

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 61

Valtuustoaloite: Lahden kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

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

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta päättää antaa vastauksenaan valtuustoaloitteeseen perusteluosan mukaisen lausunnon.

Perusteluosa / aiempi käsittely

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 14.06.2023

§ 56

Päätös

Lautakunta palautti vastauksen uudelleen valmisteluun ja esitti, että lausuntoa täydennetään kuvaamalla tarkemmin psykososiaalisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä mm. hyvä esihenkilötyö, työn psykososiaalinen kuormittavuus, ja sitä, miten Lahden kaupunki tukee näitä osa-alueita.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta päättää antaa vastauksenaan valtuustoaloitteeseen perusteluosan mukaisen lausunnon.

Käsittely

Keskustelun kuluessa puheenjohtaja Maria Mäkynen teki seuraavan palautusehdotuksen:

”Lautakunta palauttaa vastauksen uudelleen valmisteluun ja esittää, että lausuntoa täydennetään kuvaamalla tarkemmin psykososiaalisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä mm. hyvä esihenkilötyö, työn psykososiaalinen kuormittavuus, ja sitä, miten Lahden kaupunki tukee näitä osa-alueita.”

2. varapuheenjohtaja Sari Niinistö kannatti tehtyä esitystä. Tämän jälkeen lautakunta hyväksyi yksimielisesti puheenjohtaja Mäkynen tekemän kannatetun palautusehdotuksen.

Perusteluosa

Kaupunginhallitus palautti yksimielisesti asian valmisteluun 22.5.2023 (§ 180), koska asia ei ollut käynyt hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunnassa.

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.

Työhyvinvointia ja sen kehittämistä ohjataan henkilöstöpolitiikkaa ohjaavien ohjelmien kautta:

- Henkilöstöpoliittiset linjaukset (2021)
- Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma (2023)
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2020–2024)
- Varhaisen välittämisen toimintamalli (2022)

Henkilöstöpoliittiset linjaukset

Lahden kaupungilla on yhteiset henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka tukevat hyvää johtamista ja luovat osaltaan pohjan meidän kaikkien

työssä onnistumiselle. Työssä onnistuminen takaa laadukkaat palvelut asukkaillemme.

Lahden kaupunki on vastuullinen ja työntekijälähtöinen työnantaja. Henkilöstöpolitiikkamme perustuu kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Henkilöstöpolitiikan keskiössä on hyvä johtaminen ja meidän kaikkien työhyvinvointi. Yhteistyö ja luottamus ovat meille tärkeitä menestystekijöitä.

Toimimalla yhteisen työnantajan mallin mukaan varmistamme kaupungin asukkaille parhaat mahdolliset palvelut sekä houkuttelevan ja elinvoimaisen asuinympäristön.

Kunnan tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Niiden takaamiseksi tarvitaan oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa ja -johtamista. Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Ytimessä ovat hyvän yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen. Onnistuminen näkyy arjen toiminnassa ja työhyvinvoinnin kokonaisarviossa.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset ohjaavat operatiivista toimintaa. Lahden kaupungin konserniyhtiöt noudattavat toiminnassaan soveltuvin osin Lahden kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita. Henkilöstöpalvelut huolehtii henkilöstöpoliittisten linjausten jalkauttamisesta organisaatioon.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset on hyväksytty kaupunginhallituksessa 22.2.2021 § 74.

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on:

- Varmistaa kuntalaisille laadukkaat, vaikuttavat, taloudellisesti tuotetut ja tarvetta vastaavat palvelut.
- Palvelutarpeen kannalta tarkoituksenmukaiset henkilöstöresurssit mahdollistavat osaamisellaan tuloksekkaan ja vaikuttavan toiminnan sekä palvelustrategian toteutumisen.
- Kannustaa henkilöstöä hyviin suorituksiin, yksilöiden huomioimiseen ja motivoida työn tavoitteiden saavuttamiseen.
- Säilyttää henkilöstön työ- ja toimintakyky koko työelämän ajan sekä kannustaa ennakoivaan ja omavastuiseen terveyden edistämiseen.
- Henkilöstöä kannustetaan yhdessä kehittämiseen työn tuloksellisuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin saavuttamiseksi.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset muodostuvat seitsemästä osa-alueesta:

1. johtaminen ja esihenkilötyö
2. henkilöstösuunnittelu
3. henkilöstön saatavuus
4. palkitseminen
5. osaaminen
6. työturvallisuus- ja työterveystoiminta
7. edellä mainittujen osa-alueiden kautta rakentuva luottamus, yhteistyö ja joustavuus

Lahden kaupungin työhyvinvoinnin käsite perustuu kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin määritelmään, jossa työhyvinvoinnin nähdään muodostuvan

- työstä
- työoloista ja johtamisesta
- motivaatiosta
- arvoista ja asenteista
- ammattitaidosta ja osaamisesta
- terveydestä ja toimintakyvystä
- muista tekijöistä

Työhyvinvoinnin kehittäminen on olennainen osa henkilöstöjohtamista, jossa esihenkilötyö on tärkeässä roolissa. Se kuuluu myös turvallisuuden johtamiseen, joka luo ja ylläpitää terveellisen ja turvallisen työn edellytyksiä organisaatiossa. Henkilöstöllä on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita sekä huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta ja ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista esihenkilölleen.

Työhyvinvointitoimenpiteillä tähdätään kokonaisvaltaiseen työvoiman hyvinvoinnin edistämiseen. Samalla vaikutetaan organisaatioiden tuottavuuden edistämiseen ja työnantajan hyvään maineeseen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen parantaa koko henkilöstön tyytyväisyyttä, työelämän laatua ja yhteistyötä.

Työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto esihenkilötyöntukena

Esihenkilöitä pyritään tukemaan työhyvinvointivaltuutetun ja työterveyshoitajan tapaamisessa vuosittain. Esihenkilön tukikeskustelu voi olla esihenkilön omaan jaksamiseen liittyvää tai laajemmin työyhteisön tilanteeseen liittyvää keskustelutukea ja konsultointia.

Tavoitteena on lisätä työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. Keskustelu on luottamuksellinen. Keskusteluun osallistuvat esihenkilö, työterveyshoitaja ja työhyvinvointivaltuutettu.

Tapaamisen aiheet.

1. Esihenkilön työnkuva, alaisten määrä
2. Esihenkilötyön kuormitustekijät
3. Esihenkilötyön voimavarat
4. Työyhteisön tilanne
5. Työkykykeskustelut, varhaisen välittämisen malli
6. Työntekijöiden sairauspoissaolot
7. Korvaavan työn käyttö
8. Työpaikkaselvitys
9. Terveystarkastukset
10. Jatkosuunnitelma

Kehityskeskustelut

Lahden kaupungilla kehityskeskustelujen lähtökohtana ovat kaupungin strategia, arvot ja tavoitteet, joita toteutetaan strategiakärkiin ja -linjoihin määriteltyjen toimenpiteiden avulla tiimi- tai yksilötasoisina. Tavoitteiden määrittely auttaa työntekijää hahmottamaan omaa osuuttaan kokonaisuudessa ja toimimaan määriteltyjen tavoitteiden suuntaisesti. Työskentelemällä tavoitteiden mukaisten toimenpiteiden

toteuttamiseksi ja toimimalla arvojen mukaisesti jokainen työntekijä osallistuu strategian toteuttamiseen.

Kehityskeskustelukokonaisuuteen kuuluvat ryhmäkehityskeskustelut ja henkilökohtainen kehityskeskustelu. Ryhmäkeskustelussa keskustellaan kaupungin strategiasta ja arvoista sekä työyhteisön yhteisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin tavoitteista.

Henkilökohtaisissa keskusteluissa käsitellään edellä mainittujen aiheiden lisäksi työntekijän omia tavoitteita, palautetta ja urasuunnitelmaa. Jokaisen työntekijän kanssa käydään kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa. Päävastuu kehityskeskustelujen käymisestä on esihenkilöllä, mutta myös työntekijä voi pyytää keskustelua esihenkilöltään. Kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Kehityskeskustelussa

- Työntekijä antaa palautetta esihenkilölle esim. johtamisesta, viestinnästä ja esihenkilötyöstä
- Esihenkilö antaa palautetta työntekijälle esim. työssä suoriutumisesta, yhteistyöstä ja aktiivisuudesta
- Palautteista keskustellaan rakentavasti yhdessä
- Keskustellaan työyhteisön toimivuudesta ja yhteistyöstä, esim. mikä toimii, missä korjattavaa ja kuinka jokainen voi vaikuttaa omalla panoksellaan työyhteisöön
- Keskustellaan ja sovitaan toimenpiteistä, joilla parannetaan työhyvinvointia, kuten työntekijän vahvuuksista, motivaatiosta ja muista esim. työtiloihin ja -välineisiin, työn kuormittavuuteen ja työssä viihtymiseen liittyvistä asioista.

Esihenkilöt keskustelevat työntekijän kanssa työstä arjessa jatkuvasti.

Koulutussuunnitelmat

Koulutussuunnitelmat rakentuvat osaamisen kehittämiseen. Koulutuksia suunniteltaessa tärkeää on tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Palvelu- ja/tai vastualue ja/tai palveluyksikkökohtaiset koulutussuunnitelmat käsitellään käsitellään kaupungin yhteistoimintaryhmässä (YTR).

Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointikysely on työelämän laatua kuvaava mittari. Kysely tuottaa työyhteisölle mahdollisuuden tarkastella omaa työtään, osaamistaan ja työyhteisön toimivuutta yhteisen keskustelun kautta. Tulosten avulla voidaan tunnistaa vahvuudet ja mahdolliset työhyvinvoinnin kehittämiskohteet, joita hyödyntäen syntyy oman työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Työhyvinvointi ymmärretään laaja-alaisesti koko työyhteisön toimivuudeksi. Tulosten hyödyntäminen antaa välineen vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja tuloksellisuuteen.

Kyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä. Tuloksista tunnistetaan omat vahvuudet ja päätetään yhdessä enintään kolme työhyvinvoinnin edistämisen kehittämiskohdetta. Pulssikyselyssä mitataan kehittämisen onnistumista.

Työhyvinvointimittaus on sekä väline että prosessi, joka edellyttää koko henkilöstön osallistumista sekä hyvää johtamista ja tiedonkulkua koko organisaatiossa. Tuloksia arvioidaan organisaation eri tasoilla.

Kaupunkitasoisesti työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan strategisilla mittarein, jotka talousarvioissa, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon kehittymisen suunnitelmassa ja henkilöstöpoliittisissa periaatteissa on määritelty.

Menestystä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa liikunnan parissa

Kaupungin henkilöstöpoliittisten linjausten yhtenä tavoitteena on, että henkilöstön työ- ja toimintakyky säilyy koko työelämän ajan sekä tavoitteena on kannustaa henkilöstöä ennakkoivaan 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

virkestys- 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 työikäisillä 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 verovapaa 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 työsuhde-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 kaupungin työnantajakuvan näkökulmasta henkilöstöetuudet toteutetaan todellisina etuina eli palkan lisinä. Polkupyöräedun käyttööotto tarkoittaisi palveluntuottajan kilpailuttamista. Kilpailutus valmistellaan, mikäli talousarvio 2024 mahdollistaa edun käyttöönoton. Polkupyöräedun hallinnointiin tulee myös osoittaa henkilöresusseja.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Lautakunta: kh

Kh: kv

Kv: -