

Naantalin kaupungin henkilöstöohjelma 2020-2021

*Laura Saurama
henkilöstöpäällikkö*

Käsittelyaikataulu: johtoryhmä 18.6.2019, pääluottamusmiehet/-naiset paikallisneuvottelussa 12.8.2019, kaupunginjohtajan johtoryhmä 20.8. ja samalla viikolla toimialojen joryt, yhteistyötoimikunta 29.8., hallituksen iltakoulu 2.9.2019, kaupunginhallitus (päättökokous) 16.9.2019.

Oy Minä Ab Naantalissa

1. Tavoite on, että toimialoilla ja tulosalueilla on selkeät tavoitteet, jotka tukevat kaupunkitason strategiaa. Yksilötason tavoitteet ovat johdettavissa näistä/tukevat näiden saavuttamista.
2. Tehtäväkohtaiset palkat perustuvat työn vaativuuden arviointiin
3. Henkilökohtaista/tiimin työsuoritusta arvioidaan ja sen perusteella palkitaan
4. Työnantaja kannustaa kaikkia työkyvyn ylläpidossa ja työterveyshuolto on siinä tärkeä kumppani
5. Jokainen ymmärtää, että oman työkyvyn ja ammattitaidon ylläpito on Oy Minä Ab:n tehtävä

Kolme tavoitetta

1. Innovatiiviset työyhteisöt ja kannustava palkkaus
2. Hyvä, yhteisöllinen työnantajamaine ja monipuolinen työkyvyn tuki
3. Osaamisen kehittäminen systemaattiseksi

Mihin toivotaan näkemyksiä/kommentteja

1. Onko kannustavan palkkauksen linjaukset kannatettavia ja voidaanko ajatella niiden olevan riittäviä, jotta ne aidosti tuntuvat kannustavalta?
 1. Onko järkevää erottaa pikapalkitseminen työsuorituksesta ja pitkäjänteisemmästä kehittämisestä erikseen?
 2. Monet aiemmat palkitsemisen muodot pohjautuivat palveluvuosiin Naantalissa. Onko se linjaus, että palkitaan työsuorituksesta, kehittämisestä, syntymäpäivästä ja eläkkeelle siirtymisestä ilman palvelusaikalaskentaa hyväksyttävä? Lisäksi henkilökohtaiset lisät muuttuvat määräaikaikaisiksi. Se selkeyttää palkitsemisen periaatteita ja vähentää hallinnollista palveluaikalaskentaa, mutta seniorit ja pitkään Naantalissa palvelleet kokevat varmasti asian heikennyksenä. Toisaalta on huomioitava se, että tarvitsemme koko ajan enenevässä määrin uutta henkilökuntaa eläkkeelle siirtyvien tilalle ja rekrytointihaasteita on jossain määrin.
2. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tuki muuttuu, onko suunta oikea eli kartoitetaan riskejä ja panostetaan niiden hallintaan sekä omaehtoiseen aktiiviseen vapaa-ajan viettoon?
 1. Työterveyshuolto oleellisena kumppanina pysyy
 2. Mahdollisilla lisäpalveluna hankittavilla kartoituksilla voidaan kehittää palveluja kohti ennaltaehkäisevämpää yksilöllistä tukea
 3. Iso panostus kulttuuri- ja liikuntaseteleihin kannustaa jo nyt aktiivisia
 4. Yksi henkilöstöjaos, joka voi järjestää yhteisöllisyyttä tukevia tapahtumia

Innovatiiviset työyhteisöt ja kannustava palkkaus

- Tavoitteena on, että henkilöstö kokee oman ammattitaitonsa kehittämisen sekä työyhteisön työn ja työmenetelmien kehittämisen osana ammattitaitoaan ja omaksi työtehtäväkseen. Ja asiaksi, jossa työnantaja kannustaa myös toimialarajojen yli.
- Kehittämismyönteisellä ilmapiirillä etenemme kohti visioitamme ja henkilöstö kokee mahdolliseksi vaikuttaa omaan työhönsä.
- Tässä asiassa vastuu on kaikilla meillä organisaation eri tasoilla

Innovatiiviset työyhteisöt ja kannustava palkkaus

Tavoite	Toimenpide	mittari	tavoitetaso	seuranta
Kannustava palkkaus	Pikapalkitsemisen toteutuminen	Myönnetyt pikapalkinnot	1) Varatut määrärahat käytetään 2) Kunta10: Työn palkitsevuus 2018 2020 Nli 2,75 2,9 HALPA 2,91 3,0 SOTE 2,64 2,8 SIVI 2,85 3,0 TEKPA 2,63 2,9	johtoryhmä
Työn kehittämiseen kannustetaan	1) Kehittämispalkkioita haetaan 2) Toimialoilla ja kaupunkitasolla viestitään sisäisesti ja ulkoisesti tehdystä kehittämistyöstä	1) Myönnetyt kehittämispalkinnot 2) Henkilöstö kokee työyhteisön kehittämismyönteisenä (Kunta10 v. 2020 mittaus)	1) Varatut määrärahat käytetään 2) Kunta10: Työyhteisö on kehittämismyönteinen 2018 2020 Nli 3,46 3,5 HALPA 3,46 3,5 SOTE 3,34 3,4 SIVI 3,61 3,7 TEKPA 3,32 3,4	johtoryhmä
Henkilöstö kokee voivansa vaikuttaa työhönsä	Tunnistetaan ja tuetaan kehittämistyötä, Lean hankkeet	Kunta10: Kokee voivansa vaikuttaa (Kunta10 v. 2020 mittaus) (%-osuus kertoo niiden osuuden, jotka kokevat ettei voi)	2018 2020 NLI 29,7 25 HALPA 26,2 25 SOTE 28,8 25 SIVI 27,3 24 TEKPA 38,8 30	johtoryhmät
Esimies kannustaa itseohjautuvuuteen ja kehittämiseen	Myrskyn jälkeen ylläpidetään esimiesten coaching pareja/ryhmiä	Kunta10: Valmentava johtaminen (Kunta10 v. 2020 mittaus)	2018 2020 NLI 69,6 72 HALPA 55,0 57 SOTE 63,4 65 SIVI 77,0 78 TEKPA 62,0 65	Henkilöstöpäällikkö, johtoryhmät

Hyvä työnantaja maine ja monipuolinen työkyvyn tuki

- Tavoitteenamme on hyvä työnantajamaine, joka on tärkeä asia, kun monilla aloilla on rekrytointihaasteita. Toimimme oikeudenmukaisesti ja tuemme yhteisöllisyyttä.
- Henkilöstön työkyvyn tuki on monipuolista
 - Kannustetaan ja tuetaan omaehtoisesti liikkuvia
 - Työterveyshuolto seuloo ”riskejä” ja ennen kuin edessä on mahdollinen poissaolo, on tarjolla tukea
 - Työterveyshuolto on ennakoiva kumppani, mutta ei hoida perusterveydenhuollon tehtävää

Hyvä työnantaja maine ja monipuolinen työkyvyn tuki

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Tavoitetaso	Seuraanta
Hyvä työnantaja maine ja monipuolinen työkyvyn tuki	Työhyvinvoinnin tuen uudet muodot	1) Kunta10: Suosittelee työnantajaa ystävilleen	Suosittelisi työnantajaa ystävilleen	Johtoryhmät
		2) Kunta10: Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	2018 2020	
		3) Kunta10: Lähiesimiestyön oikeudenmukaisuus	NLI 84,7 85,5	
		4) Työyhteisön sosiaalinen pääoma	HAPLA 88,1 89,0	
		5) Sairauspoissaolot vähenevät	SOTE 86,8 87,5	
			SIVI 86,1 87,5	
			TEKPA 77,7 79,0	
			Päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi	
			2018 2020	
		NLI	3,44 3,6	
		HALPA	3,19 3,3	
		SOTE	3,27 3,4	
		SIVI	3,65 3,8	
		TEKPA	3,35 3,5	
			Lähiesimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi	
			2018 2020	
		NLI	3,89 3,95	
		HALPA	3,73 3,85	
		SOTE	3,8 3,9	
		SIVI	4,02 4,07	
		TEKPA	3,8 3,9	
			Työyhteisössä on sosiaalista pääomaa	
			2018 2020	
		NLI	3,78 3,85	
		HALPA	3,68 3,75	
		SOTE	3,59 3,65	
		SIVI	3,97 4,05	
		TEKPA	3,67 3,75	

Osaamisen kehittäminen systemaattiseksi

- Kehityskeskusteluja meillä käydään ja osin ne koetaan hyödyllisiksi
- KuntaHR ei ole laajasti käytössä eli sinne voidaan viedä osaamisalueita, joita meillä on ja/tai joita haluamme edelleen kehittää
- Tavoitteena on, että osaamisen kehittämisestä tulee ennakoivaa, strategiaan pohjaavaa ja systemaattista
- Jo kehityskeskustelu lomaketta muokkaamalla saada keskustelun sisältöä vietyä kohti itseohjautuvuuden aktivointia, aloitteellisuuteen kannustamista ja kehittämismyönteisyyttä kohti

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Tavoitetaso	Seuranta
Osaamisen kehittäminen ja systemaattista ja pohjaa strategiaan	Laaditaan osaamisen kehittämisen toimintamalli Muokataan kehityskeskustelu lomaketta (oy minä ab ja itseohjautuvuus)	1) Toimintamalli valmis 2020 2) Toimintamalli muuttuu	Malli laadittu ja valmis käyttöönotettavaksi 2021 alkaen	

Toimenpidetaso

Ehdotus, palkitseminen

	€	Toteutus/toimenpide
Pikapalkitseminen	15 t€	(HR varaa rahat rahalliseen palkitsemiseen)
- Yksilö	5 t€	Kertapalkkio, n250€, n. 20 hlöä
- Työyhteisö	10 t€	a) Kakkukahvit tai b) huomattava suoritus n. 150€/työyhteisön jäsen
Merkittävä kehittämispanos	8 t€	(HR varaa rahat)
- Yksilö	3 t€	Naantalin koru (á55€) ja lahjakortti á 250€
- Työyhteisö	5 t€	Ruokailu tm tiimin valinnan mukaan
Merkkipäivät	17t€	50- ja 60-vuotispäivät, eläkkeelle siirtyminen, lahjakortit ja kukat (KJ:n edustus)
Palvelusaika palkitseminen	10t€	(KJ:n edustus)
Kuntaliiton kunniamerkit & juhla	10t€	Haku kriteerit nykyiset (á150€)
Joululounas	5t€	Työpaikkaruokailuna (HR varaa rahat)
Kevätjuhlat	25t€	(HR varaa rahat)
Yhteensä	80t€	(73€/1 100hlöä)
Jatkossa henkilökohtaiset lisät määrääkaisiksi esim 4 vuotta, jonka jälkeen työsuorituksen arviointi tehdään ja lisä voi poistua/muuttua		

Ehdotus, työkyvyn tuki

	€	Toteutus/toimenpide
Ravintoetu	48t€	(HR varaa rahat)
Henkilöstöjaos	10t€	
Liikunta- ja kulttuurisetelit/työkyvyn tuki	116t€	100€/hlö, 1100hlö ja n. 5% laskutus tms lisä (HR varaa rahat)
Työterveyshuolto	444t€	
Kela I ja II		
Lisäpalvelut: laajennettu rokotus, terveystarkastukset, työkyvyn sähköiset kartoitukset ja hoitopolut		
Yhteensä	618t€	
Palkitseminen ja työkyvyn tuki yhteensä 698t€ (vrt TA2019:675,5t€) Lisäksi edelleen - 40€/hlö tykypäivät - henkilökohtaisten lisien muuttaminen määräaikaiseksi työsuorituksen arvioinnin perusteella. - Merkkipäivälahjat vapaapäivinä (2pv)		

Pikapalkitseminen

- Pikapalkitsemisella nostetaan esiin mm
 - Parannettu/tuotettu huomattavaa asiakaspalvelua
 - Henkilö on joutanut huomattavasti työnantajan eduksi
 - Tuotettu poikkeuksellista viihtyvyyttä/hyvinvointia kuntalaisille tai vaikka sisäisille asiakkaille
- Yksilötason pikapalkitseminen
 - Vuosittain noin 20 henkilölle (à 250€). Päätöksen tekevät toimialajohtajan esityksestä kaupunginjohtaja ja henkilöstöpäällikkö.
- Työyhteisön pikapalkitseminen on toimialan joryn päätettävissä, esimiehen esityksestä, ja toimialan johtaja kutsutaan mukaan kiittämään työsuorituksesta. Laaditaan Nuuttiin tiedote.
 - Kustannukset menevät kakkukahvien osalta toimialalle, esim. hallintoon
 - Rahallinen palkitseminen budjetoidaan henkilöstön suhteessa HR:n ($10000\text{€}/150=66$ hlö)
 - Jaettavaa olisi laskennallisesti
 - Sote 3260€
 - Sivi 4260€
 - Tekninen 2040€
 - Hallinto 440€

Merkittävä kehittäminen

- Merkittävän kehittämisen palkitsemisen tulisi nostaa esiin
 - ratkaisukeskeiset yksilöt/yksiköt, joiden ideoilla on saatu kevennettyä työtapoja, prosesseja ja vähennettyä turhaa työtä tai
 - Tuotettu kustannustehokkuutta
 - Havaittu tunnistamattomia riskejä/saat riskejä haltuun
 - Strategiasta nostetut tavoitteet, joissa yksilöllä on huomattava merkitys
- Yksilö palkitaan Naantali korulla ja lahjakortilla, työyhteisö palkitaan esim. ruokailulla, yhteisellä risteilyllä tms
- Toimialajohtajat esittävät tilinpäätöksen yhteydessä johtoryhmälle oman toimialansa yksilö ja työyhteisö kandidaatit henkilöstön/esimiesten esityksestä
 - Palkinnot luovutetaan kunniamerkkitilaisuudessa
 - Budjetoidaan HR:n

Merkkipäivät

NYKYKÄYTÄNTÖ

- 50- tai 60-vuotispäivän lahjaan oli oikeutettu 56 henkilöä, joista lahjan otti 14, loput otti lomana
 - Lahjakategoriat
 - 1-5v palvelua 50€/1vpv
 - 5-20v palvelua 160 €/2vpv
 - Yli 20v palvelua 220€/3vpv, viiri
 - Kukat kaikille
- Eläkelahjaan oli oikeus 35
 - Lahjakategoriat
 - 1-5v palvelua 50€
 - 5-20v palvelua 220 €
 - Yli 20v palvelua 350€, viiri
 - Kukat kaikille

EHDOTUS

- Syntymäpäivä: Kaikki voivat valita joko 2 vapaapäivää tai 200€ lahjakortin Naantalilaiseen yritykseen, joka on verotettavaa etuutta, oikeutettu viiriin
- Eläkkeellesiirtyminen: 250€ lahjakortin Naantalilaiseen yritykseen, joka on verotettavaa etuutta sekä viiri
- Arvioitu kustannus:
 - Kukat kaikille n. $115 \cdot 20\text{€} = 2\,300\text{€}$
 - Syntymäpäivälahjat n. 20 (75max, toteuma ollut 25%)*200€= 4 000€
 - Eläkkeelle siirtyminen n. $40 \cdot 250\text{€} = 10\,000\text{€}$
 - Yhteensä 17 300€ (vrt 17 000€)
 - Ei kustannussäästöä, mutta lahjalistojen ylläpito ja palveluaikojen laskenta loppuu eli ns turha työ vähenee

Kunniamerkit

NYKYKÄYTÄNTÖ

- Naantalin kaupungin ansiomitali
 - Henkilökuntaa ja luottamushenkilöitä palkitaan palvelusvuosien perusteella seuraavasti:
 - 25 vuoden palvelusta pronssinen ansiomitali tai koru
 - 35 vuoden palvelusta hopeinen ansiomitali tai koru
 - 40 vuoden palvelusta kultainen ansiomitali tai koru
 - 50 vuoden palvelusta kultainen Naantali koru (Vaihtoehdot: riipus ketjulla, korvakorut, rintaneula, kalvosinnapit, solmionpidike).
- Kuntaliiton ansio- ja kunniamerkit
 - Henkilökunnalle ja luottamushenkilöille
 - 20, 30 ja 40 vuoden palvelusta

EHDOTUS

- Luovutaan Naantalin ansiomitaleista ja siirretään korut henkilökohtaiseen palkitsemiseen
- Pidetään edelleen kuntaliiton ansio- ja kunniamerkit, jotka jaetaan kunnia- ja ansiomerkkitilaisuudessa
- Varsinaista menosäästöä syntyy noin 4 500€, oleellinen säästö syntyy palveluaikalaskennan synnyttämästä työajasta

Kaupunkitason toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

- Työterveyshuolto
 - Pääpaino ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa, ei sairauksien hoidossa.
 - Ennaltaehkäisevällä tarkoitetaan käytännössä työpaikkatarkastuksia/-selvityksiä, terveystarkastuksia, työkyvyn seurantaa, arviointia ja yhteistyötä työnantajan edustajien kanssa
 - Sairaudet, jotka eivät oleellisesti vaikuta pidemmällä aikavälillä työkykyyn, kuuluvat perusterveydenhuollon piiriin (Naantalilaisilla terveystieteiden palvelut, omalääkäri ja päivystys)
 - Edelleen
 - näyttöpäätelasit, tukipohjalliset, kuulosuojaimet, laaja rokotussuoja
- Lisäpalveluna (uutta)
 - Työfysioterapeutin laajennetut palvelut kaikille
 - Työkykyriskien arviointi ja **palvelupolut** niihin

Kaupunkitason toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi

- Työterveyshuollon lisäpalvelujen avulla voimme räätälöidä palveluja niille, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä työkykyhaasteita ja siten pyrkiä välttämään pitkittyviä sairauspoissaoloja
 - Tuki fyysisiin haasteisiin: uni, kunto-/palautuminen → ohjaus ja seuranta
 - Tuki psyykkisiin haasteisiin: kartoitusten jälkeen räätälöity palvelu
- Kun ns. riskiryhmät on tunnistettu ja heidät saadaan tuen piiriin, on aika kiinnittää huomiota niihin, jotka jo aktiivisesti liikkuvat/harrastavat
 - Kulttuuri- ja liikuntasetelit kaikille
 - Mahdollistaa edelleen yhteisöllisen tekemisen/harrastamisen
 - Alustavasti on keskusteltu siitä, että kaikki kaupungin kuntosalit olisivat maksuttomia henkilöstölle, jolloin liikuntasetelin arvo edelleen paranee

Uudet toimintamallit, mutta

- Liikunta- ja vapaa-ajan jaos on ollut ”henkitoreissaan” hetken aikaa. Jotta se toimii tarkoituksenmukaisesti tulisi jaoksen olla aktiivinen. Nykyaikana se on liikaa vaadittu hoidettavaksi oman toimen ohella. Myöskään henkilöstöpäällikön työaika ei riitä toiminnan aktiiviseen pyörittämiseen. Jotta vältetään palkkaamasta siihen tehtävään tekijää, rahat kannattaa siirtää liikunta- ja kulttuuriseteleihin.
- Seniorijaos on toiminut aktiivisesti, mutta sielläkään ei aina ole tapahtumissa paljon osallistujia.
- Ehdotetaan perustettavaksi yksi jaos, henkilöstöjaos, jossa käsitellään ikäohjelman asioita ja suunnitellaan yhteisiä tapahtumia
 - n. 10t euron määräraha (seniorien vuosittainen retki, liikuntatapahtumat, tms. yhteisöllisyyttä kohentavat tapahtumat)

Toimintatavat ja prosessit muuttuvat

- Koska iso osa toimintamalleista muuttuu tai pitää käydä läpi työterveyshuoltokumppanin kanssa, tarvitaan näiden toimintamallien luomiseen aikaa.
- Myös palkitsemisen käytännettä pitää aktiivisesti johtaa niin kj:n joryssä kuin toimialoilla, tähän liittyen tulee paljon linjattavaa, jotta toimimme samoilla pelisäännöillä
- Siten aikataulullisesti voisimme aloittaa tällä mallilla vuoden 2020 alussa, edellyttäen, että kaikki ymmärtävät, että esim. palkitsemiseen liittyvät käytännöt saattavat hieman ”junnata”, koska uusia toimintamalleja rakennetaan.

Next step

- Jos pääsemme uudistamaan palkitsemista ja työkyvyn tukea, voidaan vuoden 2020 aikana siirtyä osaamisen systemaattisempaan kehittämiseen.
- Osaamisen kehittämisellä, jossa meillä on strategiaan pohjautuva tavoitetila ja yhteinen toimintamalli, voidaan tukea paremmin mm. yksilöiden urakehitystä ja henkilöstön monipuolista osaamista.