

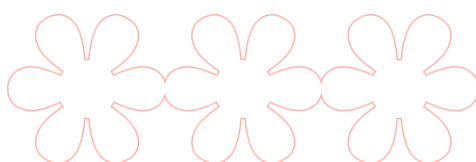
Henkilöstökertomus

2023

**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.....	6
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.....	8
3.4	Työterveyshuolto .....	10
4.	Työsuojelu ja työturvallisuus.....	10
5.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	12
5.1	Koulutuspäivät.....	12
5.2	Kehityskeskustelut.....	12
6.	Palkat ja palkitseminen.....	13
6.1	Palkat .....	13
6.2	Palkitseminen.....	13
7.	Yhteistoiminta.....	14
7.1	Yhteistyötoimikunta .....	14
7.2	Henkilöstöjaos .....	14



## 1. Henkilöstöpäällikön katsaus

Vuosi 2023 jäi muistiin monella tapaa maailman historiaan ja ehkei kaikessa niin hyvässä valossa. Naantalille vuosi oli kuitenkin positiivinen. Teimme jälleen hyvää tulosta ja olimme monella tapaa tilastojen kärjessä. Positiivisuus, uudistuminen, vastuullisuus ja luottamus. Sanoja strategiasta, mutta nämä voi tunnistaa työntekijöidemme arjesta työnsä äärellä. Positiivinen työote ja yhteistyökykyinen työyhteisö ovat tärkeitä osa-alueita, kun haluamme toimia vastuullisesti ja luoda luottamusta asiakkaisiin nähden.

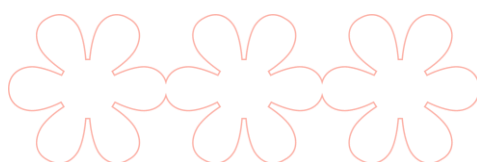
2023 saimme uuden henkilöstöohjelman vuosiksi 2023–2024, Yhdessä tehden. Ohjelman päätavoitteet nostettiin kaupungin strategiasta: työnantajamielikuva, olla hyvä ja haluttu työnantaja, panostaa osaamisen kehittämiseen ja lisätä työhyvinvointia. Tavoitteiden saavuttamista mittasimme erilaisin kyselyin ja raportein. Kunta10 väli vuoden oma työhyvinvointikysely osoitti jälleen, että työnhyvinvointi on hyvä, työyhteisöjen ilmapiiri on erittäin hyvä ja esihenkilöt ovat työssään onnistuneet. Naantalia suosittelisi työnantajana 82 % työntekijöistä. 70 % työntekijöistä koki saaneensa koulutusta riittävästi vuoden aikana. Parannettavaa siis osaamisen kehittämisessä vielä on.

Työsuhde-etuudet, henkilöstön etuudet ja palkitseminen ovat tärkeitä asioita henkilöstölle. Tätä kokonaisuutta on tarkasteltu jo vuonna 2023. Teimme uuden muistamis- ja palkitsemisohjeen, jossa henkilöstön palkitsemista siirrettiin lähiesihenkilölle. Aloitimme uuden työterveyshuoltoyhteistyön, kun palveluntuottaja vaihtui 1.9.2023 ja samalla työterveyshuollosta tuli merkittävä työsuhde-etu. Liikunta- ja kulttuurietu säilytettiin ennallaan, mutta palautunutta etuutta on käytetty henkilöstön terveellisten elämäntapojen ja liikunnallisuuden lisäämiseen. Henkilöstölle on toteutettu kuntomittauksia ja kehittämispäiviä.

Tästä on hyvä jatkaa vuoteen 2024 ja kiitos siitä kuuluu kaikille työntekijöille ja esihenkilöille.

Irmeli Niittymäki

henkilöstöpäällikkö



## 2. Henkilöstö

Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategisia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tuloksellisesti. Henkilöstötunnusluvuilla havainnollistetaan lyhyesti kaupungin henkilöstön määrä ja olennaisimmat kertomuksesta kootut luvut.

Henkilöstö lukuina:

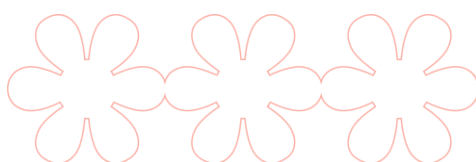
	2021	2022	2023
Työvoiman käyttö (HTV2 / koko vuosi)	1198	1224	759
Henkilöstömäärä 31.12	1285	1349	816
Henkilöstökulut	59 468 303 €	62 241 386 €	39 522 072 €
Maksetut palkat ja palkkiot	47 514 221 €	49 924 383 €	31 454 775 €
Vakinaista henkilöstöä 31.12.	993	1026	628
Vakanssit 31.12. yhteensä	1073	1088	669
virat	317	312	243
toimet	756	776	426
Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	47,4	48	48,9
Eläkkeelle siirtyneet	28	28	16
Rekrytoinnit	167	231	98
Työllistetyt	24	17	5
Koulutustunnit	6718	8451	7669
Sairauspoissaolot, vakituiset (prosentti, teoreettisesta työajasta)	5,4 %	6,7 %	5,1 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	153	138	73
Työterveyshuollon kustannukset (Kela1 ja Kela2)	421 126 €	375 715 €	345 415 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus %	73	71	57

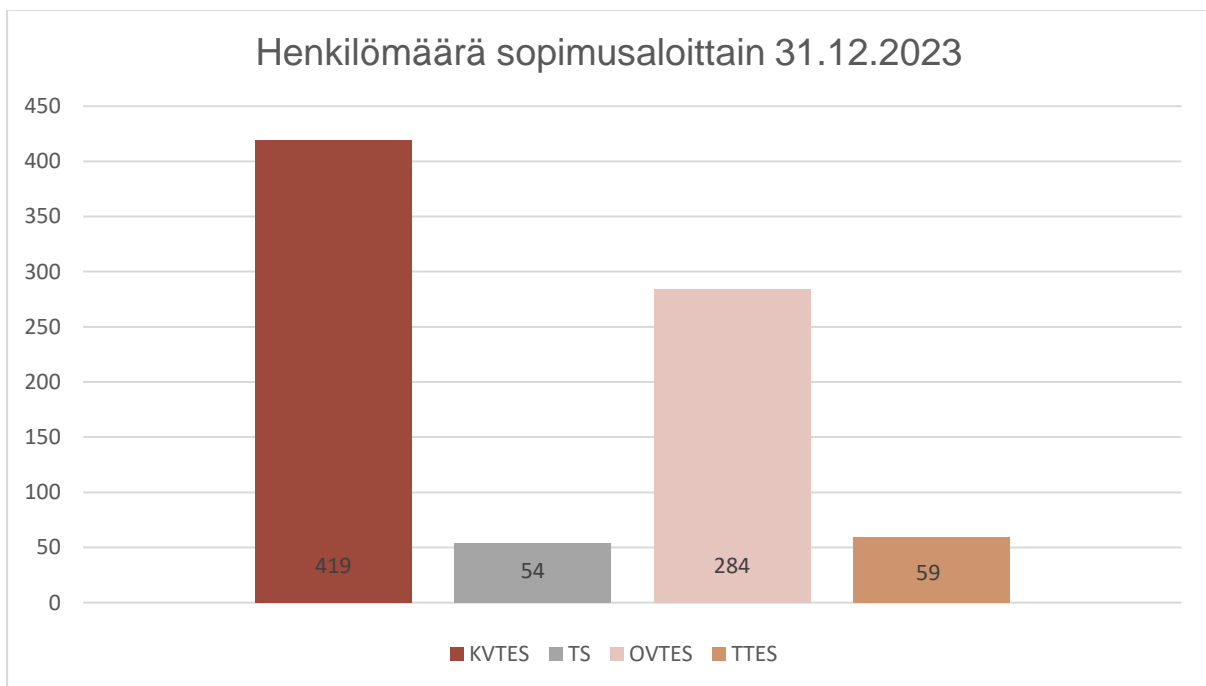
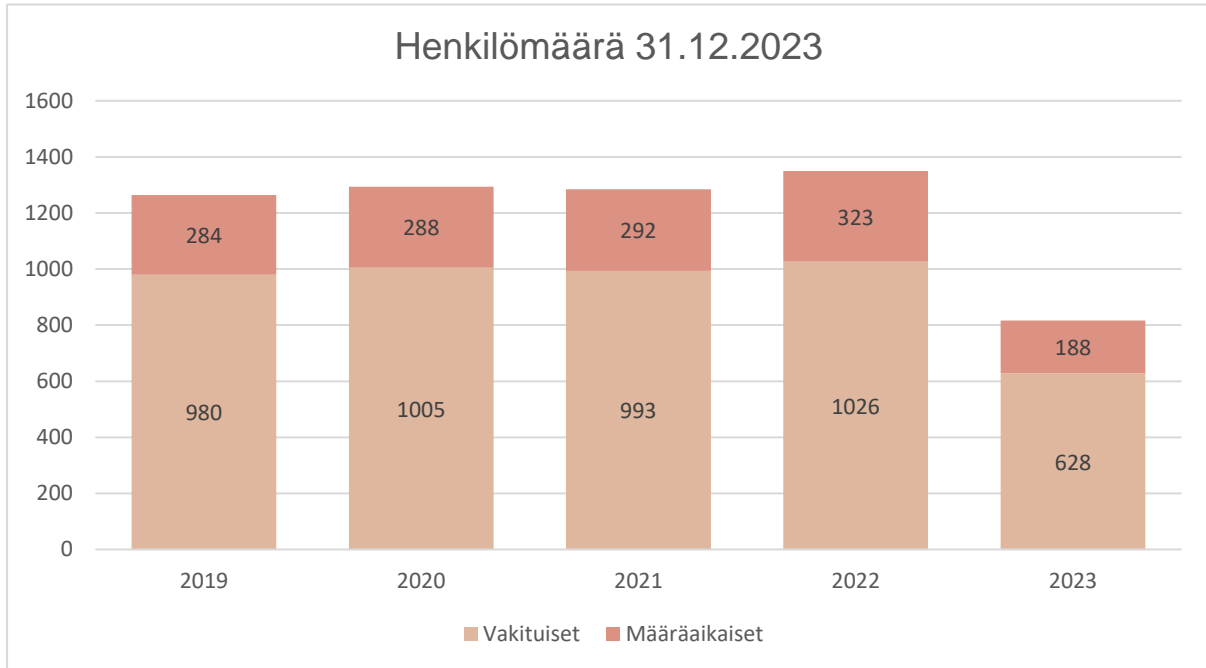
### 2.1 Henkilöstömäärä

Naantalin kaupungin henkilöstömäärä, eli henkilövahvuus, oli 31.12.2023 816 henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 628. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevia oli 188, joista 5 työllistettyä ja 11 oppisopimusopiskelijaa. Lisäksi vuoden 2023 aikana Naantalin opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli 124 sivutoimista tuntiopettajaa eripituisissa palvelussuhteissa

Varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön lyhyt aikaisten sijaisten saannin helpottamiseksi elokuussa 2023 Tempore – keikkatyön sijaispalvelu. Temporen kautta varhaiskasvatuksessa työskenteli 64 eri työntekijää yhteensä 382 erimittaisessa palvelussuhteessa.

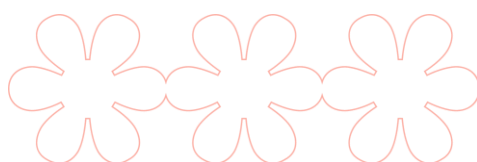
Henkilöstön määrä laski lähes 400 vakituisen ja 130 määräaikaisen työntekijän siirtyessä Varsinais-Suomen Hyvinvointialueelle 1.1.2023.

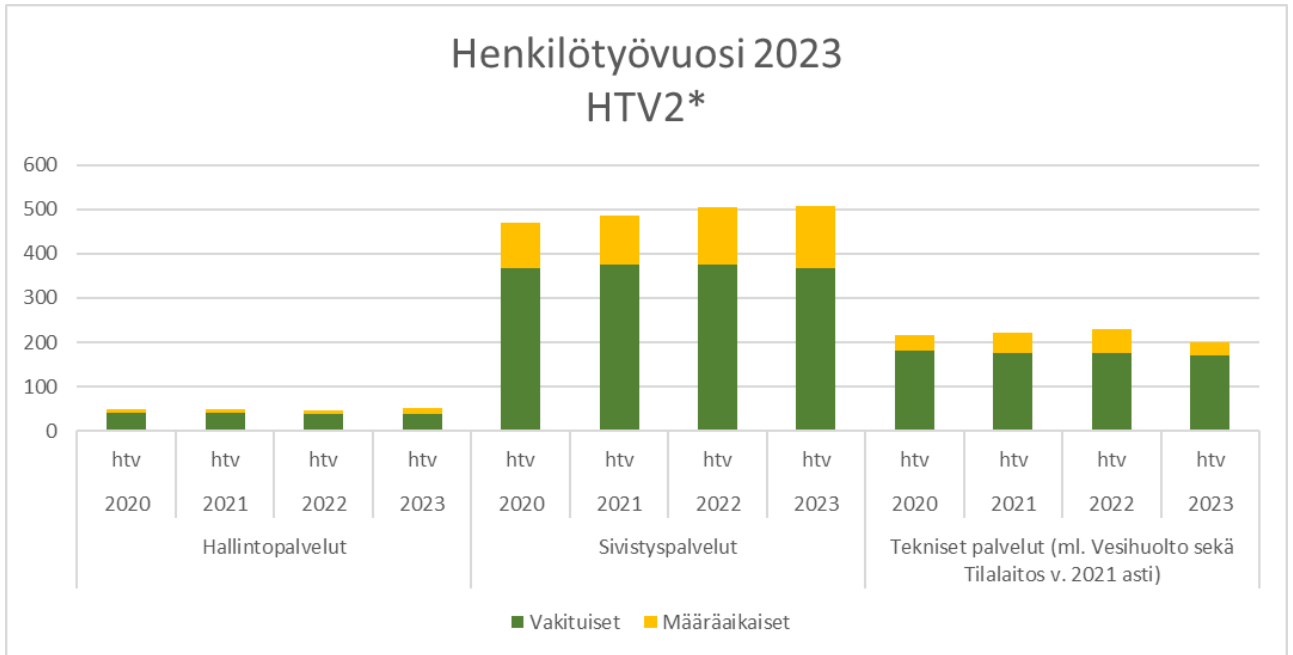




## 2.2 Henkilöstötyömäärä

Henkilöstön työmäärää voidaan tarkastella parhaiten toteutuneella henkilötyövuositarkastelulla. Tarkastelussa huomioidaan koko henkilöstön osalta tehty todellinen työmäärä (HTV2). Laskennassa tarkastellaan palvelussuhteen kesto suhteessa koko vuoteen ja huomioiden palkattomat poissaolot ja osa-aikaisuus.

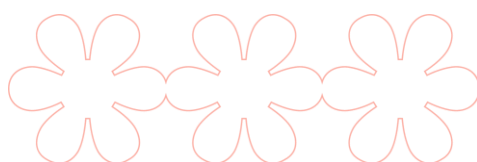
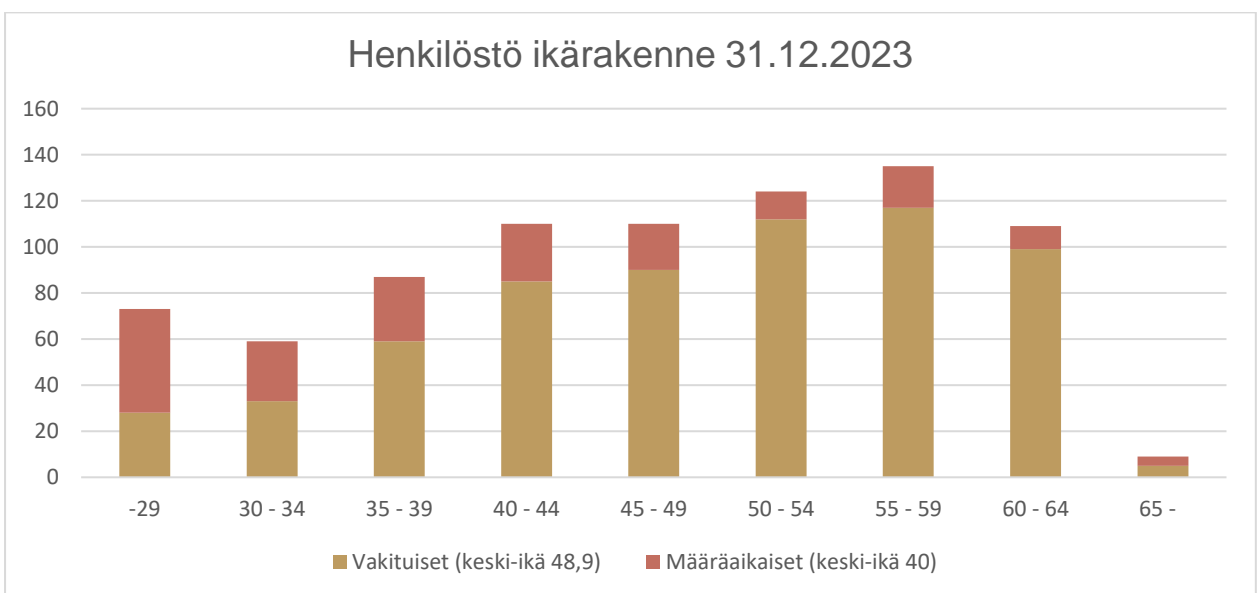




\* Henkilötyövuosi / HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365\* (osa-aikaprosentti/100)

## 2.3 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne Naantalin kaupungilla pysyi aiempien vuosien suuntaisena myös vuoden 2023 aikana vaikka 1.1.2023 lukien V-S Hyvinvointialueelle siirtyi n. 530 työntekijää. Naantalin henkilöstön keski-ikä (46,9) on hieman yleistä kunta-alan keski-ikää (45) korkeampi. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on yleisesti korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa. Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä nousi kolmella vuodella johtuen Varsinais-Suomen Hyvinvointialueelle siirtyneestä nuoremmasta henkilökunnasta.



## 2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

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

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus **vakinaisen** henkilöstön osalta. Taulukossa lukuna näkyy \*Varhalle siirtyneiden luku päättyneinä palvelussuhteina ja suurena lähtövaihtuvuusprosenttina.

	2019	2020	2021	2022	2023
Alkaneet palvelussuhteet	93	105	70	58	68
Päättyneet palvelussuhteet	89	76	70	418	52
Alkaneet ja päättyneet	10	7	16	137	1
Päättyneistä siirtyi eläkkeelle	39	33	28	28	16
Päättyneistä siirtyi eläkkeelle %	39 %	40 %	33 %	5 %	32 %
Päättyneistä sis.siirto	22	5	22	10	9
Päättyneistä muu syy	38	45	36	517*	27
Vak. Henkilömäärä 31.12.	987	1009	993	1026	628
Lähtövaihtuvuus%	8 %	8 %	6 %	53 %	7 %
Tulovaihtuvuus%	10 %	11 %	9 %	19 %	11 %

## 2.5 Rekrytointi

Naantalin kaupungissa 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 ollut vaikeaa varsinkin ateria- ja siivouspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatuksessa on ollut käytössä lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinneissa ostettu sijaisrekrytointipalvelu.

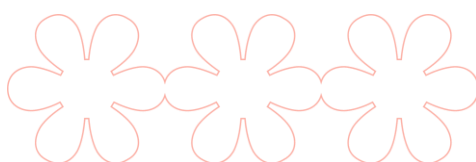
Naantalin kaupunki osallistui marraskuussa RekryExpo-rekrytointimessuille. Messuilla markkinointiin pääasiallisesti ateria- ja siivouspalveluita.

Markkinoinnin lisäksi vuonna 2023 perustettiin Naantalin kaupungille oma rekrytointiverkosto, jonka tehtävä on parantaa Naantalin kaupungin työnantajakuva, markkinointi ja viestintää.

Vuonna 2023 oli 98 rekrytointia ja haettavana 239 työpaikkaa, joista vakinaisia tehtäviä 52 ja määräaikaista 188. Kesätöitä haki 228 naantalilaista nuorta ja heistä pystyimme työllistämään 82 nuorta. Kaikkiin avoimina oleviin tehtäviin haki yhteensä 1951 henkilöä.

## 2.6 Eläköityminen

Naantalin kaupungissa on vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle lähtijöiden määrä laskenut vuodesta 2022.

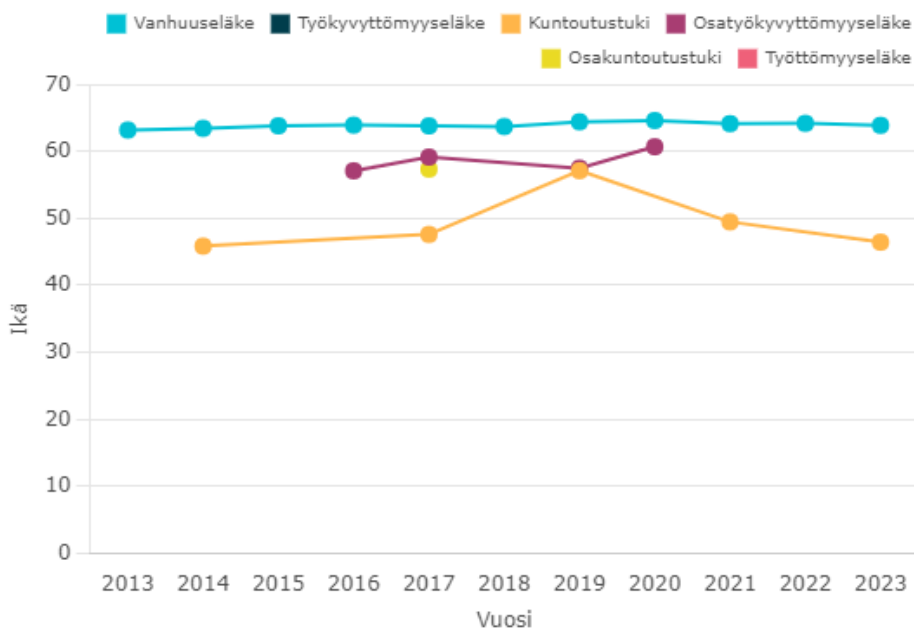


Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 16 henkilöä (2022: 28 henkilöä). Kevan mukaan keski-ikä on vanhuuseläkkeissä 63,9 vuotta ja kaikissa eläkkeissä 58,4 v. Eläkkeelle siirtyi kaikkiaan 19 henkilöä ja vanhuuseläkkeelle 10 henkilöä.

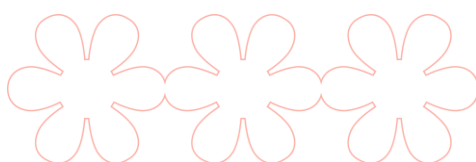
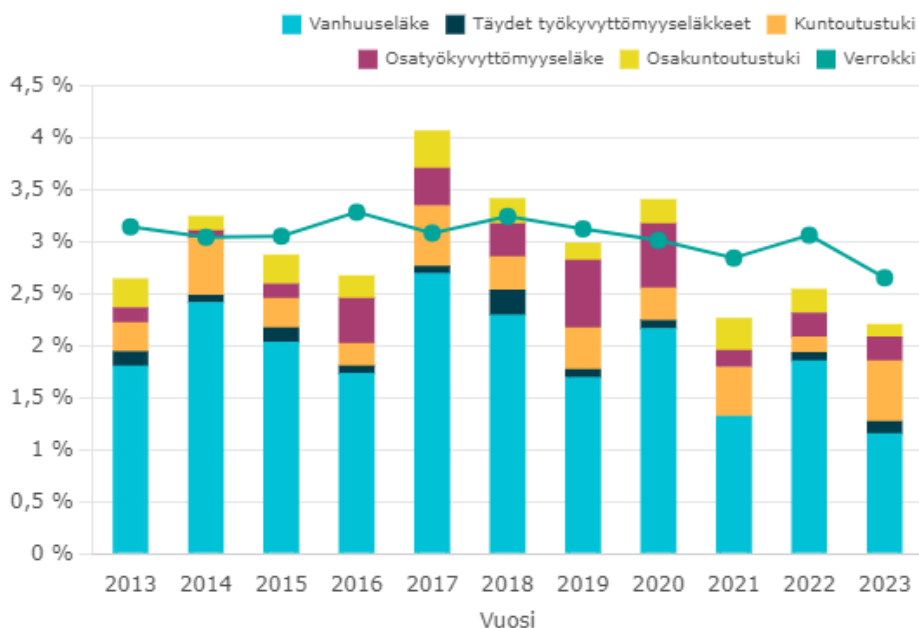
Työkyvyttömyyseläkemaksut laskivat edelleen hiukan vuodesta 2022. Vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,82 % (Vuonna 2022 0,85 %).

Työurat jäävät Naantalissa edelleen verrokkeja lyhemmiksi. Kaikkien alkaneiden eläkkeiden keski-ikä oli Naantalissa 58,4 vuotta.

## Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



## Eläkkeiden alkavuus





### 3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

#### 3.1 Työkyvyn tuki

Vuonna 2023, työterveyshuollon kilpailutuksen myötä, painopiste työkyvyn tuen kehittämisessä oli erityisesti työkykyjohtamisen ja sen osaamisen ja välineiden kehittämisessä. 1.9.2023 otettiin käyttöön, uuden työterveyshuollon myötä, kattavat sähköiset työkyvyntuen seuranta- ja raportointijärjestelmät. Tavoitteena on edelleen saada painopiste ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon vahvistaa työkykyjohtamista erityisesti varhaisen tuen osalta.

Uuden työterveyshuollon haltuunotto sekä hyvän työterveysyhteistyön rakentaminen ovat myös olleet keskiössä vuonna 2023.

Kevan ammatillisten kuntoutusten määrä väheni edelleen vuodesta 2022.

Vuonna 2023 uudelleensijoitus koski 3 työntekijää joko koko vuoden tai osan vuotta.

#### 3.2 Työhyvinvointi

Naantali on mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, jossa seurataan henkilöstön työhyvinvointia. Kysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2022. Vuonna 2023 henkilöstölle toteutettiin oma työhyvinvointikysely, Mitä Sinulle kuuluu 2023. Kyselyyn saatiin 387 vastausta ja näin vastausprosentti oli 48 %.

82 % vastaajista suosittelisi työnantajaansa ystävälleen (Kunta10 2022 84 %)

Stressinkokemus on edelleen vähentynyt vuoden 2021 Mitä Sinulle kuluu kyselystä, mutta työstä palautumisen puuttuminen tai pitkittyminen nousee edelleen esiin työhyvinvointia heikentävänä ja huolta herättävänä asiana. 45 % vastanneista kokee palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta.

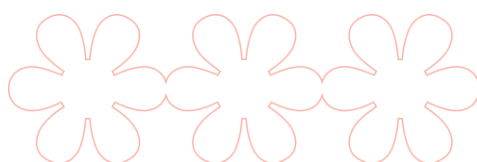
Työkyky ja hyvä työkykyjohtaminen ovat oleellisia asioita, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö. Jokaisessa työyksikössä varataan tyhy-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa.

Vuosi 2023 oli aktiivinen työhyvinvoinnin kehittämisen ja uusien keinojen etsimisen vuosi. Yhteisöllisyyden näkökulmaa tuotiin esille niin haasteissa kuin kampanjoissakin. Kaikille suunnattuun, henkilöstöohjelman mukaiseen, työyhteisötaitojen koulutukseen osallistui 200 henkilöä.

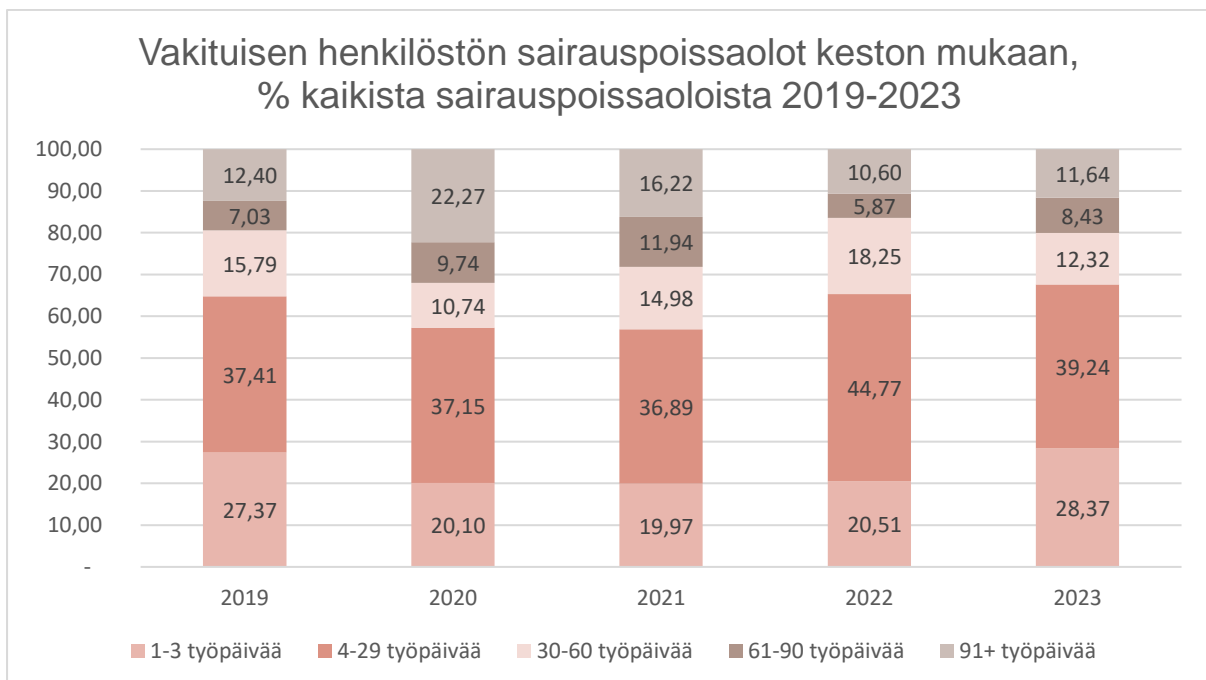
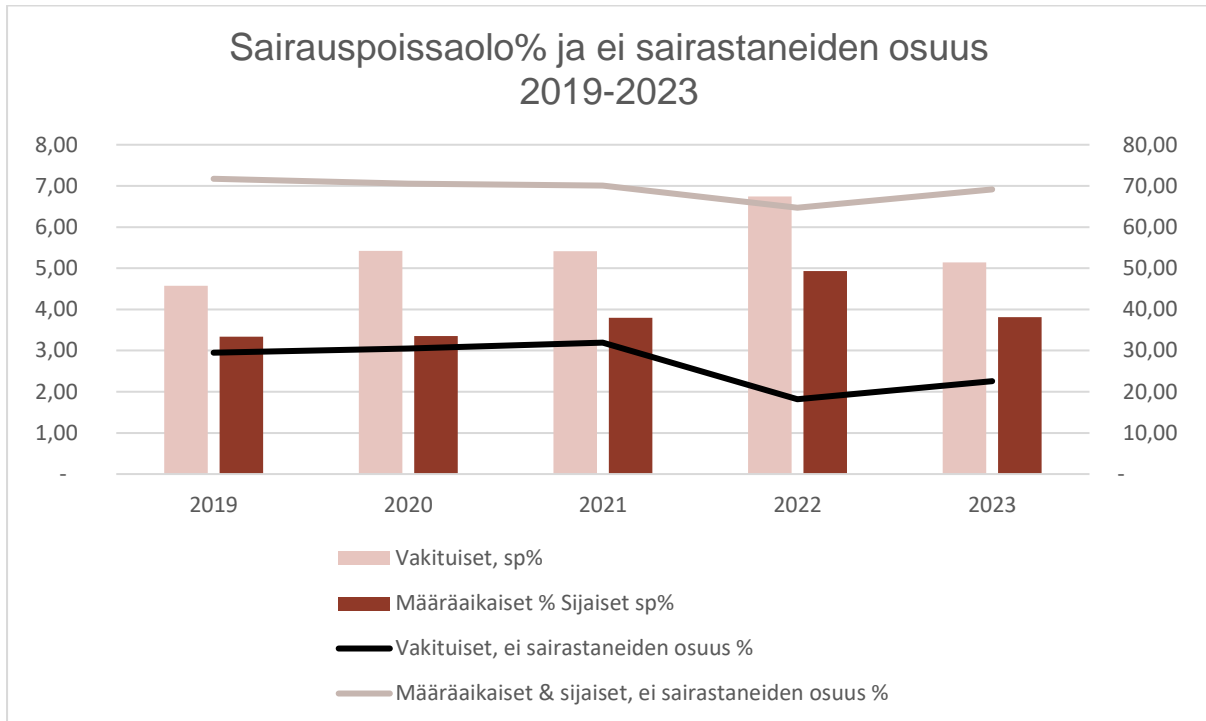
Naantalın kaupungille valmistui, osaksi tulevaa työhyvinvointisuunnitelmaa, henkilöstöliikunnan suunnitelma vuosille 2023–2024. Liikuntasuunnitelman tavoitteena on hyvin konkreettisella tavalla löytää henkilöstöliikuntaan lähiajan tavoitteita ja tarkastella liikunnan asemaa ja resurssointia lisäämään työhyvinvointia. Henkilökunnalla on käytössä kulttuuri- ja liikuntaetuus.

#### 3.3 Sairauspoissaolot

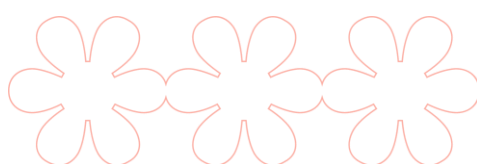
Naantalissa vakituisesta henkilöstöstä ei sairastanut 69,1 % lainkaan vuoden 2023 aikana (2022: 64,7 %). Vakituisten sairauspoissaolo-% laski vuoteen 2022 verrattuna. Vakituisten henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 5,1 % (2022: 6,7 %) teoreettisesta työajasta. Määräaikaisten sairauspoissaolot laskivat myös. Vuonna 2023 3,8 % (2022: 4,9 %). Vuonna



2023 lyhyitä poissaoloja selittää suurelta osin haastava syksy infektioiden suhteen. Pitkien sairauspoissaolojen kasvu selittyy suurelta osin vakavilla sairauksilla, joiden kohdalla on iso työkyvyttömyysriski, joka mahdollisesti tulevaisuudessa myös realisoituu eikä ole estettävissä. Vuonna 2023 Naantalissa kaupungissa tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttivat enemmän sairauspoissaoloja kuin mielenterveyden ongelmat.



Sairauspoissaolojen prosentiosuuksissa kasvoivat lyhyet, 1–3 työpäivän pituiset, sairauspoissaolot ja pitkien sairauspoissaolojen, 61–90 työpäivän ja yli 91 työpäivän kestävät, sairauspoissaolot. Kaikilla palvelualueilla suurimman osan poissaoloista muodostavat edelleen 4–29 työpäivän pituiset poissaolot.

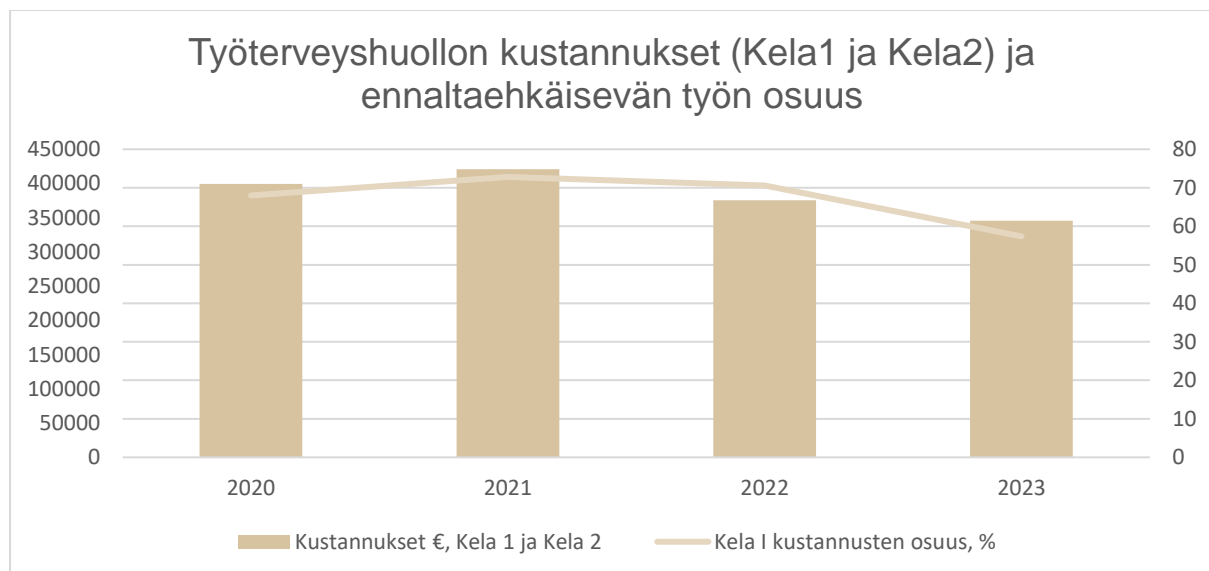


### 3.4 Työterveyshuolto

Tärkeä yhteistyökumppani työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka mukaisesti edetään. Työterveyshuolto osallistuu työkykyneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi.

Kaupungilla vaihtui työterveyshuollon palveluntuottaja 1.9.2023 ja uuden palveluntuottajan kanssa laadittiin laajempi sopimus. Työterveyshuolto nähdään myös tärkeänä työsuhteetuna. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi laajennettiin sairauden hoitoa. Työterveyshuollon kustannukset nousevat, mutta samalla tavoitellaan lyhyempiä sairauspoissaoloja ja nopeampaa työhön paluuta. Paremmalla työkykyjohtamisella vaikutetaan työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Nämä eläkemaksut ovat säännönmukaisesti alentuneet jo vuodesta 2021.

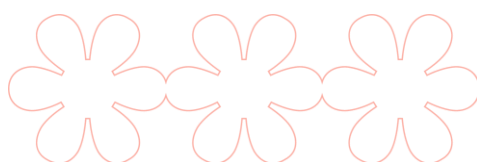
Työterveyshuollon Kela korvattavista kustannuksista 57 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat henkilöstömäärään nähden.



### 4. Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tärkein tavoite on huolehtia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta, jossa ennaltaehkäisevällä toiminnalla on tärkeä rooli. Tätä työtä tehdään kaikilla tasoilla ja hyvällä yhteistyöllä jokaisessa työyhteisössä. Tehokkaaseen työsuojeluun kuuluu työolojen seuraaminen ja korjaaminen niin, että työntekijöiden työhyvinvointia parannetaan ja mahdollisia kuormituksia kevennetään. Työpaikan vaarojen arvioinnilla, yhteisillä käytännöillä ja toimintatapoja sopimalla tuetaan työkykyä ja tavoitellaan mahdollisimman turvallista arkea. Työturvallisuudessa pyrittiin nolla-ajatteluun.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 5 kertaa.

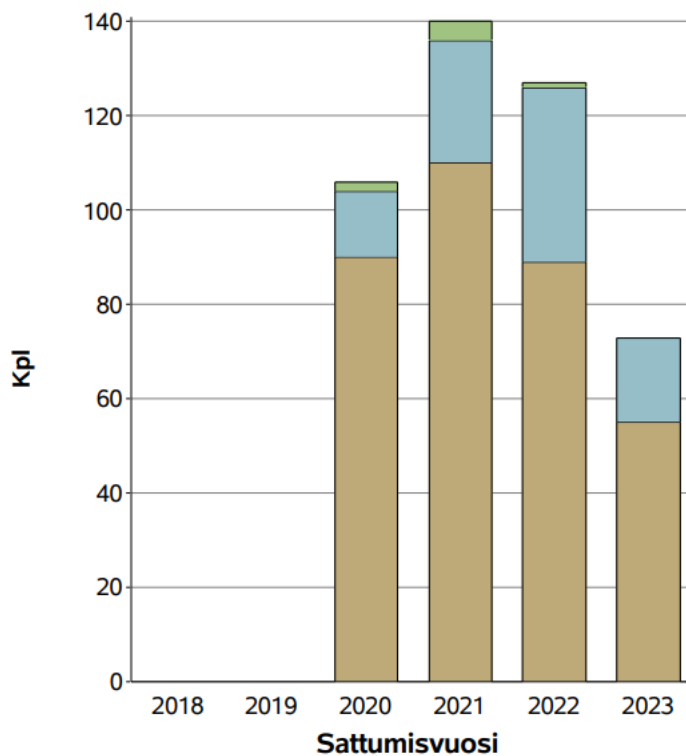


Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin eri kohteisiin 11. Psykososiaaliseen kuormitukseen kiinnitettiin 2023 erityistä huomiota. Työyhteisöjen kehittämistä psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi tehtiin kahdessa yksikössä.

Ensiapukoulutusta järjestettiin työsuojelun toimesta yksi kurssi. Tavoitteena on, että työpaikoilla tulee olla EA1 kurssi suoritettuna vähintään 5 %:lla työntekijöistä.

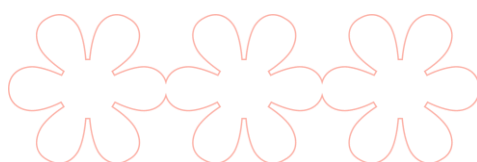
Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tehtiin 43. Vaara- ja uhkatilanteet painottuivat perusopetukseen ja varhaiskasvatukseen. Vaara- ja uhkatilanteet käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa lukuun ottamatta ihan loppuvuoden uhkatilanteita, joiden käsittely siirtyy vuodelle 2024.

Työtapaturmia tapahtui 55 ja työmatkatapaturmia oli 18. Molemmissa oli useita liukastumisia ja kaatumisia talven jäisillä keleillä, työtapaturmissa lisäksi fyysisistä kuormitusta esim. nostojen yhteydessä ja fyysisiä vammoja lasten ja nuorten ohjaus- sekä hoitotilanteissa.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
■ Ammattitauti	-	-	2	4	1	-
■ Työmatkalla	-	-	14	26	37	18
■ Työpaikalla	-	-	90	110	89	55

Työsuojelun tärkeänä osana toimii myös sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan



toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 5 kertaa vuonna 2023. Sisäilmatilanne oli Naantalissa rauhallinen.

Sisäilmaryhmällä on nollatoleranssiperiaate sisäilmaongelmien suhteen. Kaikki esiin tulleet sisäilmailmoitukset tavoitellaan selvitetävän nopeasti ja tehokkaasti siten, että ongelmat voidaan poistaa heti ilmenemisen yhteydessä, jos mahdollista. Sisäilmaongelmat on pystyttykin selvittämään ja poistamaan varsin tehokkaasti, koska pitkäkestoisia merkityksellisiä sisäilmaongelmia ei ole löydetty sisäilmaryhmän seurantaan. Sisäilmatilannetta seurataan Naantalissa kiinteillä Freesy-loggereilla seitsemässä sisäilmaolosuhteiden kannalta tärkeässä kohteessa.

## 5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on Naantalin vahvuus. Naantalissa panostetaan henkilöstön kouluttautumiseen ja kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutus suunnitellaan rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisessä on suunnitelmallisesti pyritty ennakoimaan osaamistarpeet.

### 5.1 Koulutuspäivät

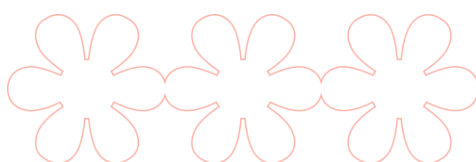
Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Verkkokoulutukset ovat nykyään yleinen koulutustapa. Vertailuluvuissa tulee huomioida suurempi vuoden 2022 työntekijämäärä.

Koulutuksiin osallistuneet 2023 (Suluissa 2022)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallintopalvelut	8 (9)	1 (6)	4 (3)	1 (4)	13 (3)	
Sivistyspalvelut	77 (103)	73 (50)	56 (39)	34 (18)	61 (34)	
Tekniset palvelut (ml tila ja vesi)	52 (20)	25 (25)	14 (11)	9 (6)	25 (16)	
Yhteensä henkilöitä	137 (185)	99 (132)	74 (103)	44 (59)	99 (92)	453 (571)
Yhteensä tunteina						7669 (8451)

### 5.2 Kehityskeskustelut

Työhyvinvointikyselyn perusteella yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun oli viimeisen 12 kuukauden aikana käynyt 76 % henkilöstöstä. (Kunta10 2022 72,2 %). Kehityskeskustelut kirjataan Myjopi-järjestelmään.



## 6. Palkat ja palkitseminen

### 6.1 Palkat

**Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä vesihuoltolaitoksen menot** olivat vuonna 2023 yhteensä 39 522 072 euroa, mikä ylitti talousarviossa varatun määrärahan 1,80 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 31 454 775 euroa. Sosiaali- ja terveyspalveluiden siirryttyä hyvinvointialueelle palkkamenot pienentyivät.

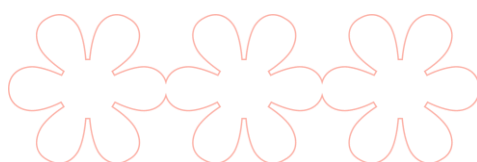
1.5.2022 voimaan tulleiden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin yleiskorotus 1.6.2023. KVTES, TS ja TTES 2,20 % ja OVTES 2,02 %. Myös 1.6.2023 jaettiin paikallista järjestelyerää ja 30.6.2023 kertaerää sopimusten mukaisesti.

	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kokouspalkkiot	Sijaisten ja määräaikaisten palkat	Kesätyöntekijät	Oppisopimus, työllistämispalkat ja siviilipalveluspäivät	Asiantuntijapalkkiot	Luottamustoihmien palkkiot	Yhteensä
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
2022	34 559 873	4 068 273	10 277 159	89 718	608 001	74 453	246 908	49 924 383
2023	23 436 030	1 644 161	5 716 232	67 312	311 051	57 874	222 115	31 454 775
Muutos 2022-2023, %	-32,19	-59,59	-44,38	-24,97	-48,84	-22,27	-10,04	-37,00
Muutos 2019-2023, %	-26,41	-47,35	-25,24	-28,79	-42,64	155,70	-13,33	-27,74

### 6.2 Palkitseminen

Henkilöstöohjelman Yhdessä tehden yksi tavoitteista oli uusia henkilöstön muistamis- ja palkkiseisohje. Uusi muistamis- ja palkkiseisohje otettiin käyttöön 1.7.2023 ja osan vuotta palkittiin vielä vanhan ohjeen mukaisesti kehittämisspalkkiseisin. Painopistettä siirrettiin heti palkkiseiseen, jolloin lähiesihenkilölle mahdollistettiin palkkiseinen nopeasti ja toimialajohtajille laajempi kertapalkkiseismahdollisuus.

Ansi- ja kunniamerkkien saajat sekä työyhteisökehittämisspalkinnon saajien edustajat palkittiin juhlassa syksyllä 2023. Työyhteisökehittämiss palkintoja jaettiin 3 ja poikkeuksellisen hyvistä työsuorituksista tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 4.



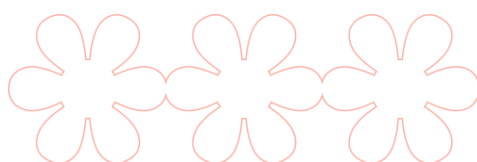
## 7. Yhteistoiminta

### 7.1 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 5 kertaa ja käsitteli mm. organisaation uudistamista, taloutta, vuosittaisia suunnitelmia, henkilöstöetuja ja työsuojelun lakisääteisiä asioita. Kaupunginhallitus päätti yhteistoiminnan järjestämisen periaatteista.

### 7.2 Henkilöstöjaos

Henkilöstöjaoksen eli Heviklubin tavoitteena on järjestää henkilöstölle yhteisöllistä toimintaa. Hevi-klubi kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Heviklubissa oli viisi nimettyä jäsentä vuoden alussa. Vuoden aikana yksi henkilö tuli lisää. Vuonna 2023 järjestettiin neljä tapahtumaa. Tapahtumien yhteenlaskettu osallistujamäärä oli noin 137 henkeä.



Henkilöstöohjelma 2023–2024 Yhdessä tehden toteutuminen 2023		
Tavoite	Mittari	Seuranta
Tarkistamme, että työsuhte-etuudet ovat kohdillaan	Kunta10 työ on palkitsevaa	Kesken
Laadimme uuden muistamisen ja palkitsemisen ohjeen	Tehty/ei tehty	Tehty. Ohje käyttöön 1.7.2023
Uusien työntekijöiden perehdytystilaisuuudet (jatkuu 2024)	Palautekysely osallistuneille	Toteutettu 2023 osalta
Valmistelemme työuraohjelman (jatkuu 2024)	Suosittelee työnantajaa	82 % suosittelee työnantaja, uraohjelman valmistelu kesken
Laadimme lähtökyselyn työntekijöille	Tehty/ei tehty	Kesken
Sujuvoitamme rekrytointiprosessia	Esihenkilökysely: kokee rekrytointiprosessin sujuvaksi	Rekrytointiverkosto perustettu. Esihenkilökysely 2023: Rekrytointi onnistunut 93 %
Käynnistämme keskitetyn rekrytointipalvelun (jatkuu 2024)	Kuntarekry raportit hakijoiden määrä ja vierailuja yhteensä	Kesken. Hakijoiden määrä kasvoi. Hakijoita 1951, työpaikkoja 239.
Osaamisen toimintamallin kehittäminen (jatkuu 2024)	Osaamisen kehittämisen toimintamalli laadittu	Kesken
Henkilöstösuunnitteluprosessin kehittäminen (jatkuu 2024)		Talousarvion toteuttaminen, toteutettu 1.versio 2023
Esihenkilöiden valmentavan johtamisen osaaminen ja keinot (jatkuu 2024)	Lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä	Muutosjohtamisen koulutukset toteutettu 2023 ja 2024
Hyödynnämme ja kehitämme menetelmiä koulutusmyönteisyyden ja osaamisen lisäämiseksi (jatkuu 2024)	Lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä	Kesken
Etsimme keinoja organisaatiokulttuurin vahvistamiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi (jatkuu 2024)		Kesken
Päivitämme tyhy-toimintamallin	Tehty /ei tehty	Tehty. Toimintamalli käyttöön 2024.
Laadimme työhyvinvointisuunnitelman (jatkuu 2024)	Tehty/ei tehty	Liikuntasuunnitelmaosuus tehty 2023
Henkilöstökoulutus työyhteisötaidoista	Kunta10 työyhteisö on yhteistyökykyinen	Työhyvinvointikysely: 3,88, työyhteisötaidot -koulutus toteutettu
Tuemme työhyvinvointia vahvistamalla työyhteisön toimivuutta (jatkuu 2024)	Kunta10: Työpaikan ilmapiiri	Työhyvinvointikysely: 3,87
Työsuojelukoulutukset ja työsuojeluohjeet päivitys (jatkuu 2024)	Työtapaturmataajuus	Kesken
Työturvallisuuden nolla-ajattelu		Kesken

