



Janakkala

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Yhteistyöryhmä 24.3.2025
Kunnanhallitus 31.3.2025
Valtuusto 28.4.2025

TYÖYHTEISÖN VOIMA – HYVINVOINNIN JA KEHITYKSEN VUOSI

On ilo esitellä teille vuoden 2024 henkilöstökertomus, joka kokoaa yhteen keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Henkilöstö on organisaatiomme tärkein voimavara ja siksi panostamme jatkuvasti työhyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja työkyvyn tukemiseen.

Loppuvuodesta 2024 aloitimme organisaatiomuutoksen valmistelun, jossa kirjasto-, kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntatoimi siirretään hyvinvoinnin toimialalle. Tämän uudistuksen tavoitteena on koota kaikki keskeisimmät hyvinvoinnin edistämisen kokonaisuudet saman organisaation alle, jotta voimme vahvistaa yhteistyötä, tehostaa toimintaa ja luoda entistä parempia palveluita. Muutoksen vaikutukset näkyvät vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa, kun uusi organisaatiorakenne on käytössä.

Erityisen positiivista on, että pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet entisestään. Tämä kertoo siitä, että työkyvyn tukemiseen tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttavia ja että yhdessä voimme rakentaa entistä paremmin jaksamista ja hyvinvointia tukevaa työyhteisöä. Työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelmaa onkin jatkettu vuonna 2024 ja sen myötä olemme keskittyneet erityisesti seuraaviin osa-alueisiin: tehtäväkuvien päivittäminen esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä, työkykyjohtamisen tietoisuuden järjestäminen, kuormituksenhallintaan liittyvää luennointia sekä kehittäneet osaamispoolia, jonka avulla voimme tunnistaa ja hyödyntää henkilöstömme osaamista.

Esihenkilöiden rooli työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta on keskeinen ja siksi olemme panostaneet edelleen esihenkilötyön kehittämiseen. Olemme jatkaneet esihenkilöiltäpäivien järjestämistä, jotka tarjoavat esihenkilöille mahdollisuuden jakaa kokemuksia, kehittää osaamistaan ja saada tukea henkilöstöjohtamisen ajankohtaisiin haasteisiin. Hyvä johtaminen on yksi työyhteisömme kulmakivistä ja haluamme varmistaa, että jokaisella esihenkilöllä on tarvittavat työkalut ja resurssit työntekijöidensä tukemiseen.

Vuosi 2024 on ollut myös merkittävä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisen kannalta. Olemme jatkaneet anonyymin rekrytointin käyttöä kaikissa rekrytointeissamme, mikä on tärkeä askel kohti tasa-arvoisempaa ja oikeudenmukaisempaa rekrytointiprosessia. Anonyymin rekrytointin tavoitteena on varmistaa, että valinnat tehdään aidosti osaamisen ja soveltuvuuden perusteella, ja että kaikilla hakijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet tulla huomioiduksi prosessissa.

Kaikki nämä kehitysaskeleet ovat mahdollisia vain sitoutuneen ja motivoituneen henkilöstön ansiosta. Haluamme kiittää jokaista teitä arvokkaasta panoksestanne – yhdessä rakennamme työyhteisöä, jossa jokainen voi hyvin ja jossa jokaisella on mahdollisuus kehittyä ja onnistua.

Henkilöstöpalvelut

Sisällys

Henkilöstökertomus 2024.....	0
TYÖYHTEISÖN VOIMA – HYVINVOINNIN JA KEHITYKSEN VUOSI	1
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
Henkilöstön määrä sopimusaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	6
Sukupuoli- ja ikäjakauma	6
Ikärakenne	7
Eläkkeelle siirtyneet	7
Vaihtuvuus.....	8
HENKILÖSTÖKULUT.....	10
Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot.....	10
Työterveyshuollon kustannukset.....	11
POISSAOLOT	11
Sairauspoissaolot.....	11
Tapaturmat	14
TYÖHYVINVOINTI	14
Työterveyshuollon toiminta	15
Työkyvyn seuranta ja edistäminen	16
Muu toiminta.....	17
Kuntoutustoiminta	17
Terveystarkastukset	17
Terveysneuvonta.....	17
YHTEISTOIMINTA	17
Työsuojelutoiminta	18
Yleistä.....	18
Työntekijöiden ilmoituksia.....	19
Sähköiset ilmoituskanavat.....	19
Työpaikkakäynnit	19
Sisäilma-asiat	19
Koulutus	19
HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	19
Työyksiköiden järjestämä koulutus	21
Kehityskeskustelut.....	21
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	21
TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI	21
HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	22

HENKILÖSTÖ LUKUINA 2024

559 Henkilöä kunnan palveluksessa

74,8 % Vakituksia työ- ja virkasuhteita

Henkilöstön keski-ikä **47** vuotta



560 Henkilötyövuotta

28,6 Henkilöstökulut,
miljoonaa euroa

13 Eläkkeelle siirtynyttä

732 Koulutuspäivää

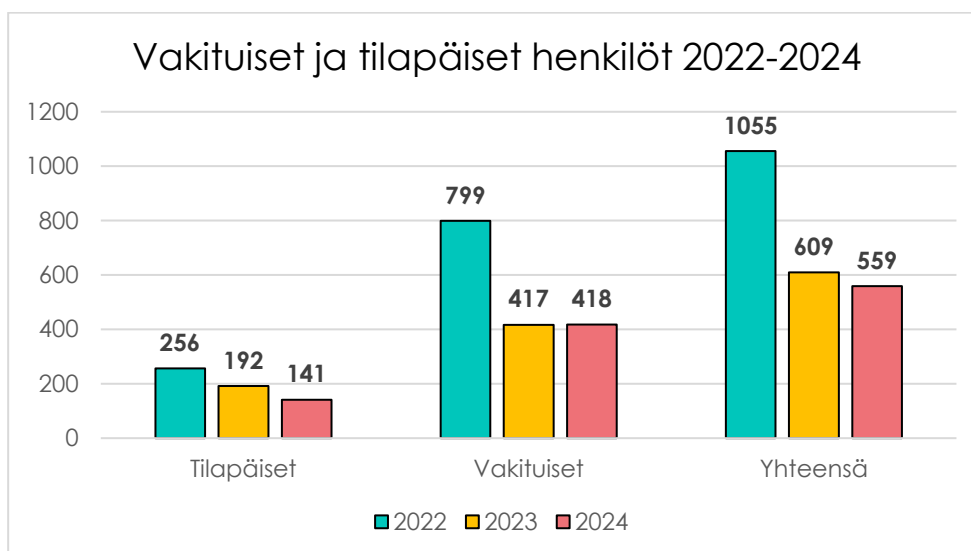
8,8 % Vaihtuvuus

104 Nuorta kunnan kesätoissa



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 tilanteen mukaan yhteensä 559 henkilöä, joka on 50 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023. Luku on pienentynyt kunta-alan yleisten säästötoimenpiteiden seurauksena. Luku sisältää sekä vakituissa, että tilapäisissä työ- ja virkasuhteissa olevat työntekijät (ml. työllistetyt ja oppisopimusopiskelijat). Vakituisten työ- ja virkasuhteisten osalta luku vuoden 2024 lopussa oli 418.



Tilapäisissä palvelussuhteissa toimi 31.12.2024 tilanteen mukaan 141 henkilöä, joista työllistettyjä oli 9 ja oppisopimusopiskelijoita 1. Vuonna 2023 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 192, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on pienentynyt edellisvuodesta.

Alle on koottu vuoden 2024 talousarvion viran- ja toimenperustamislomakkeet sekä nimikkeemuutokset.

Viran/toimen perustaminen:

Kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa

Harvialan päiväkoti ja Porttilantien päiväkoti. Vakituinen työsuhde. Toteuttamisajankohta 1.8.2024.

Harrastustoiminnan koordinaattori

Vakituinen työsuhde. Toteuttamisajankohta 1.1.2024 alkaen.

Hanketyöntekijä

Määräaikainen työsuhde. Määräaikaisuuden peruste: Hanke. Toteuttamisajankohta 15.6.-15.12.2024.

Viran/toimen jatkaminen:

Omavalmentaja

Määräaikainen virka. Määräaikaisuuden peruste: Työllisyyspalvelujen ja Janakkalan yrityskehityksen yhteisvirka. Toteuttamisajankohta 1.1.2024 – 31.12.2024

LVI-rakennuttaja

Määräaikainen työsuhde. Määräaikaisuuden peruste: Tervakosken ja Turengin koulukeskus -hankkeet. Toteuttamisajankohta 1.1.2024-31.12.2028.

Rakennuttajainsinööri

Määräaikainen työsuhde. Määräaikaisuuden peruste: Tervakosken ja Turengin koulukeskus -hankkeet. Toteuttamisajankohta 1.1.2024-31.12.2028.

Nimikkeen muuttaminen:

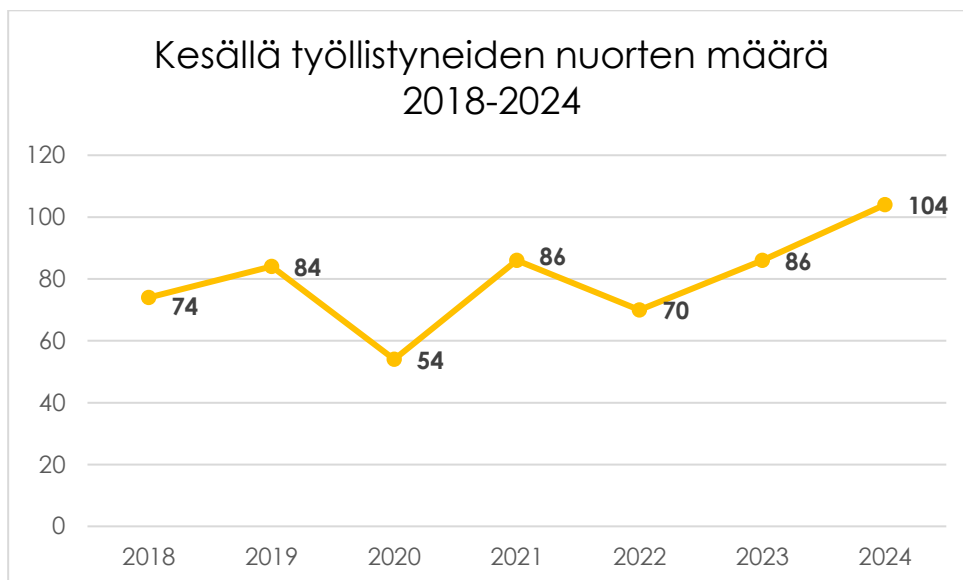
Kahden perhepäivähoitajan nimikkeen muutos. Uusi nimike on **varhaiskasvatuksen lastenhoitaja** (kiertävä varahenkilö). Vakituinen työsuhde. Toteuttamisajankohta 1.1.2024 / 1.8.2024.

Kolmen varhaiskasvatuksen lastenhoitajan nimikkeen muutos. Uusi nimike on **varhaiskasvatuksen sosionomi**. Vakituinen työsuhde. Toteuttamisajankohta 1.1.2024 / 1.8.2024.

Varhaiskasvatuksen palvelusuunnittelijan nimikkeen muutos. Uusi nimike on **päiväkodin johtaja**. Vakituinen virkasuhde. Toteuttamisajankohta 1.5.2024.

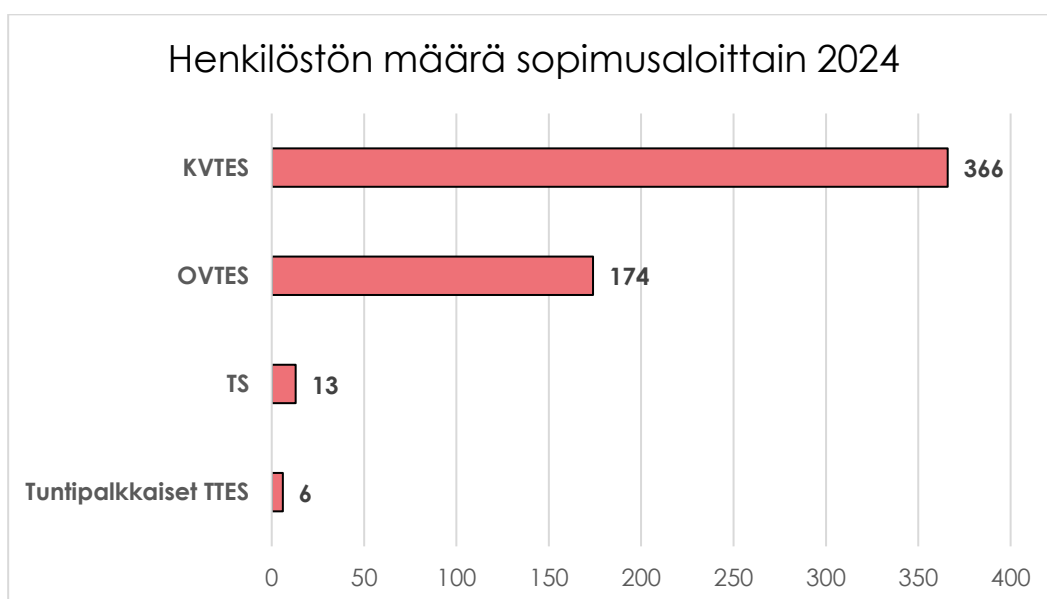
Rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2024 aikana täyttölupamenettelyn kautta.

Kesällä 2024 kunnan eri yksiköissä työskenteli yhteensä 104 nuorta. Määrä nousi 18 nuorella edeltävään kesään verrattuna. Nuorista valtaosa (85,6 %) työllistyi nuorisopalveluille nuorten työpajalle ja kesäleireille sekä päiväkoteihin. Muita työpaikkoja nuorille löytyi muun muassa museoilta, kirjastolta sekä puistopuolelta.



Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstön määrä sopimusaloittain jakautui vastaavasti kuin edellisvuonna. Suurin henkilöstömäärä on KVTES:n piirissä (65,5 %), seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat OVTES (31,1 %), TS (2,3 %) sekä TTES (1,1 %).

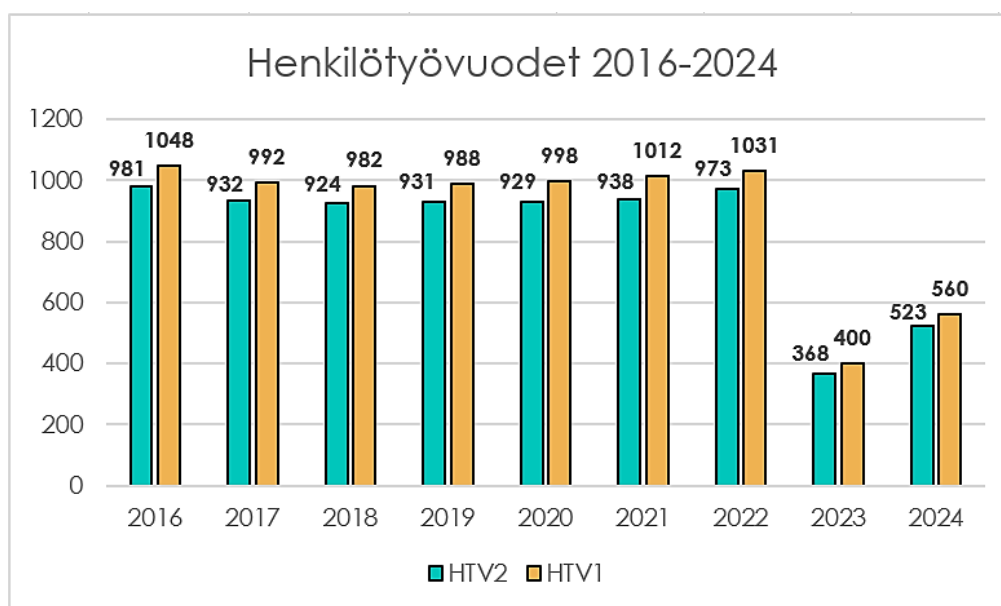


Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä. HTV2 puolestaan koostuu palveluksessaolopäivistä, joista on vähennetty palkattomat poissaolot.

Mikäli henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2024.

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.



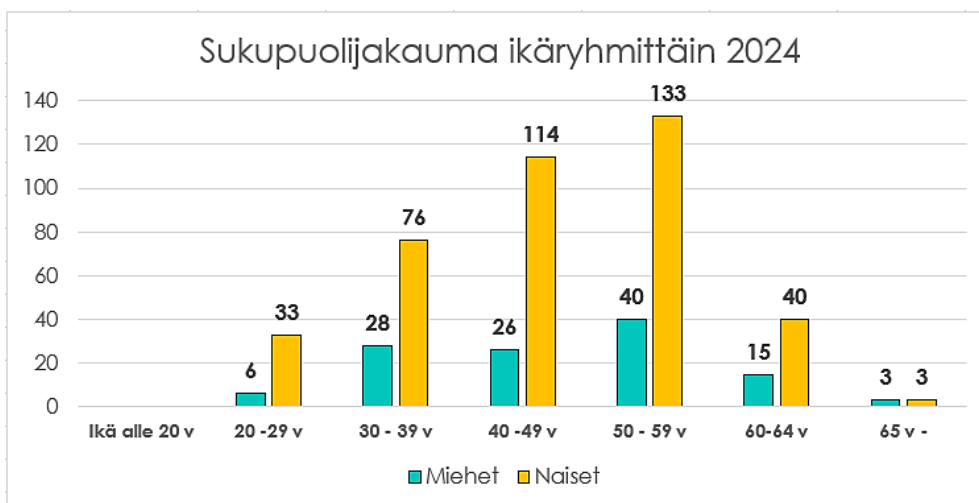
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Vuonna 2024 koko henkilöstöstä 85 % työskenteli kokoaikaisesti ja 15 % osa-aikaisesti. Osa-aikainen työ on hieman lisääntynyt (14,8 % vuonna 2023) ja kokoaikainen hieman vähentynyt (85,2% vuonna 2023). Osa-aikaisuuksiin kuuluvat tavallisen osa-aikatyön lisäksi muun muassa sivutoimet ja -virat, osa-aikaeläkkeet, osittaiset hoitovapaat sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Sukupuoli- ja ikäjakauma

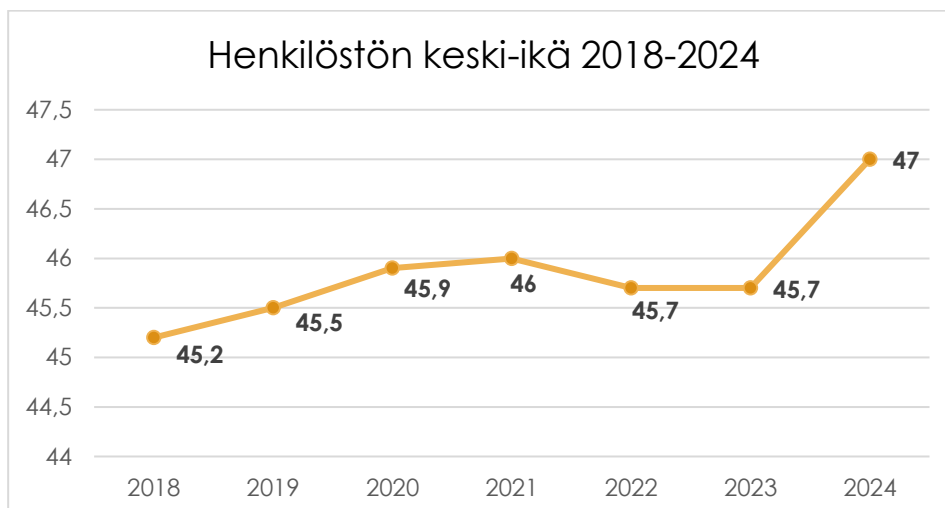
Vuonna 2024 naisten osuus Janakkalan kunnan henkilöstöstä oli 77,8 %. Vuonna 2023 vastaava luku oli 77,2 %. KT:n vuoden 2022 tilaston mukaan koko kunta-alan henkilöstöstä 80% oli naisia.

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



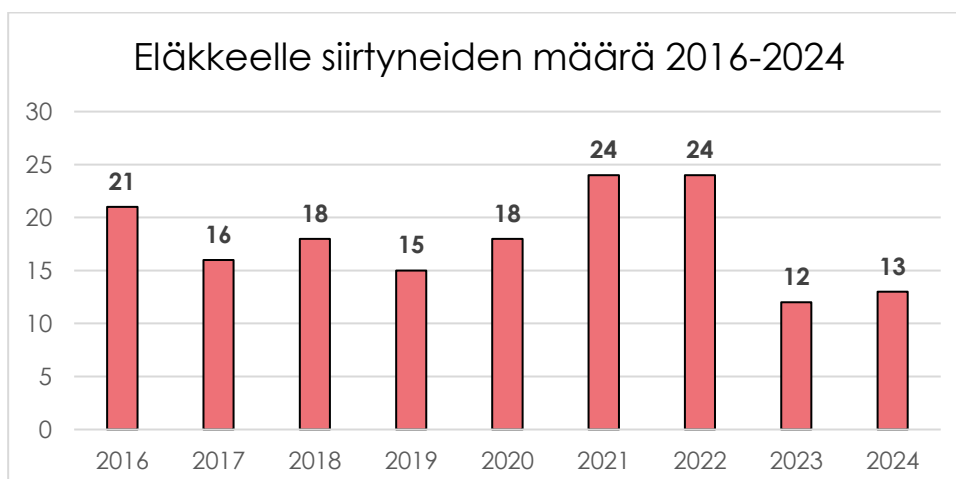
Ikärakenne

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta. Luku on noussut hieman edellisvuodesta, jolloin keski-ikä oli 45,7 vuotta.



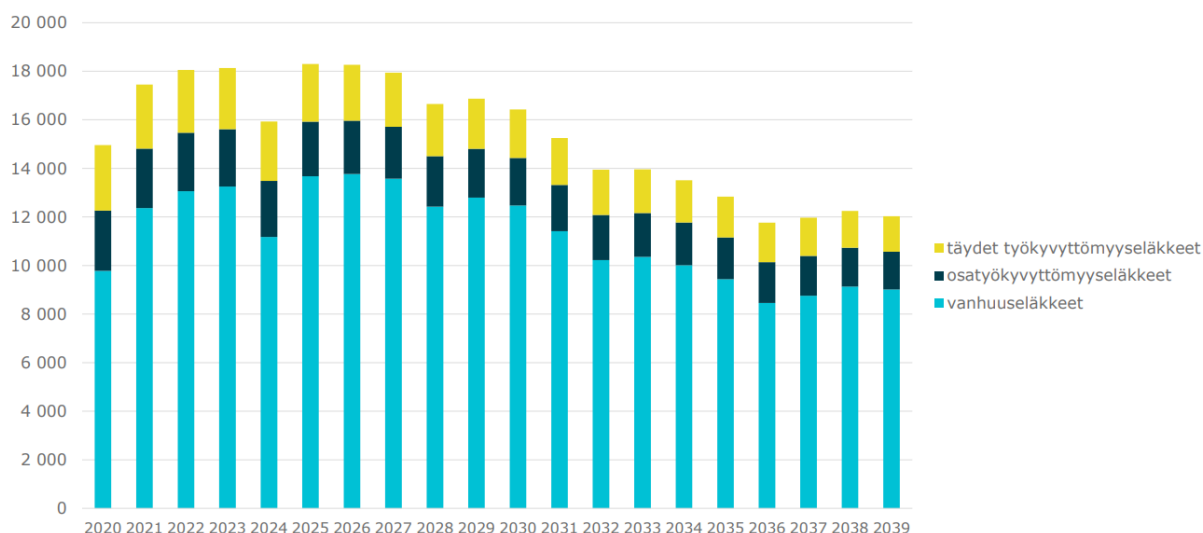
Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 13 työntekijää, mikä on yksi enemmän kuin edellisvuonna.



KEVA on laatinut kuntien ja valtion työntekijöiden eläköitymisennusteen vuosille 2020-2039. Kunta-alaa koskevan ennusteen mukaan eläkkeelle jäävien määrä laskee vuonna 2024, mutta nousee jälleen vuonna 2025. Kokonaisuudessaan eläköitymisten määrä vähenee vuosien kuluessa.

Kunta-alan vakuutettujen 31.12.2018 eläköitymisennuste eläkelajeittain 2020-2039



Eläköitymisennusteen kokonaisuuteen pääsee tutustumaan KEVA:n verkkosivuilta (<https://www.keva.fi/uutishuone/tutkimukset-tilastot-ja-ennusteet/>).

Työkyvyttömyyseläkkeen määrän kasvuun haetaan aktiivisesti ratkaisuja KEVA:n asiantuntijoita hyödyntämällä, työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistämällä sekä työkykyjohtamisen osaamista vahvistamalla. Janakkalan kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, tuunatun työn malli sekä työkykyä tukeva ohjelma. Vuoden 2024 aikana jatkettiin työkykyjohtamisen seurantaan liittyvän Sirius –työkalun käyttöä. Lisäksi jatkettiin työkykyjohtamisen suunnitelman toteuttamista.

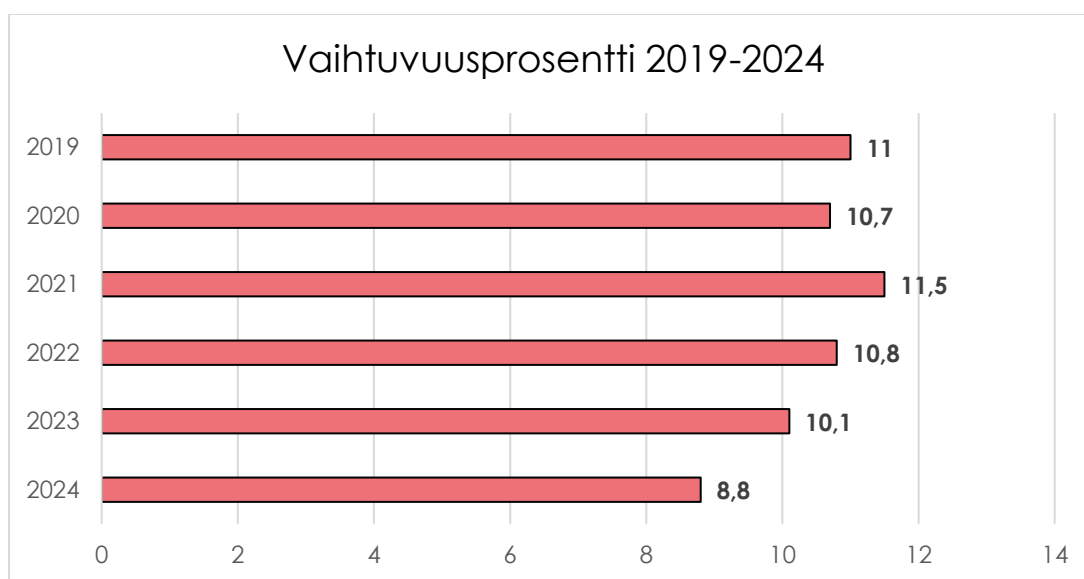
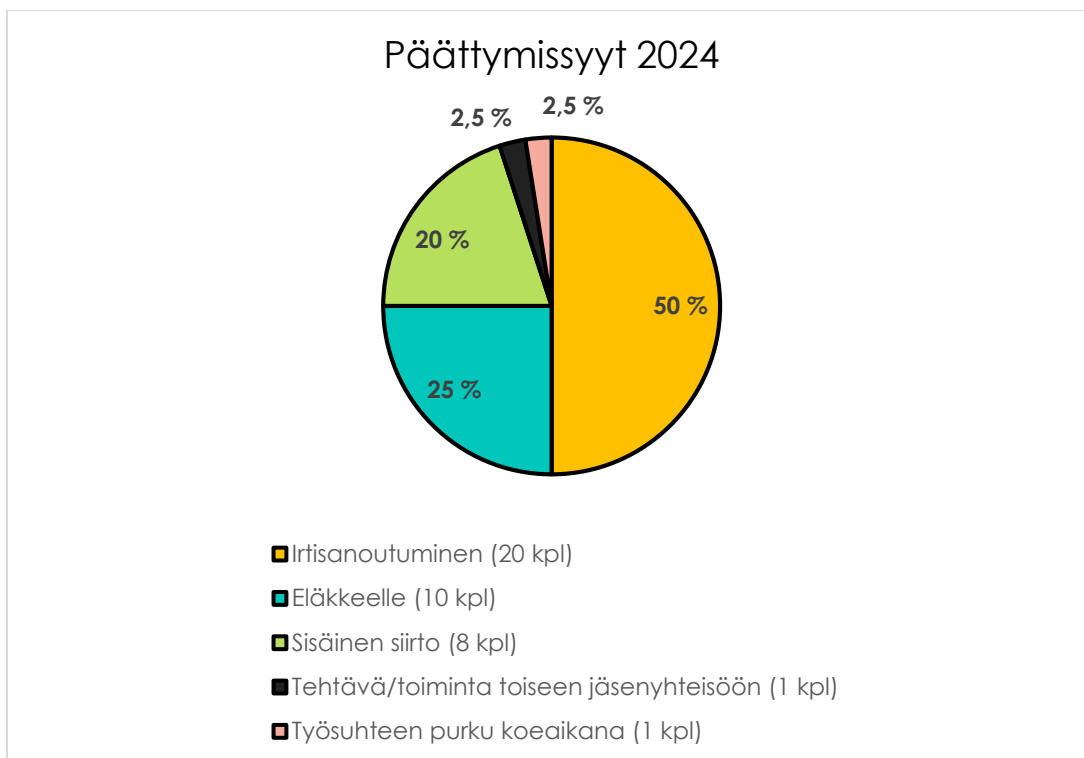
Vaihtuvuus

Vaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättäneiden vakituisten palvelussuhteiden ja vakituisen henkilöstömäärän välistä suhdetta. Mukana ovat myös sisäiset siirrot ja eläkkeelle jääneet.

Janakkalan kunnassa vuonna 2024 vaihtuvuusprosentti oli 8,8 %. Vaihtuvuus laski 1,3 % verrattuna vuoteen 2023. Tyypillisimmät syyt palvelussuhteen päättymiselle olivat irtisanoutuminen sekä eläkkeelle siirtyminen.

Vuonna 2024 irtisanoutumisia oli 20 kpl eli 4,4 % vakituisesta henkilöstöstä. Vuonna 2024 eläkkeelle jäi 10 henkilöä, eli 2,2 % vakituisista. Kunnan vaihtuvuusprosentti ilman eläkkeelle jääneitä laskettuna oli 6,6 %. Sisäisiä siirtoja oli 8 kpl, eli 1,8 % vakituisesta henkilöstöstä.

"Tehtävä, toiminta toiseen jäsenyhteisöön" –osuus oli 1 kpl, eli 0,2 % vakituisesta henkilöstöstä. Samoin työsuhteen purkuja koeaikana oli 1 kpl, eli 0,2% vakituisesta henkilöstöstä.



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

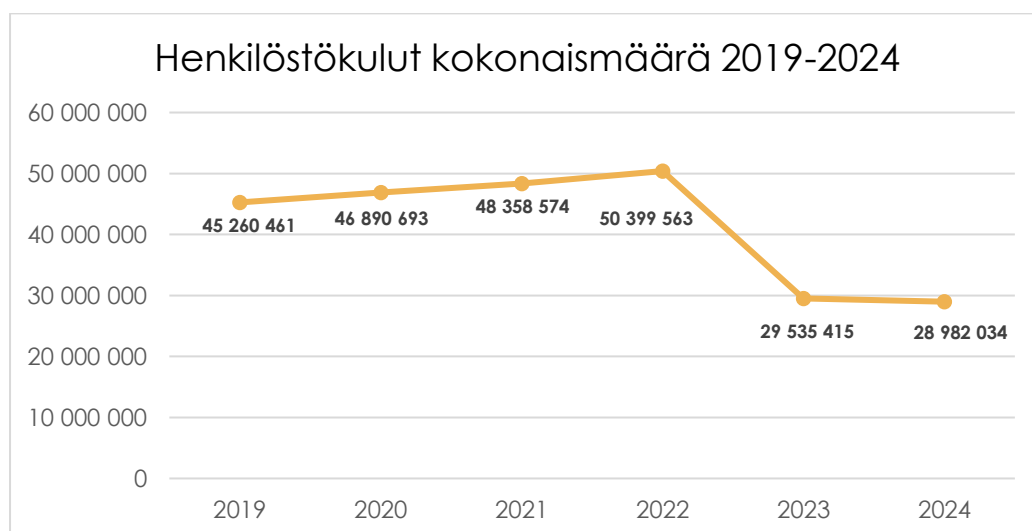
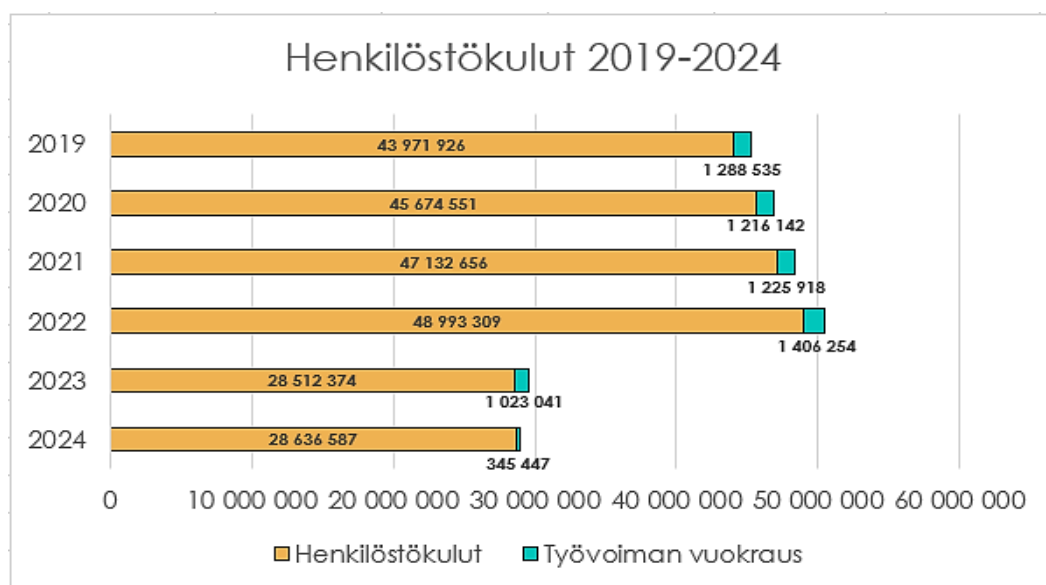
HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut ja henkilöstöpalvelujen ostot

Vuonna 2024 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 28 636 587 euroa. Tämä on 124 213 euroa enemmän kuin vuonna 2023. Muun muassa johtavien viranhaltijoiden poissaolot ja avoimet virat aiheuttivat vuoden 2024 aikana useita sijaisjärjestelyjä. Vuonna 2024 jaettiin myös yleiskorotusten lisäksi paikalliset järjestelyerät.

Vuoden 2024 työvoiman vuokrauskulut olivat 345 447 euroa. Tämä on 677 594 euroa vähemmän kuin vuonna 2023.

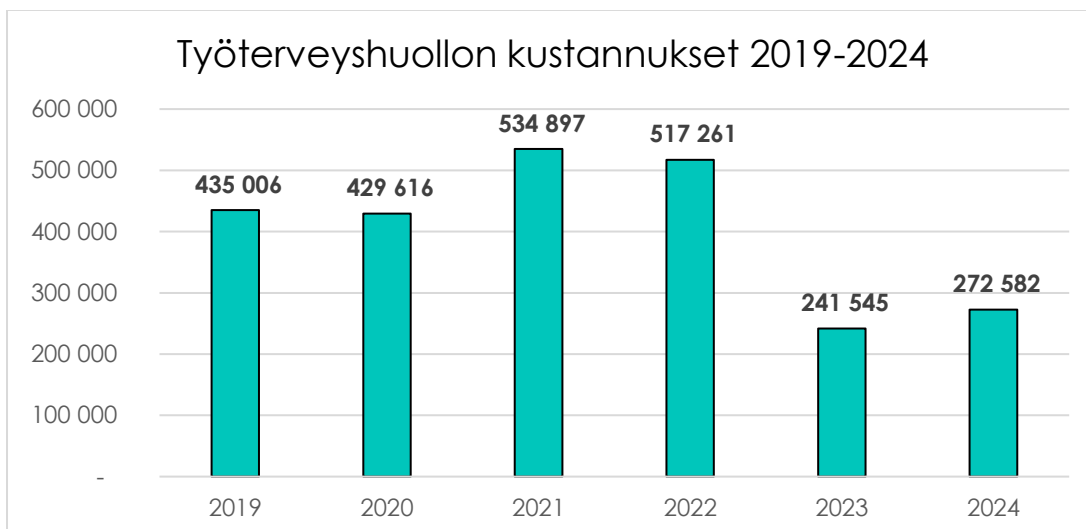
Myös henkilösivukulut laskivat 319 652 euroa edellisestä vuodesta. Kulusäästöä syntyi muun muassa henkilöstön palkkausmenoista ja kokouspalkkioista sivukuluihin, luottamushenkilöiden palkkioista ja jaksotetuista palkoista (lomapalkat). Henkilöstömenoja vähentävät myös vuosilta 2020 -2024 tehdyt palkkojen sivukulujen tasaukset.



Työterveyshuollon kustannukset

Janakkalan kunnan työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 272 582,32 euroa. Vuoteen 2023 verrattuna kustannukset nousivat 31 037 euroa. Syy nousulle on yleinen kustannustason nousu.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 noin 488 euroa työntekijää kohden. Vuonna 2023 vastaava summa oli noin 397 euroa työntekijää kohden.



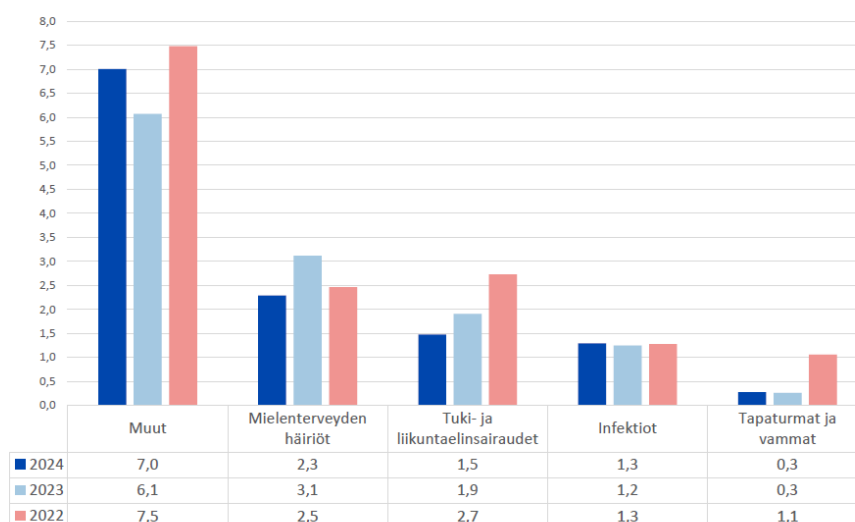
POISSAOLOT

Sairauspoissaolot

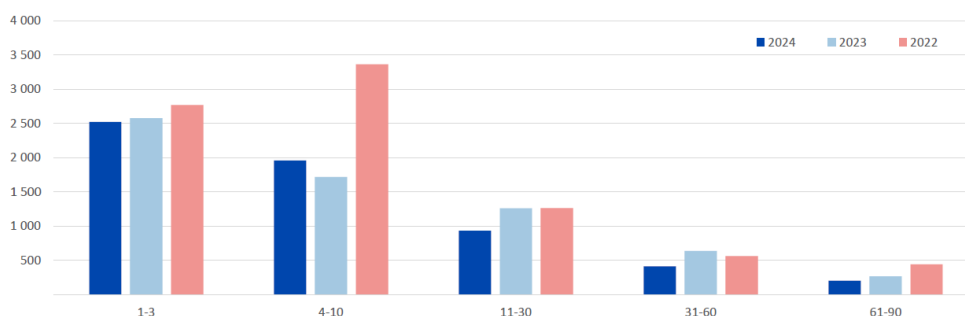
Vuonna 2024 enemmistö (68%) sairauspoissaoloista oli lyhyitä esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja. Näitä aiheuttivat muun muassa erilaiset kolutaudit, kuten hengitystieinfektiot ja vatsataudit. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden häiriöt ja kolmanneksi eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Kolme seuraavaa kuviota sekä tietolaatikon on koonnut ja toimittanut kunnalle Terveystalo.

Sairauspoissaolopäivät/hlö diagnosiryhmittäin 2024

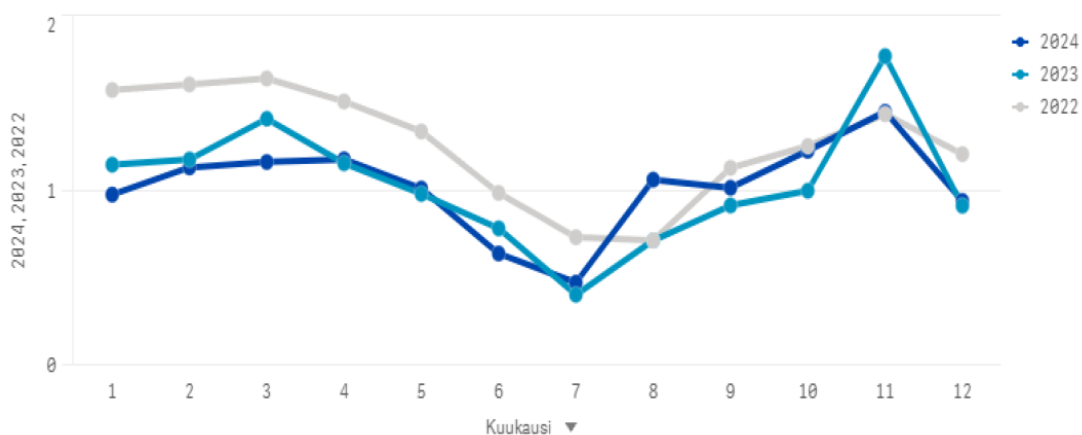


Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet: kaaviossa sairauspoissaolajaksot pituuden mukaan



Kun tarkastellaan poissaolojen pituuksia, kertyvät suurimmat poissaolomäärät 1 – 3 ja 4 - 10 päivän mittaisista sairauspoissaoloista. Merkittävää on, että pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet entisestään.

Sairauspoissaolot (pv) per henkilöstö trendi vs. edelliset vuodet

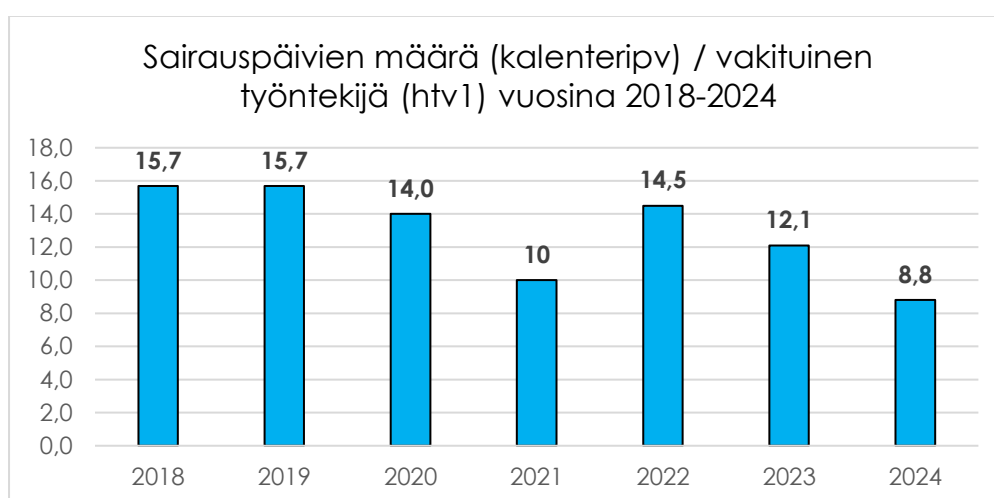
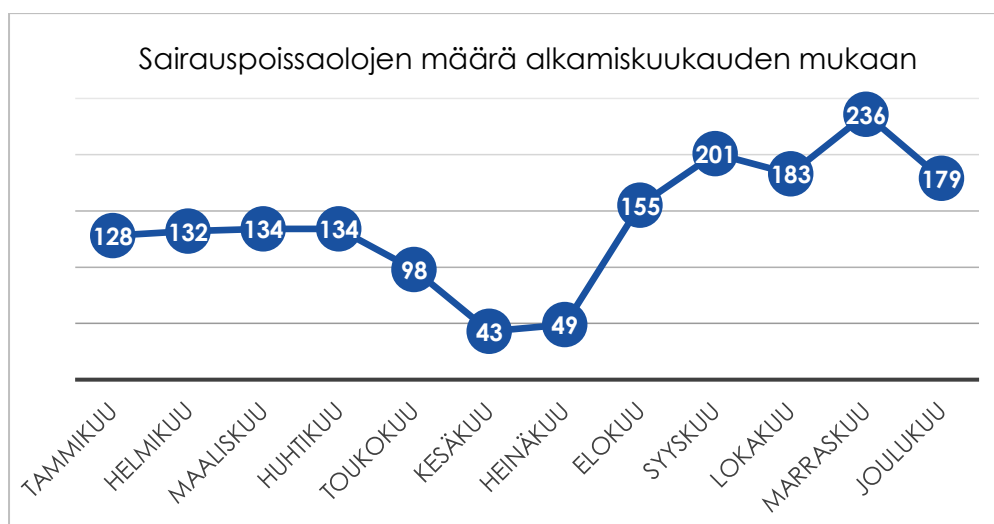


Terveystalon tuottamat luvut:

Lukuja tarkasteltaessa on käytetty henkilöstön keskiarvon määrää vuonna 2024.

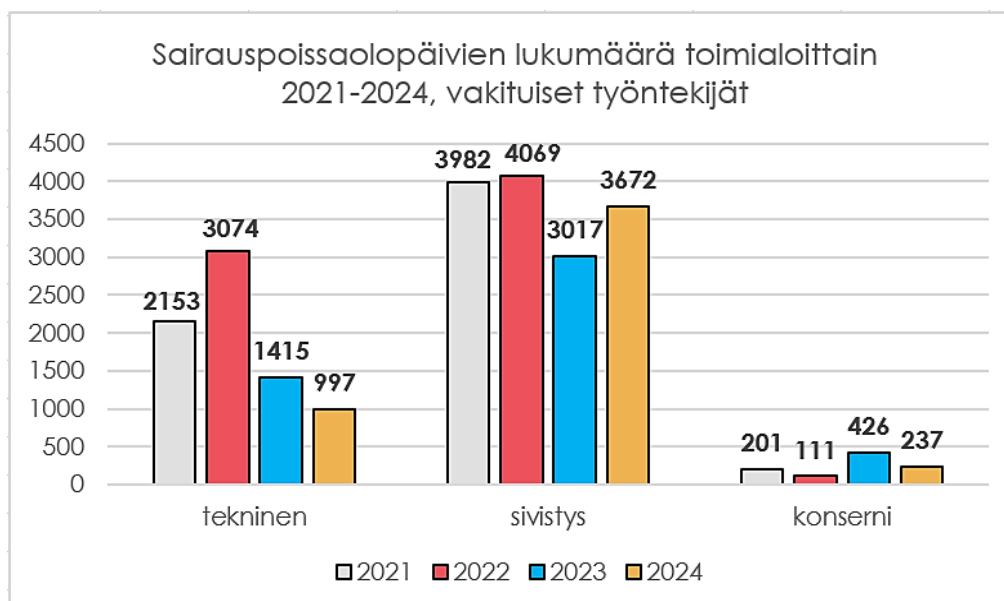
- Henkilöstöstä 14 % ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuoden 2024 aikana. Prosenttiosuus on puolet parempi kuin vuonna 2023, jolloin terveysprosentti oli 7 %.
- Sairauspoissaolopäiviä kertyi 12,3 henkilöä kohden. Määrä laski edeltävästä vuodesta 0,3 päivää henkilöä kohden.
- Esihenkilöiden myöntämiä poissaoloja oli 5,4 henkilöä kohden. Vuonna 2024 vastaava luku oli 4,9 henkilöä kohden, eli esihenkilön myöntämät poissaolot ovat lisääntyneet. Esihenkilön myöntämä poissaolokäytäntö toimii kun-nassa hyvin.

Sairauspoissaolojen alku keskittyi vuonna 2024 erityisesti syys- ja marraskuuhun. Alla olevaan kuvaajaan on koottu sairauspoissaolot niiden alkamiskuukauden mukaan. Sairauspoissa-oloista 92% prosenttia päättyi samana kuukautena kuin alkoi.



Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot laskivat teknisellä 29,5 % ja konsernilla 44,4 %. Sivistyksen toimialalla määrä nousi 21,7 %.

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

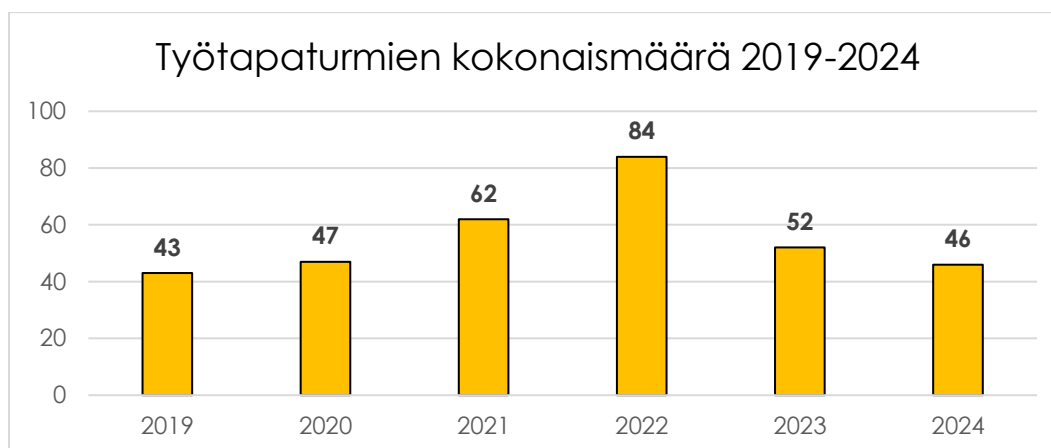


Tapaturmat

Vakuutusyhtiötilastojen mukaan työtapaturmien määrä on laskenut edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2024 työtapaturmia sattui yhteensä 46 kpl, joka on 11,5 % vähemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 2024 korvausmenot olivat 12 011 euroa, joka on 82 % vähemmän kuin edellisvuonna.

Eri vuosien kustannusvertailua ei ole tehty kaaviomuotoon, koska tapaturmien korvaukset saattavat ajoittua eri vuosille kuin itse vahingoittumistapahtuma. Tarkasteluun vaikuttaa myös se, että yksittäiset korvaussummat vaihtelevat muutamista euroista kymmeniin tuhansiin euroihin. Tämän vuoksi raportoidaan tapaturmien määrä kustannusvertailun sijaan.

Kunnan vakuutusyhtiö on vaihtunut vuoden 2024 aikana, minkä vuoksi raportointitapa poikkeaa aikaisemmista vuosista. Tapaturmatilastot käydään läpi työsuojelijaostossa.



TYÖHYVINVOINTI

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

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

Kehittämissuunnitelman avulla on pyritty vastaamaan kuntastrategian tavoitteeseen; henkilöstö voi hyvin.

- Vuoden 2024 aikana jatkettiin työsuhtepolkupyörien käyttöä ja niitä hankittiin lisää.
- Henkilöstölle järjestettiin *Miten ylläpidämme yhdessä työssäjaksamista – ja teemme työtämme virtaavaa ja merkityksellistä* -työhyvinvointiluento Kiipulassa.
- Henkilöstölle järjestettiin työkykyjohtamisen tietoisuuksia. Aiheita olivat tuennattu työ, tapaturmaohjeistus, työsuojelu, häirinnän vastainen ohje, uhka/väkivaltatilanteet, sosiaalinen media sekä varhainen puuttuminen.
- TYHY-ryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana 6 kertaa.
- Konsernipalvelut pilotoi osaamispoolin rakentamista - esihenkilöt kävivät kaikkien tehtävänkuvat läpi.



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 vuonna 2024 hyvin monipuolista. Henkilöstö on voinut käyttää rajoittamattomasti kuntosalia, uimahallia ja viikoittaista sählyvuoroa. Vuonna 2024 jatkettiin Epassi –liikuntasetelin käyttöä. Lisäksi muuta liikuntaa on tuettu 25 €:n liikuntasetelillä, jota on voinut käyttää Vanajaveden opiston, Riihimäen kansalaisopiston ja Janakkalan Janan liikuntaryhmissä. Etuudet on koettu henkilöstön keskuudessa hyvinä.

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen ohjeistus sekä yhteistyössä työnantajan kanssa laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka uusittiin loppuvuodesta 2024, kaudelle 2025. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Janakkalan kuntaa palvelleessa työterveyshuoltotiimissä on tapahtunut henkilöstömuutoksia kuluneen vuoden aikana. Kunnalle nimettiin 2. työterveyslääkäri, joka piti vastaanottoa Janakkalassa yhden päivän viikossa. Työterveyspsykologi vaihtui. Janakkalan työterveyshuollon toimipisteessä työterveyslääkärit pitivät vastaanottoa neljänä päivänä viikossa. 1. nimetty työterveyslääkäri piti vastaanottoa Hämeenlinnan pisteessä yhtenä päivänä viikossa ja 2. nimetty työterveyslääkäri piti vastaanottoa Hämeenlinnassa neljänä päivänä viikossa. Yleislääkäri piti vastaanottoa Janakkalan pisteessä 1-2 päivänä viikossa. Työterveyshoitajat olivat paikalla viikon jokaisena päivänä. Työpsykologi piti vastaanottoa kerran viikossa ja työfysioterapeutti kolme kertaa viikossa. Psykiatri piti vastaanottoa joka toinen viikko kahdena päivänä viikossa. Laboratorio oli auki keskiviikko aamuisin. Janakkalan kunnan työntekijät asioivat myös Hämeenlinnan ja Riihimäen Terveystalon toimipisteessä, sekä hyödynsivät Terveystalon työterveyden valtakunnallisia etävastaanotto- ja chat-palveluita. Esimerkiksi lääkäri-chat ja työterveyslääkärin videovastaanotto oli aktiivisessa käytössä.

Työterveyshuollon yleisiä arvoja ovat asiakaskeskeisyys ja luottamuksellisuus. Toimintaperiaatteita ovat yhteistyö, monialaisuus, näyttöön perustuvan tiedon käyttö, lainmukaisuus, suunnitelmallisuus ja vaikuttavuus. Työterveyshuolto sisältää sekä lakisäätöisen työterveyshuollon että työnantajan kustantaman vapaaehtoisen sairaanhoidon, joka käsittää työterveyshuollon erikoislääkäritasoiset palvelut siihen kuuluvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sairanhoidon palvelut on haluttu pitää ennallaan. Vuodelle 2025 työterveyden soppimussisältöön ei tehty suuria muutoksia. Sairaudenhoidon tavoitteena on tukea mahdollisimman varhaista puuttumista työkykyä uhkaaviin tekijöihin, edistää varhaisen kuntoutustarpeen arviointia ja edistää työkykyä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tehtävänä on yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden kanssa:

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

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

Työkyvyn seuranta ja edistäminen

Työkyvyn seuranta ja edistäminen on työnantajan ja työterveyden yhteistyötä, jolla ehkäistään työkyvyttömyyttä työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn seuranta ja edistäminen perustuu kirjalliseen toimintakäytäntöön, joka on suunniteltu työnantajan tarpeiden mukaan. Se sisältää sairauspoissaolojen seurannan, varhaisen tuen mallin ja työterveyden tehtävät työkyvyn edistämässä ja tukemisessa.

Työkykyjohtamisella ylläpidetään kokonaisvaltaisesti työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työkykyä sekä kehitetään työyhteisön terveyttä. Terveystalon työkykyjohtamisessa yhdistyvät lääketieteellinen asiantuntijuus, edistyneet digitaaliset ratkaisut ja tieteellisesti validoidut mitarit, jotka yhdessä mahdollistavat työkykyriskien luotettavan ennakkoinnin ja ehkäisyn sekä ylläpitävät työntekijän työkykyä pitkällä tähtäimellä. Tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointia työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon yhteistyönä ja parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Tavoitteena on myös pidentää työuria tehostamalla niitä toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Työterveyshuollolla on käytössä Sirius sairauspoissaolojärjestelmä yhdessä henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden kanssa. Työkykyriskiseuranta tehdään jatkuvana toimintana. Vuonna 2023 aloitettiin myös työterveyshoitajan toteuttamat vuosittaiset esihenkilösoitot yhteydenpitokynnystä madaltamaan ja sairauspoissaoloseurannan tueksi. Työterveyshuolto on säännöllisesti yhdessä henkilöstöhallintoon henkilöstön sairauspoissaolotilanteesta. Seurannalla pyritään tukemaan työntekijöitä palaamaan työhön aikaisemmin esimerkiksi osasairauspäivärahan tai työkokeilun turvin. Lähiesihenkilöt ovat olleet aktiivisia käymään varhaisen välittämisen keskusteluita. Työterveysneuvotteluiden määrä on lisääntynyt viime vuosien aikana ja neuvotteluita on pyritty pitämään varhaisessa vaiheessa. Kevennetyn ja korvaavan työn toimintamalli on hyvin käytössä, ja ratkaisuja työn väliaikaisesta kevennyksestä on voitu tehdä työpaikalla myös ilman työterveyshuollon kannanottoa.



Muu toiminta

Työterveyspsykologin ja työfysioterapeutin asiantuntijuutta on hyödynnetty monipuolisesti kunnan kanssa tehdyssä yhteistyössä. Työterveyshuollon peruspalveluiden (vastaanottotyö, työpaikkaselvitykset, kriisityö, toiminnan suunnittelu) lisäksi työterveyspsykologi ja työfysioterapeutti ovat toteuttaneet yhteistyössä kunnan kanssa Voimavara-ryhmän. Ryhmään osallistui kahdeksan kunnan työntekijää. Ryhmän tarkoituksena oli tukea ja vahvistaa työntekijän jakamista ja työhyvinvointia sekä oppia uusia tapoja palautua, säädellä stressiä ja hallita työkuormaa. Lisäksi liikunnan merkitys omalle hyvinvoinnille oli yksi keskeisistä teemoista. Ryhmä aloitti yksilöllisillä alkukartoituksilla, minkä jälkeen järjestettiin viisi ryhmätapaamista sekä yksilölliset loppukeskustelut. Seurantatapaaminen toteutettiin syksyllä. Kokemukset ryhmästä olivat positiivisia.

Ravitsemusterapeutin yksilövastaanotto on ollut käytettävissä Hämeenlinnan Terveystalolla erilaisissa ravitsemukseen liittyvissä asioissa, kuten sairauksissa tai elintapaohjauksessa.

Työterveyshoitaja on osallistunut työsuojelujaoston toimintaan.

Kuntoutustoiminta

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä yksilöllisiin Kiila-kuntoutuksiin. Varhaiskasvatuksen työntekijöille suunnattu Kiila kuntoutus toteutettiin 2024-2025.

Terveystarkastukset

Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2024 vapaaehtoisia ikäryhmittäin tehtäviä työterveystarkastuksia sähköistä terveystarkastusta hyödyntäen. Työterveyshuollossa toteutettiin lakisääteisiä alku- ja määräaikaisterveystarkastuksia.

Terveysneuvonta

"Tupakat pois ja piiput piiloon"-ohjelma jatkui vuonna 2024. Janakkalan kunta työnantajana tarjosi edelleen mahdollisuutta lopettaa tupakointi kustantamalla aloituspakkauksen lääkkeellisestä tupakanvieroituksesta tai 3 kuukauden nikotiinikorvausvalmisteet. Päihteettömyyteen tuettiin ja päihdeongelmien varhaiseen havaitsemiseen kiinnitettiin huomiota terveystarkastuksissa sekä tarvittaessa myös muilla vastaanottokäynneillä. Työterveyshuolto oli mukana kunnan päihdeohjelman päivittämisessä.

Terveystarkastuksissa ja muilla yksilökäynneillä on annettu ohjausta ja neuvontaa terveellisten elämäntapojen omaksumiseen ja on tehty sähköinen omasuunnitelma, jossa on yksilölliset tavoitteet oman terveydentilan edistämiseksi. Työterveyden tavoitteena on ollut työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyminen.

YHTEISTOIMINTA

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

Vuoden 2024 aikana Yhteistyöryhmä kokoontui 4 kertaa. Yhteistyöryhmän alaisuudessa toimii työsuojelujaosto.

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

Työsuojelutoiminta

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

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

Työsuojelujaosto on kokoontunut vuoden 2024 aikana kahdeksan kertaa. Tapaamisiin on voinut osallistua myös etäyhteyksin. Työsuojelun yhteistoiminta työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken on sujunut hyvin. Jaoston kokousmuistiot ovat luettavissa intranetissä (<https://www.janakkala.fi/intra/yhteiset-ohjeistukset-ja-lomakkeet/tyontekijalle/tyosuojelu/>).

Yleistä

Yleisin yhteydenottojen aihe työsuojeluun vuoden 2024 aikana on ollut asiakkaiden uhkaava ja väkivaltainen käytös. Henkilöstöön kohdistuvaa väkivaltaa on esiintynyt varsinkin koulujen erityistä tukea vaativien oppilaiden ryhmissä sekä varhaiskasvatuksessa. Vakavilta loukkaantumisilta on toistaiseksi välttytty. Psykososiaalinen kuormitus on edelleen merkittävä tekijä työyhteisöissä.

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

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

Työsuojelutoimikunta päätti aloittaa työsuojelun puhelinpäivystyksen kerran kuussa helmikuusta 2025 alkaen. Työsuojelutoimijat ovat toki muulloinkin tavattavissa, mutta päivystysajalla haluttiin tuoda työsuojelun toimintaa näkyvämmäksi ja madaltaa kynnystä yhteydenottoihin.



Työntekijöiden ilmoituksia

Uhka- ja väkivaltatilanteista on tullut ilmoituksia kunnan laatimilla paperilomakkeilla lähinnä erityisopetuksen henkilöstöltä, varhaiskasvatuksesta sekä koulujen alaluokkien opettajilta ja koulunkäynnin ohjaajilta. Saapuneiden ilmoitusten johdosta työnantaja on järjestänyt henkilöstölle turvallisuuskoulutuksia syksyllä 2024.

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

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

Sähköiset ilmoituskanavat

Vuoden 2024 lopussa työsuojelutoimikunta kävi tutustumassa yhteen sähköiseen ilmoitusjärjestelmään ja alkuvuodelle sovittiin toinen esittely. Tavoitteena on ottaa uusi sähköinen järjestelmä käyttöön syksyn 2025 aikana.

Työpaikkakäynnit

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

Vuonna 2024 työpaikkakäyntejä tehtiin seuraaviin yksiköihin: Janakkalan pääkirjasto, Päiväkotihaltia, Päiväkotihaltia Kivitasku, Päiväkotihaltia Pesäpuu, Tervakosken kirjasto, Tervakosken koulu ja Esiopetus Väkky.

Sisäilma-asiat

Laajempaa sisäilmaongelmaa on ollut ainoastaan Turengin yhteiskoulussa. Ongelmatiloihin on tehty sisäilmatutkimukset ja niiden pohjalta on teetetty myös IV-nuohoukset. Osassa tiloista on tehty tai tehdään edelleen rakennetiivistyksiä. Tiloihin on asennettu sisäilmanseurantalaitteet ja seuranta tehdään viikoittain.

Koulutus

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

HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

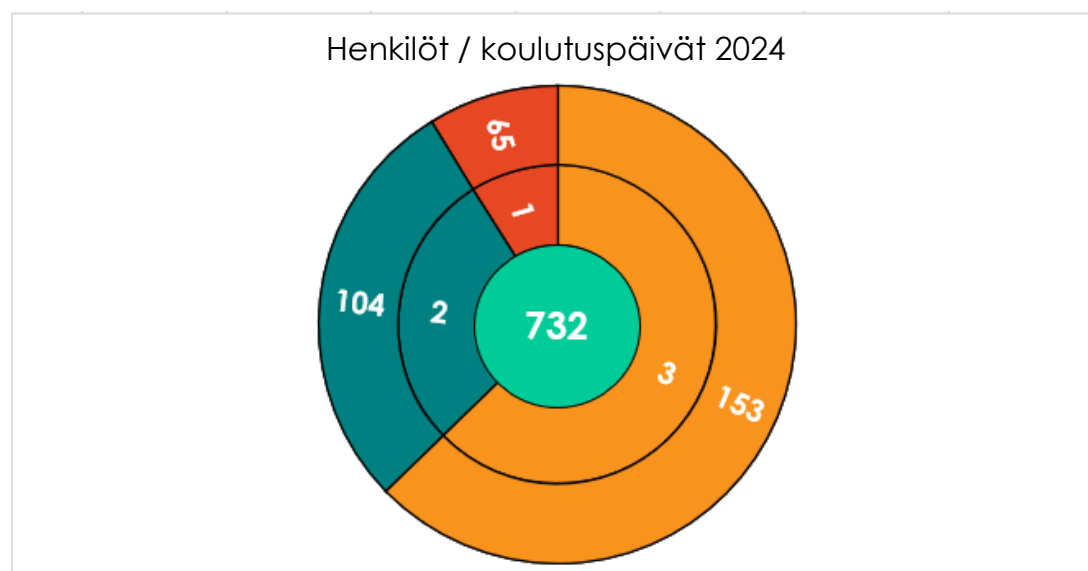
Henkilöstön osaaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat merkityksellisiä palvelutuotannon laadukkuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Koulutusta järjestettiin henkilöstö- ja konsernihallinnon sekä kunkin toimialan toimesta. Tarkemmat tiedot järjestettävistä koulutuksista hyväksytään vuosittain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

Vuoden 2024 aikana jatkettiin esihenkilöiltapäivien pitämistä. Esihenkilöiltapäiviin ovat voineet osallistua myös pääluottamusmiehet. Aiheina ovat olleet ajankohtaiset asiat sekä esihenkilöiltä tulleet aihepyynnöt. Vuoden 2024 aikana esihenkilöiltäpäivissä on käsitelty mm. seuraavia asioita:

- Rekrytointijärjestelmä
- Eduhouse
- Sopimuskorotukset
- Verokortit
- Kellokortti
- Vuosilomien pitäminen
- Havaintoja työkykyasioista
- Johtamisarvio
- Osaamispooli
- Toimialakohtaiset valmiussuunnitelmat
- Työterveyshuolto
- Kirjaamo
- Asiakaspalveluteesit
- Talousinfo
- Päähteet ja työelämä
- Perehdytys
- Työntekijän edustajana toimiminen
- Puheeksiotto

Vuoden 2024 aikana pidettiin tulokasiltpäiviä uusille kunnan työntekijöille.

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.



Kuvion ulkokehässä on työntekijöiden määrä, sisäkehässä koulutuspäivien määrä ja keskellä kaikki vuoden 2024 koulutuspäivät yhteensä. Vuonna 2024 järjestettiin yhteensä 732 koulutuspäivää (yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta / koulutuksensaaja). Koulutuspäivät 1,

2 tai 3 päivää on jakautunut koulutuksensaajien kesken niin, että 62,7 % työntekijöistä on saanut 3 koulutuspäivää, 28,4 % 2 koulutuspäivää ja 8,9 % 1 koulutuspäivän. Koulutuspäivien määrä nousi kokonaisuudessaan 78,5 % verrattuna vuoteen 2023.

Työyksiköiden järjestämä koulutus

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

Kehityskeskustelut

Vuonna 2024 kehityskeskustelujen pitämistä jatkettiin edellisvuonna päivitetyn ohjeistuksen mukaisesti. Kehityskeskustelujen osalta mahdollistettiin laajempi toteutustapa eli keskustelut voivat olla myös lyhyempiä, jos niitä on useammin. Lomakkeen käyttöönoton myötä luovuttiin myös manuaalisesta kehityskeskustelujen toteutumisen seurannasta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Janakkalan kunnassa on käytössä yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantajana kunta toimii tasa-arvoa edistävästi. Tavoitteena on luoda yhdenvertaiset, yhteistyökykyiset ja laadukasta työtä tekevät työyhteisöt. Tarkemmat tavoitteet ja toimenpiteet on kuvattu yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä palkkojen osalta palkkakartoituksessa. Yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy kokonaisuudessaan Janakkalan kunnan nettisivuilta (<https://www.janakkala.fi/kunta-ja-paatoksenteko/hallinto-ja-talous/henkilostohallinto/>) sekä intrasta.

TYÖNANTAJAKUVA JA REKRYTOINTI

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

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkutellaan motivoitunutta ja pätevää työvoimaa. Vuonna 2024 valmistui Janakkalan työnantajaimagon brändikäsikirja. Yksilötasolla kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, työhön perehtyttäminen, oikeudenmukainen johtaminen ja huomion kiinnittäminen onnistumisiin, hyvä työilmapiiri sekä toimiva viestintä vaikuttavat työssä viihtyvyyteen.

Työnantajakuvan kehittäminen on pitkäjänteistä, systemaattista tekemistä ja se kuuluu jokaisen työntekijän arkeen työpaikalla. Se syntyy jokaisen työntekijän työssä, mutta erityisesti se on osa esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin työtehtävää. Merkittävä osa työnantajakuvaa on harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoaminen ammattiin opiskeleville.

Opiskelijan kokemus onnistuneesta harjoittelusta luo pohjan tulevaisuuden rekrytoinneille. Myös uuden työntekijän perehdytys työhön ja osaava esihenkilö ovat keskeiset edellytykset onnistuneelle rekrytoinnille.

Vuonna 2024 työnantajakuva kehitettiin pääasiassa rekrytiimin avulla. Tiimiin kuuluu henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi edustus kaikilta toimialoilta. Rekrytiimin avulla on kehitetty ja yhtenäistetty rekrytointikäytänteitä. Vuonna 2024 jatkettiin Kuntarekryn urasivun käyttöä, jonne lisättiin uusia uratarinoita henkilöstöstä. Vuonna 2023 julkaistua *Tervetuloa töihin Janakkalan kuntaan* -videota hyödynnettiin rekrytointien yhteydessä. Videolla eri ammattien edustajat kertovat, millainen työnantaja Janakkalan kunta on, mikä on parasta ja mitkä asiat saavat viihtymään.

Vuonna 2024 anonymi rekrytointi otettiin käyttöön laajemmin. Kaikki Janakkalan kunnan rekrytoinnit ovat anonymiä. Anonymi rekrytointi edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekryprosessin aikana. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että hakemusvaiheessa ei ole mahdollisuutta tarkistaa henkilöön liittyviä tietoja rikkomatta anonymiteettia. Saapuneita hakemuksia käsitellään anonymisti siihen saakka, kun ollaan tehty päätös, keitä kutsutaan haastatteluun. Tämän jälkeen rekrytoinnin voi merkitä "ei-anonymiksi", minkä jälkeen rekrytointiprosessi viedään läpi normaaliin tapaan. Hakemusten käsittelijälle ei näytetä hakijoiden anonymiä tietoja. Hakija voi kuitenkin täyttää hakulomakkeen normaalisti ja antaa hakulomakkeellaan myös anonymit tiedot. Anonymit tiedot ovat etunimi, sukunimi, syntymäaika, sukupuoli, kuva, puhelinnumero, osoitetiedot, sähköposti, äidinkieli sekä asuinkunta. Hakijaa informoidaan hakulomakkeella siitä, mitä anonymi rekrytointi järjestelmässä tarkoittaa. Anonymista rekrytoinnista on saatu paljon positiivista näkyvyyttä. Työhakijat ovat kehuneet kyseistä rekrytointitapaa. Myös työnantajan näkökulmasta rekrytoinneissa on onnistuttu.

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

HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN

Henkilöstökertomus 2024 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja Intrassa. Se käsitellään yhteistoimintamenettelyssä, johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään myös esihenkilöille. On toivottavaa, että esihenkilöt käsittelevät henkilöstökertomusta työyksikössään ja käyttävät sitä uuden henkilöstönsä perehdyttämisessä.