



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

Yhteistyöryhmä 23.3.2021
Kunnanhallitus
Valtuusto



ERILAINEN VUOSI

Pitelet käsissäsi vuoden 2020 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.

Vuosi 2020 jää mieliimme ennen kaikkea korona-pandemiasta, joka vaikutti myös Janakkalan kunnan henkilöstöön. Uusia työskentelytapoja jouduttiin opettelemaan hyvin lyhyessä ajassa, osa työntekijöistä siirtyi väliaikaisesti uusiin tehtäviin ja varautuminen tuli osaksi työntekijöiden arkea. Kulunut vuosi on ollut henkilöstölle hyvin poikkeuksellinen, ajoittain myös raskas. Korona-aika on kuitenkin varmasti opettanut meitä kaikkia. Tapa tehdä yhteistyötä on jossakin määrin muuttunut ja kekseliäisyyttä sekä joustavuutta on tarvittu arjen ratkaisuisissa. Työn merkityksellisyys on myös koettu vahvana.

Korona-tilanteesta huolimatta vuoden 2020 aikana pystyttiin toteuttamaan kohtalaisen hyvin suunniteltuja asioita, mutta toteutustapoja jouduttiin muuttamaan. Kehitimme työhyvinvointia kehittämissuunnitelman mukaisilla toimenpiteillä, toteutimme esimiesvalmennuksia ja päivitimme henkilöstösuunnitelman. Myös rekrytiimi jatkoi aktiivisesti rekrytoinnin kehittämistä.

Lämmin kiitos jokaiselle Janakkalan kunnan työntekijälle kuluneesta vuodesta. Jokaisella työntekijällä on ollut tärkeä rooli siinä, että olemme selvinneet korona-ajasta hienosti. Vaikeasta tilanteesta huolimatta työntekijät ovat ennakkoluulottomasti ratkaisseet eteen tulleet haasteet yhdessä.

Henkilöstöjohtaja

Maija Nivala



Sisällys

ERILAINEN VUOSI	2
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
Vakituiset ja tilapäiset.....	4
Henkilöstön määrä sopimusaloittain	5
Henkilötyövuodet	6
HENKILÖSTÖN RAKENNE	6
Ikäjakauma	7
Ikärakenne	7
Eläkkeelle siirtyneet	8
Vaihtuvuus	9
HENKILÖSTÖKULUT	11
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot.....	11
Kannustevapaiden käyttö	11
Työterveyshuollon kustannukset	11
POISSAOLOT	12
Terveysperusteiset poissaolot.....	12
Tapaturmat	14
TYÖHYVINVOINTI.....	14
Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2020 – 2023.....	14
Työterveyshuollon toiminta.....	15
Sairauspoissaoloseuranta	17
Muu toiminta	17
Kuntoutustoiminta	18
Terveystarkastukset	18
Työpaikkakäynnit	18
Terveysneuvonta	18
YHTEISTOIMINTA.....	19
Työsuojelutoiminta	19
Yleistä	20
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	22
TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	25
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	26

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vakituiset ja tilapäiset

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2020 tilanteen mukaan yhteensä 1038 henkilöä (lisäystä edelliseen vuoteen 12 henkilöä). Luku sisältää sekä vakituksessa, että tilapäisessä työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät (ml. työllistetyt ja oppisopimusopiskelijat). Kun tarkastellaan vuoden lopun tilannetta pelkästään vakituisten työ- ja virkasuhteisten osalta, luku vuoden 2020 lopussa oli 854. Vastaava luku vuonna 2019 oli 820. Vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli n. 82 % ja tilapäisten n. 18 %. Vuonna 2019 vakituisten henkilöstön osuus oli 80 %.

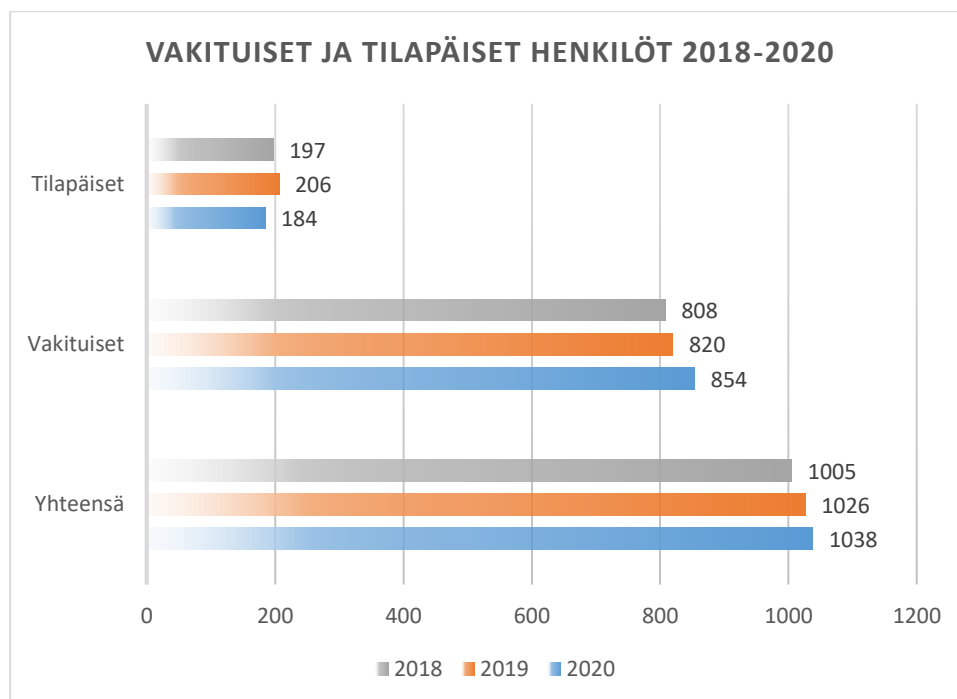
Tilapäisissä palvelussuhteissa oli toimi 31.12.2020 tilanteen mukaan 184 henkilöä, joista työllistettyjä oli 10. Vuonna 2019 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 206, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on laskenut edellisvuodesta.

Uusia virkoja/toimia perustettiin vuoden 2020 talousarviokäsittelyn yhteydessä seuraavasti:

- Konsernipalvelut: 0,5 määräaikainen palvelusihteeri, ICT-kehittämispäällikkö (määräaikaisen vakinaistaminen)
- Sivistystoimi: nuorten hyvinvointiohjaaja, toiminnanjohtaja
- Perusturva: 4 lähihoitajaa, 0,5 iltapäivätoiminnan ohjaajan muuttaminen kokoaikaiseksi, palveluohjaaja, 2 hammashoitajaa
- Tekninen: kiinteistöinsinööri (maankäyttöinsinöörin lakkautus), kokki, 2 palveluohjaajaa, 2 laitoshuoltajaa

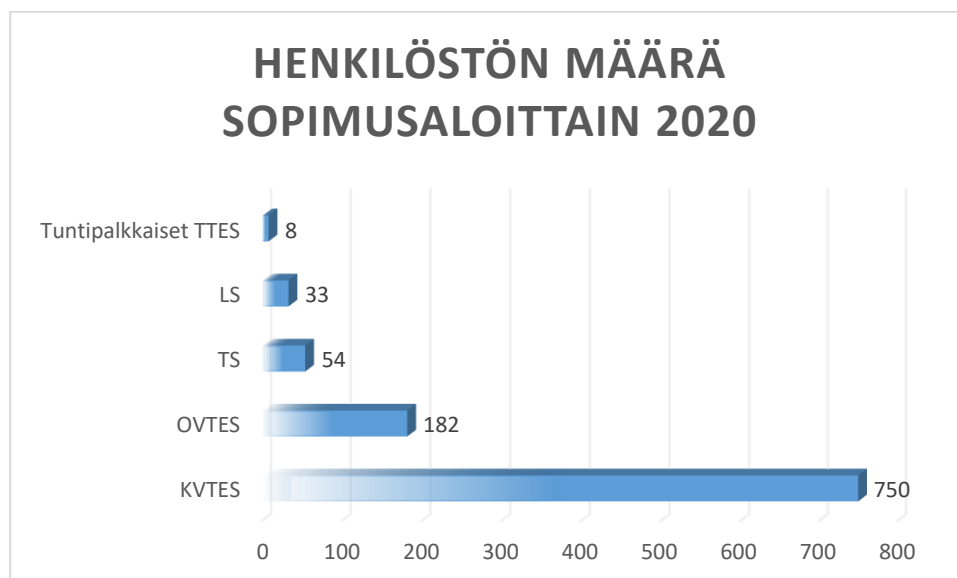
Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2020 aikana täyttölupamenettelyn kautta.

Poikkeusvuosi vaikeutti kesätyöprosessia. Kaiken kaikkiaan kuitenkin 54 nuorta pysyttiin työllistämään kunnan eri yksiköihin. Nuoret tekivät kesätöitä muun muassa päiväkodeissa, museoilla, nuorisopalveluissa, aluepalveluissa ja nuorten työpajalla. Kesätyöseteleiden osuus kasvoi ja niitä jaettiin määrällisesti 38 kappaletta.



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.

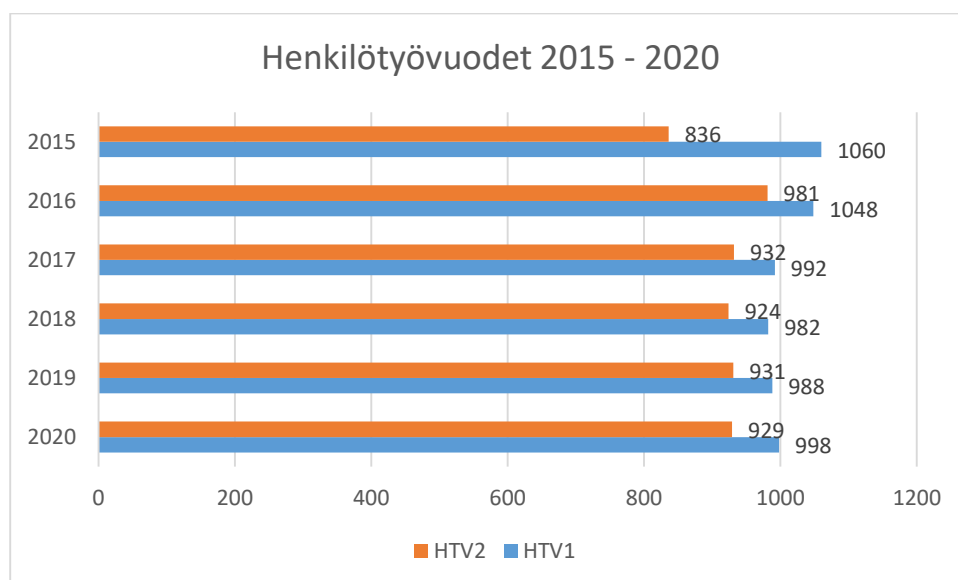


Henkilötyövuodet

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2020.

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.



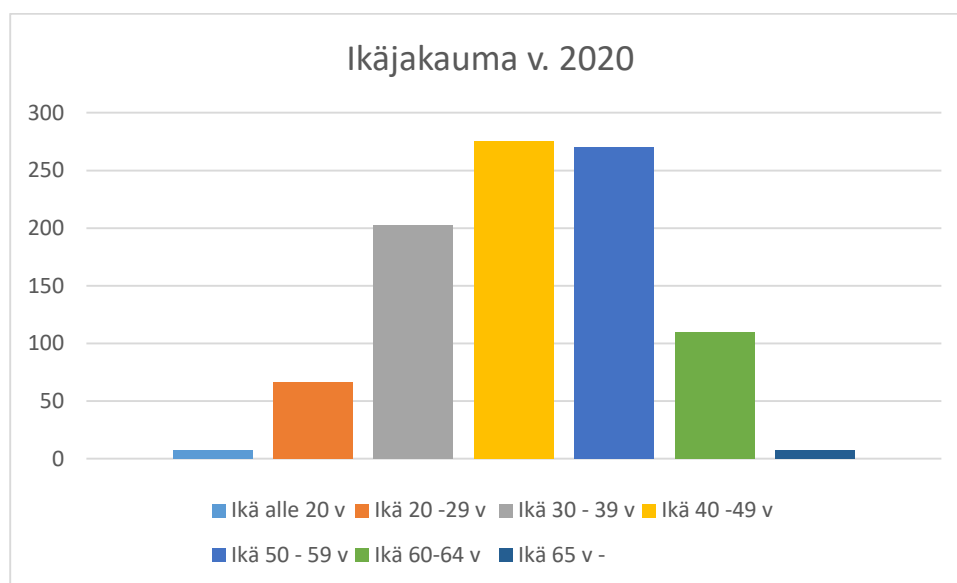
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2020 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 895 henkilöä eli 86,2 %. (v. 2019 vastaava luku oli 83 %). Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisia on koko henkilöstömäärästä 80 %.

Koko henkilöstöstä 86,3 % työskentelee koko-aikaisesti ja 13,7 % osa-aikaisesti. Osa-aikainen työ on pysynyt edellisvuoteen nähden lähes samana. Osa-aikaisuuksiin kuuluvat tavallisen osa-aikatyön lisäksi mm. sivutoimet ja –virat, osa-aikaeläkkeet, osittaiset hoitovapaat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

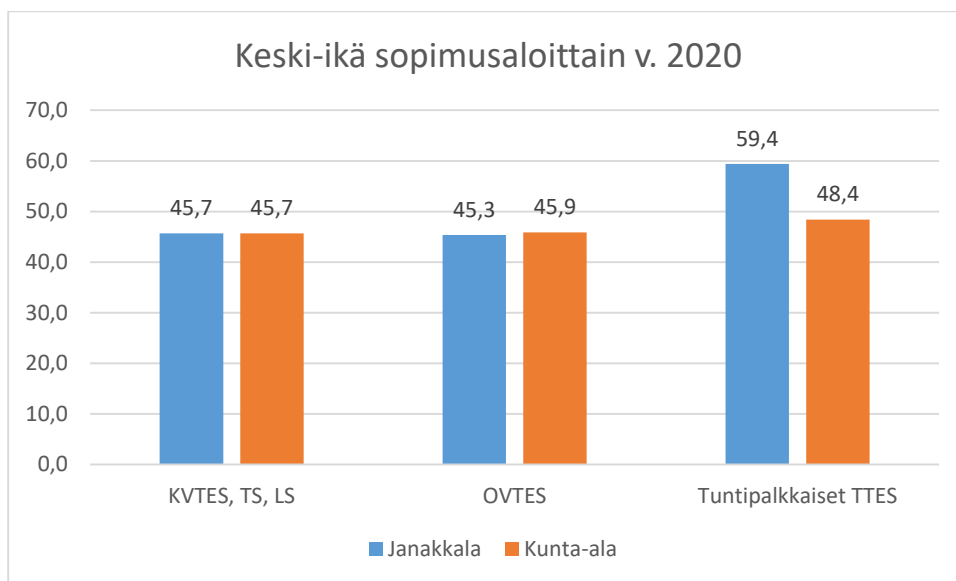
Ikäjakauma

Janakkalan kunnassa suurin henkilöstömäärä on ikäryhmässä 40-49 vuotta sekä 50-59 vuotta. Sukupuolijakaumaa tarkasteltuna ikäryhmittäin, ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna. Naisia on edelleen huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä.

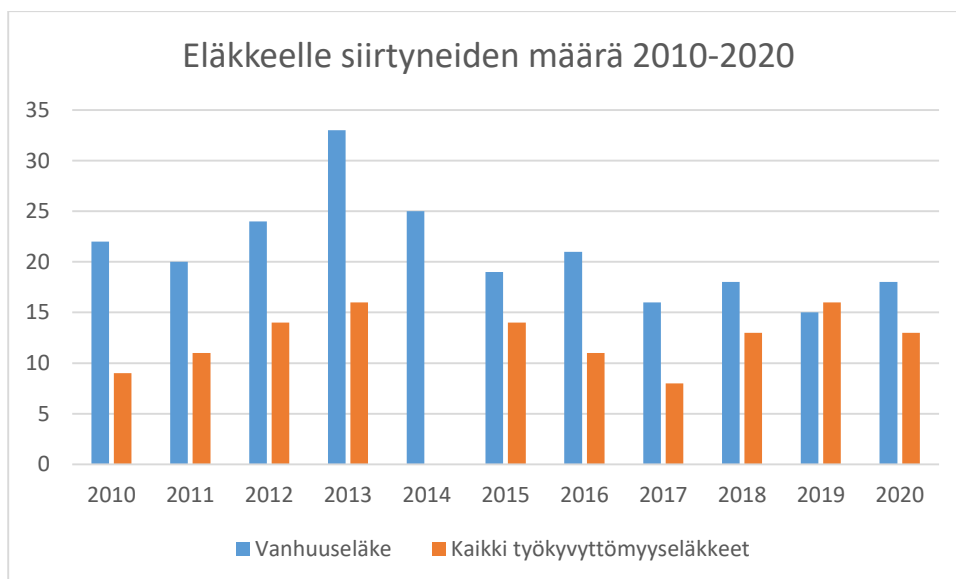


Ikärakenne

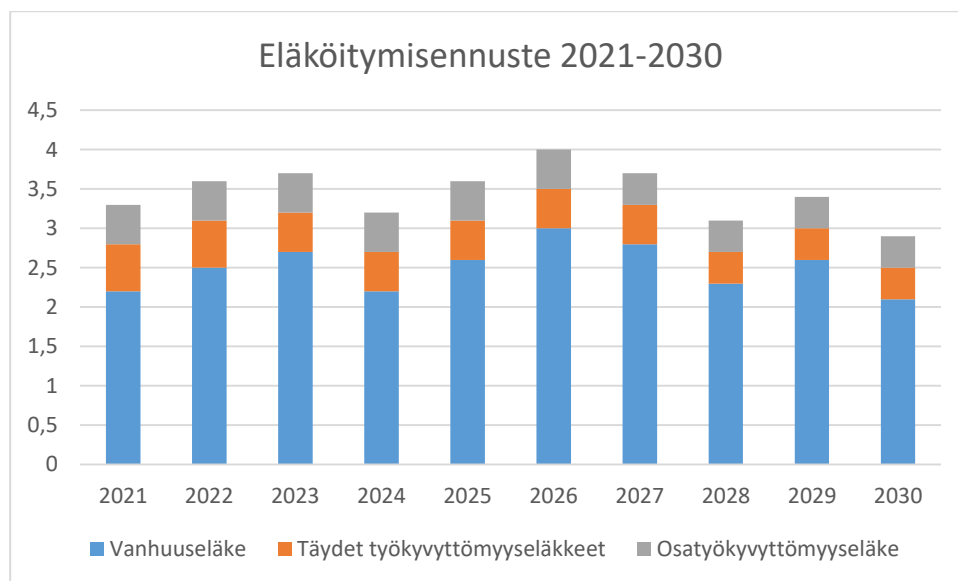
Vuonna 2020 henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta, joka on hieman korkeampi kuin edellisenä vuonna (v. 2019 45,5 vuotta). Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2019 45,7 vuotta. Tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevan henkilöstön osalta Janakkalan kunnassa henkilöstö on iäkkäämpää kuin kunta-alalla yleensä. Muilla sopimusaloilla henkilöstö on Janakkalassa nuorempaa tai saman ikäistä kuin kunta-alalla yleensä. Huomioitavaa on, että vuoden 2020 osalta raportointi on hieman muuttunut, eli sopimukset KVTES, TS ja LS raportoidaan samassa raportissa.



Eläkkeelle siirtyneet



Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 työntekijää, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 15 työntekijää. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 13 työntekijää. Yllä olevaan taulukkoon on kuvattu vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2010 alkaen.

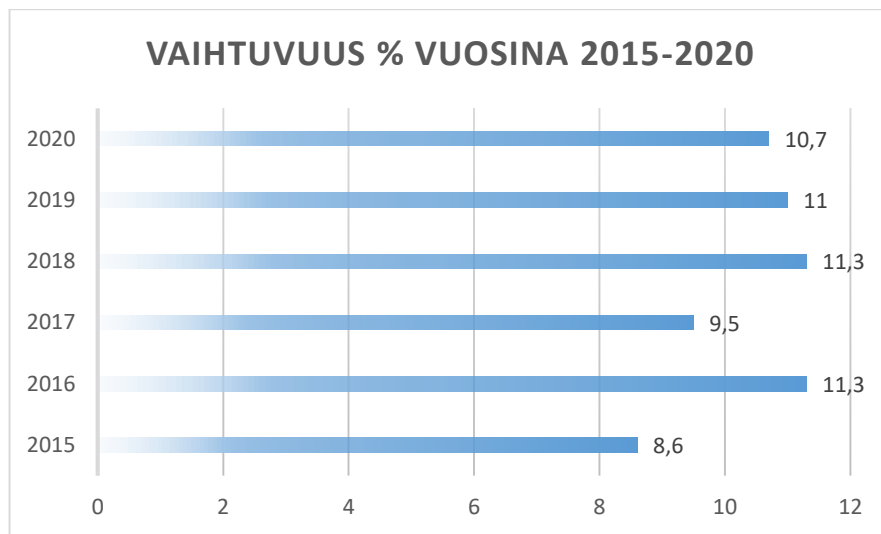


KEVA on laatinut myös eläköitymisennusteen vuosille 2021 – 2030. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa seuraavien vuosien aikana. Vuodesta 2026 alkaen eläkkeelle jäävien määrä kääntyy laskuun.

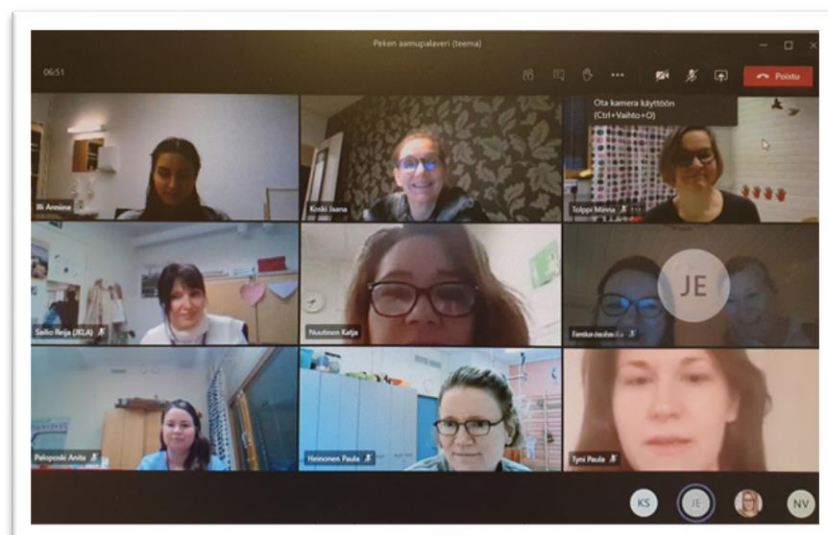
Työkyvyttömyyseläkkeen määrän kasvuun haetaan aktiivisesti ratkaisuja KEVA:n asiantuntijoita hyödyntämällä, työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistämällä sekä työkykyjohtamisen osaamista vahvistamalla. Käytössämme on varhaisen puuttumisen malli, tuunatun työn malli sekä työkykyä tukeva ohjelma. Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön työkykyjohtamisen seurantaan liittyvä Sirius –työkalu.

Vaihtuvuus

Vakinaisia työ-/virkasuhteita päättyi vuonna 2020 92 kpl, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 91 kpl. Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2020 oli 10,7 % (v. 2019 11,0 %). Toinen tyypillinen syy palvelussuhteen päättymiselle oli irtisanoutuminen. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden 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.

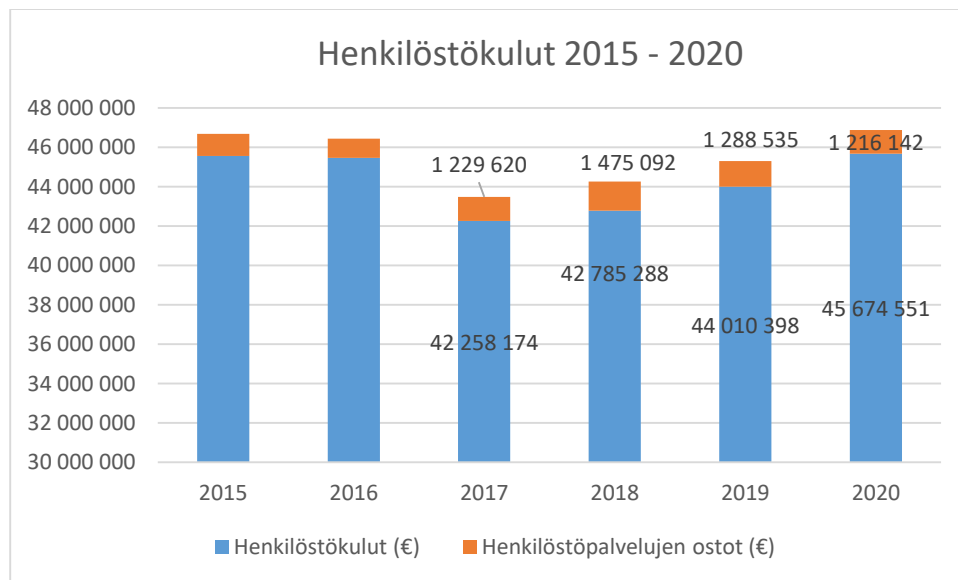


HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot

Vuonna 2020 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 45 674 551 €. Tämä on n. 1,6 M € enemmän kuin vuonna 2019. Suurin vaikutus henkilöstökulujen kasvuun on sillä, että lomarahat maksettiin vuonna 2020 täysimääräisinä.

Vuoden 2020 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 1 216 142 €, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 1 288 535 €, Palvelujen ostojen kustannukset ovat laskeneet 72 393 €. Tämä summa koostuu Sarastiarekryltä hankittavista sijaisista.



Kannustevapaiden käyttö

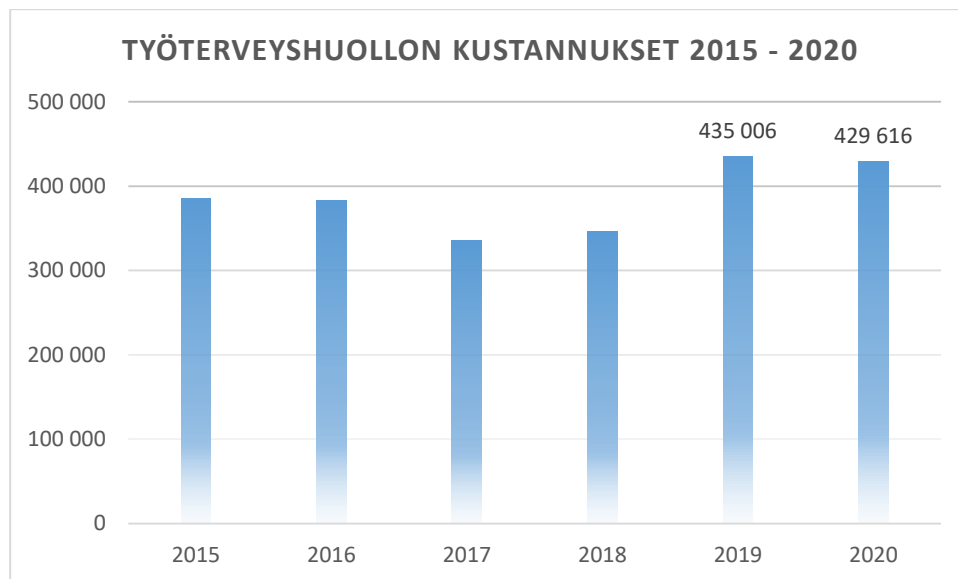
Kunnanhallitus päätti 28.11.2016 jatkaa kannustevapaan käyttöä niin, että se on voimassa toistaiseksi. Kannustevapaan käytön periaatteena on, että neljää palkatonta vapaapäivää kohden saa yhden palkallisen vapaan.

Vuonna 2020 kannustevapaata käytti 124 työntekijää (vuoden 2019 vastaava luku oli 87). Kalenteri-päivinä laskettuna kannustevapaapäiviä kertyi yhteensä 659 (v. 2019 425 kalenteripäivää).

Työterveyshuollon kustannukset

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 - 2020. Kustannukset ovat laskeneet vuodesta 2019 vuoteen 2020 5 390 €. Vuoden 2020 kustannukset sisältävät myös henkilökunnan koronatestauksista aiheutuneet kustannukset, joten työterveyshuoltoon alun perin budjetoidut määrärahat ovat toteutuneet työterveyshuollon kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Työterveyshuollon kustannukset olivat n. 503 €/vakituinen työntekijä (v. 2019 530 €).



POISSAOLOT

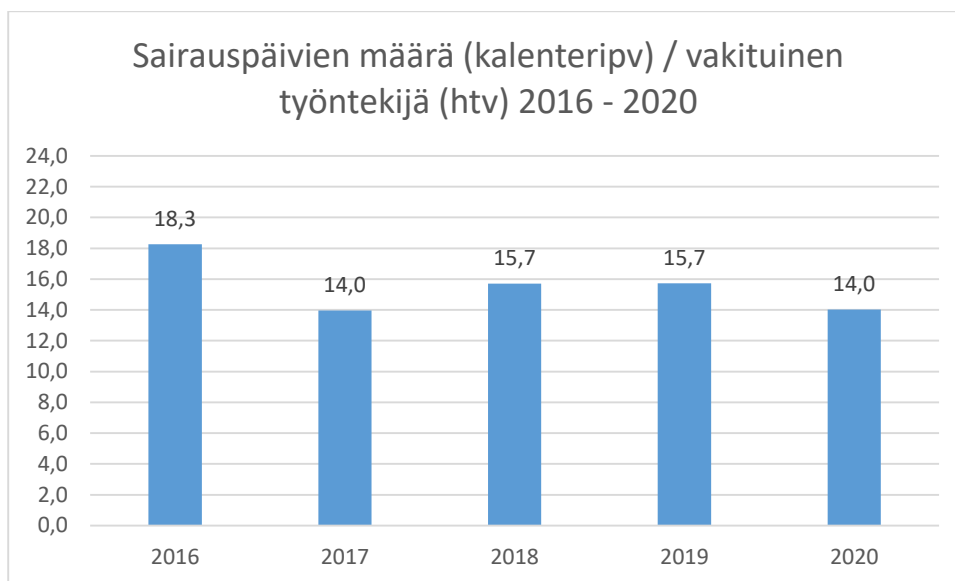
Terveysperusteiset poissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2020 13 995 kalenteripäivää, joka on 1 769 päivää vähemmän kuin vuonna 2019. Keskeisin syy poissaolomäärien laskuun on se, että koronasta aiheutuvien toimenpiteiden (etätyö, käsihygieniä, maskien käyttö, turvavälit) vuoksi normaalit infektioaudit ovat vähentyneet huomattavasti. Lisäksi havaintoja on siitä, että joiltakin osin työssäjaksaminen on parantunut etätyötä tekevien osalta. Myös tuunattua työtä on käytetty aiempia vuosia enemmän. On kuitenkin huomioitava, että koronatilanteen pitkittyessä työssäjaksaminen voi pitkällä aikavälillä myös heikentyä.

Kun tarkastellaan poissaolojen pituuksia, kertyy suurimmat poissaolomäärät 11 – 30 sekä 4 – 10 päivän mittaisista sairauspoissaoloista. Näiden lisäksi iso osa sairauspoissaoloista on kestoaltaan 91 – 365 päivää. Korona sekoitti vuonna 2020 sovittuja leikkaus- ja toimenpideaikatauluja sekä erikoislääkärin vastaanotolle pääsyajoja. Peruuatukset ja aikojen siirrot ovat ruuhkauttaneet hoitotoimiin pääsyn ja vaikuttanut siihen, että sairauslomaa ovat pitkittyneet. Pitkiin poissaoloihin pyritään vaikuttamaan myös työkykyjohtamista tukemalla. Tästä on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa eläkkeelle siirtyneet.

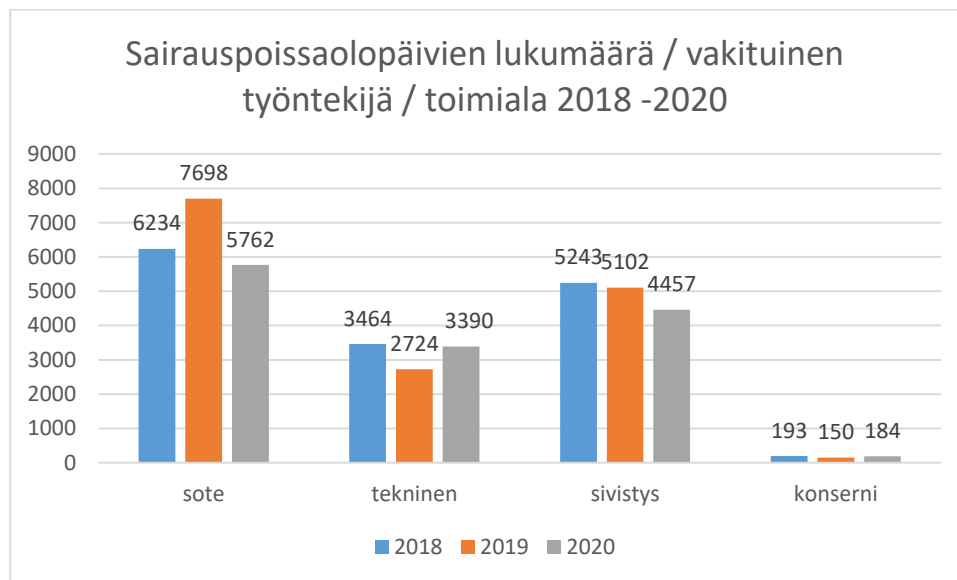
Vuonna 2020 terveysprosentti oli 40,87 %. Luku kuvaa sitä, kuinka suuri osa henkilöstöstä ei ole ollut yhtään sairauslomalla kuluneen vuoden aikana.

Janakkalassa merkittävin syy poissaololle on tuki- ja liikuntaelinvaiat. Toiseksi eniten poissaoloja aiheuttaa mielenterveyteen liittyvät poissaolot.



Sairauspäiviä vuonna 2020 kertyi 14 kalenteripäivää yhtä vakituudessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden (htv), kun vastaava luku edellisvuonna oli 15,7. Kunta-alalla sairauspäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin 16,7 päivää.

Vakituisen henkilöstön poissaoloprosentti vuonna 2020 oli 5,9 %.



Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat laskeneet soten ja sivistyksen toimialoilla, ja kasvaneet teknisen ja konsernipalvelujen toimialalla, suhteessa edellisvuoteen. Merkittävin kasvu on tapahtunut teknisellä toimialalla, jossa kasvu on ollut 666 kalenteripäivää.

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

Tapaturmat

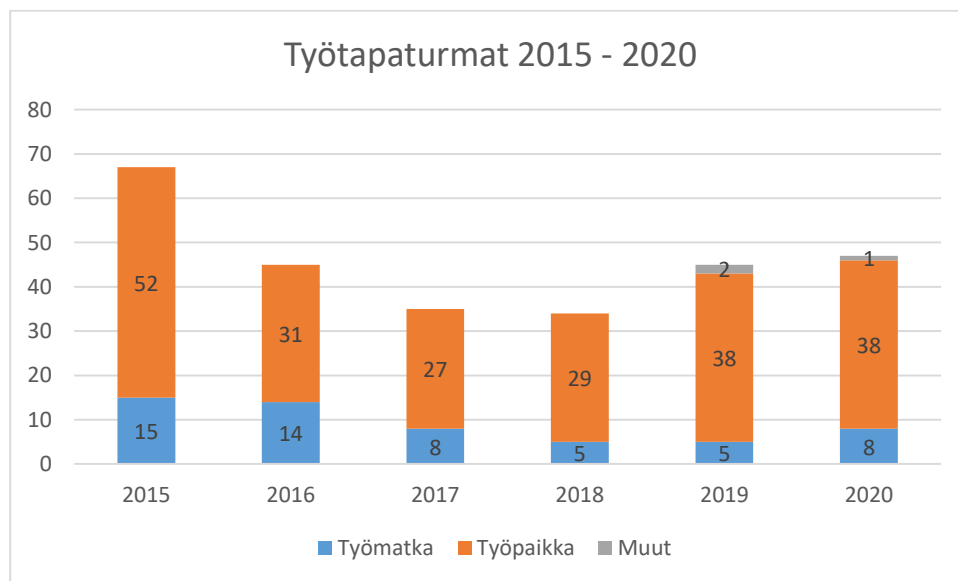
Vakuutusyhtiön tilaston mukaan kaikkien työtapaturmien määrä on hieman laskenut vuodesta 2015 vuoteen 2020 saakka mutta kasvanut vuodesta 2019 vuoteen 2020 verrattuna työmatkalla tapahtuneiden tapaturmien osalta. Työpaikalla tapahtuneiden tapaturmien osalta ei ole tapahtunut muutosta vuodesta 2019 vuoteen 2020. Yhteensä työtapaturmavahinkoja ilmoitettiin tapahtuneeksi vuonna 2020 47 kpL.

Keskimäärin korvauksia maksettiin vuosina 2019-2020 noin 53.000 euroa / vuosi. Eri vuosien kustannusvertailua ei voi tehdä tarkasti, koska tapaturman korvaukset saatavat ajoittua eri vuosille kuin itse vahingoittumistapahtuma ja yksittäiset korvaussummat vaihtelevat muutamista euroista kymmeneen tuhansiin euroihin.

Eniten tapaturmista haettiin korvauksia seuraavista tapahtumaluokista:

- Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen (30 %)
- Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen nostaessa, työntäessä, vääntäessä, horjattaessa (26 %)
- Väkivallasta tai toisen ihmisen muusta toiminnasta aiheutunut vahinko (22 %)
- Pistohaava tai viilto (18%)

Tapaturmatilastot käydään läpi työsuojelujaostossa.



TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2020 – 2023

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma sisältää 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 2020 aikana seitsemän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita; kehittämissuunnitelman toimenpiteiden suunnittelu, INTRO-perehdytystyökalu, työhyvinvoinnin ideointi yksiköihin korona-aikana, työhyvinvoinnin teemojen suunnittelu, liikuntapaikkakysely, hyvän mielen joulukuu, uuden Tervakosken liikuntahallin henkilökuntaedun käyttöönotosta päättäminen, henkilöstökysely, henkilöstön huomioiminen loppuvuonna 2020, työsuuhdepolkupyörät.

Vuonna 2020 ei järjestetty liikuntapäivää koronatilanteesta johtuen.

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. 2020 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sählyvuoroa niiltä osin, kun se on ollut koronatilanteesta johtuen mahdollista. Vuonna 2020 jatkettiin Eazybreak –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

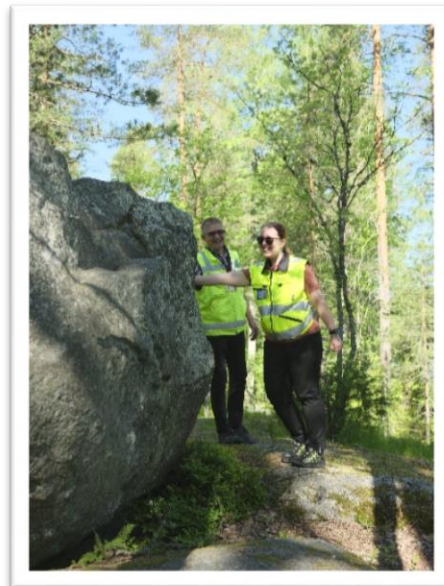
Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen ohjeistus sekä yhteistyössä työnantajan kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2017- 2020), joka uusittiin loppuvuodesta 2020, kaudelle 2020-2022. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Työterveyspalveluiden tuottajaksi vaihtui 1.4.2020 Terveystalo Oy, jolloin tehdyssä yrityskaupassa Työsyke Oy integroitiin Terveystaloon. Janakkalan kuntaa palvelee työterveyshuollon henkilöstössä on tapahtunut muutoksia kuluneen vuoden aikana seuraavasti: Lisäresurssina on puolikas työterveyslääkärin työpanos ja psykiatrin työpanos yhtenä päivänä kuukaudessa, työterveyshuollon tiloissa toimii oma laboratorio kahtena aamupäivänä viikossa, lisäksi on saatu sairaanhoitajan työpanos kahtena päivänä viikossa. Toimisto on avoinna niinä päivinä, kun sairaanhoitaja pitää vastaanottoa. Näiden toimintojen lisäksi työterveyshuollossa ottavat vastaan työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi kahtena päivänä viikossa.

Muuttumattomana toimintana työterveyshuollossa on kahden työterveyshoitajan ja yhden työterveyshuollon erikoislääkärin vastaanotot viitenä päivänä viikossa.

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 sopimussisältöä tarkennettiin elokuussa 2019 ja ne ovat pysyneet ennallaan myös uudelle toimintasuunnitelmakaudelle. Sairaanhoidon tavoitteena on tukea mahdollisimman varhaista puuttamista 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 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 2020.



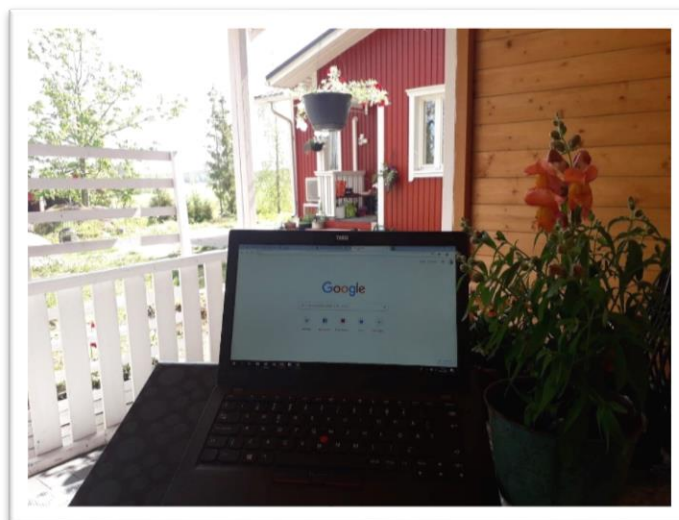
Sairauspoissaoloseuranta

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. Kerran kuukaudessa työterveyshuolto pitää yhdessä henkilöstöjohtajan kanssa Sirius-katsauksen henkilöstön poissaolotilanteesta.

Seurannalla pyritään tukemaan työntekijöitä palaamaan työhön aikaisempaa varhemmin mm. osasairauspäivärahan sekä Kevan tai kunnan henkilöstöpankin työkokeilun turvin. Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt vuoden 2020 aikana. Tuunatun työn –malli on otettu työkyvyn ylläpitämiseksi ja ketterämmäksi työhön paluun työkaluksi, jota työterveyshuolto käyttää aktiivisella otteella yhdessä esimiesten kanssa.

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 saatu kohdennettua myös työpaikoille mm. kyselyiden ja työpaikkakäyntien muodossa. Palveluilla on saatu lisättyä yksilön voimavaroja ja tuettu työssä jaksamista. Työterveyshuolto huolehti vuonna 2020 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön influenssarokotteiden ja tartuntatautilain mukaisten rokotteiden antamisesta yhteistyössä sote -toimialan yksiköiden kanssa.



Kuntoutustoiminta

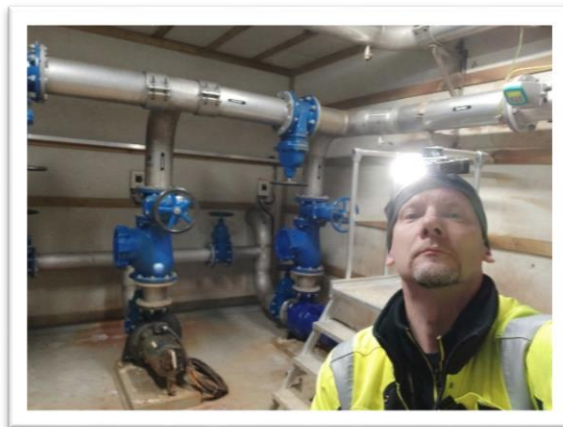
Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin, tämän lisäksi jatkui vanhusten asumispalveluiden hoitajille ryhmämuotoinen Kiila-kuntoutus Kiipulassa, päättyen syksyllä 2020. Työfysioterapeutin vetämänä toteutettiin Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattu Tules-pilottiryhmä kymmenelle liikkumisen motiivointia tarvitsevalle henkilölle. Pilottiryhmä saatiin päätökseen ennen joulua, hyvien palautteiden sekä kokemusten perusteella, päätettiin aloittaa uusi ryhmä seuraavana vuonna. Ateria- ja puhtauspalveluissa aloitettiin työpisteiden ergonomiakäynnit. Tämän toiminnan lisäksi työfysioterapeutti on pitänyt yksilövastaanottoa. Myös näyttö-päätetyöntekijöiden työergonomia-asioihin on tartuttu yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Terveystarkastukset

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2020 työterveystarkastuksia entiseen tapaan, koronatilanne huomioiden. Keväällä 2020 toiminta pysähtyi hetkellisesti, mutta saatiin käynnistettyä pikkuhiljaa. Vakituisiin sote -toimialan toimiin tullee työntekijöille tehtiin myös lihaskuntotestit. Kaikki työllistetyt kutsuttiin terveystarkastuksiin.

Työpaikkakäynnit

Vuonna 2020 työpaikkakäynnit siirrettiin keväältä syksyyn koronatilanteen vuoksi. Työpaikkakäyntejä tehtiin syksyllä sotien sekä konsernihallinnon yksikköihin, yhdessä työsuojelun kanssa. Sisäilma-asiat eivät ole enää olleet vuonna 2020 merkittävässä roolissa, työterveyshuolto on ollut kuitenkin sisäilmaryhmässä mukana ja kutsuttaessa osallistunut kokouksiin.



Terveysneuvonta

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2020 ja työnantaja tarjosi edelleen mahdollisuutta lopettaa tupakointi kustantamalla lääke- tai nikotiinikorvaushoidot. Savuttomuus työntekijöiden keskuudessa on lisääntynyt, mikä on vaikuttanut korvaushoidon tarpeen vähenemiseen. Päihde- 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 ja tehty sähköinen omasuunnitelma, jossa on yksilölliset tavoitteet oman terveydentilan edistämiseksi.

YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilökunnan välistä yhteistoimintaa varten on kunnassa vuodesta 2009 alkaen ollut hyväksyttyä Henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnan periaatteet. Periaatteet päivitettiin 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 käydään läpi myös esimiehille järjestettävissä pajoissa, jotka käynnistyivät 2020 aikana ja jatkuvat v. 2021.

Vuoden 2020 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 5 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työ-suojelijaosto.

Pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija kokoontuivat pääluottamusmiespalavereihin kerran kuukaudessa (pl. loma-ajat). Lisäksi paikalliset sopimukset tehtiin hälytysrahasta, työaikapankista, pitkistä työvuoroista 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 henkilöstöjohtaja tai työfysioterapeutti.

Työsuojelijaosto kokoontui vuoden 2020 aikana 7 kertaa.

Yleistä

Yleisin yhteydenottojen aihe työsuojeluun vuoden 2020 aikana on ollut edellisvuosien tapaan 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. Vallitseva koronatilanne on estänyt koulutusten toteutumisia. Useissa työyksiköissä toivotaan lisää henkilöstöresurssia turvallisuuden lisäämiseksi.

Lain edellyttämä työsuojelun yhteistoiminta työnantajan, työntekijäpuolen ja työterveyshuollon kesken on vuoden aikana toiminut pääosin sujuvasti. Koronaan liittyvien päätösten ja toimien osalta työsuojelua olisi voinut osallistaa enemmän. Yhteistyötä terveydensuojeluviranomaisen ja työterveyshuollon kanssa on ollut aiempaa vähemmän terveydensuojeluviranomaisen organisaatiomuutosten ja työterveyshuollon toteuttajan omistusmuutosten sekä toisaalta myös koronapandemian takia. Loppuvuodesta työterveyshuollon käyttöön ottamat toimintatavat, kuten uudistuneet työpaikkaselvitysten käytännöt (muun muassa henkilöstön etukäteishaastattelut, työpsykologin osallisuus ja jälkiseuranta), mobiililaitesovellus ja sähköinen ajanvaraus, koetaan työsuojelun kannalta hyödyllisiksi.

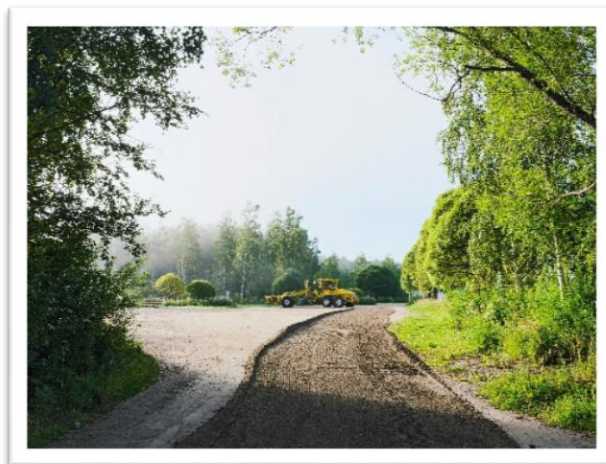
Työsuojelun tiedotusta on hoidettu pääasiassa sähköpostitse ja kunnan intranetin työsuojeluosiossa.

Työntekijöiden ilmoituksia

Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut työsuojelulle kunnan laatimilla paperilomakkeilla suurelta osin yksityisen lastensuojeluyksikön tiloissa toimivan kunnan erityiskoulun henkilöstöltä.

Tapaturma- ja vaaratilanteista 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 ei ole tullut ilmoituksia.



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. Vaarojen ilmoitusjärjestelmää käytetään aktiivisesti ja vastaavan hankkimista olisi syytä harkita myös muiden kunnan toimialojen käyttöön.

Vuonna 2020 HaiPro:ssa tehtiin **248** henkilökunnan työturvallisuuteen liittyvää vaaratapahtumailmoitusta. Lisäystä edellisvuoteen oli 47 tapausta (23 %), mitä voidaan pitää huomattavana lisäyksenä.

- yleisimmät vaaratyypit: väkivaltainen käytös potilaan taholta 175 tapausta (ed. vuosi 154), äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen 31 tapausta (17) sekä pisto, viilto, hankautuma ja leikkautuma 10 tapausta (9)
- ilmoittajien arvioimat riskiluokat: vakava 0 %, merkittävä 12 %, kohtalainen 15 %, vähäinen 34 %, merkityksetön 7 %, ei arvioitu 32 %
- ilmoitetut tapahtumat kohdistuvat useimmiten henkilöstöön, joka on suorassa hoitokontaktissa potilaisiin, kuten lähi- ja sairaanhoitajat (88 % tapauksista)
- tavallisesti ei ole aiheutunut muita toimenpiteitä kuin informaatio eteenpäin, mutta 12 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 2020 kertynyt 21. Lisäksi on ollut yksittäisiä käyntejä ja henkilökohtaisia tapaamisia eri työyksiköissä.



Sisäilma-asiat

Kunnan yleinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana yhden kerran. Kohdekohtaisia sisäilmakokouksia on ollut kaksi. Työsuojelulla on edustus sisäilmaryhmissä.

Sisäilmaan liittyvät oireilmoitukset ovat vähentyneet edellisvuosista. Useihin tiloihin on asennettu ilmanpuhdistimia tai tilakohtaisia lisäilmanvaihtolaitteita. Tervakosken koulun pihalla on opetustilakontteja, joihin on siirtynyt työskentelemään oireita kokevia opettajia ja oppilaita. Eniten oireilua on koettu Tervakosken yhteiskoululla. Tekninen toimi on laatinut suunnitelman koulun tilojen rakennusteknisistä tutkimuksista ja korjauksista vuodelle 2021.

Koulutus

Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut erilaisiin koulutuksiin yhteensä kahden päivän ajan. Koulutusten aiheita ja teemoja ovat olleet muun muassa työhyvinvointi, työsuojeluyhteistyö ja työympäristön kehittäminen. Koronatilanteen takia koulutusmahdollisuuksia on ollut huomattavasti edellisiä vuosia vähemmän.

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.

Vuoden 2020 aikana jatkettiin esimiesiltapäivien pitämistä. Koronatilanteesta johtuen esimiesiltapäivät pidettiin Teamsilla. Esimiesiltapäiviin ovat voineet osallistua myös pääluottamusmiehet. Esimiesiltapäivien aiheina ovat olleet ajankohtaiset asiat sekä esimiehiltä tulleet aihepyynnöt. Vuoden 2020 aikana esimiesiltapäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Työterveyshuollon siirtyminen Terveystalolle
- Markkinoiva rekrytointi
- Nettisivut ja saavutettavuus
- Henkilöstökertomus
- Titanian sähköinen asiointi
- Tilinpäätösennuste
- Koronatilanne
- Sarastian ajankohtaiset asiat
- Yhteistoiminnan periaatteet
- Työllisyyden kuntakokeilu
- Virka- ja työehtosopimusten muutokset
- Työyhteisösovittelu

Vuoden 2020 esimiehille järjestettiin strategian mukaista palvelevan johtamisen koulutusta 4 päivää. Lisäksi 19 esimiestä aloitti suorittamaan kunta-alan lähiesimiestyön ammattitutkintoa. Tutkinto päättyy 2/2021.

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 2020 aikana pidettiin tulokasiltpäiviä uusille kunnan työntekijöille.

Henkilöstösuunnitelman toteuttamista seurattiin säännöllisesti johtoryhmässä. Henkilöstösuunnitelmassa on määritelty painopisteet osaamisen kehittämiseen toimialoitain sekä kirjattu keskeisimmät muutoskohteet tulevina vuosina, joilla on vaikutusta henkilöstöön. Henkilöstösuunnitelma päivitettiin vuoden 2020 aikana.

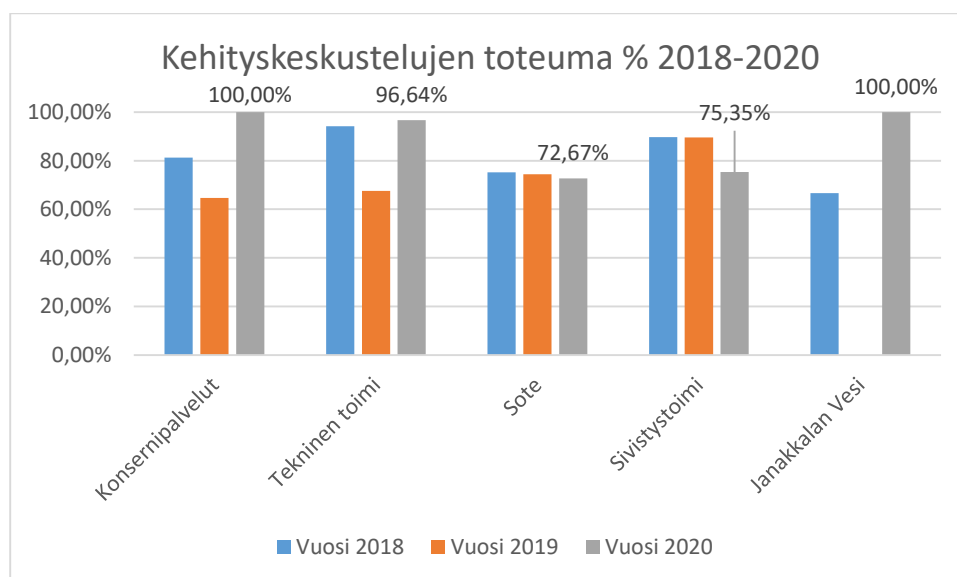
Työyksiköiden järjestämä koulutus

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

Vuoden 2020 osalta henkilöstöhallinto pyysi tiedot toteutuneista kehityskeskusteluista. Alla olevaan taulukkoon on kuvattu toteumaprosentit pidetyistä kehityskeskusteluista vuosilta 2018 – 2020. 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.

Suurin muutos on tapahtunut Janakkalan Veden, konsernipalvelujen ja teknisen toimien toimialoilla. Näillä toimiloilla kehityskeskusteluja pidetty aiempia vuosia enemmän. Vastaavasti soten ja sivistystoimen osalta kehityskeskustelujen määrät ovat hie-
man laskeneet.



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

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

- Tasa-arvon edistämiseksi Janakkalan kunta työnantajana
- toimii siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä

- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda 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 välillä. 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 sisäältä 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 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 työ-ilmapiiiri 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 2020 työnantajakuvaa kehitettiin pääasiassa rekrytiimin avulla. Tiimiin kuuluu henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi edustus kaikilta toimialoilta. Rekrytiimin avulla on kehitetty ja yhtenäistetty rekrytointikäytänteitä. Vuonna 2020 otettiin käyttöön myös anonyymi rekrytointi. Lisäksi rekrytoijille laadittiin valmiita pohjia rekrytoinnin avuksi. Talousarviokäsittelyn yhteydessä päätettiin ottaa käyttöön rekrykämpä.

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

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2020 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, 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.

