

## SOSIAALI- JA TERVEYSLAUTAKUNTA

### Tilivelvollinen viranhaltija: toimialajohtaja Riitta Liuksa

#### Tilivelvollisen viranhaltijan arvio talousarvion toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisesta

##### Keskeiset toimintaympäristön muutostekijät

Vuosi 2020 alkoi vuoden 2019 lopulla laaditun laajan sopeuttamisohjelman toimeenpanon virittämänä. Sopeuttamisohjelman tavoitteet hyvinvointitoimialalla ovat 1) Painopisteen siirtäminen ehkäisevään työhön ja 2) Lisätään korjaavien palveluiden vaikuttavuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta. Sopeuttamisohjelma itsessään pitää sisällään lukuisia eri toimenpiteitä. Hyvin nopeasti vuoden 2020 alussa jouduttiin toteamaan, että toimintaympäristö on muuttumassa. Covid-19- epidemia muuttui maailmanlaajuiseksi pandemiaksi muutamassa kuukaudessa. Suomessa otettiin käyttöön valmiuslaki 16.3.2020 ja se oli voimassa noin kolme kuukautta. Kevään aikana varauduttiin epidemian pahenemiseen mm. suojainhankinnoilla. Valmiuslain aikana monia palveluita supistettiin, siirryttiin etäpalveluihin ja etätöihin, siellä missä se oli mahdollista.

Turun kaupungissa hyvinvointitoimialalle siirrettiin henkilöstöä muilta toimialoilta turvaamaan lakisääteisiä tehtäviä, mutta myös hoitamaan pandemian synnyttämiä uusia tehtäviä. Tämän lisäksi hyvinvointitoimialalle rekrytoitiin huomattava määrä tilapäistä henkilökuntaa tukemaan varsinkin iäkkäiden asukkaiden hyvinvointia. Toimintaympäristö vakiintui pandemian hallitsemaksi normaaliksi kesällä. Syksyllä kuntien vastuulle tuli varmistaa terveysturvallisuutta rajoilla. Turun kaupungin hyvinvointitoimialalle se tarkoitti uudenlaisen toimintamallin rakentamista niin lentokentälle kuin satamaan. Toimintaympäristön haasteisiin kyettiin vastaamaan hyvällä yhteistyöllä VSSHP:n ja SPR:n kanssa.

Toimintaympäristö muuttui oleellisesti Covid-19-pandemian seurauksena. Osa vaikutuksista on sellaisia, joihin on kyetty reagoimaan heti, osan vaikutus on kyetty ennakoimaan ja osa vaikutuksista ilmee viiveellä.

Covid-19-pandemian vaikutukset ovat kohdistuneet lapsiin ja perheisiin. Neuvolassa ja koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa syntyi tarkastusvelkaa ja oppilashuollon järjestäminen oli vaikeampaa etäopetuksen aikana. Haittavaikutuksia ehkäistiin toimialojen välisellä ja 3. sektorin yhteistyöllä. Keväällä myös ruoka-apu organisoitiin poikkeusoloissa toimivaksi. Lastensuojelussa poikkeusvuosi näkyi viiveellä, lastensuojeluilmoitukset lisääntyivät loppuvuodesta. Avohuollon omia palveluita on pyritty kehittämään – ostopalvelujen osuus on kuitenkin vielä suuri. Lastensuojelun asiakkaana on aiempaa vähemmän lapsia, mutta lasten ja perheiden ongelmat ovat aikaisempaa vaikeampia, tarvitaan mm. psykiatriaa ja perhekuntoutuksia. Nuorten huostaanotoissa näkyy päihde- ja mielenterveysongelmien lisääntyminen. Liki puolet vuoden aikana huostaanotetuista oli 15-17-vuotiaita. Vanhiempien mielenterveys-, ja päihdepalveluiden puute lisää palvelutarvetta. Perhehoitoon sijoitettujen lasten osuus oli n. 53%. Jälkihuollon ikärajan nosto on lisännyt päihde-, ja mielenterveyspalveluiden tarvetta ja tuettua asumista. Asumispalveluissa tuetun asumisen kysyntä kasvoi, asunomuus väheni. Pandemian vaikutusta lapsiin ja nuoriin ei täysin kyetä vielä ennustamaan. Tiedämme, että vaikutus on negatiivinen, mutta kuinka suurta palvelutarvetta on syntynyt ja kuinka kauan sen heijastevaikutuksia voi tulla, on vielä epäselvää.

Covid-19-pandemian hoito, suojautumistoimet ja muu varautuminen ovat merkittävästi vaikuttaneet terveyspalveluiden toimintoihin lähes koko vuoden 2020 ajan: kiireetöntä hoitoa jouduttiin vähentämään merkittävästi koko kevään 2020 ajan ja syksyllä ns. hoitovelka näkyi lisääntyneinä yhteydenottoina ja hoidon tarpeena. Samalla sähköinen asiointi lisääntyi, mikä on tavoiteltava toimintamalli myös jatkossa. Terveysasemien infektiovastaanotto on vähentänyt kiireettömän hoidon tarjontaa erityisesti Mäntymäen isolla terveysasemalla. Sairaalan toiminnassa koronaepidemia näkyi paitsi infektio-osaston toiminnan käynnistämisenä, myös henkilöstön sairauspoissaolojen lisääntymisenä altistustilanteissa sekä välillisinä vaikutuksina jatkohoitopaikkojen saatavuuden heikennyttyä syksyllä.

Covid-19-pandemia aiheutti suoria ja merkittäviä haasteita vanhus- ja vammaispalvelujen palvelualueella. Tilapäishoidon ja tukipalveluiden keväällä tapahtuneiden keskeytysten vaikutukset heijastuivat merkittävästi kotihoitoon kasvattaen jyrkästi palvelujen kysyntää. Kaupungin muista toiminnoista siirretty työvoima pyrki paikkaamaan palveluissa syntynyttä vajetta. Tästä huolimatta palveluvelkaa syntyi ennenkaikkea omaishoitajien palveluihin. Ympäri vuorokautisen pitkäaikaishoidon yksiköiden epidemiatilanteet aiheuttivat henkilöstövajetta ennenkaikkea siksi, että eristyksessä tapahtuva asukkaiden hoito vaatii merkittävästi normaalia enemmän työvoimaa. Lisäksi myös työntekijöitä sairastui tai altistui runsaasti. Sosiaalisten kontaktien väheneminen ja kokoontumisrajoitukset ovat aiheuttaneet ikääntyneelle väestölle eittämättä toimintakyvyn heikkenemistä, millä on heijastevaikutuksia mm kotonaselviämiseen ja kuntoutumiseen.

# Hyvinvointitoimiala

Covid-19-viruksen aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi VSSHP joutui keväällä ajamaan kiireetöntä toimintaansa osittain alas mm. elektiivisten ortopedisten leikkausten suhteen. Lisäksi asiakkaat "katosivat" ja suoritelmäärät olivat maaliskuuhuhtikuussa reilusti normaalia matalammalla tasolla. Poikkeustilanteen alkuvaiheen jälkeen tilanne alkoi kuitenkin normalisoitumaan nopeasti. Syksyn aikana suoritelmäärät nousivat VSSHP:n talousarviokortin mukaan vuoden 2019 talousarvion tasolle (hoitojaksot) ja niiden yli (käynnit). VSSHP on arvioi aikaisemmin, että vuosi 2020 toteutuu alijäämäisenä ja osa alijäämästä jäisi jäsenkuntien maksettavaksi. Lisäksi he esittivät jäsenkunnille lisämaksua 23e/asukas Covid-varautumisen johdosta. Valtio kuitenkin korvasi Covid-kustannukset VSSHP:lle täysimääräisesti eikä vuosi 2020 toteutunut alijäämäisenä. Myös Covid-lisämaksusta luovuttiin.

## Toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden olennaiset poikkeamat

hyvinvointitoimialan strategiset tavoitteet ovat

- 1) Painopisteen siirtäminen ennaltaehkäisevään työhön
- 2) Lisätään korjaavien palveluiden vaikuttavuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta

Ennaltaehkäisevän työn mittariston perusteella voidaan todeta, että strategiset tavoitteet saavutettiin pääosin toimintaympäristön haasteellisuudesta huolimatta. Korjaavien palveluiden vaikuttavuutta, tehokkuutta ja tuotta kuvaavien mittareiden perusteella voidaan todeta, että tavoitteita ei kattavasti saavutettu. Osa mittareista on sellaisia, joihin Covid-19-pandemiaan liittyvillä toimenpiteillä on ollut selkeä vaikutus ja siten tavoitteisiin ei ole ollut mahdollista päästä vuoden 2020 toimintaympäristössä. Osa mittareista osoittaa, että tehdyt toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä. Ja toiminnan kehittämisen myötä on myös todettu, että käytössä on vääriä mittareita kuvaamaan vaikuttavuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta.

Perhe- ja sosiaalipalveluissa koronan vaikutukset näkyvät erityisesti neuvolan ja koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tarkastusten vähenemisenä osin työntekijöiden koronatehtäviin siirtojen, osin poikkeustilanteen vähentämisen kysynnän vuoksi. Vähenemä näkyy myös psykososiaalisissa palveluissa. Ostopalvelujen kustannukset ovat lisääntyneet niin lastensuojelussa kuin asumis- ja päihdepalveluissakin. Lastensuojelussa kustannuksia ovat nostaneet lisääntyneet huostaanotot (+15, n. +24%) ja perhekuntoutukset, asumispalveluissa erityisesti päihdekuntoutujien tuetun asumisen asiakasmäärän ja palvelutarpeen kasvu, ostopalveluissa kasvu 14 %. Asumispalvelujen kustannukset kasvoivat 12 % edellisvuodesta. Omien palvelujen ohella ostopalvelujen osuus on edelleen korkea.

Terveyspalveluissa keväinen toimintojen alasajo näkyy lähes kaikkien vastaanottokäyntien määrien vähenemisenä sekä jossain määrin myös hoitojaksojen määrissä osastoilla. Tämän takia asiakasmaksutuotot ovat toteutuneet merkittävästi talousarviota vähäisempinä (-2,8 M€, -20,5 %). Koronan jäljittämiseen ja hoitoon jouduttiin suuntaamaan merkittävä määrä henkilöstöä, mikä näkyy sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkkakustannuksissa sekä erilliskorvauksen määrässä. Myös laboratorioskustannukset lisääntyivät merkittävästi koronanäytteenotosta johtuen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri hyvitti loppulaskussaan Turulle Covid-19-testauksesta aiheutuneita kustannuksia 4,4 M€, minkä jälkeen tilinpäätös alitti määrärahamuutoksilla korjatun talousarvion 1,6 M€ (-1,5%). Eroa vuoden 2019 tilinpäätökseen oli 7,3 M€ (+7,2 M€).

Vanhus- ja vammaispalveluissa koronaepidemia johti siihen, että tilapäishoidon jaksojen määrä jai noin puoleen tavoitellusta toimintojen keskeytyessä keväällä. Palveluiden alasajon kielteiset vaikutukset ja syntynyt palveluvelka ei näyttäydä vielä vuoden 2020 tilinpäätöksen tuloksessa, taloudelliset vaikutukset tulevat näkyviin viiveellä ikääntyneiden eristäytyneisyyden ja passaivoitumisen vaikuttaessa toimintakyvyn kehitykseen pitemmällä aikavälillä.

VSSHP:n talousarvion mukaan Turun osuus VSSHP:n kustannuksista vuonna 2020 oli 243,1 M€. Turun kaupungin oma alkuperäisen talousarvio VSSHP:n kustannuksille oli 241,8 M€. Turun omaa talousarviota korjattiin määrärahamuutoksilla ja korjattu talousarvio 2020 oli 246,6 M€. Turun osuus VSSHP:n vuoden 2020 kustannuksista oli talousarviokortin toteutumien perusteella yhteensä 246,4 M€. VSSHP:n talousarvion verrattuna kasvua oli 3,3 M€ (+1,4%) ja Turun omaan määrärahamuutoksilla korjattuun talousarvioon verrattuna -0,2 M€ (-0,1%). Turku sai VSSHP:lta hyvitystä turkulaisten Covid-potilaiden hoidosta 0,95 M€. VSSHP:lta saadun erittelyn mukaan 0,85 M€ kohdistui somaattiseen ja psykiatriseen avo- ja laitoshoitoon (ei tarkempaa erittelyä) ja 0,1 M€ päivystyksessä tapahtuneeseen hoitoon. Hyvitysten jälkeen VSSHP:n talousarvioon verrattuna kasvua oli enää 2,3 M€ (+1,0%). Turun omaan määrärahamuutoksilla korjattuun talousarvioon verrattuna eroa oli -1,1 M€ (-0,5%).

Toimialan hallinnossa tapahtui organisatorisia muutoksia vuoden 2020 aikana. Tulot ylittyivät 5,6%, mutta myös menot ylittyivät 2,6%. Toimintakulut alittuivat henkilöstökuluissa ja palvelujen ostoissa, mutta ylittyivät aineissa, tarvikkeissa ja tavaroissa sekä avustuksissa. Suojainhankinnat ovat iso osa menoilytystä, avustuksiin liittyy varaus suojainkorvauksista yrityksille.

Hyvinvointitoimialalla Covid-19-pandemian hoidosta aiheutui 15,7M€ kulut ja 2,1M€ tulomenetykset. Suurimpana menoeränä olivat palvelujen ostot (9M€), mikä pitää sisällään mm. Covid-19 laboratoriotestauksen, työvoimavuokrauksen, korotetun siivouksen tason ja tehostetun palveluasumisen lisäpaikkojen oston. Henkilöstökustannuksista ja suojatarvikehankinnoista syntyi molemmista noin 3M€ kustannukset.

# Hyvinvointitoimiala

## Tiedoksi annettavat tunnusluvut (kaupunginhallitus)

Tunnusluku	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Kysyntä/tarve</b>						
Vammaispalveluiden asiakkaiden osuus väestöstä (Kuusikko)	Turku 1,98 % / Kuusikko 2,02 %	Turku 1,93 % / Kuusikko 1,97 %	Turku 2,1 % / Kuusikko ka 1,8 %	Turku 2,1 % / Kuusikko ka 1,8 %	Turku 2,1 % / Kuusikko ka 1,8 %	..
<i>Kehitysvammaisten palveluiden asiakkaiden osuus väestöstä (Kuusikko)</i>	Turku 0,46 % / Kuusikko ka 0,39 %	Turku 0,47 % / Kuusikko ka 0,40 %	Turku 0,49 % / Kuusikko ka 0,41 %	Turku 0,49 % / Kuusikko ka 0,41 %	Turku 0,48 % / Kuusikko ka 0,42 %	..
Toimeentulotuen piirissä olevat kotitaloudet (ei sis. pakolaisia tai paluumuuttajia)	9454	9307	3633	3415	3416	3489
<b>Tuottavuus/ taloudellisuus</b>						
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin maksuosuus (M€)	191,0 M€	193,1 M€	212,3 M€ (208,5 M€)	234,9 M€ (217,4 M€)	242,4 M€ (226,0 M€)	245,5 M€
Terveydenhuollon ikävakioidut kustannukset/asukas (pth ja esh) € (suurten kaupunkien vertailu)	2 321€	2 345€	2 327 €	2 451 €	2 514 €	..
Perusterveydenhuollon kustannukset/ 0-6 vuotias lapsi	376€	427€	450 €	370 €	412 €	..
65 vuotta täyttäneiden ikävakioidut sosiaali- ja terveyspalveluiden deflatoidut kustannukset väestöä kohti vuodessa (Kuusikko)	6 995 €	6 980 €	6 598 €	7337 €	7342 €	..
Asiakaskohtaiset kustannukset/vammaispalvelujen asiakkaat	Turku 3966,5 €, Kuusikon ka 5293,6 €	Turku 4185,5 € / 5580,6 €	Turku 4 320 € / Kuusikko 5 684 €	Turku 4588 € / Kuusikko 6064 €	Turku 4 769 € / Kuusikko 6 523 €	..
Asiakaskohtaiset kustannukset/kehitys-vammaisten palveluiden asiakkaat	Turku 35908, Kuusikon ka 34418 €	Turku 35824 € / Kuusikko 34279 €	Turku 34.032 € / Kuusikon ka 29.882 €	Turku 34912 € / Kuusikko 31 056 €	Turku 36 940 € / Kuusikko 26 767 €	..
<b>Peittävyys/kattavuus</b>						
Terveysasemien peittävyys	40,9%	41,9 %	41,6 %	40,7 %	41,6 %	39,5 %
Suun terveydenhuollon peittävyys	31%	31 %	32 %	32 %	32,4%	29,0 %
<b>Laatu/asiakastyytyväisyys</b>						
Tyytyväisyys asuinkunnan (indeksi):						
• sosiaalipalveluihin	3,08	2,84	3,11	2,99	3,03	
• terveyspalveluihin	3,67	3,62	3,80	3,70	3,74	
Palvelutyytyväisyys, (vastaajien %-osuus, jotka pitävät palveluita hyvin hoidettuina):						
• Terveyskeskuksen lääkäripalvelut (vertailukunnat ka 47%)	57%	58%	62%	57%	56%	
• Terveyskeskuksen vuodeosasto (vertailukunnat ka 10%)	12%	15%	16%	13%	15%	
• Sairaalapalvelut (vertailukunnat ka 53%)	58%	56%	60%	56%	61%	
• Hammaslääkäripalvelut (vertailukunnat ka 36%)	34%	33%	41%	38%	43%	
• Äitiys- ja lastenneuvola (vertailukunnat ka 31%)	27%	29%	28%	25%	30%	

## Hyvinvointitoimiala

Tunnusluku	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perheneuvola (vertailukunnat ka 16%)</li> </ul>	13%	14%	14%	13%	15%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiaalityö (vertailukunnat ka 15%)</li> </ul>	16%	16%	15%	12%	16%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimeentulotuki (vertailukunnat ka 12%)</li> </ul>	11%	12%	12%	12%	12%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanhusten kotihoito (vertailukunnat ka 12%)</li> </ul>	17%	17%	14%	15%	15%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanhusten asumis- ja laitoshoitopalvelut (vertailukunnat ka 13%)</li> </ul>	13%	12%	11%	14%	13%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vammaispalvelut (vertailukunnat ka 10%)</li> </ul>	10%	11%	12%	9%	10%	

### Talousarvion toteutuminen (kaupunginvaltuusto)

#### Sosiaali- ja terveyslautakunta, €

	Talousarvio 2020	Talousarvio 2020 muutokset	Talousarvio 2020 muutoksin	Toteuma 2020	Poikkeama
<b>Käyttötalousosa</b>					
Toimintatuotot	69 221 108	-399 562	68 821 546	69 564 449	742 902
Valmistus omaan käyttöön	0	0	0	0	0
Toimintakulut	709 278 331	39 754 782	748 955 890	743 485 482	5 470 408
Toimintakate	-640 057 222	-40 154 344	-680 134 343	-673 921 033	6 213 310
<b>Investointiosa</b>					
Investointimenot	1 000 000	-858 752	141 248	380 437	-239 189
Valtionosuudet ja muut rahoitusosuudet					
Pysyvien vastaavien hyöd. luovutustulot					
<b>NETTO</b>	<b>-1 000 000</b>	<b>858 752</b>	<b>-141 248</b>	<b>-380 437</b>	<b>-239 189</b>

## Hyvinvointitoimiala

### Määrärahat palvelualueittain (kaupunginhallitus)

#### Palvelu- tai tulosalue, €

	Talousarvio 2020 muutoksin Toimintatulot	Talousarvio 2020 muutoksin Toimintamenot	Talousarvio 2020 muutoksin Toimintakate	Talousarvio 2020 toteutunut Toimintakate	Poikkeama Toiminta- kate
Terveyspalvelut	18 933 071	128 994 671	-110 061 600	-108 454 519	1 607 081
Perhe- ja sosiaalipalvelut	10 946 409	122 909 152	-111 962 743	-112 449 353	-486 610
Vanhus- ja vammapalvelut	37 075 066	219 915 271	-182 840 205	-178 177 366	4 662 839
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri	0	246 573 000	-246 573 000	-245 465 156	1 107 844
Toimialan hallinto	1 867 000	30 563 795	-28 696 795	-29 374 639	-677 844

### Työvoiman käyttö (kaupunginvaltuusto)

Henkilötyövuodet ja kus- tannukset, €	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Talousarvio 2020	Talousarvio 2020 muutoksin	Toteutunut 2020
Henkilötyövuodet	4307,4	4260,0	4425	4217	4209
Palkat ja palkkiot	162 082 051	160 095 404	168 601 637	170 439 877	167 586 333

#### Lisätiedot:

Selitys poikkeamille: HTV toteutui arvioituakin matalampana: 1.9. toteutui liikkeen luovutus 2M-HT:lle, syksyllä talouspalvelut ja muutamia muita henkilöitä siirtyi konserniin, yhteisiin palveluihin. Vanhuspalveluissa käytettiin huomattava määrä henkilöstövuokrausta sijais-työvoimana, mikä vähentää HTV lukua, kun käytetään ostopalvelua. Nämä vähennykset ylittivät tilapäisen työvoiman käytön HTV:nä. Maksetut palkat ja palkkiot kertoo tehdyn lisä- ja ylityön, mikä ei näy HTV luvussa.

### Tilojen ja alueiden käyttö (kaupunginhallitus)

Käytössä olevat tilat ja alueet	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Tavoite 2020 muutoksin	Toteutunut 2020
Tilat yhteensä (m <sup>2</sup> )		165 199	160 976	165 729
Sisäisen vuokran perusteena olevat tilat (m <sup>2</sup> )		164 199	159 976	165 516
Muut tilat (m)		1 000 m <sup>2</sup> 121 018 €/v	1 000 m <sup>2</sup> 121 018 €/v	213 m <sup>2</sup> 32 004 €/v
Alueet yhteensä (ha)				
Sisäinen vuokra yhteensä (€)		27 740 072	27 860 202	29 101 427

# Hyvinvointitoimiala

## Lisätietoja:

Selitys poikkeamille: Toiminnan/henkilöstömäärän kasvaessa ja uusia toimintoja aloitettaessa tarvitaan lähes aina uusia tiloja. Suojainten armuusvaraston ylläpitäminen on edellyttänyt tilojen vuokrausta ns. vanhasta pesulasta.

## Strategiset tavoitteet (kaupunginvaltuusto)

### Tavoite 1: Painopisteen siirtäminen ehkäisevään työhön

Strateginen teema: Terve ja hyvinvoiva kaupunkilainen  
Strateginen linjaus: 2.1.2.

Arviointikriteerit 2020:	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Tavoite 2020 muutoksin	Toteutunut 31.12.2020
Avohuollon lastensuojelun asiakkaana olevien 0-17-vuotiaiden määrä ja osuus ikäryhmästä *määritelmä muuttunut vuonna 2015	1 530 / 5,3%	1357/4,6%	osuus ikäryhmästä laskee	1 258 / 4,3 %
Neuvolapalveluiden, koulu- ja opiskeluterveydenhuollon sähköisen asiointin lisääminen				
Neuvolaikäisten puolesta-asiointisopimusten osuus	4 499 / 37,8%	46%	50 %	8 209 / 75,4%
Peruskouluikäisten puolesta-asiointisopimusten osuus	1 335 / 9,2%	9%	20 %	5 431 / 38,7%
Lihavien lasten ja nuorten osuus				
- 4-vuotiaat	..	..	laskee	tiedot tulossa
- 8. luokkalaiset	..	..	laskee	tiedot tulossa
Suun terveydenhuolto: dmf-indeksi (kariuksen esiintyvyys tutkitussa populaatiossa)				
- 5-vuotiaat	..	0,34	laskee	0,54
- 12-vuotiaat	..	1,0	alle 1	1,1
Rokotuskattavuus (neuvolat) 3-vuotiaiden rokottamattomien osuus ikäluokasta	0,8 %	0,8 %	0 %	tiedot tulossa
Kumppanuus kolmannen sektorin kanssa lisääntyy ja tiivistyy:				
- tilojen luovutuksen yhteistyösopimusten määrä	42	44	40	45
- vakiintuneiden yhteistyökumppaneiden kanssa tehdyt avustusyhteistyösopimukset (min. 2 vuoden ajaksi)	15	15	15	15
- toiminnallisten kumppanuussopimusten määrä (sis. STEA:lle ja OPM:lle ym. ulko-puolisille rahoittajille annetut lausunnot ja aiesopimukset)	51	45	20	34

## Hyvinvointitoimiala

Kotona asuvien +75-vuotiaiden osuus väestöstä	90,9 %	91,3%	kasvaa	91,5 %	
Kotona asuvien +75-vuotiaiden lukumäärä	15 814	16324	kasvaa	17 181	
Säännöllisten palveluiden piirissä olevien 75-vuotta täyttäneiden määrän muutos/75-vuotta täyttäneiden turkulaisten määrän muutos.	-135 / 163	-162/494	laskee	-44 / 918	
- kotihoito	-114	-173	laskeva	-13	
- omaishoidon tuki	17	37	kasvava	27	
- ympärivuorokautinen pitkäaikaishoito (sis. Kaskenlinnan palliatiivisen hoidon asiakkaat)	-21	-26	laskeva	30	
Omaishoidon tukeminen, Omaishoidon tukea saavien määrä (poikkileikkaus)					
Alle 17-vuotiaat	190	209	tasainen	221	
18-74-vuotiaat	519	526	kasvava	536	
75 vuotta täyttäneet ja vanhemmat	579	616	kasvava	624	
Tilapäishoidon hoitajaksojen määrä	4 060	4460	kasvava	2 796	
Hoitajakson pituus ympärivuorokautisen hoidon piirissä, yhteensä					
- palliatiivisessa	332	95,6*	(poistetaan?)	117,2	
- asumispalveluissa	1 099	1107,5	laskeva	1 156,5	
<b>Selitys poikkeamalle:</b> Suun terveydenhuollossa 5- ja 12-vuotiaiden karieksen esiintyvyyttä mittaavalle dmf-indeksille asetettiin tiukat tavoitteet, joita ei saavutettu.  Vanhusten ympärivuorokautisen pitkäaikaishoidon määrä on kasvanut koska siirtoviivepäivien määrää on pyritty vähentämään lisäämällä ympärivuorokautista pitkäaikaishoitoa.  Vanhusten tilapäishoitajaksojen määrä jäi selvästi tavoitteesta koska toiminta keskeytettiin covid-epidemian vuoksi kokonaan keväällä.  Pitkäaikaisen asumispalvelun hoitajakset ovat pidentyneet vastoin tavoitetta, koska hoidon käynnistymisen oikea-aikaisuutta ei ole pystytty aina varmistamaan sairaalasta suoraan pitkäaikaishoitoon siirryttäessä. Palliatiivisen hoidon hoitajaksojen pituus ei ole laskenut, mutta mittari ei kerro hoidon onnistumisesta ja sen vuoksi mittarista luovutaan.					

### Tavoite 2: Lisätään korjaavien palveluiden vaikuttavuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta

Strateginen teema: Terve ja hyvinvoiva kaupunkilainen

Strateginen linjaus: 2.1.3

Arviointikriteerit 2020:	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2019	Tavoite 2020 muutoksin	Toteutunut 31.12.2020
--------------------------	------------------	------------------	------------------------	-----------------------

## Hyvinvointitoimiala

Jatkohoitojonojen lyheneminen sairaanhoitopiiristä				
- siirtoviivepäivien määrä /kk	398	378	0	285
- korotetun maksun osuus siirtoviivepäivistä	54 %	50 %	0 %	51%
Vuoden aikana huostassa olleiden lasten määrä (kum.) ja väestöosuus	438 / 1,5 %	419/ 1,4%	laskeva	430 / 1,5 %
Perhehoitoon sijoitettujen lasten osuus huostassa olevista lapsista	49,9 %	52,5 %	+ 2,0 % -yksikköä	53,7 %
Päihde- ja mielenterveyspalvelujen saatavuuden parantuminen ja avohoitopainotteisuuden lisääntyminen:				
- mielenterveys- tai päihdeongelman keskimääräinen hoitopääsyaika (T 3) ensikäynnille	..	106	laskeva	..
- mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tuetun asumisen osuus asumispalvelusta		51,8%	kasvava	54,7 %
Kuntotusjaksojen vaikuttavuus				
- sairaalahoitajaksojen määrä 2 kk kuntoutusjakson jälkeen			vähenevä	poistetaan/muutetaan
- sairaalahoitajaksojen määrä 6 kk kuntoutusjakson jälkeen			vähenevä	poistetaan/muutetaan
Toimintakyvyn paraneminen hoiton seurauksena (FIM) muutos osastojen ka	14,0	13	kasvava	poistetaan
Kuntoutuksen tehokkuus: FIM/hoitajaksojen pituuden suhde			kasvava	poistetaan
Kiireettömän lääkärivastaanoton jonotusaika lyhenee terveyskeskuksessa	..	6 viikkoa	3-4 viikkoa	keskimäärin 18,7 päivää
Terveysasemien asiakkaat / työvoima				
- terveysasemien asiakkaat/lääkäri htv	998,8	962,4	kasvava	812,7
- terveysasemien asiakkaat/hoitaja htv	491,1	439,2	kasvava	328,7
Palveluiden vaikutus: palvelu parantanut asiakkaan elämäntilannetta (vastauksen ka asteikolla 1-5)				
- Vammaispalvelut	4,4	4,3	kasvava	4,3
- Vanhusten avopalvelut	4,2	4,2	kasvava	4,3
- Vanhusten asumispalvelut	4,0	..	kasvava	4,1
- Sairaalapalvelut	4,4	4,3	ennallaan	..
- Polikliiniset palvelut	4,5	4,5	ennallaan	..
- Sosiaalityö	4,5	4,4	kasvava	4,2
- Avohuollon lastensuojelu		..	kasvava	..
- Neuvolapalvelut	3,9	4,1	kasvava	..

## Hyvinvointitoimiala

- Koulu – ja opiskeluterveydenhuolto	3,4	3,4	kasvava	..	
- Kasvatus- ja perheneuvola, psykologipalvelut	4,6	4,4	kasvava	4,5	
- Sijaishuolto (kaupungin lastenkodit ja vastaanottokodit)	4,0	4,2	kasvava	4,0	
Suunterveydenhuolto					
- Asiakkaat/työvoima	253,0	261,3	kasvava	240,4	
- Hoitoonpääsy (T3) (aika yhteydenotosta siihen kun tutkimus toteutuu) alueiden medianin ka	-	106	70	179	
Laitoshoidossa olevia ympärivuorokautisessa hoidossa olevista					
- +75 vanhusten määrä ja %-osuus	478 / 30,2 %	308/19,8%	vähenevä	222 / 13,9 %	
- kehitysvammaisten %-osuus	4,0 %	19/3,7%	vähenevä	3,7 %	
Korvattujen potilasvahinkojen määrä (vuoden 2020 korvatut vahingot vs. viiden viimeisen vuoden 2015-2019 ka)	9/9,6	5/11,4	laskeva	2/9	
<p>Tavoitteen kuvaus: Siirtoviivepäivien osalta tilanne oli erityisen huono kesällä ja alkusyksystä. Koronaepidemiaan liittyen tällöin oli mm. osastoepidemioita/osastosulkuja, mikä vaikeutti potilaiden pääsyä jatkohoitoon kaupunginsairaalaan. Sopeuttamisohjelmaan liittyvät toimenpiteet, jotka vaikuttavat siirtoviiveongelmaan, ovat kesken.</p> <p>Huostaanotettujen lasten perhesijoitukset lisääntyivät 1,2 %-yksikköä, mutta eivät tavoitetta vastaavasti. Huostaanottoja tehtiin vuoden aikana 15 enemmän kuin v. 2019. Yli 40 % vuoden aikana huostaanotetuista oli 15-17-vuotiaita, joiden sijoittaminen perheisiin on vaikeampaa kuin pikkulapsilla. Huostaanottotarpeen aiheuttajia ovat usein vaikeat päihde- ja mielenterveysongelmat. Hallinto-oikeudessa huostaanottopäätösten käsittely kestää kauan, joten päätöksiä on myös v. 2019 vireillepannuista huostaanotoista.</p> <p>Kuntoutusjaksojen vaikuttavuuden ja kuntoutuksen tehokkuuden mittarit eivät ole sellaisenaan informatiivisia eivätkä mittaa näin ollen kuntoutuksen vaikuttavuutta tai tehokkuutta. Tämän vuoksi kyseiset mittarit poistetaan seurannasta, vaikuttavuusmittarit ovat kehitystyön alla.</p> <p>Vammaispalveluiden koettu vaikuttavuus asiakkaiden elämälaatuun ei ole kasvanut, vaikuttavuus on pysynyt samalla tasolla. Sosiaalityössä ja sijaishuollossa koettu vaikuttavuus elämälaatuun oli hiukan laskenut ollen silti vielä hyvällä tasolla.</p> <p>Suun terveydenhuollon hoitoonpääsyaika kasvoi huomattavasti kevään koronaepidemian tilanteessa, jolloin kiireetön hoito jouduttiin ajamaan lähes kokonaan alas. Syksyllä odotusaikojä saatiin hieman kurottua lyhyemmiksi, mutta hoitoonpääsytilanne jäi edelleen vaikeaksi.</p> <p>Terveysasemien ja suun terveydenhuollon asiakkaiden määrä henkilötyövuotta kohden ei ole kasvanut tavoitteen mukaisesti. Tämän syynä on koronaepidemian aiheuttama tarjotun hoidon väheneminen kevään aikana.</p>					

# Hyvinvointitoimiala

## Henkilöstön työhyvinvointi (kaupunginhallitus)

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia Kaupungin tavoite 2018–2021: 1. Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista

Keinot	Tavoite 2020	Toteutunut 31.12.2020
1.A. Kehitetään työyhteisötaitoja ja johtamista: hyödyntämällä koulutusta sekä antamalla tukea ja luottamalla omiin alaisiin		
Työyhteisötaidot Auttaminen ja huomaavaisuus, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,66)	
Työyhteisötaidot Ajan tasalla pito ja tiedon jakaminen, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	
Työyhteisö Työpaikan ilmapiiri, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,6)	3,59
Työyhteisö Arvostus työhöni, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt lievästi)	
Työyhteisö Luottamus työkalvereihin, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt lievästi)	
Työyhteisön tuki esimiestyölle	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta 10 (3,55) Välikysely (Pysynyt samalla tasolla)	3,53

Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi:

Toimialalla vuosi 2020 on ollut haasteellinen. Monin paikoin on jouduttu siirtymään johtamisessa ja toiminnassa nopeaan reaktiiviseen toimintatapaan epidemian haastaessa toimintaa. Siten johtamista ja työyhteisöjen toimintaa ei ole pystytty varsinaisesti kehittämään. Haasteellisissa johtamistilanteissa on kuitenkin monin paikoin kehitytty, kun tilanteet ovat olleet haasteellisia ja osin nopeasti muuttuvia. Vaikka arvio työyhteisötaitoista ei ole kohdentunut vaan pysynyt suunnitteen samalla tasolla, osoittaa se, että työyhteisöt ovat onnistuneet yhteistyössä erittäin poikkeuksellisesta toimintavuodesta huolimatta.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia Kaupungin tavoite 2018–2021: 2. Työ on turvallista ja terveellistä – henkisesti ja fyysisesti

Keinot	Tavoite 2020	Toteutunut 31.12.2020
2.A. Työkyvyn hallinta		
Henkilömäärä, jolla ei poissaoloja terveydellisistä syistä (vakituiset)	Henkilöiden osuus lisääntyy Vuonna 2018: 813 (20,7 %) Vuonna 2019: 917 (22,47 %)	20,8
2.B. Vaarojen ja haittojen arviointi / riskien arviointi		
Kuinka monta vaarat ja haitat –arvioita / riskiarviota tallennettu	Vähintään 25 % toimialan perusyksiköistä per vuosi Vuonna 2018: 10 (77 %) Vuonna 2019: (31 %)	20%
2.C. Kunta 10 – tuloksien pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmat koskien työpaineita		
Työpaineiden ja hallinnan suhde: Työpaineita paljon, hallintaa vähän, Kunta10	pienempi kuin edellinen vuosi vertailulukua 32,3 %, toteuma 47 %	34,4
Työpaineiden ja hallinnan suhde: Työmäärän lisääntyminen, Välikysely	pienempi kuin edellinen vuosi ei vertailulukua, toteuma 41 %	
2.D. Asiakasväkivallan kokemus		

## Hyvinvointitoimiala

Keinot	Tavoite 2020	Toteutunut 31.12.2020
Asiakasväkivallan kokemus: Henkinen väkivalta	pienempi kuin edellinen vuosi Kunta10 (48,7 %) Välikysely (36 %)	47,1
Asiakasväkivallan kokemus: Fyysinen väkivalta tai sen uhka	pienempi kuin edellinen vuosi Kunta10 (27,4 %) Välikysely (29 %)	51,7

Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi:

Vuoden 2020 toimintaympäristö osoittautui poikkeavaksi. Siten työprosessien kehittäminen ei tuottanut huomattavaa tulosta, vaikka toimialalla on käynnissä laaja laatuajattelun käyttöönotto, jonka yhteydessä prosessit tulevat määriteltyiksi ja kuvatuiksi. Työkuorma on monissa yksiköissä ollut poikkeuksellisen suuri. Asiakkaalta tuleva henkinen väkivalta on vuoden aikana hieman laskenut, mutta fyysisen väkivallan tai sen uhan kokemus on yhä yleisempää.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Työ lisää hyvinvointia Kaupungin tavoite 2018–2021: 3. Perustehtävä on mielekäs ja merkityksellinen

Keinot	Tavoiteluku 2020	Toteutunut 31.12.2020
3.A. Annamme selkeän suunnan ja tavoitteet		
Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä: Koen työni mielekkääksi	suurempi tai yhtä kuin edellinen vuosi Kunta10 (4,88)	4,79
Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä: Koen työni mielekkääksi	suurempi tai yhtä kuin edellinen vuosi Välikysely (Heikentynyt)	
Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä: Koen tekeväni merkityksellistä työtä	Kyllä –vastauksia 75 % Kunta10 (92,40 %) Välikysely (91 %)	92%

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Vuoden 2020 aikana henkilöstö on joutanut perustehtävistään ja osallistunut ns koronatakoisiin omalla osaamisellaan ja työpanoksellaan. Vaikka työ on varmasti koettu merkitykselliseksi, on poikkeustilanne haastanut monen työn mielekkyyttä, kun tilanteet ovat vaihtuneet välillä nopeasti ja tehtäviä on järjestelty uudelleen toiminnan turvaamiseksi. Hyvinvointitoimialalla on kehitetty laajasti raportointia, jolla työyksiköt voivat seurata oman yksikkönsä työn mittaristoa. Tämän tulisi tukea isossa kuvassa oman työn mielekkyyden kokemista osana asiakaspalvelu-/hoitoprosessia.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus! Kaupungin tavoite 2018–2021: 4. Osaamisen turvaaminen muutoksessa

Keinot	Tavoiteluku 2020	Toteutunut 31.12.2020
4.A. Osaamisprofiilien ajan tasalla pitäminen		
Yhteisten osaamisten osaamistaso (keskiarvo) suhteessa tehtävän osaamisvaatimuksiin	suurempi tai yhtä suuri kuin tehtävän osaamisvaatimukset Kunta10 (vaadittu taso 2,21/saavutettu taso 1,77) Välikysely (vaadittu taso 2,25/saavutettu taso 1,78)	Vaadittu taso 1,8 Saavutettu taso 2,28
4.B. Osaamisen johtamisen vuosikellon toteuttaminen		
Johtamisosaamisten osaamistaso (keskiarvo) suhteessa tehtävän osaamisvaatimuksiin	suurempi tai yhtä suuri kuin tehtävän osaamisvaatimukset Kunta10 (vaadittu taso 2,45/saavutettu taso 2,14) Välikysely (vaadittu taso 2,49/saavutettu taso 2,18)	Vaadittu taso 2,2 Saavutettu taso 2,52
Henkilöstökoulutuksiin osallistuneiden määrä (prosentuaalinen osuus henkilötyövuosista laskettuna)	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Vuonna 2018: (85,80 %) Vuonna 2019: (83,10 %)	69,2%
Henkilöstökoulutuksen riittävyys: Keskiarvo osallistuneiden henkilöiden koulutuspäivien määrästä per henkilö (koulutus suunnitelmaraportointi)	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi tavoite vähintään 3 päivää per henkilö Vuonna 2018: (4,4)	2,4

## Hyvinvointitoimiala

Keinot	Tavoiteluku 2020	Toteutunut 31.12.2020
	Vuonna 2019: (4,2)	
Henkilöstökoulutuksen riittävyys: Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä	75 % henkilöstöstä kokee, että on riittävä Kunta 10 (71,30 %) Välikysely (73 %)	63,1

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Vuonna 2020 osaamisen kehittämisen nostamisessa strategiaa tukevaksi ei onnistuttu. Koulutuksiin osallistuttiin vähemmän kuin aiempina vuosina, koska työmäärä pandemian hoitamisessa on ollut huomattava. Koulutukset ovat pureutuneet osaamisen laajemman viitekehtyksen sijaan riskienhallintaan ja epidemian hallintaan liittyviin koulutuksiin.

On kuitenkin todettava, että paikoin kouluttautumisessa myös onnistuttiin mm. systemisen työtteen laajentamisessa ja kotihoidon esimiesvalmennuksessa.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus! Kaupungin tavoite 2018–2021: 5. Toimintakyvyn ja tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa

Keinot	Tavoiteluku 2020	Toteutunut 31.12.2020
5.A. Muutoksen kokeminen työssä		
Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään: Muutosten laatu, Kunta10	suurempi kuin edellinen vuosi (37,60 %)	30,6
Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään: Muutoksen kokeminen, Välikysely	suurempi kuin edellinen vuosi (50 %)	
5.B. Työyhteisön tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden saavutettavuus		
Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta: Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,82)	3,76
Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta: Työyhteisön tavoitteellisuus, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Vuoden 2020 aikana toteutettiin mittava organisaatiouudistus terveystalveissa. Siten pandemia ei kokonaisuutena pysäyttänyt isompaa rakenneuudistusta. Vuoden loppupuolella hallintopalveluissa valmistauduttiin yhteisten palveluiden tuomaan muutokseen. Nämä muutokset, vaikka ne ovat tarpeellisia ja vievät kohti strategisia tavoitteita, eivät aina synnyttäneet tunnetta siitä, että muutos olisi henkilöstön kannalta toivottava.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus! Kaupungin tavoite 2018–2021: 6. Uudistamiskyky

Keinot	Tavoiteluku 2020 (Toimiala)	Toteutunut 31.12.2020
6.A. Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa		
Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä Työyhteisötaidot: Kehittäminen, Kunta10	suurempi kuin edellinen vuosi (3,43)	3,38
Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa, Välikysely	suurempi kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Hyvinvointitoimialan sopeuttamisohjelman toimenpiteitä edistettiin paikoin menestyksekkäästi vuoden 2020 aikana ja osin niitä ei saatu täysipainoisesti edistettyä pandemiasta johtuen. Kokonaisuuden organisaatio joutui uudistumaan varautessaan mahdolliseen epidemiaan omassa yksikössään ja siten työyksiköissä kehitettiin ja varmistettiin varautumiseen liittyviä toimintatapoja. Tämä kehittämistyö ei välttämättä vie rakenneuudistusta eteenpäin, mutta vuoden 2020 toimintaympäristössä nämä toimenpiteet olivat välttämättömiä.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen

## Hyvinvointitoimiala

### Kaupungin tavoite 2018–2021: 7. Päätöksenteko ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi

Keinot	Tavoiteluku 2020 (Toimiala)	Toteutunut 31.12.2020
7.A. Tavoitteiden selkeys ja avoimuus päätöksenteon perusteissa		
Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,76)	3,79
Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt)	
Kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta, Kunta10	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,03)	3,01
Kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta, Välikysely	suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Heikentynyt)	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Vuoden 2020 aikana laajempia kehittämistoimenpiteitä johtamisen kehittämiseksi ei tehty. Johtaminen oli paineessa pandemiasta johtuen ja siten monin paikoin jouduttiin siirtymään väliaikaisesti lähemmäs suoraa johtamista kuin valmentavaa johtamista.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen

#### Kaupungin tavoite 2018–2021: 8. Laadukas esimiestyö

Keinot	Tavoiteluku 2020 (Toimiala)	Toteutunut 31.12.2020
8.A. Esimiehelle riittävä tuki tavoitteiden saavuttamisessa		
Tuki esimiestyölle riittävää, Esimiesbarometri	Tuki riittävä on suurempi kuin 75 % Edellinen kysely (64 %) Uusin kysely (54 %)	50%
Esimieheltä saatava tuki: Esimiestuki, Kunta10	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (3,55)	3,51
Esimieheltä saatava tuki: Esimiehen tuki ja rohkaisu, Välikysely	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi (Pysynyt samalla tasolla)	

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Toimialan toimenpiteenä on ollut tiivistää hallinnon yhteistyötä palvelualueiden kanssa paremman tuen saavuttamiseksi. Toimenpiteessä ei onnistuttu, sillä hallinnossa oli henkilöstövaihtuvuutta ja osin ns alireurssointia, joka osittain haastoi tuen tarjoamista esimiehille. Toimintaympäristön muutospainet huomioon ottaen, voidaan kuitenkin todeta, että tulos on tältä osin kohtuullisen hyvän.

### Henkilöstöohjelman painopistealue: Parempi johtaminen

#### Kaupungin tavoite 2018–2021: 9. Yhteistoiminta ja osallistaminen

Keinot	Tavoiteluku 2020 (Toimiala)	Toteutunut 31.12.2020
9.A. Yhteistoiminta toimialoilla kunnossa		
Yhteistoiminnan vaatimusten tunteminen, Esimiesbarometri	Kyllä-vastanneiden osuus on enemmän kuin 75 % Edellinen kysely (84 %) Uusin kysely (87 %)	80%
9.B. Työpaikan tiedonkulun varmistaminen		
Työpaikan palaverikäytännöt takaavat riittävän tiedonkulun ja keskusteluyhteyden, Esimiesbarometri	Kyllä –vastanneiden osuus suurempi kuin 75 % Edellinen kysely (62 %) Uusin kysely (60 %)	57%

## Hyvinvointitoimiala

Keinot	Tavoiteluku 2020 (Toimiala)	Toteutunut 31.12.2020
9.C. Strategisesti ohjatut -kehityskeskustelut		
Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys: kehityskeskustelujen käymisprosentti	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (59 %) Välikysely (45 %)	46,3
Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys: Yksilökehityskeskustelujen hyödyllisyys	Suurempi tai yhtä suuri kuin edellinen vuosi Kunta10 (45,30 %) Välikysely (Parantunut)	48,6

Toimialan toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi:

Toimenpidetasolla tavoitteena on ollut avoin vuorovaikutus henkilöstöä edustavien tahojen kanssa ja heidän osallistamisensa muutosprosesseihin. Tältä osin toimenpiteet eivät ole oleet riittäviä eli yhteistoiminnan tuntemusta tulee edelleen lisätä. Kehityskeskustelujen käyminen on keskeinen osa systemmaattista johtamista ja esimiestyötä. Vuoden 2020 aikana tämän tavoitteen osalta on tavoitetasoa jouduttu laskemaan ja tyytymään siihen, että kehityskeskusteluja on pidetty mahdollisuuksien mukaan. Vaikka käytyjen kehityskeskustelujen määrä on laskenut, on niiden hyödylliseksi kokoneiden osuus noussut selkeästi.