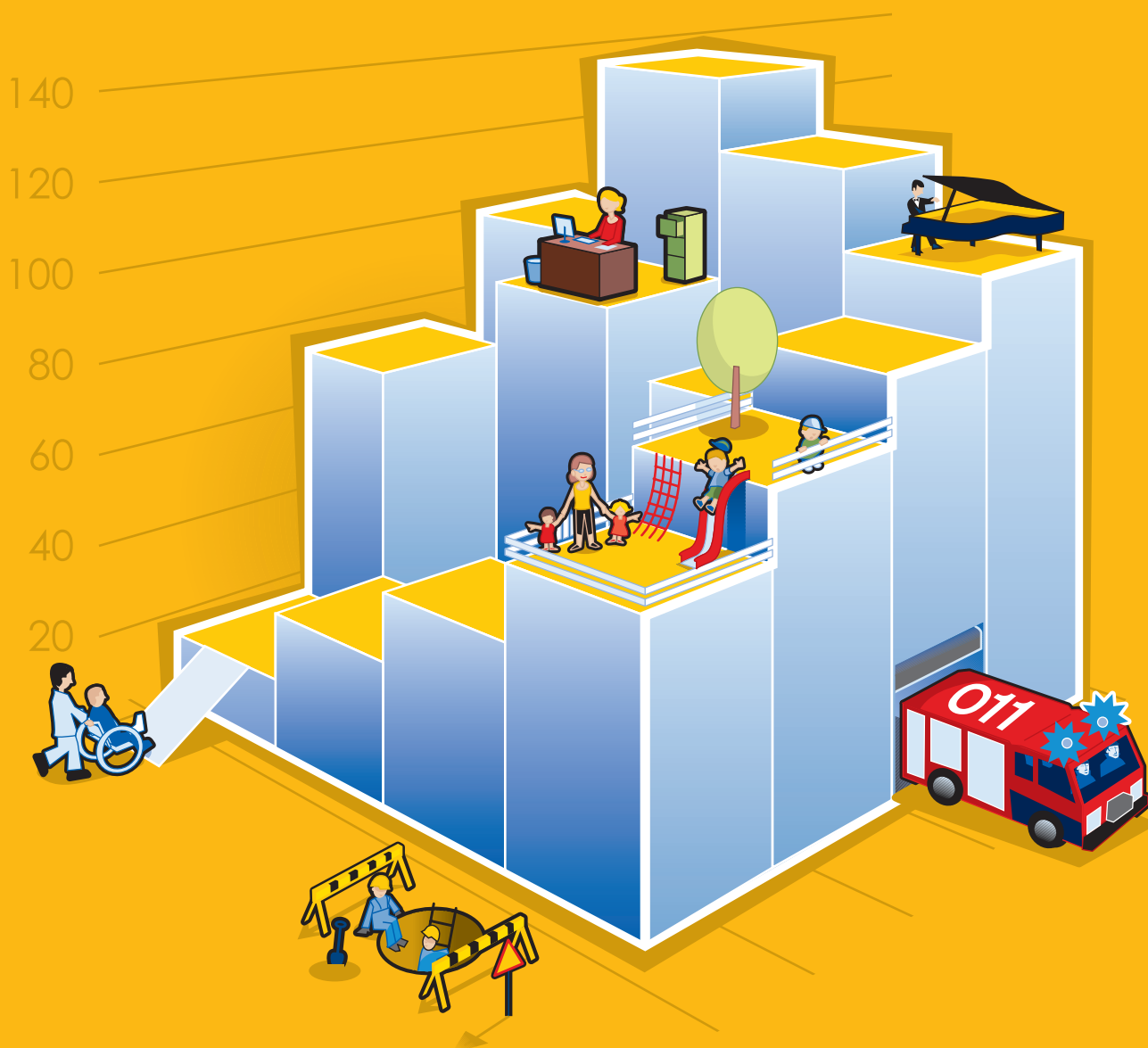


# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2005



<b>JOHDANTO</b> .....	3
<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b> .....	4
1.1. Palvelussuhteen luonne .....	5
1.2. Osa-aikaisuus .....	6
1.3. Henkilöstön lukumäärä keskeisissä ammateissa .....	6
1.4. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain .....	6
1.5. Ikä .....	7
1.6. Eläkkeelle siirtyminen .....	7
1.7. Vakinaisen henkilökunnan palvelu omalla työnantajalla/työhistoria .....	7
1.8. Vaihtuvuus .....	7
1.9. Työllisyyden edistäminen .....	8
1.10. Työaika ja työpanos .....	8
<b>2. OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN</b> .....	9
2.1. Koulutustaso .....	9
2.2. Osaamisen kehittäminen .....	10
2.3. Johtamisen kehittäminen .....	10
<b>3. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI</b> .....	11
3.1. Työterveyshuollon toiminta hallintokunnissa ja liikelaitoksissa vuonna 2005 .....	11
3.2. Uudelleensijoitus .....	12
3.3. Sairauspoissaolot .....	12
3.4. Työtapaturmista johtuvat poissaolot .....	12
3.5. Työhyvinvointi, työilmapiirimittaukset, työolobarometri .....	12
<b>4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN</b> .....	14
4.1. Aloitetoiminta .....	14
4.2. Kehittämishankkeet .....	15
4.3. Yhteistoiminta .....	16
4.4. Seutu- ja aluekeskusyhteistyö .....	16
4.5. Yhteisösuhteet (mm. oppilaitosyhteistyö) .....	16
<b>5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b> .....	17
5.1. Palkkausjärjestelmät ja palkitseminen .....	17
5.2. Keskiansiot .....	18
5.3. Henkilöstön virkistystoiminnan kustannukset .....	18
<b>JOHTOPÄÄTÖKSIÄ</b> .....	19
Taulukot .....	20
Liitteet .....	22
Lähteet .....	23

# JOHDANTO

**T**ilastokeskuksen työolobarometrin mukaan työssä jaksamisen tärkeimpiä takuita ovat varmuus työpaikan säilymisestä, työhyvinvoinnin turvaaminen ja työterveyshuollon kehittäminen. Palkka tulee vasta neljännellä tilalla.

Kunnan tehtävänä on palveluiden järjestäminen kohtuullisilla kustannuksilla. Samalla tulee varmistaa, että kunnan palveluksessa oleva henkilöstö kehittyy ja voi työsään hyvin. Työprosesseja ja työmenetelmiä on kehitettävä. Ellei kehittämistyöhön panosteta, kasaantuvat jaksamisongelmat, sairauspoissaolot lisääntyvät ja ristiriidat kasvavat.

Henkilöstöraportointi on kehittynyt ja laajentunut viime vuosina ja keskittynyt entistä enemmän strategiseen tarkasteluun. Kaupunkistrategian ja inhimillisten voimavarojen strategian painopistealueet luovat viitekehyksen tarkastelulle. Hyvä henkilöstöraportti tukee strategista johtamista ja toimii parhaimmillaan johtamisen ja suunnittelun apuvälineenä. Raportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Sen tulee kuvata toteutunutta kehitystä ja tukea tulevan ennakkointia.

Työelämän laatuksymyksiä on selvitetty mm. KuntaSuomen työyhteisötutkimuksessa. Ikäryhmittäisessä tarkastelussa on huomattu, että jyrkin pudotus on tapahtunut yli 51-vuotiaiden antamissa arvioinneissa. Vanhimmat työntekijät kokevat työn sisällön, vaikutusmahdollisuutensa ja henkilöstöjohtamisen tason heikommaksi kuin mikään muu ryhmä. Tämä on huolestuttavaa, ottaen huomioon haasteet työelämässä jatkamisen näkökulmasta.

Positiivista on taas, että henkilöstöjohtamisen laatu on parantunut. Kunta 10 -tutkimuksen (Työterveyslaitoksen laaja pitkittäistutkimus)

mukaan esimiesten sosiaalinen tuki henkilöstölle on lisääntynyt ja esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat vähentyneet.

Määräaikaisen työvoiman käyttö lyhyissä palvelussuhteissa on noussut esille koko julkisella sektorilla. Tämä vaatii nykyisten henkilöstömitoitusten selvittämistä sekä sijaistyövoiman tarpeen kartoittamista. Pysyvän varahenkilöstön palkkaaminen kuten sosiaali- ja terveystoimi on jo tehnyt, voi olla yksi ratkaisu kunhan pidetään huoli siitä, että varahenkilöstöä käytetään nimenomaan sijaistyövoimana eikä sitä ”upoteta” varsinaiseen vahvuuteen ja jatketa sijaisen käyttöä entiseen tapaan.

Kaupunkistrategia uudistettiin vuonna 2005. Päämääränä on mm. että organisaation rakenne, kyvykkyys ja tuloksellisuus vastaavat strategisia tavoitteita. Myös arvot uudistettiin; luovuus ja rohkeus, yhteisöllisyys ja suvaitsevaisuus vaativat vielä henkilöstöjohtamisen kannalta pohdintaa samassa yhteydessä, kun inhimillisten voimavarojen strategia uudistetaan vuonna 2006.

Tämä raportti tehdään siinä vaiheessa, jolloin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän vaihdosta johtuen eivät kaikki tilastot ole vielä käytettävissä. Raporttia täydennetään myöhemmin.

**Tellervo Koivikko**  
henkilöstöpäällikkö



# 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

**K**unta-alalla on tällä hetkellä töissä 431000 henkilöä. Yli 80 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Henkilöstömäärän arvioidaan hitaasti vähenevän lähivuosina, ennusteen mukaan noin 15000 henkilöllä vuoteen 2015 mennessä.

## Kunta-alan henkilöstöprofiili

- Kokoaikatyössä 86 % kuukausipalkkaisista
- Osa-aikaisia 13 % henkilöstöstä
- Vakinaisessa palvelussuhteessa 73 % henkilöstöstä
- Naisten osuus 77 % henkilöstöstä
- Määräaikaisia 24 % henkilöstöstä

Kolme neljäsosaa henkilöstöstä on naisia ja naisvaltaisella alalla lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Sijaisia tarvitaan runsaasti perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- tai vuorotteluvapaiden ajaksi.

Kaupungin henkilöstö kasvoi edelleen vuoden 2005 aikana. Nousua oli 227 (v. 2004 440). Oulun seudun ympäristöviraston perustaminen aiheutti henkilöstömäärän kasvua 14. Henkilöstömäärä vaihtelee kuukausittain, johtuen lähinnä määräaikaisten, sijaisten ja työllistettyjen määrän vaihtelusta.

Vakinaisen henkilökunnan määrä on noussut edelleen vuonna 2005. Nousua on 2,4 %, kun se oli vuonna 2004 7,3 %. Tilapäishenkilökunta on lisääntynyt jonkin verran, huolimatta siitä, että hallintokunnat ovat vakinaistaneet pitkään määräaikaisessa työsuhteessa olleita. Tilapäishenkilöstöstä oli sijaisia 1422. Määrä on korkeampi kuin vuoden 2004 lopussa. Työllistettyjen määrä on edelleen hivenen laskenut.

Oulun seudun ympäristövirasto aloitti toimintansa 1.1.2005 lukien. Toiminta-alueena on Hailuoto, Kempele, Kiiminki, Liminka, Lumijoki, Muhos, Oulu, Oulunsalo, Tyrnävä ja Ylikiiminki. Tehtäväalueena on edelleen ympäristöterveysvalvonta, ympäristönsuojelu ja eläinlääkintähuolto sekä elintarvike- ja ympäristölaboratoriotuotoiminta. Kuluttajaneuvontapalvelu jatkuu entisten sopimusten mukaisesti toimialueenaan 18 kuntaa. Henkilöstön lisäys oli yhteensä 14.

### 1.1.PALVELUSSUHTEN LUONNE

Määräaikaisissa palvelussuhteissa kunta-alalla työskenteli vuonna 2005 keskimäärin noin 24 % palkansaajista. Yksityisellä sektorilla luku oli noin 10 %. Kuntasektorilla määräaikaisten käyttö näyttää vakiintuneen runsaaseen 20 prosenttiin. Yksityisen ja julkisen sektorin ero on siis kaksinkertainen. Tosin yksityisellä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelualalla määräaikaisten osuus on n. 26 %, kun se kuntasektorilla on noin 22 %. Määräaikaisista kaksi kolmasosaa on naisia koko työmarkkinoilla. Naisvaltaisella kunta-alalla määräaikaisista on naisia ja miehiä suhteellisesti yhtä paljon.

Määräaikaisen työvoiman käyttöä on kuitenkin ryhdytty tarkastelemaan kriittisemmin. Tähän on sitouduttu kolmikantaisesti solmi-

**Taulukko 1:** Oulun kaupungin henkilöstö vuosina 2001–2005 palvelussuhteen laadun mukaan (vakainainen sijoituspaikka) tilanne 31.12.2005

Palvelussuhteen laatu	2001	2002	2003	2004	2005	Muutos-% 2004–2005
Vakinaiset	6046	6219	6300	6757	6917	2,4
Tilapäiset	2098	2186	2236	2319	2393	3,1
Työllistetyt	303	301	378	278	271	-2,5
Henkilöstö yhteensä	8447	8706	8914	9354	9581	2,4

tussa samapalkkaisuusohjelmassa. Kuntien tulisi mitoittaa henkilöstöressurssinsa siten, että voidaan saavuttaa optimaalinen tulos vakinaisen henkilöstön työssä jaksamisen ja ulkopuolisen työvoiman käytön suhteen.

Vuonna 2004 tehdyn valtuustoaloitteen mukaisesti keskushallinto teki selvityksen määräaikaisten palvelussuhteiden perusteista, mikä valmistui kesällä 2005. Selvityksen perusteella todettiin, että useimmiten määräaikaisuuksien perusteet (esim. sijaisuudet, projektit) olivat kunnossa.

Selvityksessä jäi n. 235 palvelussuhteen osalta määräaikaisuuden peruste epäselväksi. Tähän lukuun ei sisälly sosiaali- ja terveystoimen kaikki tutkitut palvelussuhteet. Kun nämä lasketaan mukaan, ns. epäselviä määräaikaisia palvelussuhteita oli n. 350 kpl. Tämä edustaa n. 10 % kaikista määräaikaisista. Selvityksessä ns. epäselviksi määräaikaisuuksiksi luokiteltiin ne tapaukset, joissa ei selvinnyt selkeää määräaikaisuuden perustetta. Selvityksen kohdejoukon koon ja rajallisten resurssien takia näitä epäselviä tapauksia ei voitu tarkemmin tutkia. Yksityiskohtaisempi tutkimus olisi todennäköisesti pienentänyt epäselvien määräaikaisuuksien määrää.

Selvityksen perusteella todettiin, että määräaikaisten vakinaistamisessa tuli tehdä ns. korjaavia toimenpiteitä sekä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Korjaavilla toimenpiteillä tavoite oli vakinaistaa niitä määräaikaisissa palvelussuhteissa olevia, jotka olivat työskennelleet jo useampia vuosia ilman suurempia katkoksia palvelussuhteissa tai muutoin määräaikaisuudelle ei tulevaisuus huomioiden ollut enää perusteita. Syksyn 2005 aikana keskushallinto kävi kunkin hallintokunnan kanssa neuvottelut niiden tekemien vakinaistamissuunnitelmien perusteella. Suun-

**Taulukko 2:** Määräaikaisten selvitys kaupunkitasolla

Selvitys pyydetty, kpl	Selvitys saatu, kpl	Lisäselvitystä pyydetty, kpl	Ns. epäselvät määräaikaisuudet, kpl	Erlaiset projektit
1540	1191	286	235	117

nitelman pohjana oli palvelussuhteiden pitkään jatkunut yhtäjaksoinen hoito sekä arvio palvelussuhteen jatkuvuudesta. Vuoden 2006 tammikuuhun mennessä suunnitelmien perusteella oli laitettu n. 70 palvelussuhdetta vakinaiseen täyttöön tai tehtävää hoitava henkilö vakinaistettu. Tässä luvussa ei ole mukana opetustoimi ja sosiaali- ja terveystoimi, joiden vakinaistamissuunnitelmat valmistuivat vasta tammikuussa 2006.

Ennaltaehkäiseviä toimia ovat mm. johtosääntöjen, jatkodelegointien ja toiminnan suunnittelun (esim. budjetointi) kehittäminen siihen suuntaan, että käytössä olevat johtamisjärjestelmät tukevat paremmin vakinaisen työvoiman käyttöä vakinaisiin tehtäviin. Tältä osin selvitetyksen toimenpide-ehdotukset ovat vielä toteutumsvaiheessa.

Tilapäistä henkilökuntaa oli vuoden lopussa 2393, 27,8 % (v. 2004 2597, 27,8%). Jos lukuun ei lasketa mukaan työllisyysmäärärahoihin palkattuja, oli tilapäishenkilöstöä 24,9 %. Sijaisia oli 1422, tuntiopettajia 76, oppilaita, harjoittelijoita jne. 18 ja työllisyysmäärärahoihin palkattuja 271.

## 1.2. OSA-AIKAISUUS

Työolotutkimuksissa on selvitetty palkansaajien ansiotyön, koti- ja perhe-elämän sekä vapaaajan tärkeyttä. Uusimpien tutkimusten mukaan näyttää siltä, että niin nais- kuin miespalkansaajatkin korostavat ansiotyön merkitystä hieman

vähemmän kuin ennen. Koti- ja perhe-elämä on erittäin tärkeä elämänsisältö edelleen lähes kaikkien lapsiperheiden vanhemmille. Lähes kaikki palkansaajat, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia, ovat olleet pois työelämästä lastenhoidon vuoksi. Viime vuosina on kannustettu isiä käyttämään perhevapaita. Tähän liittyy myös vanhempainvapaaajärjestelmän uudistus vuoden 2003 alusta.

Isien jääminen perhevapaille on yleistynyt selvästi 1990-luvun alusta. Mitä nuoremista isistä on kysymys, sitä yleisempää on perhevapaiden käyttö.

Vanhemmat käyttävät mahdollisuutta osittaisen hoitovapaaseen varsin harvoin. Valtaosa vanhemmista on kiinnostunut asiasta, mutta joka kymmenes äiti ja isä koki kuitenkin, ettei se ollut mahdollista nykyisessä työssä. Tätä mieltä ovat etenkin ylemmät toimihenkilöt ja suurituloiset. Toisaalta moni ajatteli, että hoitovapaalle jääminen ei ole taloudellisesti mahdollista.

Osa-aikatyö on yleistä naimattomien nuorten ja vanhempien, osa-aikaeläkkeeseen oikeutettujen palkansaajien parissa. Useimmiten syynä on kuitenkin kokoaikatyön puute kuin lastenhoito.

Osa-aikatyön käyttö oli vähentynyt vuoteen 2004 verrattuna. Vuonna 2005 osa-aikatyötä teki 8,7 % vakinaisesta henkilökunnasta (v. 2004 10,5 %), yhteensä 604 henkilöä (v. 2004 728).

Osa-aikalisän käyttö on vähentynyt 2000 luvun alusta lähtien. Käyttäjiä oli vuonna 2005 18 (v. 2004 34). Syynä tähän on työllisyysmäärärahojen niukkuus.

Osittaisella hoitovapaalla oli 111 (v. 2004 116), osa-aikaeläkkeellä 170 (v. 2004 262).

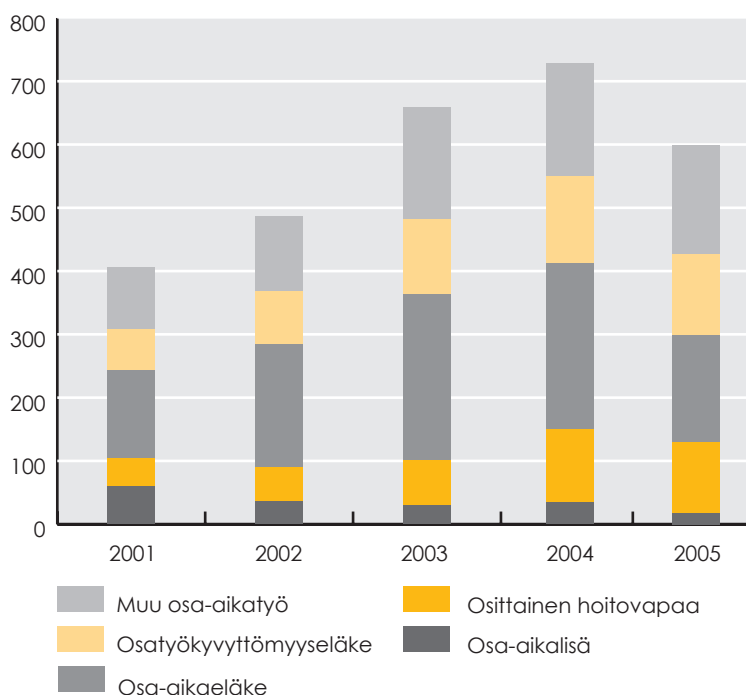
Muuta osa-aikatyötä käytti 178 henkilöä, mikä oli sama määrä kuin vuonna 2004.

## 1.3. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ KESKEISISSÄ AMMATEISSA

Kaupungin palveluksessa tehdään työtä 664 eri ammattinimikkeellä. Yleisimmät nimikkeet ovat lastenhoitaja, luokanopettaja, lastentarhanopettaja, sammutusmies, hoitaja, peruskoulun lehtori, perushoitaja ja sairaanhoitaja.

## 1.4. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Valtaosa henkilöstöstä kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin, yhteensä 5231 vakinaista. Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu 863, opetusalan (OVTES) 1249, tuntipalkkaisten 521 ja lääkärisopimuksen piiriin 271. Lisäksi henkilöstöä kuuluu muusikoiden, näyttelijöiden, energia-alan ja yksityisen teatterialan sopimuksen piiriin.



Kuva 1: Osa-aikatyötä tehneet vuosina 2001–2005 Oulun kaupungissa

## 1.5. IKÄ

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä nousee ja suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää. Keski-ikä oli vuonna 2000 43,7 vuotta ja vuonna 2004 44,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 44,5 vuotta ja miesten 44,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,8 ja määräaikaisten 37,9 vuotta.

Oulussa vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 45,9 vuotta v. 2004 ja määräaikaisten 37,7 vuotta.

Miesten keski-ikä oli v. 2004 44,5 vuotta ja naisten 46,6 vuotta.

Naisia oli vakinaisesta henkilökunnasta 66,3 % ja miehiä 33,7 %. Naisten osuus oli Oulussa korkeampi kuin kuntasektorilla, jossa se oli 77 %.

## 1.6. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Eläkepoistuma oli vuonna 2005 Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) tilastojen mukaan yhteensä 230, 68 enemmän kuin edellisenä vuonna. Vanhuuseläkkeelle jäi 83 (v. 2004 55). Ennenaikaisille eläkkeille jäi 148, 64 % eläkkeelle jäävien määrästä. Strategisen tavoitteena on saada ennenaikaisille eläkkeille jäävien määrä laskemaan 5 % kolmen vuoden aikana. Vähenemä oli 2003–2005 9,3 % laskettuna Kevan tilastoista.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli koko kaupungin osalta 56,6 vuotta (v. 2004 57,2 v). Kunta-alan keskiarvo oli vuonna 2005 58,4 vuotta. Oulun kaupungilta jäätin vanhuuseläkkeelle 62,4-vuotiaana. Kunta-alan keskiarvo oli sama eli 62,4 vuotta.

Kunta-alalla vuoden 2005 alusta toteutettu eläkeuudistus tulee vaikuttamaan eläkkeelle jäänteihin. Vanhuuseläkkeelle voidaan jäädä joko henkilökohtaisessa eläkeiässä tai valita eläkkeelle jäänti 63–68-vuotiaana. Vaikka kunta-alalla eläkkeelle jääneitä on aiempaa enemmän, eläkeuudistuksen tarjoamaa mahdollisuutta jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana käytettiin maltillisesti. Eläketurvakeskuksen tietojen mukaan joka neljäs palkansaaja käytti tätä mahdollisuutta hyväkseen.

Eläkeuudistuksen tavoite pidemmistä työurista näyttää vuoden 2005 tilastojen valossa toteutuvan. Kuitenkin vasta useamman vuoden kuluttua on mahdollista arvioida uudistuksen onnistumista. Pitkällä aikavälillä uudistuksen pitäisi myöhentää eläkkeelle siirtymistä 2–3 vuodella ja tasoittaa näin työeläkemaksujen korotuspaineita. Henkilöstösuunnittelun kannalta on erittäin tärkeää ennakoida työvoiman poistumaa tässä suhteessa ja esimiesten käydä asia läpi kehityskeskusteluissa.

## 1.7. VAKINAISEN HENKILÖKUNNAN PALVELU OMALLA TYÖNANTAJALLA/TYÖHISTORIA

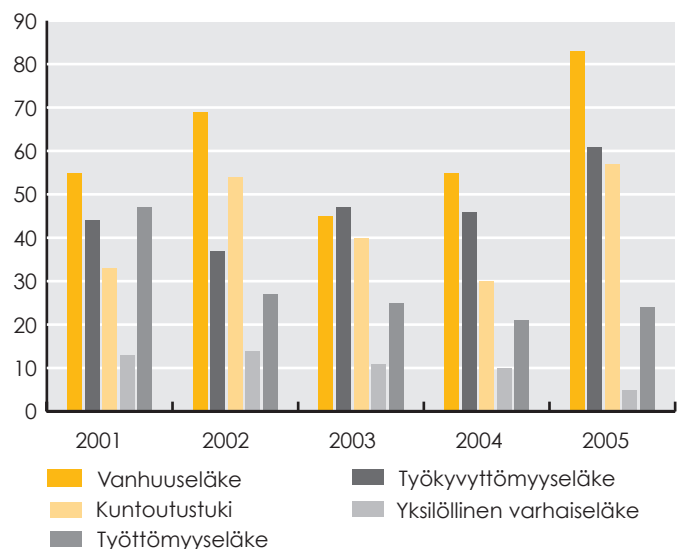
Keskimääräinen palveluksessaoloaika laski Oulu-Koillismaan Pelastuslaitoksen perustamisen myötä v. 2004. Palveluksessaoloaika oli tuolloin 15 vuotta.

## 1.8. VAIHTUVUUS

Kaupungin palveluksesta poistui vuonna 2005 erilaisista syistä 329 henkilöä (v. 2004 264). Vaihtuvuusprosentti oli 4,8 % (v. 2004 3,9 %). Erilaisille eläkkeille jäi 230 henkilöä, irtisanoutui 128 henkilöä ja muista syistä jäi pois 41 henkilöä.

Lähtöpalautteen on voinut jättää intranetin välityksellä loppuvuodesta 2005 alkaen. Koska lähtöpalautteita on annettu vasta vähän, ei saatuja tuloksia voida yleistää. Yhteenvetona voidaan kuitenkin sanoa, että tulokset olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta melko positiiviset. Suurimmaksi osaksi vastaajat olivat työhön liittyviin asioihin tyytyväisiä.

Työtehtäviä koskevat asiat saivat yleisesti positiiviset arviot. Työyhteisöön liittyvät kysymykset jakoivat vastauksia. Suurimmaksi osaksi vastaukset liikkuivat samoilla linjoilla kuin työtehtäviä koskevat, mutta sieltä nousi esiin muutama negatiivinen asia. Palautteen saaminen työstä jakoi voimakkaasti työntekijöiden mielipiteitä samoin esimieheltä saatu tuki ja rohkaisu. Tiedon saaminen koettiin usein riittämättömäksi. Positiivisena tietona voidaan sanoa, että kaikki työntekijät kokivat suhteet työtovereihin hyväksi.



Kuva 2: Eläkkeelle jääneet vuosina 2001–2005 Oulun kaupungissa



Kehittymismahdollisuuksien kohdalla vastaukset jakaantuivat suuresti. Työssä koettiin olevan huonot mahdollisuudet edetä. Kehittymismahdollisuuksien kohdalla on kuitenkin hankalaa vetää yhtenäistä vastausta tästä aineistosta, koska esimerkiksi kehityskeskustelun hyödyllisyys- kysymykseen vastasi vain kolme työntekijää. Myös muissa kysymyksissä oli jätetty vastaamatta.

Palkkaa koskevat kysymykset saivat yleisesti ottaen huonoa palautetta. Palkkataso vastasi useiden työntekijöiden odotuksia, mutta palkka-kehitys, henkilökohtaiset palkkiot osaamisesta ja hyvistä tuloksista koettiin huonoiksi.

Työajalla ja työmatkalla on oli jonkin verran merkitystä pois lähdölle. N. 75 % olisi suositellut Oulua työpaikaksi ystävälleen.

### 1.9. TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Työttömyysaste laski puoli prosenttiyksikköä vuoden 2004 tasolta. Vuoden keskiarvo oli 12,8 % (13,3 % v. 2004). Työttömänä oli keskimäärin 8209 henkilöä kuukausittain, mikä on 166 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna (8375 v. 2004).

Työllisyysmäärärahalla palkattiin vuonna 2005 yhteensä 949 henkilöä. Työllistetyistä suurin osa oli pitkäaikaistyöttömiä, 509 henkilöä. Vastavalmistuneita työllistettiin 44, vajaakuntoisia 27, nuorten yhteiskuntatakuun piiriin kuuluvia 32, veloitetyöllistettyjä 31, oppisopimusuhteisia 24, yhdistelmätuella 125 sekä muita 27. Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaita oli työllistämistuella palkattuna 18. Hankkeiden kautta työllistettiin 20 henkilöä; Maahanmuuttajien työllisyyttä edistävä hanke 4, Kulttuurimentorihanke 5 ja Taito Oulu 400 -hanke 11. Työpaja-toiminta palkkasi 92 nuorta sekä koululaisia ja opiskelijoita otettiin kesätöihin 763.

Vuonna 2004 toimintansa aloittanut Maahanmuuttajien työllisyyttä edistävä hanke jatkoi toimintaansa. Hankkeen kohderyhmänä ovat oululaiset maahanmuuttajat, jotka haluavat työllistyä tai kouluttautua ja tarvitsevat siinä tukea. Työllistämiskeskuksen toiminta jatkui vastualueenaan tukityöllistäminen sekä työllistämistoimia koskeva hallinto, neuvonta ja asiakaspalvelu. Työllistämiskeskuksen vastuulla on myös Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tavoite 3 -ohjelman koordinointi Oulun kaupungissa sekä kesätyökampanja.

Lisäksi avustettiin kaupungin organisaation ulkopuolisten hallinnoimia sekä kansainvälistä että kansallista rahoitusta saavia hankkeita ja maksettiin toiminta-avustusta työttömien toiminnan tukemiseen. Yhdistelmätuella työllistäviä järjestöjä avustettiin 729694 eurolla, jolla

tuettiin 509 henkilön työllistymistä kolmannelle sektorille.

Yhteistyötä työllisyysasioiden hoidossa kehitettiin Oulun seudun työvoimatoimiston, Oulun työvoiman palvelukeskuksen ja kolmannen sektorin kanssa. Toiminta alueellisten hankkeiden kanssa tiivistyi.

### 1.10. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Työpanoksella kuvataan käytettävissä ollutta työaikaa sen jälkeen, kun maksimityöpanoksesta (= teoreettinen työaika) on vähennetty sairaslomat, vuosilomat ja muut keskeytykset. Vuonna 2005 oli teoreettinen työaika 8391,2 henkilötyövuotta (= htv) (v. 2004 8165,9). Tehty työaika oli 6842 htv (v. 2004 6626 htv), jolloin työpanos oli 81,5 % (v. 2004 81,1 %). Kokonaistyöpanos on siis noussut 0,4 prosenttiyksikköä vuodesta 2004. Henkilötyövuosina nousu on 216.

Vakinaisen henkilökunnan maksimityöpanos oli 5896,1 htv ja tehty työpanos oli 4667, jolloin työpanos oli 79,2 %. Vastaavat luvut olivat vuonna 2004 5768,5 htv, tehty työaika 4553 htv ja työpanos 78,9 %.

Määräaikaisen henkilökunnan maksimityöaika oli 2136,4 htv, tehty työaika oli 1854 htv ja työpanos 86,8 %. Edellisen vuoden luvut olivat 2019,95 htv, tehty työaika 1745 htv ja työpanos 86,4 %.



## 2. OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN



### 2.1. KOULUTUSTASO

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua ja koulutustaso nousee koko ajan. Suurin osa työntekijöistä on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Korkeakoulututkinto on joka neljännellä.

Vakinaisesta henkilökunnasta on 3140 keskiasteen tutkinto (ammattillinen perustutkinto, ammattitutkinto), alin korkea-aste (esim. teknikko, ent. sairaanhoitaja) 1422 ja korkeakoulututkinto on 2410 henkilöllä. Tutkijakoulutus oli 77 henkilöllä.

## 2.2. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Keskitetty henkilöstökoulutus tarjosi kaupungin työyhteisöjen tueksi kaupungin strategiaan perustuviin painopistealueisiin liittyvää koulutusta. Keskeiset teemat olivat:

1. Johtaminen
2. Ydinkunta-palvelukuntamalli
3. Osaamisen hallinta ja kehittäminen
4. Kansainvälisyys

Keskitettyä henkilöstökoulutusta järjestettiin lisäksi mm. asiakaspalvelusta, tiimityöstä, lain-säädännön muutoksista. Osaamisen hallinnan käyttöönotto jatkui; koulutusta järjestettiin sekä peruskäyttäjille että hyödyntämiskoulutusta niille, joilla ohjelma on jo täysimääräisesti käytössä.

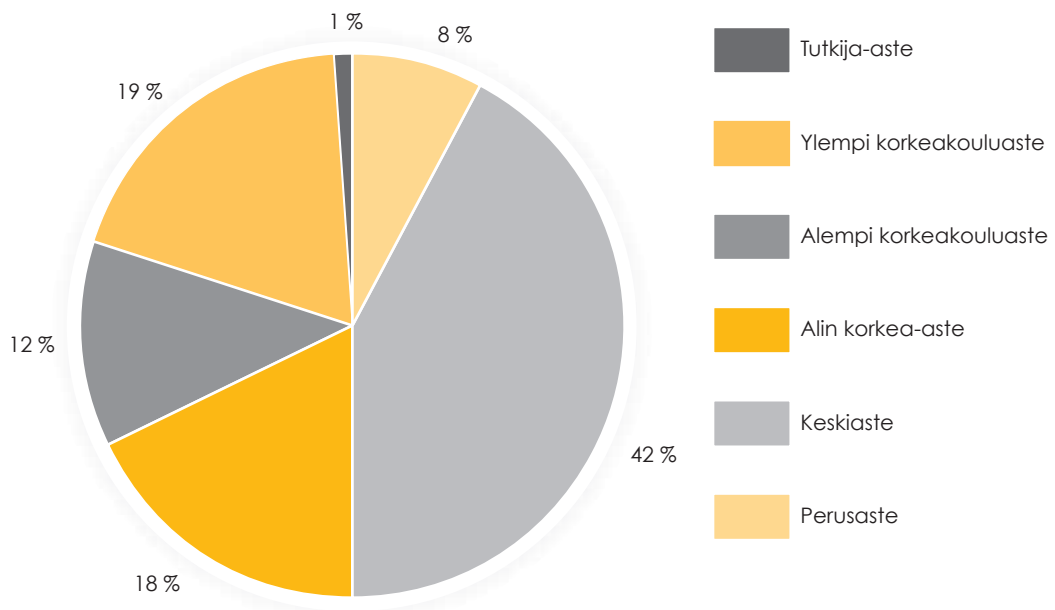
Työhyvinvointihanke Kymppin Kunta alkoi esimieskoulutuksilla syksyllä 2005 ja jatkuu edelleen vuonna 2006.

Moniosaajavalmennuksia kehitettiin edelleen yhteistyössä hallintokuntien kanssa, kolmas opiskelijaryhmä aloitti elokuussa.

Toimialat järjestivät lisäksi hallintokunta-kohtaisia koulutuksia omilla määrärahoillaan. Koulutukseen käytettiin peruskunnan puolella 1 680 516,37 euroa ja liikelaitosten puolella 202 127,21 euroa, yhteensä kaikkiaan 1 882 643,58 euroa.

## 2.3. JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

Johtamisvalmiuksien kehittäminen jatkui ns. työnjohto- ja tiiminjohtotasojen lähiesimiesten valmennuksella. Johtamisvalmennuksella kehitetään johtamisen kyvykkyyttä, luodaan yhteinen näkemys strategiasta ja tuetaan strategian jalkauttamista. Keväällä johtoryhmien kanssa arvioitiin strategiajohtamisen tilannetta eri hallintokunnissa.



**Kuva 3:** Henkilökunnan koulutusaste vuonna 2005 Oulun kaupungissa.

# 3. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI



## 3.1. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA HALLINTOKUNNISSA JA LIIKELAITOKSISSA VUONNA 2005

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea palveluillaan Oulun kaupungin inhimillisten voimavarojen strategiaa henkilöstön työhyvinvoinnin osalta. Oulun kaupungin henkilöstön työhyvinvointistrategia ohjaa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Hallintokunnat laativat itselleen yhdessä työterveyshuollon vastuuhenkilöitten kanssa omat, ennaltaehkäisevää toimintaa varten laaditut toimintasuunnitelmansa. Sairaanhoidokulut kohdennettiin entiseen tapaan keskitetysti keskushallintoon.

Vuoden aikana käynnistyi koko konsernia

koskeva hanke Kymppin kunta, jossa keskitytään työhyvinvoinnin kannalta keskeisten tavoitteiden toteuttamiseen. Tavoitteena on esimiestyötä ja työyhteisöjen toimintaa kehittämällä tukea henkilöstöstrategiaa ja työterveyshuollon yhteisiä tavoitteita, vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää todellisen eläkkeelle siirtymisen ikää (vähentää ennaikaiselle eläkkeelle siirtymistä). Hanketta varten haetaan määrärahaa Työministeriön Tykes-ohjelmasta.

Vuonna 2005 työterveyshuollon kustannukset kaupungille olivat 401 euroa henkilöä kohden jakaantuen siten, että ennaltaehkäisevän työn osuus oli 145 euroa ja sairaanhoidon osuus 256 euroa. (Vastaavat luvut olivat vuonna 2004 377 euroa/hlö, 145 euroa/hlö ja 232 euroa/hlö).

### 3.2. UUELLEENSIJOITUS

Uudelleensijoitustoiminnan ja henkilöstöpankin toimintatapoja arvioitiin ja kehitettiin, vastuita selkiytettiin edelleen. Yhteistyötä työterveyshuollon ja Kuntien Eläkevakuutuksen kanssa tiivistettiin. Varhaisen puuttumisen ohjeellinen toimintamalli otettiin käyttöön koko organisaatiossa, siitä tiedotettiin laajasti sekä järjestettiin koulutus- ja infotilaisuuksia.

Vuonna 2005 henkilöstöpankissa oli 45 asiakasta, joiden tilanne vuoden lopussa:

- 14 työsuhteessa
- 5 uudelleen koulutuksessa
- 15 henkilöä räätälöidyissä työkokeiluissa

Suurimmalla osalla asiakkuuden perusteena olivat terveydelliset syyt (lääketieteellinen diagnoosi). Töitä järjestettiin täyttämällä avoimeksi tulevia paikkoja mm. täyttölupamenettelyn kautta. Vuoden 2005 aikana käsiteltiin 816 täyttölupa-anomusta; 36 tehtävään esitettiin osaaaja, 14 aloitti työn. Ellei täyttölupamenettelyn tai muun haun kautta työtä löytynyt, räätälöitiin sopivia työtehtäviä työkokeilun avulla (Uudis-projekti). Projektityöntekijä etsi uudelleensijoitettaville töitä ja työkokeilupajkoja hallintokunnista sekä osallistui uudelleensijoitustoiminnan arviointiin ja kehittämiseen.

Henkilöstöpankin määrärahaa käytettiin seuraaviin toimintoihin: uudelleensijoitusten tukeminen, räätälöidyt kokeilut, projektihenkilön palkkaus. Uudelleensijoitustoimintaa koordinoi, arvioi ja kehittää uudelleensijoitusryhmä, jossa on edustus mm. työterveyshuollosta, ammattijärjestöistä ja työsuojelusta.

Uudelleensijoitustoiminnasta tiedotettiin mm. intran kautta, esimiesvalmennuksissa, henkilöstölehdissä. Lisäksi järjestettiin teemakohtaisia infotilaisuuksia.

### 3.3. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolot kuvaavat useita eri asioita. Niissä heijastuu työssäkäyvien terveys, mutta ne ilmentävät myös yritystä pysyä työkykyisenä ja käydä työssä. Työssä pysymiseen tai poisjäämiseen vaikuttavat tekijät ovat erilaisia eri henkilöillä ja kynnys poisjääntiin vaihtelee. Jotta saadaan luotettava kuva asiasta, tulee seurata sekä poissaolojen määrää että poissaolokertoja.

Koko henkilöstön sairauspoissaolot ovat kohonneet hiukan 17,0 sairauspäivästä 17,3 sairauspäivään henkilötyövuotta kohti (Kunta10 - tutkimus). Vakinaisella henkilökunnalla kasvu on 10 % (19,5 päivästä 21,5 päivään). Määräaikaisten sairauspoissaolot ovat laskeneet peräti 30 % (11,4 sairauspäivästä 8,0 sairauspäivään). Osa vakinaisten kasvusta johtuu sairauslomien pitenemisestä, mutta myös sekä lyhyet että pitkät sairauslomakerrat ovat lisääntyneet.

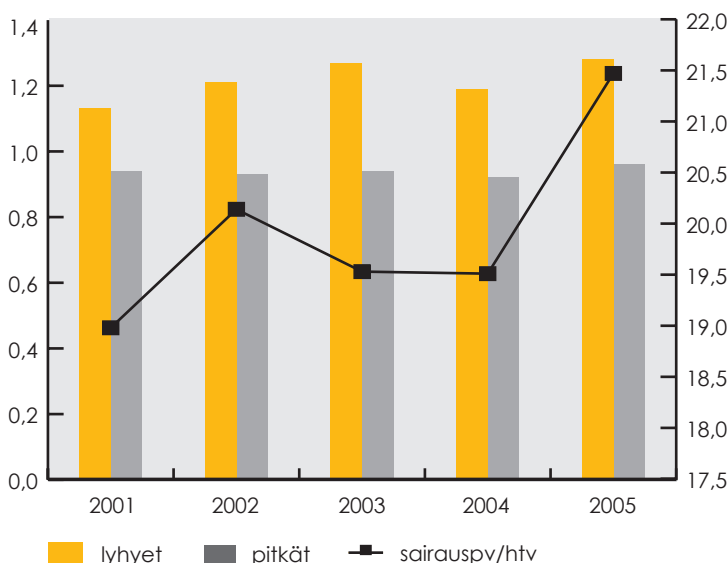
### 3.4. TYÖTAPATURMISTA JOHTUVAT POISSAOLOT

Oulun kaupungissa tapahtuu vuosittain noin 600 työtaturmaa, joista suurin osa ei aiheuta sairauspäiviä. Sairauspäiviä aiheuttaneissa työtaturmissa kehitys on edellisestä vuodesta laskeva sekä lukumäärissä että sairauspäivien määrässä.

### 3.5. TYÖHYVINVOINTI, TYÖILMAPIIRIMITTAUKSET, TYÖOLOBAROMETRI

Kunta 10 -tutkimus on Työterveyslaitoksen pitkittäistutkimus, jolla selvitetään kymmenen suomalaisen kaupungin henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Seuraavassa käsitellään tarkemmin työnteon mielekkyyttä, esimiehen kannustusta, työtahtia ja kiirettä, kehityskeskustelun hyödyllisyyttä, työpaikan ilmapiiriä, työyhteisön toimivuutta ja päätöksenteon oikeudenmukaisuutta Oulun kaupungissa vuonna 2004. Tutkittavia asioita on tarkasteltu sukupuolen, iän ja palvelusuhteen luonteen (vakituinen/tilapäinen) kannalta. Vuonna 2004 tehtyyn kyselyyn osallistui Oulussa 4170 työntekijää. Vastausprosentti oli 66.

Työhyvinvoinnin eri osa-alueita sukupuolen, iän ja palvelusuhteen luonteen kannalta tarkasteltuna voidaan todeta, että erityisesti palvelusuhteen luonne, onko työntekijä vakituinen vai tilapäinen, näytti vaikuttavan selvimmän tuloksiin. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että tilapäiset kokivat asioiden olevan paremmin kuin vakituiset. Tämä koski työnteon mielekkyyttä, esimieheltä saatavaa kannustusta, kehityskes-



Kuva 4: Lyhyet ja pitkät sairauslomakerrat, sairauslomapäivät

**Taulukko 3:** Työtapaturmat 2001–2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Työtapaturmien lukumäärä (ml. työmatkatapaturmat ja ammattitaudit)	493	535	478	625	639
Sairauspäiviä aiheuttaneet työtapaturmat			262	283	280
Työtapaturmista aiheutuneet sairauspäivät			4639	5357	4359

kustelun hyödyllisyyttä, työpaikan ilmapiiriä, työyhteisön toimivuutta, esimiestukea ja päätöksenteon oikeudenmukaisuutta. Kiireen tilapäiset kokivat olevan ennallaan, kun puolestaan vakituiset kokivat sen kasvaneen. Kokonaisuudessaan tilapäiset kokivat asioiden olevan paremmin kuin vakituiset.

Tarkasteltaessa asioita sukupuolen kannalta, voidaan todeta, että sukupuolella oli jonkin verran merkitystä tuloksiin, joskin yleensä erot olivat varsin pieniä, 1–2 % luokkaa. Työnteon mielekkyyteen, esimieheltä saatavaan kannustukseen, työpaikan ilmapiiriin ja kehityskeskustelujen hyödyllisyyteen ei muodostunut suuria eroja. Naiset kokivat kuitenkin miehiä useammin olevansa tyytyväisempiä kyseisiin asioihin. Työtahdin ja kiireen naiset kokivat lisääntyneen reilusti enemmän kuin miehet. Työyhteisön toimivuus oli naisilla parempi kuin miehillä, samoin oli esimiestuen laita. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus jakaantui niin, että miehet olivat ääriäidoilla; he olivat naisia useammin sitä mieltä, että päätöksenteko oli hyvää tai huonoa. Naiset puolestaan vastasivat useammin ”ei huono, ei hyvä”.

Ikä vaikutti työhyvinvointiin, muttei ehkä niin selkeästi kuin sukupuoli tai palvelusuhteen luonne. Työnteon mielekkyys oli suurinta nuorimassa ikäluokassa (synt.1980–89). Erot olivat 4 prosentin välille sijoittuvia. Toisaalta nuorimmat olivat eniten sitä mieltä, että työnteon mielekkyys oli vähentynyt. Vanhimmilla työnteon mielekkyys oli eniten ennallaan. Nuorimmat kokivat saavansa eniten esimiehensä kannustusta. Erot olivat 2 prosentin luokkaa, joten suuria johtopäätöksiä tästä ei voi vetää. Työtahdin ja kiireen osalta erot olivat selviä: mitä vanhempi työntekijä oli, sitä enemmän hän koki kiireen lisääntyneen. Erot olivat jopa yli 20 prosentin luokkaa. Kehityskeskustelut kokivat hyödyllisimmiksi, mutta myös hyödyttömimmiksi kaikista nuorimmat (synt. 1980–89). Erot olivat muissa 3 %:n välille sijoittuvia (9,1 % – 12,1 %), mutta nuorimmilla vastaava lukema oli reilusti suurempi (23,5 %).

**Taulukko 4:** Henkilöstön työkykyä kuvaavia tunnuslukuja 2001–2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Sairauspäivä/henkilötv (Kunta 10) (htv*)	19,0	20,1	19,5	19,5	21,5
Sairauspoissaoloprosentti	4,7	5,1	4,9	4,9	5,4
Tapaturmien lukumäärä	493	535	478	625	639
Työkyvyttömyyseläkkeitä	44	37	47	46	61
Yksilöllisiä varhaiseläkkeitä	13	14	11	10	5

\*vakinaisten teoreettinen max. työpanos vähennettynä sairauspoissaoloilla

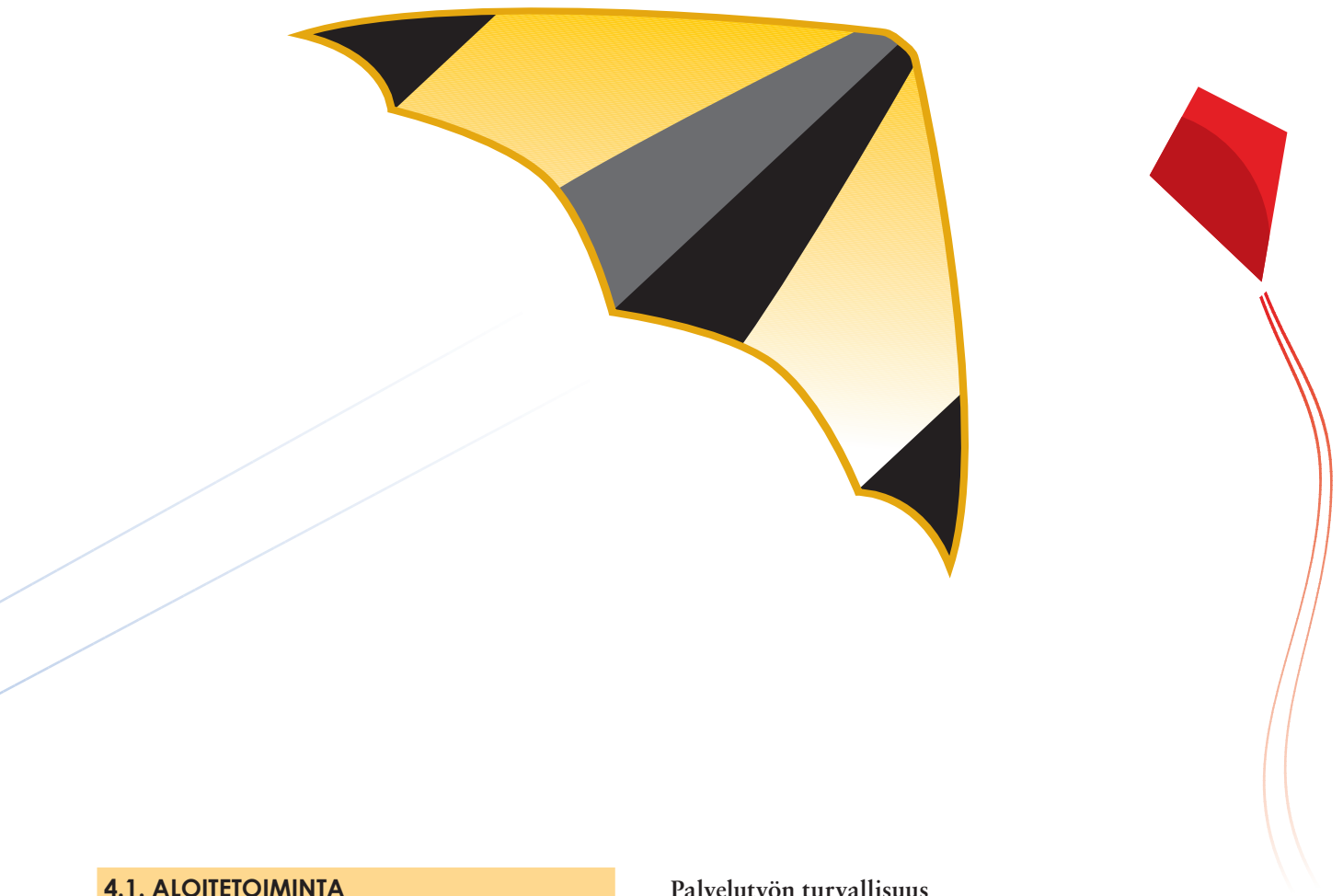
Ristiintaulukoinnit antavat tarkempaa tietoa eri asioista kuin pelkät yksittäiset tiedot. Esimerkiksi työtahdin ja kiireen tarkasteleminen ikäkauman perusteella antaa enemmän tietoa kuin pelkkä yksittäinen lukema. Kun erot eri ikäluokien välillä ovat näin isot (20 %) antaa pelkkä yksi lukema väärän kuvan asiasta. Keskiarvo ei aina olekaan paras tieto, varsinkin kun tutkittava joukko on näin iso.

Se, miksi tilapäiset työntekijät kokivat yleisesti asioiden olevan paremmin kuin vakituiset, vaatisi uutta tutkimusta. Tällöin voisi tutkia esimerkiksi työpaikan arvoihin sitoutumista. Johtuvatko tilapäisten työntekijöiden paremmat tulokset siitä, että he asennoituvat työn tekemiseensä paremmin, ovatko he positiivisempia tms. vai onko kysymys siitä, ettei tilapäinen työntekijä sitoudu työpaikkaansa ja sen arvoihin niin tiiviisti, koska hän todellakin on tilapäinen? Eikö hän edes kiinnitä huomiota esimerkiksi työpaikkansa ilmapiiriin, koska kokee lähtevänsä kuitenkin pian pois? Mutta voisiko tämän tilanteen kääntää myös positiiviseksi? Kiinnittävätkö vakituiset liikaakin huomiota esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin? Töihin hän on kuitenkin tultu tekemään töitä. Syitä voi olla yhtä monta kuin työntekijöitäkin.

Työhön panostamisen ja työn palkitsevuuden tulisi olla tasapainossa. Kuitenkin tutkimuksen valossa näyttää siltä, että suurin osa työhön melko tai erittäin paljon työhön panostajista ei saanut kokea työn palkitsevuutta. Tämä tilanne saattaa pitkällä aikavälillä laskea työmotivaatiota, jolloin työhön panostaminen voi laskea. Toinen asia, mihin pitäisi kiinnittää huomiota on se, että yllättävän moni panosti työn tekemiseen vähän. Kun vielä otetaan huomioon se tosiasia, etteivät ihmiset mielellään myönnä tai edes huoma omia huonoja puoliaan, on syytä olettaa, että työhönsä vähän panostajia on enemmän. Se, että jotkut ihmiset panostavat työhönsä vähän, tarkoittaa monesti sitä, että toisten on panostettava työhön sitäkin enemmän. Tämä lisää heidän työnsä kuormittavuutta ja riskit esimerkiksi väsymiseen ja sairastumisiin kasvavat.

# 4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN





#### 4.1. ALOITETOIMINTA

Uudesta aloiteohjeesta järjestettiin keskitettyä koulutusta. Hallintokunnat järjestivät aloitekampanjoita ajankohtaisilla teemoilla. Tästä huolimatta vuonna 2005 aloitteita kirjattiin vain 74 kpl. Uusi aloiteohje ei siis ole vielä lisännyt aloitteiden määrää toivotulla tavalla. Kampanjointia ja seurantaan tarvitaan edelleen, mikä kannattaa järjestää yhteistoiminnallisesti.

#### 4.2. KEHITTÄMISHANKKEET

##### Kympin Kunta -hanke

Hanke aloitettiin syksyllä 2005. Kohderyhmänä ovat kaikki kaupungin esimiehet (noin 600). Hanke kestää vuoteen 2008 saakka. Hankkeen tavoitteena on lisätä työyhteisöjen tietoisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, hyödyntää Kunta 10 -tutkimuksen antamaa tietoa käytännön toimintaan ja tukea esimiehiä työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä. Työyhteisöjä opastetaan yhteiseen työn arviointiin ja kehittämiseen. Hankkeen tilaajana toimii keskuhallinnon henkilöstöryhmä ja tuottajana Oulun Työterveys.

##### Palvelutyön turvallisuus

Oulun kaupunki testasi VIRVE-mobiilihälytysjärjestelmää joulukuun 2004 ja maaliskuun 2005 välisenä aikana. Mukana kokeilussa olivat sosiaali- ja terveystoimi (päihdehuolto, sosiaalipäivystys, mielenterveystyö, maahanmuuttajatoimisto, kotihoito), nuorisotoimi ja opetustoimi. Kaikkiaan koekäyttäjiä oli 80 henkilöä.

VIRVEN puutteiksi koettiin laitteen suuri koko ja korkeaksi koetut hankinta- ja käyttökulut. VIRVE-laitteen etuina ovat monipuoliset ominaisuudet, mahdollisuus tavoittaa viranomaiset nopeasti ja verkon luotettavuus. VIRVE-puhelinta käytetään tällä hetkellä pelastustoimessa, poikkeusoloihin varautumisessa sekä sosiaalipäivystyksessä. VIRVE-päätelaite soveltuu erityisen hyvin nopeaan yhteydenpitoon tiimin jäsenten, eri hallintokuntien sekä viranomaisten välillä.

Pilotti muistutti koko palveluketjun hallinnan tärkeydestä sekä toimivista yhteyksistä ja viestinvälityksestä eri tahojen välillä.

##### KOTVA - tutkimushanke

Oulun kaupunki osallistuu Oulun yliopiston kaksivuotiseen hankkeeseen, jossa tutkitaan hen-



kilösten koti- ja vapaa-ajan tapaturmia sekä selvitetään tapaturmien taloudellista ja toiminnallista merkitystä työyhteisöjen toiminnalle. Oulun kaupungin kyselytuloksia ja tapaturmatilastoja verrataan hankkeen toiseen työpaikkaan, UPM-Kymmene Oyj.

#### 4.3. YHTEISTOIMINTA

##### ”Yhteistoiminta tuottaa tuloksia ja työelämän laatua”

Kunta-alan yleissopimus yhteistoimintamenettelystä on sitova, vaikutuksiltaan virka- ja työehtosopimuksen kaltainen sopimus. Se sisältää minimitason yhteistoiminnan toteuttamiseksi.

Yleissopimusta voidaan täydentää paikallisella yhteistoimintasopimuksella, jolla on samat oikeusvaikutukset.

Yleissopimuksen säännökset tarkistettiin sopimuskauden 2005–2007 neuvotteluissa vastaamaan uuden lainsäädännön mm. yksityisyyden suojasta työelämästä annetun lain vaatimuksia. Yhteistoimintamenettelyn osapuoliin lisättiin seutuyhteistyökokeilulain mukainen seudullinen toimielin ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Oman paikallisen yhteistoimintasopimuksen uudistaminen näiltä osin on valmistavana.

Yhteistoimintalakia uudistavan valtakunnallisen komitean odotetaan saavan työnsä valmiiksi vuoden 2006 alkupuolella. Järjestöpuolelta on esitetty vaatimus, että yt-laki tulisi ulottaa koskemaan myös kuntia. Kuntatyönantaja pitää kuitenkin sopimus pohjaista vaihtoehtoa vakavasti esillä. Yleissopimukseen kirjattu yhteistoimintamenettely menee kunnissa monin kohdin yt-lakia pidemmälle ja on käytännössä osoittanut toimivuutensa.

Oulussa yhteistoiminta perustuu valtuuston 14.12.1992 hyväksymään yhteistoimintasopimukseen, joka otettiin käyttöön 1.3.1993. Sopimusta uusittiin vuonna 1997 (kh 5.5.1997 § 429) ja 25.1.2000 § 39, jolloin uudistamista valmisteltiin palvelutuotannon kehittämistyöhön liittyvässä työryhmässä. Uudistuksen mukaan edustuksellinen yhteistoiminta voitiin järjestää joko henkilöstötoimikunta- tai johtoryhmäperiaatteella. Yhteistoimintasopimusta uudistettiin vielä 9.12.2002 § 1049. Uudistuksella selkiytettiin lähinnä syksyllä 2001 työsuojeluvälien yhteydessä esille tulleita valinta-asioita sekä johtoryhmämallin mukaisen yhteistoimintaelimen käytäntöjä.

Vuosi 2005 oli henkilöstötoimikunnan toimintakauden viimeinen vuosi. Työsuojeluväalit toteutettiin syksyllä 2005 ja uusi toimikausi alkaa vuoden 2006 alusta.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä ja toimialuejakoa tarkistettiin nykyisen organisaation ja henkilöstön määrän perusteella. Marraskuussa 2005 toteutetuissa työsuojeluväleissä valittiin työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut varavaltuutettuineen toimikaudelle 2006–2009. Vaalit järjestettiin seuraavilla toimialueilla: sosiaali- ja terveystoimi, nuorisotoimi, liikuntavirasto, ympäristövirasto, opetustoimi, liikelaitokset ja kulttuuritoimi. Sopuvaalitulokset vahvistettiin muilla alueilla. Työpaikoille valittiin työyhteisövaltuutetut, jotka vastaavat kunnallisen sopimuksen työsuojeluasiamiehiä.

#### 4.4. SEUTU- JA ALUEKESKUSYHTEISTYÖ

Oulun seudun henkilöstöasioiden yhteistyöelimenä on henkilöstötyöryhmä. Henkilöstötyöryhmän seutustrategian mukaisena tavoitteena on pyrkiä seututasolla yhtenäistämään toimintamalleja seudun kuntien kesken. Henkilöstötyöryhmä kokoontui 6 kertaa. Vuoden 2006 aikana ryhmä keskittyi mm. henkilöstöraportoinnin kehittämiseen seudullisella tasolla ja henkilöstöön liittyvien lakimuutosten viemiseen käytäntöön kuntatasolla yhteneväisin perustein.

#### 4.5. YHTEISÖSUHTEET (MM. OPPILAITOSYHTEISTYÖ)

Yhteistyötä tehdään alueen eri oppilaitosten kanssa monella tapaa. Yhteistyön muotoja ovat olleet mm. osallistuminen aktiivisesti erilaisiin tilaisuuksiin, työssäoppimisjaksot, opinnäytetyöt, tutkintoihin vaikuttaminen, näyttötutkintojen kehittäminen, oppisopimuskoulutukset. Oppilaitosyhteistyö luo mahdollisuuksia valmistautua tulevaisuuteen ja uusien osaajien rekrytointiin. Kesätöiden ja peruskoululaisten TET-jaksojen avulla on mahdollista tutustuttaa nuoria erilaisiin kunta-alan työtehtäviin ja kannustaa nuoria hakeutumaan ammatilliseen koulutukseen.

Yhteistyö turvallisuusalan oppilaitoksen, Oulun seudun ammattiopiston Limingan yksikön kanssa käynnistyi vuonna 2004. Vuonna 2005 solmittiin virallinen yhteistyösopimus. Vuoden 2005 loppuun mennessä 65 opiskelijaa on ollut työssä oppimassa Oulun kaupungin työpaikoilla.

# 5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET



## 5.1. PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA PALKITSEMINEN

Palkkausjärjestelmän kehittämisen tavoitteena on varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä edistää toiminnan tuloksellisuutta. Tähän tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena ovat toisaalta tehtävät ja niiden vaativuus ja toisaalta hyvät työn tulokset sekä palveluksessaoloaika.

Teknillisessä korkeakoulussa on käynnistynyt vuonna 2003 palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämishanke, jonka mukaan uudistusten vaikutus tulee näkyviin vähitellen. Työn vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän käyttöönotto nähdään askeleena oikeaan suuntaan, mutta uudistuksen palkka-vaikutuksiin suhtaudutaan kriittisesti. Muutokset palkkasuhteissa ovat kuntasektorilla suhteel-

lisen hitaita ja uudistuksen merkitys näkyikin vasta tulevaisuudessa.

Palkkausjärjestelmien vaikutusten selvittäminen naisten ja miesten palkkaerojen näkökulmasta on kuntasektorilla haasteellista. Tutkimushankkeen kuluessa on vahvistunut kuva siitä, että kuntasektorilla sukupuolten väliset palkkaerot ilmenevät nais- ja miesvaltaisten virka- ja työehtosopimusten välillä, eivät niiden sisällä. Joissakin tutkimuksissa mukana olevissa organisaatioissa ei saman sopimuksen sisällä ollut havaittavissa lainkaan tilastollisesti merkittäviä palkkaeroja sukupuolten välillä. On kuitenkin muistettava, että esim. KVTES:n piirissä palkkausjärjestelmä on ollut käytössä vain lyhyen aikaa, joten kaikki vaikutukset eivät ole vielä näkyvissä.

Teknisen sopimuksen osalta oli sovittu vuoden 2005 loppuun mennessä tehtäväkohtaisen palkan arvioinnin päivittäminen. Tavoitteena oli

luopua aiemmasta manuaalisesta järjestelmästä ja siirtyä helpommin hallittavaan atk-pohjaiseen järjestelmään sekä samalla päivittää arviointikriteereitä vastaamaan nykyisiä tehtävävaatimuksia. Prosessi toteutettiin yhteistyössä ammattijärjestöjen kanssa teknisen sopimuksen kehittämistyöryhmässä. Uusien tehtäväkohtaisten palkkojen rahoittamiseen käytettiin ensisijaisesti järjestelyvaraerää, henkilökohtaisia lisiä ja erillislisiä. Kaiken kaikkiaan päivitys maksoi kaupunkitasolla 0,7 prosenttia. Eniten tk-palkan korotuksia meni kulttuuripuolelle ja naisvaltaisiin tehtäviin. Teknisen sopimuksen tehtäväkohtaisten palkkojen päivittäminen ja niiden rahoittaminen henkilökohtaisista lististä antaa mahdollisuuden henkilökohtaisten palkanosien käyttämiseen kannustavana palkkausmuotona tulevaisuudessa aiempaa oikeudenmukaisimmin perustein.

Tulospalkkion piirissä oli 1040 henkilöä (v. 2004 1151). Tulospalkkioita maksettiin yhteensä 769 857,85 euroa (v. 2004 671 966 euroa).

Hallintokunnat palkitsevat lisäksi henkilökuntaan erilaisilla tavoilla hyvistä työsuorituksista.

## 5.2. KESKIANSIOT

Kuntasektorin kuukausipalkka oli 2297 euroa lokakuussa 2004

Kuntien ja kuntayhtymien kuukausipalkkaisen kokoaikaisen henkilöstön kokonaiskeskiansio lokakuussa 2004 oli 2297 euroa. Vastaava säännöllisen työajan keskiansio oli 2208 euroa. Kuukausipalkkaisia oli kaikkiaan 416 000 ja tuntipalkkaisia 18 000. Kuukausipalkkaisista oli kokoaikaisia 355 000. Henkilöstömäärä kasvoi noin kaksi prosenttia. Tiedot ilmenevät Tilastokeskuksen palkkatilastoista. Lokakuun 2004 jälkeen ansiot kunta-alalla ovat nousseet keskimäärin n. 4 %.

Tuntipalkkaisten säännöllisen työajan keskituntiansio oli 10,96 euroa, nousua 4,6 prosenttia ja kokonaisansio 11,18 euroa.

Sopimuskaudella 2002–2004 nousi kunnallisen yleisen sopimusalan säännöllinen ansio 8,6 prosenttia, opettajien 7,4, teknisten 6,6 ja lääkärien sopimusalan säännöllinen ansio nousi 7,1 prosenttia.

Lokakuun 2005 palkkatilaston mukaan (ennakkotieto) kuukausipalkkaisten kokonaisansio oli Oulussa 2350 euroa kokoaikaisilla, miehillä 2690 euroa ja naisilla 2227 euroa. KVTES:in sopimuslalla kokonaisansio oli 2049 euroa, opettajilla 3049 euroa, teknisillä 2449 ja lääkäreillä 4933 euroa.

## 5.3. HENKILÖSTÖN VIRKISTYSTOIMINNAN KUSTANNUKSET

Henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin keskitetysti 120 791,26 euroa. Uimahalli- ja kuntosalikäyntejä kompensoitiin 55 836,70 eurolla. Käyntejä oli yhteensä 20 795. Teatteri- ja konserttikäynteihin käytettiin yhteensä 19099,50 euroa. Käyntejä oli 1700. Elorieha-tapahtuma järjestettiin Oulun 400 -vuotisjuhliin liittyvän aikamatkatapahtuman yhteydessä. Kävijöitä oli n. 4200. Kaupungin virkistysmajojen käyttöaste oli 57 prosenttia (v. 2004 57,8 %). Hallintokunnat varaavat lisäksi määrärahoja virkistystoimintaan omiin budjetteihinsa.

1 000 euroa	2005	%	2004	Muutos 2004–2005	%
Sosiaaliturvamaksu	9 473	3,0	9022	451	5,0
Työttömyysvakuutusmaksu	6 692	2,1	5 067	1 625	32,1
Taloudellinen tuki	236	0,1	223	13	5,8
Tapaturmavakuutusmaksu	1 938	0,6	1 581	357	22,6
Eläkevakuutusmaksu	54 012	17,1	50 780	3 232	6,4
<b>Yhteensä</b>	<b>72 351</b>	<b>22,9</b>	<b>66 673</b>	<b>5 678</b>	<b>8,5</b>
YVE-maksuosuus	1 498	0,5	1 256	242	19,3
Sosiaalikulut yhteensä	73 849	23,3	67 929	5 920	8,7
Välittömät palkat	238 791	75,5	227 690	11 101	4,9
Työterveyshuolto	3 786	1,2	3 427	359	10,5
<b>HENKILÖSTÖMENOT</b>	<b>316 426</b>	<b>100,0</b>	<b>299 046</b>	<b>17 380</b>	<b>5,8</b>

Taulukko 5 : Henkilöstömenot 2004–2005

# JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

**A**jankohtaisia haasteita ovat henkilöstösuunnittelu, henkilöstön osaaminen suhteessa muuttuviin palvelutarpeisiin ja toimintatapoihin sekä palvelurakenteen muutoksiin vastaaminen.

Asennetutkimukset ja vuoden 2005 lopussa julkaistettu työolobarometri kertovat, että suomalaiset työntekijät ovat muutosten myllerryksessä hämmentyneitä. Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä, mutta yhä harvempi kokee työnteen mielekkäänä. Työelämän lisääntyvää ennakkoimattomuutta pelätään ja koetaan, että oma turvallisuus on uhattuna.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen on paitsi työnteen motivaation myös työpaikkojen säilymisen kannalta entistä tärkeämpää. Esimiestyön merkitys kasvaa. Työpaikoilla tarvitaan keski- ja lähijohtoa, jotka ovat suorassa yhteydessä työhön ja työntekijöihin. Työntekijät kaipaavat selvitysten mukaan sosiaalista johtajaa, joka kuuntelee ja jolla on eettistä ja moraalista otetta. Myös hyvien alais-taitojen merkitystä korostetaan.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittäminen asettavat sekä ylimmälle johdolle että lähiesimiesten toiminnalle uusia vaatimuksia. Kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset ja suoritusten arvioinnit edellyttävät uudenlaista osaamista ja sitoutumista oman työyhteisön kehittämiseen ja johtamiseen. Tämä ei ilman muuta ole kaikille esimiehille helppo tehtävä, vaan vaatii kehittämistoimia erityisesti HR-johtamisen alueella.

Uusina tulokkaina kuntasektorilla ovat työvoiman vuokrausyhtiöt. Vuokratyövoiman käyttö säästää esimiestyöstä jatkuvan sijaisten etsinnän ja huolen tarvittavan työvoiman saannista. Kokonaiskustannuksiltaan voi vuokratyövoiman käyttö olla samaa luokkaa oman määrälläisen henkilökunnan käytön kanssa.

# TAULUKOT

**Taulukko 6:** Osa-aikatyötä tehneet vuonna 2001–2005

Syy	2001 lkm	2002 lkm	2003 lkm	2004 lkm	2005 lkm	Yhteensä	% vaki- naisista v. 2005
Osa-aikalisä	60	36	30	34	18	82	0,3
Osittainen hoitovapaa	45	55	71	116	111	298	0,1
Osa-aikaeläke	139	193	262	262	170	694	2,5
Osatyökyvyttö- myyseläke	64	85	120	138	127	385	1,8
Muu osa-aikatyö	98	117	176	178	178	532	2,6
<b>Yhteensä</b>	<b>406</b>	<b>486</b>	<b>659</b>	<b>728</b>	<b>604</b>	<b>2883</b>	<b>8,7</b>

**Taulukko 7:** Osa-aikatyö 2005

Osa-aikalisä	18
Osittainen hoitovapaa	111
Osa-aikaeläke	170
Osa-tk-eläke	127
Muu osa-aikatyö	173
<b>Yhteensä</b>	<b>599</b>

**Taulukko 8:** Koulutusaste

Koulutusaste	lkm
Perusaste	649
Keskiaste	3140
Alin korkea-aste	1422
Alempi korkeakouluaste	928
Ylempi korkeakoulu-aste	1482
Tutkija-aste	77

**Taulukko 9:** Henkilöstömenot/asukas vuosina 1989 - 2005

HENKILÖSTÖMENOT						
Vuosi	Palkat 1 milj. €	Sos.kulut 1 milj. €	Yht. 1 milj. €	Asukas- luku 1.1	Palkat €/ asukas	Henk.menot €/asukas
1989	131	35	<b>166</b>	99 104	1 322	1 675
1990	145	42	<b>187</b>	100 350	1 445	1 863
1991	157	39	<b>196</b>	101 390	1 548	1 933
1992	150	43	<b>193</b>	102 280	1 467	1 887
1993	136	38	<b>174</b>	103 539	1 314	1 681
1994	147	44	<b>191</b>	104 346	1 409	1 830
1995	157	48	<b>205</b>	106 448	1 475	1 926
1996	165	46	<b>211</b>	109 094	1 512	1 934
1997	173	46	<b>219</b>	111 556	1 551	1 963
1998	168	48	<b>216</b>	113 567	1 479	1 902
1999	168	50	<b>218</b>	115 493	1 455	1 888
2000	176	53	<b>229</b>	117 670	1 496	1 946
2001	188	58	<b>246</b>	120 753	1 557	2 037
2002	201	59	<b>260</b>	124 597	1 613	2 087
2003	212	63	<b>275</b>	125 970	1 683	2 183
2004	228	68	<b>296</b>	127 147	1 793	2 328
2005	239	74	<b>313</b>	128 962	1 853	2 427

**Taulukko 10:** Kuntasektorin säännöllisen työajan ansio ammattiluokituksen pääluokan ja sukupuolen mukaan lokakuussa 2004

	Yhteensä lkm	Miehet lkm	Miesten osuus %	Naiset lkm	Naisten osuus %	Säännöllisen työajan ansio euroa		
						Yhteensä	Miehet	Naiset
Kuntasektori yhteensä	355 404	73 075	100,0	282 229	100,0	2 208	2 607	2 102
1. Johtajat	11 528	5 218	7,1	6 303	2,2	3 422	3 926	2 999
2. Erityisasiantuntijat	108 114	32 462	44,4	75 608	26,8	2 677	2 968	2 551
3. Asiantuntijat	72 379	12 271	16,8	60 091	21,3	2 134	2 295	2 101
4. Toimisto- ja asiakaspalvelu	25 200	2 619	3,6	22 577	8,0	1 793	1 769	1 796
5. Palvelu- ja hoitotyö	91 393	7 562	10,3	83 821	29,7	1 879	2 159	1 852
6. Maa- ja metsätyö	3 448	1 784	2,4	1 662	0,6	1 870	1 889	1 848
7. Rakennustyö	2 778	2 468	3,4	307	0,1	1 850	1 863	1 738
8. Prosessi- ja kuljetus	3 393	2 774	3,8	615	0,2	1 970	2 027	1 722
9. Muu työ	37 170	5 917	8,1	31 245	11,1	1 681	1 734	1 671

# LIITTEET

## OULUN KAUPUNGIN ARVOT

### 1. Luovuus ja rohkeus

Menestyminen muuttuvassa ympäristössä edellyttää innovatiivisuutta, hallittua riskinottoa, uutta ajattelua ja rohkeutta luopua vanhoista toimintatavoista. Rohkaisemme luovuuteen ja koemme tulevaisuuden positiivisena haasteena.

### 2. Yhteisöllisyys

Toimimme siten, että kuntalaiset kokevat Oulun turvalliseksi asua, viihtyä ja toimia ja kaupungin päätökset tukevat yhteisöllisyyttä ja ihmisläheisyyttä. Tiedostamme asukkaiden tarpeet, edistämme vuoro-vaikusta ja nämä tarpeet ohjaavat päätöksentekoa. Toimintamme tavoitteena on inhimillinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Edistämme näin myös kestävästä kehitystä.

### 3. Suvaitsevaisuus

Kunnioitamme asiakkaitamme ja toinen toistamme sekä arvostamme monikulttuurista ympäristöä. Kehitämme suvaitsevaisuutta osana työyhteisöä ja kaupunkikulttuuria. Noudatamme yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja kohtelemme asiakkaitamme ja henkilöstöä oikeudenmukaisesti kaikissa tilanteissa.

## KAUPUNKISTRATEGIAN TOTEUTUMINEN VUONNA 2005

### Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen, työkyky

#### 1. Hyvä strateginen henkilöstöjohtaminen

Arviointikriteeri	Tavoitetaso 2005–2007	Raportointi 31.12.2005
Yhtenäinen johtamisjärjestelmä	Kehityskeskustelut koko organisaatiossa toimivat.	Kunta 10 -tutkimuksen mukaan kahdenkeskiseen kehityskeskusteluun ilmoitti osallistuneensa 50,1 % vastaajista.
	Mitataan säännöllisesti työyhteisön hyvinvoinnin toteutumista	Seuraava kunta 10 -tutkimukseen liittyvä mittaus on v. 2006.
Johtamisen valmentaminen ja tukeminen	Johtoryhmien koulutus ja esimiesvalmennus jatkuvat v. 2005.	Johtoryhmävalmennusta järjestetty keväällä ja esimiesvalmennus käynnistynyt.
	Eteneminen työnjohtotasolle	Valmennus jatkuu työnjohtotasolla.



## Osaaminen ja uudistuminen

### 2. Henkilöresurssien varmistaminen

Arviointikriteeri	Tavoitetaso 2005-2007	Raportointi 31.12.2005
Vaihtuvuuden hallinta	Ennenaikaisen eläköitymisen vähentyminen 5 %, 3 vuoden aikasarja	Vähennemä oli 2003–2005 9,3 % laskettuna Kevan tilastoista.
	Yhteistyön käynnistäminen alueen oppilaitosten kanssa tulevan työvoiman saannin turvaamiseksi	Tehty yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa mm. vierailut, info-tilaisuudet, opinnäytetyöt.

## Osaaminen ja uudistuminen

### 3. Osaaminen ja henkilöstön työkyky

Arviointikriteeri	Tavoitetaso 2005-2007	Raportointi 31.12.2005
Osaamisen hallinta	Henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon osaamiskartoituksen tulokset.	Osaamiskartoitusta tehostetaan koulutuksella.
Työkyvyn ylläpitäminen	Sairauspoissaolopäivät ja -kerrat kääntyvät laskuun	Sairauspoissaolot ovat kohonneet 17,0 sairauspäivästä 17,3 päivään
	Työhyvinvointihanke toteutetaan koko organisaatiossa	Kympin Kunta -hanke aloitettiin syksyllä 2005. Kohderyhmänä ovat kaikki kaupungin esimiehet (noin 600). Hankkeen tavoitteena on lisätä työyhteisöjen tietoisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, hyödyntää Kunta 10 -tutkimuksen antamaa tietoa käytännön toimintaan ja tukea esimiehiä työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä.
	Työtapaturmien määrä 0	Työtapaturmia oli 634 kpl. Luvussa ovat mukana työmatkatapaturmat ja ammattitaudit.

## LÄHTEET

Tilastokeskuksen palkkatilastot vuosilta 2004–2005  
Kuntatyönantajan tilastot ja kuntatyönantajalehti 1/2006  
Kunta 10 -tutkimus/sairauspoissaolot

