

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

2019



VUOSI 2019

Naantali on kasvava ja kehittyvä saaristokaupunki. Kehittyminen heijastuu tapaamme tehdä töitä ja haluamme olla joka päivä hieman parempia omassa työssämme.

Työelämän muutokset, digitalisaatio ja oman toiminnan kehittäminen ovat vuonna 2019 olleet vahvasti mukana henkilöstön arjessa.

Vuosi 2019 oli monella mittarilla hyvä vuosi. Teimme hyvää työtä, asiakkaamme olivat tyytyväisiä ja kustannuskehitys pysyi maltillisena.

Panostimme kehittämiseen ja kehittymiseen katsoen eteenpäin.

Tässä henkilöstökertomuksessa kuvataan vuotta 2019, pitäen silmällä visiomme ja tuoden esiin kärkihankkeemme eli ne hankkeet, joissa haluamme onnistua ja joiden avulla näemme etenevämmemme kohti visiota.

Iso kiitos henkilöstöllemme, joka on sitoutunut tuottamaan naantalilaisille erinomaisia palveluita.

Laura Saurama
henkilöstöpäällikkö

SISÄLTÖ

- Visio 2030 ja menestysteemat -3
- Me lukuina -4
- Työhyvinvointi -9
- Osaava henkilöstö -13
- Kohti vuotta 2020 -15



VISIO 2030

Naantali on kasvava, elinvoimainen ja tulevaisuuttaan rohkeasti rakentava saaristokaupunki. Luomme ainutlaatuista kaupunkiympäristöä, jossa asiat nähdään myös lasten silmin. Tarjoamme yrityksille kilpailukykyisen ja joustavan toimintaympäristön. Tuotamme monipuolisia ja helposti saatavilla olevia palveluja asukkaan tarpeen mukaisesti.

MENESTYSTEEMAT

Menestysteemamme määrittelevät suunnan kaupungin kehittämiseksi vuoteen 2022 saakka. Ne ohjaavat kaupungin talousarvioiden ja suunnitelmien laatimista sekä kaupungin jokapäiväistä toimintaa. Menestysteemamme ovat:

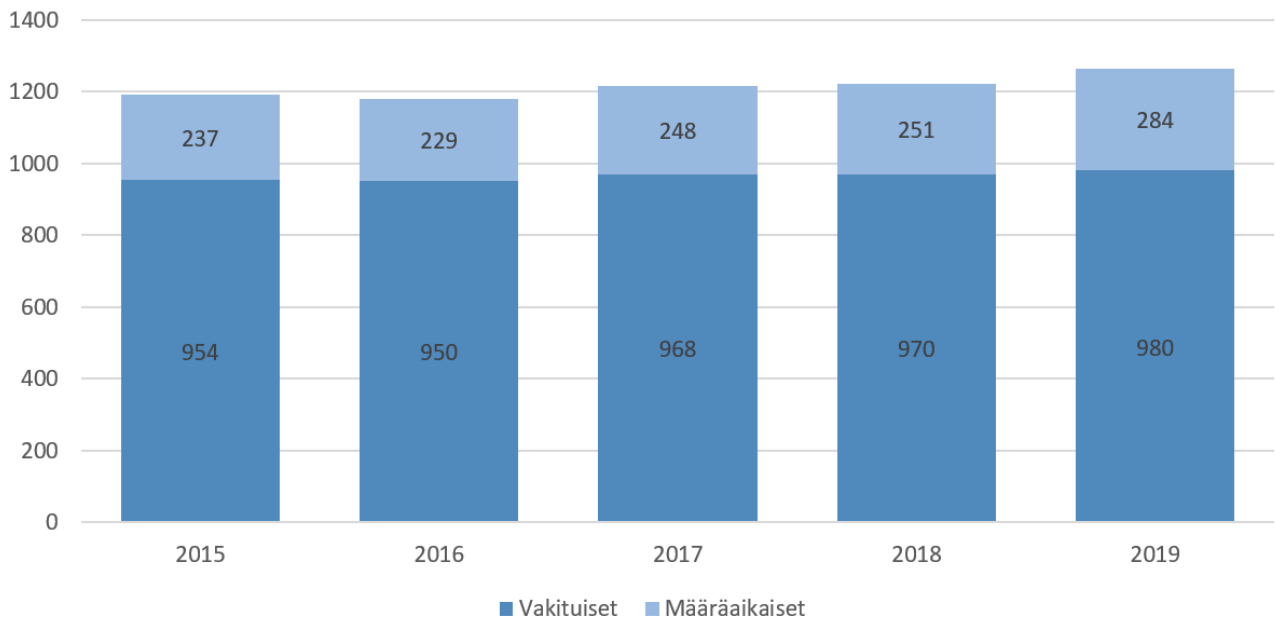
- Viihtyisää asumista ja korkeatasoisia palveluita
- Kilpailukykyinen ympäristö yrityksille
- Joustavaa päätöksentekoa ja osaavaa johtamista
- Aloitteellinen ja hyvinvoiva henkilöstö
- Digi-Naantali palvelee ja osallistaa

ME LUKUINA

Vakituisen henkilöstön määrässä on vuosittain tapahtunut hienoista kasvua. Vuonna 2019 vuoden vaihteessa (31.12.) vakituisen henkilöstön määrä oli kasvanut kymmenellä ja määräaikaisten noin kolmellakymmenellä verrattuna vuoden takaiseen ajankohtaan.



Henkilöstömäärä 31.12.2019

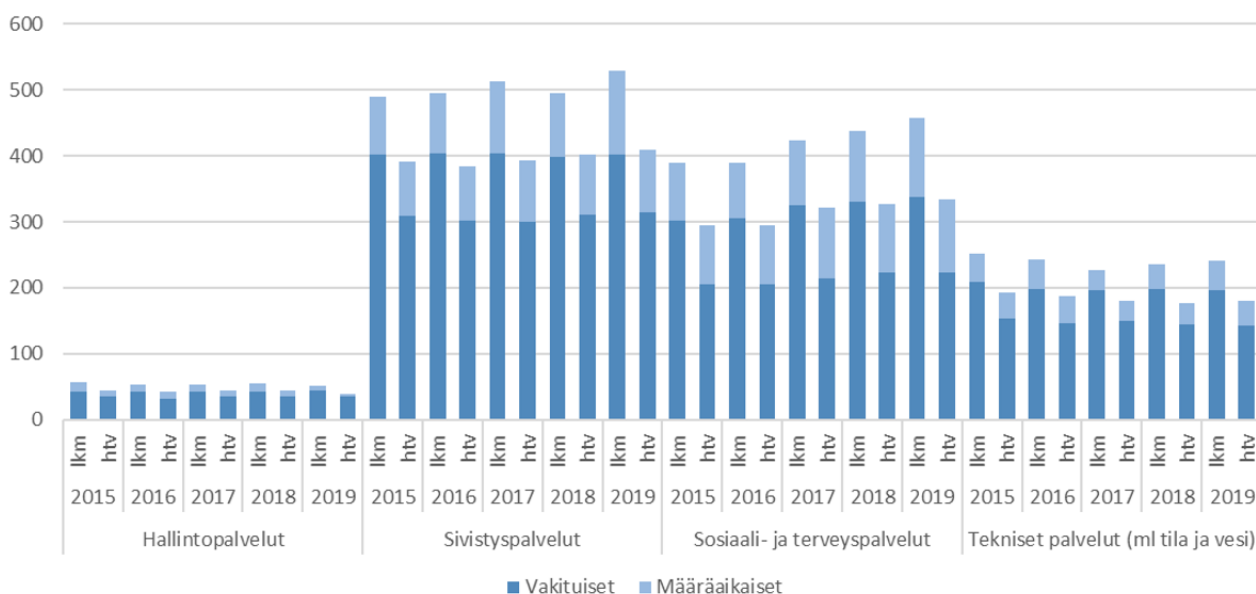


Vakituisen virkojen ja toimien ollessa täyttämättä, tai eri pituisissa sijaistuksissa, käytetään määräaikaista henkilöstöä. Määräaikainen henkilöstö sisältää kyseisenä ajankohtana viisi oppisopimusopiskelijaa (2018: 6) ja noin 20 työllistettyä (2018: 19).

Vakituisen henkilöstön lukumäärä on pieni ja vakiintuneella tasolla hallintopalveluissa. Myös sivistyspalveluissa ja teknisissä palveluissa vakituisen henkilöstön määrä on pysynyt vuodesta 2015 suunnilleen samalla tasolla. Sosiaali- ja terveystyöpalveluissa vakituisen henkilöstön määrä on kasvanut vuodesta 2016 noin kolmellakymmenellä.

Vakituisen henkilöstön lukumäärä ei kerro todellista tehtyä työpanosta ja siksi henkilötyövuosi (htv) on hyvä määre arvioimaan tehtyä työpanosta. Todellinen tehty työpanos henkilötyövuotena on alla esitetty siten, että todellisista työpäivistä, työaika huomioiden, on vähennetty lomat ja poissaolot.

Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet toimialoittain

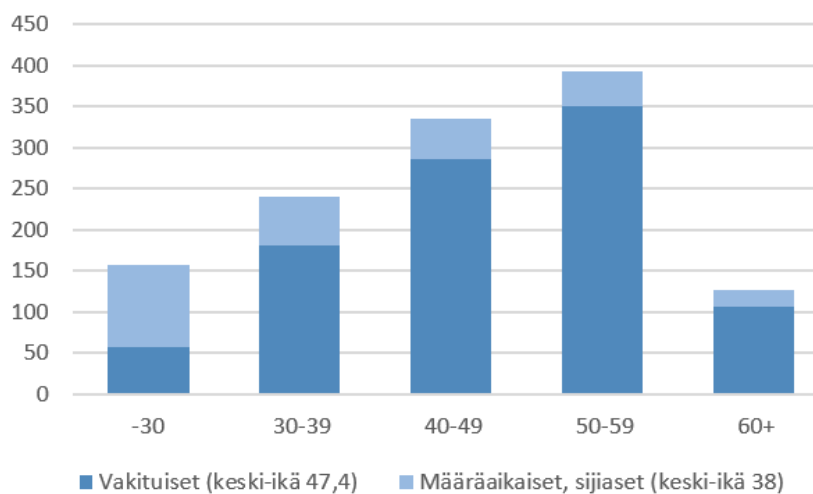


Vakituisen henkilöstön lukumäärä on laskennallisesti oikealla tasolla eli vakituisen henkilöstön poissaoloja vastaavan määrän henkilötyövuosista tekevät sijaiset ja määräaikaiset. Hallintopalveluissa, sivistyspalveluissa ja teknisissä palveluissa sijaiset ja määräaikaiset tekevät noin 20 % tehdystä työstä. Sosiaali- ja terveystyöpalveluissa sijaisten merkitys on keskeisempi, sillä he tekevät noin 30 % tehdystä työstä henkilötyövuosien mukaan laskettuna.

Ikärakenne

Vakituisen henkilöstömme ikäjakauma kertoo, että meillä viihdytään pitkään. Vakituisen henkilöstömme keski-ikä oli 47,4 vuotta. Vuoden 2018 lopussa se oli 49,5 ja 2017 lopussa 47,5 eli vuosittaista vaihtelua on jonkin verran. Sijaisten keski-ikä on noin kymmenen vuotta alhaisempi, mutta yhä enenevässä määrin jo meiltä eläkkeelle siirtynyt henkilöstö tekee sijaisuuksia.

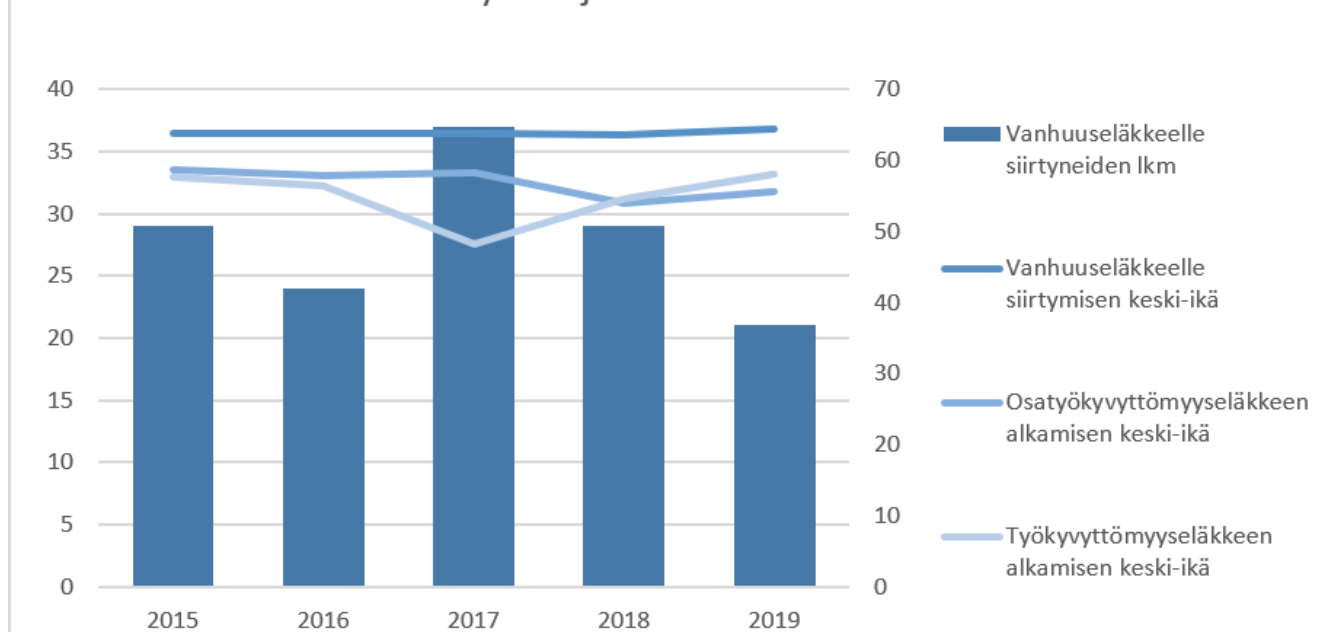
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019



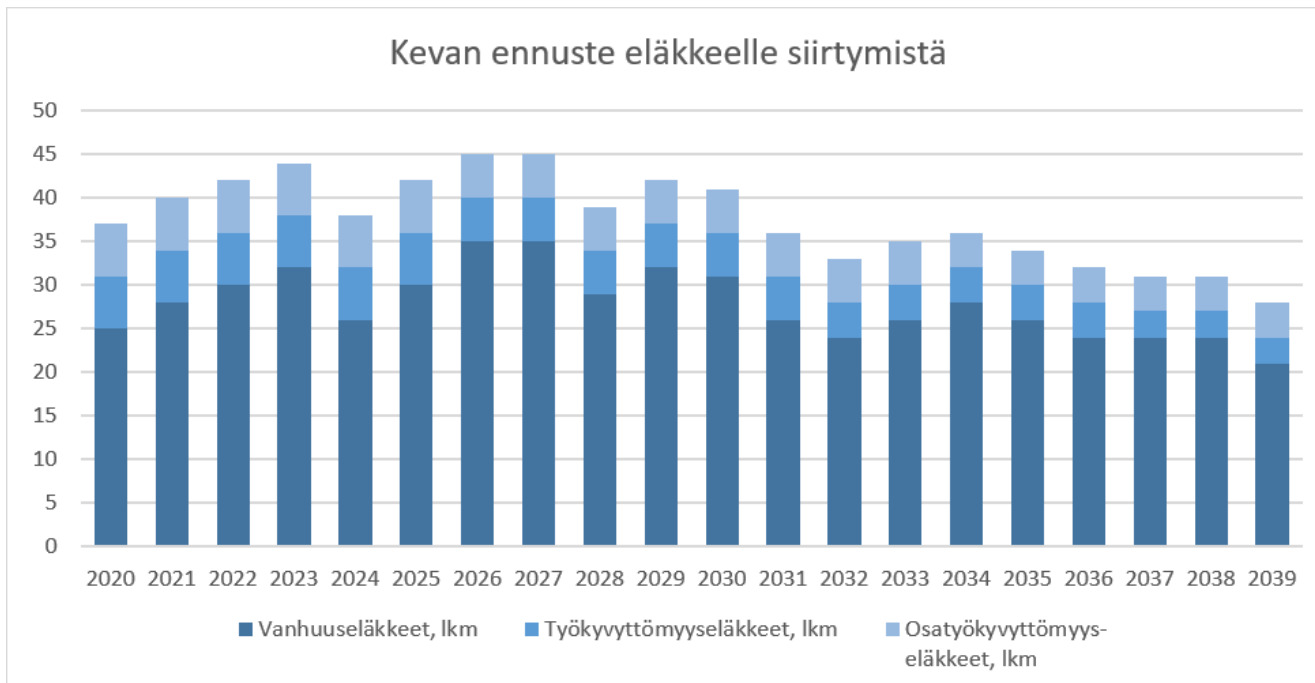
Naantalissa työurat ovat perinteisesti pitkiä. Vakituisesta palvelussuhteesta irtisanoutui vuoden 2019 aikana 89 henkilöä. Näistä 39 siirtyi eläkkeelle, osa siirtyi Naantalın kaupungilla toisiin tehtäviin ja noin 30 siirtyi työuralla toisiin tehtäviin.

Henkilöstön työkyvyn tukeminen on Naantalissa, kuten muillakin työnantajilla yksi keskeisimpiä tavoitteita. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut hieman vuodesta 2018. Työkyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeille siirtyneiden keski-ikä vaihtelee vuosittain jonkin verran, koska tapauksia on vähän.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet ja eläkkeiden alkamisen keski-ikä



Kevan ennuste eläkkeelle siirtymistä tarkoittaa 25-30 henkilön poistumaa työvoimastamme. Lisäksi vuosittain heikentyneen työkyvyn takia jää joko kokonaan tai osittain pois työelämästä vuosittain noin kymmenen henkilöä.



Rekrytoimme aktiivisesti



Naantalin kaupunki on vetovoimainen kuntatyönantaja. Käytämme muiden kuntatyönantajien tavoin rekrytoinnissa Kuntarekryä, joka on tehostanut ja yhdenmukaistanut toimintamallejamme. Toimialoilla, joissa on rekrytointihaasteita, näymme kouluissa ja rekrytointimessuilla ja teemme yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Rekrytointeja oli vuonna 2019 noin 150 ja saimme noin 2000 hakemusta. Keskimäärin yhtä työpaikkaa haki noin 13 henkilöä. Tarjosimme tämän lisäksi noin sataa kesätyöpaikkaa naantalilaisille nuorille.

Palkkaus

Olemme tehneet aktiivisesti töitä työnvaativuuden määrittelemiseksi. Useamman vuoden käynnissä ollut työ KVTES:n osalta on saatu päätökseen ja työn alla on TS:n työn vaativuuden arviointi.

Palkkauksemme on maltillista ja pyrimme lisäämään palkkauksen kannustavuutta vuodesta 2020 alkaen, jolloin otamme käyttöön pikapalkitsemisen ja kehittämispalkitsemisen.

	Vakinaisten palkat ja tuntipalkat	Erilliskorv. ja henkilöstön kokous-palkkiot	Sijaisten ja määräaikais-ten palkat	Kesätyön-tekijät	Oppisopimus ja työllistämis-palkat	Asiantuntija-palkkiot	Luottamus-toimihenkilöiden palkkiot	YHTEENSÄ
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
2019	31 848 716	3 122 939	7 645 626	94 528	542 275	22 633	256 286	43 533 003
Muutos 2018-2019, %	4,15	-4,39	9,91	0,97	5,59	9,71	-0,62	4,42
Muutos 2015-2019, %	3,49	9,90	20,95	5,39	17,34	-43,32	-4,43	6,70

Vuodesta 2018 vakinaisen henkilöstön palkkakustannukset nousivat 4,15% ja myös sijaisten palkkamenot kasvoivat liki 10%. Nousua aiheutti tehty KVTES:n TVA-ratkaisu, jota rahoitettiin osin vuoden 2019 yleiskorotuksella ja osin sille varatulla erillisellä määrärahalla.



TYÖHYVINVOINTI

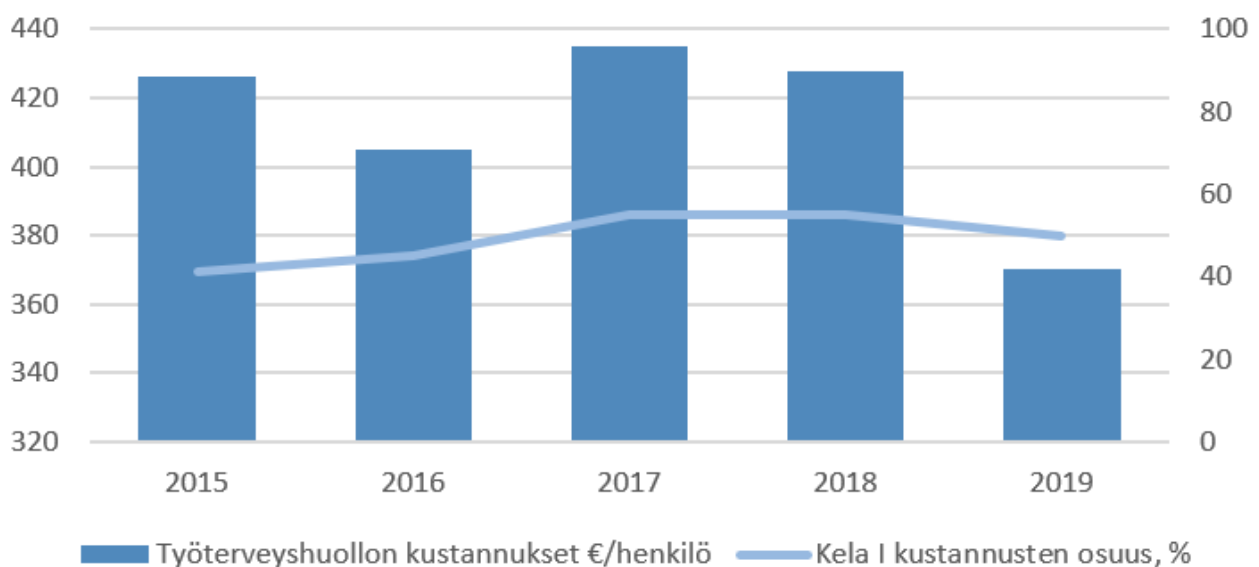
Naantalissa tavoitteena on tukea henkilön työkykyä. Tätä varten työterveyshuoltoyhteistyö nähdään aktiivisena kumppanuutena. Myös aktiivisella ja ammattitaitoisella työsuojelutoiminnalla tuetaan henkilöstön hyvinvointia.

Työterveyshuoltoyhteistyö

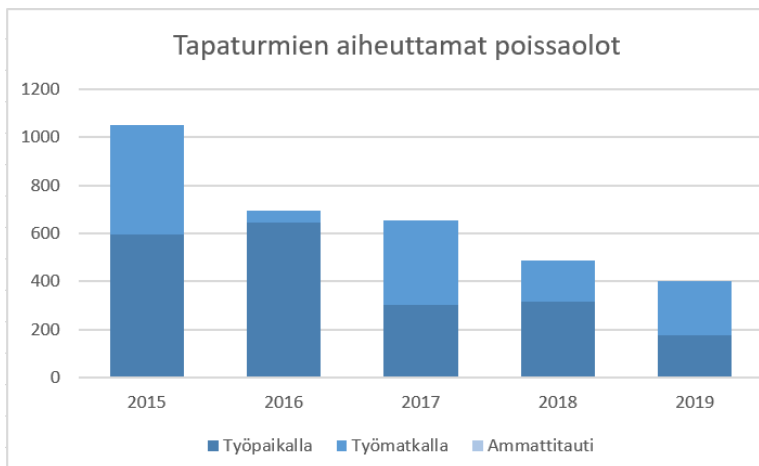
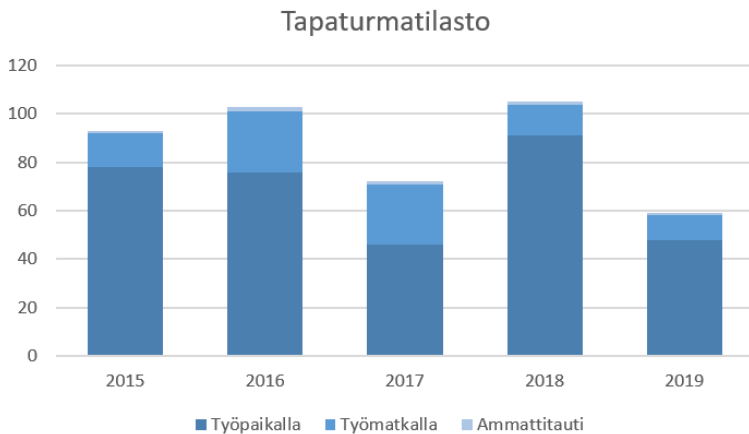
Työterveyshuolto on Naantalissa esimiesten tärkeä kumppani työkyvyn tukemisessa. Varhaisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluja on kirjattu käytössä olevaan sähköiseen järjestelmään 115 kappaletta. Tämän lisäksi työpaikoilla on tehty paljon työjärjestelyitä ergonomiaan, työtehtäviin ja työaikoihin liittyen, joiden tavoitteena on tukea henkilöstömme työkykyä.

Syyskuussa työterveyshuoltokumppanimme vaihtui. Siten vuoden 2018 osalta yhdenmukaista raportointia toiminnasta ei ole saatavilla.

Työterveyshuollon kustannukset ja ennaltaehkäisevän työn osuus



Työsuojelu on vaikuttavaa



Panostaminen työsuojeluun kannattaa!

Naantalissa työsuojelu toimii aktiivisesti.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu noin kerran kuukaudessa ja käsittelee vaara- ja

uhkatilanneilmoituksia

sekä tapaturmailmoituksia.

Niiden perustella laaditaan ohjeistuksia, tuetaan esimiehiä ja työyhteisöjä riskien arviointiin ja niiden ennaltaehkäisyyn.

Työtapaturmia sattui

vuonna 2019 vähiten

neljännellä kvartaalilla, kun työmatkatapaturmia sattui

eniten kahdella

ensimmäisellä kvartaalilla.

Tapaturmista johtuvat poissaolot ovat vähentyneet radikaalisti vuodesta 2015.

Työsuojelutoiminta on ollut aktiivista ja se on positiivisesti herätellyt esimiehiä ja työyhteisöjä ennaltaehkäisevään työhön.

Työsuojelutoimikunnan rinnalla toimii sisäilmatyöryhmä, joka on moniammatillinen työryhmä. Sen tehtävä on kartoittaa eri kiinteistöjen sisäilmaan liittyviä haasteita.



Yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä



Naantalın yhteistyötoimikunta kokoontuu noin kerran kuukaudessa käsittelemään toimintamme ajankohtaisia asioita.

Vuoden 2019 aikana uudistimme varhaisen tuen toimintamalliamme siten, että esimiehen luvalla voi jatkossa olla pois viisi päivää.

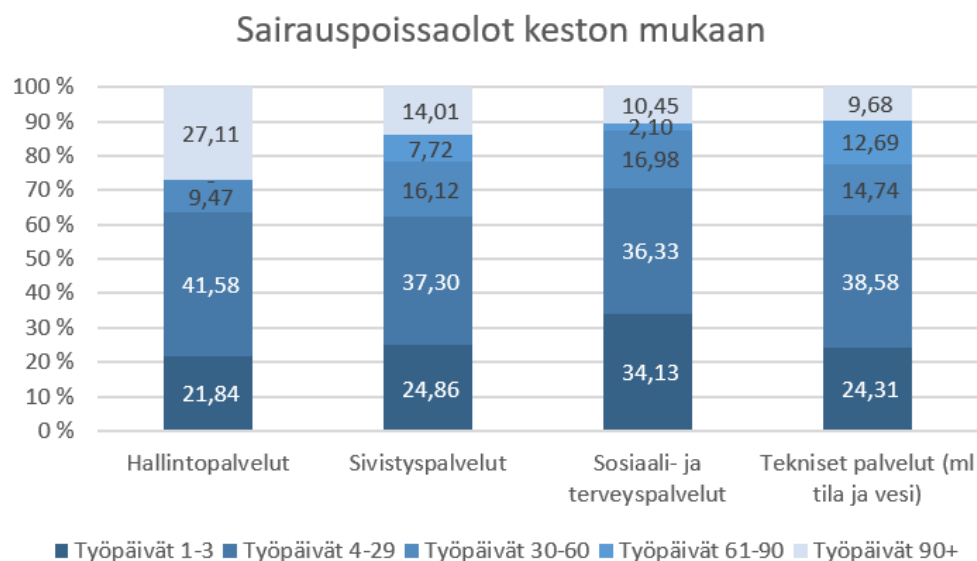
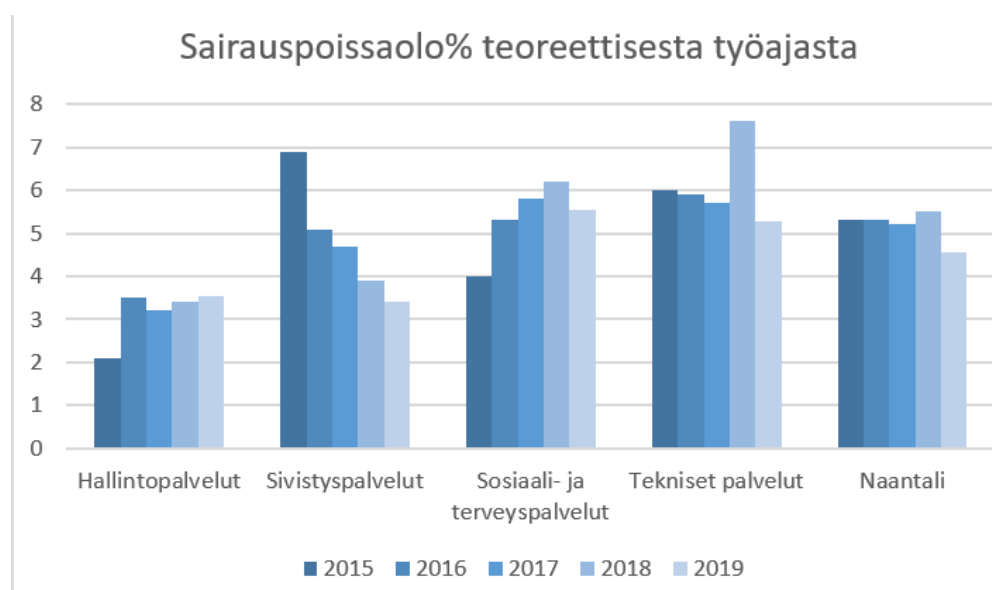
Henkilöstön palkitsemisen kehittäminen oli vuoden 2019 strateginen tavoite. Uudistimme henkilöstöohjelmamme ja sen myötä saimme palkitsemiseen uudet käytänteet. Esimiehillä on vuoden 2020 alusta käytössään, sekä pikapalkitsemisen mahdollisuus, että mahdollisuus palkita henkilöstöä pidempijänteisestä kehittämistyöstä.

Naantalissa on toiminut kaksi erillistä henkilöstön jaosta, seniorijaos ja liikunta- ja vapaa-aikajaos. Jaosten toiminta on ollut aktiivista edelleen vuonna 2019, mutta henkilöstömme on jo pitkään toivonut kulttuuri- ja liikuntaetuuksia. Huomioimme toiveen ja vuonna 2020 otetaan käyttöön kulttuuri- ja liikuntaetuuudet. Vahvaa yhteisöllisyyttämme tukemaan perustetaan yksi henkilöstöjaos. Jaos tulee pohtimaan koko henkilöstön eri elämäntilanteisiin ja ikävaiheisiin liittyviä tarpeita ja niihin liittyviä toimenpiteitä, joilla tuetaan niin työkykyä kuin työssä viihtymistä ja yhteisöllisyyttä.

Työkykyisyys

Naantalissa noin kolmasosa vakituisesta henkilöstöstä ei sairastanut lainkaan vuoden 2019 aikana. Sairauspoissaolomme oli 4,6 % teoreettisesta työajasta (4,9 % mukaan lukien tapaturmapoissaolot).

Sairauspoissaolot kääntyivät vuonna 2019 laskuun Naantalissa. Sivistyspalveluissa huomattavaa laskua on ollut tasaisesti vuodesta 2015 alkaen. Sosiaali- ja terveystyöpalveluissa poissaolot kääntyivät lievään laskuun useamman vuoden nousun jälkeen. Teknisissä palveluissa vuosi 2018 oli poikkeuksellinen piikki ja vuonna 2019 palattiin normaalille tasolle.



Sairauspoissaolojen kestossa on eroja palvelualoittain. Lyhyitä poissaoloja on eniten sosiaali- ja terveystyöpalveluiden vakituisella henkilöstöllä. Kaikilla palvelualoilla suurimman osan poissaoloista muodostavat 4-29 työpäivän pituiset poissaolot. Edelleen tavoitteena on saada pitkien sairauspoissaolojen määrä laskuun.



OSAAVA HENKILÖSTÖ

Ammattitaitoinen henkilöstö on hyvien palveluiden laadun yksi tae. Naantalissa panostetaan henkilöstön kouluttautumiseen ja kouluttamiseen.

Lyhyet koulutukset nostivat suosiotaan vuonna 2019. Yhä useammin kouluttautuminen koostuu lyhyistä webinaareista, joita seurataan työpaikalla tai omalla koneella. Iso osa henkilöstöä kouluttautui tavoitteidemme mukaisesti.

Koulutuksiin osallistuneet 2019 (suluissa 2018)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallintopalvelut	8 (10)	9 (5)	5 (5)	6 (7)	15 (13)	
Sivistyspalvelut	68 (28)	81 (104)	53 (56)	48 (69)	138 (166)	
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	86 (92)	81 (56)	50 (49)	36 (41)	88 (77)	
Tekniset palvelut (ml tila ja vesi)	48 (24)	39 (39)	10 (25)	14 (26)	38 (47)	
Yhteensä henkilöitä	210 (154)	210 (204)	118 (135)	104 (143)	279 (303)	921 (939)
Yhteensä tunteina						18 480

Myös henkilöstön sisäisissä koulutuksissa päästään hyödyntämään webinaareja, kun Office 365 otetaan käyttöön vaiheittain kesään 2020 mennessä.



Myrskyn jälkeen

Vuosina 2017-2018 toteutetulle Myrskyn silmään esimiesvalmennukselle järjestettiin esimiesten esittämien toiveiden perusteella jatkoa teemalla Myrskyn jälkeen. Valmennuksen teemoina olivat valmentava johtajuus, palautteen antaminen ja tavoiteasetanta. Valmennus sai hyvää palautetta esimiehiltä. Valmennuksen jälkeen tavoitteena on tukea esimiesten pari- ja/tai ryhmäcoaching tapaamisia.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat osa esimiehen johtamistyötä ja niiden merkitys on vahvistunut esimiesvalmennuksen myötä. Sähköiseen järjestelmään on kirjautunut liki 600 kehityskeskustelua ja lisäksi 80 henkilöä on osallistunut ryhmäkehityskeskusteluihin.

Jotta myös kehityskeskustelu vastaisi paremmin tarvettaan, on lomake uudistettu ja käytössä vuoden 2020 kehityskeskusteluihin.



KOHTI VUOTTA 2020

Vuosi 2019 oli Naantalissa kaikin tavoin hyvä.

Onnistuimme monissa uudistamiseen ja uudistumiseen liittyvissä hankkeissa.

Hallinnon alalla valmisteltiin monia välttämättömiä asioita, jotka kaikki eivät suoraan näy kuntalaisille, mutta edesauttavat tekemistämme tulevaisuudessa. Näkyvin uudistus liittyi verkkosivuihimme.

Sivistyspalveluissa suurena valmisteltavana hankkeena oli koulu- ja päiväkotiverkkoselvitys, jonka työstäminen on ollut antoisuudesta huolimatta vaativa työ.

Sosiaali- ja terveystalviumme saavat kuntalaisilta hyvää palautetta ja siellä on edetty monin pienin kehitysaskelin kohti vieläkin parempia palveluita.

Teknisissä palveluissa on osallistuttu mittavaan koulu- ja päiväkotiverkkoselvitykseen sekä valmisteltu asuntomessuja, jotka tullaan pitämään Naantalissa 2022.

Yhdessä olemme olleet enemmän ja tehneet systemaattista työtä kohti visiotamme.