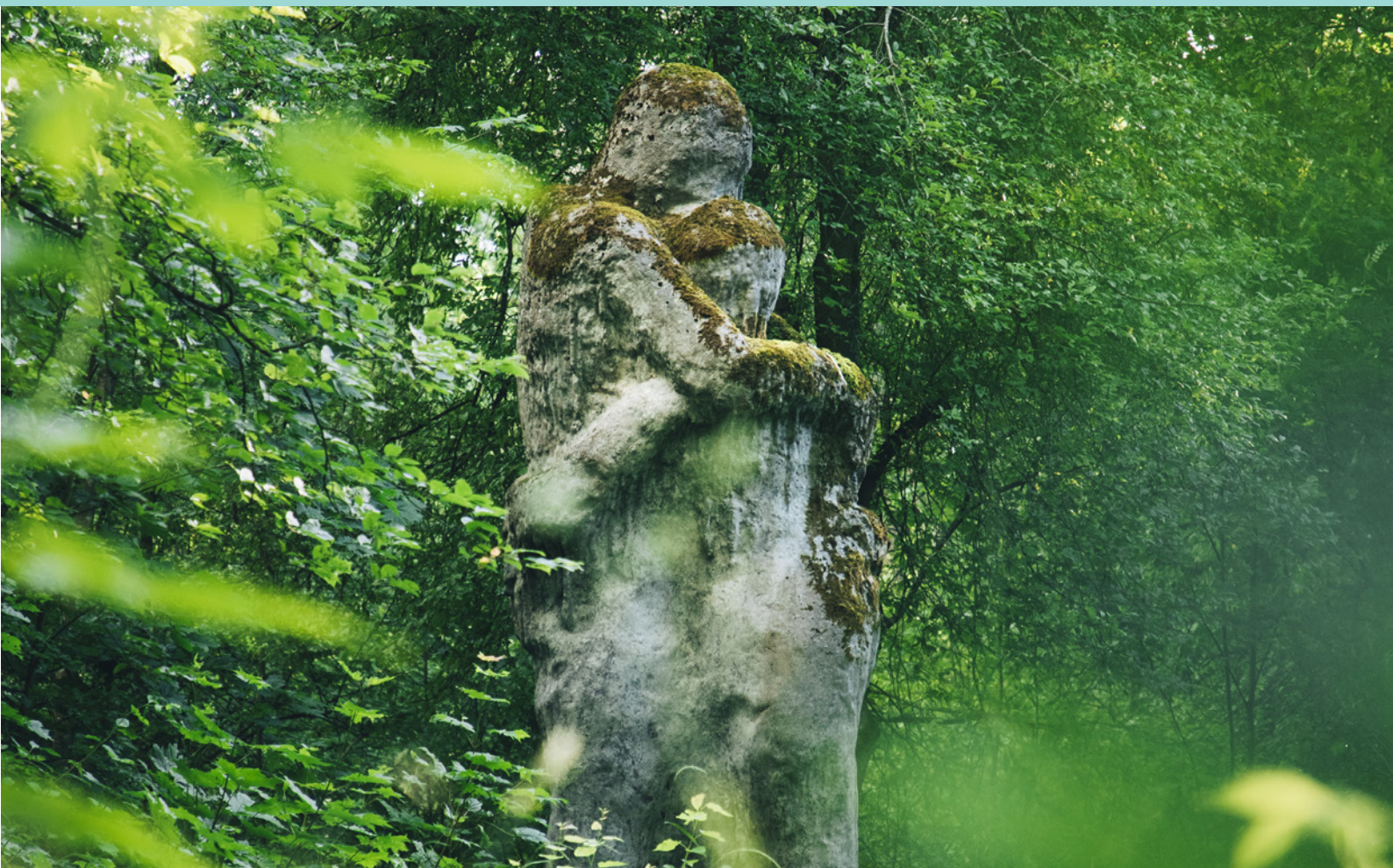


LAHTI

Lahden kaupungin henkilöstö- kertomus 2020





Työelämämme muuttui lähes yhdessä yössä	4
Henkilöstö lukuina	6
Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen	8
Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan	9
Henkilöstöideat	10
Työelämän kehittämisspalkinto	10
Työaika hallintaan –hanke	10
SAP HR	10
Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta	12
Riskienhallinta Koronapandemian aikana	13
Hygieniatason kartoitus päiväkodeissa	14
Karanteenajan etätömahdollisuudet varhaiskasvatuksessa	14
Työterveyshuolto henkilöstön tukena	17
Työhyvinvointiasiamiehet henkisen ensiavun osaajiksi	17
Työhyvinvointia liikkumalla -hanke	18
Työhyvinvointikysely	18
Työhyvinvointi lukuina	20
Työkykyjohtamisen 360 analyysi	24
KIILA-kuntoutuskurssit	25
Korvaava työ	25
Rekrytointi	26
Kehitettiin uutta	27
Jatketaan hyviä toimintamalleja	30
Suunnitelmia vuodelle 2021	31
Rekrytoinnit lukuina	32
Osaamisen kehittäminen	34
Koulutuspäivät lukuina	34
Erätauko-dialogin osaaminen laajenee	35
Varhaiskasvatuspalveluissa vahvistetaan kestäväen kehityksen kasvatusosaamista	37
Poikkeuksellinen vuosi toi mukanaan uutta osaamista ja uusia toimintamalleja	39
Liitteet	42

Työelämämme muuttui lähes yhdessä yössä

Aloitimme vuoden 2020 normaaleissa merkeissä. Meillä oli jokaisella uusia tavoitteita tai suunnitelmia, joita lähdimme vuoden alussa innolla toteuttamaan. Uusi vuosi ja uusi alku, kuten jokaisena vuonna ennenkin.

Helmikuussa maailmalta alkoi kuulua kummia. Korona – mikä se on? Mitä se tarkoittaa? Emme tuolloin vielä tienneet mitä kaikkea tämä tuokaan meille. Maaliskuussa työelämämme muuttui täysin. Lähes yhdessä yössä perusopetuksessa siirryttiin etäopetukseen, työpisteitämme suljettiin asiakkailta ja osassa työpaikkoja siirryttiin täysin etätyöskentelyyn. Laadimme uusia ohjeita, prosesseja ja käytäntöjä nopealla tahdilla. Haastetta lisäsi aiemmin tuntemattomaan tautiin liittyvän tiedon kertyminen - tänään annettu ohje saattoi olla huomenna jo vanhentunut koronaan liittyvän tiedon muuttuessa tai lisääntyessä.

Tilanne ei ole tätä tekstiä kirjoittaessani maaliskuun 2021 alussa vieläkään normaali. Mutta toivottavasti pian ”uusi normaali”. Tätä hokemaa ainakin kuulemme usein. Mutta mikä on uusi normaali? Mitä kaikkea korona-ajasta jää mukaan kannettavaksi tai vaalittavaksi? Vaalittavaksi jää ainakin yhdessä tekeminen. Yhdessä pohdimme, kehitimme ja toteutimme. Säilyttäkäämme korona-vuodesta tuleviin vuosiin ainakin kokeiluhaluus, innostus ja uteliaisuus uuteen tekemiseen.

Iloa, rohkeutta ja aurinkoa jokaiselle tulevaisuuteen!

Mira Keitaanranta
henkilöstöjohtaja



Säilyttäkäämme korona-vuodesta tuleviin vuosiin ainakin kokeiluhaluus, innostus ja uteliaisuus uuteen tekemiseen.

Henkilöstö lukuina

3 595 Henkilöstö-
määrä

76 %
vakituisia

82 %
kokoaikaisia

Keski-ikä **45,8** vuotta



78 %
naisia

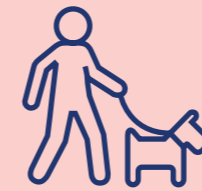


22 %
miehiä

3 148 Henkilötyövuotta

163,8 Henkilöstökulut,
milj. euroa

Eläkkeelle siirtyi **85** työntekijää



61,3
Eläkkeelle siirtyneiden
keski-ikä, vuotta



5,7 %
Lähtö-
vaihtuvuus



Yleisimmin käytetyt tehtävänimikkeet

- 1 Varhaiskasvatuksen hoitaja
- 2 Peruskoulun luokanopettaja
- 3 Varhaiskasvatuksen opettaja
- 4 Koulunkäyntiavustaja
- 5 Tuntiopettaja

Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen

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



Kaupunkitasoisesti kokoontui säännöllisesti kolme (KVTES, TS ja OVTES) sopimus-alatyöryhmää palkkausjärjestelmien ja palkkausrakenteiden kehittämiseksi. TS:n osalta valmisteltiin ja esitettiin työnvaativuuden arviointi järjestelmän päivittämistä. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotukset 1.8.2020. Lisäksi kilpailukyky sopimuksen mukaiset työajan pidennykset olivat voimassa 30.8.2020 saakka.

Perusopetuksen rehtoreille toteutettiin koulutuskokonaisuus, jossa käsiteltiin palvelussuhteen elinkaaren alkuun liittyviä asioita rekrytoinnin ja palvelussuhdeasioiden näkökulmasta. Vastaavan koulutuskokonaisuuden toteuttamisen suunnittelu muille vastuualueille on käynnistynyt.

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 2,43% KVTES:in ja 4,37% TS:n sopimuksen palkkasummasta. Vuonna 2020 henkilökohtaista lisää maksettiin 67%:lle TS:n piiriin kuuluvista työntekijöistä ja 37%: KVTES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä. Kertapalkkioita käytetään yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille.

Lahden kaupungilla on käytössä henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemiseen ePassi Sportti&Kulttuuri -mobiilietu, jonka otti käyttöön 83% kaupungin henkilöstöstä ja etua käytti 53% henkilöstöstä. Edun arvo on 50 euroa, suosituimpia käyttömuotoja olivat lippu.fi ja uimahallipalvelut. Edun käyttämiseen vaikutti keväällä ja syksyllä voimassa olleet rajoitukset ja käyttämätön saldon arvo siirrettiin vuoden 2021 saldoon. Vuoden 2020 aikana valmisteltiin käyttöön otettavaksi myös henkilöstön työmatkaetua.

Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan

Yhdenjaksoisesta 5 tai 10 vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan liikuntaan ja kulttuuriin liittyvä 100 euron suuruinen etu. Yhdenjaksoisesta 20, 30, 40 tai 50 vuoden palvelussuhteesta palkkioksi annetaan 5 päivän palkallinen vapaa.

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

Kaupunki hakee myös kuntaliiton ansiomerkkejä 30 vuotta ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Vuonna 2020 oli yhteensä 58 ansiomerkkin saajaa.

Henkilöstöideat

Henkilöstöideatoiminnalla kannustetaan henkilöstöä osallistumaan kaupungin toiminnan kehittämiseen ja samalla edistetään hyvää toimintakulttuuria ja luovuutta. Tavoitteena on saada ideoita ja käytännön vinkkejä tavoista, joilla kaupungin palveluita ja toimintaa parannetaan henkilöstön näkökulmasta. Ideoita on tullut yhteensä 23 joista palkittu 9 ideaa.

Työelämän kehittämispalkinto

Kaupunkitasoisesti järjestetään kerran vuodessa kilpailu, jonka teemana on parhaat käytännöt ja niiden levittäminen työelämän kehittämiseen ja tuottavuuden lisäämiseen. Vuonna 2020 kilpailun teemana oli työyhteisön uudet, vakiintuvat toimintatavat ja hyvät käytännöt. Työelämän kehittämispalkinto jaettiin kaupunginorkesterille, Renkomäen- ja Kassakkamäen koululle.

Työaika hallintaan –hanke

Korona vaikutti myös vuonna 2019 käynnistettyyn Työaika hallintaan -hankkeeseen. Hanketta pystyttiin kuitenkin edistämään pohjaselvitysten ja osaamisen vahvistamisen osalta. Työajanhallinnan järjestelmien selvitystä jatkettiin sovitus- ti. Työajanhallinnan osaamista, yhtenäisiä toimintamalleja ja pelisääntöjä kerrattiin yhdessä vastuualueiden kanssa.

Vuoden 2021 ensimmäisen kvartaalin aikana tuotetaan johtoryhmälle järjestelmäselvitys käsiteltäväksi. Yhteisiä työajanhallinnan pelisääntöjä ja toimintamalleja edistetään yhteistyössä palvelualueiden kanssa.

SAP HR

SAP HR -järjestelmän käytettävyydestä tehtiin selvitys vuoden 2020 aikana. Selvityksen perusteella kaupunginhallitus päätti, että Lahden kaupunki irtautuu SAP HR -järjestelmästä. Samalla päätettiin, että Henkilöstöpalvelut käynnistää vuonna 2021 projektin, jossa valmistellaan mm. henkilöstötietojärjestelmän vaatimusanalyysi, kuvataan henkilöstötyön prosessit, kartoitetaan digitalisaation hyödyntämisen mahdollisuudet, kuvataan rajapinnat, ja laaditaan suunnitelma korvaavan henkilötietojärjestelmän hankinnasta ja / tai käyttöönotosta.



Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveystoiminta

Työturvallisuuslain lähtökohta on työnantajan yleinen velvoite huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä; huomioon otetaan niin työolosuhteisiin kuin muuhun ympäristöön liittyvät seikat. Työn vaarojen tunnistaminen, selvittäminen ja arviointi ovat työpaikoilla toteutettavan työturvallisuustoiminnan lähtökohtia. Työntekijöiden velvollisuutena on puolestaan olla selvillä työn riskeistä sekä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Koronapandemia määritteli lähes koko 2020 vuoden ajan työhyvinvointitoimintaa. Koronaviruksen ennaltaehkäisy ja siihen liittyvät toimet asettivat työpaikkatasoisen riskienarvioinnin aivan uudelle tasolle. Henkilöstölle järjestettiin erilaisia tukitoimia ja satoja työntekijöitä määrättiin viranomaisen päätöksellä karanteeniin koronavirukselle altistumisen vuoksi.

Riskienhallinta Koronapandemian aikana

Teksti: työhyvinvointivaltuutettu Marianne Nieminen

Työturvallisuustoiminnan osa-alue, riskienarviointi ja vaarojen kartoittaminen, huomioitiin työpaikoilla koronapandemian leimaamana vuonna, muuttuneessa tilanteessa, viruksen näkökulmasta.

Työturvallisuuslain 10 § mukaan työnantajan on järjestelmällisesti kartoitettavat työpaikalla esiintyvät vaarat, arvioitava vaarasta aiheutuvat riskit ja toimitettava niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi lain vähimmäisvaatimusten tasolle. Riskien arviointia tarvitaan aina muutostilanteissa, kuten koronapandemian aikana. Arvioinnin tavoitteena on riskien poistaminen tai pienentäminen.

Keväällä 2020 työhyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti viestitti esimiehille, että koronaviruksesta johtuen riskienarviointia pitää tarkastella työpaikoilla yhdessä henkilöstön kanssa. Intran Työsuojelu-sivustolta löytyi hyvä tarkistuslista tueksi korona-ajan riskienhallintaan. Tarkistuslistaa täytettiin työpaikalla esimiehen johdolla henkilöstön kanssa. Riskienarviointi tehtiin kirjallisesti ja siinä huomioitiin moninaiset asiat, kuten altistumisriski, käsihygieniat, suojaetäisyys, henkilönsuojaimet, tilojen käytön rajaaminen, siivous, riskiryhmät, psykososiaalinen kuormitus, etätyö ja sairastuminen työpaikalla.

Tilanne oli keväällä 2020 kaikille, niin työntekijöille kuin esimiehille haastava. Mahdollisimman moni aloitti etätyön tekemisen, jos vain työtehtävät sen sallivat. Muutoksen myötä piti sopeutua uudelleenlaiseen työskentelytapaan. Työergonomia- ja ympäristö muuttuivat sähköpöytien jäädessä työpisteille ja työkalujen siirtyessä etätöihin. Työhyvinvointivaltuutetut ottivat puhelimitse yhteyttä omien alueidensa esimiehiin, keskustelivat tilanteesta ja muistuttivat riskienarvioinnista. Samalla kerättiin tietoa siitä, miten työpaikoilla voitiin; miten esimies on jaksanut ja mitä työntekijät ovat kertoneet omasta jaksamisestaan. Keskustelua käytiin myös esiin nousseista huolista ja psykososiaalisesta kuormittumisesta. Kaikille tarjottiin apua kuormittumisen ehkäisemiseksi. Esimiehiä muistutettiin, että koko henkilöstön kanssa tulee käydä läpi riskienarviointia ja esimiehen tulee valvoa, että uusia ohjeita myös noudatetaan.

Mahdollisimman moni aloitti etätyön tekemisen, jos vain työtehtävät sen sallivat.

Hygieniatason kartoitus päiväkodeissa

Työhyvinvointivaltuutettu Tarja Virkki sai syksyllä valmiusrhmästä tehtäväkseen hygieniatason kartoituksen päiväkodeissa. Kartoituskäynneillä keskusteltiin kokonaisvaltaisesta riskienhallinnasta poikkeusaikana, annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamisesta ja annettiin parannusehdotuksia havaittujen epäkohtien korjaamisesta. Tarkastuksen aikana on kaikissa yksiköissä otettu käyttöön epidemiapakki/ämpäri ja ohjeistettu sen käyttöön. Pakki palvelee päivähoidon arjessa myös ilman korona-aikaa. Terveysvalvonta oli vahvasti tukemassa annettuja ohjeita.

Etätyön mahdollisuudet karanteenissa

Teksti: Paavolan päiväkodin johtaja ja itäisen alueen aluekoordinaattori Minna Halme

Korona ja siihen liittyvät mahdolliset karanteenijat laittoivat miettimään etätyön mahdollisuuksia ja haasteita myös varhaiskasvatuksessa. Paavolan päiväkodissa oli kolme erillistä tartuntaa, joiden johdosta karanteeni koski kolmeatoista työntekijää. Esimiehenä kyseisessä tilanteessa heräsi nopeasti ajatus siitä, kuinka karanteeniaika voitaisiin hyödyntää henkilökunnan ammatillisuuden kehittämisen näkökulmasta. Päiväkodin johtaja, varajohtaja ja varhaiskasvatuksen alueellinen erityisopettaja pohtivat nopealla aikataululla, kuinka etätyöt järjestetään. Aiemmin olimme jo keränneet aineistoa satunnaisten etäpäivien tarpeisiin alueellisesti. Henkilökunnalta oli tullut myös monesti toive siitä, että arjessa olisi aikaa perehtyä arkea normittaviin dokumentteihin sekä kehittää omaa ammatitaitoa; nyt siihen tarjoutui tilaisuus.

Etäpäivät koostuivat dokumenttien lukemisesta tai videoiden katsomisesta. Kyseiseen aineistoon liittyviä ajatuksia jaettiin päivittäin Teams-alustalla. Tapasimme päivittäin kolmesti Teamsissa johtajan, varajohtajan tai/ja vaeon johdolla. Tällöin oli mahdollisuus kertoa omia tuntemuksiaan ja ajatuksiaan myös koronaan ja karanteeniin liittyen. Etätyöläiset pitivät tärkeänä, että läpikäyty materiaali työstettäisiin jollain tavoin koko henkilöstön kanssa, saadaksemme yhteisen ymmärryksen esimerkiksi positiivisen pedagogiikan keinoista omassa työyhteisössä. Näin ollen tarkoituksena on katsoa etätyöluentoja viikkopalaverien ja opettajien sekä hoitajien pedagogisten palaverien aikana.

Haasteeksi etätyön aloittamisessa koettiin alkuhankaluudet tietotekniikan käytössä ja siinä, ettei työnantaja voinut tarjota välineitä kaikille kotikäyttöön. Myös etätyöskentelyn intensiivisyys saattoi yllättää. Positiiviseksi seikaksi puolestaan koettiin, että etätyöaineistosta sai konkreettisia vinkkejä arjen käytänteisiin. Teams-keskustelut työkavereiden kanssa koettiin antoisina ammatillisina



keskusteluina. Palautteissa tuli esille, että työkavereihin tutustui ihan uudella tavalla Teamsin kautta. Löysimme kehittämisen ja päivittämisen kohteita niin toiminnastamme kuin toimintaympäristöstämme. Etätyöskentelyn aikana kaikkien Teams-käyttötaidot kehittyivät huimasti!

Kokemukset etätyöstä varhaiskasvatuksen henkilökunnan, muidenkin kuin esimiesten keskuudessa, osoittautuivat positiivisiksi. Etätyö on käyttökelpoinen tapa työskennellä ja kehittää niin ammatillisuutta kuin työyhteisöä. Ennalta suunniteltu ja johdettu etätyö sopii erinomaisesti myös varhaiskasvatukseen.



Työhyvinvointi ja työterveyshuolto henkilöstön tukena

Kaupunki päätti hankkia henkilöstölle koronatestejä työterveyshuollosta, koska julkinen terveydenhuolto ruuhkautui pahasti. Vuonna 2020 työterveyshuollon lähetteellä testejä tehtiin 937 kpl ja ne kustansivat 141 631.00 euroa. Työnantajan tarjoaman influenssarokotuksen otti 1470 työntekijää, joka on 470 henkilöä enemmän kuin edellisellä vuonna. Tavoitteena on, että vähintään puolet henkilöstä on rokotettu.

Yhdessä työterveyshuollon kanssa järjestettiin vuoden aikana yli kymmenen Teams-alustalla käytyä ryhmäkeskustelua, jotka oli tarkoitettu esimiehille ja kaikille kaupungin työntekijöille, jotka halusivat jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan muiden kanssa. Henkilöstön keskuudessa poikkeuksellisen ajan koettiin aiheuttavan sekä oman hyvinvoinnin ja terveyden heikentymistä että niihin liittyvän huolen lisääntymistä. Myös läheisten hyvinvoinnista ja terveydestä kannettiin huolta. Yhdessä puhumalla purettiin korona ahdistusta ja jaettiin kokemuksia työssä jaksamisen tueksi. Työterveyshuollossa panostettiin myös yksilövastaanottoon. Henkilöstö varasi vastaanottoajan Keskitetyn ajanvarauksen kautta. Työterveyspsykologin ja työterveyshoitajien keskusteluajoilla purettiin työn kuormitukseen liittyviä seikkoja.

Työhyvinvointiasiamiehet henkisen ensiavun osaajiksi

Lähes jokaisella Lahden kaupungin työpaikalla on työhyvinvointiasiamies; heitä on yhteensä jo yli yhdeksänkymmentä. Työhyvinvointiasiamies tekee yhteistyötä työhyvinvointivaltuutetun kanssa työsuojeluun, työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvissä asioissa. Lukioiden ja Peruskoulujen työhyvinvointiasiamiehet pääsivät syksyllä 2020 kouluttautumaan henkisen ensiavun osaajiksi ja siten vaikuttamaan positiivisella tavalla henkilöstön työhyvinvointiin.

Henkisellä ensiavulla tarkoitetaan akuutin tilanteen ensimmäistä huomiomista; kyseessä voi olla työpaikalla tapahtunut välikohtaus tai yksityiselämän tapahtuma, joka rasittaa ihmistä. Joskus kyseisessä tilanteessa avuksi riittää keskustelu ja tilanteen purkaminen henkisen ensiavun koulutuksen saaneen työkaverin kanssa. Jos tämä ei riitä, niin henkisen ensiavun osaaja tietää, kuinka ohjata avunsaannissa eteenpäin.

Työhyvinvointia liikkumalla -hanke

Vuoden 2020 alussa käynnistynyt, Työhyvinvointia liikkumalla, on Lahden kaupungin työntekijöille suunnattu liikunnan kehittämishanke. Hanke sai ensimmäisenä vuonna aluehallinto-virastolta 45 000 euron suuruisen avustuksen ja sitä hallinnoi liikuntapalvelut.

Työhyvinvointia liikkumalla-hankkeen tavoitteena on Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla, motivaation kasvattaminen omaehtoiseen liikuntaan, yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentäminen. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa liikunta- ja hyvinvointi osana työpaikan strategiaa, johtamista, resursseja ja käytännön toimia sekä tarjota onnistumisia ja hyvän olon tunnetta liikkumalla.

Keinoina hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi ovat liikunnan lisääminen työmatkoilla, etäpäivien aikana sekä vapaa-ajalla. Hankkeen myötä työntekijöille tarjotut kehonkoostumusmittaukset, liikuntaneuvonta, lajikokeilut, työpaikkojen liikuntavastaavien eli ”tsemppareiden koulutus”, liikuntaryhmät, teema-, tapahtuma-, tyhy-, ja liikuntapäivät, taukoliikunta ja toimiva viestintä edistävät omalta osaltaan tavoitteiden saavuttamista. Liikuntapalveluvastaava Jari Unelius kertoo koronapandemian tuoneen paljon haasteita hankkeen suunnitelmien toteuttamiseen, mutta paljon hyvää saatiin kaikesta huolimatta aikaan vuoden 2020 aikana. Esimerkiksi kehonkoostumusmittauksia tehtiin lähes viidellesadalle henkilölle ja korona-aikaan hyvin soveltuvassa sähköisessä muodossa olevia taukoliikunnan videoita on Intrassa katsottu niin ikään yli viisisataa kertaa. ”Työhyvinvoinnin palaset osaksi elämää”-webinaarisarja on kerännyt yli sata katselukertaa. Unelius toteaa, että on ollut ihailtavaa nähdä, kuinka rohkeasti työntekijät ovat lähteneet testeihin, liikuntaneuvontaan ja muihin tarjottuihin toimintoihin mukaan; yhdessä tästä on hyvä jatkaa!

Työhyvinvointikysely

Henkilöstökyselyiden tavoitteena on parantaa työyhteisön toimivuutta, työhyvinvointia ja yhteistyötä. Vastausprosentti Lahden kaupungin henkilöstölle tehtyyn työhyvinvointikyselyyn oli 67. Henkilöstön työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvoksi saatiin 3,89 arviointiasteikon ollessa 1–5. NPS indeksi eli suosittelemuus puolestaan oli -9,04. Suosittelemuusmitalla mitataan, suosittelemuus henkilöistä Lahden kaupunkia työntekijänä. Suosittelemuusmitalla on mitattu aiemminkin ja nyt arvo oli parantunut edellisestä kyselystä (2018). Työhyvinvointikysely uudistettiin täysin ja siksi edellisiä kyselyitä ei voi suoraan verrata tämän kyselyn tuloksiin. Seuraava kysely toteutetaan vuonna 2022.

Työhyvinvointikyselyn parhaat tulokset tulivat osiosta ”Minä työyhteisön jäsenenä”. Tulosten perusteella Lahden kaupungin henkilöstö on erittäin motivoitunut ja sitoutunut omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Henkilöstö arvostaa omaa työtään ja huolehtii tiedonkulusta hyvin. ”Tämä tulos vaikuttaa todella hienolta ja antaa merkityksen työlle”, kommentoi työhyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti.

Heikoimmat tulokset puolestaan tulivat osiosta ”Voimavarat ja palautuminen”. Tulos on Maisonlahden mukaan huolestuttava. Vain alle 20 % kyselyyn vastanneista ei koe työtään kuormittavana. Kuormituksen aiheuttajaksi mainittiin ulkoiset tekijät (esim. melu, ennakoimattomat tilanteet), liika työ, sekavat työskentelytavat ja töiden sujumattomuus sekä johtaminen. Henkilöstön mielestä palautumista parhaiten edistävät liikuntaharrastukset, lepo ja uni, sosiaaliset suhteet, hyvä ravinto ja itsensä kehittäminen. ”Työstä palautumiseen tuleekin kiinnittää erityistä huomiota, liittyen etenkin niihin seikkoihin, joihin voidaan vaikuttaa jo työpäivän aikana, kuten työn tauotus ja hyvä ravinto.”, kommentoi Maisonlahti.

Kyselyn tulokset käsiteltiin työyhteisöissä esimiesten johdolla. Suositus tulosten käsittelyn suhteen oli käyttää toiminnallisia menetelmiä, jotta jokainen työyhteisön jäsen voi kokea tulensa kuulluksi. Kussakin työyhteisössä valittiin kehittämisen kohteet, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Kehittämiskohteiden toteutumista mitataan henkilöstölle tehtävällä ns. pulssikyselyllä kaksi kertaa ennen seuraavaa kyselyä.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia

3,89

Kokonaiskeskiarvo (1–5)

-9,04

NPS indeksi

NPS jakauma

20,4 %

Suosittelijat
(10–9)

50,2 %

Neutraalit
(8–7)

29,4 %

Arvostelijat
(6–0)

Työhyvinvointi lukuina

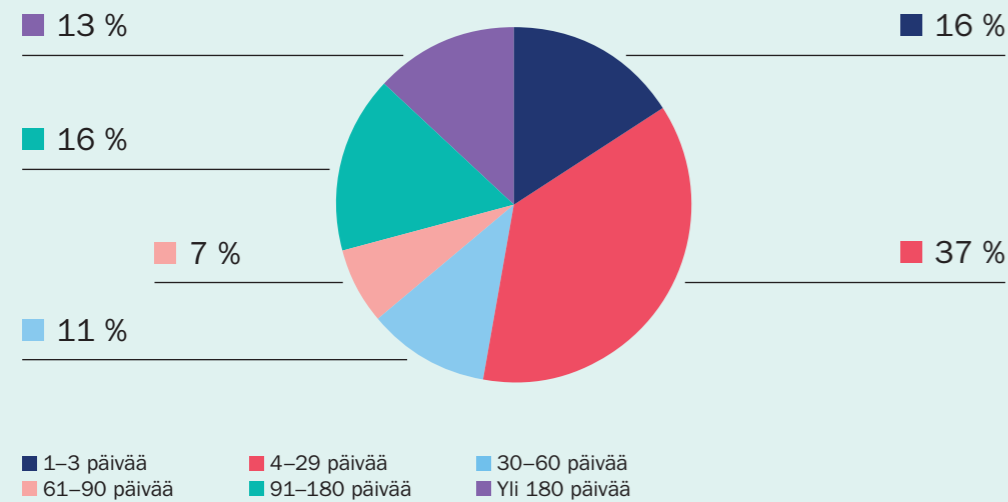
Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja oli 55 559 kalenteripäivää vuonna 2020. Henkilötyövuotta kohti poissaoloja oli 17,7 kalenteripäivää. Tarkastelutapa on muuttunut vuodesta 2019, joten vertailua edelliseen vuoteen ei suoraan voi tehdä.

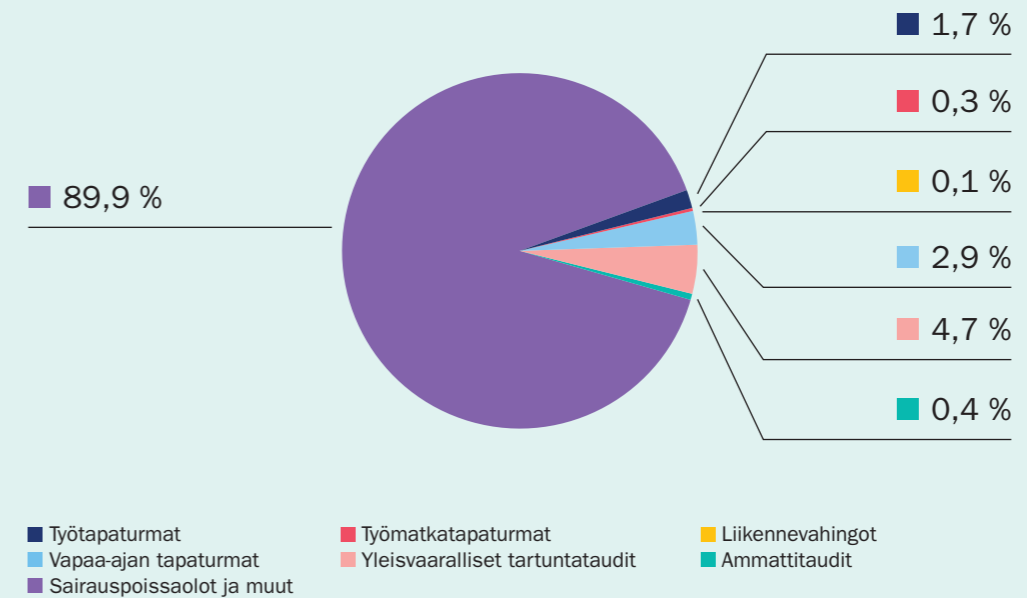
- 960 kalenteripäivää johtui työtapaturmista
- 187 kalenteripäivää johtui työmatkatapaturmista
- 225 kalenteripäivää johtui ammattitaudeista tai ammattitautiepäilyistä

Korona vaikutti monin tavoin myös terveysperusteisiin poissaoloihin, henkilöstöä ohjeistettiin pienissäkin hengitystieoireissa jäämään kotiin. Karanteenit aiheuttivat poissaoloja 2633 kalenteripäivää.

Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Syy: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%)



Terveysperusteiset poissaolopäivät per henkilötyövuosi (päivää)

Konsernihallinto	9,2
Sivistys	19,2
Kaupunkiympäristö	9,0
Koko kaupunki	17,7

Osuus henkilöstöstä joilla ei terveysperusteisia poissaoloja

Konsernihallinto	34 %
Sivistys	21 %
Kaupunkiympäristö	43 %
Koko kaupunki	23 %

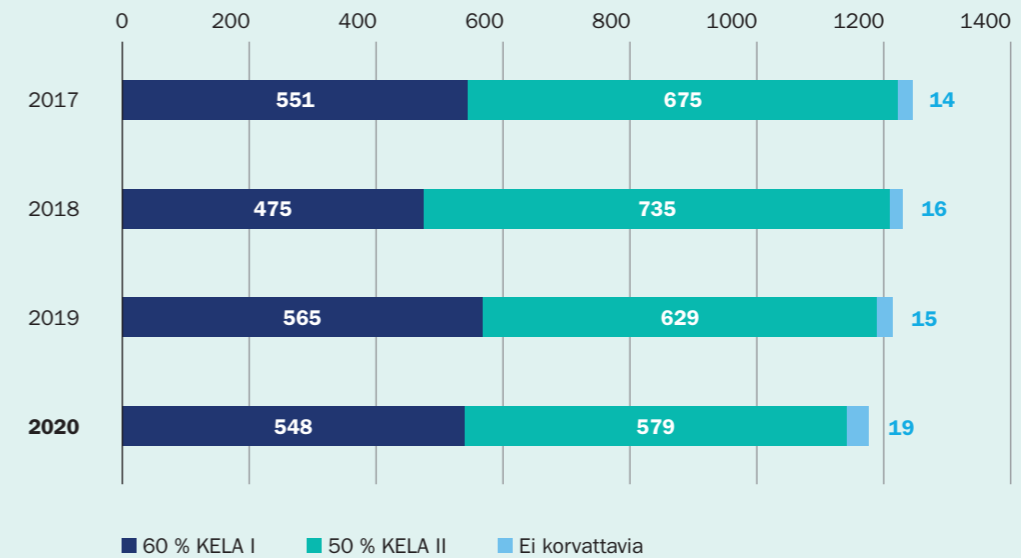
Työterveyshuollon kustannukset

Henkilöstölle järjestetty lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja vapaaehtoinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito aiheuttivat vuonna 2020 Lahden kaupungille yhteensä noin 1,146 miljoonan euron kustannukset. Kelalta saatavan korvauksen jälkeen nettokustannukset olivat noin 142 euroa henkilöä kohden. Kaupungin tavoitteena on siirtää painopistettä pois sairauenhoidosta kohti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa.

Tavoitteena oli vuoden 2020 aikana on nostaa Kela I korvausluokka kattamaan työterveyshuollon kuluista 60%. Valtion Kelakorvausta koskeva uudistus ohjaa toimintaa tähän suuntaan. Lahden kaupunki otti työterveydessä vuoden 2020 alusta käyttöön hoidontarpeen arvioinnin ja rajasi sairausvastaanotolta akuutit infektioaudit pois. Henkilöstölle tehtyjä terveystarkoituksia tehtiin entistä tiheämmin. Tarkoituksena oli työterveyshuollolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen niin, että palvelut taataan kaikille, jotka sitä tarvitsevat. Tavoitteita ei saavutettu vuoden 2020 osalta Kela-korvausluokkien suhteen. Suurin syy edellä mainittuun oli koronaepidemian aiheuttamat muutokset työterveyshuolto-työssä. Työterveysneuvotteluja käyntiin 85 edellisen vuoden 60 sijaan. Työterveyshuollon käytön rajaukset edistävät jatkossa tavoitteiden saavuttamista.



Työterveyshuollon kustannukset (1000€)



Vaara-, uhka ja läheltä piti- tilanteet

Työssä koettu väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Opettajien ja opetusalan erityisasiantuntijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet merkittävästi viime vuosina sekä valtakunnallisesti että Lahden kaupungin työpaikoilla.

Työhyvinvointivaltuutetuille raportoitiin vuoden 2020 aikana 570 tapahtumaa, joista valtaosa on sattunut perusopetuksessa. Ilmoituksia tuli kuitenkin vain 25 % edellisen vuoden ilmoituksiin nähden. Vaara- ja uhkatilanteet työssä eivät ole vähentyneet, mutta kevään koronasulut näkyvät ilmoitusten määrän laskussa. Tilanteista kaksi oli niin vakavia, että niistä tehtiin rikosilmoitus. Työhyvinvointitoimikunta on käsitellyt tapahtumat ja antanut työpaikoille suosituksia turvallisuuden parantamiseksi.

Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla voi vaarantaa työntekijöiden terveyden ja se on lainsäädännöllä kielletty. Työhyvinvointivaltuutetuille raportoitiin vuoden 2020 aikana yli kymmenen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvää tapahtumaa, joita selvitettiin ja ratkaistiin Lahden kaupungin toimintamallin mukaisesti. Pääosin tapahtumat olivat ristiriitoja työyhteisössä työntekijöiden tai työntekijän ja esimiehen välillä.

Työkykyjohtamisen 360 analyysi

Keva teki vuonna 2020 Lahden kaupungin työkykyjohtamisesta analyysin. Analyysissä käytettiin kyselyä sekä kaikkia asiaan liittyviä asiakirjoja, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, 2019 henkilöstökertomusta ja varhaisen tuen mallia. Kysely kohdistettiin osalle henkilöstöä, kyselyyn vastasivat työterveyshuollon edustajat, työhyvinvointitoimikunta, pääluottamusmiehet ja johtoryhmät. Kyselyn tuloksista järjestettiin työpaja ja analyysin pohjalta vuonna 2021 rakennetaan uusi toimintamalli työkykyjohtamiseen.

Analyysin aihealueita olivat muun muassa: työkykyjohtamisen strategisuus, sairauspoissaolojen hallinta, työterveysyhteistyö ja työturvallisuuden johtaminen. Työkyvyttömyyden kustannuksista analyysissä ilmeni, että sairauspoissaolokustannukset ovat Lahdessa alhaisemmat kuin verrokeissa, työkyvyttömyyseläkemaksut ovat verrokkeja korkeammat, tapaturmataajuus oli hiukan verrokkeja korkeampi ja työterveyshuollon kustannukset olivat verrokkeja alhaisemmat. Analyysin johtopäätöksenä muun muassa päädyttiin laskemaan Lahden kaupungin terveystalouden poissaolojen hälytysraja 30 päivästä 20 päivään.

Palkkasummaan suhteutetut kustannukset

Palkkasummaan suhteutetut kustannukset	Lahti €	Lahti %	Verrokki (ka)
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	6 034 395	4,89	5,34
Sairauspoissaolokustannukset	3 538 442	2,87	3,46
Työkyvyttömyyseläkemaksut	1 620 664	1,31	0,97
Työterveyshuollon kustannukset	559 999	0,45	0,58
Tapaturmakustannukset	316 222	0,26	0,39



Kuntoutuksiin liittyviä toimenpiteitä

Kaupunki on yhdessä Työterveys Wellamon kanssa hakenut KIILA-kuntoutuskursseja eri ammattiryhmille. KIILA on tarkoitettu työelämässä oleville, joiden työkykyä heikentää jokin sairaus ja kuntoutumisen tarve on havaittu. KIILA-kuntoutus tukee työssä kehittymistä ja työelämässä pysymistä. KIILA-kuntoutus koulunkäyntiavustajille, varhaiskasvatuksen avustajille ja -hoitajille ja toimistotyöntekijöille päättyi vuonna 2020. Keväällä 2020 alkavaksi suunnitellut varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiopalveluiden opettajien ryhmät sekä perhepäivähoitajien ryhmä siirtyivät koronan vuoksi alkamaan vasta loppuvuodesta.

Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettynä tai jotain muuta kaupungissa tehtävää työtä tai osallistumaan ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Korvaavan työn lähtökohtana on tukea työntekijän työhön paluuta, työkykyä ja työelämässä pysymistä sekä varhentaa hänen työhön paluutaan. Korvaavan työn käyttö on edelleen kasvussa. Sitä käytettiin 752 päivää vuonna 2019 (518 pv vuonna 2019).

Rekrytointi

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen rekrytointienkin osalta. Luotiin uusia toimintamalleja anonyymiin rekrytointiin ja opiskelijaharjoitteluun liittyen. Kehitettiin uusia käytäntöjä poikkeusoloja varten ja parannettiin jo olemassa olevaa täyttölupaprosessia. Isona kokonaisuutena oli rekrytoinnit vuonna 2021 käynnistyvää Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilua varten.



Kehitettiin uutta

Anonyymi rekrytointi

Anonyymia rekrytointia kokeiltiin alkuvuonna 2020 muutamissa rekrytoinneissa. Kokemukset olivat hyviä ja kokeilujen myötä anonyymi rekrytointi otettiin rekrytoinnin palveluvalikoimaan esimiesten halukkuuden ja harkinnan mukaan käytettäväksi. Rekrytoivat esimiehet arvioivat, missä tehtävissä nimetön rekrytointi tukee kokonaisuutta. Tärkeintä on, että löydetään sopivimmat tekijät avautuviin tehtäviin.

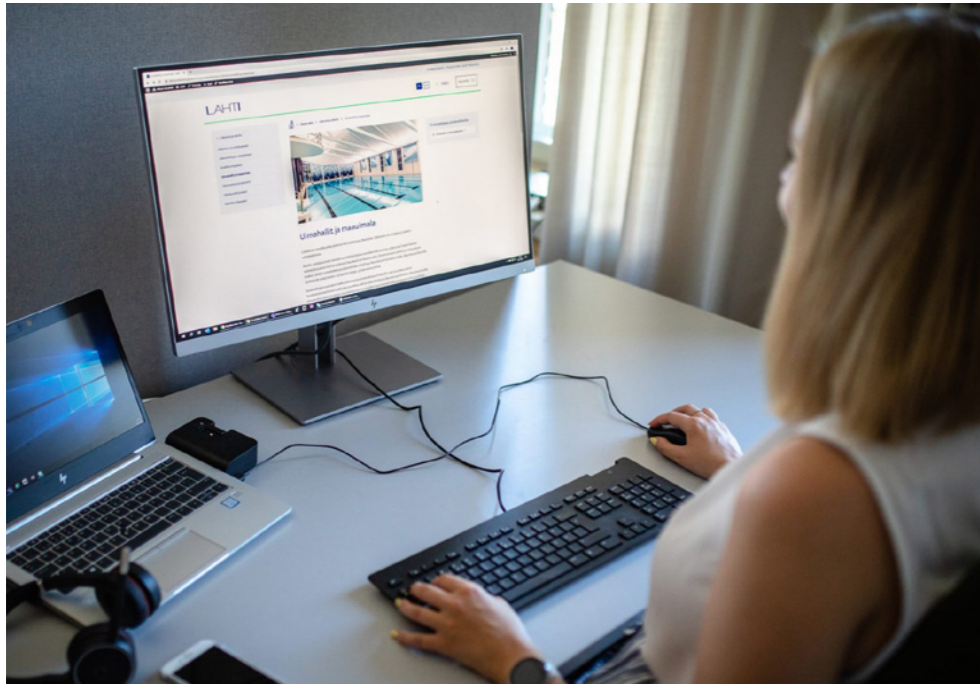
Anonyymi rekrytointi tarkoittaa, että hakemuksista poistetaan hakijan henkilökohtainen tausta esim. nimi, osoite, sukupuoli, syntymäaika, syntymäpaikka, kansalaisuus, äidinkieli, siviilisääty ja perhetiedot. Lähtökohtana on hakijoiden yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvon lisääminen, kun valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan ilmoittaman osaamisen ja työkokemuksen perusteella. Anonyymissä rekrytoinnissa nimetön vaihe ulottuu työhaastatteluun saakka.

Poikkeusolojen työtehtävät

Kun keväällä 2020 siirryttiin koronatilanteen vuoksi poikkeusoloihin ja ryhdyttiin sulkutoimenpiteisiin, kaikilla kaupungin työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta tehdä omaa varsinaista työtehtäväänsä. Toisaalta samaan aikaan muodostui uusia tehtäviä esimerkiksi asiointiapuun ja yksinyrittäjätukihakemusten käsittelyyn liittyen. Käynnistimme poikkeusolojen tehtävien sisäisen haun Lahden kaupungilla. Tehtäviä ja tehtäväalueita tuli haettavaksi sitä mukaa, kun tarpeita tekijöille poikkeusoloissa ilmeni. Haku oli tarkoitettu vain Lahden kaupungin työntekijöille. Tehtävät täytettiin heti sopivan tekijän löydyttyä. Tehtäviä oli haussa yli 80, joista lähes kaikki saatiin täytettyä.

Sisäinen haku lomautusuhan vuoksi laajempaan käyttöön

YT-neuvottelujen myötä syntyneiden lomautusten ja lomautusuhan vuoksi kaikki Lahden kaupungin avautuvat työsopimussuhteiset tehtävät laitettiin sisäiseen hakuun yhden hakuilmoituksen kautta seitsemäksi vuorokaudeksi. Näihin avoimiin tehtäviin voivat hakea kaikki Lahden kaupungin työntekijät, koska lomautusuhka koski koko kaupungin henkilöstöä. Tehtäviin oli mahdollista hakea yhdellä hakulomakkeella, johon sai merkitä itseään kiinnostavat tehtävät. Näin voitiin helpottaa tehtäviin hakemista. Mikäli soveltuvaa hakijaa ei löytynyt sisäisen haun kautta, tehtävä laitettiin ulkoiseen hakuun.



Täyttölupaprosessin kehittäminen

Rekrytointiprosessin alussa tehtävään haetaan täyttölupaa ennen kuin tehtävää voidaan laittaa hakuun tai täyttää. Täyttölupaprosessia kehitettiin siten, että kaupunginjohtajalle hyväksyttäväksi meneviin täyttölupahakemuksiin ohjeistettiin laitettavan liitteeksi tehtäväkuvaus. Lisäksi palkkoihin ja palkanmääritykseen alettiin kiinnittämään tarkemmin huomiota jo täyttölupaa myönnettäessä palkka-avoimuuden edistämiseksi.

Hakijaviestinnän kehittäminen

Työpaikkailmoitusten laatua ja hakijaviestintää on kehitetty vuoden 2020 aikana entisestään. Työpaikkailmoituksista on kannustettu tekemään houkuttelevampia, ja niissä on kehoitettu esittelemään myös työyksikköä sekä työyhteisöä. Rekrytoivat esimiehet ovat muistaneet paremmin ei kiitos -viestien lähettämisen ja ymmärtäneet niiden merkityksen. Rekrytointiyksikkö on tarvittaessa muistuttanut, jos viestien lähettäminen on unohtunut. Esimiehet ovat rekrytointiyksikön kannustuksesta lähettäneet jonkin verran myös väliaikatietoja rekrytoinnin edetessä.

Työnantajasisivujen uudistaminen

Lahden kaupungin internetsivut uudistettiin vuonna 2020. Siinä yhteydessä uudistettiin myös Lahti työnantajana -sivut. Sisältöä mietittäessä keskityttiin informatiivisuuteen. Tavoitteena oli, että sivuilta saisi kattavan kuvan Lahden kaupungista työnantajana, ja että mahdollisimman moni voisi löytää helposti vastauksen kysymyksiinsä suoraan internetsivuilta.

Uusi harjoittelumalli

Lahden kaupungille kehitettiin loppuvuodesta 2020 uusi yhteinen toimintamalli liittyen opiskelijaharjoitteluun. Uuden harjoittelumallin tarkoituksena on tehostaa opiskelijoiden ja kaupungin välistä yhteistyötä ja helpottaa opiskelijoiden haakeutumista harjoitteluun Lahden kaupungille. Mallin suunnittelussa oli mukana opiskelijaharjoittelija, henkilöstöpalveluiden edustajia sekä harjoittelun yhdyshenkilöitä eri vastuualueilta. Jatkossa kaupungille haetaan harjoitteluun ja opinäytetyötä tekemään yhteisellä lomakkeella, joka löytyy Lahti.fi-sivustolta. Opiskelija täyttää lomakkeen ja lähettää sen suoraan häntä kiinnostavan yksikön vastuuhenkilölle. Malli otetaan käyttöön vuoden 2021 alussa.



Jatketaan hyviä toimintamalleja

Keväisin hakuun tulevia vakituisia perusopetuksen opettajien virkoja sekä vakituisia varhaiskasvatuksen ja koulunkäyntiavustajan tehtäviä haettiin vuonna 2020 jo totuttuun tapaan yhteisilmoituksella. Samalla toimintamallilla jatketaan myös keväällä 2021, sillä haku yhteisilmoituksilla helpottaa tehtäviin hakemista ja parantaa hakijakokemusta.

Myös vuoden 2020 kesäharjoittelurekrytoinneissa hyödynnettiin aikaisempien hyvien kokemusten innoittamana yhteisilmoitusta. Hakija sai hakulomakkeella toivoa kahta tehtäväaluetta ja tehtäväalueista useamman sijoituspaikan. Kesäharjoittelurekrytointi saatiin vietyä loppuun ja valinnat tehtyä, mutta valitettavasti kesäharjoittelut eivät toteutuneet poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi.

Lahden kaupungin lyhytaikaiset sijaisuudet perusopetuksen opettajien, avustajien ja varhaiskasvatuksen osalta täytettiin vuonna 2020 pääsääntöisesti Rekrymobiililla, joka on Kuntarekryn tarjoama mobiililaitteissa toimiva sijaisrekrytointin työkalu. Sijaisia on järjestelmän kautta saatu 1891 lyhytaikaiseen sijaisuuteen vuoden 2020 aikana (vuonna 2019 määrä oli 4534), eli käyttö on vähentynyt yli puolella. Lukuihin vaikuttaa varmasti osaltaan koronatilanne, joka sulki keväällä perusopetuksen kahdeksi kuukaudeksi ja vähensi reilusti tarpeita myös varhaiskasvatuksessa. Sijaistarpeista täyttyi perusopetuksessa 58 % ja varhaiskasvatuksessa 37 %. Sijaisen sai keskimäärin vähän yli 3 minuutissa.

Sijaisrekisteriin täytetään ensin hakemus ja sen jälkeen hakijat haastatellaan. Vuonna 2020 haastatteluja ei ollut mahdollisuutta järjestää aikaisempaan malliin kaksi kertaa kuussa ilman ajanvarausta non-stop-periaatteella. Haastattelujen järjestämisessä oli 5 kuukauden tauko, jolloin järjestettiin vain satunnaisia haastatteluja videoneuvotteluyhteyden välityksellä etänä. Vuoden lopussa opettajien, koulunkäyntiavustajien ja varhaiskasvatuksen lyhytaikaisten sijaisten sijaispoolissa oli noin 400 haastateltua sijaista, joilla hakemus sijaisuuksiin oli aktiivisena. Aktiivisten sijaisten määrä pysyi haastattelukatkoa huolimatta samana verrattuna aikaisempiin vuosiin.


Vuonna 2019 käyttöön otettua Opeurafoorumin, opettajien sisäisen haun kanavan, käyttöä jatkettiin vuonna 2020. Opeurafoorumi on tarkoitettu kelpoisuusehdot täyttävälle, vakituisessa palvelussuhteessa oleville opettajille ja sen kautta voi ilmoittaa kiinnostuksensa avoimeksi tuleviin virkoihin (vakituiset tai määräaikaiset). Opeurafoorumin kautta haku tapahtuu marras-joulukuussa seuraavan vuoden tehtäviin, kyseessä ei ole jatkuva haku. Muutamia siirtoja Opeurafoorumin kautta on tapahtunut vuosittain. Opeurafoorumi koetaan tärkeänä mahdollisuutena, joten sen käyttöä jatketaan myös vuonna 2021. Opeurafoorumin markkinointia on tarkoitus lisätä, jotta opettajien tietoisuus mahdollisuudesta lisääntyy.

Suunnitelmia vuodelle 2021

Vuoden 2020 lopussa lanseerattiin Lahden kaupungin uusi harjoittelumalli. Vuonna 2021 pääsemme näkemään, miten uusi harjoittelumalli toimii käytännössä. On kiinnostavaa seurata, onko opiskelijoiden helpompi hakea meille harjoitteluun ja otetaanko uuden mallin myötä harjoittelijoita sekä opinnäytetyöntekijöitä enemmän. Yritämme henkilöstöpalveluissa ja rekrytointiyksikössä olla myös omalta osaltamme aktiivisia toimijoita harjoitteluiden ja opinnäytetöiden mahdollistajana.

Loppuvuonna 2020 kehitettiin yhdessä perusopetuksen kanssa OpeTinderi opettajien työkiertomahdollisuuksien lisäämiseksi. OpeTinderin tavoitteena on mahdollistaa opettajien määräaikainen siirtyminen vaihtamalla työtehtäviä lukuvuodeksi toisen opettajan kanssa. OpeTinderi tarjoaa matalan kynnyksen mahdollisuuden tarkastella tekemäänsä työtä toisen työyhteisön jäsenenä. Tällä tavoitellaan sitä, että osaavat opettajat eivät vaihda työnantajaa vaan osaaminen säilyy saman työnantajan käytössä. Vaihdos voi antaa uusia näkökulmia työhön, sen tarkoitus on toimia yhtenä ammattitaidon kehittymisväylänä ja mahdollisuutena uusiutumiseen. OpeTinderiä kokeillaan perusopetuksessa alkuvuonna 2021.

Yleisesti jatketaan aikaisempina vuosina hyväksi havaittuja toimintamalleja. Sen lisäksi kehitetään rekrytointiprosessia jatkuvasti havaittujen tarpeiden perusteella ja keskitytään erityisesti hakijaviestinnän parantamiseen entisestään. Hakijakokemukseen kiinnitetään kokonaisuudessaan huomiota hakijaviestinnän lisäksi palkka-avoimuudella sekä tavoittelemalla tilannetta, että ulkoiseen hakuun laitetaan mahdollisuuksien mukaan vain aidosti haussa olevia tehtäviä.



Loppuvuonna 2020 kehitettiin yhdessä perusopetuksen kanssa OpeTinderi opettajien työkiertomahdollisuuksien lisäämiseksi.

Rekrytoinnit lukuina

Ulkoiset rekrytoinnit

	2019	2020
Rekrytoinnit	487	428
Työpaikkoja	801	768
Hakemuksia	8142	7468

Vuonna 2020 hakemuksia per tehtävä tuli noin 10. Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen pääasiassa perusopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja kesätöiden haussa käytössä olleista yhteisilmoituksista. Poikkeuksellinen vuosi on pienentänyt rekrytointien määrää.

Sisäiset rekrytoinnit

	2019	2020
Rekrytoinnit	6	6
Työpaikkoja	6	6
Hakemuksia	16	23

Sisäisten hakujen luvuista on poistettu poikkeusolojen ja lomautusuhan vuoksi avatut rekrytoinnit. 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, osamisen tai mahdollisesti esimerkiksi lisäkoulutautumisen myötä.



Vuonna 2020 hakemuksia per tehtävä tuli noin 10.

Osaamisen kehittäminen

Tavoitteena on, että 70/20/10 mallin mukaisesti henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu pääosin arjessa ja jokapäiväisissä tilanteissa, työkierrolla ja osallistumalla erilaisiin työryhmiin ja projekteihin. Vain osa osaamisen kehittämistä tapahtuu varsinaisissa koulutuksissa.

Vuonna 2020 koulutuspäiviä kertyi yhteensä 6522, joista työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli 3135.

6 522

koulutus-
päiviä
vuonna
2020

3 135

työllisyysrahaston
koulutus-
korvaukseen
oikeuttavia päiviä

Erätauko-dialogin osaaminen laajenee

Sitran kehittämän Erätauko -dialogin avulla voidaan saada eri lähtökohdista tulleita ihmisiä käymään tasavertaista keskustelua ja saada paikalle myös heidät, jotka herkästi jäävät keskusteluiden ulkopuolelle. Erätauon lähestymistapa on dialogi, joka on rakentava ja tasavertainen tapa keskustella. Dialogissa tähdätään aiheen, toisten ihmisten tai itsen parempaan ymmärtämiseen, mutta ei yksimielisyyteen tai nopeisiin ratkaisuihin. Parhaimmillaan dialogissa syntyy ennalta-arvaamattomia oivalluksia ja uutta ajattelua.

Erätauko-dialogin osaajajoukko Lahden kaupungin sisällä kasvoi vuoden 2020 aikana ja myös kyky hyödyntää menetelmää koronatilanteessa tarvittavaan etäfasilitointiin ja -osallistamiseen laajeni. Erätauko-koulutuksiin on osallistunut 74 kaupungin työntekijää eri yksiköistä, ja keskustelutilaisuuksiin on osallistunut 1300 henkilöä. Erätaukoverkoston osaajat ovat pystyneet toteuttamaan isoja ponnistuksia: määrällisesti suurimmat digiloikat tehtiin hybridi-valtuustoseminaarin ja etäesimiespäivän onnistuneiden kokemusten myötä.

Lahti Erätauko



Yhteensä 1300 osallistujaa 40 keskustelua 74 koulutettua



Kirjasto hyödyntää aktiivisesti erätauko-osaamista

Kirjastopalvelujohtaja Salla Palmi-Felin kertoo, että kirjaston henkilökuntaa osallistui aktiivisesti erätauko-koulutuksiin. Menetelmää hyödynnettiin keskusteluissa niin Lahden kaupunginkirjastolla kuin alueellisella kehittämistehtäväalueella.

Koko kirjaston kehittämispäivässä aloitettiin uuden asiakaspalvelukonseptin kehittämistyö ja henkilöstö jaettiin pienempiin ryhmiin, joissa keskustelua käytiin erätaukokeskustelun pelisäännöillä. Konseptia hyödynnettiin myös muissa kirjaston sisäisissä keskusteluissa. Palmi-Felin kertoo kirjaston erätauko-osajien olleen lisäksi mukana kaupungin eri tahojen järjestämissä keskusteluissa mm. ympäristöpääkaupunkivuoteen ja Liisuun liittyen. Työ jatkuu vuonna 2021 ja erätaukomenetelmää viedään Lahden kirjaston alueellisen kehittämistehtävän kautta Kanta-Hämeeseen, Kymenlaaksoon, Päijät-Hämeeseen sekä Etelä-Karjalaan erilaisin kirjastohenkilökunnan koulutuksin. Palmi-Felinin mukaan katse erätaukomenetelmän hyödyntämisessä Lahdessa siirtyy kuntalaisia kohti vuonna 2021, jolloin pyritään järjestämään kuntalaisille erätaukokeskusteluja heille tärkeistä asioista joko fyysisesti tai virtuaalisesti.

Varhaiskasvatuspalveluissa vahvistetaan kestävän kehityksen kasvatusosaamista

Lahden kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa käynnistyi vuonna 2020 Ympäristökasvattajan erikoisammattitutkintoon valmistavat oppisopimusopinnot, jotka toteutetaan näyttötutkintona. Opinnot liittyvät varhaiskasvatussuunnitelmaan, jonka tavoitteena on antaa lapsille valmiuksia havainnoida, jäsentää ja ymmärtää ympäristöään myös tieteen keinoin. Opintojen myötä kolmessatoista päiväkodissa, kahdessa perhepäivähoitopaikassa sekä yhdessä avoimen varhaiskasvatuksen toimipisteessä työskentelee maaliskuun 2021 loppuun mennessä yhteensä 22 ympäristökasvatuksen ammattilaisia. Palvelupäällikkö Leena Miettisen mukaan kyseessä on Lahden kaupungin varhaiskasvatuspalveluilta merkittävä lisäsatsaus kestävän kehityksen edistämiseen.

Ympäristökasvattajan erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen järjestää Suomen ympäristöopisto SYKLI. Lahdessa alkoi viime keväänä kaksi ryhmää: tilauskoulutusryhmä kaupungin sivistyspalveluiden tilauksesta Lahden varhaiskasvattajille ja omaehtoinen koulutusryhmä.



Ympäristökasvattajan opintojen kehittämishankkeiden tuloksena toimintaa ja materiaaleja ympäristötietoisuuden lisäämiseksi

Ympäristötietoisuuden lisäämiseksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle on tuotettu oppisopimusopintojen aikana materiaaleja, koulutusta, tilaisuuksia ja tempauksia. Opintojensa aikana tulevat ympäristökasvattajat ovat laatineet ympäristökasvatusohjelman ja kestävän kehityksen ohjelman sekä toteuttaneet ympäristökasvatustilaisuuden. Lähiopetusjaksoilla ympäristökasvattajaopiskelijat tekivät myös kestävän kehityksen kartoitus- ja hanketyötä sekä kehittivät tiedollista ja menetelmällistä osaamista. Tutkintoon sisältyvinä hankkeina neljän päiväkodin lapset ovat istuttaneet kuusentaimia lähimetsään. Lisäksi on tuotettu retkireppuja niin päiväkotien kuin perhepäivähoitajien käyttöön. Toiminnassa on erilaisia lasten metsäryhmiä ja varhaiskasvatuspalvelujen oma kestävän kehityksen kehittämisryhmä.

Lahden kaupungin ympäristökasvattaja Emma Marjamäen mukaan koulutettavat ovat levittäneet omaksumaansa tietoa ja innostustaan omiin yksiköihinsä. Näin ollen yhden tai kahden henkilöstön jäsenen kouluttaminen on ollut vaikuttava teko koko toimintayksikön kestävän kehityksen kannalta. Esimerkiksi Ruoriniemen päiväkodin Susanna Väkeväinen ja Kirsi Kauren ovat huomioineet myös henkilöstön työhyvinvoinnin osana opintojaan. He toivat riippumattopedagogiikan osaksi henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä ja siten loivat yhteisöllisyyttä uudella tavalla.

Poikkeuksellinen vuosi toi mukanaan uutta osaamista ja uusia toimintamalleja

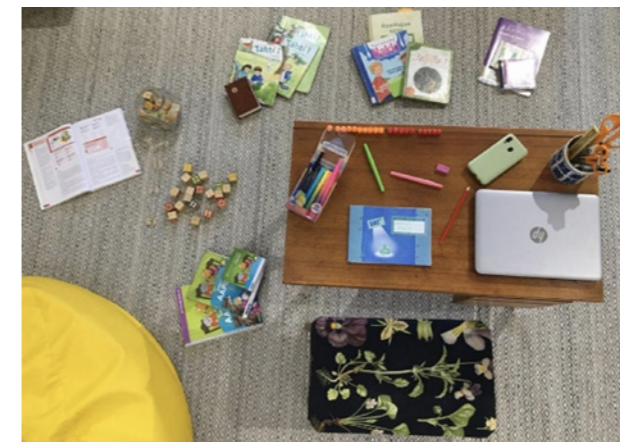
Perusopetuksen digiloikka 2020

Teksti: Rehtori Hanna Alava

Helmikuuisena lauantaina opettajat kokoontuivat Mukkulaan opiskelemaan digitaitoja. Tässä VESO-päivässä oli innoittavia luennoitsijoita, sekä käytännön työpajoja robotiikan ja osaamismerkkien parissa. Yksi kuudesta osaamismerkistä oli nimeltään Face to face verkossa. Moni teki sen ”pois alta”, vaikka arveli, ettei opetustyössä moista koskaan tarvitsisi – opettajahan on läsnäolon ammattilainen, jonka tehtävä toteutuu ryhmän keskellä, ei nettikokouksissa keskellä päivää.

Korona alkoi vaikuttaa elämään maaliskuussa. 18.3. alkaen koulurakennuksiin saivat tulla vain pienimmät oppilaat ja erityistä tukea tarvitsevat, muiden tuli opiskella kotona. Ennen koulujen ovien sulkeutumista opettajat pyrkivät varmistamaan, että oppilaat muistavat O365- ja Wilma -tunnuksensa. Jos kotona ei ollut konetta, koululta sai huoltajan kiittausta vastaan lainaksi laitteen. Henkilöstön osalta Lahdessa oli varauduttu hyvin, koska opettajilla ja avustajilla oli jo valmiiksi käytössään älytyöpuhelimet. Henkilöstön datapaketit nostettiin vastaamaan tarvetta.

Lahdessa pyrittiin siihen, että opettajalla säilyisi vuorovaikutussuhde oppilaisiinsa etäopetuksen aikana. Isompien kanssa tämä toteutui verkkokokousohjelmien kautta, pääosin Teams-kokouksina (myös ohjelmia Google Meet ja Zoom kokeiltiin). Verkkokokouksien kautta opettaminen oli hyppy syvään päähän. Kukaan ei voinut tuntea ohjelmia läpikotaisin, koska niitä päivitettiin jatkuvasti. Verkkokokouksissa piti ottaa ryhmä haltuun, aivan kuten luokassakin. Eteivät Villet ja Ninat jakoivat omaa ruutuaan ja mykistivät opettajan, ennen kuin tämä sai



selville, miten oppilaiden oikeuksia rajoitetaan. Keväällä ei ollut vielä mahdollista jakaa oppilaita pienryhmiin kesken verkkokokouksen, tämä kaivattu ominaisuus tuli saataville vasta vuoden lopussa.

Koska huoltajat pitivät suurimman osan alkuopetusikäisistä kotona, oli pieniinkin oppilaisiin pidettävä yhteyttä. Useat opettajat käyttivät lapsille entuudestaan tuttua Whatsapp-sovellusta ja totuttautuivat viestien lisäksi ryhmävideopuheluihin. Avustajat opettelivat uusia menetelmiä siinä missä opettajatkin, koska oli tärkeää, että kaikki oppilaat tavoitettiin.

Pilvitallennustila, drive, tuli oikeasti tutuksi. Jotkut opettajat tekivät opetusvideota, toiset linkittivät netistä löytämäänsä valmista materiaalia. Oppilaat ottivat taito- ja taideaineiden töistään valokuvia, joista opettaja pystyi seuraamaan etenemistä. Moni opettaja suunnitteli, opetti ja antoi palautetta oppilastöistä vaivojaan säästelemättä.

Keväällä palasimme kouluihin pari viikoksi. Oli tärkeää kohdata kasvotusten. Syksyllä iloitsimme lähiopetuksen jatkumisesta. Kukaan ei enää hymähtele digitaidoille. Koulujen laitekantaa on parannettu suunnitelmallisesti. 7. -luokkalaisilla on jopa omat Chromebookit. Perusopetuksen TVT-suunnitelman toteuttamiselle ei ole omaa oppituntia opetussuunnitelmassa, vaan jokainen opettaja on myös digiopettaja. Tiedostamme nyt paremmin, että sekä henkilöstön että oppilaiden taitoja on pidettävä yllä, mielen pitää olla avoin uudelle ja osaamista on kehitettävä.

Lahden asiointiapu

Teksti: Ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinaattori
Marja Mikola ja Erityisasiantuntija Päivi Pitkänen

Lahden asiointiapu toimi 23.3–18.6.2020 koronapandemian vuoksi apua tarvitseville, joilla ei ollut mahdollisuutta saada apua ruokaostosten tekemiseen, omahoitotarvikkeiden noutamiseen tai postissa asiointiin omaisilta tai naapureilta. Tänä aikana palveluun tuli 2783 yhteydenottoa ja 1360 asiointia. Puheluiden aikana kysyttiin aina myös asiakkaan kuulumisia ja neuvottiin tarvittaessa muissakin asioissa mm. etsimällä yhteystietoja muihin palveluihin.

Asiointiapu käynnistettiin pikavauhdilla kolmessa päivässä koronapandemian pahennettua. Lahden kaupungilla eikä muillakaan kaupungeilla ollut olemassa valmista mallia tällaiseen toimintaan, joten koko toiminta ja ohjeistukset luotiin itse alusta alkaen ja niitä paranneltiin päivä päivältä. Päijät-Hämeen hyvinvointipalvelujen kehitys ry oli kaupungin yhteistyökumppanina. Lahden ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinaattori siirrettiin organisoimaan toimintaa ja asiointiapuun työntekijöiksi siirtyi kaikkiaan 27 kaupungin työntekijää monista eri yksiköistä, joiden omat työtehtävät vähenivät koronan alettua. Työntekijät valikoituivat näihin tehtäviin vapaaehtoisesti ja he kokivat tekevänsä hyödyllistä työtä. Työ motivoi ja innosti, kun pystyi olemaan ikäihmisille avuksi.

Kaupungin logistiikka järjesti taksireitit, jonka mukaan taksit kuljettivat ostokset perille yhdessä asiointiapuun työntekijän kanssa. Ostokset vietiin asiakkaan ovelle ja samalla varmistettiin, että hän voi hyvin. Asiointi ja tavaroiden kuljetus olivat asiakkaalle maksuttomia, mutta ostokset hän maksoi jälkikäteen laskulla kaupungille. Työntekijät saivat asiakkailta paljon positiivista palautetta. He olivat iloisia, tyytyväisiä ja kiitollisia tästä kaupungin tarjoamasta palvelusta.



Soittopalvelu yli 80-vuotiaille

Teksti: Ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinaattori
Marja Mikola ja Erityisasiantuntija Päivi Pitkänen

Kaupungin valmiusjohtoryhmä päätti koronapandemian aikana soittopalvelun käynnistämisestä yli 80-vuotiaille ja osallisuuden ja hyvinvoinnin vastuualue valmisteli ja organisoivat toiminnan. Toiminta käynnistettiin nopealla aikataululla laatien ohjeet, lomakkeet sekä hankkien puhelimet, liittymät ja kuulokkeet. Soittopalvelun tehtäviä tarjottiin Kuntarekryn kautta niille työntekijöille, joiden työtehtävät olivat koronapandemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa oleellisesti vähentyneet tai loppuneet. Soittopalveluun rekrytoitiin kaksi esimiestä varhaiskasvatuksesta ja 31 soittajaa: 16 varhaiskasvatuksesta ja 15 kirjastosta. Soittopalvelu toteutettiin ajalla 14.4.–13.5.

Soittopalvelun työntekijät soittivat kaikille yli 80-vuotiaille lahtelaisille, jotka eivät olleet säännöllisten sosiaali- ja terveyspalvelujen piirissä. Puheluiden avulla haluttiin varmistaa ikääntyneiden arjen sujuminen ja turvallisuus myös poikkeusoloissa. Tarvittaessa soittajat ohjasivat ottamaan yhteyttä Lahden asiointiapuun tai välittivät yhteydenottopyyntöjä ikääntyneiden asiakasohjaukseen Siiriin sekä seurakunnan työntekijälle. Lahdessa on yli 80-vuotiaita 6399, joista sotepalveluiden piirissä oli 28 % (1789). Soittaen tavoitettiin 3899 henkilöä ja mikäli ei tavoitettu, niin postitettiin kirje – yhteensä 4610 henkilöä kontaktoitiin.

Soittopalvelu sai hyvää palautetta ikääntyneiltä: sai jutella kuulumisiaan ja tuli tunne, että välitetään. Palautekyselyssä soittopalvelun työntekijöiltä tuli palautetta, että soittaminen oli voimaannuttavaa ja merkityksellistä työtä. Toisaalta se oli myös kuormittavaa pidempään jatkuvana ja tarvetta olisi ollut mahdollisuudelle purkaa ja käydä läpi puheluissa tulleita asioita asiantuntijan tai esimiehen kanssa.

Liitteet

Henkilöstön ikäjakauma

Ikä	Osuus henkilöstöstä (%)
Alle 20 vuotta	0,3
20–24 vuotta	2,6
25–29 vuotta	6,4
30–34 vuotta	9,3
35–39 vuotta	12,0
40–44 vuotta	13,9
45–49 vuotta	13,5
50–54 vuotta	14,0
55–59 vuotta	15,4
60–64 vuotta	11,7
65–68 vuotta	0,8
Yli 68 vuotta	0,1

Henkilöstö 31.12.2020 (vuoden 2020 luvut eivät ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin nähden)

	2018	2019	2020
Konsernihallinnon palvelualue* (sis. tilakeskus)	320	272	322
Sivistyksen palvelualue** (sis. orkesteri ja teatteri)	3 075	3 167	3 083
Kaupunkiympäristön palvelualue	178	187	190
Yhteensä	3 573	3 626	3 595
Vakituiset	2 720	2 765	2 724
Määräaikaiset	853	861	871
joista työllistettyjä	134	115	86
Henkilötyövuodet	2 831	2 837	3 148

*sisältää Lahden tilakeskuksen

**sisältää Lahden kaupunginteatterin ja Lahden kaupunginorkesterin



LAHTI