

Janakkala
Tervakoski ▪ Turenki



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Yhteistyöryhmä 20.3.2023
Kunnanhallitus 27.3.2023
Valtuusto 5.6.2023



MUUTOSTEN VUOSI

Pitelet käsissäsi vuoden 2022 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.

Vuonna 2022 elimme korona-pandemian keskellä osittain, mutta pikkuhiljaa pääsimme palaamaan uuteen normaaliin arkeen. Hybridityön käytänteistä keskusteltiin yksiköissä ja saimme luotua toimivat järjestelyt organisaatioon. Etätöiden tekeminen tuli luontevaksi osaksi työskentelyä.

Vuosi 2022 jää myös henkilöstön osalta historiaan, kun sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle. Iso osa kunnan henkilöstöstä vaihtoi työnantajan ja kunnan henkilöstörakenne muuttui huomattavasti. Tämän uudistuksen muutokset näkyvät vuoden päästä koostettavassa raportissa. Uudistus vaikutti merkittävästi muun muassa siihen, että työntekijät tekivät mittavaa valmistelutyötä oman työnsä ohella.

Yksi merkittävimmistä strategisista asiakirjoista laadittiin uudelleen vuoden 2022 lopulla, kun kunnanhallitus hyväksyi työkykyjohtamisen suunnitelman vuosille 2023 – 2025. Suunnitelma antaa raamit koko organisaatiolle, mutta ennen kaikkea tyhy-ryhmälle suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Vuoden 2022 tunnuslukuja tarkasteltaessa erityisen ilahduttavaa on pitkistä työkyvyttömyyksistä johtuvien poissaolojen lasku. Tämän eteen on tehty pitkäjänteisesti työtä ja keskeistä on ollut esihenkilöiden ja työterveyshuollon rooli työkykyjohtamisessa. 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. Korona-tartuntojen määrä oli alkuvuonna suuri ja myös muut infektioaudit jylläsivät.

Vuosi 2022 oli siis muutosten vuosi. Organisaatiomme muuttui, mutta myös työn tekemisen tapa on täysin uudenlainen kuin ennen korona-aikaa. Uudenlainen, mutta varmasti myös parempi.

Lämmin kiitos jokaiselle Janakkalan kunnan työntekijälle kuluneesta vuodesta. Uudenlaisen kunnan palveluksessa on hieno jatkaa työskentelyä kuntalaisten ja meidän kaikkien parhaaksi!

Hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Maija Nivala

Sisällys

MUUTOSTEN VUOSI	2
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
Vakituiset ja tilapäiset.....	4
Henkilöstön määrä sopimusaloittain.....	5
Henkilötyövuodet	6
HENKILÖSTÖN RAKENNE	6
Sukupuoli- ja ikäjakauma	7
Ikärakenne	7
Eläkkeelle siirtyneet	8
Vaihtuvuus	9
HENKILÖSTÖKULUT	11
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot.....	11
Työterveyshuollon kustannukset	11
POISSAOLOT	12
Terveysperusteiset poissaolot.....	12
Tapaturmat.....	15
TYÖHYVINVOINTI	15
Työterveyshuollon toiminta.....	16
Sairauspoissaoloseuranta	17
Muu toiminta	17
Kuntoutustoiminta	18
Terveystarkastukset	18
Työpaikkakäynnit	18
Terveysneuvonta	19
YHTEISTOIMINTA	19
Työsuojelutoiminta	20
Yleistä	20
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	23
TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	25
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	26



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vakituiset ja tilapäiset

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 tilanteen mukaan yhteensä 1055 henkilöä, joka on 8 enemmän kuin vuonna 2021. Luku sisältää sekä vakituisessa, että tilapäisessä työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät (ml. työllistetyt ja oppisopimusopiskelijat). Kun tarkastellaan vuoden lopun tilannetta pelkästään vakituisten työ- ja virkasuhteisten osalta, luku vuoden 2022 lopussa oli 799. Vastaava luku vuonna 2022 oli 758.

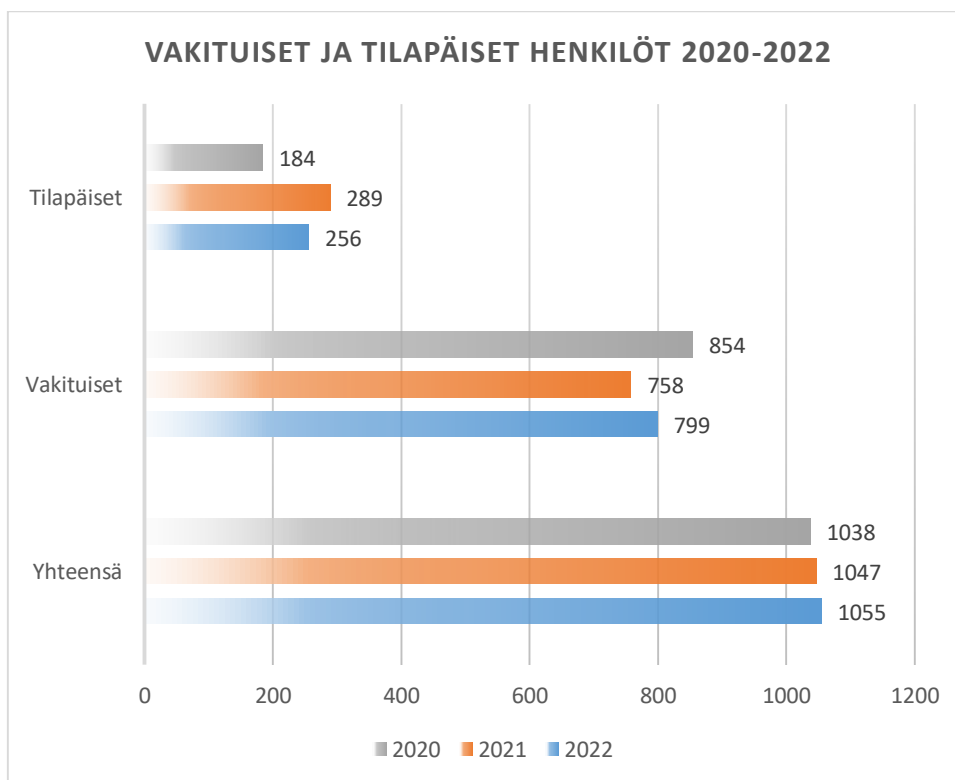
Tilapäisissä palvelussuhteissa oli toimi 31.12.2022 tilanteen mukaan 256 henkilöä, joista työllistettyjä oli 33 ja oppisopimusopiskelijoita 1. Vuonna 2021 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 289, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on pienentynyt edellisvuodesta.

Uusia virkoja/toimia perustettiin vuoden 2022 talousarviokäsittelyn yhteydessä seuraavasti:

- Konsernipalvelut: 2 omavalmentaja (määräaikainen)
- Sivistystoimi: 4 varhaiskasvatuksen opettajaa, 3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, 2 kouluohjaajaa, konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 5 kouluohjaajaa, 2 erityisluokanopettajaa, vahtimestari
- Sosiaali- ja terveystoimi: 2 projektisuunnittelijaa (määräaikainen), 5 lähihoitaja/hoiva-avustajaa, avustaja, fysioterapeutti, psykologi, välinehuoltaja,
- Tekninen: rakennuttajainsinööri, kokki (määräaikainen), 2 laitoshuoltajaa, palvelusihteeri

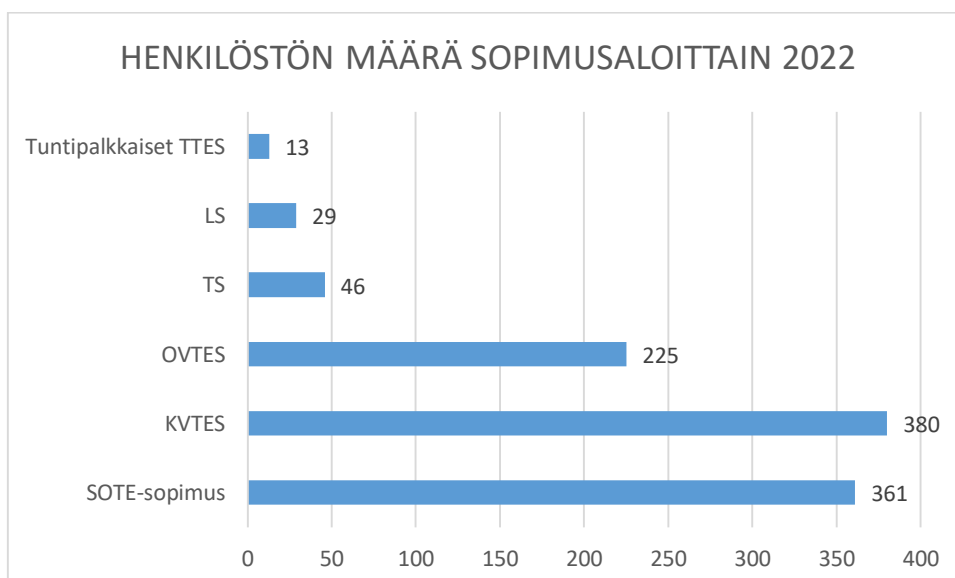
Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2022 aikana täyttölupamenettelyn kautta.

Kesällä 2022 kunnan eri yksiköissä oli töissä yhteensä 70 nuorta (vuonna 2021 oli 86 nuorta). Näistä nuorista suurin osa työllistyi nuorten työpajalle ja kesäleireille. Muita työpaikkoja nuorille löytyi muun muassa museoilta, kirjastolta, vanhustenhoidosta ja päiväkodeista.



Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstön määrä sopimuslaoittain jakautui vastaavasti kuin edellisvuosina. Suurin henkilöstömäärä on SOTE-sopimuksen ja KVTES:n piirissä, seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat OVTES, TS, LS sekä TTES.

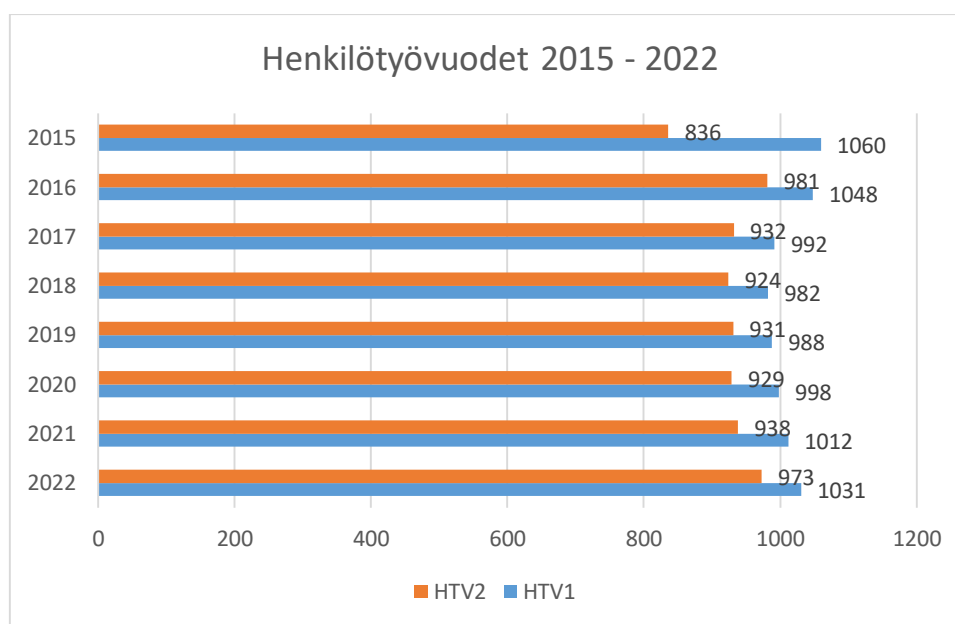


Henkilötyövuodet

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2022.

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

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



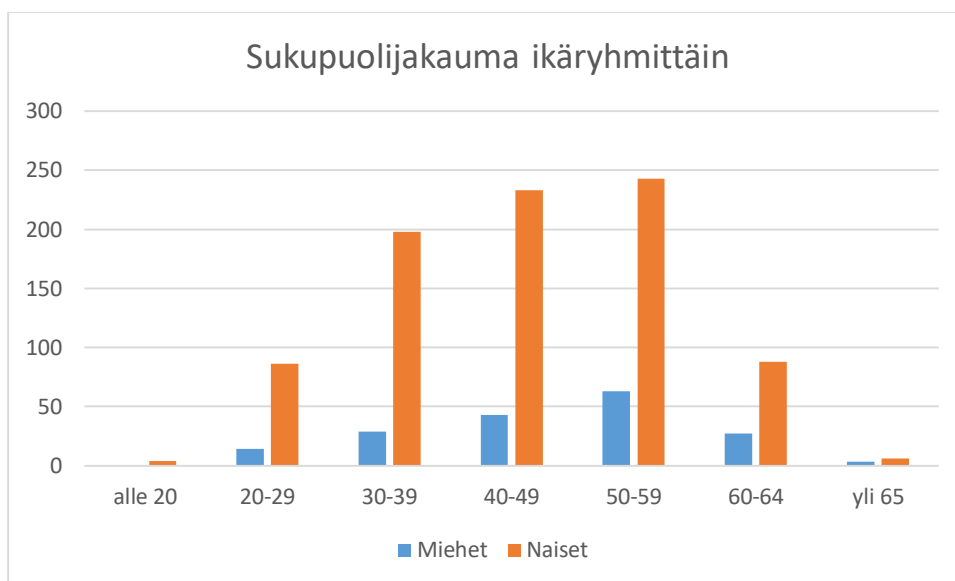
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2022 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 81,3 %. (v. 2020 vastaava luku oli 83,3 %). Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisia on koko henkilöstömäärästä 80 %.

Koko henkilöstöstä 89,6 % työskentelee kokoaikaisesti ja 10,4 % osa-aikaisesti. Osa-aikainen työ on hieman vähentynyt edellisvuosista. Osa-aikaisuuksiin kuuluvat tavallisen osa-aikatyön lisäksi mm. sivutoimet ja –virat, osa-aikaeläkkeet, osittaiset hoitopaikat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Sukupuoli- ja ikäjakauma

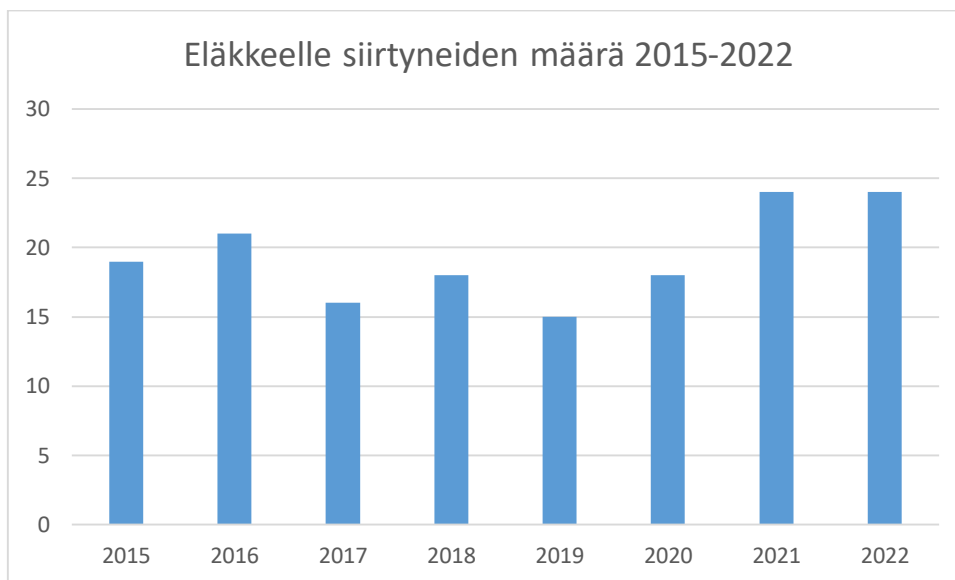
Janakkalan kunnassa suurin henkilöstömäärä on ikäryhmässä 50-59 vuotta. Sukupuolijakaumaa tarkasteltuna ikäryhmittäin ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna. Naisia on edelleen huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä.



Ikärakenne

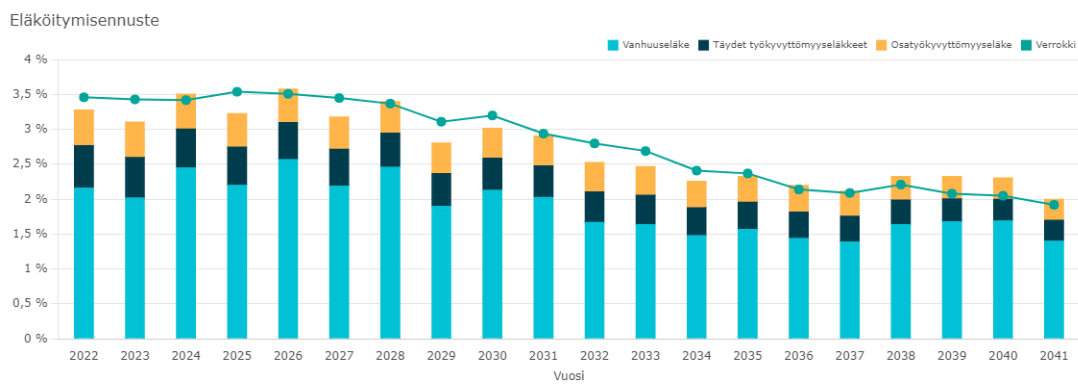
Vuonna 2022 henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta, joka on hieman matalampi kuin edellisenä vuonna (v. 2021 46 vuotta). Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2019 45,7 vuotta. Tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevan henkilöstön osalta Janakkalan kunnassa henkilöstö on iäkkäämpää kuin kunta-alalla yleensä. Muilla sopimusaloilla henkilöstö on Janakkalassa nuorempaa tai saman ikäistä kuin kunta-alalla yleensä.

Eläkkeelle siirtyneet



Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 24 työntekijää. Määrässä ei ole tapahtunut muutosta edellisvuoteen verrattuna.



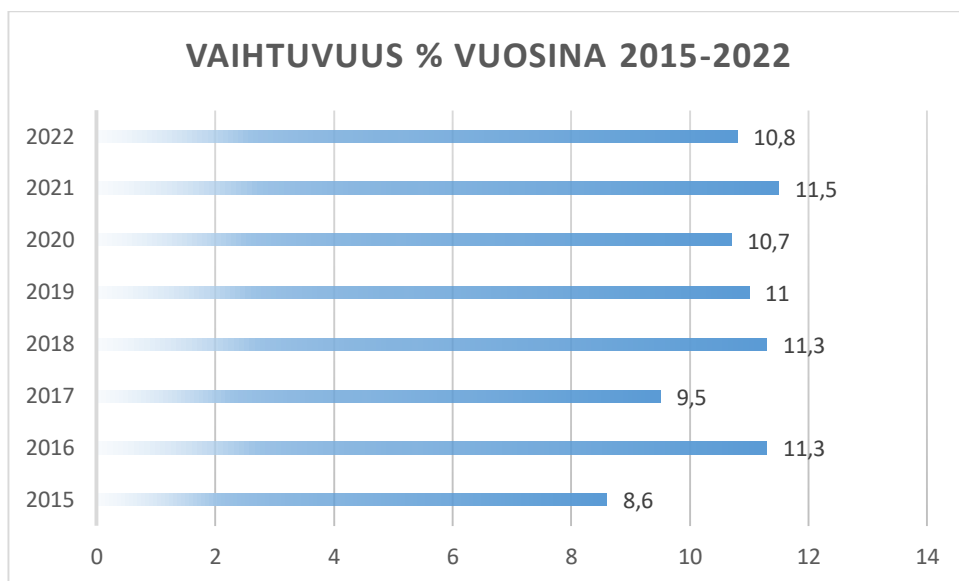


KEVA on laatinut myös eläköitymisennusteen vuosille 2022 – 2030. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa seuraavien vuosien aikana. Vuodesta 2026 alkaen eläkkeelle jäävien määrä kääntyy laskuun.

Työkyvyttömyyseläkkeen määrän kasvuun haetaan aktiivisesti ratkaisuja KEVA:n asi-
antuntijoita hyödyntämällä, työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistä-
mällä 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. Li-
säksi vuoden 2022 aikana laadittiin työkykyjohtamisen suunnitelma vuosille 2023 –
2025.

Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2022 oli 10,8 % (v. 2021 11,5 %). Tyypillinen syy palvelussuhteen päättymiselle oli irtisanoutuminen. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päätyneiden palvelussuhteiden ja vakituisen henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet.



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 esimiehelle. Lomakkeessa kysytään lähtemiseen vaikuttavista tekijöistä, annetaan arvio työyhteisön tilanteesta, kerrotaan asioista, joihin työssään oli tyytyväinen sekä tiedustellaan mitä olisi halunnut työyhteisössä kehitettävän. Esimiehiä tulee edelleen muistuttaa siitä, että lähtevän työntekijän palautteet kerätään jokaiselta työntekijältä. Tällä hetkellä lomakkeen käytössä on vaihtelua työyksiköiden välillä.

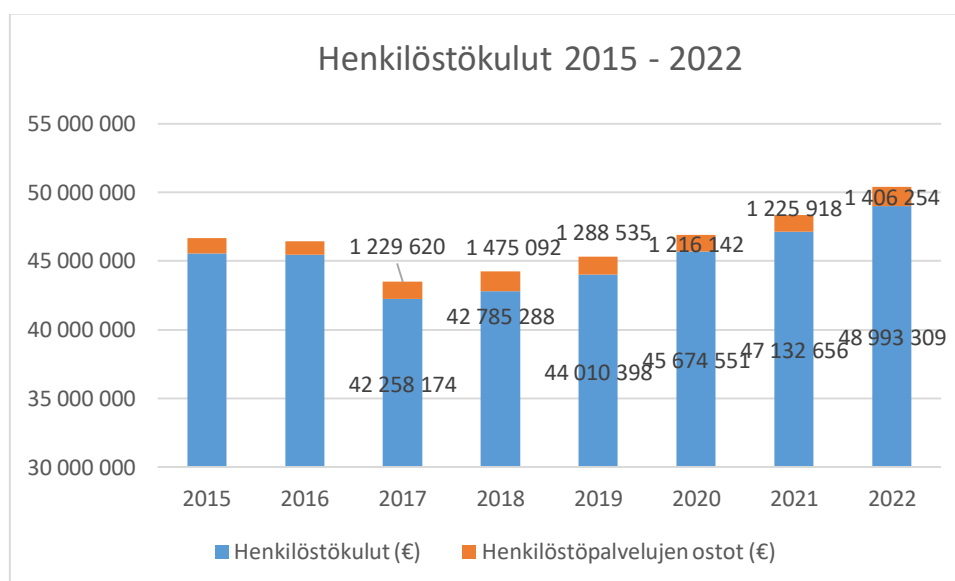


HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot

Vuonna 2022 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 48 993 309 €. Tämä on n. 1,9 M € enemmän kuin vuonna 2021. Kasvu on johtunut uusien virkojen ja toimien perustamisesta, sopimuskohtaisista korotuksista (n. 1,8 %) sekä aiempaa vuotta suuremmista työllistämispalkoista. Työllisyyspalkkojen menot (sivukuluineen) olivat n. 415 000 € korkeammat kuin vuonna 2021.

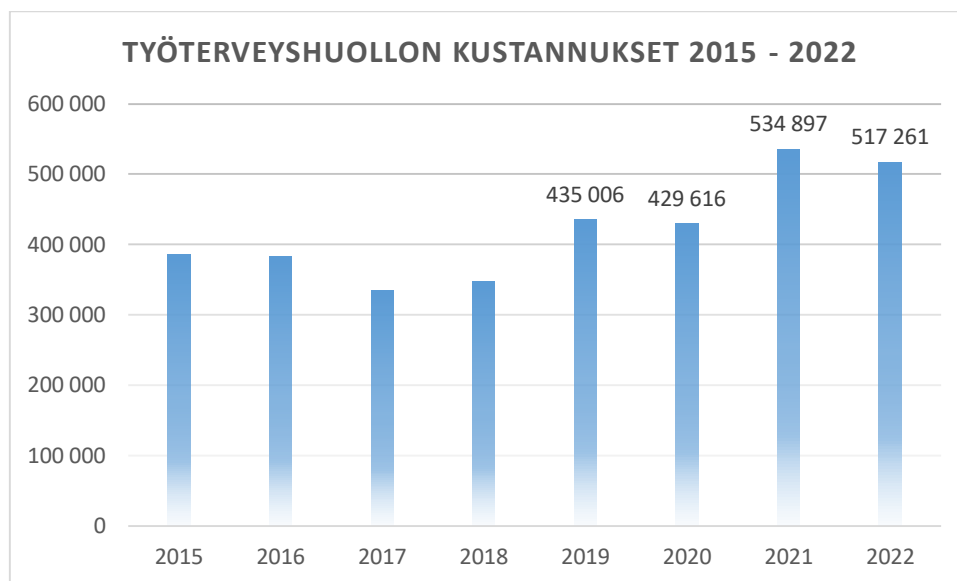
Vuoden 2022 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 1 406 254 €, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 1 225 918 €, Palvelujen ostojen kustannukset ovat nousseet n.180 000 €. Tämä summa koostuu Sarastiarekryltä hankittavista sijaisista. Kyterinhovissa, Janakkalan sairaalassa sekä päiväkodeissa on vuokratyövoiman käyttö lisääntynyt huomattavasti. Ikäihmisten palveluissa kulujen kasvu on ollut kokonaisuudessa n. 76 000 €, terveydenhuollossa n. 30 000 € ja varhaiskasvatuksessa n. 84 000 €.



Työterveyshuollon kustannukset

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 - 2022. Kustannukset ovat laskeneet vuodesta 2021 vuoteen 2022 17 636 €. Vuoden 2022 kustannukset sisältävät henkilökunnan koronatestauksista, koronarokotuksista sekä influenssarokotuksista aiheutuneet kustannukset, joten työterveyshuoltoon alun perin budjetoidut määrärahat ovat toteutuneet työterveyshuollon kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

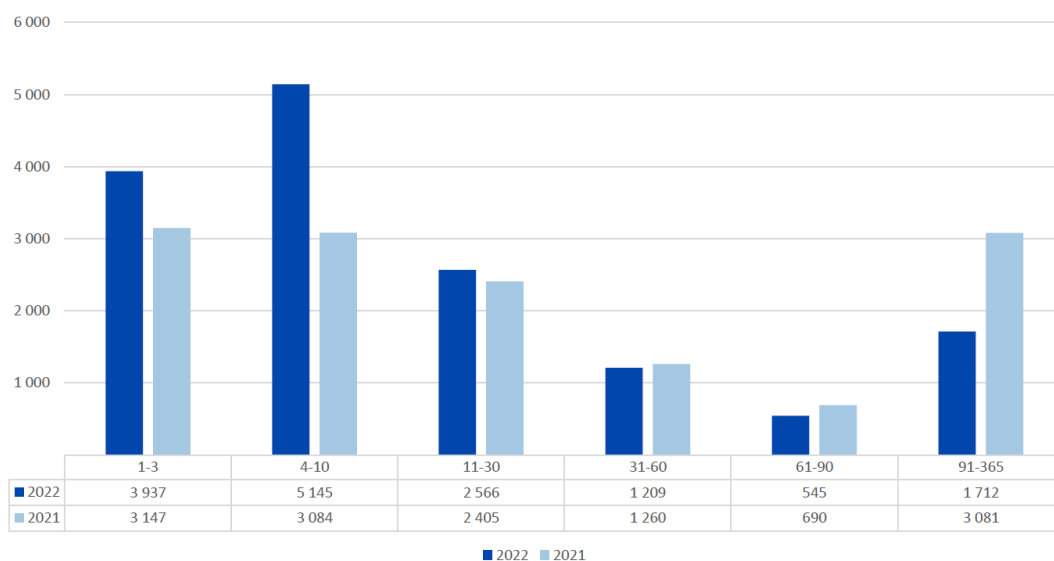
Työterveyshuollon kustannukset olivat n. 440 € / työntekijä.



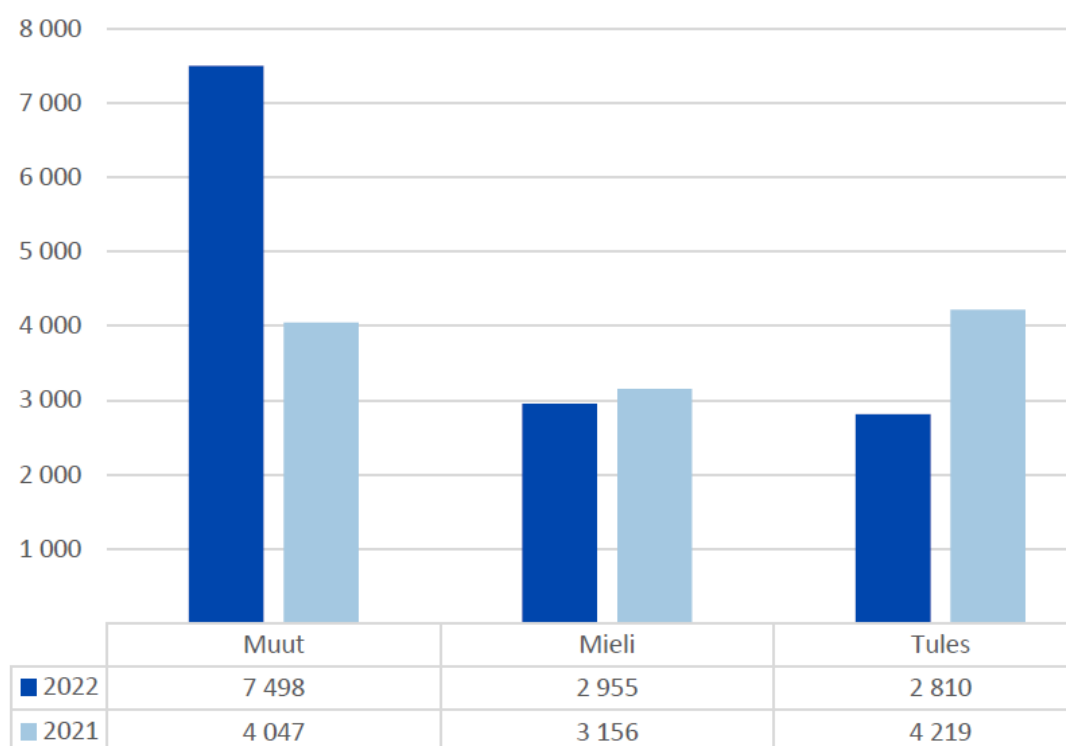
POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

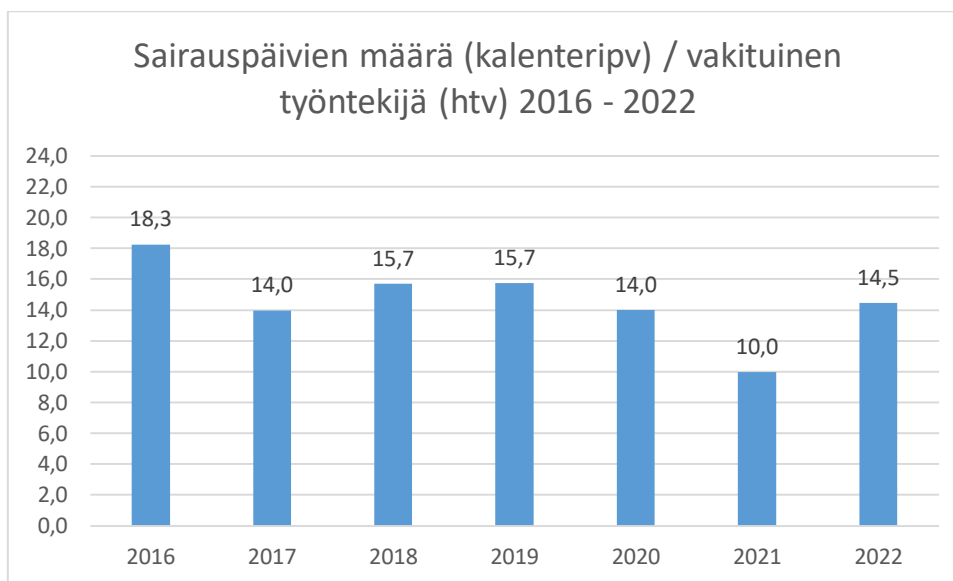
Vakituksen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2022 14 901 kalenteripäivää, joka on 4 822 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Koronavirusepidemia nosti henkilöstön sairauspoissaoloja vuoden 2022 aikana. Hengitystieinfektioita ja Covid-19 tartunnat olivat suurin sairauspoissaolon aiheuttajia. Omailmoituskäytäntöä hyödynnettiin paljon. Tuki- ja liikuntaelinoireita johtuvat sairauspoissaolot ovat vähentyneet edeltävien vuosien aikana. Noin 20% henkilöstöstä ei ollut ollenkaan sairauspoissaoloja vuoden 2022 aikana.



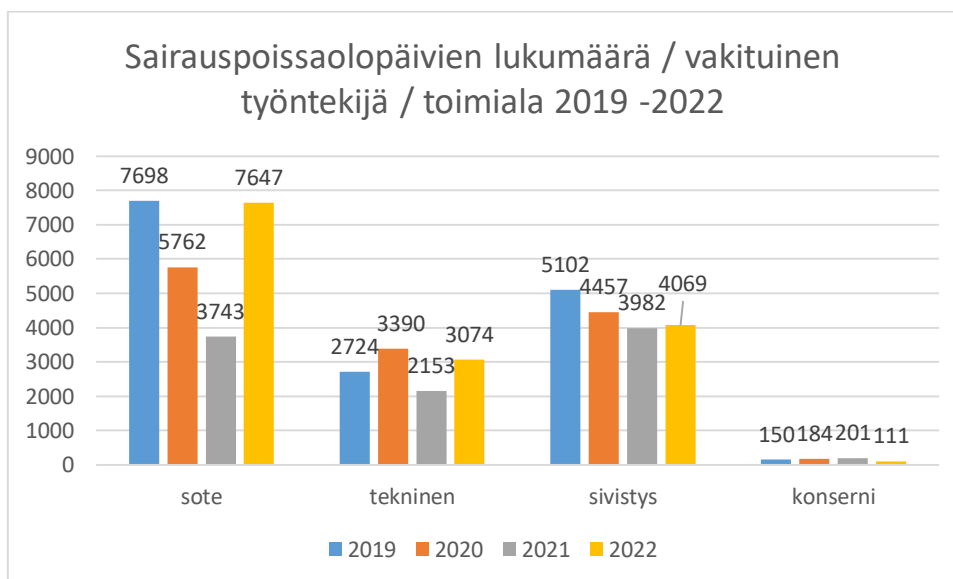
Kun tarkastellaan poissaolojen pituuksia, kertyy suurimmat poissaolomäärät 1 – 3 ja 4 - 10 päivän mittaisista sairauspoissaoloista. Merkittävää on, että pitkät työkyvyttömyydestä johtuvat poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2021 vuoteen 2022. Pitkiin poissaoloihin pyritään vaikuttamaan myös työkykyjohtamista tukemalla. Tästä on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa eläkkeelle siirtyneet.



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



Sairauspäiviä vuonna 2022 kertyi 14,5 kalenteripäivää yhtä vakituudessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden (htv1), kun vastaava luku edellisvuonna oli 10,0. Kunta-alalla sairauspäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin 16,7 päivää.



Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat nousseet edellisvuodesta kaikilla muilla toimialoilla, paitsi konsernipalveluissa. Suurin nousu on tapahtunut sosiaali- ja terveystalouden toimialalla.

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

Tapaturmat

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan kaikkien työtapaturmien määrä on pysynyt lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Työtapaturmia sattui vuonna 2022 84 kpl (muutosta edellisvuoteen -1 %). Korvattujen työkyvyttömyyspäivien lukumäärä oli 267 päivää, joka on 56 % vähemmän kuin edellisvuonna.

Korvausmenot olivat vuonna 2022 38 533 €, joka on myös 56 % 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

Tapaturmatilastot käydään läpi työsuojelujaostossa.

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 ennakointi

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
--------	---

Tyhy-ryhmä kokoontui vuoden 2022 aikana 6 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita; lukuhaaste, työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelma, kulttuuri-tema, liikuntapäivä, TULES –ryhmä.

Vuonna 2022 järjestettiin liikuntapäivä Laurinmäellä.

Henkilöstön terveyden ylläpitäminen ja työkyvyn säilyminen ovat suurimpia henkilöstöjohtamisen haasteita työelämän muutosten, sairauspoissaolojen, henkilöstön ikääntymisen ja eläköitymisen johdosta. Edellisten vuosien tapaan tyhy-ryhmän suunnitelma ja organisoima virkistystoiminta oli myös v. 2022 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sähkövuoroa. Vuonna 2022 jatkettiin Eazybreak –liikuntasetelin käyttöä ja päätettiin laajentaa setelin käyttöä myös kulttuuriin. 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 (2021- 2022), joka uusittiin loppuvuodesta 2022, kaudelle 2023. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Janakkalan kuntaa palvelleessa työterveyshuoltotiimissä on tapahtunut henkilöstömuutoksia kuluneen vuoden aikana seuraavasti: työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työterveyspsykologi vaihtuivat.

Janakkalan työterveyshuollon toimipisteessä työterveyslääkäri piti vastaanottoa keskimäärin kolmena päivänä viikossa. Kahtena päivänä työterveyslääkäri piti vastaanottoa Hämeenlinnan Terveystalolla. Loppuvuodesta saatiin lisäksi yleislääkäri pitämään vastaanottoa Janakkalassa yhtenä päivänä viikossa. Työterveyshoitajat olivat paikalla viikon jokaisena päivänä, samoin yksikön sairaanhoitaja. 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 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. Sairaanhoidon palvelut on haluttu pitää ennallaan, mutta työterveyden toimintasuunnitelmaan tuli kaudelle 2023 joitakin muutoksia. Sairaanhoidon 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 esimiesten 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. Käytössä olevan työkykyä tukevan ohjelman tavoitteena on tukea osatyökykyisten työntekijöiden työuraa ja sen avulla on vuosittain käynnistetty määräaikaista työkokeilua ja tuettu työssä selviytymistä.

Sairauspoissaoloseuranta

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien muutosten myötä työntekijöiden työkykyyn ja pitkiin sairauslomiin on kiinnitetty aiempaa enemmän huomioita. Tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointia työntekijän, esimiehen 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 esimiesten kanssa. Sairauspoissaoloseuranta tehdään jatkuvana toimintana. Työterveyshuolto on säännöllisesti yhdessä henkilöstöhallintoon henkilöstön poissaolotilanteesta. Seurannalla pyritään tukemaan työntekijöitä palaamaan työhön aikaisemmin mm. osasairauspäivärahan sekä Kevan tai kunnan työkykyä tukevan ohjelman turvin.

Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt vuoden 2022 aikana ja neuvotteluita on pyritty pitämään varhaisessa vaiheessa. Tuunatun työn –malli on ollut ahkerassa käytössä työkyvyn ylläpitämiseksi ja ketterämpänä työhön paluun työkaluna.

Muu toiminta

Työterveyshuollon edustaja on osallistunut työsuojelujaoston, yhteistyöryhmän, työhyvinvointiryhmän ja tarvittaessa sisäilmatyöryhmän toimintaan. Työterveyspsykologin työpanos oli käytössä kahdesti viikossa pääasiassa yksilövastaanotto toimintaan,

mutta resurssia on kohdennettu myös työpaikoille mm. kyselyiden ja työpaikkakäyntien muodossa. Palveluilla on saatu lisättyä yksilön voimavaroja ja tuettu työssä jaksamista. Työterveyshuolto huolehti vuonna 2022 sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kunnan muun henkilöstön korona- ja influenssarokotteiden sekä tartuntatautilain mukaisten rokotteiden antamisesta. Työfysioterapeutti toteutti yksilövastaanottoa ja ergonomiaan liittyvää ohjausta työpaikalla. Myös näyttöpäätetyöntekijöiden työergonomia-asioihin on tartuttu yksilöllisten tarpeiden mukaan.



Kuntoutustoiminta

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin. Ateria- ja puhtauspalvelun työntekijöille aloitettiin Kiila-ryhmä keväällä 2021 ja sivistystoimen opettajille aloitettiin Kiila-ryhmä syksyllä 2021. Syksyllä 2022 alettiin suunnittelemaan työfysioterapeutin vetämää liikuntaryhmää Janakkalan Veden, Tekniikan ja Ympäristön ja konsernipalveluiden työntekijöille.

Terveystarkastukset

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2022 työterveystarkastuksia entiseen tapaan. Työterveyshuollossa toteutettiin lakisääteisiä alku- ja määräaikaisterveystarkastuksia, virkaan tulevien työhönsijoitustarkastuksia, työhöntulotarkastuksia ja ikäkausiterveystarkastuksia. Kaikki työllistetyt kutsuttiin terveystarkastuksiin.

Työpaikkakäynnit

Työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin: Uimahallin kiinteistönhuolto, Ateria ja puhtauspalvelut; keskuskeittiö Tuuvinki, Tekniikka ja ympäristö (puistoalueet, katualueet ja liikuntapaikat), Porttilantien päiväkotit ja Harvialan päiväkotit.



Terveysneuvonta

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2022 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. Päihdeongelmien varhaiseen havaitsemiseen kiinnitettiin huomiota terveystarkastuksissa Auditkyselyn avulla sekä tarvittaessa myös muilla vastaanottokäynneillä. Terveystarkastuksissa ja muilla yksilökäynneillä on annettu ohjausta terveellisten elämäntapojen omaksumiseen ja 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. Periaatteet käytiin läpi myös esimiehille järjestävissä pajoissa, jotka toteutettiin vuoden 2021 aikana.

Vuoden 2022 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 6 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työsuojelijaosto.

Pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija kokoontuivat pääluottamusmiespalaveriin kerran kuukaudessa (pl. loma-ajat). Lisäksi paikalliset sopimukset tehtiin, työaikapankista, työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä sekä lääkäreiden palkkajärjestelmästä.

Työsuojelutoiminta

Kunnassa toimii kolme työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö, joiden tehtävänä on valvoa ja seurata työturvallisuuslain noudattamista työpaikalla. Lain tavoitteena on suojella työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä terveyden haittojen syntymistä (esim. tapaturmat, am-mattitaudit). Lisäksi työsuojelu valvoo häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevien säännösten noudattamista. Käytännössä säännösten noudattamista valvotaan työpaikkakäyntien, erilaisten selvitysten ja henkilökohtaisen kanssakäymisen avulla. Vastuu työoloista on esimiehellä.

Työsuojelijaosto toimii osana Yhteistyöryhmää ja siihen kuuluvat em. työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuollon edustaja. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu muitakin kunnan työntekijöitä, kuten hallinto- ja henkilöstöjohtaja tai työfysioterapeutti.

Työsuojelijaosto on kokoontunut vuoden aikana 7 kertaa. Tapaamisiin on voinut osallistua myös etäyhteyksin. Työsuojelun yhteistoiminta työnantajan, työntekijöiden edustajien ja työterveyshuollon kesken on sujunut hyvin. Jaoston kokousmuistiot ovat luettavissa kunnan intranetissä (<https://www.janakkala.fi/intra/yhteiset-ohjeistukset-ja-lomakkeet/tyontekijalle/tyosuojelu/kokoukset-ja-muistiot/>).

Yleistä

Yleisin yhteydenottojen aihe työsuojeluun vuoden 2022 aikana on ollut edellisvuosien tapaan asiakkaiden uhkaava ja väkivaltainen käytös. Henkilöstöön kohdistuvaa väkivaltaa on esiintynyt varsinkin vanhusten ja vammaisten hoitolaitoksissa, koulujen erityistä tukea vaativien oppilaiden ryhmissä sekä varhaiskasvatuksessa. Vakavilta loukkaantumisilta on tapaturmavakuuttajalta saatujen tietojen mukaan toistaiseksi välttytty.

Työsuojelun tietoon tulleita työntekijöiden välisiä ristiriitatilanteita on ollut vähän. Sen sijaan "vaativat asiakkaat", kuten hoitolaisten ja koululaisten vanhemmat ja kunnan erilaisten palvelujen käyttäjät aiheuttavat henkilöstölle enenevässä määrin psykososiaalista työn kuormitusta. Työntekijöitä paineistetaan paitsi henkilökohtaisin kontaktein myös mediassa käytävissä keskusteluissa. Muistakin syistä työn psykososiaalinen kuormitus on lisääntynyt, ja sen aiheuttamat poissaolot työstä ovat tulleet yleisimmäksi poissaolojen syyksi ohi tuki- ja liikuntaelimistön sairauksien.

Koronapandemia vaivasi vielä alkuvuoden aikana. Vuoden loppupuolella tilanne rauhoittui, vaikka tapauksia vielä esiintyikin. Muut virusperäiset taudit aiheuttivat paljon poissaoloja ja sijaistarvetta etenkin vuoden lopussa.

Työnantajana kunta on mahdollistanut etätönn tekemistä, ja se on tullut osaksi viikoittaista työtä yleisempänä kuin pandemiaa edeltävänä aikana. Ne työntekijät, joilla on mahdollisuus ainakin osittaiseen etätönn, kokevat sen positiivisena työkykyä ja työssä jaksamista ylläpitävänä työn tekemisen muotona.



Työn suorittaminen digitaalisesti lisääntyy jatkuvasti. Tietoa etsitään, syötetään ja käsitellään eri järjestelmissä ja alustoilla. Kaikki järjestelmät eivät valitettavasti toimi riittävän sujuvasti. Järjestelmiin kirjautuminen ja tiedon löytäminen niistä aiheuttavat henkilöstöltä tulleen palautteen mukaan turhaa kuormitusta työhön.

Työntekijöiden ilmoituksia

Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut työsuojelulle kunnan laatimilla paperilomakkeilla suurelta osin yksityisen lastensuojeluyksikön tiloissa toimivan kunnan erityiskoulun henkilöstöltä. Ilmoituksia tulee usein myös varhaiskasvatuksesta ja koulujen alaluokkien opettajilta ja koulunkäynnin ohjaajilta. Ilmoitusten suuren lukumäärän vuoksi henkilöstölle on järjestetty ja on suunnitteilla työnohjausta sekä väkivallan hallintaan ja kiinnipitotilanteisiin liittyviä Mapa-koulutuksia (Management of Actual or Potential Aggression).

Tapaturmatilanteista on tullut työntekijöiltä vain muutama ilmoitus. Tapaturmia on kuitenkin sattunut useampia, mutta niistä ei ilmoiteta työsuojeluun kirjallisesti riittävästi. Vakuutusyhtiön korvaustilastosta saa paremman kuvan tapaturmien esiintyvyydestä ja luonteesta.

Häirinnästä työpaikalla tai epäasiallisesta käyttäytymisestä tuli työsuojeluun kaksi ilmoitusta. Työnantaja reagoi tapahtumiin ja asiat selvitettiin.



Sähköiset ilmoituskanavat

Terveystoimessa oli käytössä sähköinen potilasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointijärjestelmä HaiPro. Sitä käytetään toiminnan kehittämiseen yksikön sisäisissä käytänteissä. Järjestelmään on liitetty myös henkilöstöön kohdistuvien vaaratapahtumien arviointi.

Vuodelle 2022 koko kunnan henkilöstön osalta suunniteltu siirtyminen sähköiseen vaarahavaintojen ilmoittamiseen sekä työturvallisuuslaissa vaadittavaan työn vaarojen selvitykseen ja arviointiin siirtyi vuoden 2023 alkupuolelle järjestelmän ohjelmatoimittajan viiveen sekä kunnan organisaatiomuutoksen takia. Sähköisen järjestelmän odotetaan tuottavan kattavammin ja enemmän ilmoituksia työssä esiintyvistä vaaroista läheltä piti -tilanteista.

Työpaikkakäynnit

Työsuojelijaosto tekee työpaikkakäyntejä omasta aloitteestaan sekä työntekijöiden tai esimiesten pyynnöstä. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshoitaja ovat yleensä mukana työ- ja terveydensuojeluviranomaisten tarkastuksissa sekä työpaikkakohtaisissa sisäilmapalavereissa. Kaikkiaan yhteistyönä järjestettyjä käyntejä on vuonna 2021 kertynyt 14. Lisäksi on ollut useita yksittäisiä käyntejä ja henkilökohtaisia tapaamisia eri työyksiköissä.



Sisäilma-asiat

Sisäilmaan liittyvät oireilmoitukset ovat vähentyneet ja ne ovat liittyneet pääasiassa joihinkin erityisiin rakennusten osiin. Kunnan tilapalvelut -yksikkö on tilannut kyseisiin tiloihin kohdistuvia ilma- ja rakennetutkimuksia. Tutkimustulosten perusteella on tehty tilannetta korjaavia toimenpiteitä ja päiväkoteihin on hankittu ilmalämpöpumppuja lähinnä viilentämään kesäaikaista kuumuutta.

Koulutus

Työsuojelupäällikkö osallistui omaan tehtäväänsä kouluttavalle kurssille kaksi kertaa kolmen päivän ajan. Aiheina olivat Vaikuttava työsuojelu ja Toimiva työsuojelu. Työsuojelupäällikkökurssi jatkuu vuonna 2023.

Sivistystoimen ja esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut osallistuivat erilaisiin ammattijärjestönsä koulutuksiin yhteensä 9 päivän ajan. Koulutusten aiheita ja teemoja olivat muun muassa työhyvinvointi, työsuojeluyhteistyö ja työympäristön kehittäminen.

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 2022 aikana jatkettiin esimiesiltapäivien pitämistä. Esimiesiltapäiviin ovat voineet osallistua myös pääluottamusmiehet. Esimiesiltapäivien aiheina ovat olleet ajankohtaiset asiat sekä esimiehiltä tulleet aihepyynnöt. Vuoden 2022 aikana esimiesiltapäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Esihenkilöiden työssäjaksaminen (työpsykologi Terhi Mononen)
- Tilinpäätös ja taloustilanne
- Henkilöstökertomus
- Hyvinvointialueen yt-neuvottelut
- Huomioita palkanlaskennasta
- Muistutuksia rekrytointeihin
- Uusi kuntastrategia
- Kunta23 –suunnitelma
- Työntekijän irtisanomisen prosessi
- Muutoksia työlainsäädäntöön + sopimuskorotukset
- Liikkuva Suomi -yhteistyö
- Pitovoima ja vetovoima
- Vierailtava puhuja, elokuvaohjaaja Klaus Härö. Aiheena tiimin yhteistyö ja ilmapii.
- Rekrytointiviestintä
- Syrjintään puuttuminen
- Muutos ansiomerkkien hakemiseen 1.1.2023
- Epassin käyttöönotto 1.1.2023
- Perhevapaaudistus

Vuonna 2022 9 esimiestä suoritti kunta-alan lähiesimiestyön ammattitutkinnon.

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 täyttäneet saivat tukea opintokuluihinsa.

Vuoden 2022 aikana pidettiin tulokasiltapäiviä uusille kunnan työntekijöille.

Työyksiköiden järjestämä koulutus

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

Kehityskeskustelut

Vuonna 2022 päivitettiin kehityskeskustelulomake vastaamaan paremmin nykyisen työelämän tarpeita. Lomakkeesta tehtiin kevyempi ja sen painopisteitä muokattiin. Lisäksi 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

Vuonna 2022 kunnassa päivitettiin yhdenvertaisuussuunnitelma.

- 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



- o helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimituksiin, 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 lähiesimiesten kyvystä johtaa työyksiköitään. Työnantajakuva on asennetta, työpaikan tunnelmaa, työkaverin arvostamista ja positiivista kohtaamista, mutta kaiken kivijalkana on oltava osaava ja tasapuolinen johtaminen. Taitavalla esimiestyöllä voidaan luovia kunnan suurissakin yksiköissä menestyksellä siten, että jokainen työntekijä tuntee tulleensa kuulluksi.

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkuttelee 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 esimiesten, henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin työtehtävää. Merkittävä osa työnantajakuvaa on harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoaminen ammattiin opiskeleville. Opiskelijan kokemus onnistuneesta harjoittelusta luo pohjan tulevaisuuden rekrytoinneille. Myös uuden työntekijän perehdytys työhön ja osaava esimies ovat keskeiset edellytykset onnistuneelle rekrytoinnille.

Vuonna 2022 työnantajakuvaa kehitettiin pääasiassa rekrytiimin avulla. Tiimiin kuuluu henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi edustus kaikilta toimialoilta. Rekrytiimin avulla on kehitetty ja yhtenäistetty rekrytointikäytänteitä. Vuoden 2022 aikana julkaistiin Kuntarekryn urasivu, päivitettiin uusille työntekijöille jaettava tervetuloa töihin - esite ja valmisteltiin miksi tulla meille - esite. Lisäksi julkaistiin rekrytoijille uusi rekrytointiprosessi ohjeistus. Keikkakämpän käyttö päättyi 31.12.2022.

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

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2022 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään myös esimiesiltapäivässä. On toivottavaa, että esimiehet käsittelevät omissa työyksikössään ja käyttävät henkilöstökertomusta uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.

