



Janakkala

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Yhteistyöryhmä 18.3.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024

Valtuusto 3.6.2024

HITAASTI KIIRUHTAEN KOHTI PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

Pitelet käsissäsi vuoden 2023 henkilöstökertomusta, johon on koottu keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esihenkilöille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta. Tämän kertaisen henkilöstökertomuksen rakenne on hieman päivittynyt edellisvuosista. Tarkasteluun on otettu muutamia uusia aihealueita KT:n suosituksen mukaan (mm. koulutuspäivien seuranta).

Vuonna 2023 elimme ensimmäistä vuotta hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Uuden kunnan roolista ja mallista keskusteltiin vuoden aikana. Lisäksi opettelimme uudenlaista yhteistyötä hyvinvointialueen suuntaan. Myös ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstö siirtyi kunnan palveluksesta ulkoiselle palveluntuottajalle. Kokonaisuudessaan henkilöstön osalta laski näin ollen huomattavasti suhteessa edellisvuosiin.

Vuoden 2023 aikana jatkettiin pitkäjänteistä työtä työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Merkittävin satsaus oli työkykyjohtamisen valmennuksen toteuttaminen esihenkilöille Kevan ja Koho Consulting Oy:n yhteistyössä. Valmennuksen sisältöä on kuvattu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa työhyvinvointi.

Tiivistimme myös entisestään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa hyödyntämällä heidän asiantuntemustaan työkykyasioissa. Toteutimme hyvinvointiluentoja ja erilaisia työkyvyn ylläpitämiseen tähtäviä ryhmiä. Ideanikkarina suunnittelussa on toiminut kunnan aktiivinen ja osaava tyhy-ryhmä. On hienoa huomata, että olemme saaneet aikaiseksi aitoja työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen tähtäviä keinoja. Liikuntaselit eivät taida ratkaista tulevaisuuden haasteita henkilöstön hyvinvoinnin osalta. Tarvitaan pitkäjänteistä, ennaltaehkäisevää työtä, työkykyriskien tunnistamista, suunnitelmallisuutta, reagointia sekä kannustavaa ja innostavaa ilmapiiriä. Hyvä johtaminen on avainasemassa näiden toteuttamisessa. On ensiarvoisen tärkeää, että pidämme myös esihenkilöiden jaksamisesta huolta.

Vuoden 2023 tunnuslukuja tarkasteltaessa on hienoa huomata, että edelleen pitkät sairauspoissaolot ovat laskeneet. Kehitys on yksittäisen työntekijän näkökulmasta ja inhimillisesti ajateltuna merkittävä, mutta vaikuttaa myös työnantajan näkökulmista poissaolokustannusten laskuun varsinkin pidemmällä aikavälillä. Vastaavasti lyhyet poissaolot kasvoivat kohtalaisen paljon. Vuonna 2023 eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat eri virustaudit, kuten hengitystieinfektiot.

Lämmin kiitos jokaiselle Janakkalan kunnan työntekijälle kuluneesta vuodesta. Voimme olla ylpeitä tekemästämme arvokkaasta ja merkityksellisestä työstä kuntalaisten hyväksi. Kaikkien työpanos on tärkeä ja yhtä arvokas.

Hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Maija Nivala

Sisällys

Henkilöstökertomus 2023.....	0
HITAASTI KIIRUHTAEN KOHTI PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ.....	1
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
Vakituiset ja tilapäiset.....	4
Henkilöstön määrä sopimusaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	5
HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	7
Sukupuoli- ja ikäjakauma	7
Ikärakenne	7
Eläkkeelle siirtyneet	8
Vaihtuvuus.....	9
HENKILÖSTÖKULUT.....	11
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot.....	11
Työterveyshuollon kustannukset.....	12
POISSAOLOT	13
Terveysperusteiset poissaolot	13
Tapaturmat	16
TYÖHYVINVOINTI	17
Työterveyshuollon toiminta	19
Sairauspoissaoloseuranta	20
Muu toiminta.....	20
Kuntoutustoiminta	21
Terveystarkastukset	21
Työpaikkakäynnit	21
Terveysneuvonta.....	21
YHTEISTOIMINTA	23
Työsuojelutoiminta	23
Yleistä.....	24
Työntekijöiden ilmoituksia.....	24
Sähköiset ilmoituskanavat.....	24
Työpaikkakäynnit	25
Sisäilma-asiat	25
Koulutus	26
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	27
Työyksiköiden järjestämä koulutus	28
Kehityskeskustelut.....	28
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	28

TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	30
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	31



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vakituiset ja tilapäiset

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2023 tilanteen mukaan yhteensä 609 henkilöä, joka on 446 vähemmän kuin vuonna 2022. Luku on pienentynyt huomattavasti SOTE-uudistuksen vuoksi, koska SOTE-palveluiden henkilöstö siirtyi kunnalta hyvinvointialueelle. Luku sisältää sekä vakituissa, että tilapäisessä työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät (ml. työllistetyt ja oppisopimusopiskelijat). Kun tarkastellaan vuoden lopun tilannetta pelkästään vakituisten työ- ja virkasuhteisten osalta, luku vuoden 2023 lopussa oli 417. Vastaava luku vuonna 2022 oli 799.

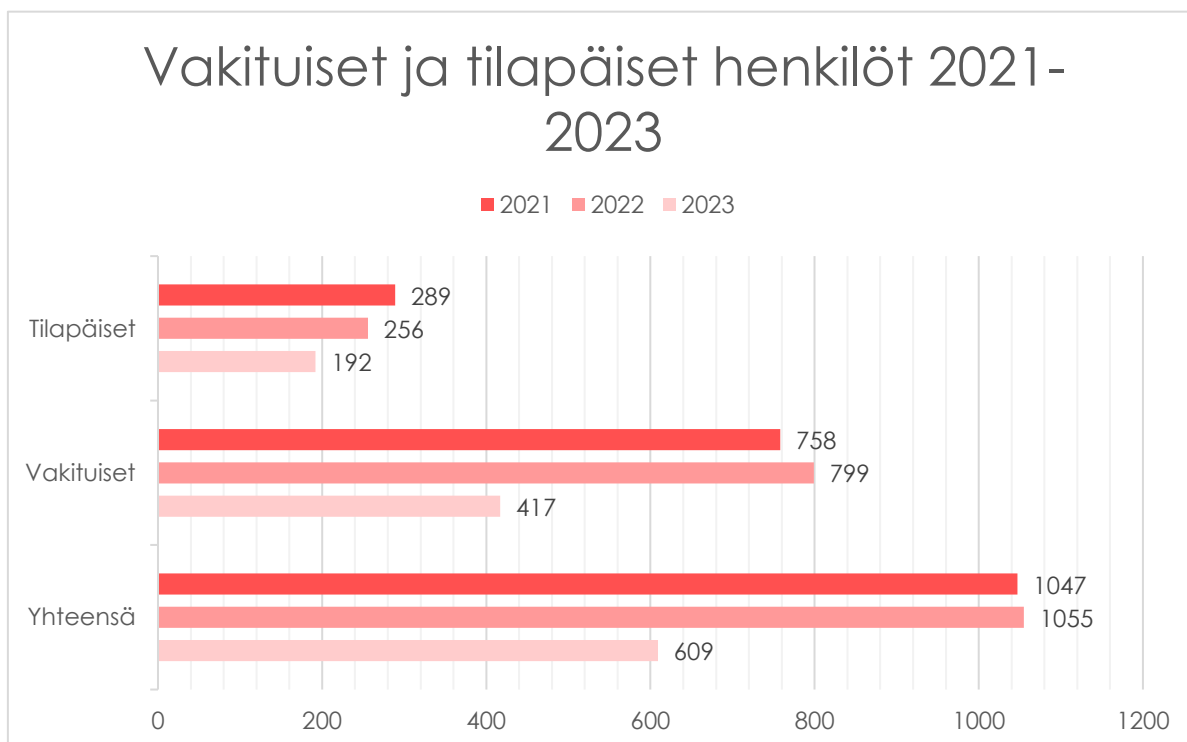
Tilapäisissä palvelussuhteissa toimi 31.12.2023 tilanteen mukaan 192 henkilöä, joista työllistettyjä oli 20 ja oppisopimusopiskelijoita 2. Vuonna 2022 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 256, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on pienentynyt edellisvuodesta. Tämä ilmiö selittyy myös osaltaan SOTE-uudistuksella.

Uusia virkoja/toimia perustettiin vuoden 2023 talousarviokäsittelyn yhteydessä seuraavasti:

- Konsernipalvelut: omavalmentaja (määräaikainen)
- Sivistystoimi: 2 varhaiskasvatuksen opettajaa, vahtimestari, nuorisopalveluiden ohjaaja

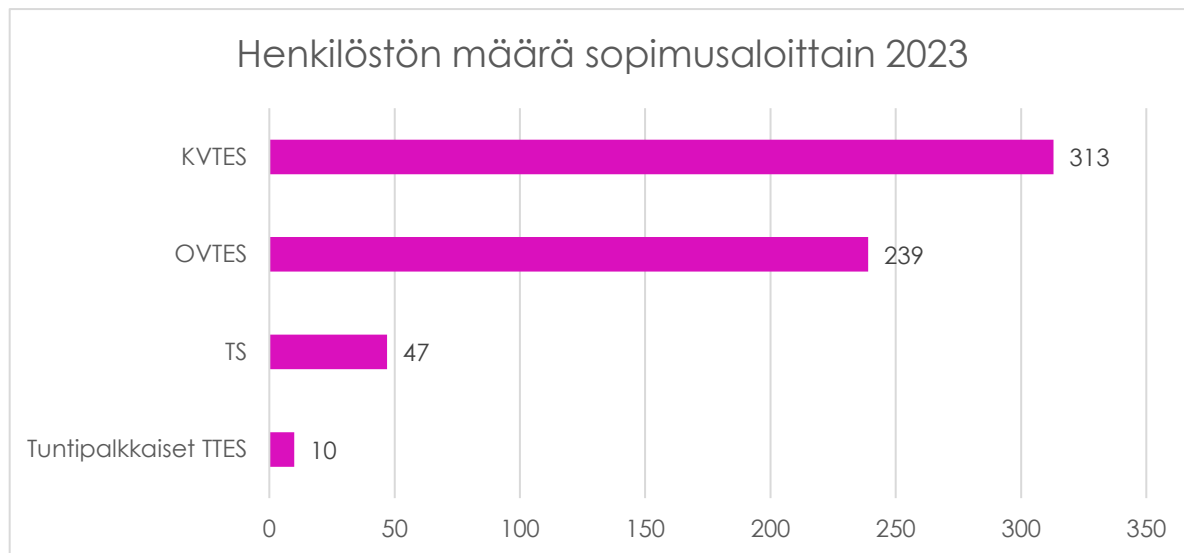
Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2023 aikana täyttölupamenettelyn kautta.

Kesällä 2023 kunnan eri yksiköissä oli töissä yhteensä 86 nuorta (vuonna 2022 70 nuorta). Näistä nuorista suurin osa työllistyi nuorten työpajalle ja kesäleireille. Muita kesätyöpaikkoja nuorille löytyi muun muassa museoilta, kirjastolta sekä päiväkodeista.



Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstön määrä sopimusaloittain jakautui vastaavasti kuin edellisvuosina, lukuun ottamatta LS-ryhmää ja SOTE-sopimusta, jotka poistuivat kunnalta. Suurin henkilöstömäärä on KVTES:n piirissä, seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat OVTES, TS sekä TTES.

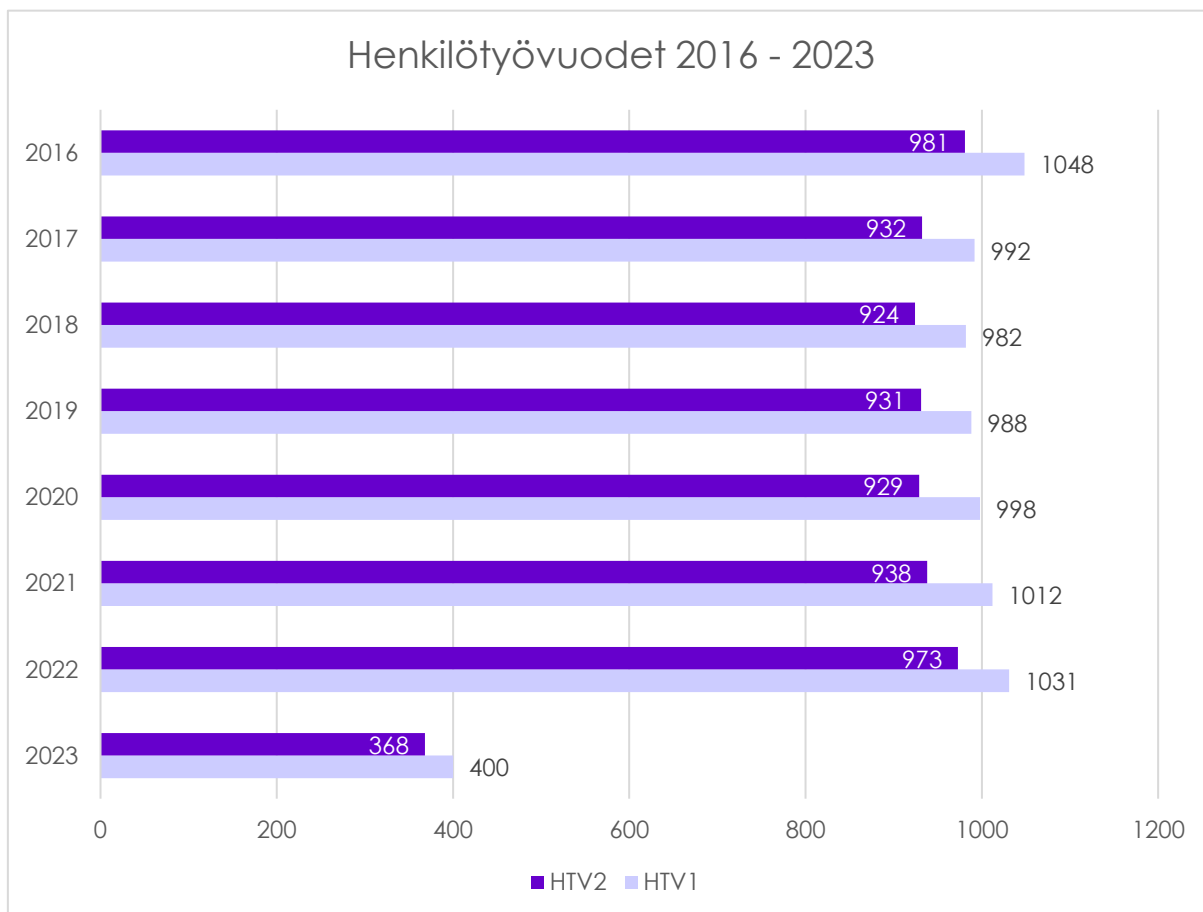


Henkilötyövuodet

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2023.

Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ja HTV2 palveluksessaolopäivistä on vähennetty palkattomat poissaolot.



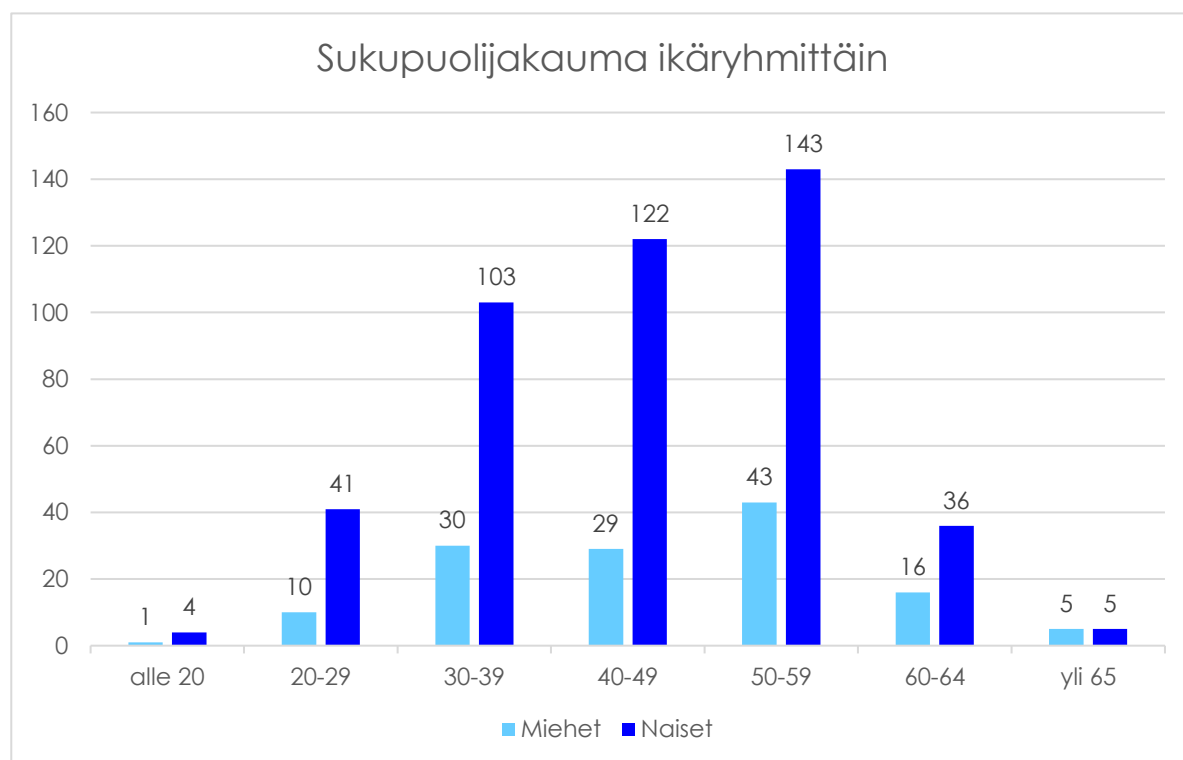
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2023 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 77,2 %. (v. 2022 vastaava luku oli 81,3 %). Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisia on koko henkilöstömäärästä 80 %.

Koko henkilöstöstä 85,2 % (v. 2022 89,6 %) työskentelee kokoaikaisesti ja 14,8 % (v. 2022 10,4 %) osa-aikaisesti. Osa-aikainen työ on hieman lisääntynyt ja kokoaikainen hieman vähentynyt. Osa-aikaisuuksiin kuuluvat tavallisen osa-aikatyön lisäksi mm. sivutoimet ja –virat, osa-aikaeläkkeet, osittaiset hoitovapaat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Sukupuoli- ja ikäjakauma

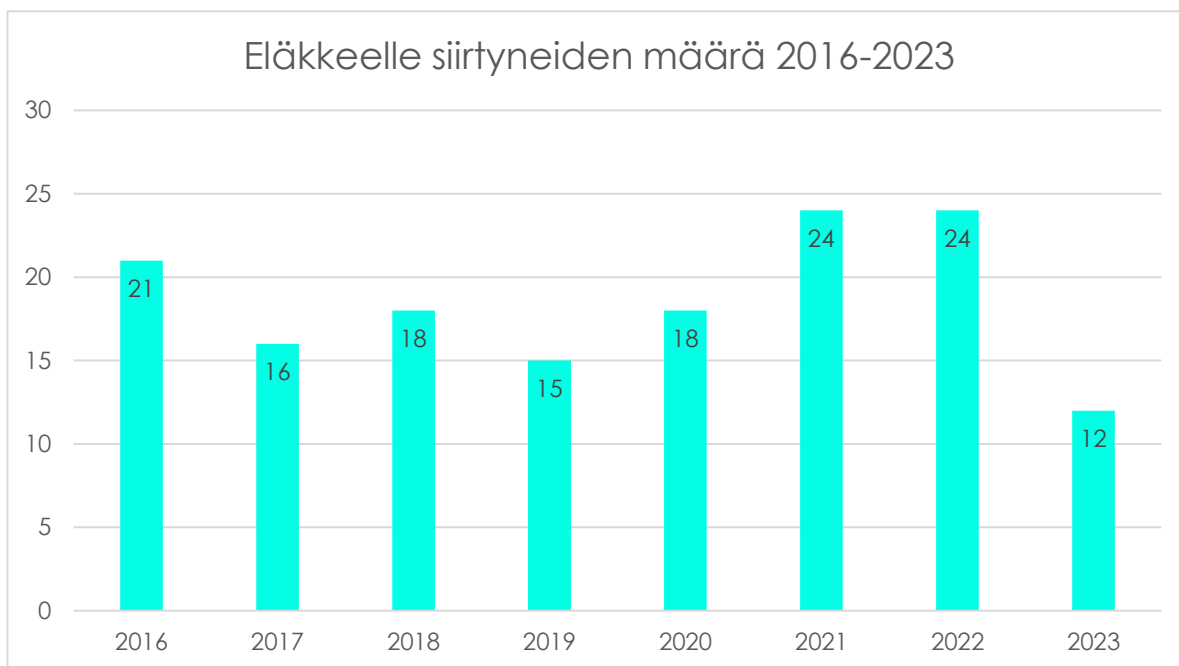
Janakkalan kunnassa suurin henkilöstömäärä on ikäryhmässä 50-59 vuotta. Sukupuolijakaumaa tarkasteltuna ikäryhmittäin ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna. Naisia on edelleen huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä.



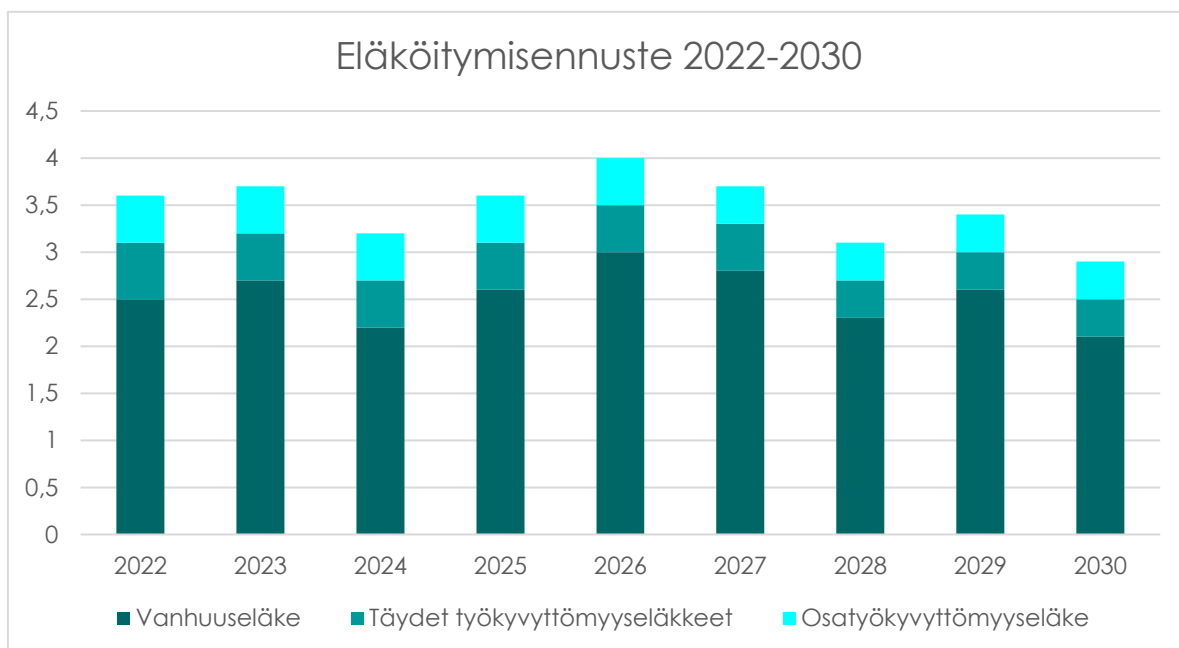
Ikärakenne

Vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta, joka on täysin sama kuin edellisenä vuonna. Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2021 45,5 vuotta. Tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevan henkilöstön osalta Janakkalan kunnassa henkilöstö on hieman iäkkäämpää (keski-ikä 50,5) kuin kunta-alalla yleensä (v. 2021 keski-ikä 50,1). Lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa henkilöstön ikä Janakkalassa (43,2) on korkeampaa kuin kunta-alalla yleensä (v. 2021 keski-ikä 38,9). Muilla sopimusaloilla ja vakituisissa työsuhteissa henkilöstö on Janakkalassa nuorempaa kuin kunta-alalla yleensä.

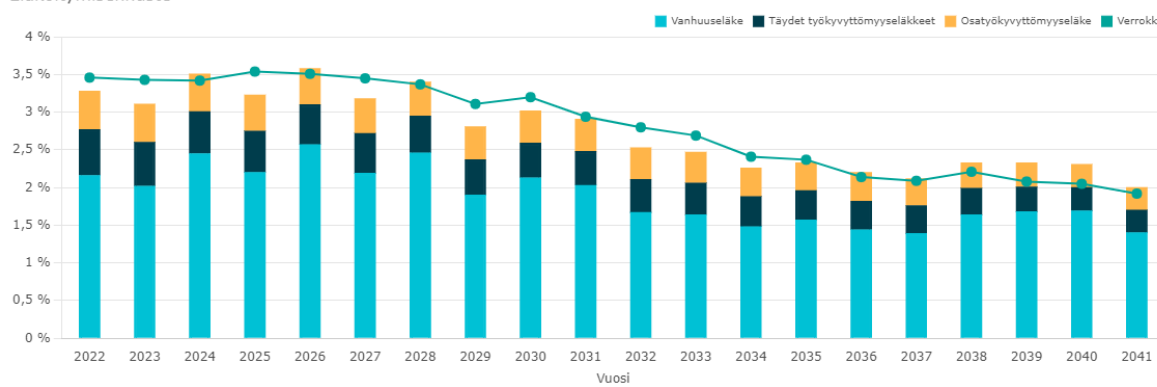
Eläkkeelle siirtyneet



Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 12 työntekijää. Määrä on pudonnut puoleen edellisvuosista.



Eläköitymisennuste



KEVA on laatinut myös eläköitymisennusteen vuosille 2022 – 2030. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa seuraavien vuosien aikana. Vuodesta 2026 alkaen eläkkeelle jäävien määrä kääntyy laskuun.

Työkyvyttömyyseläkkeen määrän kasvuun haetaan aktiivisesti ratkaisuja KEVA:n asiantuntijoita hyödyntämällä, työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistämällä sekä työkykyjohtamisen osaamista vahvistamalla. Käytössämme on varhaisen puuttumisen malli, tuunatun työn malli sekä työkykyä tukeva ohjelma. Vuoden 2022 aikana jatkettiin työkykyjohtamisen seurantaan liittyvä Sirius –työkalun käyttöä. Lisäksi vuoden 2022 aikana laadittiin työkykyjohtamisen suunnitelma vuosille 2023 – 2025.

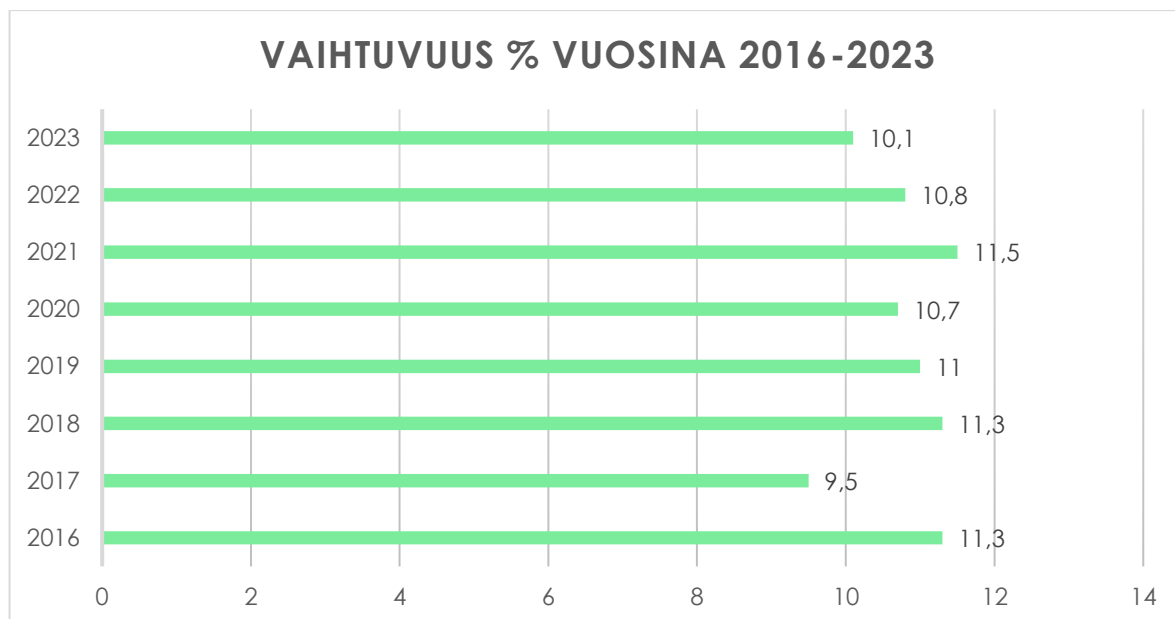
Vaihtuvuus

Vaihtuvuus% tarkoitetaan päättyneiden palvelussuhteiden ja vakituisen henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös sisäiset siirrot ja eläkkeelle jääneet. Vaihtuvuus% on 10,1 % vuonna 2023. Vaihtuvuus on siis laskenut 0,7 prosenttia viime vuodesta. Tyypillinen syy palvelussuhteen päättymiselle oli irtisanoutuminen.

KT:n suosituksen mukaisen erittelyn mukaan, vaihtuvuus% on 9,5 %, sillä vakituisia sisäisiä siirtoja on 3 kpl, eli 0,6 % vakituisesta henkilöstöstä.

KT:n suosituksen mukaan, erotellaan myös eläkkeelle jääneet muista päättyneistä palvelussuhteista (sisältäen sisäiset siirrot). Vuonna 2023 eläkkeelle jäi 12 henkilöä, eli 2,3 % vakituisista. Vaihtuvuus% ilman eläkkeelle jääneitä, on 7,8 prosenttia.

Lisäksi ”tehtävä, toiminta toiseen jäsenyhteisöön” –osuus vakituisesta henkilöstöstä on 51 kpl, eli 9,9 % vakituisesta henkilöstöstä.



Vaihtuvuuteen on pyritty kiinnittämään huomio muistuttamalla lähtevän työntekijän palautelomakkeen käytöstä. Lomake on sähköinen, ja se tulee täyttää aina työsuhteen päättymisen jälkeen. Lomake menee tiedoksi henkilöstöhallintoon sekä lähtevän työntekijän esihenkilölle. Lomakkeessa kysytään lähtemiseen vaikuttavista tekijöistä, annetaan arvio työyhteisön tilanteesta, kerrotaan asioista, joihin työssään oli tyytyväinen sekä tiedustellaan mitä olisi halunnut työyhteisössä kehitettävän. Esihenkilöitä on muistutettu siitä, että lähtevän työntekijän palautteet kerätään jokaiselta työntekijältä. Tällä hetkellä lomakkeen käytössä on vaihtelua työyksiköiden välillä.

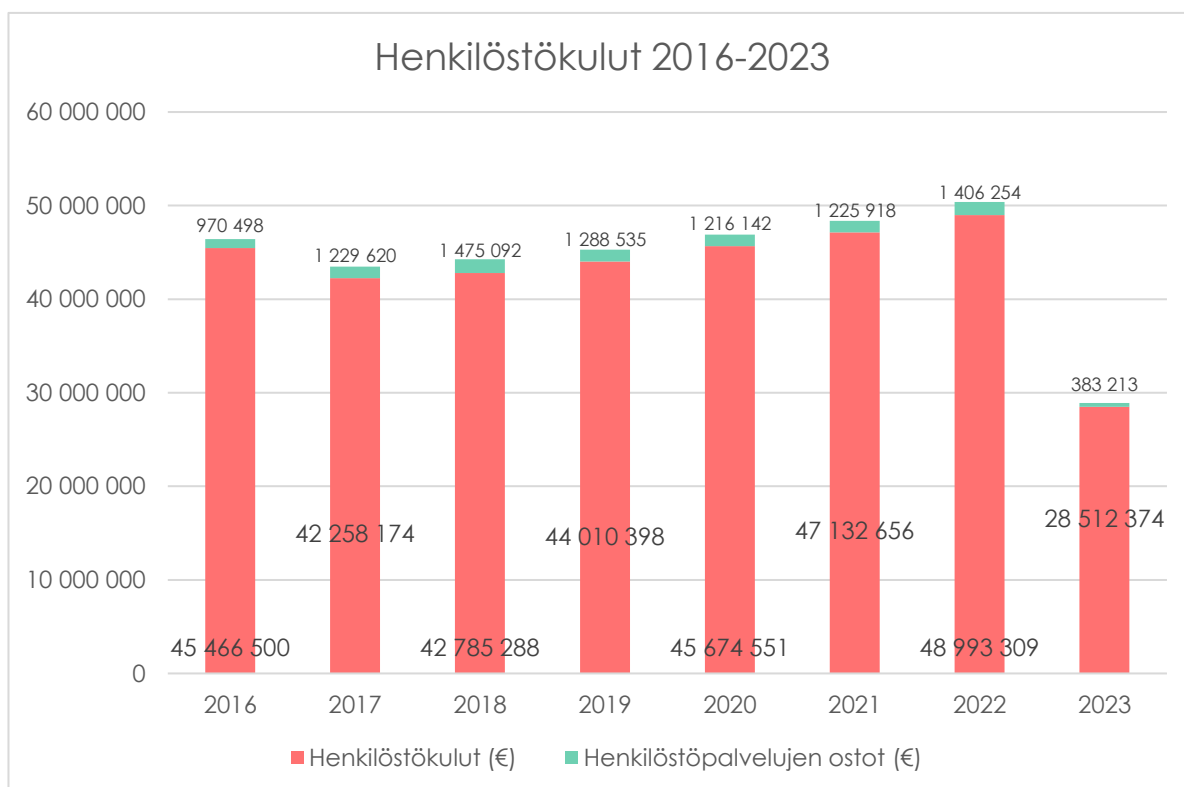


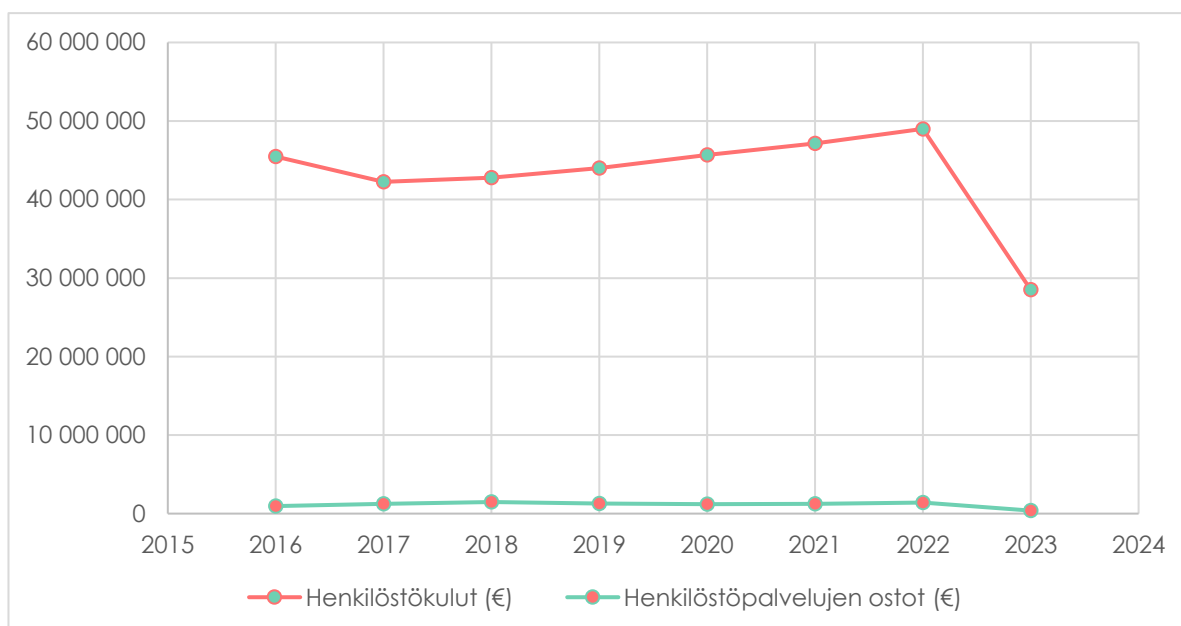
HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot

Vuonna 2023 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 28 512 374 €. Tämä on n. 20,5 M € vähemmän kuin vuonna 2022. Lasku on johtunut osaltaan SOTE-uudistuksesta johtuneesta henkilöstön siirtymisestä kunnalta hyvinvointialueelle sekä ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstön siirtymisestä ulkoiselle palveluntuottajalle.

Vuoden 2023 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 383 213 €, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 1 406 254 €. Palvelujen ostojen kustannukset ovat laskeneet 1 023 041 €. Tämä summa koostuu Sarastiarekryltä hankittavista sijaisista. Kustannusten lasku johtuu SOTE-uudistuksesta.

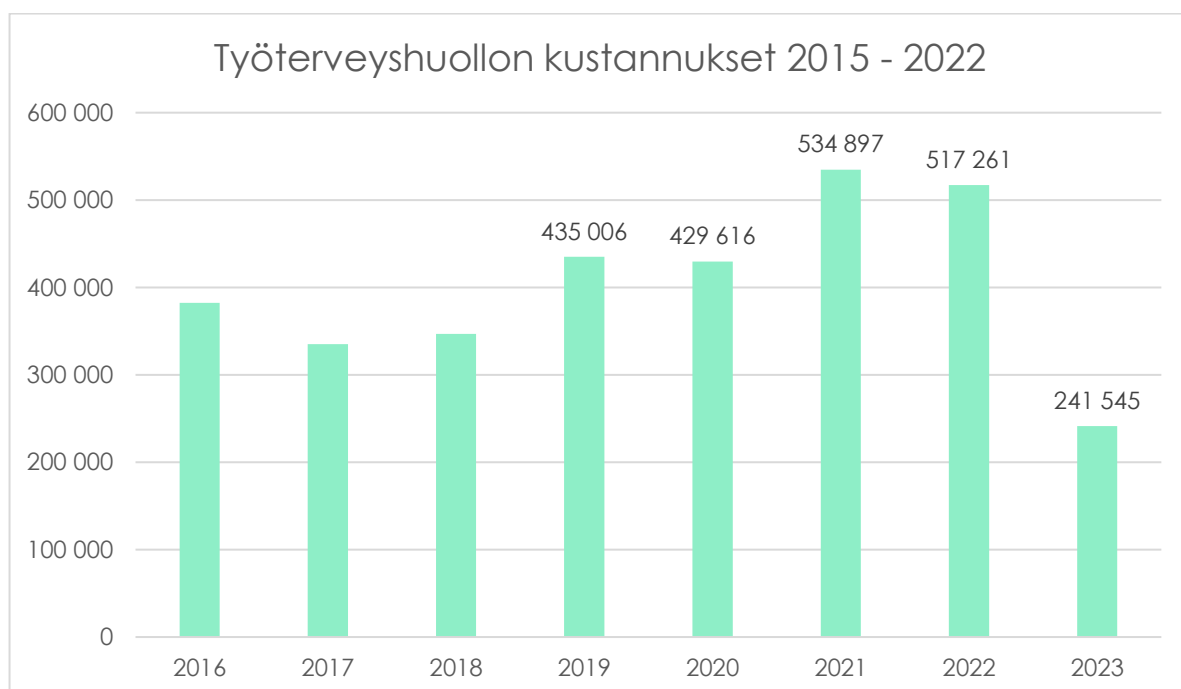




Työterveyshuollon kustannukset

Alla olevaan kuvaajaan on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016 - 2023. Kustannukset ovat laskeneet vuodesta 2022 vuoteen 2023 275 716 €, mikä johtuu osaltaan SOTE-uudistuksesta, jonka vuoksi SOTE-henkilöstö siirtyi kunnalta hyvinvointialueelle.

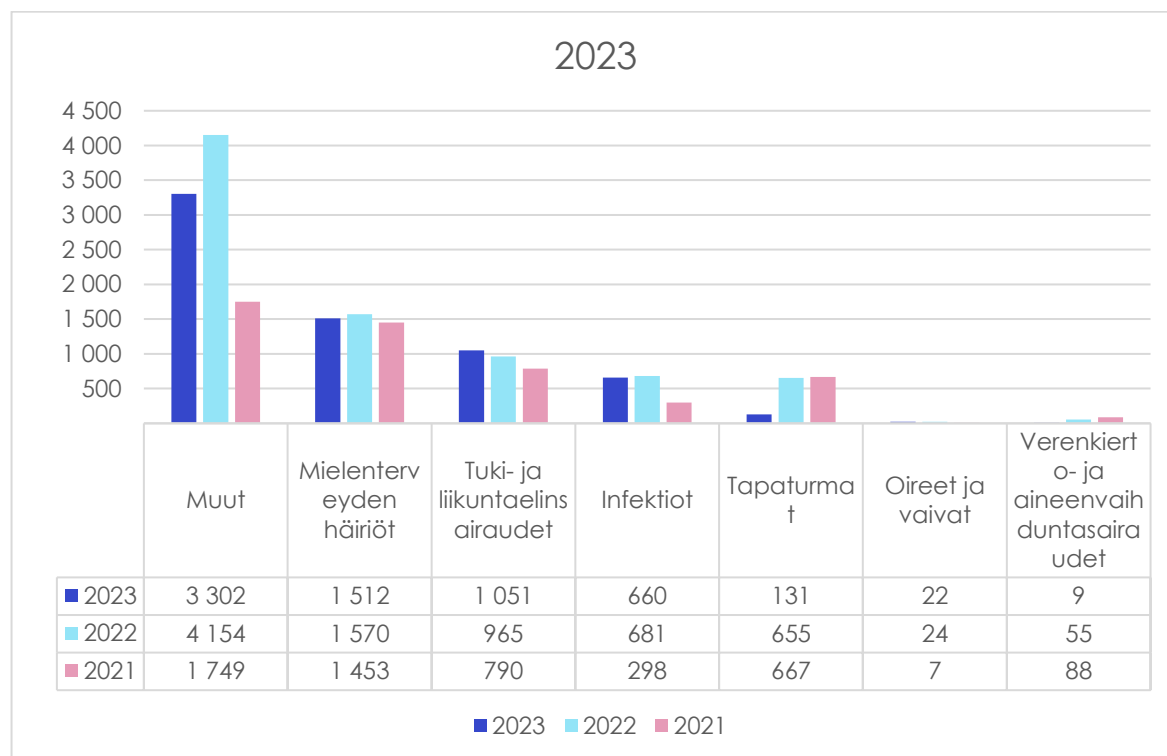
Työterveyshuollon kustannukset olivat v. 2023 n. 397 € / työntekijä, kun vastaava oli vuonna 2022 n. 440 € / työntekijä.



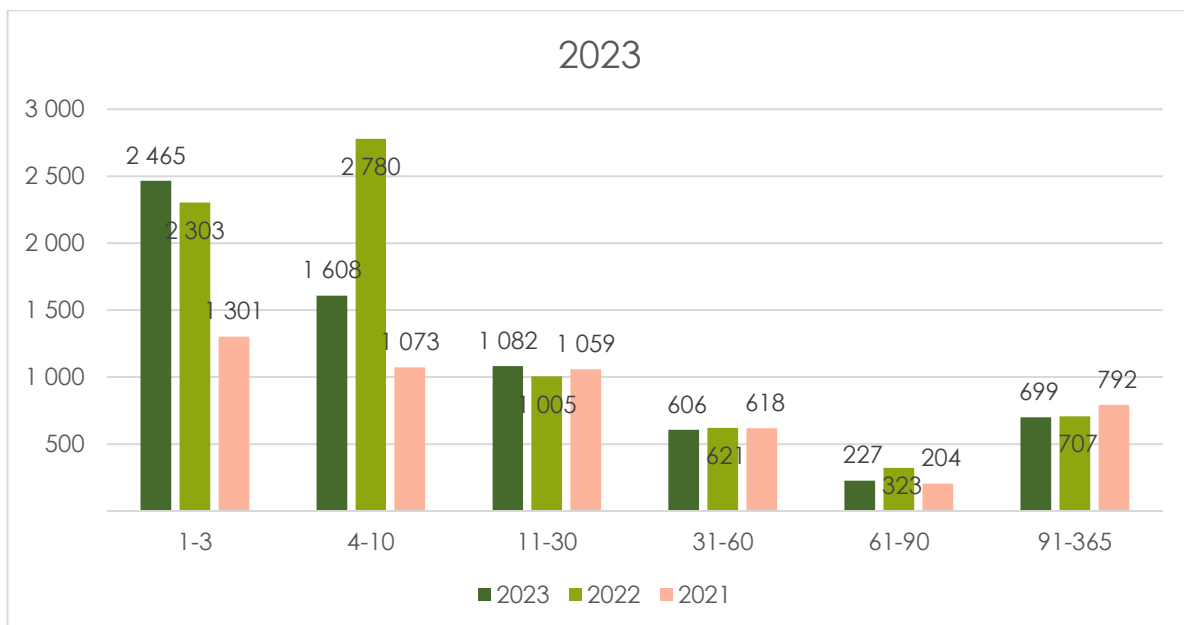
POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

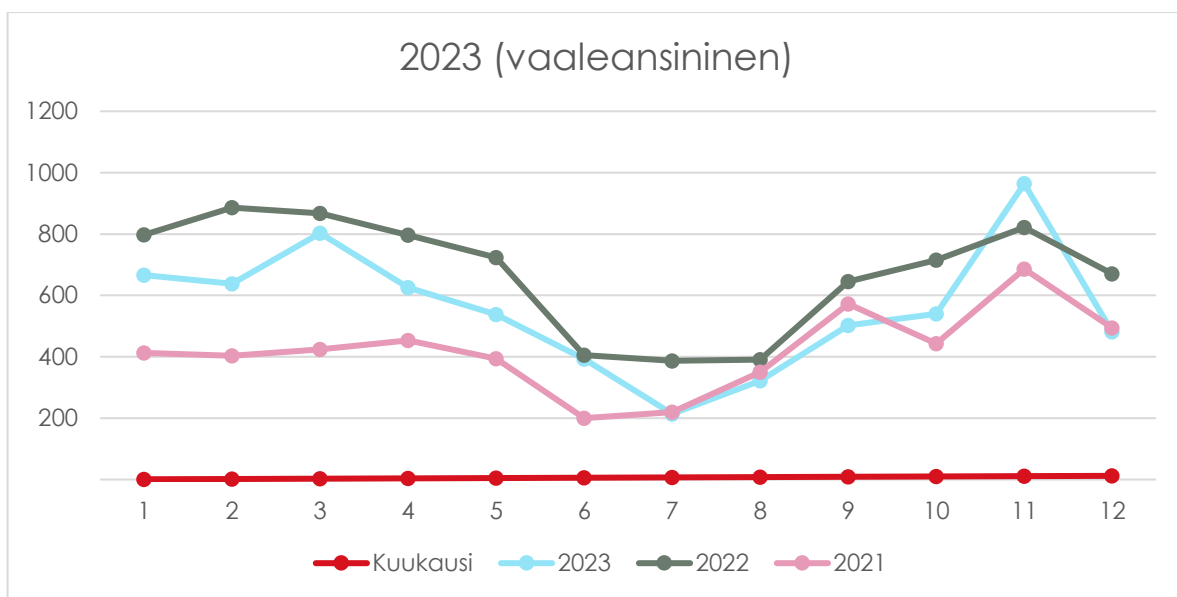
Vuonna 2023 eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat eri virustaudit, kuten hengitystieinfektiot. Sairauspoissaoloja oli määrällisesti vähemmän mitä edellisenä vuotena, mutta määrällisesti useampi henkilö oli sairaana vuoden aikana. Esihenkilön myöntämää sairauspoissaolokäytäntöä hyödynnettiin paljon. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti mielenterveyden häiriöt ja kolmanneksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Noin 10 % henkilöstöstä ei ollut ollenkaan sairauspoissaoloja vuoden 2023 aikana.



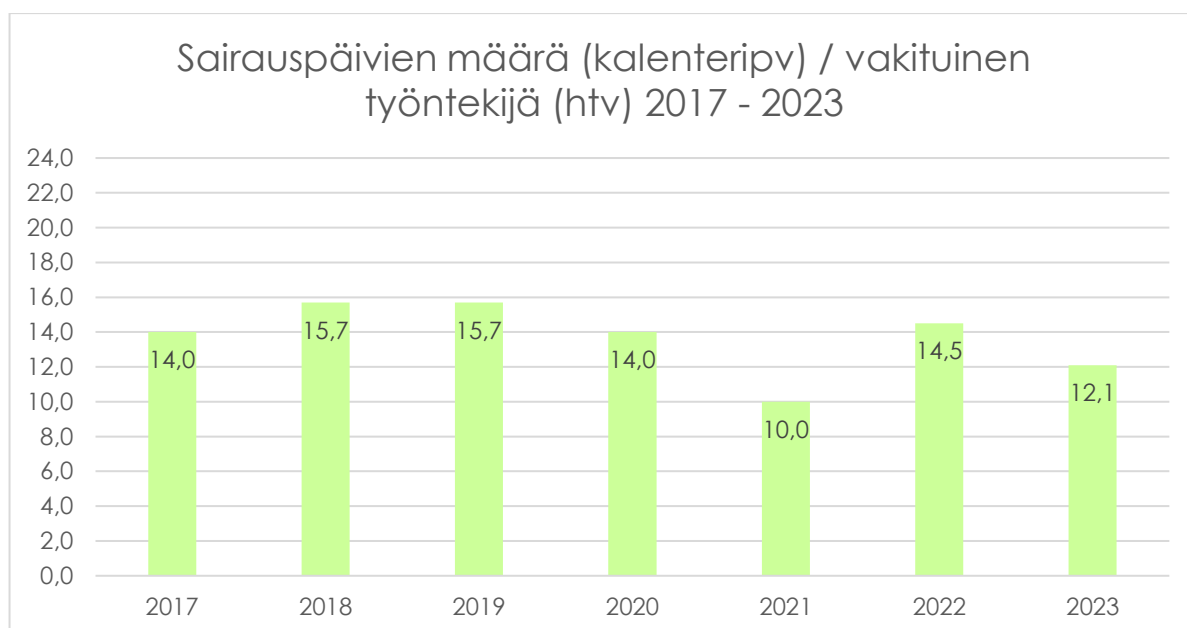
Janakkalassa merkittävin syy poissaololle on muut (mm. hengitystieinfektiot, poissaolot esihenkilön luvalla), tuki- ja liikuntaelinvaiat sekä mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot.



Kun tarkastellaan poissaolojen pituuksia, kertyy suurimmat poissaolomäärät 1 – 3 ja 4 - 10 päivän mittaisista sairauspoissaoloista. Merkittävää on, että pitkät työkyvyttömyydestä johtuvat poissaolot ovat vähentyneet jatkuvasti vuodesta 2021 vuoteen 2023. Pitkiin poissaoloihin pyritään vaikuttamaan myös työkykyjohtamista tukemalla. Tästä on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa eläkkeelle siirtyneet.

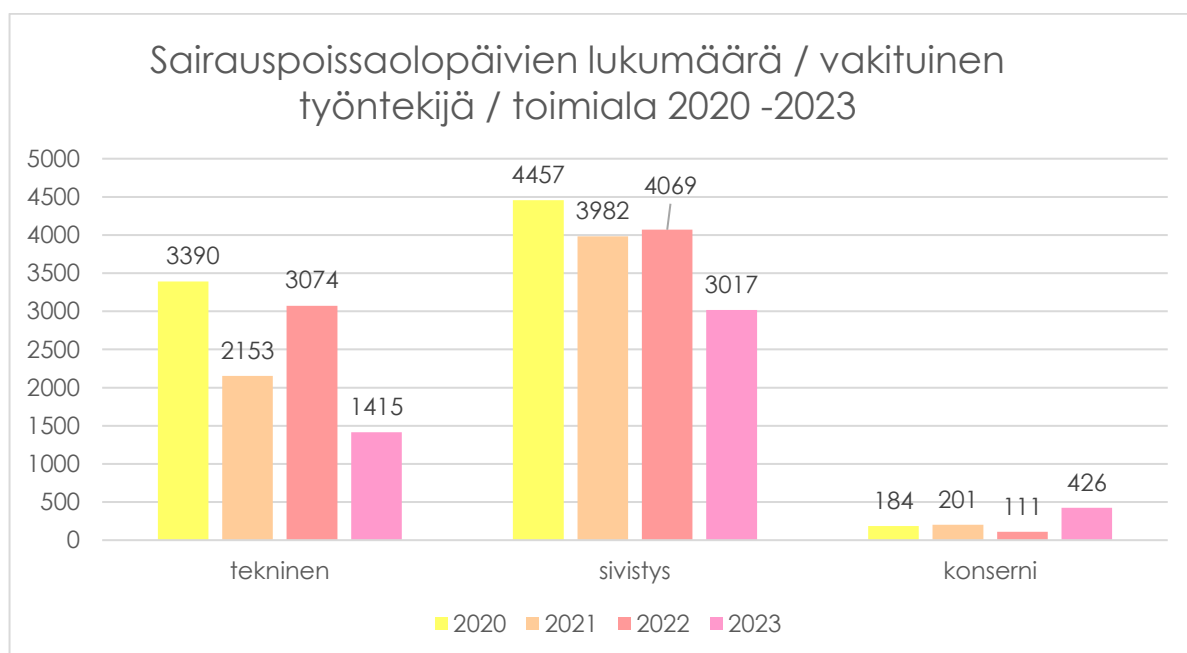


Sairauspoissaolot keskittyivät vuonna 2023 maalis- ja marraskuuhun.



Sairauspäiviä vuonna 2023 kertyi 12,1 kalenteripäivää yhtä vakituudessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden (htv1), kun vastaava luku edellisvuonna oli 14,5.

Sairauspoissaoloprosentti (KT:n suosituksen mukaisesti laskettuna: poissaolopäivät / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (251 päivää vuonna 2023) * 100) vakituksilla henkilöillä on 5,1 %.



Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisvuodesta kaikilla muilla toimialoilla, paitsi konsernipalveluissa. Konsernipalveluissa määrä on noussut yli kolminkertaiseksi edellisvuoteen verrattuna.

Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi ja terveyden ylläpitämiseksi järjestetty toiminta on koottu kohtaan Työhyvinvointi.

Tapaturmat

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan kaikkien työtapaturmien määrä on laskenut edellisvuoteen verrattuna. Työtapaturmia sattui vuonna 2023 52 kpl (muutosta edellisvuoteen -38 %). Korvattujen työkyvyttömyyspäivien lukumäärä oli 117 päivää, joka on 59 % vähemmän kuin edellisvuonna.

Korvausmenot olivat vuonna 2023 21 863 €, joka on 46 % vähemmän kuin edellisvuonna. Eri vuosien kustannusvertailua ei voi tehdä tarkasti, koska tapaturman korvaukset saattavat ajoittua eri vuosille kuin itse vahingoittumistapahtuma ja yksittäiset korvaussummat vaihtelevat muutamista euroista kymmeneen tuhansiin euroihin.

Eniten tapaturmista haettiin korvauksia seuraavista tapahtumaluokista:

- Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen
- Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen
- Terävään esineeseen astuminen, takertuminen jne

Vuonna 2023 tapaturmia, joista poissaolopäiviä syntyi 0-3, sattui eniten 50-59 vuotiaille (16 kpl) ja toiseksi eniten 40-49 vuotiaille (11 kpl) – näitä lyhyitä poissaoloja oli joka ikäryhmässä (2-8 kpl). Edellä mainituissa 40-49- ja 50-59-ikäryhmissä sattui myös ainoat tapaturmat, jotka johtivat pisimpiin poissaoloihin (15-30 päivää). 4-14 päivän poissaoloihin johtaneita tapaturmia sattui yksi kappale jokaisessa ikäryhmässä, lukuun ottamatta 40-49-vuotiaita.

Tapaturmatilastot käydään läpi työsuojelijaostossa.

TYÖHYVINVOINTI

Syksyllä 2022 hyväksyttiin työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelma vuosille 2023-2025, jossa on määritelty painopisteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseen tuleville vuosille. Toimenpiteiden tarkempi suunnittelu ja toteutus tehdään TYHY-ryhmässä jokaiselle vuodelle erikseen. Kyseinen suunnitelma korvaa aiemmin käytössä olleen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman.

Suunnitelman painopisteet tuleville vuosille ovat seuraavat:

Vuosi	Painopisteet :
v.2023	Kokonaisvaltainen jaksaminen ja elintavat: -henkilökohtaisten elintapojen tarkastelu ja kokonaisvaltaisen terveyden tukeminen -vastuunotto omasta työkunnosta ja työkykyisyydestä -arvopohjainen lähestyminen ja motivaation tukeminen elämäntapamuutoksiin -riittävän palautumisen tukeminen -henkisen jaksamisen tukeminen
v.2024	Minä ja työ: -kuormituksenhallinta ja hyvä mieli työssä -osaamisen kartoitukset -työtehtävien tarkistus ja mahdollisesti työtehtävien tarkennus -työturvallisuuden varmistaminen – terveysriskien ennakoiminen
v.2025	Me ja työ: -työn yhteinen kehittäminen -psykologisen turvallisuuden vahvistaminen omassa tiimissä -vuorovaikutuksen kehittäminen ja sujuvan yhteistyön vahvistaminen -oman tiimin vahvuuksien tunnistaminen ja vahvistaminen

Vuoden 2023 aikana toteutettiin yhteistyössä Kevan ja Koho Consultingin kanssa työkykyjohtamisen valmennus esihenkilöille, jonka sisältö on kuvattu alla.



Kehittämissuunnitelman ja valmennuksen avulla on pyritty vastaamaan kuntastrategian tavoitteeseen; henkilöstö voi hyvin. Näiden lisäksi henkilöstölle toteutettiin työpsykologin vetämiä hyvinvointiluentoja. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin myös toista kertaa ns. tulesryhmä. Ryhmä on tarkoitettu tules- vaivojen ennaltaehkäisyyn. Ryhmän koko on n. 10 työntekijää. Työterveyshuolto järjesti ohjattuja liikuntakertoja ryhmälle, jonka lisäksi ryhmän jäsenet sitoutuivat lisäämään liikuntaa vapaa-ajallaan. Ryhmään osallistuvat kartoitettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa. Vuoden 2024 aikana toteutetaan vastaavalla sapluunalla toteutettava voimavararyhmä, jossa keskitytään henkisen hyvinvoinnin tukemiseen liikunnan ohella.

Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön työsuhdepolkupyörät.

Lisäksi alkuvuonna 2023 toteutettiin laaja henkilöstökysely.

Vuonna 2023 järjestettiin liikuntapäivä Kiipulassa.

TYHY-ryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana 8 kertaa.

Henkilöstön terveyden ylläpitäminen ja työkyvyn säilyminen ovat suurimpia henkilöstöjohtamisen haasteita työelämän muutosten, sairauspoissaolojen, henkilöstön ikääntymisen ja eläköitymisen johdosta. Edellisten vuosien tapaan TYHY-ryhmän suunnittelema ja organisoima virkistystoiminta oli myös v. 2023 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sählyvuoroa. Vuonna 2023 jatkettiin Epassi – liikuntasetelin käyttöä.. Lisäksi muuta liikuntaa on tuettu 25 €:n liikuntasetelillä, jota on voinut käyttää Vanajaveden opiston, Riihimäen kansalaisopiston ja Janakkalan Janan liikuntaryhmissä. Etuudet on koettu henkilöstön keskuudessa hyvinä.



Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen ohjeistus sekä yhteistyössä työnantajan kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2022-2023), joka uusittiin loppuvuodesta 2023, kaudelle 2024. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Janakkalan kuntaa palvelevassa työterveyshuoltotiimissä on tapahtunut henkilöstömuutoksia kuluneen vuoden aikana seuraavasti: uusi yleislääkäri aloitti ja toinen työterveyshoitaja vaihtui. Janakkalan työterveyshuollon toimipisteessä työterveyslääkäri piti vastaanottoa keskimäärin kolmena päivänä viikossa. Kahtena päivänä työterveyslääkäri piti vastaanottoa Hämeenlinnan Terveystalolla. Syyskuussa saatiin uusi yleislääkäri pitämään vastaanottoa Janakkalassa perjantaisin. Työterveyshoitajat olivat paikalla viikon jokaisena päivänä, samoin yksikön sairaanhoitaja. Työpsykologi piti vastaanottoa kerran viikossa ja työfysioterapeutti kaksi kertaa viikossa. Psykiatri piti vastaanottoa kahtena päivänä kuukaudessa. Laboratorio oli auki kahtena aamupäivänä viikossa. Janakkalan kunnan työntekijät asioivat myös Hämeenlinnan Terveystalon toimipisteessä, sekä hyödynsivät Terveystalon työterveyden valtakunnallisia etä-vastaanotto- ja chat-palveluita. Esimerkiksi lääkäri-chat ja työterveyslääkäriin videovastaanotto oli aktiivisessa käytössä.

Työterveyshuollon yleisiä arvoja ovat asiakaskeskeisyys ja luottamuksellisuus. Toimintaperiaatteita ovat yhteistyö, monialaisuus, näyttöön perustuvan tiedon käyttö, lainmukaisuus, suunnitelmallisuus ja vaikuttavuus. Työterveyshuolto sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että työnantajan kustantaman vapaaehtoisen sairaanhoidon, joka käsittää työterveyshuollon erikoislääkäritasoiset palvelut siihen kuuluvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sairanhoidon palvelut on haluttu pitää ennallaan, mutta työterveyden sopimukseen ja toimintasuunnitelmaan tuli kaudelle 2024 joitakin muutoksia. Sairaudenhoidon tavoitteena on tukea mahdollisimman varhaista puuttumista työkykyä uhkaaviin tekijöihin, edistää varhaisen kuntoutustarpeen arviointia ja edistää työkykyä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tehtävänä on yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden kanssa:

- ennaltaehkäistä työstä johtuvia terveysriskejä ja sairauksia
- edistää ja kehittää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä
- edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista

Varhaisen tuen toimintamallia on toteutettu yhteistyössä esihenkilöiden kanssa. Mallin avulla on edistetty varhaista tukea työkykyasioissa sekä estetty sairauslomien tarpeeton pitkittyminen. Työn räätälöinnit sekä osatyökykyisten ja pitkiltä sairauslomilta työhön palaavien työntekijöiden tukitoimet ovat työterveyshuollon päivittäistä toimintaa.

Sairauspoissaoloseuranta

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien muutosten myötä työntekijöiden työkykyyn ja pitkiin sairauslomiin on kiinnitetty aiempaa enemmän huomioita. Tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointia työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon yhteistyönä ja parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Tavoitteena on myös pidentää työuria tehostamalla niitä toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuollolla on käytössä Sirius sairauspoissaolojärjestelmä yhdessä henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden kanssa. Sairauspoissaoloseurantaa tehdään jatkuvana toimintana. Vuonna 2023 aloitettiin myös työterveyshoitajan toteuttamat esihenkilösoitot yhteydenpitokynnystä madaltamaan ja sairauspoissaoloseurannan tueksi. Työterveyshuolto on säännöllisesti yhdessä henkilöstöhallintoon henkilöstön poissaolotilanteesta. Seurannalla pyritään tukemaan työntekijöitä palaamaan työhön aikaisemmin mm. osasairauspäivärahan sekä Kevan tai kunnan henkilöstöpankin työkokeilun turvin. Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt viime vuosien aikana ja neuvotteluita on pyritty pitämään varhaisessa vaiheessa. Tuunatun työn –malli on ollut ahkerassa käytössä työkyvyn ylläpitämiseksi ja ketterämpänä työhön paluun työkaluna.

Muu toiminta

Työterveyspsykologin asiantuntijuutta on hyödynnetty monipuolisesti kunnan kanssa tehdyssä yhteistyössä. Työterveyshuollon peruspalveluiden (vastaanottotyö, työpaikkaselvitykset, kriisi-työ, toiminnan suunnittelu) lisäksi työterveyspsykologi on toteuttanut työhyvinvointipalveluina työhyvinvointiluentoja kunnan eri työntekijäryhmille. Vuonna 2023 toteutettiin 1 lähitapaaminen ja 6 etäluentoa työhyvinvoinnista (itsemyötätunto, työn suunnittelu ja stressinhallinta ja palautuminen). Asiantuntijaluennoilla lisättiin työntekijöiden tietoisuutta siitä, kuinka omasta hyvinvoinnista on tärkeää pitää monipuolisesti huolta ja kuinka hyvinvointiin voi työssään ja työpäivien aikaan vaikuttaa.

Työfysioterapeutin asiantuntijuutta on hyödynnetty monipuolisesti kunnan kanssa tehdyssä yhteistyössä. Työterveyshuollon peruspalveluiden (vastaanottotyö, työpaikkakäynnit, toiminnan suunnittelu) lisäksi työfysioterapeutti on toteuttanut työhyvinvointipalveluna fyysistä toimintakykyä ja terveyttä edistävää ohjausta ja neuvontaa valitulle työntekijäryhmälle yhteistyössä kunnan erityisliikunnanohjaajan kanssa. Vuonna 2023 toteutettu liikuntainterventio sisälsi osallistujien työfysioterapeutin yksilövastaanotot (alku- ja lopputarkastus) ja yksilöllisen kuntosaliohjelman sekä ohjausta kuntosaliharjoittelussa.

Ravitsemusterapeutti on ollut käytettävissä Hämeenlinnan Terveystalolla yksilövastaanoton merkeissä erilaisissa ravitsemukseen liittyvissä asioissa, kuten sairauksissa tai elintapaohjauksessa.

Työterveyshuollon edustaja on osallistunut työsuojelujaoston toimintaan.



Kuntoutustoiminta

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin. Opettajille kohdennettu Kiila kuntoutus päättyi keväällä. Syksyllä aloitettiin Kiila kuntoutus kohdennettuna varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Terveystarkastukset

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2023 työterveystarkastuksia uudella toimintamallilla sähköisen terveystarkastuksen hyödyntäen. Työterveyshuollossa toteutettiin lakisäätisiä alku- ja määräaikaisterveystarkastuksia, virkaan tulevien työhönsijoitustarkastuksia, työhöntulotarkastuksia ja ikäkausiterveystarkastuksia.

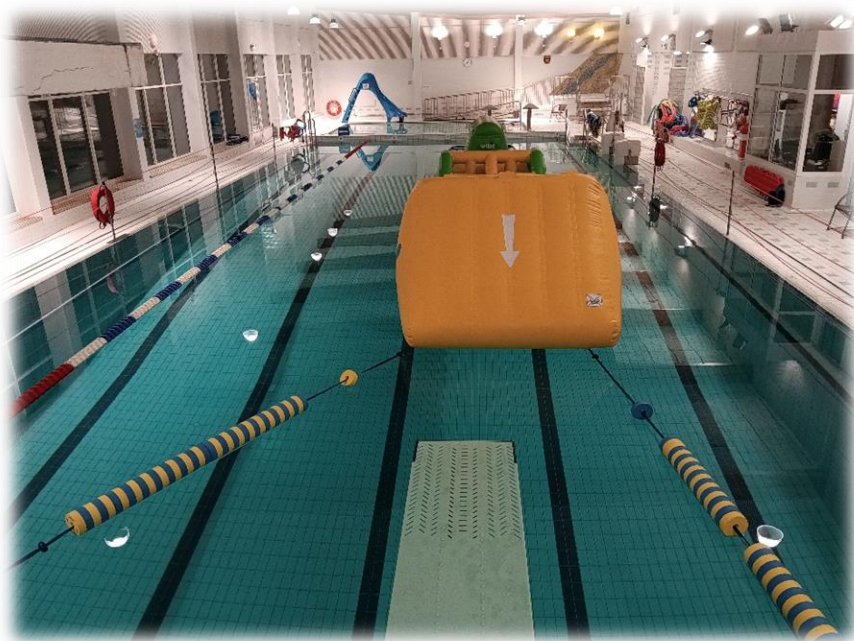
Työpaikkakäynnit

Vuonna 2023 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin: Vähikkälän koulu, Harvialan koulu, nuorisotoimi, työllisyys- ja kotoutumispalvelut, tekninen toimi ja Varatien koulu.

Terveysneuvonta

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2023 ja Janakkalan kunta työnantajana tarjosi edelleen mahdollisuutta lopettaa tupakointi kustantamalla aloituspakkaus lääkkeellisestä tupakanvieroituksesta tai 3 kuukauden nikotiinikorvausvalmisteet. Savuttomuus työntekijöiden keskuudessa on lisääntynyt, mikä on vaikuttanut korvaushoidon tarpeen vähenemiseen. Päihteettömyyteen tuettiin ja päihdeongelmien varhaiseen havaitsemiseen kiinnitettiin

huomiota terveystarkastuksissa sekä tarvittaessa myös muilla vastaanottokäynneillä. Terveystarkastuksissa ja muilla yksilökäynneillä on annettu ohjausta terveellisten elämäntapojen omaksumiseen ja on tehty sähköinen omasuunnitelma, jossa on yksilölliset tavoitteet oman terveydentilan edistämiseksi.



YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilökunnan välistä yhteistoiminnan periaatteet on päivitetty vuonna 2020. Periaatteissa on tarkemmin määritelty edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi välittömän yhteistoiminnan muodot eli yksilö- ja työpaikkatasolla tapahtuva osallistuminen, yhteiset keskustelut ja kokoukset, kehityskeskustelut, oman työn suunnittelu ja kehittäminen, päivittäinen vuorovaikutus jne. Uutena asiana periaatteisiin määriteltiin yhteistoiminnan arvot ja tavoitteet.

Vuoden 2023 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 5 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työsuojelijaosto.

Pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija kokoontuivat pääluottamusmiespalaveriin kerran kuukaudessa (pl. loma-ajat).



Työsuojelutoiminta

Kunnassa on kolme työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö. Työsuojelun tehtävänä on valvoa ja seurata työturvallisuuslain noudattamista työpaikalla. Lain tavoitteena on suojella työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä terveyden haittojen syntymistä (esimerkiksi tapaturmat ja ammattitaudit). Lisäksi työsuojelu valvoo häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevien säännösten noudattamista. Tätä valvontaa tehdään työpaikkakäyntien, erilaisten selvitysten ja henkilökohtaisten yhteydenottojen avulla. Vastuu työoloista on esihenkilöllä.

Työsuojelijaosto toimii osana yhteistyöryhmää ja siihen kuuluvat edellä mainittu työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuollon edustaja. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu muitakin osallistujia, kuten hallinto- ja henkilöstöjohtaja tai työfysioterapeutti.

Työsuojelijaosto on kokoontunut vuoden aikana viisi kertaa. Tapaamisiin on voinut osallistua myös etäyhteyksin. Työsuojelun yhteistoiminta työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken on sujunut hyvin. Jaoston kokousmuistiot ovat luettavissa intranetissä (<https://www.janakkala.fi/intra/yhteiset-ohjeistukset-ja-lomakkeet/tyontekijalle/tyosuojelu/>).

Yleistä

Yleisin yhteydenottojen aihe työsuojeluun vuoden 2023 aikana on ollut asiakkaiden uhkaava ja väkivaltainen käytös. Henkilöstöön kohdistuvaa väkivaltaa on esiintynyt varsinkin koulujen erityistä tukea vaativien oppilaiden ryhmissä sekä varhaiskasvatuksessa. Vakavilta loukkautumisilta on toistaiseksi vältytty. Psykososiaalinen kuormitus on edelleen merkittävä tekijä henkilöstön poissaoloissa.

Työnantajana kunta on edelleen mahdollistanut etätöiden tekemisen, mikä on koettu positiivisena työkyvyn ja työssäjaksamisen ylläpitävänä muotona niiden työntekijöiden keskuudessa, joilla on siihen mahdollisuus ainakin osittain.

Työn suorittaminen digitaalisesti lisääntyy jatkuvasti. Käytössä on lukuisia eri alustoja, joilla työtä tehdään. Kaikki järjestelmät eivät toimi aina sujuvasti ja niihin kirjautuminen ja tiedon löytäminen aiheuttavat kuormitusta työhön.

Työntekijöiden ilmoituksia

Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut ilmoituksia kunnan laatimilla paperilomakkeilla lähinnä erityisopetuksen henkilöstöltä, varhaiskasvatuksesta sekä koulujen alaluokkien opettajilta ja koulunkäynnin ohjaajilta.

Tapaturmatilanteista on tullut muutama ilmoitus. Tapaturmia sattuu enemmän, mutta niistä ei aina ilmoiteta työsuojeluun. Sen sijaan vakuutusyhtiön korvaustilastosta saa paremman kuvan tapaturmien esiintyvyydestä ja luonteesta.

Häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä tulleita ilmoituksia on ollut muutama. Nämä ilmoitukset käsitellään ohjeistusten mukaisesti.

Sähköiset ilmoituskanavat

Tapaturmavakuutusyhtiö esitteli keväällä 2023 sähköisen ilmoitusjärjestelmän työsuojelutoimikunnalle. Tavoitteena oli siirtyä käyttämään kyseistä ilmoitusjärjestelmää. Saatuaamme tiedon vakuutusyhtiön vaihdoksesta, ei ilmoitusjärjestelmää otettu käyttöön.

Työpaikkakäynnit

Työsuojelujaosto tekee työpaikkakäyntejä omasta aloitteestaan sekä työntekijän tai esihenkilön pyynnöstä. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshoitaja ovat yleensä mukana työ- ja terveydensuojeluviranomaisten tarkastuksissa sekä työpaikkakohtaisissa sisäilmapalavereissa. Tämän lisäksi on lukuisia yksittäisiä käyntejä sekä henkilökohtaisia tapaamisia eri työyksiköissä.



Sisäilma-asiat

Laajempaa sisäilmaongelmaa on ollut ainoastaan Turengin yhteiskoulussa. Ongelmatiloihin on tehty sisäilmatutkimukset ja niiden pohjalta on teetetty myös IV-nuohoukset. Osassa tiloista on tehty tai tehdään edelleen rakennetiivistyksiä ja tiloihin asennetaan myös sisäilmanseurantalaiteita.



Koulutus

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat erilaisiin koulutuksiin koskien muun muassa työhyvinvointia, työsuojeluyhteistyötä ja työympäristön kehittämistä.



HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat merkityksellisiä palvelutuotannon laadukkuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Koulutusta järjestettiin henkilöstö- ja konsernihallinnon sekä kunkin toimialan toimesta. Tarkemmat tiedot järjestettävistä koulutuksista hyväksytään vuosittain koulutussuunnitelman yhteydessä.

Vuoden 2023 aikana jatkettiin esihenkilöiltapäivien pitämistä. Esihenkilöiltapäiviin ovat voineet osallistua myös pääluottamusmiehet. Aiheina ovat olleet ajankohtaiset asiat sekä esihenkilöiltä tulleet aihepyynnöt. Vuoden 2023 aikana esihenkilöiltäpäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Palkattomien vapaiden myöntäminen
- Työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelma 2023 – 2025, yhteistyö Koko Consulting, pajat esihenkilöille ja johdolle
- Kevään yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät
- Henkilöstökyselyn tulokset
- Työkykyprosessi ja poissaolot
- Työllistämisen linjaukset ja ohjeet, kuntouttavan työtoiminnan tarjoaminen
- Tuunatun työn mallin kertaus + työtehtävien pohdinta
- Sairausloman palkallisuus / palkattomuus
- Anonyymi rekrytointi
- Henkilöstökertomuksen pääkohdat / henkilöstökulut
- Kellokortti.fi -työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto
- Talousnäkyvät
- Sopimustenhallinta
- Hallintosäätö / organisaatiomuutos
- Perehdytys varhaiskasvatuksessa
- Hyvän johtajuuden määrittely Janakkalassa
- Lapsivaikutusten arviointi
- Millainen on hyvä työhaastattelu? HR:n vinkkipaketti
- Tehtäväkohtaisen palkan muodostuminen
- Hekolisäprosessin kertaus
- Huomioimisen ohjeen kertaus, ansiomerkkien hakeminen
- Lähtevän työntekijän palaute

Omaehtoista koulutusta eli työajan ulkopuolella tapahtuvaa ammatillista koulutusta tuetaan taloudellisesti joko henkilöstöhallinnon tai työntekijän oman työyksikön toimesta. Henkilöstöpalvelut myöntää tukea täydennyskoulutukseen eli ammatillisten valmiuksien ylläpitämiseen, päivittämiseen ja laajentamiseen sekä jatkokoulutukseen eli nykyiseen ammattiin liittyvien jatko-opintojen ja tutkinnon suorittamiseen. Kaikki hakukriteerit täytäneet saivat tukea opintokuluihinsa.

Vuoden 2023 aikana pidettiin tulokasiltpäiviä uusille kunnan työntekijöille.



KT:n suosituksen mukaan raportoidaan uutena asiana koulutuspäivien määrä. Kuvion ulkokehässä on työntekijöiden määrä, sisäkehässä koulutuspäivien määrä ja keskellä kaikki vuoden 2023 koulutuspäivät yhteensä. Vuonna 2023 järjestettiin yhteensä 410 koulutuspäivää (yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta / koulutuksensaaja). Koulutuspäivät 1, 2 tai 3 päivää on jakautunut koulutuksensaajien kesken niin, että 57,1 % työntekijöistä on saanut 3 koulutuspäivää, 23,4 % 2 koulutuspäivää ja 19,5 % 1 koulutuspäivän.

Työyksiköiden järjestämä koulutus

Työyksiköt ovat voineet tukea henkilöstönsä omaehtoista koulutusta täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutusta sekä johtamis- ja esihenkilökoulutusta omien määrärahojen puitteissa. Periaatteena on, että näin tuetut koulutukset tuovat lisäarvoa työntekijän ammatillisuuteen ja hyödyntävät täten myös työnantajaa.

Kehityskeskustelut

Vuonna 2023 kehityskeskustelujen pitämistä jatkettiin edellisvuonna päivitetyn ohjeistuksen mukaisesti. Kehityskeskustelujen osalta mahdollistettiin laajempi toteutustapa eli keskustelut voivat olla myös lyhyempiä, jos niitä on useammin. Uuden lomakkeen käyttöönoton myötä luovuttiin myös manuaalisesta kehityskeskustelujen toteutumisen seurannasta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Janakkalan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan:

- Tasa-arvon edistämiseksi Janakkalan kunta työnantajana

- toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimii siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Kunnassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolista ja ammatillista tasa-arvoa sekä ikääntymisen huomioimista tasa-arvossa. Kyse ei ole samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta miehille ja naisille sekä työyhteisön eri-ikäisten työntekijöiden välille. Tavoitteena on luoda tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset, yhteistyökykyiset ja laadukasta työtä tekevät työyhteisöt. Tarkoituksena on

- rakentaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kunnioittava työyhteisö
- innostaa sekä naisia että miehiä uusiin haasteisiin ja tehtäviin
- edistää kummankin sukupuolen ja kaikkien työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja työssä etenemistä
- edistää hyvää yhteistyötä ja työilmapiiriä eri sukupuolten välillä
- edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta
- edistää naisten ja miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen
- estää sekä sukupuolinen että muu häirintä ja ahdistelu
- estää syrjintä ja työsyryntä työyhteisöissä
- sitouttaa työyhteisö tasa- ja moniarvoiseen kehittämiseen.

Tarkemmat tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi on kuvattu yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä palkkojen osalta palkkakartoituksessa.



TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI

Työnantajakuva on osa kunnan mainetta ja imagoa. Se on käsitystä siitä, millainen työpaikka Janakkalan kunta on. Positiivinen työnantajakuva syntyy organisaation sisältä rakentuen hyvästä johtamisesta ja -kulttuurista, henkilöstöpolitiikasta, työnantajan arvomaailmasta ja lähiesihenkilöiden kyvystä johtaa työyksiköitään. Työnantajakuva on asennetta, työpaikan tunnelmaa, työkaverin arvostamista ja positiivista kohtaamista, mutta kaiken kivijalkana on oltava osaava ja tasapuolinen johtaminen. Taitavalla esihenkilötyöllä voidaan luovia kunnan suurissakin yksiköissä menestyksekkäästi siten, että jokainen työntekijä tuntee tulleen kuulluksi.

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkutellessa motivoitunutta ja pätevää työvoimaa. Yksilötasolla kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, työhön perehdyttäminen, oikeudenmukainen johtaminen ja huomion kiinnittäminen onnistumisiin, hyvä työ-ilmapiiri sekä toimiva viestintä vaikuttavat työssä viihtyvyyteen.

Työnantajakuvan kehittäminen on pitkäjänteistä, systemaattista tekemistä ja se kuuluu jokaisen työntekijän arkeen työpaikalla. Se syntyy jokaisen työntekijän työssä, mutta erityisesti se on osa esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin työtehtävää. Merkittävä osa työnantajakuvaa on harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoaminen ammattiin opiskeleville. Opiskelijan kokemus onnistuneesta harjoittelusta luo pohjan tulevaisuuden rekrytoinnille. Myös uuden työntekijän perehdytys työhön ja osaava esihenkilö ovat keskeiset edellytykset onnistuneelle rekrytoinnille.

Vuonna 2023 työnantajakuvaa kehitettiin pääasiassa rekrytiimin avulla. Tiimiin kuuluu henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi edustus kaikilta toimialoilta. Rekrytiimin avulla on kehitetty ja yhtenäistetty rekrytointikäytänteitä. Vuonna 2023 jatkettiin Kuntarekryn urasivun käyttöä, jonne lisättiin useita uusia uratarinoita henkilöstöstä. Vuonna 2023 tehtiin myös uusi rekrytointivideo, Tervetuloa töihin Janakkalan kuntaan, jossa eri ammattien edustajat lyhyesti kommentoivat mm. minkälainen työnantaja Janakkalan kunta on, mikä on parasta ja mitkä asiat saavat viihtymään.

Vuonna 2023 anonyymi rekrytointi otettiin käyttöön laajemmin. Kaikki Janakkalan kunnan rekrytoinnit ovat anonyymejä. Anonyymi rekrytointi edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekryprosessin aikana. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että hakemusvaiheessa ei ole mahdollisuutta tarkistaa henkilöön liittyviä tietoja rikkomatta anonyymiteettia. Saapuneita hakemuksia käsitellään anonyymisti siihen saakka, kun ollaan tehty päätös, keitä kutsutaan haastatteluun. Tämän jälkeen rekrytoinnin voi merkitä "ei-anonyymiksi", minkä jälkeen rekrytointiprosessia voi viedä läpi normaaliin tapaan. Hakemusten käsittelijälle ei näytetä hakijoiden anonyymejä tietoja. Hakija voi kuitenkin täyttää hakulomakkeen normaalisti ja antaa hakulomakkeellaan myös anonyymit tiedot. Anonyymit tiedot ovat etunimi, sukunimi, syntymäaika, sukupuoli, kuva, puhelinnumero, osoitetiedot, sähköposti, äidinkieli sekä asuinkunta. Hakijaa informoidaan hakulomakkeella siitä, mitä anonyymi rekrytointi järjestelmässä tarkoittaa. Anonyymistä rekrytoinnista on saatu paljon positiivista näkyvyyttä. Työhakijat ovat kehuneet kyseistä rekrytointitapaa. Myös työnantajan näkökulmasta rekrytoinneissa on onnistuttu.

Suurimmat rekrytointihaasteet ovat edelleen ja varmasti myös tulevaisuudessa sivistystoimen toimialalla. Toimialat sekä rekrytiimi miettivät yhdessä mahdollisimman laajasti erilaisia keinoja rekrytointihaasteeseen vastaamiseen.

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2023 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään myös esihenkilöille. On toivottavaa, että esihenkilöt käsittelevät henkilöstökertomusta työyksikössään ja käyttävät sitä uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.

