

LOHJA



Henkilöstökertomus 2016

*Kaupunginhallitus 3.4.2017 § 103
Valtuusto 17.5.2017*

Sisällys

Kaupunginjohtajan tervehdys.....	5
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016	6
Minne seuraavaksi?.....	6
RIITTÄVIN RESURSSSEIN.....	8
Henkilöstön määrän kasvu taittui	8
AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	8
Sitoutunut henkilöstö.....	10
Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa	12
Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan	12
HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ.....	13
Henkilöstö sopimusaloittain	13
Sairauspoissaoloissa nousua.....	15
Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä nousussa.....	17
Työ- ja työmatkatapaturmat	19
TOIMIVIN PROSESSEIN	20
Työhyvinvointi.....	20
Työterveyshuolto.....	21
Yhteistoiminta	22
Työsuojelutoiminta	22
Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin.....	23
HALUTTUUN TULOKSEEN	24
HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA.....	25



Kaupunginjohtajan tervehdys

Vuoteen 2016 lähdettiin Lohjan kaupungin henkilöstön kannalta haastavassa tilanteessa. Kaupungin talous oli ollut alijäämäinen koko nykylaajuisen Lohjan ajan. Siksi oli selvitetty palveluverkkoa ja päätetty toteuttaa organisaatiouudistus, jonka valmistelu kesti koko vuoden ajan. Tavoitteena oli löytää uudenlaisia toimintatapoja siten, että ajan myötä voitaisiin pärjätä vähemmällä väellä.

Kun nyt käsillä on vuoden 2016 henkilöstökertomus, voidaan arvioida miten vuodesta selvitettiin.

Ensimmäiseksi huomio kiinnittyy siihen, että kaupungin henkilöstömäärä väheni vuoden aikana selvästi. Tämä näkyy niin euroina kuin henkilöstömäärinä. Hyvin maltillisesti kehittyneet henkilöstömenot ovat yksi osatekijä sille, että vuonna 2016 tehtiin ylijäämäinen tilinpäätös. Tästä voimme olla tyytyväisiä.

Organisaatiouudistus saatiin valmisteltua aikataulun mukaisesti. Haluan kiittää henkilöstöä joustavuudesta ja hyvästä työstä sen eri vaiheissa. Käyntiin saatiin monta asiaa, jotka kantavat satoa vielä vuosien päähän eteenpäinkin.

Miinuspuolelle sen sijaan täytyy merkitä sairauspäivien määrän merkittävä kasvu. Syitä on varmasti moninaisia ja asia vaatii tarmokasta paneutumista jatkossa. Hyvinvoiva, osaava ja asukaslähtöisellä asenteella toimiva henkilöstö on tärkeintä mitä kaupungilla organisaationa on.

Lohjan kaupungin henkilöstö tekee maailman tärkeintä työtä: kasvattaa yhteiskuntamme tulevaisuuden toivoja, hoivaa tarvitsevia, pitää kiinteistöt toimintakunnossa, tiet auki ja vedet virtaamassa, suunnittelee, myöntää lupia, turvaa kansanvallan toteutumista, mahdollistaa ihmisten hyvinvointia ja kaupungin elinvoimaa. Tästä työstä hienossa kaupungissamme voimme olla ylpeitä.

Kiitän henkilöstöä ja luottamushenkilöpäittäjiä hyvästä työstä kokonaisuutena menestyksekkäänä vuonna 2016!

Mika Sivula
kaupunginjohtaja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016

Viime vuosi, vuosi 2016, oli varmasti henkilöstölle mietityttävä ja paikoin raskaskin. Vuoden aikana katse suunnattiin kohti uutta 1.1.2017 aloittanutta virkaorganisaatiota; nimettiin uusia esimiehiä, yhdistettiin toimintoja, rakennettiin uusia toimialoja ja yksiköitä, suunnattiin katse kohti tulevaa jalat silti tukevasti arjessa.

Syksyn 2016 aikana pidettiin myös koko henkilöstä koskevat yhteistoimintalain kuulemiset osana uuden virkaorganisaation valmistelua ja vaikka missään vaiheessa ei keskusteltukaan esimerkiksi henkilöstön vähentämisestä, on asia varmasti mietityttänyt ja painanutkin henkilöstöä. Tämänkin takia syksyllä käynnistettiin myös ns. viremittaukset, joita toteutettiin (ja toteutetaan edelleen) kolmen viikon välein. Kyselyn tarkoituksena on saada selville se miten henkilöstö voi, riittääkö työaika työn tekemiseen, olemmeko organisaationa menossa oikeaan suuntaan ja ennen kaikkea onko henkilöstö tyytyväinen työssään. On ollut ilo huomata, että vaikka ilmassa on ollut epävarmuutta, niin vastaukset ovat pysyneet hyvällä tasolla. Henkilöstö on edelleen pääosin työhönsä sitoutunutta ja tyytyväinen työnantajansa.

Koko kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2016 tilanteessa yhteensä 3181. Laskua edelliseen vuoteen on 59 henkilöä ja se on merkittävä vähennys huomioiden se, että vuonna 2016 todellakin uudistettiin koko organisaatio. Henkilöstömäärään tulee varmasti lähivuosinakin muutoksia, kun eläköityminen kiihtyy. Myös muuta henkilöstövaihtuvuutta on jonkun verran. Tärkeää on huolehtia siitä, että kaupungilla on jatkossakin osaavaa ja innostunutta henkilöstöä, joka tekee työtä tehokkaiden ja toimien prosessien mukaisesti.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edellisestä vuodesta. Vuonna 2016 sairauspäiviä oli 16,76 yhtä työntekijää kohden. Sairauspoissaoloja oli edelleen eniten teknisellä toimialalla. Kokonaisuutena tilanne on hieman huolestuttava, mutta vuonna 2017 keskitytään erityisesti juuri osatyökykyisiä koskevan toimintamallin kehittämiseen ja erityisesti siihen miten sairauspoissaoloja voidaan ennakolta estää.

Sairauspoissaoloihin vaikuttamiseksi tarvitaan kaikkien työpanosta, niin työntekijöiden, esimiesten, työsuojelun kuin työterveyshuollon.

Minne seuraavaksi?

Uusi virkaorganisaatio on tässä hetkessä noin 2,5 kuukautta vanha. Moni asia on vielä kesken, mutta todella moni asia on jo löytänyt uomansa. Ns. viremittausten vastauksissakaan ei käytännössä ole ollut muutoksia viime vuoteen nähden.

Keskeinen tavoite on edelleen se, että uusilla toimintatavoilla ja keskinäisen yhteistyön parantamisella koko henkilöstö voi hyvin, aina vain paremmin. Muutos oli hyvä siitäkin näkökulmasta, että tutustuimme paremmin toisiimme ja siihen mitä kaikkea me tässä kaupungissa teemme. Vuosi 2016 oli työntäyteinen, mutta antoisa.

Henkilöstöasioissa Lohjan kaupungin etu on hyvä yhteistyö henkilöstöhallinnon ja henkilöstöä edustavia luottamusmiesten sekä työsuojeluvaltuutettujen kesken. Erityisesti haluan kiittää heitä antamastaan työpanoksesta viime vuonna. Vaikeitakin asioita oli esillä, mutta meillä on yhteinen päämäärä, hyvinvoiva henkilöstö, jota kohden kuljemme.

Toivon, että teemme jatkossakin yhdessä viisaita ratkaisuja ja tämä henkilöstöraportti antaa erityisesti johdolle sekä työyksiköille perusteita toiminnan ja johtamisen kehittämiseen.

Henkilöstökertomusten historia Lohjalla on pitkä, niitä on laadittu vuodesta 1997 alkaen. Ne toimivat suunnittelun ja johtamisen apuna niin poliittisille päättäjille, kaupungin johdolle, esimiehille kuin henkilöstölle. Kun suunnitellaan tulevaa, mietitään henkilöstörakennetta tai etsitään tulevaisuuden painopisteitä, henkilöstökertomus kannattaa pitää lähellä.

Sara Rautiainen
henkilöstöjohtaja

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ

	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Henkilöstömäärä yhteensä</i>	3 148	3 309	3 209	3 240	3 181
<i>Vakinaiset</i>	2 317	2 502	2 491	2 506	2 475
<i>Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit)</i>	831	807	718	734	706
<i>Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %</i>	26,4	24,4	22,3	22,7	22,2
<i>Henkilöstömäärä / 1000 asukasta</i>	79,0	69,4	67,3	68,4	67,5
<i>Henkilöstön keski-ikä</i>	44,6	45,0	45,6	45,4	45,7
<i>Sairauspäivät / työntekijä</i>	13,8	14,3	14,1	14,8	16,8
<i>Koulutuspäivät / työntekijä</i>	2,5	2,2	2,5	2,6	2,6
<i>Keskimääräinen eläköitymisikä</i>	61,7	62,2	63,0	62,4	63,0

RIITTÄVIN RESURSSIN

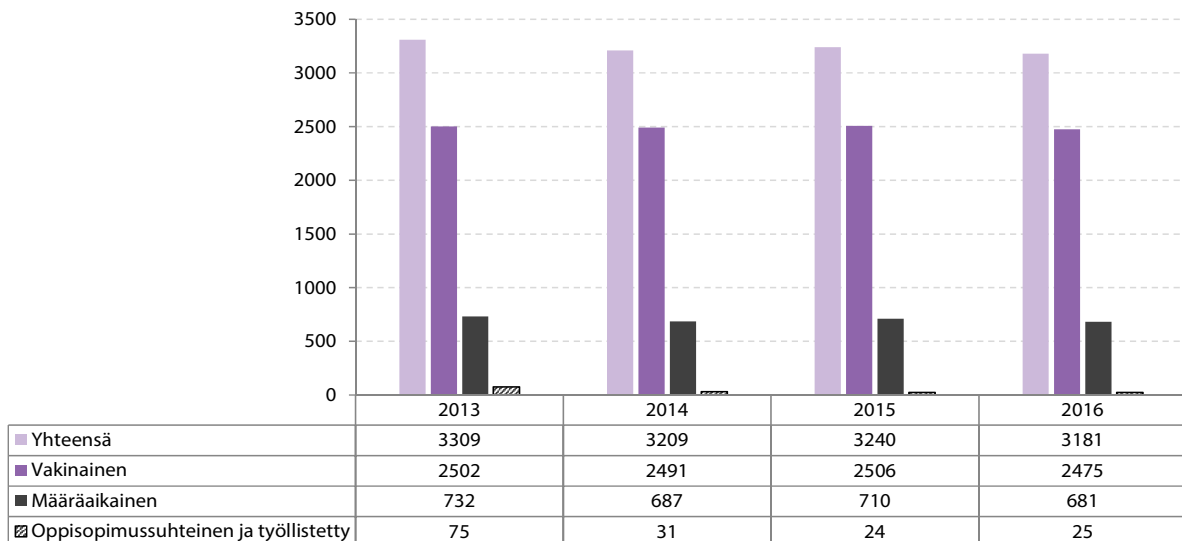
Henkilöstön määrän kasvu taittui

Vuoden 2016 lopussa Lohjan kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 3 181 (vuonna 2015 oli 3240) työntekijää eli 59 työntekijää vähemmän kuin vuotta aiemmin. Toistaiseksi voimassaolevassa palvelussuhteessa työskenteli 2475 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 706 työntekijää. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa ja työllistettynä oli vuoden lopussa 25 henkilöä.

Määräaikaisen henkilöstön osuus väheni hieman edellisvuodesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli vuonna 2016 yhteensä 706 henkilöä (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteessa

olevat työntekijät) eli määräaikaisen henkilöstön osuus oli 22,2 % henkilöstömäärästä, kun se vuonna 2015 oli 22,7 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenneltiin eniten sivistystoimessa ja perusturvatoimessa. Suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä toimii poissaolevan työntekijän sijaisena, määräaikaisessa tehtävässä tai avoimen tehtävän hoitajana. Lohja on määräaikaisen henkilöstön määrässä vielä jonkin verran yli kunta-alan keskiarvon, joka vuonna 2015 oli keskimäärin 21 % henkilöstöstä.

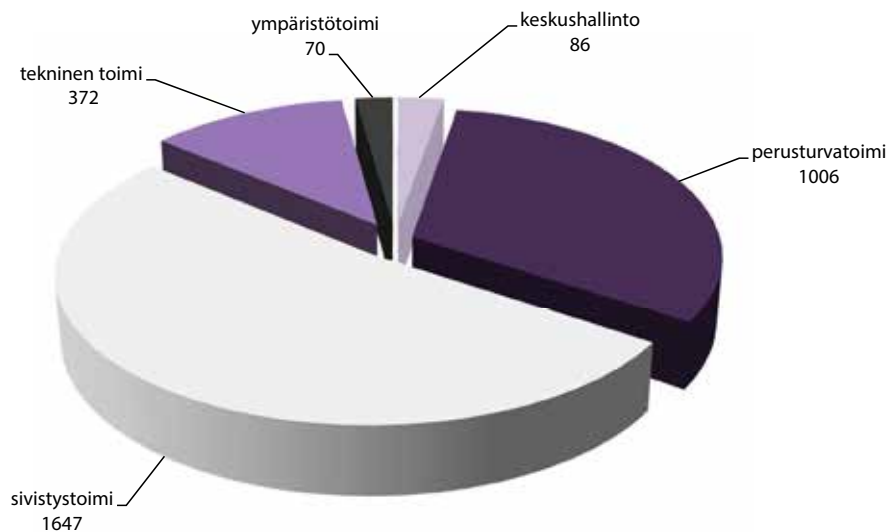


Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

Vakinaisista työntekijöistä kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 87 % henkilöstöstä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 13 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista (yhteensä 320) osa-aikaeläkkeellä olevia on 21 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia 39. Osa-aikaeläkkeellä olevien määrä on hieman vähentynyt ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta. Osa-aikaeläkkeen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen käytön myötä voidaan välttää työntekijän täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen ja siitä työnantajalle ai-

heutuvat taloudelliset seuraukset.

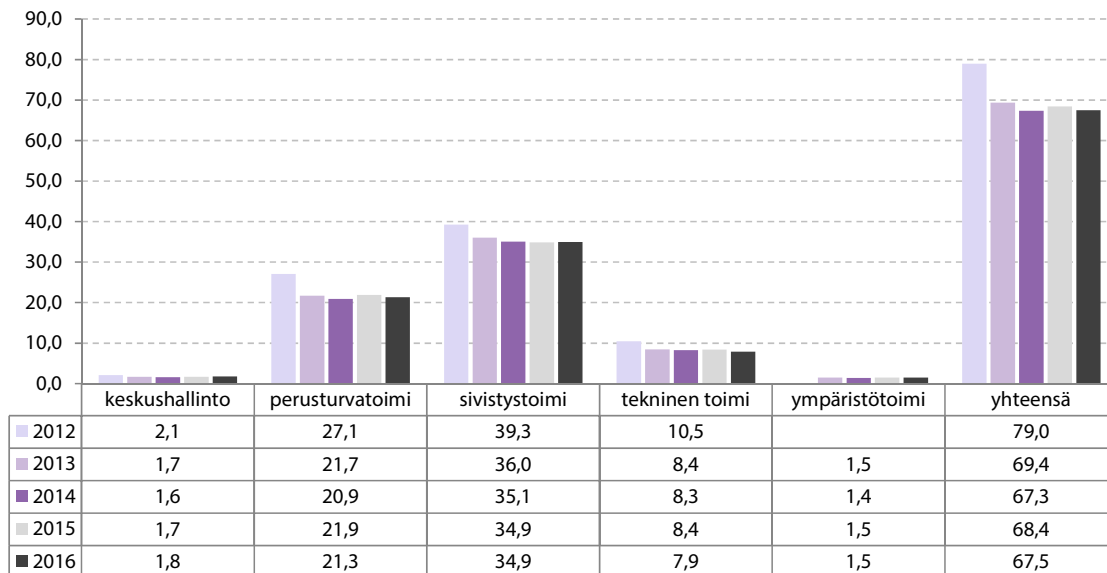
Kaupungin henkilöstöstä suurin osa työntekijöistä oli sivistystoimessa, jossa vuoden lopussa työskenteli yhteensä 1647 työntekijää eli yli puolet (51,8 %) kaupungin koko henkilöstöstä. Seuraavaksi eniten työntekijöitä oli perusturvatoimessa (31,6 % henkilöstöstä) ja teknisessä toimessa (11,7 % henkilöstöstä). Keskushallinnon (2,7 %) ja ympäristötoimen (2,2 %) osuus henkilöstöstä on pieni.



Kuvio 2. Henkilöstö toimialoittain

Taulukossa 3 on kuvattu asukasmäärään suhteutettu henkilöstömäärä toimialoittain ja sen kehitys. Palveluksessamme oli vuonna 2016 tuhatta asukasta kohti 67,5 työntekijää. Määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 0,9

työntekijällä. Henkilöstömäärä suhteessa asukaslukuun on laskenut perusturvatoimen ja teknisen toimialalla. Suhdeluku on vertailukelpoinen vain palvelurakenteen pysyessä samana.

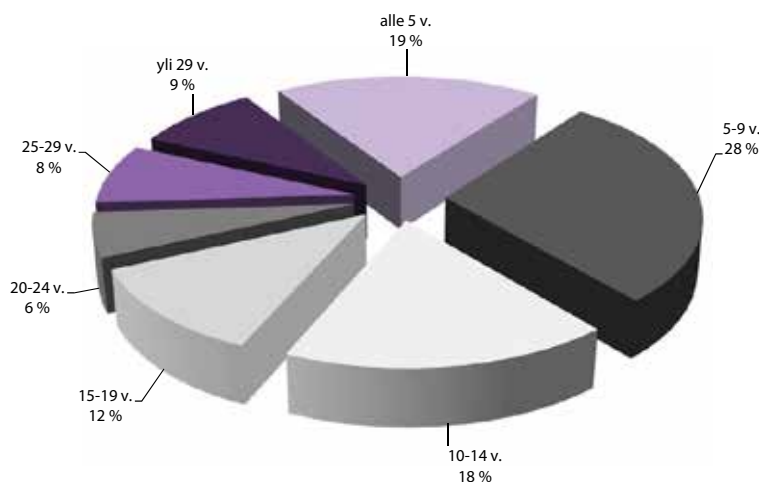


Kuvio 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 1000 asukasta kohti

Sitoutunut henkilöstö

Vakinaisesta henkilöstöstä 53 % on ollut kaupungin palveluksessa 10 vuotta tai enemmän. Alle 10 vuotta vakinaisessa palveluksessa olleiden osuus on eläkkeelle siirtymisen myötä pikku hiljaa kasvanut. Pisimpään kaupungin

palveluksessa olevat löytyvät sivistystoimesta. Yli 29 vuotta olleita on yhteensä 222 henkilöä eli kaikkiaan 9 % kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.

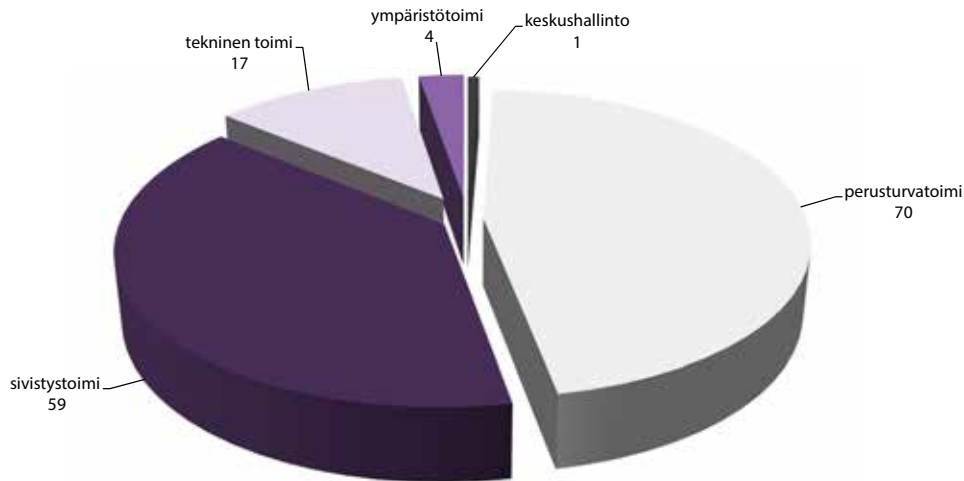


Kuvio 4. Palveluaika kaupungin palveluksessa 2016

Henkilöstön vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa on vuonna 2016 aloittanut 151 henkilöä. Uusia työntekijöitä tuli sivistystoimeen 59, pe-

rusturvatoimeen 70, tekniseen toimeen 17 ja ympäristötoimeen 4 ja keskushallintoon 1.



Kuvio 5. Palvelukseen tulleet vakinaiset työntekijät toimialoittain 2016

Vuoden 2016 aikana päättyi kaikkiaan 157 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Täydelle eläkkeelle lähti vuoden 2016 aikana yhteensä 83 henkilöä ja muun syyn vuoksi palvelussuhteita päättyi 74. Tästä luvusta eniten lähteneitä on ikääntyneiden palveluissa (15), seuraavina tulevat terveystalvelut (12) ja varhaiskasvatus (8) sekä yleissivistävä opetus (8).

Resursseihin vaikuttaa lähivuosina se, että yhä enemmän työntekijöitä jää eläkkeelle. Vuonna 2016 Keva myönsi täyden eläkkeen 83 työntekijälle. Heistä jäi vanhuuseläkkeelle 67 ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 16. Osa-aikaeläkkeellä olevia henkilöitä oli 21. Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 23 oli perusturvan, 41 sivistystoimen, 15 teknisen toimen, 2 ympäristötoimen ja 2 keskushallinnon tehtävissä.

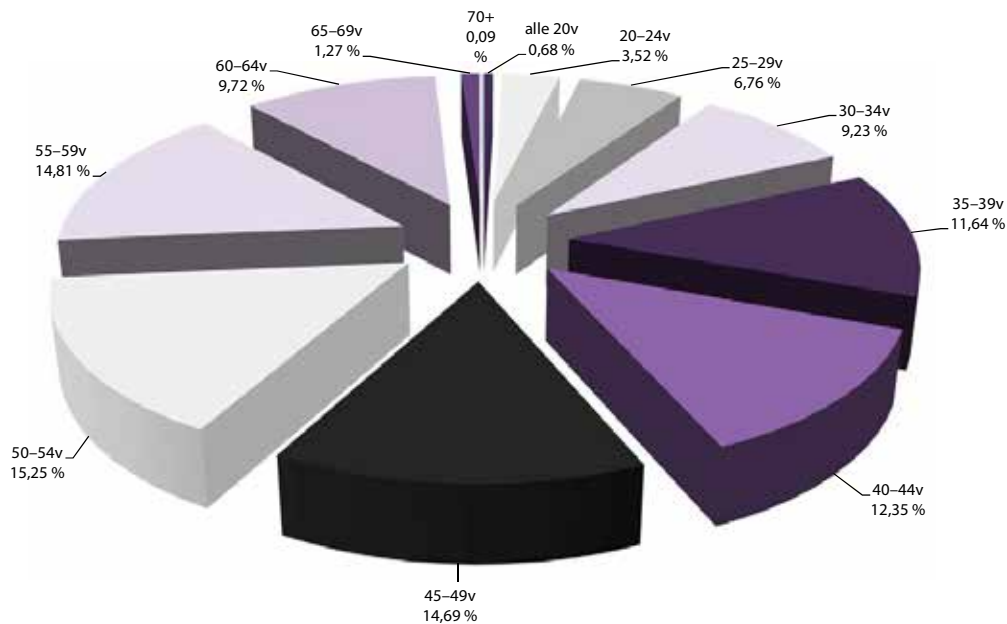
Kevan ennusteen mukaan Lohjan kaupungin henkilöstöstä eläköityy seuraavan 10 vuoden aikana yli 1100 työntekijää, keskimäärin yli 100 henkilöä vuodessa. Näistä reilut 800 on vanhuuseläkkeitä ja loput ennusteen mukaan joko työ- tai osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Joustavan eläkeiän (63–68 vuotta) myötä tarkkoja ennusteita eläköitymisestä ei voida tehdä. Vuoden 2017 alusta tuli voimaan uusi eläkelaki ja vanhuuseläkeikää nostettiin. Ammattiryhmittäin tehdyn ennusteen mukaan suurimmat eläkkeelle jäävät ammattiryhmät Lohjalla ovat lähivuosina opetushenkilöstö, lähihoitajat, laitoshuoltajat ja päiväkotien henkilökunta.

Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa

Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2016 oli 46,9 vuotta. Miehet ovat hieman naisia vanhempia, keskimäärin 47,6-vuotiaita, kun taas naisten keski-ikä oli 46,7 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Keski-ikä on hieman noussut edellisestä vuodesta (45,6 vuotta). Määräaikaiset työntekijät olivat nuorempia, keski-ikä oli määräaikaisilla 41,7 vuotta.

yli 11 %. Keskimäärin vanhinta henkilöstö on keskushallinnossa (51 vuotta) ja teknisessä toimessa (50,3 vuotta), nuorinta puolestaan perusturvatoimessa (45,8 vuotta) ja sivistystoimessa (46,3 vuotta). Ikärakenteen tasaisuuden ansiosta myös henkilöstön eläköityminen on tulevana vuosina kohtuullisen tasaista, mutta kuitenkin aikaisempia vuosia suurempaa.

Henkilöstöstä lähes 60 % on alle 50-vuotiaita ja alle 40-vuotiaiden osuus on lähes kolmannes henkilöstöstä. Vähintään 60-vuotiaita on taas

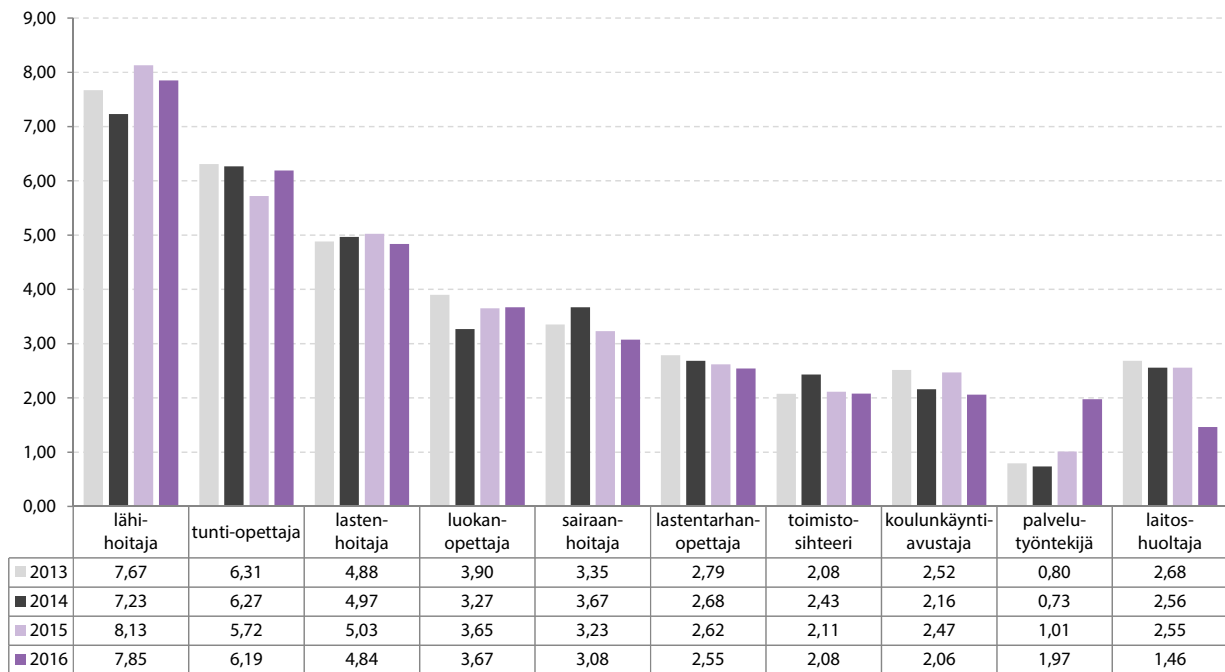


Kuvio 6. Henkilöstön ikärakenne 2016

Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan

Nimikkeittäin eniten työskenneltiin lähihoitajina, tuntiopettajina, lastenhoitajina, luokan-

opettajina ja sairaanhoitajina. (Kuvio seuraavalla sivulla.)



Kuvio 7. Henkilöstön määrä ammattinimikkeittäin 1000 asukasta kohti 2013–2016

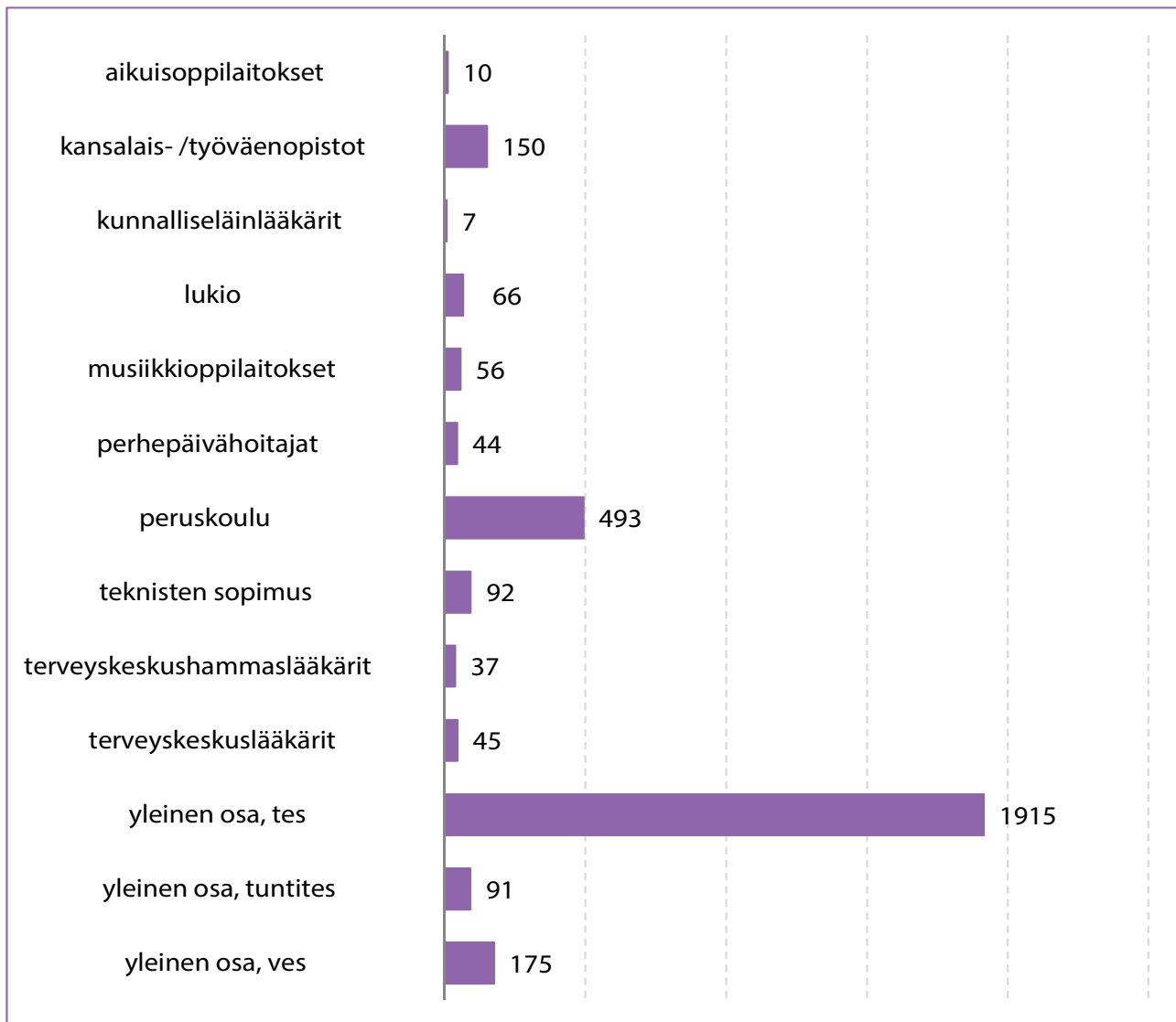
HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ

Henkilöstö sopimusaloittain

Lohjan kaupungin henkilökuntaa koskevat seuraavat valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset:

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

Lohjalla on tehty myös paikallisia virka- ja työehtosopimuksia, joiden pääasiallinen tarkoitus on ollut sujuvoittaa ja kehittää toimintaa.



Kuvio 8. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain

Sairauspoissaoloissa nousua

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edellisestä vuodesta. Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 53 316 (vuonna 2015 47 974) eli 5342 päivää enemmän kuin vuonna 2015. Tässä esitetyt vuoden 2015 ja vuoden 2016 luvut ovat ilman kuntoutustukipäiviä.

Keskimäärin poissaoloja työkyvyttömyyden johdosta oli 16,76 (vuonna 2015 14,81) päivää työntekijää kohti. Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaololuku henkilötyövuotta kohden

oli 16,5 vuonna 2015.

Toimialoittain tarkasteltuna nousua viime vuoden verrattuna on lähes kaikilla toimialoilla. Keskushallinnossa sairauspoissaolot ovat hieman vähentyneet.

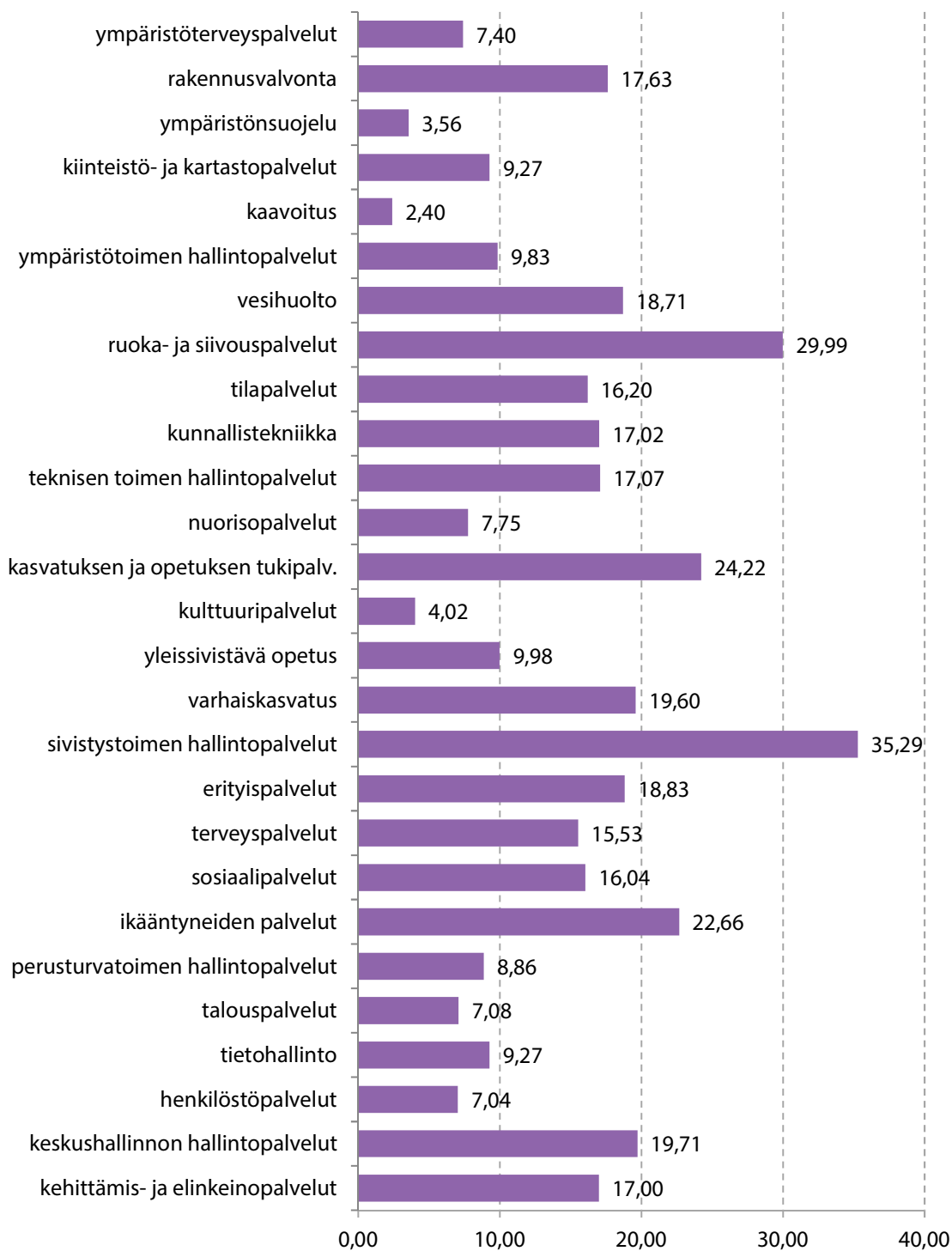
Kaikkien eläkepäästösten vuoden 2016 aikana saaneiden työntekijöiden keski-ikä oli 63,04 vuotta. Keski-ikä on noussut hieman vuoden 2015 vastaavasta luvusta (59,8 vuotta).



Kuvio 9. Sairauspoissaolot toimialoittain/työntekijä 2014–2016

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolot vuonna 2016 tulosalueittain/työntekijä. Kaaviota tulkittaessa on otettava huomioon, että tulosalueet ovat henkilöstömääriltään hy-

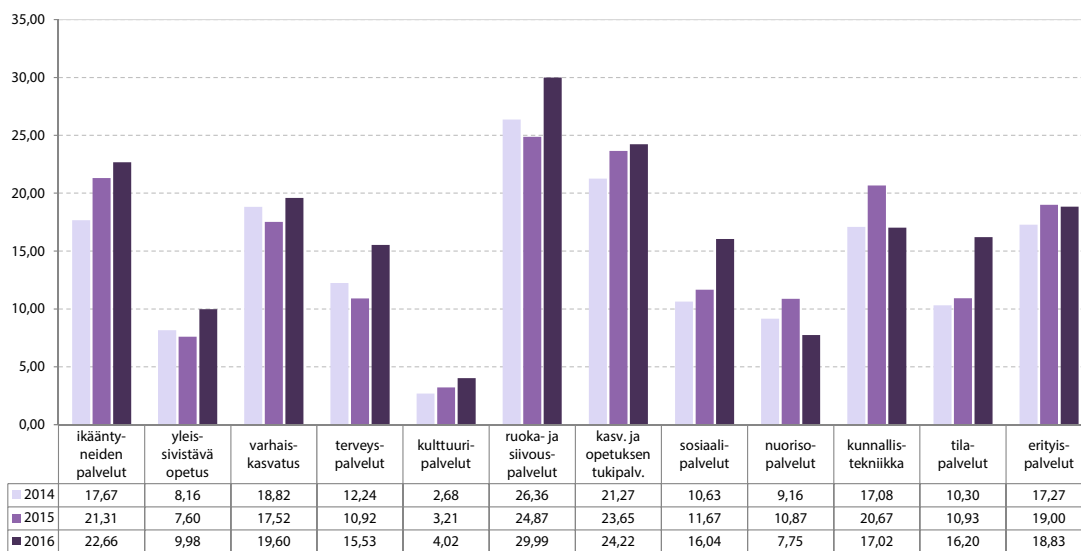
vin erikokoisia. Pienillä tulosalueilla yhdenkin työntekijän pidempi työkyvyttömyysaika nostaa keskiarvoa merkittävästi.



Kuvio 10. Sairauspoissaolot/työntekijä tulosalueittain 2016

Pidemmällä aikavälillä tarkastelua voidaan suorittaa vain muutamien suurimpien tulosalueiden osalta, jotka eivät ole olennaisesti muuttuneet organisaatiomuutosten johdosta.

Ruoka- ja siivouspalveluissa on koko tarkastelujakson keskimääräinen sairauspäivien määrä ollut lähellä 30 päivää työntekijää kohden.



Kuvio 11. Sairaus- ja kuntoutustukipoissaolot, suurimmat tulosalueet 2014–2016

Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä nousussa

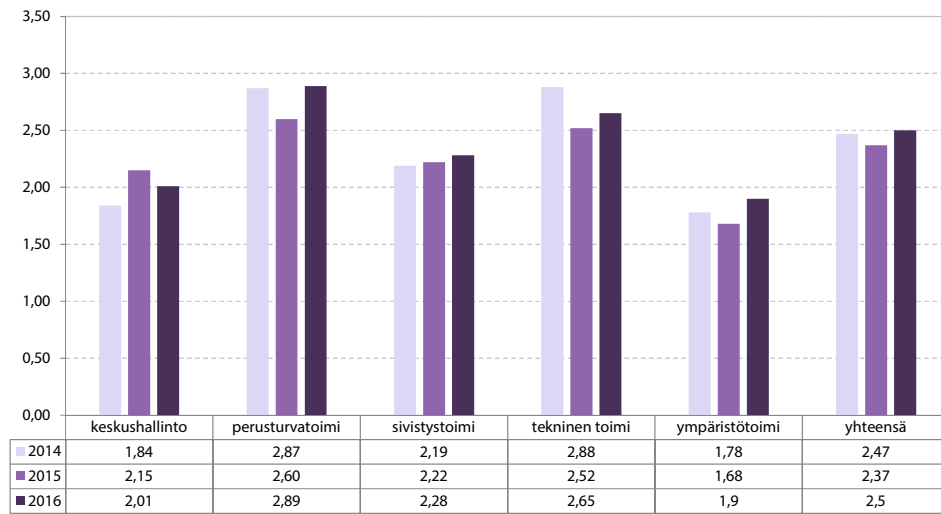
Kaupungin palveluksessa olevat voivat olla omalla ilmoituksella sairauslomalla 1–5 päivää/työntekijä. Omalla ilmoituksella sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 3,04 päivää/työntekijä. Esimies voi kuitenkin aina yksittäistapauksessa vaatia terveydenhuollon ammattilaisen todistuksen jokaisesta sairauspoissaolopäivästä. Henkilöstökertomukseenkin on koottu erikseen lyhyiden, eli 1–5 päivää kestäneiden sairauspoissaolokertojen määrä työntekijää kohden. Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä henkilöstömäärään suhteutettuna on koko kaupungin tasolla pysynyt edellisvuoden tasolla.

Vuonna 2016 on 4–29 päivän mittaisten sairauspoissaolojen lukumäärä kasvanut hieman vuo-

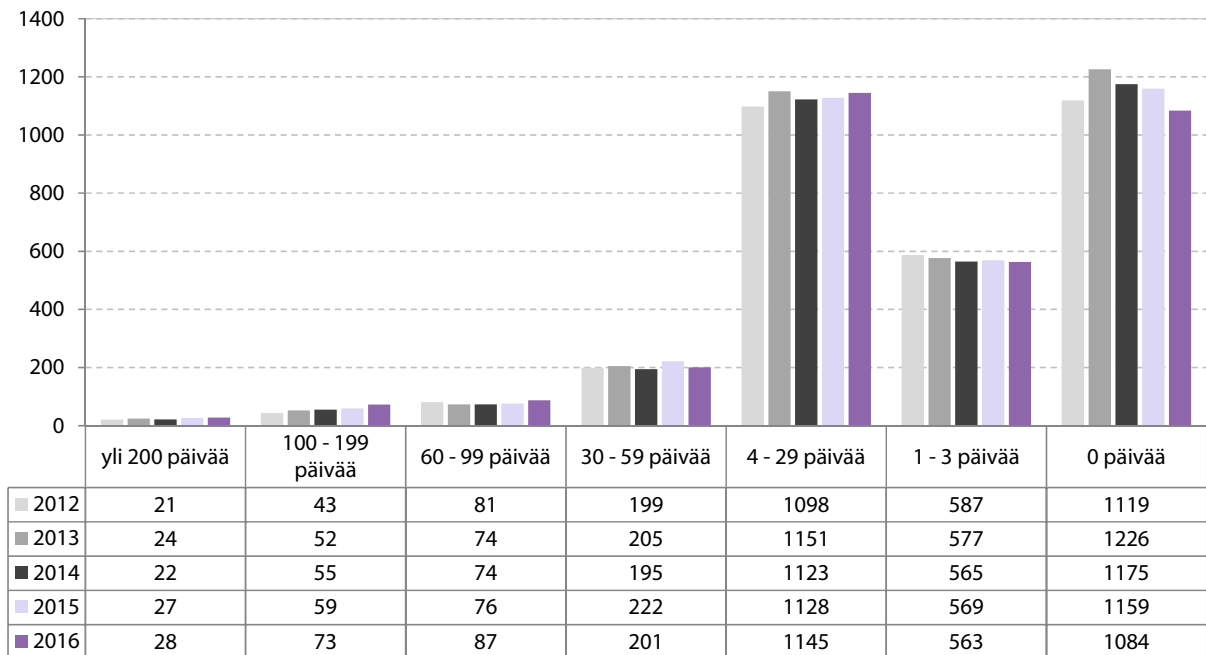
desta 2015. Niiden osuus, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloja, on vähentynyt, vuonna 2016 luku on 1084.

Lähtökohtaisesti sairauspoissaolojen määrä kasvaa jonkin verran henkilöstön ikääntyessä, ja eniten sairauspoissaoloja on ikäryhmässä 60–64 vuotta. Toiseksi sairaimmat työntekijät olivat ikäryhmässä 50–54 vuotta.

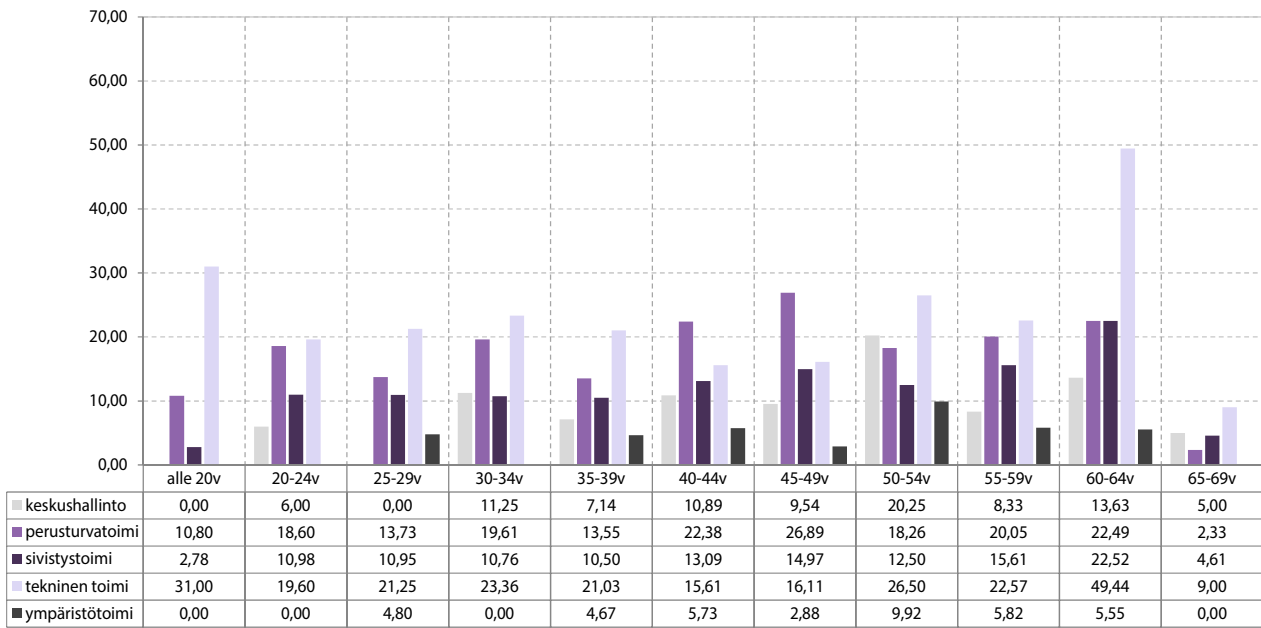
Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa sairaus- ja kuntoutustukityöpäivät on laskettu suhteessa henkilöstömäärään ikäryhmittäin ja keskuksittain.



Kuvio 12. Lyhyet sairauspoissaolokerrat 2014–2016



Kuvio 13. Sairausten luonteiset poissaolot 2012–2016
(sis. sairaus, tapaturma, ammattitauti, kuntoutus, kuntoutustuki 31.12. tilanteen mukaan)



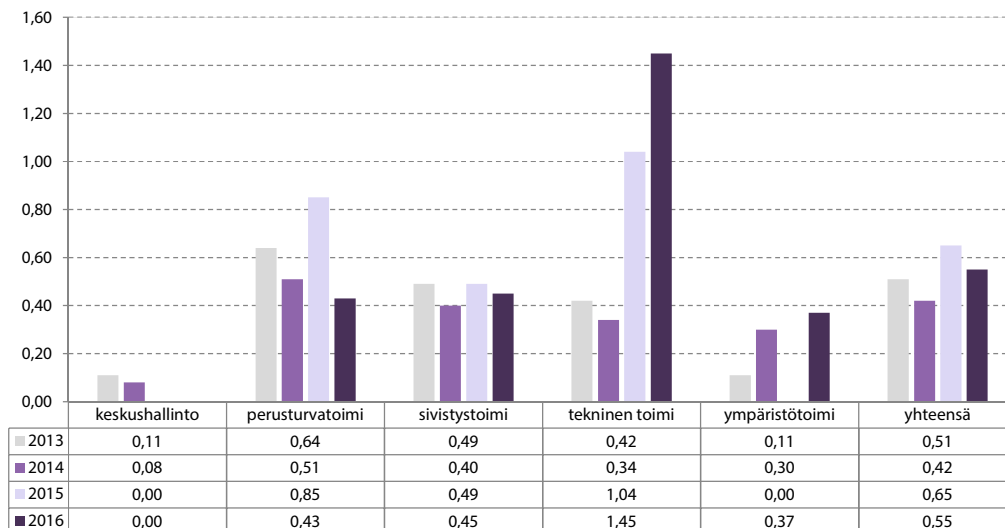
Kuvio 14. Sairauskalenteripäivät / henkilö ikäryhmittäin toimialoittain 2016

Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmalla tarkoitetaan sekä työssä että työmatkalla sattuneita tapaturmia. Vuonna 2016 kaupungin henkilöstölle sattui yhteensä 158 tapaturmaa, mikä on 27 edellistä vuotta vähemmän. Työmatkalla sattuneiden tapaturmien osuus kokonaismäärästä oli 44. Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä todettiin yksi molempia. Tapaturmista ja niistä johtuvien sairauspäivien määrä oli 1932 päivää, joka oli 306 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vahingoista maksetut korvaukset olivat yhteensä 253 349 €.

Tapaturmataajuus tunnusluku, joka kuvaa sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhdetta. Suhde lasketaan miljoonaa

työtuntia kohden. Tapaturmataajuuteen lasketaan mukaan vain työajalla sattuneet vahinkotapahtumat pois lukien ammattitaudit, ammattitautiepäilyt, kodin ja työpaikan välisellä matkalla sattuneet työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajan vahingot. Vuonna 2016 Lohjan kaupungissa tehtiin 4 miljoonaa työtuntia, jonka mukaan laskettuna tapaturmataajuus oli 28,5. Vuonna 2015 tapaturmataajuus oli 36,5 eli taajuus on laskenut positiiviseen suuntaan. Vertailutietona muihin kuntiin voidaan käyttää Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastotietoa vuodelta 2015. Siinä kuntasektorin tapaturmataajuus oli 23,1.



Kuvio 15. Työ- ja työmatkatapaturmat/henkilö 2013–2016

TOIMIVIN PROSESSEIN

Työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä kehitetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun avulla yhteistyöllä. Selkeä tavoite on, että työntekijät tunnistaisivat itse oman työkykynsä esteitä, nostaisivat asiat esiin ja näin toimisivat aktiivisesti esteiden poistamiseksi. Työhyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään työyksiköissä osana työyhteisön normaalia toimintaa, työpaikkakokouksia ja kehityskeskusteluja. Lähimpänä työhyvinvoinnin asiantuntijana jokaisella työntekijällä on oma esimies. Esimiesten ohella ja tukena työhyvinvoinnin edistämisen eteen työtä tekevät työterveyshuolto, työsuojelu ja henkilöstöhallinto.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen-mallin mukaisella menettelyllä. Tämän mukaisesti, kun tietty määrä sairauspoissaoloja täyttyy tai esimies havaitsee ongelmia työntekijän työkyvyssä tai työn tekemisessä taikka jos työntekijä itse sitä pyytää, esimieheltä on velvollisuus ottaa asia keskusteluun työn-

tekijän kanssa. Tavoitteena on nostaa ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esiin ja etsiä yhdessä työntekijän kanssa ongelmiin ennakoivasti ratkaisuja niin, että työkyky säilyisi ja sairauspoissaoloilta ja ennenaikaisilta eläkkeiltä vältyttäisiin.

Työkuntoisuusneuvottelun tarkoituksena on moniammatillisen (työntekijä, esimies, työterveyshoitaja ja/tai työterveyslääkäri, henkilöstöpalveluiden edustaja ja työntekijän niin halutessa myös ammattijärjestön pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu) ryhmän avulla neuvotella työntekijän työn suorittamiseen liittyvistä rajoitteista ja pohtia yhdessä, miten työntekijä voisi jatkaa työssään mahdollisimman pitkään mm. lääkinnällisen tai ammatillisen kuntoutuksen, työkokeilun tai työn keventämisen avulla. Vuoden 2017 keskeisenä tavoitteena on luoda entistä yhtenäisempi prosessi sille miten osatyökykyisiä voidaan tukea työssä jaksamisessa. Kaupunki

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

Työnantaja edesauttaa henkilöstön työkyvyn ylläpitoa myös tukemalla sen liikuntamahdollisuuksia esimerkiksi tarjoamalla uintia, kuntosaleja ja erilaisia liikuntaryhmiä joko maksuttomana

tai tuettuna etuutena. Lisäksi työyksiköissä järjestetään henkilöstölle kaksi liikuntailtapäivää vuosittain.

Kaupunki julistautui Savuttomaksi työnantajaksi 31.3.2014 lukien. Kaikissa työpaikkailmoituksissa on maininta, että kaupunki on Savuton työnantaja.

Työterveyshuolto

Lohjan kaupungin työterveyspalvelut tuottaa pääosin kaupungin oma työterveyskeskus. Jonkin verran palveluja ostetaan myös Mehiläiseltä, Perusturvakuntayhtymä Karviaiselta sekä Turun työterveystalosta. 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, työperäis-

ten sairauksien hoitoon ja työkyvyn ylläpitoon ja seurantaan.

Sekä työterveyshuollon lääkäri- että hoitajakäyntimäärät lisääntyivät edellisestä vuodesta. Vuonna 2016 työterveyshuollon kustannukset pienenevät, mutta sairaanhoidon kustannukset kasvoivat. Erityisen paljon työterveyshuolto panosti sisäilmaongelmien selvittämiseen ja työkuntopalaverien pitämiseen.

Työterveyshuollon käynti- ja tutkimusmäärät

	2012	2013	2014	2015	2016
Lääkärit	4 361	5 189	5 793	5 296	5 897
Terveydenhoitajat	2 107	2 312	2 511	3 062	3 135
Fysioterapeutit	478	507	471	569	465
Muut asiantuntijat	219	675	405	307	445
Yksityislääkärit/erikoislääkärit	401	250	133	181	202
Työpaikkaselvitykset ja ohjaus/h	253	514	254	286	345
Laboratoriotutkimukset	9 428	9 179	11 738	13 293	7 974
Radiologia	768	887	804	800	876
Yhteensä	18 015	19 513	22 109	23 794	19 339

Työterveyshuollon kustannukset

	2012	2013	2014	2015	2016
Työterveyshuollon kustannukset €	356 827	422 793	458 699	460 755	449 860
Sairaanhoidon kustannukset	381 345	554 492	497 917	535 297	620 701
Kustannukset yhteensä €	738 172	977 285	497 917	996 052	1 070 562

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistoiminta järjestettiin yhteistoimintalain ja kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Yhteistyötoimikunta koostuu työntekijöiden sekä työnantajan edustajista. Yhteistyötoimikunnan asettamia jaostoja olivat työsuojelujaosto, virkistysjaosto ja Halstarin asiakastoimikunta. Vuoden 2016 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui 9 kertaa.

Vuonna 2016 keskeinen teema yhteistyötoimikunnassa oli kaupungin organisaatiouudistus. Sitä käsiteltiin vuoden jokaisessa kokouksessa eri näkökulmista ja mm. uuden hallintosäännön käsittelylle varattiin yksi kokous kokonaisuudessaan. Toinen tärkeä painopiste oli erilaisen henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin

liittyen ohjeiden käsittely osana Työkyky 2016 -teemavuotta. Henkilöstön kannalta merkittävä asia oli myös kaupungin yhteistoiminnan periaatteiden uudelleen sopiminen. Kaupunginjohtaja piti jokaisen kokouksen yhteydessä ajankohtaiskatsauksen, jossa hän käsitteli henkilökunnan kannalta tärkeitä valmistelussa olevia ja käsittelyyn tulevia asioita.

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

Työsuojelutoiminta

Työturvallisuuslain mukaan työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautoja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja.

Lohjan kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Työsuojelujaosto valmistelee omissa kokouksissaan asiat työsuoje-

lutoimikuntaan. Työsuojelujaosto kokoontui 9 kertaa ja on käsitellyt yhteensä 98 pykälää. Toimintaa kehitettiin kahdessa työsuojelun kehittämispäivässä vuoden 2016 aikana.

Työterveyshuollon edustajat, työsuojeluvaltuutetut sekä työhyvinvointipäällikkö ovat tehneet työpaikkaselvityksiä sekä etukäteen suunnitellusti että pyyntöperusteisesti yhdessä ja erikseen kaupungin eri työyksiköissä. Varsinaisia työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 26 kappaletta.

Työsuojeluvaltuutetuilla on lakisääteinen oikeus osallistua kaikkiin tarkastuksiin ja työpaikkakäynteihin sekä velvollisuus tutustua työpaikkojen työoloihin. Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet työpaikkakäyntejä muun muassa kouluilla (painopisteenä tekstiilityöluokkien ja kemian ja fysiikan opetustilojen ja kemikaalien varastointiin liittyvät työturvallisuusasiat) sekä eri työpisteissä kiinteistönhoidon vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin liittyen. Sisäilmaryhmän toimintamallin mukaan työsuojelu on tehnyt työpaikkakäyntejä kohteissa, joista on tehty sisäilmaongelmailmoitus.

Työsuojelu on lisäksi osallistunut aluehallintoviraston tekemiin 16 työsuojelutarkastukseen. Yksi AVIn tarkastus tehtiin etukäteen ilmoittamatta, eikä siihen kutsuttu työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojelu seuraa aktiivisesti työyhteisöjen tilaa seuraamalla mm. sairauspoissaoloja, työtaturmia, ”läheltä piti”-ilmoituksia ja työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon antamien toimenpide-ehdotusten toteutumista. Työsuojeluhenkilöstöä työllistävät myös työyhteisöjen ristiriitatilanteet, joiden selvittelyyn työsuojelu pyynnöstä osallistuu.

Työsuojeluvaltuutetut ovat pitäneet yhteensä 19 Työhyvinvointikortti-koulutusta ja Työhyvinvointikortin on suorittanut yhteensä 264 henkilöä. Työhyvinvointikorttikoulutus on yksi tapa parantaa henkilöstön jaksamista sekä edistää työyhteisöjen toimintaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen toimesta on pidetty 3 Työturvallisuuskortti-koulutusta. Kortin on suorittanut yhteensä 30 henkilöä.

Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin

Henkilökunnan virkistystoiminnasta vastasi yhteistyötoimikunnan alainen virkistysjaosto. Sen keskeinen toimintatapa on erilaisten retkien järjestäminen, joihin kiinnostuneet voivat osallistua. Henkilöstöetuina jaettiin myös alennuslippuja useisiin lohjalaisiin toimintoihin sekä lohjalaisten yrittäjien tuotteisiin ja palveluihin.

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

Kaupunki palkitsee pitkään palvelutta henkilöstöään siten, että vähintään 20 tai 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet työntekijät ovat oikeutettuja saamaan viikon mittaisen vapaan. Vuonna 2016 vapaa myönnettiin 47 työntekijälle. Lisäksi muistettiin 50 ja 60 vuotta täyttäneitä sekä eläkkeelle jääviä.

Osana henkilöstön jaksamisen tukemista kaupunki pyrkii mahdollistamaan erilaiset työajan joustot. Vuorotteluvapaalle tai opintovapaalle jääminen pyritään mahdollistamaan ja mm. liukuva työaika on käytössä useassa yksikössä, joissa se on toiminnallisesti mahdollista.

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

HALUTTUUN TULOKSEEN

Henkilöstöpalveluissa toiminnan painopisteenä vuonna 2016 oli organisaatiouudistus ja siihen liittyen mm. prosessien tarkastelu. Tavoitteena oli toiminnan kehittämisen tukeminen sekä esimiestyön vahvistaminen. Vuoden aikana yhtenäistettiin työaikamuotoja, tarkistettiin eräiden tehtävien työn vaativuuden arvioinnit sekä laadittiin paikallisia sopimuksia. Merkittävää oli se, että erityisesti henkilöstön jaksami-

seen, työhyvinvointiin sekä työpaikan pelisääntöihin liittyen päivitettiin ohjeita tai laadittiin kokonaan uusia. Tavoitteena on koko ajan henkilöstön yhdenvertainen kohtelu.

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

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

vyttömyyden kustannusten pienentäminen on avainasemassa. Työkyvyttömyyseläkkeelle (luvussa on mukana myös täydet kuntoutustuet) siirtyneitä vuonna 2016 oli 16.

Henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työky-

	2016	2015	2014	2013
Palkat ja palkkiot				
Luottamushenkilöiden kokouspalkkiot	287	391	360	297
Viranhaltijoiden kokouspalkkiot	72	90	68	74
Viranhaltijoiden kuukausipalkat	31870	32228	31799	31298
Työsuhteisten kuukausipalkat	48127	48018	47456	47409
Tunti- ja urakkapalkat	4077	4056	4331	4286
Tilapäiset työntekijät	1652	1333	1211	1078
Vuosilomasijaiset ja muut sijaiset	5122	4814	5604	5869
Sairauslomasijaiset	1278	1013	1018	1217
Koulutussijaiset	92	76	119	110
Erilliskorvaukset	5058	4937	4850	4969
Erityistehtävät	1061	969	744	642
Ylitunnit	1396	1402	1510	1476
Lisä/ylityöt	596	686	518	570
Työllisyystyöt	444	429	453	376
Ansionmenetykskorvaukset	3	5	3	6
Asiantuntijapalkkiot	13	27	23	28
Varahenkilöpalkat	151	154	243	477
Tukiopetuspalkkiot	91	104	105	113
Kerhopalkkiot	48	86	88	76
LV-työt, tuntipalkat	26	28	24	23
Sähkötyöt, tuntipalkat	40	38	41	55
Varallaolokorvaukset	13	12	12	21
Vuosipalkkiot	36	37	35	35
Lomapalkkajaksotukset	-1086	136	131	837
Siviilipalvelukorvaus	5	12	14	8
<i>Yhteensä</i>	<i>100472</i>	<i>101081</i>	<i>100760</i>	<i>101360</i>
Eläkekulut				
Eläkevakuutusmaksut	23646	24370	24548	24774
Kunnan maksamat eläkkeet	9	9	14	19
Eläkevarauksen purkaminen	-9	-9	-14	-19
<i>Yhteensä</i>	<i>23646</i>	<i>24370</i>	<i>24548</i>	<i>24774</i>
Muut henkilökulut				
Sosiaaliturvamaksut	6084	5813	5613	5661
Sairausvakuutuskorvaukset	-1457	-1336	-1268	-1396
Tapaturmakorvaukset	-125	-140	-103	-153
<i>Yhteensä</i>	<i>4502</i>	<i>4337</i>	<i>4242</i>	<i>4112</i>
Palvelujen ostot, henkilökunta				
Koulutuspalvelut	477	430	507	474
Henkilökunnan ruokailu	57	28	16	31
Henkilökunnan terveydenhoito	498	444	458	443
Henkilökunnan virkistys	13	17	26	30
Tyky-toiminta	78	48	22	21
<i>Yhteensä</i>	<i>1123</i>	<i>967</i>	<i>1029</i>	<i>999</i>
Henkilöstömenot yhteensä	129743	130755	130579	131245

LOHJA

LOHJAN KAUPUNKI / LOJO STAD
Karstuntie 4 / PL 71 / 08101 Lohja
Karstuvägen 4 / PB 71 / 08101 Lojo

WWW.LOHJA.FI