



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Yhteistyöryhmä 22.3.2022
Kunnanhallitus 28.3.2022
Valtuusto 6.6.2022

ON KIITOKSEN AIKA

Pitelet käsissäsi vuoden 2021 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 2022 jää mieliimme siitä, että elämä korona-pandemian keskellä jatkui. Välillä otetta rajoitusten suhteen löysennettiin ja välillä kiristettiin. Organisaatio jousti ja teki päätöksiä aina vallitsevan tilanteen mukaan. Korona vaikutti edelleen vahvasti myös henkilöstöön. Etätyöskentely oli jo monissa yksiköissä tuttua puuhaa, saimme laadittua myös uudet etätyöohjeet sellaisiksi, että se huomioi myös korona-ajan vaikutukset työn tekemiseen. Varautuminen oli edelleen suuressa osassa organisaation arkea.

Korona-tilanteesta huolimatta vuoden 2021 aikana pystyttiin toteuttamaan kohtalaisen hyvin suunniteltuja asioita, mutta toteutustapoja jouduttiin muuttamaan. Kehitimme työhyvinvointia kehittämissuunnitelman mukaisilla toimenpiteillä ja toteutimme esimiesvalmennuksia. Myös rekrytiimi jatkoi aktiivisesti rekrytoinnin kehittämistä. Vuoden 2021 aikana rekrytointihaasteet olivat ennennäkemättömän suuria. Osaavaa työvoimaa on ollut vaikea saada etenkin soten toimialalle. Olemme pystyneet siihen kuitenkin kohtalaisen hyvin vastaamaan. Rekrytoinnin tukena on käytetty erilaisia keinoja henkilöstön houkuttelemiseksi. Vuonna 2021 oli käytössä mm. rekrykämpä.

Vuoden 2021 tunnuslukuja tarkasteltaessa erityisen ilahduttavaa on sairauspoissaolojen myönteinen kehitys. Tämän eteen on tehty pitkäjänteisesti hyvää työtä eri toimialoilla. Lisäksi korona on varmasti vaikuttanut siihen, että lyhyemmät poissaolot ovat vähentyneet. Ensimmäistä kertaa vuosiin yli puolet kunnan henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairauslomalla vuoden 2021 aikana.

Lämmin kiitos jokaiselle Janakkalan kunnan työntekijälle kuluneesta vuodesta. Jokaisella työntekijällä on ollut tärkeä rooli siinä, että olemme selvinneet korona-ajasta hienosti.

Henkilöstöjohtaja

Maija Nivala



Sisällys

ON KIITOKSEN AIKA	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	10
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot.....	10
Kannustevapaiden käyttö	11
Työterveyshuollon kustannukset	11
POISSAOLOT	11
Terveysperusteiset poissaolot.....	11
Tapaturmat.....	13
TYÖHYVINVOINTI.....	14
Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2020 – 2023.....	14
Työterveyshuollon toiminta.....	15
Sairauspoissaoloseuranta	16
Muu toiminta	16
Kuntoutustoiminta	17
Terveystarkastukset	17
Työpaikkakäynnit	17
Terveysneuvonta	18
YHTEISTOIMINTA.....	18
Työsuojelutoiminta	19
Yleistä	19
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	22
TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	25
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	26

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vakituiset ja tilapäiset

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2021 tilanteen mukaan yhteensä 1047 henkilöä (lisäystä edelliseen vuoteen 9 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 2021 lopussa oli 758. Vastaava luku vuonna 2020 oli 854. Vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli n. 72 % ja tilapäisten n. 28 %. Vuonna 2020 vakituisten henkilöstön osuus oli 82 %.

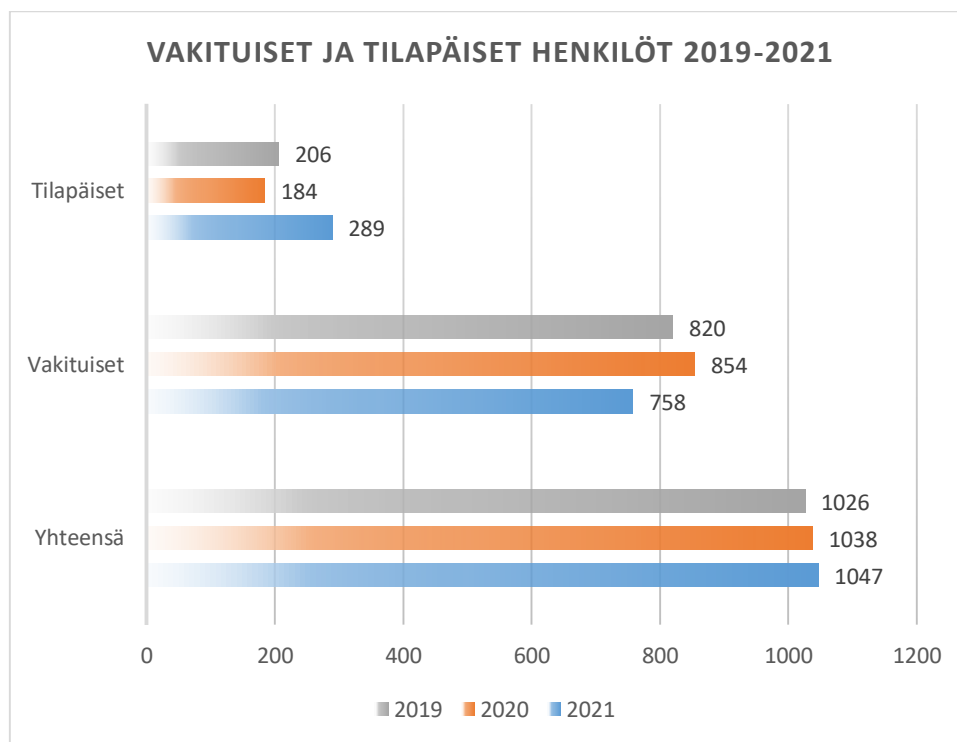
Tilapäisissä palvelussuhteissa oli toimi 31.12.2021 tilanteen mukaan 289 henkilöä, joista työllistettyjä oli 15 ja oppisopimusopiskelijoita 3. Vuonna 2020 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 184, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on kasvanut edellisvuodesta.

Uusia virkoja/toimia perustettiin vuoden 2021 talousarviokäsittelyn yhteydessä seuraavasti:

- Konsernipalvelut: 1 omavalmentaja
- Sivistystoimi: varhaiskasvatuksen opettaja, 2 erityisluokanopettajaa, 2 kouluohjaajaa
- Perusturva: sosiaalityöntekijä, 3 lähihoitajaa
- Tekninen: kokki, 2 laitoshuoltajaa, 2 palveluohjaajaa

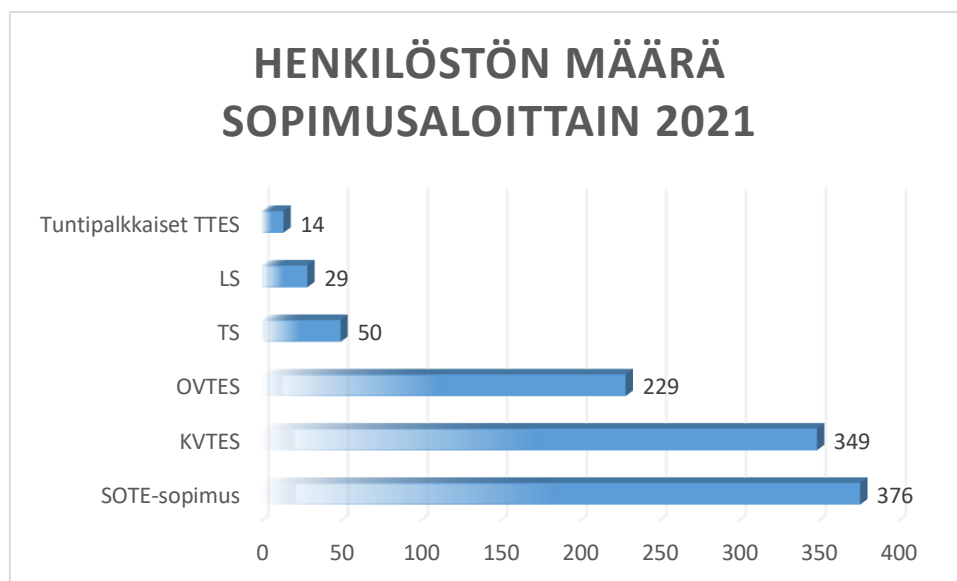
Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2021 aikana täyttölupamenettelyn kautta.

Pitkittynyt pandemia näkyi myös vuoden 2021 kesätyöprosessissa. Kunnan eri yksiköissä oli töissä yhteensä 86 nuorta. Näistä nuorista isoin osuus työllistyi nuorten työpajalle ja kesäleireille. Muita työpaikkoja nuorille löytyi muun muassa museoilta, kirjastolta, vanhustenhoidosta ja päiväkodeista.



Henkilöstön määrä sopimusaloitain

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.

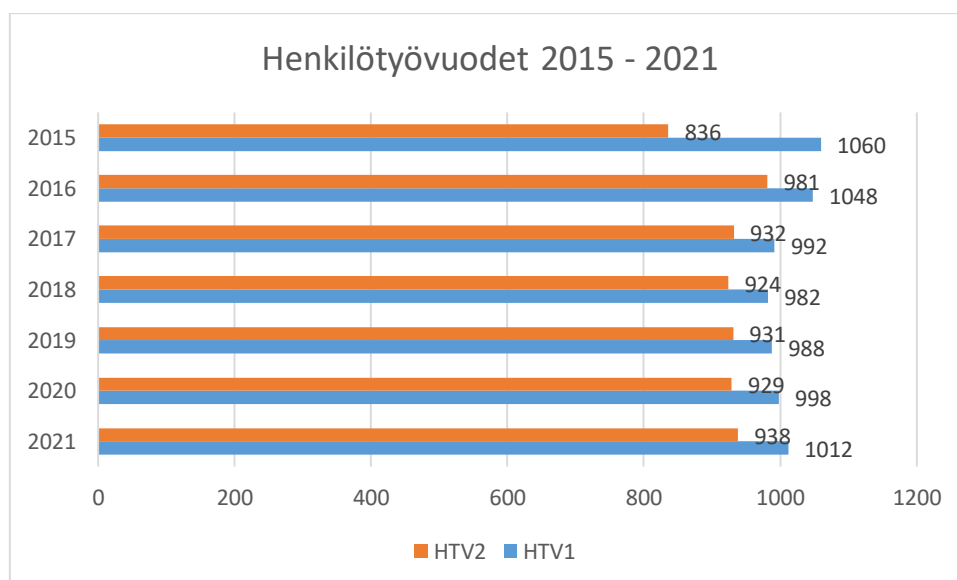


Henkilötyövuodet

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2021.

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.



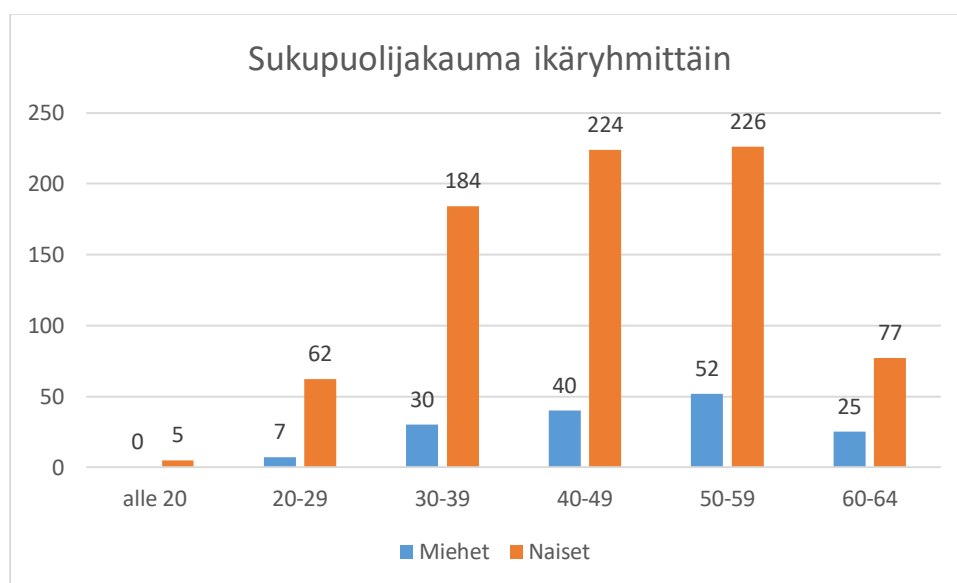
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2021 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 788 henkilöä eli 83,3 %. (v. 2020 vastaava luku oli 86,2 %). Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisia on koko henkilöstömäärästä 80 %.

Koko henkilöstöstä 87,3 % työskentelee kokoaikaisesti ja 12,7 % 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.

Sukupuoli- ja ikäjakauma

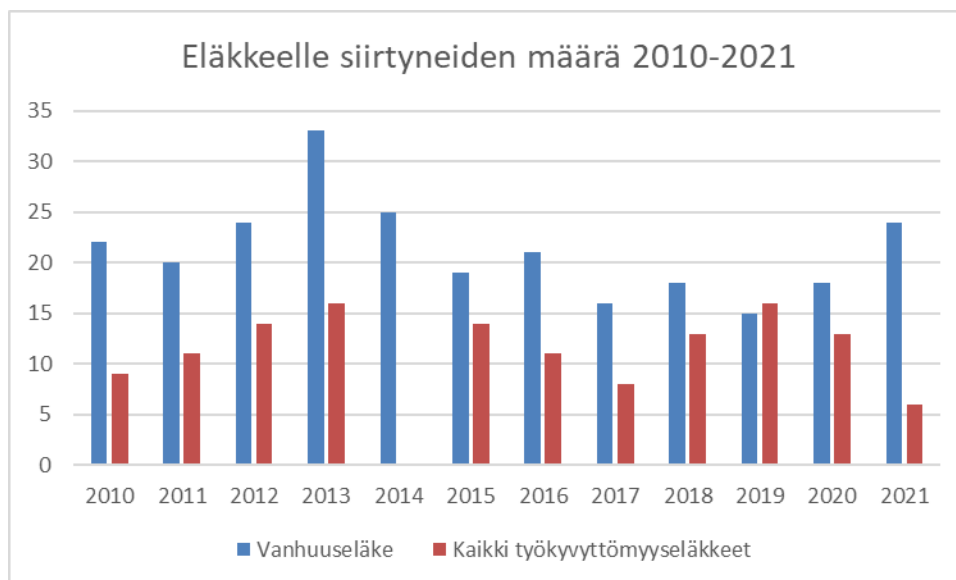
Janakkalan kunnassa suurin henkilöstömäärä on ikäryhmässä 40-49 vuotta sekä 50-59 vuotta. Sukupuolijakaumaa tarkasteltuna ikäryhmittäin, ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna. Naisia on edelleen huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä.



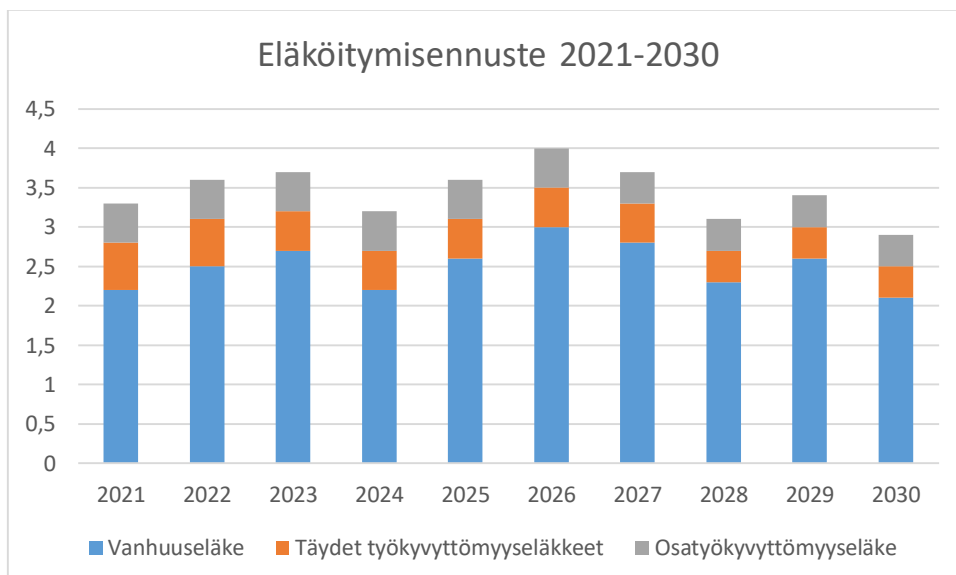
Ikärakenne

Vuonna 2021 henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta, joka on hieman korkeampi kuin edellisenä vuonna (v. 2020 45,9 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 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi 24 työntekijää, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 18 työntekijää. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 6 työntekijää. Yllä olevaan taulukkoon on kuvattu vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2010 alkaen.

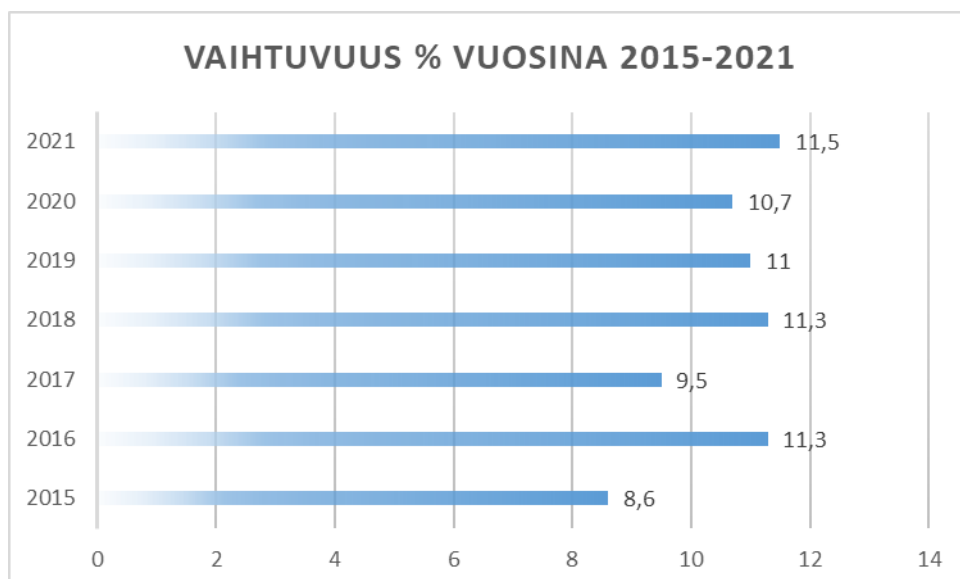


KEVA on laatinut myös eläköitymisennusteen vuosille 2021 – 2030. Ennusteesta nähdään, että eläkkeelle jäävien määrä kasvaa seuraavien vuosien aikana. Vuodesta 2026 alkaen eläkkeelle jäävien määrä kääntyy laskuun.

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 2021 aikana jatkettiin työkykyjohtamisen seurantaan liittyvä Sirius –työkalun käyttöä.

Vaihtuvuus

Vakinaisia työ-/virkasuhteita päättyi vuonna 2021 113 kpl, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 92 kpl. Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2021 oli 11,5 % (v. 2020 10,7 %). 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.

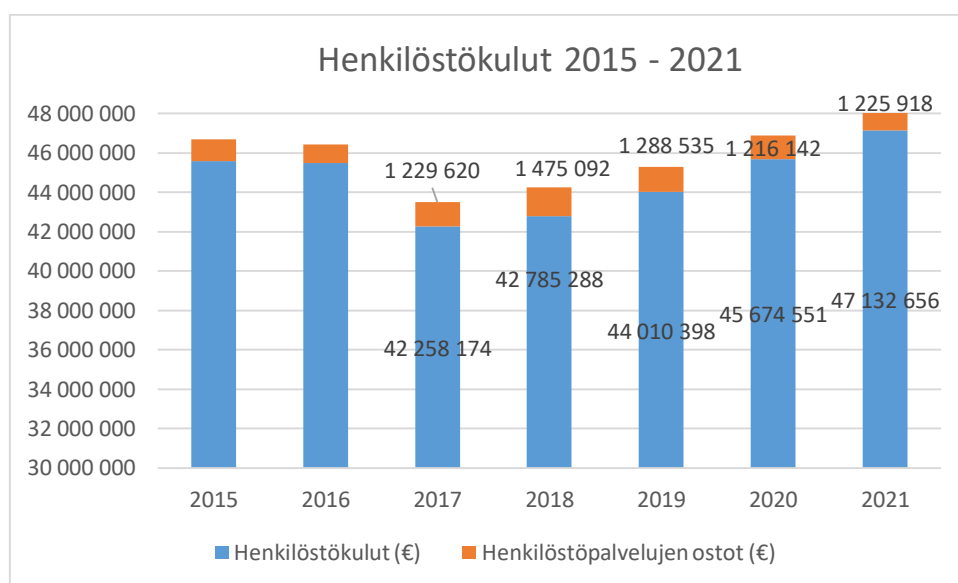


HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot

Vuonna 2021 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 47 132 656 €. Tämä on n. 1,5 M € enemmän kuin vuonna 2020. Kasvu on johtunut uusien virkojen ja toimien perustamisesta sekä sopimuskohtaisista korotuksista.

Vuoden 2021 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 1 225 918 €, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 1 216 142 €, Palvelujen ostojen kustannukset ovat nousseet 9 776 €. Tämä summa koostuu Sarastiarekryltä hankittavista sijaisista.



Kannustevapaiden käyttö

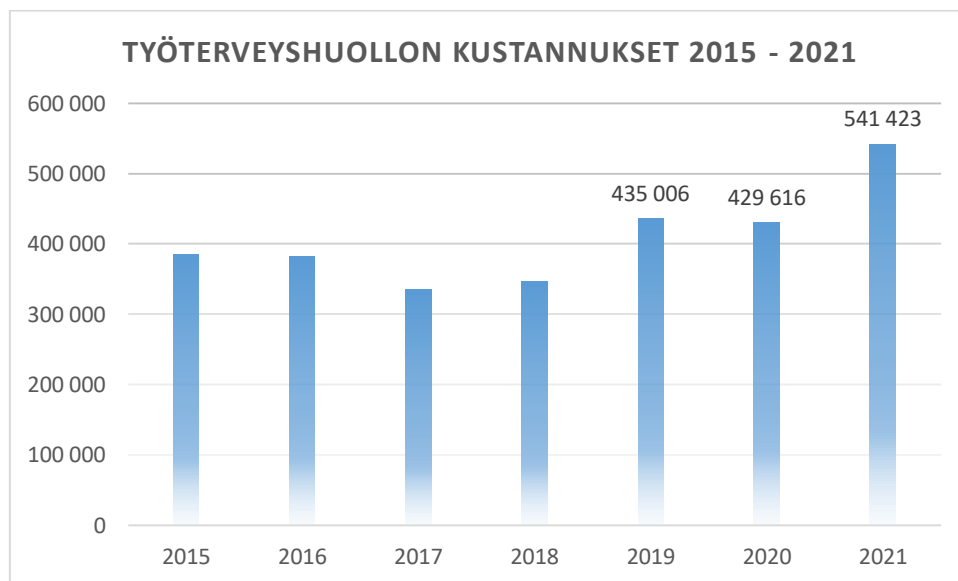
Kunnanhallitus päätti 28.11.2016 jatkaa kannustevapaan käyttöä niin, että se on voimassa toistaiseksi. Kannustevapaan käytön periaatteena on, että neljää palkatonta vapaapäivää kohden saa yhden palkallisen vapaan.

Vuonna 2021 kannustevapaata käytti 83 työntekijää (vuoden 2020 vastaava luku oli 124). Kalenteri-päivinä laskettuna kannustevapaapäiviä kertyi yhteensä 463 (v. 2020 659 kalenteripäivää).

Työterveyshuollon kustannukset

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 - 2021. Kustannukset ovat laskeneet vuodesta 2020 vuoteen 2021 111 807 €. Vuoden 2021 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. 517 €/vakituinen työntekijä (v. 2019 503 €).



POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

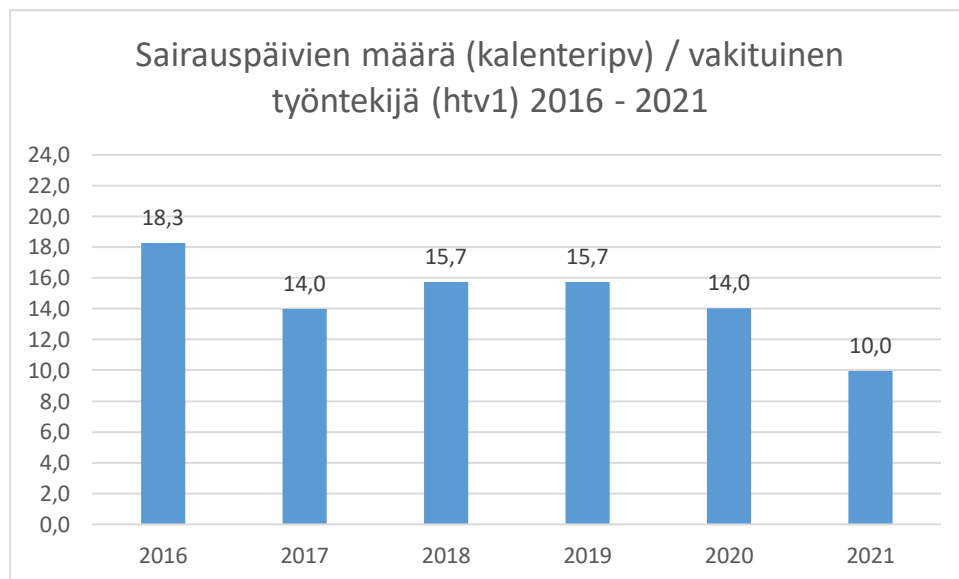
Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2021 10 079 kalenteripäivää, joka on 3 916 päivää vähemmän kuin vuonna 2020. Keskeisin syy poissaolomäärien laskuun on se, että koronasta aiheutuvien toimenpiteiden (etätyö, käsihygienia, maskien käyttö, turvavälit) vuoksi normaalit infektioaudit 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 1 – 7 päivän mittaisista sairauspoissaoloista, joka on n. 38 % kaikista sairauspoissaoloista. Lisäksi yli kuukauden pituiset poissaolot ovat n. 30 % kaikista sairauspoissaoloista. Korona sekoitti edelleen vuonna 2021 sovittuja leikkaus- ja toimenpideaikatauluja sekä erikoislääkärin vastaanotolle pääsyaikoja. Peruutukset ja aikojen siirrot ovat ruuhkauttaneet hoitotoimiin pääsyn ja vaikuttanut siihen, että sairauslomat ovat pitkittyneet. Pitkiin poissaoloihin pyritään vaikuttamaan myös työkykyjohtamista tukemalla. Tästä on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen kohdassa eläkkeelle siirtyneet.

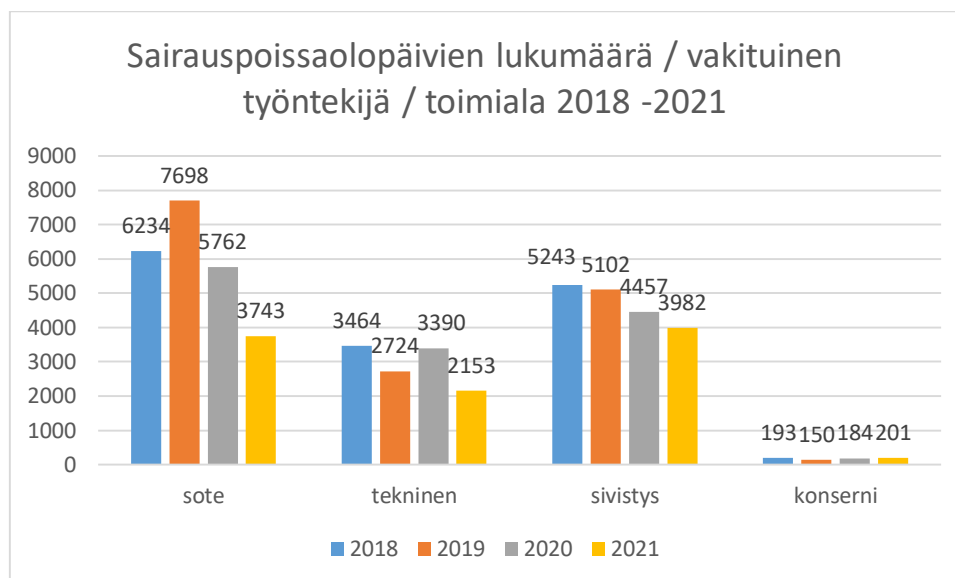
Vuonna 2021 terveysprosentti oli 52,6 %, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 40,87 %. Luku kuvaa sitä, kuinka suuri osa henkilöstöstä ei ole ollut yhtään sairauslomalla kuluneen vuoden aikana.

Janakkalassa merkittävin syy poissaololle on tuki- ja liikuntaelinvaiat (4 219 päivää) sekä mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot (3 156 päivää).



Sairauspäiviä vuonna 2021 kertyi 10,0 kalenteripäivää yhtä vakituisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden (htv), kun vastaava luku edellisvuonna oli 14,0. Kunta-alalla sairauspäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin 16,7 päivää.

Vakituisen henkilöstön poissaoloprosentti vuonna 2021 oli 5,1 %.



Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat laskeneet huomattavasti kaikilla muilla toimialoilla, paitsi konsernipalveluissa.

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

Tapaturmat

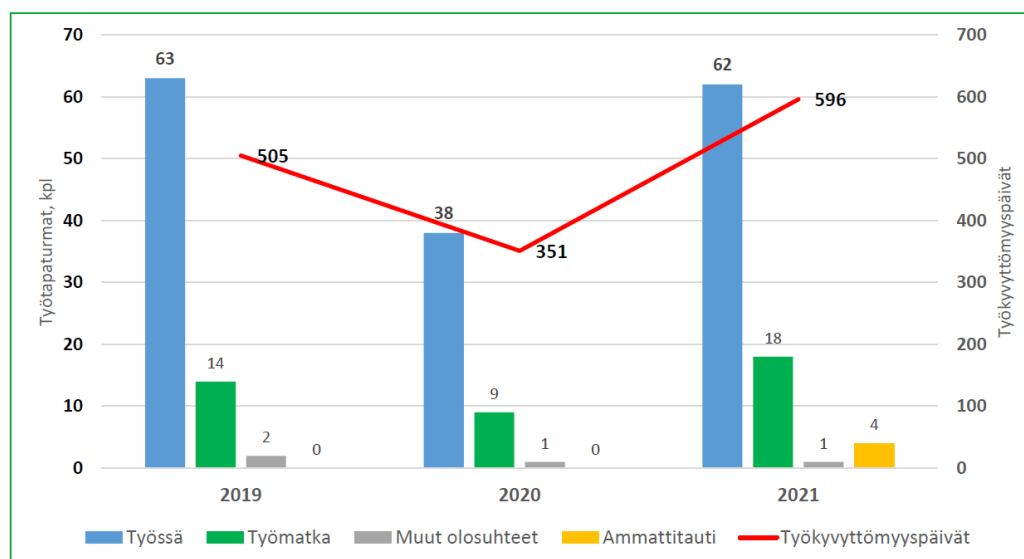
Vakuutusyhtiön tilaston mukaan kaikkien työtapaturmien määrä on kasvanut vuodesta 2020 vuoteen 2021. Myös työmatkalla tapahtuneet tapaturmat ovat kasvaneet vuodesta 2020 vuoteen 2021. Yhteensä työtapaturmavahinkoja ilmoitettiin tapahtuneeksi vuonna 2021 62 kpl.

Keskimäärin korvauksia maksettiin vuonna 2021 noin 74.000 euroa / vuosi. Eri vuosien kustannusvertailua ei voi tehdä tarkasti, koska tapaturman korvaukset saattavat ajoittua eri vuosille kuin itse vahingoittumistapahtuma ja yksittäiset korvaussummat vaihtelevat muutamista euroista kymmeniin tuhansiin euroihin.

Eniten tapaturmista haettiin korvauksia seuraavista tapahtumaluokista:

- Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen
- Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen nostaessa, työntäessä, vääntäessä, horjattaessa
- Väkivallasta tai toisen ihmisen muusta toiminnasta aiheutunut vahinko
- Pistohaava tai viilto

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 2021 aikana 11 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita; esimiesten työhyvinvointikysely, TULES –ryhmän toiminta, työhyvinvointiteemojen suunnittelu ja toteutus (uni, ravinto, liikunta, palautuminen), Eazybreak –etu, koronakorvaukset.

Vuonna 2021 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 suunnitelma ja organisoima virkistystoiminta oli myös v. 2021 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sählyvuoroa niiltä osin, kun se on ollut koronatilanteesta johtuen mahdollista. Vuonna 2021 jatket-

tiin 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. Korona on tuonut vuoden 2021 omat haasteensa liikuntasetelien käyttöön.

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen ohjeistus sekä yhteistyössä työnantajan kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2021- 2022), joka uusittiin loppuvuodesta 2020, kaudelle 2021-2022. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Janakkalan kuntaa palvelleessa työterveyshuoltotiimissä on tapahtunut henkilöstömuutoksia kuluneen vuoden aikana seuraavasti:

Pitkäaikainen työterveyshuollon erikoislääkäri Tarja Salkojärvi jäi eläkkeelle keväällä 2021. Hänen työtään jäi jatkamaan viitenä päivänä viikossa, työterveyslääkäri Esa Pietilä. Kahden kokopäiväisen työterveyshoitajan lisäksi aloitti alkuvuodesta 2021 puolikas työterveyshoitaja.

Janakkalan työterveyshuollon toimipisteessä vastaanottoa pitivät edelleen työfysioterapeutti kahtena päivänä viikossa, työpsykologi kahtena päivänä viikossa sekä psykiatri yhtenä päivänä kuukaudessa. Työterveyshuollon tiloissa toimi myös oma laboratorio kahtena aamupäivänä viikossa ja kahtena iltapäivänä viikossa oli sairaanhoitaja hoitamassa rokotuksia ja toimistotehtäviä.

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 rajattiin elokuussa 2019 ja rajaukset 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 räätelöinnit 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.



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 henkilöstöpankin työkokeilun turvin. Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt vuoden 2021 aikana. 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 2021 sosiaali- ja terveydenhuollon sekä

kunnan muun henkilöstön korona- ja influenssarokotteiden sekä tartuntatautilain mukaisten rokotteiden antamisesta.



Kuntoutustoiminta

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin, tämän lisäksi vanhusten asumispalveluiden hoitajille ryhmämuotoisen Kiila-kuntoutuksen lopukontrolli ryhmätapaamisena teamsilla keväällä 2021. Ateria- ja puhtauspalvelun työntekijöille aloitettiin Kiila-ryhmä keväällä 2021 ja sivistystoimen opettajille aloitettiin Kiila-ryhmä syksyllä 2021.

Suunniteltu työfysioterapeutin vetämä Tules-pilotin jatkoryhmä Ateria- ja puhtauspalveluiden sekä Sosiaali- ja terveystoimen työntekijöille ei päässyt alkamaan vuonna 2021 koronatilanteesta johtuen.

Ateria- ja puhtauspalvelun työpisteiden ergonomiakäynnit saatiin päätökseen alkuvuodesta 2021. Tämän toiminnan lisäksi työfysioterapeutti on pitänyt yksilövastaanottoa. Myös näyttöpäätetyöntekijöiden työergonomia-asioihin on tartuttu yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Terveystarkastukset

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2021 työterveystarkastuksia entiseen tapaan, koronatilanne huomioiden. Ikäryhmätarkastuksien määrä on lisääntynyt sähköisen kutsuntajärjestelmän myötä. Kaikki työllistetyt kutsuttiin terveystarkastuksiin.

Työpaikkakäynnit

Vuonna 2021 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin: Pikkuniiton- ja Kettukalion päiväkotit, Työllisyyspalvelut, Tapailakoti, Kotipelto, Maaseutupalvelut, Janakkalan vesi, Tila- ja aluepalvelut.



Terveysneuvonta

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2021 ja Janakkalan kunta työnantajana tarjosi edelleen mahdollisuutta lopettaa tupakointi kustantamalla aloituspakkaus lääkkeellisestä tupakanvieroituksesta tai 3 kuukauden nikotiinikorvausvalmisteet. Savuttomuus työntekijöiden keskuudessa on lisääntynyt, mikä on vaikuttanut korvaushoidon tarpeen vähenemiseen. Päihteettömyyteen tuettiin ja päihdeongelmien varhaiseen havaitsemiseen kiinnitettiin huomiota terveystarkastuksissa 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 yhteistoimintaa varten on kunnassa vuodesta 2009 alkaen ollut hyväksyttyä Henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnan periaatteet. Periaatteet päivitettiin vuonna 2020. Periaatteissa on tarkemmin määriteltä 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 järjestettävissä pajoissa, jotka toteutettiin vuoden 2021 aikana.

Vuoden 2021 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 5 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työsuojelujaosto.

Pääluottamusmiehet, henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija kokoontuivat pääluottamusmiespalaveriin 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 2021 aikana 6 kertaa.

Yleistä

Yleisin yhteydenottojen aihe työsuojeluun vuoden 2021 aikana on ollut edellisvuosien tapaan asiakkaiden uhkaava ja väkivaltainen käytös. Väkivaltaa esiintyy varsinkin vanhusten ja vammaisten hoitolaitoksissa sekä koulujen erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ryhmissä. Työsuojelun tietoon tulleita työntekijöiden välisiä ristiriitatilanteita on ollut jonkin verran enemmän, mutta niille ei ole selkeää yhteistä tekijää tai syytä, vaan ne ovat olleet yksittäisiä tapauksia.

Koronapandemia on leimannut kunnan työntekijöiden toimintaa vuoden aikana. Työntekijän suosituksesta ja mahdollistamana henkilöstö on tehnyt töitä etänä, jos etätö on onnistunut töiden järjestelyjen kannalta. Useat työtehtävät ovat vaatineet kuitenkin kontaktia muihin. Toimialakohtaiset koronanyrkit ja vastaavat ryhmät ovat kokoontuneet useasti vuoden aikana ja suunnitelleet työtehtäviä niin, että taudille altistumisia olisi tullut mahdollisimman vähän. Henkilöstö ei ole välttynyt taudilta täysin ja poissaoloja on kertynyt runsaasti. Kolmessa tapauksessa koronasairastuminen on todettu vakuutusyhtiön korvauskäsittelyssä ammattitaudiksi.

Sairastumisten lisäksi myös taudille altistumiset ovat aiheuttaneet pakollisia poissaoloja. Varsinkin varhaiskasvatuksessa ja opetustoimissa tämä on aiheuttanut suuren sijaistarpeen, jonka täyttäminen on ollut vaikeaa sijaisten huonon saatavuuden takia. Esimiesten työn kuormittavuus on kasvanut täten merkittävästi.

Suuri osa työstä tehdään nykyään digitaalisesti, ja tietotekninen työ on hajaantunut useille erilaisille digitaalisille alustoille. Hajaantuminen kuormittaa työntekijöitä muun muassa työssä tarvittavan tiedon etsimisen sekä useiden järjestelmien kirjautumisten ja käytön opettelun vaikeuksina. Niin sanottuun digitaaliseen työpäiväkokemukseen tulisi saada selkeyttä.

Työntekijöiden ilmoituksia



Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut työsuojelulle kunnan laatimilla paperilomakkeilla suurelta osin yksityisen lastensuojeluyksikön tiloissa toimivan kunnan erityiskoulun henkilöstöltä. Ilmoitusten perusteella esitettiin lisäystä yksikön ohjaajaresurssiin, mikä hyväksyttiin vuoden 2022 kunnan talousarvioon. Vastaavaa resurssien lisäystarvetta on edelleen muissakin yksiköissä.

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 on tullut kolme ilmoitusta. Asiat on selvitetty tai ovat selvityksessä esimiesten toimesta.



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. Vastaava järjestelmä on suunniteltu otettavaksi käyttöön muillakin toimialoilla vuoden 2022 aikana, kun kunnan työtapaturmavakuuttaja Fennia saa viimeisteltyä kehittämänsä ohjelmiston.

Vuonna 2021 HaiPro:ssa tehtiin 145 henkilökunnan työturvallisuuteen liittyvää vaaratapahtumailmoitusta. Vähennystä edellisvuoteen oli 103 tapausta (42 %).

HaiPro-työsuojeluilmoitusten määrän kehitys vuosina 2015-2021								
Vuosi		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ilmoituksia, kpl		114	107	119	196	201	248	145

Muutos edelliseen vuoteen	4 %	- 6 %	11 %	65 %	3 %	23 %	- 42 %
---------------------------	-----	-------	------	------	-----	------	--------

- yleisimmät vaaratyypit: väkivaltainen käytös potilaan taholta 79 tapausta (ed. vuosi 175), äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen 34 tapausta (31) sekä pisto, viilto, hankautuma ja leikkautuma 10 tapausta (10)
- ilmoittajien arvioimat riskiluokat: vakava 0 %, merkittävä 0,7 %, kohtalainen 13,1 %, vähäinen 31 %, merkityksetön 23,4 %, ei arvioitu 31,8%
- ilmoitetut tapahtumat kohdistuvat useimmiten henkilöstöön, joka on suorassa hoitokontaktissa potilaisiin, kuten lähi- ja sairaanhoitajat (84 % tapauksista)
- tavallisesti ei ole aiheutunut muita toimenpiteitä kuin informaatio eteenpäin, mutta 14,5 %:ssa tapauksista asia on viety käsiteltäväksi ylemmälle tasolle tai konsultoitavaksi asiantuntijalle

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 2021 kertynyt 14. Lisäksi on ollut useita yksittäisiä käyntejä ja henkilökohtaisia tapaamisia eri työyksiköissä.



Sisäilma-asiat

Sisäilmaan liittyviä oireilmoituksia ei ole tullut vuoden aikana. Tervakosken yhteiskoululla on tehty sisäilmatutkimuksia, ja niiden perusteella tehdään joitakin korjaavia toimenpiteitä kuten tilojen tiivistyksiä mahdollisten haitallisten aineiden kulkeutumisen estämiseksi rakenteista huonetiloihin.

Koulutus

Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut erilaisiin koulutuksiin yhteensä viiden päivän ajan. Koulutusten aiheita ja teemoja ovat olleet muun muassa työhyvinvointi, työsuojeluyhteistyö ja työympäristön kehittäminen. Koronatilanteen takia sopivia koulutuksia on ollut pandemiaa edeltäviä 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 2021 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 2021 aikana esimiesiltapäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Työllisyyden kuntakokeilu
- Henkilöstökyselyn tulokset
- Lomarahen vaihtaminen vapaaksi
- Työkykyjohtamisen tunnuslukuja
- Sairauspoissaolojen seuranta (HR 365 + Sirius)
- Suunnitelmat Sarastian HR-palvelujen osalta
- Järjestelyerät ja yleiskorotukset 1.4.2021
- Aloitetoiminta
- Anonyymi rekrytointi
- Kunta-alan lähiesimiestyön ammattitutkinto 2021
- Tilintarkastajan huomiot: virkamääräysten/työsopimusten arkistointi
- Etätyön johtaminen

Vuonna 2021 9 esimestä aloitti suorittamaan kunta-alan lähiesimiestyön ammattitutkintoa. Tutkinto päättyy 2/2022.

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 2021 aikana pidettiin tulokasiltapäiviä 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 päivitetään vuoden 2022 aikana.

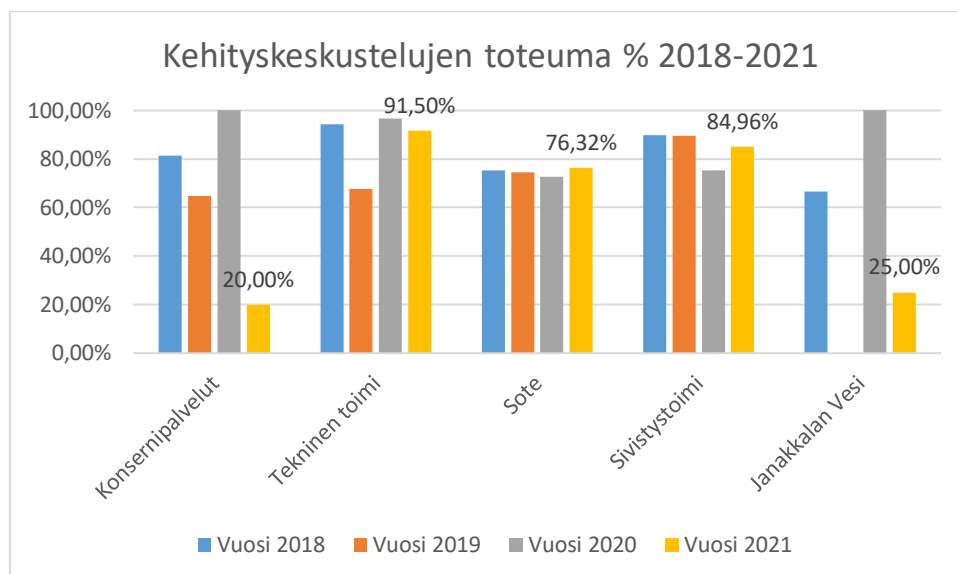
Työyksiköiden järjestämä koulutus

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 2021 osalta henkilöstöhallinto pyysi tiedot toteutuneista kehityskeskusteluista. Alla olevaan taulukkoon on kuvattu toteumaprosentit pidetyistä kehityskeskusteluista vuosilta 2019 – 2021. 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.

Suurin muutos on tapahtunut Janakkalan Veden ja konsernipalvelujen toimialalla. Näillä toimiloilla kehityskeskusteluja pidetty aiempia vuosia vähemmän. Vastaavasti soten ja sivistystoimen osalta kehityskeskustelujen määrät ovat hieman kasvaneet edellisvuodesta.



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

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

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

- rakentaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kunnioittava työyhteisö
- innostaa sekä naisia että miehiä uusiin haasteisiin ja tehtäviin

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

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

TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI

Työnantajakuva on osa kunnan mainetta ja imagoa. Se on käsitystä siitä, millainen työpaikka Janakkalan kunta on. Positiivinen työnantajakuva syntyy organisaation sisältä rakentuen hyvästä johtamisesta ja –kulttuurista, henkilöstöpolitiikasta, työnantajan arvomaailmasta ja 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 menestykselläästi siten, että jokainen työntekijä tuntee tullessa 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-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 2021 työnantajakuvaa kehitettiin pääasiassa rekrytiimin avulla. Tiimiin kuuluu henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi edustus kaikilta toimialoilta. Rekrytiimin avulla on kehitetty ja yhtenäistetty rekrytointikäytänteitä. Vuoden 2021 aikana jatkettiin mm. anonyymin rekrytoinnin käyttöä sekä käsiteltiin mm. rekrytointilisään liittyviä asioita. Lisäksi rekrytoijille laadittiin valmiita pohjia rekrytoinnin avuksi. Keikkakämpän käyttöä jatkettiin vuonna 2021.

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

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2021 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 työyksiköissään ja käyttävät henkilöstökertomusta uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.

