

LAHTI

Lahden kaupungin henkilöstö- kertomus 2019



Sisällysluettelo

Kohti merkityksellistä työelämää	4
Henkilöstö lukuina	5
Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen	8
Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan	9
Henkilöstöideat	9
Työaika hallintaan –hanke	9
Työhyvinvointi	10
Työhyvinvointi lukuina	11
Sairauspoissaolojen määrä on kääntynyt laskuun	15
Työhyvinvointitoiminta	18
Rekrytointi	24
Jatketaan hyväksi havaittuja toimintamalleja	25
Vuoden 2019 kohokohtia	26
Suunnitelmia vuodelle 2020	27
Onnistunutta hakijaviestintää houkuttelevilla työpaikkailmoituksilla	27
Orkesterin uusi työntekijä	29
Osaamisen kehittäminen	30
Oppimisympäristö kokoaa yhteen Lahden kaupungin henkilöstökoulutuksen	31
Osaamista kehitetään yhteistyössä kumppaneiden kanssa	31
Osaamismerkit perusopetuksen osaamisen kehittämisessä	32

Kohti merkityksellistä työelämää

Lahden kaupungin tulevaisuuden visiona on olla rohkea ympäristökaupunki. Kansainvälinen yliopistokaupunki, joka ratkaisee tulevaisuuden haasteita. Kaupunki, jossa teemme rohkeita valintoja sujuvan arjen, hyvinvoinnin ja yrittämisen edistämiseksi. Korostamme arvoina avoimuutta, vastuullisuutta ja yhdessä tekemistä. Visioon ja arvoihin on helppo samaistua.

Minulle on ollut suunnaton ilo ja mahdollisuus tulla mukaan osaksi Lahden kaupungin tarinaa joulukuussa 2019. Henkilöstöjohtajana haluan puhua enemmän tavoitetilasta kuin työaikoihin liittyvästä leimausohjeesta. Toki oman tiimin tehtävänä on edelleen järjestää toimivat henkilöstöhallinnolliset ratkaisut ja huolehtia perusasioista kuten palkanmaksusta. Mutta, haluan puhua myös työn merkityksellisyydestä, vastuullisesta työnantajajuudesta ja työntekijälähtöisyydestä. Haluan henkilöstöpalveluiden kehittyvän entistä enemmän koko henkilöstöä tukevaksi ja sparraavaksi yhteistyökumppaniksi. Meidän tulee tukea ja kannustaa organisaatiotamme luomaan yhteistä toimintakulttuuria, joka houkuttelee osaajia, innostaa ja luo merkityksellisyyttä.

Keskustelimme oman henkilöstöpalveluiden tiimini kanssa siitä, mikä luo meille merkityksellisyyttä työelämässä. Yhteinen näkemyksemme oli, että työme merkityksellisyys löytyy hyvän asiakaskokemuksen tuottamisesta esimiehille ja muulle henkilöstölle. Voimme olla auttamassa muita, jotta he onnistuvat omissa tehtävissään. Ja vielä suurempi merkitys meille on, kun olemme välillisesti tuottamassa kuntalaisille erinomaista asiakaspalvelua. Hyvä asiakaskokemus perustuu hyvään työntekijäkokemukseen. Innostunut, motivoitunut ja osaa-va työntekijä on paras asiakaspalvelija.

Henkilöstökertomuksesta löydät henkilöstöä koskevaa perustietoa ja tietoa toiminnasta. Niiden pohjalta on hienot lähtökohdat lähteä yhteiselle polulle. Haluan Lahden kaupungin olevan jokaiselle työntekijälle paras mahdollinen työpaikka ja erinomainen asiakaskokemuksen tuottaja kuntalaisille. Toivon että voimme luoda yhdessä avoimen, luottamukseen perustuvan ja yhteen hiileen puhaltavan työpaikan, jossa vallitsee yhdessä tekemisen meininki!

Mira Keitaanranta, henkilöstöjohtaja



Henkilöstö lukuina

Lahden kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 3 626 henkilöä. Henkilöstöstä 76 % työskentelee vakituisessa palvelussuhteessa. Henkilötyövuosissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

Kaupungin henkilöstökulut olivat vuonna 2019 yhteensä 161,8 milj. euroa (159,3 milj. euroa vuonna 2018). Henkilöstökuluista palkkojen ja palkkioiden osuus oli 123,3 milj. euroa.

3 626

henkilöä
Lahden
kaupungin
palveluksessa

76 %

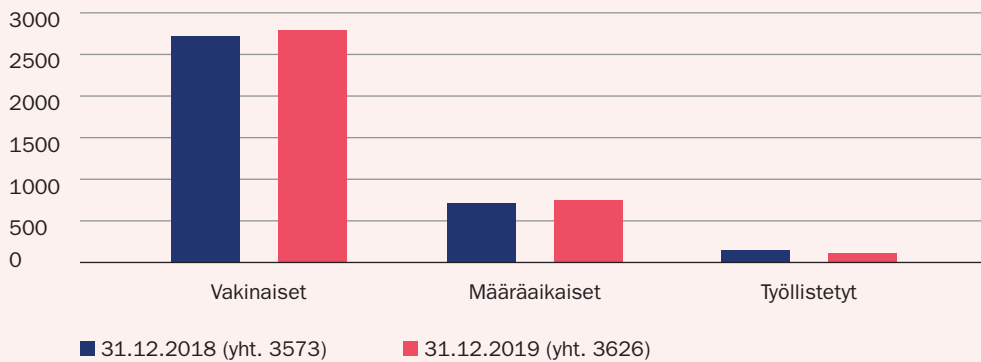
henkilöstöstä
työskentelee
vakituisessa
palvelussuhteessa

161,8

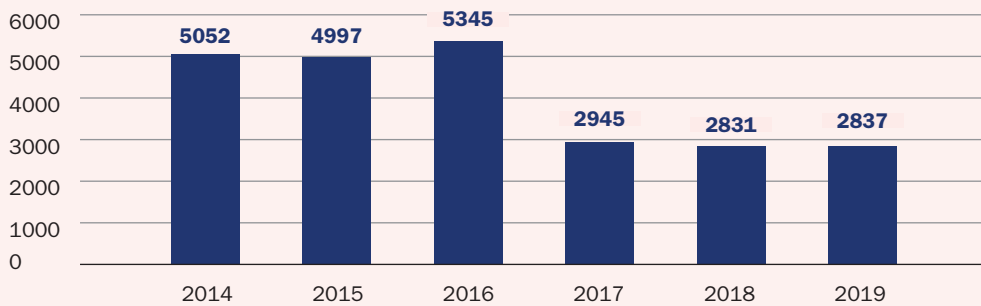
milj. euroa,
kaupungin
henkilöstökulut
vuonna 2019

Henkilöstö lukuina

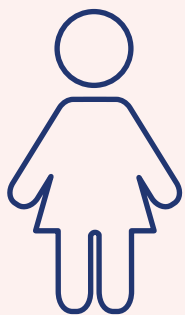
Koko henkilöstö 2018 ja 2019



Henkilötyövuodet 2014–2019



Naisten ja miesten prosenttiosuus koko henkilöstöstä (yhteensä 3626)



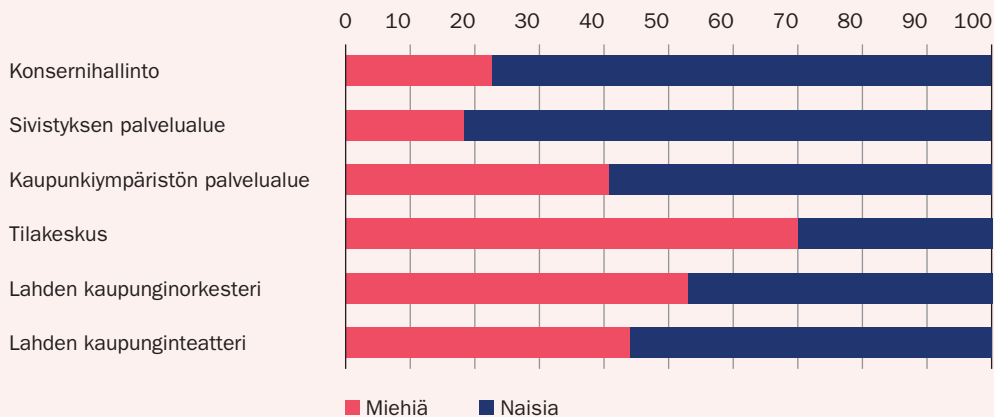
Naisia
78 %
2819



Miehiä
22 %
807

Henkilöstö lukuina

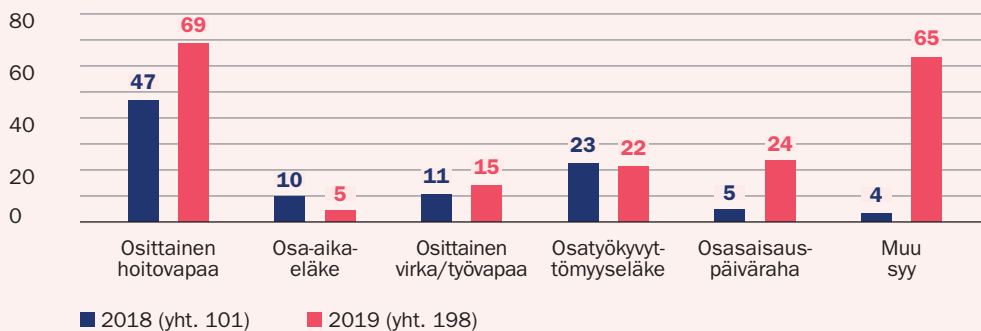
Naisten ja miesten prosenttiosuudet koko henkilöstöstä (%)



Ikärakenne 31.12.2019 (sis. vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt)

Ikävuodet	Henkilömäärä
0–19	22
20–29	317
30–39	767
40–49	981
50–59	1103
60–68	419
69–	17
Kaikki yhteensä	3626

Vakinaisen henkilöstön osa-aikainen työskentely 2018 ja 2019



Palvelussuhde ja henkilöstön palkitseminen

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

Kaupunkitasoisesti kokoontuu säännöllisesti kolme sopimusalatyöryhmää palkkausjärjestelmien ja palkkausrakenteiden kehittämiseksi. Työryhmät ovat Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES, Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS ja Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES. TS:n osalta käynnistettiin työnvaativuuden arviointi järjestelmän päivittäminen. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen tuli paikallinen järjestelyerä 1.1.2019, sekä tuloksellisuuteen perustuva kertaerä tammikuussa 2019. Lisäksi sopimukseen sisältyi yleiskorotukset 1.4.2019.

Henkilökohtaista lisää maksettiin työntekijöille pitkäaikaisista ja toistuvista erinomaisista työsuorituksista. Henkilökohtaista lisää oli käytössä 2,55% KVTES:in ja 4,58% TS:n sopimuksen palkkasummasta. Vuonna 2019 henkilökohtaista lisää maksettiin 2245 työntekijälle. Kertapalkkioita käytetään yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille.

Lahden kaupunki otti käyttöön henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemiseen ePassi Sportti&Kulttuuri -mobiiliedun. Edun suuruus on vuodessa 50 euroa/ työntekijä. Etua käytti n. 50% kaupungin henkilöstöstä. Suositumpia käyttömuotoja olivat lippu.fi ja uimahallipalvelut. ePassilla vastattiin henkilöstön toiveeseen liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemisesta.

Lahden kaupunki palkitsee pitkään palvelleita työntekijöitä ja viranhaltijoitaan

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

Lisäksi henkilöstöä muistetaan merkkipäivinä (50 vuotta ja 60 vuotta) 100 euron arvoisella esinelahjalla tai vaihtoehtoisesti kulttuuri- ja liikuntaedulla.

Kaupunki hakee myös kuntaliiton ansiomerkkejä 30 vuotta ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Ansiomerkkien luovutustilaisuudet järjestetään keväällä ja syksyllä. Vuonna 2019 oli yhteensä 51 ansiomerkkin saajaa.



Syksyn ansiomerkkienjako tilaisuus järjestettiin 5.12.2019 henkilöstöjuhlan yhteydessä, jossa teemana oli 20-luku. Kuvassa ansiomerkkien saajia.

Henkilöstöideat

Henkilöstöideatoiminnalla kannustetaan henkilöstöä osallistumaan kaupungin toiminnan kehittämiseen ja samalla edistetään hyvää toimintakulttuuria ja luovuutta. Tavoitteena on saada ideoita ja käytännön vinkkejä tavoista, joilla kaupungin palveluita ja toimintaa parannetaan henkilöstön näkökulmasta. Syyskuu oli henkilöstöideoiden teemakuukausi, jolloin henkilöstö kannustettiin ideoiden esittämiseen. Vuoden aikana esitettiin yhteensä 35 ideaa ja niistä on palkittu 17 ideaa. Parhaimmaksi valittiin henkilöstöidea, jossa kehitetään harjoitteluun hakeutumisen prosessia kaupunkiorganisaatioissa.

Työaika hallintaan –hanke

Vuonna 2019 käynnistettiin kaksivuotinen Työaika hallintaan -hanke. Hankkeen tavoitteena on, että Lahden Kaupungilla on yhteisesti sovitut työajanhallinnan toimintamallit ja pelisäännöt. Tavoitteena on myös varmistaa, että käytettävä työajanhallintajärjestelmä mahdollistaa helppokäyttöiset ja työntekijäystävälliset toiminnot eri päätelaitteille, tehokkaan henkilöstöressurssien hallinnan prosessin, automatiikan / robotiikan hyödyntämisen, ajantasaisen seurannan ja raportoinnin huomioiden työaikalain vaatimukset, sekä työajankohdentamisen oikealla tavalla.

Hanke toteutetaan yhdessä palvelualueiden kanssa. Hankkeelle on nimetty ohjausryhmä sekä projektiryhmä, joihin on nimetty edustajat palvelualueilta, tietohallinnosta ja hankintapalveluista

Työhyvinvointi

Työhyvinvointia pitää johtaa

Vuoden 2019 vuoden aikana on mm. käynnistetty työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen -hanke. Kaupunki haluaa erityisesti panostaa henkilöstön työhyvinvointiin. Osana hanketta parannetaan työturvallisuuskulttuuria ja uudistetaan työhyvinvointikysely. Hankkeen tavoitteena on saada parempaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta, jotta kehittäminen osataan suunnata jatkossa oikeaan suuntaan.



Työhyvinvointi lukuina

Terveysperusteiset poissaolot (Sairauspoissaolot)

Kaupungin strategisena tavoitteena on terveysperusteisten sairauspoissaolojen väheneminen ja tavoitetta ollaan saavuttamassa. Kaupungin sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisestä vuodesta. Työntekijät olivat poissa sairauden vuoksi keskimäärin 12,9 kalenteripäivää (vuonna 2018 vastaava luku oli 14,4 päivää). Laskua on näin ollen 1,5 kalenteripäivää/työntekijä. Vuonna 2019 sairauspäiviä oli yhteensä 46 679 (vuonna 2018 vastaava luku oli 51 371 päivää).

Terveysperusteisiin poissaoloihin eli sairauspoissaoloihin sisältyvät varsinaiset sairauspoissaolot sekä työtapaturmien ja vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamat poissaolot.

Sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivä/henkilö

	2017	2018	2019
Konsernihallinto	6,6	16,4	9,4
Sivistyksen palvelualue	14,5	14,3	13,3
Kaupunkiympäristö	13,5	11,0	10,5
Koko henkilöstö	13,9	14,4	12,9

Sairauspoissaolojen, vapaa-ajan tapaturmien ja työtapaturmien aiheuttamat poissaolot vuosina 2017–2019

	2017	2018	2019
Sairauspoissaolot	44 255	47 891	44 209
Vapaa-ajan tapaturmat	3 166	1 545	1 354
Työmatka- ja työtapaturmat	1 510	1 935	1 116
Yhteensä (kalenteripäiviä)	48 931	51 371	46 679
Henkilöt	3 519	3 573	3 626
Koko henkilöstö	13,9	14,4	12,9

Varsinaisten sairauspoissaolojen kalenteripäivät vähenivät 3 682 päivällä. Vapaa-ajantapaturmien vuoksi poissaolopäiviä oli 191 päivää vähemmän kuin vuotta aiemmin. Työmatka- ja työtapaturmien vuoksi sairauspoissaolopäivät vähenivät 819 päivällä. Henkilöitä oli 53 enemmän joulukuussa verrattuna edelliseen vuoteen.

Esimiehen myöntämät poissaolopäivät

Vuodesta 2015 asti esimiehillä on ollut oikeus myöntää sairauslomaa 1–7 kalenteripäivää. Esimiehen myöntämien sairauspoissaolojen keskimäärä on ollut kolmena peräkkäisenä vuonna 1,8 päivää.

Esimiehen myöntämät poissaolopäivät (yhteensä kpl)

	2017	2018	2019
Esimiehen myöntämiä 1 päivää	1835	2101	2208
Esimiehen myöntämiä 2 päivää	1355	1432	1440
Esimiehen myöntämiä 3 päivää	512	518	547
Esimiehen myöntämiä 4 päivää	149	131	154
Esimiehen myöntämiä 5 päivää	48	76	72
Esimiehen myöntämiä 6 päivää	6	10	15
Esimiehen myöntämiä 7 päivää	8	10	11
Yhteensä	3913	4278	4447
Keskiarvo	ka. 1,79 pv	ka. 1,77 pv	ka. 1,77

Työmatka- ja työtapaturmat

Vuonna 2019 työtapaturmia oli 1116 kalenteripäivää, joista työssä tapahtuneita oli 949 päivää ja työmatkalla sattuneita tapaturmia oli 167. Työtapaturmat ovat lukumääräisesti lisääntyneet, mutta samaan aikaan korvattavien päivien määrä on vähentynyt.

Työmatka- ja työtapaturmat palvelualueittain (kalenteri pv)

	2018	2019
Konsernihallinto	236	24
Sivistystoimen palvelualue	1500	1074
Kaupunkiympäristön palvelualue	199	18
Koko henkilöstö	1935	1116

Liukastuminen ja kaatuminen yleisin työtapaturmien syy

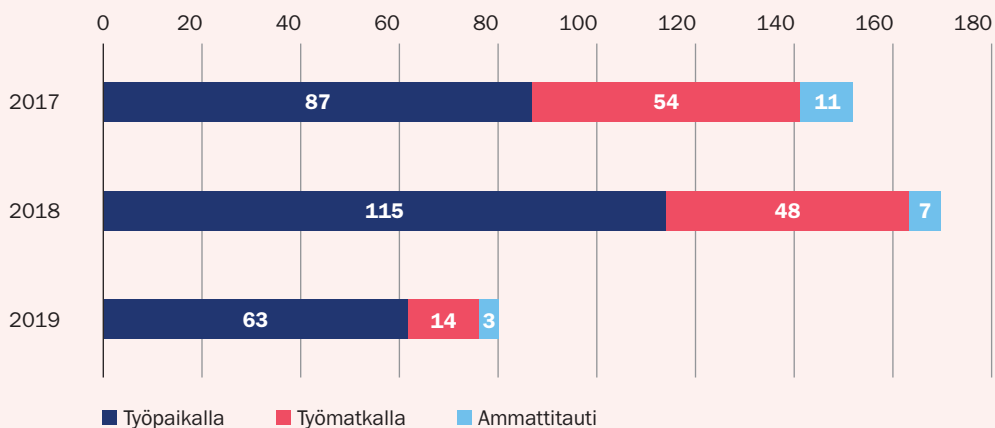
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on edelleen kasvussa. Korvattavien päivien lukumäärä on sen sijaan laskenut. Vuonna 2019 sattui 45 (2018 46) työtapaturmaa työmatkalla ja työpaikalla 181 tapaturmaa (2018 172). Työhyvinvointiorganisaatio selvittää jokaisen tapaturman.

Vuonna 2020 käynnistetään turvallisuuskampanja, jonka yhtenä teemana on työ- ja työmatkatapaturmien ehkäisy.

Ammattitautiepäilyt aiheuttivat yhteensä 8 poissaolo päivää. Yhtään uutta ammattitautia ei todettu.



Työtapaturmien ja ammattitautien kappalemäärät vuosina 2017–2019 (joista aiheutunut sairauspäiviä)



Työterveyshuollon kustannukset

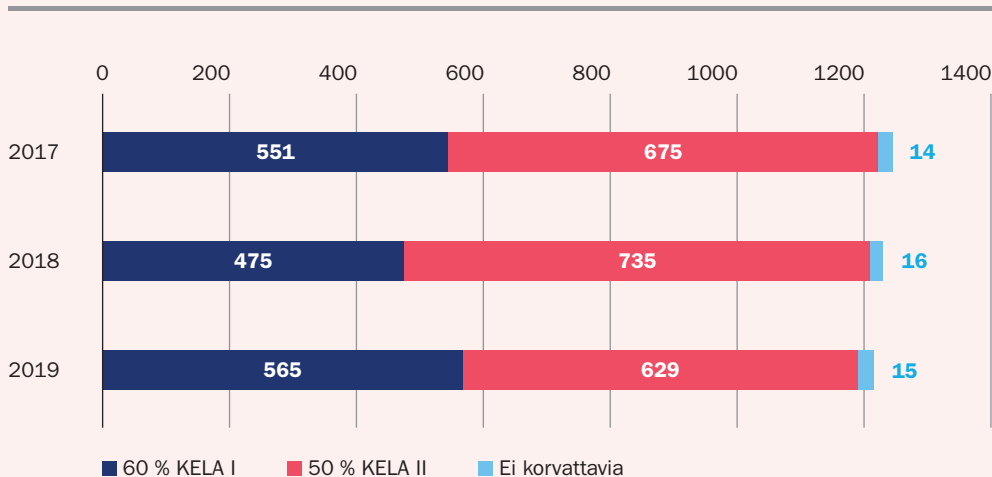
Henkilöstölle järjestetty lakisääteinen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto ja vapaaehtoinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito aiheuttivat Lahden kaupungille yhteensä noin 1,208 miljoonan euron kustannukset. Kelalta saatavan korvauksen jälkeen nettokustannukset ovat noin 153 euroa henkilöä kohden.

Kaupunki seuraa Kela I ja Kela II korvausluokkien suhdetta. Vuonna 2019 tavoitteena oli 60/40. Tavoitteeseen ei tänä vuonna päästy, korvaussuhde oli Kela I 48 % ja Kela II 52 %. Tavoitteena on siirtää painopistettä pois sairauenhoidosta kokonaiskulujen nousematta.

Työterveyshuollon kustannukset

Tunnusluku	2017	2018	2019
60 % KELA I	550 623,41	474 719,41	564 810,90
50 % KELA II	675 217,30	734 743,07	628 948,16
Ei korvattavia	13 887,33	16 207,95	14 874,58
Yhteensä	1 239 728,04	1 225 670,43	1 208 633,65
Suhde KELA I	44 %	39 %	47 %
Suhde KELA II	54 %	60 %	53 %
Henkilömäärä	3 519	3 573	3 626
€ / hlö	352,30 €	343,04 €	333,32
€ / hlö KELA:n jälkeen	161,90 €	163,92 €	153,14 €

Työterveyshuollon kustannukset (1000€)



Sairauspoissaolojen määrä on kääntynyt laskuun

Sairauspoissaolojen määrän laskuun on tähdätty erilaisin toimenpitein. Osa toimenpiteistä liittyy kuntoutuksiin, osa työkykyä tukeviin toimintamalleihin, lisäksi kaupungin ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä on tiivistetty.

Kuntoutuksiin liittyviä toimenpiteitä

Kaupunki on yhdessä Työterveys Wellamon kanssa hakenut KIILA-kuntoutuskurssija eri ammattiryhmille. KIILA on tarkoitettu työelämässä oleville, joiden työkykyä heikentää jokin sairaus ja kuntoutumisen tarve on havaittu. KIILA-kuntoutus tukee työssä kehittymistä ja työelämässä pysymistä. Vuonna 2019 kuntoukseen osallistuminen on ollut palkallista.

Vuonna 2019 oli käynnissä KIILA-kuntoutus koulunkäyntiavustajille, varhaiskasvatuksen avustajille ja -hoitajille. Toimistotyöntekijöille käynnistettiin KIILA-kuntoutusta yhteistyössä PHHYKY:n ja Hollolan kanssa. Näiden ryhmien KIILA-kuntoutus jatkuu vielä alkuvuoden 2020. Myös esimiesryhmää suunniteltiin yhteistyössä PHHYKY:n ja Hollolan kanssa. Esimieskuntoutukseen ei ollut hakijoita. Syksyllä kerättiin halukkaita 2020 alkaviin varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiopalveluiden opettajien ryhmiin sekä perhepäivähoitajien ryhmään.

Työkykyä tukevia toimintamalleja

Esimiestukea työkyvyttömyystilanteissa on lisätty. Henkilöstöpalveluista on osallistuttu kuluneen vuoden aikana noin 50 työterveysneuvotteluun. Työterveysneuvotteluissa pohditaan mm. työhön paluun tukitoimia, uudelleensijoitus- tai uudelleen koulutustarpeita tai kuntoutusmahdollisuuksia yhdessä työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon edustajien kanssa.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettynä tai jotain muuta kaupungissa tehtävää työtä tai osallistumaan ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Korvaavan työn lähtökohtana on tukea työntekijän työhön paluuta, työkykyä ja työelämässä pysymistä sekä varhentaa hänen työhön paluutaan. Toimintamallista on etua sekä työntekijälle että työnantajalle. Korvaavan työn käyttö on kasvussa. Sitä käytettiin 518 päivää vuonna 2019 (414 pv vuonna 2018). Varhaiskasvatuspalveluiden osuus korvaavasta työstä on ollut 73%.

Uudelleensijoituksia varten on oma väylänsä Kuntarekryssä. Osana täyttölupaprosessia selvitetään, onko uudelleen sijoitettavissa henkilöissä soveltuvia tekijöitä avoimena olevaan tehtävään. Yksittäisiä siirtymisiä koulutuksen tai

työkokeilujen kautta on vuoden kuluessa tapahtunut muihin tehtäviin. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä on käytetty keinona silloin kun jatkaminen työssä kokopäiväisesti ei ole enää mahdollista.

Keva on myöntänyt toimeksiantoja kuntoutusten palveluntuottajalle pitkään työkyvyttömänä olleille. Palveluntuottaja on kuntoutusohjausta tarjoava yritys, jonka kuntoutussuunnittelija auttaa pitkään työkyvyttömänä ollutta työhönpaluusuunnitelman laatimisessa, terveydentilalle soveltuvien työtehtävien etsimisessä ja esimerkiksi työkokeilupaikan järjestämisessä silloin, kun kaikki vaihtoehdot omalla työnantajalla on jo kartoitettu.

Kaupungin ja työterveyshuollon välinen yhteistyö

Henkilöstön työterveyspalveluista vastaa Työterveys Wellamo Oy. Kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyötä on tiivistetty ja vuoden aikana työterveyshuollon toimintaa on suunnattu ennaltaehkäisevään suuntaan.

Keväällä 2019 esimiespäivässä teemana oli työterveyshuolto. Keväällä 2019 otettiin käyttöön työterveyshuollon sähköinen chat, e-Wellamo, joka on mahdollistanut esimiesten ja työterveyden turvallisen ja nopean yhteydenpidon. Palvelualueiden ja työterveyshuollon väliset yhteistyöpalaverit ovat jatkuneet. Lahden kaupunki ja Työterveys Wellamo ovat päässeet mukaan Kevan vetämään Työterveysyhteistyön kehittämisverkostoon. Tavoitteena on yhteiskehittäminen ja yhteinen oppiminen eri kaupunkien toimijoiden kesken.

Työkykykoordinaattorin palvelut sekä moniammatillinen työkykyvastaanotto ovat olleet käytettävissä Työterveys Wellamossa. Moniammatillinen työkykyvastaanotto on useamman työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan yhteisvastaanotto. Asiakas saa mahdollisuuden keskustella useamman ammattihenkilön kanssa samalla kertaa, jolloin työkyvyn tuki saadaan tehokkaasti käyttöön. Moniammatillisen työkykyvastaanoton tavoitteena on työntekijän työkyvyn varhainen tukeminen. Työntekijän oireet/haasteet vaikuttavat siihen, keitä työterveyden osaajia on mukana. Mikäli pääpaino on tuki- ja liikuntaelinongelmissa, mukana on työfysioterapeutti työkykykoordinaattorin ja työterveyslääkärin lisäksi. Jos haasteet liittyvät enemmän psyykkiseen työkykyyn, mukana on työterveyspsykologi.

Ryhmätoimintaa on ostettu työterveyshuollosta aiempaa enemmän. Esimerkiksi syksyllä 2019 on ollut 18 erilaista ryhmää, johon on voinut hakeutua, mm. Niskaryhmä, Selkäryhmä, Hyvä uni -ryhmä, Painonhallintaryhmä, Työkykyryhmä ki-puasiakkaille ja Työkykyryhmä esimiehille.

Vuonna 2019 aloitettiin valmistelu työterveyshuollon uudistuksista yhteistyössä Hollolan kunnan, PHHYKYn ja Työterveys Wellamo Oy:n kanssa. Uudistus otetaan käyttöön v. 2020. Tavoitteena on ennaltaehkäisyn keinoin panostaa henkilöstön työkyvyn ja terveydentilan edistämiseen. Tärkeimpänä uudistuksena aloitetaan ajanvarauksessa hoidon tarpeen arviointi terveydenhuollon ammattilaisen toimesta ja rajataan sairastuvuuden vastaanoton käyttöä.



Työhyvinvointitoiminta

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2019–2021 perustuu Lahden kaupungin arvoihin, strategiaan ja henkilöstöpolitiikkaan. Sen tavoitteiksi on linjattu turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö ja hyvinvoiva työntekijä. Nämä tavoitteet ohjasivat kaupungin työhyvinvointitoimintaa vuonna 2019. Työhyvinvoinnin tilaa seurataan työhyvinvointikyselyllä ja työpaikkaselvityksillä. ja Työturvallisuutta seurataan riskien arvioinnilla.

Strategia toteutetaan käytännön toimenpiteillä, jotka kirjataan vuosittain talousarvioon toiminnallisina tavoitteina eli strategian kärkihankkeina. Kärkihankkeet ovat Lahti opiskelukaupunki, Luonnollisesti liikkeessä, Palvelutori, Yritysten Lahti ja Lasten ja nuorten hyvinvointi. Strategia viedään käytäntöön kolmen ohjausryhmän kautta: elinvoima, uudistuminen ja yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden tavoitteiden kautta kehitämme henkilöstön palveluosaamista, työssä oppimisen edellytyksiä ja työhyvinvointia. Uudistumisen tavoitteiden kautta uudistetaan toimintatapoja ja rakenteita. Erityisesti haimme muutosta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen projektilla. Oikean ja ajantasaisen tiedon avulla voimme kehittää toimintaamme johdonmukaisesti. Tämä lisää motivaatiota ja työssä viihtymistä sekä jaksamista.



Ellien ja Elmojen liikuntapäivä Lapakistossa.

Lahden kaupungin vuoden 2019 työhyvinvointihenkilö on lehtori Päivi Teutari

Lahden kaupungin työhyvinvointitoimikunta palkitsee vuosittain vuoden työhyvinvointihenkilön tai -työyhteisön. Kriteereinä käytetään erityistä ansioitumista työhyvinvoinnin edistämisessä.

Työhyvinvointitoimikunta valitsi historian ja yhteiskuntaopin lehtorin Päivi Teutarin Kannaksen lukioista Lahden kaupungin vuoden 2019 työhyvinvointihenkilöksi. Teutari on tehnyt määrätietoista ja vaikuttavaa työtä työhyvinvointivarovaltuutettuna ja -asiamiehenä jo kymmenen vuotta. Hänen vahvuuksiaan työhyvinvointityössä ovat aitous, rehellisyys ja oikea-aikainen asioihin tarttuminen. Hän on työyhteisöjen ja -ympäristöjen ymmärtäjä, joka kuuntelee herkäällä korvalla kollegojensa tuntoja.



Kuvassa työhyvinvointihenkilöksi valittu Päivi Teutari.

Rehtori Jyrki Rosti:

”Päivi on meidän hyvinvointiasiamiehemme ja mukana työhyvinvointiryhmässämme. Hän suunnittelee ja organisoii monipuolisia työhyvinvointia tukevia tilaisuuksia ja aktiviteetteja yhteistyössä rehtoreiden ja opettajien kanssa. Päivi on työyhteisössämme myös henkilötasolla kaikkia tukeva ja jokaisesta välittävä lämmin ihminen”.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen -projekti 2019–2021

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen projektilla pyritään työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Tavoite on parantaa strategista johtamista. Projekti sisältää työhyvinvointikyselyn uudistamisen ja työturvallisuuskulttuurin parantamisen. Projekti toteutetaan yhdessä Päijät-Hämeen Laitoshuoltopalveluiden kanssa.

Turvallisuuskulttuurin parantamisen pilotti toteutettiin lokakuussa seitsemän työyhteisön kanssa. Esimiehet ja työpaikkojen henkilöstöä valmennettiin turvallisuuden edistämiseen. Valmennuksen jälkeen turvallisuuden edistäminen jatkuu jokaisen osallistujan omassa työyhteisössä. Lopuksi mittaamme vaikuttavuutta, ja levitämme hyvät käytännöt koko kaupunkiorganisaatioon.

“Hyvä työturvallisuuskulttuuri syntyy kulttuurissa, jossa jokainen työntekijä kokee sen tärkeäksi. Sen takia työturvallisuuden johtamisen ytimessä on juuri ajattelun johtaminen”. Sanoo työturvallisuuden asiantuntija Anssi Juutilanen Innotiimi ICG:stä. Hän toimii valmentajana Turvallisuuskulttuurin parantaminen -valmennuksessa.

Vuonna 2019 alkoi valmistelu riskienhallinta järjestelmän hankinnasta. Järjestelmä tulee merkittävästi kehittämään ja parantamaan työturvallisuusjohtamista.

Verkkokursseja työturvallisuudesta

Esimiestyön tueksi julkaistiin intran oppimisympäristössä kaksi verkkokurssia: Työsuojelu Suomessa ja Esimiehen työsuojeluvastuut. Kurssit palvelevat myös koko henkilöstöä. Työhyvinvointi ja työsuojelu muodostavat yhdessä kiinteän kokonaisuuden, jota verkkokurssi avaa tarkemmin. Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea henkilöstön työkykyä.

Henkilöstön liikkumisen edistäminen

Viisaan liikkumisen toimintaperiaatteita on edistetty vuonna 2018 tehdyn toimenpidesuunnitelman mukaan. Työolosuhteiden tarkastamisessa painotettiin suihkullisten sosiaalilojen ja pyöräparkin mahdollisuutta. Syksyllä pilotoitiin henkilöstön uusi palkitsemistapa pyörähuolto yhdessä Nuorisopalveluiden työpaikan ja Hämeenlinnan 4H kerhon kanssa. Työsuhdematkalipun käyttöönottoa valmisteltiin, ja hyväksyttiin uusi pysäköintisopimus. Henkilöstön liikkumisen edistämistä laajennetaan ensi vuonna Lahden kaupungin tytäryhtiöihin.

Ellit ja Elmot, työpaikan liikuttajat, liikkumassa teemalla Liikunnasta iloa päivään!

Suurhallissa vietettiin 5.9.2019 iltapäivällä noin parinkymmenen innokkaan kaupungin työntekijän kanssa liikunnallista iltapäivää. Pääsimme kokeilemaan kuntotyrkkeilyä, lihaskuntoharjoittelua, salibandya ja juoksutekniikkaa. Loppuvenyttelyssä saimme nauttia kiinalaisesta Qigong –energiaharjoituksesta. Liikuntapalveluvastaava Jari Uneliuksen sanoin: ”Naurua, huumoria, hikeä ja yritystä oli havaittavissa”.

Liikunnallisen elämäntavan kehittämishanke 2020–2022

Liikuntapalvelut valmisteli hanketta, ”Työhyvinvointia liikunnalla”. Hankkeen toteuttaminen aloitetaan vuonna 2020. Tavoitteena on

- Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla.
- Mahdollistaa liikunta- ja hyvinvointi osana työpaikan strategiaa, johtamista, resursseja ja käytännön toimia.
- Vähentää kaupungin työntekijöiden sairauspoissaoloja.
- Yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikalla

Lahden kaupungissa tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen tapahtuu arjessa, ja se huomioidaan kaikessa henkilöstötyössä; johtamisessa, työyhteisökulttuurissa, työhyvinvoinnissa, rekrytoinnissa, palkkauspoliitikassa, osaamisen kehittämisessä ja uralla etenemisessä sekä näihin liittyvissä toimintaohjeissa ja linjauksissa.

Lainsäädännön asettamien velvoitteiden ohella Lahden kaupungin tavoitteena on aidosti edistää niitä toimenpiteitä, joilla Lahti tunnetaan ennakkoluulottomana työnantajana, joka antaa mahdollisuuden kehittyä, osallistua ja vaikuttaa kehittämiseen.

Häirintä ja epäasiallinen käytös

Henkilöstön kokemus epäasiallisesta käytöksestä työpaikalla on lisääntynyt huolestuttavasti, yli puolet enemmän kuin edellisvuonna. Työhyvinvointivaltuutetut ja henkilöstöpalveluiden asiantuntijat ovat ohjanneet ja neuvoneet esimiehiä ja henkilöstöä kaupungin toimintamallin mukaisesti. Epäasiallisesta toiminnasta tai kohtelusta on tullut alle kymmenen virallista ilmoitusta. Lisäksi yhteydenottoja epäasialliseen käyttäytymiseen tai vastaavaan liittyen on tullut viitisenkymmentä. Sen sijaan työsyryntää ei esiintynyt.

Työoloja ja toimintatapoja on edistetty ohjeita ja toimintamalleja uudistamalla ja parantamalla sekä viemällä niitä käytäntöön esimiesten avulla. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvon edistämisen suunnitelma uudistetaan ensi vuonna ja tehdään koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus.

Vaara-, uhka- ja väkivaltilanteet

Henkilöstöön kohdistuvat vaaratilanteet ovat kasvaneet edellisestä vuodesta. Eniten tilanteita tapahtuu perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Eniten vaaratilanteita aiheuttavat kouluissa oppilaat, ja päiväkodeissa lapset. Muutama ilmoitus on tehty lasten vanhempien uhkaavasta käytöksestä. Henkilöstön väliä tapahtumia ei ole raportoitu. Henkilöstölle on järjestetty valmennusta haastavan asiakkaan kohtaamiseen.

Työhyvinvointivaltuutetun työpäivä

Meitä Lahden kaupungin päätoimisia työhyvinvointivaltuutettuja on kolme. Tarja toimii nuorisopalveluiden ja varhaiskasvatuksen henkilöstön parissa, Juuson alueeseen kuuluu huolehtia opettajien työhyvinvoinnista ja Mariannen alueeseen kuuluu liikunnan, kulttuurin, konsernihallinnon sekä teknisen puolen henkilöstö. Jokaisella on edustettavia n. 1200.

Meidän päivämme koostuu monesta erilaisesta tehtävästä eikä kahta samanlaista päivää ole. Edellisen päivän suunnittelusta huolimatta, emme voi tarkkaan tietää mitä huomienen tuo tullessaan.

Työtehtävämme koostuvat kokouksista, palavereista, työntekijöiden tapaamisista, neuvonnasta ja seurannasta. Olemme mukana mm. sisäilmaryhmissä ja YTR:ssä. Tarvittaessa tilanteiden muuttuessa voimme tuurata toisiamme kokouksissa.

Tapaamme työntekijöitä sekä esimiehiä ja johtoa. Viemme henkilöstön viestiä eteenpäin ylemmälle tasolle. Neuvomme ja kuuntelemme heidän huolensa, murheensa ja autamme parhaan tietämyksen ja taidon mukaan sekä neuvomme heitä

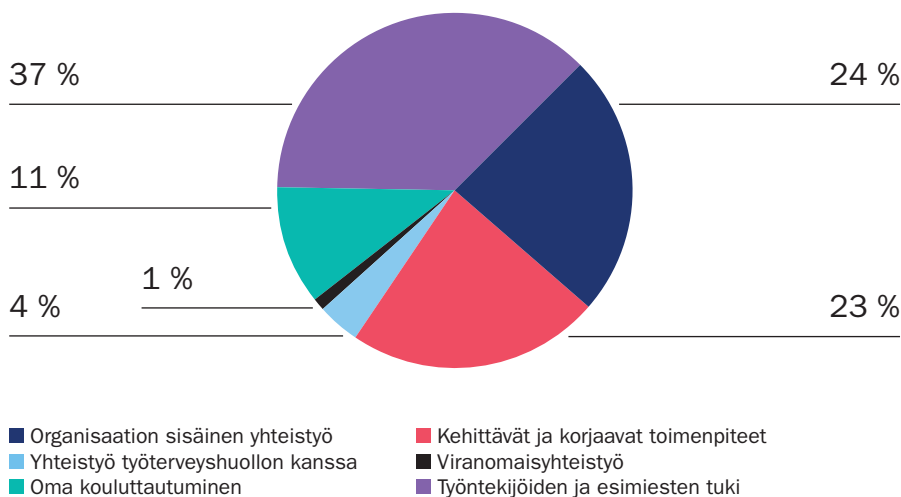
erilaisissa tilanteissa. Toimintamme perustuu seurantaan, että kaikki menee lakien ja asetusten mukaan. Iiris kysyy: perustuuko toiminta lakeihin, asetuksiin ja ohjeisiin vai halutaanko tässä todeta, että tehtävänä on seurata, että toiminta on lakien, asetusten ja ohjeiden mukaista?

Erittäin tärkeänä tehtävänä meillä on seurata työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia seikkoja ja tarvittaessa puutua niihin. Lisäksi tehtäviimme kuuluu tehdä yhteistyötä eri yhteistyö tahojen sekä viranomaisien kanssa.



Kuvassa työhyvinvointivaltuutetut Juha-Pekka Tolonen (vas), Marianne Nieminen ja Tarja Virkki.

Työhyvinvointivaltuutettujen vuoden 2019 työtehtävät yhteensä



Rekrytointi

Lahden kaupungin rekrytointi on keskitetty rekrytointiyksikköön, jossa työskentelee kaksi henkilöä. Keskittämisen tarkoituksena on tarjota esimiehille rekrytointiin liittyvää tukea sekä palveluita, ja että Lahden kaupungilla on yhteinen malli ja toimintatavat myös rekrytoinneissa. Vuoden 2019 sisäisessä asiakastyytyväisyyskyselyssä rekrytointiyksikkö sai hyvää palautetta asiakaspalvelusta.

Rekrytointi lukuina

Ulkoiset rekrytoinnit

	2018	2019
Rekrytoinnit	465	487
Työpaikkoja	704	801
Hakemuksia	8867	8142

Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen perusopetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja kesätöiden haussa käytössä olleista yhteisilmoituksista.

Sisäiset rekrytoinnit

	2018	2019
Rekrytoinnit	14	6
Työpaikkoja	14	6
Hakemuksia	54	16

Lahden kaupungilla on ensisijaisesti tarkoitus käyttää sisäisiin rekrytointeihin, sisäiseen työkiertoon ja siirtymisiin Urafoorumia. Se tarjoaa kaupungin omalle vakinaiselle henkilöstölle mahdollisuuden ilmoittaa avoimen hakemuksen kautta halukkuus siirtyä toisiin tehtäviin oman mielenkiinnon, osaamisen tai mahdollisesti esimerkiksi lisäkouluttautumisen myötä.

Jatketaan hyväksi havaittuja toimintamalleja

Keväisin hakuun tulevia vakituisia perusopetuksen opettajien virkoja haettiin vuonna 2019 jo totuttuun tapaan yhteisilmoituksella. Hakuajan päättymisen jälkeen kaikille kelpoisille hakijoille lähetettiin kutsu videohaastatteluun. Videohaastattelujen jälkeen rehtorit etenivät rekrytoinneissa itsenäisesti. Vakituksia varhaiskasvatuksen tehtäviä sekä koulunkäyntiavustajan tehtäviäkin haettiin omilla yhteisilmoituksilla.

Myös vuoden 2019 kesätyörekrytoinneissa hyödynnettiin aikaisempien hyvien kokemusten innoittamana yhteisilmoitusta. Tarjolla olevat kesätyöt koottiin tehtäväalueittain (esim. toimistotehtävät, teknisen alan tehtävät, nuorisopalveluiden tehtävät, varhaiskasvatuksen tehtävät). Hakija sai hakulomakkeella toivoa kahta tehtäväaluetta ja tehtäväalueista useamman sijoituspaikan. Kaikkien näiden yhteisilmoitusten osalta jatketaan samalla toimintamallilla myös keväällä 2020.

Lahden kaupungin lyhytaikaiset sijaisuudet perusopetuksen opettajien, avustajien ja varhaiskasvatuksen osalta täytettiin vuonna 2019 pääsääntöisesti Rekrymobiililla, joka on Kuntarekryn tarjoama mobiililaitteissa toimiva sijaisrekrytinnin työkalu. Järjestelmän käyttö on lisääntynyt merkittävästi ja vakiinnuttanut paikkansa erityisesti perusopetuksessa, mutta myös varhaiskasvatus on innostunut käyttämään Rekrymobiilia sijaisten hankinnassa. Sijaisia on järjestelmän kautta saatu 4534 lyhytaikaiseen sijaisuuteen vuoden 2019 aikana (vuonna 2018 määrä oli 2166), eli käyttö on yli kaksinkertaistunut. Sijaistarpeita täyttyi perusopetuksessa 63 % ja varhaiskasvatuksessa 37 %. Sijaisen sai keskimäärin alle 4 minuutissa.

Sijaisrekisteriin täytetään ensin hakemus ja sen jälkeen hakijat haastatellaan. Vuonna 2019 otettiin haastattelujen osalta käyttöön uusi malli. Haastatteluja pidettiin kahden henkilön voimin kaksi kertaa kuussa ilman ajanvarausta non-stop-periaatteella. Haastateltavia oli yhden päivän aikana keskimäärin 20. Vuoden lopussa opettajien, koulunkäyntiavustajien ja varhaiskasvatuksen lyhytaikaisten sijaisten sijaispoolissa oli noin 400 aktiivista sijaista.

Vuonna 2019 kokeiltiin uutena toimintona Opeurafooriumia, joka on opettajien sisäisen haun kanava. Opeurafoorumi on tarkoitettu kelpoisuusehdot täyttävälle, vakituksessa palvelussuhteessa oleville opettajille ja sen kautta voi ilmoittaa kiinnostuksensa avoimeksi tuleviin virkoihin (vakituiset tai määräaikaiset) tai esimerkiksi vaihtaa kollegan kanssa tehtäviä. Opeurafoorumin kautta haku tapahtuu marras-joulukuussa seuraavan vuoden tehtäviin, kyseessä ei ole jatkuva haku. Ensimmäiset valinnat Opeurafoorumin kautta tehtiin 2019 alkuvuodesta, kun hakuaika oli ollut marras-joulukuussa 2018. Tällöin siirtymät olivat yksittäistapauksia. Seuraava haku oli marras-joulukuussa 2019, jolloin kiinnostusta oli jo enemmän. Vuonna 2020 Opeurafooriumia kehitetään kiinnostuksen mukaan ja tehtäviä lähtee taas hakuun loppuvuodesta.

Vuoden 2019 kohokohtia

Rekrytointitapahtumat

Lahden kaupungin rekrytointiyksikkö osallistui vuonna 2019 useisiin rekrytointitapahtumiin: Diakonialaitoksen järjestämälle Duunittamotorille, Duuniexpoan, Salpauksen järjestämään opiskelijatapahtumaan ja pääasiassa kansainvälisille opiskelijoille suunnattuun Match made in Lahti -tapahtumaan.

Rehtoripäivä rekrytoinnin parissa

Loppusyksystä rekrytointiyksikkö oli mukana järjestämässä perusopetuksen rehtoreille rehtoripäivää, jossa käsiteltiin rekrytointiprosessia kokonaisuudessaan. Tilaisuus järjestettiin learning cafe -menetelmällä, jossa jakauduttiin ensin pienryhmiin eri pöytiin käsittelemään ennalta sovittuja rekrytointiprosessiin liittyviä teemoja ja vaihteita. Prosessin edetessä pöytäryhmien jäsenet vaihtoivat pöydästä toiseen, jolloin uusi pöydän ympärille muotoutunut ryhmä pohtii aiempia aikaansaannoksia ja ideoi niitä eteenpäin. Lopuksi ryhmien puheenjohtajat esittelivät ryhmien tuotokset kaikille. Päivän myötä nousi esiin useita kysymyksiä herättäneitä aiheita sekä rekrytointiprosessiin liittyviä kehittämis ehdotuksia, joita tilaisuuden järjestäjät alkoivat selvittämään ja joiden parissa jatketaan työkentelyä myös vuonna 2020.

Hakijaviestinnän kehittäminen

Työpaikkailmoitusten laatua ja hakijaviestintää on kehitetty vuoden 2019 aikana entisestään. Työpaikkailmoituksista on kannustettu tekemään houkuttelevampia, ja niissä on kehoitettu esittelemään myös työyksikköä sekä työyhteisöä. Rekrytoivat esimiehet ovat muistaneet paremmin ei kiitos -viestien lähettämisen ja ymmärtäneet niiden merkityksen. Rekrytointiyksikkö on tarvittaessa muistuttanut, jos viestien lähettäminen on unohtunut. Esimiehet ovat rekrytointiyksikön kannustuksesta lähettäneet jonkin verran myös väliaikatietoja rekrytoinnin edetessä.

Suunnitelmia vuodelle 2020

Vuoden 2019 lopussa esimiehille tarjottiin mahdollisuutta kokeilla anonyymia rekrytointia tulevissa rekrytoinneissa. Kokeilut alkavat 2020 alkuvuodesta, jolloin suunnitellaan, minkälaiseksi rekrytointiprosessi muodostuu anonyymien rekrytointien osalta käytössä olevien järjestelmien ominaisuudet huomioon ottaen.

Kokemukset perusopetuksen rehtoreille järjestetystä tilaisuudesta, jossa käsiteltiin rekrytointiprosessia learning cafe -menetelmällä, olivat niin hyvät, että tavoitteena on samantapaisen tilaisuuden järjestäminen mahdollisesti myös muiden yksiköiden esimiehille vuonna 2020.

Yleisesti jatketaan aikaisempina vuosina hyväksi havaittuja toimintamalleja. Sen lisäksi kehitetään rekrytointiprosessia jatkuvasti havaittujen tarpeiden perusteella ja keskitytään erityisesti hakijaviestinnän parantamiseen entisestään.

Onnistunutta hakijaviestintää houkuttelevilla työpaikkailmoituksilla

Mies yli laidan! Etsimme katu-uskottavaa ratinpyörittäjää!
Nouse kraatteristasi kohti uusia asteroideja ja
ilmoittaudu komentokeskuksellemme!

Tältä kuulostavat työpaikkailmoitukset kaupungininsinööri Jukka Lindforsin luotsaaman kunnallistekniikan vastuualueella. Kaikki sai alkunsa parisen vuotta sitten, kun joukkoliikennetiimiin etsittiin viestinnän hallitsevaa joukkoliikennesuunnittelijaa - tai toisin sanoen puuttuvaa palasta palapeliin.

– Halusimme välittää joukkoliikennetiimin hyvää henkeä työpaikkailmoituksessa ja ajattelimme yhdessä koko tiimin voimin kirjoittaa ilmoituksen vähän eri lailla, jotta henki välittyisi. Kokeneiden hakijoiden houkuttelu oli ollut haastavaa, ja mietimme, että on meidän vallassamme kokeilla jotakin uutta tilanteen kohenemiseksi. Ilmoitus sai paljon kehuja hakuvaiheessa ja haastatteluissa ja nyt siitä on tullut tapa, joka on pikkuhiljaa levinnyt muuallekin kaupunkiympäristön yksiköihin, kertoo Jukka.

Koukkuun tarttui Maria Niemi. Mielikuvat kunnan tunkkaisesta teknisestä toimesta karisivat hauskan työpaikkailmoituksen myötä ja hänestä tiimi sai puuttuvan palasensa palapeliä täydentämään. Marian kädenjälki näkyy nykyisin yhä useammassa kaupunkiympäristön työpaikkailmoituksessa. Rekrytoivat esimiehet osaavat jo pyytää häneltä apua ilmoitusten ideointiin ja muokkaamiseen.

– Yleensä ilmoituksen runko herättää minussa jonkin mielikuvan, kuten vaikkapa kaivulupavastaavan tehtävässä, josta mieleeni tuli kaivaminen, siitä kuoppa, sitten kraatteri ja siitä avaruus. Reittisuunnittelussa hypättiin navigointiin ja siitä laajemmin merimiesteemaan. Seuraavaksi etsin lisäinspiraatiota Googlessa teemaan sopivaan sanastoon tutustumalla. Näitä sanoja alan sitten sovittaa työpaikkailmoitukseen, kertoo Maria tekniikastaan.

Sekä Jukka että Maria kannustavat olemaan rohkea ja jättämään hetkeksi virallisuuden syrjään. Ideointivaiheessa ei kannata olla liian ujo vaan antaa villisti kiemuroiden ja koukeroiden kautta lopullisen version muotoutua.

– Mekin mietimme ensin, että voimmeko olla näin rohkeita ja keneltä meidän pitää kysyä lupa. Sitten ajattelimme, että miksemme muka voisi! Täällä kaupungissa annetaan tosi paljon vastuuta, niin sitä pitää uskaltaa myös käyttää. Työpaikkailmoituksen tarkoitus ei ole miellyttää kaikkia, vaan ainoastaan haluttua kohderyhmää, Jukka muistuttaa.

Hän kertoo hauskoista, persoonallisista työpaikkailmoituksista olleen yksiköille hyötyä. Positiivinen kiinnostus heitä kohtaan on lisääntynyt ja työtehtäviä hakevat sellaiset ihmiset, jotka eivät ole etsineet aktiivisesti töitä, mutta joita ilmoitus puhutteli.

Jukka vinkkaa ottamaan työyhteisön mukaan ilmoituksen suunnitteluun ja kirjoittamiseen aitouden lisäämiseksi. Henkilöstöetujen sijaan hän kannustaa miettimään ja tuomaan esille niitä asioita, joiden vuoksi sinä itse tai työkaverisi tykkäävät olla työyhteisössänne ja Lahden kaupungilla töissä.

Lopuksi Maria vinkkaa, että teksti on hyvä antaa myös muutamien lisäsilmäparien luettavaksi.

– Älä anna tekstiä oikoluettavaksi vaan kommentoitavaksi. Oikoluettun tekstin saat takaisin kielioppivirheet korjattuna. Pyydä lukijaa sen sijaan kertomaan mikä fiilis hänelle tekstistä tulee. Onko pituus sopiva, innostaako teksti vai onko se tylsä. Jos lukijat pitävät tekstiä puuduttavana, se on sitä myös kohderyhmän mielestä. Iloisuus ja asiallisuus eivät ole toistensa vastakohtia.



Kaupungininsinööri Jukka Lindfors ja joukkoliikennesuunnittelija Maria Niemi haluavat työpaikkailmoitusten herättävän hakemaan myös sellaisen osaajan, joka ei tiennyt etsivänsä töitä.

Orkesterin uusi työntekijä

Virpi Moskari aloitti työt
Sinfonia Lahden tuotantopuolella
lokakuussa 2019.

“Orkesteri ja talo olivat minulle ennestään hyvinkin tuttuja ja rakkaita, kun Rajaton-yhtyeen laulajana jo v. 2001 tulin ensi kertaa Sibeliustaloon esiintymään. Siitä Beatles-produktiosta alkoi Rajattoman pitkä ja antoisa yhteistyö tämän huippuorkesterin kanssa.

Talon ja työntekijöiden tuttuudenkin vuoksi oli tosi helppoa vastata myöntävästi apulaisintendentti Kylkilahden ehdotukseen tulla sijaistamaan 1,5 vuodeksi myyntisihteeri / yleisötyökoordinaattori Kristiina Palvasta.

Työmatka Espoosta Lahteen mietitytti hetken aikaa, mutta koska meillä on mahdollista tehdä viikoittain etätöitä kotoa, niin sekään ei muodostunut esteeksi tarttua työtarttajaan.

Autottomana olen tottunut matkaamaan julkisella liikenteellä ja reittikin vaikutti selkeältä: Espoon Matinkylästä metrolla Rautatieasemalle ja siitä junalla Lahden Matkakeskukseen. Vaan miten päästä asemalta kätevimmin Sibeliustalolle?

Googlasin ”kaupunkipyörä Lahti” ja löysin tiedon Inspis Ry:n ja Asema-avun ilmaisista kaupunkipyöristä. Otin heihin yhteyttä ja kerroin työmatkatoiveistani, että mieluiten ihan lumien tuloon asti pyöräilisin Matkakeskuksen ja Sibeliustalon väliä. Alusta asti sain todella ystävällistä neuvontaa ja palvelua.

Pyöriä oli marraskuulle asti kaikille tarjolla, ja siitä eteenpäin sovitusti työmatkapyöräilijöille. Ainakin minä olen ilokseni saanut käyttää vakiopyörääni ihan tähän päivään asti - lumia kun ei ole moneksi päiväksi maahan jäänyt... Tosiaan, sovimme heti lokakuussa, että saan käyttää koko ajan samaa pyörää, jolloin satulankorkeus pysyy samana ja lukon koodikin muistissani. Mahtavaa!

Ylpeänä olen ajellutkin Lahden Energian mainokset pyörässä. Vasta aloittaessani työt täällä, kuulin kaupungin edistyksellisestä ”vihreydestä” ja ympäristöpääkaupunkihankkeesta. Vihreät arvot ovat minulle tärkeitä, joten niiden edistäminen orkesterimme toiminnassa kiinnostaa.”



Virpi Moskari ja kaupunkipyörä.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu arjessa ja jokapäiväisissä tilanteissa, esimerkiksi osallistumalla erilaisiin työryhmiin ja projekteihin. Vain osa osaamisen kehittämisestä tapahtuu varsinaisissa koulutuksissa. Vuonna 2019 koulutuspäiviä kertyi yhteensä 8091, joista työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli 3640.

8 091

koulutus-
päiviä
vuonna
2019

3 640

työllisyysrahaston
koulutus-
korvaukseen
oikeuttavia päiviä

Oppimisympäristö kokoaa yhteen Lahden kaupungin henkilöstökoulutuksen

Intran oppimisympäristö otettiin käyttöön syksyllä 2019. Oppimisympäristö kokoaa yhteen Lahden kaupungin henkilöstökoulutuksen. Koulutukset ovat pääosin verkkokursseja, joita voi suorittaa aika- ja paikka-riippumattomasti, mutta myös luokkakoulutusmuotoisia koulutuksia on tarjolla.

Esimiehille suunnattu koulutus muodostaa laajimman koulutuskokonaisuuden oppimisympäristössä. Esimiehille suunnattujen koulutusten tavoitteena on helpottaa esimiesten arkea ja varmistaa, että Lahden kaupungin esimiehet noudattavat johtamistyössään yhtenäisiä käytäntöjä. Näin johtaminen on tasa-laatuista koko kaupungissa myös henkilöstön näkökulmasta. Koko henkilöstölle tarjolla on mm. tietosuojakoulutus ja asiantuntijoille projektityöhön ja kehittämiseen liittyviä kursseja.

Osaamista kehitetään yhteistyössä kumppaneiden kanssa

Lahden kaupungin työntekijät voivat täydentää osaamistaan Koulutuskeskus Salpauksen kanssa toteutettavilla Johtamisen ja yritysjohtamisen ja Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnolla sekä Lähiesimiehen ammattitutkinnolla. Vuonna 2019 tutkinto-ohjelmissa opiskeli yli 50 työntekijää.

Henkilöstön työn tueksi on otettu käyttöön verkkokoulutuspalvelu. Lahden kaupungin henkilöstöllä on käytettävissä Eduhousen -verkkokoulutuspalvelu, jossa on live-webinaareja ja n. 500 koulutusvideon kirjasto. Koulutusvideot ovat käytävissä aika- ja paikka riippumattomasti. Koulutusvideoiden aihepiirit on jaettu viiteen osioon: Esimies, HR, O365, Palkka ja Talous. Videoita hyödynnetään myös osana omia oppimisympäristössä tarjottavia koulutuksia. Koulutusportaaliin oli kirjautunut vuoden loppuun mennessä n. 350 käyttäjää.

Lahti on panostanut osallistavaan keskustelukulttuuriin Sitran kehittämällä Erätauko-dialogikoulutuksella. Erätauko-säätiö valitsi vuoden 2019 dialogiteoksi Lahden kaupungin Erätauko-verkoston ja kaupungin työntekijöiden dialogitaidot. Erätauko-koulutuksiin osallistui 50 kaupungin työntekijää ja 800 henkilöä on osallistunut keskustelutilaisuuksiin. Kaupungin työntekijät ovat keskustelleet esimerkiksi työnantajamielikuvasta, nuorisotyöttömyydestä, sairauspoissaoloista ja kaupungin strategian merkityksestä.

Osaamismerkit perusopetuksen osaamisen kehittämisessä

Perusopetuksessa todennetaan digiosaamista osaamismerkein

Lahden kaupungin perusopetuksessa otettiin käyttöön lukuvuonna 2019–2020 osaamismerkit opetushenkilöstön osaamisen todentamisessa. Osaamismerkin tarkoitus on tehdä mm. opetussuunnitelman edellyttämät digitaidot näkyväksi. Osaamismerkit suorittamalla voi osoittaa hallitsevansa tämän päivän työelämässä tarvittavia digitaalisia osaamisalueita. Arjen työssä ja erilaisten henkilöstökoulutusten kautta osaamista voi hankkia lisää.

Opetushenkilöstö näyttää osaamisensa kuudella digitaalisen osaamisen alueella. Näitä taitoja ovat esimerkiksi opetusteknologia oppimisprosessissa, ohjelmointi ja algoritmien ajattelu sekä etiikka, moraali ja tekijänoikeudet.



Kuvassa luokanopettaja Krista Liuttu Harjun koulun 3AB-luokan oppilaiden kanssa keskustelelee viereisessä luokassa olevien oppilaiden kanssa hyödyntäen Microsoft Teamsin verkkoneuvottelua.

Osaamismerkkiprosessi on vienyt aikaa reilun vuoden

Rahoitus toimintaan saatiin tammikuussa 2019, osaamismerkkien ideointi käynnistyi helmikuussa, maaliskokuussa työstiin kriteeristöjä ja elo-syyskuussa luotiin yhteistyössä tutoropettajien kanssa osaamismerkkilomakkeet, ohjeet ja Intra-sivustot. Itse pilotointi käynnistyi lokakuussa 2019 johdon pilotoinnilla. Aluepäälliköt, rehtorit ja tutoropettajat suorittivat osaamismerkit syksyllä 2019 ja keväällä 2020 on opettajien vuoro.

Osaamismerkkien vastaanotto on ollut yllättävän positiivinen, toteaa projektipäällikkö Mira Mämmi. Alun pelko on muuttunut innostukseksi, kun on huomattu, ettei osaamismerkit olekaan vaikeita ja niiden hyöty on suoraan opetukseen käytettävissä. Myös työyhteisöllisyys ja me-henki on nostanut upeasti päätään.

Vuonna 2019 suoritettiin noin 500 osaamismerkkiä.



Perusopetuksen kuusi osaamismerkkiä.

LAHTI