

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2019



LOHJA
Järvikaupunki

kaupunginhallitus 6.4.2020
kaupunginvaltuusto 17.06.2020

Sisällys

Kaupunginjohtajan tervehdys	s.3
Riittävin resurssein: Avainlukuja henkilöstöstä	s.4
Henkilöstön määrän kasvu taittui	s.4-6
Sitoutunut henkilöstö	s.7
Henkilöstön ikärakenne	s.7
Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan	s.8
Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain	s.8
Sairauspoissaolot selvään laskuun	s.9
Sairauspoissaolot/työntekijä tulosityksilöittäin	s.10
Työhyvinvointi: Hyvinvoiva henkilöstö	s.11
Työtapaturmien vakavuusaste pienentynyt	s.12
Toimiva yhteistyö kaikkien etuna	s.13
Koulutuksella lisää osaamista	s.13
Tervetuloa Lohjalle!	s.14
Rekrytointien jakautuminen tulos- ja palvelualueittain 2019	s.15
Henkilöstön vaihtuvuus	s.17
Työterveyshuollon hyvät palvelut ja toimiva työterveysyhteistyö	s.18
Henkilöstötilinpäätös	s.19

Kaupunginjohtajan tervehdys

Vuonna 2019 Lohjan kaupunki kohtasi monia haasteita, teki raskaita ratkaisuja, mutta hyviä tuloksiakin saavutettiin. Kaupungin henkilöstö teki työnsä erinomaisesti vaikeissa olosuhteissa.

Haasteiden taustalla oli Suomen kuntien talouden syöksyminen historiallisen heikkoon tilanteeseen. Tämä tarkoitti sadoissa kunnissa toimenpiteitä talouden tasapainottamiseksi. Myös Lohjalla laadittiin talouden tasapainotusohjelmaa, joka hyväksyttiin valtuustossa toukokuussa. Sen pohjalta käytiin yhteistoimintaneuvottelut, joissa sovittiin henkilöstön vähentämisestä tulevien vuosien aikana. Yhteistoimintaneuvottelut olivat Lohjan kaupungin historiassa poikkeuksellisen raskas toimenpide.

Kun tasapainotusohjelma oli hyväksytty, kävi ilmi, että verottajan toimenpiteistä johtuen kuntien verokertymä jää oleellisesti ennakoitua pienemmäksi. Niinpä Lohjan talouden tasapainottamistoimenpiteet osoittautuivat riittämättömiksi ja uusia alettiin suunnitella. Epävarmuuden aika jatkui.

Tiukan talouskurin ja toimintojen uudelleenjärjestelyjen myötä kaupungin henkilöstön määrä laski selvästi. Vuotta aikaisempaan verrattuna vuoden lopussa kaupungin palkkalistoilla oli 168 työntekijää vähemmän. Henkilöstön vähenemistä tapahtui kaikkien lautakuntien alaisissa toiminnoissa ja eri ammattiryhmissä.

Väen vähetessä palveluiden tuottaminen ei helpotu. Lohjan kaupungin sitoutunut ja osaava henkilöstö takasi kuitenkin kuntalaisille tärkeiden palveluiden jatkumisen korkeatasoisina säästöjenkin keskellä. Samaan aikaan henkilöstön sairauspoissaolojen määrä väheni huomattavasti alittaen kuntien keskimääräisen tason selvästi.

Työtapaturmien osalta onnettomuuksien vakavuus pieneni, vaikka tapaturmien määrä pysyi entisellä tasollaan. Tämä on oikea suunta: pienetkin tapaturmat tulee ilmoittaa, jotta niiden syyt voidaan analysoida ja ennaltaehkäistä. Paremman työturvallisuuden kulttuuri alkaa havainnoinnista.

Vuonna 2019 kuljettiin vaikeuksien läpi samalla monessa asiassa onnistuen. Tästä on syytä kiittää maailman tärkeintä työtä tekevää henkilöstöämme, päättäjiä ja yhteistyökumppaneita. Suuntamme kääntyy ja matka jatkuu kohti parempaa.

Mika Sivula
kaupunginjohtaja

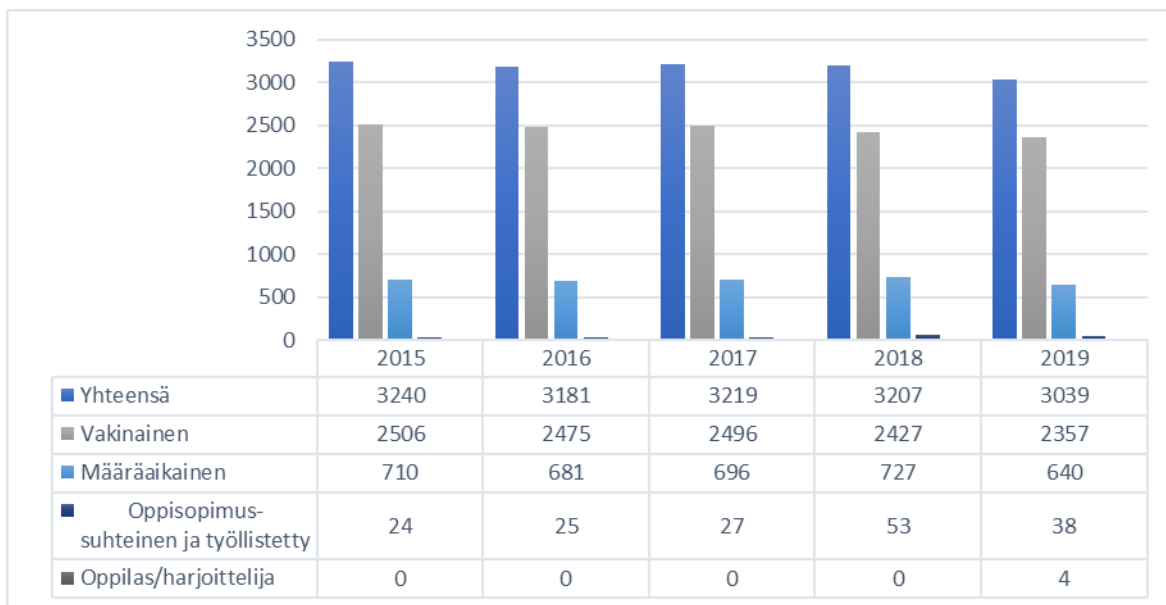
RIITTÄVIN RESURSSIEN: AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömäärä yhteensä	3209	3240	3181	3219	3207	3039
Vakinaiset	2491	2506	2475	2496	2427	2357
Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit)	718	734	706	723	780	682
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	22,3	22,7	22,2	22,5	24,3	22,4
Henkilöstömäärä / 1000 asukasta	67,3	68,4	67,5	68,8	69,2	66,1
Henkilöstön keski-ikä	45,6	45,4	45,7	45,8	46,0	46,2
Sairauspäivät / työntekijä	14,1	14,8	16,8	15,5	16,5	14,1
Koulutuspäivät / työntekijä	2,5	2,6	2,6	2,7	2,5	1,8
Keskimääräinen eläköitymisikä	63,0	62,4	63,0	63,2	63,5	63,4

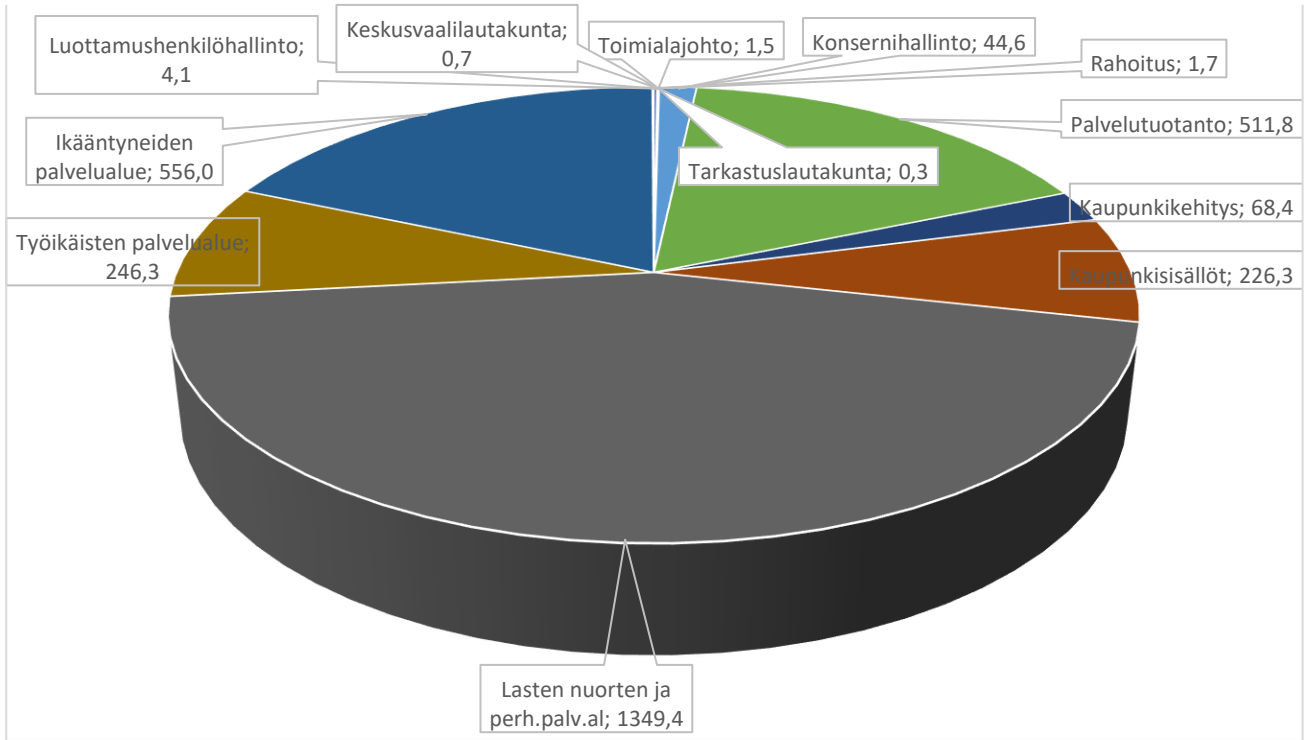
Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2019 oli 3039. Henkilöstömäärä väheni 168 työntekijällä.

Muutos näkyy erityisesti vakituisen henkilöstön kohdalla, jossa muutos alaspäin oli huomattava 70 työntekijää. Myös määräaikaisen henkilöstön määrä on selkeästi vähentynyt.

Määräaikaisesta henkilöstöstä oppisopimuksella työskenteli 12, työllistämistuella 26 ja muita harjoittelijoita oli 4. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskennellään eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella sekä kaupunkisällöt-tulosalueella.

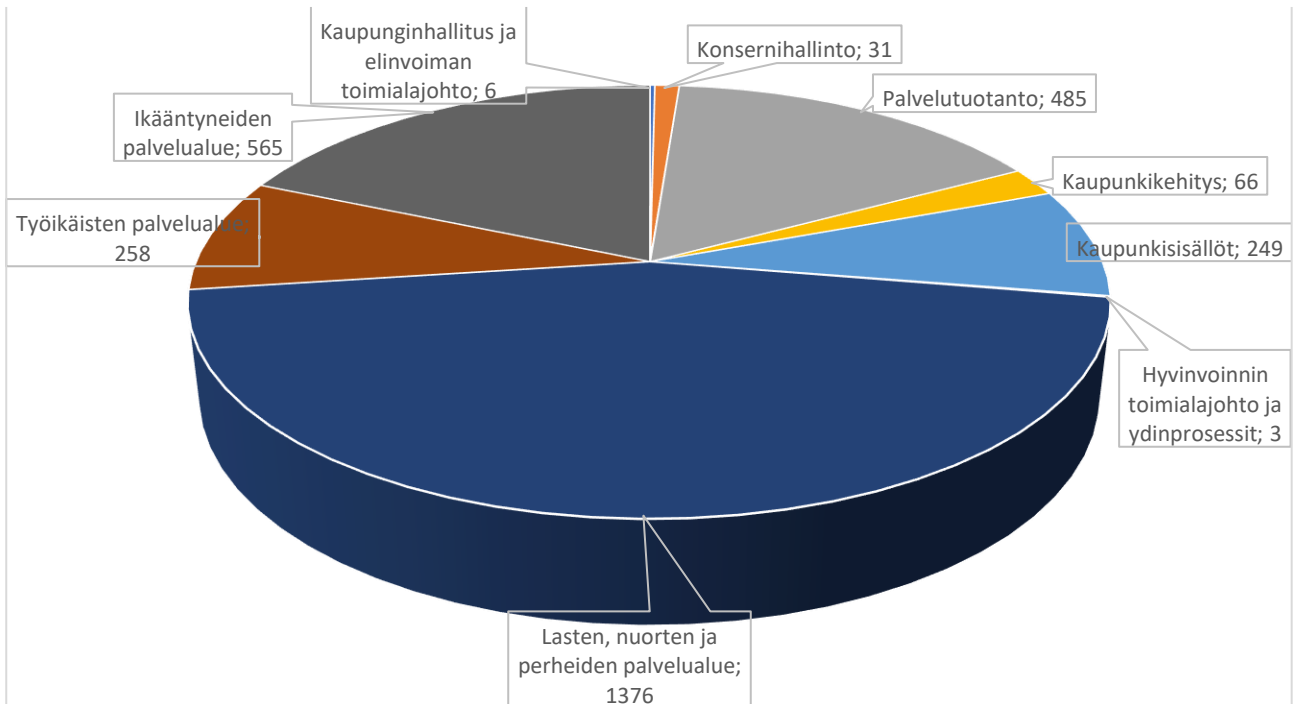


Kuvio 1 Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

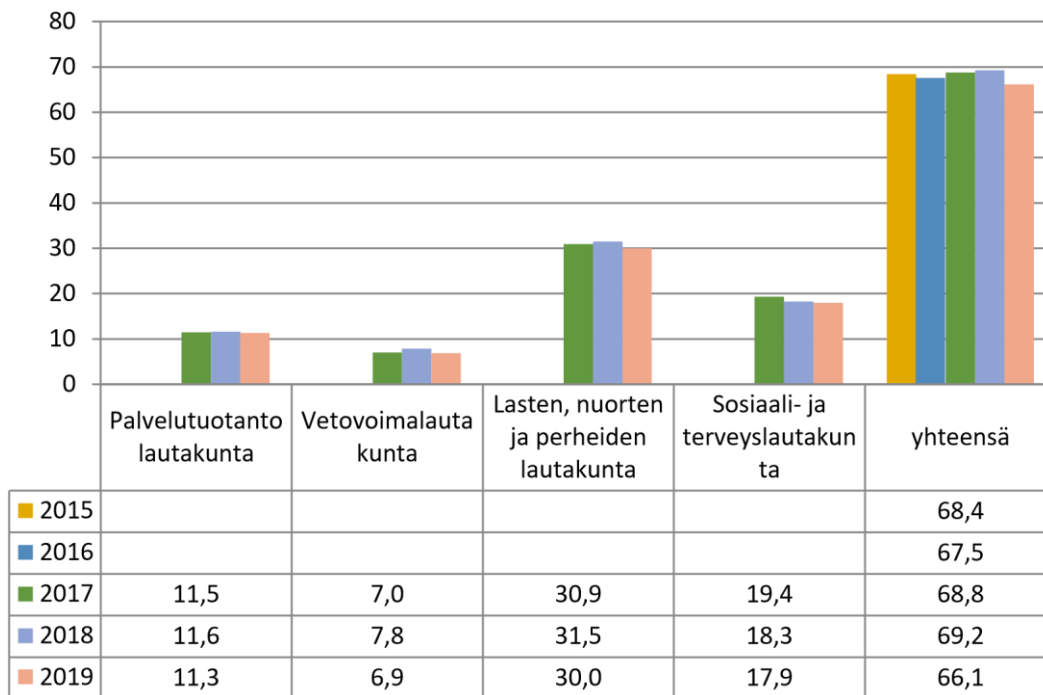


Kuvio 2 Henkilötyövuodet 2019, yhteensä 3011,07 htv

Kaupungin henkilöstöstä lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella työskentelee 1376 henkilöä eli 45,3 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti ikääntyneiden palvelualueella työskentelee 565 henkilöä eli 18,6 % henkilöstöstä. Elinvoima-toimialalla palvelutuotanto-tulosalue on suurin ja siellä työskentelee 485 henkilöä eli 16,0 % koko kaupungin henkilöstöstä.

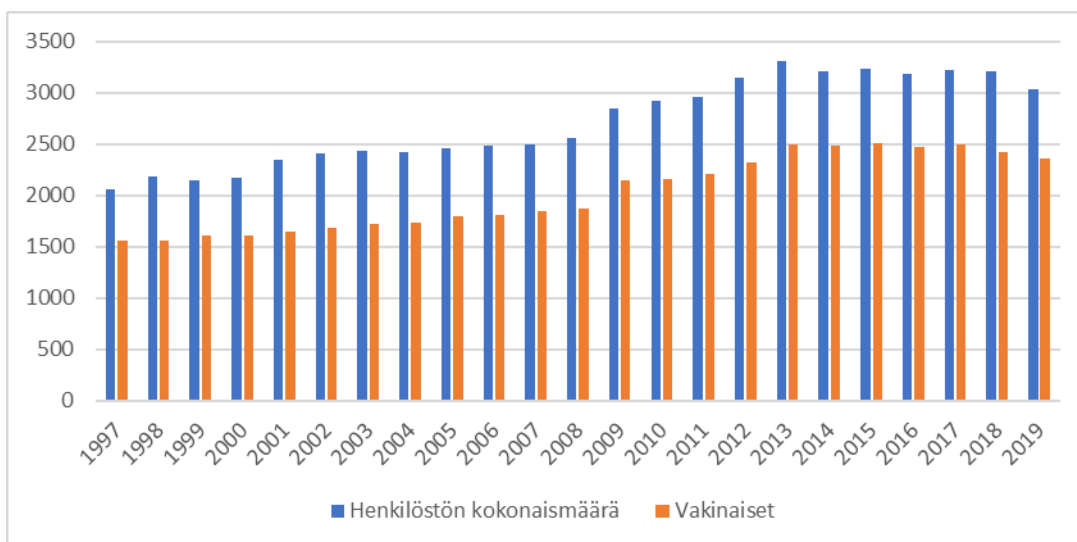


Kuvio 3 Henkilöstömäärät palvelualueittain



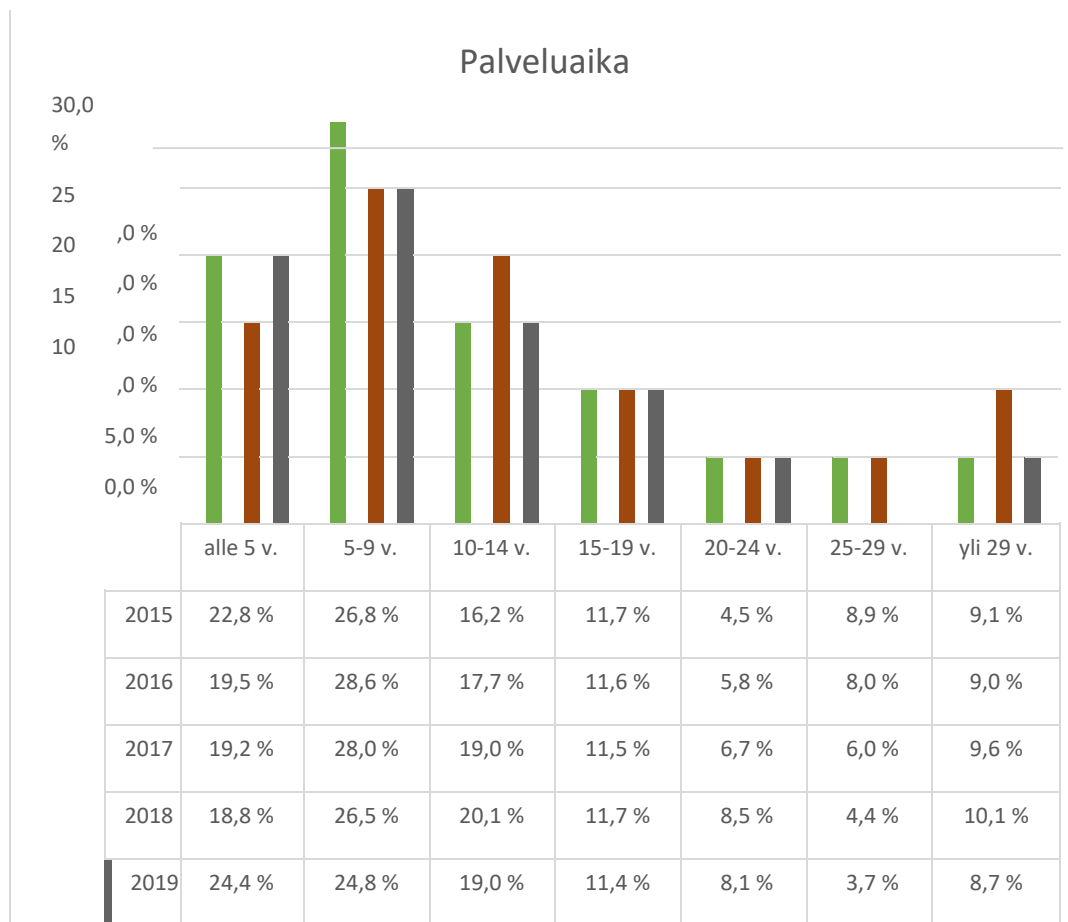
Kuvio 4 Henkilöstömäärät lautakunnittain 1000 asukasta kohti

Pitkän aikavälin tarkastelussa huomataan, että kaupungin henkilöstömäärä ja varsinkin vakituisen henkilöstön määrä on kääntynyt laskuun.



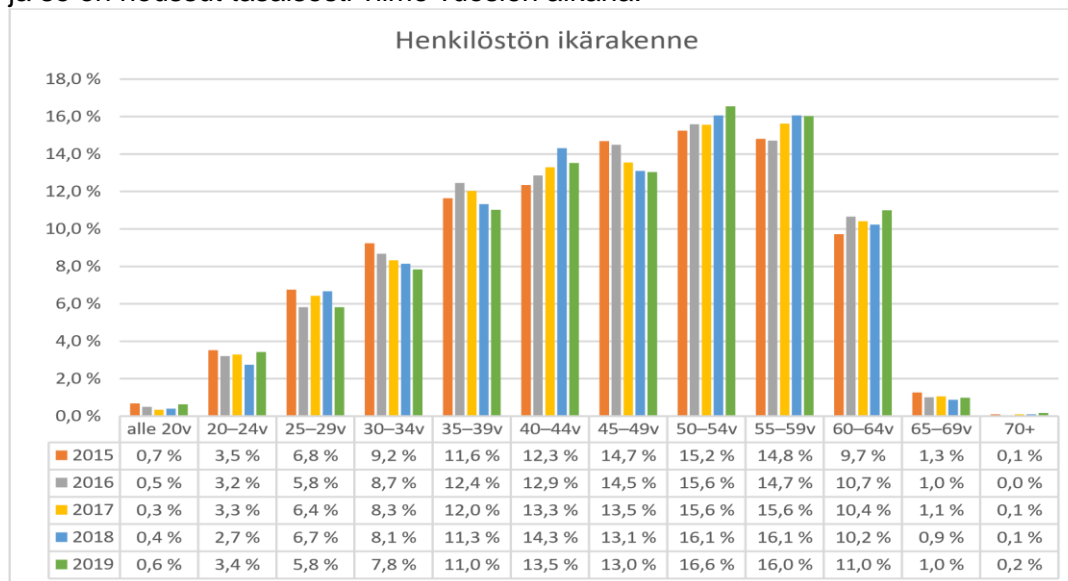
Kuvio 5 Henkilöstömäärän kehitys Lohjan kaupungissa 1997-2019

Lohjan kaupungissa on sitoutunutta henkilöstöä ja yli 20 vuotta palvelleita on edelleen merkittävä osa henkilöstöstä.



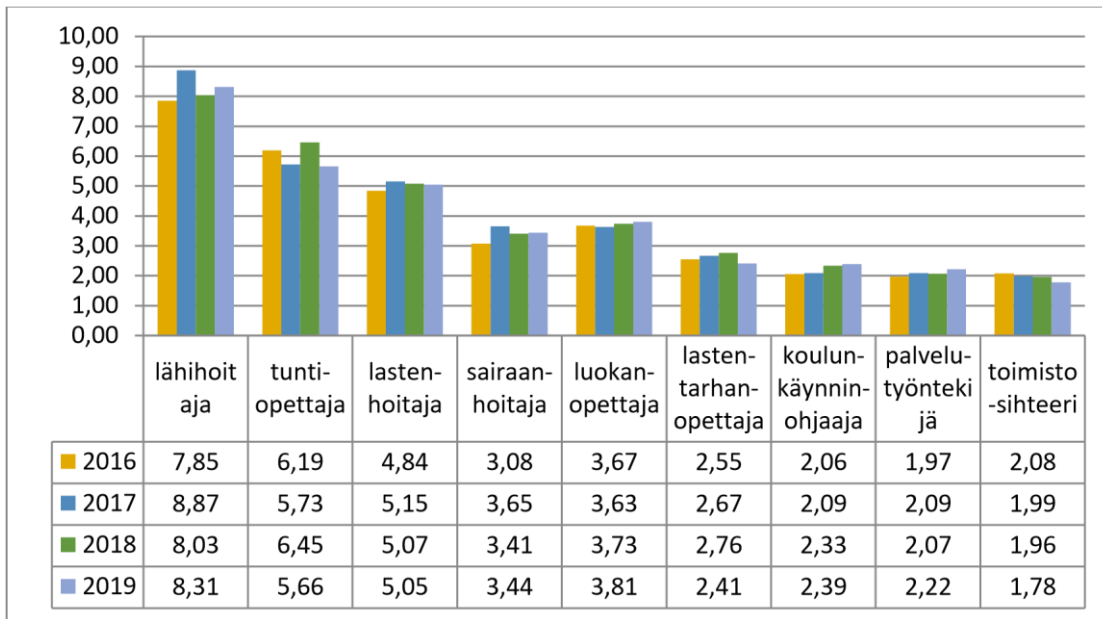
Kuvio 6 Palveluaika kaupungin palveluksessa 2015-2019

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,4 vuotta (miehet 48,4 vuotta ja naiset 47,2 vuotta). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä taas on 42,0 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä on 46,2 vuotta ja se on noussut tasaisesti viime vuosien aikana.



Kuvio 7 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungissa on töissä eniten lähihoitajia, tuntiopettajia, lastenhoitajia ja sairaanhoitajia sekä luokanopettajia.

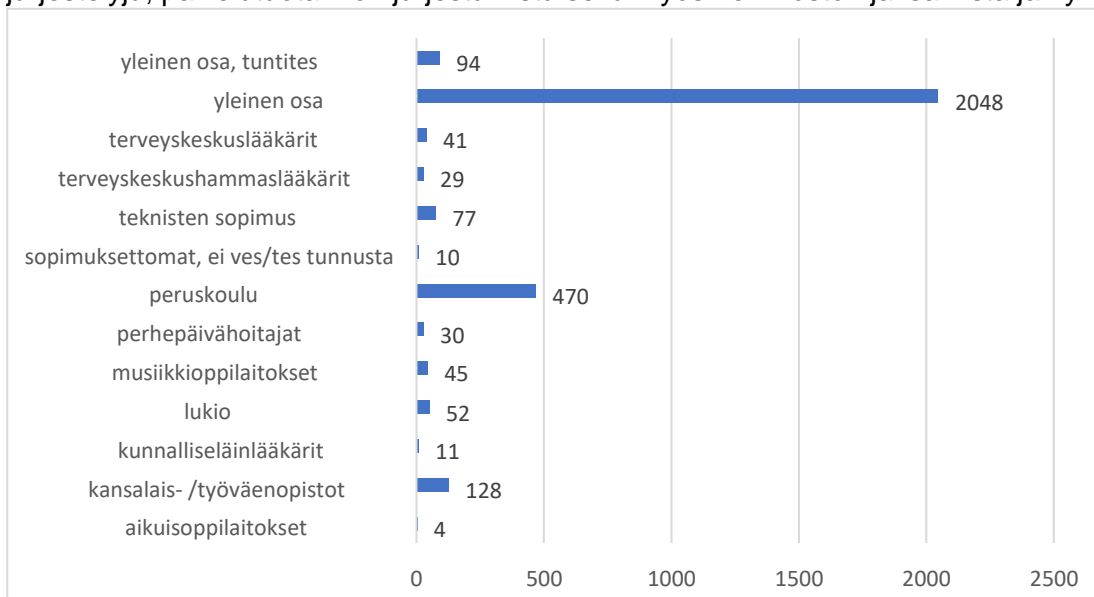


Kuvio 8 Henkilöstön määrä ammattinimikkeittäin 1000 asukasta kohti 2016-2019

Lohjan kaupungin henkilökuntaan sovelletaan lähes kaikkia kunnallisia 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 sovittu paikallisia virka- ja työehtosopimuksia tukemaan töiden käytännön järjestelyjä, palvelutuotannon järjestämistä sekä myös henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.



Kuvio 9 Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain

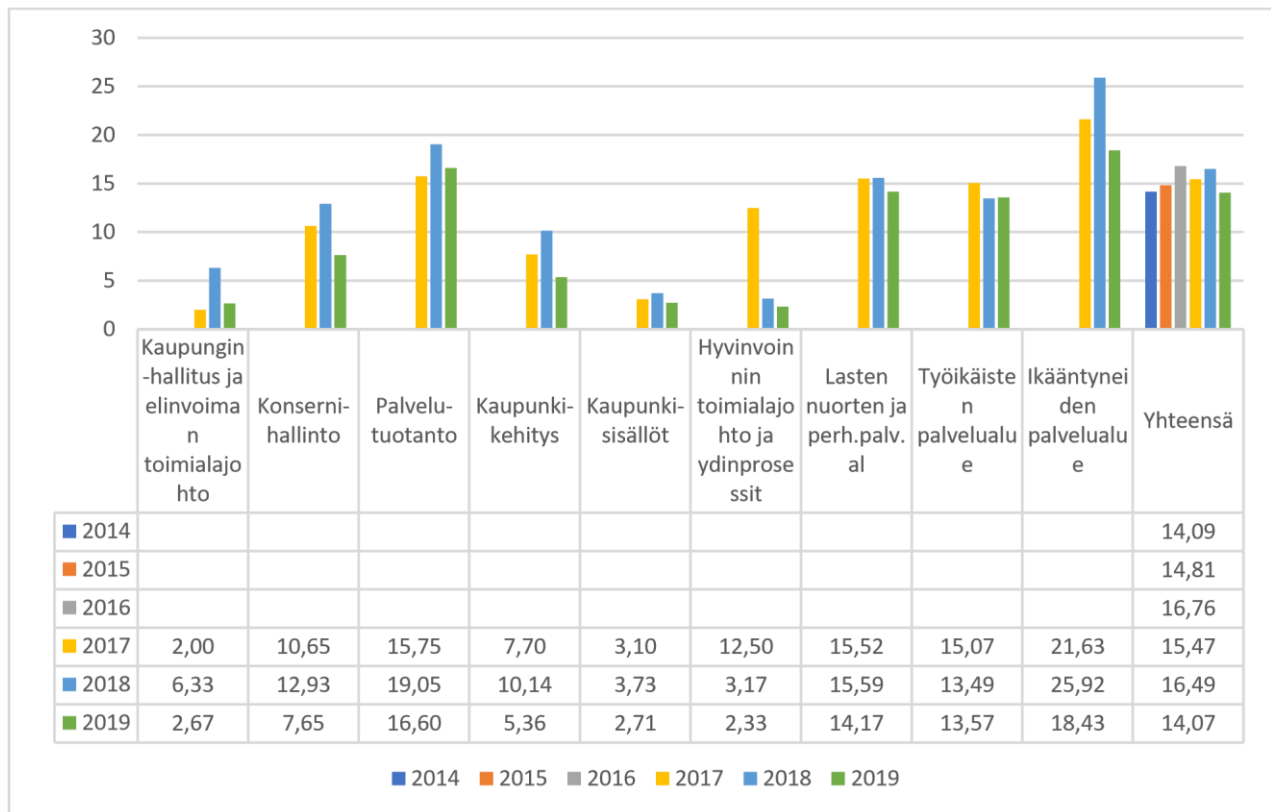
SAIRAUSSPOISSAOLOT SELVÄÄN LASKUUN

Sairauspoissaolot kääntyivät merkittävään laskuun vuonna 2019 ja sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden pieneni 2,43 päivällä. Luku alittaa selkeästi kunta-alan keskimääräisen luvun, joka oli 17,0 henkilötyövuotta kohden vuonna 2019.

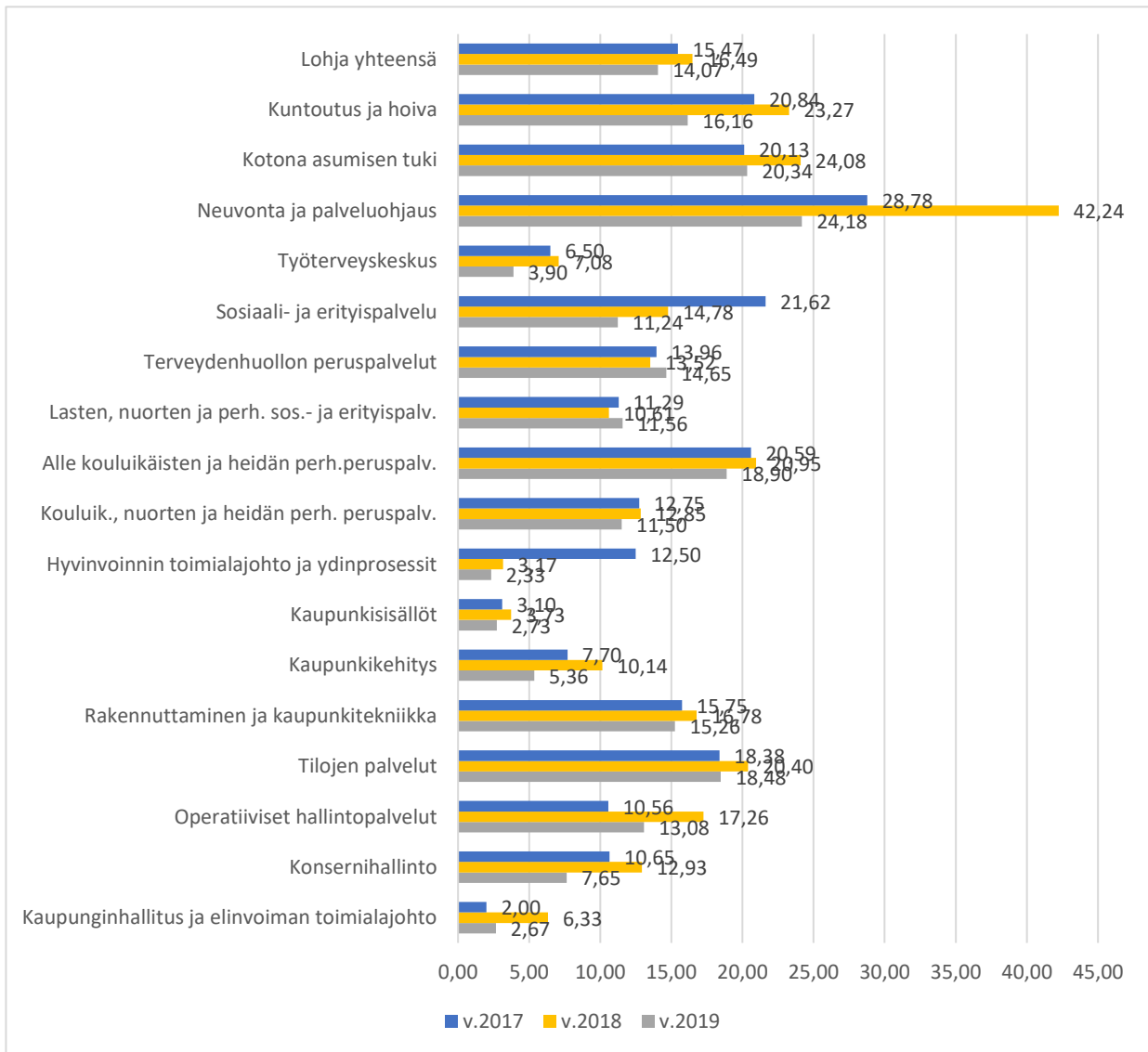
Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 42 751, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 52 898. Esimiehen luvalla oltiin vuonna 2019 pois 3,2 pv/työntekijä.

Sairauspoissaolojen vähentämisen eteen on tehty viime vuosina runsaasti erilaisia toimenpiteitä. Erityisesti on panostettu esimiesten kouluttamiseen, varhaisen tuen malli aktiiviseen käyttöön ja korostettu työ kuntoneuvotteluiden käymisen tärkeyttä osana sairauspoissaolojen ehkäisyä ja työntekijöiden työhön paluun tukea.

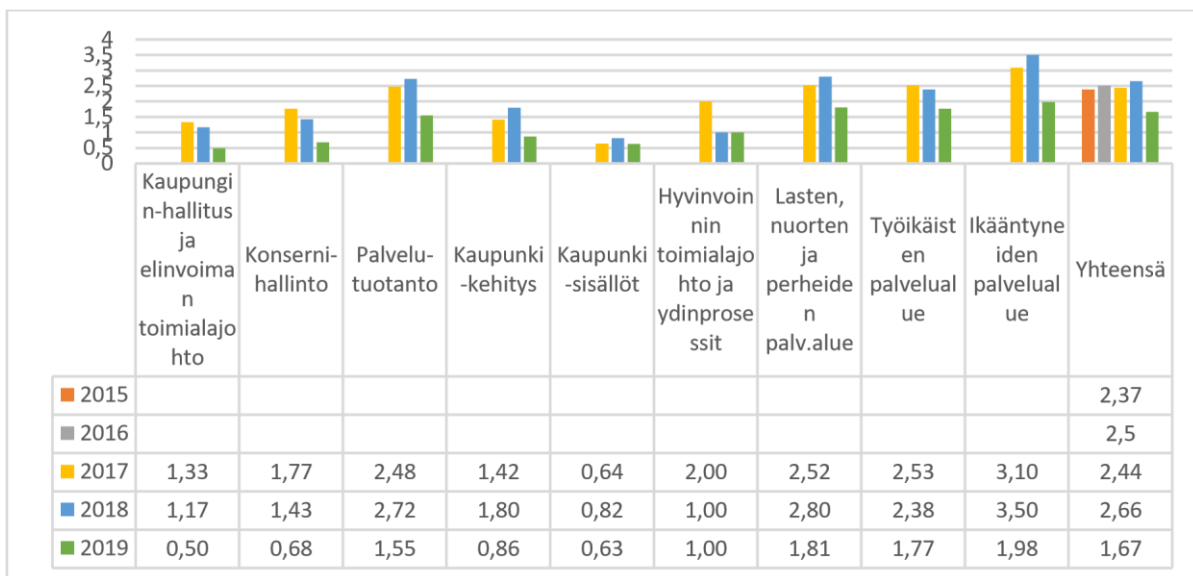
Työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan edustajan yhteisiä työ kuntoneuvotteluita käytiin vuonna 2019 yhteensä 120 kappaletta. Työ kuntoneuvottelun keskiössä on aina työntekijän työ- ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin.



Kuvio 10 Sairauspoissaolot tulos- ja palvelualueittain/työntekijä



Kuvio 11 Sairauspoissaolot/työntekijä tulosyksilöittäin



Kuvio 12 Poissaolokerrat/työntekijä, lyhyet (1-5pv) poissaolot

TYÖHYVINVOINTI: HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan ja työhyvinvointityötä kehitetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun hyvällä yhteistyöllä. Kaupungin työntekijöiden hyvinvointia seurataan mm. vuosittain tehtävällä työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikyselyn vastaukset ovat parantuneet monella eri osa-alueella vuosittain kuten esimerkiksi esimiestyön osalta ja työyhteisön toimivuuden osalta. Henkilöstölle järjestetään työhyvinvointikorttikoulutuksia, jossa opistaan perusasioita työhyvinvoinnista ja sen kehittämistä myös työyksikötasolla. Työhyvinvointikortin on suorittanut jo yli 660 henkilöä.

Lohjan kaupungissa otettiin käyttöön mukautetun työn toimintamalli keväällä 2019. Mukautetulla työllä tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta tehdä omaa työtään tai vastaavaa muuta työtä mukautetusti sairauspoissaolon sijaan omalla täydellä palkallaan. Mukautettu työ on työntekijälle vapaaehtoista ja siihen soveltuvuudesta tarvitaan aina terveydenhuollon ammattilaisen arvio sekä työnantajan arvio mahdollisuuksista tarjota työtä mukautetusti rajoitukset huomioiden.

Mukautetusta työstä on saatu hyviä kokemuksia. Työntekijät ovat kokeneet mukautetun työn hyväksi ratkaisuksi pystyessään antamaan arvokasta työpanosta sekä osaamistaan työyhteisön hyödyksi ja kuntoutuessaan nopeammin takaisin täysin työkykyiseksi. Mukautetun työn toimintamalli on osaltaan vähentänyt sairauspoissaolojen määrää.

"Mukautetun työn etu oli mm. se, että pääsin työmaailmaan taas pikkuhiljaa sisään. En olisi kyennyt yhtäkkiä olemaan täysipainoisesti työssä mukana. Ilman mukautettua työtä sairaslomani olisi pidentynyt ja kynnys takaisin työhön palaamiseen olisi vain kasvanut."

-Varhaiskasvatuksen työntekijä-

"Vaikka aika mukautetulle työlle kesti vain 2 päivää, se oli kuitenkin intensiivistä ja sain paljon aikaa. Sain samalla toipua rauhassa, mutta tehdä myös työtä joka olisi ollut myöhemmin edessä. Koin mukautetun työn omalla kohdallani erittäin onnistuneeksi ja toimivaksi."

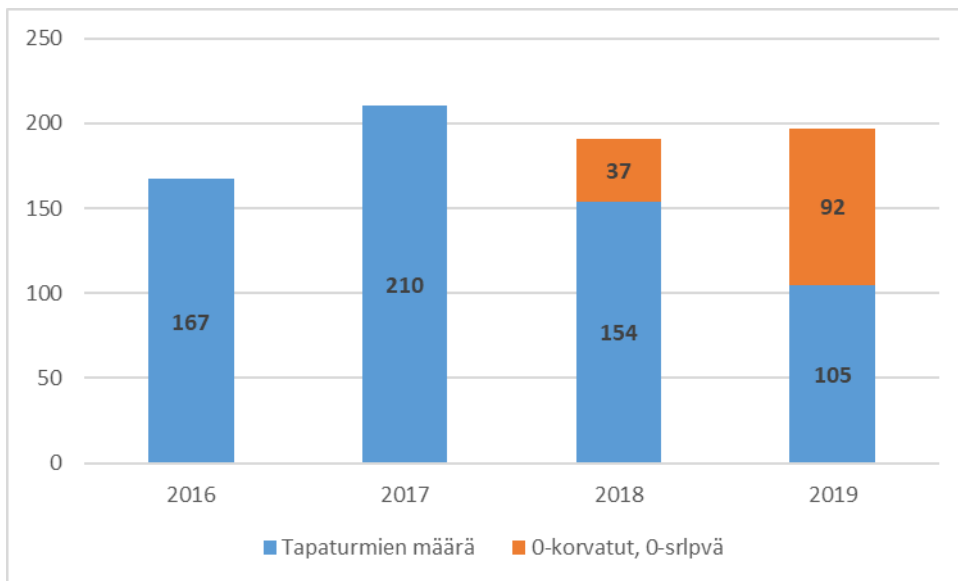
-Varhaiskasvatuksen työntekijä-

"Esimiehen näkökulmasta mukautettu työ oli onnistunut ratkaisu. Kynnys työhön paluuseen ja työn uudelleen haltuunotto oli mahdollista tehdä rauhallisesti ja työntekijän omia voimavaroja myötäillen. Täysin etänä tapahtunut mukautettu työ antoi työntekijälle mahdollisuuden tehdä kirjalliset työt juuri silloin kun kivut antoivat myöten."

-Varhaiskasvatuksen esimies-

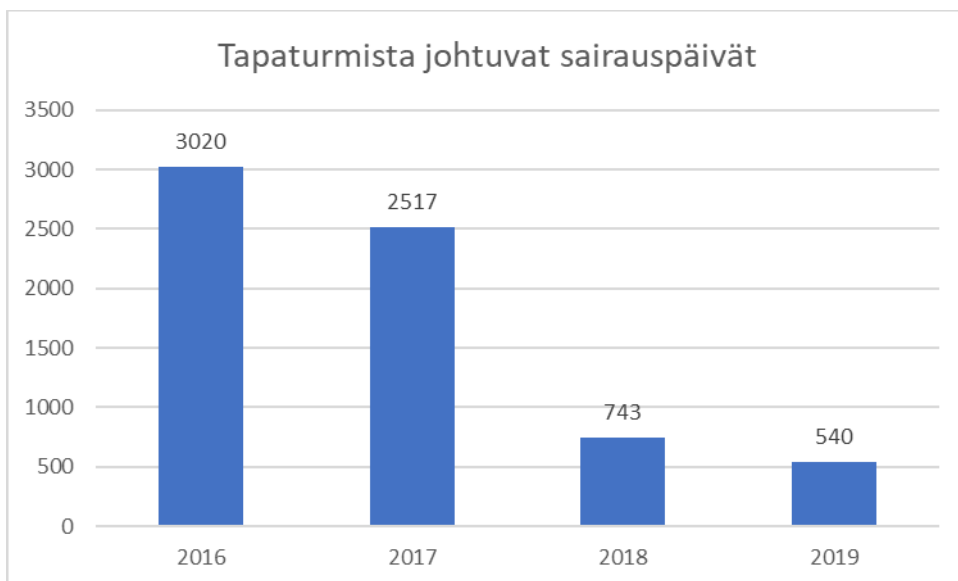
TYÖTAPATURMIEN VAKAVUUSASTE PIENENTYNYT

Työtapaturmien kokonaismäärä nousi hieman vuoteen 2018 verrattuna, mutta niiden vakavuusaste pieneni merkittävästi. Liki puolet työtapaturmista oli sellaisia, jotka eivät aiheuttaneet kustannuksia tai sairauspoissaoloaikaa.



Kuvio 13 Työtapaturmien kehitys 2016-2019

Työtapaturmien aiheuttaneiden sairauspoissaolojen kokonaismäärä on laskenut kolmen viimeisen vuoden aikana merkittävästi. Vuonna 2018 lukema oli 743 ja vuonna 2019 luku 540 päivää. Samanaikaisesti poissaolojen määrä vahinkoa kohti on laskenut huomattavasti jäaden 2,7 päivään vahinkoa kohti. Tätä selittää työtapaturmien vakavuusasteen pieneneminen sekä samanaikainen ilmoitusaktiivisuuden nouseminen ja yleisen turvallisuuskulttuurin paraneminen. Esimiesten suorittama työtapaturmatutkinta on vaikuttanut työtapaturmien vähentymiseen. Työtapaturmatutkinnassa pohditaan tapaturmaan johtaneita syitä ja mietitään keinoja yksikötasolla työtapaturmien ehkäisemiseksi. Työtapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolojen väheneminen selittää osan kokonaissairauspoissaolojen vähenemisestä.



Kuvio 14 Tapaturmista johtuvat sairauspäivät



Kuvio 15 Sairauspäivät vahinkoa kohti

TOIMIVA YHTEISTYÖ KAIKKIEN ETUNA

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 työsuojelijaosto ja Halstarin asiakastoimikunta. Vuoden 2019 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui 10 kertaa.

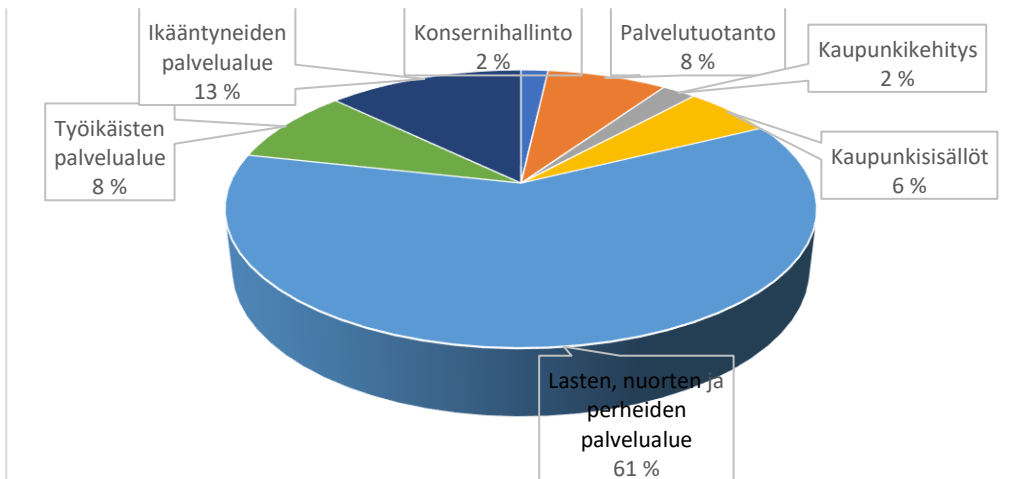
Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin runsas määrä erilaisia henkilöstöön ja sen asemaan vaikuttavia asioita. Toistuvana aiheena oli edelleen kaupungin tasapainottamisohjelma ja siihen liittyvät asiat. Kaupunginjohtaja piti jokaisen kokouksen yhteydessä kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsauksen, jossa hän käsitteli henkilökunnan kannalta tärkeitä valmistelussa olevia ja käsittelemään tulevia asioita.

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

KOULUTUKSELLA LISÄÄ OSAAMISTA

Koulutuspäiviä haettiin vuonna 2019 4135 kalenteripäivää koko kaupungissa. Näistä eniten haettiin lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella ja toiseksi eniten ikääntyneiden palvelualueella.

Koulutuspäiviä oli 1,8 pv/työntekijä. Edellisestä vuodesta selvästi alentunut määrä selittyy osin sillä, että henkilöstöhallinnon järjestelmä muuttui 1.1.2019 ja koulutusten hakemistapa muuttui. Periaatteet koulutusten ja koulutuksiin pääsemisen osalta eivät ole muuttuneet.



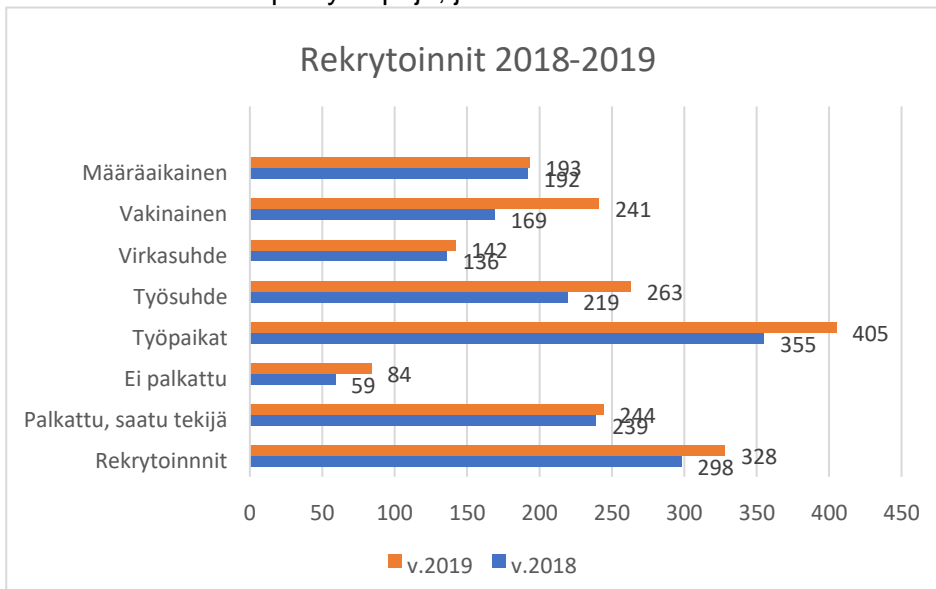
Kuvio 16 koulutuspäivien jakautuminen tulos- ja palvelualueille 2019

TERVETULOA LOHJALLE!

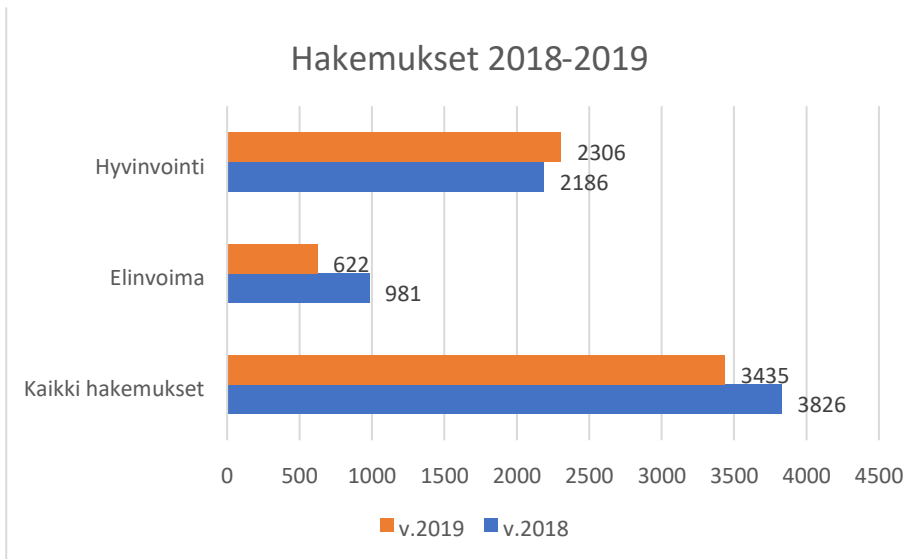
Kaupungin keskitetty rekrytointiyksikkö Lohja rekry on toiminut osana konsernihallinnon henkilöstöhallintoa vuodesta 2017 alkaen. Lohja rekry vastaa kaupunkitasoisesti rekrytointien julkaisemisesta ja rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta sekä tukee esimiehiä prosessin aikana.

Lisäksi Lohja rekry välittää vuoden aikana runsaan määrän keikkalaisia kaupungin eri toimipisteisiin ikäntyneiden palveluihin, varhaiskasvatukseen, ruoka- ja siivouspalveluihin sekä kouluihin.

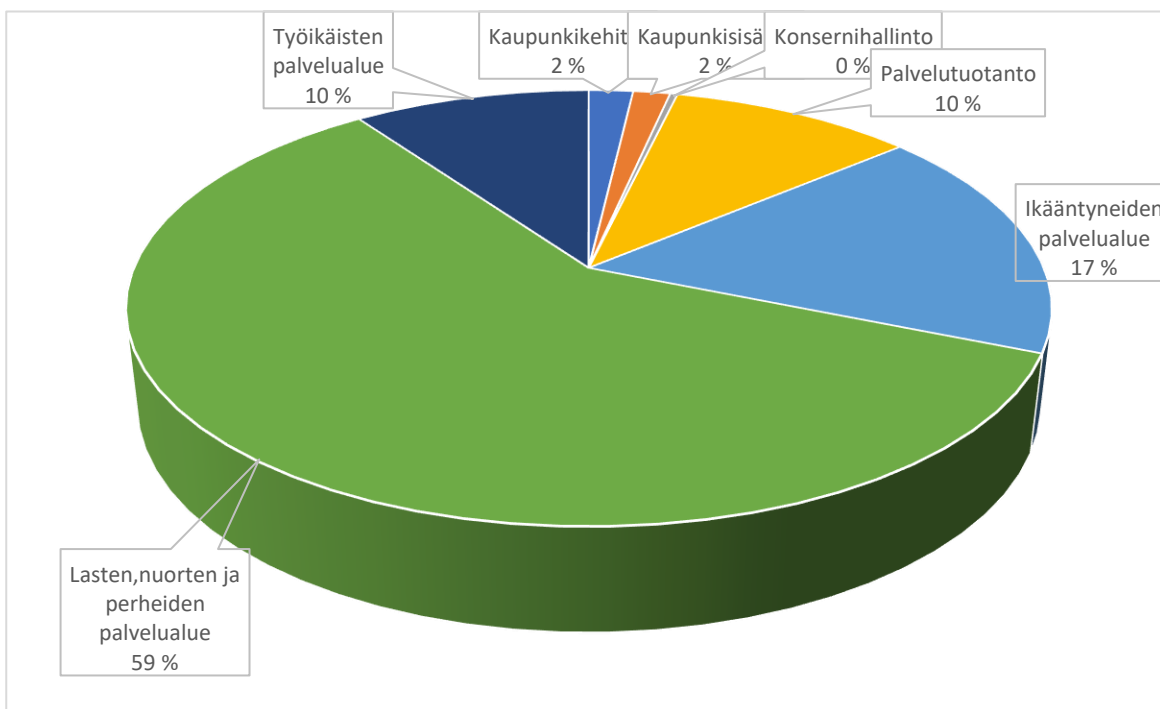
Rekrytointikäytäntöjä on kehitetty viime vuosina. Erityisesti sijaisvälitystä on laajennettu ja käyttöön on otettu tehokkaampia työtapoja, jotka toimivat sekä esimiesten että keikkalaisten eduksi.



Kuvio 17 Rekrytoinnit 2018-2019

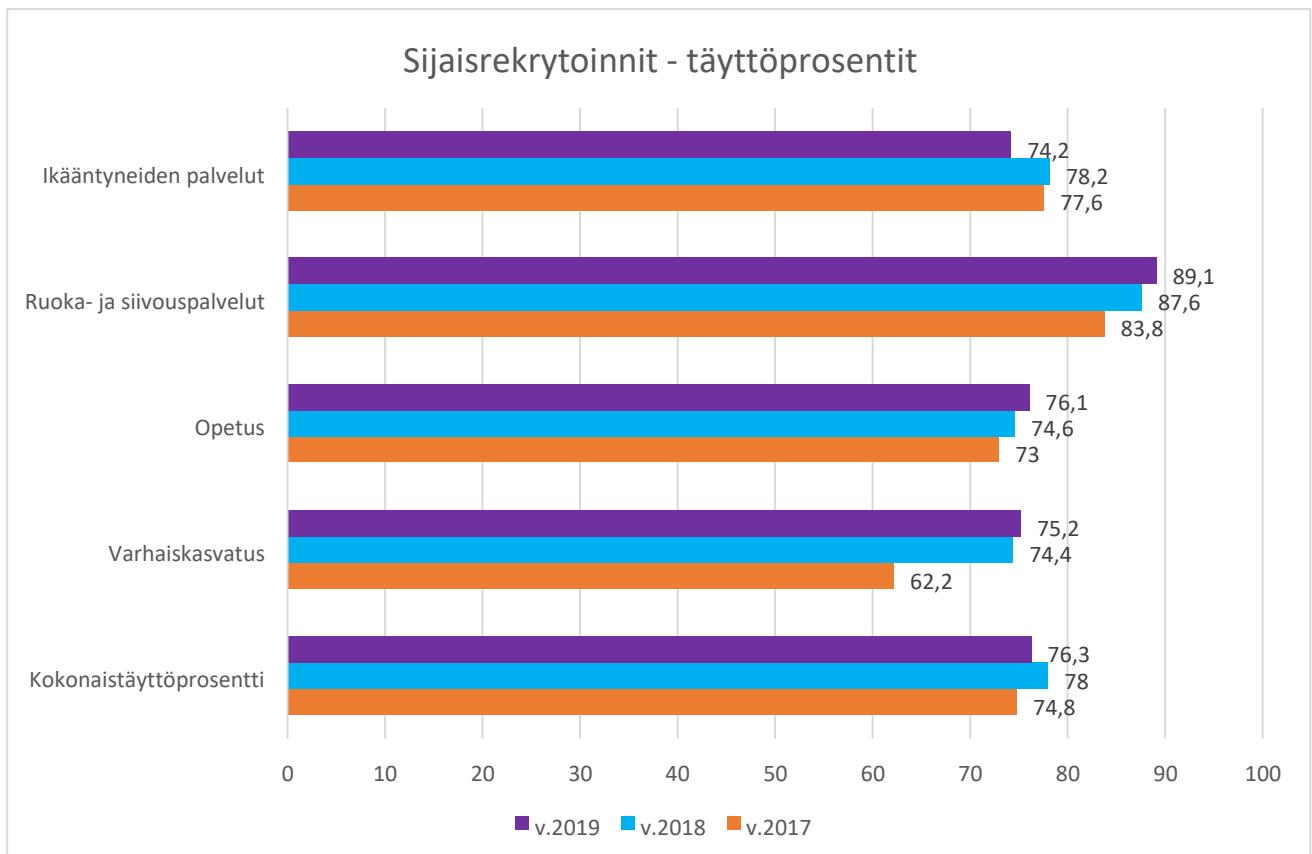


Kuvio 18 Saadut hakemukset 2018-2019

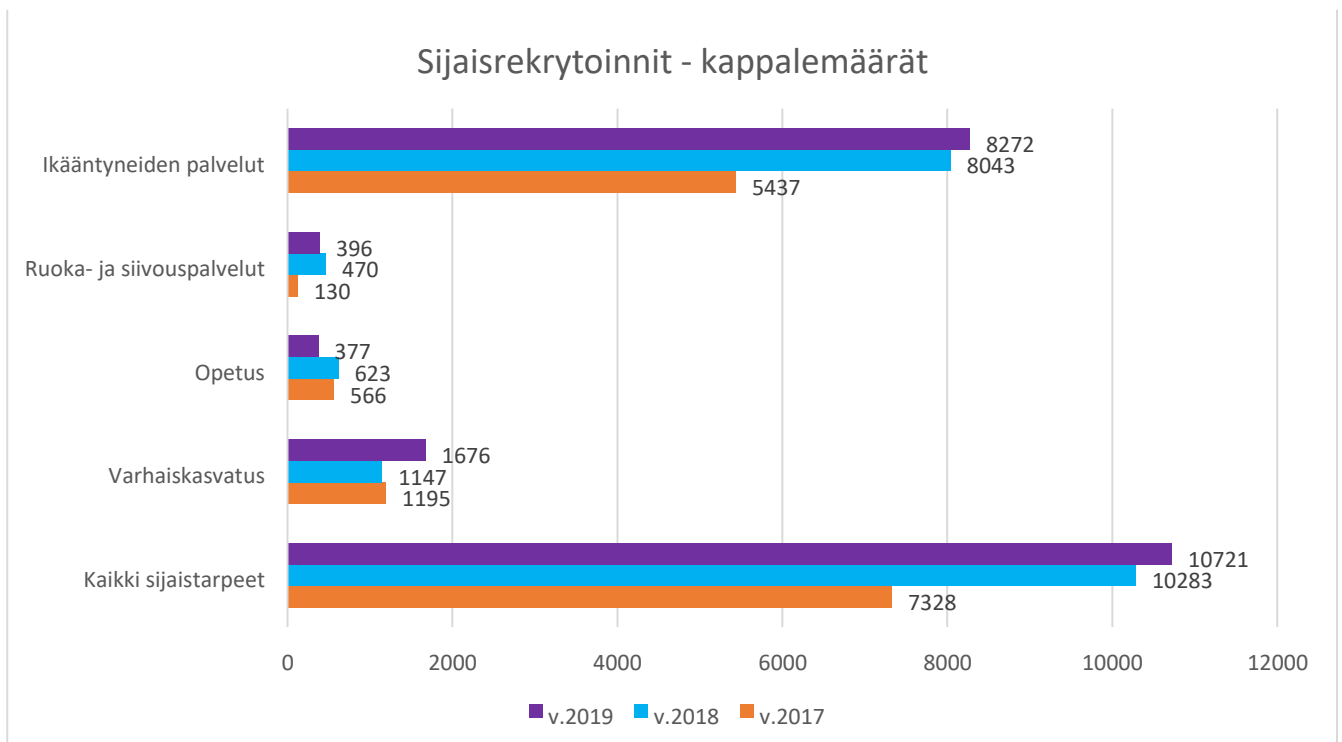


Kuvio 19 Rekrytointien jakautuminen tulos- ja palvelualueittain 2019

Sijaisrekrytointien osalta Lohja rekry on valtakunnallisessakin vertailussa onnistunut työssään hyvin. Avoimna olevat keikkapaikat saadaan täytettyä hyvällä täyttöasteella ja nopeasti.



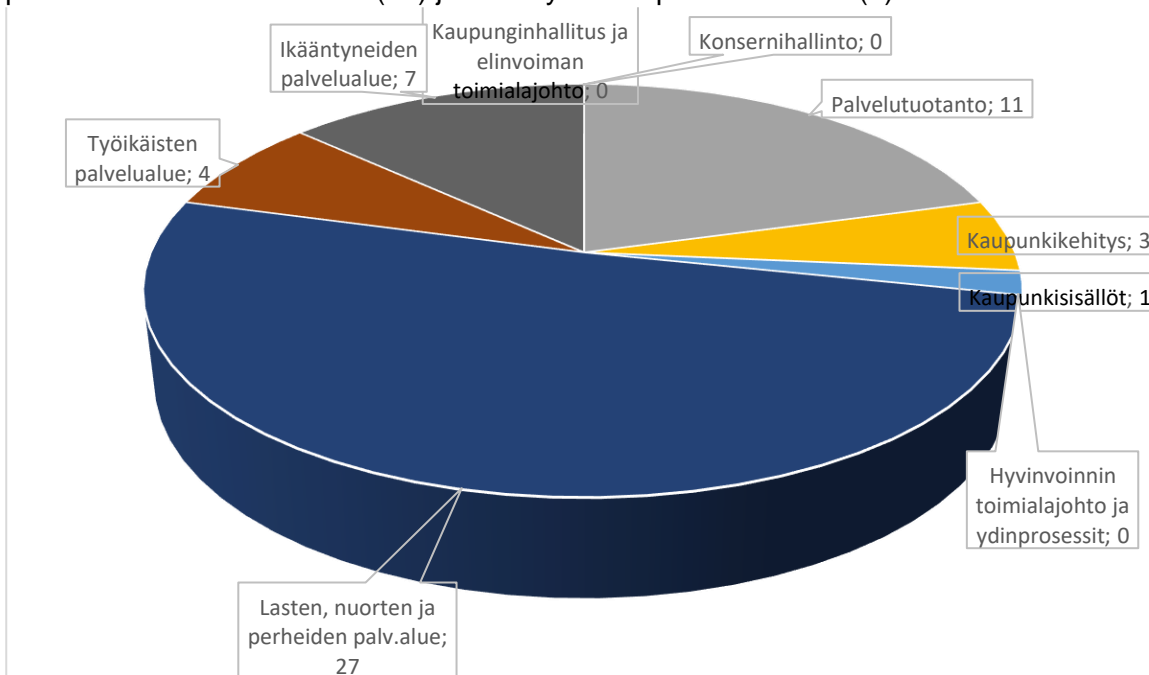
Kuvio 20 Sijaisrekrytointien täyttöprosentit



Kuvio 21 Sijaisrekrytoinnit kappalemäärä

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

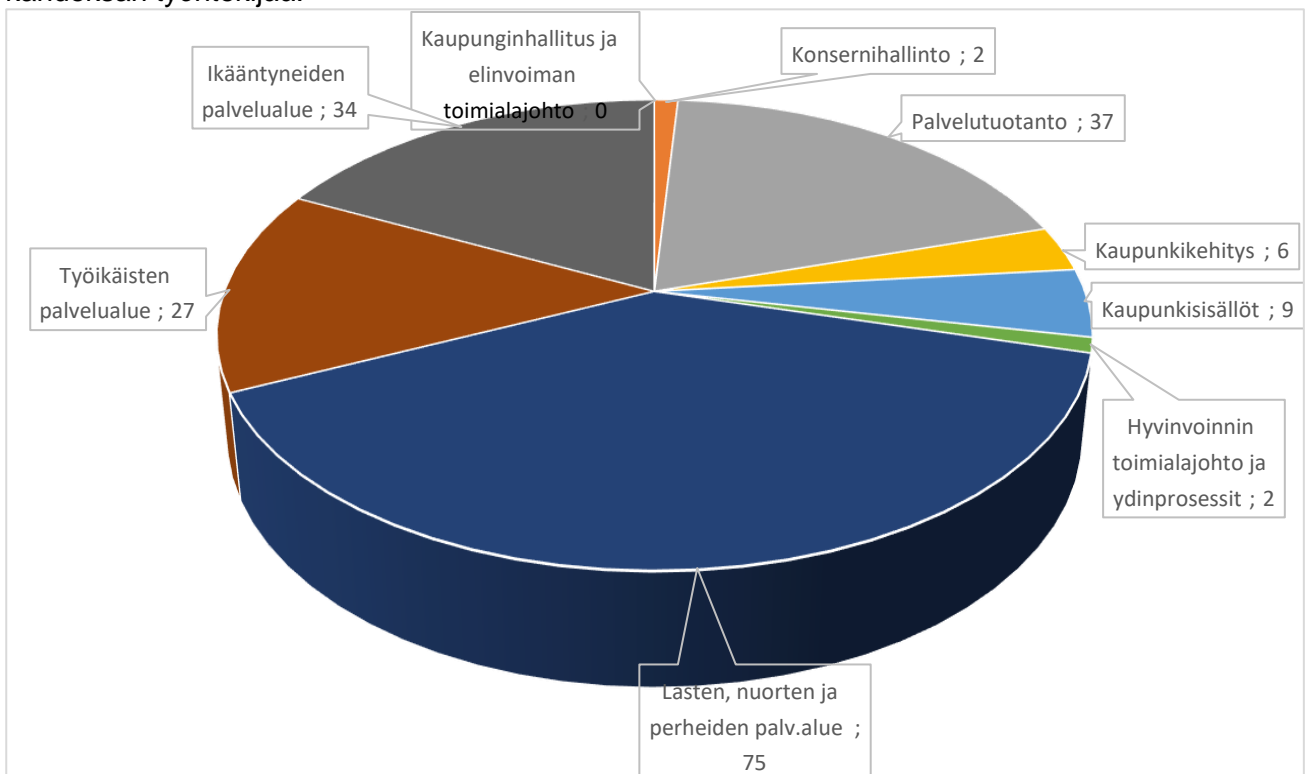
Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2019 yhteensä 53 henkilöä. Uusia työntekijöitä tuli eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelle (27), palvelutuotantotalueelle (11) ja ikääntyneiden palvelualueelle (7)



Kuvio 22 Palvelukseen tulleet vakinaiset työntekijät palvelualueittain

Kaupungin palveluksesta lähti vuonna 2019 pois 192 työntekijää.

Eläkkeelle siirtyi 68 työntekijää, joista eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelta (30), palvelutuotannosta (15) sekä työikäisten palvelualueelta (9). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kahdeksan työntekijää.



Kuvio 23 Palveluksesta lähteneet vakinaiset työntekijät palvelualueittain

TYÖTERVEYSHUOLLON HYVÄT PALVELUT JA TOIMIVA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Lohjan kaupungin työterveyspalvelut tuotti vielä vuonna 2019 pääosin kaupungin oma työterveyskeskus. Jonkin verran palveluja ostettiin myös Mehiläiseltä sekä Perusturvakuntayhtymä Karviaiselta.

Työterveyshuolto sisältää sekä lakimääräisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja erikoislääkärikonsultaatiot. Kaupungin henkilökunnan käytettävissä 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 2018 ja myös työterveyshuollon kustannukset laskivat kokonaisuudessaan.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä kaupungin eri toimipisteisiin 39 kappaletta vuonna 2019. Työpaikkaselvitys on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa ja sen avulla arvioidaan työn, työyhteisön ja työympäristön vaikutukset terveyteen ja työkykyyn.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Työterveyshuollon kustannukset €	458 699	460 755	449 860	486 747	458 681	472 655
Sairanhoidon kustannukset	497 917	535 297	620 701	592 521	669 900	626 097
Kustannukset yhteensä €	956 616	996 053	1 070 562	1 079 268	1 128 581	1 098 752

Kuvio 24 Työterveyshuollon kustannukset

Henkilöstötilinpäätös

1000 euroina	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Palkat ja palkkiot						
Kuukausipalkat	77 522	79 983	78 947			
Kokouspalkkiot	436	393	409			
Tuntipalkat	4 649	4 605	4 262			
Erilliskorvaukset/-tehtävät	7 054	7 627	7 120			
Ylitunnit	1 389	1 395	1 439			
Määräaikaiset	10 776	11 467	9 639			
Vuosipalkkiot	41	59	48			
Lomapalkkajaksotukset	850	601	-87			
Siviilipalveluskorvaus	32	17	18			
Ei-sotuoikaisujen korvauserät	-38	-17	-6			
Palkat ja palkkiot	102 711	106 130	101 789	100 472	101 081	100 760
Eläkekulut						
Eläkevakuutusmaksutilit	25 638	22 951	22 416			
Maksetut eläkkeet	10	9	9			
Eläkevastuut	0	-8	-9			
Eläkekulut	25 648	22 952	22 416	23 646	24 370	24 548
Muut henkilökulut						
Sosiaaliturvamaksut	3 834	3 940	5 238			
Sairasvakuutuskorvaukset	-994	-1 232	-1 320			
Tapaturmakorvaukset	-73	-113	-213			
Muut henkilökulut	2 767	2 595	3 705	4 502	4 337	4 242
Palvelujen ostot, henkilökunta						
Koulutuspalvelut	350	467	527			
Työpaikkaruokailu	11	14	16			
Työterveyshuolto	450	502	475			
Virkistystoiminta	8	14	20			
Tyky-toiminta	20	34	26			
Palvelujen ostot, henkilökunta	839	1 031	1 064	1 123	967	1 029
Henkilöstömenot yhteensä	131 965	132 708	128 974	129 743	130 755	130 579

LOHJA

Järvikaupunki

PL 71, 08101 Lohja,
Katuosoite: Karstuntie 4, 08100 Lohja
www.lohja.fi
kannen kuva: Markku Levula
taitto: Jaana Perheentupa