



HYVINKÄÄ

Henkilöstökertomus 2019





Sisällys

Johdanto - Pelikirja vakiintunut osaksi kaupungin johtamista ja kehittämistä	4
Joukkueen rakenne	6
Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista	13
Hyvinvoiva henkilöstö	19
Henkilöstöä koskevat muutokset	30
Katse tulevaisuudessa	31

Lukijalle

Vuosi 2019 oli Hyvinkään kaupungille muutoksen aikaa. Noin tuhannen sosiaali- ja terveydenhuollon -ammattilaisen siirtyminen Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään Keusoteen 1.1.2019 lähtien oli kaupungin historian isoimpia murroksia. Vuoden aikana on hiottu yhteistyötapoja kuntayhtymän kanssa ja olemme saaneet paljon aikaiseksi mutta edessä on vielä myös tehtävää.

On ollut ilo huomata, miten innostuneesti henkilöstömme kehittää omaa työtään ja kaupungin toimintaa. Työ vie mennessään tehdessämme merkityksellistä työtä kaupunkilaisten hyväksi. Kuten on tyypillistä monelle muullekin kaupungille ja kunnalle ei työnantajakuvamme kuitenkaan heijasta riittävästi sitä, miten tärkeää työtä teemme ja kuinka mielekkäinä pidämme tehtäviämme. Yhteinen haasteemme onkin saada vahvuutemme näkyväksi myös oman organisaatiomme ulkopuolella. 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 olemmekin jo kokeilleet uusia rekrytointikanavia ja -tapoja. Meidän on lisäksi luotava entistä tiiviimmät yhteydet oppilaitoksiin ja korkeakouluihin yhtenä askeleena työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulevaisuudessa.

Hyvinkäällä on monimuotoinen palvelutarjonta: päiväkodit, koulut, uudistuva keskusta, kehittyvät kylät, vesihuoltolaitos, katu- ja liikennesuunnittelu - viheralueita unohtamatta. Kiitos näiden kehittämisestä ja arjen pyörittämisestä kuuluu osaavalle henkilöstölle. Pelikirja on vakiintunut osaksi kaupungin johtamista ja kehittämistä ja luo hyvät raamit tekemiselle.



Sari Kuittinen-Tihilä
Henkilöstöjohtaja

Esimiesten kouluttamiseen on panostettu Liideri -valmennuskokonaisuudella, johon kuuluu sekä substanssiosaamiseen liittyviä koulutuskokonaisuuksia että esimies- ja johtamistaitojen kehittämisohjelma. Kehittämisohjelman ensimmäinen osa *Esimies ihmisten johtajana* päättyi kesäkuussa 2019. Esimiehellä on tärkeä rooli arjen mahdollistajana, mutta työssä viihtyminen ja kehittyminen on koko henkilöstön, kaikkien meidän, vastuulla. Haluammekin kiinnittää erityistä huomiota johtamiseen ja toimintakulttuurin uudistamiseen.

Muuttunut taloustilanne on tuonut johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen oman, vaativamman, vivahteensa. Vuosi 2019 oli koko kuntasektorin heikoin vuosi nykyisen kirjanpilotovan aikana ja myös Hyvinkään kaupungin tilikausi oli kaupungin historian heikoin. Kaupungin talous oli -20 miljoonaa euroa alijäämäinen vuonna 2019. Taloustilannetta selittää verorahoituksen heikko kehitys ja sosiaali- ja terveyspalveluiden jatkunut menokasvu. Lisäksi verokortti- ja tulorekisteriuudistus aiheuttivat tilitysvajeita koko kuntasektorille ja siten myös Hyvinkään kaupungille. Tämä heijastui kaupungin toimintaan jo syksyllä 2019, jolloin päätettiin käynnistää kestävä talouden ohjelma ja nimetä sille poliittinen ohjausryhmä.

Vuonna 2019 Hyvinkään kaupungin eri toimialoilla oli kaikin puolin hyvä tekemisen meininki. Palkituista saavutuksista ja monesta uutiskynnyksenkin ylittäneestä hankkeesta löydät mielenkiintoista luettavaa tästä henkilöstökertomuksesta.

Lämpimät kiitokseni Hyvinkään kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä vuonna 2019.

Pelikirja vakiintunut osaksi kaupungin johtamista ja kehittämistä

Hyvinkään kaupunkistrategian – Pelikirjan – käytäntöön vieminen oli keskeinen asia 2018. Vuonna 2019 sen tavoite on vakiintunut osaksi kaupungin toimintaa ja näkyvä vahvasti kaikessa tekemisessä. Työhyvinvointi paranee, motivaatio pysyy korkealla ja peli kulkee yhteisillä ponnistuksilla. Sujuva arki on työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla. 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 kärjet

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.

1.1. Houkuttelevuus

”Hyvinkää on kasvava kaupunki, tavoitteenamme on saada Hyvinkäälle lisää asukkaita, yrityksiä ja matkailijoita”

Syksyn 2019 aikana väestötilastoihin tuli vuodenaikaan tyypillinen notkahdus johtuen nuorten muuttamisesta jatko-opiskelupaikkakunnille. Hyvinkään väkiluku on kasvanut tasaisesti koko 2000-luvun lukuun ottamatta kahta edellistä vuotta. Vuoden 2019 loppupuolella väkiluku lähti uudestaan nousuun, mitä vauhditti mm Hangonsillan asuinalueen rakentuminen. Hyvinkäällä rakentuu niin kerros-, rivi- että pientaloja uusille asuinalueille, joissa huomioidaan asumisen, asioinnin ja elämisen helppous.



Aktiivinen kulttuurielämä vahvistaa Hyvinkään houkuttelevuutta. Yksi isoimmista tapahtumista oli Red Carpet -elokuvafestivaali, joka valittiin **vuoden 2019 tapahtumaksi** Sponsorointi & Tapahtumat Awards 2020 -palkintogaalassa. Elokuvafestivaali järjestettiin ensimmäisen kerran Hyvinkäällä kolme vuotta sitten. Tapahtuma on kehittynyt ja kasvanut, ja elokuvien lisäksi tapahtuman toisena kärkenä on nyt myös musiikki. Tapahtuman takana ovat olleet alusta asti mukana Hyvinkään kaupunki ja Hyria, joka oli myös tapahtuman pääyhteistyökumppanina vuonna 2019.

Vuonna 2019 Hyvinkään kaupunki oli ensimmäisenä suomalaisena kuntana hyödyntämässä sosiaalisen median vaikuttajia osana asumisen markkinointia. Touko-kesäkuun aikana paikkakunnalle muutti kaksi some-vaikuttajaa, jotka kertoivat omin sanoin Hyvinkästä kuukauden verran. Kampanja sai runsaasti mediajulkisuutta sosiaalisen median julkisuuden lisäksi.

1.2. Yhteispelillä yritysten kanssa

”Teemme tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa. Työpaikat ovat kaupunkimme elinvoimaisuuden edellytys”

Hyvinkään kaupungissa vallitsee aktiivinen yhteistyö työllisyyden edistämiseksi. Työvoiman saatavuutta tukevat hyvät palvelut ja liikenneyhteydet, monipuoliset harrastusmahdollisuudet sekä viihtyisä elinympäristö.

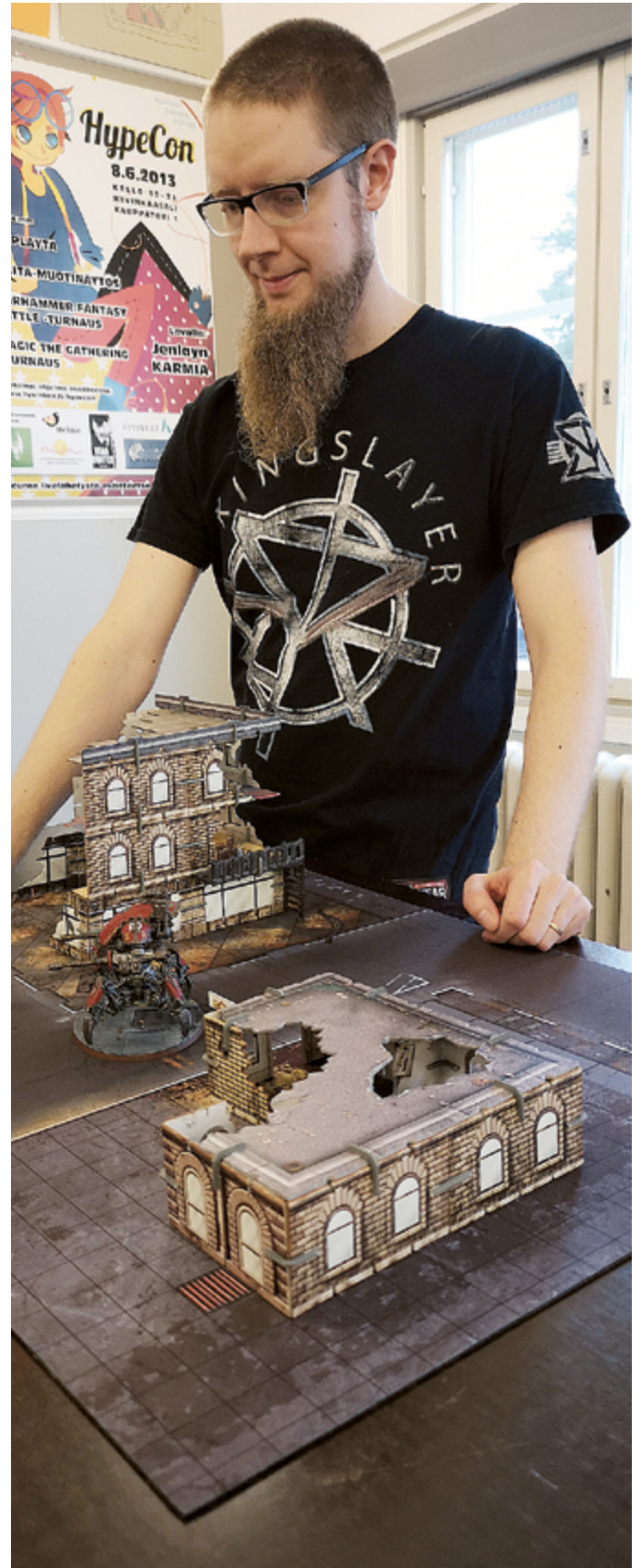
Yritysyhteistyöstä hyvä esimerkki on kauppakeskus Willan kanssa tehty yhteistyö, mikä on edistänyt kiinnostusta myös kaupungin museoon. Uudet tilat kauppakeskuksessa lisäsivät kiitettävästi kävijämäärää, joita vuonna 2019 oli vajaat 6800. Kaupunginmuseon Aikansa lapset -näyttely kauppakeskus Willan näyttelytilassa tarkastelee hyvinvinkääläistä lapsuutta aina 1800-luvulta nykypäiviin, eikä se jätä ulkopaikkakuntalaisiakaan kylmäksi. Näyttely on tehty yhdessä hyvinkääläisten kanssa ja heiltä on saatu esineitä osaksi kokonaisuutta.

1.3. Minä, me ja Hyvinkää

”Luotamme yhteistyön voimaan ja teemme töitä sen eteen, että hyvinkääläiset kokevat kotikaupungin omakseen ja ovat siitä ylpeitä”

Hyvinkään kaupungin hyvinvointipalvelut kehittää hyvinvoinnin edistämisen ja ongelmien ehkäisyn kokonaisuutta suhteessa kaupungin itsensä ja muiden tuottamiin palveluihin. Sote-yhdistykset sekä niiden puitteissa tehtävä vapaaehtoistyö ovat erittäin kiinteä ja arvokas osa Hyvinkäällä tehtävää hyvinvointityötä. Sote-yhdistyksiä on Hyvinkäällä 85 kpl. Vapaaehtoisia toimii myös liikunnan ja kulttuurin puolella sekä itsenäisinä toimijoina esim. seurakuntien yhteydessä. Vapaaehtoistyön ohjaajan työpanos suuntautuu ensisijaisesti ikäihmisten parissa tehtävään vapaaehtoistyöhön sekä sosiaali- ja terveystieteiden järjestöihin.

Ylpeänä voimme esitellä kaupungin nuorisopäällikkö Mika Joensuulle heinäkuussa 2019 myönnettyä Ropecon ry:n Kultainen lohikäärme -tunnustus-palkintoa. Huomionosoitukset jatkuivat vielä 2020 puolellakin, jolloin Mikalle myönnettiin kansainvälinen Warhammer Heroes -tunnustus-palkinto pitkästä ja merkittävästä toiminnastaan miniatyyripeleihin liittyen. Palkinnon myöntämisen perusteina olivat mm. Warhammer-miniatyyripelien hyödyntäminen nuorisotyössä yli 20 vuoden ajan sekä vapaaehtoistoimijana että kunnallisena nuorisotyöntekijänä.



Joukkueen rakenne

2.1. Henkilöstömäärä väheni muutosten myötä

Tuhat SOTE-ammattilaisen siirtyminen Keusoteen vähensi kunnan palvelussuhteessa olevien määrää. Hyvinkään kaupungilta palkkaa saavan henkilöstön määrä vuoden 2019 lopussa oli 1760. Vakituksessa palvelussuhteessa oli 1391 ja määräaikaista 369 henkilöä, joista työllistettyjä 36 henkilöä.

Kun jätämme vertailussa SOTE-henkilöstön huomiotta, niin henkilöstömäärä väheni kuluneen vuoden aikana 8 henkilöllä eli 0,5 %. Koko henkilöstöstä määräaikaista oli 21 %. Muutos edelliseen vuoteen oli 1,4 % enemmän.

SOTE-muutoksella oli myös vaikutusta vuoden 2019 palvelutuotannon tehokkuuslukuun. Henkilöstömäärä asukasta kohden väheni Keusoteen siirtymisen johdosta.

Henkilöstökertomuksen taulukoissa ja vertailuluvuissa on vuoden 2018 luvuista poistettu SOTE. Tämä mahdollistaa tarkemman vertailun kehittymisen näkökulmasta.

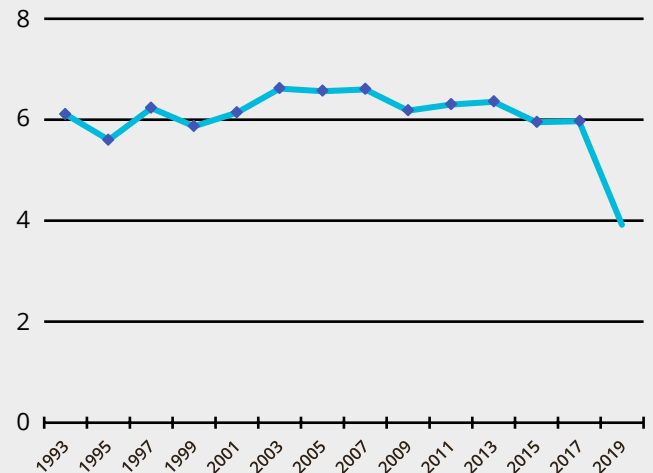
Suuria muutoksia henkilöstömäärässä ei tapahtunut.

HTV / tehdyn työn määrä

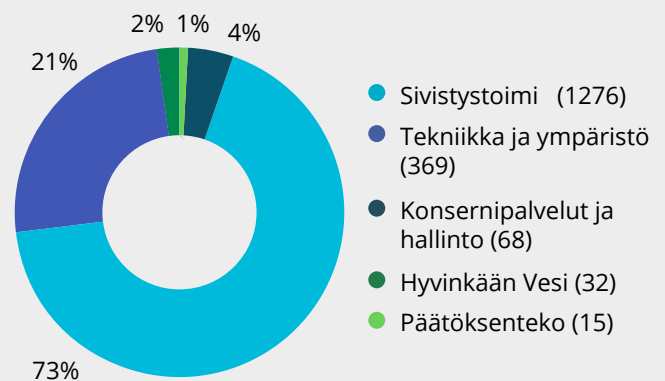
Kaupungin henkilöstön määrä väheni kahdeksan henkilöä. HTV-mittarilla mitattuna henkilöstön määrä pysyi samana kuin edellisenä vuonna. Työpanoksessa ei myöskään suurta muutosta tapahtunut; vuonna 2018 työpanosluku oli 1422,8 ja vuonna 2019 1428,4.

Yksi henkilövuosi (HTV) on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee töitä vuodessa, eli 12 x kuukausityötuntia. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Samoin lasketaan myös osan vuotta palvelussuhteessa olevien työ. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Työpanos on yhden henkilön aikaansaannos vuodessa ja siitä on vähennetty poissaolot.

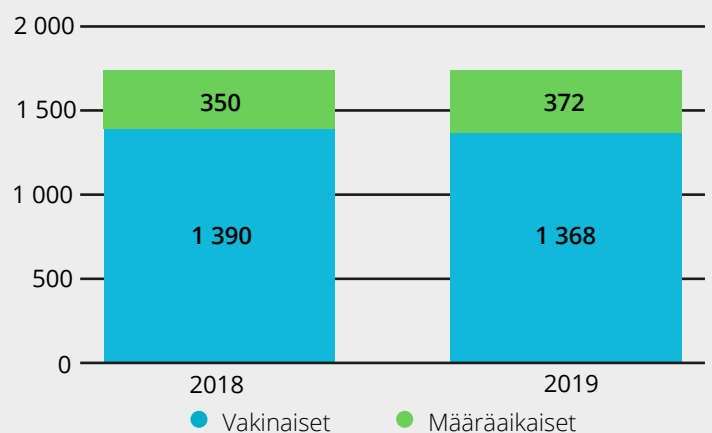
Henkilöstö 100 asukasta kohden



Henkilöstömäärät toimialoittain



Henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2018 - 2019 ilman soten henkilöstöä



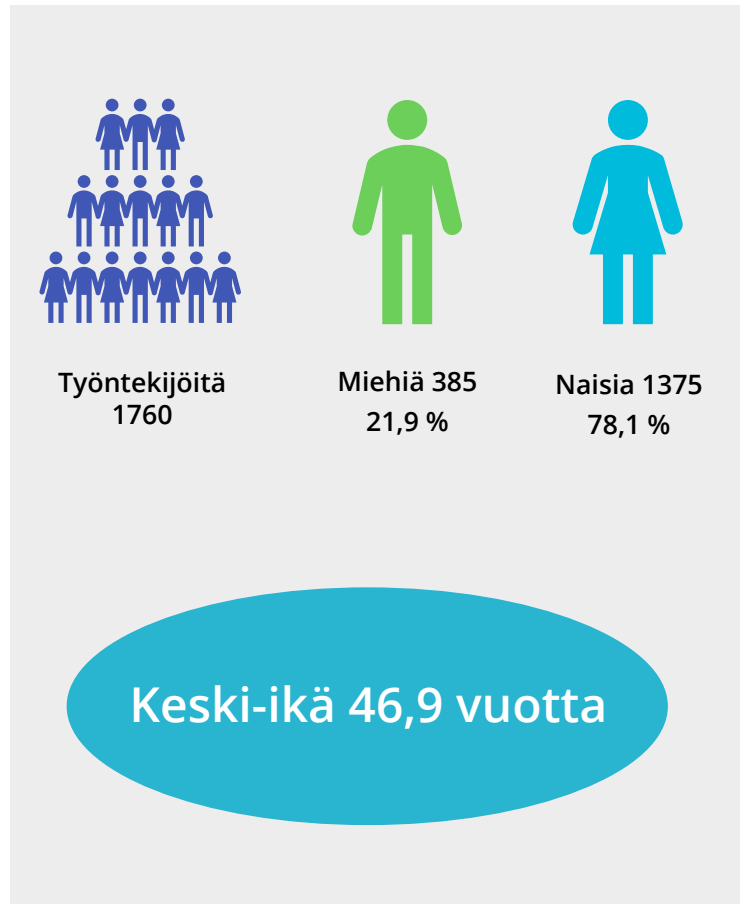
2.2. Henkilöstörakenne

Henkilöstön ikärakenne

Hyvinkään kaupungin koko henkilöstön keski-ikä jatkaa edelleen nousuaan ollen nyt 46,9 (vuonna 2018 oli 45,9). Määräaikainen henkilöstö on keski-ikänsä selvästi nuorempaa, 41,2 vuotta. Tosin tässäkin ryhmässä on havaittavissa nousua verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä määräaikaisissa oli 40,7 vuotta.

- Vakituksessa palvelussuhteessa 1391 (79 %)
- Määräaikaisessa työsuhteessa 369 (21 %)
- Keskimäärin sairaana (vakinaiset) 15 pv vuodessa
- Ei koskaan sairaana 27 %

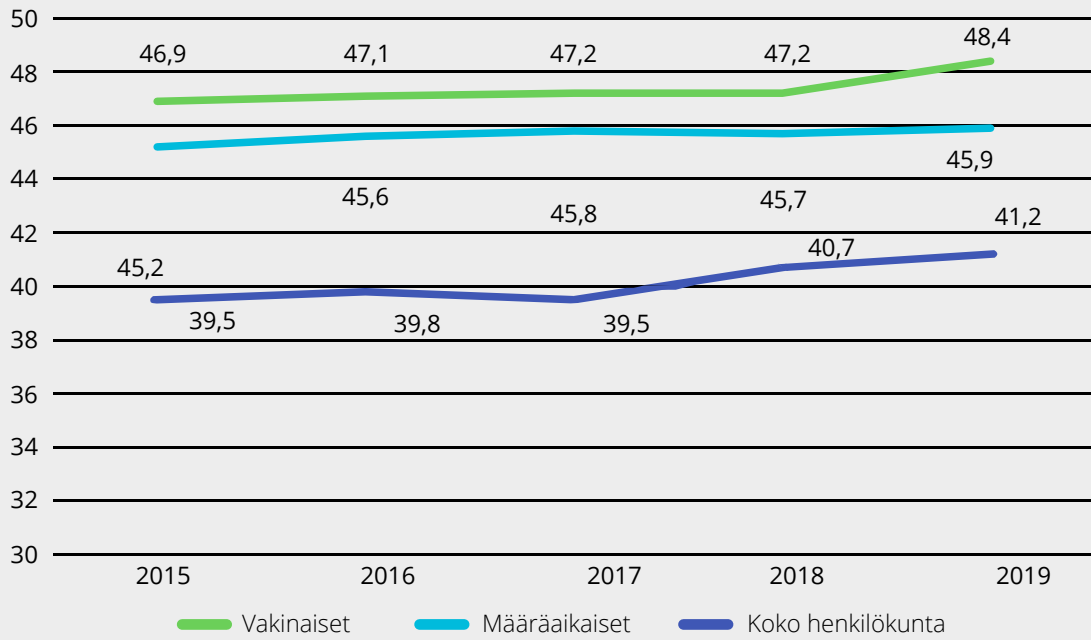
Eniten (19,5 %) henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 50-54. Vakinaisista 13,4 % on 60 v tai yli. Määräaikaisen henkilöstön ikärakenne poikkeaa vakituisten henkilöstön ikäkaumasta. Määräaikaisia tehtäviä tekevästä henkilöstöstä puolet on alle 40-vuotiaita, kun vastaava luku vakinaisten kohdalla on noin 20 %.



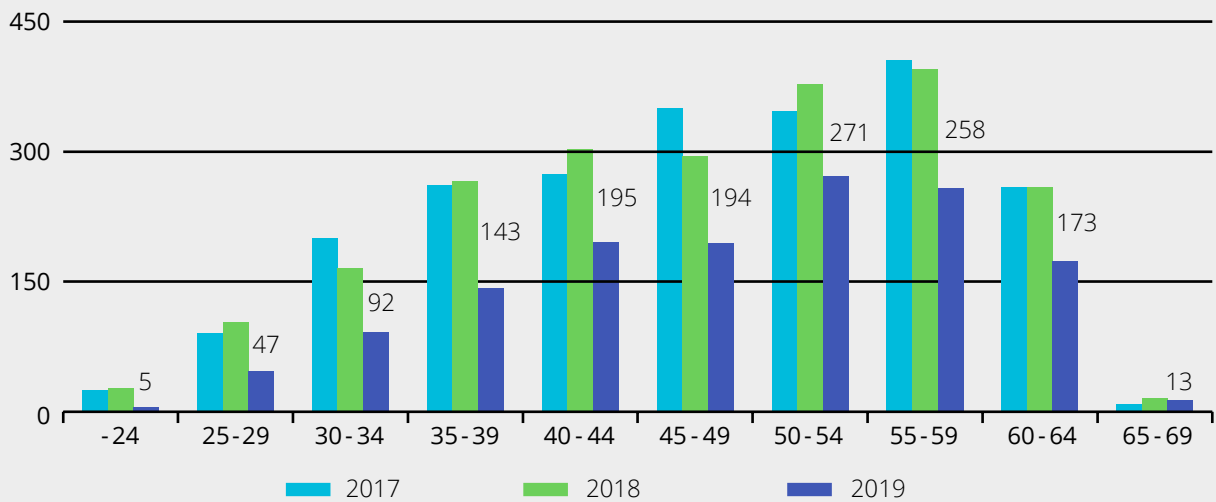
Tyypilliset kaupungin työntekijät toimialoittain vuonna 2019

Päätöksenteko	Asianhallintasihteeri/ viestintäkoordinaattori	Nainen	Keski-ikä 52,1	Työhistoria oma kunta 14,4 vuotta
Konsernipalvelut ja hallinto	Palkkasihteeri	Nainen	Keski-ikä 51,6	Työhistoria oma kunta 15,9 vuotta
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Nainen	Keski-ikä 45,9	Työhistoria oma kunta 12,2 vuotta
Tekniikka ja ympäristö	Laitoshuoltaja	Nainen	Keski-ikä 49,4	Työhistoria oma kunta 15,6 vuotta
Hyvinkään Vesi	Putkiasentaja	Mies	Keski-ikä 45,5	Työhistoria oma kunta 16,1 vuotta

Vakinaisen ja määräaikisen henkilöstön keski-ikä



Vakinaisen henkilöstön määrä ikäryhmittäin 31.12.



Henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinkään kaupunki on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen työyhteisö, joskin vuoden 2019 aikana miesten osuus on lisääntynyt. Vuonna 2019 miesten osuus oli 21,9 % kun se vuonna 2018 oli 17,4 %. SOTE-muutoksella ilmeisimmin vaikutusta tähän kehitykseen.

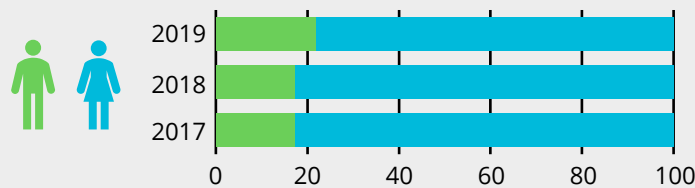
Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Kokoaikatyötä ja osa-aikatyötä tekevien määrässä ei ole tapahtunut viimeisten vuosien aikana suuria muutoksia. Osa-aikatyötä tekevien osuus oli vuonna 2019 15,9 %.

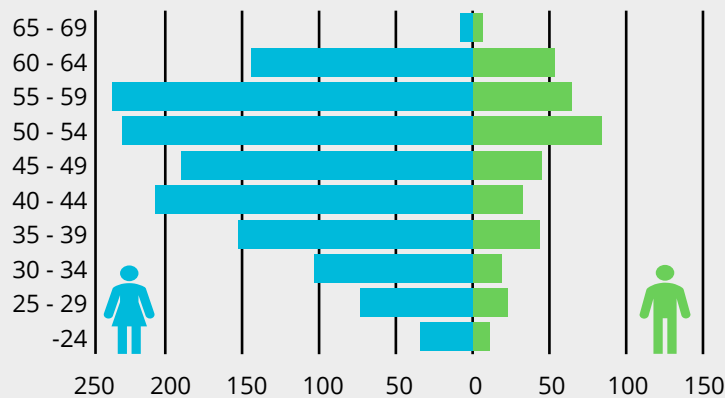
Tasa-arvon edistämiseksi Hyvinkään kaupunki työnantajana

- Toimii siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoitumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtenäiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- Kehittää työoloja sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- Helpottaa naisten ja miesten työelämä ja perhe-elämän yhteensovittamista
- Huolehtii mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi

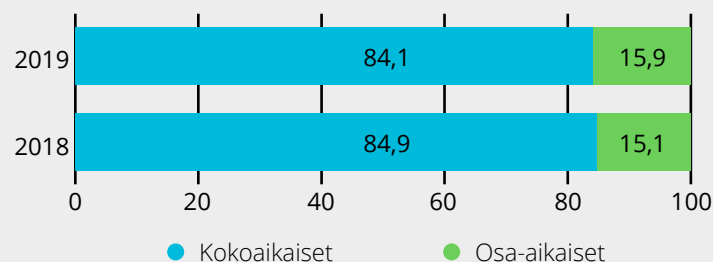
Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä



Naiset ja miehet ikäryhmittäin



Koko henkilöstön määrä %



2.3. Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus vuonna 2019 oli 8,4 % (ilman eläköityneitä luku on 4,4 %). Kaupungin keskiarvon lähtövaihtuvuudessa ylittivät Konsernipalvelut ja hallinto 20 %, Hyvinkään Vesi 15,2 % ja Tekniikka ja ympäristö toimiala 10,9 %. Lähden

syinä olivat työpaikan vaihto, eläköityminen, henkilökohtaiset syyt ja määräaikaisen työsuhteen päättymisen. Päätyneistä työsuhteista vuonna 2019 puolet johtui irtisanoutumisesta ja puolet vanhuuseläköitymisestä.

Toimiala	Lähtövaihtuvuus %		
	2017	2018	2019
Päätöksenteko		23,5	0,0
Konsernipalvelut ja hallinto		22,5	20
Sivistystoimi	5,6	6,1	6,7
Tekniikka ja ympäristö	6,7	13,2	10,9
Sosiaali- ja terveystoimi	10,4	13,0	
Hyvinkään Vesi	12,1	12,1	15,2
Koko kaupunki	7,8	10,4	8,4
Koko kaupunki pl. eläköityneet	4,8	7,2	4,4

Vertailuluku vuodelta 2017 puuttuu, koska päätöksenteko sekä konsernipalvelut ja hallinto olivat samassa.

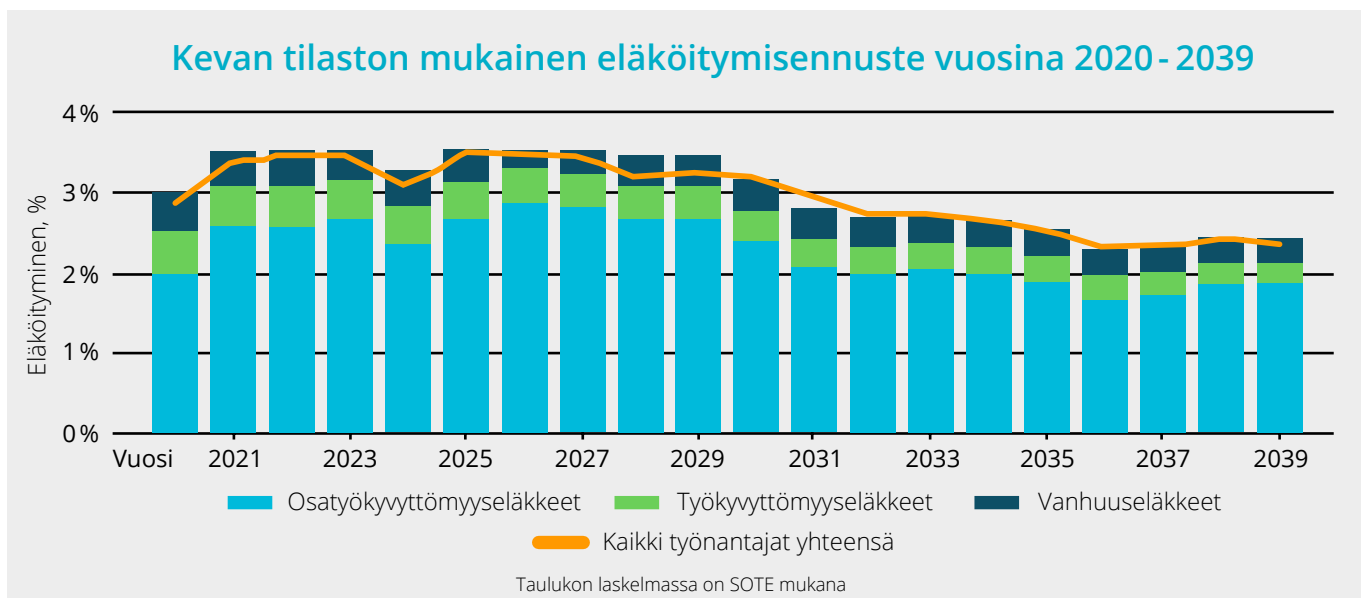
Eläköityminen

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 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Ennusteen mukaan vuosina 2020-2024 kaupunkimme

henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy yhteensä noin 223 henkilöä eli vuosittain noin 3,5 % henkilöstöstä. Eläkepoistumalukuihin sisältyy vanhuuseläkkeelle siirtyvien lisäksi osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Eläkepoistuma-arvion mukaan vuosina 2020-2029 eläkkeelle siirtyy 466 henkilöä.

Hyvinkään kaupungilla Kevan ennusteen mukaan suurimmat ammattiryhmät eläkkeelle jäävissä vuosina 2020-2029 ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (90 henk. / 29,6 % koko ammattiryhmästä), lastenhoitajat (72 henk. / 35 %), luokanopettajat 58 henk. / 44 %) ja lastentarhanopettajat (45 henk. / 30 %).



2.4. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset						
	2017	muutos %	2018	muu- tos %	2019	muutos %
Henkilöstökustannukset yhteensä	118 732 671	-2,4	121 194 629	2,1	79 192 197	-34,7
			Erotus edelliseen vuoteen n. 42 miljoonaa €			
Palkat ja palkkiot yhteensä	92 487 143	0,4	95 888 118	3,7	61 684 555	-35,7
Vuosiloma-ajan palkat	7 826 812	0,7	7 789 901	-0,5	4 602 226	-40,9
Terveysperusteisten poissaolojen palkat	3 392 336	-1,3	3 366 929	-0,7	1 780 018	-47,1
Perhevapaiden palkat	658 193	26,1	510 025	-22,5	207 916	-59,2
Muut lakisääteiset poissaolojen palkat	70 647	-6,1	71 994	1,9	76 994	6,9
Henkilöstökulut %:na toimintakuluista	35	-3,2	28	-22,4	23	-16,0
Palkkojen osuus toimintakuluissa %	27	-1,8	22	-21,2	18	-17,3
Palkat asukasta kohden	1 979	-1,3	2 061	4,2	1 328	-35,6
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	26 245 528	-11,3	25 306 512	-3,6	17 507 642	-30,8
KVTEL&VEL	16 823 419	-1,4	16 897 072	0,4	10 349 326	-38,8
Varhe	694 292	-36,3	675 962	-2,6	43 065	-93,6
Eläkeperusteinen	4 237 791	-24,6	4 180 508	-1,4	4 534 357	8,5
Muut henkilösivukulut	4 490 026	-22,7	3 539 165	-21,2	2 580 894	-27,1
Henkilöstökorvaukset, muut hlömenojen korjaukset	-1 435 736		-1 368 156	-4,7	-615 162	-55,0
Henkilöstöinvestoinnit						
Työterveyshuolto netto	876 270	6,5	880 308	6,5	515 162	-41,5
Koulutus ja kehittäminen	917 086	13,8	561 124	-38,8	350 125	-37,6
Muut (virkistys, työpaikkaruokailu, suojavaatteet, luontaisedut)	613 499	-2,8	664 906	8,4	642 239,56	-3,4

Muita henkilöstömenoja

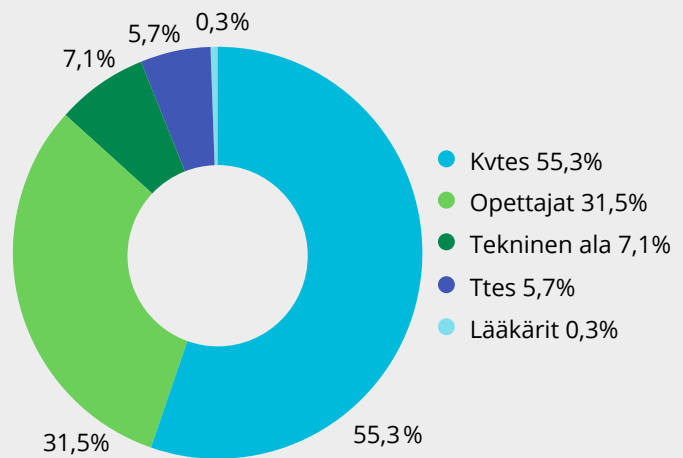
Luontaisedut ovat opettajien sekä ruokapalveluhenkilöstön ateriakustannuksia. Työterveyshuollon palvelut ostettiin kaupungin omalta työterveyspalveluja tuottavalta yksiköltä. Palveluun sisältyy lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Palkkakustannukset sopimusaloittain

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perusteella.

Keskiansiot sopimuksittain vuonna 2019 (keskimääräinen kokonaisansio lisineen) kunta-alalla olivat seuraavat: KVTES 2843 €/kk, OVTES 3878 €/kk, TS 3289 €/kk, lääkärisopimus 7612 €/kk ja Kunta keskimäärin 3215 €/kk.

Palkkakustannukset sopimusaloittain



Muita henkilöstömenoja

Muut välilliset kustannukset	2015	2016	2017	2018	2019	muutos %
Luontaisedut	417 962	372 657	376 968	373 578	364 040	
Suojavaatetukset	137 382	133 833	135 190	130 109	152 422	17,1
Työterveyshuolto	1 328 461	1 419 571	1 468 570	1 472 608	861 752	-41,5
Saatu KELA korvaus	591 235	617 630	611 004	607 896	346 590	-43,0
TTH / työntekijä netto €	269	294	317	321	293	-8,7
Varhemaksut	997 960	1 090 325	694 292	675 962	43 065	-93,6

kelakorv. arvio v. 2019

Tehdyn työn hinta 2019

Palkansaajaryhmä	Säännöllinen työaika		Lisä- ja ylityöaika	Palkat yhteensä
	Varsinaiset palkat	Muut palkanosat	Palkat	
Kvtes	26 529 165	1 685 208	50 355	28 264 728
Lääkäri	303 843	77 686	1 648	383 177
Opettajat	19 076 228	1 386 815	2 024 251	22 487 294
Tekninen Ala	5 183 463	4 73 768	47 758	57 04 989
Ttes	3 138 014	453 475	2 53 156	3 844 645
Työllistetyt	646 809	26 424	0	673 233
	54 877 522	4 103 376	2 377 168	61 358 066

Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista

Osaamisen ennakkoinnilla varmistamme, että henkilöstöme 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.

Tavoitteena on osaava ja oppimiskykyinen henkilöstö

Vuoden aikana kaupungin koko henkilöstö oli koulutuksessa 9221 päivää. Henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta työnantaja maksoi 1638 päivää (17,8 %). Palkatonta opintovapaata käytti 47 henkilöä, josta opintovapaapäiviä kertyi kaikkiaan 6588 päivää (71,5 %). Muuta koulutusta oli 995 päivää (10,8 %). Näiden koulutusten lisäksi työnantaja on järjestänyt 139 sisäistä koulutusta, pääosin kestoltaan yhdestä tunnista neljään tuntiin ja muutamia kokopäivän kestäviä koulutuksia.

Vakinaisen henkilöstön osuus koulutuksesta oli 9017 päivää, josta työnantajan maksamaa ammatillista täydennyskoulutusta oli 1513 päivää (16,8 %). Palkattomia opintovapaapäiviä oli 6544 päivää (72,6 %) ja muita koulutuspäiviä oli 960 päivää (10,6 %).

Työttömyysvakuutusrahastolta haettavan koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli noin 464 342 euroa. Koulutuskorvaus vuonna 2019 oli 46 400 €.

Kouluttautumisen lisäksi eri toiminnoissa on kehitetty ja uudistettu toimintaa erilaisten hankkeiden ja kehittämistomien kautta.

Uusi yhtenäinen rekrytointikäytäntö

Henkilöstöpalveluissa on meneillään keskitetyn rekrytointipalvelun kehittäminen, jossa korostetaan HR:n roolia sen ollessa mukana keskeisimmissä johdon, esimiesten ja avainasiantuntijoiden rekrytoinneissa. Alkuvuonna 2019 julkaistiin uusi rekrytointiportaali, mikä pitää sisällään mm. rekrytointia ohjaavaa lainsäädäntöä, kaupungin omia toimintaohjeita sekä itse rekrytointiprosessin vaiheet. Esi miehet koulutettiin uuteen malliin vuoden 2019 aikana.

Sijaisvälityksestä ja työllisyydenhoidosta elinvoimaa

Hyvinkään kaupungin työllisyyspalvelut on hoitanut vuoden 2019 ajan perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen sijaisvälitystä. Kuluvan vuoden aikana sijaisvälityksessä on otettu käyttöön mobiilirekry -järjestelmä. Uuden järjestelmän käyttö on ollut uutta sekä sijaisille että esimiehille. Loppuvuoden aikana järjestelmän kautta saatiin tehokkaammin sijaisuuksia täytettyä, kiitos aktiivisille esimiehille. Haastateltujen sijaisten määrää on saatu kasvatettua. Työllisyyspalveluiden sijaisvälityksessä ja työhönvalmennuksessa olevat työttömät työnhakija-asiakkaat ovat löytäneet tästä työmuotojen yhdistelmästä uuden kanavan työllistyä.

Hyvinkään kaupungin eri yksiköissä oli vuoden 2019 aikana 77 eri henkilöä palkkatukityösuhteessa. Eri toimialoille työsuhteet jakautuivat keskushallinnossa 8 henkilöä, kaupungin omistamissa yrityksissä 4 henkilöä, Keusotessa 19 henkilöä, sivistystoimessa 30 henkilöä, tekniikka ja ympäristössä 16 henkilöä. Toimialoilla tehtävät jakautuivat niin että toimisto-, hallinto- ja asiantuntijatehtävissä oli 26 henkilöä, ateria- ja puhtaustalvetyöntekijöitä 6 henkilöä, kiinteis-

tön- ja ulkoalueiden hoitajia 17 henkilöä, koulunkäynninohjaajia 9, kirjasto- ja museotyöntekijöitä 5 henkilöä, SOTE- alan ohjaajia 8 henkilöä, päiväkotij- ja ryhmäavustajia 6 henkilöä. Työkokeilijoita yksiköissä oli vuoden aikana 33 henkilöä.

Uusi perehdytysportaali esimiesten tukena arjessa

Hyvä perehdyttäminen on suunnitelmallista, rohkaisevaa ja palautetta antavaa. Se tukee uuden työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön ja yritykseen. Hyvinkään kaupungin perehdytysportaali päivitettiin 2018 ja nyt on ollut käytönoton vuosi. Perehdytysportaalin esimiehen muistilista, koeajanseurantalomake ja perehdytysuunnitelmapohja auttavat esimiestä ja perehdytettävää hahmottamaan kaikkia niitä asioita, mitä hyvään opastukseen ja ohjaukseen kuuluu. Molemmille syntyy yhtenäinen käsitys perehdytysohjelmasta.

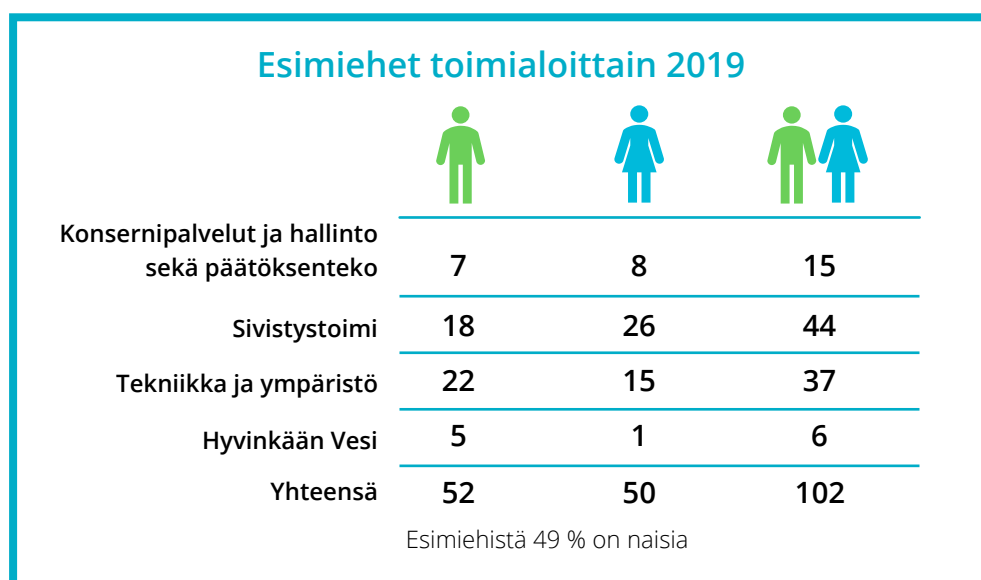
Vuonna 2019 järjestettiin yksi uusille työntekijöille tarkoitettu perehdytysiltapäivä. Aiheina tilaisuudessa oli kaupunkiorganisaation, toimialojen, työterveyshuollon ja Pelikirjan esittely, henkilöstö- ja palvelusuhdeasiat sekä työsuojelu- ja turvallisuusasiat. Tilaisuuteen olivat tervetulleita myös pitkään poissaolleet työhön palaajat.

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, ilmapiirin parantamiseen ja toiminnan tuloksellisuuden takaamiseen. Keskustelut käydään vuosittain ja niiden merkitykseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota.

LIIDERI – esimiehet ihmisten johtajina

Esimiesten kouluttamiseen on panostettu Liideri -valmennuskokonaisuudella, johon kuuluu sekä substanssiosaamiseen liittyviä koulutuskokonaisuuksia että esimies- ja johtamistaitojen kehittämisohjelma. Kehittämisohjelman ensimmäinen osa -Esimies ihmisten johtajana- päättyi kesäkuussa 2019. Valmennuksen osallistumisprosentti oli 84 %. Valmennusohjelma koostui viidestä koulutusmoduulista, joiden avulla haluttiin varustaa esimiehiä arjen johtamistyöhön sekä tarjota vertaistukea esimiesasemassa toimivien kesken. Valmennuskokonaisuus jatkuu eri teemoin seuraavina vuosina. Osana Liideri -koulutusta järjestettiin kaksi yhteistoimintakoulutusta ja perehdytettiin esimiehet Hyvinkään kaupungin yhteistoimintamenettelyprosessiin.





Carunan järjestämän turvallisuuskoulutuksen voittoisa joukkue.

Keskeiset henkilöstötapaukset tekniikan ja ympäristön toiminnoissa

Vuoden 2019 tavoitteiksi asetettiin henkilöstöön, talouteen, asiakastytyväisyyteen ja työturvallisuuteen panostaminen.

Henkilöstön työssä viihtyvyys, työkuorman ohjaus ja seuranta sekä henkilöstön ristiriitatilanteiden välitön käsittely olivat osana tavoitetta. Myöskin henkilöstön jatkuva oppiminen, osaamisen ja kilpailukyvyyn hyvän tason ylläpitäminen ovat keinoja, joilla varmistamme tulevaisuudessa kuntapuolen työpaikkojen säilymistä.

Talouden tavoitteena oli pysyä talousarviossa sekä saada talouspuolen koulutusta alkuvuodesta. Talouskoulutus järjestettiin 14.2.2019. Asiakastytyväisyyttä koskien käytettiin D365 -palautejärjestelmän raporttien hyödyntämistä asiakastytyväisyyden parantamisessa. Työturvallisuuden osalta tavoitteena oli keskittyä vielä enemmän sen toteutumiseen kaikessa toiminnassa. Käytössä oli mm. Ateria- ja puhtauspalveluiden Pysy pystyssä -pilotti.

Carunan turvallisuuspalkinto

Hyvinkään kaupunki tekee yhteistyötä paikallisen sähköverkkotoimijan kanssa hyvin tiiviisti. Kaupungin alueella

tehdään kaupungin toimialojen toimesta töitä, joiden osalta on usein tehtävä yhteistyötä Carunan kanssa. Näihin töihin kuuluvat useimmat kaivantotyöt ja uusien varusteiden liittäminen paikalliseen sähköverkkoon. Paikallinen infra tukeutuu hyvin vahvasti sähköverkkoon ja sen palveluntarjoajaan.

Kesällä 2019 sattui vakava läheltä piti -tilanne Hyvinkään Veden kaivantotyössä suurjännitekaapeliin liittyen. Tilanteesta selvittiin onneksi säikähdyksellä. Tilanne otettiin kaupungin organisaatiossa tarkempaan käsittelyyn. Mukaan otettiin laajalti henkilöitä kaupungin organisaatiosta, Hyvinkään Vedeltä ja lämpövoimalta. Lämpövoiman mukaan tulo oli luontevaa, koska heidän kaivantotyönsä on verrattain samanlaista, kuin esimerkiksi Hyvinkään Veden.

Käsittely johti tilanteen läpikäymiseen Carunan edustajien kanssa. Lopputuloksena saatiin selvitys mikä johti vakavaan läheltä piti -tilanteeseen ja millä tällaiset tilanteet saadaan jatkossa ehkäistyä. Jatkotoimenpiteenä Hyvinkään kaupunki, Hyvinkään Vesi ja Hyvinkään Lämpövoima osallistuivat Carunan järjestämiin turvallisuuskoulutuksiin.

Yhteensä koulutuksiin osallistui 51 kuntaa ja noin 700 osallistujaa, joista Hyvinkään kaupunki, Hyvinkään Vesi ja Hyvinkään lämpövoima valittiin tiimin yhdeksi kolmesta voittajasta. Perusteluna voitolle oli Carunalta: "Koulutuk-



Kuvassa puheterapeutti Taina Olkinuora keskustelee lapsen kanssa Kommunikointipiste kuvatauluston avulla.

sen keskustelu ja vuorovaikutteisuus oli erinomaista, sekä asenne turvallisuutta ja sen kehittämistä kohtaan oli kautta linjan erittäin hyvä." Näillä perusteluilla ja tiiviillä yhteistyöllä saatiin merkittävä turvallisuuspalkinto kuntamme yhteis-työkumppanilta.

Ekotukikoulutus

Hyvinkään kaupungin työntekijöitä on ollut jo aiemmin mukana KUUMA-kuntien yhteisessä Ekotukikoulutuksessa, mutta nyt päätettiin hyödyntää kaupungin omia asiantuntijoita ja aloitettiin Hyvinkään oma Ekotukikoulutus.

Ekotukihenkilö toimii työyksikkönsä johdon apuna ympäristöasioissa. Ekotuki-henkilön rooli muotoutuu työyhteisön ja tekijän mukaan. Tärkeintä on kannustaa ja opastaa työkaivereita ympäristön kannalta järkevämpiin toimintatapoihin ja toimia yhdyshenkilönä ympäristöasioissa. Hyvinkään kaupungin intrasta löytyvät myös kaupungin omat Ekotukisivut.

Tavoitteena on kouluttaa vuosittain lisää ekotukihenkilöitä kaupungin yksiköihin. Koulutetut ekotukihenkilöt tulevat muodostamaan verkoston, jolle on jatkossakin tarjolla ajankohtaisia koulutuksia ja tilaisuuksia.

Hyvinkään varhaiskasvatustalutus näkyvillä positiivisesti

Varhaiskasvatustalutin (36/1973) 27 §:n mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatustuksen henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaatavuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Koulutuspäiviä/työntekijä toteutui 2,5. Varhaiskasvatustuksen henkilöstöstä 144 työntekijää latasi Edenred virikekortin käyttöönsä.

Varhaiskasvatustalutus oli toimintavuonna 2019 monessa uutiskynnyksen ylittävässä toiminnassa mukana. Luke-
maan-hanke, jonka tavoitteena on luoda yhdenvertaisia kasvun ja oppimisen edellytyksiä, palkittiin Kunteko 2019 palkinnolla. Martintalon päiväkotia valittiin vuoden 2019 llo kasvaa liikkuu -päiväkodiksi. Oppimisympäristöjen edistäminen fyysisesti ja vuorovaikutukseltaan esteettömiksi -hankkeeseen (YHES) liittyen Hangonsillan ja Martinkaaren päiväkotien pihalle asennettiin valtakunnallisestikin mielenkiintoa herättäneet kommunikointitaulut. Myös varhaiskasvatustuksen pedagoginen johtajuushanke ja kieli- ja kulttuuritietoisuuteen keskittynyt Kiekuva -hanke ylittivät uutiskynnyksen positiivisesti.

Laatukysely

Hyvinkään varhaiskasvatuspalvelut osallistui vuonna 2019 Itä-Suomen yliopiston hankkeeseen Jaettu pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksen kehittämisen ja osaamisen edistämisen välineenä. Hankkeen yhteydessä toteutettiin laatukysely, johon vastasi 320 työntekijää (80%) ja 294 huoltajaa (21%). Kyselyyn vastanneet huoltajat kokivat, että varhaiskasvatuksen henkilöstö luo hyvän ilmapiirin, joka on turvallinen, lämmin ja oppimaan innostava. Työntekijät ovat osaavia ja he kunnioittavat huoltajien asiantuntijuutta lastensa asioissa, mikä näkyy vuorovaikutuksessa positiivisesti. Kyselyn tuloksiin voi tutustua tarkemmin hyvinkaa.fi/vakankyselyt

VAKAn polku

Hyvinkään varhaiskasvatuksessa on haluttu kehittää henkilöstön työhyvinvointia yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön, työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden kanssa. Vuonna 2018 alkanut VAKAn polku -hanke jatkui ja syksyllä 2019 toteutettiin edellisen vuoden kyselyyn liittyvä seurantakysely, johon vastasi 228 työntekijää. Jokainen yksikkö tuotti itselleen työhyvinvoinnin kehittämiskohteet. Toimintavuoden aikana positiivisia muutoksia tapahtui mm. työyhteisön toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä sekä työyhteisöjen yhteispelissä. Ohjausryhmässä mukana olleen Tampereen yliopiston varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijan toimesta työhyvinvointikyselystä on valmistumassa pro Gradu-tutkimus alkuvuodesta 2020. Vakan polku jatkuu vuonna 2020 yksiköiden omina polkuina, johon sisältyy mm. työhyvinvoinnin HR -asiantuntijan yksikkökäynnit, koulutusta sekä seurantaa.

Perusopetus Hyvinkäällä

Hyvinkään n. 4800 oppivelvollisen lapsen ja nuoren perusopetuksesta huolehtii 16 perusopetusta antavaa yksikköä, joista 4 on kyläkouluja, yksi ruotsinkielinen ja kaksi erityiskoulua. Yleisopetusta antavat luokilla 1.-6. pääasiassa luokanopettaja ja luokilla 7.-9. aineenopettajat. Hyvinkäällä on neljä yhtenäiskoulua, joissa opetusta annetaan vuosiluokille 1.-9.

Vuoden aikana on tuotu tutuksi mm. kehitysvammaisten oppilaiden opetusta, kuntouttavaa luokkatoimintaa, kieli-ohjelmaa sekä järjestetty oppilashuollon kaupunkitason ryhmäinterventioita, joista mainitsemisenarvioisia ovat Ihmeelliset vuodet -vanhempainryhmät, Maestro, Malti ja Aikamatka. Oppilashuolto aloitti myös yksilötyössä IPC ohjannan. IPC (Inter-personal counselling) eli interpersonaal-

linen ohjanta on varhainen, vaikuttavaksi havaittu nuorten masennuksen lyhytinterventio, joka soveltuu käytettäväksi perustasolla ja kouluissa.

Jopo-luokkatoiminta on myös jatkunut. Siinä tuetaan jatko-opintoihin valmistautumista ja pitkällä tähtäimellä työelämään sijoittumista sekä ehkäistään syrjäytymistä.

Perusopetuksen henkilöstöä osallistui vuoden aikana yhteistyössä Kuuma kuntien kanssa mm. mini-Nepsy-koulutuksiin ja vaativan erityisen tuen iltapäivään. Kiinnostusta herättivät myös Mieli ry:n järjestämät koulutukset. Hyvinkääläisiä osallistujia oli Hyvää mieltä yhdessä-, Kaikille yhteinen koulu- ja Mielenterveystaitoja maahanmuuttajille -koulutuksissa. Muista koulutuskokonaisuuksista voisi vielä mainita yhteisopettajuuskoulutukset, positiivinen cv -, Huomaa hyvä - sekä IPC -koulutuksen.

Yleissivistävä koulutus ja työpajatoiminta

Hyvinkään lukiot ja Hyvinkään Opisto antavat laajaa ja laadukasta opetusta noin 1000 nuorelle ja laajalle joukolle aikuisia. Yleissivistävän koulutuksen henkilöstö on jo muutaman vuoden keskittynyt henkilöstön koulutuksen ja työhyvinvoinnin osalta suunnittelemaan siirtymistä vuonna 2020 valmistuvaan Kipinä-taloon. Lähes kaikki ns. pakolliset kokoukset ja koulutukset on suunnattu teemalla "Kohti Kipinää".

Kipinä-talon johtamisjärjestelmä ja opetushenkilöstön organisaatio saatiin valmiiksi vuoden 2019 loppuun mennessä. Organisointiin liittyvät yhteistoimintaneuvottelut päättyivät vuoden 2020 alussa.

Kipinä-talon organisointiin ja tulevaan toimintaan mm. OPS-työhön saatiin syksyllä 2019 Opetushallitukselta rahoitusta noin 100 000 euroa.

Kipinä-talon henkilöstö ja myös opiskelijat ovat päässeet koko suunnittelu- ja rakennusvaiheen ajan osallistumaan tulevan rakennuksen toimivuuden ja yhteistyön kehittämiseen.

Kulttuuri – ja hyvinvointipalvelut

Sivistys- ja kulttuuritehtävien merkitys kaupungin organisaatiossa kasvoi entistä tärkeämmäksi sote-palveluiden siirryttyä kuntayhtymälle vuodesta 2019; kaupungilla on jatkossa edelleen merkittävä rooli asukkaidensa sosiaalisen ja terveydellisen hyvinvoinnin edistämässä.

Kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut muodostuvat useasta erilaisesta palveluyksiköstä. Ominaista yksiköille on verrattain pieni henkilöstömäärä. Kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden tulosyksiköt (suluissa henkilöstömäärä) ovat: Kirjasto (33), liikuntapalvelut (20), nuorisopalvelut (13), museopalvelut (9), Hyvinkääsali (4), hyvinvointipalvelut (1) ja yleinen kulttuuritoimi (1).

Kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden alati muuttuvassa kentässä on tärkeää, että henkilöstöllä on mahdollisuus pitää yllä ja kehittää osaamistaan osallistumalla erilaisiin koulutuksiin ja seminaareihin sekä olemalla mukana yhteistyöverkostoissa. Yhteistyötä tehdään niin alueellisesti, valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin.

Nuorisopalveluiden koko henkilöstö suoritti Hyvinkään mielenterveysseuran (Hymise) järjestämän Nuoren mielen ensiapu -koulutuksen helmi-maaliskuussa 2020. Yhteistyöverkostoja, joissa kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden eri yksiköt ovat mukana ovat mm. Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus Kanuuna, Suomen tapahtumakaupunkien verkosto, Suomen kulttuuritalot ry, Uimahalli- ja kylpylätekninen yhdistys - UKTU ry, Suomen Liikunnan Ammattilaiset - SLA ry, museoiden tallennusyhteistyöverkosto TAKO ja Teollisuusperintöseura ry.



Hyvinvoiva henkilöstö

4.1. Työhyvinvointi - varhainen tuki ja ennakoivat toimet

Henkilöstöpalvelut on osallistunut toimialoilla aktiivisesti ja tuloksellisesti erilaisiin työhyvinvointia ja työkykyisyyttä tukeviin toimintoihin ja prosessien läpiviemiseen. Hyvinvointia ja osaavat työntekijät pystyvät paremmin edistämään myös kuntalaisten hyvinvointia. Toimintaan on kuulunut osallistuminen useisiin työterveysneuvotteluihin, varhaisen tuen selvittelyihin sekä uravalmennukseen ja uudelleensijoittamiseen. Henkilöstöpalvelut on järjestänyt raportointikaudella erilaisia työhyvinvointiin liittyviä info-, koulutus- ja ohjaustilaisuuksia yksilö-, työyhteisö- ja esimiestasolla ja tukenut esimiehiä tarjoamalla ohjausta ja neuvontaa mm. Väylä, Reitti- ja Ura -prosesseissa.

Hyvinkään kaupungin henkilöstön työhyvinvointia, työkykyisyyttä ja työssä jatkamista tukevia toimintamalleja hyödyntämällä on voitu vähentää sairauspoissaoloja, tukea töihin paluuta matalammalla kynnyksellä pitkän poissaolon jälkeen sekä tukea työssä jatkamista.

Terveysmetsäpolku – terveyshyötyjä monimuotoiselta luontopolulta

Terveysmetsä avattiin virallisesti lokakuun 2019 toisella viikolla. Metsän tarkoituksena on mahdollistaa luonnon hyvinvointihyödyistä nauttiminen keskellä rakennettua kaupunkia. Alue on aivan kaupungin keskustassa, vain 800 m päässä kauppakeskus Willasta. Polun pituus on 2,4 km ja sen varrelle on asennettu kahdeksan ”linnunpönttöä”, joissa kerrotaan terveismetsän luonnosta ja opastetaan hyvinvointi- ja luontokokemuksen aikaansaamiseen. Hyvä virkistäytymis- ja rentoutumispaikka niin koko henkilöstölle kuin kaupunkilaisillekin. Terveismetsäretkestä tehty video löytyy Terveismetsän FB-sivuilta.

4.2. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja työnantajan yhteisenä tavoitteena on ollut esimiesten ja työntekijöiden ohjaaminen varhaisen tuen toimintamallin aktiiviseen käyttöön. Työterveyshuolto on tukenut työyhteisöjä ja esimiehiä työn muutoksissa ja



haasteissa. Työterveyshuollon, työsuojelun ja työhyvinvoinnin HR -asiantuntijan kanssa tehty ennakoiva tiivis yhteistyö on mahdollistanut työyhteisöjen haastavien tilanteiden tunnistamisen ja ratkaisujen löytämisen ajoissa. Työterveyshuollon toiminnasta oli ennaltaehkäisevässä Kela I-korvausluokassa 58.34% (vuonna 2018 55.19%).

Erikoislääkäreiden konsultaatioita vuonna 2019 pyydettiin 176 (v.2018 244), joista merkittävin oli psykiatrin vastaanotot. Yksityisten lääkäriasemien konsultaatiokäynneillä on arvioitu työterveysasiakkaiden hoitomahdollisuuksia ja työkykyä, hoitovastuun säilyessä edelleen työterveyslääkärillä. Sairaanhoidokäyntien päädiagnoosit olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 25% (v. 2018 32%) ja hengityselinsairaudet 14.5 % (v. 2018 16%) ja mielenterveysongelmat 10.5% (v. 2018 8%).

Työterveyshuollon potilastietojärjestelmä ei tue työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien raportointia.

Työterveyshuollon vuoden 2019 toiminnan onnistumista arvioidaan toimintasuunnitelmaan asetettujen tavoitteiden saavuttamisella:

- Työkyvyn seuranta toteutui sovituisissa hälytysrajoissa
- Osallistuminen Väylä-toimintamallin vakiinnuttamiseen yhdessä Henkilöstöpalveluiden kanssa
- Työyhteisöjen koulutus sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöistä ja tehostetusta seurannasta
- Yhteenvedon tekeminen sairauspoissaoloista ja niistä laaditut tilastot
- Sairauspoissaolotilastot tuotettu sovitusti
- Työterveysneuvottelut on pidetty sovittujen aikataulujen mukaisesti ja sovitut toimenpiteet suoritettiin.

Terveystarkastukset ja työkykyä ylläpitävä toiminta

	Asiakaskäynnit			Työpaikkaselvitykset ja ohjaukset tunteina		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
työterveyslääkäri	1 481	1 415	689	345,0	350,5	168,5
työterveyshoitaja	1 230	1 108	1 094	655,0	696,5	200,5
työfysioterapeutti	1 015	1 193	543	397,0	203,5	84,5
psykologi	425	355	239	190,5	237,0	40,0
erikoislääkärit	263	236	176			
Sairaanhoido						
työterveyslääkäri	3 135	2 694	1 552			
työterveyshoitaja	1 300	1 463	736			
työfysioterapeutti	0	0	0			
psykologi	0	0	0			
erikoislääkäri	7	8	5			
Yhteensä	8 856	8 472	5 034	1 587,5	1 487,5	493,5

Työterveyshuollon yksilöasiakaskäynnit sekä työpaikka-, työyhteisö- sekä ohjaus- ja neuvontakäynnit vuosilta 2017 – 2019

Tekemättömän työn kustannuksia

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, ent. varhe-maksut (työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä ja kuntoutuksella olevista), tapaturmavakuutusmaksut ja työterveyshuollon kustannukset (työkyvyn ylläpito) ovat hen-

kilökustannuksia, joiden kehitys on esitetty alla olevassa taulukossa.

Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat sairauspoissaolot.

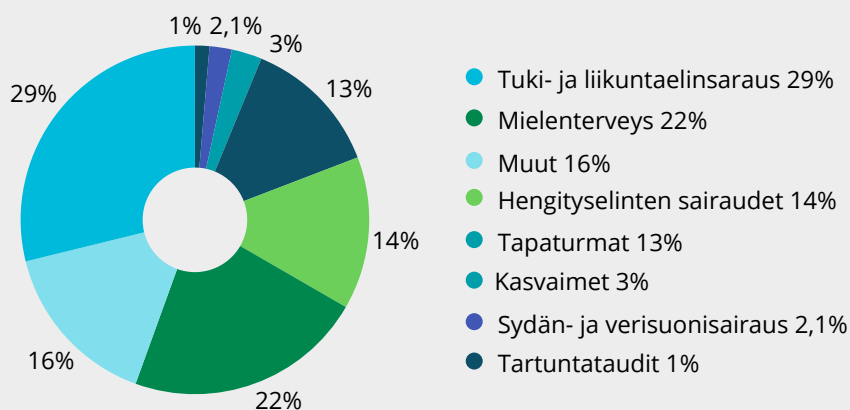
Poissaolot eri syistä

Poissaolot	2018		2019		Muutos (päivät)
	Palkat*	Päivät	Palkat*	Päivät	
Asevelvollisuus yms.	1 499	17	2 658	19	11,8 %
Julkinen tehtävä	1 919	24	2 527	43	79,2 %
Koulutus	204 481	7 513	207 279	9 221	22,7 %
Kuntoutus	0	2 809	0	2 438	-13,2 %
Lomautus	0	178	0	117	-34,3 %
Osa-aikaiset poissaolot	0	788	0	1 081	37,2 %
Perhevapaat	276 020	17 122	207 916	14 805	-13,5 %
Sairauslomat	1 724 807	21 731	1 599 831	19 219	-11,6 %
Tapaturmat ja ammattitaudit	191 275	2 314	180 187	2 091	-9,6 %
Tasoisuvapaat	75 709	800	91 485	911	13,9 %
Työssä muualla	0	2 922	0	3 781	29,4 %
Virkavapaus / työloma / vuorotteluv.	0	9 585	0	9 803	2,3 %
Vuosil / lrv säästövp	4 422 705	48 675	4 602 226	49 240	1,2 %
Muut poissaolot	34 005	725	34 511	552	-23,9 %
Yhteensä	6 932 420	115 203	6 928 620	113 321	-1,6 %

* eHRM:n palkat, ei sisällä henkilösivukuluja

Terveysperusteiset poissaolot ikä- ja diagnoosiryhmittäin

Terveysperusteiset poissaolot diagnoosiryhmittäin 2019



Terveysperusteiset poissaolot, vakinainen henkilöstö

Sairauspoissaolot 1-12/2019	2018	2019	Muutos, päivää	Muutos, %
1-3 päivää	4 099	3 983	-116	-2,83
4-5 päivää	1 910	1 701	-209	-10,94
6-60 päivää	7 633	6 385	-1 248	-16,35
61-90 päivää	2 153	1 769	-384	-17,84
91-180 päivää	2 321	2 188	-133	-5,73
yli 180 päivää	2 870	1 632	-1 238	-43,14
osa-aikaisten sairauspoissaolot	235	318	83	35,32
YHTEENSÄ	21 221	17 976	-3 245	-15,29
Vakituisen henkilöstön htv 1-12	1 390,0	1 368,4	-22	-1,55
Sairauspoissaolot/htv	16,61	13,14	-3,47	-20,91

Työterveyshuoltopalveluiden kilpailutus

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuoltopalvelut koko henkilöstölleen työn ja työpaikan olosuhteiden asettamien vaatimusten mukaisesti. Hyvinkään kaupunki tuotti palvelut aiemmin omana toimintana henkilöstölleen ja järjestämistä vastuu mukaisesti kunnan alueella toimiville yrityksille. Ulkoistamis päätöstä edeltäneinä vuosina työterveyshuollon markkinatilanne muuttui ja lainsäädännöllisenä muutoksena tuli työterveyshuollon yhtiöittämisvelvoite. Keusote kuntayhtymän rakentamisen myötä henkilöstömäärän muutos vaikutti omana toimintana tuotetun työterveyshuollon palvelutuotannon toimintaan ja volyymeihin huomattavasti. Vuoden 2018 lopussa kaupunginhallitus teki päätöksen työterveyshuollon ulkoistamisesta.

Työterveyshuollon palveluiden hankinta toteutettiin vuonna 2019 kilpailuttamalla, joka toteutettiin avoimena menettelyinä. Kilpailutusprosessi aloitettiin määrittelemällä halutut palvelut, palvelutaso ja laatu kriteeristö tarkasti ja harkiten. Kevään 2019 aikana järjestettiin vapaamuotoiset markkinavuoropuhelut viidelle suurelle työterveyshuolto-toimijalle. Kilpailutus toteutettiin sekä hinnalla (60%) että laadulla (40%). Kilpailutuksen kohteena olevalle palvelulle asetettiin kattohinta, jonka lisäksi kalenterivuosittain katsotaan palvelun kokonaiskustannuksille ja kustannusrakenteelle tarkempi tavoitetaso. Laadun arviointia varten laadittiin erillinen ja perusteellinen kriteeristö, joka toimii laadun vertailun perusteena. Osana kilpailutusta järjestettiin laadun arvioinnin demotilaisuus, johon kutsuttiin soveltuvuus- ja yleiset vähimmäisvaatimukset täyttäneet tarjoajat. Kilpailutusprosessi saatiin päätökseen joulukuussa 2019 ja sen voitti Suomen Terveystalo Oy. Alkuperäisistä

suunnitelmista poiketen sopimus uuden palveluntuottajan kanssa päästiin allekirjoittamaan vasta helmikuussa 2020 ja vastaanotto toiminta alkoi 1.4.2020.

Kohti uutta työterveyshuoltoa

Tavoitteena uuden työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa on laadukas, vaikuttava ja kustannustehokas työterveystoiminta, jossa keskiössä ovat strateginen kumppanuus työkykyjohtamisessa ja vaikuttava työterveysyhteistyö. Työterveyspalvelun painopiste tulee olemaan ennaltaehkäisevissä palveluissa, joka tukee työntekijöiden työkykyä ja työssä pysymistä sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla erilaisin menetelmin. Uudella työterveyshuollolla on palveluohjausmalli, jota hyödynnetään erityisesti sekä äkillisten sairauksien hoidon tarpeen arvioinnissa, työssä jaksamisen tukemisessa, työuupumuksen ehkäisyssä, tuki- ja liikunta-elinsairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa.

Uuden palveluntuottajan kanssa on tavoitteena hyödyntää nykyaikaisia digitaalisia palveluita ja sähköisiä työkaluja, joita ei ole aiemmin ollut käytössä. Sähköiset palvelut tulevat käyttöön myös tilastoinnin ja raportoinnin osalta, jolloin resurssien kohdentamista vaikuttavaan työterveystoimintaan voidaan toteuttaa tehokkaammin. Työhyvinvoinnin HR -asiantuntijalle ja esimiehille tulee käyttöön työkykyjohtamisen sähköinen työkalu, joka nopeuttaa prosesseja ja samalla ohjaa toimintaa oikeiden palveluiden piiriin.

Tavoitteena on rakentaa uuden työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa yhteistyössä toimiva ja luotettava kumppanuus, jonka keskiössä on Hyvinkään kaupungin henkilöstön hyvinvointi.

4.3. Työsuojelu

Tapaturmien vähentämiseksi tehtävä töitä

Vakuutusyhtiö LähiTapiolan järjestelmästä kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2019 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työtapaturmavahinkoja sattui Hyvinkään kaupungilla kaikkiaan 148 kappaletta, ammatitautiepäilyjä ei tilastoon kirjattu. Työtapaturmien määrä laski selvästi edellisvuoteen verrattuna. Silloin työtapaturmia oli 184 kappaletta.

Vuonna 2019 työtapaturmaperusteisten sairauspäivien määrä oli 1153 päivää. Päivien määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2018 1009 päivää).

Kertomusvuonna tapaturmakorvaukset olivat ennakkotietojen mukaan yhteensä 102 000 euroa, kun ne olivat edellisvuonna 91 000 euroa

Työkyvyttömyyspoissaolot

Kumulatiiviset poissaolot, kalenteripäivää		12/2019	12/2018	Muutos	Muutos
Työtapaturma		1 153	1 009	144	14,3 %
0	Tuntematon	39	8	31	387,5 %
187134	Demokratia ja johdon tuki		53	-53	
187220	Henkilöstö	35		35	
187420	Perusopetus	214	108	106	98,1 %
187440	Yleissivistävä koulutus ja työpajatoiminta	6	2	4	200,0 %
187450	Varhaiskasvatuspalvelut	529	345	184	53,3 %
187480	Kulttuuri- ja hyvinvointi	3		3	
187500	Tekym hallinto ja kehittäminen		57	-57	
187510	Tekninen keskus	88	72	16	22,2 %
187520	Tekninen keskus		38	-38	
187530	Tilakeskus		6	-6	
187540	Tekninen palvelukeskus	234	314	-80	-25,5 %
187860	Vesihuoltoverkot	5	6	-1	-16,7 %

Työsuojelutoiminta

Vuoden 2019 työsuojelun toimintasuunnitelmassa asetetut tavoitteet toteutuivat osittain. Tavoitteiden mukaisesti yhteistyötoimikunnan ja yhteistyöryhmien uudet kokoonpanot saatiin nimettyä. Työsuojeluasiamiehille ja työsuojelupareille suunniteltu jatkokoulutus toteutui. Sisäilmatyöryhmän pelisäännöt saatiin sovittua. Tietoisuuden lisäämisellä ja asenteiden muuttamisella kaatumistapaturmien määrä saatiin vähenemään. Toteutumatta jäi sopiminen käytänteistä työpaikkakäyntien sekä työpaikkatarkastusten osalta. Sähköisen riskienhallinnan työkalun käyttöönotto ei myöskään toteutunut suunnitellusti. Työsuojelukoulutuksen sisällyttäminen esimiesten Liideri-valmennusohjelmaan siirtyy myöhempään ajankohtaan

Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta käsittelee työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia koko kaupunkiorganisaatiotason asioita. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja jäsenenä ovat työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen nimeämien edustajien lisäksi asiantuntijajäsenenä työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuollon edustajat ja HR-asiantuntija.

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

tahona toimii asiasta riippuen joko kaupunginjohtaja tai Henkilöstöjaosto. Kullakin toimialalla on oma yhteistyöryhmänsä, joka käsittelee toimialaa koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat mahdollisuuksien mukaan yksiköiden työpaikkakokouksiin ja muihin työpaikkojen akuutteihin palavereihin, tuoden asioiden käsittelyyn työsuojelullisen näkökannan.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastukset

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston edustajat tekivät vuoden aikana valvontakyselyn, koulujen kemiallisiin tekijöihin liittyen, yhteen kouluun.

Työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto toteutti työpaikkakäyntejä ja -selvityksiä toimintasuunnitelmansa mukaisesti yhteistyössä työsuojelun edustajien kanssa. Vuonna 2019 työpaikkakäyntejä ja -selvityksiä tehtiin 15 kappaletta.

Sisäilmatyöryhmän toiminta

Nykyinen sisäilmatyöryhmä on nimetty toimintakaudelle 2019-2020. Työryhmä on monialainen ja sen jäsenet edustavat työsuojelun lisäksi työterveyshuoltoa, ympäristöterveydenhuoltoa, tilapalvelua ja ateria- ja puhtauspalveluita. Työryhmän puheenjohtajana toimi tekniikan ja ympäristön toimialajohtaja ja sihteerinä terveystarkastaja.

Vuonna 2019 Hyvinkään kaupungilla valmistui sisäilmaongelmien käsittelyprosessi. Prosessissa on karkeasti ottaen kaksi polkua, jota pitkin tieto sisäilmaongelmista saavuttaa lopulta sisäilmatyöryhmän.

Sisäilma-asioista ilmoittamisenettelyä tehostettiin, kun aikanaan kiinteistöjohtamiseen hankittu Granlund Manager -ohjelman kiinteistömassaa laajennettiin kaikkiin Hyvinkään kaupungin kiinteistöihin. Työryhmä kokoontui vuoden aikana viisi (5) kertaa. Tämän lisäksi sisäilmatyöryhmä teki kohteissa aistivaraisia havainnoiteja ja haastatteli tilojen käyttäjiä.

Pysy pystyssä -kampanja

Pysy Pystyssä -hanke aloitettiin ateria- ja puhtauspalveluiden pilottina talvella 2018-2019. Käynnissä olevalla kaudella 2019-2020 hanke laajennetaan sivistystoimeen. Hankkeen tavoitteena on vähentää ja ennaltaehkäistä kaatumistapaturmia niin työssä kuin työmatkoilla.

Hyvinkään kaupunki kilpailutti vuonna 2019 polkupyörien nastarenkaiden hankinta ja asennuspalvelut henkilökunnan käyttöön. Kilpailu tuotti kaupungin henkilökunnalle alennetut hinnat kahdessa paikallisessa pyöräliikkeessä.

Pihojen hiekoituksesta tehtiin vähälumisuuudesta johtuen havainto historiatietoon perustuen. Lumisina ja jäisinä talvina, jolloin kaupungin kiinteistöjen ylläpitoressurssien riittävyys on koetuksella, on hyvä toimintatapa, että kiinteistöillä toimivat tahot hiekoittavat esimerkiksi leikkipihojen kulkuväylät omatoimisesti. Myös leikkipihojen valaistusten riittämättömyyden osalta kirjattiin havainto ja asia luvattiin viedä suunnittelupöydälle.

Pysy pystyssä -kampanja

- Tarkista jalankulkusää ennen liikkeelle lähtöä
 - Valitse kengät kelin mukaan
 - Käytä liukuesteitä tai nastakenkiä
 - Varaa riittävästi aikaa matkoihin
 - Keskity kävelemiseen
 - Anna palautetta pihojen ja kulkuväylien kunnossapidosta, jos huomaat epäkohtia
- Polkupyörään kannattaa vaihtaa nastarenkaat



4.4. Henkilöstön virkistystoiminta

Virkistystoimintaan käytettiin noin 108 000 euroa. Tästä suurin osa oli henkilöstöpalveluiden keskitettyä virkistystoimintaa. Tätä tukea käytettiin henkilökunnan KKI-toimintaan sekä henkilökunnan virkistyskäyttöön varatun Sääksin leirikeskusten toimintaan, jossa vierailut pysyivät hyvässä yli 3600 kävijämäärässä. Lisäksi tuettiin henkilöstön uimalakäyntejä ja jatkettiin vuonna 2018 käyttöön otettua liikunta- ja kulttuurikorttia. Koko henkilöstölle järjestettiin yhteiset pikkujoulut. Henkilöä kohden kustannukset olivat 61,32 euroa.

KKI-ohjelma

Kunnossa Kaiken Ikää (KKI) on valtakunnallinen ohjelma, joka alkoi vuonna 1995 ja Hyvinkää on ollut mukana alusta saakka. Ohjelma on vakiintunut pysyväksi toimintamuodoksi tukemaan henkilöstön työhyvinvointia monipuolisesti. Kunnossa kaiken ikää toiminnalla on vuosittainen määräraha toiminnan toteuttamiseen ja vuonna 2019 se oli 9000 euroa. Määräraha käytettiin mm. Hymis-kampanjaan, erilaisiin liikuntakursseihin, terveyttä edistäviin välinehankintoihin sekä elokuussa järjestettyyn virkistyspäivään.





Hankkeen aikana tutustuttiin Hyvinkään paikallisliikenteeseen.

Tapaamisissa jaettiin avoimesti omia kokemuksia ja pohdittiin arjen liikkumisasioita.

Kestävän liikunnan personal trainer ryhmä

Vuoden 2019 aikana Hyvinkään kaupunki toteutti hankkeen, missä kymmenen ennakkoluulotonta Hyvinkään kaupungin työntekijää lähtivät mukaan pohtimaan oman arkensa liikkumistottumuksia. Hankkeen päätavoitteena oli lisätä kävelen, pyöräillen, joukkoliikenteellä ja kimpakyydeillä tehtyjen matkojen määrää Hyvinkäällä. Hanke painottui työmatkoihin, mutta tarkoituksena oli kannustaa ihmisiä vaihtamaan etenkin lyhyitä henkilöautolla tehtyjä matkoja kestävämmillä kulkumuodoilla tehdyiksi matkoiksi. Kestävän liikunnan personal trainerin tarkoituksena oli innostaa osallistujia kokeilemaan erilaisia kulkumuotoja henkilöautoilun tilalla ja tarjota tukea ja tietoa osallistujille. Lisäksi vertaistuki oli tärkeässä roolissa hankkeessa. Hankkeen päätöstilaisuutta vietettiin Martin talolla 5.11.



Hankkeen lopputapaaminen Martin talolla marraskuussa 2019.



Pyörällä pääsee perille asti puistokatselmukselle.





Sari on rohkea kulkutavan vaihtaja

Yksi ryhmän menestyksekkäimmistä liikuntatavan muuttajista oli Martin päiväkodilla työskentelevä Sari Mannila. Ennen hanketta hän kulki oman työmatkansa Hakalasta Marttiin henkilöautolla. Hankkeen aikana Sari sai kokeiluun sähköpyörän ja sen innoittamana työmatkat alkoivat taittua pyörällä. Hankkeeseen osallistui myös muita henkilöitä Martintalosta ja he kertoivat ihailleen seuranneensa Sarin kulkemisesta pyörällä töihin säällä kuin säällä. Pyöräily kuuluu nyt Sarin perheen arkeen. Pariskunta on luopunut toisesta autosta, sillä sille ei ole ollut enää käyttöä. Hyvä esimerkki meille kaikille!

Kulikutapakysely

Kaikille kaupungin työntekijöille suunnatun liikkumiskyselyn perusteella kaupungin työntekijöistä löytyi treeniryhmän lisäksi ihmisiä, jotka olivat kiinnostuneita muuttamaan liikkumistottumuksiaan kestävämpään suuntaan. Liikkumisky-

selyyn vastanneista 38 % ilmoitti kulkevansa autolla töihin päivittäin tai lähes päivittäin kesäaikaan ja 46 % talviaikaan. Kyseisistä vastaajista 30 %:lla työmatka oli korkeintaan 5 km. Päivittäin tai lähes päivittäin töihin autoilevista yli puolet oli sitä mieltä, että he voisivat korvata säännöllisesti henkilöautolla tehdyt työmatkat pyöräilemällä kesäaikaan. Myös joukkoliikenne, kimpakyydit, pyöräily ympäri vuoden ja etätyömahdollisuuksien hyödyntäminen saivat kannatusta. Vain 11 % päivittäin tai lähes päivittäin autoilevista oli sitä mieltä, etteivät he voisi korvata henkilöautomatkoja työmatkoilla millään muulla tavalla.

Virikesetelillä liikunta- ja kulttuurietua

Hyvinkään kaupungin henkilöstölleen tarjoama liikunta- ja kulttuurietu jatkui samoin eduin kuin viime vuonna. Palvelun tuottaa edelleen Edenred Oy. Elokuussa käynnistyi uusien korttien ja saldojen tilaukset sekä saldotilaukset jo olemassa oleviin kortteihin.





4.5. Henkilöstön muistaminen

Palkitsemiskäytännön mukaisesti henkilökuntaa palkittiin 10, 20, 30 ja 40:n Hyvinkään kaupungin palvelusvuoden mukaan ja merkkipaaluja 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. Palveluvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60-vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa. Vuoden 2019 aikana noin 130 henkilöä vietti 50- tai 60-vuotispäivää.



4.6. Viestintä

Vuosi 2019 oli viestintäyksikön toiminnan kannalta täynnä muutoksia. Uusi viestintäpäällikkö aloitti työnsä helmikuussa, toukokuussa tekniikan ja ympäristötoimialan viestintäkoordinaattori siirtyi viestintäyksikköön osana toiminnan keskittämistä ja syksyllä yksikössä aloitti työnsä myös graafisen alan koulutuksen käynyt määräaikainen viestintäsihteeri.

Kuntalain mukaan kunnan toiminnasta on tiedotettava asukkaille, palvelujen käyttäjille, järjestöille ja muille yhteisöille. Vuoden aikana otettiin käyttöön useita uusia toimintatapoja, joilla pystymme hoitamaan tätä tehtävää aiempaa tehokkaammin. Uutta oli muun muassa säännöllisesti kuukausittain pidettävät kaupungin mediatapaamiset sekä aiempaa aktiivisempi mediatiedottaminen. Lisäsimme myös toimialojen kanssa yhdessä tehtävää viestintäsuunnittelua.

Olemassa olevan visuaalisen ilmeen pohjalta tehtiin laaja valikoima uusia mallipohjia, jotta pystymme tekemään aiempaa yhtenäisempiä taittotöitä organisaation sisällä ja jotta ulkopuolisille toimijoille ei erikseen maksettaisi taittotyön suunnittelusta tapauskohtaisesti, vaan mallipohjia käytetään johdonmukaisesti kaikessa viestinnässä ja markkinoinnissa. Powerpoint-pohjia uusittiin siten, että niissä on nyt enemmän valokuvia, joten saamme markkinoitua kaupungin vahvuuksia myös luentotilanteissa. Vuoden aikana rakensimme myös kuvapankin.

Keräsimme alkuvuodesta palautetta henkilöstölle ja esimiehille kohdennetuilla viestintäkyselyillä selvittääksemme eri viestinnällisiä tarpeita. Henkilöstöviestintää kehitettiin ottamalla käyttöön kuukausittain ilmestyvä eHyviisi-henkilöstöuutiskirje, joka korvaa aiemmin yksi-kaksi kertaa vuodessa ilmestyneen painetun Hyviisi-lehden. Henkilöstölle järjestettiin vuoden aikana viestintäaamupäivä, graafisen ohjeen mallipohjien esittely sekä ohjeistettiin, miten kaupungin verkkopalvelut toteutetaan saavutettavasti.

Markkinointia tehtiin etenkin sosiaalisessa mediassa kaupungin suurimpiin markkinointipanostuksiin liittyen: #HYVINKÄY asumisen markkinointikampanja, Helene-elokuva ja kuvauspäivä Hyvinkäällä sekä Red Carpet -elokuvajuhlat. Lisäksi Hyvinkään Halo -valviikkojen viestintää ja markkinointia tuettiin kaupungin työpanoksella.

4.7. Luottamusmiehet

Vuonna 2019 Henkilöstöpalvelut ovat jatkaneet entiseen tapaan tiivistä yhteistyötä ammattijärjestöjen jäsenten valitsemien luottamusmiesten kanssa. Hyvinkään kaupungin henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti muutaman kerran kuukaudessa käyden läpi ajankohtaisia asioita.

Henkilöstölle järjestettiin vuoden aikana, graafisen ohjeen mallipohjien esittely viestintäyksikön toimesta.





Henkilöstöä koskevat muutokset

Raportointikaudella käytiin useita yhteistoimintamenettelyjä, joista keskeisin oli Tekniikan ja ympäristön toimialan yhteistoimintamenettely toimialan kolmen palvelualueen; teknisen keskuksen, teknisen palvelukeskuksen ja tilapalvelun koko henkilökunnan organisaation uudistaminen.

Yt-neuvotteluiden tuloksena tilaaja-tuottajamalli purettiin ja tekniikan ja ympäristön palvelualueet vähenivät viidestä neljään: hallintoon ja kehittämiseen, tekniseen keskuksen, tilakeskukseen sekä ympäristökeskukseen. Tekninen palvelukeskus ja sen sisällä toimiva ateria- ja puhtauspalvelut sulautettiin teknisen keskuksen ja tilakeskuksen palvelualueille. Tämä vaikuttaa merkittävästi toimialan sisäisten veroitusten määrään ja tekee organisaatiosta suoraviivaisemman. Uusi organisaatio aloitti toimintansa 1.1.2020 alkaen. Organisaatiomuutokseen liittyvät muutot varikolta kaupungintalolle aloitettiin joulukuun 2019 alussa.

Tekniikka ja ympäristö -toiminnossa tapahtui pieniä muutoksia myös hallinnon henkilöstön osalta. Näiden neuvottelujen tuloksena toimialan puolelta siirrettiin yksi henkilö viestintään ja yksi henkilö kaupungin kirjaamoon. Lisäksi ajankohtaisia olivat muun muassa asiakaspalveluun liittyvät asiat, kun kaupungintalon neuvonta siirtyi tekniikan ja ympäristön alaisuuteen elokuun alusta ja neuvontaan

rekrytoitiin uusi tiiminvetäjä. Asiakaspalveluun tuli myös hieman muutoksia, ja jatkossa siellä paneudutaan enemmän muun muassa palauteasioihin.

Vuonna 2019 liikuntapalvelujen johtamisjärjestelyjä uusittiin uuden liikuntapäällikön valinnan myötä. Liikuntapäällikön virka oli avoinna ja se täytettiin sivistystoimenjohtajan päätöksellä 15.4.2019. Uusi liikuntapäällikkö aloitti virassaan 5.8.2019. Valtuusto myönsi nuorisopalveluille talousarviossa vuodelle 2019 määrärahan uuden erityisnuorisotyöntekijän toimeen. Uusi erityisnuorisotyöntekijä aloitti tehtävässään 1.4.2019.

Hyvinkään kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluiden ja noin tuhannen työntekijän siirryttyä Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään, kulttuuri- ja hyvinvointilautakunnan alaisuuteen oli tarpeen perustaa uusi poikkihallinnollinen palveluyksikkö, hyvinvointipalvelut. Hyvinvointipalveluihin rekrytoitiin vuoden 2019 aikana hyvinvointipäällikkö, joka aloitti virassaan 2.5.2019. Tämän lisäksi Laihue-testamentin varoin on ollut mahdollista palkata erityisesti ikäihmisten hyvinvointiin ja sote-yhdistysten tekemään vapaaehtoistyöhön keskittyvä vapaaehtoistyön ohjaaja, joka aloitti määräaikaisessa (2019–2020) tehtävässään 1.8.2019.

Katse tulevaisuudessa

Käsillä olevassa henkilöstökertomuksessa on käsitelty / 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 vanhoja, osa on luonteeltaan pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida jatkossakin usean vuoden ajan.

Yhteenveto kehittämistoimenpiteiksi nousseista asioista:

- Kuntalaisten osallisuuden edistäminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen: kuntalaisraati ja asukkaillat; sähköiset vuorovaikutuskanavat (Hyvinkää-Äppi); osallistuva budjetointi
- TWebin käyttö toimielinten päätösten valmistelussa sekä esityslistojen ja pöytäkirjojen laatimisessa, jakeilussa ja julkaisussa.
- Valmu -käyttöliittymän käyttö viranhaltijapäätösten ja esityslista-asioiden tekemisessä
- Hyvinkään Pelikirjan (kaupunkistrategia) päivittäminen
- Onnistuneet rekrytoinnit yhtenäisen rekrytointiprosessimme mukaisesti ja esimiesten valmentaminen
- Uuden perehdytysmallin tuominen osaksi arkipäivää sekä perehdytyskäytäntöjen sähköisen prosessin ja seurannan kehitystyö
- Koko henkilöstön kanssa toteutettujen esimies-alaiskeskustelujen kehittäminen ja digitaalisen tietotekniikan hyödyntäminen prosessissa ja toteutusten seurannassa
- Johtamisen ja esimiestyön "Liideri -kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria" – valmennusohjelman kehittäminen ja seuraavan vaiheen toteuttaminen
- Muutosjohtamisen ja -valmiuden kehittäminen
- Työtaturmien kasvun pysäyttäminen: työsuojeluasioiden kouluttaminen ja riskienhallintatyökalujen käyttö sekä tapahtuneiden turvallisuuspoikkeamien ilmoittamiskäytänteiden yhdenmukaistaminen
- Kaupunginhallituksen asettamana sitovana tavoitteena on taata henkilöstölle korkealaatuiset työterveyshuollon palvelut. Tämä tarkoittaa seuraavia asioita:
 - Uuden työterveystoimijan sitouttaminen kaupungin toimintamalleihin sekä uuden työterveystoimijan digitaalisten palveluiden tehokas käyttöön ottaminen
 - Sairauspoissaolojen määrä/htv laskee ja omalle henkilöstölle järjestettävän työterveyshuollon kustannukset laskevat vuoteen 2019 verrattuna
- Työkyvyttömyysajan lyhentäminen osallistamalla tapauskohtaisesti ja harkinnalla leikkaushoidon tai jatkotutkimusten kustannuksiin leikkaushoitoon pääsemisen nopeuttamiseksi, jos työntekijä on sairaslomalla odottamassa julkisella sektorilla tehtävää toimenpidettä
- Työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten pienentäminen sekä työkyvyttömyyden ennalta ehkäisyminen työuran kaikissa vaiheissa Väylä -mallin avulla
- Työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen
- Kestävän talouden ohjelman vaikutuksien huomioiminen palvelutuotannossa varmistaen palvelun laadun aiempaa pienemmillä työvoimaresursseilla



HYVINKÄÄ *h*

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

www.hyvinkaa.fi

© 2020 Hyvinkään kaupunki

