

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018



Sisällys

Kaupunginjohtajan tervehdys.....4

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018..... 5

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ.....6

RIITTÄVIN RESURSSEIN.....6

Henkilöstön määrän kasvu taittui.....6

Sitoutunut henkilöstö.....8

Henkilöstön vaihtuvuus.....9

Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa.....11

Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan.....12

HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ.....13

Henkilöstö sopimusaloittain.....13

Sairauspoissaoloissa kasvua.....14

Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä nousussa.....16

Työ- ja työmatkatapaturmat.....18

TOIMIVIN PROSESSEIN.....19

Työhyvinvointi.....19

Kaupunginjohtajan tervehdys

Vuosi 2018 oli kaksijakoinen.

Alkuvuonna monet asiat edistyivät hyvään suuntaan. Käynnissä oli paljon kehitystyötä ja uusia kokeiluja. Helmikuussa vietettiin Jääkarusellifestivaaleja, joista tuli suuri yleisömenestys. Asuntomessujen valmistelu oli täydessä vauhdissa. Työ eri toimialoilla asettui yhä paremmin uomiinsa. Alkuvuoden henkilöstön työhyvinvointikyselyssä saavutettiin varsin hyviä tuloksia.

Kaupungin talouden huonot uutiset alkoivat kerätä synkkiä pilviä taivaalle. Tuloennusteet laskivat kuukausi kuukaudelta. Entisestään ylitäyden investointikuorman lisälastiksi kasaantui uusia suuria hankkeita erityisesti sisäilmaongelmista johtuen. Lisäksi sosiaali- ja terveystenot olivat ylittämässä budjetin merkittävästi. Sosiaali- ja terveystalokunta asetti jo maaliskuussa työryhmän etsimään keinoja tilanteen tasapainottamiseen. Vajeen kattamiseksi ei kuitenkaan löydetty riittävästi keinoja.

Loppuvuodesta tuli vaikea. Syksyn tullen tilannekuva oli huonontunut niin paljon, että kaupunginhallitus päätti aloittaa talouden tasapainotusohjelman laatimisen. Huomio kääntyi säästöjen etsintään. Epävarmuus ja pelko saivat jalansijaa. Ilmapiiiri heikkeni. Rohkeus uusien asioiden kokeilemiseen ja kehittämismyönteisyys alkoivat hiipua.

Työterveyshuolto.....20

Yhteistoiminta..... 21

Työsuojelutoiminta21- 22

Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin.....22

HALUTTUUN TULOKSEEN.....23

Vaikeassa tilanteessa kaupungin henkilökunta joutui kovaan tilanteeseen. Yhtäältä tehtävänä oli hoitaa edelleen omaa haastavaa tehtävää niin hyvin kuin mahdollista. Samaan aikaan tuli kuitenkin arvioida mahdollisuuksia säästää resursseja. Eri säästöehdotukset johtivat niin sisäisesti kuin julkisuudessakin kriittiseen keskusteluun kaupungin tehtävistä, niistä suoriutumisen tasosta sekä eri toimintojen tarpeellisuudesta.

Kaupungin tuloslaskelmassa henkilöstö löytyy menopuolelta. Tämä johtaa liian usein näkökulmaan, jossa henkilöstö nähdään yksipuolisesti kulueränä. Tällöin unohtuu, että juuri asiansa osaava kaupungin henkilöstö pitää yllä maailman parhaisiin kuuluvaa julkista hallinto- ja palvelujärjestelmää ja tuottaa korvaamattoman tärkeitä palveluita ihmisten hyvinvoinnin ja kaupungin elinvoiman vahvistamiseksi.

On paljon syitä kiittää siitä, että vaikeasta tilanteesta huolimatta työtä lohjalaisten puolesta tehtiin suurella sydämellä ja osaamisella vuoden jokaisena päivänä. Siitä työstä ja sen tekijöistä tämän henkilöstökertomuksen tilastot kertovat. Tämän työn ja sen tekijöiden varassa tuleme aivan varmasti pääsemään taloudellisten vaikeuksien ja niiden aiheuttaman negatiivisen ilmapiirin yli kohti parempia päiviä ja vuosia.

Mika Sivula
Kaupunginjohtaja

Henkilöstökertomus 2018

Mennyt vuosi oli työntäyteinen Lohjan kaupungin henkilöstölle. Tavallisen arjen ohella kaupungin toimintaa kehitettiin monin eri tavoin. Tavoitteena oli tehdä palveluista kuntalaisille aina vaan parempia sekä Lohjan kaupungista parempi ja turvallisempi työpaikka työntekijöille. Henkilöstö oli aktiivisesti mukana myös talouden tasapainottamisohjelman valmistelussa työpaikkakokouksissa sekä tekemällä säästöesityksiä. Henkilöstön mukaan ottaminen ja vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen on yhteisen onnistumisen kulmakivi.

Toinen vuosi organisaatiouudistuksen jälkeen toi mukanaan vakautta ja varmuutta, asioita on jo loksahdellut paikoilleen. Toki edelleen on myös sellaisia asioita, jotka vielä odottavat aikaansa ja hyvin paljon jo ehtinyt muuttuakin. Talouden haasteet asettavat rajansa kaikkeen tekemiseen, mutta yhteisesti on pyritty pitämään huolta henkilöstön jaksamisesta, osaamisesta ja saatavuudesta sekä hyvästä esimiestyöstä.

Henkilöstöasioissa on tehty viimeisten vuosien aikana paljon muutoksia, on uusittu aiempia ohjeistuksia ja laadittu kokonaan uusia, laajennettu sijaisrekrytointi koskemaan uusia toiminta-alueita, edistetty työhyvinvointia lukuisin eri toimenpitein ja luotu uusi prosessi työn vaativuuden arviointia varten. Viime vuonna keskityttiin henkilöstöhallinnon järjestelmän vaihtamiseen, jotta saisimme käyttöömmme aiempaa paremmat työkalut ja raportointimahdollisuudet. Uudistuksella on iso vaikutus niin työntekijöille kuin esimiehillekin.

Tässä vaikeassa ja hankalia päätöksiä vaativassa tilanteessa on onni, että meille on Lohjalla syntynyt hyvä ja rakentava yhteishenki erityisesti henkilöstön edustajien ja työnantajan välille. On hienoa, ja uskallan väittää myös edistyksellistä, sallia henkilöstön edustajien läsnäolo kaupunginhallituksessa ja lautakunnissa talouden tasapainottamisohjelman käsittelyn ajan. Se on omiaan herättämään luottamusta ja luomaan henkilöstölle uskoa siihen, että myös he tulevat kuulluksi. He ovat kuitenkin se kaupungin tärkein voimavara.

Sara Rautiainen

henkilöstöjohtaja
AVAINLUKUJA
HENKILÖSTÖSTÄ

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömäärä yhteensä	3209	3240	3181	3219	3207
Vakinaiset	2491	2506	2475	2496	2427
Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit)	718	734	706	723	780
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	22,3	22,7	22,2	22,5	24,3
Henkilöstömäärä / 1000 asukasta	67,3	68,4	67,5	68,8	69,2
Henkilöstön keski-ikä	45,6	45,4	45,7	45,8	46,0
Sairauspäivät / työntekijä	14,1	14,8	16,8	15,5	16,5
Koulutuspäivät / työntekijä	2,5	2,6	2,6	2,7	2,5
Keskimääräinen eläköitymisikä	63,0	62,4	63,0	63,2	63,5

RIITTÄVIN RESURSSSEIN

Henkilöstömäärän kasvu taittui, mutta henkilöstökulut nousivat

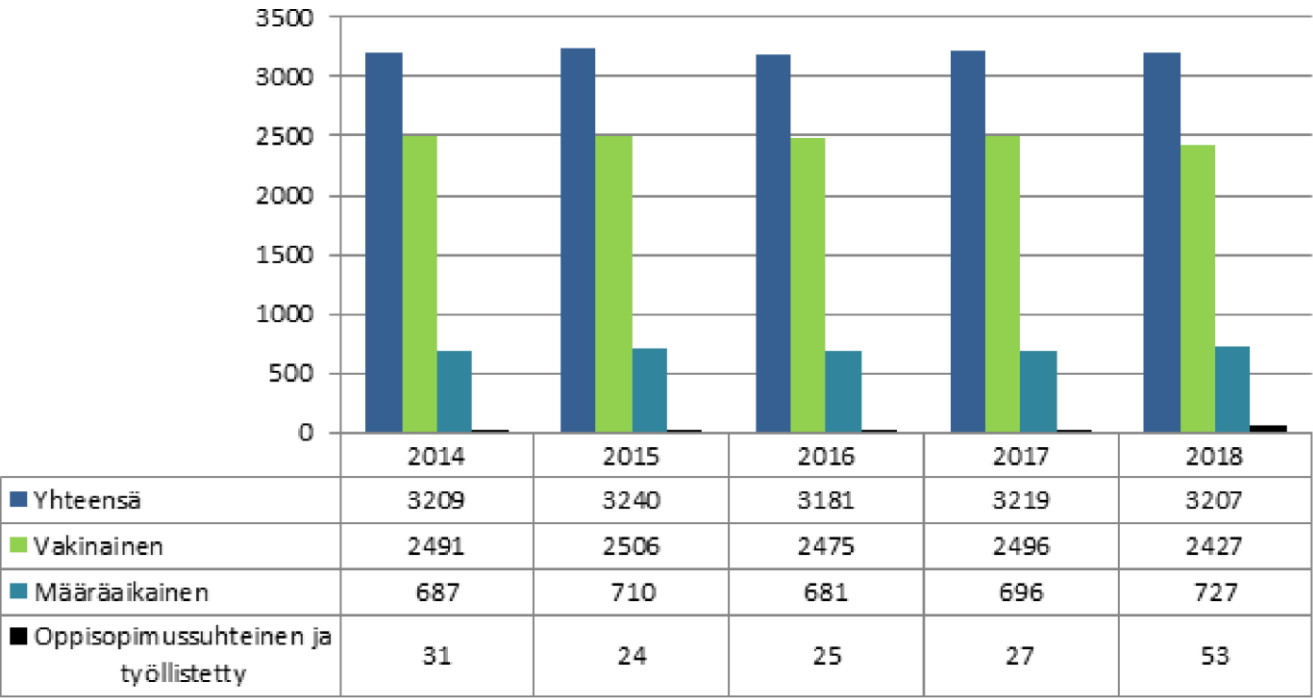
Lohjan kaupungin palveluksessa työskenteli 31.12.2018 yhteensä 3 207 työntekijää (vuonna 2017 vastaava luku oli 3 219) eli 12 vähemmän kuin vuotta aiemmin. Toistaiseksi voimassaolevassa palvelussuhteessa työskenteli 2427 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 780 työntekijää, joista oppisopimuskoulutuksessa ja työllistettynä oli vuoden lopussa 53 henkilöä. Oppisopimusopiskelijoiden suuren lisäyksen selittää 1.10.2018 aloittanut oppisopimusryhmä, johon opiskelijat valittiin kuntouttavasta työtoiminnasta.

Määräaikaisen henkilöstön osuus nousi edellisvuodesta. Määräaikaisessa palvelusuhteessa oli vuonna 2018 yhteensä 780 henkilöä (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteessa olevat työntekijät) eli määräaikaisen henkilöstön osuus oli 24,3 % henkilöstömäärästä, kun se vuonna 2017 oli 22,5 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenneltiin eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella sekä kaupunkisisältöjen palvelualueella. Suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä toimii poissaolevan työntekijän sijaisena, määräaikaisessa tehtävässä tai avoimen tehtävän hoitajana. Lohja on määräaikaisen henkilöstön määrässä edelleen yli kunta-alan keskiarvon, joka vuonna 2017 oli keskimäärin 20,9 % henkilöstöstä.

Alentuneesta henkilömäärästä huolimatta henkilöstökulut kasvoivat vuonna 2018. Tämä johtuu monesta eri seikasta. Vuodelle osui noin 1,25 prosentin yleiskorotukset (Lohjalla 1,1 M€) ja ns. tuloksellisuuserä (Lohjalla n. 0,8 M€) kirjattiin ko. vuodelle, vaikka se maksettiinkin vasta tammikuussa 2019. Myös erilliskorvausten määrää oli noin 500.000 € korkeampi kuin edellisenä vuonna ja tilannetta

vaikeutti se, että ne oli alunperinkin selkeästi alibudjetoitu. Sijaisten saatavuus oli kauttaaltaan hankalaa ja se näkyy maksettujen hälytyskorvausten kasvuna. Arkipyhät ovat kustannuksiltaan korkeita ja niitä osui vuodelle 2018 enemmän kuin parina aiempana vuonna. Yhden arkipyhäpäivän kustannus on noin 44.000 euroa (ko. arkipyhänä työssä olevien työntekijöiden palkkakulu, noin 690 työntekijää). Lisäksi erityisesti syksyllä 2018 käytiin läpi ja korjattiin takautuvasti perusteettomasti tehtyjä epäpätevyysalennuksia erityisesti varhaiskasvatuksessa ja sosiaalipalveluissa. Kaupunkitasolla korjauksia tehtiin noin 100.000 eurolla.

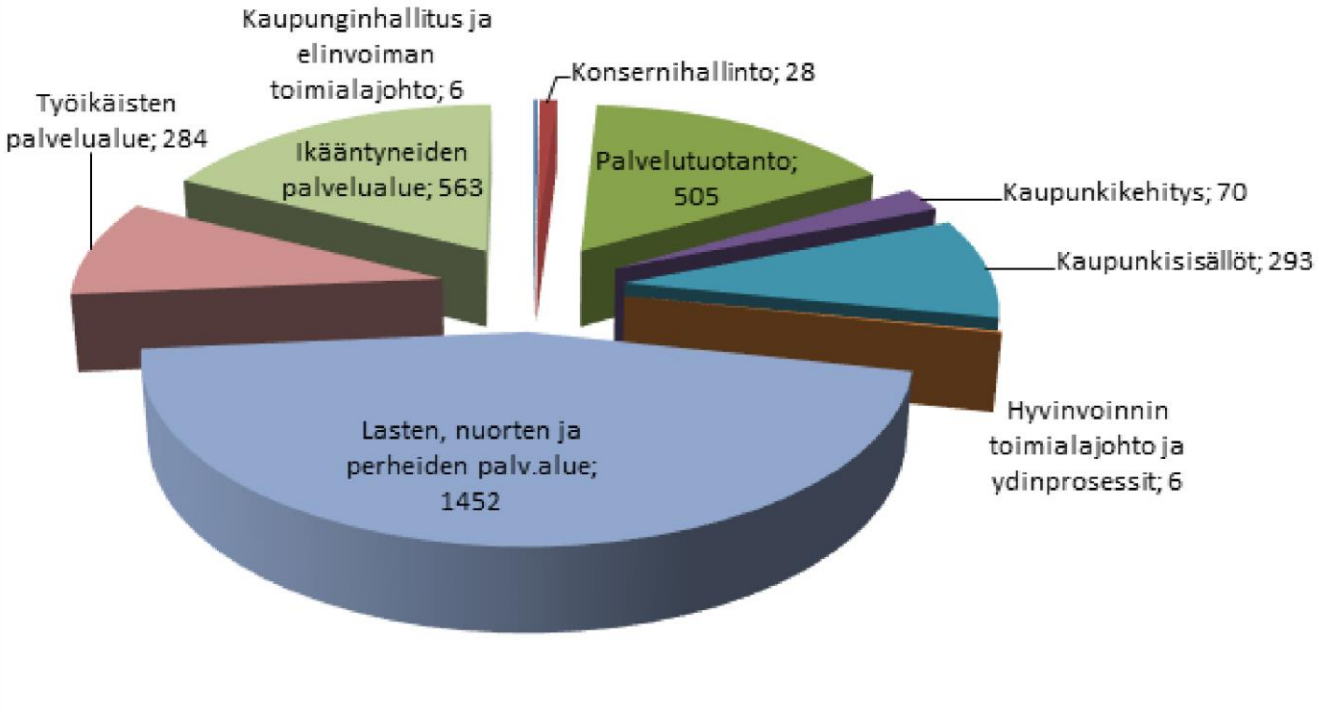


Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

Vakinaisista työntekijöistä kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 85,9 % henkilöstöstä ja osa-aikaisessa tai sivutoimisessa palvelussuhteessa 14,1 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista (yhteensä 400) osa-aikaeläkkeellä olevia on 18.

Taulukossa 3 on kuvattu asukasmäärään suhteutettu henkilöstömäärä toimialoittain ja sen kehitys. Kaupungin palveluksessa oli vuonna 2018 tuhatta asukasta kohti 69,2 työntekijää. Määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 työntekijällä.

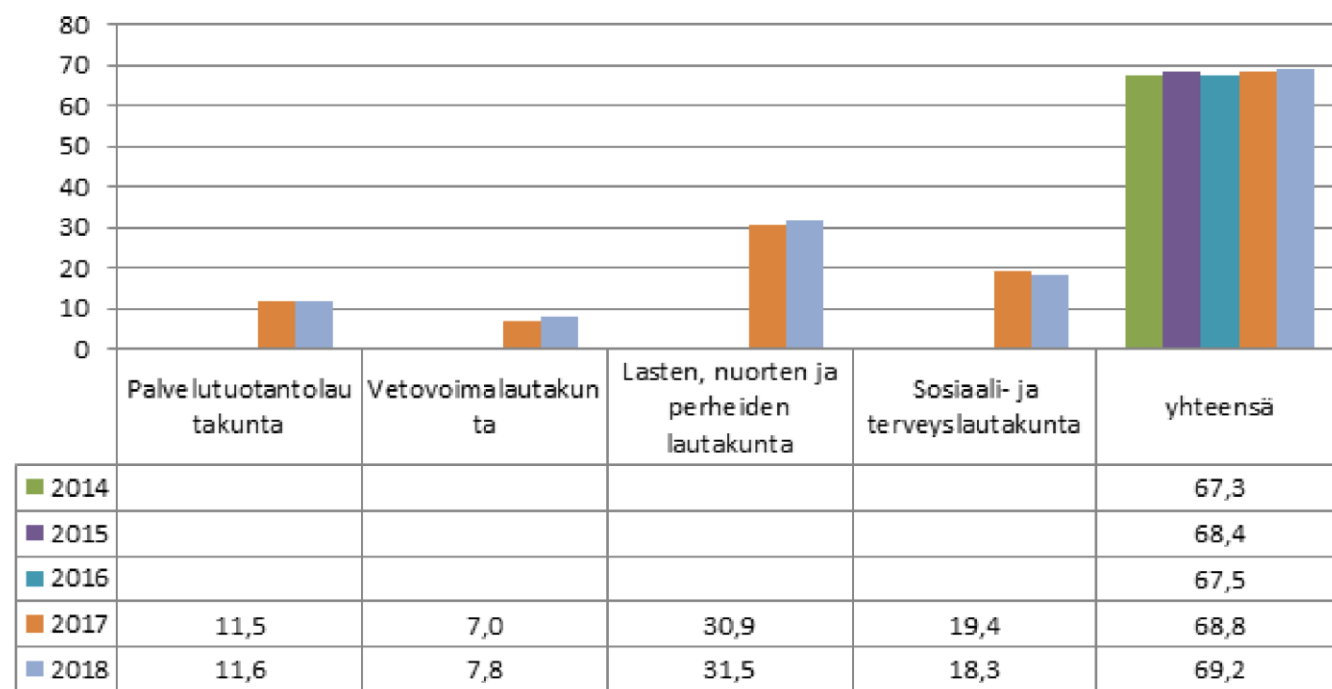
Kaupungin henkilöstöstä suurin osa työntekijöistä oli Hyvinvointi-toimialalla ja tarkemmin lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella, jossa vuoden lopussa työskenteli yhteensä 1452 työntekijää eli vajaa puolet (45,3 %) kaupungin koko henkilöstöstä. Seuraavaksi eniten työntekijöitä oli ikääntyneiden palvelualueella (17,6 % henkilöstöstä) ja palvelutuotanto-tulosalueella (15,7 % henkilöstöstä).



Kuvio 2. Henkilöstömäärät palvelualueittain

Henkilöstön vaihtuvuus

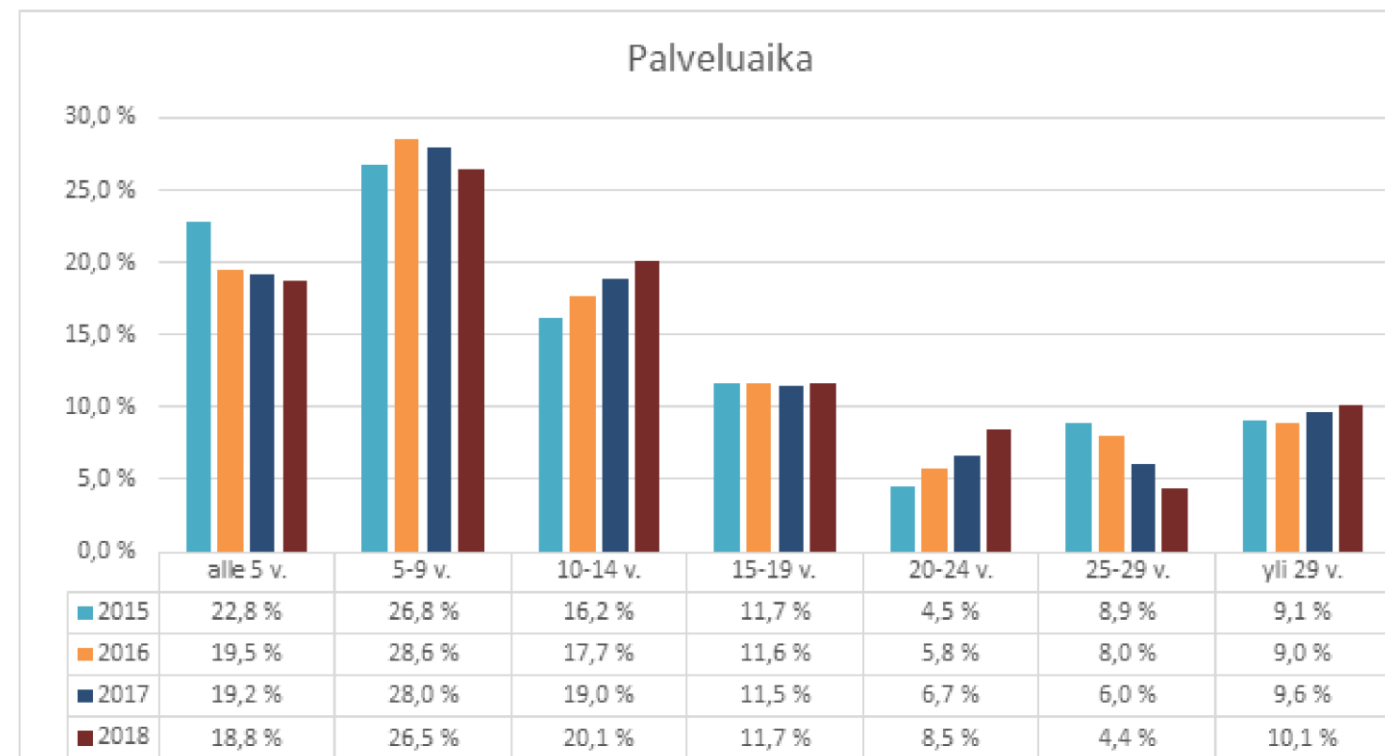
Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2018 yhteensä 60 henkilöä. Uusia työntekijöitä tuli eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelle 17, palvelutuotanto-tulosalueelle 16 ja



ikäntyneiden palvelualueelle 11

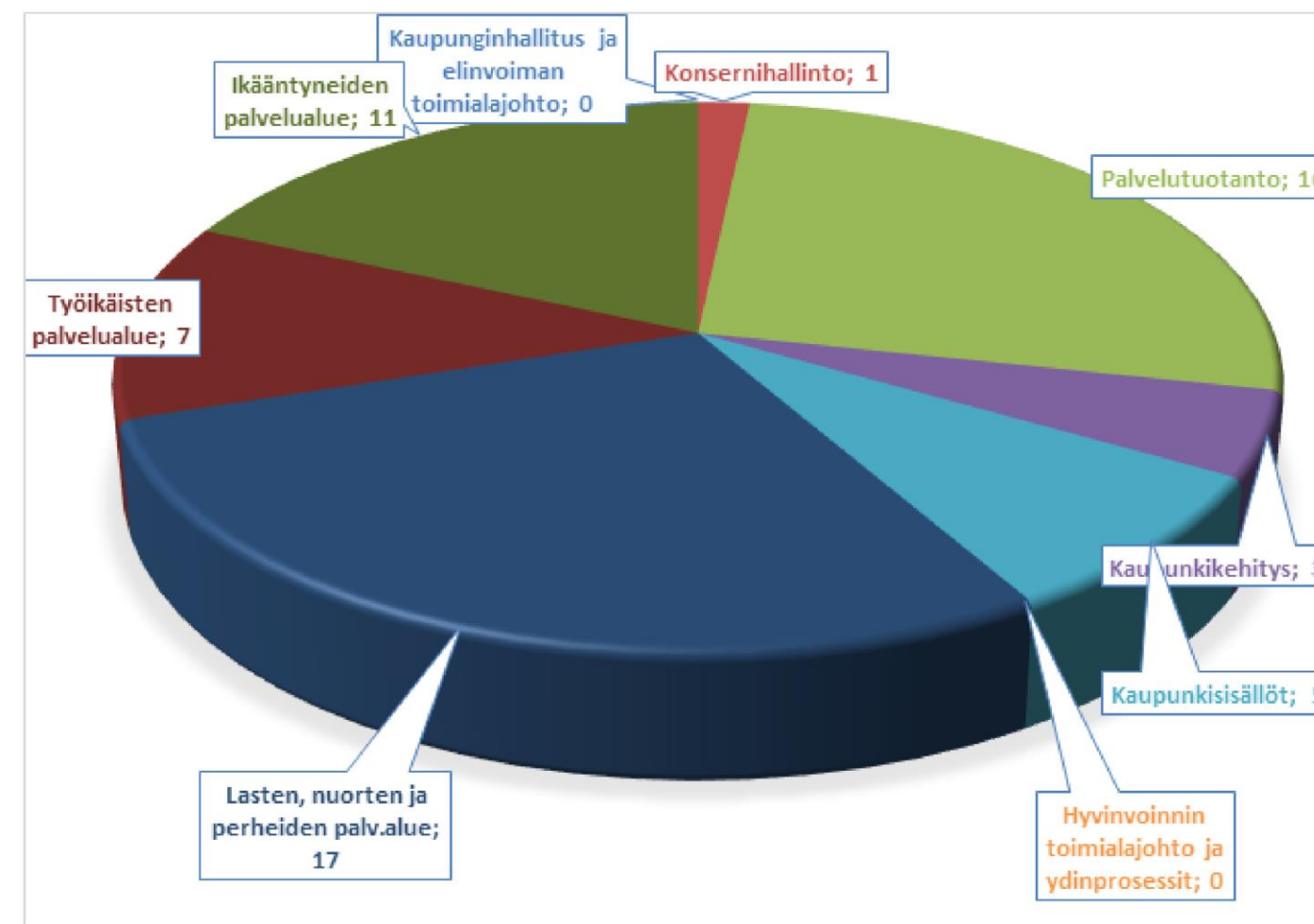
Kuvio 3. Henkilöstömäärät lautakunnittain 1000 asukasta kohti

Sitoutunut henkilöstö

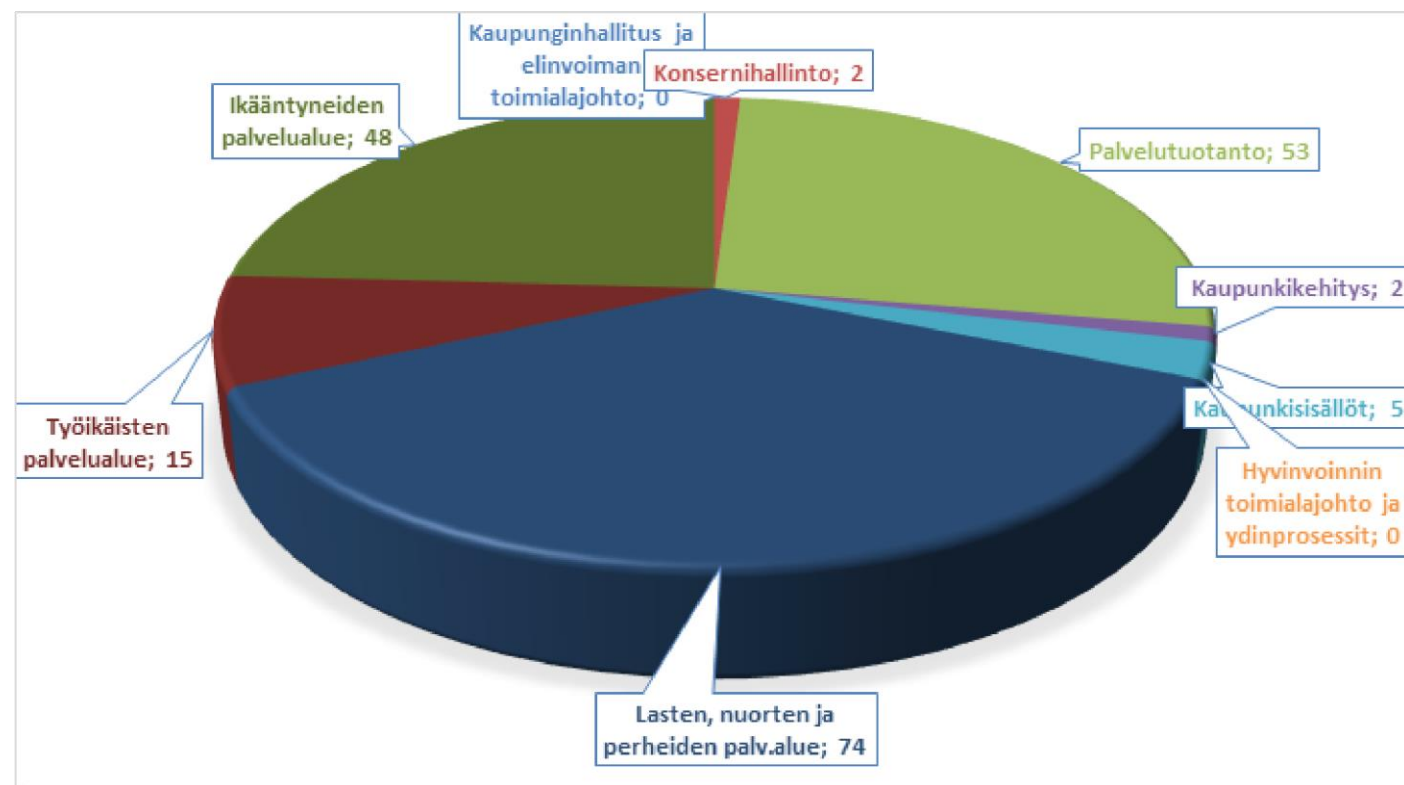


Kuvio 5. Palvelukseen tulleet vakinaiset työntekijät palvelualueittain Kuvio 4. Palveluaika kaupungin palveluksessa 2015-2018

Vakinaisesta henkilöstöstä 55 % on ollut kaupungin palveluksessa 10 vuotta tai enemmän. Yli 29 vuotta olleita on yhteensä 245 henkilöä eli kaikkiaan 10 % kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.



115. Tästä luvusta eniten lähteneitä on Lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella (47) ja seuraavana Ikäntyneiden palvelualue (26).



Kuvio 6. Palveluksesta lähteneet vakinaiset työntekijät palvelualueittain

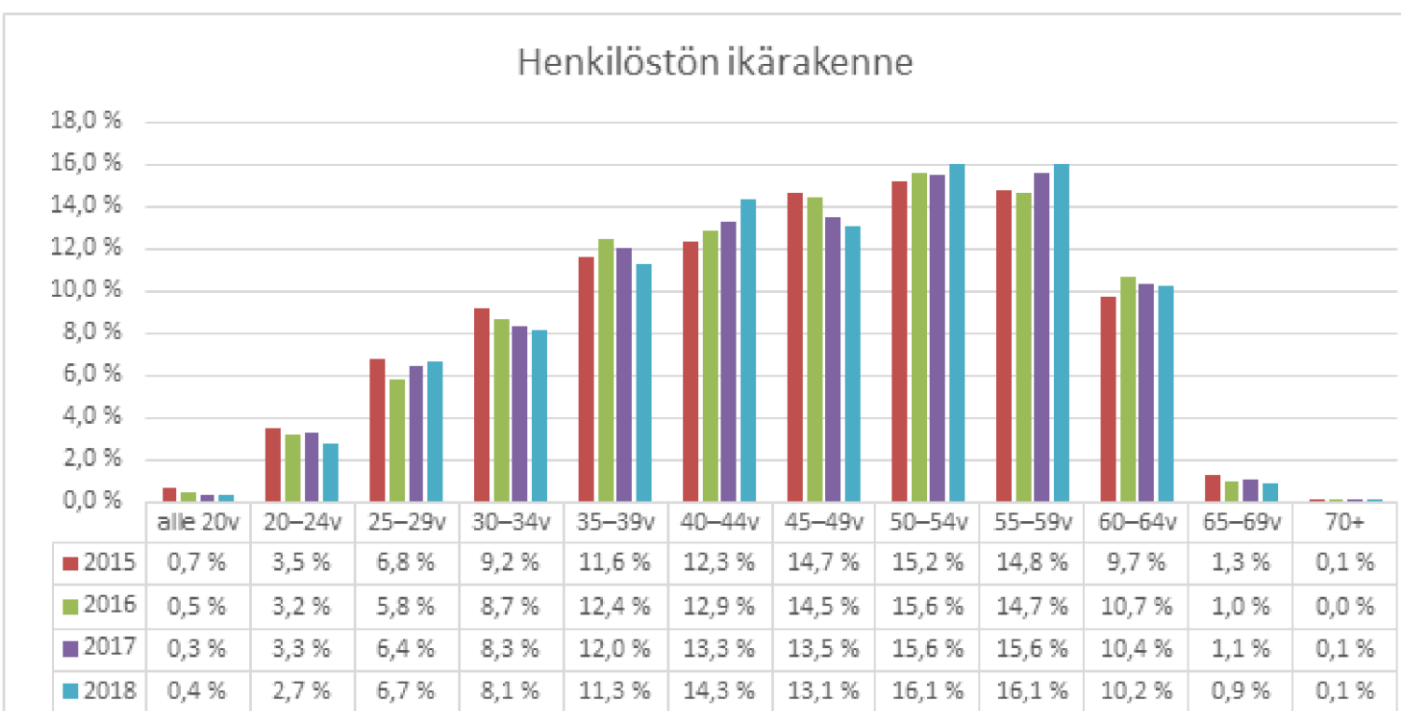
Eläköityminen pysyy tulevina vuosina vähintään samalla tasolla kuin vuonna 2018. Ammattiryhmittäin tehdyn ennusteen mukaan suurimmat eläkkeelle jäävät ammattiryhmät ovat lähivuosina opetushenkilöstö, lähihoitajat, laitoshuoltajat ja varhaiskasvatuksen henkilökunta.

Keva myönsi vuonna 2018 täyden eläkkeen 84 työntekijälle. Eläkkeelle siirtyneistä 30 oli palvelutuotannosta, 24 lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelta, 22 ikääntyneiden palvelualueelta, 4 työikäisten palvelualueelta, 2 kaupunkisisällöistä ja 2 konsernihallinnosta.

Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa

Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2018 oli 47,1 vuotta. Miehet ovat hieman naisia vanhempia, keskimäärin 47,8-vuotiaita, kun taas naisten keski-ikä oli 46,9 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta. Keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta (45,8 vuotta). Määräaikaiset työntekijät olivat nuorempia, keski-ikä oli määräaikaisilla 43,4 vuotta.

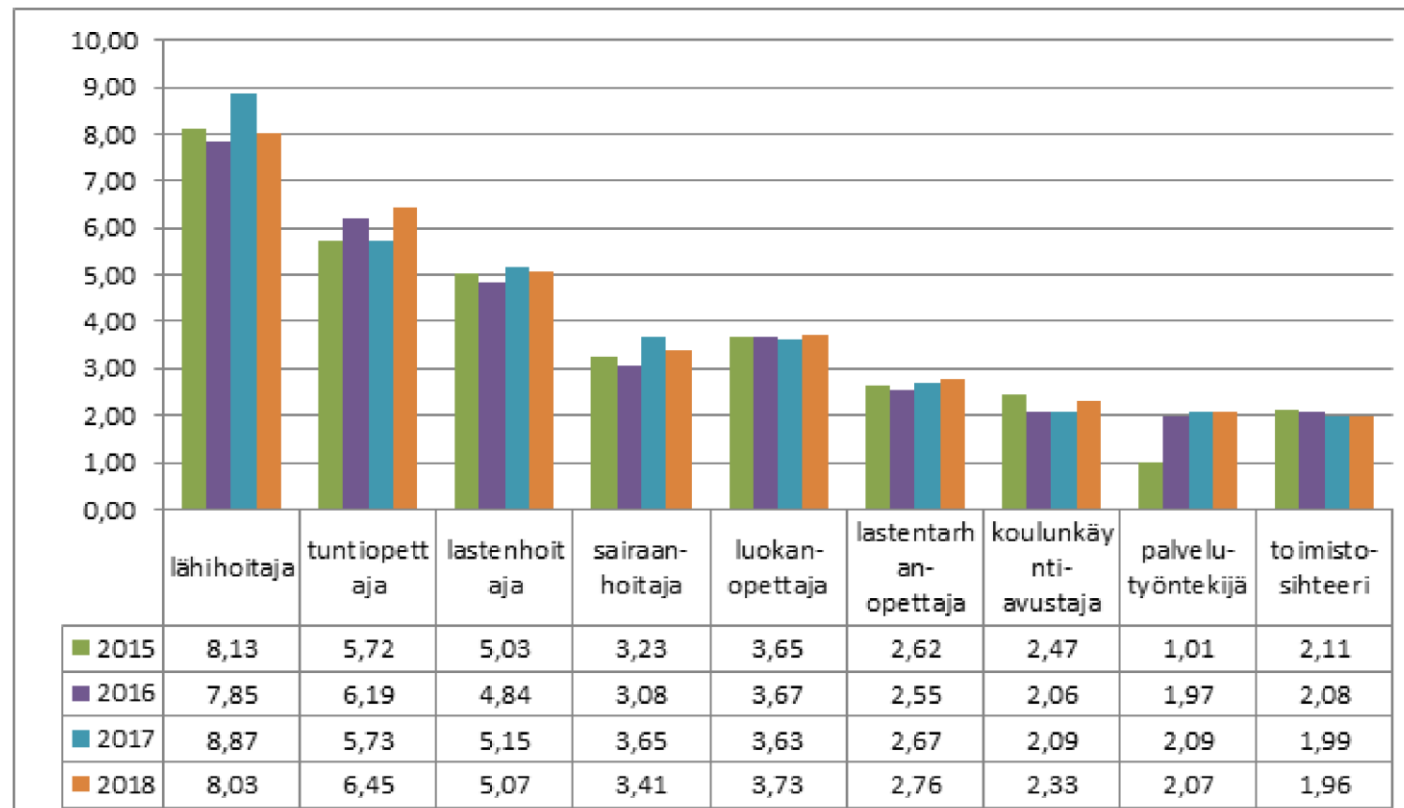
Henkilöstöstä yli puolet (56,7 %) on alle 50-vuotiaita ja alle 40-vuotiaiden osuus on alle kolmannes henkilöstöstä (29,3 %). Vähintään 60-vuotiaita on taas yli 11,2 %. Keskimäärin vanhinta henkilöstö on palvelutuotannossa (50,3 vuotta) ja kaupunkisisällöissä (49,6 vuotta), nuorinta puolestaan ikääntyneiden palvelualueella (45,2 vuotta) sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella (46,2 vuotta).



Kuvio 7. Henkilöstön ikärakenne

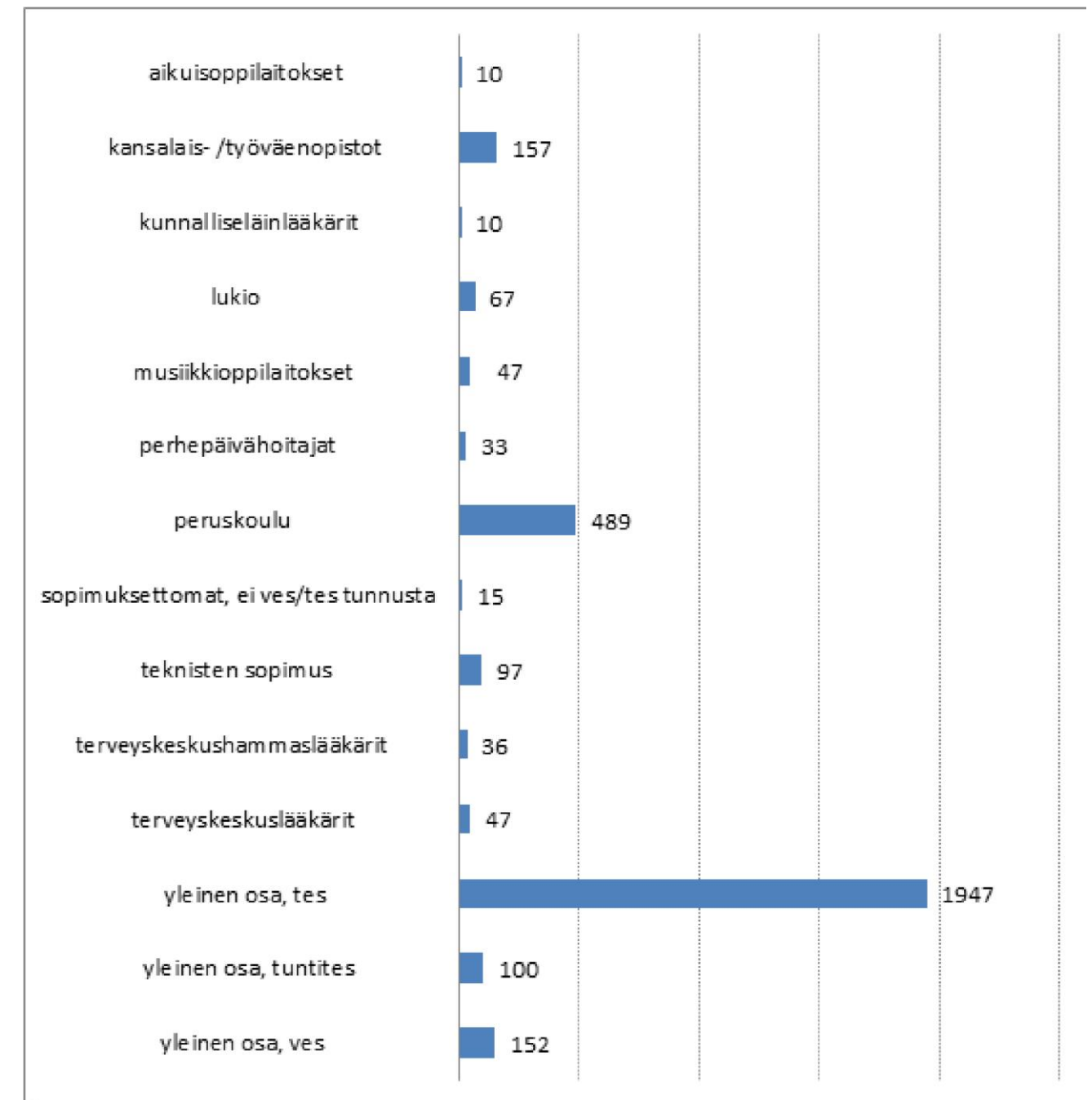
Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan

Nimikkeittäin eniten työskenneltiin lähihoitajina, tuntiopettajina, lastenhoitajina, sairaanhoitajina ja luokanopettajina.



Kuvio 8. Henkilöstön määrä ammattinimikkeittäin 1000 asukasta kohti 2015-2018
HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ

Henkilöstö sopimusaloittain



Kuvio 9. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain

Lohjan kaupungin henkilökuntaan sovelletaan seuraavia valtakunnallisia virka- ja työehtosopimuksia:

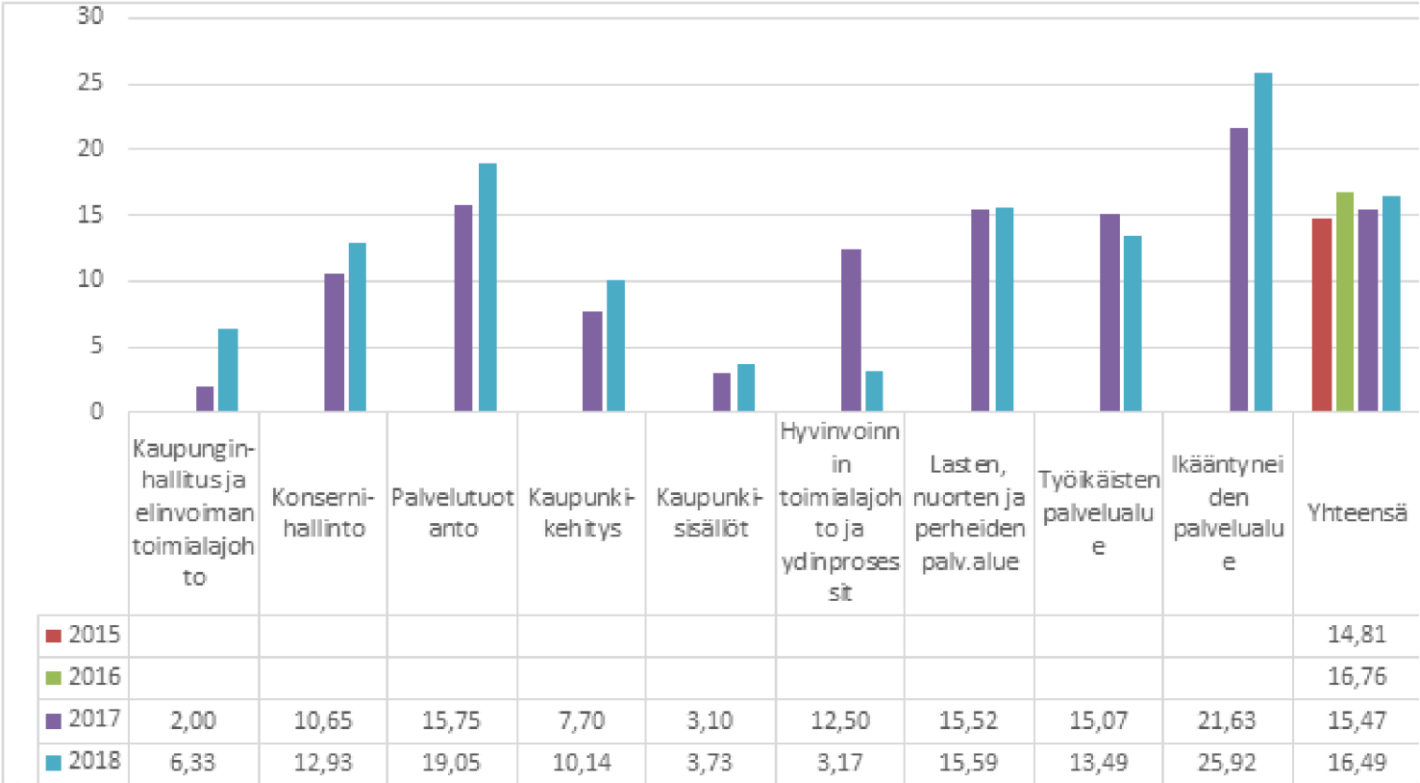
- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus
- kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
- kunnallinen muusikoiden virka- ja työehtosopimus

Näiden lisäksi on paikallisia virka- ja työehtosopimuksia tukemassa töiden käytännön järjestelyjä, palvelutuotannon järjestämistä sekä myös henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.

Sairauspoissaoloissa kasvua

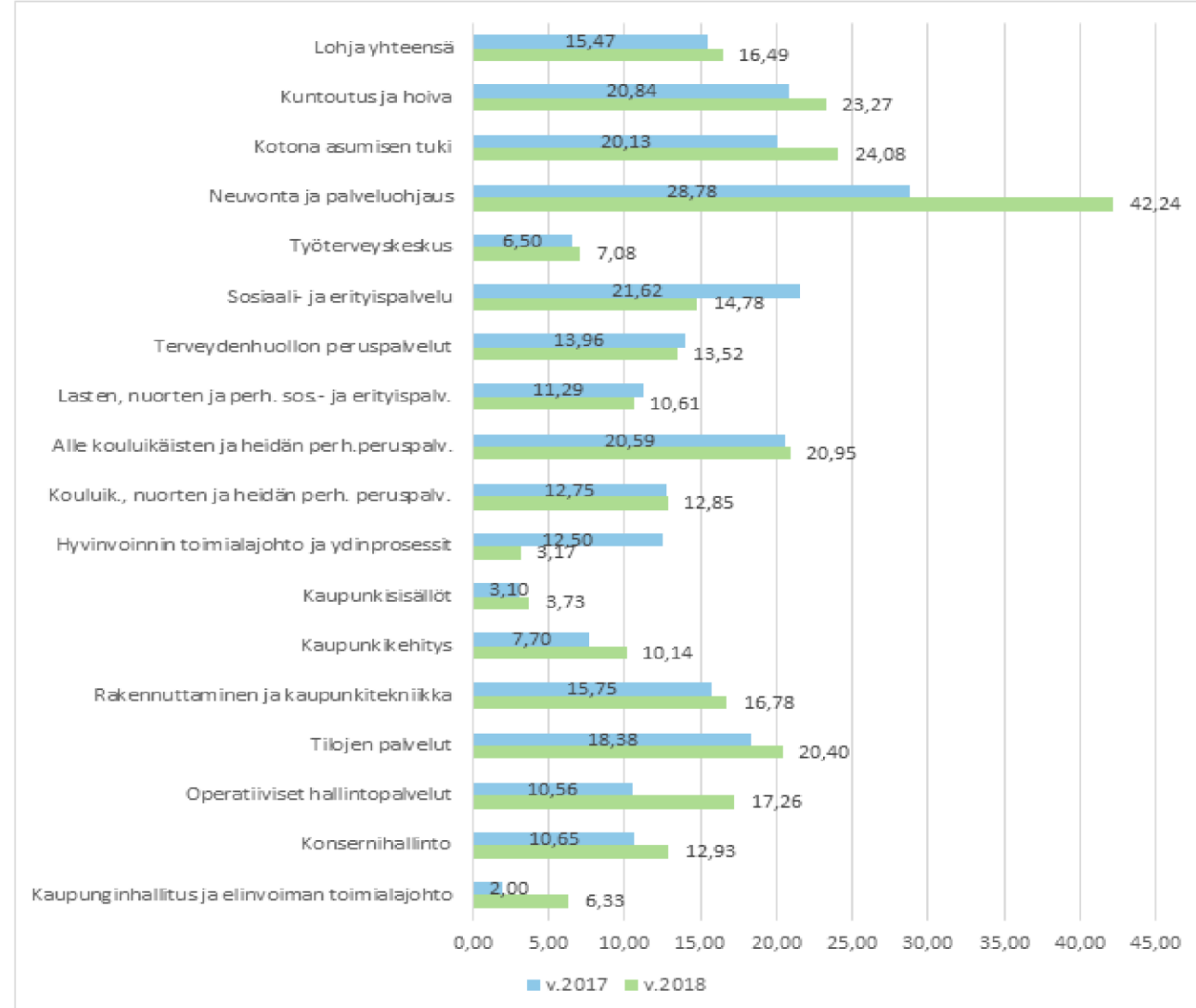
Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edellisestä vuodesta. Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 52 898 (vuonna 2017: 49 783) eli 3115 päivää enemmän kuin vuonna 2017. Tässä esitetyt vuoden 2017 ja vuoden 2018 luvut ovat ilman kuntoutustukipäiviä.

Keskimäärin poissaoloja työkyvyttömyyden johdosta oli 16,49 (vuonna 2017: 15,47) päivää työntekijää kohti. Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaololuku henkilötyövuotta kohden oli 16,7 vuonna 2017.



Kuvio 10. Sairauspoissaolot palvelualueittain/työntekijä

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolot tulosalueittain/työntekijä. Kaaviota tulkittaessa on otettava huomioon, että tulosalueet ovat henkilöstömääriltään hyvin erikokoisia. Pienillä tulosalueilla yhdenkin työntekijän pidempi työkyvyttömyysaika nostaa keskiarvoa merkittävästi.

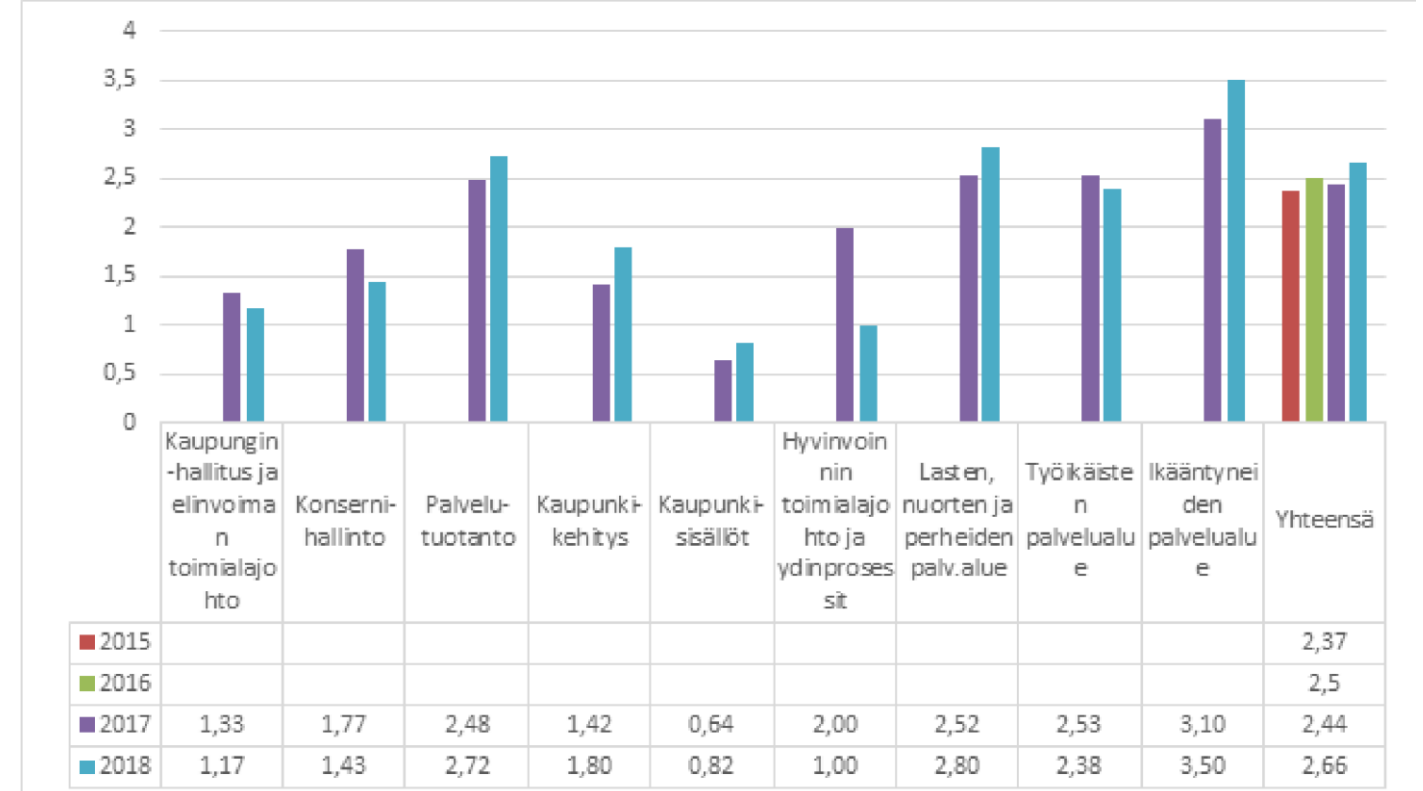


Kuvio 11.

Sairauspoissaolot/työntekijä tulosityksiköittäin

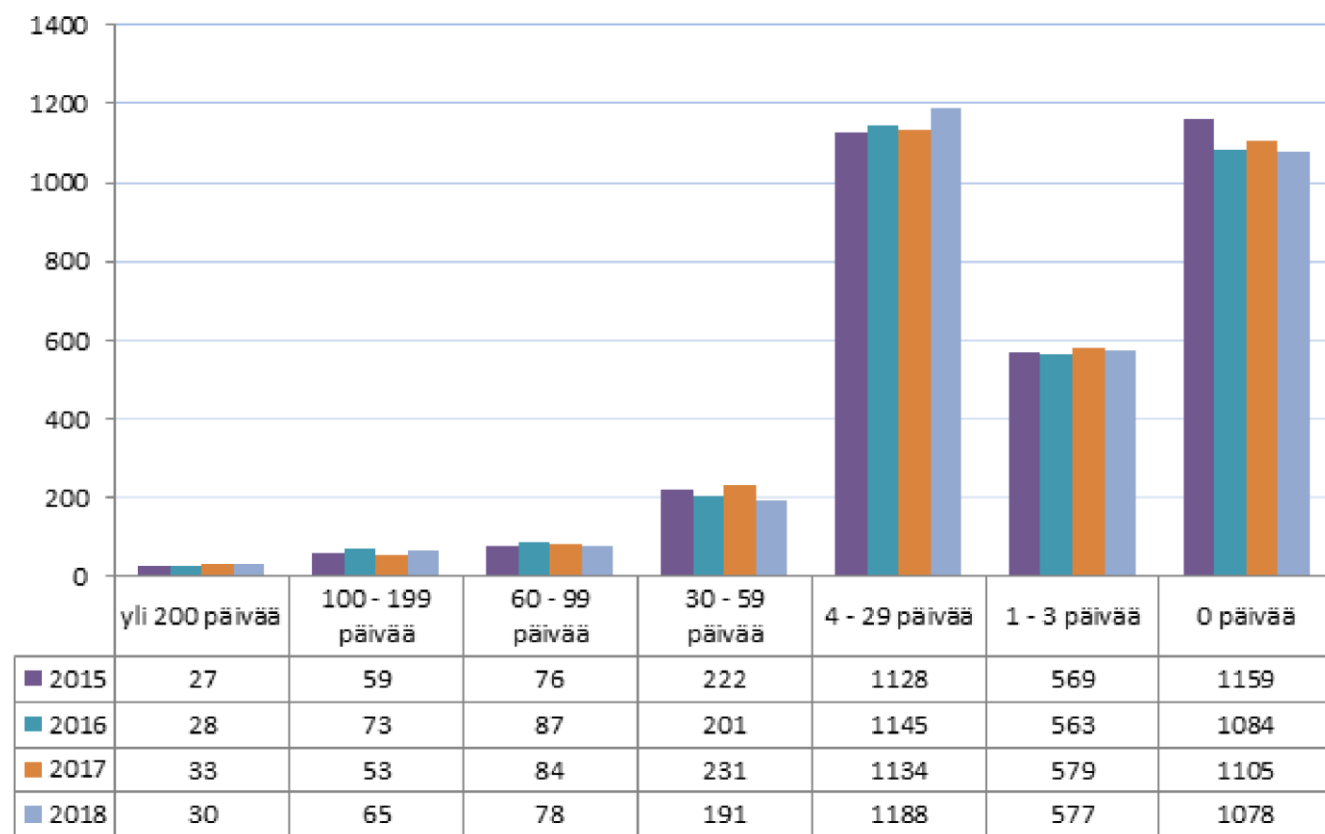
Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä nousussa

Kaupungin palveluksessa olevat voivat olla omalla ilmoituksella sairauslomalla 1–5 päivää/työntekijä. Omalla ilmoituksella sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 2,66 päivää/työntekijä vuonna 2018. Henkilöstökertomukseen on koottu erikseen lyhyiden eli 1–5 päivää kestäneiden sairauspoissaolokertojen määrä työntekijää kohden.



Kuvio 12. Lyhyet sairauspoissaolot 2015-2018

Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä henkilöstömäärään suhteutettuna ei ole oleellisesti muuttunut kaupungin tasolla aiempaan vuoteen nähden.



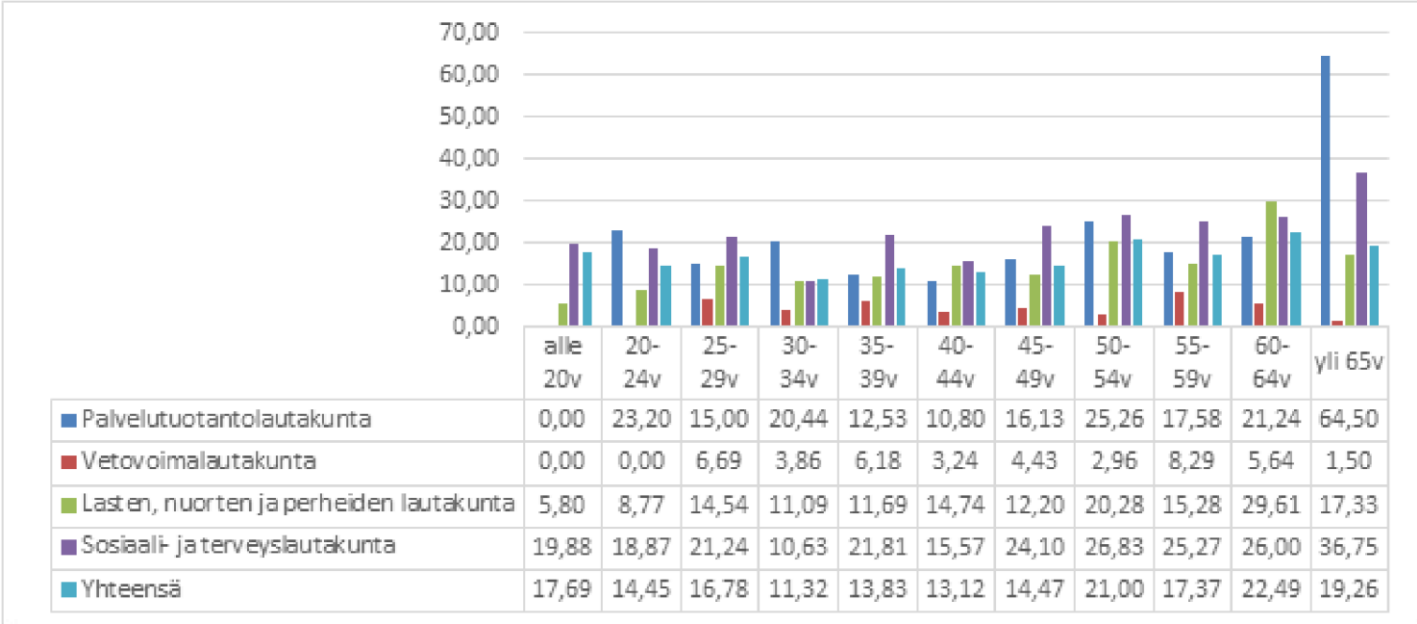
Vuonna 2018 on 4–29 päivän mittaisten sairauspoissaolojen lukumäärä (1188) on hieman kasvanut vuodesta 2017 (1134). Niiden osuus, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloja, on laskenut. Vuonna 2018 luku on 1078 (vuonna 2017 luku oli 1105).

Kuvio 13. Sairausten luonteiset poissaolot 2015-2018

(sis. sairaus, tapaturma, ammattitauti, kuntoutus, kuntoutustuki 31.12. tilanteen mukaan)

Lähtökohtaisesti sairauspoissaolojen määrä kasvaa jonkin verran henkilöstön ikääntyessä, ja eniten sairauspoissaoloja on ikäryhmässä 60–64 vuotta. Seuraavina tulevat 50–54-vuotiaiden sekä yli 65-vuotiaiden ikäryhmät.

Alla olevassa taulukossa sairaus- ja kuntoutustukityöpäivät on laskettu suhteessa henkilöstömäärään ikäryhmittäin ja keskuksittain.

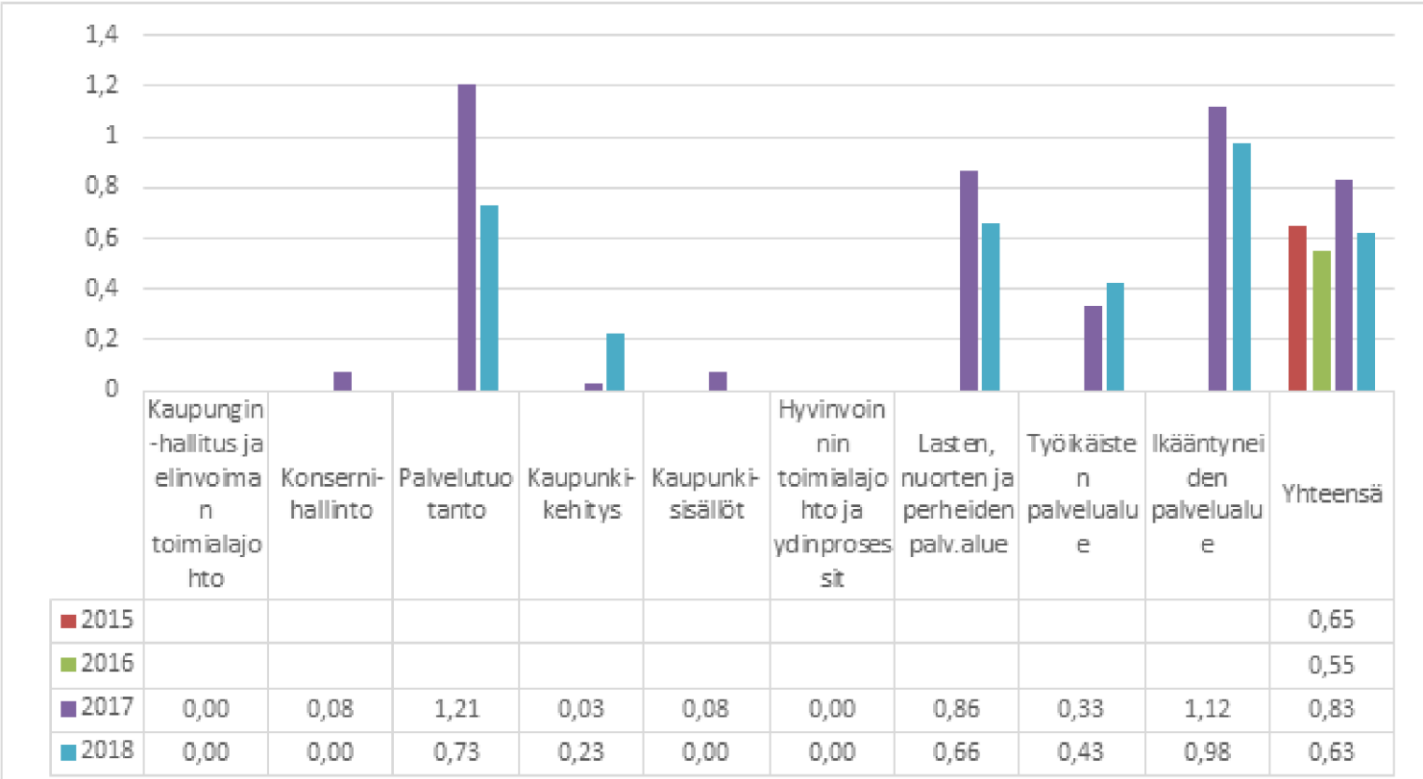


Kuvio 14. Sairaus- ja kuntoutustukikalenteripäivät/henkilöstö ikäryhmittäin lautakunnittain 2018
Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmalla tarkoitetaan sekä työssä että työmatkalla sattuneita tapaturmia. Vuonna 2018 kaupungin henkilöstölle sattui yhteensä 189 tapaturmaa, mikä on hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työmatkalla sattuneiden tapaturmien osuus kokonaismäärästä oli 32. Ammattitauteja ei ole todettu yhtään.

Vuoden 2018 alusta Lohjan kaupungin työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusyhtiö vaihtui. Uuden vakuutusyhtiön tilastoinnin erilaisuudesta johtuen, työtapaturmien sairauspäivien absoluuttista määrää ei vakuutusyhtiöltä ole saatu. Kuitenkin laskennallisesti edellisvuosiin verraten korvausten ja tapaturmamäärien pohjalta voidaan arvioida keskimääräisen sairauspäivämäärän olevan noin 8. Tämä on vähemmän kuin vuonna 2017, jolloin sama lukema oli 12 sairauspäivää vahinkoa kohti.

Vakuutusyhtiön maksamat korvaukset vuonna 2018 olivat 99 726 euroa, joka on huomattavasti vähemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin ne olivat 336 021 euroa. Vakuutusyhtiö ei kuitenkaan ole hylännyt korvausanomuksia poikkeuksellisen paljon ja toisaalta vakuutusilmoitusten joukossa on paljon ilmoituksia työtapaturmista, jotka eivät ole aiheuttaneet varsinaisia kustannuksia eivätkä välttämättä poissaolojakaan. Nämä huomioiden voidaan todeta, että työtapaturmien vakavuusaste on lieventynyt sekä työtapaturmien ilmoitusaktiivisuus on lisääntynyt.



Kuvio 15. Työ- ja työmatkatapaturmat 2015-2018

TOIMIVIN PROSESSEIN Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointi on työnantajan ja henkilöstön yhteistyötä ja jokaisen vastuulla. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan ja työhyvinvointityötä kehitetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun hyvällä yhteistyöllä. Tavoite on, että työntekijät tunnistaisivat itse oman työkykynsä ja

työhyvinvointinsa esteitä, nostaisivat asiat esiin ja näin toimisivat aktiivisesti esteiden poistamiseksi. Esimiesten osaaminen työhyvinvoinnin johtamisessa on myös keskeistä.

Työhyvinvoinnin haasteita, työkyvyssä ilmeneviä ongelmia ja sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen-mallin mukaisella menettelyllä. Varhaisen tuen mallilla esimies on velvollinen ottamaan asioita puheeksi aina kun huoli työntekijästä herää esim. sairauspoissaolorajojen täytyttyä tai esimiehen itse havaittua jotain huolestuttavaa muutosta työntekijässä. Tavoitteena on nostaa ongelmat esiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja etsiä yhdessä työntekijän kanssa ongelmiin ennakoivasti ratkaisuja niin, että työkyky säilyisi ja sairauspoissaoloilta ja ennenaikaisilta eläkkeiltä välttyttäisiin.

Vuonna 2018 käynnistettiin varhaiskasvatuksen puolella mukautetun työn pilotti, jossa on tavoitteena tukea työkykyä ja madaltaa työhön paluun kynnystä keskipitkissä sairauspoissaoloissa. Mukautettu työ on osa työkyvyn varhaista tukea. Siinä työntekijällä on mahdollisuus tehdä omaa työtä mukautetusti, työkuuntansa huomioiden, enintään kolmen kuukauden ajan. Tämän myötä työhön paluu sairauspoissaolon jälkeen helpottuu ja toisaalta työyksikköön saadaan käyttöön työntekijän arvokas työpanos.

Työkuntoisuusneuvottelu on tärkeä työterveyshuollon yhteistyöfoorumi työntekijän työkyvyn suunnittelun edistämiseksi, johon osallistuvat työntekijä, esimies, työterveyshoitaja ja/tai työterveyslääkäri, henkilöstöpalveluiden edustaja ja työntekijän niin halutessa myös ammattijärjestön pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Työkuntoneuvottelussa keskitytään siihen, millaisin käytännön toimin voidaan tukea työntekijän työkykyä. Tärkeää on löytää sellaista työtä, jota henkilön työkyky edellyttää ja jota työnantajalla on tarjota.

Kaupunki on tiiviissä yhteistyössä Kevan kanssa erilaisten ammatillisten kuntoutuspalvelujen hyödyntämiseksi. Työnantaja myös kannustaa työntekijöitä omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen.

Työsuojeluvaltuutetut ja työhyvinvointipäällikkö ovat pitäneet yhteensä 11 Työhyvinvointikortti-koulutusta ja Työhyvinvointikortin on suorittanut yhteensä 152 henkilöä. Työhyvinvointikorttikoulutus on yksi tapa parantaa henkilöstön jaksamista sekä edistää työyhteisöjen toimintaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen toimesta on pidetty 7 Työturvallisuuskortti-koulutusta. Kortin on suorittanut yhteensä 128 henkilöä.

Lohjan Kaupungilla jaettiin ensimmäisen kerran työhyvinvointirahaa vuonna 2018. Työhyvinvointiraha on kertaluontoinen anottava avustus työyhteisölle hyvinvoinnin tukemiseen. Avustusta voi hakea myös useampi työyhteisö yhdessä. Rahaa myönnettiin 5300 euroa erilaisiin työhyvinvoinnin tukitoimiin.

Työhyvinvointikysely uudistettiin vuonna 2018 vähentämällä kysymyksiä ja tekemällä vastaamisen entistä helpommaksi. Työhyvinvointikyselyyn vastasi 52,7% henkilöstöstä. Tyytyväisimpiä kaupunkitasolla tarkasteltuna oltiin mm. yhteydenpitoon esimiehen kanssa, työpaikan säännöllisiin työpaikkakokouksiin ja esimiehen työntekijälle antamaan aikaan. Kaupunkitasolla haasteellisimmaksi koettiin mm. työyhteisön tehtävien, vastuiden ja roolien epäselvyys sekä palautteen saaminen esimieheltä. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsiteltiin työyksiköissä ja niiden pohjalta pohdittiin työyhteisölle tavoitteita ja konkreettisia toimia työhyvinvoinnin lisäämiseksi omassa työyksikössä. Nämä raportoitiin varsin kattavasti työhyvinvointipäällikölle.

Työterveyshuolto

Lohjan kaupungin työterveyspalvelut tuottaa pääosin kaupungin oma työterveyskeskus. Jonkin verran palveluja ostetaan myös Mehiläiseltä sekä Perusturvakuntayhtymä Karviaiselta. Työterveyshuolto sisältää sekä lakimääräisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja erikoislääkärikonsultaatit. Kaupungin henkilökunnan käytävissä oli lääkäripalvelujen lisäksi työterveyshoitajan, työfysioterapeutin ja työpsykologin palveluja. Työterveyshuollon palvelut

painottuvat ennaltaehkäisyyn, työperäisten sairauksien hoitoon ja työkyvyn ylläpitoon ja seurantaan.

Käyntimäärät laskivat jonkin verran viime vuodesta. Vuonna 2018 työterveyshuollon kustannukset kasvoivat ja sairaanhoidon osuus kasvoi hieman. Työterveyshuollossa tehtiin vuonna 2018 aiempaa vuotta enemmän työpaikkaselvityskäyntejä.

Työterveyshuollon käynti- ja tutkimusmäärät

	2014	2015	2016	2017	2018
Lääkärit	5 793	5 296	5 897	6 100	5 161
Terveystenhoitajat	2 511	3 062	3 135	3 178	2 780
Fysioterapeutit	471	569	465	567	537
Muut asiantuntijat	405	307	445	482	469
Yksityislääkärit/ erikoislääkärit	133	181	202	161	172

Työpaikkaselvitykset ja ohjaus/h	254	286	345	424	615
Laboratoriotutkimukset	11 738	13 293	7974	12 694	13 082
Radiologia	804	800	876	819	644
Yhteensä	22 109	23 794	19 339	24 425	23 460

Työterveyshuollon kustannukset euroina

	2014	2015	2016	2017	2018
Työterveyshuollon kustannukset €	458 699	460 755	449 860	486 747	458 681
Sairaanhoidon kustannukset	497 917	535 297	620 701	592 521	669 900
Kustannukset yhteensä €	956 616	996 053	1 070 562	1 079 268	1 128 581

Yhteistoiminta

Yhteistoiminta kaupungissa järjestetään vuonna 2017 tehdyn paikallisen sopimuksen sekä yhteistyötoiminnasta annettujen ohjeiden mukaisesti. Yhteistyötoimikunta on kaupungin virallinen yhteistoimintaelin ja se koostuu työntekijöiden sekä työnantajan edustajista. Yhteistyötoimikunnan asettamia jaostoja olivat työsuojelujaosto ja Halstarin asiakastoimikunta. Vuoden 2018 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui 10 kertaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin runsas määrä erilaisia henkilöstöön ja sen asemaan vaikuttavia asioita. Henkilöstöhallinnon järjestelmämuutos, yhteistyö Siuntion kanssa talous- ja henkilöstöasioissa sekä työterveyshuollon tuleva yhtiöittäminen nousivat esiin samoin kuin työhyvinvointikyselyn tulokset. Tasa-arvosuunnitelman seurannasta käytiin keskustelu vuoden lopulla aikataulun mukaisesti. Merkittävä asia oli myös ennuste ja selvitys kaupungin henkilöstömäärän kehityksestä tulevina vuosina. Syksyllä vakioasiaksi listalle tuli talouden tasapainottamisohjelma 2018-2021. Kaupunginjohtaja piti jokaisen kokouksen yhteydessä kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsauksen, jossa hän käsitteli henkilökunnan kannalta tärkeitä valmistelussa olevia ja käsittelyyn tulevia asioita.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi henkilökunnalla oli edustajat kaupungin johtoryhmässä, toimialojen johtoryhmissä ja muissa erilaisissa valmistelutyöryhmissä. Työpaikkojen yhteistoimintaa toteutettiin erityisesti työpaikkakokouksissa.

Työsuojelutoiminta

Työturvallisuuslain mukaan työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta

ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja.

Lohjan kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Työsuojelujaosto valmistelee omissa kokouksissaan asiat työsuojelutoimikuntaan. Työsuojelujaosto kokoontui 10 kertaa ja on käsitellyt yhteensä 86 pykälää.

Työterveyshuollon edustajat, työsuojeluvaltuutetut sekä työhyvinvointipäällikkö ovat tehneet työpaikkaselvityksiä kaupungin eri työyksiköissä. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 37 kappaletta. Työsuojelu on osallistunut työpaikkojen sisäilmakäynneille ja lähes kaikkiin sisäilmaan liittyviin tiedotustilaisuuksiin.

Työsuojelu on lisäksi osallistunut aluehallintoviraston tarkastuksiin (9kpl) jotka kaikki ovat vuonna 2018 liittyneet aluehallintoviraston tavoitteisiin tai kehittämishankkeisiin. Työsuojelu seuraa aktiivisesti työyhteisöjen tilaa seuraamalla mm. tapaturmia, ”läheltä piti” -ilmoituksia ja työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon antamien toimenpide-ehdotusten toteutumista. Työsuojeluhenkilöstöä työllistävät myös työyhteisöjen ristiriitatilanteet, joiden selvittelyyn työsuojelu pyynnöstä osallistuu.

Työsuojelutietoa pyrittiin jakamaan aktiivisesti vuonna 2018 mm. jaettavilla työsuojelun taskuvihkosilla, esimiespalavereiden tietoiskuilla sekä tapaturmakampanjan postereilla ja videoilla.

Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin

Kaikilla kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus työpaikkaruokailuun joko kaupungin omissa ruokaloissa tai sopimusruokapaikoissa. Kaupungin kompensatio ruokalipuista oli enintään 1,30 euroa/ateria ja työntekijät maksoivat aterian hinnasta verotusarvon mukaiset korvaukset.

Kaupunki palkitsee pitkään palvellutta henkilöstöään siten, että vähintään 20 tai 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet työntekijät ovat oikeutettuja saamaan viikon mittaisen vapaan. Vuonna 2018 vapaa myönnettiin 60 työntekijälle. Lisäksi muistettiin 50- ja 60-vuotta täyttäneitä sekä eläkkeelle jääviä.

Osana henkilöstön jaksamisen tukemista kaupunki pyrkii mahdollistamaan erilaiset työajan joustot. Vuorotteluvapaalle tai opintovapaalle jääminen pyritään mahdollistamaan ja mm. liukuva työaika on käytössä useassa yksikössä, joissa se on toiminnallisesti mahdollista. Etätööhön kannustetaan, jos työ ja yksikön toiminta sen sallii.

Keskitetystä sisäisessä viestinnässä pääasiallinen väline oli sähköinen viestintä; Intranetin etusivu, sähköposti ja Hjalmar-henkilöstöintra. Tärkeimpänä sisäisen viestinnän välineenä oli kuitenkin suora henkilökohtainen viestintä työpaikoilla. Kaikilla työpaikoilla on velvollisuus järjestää säännöllisiä työpaikkakokouksia.

HALUTTUUN TULOKSEEN

Toisena vuotena organisaatiouudistuksen jälkeen oli myös henkilöstöasioiden kohdalla mahdollisuus kehittää, syventää ja viedä eteenpäin sovittuja menettelytapoja. Hyväksi ja toimivaksi todettu toimintamalli työn vaativuuden arvioinnin osalta jatkui ja sitä hyödynnettiin mm. 1.1.2019 järjestelyeräneuvotteluissa. Paikallisneuvotteluja käytiin 15 kpl hyvässä yhteisymmärryksessä henkilöstön edustajien kanssa.

Osana organisaatiouudistuksen toteutumisen varmistamista esimiehille tarjottiin koulutusta johtamis- ja esimiestyöstä. Muutoinkin koulutusta on järjestetty runsaasti ja henkilöstö on myös käynyt muualla koulutuksessa. Lohjalla on panostettu koulutusmyönteisyyteen.

Merkittävä panostus laitettiin HR-järjestelmä uudistukseen, joka toteutui 1.1.2019 alkaen. Uusi järjestelmä on nykyaikainen, mahdollistaa oikea-aikaisen päätöksenteon ja antaa esimiehille aiempaa paremmat raportointimahdollisuudet. Järjestelmän todellinen hyöty näkyy vasta vuoden 2019 aikana.

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin osa-alueella suunniteltiin ja toteutettiin erilaisia projekteja ja kampanjoita, joissa tavoitteena oli keskustelun ja huomion herättäminen ao. asioista ja samalla osaltaan vaikuttaa sekä sairauspoissaolopäivien ja tapaturmien määrään.

Loppuvuonna henkilöstön jaksamiseen ja yleiseen mielentilaan vaikutti tieto talouden tasapainottamisohjelman laatimisesta ja siihen liittyen käytiin myös yhteistoimintainfoja työyksiköissä. Henkilöstölle annettiin mahdollisuus osallistua valmisteluun ja esittää säästöehdotuksia.

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Henkilöstömenojen kehitystä on vertailtu neljän edellisen vuoden osalta. Viime vuoden henkilöstömenot olivat suuremmat kuin edellisenä vuonna.

Henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työkyvyttömyyden kustannusten pienentäminen on avainasemassa. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä vuonna 2018 oli 5.

1000 euroina	2018	2017	2016	2015	2014
Palkat ja palkkiot					
Kuukausipalkat	79 983	78 947			
Kokouspalkkiot	393	409			
Tuntipalkat	4 605	4 202			
Erilliskorvaukset/-tehtävät	7 627	7 120			
Ylitunnit	1 395	1 439			

Määräaikaiset	11 467	9 639			
Vuosipalkkiot	59	48			
Lomapalkkajaksotukset	601	-87			
Siviilipalveluskorvaus	17	18			
Ei-sotuoikaisujen korvauserät	-17	-6			
Palkat ja palkkiot	106 130	101 789	100 472	101 081	100 760
Eläkekulut					
Eläkevakuutusmaksutilit	22 951	22 146			
Maksetut eläkkeet	9	9			
Eläkevastuut	-8	-9			
Eläkekulut	22 952	22 416	23 646	24 370	24 548
Muut henkilökulut					
Sosiaaliturvamaksut	3 940	5 238			
Sairasvakuutuskorvaukset	-1 232	- 1 320			
Tapaturmakorvaukset	-113	-213			
Muut henkilökulut	2 595	3 705	4 502	4 337	4 242
Palvelujen ostot, henkilökunta					
Koulutuspalvelut	467	527			
Työpaikkaruokailu	14	16			
Työterveyshuolto	502	475			
Virkistystoiminta	14	20			
Tyky-toiminta	34	26			
Palvelujen ostot, henkilökunta	1 031	1 064	1 123	967	1 029
Henkilöstömenot yhteensä	132 708	128 974	129 743	130 755	130 579

LOHJA

Järvikaupunki



kannen kuva: Esa Rantala
taitto: Jaana Perheentupa
LOHJAN KAUPUNKI
PL 71, 08101 Lohja,
Katuosoite: Karstuntie 4, 08100 Lohja
www.lohja.fi