

Henkilöstökertomus

2021

**Naantali\***

## SISÄLLYSLUETTELO

1	Henkilöstöpäällikön katsaus.....	2
2	Henkilöstö .....	3
2.1	Henkilöstömäärä .....	3
2.2	Henkilöstötyömäärä .....	4
2.3	Henkilöstön ikärakenne .....	5
2.4	Henkilöstön vaihtuvuus .....	5
2.5	Rekrytointi .....	6
2.6	Eläköityminen .....	6
3	Työhyvinvointi ja työterveyshuolto.....	8
3.1	Työkyvyn tuki .....	8
3.2	Työhyvinvointi.....	8
3.3	Sairauspoissaolot.....	9
3.4	Työterveyshuolto .....	10
4	Työsuojaus ja työturvallisuus .....	10
5	Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	11
5.1	Koulutuspäivät .....	12
5.2	Kehityskeskustelut .....	12
6	Palkat ja palkitseminen .....	12
6.1	Palkat .....	12
6.2	Palkitseminen .....	13
7	Yhteistoiminta .....	13
7.1	Yhteistyötoimikunta.....	13
7.2	Henkilöstöjaos .....	13
8	Projektit.....	14
8.1	Painaa etätyössä – jokilaaksosta saaristoon .....	14
8.2	Työkyvyn tuen mallin käyttö arjen johtamisessa .....	14

## 1 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Vuosi 2021 jäi vielä mieliimme koronavuotena. Työyhteisöille korona näyttäytyi sekä suojaustoimenpitein, etätöinä, asiakastöiden rajauksin ja monenlaisina lisätehtävin. Koronapandemia näytti syksyllä 2021 laantuvan, mutta juuri kun oltiin palaamassa normaalimpaan, tuli uusi variantti ja leviäminen jatkui. Kaiken tämän keskellä ovat työntekijät sopeutuneet monenlaisiin muuttuviin tilanteisiin, ja tässä näkykin Naantalın kaupungin työntekijöiden vahvuus. Henkilöstön osaamisella ja joustavuudella on keskeinen merkitys palveluiden toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Koronalla oli vaikutusta myös henkilöstön rekrytointeihin. Työvoimapula näkyy Naantalissakin erityisesti hoito- ja vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa. Työvoimapula ja henkilöstömitoitukset hoito- ja vanhuspalveluiden ympärivuorokautisessa hoidossa ovat haastava yhtälö. Korona-aikana hoitajia on tarvittu myös jäljittämiseen, näytteiden ottoon, rokotuksiin sekä koronapotilaiden hoitoon. Työhyvinvointiin korona on vaikuttanut monella tavoin. Kunta10 kyselyn välivuonna teimmekin henkilöstölle oman työhyvinvointikyselyn ja sen tuloksista tarkemmin henkilöstökertomuksessa.

Kesällä 2021 eteni päätökseen hyvinvointialueiden perustaminen. Syksyllä aloitettiin tähän liittyvä valmistelutyö ja organisoiduttiin myös pohtimaan mitä se tarkoittaa 2023 Naantalın kaupungille. Naantalista siirtyy hyvinvointialueelle n. 40 % nykyisestä henkilöstöstä, joten tiedossa on kaupungin palveluihin ja toimintaan iso muutos.

2021 vuosi on ollut työntäyteinen ja kaiken keskellä on tehty myös kehittämistyötä. Marraskuussa järjestettiin palkitsemisjuhla, jossa saimme kaupunginjohtajan kanssa kunnian jakaa sekä kunnia- ja ansiomerkkejä sekä työyhteisöpalkintoja. Yksilöiden kehittämisspalkinnot jaettiin omassa palkitsemistilaisuudessa. Oli hienoa huomata, miten paljon kehittämistyötä arjen keskellä on tehty. Esityksiä toimialoilta saatiin paljon enemmän kuin voitiin palkitsemisia jakaa.

Henkilöstöohjelmassa 2020–2021 asetettiin vaativat tavoitteet ja niitä saatiin sekä tunnuslukujen että uusien mallien osalta toteutettua melko hyvin: innovatiiviset työyhteisöt ja kannustava palkkaus tavoite saatiin ohjelmakaudella maaliin kehittämistä tukevalla palkitsemismallin käyttöönotolla. Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA) saatettiin loppuun ja uudelleenarviointeja tehdään esimiestyönä ja TVA-ryhmässä, kun tehtävät muuttuvat. Työsuorituksen arviointin (TSA) päivitettiin ohjeet ennen järjestelyeräneuvotteluja. Hyvän työnantajamaiseen ylläpitämiseksi tuettiin yhteisöllisyyttä ja esimiehiä koulutettiin työhyvinvointi- ja rekrytointiosaamiseen. Henkilöstön työkyvyn tuen monipuolistuminen onnistui ja Naantalın nousussa olleet työkyvyttömyyseläkemaksut saatiin laskemaan. Osaamisen kehittämisen toimintamalli otettiin käyttöön jo 2020.

Onnistumista ja yhdessä tekemistä iso kiitos kaikille.

Irmeli Niittymäki

henkilöstöpäällikkö

## 2 HENKILÖSTÖ

Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategisia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tehokkaasti. Henkilöstömäärä on jonkun verran laskenut. Rekrytointi on koko vuoden ollut haastavaa.

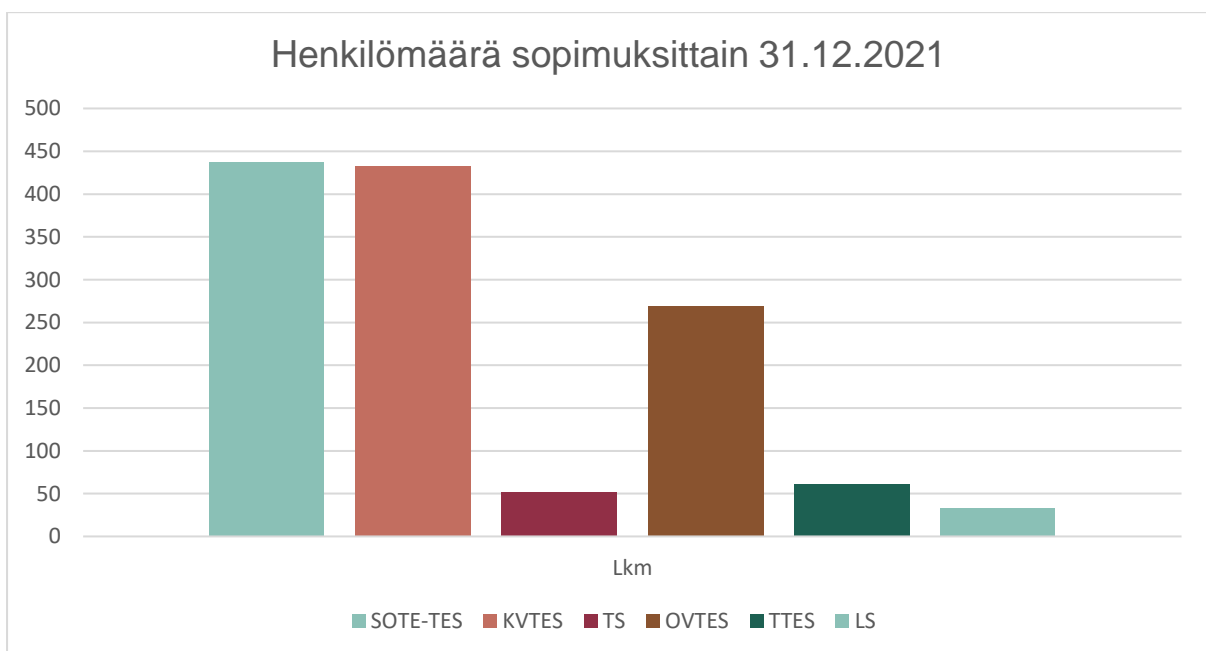
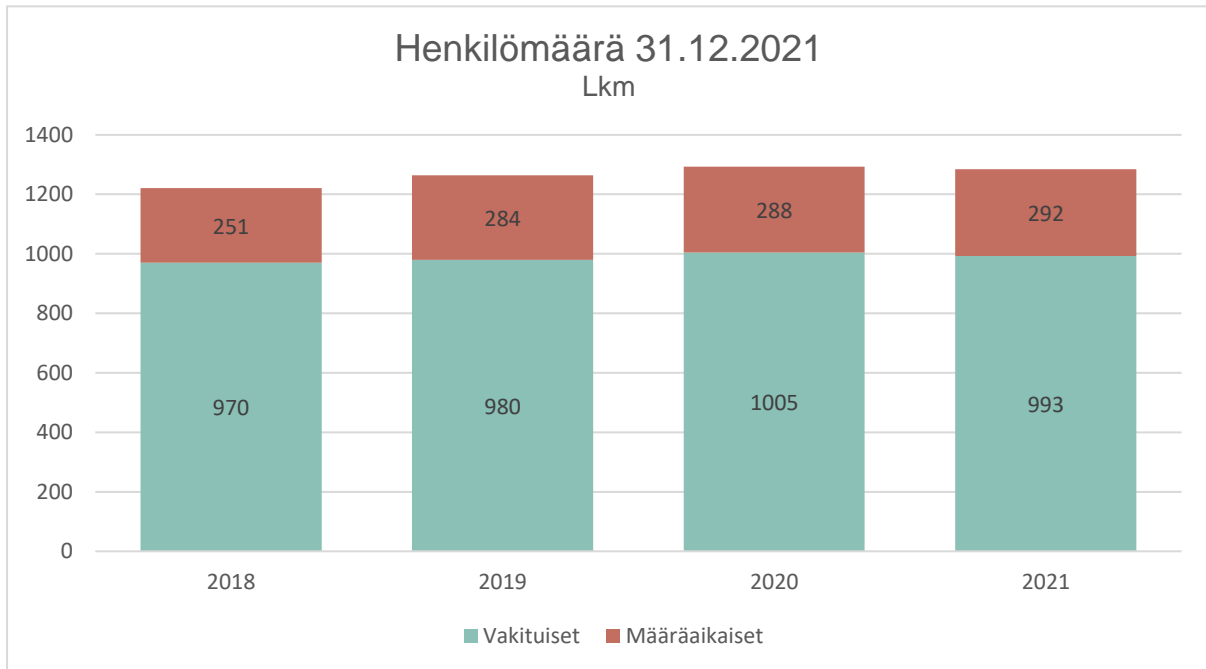
Henkilöstö lukuina:

	2020	2021
Työvoiman käyttö (htv2 / koko vuosi)	1160	1198
Henkilöstömäärä 31.12	1293	1285
Henkilöstökulut	56 359 028 €	59 468 303 €
Maksetut palkat ja palkkiot	44 924 166 €	47 514 221 €
Vakinaista henkilöstöä 31.12.	1005	993
Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	47,2	47,4
Eläkkeelle siirtyneet	33	28
Rekrytoinnit	140	167
Työllistetyt	26	24
Koulutustunnit	9390	6718
Sairauspoissaolot (prosentti, teoreettisesta työajasta)	5,4 %	5,4 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	110	153
Työterveyshuollon kustannukset	399 338 €	421 126 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus	68 %	73 %

### 2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

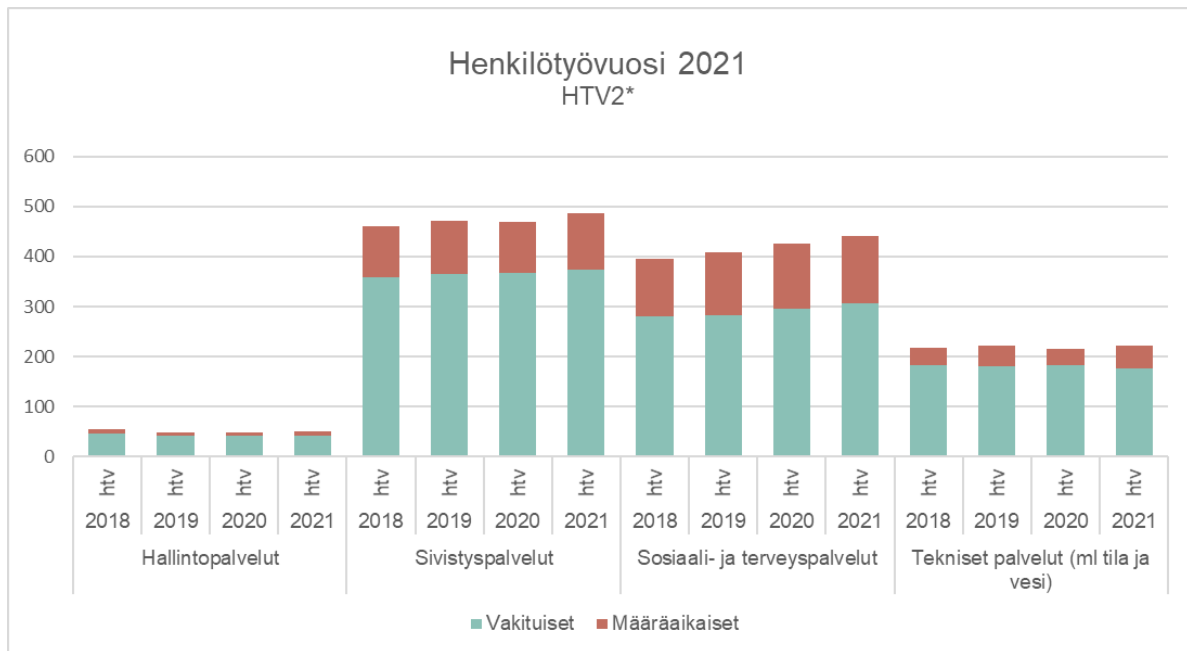
Naantalien kaupungin henkilöstömäärä, eli henkilövahvuus, oli 31.12.2021 1285 henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 993. Vakituisten henkilöstön määrä on laskenut 8:llä vuoden 31.12.2020 tilanteesta. Henkilöstön lomien ja poissaolojen sijaistamassa on ympäri vuoden useita satoja henkilöitä. Sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä on hieman lisääntynyt, johtuen ainakin koronan aiheuttamista poissaoloista. Sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet 24 työllistettyä ja 14 oppisopimusopiskelijaa. Lisäksi vuoden 2021 aikana Naantalien opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 83 sivutoimista tuntiopettajaa.

Kunta-alan työehtosopimuksissa toteutettiin suuri muutos 1.9.2021. Uutena työehtosopimuksena otettiin käyttöön SOTE-sopimus, joka on nyt suurin sopimusala ja saman aikaisesti varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:iin OVTES:iin.



## 2.2 HENKILÖSTÖTYÖMÄÄRÄ

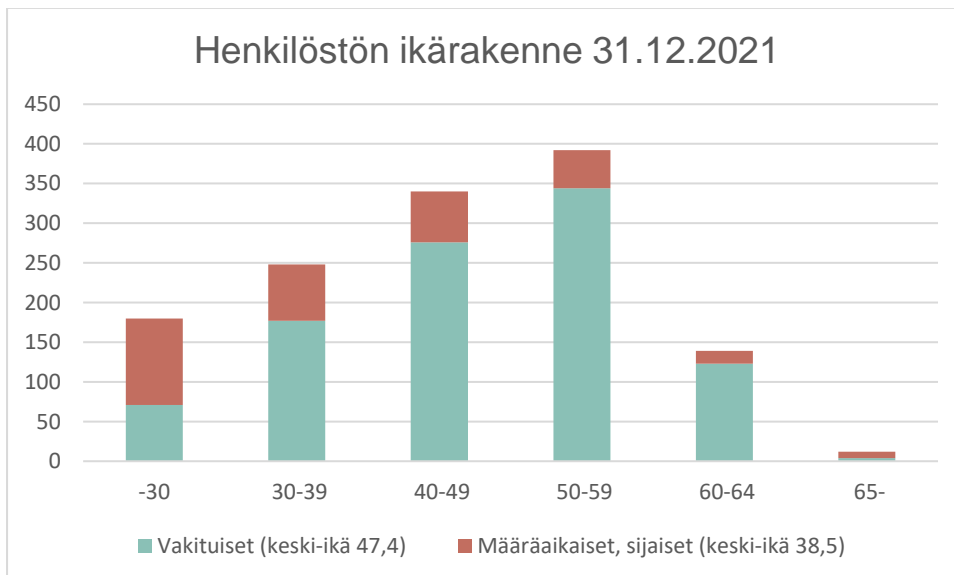
Henkilöstön työmäärää voidaan tarkastella parhaiten toteutuneella henkilötyövuositarkastelulla. Tarkastelussa on huomioitu koko henkilöstön osalta tehty todellinen työmäärä (htv2). Eli palvelussuhteen kesto suhteessa koko vuoteen huomioiden palkattomat poissaolot ja osa-aikaisuus.



\* Henkilötyövuosi / HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365\* (osa-aikaprosentti/100)

### 2.3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikärakenne Naantalissa kaupungilla on pysynyt useamman vuoden samankaltaisena. Naantalissa koko henkilöstön keski-ikä (45,2) vastaa yleisesti kunta-alan keski-ikää, joka on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.



### 2.4 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vaihtuvuudella tarkoitetaan Naantalissa kaupungilla vuoden aikana aloittaneiden ja lopettaneiden palvelussuhteiden osuutta vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus **vakinaisen** henkilöstön osalta.

	2018	2019	2020	2021
Alkaneet palvelussuhteet	90	93	105	70
Päätyneet palvelussuhteet	82	89	76	70
Alkaneet ja päätyneet	15	10	7	16
Päätyneistä siirtyi eläkkeelle	34	39	33	28
Päätyneistä siirtyi eläkkeelle %	35 %	39 %	40 %	33 %
Päätyneistä sis.siirto	15	22	5	22
Päätyneistä muu syy	48	38	45	36
Vak. Henkilömäärä 31.12.	981	987	1009	997
Lähtövaihtuvuus%	8 %	8 %	8 %	6 %
Tulovaihtuvuus%	11 %	10 %	11 %	9 %

## 2.5 REKRYTOINTI

Naantalissa on käytössä sähköinen rekrytointipalvelu Kuntarekry. Sähköinen rekrytointi on mahdollistanut joustavan ja yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin. Rekrytoinneissa on myös kiinnitetty huomiota rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on rekrytointihaasteita. Sijaisten saaminen on jatkunut vaikeana varsinkin hoitoalalla ja varhaiskasvatuksessa. Vahvistimme Kuntarekryn sijaispankin käyttöä juuri tämän vuoksi.

Naantalissa kaupunki osallistui virtuaalisiin Kuntarekryn rekrytointimessuille 17.3.2021. Naantalissa kaupungin messuosastolla kävi 210 vierailijaa. Tämä kasvatti rekrytointien näkyvyyttä hetkeksi jopa yli 50 %. Koko vuonna vierailuja Naantalissa Kuntarekryn avoimissa rekrytoinneissa oli 9253 kappaletta.

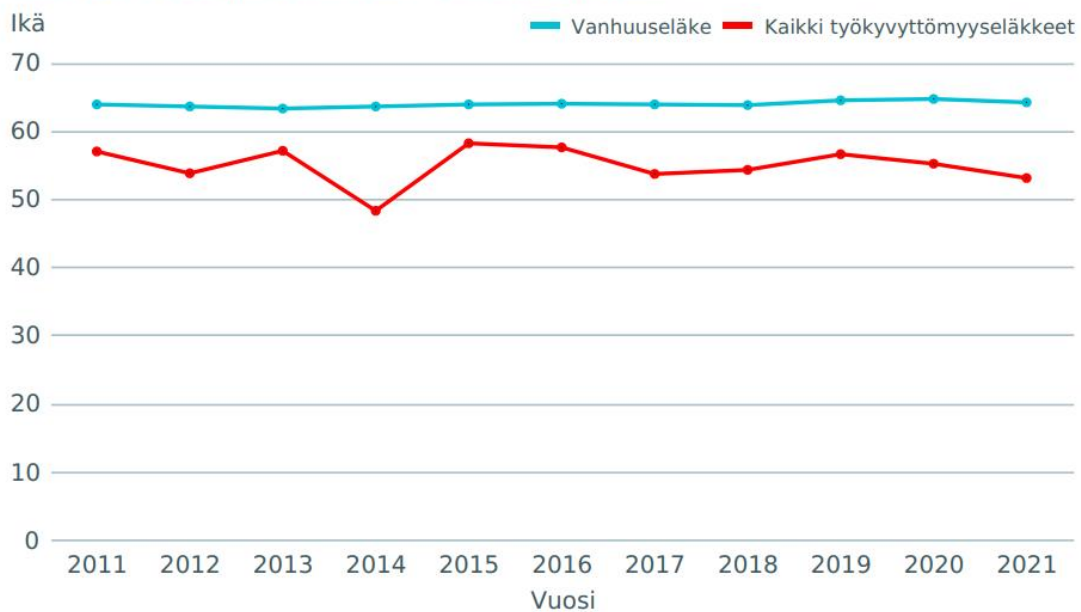
Vuonna 2021 oli 167 rekrytointia ja haettavana 363 työpaikkaa, joista vakinaisia tehtäviä 76 ja määräaikaisia 287. Pystyimme työllistämään 114 naantalilaista nuorta kesätöihin. Kaikkiin avoimissa oleviin tehtäviin haki yhteensä 1998 henkilöä. Kaikki avoimissa olevat paikat julkaistaan Kuntarekryssä, kaupungin verkkosivuilla, TE-palveluiden sivustolla ja tarvittaessa myös lehdissä. Tämän lisäksi some-markkinointia on vahvistettu sekä kuvin että videoin. Vuonna 2021 otimme käyttöön myös sähköisen täyttölupamenettelyn Kuntarekryssä: Kaupunginhallituksen päätöksellä täyttölupien myöntämistä siirrettiin asiakas- ja peruspalvelutehtävien, lainmukaiset mitoitukseen kuuluvien tehtävien osalta toimialajohtajien päätettäväksi rekrytointien nopeuttamiseksi. Rekrytoinneissa valmistaudutaan myös tulevaan hyvinvointialueuudistukseen ja esim. tukipalveluiden osalta rekrytoinneista päättää kaupunginjohtaja.

## 2.6 ELÄKÖITYMINEN

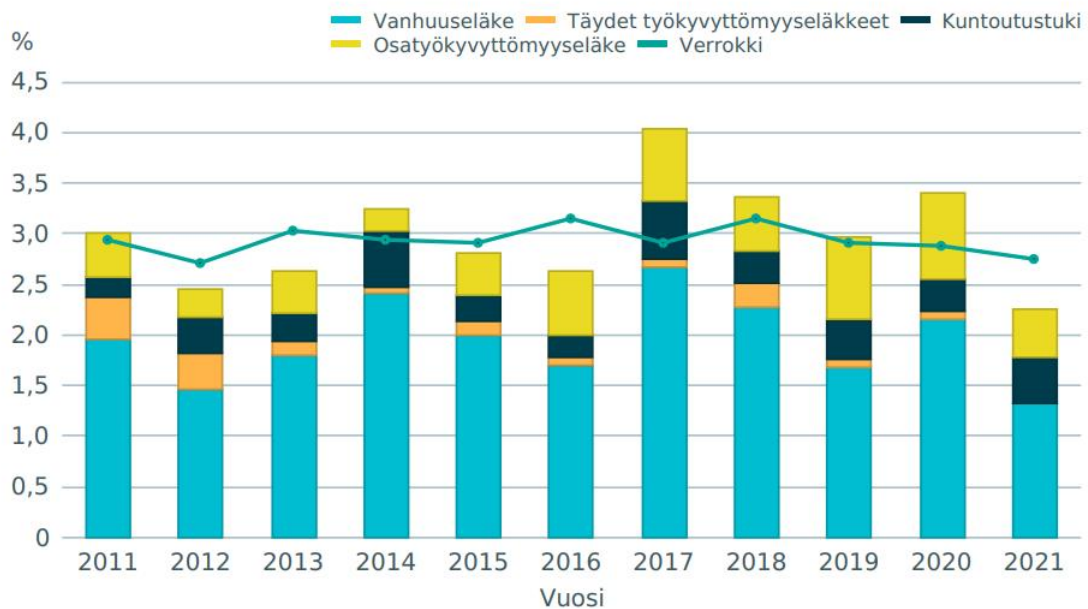
Naantalissa kaupungissa on korkea eläkkeellesiirtymisikä ja eläkkeelle siirtymisikä on pysynyt 2010-luvun samalla tasolla. Työkyvyttömyyseläkkeelle sen sijaan jäädään hieman nuorempina. Eläkkeelle lähtijöitä on eläkelajista riippumatta 2021 ollut vähemmän.

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 28 henkilöä (2020: 31 henkilöä).

## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



## Eläkkeiden alkuvuus





### 3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYSHUOLTO

#### 3.1 TYÖKYVYN TUKEA

Vuonna 2021 Naantalissa toteutettiin Työkyvyntuen mallin käyttö arjen johtamisessa-projekti. Käytössä olleen varhaisen tuen toimintamallin nimi muutettiin projektin myötä työkyvyn tuen toimintamalliksi. Projektiryhmä pohti toimivia käytänteitä, muutoksen tarpeita ja projektissa luotiin yhteistä käsitteistöä työkyvyntuen prosessiin. Naantalissa kaupunkiin tehtiin myös uusi ohje; Työkyvyn tehostetuki uudelleensijoitus työkyvyn muuttuessa, jonka henkilöstö- ja kehitysjaos hyväksyi 27.9.2021.

Vuonna 2021 esimiehiä koulutettiin varhaisen tuen puheeksi ottamisessa, Pihlajalinnan sähköisen työkyvyntuen palvelun käytössä sekä uudelleensijoituksen periaatteista.

Vuonna 2021 työterveyshuolto järjesti työterveysneuvottelun 105 kertaa ja näistä 57 neuvotteluun osallistui myös kaupungin työkyvykoordinaattori.

Naantalissa kaupungissa edistettiin aktiivisesti ammatillista kuntoutusta vuonna 2021. Kuntoutussuunnitelma Kevalle tehtiin 40 henkilölle vuoden 2021 aikana. Kevan tilastojen mukaan 66,7 % ammatillisista kuntoutuksista onnistui.

Vuonna 2021 uudelleensijoitus koski 6 työntekijää joko koko vuoden tai osan vuotta. Uudelleensijoitusten haasteeksi nousi soveltuvien tehtävien löytyminen Naantalissa kaupungista.

#### 3.2 TYÖHYVINVOINTI

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

Työnantaja teki vuonna 2021 oman välikyselyn henkilöstölle. Kyselyssä selvitettiin pitkän koronapandemian vaikutusta työhön ja työssä jaksamiseen sekä kokemusta työstä palautumisesta. Kyselyllä kartoitettiin kokemusta työn merkityksellisyydestä ja haastavuudesta. Näiden lisäksi mukana oli työyhteisöön, esimiestyöhön ja työnantajaan liittyviä kysymyksiä. Kyselyyn saatiin vastauksia 579 kappaletta, vastausprosentti kyselyssä oli näin ollen 45 %.

87 % vastaajista koki oman työnsä joko merkittäväksi tai erittäin merkittäväksi. 82 % vastaajista koki työnsä Naantalissa kaupungissa haastavaksi tai erittäin haastavaksi.

84 % vastaajista suosittelisi työnantajaansa ystävälleen (Kunta10 2020 86,7 %)

Pitkittyneen korona pandemian vaikutusta työhyvinvoinnin heikentymisessä nähdään myös Naantalissa kaupungissa. Korona pandemian koettiin lisänneen sekä fyysistä että henkistä kuormitusta. Henkinen kuormitus heijastuu työyhteisöihin ja esimiestyöhön. Myös työtehtävien ja työhön käytetyn ajan koettiin lisääntyneen pandemian aikana.

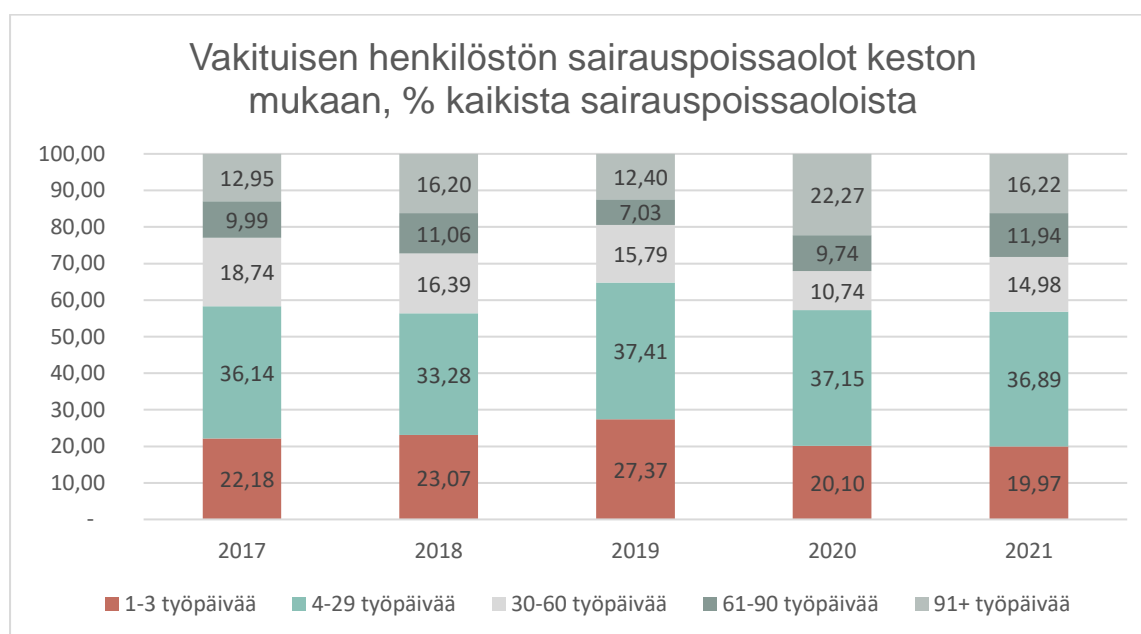
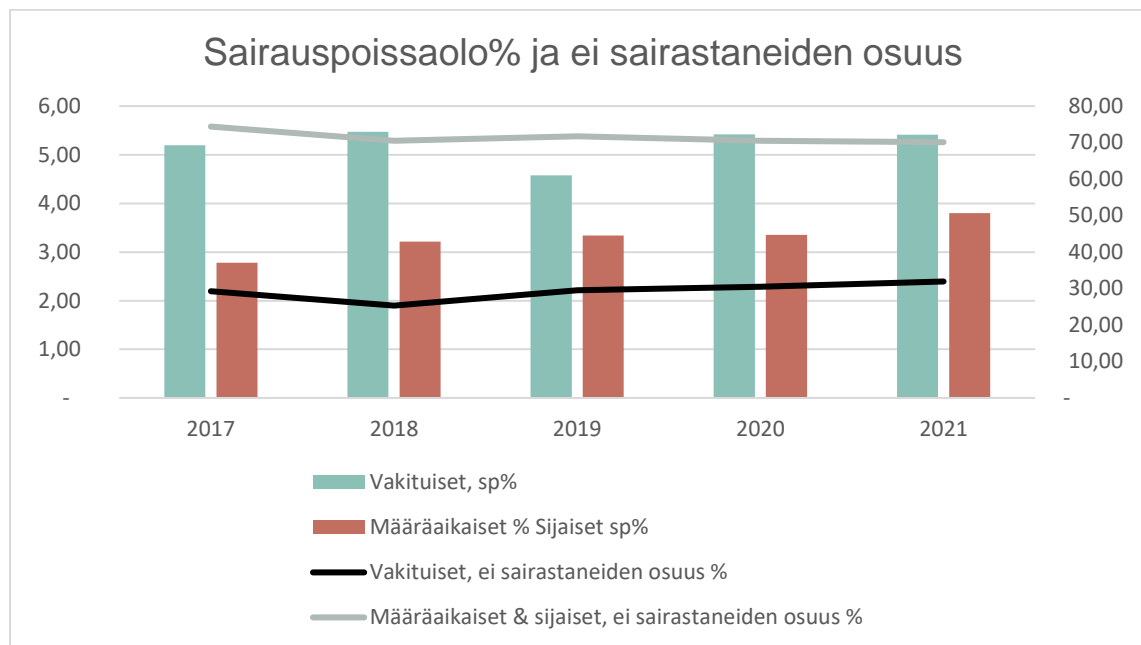
Stressinkokemus sekä työstä palautumisen puuttuminen tai pitkittyminen nousivat esiin työhyvinvointia heikentävinä ja huolta herättävinä asioina.

Työkyky on oleellinen asia, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö. Jokaisessa työyksikössä varataan työkyky-toimintaan sovitun rahasumman ja sen puitteissa toteutetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Kevätjuhlien määräraha käytettiin työkyky-rahan korotukseen.

Henkilökunnalla on käytössä myös kulttuuri- ja liikuntaetuisuus. Palveluntuottajana toimii Edenred.

### 3.3 SAIRAUSPOISSAOLOT

Naantalissa noin kolmasosa vakituudesta henkilöstöstä ei sairastanut lainkaan vuoden 2021 aikana. Vakituisten sairauspoissaolo-% pysyi viime vuoteen verrattuna samana. Vakituisten henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 5,4 % teoreettisesta työajasta. Määräaikaisten sairauspoissaolot kasvoivat viime vuodesta.



Sairauspoissaolojen kestossa on eroja palvelualoittain.

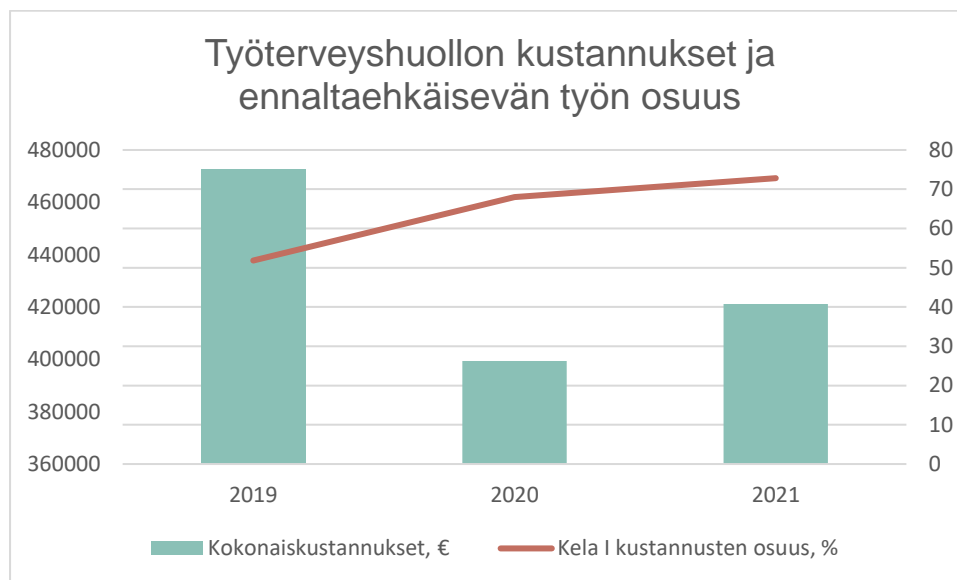
Sairauspoissaolojen prosenttiosuudet ovat pysyneet 2020 tasolla. Kaikilla palvelualoilla suurimman osan poissaoloista muodostavat edelleen 4–29 työpäivän pituiset poissaolot. Koronalla oli myös vaikutusta sairauspoissaoloihin, sillä omalla ilmoituksella esimiehen luvalla sai korona tilanteen

Tässä raportissa on huomioitu kaikki vuonna 2021 Naantalin kaupungilla palvelussuhteessa olevien työntekijöiden sairaspöissaolat.

### 3.4 TYÖTERVEYSHUOLTO

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. Työterveyshuolto toteutti myös 2021 koronarokotuksia erillishankintana.

Työterveyshuollon kustannuksista 73 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspöissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.



## 4 TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Naantalin kaupungissa työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään työsuojeluvaliokunnassa, joka kokoontui 8 kertaa, lähinnä Teamsin kautta vallitsevan tilanteen vuoksi. Työsuojelun toimintasuunnitelmaan kirjataan vuosittain työsuojelun tavoitteet, painopisteet ja vastuut. Toimintasuunnitelmassa työsuojeluvaliokunnan tehtävänä on työtaturmien ja vaara- ja uhkatilanteiden seuranta, tarvittaessa ohjeistaminen ennaltaehkäisyssä näkökulmasta ja koulutusten järjestäminen.

Vaara- ja uhkatilanteista tuli 111 (76, 2020). Selkeä nousu voi johtua monesta ei syystä. Tavoiteltavaa kuitenkin on, että vaara- ja uhkatilanteista tehdään ilmoitukset. Toimintatapoja vaara- ja uhkatilanteiden estämiseksi on kehitetty yhteistyössä. Syyskuussa siirryttiin paperisista lomakkeista sähköisen lomakkeen ilmoituskäytäntöön, jonka koonti löytyy aina työsuojeluvaliokunnan muistiosta.

Valtakunnallisessa Kuntaturva selvityksessä näkyy selkeästi, että uhka- ja väkivaltatilanteita esiintyy eniten varhaiskasvatuksessa ja kouluissa. Tämä näkyy myös Naantalissa. Kouluista ilmoituksia tuli 54 ja varhaiskasvatuksesta 14. Useissa ilmoituksissa on kyse samasta lapsesta tai oppilaasta. On

selvää, ettei kaikista arkipäivän tilanteista tehdä ilmoitusta ja haastavat tilanteet liittyvät usein erityisen tuen lapsiin ja nuoriin. Tukitoimenpiteitä on monia. Niihin kuuluvat mm. lisäresurssointi, lapsen henkilökohtainen ohjaus, tehostettu yhteistyö kodin kanssa sekä moniammatillinen yhteistyö. Useasti tukitoimien vaikuttavuus on hidasta ja tilanteen parantuminen vaatii aikaa.

Vanhuspalveluissakin (19) uhkaavia tilanteita esiintyy runsaasti sekä terveyskeskuksen palveluissa (10). Erityisesti ilmoituksia tehdään muistisairaiden hoitamisen yhteydessä.

Työtapaturmien lukumäärä on 2021 kasvanut vuoden takaiseen verrattuna:

Vakuutusyhtiöön tapaturmia on tilastoitu työpaikalla 123 (93, 2020), työmatkalla 26 (14, 2020) ja ammattitauti-ilmoituksia 4 (3, 2020). Ammattitautien lukumäärään vaikuttaa koronaan sairastuminen.

Työmatkojen osalta vähintään puolet on liukastumisia kävellen tai pyöräillessä. Suuri osa on äkillisiä fyysisiä kuormittumisia kuten taakan nostamisessa tapahtuvat loukkaantumiset.

Työtapaturmista johtuvia sairauspäiviä oli 40 työntekijällä. Valtaosassa työtapaturmissa ei ollut sairaspäiviä lainkaan.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen on yhdistetty työsuojelun tarkastus ja työpaikkakäynti.

Työpaikkaselvityksiä on haastavasta koronatilanteesta huolimatta saatu toteutettua toimintasuunnitelman mukaisesti 17 toimipisteeseen tai työyksikköön.

Työsuojeluvaliokunnan rinnalla toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui neljä kertaa vuonna 2021. Sisäilmatilanne oli Naantalissa rauhallinen. Rauhallisuuteen vaikutti osittain koronatilanne, mutta myös muutoin Naantalin rakennuskannassa ei tullut esiin merkittäviä sisäilmaongelmia.

Sisäilmaryhmällä on nollatoleranssi periaate. Kaikki esiin tulleet sisäilmailmoitukset tavoitellaan selvitettävän nopeasti ja tehokkaasti siten, että ongelmat voidaan poistaa heti ilmenemisen yhteydessä, jos mahdollista.

Sisäilmailmoituksia otettiin vastaan Kleemola-järjestelmän ja Nuutin sisäilmailmoitusjärjestelmän kautta. Vuoden aikana saatiin ilmoitukset oireilusta yhdestätoista erillisestä huonetilasta. Ilmoitukset olivat luonteeltaan yksittäisiä. Niiden perusteella tehtiin kohteissa jatkotutkimuksia ja korjaustoimenpiteitä. Ilmoituskohteiden sisäilmatilannetta seurataan sisäilmaryhmässä.

Naantalissa on kuudessa kohteessa otettu käyttöön kiinteiden sisäilmaloggereiden järjestelmä, Freesy. Nämä kohteet ovat Merimaskun koulu, Naantalın virastotalo, kaupungintalo, Lietsalan koulu, Karvetin koulu, Taimon koulu ja Kuparivuoren koulu. Järjestelmä valvoo sisäilman keskeisiä indeksejä näissä kiinteistöissä. Seurannan perusteella kohteista tehdyt sisäilmapisteytykset ovat pysyneet hyvin seuratulla S2-tasolla (hyvä sisäilman laatu). Järjestelmän perusteella on kohteissa tehty tarpeellisia lämpötila- ja ilmanvaihtosäätöitä.

## 5 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Ammattitaitoinen henkilöstö on hyvien palveluiden laadun yksi tae. Naantalissa panostetaan henkilöstön koulutautumiseen ja kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutussuunnitelma rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä.

## 5.1 KOULUTUSPÄIVÄT

Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Koronatilanne kuitenkin vaikeutti koulutuksiin osallistumista koko vuonna ja koulutuksiin osallistuminen jäi vähäisemmäksi kuin aikaisempina vuosina.

Monet koulutukset toteutettiin webinaareina. Esimiesten koulutussisällöistä uusina aiheina olivat työhyvinvointi ja etätyöjohtaminen.

Koulutuksiin osallistuneet 2021 (Suluissa 2020)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	Yhteensä
Hallintopalvelut	3 (18)	2 (12)	6 (3)	2 (2)	7 (6)	20 (41)
Sivistyspalvelut	114 (114)	30 (75)	18 (43)	7 (11)	16 (20)	185 (263)
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	58 (92)	77 (60)	36 (34)	11 (17)	40 (60)	222 (263)
Tekniset palvelut (ml tila ja vesi)	13 (52)	20 (57)	20 (28)	5 (16)	14 (16)	72 (169)
Yhteensä henkilöitä	188 (276)	129 (204)	80 (108)	25 (46)	77 (102)	499 (736)
Yhteensä tunteina						6 718

## 5.2 KEHITYSKESKUSTELUT

Vuonna 2021 otettiin käyttöön uusi järjestelmä kehityskeskusteluita varten. KuntaHR päätti toimintansa 31.12.2021 ja jo syksyllä käyttöönotimme kehityskeskustelut Myjopi-järjestelmässä.

Työhyvinvointikyselyn 2021 mukaan kehityskeskustelun tai ryhmäkehityskeskustelun oli käynyt 73 % työntekijöistä (75 %, 2020 Kunta10 ).Kehityskeskusteluiden toteutumista ja kokemuksia seurataan Kunta10-tulosten perusteella kahden vuoden välein. Seuraava kysely on vuonna 2022

## 6 PALKAT JA PALKITSEMINEN

### 6.1 PALKAT

Palkkausjärjestelmän osioista tehtäväkohtaisten palkkojen tehtävänvaativuuden osalta KVTES TVA-järjestelmän käyttö vakiintui vuonna 2021. KVTES TVA-arviointiryhmä kokoontui 2021 6 kertaa. Teknisen sopimuksen (TS) vaativuuden arviointijärjestelmä saatiin valmiiksi 2021 ja tämän seurauksena palkkoja tasattiin vastaamaan TVA:n mukaista palkkataulukkoa.

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä tilalaitoksen ja vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2021 yhteensä 59 468 303 euroa, mikä ylitti talousarviossa varatun määrärahan 1 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 47 514 221 euroa. Sosiaali- ja terveystyöpalveluiden osalta henkilöstömenot ylittyivät hoito- ja vanhus- sekä terveystyöpalveluissa. Menoja kasvu selittyi sijaiskustannuksilla ja koronatehtävistä. Valtio korvaa osittain koronasta aiheutuneita ylimääräisiä henkilöstökuluja Naantalissa kaupungille.

Vuonna 2021 voimassa olevan työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES, TS) mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin yleiskorotus 1.4.2021. Sen suuruus oli 1 %. Tämän lisäksi jaettiin paikallinen järjestelyerä. Sen suuruus oli 0,8 % KVTES:n ja TS:n palkkasummasta. Vastaavia korotuksia oli myös OVTES, LS ja TTES:issä. Vuonna 2021 palkkakustannukset nousivat Kuntatyönantajien mukaan keskimäärin 2,07 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna.

	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kokouspalkkiot	Sijaisten ja määräaikaisten palkat	Kesätyöntekijät	Oppisopimus ja työllistämispalkat	Asiantuntijapalkkiot	Luottamustoi- mihenkilöiden palkkiot	Yhteensä
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
2021	34 167 430	3 572 345	8 702 903	105 453	639 343	53 070	273 677	47 514 221
Muutos 2020-2021, %	4,03	4,94	9,52	58,65	66,10	16,52	17,07	5,77
Muutos 2017-2021, %	12,95	34,75	37,04	18,48	43,58	159,66	5,51	18,59

## 6.2 PALKITSEMINEN

Henkilöstöohjelman tavoitteeksi asetettu kannustava palkkaus toteutui henkilökunnan muistaminen ja palkitsemisohjeen mukaisesti. Palkitsemisessa korostettiin kertapalkitsemisen eri muotoja pikapalkitsemisena ja kehittämispalkitsemisena. Kehittämispalkintoja jaettiin innovatiivisuudesta työyhteisöpalkintoina 11 työyhteisölle ja poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 12. Ansio- ja kunniamerkkien saajat sekä työyhteisökehittämispalkinnon saajien edustajat palkittiin juhlassa syksyllä 2021.

Näiden lisäksi henkilökuntaa palkittiin kiitoksena korona-pandemian jaksamisesta kulttuuri- ja liikuntaetuuden lisäämisellä 60 eurolla keväällä 2021.

## 7 YHTEISTOIMINTA

### 7.1 YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana X kertaa ja käsitteli mm. taloutta, vuosittaisia suunnitelmia, hyvinvointialueen valmistelua, koronapandemiaan varautumista ja henkilöstöetuja.

Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsitellään henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnataan liittyvät asiat sekä työsuojelun yhteistoiminnan asiat. Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat henkilöstöä edustavat pääluottamus- ja luottamusmiehet sekä työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Myös työterveyshuolto on edustettuna toimikunnassa. Yhteistyötoimikunta kutsuu tarvittaessa myös muita asiantuntijoita kokouksiin.

### 7.2 HENKILÖSTÖJAOS

Henkilöstöjaoksessa oli 11 nimettyä jäsentä. Jaoksen tavoitteena on järjestää henkilöstölle yhteisöllistä toimintaa. Jaos kokoontui vuoden 2021 aikana 7 kertaa. Vuonna 2021 toteutui 12 eri tapahtumaa ja koronatilanteen vuoksi jouduttiin perumaan kolme tapahtumaa.

Henkilöstöjaoksen vuoden 2020 lopulla hankkima Break Pro- taukoliikuntaohjelma oli henkilöstön käytössä vuoden 2021 ja jaos hankki mm. Hevoshakaan neljä sup-lautaa ja pihapelivälineistöä henkilöstön käyttöön.

## 8 PROJEKTIT

### 8.1 PAINAA ETÄTYÖSSÄ – JOKILAAKSOSTA SAARISTOON

PaiNaa etätyössä – jokilaaksosta saaristoon on valtiovarainministeriön digitalisaation kannustinjärjestelmän yhteishanke. Hankkeessa Naantalin ja Paimion kaupunki kehittävät etätyönkäytäntöjä, yhteisöllisiä työtiloja kuntalaisille ja vapaa-ajan asukkaille, digitaalisia palveluita ja muita prosesseja liittyen digitalisaatioon valtionavustuksella.

Etätyöprojektiosudessa on toteutettu uudistuksiin liittyviä kyselyitä kaupungin työntekijöille, kuntalaisille ja vapaa-ajan asukkaille. Kyselyiden tavoitteina on ollut kartoittaa etätyöhön liittyviä asioita kaupungin työntekijöiden keskuudessa ja yhteisöllisen työtilan tarvetta kuntalaisille ja vapaa-ajan asukkaille. Työhyvinvointikyselyn 2021 avovastauksissa työntekijät toivat esiin etätyön hyviä ja huonoja puolia. Hyvinä puolina koetaan työn tehokkuuden parantumista, yleisen jaksamisen parantamista, rauhallisuuden lisääntymistä, ja arjen ja työn yhteensovittamisen helpottumista. Vastapuolella koetaan yleisemmin yhteisöllisyyden vähentymistä mikä heijastuu eri alueille: eristäytymistä työyhteisöstä, yksinäisyyttä, ja jaksamisen heikentymistä.

Etätyö hankkeessa on pilotoitu 2021 etätyön hybridimallia, jossa pyritään hyödyntämään etätyön joustavuutta ja lähityön yhteisöllisyyttä. Pilottikokeilut etätyön hybridimallista perustuu yhteisiin lähipäiviin, jolloin työntekijät näkevät työkavereitaan säännöllisesti eikä satunnaisesti. Pilotointeja jatketaan 2022, koska koronan takia jouduttiin siirtymään kokonaan etätyöhön.

### 8.2 TYÖKYVYN TUEN MALLIN KÄYTTÖ ARJEN JOHTAMISESSA

Työkyvyn tuen kaupungin sisäisessä projektissa tarkennettiin varhaisen tuen ja tehostetun tuen prosesseja, työtapoja ja tehtiin uutta ohjeistusta. Tavoitteena oli myös selkeyttää eri tahojen rooleja työkyvyn tuen eri vaiheissa. Projekti toteutettiin HR:n ja toimialojen edustajien työryhmätyöskentelynä. Yhdessä ohjeiden ja toimintatapojen luonti koettiin niin tärkeäksi, että työryhmä kokoontuu jatkossakin työhyvinvoinnin koordinaatioryhmänä. Projektin sisällöistä kohdassa 3.1.