



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

Yhteistyöryhmä 25.3.2020
Kunnanhallitus 30.3.2020

TYÖNILOA

Ja

OSAAVIA
AMMATTILAISIA

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON PARAS VOIMAVARA

Pitelet käsissäsi vuoden 2019 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 esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Vuoden 2019 aikana jatkettiin työhyvinvoinnin kehittämistä ja päivitimme työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, jonka kunnanhallitus hyväksyi joulukuussa 2019. Suunnitelmaan otettiin aiempaa vahvemmin mukaan liikuntaan ja hyvinvointiin liittyvät asiat. Ensimmäinen TULES –ryhmä on jo käynnistänyt toimintansa. Ryhmään kuuluvat työntekijät voivat käyttää tunnin viikossa työaikaansa liikuntaan ohjautusti 3 kuukauden ajan. Tämä on hieno satsaus työnantajalta työkyvyn tukemiseen! Myös työterveyshuolto on vahvasti mukana ohjaamassa ryhmän toimintaa.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan kirjattiin myös uusi kunnianhimoinen tavoite; sairauspoissaolojen määrän vähentäminen vuoden 2022 loppuun mennessä kahdella päivällä / vakituinen työntekijä / toimiala. Jotta tavoite toteutuu, vaatii sen etenkin johdolta ja esimiehiltä vahvaa sitoutumista poissaolojen määrän hallintaan. Vuoden 2020 aikana tulemmekin entistä enemmän panostamaan strategiseen työkykyjohtamiseen. Henkilöstökertomuksen tunnusluvuista näemme, että poissaolomäärät kokonaisuudessaan ovat pysyneet edellisvuoteen verrattuna samalla tasolla, mutta pitkäkestoiset poissaolot ovat kasvaneet.

Vuoden 2019 alussa toteutettiin henkilöstökysely, jonka tulokset osoittavat, että edelliseen mittaukseen nähden (2016) tulokset ovat koko kunnan tasolla menneet parempaan suuntaan lähes kaikilla osa-alueilla. Tästä on todella hyvä jatkaa pitkäjänteistä työhyvinvoinnin kehittämistä myös kuluvana vuonna! Toki isoon organisaatioon mahtuu myös yksiköistä, joissa kehitettäviä asioita löytyy keskimääräistä enemmän.

Vuoden 2019 aikana otettiin myös rekrytoinnin osalta askelia parempaan suuntaan. Yhdistimme vahvemmin kuntamarkkinoinnin ja rekrytoinnin osaajat. Uusi rekrytiimi on saanut jo lyhyessä ajassa paljon aikaan! Tulevaisuuden haasteena on saada osaavaa työvoimaa avoimna oleviin tehtäviin. Samalla tilanne haastaa jokaisen työyhtiön pohtimaan yksikkönsä työkalttuuriaan ja sitä, että työyhteisö olisi mahdollisimman toimiva ja houkutteleva uusille työntekijöille.

Lämmin kiitos jokaiselle Janakkalan kunnan työntekijälle kuluvana vuonna hyvin tehdystä työstä.

Henkilöstöjohtaja

Maija Nivala

Sisällysluettelo

<i>Hyvinvoiva henkilöstö on paras voimavara</i>	2
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	5
Vakituiset ja tilapäiset	5
Henkilöstön määrä sopimusaloittain	6
Suurimmat ammattiryhmät	7
Henkilötyövuodet	7
HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
Sukupuolijakauma ikäryhmittäin	9
Ikärakenne	9
Eläkkeelle siirtyneet	10
Vaihtuvuus	12
HENKILÖSTÖKULUT	14
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot	14
Kannustevapaiden käyttö	14
Työterveyshuollon kustannukset	15
POISSAOLOT	15
Terveysperusteiset poissaolot	15
Poissaoloajan palkkakustannukset (välilliset palkat)	17
Tapaturmat	18
TYÖHYVINVOINTI	19
Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2020 - 2023	19
Työterveyshuollon toiminta	23
Sairauspoissaoloseuranta	24
Muu toiminta	25

Kuntoutustoiminta	25
Terveystarkastukset	26
Työpaikkakäynnit	26
Terveysneuvonta	26
YHTEISTOIMINTA	27
Työsuojelutoiminta	28
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	31
TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI.....	36
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	37

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

VAKITUISET JA TILAPÄISET

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 tilanteen mukaan yhteensä 1026 henkilöä (lisäystä edelliseen vuoteen 21 henkilöä). Luku sisältää sekä vakituissa, että tilapäisissä työ- ja virkasuhteissa olevat työntekijät. Kun tarkastellaan vuoden lopun tilannetta pelkästään vakituisten työ- ja virkasuhteisten osalta, luku vuoden 2019 lopussa oli 820. Vastaava luku vuonna 2018 oli 808. Vakinaisten palvelusuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 80 % ja tilapäisten 20 %.

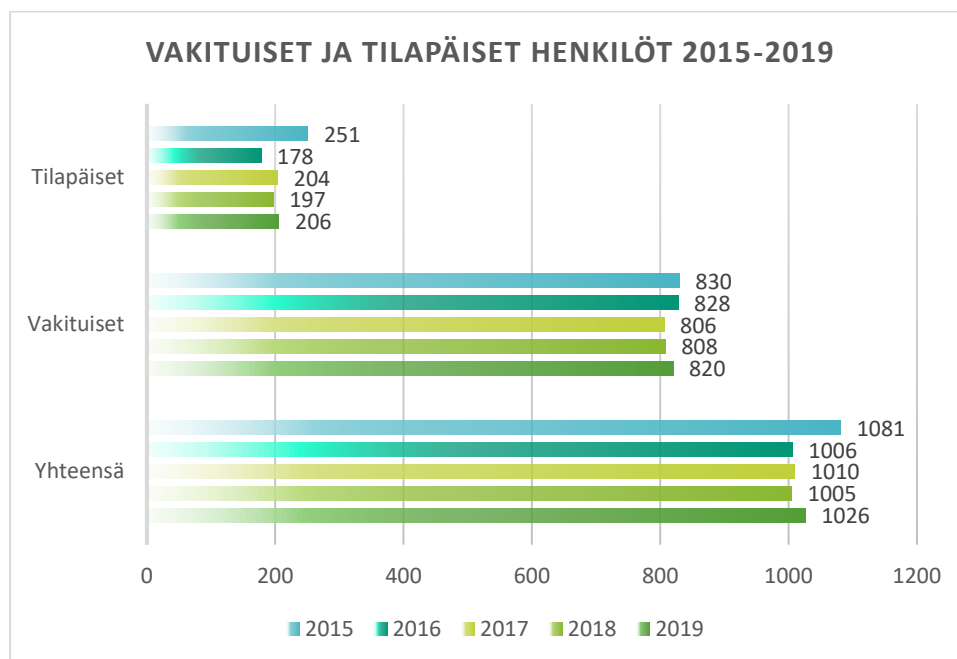
Tilapäisissä palvelussuhteissa oli toimi 31.12.2019 tilanteen mukaan 206 henkilöä, joista työllistettyjä oli 28, sijaisia 114, määräaikaista 4 ja työtoiminnan työntekijöitä 23. Vuonna 2018 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 197, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on hiukan kasvanut edellisvuodesta.

Henkilöstömäärää on kasvattanut erityisesti tekniselle toimelle perustetut virat ja toimet, jotka liittyvät koulu- ja monitoimikeskusten valmisteluun. Useimmat näistä vakansseista ovat määräaikaista. Lisäksi sivistystoimen puolella perustettiin Aavan koulua varten useita virkoja/toimia.

Uusia virkoja/toimia perustettiin vuoden 2019 talousarviokäsittelyn yhteydessä seuraavasti:

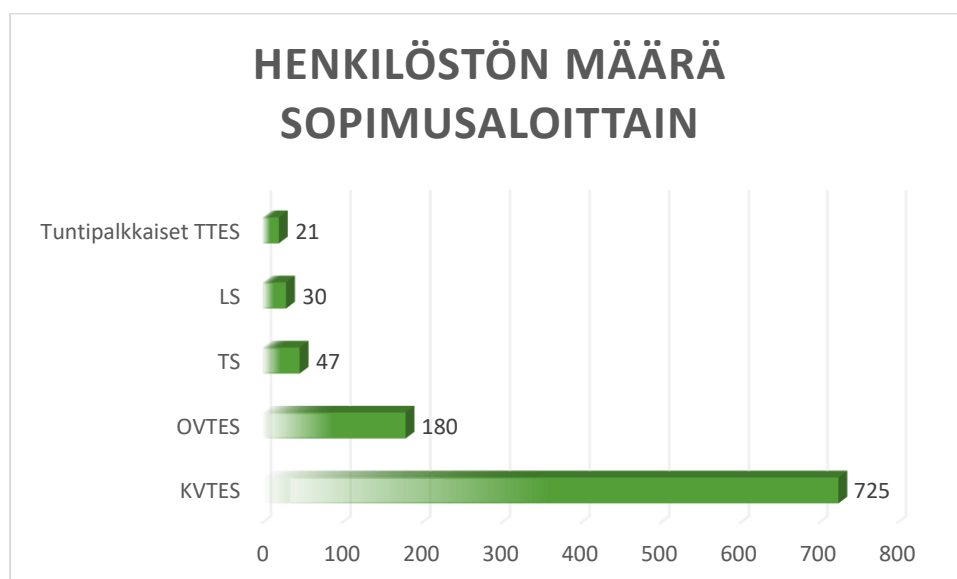
- Sivistystoimi: koulupsykologi, 4 erityisluokanopettajaa, 4 osa-aikaista koulunkäynninohjaajaa, psykiatrinen sairaanhoitaja, nuorten työpajan vastaava ohjaaja, nuorten työpajan ohjaaja
- Perusturva: 2,5 sairaanhoitajaa, palvelusuunnittelija, 5 lähihoitajaa
- Tekninen: valvontainsinööri, rakennuttajainsinööri (ma), LVI-rakennuttaja (ma), hankekoordinaattori, hankekoordinaattori (ma), sähkötöiden rakennuttaja (ma), projekti-rakennuttaja (ma), uimahallityöntekijä, kassanhoitaja, 3 laitoshuoltajaa (ma), palveluvastaava (ma)

Kesätyöntekijöitä palkattiin 84 kpl. Eniten kesätyöntekijöitä palkkasivat nuorisopalvelut, vanhuspalvelut, vammaispalvelut, päiväkodit, ateriat- ja puhtaushuollot sekä aluepalvelut. Kesätyöntekijöitä palkattiin sekä neljän viikon, että kahden viikon mittaisiin työsuhteisiin. Määrällisesti tarkasteltuna kesätyöntekijöitä palkattiin v. 2019 kymmenen enemmän kuin vuonna 2018.



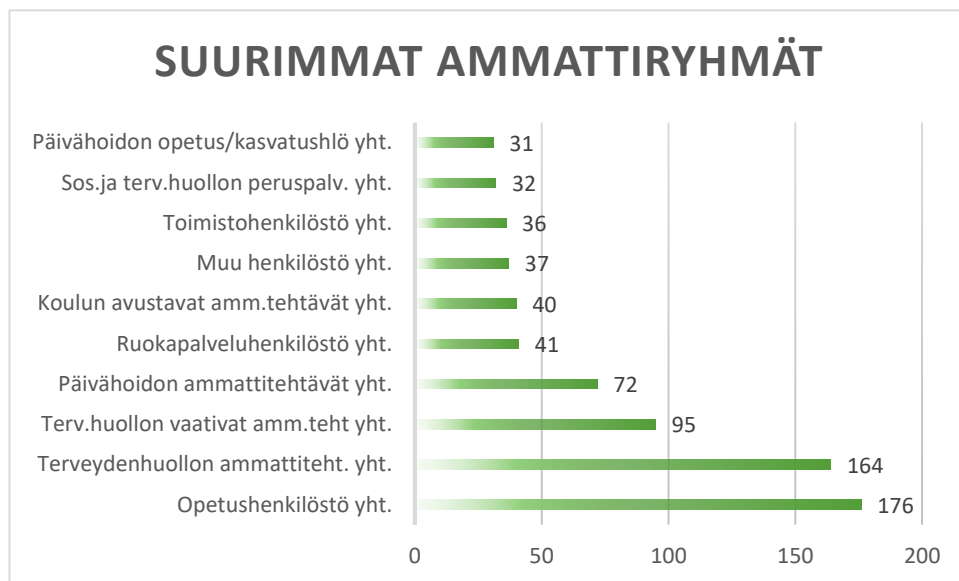
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

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



SUURIMMAT AMMATTIRYHMÄT

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurimmat ammattiryhmät eivät ole viime vuosien saatossa muuttuneet. Edelleen lukumäärältään eniten työntekijöitä on opetushenkilöstössä sekä terveydenhuollon ammattitehtävissä.



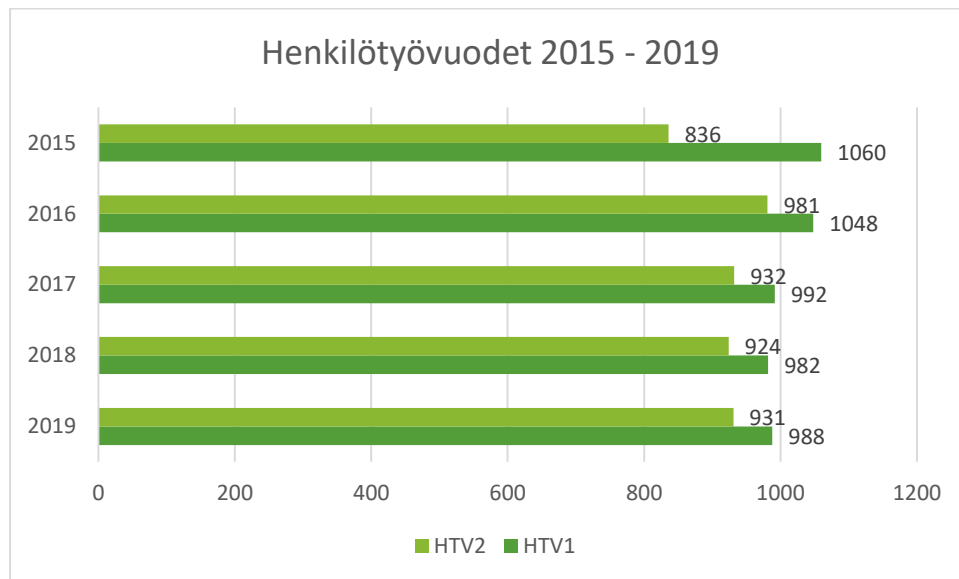
HENKILÖTYÖVUODET

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2019.

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.

Kun tarkastellaan henkilötyövuosia viiden kalenterivuoden aikana, voidaan todeta, että HTV1 on laskenut vuodesta 2015 vuoteen 2018 yhteensä 72 henkilötyövuodella. HTV 1 kasvoi vuodesta 2018 vuoteen 2019 kuudella HTV:lla.



Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2019 aikana täyttölupamenettelyn kautta. Ne virat/toimet, jotka oli sovittu yt-säästökohteiksi, jätettiin täyttämättä. Vuoden 2019 aikana uudistettiin täyttölupaprosessia. Jatkossa täyttölupaa ei tarvitse hakea niihin sote-toimialan sairaanhoitajien ja lähihoitajien toimiin, joissa yksiköissä on määritelty hoitajamitoitus. Lisäksi täyttölupa voidaan hyväksyä nykykäytännön mukaan sähköpostilla, eli viranhaltijapäätöstä ei tarvitse tehdä. Keskeisin muutos oli kuitenkin täyttölupalomakkeen uusiminen. Lomake ohjaa aiempaa paremmin pohtimaan täytön/täyttämättä jättämisen vaikutuksia, kustannuksia sekä tehtävien uudelleen järjestelyä.

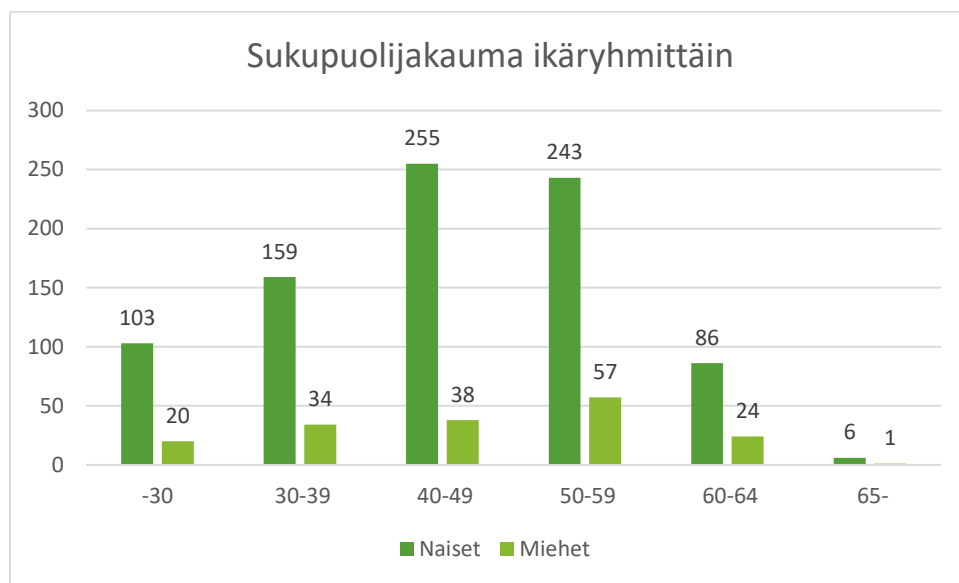
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2019 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 852 henkilöä eli 83 %. (v. 2018 vastaava luku oli 83,6 %). Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisia on koko henkilöstömäärästä 80 %. Vakituksista henkilöstöstä 68 % työskenteli virkasuhteessa ja 32 % työsuhteessa.

Koko henkilöstöstä 86,2 % työskentelee kokoaikaisesti ja 13,8 % osa-aikaisesti. Osa-aikainen työ on edellisvuoteen nähden hieman kasvanut. Osa-aikaisuuksiin kuuluvat tavallisen osa-aikatyön lisäksi mm. sivutoimet ja –virat, osa-aikaeläkkeet, osittaiset hoitovapaat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet. Näistä eniten ovat kasvaneet sivutoimet/-virat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

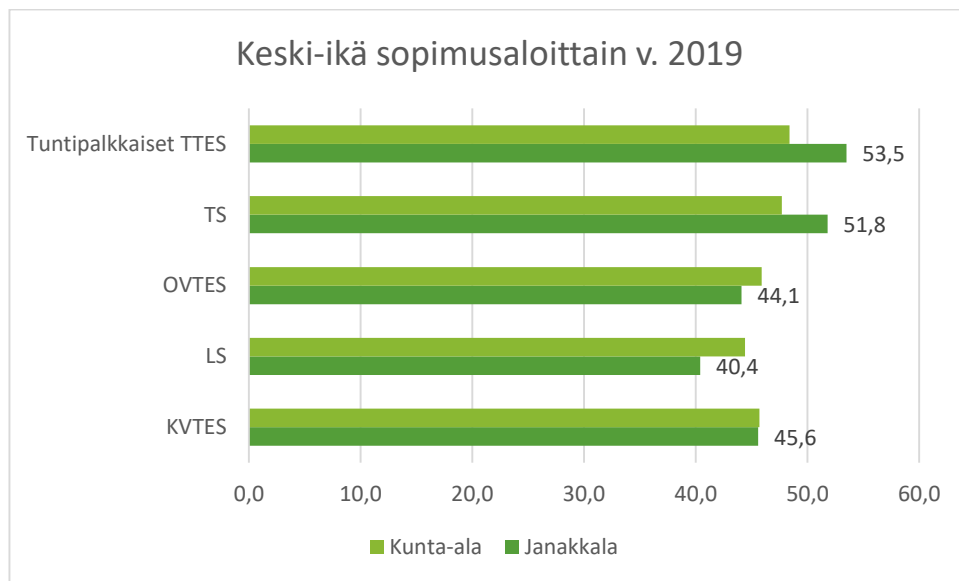
SUKUPUOLIJAKAUMA IKÄRYHMITÄIN

Janakkalan kunnassa kaikissa ikäryhmissä naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä, ja suurin ikäryhmä sekä naisten että miesten osalta on 50-59 vuotiaat, joita vuonna 2019 oli 300 työntekijää. Sukupuolijakaumaa tarkasteltuna ikäryhmittäin, ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna.

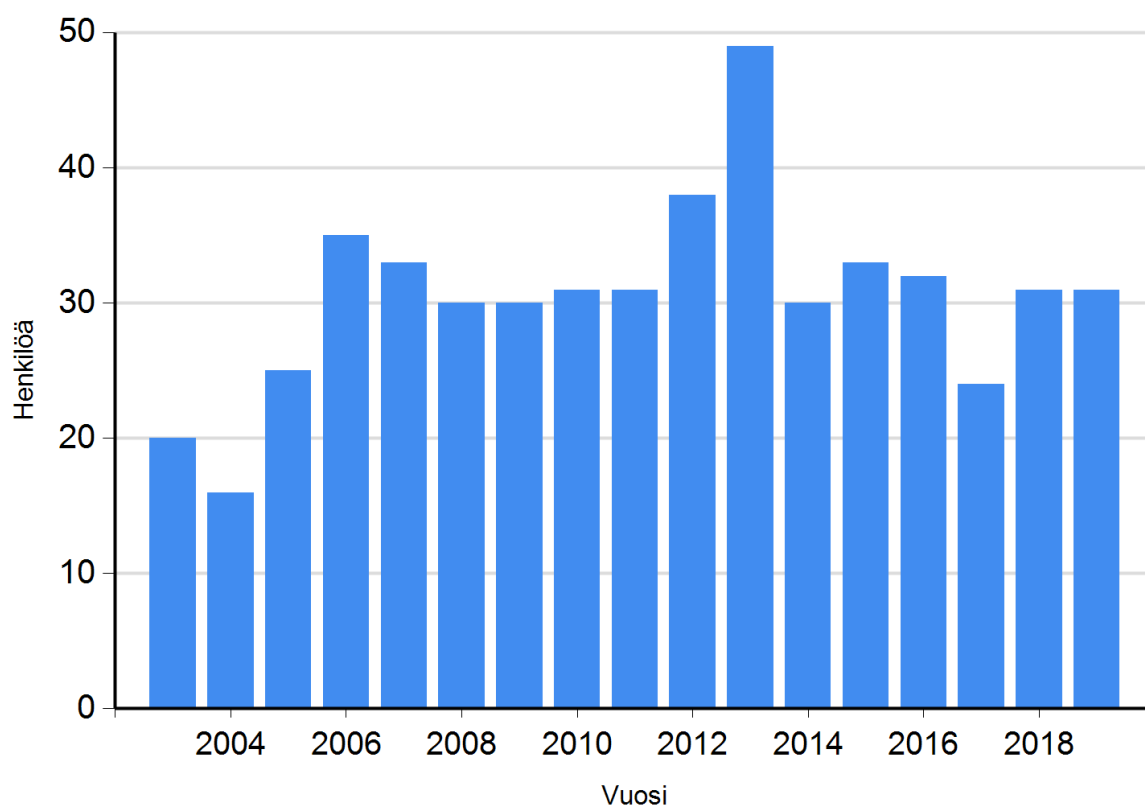


IKÄRAKENNE

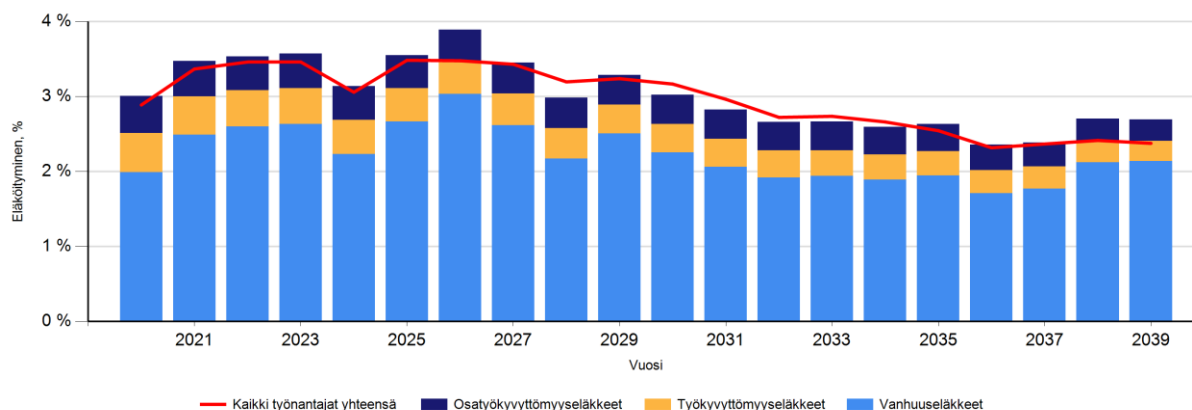
Vuonna 2019 henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta, joka on hieman korkeampi kuin edellisenä vuonna (v. 2018 45,2 vuotta). Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2017 45,8 vuotta. Teknisen sopimuksen ja TTES:m osalta Janakkalan kunnan ja koko kunta-alan ero on suurin. Teknisen sopimuksen piirissä Janakkalan henkilöstön keski-ikä on 51,8 vuotta, kun se kunta-alalla on 47,7 vuotta. Tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevan henkilöstön osalta Janakkalan kunnassa henkilöstö on iäkkäämpää kuin kunta-alalla yleensä. Muilla sopimusaloilla henkilöstö on Janakkalassa nuorempaa kuin kunta-alalla yleensä.



ELÄKKEELLE SIIRTYNEET



Vuonna 2019 eläkkeelle siirtyi 31 henkilöä, joka on saman verran kuin edellisvuonna. Yllä olevaan taulukkoon on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2003 alkaen. Kun tarkastellaan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikää, on keski-ikä vaihdellut vuosien 2003 ja 2019 välisenä aikana 56,9 ikävuodesta 61,3 ikävuoteen. Vuonna 2019 eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 59,2, joka on hieman edellisvuotta matalampi.



KEVA on laatinut myös eläköitymisennusteen vuosille 2021 – 2039. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa seuraavan 15 vuoden aikana. Noin kolmasosa eläkkeelle jäävistä tulee olemaan osatyökyvyttömyys- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jääviä. Vuodesta 2026 alkaen eläkkeelle jäävien määrä kääntyy laskuun.

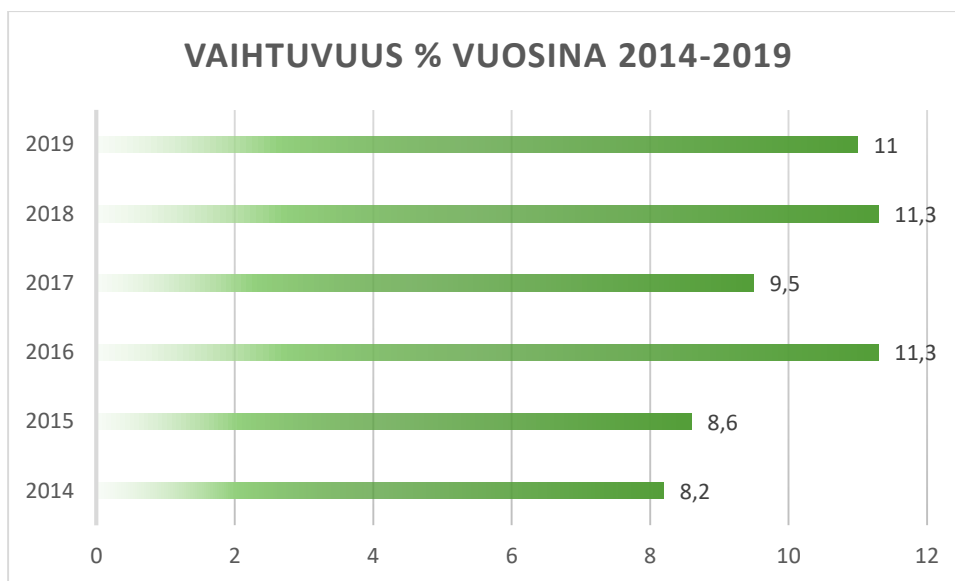
Työkyvyttömyyseläkkeen määrän kasvuun on pyritty hakemaan ratkaisuja pääasiassa KEVA:n asiantuntijoita hyödyntämällä. Vuoden 2019 aikana esimiesiltapäivässä kuulimme työkyvyttömyydestä aiheutuneista kustannuksista ja siitä, miten niihin ja ylipäänsä työurien pitenemiseen voidaan vaikuttaa. Tämän lisäksi ateria- ja puhtauspalveluiden esimiehille järjestettiin KEVA:n työkykyjohtamisen työpaja.

Käytössämme on varhaisen puuttumisen malli, tuunatun työn malli sekä työkykyä tukeva ohjelma. Nämä toimet kuitenkin eivät ole riittäviä. Jatkossa tarvitsemme entistä vahvempaa työkykyjohtamisen ymmärrystä sekä lisää vaikuttavia toimenpiteitä. Kevään 2020 aikana tullaankin järjestämään johtoryhmälle KEVA:n vetämä työpaja; työkykyjohtamisen nykytila ja tulevaisuus. Syksyllä jatketaan työkykyjohtamisen strategisten tavoitteiden määrittelyllä ja aloitetaan esimiehille työkykyjohtamisen pajat.

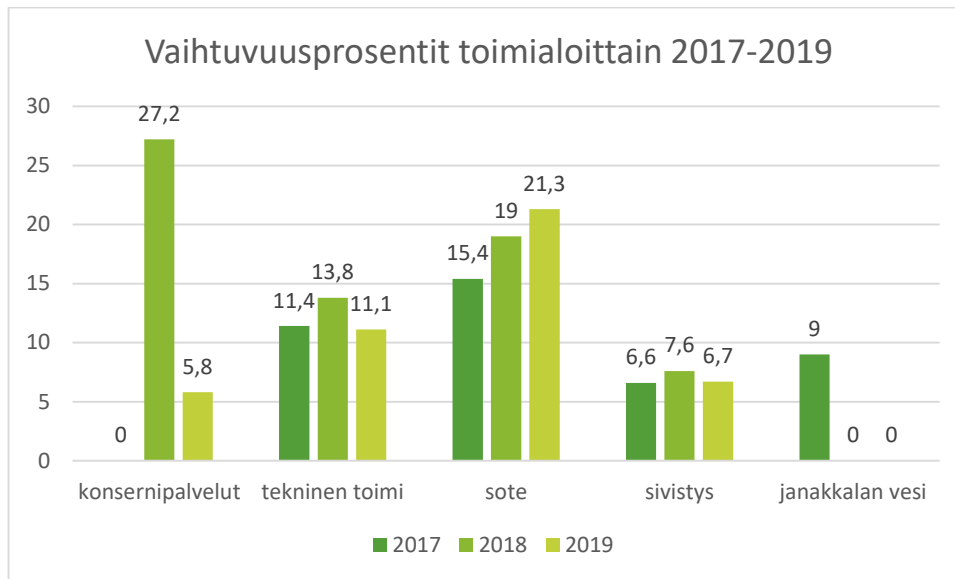
Aiemmin kunnilta perittävä Varhe –maksu poistui vuonna 2019 alusta alkaen, ja vastaava kunta-alan keskimääräinen maksu lisättiin normaaliin eläkemaksuun. Näin ollen henkilöstökertomuksessa ei enää erikseen raportoida varhe –maksuja.

VAIHTUVUUS

Vakinaisia työ-/virkasuhteita päättyi vuonna 2019 91 kpl, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 92 kpl. Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2019 oli 11,0 % (v. 2018 11,3 %). Eläkkeelle jääneitä tästä oli 31. Toinen tyypillinen syy palvelussuhteen päättymiselle oli irtisanoutuminen. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet.

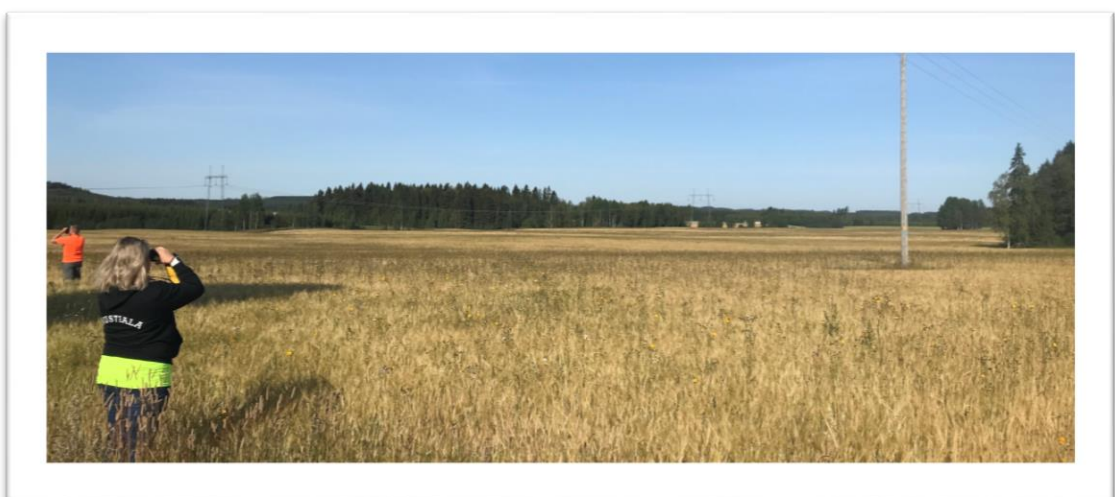


Vaihtuvuuteen on pyritty kiinnittämään huomio muistuttamalla lähtevän työntekijän palautelomakkeen käytöstä. Lomake on sähköinen, ja se tulee täyttää aina työsuhteen päättymisen jälkeen. Lomake menee tiedoksi henkilöstöhallintoon sekä lähtevän työntekijän esimiehelle. Lomakkeessa kysytään lähtemiseen 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.



Vakituisen henkilöstön osalta vaihtuvuusprosentit toimialoittain v. 2019 olivat seuraavat; sote 21,3 %, sivistystoimi 6,7 %, tekninen toimi 11,1 %, konsernipalvelut 5,8 %, Janakkalan Vesi 0 %.

Vaihtuvuuden on kasvanut vuodesta 2017 vuoteen 2019 sote:n toimialalla. Ilmiö on osittain valtakunnallinen; hoitajista on pula ja siten käsillä on ns. työntekijämarkkinat. Myös sellainen ilmiö on tunnistettu, että erityisesti nuoret työntekijät valitsevat myös keikkatyön vakituisen työn sijaan sekä milleniaalit valikoivat työpaikkojen välillä, eivätkä halua sitoutua yhteen yksikköön. Pärjätäksemme kilpailussa koulutetusta työvoimasta, täytyy meidän tehdä kaikkemme, että olemassa oleva vakituinen henkilöstö pysyisi tehtävissään. Soten toimialalla on myös ryhdytty tekemään tarkempaa tarkastelua tietyissä yksiköissä vaihtuvuuden osalta.



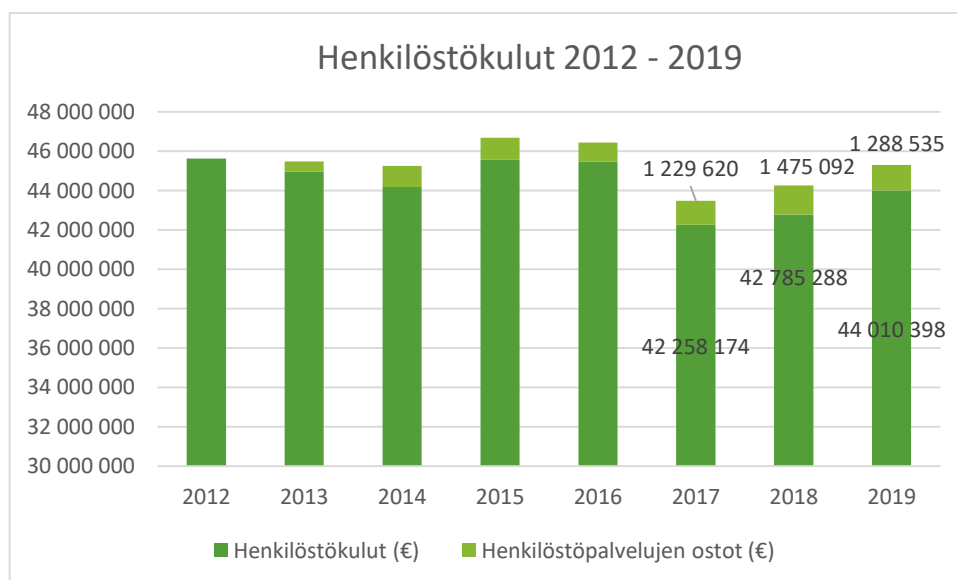
Maataloustoimisto metsästävässä hukkakauraa.

HENKILÖSTÖKULUT

HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT

Vuonna 2019 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 44 010 398 €. Tämä on n. 1,2 M € enemmän kuin vuonna 2018. Suurin vaikutus henkilöstökulujen kasvuun on ollut uusien virkojen ja toimien perustamisella. Talousarvion yhteydessä hyväksytyt uudet virat ja toimet on lueteltu henkilöstökertomuksen ensimmäisessä kappaleessa.

Vuoden 2019 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 1 288 535 € kun vastaava luku vuonna 2018 oli 1 475 092 €, Palvelujen ostojen kustannukset ovat laskeneet 186 557 €. Tämä summa koostuu Saras-tiarekryltä hankittavista sijaisista.



KANNUSTEVAPAIEN KÄYTTÖ

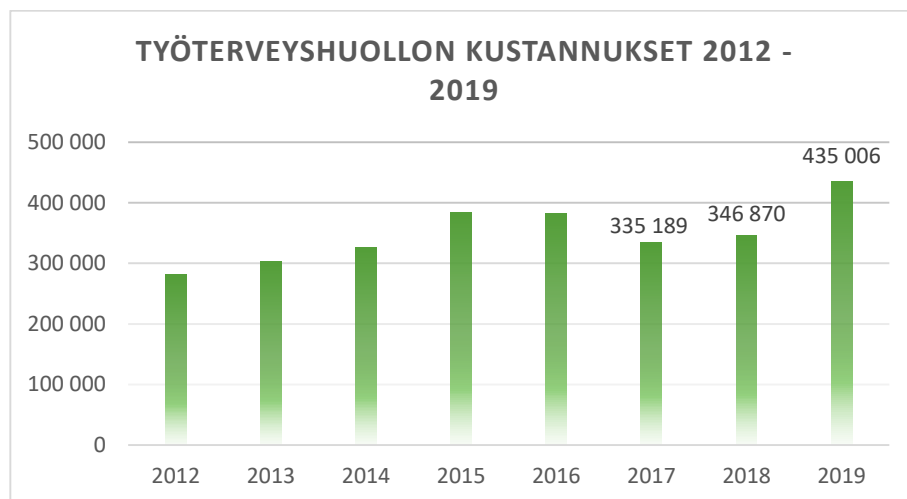
Kunnanhallitus päätti 28.11.2016 jatkaa kannustevapaan käyttöä niin, että se on voimassa toistaiseksi. Kannustevapaan käytön periaatteena on, että neljää palkatonta vapaapäivää kohden saa yhden palkallisen vapaan.

Vuonna 2019 kannustevapaata käytti 87 työntekijää (vuoden 2018 vastaava luku oli 96). Kalenteripäivinä laskettuna kannustevapaapäiviä kertyi yhteensä 425 (v. 2018 481 kalenteripäivää). Palkattomista kannustevapaapäivistä kertyneet säästöt olivat yhteensä 39 664 € (v. 2018 44 427 €).

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2012 - 2019. Kustannukset ovat kasvaneet vuodesta 2011 vuoteen 2015 mutta laskeneet vuodesta 2016 alkaen hieman. Vuodesta 2018 vuoteen 2019 työterveyshuollon kustannukset kasvoivat n. 88 000 €. Kustannusten kasvuun on vaikuttanut pääasiassa se, että toiminta siirtyi Työseke Oy:lle vuoden 2019 aikana. Kustannuksiin tämän on vaikuttanut lähinnä sen vuoksi, että aiemmin työterveyshuollon ollessa omana toimintana, kaikkia kustannuksia ei ole laskutettu (mm. lausunnot, neuvottelut, kokoukset).

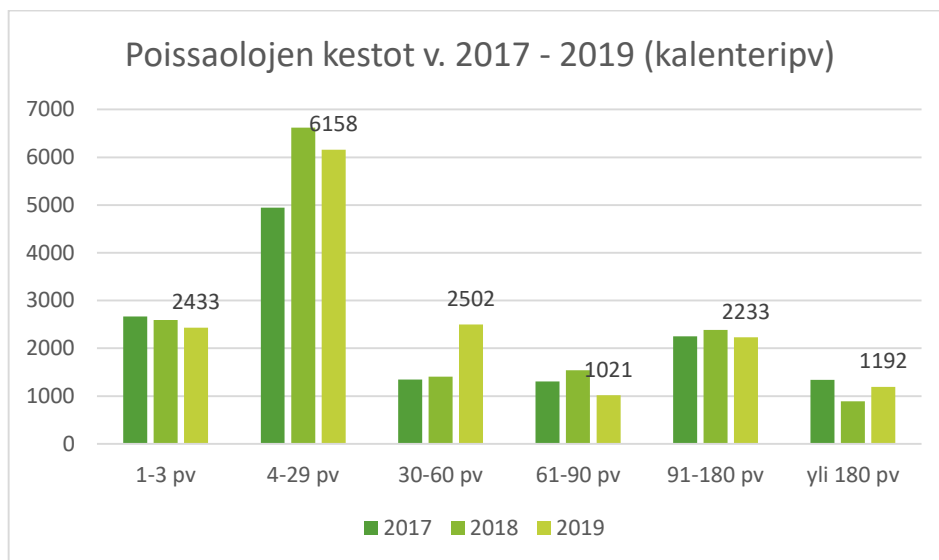
Työterveyshuollon kustannukset olivat 530 €/vakituinen työntekijä (v. 2018 429 €).



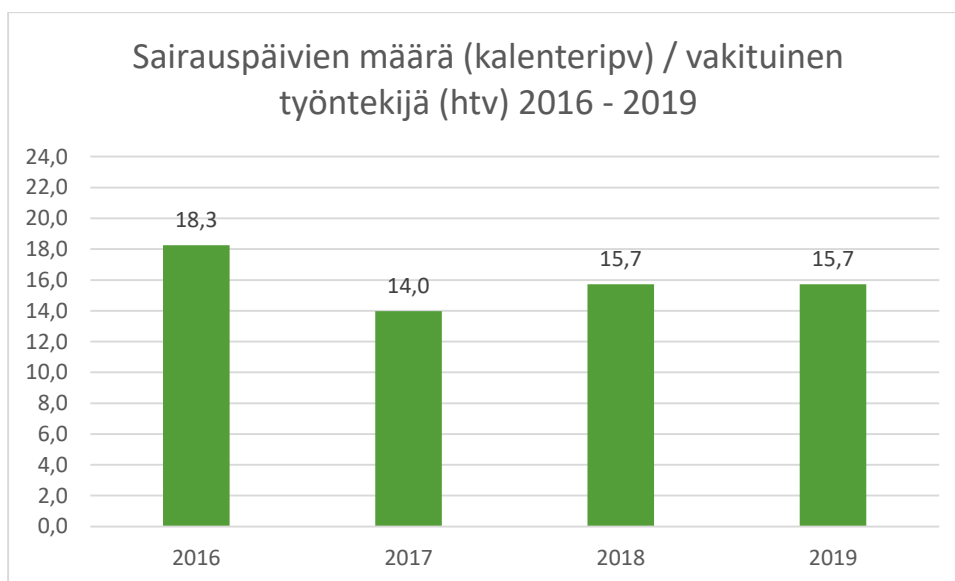
POISSAOLOT

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2019 15 539 kalenteripäivää, joka on 110 päivää enemmän kuin vuonna 2018. Lyhyissä poissaoloissa suunta on hieno, ja poissaolomäärät ovat vähentyneet. Sen sijaan 30 – 60 päivää kestävä poissaolot ovat kasvaneet huomattavasti (795 päivää). Myös yli 180 päivää kestävät poissaolot ovat kasvaneet 304 päivällä. Pitkiin poissaoloihin pyritään vaikuttamaan työkykyjohtamiseen satsaamalla. Tästä on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa eläkkeelle siirtyneet.



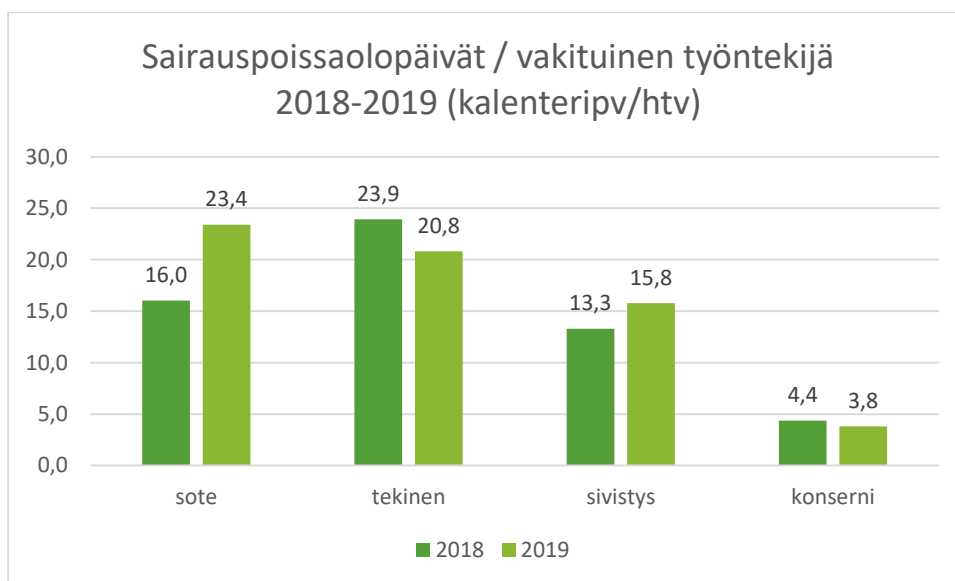
Aiempien vuosien henkilöstökertomuksissa on ollut haasteita kuvata poissaolomääriä / vakituinen työntekijä. Palkanlaskentajärjestelmästä saadut raportit eivät ole yksiselitteisesti antaneet kyseistä tietoa, vaan tietoja on jouduttu yhdistelemään. Vuoden 2019 henkilöstökertomusta varten on selvitetty muiden kuntien ja kaupunkien tapoja raportoida lukuja. Näin ollen myös tähän henkilöstökertomukseen on muutettu poissaolopäivien laskentatapaa niin, että vuosien 2016 – 2019 luvut on muutettu muotoon poissaolopäivien määrä (kalenteripäivä) / henkilötyövuosi. Aiemmin on raportoitu niin, että poissaolomäärä on jaettu 31.12. vakituisen henkilöstömäärän mukaan.



Sairauspäiviä vuonna 2019 kertyi 15,7 kalenteripäivää yhtä vakituisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden (htv), joka on vastaava luku kuin edellisvuonna. Kunta-alalla sairauspäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin 16,7 päivää.

Vakituisesta henkilöstöstä 295 työntekijää oli sellaista, jolla ei ollut vuoden 2019 aikana yhtään sairauspoissaolopäivää (v. 2018 245).

Vakituisen henkilöstön poissaoloprosentti vuonna 2019 oli 5,9 % (sama kuin edellisvuonna).

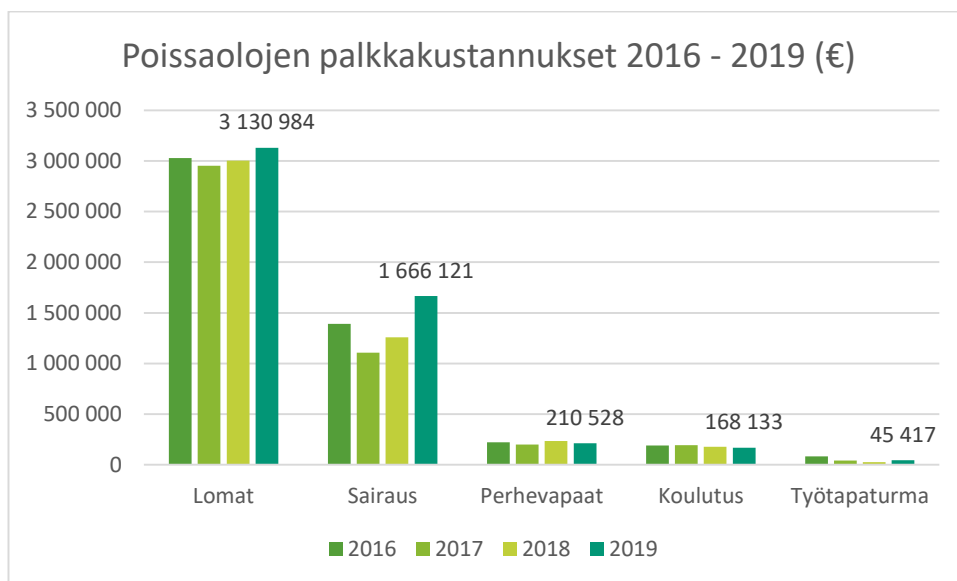


Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat kasvaneet sivistystoimen ja soten toimialoilla. Merkittävin kasvu on tapahtunut soten toimialalla, jossa kasvu on ollut 7,4 kalenteripäivää. Teknisen toimialan poissaolomäärät ovat laskeneet huomattavasti. Suurin muutos on tapahtunut ateria- ja puhtauspalvelujen tulosalueella, jossa on tehty määrätietoista työtä työkykyjohtamisen ja poissaolojen seurannan suhteen.

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

POISSAOLOAJAN PALKKAKUSTANNUKSET (VÄLILLISET PALKAT)

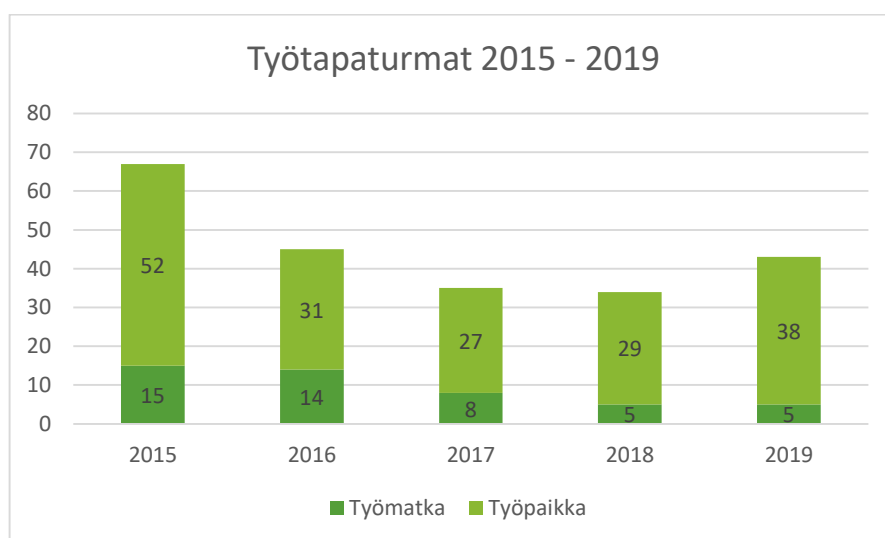
Seuraavasta taulukosta ilmenevät välilliset palkat eli ei-tehdyn työajan palkkakustannukset. Taulukosta selviää vain palkalliset poissaolot ja mukana on koko henkilöstö. Muutosta on tapahtunut sairaudesta johtuvissa välillisissä palkkakustannuksissa, jotka ovat kasvaneet 407 335 € edellisvuodesta.



TAPATURMAT

Vakuutusyhtiön tilaston mukaan kaikkien työtapaturmien määrä on laskenut vuodesta 2015 vuoteen 2018 saakka. Vuonna 2019 työpaikalla tapahtuneet työtapaturmat ovat lisääntyneet yhdeksällä verrattuna vuoteen 2018. Työmatkalla tapahtuneiden tapaturmien osalta ei ole tapahtunut muutosta vuodesta 2018 vuoteen 2019. Yhteensä työtapaturmavahinkoja ilmoitettiin tapahtuneeksi vuonna 2019 43 kpl, joista 5 oli työmatkatapaturmia ja 38 työpaikalla tapahtuneita tapaturmia.

Suurin osa työpaikalla tapahtuneista tapaturmista johtuu, kaatumisista, hyppäämisistä, liukastumisista sekä äkillisistä fyysisistä kuormittumisista (nostaessa, työntäessä, vääntäessä, horjahtaessa).



TYÖHYVINVOINTI

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2020 - 2023

Vuonna 2019 päivitettiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelman laadinnassa hyödynnettiin alkuvuonna tehtyjä työhyvinvointikyselyn tuloksia. Suunnitelmaan kirjattiin kuusi pitkän aikavälin tavoitetta;

1. Työhyvinvointi näkyy jokaisessa työyksikössä
2. Johtamisosaamisen kehittyminen kaikilla tasoilla
3. Hyvät työyhteisötaidot
4. Työhyvinvointi on osa kuntastrategiaa
5. Sairauspoissaolojen määrän vähentäminen vuoden 2022 loppuun mennessä kahdella päivällä / vakituinen työntekijä / toimiala
6. Työntekijät ymmärtävät liikunnan vaikutuksen työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin

Tyhy-ryhmä kokoontui vuoden 2019 aikana yhdeksän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita; työhyvinvointikyselyn tulokset, tehtävänanto työyksiköihin tulosten käsittelystä, suunniteltiin vuoden 2019 työhyvinvoinnin teemoja, liikuntapäivän ideointi, laadittiin työn ilon juliste työyksiköihin, osallistuttiin Suomen Aktiivisin työpaikka –kilpailuun, laadittiin ohjeet työyksiköihin pelisääntöjen laadinnasta (aiheena työyhteisötaidot), käsiteltiin aloiteryhmästä tulleet aloitteet, jotka liittyvät työhyvinvointiin, käytiin läpi liikuntapäivästä saatu palaute henkilöstöltä, laadittiin uusi työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma sekä käsiteltiin henkilöstökyselyn tulokset ja laadittiin niihin liittyvä tehtävä työyksiköihin.



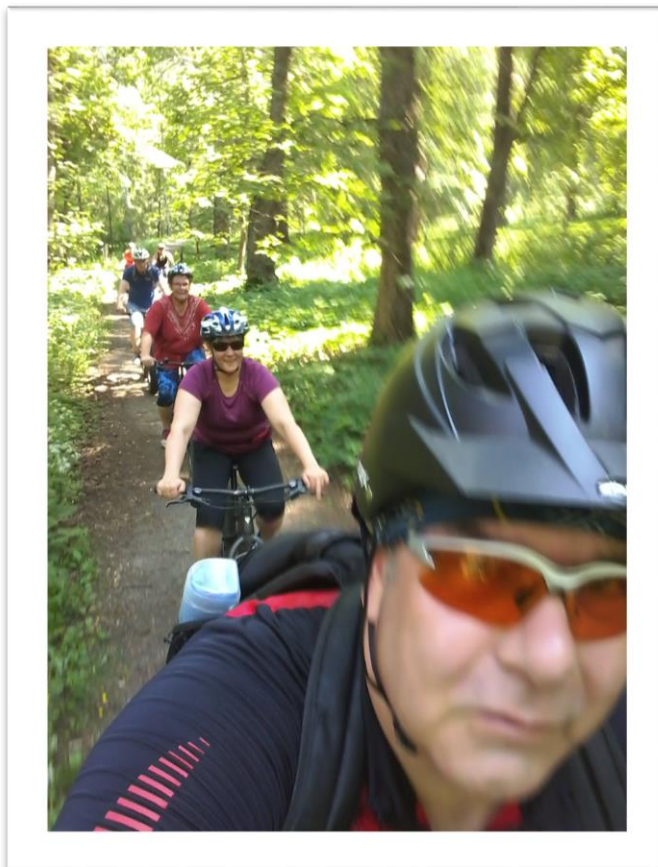
vialan koulun väkeä tyhy-iltapäivässä.

Har-

Vuoden 2019 liikuntapäivä pidettiin Kiipulassa. Osallistujia oli n. 300. Liikuntapäivä piti sisällään seuraavia lajeja, joihin työntekijät oman mieltymyksensä mukaan osallistuivat:

1. Hengähdä hetki luonnossa -luontoretki
2. Kuplafutis
3. Crosstraining
4. Frisbeegolf

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. 2019 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sählyvuoroa. Etuudet on koettu henkilöstön keskuudessa hyvinä. Vuoden 2019 aikana otettiin myös käyttöön Eazybreak –liikuntaseteli, jonka käyttö on ollut henkilöstön keskuudessa aktiivista. Lisäksi muuta liikuntaa on tuettu 25 €-n liikuntasetelillä, jota on voinut käyttää Vanajaveden opiston, Riihimäen kansalaisopiston ja Janakkalan Janan liikuntaryhmissä.

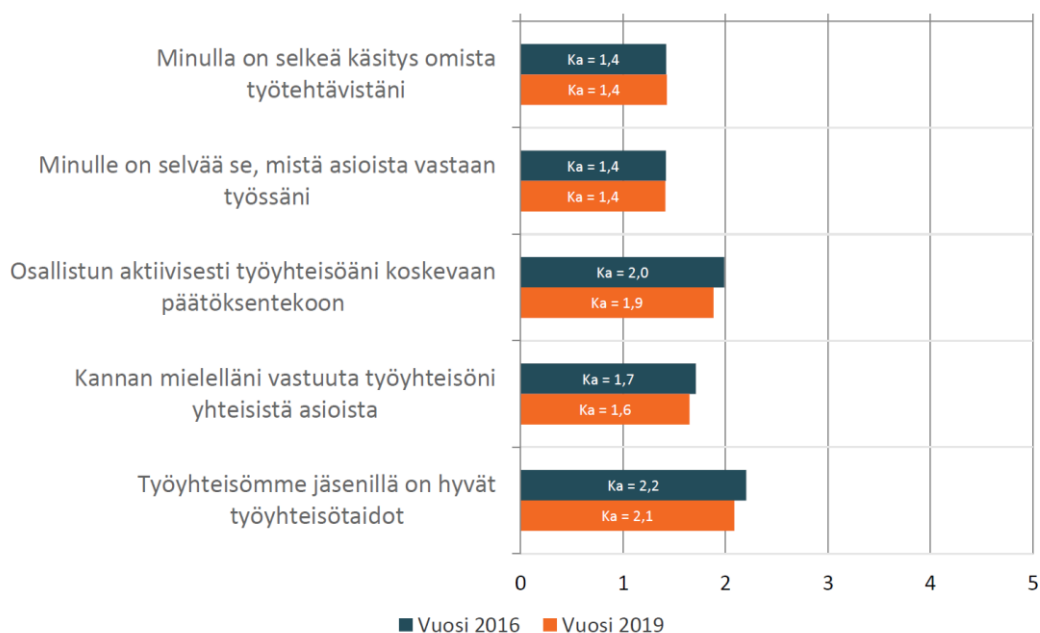


Janakkalan liikuntapalveluiden tyky-päivä Aulangolla.

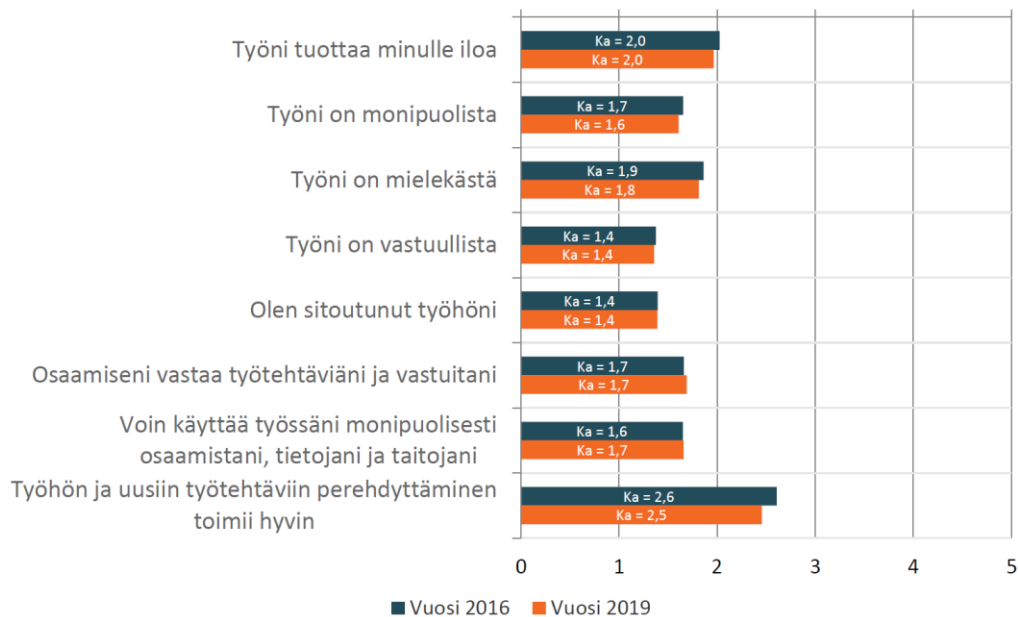
Vuoden 2019 alussa toteutettiin laaja henkilöstökysely, joka oli samalla TyhyJana –hankkeen loppumittaus. Sama kysely toteutettiin hankkeen alussa, joten tuloksia pystyi vertailemaan ja hankkeen vaikuttavuutta arvioimaan. Tulokset on käsitelty johtoryhmässä, esimiesiltapäivässä sekä jokaisen yksikön omat tulokset työpaikkakokouksissa. Tulokset on esitelty myös kunnanhallitukselle.

Tähän henkilöstökertomukseen ei ole tarpeen nostaa kuin muutama poiminta tuloksista, jotka osoittavat, että moni asia työyhteisöissämme on myös hyvin.

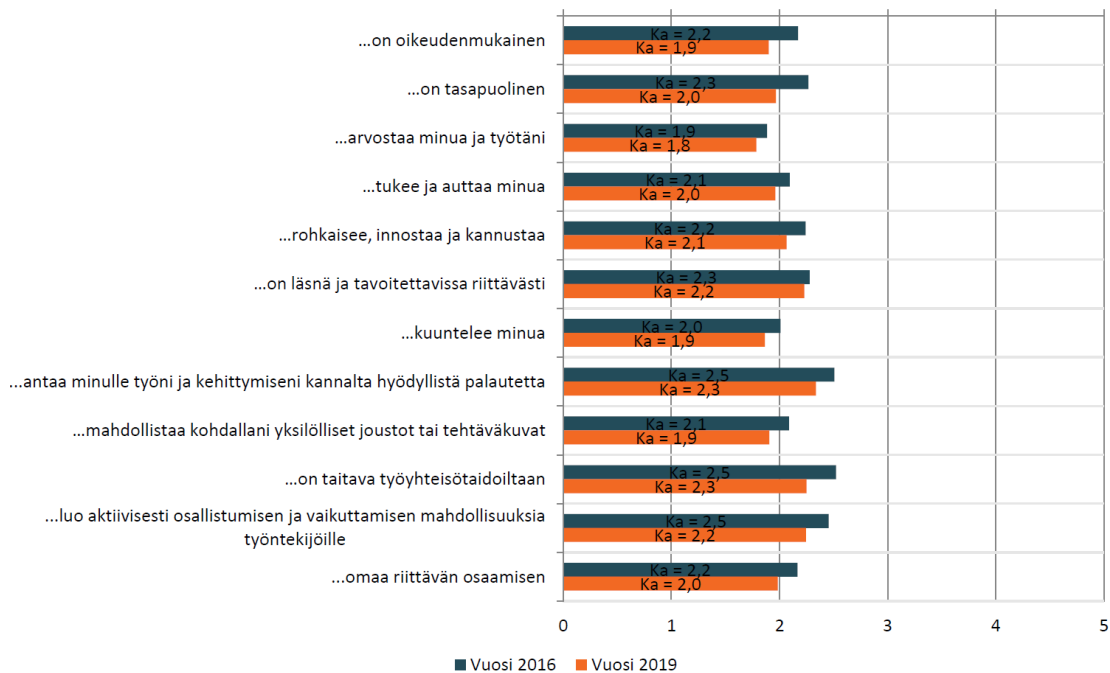
Alla olevassa kysymyksessä työntekijät ovat vastanneet siihen, mitä mieltä he ovat työtä ja työyhteisöä koskevista väittämistä. Mitä lähempänä tulos on nollaa, sitä parempi tilanne on.



Seuraavassa kuvassa työntekijät ovat arvioineet, missä määrin seuraavat työn piirteet toteutuvat työssä.



Kyselyn avulla saatiin tietoa myös esimiestyöhön liittyen. Työntekijät arvioivat, miten seuraavat piirteet ovat toteutuneet lähiesimiehen johtamisessa.



TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen ohjeistus sekä yhteistyössä työnantajan kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2017- 2020), jota tarkistetaan vuosittain. Työterveyspalveluiden tuottajaksi vaihtui 1.3.2019 TyöSyke Oy, joka puolestaan siirtyi 1.9.2019 tehdyssä yrityskaupassa Terveystalolle. Janakkalan kuntaa palvelleeseen työterveyshuollon henkilöstössä on tapahtunut muutoksia kuluneen vuoden aikana seuraavasti: vastaava työterveyshoitaja on jäänyt eläkkeelle ja puolikas lääkäriresurssi on jäänyt pois sekä tyofysioterapeutin työpanos on vähentynyt. Työpsykologin työpanos toisaalta on kaksinkertaistunut.

Työterveyshuollon yleisiä arvoja ovat asiakaskeskeisyys ja luottamuksellisuus. Toimintaperiaatteita ovat yhteistyö, moniammatillisuus, 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 sopimussisältöä rajattiin elokuussa 2019.

Sairanhoidon 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 räättälöinnit sekä osatyökykyisten ja pitkiltä sairauslomilta työhön palaavien työntekijöiden tukitoimet ovat työterveyshuollon päivittäistä toimintaa. Käytössä olevan uranvaihtomallin tavoitteena on tukea osatyökykyisten työntekijöiden työuraa Janakkalan kunnassa. Henkilöstöhallinnolla on ollut käytössä vuodesta 2008 lähtien henkilöstöpankki, jonka avulla on vuosittain käynnistetty määräaikaista työkokeiluja ja tuettu työssä selviytymistä. Tätä toimintaa jatkettiin edelleen vuonna 2019.



Turengin koululla osallistuttiin kartonkikilpailuun.

SAIRAUSPOISSAOLOSEURANTA

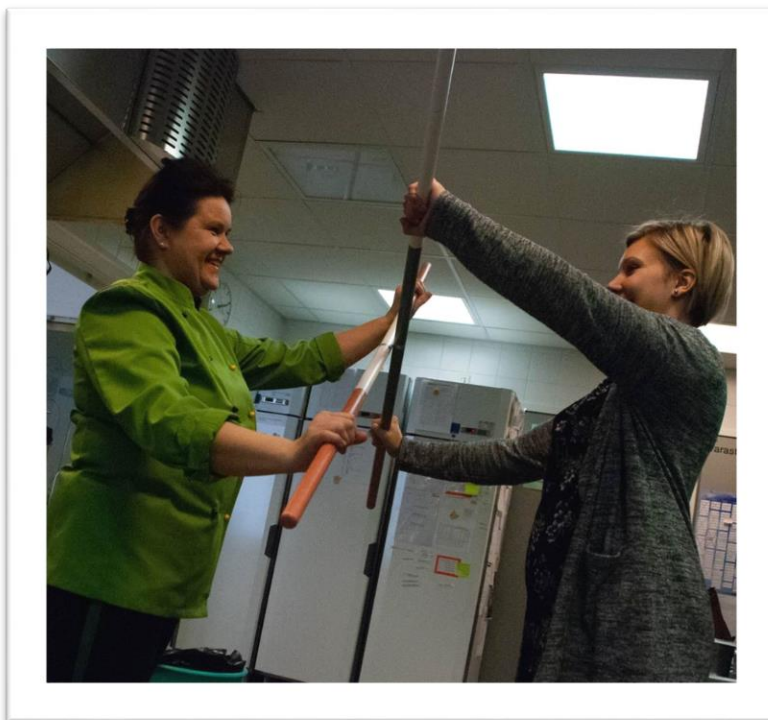
Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien muutosten myötä työntekijöiden työkykyyn ja pitkiin sairauslomiin on kiinnitetty aiempaa enemmän huomioita. Tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointia työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyönä ja parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Tavoitteena on myös pidentää työuria tehostamalla niitä toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuolto saa kuukausittain raportin yli 30 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista. Työterveyshuolto arvioi työntekijän työkyvyn ja esimies selvittää yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssään. Seurannalla pyritään tukemaan työntekijöitä palaamaan työhön aikaisempaa varhemmin mm. osasairauspäivärahan sekä Kevan tai kunnan henkilöstöpankin työkokeilun turvin. Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt vuoden 2019 aikana. Tuunatun työn –malli on otettu käyttöön vuonna 2019, työterveyshuolto osallistui aktiivisesti mallin mukaiseen toimintaan.

MUU TOIMINTA

Työterveyshuollon edustaja on osallistunut työsuojelujaoston, yhteistyöryhmän toimintaan sisäilmatyöryhmään ja työhyvinvointiryhmään.

Työterveyspsykologin työpanos oli käytössä vähintään kahdesti viikossa pääasiassa yksilövastaanotto toimintaan, mutta resurssia on saatu kohdennettua myös työpaikoille mm. kyselyiden muodossa. Palveluilla on saatu lisättyä yksilön voimavaroja ja tuettu työssä jaksamista.

Työterveyshuolto huolehti vuonna 2019 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön influenssarokotteiden ja tartuntatautilain mukaisten rokotteiden antamisesta yhteistyössä perusturvan yksiköiden kanssa.



Keppijumppaa ateria- ja puhtauspalveluissa.

KUNTOUTUSTOIMINTA

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin, tämän lisäksi alkoi vanhusten asumispalveluiden hoitajille ryhmämuotoinen Kiila-kuntoutus Kiipulassa. Työfysioterapeutin vaihtuvuuden vuoksi ei ryhmätoimintaa ole pystytty aloittamaan, sen sijaan yksilövastaanottokäyntejä on pidetty. Näyttöpäätetyöntekijöiden työergonomia-asioihin on

tartuttu yksilöllisten tarpeiden mukaan.

TERVEYSTARKASTUKSET

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2019 työtervestarkastuksia entiseen tapaan. Vakituisiin perusturvan toimiin tulleille työntekijöille tehtiin myös lihaskuntotestit.

Kaikki työllistetyt kutsuttiin terveystarkastuksiin.

TYÖPAIKKAKÄYNNIT

Vuonna 2019 työpaikkakäyntejä tehtiin teknisen, perusturvan sekä sivistystoimen toimialoille, yhdessä työsuojelun kanssa.

Lisäksi työterveyshuolto osallistui terveystarkastuksen ns. TOS eli terveydellisten olojen selvityskäynneille.

Sisäilma-asiat eivät ole enää olleet vuonna 2019 merkittävässä roolissa, työterveyshuolto osallistui kuitenkin sisäilmaan liittyviin kokouksiin.

TERVEYSNEUVONTA

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2019 ja työnantaja tarjosi edelleen mahdollisuutta lopettaa tupakointi kustantamalla lääke- tai nikotiinikorvaushoidot. Savuttomuus työntekijöiden keskuudessa on lisääntynyt, mikä on vaikuttanut korvaushoidon tarpeen vähenemiseen. Päihteettömyyteen tuettiin ja päihdeongelmien varhaiseen havaitsemiseen kiinnitettiin huomiota terveystarkastuksissa Audit-kyselyn avulla sekä tarvittaessa myös muilla vastaanottokäynneillä.

Terveystarkastuksissa ja muilla yksilökäynneillä on annettu ohjausta terveellisten elämäntapojen omaksumiseen. Painonhallinnan, liikunnan ja ruokavalion sekä riittävän levon merkitystä on korostettu sairauksien ennaltaehkäisyssä ja työkyvyn ylläpitämisessä.



Tapailakodilla talkoiltiin KuiSiistii! –hengessä.

YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilökunnan välistä yhteistoimintaa varten on kunnassa vuodesta 2009 alkaen ollut hyväksyttyinä Henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnan periaatteet, jotka on päivitetty vuonna 2013 (kunnanhallitus 4.2.3013). 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.

Syksyllä 2019 käynnistettiin yhteistoiminnan periaatteiden päivittäminen. Valmistelu käynnistettiin yhteistyössä työnantajan edustajien, pääluottamusmiesten sekä työsuojeluorganisaatio kanssa. Yhteisessä työpajassa pohdittiin yhteisiä arvoja ja tavoitteita tulevaisuuden yhteistoiminnalle. Yhteistoiminnan periaatteiden päivittämisen tavoitteena on myös laatia selkeämmät toimintaohjeet työyhteisöihin yhteistoiminnan toteuttamiseen. Periaatteiden päivittämistä jatketaan keväällä 2020 ja se viedään erikseen käsiteltäväksi yhteistyöryhmään sekä kunnanhallitukseen.

Vuoden 2019 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 3 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työsuojelujaosto.

Pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja henkilöstösihteeri kokoontuivat pääluottamusmiespalaveriin 9 kertaa vuoden 2019 aikana. Lisäksi paikalliset sopimukset tehtiin lomarahen vaihtamisesta vapaaksi, hälytysrahan käytöstä sekä työaikapankista.

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, ammattitaudit). 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 henkilöstöjohtaja tai työfysioterapeutti.

Työsuojelijaosto kokoontui vuoden 2019 aikana 10 kertaa.

YHTEYDENPITO

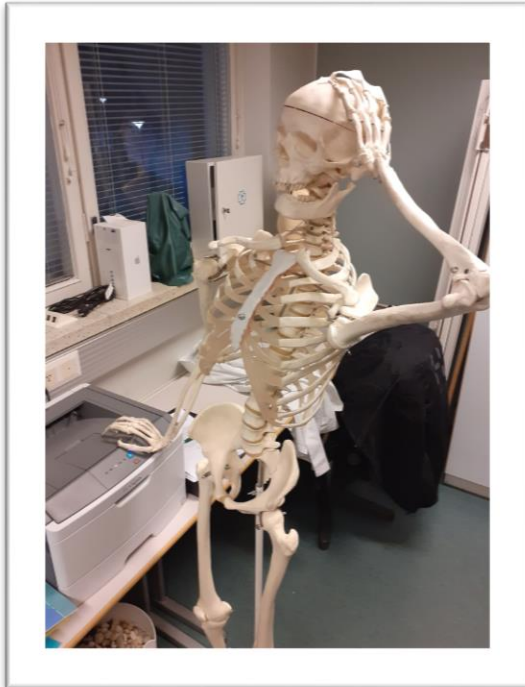
Kunnan työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut ovat tavattavissa toimistolla. sisäilmaan liittyvät asiat ja asiakkaiden uhkaava ja väkivaltainen käytös. Väkivaltaa esiintyy varsinkin vanhusten ja vammaisten hoitolaitoksissa sekä koulujen erityistä tukea vaativien oppilaiden ryhmissä. Mitään erityisen vakavaa ei toistaiseksi ole kuitenkaan sattunut. Koulutusta väkivallan ehkäisemiseen on suunnitteilla työyksiköissä.

TYÖNTEKIJÖIDEN ILMOITUKSIA

Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut työsuojelulle kunnan laatimilla paperilomakkeilla 107 ilmoitusta. Näistä 78:ssa on ollut verbaalista uhkailua ja 29 tapauksessa on esiintynyt fyysistä uhkailua ja kontaktin ottoa. Ilmoitusten määrä on lisääntynyt huomattavasti edellisestä vuodesta, mikä johtuu suurelta osin yksityisessä lastensuojeluyksikön tiloissa toimivan kunnan erityiskoulun aloittamisesta vuoden 2019 keväällä.

Tapaturma- ja vaaratilanteista on tullut työntekijöiltä 6 ilmoitusta työsuojeluun vuoden 2019 aikana. Tapaturmia on kuitenkin sattunut useampia, mutta niistä ei ilmoiteta työsuojeluun kirjallisesti riittävästi.

Häirinnästä työpaikalla tai epäasiallisesta käyttäytymisestä ei tullut ilmoituksia vuoden 2019 aikana.



ICTllä oli astetta pahempi pulma Lexmarkin kanssa.

HAIPRO-ILMOITUKSET

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

Vuonna 2019 HaiPro:ssa tehtiin 201 henkilökunnan työturvallisuuteen liittyvää vaaratapahtumailmoitusta. Lisäystä edellisvuoteen oli 6 tapausta.

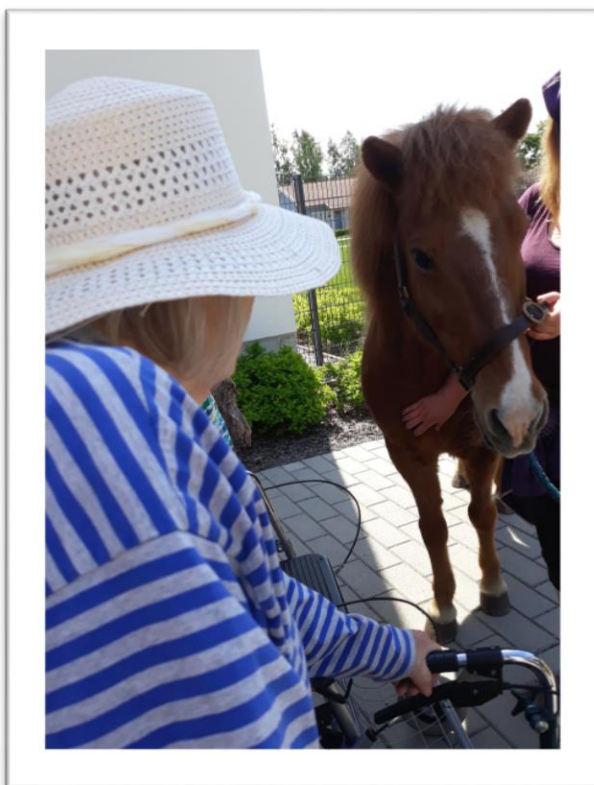
- yleisimmät vaaratyypit: väkivaltainen käytös potilaan taholta (154 kpl), äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (17 kpl), pisto, viilto, hankautuma, leikkautuma (9 kpl)
- riskiluokat: vakava (0 %), merkittävä (9 %), kohtalainen (31 %), vähäinen (52 %), merkityksetön (8 %)
- tapahtumaolosuhteet: yleisimmin potilashuone tai muu potilaan käyttämä tila, jossa potilas kohdistaa väkivaltaa hoitohenkilöstöä kohtaan
- tavallisesti ei ole aiheutunut muita toimenpiteitä kuin informaatio eteenpäin, mutta 18 tapauksessa on suunniteltu jokin kehittämistoimenpide

TYÖPAIKKAKÄYNNIT

Työsuojelujaosto 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 2019 kertynyt 22. Työterveyshuolto on ollut näistä mukana joissakin. Käyntien määrä väheni edelleen aiemmista vuosista työterveyshuollon ja terveydensuojeluviranomaisten organisaatiomuutosten takia. Lisäksi on ollut yksittäisiä käyntejä ja henkilökohtaisia tapaamisia eri työyksiköissä.

Etelä-Suomen Aluehallintovirasto teki syksyllä Janakkalan sairaalaan, Turengin terveysasemalle ja Turengin hammashoitolaan työsuojelutarkastukset. Tarkastuskertomuksissa on annettu kunnalle velvoittavia toimintaohjeita työpaikkaselvityksen tekemisestä, työtilojen järjestyksestä ja siisteydestä, väkivallan uhan hallinnasta, ulkoalueen riittävästä valaistuksesta, fyysisen kuormituksen vähentämisestä sekä sisäilman aiheuttamasta terveysvaarasta. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana tarkastuksissa.



Kyterinhovissa kävi karvaisia vieraita.

SISÄILMA-ASIAT

Kunnan yleinen sisäilmatyöryhmä ei ole kokoontunut vuoden aikana. Kohdekohtaisia sisäilmakoukousia on ollut 4. Työsuojelulla on ollut edustus sisäilmaryhmissä. Joitakin kunnan työntekijöitä on siirretty toisiin työtiloihin heidän kokemiensa oireiden vuoksi. Ongelmallisia ovat kohteet, joissa on eri asteista oireilua, mutta ei ole löydettävissä selkeää syy-yhteyttä oireiden ja tilan rakenteen kanssa. Näin ollen korjaamistarpeen arviointi ja korjaussuunnittelu ovat vaikeita toteuttaa. Niin sanotut toiminnalliset oireistot ja häiriöt selittänevät osan oireilusta kuitenkin vähättelemättä mahdollista terveydellistä haittaa.

KOULUTUS

Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut erilaisiin koulutuksiin yhteensä 12 päivän ajan. Koulutusten aiheita ja teemoja ovat olleet muun muassa työsuojelun yhteistoiminta, työn psykofyysinen kuormittavuus, työhyvinvointi, työturvallisuusvälineet, terveellinen rakentaminen ja sisäilma.

HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Palvelualalla 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 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä.



Vahvuutta vanhemmuuteen ryhmä kokoontuu Perhekeskuksessa.

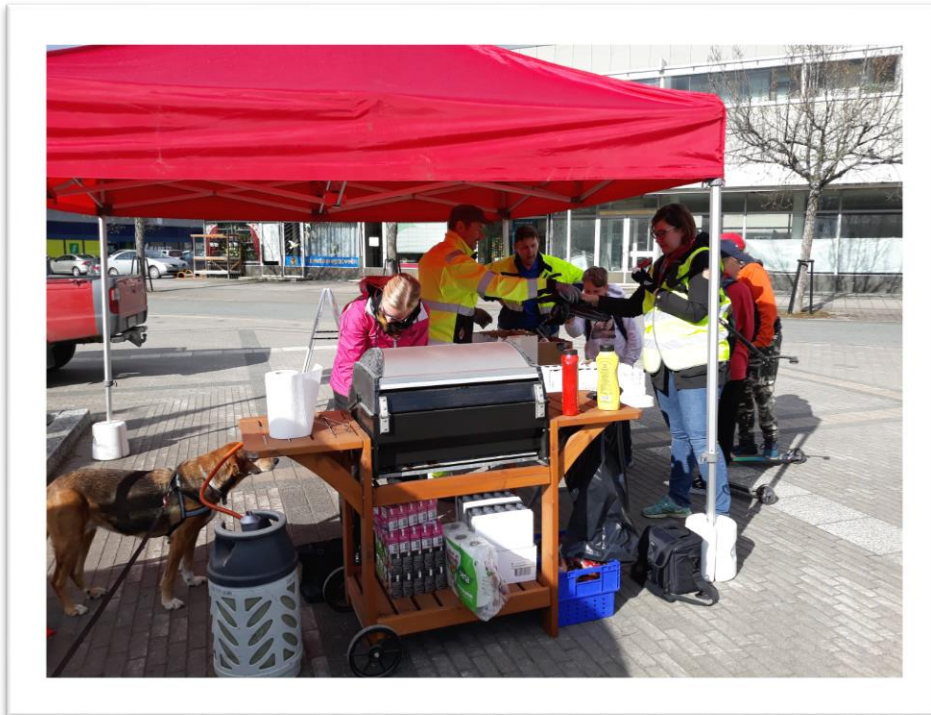
Vuoden 2019 aikana jatkettiin esimiesiltapäivien pitämistä. Esimiesiltapäiviin ovat voineet osallistua myös pääluottamusmiehet. Esimiesiltapäivien aiheina ovat olleet ajankohtaiset asiat sekä esimiehiltä tulleet aihepyynnöt. Vuoden 2019 aikana esimiesiltapäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöönotto
- Hakijakokemuksen parantaminen rekrytoinneissa
- Työpaikkakonfliktitilanteiden selvittämistä juridisesta näkökulmasta (ulkopuolinen kouluttaja)
- Henkilöstökertomus 2019
- Aloitetoiminta
- Arkistointi ja asianhallinta
- Työkykyjohtaminen (Paikalla KEVA:n asiantuntija)
- Työhyvinvointikyselyn tulokset
- Pekka Saurin luento: Viestintä johtamis- ja esimiestyössä
- Aki Ahlthorhin luento; milleniaalit työelämässä
- Työkyvyn tukemisen ohjelma
- Ajankohtaisia asioita (mm. markkinointikampanja, talousasioita, työterveyshuolto)

Vuoden 2019 aikana suunniteltiin johtoryhmässä esimieskoulutuksien toteuttamista jatkossa. Strategian mukaista palvelevan johtamisen koulutusta päätettiin hankkia vuodelle 2020 niin, että koulutuspäiviä järjestetään vuoden aikana 4. Lisäksi päätettiin käynnistää kunta-alan lähiesimiestyön ammattitutkinto. Ammattitutkinnon suorittaa n. 20 esimestä.

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 2019 aikana pidettiin tulokasiltapäiviä uusille kunnan työntekijöille.



KuiSiisti!- talkoot Turengissa.

Henkilöstösuunnitelman toteuttamista seurattiin säännöllisesti johtoryhmässä. Henkilöstösuunnitelmassa on määritelty painopisteet osaamisen kehittämiseen toimialoittain sekä kirjattu keskeisimmät muutoskohteet tulevana vuosina, joilla on vaikutusta henkilöstöön. Keskeisenä teemana henkilöstösuunnitelmaan nostettiin asiakaspalveluosaamisen parantaminen. Kuntastrategiaan kirjattu palvelevan johtamisen ajatus sekä työhyvinvointi, ovat osaltaan myös vaikuttavia tekijä siihen, että asiakaspalvelumme on kuntastrategian mukaisesti huippuluokkaa.

Syksyllä 2019 järjestettiin asiakaskokemusvalmennusta kaikille toimialoille.

TYÖYKSIKÖIDEN JÄRJESTÄMÄ KOULUTUS

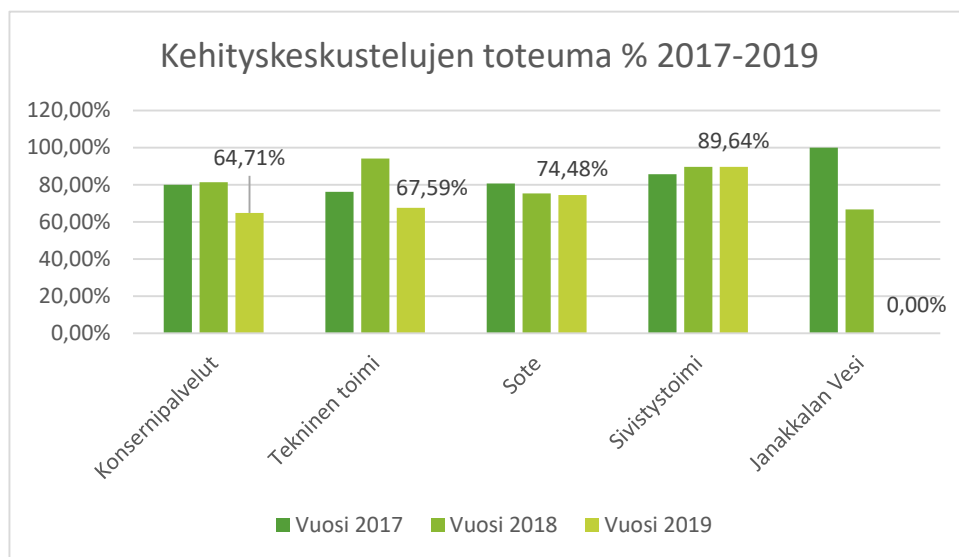
Työyksiköt ovat voineet tukea henkilöstönsä omaehtoista koulutusta täydennys-, jatko- ja uudenkoulutusta sekä johtamis- ja esimieskoulutusta omien määrärahojen puitteissa. Periaatteena on, että näin tuetut koulutukset tuovat lisäarvoa työntekijän ammatillisuuteen ja hyödyntävät täten myös työnantajaa.

KEHITYSKESKUSTELUT

Vuoden 2019 osalta henkilöstöhallinto pyysi tiedot toteutuneista kehityskeskusteluista. Alla olevaan taulukkoon on kuvattu toteumaprosentit pidetyistä kehityskeskusteluista vuosilta 2016 – 2019. Raportoinnissa on huomioitava se, että tiedot on kerätty manuaalisesti ja jossakin yksikössä pitkät

poissaolot ovat myös aiheuttaneet sen, että kaikkia kehityskeskusteluja ei ole voitu toteuttaa. Jatkossa uuden palkanlaskentajärjestelmän myötä seuranta helpottuu, kun ohjelman lisäosa on otettu käyttöön.

Kaikilla toimialoilla kehityskeskustelujen määrä on laskenut. Suurin muutos on tapahtunut Janakkalan Veden, konsernipalvelujen ja teknisen toimen toimialoilla.



Jatkossakin toimialojen tulee huolehtia siitä, että jokaisen työntekijän kanssa käydään kehityskeskustelu.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Tasa-arvon edistämiseksi Janakkalan kunta työnantajana

- toimii siten, että avoimena 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.



Terveyspalvelut osallistamispeliä pelaamassa.

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

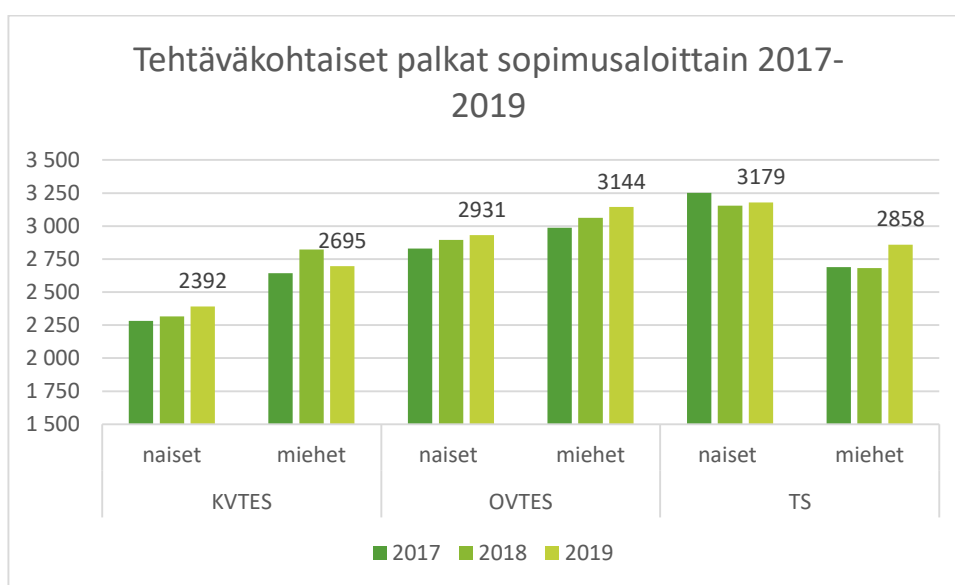
- rakentaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kunnioittava työyhteisö
- innostaa sekä naisia että miehiä uusiin haasteisiin ja tehtäviin
- edistää kummankin sukupuolen ja kaikkien työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja työssä etenemistä
- edistää hyvää yhteistyötä ja työilmapiiriä eri sukupuolten 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 tasa-arvosuunnitelmassa.

Alla olevaan taulukkoon on kuvattu tehtäväkohtaisten palkkojen vertailu sopimusaloittain, sekä naisten ja miesten välinen ero tehtäväkohtaisessa palkassa keskimäärin. Suurin ero naisten ja mies-

ten tehtäväkohtaisessa palkassa on teknisen sopimuksen piirissä. Ero on kuitenkin supistunut vuodesta 2018 vuoteen 2019. Myös KVTES:n piirissä olevan henkilöstön osalta miesten ja naisten välisen tehtäväkohtaisten palkkojen ero on kohtalaisen suuri. Miesten tehtäväkohtaiset palkat ovat suurempia kuin naisten. Ero on kuitenkin pienentynyt vuodesta 2018 vuoteen 2019. Lääkärien osalta tietoa ei ole saatavilla, johtuen pienestä otannasta.

Vuoden 2019 aikana valmistui palkka-kartoitus, jossa on tarkemmin kuvattu tehtäväkohtaisten palkkojen ja kokonaisansioiden eroja eri sopimusaloilla. Palkkakartoitus käsiteltiin yhteistyöryhmässä 11.12.2019 ja kunnanhallituksessa 16.12.2019.



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 johtamistavasta 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 menestyksekkäästi siten, että jokainen työntekijä tuntee tulleen kuulluksi.

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

Työnantajakuvaan 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 työnantajakuvaan 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 2019 työnantajakuvaan pyrittiin parantamaan mm. päivittämällä työpaikkailmoituksia yhdessä viestinnän kanssa.

REKRYTIIMI

Loppusyksystä kehitimme Kuntaliiton kokeilujalostamossa uuden rekrymarkkinointikonseptin, jonka tavoitteena on vastata paremmin tiettyjen alojen rekrytointihaasteisiin sekä lisätä kiinnostusta Janakkalaa kohtaan mm. asumispaikkana. Osana konseptia kuntaan perustettiin rekry-tiimi, jossa on kaikkien toimialojen edustus. Ensi töikseen tiimi on valmistellut rekrytointiprosessiin uusia elementtejä, kaksi kyselyä, soittorungot haastatelluille ja valituille sekä hakijoille lähetettävän kirjeen. Seuraavaksi uusi toimintamalli on tarkoitus vakiinnuttaa käyttöön kaikkialla organisaatiossa.

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2019 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistointamennettelyssä, johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään myös esimiesiltapäivässä ja tiedot jaetaan työyksiköiden esimiehille. On toivottavaa, että esimiehet käsittelevät omissa työyksikössään ja käyttävät henkilöstökertomusta uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.
