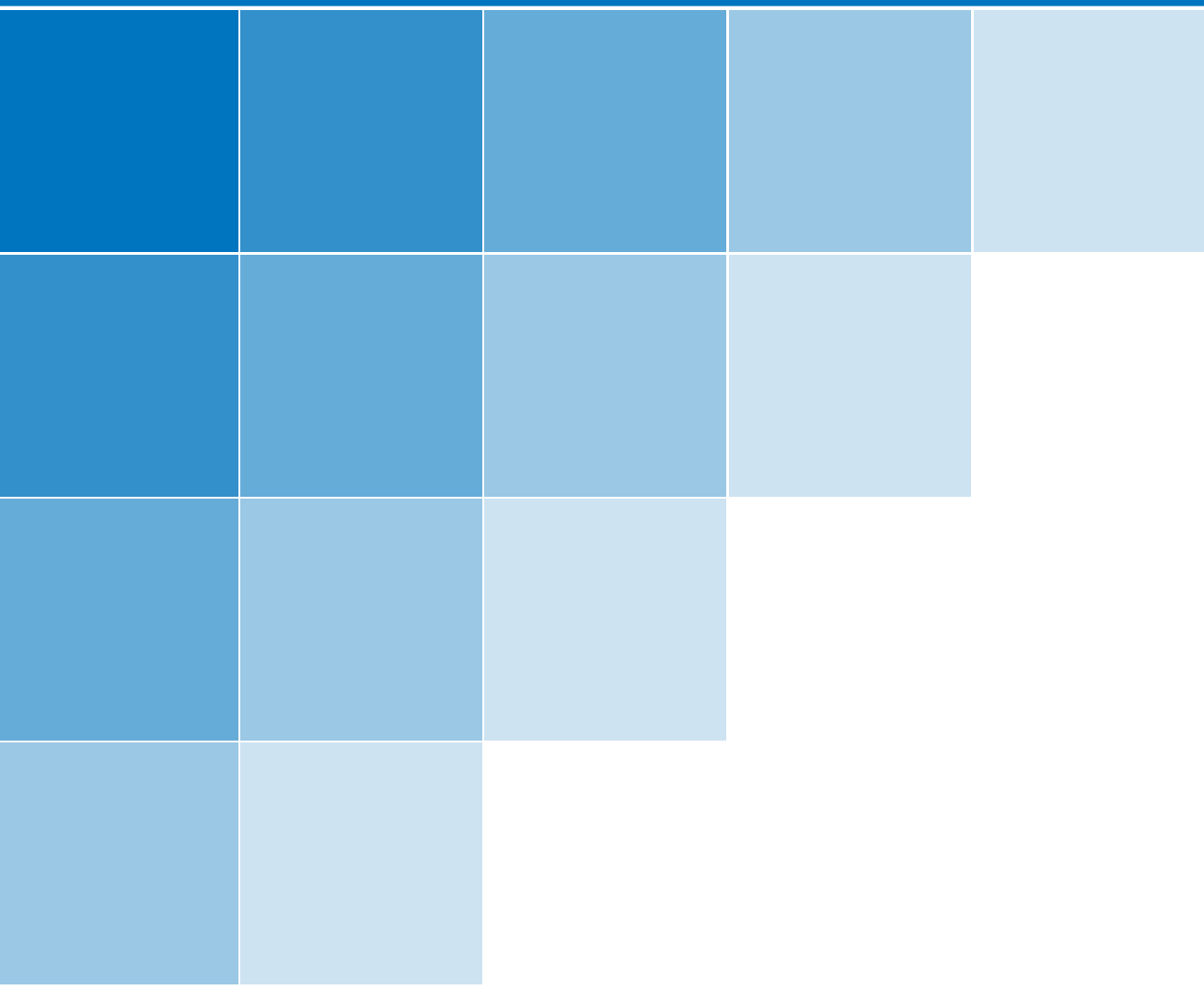




Henkilöstöraportti **2010**



Sisältö

Johdanto	4
1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
1.1. Henkilöstömäärän kehitys	6
1.2. Palvelussuhteen luonne	8
1.2.1 TILAPÄISEN HENKILÖSTÖN ERITTELY	8
1.3. Osa-aikaisuus	10
1.4. Virka- ja työvapaiden käyttö	10
1.5. Tehtävänimikkeet	10
1.6. Henkilöstön määrä sopimusaloittain	11
1.7. Ikä ja sukupuolijakauma	11
1.8. Eläkkeelle siirtyminen	12
1.9. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus	12
1.10. Vaihtuvuus	13
1.11. Työaika ja työpanos	13
2 Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	14
2.1. Henkilöstön koulutustaso	14
2.2. Osaamisen kehittäminen	14
2.3. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen	15
2.4. Tehtäväkierto	15
2.5. Kehityskeskustelut	16
3 Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	17
3.1. Työterveyshuollon toiminta vuonna 2010	17
3.2. Varhaisen puuttumisen malli	18
3.3. Uudelleensijoitus	18
3.4. Sairauspoissaolot	19
3.5. Työtapaturmat	20
3.6. Työhyvinvointi	20
4 Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen	21
4.1. Aloitetoiminta	21
4.2. Kehittämishankkeet	21
4.2.1. TALOUDEN JA TOIMINNAN KEHITTÄMISOHJELMA (HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT LINJAUKSET)	21
4.2.2. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU	22
4.2.3. REKRYTOINNIN KEHITTÄMINEN	22
4.2.4. OULUN SERVIISIN VARHEMAKSUT HALLINTAAN -KAMPANJA VV. 2010-2012	22
4.2.5. PALVELUTYÖN TURVALLISUUDESTA HUOLEHTIMINEN	22
4.2.6. TAVOITTEENA KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA	23
4.3. Yhteistoiminta	23
4.4. Seutu- ja aluekeskusyhteistyö	23
4.5. Yhteisösuhteet	23
5 Palkkaus ja henkilöstökustannukset	24
5.1. Palkkausjärjestelmät ja palkitseminen	24
5.2. Tulospalkkiot	25
5.3. Keskiansiot	25
5.4. Henkilöstökustannukset	25
5.4. Henkilöstön virkistystoiminnan kustannukset	25
Johtopäätökset	26

YHTEISESTI HYVÄKSYTYT ARVOT:

1. Luovuus ja rohkeus

Menestyminen muuttuvassa ympäristössä edellyttää innovatiivisuutta, hallittua riskintotoa, 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 vuorovaikutusta ja nämä tarpeet ohjaavat päätöksentekoa. Toimintamme tavoitteena on inhimillinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Edistämme näin myös kestävä kehitystä.

3. Suvaitsevaisuus

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

HR-STRATEGIAN PÄÄMÄÄRÄT:

1. Arvot toimivat koko organisaatiossa aidosti kaikilla tasoilla
2. YPK-mallin toteuttamisen tukeminen
3. Henkilöstön ja organisaation muutosvalmius
4. Kansainvälistyminen
5. Kilpailukykyinen palkitsemien ja palkkaus

Johdanto

Henkilöstöraportissa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat pääosin henkilötietojärjestelmästä saatuihin tietoihin tavoitteena huomioida vertailukelpoisuus edellisiin vuosiin. Tilastot on laadittu 31.12.2010 tilanteen mukaan. Henkilöstöraportissa on erikseen huomioitu Oulun kaupungin henkilöstöön liittyviä strategisia päämääriä niissä kohdin, joissa henkilöstöraportti antaa informaatiota niiden toteutumisesta.

Työssäkäyvistä suomalaisista joka viides on kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Tarjottavat palvelut ovat hyvin työvoimavaltaisia hyvinvointipalveluja ja infrastruktuurin rakentamista sekä ylläpitämistä. Oulun kaupungin palkkakulut henkilösivukuluineen vuonna 2010 olivat n. 376 milj. € (2009: 368,9 milj. €) ja ovat lähes puolet kaupungin kaikista kuluista.

Vuonna 2010 tehtiin koko Pohjois-Suomea koskeva merkittävä päätös. Oulu, Haukipudas, Kiiminki, Oulunsalo ja Yli-Ii päättivät perustaa uuden kaupungin vuoden 2013 alusta. Kuntajakolain mukaisesti henkilöstö oli vahvasti mukana valmistelemissa päätöstyössä. Sopijaosapuolten ja henkilöstön kesken laadittiin henkilöstösopimus, joka tarjoaa turvan aidon muutoksen tekemiseen. Sopimuksen mukaan henkilöstöllä on vuoden 2017 loppuun saakka irtisanomissuoja, joka koskee tuotannollisia ja taloudellisia perusteita. Samaan aikaan toteutettiin vuonna 2009 päätettyjä talouden ja toiminnan kehittämiseen liittyviä tavoitteita sekä toimintamalleja. Henkilöstöresurssien tehokkaan käytön varmistamiseksi mm. täytölupamenettelyä jatkettiin. Samaan aikaan panostettiin henkilöstön hyvinvointiin erilaisilla kehittämishankkeilla. Henkilöstön rooli on ollut merkittävä kaikissa kehittämishankkeissa.

Oulun kaupungin hr-strategialla tuetaan kaupunkistrategian saavuttamista. Hr-strategian keskeisiä haasteita ovat mm. ydinkunta-palvelukuntamallin tukeminen, houkuttelevuus työnantajana, muutosjohtamisen haasteet ja toimintakulttuurin muutos, osaamisen arviointi ja sen kehittäminen. Organisaation kehittämisen tulee perustua yhteisesti hyväksytyihin arvoihin. Arvojen tulee ohjata käytännön ratkaisuja päivittäisessä johtamisessa koko organisaatiossa.

Henkilöstöstrategia on päivitetty viimeksi vuonna 2006. Uuden Oulun syntyessä myös henkilöstöstrategiaa tulee tarkastella. Hr-strategiassa on kuitenkin asioita, jotka korostuvat erityisesti kuntaliitoksessa. Monikuntaliitoksen onnistumisen edellytyksenä on henkilöstön ja organisaation muutosvalmius.

Henkilöstöraportista käy ilmi, että hr-strategiaa on toteutettu itsenäisesti osana kehittämistoimintaa sekä osana talouden ja toiminnan kehittämisohjelmaa. Kaupunkitasolla on ollut käynnissä useita kehityshankkeita. Koulutukseen ja kehittämiseen on panostettu edelleen.

Tässä raportissa kuvataan koko kaupunkitason henkilöstöä koskevia lukuja, kaupunkitason kehittämishankkeita ja muita henkilöstöä kuvaavia tietoja. Kullakin hallintokunnalla on lisäksi

omat henkilöstönsä koskevat strategiset tavoitteet, jotka pohjautuvat koko kaupungin strategiaan ja HR-strategiaan.

Henkilöstöraportin tilastoissa on pyritty kertomaan muutoksen suunnasta ja määrästä. Aiemmasta

tilastointitavasta ja raportoinnista johtuen vertailukelpoisten vuosien määrä vaihtelee 2 ja 5 vuoden välillä. •

HENKILÖSTÖ JA KYVYKKYYS

Osaava ja oikein resursoitu henkilöstö

STRATEGINEN TAVOITE	TAVOITE 2010	MITTARI	TOTEUTUS
Eläköitymisen hyödyntäminen ja osaamisen varmistaminen	Kustannusten hallinta, henkilöstökustannusten kehitys; pienempi kuin yleinen kustannuskehitys	Henkilöstökustannukset	Henkilöstökustannus v 2010: 376,0 milj. euroa (v. 2009: 368,9 milj. euroa), muutos +1,9 % Toimintamenot v 2010: 919 milj. euroa (v. 2009: 849 milj. euroa), muutos +8,3 %:a Yleinen kustannuskehitys: +1,2 % (kuluttaja- ja elinkustannusindeksin muutos)
Työaikajärjestelmien kehittäminen	Työaikajärjestelmien monipuolistuminen, muutosten määrä ja laatu	Työaikajärjestelmien monipuolistuminen, muutosten määrä ja laatu	Hallintokuntakyselyssä 4 hallintokuntaa ilmoitti muutoksista. Työaikajärjestelmät pääosin toimivia. Tarvetta työaikapankin ja vuosityöajan käyttönotolle.

Henkilöstön hyvinvointi

STRATEGINEN TAVOITE	TAVOITE 2010	MITTARI	TOTEUTUS
Henkilöstön hyvinvointi paranee	Hyvinvoinnin kokeminen paranee, hyvinvointikyselyn tulos paranee edelliseen kyselyyn verrattuna	Hyvinvointikyselyn tulos	Yhteistä henkilöstökyselyä ei ole tehty syksyllä toteutetun Kunta10 kyselyn takia. Työpaineet ovat lisääntyneet, mikä näkyy huonommassa työaikojen hallinnassa. Kuitenkin muutokset koetaan aiempaa pienemmiksi. Muutosten laatu arvioidaan neutraaliksi (ei positiivisia eikä negatiivisia). Työn epävarmuus on lisääntynyt.
Kehityskeskustelujen toteutuminen koko organisaatiossa	Kehityskeskustelujen toteutuma-%, paranee edellisvuoteen verrattuna	Kehityskeskustelujen toteutuma-%	Kehityskeskustelujen toteuma on parantunut (70 %, v. 2008 55 %).
Työyhteisötaitojen kehittäminen	Taitojen kehittyminen, henkilöstökyselyn tulos parane edelliseen mittaukseen verrattuna	Taitojen kehittymisen, henkilöstökyselyn tulos	Työyhteisötaidoissa koko kaupungin keskiarvo on 3,58 (asteikko 1-5) eli hyvää keskitasoa. Kunta10 keskiarvo on 3,60. Työyhteisö koetaan aiempaa toimivammaksi, mm. innovatiivisuuden, vision ja tehtäväsuuntautuneisuuden osalta.
"Savuton kaupunki"-ohjelma	Kaupunkiorganisaation savuttomuus -ohjelman laatiminen ja toimeenpano, aloitetaan suunnittelukaudella	Kaupunkiorganisaation savuttomuus -ohjelman laatiminen ja toimeenpano, aloitetaan suunnittelukaudella	Ohje kaupunkiorganisaation savuttomuudesta on laadittu. Ohje voimaan i.t. 2011.

HALLINTOKUNTA 31.12.2010	VAKINAISIA	TILAPÄISIÄ	TYÖLLISTETTYJÄ	YHTEENSÄ
Elinkeinoliikelaitos	2	0	0	2
Kaupunginhallitus	3	5	0	8
Kaupunginkirjasto	104	28	3	135
Kaupunginteatteri	83	61	3	147
Keskushallinto	90	52	2	144
Kulttuuritalo Valve	11	6	4	21
Kulttuuritoimi	6	0	0	6
Liikuntavirasto	36	11	3	50
Musiikkikeskus	60	2	0	62
Nallikari	6	4	0	10
Nuorisoasiainkeskus	73	87	65	225
Opetustoimi	1247	605	21	1873
Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos	470	82	0	552
Oulun Energia	164	27	0	191
Oulun Jätehuolto	21	2	4	27
Oulun Konttori	182	52	11	245
Oulun Satama	23	4	1	28
Oulun Serviisi	398	86	0	484
Oulun seudun Ympäristötoimi	43	18	3	64
Oulun Tietotekniikka	65	17	0	82
Oulun Työterveys	60	16	0	76
Oulun Vesi	63	10	0	73
Ouluseutu Yrityspalvelut	9	20	0	29
Pohjois-Pohjanmaan museo	22	8	3	33
Rakennusvalvontavirasto	17	6	0	23
Revisiotoimisto	5	0	0	5
Sosiaali- ja terveystoimi_tuottaja	3067	1040	178	4285
Sosiaali- ja terveystoimi_tilaaaja	37	52	0	89
Taidemuseo	17	0	2	19
Tekninen keskus	125	10	0	135
Oulun tekninen liikelaitos	504	39	11	554
Tiedekeskus	10	12	2	24
Tilakeskus	33	1	0	34
YHTEENSÄ	7056	2363	316	9735

Taulukko 2. Henkilöstö palvelussuhteittain työskentelypaikan mukaan. Kokonais-, vakinaisten ja tilapäisten määrä on eri kuin taulukossa 1, koska vakinaisen henkilön työskennellessä esimerkiksi määräaikaisessa tehtävässä toisessa hallintokunnassa hänet on tilastoitu tilapäiseksi tämän hetkisen palvelussuhteen luonteen perusteella. Samoin yhdellä henkilöllä voi olla yhtä aikaa kaksi tai useampiakin palvelussuhteita eri hallintokunnissa.



la mahdollistettiin myös vakinaistaminen ilman hakumenettelyä tietyin edellytyksin. 1.11.2010 jälkeen hallintosääntöä muutettiin siten, että uudet virat pääosin laitetaan julkiseen hakuun. Ulkoisen haku rekrytointikanavana pienentyi edellisiin vuosiin nähden, mikä tukee nykyisen henkilöstön työkierron edellytyksiä sekä henkilöstöresurssin käyttöä ennen uutta Oulua.

1.2. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2009 kunta-alan henkilöstömäärä oli 433.000 (vuosi 2008: 437.000). Palvelussuhteista oli vakinaisia 77,6 %, tilapäisiä 21,1 % ja työllistettyjä 1,3 %. Henkilöstöstä oli 30 % virkasuhteisia ja 70 % työsuhteisia (lokakuu 2009). Virkasuhteisten määrä on ollut laskussa viime vuosina.

Oulun kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2010 yhteensä 9709, joista vakinaisia oli 7319 (75,4 %), tilapäisiä 2161 (21,4 %) ja työllistettyjä 315 (3,2 %). Vakinaisesta henkilöstöstä oli virkasuhteisia 45,6 % ja työsuhteisia 54,4 % (taulukko 4). Oulun kaupungin

tilapäisen henkilöstön käyttö on samaa luokkaa valtakunnan tasoon verrattuna.

Koko kunta-alaan verrattuna Oulussa on prosentuaalisesti enemmän virkasuhteista henkilöstöä. Oulun kaupungissa kuntalain 45 §:n mukaan avoimeksi tulleet virat on muutettu työsuhteisiksi toimiksi, mikäli virassa ei ole käytetty julkista valtaa. Laki antaa mahdollisuuden muuttaa virkasuhteet työsuhteiseksi tilanteissa, joissa viranhoitoon ei sisälly julkisen vallan käyttöä, vaikka virka olisi täytettykin. Oulun kaupunki ei ole kuitenkaan yleisesti muuttanut nykyisten viranhaltijoiden palvelussuhteita työsuhteisiksi. Vuonna 2010 on jo virkasuhteisten määrä laskenut vuoteen 2009 verrattuna ja sama kehitys tulee jatkumaan edelleen. Uuden Oulun perustamisen yhteydessä virat perustetaan vain niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa.

Kokonaisuutena naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä nousee hitaasti. Tämä johtuu kunta-alan työvoimatarpeen kohdistumisesta sosiaali- ja terveystoimeen ja sivistystoimeen, jotka jo perinteisesti ovat

	ULKOINEN HAKU	SISÄINEN HAKU	VAKINAISTETTU ILMAN HAKUMENETTELYÄ	SIIRTUNUT YLIKIEMINGISTÄ	HAKUMENETTELY EI TIEDOSSA	YHTEENSÄ
Vuosi 2008	192	104	143	115	5	559
Vuosi 2009	142	141	187			470
Vuosi 2010	94	98	165		6	363

Taulukko 3. Uudet palvelussuhteet ja rekrytointitapa (tilasto on ajettu henkilötietojärjestelmästä ja hallintokunta on ilmoittanut kunkin henkilön rekrytointitavan).

naisvaltaisia aloja. Samaan aikaan teknisen sektorin merkitys palvelujen oston johdosta on pienentynyt.

1.2.1 TILAPÄISEN HENKILÖSTÖN ERITTELY

Tilapäinen henkilöstö on vähentynyt vajaalla 100 henkilöllä vuoteen 2009 verrattuna (taulukko 1). Tilapäiset palvelussuhteet ovat pääasiassa erilaisia sijaisuuksia, erillisiä määräaikaista tehtäviä ja avoimen viran/tehtävän hoitoa (taulukko 5).

Sijaisuuden perusteista merkittävimmät ovat sairauspoissaolojen lisäksi erilaiset perhevapaat, vuosilomat ja muut virka- ja työvapaat.

Sijaisuusperuste on yleisin tilapäisen palvelussuhteen peruste. Eri sijaisuusperusteissa sairauslomasijaisten määrä on ollut pienessä laskussa viime vuosina. Avointa virkaa/tointoa hoiti 240 henkilöä ja määrä on vähentynyt vuodesta 2009.

Erillisistä määräaikaista tehtävää hoiti 393 henkilöä. Määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna. Erillisissä määräaikaissa tehtävissä työskenteli mm. koulunkäyntiavustajia ja aamu- ja iltapäiväohjaajia. Erillinen määräaikaisten tehtävää kirjataan tilastointia varten. Jokaiseen työsopimukseen tulee kirjata varsinainen määräaikaisten palvelussuhteen peruste kuten sijaisuus, kausiluonteisuus, tilapäisen kysynnän kasvu jne. Kesällä 2009 tehtiin selvitys ”erillinen määräaikaisten tehtävä” -koodin käytöstä hallintokunnissa.

		VIRKA	TYÖ-SUHDE	TUNTI-PALKKAINEN	YHTEENSÄ
2007	Miehet	930	869	396	2195
	Naiset	2714	2030	41	4785
	YHTEENSÄ	3644	2899	437	6980
2008	Miehet	917	896	386	2199
	Naiset	2525	2364	27	4916
	YHTEENSÄ	3442	3260	413	7115
2009	Miehet	899	916	373	2188
	Naiset	2421	2632	36	5089
	YHTEENSÄ	3320	3548	409	7277
2010	Miehet	887	912	368	2167
	Naiset	2401	2715	36	5152
	YHTEENSÄ	3288	3627	404	7319

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet.

Tehdyn selvityksen perusteella ohjeistettiin tarkemmin merkitsemään varsinainen palvelussuhteen määräaikaisuuden peruste. Selvityksen perusteella päätettiin tilastoida projektihenkilöstö erikseen. Tarkennetun ohjeistuksen avulla myös sijaisuusperuste ja kausiluonteisuus tuli merkitä tilastoihin omalla koodilla eikä käyttää määräaikaisten tehtävä -koodia.

Tilapäisen henkilöstön määrä kokonaisuudessaan väheni vuodesta 2009. Toteuma oli pienempi kuin syksyllä 2009 arvioitiin talousarviosuunnittelun henkilöstösuunnitelmassa.

Oulun kaupungin tavoitteena on ollut vähentää tilapäisen henkilökunnan käyttöä. Toisaalta esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimissa ja opetustoimissa

	SY	2007	2008	2009	2010
Sijaiset (yhteensä)		1066	911	918	882
Sairauslomasijaiset		154	146	137	125
Vuosiloma/viikko-leposijaiset		185	155	202	137
Perhevapaiden sijaiset		177	183	171	175
Koulutus- ja opintovapaan sijaiset		14	19	17	25
Muun virkavapaan sijaiset		468	335	340	364
Vuorotteluvapaan sijaiset		68	73	51	56
Avoimen viran/tehtävän hoito		245	285	249	240
Kausiluontoinen		19	17	68	73
Erillinen määräaikaisten tehtävä		850	900	426	393
Oppisopimussuhde		18	17	13	36
Oppilas/harjoittelija		13	31	27	5
Toimenpidepalkkainen		12	9	17	39
Tuntiopettajat		301	345	318	279
Projektit				125	128
YHTEENSÄ		2524	2515	2161	2075

Taulukko 5. Tilapäinen henkilöstö. Vuonna 2009 tilastointia on muutettu siten, että projektihenkilöstö on tilastoitu erikseen. Aiempina vuosina heidät on tilastoitu erilliseen määräaikaisten tehtävään.

poissaolevan henkilön tilalle yleensä aina on otettava sijainen. Sijaisten tarve on pysyvää ja varahenkilöjärjestelmilläkään ei voida kuin rajallisesti vaikuttaa asiaan. Moni tehtävä vaatii erikoisosaamista ja sijaisuustarvekin vaihtelee vuositasona.

Kaupunkistrategiassa strategisena tavoitteena oleva palvelurakenteen muutoksia vastaava henkilöstö voi myös muutostilanteessa vaatia tilapäisten palvelussuhteiden käyttöä.

1.3. Osa-aikaisuus

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan osa-aikaisessa työssä oli n. 13 % kuukausipalkkalaisista (lokakuu 2009).

Oulussa vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikatyötä teki n. 10 % (vuonna 2009: 9,50 %) vakinaisesta henkilöstöstä (taulukko 6). Vuosina 2007-2009 osa-aikatyötä tekevien suhteellinen osuus on kasvanut. Valtakunnan tasoon ei voi Oulun kaupungin lukuja suoraan verrata, koska Oulussa vertailupohjana on käytetty vakinaisia, ei kuukausipalkkalaisia, jotka voivat olla myös määräaikaisia. Määräaikaisissa tehtävissä on suhteellisesti katsottuna enemmän osa-aikatyötä. Osa-aikaeläkkettä saavien ja muulla perusteella osa-aikatyötä tekevien määrä on kasvanut. Osa-aikaisen työn tarjoaminen erityisesti iäkäämmille työntekijöille tukee työssä jaksamista, jolloin mahdollista eläkkeelle siirtymistä voidaan siirtää eteenpäin. Työntekijälle se tarjoaa mahdollisuuden pysyä edelleen työelämässä. Työnantajalle työssäolon jatkaminen merkitsee säästöjä eläkemaksuissa. Osa-aikainen työ on usein luonteeltaan määräaikaista ja sen lisääntyminen voi heijastua myös sijaisten ja määräaikaisten henkilöstön kasvuna. Kaikissa tehtävissä osa-aikaisen

työn järjestäminen ei onnistu (esim. esimiestyö). Osa-aikatyön tarjoaminen on yksi keino parantaa työtyytyväisyyttä, joka on yksi kaupunkistrategian henkilöstöä koskeva tavoite.

Osittainen hoitovapaa liittyy perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseen, ja sen käyttö on vuositasona aika vakiintuneella tasolla.

1.4. Virka- ja työvapaiden käyttö

Vuonna 2010 palkattomien virka- ja työvapaiden määrä on laskenut edelleen vuoteen 2009 verrattuna. Sisäisen tehtäväkierron (toisen vakanssin hoito) vähentyminen voi johtua siitä, että erilaisten määräaikaisten tehtävien määrä tai sijaisuuksien tarve on pienentynyt. Kunnallisen palvelutuotannon toimivuuden varmistamiseksi ja lakisäateisten henkilöstömitoitusten täyttämiseksi palkaton vapaa tarkoittaa usein sijaisen ottamista tehtävien hoitamiseen.

Oulun kaupunki työnantajana on suhtautunut perinteisesti hyvin myönteisesti virka- ja työvapaiden käyttöön. Palkattomien virka- ja työvapaiden myöntäminen tukee useassa tapauksessa henkilön osaamisen kehittymistä (esim. opintovapaat, toisen tehtävän hoito Oulun kaupungilla). Tämä tukee kaupunkistrategian kriittisiä menestystekijöitä sekä HR-strategian muutosvalmiuksien kehittämistä ja toiminnan tehostamista. Lisäksi erilaisilla vapailla voidaan tukea työssä jatkamista. Talouden ja toiminnan kehittämisohjelmassa myös palkattomiin virkavapaisiin liittyviä ehtoja muutettiin aiempaa edullisemmaksi työntekijälle. Tilastollisesti tällä muutoksella ei kuitenkaan ole ollut merkitystä. Sairauteen ja tapaturmiin liittyvät poissaolot on raportoitu kohdassa 3.4. ja 3.5.

	2008	2009	2010
Osa-aikaisia	7	6	7
Osittainen hoitovapaa	59	56	64
Osa-aikaeläke	273	306	324
Muu osa-aikatyö	289	319	332
Osa-aikasairasloma	3	4	8
YHTEENSÄ	631	691	735

Taulukko 6. Osa-aikatyötä tehneet (vakinaiset) 31.12.2010. Tilastointia on muutettu edelliseen vuoteen verrattuna. Vuosien 2008 ja 2009 luvut on laskettu vastaavasti kuin 2010.

POISSAOLOSYY	2007	2008	2009	2010
Opintovapaa (palkaton)	15 172	14 876	12 787	14 512
Toisen vakanssin hoito	117 860	114 661	98 828	93 479
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	29 501	22 627	22 549	23 820
Yksityisasiat (palkaton)	23 220	25 136	23 140	23 555
Vuorotteluvapaa	28 196	33 162	25 938	24 418
PÄIVIÄ YHTEENSÄ	213 949	210 462	183 242	179 784

Taulukko 7. Palkattomat virka- ja työvapaat (sisältää kaikki, myös tilapäiset).

1.5. Tehtävänimikkeet

Kuntien viisi yleisintä ammattinimikettä lokakuussa 2008 olivat sairaanhoitaja, lähihoitaja, lastenhoitaja, perushoitaja ja perhepäivähoitaja. Kaikki nimikkeet edustavat sosiaali- ja terveystointa.

Yleisin nimike on lähihoitaja. Suurin muutos vuoteen 2009 verrattuna on lähihoitaja- ja lastenhoitajanimikkeiden määrän kasvu.

1.6. Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2009 kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimuksen piiriin kuului 312.000 työntekijää. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 66.000 työntekijää ja Teknisen sopimuksen piiriin 25.000 työntekijää. Lääkärisopimuksen alla työskenteli 15.000 henkilöä. Tuntipalkkalaisten sopimukseen kuului 14.000 henkilöä.

Kunnallisen yleisen sopimuksen painoarvo on merkittävä. Lähes 62 % kuuluu em. sopimukseen. Kunnalliseen yleiseen sopimukseen kuuluu myös Tehy ry:n jäsenet, joita Oulun kaupungissa on ollut vakinaisessa palvelussuhteessa 749 henkilöä. Suurin osa heistä sijoittuu sosiaali- ja terveystoimeen.

Lähihoitaja	604
Lastenhoitaja	579
Tuntiopettaja	509
Lastentarhanopettaja	463
Sairaanhoitaja	414
Palvelutyöntekijä	388
Perusopetuksen luokanopettaja	369
Perusopetuksen lehtori	251
Perushoitaja	211
Koulunkäyntiavustaja	200
Ohjaaja	181
Palveluasiantuntija	152
Terveystenhoitaja	143
Perhepäivähoitaja	135
Sosiaalityöntekijä	117
Palomies	105

Taulukko 8. Koko henkilöstön 13 yleisintä tehtävänimikettä.

Työ- ja virkaehtosopimukset poikkeavat jonkin verran toisistaan. Se aiheuttaa tulkintaongelmia ja pahimmassa tapauksesta henkilöstössä epätasa-arvon tuntemusta. Työ- ja virkaehtosopimuksia tulisi yhteinäistää tulevaisuudessa siltä osin kuin se toiminnallisesti on järkevää.

1.7. Ikä ja sukupuolijakauma

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan vuonna 2009 koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta (vakinaisten 47,5 vuotta ja määräaikaisten 38,2 vuotta). Kaikkien kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 45,4 vuotta ja kaikkien tuntipalkkaisten 47,2 vuotta.

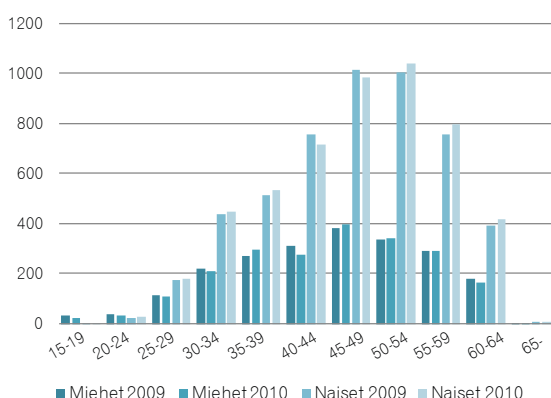
Vuonna 2010 Oulun kaupungin vakinaisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 46,3 vuotta (2009: 46,0 vuotta) ja tuntipalkkaisten 48,9 vuotta (2009: 48,6 vuotta). Tilapäisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 36,9 vuotta (2009: 36,6 vuotta) ja tuntipalkkaisten 30,0 vuotta (2009: 31,5 vuotta). Henkilöstön keski-ikä nousi hieman.

Vuosi 2009 ja 2010 verrattaessa ilmenee, että alle 35-vuotiaiden vakinaisten naisten määrä on noussut. Nousu selittyy siitä, että suurin osa rekrytoinneista kohdistuu naisvaltaiseen sosiaali- ja terveystoimeen.

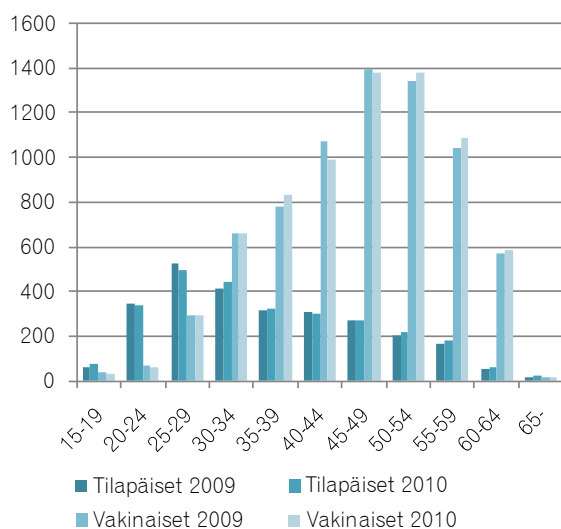
Ikähaarukassa 50 – 59 -vuotiaat on sekä miesten että naisten määrä noussut. Yli 60-vuotiaiden naisten

SOPIMUSALA	MIEHET	NAISET	YHTEENSÄ	% OSUUS
Kunnallinen yleinen sopimus	503	4026	4529	61,88 %
Teknisten sopimus	848	141	989	13,51 %
Kunnallinen opetusalan sopimus	355	759	1114	15,22 %
Tuntipalkkaisten sopimus	368	36	404	5,52 %
Lääkärisopimus	42	155	197	2,69 %
Muusikoiden sopimus	34	22	56	0,77 %
Kunnallinen näyttelijäin työehtosopimus	13	10	23	0,31 %
Teatterialan työehtosopimus	2	3	5	0,07 %
Muu	2	0	2	0,03 %
Yhteensä	2167	5152	7319	100,00 %

Taulukko 9. Sopimusalat Oulun kaupungissa



Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2009 ja 2010 sukupuolijaolla.



Kuva 2. Tilapäisten ja vakinaisten ikäjakauma.

ELÄKELAJI	2006	2007	2008	2009	2010
Vanhuuseläke	79	95	94	111	131
Työkyvyttömyyseläke	63	61	72	61	58
Varhennettu vanhuuseläke	1	5	5	1	0
Yksilöllinen vanhuuseläke	5	2	0	0	0
Työttömyyseläke	1	1	0	0	0
Yhteensä	149	164	171	173	189

Taulukko 10. Eläkkeelle siirtyminen 2006-2010

määrä on noussut, mutta miesten vähentynyt. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan erilaisin keinoin kuten työaikajoustoilla.

Tilapäinen henkilöstö on vakinaista henkilöstöä nuorempaa. Alla 30-vuotiaista Oulun kaupungin henkilöstöstä yli puolet on tilapäisissä palvelussuhteissa. Työmarkkinoille tuleminen tapahtuu usein määräaikaisten palvelussuhteiden kautta ja voi olla myös halua kokeilla eri työpaikkoja ja tehtäviä. Työnantajana Oulun kaupungin tulee huolehtia siitä, että tulevaisuuden työntekijöille syntyy positiivinen kuva kunnallisesta työnantajasta tulevia rekrytointitarpeita varten.

1.8. Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2009 kunta-alalta jäi vanhuuseläkkeelle 7116 henkilöä (keski-ikä 63,3 vuotta) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 1613 henkilöä (keski-ikä 57,6 vuotta). Sekä eläköityvien määrä että eläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut viime vuosina.

Vuonna 2010 Oulun kaupungilta jäi vanhuuseläkkeelle 131 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,2 vuotta (2009: 63,5 v) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 58 henkilöä, joiden keski-ikä oli 57,8 vuotta (vuonna 2009: 56,9 v). Keskimääräinen eläköitymisikä oli n. 61,6 vuotta (2009:61,1 v).

Kokonaisuutena eläköityminen on lievästi kasvanut. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on kuitenkin vähentynyt. Tilastoissa on vuosittaista vaihtelua, mutta Oulun kaupungin panostusta työssäolon jatkamiseen (esim. varhaisen puuttumisen malli ja uudelleensijoitustoiminta) kannattaa edelleen jatkaa. Tällä on suuria taloudellisia vaikutuksia myös työntantajien eläkemaksuihin. Työkyvyttömyyseläkkeiden prosentuaalinen osuus kaikista eläkkeistä on laskenut viidessä vuodessa yli 40 %:sta 30 %:iin. Mikäli työkyvyttömyydestä myönnettävät eläkkeet olisivat edelleen prosentuaalisesti vuoden 2006 tasolla, se merkitsisi 22 henkilön lisäystä. 22 henkilön ennenaikaisesta työkyvyttömyydestä johtuvan eläköitymisen kustannukset ovat laskennallisesti n. 2,5 milj. €.

1.9. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

Kuntatyönantajan palveluksessa ollaan perinteisesti pitkään. Oulun kaupungissa n. 55 % vakinaisesta henkilöstöstä on ollut yli 10 vuotta palvelussuhteessa (kuva 3). Edelliseen vuoteen verrattuna se on hieman laskenut.

Yli 20 vuotta työskennelleiden määrä on yli kol-

mannes koko vakinaisesta henkilökunnasta. 15-19 vuotta työskennelleiden määrän vähyys johtunee 1990-luvun alun lamasta. Erityisesti on huomattava se, että Oulun kaupunki on kuitenkin palkannut vakinaiseen työhön n. 3000 henkilöä viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Pitkä työkokemus antaa vahvan taustan oman työn hallitsemiselle. Toisaalta toimintaympäristön muutoksessa myös osaamisvaatimukset ovat muuttoksessa. Työnantajan tulee myös tukea henkilöstön muutosvalmiutta mm. koulutuksen avulla. Tämä on myös HR-strategian yksi päämäärä. Uutena haasteena voivat olla johtamiselle uusien sukupolvien erilaiset odotukset työlle ja työskentelymetodeille.

1.10 Vaihtuvuus

Vaihtuvuus on noussut vuonna 2010. Suurimpana osatekijänä oli eläköitymisen kasvaminen. Irtisanoutuneiden määrä pysyi edelleen matalalla tasolla, mikä kertonee myös yleisestä työllisyystilanteesta tai taloudellisen tilan epävarmuudesta. Oulun kaupunki on turvallinen työnantaja kuntaliitokseen liittyvine irtisanomissuojineen. Nopeat rakenteelliset muutokset eivät ole mahdollisia ilman liikkeenluovutuksia tai yhtiöittämisä. Rakenteellisten muutosten toteuttaminen oman toiminnan osuutta pienentämällä pelkästään eläköitymistä hyödyntämällä edellyttää pitkäaikaista henkilöstösuunnittelua ja uudelleensijoitustoiminnan laajentamista taloudellisuotannollisilla perusteilla. Irtisanoutumiset ja eläköitymiset voivat myös kohdentua kriittisiin tai pelkästään julkisen sektorin tarjoamiin toimintoihin, joiden tulee perustua oman henkilöstön käyttöön. Riittävän osaamisen varmistaminen voi tältä osin olla myös riski, johon tulee varautua. Tällöin uusrekrytointi on välttämätöntä ja myös työnantajamaineen täytyy olla kunnossa.

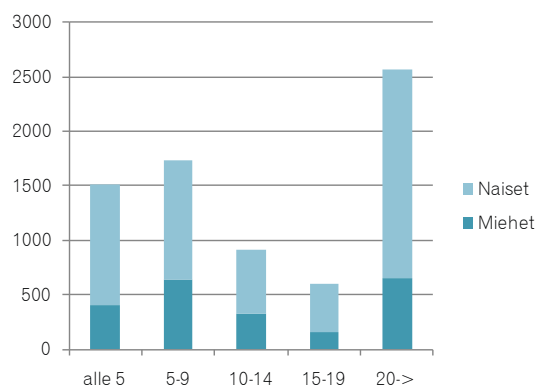
Talousarviosuunnitteluun verrattaessa poistuma on ollut arvioitua suurempi (31 henkilöä). Irtisanoutumisten määrä on ollut vuosia suurempi kuin etukäteen on arvioitu. Toisaalta eläköityminen kokonaisuudessaan on ollut merkittävästi pienempää kuin on aiemmin arvioitu mm. työssä jatkamisen edellytysten parantuessa.

1.11. Työaika ja työpanos

Työpanoksella kuvataan käytettävissä ollutta työaikaan jälkeen, kun maksimityöpanoksesta (=teoreettinen työaika) on vähennetty sairauspoissaolot, vuosilomat ja muut keskeytykset. Vuonna 2010 oli koko

henkilökunnan teoreettinen työaika 9280 henkilötyövuotta (2009: 9427). Tehty työaika oli 7062 henkilötyövuotta (2009: 7184). Tehty työpanos oli 77,12 % (2009: 76,21 %). Tilasto perustuu henkilötietojärjestelmästä tehtyyn raporttiin.

Vuoteen 2009 verrattuna työpanoksen määrä laski n. 120 henkilötyövuodella, vaikka henkilöstömäärä pysyi samalla tasolla. Käytännössä tämä on tarkoittanut tilapäisen työn vähentymistä ja osa-aikatyön lisääntymistä. •



Kuva 3. Vakinaisten henkilöiden palvelussuhteen pitoisuus.

VUOSI	2006	2007	2008	2009	2010
Vaihtuvuus	5,40 %	5,90 %	6,52 %	4,27 %	4,52 %
Syy:					
eläköityminen	149	164	171	173	189
irtisanoutuminen	127	230	191	126	129
työsuhteen päättäminen	4	6	6	6	6
toiminnan siirtyminen	90	2	90	0	0
kuollut	7	13	6	6	7
Yhteensä	377	415	464	311	331

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus ja syyt palveluksesta poisjäämiselle.



2 Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Henkilöstön koulutustaso

Kunnallisessa työssä työskentelee korkeasti koulutettua henkilöstöä ja sen suhteellinen osuus kasvaa. Kuntatyönantajien tilaston mukaan vuonna 2009 henkilöstöstä ylempi korkea-aste oli 17,8 %:lla ja alempi korkea-aste 14,7 %:lla.

Oulun kaupungin palkkajärjestelmässä ei ole täysin ajantasaisia ja täydellisiä koulutustietoja ja niitä ei erikseen raportoida. Koulutustiedot mahdollisesti ylläpidetään tulevaisuudessa osaamisen hallinta – järjestelmässä.

2.2. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen. Osaamisen ennakoitua tarvitaan, kun laaditaan kaupungin palvelustrategia pidemmällä tähtäimellä. Tuloksena syntyvät tällöin

osaamisen kehittämissuunnitelmat, ja tarvittaessa myös rekrytointisuunnitelma uuden osaamisen hankkimiseksi. Vuonna 2010 jatkettiin osaamisen kehittämisen hallintaa sosiaali- ja terveystoimessa, mutta siinä ei päästy vielä laajemmin hyödynnettäviin tuloksiin.

Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan erilaisia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on yksilön, työyhteisön tai organisaation tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Näitä toimenpiteitä ovat mm. perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus ja -valmennus, mentorointi, työkierto, erilaiset työpaikalla oppimista tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet ja tiimityö. Osaamistarpeita voidaan kartoittaa ja päivittää muun muassa kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstön kehittämisellä tuetaan myös muutoksen hallintaa ja nopeutetaan uuteen tilanteeseen, uusiin tehtäviin



tai pitkiltä vapailta työhön paluuseen sopeutumista. Tällä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Mentoroinnin erityispiirre on kokemuksen, näkemys ja osaamisen – ns. hiljaisen tiedon siirtäminen työyhteisössä. Mentorointi on aina harkittu osa organisaation henkilöstön kehittämistä. Mentoroinnin avulla halutaan tukea uransa alkuvaiheissa olevia johtamistehtävissä tai vaativissa asiantuntijatehtävissä olevia henkilöitä heidän työssään. Lisäksi saadaan pitkän uran tehneiden osaajien hiljainen tieto uraansa aloittelevien tietoisuuteen - tämä on tärkeää mm. siinä vaiheessa, kun osaajat ovat siirtymässä eläkkeelle. Myös mentorit hyötyvät mentoroinnista: mentorointi tarjoaa mentorille uutta tietoa ja uusia ideoita sekä kehittää ja lisää vuorovaikutustaitoja. Mentorointiprosessi antaa mentorille myös usein virikkeitä myös itsensä kehittämiseen. Vuonna 2010 mentorointipareille järjestettiin tarvittaessa ohjausta.

Keskitetty koulutusohjelma julkaistaan kaksi kertaa vuodessa. Hallintokunnat vastaavat henkilöstönsä ammatillisesta erityis- ja täydennyskoulutuksesta sekä atk- ja kielikoulutuksista omilla resursseillaan. Vuonna 2010 keskitetty koulutus perustui edelleen kaupungin strategiaan liittyviin painopistealueisiin.

Keskeistä oli johtamisen ja esimiestyön tukeminen, sekä työyhteisötaitojen kehittäminen. Valmennusta järjestettiin myös mm. kehityskeskustelujen käymiseen, ristiriitojen ratkaisuun työyhteisöissä sekä projektien ja kehittämisohjelmien hallintaan liittyen. Keskitettyä koulutusta oli tarjolla myös asiakirjahallinnosta, työsuojelusta ja –turvallisuudesta sekä viestinnästä.

Syksyllä 2010 aloitettiin uuden Oulun muutosvalmennuksen suunnittelu johdolle, esimiehille ja työyhteisöille. Johdon valmennus kilpailutettiin ja aikataulutettiin keväälle 2011. Esimiesten muutosvalmennus ja työyhteisöjen muutospysäkit toteutetaan yhdistymisaikataulun mukaan. Muutosvalmennusta suunnitellaan ja arvioidaan yhteistyössä uuden Oulun kuntien kanssa.

Muutoksen hallinnan tueksi laadittiin myös tiedotusmateriaalia yhdessä viestinnän kanssa.

Uuden Oulun eri kuntien työntekijät osallistuivat syyskaudella 2010 joihinkin keskitettyihin koulutuksiin. Kevään 2011 keskitetty koulutusohjelma laadittiin yhteistyössä uuden Oulun kuntien kanssa.

Henkilöstösuunnittelun kehittämisessä keskitettiin osaamisen hallinnan järjestelmään. Yhdessä toimittajan kanssa rakennettiin sosiaali- ja terveys-

toimessa, opetustoimessa, liikuntatoimessa, kulttuuritoimessa ja nuorisotoimessa yhteistä osaamisen johtamisen mallia prosessiajatteluun tukeutuen. Nykyistä järjestelmää ei kuitenkaan saatu toivotusti toimimaan. Vuoden aikana selvitettiin vaihtoehtoisia järjestelmiä, mutta mikään ei ollut suoraan käytettävissä Oulun kaupungin haluamalla tavalla. Sopivan järjestelmän etsimistä jatketaan tai rakennetaan oma järjestelmä.

2.3. Johtamisen ja esimiestyön kehittämisen

Tuloksellisen toiminnan ja työyhteisöjen hyvinvoinnin kannalta johtamisen ja esimiestyön haasteina korostuvat strategian jalkauttaminen, muutosten onnistunut läpivienti, toimintatapojen kehittäminen, vuorovaikutustavat, kehityskeskustelujen käynninen, työyhteisöjen ongelmatilanteiden käsittely sekä henkilöstön työmotivaation ja työhyvinvoinnin tukeminen. Keskitetty koulutus tarjosi koulutuksia ja valmennuksia näiden osa-alueiden kehittämisen tueksi johdolle ja esimiehille, mm. johtoryhmien valmennusta keväällä 2010. Syksyllä järjestetty Pekka Järvisen ”Onnistu esimiehenä” -koulutus oli tarjolla kaikille uuden Oulun kuntien esimiehille.

Nykyiset työelämästä tehdyt tutkimukset osoittavat kiistatta, että ihmisen hyvinvoinnin kannalta työssä jaksaminen on tärkeää. Työnantajien ja työntekijöiden kannattaa siis panostaa työhyvinvointiin. Eräs työhyvinvointiin vaikuttava keskeinen asia on toimiva työyhteisö. Työyhteisön toimivuus ei ole kuitenkaan vain johtamiskysymys tai esimiesvastuulla, vaan jokainen organisaation jäsen vaikuttaa omalla toimintatavallaan, työpanoksellaan ja käytöksellään työpaikan menestystekijöihin. Esimies ja alainen ovat työpari; toimivaan vuorovaikutukseen molemmat voivat panostaa. Työyhteisötaitojen kehittäminen olikin yksi keskitetyn koulutuksen painopisteistä vuonna 2010.

2.4. Tehtäväkierto

Henkilöstöstrategian päämääränä on henkilöstön ja organisaation muutosvalmius. Kriittisiin menestystekijöihin kuuluu osaamisen ja kyvykkyyksien hallinta ja kehittäminen, jossa yhtenä osa-alueena on tehtäväkierto. Kaupunkistrategian kriittinen menestystekijä on osaamisen varmistaminen. Vapaaehtoisuuteen perustuva tehtäväkierto on henkilöstön kehittämisen väline. Rakenteiden ja toimintaympäristön muuttamiseen reagointi edellyttää tulevaisuudessa myös

työnantajälähtöistä tehtäväkiertoa. Erityisesti se korostuu uuden Oulun rakentamisessa.

Tehtäväkiertoa käytetään eri hallintokunnissa, mutta sitä ei ole tilastoitu erikseen. Se voidaan kuitenkin todentaa siten, että vakinaisesta henkilökunnasta yli 200 työskenteli 31.12.2010 muussa kuin omassa vakinaisessa tehtävässään. Tehtäväkierron koko kaupunkia koskevat ohjeita valmisteltiin, mutta jätettiin valmisteluasteelle monikuntaliitoksen johdosta. Sisäisen haun käyttämistä ensisijaisena rekrytointitapana edistää tehtäväkiertoa myös kuntien välillä.

2.5. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin välein käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada rakentavaa palautetta sekä sopia tarvittavista konkreettisista toimenpiteistä.

Kehityskeskustelujen tueksi on tarjolla koulutusta, jonka tarkoituksena on auttaa onnistumaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksessa on vastattu kehityskeskusteluja koskeviin kysymyksiin, jaettu hyviä käytäntöjä ja kokemuksia sekä ideoitu yhdessä ratkaisuja kehityskeskustelujen mahdollisiin ongelma-kohtiin. Kehityskeskustelujen dokumentointijärjestelmänä on Elbit Skills. Kaikille yhteinen lomake auttaa kehityskeskusteluun valmistautumisessa ja toimii keskustelun tukena.

Kehityskeskustelujen määrää ja hyödyllisyyden kokemusta kehitetään edelleen tavoitteena saavuttaa vähintään 80 %:n peitto henkilöstön osalta. Kaupunkistrategiassa kehityskeskustelut ovat yksi mittari. Selvityksen perusteella kehityskeskusteluja on pidetty n. 70 %:sti. Vaihtelut eri hallintokuntien välillä ovat suuria. •



3 Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

3.1 Työterveyshuollon toiminta vuonna 2010

Työterveystoiminnan tavoitteena on tukea Oulun kaupungin HR-strategiaa henkilöstön työhyvinvoinnin osalta.

Henkilöstöstrategia ohjaa työterveystoiminnan toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmaa päivitettiin tekemällä uusi puitesuunnitelma vuoden vuosille 2011-2012. Oulun kaupungin ja Oulun Työterveyden yhteisessä tavoitteen asetannassa korostuvat työhyvinvoinnin entistä laajempi sisältö ja kumppanuus sekä yhteistyössä tekeminen.

Hallintoyksiköt laativat itselleen yhdessä työterveyshuollon vastuuhenkilöiden kanssa omat toimintasuunnitelmaliitteet, johon kirjataan sovitut ennaltaehkäisevän toiminnan toimenpiteet.

Vuonna 2010 Työterveyshuollon kustannukset olivat 5,583,876 € (2009: 5,017,740 €) Korvausluokka 1 (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 1,563,319 €

(2009: 1,463,333 €) muutosta 7 %. Korvausluokka 2 (sairaanhoito) kustannukset olivat 4,009,355 € (2009: 3,628,407 €) eli kasvua 10 %. Yhteensä kustannukset kasvoivat 10 %. Oulu-Koillismaan Pelastusliikelaikoksen työterveyskustannukset eivät ole luvuissa mukana. Luvuissa vuoden 2010 osalta on mukana myös Energia konsernin osakeyhtiöt.

3.2. Varhaisen puuttumisen malli

Varhaisen puuttumisen malli on otettu käyttöön Oulun kaupungilla v.2005 ja se on päivitetty syksyllä 2010. Toimintamallin tarkoituksena on ohjata työntekijää ja hänen esimiestään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Toimintamallin avulla voidaan myös hakea vaihtoehtoja, joilla työkykyä menettänyt henkilö voi jatkaa muissa tehtävissä joko omassa työyksikössään tai muussa työyksikössä (uudelleensijoitustoiminta). Ohessa prosessi kuvattuna.

Varhainen puuttuminen on otettu hallintokunnissa hyvin käyttöön. Menettelyn tavoitteena on hallintokuntien oman henkilöstön ensisijainen sijoittaminen terveyden kannalta sopiviin tehtäviin oman hallintokunnan sisällä. Tämä näkyy hallintokuntien sisäisten uudelleensijoitusten lisääntymisenä ja keskitetyn uudelleensijoitustoiminnan asiakkaiden vähentymisenä. Hallintokuntiin tehdyn kyselyn perusteella varhaisen puuttumisen malli on otettu hyvin käyttöön.

Työnantajalle ennenaikaisesta eläköitymisestä koituvat eläkelaitokselle maksettavat varhemaksut ovat olleet mittavia. Varhemaksut kohdistetaan maksettavaksi hallintokunnittain aiheuttamisperiaatteen mukaisesti. Tämä on myös motivoinut osaltaan työnantajaa uudelleensijoituksiin oman hallintokunnan sisällä. Oulun kaupunki maksoi varhemaksuja n. 4,3 milj. euroa vuonna 2010.

3.3. Uudelleensijoitus

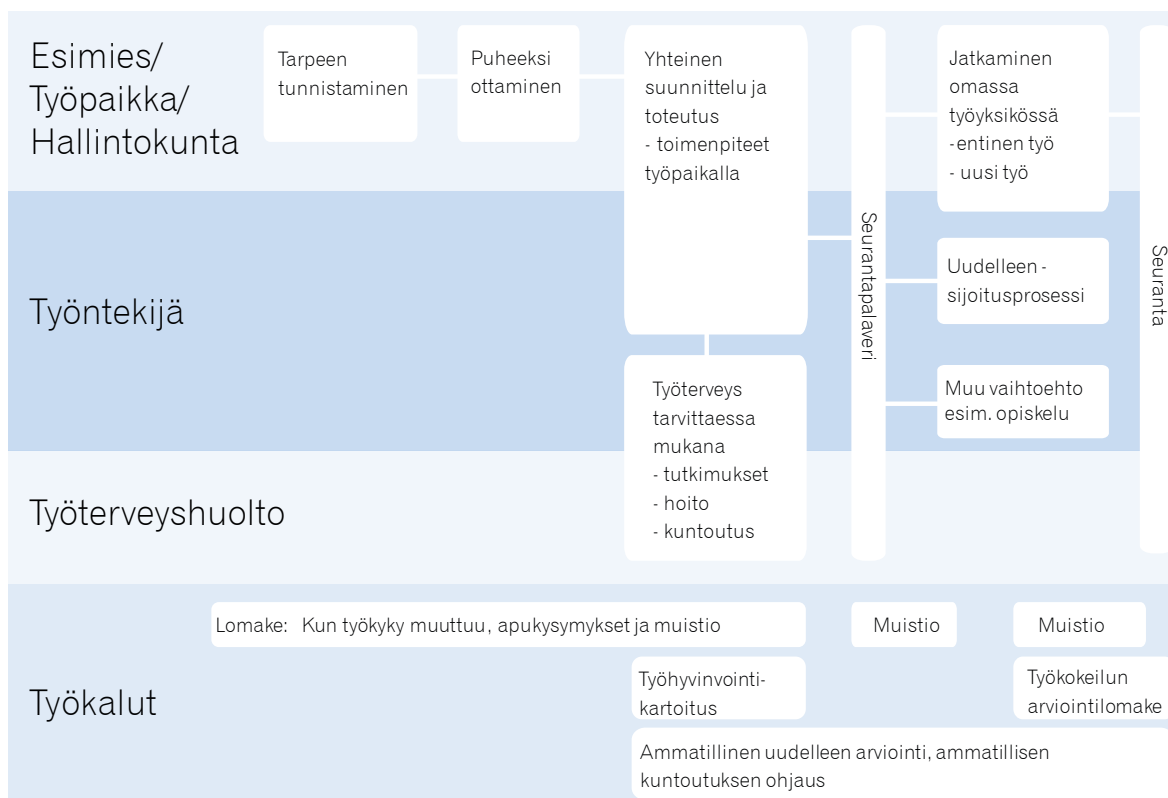
OULUN KAUPUNGIN KESKITETTY UDELLEENSIOITUS

KESKITETTY UDELLEENSIOITUSTOIMINTA V. 2006 – 2010

Kaikkiaan vuosien 2006-2010 aikana on keskitetyssä uudelleensijoituksessa oli 134 henkilöä. Asiakkuussuhde kesti yleensä 1-2 vuotta.

Keskitetyssä uudelleensijoituksessa työntekijät ovat sijoittuneet uusiin tehtäviin mm. seuraaviin hallintokuntiin:

- Oulun sosiaali- ja terveystoimi, 33 henkilöä
- Oulun Serviisi, 8 henkilöä
- Oulun tekninen liikelaitos, 5 henkilöä
- Opetusvirasto, 4 henkilöä
- Oulun Konttori, 3 henkilöä
- Oulun seudun ympäristövirasto, 1 henkilöä
- Oulun Energia, 1 henkilöä
- Liikuntavirasto 1 henkilöä



kuva 4. Varhaisen puuttumisen malli

Keskitetyn uudelleensijoituksen asiakkaat ovat sijoittuneet pääsääntöisesti uusiin tehtäviin työkokielujen kautta. Kuntien eläkevakuutus on rahoittanut pääosan 3 kk:n työkokeiluista.

Henkilöt ovat sijoittuneet mm seuraaviin tehtäviin: hoitaja, osastosihteeri, palveluasiantuntija, virastomestari, aulaemäntä, ohjaaja, koulunkäyntiavustaja, koneasentaja, laitosmies ja opettaja.

Oulun kaupungin työntekijöiden ammatillisen kuntoutuksen hakevuus Kuntien eläkelaitokselta verrattuna kuuden suurimman kaupungin työntekijöihin on ollut suurin 0,62 % (verrokkiryhmä 0,35 %). Työllistyneiden osuus kuntoutuksen läpikäyneistä Oulun kaupungin työntekijöistä oli 95,1 % (verrokkiryhmä 77,6).

Uudelleensijoitusten onnistumisesta Oulun kaupungissa on tehty kysely uudelleensijoitetuille ja heidän esimiehilleen v.2010. Kyselyyn vastasi 31/46 uudelleensijoitettua ja 29/44 esimiehistä.

KYSELYN PERUSTEELLA:

- Uudelleensijoitukset ovat onnistuneet erittäin hyvin
- Uudelleensijoitetut ovat sopeutuneet työyhteisönsä erittäin hyvin
- Uudelleensijoitetut kokivat suoriutuneensa uusista tehtävistään hyvin tai erittäin hyvin
- Sairauspoissaoloja on ollut vähän tai saman verran kuin muilla työntekijöillä
- Uudelleensijoitustoiminta kannattaa oltiin erittäin tyytyväisiä

Asiakkaan suusta on todettu: ”Muutos on mahdollisuus uuteen elämään”.

Vuonna 2010 asiakasmäärä laski edellisiin vuosiin verrattuna. Painopiste on ollut varhaisessa puuttumisessa. Vuonna 2010 päivitetty malli on otettu aktiiviseen käyttöön eri hallintokunnissa. Mitä aiemmin työkykypoikkeamiin reagoidaan, sen paremmat ovat onnistumisen mahdollisuudet työssä pysymiseen.

3.4. Sairauspoissaolot

Oulun kaupungin sairauspoissaolot ovat kasvaneet lievästi vuoteen 2009 verrattuna. Neljän vuoden periodilla tarkasteltuna kuitenkin sairauspoissaolot eivät ole kasvaneet.

Vaikka erilaisilla kehittämishankkeilla (mm. varhaisen puuttumisen malli, sairauspoissaolo-ohjeet) aiempien vuosien myönteistä kehitystä on pyritty jatkamaan, niin tässä ei ole onnistuttu. Taloudellinen

	ASIAKKAAT	VAKI-NAINEN	MÄÄRÄIKAINEN	OPISKELU	TYÖKOKEILUT
2006	52	7	20	6	7
2007	60	11	15	10	7
2008	53	19	21	11	20
2009	31	16	16	11	11
2010	28	6	19	8	11
YHTEENSÄ	224	59	91	46	56

Taulukko 12. Keskitetyn uudelleensijoitustoiminnan laajuus ja uusien palvelussuhteiden luonne 2006-2010

POISSAOLOSYY	2007	2008	2009	2010
Sairaus-poissaolo	142 702	150 323	135 398	140 337
Omailmoitus sairaus-poissaolo	13 211	15 137	16 919	15 566
Vapaa-ajan tapaturma	9 467	9 995	8 391	6 878
Työtaturma	3 514	5 311	3 395	3 512
Työmatkataturma	2 647	3 177	1 893	2 089
Liikennevahinko				221
Ammattitauti	218	60	5	152
Päiviä yhteensä	171 759	184 003	166 001	168 755

Taulukko 13. Sairauspoissaolot ja tapaturmista johtuvat poissaolot kalenteripäivinä 2007-2010.

KOKO HENKILÖSTÖN TYÖPAIKKA-TAPATURMAT (ML. AMMATTITAUDIT)	2006	2007	2008	2009	2010
Työpaikka-tapaturmat lkm	456	458	543	518	500
Yli kolme sairauspäivää aih. lukumäärä	196	186	216	175	151
Yli kolmen päivän sairauspäivät	3122	3593	5163	3063	2641
Yli kolmen päivän vakavuus pv/tapaus	15,9	19,3	23,9	17,5	17,5

Taulukko 14. Työpaikkatapaturmat 2006 – 2010.

taantuma yleensä vaikuttaa vähentävästi sairauspoissaoloihin, mikä selittänee vuoden 2009 laskua osittain. Tiukentunut taloudellinen tilanne väkisin vaikuttaa myös henkilöstöressurssien käyttöön ja voi heijastua pitemmällä aikavälillä sairauspoissaoloihin.

Sairauspoissaolojen lieväkin kasvu on signaali, johon tulee suhtautua vakavasti. Tarkemmin sairauspoissaoloja analysoidaan KUNTAro -raportin perusteella kevään 2011 aikana.

3.5. Työtapaturmat

Työpaikkatapaturmista aiheutuneet poissaolopäivät ovat ennallaan ja työmatkatapaturmapäivät ovat lisääntyneet 10 %, mutta vapaa-aikatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet peräti 18 %. Työpaikka- ja työmatkatapaturmien lukumäärä on pienentynyt. Samoin yli kolmen päivän poissaolon aiheuttavien työpaikkatapaturmien määrä on laskusuunnassa.

Työtapaturmien kehitystä ennustaa vaaratilanneilmoitusten määrä, joka on noussut 15 % edelliseen vuoteen. Silti ilmoitusten määrä on vähemmän 0,5 ilmoitusta työntekijää kohden vuodessa.

Yli kolmen päivän työpaikkatapaturmien lukumäärä on hitaasti laskeva.

3.6. Työhyvinvointi

Kunta 10-tutkimus on Työterveyslaitoksen johtama monivuotinen seurantatutkimus, jossa tarkastellaan kymmenen kunnan työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden kehittymistä. Kyseessä on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön hyvinvointia selvittävä tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää työelämän muutosten vaikutuksia kuntien henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Vuonna 2010 toteutettiin uusi tutkimus.

Kuntaro-tutkimuksen alustavien tulosten mukaan työaikaohjelmien hallinta on alentunut Oulun kaupungissa. Samanaikaisesti työpaineet ovat kasvaneet. Kehitys on ollut samanlainen myös muissa K10-kunnissa.

Muutokset arvioidaan Oulussa yhtä suuriksi kuin muissa K10-kunnissa ja muutokset koetaan neutraaleina. Ehkä muutokset koetaan työhön kuuluviksi, eikä niitä arvoteta voimakkaasti joko positiivisiksi tai negatiivisiksi. Työn epävarmuus on lisääntynyt, mutta vähemmän kuin muissa K10-kunnissa.

Työyhteisön toimivuus on pysynyt ennallaan, visio ja tehtäväsuuntautuneisuus on parantunut. Työyhteisötaitoja kysyttiin ensimmäistä kertaa. Oulussa työyhteisötaidot ovat samalla tasolla (3,58)



kuin muissa K10-kunnissa (3,60).

Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunkistrategiaan sisältyvän Savuton Oulu -ohjeen työpaikan savuttomuudesta kokouksessaan 29.11.2010. Ohje tuli voimaan 2011 vuoden alusta. Savuttomuutta edistämällä työnantaja haluaa ylläpitää ja edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä.

Vuosina 2009-2010 voimassa ollut suosituksien henkilöstön liikuntaharrastuksen tukemiseksi yksityisiin kuntosaleihin ja kuntokeskuksiin päätettiin jatkaa myös vuonna 2011 tukemisesta saatujen positiivisten kokemusten myötä. Tuen organisointia ollaan uudistamassa hallinnoinnin helpottamiseksi ja tuen piiriin kuuluvien liikuntapaikkavaihtoehtojen lisäämiseksi. •



4 Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Aloitetoiminta

Vuonna 2010 Oulun kaupungissa tehtiin 58 (vuonna 2009: 27 aloitetta) henkilökunnan aloitetta, joista 32 aloitetta on käsitelty loppuun asti.

4.2. Kehittämishankkeet

Koko kaupunkia koskevat kehittämishankkeet ovat syntyneet strategioiden tavoitteista. Alla olevat kehittämishankkeet ovat kaupunkikohtaisia. Lisäksi hallintokunnissa ja liikelaitoksissa on omat kehittämisen kohteet strategisten tavoitteisen saavuttamiseksi.

4.2.1. TALOUDEN JA TOIMINNAN KEHITTÄMISOHJELMA

Kaupunginvaltuusto on 23.8.2010 pidetyssä kokouksessa päättänyt Oulun uuden palvelujärjestelmän linjauksista. Henkilöstöä koskevat linjaukset liittyvät koko kaupungin henkilöstön palkitsemiseen ja tuottavuuden kasvuun.

Henkilöstön palkitsemiskriteereitä ovat asetetun budjetin saavuttaminen sekä hallintokunta- että kaupunkitasolla. Mittareina ovat työhyvinvointiin liittyen sairauspoissaolojen kehitys ja käytyjen kehityskeskustelujen määrä.

Toiminnan tehostamisen myötä tuottavuuden odotetaan kasvavan 2–3 % vuosina 2010–2012. Tämä tarkoittaa noin 200 henkilön vähenemistä koko henkilöstön määrässä. Palveluiden kysynnän arvioidaan kasvavan noin 100 henkilön työpanoksen verran. Nämä tekijät huomioiden kokonaishenkilöstömäärän tulisi vähentyä noin 100 henkilöllä vuodessa.

Kaupunkikohtaiset toimenpiteet ovat täyttölupamenettelyn jatkaminen ja kaupunkistrategian toteuttaminen (esim. kehityskeskustelut).

TÄYTTÖLUPAMENETTELY

Laajennettu täyttölupamenettely otettiin käyttöön Oulun kaupungissa 1.4.2009 (Kh. 30.3.2009 § 161) ja toiminta laajeni liitoskuntien yhteiseksi täyttölupamenettelyksi 1.1.2011.

Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on varmistaa henkilöstöresurssien optimaalinen käyttö uuden Oulun sisällä. Täyttölupa voidaan antaa siten, että tehtävä täytetään sisäisesti, ulkoisesti tai uudelleen-sijoitettavalla taikka lupa voidaan evätä. Tehtävän täyttämisen perustana tulee olla talousarvio ja henkilöstösuunnitelmassa tehdyt päätökset henkilöstön tarpeesta sekä kehitys- ja osaamistarpeet.

Täyttölupatyöryhmä antaa päätöksen luvasta ja lausunnon tehtävän palkkauksesta sekä tarvittavat menettelytaoehjeet. Täyttölupatyöryhmä muodostuu Oulun kaupungin henkilöstöryhmän ja kuntien edustajista. Täyttölupapäätöksiä annettiin v.2010 yhteensä 1923 kpl.

KAUPUNKISTRATEGIAN TOTEUTTAMINEN

Kaupunkistrategian toteutuminen henkilöstön osalta on muutoin todettu varsinaisen vuoden 2010 tilinpäätöksen toimintakertomuksessa ja henkilöstöraportin johdannossa.

4.2.2. HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstön poistuman, toimintaympäristön ja rakenteellisten toimintamallien muutospainee johdosta henkilöstösuunnittelun merkitys on kasvanut. Vuoteen 2025 mennessä n. 50 % Oulun kaupungin henkilöstöstä siirtyä eläkkeelle. Rakenteelliset muutokset mm. palveluiden tuottamistavassa lisäävät tarvetta entisestään pitkäaikaiseen henkilöstösuunnitteluun esimerkiksi poistuman hyväksikäytön varmistamiseksi ilman tarvetta muuttaa kaupungin yleistä periaatetta turvata vakinaisten palvelussuhteiden pysyvyys.

Lisäksi kuntaliitokset antavat vakinaiselle henkilöstölle viiden vuoden irtisanomissuojan.

Suunniteltaessa vuoden 2010 ja 2011-2012 talousarviota henkilöstösuunnittelussa korostettiin poistuman hyväksikäyttöä, uusien tehtävien perustamisen kriittistä harkintaa ja määräaikaisten käyttöä ja heidän vakinaistamista. Hallintokunnille laadittiin yksinkertainen työkalu tämän suunnittelun tueksi.

Henkilöstön määrällisen suunnittelun lisäksi tarvittavan osaamisen saaminen kuuluu toisena elementtinä henkilöstösuunnitteluun. Tulevaisuuden osaamisen tarpeen arvioimiseksi on kehitetty osaamisen hallinnan järjestelmää.

4.2.3. REKRYTOINNIN KEHITTÄMINEN

Vuoden 2010 aikana testattiin valtakunnallista Kuntarekry.fi -palvelua ja tehtiin seudullinen sijaisrekrytoinnin esiselvitys Oulun seudun kunnissa. Lisäksi Oulu oli mukana valtakunnallisessa Kuntarekryn tuotekehitystyössä, joka jatkuu edelleen vuonna 2011. Rekrytointia kehitetään kohti keskitettyä mallia niin perus- kuin sijaisrekrytoinneissa.

Kaupungin työpaikkoja markkinoitiin yhteisellä visuaalisella ilmeellä. Työpaikkailmoittelussa hallintokunnat käyttivät pääosin kaupungin yhteistä ilmoi-

tuspohjaa. Tavoite on ohjata työnhakijat käyttämään sähköistä hakua.

Rekrytointia tuettiin ja työnantajaimagoa vahvistettiin myös edistämällä nuorten työelämään pääsyä tarjoamalla mm. harjoittelupaikkoja sekä opinnäytetöiden aiheita.

Rekrytointi pääosin on pyritty hoitamaan sisäisesti. Tämän avulla henkilöstöresurssit pyritään käyttämään optimaalisesti ja tukemaan samanaikaisesti työkiertoa osaamisen varmistamiseksi kaupunkistrategian mukaisesti. Rekrytointiin liittyvä täyttölupamenettely yhtenäistettiin monikuntaliitoskunnissa ja sisäinen haku laajennettiin koskemaan kaikkia sopimuskuntia.

4.2.4. OULUN SERVIISIN VARHEMAKSUT HALLINTAAN -KAMPANJA VV. 2010-2012

Oulun Serviisi käynnisti varhemaksut hallintaan -kampanjan v.2010 ennaltaehkäistäkseen ja hallitakseen entistä paremmin sairauspoissaoloihin ja ennenaikaiseen eläköitymiseen (varhemaksuihin) liittyviä kustannuksia.

Kampanjan tavoitteena on henkilökunnan työhyvinvoinnin parantaminen, sairauspoissaolojen vähentäminen sekä tarjoaminen osa-työkykyisille mahdollisuus jatkaa esim. räätelöidssä työssä. Oulun Serviisissä on otettu tehostetusti käyttöön varhaisen puuttumisen malli. Esimiehen rooli on keskeinen koko prosessin ajan.

Kampanjassa pyritään myös selvittämään ennenaikaisen eläköitymisen riskiryhmän työkyky ja mahdollisuudet sijoittua sopiviin tehtäviin. Asiassa tehdään tiiviisti yhteistyötä Oulun Työterveyden kanssa.

4.2.5. PALVELUTYÖN TURVALLISUUDESTA HUOLEHTIMINEN

Vuoden loppuun mennessä Oulun kaupungin organisaatiossa oli yhteensä 10 Kuopion Savonia ammatikorkeakoulussa koulutettua AVEKKI kouluttajaa. Heidän tehtävänä on kouluttaa toimintatavamalleja ”uhkaavan/aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen” omissa hallintokunnissaan. Koulutuksen painopiste on sosiaali- ja terveystoimen eri toimialueilla. Kouluttajien ammattitaidosta huolehditaan vuosittaisella jatko- ja täydennyskoulutuksella.

Palo- ja pelastusturvallisuuden osalta aloitettiin kiinteistöjen pelastussuunnitelmien siirtäminen ja päivittäminen sähköiseen järjestelmään yhteistyössä Oulun Tilakeskuksen kanssa. Käyttöön otetulla sähköisellä pelastussuunnitelma-työkalulla tehdään sekä

kiinteistöjen riskianalyysit että pelastussuunnitelmat. Alkuvaiheessa painopiste on koulukiinteistöissä ja työtä tehdään yhteistyössä OSAOn Limingan yksikön (turvallisuusala) kanssa opiskelijoiden työharjoittelujaksoihin liittyen.

Kilpailutettua vartiointipalvelun puitesopimusta jatkettiin optiovuoden osalta. Vartiointipalveluja laajennettiin korvaamalla osa virastomestaripalveluita ostetulla vartijapalvelulla. Turvatekniikan osalla toteutettiin yhteistyöhankkeena ePS-kaupunkien (Oulu, Kuusamo, Rovaniemi) kanssa kameravalvontapalvelun kilpailutus. Puitesopimuksen mukaiseen ip-pohjaiseen kameravalvontapalveluun oli liitettynä vuoden loppuun mennessä yhteensä 102 kameraa eri hallintokunnissa. Henkilöstön mahdollisuutta hälyttää apua uhkatilanteissa työpisteillään parannettiin ottamalla käyttöön työasemiin liitetty ”älyhäly” nettihälytysohjelma. Tämä tehdään yhteistyössä Oulun Tietotekniikan kanssa, jolta työpisteet voivat tilata haluamansa palvelun.

4.2.6. TAVOITTEENA KANSAINVÄLINEN TYÖVOIMA
Vuoden 2010 aikana maahanmuuttotyön koordinaatioryhmä on kokoontunut yhteensä kolme kertaa.

Homelike Oulu – Oulu omaksi –hanke kehittää maahanmuuttajille suunnattuja alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalveluita, mm. omakielisiä neuvontapalveluita. Hanke on saanut jatkoaikaa vuoden 2011 loppuun saakka.

Strategisena tavoitteena on ollut ulkomaalaisten työntekijöiden määrän lisääminen. Vuonna 2009 taloudellisen tilanteen muuttuessa radikaalisti ja uuden Oulun syntyminen vuodesta 2013 alkaen strateginen painopiste tältä osin muuttui nykyisen henkilöstöresurssin tehokkaampaan käyttöön.

4.3. Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mm. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä. Samoin henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat kuuluvat yhteistoiminnan alle. Yhteistoiminta rakentuu kolmelle tasolle; kaupunki-, hallintokunta- tai liikelaitos ja yksikkötasolle.

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusmiehesjärjestelmässä. Kahdeksan pääluottamusmiestä edustavat

JUKO ry:tä, JHL ry:tä, Super ry:tä, Tehy ry:tä, KTN ry:tä ja Jyty ry:tä. Lisäksi eri hallintokunnissa ja liikelaitoksissa on useita luottamusmiehiä. Työnantaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti ja käsittelevät laajasti eri henkilöstöön liittyviä asioita.

Keskeisiä yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat uuden Oulun valmistelutilanne, talouden ja toiminnan kehittämisohjelma, alueellisen talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus, johtamisjärjestelmä sekä työhyvinvointiin, sairauspoissaoloihin ja työsuojeluun liittyvät asiat.

Uuden Oulun valmistelussa on kaikkien sopijakuntien henkilöstön edustajien kanssa toimittu yhteistoiminnassa uuden Oulun henkilöstötiimissä (6 varsinaista henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa) sekä laajemmassa henkilöstöryhmässä, jossa on jäseniä n. 40 henkilöä.

4.4. Seutu- ja aluekeskusyhteistyö

Oulun kaupungin valtuusto päätti 28.6.2010 monikuntaliitoksesta. Seudullinen yhteistyö on tarkoitettu käytännössä Haukiputaan, Kiimingin, Oulunsalon ja Yli-lin kanssa tehtävää monikuntaliitoksen valmistelua ja Uuden Oulun rakentamista henkilöstön osalta.

4.5. Yhteisösuhteet

Toimivalla oppilaitosyhteistyöllä voidaan vaikuttaa siihen, että myös jatkossa kunta-alalla riittää ammattitaitoisia osaajia. Työelämä muuttuu nopeasti. Työelämän odotukset koulutukselta ja oppilaitosten toiminnalta muuttuvat samassa tahdissa. Parhaiten näitä muuttuvia odotuksia voi välittää oppilaitosten edustajille aktiivisella ja rakentavalla työelämän ja oppilaitosten välisellä yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella.

Oppilaitosten ja työelämän yhteistyöstä hyötyy kumpikin osapuoli. Työnantajan tunnettuus paikalliskunnalla sekä alueella kasvaa, sen edustamat alat ja ammatit tulevat tutuiksi. Näin portti uuden työvoiman saamiselle on avattu. Oppilaitos puolestaan saa opintosuunnitelmansa tueksi ajankohtaista tietoa työelämästä.

Työelämään tutustuminen eli TET-jaksot, opintokäynnit, kesätyöt ja erilaiset työharjoittelujaksot tarjoavat mahdollisuuden hankkia tietoa eri ammattialoista, ammateista ja työelämästä. Työtä tekemällä opitaan tuntemaan myös työelämän pelisääntöjä. Työharjoitteluyhteistyöhön lisäksi myös erilaiset opinnäytetyöt hyödyntävät sekä opiskelijoita että työnantajaa. •



5 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Kunta-alan työvoimakustannukset olivat vuonna 2009 yli 19,6 mrd euroa. Tästä on palkkakustannuksia 15,1 mrd euroa ja 4,9 mrd euroa työnantajan maksamia eläke-, sosiaalivakuutusmaksuja ja muita välillisiä työvoimakustannuksia. Kuntien ja kuntayhtymien menoista yli puolet on henkilöstömenoja.

Kunta-alalla on jo pitkään ollut käytössä paikallinen sopiminen palkankorotuksista yleiskorotusten lisäksi. Vuonna 2010 jaettiin ns. samapalkkaisuuserä i.r.2. alkaen, jonka kustannusvaikutus vuositasolla arviolta oli 0,8 %. Lisäksi i.r.9. tuli 0,7 %:n tuloksellisuuserä käytettäväksi. Kustannusvaikutus vuositasolla arviointiin valtakunnallisella tasolla n. 0,97 %:ksi. Tehypöytäkirjan mukaiset palkankorotukset ajoittuivat osittain eri aikaan, mutta kustannusvaikutuksiltaan ovat em. korotuksia vastaavat.

Keväällä 2010 tarkistettiin ja päivitettiin henkilöstön tehtävien oikea hinnoitteluliite kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen osalta ennen ns. sama-

palkkaisuuserää. Hinnoittelemattomien tehtävien osalta järjestelyerän tavoitteena oli pienentää ns. samalla nimikkeellä työskentelevien tehtäväkohtaisen palkkojen eroja. Tuloksellisuuserä päätettiin jakaa yleiskorotustyyppisesti, koska aikataulu ei mahdollistanut varsinaisia tuloksellisuustavoitteiden asiantaa ja seuranta sekä jo päätetystä henkilöstön palkitsemisesta talouden ja toiminnan kehittämissuunnitelmassa.

5.1. Palkkausjärjestelmät ja palkitseminen

Kunta-alalla palkkaus perustuu pääsääntöisesti tehtäväkohtaiseen palkkaan, kokemuksesta maksettavaan lisään ja henkilökohtaiseen lisään. Kunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset mahdollistavat myös ns. kannustuslisän ja tulospalkkiot. Kannustuslisän tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen ja tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen. Kannustuslisää voidaan käyttää sekä yksilön että ryhmän palkitsemiseen. Tulospalkkiot on tarkoitettu palvelu-

tuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen jäädytettiin vuonna 2009 henkilöstöresurssien kohdentuessa talouden ja toiminnan kehittämisohjelman toteuttamiseen. Uuden Oulun henkilöstösopimuksessa on sovittu työn vaativuuden arvioinnista vuoden 2013 loppuun mennessä.

Henkilökohtaisella lisällä palkitaan henkilökohtaista suoriutumista (esim. henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta) etukäteen henkilöstön kanssa läpikäytyjen kriteerien perusteella.

5.2. Tulospalkkiot

Kunta-alalla vuonna 2007 koko henkilöstöstä n. 10 % kuului tulospalkkioiden piiriin. Tulospalkkion suuruus oli keskimäärin 715 euroa/henkilö/vuosi. Vuodelta 2008 ei ole ollut tilastotietoa käytössä.

Tulospalkkiot ovat olleet Oulun kaupungilla käytössä jo vuosia. Vuonna 2009 ensimmäistä kertaa sosiaali- ja terveystoimessa oli mahdollisuus saada tulospalkkiota. Kyse oli pilotista, jonka piiriin kuului n. 600 henkilöä. Ensimmäiset kokemukset olivat olleet positiivisia.

Toiminnan ja talouden kehittämisohjelman mukaisesti liikelaitos- tai hallintokunta-kohtaiset tulospalkkiot eivät olleet käytössä vuonna 2010. Kehittämisohjelmassa päätettiin uudesta koko henkilöstöä koskevasta tulospalkkiosta, joka on euromääräinen. Tulospalkkion kriteerien toteutuminen ei ole tässä vaiheessa tiedossa.

5.3. Keskiansiot

Lokakuussa 2009 kunta-alan kokonaiskeskiansiot (kokoaikaiset kuukausipalkkalaiset) olivat 2.802 euroa/kk.

Oulun kaupungissa vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön verollinen ansio (marraskuu 2010) oli 2758 euroa/kk (2009: 2708 euroa/kk), naisilla 2617 euroa/kk (2009: 2578 euroa/kk) ja miehillä 3163 euroa/kk (2009: 3094 euroa/kk).

5.4. Henkilöstökustannukset

Vuonna 2009 henkilöstökulut (sisältäen palkkojen ja palkkioiden lisäksi eläkekulut ja muut henkilösivukulut) olivat 376,0 milj. euroa (vuonna 2009: 368,9 milj. euroa), joten edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökulut kasvoivat 7,1 milj. euroa ja 1,9 %. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut kasvoivat 6,2 milj. euroa eli 2,3 %. Kasvua selittänee vuoden 2009 palkankorotukset,

jotka täysimääräisesti vaikuttivat vasta vuonna 2010. Vuoden 2009 palkankorotusten vaikutukset arvioitiin vuositasolla olevan 3,2 %.

Vuonna 2010 vuokratyövoimakustannukset kustannukset olivat alle 700.000 euroa ja koostui noin 19 henkilötyövuodesta. Suurin osa vuokratyövoimasta oli käytössä Oulun Serviisissä. Summassa ei ole mukana ostopalveluina hankittu lääkäri-työvoima.

5.4. Henkilöstön virkistystoiminnan kustannukset

Henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin keskitetysti rahaa 133.795 euroa. Sillä tuettiin liikuntapaikkakäyntejä, teatteri- ja konserttilippuja ja kaupungin virkistysmajojen käyttöä.

Elokuussa järjestettiin Ouluhallissa perinteinen Elorieha, johon osallistui yli 4000 henkilöä. •





Johtopäätökset

Vuoden 2010 henkilöstöraportin perusteella strategiset ja henkilöstösuunnitelman tavoitteet pääosin saavutettiin. Henkilöstömäärä pysyi edellisen vuoden tasolla, vaikka kaupunki kasvoi ja normaalin työn lisäksi valmistauduttiin monikuntaliitokseen sen vaatimien selvityksineen ja neuvotteluineen. Vuodesta 2005 lähtien vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt. Strategista tavoitetta eläköitymisen hyödyntämisestä tuettiin täyttölupamenettelyllä sekä sisäisen rekrytoinnin suosimisella. Varsinaisen osaamisen hallinnan järjestelmän hankkiminen jäi edelleen työlialle, mutta osaamisen varmistamiseksi on järjestetty sekä keskitettyä koulutusta että hallintokunnissa ammattiosaamiseen liittyvää substanssiosaamista.

Kehityskeskustelulle annetaan suuri painoarvo työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluna. Kehityskeskustelujen määrä on kasvanut edelliseen mittaukseen nähden, vaikka ei aivan tavoitetta saavutetakaan. Varhaisen puuttumisen mallin päivittäminen ja ”jalkautuminen” yksikötasolle (esimerkiksi Oulun Serviisi) tuovat edelleen mahdollisuuksia tulevina vuosina työhyvinvoinnin kokemisen lisääntymiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen välttämiseen. Sairauspoissaolojen lieväkin kasvu antaa toisaalta signaalin tehdä analysoinnin jälkeen tarvittavat korjaavat kehittämistoimenpiteet.

Henkilöstösuunnittelussa tulee huomioida monikuntaliitos ja siihen liittyvä irtisanomissuoja tuotannollistaloudellisista syistä. Tämä edellyttää sisäisen rekrytoinnin suosimista. Tämä tukee myös tehtäväkiertoa ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun kokemusta.

Uusi Oulu tarjoaa mahdollisuuden palvelujen kehittämislle ja samalla mahdollisuuksia henkilöstölle uusien tai muuttuneiden työtehtävien, uusien työkavereiden ja uuden ainutlaatuisen organisaation rakentamisessa. Tämä edellyttää myös vanhasta luopumista. •

