



Naantali

Henkilöstökertomus 2020

Kaupunginjohtajan johtoryhmä 23.3.2021
Yhteistyötoimikunta 25.3.2021
Kaupunginhallitus 29.3.2021
Kaupunginvaltuusto X.X.XXXX

Sisällys

Henkilöstöpäällikön katsaus	2
1. Henkilöstö	3
1.1. Henkilöstömäärä	3
1.2. Rekrytointi.....	4
1.3. Henkilöstön eläköityminen	5
1.4. Palkat ja palkitseminen	5
2. Työsuojelu ja työturvallisuus	7
3. Kunta10	8
4. Yhteistoiminta	8
4.1. Henkilöstöjaos aloitti toimintansa	9
4.2. Onnittelimme ansio- ja kunniamerkkien saajia ja juhlimme merkkipäiviä	9
5. Osaamisen kehittäminen.....	9
5.1. Kehityskeskustelut	9
5.2. Kouluttautuminen	10
6. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto.....	10
6.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta	11
6.2. Työterveyshuolto on kumppanuutta	11
6.3. Varhainen tuki työkyvylle	12
6.4. Sairauspoissaolot	12

Henkilöstöpäällikön katsaus

Haastava ja erilainen vuosi 2020

Takana on kovin erilainen vuosi, kuin olimme osanneet kukaan ennakkoon arvioida tai odottaa. Vuosi alkoi jo uutisoinneilla Covid-19 viruksen leviämisestä ympäri maailmaa. Alussa jopa luotettiin, ettei virus leviä Suomeen, mutta maaliskuun puolen välin jälkeen jouduttiin toteamaan, että myös Suomessa on otettava tiukkojakin rajoituksia käyttöön. Julkinen hallinto ja kunnat osallistuvat rajoitustoimiin monin eri tavoin: toimintoja suljettiin, henkilöstöä siirrettiin toimialoilta ja yksiköistä toisiin, siirryttiin laajamittaisesti etätöyöhön, opeteltiin uusia kokous- ja palaverikäytänteitä ja totuteltiin maskeihin.

Henkilöstöpalveluista laitettiin perustetun tartuntatautihoitoryhmän linjauksien mukaisesti ohjeistuksia henkilöstölle ja esimiehille. Tulkittiin KT:n ohjeita ja valmiuslakia ja pyrittiin minimoimaan Naantalissa vaikutuksia henkilöstösiirroin ja riskiryhmäarvioin. Toimialoilla tehtiin monenlaisia muutoksia käytännön työskentelyyn: koulut siirtyivät etäopiskeluun, asiakaspalveluja rajoitettiin tai muutettiin ja osa terveystalveluiden henkilöstöstä laajensi osaamistaan nopeasti erilaisiin koronasta aiheutuviin tehtäviin.

Käytäntöjä ja ohjeistuksia muutettiin välillä uskomattomalla nopeudella, sillä kansalliset ohjeistukset päivittyivät ja jopa muuttuivat ennätystahtiin tilanteen edetessä. Hyvä johtaminen ja esimiestyö korostui koronavuonna. Johtoa ja esimiehiä tarvittiin tuomaan turvaa ja linjaamaan asioita, joista linjauksia ei vielä ollut. Henkilöstölle oman työn turvallisuus oli ensi arvoisen tärkeä asia ja tähän työturvallisuuden varmistamiseen tehtiin paljon töitä työyhteisöissä.

Tämän henkilöstökertomuksen monissa sisällöissä tulee mainittua koronavuosi ja koronatilanne, sillä niin moneen henkilöstöasiaan tällä on ollut vaikutuksensa.

Henkilöstöasioissa ei kuitenkaan pelkästään keskitytty koronaan vaan saatiin myös uusia toimintamalleja käyttöön osaamisen kehittämiseen ja palkitsemiseen. Lisäksi loppuvuodesta tuli Kunta10 tulokset, joiden osalta voimme Naantalissa kyllä olla ylpeitä hyvistä tuloksista.

Kiitos onnistumisesta ja jaksamisesta haasteellisena vuonna sekä henkilöstölle että esimiehille

Irmeli Niittymäki, henkilöstöpäällikkö

1. Henkilöstö

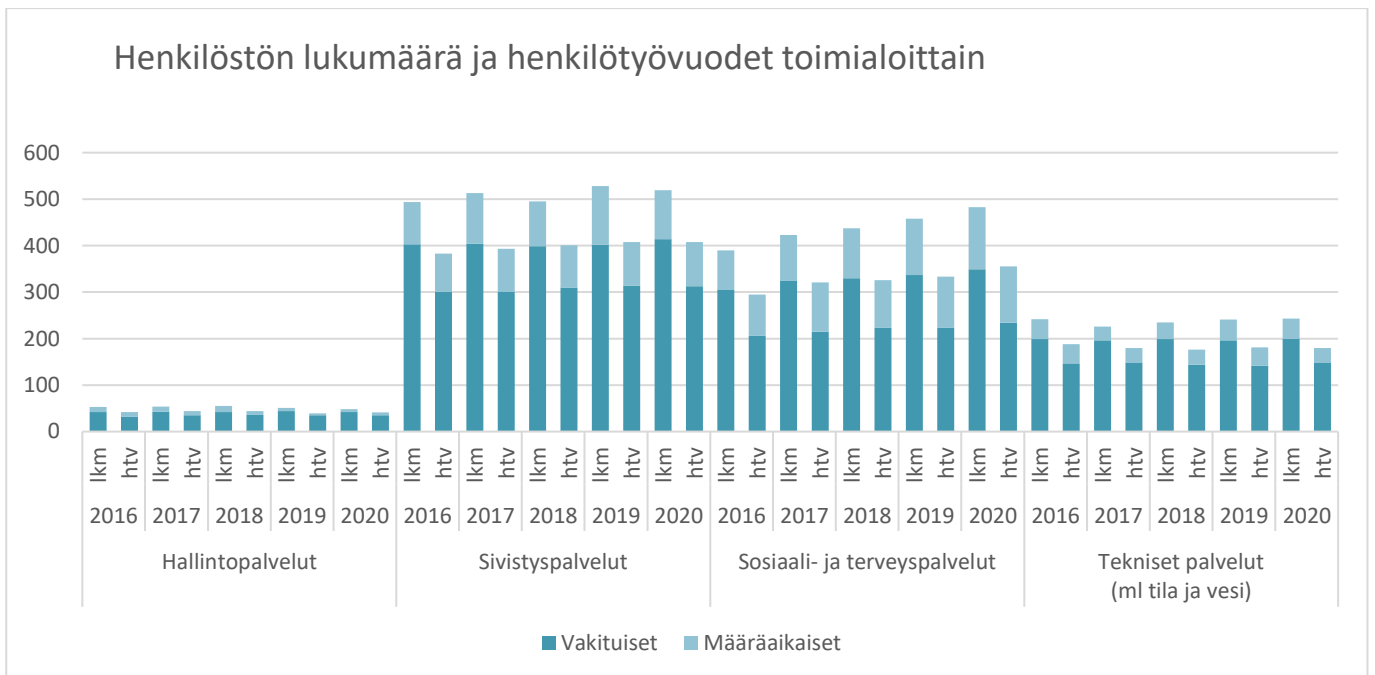
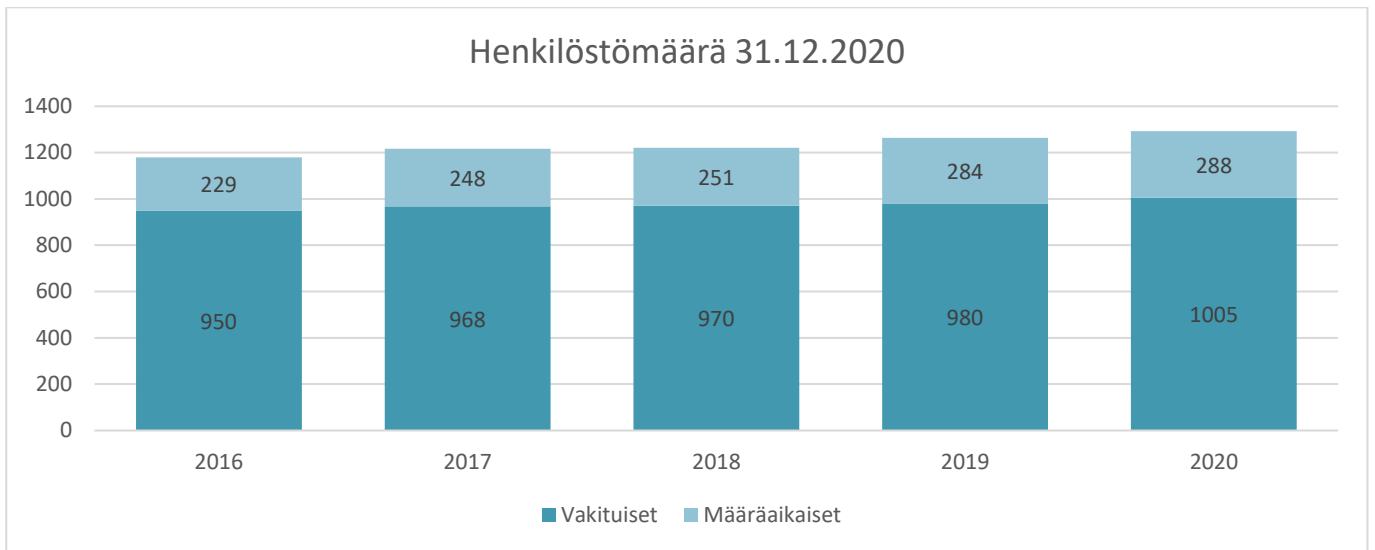
Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategiasia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tehokkaasti. Henkilöstömäärä on jonkun verran kasvanut harkitusti: henkilöstömuutokset ovat tapahtuneet pääsääntöisesti henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Joitain uusia vakansseja koronatilanteesta johtuen täytettiin vasta vuoden lopulla.

Henkilöstö lukuina:

	2019	2020
Työvoiman käyttö (htv)	961	983
Henkilöstömäärä 31.12.	1264	1293
Henkilöstökulut	54 784 550 €	56 359 028 €
Palkat	43 533 003 €	44 924 166 €
Vakinaista henkilöstöä	980	1005
Henkilöstön keski-ikä	47,4	47,2
Eläkkeelle siirtyneet	39	31
Rekrytoinnit	156	140
Työllistetyt	20	26
Koulutustunnit	18480	9390
Sairauspoissaolot (prosentti, teoreettisesta työajasta)	4,6 %	5,4 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	59	110
Työterveyshuollon kustannukset	467042 €	399338 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus	52 %	68 %

1.1. Henkilöstömäärä

Naantalın kaupungin henkilöstömäärä oli 1293 (31.12.). Näistä vakinaisia henkilöitä on 1005. Vakituisten henkilöstön määrä on kasvanut 25:llä vuodesta 2019. Henkilöstön lomina ja poissaoloja sijaistamassa on ympäri vuoden useita satoja henkilöitä. Sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä on hieman lisääntynyt, johtuen ainakin koronan aiheuttamista poissaoloista. Sijaisten ja määräaikaisen henkilömäärä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet 26 työllistettyä ja 12 oppisopimusopiskelijaa. Lisäksi vuoden 2020 aikana Naantalın opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 99 sivutoimista tuntiopettajaa.



Henkilötyövuosi (htv) kertoo koko vuoden henkilöstövahvuudesta ja tämä onkin hyvä lukumäärä kertomaan todellisesta työpanoksesta. Työpanos henkilötyövuotena on esitetty siten, että todellisista työpäivistä, työaika huomioiden, on vähennetty lomat ja poissaolot. Vuoden 2020 henkilötyövuosien määrä oli 983 htv (2019: 961 htv)

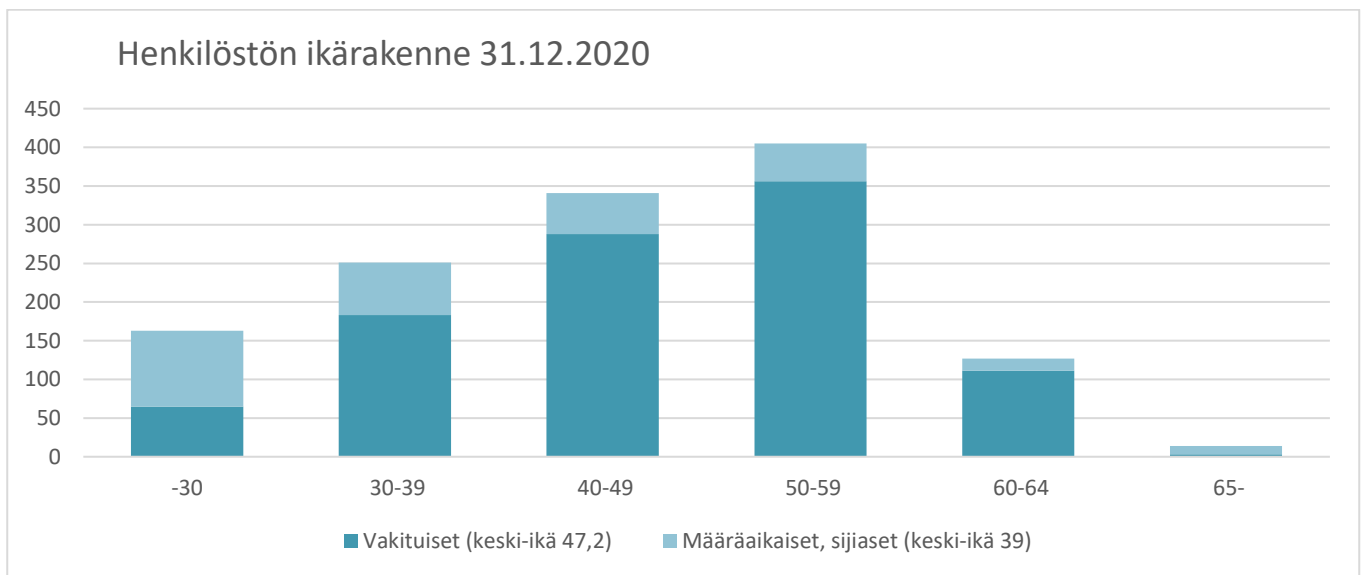
1.2. Rekrytointi

Naantalin kaupungissa on käytössä sähköinen rekrytointipalvelu Kuntarekry. Sähköinen rekrytointi on mahdollistanut joustavan ja yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin. Rekrytointi-

neissa on myös kiinnitetty huomiota rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on rekrytointihaasteita. Sijaisten saaminen on entisestään vaikeutunut hoitoalalla ja varhaiskasvatuksessa. Tämä on valtakunnallinen ilmiö ja koronatilanne vaikeutti sijaisten saamista entisestään.

Kaikki avoinna olevat paikat julkaistaan Kuntarekryssä, kaupungin verkkosivuilla, mol.fi sivustolla ja tarvittaessa myös lehdissä. Vuonna 2020 oli haettavana 303 avointa työpaikkaa, joista vakinaisia tehtäviä 87 ja määräaikaisia 216. Koronavuonna pystyimme työllistämään vain 80 naantalaista nuorta kesätöihin, normaalin 120 kesätyöpaikan sijaan. Avoinna oleviin tehtäviin haki yhteensä 2743 henkilöä.

Naantalin kaupungissa on pitkiä työuria ja henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä: kaupungilta irtisanoi 40 ja lisäksi 31 lähti eläkkeelle vakituisesta työ- tai virkasuhteesta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 47,2 vuotta (2019: 47,5).



1.3. Henkilöstön eläköityminen

Naantalin kaupungissa on korkea eläkkeellesiirtymisikä, meillä työssäjaksamista ja jatkamista arvostetaan ja siihen panostetaan. Painopistettä eläköitymisessä on siirtynyt täyden työkyvyttömyyden sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeisiin. Merkittävää muutosta esim. ammatillisiin kuntoutustukipäätöksiin määrään ei ole tullut.

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 31 henkilöä (2019: 39 henkilöä).

1.4. Palkat ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmän osioista tehtäväkohtaisten palkkojen tehtävänvaativuuden osalta TVA-järjestelmän käyttöä vakiinnutettiin 2020. KVTES TVA-ryhmä kokoontui syksystä 2020 säännöllisesti kuukausittain. Teknisen sopimuksen (TS) vaativuuden arviointijärjestelmä saatiin teknisesti kuntoon 2020, mutta TVA-tasojen valmistelu siirtyi vuoteen 2021.

Henkilöstöohjelman tavoitteeksi asetettu kannustava palkkaus toteutui henkilökunnan muistaminen ja palkitsemisohjeen myötä uusina toimintatapoina. Palkitsemisessa korostettiin kertapalkitsemisen eri muotoja pikapalkitsemisena ja kehittämisspalkitsemisena. Kehittämisspalkintoja jaettiin innovatiivisuudesta työyhteisöpalkintoina 9:älle työyhteisölle ja poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 9. Näiden lisäksi koronavuonna myönnettiin työyhteisöille kahvitilaisuuden tai ruokailun muodossa kiitosta jaksamisesta.

Henkilöstöohjelman mittareissa työn palkitsevuuden tavoitetasona oli Kunta10 taso 2,9. Tähän tavoitteeseen ei ihan päästy, tulos oli 2,82 (2018 Kunta10 tulos 2,75). Toinen palkitsemisen kokonaisuuteen liittyvä mittari oli työyhteisön kehittämissyönteisyys tavoitetasona Kunta10 taso 3,5. Tavoite toteutui tuloksella 3,54.

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä tilalaitoksen ja vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2020 yhteensä 56 359 028 euroa, mikä alitti talousarviossa varatun määrärahan 2,9 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 44 924 166 €. Sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta henkilöstömenot ylittivät hoito- ja vanhus sekä terveyspalveluissa. Menoja kasvu selittyi sijaiskustannuksilla, koronatehtävistä ja henkilöstösiirroista. Vastaava alitus henkilöstösiirroista näkyi sivistystoimialalla ja toimintojen supistaminen vähensi henkilökuluja muillakin toimialoilla.

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan 1.4.2020 alkaen. Uuden sopimuksen (KVTES, TS) mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdistui 26 euron tai vähintään 1,22 % yleiskorotus 1.8.2020. Vastaavia korotuksia oli myös OVTES, LS ja TTES:issä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan sopimusjaksolla 1.4.2020 – 28.2.2022 kustannusvaikutukset ovat kunta-alalla n. 3,04 %. Kilpailukyvyyn sopimuksen mukaiset työajanpidennykset poistettiin kunta-alan sopimuksista 30.8.2020.

	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kouspalkkiot	Sijaisten ja määräaikaisten palkat	Kesätyöntekijät	Oppisopimus ja työllistämispalkat	Asiantuntija-palkkiot	Luottamus-toimihenkilöiden palkkiot	YHTEENSÄ
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
2018	30 580 177	3 266 463	6 956 456	93 620	513 571	20 631	257 889	41 688 807
2019	31 848 716	3 122 939	7 645 626	94 528	542 275	22 633	256 286	43 533 003
2020	32 842 935	3 404 266	7 946 273	66 470	384 915	45 545	233 763	44 924 166
Muutos 2019-2020, %	3,12	9,01	3,93	-29,68	-29,02	101,23	-8,79	3,20
Muutos 2016-2020, %	8,50	27,76	24,63	-26,22	-20,86	84,19	-0,76	11,90

2. Työsuojelu ja työturvallisuus

Naantalissa kaupungissa työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään työsuojeluvaliokunnassa, joka koontui 8 kertaa. Työsuojelun toimintasuunnitelmaan kirjataan vuosittain työsuojelun tavoitteet, painopisteet ja vastuut.

Toimintasuunnitelmassa työsuojeluvaliokunnan tehtävänä on työtapaturmien ja vaara- ja uhkatilanteiden seuranta, tarvittaessa ohjeistaminen ennaltaehkäisy näkökulmasta ja koulutusten järjestäminen.

Ilmoituksia vaara- ja uhkatilanteista tuli yhteensä 76. Eniten ilmoituksia on tehty kouluista (30), vanhusten hoidosta (17) ja terveyskeskuksesta (16). Vaara- ja uhkatilanteita on kirjattu enemmän kuin aiempina vuosina ja tämä on valtakunnallisesti saman suuntainen ilmiö. Vuoden aikana laajennettiin hälytys- ja kriisiviestintäjärjestelmä ”Osaava” käyttöönottoa niin, että Osaava on jo käytössä monella toimialalla ja erilaisissa toimipisteissä.

Työtapaturmien lukumäärä on 2020 kasvanut vuoden takaiseen verrattuna:

tapaturmia tilastoitu työpaikalla 93, työmatkalla 14 ja ammattitauti-ilmoituksia 3.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen on yhdistetty työsuojelun tarkastus ja työpaikkakäynti. Työpaikkaselvityksiä on haastavasta koronatilanteesta huolimatta saatu toteutettua toimintasuunnitelman mukaisesti kymmeneen toimipisteeseen tai työyksikköön.

Koronatilanne on tuonut myös työsuojelulle uusia velvoitteita esim. Korona-altistuneiden seurantaan ja luettelointiin. Vakavaa vaaraa tai sairautta aiheuttavia biologisia tekijöitä on aiemmin esiintynyt lähinnä sosiaali- ja terveysalalla tai teknisissä palveluissa. Korona on muuttanut tilannetta ja luettelointia tehdään kaikista altistuneista työturvallisuuslain mukaisesti.

Työsuojeluvaliokunnan rinnalla toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 6 kertaa. Kokouksia oli 6. Sisäilmatilanne oli Naantalissa rauhallinen.

Sisäilmailmoituskäytäntö muuttui hieman: vuoden aikana otettiin Nuutissa sisäilmailmoitus -nappi käyttöön. Siinä kaikki työntekijät voivat tehdä ilmoituksia kohteidensa sisäilmahavainnoista. Toimintamallissa kaikki havainnot viedään sisäilmatyöryhmän käsittelyyn, jota ennen havainnot kerätään yhteen ja lähetetään kiinteistön johtavan esimiehen kommentoitaviksi.

Naantalissa on kuudessa kohteessa otettu käyttöön kiinteiden sisäilmaloggereiden järjestelmä, Freesy. Nämä kohteet ovat Merimaskun koulu, Naantalinvirastotalo, kaupungintalo, Karvetin koulu, Taimon koulu ja Kuparivuoren koulu. Järjestelmä valvoo sisäilman keskeisiä indeksejä näissä kiinteistöissä. Seurannan perusteella kohteista tehdyt sisäilmapisteytykset ovat pysyneet hyvin seurattulla S2-tasolla (hyvä sisäilman laatu).

3. Kunta10

Naantali on mukana Kunta10 –tutkimushankkeessa, jossa seurataan henkilöstön työhyvinvointia. Kysele toteutettiin viimeksi syksyllä 2020. Seuraavan kerran kysely tehdään vuonna 2022.

Kunta10-tuloksista kerrottiin joulukuussa esimiesten, kaupunginjohtajan johtoryhmän sekä luottamushenkilöiden yhteisessä tilaisuudessa.

Naantalien sijoitus on Kunta10 –kyselyn mukaan hyvä ja kokonaissijoitus on korkeampi kuin vuonna 2018.

Tulokset kertovat työhyvinvoinnin positiivisesta kehityksestä verrattuna vuoden 2018 tuloksiin. Suurin osa vastaajista kokee työn imua sekä panostaa työhönsä kiitettävästi. Positiivisen kehityksen rinnalle nousee kuitenkin huoli työmäärän noususta yli sietokyvyn ja työstressin lisääntymisestä edelleen vuodesta 2018. Samoin työstä palautumisen koetaan heikentyneen.

Naantalien kaupunki koetaan hyvänä työnantajana. 86,7% prosenttia henkilöstöstä suosittelisi työnantajaa ystävälleen (2018: 84,7 %). Päätöksenteon ja lähiesimiehen oikeudenmukaisuudessa raportoidaan myönteistä kehitystä. (Päätöksenteon oikeudenmukaisuus 2020: 3,4, 2018: 3,19; lähiesimiehen oikeudenmukaisuus 2020: 4,01, 2018: 3,89).

Naantalissa on toteutettu viime vuosina laaja esimiesvalmennus, jonka tavoitteena on ollut mm. tukea esimiestyötä, hyvää ja oikeudenmukaista sekä tasa-arvoista johtamista. Johtamisen mittarit kertovat edelleen jatkuvasta positiivisesta kehityksestä esimiestyössä ja valmentavassa johtamisessa.

Tutkimuksessa työhyvinvointia mitataan myös työyhteisön kautta. Naantalissa työyhteisöissä koetaan olevan runsaasti sosiaalista pääomaa ja työyhteisöiden kehittämismyönteisyydessä nähdään positiivista kehitystä. Yhä useampi kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. (Sosiaalinen pääoma 2020: 3,86, 2018:3,78)

Kokonaisuutena katsoen, Naantali pärjää hyvin kuntien välisessä työhyvinvointitutkimuksessa. Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen muuttuvassa työ- ja toimintaympäristössä.

4. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana 7 kertaa ja käsitteli mm. taloutta, vuosittaisia suunnitelmia, koronapandemiaan varautumista, henkilöstöetuja, työterveyshuollon sähköisiä palveluita.

Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsitellään henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnataan liittyvät asiat sekä työsuojelun yhteistoiminnan asiat. Yhteistyötoimikunnan jäsenenä ovat henkilöstöä edustavat pääluottamus- ja luottamusmiehet sekä työsuojelun yhteistoimintahenkilöt sekä

työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Myös työterveyshuolto on edustettuna toimikunnassa. Yhteistyötoimikunta kutsuu tarvittaessa myös muita asiantuntijoita kokouksiin.

Perinteinen luottamushenkilöiden ja henkilöstön kevätjuhla jouduttiin korona tilanteen takia perumaan.

4.1. Henkilöstöjaos aloitti toimintansa

Yhteistyötoimikunta vahvisti 11 uutta henkilöstöjaoksen jäsentä 20.3.2020. Uuden henkilöstöjaoksen järjestäytymiskokous pidettiin 19.5.2020 ja kokouksessa jaokselle valittiin puheenjohtaja ja sihteeri. Jaoksen tavoitteena on järjestää henkilöstölle yhteisöllistä toimintaa. Jaos kokoontui vuoden 2020 aikana viisi kertaa pääsääntöisesti etänä.

Korona vuoden takia osa suunnitelluista tapahtumista jäi järjestämättä. Suunnitellusta viidestä tapahtumasta toteutui kolme. Lisäksi jaosto hankki yhteiskäyttöön liikuntavälineitä sekä koko henkilöstölle Break Pro- taukoliikuntaohjelman, joka on henkilöstön käytössä vuoden.

4.2. Onnittelimme ansio- ja kunniamerkkien saajia ja juhlimme merkkipäiviä

Naantalın kaupunki on pyrkinyt järjestämään vuosittain juhlan kunnia- ja ansiomerkkien saajille. Kuntaliitto myönsi ansiomerkkejä naantalilaisille luottamus- ja virkamiehille 50 kappaletta. Juhlan järjestäminen siirtyi koronatilanteen takia marraskuulle ja juhlassa palkittiin samalla myös työyhteisökehittämispalkinnon saajat.

Naantalın kaupungin työntekijöiden ja luottamushenkilöiden 50- ja 60-vuotisjuhlapäivää muistetaan yhteisesti sovitulla lahjalla. 46 henkilöä täytti 50 vuotta ja 57 henkilöä täytti 60 vuotta. Myös eläkkeelle lähtijöitä muistetaan läksiäislahjalla.

5. Osaamisen kehittäminen

2020 valmistui osaamisen kehittämisen toimintamalli: kehityskeskusteluissa luodaan kehityssuunnitelmat, jotka ohjaavat henkilöstön kehittymistä ja joiden kautta työyksiköt tuottavat tietoa toimialakohtaisien koulutussuunnitelmien laadintaan.

5.1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat osa esimiehen johtamistyötä. 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. Yli 55- vuotiaille kehityskeskusteluihin varataan erityinen aika, jotta työssäjaksamista haastavia asioita voidaan aidosti miettiä.

Sähköiseen KuntaHR-järjestelmään on kirjautunut yli 500 kehityskeskustelua ja lisäksi 118 ryhmäkehityskeskustelulomaketta. Luvussa saattaa olla mukana keskusteluita, jotka ovat avattu,

mutta joita ei ole käyty tai toisaalta luvuista puuttuu kehityskeskustelut, jotka käydään ilman järjestelmätukea.

Kehityskeskustelulomake uusittiin vuonna 2020, jotta myös kehityskeskustelu vastaisi paremmin tarvettaan. Ryhmäkehityskeskustelun lomake uusittiin, jotta ryhmän muistiinpanot ovat helppoa ja nopeaa kirjata talteen.

Seuraamme käytyjä kehityskeskusteluja, sekä Kunta10-tutkimuksessa, että sisäisellä raportoinnilla. Vuoden 2020 Kunta10 –kyselyssä 73,1 % henkilökunnasta ilmoitti käyneensä joko yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun esimiehensä kanssa (v. 2018; 78.8 %). Kehityskeskustelujen määrä on vähentynyt, mutta ne koetaan hyödyllisemmäksi.

5.2. Kouluttautuminen

Ammattitaitoinen henkilöstö on hyvien palveluiden laadun yksi tae. Naantalissa panostetaan henkilöstön kouluttautumiseen ja kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutussuunnitelma rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä. Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Korona kevät ja syksy toi paljon muutoksia toteutuneisiin koulutuksiin: monet koulutukset toteutettiin webinaareina, pienillä osallistujamäärillä tai koulutuksia peruuntui kokonaan.

Kunta10 -tutkimuksen mukaan henkilöstöstä suurin osa kokee täydennyskoulutuksen riittävänä (73,4 %).

Koulutuksiin osallistuneet 2020 (suluissa 2019)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallintopalvelut	18 (8)	12 (9)	3 (5)	2 (6)	6 (15)	
Sivistyspalvelut	114 (68)	75 (81)	43 (53)	11 (48)	20 (138)	
Sosiaali- ja terveystalvelut	92 (86)	60 (81)	34 (50)	17 (36)	60 (88)	
Tekniset palvelut (ml tila ja vesi)	52 (48)	57 (39)	28 (10)	16 (14)	16 (38)	
Yhteensä henkilöitä	276 (210)	204 (210)	108 (118)	46 (104)	102 (279)	736 (921)
Yhteensä tunteina						9 390

6. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen vuosi Covid-19 pandemian vuoksi. Kunta10-tutkimuksessa oli mukana kysely myös koronan vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Vastauksista voitiin huomata ettei etätöön lisääntyminen, tai muihin tehtäviin määräaikaaisesti siirtyminen, heikentäneet työhyvinvointia Naantalissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvoinnin mittareissa näkyi esim. työmäärän lisääntyminen, kun verrattiin muihin toimialoihin.

Vuonna 2020 Naantalissa aloitti määräaikainen työkykykoordinaattori, jonka tehtävänä on kehittää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja tukea esimiehiä työkyvyntukeen liittyvissä asioissa.

6.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkyky on oleellinen asia, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö. Jokaisessa työyksikössä varataan työky-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa.

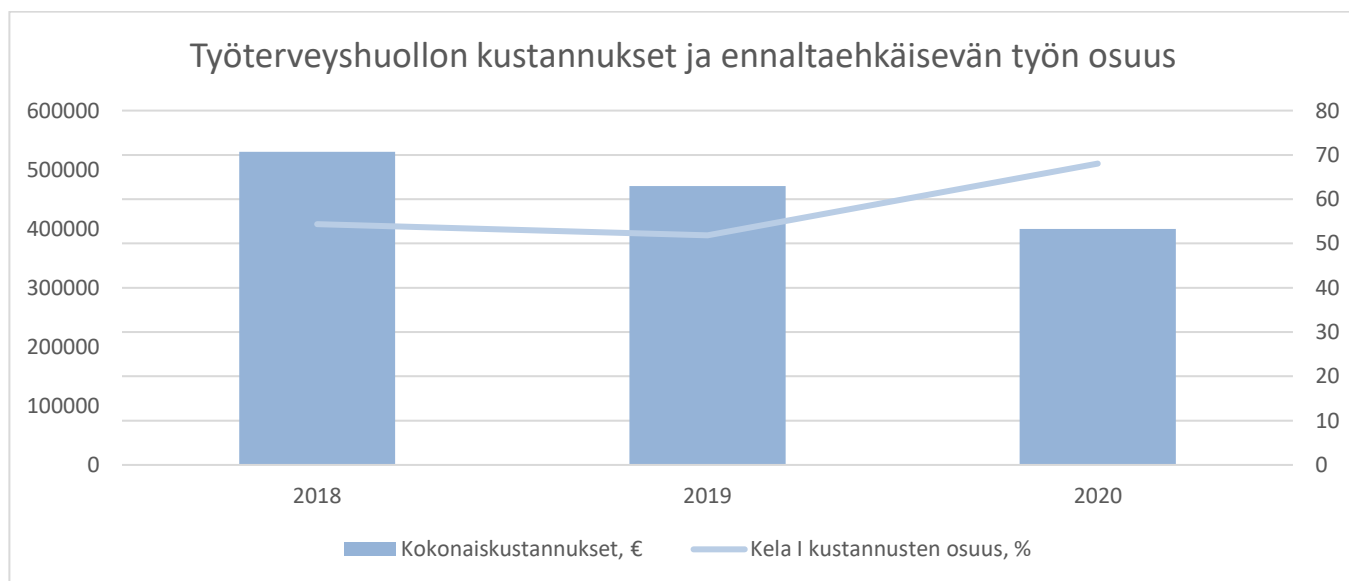
Henkilökunnalla on käytössä myös kulttuuri- ja liikuntaetuisuus. Palveluntuottajana toimii Edenred. Myös Naantalın kaupungin henkilöstöjaos tukee työntekijöiden hyvinvointia järjestämällä liikuntaa ja toimintaa henkilökunnalle. Vuonna 2020 toimintaa jouduttiin kuitenkin karsimaan Korona-pandemian vuoksi. Myös toimiva ja aktiivinen työsuojelu edistää työhyvinvointia.

6.2. Työterveyshuolto on kumppanuutta

Tärkeä yhteistyökumppani työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa edetään yhteistoiminnassa vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto osallistuu aktiivisesti työkykyneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi. Työterveyshuollon painopiste on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Uutena käytäntönä pitkien sairauspoissaolojen hallinnassa ja kuntoutussuunnitelmien seurannassa otettiin syksyllä käyttöön työkykykoordinaattorin ja työterveyslääkärin yhteinen palaveri kuukausittain.

Naantalın kaupungin työterveyshuollon kustannuksissa on selkeä muutos. Tämä johtuu uudesta palveluntuottajasta ja kiinteästä kokonaishinnoittelusta. Naantalın kaupungissa on systemaattisesti kehitetty ennaltaehkäisevää toimintaa työterveyshuollon kanssa ja se näkyy työterveyshuollon kustannusrakenteessa. Työterveyshuollon kustannuksista 68 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.



6.3. Varhainen tuki työkyvyille

Naantalissa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Vuonna 2020 otettiin käyttöön Pihlajalinnan työterveysportaali, joka auttaa esimiehiä poissaolojen seurannassa sekä varhaisen tuen toimintamallin mukaisessa työkyvyn johtamisessa. Esimiehiä koulutettiin syyskuussa 2020 työkyvyntuensovelluksen käyttöön.

Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti lyhyet toistuvat tai pidemmät poissaolot avaavat Pihlajalinnan portaaliin tukipolun. Varhaisen tuen keskustelussa kartoitetaan henkilön työssäjaksamista ja siinä mahdollisesti ilmeneviä haasteita tai osaamisen puutteita. Ensisijaiset järjestelyt pyritään tekemään omassa työyksikössä työterveyshuoltoa konsultoiden.

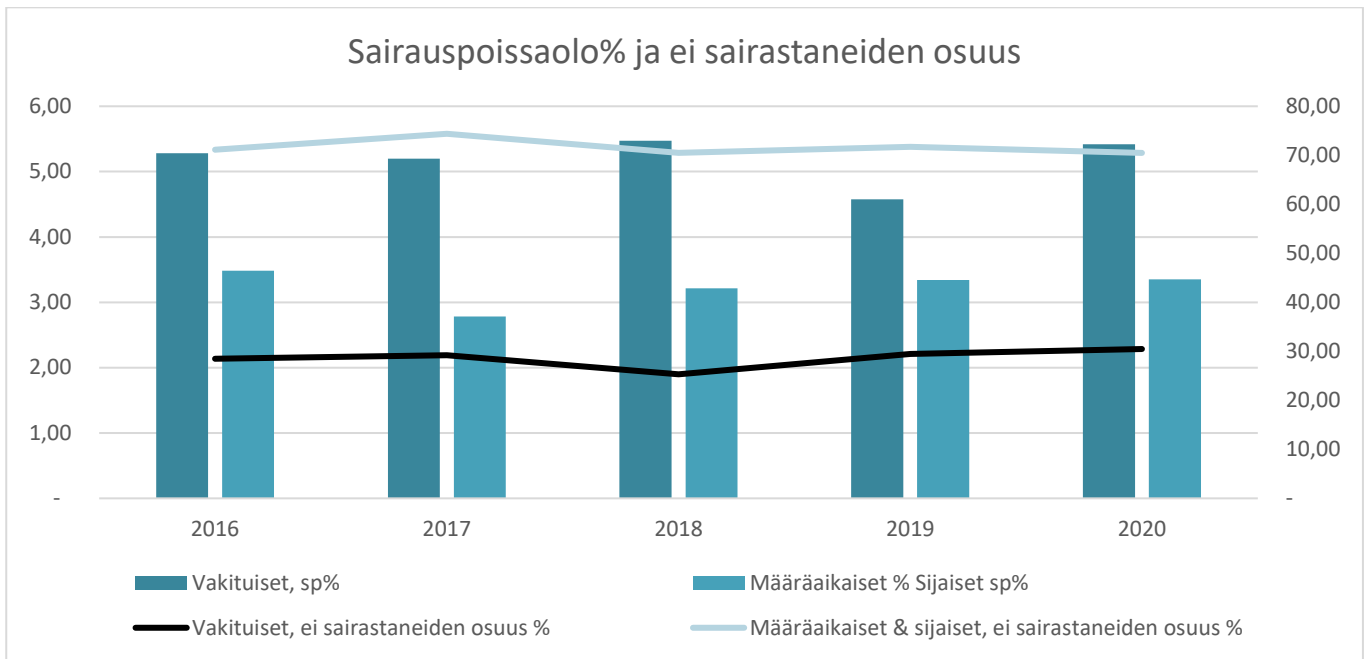
Mikäli laajempia tukitoimia tarvitaan, voidaan järjestää työterveysneuvottelu, johon osallistuvat työntekijän ja esimiehen lisäksi työterveyshuolto, työkykykoordinaattori ja tarvittaessa henkilöstöpäällikkö. Useisiin työterveysneuvotteluihin osallistui kevästä alkaen Naantalın kaupungin työkykykoordinaattori. Tehostetun tuen mukaisia työterveysneuvotteluja pidettiin 92 kappaletta. Naantalın kaupungissa on käytössä ns. uudelleensijoituspankki, jonka avulla voidaan auttaa henkilöä siirtymään uusiin työkykyään vastaaviin tehtäviin Naantalın kaupungissa. Uudelleen sijoitus tehdään ainoastaan terveydellisistä syistä. Vuonna 2020 uudelleen sijoitus koski 8 työntekijää joko koko vuoden tai osan vuotta. Uudelleen sijoituksia tehtiin hieman vähemmän korona-tilanteen ja etätyön vaikuttaessa tehtäviin.

KuntaHr:ssä varhaisen tuen keskustelulomakkeita käytettiin vuonna 2020 73 kertaa ja työkykyarvio-lomaketta 45 kertaa. On kuitenkin huomioitava, että näitä keskusteluja käydään myös muilla tavoin. Lokakuusta 2020 eteenpäin varhaisen tuen keskustelut siirtyivät Pihlajalinnan työkyvyn portaaliin.

6.4. Sairauspoissaolot

Naantalissa noin kolmasosa vakituisesta henkilöstöstä ei sairastanut lainkaan vuoden 2020 aikana. Sairauspoissaolojen määrä kuitenkin lisääntyi vuonna 2020.

Vakituisen henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 5,4 % teoreettisesta työajasta (2019: 4,6 %).



Sairauspoissaolojen kestossa on eroja palvelualoittain. Pitkien poissaolojen määrä kasvoi kaikilla toimialoilla vuoden 2020 aikana. Kaikilla palvelualoilla suurimman osan poissaoloista muodostavat edelleen 4 - 29 työpäivän pituiset poissaolot. Tavoitteena on ollut pitkien sairauspoissaolojen vähentäminen, mutta 2020 yli 91 työpäivää kestäneet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet prosenttiosuutena kaikista sairauspoissaoloista. Koronalla oli myös vaikutusta sairauspoissaoloihin, sillä omalla ilmoituksella esimiehen luvalla sai korona tilanteen takia olla nyt pois esim. flunssaoireiden takia 9 kalenteripäivää aiemman 5 sijaan.

Sairauspoissaolojen määrää voidaan seurata myös työterveyshuollon sähköisen portaalin kautta. Poissaolot kuukausittain kertovat vuoden 2020 loppuun saakka tasaisesti nousevan poissaolojen määrän. Tässä raportissa on huomioitu kaikki vuonna 2020 Naantalissa kaupungilla palvelussuhteissa olevien työntekijöiden sairaspöissaolot.

