

LAHTI

Lahden kaupungin henkilöstö- kertomus 2021





Yhteisöllisyys kantoi koronan varjosta huolimatta	4
Henkilöstö lukuina	6
Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen	8
Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan	9
Henkilöstöideat ja työelämän kehittämispalkinto	10
Kohti Unescon tunnustusta – Salpausselkä Geopark -päiväkot	10
”Metsä ja Mieli” Dominon psykososiaalisessa tukityössä	12
Wellamo-opistossa panostetaan vastuullisuuteen	14
Työaika hallintaan -hanke	15
HR-tietojärjestelmän selvitys	15
Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta	16
Työhyvinvoinnin ydinprosessit	16
Työsuojeluvaalit	17
Työhyvinvointia liikkumalla -hanke	18
Työyhteisön tukeminen – uusi toimintamalli käyttöön	19
Esihenkilön tukeminen	20
Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen	20
Vuoden 2021 pulssikyselyt	21
Esihenkilöiden työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2021	22
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	23
Riskienhallinta	23
Työtapaturmat ja ammattitaudit	24
Koronaviruspandemia	25
Työterveyshuolto henkilöstön tukena	25
Työhyvinvointi lukuina	26
Terveysperusteiset poissaolot	26
Työterveyshuollon kustannukset	28
Vaara-, uhka- ja läheltä piti -tilanteet	29
Korvaava työ	29
Rekrytointi	30
Rekrytoinnit lukuina	35
Osaamisen kehittäminen	36
Digitöiden lähettiläät levittävät uutta osaamista henkilökunnalle	38
Lähettiläät toteuttamassa ympäristöpääkaupunkivuotta	39
Faktalaatikko: Lahti – Tehty kestäväksi	40
Liitteet	42

Yhteisöllisyys kantoi koronan varjosta huolimatta



Mietin tätä kirjoittaessani, mitä vuodesta 2021 on jäänyt erityisesti mieleen. Voisiko tässä laajentaa katsontaa – vuosi 2020 päättyi koronan merkeissä ja myös vuosi 2021 päättyi jälleen koronan merkeissä.

Tunteet, jotka asiasta nousevat lienevät monilla olevan epäusko, voimattomuus ja kyllästyminen. Juuri kun syksyllä tilanne näytti hieman valoisammalta, loppuvuodesta vedettiin jälleen mattoa jalkojemme alta. Työyhteisössä mietimme – ihan kuin olisimme eläneet tämän tilanteen ennenkin. Jälleen pohdimme rajoituksia, palvelujen supistamisia, koronaan liittyviä henkilöstöohjeita. Vuosi oli kuitenkin paljon muutakin kuin synkistelyä koronan varjossa.

Yhteisöllisyyden teemat olivat meillä monilla keskustelussa vuoden 2021 aikana. Vaikka vuosi oli jälleen poikkeuksellinen, mitään merkittävää romahdusta työhyvinvoinnissa ei tapahtunut työhyvinvoinnin pulssikyselyn mukaan. Toki varmasti on työyhteisöjä, joissa tilanne on mennyt hieman huonompaan suuntaan, mutta on myös paljon yksiköitä, joissa työhyvinvoinnin tunne on parantunut.

Hyvällä tiellä jatkaaksemme pohdittavaa riittää edelleen siinä, miten ylläpidämme työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tuemme toinen tosiaamme onnistumaan työtehtävissämme erityisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa. Tämä ei ole vain esihenkilön tehtävä, vaan asiassa tarvitaan koko työyhteisöä. Jokainen meistä voi vaikuttaa työyhteisöme toimintaan ja käytänteisiin. Vain yhdessä toimimalla voimme saada aikaan yhteisöllisyyden tunteen. Yhteisöllinen työyhteisö näyttäytyy yhteenkuuluvuuden tunteena, sujuvana yhteistyönä ja vuorovaikutuksena. Toimivassa työyhteisössä sallitaan myös yksilöllisyys ja erilaisuus, joiden hyväksyntä näkyy taitoina selvittää työelämään myös väistämättä kuuluvia ristiriitoja. Toivottavasti sinäkin vaikutat osaltasi yhteisöllisyyden kehittämiseen ja toteutat toiminnassasi kaupungin arvoja – yhdessä, avoimesti, vastuullisesti.

Arvojemme perusteella on päivitetty vuonna 2021 henkilöstöpoliittiset linjaukset. Tavoitteemme on olla hyvä, vastuullinen ja työntekijälähtöinen työnantaja. Näiden kautta henkilöstövisiona on ”Innostunut, motivoitunut, työimua kokeva henkilöstö”. Toivon koko sydämestäni, että jokainen teistä tämän kokee!

Mira Keitaanranta
henkilöstöjohtaja

**Vuosi oli kuitenkin paljon
muutakin kuin synkistelyä
koronan varjossa.**



Henkilöstö lukuina

3 691

Henkilöstö-
määrä

75 %

vakituisia

82 %

kokoaikaisia

66 % Työsuhteessa

34 % Virkasuhteessa

Keski-ikä **46,0** vuotta



78 %
naisia



22 %
miehiä

3 281

Henkilötyövuotta

172,3

Henkilöstökulut,
milj. euroa

79

Eläkkeelle
siirtyi



7,1 %
Lähtö-
vaihtuvuus

-19,11

Suosittelu-
halukkuus (NPS)



16,1

Terveysperusteiset poissaolot
/ henkilötyövuosi (päivää)



2,2

Koulutuspäivät /
työntekijä

8,2

Työhakemukset /
tehtävä

Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen

Palkitseminen tukee kaupungin strategian toteuttamista ja on osa Lahden kaupungin johtamisjärjestelmää ja henkilöstöpoliittisia linjauksia. Palkitsemisuunnitelma sisältää sekä aineellista että aineetonta palkitsemista. Palkitsemisen lähtökohtana on henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Palkitsemisen avulla Lahden kaupunki edistää tavoitteiden saavuttamista ja arvojen mukaista toimintaa. Tavoitteena on myös yhteistyön parantaminen, henkilöstön motivointi, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen sekä työtyytyväisyyden lisääntyminen.



Kaupunkitasoisesti kokoontui säännöllisesti kolme (KVTES, TS ja OVTES) sopimus-alatyöryhmää palkkausjärjestelmien ja palkkausrakenteiden kehittämiseksi. Kunnallisen teknisen sopimuksen osalta saatiin valmiiksi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA) päivittäminen. TVA-järjestelmän päivittämisen kokonaiskustannusvaikutus on yhteensä 301 500 euroa. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotukset 1.4.2021. Lisäksi samassa yhteydessä oli käytössä järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,8 % palkkasummasta. Teknisen sopimuksen järjestelyerä kohdennettiin uudistetun TVA-järjestelmän myötä palkkaepäkohtien korjaamiseen. Lisäksi sovittiin tavoitepalkkojen saavuttamiseksi maksuohjelmasta vuosille 2022–2023.

Henkilökohtaista lisää maksetaan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen perusteella. Työsuorituksen arvioinnin (TSA) tarkoitus on tunnustaa hyvät ja erinomaiset suoritukset. Arvioinnissa arvioidaan ammatinhallinta, tuloksellisuus, yhteistyökyky ja kehityskykyisyys. Henkilökohtaista lisää oli käytössä 2,8 % KVTES:n ja 4,3 % TS:n sopimuksen palkkasummasta. Vuonna 2021 henkilökohtaista lisää maksettiin 64 %:lle TS:n piiriin kuuluvista työntekijöistä ja 35 %:lle KVTES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä. Kertapalkkioita käytetään yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille.

Lahden kaupungilla on käytössä henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemiseen ePassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi (Flex-etu), jonka otti käyttöön 86,5 % kaupungin henkilöstöstä. Vuonna 2021 etua käytettiin 81,5 % myönnetystä kokonaissummasta. Edun arvo oli 75 euroa. Suosituimpia käyttömuotoja olivat Museokortti, Finnkino, Lippu.fi, teatteri sekä uimahalli- ja liikunta-palvelut. Vuoden 2021 aikana valmisteltiin käyttöönotettavaksi myös henkilöstön työmatkaetua.

Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan

Yhdenjaksoisesta 5 tai 10 vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan 100 euron suuruinen ePassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi -etu.

Yhdenjaksoisesta 20, 30, 40 tai 50 vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan 5 päivän palkallinen vapaa.

Lisäksi henkilöstöä muistetaan merkkipäivinä (50 ja 60 vuotta) 100 euron arvoisella ePassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi -edulla tai vaihtoehtoisesti esinelahjalla.

Kaupunki hakee myös kuntaliiton ansiomerkkejä 30 ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Vuonna 2021 oli yhteensä 55 ansiomerkin saajaa.

Henkilöstöideat ja työelämän kehittämispalkinto

Henkilöstöideatoiminnalla kannustetaan henkilöstöä osallistumaan kaupungin toiminnan kehittämiseen ja samalla edistetään hyvää toimintakulttuuria ja luovuutta. Tavoitteena on saada ideoita ja käytännön vinkkejä tavoista, joilla kaupungin palveluita ja toimintaa parannetaan henkilöstön näkökulmasta. Ideoita on tullut yhteensä 38, joista on palkittu 11 ideaa.

Kaupunkitasoisesti järjestetään kerran vuodessa työyhteisön kehittämiskilpailu, jonka teemana on parhaat käytännöt ja niiden levittäminen työelämän kehittämiseen ja tuottavuuden lisäämiseen. Kilpailu oli osa kaupungin palkitsemisjärjestelmää ja tuottavuuden tukitoimia. Kilpailun teema oli vuonna 2021 Ympäristöteot – pienet sekä suuret.

Kunniakirjat jaettiin seuraaviin työyhteisöihin: Kanervan päiväkotia, Psykososiaalinen tuki Domino ja Wellamo-opisto. Lisäksi kunniainnoinninan sai Työllisyyspalvelut / Lahden Ympäristöpajan työyhteisö.

Kohti Unescon tunnustusta – Salpausselkä Geopark -päiväkoti

Teksti: Josefiina Marola, Kanervan ja Palokunnantien päiväkodin johtaja

Kanervan päiväkotia palkittiin loppuvuodesta 2021 työelämän kehittämispalkinnolla. Haluamme nyt kertoa miksi.

Päiväkotimme sijaitsee geologisesti ja kulttuurihistoriallisesti arvokkaalla Salpausselän alueella. Läheltä Tapanilan maastosta löytyy useita suppia ja muita jääkauden sulamisvesien muovaamia paikkoja. Pitkän linjan Vihreän Lipun päiväkotina oli aika ottaa vastaan uusia haasteita, joilla viedä toimintaa entistä enemmän kohti kestävää tulevaisuutta. Vastaus löytyi yhdessä Lahti Regionin ja LAB-ammattikorkeakoulun kanssa, kun lähdimme rakentamaan Geopark-päiväkodin konseptia. Pitkän prosessin seurauksena meistä tuli ensimmäinen Salpausselkä Geopark -päiväkoti! Nyt olemme siinä vaiheessa, että joulukuussa 2021 UNESCO Global Geoparks Council hyväksyi Salpausselkä Geoparkin hakemuksen. Virallisesti Salpausselkä Geoparkista odotetaan tulevan UNESCO Global Geopark -kohde keväällä 2022, jolloin Unescon hallintoneuvosto käsittelee asian.

Ohjaamme lapsia ympäristökasvatuksen keinoin pienestä pitäen vastuulliseen elämäntapaan. Liikkuminen luonnossa, sen tutkiminen ja ihmetteleminen tarjoavat rauhaa, virkistystä ja rikkaita aistielämyksiä. Kokeillen, tutkien, päätelmiä ja havaintoja tehden lapsi saa oivalluksia ja uusia taitoja ja oppii näin luotamaan itseensä osana ympäröivää maailmaa.

Meidät on valittu mukaan kaksivuotisen esiopetuksen kokeiluun. Viime syksystä alkaen Kanervassa on siis ollut myös viisivuotiaita eskarilaisia. Esiopetuskokeilun myötä oli luonnollista miettiä, miten voisimme jälleen ottaa seuraavan askeleen. Päätimme viedä eskarin metsään. Metsä on ollut Kanervan päiväkodin keskeinen toiminta- ja oppimisympäristö aina. Nyt eskarilaiset viettävät aamupäivät metsässä neljä kertaa viikossa. Tavoitteena on tuoda esille, että metsässäkin esiopetuksen tavoitteet voidaan saavuttaa ja toiminta toteuttaa.



Kysyimme lapsilta metsäeskarista, ja he kertoivat:

*"Metsässä tehdään eskaritehtäviä, leikitään kavereiden kanssa siirtolohkareella ja kiivetään ja hypitään ja höpsöillään."
"Metsäeskarissa on kiva tehdä itsestä kirjaimia."
"Puunrungon päällä on kiva leikkiä, että on lentokoneessa."*

Metsä on toimintaympäristönä niin lapsille kuin aikuisillekin hyvinvointia lisäävä. Vaikutukset työssäjaksamiseen ja terveyteen ovat jo nähtävissä. Lapset ryhmäytyvät paremmin ja oppivat tulemaan toimeen toistensa kanssa. Lapset kasvavat kunnioittamaan luontoa ja ymmärtävät sen suojelemisen merkityksen. Eskari-toiminnan myötä myös Kanervan päiväkodin muut ryhmät ovat alkaneet retkeillä entistäkin useammin metsään.

Koko työyhteisö on sitoutunut päiväkodin arvoihin ja toimintaan. Uudet toimintatavat ja tulokulmat hitsaavat porukkaa entistäkin yhtenäisemmäksi. Kanervassa on hyvä olla niin lapsen kuin aikuisenkin.

Työntekijät kertovatkin seuraavaa:

*"Päivä olisi tosi raskas, jos ei pääsisi ulos. On aina hyvä tulla töihin, kun tietää, että pääsee metsään. Metsä mahdollistaa niin paljon!"
"Lasten luovuus pääsee upeasti metsässä valloilleen, eihän lapset metsässä edes riitele."*

”Metsä ja Mieli” Dominon psykososiaalisessa tukityössä

Teksti: Anu Siiteri, johtava ohjaaja,
psykososiaalinen tuki Domino, Lahden kaupungin nuorisopalvelut

Rikas luontomme ja upeat maastomme Lahdessa tarjoavat ainutkertaisen, voimavaroja lisäävän ja eheyttävän, maksuttoman toimintaympäristön! Ympäristöpääkaupunki 2021 -teema vahvisti Dominon työntekijöissä halua käyttää luontoa ja lähiympäristöä tietoisemmin mielen hyvinvointia lisäävässä tukityössä 17–25-vuotiden nuorten parissa.

Metsämieli-menetelmän taustalla ovat tutkitut valmennusmenetelmät, kuten vahvuuksien psykologia, mindfulness ja lifecoaching. Luonnossa olemisen vaikutuksista keholle ja mielelle on julkaistu lukemattomia tutkimustuloksia. Esimerkiksi neuropsykiatrian, mielenterveyden sekä sydänterveyden asiantuntijoilla on näyttöä, että jo 10–20 minuutin oleskelu luonnossa vähentää stressihormonitasoa kehossa, laskee verenpainetta ja sydämen sykettä sekä tasoittaa veren kortisolipitoisuuksia. Ulkoilu ja luonnosta nauttiminen kaikin aistein lisää muun muassa parempaa unta ja mielen hyvinvointia. Luonto herättää meissä kaikissa ajatuksia ja muistoja, kunhan annamme sille mahdollisuuden. Luonnossa oleskelu parantaa huomiokykyämme, selkeyttää ajatuksiamme ja parantaa muistiamme. Luonto tarjoaa voimaa vaikeissa elämäntilanteissa. Jotta rauhoittava tunne lisääntyisi luonnossa liikkuesssa, on hyvä huomioida aktiivisesti omat tunteet ja ajatukset, rauhoittaa mieli ympäristön havainnointiin ja nauttia tietoisesti luonnossa tapahtuvasta toiminnasta.

Työryhmästä työntekijä osallistui Metsämieli-ohjaajakoulutukseen. Tiimissämme koulutuksen saanut jakoi menetelmäopin luonnon mahdollisuuksien hyödyntämisestä asiakastyössä. Rekisteröity Metsämieli-menetelmä yhdistää luonnon terveysvaikutukset mielentaitoja vahvistaviin harjoituksiin. Menetelmä koostuu läsnäolo-, rentoutus-, virkistys-, voimavara- ja mielentaitoharjoituksista. Harjoitimme konkreettisesti elämyksellisten metsämielihetkien luomista: rauhoittumisen kykyä, aistitoimintojen valpastumista sekä erilaisten harjoitusten ohjaamista yksittäisille nuorille ja asiakkaistamme kootuille ryhmille. Ryhmissä menetelmää on käytetty Treena mieli vahvaksi -ryhmässä, äitien ja vauvojen ryhmä Helistimessä ja Elinvoimaa luonnosta -nuorten miesten ryhmässä. Näissä on käytetty harjoitteita ja menetelmiä, joissa luonto on ollut merkittävässä roolissa.

Oppimisen edistyessä olemme kehittäneet erilaisia keinoja ja tapoja hyödyntää ympäristöä asiakastyössä. Leirityössä on ollut helppoa toteuttaa Metsämieli-hengessä aistirata, jossa eri aisteja hyödyntäen hiljennetään pohtimaan itseä luonnon äärellä ja kerätään energiaa luonnosta. Myös valokuvauksen keinoin on toteutettu mielen hyvinvointia lisäävää toimintaa. Tiedostettu toiminta luonnossa tarjoaa monimuotoisen, muotoiltavissa olevan, luovan ja innostavan menetelmän.

Alun haparoivien ja pelokkaiden tuntemusten väistyttyä, olemme työntekijöinä yhä rohkeammin huomioineet luonnon mahdollisuudet asiakastyössä. Asiakkaamme ovat antaneet hienoa palautetta harjoituksista, luonnossa oleilusta ja siellä rauhoittumisesta. Yksilötapaamisia on toteutettu lenkkipoluilla, puistoissa ja kaupunkiympäristössä. Luontoteemaa on pidetty esillä keskusteluissa asiakkaiden kanssa ja luonnossa olemisen merkitystä hyvinvoinnille on tietoisesti korostettu. Myös työhuoneisiin on tuotu luontoa sesonkien mukaan. Moni asiakkaista on ollut ensimmäisen kerran luonnossa sitten varhaislapsuuden.

Työyhteisömme kokouksia on viety mahdollisuuksien mukaan luontoympäristöön. Koronapandemia-aikana terveysturvallinen ja turvavälit huomioiva luonnossa kokoustaminen ja asiakastyön tapaamiset, ovat olleet monella tavalla rauhoittava tapa työskennellä. Rohkaisemmekin jokaista miettimään, miten luonto voisi olla osa työtä. Luontoa ei ole vain metsä jossain kaukana, vaan myös lähellä on ympäristöjä nautittavaksi. Pysähdy katselemaan ikkunasta avautuvaa näkymää, nauti tietoisesti hiljaisuudesta, väreistä ja tuoksuista, rohkene luontoon ilman suoristuspaineita! Anna itsesi ja mielesi elpyä luonnon voimasta! Luonto lisää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajalla!

Kaupunki palkitsi Dominon työelämän kehittämispalkinnolla teemalla Ympäristöteot työssämme – pienet ja suuret.



Wellamo-opistossa panostetaan vastuullisuuteen

Teksti: Mari Ylä-Sankola-Peltola, rehtori, Wellamo-opisto

Lahden kaupungin strategiasta tehtiin Wellamo-opistolle oma tulkinta vuonna 2018. Keskeiseksi kehittämiskohteeksi linjattiin toiminnan palvelumuotoilu kestäväen tulevaisuuden teemalla. Loppuvuodesta 2021 opisto palkittiin Lahden kaupungin työelämän kehittämispalkinnolla teemalla Ympäristöteot työssämme. Olemme vuosien aikana kehittäneet isoja ja pieniä toimintatapoja, joita teemme yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Kuluvan vuoden elokuussa lanseerasimme esimerkiksi vastuullisuuskriteeristön opetuspalveluihimme (tutustu verkkosivuilla www.wellamo-opisto.fi).

Vastuullisuus näkyy arjessa ja opetuksessa.

Tässä käytännön esimerkki keramiikan opetuksesta:

Wellamo-opiston Lahden keramiikkaryhmiltä jää noin 100 kg kuivunutta jätesavea joka lukukausi. Lahden tiloihin on siksi hankittu käytetty taikinakone saven uudelleen muokkaukseen. Näin savijäte muuttuu hyvälaatuiseksi kierrätys-veksi: pilalle kuivunut, polttamaton savi vaivataan taikinakoneessa, josta saatu massa kuivataan kipsilevyn päällä ja vaivataan vielä käsin. Uusiosaven käyttäminen on konkreettista säästöä opiskelijalle ja ekologisempaa kaiken kaikkiaan.

Keraamikko ja tuntiopettaja Jari Vesterinen toteaa:

– “Keramiikassa kestävä kehitys ja ympäristönäkökulma liittyvät monesti myös työturvallisuuteen. Yritämme esimerkiksi vähentää ja välttää ympäristön ja tekijän kannalta myrkyllisiä ja haitallisia materiaaleja, pyrimme minimoimaan hukkaan, sekajätteeseen ja viemäriin menevää jätettä. Polttamme vain täysiä uuneja erillisessä uunihuoneessa, jossa kaasut johdetaan pois työtiloissa. Mietimme, mitä on mielekästä toteuttaa keramiikassa ja mitkä työt kannattaa polttaa savesta keramiikaksi. Nämä kaikki ovat nousseet yhä tärkeämmiksi sekä omassa studiotyöskentelyssä että opetuksessa. Mielestäni tämä on tässä ajassa luonnollinen kehitys, joka helpottaa ja suuntaa työn tekemistä. Kaikkea, mitä pystyisi tekemään, ei tarvitse tehdä.”



Työaika hallintaan -hanke

Työajanhallinnan hanke edistyi kertomusvuonna sovitusti. Työajanhallinnan järjestelmän käyttöönoton, pelisääntöjen sekä ohjeiden määrittelyt etenivät. Työajanhallinnan järjestelmän käyttöönotto alkaa vaiheittain maaliskuussa 2022.

HR-tietojärjestelmän selvitys

HR-tietojärjestelmän käyttöönottoprojektin määrittelytyö käynnistyi loppuvuonna 2021. Projektiryhmä, ja alatyöryhmiä (mm. rajapintojen määrittely ja uudistaminen, organisaatorakenteen päivitys, SAP-HR -järjestelmästä luopumiseen liittyvät tehtävät) nimettiin. Osittain alatyöryhmien työ päästiin käynnistämään. Tavoitteena on, että alkuvuonna 2022 tuodaan esitys järjestelmän käyttöönottoprojektista kaupungin johtoryhmälle.



Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta

Työhyvinvoinnin ydinprosessit

Työhyvinvoinnin ydinprosessit ovat työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen sekä lakisääteiset työsuojelutehtävät.

1 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen: työhyvinvointikyselyn toteuttaminen, terveysliikunnan edistäminen, liikkumisen ohjaus, työohjaustoiminta, työyhteisötaitojen kehittäminen, muutoshallinnan tukeminen

2 Lakisääteinen työsuojelu: työsuojelunyhteistoiminnan järjestäminen, työterveyshuoltoyhteistyö, viranomaisyhteistyö, työpaikkaselvitykset, työn vaarojen ja riskien arviointi, turvallisuuskävely, työpaikkakohtainen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma, tapaturmat ja ammattitautiselvitykset, päihdeohjelma ja varhainen tuki

Työsuojeluvaalit

Työsuojeluorganisaation toiminnan tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden työkykyä. Kumppanina toimii työterveyshuolto, jonka tavoitteeksi on asetettu työkykyiset työntekijät, hyvinvoiva työyhteisö ja esihenkilötyön tukeminen. Työhyvinvointiorganisaatio tuottaa palveluja, joilla tuetaan tavoitteita.

Syksyllä pidettiin työsuojeluvaalit, joilla valittiin työhyvinvointiorganisaatio toimikaudeksi 1.1.2022–31.12.2025. Vaaleilla valittiin päätoimiset työhyvinvointivaltuutetut ja heidän varavaltuutettunsa. Työhyvinvointivaltuutettuina jatkavat Marianne Nieminen (varatyöhyvinvointivaltuutettu Tuula Parkkola), Päivi Teutari (1. varatyöhyvinvointivaltuutettu Leena Jarla ja 2. varatyöhyvinvointivaltuutettu Eero Luukanen) ja Tarja Virkki (varatyöhyvinvointivaltuutettu Riikka Monola). Kaupunki on jaettu työpaikkojen mukaan kolmeen alueeseen, joilla valtuutetut toimivat.

Työhyvinvointivaltuutetut ovat työhyvinvointitoimikunnan jäseniä. Työnantaja nimesi toimikuntaan työnantajan edustajiksi Mika Kemppaisen, joka toimii myös toimikunnan puheenjohtajana, ja toiseksi jäseneksi Eeva-Liisa Kauppilan. Täydennysvaaleilla valittiin toimikuntaan jäseneksi Niina Savolainen. Asiantuntijoina toimikunnassa ovat työhyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti ja henkilöstöpäällikkö Ulla Tevajärvi.

Lahden kaupungilla valitaan myös työhyvinvointiasiamiehiä. Työhyvinvointiasiamies on esihenkilön työpari työpaikalla. Hän tekee yhteistyötä työhyvinvointivaltuutetun kanssa työsuojelun yhteistoimintatehtävissä. Yhteistoiminnassa käsitellään työsuojeluun, työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä asioita. Työhyvinvointiasiamiehiä on yli 90. Osa työhyvinvointiasiamiehistä toimii samalla myös Ellinä tai Elmona, jotka tuovat liikunnallisia viestejä työyhteisön jäsenille.



Työhyvinvointia liikkumalla -hanke

Teksti: Tarja Virkki, työhyvinvointivaltuutettu ja Sanna Nurminen, liikuntapalveluvastaava

Vuoden 2020 alussa käynnistynyt liikunnan kehittämishanke, Työhyvinvointia liikkumalla, on suunnattu Lahden kaupungin työntekijöille. Hanke sai toisena hankevuonna aluehallintovirastolta 25 000 euron suuruisen avustuksen ja sitä hallinnoi liikuntapalvelut. Työhyvinvointia liikkumalla -hankkeen tavoitteena on Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla, motivaation kasvattaminen omaehtoiseen liikuntaan, yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentäminen.

Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa liikunta ja hyvinvointi osana työpaikan strategiaa, johtamista, resursseja ja käytännön toimia sekä tarjota onnistumisia ja hyvänolontunnetta liikkumalla. Keinoina hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi ovat liikunnan lisääminen työmatkoilla, etäpäivien aikana sekä vapaa-ajalla. Hankkeen myötä työntekijöille tarjotut kehonkoostumusmittaukset, liikuntaneuvonta, lajikokeilut, liikuntaryhmät, teema-, tapahtuma-, työhyvinvointi- ja liikuntapäivät, taukoliikunta ja toimiva viestintä edistävät omalta osaltaan tavoitteiden saavuttamista. Työpaikkojen liikuntavastaavien eli ”Ellien ja Elmojen” koulutus sekä kuukausiposti vuosikellon mukaisesti.

Toisena hankevuonna hyväksi havaittuja keinoja on jatkettu edelleen ja henkilöstöä on kuultu hankkeen sisältöä, erityisesti lajikokeiluja, suunniteltaessa. Kaikille yksiköille on tarjottu mahdollisuus kehonkoostumusmittaukseen ja syksyllä käynnistyi myös toinen mittauskierros Urheilukeskuksella. Yhteensä testejä on tehty 1260. Työhyvinvoinnin palaset osaksi elämää -webinaarisarja keräsi toisena hankevuonna reilu 200 katselukertaa ja näin tuplasi yleisönsä edellisvuodesta.

Rajoitusten hellittäessä syksyn mittaan pystyttiin lisäämään myös kurssien ja ryhmiin osallistuneiden määrää ja tätä kautta tarjoamaan yhä useammalle liikunnallisia kokemuksia. Toinen hankekausi sai jatkoaikaa vielä 30.4.2022 asti. Kevättalven aikana tullaan kehittämään liikuntaneuvontaan ohjautumista sekä kohdennetaan lajikokeiluja ja liikuntatuokioita yhä enemmän yksiköihin ja toimialoille. Myös työmatka- ja arkiliikuntaan kannustetaan uuden Move Together -sovelluksen avulla.

Henkisesti ja fyysisesti hyvinvoiva henkilöstö on avain työyhteisön menestykseen. Hyvä työkyky lisää tuottavuutta. Henkilöstöön ja sen työkykyyn satsaaminen on työpaikalta myös vastuullinen teko, joka vahvistaa työnantajamielikuvaa ja lisää yrityksen vetovoimaisuutta rekrytoinneissa. Liikuntaneuvonta ja kehonkoostumusmittaukset ovat antaneet alkusykäyksen aktiivisempaan elämäntapaan ja se voidaan asiakaskäynneistä todentaa. Helmikuussa 2022 toteutamme Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksen, jotta panostus työhyvinvoinnin lisäämiseksi saadaan entistä paremmin näkyväksi.



Työyhteisön tukeminen - uusi toimintamalli käyttöön

Teksti: työhyvinvointivaltuutetut Marianne Nieminen ja Päivi Teutari

Työhyvinvointivaltuutetut pyrkivät tukemaan työyhteisöjä myös käymällä vierailuilla ja pitämässä esityksiä työyhteisöä kiinnostavista aiheista. Tämä työtapa on ollut käytössä syksystä 2020 alkaen. Työyhteisön yhteydenoton perusteella olemme tarjonneet tilaisuutta, jossa keskitytään työpaikan pelisääntöihin, hyvään työkaveruuteen, työstä palautumiseen, itsensä johtamiseen tai palautteen antamiseen ja saamiseen työstä. Tilaisuudet ovat olleet lähitilaisuuksia silloin, kun siihen on ollut mahdollisuus. Tilaisuudet on soviteltu työyhteisön toiveiden mukaisiksi. Kyseessä ei ole ollut luento, vaan interaktiivinen tilaisuus, jossa työyhteisö on pienen alustuksen jälkeen päässyt itse miettimään tärkeiksi kokemiaan asioita.

Kokemukset ovat olleet hyviä, ja tilaisuudet ovat toimineet alkuna sille, että työyhteisö on päässyt keskustelemaan tärkeistä, ja joskus vaikeistakin asioista. Ulkopuolinen alkusysäys on se, minkä työhyvinvointivaltuutetut ovat voineet antaa. Esityksiä on käyty pitämässä päiväkodeissa, kouluissa ja muissa työyhteisöissä.

Esihenkilön tukeminen

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshoitaja ja työhyvinvointivaltuutettu aloittivat vuoden alussa työhyvinvointikeskustelut esihenkilöiden kanssa. Keskustelut toteutetaan vuosittain. Tarkoitus ja tavoite on tukea esihenkilötyötä ja auttaa esihenkilöiden omaa jaksamista vaativassa tehtävässä. Keskustelut ovat saaneet valtavan paljon kiitosta ja ne osoittautuivat todella tarpeelliseksi.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen

Työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2020 ja uusitaan helmikuussa 2022. Kysely toimii hyvinvoinnin kehittämisen pohjana ja asetettuja tavoitteita seurataan kyselyssä vuonna 2022. Vuonna 2021 on henkilöstölle toteutettu kaksi pulssikyselyä siitä, mihin suuntaan työhyvinvointi on kehittynyt.

Suositteluhaluus eli NPS-indeksi oli -9,04 vuonna 2020. Suosittelemattomuutta on mitattu aiemminkin ja arvo oli parantunut edellisestä kyselystä, tosin pulssikyselyiden mukaan suosittelemattomuus on heikentynyt merkittävästi (pulssikysely kevät 2021 NPS -10,42 ja syyskuu 2021 NPS oli -19,11).

Uudistettu kaksivuotinen työhyvinvointikyselyprosessi kehitettiin yhteistyössä Työhyvinvointi ja työkyvynjohtaminen -projektin aikana Lahden kaupungin, Päijät-Hämeen Laitoshuolto- ja palveluiden ja Feelback Oy:n kanssa. Projektin tavoitteena oli työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen parantaminen pysyvästi. Projekti saatiin päätökseen vuoden 2021 lopussa.

Välineenä olivat työhyvinvointikyselyn uudistaminen ja turvallisuuskulttuurin parantaminen työyhteisöissä valmentamalla esihenkilöitä ja avainhenkilöitä työturvallisuuden hallintaan.

- **Työhyvinvointikysely**
- **Turvallisuusvalmennus**
- **Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet**
- **Työhyvinvoinnin kehittämisen seuranta, vaikuttavuuden seuranta**
- **Sairauspoissaolojen seuranta, työkykyisyys**
- **Strategiset mittarit**

Projektin aikaiset tavoitteet ja tuotokset

1. Työhyvinvointikyselyprosessin uudistaminen. Tiedolla johtaminen. Projektin aikana luotiin uusi työhyvinvointikyselyn kaksivuotinen prosessi. Haasteita toteutukselle aiheutti koronapandemia, joka häiritsi työyhteisöjen yhteisiä tapaamisia, jolloin tuloksien käsittely ja työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden pohdiskelu vaikeutui.

2. Työturvallisuuskulttuurin paraneminen pysyvästi. Työturvallisuuden paranemisella on vaikutusta sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Turvallisuuskulttuurin parantaminen -valmennus ei onnistunut kaupungin osalta toivotulla tavalla. Vaikuttavuuden mittauksella osoitettiin, ettei toimintamallilla saatu aikaan näkyvää tai pysyvää parannusta turvallisuuskulttuurissa. Päijät-Hämeen Laitoshuolto- ja palveluilla se sen sijaan onnistui hyvin.

Projektin pitkän aikavälin hyötyjä ja pysyväisvaikutuksia ovat työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen paraneminen, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden paraneminen sekä sairauspoissaolojen väheneminen.

Vuoden 2021 pulssikyselyt

Työhyvinvointikyselyn välikyselyt eli pulssikyselyt toteutettiin helmikuussa ja syyskuussa 2021. Huolimatta koronapandemia-ajasta, työhyvinvoinnin kokemus ei ole koko kaupungin tasolla huonontunut. Työyhteisöissä asetettiin edellisen pulssikyselyn jälkeen yksi kehittämisen kohde työhyvinvoinnin parantamiseksi. Pulssikyselyillä mitattiin tavoitteen toteutumista, ja tuloksena on, että edistymistä työhyvinvoinnissa on tapahtunut hieman molemmissa mittauksissa. Syksyn pulssikyselyssä kysyttiin lisäksi henkilöstön omaa työhyvinvointia, halukkuutta suositella kaupunkia työnantajana sekä kaupungin eettisten toimintaperiaatteiden tuntemusta.

Tulosten mukaan työntekijöiden kokema työhyvinvointi työpaikalla on pysynyt ennallaan samoin omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen työpäivän aikana. Tulosten mukaan yli 70 % työpaikoista on käynyt arvokeskustelua, ja yli puolet työntekijöistä on tutustunut kaupungin eettisiin periaatteisiin. Sen sijaan suosittelemattomuus on laskenut kevään pulssikyselyyn verrattuna.

Esihenkilöiden työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2021

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli huikeat 83,4 %. Esihenkilöiden kokemaa työhyvinvointia kysyttiin asteikolla 1–5, joista viisi on paras kokemus ja yksi heikoin. Keskiarvoksi tuli 3,44, joka tarkoittaa, että työhyvinvoinnin toimenpiteitä on tehostettava.

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin palvelualueilla johtoryhmissä, henkilöstöpalveluissa ja työterveyshuollossa. Yhdessä pohdittiin keinoja esihenkilöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Esihenkilöiden omaa kyselyä jatketaan kaudella 2022–2024. Tavoitteena on selvittää koettu työhyvinvointi ja luoda välineitä sen parantamiseen.

83,4%

esihenkilöiden
työhyvinvointi-
kyselyn vastaus-
prosentti

3,44

vastausten keskiarvo
(asteikolla 1–5,
joista viisi on paras
ja yksi heikoin)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen suunnitelman tavoite on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantaja arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittää työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Helmikuun 2021 pulssikyselyssä kysyttiin henkilöstön omaa kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Pieni joukko henkilöitä koki tulleen syrjityksi työssä. Asia on käsitelty työyhteisöissä esihenkilön johdolla. Kysymys päätettiin lisätä jatkossa koko kaupunkia koskevaan työhyvinvointikyselyyn.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen suunnitelma päivitetään vuonna 2022. Lainsäädännön asettamien velvoitteiden ohella Lahden kaupungin tavoitteena on aidosti edistää niitä toimenpiteitä, joilla Lahti tunnetaan ennakkoluulottomana työnantajana, joka antaa mahdollisuuden kehittyä, osallistua ja vaikuttaa kehittämiseen.

Riskienhallinta

Joulukuussa toteutettiin valmennusta esihenkilöille ja työhyvinvointiasiamiehille riskienhallinnasta. Tilaisuudet suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Tilaisuudet tavoittivat yli 200 henkilöä. Valmennuksella luotiin pohjaa työpaikan vaarojen ja riskien tunnistamiseen, riskienhallintaan ja tulevan ohjelmiston käyttöön.

Kokonaisvaltainen riskienhallinta -ohjelmisto otettiin käyttöön 1.1.2022. Syksyn 2021 aikana toteutettiin käyttöönottoprojekti. Hankinnan myötä kaupungin kokonaisvaltainen riskienhallinta paranee ja raportointi helpottuu, kun tiedot ovat dokumentoituina yhdessä paikassa. Ohjelmiston analytiikka antaa välineen riskienhallintaan. Esihenkilöiden ja henkilöstön oikeusturva vahvistuu, kun asiat käsitellään ohjelmistossa monen suuntaisesti ja paperilomakkeet poistuvat käytöstä.

Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla tarkoitetaan tarkoituksenmukaista sekä johdonmukaista toimintaa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kokonaisvaltainen riskienhallinta kattaa strategisten, toiminnallisten, taloudellisten ja vahinkoriskien arvioinnin sekä dokumentoinnin, huomioiden toiminnan laatu, laajuus ja monimuotoisuus.

Ohjelmistossa on kolme osaa: riskienhallinta, riskienarviointi ja uhka-, vaara- ja läheltä piti -ilmoitukset. Kokonaisvaltaisesta strategisen tason riskienhallinnasta huolehtii palvelualueiden johto. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi eli riskienarviointi kuuluu esihenkilöille. Työntekijä, joka kohtaa vaaratilanteen työpaikalla, tekee tapahtumailmoituksen ohjelmistossa.

Työtaturmat ja ammattitaudit

Työtaturmia oli yhteensä 196 kappaletta, joista korvattavia tapaturmia oli 94 (146 vuonna 2020). Kaikki ammattitautipäätökset johtuivat koronaviruksesta. Suurin syy työtaturmille on väkivalta ja järkyttävät tilanteet. Väkivaltatilanteita, joista seurasi myös työtaturma, tapahtui eniten perusopetuksessa. Tapahtumat olivat luonteeltaan asiakkaiden aiheuttamia lyömisiä, potkimisia ja puremisia. Erittäin vakavilta työtaturmilta vältyttiin.

Myös henkilöstön liukastumiset ja kaatumiset aiheuttivat työtaturmia. Valtaosa henkilöstölle sattuneista työtaturmista oli kuitenkin vähäisiä, eikä niistä syntynyt poissaoloja tai hoitokuluja. Työhyvinvointivaltuutetut tutkivat kaikki työtaturmat ottamalla yhteyttä vahingoittuneeseen. Tapaturmatutkinnan lisäksi toimintamallilla tuetaan henkilöstön työhyvinvointia.

Vahinkotapahtuma (2021)	Kpl	Korvaukset euroina
Tapaturma	183	100 673
Työliikekipeytyminen	3	749
Ammattitauti	9	10 746
Ammattitautiepäily	1	0
Yhteensä	196	112 167

	Korvattavat vahingot	Korvatut työkyvyttömyyspäivät
Puuttuva tieto	102	413
Väkivalta, järkytt., poikk. tila	25	0
Henkilön kaatuminen, putoaminen	20	176
Aiheuttajan putoaminen/törmäys	17	0
Terävään esineeseen satuttaminen	14	10
Työvälineen hallinnan menettäminen	12	4
Fyysinen kuormittuminen	6	16
Yhteensä	196	619

Puuttuva tieto tarkoittaa, että tapahtumasta ei ole syntynyt kuluja. Tapaturma olisi korvattu vahinkona, jos siitä olisi syntynyt kuluja.

Koronaviruspandemia

Työhyvinvointitoimintaa määritti lähes koko vuoden koronaviruspandemia. Koronaviruksen ennaltaehkäisy ja siihen liittyvät toimet asettivat työpaikkatasoisen riskienarvioinnin aivan uudelle tasolle. Henkilöstölle järjestettiin erilaisia tukitoimia yhdessä työterveyshuollon kanssa. Satoja työntekijöitä määrättiin viranomaisen päätöksellä karanteeniin korona-altistumisen vuoksi.

Työpaikoilla varauduttiin tartuntojen ennaltaehkäisyyn ja tautiketjujen katkaisemiseen arvioimalla työn vaaroja ja riskejä huomioiden koronavirus. Työpaikka-kohtaisesti suunniteltiin toimet, joilla tartuntaa ja viruksen leviämistä voi ennaltaehkäistä. Uusien korona-aaltojen ilmaantuessa yhä useampi altistui työssä koronavirukselle. Vuoden 2121 aikana työssä altistui yhteensä 656 työntekijää. Vuonna 2020 luku oli 328. Pieni osa koronavirukselle altistuneista sairastui ja 11 henkilöä sai ammattitautipäätöksen.

Lahden kaupunki noudatti viranomaisen koronaohjeita ja tuki työpaikkoja niiden tulkinnaissa. Sairauspoissaolo-ohjetta muutettiin toistuvasti parantamaan vallitsevan tilanteen hallintaa.

Työterveyshuolto henkilöstön tukena

Kaupunki jatkoi koronavirusrokotuksien ja -testien hankintaa työterveyshuollosta. Tavoitteena oli saavuttaa mahdollisimman korkea alueellinen rokotekattavuus. Vuonna 2021 nämä toimet kustansivat yli 150 000 euroa. Henkilöstölle tarjottiin myös influenssarokotuksia, joista syntyi mittavat kustannukset, joita ei korvata työterveyshuoltokustannuksina. Valtio muutti riskiryhmään kuuluvien käsitettä, minkä johdosta rokote jäi suurimmalta osin kaupungin maksettavaksi, toisin kuin edellisellä vuonna. Influenssarokotuksen työterveyshuollossa otti 1553 henkilöä vuonna 2021 (1470 henkilöä vuonna 2020).

Yhdessä työterveyshuollon kanssa järjestettiin jo edellisellä vuonna aloitettuja ryhmäkeskusteluja Teamsissä, jotka oli tarkoitettu kaikille kaupungin työntekijöille, jotka halusivat jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan muiden kanssa koronapandemian aikana. Henkilöstössä koettiin vahvasti poikkeuksellisen ajan aiheuttavan heikennystä ja huolta omasta ja läheistensä hyvinvoinnista ja terveydestä. Yhdessä puhumalla purettiin korona-ahdistusta ja jaettiin vinkkejä työssä jaksamiseen.

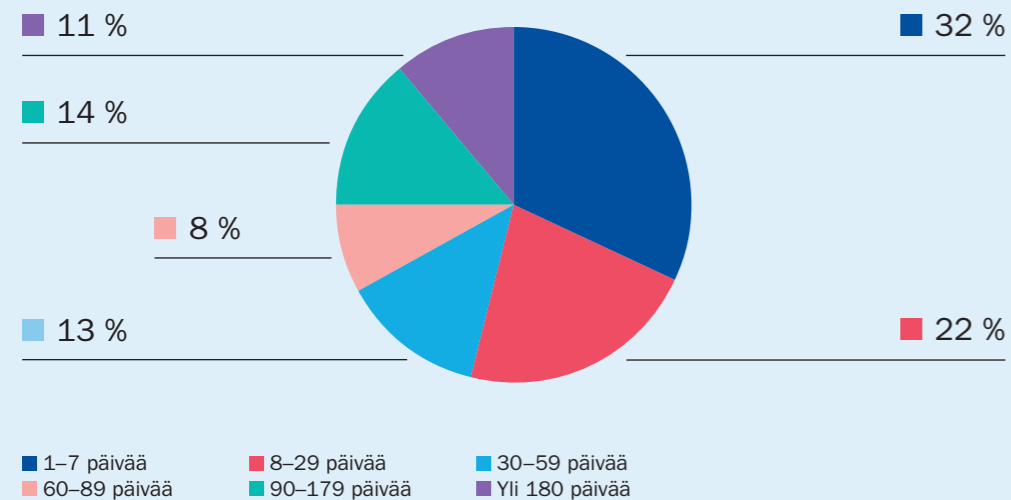
Työterveyshuollossa panostettiin myös yksilövastaanottoon. Työterveyspsykologi ja työterveyshoitajat lisäsivät aikoja keskusteluille, joiden tavoitteena oli purkaa työn kuormittavuuspainetta. Erityisesti työterveyspsykologien konsultointiaikoja lisättiin runsaasti ja helpotettiin esihenkilöiden yhteydenottoa heihin.

Työhyvinvointi lukuina

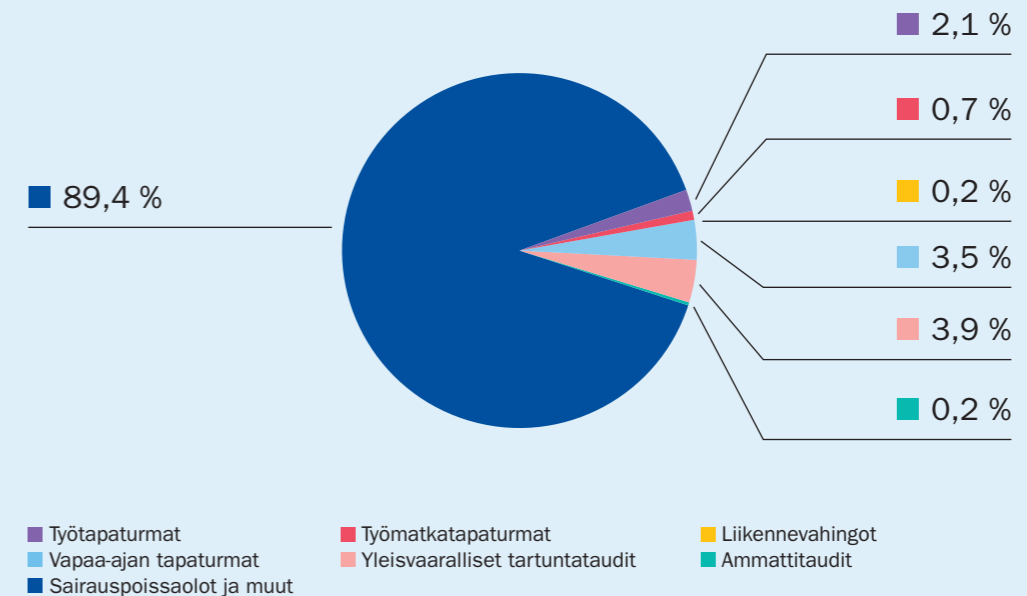
Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia sairauspoissaoloja toteutui 16,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi vuonna 2021 (17,7 päivää vuonna 2020). Vähennys johtuu pääosin sivistyksen palvelualueen vähentyneistä sairauspoissaoloista. Poissaoloprosentti oli sekä vuoden 2020 että 2021 osalta 4,2. Terveysperusteisia poissaoloja oli 56 082 kalenteripäivää vuonna 2021 (55 559 kalenteripäivää vuonna 2020). Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy myös koronaviruksen vuoksi karanteeniin määrättyjen henkilöiden kyseiset poissaolopäivät.

Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Syy: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Terveysperusteiset poissaolopäivät / henkilötyövuosi (päivää)

Konsernihallinto	11,8
Sivistys	17,2
Kaupunkiympäristö	6,8
Koko kaupunki	16,1

Osuus henkilöstöstä joilla ei terveysperusteisia poissaoloja

Konsernihallinto	31 %
Sivistys	21 %
Kaupunkiympäristö	49 %
Koko kaupunki	24 %

Työterveyshuollon kustannukset 2021

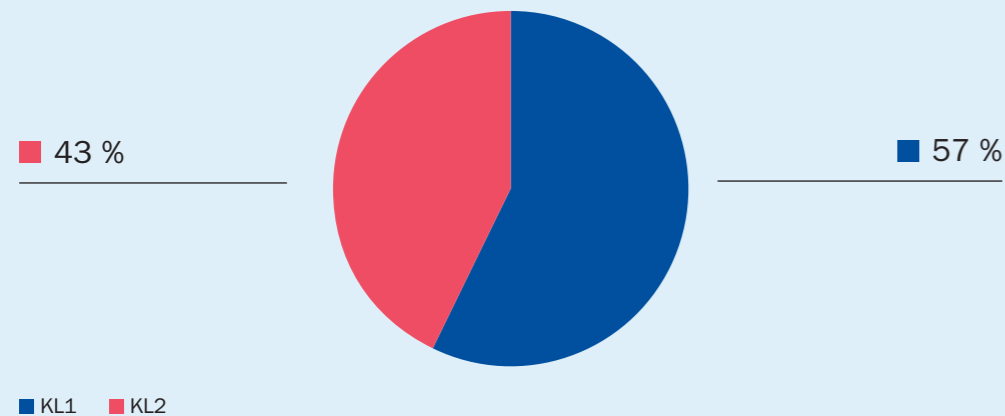
Henkilöstölle järjestetty lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja vapaaehtoinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito aiheuttivat Lahden kaupungille yhteensä noin 1,5 miljoonan euron kustannukset ylittäen talousarvoin.

Tavoitteena on siirtää painopistettä pois sairauenhoidosta (KL II) kohti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, jolla on suuri vaikutus henkilöstön työkyvyn tukemiseen. Tavoite on nostaa Kela I -korvausluokka kattamaan kuluista vähintään 60 %. Tavoite Kela-korvausluokkien suhteen lähenee, vaikka koronaviruspandemia aiheutti muutoksia työterveyshuoltotyössä. Valtion Kela-korvausuudistus 2020 ohjaa toimintaa ennaltaehkäisyyn suuntaan.

Hoidontarpeen arviointi ja akuuttien infektioiden sulkeminen pois sairausvastaanotolta ovat kääntäneet tavoitteen oikeaan suuntaan ja nämä rajaukset edistävät tavoitettamme. Tarkoituksena on työterveyshuollolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen niin, että palvelut taataan kaikille, jotka sitä tarvitsevat. Tavoitteena oli työkykyinen työntekijä ja hyvinvoiva työyhteisö. Työterveysneuvotteluja käytiin 79 kpl. Edellisenä vuonna niitä käytiin 85.

Ei korvattavista kuluista (KL III) lähes 20 000 € on kantamaksuja, 15 000 € ennen palvelusuhteen alkua tehdyistä terveystarkastuksista. Lisäksi summa sisältää rokotuksia ja työkyvyn tuen ryhmätoimintaa, joita ei korvata.

Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen 2021



Työterveyshuollon kustannukset, vertailu edellisiin vuosiin

	2018	2019	2020	2021
KL I	453 914	548 151	531 231	808 894
KL II	704 669	593 045	541 721	534 087
KL III	20 098	19 629	21 701	49 413
Vuosimaksu KL I	52 601	53 025	52 489	43 350
Vuosimaksu KL II	78 901	79 537	78 734	65 025
Yhteensä	1 310 183	1 293 387	1 225 876	1 500 769

Vaara-, uhka- ja läheltä piti -tilanteet

Väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin, vaikka työntekijä ei saisikaan fyysisiä vammoja. Jo pelkkä väkivallan uhka työssä kuormittaa henkilöstöä. Opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet merkittävästi viime vuosina sekä valtakunnallisesti että kaupungin työpaikoilla. Työhyvinvointivaltuutetuille raportoi- tiin yli tuhat tapahtumaa, joista valtaosa on sattunut perusopetuksessa.

Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla on myös lisääntynyt. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla voi vaarantaa työntekijöiden terveyden ja se on lainsäädännöllä kielletty. Työhyvinvointivaltuutetuille raportoi- tiin tapahtumia, joita selvitettiin ja ratkaistiin kaupungin toimintamallin mukai- sesti. Pääosin tapahtumat olivat ristiriitoja työyhteisössä työntekijöiden tai työn- tekijän ja esihenkilöiden välillä.

Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapa- turman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee te- kemään omaa työtään kevennettynä tai jotain muuta kaupungissa tehtävää työtä tai osallistumaan ammattitaitoa kehittäväan koulutukseen. Korvaavan työn läh- tökohtana on tukea työntekijän työhön paluuta, työkykyä ja työelämässä pysymis- tä sekä varhentaan hänen työhön paluutaan. Koronapandemia-aikana korvaavaa työtä on käytetty enemmän kuin koskaan. Sitä käytettiin 1585 päivää vuonna 2021 (752 päivää vuonna 2020.).

Rekrytointi

Vuosi 2021 oli vilkas vuosi rekrytointien osalta. Ihmiset liikkuvat ja tekivät työelämäänsä vaikuttavia ratkaisuja elämässään selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin koronapandemian aiheuttama epävarmuus vaikutti lamaanuttavasti. Johtajarekrytoinnit värittivät rekrytoinnin toimintaa pitkin vuotta, sillä Lahden kaupungille rekrytoitiin vuonna 2021 viisi johtajaa.

Vuoden 2021 alussa alkanut työllisyyden kuntakokeilu lisäsi myös jonkin verran rekrytointeja verrattuna aikaisempaan. Poikkeuksellisten aikojen myötä haastatteluja on järjestetty rekrytointien yhteydessä paljon Teamsin videotapaamisten välityksellä ja tällaisista etähaastatteluista on saatu hyviä kokemuksia.



Tehtiin uutta ja kokeillaan jatkossakin

OpeTinderi

Perusopetuksessa kokeiltiin alkuvuonna OpeTinderiä opettajien vaihtomahdollisuuksia lisätäksemme. OpeTinderin tavoitteena on mahdollistaa opettajien määräaikainen siirtyminen vaihtamalla työtehtäviä lukuvuodeksi toisen opettajan kanssa. OpeTinderi tarjoaa matalan kynnyksen mahdollisuuden tarkastella tekemäänsä työtä toisen työyhteisön jäsenenä. Tällä tavoitellaan sitä, että osaavat opettajat eivät vaihda työnantajaa, vaan osaaminen säilyy saman työnantajan käytössä. Vaihdos voi antaa uusia näkökulmia työhön. Sen tarkoitus on toimia yhtenä ammattitaidon kehittymisväylänä ja mahdollisuutena uusiutumiseen. OpeTinderistä innostuttiin perusopetuksessa jonkin verran, mutta yhtään matchiä ei ensimmäisellä kokeilulla kuitenkaan löytynyt. OpeTinderiä kokeillaan kuitenkin vuonna 2022 uudelleen ja pohditaan mahdollisuuksia hyödyntää vastaavaa konseptiä muuallakin organisaatiossa.

Hakijakokemuksen parantaminen

Hakijaviestintää on kehitetty vuoden 2021 aikana entisestään Kuntarekryyn tulleen uuden toiminnallisuuden myötä. Kuntarekrystä on mahdollisuus lähettää automaattiviesti hakuajan päätyttyä kaikille tehtävää hakeneille. Rekrytoivia esihenkilöitä on kannustettu käyttämään tätä uutta toiminnallisuutta ja tarjoamaan hakijoille tietoa rekrytoinnin etenemisestä. Tehtäviin hakemista on kevennetty ja helpotettu siten, että hakulomakkeilta on vähennetty pakollisia kysymyksiä. Avomien työpaikkojen markkinointia on lisätty ja työpaikkoja on markkinoitu myös oppilaitosten omissa kanavissa. Näillä keinoilla on pyritty parantamaan hakijakokemusta ja hakijakokemukseen panostetaan myös jatkossa.

Perusopetuksen rekrytointivideo

Rekrytointiyksikkö toteutti yhdessä perusopetuksen ja yhteistyökumppanin kanssa loppuvuonna 2021 perusopetuksen rekrytointivideon. Videon tarkoituksena on markkinoida Lahden kaupungin perusopetusta innostavana ja mukavana työpaikkana potentiaalisille hakijoille. Videota on tarkoitus alkaa hyödyntämään vuonna 2022 perusopetuksen rekrytoinneissa ja työpaikkojen markkinoinnissa. Videon suunnittelu ja toteutus oli mielenkiintoista ja opettavaista, ja pohdimme mahdollisuuksia toteuttaa vastaavaa videota myös muualle organisaatioon.

Kohtaamisia

Lahden kaupunki osallistui vuonna 2021 Kuntarekryn järjestämille kunta-alan rekrymessuille kaksi kertaa, keväällä ja syksyllä. Kunta-alan rekrytointitapahtumat järjestettiin virtuaalisesti. Kevään tapahtumassa virtuaalisen messuosaston rakentaminen oli meille ihan uutta, mutta siitä selvittiin hienosti. Syksyn tapahtumassa kaikki oli jo tuttua. Lahden kaupunki sai tapahtumassa hyvin näkyvyyttä.

Suomen Diakoniaopiston Lahden kampus järjesti alkuvuodesta Teamsin välityksellä DuunittamoTori-tapahtuman, jossa työnantajat voivat esitellä tarjolla olevia työmahdollisuuksia oppilaitoksen opiskelijoille. Lahden kaupungilla oli tilaisuudessa myös puheenvuoro, jossa esiteltiin opiskelijoille Lahden kaupunkia työnantajana, lyhytaikaisia sijaisuuksia ja kesäharjoittelumahdollisuuksia.

Henkilöstön kehittämispäällikön rekrytointin yhteydessä kokeiltiin ensimmäistä kertaa hakuaikana Teamsin välityksellä järjestettyä tilaisuutta, jossa tehtävästä kiinnostuneilla oli mahdollisuus tulla tutustumaan tehtävään ja henkilöstöpalveluiden tiimiin tarkemmin. Tehtävästä sai halutessaan kysyä lisätietoa hakuaikana myös muina ajankohtina. Kokeilu onnistui ja tilaisuus oli suosittu. Tällaista mahdollisuutta voidaan hyödyntää jatkossakin joissain muissa rekrytoinneissa.

Rekrytointiyksikkö osallistui alkukesällä nuorille tarkoitetun palvelun, Ohjauksen, järjestämään Instagram Live -lähetykseen, jossa annettiin nuorille vinkkejä työhaastatteluihin ja työhakemuksen tekemiseen liittyen. Vinkit ja neuvot ovat nuorille tärkeitä, kun ollaan hakemassa ensimmäisiin työpaikkoihin. Samalla saatiin näkyvyyttä Lahden kaupungille työnantajana.

Lahden kaupunki osallistui vuonna 2021 Kuntarekryn järjestämille kunta-alan rekrymessuille kaksi kertaa, keväällä ja syksyllä.



Jatketaan hyviä toimintamalleja

Yhteisilmoitukset

Keväisin hakuun tulevia vakituisia perusopetuksen opettajien virkoja sekä vakituisia varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajan tehtäviä haettiin vuonna 2021 jo totuttuun tapaan yhteisilmoituksilla. Varhaiskasvatukseen haettiin vakituisia opettajia yhteisilmoituksella kevään lisäksi loppuvuodesta. Myös vuoden 2021 kesäharjoittelurekrytoinneissa hyödynnettiin aikaisempien hyvien kokemusten innoittamana yhteisilmoitusta. Samalla toimintamallilla jatketaan myös keväällä 2022, sillä haku yhteisilmoituksilla helpottaa tehtäviin hakemista ja parantaa hakijakokemusta.

Lyhytaikaiset sijaiset

Lahden kaupungin lyhytaikaiset sijaisuudet perusopetuksen opettajien, koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatuksen tehtävien osalta täytettiin vuonna 2021 pääsääntöisesti Rekrymobiililla, joka on Kuntarekryn tarjoama mobiililaitteissa-kin toimiva sijaisrekrytoinnin työkalu. Sijaisia on järjestelmän kautta saatu 2544 lyhytaikaiseen sijaisuuteen vuoden 2021 aikana (vuonna 2020 määrä oli 1891). Lyhytaikaisten sijaisuuksien määrä nousi edellisvuodesta, jolloin perusopetus oli koronatilanteen vuoksi kaksi kuukautta etäopetuksessa, ja varhaiskasvatuksessa oli vähemmän sijaistarpeita. Sijaistarpeista täyttyi perusopetuksessa 60 % ja varhaiskasvatuksessa 36 %. Sijaisen sai keskimäärin 3,5 minuutissa.

Sijaisrekisteriin täytetään ensin hakemus, jonka jälkeen hakijat haastatellaan. Haastatteluja pidettiin aikaisempaan tapaan non-stop-periaatteella, mutta uudessa paikassa: Triossa Palvelutorilla. Sen lisäksi haastatteluja pidettiin myös Teamsin videotapaamisten välityksellä. Vuoden lopussa opettajien, koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatuksen lyhytaikaisten sijaisten sijaispoolissa oli noin 430 haastateltua sijaista, joilla hakemus sijaisuuksiin oli aktiivisena. Aktiivisten sijaisten määrä pysyi suunnilleen samana, nousten kuitenkin hieman verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Opeurafoorumi

Vuonna 2019 käyttöön otettua Opeurafoorumin, opettajien sisäisen haun kanavan, käyttöä jatkettiin vuonna 2021. Opeurafoorumi on tarkoitettu kelpoisuusehdot täyttävälle, vakituisessa palvelussuhteessa oleville opettajille ja sen kautta voi ilmoittaa kiinnostuksensa avoimeksi tuleviin virkoihin (vakituiset tai määräaikaiset). Opeurafoorumin kautta haku tapahtuu marras-joulukuussa seuraavan vuoden tehtäviin, kyseessä ei ole jatkuva haku. Muutamia siirtoja Opeurafoorumin kautta on tapahtunut vuosittain. Opeurafoorumi koetaan tärkeänä mahdollisuutena, joten sen käyttöä jatketaan myös vuonna 2022.

Suunnitelmia vuodelle 2022

Jatketaan aikaisempina vuosina hyväksi havaittuja toimintamalleja. Sen lisäksi kehitetään rekrytointiprosessia jatkuvasti havaittujen tarpeiden perusteella. Tarjotaan rekrytointeihin tukea ja apua rekrytoiville esihenkilöille ennakoivasti sekä esiin nousevien tarpeiden mukaan. Työnantajakuvaa kehitetään hyvän hakijakokemuksen sekä kiinnostusta herättävien hakuilmoitusten avulla. Pyritään lisäämään oppilaitosyhteistyötä ja näyttämään opiskelijoille entistä enemmän.

Rekrytoinnit lukuina

Ulkoiset rekrytoinnit

	2019	2020	2021
Rekrytoinnit	487	428	579
Työpaikkoja	801	768	1040
Hakemuksia	8142	7468	8487
Hakemuksia/tehtävä	10,2	9,7	8,2

Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen pääasiassa perusopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja kesätöiden haussa käytössä olleista yhteisilmoituksista. Rekrytointien ja haussa olleiden työpaikkojen määrä on kasvanut merkittävästi verrattuna viime vuoteen, mutta kasvua on paljon verrattuna myös vuoteen 2019. Vuonna 2021 hakemuksia / tehtävä tuli 8,2 (9,7 vuonna 2020). Käytössä olleet yhteisilmoitukset vaikuttavat hakemusten määrään / tehtävä, sillä yhdellä hakemuksella voi hakea montaa tehtävää.

Sisäiset rekrytoinnit

	2019	2020	2021
Rekrytoinnit	6	6	6
Työpaikkoja	6	6	6
Hakemuksia	16	23	77

Lahden kaupungilla on ensisijaisesti tarkoitus käyttää sisäisiin rekrytointeihin, sisäiseen työkiertoon ja siirtymisiin Urafooriumia. Se tarjoaa kaupungin omalle vakinaiselle henkilöstölle mahdollisuuden ilmoittaa avoimen hakemuksen kautta halukkuus siirtyä toisiin tehtäviin oman mielenkiinnon, osaamisen tai mahdollisesti, esimerkiksi, lisäkoulutautumisen myötä.

Kesäharjoittelurekrytointi

	2019	2020	2021
Työpaikkoja	157	174	144
Hakemuksia	1416	1361	1272

Kesäharjoitteluun haetaan yhteisilmoituksella. Hakija saa hakulomakkeella toivoa kahta tehtäväaluetta ja tehtäväalueista useamman sijoituspaikan. Kulttuuripalveluiden kesäprojektin on oma hakuilmoitus ja hakija voi hakea lisäksi halutessaan näihin tehtäviin erikseen.

Osaamisen kehittäminen

Lahden kaupungin tavoitteena on kehittää esihenkilötyötä, henkilöstön palveluosaamista, työssä oppimisen edellytyksiä ja työhyvinvointia. Osaava ja motivoitunut henkilöstö tuottaa kuntalaisille hyvää asiakaskokemusta. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu pääosin työssäoppimisena arjen työtehtävissä, työkierrolla tai esimerkiksi osallistumalla erilaisiin työryhmiin ja projekteihin. Vain osa osaamisen kehittämistä tapahtuu varsinaisissa koulutuksissa. Osaamisen kehittämisen keskeisenä välineenä toimivat kehityskeskustelut, jotka pidetään vähintään kerran vuodessa. Tavoitteena on kuitenkin jatkuva vuoropuhelu esihenkilön ja työntekijän välillä.

5 959

koulutuspäiviä
vuonna 2021

2,2

koulutuspäivää /
työntekijä

Osaamisen kehittämisen tukena Lahden kaupungilla on käytössä Intran oppimisympäristö, jossa on tarjolla esihenkilötyön eri osa-alueisiin lähi- ja verkkokoulutusta. Eduhouse a+ -verkkokoulutuspalvelu tarjoaa koulutuksia esihenkilötyön kehittämisen lisäksi koko henkilöstölle muun muassa M365-osaamiseen, oman hyvinvoinnin johtamiseen ja etätyövalmiuksiin. Esihenkilötyön kehittämisessä toteutettiin tietoisuuksia, esimerkiksi, yhteisöllisyyden edistämisestä ja palvelusuhdeasioista. Esihenkilöpäivä pidettiin toista kertaa etätoteutuksella. Oppisopimusopintoina aloitettiin digilähetteläiden oppisopimuskoulutus, jonka tavoitteena on antaa valmiudet toimia tietojärjestelmien käytön tukena. Lisäksi henkilöstölle on ollut tarjolla erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Koulutuspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 5 959 ja niihin osallistui 1 590 henkilöä (6 522 päivää ja 1 591 henkilöä vuonna 2020). Koulutuspäiviä / työntekijä (vakituinen henkilöstö 31.12.) oli 2,2 vuonna 2021, kun vuotta aiemmin niitä oli 2,4.



Digitöyön lähettiläät levittävät uutta osaamista henkilökunnalle

Teksti: Anu-Liisa Rönkä, viestintäpäällikkö

Kaupunkiorganisaatioon perustettiin Microsoft 365 -digitöyön lähettiläiden verkosto. Lähettiläs ei ole digitöyön superosaaja, vaan uusista työtavoista kiinnostunut ja oppimishaluinen.

Monessa organisaatiossa puhutaan nyt työkulttuurin muutoksesta moderniin työhön. Lahden kaupunki on muutoksessa mukana. Esimerkkejä ovat kehittyneet digitaaliset työkalut kuten Teams sekä uudenlaiset kokouskäytännöt ja verkostomainen työtapa.

Moderni työ tarkoittaa, että halutaan löytää järkevämpiä ja miellyttävämpiä tapoja tehdä töitä sekä yhdessä että erikseen. Konkreettinen esimerkki on tiedoston tallentaminen yhteen paikkaan ja sähköpostin liitetiedostoista luopuminen. Tämä työtapa vähentää virheiden riskejä, kun samasta dokumentista ei ole liikkeellä useita versioita.

Toinen konkreettinen esimerkki on palaverimuistion tekeminen yhteiseen muistikirjaan. Kaikki ryhmän jäsenet pääsevät kirjaamaan asioitaan muiden nähtävälle milloin tahansa jotain tärkeää tulee mieleen.

Modernin työn asiantuntijat sanovat, että muutoksen tekeminen tulee olemaan jatkuvaa työtä. Tarvitsemme sen takia digitöyön lähettiläitä hyvien käytäntöjen sanansaattajiksi. Sivistyksen palvelualueella toiminta on ollut jo käynnissä, ja syksyllä 2021 käynnistyi digitöyön oppisopimuskoulutus, johon kuka tahansa kaupunkiorganisaatiosta sai hakea. Koulutuksessa on ollut mukana 12 osallistujaa.

Lähettilästoiminta vahvistuu vuonna 2022 digitöyön kehittämisen ydintiimin johdolla. Ydintiimin puheenjohtajana toimii kehittämissiantuntija Markku Ukkonen, ja mukana ovat jäsenet henkilöstöpalveluista, tietohallinnosta, sivistyspalveluista ja viestinnästä.

Monessa organisaatiossa puhutaan nyt työkulttuurin muutoksesta moderniin työhön. Lahden kaupunki on muutoksessa mukana.

Lähettiläät toteuttamassa ympäristöpääkaupunkivuotta

Teksti: Anu-Liisa Rönkä, viestintäpäällikkö

Lahdessa juhlittiin vuonna 2021 Euroopan ympäristöpääkaupunkivuotta. Vuoden aikana nostettiin esiin kaupungin eri yksiköiden monipuolista ympäristötyötä.

Ympäristöpääkaupunkilähettiläiden verkosto perustettiin tukemaan tiedonkulkua ja onnistumista. Lähettiläillä oli merkittävä rooli teemavuoden sanansaattajina ja kaupungin kestäväen kehityksen periaatteiden edistäjinä. Verkosto oli avoin kaikille kaupungin työntekijöille, ja mukana olikin noin 70 lähettilästä.

Yksi aktiiveista oli liikuntapalvelustaava Vesa Painilainen. Hän toimi kaupungin henkilökunnan joukkueen kapteenina ympäristöpääkaupunkivuoden päättäjaisissä Save Pond Hockey -pipolätkäturnauksessa Lahden torilla. Turnaus oli maailmanlaajuisen jääkiekkoyhteisön toimintaa ja varainkeruuta ilmastomuutoksen torjumiseksi.

– “Oli hieno kokemus pelata kaupungin yhteisellä joukkueella ilmastoasian puolesta”, Painilainen toteaa.

Lähettiläänä Painilainen innostui pohtimaan keinoja vaikuttaa ympäristöasioihin omassa työssään.

– “Ympäristönäkökulma voitaisiin huomioida vielä nykyistäkin paremmin esimerkiksi liikunta- ja urheiluvälinehankinnoissa, kenttämateriaaleissa ja muutenkin liikuntarakentamisessa ja kunnossapidossa. Ympäristöystävällisin ratkaisuihin panostaminen saattaa maksaa alkuvaiheessa vähän enemmän, mutta kokonaisuuden kannalta kiertotalouteen perustuvat ratkaisut ovat taloudellisempia”, Painilainen pohtii.



Lahti – tehty kestäväksi

Lahti on Suomen johtava ympäristökaupunki ja suunnannäyttävä ilmastotyössä: luovimmme jo kivihiilen käytöstä ja olemme hiilineutraali kaupunki vuoteen 2025 mennessä ensimmäisenä suurena kaupunkina Suomessa.

Ympäristötekoja historiasta tulevaisuuteen

1987–1994	Vesijärvi I -projekti
1996	Ensimmäinen Lahden ympäristöohjelma
1998	Uusi jätehuoltojärjestelmä
2009	Kaupunkistrategian kunnianhimoinen päästövähennystavoite, eli –80 % vuoden 1990 tasosta vuoteen 2025 mennessä
2019	Kivihiilen käyttö lopetetaan ja Lahti siirtyy puhtaampiin energiamuotoihin
2025	Lahti on hiilineutraali kaupunki
2050	Lahti on jätteen kierrätyskaupunki

Liitteet

Henkilöstö (vuosien 2020 ja 2021 luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2019 lukuihin)

Henkilöstö 31.12.	2019	2020	2021
Konsernihallinto (sis. tilakeskus)	272	322	349
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	3 167	3 083	3 146
Kaupunkiympäristön palvelualue	187	190	196
Yhteensä	3 626	3 595	3 691
Vakituiset	2 765	2 724	2 748
Määräaikaiset	861	871	943
joista työllistettyjä	115	86	90
Henkilötyövuodet	2 837	3 148	3 281

Henkilöstön ikäjakauma

Ikä	Osuus henkilöstöstä (%)
Alle 30 vuotta	9
30–34 vuotta	9
35–39 vuotta	12
40–44 vuotta	14
45–49 vuotta	14
50–54 vuotta	14
55–59 vuotta	15
60–64 vuotta	12
Yli 65 vuotta	1

Yleisimmin käytetyt nimikkeet

1	Varhaiskasvatuksen hoitaja
2	Peruskoulun luokanopettaja
3	Varhaiskasvatuksen opettaja
4	Koulunkäynninohjaaja
5	Tuntiopettaja

LAHTI