

Lahti



*Lahden kaupungin
henkilöstö-
kertomus 2022*

Yhdessä kohti turvallista tulevaa	4
Henkilöstö lukuina	6
Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen	8
Lahden kaupunki mukana KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simuloinnissa	9
Uudet kunnalliset virka- ja työehtosopimukset	10
Henkilöstöedut ja palkitseminen	10
Johdetusti, pilkotusti, ennakoiden	13
Digitalisaatiota ja automatisaatiota edistävä alueiden käytön hallinnan malli	14
Kun tulee kuulluksi ja kuulee muita, oppii ymmärtämään toisia paremmin	16
Tuotantoprosessin kehittäminen läsnä henkilökunnan arjessa	18
Lahen Bileet 2022 – Viva las Lahti!	19
Sinfonia Lahti – Yhdessä olemme enemmän	20
Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta	22
Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi	23
Työtapaturmat ja ammattitaudit	24
Lahden kaupungin henkilöstön työnohjaajat kilpailutettiin	26
Esihenkilötyön tukeminen	26
Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen kyselyn avulla	26
Työhyvinvointi lukuina	28
Korvaava työ	30
Varhaisen välittämisen malli uudistui	32
Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2025	34
Liikunta työhyvinvoinnin tukena Lahden kaupungissa	35
Varautuminen	37
Rekrytointi	38
Uudistutaan ja kokeillaan rohkeasti	39
Jatketaan hyviä toimintamalleja	40
Suunnitelmia vuodelle 2023	42
Rekrytoinnit lukuina	43
Osaamisen kehittäminen	44
Esihenkilöpäivä – Yhdessä enemmän	45
Esihenkilöiden etäkahvit	46
Iloa ja innostuneisuutta valmentavan johtamisen koulutuksessa	46
Työyhteisöviestinnän tärkein työkalu uudistui	48
Liitteet	49

Yhdessä kohti turvallista tulevaa



Toive paluusta normaalimpaan arkeen kahden koronavuoden jälkeen konkretisoitui vuoden 2022 alussa. Rajoituksia kevennettiin ja poistettiin lopulta kokonaan. Ei liene liioiteltua sanoa, että tämä varmasti helpotti ja sujuvoitti kaikkien meidän työntekoa samalla lisäten kohtaamisia ja yhteisöllisyyttä. Paluu normaaliin saattaa kuitenkin ulkoisesti tapahtua hetkessä, mutta usean vuoden epävarmuudesta johtunut stressi elää mielessä pitkään. Varsinkin kun seuraava kriisi, Ukrainan sota, oli jo tulossa.

Te, koko henkilöstö, olette Lahden kaupungin tärkein voimavara. Ansiostanne arkea tukevat toiminnot ja palvelut on pystytty turvaamaan kuntalaisille kuin myös Lahteen saapuneille turvapaikanhakijoille. Tutun ja turvallisen arjen varmistaminen on viime vuosien kaltaisina epävarmoina aikoina ollut ehdottoman tärkeää.

Poikkeuksellisina aikoina jaksaminen voi kuitenkin olla koetuksella. Henkilöstön hyvinvointia tukemaan Lahden kaupunki tarjosi vuonna 2022 tuttuun tapaan sähköisen henkilöstöedun kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin, keväällä saatiin käyttöönnä työsuhdematkalippuetu ja loppuvuodesta pääsimme vihdoin juhlimaan yhdessä Lahen bileisiin Sibeliustaloon huikean 1500 kaupungin työntekijän voimin! Jaksamisen tukemiseksi etuja ja yhteisiä tapahtumia oleellisempaa on lopulta se, että työyhteisöissä rakennetaan ja ylläpidetään hyvää yhteishenkeä. Jaksamista tukevan avoimen ja turvallisen ilmapiirin luomiseen on meistä jokainen osallisena. Toivottavasti saamme kaikki kokea olevamme osa välittävää työyhteisöä ja osaltamme myös edesautamme sitä, että muilla on mahdollisuus tuntea samoin.

Rohkeudella, yhteistyöllä, joustavuudella ja muutoksenkykyisyydellä olemmekin selvinneet kriiseistä ja yhdessä kuljemme jo kohti tulevaa toiveikkaina. Yhdessä olemme enemmän – Lahes täydellinen kaupunki.

Mira Keitaanranta
henkilöstöjohtaja

Tutun ja turvallisen arjen varmistaminen on viime vuosien kaltaisina epävarmoina aikoina ollut ehdottoman tärkeää.



HENKILÖSTÖ LUKUINA

3 736

Henkilöstö-
määrä

73 %

vakituisia

83 %

kokoaikaisia

67 % Työsuhteessa

33 % Virkasuhteessa

Keski-ikä **46,1** vuotta

-3,0

Suositteluhaluus (NPS)

3,88

Työhyvinvointi (1–5)

3 358

Henkilötyövuotta

177,8

Henkilöstökulut,
milj. euroa

87

Eläkkeelle
siirtyi



5,6 %

Lähtövaihtuvuus

4,8 %
Poissaolo-
prosentti



19,5

Terveysperusteiset poissaolot
/ henkilötyövuosi (päivää)



2,0

Koulutuspäivät
/ työntekijä

7,6

Työhakemukset
/ tehtävä

Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen

Palkitsemisen kokonaisuus sisältää sekä aineellista että aineetonta palkitsemista ja sen lähtökohtana on henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Palkitsemisen avulla Lahden kaupunki edistää tavoitteiden saavuttamista ja arvojen mukaista toimintaa. Lisäksi palkitseminen tukee kaupungin strategian toteuttamista ja on osa Lahden kaupungin johtamisjärjestelmää ja henkilöstöpoliittisia linjauksia.

Tavoitteena on myös yhteistyön parantaminen, henkilöstön motivointi, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen sekä työtyytyväisyyden lisääntyminen. Kaupunki tukee esihenkilöitä työaikajousten ja työaikajärjestelyjen toteuttamisessa, jotka osaltaan vaikuttavat muun muassa pito- ja vetovoimaan. Kaupungin henkilöstöön sovelletaan tehtävien perusteella kahdeksaa eri virka- ja työehtosopimusta. SOTE- sopimukseen kuuluvien psykologi- ja kuraattoripalvelujen siirtymistä hyvinvointialueelle valmisteltiin.

Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkausrakenne suunnilleen sama. Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemusvuosiin perustuvasta lisästä sekä henkilökohtaisesta lisästä, eli siitä miten työntekijä suoriutuu työstä ja tämän työtuloksista. Tämän lisäksi on myös sopimusaloittain erilaisia palkkatekijöitä, jotka saattavat merkittävästikin vaikuttaa maksettavaan kokonaispalkkaan.

Lahden kaupunki mukana KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simuloinnissa – mahdollisena lopputulemana uusi palkkausjärjestelmä

Simulointivaiheella ei ole vaikutusta henkilöstölle maksettaviin palkkoihin – mahdollisessa kokeiluvaiheessa kenenkään palkka ei laske.

Tasopalkkajärjestelmän simulointi juontaa juurensa vuoteen 2018, jolloin työmarkkinakeskusjärjestö Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat (KT) lähti ajamaan KVTES:n arviointijärjestelmän uudistamista. Vuoden 2022–2025 KVTES:ssä osapuolet pääsivät sopuun tasopalkkamallin kokeilemisestä.

Lahden kaupunki ilmoittautui vuoden 2022 lokakuussa 14 muun kunnan tavoin mukaan KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointivaiheeseen. Lahti oli simulointivaiheessa mukana kaikkien siihen sisältyvien KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden osalta. Simulointivaihe päättyi tammikuun 2023 lopussa, jonka jälkeen joissakin kunnissa mahdollisesti kokeillaan uuteen palkkausjärjestelmään siirtymistä (kokeiluvaihe alkaa aikaisintaan 1.5.2023). Jos kokeiluvaiheesta saadaan positiivisia tuloksia, saattaa se valtakunnallisella tasolla tulevaisuudessa johtaa nykyisen KVTES:n TVA-järjestelmän korvaamiseen uudella tasopalkkajärjestelmällä.

Nykyinen KVTES:n palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) eli tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuus. Lahdessaakin simuloitavassa uudessa tasopalkkajärjestelmän mallissa tehtäväkohtainen palkka korvataan tasopalkalla, mikä määrittyy tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun yhdistelmästä eli osvasta. Osva-tasoille muodostetaan omat mediaaneihin perustuvat palkkansa ja tasojen palkkaerot mahdollistavat sen, että osaamisen ja vastuun lisääntyminen tehtävässä näkyy myös palkassa.

Simulointivaiheessa Lahden kaupunki tuottaa KT:lle tietoa maksussa olevista yksilökohtaisista tehtäväkohtaisista palkoista niin, ettei palkansaajan henkilöllisyys käy ilmi. Kyseiset palkkatiedot tulevat työryhmän (KT ja järjestöt) sisäiseen käyttöön ja niiden avulla arvioidaan tasopalkkamallin toimivuutta. Lahdessa tasopalkkamallin simulointivaihetta työsti yhteistyössä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehistä koostunut palkkaustyöryhmä.

Jäämme odottamaan, mitä simulointivaiheen jälkeen tapahtuu, mitkä kaupungit ovat mukana tasopalkkajärjestelmän kokeiluvaiheessa ja jääkö nykyinen TVA:han perustuva palkkausjärjestelmä valtakunnallisella tasolla kunta-alalla tulevaisuudessa historiaan korvautuen tasopalkkajärjestelmällä.

Uudet kunnalliset virka- ja työehtosopimukset

Uudet kunnalliset virka- ja työehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2022 ja ovat voimassa 30.4.2025 saakka. Kaupunkitasoisesti kokoontuu säännöllisesti kolme (KV-TES, TS ja OVTES) sopimusalatyöryhmää palkkausjärjestelmien ja palkkausra-kenteiden kehittämiseksi. Kunnallisen teknisen sopimuksen osalta toteutettiin tehtäväkohtaisen palkan maksuohjelman mukaista palkkaohjelmaa tammikuun ja kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotus 1.6.2022. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia ja henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 prosentilla. Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 oli suuruudeltaan 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytettiin 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin ja 0,5 prosenttia yleiskorotuksiin.

Henkilökohtaista lisää maksetaan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen perusteella. Työsuorituksen arvioinnin (TSA) tarkoitus on tunnistaa hyvät ja erinomaiset suoritukset. Arvioinnissa otetaan huomioon ammatinhallinta, tuloksellisuus, yhteistyökyky ja kehityskykyisyys. Henkilökohtaista lisää oli käytössä 2,01 prosenttia KV-TES:n ja 4,5 prosenttia TS:n sopimuksen palkkasummasta. Vuonna 2022 henkilökohtaista lisää maksettiin 73 %:lle TS:n piiriin kuuluvista työntekijöistä ja 28,4 %:lle KV-TES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä.

Henkilöstöedut ja palkitseminen

Lahden kaupungilla on käytössä henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemiseen Epassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi (Flex-etu). Edun arvo oli 100 euroa. Edun käyttäjämäärä oli 2906 henkilöä, mikä on 75 % henkilöstöstä. Määräaikaiset työntekijät, joiden palvelussuhde oli voimassa vuoden aikana yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, kuuluivat edun piiriin. Etua käytettiin yhteensä noin 283 770 euron arvosta. Liikunta- ja kulttuuripalveluihin käytettiin noin 208 350 euroa ja hyvinvointipalveluihin 75 410 euroa.

Henkilöstöä kannustetaan työmatkoissa julkisen liikenteen käyttöön

Osana viisaan liikkumisen toimintasuunnitelmaa Lahden kaupungilla otettiin käyttöön työsuhdematkalippuetu toukokuussa 2022. Työsuhdematkalippuetu kannustaa joukkoliikenteen käyttöön kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Etuus on 25 euroa kuukaudessa ja sen voi käyttää LSL:n Waltti-kortin lataamiseen tai VR:n kausilippuun.

Työsuhdematkalippuedun valmistelu aloitettiin jo vuonna 2019. Etu onkin ollut odotettu ja käyttöönoton jälkeen saanut paljon kiitosta henkilöstöltä. VR:n suhteen edun hyödyntämismahdollisuuksissa sekä itse prosessissa on vielä kehitettävää. Lisäksi VR:n toistaiseksi tarjoama etumuoto on poistumassa vuonna 2023. Tähän etsitään parhaillaan uutta ratkaisua, jotta myös muissa kunnissa asuvat voivat jatkossakin hyödyntää työsuhdematkalippuetua.

Kaupungin työntekijöistä työsuhdematkalippuedun Waltille on valinnut noin 1150 henkilöä, VR:lle noin 90 henkilöä.

Kaupunki palkitsee työntekijöitä ja viranhaltijoitaan pitkästä palveluksesta

Yhdenjaksoisesta viiden tai kymmenen vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan 100 euron suuruinen Epassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi -etu. Yhdenjaksoisesta 20, 30, 40 tai 50 vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan viiden päivän palkallinen vapaa.

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

Kaupunki hakee myös kuntaliiton ansiomerkkejä 30 ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Vuonna 2022 oli yhteensä 50 ansiomerkin saajaa.



Henkilöstöideat ja työelämän kehittämispalkinto

Henkilöstöideoiden IdeaBoxi yhteinen aloitekanava kaikille kaupungin työntekijöille. Ideatoiminnan tarkoituksena on lisätä henkilöstön osallistumista kaupungin toiminnan kehittämiseen ja saada käytännön vinkkejä tavoista, joilla palveluita ja toimintaa parannetaan henkilöstön näkökulmasta. Ideatoiminnalla halutaan kannustaa henkilöstöä muun muassa kehittämään työmenetelmiä, -olosuhteita ja -turvallisuutta, parantamaan palvelun laatua ja kehittämään uusia palveluita sekä lisäämään työtyytyväisyyttä. Vuonna 2022 IdeaBoxiin jätettiin 38 ideaa, joista 16 palkittiin.

Kaupunkitasoisesti järjestetään kerran vuodessa työelämän kehittämiskilpailu, jonka tavoitteena on hyvien käytäntöjen levittäminen työelämän kehittämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Kilpailu on osa kaupungin palkitsemisjärjestelmää ja tuottavuuden tukitoimia. Kilpailun teema vuonna 2022 oli Paremmiin arjessa, yhdessä. Kunniakirjat jaettiin seuraaviin yhteisöihin: Salpausselän peruskoulu, Lahden kaupunginteatteri ja Erätaukoverkosto. Lisäksi palkittiin yhteisidea alueiden käytön hallinnasta.

Vuonna 2022 IdeaBoxiin jätettiin 38 ideaa, joista 16 palkittiin.



Johdetusti, pilkotusti, ennakoiden

Teksti **Hanna Alava, apulaisrehtori, Salpausselän peruskoulu**

Opettajien tulee noudattaa oppiaineensa opetussuunnitelmaa (OPS), mutta tämän lisäksi ottaa huomioon laaja-alaisen osaamisen seitsemän taidon harjoittaminen. Näitä taitoja ovat muun muassa ajattelu ja oppimaan oppiminen, vuorovaikutus, työelämätaidot ja yrittäjäyys sekä monilukutaito.

Salpausselän koulussa olemme kehittäneet mallin, joka helpottaa opetustyötä ja luo yhteistä ymmärrystä tavoitteista. Taidot ja niihin liittyvät teemat ovat esillä johdetusti, pilkotusti ja ennakoiden. Tämä takaa tasalaatuisuuden suuressa koulussa.

Kehittämässämme mallissa paneudumme vuosittain tarkemmin neljään taitoon, joiden käsittely toteutetaan muutaman kuukauden jaksoissa. Seuraavana vuonna osa teemoista vaihtuu. Jokaista taitoa kohden on koottu tiimi, joka suunnittelee jakson ja kokoaa materiaalia opetushenkilöstölle. Tämän jälkeen tiimi esittelee kollegoille teoreettisen viitekehyksen. Työskentelyä jatketaan aineryhmissä (esim. kielten opettajat, matemaattis-luonnontieteellisten aineiden opettajat), jotta teema nivoutuisi osaksi kunkin oppiaineen opetusta. Osa teemoista toteutetaan luokanvalvojan tunneilla, joita yläkoulussa on kerran kuussa.

Yhteistyö, asioihin perehtyminen ja johdettu toiminta ovat avaintekijöitä työyhteisömme onnistumisessa. Jatkamme työskentelytapojen hiomista tulevaisuudessa, kuten kehittyvässä työyhteisössä kuuluukin tehdä.



Digitalisaatiota ja automatisaatiota edistävä alueiden käytön hallinnan malli

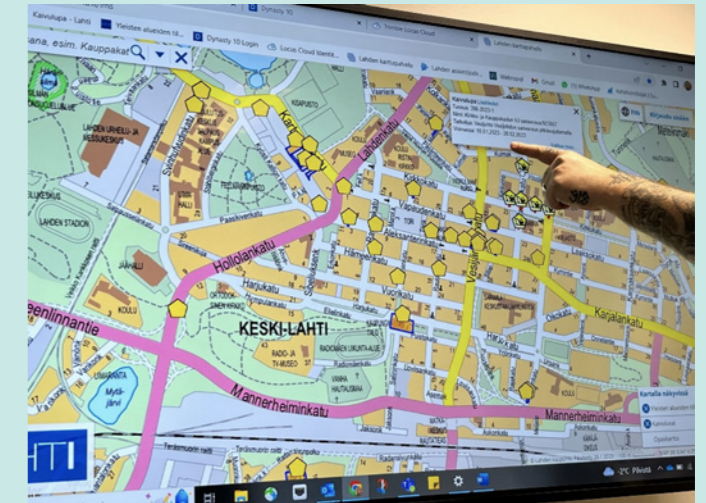
Teksti **Niina Savolainen, aluelupavastaava**

Tiimimme palkittiin vuonna 2022 työelämän kehittämispalkinnolla sähköisten palveluiden kehittämisestä, joka edisti digitalisaatiota ja automaatiota. Kehittämiskohteemme oli yleisten alueiden luvat näkyviin karttapalvelussa ja tekstiviestipalvelu katualueiden poikkeustilanteille.

Tiimissämme, alueiden käytön hallinnassa, on etsitty vuoden 2022 aikana paljon uusia tapoja välittää viestiä yksikön sisällä sekä kuntalaisille. Yksikköme pitää sisällään yleisten alueiden hallintaa ja rekisterin pitoa sekä pysäköinnintarkastusta.

Vuoden 2022 alusta olimme usein tilanteessa, että kadulla työskentelevät katutarkastajat ja pysäköinnintarkastajat joutuivat olemaan toistuvasti yhteydessä aluelupavastaaviin kysyäksään epäselvistä luvista kaupungilla. Yleisten alueiden käyttö sekä kaivuluvat jaeltiin kyllä katu- ja pysäköinnintarkastajille, mutta yhteispostin tai lupapalvelun avaaminen ei onnistunut kadulla. Yhteydenotot aluelupavastaaviin olivat haastavia myös siksi, että pysäköinnintarkastajien työaika on paljon laajempi, aluelupavastaavien tehdessä ns. virka-aikaa. Toinen tunnistettu haaste alkuvuodesta oli kuntalaisten antamat palautteet kadulla tehtävistä töistä. Aluelupavastaavat saivat viikoittain useita palautteita, joissa kuntalaiset ihmettelivät lähikadulle tulleita työmaita ja niiden kestoa.

Keväällä 2022 yksikköme ideoi, että kaikki yleisten alueiden sekä kaivulupien näkyvyys kaupungin karttapalvelussa olisi merkityksellistä. Yhteistyössä paikkatietosinöörien kanssa luvat saatiin näkymään aktiivisesti karttapalveluun. Nyt kadulla työskentelevät katu- ja pysäköinnintarkastajat näkevät kadulla olevat luvat helposti omilla työkännyköillään, ja vain puuttuvista luvista ottavat yhteyttä aluelupavastaaviin. Kartta-palvelua on myös mainostettu kuntalaisille ja kerrottu, kuinka he löytävät karttapalvelusta lähialueiden luvat ja niiden kestot. Tämä uudistus on helpottanut kaikkien työtä todella paljon, työ kadulla on nykyään joustavampaa ja asiakaskyselyt ovat vähentyneet.



Samassa yhteydessä huomasimme, kuinka tärkeää on viestiä myös kaduilla tapahtuvista, kulkemista haittaavista tapahtumista. Tämä korostui vahvasti kevään "hiekkamyrskyn" yhteydessä, jossa kadut putsattiin talven hiekoitushiekasta. Kaduille oli asetettu normaalisti siirtokehotusmerkit, mutta valitettavasti kyseisenä aikana moni keskustassa asunut henkilö oli matkoilla, joten siirtokehotusmerkit eivät heitä tavoittaneet. Tällöin autoja jouduttiin siirtämään, jolloin kaikille syntyi vaivaa ja kustannuksia.

Hiekkamyrsky ei ole ainoa asia, jossa katuja joudutaan sulkemaan ja/tai laittamaan siirtokehotuksia. Vuosi 2023 tulee olemaan tapahtumien kannalta suuruusvuosi. Useat tapahtumat tarvitsevat katu- ja/tai pysäköintitilaa käyttöönsä – tällöin katu/pysäköintitila ei ole normaalin kulkijan käytössä. Kehittelimme tähän tekstiviestipalvelun, jolla palvelun käyttäjä saa tietoa poikkeamista katualueella. Katutarkastajat lähettävät järjestelmään viestin, kun oleellisesti tärkeä katu/pysäköintialue on suljettuna tai tietyllä alueella on siirtokehotus päällä. Palvelu on saanut huikkeen alun. Se otettiin käyttöön elokuun lopussa ja jo nyt sillä oli lähes 800 käyttäjää! Palvelu on myös aktiivisessa käytössä alueella toimivilla urakoitsijoilla, jotka osaavat sitä kautta suunnitella paremmin kulkemisen raskaammilla ajoneuvoilla.

Kehittämistiimissä osallisina olivat katutarkastaja **Juha-Pekka Kosola**, aluelupavastaava **Niina Savolainen** ja aluelupavastaava **Antti Vedenpää**.

Kun tulee kuulluksi ja kuulee muita, oppii ymmärtämään toisia paremmin

Teksti **Petra Larvus, opetuksen suunnittelija**

Lahden kaupungin Erätaukoverkoston aktiivit palkittiin työelämän kehittämispalkinnolla marraskuussa 2022. Erätaukoverkoston tavoitteena on edistää dialogisuutta ja rakentaa paremmin keskustelevaa Lahtea. Kun toimimme rohkeasti yli palvelualue rajojen, kasvatamme me-henkeä, mikä lopulta lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Erätaukoverkosto on joukko Lahden kaupungin työntekijöitä, jotka yli yksikkörajojen yhdessä ja erikseen edistävät dialogista toimintamallia niin henkilöstön kuin kuntalaistenkin keskuudessa. Verkosto toimii sille jo vuonna 2019 perustetussa Teams-tiimissä, jonne jaetaan erilaisia materiaaleja Erätauko-keskusteluiden ja Skidialogien järjestämiseksi, etsitään fasilitaattoreita ja kirjoja erilaisiin dialogitilaisuuksiin sekä suunnitellaan kaupunkitasoisia dialogitahtumia. Kaksi kertaa vuodessa verkoston aktiivit järjestävät livetapaamisen, joissa yhdessä jaetaan hyväksi havaittuja ja verkoston tavoitteita edistäviä toimintamalleja sekä pohditaan verkoston toimintamahdollisuuksia ja suuntaviivoja. Erätaukoverkoston jokainen toimii omien työtehtäviensä ja työtilanteensa mahdollistamissa puitteissa.

Erätaukoverkosto on ollut mukana mm. esimiespäivillä, valtuustoseminaarissa, yksiköiden kehittämis- ja suunnittelupäivillä. Jo kaksi kertaa Lahdessa järjestetty Monttu-auki keskustelutapahtuma on ollut erätaukoverkoston



Skidialogi mahdollistaa kaupunkimme nuorimmille asukkaille yhdenvertaisen tavan osallistua ja vaikuttaa.

suurimpia ponnistuksia. Koska Erätaukoverkoston yhtenä päätavoitteena on systemaattisesti vahvistaa kaupungin työntekijöiden dialogiosaamista, järjestää verkosto henkilöstölle erilaisia dialogikoulutuksia. Koulutuksia pidetään niin uusille kuin jo Erätauko-koulutuksen saaneille verkoston jäsenille. Lahden kaupungin Erätaukoverkoston toiminta näkyy myös kansallisesti: Lahden kaupunki on mukana YLE:n ja Erätaukosäätiön luotsaamassa viisivuotisessa Hyvin Sanottu -hankkeessa sekä keskustelun järjestäjänä vuonna 2023 Kansallisissa dialogeissa.

Erätauko on mahdollisuus, joka lisää hyvinvointia ja tehokkuutta

Joudumme usein työtehtävissämme tilanteisiin, joissa esille nouseviin, joskus jopa viheliäisiin ongelmiin ei ole yksiselitteisiä ja selkeitä vastauksia. Istumme kokouksissa, työryhmissä ja työpajoissa neuvotellen, mutta emme löydä yhteistä ratkaisua. Ehkä emme ymmärrä toisiamme tarpeeksi? Ehkä puhumme toistemme päälle? Ehkä emme malta kuunnella toisia? Erätauko-keskustelu rakentaa tukevaa pohjaa päätöksenteolle, jossa kaikkia osapuolia ja heidän näkemyksiään kuullaan tasavertaisesti dialogissa. Toisin sanoen Erätauon keinoin mahdollistamme tehokkaampaa ja laadukkaampaa päätöksentekoa samalla aikaa säästämällä – kuunnellen, yhdessä, yhteistä ymmärrystä luoden!

Työyhteisössä Erätauko edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja rakentaa luottamusta. Dialogisemman ja rakentavamman keskustelukuluttuurin levittäminen ja ylläpitäminen edistää työhyvinvointia, lisää keskinäistä ymmärrystämme, tehostaa tiimien ja työryhmien yhteistyötä, tuo kaupungin työntekijöitä yhteen yli palvelualue rajojen luoden vahvempaa pohjaa yhteisestä Lahden kaupungista. Erätauko antaa avaimia kohdatuksi ja kuulluksi tulemisen kokemuksista ja edistää näin parempaa työelämää.

Eikä erätaukoilu ole pelkästään meidän aikuisten välistä toimintaa! Vuonna 2022 Lahden perusopetuksessa käyttöön otetun, Erätaukoverkoston aktiivien luoman Skidialogi keinoin mahdollistetaan kaupunkimme nuorimmille asukkaille yhdenvertainen tapa osallistua ja vaikuttaa. Säännöllisesti järjestetyissä Skidialogeissa peruskoululaiset ja heidän parissaan sekä heidän asioistaan päättävät aikuiset kohtaavat yhteisessä dialogissa. Piakkoin myös varhaiskasvatus saa oman Miniskidialogi-mallinsa. Miniskidialogin sekä Skidialogin tavoitteena on saada lahtelaiset lapset ja nuoret mukaan keskusteluun, jossa kehitetään ja päätetään heitä koskevista asioista. Toisaalta näillä malleilla annetaan aikaa aidon dialogin ympärille, lisätään lasten ja nuorten sekä aikuisten välistä yhteistä ymmärrystä, vahvistetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, kehitetään lasten ja nuorten tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Kuitenkin myös lasten ja nuorten kohdalla on ennen kaikkea kysymys hyvinvoinnin lisäämisestä: Kun tulee kuulluksi ja kuulee muita, oppii ymmärtämään toisia paremmin ja sitä kautta rakennetaan luottamusta toisiimme, mikä luo turvallisen ilmapiirin toimia yhdessä.

Lahden kaupungin Erätaukoverkosto on otettu saamastaan merkityksellisestä palkinnosta ja jatkaa entistäkin innostuneemmin dialogisuuden edistämistä. Kun on Erätauon paikka, Erätaukoverkostoa saa lähestyä!

Tuotantoprosessin kehittäminen läsnä henkilökunnan arjessa

Teksti **Marjo Leppä, tuottaja, Lahden kaupunginteatteri**

Lahden kaupunginteatterin arki on monen yhtäaikaisen produktion koordinoimista ja jatkuvaa monialaista tiimityötä. Teatterilla on samaan aikaan työn alla 10–12 tuotantoprosessin eri vaiheissa olevaa produktiota, joten tuotantoprosessin toimivuus ja sisäinen tiedonkulku ovat työyhteisössämme ratkaisevia tekijöitä. Olemmekin lähteneet aktiivisesti kehittämään tuotantoprosessejamme ja tästä työstä meidät palkittiin loppuvuodesta 2022 työelämän kehittämisspalkinnolla.

Teatteriesityksen tuotantoprosessissa on mukana koko teatterin henkilökunta, joten ajantasainen tieto produktioiden etenemisestä täytyy siis myös olla kaikkien saatavilla. Tätä varten teatterilla on otettu käyttöön tuottajan taulu, joka tuo kaikkien käynnissä olevien produktioiden etenemisen näkyviin ja tuotantoprosessin osaksi henkilökunnan arkea. Tuottajan taulun lähtökohtana on yhdessä henkilökunnan kanssa luotu tuotantoprosessi aina esitettävän teoksen valinnasta viimeisen esityksen jälkeiseen purkuun saakka. Prosessin visualisoinnissa on mukailtu Lean-toimintafilosofiaa. Jokainen produktio on taululla omana rivinään ja etenemisen seuraamisessa hyödynnetään vihreää ja punaista värikoodausta. Ja mikä tärkeintä: taulu on näkyvillä teatterin ensimmäisen kerroksen käytävällä, missä kaikki työntekijät sen päivittäin näkevät.

Taulu tekee näkyväksi yhdessä sovitun tuotantomallin ja samalla se toimii pohjana jatkuvalla kehittämisellä ja oppimisella organisaatiossa. Taulu päivittyy sitä mukaa, kun teatterin tuotantoprosessia kehitetään eri ammattikuntien yhteistyöllä eteenpäin. Tätä kehittämistä tapahtuu tiimi- ja ammattikuntakohtaisessa kehittämisessä, jokaisessa produktiossa osana esityksen valmistamista ja päivittäistä tiimien välistä yhteistyötä, jokaisen produktion lopuksi järjestettävässä prosessin purussa sekä osana johtoryhmän työskentelyä.

Tuottajan taulu on osoittautunut konkreettiseksi välineeksi sisäisen tiedonkulun parantamiseen ja tuotantoprosessin käytännönläheiseen kehittämiseen. Taulu antaa ajantasaisen kokonaiskuvan teatterin tuotantojen tilanteesta. Taulu tukee osallisuutta, resurssien hallintaa, aikatalutusta, produktioiden koordinoimista ja eri ammattikuntien yhteistyötä. Taulun käyttöönotto on vahvistanut sitä, että kaikilla työntekijöillä on ajantasainen tieto, miten projektit etenevät, tieto on päivittäisessä arjessa koko ajan saatavilla ja tiimeillä on ymmärrys missä prosessin vaiheissa oma työpanos on erityisen tärkeä. Lisäksi tuotantoprosessin läsnäolo päivittäisessä arjessa mahdollistaa sen, että prosessia voidaan jatkuvasti yhteistyössä koko henkilöstön kanssa arvioida ja kehittää. Loppukädessä tämä tuotantoprosessin kehittäminen vahvistaa meillä tuotettujen esitysten laatua ja sitä kautta yleisön tyytyväisyyttä.



Lahen Bileet 2022 – Viva las Lahti!

Teksti **Inkeri Määttä, tapahtumapäällikkö**

Lahden kaupungin henkilöstön yhteisiä juhlia, eli Lahen Bileitä vietettiin perjantaina 25.11. Lahden Sibeliustalossa. Tapahtuman teemana oli Las Vegas, joka näkyi niin tapahtumapaikan somistuksessa, illan ohjelmavalinnoissa kuin menussakin. Myös juhliin osallistujat olivat upeasti panostaneet teemaan omalla pukeutumisellaan.

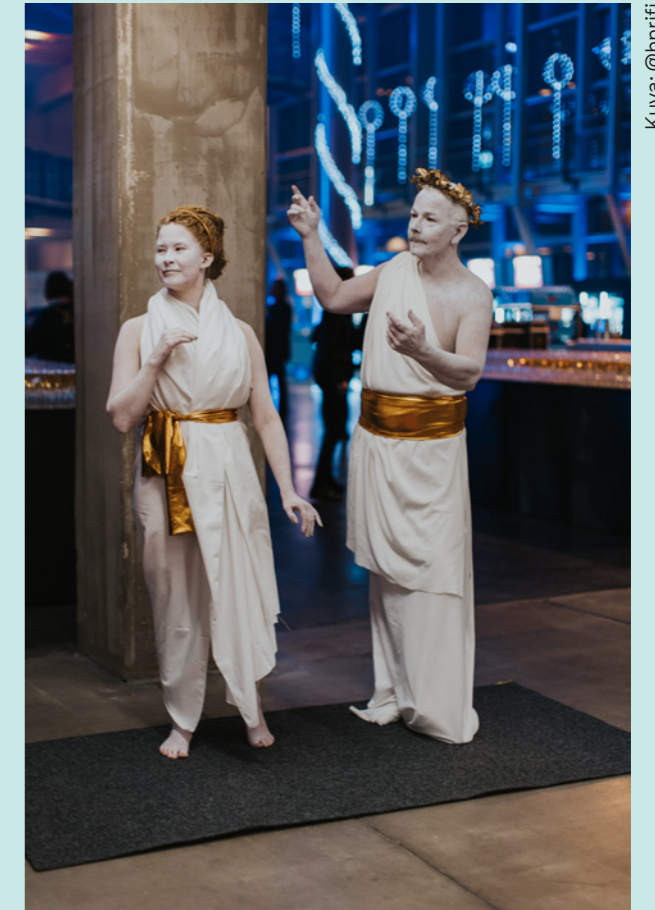
Juhliin osallistui noin 1500 henkilöä, mikä on Lahen Bileiden ennätys. Suuresta väkimäärästä huolimatta ruuhkia ei juurikaan päässyt syntymään, ja Sibeliustalosta olivatkin kaikki tilat käytössä pääsalia lukuun ottamatta. Ohjelmaa esitettiin sekä Metsähallin päälavalla että 2. kerroksen Puusepän salissa, ja myös ruokailumahdollisuuksia oli useassa eri tilassa.

Lahen Bileiden työryhmä teetti osallistujille kyselyn, jossa pyydettiin palautetta juhliin osallistuneilta. Arvioitavia kohteita olivat muun muassa ohjelmasisällöt ja käytännön järjestelyt. Palautetta pyydettiin myös suurimpia elämyksiä tarjonneista asioista sekä pyydettiin listaamaan kohteita, joita tulisi jatkossa kehittää. Palautekysely lähetettiin kaikille bileisiin ilmoittautuneille henkilöille, joita oli yhteensä 1700. Palautekyselyyn vastasi 441 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 26 %.

Eniten positiivista palautetta ohjelman osalta sai Marko Vainion Divet Show (vastaajista yli 60 % antoi parhaan arvosanan), ja oheisohjelmista kuvausseinä, jonka yhteydessä ammattivalokuvaaja otti yhteiskuvia. Käytännön järjestelyistä eniten kiitosta keräsi juhlapaikkana toiminut Sibeliustalo ja somistus, ja kritiikkiä keräsi juhlien aikataulu ja ohjelma. Tässä vaikutti myös illan aikana tapahtunut aikataulumuutos.

Tapahtumassa suurimman elämyksen tarjosi yhdessäolo kollegoiden kanssa (arvosana 9 asteikolla 1–10), ja eniten kehittämistoiveita esitettiin ohjelman päällekkäisyyksistä sekä istumapaikkojen puutteista ruokaillessa.

Palautekyselyssä myös pyydettiin antamaan yleisarvosana juhlille asteikolla 1–10. Keskiarvosanaksi muodostui 8,8, jota juhlien työryhmä pitää erinomaisena tuloksena.



Kuva: @hnrifi

Sinfonia Lahti – Yhdessä olemme enemmän

**Teksti Maija Kylkilahti, vt. intendentti,
kaupunginorkesteri**

Sinfonia Lahti on meidän kaikkien lahtelaisten orkesteri, jonka kotisalina on akustiikastaan maailmalla laajasti tunnustusta ja palkintoja kerännyt Sibeliustalo. Maanantaisin alkavat harjoitukset huipentuvat aina torstain konserttiin. Konsertti on muusikon työstä vain vuoren huippu – pääosa työstä tehdään kotiharjoitteluna yksin ja lopputulos harjoitetaan yhteen neljän päivän yhteisharjoituksissa kollegoiden kanssa.

Orkesteri on 76 henkinen työyhteisö, jonka pääosa työskentelystä tapahtuu ilman keskustelua. Herkällä kokovartalokuuntelulla, aistien ja yhdessä hengittäen muusikot saavat äänet syttymään mikrosekunnilleen samaan aikaan, vaikka toinen saman äänen soittaja olisi selän takana kymmenen metrin etäisyydellä. Taito vaatii tunneherkkyyttä ja vankkumatonta ammattitaitoa.

Nämä herkkyyttä vaativat taidot vaativat toteutuakseen luottamuksellisen ja psykologisesti turvallisen ilmapiirin. Järjestimme syksyllä 2022 työyhteisön kehityspäivät, joissa tavoitteenamme oli lisätä turvallisuuden tunnetta. Ohjelmaa valmisteltaessa pohdimme, minkälaisista asioista se syntyy ja miten voimme tukea jokaisen yksittäisen työntekijän tunteen vahvistumista.

Merkittävimmiä asiakokonaisuuksiksi nousivat häirinnän nollatoleranssi, antirasistinen asenne, yhteisesti sovitut pelisäännöt, keskustelukulttuurin edistäminen ja psykologisen turvallisuuden tiedostaminen. Vaikka jokaisen pitäisi tietää, että häirinnälle ja rasistiselle toiminnalle on kaupungilla nollatoleranssi, niin silti näitä kokenut saattaa tuntea asian esiin nostamisen liian vaikeaksi. Kaupungin henkilöstöpäällikkö Anneli Hyvärinen ja hyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti kävivät esittelemässä kaupungin toimintamalleja tämän kaltaisissa tapauksissa, ja saamamme palautteen pohjalta esittely madalsi hiukan kynnystä asioista keskustelemiseen tulevaisuudessa.

Pelisääntöjä työstettiin pienryhmissä. Yli 70 hengen työyhteisössä erilaisia sääntötoiveita nousi merkittävä määrä, mutta ne olivat jaoteltavissa samojen pääteemojen alle: työrauha, kaikkia kunnioittava, kannustava ja turvallinen työyhteisö, keskustelukulttuurin edistäminen ja vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen. Keskusteluista nousseet teemat soveltuvat kaikkiin työyhteisöihin, mutta on ensisijaisen tärkeitä muusikoiden tehtävänkuvan kannalta. Kuten alussa kuvasin muusikon työn erityispiirteitä, niin kunnioittava, kannustava ja turvallinen työympäristö antavat mahdollisuuden luottaa omaan tai toisen osaamiseen. Tällöin kokovartalokuuntelu, yhteinen hengittäminen ja aistiminen on mahdollista ja konsertissa kuultava lopputulos tuo saliin ylimääräisen kipinän ja intensiteetin kuulijan ja orkesterin välille. Pelisääntöjen työstämisen merkitys oli koko työyhteisölle tärkeää, ja samalla saimme lisättyä keskinäistä keskustelua ja yhdessä tekemistä. Päivän aikana puheensorina oli aktiivista ja iloista – yhteistä keskustelua oli kaivattu.

Viimeisen päivän vietimme psykologisen turvallisuuden avaamiseen viulisti ja psykologi Helmi Kuusen ja viulisti ja sosiaalipsykologi Päivi Rissasen johdolla. Kuusi teki Pro gradu tutkielmansa otsikolla *”Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisten sinfoniaorkestereiden jousisoittajien keskuudessa”*. Työn aineistona Kuusella oli sinfoniaorkestereiden muusikoille teettämä työhyvinvointiaiheinen kyselytutkimus, johon hän sai vastauksia yli 400 muusikolta. Aineistosta poimittujen tietojen pohjalta käydyt keskustelut ja pienryhmätyöt saivat erinomaisen arvosanan muusikoiltamme.

Jokaisella työntekijällä on oikeus tuntea olevansa psykologisesti turvallisessa työympäristössä. Tavoitteenamme onkin tulevaisuudessa olla entistä avoimempi, yhteistyötä korostava ja keskustelevala työyhteisö Lahden kaupungin arvojen mukaisesti – vastuullisesti, avoimesti ja yhdessä.

Jokaisella työntekijällä on oikeus tuntea olevansa psykologisesti turvallisessa työympäristössä. Tavoitteenamme onkin tulevaisuudessa olla entistä avoimempi, yhteistyötä korostava ja keskustelevala työyhteisö Lahden kaupungin arvojen mukaisesti – vastuullisesti, avoimesti ja yhdessä.



Pelisääntöjä työstettiin pienryhmissä.

Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta

Työhyvinvointi tehdään yhdessä. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö antavat vahvan perustan työhyvinvoinnille sekä työkyvyn edistämiseksi. Henkilöstöpalvelut edistää hyvää työelämää monin eri keinoin.

Työhyvinvoinnin toimenpiteillä edistetään henkilöstön työturvallisuutta ja -hyvinvointia. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu koko henkilöstölle. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä.

Työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi

Riskienhallintaohjelmisto otettiin käyttöön 1.1.2022. Ohjelmiston käyttöönotto paransi riskienhallintaa huomattavasti lisäten selvilläoloa. Ohjelmistossa on kolme osaa: kokonaisvaltainen riskienhallinta, työn vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi sekä uhka-, vaara- ja läheltä piti -ilmoitukset. Kokonaisvaltaisesta strategisen tason riskienhallinnasta huolehtii palvelualueiden johto.

Riskienarvioinnista vastaavat esihenkilöt. Arviointi työpaikalla toteutettiin yhdessä henkilöstön kanssa. Esihenkilöitä ja työhyvinvointiasimiehiä valmennettiin riskienhallintaan ja ohjelmiston käyttöön.

Riskien arviointi uuden Impact-järjestelmän kautta on lähtenyt käyntiin. Pientä alkukankeutta on ollut, mutta tavoitteena on saada riskien arviointi säännöllisesti, vuosittain toistuvaksi ja yhdessä tehtäväksi. Perusteellinen riskien arviointi vaatii aikaa ja paneutumista. Palkintona on parantunut työturvallisuus, kun mahdollisimman monet riskitekijät on arvioitu ja riskien toteutumista pyritty pienentämään. Ilman riskien arviointia on vaikeaa torjua uhkia. Monia riskejä voidaan pienentää, mutta se edellyttää niiden huomaamista.

TYÖPAIKALLA ARVIOIDAAN TYÖN VAARAT JA RISKIT

- **Fysikaaliset vaaratekijät (F)**
- **Hallintajärjestelmät ja toimintatavat (H)**
- **Koronaviruksen huomiointi työpaikan vaarojen arvioinnissa**
- **Tapahtumaraportti väkivalta- ja vaara- sekä läheltä piti-tilanteesta**
- **Fyysinen kuormittuminen (E)**
- **Kemialliset vaaratekijät (K) / Biologiset vaaratekijät (B)**
- **Psykososiaaliset kuormitustekijät (P)**
- **Tapaturman vaarat (T)**

Kohdatessaan vaaratilanteen työpaikalla työntekijä tekee tapahtumailmoituksen, jonka esihenkilö ja työhyvinvointivaltuutettu käsittelevät. Vuoden loppuun mennessä tapahtumia oli ilmoitettu ja niitä oli käsitelty valmiiksi 880 kappaletta. Tapahtumien määrä on laskenut edellisestä vuodesta, mutta työhyvinvoinnin toimijoiden arvioin mukaan suuri osa on jäänyt kiireessä ilmoittamatta. Eniten vaara- ja uhkatilanteita sattui perusopetuksessa ja varhaiskasvatustaluuksissa. Väkivaltatilanteista aiheutui 112 tapahtumaa, jotka on korvattu työtapaturmavakuutuksesta.

Työtaturmat ja ammattitaudit

KORVATTAVIEN VAHINKOJEN KEHITYS 2021–2022

Vuosi	Korvattavat vahingot, kpl	Korvatut vahingot, kpl	Korvattavat vahingot (ei korvauksia), kpl	Työkyvyttömyyspäivät, pv	Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €
2021	306	198	108	1 902	299 888
2022	333	214	119	1 345	173 006

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtaturman ja ammattitaudin varalta. Työtaturmien määrä on kasvanut edellisestä vuodesta, mutta työkyvyttömyyspäivät vähenivät 557 päivällä ja maksettujen korvausten määrä on pienentynyt lähes 130 000 eurolla edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 vahinkolukumäärät näyttävät kehittyneen aiempien vuosien tavoin, joskin alkuvuodesta tammi-maaliskuussa oli tavanomaista selvästi korkeammat vahinkolukumäärät, johtuen erityisesti talven 2022 runsasluvuisuudesta ja sen lumen sulamisvaiheen liukkaudesta.

TAPATURMAVAKUUTUKSESTA KORVATTAVAT VAHINGOT, YHTEENVETO 2022

333	1 345	173 006
Korvattavat vahingot, kpl	Työkyvyttömyyspäivät, pv	Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €

214	4	520
Korvatut vahingot, kpl	Työkyvyttömyyspäivät keskimäärin, pv	Korvaukset keskimäärin, €

8
Keskimääräinen aika vahinkopäivästä ilmoitukseen, pv

Kaikki tapaturmat eivät aiheuttaneet korvauksia, mutta ne olisi korvattu vahinkoina, jos kuluja olisi syntynyt.

OLOSUHTEET TAPATURMILLE

Työpaikkatapaturmia sattui

274 kpl
(232 kpl vuonna 2021)

Työmatkatapaturmia sattui

59 kpl
(74 kpl vuonna 2021)

TAPATURMATILASTO

Vahinkotapahtuma	2021		2022	
	kpl	€	kpl	€
Ammattitauti	16	21 396	68	29 596
Ammattitautiepäily	2	0	3	149
Muu tapaturmana pidettävä vamma	0	0	1	381
Tapaturma	283	277 124	250	137 737
Työliikkeenopeus	5	1 367	11	5 143
Yhteensä	306	299 888	333	173 006

Korona ammattitautina

Työhyvinvointitoimintaa määritti edelleen koronavirustautipandemia. Koronaviruksen ennaltaehkäisy ja siihen liittyvät toimet asettivat työpaikkatasoisen riskienarvioinnin aivan uudelle tasolle. Työpaikoilla koronalle altistui ilmoitusten mukaan 1185 henkilöä, joista usea henkilö moneen kertaan. Työnantaja pitää lakisääteistä luetteloa työssä biologisille vaaratekijöille altistuneista työntekijöistä. Työtaturmista 68 kpl (16 kpl vuonna 2021) on ammattitautia, joista suurin osa on koronan aiheuttamia. Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä.

Lahden kaupungin henkilöstön työnohjaajat kilpailutettiin

Työnohjaus on oman työn ja työtavan tutkimista, arviointia ja kehittämistä. Työnohjauspalvelujen hankinta kilpailutettiin ajalle 1.3.2022–28.2.2024. Kilpailutuksen perusteella valittiin Lahden kaupungin työnohjaajarinkiin 18 työnohjaajaa. Työnohjauksen kustannukset olivat noin 100 000 euroa. Satoja työntekijöitä kaikilla palvelualueilla sai työlleen ammatillista tukea työnohjauksen avulla.

Esihenkilötyön tukeminen

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshoitaja ja työhyvinvointivaltuutettu ovat käyneet työhyvinvointikeskusteluja esihenkilöiden kanssa. Keskusteluja käytiin 86 kpl. Tarkoitus ja tavoite on tukea esihenkilötyötä ja auttaa esihenkilöiden omaa jaksamista työssä. Keskusteluiden avulla selvitetiin esihenkilöiden psykososiaalista kuormittumista ja etsittiin keinoja sen vähentämiseen. Keskustelut osoittautuivat todella tarpeellisiksi.

Esihenkilöille avattiin syksyllä OmaWellamo esihenkilöille -viestintäpalvelu, jonka avulla esihenkilöt asioivat turvallisesti suojatussa yhteydessä terveyteen liittyvissä asioissa vastuutyöterveyshoitajan kanssa.

Työpaikoille valitut hyvinvointiasiamiehet toimivat esihenkilön työparina työpaikoilla työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Asiamiehille ja heidän esihenkilöilleen järjestettiin jo perinteeksi tulleet työhyvinvoinnin tietotärskyt, jossa niiden mukaisesti jaettiin ajankohtaista tietoa.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen kyselyn avulla

Työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2022.

Vastausprosentti oli 60 % ja N-luku 1909. Kysely toimii hyvinvoinnin kehittämisen pohjana ja asetettuja tavoitteita seurataan pulssikyselyllä. Henkilöstön tulosten kokonaiskeskiarvo oli 3,88 (vuonna 2020 3,89) ja NPS indeksi eli suositteluhaluus -3 (vuonna 2020 -8,96).

KOKONAISKESKIARVO JA AIHEALUEKESKIARVOT

Kokonaiskeskiarvo

3,88
(1-5)

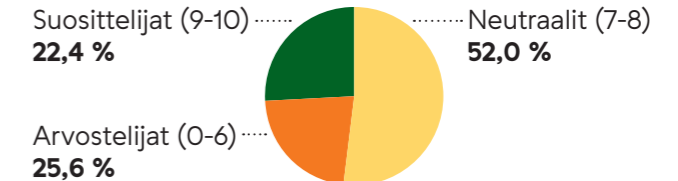
Aihealueiden keskiarvot

Esihenkilötyö	3,79	Työyhteisömme	3,69
Minä työyhteisön jäsenenä	4,41	Voimavarat ja palautuminen	3,25

NPS

-3,0
(-100–100)

NPS-jakauma



Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulosten pääkohdat helmikuu 2022

Esihenkilöiden kyselyn vastausprosentti oli 79 % ja N-luku 127. NPS indeksi (suositteluhaluus) oli 13. Esihenkilöiden kokemus omasta työhyvinvoinnista oli kokonaiskeskiarvolla mitattuna 3,54, joka on tyydyttävä tulos.

KOKEMUS OMASTA TYÖHYVINVOINNISTA



Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulos Kokemus omasta työhyvinvoinnista helmikuu 2022

Pulssikysely toteutettiin lokakuussa 2022

Kyselyn tulosten perusteella henkilöstön kokemus työhyvinvoinnin edistymisestä työyhteisössä on heikentynyt hieman, mutta tulosten mukaan työhyvinvoinnille asetetut kehittämisen kohteet ovat saavuttaneet tavoitteen. Tulosten mukaan henkilöstön liikunnan tukeminen edistää erityisesti psyykkistä hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä. NPS indeksi oli laskenut merkittävästi ollen -19,54.

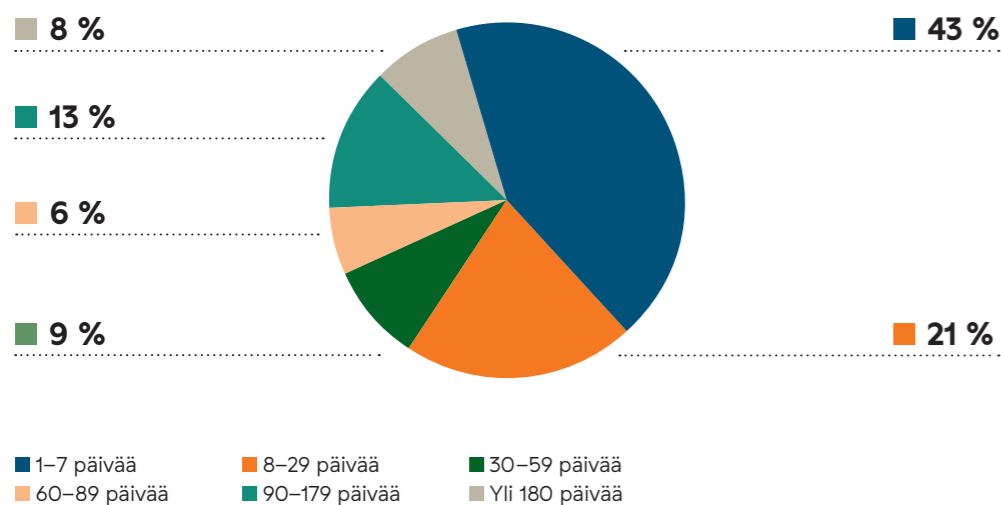
Esihenkilöiden kokemus omasta työhyvinvoinnista oli kokonaiskeskiarvolla mitattuna 3,56, joka oli kevästä parantunut hieman, mutta on edelleen tyydyttävä tulos. NPS indeksi oli kevästä parantunut ollen 15,2.

Työhyvinvointi lukuina

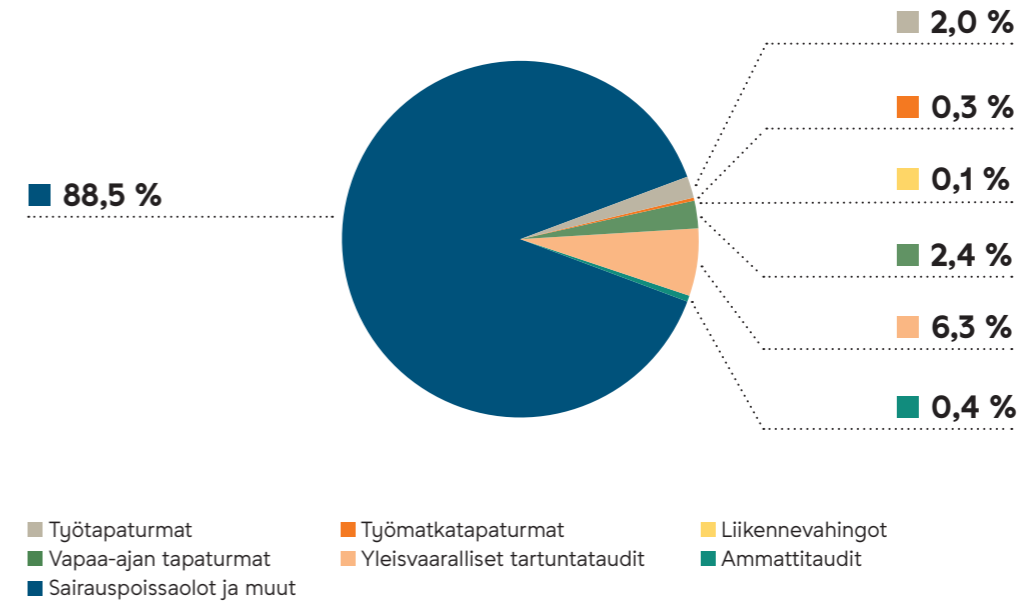
Kaupungin tavoitteena työterveystoiminnalle oli työkykyiset työntekijät, hyvinvoiva työyhteisö ja esihenkilötyön tukeminen. Lahden kaupungin henkilöstön työterveyspalveluista huolehti Työterveys Wellamo Oy. Työterveyskäynnejä, jotka sisältävät muun muassa tarkastukset, työkykyarviot ja kuntoutusarviot, oli 1450 käyntiä (1558 käyntiä vuonna 2021). Sairausvastaanottokäynnejä oli 3166 (vuonna 2021 käynnejä 3610). Sairausvastaanottokäynneistä 47 % oli työhön liittyviä ja 39 % johti työkykyä tukeviin toimenpiteisiin.

Henkilöstöstä yli 2500 käytti työterveyshuollon palveluita vuoden 2022 aikana. Työterveysneuvotteluja käyntiin 121 kpl (85 kpl vuonna 2021).

Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Syy: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Terveysperusteiset poissaolopäivät / henkilötyövuosi (päivää)

Kaupunkitasoinen luku:
19,5

Konsernihallinto	14,3
Sivistys	20,6
Kaupunkiympäristö	11,7

Osuus henkilöstöstä joilla ei terveysperusteisia poissaoloja

Kaupunkitasoinen luku:
14 %

Konsernihallinto	21 %
Sivistys	13 %
Kaupunkiympäristö	25 %

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja toteutui 19,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (16,1 päivää vuonna 2021). Kasvua on kaikilla palvelualueilla. Koronapandemia vaikutti edelleen poissaolojen suureen määrään. Myös muut hengityselinsairaudet lisääntyivät sekä mielenterveyteen että tuki- ja liikuntaelinten sairauteen liittyvät sairauspoissaolot. Poissaoloprosentti oli 4,8 (4,2 vuonna 2021). Terveysperusteisia poissaoloja oli 65 481 kalenteripäivää (56 082 vuonna 2021). Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy myös koronaviruksen vuoksi karanteeniin määrättyjen henkilöiden kyseiset poissaolopäivät.

Työterveyshuollon kustannukset 2022

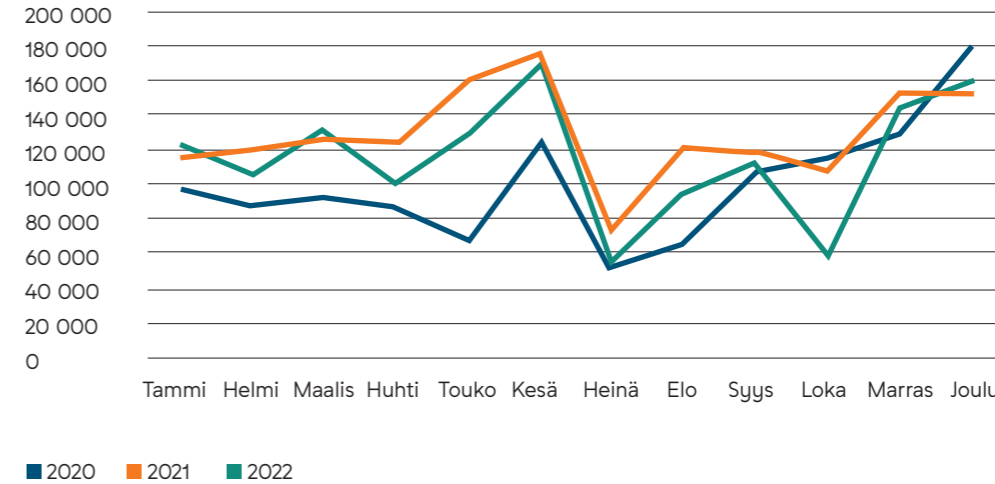
Henkilöstölle järjestetty lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kela I) ja vapaaehtoinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito (Kela II) aiheuttivat Lahden kaupungille yhteensä noin 1,4 miljoonan euron kustannukset. Kela-korvausuudistus 2020 ohjaa toimintaa ennaltaehkäisyn suuntaan. Ei korvattavat kulut syntyvät kantamaksuista, vapaaehtoisista rokotuksista (influenssarokotus) ja työkyvyn tuen ryhmätoiminnasta.

KL I	805 176,81 €
KL II	596 360,87 €
Yhteensä	1 401 537,68 €

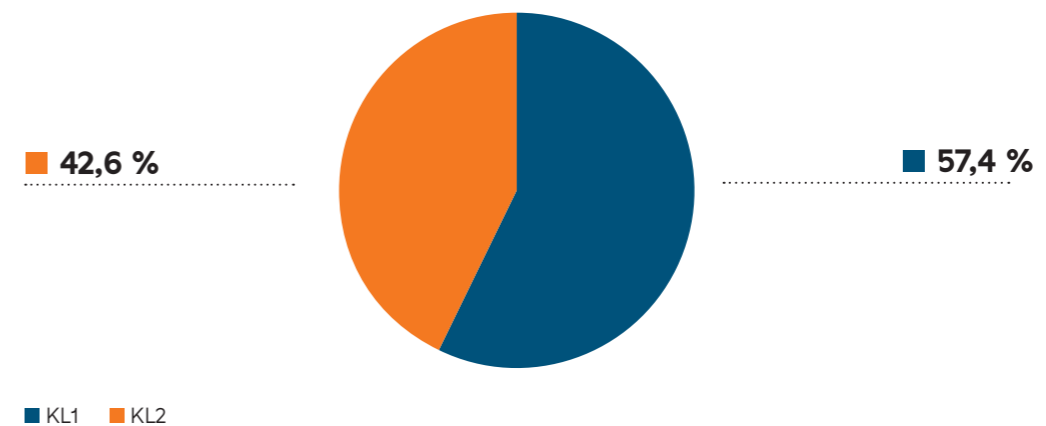
Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettynä tai jotain muuta kaupungissa tehtävää työtä tai osallistumaan ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Lähtökohtana on tukea työkykyä ja työelämässä pysymistä tai varhentaa työhön paluuta. Korvaavaa työtä käytettiin 300 päivää (1585 päivää vuonna 2021). Korvaavan työn vähenemiseen vaikutti erityisesti muutokset eristys- ja koronkaranteeniohjeistuksessa.

Työterveyshuollon kustannusvertailu kuukausittain vuosina 2020–2022 (€)



Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen 2022



Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen Kela I ja Kela II korvausluokkien välillä

Varhaisen välittämisen malli uudistui

Varhaisen välittämisen malli on osa strategista työkykyjohtamista. Vanha varhaisen tuen malli kaipaisi päivitystä. Uutta varhaisen välittämisen mallia valmisteltiin keväällä ja alkukesästä 2022 ja se otettiin käyttöön syksyllä. Uutta mallia työstettiin kahdessa työpajassa kesäkuussa.

Uutta on mallin selkeä jakaminen varhaiseen tukeen, tehostettuun tukeen sekä työhön paluun tukeen. Mallin avulla pyritään edistämään työhyvinvointia ja työkykyä kokonaisvaltaisesti koko palvelussuhteen ajan. Työkyvyn tukeminen tulee olla päivittäistä ja suunniteltua, koska hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisöt ovat jokaisen organisaation toiminnan edellytys. Tyytyväiset työntekijät ovat sitoutuneempia ja motivoituneempia, jolloin myös tuloksellisuus ja tuottavuus kasvaa.

Malli opastaa havaitsemaan ja ratkaisemaan työkykyyn liittyviä haasteita mahdollisimman varhain, jotta riski työkyvyn ja -motivaation heikentymiseen pienenee. Mallin tavoitteena on aktivoida jokainen työntekijä huolehtimaan itsestään ja työkavereistaan. Malli rohkaisee kaikkia ottamaan puheeksi sekä itseensä että työkavereihin liittyviä huolia heti niiden ilmaantuessa. Työkyvystä huolehtiminen on koko työyhteisön vastuulla. Jokaisen tulee tunnistaa omat vastuunsa ja oikeutensa työkyvyn ylläpitämisessä.

Esihenkilöt ovat avainasemassa työkyvyn tukemisessa. Malli opastaa esihenkilöitä tunnistamaan työntekijöiden työkyvyn heikkenemiseen viittäviä tekijöitä sekä tarjoaa konkreettisia neuvoja ja toimintatapoja erilaisiin tilanteisiin. Työkyvyn ylläpitäminen, seuranta ja edistäminen tapahtuu yhteistyössä työntekijän, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja työsuojelun kanssa. Työkyvyn tukeminen on aitoa välittämistä ja ennakointia. Se ei tarkoita vain terveyden edistämistä ja sairauksien hoitamista, vaan suunnitelmallista yksilön tukemista ja työyhteisön toimivuuden varmistamista.

Toimiva työyhteisö, jossa on mukava työilmapiiri, yhteiset säännöt, toimintatavat sekä vaikutusmahdollisuuksia, on työhyvinvoinnin perusta.

Työkyvyn tukeminen koko palvelussuhteen ajan

- 1 VARHAINEN TUKI**
Ennakoiva tuki: osa päivittäistä esihenkilötyötä, jolla edistetään työntekijän ja työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia
Reagoiva tuki: varhaisen tuen keskustelun käyminen, kun huoli herää
- 2 TEHOSTETTU TUKI**
Yhteistyön ja työkykyneuvottelun avulla ratkaisujen etsiminen työntekijän työkyvyn tukemiseksi silloin, kun varhaisen tuen toimet eivät riitä
- 3 TYÖHÖN PALUUN TUKI**
Työntekijän tukeminen pitkittyneen poissaolon aikana ja sujuvan työhön paluun mahdollistaminen

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2025

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat Lahden kaupungilla kaikkea toimintaa ohjaavina tekijöinä, jotka kulkevat kaupungin kaikkien suunnitelmien ohella tai niiden sisällä. Lahden kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää kaikessa toiminnassaan. Lahden kaupungilla kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen suunnitelma vuosille 2022–2025 valmisteltiin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

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. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta painotamme asiakokonaisuuksina johtamista, työyhteisökulttuuria, työhyvinvointia, rekrytointia, palkkausta, osaamisen kehittämistä ja uralla etenemistä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttää toteutuvan hyvin työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella. Työhyvinvointikyselyssä 2022 kohtaan ”Minua ei ole syrjitty” 94 % vastaajista koki, ettei ole kokenut syrjintää. Kyselyssä ei ollut kohdennettu, onko kyse työorganisaation sisällä tapahtuvasta syrjinnästä vai ulkopuolelta kohdistuvaa.

Syrjintää ja rasismia vähennetään tiedolla ja tunnetyöllä

Suomessa syrjintä on kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. Antirasistisen työn tavoitteena on antaa valmiuksia tunnistaa ja puuttua rasismiin. Antirasistisen verkokoulutuksen kehittäminen on kirjattu toimenpiteeksi Valtioneuvoston toimintaohjelmaan Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelma rasismin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi.

Lahden kaupungilla otettiin käyttöön antirasismikoulutus henkilöstölle

Koulutuksen tarkoituksena on ohjata Lahden kaupungin työntekijöitä hyödyntämään ja soveltamaan antirasistista työtettä omalla toimialallaan. Koulutuskokonaisuus koostuu videoista sekä tähän materiaaliin kuuluvista, videoita täydentävistä teksteistä ja tehtävistä. Työkirjasta löytyy antirasistinen sanasto sekä kunkin videon sisältöön liittyviä oman ja työyhteisön toiminnan reflektointiin ohjaavia tehtäviä ja harjoituksia. Materiaaleihin tutustutaan itsenäisesti tai yhdessä tiimin kanssa.



Liikunta työhyvinvoinnin tukena Lahden kaupungissa

Työhyvinvointia liikkumalla on Lahden kaupungin työntekijöille suunnattu liikunnan kehittämishanke, joka käynnistyi vuonna 2020. Hankkeen tavoitteena on Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla, motivaation kasvattaminen omaehtoiseen liikuntaan, yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentäminen.

Työhyvinvointia liikkumalla -hankkeen kolmella hankekaudella on vakiinutettu työyhteisöjen liikuntavastaavien, Ellien ja Elmojen, virkistys- ja koulutuspäiväkäytäntö ja toiminnan kehittäminen, avoimet Inbody-kehonkoostumusmittaukset sekä kuukausittaiset lajikokeilut. Niin lajikokeiluissa kuin Inbody-mittauksissakin on kolmen vuoden aikana toteutunut jo yli 2000 käyntikertaa.

Koska henkilökohtaiset valinnat ja yhteisön tavat vaikuttavat omaan, työtoverien ja läheisten terveyteen, työkykyyn, työstä palautumiseen ja hyvinvointiin, korostettiin vuonna 2022 palautumisen tärkeyttä myös työpäivän aikana. Työyksiköiden taukoliikuntavälineisiin panostettiin sekä tarjottiin mahdollisuutta kokeilla uudenlaista taukoliikuntasovellusta: Cuckoota. Ympäristö ja työyhteisö mahdollistaa ja kannustaa terveellisiin valintoihin. Työyhteisöjä ja yksiköitä palkittiin aktiivisuudestaan arkiliikunnan lisäämisessä. Tässä apuna oli Move

Together -sovellus. Liikuntatsempparit järjestivät myös omissa yksiköissään liikunnallisia kampanjoita, joihin hanke avusti palkinnoilla.

Liikunnalla on keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja ja vähentää työntekijöiden sairastumista. Hyväkuntoinen kestävä kuormitusta paremmin ja palautuu nopeammin kuin huonokuntoinen. Kaupungin työntekijöiden oma liikuntaneuvoja tarjosi vuonna 2022 niin yksilöllistä liikuntaneuvontaa kuin ryhmäneuvontaa. Asiakkaita oli yhteensä 100. Osa tapaamisista toteutettiin työyksiköissä, joissa liikuntaneuvoja järjesti niin taukoliikuntaa kuin liikuntaluentoja. Tapaamisissa pohdittiin yhdessä, miten juuri kyseisessä työpaikassa aktiivisuutta voisi lisätä. Näistä kohtaamisista syntyi myös pidempiä liikuntaneuvonnan asiakkuuksia.

Vuonna 2022 on esihenkilöille ja työntekijöille tarjottu Firstbeat-mittauksia, jotka antavat tietoa omasta hyvinvoinnista erityisesti palautumisen näkökulmasta. Tulijoita olisi ollut enemmän kuin mitä mittauksia pystyttiin tarjoamaan, mikä kertoo työntekijöiden halusta saada tietoa omasta terveydestä ja palautumisesta. Tietoa tarjottiin myös avoimien webinaarien muodossa, jotka käsittelivät muutokäyttäytymistä, unta, luontoliikuntaa ja itsensä ylittämistä.

Lahden kaupunki palkittiin maakunnan aktiivisimpana työpaikkana Päijät-Hämeen Urheilugaalassa 18.1.2023. Tunnustus tuli hyvin hoidetusta henkilöstöliikunnasta lähivuosilta. Asian eteen on tehty päämäärätietoisesti töitä. Lahden kaupunki tukee henkilöstön liikkumista ja hyvinvointia sekä pitää yllä myös toiminnan jatkuvuutta. Toiminnan jatkuvuus onkin avainasemassa. Ajatuksena on, että työhyvinvointi ja yleinen hyvinvointi kietoutuisivat luontevasti yhteen.

Varautuminen

Maailmanpoliittinen tilanne heijastui myös kaupunkiin ja työntekijöihin vuonna 2022. Venäjän hyökkäys Ukrainaan helmikuussa tuotti keskustelua varautumisesta. Vuoden aikana erilaiset uhkakuvat näkyivät henkilöstön keskuudessa. Talvella henkilöstön kanssa keskustelua käytiin väestönsuojista ja niihin suojautumisesta.

Keväällä alkanut ukrainalaisten pakolaisten saapuminen Suomeen näkyi myös Lahdessa. Kaupunki osallistui tilapäistä suojelua saavien henkilöiden tukemiseen muun muassa nimeämällä kaksi työntekijää koordinoimaan annettavaa apua. Suojelua saaville henkilöille järjestettiin työelämän rekrytointitapahtumia ja tuettiin erilaisia arjen tapahtumissa, kuten kulttuuripalvelujen ja paikallisliikenteen osalta. Ohjausta annettiin erityisesti alueellisesta integraatiopisteestä Ali-pista. Valmistavan opetuksen ryhmiä perustettiin useita, joten kouluihin ja päiväkoteihin haettiin erityisesti ukrainan kieltä hallitsevaa henkilökuntaa.

Kesän jälkeen henkilökunnalle annettiin ohjeita omatoimiseen varautumiseen liittyen. Syksyllä henkilöstön kysymykset olivat kääntyneet väestönsuojista talven varalta selviytymiseen. Polttoaineiden ja ruuan hinnan kallistuminen yhdessä korkeiden sähkön hintojen kanssa nosti työntekijöiden keskuudessa ajatuksia henkilökohtaisesta varautumisesta.

Keskeinen tekijä henkisen kriisinkestävyyden kannalta on yhteiskunnan toimintojen jatkuvuus. Koulujen ja päiväkotien suunnittelematon sulkeminen heijastuu yhteiskunnan toimintoihin ja kansalaisten mielialaan. Kaupunki varautui loppuvuonna talven sähkökatkoihin, erityisesti omien koulujen ja päiväkotien toimintoja varmistaen. Kouluille ja päiväkodeille tuotettiin toimintaohjeita sekä hankittiin varautumista tukevia tarvikkeita kuten paristokäyttöisiä radioita, taskulamppuja ja huomioliivejä.



Rekrytointi

Vuonna 2022 rekrytoitiin ahkerasti ympäri organisaatiota ja kaikille tehtävatasoille. Rekrytointeja oli paljon, mutta toisaalta hakijoiden määrät ovat jonkin verran pienentyneet. Suurimpaan osaan avoimista tehtävistämme löytyy sopiva ja osaava tekijä, mutta sitten on tehtäviä, joihin ei useamman hakukierroksen jälkeen ihan valtakunnallisestikaan tahdo löytyä tekijöitä. On edelleen tärkeää panostaa hyvään työnantajakuvaan ja positiiviseen hakijakokemukseen, jotta Lahden kaupungille saadaan varmistettua osaavan henkilöstön saatavuus jatkossakin.

Uudistutaan ja kokeillaan rohkeasti

Rekrytointiprosessin kehittäminen

Lahden kaupungin rekrytointiprosessia kehitettiin keventämällä täyttölupamenettelyä. Oli havaittu, että täyttölupamenettely hidastaa rekrytointeja ja pohdittiin, miten tilannetta voitaisi parantaa. Suurimmasta osasta täyttölupien käsittelykiertoja pudotettiin yksi taso pois. Keventämisen myötä prosessi nopeutui ja tehtävät saadaan nopeammin hakuun ja täytettyä. Lahden kaupungin intran uudistuksen yhteydessä rekrytointia koskevia ohjeistuksia ja ohjeiden löydettävyyttä parannettiin. Näin pyrittiin helpottamaan esihenkilöitä, uusia ja kokeilemista, toimimaan rekrytoinnin yhteisten käytäntöjen mukaisesti.

Uusia valokuvia rekrytointimarkkinointiin

Hyvän työnantajakuvan edistämiseksi oli tarpeen saada uusia valokuvia, joita voidaan käyttää rekrytointimarkkinoinnissa. Lahden kaupungin henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua henkilöstökuvauksiin Fellmannian tiloissa. Kuvaukset herättivät kiinnostusta ja omasta henkilöstöstämme saatiin paljon hyviä kuvia, jotka eivät ole sidoksissa mihinkään työtehtävään, vaan edustavat ennen kaikkea monipuolisesti Lahden kaupungilla työskenteleviä ihmisiä. Kuvia voidaan käyttää monipuolisesti rekrytointimarkkinoinnissa esimerkiksi hakuilmoitusten yhteydessä.

OpeTinderi

Perusopetuksessa kokeiltiin alkuvuonna toista kertaa OpeTinderiä opettajien vaihtomahdollisuuksia lisäämiseksi. OpeTinderin tavoitteena on mahdollistaa opettajien määräaikainen siirtyminen vaihtamalla työtehtäviä lukuvuodeksi toisen opettajan kanssa. OpeTinderi tarjoaa matalan kynnyksen mahdollisuuden tarkastella tekemäänsä opettajatyötä 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. OpeTinderi kiinnosti opettajia jonkin verran, mutta yhtään matchiä ei toisellakaan kokeilulla kuitenkaan löytynyt. Perusopetuksessa päätettiin, että toimintaa ei vakinaisteta käyttöön, sillä vaihtopareja, joilla on juuri sama virkanimike ja tehtävät, on haastavaa löytää. Hyvä idea ei siis ainakaan tällaisenaan toiminut käytännössä.

Kohtaamisia

Koulutuskeskus Salpaus järjesti heti vuoden alussa Teamsin välityksellä kaksi kesätyörekrytapahtumaa, joihin osallistuimme. Toinen tapahtumista oli suunnattu sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille ja toinen monen alan keskustakampuksen opiskelijoille. Tapahtumassa päästiin esittelemään Lahden kaupunkia työnantajana ja kertomaan erilaisista tarjolla olevista työmahdollisuuksista sekä opiskelujen aikana että valmistumisen jälkeen.

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

Parin vuoden etätapahtumien jälkeen oli piristävää päästä kohtamaan opiskelijoita kasvotusten. Sekä Koulutuskeskus Salpaus että Suomen Diakoniaopiston Lahden kampus järjestivät syksyllä tapahtuman, jossa päästiin esittelemään Lahden kaupunkia työnantajana, tarjolla olevia työmahdollisuuksia sekä päiväkotien arkea. Koulutuskeskus Salpaus Työelämäfestarit-tapahtuma oli suunnattu pääasiassa lähihoitaja- ja välinehuoltajaopiskelijoille ja SDO:n Lahden kampuksen DuunittamoTori kaikille oppilaitoksen opiskelijoille. Vuonna 2021 suunniteltiin, että vuonna 2022 pyritään lisäämään oppilaitosyhteistyötä ja näyttämään opiskelijoille entistä enemmän. Tämä suunnitelma toteutui.

Jatketaan hyviä toimintamalleja

Yhteisilmoitukset

Keväisin hakuun tulevia vakituisia perusopetuksen opettajien virkoja sekä vakituisia varhaiskasvatukseen ja koulunkäynninohjaajan tehtäviä haettiin vuonna 2022 jo totuttuun tapaan yhteisilmoituksilla. Varhaiskasvatukseen haettiin vakituisia opettajia yhteisilmoituksella kevään lisäksi loppuvuodesta. Myös vuoden 2022 kesäharjoittelurekrytoinneissa hyödynnettiin aikaisempien hyvien kokemusten innoittamana yhteisilmoitusta. Kesäharjoittelurekrytointia sujuvoitettiin hakijoiden näkökulmasta niin, että hakijat saivat toivoa hakemuksellaan kahta tehtävääalueetta, joilla haluaisivat työskennellä, mutta aikaisemmasta poiketen näitä kahta tehtävääalueetta ei tarvinnut laittaa mieluisuusjärjestykseen. Aikaisemman ensisijaisen ja toissijaisen toiveen sijaan hakijat saivat siis valita kaksi samanarvoista vaihtoehtoa. Samoilla toimintamalleilla jatketaan myös keväällä 2023, sillä haku yhteisilmoituksilla helpottaa tehtäviin hakemista ja parantaa hakijakokemusta.



Lyhytaikaiset sijaiset

Lahden kaupungin lyhytaikaiset sijaisuudet perusopetuksen opettajien, koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatukseen tehtävien osalta täytettiin vuonna 2022 pääsääntöisesti Rekrymobiililla, joka on Kuntarekryn tarjoama mobiililaitteissakin toimiva sijaisrekrytoinnin työkalu. Sijaisia on järjestelmän kautta saatu 3105 lyhytaikaiseen sijaisuuteen vuoden 2022 aikana (vuonna 2021 määrä oli 2544). Lyhytaikaisten sijaisuuksien määrä nousi edellisvuodesta. Sijaisia hankitaan ja sijaisuuksia on saatu täytettyä entistä enemmän järjestelmän kautta. Sijais- tarpeista täyttyi perusopetuksessa 64 % (2021 vuonna 60 %) ja varhaiskasvatuksessa 45 % (2021 vuonna 36 %).

Sijaispankkiin täytetään ensin hakemus, jonka jälkeen hakijat haastatellaan. Haastatteluja pidettiin aikaisempaan tapaan nonstop-periaatteella Triossa Palvelutorilla. Sen lisäksi haastatteluja pidettiin myös Teamsin videotapaamisten välityksellä. Vuoden lopussa opettajien, koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatukseen lyhytaikaisten sijaisten sijaispoolissa oli noin 500 haastateltua sijaista, joilla hakemus sijaisuuksiin oli aktiivisena. Aktiivisten sijaisten määrä nousi noin 70 sijaisella verrattuna aikaisempaan vuoteen.

Opeurafoorumi

Vuonna 2019 käyttöön otettua Opeurafoorumin, opettajien sisäisen haun kanavan, käyttöä jatkettiin vuonna 2022. 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. Joitain siirtoja Opeurafoorumin kautta on tapahtunut vuosittain. Opeurafoorumi koetaan tärkeänä mahdollisuutena, joten sen käyttöä jatketaan myös vuonna 2023.

Hakijakokemuksen parantaminen

Hakijaviestintään on keskitytty vuoden 2022 aikana edelleen. Kuntarekrytystä on mahdollisuus lähettää automaattiviestejä hakuprosessin aikana. Rekrytoivia esihenkilöitä on kannustettu käyttämään näitä toiminnallisuuksia ja tarjoamaan hakijoille tietoa rekrytoinnin etenemisestä. Rekrytointiyksikkö on myös osaltaan huolehtinut, että hakijaviestintää tehdään. Esihenkilöille järjestettiin loppuvuonna etäkahvit aiheesta hakijakokemus ja hakijaviestintä. Tilaisuudessa pohdittiin yhdessä hyvän hakijakokemuksen merkitystä ja hakijaviestintää. Tehtäviin hakemista on kevennetty ja helpotettu siten, että on tarkasteltu kriittisesti, mitä asioita on todella pakollista kysyä kaikilta hakijoilta hakulomakkeella ja mitä voidaan mahdollisesti myöhemmin selvittää niiden henkilöiden osalta, jotka etenevät hakuprosessissa haastatteluvaiheeseen. Avoimien työpaikkojen markkinointia on lisätty ja työpaikkoja on markkinoitu myös oppilaitosten omissa kanavissa. Näillä keinoilla on pyritty parantamaan hakijakokemusta sekä työnantajakuvaa ja hakijakokemukseen panostetaan myös jatkossa.

Suunnitelmia vuodelle 2023

Jatketaan aikaisempina vuosina hyväksi havaittuja toimintamalleja. Sen lisäksi kehitetään rekrytointiprosessia jatkuvasti havaittujen tarpeiden perusteella. Tarjotaan rekrytointeihin tukea ja apua rekrytoiville esimiehille ennakoivasti sekä esiin nousevien tarpeiden mukaan. Panostetaan työnantajamarkkinointiin yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa Lahden kaupungin uuden brändin myötä. Kehitetään työnantajakuvaa luomalla edelleen hyvää hakijakokemusta rekrytointien yhteydessä. Suunnitellaan, olisiko hakijakokemusta tarpeen tutkia. Pohditaan, miten voitaisi kehittää sijaisrekrytoinnin prosessia, jotta saadaan sopivia lyhytaikaisia sijaisia tehtäviin silloin, kun tarvetta on.

Rekrytoinnit lukuina

Ulkoiset rekrytoinnit

	2020	2021	2022
Rekrytoinnit	428	579	597
Työpaikkoja	768	1040	1075
Hakemuksia	7468	8487	8180
Hakemuksia/tehtävä	9,7	8,2	7,6

Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen pääasiassa perusopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja kesätöiden haussa käytössä olleista yhteisilmoituksista. Rekrytointien ja haussa olleiden työpaikkojen määrä on pysynyt suunnilleen samana verrattuna viime vuoteen, kasvaen kuitenkin vähän. Vuonna 2022 hakemuksia per tehtävä tuli 7,6. Käytössä olleet yhteisilmoitukset vaikuttavat hakemusten määrään per tehtävä, sillä yhdellä hakemuksella voi hakea montaa tehtävää.

Sisäiset rekrytoinnit

	2020	2021	2022
Rekrytoinnit	6	6	7
Työpaikkoja	6	6	67
Hakemuksia	23	77	13

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 esimerkiksi lisäkoulutautumisen myötä.

Kesäharjoittelurekrytointi

	2020	2021	2022
Työpaikkoja	174	144	163
Hakemuksia	1416	1272	896

Kesäharjoitteluun haetaan yhteisilmoituksella. Hakija saa hakulomakkeella toivoa kahta tehtäväaluetta ja tehtäväalueista useamman sijoituspaikan. Kulttuuripalveluiden kesäprojektiin 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 sekä työhyvinvointia. Osaava ja motivoitunut henkilöstö tuottaa kuntalaisille hyviä asiakaskokemuksia. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu pääosin työssäoppimisena arjen työtehtävissä, työkierrossa tai esimerkiksi osallistumalla erilaisiin työryhmiin ja projekteihin. Vain osa osaamisen kehittämisestä tapahtuu varsinaisissa koulutuksissa. Osaamisen kehittämisen keskeisenä välineenä on kehityskeskustelut, jotka pidetään vähintään kerran vuodessa. Tavoitteena on kuitenkin jatkuva vuoropuhelu esihenkilön ja työntekijän välillä.

5 582 **2,0**

koulutuspäiviä vuonna 2022

koulutuspäivää / työntekijä

Osaamisen kehittämisen tukena Lahden kaupungilla on käytössä uuden Intran sisällöt. Intraan on luotu palvelupolkuja, joihin on kerätty hyödyllistä sisältöä erilaisiin tilanteisiin esim. uuden henkilön aloittaessa. Eduhouse a+ -verkkokoulutuspalvelu tarjoaa esihenkilötyön kehittämisen lisäksi koko henkilöstölle muun muassa M365-osaamiseen, oman hyvinvoinnin johtamiseen ja etätyöhön valmiuksia antavia koulutuksia. Oppisopimusopintoina vuonna 2021 aloitettu ns. digilähettiläiden koulutus saatiin päätökseen. Koulutuksesta valmistuneet digilähettiläät toimivat organisaatiossa tietojärjestelmien (mm. M365 ja Teams) käytön tukena. Lisäksi henkilöstölle on ollut tarjolla erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Koulutuspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 5582 ja niihin osallistui 1733 henkilöä (5 959 päivää ja 1 590 henkilöä vuonna 2021). Koulutuspäiviä / työntekijä (vakituinen henkilöstö 31.12.) oli 2,0 vuonna 2022, kun vuotta aiemmin niitä oli 2,2.

Esihenkilöpäivä – Yhdessä enemmän

Parin edellisen vuoden etätoteutuksen sijaan kaupungin esihenkilöille suunnattuun koulutusaamupäivään voitiin viimein kokoontua jälleen yhteen. Esihenkilöpäivä järjestettiin loppuvuodesta ja paikalle saapui noin 150 esihenkilöä – lähes kaikki!

Päivän teema oli kaupungin arvoista tuttu ”yhdessä” – yhdessä luomme turvallista Lahtea, työkuultuuria ja tulevaisuutta. Esihenkilöt pääsivät jälleen kohtaamaan ja vaihtamaan ajatuksia kasvotusten sekä kuulemaan luennot niin kyberturvallisuudesta kuin psykologisestakin turvallisuudesta.

Koulutuspäivän palautteet olivat kiittäviä. Sisällöt koettiin tärkeiksi ja työarjen kannalta hyödyllisiksi. Muistoksi tapahtumasta esihenkilöt saivat Yhdessä enemmän -suklaalevyt.



Esihenkilöiden etäkahvit

Esihenkilötyön kehittämisessä toteutettiin lisäksi etäkahvien muodossa tietoisuutta mm. varhaisen välittämisen mallista, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä hakijakokemuksesta.

Henkilöstöpalvelut aloitti syksyllä 2022 kuukausittaiset Esihenkilöiden etäkahvit Teamsin välityksellä. Etäkahvien avulla voidaan osaltaan kehittää ja tukea esihenkilötyötä, ja samalla päästiin vastaamaan organisaatiosta tulleeseen toiveeseen henkilöstöasioita koskevista info- ja perehdytystilaisuuksista.

Puolituntinen etäkahvituokio on vapaamuotoinen, vuorovaikutteinen ja matalan kynnyksen tilaisuus päästä kuulemaan ja keskustelemaan kulloisestakin henkilöstöasioihin liittyvästä aiheesta. Aiheina oli syksyllä muun muassa varhaisen välittämisen malli, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä hakijakokemus. Paikalla on aina henkilöstöpalvelujen edustaja ja mahdollisesti muitakin asiantuntijoita aiheesta riippuen.

Osallistujia etäkahveilla on ollut noin 10–30. Kuukausittaiset etäkahvit jatkuvat vuonna 2023.

Iloa ja innostuneisuutta valmentavan johtamisen koulutuksessa

Lahden kaupungin henkilöstöpoliittisissa linjauksissa määritellään kaupungin johtamiskulttuurin perustuvan henkilöstöämme kunnioittavaan, valmentavaan ja ratkaisukeskeiseen muutosjohtamiseen. Esihenkilötyön tukemiseksi syksyllä 2022 käynnistyi ensimmäinen Valmentava johtaminen -koulutusryhmä esihenkilöille ja johtajille. Koulutusryhmiä järjestetään useita ja ryhmissä on osallistujia eri puolilta organisaatiota. Näin päästään tekemään yhteistyötä ja jakamaan käytäntöjä sekä ideoita eri palvelualueiden kesken. Tavoitteena on, että valmennukseen osallistuvat kaikki esihenkilöt ja johtajat syksyn 2022 ja vuoden 2023 aikana.

Valmentava johtaminen -koulutus koostuu viidestä lähivalmennuspäivästä. Valmennus järjestetään yhteistyössä Lahden ammattikorkeakoulun kanssa. Valmennuksen keskeisiä teemoja ovat

- Valmentava johtaja
- Luottamus epävarmuudessa
- Vaikuttava vuorovaikutus
- Haastavat tilanteet
- Itsensä johtaminen ja yhteisöohjautuvuus

Valmennuksesta saatu palaute on ollut erittäin innostunutta. Kokonaisuus on saanut kiitosta muun muassa sisällöllisestä selkeydestä, asiantuntevista vetäjistä ja keskusteleavasta koulutustavasta. Koulutuksen tärkeäksi anniksi on myös koettu tapaamiset ja keskustelut muiden esihenkilötyötä tekevien kanssa.

”On upeaa, että kaupunki organisoitona mahdollistaa esihenkilöille uuden oppimisen ja kehittymisen osin yksinäisessäkin esihenkilötyössä. Ryhmässä on useista eri palveluyksiköistä esihenkilöitä ja keskustelu on todella kiinnostavaa ja tajuntaa laajentavaa. On tärkeää, että ihan jokainen esihenkilö osallistuu koulutukseen. Näin saadaan yhteinen näkemys johtamisesta ja mahdollisuus tarjota vetovoimainen työpaikka jatkossakin.”

”Ensimmäiset tapaamiskerrat ovat johtaneet kirkastaa ja kyseenalaistaa omaa ajattelua, ja herättäneet halun keskustella näistä teemoista omassakin työyhteisössä.”

Työyhteisöviestinnän tärkein työkalu uudistui

Lahden kaupungin henkilöstön oma työyhteisöviestinnän kanava, intra, uudistui syksyllä 2022. Tekniikan päivittämisen lisäksi uudistuksella tavoiteltiin muun muassa parempaa tiedon löydettävyyttä, kehittyneempää hakua ja selkeyttä. Sisältöä karsittiin huomattavasti ja intran päivittäjät panostivat sisältöjen saavutettavuuteen, ymmärrettävään yleiskieleen ja selkeisiin rakenteisiin.

Uutta intrassa ovat muun muassa palvelupolut. Niihin on koottu eri puolilla intraa sijaitsevia sisältöjä yhdeksi, käyttäjää opastavaksi poluksi. Tällaisia polkuja ovat esimerkiksi esihenkilölle räätälöity "Kun uusi työntekijä aloittaa". Myös uudelle työntekijälle on räätälöity oma polkunsä, joka johdattaa läpi ensimmäisen työviikon.

Etätöystä ja verkkokokouksista on tullut arkipäivää ja monet meistä viettävät paljon aikaa Teamsissa. Uusi Lahti-intra löytyy nyt myös Teamsin sovellusvalikosta. Tämä mahdollistaa intran selaamisen poistumatta Teamsista. Liikkuvaa työntekijää palvelee myös mobiilissa. Työpuhelimien Teams-sovelluksella pääsee lukemaan intrasta ajankohtaiset sisäiset uutiset ja tiedotteet.

Uusi intra avattiin lokakuussa 2022. Kolmen kuukauden käytön jälkeen henkilöstön palaute uudesta intrasta oli pääosin positiivista, mutta kehitettävääkin löytyi. Yleisarvosanaksi intra sai 3,5/5. Palautteen mukaan henkilöstön aktiivisuus seurata intraa on vaihtelevaa. Henkilöstö kaipaa työyhteisöviestintään myös entistä enemmän vuorovaikutteisuutta.

Uudelle intralle asetetuista tavoitteista toteutuivat muun muassa sivumäärän merkittävä karsiminen. Sivuja oli intran avautuessa noin seitsemänsataa aikaisemman kolmentuhannen sijaan. Hakukoneen ja tiedon löydettävyyden arvioitiin parantuneen ja palvelupolkuja pidettiin tarpeellisina. Kiitosta kerää erityisesti uuden työntekijän palvelupolku.

Liitteet

HENKILÖSTÖ

Henkilöstömäärä 31.12.	2020	2021	2022
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	322	349	347
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	3 083	3 146	3 187
Kaupunkiympäristön palvelualue	190	196	202
Yhteensä	3 595	3 691	3 736
Vakituiset	2 724	2 748	2 742
Määräaikaiset	871	943	994
joista työllistettyjä	86	90	91

HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet	2020	2021	2022
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	219	242	248
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	2 677	2 782	2 825
Kaupunkiympäristön palvelualue	183	184	190
Yhteensä	3 079	3 208	3 263
Lisäksi työllistettyjä	69	73	95

HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut (milj. €)	2020	2021	2022
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	24,9	30,1	30,6
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	127,7	132,6	136,1
Kaupunkiympäristön palvelualue	11,2	10,4	11,1
Yhteensä	163,8	173,1	177,8

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

Ikä	Osuus henkilöstöstä (%)
Alle 30 vuotta	9
30–34 vuotta	9
35–39 vuotta	12
40–44 vuotta	13
45–49 vuotta	14
50–54 vuotta	14
55–59 vuotta	15
60–64 vuotta	12
Yli 65 vuotta	2

YLEISIMMIN KÄYTETYT NIMIKKEET

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

Lahti