

Naantalin kaupunki
Johtoryhmä 28.2.2017
Yhteistyötoimikunta 9.3.2017
Yleisjaosto 20.3.2017
Kaupunginhallitus 27.3.2017
Kaupunginvaltuusto 22.5.2017

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2016



SISÄLLYSLUETTELO

Sisällys

Henkilöstöpäällikön katsaus	1
Henkilöstö	2
Osaamisen kehittäminen	9
Henkilöstömenot	12
Työhyvinvointi	14
Uudistuminen vuonna 2017	21
Liite 1: TUNNUSLUVUT	23

Henkilöstöpäällikön katsaus

PALVELUJEN TUOTTAMISEN ARVIOINTI

Vuonna 2016 teimme suuren työn selvittäessämme ateria-, siivous- ja kiinteistönhoidon palvelujen tuottamista ja niiden vaihtoehtoja. Vuonna 2016 liitettiin osaksi palvelustrategiatyötä mahdollinen liikkeen luovutus. Prosessi oli työllistävä ja henkilöstöä kuormittava. Tämä heijastui laajasti henkilöstöön, mutta etenkin ateria- ja siivouspalvelun henkilöstö koki selvityksen raskaana. Selvitystyö valmistui ennen kesää ja elokuussa tehtiin päätös siitä, että palvelujen tuottaminen jatkuu omana toimintana, mutta siihen kohdistuu huomattavia tehostamistoimenpiteitä.

Naantalın haasteena on ollut jo useamman vuoden syntyvyyden heikkeneminen ja lasten lukumäärän väheneminen. Tähän liittyen on käynnistetty koulu- ja päiväkotiverkoston selvityshanke, joka tähtää pidemmällä aikavälillä siihen, että meillä on tehokas, laadukas ja tarpeita vastaava koulu- ja päiväkotiverkosto.

JATKUVAA KEHITTÄMISTÄ STRATEGIAN MUKAISESTI

Naantalın kaupungin henkilöstöstrategia on laadittu vuoteen 2020. Vuosittain laaditaan henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelma, jossa konkretisoidaan vuotuisia tavoitteita. Tässä henkilöstökertomuksessa kuvataan toimenpidesuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista valituilla mittareilla. Onnistuimme paikoin, mutta kehittämistyötä on tehtävä entistä voimakkaammin.

Henkilöstölle kehittäminen on näkynyt vuonna 2016 pääosin tehtäväalueiden kehittämishankkeina. Suurimmat kehittämishankkeet ovat olleet kotihoidon mobiilisovelluksen käyttöönotto ja varhaiskasvatuksen sähköinen kirjaus, jonka osalta kehittäminen laajenee edelleen vuonna 2017. Nämä kehittämishankkeet ovat olleet strategiamme mukaista kehittämistä prosessien sähköistämiseksi. Myös useita muita sähköisten palvelujen kehittämishankkeita on toteutettu vuoden aikana ja tämä työ jatkuu edelleen.

MAAILMA MUUTTUU YMPÄRILLÄMME, NIIN MYÖS ME

Naantalın kaupungin työntekijät ovat sitoutuneita työskentelemään tuottaakseen laadukkaita palveluita kuntalaisille. Meillä halutaan kehittää ja kehittyä. Toimintaympäristö muuttuu kunta-alalla huomattavaa vauhtia. Muutos näkyy selkeimmin siinä, että yhä enemmän haetaan tehokkuutta ja kyseenalaistetaan palvelujen tuottamistapoja. Tämä haastaa henkilöstön jaksamista ja esimiesten osaamista moninaisten muutosten ja arjen haasteiden keskellä.

Vuosi 2017 tulee olemaan monimuotoinen. Olemme valinneet tiettyjä palvelun tuottamistapoja ja samalla valmistaudumme valtakunnalliseen sote- ja maakuntauudistukseen, joka tulee edelleen muuttamaan kaupungin palvelurakennetta oleellisesti.

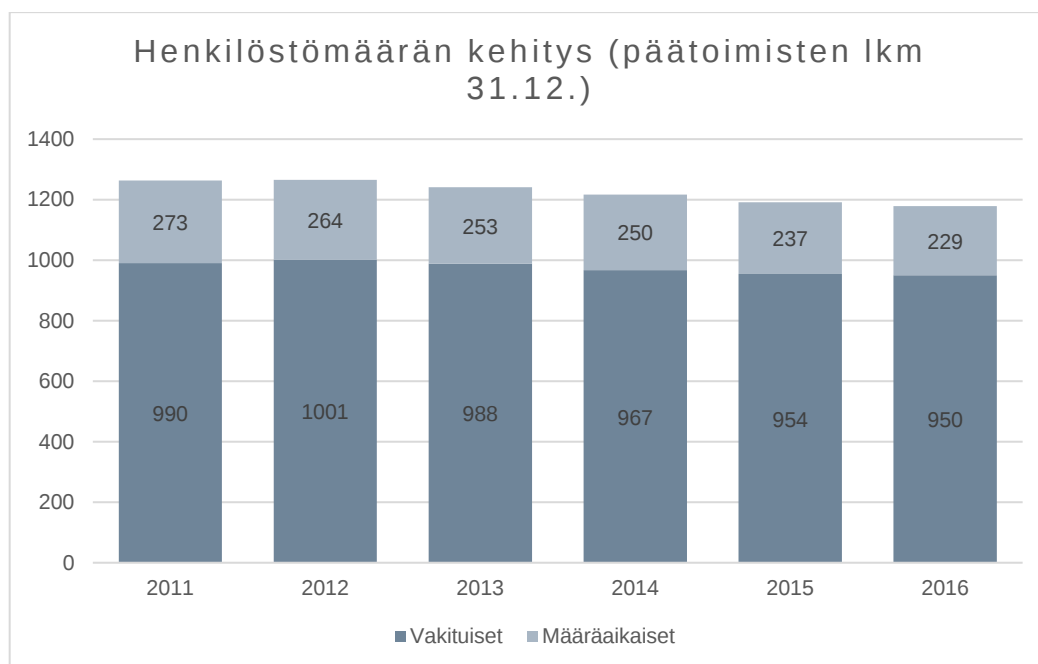
Laura Saurama, Henkilöstöpäällikkö

Henkilöstö

Naantalın 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

Naantalın kaupungissa työskentelee keskimäärin 1200 päätoimista henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on alle tuhat. Vakituisen henkilöstön määrä on edelleen laskenut maltillisesti. Vakituisen henkilöstön määrän laskuun 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 määräaikaisen henkilöstön määrä on myös laskenut edelleen. Sijaisten ja määräaikaisen henkilömäärä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet yhdeksän työllistettyä ja seitsemän oppisopimusopiskelijaa. Tämä kertoo siitä, että tehostamistoimenpiteitä on tehty huomattava määrä ja sijaisten käyttöä arvioidaan erityisen tarkkaan. Kuvassa on esitetty vain päätoimiset viran- ja toimenhaltijat. Sivutoimisia tuntiopettajia on vuosittain noin 60.



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

HENKILÖSTÖ

Naantalien kaupungin kokonaishenkilöstömäärä on edelleen jatkanut laskuaan. Vakituisten henkilöstön määrä on vuoden 2016 aikana pysynyt samana keskusvirastossa, noussut hieman sosiaali- ja terveysvirastossa ja sivistysvirastossa, mutta kääntynyt selkeään laskuun ympäristövirastossa. Sijaisten ja määräaikaisten määrässä ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia, ympäristövirastossa lukumäärä on pysynyt samana, keskusvirastossa ja sosiaali- ja terveysvirastossa se on laskenut hieman, kun taas sivistysvirastossa lukumäärä on noussut hieman aiemman vuoden vastaavasta ajankohdasta. On huomioitava, että tarkastelussa on yksi ajankohta vuodessa, jolta raportoidaan voimassa olevat palvelusuhteet. Siten se ei yksinään kerro esimerkiksi tehokkaasta henkilöstöressurssien käytöstä vaan tämän luvun rinnalla on käytettävä talouden tunnuslukuja.



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 verkkosi-

HENKILÖSTÖ

vuilla ja mol.fi sivustolla. Vuonna 2016 Naantalissa oli haettavana 76 avointa työpaikkaa, joista vakinaisia oli 48 ja määräaikaista 28. Lisäksi työllistimme 110 naantalilaista nuorta kesätöihin. Tehtäviin haki yhteensä 2 658 (vuonna 2015: 3 180) henkilöä. Lisäksi Kunta-Rekryn sijaisrekisteriin avattiin 134 lyhyttä sijaistustarvetta, joista 93 saatiin täytettyä sijaisrekisteriin ilmoittautuneiden henkilöiden kautta.

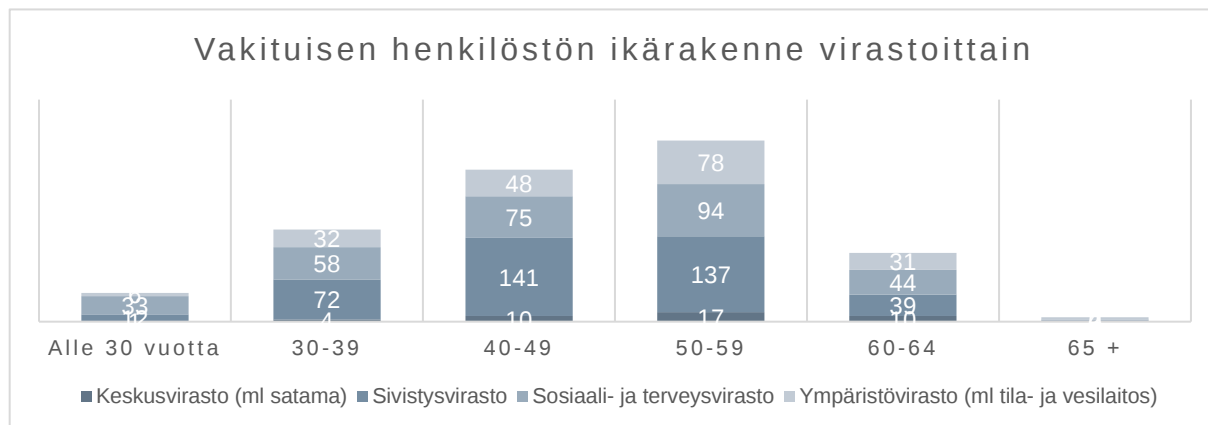
Naantalissa kiinnitetään erityistä huomiota rekrytointiprosessiin. Huolellinen rekrytointi on

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 2016 kaupungilta siirtyi eläkkeelle 28 henkilöä (vuonna 2015: 29) ja 17 henkilöä irtisanoutui vakituisesta työ- tai virkasuhteesta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta (2015: 47.9), mikä on kohtuullisen korkea keski-ikä.



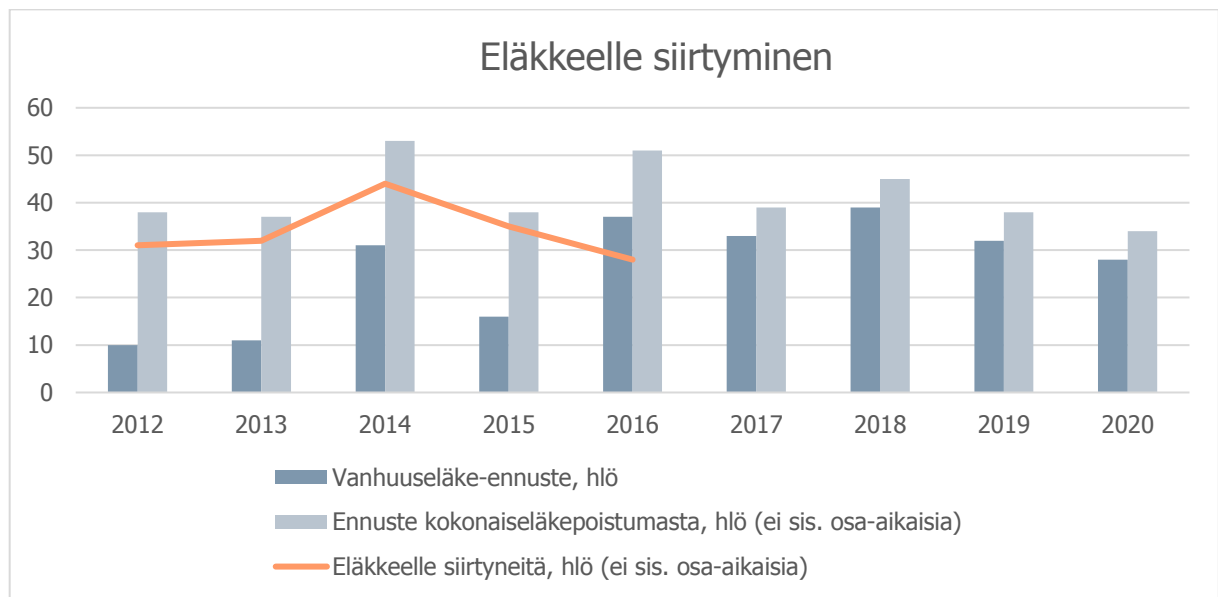
HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

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

Naantalista jäi eläkkeelle vuonna 2016 yhteensä 28 henkilöä. Verrattuna Kevan tuottamaan Naantalissa kaupungin eläkepoistumaennusteeseen, eläkkeelle jäi ennustetta huomattavasti vähemmän henkilöstöä. Voidaan edelleen todeta, että Naantalissa työelämässä jatketaan usein pidempään kuin vanhuuseläkeikään saakka. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi edelleen ja on nyt 63.9 vuotta (2015: 63.8). Osin syynä on se, että työ koetaan edelleen mielekkääksi ja työkykyä on edes osittain jäljellä, mutta myös taloudelliset seikat kannustavat työssä jatkamiseen.

Työkyvyttömyys on suurin työssä jatkamista haastava tekijä. Työkyvyttömyyseläkkeiden keskimääräinen alkamisikä oli 56.5 vuotta. Osa-aikaisen eläkkeen aloitti vuonna 2016 kaikkiaan 15 henkilöä. Ammatillisen kuntoutuksen työkokeilujen määrä nousi edellisestä vuodesta ja kaiken kaikkiaan ammatillisia työkokeiluja käytetään Naantalissa suunnilleen vastaava määrä vuosittain kuin myönnetään työkyvyttömyyseläkkeitä, kuntoutustukia tai näiden osa-aikaisia muotoja yhteensä.

Tulevina vuosina eläkepoistuma tulee Kevan ennusteiden mukaan haastamaan varsinkin kotihoitoa, ja perhepäivähoitoa (lähihoitajat) ja keittiöesimiehiä.



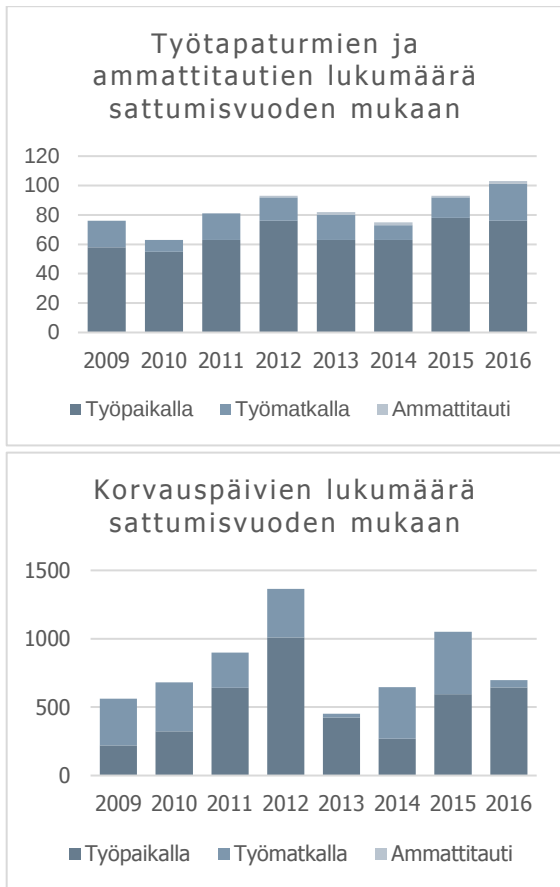
TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Naantalissa kaupungissa työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään työsuojeluvaliokunnassa, joka kokoontui 9 kertaa. Työsuojelun tavoitteet asetettiin vuonna 2016 sisäisen toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena oli kehittää intraa ja siten vahvistaa työsuojelun näkyvyyttä ja toimintatapoja liittyen työsuojeluun. Tässä tavoitteessa onnistuttiin henkilövaihdoksista riippumatta eli Nuutin sisältöä kehitettiin ja yhdessä työterveyshuollon kanssa laadittiin Naantalissa omaan käyttöön riskienarviointiin sähköinen työkalu, jonka pohjalta myös työpaikatarkastuksia tehdään. Sähköisen työkalun luomisella voidaan nopeuttaa tarkastuksiin käytettävää aikaa ja helpottaa työpaikoilla ehdotettujen toimenpiteiden seurantaa.

Työpaikalla sattuneet tapaturmat pysyivät suunnilleen samalla tasolla vuonna 2016 kuin edellisenä vuonna. Työmatkatapaturmia sattui sen sijaan huomattavasti enemmän. Ammattitauti-ilmoituksia tuli kaksi.

Tapaturmien määrän pysyminen kohtuullisen korkealla tasolla selittyy toki sillä, että vahinkoja tapahtuu, mutta myös sillä, että henkilöstö on ohjeistettu ilmoittamaan tapaturmista aina, vaikka tapaturman sattumishetkellä tuntuisi, että vahinkoa ei tapahtunut. Vuonna 2016 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli noin 30 % vähemmän kuin aiempina vuosina. Varsinkin työmatkatapaturmat johtivat harvemmin poissaoloon.

HENKILÖSTÖ



Työsuojeluvaliokunta seuraa tapaturmien lisäksi aktiivisesti vaara- ja uhkatilanteita eli ns. läheltä-piti tilanteita. Ilmoituksia tuli vuonna 2016 42 kappaletta. Määrä laski aiemmasta vuodesta (56 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. Sisäilmatyöryhmälle luotiin oma sähköinen keskusteluryhmä, joka on tehostanut tiedonkulkua.

Tapaturmien määrä nousi hieman, mutta niistä johtuneet korvauspäivät laskivat eli vakavammilta tapaturmilta vältyttiin. Kehityssuunta on hyvä!

JOUSTOJA VAPAAN MUODOSSA

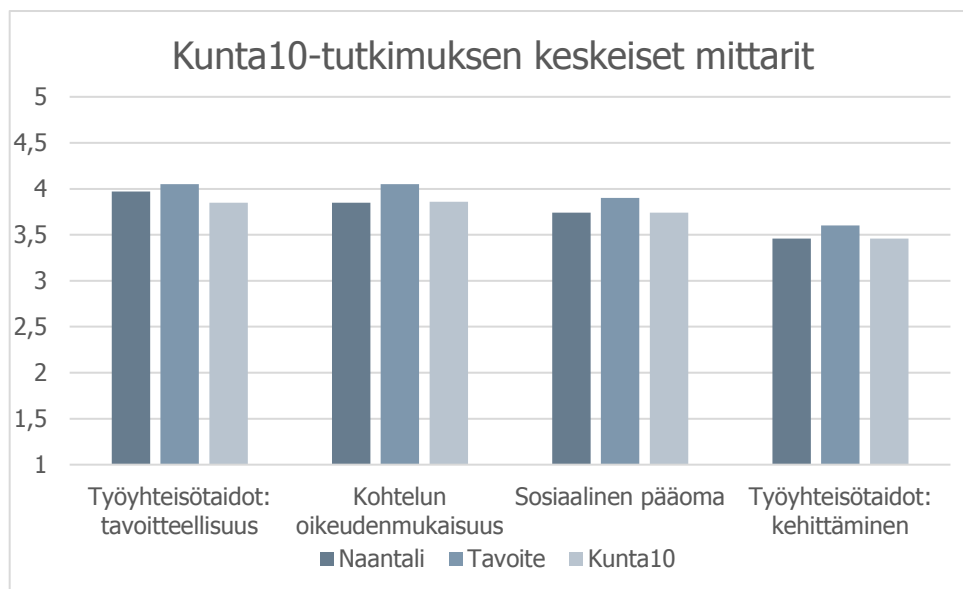
Käytämme Naantalissa talkoovapaita tukemaan henkilöstön työssäjaksamista lisääntyvällä vapaa-ajalla. Talkoovapaita käytti vuonna 2016 yhteensä 162 henkilöä (2015: 125) ja talkoovapailla oltiin 837 (2015: 740) työpäivää, 906 kalenteripäivää. Vain lääkäreillä on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi ja näin teki kaksitoista lääkäriä. Lomarahojen vaihdosta lomapäiviksi muuttui 148 työpäivää.

VIELÄ ON KEHITETTÄVÄÄ

Seuraamme henkilöstömme työhön liittyvää hyvinvointia systemaattisesti eli olemme mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, joka toteutetaan joka toinen vuosi. Tutkimus suoritettiin syksyllä 2016. Henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmassa olemme valinneet tavoitteiksi kuviossa esitetyt asiat eli työskentelyn tavoitteellisuuden, koetun kohtelun oikeudenmukaisuuden, sosiaalisen pääoman kokemuksen ja työyhteisön kehittämisen kokemuk-

sen. Kaikilla näillä mittareilla jäimme tavoitteista, mutta ylsimme samalle tasolle kuin Kunta10-tutkimuksen keskiarvo.

Meillä on vielä kehitettävää – jäimme itse asettamistamme tavoitteista, mutta suoriuduimme kuntien keskiarvon mukaisesti.



ONNITTELIMME ANSIO- JA KUNNIAMERKKIEN SAAJIA JA JUHLIMME PYÖREITÄ VUOSIA

Vuosittainen juhla kunnia- ja ansiomerkkien sekä mitalien saajille järjestettiin 7.4.2016 kaupungintalolla. Kuntaliitto myönsi ansio- ja kunniamerkkejä naantalilaisille luottamus- ja virkamiehille 24 kappaletta. Naantalin kaupungin ansiomitali myönnettiin 53 henkilölle.

Naantalin kaupungin työntekijöiden 50- ja 60-vuotisjuhlapäivää muistetaan yhteisesti sovitulla lahjalla. 32 henkilöä täytti 50 vuotta ja 29 henkilöä täytti 60 vuotta. Naantalin perinteeseen kuuluu kuntoloma, johon oikeutettuja ovat pitkään kaupungin palveluksessa olleet henkilöt. Kuntolomaoikeus oli kertynyt 122 (vuonna 2015: 100) 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 hyvähenkisellä yhteistoiminnalla. Asioista neuvotellaan rakentavasti ja ratkaisuhakuisesti. Yhteistyötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa ja käsitteli mm. taloutta, yhteisiä pelisääntöjä, palvelustrategian kehittämishankkeita sekä muita kehittämishankkeita ja ajankohtaisia aiheita. Henkilöstön edustajien kanssa käsiteltiin laajasti palvelustrategian kehittämishanketta ateria-, siivous- ja kiinteistönhuollon osalta liittyen liikkeen luovutusselvitykseen.

Perinteinen luottamushenkilöiden ja henkilöstön kevätjuhla järjestettiin Naantalin Kaivohuoneella helatorstain aattona. Mukaan kutsuttiin myös konserniyhtiöiden henkilöstö ja hallituksen jäsenet. Juhlaan osallistui vajaa 400 henkilöä eli huomattavasti enemmän kuin aiemmin. Juhlassa valittiin perinteisesti ”vuoden päiväsäde” ja ”menninkäinen”. Henkilöstö äänesti päiväsäteeksi Hannele Saarisen ja menninkäiseksi Janne Luostarisen. Tunnelma oli jopa vauhdikas, sillä saimme nauttia Divet showsta!

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 ennakoii 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 kehityskeskustelut käytävän vuosittain, joko ryhmässä tai yksilötasolla. Tavoite on, että vaikka ryhmäkeskustelut käytäisiin, jokaisella olisi muutaman vuoden välein mahdollisuus yksilökeskusteluun, jotta 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 2016 aikana aktiivisesti kehityskeskusteluja. Seuraamme käytyjä kehityskeskusteluja sekä Kunta10-tutkimuksessa että sisäisellä raportoinnilla, jotta vuotuinen seuranta mahdollistuisi. Kunta10-tutkimuksen mukaan vastaajista 83.3 % kertoi käyneensä kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Tulos on varsin hyvä. Koko Kunta10-tutkimusaineistossa 76 % vastaajista raportoi käyneensä kehityskeskustelun. Oma raportointimme tuottaa hieman matalampia toteutumisasteita, mikä voi johtua siitä, että käydyt keskustelut ovat jääneet kirjaamatta ylös eivätkä siten päädy raporteille. Tulee myös huomioida, että omaan raporttiin tulee kalenterivuoden aikana käydyt kehityskeskustelut, kun Kunta10-tutkimuksessa kysytään, oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana.

	Toteutumisaste, % Kunta10-tutkimus 2016 (Kunta10 2014)	Toteutumisaste, % sisäiset raportit 2016 (sisäiset raportit 2016)
Keskusvirasto	97,6 (61.9)	90 (94)
Sivistysvirasto	86,1 (86.7)	81 (80)
Sosiaali- ja terveysvirasto	72,5 (71.0)	74 (85)
Ympäristövirasto	88,4 (78.7)	81 (90)

Kehityskeskustelujen hyödyllisyyden kokemus ei ole kohentunut, mutta vastaa täysin koko Kunta10-tutkimuksen tulosta eli kehityskeskustelut kokee hyödyllisenä hieman yli 40 % vastaajista. Naantalissa sekä esimiehille että henkilöstölle järjestettiin kehityskeskusteluihin liittyvä koulutus, jossa keskusteltiin nimenomaan kehityskeskustelun tavoitteista ja erilaisista odotuksista, joita kehityskeskusteluun liittyy. Kunta10-tutkimuksen mukaan Naantalissa kehityskeskusteluissa on asetettu uudet tavoitteet 60 % vastaajista ja kehittymismahdollisuuksia on käsitelty liki 70 % kanssa. Kehittymismahdollisuuksista on kirjattu suunnitelma 40 % vastaajista. 65 % vastaajista kertoi, että kehityskeskustelun jälkeen heille on syntynyt parempi käsitys siitä, mitä häneltä työssä odotetaan (vastaava luku

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

oli vuonna 2012 48 %). Kehityskeskustelujen laatu näyttäisi näiden tulosten valossa parantuneen viime vuosien aikana, mutta silti hyödyllisyyden kokemus ei kohene. Tämä osoittaa sen, että kehityskeskusteluihin latautuu edelleen paljon odotuksia, jotka eivät toteudu ja siksi kokemus hyödyllisyydestä ei nouse. Osin tämä voi liittyä siihen, että henkilöstöllä on odotuksia siitä, että kehityskeskustelujen kautta myös palkkatasossa tapahtuisi muutoksia.

KOULUTTAUTUMINEN

Naantalien kaupungissa henkilöstön ammattitaito nähdään tärkeänä tekijänä, jotta voimme tuottaa laadukkaita palveluita ja kehittää niitä edelleen. Osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutussuunnitelma rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä. Henkilöstöstä suurin osa (76 %) on kokenut täydennyskoulutuksen riittävänä ja tältä osin saavutimme henkilöstöstrategian toimenpiteissä asetetun tavoitteen. Kunta10-tutkimusaineistossa 69 % on kokenut koulutuksen riittävänä eli myös kunta-alaan verrattuna tuemme henkilöstön osaamisen kehittämistä hienosti.

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 osallistui kaikkiaan 88 % vakituisen henkilöstön määrästä, mikä on hieno asia. Vähintään kolmena päivänä koulutuksiin osallistui 28 % vakituisen henkilöstön määrästä.

Koulutuksiin käytettiin aikaa yhteensä noin 16 500 tuntia (2015: 10 231 tuntia) ja koulutuksiin osallistui 920 henkilöä. Keskimäärin koulutuksiin käytettiin siten 17.9 tuntia. Kun tässä laskennassa koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia, voidaan todeta, että saavutimme tämän keskimääräisen tavoitteenme!

Henkilöstön koulutuksiin osallistuminen henkilömäärinä.

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
	Alle 6 tuntia	6-11 tuntia	12-17 tuntia	18-23 tuntia	24 + tuntia	% vakituisen henkilön lukumäärästä osallistui koulutuksiin
Keskusvirasto	8	13	2	4	14	80 % (51 henkilöstä)
Sivistysvirasto	34	174	77	42	82	93 % (439 henkilöstä)
Sosiaali- ja terveysvirasto	75	65	42	27	65	86 (318 henkilöstä)
Ympäristövirasto	38	62	33	29	34	82 (238 henkilöstä)
Yhteensä henkilöitä	155	314	154	102	195	88 % (1046 henkilöstä)
Yhteensä tunteina						16 435
Koulutuksiin osallistuneiden määrä						920

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

MENTORINTIOHJELMA PILOTOITIIN

Naantalissa on ollut opetuspuolella jo joitain vuosia ollut käytössä VERME eli vertaismentorointi. Vertaismentorointi on koettu hyvänä ammatillisen osaamisen ja työssäjaksamisen tukimuotona. Vuoden 2016 aikana käynnistettiin mentorintiohjelman pilotointi, jossa hyödynnettiin kokemuksia vertaismentoroinnista. Ohjelmaan haettiin mentoreita ja aktoreita koko henkilöstöstä. Ohjelmaan hakeneet henkilöt haastateltiin ja heistä luotiin mentori-aktoripareja, mentorointiryhmiä ja myös ns. vertaismentorointipareja. Ohjelman tavoitteena oli tukea henkilöstön ammatillista osaamista ja osaamisen jakamista sekä vuorovaikutuksellisuutta osana työntekoa. Koko ohjelman kävi läpi kahdeksan paria.

Osaamisen kehittämiseen panostettiin ja siinä onnistuttiin – osin tehtiin kuten ennenkin ja osin kokeiltiin uusia asioita!

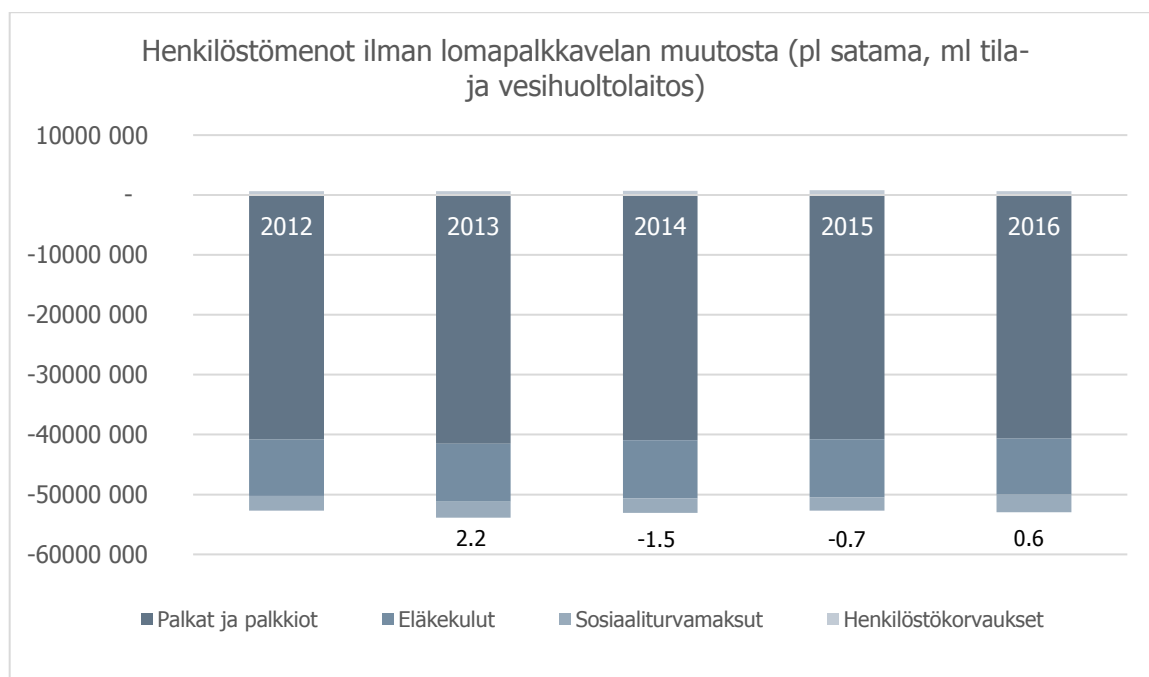
Mentorintiohjelmalla saavutettiin asetettuja tavoitteita, mutta myös vahvistettiin työssäjaksamista. Lähes jokainen kyselyyn vastannut raportoi mentoroinnin vaikuttaneen positiivisesti omaan työssäjaksamiseen. Oivallukset osaamisen jakamisesta vahvistuivat, sillä monet alkoivat pohtia oman uuden tietonsa siirtämistä työyhteisöjen käyttöön. Yli puolet vastaajista koki monipuolisen vuorovaikutuksen ja keskustelun ohjelman keskeisenä antina, vuorovaikutus yli toimialarajojen oli auttanut uusia asioita itsestä tai työstä ja rakentanut laajempaa yhteistyöverkostoa.

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 julkaistiin oma 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

Henkilöstömenoissa on tapahtunut lievää laskua vuodesta 2012. Esitettävissä aikasarjoissa on Naantalin Sataman henkilöstömenot poistettu aikasarjasta ja ympäristöviraston luvut pitävät sisällään tila- ja vesi-huoltolaitoksen henkilöstömenot. Henkilöstömenoista on poistettu lomapalkkavelan muutoksen vaikutus eli luvut kuvastavat todellisia henkilöstömenoja, jotka ovat vertailukelpoisia eri vuosien välillä. Pylväiden alla oleva luku kertoo muutosprosentin edellisestä vuodesta. Henkilöstömenot nousivat hieman vuodesta 2015. Maksetut palkat ja palkkiot laskivat kuitenkin vuodesta 2015 (n, 0.3 %) ja myös eläkekulut laskivat (n 3 %), mutta sosiaaliturvamaksut nousivat noin 700 000 euroa, mikä käänsi kokonaismenot lievään nousuun. Nousu selittyy työttömyysvakuutusmaksulla sekä oleellisella muutoksella tapaturmavakuutusmaksussa. Vuonna 2015 tapaturmavakuutusmaksusta saatiin palautusta, jolloin se toteutui menovähennyksenä. Vuonna 2016 tapaturmavakuutusmaksu toteutui vuoden 2013 tasoisena. Vuotuiset maksunvaihtelut liittyvät vakuutusmaksun tasausjärjestelmään, joka huomioi vahingosta aiheutuneiden korvausten määrän.



Kun tarkastellaan vain maksettuja palkkoja ja palkkioita, voidaan siis todeta, että ne laskivat vuodesta 2015 noin 0.3 %. Tämä liittyy pitkälti siihen, että vuoden 2016 aikana virka- ja työehtosopimusten puitteissa ei tehty oleellisia palkantarkastuksia. Maksettujen erilliskorvausten, jotka koostuvat pitkälti ilt-, yö- ja viikonloppukorvauksista sekä ylityökorvauksista, määrä laski myös. Sen sijaan sijaisten ja määräaikaisten palkkamenot kasvoivat (noin 4 %). Taustalla on sekä vakituisten henkilöstön poissaoloja, mutta myös perusteltuja määräaikaisten vakanssien täyttöjä.

Oppisopimuspalkat ja työllistämispalkat ovat laskeneet vuodesta 2012 huomattavasti. Tarkeastelujakson alussa menot ovat jakaantuneet näihin puoliksi. Vuodesta 2014 oppisopimuspalkkojen määrä on laskenut

HENKILÖSTÖMENOT

oleellisesti. Työllistämistoiminnan palkkamenot laskivat vuodesta 2014 vuoteen 2015, mutta nousivat taas vuonna 2016.

Asiantuntijapalkkioiden määrä on laskenut huomattavasti, mutta taustalla on selkeä toiminnallinen muutos eli osa asiantuntijapalkkioista on siirtynyt todennäköisesti ostopalveluiksi. Luottamustoimipalkkioiden määrä on laskenut myös selkeästi tarkasteluajanjaksolla.

Maksettujen palkkojen ja palkkioiden muutos 2012-2016								
	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erillis-korvaukset 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	30 591 258	2 664 676	6 575 556	90 000	485 789	25 000	236 000	40 668 279
Muutos 2015-2016	-0.6	-6.2	4.0	0.3	5.1	-37.4	-12.0	-0.3
Muutos 2012-2016	-0.7	-6.3	8.6	17.8	-29.1	-72.9	-11.9	-0.4

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Lähdimme uudistamaan TVA-järjestelmäämme KVTES:n osalta varsinaisesti vuoden 2015 aikana. Prosessissa on ollut mukana koko henkilöstö ja pääluottamusmiehet. Tehtävää on tehty moniportaisesti, mikä on ollut tärkeä, jotta arviointi tapahtuu järjestelmän rakentamisvaiheessa mahdollisimman laajasti, jotta siitä tulee objektiivinen ja yhteisesti hyväksytty.

Prosessia on työstyetty siten, että on vahvistettu liitteittäin ns. pienryhmät, jossa on ollut sekä työnantajan edustajina esimiehiä että henkilöstön edustajina pääluottamusmiehiä. Esimiesten ja henkilöstön laadittua tehtäväkuvat ja pisteytykset ovat arvioinnit siis edenneet pienryhmiin. Tämä työ tapahtui pääosin vuoden 2015 aikana ja 2016 varsinainen arviointiryhmä aloitti työnsä. Arviointiryhmässä ovat virastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet, jotka edustavat KVTES:a.

Vuoden 2016 lopulla saatettiin arviointi pääpiirteissään loppuun. Joulukuun lopulla tehtiin ensimmäiset tehtäväkohtaisten palkkojen korjaukset, jotka kohdistuivat pääasiassa liitteeseen viisi. TVA-työhön liittyen tehdään kevään 2017 aikana kokonaissuunnitelma tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksesta. Varsinainen tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi tulee kestäämään useamman talousarviokauden.

Työhyvinvointi

Naantalın kaupungissa työhyvinvoinnin edistämällä 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.

Vuonna 2016 liikuttiin aktiivisesti. Toukokuussa järjestettiin koko henkilöstölle hyvinvointi- ja liikuntapäivä, johon osallistui yli sata aktiivista liikkuja. Päivän aikana kokeiltiin erilaisia urheilulajeja sisällä ja ulkona ja nautittiin aurinkoisesta kevät säästä. Syyskuu oli unelmien liikuntakuukausi, jolloin tapahtumia oli paljon. Tapahtumia järjestettiin yhdessä vapaa-aikatoimen kanssa, jolloin saatiin liikkeelle yhteisvoimin sekä henkilöstöä, että kaupunkilaisia.

Ennaltaehkäisevään toimintaan on liitetty jo usean vuoden ajan omat varhaiskuntoutuskurssimme, jotka järjestettiin vuonna 2016 yhdelle esimiesryhmälle ja yhdelle varhaiskasvatuksen henkilöstöryhmälle. Kurseilla 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 koulutusiltpäivä, ns. kuntoutujien iltpäivä. Koulutuksen tavoitteena on muistuttaa henkilöstöä oman työkyvyn merkityksestä ja tärkeydestä ja toisaalta nostaa esiin työniloa. Vuonna 2016 iltpäivä järjestettiin yhteistyössä senioritiimin kanssa ja koulutuksen teemana oli Elämään sisältöä – työajan lyhentyessä tai eläkkeelle siirryttäessä.

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. Vuonna 2016 onnistuimme panostamaan nimenomaan ennaltaehkäisevään toimintaan.

Naantalın kaupungissa on systemaattisesti kehitetty ennaltaehkäisevää toimintaa työterveyshuollon kanssa ja se näkyy työterveyshuollon kustannusrakenteessa, jossa Kelan korvausluokan I mukaisten

menojen osuus on noussut selkeästi vuodesta 2012. Kela I osuuden 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 jo 49 % (vuonna 2015: 46.5 %). Tavoitteena on, että ennaltaehkäisevään työhön panostetaan yhtä paljon kuin sairaanhoidolliseen työhön. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.

TYÖTERVEYSHUOLTO EUROINA	2012	2013	2014	2015	2016
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, €	474 966	490 052	500 430	527 479	499 990
Kustannukset, € / henkilö	375	393	400	426	405
Kustannukset Kelan korvauksen jälkeen (v. 2016 arvio), €	223 318	262 249	257 023	254 353	248 385
Kustannukset, € / henkilö	177	210	196	205	201
Henkilölukumäärä	1 265	1 247	1 241	1 238	1 236
Kela I kustannusten osuus, %	35.0	40.8	41.3	41.0	45.0

Työterveyshuollon yhteistyö on ollut tiivistä ja toimivaa vaikka henkilöstövaihdoksia on vuoden aikana tapahtunut. Työterveyshuollon sopimukseen ei ole tehty vuonna 2016 oleellisia muutoksia, tarkastuksia tehtiin edelleen rokotuskäytäntöeseen työterveyshuollon riskinarvioinnin perusteella.

TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMET LUKUINA	2012	2013	2014	2015	2016
Työterveyshoitaja					
terveystarkastukset	506	479	349	302	290
vastaanottokäynnit	1 082	899	1 172	1 281	1 128
				I: 371, II: 910	I: 393, II: 735
Työterveyslääkäri					
terveystarkastukset	329	374	246	275	430
vastaanottokäynnit	3 483	3 105	3 120	3 889	3 381
				I: 103, II: 3 786	I: 175, II: 3 206
Ikäohjelman fysikaaliset hoitolähteet	68	77	114	130	108
Työfysioterapeutti					
tarkastukset	337	322	335	388	354
Psykologi					
vastaanottokäynnit	130	143	107	61	117
Tutkimukset					
laboratorio	5 531	4 757	4 192	4 733	5 067
				I: 1 774, II: 2 959	I: 1 795, II: 3 272
kuvantaminen	437	389	524	409	332
Erikoislääkärikonsultoinnit	120	143	72	30	5
				I: 27, II: 3	I: 4, II: 1

Terveystarkastuksen tekemät terveystarkastukset ovat laskeneet edelleen. Näillä tarkoitetaan työnantajan tarjoamia ikäkausitarkastuksia, jotka ovat henkilöstölle kuitenkin vapaaehtoisia. Terveystarkastuksen vastaanottokäynneissä on sairaanhoidollinen osuus laskenut ja ennaltaehkäisevä osuus lievästi noussut. Lääkäreiden tekemissä terveystarkastuksissa on huomattava nousu, mikä ei selity toimintasuunnitelman muutoksella vaan resursseilla, vuonna 2016 työterveyshuollon lääkäreitä oli käytettävissä terveystarkastuksiin ja työpaikkakäynteihin enemmän kuin aiemmin. Vastaanottokäynnit lääkärissä ovat laskeneet huomattavasti. Edelleen vastaanottokäynneissä pääpaino on sairaanhoidollisessa työssä.

Edelleen tulee henkilöstölle viestiä aktiivisesti siitä, että lyhyet sairauspoissaolot voidaan myöntää esimiehen luvalla ja/tai työterveyshoitajan lausunnolla. On myös viestittävä siitä, että ns. kansanterveydelliset asiat tulee hoitaa muun kuin työterveyshuollon kautta, jotta työterveyshuollon ennaltaehkäisevä rooli ei hämäry ja resurssit kohdennu liiaksi sairauksien hoitoon. On kuitenkin nostettava esiin, että aiempina vuosina ns. oimailmoitusten osuus sairauspoissaoloilmoituksista on ollut 12–13 %. Vuonna 2015 osuus oli vain 8.5 % ja vuonna 2016 jo 16 % sairauspoissaoloista työpäivinä tapahtui esimiehen luvalla. Siten esimiehille suunnattu foorumi ja viestintä asiasta on tuottanut hie-man tulosta.

Työfysioterapeuttia on käytetty hieman aiempaa vähemmän, mutta muutos ei ole oleellinen. Tavoitteena on edelleen ennaltaehkäistä työssä syntyvää kuormaa ja hyödyntää siinä työfysioterapeutin osaamista. Psykologin vastaanottokäynnit ovat kasvaneet huomattavasti. Taustalla on erilaiset kuormittavat tilanteet työssä ja työyhteisöissä, joiden käsittelyyn on tarvittu ulkopuolisen asiantuntijan apua. Tavoitteena on, että myös työpsykologisi tukisi henkilöstöämme työssäjaksamisessa mm. eri-laisten muutosten ja haasteiden keskellä.

Työterveyshuollon kautta tilatut laboratorio tutkimukset ovat kasvaneet varsinkin sairaanhoidollisina toimenpiteinä. Tätä selittää työterveyshuoltoon hankittu pika-analysilaitte tulehdusten määrittely-miseksi. Kuvantamista ja erikoislääkärikonsultaatiota, joita muodostuu nopeasti huomattavia lisäkus-tannuksia, on käytetty edelleen aiempaa vähemmän.

Vuoden 2016 työterveyshuollon luvut kertovat siitä, että olemme yhdessä yhä voimakkaammin pa-nostaneet ennaltaehkäisevään toimintaan, jolla voidaan aidosti edesauttaa terveitä työuria. Jatkossa tulee kehittää yhteistyötä siihen suuntaan, että työterveyshuollon lääkärin työaika ei kulu liiaksi sai-raanhoitoon vaan on resurssina ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

LIIKUNTA- JA VAPAA-AJAN JAOS

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

Liikunta- ja vapaa-ajan jaoksen toiminta on sekä fyysisen työkyvyn ylläpitoa, mutta myös yhteisöllis-syyttä tukevaa. Hyvästä yhteisöllisyydestä kertoo mm. pirteät työyhteisöt, jotka osallistuvat erilaisiin

tapahtumiin. Työyhteisömme olivat näkyvästi esillä mm. Nice Run tapahtumassa. Liikunta- ja vapaa-ajan jaos järjesti henkilöstölle pikkujoulut, johon osallistui liki kaksi sataa henkilöä.

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 iäkkäämmät henkilöt. Heitä oli 334. Vuonna 2016 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 2015 aikana noin 40. Osassa ratkaisuna oli työkokeilu, osassa ammatillinen uudelleen koulutus ja osassa eläkeratkaisu, joko kokonainen tai osa-aikainen määräajaksi tai toistaiseksi.

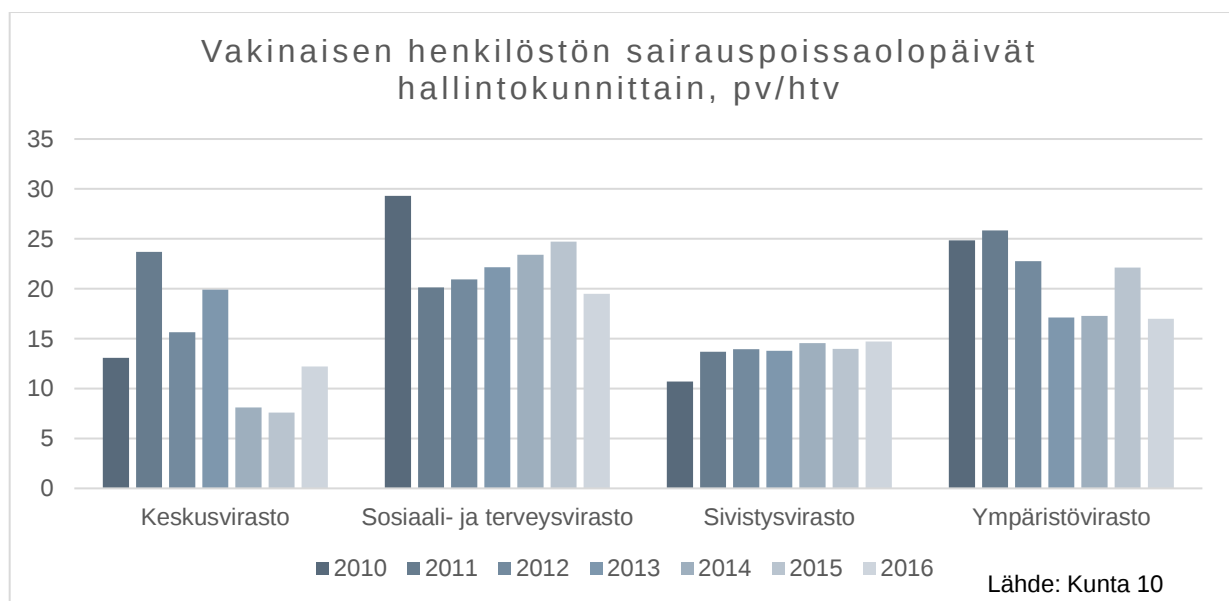
Naantalın kaupungissa on käytössä ns. uudelleensijoituspankki, jonka avulla voidaan auttaa henkilöä siirtymään uusiin työkykyään vastaaviin tehtäviin Naantalın kaupungissa. Uudelleensijoituspankista voidaan maksaa sellaisen henkilön palkkamenoja maksimissaan kahden vuoden ajan, jolla on todettu työkyvyttömyyden 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 4.8 % teoreettisista työpäivistä ja nousivat edelleen hieman vuodesta 2015 (4.7 %). Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolotyöpäivät teoreettisesta työajasta olivat 5.3 %. Noin 3 % sairauspoissaolopäivistä liittyi vapaa-ajan tapaturmiin.

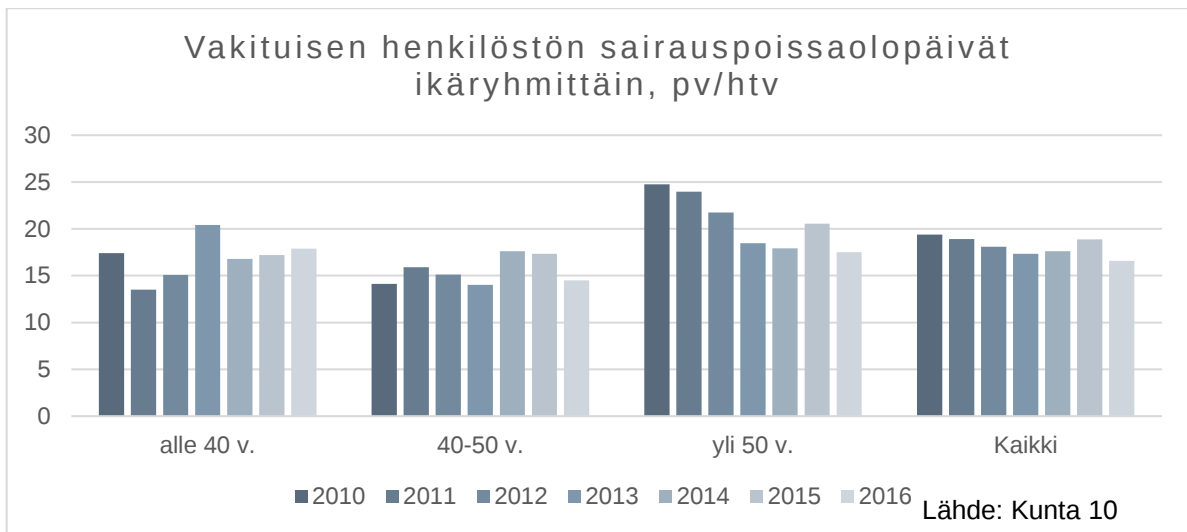
Sairauspoissaoloja seurataan myös Kunta 10-tutkimuksen vuotuisen sairauspoissaolojen raportoinnin kautta (liite 1). Tällöin poissaoloja lasketaan suhteessa henkilötyövuosiin. Henkilötyövuotta kohden jokainen vakinainen työntekijä oli sairaana keskimäärin 16.6 päivää. Sairauspoissaolojen määrä on laskenut huomattavasti aiemmista vuosista (2015: 18.9 / 2014: 17.6 / 2013: 17.4). Tätä selittää se, että yhä useammin työkykyyn liittyvissä haasteissa haetaan ratkaisua työeläkeyhtiön osa-aikaisista kuntoutustuista ja osatyökyvyttömyyseläkkeistä, jolloin teoreettiset henkilötyövuodet vakituksella henkilöstöllä laskevat ja samalla poissaolot pienenevät, kun työmäärä vastaa työkykyä.

Hallintokunnittain sairauspoissaoloissa on eroja. Keskusvirastossa, jossa henkilöstömäärä on pienin, vuotuinen vaihtelu on kohtuullisen suurta ja vuonna 2016 ne nousivat huomattavasti. Sosiaali- ja terveystoimessa poissaolot ovat muita hallintokuntia korkeammalla tasolla, mutta kasvava trendi on taittunut vuonna 2016. Sekä lyhyiden että pitkien poissaolokertojen määrässä on tapahtunut laskua. Sivistysvirastossa sairauspoissaolot nousivat hieman. Kasvua oli pidemmissä sairauspoissaoloissa. Ympäristövirastossa sairauspoissaolot laskivat vuoden 2015 korkeista luvuista aiemmalle tasolle. Laskua tapahtui sekä lyhyissä että pitkissä sairauspoissaolokerroissa.



Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolot suhteessa henkilötyövuosiin laskivat.

Naantalissa alle 40-vuotiaiden vakituisten työntekijöiden sairauspoissaolopäivät nousivat vuonna 2016 melkein yhdellä päivällä. Taustalla on lyhyiden sairauspoissaolokertojen kasvua. Muissa ikäryhmissä sairauspoissaolopäivät laskivat. 40-50 -vuotiaiden ikäryhmässä sekä lyhyet että pitkät poissaolokerrat laskivat ja yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä lyhyet poissaolokerrat nousivat, mutta pitkät poissaolot laskivat.



Lyhyet 1-3 päivän poissaolot ovat yleisiä, mutta muodostavat vain 18 % (vuonna 2015: 16 %) kaikista vakituisten työntekijöiden ja 21 % (vuonna 2015: 19 %) kaikkien kokoaikaisten työntekijöiden sairauspoissaolopäivistä. Lyhyitä sairauspoissaolokertoja on keskimäärin alle 2 kertaa vuodessa (liite 1, kuvat). Lyhyet poissaolokerrat ovat laskeneet muissa virastoissa paitsi keskusvirastossa, jossa ne ovat nousseet useamman vuoden ajan. Lyhyitä poissaoloja on useammin alle 40-vuotiailla. Tämä saattaa selittyä osin esimerkiksi lapsiperheissä kiertävillä kausiflunssilla, joilta aikuisetkaan eivät vältty.

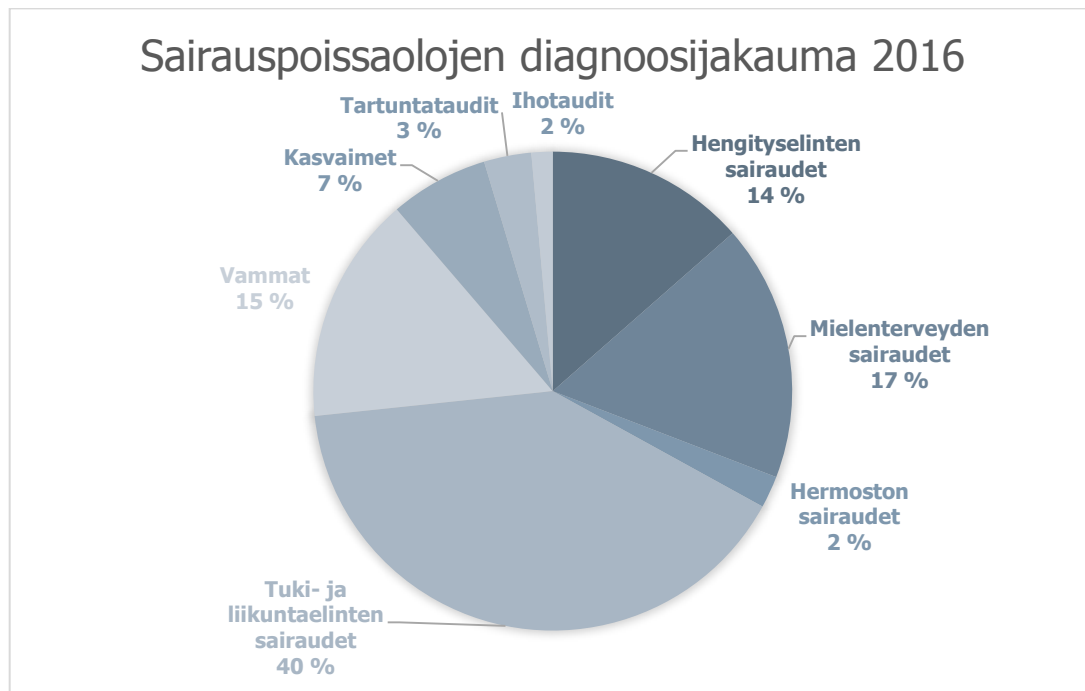
Vakinaisen henkilöstön pitkät poissaolokerrat, yli neljä päivää, ovat kääntyneet laskuun muissa virastoissa paitsi sivistysvirastossa, jossa ne nousivat hieman. Pidemmissä poissaolokerroissa on ollut nousutrendiä sekä sosiaali- ja terveys- että ympäristövirastossa, mutta nyt siis nämä kääntyivät selkeään laskuun. Iän mukaan tarkasteltuna pidempien poissaolokertojen määrässä ei ole selkeitä eroja. Pidempien poissaolojen kannalta mahdollisimman nopea työhön paluu eri tukimuotojen kautta on tärkeä. Osittain virastojen eroavaisuuksia selittää henkilöstön ikärakenne ja se, että työtä ei aina pystytä järjestämään kevennettynä, mikä pidentää työhön paluun ajankohtaa.

Kun sairauspoissaolojen tarkastelua tehdään ammattiryhmittäin, tulee tarkasteltavaksi kaikki kokoaikaiset työntekijät (Liite 1, taulukko). Ammattiryhmittäinen tarkastelu paljastaa sen, että vuotuinen vaihtelu on suurta, mikä osin johtuu ammattikunnan koosta: henkilöstömäärän ollessa suhteellisen pieni, poissaolojen suhteellisesta muutoksista tulee suhteellisen suuria.

Sairauspoissaolojen diagnoosijakaumassa on huomioitu lääkärin kirjoittamat diagnoosit. Jakaumasta on jätetty luokka muut pois, koska sen perusteella ei voida analysoida asiaa tarkemmin. Muiden kuin kuviossa esitettyjen syiden perusteella on sairauspoissaoloja 12 % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Vuonna 2015 muiden syiden osuus oli 37 % sairauspoissaolopäivistä. Tavoitteenamme oli, että tältä osin raportointi paranee ja siinä on onnistuttu. Tästä syystä aikavertailu aiempiin vuosiin ei ole mahdollista.

Tuki ja liikuntaelinten sairauden muodostavat edelleen suurimman osan poissaoloista ja työkyvyttömyydestä. Työnantaja voi tukea erilaisilla ergonomisilla ratkaisuilla asiaa, mutta tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa henkilöstön oma aktiivisuus työkyvyn ylläpidossa on äärettömän tärkeä asia.

Mielenterveyden sairaudet muodostavat 17 % poissaoloista ja työkyvyttömyydestä, mikä vastaa suuruudeltaan erilaisia tapaturmien johdosta syntyvien vammojen takia aiheutuvia sairauspoissaoloja. Hengityselinten sairaudet ovat useimmiten kausittaisia flunssia ja näistä muodostuu noin 14 % poissaoloista. Näitä voimme ennalta ehkäistä käsihygienialla ja tarjoamalla edelleen influenssarokotteen.



Uudistuminen vuonna 2017

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 käynnistämme esimiehille suunnatun valmennuksen, jonka tavoitteena on tukea esimiesten johtamistyötä muuttuvassa kuntakentässä. Valmennus on suunniteltu esimiehille vuonna 2016 laaditun osaamiskartoituksen perusteella.

KESKUSVIRASTO

Keskusvirasto on toimialoille tukipalveluita tarjoava yksikkö.

Palkkahallinnon ohjelmistouudistus on tuonut mukanaan monia hyviä muutoksia, mutta myös haasteita. Vuoden 2016 lopulla otettiin käyttöön ohjelmistoon liittyen sähköinen matkalaskuohjelmisto, jonka käyttökoulutusta tullaan tekemään vuoden 2017 aikana. Vuoden 2017 aikana tulee nopeasti käynnistettäväksi ja toteutettavaksi taloushallinnon ohjelmistopäivitys, mikä tulee työllistämään taloushallintoa ja siihen liittyviä prosesseja.

Keskusvaraston ja hankintatoimen tulevaisuuden selvittämistä jatkettiin vuoden 2016 aikana. Pääosa hankinnoista tehtiin käytössä olevilla sähköisillä järjestelmillä. Kehittämishankkeet hankintatoimeen liittyen tulevat jatkumaan. Vuoden 2017 aikana keskusvaraston valikoimaa karsitaan suunnitelman mukaisesti. Käytössä olevien sähköisten järjestelmien tulevaisuus selvitetään kevään aikana.

Tietohallinnossa on käynnissä monia projekteja yhdessä toimialojen kanssa ja lisäksi edistetään sisäistä ja ulkoista sähköistä asiointia. Tietohallinnon palvelutason kypsyystasoa nostetaan.

Valtiovaraisinministeriön Kansallisen palveluarkkitehtuurin toteuttamisohjelman osana valmisteltu ”Laki hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista” tuli voimaan 15.7.2016. Laissa säädetään julkisen hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista, niitä koskevista vaatimuksista, niiden tuottamisen liittyvistä tehtävistä sekä tuottamiseen liittyvistä henkilö- ja muiden tietojen käsittelystä. Lain tarkoituksena on parantaa julkisten palveluiden saatavuutta, laatua, tietoturvallisuutta, yhteen toimivuutta ja ohjausta. Lisäksi lain tavoitteena on edistää julkisen hallinnon toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta.

Ns. KaPA –lain perusteella kaupunki toteuttaa integraation Suomi.fi –palveluväylään. Heinäkuun 2017 alkuun mennessä kaupunki kuvaa lain hengen mukaisesti palvelujaan koskevat tiedot Suomi.fi – palvelutietovarantoon. Lisäksi otetaan käyttöön luonnollisen henkilön Suomi.fi – tunnistuspalvelu, verkkomaksamista koskeva kokoamis- ja hallinnointipalvelu sekä Suomi.fi -viestinvälityspalvelu käyttövelvoitteiden mukaisina ajankohtina. KaPA -lain velvoitteet koskevat koko organisaatiota.

Asiahallinnan osalta jatketaan tiedonohjaussuunnitelmien laatimista yhteistyössä virastojen kanssa.

Valtuustosalin esitys- ja äänentoistotekniikka uusitaan asteittain.

SOSIAALI- JA TERVEYSVIRASTO

Sosiaali- ja terveystoimessa naantalilaisten ikääntyminen haastaa henkilöstöä kehittämään kuntalaisille tarjottavia palveluita. Vuonna 2017 avataan uusi tehostetun palvelun asumispalveluyksikkö, jonka myötä palvelumme hoito- ja vanhuspalveluissa laajenevat. Tällöin myös hoito- ja vanhuspalvelujen henkilöstömäärä lisääntyy. Sosiaali- ja terveysvirastossa valmistaudutaan valtakunnalliseen sote-uudistukseen osallistumalla erilaisiin työryhmiin, joissa valmistelemaa työtä tehdään.

SIVISTYSVIRASTO

Opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa on käytössä uudet opetussuunnitelmat, jotka ovat sisältäneet monia uusia elementtejä, joita työtetään edelleen vuonna 2017. Varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön uusia toimintatapoja, kun lapset kirjataan mobiililaitteen kautta läsnä oleviksi. Tämä helpottaa henkilöstömitoituksen ajantasaista seuranta. Järjestelmä otettiin käyttöön 2016 perhepäivähoidon puolella ja 2017 päiväkodeissa. Sähköisten palvelujen käyttöönotto laajenee vuonna 2017 siten, että samaan järjestelmään kirjautuu henkilöstön työaika, mikä edelleen vähentää käsin kirjausten tarvetta.

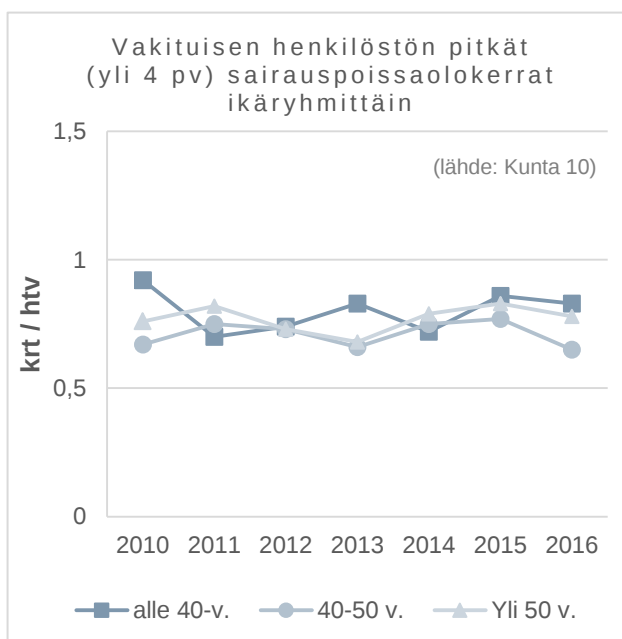
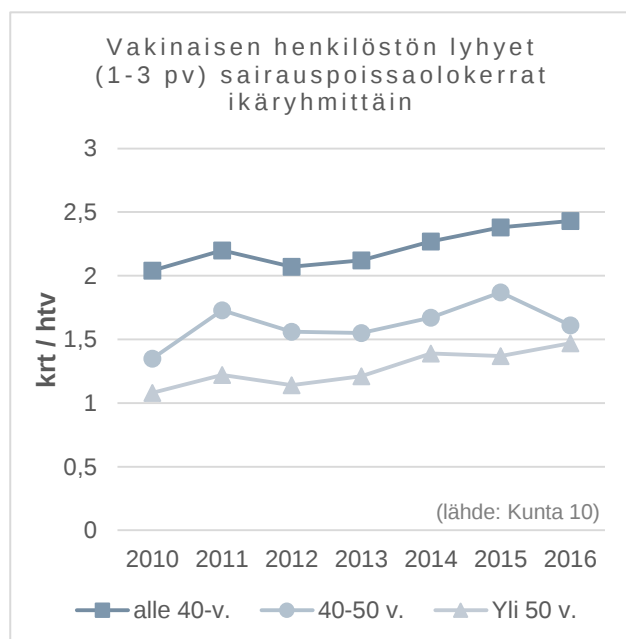
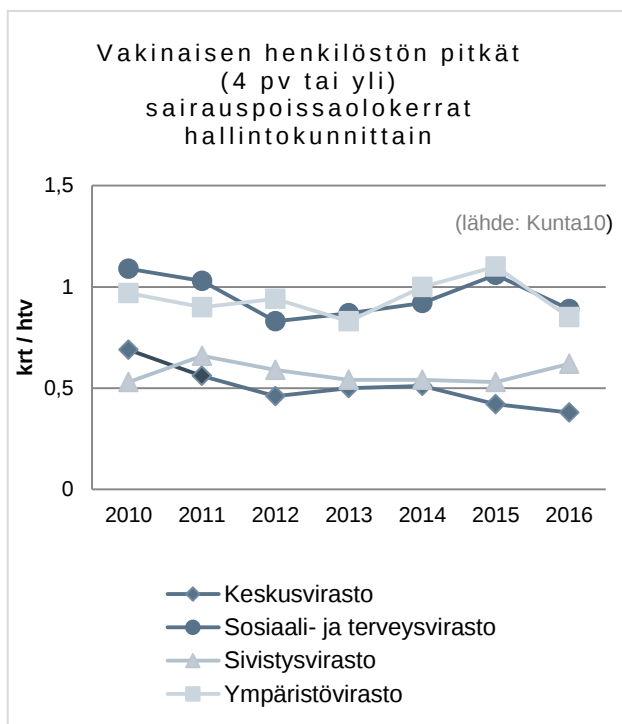
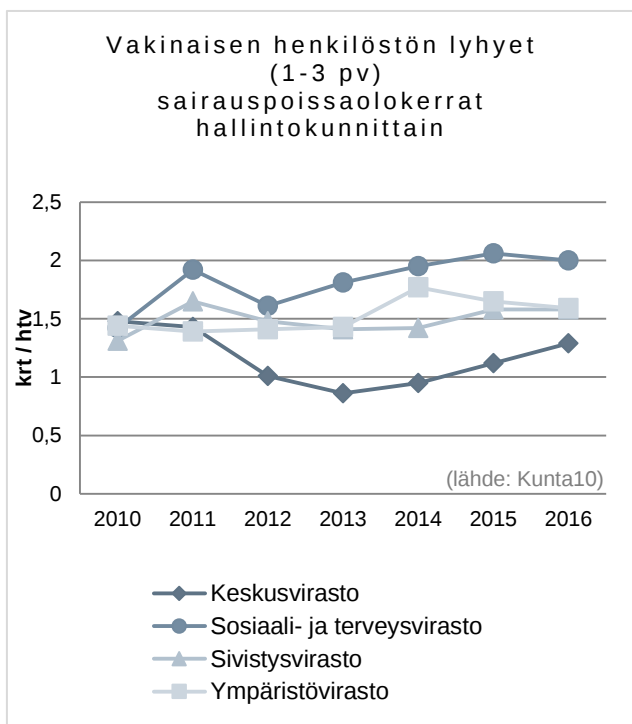
YMPÄRISTÖVIRASTO

Ympäristövirastossa palvelustrategian kehittämishankkeisiin liittyvä kehittämistyö 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. Ympäristöviraston järjestelmät ja palvelut sähköistyvät edelleen ja niiden käytettävyyttä parannetaan vuonna 2017. Rakennusvalvonnan sähköinen asiointi Lupapiste.fi laajenee ja yhdyskuntatekniikassa otetaan käyttöön mm. katu- ja viheraluekisterit.

LIITE 1: TUNNUSLUVUT

Liite 1: TUNNUSLUVUT

SAIRAUSPOISSAOLOT, vakituinen henkilöstö



LIITE 1: TUNNUSLUVUT

SAIRAUSPOISSAOLLOT, kokoaikainen henkilöstö

Lähde: Kunta 10		2013	2014	2015	2016	Muutos 2016- 2013, lkm	Muutos 2013- 2016, %	Muutos 2015- 2016, lkm	Muutos 2015- 2016, %
Sairauspoissaolopäivät yhteensä		18 837	18 591	18 578	16 476	-2 361	-12.5	-2 102	-11.3
Sairauspoissaolopäivät sukupuolen mukaan jaoteltuina									
	Miehet	1 847	1 947	1 693	1 662	-185	-10.0	-31	-1.8
	Naiset	16 990	16 644	16 885	14 814	-2 176	-12.8	-2 071	-12.3
Sairauspoissaolopäivät iän mukaan jaoteltuina									
	Alle 55 v.	12 768	13 715	12 307	11 431	-1 337	-10.5	-876	-7.1
	55 v ja vanhemmat	6 069	4 876	6 271	5 034	-1 035	-17.1	-1 237	-19.7
Sairauspoissaolopäivät / htv		16.2	16.4	17.2	16.03	-0.17	-1.0	-1.17	-6.8
Sairauspoissaolopäivät / htv iän mukaan jaoteltuina									
	Alle 55 v.	15.1	16.8	15.9	15.4	0.3	2.0	-0.5	-3.1
	55 v ja vanhemmat	19	15.4	20.4	17.8	-1.2	-6.3	-2.6	-12.7
Sairauspoissaolopäivät / htv toimialittain									
	Keskusvirasto	18.8	8	7.2	10.4	-8.4	-44.7	3.2	44.4
	Sosiaali- ja terveysvirasto	20.7	21.2	21.3	19	-1.7	-8.2	-2.3	-10.8
	Sivistysvirasto	12.7	13.6	13.6	13.9	1.2	9.4	0.3	2.2
	Ympäristövirasto	16	16.3	19.6	16.6	0.6	3.8	-3	-15.3
Sairauspoissaolopäivät / htv ammattiryhmittäin									
	- päälliköt	7.2	9.7	3.4	5.8	-1.4	-19.4	2.4	70.6
	- lääkärit	13.4	18.7	14.7	7	-6.4	-47.8	-7.7	-52.4
	- opettajat	6.6	7.3	6.2	10	3.4	51.5	3.8	61.3
	- lastentarhanopettajat	10.1	18	15.7	17.3	7.2	71.3	1.6	10.2
	- muu erityisasiantuntijat	14.4	15.7	19.5	12.4	-2	-13.9	-7.1	-36.4
	- tekniset asiantuntijat	13.3	4.5	6.2	15.7	2.4	18.0	9.5	153.2
	- sairaanhoitajat	14.4	20.6	23.1	19.6	5.2	36.1	-3.5	-15.2
	- muut asiantuntijat	23.9	21.7	16.7	9.2	-14.7	-61.5	-7.5	-44.9
	- toimistotyöntekijät	12.8	8.9	10.4	14	1.2	9.4	3.6	34.6
	- lastenhoitaja	23.3	22.5	26.4	20.7	-2.6	-11.2	-5.7	-21.6
	- perhepäivähoitajat	21.8	22.2	20.7	21.7	-0.1	-0.5	1	4.8
	- lähihoitaja	26.3	21.3	25.6	25.2	-1.1	-4.2	-0.4	-1.6
	- muu palvelu	20.5	17.3	20	17.5	-3	-14.6	-2.5	-12.5
	- puisto-/rakennustyöntekijät	15.5	16.4	10.6	9.9	-5.6	-36.1	-0.7	-6.6
	- sairaala-/laitosapulaiset	18.8	50.9	29.6	24.7	5.9	31.4	-4.9	-16.6
	- siivooja	22.6	24.6	29.8	30.8	8.2	36.3	1	3.4
	- kiinteistöhoitajat	1.7	2.3	9.9	8	6.3	370.6	-1.9	-19.2
	- muu työntekijä	18.5	19.3	20.5	15.1	-3.4	-18.4	-5.4	-26.3