

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 22.05.2023

§ 180

Valtuustoaloite: Lahden kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen KV

10621/00.01.01.03/2022

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Henkilöstöjohtaja Mira Keitaanranta, p. 050 559 4065

Työhyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti, p. 044 416 3075

Vs. liikuntajohtaja Markku Ahokas, p. 044 416 3629

Päätös

Kaupunginhallitus päätti palauttaa asian valmisteluun.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Timonen Pekka

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle seuraavan ehdotuksen:

”Kaupunginvaltuusto merkitsee aloitteen ja siitä annetun lausunnon tiedokseen todeten, että aloitteessa tarkoitettu asia on tullut tässä yhteydessä riittävästi selvitettyksi.”

Käsittely

Asian käsittelyn yhteydessä jäsen Jouni Kaikkonen teki seuraavan palautusehdotuksen: ”Palautetaan, koska ei ole käynyt hyvinvoinnin ja vapaa-ajanlautakunnassa”.

I varapuheenjohtaja Kalle Aaltonen kannatti tehtyä esitystä.

Puheenjohtaja tiedusteli kaupunginhallitukselta, voidaanko Jouni Kaikkosen palautusehdotus hyväksyä yksimielisesti. Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti palautusehdotuksen

Perusteluosa

Perussuomalaisten valtuustoryhmä ja Vihreiden valtuustoryhmä

14.11.2022:

”Kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

Me Perussuomalaisten ja Vihreiden valtuustoryhmän jäsenet haluamme jättää valtuutetun aloiteoikeutta käyttäen valtuustoaloitteen, missä tutkitaan ja selvitetään erilaisia mahdollisuuksia kaupungin työntekijöiden terveyden, hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Työntekijän hyvinvointi on korostunut merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamisen vahvistamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Työhyvinvointi lisää työhön sitoutumista sekä lisää tuottavuutta.

Sairauspoissalot näkyvät julkisina kustannuksina, mutta myös kasvattavat toisaalla muiden työmäärää sekä heikentävät yksilön osallisuutta ja saattavat olla vaikuttamassa negatiivisesti työilmapiiriin. Monella sektorilla työn kuormittavuus, hektisyys ja vaatimukset koettelevat niin työntekijän fyysistä kuntoa kuin psyykkistä kestävyyttä.

Työvoimasta käytävän sekä jatkuvasti kiihtyvän kilpailun johdosta, on tärkeää panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja selvittää hyvinvointia edistäviä toimia työnantajan näkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan, työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa työn mielekkyys koostuu useista tekijöistä, joista terveys ja hyvinvointi ovat keskeisiä (STM 12.11.2022). Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet hyvinvoinnin lisäämiseen ovat kilpailuetu

työvoimamarkkinoilla. Työnantajan tulee olla houkutteleva ja erottuva. Hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät mahdollisuudet työssä tulevat olemaan yksi tärkeimmistä tekijöistä tulevaisuuden rekrytoinneissa.

Aloite vastaa suoraan Lahden strategian Kestävästi uudistuva -osion henkilöstön hyvinvointia edistävään osuuteen. Strategian uudistumisen mitattavissa tavoitteissa mainitaan mm., että Lahden maine hyvänä työnantajana vahvistuusekä kaupungin henkilöstön työhyvinvointi parantuu.

Esitämme, että kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi selvittäisimme ja tutkisimme seuraavia mahdollisuuksia.

1. Viikkokohtaisen hyvinvointiin sekä virkistäytymiseen liittyvän työajan 1–2 h kohdentamiseksi ja käyttöönottamiseksi. Henkilöstö voi käyttää kyseisen ajan liikkumiseen tai virkistäytymiseen työnantajan määrittelemien ohjeiden mukaisesti.
2. Mahdollisen alennusjärjestelmän käyttöönottamiseksi, jossa kaupungin omiin liikuntapaikkoihin sekä kaupungin järjestämiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin voisi saada pienen alennuksen.
3. Mahdollistamalla työnantajan verovapaa polkupyöräetu, joka olisi palkan sisällä siten, ettei siitä aiheudu työnantajalle muita kustannuksia, kuin järjestelykustannukset. Mahdollisuuksien ja käytäntöjen selvittäminen ja käyttöönotto kestävän arkiliikkumisen kannustamiseksi.”

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa

hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Kaupungin henkilöstöpoliittisten linjausten yhtenä tavoitteena on, että henkilöstön työ- ja toimintakyky säilyy koko työelämän ajan sekä tavoitteena on kannustaa henkilöstöä ennakoivaan ja omavastuiseen terveyden edistämiseen. Työturvallisuus- ja työterveystoiminnan päämääränä on taata turvallinen ja terveellinen työpaikka, sekä edistää henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia.

Lahden kaupunki palkittiin Maakunnan aktiivisimpana työpaikkana Päijät-Hämeen Urheilugaalassa 18.2.2023. Tunnustus tuli hyvin hoidetusta henkilöstöliikunnasta. Asian eteen on tehty päämäärätietoisesti töitä. Lahden kaupunki tukee henkilöstön liikkumista ja hyvinvointia sekä pitää yllä myös toiminnan jatkuvuutta. Toiminnan jatkuvuus onkin avainasemassa. Ajatuksena on, että työhyvinvointi ja yleinen hyvinvointi kietoutuisivat luontevasti yhteen.

Työhyvinvointia liikkumalla, on Lahden kaupungin työntekijöille suunnattu liikunnan kehittämishanke, joka käynnistyi vuonna 2020. Hankkeen tavoitteena on Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla, motivaation kasvattaminen omaehtoiseen liikuntaan, yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentäminen. Työpaikoilla voidaan edistää työkykyä ja terveellisiä elintapoja monin eri keinoin.

Työhyvinvointia liikkumalla kolmella hankekaudella (2020 - 2022) on vakiinnutettu työyhteisöjen liikuntavastaavien eli Ellien ja Elmojen virkistys- ja koulutuspäivä käytäntö ja toiminnan kehittäminen, avoimet maksuttomat Inbody kehonkoostumusmittaukset sekä kuukausittaiset

maksuttomat lajikokeilut. Niin lajikokeiluissa kuin InBody mittauksissakin on kolmen vuoden aikana toteutunut jo yli 2000 käyntikertaa.

Osana hanketta kaupungin työntekijöiden oma liikuntaneuvoja tarjosi vuonna 2022 niin liikuntaneuvontaan kuin myös ryhmäneuvontaa. Asiakkaita oli yhteensä 100. Osa tapaamisista toteutettiin työyksiköissä, jossa liikuntaneuvoja järjesti niin taukoliikuntaa, kuin liikuntaluentoja. Tapaamisissa pohdittiin yhdessä, miten juuri kyseisessä työpaikassa aktiivisuutta voisi lisätä. Näistä kohtaamisista syntyi myös pidempiä liikuntaneuvonnan asiakkuuksia.

Työhyvinvointia liikkumalla –hanke ulkopuolisen rahoituksen turvin on päättynyt. Kaupunki on kuitenkin halunnut jatkaa henkilöstön liikunnan tukemista ja on jatkanut omalla rahoituksella työhyvinvointia liikkumalla - hanketta ainakin vuoden 2023 ajan.

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuuden omaehtoisen liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin tukemiseen (ePassi). Edun arvon nostamista arvioidaan osana vuoden 2024 talousarvioprosessia.

Työajan kohdentaminen viikoittain hyvinvointiin ja virkistäytymiseen

Kaupungissa työskentelee noin 3700 ammattilaista erilaisissa tehtävissä ja työaikamuodoissa. Osa työtehtävistä on lakisääteisesti mitoitettu (esim varhaiskasvatus) ja/tai palvelua tuotetaan etukäteen laadittujen aikataulujen mukaisesti (perus- ja lukiokoulutus). Näissä palveluissa edellytetään sijaisen palkkaamista, kun työntekijä/virkamies on poissa. Käytännössä tällöin otettaisiin sijainen noin puolelle osaa henkilöstöstä. Hyvinvointiin ja virkistäytymiseen vapautettavan yhden työtunnin osalta ylimääräiset sijaiskulut vuoden 2024 palkkatasolla vuositasolla ovat arviolta

2,3 miljoonaa ja kahden tunnin osalta 4,6 miljoonaa. Osassa työtehtäviä sijaista ei palkata lyhytaikaiseen poissaoloon, mutta tällöin työtehtävät hoitaa toinen työntekijä sijaisena tai poissaollut palattuaan töihin, mikäli työtehtävät niin edellyttävät. Henkilökunnan poissaolo voi merkitä myös palveluaikojen supistamista tai muuta palvelun laadun heikkenistä sekä tuottavuuden laskua.

Säännöllinen työajan käyttö virkistäytymiseen viikoittain 1-2 tuntia viikossa on lähes mahdotonta toteuttaa käytännössä. Kaupungin yksiköillä on mahdollisuus järjestää koko työyhteisöön kohdistuvia työhyvinvointitilaisuuksia ja jo talousarvion laadintaohjeessa ohjeistetaan työhyvinvoinnin budjetoinnista.

Alennusjärjestelmän mahdollinen käyttöönotto

Esimerkiksi Lahden neljässä uimahallissa sekä Maauimalassa käy vuosittain noin 400 000 asiakasta. Uimahallien hinnat ovat tuettuja sekä työssäkäyville että alennetuille ryhmäläisille. Uimahallien sisäänpääsymaksujen todelliset käyttökustannuksien ovat keskimäärin 12,50 €/asiakas.

Uimahallien lippujen hinnoittelussa on selkeä jako. Työssäkäyvät maksavat täyden hinnan ja puoleen hintaan uimaan pääsevät eläkeläiset, opiskelija, lapset, työttömät yms.

Kertamaksu työkäisillä on 6 € ja aleryhmillä 3 €. Ostaessa esim. 50 kerran kortin työssäkäyvien kertamaksuksi tulee 4,70 € ja aleryhmäläisien 2,34 €.

Sarjalippujen lisäksi on mahdollista ostaa puolen vuoden tai vuoden kausikortteja, jotka ovat voimassa ostopäivästä. Sarja- ja vuosikortteilla

pääsee uimaan kaikkiin neljään uimahalliin sekä Maauimalaan. Käytännössä mahdollisia uintipäiviä on 365 pois lukien pyhäpäivät. Uimahallit ovat lomittain kesäisin huollossa ja vain 2-3 viikkoa yhtä aikaa suljettuna ja tämänkin ajan pääsee harrastamaan vesiliikuntaa Maauimalaan. Oikein ahkera vuosikortin ostanut työssäkäyvä uintiharrastaja, joka ui 300 päivänä, maksaa uintikerrastaan 1,2 € ja vastaavasti alennus ryhmäläisille kertamaksun hinnaksi tulee 0,5 €.

Erillistä alennusjärjestelmää ei ole mielekästä rakentaa kaupungin työntekijöille. Henkilöstön omaehtoiseen liikunnan ja kulttuurin tukemiseen on käytössä henkilöstöetuus (ePassi).

Polkupyöräetu

Verohallinnon ohjeiden ja lainsäädännön mukaan työnantajan työntekijälleen antama enintään 1 200 euron arvoinen polkupyöräetu on verovapaata tuloa. Polkupyöräetu on työntekijäkohtainen etu.

Polkupyöräetu muodostuu niille kuukausille, joiden aikana pyörä on työntekijän käytettävissä. Polkupyöräedun ja joukkoliikenteen matkalipun verovapaa enimmäismäärä on yhteensä 3 400 euroa. Lahden kaupungilla on käytössä joukkoliikenteen työsuhte-etuus.

Polkupyöräetu voidaan antaa eri tavoin eikä edun järjestämistavalla ole vaikutusta polkupyöräedun verovapauteen. Työnantaja voi antaa työntekijälle polkupyöräedun palkanlisänä. Tällöin polkupyöräedun verovapaan tulon ylittävä määrä lisätään bruttopalkkaan veronalaisena luontoisetuna. Työnantaja voi tarjota polkupyöräedun myös siten, että työntekijän kanssa sovitaan polkupyöräedun sisältyvän hänen palkkaansa.

Tällöin polkupyöräedun verovapaan tulon määrällä on vaikutusta työntekijän veronalaiseen palkkaan.

Lahden kaupunki on tiedustellut Kuntatyönantajat KT:n näkemystä polkupyöräedun kohdentamisesta. KT on ilmoittanut asian olevan valmisteltavana, eikä tämän valtuustoaloitteen vastausta valmisteltaessa ole saatu lopullista kantaa.

Lahden kaupungin työnantajakuvan näkökulmasta henkilöstöetuudet tulee toteuttaa todellisina etuina eli palkan lisinä. Edun käyttööotto tarkoittaisi myös palveluntuottajan kilpailuttamista. Kilpailutus valmistellaan, mikäli talousarvio 2024 mahdollistaa edun käyttöönoton. Polkupyöräedun hallinnointiin tulee myös osoittaa henkilöresusseja.

Muutoksenhaku: Muutoksenhakukielto, KV: Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet: Kh:kv, Kv:-

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Tiedoksi: asian valmistelijat