

Naantalin kaupunki

Yhteistyötoimikunta 8.3.2018

Johtoryhmä 13.3.2018

Kaupunginhallitus 26.3.2018

Kaupunginvaltuusto x.x.2018

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2017



HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Henkilöstöpäällikön katsaus

PALVELUJEN TUOTTAMISEN ARVIOINTI

Vuonna 2017 on jatkettu ateria-, siivous- ja kiinteistönhoidon palvelujen seurantaan sekä palvelustrategian tavoitteiden toteutumista. Palvelut tuotetaan edelleen omana työnä siten, että työlle on asetettu tuloksellisuusvaatimukset. Työtä on tehty paljon ja se on ollut vaativaa myös henkilökunnalle. Työ on ollut tähän saakka tuloksellista ja tavoitteisiin on päästy.

Sivistyspalveluissa on tehty vuoden aikana työtä koulu- ja päiväkotiverkoston selvityshankkeessa, jonka tavoitteena laatia suunnitelma toiminnan vaatimukset täyttäväksi, laadukkaaksi ja tehokkaaksi koulu- ja päiväkotiverkostoksi.

ESIMIESVALMENNUKSET

Naantalın kaupungin henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on tukea ja kehittää hyvää johtamista. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on Naantalissa aloitettu kaikki esimiehet ja esimiesten sijaiset kattava esimiesvalmennuskokonaisuus "Myrskyn silmään". Valmennuksen aloitti vuonna 2017 yhteensä 113 esimiestä. Valmennukset jatkuvat vuoden 2018 kevään aikana.

MUUTOKSEN TUULIA

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu etenee ja toteutuessaan se vaikuttaa sekä kaupungin henkilöstö- että palvelurakenteeseen. Naantali v. 2022 jälkeen työryhmässä on vuoden aikana tehty selvityksiä mitkä ovat tämän muutoksen vaikutukset Naantalın kaupungille.

Naantalın kaupungin työntekijät ovat sitoutuneita työskentelemään tuottaakseen laadukkaita palveluita kuntalaisille. Toimintaympäristön muutokset haastavat totutut palvelun tuottamisen tavat. Digitalisaatio ja sähköisten palveluiden ja verkko-asioinnin kehittäminen ovat myös tätä päivää. Henkilökunnan osaamisen ylläpitämisellä ja jatkuvalla kehittämisellä pyritään varmistamaan osaaminen muutoksessa.

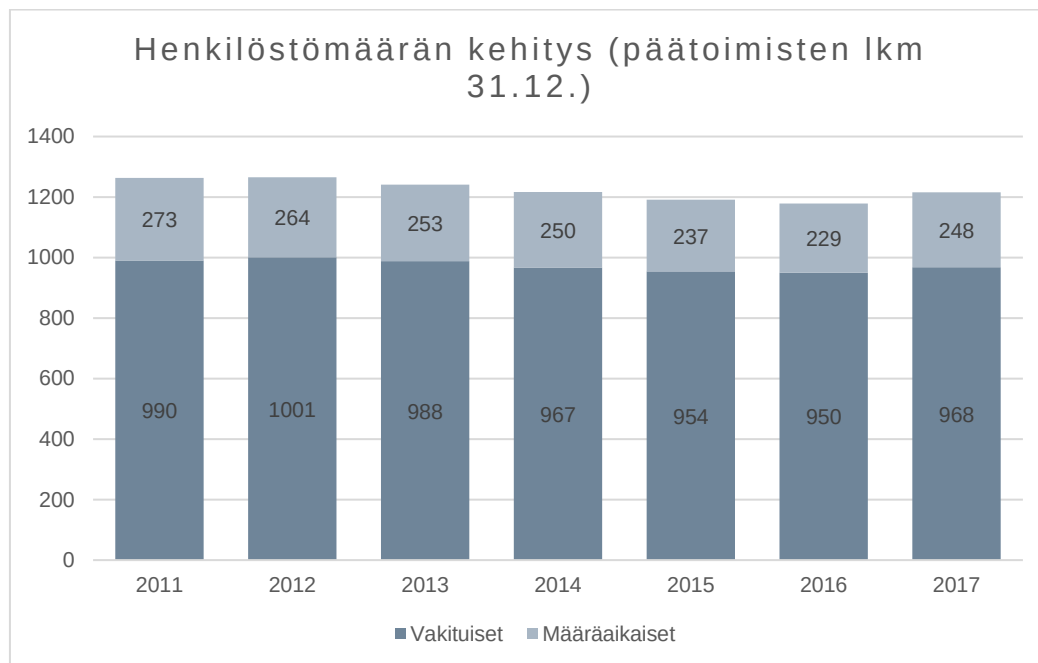
Eila Hulkkonen, vs. henkilöstöpäällikkö

Henkilöstö

Naantalin henkilöstöpolitiikka on ollut maltillista. Tavoitteena on tuottaa laadukkaita palveluita mahdollisimman tehokkaasti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että uusien vakanssien perustamista harkitaan tarkkaan, vakansseja jätetään välillä täyttämättä, kun toimintatapoja uudelleen organisoidaan ja rekrytointeihin kiinnitetään erityistä huomiota.

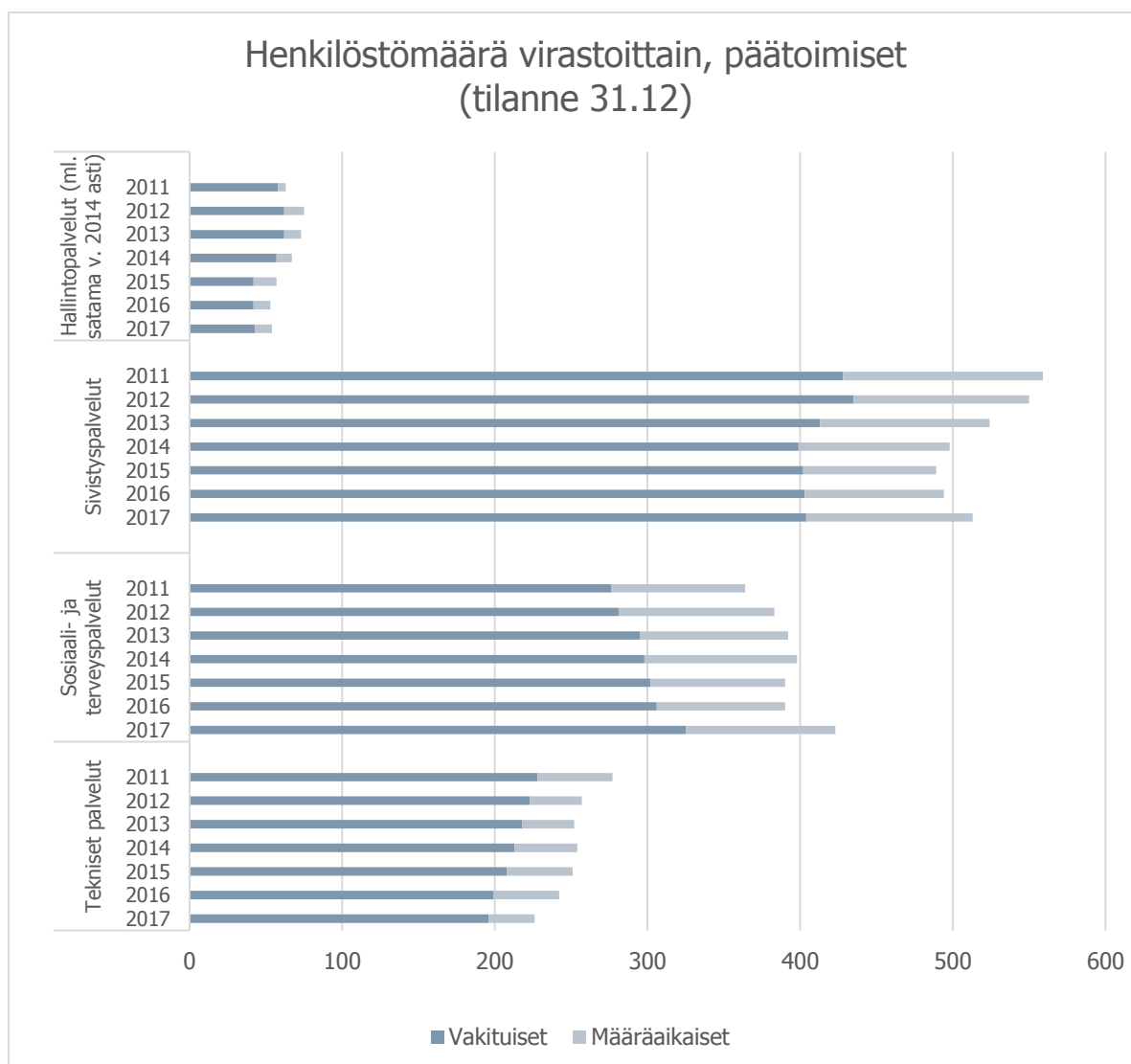
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Naantalin kaupungissa työskentelee keskimäärin 1200 päätoimista henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on n. 970. Vakituisen henkilöstön määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 18 henkilöllä, jota selittää Sosiaali- ja terveystalouden uusien ryhmäkotien toiminnan käynnistäminen. Vakituisen henkilöstön määrään vaikuttaa avautuvien tehtävien täyttölupamenettely. Avautuvia vakansseja ei aina täytetä vaan pyritään sisäisin järjestelyin jakamaan tehtäviä ja muokkaamaan tehtäväkuvia. Täyttöluvat myöntää kaupunginhallitus. Henkilöstön lomien ja poissaolojen sijaistamassa on ympäri vuoden useita satoja henkilöitä. Sijaisten ja määräaikaisten henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Sijaisten ja määräaikaisten henkilömäärä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet 31 työllistettyä (v. 2016 yhdeksän työllistettyä) ja kolme oppisopimusopiskelijaa (v. 2016 seitsemän). Kuvassa on esitetty vain päätoimiset viran- ja toimenhaltijat. Lisäksi vuoden 2017 aikana Naantalin opistossa ja musiikkiopistossa työskenteli n. 60 sivutoimista tuntiopettajaa.



Olemme edelleen onnistuneet henkilöstömäärän mitoituksessa ja henkilöstömuutokset ovat tapahtuneet pääsääntöisesti henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

HENKILÖSTÖ



Naantalın kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan kaikilla toimialoilla paitsi sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa kasvua selittää uusien ryhmäkotien toiminnan käynnistäminen (+ 18 vakanssia). Sijaisten ja määräaikaisten määrässä ei ole tapahtunut kokonaisuudessaan oleellisia muutoksia, hallintopalveluissa määräaikaisten määrä on pysynyt ennallaan ja teknisillä palveluilla laskenut kun taas sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä sivistyspalveluissa lukumäärä hieman noussut verrattuna vastaavaan vuoden takaiseen ajankohtaan. Tässä tarkastelussa on mukana vain yksi ajankohta vuodessa eli 31.12.2017 voimassa olleet palvelussuhteet.

Henkilötyövuosi (htv) kertoo koko vuoden henkilöstövahvuudesta. Teoreettisessa henkilötyövuodessa yksi 100 % työaikaa tehnyt, koko vuoden palvelussuhteessa ollut työntekijä tarkoittaa 1 henkilötyövuotta. Vuoden 2016 henkilötyövuosien määrä oli Naantalın kaupungissa 1237 htv (vuonna 2016 1222 htv ja 2015, 1230 htv).

HENKILÖSTÖ

REKRYTOINTI

Naantalissa kaupungissa on käytössä sähköinen rekrytointipalvelu KuntaRekry. Sähköinen rekrytointi on mahdollistanut joustavan ja systemaattisen rekrytoinnin, ilman että kaupungilla on keskitettyä rekrytointia. Prosessin sähköistäminen on säästänyt huomattavan määrän esimiesten työaikaa.

Kaikki avoinna olevat paikat julkaistaan sisäisesti sekä KuntaRekryssä, kaupungin verkkosivuilla ja mol.fi sivustolla. Vuonna 2017 Naantalissa oli haettavana 116 avointa työpaikkaa, joista vakinaisia oli 48 ja määräaikaista 39. Lisäksi työllistimme 113 naantalilaista nuorta kesätyöhön. Tehtäviin haki yhteensä 3347 henkilöä (vuonna 2016: 2 658). Lisäksi KuntaRekryn

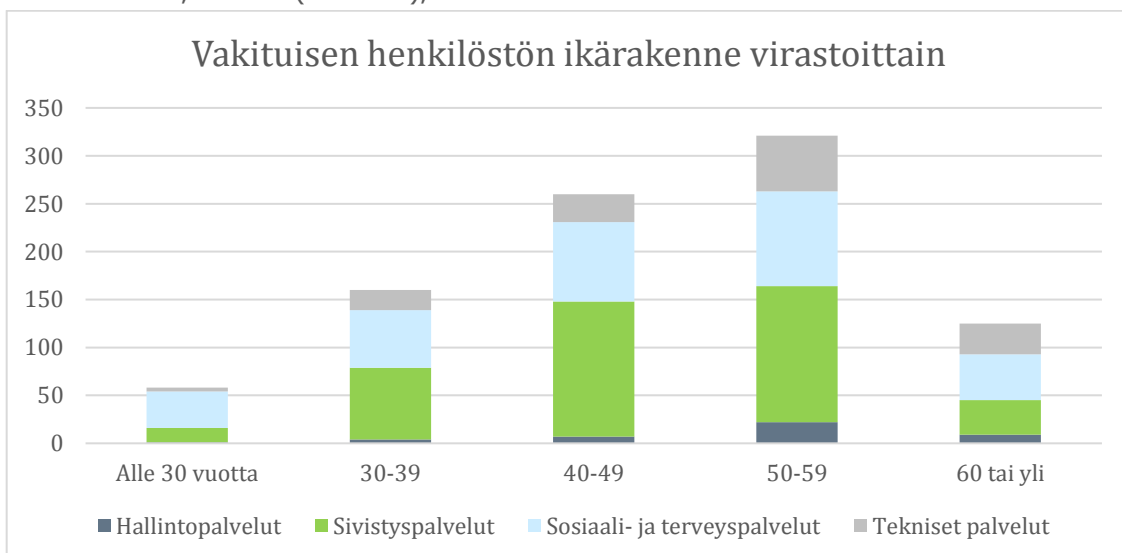
sijaisrekisteriin avattiin 172 lyhyttä sijaistustarvetta, joista 113 saatiin täytettyä sijaisrekisteriin ilmoittautuneiden henkilöiden kautta.

Naantalissa kiinnitetään erityistä huomiota rekrytointiprosessiin. Huolellinen rekrytointi on ensiarvoista. Haastattelulomakkeet ovat standardimuotoisia ja ne käydään yhdessä läpi ennen haastattelua. Käytämme apuna myös henkilöarviointeja, varsinkin, kun kyse on vaativimmista asiantuntija- tai esimiestehtävistä.

Rekrytointiprosessimme on hyvä esimerkki toimintaprosessin sähköistämisen hyödyistä!

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA VAIHTUVUUS

Naantalissa kaupungissa on pitkiä työuria ja henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Vuonna 2017 kaupungista 25 henkilöä irtisanoutui (2016: 17) vakituisesta työ- tai virkasuhteesta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 47,5 vuotta (2016: 48), mikä on kohtuullisen korkea keski-ikä.



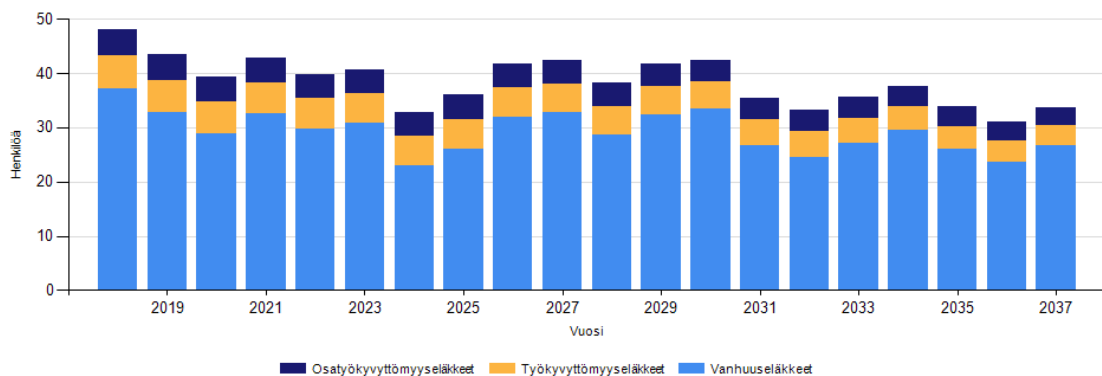
HENKILÖSTÖ

HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Naantalissa kaupungissa on korkea eläkkeellesiirtymisikä, meillä työssäjaksamista ja jatkamista arvostetaan ja siihen panostetaan.

Kevan tilastojen mukaan Naantalista jäi vanhuuseläkkeelle vuonna 2017 yhteensä 37 henkilöä (2016: 24 ja 2015:29). Voidaan edelleen todeta, että Naantalissa työelämässä jatketaan usein pidempään kuin vanhuuseläkeikään saakka. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä pysyi vuoden 2016 tasolla 63,8 vuotta (2016: 63,9 vuotta). Osin syynä on se, että työ koetaan edelleen mielekkääksi ja työkykyä on edes osittain jäljellä, mutta myös taloudelliset seikat ja eläkeuudistuksen muutokset voivat vaikuttaa työssä jatkamiseen. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke. Vuoden 2017 tilastojen mukaan osa-aikaisen eläkkeen (ml. osatyökyvyttömyyseläkkeen) aloitti 12 henkilöä (2016: 15 henkilöä).

Eläköitymisennuste 2018 – 2037, Kevan tilastojen mukaan



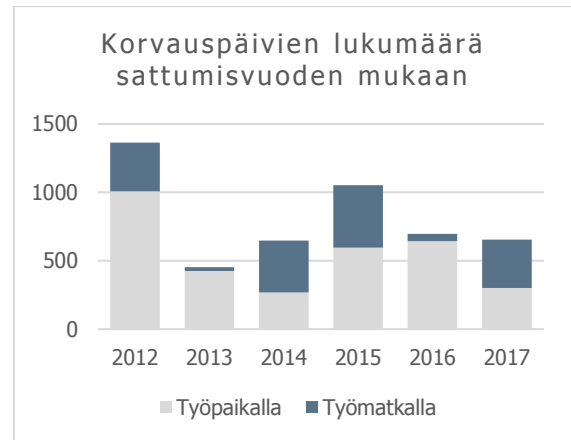
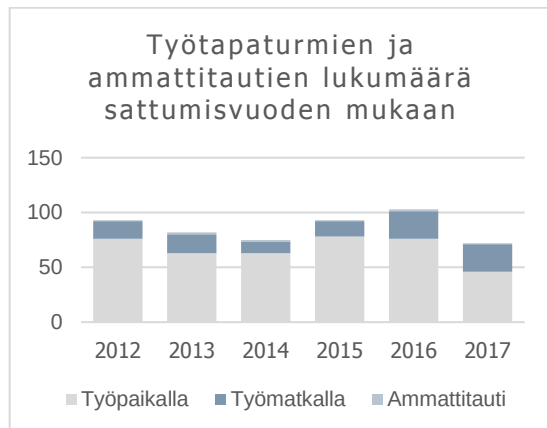
Kevan eläköitymisennusteen mukaan lukumäärältään eniten henkilökuntaa tulee eläköitymään varhaiskasvatuksen tehtävistä, perusopetuksen ja lukion opettajista sekä ruokapalvelun henkilökunnasta sekä kotihoidon ja vanhustalveluiden lähihoitajan tehtävistä.

TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Naantalissa kaupungissa työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään työsuojeluvaliokunnassa, joka kokoontui 10 kertaa. Työsuojelun tavoitteet asetettiin vuonna 2017 työsuojelun toimintatavan kehittämiseen ja esimiesten sekä henkilökunnan tiedottamisen kehittämiseen. Nuutin työsuojelun sivuja ylläpidetään säännöllisesti. Sähköisen riskienarvioinnin avulla on tehostettu työpaikkatarkastuksiin käytettävää aikaa ja helpotettu työpaikoilla ehdotettujen toimenpiteiden seurantaa.

Työpaikalla sattuneet tapaturmat vähenivät vuoteen 2016 verrattuna. Työmatkatapaturmien määrässä ei tapahtunut muutoksia. Ammattitauti-ilmoituksia tuli yksi (2016:kaksi).

Henkilökuntaa on ohjeistettu tekemään aina työtapaturmailmoitus. Vuonna 2017 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli noin 50 % vähemmän kuin aiempina vuosina.



Työsuojeluvaliokunta seuraa tapaturmien lisäksi aktiivisesti vaara- ja uhkatilanteita eli ns. läheltä-piti tilanteita. Ilmoituksia tuli vuonna 2017 45 kappaletta. Määrä nousi hieman aiemmasta vuodesta (42 kappaletta). Työsuojeluvaliokunnan rinnalla toimii sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 5 kertaa.

HENKILÖSTÖ

JOUSTOJA VAPAAN MUODOSSA

Käytämme Naantalissa talkoovapaita tukemaan henkilöstön työssäjaksamista lisääntyvällä vapaa-ajalla. Talkoovapaita käytti vuonna 2017 yhteensä 139 henkilöä (2016: 162) ja talkoovapailla oltiin 735 työpäivää (2016: 837), 803 kalenteripäivää. Vain lääkäreillä on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi ja näin teki kaksitoista lääkäriä.

VIELÄ ON KEHITETTÄVÄÄ

Seuraamme henkilöstömme työhön liittyvää hyvinvointia systemaattisesti eli olemme mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, joka toteutetaan joka toinen vuosi. Tutkimus suoritettiin viimeksi syksyllä 2016. Henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmassa olemme valinneet tavoitteiksi työskentelyn tavoitteellisuuden, koetun kohtelun oikeudenmukaisuuden, sosiaalisen pääoman kokemuksen ja työyhteisön kehittämisen kokemuksen. Kunta 10-tutkimuksen tietoja saadaan seuraavan kerran vuodelta 2018.

ONNITTELIMME ANSIO- JA KUNNIAMERKKIEN SAAJIA JA JUHLIMME PYÖREITÄ VUOSIA

Naantalın kaupunki järjestää vuosittain juhla kunnia- ja ansiomerkkien sekä mitalien saajille. Kuntaliitto myönsi ansio- ja kunniamerkkejä naantalilaisille luottamus- ja virkamiehille 35 kappaletta. Naantalın kaupungin ansiomitali myönnettiin 32 henkilölle.

Naantalın kaupungin työntekijöiden 50- ja 60-vuotisjuhlapäivää muistetaan yhteisesti sovitulla lahjalla. 40 henkilöä täytti 50 vuotta ja 32 henkilöä täytti 60 vuotta. Naantalın perinteeseen kuuluu kuntoloma, johon oikeutettuja ovat pitkään kaupungin palveluksessa olleet henkilöt. Kuntolomaoikeus oli kertynyt 126 (vuonna 2016: 122) henkilölle ja kuntolomille osallistuikin yhteensä 56 henkilöä. Kuntolomia järjestettiin vain kaksi. Kuntolomaan oikeutetuille ja osallistuneille lähetettiin palautekysely, jonka perusteella kuntoloma vastasi edelleen sisällöltään ja järjestelyiltään odotuksia.

YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN

Naantalissa on pitkät perinteet työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla. Asioista neuvotellaan rakentavasti ja ratkaisuhakuisesti. Yhteistyötoimikunta kokoontui 7 kertaa ja käsitteli mm. taloutta, työsuojelun kehittämishankkeita (Savuton Naantali, hälytys- ja kriisiviestintäjärjestelmä), yhteisiä pelisääntöjä, seurasi palvelustrategian kehittämishankkeiden etenemistä ateria-, siivous- ja kiinteistönhuollon palveluissa sekä muita ajankohtaisia aiheita.

Perinteinen luottamushenkilöiden ja henkilöstön kevätjuhla järjestettiin Naantalın Kaivohuoneella helatorstain aattona. Mukaan kutsuttiin myös konserniyhtiöiden henkilöstö ja hallituksen jäsenet. Juhlaan osallistui n. 400 henkilöä.

Osaamisen kehittäminen

Naantalissa henkilöstön osaaminen tunnustetaan ja tunnistetaan vahvuudeksemme. Kehityskeskusteluissa luodaan kehityssuunnitelmat, joiden kautta työyksiköt tuottavat tietoa toimialakohtaisien koulutussuunnitelmien laadintaan. Osaava esimies tunnistaa tulevia muutoksia ja siten ennakoi kannustamalla henkilöstöä kouluttautumaan ja siten ottamaan muutos vastaan. Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin aktiivisesti.

KEHITYSKESKUSTELUT

Olemme sopineet, että kehityskeskustelut käydään vuosittain joko ryhmässä tai yksilötasolla. Tavoite on, että vaikka ryhmäkeskustelut käytäisiin, jokaisella työntekijällä olisi muutaman vuoden välein mahdollisuus yksilökeskusteluun, jotta henkilökohtainen kehityssuunnitelma pysyisi ajan tasalla. Ikäohjelman (55+vuotiaat) piirissä olevien kanssa kehityskeskusteluihin varataan erityinen aika, jotta työssäjaksamista haastavia asioita voidaan aidosti miettiä.

Toimialoilla on käyty vuoden 2017 aikana kehityskeskusteluja. Seuraamme käytyjä kehityskeskusteluja sekä Kunta10-tutkimuksessa että sisäisellä raportoinnilla. Vuonna 2016 tehdyn Kunta10-tutkimuksen mukaan vastaajista 83.3 % kertoi käyneensä kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Koko Kunta10-tutkimusaineistossa 76 % vastaajista raportoi käyneensä kehityskeskustelun. Kaupungin oma tilastointitapa ei tuota täydellistä tietoa, koska kaikkia keskusteluista ei ole raportoitu. Vuodelta 2017 ei ole saatavilla vertailukelpoista tietoa käydyistä keskusteluista. Kehityskeskusteluissa on otettu käyttöön sähköinen lomake ja seuranta KuntaHR:n ohjelmiston kautta.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

KOULUTTAUTUMINEN

Naantalissa kaupungissa henkilöstön ammattitaito nähdään tärkeänä tekijänä, jotta voimme tuottaa laadukkaita palveluita ja kehittää niitä edelleen. Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutus-suunnitelma rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä. Kunta-10 tutkimuksen mukaan henkilöstöstä suurin osa kokee täydennyskoulutuksen riittävänä.

Koulutusten suhteen tavoitteenamme oli, että koko henkilöstö osallistuu ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen keskimäärin kolmena päivänä vuoden aikana. Koulutustuntien määrä kasvoi aiemmasta vuodesta, mutta kasvu lienee johtuvan sähköisen raportoinnin kehittymisestä eikä huomattavasta koulutusten määrän lisääntymisestä.

Koulutuksiin käytettiin aikaa yhteensä noin 20 226 tuntia (2016: 16 500 tuntia) ja koulutuksiin osallistui 938 henkilöä. Keskimäärin koulutuksiin käytettiin siten 21,6 tuntia. Kun tässä laskennassa koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia, voidaan todeta, että saavutimme tämän keskimääräisen tavoitteen.

Henkilöstön koulutuksiin osallistuminen henkilömäärinä.

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
	Alle 6 tuntia	6-11 tuntia	12-17 tuntia	18-23 tuntia	24 + tuntia	
Hallintopalvelut	8	5	5	4	26	
Sivistyspalvelut	81	51	43	108	130	
Sosiaali- ja terveystoimen palvelut	69	70	41	28	89	
Tekniset palvelut	16	53	27	19	65	
Yhteensä henkilöitä	174	179	116	159	310	
Yhteensä tunteina						20 226
Koulutuksiin osallistuneiden määrä						938

SISÄINEN VIESTINTÄ

Sisäisen viestinnän ja intran kehittäminen on ollut yksi keskeisimpiä tavoitteita ja siinä onnistuimme. Henkilöstökäsikirjaan on koottu keskeiset ohjeet ja säännöt ja sieltä henkilöstö saa ajantasaista tietoa. Esimiehille on julkaistu käsikirja, jossa on käytännön ohjeita esimiehille. Lisäksi esimiehille toimitetaan noin kerran kuukaudessa esimiestiedote, jossa kerrotaan ajankohtaisista asioista. Sisäinen viestintä on oleellinen osaamista ja yhdenmukaista toimintatapaa kehittävä ja ylläpitävä väline ja siihen panostamme edelleen.

HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenot

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä tilalaitoksen ja vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2017 yhteensä 50 727 610 euroa, mikä alitti talousarviossa varatun määrärahan -1,91 %:lla. Tarkasteltaessa henkilöstömenojen kehitystä pidemmällä aikavälillä, voidaan todeta menojen laskua vuoteen 2012 verrattuna -1,80 % maksettujen palkkojen ja palkkioiden osalta.

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden muutos 2012-2017								
	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kokouspalkkiot	Sijaisten ja määräaikaisten palkat	Kesätyöntekijät	Oppisopimus ja työllistämispalkat	Asiantuntijapalkkiot	Luottamus-toimihenkilöiden palkkiot	YHTEENSÄ
2012	30 806 063	2 844 718	6 057 547	76 415	684 974	92 147	267 960	40 829 824
2013	31 470 624	3 141 642	5 773 599	84 397	706 369	93 460	234 093	41 504 184
2014	30 617 986	2 979 422	6 222 358	83 960	661 639	97 252	281 008	40 943 625
2015	30 775 933	2 841 608	6 321 186	89 695	462 158	39 930	268 170	40 798 680
2016	30 270 736	2 664 536	6 375 912	90 094	486 363	24 727	235 546	40 147 914
2017	30 251 362	2 650 995	6 350 453	89 008	445 274	20 438	259 378	40 066 908
Muutos 2016-2017	-0,06 %	-0,51 %	-0,40 %	-1,21 %	-8,45 %	-17,35 %	10,12 %	-0,20 %
Muutos 2012-2017	-1,80 %	-6,81 %	4,84 %	16,48 %	-34,99 %	-77,82 %	-3,20 %	-1,87 %

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Työn vaativuuden arviointityötä on jatkettu TVA-arviointityöryhmässä vuoden 2017 aikana. Vuodenloppuun mennessä on toteutettu suurin osa arvioinneista sekä tehty alustavaa kokonaissuunnitelmaa tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta.

Arviointiryhmän jäseninä ovat virastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet, jotka edustavat KVTES:a. Varsinainen tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi tulee kestämään useamman talousarviokauden.

Työhyvinvointi

Naantalın kaupungissa työhyvinvoinnin edistämisellä ja ylläpitämisellä on pitkät perinteet. Henkilöstöä kannustetaan pitämään huolta omasta työkyvystään ja siihen tarjotaan yhteistoiminnallisesti sovitusti monipuolista tukea. Työhyvinvointia tukevat erilaiset hankkeet, joilla pyritään kehittämään työtä ja työskentelytapoja. Näitä toteutetaan työyksiköissä aktiivisesti oman työn ohella.

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkyky on oleellinen asia, kun tavoitteena ovat pitkät työurat. Naantalın kaupungissa työkyky nähdään laajasti. Tarjoamme henkilöstölle tuetun työpaikkaruokailun. Näemme, että työpäivän rytmitys ja terveellinen monipuolinen lounas tukevat työssäjaksamista.

Jokaisessa työyksikössä varataan tyky-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tyky-toiminta on useimmiten yhteistä liikuntaa ja yhdessäoloa vapaa-muotoisemmissa merkeissä, mutta sitä toteutetaan myös vapaamuotoisena työyhteisön kehittämisenä.

Ennaltaehkäisevään toimintaan on liitetty jo usean vuoden ajan omat varhaiskuntoutuskurssimme,. Kurssilla käydään läpi erilaisia työkykyä haastavia riskejä ja yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa niihin. Kurssien muotoa on muutettu ja kehitetty vastaamaan paremmin osallistujien tarpeita. Kurssit toteutetaan työajalla.

Erilaisiin kuntoutuksiin osallistuneille henkilöille järjestetään vuosittain koulutusiltapäivä, ns. kuntoutujien iltapäivä. Koulutuksen tavoitteena on muistuttaa henkilöstöä oman työkyvyn merkityksestä ja tärkeydestä ja toisaalta nostaa esiin työniloa. Vuonna 2017 järjestetyn iltapäivän aiheena oli Istu vähemmän – voit paremmin ja ravitsemusaiheiset luennot. Henkilökunnan työajalla tapahtuvan arkiliikunnan tueksi hankittiin työpaikkapyöriä.

TYÖTERVEYSHUOLTO ON KUMPPANUUTTA

Tärkein kumppanimme työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa edetään yhteistoiminnassa laaditun vuosisuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto osallistuu aktiivisesti työkykyneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi. Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Naantalın kaupungissa on systemaattisesti kehitetty ennaltaehkäisevää toimintaa työterveyshuollon kanssa ja se näkyy työterveyshuollon kustannusrakenteessa. Kela I korvausluokan kustannusosuuden kasvun taustalla on kaksi syytä: toiminnallinen panostus ennaltaehkäisevään toimintaan ja ikäohjelman puitteissa tarjotun fysikaalisen hoidon rajoittaminen kymmenestä kerrasta per vuosi 5 kertaan per vuosi. Jos näitä ikäohjelman fysikaalisten hoitojen kustannuksia ei huomioida, niin tällöin ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) osuus on edelleen kasvanut 54,5 %:iin työterveyshuollon kustannuksista (vuonna 2016: 49 %). Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.

TYÖHYVINVOINTI

Työterveyshuolto euroina	2013	2014	2015	2016	2017
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, €	490 052	500 430	527 479	499 990	536 976
Kustannukset, € / henkilö	393	400	426	405	435
Kustannukset Kelan korvauksen jälkeen	262 249	257 023	254 353	248 385	244 700
Kustannukset, € / henkilö	210	196	205	201	198
Henkilölukumäärä	1 247	1 241	1 238	1 236	1 234
Kela I kustannusten osuus, %	40.8	41.3	41.0	45.0	54.5

Työterveyshuollon yhteistyö on ollut tiivistä ja toimivaa vaikka henkilöstövaihdoksia on vuoden aikana tapahtunut. Työterveyshuollon sopimukseen ei ole tehty vuonna 2017 oleellisia muutoksia, tarkastuksia tehtiin edelleen rokotuskäytäntöeseen työterveyshuollon riskinarvioinnin perusteella.

TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMET LUKUINA					
	2013	2014	2015	2016	2017
Työterveyshoitaja					
terveystarkastukset	479	349	302	290	287
vastaanottokäynnit	899	1 172	1 281	1 128	966
- näistä KL I / KL II käynnit			371 / 910	393 / 735	375 / 591
Työterveyslääkäri					
terveystarkastukset	374	246	275	430	636
vastaanottokäynnit	3 105	3 120	3 889	3 381	3 152
- näistä KL I / KL II käynnit			103 / 3786	175 / 3206	313 / 2839
ikäohjelman fysikaaliset hoitolähteet	77	114	130		
Työfysioterapeutti					
tarkastukset	322	335	388	354	397
Työpsykologi					
vastaanottokäynnit	143	107	61	117	143
Tutkimukset					
laboratorio	4 757	4 192	4 733	5 067	3925
- näistä KL I / KL II käynnit			1774 / 2959	1795 / 3272	401 / 3524
kuvantaminen	389	524	409	332	277
erikoislääkärikonsultaatiot	143	72	30	5	46
- näistä KL I / KL II käynnit			27 / 3	4 / 1	16 / 30

Terveydenhoitajan tekemien terveystarkastuksien määrä pysyi ennallaan edellisen vuoden tasoon verrattuna. Tätä ennen suunta on ollut laskeva. Terveystarkastuksilla tarkoitetaan työnantajan tarjoamia ikäkausitarkastuksia, jotka ovat henkilöstölle vapaaehtoisia. Terveydenhoitajan vastaanottokäynneissä on laskua sekä sairaanhoidollisessa osuudessa että ennaltaehkäisevien käyntien osalta. Lääkäreiden tekemien terveystarkastuksien määrä on noussut n. 18 % kun taas vastaanottokäyntien määrä on vähentynyt 6,8 %:lla. Lääkäreiden vastaanottokäynneissä pääpaino on edelleen sairaanhoidollisessa työssä vaikka ennaltaehkäisevän korvausluokka I vastaanottokäyntien määrä on kasvanut vuoteen 2016 verrattuna.

Naantalın kaupungin ohjeen mukaan lyhyet, 1 – 3 päivää kestävät sairauspoissaolot voidaan myöntää esimiehen luvalla ja/tai työterveyshoitajan lausunnolla. Naantalın kaupungin työterveyshuollon painopiste on työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa, mikä tarkoittaa sitä että ns. kansanterveydelliset asiat tulee hoitaa muun kuin työterveyshuollon kautta. Näin varmistetaan työterveyshuollon resurssien kohdentuminen ennaltaehkäisevään työhön

Tavoitteena on ollut ennaltaehkäistä työssä syntyvää kuormaa ja hyödyntää siinä työfysioterapeutin osaamista. Työfysioterapeutin tekemien tarkastuksien määrä oli nousussa. Psykologin vastaanottokäyntien määrä on jatkanut kasvuaan. Taustalla on erilaiset kuormittavat tilanteet työssä ja työyhteisöissä, joiden käsittelyyn on tarvittu ulkopuolisen asiantuntijan apua. Tavoitteena on, että myös työpsykologisi tukisi henkilöstöämme työssäjaksamisessa mm. erilaisten muutosten ja haasteiden keskellä.

Työterveyshuollon kautta tilattujen laboratoriotutkimusten määrä on kääntynyt laskuun verrattuna aikaisempaan kehitykseen. Pääpaino tutkimuksissa on sairaanhoidon korvausluokka II kustannuksissa. Työterveyshuoltoon on hankittu pika-analyysilaitteet tulehdusten määrittämiseksi. Kuvantamisen palveluita on edelleen käytetty aiempaa vähemmän. Työterveyslääkärin läheteellä tapahtuvien erikoislääkärin konsultaatioiden määrä pysyi edellisvuoden tasolla.

Vuoden 2017 työterveyshuollon luvut kertovat siitä, että olemme yhdessä yhä voimakkaammin panostaneet ennaltaehkäisevään toimintaan, jolla voidaan aidosti edesauttaa terveitä työuria. Jatkossa tulee kehittää yhteistyötä siihen suuntaan, että työterveyshuollon lääkärin työaika ei kulu liiaksi sairaanhoitoon vaan on resurssina ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

LIIKUNTA- JA VAPAA-AJAN JAOS

Naantalissa yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii liikunta- ja vapaa-ajan jaos, joka koostuu henkilöstön edustajista. Se järjestää budjettinsa kautta tapahtumia henkilöstölle ja tukee henkilöstön osallistumista erilaisiin tapahtumiin. Pääasiassa se nimensä mukaisesti tukee henkilöstön liikuntaharrastuksia, mm. uimalipuun.

Liikunta- ja vapaa-ajan jaoksen toiminta on sekä fyysisen työkyvyn ylläpitoa, mutta myös yhteisöllisyyttä tukevaa.

SENIORITIIMI

Senioritiimi on yhteistyötoimikunnan alainen jaos, jolla on oma budjetti. Järjestöt nimeävät seniorijaoksen jäsenet. Jaos järjestää toimintaa senioritiimille. Naantalın kaupungin senioritiimiin kuuluvat kaikki 55 -vuotiaat ja sitä vanhemmat henkilöt. Senioritiimi tuki fyysistä työkykyä ylläpitävää toimintaa (uinti, kuntosali, fysikaalinen hoito/hieronta) ja järjesti erilaisia vapaa-ajan tapahtumia jäsenilleen. Vapaa-ajan tapahtumia olivat mm. erilaiset konsertit ja teatteriesitykset. Senioritiimin roolina on vahvistaa ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamista ja tässä yhteisöllisyyden merkitys on suuri.

Senioritiimin fyysistä työkykyä kartoitetaan ja tuetaan tiivistetyin terveystarkastuksin sekä kehityskeskusteluihin, joihin varataan enemmän aikaa ja keskitytään nimenomaan työkykyyn liittyviin asioihin. Lääkärin läheteellä senioritiimin jäsenet voivat saada vuosittain lähetteen fysioterapiaan.

VARHAINEN TUKI TYÖKYVYLLE

Naantalissa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamallin mukaisesti lyhyet toistuvat poissaolot ja/tai pidemmät poissaolot johtavat työkykyneuvotteluun, jossa kartoitetaan henkilön työssäjaksamista ja siinä mahdollisesti ilmeneviä haasteita ja mietitään tukitoimia. Ensisijaiset järjestelyt pyritään tekemään omassa työyksikössä työterveyshuoltoa konsultoiden. Esimies kutsuu laajemman neuvottelun koolle, jos työssäjaksamiseen tarvitaan erityisiä tukitoimia mm. eläkeyhtiön ammatillista kuntoutusta. Tällöin neuvotteluun osallistuvat henkilön ja esimiehen lisäksi työterveyshuolto ja henkilöstöpäällikkö. Tällaisia erityistä tukea koskevia neuvotteluja oli vuoden 2017 aikana noin 82. Osassa ratkaisuna oli työkokeilu, osassa ammatillinen uudelleen koulutus ja osassa eläkeratkaisu, joko kokotai osa-aikainen määräajaksi tai toistaiseksi.

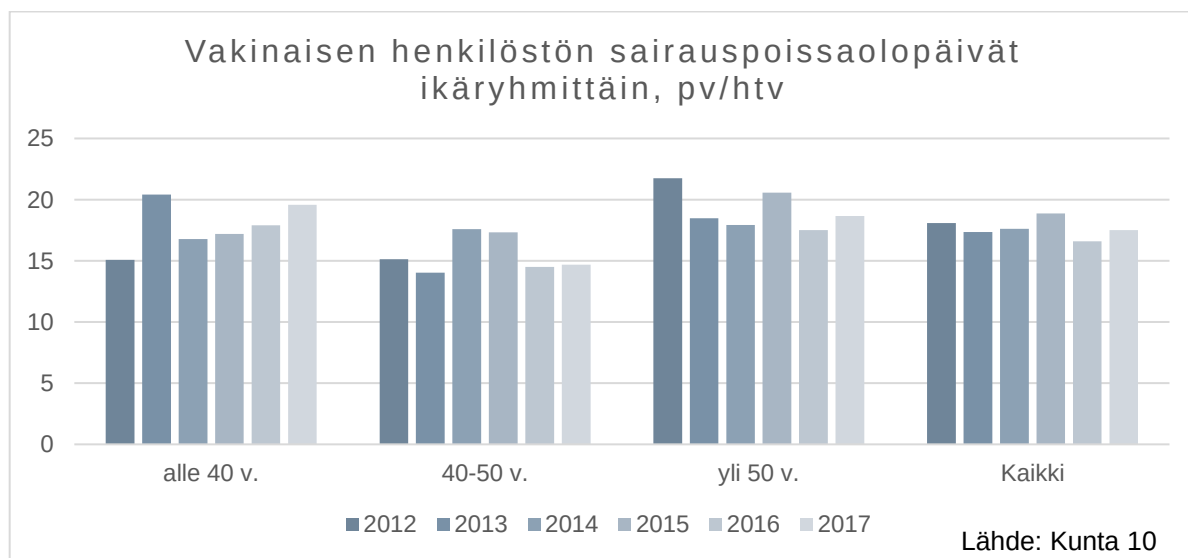
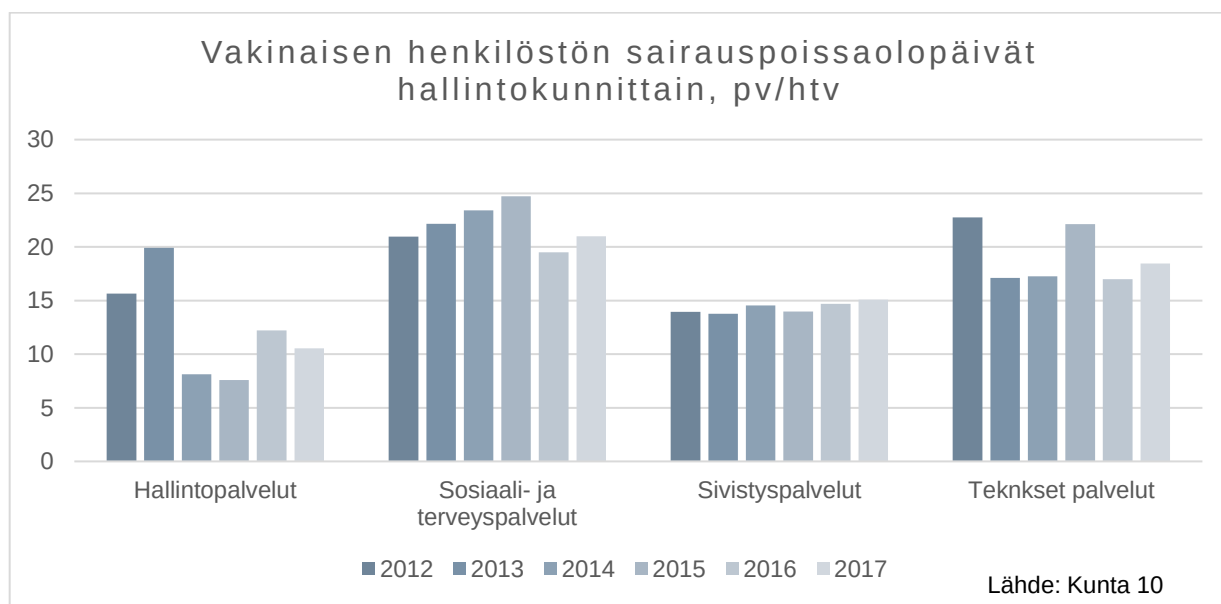
Naantalın kaupungissa on käytössä ns. uudelleensijoituspankki, jonka avulla voidaan auttaa henkilöä siirtymään uusiin työkykyään vastaaviin tehtäviin Naantalın kaupungissa. Uudelleensijoituspankista voidaan maksaa sellaisen henkilön palkkamenot maksimissaan kahden vuoden ajan, jolla on todettu työkyvyttömyyden uhka ja jonka omassa työssä on jo tehty erilaisia työjärjestelyitä, mutta ne eivät ole riittäviä.

SAIRAUSPOISSAOLOT

Palkkahallinnon ohjelmistouudistus toi sairauspoissaolosten seurannan huomattavasti helpommaksi. Seuraamme sairauspoissaoloja kahdella mittarilla. Yhtäältä seuraamme sairauspoissaolopäivien (työpäivä) suhdetta teoreettiseen työaikaan, josta saamme luvut käytössä olevasta palkkahallinnon järjestelmästä. Tässä on tavoiteltu 4.5 % poissaoloprosenttia. Tavoitetta ei saavutettu, sillä sairauspoissaolot olivat 4,67 % teoreettisista työpäivistä ja laskivat edelleen hieman vuodesta 2016 (2016: 4,8%) Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolotyöpäivät teoreettisesta työajasta olivat 5,28 % (2016: 5.3 %). Noin 1,1 % (2016: 3 %) sairauspoissaolopäivistä liittyi vapaa-ajan tapaturmiin.

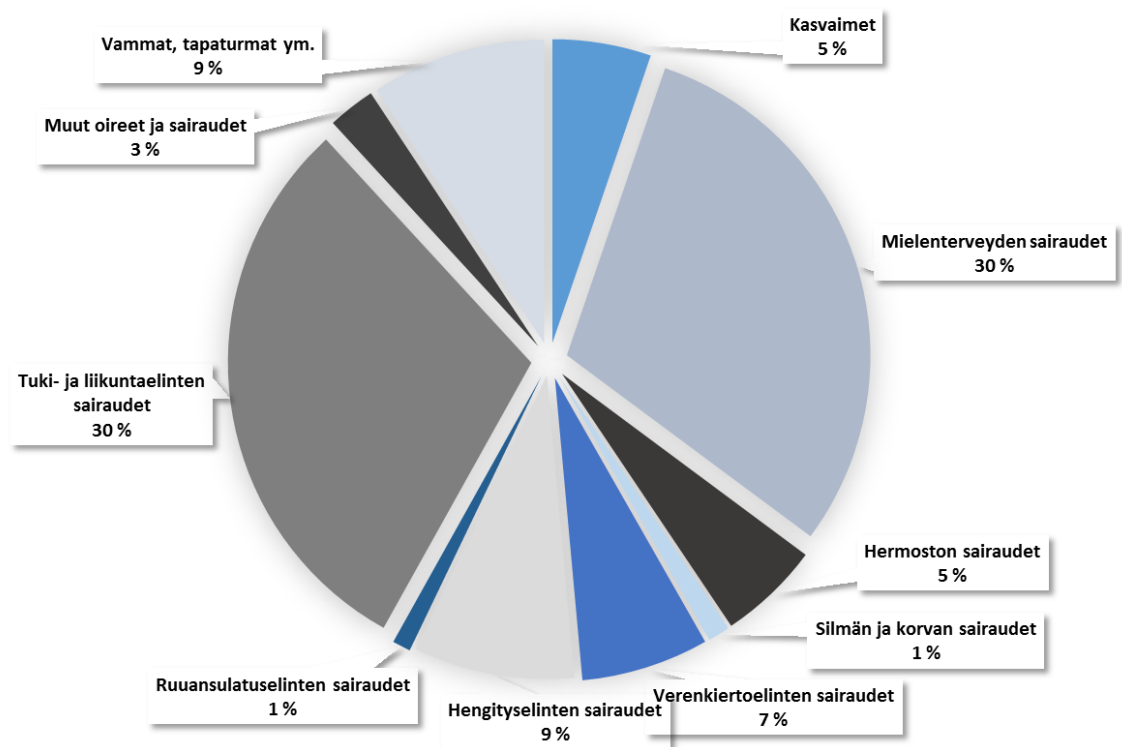
Sairauspoissaoloja seurataan myös Kunta 10-tutkimuksen vuotuisen sairauspoissaolosten raportoinnin kautta (liite 1). Tällöin poissaoloja lasketaan suhteessa henkilötyövuosiin. Henkilötyövuotta kohden jokainen vakinainen työntekijä oli sairaana keskimäärin 17.5 päivää; nousua vuoteen 2016 verrattuna +1,1 päivää mikä on poikkeus aiempien vuosien sairauspoissaolosten laskuun (2016: 16.6 2015: 18.9 /

2014: 17.6 / 2013: 17.4). Sairaspoissaolot henkilötyövuotta kohden nousivat ympäristöviraston ja sosiaali- ja terveysvirastojen tehtävissä ja laskivat hallintopalveluissa. Ikäluokittain tarkasteltuna poissaolot nousivat 40 -vuotta tai alle sekä yli 55 -vuotiaiden ikäryhmissä



Sairauspoissaolojen diagnoosijakaumassa ovat ainoastaan lääkärin kirjoittamat sairauslomat. Luvut eivät pidä sisällään tautiluokkaa tuntematon. Suurin osa sairauspoissaoloista johtui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden sairauksista. Vuoteen 2016 verrattuna on mielenterveyden sairauksien suhteellinen osuus kasvanut (2016: 17 %) ja tules-sairauksien osuus hieman vähentynyt (2016: 40%).

Sairauspoissaolojen diagnoosijakauma 2017



Uudistuminen vuonna 2018

Eri toimialoilla on käynnissä monenlaisia määrä kehittämishankkeita, joilla kehitetään työtä ja työprosesseja. Samalla on käynnissä myös huomattava määrä uudistuksia, joissa olemme toiminnan kautta mukana. Tavoitteenamme on kehittää kustannustehokkaita palveluja vastaamaan kuntalaisten palvelutarpeita. Uudistumisen edellytys on ammattitaitoinen henkilöstö ja heidän osallistaminen ja kuuleminen. Tähän liittyen käynnistimme esimiehille suunnatun valmennuksen, jonka tavoitteena on tukea esimiesten johtamistyötä muuttuvassa kuntakentässä. Valmennus on alkanut vuonna 2017 ja se jatkuu kevään 2018 aikana.

KESKUSVIRASTO

Keskusvirasto on toimialoille tukipalveluita tarjoava yksikkö.

Kansalliseen palveluarkkitehtuuriin liittyviä Suomi.fi -hankkeita edistettiin määrätietoisesti. Kaupunki toteutti lain asettamat velvoitteet Suomi.fi – palveluväylään. Kaupunki otti käyttöön Suomi.fi – tunnistuksen ja Suomi.fi – maksut palvelut. Suomi.fi -palveluilla pyritään parantamaan julkisten palveluiden saatavuutta, laatua, tietoturvallisuutta, yhteen toimivuutta ja ohjausta. Lisäksi hankkeilla edistetään julkisen hallinnon toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta.

Asiahallinnossa jatkettiin tiedonohjaussuunnitelmien laatimista yhteistyössä virastojen kanssa. Sähköisen arkistoinnin periaatteet on selvitetty koko organisaation osalta.

Asianhallintaohjelmisto Dynastiaan vaihdettiin kanta ja syksyllä toteutettiin lisäksi versiopäivitys. Uuden kuntalain hengen mukaisesti myös viranhaltijapäätöksiä alettiin julkaista yleisessä tietoverkossa.

Kaupunki aloitti varautumisen Euroopan unionin yleiseen tietosuoja-asetuksen soveltamiseen. Vuoden 2017 aikana nimitettiin työryhmä suunnittelemaan tarvittavia toimenpiteitä ja muutoksia, joita asetus kaupungilta edellyttää henkilötietojen käsittelijänä.

Tietohallinnon toiminnan kypsyystasoa on nostettu prosesseja uudistamalla ja mm. ennakoivan valvonnan laatua parantamalla. Tehtävien roolijakoa on terävöitetty ja toiminnassa on keskitytty laajemmin sähköisen toiminnan tukemiseen kaikilla toiminnan sektoreilla.

Sähköistä asiointia lisättiin tietohallinnon tukemana yhdessä toimialojen kanssa useiden projektien kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi sähköinen rakennuslupa-asiointi ja arkistointi Lupapiste.fi, päivähoiton huoltajaportaalin käyttöönotto sekä terveyskeskuksen palveluiden sähköinen ajanvaraus.

Taloushallinnon käytössä ollut pääsovellus todettiin 2016 epävakaaaksi ja sen päivittämisestä uudempaan versioon sovellustoimittajan SaaS-palveluksi päätettiin joulukuussa 2016. Vaihtamiseen tähtäävä käyttöönotto alkoi keväällä 2017 ja jatkuu edelleen. Hanke on reklaamoitu.

Palkkahallinnon ohjelmistouudistus on tuonut mukanaan monia hyviä muutoksia, mukaan lukien sähköisen matkalaskun käyttöönoton. Matkalaskuosion käyttöönotto aloitettiin palkanlaskennan pää-

UUDISTUMINEN VUONNA 2018

käyttäjien osalta keväällä 2017. Ohjelmiston käytettävyyttä varmistui alkusyksystä ja ohjelmisto otettiin tuotantokäyttöön syyskuun lopulla. Henkilökunnalle järjestettiin asiassa koulutusta ja henkilökunta on kokonaisuudessaan siirtynyt sähköiseen toimintamalliin vuoden 2018 alussa.

SOSIAALI- JA TERVEYSVIRASTO

Sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisessä ja tuottamisessa naantalilaisten ikääntyminen haastaa henkilöstöä kehittämään kuntalaisille tarjottavia palveluita. Vuonna 2017 avattiin uudet tehostetun palvelun asumispalveluyksiköt Aurinkosäätiön laajennusosaan, jonka myötä palvelumme hoito- ja vanhushuoneissa laajenivat. Uusia tehostetun palveluasumisen paikkoja tuli lisää 38, mutta samalla yksi 8 paikkainen yksikkö (Viialan ryhmäkoti) suljettiin. Hoito- ja vanhushuoneiden henkilöstömäärä lisäytyi 1 vastaavalla sairaanhoitajalla, kahdella sairaanhoitajalla ja 15 hoitajalla. Syksyllä käynnistettiin myös kotisairaaloiminta, joka vakinaistettiin vuoden 2018 talousarvion yhteydessä. Lisäksi kotihoidossa toteutetaan fysioterapeutti-sairaanhoitajan toimesta kotikuntoutustoimintaa. Sosiaali- ja terveyspalveluissa valmistaudutaan valtakunnalliseen sote-uudistukseen osallistumalla erilaisiin työryhmiin, joissa valmistelemaan työtä tehdään. Työryhmistä mainittakoon sairaalapalvelu-, soteintegraatio- ja sosiaali- ja terveysjohtajien työryhmät. Lisäksi on työskennelty erilaisissa palvelupaketitöryhmissä. Hallinnon osalta on toimitettu maakunnan käyttöön tilasto- ja taloustietoja jne. Elokuusta lähtien työllistämispalveluissa on osallistuttu kokeiluun, jossa TE-toimiston työntekijän työpanos saadaan käyttöön kun kunta ottaa vastuun alle 25 -vuotiaiden ja pitkäaikaistyöttömien työllistämispalveluista.

SIVISTYSVIRASTO

Opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa on käytössä uudet opetussuunnitelmat, jotka ovat sisältäneet monia uusia elementtejä, joita työskentään edelleen vuonna 2017. Varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön uusia toimintatapoja, kun lapset kirjataan mobiililaitteen kautta läsnä oleviksi. Tämä helpottaa henkilöstömitoituksen ajantasaista seurantaa. Järjestelmä otettiin käyttöön 2016 perhepäivähoidon puolella ja 2017 päiväkodeissa.

TEKNISET PALVELUT

Ympäristövirastossa palvelustrategian kehittämishankkeisiin liittyvä kehittäminen ateria- ja siivouspalveluissa sekä kiinteistönhoidossa jatkuu edelleen. Toiminnalle on asetettu merkittävät kustannussäästötavoitteet ulkoisiin menoihin. Tavoitteet tulee saavuttaa omia toimintatapoja kehittämällä ja optimoimalla palvelun hintaa ja määrää. Henkilöstö on vahvasti mukana kehittämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Teknisten palveluiden järjestelmät ja palvelut sähköistyvät edelleen ja niiden käytettävyyttä parannetaan vuonna 2018. Rakennusvalvonnan sähköinen asiointi Lupapiste.fi laajenee ja yhdyskuntatekniikassa laajennetaan katu- ja viheraluekisterien aineistoja. Asuntomessuorganisaatio aloittaa toimintansa.

LIITE 1: TUNNUSLUVUT

Liite 1: TUNNUSLUVUT

SAIRAUSPOISSAOLOT, kokoaikainen henkilöstö.

Lähde: Kunta 10	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos 2017- 2013, lkm	Muutos 2013- 2017, %	Muutos 2016- 2017, lkm	Muutos 2016- 2017, %
Sairauspoissaolopäivät	18 837	18 591	18 578	16 476	16 528	-2 309	-12,3	52	0,3
Sairauspoissaolopäivät sukupuolen mukaan jaoteltuina									
Miehet	1 847	1 947	1 693	1662	1712	-135	-7,3	-31	-1,9
Naiset	16 990	16 644	16 885	14 814	14816	-2 174	-12,8	-2 071	-14,0
Sairauspoissaolopäivät iän mukaan jaoteltuina									
Alle 55 v.	12 768	13 715	12 307	11 431	10 901	-1 867	-14,6	-876	-7,7
55 v ja vanhemmat	6 069	4 876	6 271	5 034	5 623	-446	-7,3	-1 237	-24,6
Sairauspoissaolopäivät / htv	16,2	16,4	17,2	16,03	16,26	0,1	0,3	0,23	1,4
Sairauspoissaolopäivät / htv iän mukaan jaoteltuina									
Alle 55 v.	15,1	16,8	15,9	15,4	15,06	0,0	-0,3	-0,34	-2,2
55 v ja vanhemmat	19	15,4	20,4	17,8	19,21	0,2	1,1	1,41	7,9
Sairauspoissaolopäivät / htv toimialoittain									
Keskusvirasto	18,8	8	7,2	10,4	9,08	-9,7	-51,7	-1,32	-12,7
Sosiaali- ja terveysvirasto	20,7	21,2	21,3	19	19,9	-0,8	-3,9	0,89	4,7
Sivistysvirasto	12,7	13,6	13,6	13,9	13,70	1,0	7,9	-0,20	-1,4
Ympäristövirasto	16	16,3	19,6	16,6	17,01	1,0	6,3	0,41	2,5
Sairauspoissaolopäivät / htv ammattiryhmittäin									
- päälliköt	7,2	9,7	3,4	5,8	13,48	6,3	87,2	7,68	132,4
- lääkärit	13,4	18,7	14,7	7	10,50	-2,9	-21,6	3,50	50,1
- opettajat	6,6	7,3	6,2	10	8,66	2,1	31,2	-1,34	-13,4
- lastentarhan- opettajat	10,1	18	15,7	17,3	10,28	0,2	1,8	-7,02	-40,6
- muu erityisasiantuntijat	14,4	15,7	19,5	12,4	12,13	-2,3	-15,8	-0,27	-2,2
- tekniset asiantuntijat	13,3	4,5	6,2	15,7	8,84	-4,5	-33,6	-6,86	-43,7
- sairaanhoitajat	14,4	20,6	23,1	19,6	19,22	4,8	33,4	-0,38	-2,0
- muut asiantuntijat	23,9	21,7	16,7	9,2	14,37	-9,5	-39,9	5,17	56,2
- toimistotyöntekijät	12,8	8,9	10,4	14	10,70	-2,1	-16,4	-3,30	-23,6
- lastenhoitaja	23,3	22,5	26,4	20,7	26,03	2,7	11,7	5,33	25,7
- perhepäivähoitajat	21,8	22,2	20,7	21,7	17,49	-4,3	-19,8	-4,21	-19,4
- lähihoitaja	26,3	21,3	25,6	25,2	24,75	-1,6	-5,9	-0,45	-1,8
- muu palvelu	20,5	17,3	20	17,5	13,63	-6,9	-33,5	-3,87	-22,1
- puisto- /rakennustyöntekijät	15,5	16,4	10,6	9,9	15,72	0,2	1,4	5,82	58,8
- sairaala-apulaiset	18,8	50,9	29,6	24,7	12,39	-6,4	-34,1	-12,31	-49,8
- siivooja	22,6	24,6	29,8	30,8	27,66	5,1	22,4	-3,14	-10,2
- kiinteistönhoitajat	1,7	2,3	9,9	8	8,12	6,4	377,6	0,12	1,5
- muu työntekijä	18,5	19,3	20,5	15,1	20,00	1,5	8,1	4,90	32,5