkilöstön osuus oli 12,6 % prosenttia kaikista työntekijöistä vuoden

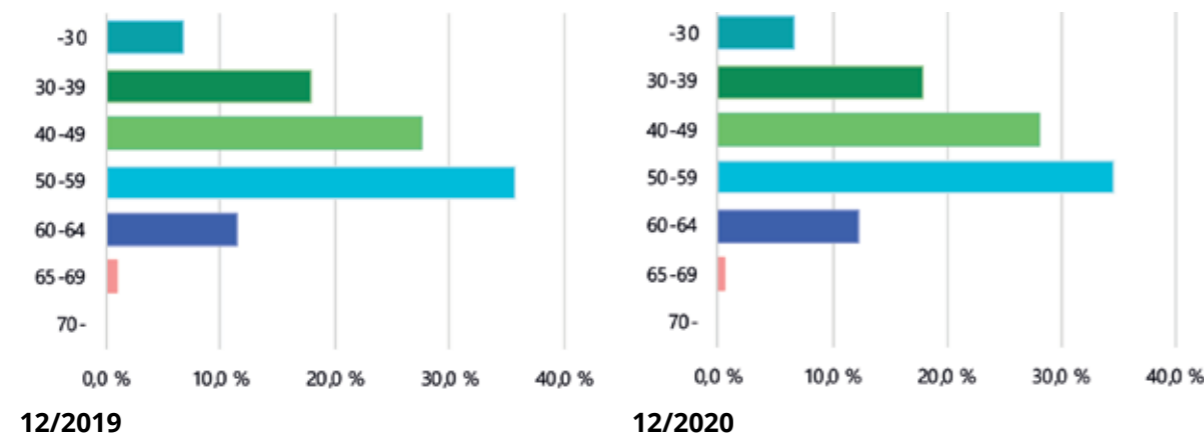
2020 lopussa. Vastaavasti kokoaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt 3,4 %.

Henkilöstörakenne

Henkilöstön ikärakenne

Eniten (34,6 %) henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50-59. Muutokset vuosien 2019 ja 2020 välillä ovat pieniä. Kaikissa ikäryhmissä on tasaista laskua johtuen henkilömäärän vähenemisestä.

Henkilöstön ikärakenne



12/2019

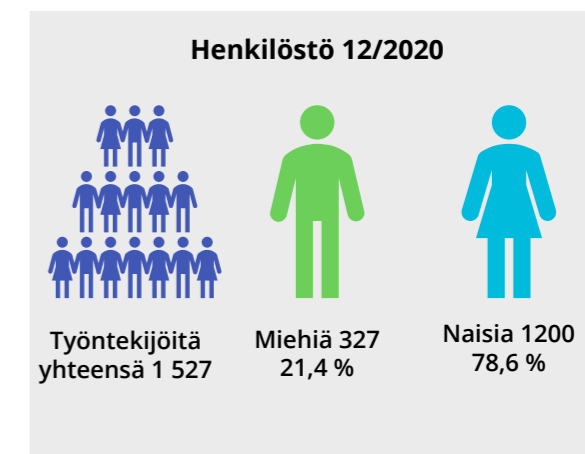
12/2020

	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
-30	104	6,7 %	100	6,5 %	-3,8 %
30-39	277	17,8 %	272	17,8 %	-1,8 %
40-49	427	27,4 %	428	28,0 %	0,2 %
50-59	556	35,7 %	529	34,6 %	-4,9 %
60-64	179	11,5 %	188	12,3 %	5,0 %
65-69	13	0,8 %	10	0,7 %	-23,1 %
70-					
Yhteensä	1 556	100,0 %	1 527	100,0 %	-1,9 %

Henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinkään kaupunki on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen työyhteisö. Vuonna 2020 miesten osuus oli 21,4 %, kun se vuonna 2019 oli 21,9 %.

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 tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.



Tasa-arvon edistämiseksi Hyvinkään kaupunki työnantajana:

- > toimii siten, että avoinna 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



Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakituisista palvelussuhteista päättyi viime vuonna 57. Osaan tehtävistä on palkattu uusi työntekijä, mistä johtuen luku poikkeaa aiemmin mainitusta vakituisen henkilöstömäärän vähenemisestä 26 työntekijällä. Lähdön syinä olivat työpaikan vaihto, eläköityminen ja henkilökohtaiset syyt.

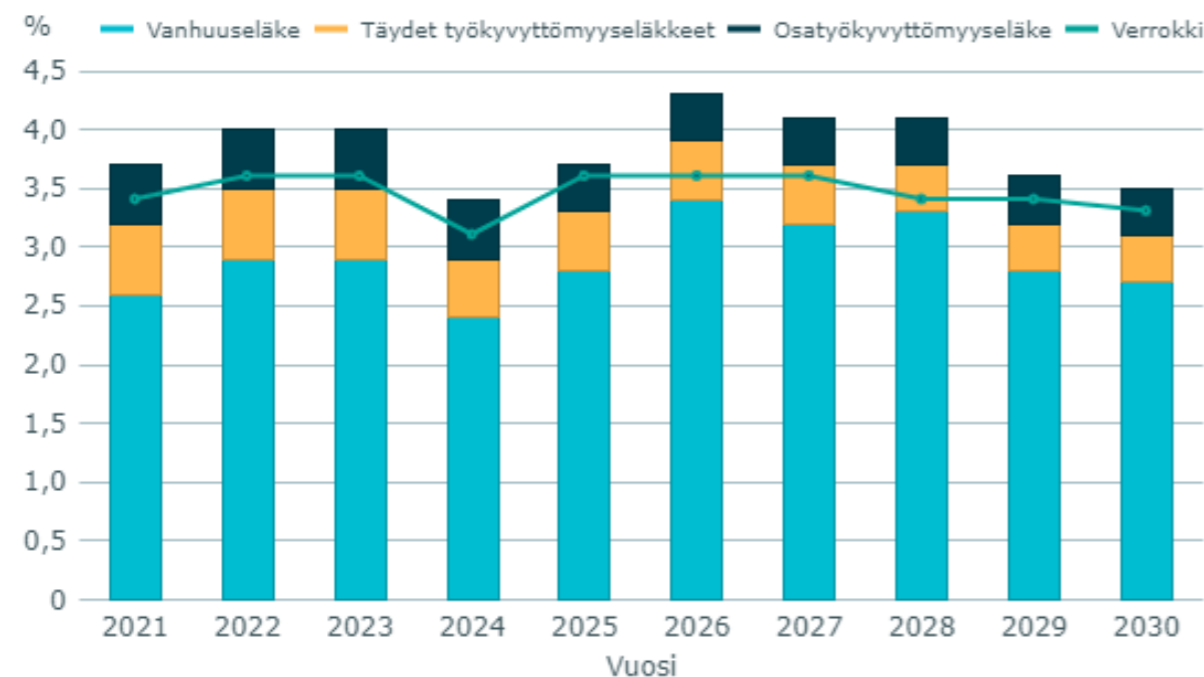
Eläkkeelle jäi vuonna 2020 yhteensä 23 henkilöä, joista varhennetulle vanhuuseläkkeelle yksi (1), työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi (2) ja vanhuuseläkkeelle 20 henkilöä.

Eläköitymisen ennakointi

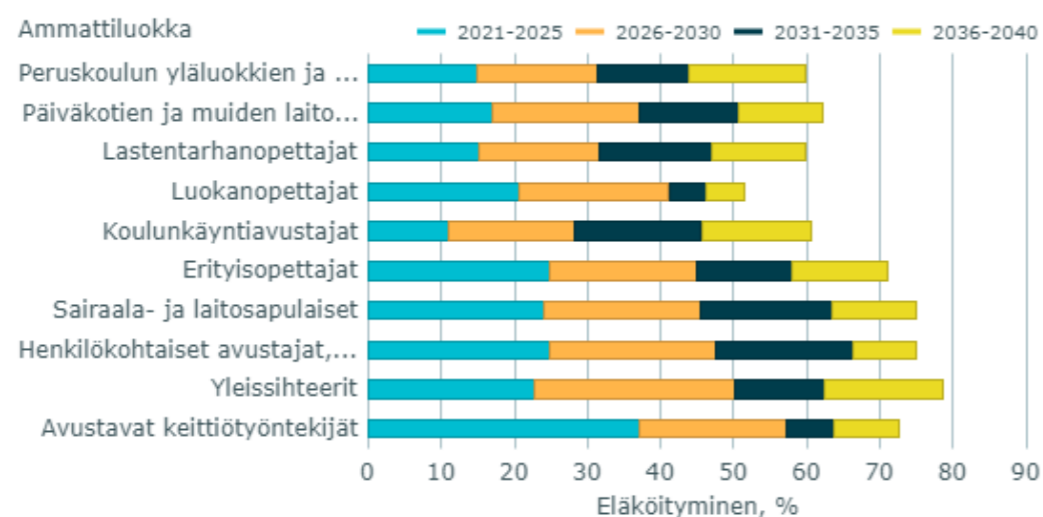
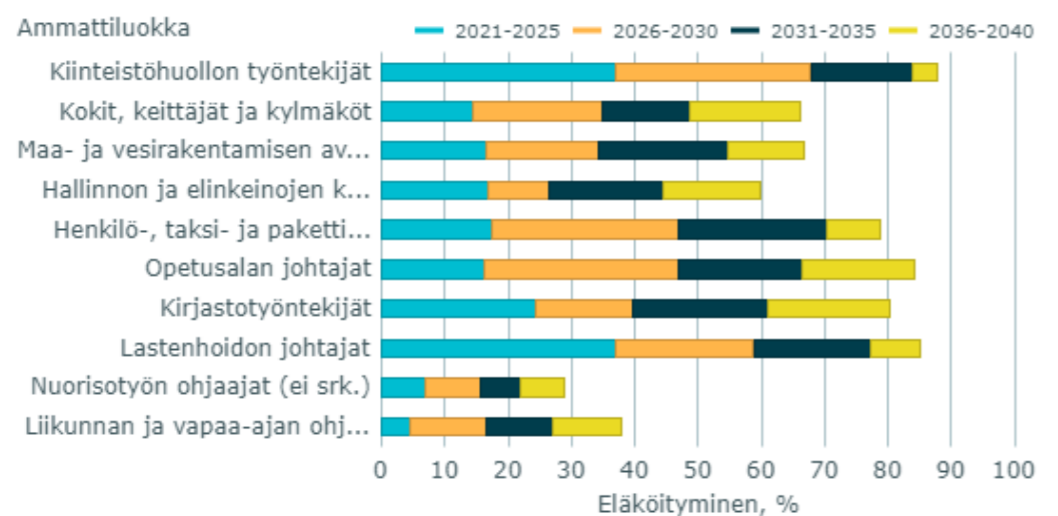
Eläkelainsäädännön mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-68 vuoden iässä. Keva laatii ennusteita kuntien nykyisen henkilöstön eläkepoistumasta, joissa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät. Eläke-ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteiden tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Seuraavissa taulukoissa on kuvattu eläköitymiset ammattiryhmittäin.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste, ammattitasoinen kuvaaja



Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot laskivat henkilöstömäärän vähenemisen vuoksi edellisestä vuodesta 2,6 milj. eurolla

(-4,0 %). Henkilöstömenot olivat 76,6 milj. euroa, josta palkkojen osuus oli 59,2 milj. euroa, eläkekulujen 15,1 milj. euroa ja muiden henkilösivukulujen 2,3 milj. euroa.

Henkilöstökulut		-76 638 501,23
Palkat ja palkkiot yhteensä		-59 231 904,66
Palkat ja palkkiot		-60 050 360,37
	Vakinaisten kk-palkat	-43 770 150,87
	Tilapäisten kk-palkat	-5 767 527,67
	Sairalomasijaiset	-765 830,31
	Perhevapiaden sijaiset	-814 785,72
	Vuosilomansijaiset	-60 945,14
	Muut sijaiset	-2 331 964,65
	Vakin. tunti- ja urakkapalkat	-3 532 908,24
	Työllistämispalkat	-311 723,05
	Erilliskorvaukset	-2 355 053,35
	Varallaolokorvaukset	-173 722,78
	Ltm-henkilöiden kokouspalkkiot	-260 479,38
	Viranhaltijoiden kokouspalkkiot	-69 720,00
	Vuosipalkkiot ja ans.menet.korv.	-416,66
	Asiantuntijapalkkiot ja luentokorvaukset	-46 587,80
	Siviilipalvelumiesten pvrhat	-7 451,50
	Jaksotetut palkat ja palkkiot	218 906,75
Henkilöstökorvaukset ja muut henkilöstömenojen korjaukset		818 455,71
	Sairausvakuutuskorvaukset	780 305,31
	Tapaturmakorvaukset	38 150,40
Henkilöstösivukulut		-17 406 596,57
Eläkekulut		-15 134 942,08
	KuEL palkkaperusteinen	-8 767 648,57
	KuEL eläkemenoperusteinen	-4 741 420,52
	VaEL -maksut	-1 625 872,99
Muut henkilösivukulut		-2 271 654,49
	Kansaneläke- ja sairausvakuutusmaksut	-809 093,35
	Työttömyysvakuutusmaksut	-964 964,70
	Tapaturmavakuutusmaksut	-496 049,57
	Muut sosiaalivakuutusmaksut	-28 841,06
	Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	27 294,19

Sairauspoissaoloissa tapahtui pientä muutosta ylöspäin sairauspoissaoloprosentin kasvaessa 0,31 % 3,98 prosenttiin ja työkyvyttömyyspoissaolopäivät/htv nousivat 1,1 päivällä ollen 14,5 päivää. Työterveyshuolto omana toimintana loppui 31.3.2020 ja uutena työterveyshuollon toimijana aloitti 1.4.2020 kilpailutuksen voittanut Suomen Terveystalo Oy.

Hyvinkään kaupungin koko henkilöstöä koskevat Kestävän talouden yhteistoimintaneuvottelut käytiin keväällä 2020 Hyvinkään kaupungin talouden tasapainottamiseksi ja neuvotteluissa käsiteltiin vuosina 2020-2021 toteutettavia henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia toimenpiteitä. Ohjelmatyössä kaupunki päättää kestävästä ja pysyvistä keinoista, joilla se tavoittelee vuosien 2020-2024 aikana 15 milj. euron tulospainannusta verrattuna tilanteeseen, jossa tasapainottamista ei tehdä. Merkittävä osa kaupungin menoista koostuu henkilöstökuluista.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvistä syistä. Neuvotteluiden toimenpiteinä tehtiin toiminnan uudelleen järjestelyitä, joiden seurauksena henkilöstöstä irtisanottiin 10 henkilöä.

Palkkakustannukset sopimusaloittain

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perusteella. Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten yleiskorotukset tulivat voimaan 1.8.2020 lukien ja yleiskorotuksien suuruudet olivat: KVTES 1,22 %, OVTES:n osiossa B 0,87 prosenttia ja osiossa F 1,24 prosenttia. Osiossa C korotuksen suuruus on 0,95 %, TS 1,22 %, TTES 12 senttiä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,22 %.

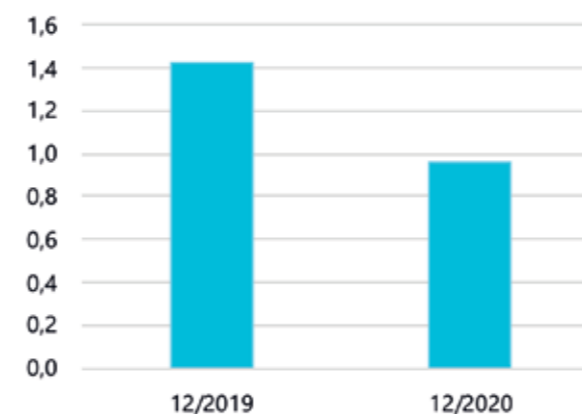
Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista

Osaamisen ennakkoinnilla varmistamme, että henkilöstömme kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja edistää kaupunkimme strategian toteutumista. Ennakkoinnissa käytetään apuna lakisääteistä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Siihen kirjataan näköpiirissä olevat muutokset ja miten niihin aiotaan varautua osaamisen kehittämisen avulla. 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.

Koronavuosi 2020 näkyi myös kouluttautumisen tunnusluvuissa laskusuuntaisena tai toteutustavan muutoksena. Kokoontumisrajoitukset ja muut säänteilyt ovat osittain rajoittaneet jo suunniteltujen koulutusten pitämistä ja aiheuttaneet niiden siirtämistä myöhäisempään ajankohtaan tai muuttamista verkossa tapahtuvaksi. Verkossa ja teamsissa toteutettavissa koulutuksissa ja infoissa tapahtuikin vuoden aikana valtava digiloikka. Kun on pakko, niin muutosvauhti voi olla hurjakin.

Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö



Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö



	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	1 968	1 254	-714	-36,3 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,4	1,0	-0,5	-33,1 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	7 410	6 841	-569	-7,7 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	5,4	5,2	-0,2	-3,0 %

HUOM! Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä.

Vuoden aikana kaupungin koko henkilöstö oli koulutuksessa 1254 päivää. Muutos edelliseen vuoteen on 36,3 %. Opintovapaapäiviä kertyi 6841, mikä on 7,7 % vähemmän kuin vuonna 2019. Näiden koulutusten lisäksi työnantaja on järjestänyt sisäisiä koulutuksia, pääosin kestoltaan yhdestä tunnista neljään tuntiin.

Työttömyysvakuutusrahastolta haettavan koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli noin 210 610,40 euroa. Koulutuskorvaus vuodelta 2020 oli 21 061,04 euroa.

Kouluttautumisen lisäksi toimialoilla on kehitetty ja uudistettu toimintaa erilaisten hankkeiden ja kehittämistoimien kautta.



Henkilöstöpalvelut esimiesten tukena

Henkilöstöpalvelujen tehtävänä on järjestää ja tuottaa toimialoille ja yksiköille sekä hallinnollisia peruspalveluja että strategisempia, johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä tukevia ja ohjaavia palveluita koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Henkilöstöpalvelut linjaa, auttaa, tukee ja neuvoo johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä kaikissa henkilöstötyötä koskevissa asioissa. Palvelualue vastaa yhtenäisen henkilöstöhallinnollisen toimintakulttuurin ja -mallien luomisesta ja käyttöönnotosta kaupungissa. Henkilöstöpalveluja tuotetaan yhteistyössä kaupungin johdon, esimiesten ja henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Hallinnollisia peruspalveluja ovat palkanlaskenta-palvelut, palvelusuhdepalvelut ja koko henkilöstön osaamisen kehittämisen palvelut. Peruspalveluja ovat lisäksi työterveyshuoltojen, työsuojelun ja työturvallisuuden järjestäminen ja koordinointi sekä työhyvinvointiin liittyvät tukipalvelut. Henkilöstöpalvelut tukevat myös johtoa ja esimiehiä rekrytoinneissa, perehdytyksessä, osaamisen kehittämisessä, suorituksen johtamisessa ja työkykyjohtamisessa. Toiminta-ajatus on henkilöstökokemuksen kehittäminen ja esimiestyön tukeminen. Henkilöstöpalvelut luo ja toimeenpanee yhtenäisiä hr-käytänteitä ja toimintapaohjeita sekä -malleja.

Henkilöstöpalveluissa jatkui keskitetyn rekrytointipalvelun kehittäminen, jossa korostetaan HR:n roolia sen ollessa mukana keskeisimmässä johdon, esimiesten ja avainasiantuntijoiden rekrytoinneissa. Rekrytointipahtuman jälkeen hyvän perehdyttämisen tulee olla suunnitelmallista, rohkaisevaa ja palautetta antavaa. Se tukee uuden työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön ja yritykseen. Perehdytysportaalin esimiehen muistilista, koeajanseurantalomake ja perehdytys-

suunnitelmapohja auttavat esimestä ja perehdytettävää hahmottamaan kaikkia niitä asioita, mitä hyvään opastukseen ja ohjaukseen kuuluu. Kehitystyö Hyvinkään kaupungin perehdytysportaalin sähköistämiseksi jatkuu.

Esimies-alaiskeskustelut – työkalu koko työyhteisön kehittämiseen

Esimies-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. Esimies-alaiskeskustelu on myös työkalu koko työyhteisön kehittämiseen, ilmapiiirin parantamiseen ja toiminnan tuloksellisuuden takaamiseen. Keskustelut käydään vuosittain ja niiden merkitykseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Henkilöstökyselyn kaupunkitason tulosten perusteella noin 65 % on käynyt esimiehen kanssa keskustelun. Lähes kaikki arvioivat keskustelun hyödylliseksi ja keskusteluihin valmistauduttiin myös hyvin.

LIIDERI – esimiehet ihmisten johtajina

Esimiesten kouluttamiseen on panostettu Liideri -valmennuskokonaisuudella, johon kuuluu sekä substanssiosaamiseen liittyviä koulutuskokonaisuuksia että esimies- ja johtamistaitojen kehittämisohjelma. Vuodelle 2020 suunnitelmassa olleet koulutuskokonaisuudet siirtyivät myöhäisempään ajankohtaan koronapandemian takia. Esimiesten ammattitaitoa ylläpidettiin ns. tiivistetyillä teamsin avulla käydyillä koulutusinfoilla tärkeistä ajankohtaisista aiheista.

Keskeiset henkilöstöpahtumat Elinvoiman toiminnoissa

Elinvoiman tavoitteena on kehittää omaa toimintaa 'yhden luukun toimintamallin' mukaiseksi. Tarkoituksena on antaa palvelua, joka on yrityksen/asiakkaan näkökulmasta mahdollisimman yksinkertaista. Jokaiselle asiakkaalle on nimetty asiakasvastaava, joka saattaa asiakasta eteenpäin usein monivaiheisissa palveluissa esim. hankkii neuvotteluun parhaan asiantuntijan tai konsultoi asiakkaan puolesta kaupungin eri asiantuntijoita.

Yhden luukun toimintamallia tukevia toimenpiteitä ovat olleet yhteisten käytänteiden selkeyttäminen/tiivistäminen ja yhteisen asiakastietojärjestelmän kehittäminen sekä sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen. Työllisyyspalveluilla asiakastietojärjestelmä on jo käytössä. Elinkeinotoimen järjestelmä ja kattava

yritykseregisteri tukevat 'yhden luukun toimintamallia' ja ovat osin yhteisessä käytössä. Samaan ympäristöön pohjautuu myös kotouttamispalvelujen asiakastietojärjestelmä.

Sisäistä viestintää parannetaan mm. säännöllisillä palavereilla ja ulkoista esimerkiksi yrityskirjeellä, johon kootaan ajankohtaisia asioita eri toimialoilta. Asiakaspalveluprosessin terävöittämistä jatketaan ja tavoitteena on sen laajentaminen kaupungin sisällä.

Vuotta 2020 leimasi koronapandemia. Valtio antoi kuntien tehtäväksi yksityisrittäjien tuen jakamisen vaikeuksissa oleville yrityksille. Työ tehtiin elinkeinotoimen ja työllisyyspalvelujen yhteistyönä. Yksinyrittäjän tuki satoi osan henkilökunnasta usean kuukauden

ajaksi. Hyvinkään oma toimintamalli rakennettiin nopeasti, prosessi toimi asiakaspalautteenkin perusteella varsin tehokkaasti ja hyvin. Hyvinkään kaupunki sai valtiolta 1 976 000 euroa myönnettäväksi tietyt kriteerit täyttävälle yksityisrittäjälle. Tukihakemuksia saatiin 485 ja tukea myönnettiin 384 yksityisrittäjälle.

Koronatilanteen johdosta perustettiin kaupungin työntekijöiden ja työpaikkojen resurssipankki. Sen avulla pyrittiin löytämään kaupungin sisältä työntekijöille, joilla työt vähentyivät epidemian johdosta. Kaupungin YT-prosessista ja koronatilanteesta johtuen kaupunki ei järjestänyt nuorten kesätyöllistämistä. Palkkatukityöllistäminen keskeytettiin noin puoleksi vuodeksi.

Koronan seurauksena hyvinkääläisten työttömien työnhakijoiden määrä nousi yli 50 %. Myös nuorten- ja pitkäaikaistyöttömien määrät lähtivät koronan johdosta voimakkaaseen nousuun. Työttömyysaste nousi noin 5 % ja aktiivointiaste putosi noin 13 %. Epidemian seurauksena yritysten irtisanomiset ja lomautukset lisääntyivät sekä työpaikat ja palvelut vähentyivät, minkä johdosta työmarkkinatuen kuntaosuuslasku lähti voimakkaaseen nousuun.

Etätyöajan kokemuksia Elinvoiman palvelualueella

Elinvoiman palvelualueella toteutettiin kehittämispäivä etäyhteyksiä hyödyntäen. Elinvoiman neljä yksikköä, Elinkeinotoimi, Kaavoitus, Tonttipalvelut ja Työl-

lisyysspalvelut, jakautuivat tasaisesti neljään ryhmään, jotka kävivät omat keskustelunsa etätyön synnyttämistä tuntemuksista, huomioista ja havainnoista.

Kokonaisuutena etätyö koettiin elämänlaatua ja terveitä elintapoja mahdollistavana asiana. Sen myös koettiin tukevan intensiivistä keskittymistä (ajattelu-, kirjoitustyö) vaativaa työskentelyä. Äkkinäinen etätyöhön siirtyminen koettiin hämmentävänä, osin pelkoja herättävänä. Myös yhteisöllisyyden väheneminen ja riittämättömyyden tunteet olivat vastaajien mukaan tyyppillisiä ja huolta aiheuttavia. Etätyön koettiin tehokkaan työskentelyä mm. olennaiseen keskittymisen lisääntymisenä ja turhien siirtymien tai matkustamisen pois jäädessä. Kommunikaation painottuminen hitaampaan, kirjoitettuun viestintään vaikutti osaltaan ajankäyttöön. Työn rytmytyksessä havaittiin ongelmia (tautot, lounaat, työstä irrottautuminen), mutta toisaalta joustavuus (aikainen / myöhäisempi työpäivän aloitus) oli monelle vastaajalle positiivinen kokemus.

Etätyössä ollessa tavoitettavuuden (esimies tai lähituki) koettiin olevan heikompaa kuin lähityössä. Viestintä ylipäättään koettiin vähentyneen etätyöskentelyssä. Olennaisimmat ongelmat vastaajien mukaan tulivat kuitenkin esiin työskentelyergonomiassa, osin myös käytössä olleessa tekniikassa ja laitteistoissa.

Kokonaisuutena etätyö koettiin pääosin positiivisena asiana. Vaativan asiantuntijatyön tekemiseen etänä toivottiin jatkossakin mahdollisuutta.

Keskeiset henkilöstöpahtumat tekniikan ja ympäristön toiminnoissa

Keväällä 2020 käynnistettiin toimenpiteet kaupungin talouden tasapainottamiseksi. Tämä koski myös tekniikan ja ympäristön toimialaa. Työnantajan tarkoituksena oli löytää keinot, joilla kustannuksia voitaisiin alentaa toimialalla 2,7 miljoonaa euroa.

Valtuusto hyväksyi kokouksessaan 15.6.2020 talouden tasapainottamiseen tähtäävän toimenpidelistauksen, jonka myötä tekniikan ja ympäristön henkilömäärä pienenee lähes 30 työntekijällä talouden tasapainotusajanjaksolla 2020-2024.

Ympäristökeskus

Ympäristöterveydenhuollossa tarkastustoimintaa rajoitettiin epidemian alusta toukokuun puoleen väliin asti toimintaa ohjaavien viranomaisen linjausten mukaisesti. Tarkastuksia suoritettiin kohteessa tai ns. hybridimallin mukaisesti osin etänä ja osin kohteessa. Tarkastuksia lisättiin asteittain kesäkuun alusta lähtien. Tarkastuksilla käytettiin vallitsevan epidemiatilanteen mukaisia henkilösuojaimia niin työturvallisuuden varmistamiseksi kuin asiakkaiden terveyden turvaamiseksi. Koronan vuoksi osa kohteista rajattiin kokonaan tarkastusten ulkopuolelle asukkaiden kuullessa riskiryhmään.

Vuosien aikana tehdyn sähköisen asioinnin ja arkitöiden voimakkaan kehitystyön ansiosta Rakennusvalvonnan toiminta jatkui pandemian alkaessa katkeamatta etätyöskentelyyn siirryttäessä. Korona-aikana on kehitetty etätoimintatapoja erityisesti rakennustyön aikaisessa valvonnassa, joita voidaan hyödyntää myös tilanteen normalisoituessa.

Kiinteistöjohtaja

Hyvinkään kaupungin tekninen lautakunta valitsi kokouksessaan maaliskuussa 2020 kiinteistöjohtajan, diplomi-insinööri Antti Nikkasan kiinteistöjohtajan virkaan. Nikkanen on toiminut investointi- ja kehityspäällikön tehtävissä Mestaritoiminta Oy:ssä vastuualue-

naan kiinteistöjohtaminen. Aikaisemmin Nikkanen on työskennellyt Järvenpään kaupungilla mm. kaupunki- ja kiinteistökehityksen parissa. Antti Nikkanen aloitti kiinteistöjohtajan tehtävässä 1.6.

Vesihuoltojohtaja

Hyvinkään Veden johtokunta valitsi kokouksessaan 20.10.2020 va. vesihuoltojohtajan, diplomi-insinööri Marita Honkasalon vesihuoltojohtajan virkaan. Honkasalo on hoitanut virkaa viransijaisena 25.11.2019 alkaen tuotantopäällikön tehtävän ohella.

Honkasalolla on pitkä kokemus ympäristöön, pohjaveteen, vesikemiaan sekä talousveden kemialliseen ja mikrobiologiseen laatuun liittyvissä asioissa sekä esimiestehtävissä. Hän on toiminut aiemmin mm. Maa ja Vesi Oy:ssä sekä Hyvinkään kaupungilla monipuolisissa tutkimiseen ja veteen liittyvissä tehtävissä. Koronan aiheuttamat muutokset toiminnassa

Korona-pandemia aiheutti muutoksia tekniikka- ja ympäristö toimialan palveluntuotannossa. Toimialalla otettiin käyttöön uusia toimintamalleja suojaamaan henkilökuntaa ja asiakkaita.

Tekniikan ja ympäristön hallinnossa muutoksia Tekniikan ja ympäristön hallinnon puolella käytiin myös yt-neuvotteluita. Näiden neuvottelujen tuloksena tekymin paikkatietopalveluista siirtyi kaksi (2) työntekijää tietohallintoon.

Toimialan talouspäällikkö siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 3.6.2020. Toimiala oli loppuvuoden ilman talouspäällikköä. Toimialan taloussuunnittelija siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 1.8.2020. Taloussuunnittelijan tehtäviä siirtyi 18.8.2020 hoitamaan talouspalveluista taloussuunnittelija.

Korona aiheutti hallinnon tehtävien muuttamista erilaisien koronan aiheuttamien poikkeustehtävien hoitamiseksi. Tällaisia olivat esim. koulujen ruokajakelun järjestyksenvalvontatehtävät ja erilaiset koronaviestinnän jakelutehtävät.

Vuoden 2020 tavoitteita Tekniikan ja ympäristön toimialalla

Vuoden 2020 tavoitteiksi asetettiin henkilöstöön, talouteen, asiakastytyväisyyteen ja työturvallisuuteen panostaminen. Näissä onnistuttiin.

Henkilöstön työkuorman vähentämiseksi ja asiakaspalvelun parantamiseksi vuoden 2020 aikana takaisinsoittopalvelua laajennettiin eri yksiköihin. Nykyisellään takaisinsoitto on käytössä kunnossapidon lisäksi rakennusvalvonnassa sekä Hyvinkään Vedellä. Pysäköinninvalvonnassa palvelu on ollut käytössä jo aiemmin. Palvelulla haluttiin parantaa ennen kaikkea tavoitettavuutta.

Keskeiset henkilöstötapahdat sivistystoimessa

Hyvinkään varhaiskasvatuspalvelussa panostettu laatuun

Hyvinkäällä on panostettu varhaiskasvatuksen laatuun viime vuosina mm. erilaisten hankkeiden kautta. Vuonna 2020 varhaiskasvatuksessa oli käynnissä kolme hanketta, jotka jatkuvat edelleen vuonna 2021. Hankerahoituksella varhaiskasvatukseen on palkattu mm. ensimmäinen varhaiskasvatuksen sosionomi, S2-opettaja ja varhaiserityisavustaja. Lisäksi leikin lumoa-hankkeessa alle kolmevuotiaiden pedagogiikkaa vahvasti hankerahoituksella varhaiskasvatuksen opettaja.

Koronaviruksen (COVID-19) aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseksi saadulla rahoituksella palkattiin mm. varhaiskasvatuksen sosionomi Martinkaaren vuorohoitopäiväkotiin. Varhaiskasvatuksen sosionomi on tukenut lasten hyvinvointia ja kokonaisvaltaista kehitystä eri tavoin. Lisäksi hänen tärkeänä tehtävänä on ollut auttaa kasvattajia kuor-

mittuneiden vanhempien kohtaamisessa sekä vahvistaa kasvattajien menetelmäosaamista mm. lasten vertaisvuorovaikutuksen sekä tunne- ja kaveritaitojen tukemisessa. Varhaiskasvatuksen sosionomin työtä on pidetty haastavassa tilanteessa erittäin tärkeänä. Perheiden tukeminen on viime vuosina noussut muutoinkin tärkeäksi osaksi varhaiskasvatusta.

Leikin lumoa-hankkeessa puolestaan on vahvistettu alle 3-vuotiaiden lasten pedagogiikan laatua taidelähtöisten sisältöjen ja menetelmien avulla. Hanketyöntekijä on toiminut aiempien hankkeiden kautta hyväksi havaitulla toimintamallilla jalkautuen päiväkoteihin, työiltoihin ja mm. avoimen varhaiskasvatuksen kerhoihin. Hankkeen tärkeänä tehtävänä on ollut tukea ja vahvistaa kasvattajien ymmärrystä alle 3-vuotiaiden lasten leikistä ja myös vahvistaa leikkiä osana toimintakulttuuria.

Positiivisen diskriminaation edistämisen -hankkeessa tavoitteena on ollut kehittää varhaisen tuen toiminta-

malleja, rakenteita ja käytänteitä. Hankkeen puitteissa on palkattu mm. S2-resurssiopettaja. S2-resurssiopettajan työnkuvaan on kuulunut varhaiskasvatuksen työntekijöiden sekä huoltajien tukeminen kieleen, kulttuuriin ja katsomuksiin liittyvissä asioissa konsulttoimalla sekä tarjoamalla työvälineitä arjen tueksi. Hankkeet ovat tärkeä osa kehittämistyötä ja ne tuovat aina mukanaan uusia ideoita, ajatuksia ja toimintamalleja. Hankkeet haastavat totuttuja malleja ja työskentelytapoja, mutta ne myös avaavat varhaiskasvatuksen työntekijät näkemään oman työn merkityksellisyyttä ja sitä kaikkea hyvää mitä joka päivä lasten kanssa jo tehdään.

Kasvun ja oppimisen tuki on tärkeä osa varhaiskasvatusta: aikaisin havaittu tuen tarve ja varhain aloitettu tuki estää usein lapsen pulmia kasvamasta suuremmiksi. Erilaiset tuen muodot vahvistavat lapsen oppimista ja kokonaiskehitystä. Koko varhaiskasvatuksen yhteiset viisi konsultoivaa erityisopettajaa, suomi toisena kielenä -opettaja, psykologi ja yhteisöllinen puheterapeutti toimivat muun henkilöstön kanssa yhdessä lasten parhaaksi. Yhteisöllinen työtapo on puheterapeutin kautta Hyvinkäällä tuttua jo yli kymmenen vuoden ajalta; hänen työhönsä kuuluu osallistua lasten arkeen ja tuoda osaamisensa käytännön toiminnaksi lapsiryhmiin. 1.8. 2020 aloitti kolme yhteisöllistä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, joiden tehtävänä on toimia omissa päiväkodissaan erityispedagogisena asiantuntijana inklusion periaatteella niin aikuisten kuin lasten kanssa.

Varhaiskasvatuspalvelut pyrkii uudistumaan myös koulutuksen avulla. Maaliskuussa 2020, juuri ennen koronaa, koulutimme lähes koko henkilökunnan positiivisen kasvatuksen periaatteisiin. Positiivista kasvatusta työtapana on sen jälkeen juurrutettu yksiköissä omin voimin ja ideoin.

Perusopetus

Hyvinkään n. 4850 oppivelvollisen lapsen ja nuoren perusopetuksesta huolehtii 16 perusopetusta antavaa yksikköä, joista 3 on kyläkouluja ja yksi ruotsinkielinen koulu. Yleisopetusta antavat luokilla 1.-6. pääasiasa luokanopettajat ja luokilla 7.-9. aineenopettajat. Hyvinkäällä on kuusi yhtenäiskoulua, joissa opetusta annetaan vuosiluokille 1.-9.

Koronan tuomat haasteet näkyivät myös perusopetuksessa. Keväällä 2020 4.-9. vuosiluokkien oppilaat siirrettiin etäopetukseen kahdeksi kuukaudeksi maaliskuun puoliväliin jälkeen. Oppilashuollossa keskityttiin keväällä erityisesti oppilaiden ja huoltajien tukemiseen ja kaikki koulupsykologien tutkimukset siirrettiin syyslukukaudelle. Oppilashuollon vuosittain toteuttamista kaupunkitasoisista ryhmäinterventioista toteutui koronarajoitusten takia ainoastaan syyslukukaudella Ihmeelliset vuodet -vanhemmuusryhmä.



Kuvat ovat Leikin lumo hankkeen työstä Punaajan päiväkodilla. Aurinkokujan lapset leikkivät eläimillä. Maatilan eläimillä ja navetalla leikittiin päivittäin. Siksi otimme maatilan eläimiä mukaan metsäretkelle ja loimme niiden avulla taaperoteatteriesityksen yhdessä Aurinkokujan nuorimpien lasten kanssa.

Osallistujia olisi ollut enemmän kuin ryhmään oli mahdollista ottaa.

Keväällä 2020 yläkoulujen oppilaita tuki muun oppilashuollon lisäksi kouluvalmentaja ja syksyllä 2020 palkattiin kouluvalmentaja jokaiseen yläkouluun. Syyslukukausi 2020 pystyttiin järjestämään poikkeusjärjestelyin lähiopetuksena. Saatujen tasa-arvo- ja korona-avustusten myötä kouluille pystyttiin palkkaamaan lisää opetushenkilöstöä ja koulunkäynninoh-



jaajia, yhteensä yli 30 henkilöä. Tämä osaltaan auttoi opetuksen järjestämistä ja henkilöstön jaksamista poikkeuksellisissa olosuhteissa.

IPC toimintaa jatkettiin ja menetelmään koulutettiin lisää henkilökuntaa. IPC (Interpersonal counselling) eli interpersoonallinen ohjanta on varhainen, vaikuttavaksi havaittu nuorten masennuksen lyhytinterventio, joka soveltuu käytettäväksi perustasolla ja kouluissa. Hyvinkää pilotoi Keusoten alueella Cool Kids -interventioita ja henkilökuntaa koulutettiin menetelmän käyttöön. Cool Kids on tutkimusnäyttöön perustuva hoito-ohjelma, jolla on saatu hyviä tuloksia ahdistuneisuushäiriön hoidossa.

Hyvinkää on mukana kuuma-kuntien yhteisessä hankkeessa Kaikille yhteinen koulu. Hankkeessa vahvistetaan inklusiota muun muassa kouluttamalla opetushenkilökuntaa. Vuonna 2020 suunniteltiin yhteistyössä Hyrian kanssa lukutaidon vahvistamiseen liittyviä toimenpiteitä ensimmäisen luokan oppilaille, erityisesti kiinnittäen huomioita poikien lukutaitoon ja lukuintoon. Koronarajoitusten vuoksi varsinainen toteutus on siirtynyt.

Vuosi 2020 tulee jäämään historiaan koronan takia. Koronan aiheuttamat poikkeukselliset järjestelyt ovat vaatineet koulujen henkilöstöltä nopeaa reagoimista ja joustavuutta vaihtuvissa tilanteissa. Viikoittain tulleet ohjeet, suositukset, rajoitukset, karanteenit, peruutukset, siirrot ja epävarmuus tulevaisuudesta toivat omat haasteensa perusopetukseenkin. Poikkeustilanteista on selvitty hyvin ammattitaitoisen henkilöstön avulla.

Yleissivistävä koulutus

Hyvinkään lukiot yhdistyivät 1.8.2020 Hyvinkään lukioksi. Toiminta jatkui syyslukukauden kahdessa toimipisteessä. Hyvinkään lukio ja opisto ovat käynnistäneet yhteistyötä opetuksen ja henkilöstön taholla yhteisen kurssitarjonnan muodossa. Korona on vaikuttanut toimintaan paljon lisäten mm. opiskeluhoultotyön ja -henkilöstön tarvetta. Opetushallitukselta on saatu ns. koronatukea opetuksen täydentämiseen ja opiskeluhoultotyöhön.

Uusi Hyvinkään lukion ja Hyvinkään opiston rakennus -Kipinä- valmistui marraskuun 2020 aikana ja luovutettiin Hyvinkään kaupungille 13.11. Kipinään liittyvät

yhteiset suunnittelupalaverit lukion, opiston, suunnittelijoiden ja rakentajien kanssa sävyttivät koko vuoden työskentelyä ja valmistautuminen muuttoon työllisti koko henkilöstöä. Opisto muutti uuteen upeaan Kipinä-taloon joulukuussa 2020.

Kulttuuri - ja hyvinvointipalvelut

Vuosi 2020 oli ennalta arvaamaton ja suunnitelmia jouduttiin muuttamaan koronapandemian johdosta. Voimavarat ja tekeminen jouduttiin suuntaamaan sinne missä apua eniten tarvittiin. Hyvinvointipalveluilla oli työn alla toistakymmentä isoa projektia, joissa oli mukana kymmeniä työntekijöitä eri panostuksella.

Toimenpiteet tulivat ohjatusti korona-johtoryhmältä, valtiovalloilta, kuntajohtajilta ja Keusotelta. Käytännössä kaikissa oli keskiössä ideoimassa, kokoon kutsumassa ja koordinoimassa Hyvinkään kaupungin hyvinvointiyksiköstä hyvinvointipäällikkö, hyvinvointisuunnittelija sekä kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja erilaisilla kokoonpanoilla. Apuna ja tukena oli asiantuntijoista (esim. ruoka-apu tai viestintä) koostuva koordinaatioryhmä ja muista tehtävistä vapautettuja apukäsiä. Esimerkiksi ateria- ja puhtauspalvelut ja liikuntapalvelut olivat suureksi avuksi tekijöiden rekrytoinnissa ja mobilisoinnissa. Suurin osa tehtävistä oli sivutoimista/otoa tai sitten ajoittain esim. pari viikkoa kestänyttä, ympärivuorokautista tekemistä. Tehtäviä oli laidasta laitaan ja prosessit hyvinkin spontaaneja. Vaikka tarkkoja lukuja ei kaikilta osin ollutkaan mahdollista saada, niin toimintaa raportoitiin säännöllisesti johdolle sekä turvallisuus- ja riskienhallintakoordinaattorille. Tämä toiminta oli mitä suuremmissa määrin varautumista ja riskienhallintaa.

- > **Ikäihmisille lähetettiin koronakirje:** apujoukoissa noin 7 kaupungin työntekijää (päälliköitä, koordinaattoreita)
- > **Ikäihmisille soittaminen:** apujoukoissa 45 kaupungin työntekijää (uimavalvojista koulunkäyntiavustajiin)
- > **Takaisinsoittopalvelu:** apujoukoissa 3 työntekijää neuvonnasta
- > **Mediasta** vastasivat hyvinvointisuunnittelija ja Hyvinkään kaupungin viestintäyksikkö
- > **Ikäänntyneiden rokottaminen:** 2 kaupungin työntekijää
- > **Kauppa-apu:** Valmiina oli noin 16 työntekijää, mutta ko. palvelulla ei lopuksi ollutkaan kovin isoa tilausta
- > **Vähävaraisten maskijako:** maskinjakoverkostossa yli puolenkymmentä kaupunginkin pistettä
- > **Ruoka-apu:** 18 kaupungin työntekijää.

Liikuntapalvelut

Sveitsin uimalan asiakaspalvelu järjestettiin normaalisti tammi- ja helmikuun 2020 ajan. Henkilöstö toimi omissa tehtävissään uinninvalvonnassa ja liikunnanohjaustyössä. Uimahalli suljettiin vuoden 2020 maaliskuussa laajennustyömaan johdosta. Henkilöstön kanssa oli käyty yt-neuvottelut, jonka tuloksena henkilöstö piti säästövapaita ja lomaa sekä teki muita korvaavia työtehtäviä. Lomautuksiin ei tarvinnut ryhtyä. Koronapandemian alkaessa henkilöstö osallistui mm. hyvinvointipalveluiden organisoimaan yli 70-vuotiaalle tehtyyn soittorinkiin sekä kauppa-apupalveluun. Liikunnanohjaustiimi järjesti virtuaalijumppia ja liikunnan tietoiskuja verkossa.

Uimalan työmaan kokouksiin ja työmaan ohjausryhmään osallistui liikuntapäällikkö ja hallimestari käyttäjän roolissa säännöllisesti koko vuoden aikana. Laitosmiehet olivat aktiivisesti perehtymässä työmaan eri vaiheisiin. Työmaa eteni keskeytymättä ilman katkoksia myös lomakauden aikana. Maa-uimalaa ei voitu uimalan työmaan vuoksi avata ja henkilöstö sijoittui kesä-elokuun ajaksi rantojen uinninvalvontaan ja piti vuosilomia. Uimahallin avaamista valmisteltiin syyskuussa. Henkilöstö koulutettiin syyskuussa erillisissä järjestetyissä koulutuksissa turvallisuuden, ensiavun ja liikuntaneuvonnan osa-alueilla. Uimahalli avattiin lokakuun alussa normaalityönsä. Koronapandemian edetessä uimahalli suljettiin uudelleen joulukuun alussa ja sulku kesti vuoden loppuun saakka. Henkilöstö teki korvaavia työtehtäviä sekä koronaan liittyvien lisätehtävien parissa.

Vuoden 2020 aikana Liikuntapalvelut henkilöstöineen laati yhdessä hyvinvointipalveluiden ja yhteistyötahojen kanssa Hyvinkään liikkumissuunnitelman vuosille 2021-2025.

Nuorisopalvelut

Nuorisopalveluiden työntekijät (10 henkeä) siirtyivät koronatilanteessa pääasiassa verkkonuorisotyön ja jalkautuvan nuorisotyön työmuotoihin. Yksi ohjaajista siirtyi hyvinvointipalveluiden tehtäviin osallistumalla vanhusten takaisinsoittopalveluihin ja ruoka-avun toimintaan.

Hyvinkään kaupungin nuorisopäällikkö Mika Joensuule myönnettiin Vuoden pelikasvattaja -tunnustus. Erilaisia pelejä käytetään paljon nuorisotyössä ohjauksen ja kasvatuksen välineinä, olipa kyse digitaalisista tai perinteisistä peleistä. Hyvinkään kaupungin nuorisopalveluissa pelitoimintaa on järjestetty erillisenä kerhotoimintana vuodesta 2007 lähtien.

Hyvinvoiva henkilöstö

KKI on Työhyvinvointiohjelma

Valtakunnallinen Kunnossa Kaiken Ikää (KKI) -ohjelma alkoi vuonna 1995 ja Hyvinkää on ollut mukana alusta saakka ja se onkin vakiintunut pysyväksi toimintamuodoksi. Ministeriöiden rahoittamassa ohjelmassa tavoitteena on ollut yli 40-vuotiaiden innostaminen säännölliseen liikuntaan. Vuodesta 2020 alkaen Hyvinkään kaupungilla puhutaan KKI -ohjelman sijaan henkilöstön Työhyvinvointiohjelmasta, johon liikunnan lisäksi on otettu mukaan muut työhyvinvointia tukevat osa-alueet ja ohjelma koskee koko kaupungin henkilöstöä. Hyvinkään kaupungin Työhyvinvointiohjelmassa on tunnistettu eri näkökulmat, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja joita työhyvinvointiryhmä pyrkii huomioimaan, tukemaan ja toteuttamaan.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu monesta eri tekijästä ja syntyy työn tekemisen arjessa. Tähän kuuluu mm. työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Mielen hyvinvointi näyttelee yhä suurempaa roolia työelämässä, jossa muutoksen tila on jatkuvasti läsnä. Työstä palautuminen on yksi tärkeimmistä kulmakivistä, joten riittävä uni ja voimavaroja lisäävä vapaa-ajan toiminta ovat tärkeitä tekijöitä työssä jaksamisessa.

Työhyvinvointiohjelmassa on asetettu tavoitteet kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen ja

jaettu vastuut tavoitteiden saavuttamiseksi. Ohjelma noudattaa Pelikirjan linjauksia.

Työhyvinvointiohjelman laatimisen yhteydessä henkilöstölle järjestetyn nimikirjailun kautta työhyvinvointikuriireiden nimi vaihtui tsemppariksi. Tsempparit toimivat työyhteisöissä työhyvinvointitiedon välittäjinä oman työyhteisön ja työhyvinvointityöryhmän välillä. He innostavat, kannustavat ja motivoivat työyhteisöään kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Työhyvinvointi työryhmä järjestää tarvittaessa myös tsemppareille koulutuksia ja perehdytyksiä.

Poikkeuksellisesta koronavuodesta huolimatta työhyvinvointi työryhmän työskentely oli aktiivista läpi vuoden, vaikka koronavuosi haastoi pohtimaan toimintaa uudesta näkökulmasta. Aiempina vuosina toteutettu koko kaupungin virkistyspäivä jäi rajoitusten vuoksi toteuttamatta, henkilöstön ilmaiset salivuorot oli peruttava ja mm. suositut joogatunnit oli keskeytettävä.

Kesän alkuun työryhmä järjesti toiminnallisen kesäliikuntahaasteen, jossa henkilöstö pääsi etsimään kaupungin alueella sijaitseviin veistoksiin ja patsaisiin piilotettuja palkintoja. Patsaita ja veistoksia on kaupungin alueella satakunta. Työhyvinvointia tukemaan henkilöstölle hankittiin myös kolmen luennon webinarisarja, joissa aiheina olivat itsensä johtaminen, rento painonhallinta ja onnistuneen elämäntapamuutoksen tekeminen. Webinarisarja oli pidetty ja sille on tulossa seuraaja vuonna 2021. Näiden lisäksi mm. työyhteisöjen lainattaviin liikuntakasseihin tehtiin välinehankintoja.

Työhyvinvointi työryhmä teki joulun alla kyselyn henkilöstölle, jossa kysyttiin henkilöstön ideoita ja toiveita työhyvinvoinnin tukemiseen. Ideoita ja ehdotuksia tuli yhteensä huimat 111, joita työryhmä alkaa työstämään vuonna 2021.

Työhyvinvointia tehdään yhdessä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

Henkilöstön virkistystoiminta

Hyvinkään kaupungin henkilöstölle suunnattuun virkistystoimintaan käytettiin noin 80 000 €. Siihen sisältyy työhyvinvointiohjelman mukainen toiminta (ent. Kunnossa kaiken ikää KKI) sekä henkilökunnan virkistyskäyttöön varatun Sääksin leirikeskusten toiminta.



Kuvassa Kruununmaan pimeät tyhy-toimintaa Usmin metsässä Uudenmaan Erämatkojen vetämänä marraskuussa 2020.

Virkistystoiminnan kustannukset sisältävät myös Hyvinkään kaupungin henkilöstölleen tarjoaman liikunta- ja kulttuuriedun. Sen kustannukset olivat n. 8000 € ja toimintaa jatkettiin samoin eduin kuin edellisenä vuonna. Syyskuussa käynnistyi uusien korttien ja sal-

dojen tilaukset sekä saldotilaukset jo olemassa oleviin kortteihin. Palvelun tuottaa edelleen Edenred Oy. Koronan takia osa tapahtumista ja virkistystoiminnasta jouduttiin peruuttamaan.

Työterveyshuolto siirtyi Terveystaloon

Sopimus työterveyshuollon toteuttamisesta Suomen Terveystalo Oy:n kanssa solmittiin helmikuussa 2020 ja haltuunotto ja vastaanotto toiminnan aloittaminen tapahtui suunnitellusti 1.4.2020. Uutta työterveyshuoltoa on rakennettu systemaattisesti ja pitkäjänteisesti alusta saakka. Tavoitteena on ollut laadukas, vaikuttava ja kustannustehokas työterveyshuolto, jonka keskiössä ovat strateginen kumppanuus työkykyjohtamisessa ja vaikuttava työterveysyhteistyö. Yhteistyön ja kumppanuuden rakentaminen alkoi käynnistämällä ohjausryhmätoiminta, työkykyjohtamisen yhteistyöpalvelit sekä tiivis operatiivinen yhteistyö.

Työterveyshuollon ja Hyvinkään kaupungin toimintamallien yhteensovittamista ja strategista kumppanuutta vahvistamaan laadittiin yhteistyössä työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä tarkennettu palvelukuvaus. Työterveyshuollon palveluista järjestettiin infotilaisuus koko henkilöstölle sekä keväällä että syksyllä. Palvelualueilla järjestettiin esimiehille useita infotilaisuuksia palvelusisältöön liittyen.

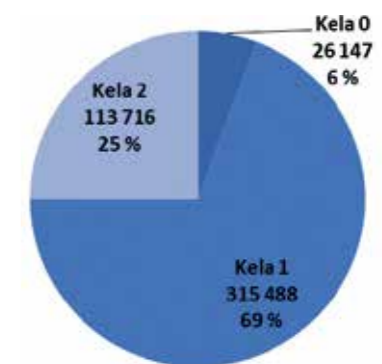
Työterveyshuollon palveluiden toteuttamisessa hyödynnetään työterveyshuollon digitaalisia palveluita ja työkykyjohtamisessa sähköisiä työkaluja. Uudella työterveyshuollolla on palveluohjausmalli, jota hyödynnetään erityisesti sekä äkillisten sairauksien hoidon tarpeen arvioinnissa, työssäjaksamisen tukemisessa, työuupumuksen ehkäisyssä, tuki- ja liikunta-elinsairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Palveluohjausmallilla pyritään vaikuttamaan työterveyshuollon kustannuksiin, niin että palvelussa ohjaututaan suoraan oikealle asiantuntijalle ja ammattihenkilölle ilman ylimääräisiä käyntejä ja välikäsiä.

Johdolle, esimiehille ja työhyvinvoinnin HR-asiantuntijalle tuli käyttöön työkykyjohtamisen sähköinen työkalu, joka nopeuttaa prosesseja ja samalla ohjaa toimintaa oikeiden palveluiden piiriin. Kaupungin toimintamallit näkyvät myös järjestelmässä sisäänrakennettuina hälytysjärjestelminä ja toimenpide-ehdotuksina. Järjestelmä otettiin käyttöön elokuussa ja järjestelmän käyttäjät saivat siihen koulutuksen. Työkykyjohtamiseen ja järjestelmään liittyen toteutettiin myös useita lisäkoulutuksia syksyn aikana sekä palvelualueilla että one-to-one -perehdytyksinä esimiehille.

Työterveysneuvotteluja järjestettiin uudessa työterveyshuollossa vuoden 2020 aikana yhteensä 61 kappaletta 40 eri henkilölle. Työpaikkaselvitykset aloitettiin elokuussa ja niitä toteutettiin toimintasuunnitelman mukaisesti syksyn aikana 14. Koronapandemia haastoi työpaikkaselvitysten yksikkökäyntien toteutumista ja neljä suunniteltua selvitystä siirrettiin vuoteen 2021.

Työterveyshuoltoyhteistyöhön kuuluu aktiivinen toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi sekä seuranta. Työterveyshuolto ja Hyvinkään kaupungin työhyvinvoinnin HR-asiantuntija seurasivat ja raportoivat kustannustasoa ja sen muutoksia tiiviisti ja ennakoivasti läpi vuoden. Kustannuseuranta toteutettiin strategisissa ja operatiivisissa ohjausryhmissä neljännesvuosittain sekä asiakkuuspäällikön kanssa kuukausittain.

Uuden työterveyspalvelujen kustannukset toteutuivat vuonna 2020 arvioitua tasoa selvästi pienempänä. Työterveyshuollon kustannusten lasku antaa viitteitä uuden palvelun kustannustehokkuudesta ja resurssien oikeasuuntaisesta kohdentamisesta, mutta kokonaisuutena hyvin poikkeuksellinen vuosi ei mahdollista suoraa vertailua. Aktiivinen ja suunnitelmallinen seuranta sekä tiivis yhteistyö mahdollistavat kuitenkin nopean reagoinnin niin, että resurssit saadaan jatkosakin kohdennettua kustannustehokkaasti ja vaikuttavuus huomioiden, ennalta määritellyn kattohinnan puitteissa.



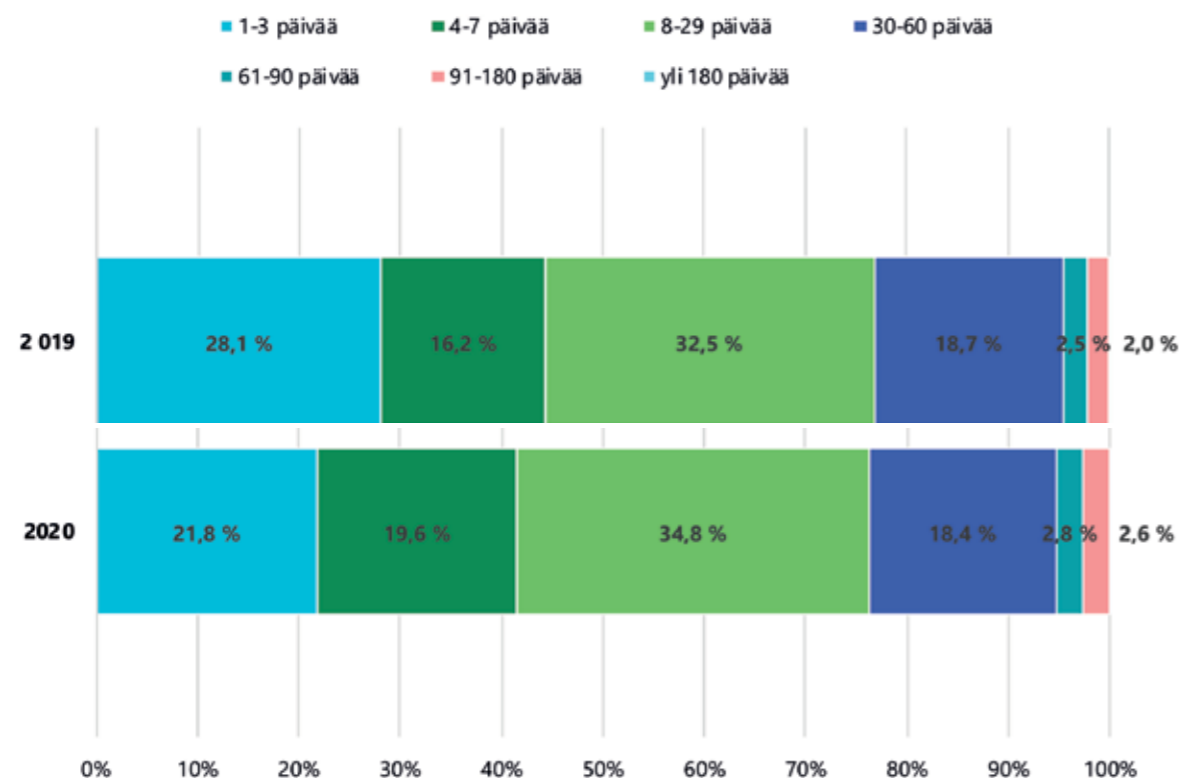
Uuden työterveyshuollon toiminnasta ennaltaehkäisevässä Kela I -korvausluokassa oli 69% (vuonna 2019 58%) kustannuksista, Kela II -luokassa 25% ja Kela 0 -luokassa 6% kustannuksista. Kustannukset jakaantuivat seuraavasti tekijäryhmittely ja tuoteryhmän mukaisesti.

Terveysperusteiset poissaolot

Työkyvyttömyydestä aiheutuneet poissaolopäivät vuonna 2020 olivat 23 218, mikä on 135 päivää enem-

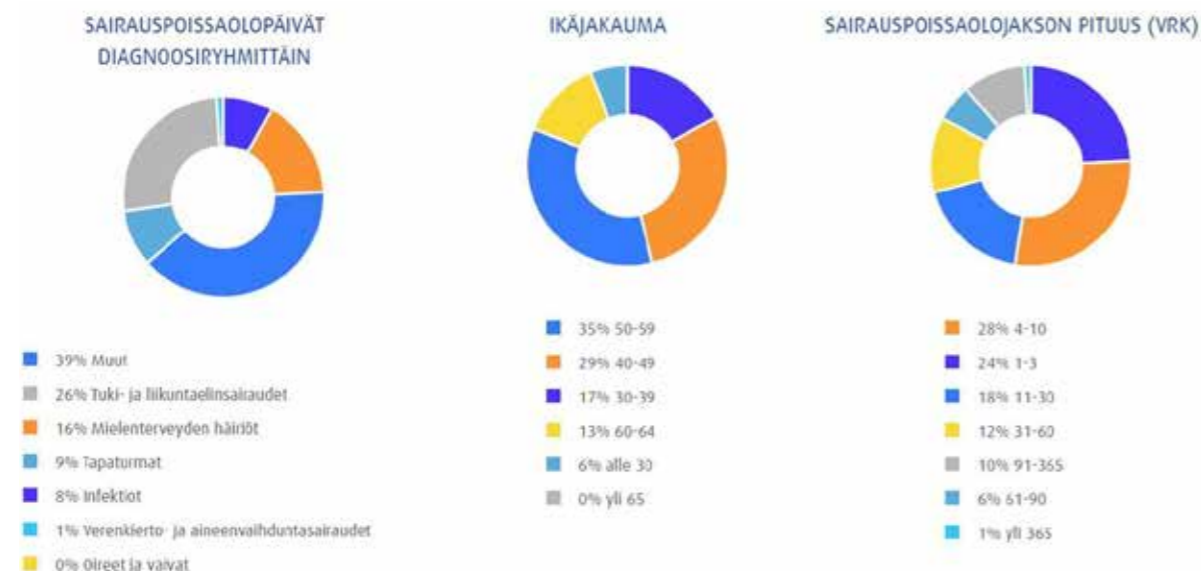
män kuin vuonna 2019. Poissaolopäivät kalenteri-päivinä/henkilöstön lukumäärä vuonna 2020 oli 14,5 ja poissaoloprosentti 3,9 %. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat 13,4 ja 3,6 %.

Eri mittaisten poissaolojen suhteellinen osuus kalenteripäivistä



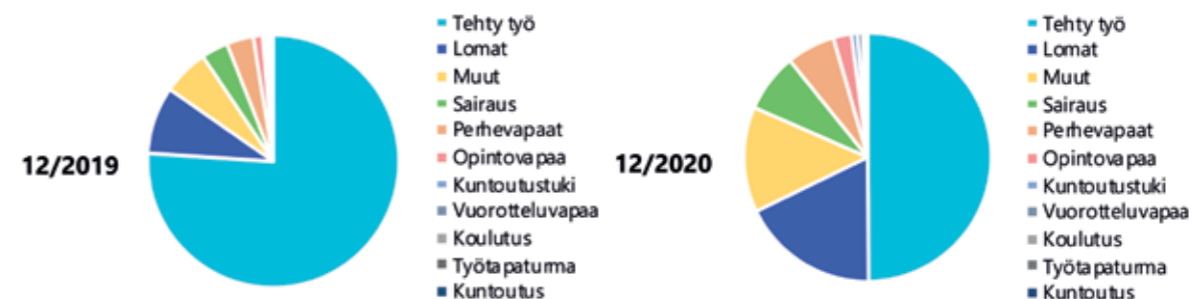
Poissaolo -% = Poissaolopäivät / HTV1* 365 = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä
Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtaturmapoissaolot.
Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7%).

Sairauspoissaolopäivät diagnosoitavissa ja ikäjakauma



Yllä olevat taulukot on tuotettu uuden työterveyshuollon järjestelmästä, mistä syystä tiedot ovat osittain puutteelliset koko vuoden osalta. Taulukot kuvastavat kuitenkin esitetyn asian suhteellista jakautumista.

Työajan jakautuminen



	12/2019	12/2020	Muutos
Tehty työ	76,0 %	49,9 %	-26,1 %
Lomat	8,6 %	17,9 %	9,3 %
Muut	5,9 %	13,7 %	7,8 %
Sairaus	3,4 %	7,6 %	4,2 %
Perhevapaa	3,5 %	6,3 %	2,9 %
Opintovapaa	1,2 %	2,4 %	1,2 %
Kuntoutustuki	0,4 %	0,8 %	0,4 %
Vuorotteluvapaa	0,4 %	0,7 %	0,3 %
Koulutus	0,3 %	0,4 %	0,1 %
Työtaturma	0,2 %	0,2 %	0,0 %
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Tehty työ = HTV3 / HTV1 = (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät
Taulukon muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. tehdyn työn muutos: 80,4 % - 79,0 % = 1,4 %).
Opetushenkilöstön osalta koulutuksen keskeytykset tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.

Työsuojelu

Tapaturmien vähentämiseksi tehtävä töitä

Vuonna 2020 Pohjola Vakuutus Oy:öön tehtiin 100 työtaturmailmoitusta. Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koronasta johtuvien valtakunnallisten rajoitustoi-
menpiteiden takia. Näitä olivat esim. etätyö, liikkumis-
rajoitukset, toiminnan rajoitukset, henkilöresurssien
uudelleen allokointi. Näillä oli vaikutusta myös
työtaturmien vähenemiseen noin kolmannekselle
vuoteen 2019 verrattuna. Ilmoitetuista työtatur-
mista vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 60 ilmoituk-
sen osalta. Kokonaiskorvaussumma oli 76 755,63 €. (18.01.2021) Lopullisia tietoja ei vielä tiedetä, koska
ilmoitusten käsittely on edelleen kesken vakuutusyhtiössä.

Työtaturmiin on pyritty vaikuttamaan työn riskien arviointi ohjeistuksen päivityksellä, sähköisillä Ilmoitus uhka- ja väkivaltatilanteesta työnantajalle -lomakkeen luomisella sekä henkisen kuormituksen ilmoituspro-
sessin tarkentamisella, työmatkakoulutuspaketeilla

(kaatumisriski jalan ja pyörällä), etätyön riskiarvioinnin käyttöönotolla sekä tarveperusteisella työsuojelukou-
lutuksella.

Työsuojelutoiminta

Vuoden 2020 työsuojelutoiminnan pääpaino oli koulu-
tustoiminnassa ja osaamisen ylläpidossa. Koulutusta
annettiin sekä organisaation omana tuotantona että
ulkopuoleisten palvelutarjoajien tuottamana. Sisäisten
toimijoiden osalta koulutusta annettiin syöpärisäin
liittyvänä ASA-koulutuksena, häirintään ja epäasial-
liseen käyttäytymiseen liittyvänä koulutuksena,
pelastuskoulutukseen liitetyn työpaikan työsuoje-
lukoulutuksen muodossa, työn riskien arvioinnin
suorituskoulutuksena sekä väkivaltaisen henkilön
kohtaamiskoulutuksena. Tämän lisäksi ulkopuoleisten
toimijoiden koulutusten kautta hankittiin työturvakor-
tipätevyksiä toimialatarpeiden mukaisesti. Työturva-
korttien osalta koulutustietojen viemistarvetta sähköi-
seen HR-järjestelmään painotettiin esihenkilöille.

Oman lisänsä työsuojelutoimintaan antoi vallitseva koronatilanne. Koronatilanteen osalta työsuojelu tuki yksiköitä työn riskien arviointityössä muuttuneiden olosuhteiden takia. Koronatartunnan hallitsemiseksi tuotettiin ohjeistusta mm. henkilösuojainten käytön osalta. Hankintapalveluiden kanssa yhteistyössä luotiin keskitetty suojamateriaalien hankintaprosessi, joka on mahdollistanut suojamateriaalin kustannustehokkaan hankinnan.

Työsuojelun yhteistoiminta

Kaupunkitasoista työsuojelutoimikunta toimintaa toteutettiin Yhteistyötoimikuntatoiminnan kautta. Toimialoilla työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin toimialakohtaisten yhteistyöryhmien toimesta. Näiden lisäksi yksiköissä käsitellään työsuojeluasioita yhteistoiminnassa työnantajien ja työntekijöiden kesken.

Yhteistyötoimikunnan ja toimialojen yhteistyöryhmien kokouspöytäkirjat ovat luettavissa Hyvinkään kau-

pungin intranet-sivuilta. Yhteistyötoimikunnassa ja toimialakohtaisissa yhteistyöryhmissä käsitellään lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja työturvallisuuslain edellyttämiä asioita.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastukset

Vuonna 2020 Etelä-Suomen Aluehallintovirasto ei tehnyt yhtään tarkastuskäyntiä.

Sisäilmatyöryhmän toiminta

Sisäilmatyöryhmä käsiteli Hyvinkään kaupungin omistamiin kiinteistöihin liittyviä sisäilma-asioita neljässä kokouksessa vuoden aikana. Kaikkiaan käsitellyssä oli 19:sta kiinteistön sisäilma-asiat. Tämän lisäksi sisäilmaprosessia päivitettiin ja näin ollen päivitetty sisäilmaprosessi sisältää tarkemman kuvauksen sisäilmailmoituksen käsittely etenemisestä.

Henkilöstön muistaminen

Palkitsemiskäytännön mukaisesti palkittaviin kuului 10, 20, 30 ja 40 vuotta Hyvinkään kaupunkia palvelleet. Merkkipaalu juhlistava juhlatilaisuus siirrettiin pidettäväksi vuoden 2021 puolella vallitsevan epidemiatilanteen takia.

Juhlan ja muistamislahjan lisäksi 20 ja 30 vuotta palvelleet saivat yhden palkallisen vapaapäivän ja 40 vuotta palvelleet saivat kaksi palkallista vapaapäivää. Palveluvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60 - vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa.

Onnea palkittaville!



Viestintä

Koronatiedottamista ja monipuolista viestintää koko kaupungin kanssa

Vuoden 2020 aikana viestintäyksikön henkilöstön työpanos keskittyi vuosittaisen viestintä- ja markkinointisuunnitelman tehtävien lisäksi ennen kaikkea koronaviestintään. Koronatilanteeseen liittyvän viestinnän kaupunkitason koordinoiminnin ja käytännön viestintätoimenpiteiden lisäksi konsultoimme myös toimialoja ja teimme tiivistä viestintäyhteistyötä Keusoten kanssa.

Viestintäyksikön alkuvuoden töihin sisältyi myös viestintä- ja markkinointisuunnittelua, verkko-, some- ja mediaviestinnän toimenpiteitä sekä kaupungin kestävän talouden ohjelmaan liittyvää viestintää. Vuoden tavoitteisiin kuului päätöksentekoviestinnän kehittäminen, johon liittyvänä toimenpiteenä lisättiin mediaviestintää merkittävästi yhteistyössä toimialojen kanssa. Koronavirustilanteen alettua, viestinnän työn painopiste siirtyi koronaviruksen tiedottamiseen ja uusien toimintamallien rakentamiseen vallitsevassa tilanteessa.

Alkusyksystä julkaistiin Hyvinkää.fi verkkopalvelun uusittu, aiempaa käytettävämpi ja saavutettavampi ulkoasu. Uusi ilme koskee myös kaupungin mobiilisivuja, joissa muutos näkyy erityisesti selkeämmällä navigaatiolla. Loppusyksystä uudistettiin Visithyvinkää.fi kaupungin laajempaan markkinointikäyttöön.

Yhteistoiminta

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 esimiesten 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 luottamusmiestäjärjestelmässä. Hyvinkään kaupungin henkilöstöä edustavat



Vuoden 2020 aikana toteutettiin myös yhdessä toimialojen kanssa ensimmäinen koko kaupungin toimintaa kaupunkilaisille kokoava Hyvinkää-lehti, jossa yhdistettiin aiemmat toimialakohtaiset Rakentavasti ja Villari -lehdet. Henkilöstöviestintää toteutettiin sekä eHyviisi -henkilöstöuutiskirjeellä että erillisillä koronatilanteen uutiskirjeillä yhdessä HR:n kanssa.

Koronavirustilannetta koskeva viestintä on ollut merkittävä osa viestintäyksikön työtä läpi koko vuoden, työmäärien peilattaessa vallitsevaa tilannetta.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja JUKO Tekniset, julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry ja Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö TEHY ry. Lisäksi palvelualueilla on useita luottamusmiehiä.

Pakollisesta yhteistoimintamenettelystä on säädetty lailla (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (13.4.2007/449).

Henkilöstöjohtaja ja palvelussuhdepäällikkö kokoontuvat säännöllisesti pääluottamusmiesten kanssa ja käsittelevät laajasti eri henkilöstöön liittyviä asioita. Vuonna 2020 merkittävimmät yhteistoiminta-asiat olivat koko henkilöstöä koskevat kestävän talouden tasapainotusohjelmaan liittyvät yhteistoimintaneuvottelut sekä koronapandemiaan liittyvät tilapäisiä lomautuksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Lomautuksien piirissä oli koko henkilöstö lukuun ottamatta Hyvinkään Veden henkilöstö, peruskoulun, lukion ja aikuislukion ope-tushenkilöstö sekä Hyvinkään opiston virkasuhteiset

opettajat ja rehtori. Koronapandemiaan liittyviä lomautuksia ei kuitenkaan neuvotteluiden jälkeen toteutettu. Lomautuksiin varauduttiin luomalla lomautusprosessi ja järjestämällä koulutuksia kaupungin johtoryhmälle ja palvelualueen johdoille.

Kaupunginvaltuuston päätökseen perustuen kaupunki valmisteli kestävän talouden ohjelman talouden tasapainottamiseksi. Ohjelmatyössä kaupunki päätti kestävästä ja pysyvistä keinoista, joilla se tavoittelee vuosien 2020-2024 aikana 15 milj. euron tulosparannusta verrattuna tilanteeseen, jossa tasapainottamista ei tehdä. Merkittävä osa kaupungin menoista koostuu henkilöstökuluista. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin vuosina 2020-2021 toteutettavia henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä. Neuvotteluiden lopputuloksena toteutettiin toimialoilla tehtävien uudelleen järjestelyjä ja kymmenen (10) henkilöä irtisanottiin tuotannollisin taloudellisin syin.

Henkilöstöpalvelut toteuttivat kestävän talouden tasapainotusohjelmaa koskevien yhteis-toimintaneuvotteluiden jatkotoimenpiteitä yhteistyössä toimialojen johdon ja esimiesten kanssa vuoden loppuun saakka. Toimialojen esimiehille ja johdolle järjestettiin useampia koulutustilaisuuksia yhteistoimintaneuvotteluiden täytäntöönpanoa varten ja henkilöstöpalvelut valmistelivat esimiesten käyttöön useita asiakirjamalleja ja viranhaltijapäätöksiä täytäntöönpanoa varten. Lisäksi luotiin muun työn tarjoamis- ja takaisinotto-prosessit. Lisäksi henkilöstöpalvelut loivat koko kaupungin henkilöstön resurssien koordinoimiseksi tarkoitetun palvelualueen - resurssipankin -, minkä avulla henkilöstöä pystyttiin ohjaamaan sinne missä lisäresursseja tarvittiin, kun koronatilanteen johdosta toimintoja vähennettiin ja paikkoja suljettiin. Resurssipankkia on

tarkoitus jatkaa myös koronatilanteen jälkeen esimerkiksi eri tilanteissa, joissa työntekijöille etsitään tilapäistä korvaavaa työtä.

Resurssipankin osalta tehdään tiivistä yhteistyötä myös Keusoten kanssa ja Hyvinkään kaupungin henkilöstöä pystytään tarvittaessa ohjaamaan tilapäisesti Keusoten palvelukseen, mikäli kaupungin sisältä ei löydy korvaavaa työtä.

Henkilöstöpalveluille kohdistunut tuen tarve esimiehiltä yhteistoimintaneuvotteluiden täytäntöönpanoon liittyvissä kysymyksissä on ollut merkittävä normaalioloihin verrattuna.

Kunta-alalle uudet työ- ja virkaehtosopimukset

Kunta-alalle neuvoteltiin uudet työ- ja virkaehtosopimukset vuosille 2020-2021. Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.4.2020-28.2.2022. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa. Kunta-alan sopimusten kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 prosenttia.

Palkkakustannukset nousivat vuonna 2020 keskimäärin 0,09 prosenttia verrattuna vuoden 2019 vuosikeskiarvoon. Luvun pienuuteen vaikutti mm. vertailuvuoden 2019 tammikuussa maksettu kertaerä, joka nosti sen vuoden vuosikeskiarvoa. Vuonna 2021 palkkakustannukset nousevat vastaavasti keskimäärin 2,05 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna.

Suurimmat muutokset koskivat työajan pidennyksen poistumista, varallaolomääräyksien muutoksia ja lomarahan vapaaksi vaihtamista.



Katse tulevaisuudessa

Käsillä olevassa henkilöstökertomuksessa on esitetty eri näkökulmista henkilöstön tilaa, rakennetta, työhyvinvointia ja muuta henkilöstön ja kaupungin kehittämiseen liittyvää. Esiin nousee joitakin erityisiä kehittämisteemoja. Näistä osa on uusia ja osa jo aiemmin esiin nostettuja pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida jatkossakin usean vuoden ajan.

Yhteenveto kehittämistoimenpiteiksi nousseista asioista:

- > Kuntalaisten osallisuuden edistäminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen: kuntalaisraati ja asukasillat; osallistuva budjetointi
- > TWebin käytön jatkaminen ja kehittäminen toimielinten päätösten valmistelussa sekä esityslistojen ja pöytäkirjojen laatimisessa, jakelussa ja julkaisussa
- > Valmu- käyttöliittymän käyttö viranhaltijapäätösten ja esityslista-asioiden tekemisessä
- > Hyvinkään Pelikirjan (kaupunkistrategia) päivittäminen
- > Rekrytointi- ja perehdytysprosessien sähköistäminen ja seurannan kehitystyö
- > Koko henkilöstön kanssa toteutettujen esimies-alaiskeskustelujen kehittäminen ja digitaalisen tietotekniikan hyödyntäminen prosessissa ja toteutusten seurannassa
- > Muutosjohtamisen ja -valmiuden kehittäminen jatkuu
- > Työtapaturmien lukumäärän pitäminen lasku-uralla
- > Uuden työterveystoimijan toimintamallien kehittäminen ensimmäisen sopimusvuoden kokemusten perusteella
- > Sairauspoissaolojen määrä/htv laskee ja omalle henkilöstölle järjestettävän työterveyshuollon kustannukset laskevat vuoteen 2020 verrattuna
- > Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen
- > Kestävän talouden ohjelman vaikutuksien huomioiminen palvelutuotannossa
- > Etätöskentelyn mahdollistaminen jatkossakin ja siihen liittyvien pelisääntöjen sekä ohjeiden rakentaminen
- > Henkilöstökyselyn tulostenkäsittelyssä esille nousevien kehitystoimenpiteiden eteenpäin vieminen ja seuranta niin toimiala- kuin myös kaupunkitasolla



HYVINKÄÄ *h*

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

www.hyvinkaa.fi

