



LOHJA

Järvikaupunki

Henkilöstökertomus 2017



LOHJAN KAUPUNKI
LOJO STAD

Kaupunginhallitus 9.4.2018 § 95
Kaupunginvaltuusto

Sisällys

Kaupunginjohtajan tervehdys.....	5
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017	7
AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	8
RIITTÄVIN RESURSSIEN.....	8
Henkilöstön määrän kasvu taittui	8
Sitoutunut henkilöstö.....	10
Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa	12
Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan	13
HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ	13
Henkilöstö sopimusaloittain	13
Sairauspoissaoloissa laskua	14
Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä laskussa.....	17
Työ- ja työmatkatapaturmat	19
TOIMIVIN PROSESSEIN	19
Työhyvinvointi.....	19
Työterveyshuolto.....	20
Yhteistoiminta	21
Työsuojelutoiminta	22
Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin.....	22
HALUTTUUN TULOKSEEN.....	23



Kaupunginjohtajan tervehdys

Vuosi 2017 oli monenlaisten muutosten aikaa. Itsenäinen Suomi täytti 100 vuotta. Valtakunnassa seurattiin sote- ja maakuntauudistuksen moninaisia käännteitä ja arvailtiin, kuinka uudistus tulee onnistumaan.

Lohjan kaupungin uusi viranhaltijaorganisaatio puolestaan aloitti toimintansa vuoden alusta ja kevään kunnallisvaalien jälkeen järjestäytyneet luottamushenkilöiden toimielimet syksystä alkaen. Muutosvaihe aiheutti monenlaista päänvaivaa ja uuden opettelua, mutta käyntiin päästiin. Kiitos kaikille muutoksen toteuttamisesta ja joustavuudesta. Tästä eteenpäin asiat selkeytyvät päivä päivältä. Kokonaisuutena kannattaa varautua siihen, että muovautuminen vie vielä vuosia.

Vuosi 2017 oli toinen peräkkäinen, jolloin kaupunki teki ylijäämäisen tilinpäätöksen. Osana sitä henkilöstökulut alittivat talousarvion noin 1,4 miljoonalla eurolla. Sen sijaan valtavat investointimenot johtivat kaupungin velkataakan merkittävään lisääntymiseen.

Vanhusväestön määrän kasvu näkyi siinä, että uusia käsipareja tarvitaan hoivapuolelle yhä enemmän. Esimerkiksi alkuvuonna aloittaneen Niilonpirtin ja keväällä kaupungin omaksi toiminnaksi HUS:lta siirtyneen päivystysosaston mukana henkilöstömme kasvoi noin 30 vakinaisella työtehtävällä. Siitä huolimatta kaupungin vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä kasvoi vain 21:llä työntekijällä. Tämä kertoo, että monissa muissa toiminnoissa väki väheni. Pikainenkin perehtyminen väestötilastoihin osoittaa, että sama kehitys jatkuu tulevaisuudessakin koko Suomessa.

Ilonaiheisiin viime vuoden osalta kuului myös sairauspäivien selvä lasku. Sen taustalla on eri työaloilla tehtyjä määrätietoisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Uskon, että esimerkiksi päättäväinen tapamme tarttua sisäilmaongelmiin tulee jatkosakin parantamaan tilannetta. Hyvinvoiva, osaava ja asukaslähtöisellä asenteella toimiva henkilöstö on edelleen tärkeintä mitä kaupungilla organisaationa on.

Olen ylpeä hienon kaupunkimme henkilöstöstä ja sen saavutuksista maailman tärkeimmässä työssä. Lohjan kaupungin työntekijät kasvattavat yhteiskuntamme tulevaisuuden toivoja, hoivaavat tarvitsevia, pitävät kiinteistöt toimintakunnossa, tiet auki ja vedet virtaamassa, suunnittelevat, myöntävät lupia, turvaavat kansanvallan toteutumista sekä mahdollistavat ihmisten hyvinvointia ja kaupungin elinvoimaa.

Kiitos koko organisaatiolle, niin henkilöstölle kuin luottamushenkilöillekin hyvästä työstä vuonna 2017!

Mika Sivula
kaupunginjohtaja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017

Kun katson taaksepäin vuotta 2017 henkilöstöjohtajan näkökulmasta, ajatukset käyvät läpi kaikkia tapahtuneita muutoksia. Samalla tunnen ylpeyttä ja vahvaa uskoa tulevaan. Mietin myös mitä kaikkea voimme oppia vastaisuuden varalle. Ja miten kehitystyö henkilöstöasioissa jatkuu vuonna 2018 ja siitä eteenpäin.

Ylpeyden tunne koostuu kaupungin hienosta henkilöstöstä ja osaavista esimiehistä. Kiperienkin asioiden ja hetkien edessä asioissa päästiin eteenpäin; osaaminen kehittyi, asiakaspalveluun panostettiin, uusia kokeiluja tehtiin toiminnan parantamiseksi ja panostettiin vuorovaikutukseen. Aiempia toimialojen välisiä siloja madallettiin entisestään vuoden kestäneessä esimies- ja johtamiskoulutuksessa ja ymmärrys toisten yksiköiden toiminnasta laajeni. Hyvä on kuitenkin muistuttaa mieleen myös se, että uudistuksista huolimatta työ ja toiminta jatkui monin paikoin kuten ennenkin ja jo aiemmin tehty työ kantoi viime vuonna hedelmää. Tämä näkyy mm. varsin merkittävänä sairauspoissaolopäivien laskuna. Tätä hyvää työtä jatkamme yhdessä tänäkin vuonna.

Usko tulevaisuuteen liittyy siihen, että selvisimme ensimmäisestä vuodesta organisaatiouudistuksen jälkeen. Se ei ollut helppoa. Vuoteen mahtui monta kohtaa, joissa uutta organisaatiota testattiin, oli epäselviä asioita, tarkentumattomia työnkuvia sekä yleistä epätietoisuutta. Monesti sanotaan, että uusi organisaatio lunastaa paikkansa kahdessa vuodessa. Olemme siis jo hyvässä vauhdissa.

Kaupungin henkilöstömäärä kasvoi edellisestä vuodesta ja oli 31.12.2017 yhteensä 3219 työntekijää. Henkilöstömäärän kasvua selittää mm. se, että kaupungille siirtyi HUS:sta perustason päivystys sekä päivystysosasto (nyk. arviointiosasto) sekä Niilonpirtin asiakasmäärän kasvu. Myös laajamittaiset LAPE- ja me-kouluhankkeet ovat vaikuttaneet henkilöstömäärään. Kaikki ovat tärkeitä kehittämiseen ja toimintaan liittyviä kokonaisuuksia. Samalla kun eläköityminen on jo kiihtynyt ja keskeisiä pitkän linjan tekijöitä jää pois työelämästä, mietimme koko ajan aktiivisesti, mihin suuntaan kaupungin henkilöstöä ja sen osaamista kehitetään. Mitä osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa? Osaamisen kehittäminen onkin yksi lähitulevaisuuden painopisteistä.

Mutta mitä siis voimme oppia viime vuodesta? Seuraava muutos lienee jo kulman takana sote- ja maakuntauudistuksen muodossa. Samaan aikaan pienempiä uudistuksia tehdään koko ajan kaupungin omassakin organisaatiossa eikä staattisia hetkiä juuri ole. Tärkeää on muistaa keskustelun merkitys, avoimuus ja yhteiset tavoitteet. Vain yhdessä tekemällä saadaan aikaan hyviä lopputuloksia, kuten viime vuosi osoittaa. Mielestäni Lohjalla on henkilöstöasioissa hyvä keskustelukulttuuri ja henkilöstön edustajien kanssa käymme säännöllistä ja ennen kaikkea ennakoivaa keskustelua tulevasta. Heitä erityisesti kiitän rakentavasta yhteistyöstä henkilöstöasioiden kehittämisessä.

Sara Rautiainen
henkilöstöjohtaja

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ

	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilöstömäärä yhteensä	3 309	3 209	3 240	3 181	3 219
Vakinaiset	2 502	2 491	2 506	2 475	2 496
Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit)	807	718	734	706	723
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	24,4	22,3	22,7	22,2	22,5
Henkilöstömäärä / 1000 asukasta	69,4	67,3	68,4	67,5	68,8
Henkilöstön keski-ikä	45,0	45,6	45,4	45,7	45,8
Sairauspäivät / työntekijä	14,3	14,1	14,8	16,8	15,5
Koulutuspäivät / työntekijä	2,2	2,5	2,6	2,6	2,7
Keskimääräinen eläköitymisikä	62,2	63,0	62,4	63,0	63,2

RIITTÄVIN RESURSSIEN

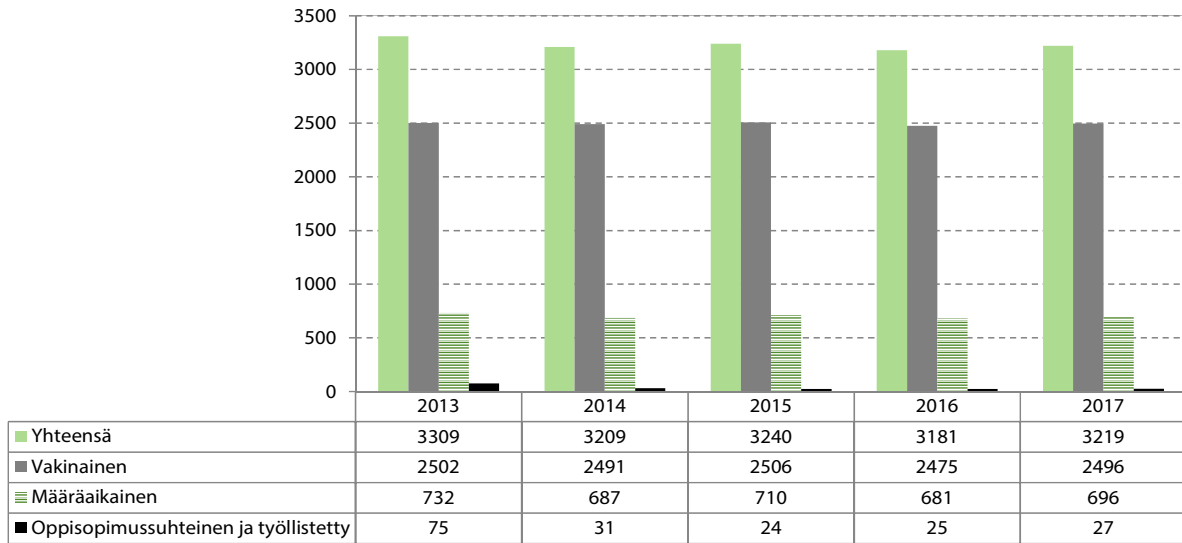
Henkilöstön määrän kasvu taittui

Lohjan kaupungin palveluksessa työskenteli 31.12.2017 yhteensä 3 219 työntekijää (vuonna 2016 vastaava luku oli 3181) eli 38 enemmän kuin vuotta aiemmin. Toistaiseksi voimassa-olevassa palvelussuhteessa työskenteli 2496 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 723 työntekijää. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa ja työllistettynä oli vuoden lopussa 27 henkilöä.

Määräaikaisen henkilöstön osuus nousi edellisvuodesta. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli vuonna 2017 yhteensä 723 henkilöä (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteessa olevat työntekijät) eli määräaikaisen henkilöstön osuus oli 22,5

% henkilöstömäärästä, kun se vuonna 2016 oli 22,2 %.

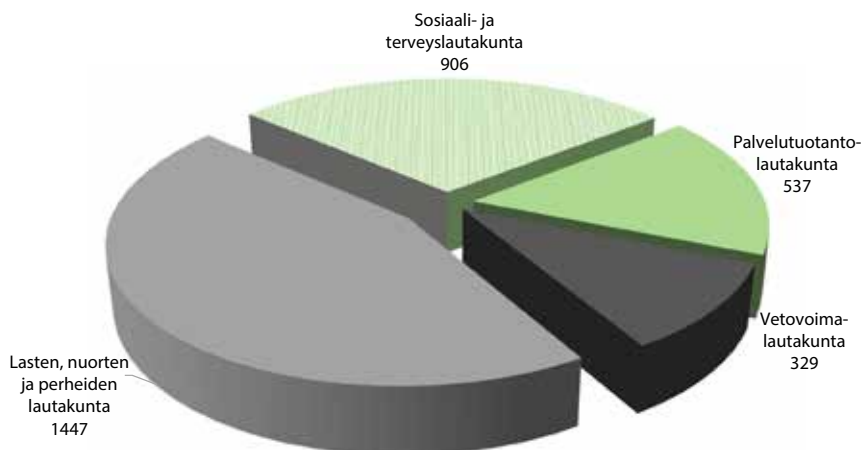
Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli eniten Hyvinvointi-toimialalla lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella sekä kaupunkisisältöjen palvelualueella. Suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä toimii poissaolevan työntekijän sijaisena, määräaikaisessa tehtävässä tai avoimen tehtävän hoitajana. Lohja on määräaikaisen henkilöstön määrässä edelleen jonkin verran yli kunta-alan keskiarvon, joka vuonna 2016 oli keskimäärin 20,6 % henkilöstöstä.



Kuvio 1. Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

Vakinaisista työntekijöistä kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 86,9 % henkilöstöstä ja osa-aikaisessa tai sivutoimisessa palvelussuhteessa 13,1 % henkilöstöstä. Osa-aikaisista (yhteensä 379) osa-aikaeläkkeellä olevia on 23. Osa-aikaeläkkeen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen käytön myötä voidaan välttää työntekijän täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen ja siitä työnantajalle aiheutuvat taloudelliset seuraukset.

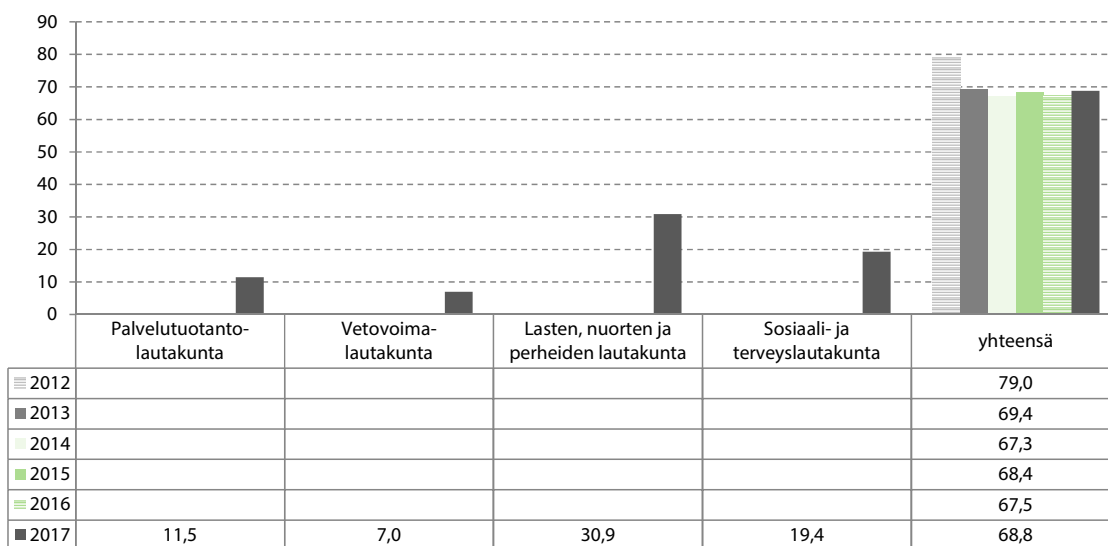
Kaupungin henkilöstöstä suurin osa työntekijöistä oli Hyvinvointi-toimialalla ja tarkemmin lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella, jossa vuoden lopussa työskenteli yhteensä 1443 työntekijää eli vajaa puolet (44,8 %) kaupungin koko henkilöstöstä. Seuraavaksi eniten työntekijöitä oli ikääntyneiden palvelualueella (19,3 % henkilöstöstä) ja palvelutuotanto-tulosalueella (15,8 % henkilöstöstä).



Kuvio 2. Henkilöstö toimialoittain

Taulukossa 3 on kuvattu asukasmäärään suhteutettu henkilöstömäärä toimialoittain ja sen kehitys. Kaupungin palveluksessa oli vuonna

2017 tuhatta asukasta kohti 68,8 työntekijää. Määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 1,3 työntekijällä.

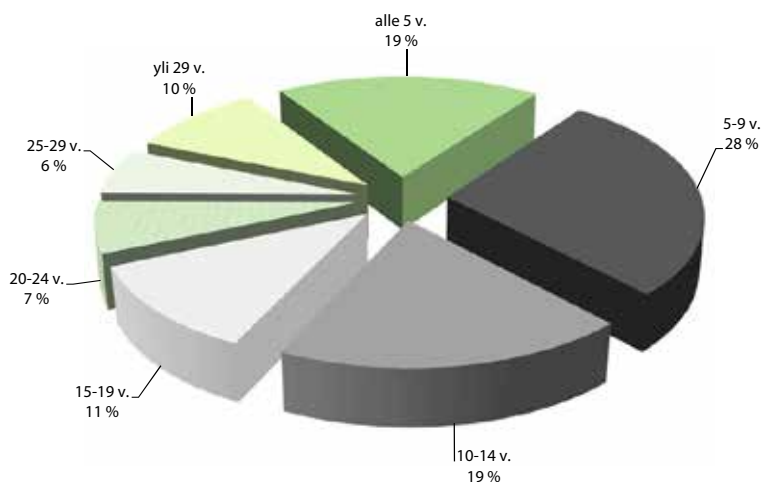


Kuvio 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 1000 asukasta kohti

Sitoutunut henkilöstö

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

pikkuhiljaa kasvanut. Yli 29 vuotta olleita on yhteensä 240 henkilöä eli kaikkiaan 10 % kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.

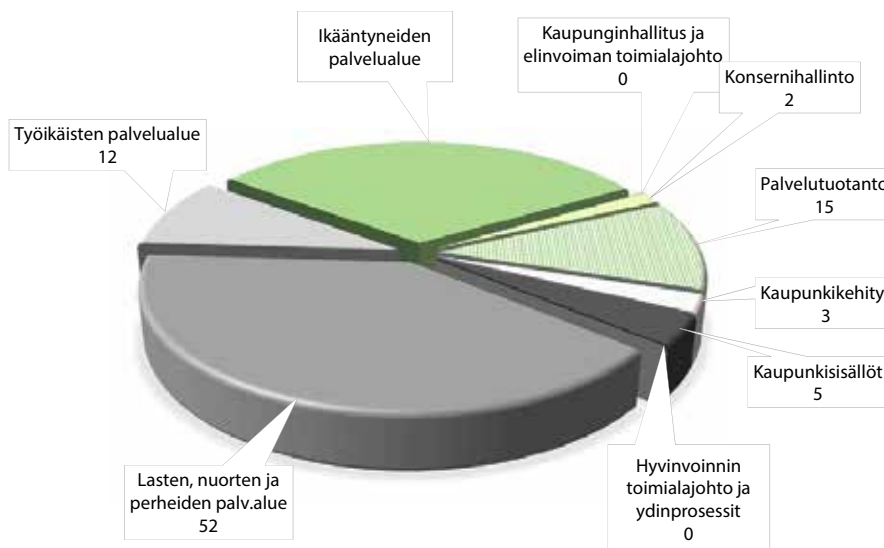


Kuvio 4. Palveluaika kaupungin palveluksessa 2017

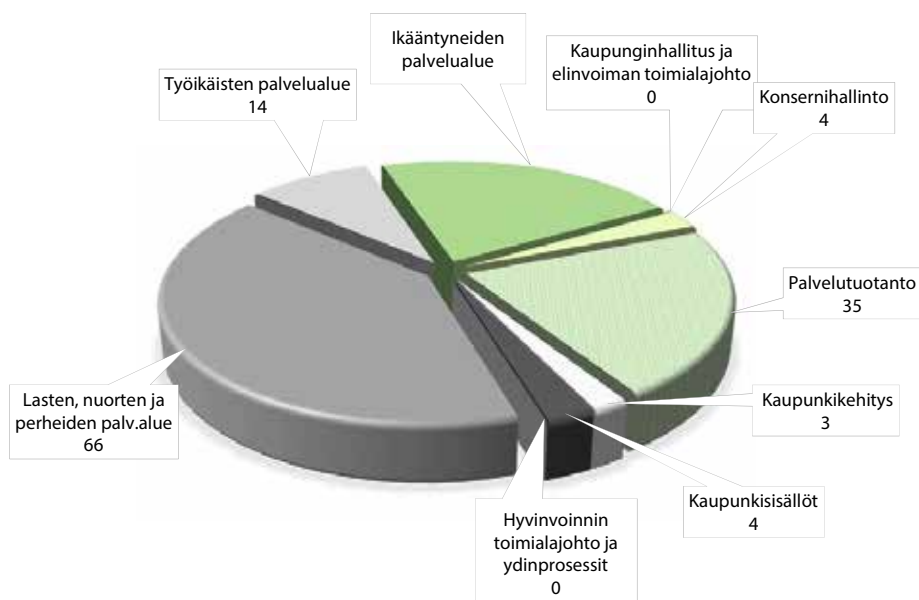
Henkilöstön vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2017 aloittanut 130 henkilöä. Uusia työntekijöitä tuli eniten lasten, nuorten

ja perheiden palvelualueelle 52, ikääntyneiden palvelualueelle 41 ja palvelutuotanto-tulosalueelle 15.



Kuvio 5. Palvelukseen tulleet vakinaiset työntekijät palvelualoittain 2017



Kuvio 6. Palveluksesta lähteneet vakinaiset työntekijät palvelualoittain 2017

Vuoden 2017 aikana päättyi kaikkiaan 161 toistaiseksi voimassa olevaa palvelussuhdetta. Täydelle eläkkeelle viime vuoden aikana lähti yhteensä 74 henkilöä ja muun syyn vuoksi palvelussuhteita päättyi 87. Tästä luvusta eniten lähteneitä on Lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella (40) ja seuraavana ikääntyneiden palvelualue (21).

Kaupungin palveluihin vaikuttaa merkittävästi käytettävissä oleva henkilöresurssi. Eläköityminen pysyy tulevina vuosina samalla tasolla kuin nyt Ammattiryhmittäin tehdyn ennusteen mukaan suurimmat eläkkeelle jäävät ammatti-

ryhmät Lohjalla ovat lähivuosina opetushenkilöstö, lähihoitajat, laitoshuoltajat ja päiväkotien henkilökunta.

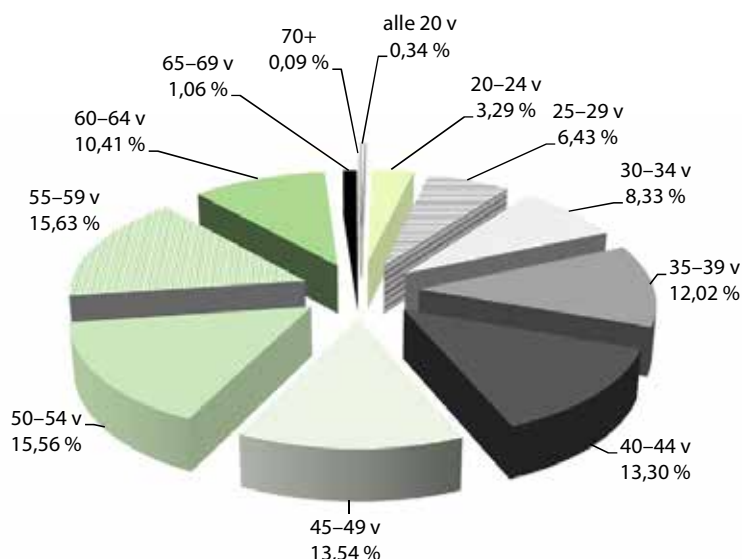
Keva myönsi vuonna 2016 täyden eläkkeen 74 työntekijälle. Heistä jäi vanhuuseläkkeelle 67 ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 7. Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 24 oli lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelta, 22 palvelutuotannosta, 13 ikääntyneiden palvelualueelta, 4 työikäisten palvelualueelta, 3 kaupunkisällöistä ja 1 konsernihallinnosta.

Henkilöstön keski-ikä kunta-alan keskiarvossa

Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2017 oli 46,8 vuotta. Miehet ovat hieman naisia vanhempia, keskimäärin 47,5-vuotiaita, kun taas naisten keski-ikä oli 46,7 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta. Keski-ikä on hieman noussut edellisestä vuodesta (45,7 vuotta). Määräaikaiset työntekijät olivat nuorempia, keski-ikä oli määräaikaisilla 42,4 vuotta.

henkilöstöstä (30,41 %). Vähintään 60-vuotiaita on taas yli 11,6 %. Keskimäärin vanhinta henkilöstö on palvelutuotannossa (50,7 vuotta) ja kaupunkisällöissä (49,8 vuotta), nuorinta puolestaan ikääntyneiden palvelualueella (45,1 vuotta) sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella (45,8 vuotta).

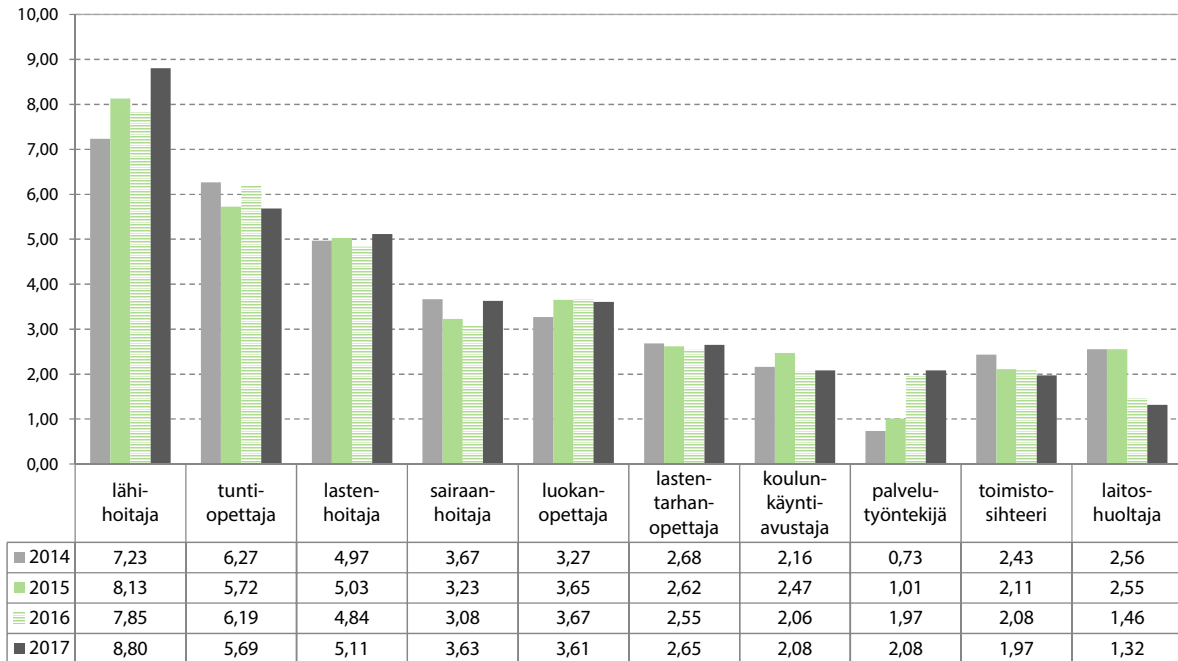
Henkilöstöstä yli puolet (57,3 %) on alle 50-vuotiaita ja alle 40-vuotiaiden osuus on kolmannes



Kuvio 7. Henkilöstön ikärakenne 2017

Henkilöstö ammattinimikkeiden mukaan

Nimikkeittäin eniten työskenneltiin lähi- sairaanhoitajina ja luokanopettajina. hoitajina, tuntiopettajina, lastenhoitajina,



Kuvio 8. Henkilöstön määrä ammattinimikkeittäin 1000 asukasta kohti 2014–2017

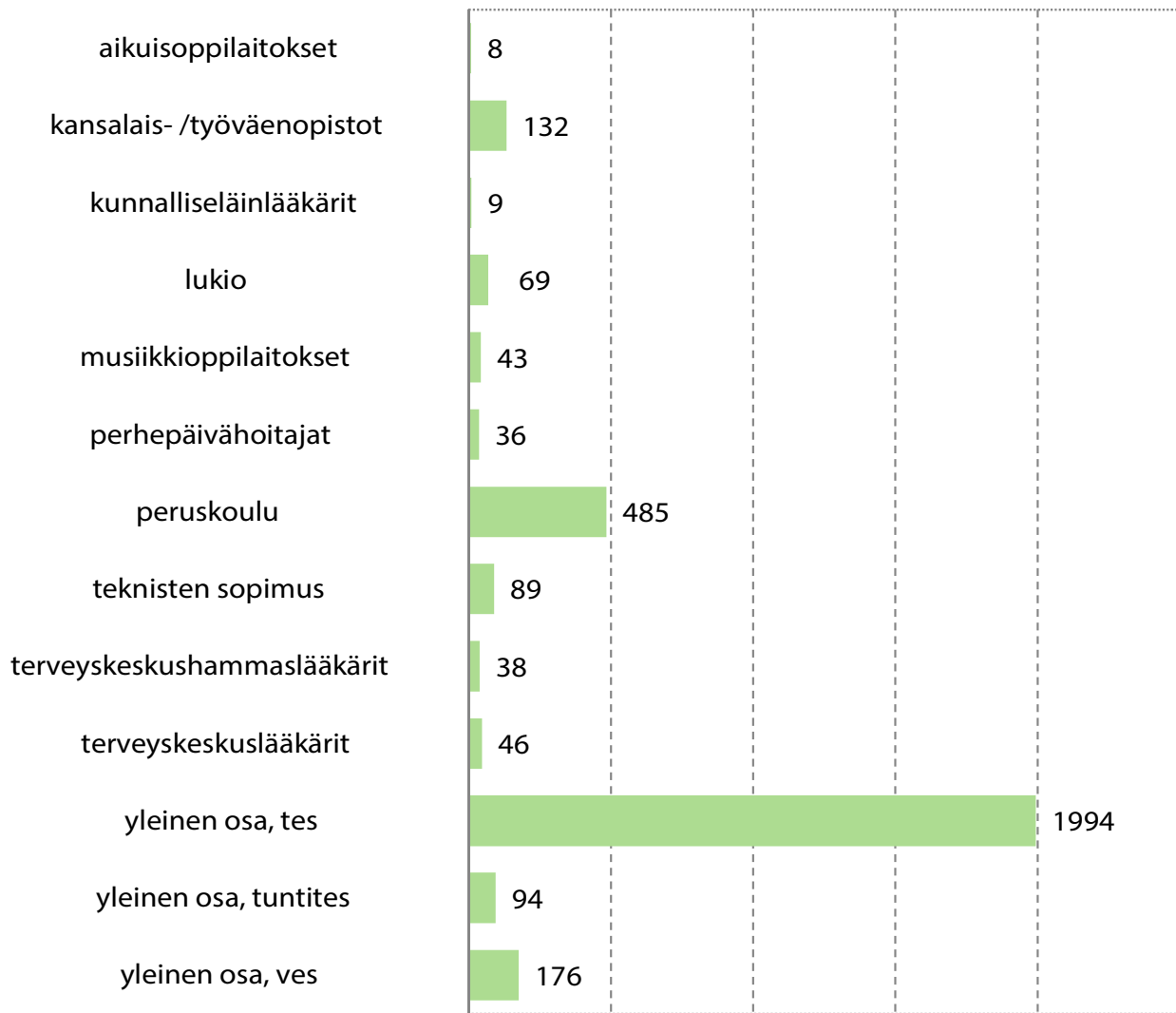
HYVINVOIVALLA HENKILÖSTÖLLÄ

Henkilöstö sopimusaloittain

Lohjan kaupungin henkilökuntaan sovelletaan seuraavia valtakunnallisia virka- ja työehtosopimuksia:

- 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

Näiden lisäksi on paikallisia virka- ja työehtosopimuksia tukemassa töiden käytännön järjestelyjä, palvelutuotannon järjestämistä sekä myös henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.



Kuvio 9. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain

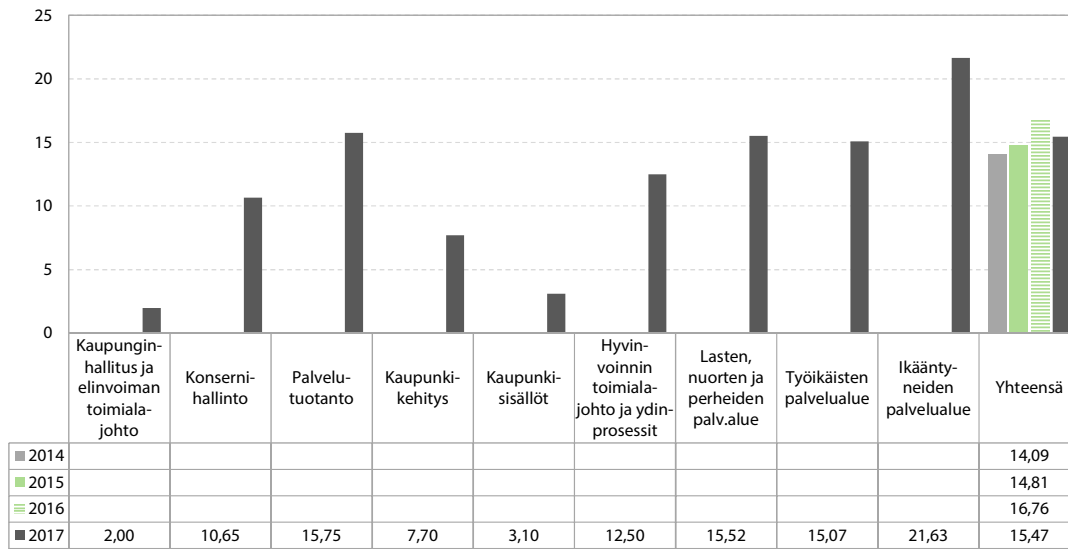
Sairauspoissaoloissa laskua

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä nousi edellisestä vuodesta. Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 yhteensä 49 783 (vuonna 2016 53316) eli 3533 päivää vähemmän kuin vuonna 2016. Tässä esitetyt vuoden 2016 ja vuoden 2017 luvut ovat ilman kuntoutuspäiviä.

Keskimäärin poissaoloja työkyvyttömyyden johdosta oli 15,47 (vuonna 2016 16,76) päivää työntekijää kohti. Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaololuku henkilötyövuotta kohden

oli 16,7 vuonna 2016.

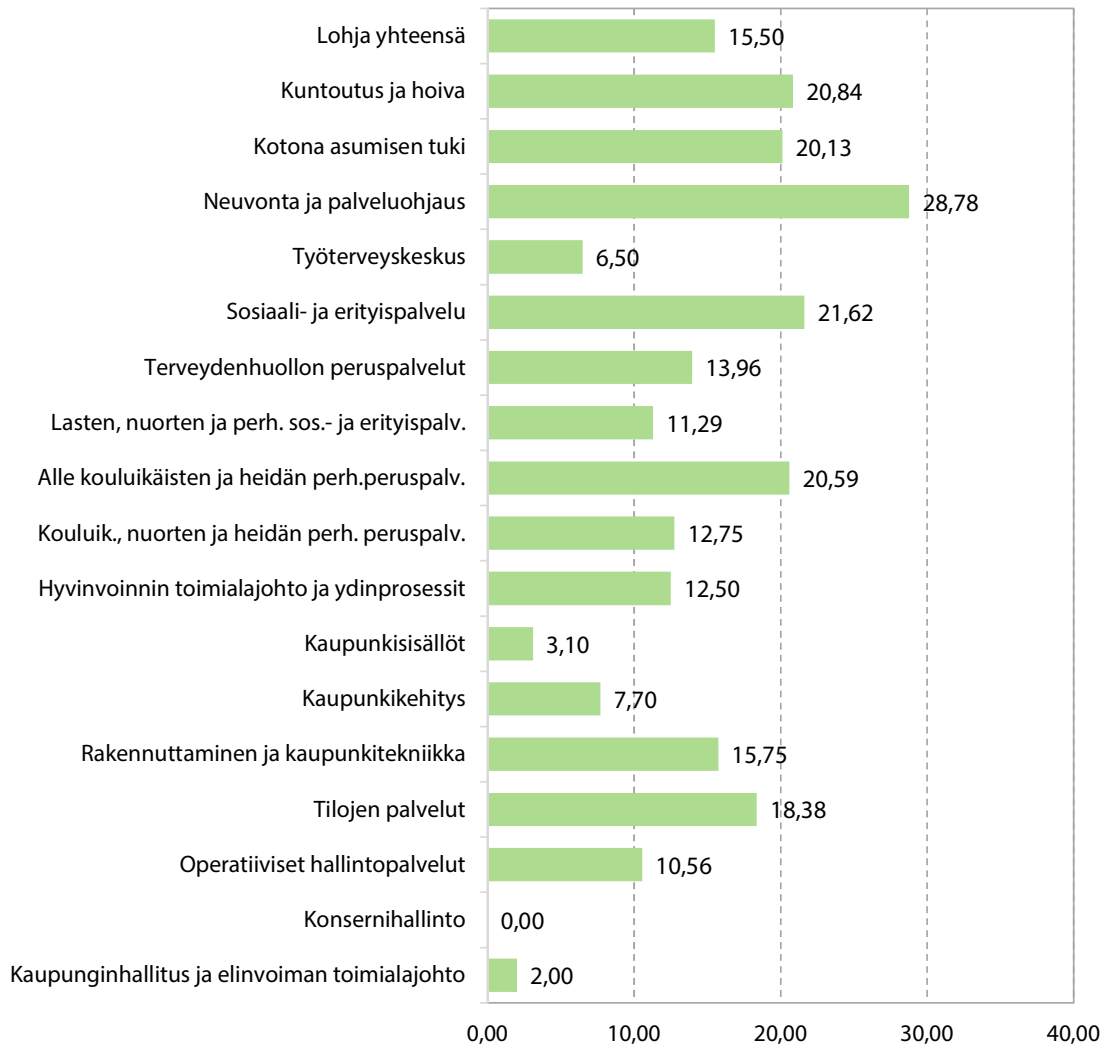
Koska organisaatorakenne muuttui 1.1.2017, ei suoraa vertailua muutosten osalta vuoteen 2016 voida tehdä. Tekninen toimi, jossa on ollut korkeat sairauspoissaolot sijoittuu palvelutuotanto-tulosalueelle ja sen osalta sairauspoissaolojen määrä on pienentynyt (teknisen toimen sairauspoissaolot vuonna 2016 olivat 25,68). Samoin on työkäisten ja ikääntyneiden palvelualueilla (perusturvan sairauspoissaolot vuonna 2016 olivat 19,68).



Kuvio 10. Sairauspoissaolot palvelueittain/työntekijä 2014–2017

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolot vuonna 2017 tulosalueittain/työntekijä. Kaaviota tulkittaessa on otettava huomioon, että tulosalueet ovat

henkilöstömääriltään hyvin erikokoisia. Pienillä tulosalueilla yhdenkin työntekijän pidempi työkyvyttömyysaika nostaa keskiarvoa merkittävästi.

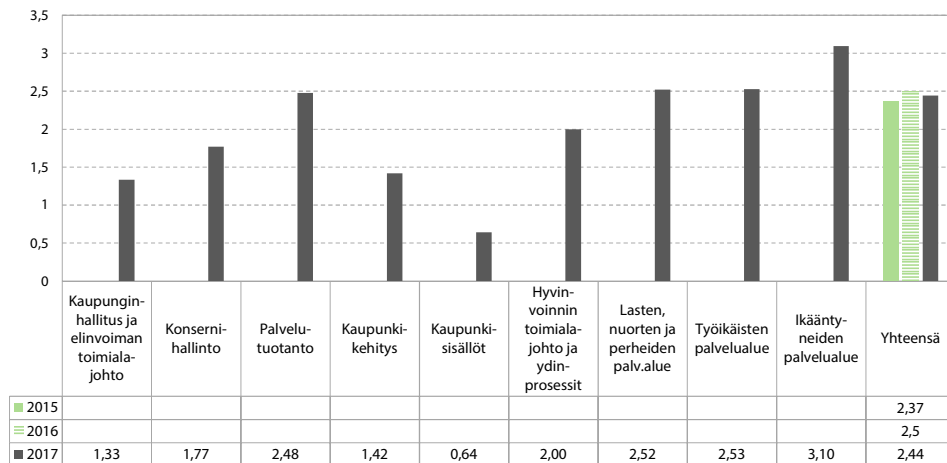


Kuvio 11. Sairaus- ja kuntoutustukipoissaolot/työntekijä tulosalueittain 2017

Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä lievässä laskussa

Kaupungin palveluksessa olevat voivat olla omalla ilmoituksella sairauslomalla 1–5 päivää/työntekijä. Omalla ilmoituksella sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 2,44 päivää/työnte-

kijä. Esimies voi kuitenkin aina yksittäistapauksessa vaatia terveydenhuollon ammattilaisen todistuksen jokaisesta sairauspoissaolopäivästä. Henkilöstökertomukseen on koottu erikseen lyhyiden eli 1–5 päivää kestäneiden saira-

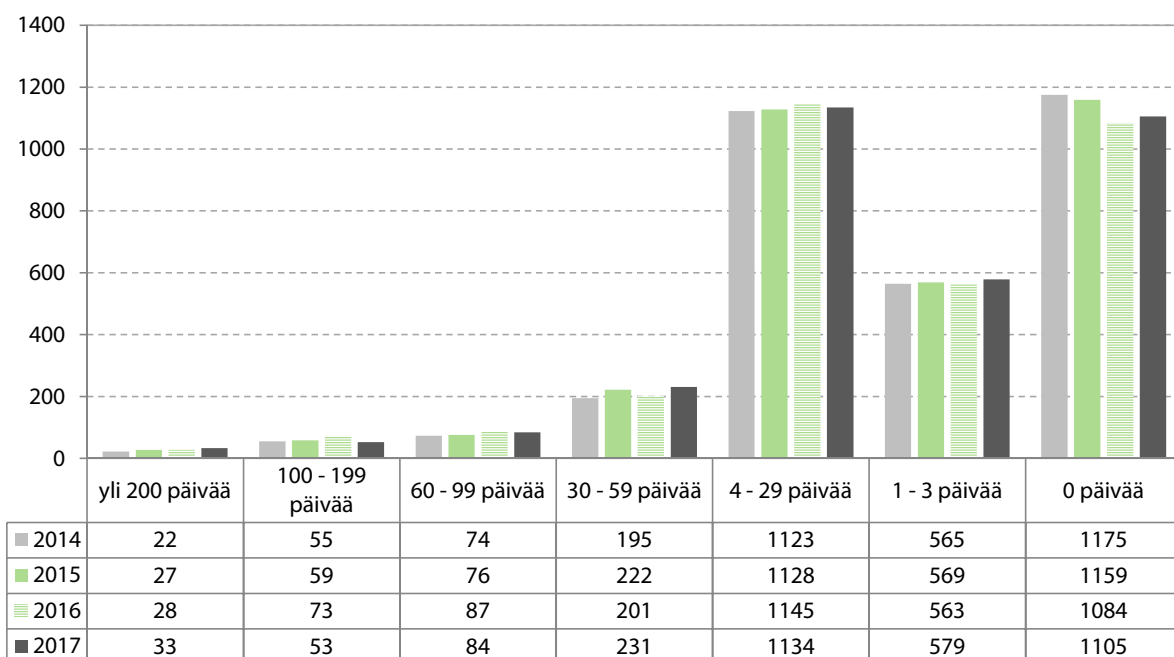


Kuvio 12. Lyhyet sairauspoissaolokerrat 2015–2017

uspoissaolokertojen määrä työntekijää kohden. Lyhyiden sairauspoissaolokertojen määrä henkilöstömäärään suhteutettuna ei ole oleellisesti muuttunut kaupungin tasolla aiempaan vuoteen nähden.

Vuonna 2016 on 4–29 päivän mittaisten sai-

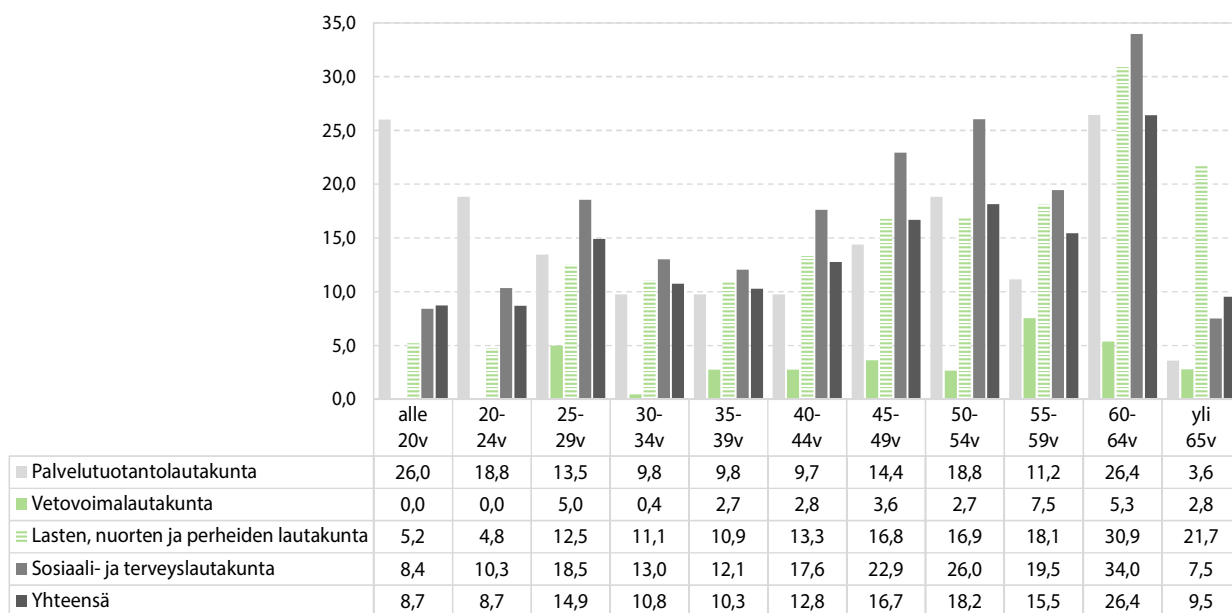
rauspoissaolojen lukumäärä (1134) on hie- man vähentynyt vuodesta 2015 (1145). Niiden osuus, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloja, on kasvanut. Vuonna 2017 luku on 1105 (vuonna 2016 luku oli 1084).



Kuvio 13. Sairausten luonteiset poissaolot 2014–2017
(sis. sairaus, tapaturma, ammattitauti, kuntoutus, kuntoutustuki 31.12. tilanteen mukaan)

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

leen ikäryhmässä 50–54 vuotta. Alla olevassa taulukossa sairaus- ja kuntoutustukityöpäivät on laskettu suhteessa henkilöstömäärään ikäryhmittäin ja lautakunnittain.



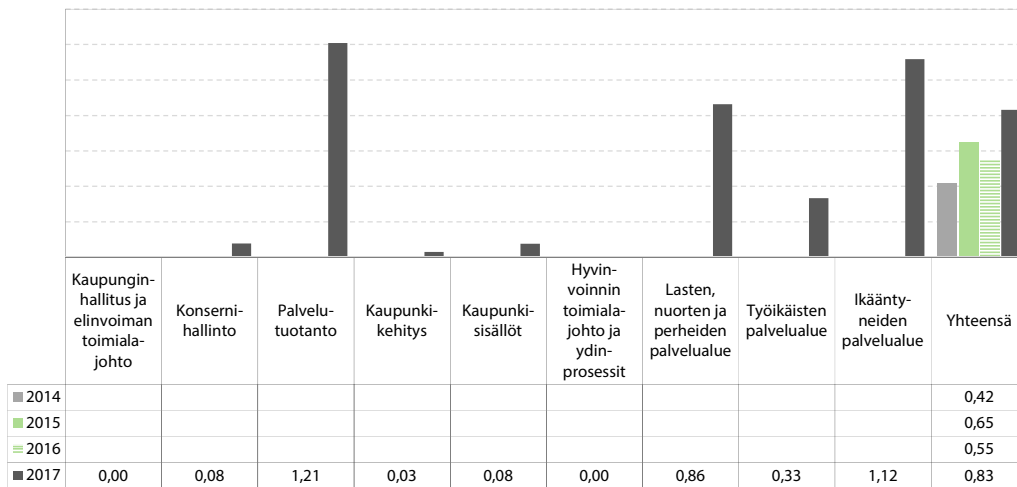
Kuvio 14. Sairausten ja kuntoutustukikalenteripäivät / henkilöstö ikäryhmittäin ja lautakunnittain 2017

Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmalla tarkoitetaan sekä työssä että työmatkalla sattuneita tapaturmia. Vuonna 2017 kaupungin henkilöstölle sattui yhteensä 199 tapaturmaa, mikä on 41 edellistä vuotta enemmän. Työmatkalla sattuneiden tapaturmien osuus kokonaismäärästä oli 48. Ammatitauteja ja ammattitautiepäilyjä ei ole todettu yhtään. Tapaturmien ja niistä johtuvien saira-

uspäivien määrä oli 1797 päivää, joka oli 135 päivää vähemmän kuin edellisellä vuonna. Vahingoista maksetut korvaukset olivat yhteensä 251 934 euroa.

Tapaturmien nouseva määrä on huolestuttava, vaikka suunta niistä johtuvien sairauspäivien määrässä on aleneva edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuvio 15. Työ- ja työmatkatapaturmat/henkilö 2014–2017

TOIMIVIN PROSESSEIN

Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointia edistetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun hyvällä yhteistyöllä. Tämä yhteistyö on tärkeää myös työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Tavoite on, että työntekijät tunnistaisivat itse oman työkykensä esteitä, nostaisivat asiat esiin ja näin toimisivat aktiivisesti esteiden poistamiseksi. Työhyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään työyksiköissä osana työyhteisön normaalia toimintaa, mm. työpaikkakokouksissa ja kehityskeskusteluissa. 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, esimiehellä on velvollisuus ottaa asia keskusteluun työntekijän 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 välttyttäisiin.

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 osatyökyky-

siä 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 sekä Perusturvakuntayhtymä Karviaiselta. Turun työterveystalon kanssa tehty sopimus irtisanottiin syksyllä 2017. Työterveyshuolto sisältää sekä lakimääräisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja erikoislääkärikonsultaatiot. Kaupungin henkilökunnan käytettävissä oli lääkäripalvelujen lisäksi työterveyshoitajan, työfysioterapeutin ja työpsykologin palveluja. Työterveyshuollon palvelut painottuvat

ennaltaehkäisyyn, työperäisten sairauksien hoitoon ja työkyvyn ylläpitoon ja seurantaan.

Sekä työterveyshuollon lääkäri- että hoitajakäyntimäärät lisääntyivät edellisestä vuodesta. Vuonna 2017 työterveyshuollon kustannukset kasvoivat, mutta sairaanhoidon kustannukset pienenevät. Työterveyshuoltoa työllisti vuonna 2017 sisäilma-asiat, mutta myös työpaikkaselvityksiä pidettiin runsaasti samoin kuin työkuntopalavereita.

Työterveyshuollon kustannukset

	2013	2014	2015	2016	2017
Työterveyshuollon kustannukset €	422 793	458 699	460 755	449 860	486 747
Sairanhoidon kustannukset	554 492	497 917	535 297	620 701	592 521
Kustannukset yhteensä €	977 285	956 616	996 052	1 070 561	1 079 268

Työterveyshuollon käynti- ja tutkimusmäärät

	2013	2014	2015	2016	2017
Lääkärit	5 189	5 793	5 296	5 897	6 100
Terveydenhoitajat	2 312	2 511	3 062	3 135	3 178
Fysioterapeutit	507	471	569	465	567
Muut asiantuntijat	675	405	307	445	482
Yksityislääkärit/erikoislääkärit	250	133	181	202	161
Työpaikkaselvitykset ja ohjaus/h	514	254	286	345	424
Laboratoriotutkimukset	9 179	11 738	13 293	7 974	12 694
Radiologia	887	804	800	876	819
Yhteensä	19 513	22 109	23 794	19 339	24 425

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistoiminta järjestettiin vuonna 2017 paikallisen sopimuksen sekä yhteistyötoiminnasta annettujen ohjeiden mukaisesti. Yhteistoiminnan periaatteet tarkistettiin vastaamaan uutta organisaatiota vuoden 2016 lopulla. Yhteistyötoimikunta koostuu työntekijöiden sekä työnantajan edustajista. Yhteistyötoimikunnan asettamia jaostoja olivat työsuojelijaosto, virkistysjaosto ja Halstarin asiakastoimikunta. Vuoden 2017 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa.

Vuonna 2017 käsitellyistä asioista moni liittyi uuden virkaorganisaation käynnistämiseen ja eteenpäin viemiseen. Yhden kokouksen aiheena oli vain hallintosäännön vaatimat muutokset. Keskeisenä teemana syyskaudella oli kaupungin kasvustrategia 2018-2025. Muita käsiteltyjä aiheita olivat mm. kaupungin uusi so-

me-ohje, tasa-arvosuunnitelman seuranta sekä erilaiset koko henkilöstöä koskevien ohjeiden käyminen yhdessä läpi.

Kaupunginjohtaja piti jokaisen kokouksen yhteydessä kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsauksen, jossa hän käsitteli henkilökunnan kannalta tärkeitä valmistelussa olevia ja käsitteeseen tulevia asioita. Yhteistyötoimikunta kävi aktiivista ja rakentavaa keskustelua yhteistoimintalain hengen mukaisesti niissä asioissa, jotka vaikuttavat merkittävästi kaupungin henkilöstöön.

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. Työsuojelujaaosto valmistelee omissa kokouksissaan asiat työsuojelutoimikuntaan. Työsuojelujaaosto kokoontui 9 kertaa ja on käsitellyt yhteensä 93 pykälää.

Työterveyshuollon edustajat, työsuojeluvaltuutetut sekä työhyvinvointipäällikkö ovat tehneet työpaikkaselvityksiä sekä etukäteen suunnitellusti että pyyntöperusteisesti yhdessä ja erikseen kaupungin eri työyksiköissä. Varsinaisia työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 20 kappaletta.

Työsuojeluvaltuutetuilla on lakisääteinen oikeus osallistua kaikkiin tarkastuksiin ja työpaikkakäynteihin sekä velvollisuus tutustua työpaikkojen työoloihin. Työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet aktiivisesti työpaikkaselvityksiin ja tehneet työpaikkakäyntejä painottuen työyhteisöjen tukemiseen työyhteisöjen risti-

riitatilanteiden selvittelyssä. Sisäilmaryhmän toimintamallin mukaan työsuojelu on tehnyt työpaikkakäyntejä kohteissa, joista on tehty sisäilmaongelmailmoitus.

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

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

Työsuojeluvaltuutetut ovat pitäneet yhteensä 13 Työhyvinvointikortti-koulutusta ja Työhyvinvointikortin on suorittanut yhteensä 164 henkilöä. Työhyvinvointikorttikoulutus on yksi tapa parantaa henkilöstön jaksamista sekä edistää työyhteisöjen toimintaa. Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen toimesta on pidetty 5 Työturvallisuuskortti-koulutusta. Kortin on suorittanut yhteensä 138 henkilöä.

Työhyvinvointia tuetaan monin keinoin

Henkilökunnan virkistystoiminnasta vastasi yhteistyötoimikunnan alainen virkistysjaosto. Sen keskeisenä toimintatapana 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 2017 vapaa myönnettiin 51 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.

Keskitetystä sisäisestä viestinnästä pääasiallinen väline oli sähköinen viestintä; Intranetin etusivu, sähköposti ja Hjalmar-henkilöstöintra. Tärkeimpänä sisäisen viestinnän välineenä oli kuitenkin suora henkilökohtainen viestintä työ-

paikoilla. Kaikilla työpaikoilla on velvollisuus järjestää säännöllisiä työpaikkakokouksia.

HALUTTUUN TULOKSEEN

Vuonna 2017 henkilöstöpalveluissa panostettiin siihen, että organisaatiomuutoksen läpivienti onnistui. Tästä näkökulmasta järjestettiin esimiehille koko vuoden kestänyt esimies- ja johtamiskoulutus, jossa yhteisesti käytiin keskustelua kaupungin johtamiskulttuurista.

Toinen keskeinen painopiste oli työn vaativuuden arviointityön jatkaminen, koska monen tehtävät muuttuivat organisaatiouudistuksen myötä. Em. työtä tehtiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ja työ kattoi kaikki sopimusalat. Työn vaativuuden arviointikriteerejä päivitettiin vastaamaan uutta tilannetta ja samalla varmistettiin mm. tasa-arvon toteutumista.

Viime vuoden aikana valmisteltiin myös uuden henkilöstöjärjestelmän käyttöönottoa. Työ aloitettiin käymällä läpi kaupungin henkilöstöhallinnon prosessit ja miettimällä niiden tehokkuutta. Keskeisenä periaatteena uudistuksessa on varmistaa, että turhaa työtä ei tehdä ja päätöksentekomenettelyt ovat sujuvia.

Työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden osalta järjestettiin vuonna 2017 ensimmäistä kertaa henkilöstölle koulutusta haastavien tilanteiden varalle, erityisesti asiakkaiden kodeissa työskenteleville. Edelleen myös ensiapukoulutuksia järjestettiin runsaasti.

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

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

Henkilöstömenojen kasvun hillinnässä työkyvyttömyyden kustannusten pienentäminen on avainasemassa.

1000 euroina	2017	2016	2015	2014	2013
Palkat ja palkkiot					
Kuukausipalkat	78 947				
Kokouspalkkiot	409				
Tuntipalkat	4 262				
Erilliskorvaukset/-tehtävät	7 120				
Ylitunnit	1 439				
Määräaikaiset	9 639				
Vuosipalkkiot	48				
Lomapalkkajaksotukset	-87				
Siviilipalveluskorvaus	18				
Ei-sotuoikaisujen korvauserät	-6				
Palkat ja palkkiot	101 789	100 472	101 081	100 760	101 360
Eläkekulut					
Eläkevakuutusmaksutilit	22 416				
Maksetut eläkkeet	9				
Eläkevastuut	-9				
Eläkekulut	22 416	23 646	24 370	24 548	24 774
Muut henkilökulut					
Sosiaaliturvamaksut	5 238				
Sairasvakuutuskorvaukset	-1 320				
Tapaturmakorvaukset	-213				
Muut henkilökulut	3 705	4 502	4 337	4 242	4 112
Palvelujen ostot, henkilökunta					
Koulutuspalvelut	527				
Työpaikkaruokailu	16				
Työterveyshuolto	475				
Virkistystoiminta	20				
Tyky-toiminta	26				
Palvelujen ostot, henkilökunta	1 064	1 123	967	1 029	999
Henkilöstömenot yhteensä	128 974	129 743	130 755	130 579	131 245

LOHJA

Järvikaupunki

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

WWW.LOHJA.FI