



# Naantali

## Henkilöstökertomus 2018

Yhteistyötoimikunta 28.2.2019  
Kaupunginjohtajan johtoryhmä 19.3.2019  
Kaupunginhallitus 25.3.2019  
Kaupunginvaltuusto X.X.XXXX

## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| Henkilöstöpäällikön katsaus .....  | 2  |
| 1. Henkilöstö .....  | 3  |
| 1.1. Henkilöstömäärä .....   | 3  |
| 1.2. Rekrytointi.....  | 5  |
| 1.3. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus .....                                  | 5  |
| 1.4. Henkilöstön eläköityminen .....   | 6  |
| 2. Työsuojelu ja työturvallisuus .....   | 6  |
| 3. Kunta 10 .....  | 8  |
| 4. Yhteistoiminta .....  | 9  |
| 4.1. Liikunta- ja vapaa-ajanjaoksen toimintakertomus.....                        | 9  |
| 4.2. Seniorijaoksen toimintakertomus .....                                       | 10 |
| 4.3. Onnittelimme ansio- ja kunniamerkkien saajia ja juhlimme merkkipäiviä ..... | 10 |
| 5. Osaamisen kehittäminen.....   | 11 |
| 5.1. Kehityskeskustelut .....  | 11 |
| 5.2. Kouluttautuminen.....   | 11 |
| 5.3. Sisäinen viestintä.....   | 12 |
| 6. Henkilöstömenot .....   | 12 |
| 6.1. Työn vaativuuden arviointi .....  | 13 |
| 7. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto.....                                       | 14 |
| 7.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta .....  | 14 |
| 7.2. Työterveyshuolto on kumppanuutta .....                                      | 14 |
| 7.3. Varhainen tuki työkyvyille .....  | 15 |
| 7.4. Joustoja vapaan muodossa .....  | 15 |
| 7.5. Sairauspoissaolot .....   | 15 |
| 8. Uudistuminen vuonna 2018 .....  | 18 |
| Hallintopalvelut.....  | 18 |
| Sosiaali- ja terveystalvet .....   | 19 |
| Sivistyspalvelut.....  | 20 |
| Tekniset palvelut .....  | 20 |
| Liite 1: TUNNUSLUVUT .....   | 21 |
| Sairauspoissaolot .....  | 21 |

## Henkilöstöpäällikön katsaus

### Kuntastrategiaa ja palvelujen kehittämistä

Naantalissa työtä ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. Toimintaa on kehitettävä huomioiden muuttuva toimintaympäristö. Viime vuonna valmistui uuden kuntalain mukainen Naantalin kaupunkistrategia 2022. Henkilökunta ja esimiehet ovat saaneet myös osallistua työhön esimiestilaisuuksien ja henkilöstökyselyjen kautta. Kaupunkistrategiassa olemme hyväksyneet menestystee- moiksi mm. joustavan päätöksenteon ja osaavan johtamisen, aloitteellisen ja hyvinvoivan henki- löstön. Kaupunkina haluamme tarjota kilpailukykyisen ympäristön yrityksille sekä viihtyisää asu- mista ja korkeatasoisia palveluita asukkaille.

Sivistyspalveluissa on tehty vuoden aikana laajaa työtä koulu- ja päiväkotiverkoston selvityshank- keessa, jonka tavoitteena laatia suunnitelma toiminnan vaatimukset täyttäväksi, laadukkaaksi ja tehokkaaksi koulu- ja päiväkotiverkostoksi. Tämän työn käytännön toimeenpanoa mm. organi- saation muutoksien sekä kaavoituksen kautta jatketaan suunnitelman mukaisesti. Työn kuluessa on pidetty niin henkilöstön tilaisuuksia kuin kuultu myös palvelujen käyttäjiä ja kuntalaisia.

Vuonna 2018 on jatkettu ateria-, siivous- ja kiinteistönhoidon palvelujen seuranta ja palvelu- strategian tavoitteiden toteutumista, tässä työssä on onnistuttu yhdessä työntekijöiden ja esimies- ten kanssa. Omana työksi asetetut tuloksellisuustavoitteet on saavutettu ja jopa ylitetty.

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu on jatkunut, vaikkakin se on kohdannut haasteita. Vi- ranhaltijoita ja työntekijöitä on osallistunut maakunnan eri valmistelutyöryhmien työhön sekä eri- laisiin hankkeisiin, joissa on kehitetty uusia toimintatapoja ja yhteistyön malleja.

Merkittävä asia on ollut myös päätös Asuntomessujen järjestämisestä Naantalissa. Työ on käyn- nistynyt ja asuntomessuorganisaation rekrytoinnit aloitettiin projektipäällikön valinnalla.

### Kunta 10

Henkilökunta vastasi aktiivisesti joka toinen vuosi tehtävään Kunta 10 –työhyvinvointikyselyyn. Tulokset saatiin loppuvuonna ja niiden käsittely työpaikoilla jatkuu vuonna 2019. Naantalien kau- pungin työntekijät ovat sitoutuneita työskentelemään tuottaakseen laadukkaita palveluita kunta- laisille. Työnantajaan ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä suurin osa työntekijöistä suosittelisi Naantalien kaupunkia työpaikkana ystävälleen. Kunta 10-tuloksien perusteella myös kehitettävää löytyy. Toivon, että jokainen työntekijä yhdessä esimiesten kanssa osallistuu tuloksien käsittelyyn ja tuo esille ajatuksiaan kehittämistä niin työn tekemisen kuin työyhteisön hyvän työilmapiiriin ja viihtyvyyden parantamiseksi.

Kiitokset henkilökunnalle ja esimiehille hyvin tehdystä työstä!

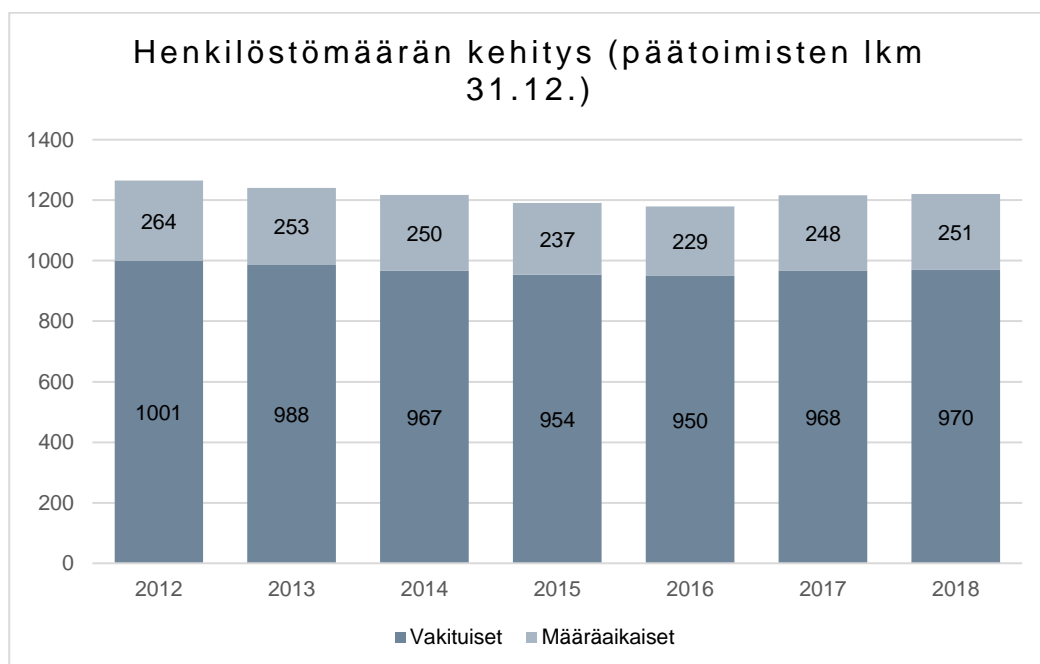
Eila Hulkkonen, vs. henkilöstöpäällikkö

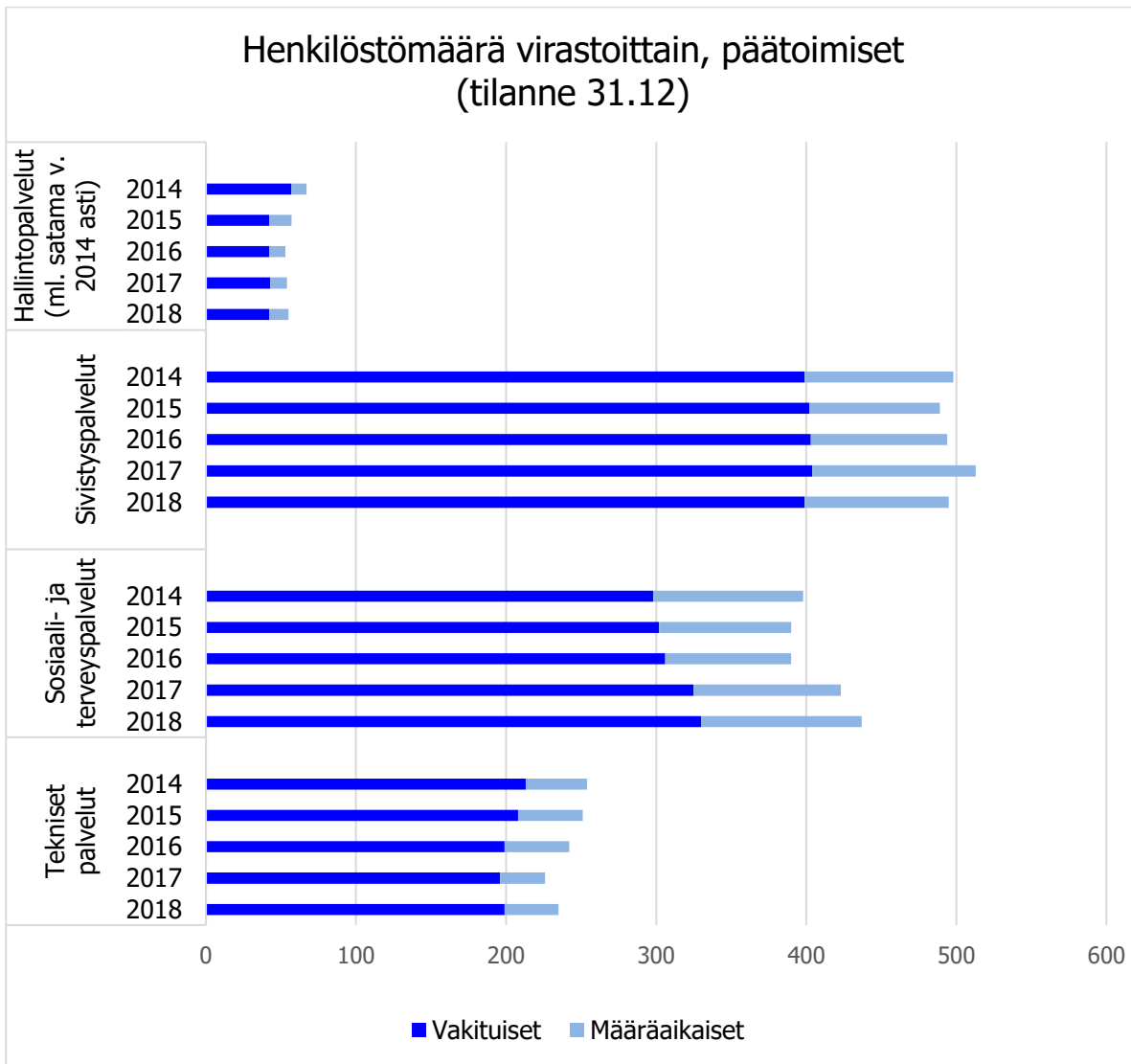
## 1. Henkilöstö

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

### 1.1. Henkilöstömäärä

Naantalin kaupungissa työskentelee keskimäärin 1200 päätoimista henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 970. Vakituisten henkilöstön määrä on pysynyt viime vuoden mukaisena. Vakituisten henkilöstön määrään vaikuttaa avautuvien tehtävien täyttölupamenettely. Avautuvia vakansseja ei aina täytetä vaan pyritään sisäisin järjestelyin jakamaan tehtäviä ja muokkaamaan tehtävänkuvia. Täyttöluvat myöntää kaupunginhallitus. Henkilöstön lomina ja poissaoloja sijaistamassa on ympäri vuoden useita satoja henkilöitä. Sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan. Sijaisten ja määräaikaisen henkilömäärä pitää sisällään tuona ajankohtana olleet 19 työllistettyä (v. 2017 31 työllistettyä) ja kuusi oppisopimusopiskelijaa (v. 2017 kolme). Kuvassa on esitetty vain päätoimiset viran- ja toimenhaltijat. Lisäksi vuoden 2018 aikana Naantalin opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 90 sivutoimista tuntiopettajaa.





Naantalin kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan kaikilla toimialoilla. Sijaisten ja määräaikaisten määrässä ei ole tapahtunut kokonaisuudessaan oleellisia muutoksia, hallintopalveluissa määräaikaisten määrä oli projektien vuoksi kasvanut muutamalla henkilöllä ja teknisillä palveluilla myös kasvua, kuten myös sosiaali- ja terveysterveyspalveluissa. Sivistyspalveluissa lukumäärä hieman laskenut verrattuna vastaavaan vuoden takaiseen ajankohtaan. Tässä tarkastelussa on mukana vain yksi ajankohta vuodessa eli 31.12.2018 voimassa olleet palvelussuhteet.

Henkilötyövuosi (htv) kertoo koko vuoden henkilöstövahvuudesta. Teorettisessa henkilötyövuodessa yksi 100 % työaikaa tehnyt, koko vuoden palvelussuhteessa ollut työntekijä tarkoittaa 1 henkilötyövuotta. Vuoden 2018 henkilötyövuosien määrä oli Naantalin kaupungissa 1240 htv (vuonna 2017 1237 htv ja 2016 1222 htv).

## 1.2. Rekrytointi

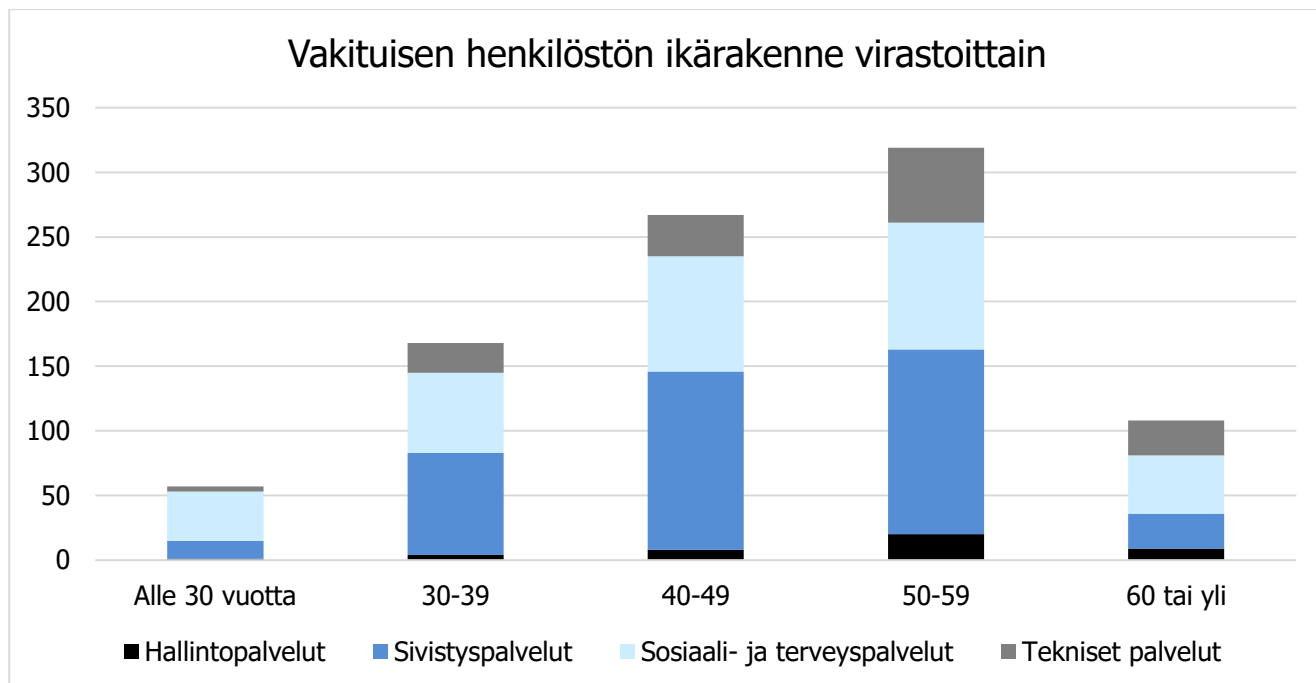
Naantalissa kaupungissa on käytössä sähköinen rekryointipalvelu KuntaRekry. Sähköinen rekrytointi on mahdollistanut joustavan ja systemaattisen rekrytoinnin, ilman että kaupungilla on keskitettyä rekrytointia. Prosessin sähköistäminen on säästänyt huomattavan määrän esimiesten työaikaa.

Kaikki avoinna olevat paikat julkaistaan sisäisesti sekä KuntaRekryssä, kaupungin verkko-sivuilla ja mol.fi sivustolla. Vuonna 2018 Naantalissa oli haettavana 117 avointa työpaikkaa, joista vakinaisia oli 72 ja määräaikaisia 22. Lisäksi työllistimme 113 naantalilaista nuorta kesätöihin. Tehtäviin haki yhteensä 3009 henkilöä (vuonna 2017: 3347). Lisäksi KuntaRekryn sijaisrekisteriin avattiin 186 lyhyttä sijaistustarvetta, joista 108 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.

## 1.3. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus

Naantalissa kaupungissa on pitkiä työuria ja henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Vuonna 2018 kaupungista irtisanoutui 38 henkilöä (2017: 25) vakituisesta työ- tai virkasuhteesta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 49,5 vuotta (2017: 47,5), mikä on kohtuullisen korkea keski-ikä.

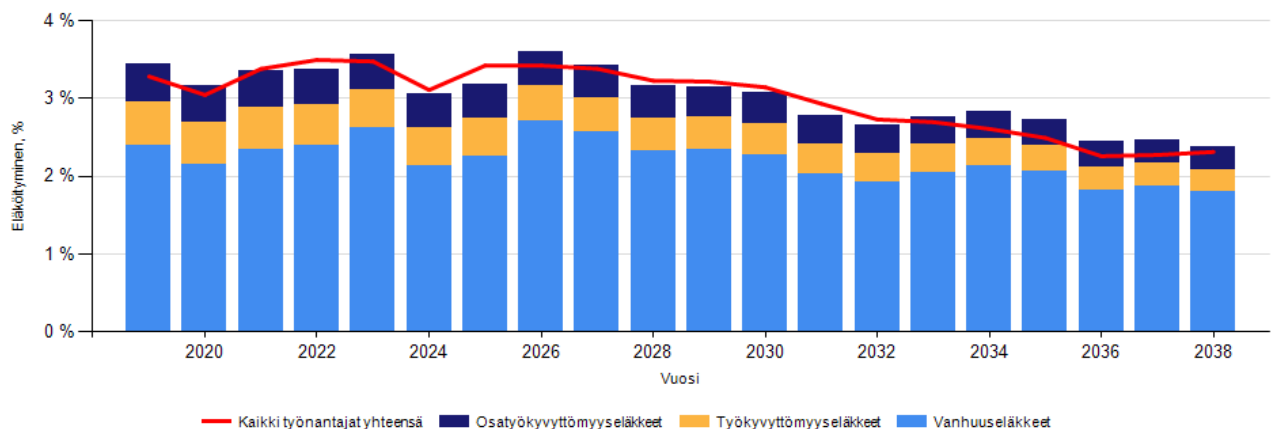


## 1.4. Henkilöstön eläköityminen

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

Kevan tilastojen mukaan Naantalista jäi vanhuuseläkkeelle vuonna 2018 yhteensä 29 henkilöä (2017: 37 ja 2016: 24). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä pysyi vuoden 2017 tasolla ollen 63,7 vuotta (2017: 63.8 vuotta). Kunta 10 –tutkimuksen mukaan työ koetaan edelleen pääsääntöisesti mielekkääksi ja työssä aiotaan jatkaa eläkeikään saakka. Taloudelliset seikat ja eläkeuudistuksen muutokset voivat vaikuttaa myös työssä jatkamiseen. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke. Vuoden 2018 tilastojen mukaan osa-aikaisen eläkkeen (ml. osatyökyvyttömyyseläkkeen) aloitti 7 työntekijää (2017: 12 henkilöä).

Eläköitymisennuste 2019 – 2039, Kevan tilastojen mukaan

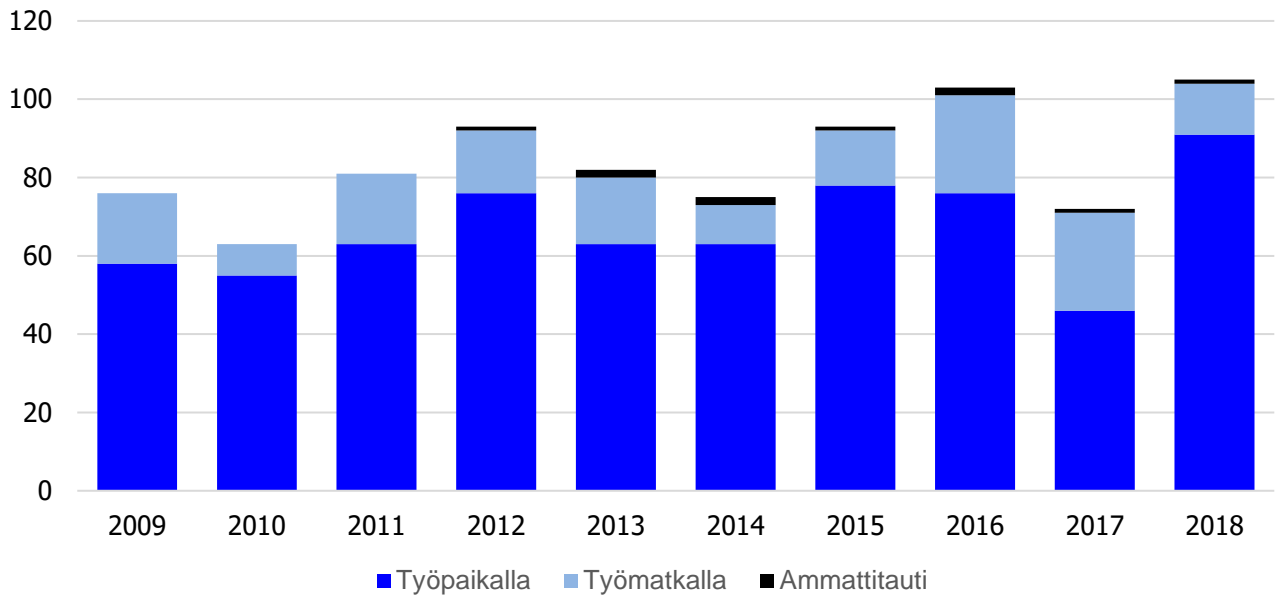


## 2. Työsuojelu ja työturvallisuus

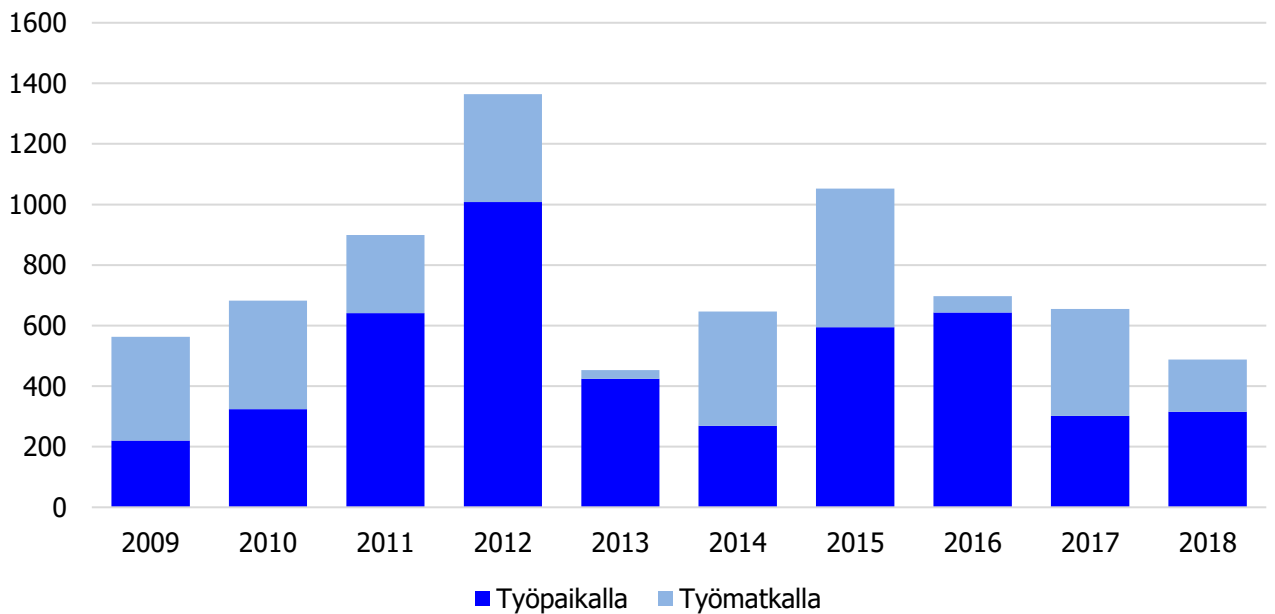
Naantalissa kaupungissa työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään työsuojeluvaliokunnassa, joka koontui 10 kertaa. Työsuojelun tavoitteet asetettiin vuonna 2018 työsuojelun toimintatavan kehittämiseen ja esimiesten sekä henkilökunnan tiedottamisen kehittämiseen. Nuutin työsuojelun sivuja ylläpidetään säännöllisesti. Sähköisen riskienarvioinnin avulla on tehostettu työpaikkatarkastuksiin käytettävää aikaa ja helpotettu työpaikoilla ehdotettujen toimenpiteiden seuranta. Vuoden aikana pilotoitiin yhdessä työterveyshuollon kanssa työn psykososiaalisten kuormitusten arviointia.

Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi hälytys- ja kriisiviestintäjärjestelmä ”Osaava” terveyskeskuksessa ml. korvaushoito ja vuoropäivähoidossa. Järjestelmä käyttöönottoa laajennetaan muihin kaupungin työyksiköihin.

### Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä sattumisvuoden mukaan



### Korvauspäivien lukumäärä sattumisvuoden mukaan





Työsuojeluvaliokunta seuraa tapaturmien lisäksi aktiivisesti vaara- ja uhkatilanteita eli ns. läheltä-piti tilanteita. Ilmoituksia tuli vuonna 2018 56 kappaletta. Määrä nousi hieman aiemmasta vuodesta (45 kappaletta). Työsuojeluvaliokunta on käsitellyt läheltä piti ilmoitukset ja ollut tarpeen mukaan yhteydessä ao. työpaikalle.

Työsuojeluvaliokunnan rinnalla toimii sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 6 kertaa. Sisäilmatyöryhmässä laadittiin sisäilmatiedottamien ohjeet ja periaatteet. Sisäilmaan liittyvistä havainnoista kerrotaan esimiehelle, työsuojelulle, työterveyshuollolle, rakennusvalvonnalle tai ympäristöterveydenhuollolle, joiden tehtävänä on saattaa asia sisäilmatyöryhmän tiedoksi. Sisäilmatyöryhmä käsittelee ilmoitukset ja muodostaa yhteisen käsityksensä sisäilma-asioista ja julkaisee sen kannanottonaan. Ryhmän edustajat huolehtivat siitä, että heidän edustamansa asiantuntijanäkökulma tulee huomioonotetuksi kannanotossa.

Työsuojelu on järjestänyt vuoden aikana turvallisuuskoulutuksia kohdennettuna hoito- ja vanhuspalvelujen henkilökunnalle sekä koko henkilöstölle kohdennettuja ensiapukoulutuksia. koulutuksia.

### 3. Kunta 10

Seuraamme henkilöstömme työhön liittyvää hyvinvointia systemaattisesti eli olemme mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, joka toteutetaan joka toinen vuosi. Tutkimus suoritettiin viimeksi syksyllä 2018. Henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmassa olemme valinneet tavoitteiksi työskentelyn tavoitteellisuuden, koetun kohtelun oikeudenmukaisuuden, sosiaalisen pääoman kokemuksen ja työyhteisön kehittämisen kokemuksen. Kunta 10-tutkimuksen tietoja saadaan seuraavan kerran vuodelta 2020.

Kunta 10-tuloksista kerrottiin joulukuussa esimiesten, kaupunginjohtajan johtoryhmän sekä luottamushenkilöiden yhteisessä tilaisuudessa.

Työhön liittyvät mittarit kertovat työhyvinvoinnin positiivisesta kehityksestä verrattuna vuoden 2016 tuloksiin. Suurin osa vastaajista kokee työn imua sekä panostaa työhönsä kiitettävästi. Positiivisen kehityksen rinnalle nousee kuitenkin huoli työmäärän noususta yli sietokyvyn ja työstressin lisääntymisestä sekä asiakkaiden taholta tapahtuvien väkivalta- ja uhkatilanteiden määrän noususta. Nämä haasteet eivät kosketa pelkästään Naantalia vaan näkyvät laajemminkin kuntakentällä.

Tutkimuksessa työhyvinvointia mitataan myös työyhteisön kautta. Työyhteisön yhteistyökykyisyys ja tavoitteellisuus sekä työpaikan hyvä ilmapiiri ja sosiaalisen pääoman kokemukset vahvistavat työhyvinvointia. Työyhteisön osuudessa kysyttiin myös syrjinnän kokemuksista ja työpaikkakiusaamisesta. Näistä asioista on tärkeää ilmoittaa myös työnantajalle, jotta ne voidaan käsitellä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin ongelmat kärjistyvät. Kokonaisuutena työyhteisö mittarit kertovat edelleen hyvästä työhyvinvoinnin tasosta.

Johtamisen mittarit kertovat positiivisesta kehityksestä esimiestyössä ja valmentavassa johtamisessa. Naantalien sijoitus on Kunta 10 –kyselyn mukaan hyvä. Naantalissa on toteutettu laaja esimiesvalmennus, jonka tavoitteena on ollut mm. tukea esimiestyötä, hyvää ja oikeudenmukaista sekä tasa-arvoista johtamista. Kokonaisuutena katsoen, Naantali pärjää hyvin kuntien välisessä työhyvinvointi-tutkimuksessa. Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen muuttuvassa työ- ja toimintaympäristössä.

## 4. Yhteistoiminta

Naantalissa on pitkät perinteet työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsitellään henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnasta liittyvät asiat sekä työsuojelun yhteistoiminnan asiat. Yhteistyötoimikunnan jäseninä 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.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2018 aikana 7 kertaa ja käsitteli mm. taloutta, työsuojelun kehittämishankkeita, uutta kaupunkistrategiaa 2022, yhteisiä pelisääntöjä seurasi palvelujen muutoksia koskevia selvityksiä mm. palvelupisteiden ja muiden tukitoimintojen selvitystä sekä koulu- ja päiväkotiverkkoselvitystä.

Perinteinen luottamushenkilöiden ja henkilöstön kevätjuhla järjestettiin Naantalien Kaivohuoneella helatorstain aattona. Mukaan kutsuttiin myös konserniyhtiöiden henkilöstö ja hallituksen jäsenet. Juhlaan osallistui n. 400 henkilöä.

### 4.1. Liikunta- ja vapaa-ajanjaoksen toimintakertomus

Liikunta- ja vapaa-ajanjaos järjestää vapaa-ajan toimintaa kaupungin työntekijöille. Toiminta on tarkoitettu kaupungin vakituksille ja pitkissä määräaikaissa palvelussuhteissa oleville työntekijöille. Jaos toimii yhteistyötoimikunnan alaisuudessa oman vuosittaisen budjetin puitteissa ja kokoontui 12 kertaa vuoden aikana. Liikunta- ja vapaa-ajan jaos koostuu henkilöstön edustajista.

Vuoden 2018 aikana jaos on tarjonnut henkilökunnalle uintimahdollisuuden Raision Ulpukassa kolme kertaa kuukaudessa. Jaos tukee mm. supertreeneihin osallistumista ja yksittäisiä kaupungin työntekijöitä heidän edustaessaan kaupunkia urheilutapahtumissa. Jaos tukee myös työyhteisöjä työhyvinvointia ja kuntoa edistävässä hankkeissa. Vuosittaiseen kevätjuhlaan järjestetään yhteistä ohjelmaa.

Kevätkaudella jaos järjesti Haijaisten liikuntapäivän, johon osallistui 70 henkilöä. Syyskaudella järjestettiin perinteinen Raisio-Loimaa-Naantali liikuntapäivä Maijamäen liikuntahallissa sekä Naantalien kylpylässä, osallistujia oli 50. Jaos on antanut henkilökunnalle tukea teatterilippuihin; keväällä Emma Teatterin Love Me Tinder näytöksen osallistui 100 työntekijää ja syksyllä Turun kaupunginteatterin Taru Sormusten herrasta näytöksen 27 henkilöä. Suntownissa järjestettyihin pikkujouluihin osallistui 58 kaupungin työntekijää.

Henkilökunnan liikkumisen tueksi jaos tarjoaa monenlaisia liikuntavälineitä henkilökunnan käytettäväksi mm. Bungypump sauvat, sulkismailat, frisbeekiekkosettejä, pesäpallovarusteet, askelmitareita, erilaisia ulkopelejä. Välineet ovat lainattavissa maksutta kaupungintalon palvelupisteestä.

## 4.2. Seniorijaoksen toimintakertomus

Seniorijaos eli Senioritiimi on yhteistyötoimikunnan alainen jaos, jolla on oma budjetti. 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. Työterveyslääkärin läheteellä senioritiimin jäsenet voivat saada vuosittain lähetteen fysioterapiaan.

Seniorijaos järjestää kaupungin työntekijöille monenlaista virkistystoimintaa mm. teatteri- ja konserttimatkoja sekä retkiä lähialueille. Senioritiimin tapahtumiin ovat oikeutettuja tammikuusta alkaen 55-vuotta täyttävät. 2018 Senioritiimiin kuului 327 henkilöä.

Seniorijaosto piti vuoden aikana 10 kokousta. Uusien senioreiden infotilaisuus järjestettiin alkuvuonna. Tilaisuudessa uudet Seniorit kutsuttiin tutustumaan senioritiimin toimintaan, keskustelemaan tulevasta sekä esittämään toiveitaan toiminnasta.

Vuosittaisia vakiotoimintoja ja etuja olivat 3x10€ arvoiset hierontasetelit sekä alennukset Naantalissa kylpylän uinti-, jumppa- ja kuntosalitarjonnasta. Kevätkaudella järjestettiin ”Jumppacoktail” –teemalla liikuntaryhmiä kolme kertaa. Ohjelmassa oli keuhonhuoltoa, pilateta ja joogaa. Syksyllä jatkettiin samoilla aiheilla ja järjestettiin säännölliset viikottaiset jumprat Kuparivuoren koululla. Osallistujia näihin oli 20-30 henkilöä/kerta.

Teatteriesityksiä järjestettiin Teatteri Akselissa, Samppalinnan kesäteatterissa sekä Linnateatterin Dominossa. Naantalissa musiikkijuhlille tarjottiin lippuja erikoishinnalla. Syksyllä järjestettiin retki Oopperan kummitus esitykseen Helsinkiin sekä ruoka- ja viinimessut, Joonas Nordman Show & Dinner, jääkiekko-ottelu sekä kirkkokonsertti. Seniorit järjestävät perinteisesti myös vuosittaisen retken lähiseudulle. Tänä vuonna kävimme tutustumassa Tuorlan observatorioon opastetulla kierroksella opastettu sisältäen Planetaariossa esityksen avaruutemme ihmeistä. Kahteen retkeen osallistui yhteensä 100 senioritiimiläistä.

## 4.3. Onnittelimme ansio- ja kunniamerkkien saajia ja juhlimme merkkipäiviä

Naantalissa kaupunki järjestää vuosittain juhla kunnia- ja ansiomerkkien sekä mitalien saajille. Kuntaliitto myönsi ansio- ja kunniamerkkejä naantalilaisille luottamus- ja virkamiehille 35 kappaletta. Naantalissa kaupungin ansiomitali myönnettiin 31 henkilölle.

Naantalissa kaupungin työntekijöiden 50- ja 60-vuotisjuhlapäivää muistetaan yhteisesti sovitulla lahjalla. 48 henkilöä täytti 50 vuotta ja 59 henkilöä täytti 60 vuotta. Naantalissa perinteeseen kuuluvat kuntolomat, joihin oikeutettuja ovat pitkään kaupungin palveluksessa olleet henkilöt. Kuntoloma-oikeus oli kertynyt 81 (vuonna 2017: 128) henkilölle ja heistä kuntolomalle osallistui yhteensä 31

henkilöä (40 %). Kuntolomia järjestettiin vain kaksi. Kuntolomaan oikeutetuille ja osallistuneille lähetettiin palautekysely, jonka perusteella kuntoloma vastasi edelleen sisällöltään ja järjestelyiltään odotuksia.

## 5. Osaamisen kehittäminen

Naantalissa henkilöstön osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan vahvuudeksemme. Kehityskeskusteluissa luodaan kehityssuunnitelmat, joiden kautta työyksiköt tuottavat tietoa toimialakoh-  
taisien 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.

Vuoden aikana järjestettiin esimiesten ja henkilökunnan koulutuksia KuntaHr –ohjelmiston käytöstä, kehityskeskusteluista sekä työkyvyn tukemisesta sairaspöissaolojen seurannasta. Vuoden aikana otettiin käyttöön KuntaHr –järjestelmän sähköisenä palveluna sairaspöissaolohälytykset silloin kun asetut sairauspöissolorajat ylittyvät. Esimiesten edellytetään ottavan työkykyasiat puheeksi varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti. Esimiesfoorumia järjestettiin esimiesten työn tueksi eri aiheista.

### 5.1. Kehityskeskustelut

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. Ikäohjelman (55+vuotiaat) piirissä olevien kanssa kehityskeskusteluihin varataan eriyinen aika, jotta työssäjaksamista haastavia asioita voidaan aidosti miettiä.

Seuraamme käytyjä kehityskeskusteluja sekä Kunta10-tutkimuksessa että sisäisellä raportoinnilla. Vuoden 2018 Kunta 10 –kyselyssä 78,8 % henkilökunnasta ilmoitti käyneensä joko yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun esimiehensä kanssa (v. 2016; 83.3 %). Kehityskeskusteluissa on käytössä sähköinen lomake ja seuranta KuntaHR:n ohjelmiston kautta.

### 5.2. Kouluttautuminen

Naantalissa 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. Kunta-10 tutkimuksen mukaan henkilöstöstä suurin osa kokee täydennyskoulutuksen riittävänä (77,2 %). Koulutusten suhteen tavoitteenamme oli, että koko henkilöstö osallistuu ammattitaitoa ylläpi-

tävään 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 käytettiin aikaa yhteensä noin 20 838 tuntia (2017: 20 226 tuntia) ja koulutuksiin osallistui 939 henkilöä. Keskimäärin koulutuksiin käytettiin siten 22,2 tuntia. Kun tässä laskennassa koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia, voidaan todeta, että saavutimme tämän keskimääräisen tavoitteemme. (Koko htv1 määrään verrattuna keskimääräinen arvo on 16,8). Opintovapaan mahdollisuutta käytti yhteensä 15 työntekijää (2348 pv, 1619 työpäivää).

Henkilöstön koulutuksiin osallistuminen henkilömäärinä.

|                                       | Alle 1pv      | 1pv +       | 2pv +        | 3pv+         | 4pv+        |       |
|---------------------------------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------|
|                                       | Alle 6 tuntia | 6-11 tuntia | 12-17 tuntia | 18-23 tuntia | 24 + tuntia |       |
| Hallintopalvelut                      | 10            | 5           | 5            | 7            | 13          |       |
| Sivistyspalvelut                      | 28            | 104         | 56           | 69           | 166         |       |
| Sosiaali- ja terveystalvet            | 92            | 56          | 49           | 41           | 77          |       |
| Tekniset palvelut (sis. tila ja vesi) | 24            | 39          | 25           | 26           | 47          |       |
| Yhteensä henkilöitä                   | 154           | 204         | 135          | 143          | 303         |       |
|                                       |               |             |              |              |             |       |
| Yhteensä tunteina                     |               |             |              |              |             | 20838 |
| Koulutuksiin osallistuneiden määrä    |               |             |              |              |             | 939   |

### 5.3. 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 ja henkilökunnalle on julkaistu omat käsikirjansa, josta löytyvät käytännön ohjeet esimiehille ja henkilöstölle. Vuoden aikana julkaistaan lisäksi esimies- ja henkilöstötiedotteita ajankohtaisista aiheista. Sisäinen viestintä on olennainen osa työtä, jolla pyrimme varmistamaan osaamisen ja yhdenmukaista toimintatavan kehittämistä ja ylläpitämistä.

## 6. Henkilöstömenot

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä tilalaitoksen ja vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2018 yhteensä 52 396 001 euroa, mikä ylitti talousarviossa varatun määrärahan 0,60 %:lla. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden osalta menojen nousua verrattuna vuoden 2017 toteutuneisiin kustannuksiin verrattuna syntyi 4,05 %. Tammikuussa maksettiin kertaerä, jonka määrä oli yhteensä 326 326 euroa.

Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2018 alkaen. Uuden sopimuksen mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdistui 1,25 % tai 26 euron yleiskorotus 1.5.2018 alkaen. Vuoden 2018 tulokseen kirjattiin myös 1.1.2019 tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, joka maksettiin jokaiselle palvelussuhteessa 3.9. – 18.11.2018 olleelle kaupungin työntekijälle. Kertakorvauksen suuruus oli 9.2 % varsinaisesta palkasta ja sen kustannukset kaupungille olivat noin 326 000 euroa. Kuntatyönantajien mukaan kertakorvauksen kustannusvaikutus keskimäärin kunta-alalla oli n. 0,67 % vuositasolla. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen mukaan sopimusjaksolla 1.2.2018 – 31.3.2020 kustannusvaikutukset ovat kunta-alalla n. 3,5 %.

Työllisyys- ja kilpailukyky sopimus 2017 – 2019 on leikannut kunta-alan henkilöstön lomarahaa 30 %:lla lomanmääräytymisvuosilta 1.4.2016 – 31.3.2017 ja 1.4.2017 – 31.3.2018. Vuonna 2016 lomarahaa maksettiin yhteensä 1 841 354 euroa. Vuonna 2017 maksetuissa lomarahoihin näkyy kikysopimuksen vaikutus, lomarahaa maksettiin yhteensä 558 625 euroa vähemmän eli 1 282 729 ja vuonna 2018 yhteensä 1 308 899 euroa. Viimeisen kerran leikkaus kohdistuu lomakaudelta 1.4.2018 – 31.3.2019 kertyneisiin lomarahoihin, jotka maksetaan Naantalissa kesäkuun 2019 palkanmaksun yhteydessä.

| Maksettujen palkkojen ja palkkioiden muutos 2014-2018 |                                   |  |                                     |                 |                                   |                      |                                    |            |
|---|-----------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------|------------------------------------|------------|
|   | Vakinaisten palkat ja tuntipalkat | Erilliskorv. ja henkilöstön kokouspalkkiot | Sijaisten ja määräaikais-ten palkat | Kesätyöntekijät | Oppisopimus ja työllistämispalkat | Asiantuntijapalkkiot | Luottamustoimihenkilöiden palkkiot | YHTEENSÄ   |
| 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  | 30 270 736                        | 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 |
| Muutos 2017-2018                                      | 1,09 %                            | 23,22 %                                    | 9,54 %                              | 5,18 %          | 15,34 %                           | 0,94 %               | -0,57 %                            | 4,05 %     |
| Muutos 2014-2018                                      | -0,12 %                           | 9,63 %                                     | 11,80 %                             | 11,51 %         | -22,38 %                          | -78,79 %             | -8,23 %                            | 1,82 %     |

## 6.1. Työn vaativuuden arviointi

Kvtes- sopimuksen työn vaativuuden arviointityötä on jatkettu TVA-arviointityöryhmässä. Vuoden 2018 aikana saatu suoritettua arviointeja sekä tehtyä kokonaissuunnitelmaan tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisesta ja aikataulusta siten, että palkantarkistukset toteutetaan vuonna 2019. Arviointityöryhmässä ovat edustettuna toimialajohtajat, pääluottamusmiehet sekä henkilöstöpäällikkö.

## 7. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

Naantalin 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.

### 7.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkyky on oleellinen asia, kun tavoitteena ovat pitkät työurat. Naantalin 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 yhdessä-oloa vapaamuotoisemmissa merkeissä, mutta sitä toteutetaan myös vapaamuotoisena työyhteisön kehittämisenä.

Ennaltaehkäisevään toimintaan on liitetty jo usean vuoden ajan omat varhaiskuntoutuskurssimme. Kursseilla käydään läpi erilaisia työkykyä haastavia riskejä ja yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa niihin. Kurssien muotoa on muutettu ja kehitetty vastaamaan paremmin osallistujien tarpeita. Kurssit kohdennetaan työnantajan ja työterveyshuollon kanssa yhdessä tarveharkinnan mukaan eri henkilöstöryhmille. Työnantaja hakee yhdessä työterveyshuollon kanssa myös Kelan Kiila-kuntoutuksia eri henkilöstöryhmille.

### 7.2. 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. Työterveyshuollon painopiste on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Naantalin kaupungissa on systemaattisesti kehitetty ennaltaehkäisevää toimintaa työterveyshuollon kanssa ja se näkyy työterveyshuollon kustannusrakenteessa. Kela I korvausluokan kustannusosuuden kasvun taustalla on kaksi syytä: toiminnallinen panostus ennaltaehkäisevään toimintaan. Kaupungin ikäohjelma tarjoaa lisäksi fysikaalisen hoitoa 5 kertaa vuodessa työterveyslääkärin läheteellä. Ikäohjelman fysikaalisen hoidon kustannukset olivat vuonna 2018 20 120 euroa. Työterveyshuollon kustannuksista 54,4 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.

| <b>Työterveyshuolto euroina</b>           | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, € | 490 052 | 500 430 | 527 479 | 499 990 | 536 976 | 530 203 |
| Kustannukset, €/henkilö                   | 393     | 400     | 426     | 405     | 435     | 428     |
| Kustannukset Kelan korvauksen jälkeen     | 262 249 | 257 023 | 254 353 | 248 385 | 244 700 | 245 800 |
| Kustannukset, €/henkilö                   | 210     | 196     | 205     | 201     | 198     | 198     |
| Henkilönlukumäärä                         | 1 247   | 1 241   | 1 238   | 1 236   | 1 234   | 1 239   |
| Kela I kustannusten osuus, %              | 40.8    | 41.3    | 41.0    | 45.0    | 54.5    | 54.6    |

### 7.3. 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. Osassa ratkaisuna oli työkokeilu, osassa ammatillinen uudelleen koulutus ja osassa eläkeratkaisu, joko koko- tai osa-aikainen määräajaksi tai toistaiseksi.

Naantalissa kaupungissa on käytössä ns. uudelleensijoituspankki, jonka avulla voidaan auttaa henkilöä siirtymään uusiin työkykyään vastaaviin tehtäviin Naantalissa 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.

### 7.4. Joustoja vapaan muodossa

Käytämme Naantalissa talkoovapaita tukemaan henkilöstön työssäjaksamista lisääntyvällä vapaa-ajalla. Talkoovapaita käytti vuonna 2018 yhteensä 124 henkilöä (2017: 139) ja talkoovapailta oltiin 640 työpäivää (2017: 735), 704 kalenteripäivää. Vain lääkäreillä on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi ja näin teki kaksitoista lääkäriä. Vuorotteluvapaalla oli 10 työntekijää yhteensä 1338 kalenteripäivän ajan (918 työpäivää).

### 7.5. Sairauspoissaolot

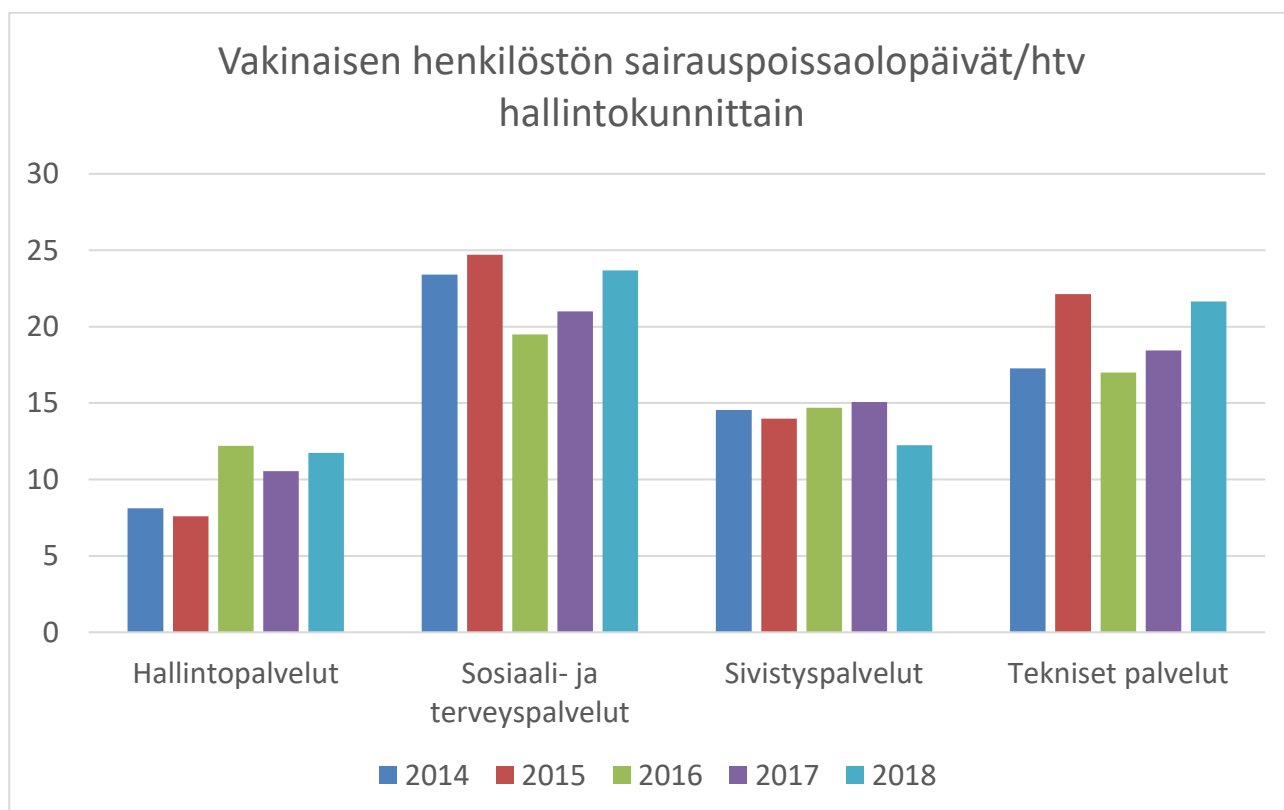
Naantalissa kaupungissa seurataan sairaspöissaoloja sekä palkkahallinnon järjestelmän, että Kunta 10 – tutkimuksen raportoinnin avulla. Sairaspöissaolopäiviä seurataan työpäivinä suhteessa teoreettiseen työaikaan (tiedot palkkahallinnon järjestelmästä). Tavoitteena on ollut 4,5 %

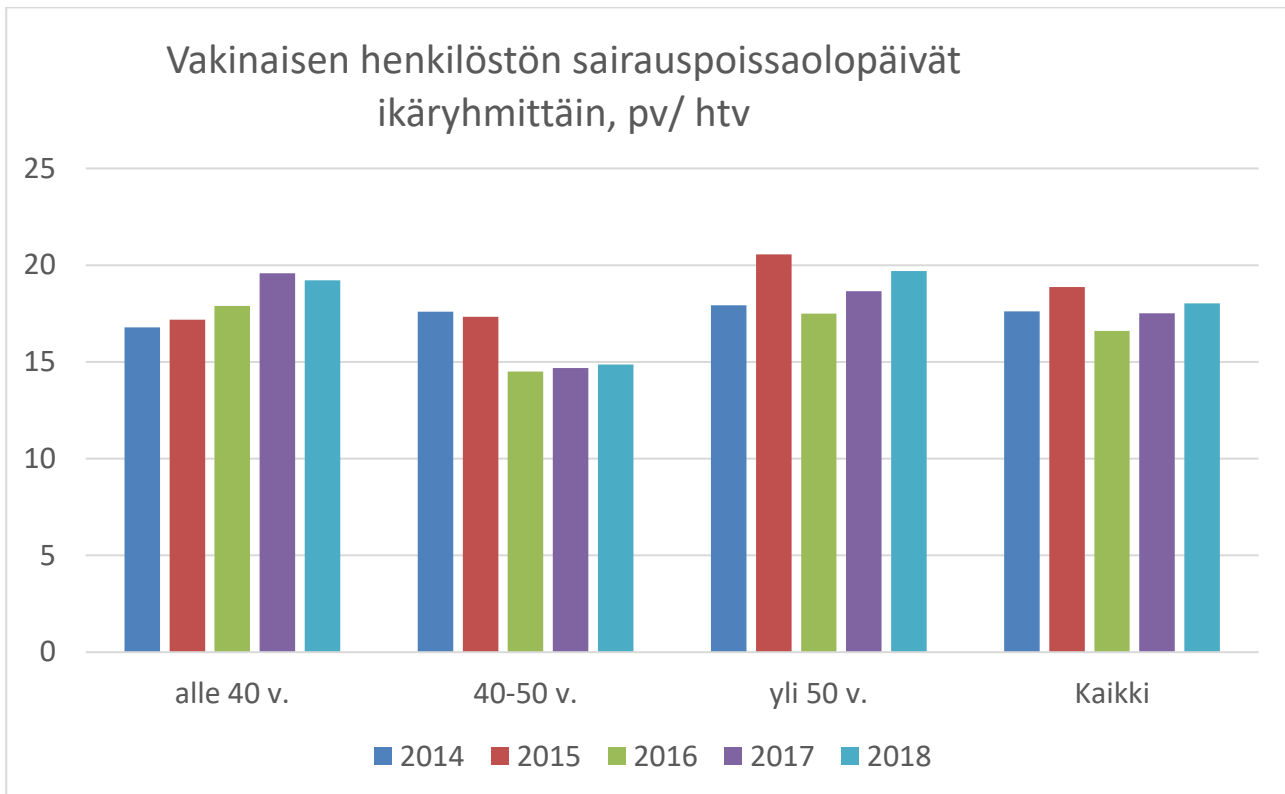


poissaoloprosentti. Viime vuonna poissaoloprosentti oli 4,8 % koko henkilökunnan osalta (v. 2017 4,67 % ja 2016 4,8%) teoreettisista työpäivistä. Näistä sairaspöissaoloista lyhyet 1 – 3 päivän poissaolot olivat 26,8 % ja 4 – 29 päivän poissaolot 34,9 % kaikista sairaspöissaolopäivistä. Pitkien yli 60 päivää kestäneiden sairaspöissaolojen osuus oli 23,6 %.

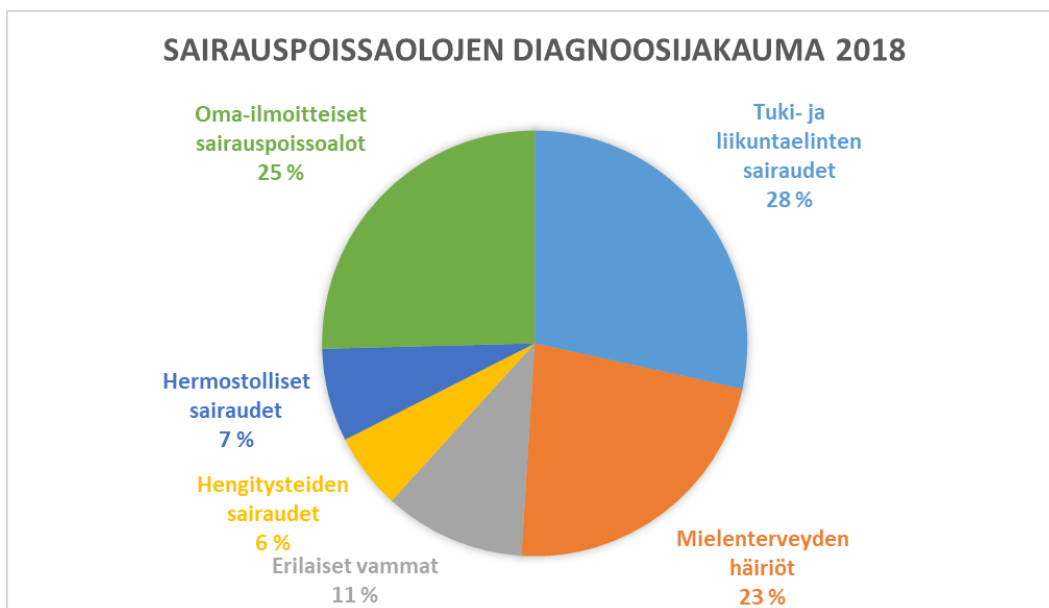
Vakituisen henkilöstön sairaspöissaolotyöpäivät teoreettisesta työajasta olivat 5,5 % % (v. 2017 5,28 % ja 2016: 5.3 %). Näistä sairaspöissaoloista lyhyet 1 – 3 päivän poissaolot olivat 22,9 % ja 4 – 29 päivän poissaolot 32,9 % kaikista sairaspöissaolopäivistä. Pitkien yli 60 päivää kestäneiden sairaspöissaolojen osuus oli 27,9 %. Vakinaisesta henkilökunnasta 24,9 %:lla (n. 240 työntekijällä) ei ollut yhtään sairaspöissaolopäivää vuonna 2018.

Sairaspöissaoloja seurataan myös Kunta 10-tutkimuksen vuotuisen sairaspöissaolojen raportoinnin kautta (liite 1). Tällöin poissaoloja lasketaan suhteessa henkilötyövuosiin. Henkilötyövuotta kohden jokainen vakinainen työntekijä oli sairaana keskimäärin 18 päivää missä on nousua vuoteen 2017 verrattuna 0,5 päivää (v. 2017; 17.5; 2016: 16.6; 2015: 18.9 / 2014: 17.6 / 2013: 17.4). Sairaspöissaolot henkilötyövuotta kohden laskivat sivistyspalvelujen tehtävissä mutta nousivat muilla toimialoilla. Ikäluokittain tarkasteltuna poissaolot nousivat yli 55 -vuotiaiden ikäryhmissä.





Sairauspoissaolojen diagnosoijakaumassa on huomioitu työterveyshuolto Aurinkoristeyksen vuoden 2018 aikana toimittamien kvartaaliraporttien tiedot päädiagnoosiryhmittäin lisättynä esimiesten hyväksymillä ns. oma-ilmoitteisilla sairauspoissaoloilla lyhyissä 1 – 3 päivän sairaspoloissa äkillisissä tilanteissa.



## 8. Uudistuminen vuonna 2018

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

### Hallintopalvelut

Hallintopalvelut on toimialoille tukipalveluita tarjoava yksikkö. Hallintopalveluissa pyrittiin määrätietoisesti edistämään digitalisaatiota. Keskeisimpänä kehittämishankkeena oli kaupungin verkkopalvelun uudistaminen.

Keväällä toteutetun kilpailutuksen perusteella verkkopalvelualustaksi valittiin Drupal8. Julkaisujärjestelmän runkona on käytetty kuntaliitto.fi:n avointa lähdekoodia, jota on muokattu kuntien tarpeita vastaavaksi yhteistyössä Raision kaupungin kanssa. Vuoden 2018 aikana verkkosivujen sisällöntuottajia koulutettiin uuden verkkopalvelualustan käyttöönottoon.

Kaupungin verkkopalvelun uudistamishankkeen tavoitteena on ollut asiakaslähtöisyys, päätelaiteriippumattomuus, helppokäyttöisyys ja sähköisten palvelujen kehittäminen. Uusi julkaisujärjestelmä vastaa EU:n saavutettavuusdirektiivin asettamiin vaatimuksiin. Tavoitteena on julkaista uudet verkkosivut alkuvuodesta 2019.

Kansalliseen palveluarkkitehtuuriin liittyviä Suomi.fi -hankkeita jatkettiin. Suomi.fi – maksut palvelu eteni toteutukseen ja palvelutietovarannon (ptv) tietoja täydennettiin. Suomi.fi –viestit palvelulle saatiin käyttöluupa. Suomi.fi -palveluilla pyritään parantamaan julkisten palveluiden saataavuutta, laatua, tietoturvallisuutta, yhteen toimivuutta ja ohjausta. Lisäksi hankkeilla edistetään julkisen hallinnon toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta.

Asiahallinnossa laadittiin tiedonohjaussuunnitelman (TOS) laatimiselle projektisuunnitelma. Tiedonohjaussuunnitelmien laatiminen on välttämätöntä ennen sähköisen arkistoinnin kehittämistä. Asiakirjahallinnon ohjelmiston versiopäivityksen yhteydessä otettiin käyttöön kuulutusten julkaisemiseen liittyvä moduuli.

Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamista varten asetettu tietosuoja-työryhmä valmisteli asetuksen edellyttämiä toimenpiteitä ja muutoksia sekä käynnisti tietosuojaan liittyvien dokumenttien laatimisen. Marraskuussa osallistuttiin valtakunnalliseen TAISTO18- tietoturvaharjoitukseen.

Palvelupisteistä ja muista tukipalveluista laadittiin vuoden 2018 aikana selvittelytyöryhmän raportti, jossa esitettiin vaihtoehtoja tukipalvelujen järjestämiseksi jatkossa.

Taloushallinnolla kehittämisen painopiste oli edelleen työlääksi osoittautuneen sovellusvaihdoksen toiminnan käyttämisessä.

Tietohallinto otti käyttöön paremmin sähköistä toimintaa ja itsepalvelua tukevan palvelujärjestelmän, joka tukee aiempaa paremmin tietohallinnon toimintaa sekä antaa samalla sisäisille asiakkaille mahdollisuuden tuottaa aiempaa joustavammin vikailmoituksia ja palvelupyyntöjä. Tietohallinnon toiminnan kypsyystason nostoa on jatkettu pääsääntöisesti toiminallisia prosesseja tarkentamalla sekä operatiivisissa, että suunnittelupohjaisissa toiminnoissa. Keskeinen kehityskohde on ollut laadun nosto.

Verkkopalvelu-uudistuksessa keskeisenä tietohallinnon työalueena on ollut sähköisen asioinnin palveluiden kartoittaminen ja niiden uudistaminen. PDF-muotoisia lomakkeita on työstetty sähköisiksi. Lisäksi on tuettu tapahtumakalenterin, verkkokaupan sekä sähköisen viestinnän toteutusta. Muuta merkittävää on ollut jatkuvana toimintona tapahtuva langattomien verkkojen uusiminen, pääpainopisteenä koulurakennukset.

Naantalın Venemessujen yhteydessä toteutettiin Saaristo Areena -hanke. Hankeen toteuttamisen kustannuksiin saatiin Leader –rahoitusta 80 %.

Saaristolautakunnan hankemäärärahoilla toteutettiin Naantalın matkailuelinkeinon kehittämissuunnitelma masterplan. Sen tavoitteena on luoda Naantalista entistä kilpailukykyisempi ja houkuttelevampi matkailukohde. Suunnitelmassa saaristo nostettiin yhdeksi kärkiteemaksi Muumi- ja hyvinvointiteemojen rinnalle. Toimenpidesuunnitelma pitää sisällään markkinointiin, kouluttamiseen ja informointiin; matkailutuotteiden ja - palveluiden kehittämiseen, infrastruktuuriin ja saavutettavuuteen sekä toiminnan ja yhteistyön organisointiin liittyvät keskeiset toimenpiteet vastuutahoineen.

Matkailun kehittämissuunnitelman yhtenä toimenpiteenä valmisteltiin syksyn aikana ”Lähimakuja” -nimistä Leader -hanketta.

Henkilöstöpalvelujen tavoitteena on kehittää toimintaa ja edelleen sähköistää prosesseja. KuntaHr –ohjelmistojen henkilöstölle ja esimiehille suunnattuja koulutuksia jatketaan (varhaisen tuen malli, sairaspöissaolohälytykset, kehityskeskustelut). Palkkahallinnossa tulorekisterin käyttöönotto muuttaa niin sisäisiä kuin ulkoisia verottajaan ja eri viranomaisiin päin tapahtuvia prosesseja.

## Sosiaali- ja terveystalvelut

Sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisessä ja tuottamisessa erityisesti naantalilaisten ikääntymisen haastaa henkilöstöä kehittämään kuntalaisille tarjottavia talveluita.

Kotikuntoutustoiminta vakinaistettiin ja fysioterapeutti-sairaanhoitaja –työparista tuli kotihoidon vakinaista henkilökuntaa vuoden alusta. Kotisairaala toiminta vakinaistettiin myös vuoden alusta, toiminta toteutettiin olemassa olevalla osaston henkilökunnalla pienentämällä hoitopaikkojen määrää osastolla neljällä ja siirtämällä kolme sairaanhoitajaa ja osa osastonlääkärin työpanoksesta kotisairaalan kustannuspaikan alle. Henkilöstöressurssien osalta erityisesti kotihoidossa on ollut resurssivajetta ja sijaisrekrytointeihin liittyviä haasteita. Henkilöstön liikkuvuutta kuvaa osaltaan se, että molemmat talvelukotien johtajat vaihtuivat vuoden 2018 aikana.

Sosiaali- ja terveyspalveluissa on valmistauduttu valtakunnalliseen sote-uudistukseen osallistamalla erilaisiin työryhmiin, joissa valmistettavaa työtä tehdään. Työryhmistä mainittakoon sairaalapalvelu-, soteintegraatio- ja sosiaali-ja terveysjohtajien työryhmät. Lisäksi on työskennelty Lape-hankkeen ja Kompassihankkeen työryhmissä. Hallinnon osalta on toimitettu maakunnan käyttöön mm. tilasto- ja taloustietoja.

Keskeiset sosiaalityön virat tulivat myös avoimiksi vuoden 2018 aikana. Aikuissosiaalityön päällikön virka täytettiin 1.10 alkaen ja perhepalvelujen päällikkö irtisanoutui syksyllä 2018, jonka jälkeen virkaa on hoidettu sisäisin järjestelyin kunnes vakituinen rekrytointi on tehty. Lisäksi lapsiperheiden sosiaalityöhön lisättiin johtavan sosiaalityöntekijän virka, joten resurssilisäyksenä yksi virka. Suun terveydenhuollossa myös vastaavan hammaslääkärin eläköitymisestä johtuen esimies vaihtui.

Kuntoutuksessa käynnistettiin uutena toimintamuotona fysioterapeuttien suoravastaanotto.

### Sivistyspalvelut

Opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa on käytössä uudet opetussuunnitelmat, jotka ovat sisältäneet monia uusia elementtejä, joita työtetään edelleen vuonna 2018. Henkilöstön koulutusta digitaalisten palvelujen ja työtapojen käytössä on edistetty koulutusten avulla.

### Tekniset palvelut

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 kehittämässä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Teknisten palveluiden järjestelmät ja palvelut sähköistyvät edelleen ja niiden käytettävyyttä parannetaan. Asuntomessujen valmistelu jatkuu vuonna 2018 rekrytoidun projektipäällikön johdolla.

## Liite 1: TUNNUSLUVUT

### Sairauspoissaolot kokoaikainen henkilöstö.

| Lähde: Kunta 10                                      | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | Muutos<br>2018-<br>2014,<br>lkm | Muutos<br>2014-<br>2018, % | Muutos<br>2017-<br>2018,<br>lkm | Muutos<br>2017-<br>2018, % |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| <b>Sairauspoissaolopäivät yhteensä</b>               | 18 591 | 18 578 | 16 476 | 16 528 | 17 183 | -1 408                          | -7,6                       | 655                             | 4,0                        |
| Sairauspoissaolopäivät sukupuolen mukaan jaoteltuina |        |        |        |        |        |                                 |                            |                                 |                            |
| Miehet   | 1 947  | 1 693  | 1 662  | 1 712  | 1 887  | -60                             | -3,1                       | 175                             | 10,2                       |
| Naiset   | 16 644 | 16 885 | 14 814 | 14 816 | 15 296 | -1 348                          | -8,1                       | 480                             | 3,2                        |
| Sairauspoissaolopäivät iän mukaan jaoteltuina        |        |        |        |        |        |                                 |                            |                                 |                            |
| Alle 55 v.   | 13 715 | 12 307 | 11 431 | 10 901 | 11 793 | -1 922                          | -14,0                      | 892                             | 8,2                        |
| 55 v ja vanhemmat                                    | 4 876  | 6 271  | 5 034  | 5 623  | 5 390  | 514                             | 10,5                       | -233                            | -4,1                       |
| <b>Sairauspoissaolopäivät / htv</b>                  | 16,4   | 17,2   | 16,03  | 16,26  | 16,51  | 0,1                             | 0,7                        | 0,3                             | 1,6                        |
| Sairauspoissaolopäivät / htv iän mukaan jaoteltuina  |        |        |        |        |        |                                 |                            |                                 |                            |
| Alle 55 v.   | 16,8   | 15,9   | 15,4   | 15,06  | 15,95  | -1                              | -5,1                       | 1                               | 5,9                        |
| 55 v ja vanhemmat                                    | 15,4   | 20,4   | 17,8   | 19,21  | 17,91  | 3                               | 16,3                       | -1                              | -6,8                       |
| Sairauspoissaolopäivät / htv toimialoitain           |        |        |        |        |        |                                 |                            |                                 |                            |
| Hallintopalvelut                                     | 8      | 7,2    | 10,4   | 9,08   | 10,31  | 2                               | 28,9                       | 1                               | 13,5                       |
| Sosiaali- ja terveys-palvelut                        | 21,2   | 21,3   | 19     | 19,9   | 21,01  | 0                               | -0,9                       | 1                               | 5,6                        |
| Sivistyspalvelut                                     | 13,6   | 13,6   | 13,9   | 13,70  | 11,82  | -2                              | -13,1                      | -2                              | -13,8                      |
| Tekniset palvelut                                    | 16,3   | 19,6   | 16,6   | 17,01  | 19,25  | 3                               | 18,1                       | 2                               | 13,2                       |
| Sairauspoissaolopäivät / htv ammattiryhmittäin       |        |        |        |        |        |                                 |                            |                                 |                            |
| - päälliköt  | 9,7    | 3,4    | 5,8    | 13,48  | 7,43   | -2                              | -23,4                      | -6                              | -44,9                      |
| - lääkärit   | 18,7   | 14,7   | 7      | 10,50  | 9,11   | -10                             | -51,3                      | -1                              | -13,3                      |
| - opettajat  | 7,3    | 6,2    | 10     | 8,66   | 11,71  | 4                               | 60,4                       | 3                               | 35,2                       |
| - lastentarhanopettajat                              | 18     | 15,7   | 17,3   | 10,28  | 17,50  | -1                              | -2,8                       | 7                               | 70,2                       |
| - muut erityisasiantuntijat                          | 15,7   | 19,5   | 12,4   | 12,13  | 10,02  | -6                              | -36,2                      | -2                              | -17,4                      |
| - tekniset asiantuntijat                             | 4,5    | 6,2    | 15,7   | 8,84   | 9,04   | 5                               | 100,9                      | 0                               | 2,3                        |
| - sairaanhoitajat                                    | 20,6   | 23,1   | 19,6   | 19,22  | 19,11  | -1                              | -7,2                       | 0                               | -0,5                       |
| - muut asiantuntijat                                 | 21,7   | 16,7   | 9,2    | 14,37  | 8,69   | -13                             | -59,9                      | -6                              | -39,5                      |
| - toimistotyöntekijät                                | 8,9    | 10,4   | 14     | 10,70  | 11,82  | 3                               | 32,8                       | 1                               | 10,4                       |
| - lastenhoitaja                                      | 22,5   | 26,4   | 20,7   | 26,03  | 14,40  | -8                              | -36,0                      | -12                             | -44,7                      |
| - perhepäivähoitajat                                 | 22,2   | 20,7   | 21,7   | 17,49  | 9,30   | -13                             | -58,1                      | -8                              | -46,9                      |
| - lähihoitaja  | 21,3   | 25,6   | 25,2   | 24,75  | 26,34  | 5                               | 23,7                       | 2                               | 6,4                        |
| - muu palvelu  | 17,3   | 20     | 17,5   | 13,63  | 32,89  | 16                              | 90,1                       | 19                              | 141,3                      |
| - puisto-<br>/rakennustyöntekijät                    | 16,4   | 10,6   | 9,9    | 15,72  | 17,60  | 1                               | 7,3                        | 2                               | 12,0                       |
| - sairaala-apulaiset                                 | 50,9   | 29,6   | 24,7   | 12,39  | 18,95  | -32                             | -62,8                      | 7                               | 52,9                       |
| - siivooja   | 24,6   | 29,8   | 30,8   | 27,66  | 27,69  | 3                               | 12,6                       | 0                               | 0,1                        |
| - kiinteistönhoitajat                                | 2,3    | 9,9    | 8      | 8,12   | 10,26  | 8                               | 346,0                      | 2                               | 26,4                       |
| - muu työntekijä                                     | 19,3   | 20,5   | 15,1   | 20,00  | 16,59  | -3                              | -14,1                      | -3                              | -17,1                      |