

Lahti



***Lahden kaupungin
henkilöstö-
kertomus 2023***

Henkilöstöjohtaja: Uuden edessä	4
Henkilöstö lukuina	6
Palkkaus, henkilöstön palkitseminen ja yhteistoiminta	8
Palkkaus	8
Palkitseminen	10
Vuorovaikutteista ja kunnioittavaa yhteistoimintaa	19
Työmarkkinaseminaari järjestettiin Lahdessa	21
Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta	22
Työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi	23
Työnohjaus ja sovittelu työn tukena	28
Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen kyselyn avulla	29
Työterveyshuolto	29
Korvaava työ	31
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	32
Lahden kaupunki sai Maakunnan Aktiivisin Työpaikka -palkinnon	32
Turvallisuus ja varautuminen	34
Keskustan turvallisuussuunnitelma	35
Rekrytointi	36
Uutta	37
Jatketaan hyviä toimintamalleja	39
Rekrytoinnit lukuina	41
Osaamisen kehittäminen	42
Osaamisen kehittämisen teemat	43
Yhtenäiset johtamiskäytännöt ja johtamisosaamisen kehittäminen	44
Esihenkilöpäivä – Inhimillinen työelämä	45
Esihenkilöiden etäkahvit	45
Uusia järjestelmiä ja toimintatapoja	46
Uusi henkilöstöjärjestelmä otettiin käyttöön	46
DigiOne-palvelualustan käyttöönottoa valmistellaan yhteistyönä	48
Työympäristöjen yhteiset monitilatoimiston pelisäännöt	50
Liitteet	51

Uuden edessä

Vain muutos on pysyvää, sanotaan. Tämän voimme todeta pitävän paikkansa myös Lahden kaupungin vuotta 2023 summatessa. Kaupungin brändin ja visuaalisen ilmeen uudistus ovat olleet muutoksista ehkä silminnähtävimpiä, mutta merkittäviä muutoksia on ollut myös henkilöstön keskuudessa – yhtenä esimerkkinä uuden kaupunginjohtajan valinta.



Työtavoissa ja johtamiskulttuurissa on myös haettu muutosta. Lahden kaupunki järjesti esihenkilöilleen valmentavan johtamisen koulutuskokonaisuuden vuosien 2022 ja 2023 taitteessa. Muutos ei kuitenkaan tapahdu sormien napsautuksessa tai edes yhden koulutusjakson aikana, vaan uudenlaista toimintamallia on vähitellen ryhdytty tuomaan käytäntöön ja mukaan arkeen.

Muutosten keskellä onkin aina tärkeää muistaa inhimillisyys – olemmehan kaikki tuntevia, ajattelevia ja arvokkaita yksilöitä, emme vain osanen koneistoa. Työelämässä inhimillisyys ilmenee kunnioittavana vuorovaikutuksena ja kykynä asettua hetkeksi työkaverin kenkiin. Inhimillisyys on usein myös joustavuutta ja avoimuutta.

Kun toimintaa johdetaan inhimillisellä ja valmentavalla otteella, muutos on kestävä ja työyhteisön toimivuuden ja hyvinvoinnin kannalta hedelmällisintä. Inhimillisyydellä rakennamme siltaa entisten ja uusien työskentelytapojen välille. Näin myös onnistumme rakentamaan yhdessä ja uuden kaupunginjohtajamme luotsaamana parasta mahdollista Lahtea.

Mira Keitaanranta
henkilöstöjohtaja



HENKILÖSTÖ LUKUINA

3 722

Henkilöstö-
määrä

73 %

vakituisia

82 %

kokoaikaisia

61 %

Työsuhteessa

39 %

Virkasuhteessa

Keski-ikä

46,0 vuotta

3 344

Henkilötyövuotta

179,9

Henkilöstökulut,
milj. euroa

88

Eläkkeelle
siirtyi



7,5 %

Lähtövaihtuvuus

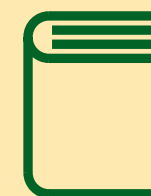
4,4 %

Poissaolo-
prosentti



17,9

Terveysperusteiset poissaolot
/ henkilötyövuosi (päivää)



2,2

Koulutuspäivät
/ työntekijä

9,9

Työhakemukset
/ tehtävä

Palkkaus, henkilöstön palkitseminen ja yhteistoiminta

Palkkaus

Lahden kaupungin palkkapolitiittiset tavoitteet

- Palkkaus- ja palkitsemisprosessit tukevat johtamista ja toiminnan tuloksellisuutta
- Palkkaus ja palkitseminen on oikeudenmukaista ja motivoi henkilöstöä hyviin suorituksiin
- Palkkausjärjestelmän käyttö ja palkitseminen on avointa ja helppoa
- Valtakunnallisia palkkapolitiittisiä ratkaisuja vahvistetaan paikallisesti

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen välisissä neuvotteluissa sovittiin palkankorotuksista vuosille 2023 ja 2024. Sopimusneuvotteluissa lopulliset korotukset kytkettiin tiettyjen vientiliittojen sopimusratkaisuihin niin kutsutulla perälautakirjauksella. Verrokkisopimuksia olivat Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus ja Kuorma-autoalan työehtosopimus. Korotukset sisältävät sekä yleiskorotuksia, jotka nostavat suoraan kaikkien työntekijöiden palkkoja, että järjestelyeriä, joiden kohdentumisesta neuvotellaan paikallisesti. Lisäksi maksussa oli kertaerä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi vuonna 2023 yleiskorotus, joka maksettiin 1.6.2023. Korotuksen suuruus oli 2,2 prosenttia.

Paikallisesti sovittavia järjestelyeriä oli kaksi. Ne olivat suuruudeltaan 0,40 prosenttia ja 0,35 prosenttia. Lisäksi paikallisesti oli sovittavissa 0,70 prosentin suuruisesta kehittämisohjelmaerästä. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa työpaikkojen kilpailukykyä ja henkilöstön saatavuutta, kehittää työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Kehittämisohjelmaerää kohdennettiin palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja aloille, joilla työvoiman saatavuudessa on ollut haasteita. Palkkausjärjestelmien kehittämistä jatketaan sopimuskauden ajan.

Kertaerä, jonka suuruus oli 467 euroa, maksettiin 30.6.2023 niille työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ- tai virkasuhde on alkanut viimeistään 2.5.2023 ja on voimassa 31.5.2023. Osa-aikaisille palkkio maksettiin osa-aikaisuuden suhteessa. OVTES:n osio G:hen ja KVTES:n liitteeseen 5 maksettiin lisäksi 150 euron kertaerä.



Palkitseminen

Palkitsemisen kokonaisuus sisältää sekä aineellista että aineetonta palkitsemista. Palkitsemisen lähtökohtana on henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Palkitseminen tukee kaupungin strategian toteuttamista ja on osa Lahden kaupungin johtamisjärjestelmää, henkilöstöpoliittisia linjauksia ja arvojen mukaista toimintaa.

Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkitseminen

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 2,17 prosentilla KVTES:n ja 3,96 prosentilla TS:n sopimuksen palkkasummasta. Vuonna 2023 henkilökohtaista lisää maksettiin 65,2 prosentille TS:n piiriin kuuluvista työntekijöistä ja 31,7 prosentille KVTES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä. Henkilökohtaisen työsuorituksen kaupunkitasoisen prosessin kehittäminen käynnistettiin ja kehittämistyötä jatketaan vuoden 2024 aikana.

Kertapalkitseminen

Kertapalkkioita käytetään nopean, yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille. Palkkioperusteita tarkastellaan aina kuhunkin tehtävään ja sen tavoitteisiin nähden. Kertapalkkio maksetaan rahana. Kertapalkitsemisen linjauksia ja kriteereitä on päivitetty ja uudistettu. Uudistuksessa arvioinnin kriteerejä on laajennettu ja palkkion euromäärää on porrastettu vastaamaan uusia kriteerejä. Kertapalkitsemisen perusteita ovat erinomaiset työsuoritukset kuten palvelun luotettavuus, hyvä asiakaspalaute, verkostoyhteistyön sujuvuus, yli hallintokuntien tehtävä yhteistyö, aktiivisuus työyhteisössä ja sen kehittämisessä, innostava ja positiivinen työote, joustavuus, aikataulutavoitteiden alittaminen sekä erinomainen toiminta poikkeustilanteissa.

Henkilöstöedut

Lahden kaupungilla on ollut käytössä henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemiseen Epassi Sportti & Kulttuuri & Hyvinvointi. Edun arvo oli 100 euroa vuonna 2023. Edun sai kaiken kaikkiaan 3642 henkilöä ja käyttäjämäärä oli 3141 henkilöä. Etujen käytön kokonaissumma oli 308 851,67 euroa, josta hyvinvointiin käytettiin 77 539,01 euroa ja liikuntaan ja kulttuuriin 231 312,66 euroa.

Palvelusopimus Epassin kanssa päättyi vuoden lopussa. Uusi kilpailutuksella valittu henkilöstöedun palvelun tarjoaja on 1.1.2024 alkaen Edenred.

Lisäksi henkilöstöllä oli käytössä vuonna 2023 työmatkaetu: 25 euroa kuukaudessa. Etua on voinut käyttää Waltti-kaupassa. Etuutta myönnettiin yhteensä 305 550 euroa ja vuoden lopussa 1485 henkilöä oli etuuden piirissä.

Henkilöstöideat ja työelämän kehittämispalkinto

Henkilöstöideoiden IdeaBoxi on 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 2023 IdeaBoxiin jätettiin yhteensä 43 ideaa, joista seitsemän palkittiin.

Lisäksi kaupunkitasoisesti järjestetään kerran vuodessa työelämän kehittämiskilpailu, jonka tavoitteena on hyvien käytäntöjen jakaminen työelämän kehittämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Kilpailu on osa kaupungin palkitsemisjärjestelmää ja tuottavuuden tukitoimia. Kilpailun teema vuonna 2023 oli kunnioittavan työkultuurin edistäminen arjessa. Palkinnot ja kunniakirjat jaettiin Lahden kaupunginkirjastolle, Rakokiven koululle ja nuorten tukipalveluille.



Kirjastossa rakennetaan kunnioittavaa ja turvallisempaa työkuultuuria

Teksti:

**Johanna Kalliomaa, kirjastopalvelukoordinaattori ja
Pirita Rautavuo, palvelupäällikkö
Lahden kaupunginkirjasto**

Lahden kaupunginkirjasto palkittiin joulukuussa 2023 työelämän kehittämispalkinnolla kunnioittavan työkuulttuurin edistämisestä arjessa. Olemme kirjastossa saavutuksesta erityisen ylpeitä, toki aiheen tärkeyden, mutta myös sen vuoksi, että jokainen työyhteisömme jäsen on ollut osa tätä prosessia. Henkilöstöä Lahden kaupunginkirjastossa on vajaa 90. Vuoden 2023 aikana otimme käyttöön turvallisemman tilan periaatteet sekä uudistetut työyhteisön pelisäännöt. Palkinto myönnettiin meille erityisesti suunnitelmallisesta ja laajasti osallistavasta työstä, jota vei eteenpäin kirjaston Kumppanuuden ja osallisuuden tiimi.

Työyhteisön pelisäännöt ja turvallisemman tilan periaatteet muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka ohjaa meitä sekä asiakaspalvelutilanteissa että työyhteisön jäseninä. Turvallisemman tilan periaatteet kannustavat meitä kohtaamaan asiakkaat tasavertaisesti ja yhdenvertaisesti niin, että jokainen asiakas kokee olevansa tervetullut kirjastoon omana itsenään. Työyhteisön pelisäännöt muistuttavat meitä samoista asioista: kannustavat meitä kunnioittamaan työyhteisön moninaisuutta ja luomaan hyvinvoivaa työyhteisöä yhdessä.

Turvallisemman tilan periaatteiden laatimisessa tärkeintä on ollut niiden huolellinen valmistelu ja yhdessä koettu matka. Prosessi, jossa ovat olleet osallisina sekä asiakkaamme, yhteistyökumppanimme että henkilöstömme on herättänyt meitä pohtimaan omia ennakkoluulojamme, käsityksiämme ja arvojamme. Olemme oppineet dialogin käymisen taitoja, analysoineet haastavia asiakastilanteita sekä myöntäneet itsellemme, ettei puuttuminen ole aina helppoa. Keskustelut ovat avartaneet maailmankuvaamme ja olemme saaneet tärkeää tietoa tulevia kohtaamisia ajatellen.

Turvallisemman tilan periaatteet ovat näkyvästi esillä kaikissa kirjastoissa suomeksi, englanniksi ja venäjäksi. Lisäksi ne löytyvät verkkosivuiltamme. Periaatteet koskettavat sekä asiakkaita että henkilökuntaa, sillä kaikilla tilan käyttäjillä on yhdessä vastuu sen turvallisuudesta. Kirjaston työntekijän tehtävä on kuitenkin viime kädessä puuttua tilanteisiin, jossa havaitaan kiusaamista, häirintää tai syrjintää. Turvallisemman tilan periaatteiden yhtenä tavoitteena onkin madaltaa kynnystä tulla kertomaan havainnoista henkilökunnalle sekä toisaalta kannustaa henkilökuntaa kiertämään tiloissa aktiivisemmin. Periaatteista on luotu myös henkilökunnalle oma ohjeistus.

Työyhteisössämme on ollut yhteiset pelisäännöt jo vuosia. Niiden uudistaminen tuli ajankohtaiseksi kaupungin järjestämän antirasismikoulutuksen ja turvallisemman tilan periaatteiden luomisen yhteydessä. Pelisääntöjen päivittämisen yhteydessä keskustelimme erityisesti siitä, miten ottaa haastava tilanne puheeksi työkaverin kanssa, ja miten toimia, jos pelisääntöjä toistuvasti rikotaan. Isossa työyhteisössä ei ole aina helppoa löytää aikaa yhteiselle keskustelulle ja keskustelut vaativat useampia vetäjiä. Jotain työyhteisöstämme kertookin se, että vapaaehtoisia keskustelun vetäjiä löytyy aina. On ilahduttavaa, että yhteistä keskustelua arvostetaan. Jo tämä itsessään edistää kunnioittavaa työkuultuuria. Sekä työyhteisön pelisäännöt että turvallisemman tilan periaatteet on otettu osaksi uuden työntekijän perehdytystä ja tavoitteena on käydä säännöllistä keskustelua niiden toimivuudesta.

Rakokiven koulussa työkaverilta saa aina tukea

Teksti:

Susanna Kulonen
peruskoulun rehtori

Rakokiven koulussa edistetään kunnioittavaa työskentelemällä yhdessä. Opetushenkilöstö toimii tiimeissä, lisäksi yhteistyö muun henkilökunnan kanssa on tiivistä. Rakokiven koulu palkittiin Lahden kaupungin työelämän kehittämisspalkinnolla 2023.

Hyvä työilmapiiri ja keskustelun kulttuuri näkyvät arjessamme niin, että koulussamme on hyvä työskennellä. Arki on kiireistä ja usein tilanteet ovat hyvin haastavia, mutta tiedämme saavamme kaverilta tukea aina tarvittaessa. Koulussamme työskentelee hyvin eri ikäisiä, erilaisilla työ- ja koulutustaustoilla varustettuja eri ammattiryhmien edustajia. Kaikkien työpanos on tärkeä ja opettajat ja koulunkäynninohjaajat ovat yhtä tärkeitä tiimin jäseniä. Työkaverin tuki on tärkeä asia työssäjaksamisessa. Tiimityössä sekä ilot että surut voi jakaa. Työtehtäviä jaetaan osaamisen perusteella silloin, kun se on mahdollista. Muut tiimiläiset pääsevät samalla oppimaan taitavan tekijän työstä ja voivat jatkossa hyödyntää uusia taitoja itsekkin.

Rakokiven koulussa pidetään huolta hyvästä työilmapiiristä monella aika yksinkertaisella tavalla, mm. tervehtimällä kaikkia. Olemme myös sopineet, miten ja millaisia asioita otetaan palaverissa esille vuosittain tehtävien tiimisopimusten avulla. Tiimisopimuksissa on sovittu myös siitä, että palaverissa ollaan ajoissa ja läsnä niin henkisesti kuin fyysisestikin. Olemme sopineet siitä, että ongelmatilanteissa ollaan suoraan puheissa asianosaisten kanssa ja tuodaan rakentavalla tavalla esille esimerkiksi oma harmistuminen tai näkökanta. Myös työyhteisösovittelijat toimivat koulussamme nyt ensimmäistä vuotta.

Osoitamme arvostusta toisillemme kuuntelemalla toistemme näkemyksiä. Pyrimme ennakkoluulottomasti kokeilemaan uusia asioita. Epäonnistumiset ovat sallittuja ja ei-toimivia käytänteitä kehitetään yhteisten keskustelujen pohjalta. Olemme sopineet, että haastavaan tilanteeseen joutunutta työkaveria autetaan aina eikä tilanteiden ohi kuljeta. Jokainen meistä voi joutua esimerkiksi vaikeaan tilanteeseen oppilaan kanssa ja silloin pitää voida luottaa siihen, että apua on tarjolla riippumatta siitä, kenen oppilaasta on kysymys. Tämä toimii talossamme hyvin.

Olemme luoneet koulun rakenteisiin sellaisen tiimimallin, jossa eri tiimit toimivat vuoropuhelussa ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin niin halutessaan. Jokainen voi myös solutiimissä nostaa esille asian, jota toivoisi yhteisesti pohdittavan. Esille noussut asia viedään johtoryhmään, joka voi



antaa ratkaisun asiaan tai pyytää kaikkia solutiimejä ottamaan kantaa asiaan ennen sen ratkaisemista. Johtoryhmä lähettää myös usein asioita solutiimien keskusteltaviksi ennen päätöksentekoa. Tiimimallia on vuosien varrella kehitetty toimivammaksi.

Seuraamme yhteisten tavoitteiden toteutumista ja toimintaa ylipäänsä vuosittaisilla CAF-arvioinneilla. Myös tiimit arvioivat omaa toimintaansa itsearvioinneilla kolme kertaa vuodessa. Tiimeille on varattu lukujärjestyksiin viikoittainen yhteinen aika toiminnan suunnitteluun ja yhteiseen keskusteluun. Tiimiaika on koettu välttämättömyydeksi, jos tiimissä tehtävän työn halutaan onnistuvan. On tärkeää päästä puhumaan ja sopimaan yhdessä arkea koskevista asioista. Tällaisen ajan järjestäminen kouluarjessa ei ole ihan mutkatonta.

Koulumaailmassa yhdenvertaisuus ei aina tarkoita tasajakoa kaikille. Huomioimme työn suunnittelussa erilaiset oppilaat ja ryhmät. Jonain vuonna joku ryhmä on työllistävämpi kuin joku toinen ja huomioimme tämän muun muassa resurssien ja työtehtävien jakamisessa.

Nuorten tukipalveluissa perusteellista arvojen pohdiskelua

Teksti:

Mirva Kallunki
toiminnanohjaaja

Lahden kaupungin henkilöstöjohtaminen perustuu kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Ytimessä ovat hyvän yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen. Onnistuminen näkyy arjen toiminnassa ja työhyvinvoinnin kokonaisarviossa. Arvoista puhutaan ja niihin viitataan usein; harvoin kuitenkaan pysähdymme miettimään, mitä ne todella tarkoittavat ja kuinka ne työn arjessa tulevat näkyviin.

Nuorisopalveluiden Nuorten tukipalvelut palkittiin Lahden kaupungin työelämän kehittämispalkinnolla joulukuussa 2023. Nuorten tukipalvelut on lahtelaisille nuorille monipuolisia palveluja tarjoava yksikkö, joka koostuu Nuorten työ- ja valmennuspalveluista, Etsivästä nuorisotyöstä, Psykososiaalinen tuki Dominosta ja Oppivelvollisuuden tuesta. Yksikössä on työntekijöitä tällä hetkellä lähes 50.

Lahden kaupunki kutsui syyskuussa työyhteisöjään osallistumaan kilpailuun, jonka teemana oli kunnioittavan työkuulttuurin edistäminen arjessa. Osallistuimme kilpailuun arvoprosessillamme, jonka tavoitteena oli saada aikaan konkreettinen arvoihin perustuva toimintaohje, eräänlainen code of conduct, työyhteisön toiminnan tueksi. Olimme jo jonkin aikaa pohtineet kaupungin arvoja (avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä) ja todenneet, että arvot ovat hyvät. Totesimme myös, että ne voivat jäädä aika abstraktille tasolle, jos emme yhdessä keskustele siitä, mitä nämä arvot oman työmme viitekehysessä tarkoittavat.

Koska tämäkään homma ei lonkkaa vetämällä olisi valmiiksi tullut, tartuimme tuumasta toimeen. Työskentelyyn osallistuivat kaikki työntekijät ja käytimme siihen kolme kehittämispäivää. Lähdimme liikkeelle arvoista yleisellä tasolla; mitä arvot ovat ja mikä niiden merkitys on yksilölle ja organisaatiolle. Tämän jälkeen siirryimme Lahden kaupungin arvoihin sekä Nuorisopalveluiden tulkintoihin arvoista; miten nämä arvot näkyvät tai miten niiden tulisi näkyä käytännön työssä ja työpaikan arjessa, suhteessa toisiimme ja asiakkaisiimme. Kävimme jokaisen arvon läpi erikseen.

Esihenkilöt kävivät materiaalia (jota oli paljon!) läpi ja vetivät kirjauksia yhteen. Löysimme laajasta aineistosta seuraavat teemat: asiakas- ja valmennustyö, ammatillinen käyttäytyminen ja turvallinen työyhteisö.

Avoimesti Vastuullisesti Yhdessä

Lahti

Nuorten
tukipalvelut

Asiakas- ja valmennustyö

1. Nuoret ovat meille samanarvoisia
2. Toimimme kaikissa kohtaamisissa kunnioittavasti
3. Meillä on näkyvä ja avoin asiakasprosessi
4. Tavoitteemme on tarjota laadukasta palvelua

Kaikki nuoret ovat meille tärkeitä ja samanarvoisia, riippumatta siitä mikä heidän taustansa, elämäntilanteensa ja ominaisuutensa ovat. Yhteistyö perustuu tasavertaiselle dialogille. Suhtaudumme nuoreen kunnioittavasti, oman elämänsä asiantuntijana; emme tiedä nuorta paremmin, mikä on hänelle parhaaksi. Nuori on mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa omaa asiakaspolkuaan; asiat sovitaan yhdessä ja nuori on tietoinen asioiden etenemisestä. Työntekijänä otan rohkeasti puheeksi myös vaikeilta tuntuvia asioita. Palvelu perustuu nuoren tarpeeseen, henkilöstömme on ammattitaitoista ja palvelua arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti asiakaspalautteiden pohjalta.

Ammatillinen käyttäytyminen

1. Minuun voi luottaa
2. Valitsen positiivisuuden
3. Kohtaan työtoverit ja yhteistyökumppanit arvostavasti
4. Teen työtäni vastuullisesti ja kestävästi
5. Rakennan avointa ja toimivaa työyhteisöä

Luottamusta vahvistaa sovitusta asioista kiinni pitäminen; kerron mitä teen ja teen sen, minkä lupaan. Pyydän tarvittaessa apua. Keskityn kuuntelemaan mitä muut sanovat. Luotan työkaverin ja verkoston ammattitaitoon; työskentelemme yhdessä nuorten hyväksi ja yhteistyötä tehden olemme vahvempia. Käyttäydyn ystävällisesti ja arvostavasti kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. Ymmärrän, että toimintani vaikuttaa myös muihin. Edistän omalla toiminnallani kaikkien töiden sujumista ja työssä viihtymistä. Huomioin kaikessa toiminnassani ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurillisen kestävyuden. Kiinnitän huomiota asioihin, jotka ovat hyvin ja pidän yllä toiveikkautta.

Turvallinen työyhteisö

1. Meillä on selkeät tavoitteet ja ne ovat kaikkien tiedossa
2. Työilmapiirimme ja -tilamme ovat turvallisia
3. Teemme yhteistyötä ja jaamme osaamista sekä tukea
4. Viestintämme on avointa

Toimintamme tavoitteet laaditaan niin, että ne ovat ymmärrettäviä, yhdessä läpikäytyjä ja kaikkien tiedossa. Etenemme niitä kohti yhdessä. Pidämme hyvää työilmapiiriä yllä antamalla tilaa ideoiden, ajatusten ja mielipiteiden rakentavalle ilmaisulle. Opettelemme antamaan ja ottamaan palautetta vastaan toisiltamme. Kannustamme toisiamme ja uskallamme kokeilla uutta. Aina ei tarvitse onnistua. Keskinäistä yhteistyötä tekemällä opimme ja kehitämme. Asioista viestitään avoimesti, ajantasaisesti ja selkeästi koko työyhteisölle.

Tuotosten pohjalta koostimme Nuorten tukipalveluiden arvoihin perustuvan toimintaohjeen.

Seuraavassa vaiheessa kokoonnuimme toimintaohjeen äärelle ja pohdimme yhdessä:

1. Mikä olisi arvojen/toimintaohjeen toteutumisen suhteen ihannetila?
2. Mitä meillä jo on (mikä toimintaohjeesta jo toteutuu/toimii)?
3. Onnistumisen kriteerit – Mistä tiedämme, että olemme oikealla tiellä?

Ihannetila kuvaa yhteisen tavoitteemme; tätä kohti haluamme mennä, tai ainakin niin lähelle, että tilanne on riittävän hyvä. Ihannetilaa ja jo toteutuvia asioita tarkasteltuaamme havaitsimme, että moni asia toimii jo: kaikkea ei siis tarvinnut lähteä muuttamaan tai tekemään toisin, vaan sen sijaan ylläpitää olemassa olevia hyviä käytäntöjä. Tämä oli helpottavaa, koska useiden muutosten toteuttaminen kerralla on haastavaa ja johtaa pahimmillaan epäonnistumiseen. Onnistumisen kriteerit ovat puolestaan eräänlaiset askelmerkit, jotka kertovat meille ne konkreettiset asiat, joista tiedämme onnistuneemme: toimintaohje ei ole jäänyt pelkiksi korulauseiksi vaan elää ja hengittää työyhteisön arjessa. Lista onnistumisen kriteereistä on myös toimintasuunnitelma, jota seuraamalla ja toteuttamalla tiedämme, miten arvoihin perustuva toimintaohjeemme on jalkautunut työyhteisöömme.

Työskentelimme prosessin aikana itsenäisesti, pienryhmissä, omia pohdintoja ja dialogia läpi käyden ja kirjaten asioita muistiin joka vaiheessa. Työskentelyn tukena meillä oli valmis, mutta tarpeen vaatiessa joustava suunnitelma, selkeä tavoite ja työyhteisö, joka näki asian tärkeyden. Prosessi vei aikaa ja oli työteliäs. Vaivannäkö kuitenkin kannatti ja olemme lopputuloksesta ylpeitä.

Arvoihin perustuva toimintaohje on huoneentaulun muodossa esillä kaikissa Nuorten tukipalveluiden toimitiloissa. Ne tulevat esiin myös some-julkaisuissamme. Toimintaohje kuvaa selkeästi sen, mikä on yhteinen ja yhdessä sovittu tavoitteemme teemojen suhteen. Lisäksi se toimii uusien työntekijöiden perehdytyksen välineenä. Toimintaohjeeseen sitoutuminen lisää asiakastytyväisyyttä sekä yhteisön keskinäistä luottamusta ja siten työhyvinvointia. Se auttaa arvioimaan jatkossa, miten ja missä olemme onnistuneet ja missä on vielä parannettavaa.

Vuorovaikutteista ja kunnioittavaa yhteistoimintaa

Yhteistoimintaa säätelee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminta Lahden kaupungilla järjestetään hallintosäännön perusteella siten, että yhteistoimintaelimenä henkilöstöä koskevissa asioissa toimii koko henkilöstöä koskeva kaupungin yhteistoimintaryhmä, joka toimii myös konsernihallinnon yhteistoimintaelimenä. Palvelualueilla on omat yhteistyöryhmänsä.

Käytännössä yhteistoiminta Lahden kaupungilla on työnantajan edustajien ja henkilöstön tai henkilöstön edustajien välistä arjessa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Yhteistoiminta on myös neuvotteluja ja kuulemisia sellaisista asioista, jotka vaikuttavat henkilöstöön. Yhteistoiminta on toimintatapa, jonka avulla niin työyhteisöjen kuin toisinaan myös yksittäisten työntekijöiden asioita hoidetaan. Työelämän muutostilanteet ovat erityisesti tilanteita, joissa yhteistoimintamenettelyiden merkitys on korostunut.

Yhteistoiminta Lahden kaupungilla on sujuvaa vuorovaikutusta arjessa ja molemminpuolista kunnioitusta neuvottelutilanteissa.

Yhteistoiminnan henki näkyy pyrkimyksenä avoimeen vuorovaikutukseen, osapuolten väliseen luottamukseen sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvana yhteistyönä. Nämä asiat korostuvat niin ikään yhteistoimintalain perusteluissa.

Lahden kaupungin työnantajan edustajien (esim. esihenkilö, henkilöstöjohtaja, palvelussuhdepäällikkö, henkilöstöpäällikkö) ja Lahden kaupungilla työskentelevien henkilöstöä edustavien päaluottamusmiesten yhteistyö kuvastaa myös käytännön tasolla yhteistoimintalain henkeä; vuorovaikutus on avointa, joustavaa ja molempien osapuolten näkemyksiä kunnioittavaa. Tämä näkyy ratkaisukeskeisenä ja positiivisena henkenä arjen keskusteluissa, neuvonpidoissa, paikallisneuvotteluissa sekä säännöllisesti kokoutuvien sopimusalakohhtaisten kehittämistyöryhmien työskentelyssä.



Kysyttäessä pääluottamusmiehiltä heidän näkemyksiään yhteistoiminnan ja yhteistyön sujuvuudesta Lahden kaupungilla pääsopijajärjestöjen ja työnantajan edustajien välillä Jyty Lahti ry:n pääluottamusmies Katja Päivä totesi seuraavaa: "Keskusteleva neuvotteluilmapiiri, puolin ja toisin kunnioitetaan toisen mielipiteitä. Pidän tärkeänä luottamuksen säilymistä, on selvitty haastavistakin asioista. Henkilöstöpalveluiden puoleen on ollut helppo kääntyä kaikenlaisissa palvelussuhteisiin liittyvissä asioissa."

Saavutettu sujuva yhteistyö, molemminpuolinen kunnioitus ja avoimuus luovat vahvan pohjan jatkaa toimivaa työnantajan ja henkilöstön edustajien välistä yhteistyötä myös tulevina vuosina.

Työmarkkinaseminaari järjestettiin Lahdessa

Kunta- ja hyvinvointialojen työnantajien ja työntekijöiden edustajien yhteinen tapahtuma kokosi Lahteen lähes 600 osallistujaa. Ajankohtaisten työmarkkinanäkymien ja trendien tarkastelun lisäksi seminaarissa käynnistyi myös Tärkein sijoitus -kampanja julkisen työn merkityksen puolesta.

Työmarkkinaseminaarin järjestivät 16.–17.5.2023 yhteistyössä Lahden kaupunki ja KOKO Lahti Oy, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä kunta-alan ja hyvinvointialojen pääsopijajärjestöt: Julkisen alan unioni JAU, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO sekä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry.

Kaksipäiväisen seminaarin aiheina olivat muun muassa inhimillisesti kestävä työelämä, palkkausjärjestelmien muutokset, hyvinvointialueille siirtyminen sekä Suomen talouden haasteet ja mahdollisuudet.

Työmarkkinaseminaarissa käynnistyi myös Tärkein sijoitus -yhteiskampanja julkisen työn merkityksen puolesta. Julkinen työ on tärkeä sijoitus nyt ja tulevaisuudessa. Sen tuottamat palvelut kannattelevat Suomea.

Ennen seminaaria Lahdessa kokoontui kunta-alan kehittämisjaos, jonka tehtävänä on edistää toimintatapojen uudistamista, tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Kehittämisjaoksen tavoitteena on myös parantaa kunta-alan houkuttelevuutta.

Kunta-alan kehittämisjaokseen kuuluu kuntien työnantajien edustajia ja henkilöstön edustajia. Mukana on myös asiantuntijoita Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:sta sekä kunta-alan pääsopijajärjestöistä. Lahti on mukana kehittämisjaoksessa, jossa on työnantajan ja henkilöstön edustajia yhteensä 11 kunnasta.

Jaosten tehtävänä on muun muassa

- Nostaa esille työpaikoilla havaittuja kehittämistarpeita ja tehdä niihin liittyviä kehittämisaloitteita
- Toimia asiantuntijoina toimialojensa työelämän kehittämisen hankkeiden valmistelussa
- Edistää toimintatapojen uudistamista ja yhteistoiminnallista kehittämistä
- Edistää hyvän julkisen työn ja kehittämistyön näkyväksi tekemistä
- Parantaa kuntatyön vetovoimaisuutta, työnantajamielikuvaa ja työntekijäkokemusta

Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta

Työhyvinvoinnin toimenpiteillä edistetään henkilöstön työturvallisuutta ja -hyvinvointia. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva valmentava johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi tehdään yhdessä – 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

Riskienhallinnalla tarkoitetaan menettelytapoja, joilla tunnistetaan ja arvioidaan toimintaan kohdistuvia riskejä sekä määritellään toimenpiteet riskien vähentämiseksi. Työpaikan työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi sekä pelastus-, valmius- ja muut suunnitelmat ovat osa riskienhallintaa. Riskienarvioinnista vastaavat esihenkilöt. Arviointi työpaikalla toteutettiin yhdessä henkilöstön kanssa. Esihenkilöitä ja työhyvinvointiyhdyskuntajäseniä valmennettiin riskienhallintaan vuonna 2023.

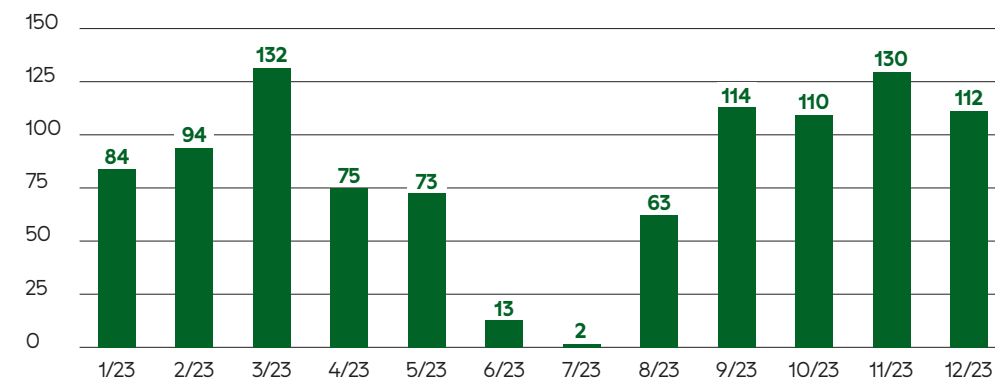
Perusteellinen riskien arviointi vaatii aikaa ja paneutumista. Palkintona on parantunut työturvallisuus, kun mahdollisimman monet riskitekijät on arvioitu ja riskien toteutumista pyritty pienentämään. Ilman riskien arviointia on vaikeata torjua uhkia. Monia riskejä voidaan pienentää, mutta se edellyttää niiden huomaamista.

Työpaikan vaarojen selvittäminen ja riskienarviointi toteutui 91 prosenttisesti (tavoite 100 %).

Vaara-, uhka- ja läheltä piti -tilanteet

Vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteet ovat lisääntyneet huolestuttavasti. Eniten vaara- ja uhkatilanteita sattui perusopetuksessa ja varhaiskasvatuspalveluissa. Vuoden loppuun mennessä tapahtumia oli ilmoitettu ja niitä oli käsitelty valmiiksi 1002 kappaletta. Tapahtumien määrä on noussut edellisestä vuodesta. Työhyvinvoinnin toimijoiden arvioin mukaan vielä kuitenkin suuri osa on jäänyt kiireessä ilmoittamatta. Väkivaltatilanteita aiheutui 72, jotka ovat korvattu työtapaturmavakuutuksesta (vuonna 2022 luku oli 112).

TAPATURMA, VAARA JA LÄHELTÄ PITÄ -TILANTEIDEN JAKAUTUMINEN VUODELLE 2023



Työtaturmat ja ammattitaudit

KORVATTAVIEN VAHINKOJEN KEHITYS 2021–2023

Vuosi	Vahinko-ilmoituksia, kpl	Korvatut vahingot, kpl	Ei korvattavat vahingot, kpl	Työkyvyttömyyspäivät, pv	Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €
2021	306	198	108	1 902	299 888
2022	333	214	119	1 345	173 006
2023	370	193	177	1 651	258 306

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtaturman ja ammattitaudin varalta. Työtaturmien määrä on kasvanut edellisestä vuodesta. Suuntaus on huolestuttava, sillä tapaturvavakuutuskeskuksen arvioin mukaan palkansaajien työtaturmat vähenivät 1,5 % edellisestä vuodesta. Työkyvyttömyyspäivät lisääntyivät 306 päivällä ja maksettujen korvausten määrä kasvoi 85 300 eurolla edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 vahinkolukumäärät näyttävät kehittyneen huonompaan suuntaan verrattuna edellisiin vuosiin. Sen sijaan yhtään ammattitautia ei todettu. Vuonna 2022 ammattitauteja todettiin 68 ja vuonna 2021 vain 16. Kaikki ammattitaudit liittyivät koronaan.

TAPATURMAVAKUUTUKSESTA KORVATTAVAT VAHINGOT, YHTEENVETO

370 Korvattavat vahingot, kpl

1 651 Työkyvyttömyyspäivät, pv

258 306 Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €

193 Korvatut vahingot, kpl

4 Työkyvyttömyyspäivät keskimäärin, pv

698 Korvaukset keskimäärin, €

6 Keskimääräinen ilmoittamisaika

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

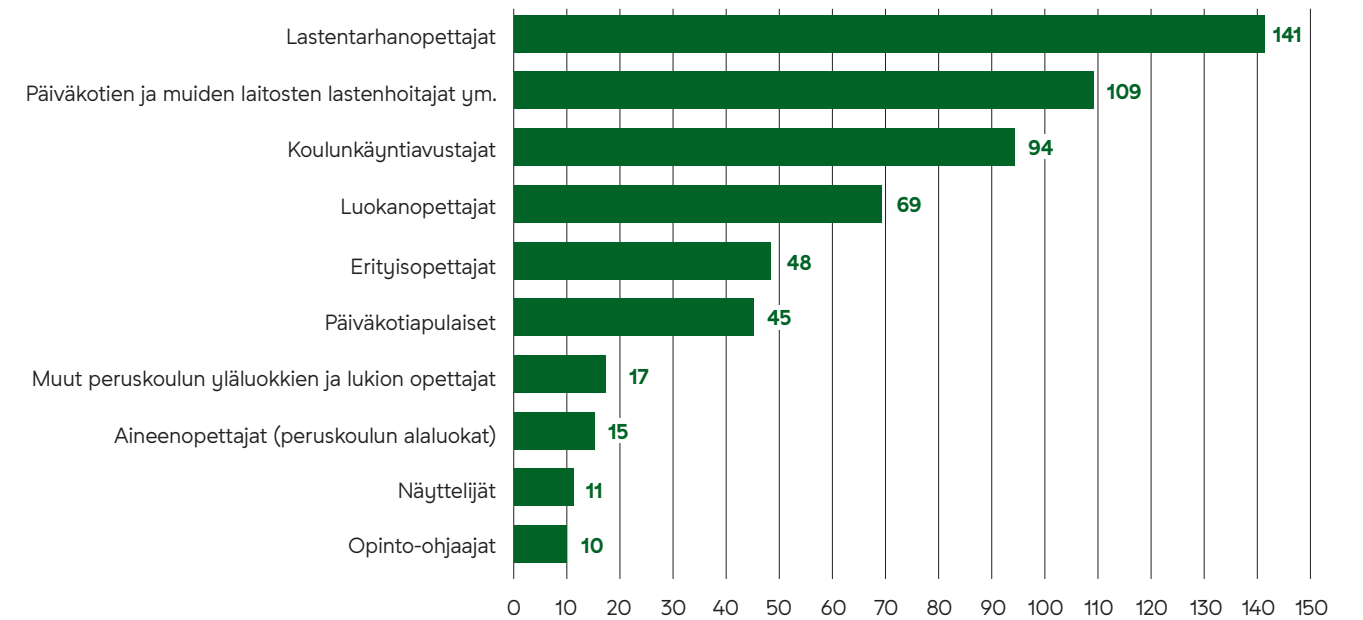
Tapaturmien ja vahinkotapahtumien olosuhteet

Työpaikkatapaturmia sattui 293 vuonna 2023 (274 vuonna 2022 ja 232 vuonna 2021). Työmatkatapaturmia sattui 77 (59 vuonna 2022 ja 74 vuonna 2021). Vahinkotapahtumista tapaturmia oli 360, työliikekipeytymisiä kahdeksan ja työhön liittyviä pahoinpitelyjä kaksi.

Yleisimmät vamman laadut olivat haavat ja pinnalliset vammat, sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset, luunmurtumat, tärähdykset ja sisäiset vammat.

Tapaturmien ennaltaehkäisyä pohditaan työpaikoilla riskien arvioinnin työkaluilla. Työhyvinvointivaltuutetut ovat olleet työpaikan vaarojen selvittämisessä ja riskienarvioinnissa apuna. Lisäksi työhyvinvointivaltuutetut ovat yhteydessä jokaiseen työtaturmassa vahingoittuneeseen henkilöön. Toimenpiteitä tapaturmien ehkäisyyn on pohdittu yhdessä.

YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2022–2023



Vakuutusyhtiön tilastossa ammatit on luokiteltu Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2010 mukaan.

YLEISIMMÄT VAHINGOITTUMISTA EDELTÄNEET TAPAHTUMAT

Vahingoittumista edeltänyt tapahtuma	Korvattavat vahingot, kpl
Tietoa ei ole	220
Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	170
Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne, poikkeava läsnäolo (esim. suojauksen ohitus)	131
Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhiminen, polvistuminen, istuutuminen	61
Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen (henkilön alta tai päälle)	55
Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäessä, vääntäessä, horjahtaessa yms.)	28
Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun, esineen, eläimen hallinnan menettäminen	24
Henkilön putoaminen alemmalle tasolle	10
Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pölyäminen	4
Muut luettelemattomat poikkeamat	4

VAHINGOITTUMISTAPA JA VAMMAN LAATU

Vahingoittumistapa	Korvattavat vahingot, kpl
Tietoa ei ole	220
Iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vasten (putoaminen, kaatuminen yms.)	184
Eläimen tai ihmisen purema, potku yms.	126
Liikkuvan aiheuttajan osuma tai siihen törmääminen (myös paineenalaiset nesteet ja kaasut)	63
Henkilön äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (myös melu ja säteily)	62
Puristuminen, ruhjoutuminen	26
Leikkaavan, terävän, karheen esineen aiheuttama vahingoittuminen	20
Sähkön, lämpötilan tai vaarallisen aineen aiheuttama vahingoittuminen	4
Muut vahingoittumistavat	2

Tietoa ei ole = Olisi korvattu, jos olisi syntynyt kuluja

Työnohjaus ja sovittelu työn tukena

Työnohjauksen ja työyhteisösovittelun keinoin tuetaan työyhteisön ja yksilön työhyvinvointia. Työpaikat järjestävät työnohjausta henkilöstön tarpeisiin ja lisäksi henkilöstöpalvelut tukee osallistamalla työnohjauksen ja työyhteisösovittelun järjestämiseen. Sovittelijoina toimivat kaupungin sisäiset, koulutetut sovittelijat. Sovittelulla saavutettiin hyviä tuloksia. Satoja työntekijöitä kaikilla palvelualueilla sai työnsä ammatillista tukea työnohjauksen avulla. Työnohjaajien kilpailutus käynnistettiin loppuvuodesta 2023.

Esihenkilötyön tukeminen

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshoitaja ja työhyvinvointivaltuutettu ovat käyneet työhyvinvointikeskusteluja esihenkilöiden kanssa. Tavoitteena on tukea esihenkilötyötä ja auttaa esihenkilöiden jaksamista työssä. Keskusteluiden avulla selvitettiin esihenkilöiden psykososiaalista kuormittumista ja etsittiin keinoja sen vähentämiseen. Keskustelut osoittautuivat todella tarpeelliseksi.

Esihenkilöillä oli käytössä OmaWellamo esihenkilöille -viestintäpalvelu, jonka avulla he asioivat turvallisesti suojatussa yhteydessä terveyteen liittyvissä asioissa vastuutyöterveyshoitajan kanssa.

Työpaikoille valitut työhyvinvointiyhdyskuntien henkilöt toimivat esihenkilön työparina työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvissä asioissa. Yhdyskuntien ja heidän esihenkilöilleen järjestettiin ajankohtaisista asioista Työhyvinvoinnin tietotärskyt 2023.

Työyhteisöjen tukeminen

Työyhteisöjä on tuettu monin tavoin. Yhteydenottoja on tullut hankalien tilanteiden ratkaisemiseksi. Työyhteisöissä on järjestetty erilaisia tilaisuuksia, joissa on käsitelty pelisääntöjä, työkaveruutta, itsensä johtamista, palautteen antamista ja työstä palautumista. Lisäksi työyhteisöt ovat voineet saada tuekseen työnohjausta, työyhteisösovittelua ja työyhteisötyötä.

Työhyvinvointivaltuutetun työ

Työhyvinvointivaltuutetun työn keskeinen osa on yhteydenpito edustettaviin työntekijöihin ja esihenkilöihin. Tämän yhteydenoton perusteella valtuutettu selvittää asioita ja vie niitä tarvittaessa eteenpäin esimerkiksi henkilöstöpalveluihin, tilakeskukseen tai ylemmille esihenkilöille.

Työhön kuuluu kaikkien vaara- ja uhkatilanteiden ilmoitusten läpikäyminen ja pyydettyä yhteydenotto ilmoituksen tekijään. Myös kaikkiin työtapaturmaan joutuneisiin ollaan yhteydessä.

Valtuutetut osallistuvat viranomaistarkastuksiin terveydenvalvonnan, työterveyden, palo- ja pelastusviranomaisten ja aluehallintoviraston työsuojeluosaston kanssa. Työhön kuuluu yhteistyöryhmien kokouksiin osallistuminen ja esimerkiksi sisäilmatyöryhmät ja yhteistoimintaryhmät.

Työpaikoilla työhyvinvoinnin yhteyshenkilöinä toimivat työhyvinvointiyhdyskuntien henkilöt, jotka ovat myös oman esihenkilönsä työpareja työsuojeluasioissa.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja seuraaminen kyselyn avulla

Työhyvinvoinnin pulssikysely toteutettiin lokakuussa 2023. Esihenkilöiden kyselyn vastausprosentti oli 81 ja N-luku 137. NPS-indeksi (suositteluhaluus) oli 25, joka nousi edellisestä kyselystä reilusti (vuonna 2022 NPS 13). Esihenkilöiden kokemus omasta työhyvinvoinnista oli kokonaiskeskiarvolla mitattuna tyydyttävä 3,53.

Kuormitusta koetaan eniten liiasta työmäärästä, työn henkisestä kuormittavuudesta ja liiasta varsinaiseen tehtävään kuulumattomasta työstä. Alle 10 % esihenkilöistä ei koe työtään lainkaan kuormittavaksi. Esihenkilötyön tukeminen on tärkeimpiä henkilöstöhallinnon tehtäviä.

Henkilöstön kyselyn vastausprosentti oli 58 ja N-luku 1843. NPS-indeksi (suositteluhaluus) oli -15 (vuonna 2022 NPS -19,54). Luku on parempi kuin edellisessä pulssimittauksessa ollen kuitenkin edelleen hyvin heikko tulos.

Kyselyn tulosten perusteella henkilöstön kokemus työhyvinvoinnin edistymisestä työyhteisössä on pysynyt samana, ei parantunut eikä huonontunut edellisestä kyselystä, mutta tästä huolimatta työhyvinvoinnille asetetut kehittämisen kohteet ovat saavuttaneet tavoitteen.

Työterveyshuolto

Lahden kaupunki päätti myydä Työterveyshuolto Wellamo Oy:n yhdessä muiden omistajatahojen kanssa ja kilpailuttaa Päijät-Hämeen alueella työterveyshuollon palveluntuottajan. Myynti ja kilpailutus eivät tuottanut tulosta ja Wellamo Oy päätettiin lopettaa ja ajaa toiminta alas.

Kaupunki kilpailutti työterveyshuoltopalvelut ja uudeksi palveluntuottajaksi valittiin Mehiläinen Oy, joka aloittaa 1.4.2024. Vuonna 2023 toimet vaikuttivat heikentävästi työterveyshuollon palveluihin. Heikennys näkyi palveluiden saatavuudessa ja etenkin sairausvastaanottokäyntien vähenemisessä.

Työterveyshuolto lukuina

Kaupungin tavoitteena työterveystoiminnalle on työkykyiset työntekijät, hyvinvoiva työyhteisö ja esihenkilötyön tukeminen. Lahden kaupungin henkilöstön työterveyspalveluista huolehti Työterveys Wellamo Oy.

Työterveyskäyntejä oli 1467

(1450 käyntiä vuonna 2022 ja 1558 käyntiä vuonna 2021)

Sairausvastaanottokäyntejä oli 2505

(3166 käyntiä vuonna 2022 ja 3610 käyntiä vuonna 2021)

Sairausvastaanottokäynneistä 39,41 % oli työhön liittyviä ja 35 % johti työkykyä tukeviin toimenpiteisiin

(47 % oli työhön liittyviä ja 39 % johti työkykyä tukeviin toimenpiteisiin vuonna 2022)

Työterveysneuvotteluja käyntiin 92

(121 vuonna 2022, 85 vuonna 2021)

Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot kääntyivät lievään laskuun vuonna 2023. Terveysperusteisia poissaoloja oli 17,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (19,5 päivää vuonna 2022). Työterveyshuollon mukaan suurin syy oli mielenterveyden sairaudet, tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja hengityselinsairaudet. Poissaoloprosentti oli 4,4 (4,8 vuonna 2022). Terveysperusteisia poissaoloja oli 59 910 kalenteripäivää (65 481 vuonna 2022).

Poissaolojen määrä vaihteli suuresti eri yksiköissä, mutta jokaisella palvelu-alueella terveysperusteisten poissaolojen määrä kääntyi laskuun. Terveysperusteisia poissaoloja oli konsernihallinnossa 12,3 päivää/henkilötyövuosi (14,3 vuonna 2022), sivistyksen palvelualueella 19,2 päivää/henkilötyövuosi (20,6 vuonna 2022) ja kaupunkiympäristön palvelualueella 8,7 päivää/henkilötyövuosi (11,7 vuonna 2022).

Työterveyshuollon kustannukset

Henkilöstölle järjestetty lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kela I) ja vapaaehtoinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito (Kela II) aiheuttivat Lahden kaupungille yhteensä noin 1,429 miljoonan euron kustannukset. Ei korvattavat kulut syntyvät kantamaksuista, vapaaehtoisista rokotuksista (influenssarokotus) ja työkyvyn tuen ryhmätoiminnasta.

Vuosi	2023	2022
KL O	58 245 €	53 794 €
KL I	792 770 €	764 918 €
KL II	578 576 €	566 543 €
Yhteensä	1 429 591 €	1 385 254 €

Korvaava työ

Korvaavan työn tarkoitus on tukea henkilöstön työkykyä poikkeustilanteissa. Korvaava työ mahdollistaa työssä jatkamisen sairausloman sijaan ja vähentää sairauspoissaolokustannuksia. Yksi sairauslomapäivä maksaa keskimäärin 350 euroa. Korvaava työ on tarkoitettu tilapäisiin ja lyhyisiin tilanteisiin, joissa työkyky on heikentynyt sairauden tai tapaturman vuoksi vain lievästi ja lyhytaikaisesti. Korvaava työ voi lyhimmillään kestää päivän ja pisimmillään kahdeksan viikkoa.

Korvaava työ	2021	2022	2023
Käytetyt päivät	1 585	300	457
Säästö	554 750 €	105 000 €	159 950 €

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lahden kaupungin tavoitteena on olla kokonaisvaltaisesti tasa-arvoinen, kehittyvä, yhteistyökykyinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat kaikkea toimintaa ohjaavina tekijöinä, jotka kulkevat kaupungin kaikkien suunnitelmien ohella tai niiden sisällä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta painotamme asiakokonaisuuksina johtamista, työyhteisökulttuuria, työhyvinvointia, rekrytointia, palkkausta, osaamisen kehittämistä ja uralla etenemistä.

Tällä hetkellä linjauksia ohjaa Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 sekä kaupungin työsuojelun laatima häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssilinjaus. Henkilöstöllä on käytössään myös kaupungin oma antirasismikoulutus.

Sukupuolineutraalit tehtävä- ja virkanimikkeet käyttöön

Lahden kaupungilla siirryttiin sukupuolineutraaleihin virka- ja tehtävänimikkeisiin loppuvuodesta 2023. Nimikkeiden neutralisointi heijastaa sitoutumista tasa-arvoon ja luo yhdenvertaisempaa ilmapiiriä koko henkilöstön keskuudessa.

Neutralisoinnin myötä muun muassa lakimiehistä käytetään nyt nimikettä juristi, valomiehistä valoteknikko ja mittausmiehet kulkevat nimikkeellä mittaustryöntekijä. Esihenkilö-termi on ollut käytössä jo pidempään, mutta nimikkeiden päivittämisen myötä myös esimies-päätteisistä virka- ja tehtävänimikkeistä luovuttiin kokonaan. Palveluesimiehet ovat nyt tiimipäälliköitä ja kenttäesimiehet kenttäesihenkilöitä.

Kaiken kaikkiaan mies-päätteisiä nimikkeitä oli päivitettävänä Lahden kaupungilla vain reilu kymmenen. Nimikkeitä on päivitetty aikaisemminkin uusien rekrytointien yhteydessä.

Lahden kaupunki sai Maakunnan Aktiivisin Työpaikka -palkinnon

Maakunnan Aktiivisin Työpaikka -palkinto luovutettiin Lahden kaupungille 18.2.2023 järjestetyssä Päijät-Hämeen Urheilugaalassa. Palkinto jaettiin valtakunnallisen Olympiakomitean ja Buusti360-ohjelman Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksen tulosten pohjalta.

Maakunnan Aktiivisin Työpaikka -palkinnon myöntämisperusteissa todetaan, että "Lahden kaupunki on panostanut viime vuosina henkilöstöliikunnan kehittämiseen merkittävästi ja toimialojen välistä yhteistyötä on tiivistetty.

Henkilöstöliikunta on osa henkilöstöstrategiaa ja työhyvinvointisuunnitelmaa, ja toiminnalle on määritelty vastuuhenkilöt. Sekä esihenkilöitä että työhyvinvointiasiamiehiä tuetaan liikkumisen edistämiseksi työyksiköissä. Fyysisen aktiivisuuden ja hyvinvoinnin merkitys tunnustetaan tärkeänä osana henkilöstön työkykyä ja elämänlaatua, työilmapiiriä sekä työnantajakuva."

Maakunnan Aktiivisin Työpaikka -palkinto jaetaan valtakunnallisen Olympiakomitean ja Buusti360-ohjelman Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksen tulosten pohjalta. Tutkimustiedon pohjalta kehitetty kartoitus arvioi hyvän henkilöstöliikunnan käytännön toteutumista työyhteisössä, pisteyttään tuloksen ja peilaten sitä valtakunnan keskitasoon.

Lahden kaupunki on yli 3500 henkilön organisaationa Päijät-Hämeen toiseksi suurin työnantaja. Kaupunki vastaa lakisääteisten sivistys-, hyvinvointi- ja teknisten palveluiden ja olosuhteiden tuottamisesta. Palvelualueita on kolme: konsernihallinto, kaupunkiympäristön palvelualue ja sivistyksen palvelualue, johon kuuluvat erityisesti opetus- ja kasvatushenkilöstö. Toimipisteitä on ympäri kaupunkia.



Palkinnon vastaanottivat liikuntapalveluvastaava Sanna Nurminen (vas.) ja työhyvinvointivaltuutettu Tarja Virkki.

Turvallisuus ja varautuminen

Turvallisuus liittyy keskeisesti kaupungin toimintoihin. Toimista tunnetuimmat ovat tietoturvallisuus, ympäristöturvallisuus ja työturvallisuus. Myös muihin osa-alueisiin kiinnitetään huomiota, kuten rikollisuuden torjuntaan, liikenneturvallisuuteen sekä kiinteistö- ja toimitilaturvallisuuteen.

Erilaisia ohjeistuksia laadittiin vuonna 2023. Tietoturvallisuuden osalta valmistui tietoturvanhoidon periaatteet, jotka antavat ohjeistuksia kaupungin sisäiseen toimintaan riskienhallinnan, henkilöstö- ja tilaturvallisuuden, varautumisen ja jatkuvuuden hallinnan, tietoturvallisuuden sekä tietosuojan kannalta. Keskustan osalta laadittiin turvallisuussuunnitelma.

Turvallisuus on toimien lisäksi tunne, jota vahvistavat erilaiset seikat, kuten sosiaalinen tuki, taloudellinen turvallisuus, henkilökohtainen hyvinvointi ja yksilön valmiudet toimia poikkeavissa tilanteissa. Lahti on toteuttanut erilaisia ohjelmia ja toimenpiteitä turvallisuuden tunteen ja toimintakyvyn parantamiseksi. Turvallisuusvalmiuksien kehittämistä ovat olleet esimerkiksi ensiaputaitojen harjoittelu, poistumisharjoitukset ja turvallisuuskävelyt.

Vuosi 2023 näkyi myös varautumisessa häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin. Erityisesti sähkökatkoihin varauduttiin. Työntekijöille annettiin opastusta omatoimiseen varautumiseen 72 tuntia -konseptin kautta. Lahden kaupunki osallistui myös erilaisiin harjoituksiin, muun muassa digitaalisen turvallisuuden Taisto-valmiusharjoitukseen.

Keskustan turvallisuussuunnitelma

Kevään 2023 aikana laadittiin Lahden keskustan turvallisuussuunnitelma. Turvallisuussuunnitelma toteutettiin laaja-alaisessa yhteistyössä keskustan eri sidosryhmien kuten viranomaisten, järjestöjen, yrittäjien ja Keski-Lahden asukasyhdistyksen kanssa. Turvallisuussuunnitelman avulla pyrittiin kehittämään ja toteuttamaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla keskustan alueen turvallisuutta voidaan kehittää ja edistää. Turvallisuussuunnittelun tavoitteena oli yhteistyössä eri toimijoiden kesken parantaa alueen asukkaiden ja muiden sidosryhmien turvallisuutta ja edistää paikallisen turvallisuuden tunteen kehittymistä positiivisesti.

Keskustan turvallisuussuunnitelmassa keskustan alueen turvallisuutta tarkasteltiin 12 eri turvallisuusteeman kautta, joihin oli mietitty vaikuttavia toimenpiteitä ja keinoja yhdessä alueen eri toimijoiden kanssa. Turvallisuusteemoja käsiteltiin suunnitelmassa kattavasti perehtymällä eri asiantuntijoiden lausuntoihin, aiheista julkaistuihin tuoreimpiin tutkimuksiin sekä tutustumalla kansallisiin ja paikallisiin suunnitelmiin ja hankkeisiin turvallisuussuunnitelman aiheisiin liittyen. Lisäksi suunnitelman tietopohjana kerättiin kyselyillä eri sidosryhmiltä heidän näkemyksiänsä keskustan alueen vallitsevasta turvallisuustilanteesta ja paikallisesta koetusta turvallisuuden tunteesta. Suunnitelman laatimisessa hyödynnettiin myös Lahden kaupungin vuoden 2023 keväällä toteutetun Hyvinvointi- ja turvallisuuskyselyn vastauksia, joista saatiin tietoa esimerkiksi asukkaiden turvattomiksi kokemista paikoista ja ilmiöistä, jotka aiheuttivat heillä turvattomuuden tunnetta.

Turvallisuussuunnitelmassa painotettiin eri sidosryhmien toimijuutta ja toimenpiteitä, jotka tähtäsivät paikallisen turvallisuustilanteen parantamiseen ja edistämiseen. Turvallisuussuunnitelmaan koottiin yhteen 39 yksilöityä paikallista turvallisuutta edistävää toimenpidettä, hanketta ja jatkuvaa toimintaa, joilla tunnistettuihin paikallisiin turvallisuushaasteisiin pyrittiin vastaamaan ja samalla näiden avulla keskustan alueen turvallisuutta ja paikallista turvallisuuden tunnetta pyrittiin parantamaan ja edistämään. Keskustan turvallisuussuunnitelmaa hyväksyttiin kaupungin valtuustossa syksyllä 2023. Turvallisuussuunnitelmaa laadittaessa korostui toimivan yhteistyön tärkeys eri toimijoiden välillä. Arjen turvallisuus rakennetaan yhdessä ja toimivalla yhteistyöllä.

Rekrytointi

Vuosi 2023 oli rekrytointien osalta vilkas, ja erilaisia tehtäviä oli runsaasti haussa eri puolille organisaatiota. Sekä rekrytointien että haussa olleiden työpaikkojen määrä kasvoi edelleen vuodesta 2022. Hakemuksia Lahden kaupungille jätettiin myös enemmän kappalemääräisesti sekä tiettyä tehtävää kohden kuin edellisellä vuonna. Vuoteen mahtui useampi johtaja-rekrytointi, joista varmasti merkittävin ja seuratuin oli uuden kaupunginjohtajan rekrytointi. Myös rekrytointiyrityksen vuosi oli työntäyteinen. Hakijakokemus, lyhytaikaiset sijaiset ja työnantajakuvan kehittäminen olivat vuoden keskeisiä teemoja.

Uutta

Tiimin uusi jäsen

Alkuvuodesta Rekrytointi ja osaamisen kehittäminen -tiimi kasvoi yhdellä jäsenellä, kun tiimiin saatiin toinen rekrytointiasiantuntija. Uuden jäsenen myötä tiimi koostuu kahdesta rekrytointiasiantuntijasta sekä henkilöstöpäälliköstä, jonka vastuualueena on rekrytointi ja osaamisen kehittäminen. Tiimin kasvaminen on mahdollistanut tehokkuuden lisääntymisen. Esimerkiksi rekrytointien julkaisupyyntöjen tarkistaminen sekä asiakaspalvelu esihenkilöiden ja muiden tahojen suuntaan on nopeutunut. Lisäksi viestintä perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen lyhytaikaisiin sijaisiin parani lisääntyneen käsiparin ansiosta. Tämän myötä myös kehittämiseen jäi enemmän aikaa.

Somekampanjat

Hyvää työnantajakuvaa pyrittiin vahvistamaan sosiaalisen median kampanjoiden kautta. Yhteistyössä kaupungin viestintäpalveluiden kanssa suunniteltiin kaksi erilaista kampanjaa, jotka tukivat rekrytointia. Toinen kampanjoista toteutettiin keväällä ja siinä mainostettiin Lahden kaupunkia monipuolisena työnantajana nostamalla esiin eri alojen haussa olleita työtehtäviä. Kampanja oli nähtävissä Facebookissa ja Instagramissa. Esiin nostettiin eri mainoksissa perusopetuksen opettajan virkoja, kulttuurialan tehtäviä sekä kaikki haussa olleet työpaikat. Toinen ideoitu kampanja sisälsi Lahden kaupungin henkilöstöstä tehtyjä työelämätarinoita, joissa jokainen haastateltu sai kertoa haluamallaan tavalla omasta työstään. Haastateltuja oli eri palvelualueilta, jotta organisaation monipuolisuus näkyisi. Työelämätarinat tallennetaan Lahden kaupungin kotisivuille, jossa niihin voi tutustua jatkossakin.

Hakijakokemuskysely

Hakijakokemuksen kehittämiseksi tehtiin hakijakokemuskysely. Kyselyssä pyydettiin hakijoiden palautetta rekrytointiprosessista ja sen sujuvuudesta. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten rekrytointiprosessia voitaisiin parantaa hakijoiden näkökulmasta. Kysely lähetettiin 2682 henkilölle, jotka olivat hakeneet Lahden kaupungille töihin aikavälillä 1.5.–15.11.2023. Vastauksia saatiin 546 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui noin 20,4 %.

Saatu palaute oli pääosin positiivista, vaikka useita kehityskohteitakin löytyi. Erityistä kiitosta saivat työpaikkailmoitukset, koska niiden koettiin olevan selkeitä

ja sisältävän yleensä riittävästi tietoa haettavana olevasta tehtävästä. Kyselyyn vastanneet olivat kokeneet myös haastattelut ilmapiiriltään miellyttävinä. Haastatteluita pidettiin rentoina ja monipuolisina, mutta osittain myös turhan pitkinä sekä jäykästi haastattelurunkoa noudattavina. Sen sijaan hakijaviestinnän teema keräsi eniten kehityskohteita sekä avoimia palautteita. Yli puolet kyselyyn vastanneista kokivat, että heille oli viestitty tarpeeksi rekrytointiprosessin aikana, mutta siitä huolimatta viestintää toivottiin yleisesti enemmän. Erityisesti väliaikaviestintää koettiin tärkeäksi. Hakijat halusivat mahdollisimman pian tiedon siitä, jos heitä ei valita haastatteluun ja prosessi loppuu heidän osaltaan. Myös tieto rekrytinnin lopputuloksesta ja valitusta henkilöstä koettiin lähes poikkeuksetta merkitykselliseksi.



Pro gradu aiheesta hakijakokemus

Hakijakokemusteema oli esillä myös Pro gradu -tutkielmassa, jonka Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden opiskelija teki yhteistyössä Lahden kaupungin ja henkilöstöpalveluiden kanssa. *"Kyllä on syytä miettiä kaikki stepit tosi tarkkaan, että me saadaan hyviä työntekijöitä jatkossakin": hakijaviestintä ja hakijakokemus esihenkilöiden silmin* -nimisessä tutkielmassa haastateltiin 19 esihenkilöä. Tarkoituksena oli selvittää, miten esihenkilöt kokevat hakijaviestinnän merkityksen rekrytointiprosessin osa-alueena ja millainen viestintä on heidän mielestään hyvää.

Tulosten mukaan esihenkilöt pitävät hakijaviestintää tärkeänä. Heidän näkemyksissään toistuu ajatus siitä, että onnistunut hakijaviestintä on riittävä, oikea-aikaista, sävyltään ammattimaista sekä yksilöllistä. Samaan aikaan esihenkilöiden kommentteista heijastuu kuitenkin tosiasia, etteivät he itsekään aina toimi niin kuin näkisivät parhaaksi olevan. Sen sijaan haastatellut esihenkilöt tunnistavat hakijakokemuksen ja hyvän työnantajakuvan yhteyden. Hyvän työnantajakuvan nähdään edesauttavan kilpailussa potentiaalisista työnhakijoista. Esihenkilöt mieltävät työnantajakuvan sisältävän sekä mielikuvan omasta työyksiköstä että kaupungista organisaationa yleensä.

Kohtaamisia

Vuonna 2023 Lahden kaupunki oli esillä työnantajana useissa tapahtumissa. Heti tammikuun lopussa Te-palvelut järjestivät Duuniwork 50+ -tapahtuman, joka oli suunnattu yli 50-vuotiaille työnhakijoille. Tapahtuma järjestettiin Fellmannian aulassa, jossa rekrytointiyksikkö pääsi kohtaamaan työnhakijoita.

Koulutuskeskus Salpaus järjesti alku- ja loppuvuodesta Työelämäfestarit. Työelämäfestareilla rekrytointiyksikkö esitteli Lahden kaupunkia yleisesti työnantajana sekä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen lyhytaikaisia sijaisuuksia pääsääntöisesti lähihoitajaopiskelijoille. Lisäksi tammikuun lopussa järjestetyssä Salpauksen kesätyötapahtumassa kohdattiin kasvatus- ja ohjausalan opiskelijoita mainostaen Lahden kaupungin tulevan kesän kesäharjoittelumahdollisuuksia.

Rekrytointiyksikkö osallistui myös Suomen Diakoniaopiston järjestämiin Duunittamotori-tapahtumiin keväällä ja syksyllä. Tapahtumissa kohdattiin sekä lastenohjaaja- että nuoriso- ja yhteisöohjaajaopiskelijoita ja heille esiteltiin erityisesti lyhytaikaisia sijaisuuksia.

Lisäksi Lahden kaupunki oli esillä loppuvuodesta Megaduuniwork-tapahtumassa Sibeliustalossa. Tapahtuman järjesti Te-palvelut ja se oli suunnattu avoimesti kaikille työnhakijoille. Tapahtuma saavutti suuren suosion – päivän aikana kävi yli 1000 työnhakijaa.

Jatketaan hyviä toimintamalleja

Hakijaviestintään keskittyminen

Vuonna 2023 hakijakokemukseen ja hakijaviestintään panostettiin edelleen. Rekrytointineissa käytössä oleva Kuntarekry-järjestelmä mahdollistaa hakijoille automaattisten hakijaviestien lähettämisen prosessin aikana, ja sen lisäksi järjestelmän kautta on helppo lähettää myös manuaalisesti viestejä. Esihenkilöitä kannustetaan aktiivisesti sekä automaattiviestien täydentämiseen ja personoimiseen sekä muun väliaikaviestinnän lähettämiseen. Rekrytointiyksikkö kuitenkin huolehtii automaattiviestien täydentämisestä ja aktivoimisesta, jos se on esihenkilöltä unohtunut. Ei kiitos -viestien lähettämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota rekrytointiyksikössä vuonna 2023 ja unohtuneista viesteistä muistuteltiin aktiivisesti esihenkilöitä. Hakijaviestintä organisaation tasoisesti on parantunut ja esihenkilöt yhä useammin lähettävät hakijaviestejä esimerkillisesti.

Lyhytaikaiset sijaistukset

Lahden kaupungin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen lyhytaikaisten sijaistuksien täyttämiseksi jatkettiin aiempien vuosien tapaan Rekry mobiiliin käyttöä, joka on Kuntarekryn tarjoama sijaistuksen työkalu. Sijaisia saatiin järjestelmän kautta 3450 lyhytaikaiseen sijaistukseen vuoden 2023 aikana (vuonna 2022 määrä oli 3105). Lyhytaikaisten sijaistuksien määrä nousi edellisvuodesta. Sijaistarpeista täyttyi perusopetuksessa 72 % (64 % vuonna 2022) ja varhaiskasvatuksessa 45 % (45 % vuonna 2022). Yhteistyö Palvelutorin ja Hollolan kanssa jatkui, kun yhteisiä nonstop-haastattelupäiviä pidettiin kerran tai kaksi kuukaudessa Kauppakeskus Triossa.

Sijaistamiseksi olevien sijaistajien kanssa viestintä ja kommunikointi oli aktiivisempaa kuin aiempina vuosina. Lisäksi kaikille perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa työskenteleville sijaistajille lähetettiin kysely, jossa he saivat antaa palautetta Lahden kaupungilla sijaistamisesta. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 220 henkilöä noin 600 sijaistamiskokemuksensa mukaisesti. Vastauksien mukaan sijaistaminen koetaan pääsääntöisesti mukavaksi, mieleiseksi ja merkitykselliseksi. Useat vastanneet ajattelevat, että sijaistaminen mahdollistaa alan tutustumisen ennen mahdollisia opintoja. Sijaistajat arvostavat myös sitä, että sijaistamisessa heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön sekä siihen, milloin he työtä tekevät. Sen sijaan kehityskohteiksi palautteissa nousi sijaistajien riittävä informaatio sijaistuksen luonteesta, sijaistajien aikaisempi saapumisajankohta ja tietyt käytännön järjestelyjen helpotukset, kuten toistuvasti samassa yksikössä omien tietojen täydentäminen sijaistajien päiväkirjaan. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet suosittelisivat sijaistamista Lahden kaupungilla tutuilleen arvosanalla 8,8 (kouluarvosana-asteikolla 4–10).

Rekrytointioppaan päivitys

Rekrytointien tueksi koottu Lahden kaupungin rekrytointioppas päivitettiin. Rekrytointioppas on tarkoitettu rekrytoiville esihenkilöille ohjeistukseksi onnistuneiden prosessien läpiviemiseksi. Rakenteeltaan opasta pyrittiin selkeyttämään ja tiivistämään. Lisäksi ulkoasultaan rekrytointioppas muuttui kaupungin uuden visuaalisen ilmeen mukaiseksi.

Rekrytoinnit lukuina

Ulkoiset rekrytoinnit

	2021	2022	2023
Rekrytoinnit	579	597	675
Työpaikkoja	1 040	1 075	1 133
Hakemuksia	8 487	8 180	11 240
Hakemuksia/tehtävä	8,2	7,6	9,9

Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen pääasiassa perusopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja kesätöiden haussa käytössä olleista yhteisilmoituksista. Rekrytointien ja haussa olleiden työpaikkojen määrä on kasvanut vähän verrattuna viime vuoteen. Vuonna 2023 hakemuksia tehtävää kohden tuli 9,9. Luku on huomattavasti suurempi kuin vuonna 2022, vaikka edelleen käytössä olleet yhteisilmoitukset vaikuttavat hakemusten määrään tehtävää kohden.

Sisäiset rekrytoinnit

	2021	2022	2023
Rekrytoinnit	6	7	6
Työpaikkoja	6	7	6
Hakemuksia	77	13	16

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

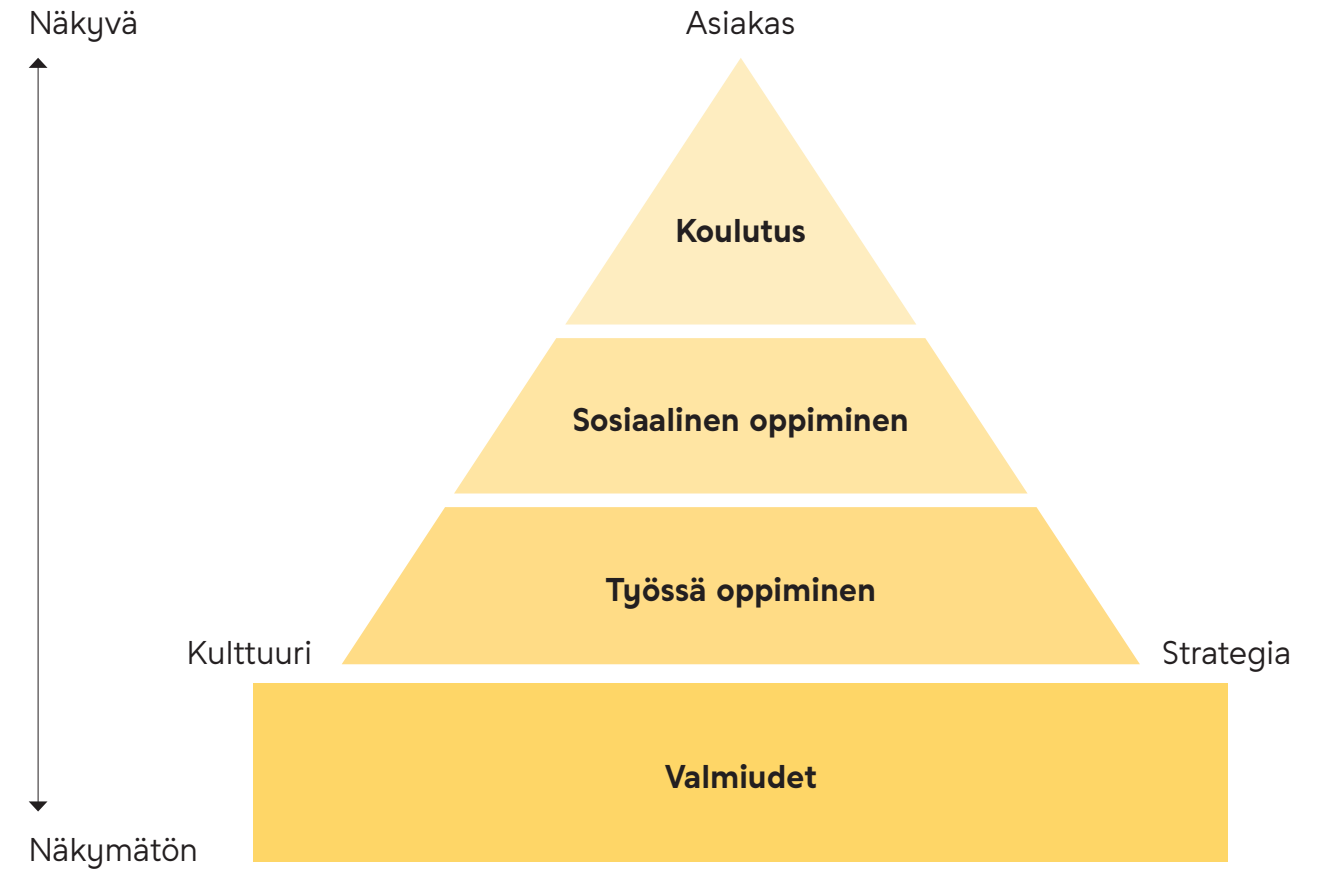
Kesäharjoittelurekrytointi

	2021	2022	2023
Työpaikkoja	144	163	190
Hakemuksia	1 272	896	905

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

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen Lahden kaupungilla on suunnitelmallista ja strategiaan perustuvaa. Osaamista ohjataan toiminnan tarpeiden pohjalta, tavoitteena laadukkaiden palveluiden varmistaminen. Vuonna 2023 laadittiin Lahden kaupungin malli osaamisen kehittämiseen, jonka tavoitteena oli koko kaupungin yhteinen näkemys siitä, mitä osaamisen kehittäminen tarkoittaa. Samalla laadittiin myös suunta-
viivat strategiseen osaamisen johtamiseen. Osaamisen kehittämisen mallin mukaisesti osaamisen kehittäminen on kokonaisuus, joka muodostuu työssä oppimisesta, sosiaalisesta oppimisesta ja koulutuksista. Kokonaisuuteen vaikuttaa jokaisen yksilölliset valmiudet osaamisen kehittämiseen, organisaatiokulttuuri sekä organisaation strategia ja sieltä nousevat osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on entistä paremman asiakaskokemuksen luominen niin ulkoisille kuin sisäisillekin asiakkaille.



Osaamisen kehittämisen teemat

Vuonna 2023 Lahden kaupungin osaamisen kehittämisen keskiössä oli kehittää johtamisosaamista, henkilöstön ICT-taitoja, työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia alakohtaista ammatillista osaamista unohtamatta. Muodollisten koulutusten lisäksi osaamista kehitettiin ennen kaikkea arjen työtä tekemällä, yhdessä muiden kanssa toimintatapoja kehittämällä, ongelmia ratkoen, uutta luoden sekä omaa ja yhteistä toimintaa reflektoiden. Osaamisen kehittämisen keskeisenä välineenä ovat kehityskeskustelut, jotka käydään vähintään kerran vuodessa. Tavoitteena on kuitenkin jatkuva ja säännöllinen vuoropuhelu esihenkilön ja työntekijän välillä.

Osaamisen kehittämisen ja osaamisen johtamisen tukena Lahden kaupungilla oli käytössä intran monipuoliset sisällöt eri aiheista. Osaamisen kehittämisessä hyödynnettiin myös Eduhouse-verkko-oppimisympäristön laajoja sisältöjä koskien esimerkiksi HR- ja esihenkilötyötä, oman hyvinvoinnin johtamista, M365-osaamista ja etätyötaitoja. M365-työkalujen käyttöosaamisesta järjestettiin lisäksi koko henkilöstölle koulutusta yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Digilähettiläitä johdateltiin tekoälyn maailmaan pohtimalla yhteisessä tilaisuudessa, mihin ja miten tekoälyä voi Lahden kaupungilla työssään hyödyntää ja minkälaisia eettisen käytön periaatteita on hyvä ottaa huomioon.

Vuonna 2022 käynnistynyt esihenkilöille ja johtajille suunnattu valmentavan johtamisen koulutusohjelma jatkui, ja suurin osa esihenkilötyötä tekevästä osallistui koulutukseen vuonna 2023. Uuden henkilöstötietojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä järjestettiin useita koulutuksia eri käyttäjäryhmille: esihenkilöille, valmistelijoille ja työntekijöille. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 5919 ja niihin osallistui 1440 henkilöä (5582 päivää ja 1733 henkilöä vuonna 2022). Koulutuspäiviä työntekijää kohden (vakituinen henkilöstö 31.12.) oli 2,2 vuonna 2023, kun vuotta aiemmin niitä oli 2,0.

Yhtenäiset johtamiskäytännöt ja johtamisosaamisen kehittäminen

Hyvällä esihenkilötyöllä on merkitystä niin henkilöstön pysyvyyteen, ammatilliseen kehittymiseen, työhyvinvointiin kuin onnistuneeseen resursointiin. Vuorovaikutteinen, innostava, reilu ja selkeä johtaminen edistää työn tuloksellisuutta ja työssä jaksamista. Lahden kaupungilla tavoitteena on ollut johtamiskulttuurin kehittäminen valmentavaan johtamiseen. Valmentavan johtamisen koulutuksen myötä esihenkilöt pääsivät tutustumaan valmentavan johtamisen periaatteisiin ja teeman parissa jatketaan myös vuonna 2024, jotta valmentavaa johtamisen työkalut ovat laajassa käytössä esihenkilöllä ja läsnä päivittäisessä johtamisessa.



Yhtenäisten johtamiskäytäntöjen varmistamiseksi Lahden kaupungilla määriteltiin lisäksi johtamisen vastuut ja roolit eri organisaatiotasolle. Tällä tavoin voitiin jäsentää yhteinen näkemys organisaation odotuksista eri organisaatiotasolla eri rooleissa ja tunnistettiin keskeiset erot roolien ja organisaatiotasojen välillä. Samalla luotiin esihenkilöiden osaamisvaatimukset sekä määriteltiin johtamisosaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja keinot eri organisaatiotasolla eri rooleissa. Näillä keinoin pyritään varmistamaan, että työyhteisöjen johtaminen on laadukasta ja ammattitaitoista koko organisaatiossa.

Esihenkilöpäivä – Inhimillinen työelämä

Kaupungin esihenkilöille suunnattuun koulutusaamupäivään kokoonnuttiin yhteen Sibeliustalolle. Esihenkilöpäivä järjestettiin marraskuussa ja paikalle saapui noin 150 esihenkilöä – lähes kaikki!

Päivän teema oli inhimillinen työelämä. Esihenkilöt pääsivät kohtaamaan ja vaihtamaan ajatuksia kasvotusten sekä kuulemaan luennot sekä inhimillisestä työelämästä ja esihenkilötyöstä että inhimillisestä strategiasta.

Koulutuspäivän palautteet olivat kiittäviä. Sisällöt koettiin tärkeiksi ja työarjen kannalta hyödyllisiksi. Palautteiden mukaan päivän sisällöt myös toivat varmuutta omaan tekemiseen tukien esihenkilöiden näkemyksiä nykyaikaisesta esihenkilötyöstä. Myös kasvotusten kohtaamista ja keskusteluja arvostettiin.

Esihenkilöiden etäkahvit

Esihenkilöosaamista kehitettiin etäkahvien tietoisuuden muun muassa osaamisen kehittämisen mallista, vuosilomista, esihenkilön vastuista ja velvollisuuksista, työsuorituksen arvioinnista sekä henkilöarvioinneista.

Henkilöstöpalveluiden vuonna 2022 aloittamia kuukausittaisia Esihenkilöiden etäkahveja Teamsin välityksellä jatkettiin. Etäkahvien avulla voitiin osaltaan kehittää ja tukea esihenkilötyötä ja samalla päästiin vastaamaan toiveeseen henkilöstöasioita koskevista info- ja perehdytystilaisuuksista.

Puolituntinen etäkahvituokio on vapaamuotoinen, vuorovaikutteinen ja matalan kynnyksen tilaisuus päästä kuulemaan ja keskustelemaan kulloisestakin henkilöstöasioihin liittyvästä aiheesta. Paikalla on aina henkilöstöpalvelujen edustaja ja mahdollisesti muitakin asiantuntijoita aiheen mukaan.

Osallistujia etäkahveilla on ollut noin 10–30. Kuukausittaiset etäkahvit jatkuvat vuonna 2024.

Uusia järjestelmiä ja toimintatapoja

Uusi henkilötietojärjestelmä otettiin käyttöön

Personec F ESS -henkilöstöjärjestelmä otettiin käyttöön maaliskuussa 2023. Käyttöönotto tehtiin yhteistyössä kumppanimme Provincia Oy:n kanssa. Käyttöönoton yhteydessä järjestettiin useita koulutuksia sekä esihenkilöille että henkilöstölle.

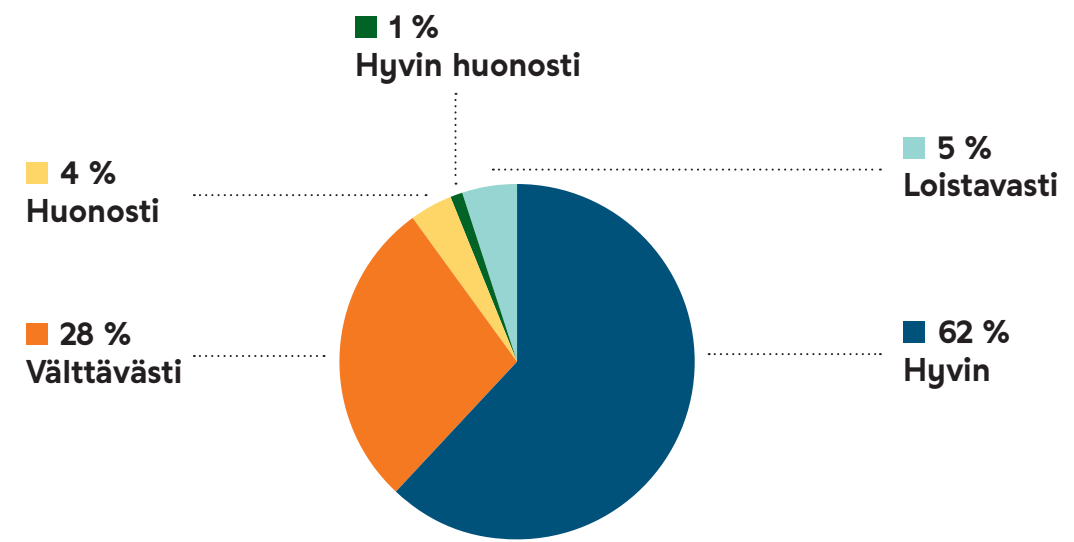
ESS-järjestelmä toimii työntekijöiden reaaliaikaisena HR-itsepalvelujärjestelmän. Järjestelmän kautta työntekijä näkee omat tietonsa ja voi ylläpitää esimerkiksi osoite- ja pankkitilitietoja. Työntekijä voi jättää hakemuksia esimerkiksi poissaoloista, vuosilomista tai työajan muutoksista. Esihenkilö näkee oman henkilöstönsä tiedot ja hakemukset ja voi tämän jälkeen joko hyväksyä ne, palauttaa muutettavaksi tai hylätä.

Järjestelmän kautta käsitellään palvelussuhteiden muutokset ja uudet palvelussuhteet. Käyttöönoton yhteydessä järjestelmään luotiin prosessiohjaus, joka ohjaa palvelussuhteiden perustamista. Esihenkilöillä on mahdollisuus jakaa työtehtäviä valmistelijalle osassa prosessin vaiheita.

Henkilöstöpalvelut toteutti käyttäjäkyselyn esihenkilöille ja valmistelijoille loka-marraskuussa 2023. Kyselyllä kartoitettiin mielipiteitä ja kokemuksia ESS-järjestelmän käytöstä sekä koulutustoiveita. Kyselyyn osallistui 76 henkilöä. Pääosalla vastaajista (67 %) sujuu ESS-järjestelmän kanssa joko hyvin tai loistavasti. Kyselyn vastausten perusteella suunnitellaan koulutuksia ja kehitetään toimintaa.

Järjestelmää kehitetään jatkuvasti ja uusia ominaisuuksia otetaan käyttöön sitä mukaa, kun kehitystyö etenee.

MITEN ESS-JÄRJESTELMÄN KANSSA MENEET?



DigiOne-palvelualustan käyttöönottoa valmistellaan yhteistyönä

Teksti:

Jukka Manninen
projektipäällikkö

Lahden perusopetuksessa ja lukiossa valmistaudutaan uuden digitaalisen palvelualustan käyttöönottoon tulevina vuosina. DigiOnea kehitetään yhteishankkeessa seitsemän kaupungin kanssa. Tavoitteena on koota oppimisen ja koulutuksen järjestelmiä yhteen uudella tavalla. Kokonaisuudesta pyritään tekemään käyttäjäystävällinen ja palveluista helppokäyttöisiä. Uuden digitaalisen palvelualustan kehittämisessä tärkeää on toiminnan muutokseen valmistautuminen.

Tutusta tietojärjestelmästä uuteen siirtyminen on iso muutos, erityisesti nyt kun ollaan kehittämässä eikä käyttökokemusta vielä ole. Hankkeessa järjestelmän valmisteluissa on ollut mukana paljon asiantuntijoita kaikista



seitsemästä hankekunnasta. Uutta järjestelmää on valmisteltu jo yli kolme vuotta. Kehitysrhyhmissä on ollut opetusalan ammattilaisten lisäksi mukana tietoteknisiä asiantuntijoita, hallinnon työntekijöitä sekä palvelumuotoilijoita. Yhteistyö on luonut arvokasta kuntarajat ylittävää keskustelua sekä antanut tietoa oman toiminnanmuutoksen pohjaksi. Kehitystyössä on päästy vertailemaan mukana olevien kuntien toimintaprosesseja. Ennen uuden alustan käyttöönottoa on tärkeää arvioida, millaiset asiat meillä jo sujuvat ja millaisia muutoksia on tarpeen tehdä. Lahdessa tätä laajaa kehittämistyötä jatkaa oma DigiOnen toiminnan muutoksen koordinaatioryhmä.

Koulujen näkökulmasta yksi näkyvä DigiOnea edeltävä työ on käynnissä oleva opetussuunnitelmaan liittyvä tarkastelu. Nykyinen ops on ollut käytössä jo useamman vuoden ja olemassa olevan kokemuksen avulla sen paikallisia tarkennuksia on oikea aika korjata opetusta ja oppimista paremmin palvelevaksi. Tämä tarkoittaa muun muassa päällekkäisyyksien karsimista sekä tavoitteiden jäsentämistä myös arviointia ajatellen. DigiOne tulee olemaan opettajalle uudenlainen työkalu, jonka avulla tuodaan opetuksen tavoitteet paremmin näkyville niin opettajille, oppilaille kuin huoltajille. Opettajien on myös mahdollista DigiOnen kautta kohdistaa tuntipalautetta koskemaan paremmin arvioitavia tavoitteita.

Kotien näkökulmasta sähköinen asiointi on arkea helpottava uudistus. Jatkossa huoltajat pystyvät hoitamaan suurimman osan kouluun liittyvästä asiointista sähköisesti ilman paperilomakkeita. DigiOnen Viestintä-palvelu pyrkii helpottamaan kasvatuskumppanuutta parantamalla vuorovaikutusta kodin ja koulun välillä.

DigiOnen kehitystyössä on käyty vuoropuhelua muiden hankekuntien kanssa. Turku, Espoo, Vantaa, Tampere, Jyväskylä ja Oulu ovat Lahden mukana tässä työssä. Yhteinen työskentely on tuonut mukanaan tervetullutta ajatustenvaihtoa ja sparrausta oman toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Esimerkiksi tiedolla johtamisesta olemme saaneet hyviä esimerkkejä ja yhteistyökumppaneita.

DigiOne on kunnianhimoinen ja iso hanke. Emme kuitenkaan ole kehitystyössä yksin, vaan arvokas yhteistyö jatkuu. Vuoden 2023 lopulla päätettiin, että aikaisemmin suunniteltua aikataulua jatkettiin. Tämä antaa lisää aikaa kehitystyölle ja valmistautumisaikaa laittaa omat prosessit kuntoon sekä perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä uuteen järjestelmään.

Työympäristöjen yhteiset monitilatoimiston pelisäännöt

Teksti:

Mira Mämmi
työympäristökehittäjä

Tapamme tehdä töitä on muuttunut. Lahden kaupungin hallinnon työntekijöiden siirtyminen pysyvästi monipaikkatyöhön tarkoittaa mahdollisuutta työskennellä niin etä- kuin lähityössä. Muutoksen myötä tarvitaan joustavia tiloja ja työn tekemisen tapojen uudelleen ajattelua. Kyse on uudenlaisesta valinnan vapaudesta, työyhteisössä tehtävistä arvovalinnoista ja pelisäännöistä. Itse toteutukseen perustettiin työympäristökehityksen projekti vuosiksi 2022–2023 edistämään monitilatoimistomallia Lahdessa hallinnollisten tehtävien osalta.

Työympäristöjen kehitys käynnistyi samaan aikaan keväällä 2022 uudistuvassa Lahden kaupungintalossa, kaupunkiympäristön tiloissa BW Towerissa sekä Tilakeskuksen tiloissa. Työympäristöt suunniteltiin tukemaan erilaisia työnteon hetkiä, kohtaamisia ja yhteistyötä. Toiminta- ja työkuultuurin muutosta varten perustettiin toimipistekohtaiset muutosagenttityöryhmät, jotka yhteistyössä johdon kanssa edistivät kehitystyön vaiheita toteutushankkeiden edetessä.

Koko henkilöstö osallistui pelisääntö- ja muutoskeskusteluihin. Eri toimipisteistä nousseet yhteiset asiat, saadut opit ja tarpeet koottiin pohjaksi kohti Monitilatoimiston pelisäännöt -intrasivua. Monitilatoimiston pelisäännöt sisältävät erilaisten työnteon alueiden, toimintojen ja kohtaamisten lisäksi ympäristövastuullisuusvinkkejä, turvallisuuskäytänteitä, työergonomiaohjeita sekä vinkkejä pelisilmän käyttämiseen – otetaan muut huomioon ja ohjataan ja neuvotaan tarvittaessa.

Ajatus on, että monitilatoimiston pelisäännöt muokautuvat arjen ja tarpeen mukaisiksi ja niitä päivitetään yhdessä myös jatkossa.

Lahden kaupungin monitilatoimiston pelisäännöt palkittiin Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajien Tärkeissä töissä -gaalassa 4. joulukuuta Helsingin Pörssitalolla. Palkinnon noutivat työympäristökehittäjä Mira Mämmi ja kehittämisasiantuntija Markku Ukkonen (keskellä).



Liitteet

HENKILÖSTÖ

Henkilöstömäärä 31.12.	2021	2022	2023
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	259	256	285
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	3 146	3 187	3 163
Kaupunkiympäristön palvelualue	196	202	197
Yhteensä	3 601	3 645	3 645
Lisäksi työllistettyjä	90	91	77
Vakituiset	2 748	2 742	2 699
Määräaikaiset	943	994	1 023

HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	242	248	268
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	2 782	2 825	2 801
Kaupunkiympäristön palvelualue	184	190	193
Yhteensä	3 208	3 263	3 262
Lisäksi työllistettyjä	73	95	82

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

Ikä	Osuus henkilöstöstä (%)
Alle 30 vuotta	10 %
30–34 vuotta	9 %
35–39 vuotta	11 %
40–44 vuotta	13 %
45–49 vuotta	14 %
50–54 vuotta	13 %
55–59 vuotta	14 %
60–64 vuotta	12 %
Yli 65 vuotta	2 %

HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut (milj. €)	2021	2022	2023
Konsernihallinnon palvelualue (sis. tilakeskus)	30,1	30,6	26,5
Sivistyksen palvelualue (sis. orkesteri ja teatteri)	132,6	136,1	141,3
Kaupunkiympäristön palvelualue	10,4	11,1	12,1
Yhteensä	173,1	177,8	179,9

YLEISIMMIN KÄYTETYT NIMIKKEET

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

Lahti