

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2009

OULUN KAUPUNKI



SISÄLTÖ

Johdanto	3	4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen	22
1. Henkilöstömäärä ja rakenne	5	4.1. Aloitetoiminta	22
1.1. Henkilöstömäärän kehitys	5	4.2. Kehittämishankkeet	22
1.2. Palvelussuhteen luonne	7	4.2.1. Henkilöstösuunnittelu	24
1.3. Osa-aikaisuus	8	4.2.2. Rekrytoinnin kehittäminen	24
1.4. Virka- ja työvapaiden käyttö	10	4.2.3. Sairauspoissaolokäytäntömalli	24
1.5. Tehtävänimikkeet	11	4.2.4. Palvelutyön turvallisuudesta huolehtiminen	25
1.6. Henkilöstön määrä sopimusaloittain	12	4.2.5. Työturvallisuustietojärjestelmän käyttöönotto	25
1.7. Ikä ja sukupuolijakauma	12	4.2.6. Liikkuva ihminen-projekti	26
1.8. Eläkkeelle siirtyminen	14	4.2.7. Tavoitteena kansainvälinen työvoima	26
1.9. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus	15	4.3. Yhteistoiminta	26
1.10. Vaihtuvuus	16	4.4. Seutu- ja aluekeskisyhteistyö	27
1.11. Työaika ja työpanos	16	4.5. Yhteisösuhteet (mm. oppilaitosyhteistyö)	27
2. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	17	5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	27
2.1. Henkilöstön koulutustaso	17	5.1. Palkkausjärjestelmät ja palkitseminen	28
2.2. Osaamisen kehittäminen	17	5.2. Keskiansiot	29
2.3. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen	18	5.3. Henkilöstökustannukset	29
2.4. Tehtäväkierto	18	5.4. Henkilöstön virkistystoiminnan kustannukset	30
2.5. Kehityskeskustelut	18	Johtopäätökset	30
3. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	19		
3.1. Työterveyshuollon toiminta vuonna 2009	19		
3.2. Uudelleensijoitus	19		
3.3. Sairauspoissaolot	21		
3.4. Työtapaturmat	21		
3.5. Työhyvinvointi	22		

Johdanto

Työssäkäyvistä suomalaisista joka viides on kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Tarjottavat palvelut ovat hyvin työvoimavaltaisia hyvinvointipalveluja ja infrastruktuurin rakentamista ja ylläpitämistä. Oulun kaupungin palkkakulut henkilösivukuluineen vuonna 2009 olivat 368,9 milj. € (2008: 361,5 milj. €) ja ovat lähes puolet kaupungin kaikista kuluista.

Vuosi 2009 oli muutoksen vuosi. Taloudellinen tilanne heikkeni merkittävästi kunnissa. Oulun kaupunki joutui reagoimaan nopeasti muuttuneeseen tilanteeseen. Täyttölupamenettelyn käyttöönotolla haluttiin varmistaa nykyisten henkilöstöressurssien mahdollisimman tehokas käyttö. Talouden ja toiminnan kehittämisohjelman laadinta aloitettiin.

Vuonna 2009 henkilöstön kokonaismäärä lähti laskuun. Tästä huolimatta Oulun kaupunkiin vakinaisessa palvelussuhteessa olevien määrä kasvoi. Tavoitteena on ollut vakinaisen työn tarjoaminen pitkään määräaikaissa palvelussuhteissa olleille silloin, kun työn tarve on osoittautunut jatkuvaksi. Henkilöstön hyvinvointia ei myöskään unohdettu. Kaupunkitasolla jatkettiin hallintokunnissa henkilöstökyselyjä, joiden tuloksia voidaan käyttää hyväksi osaamisen ja työhyvinvoinnin jatkuvassa kehittämisessä. Vaikeana aikana korostuu erityisesti yhteistoiminnan merkitys. Eri kehittämishankkeisiin ovat osallistuneet aktiivisesti sekä henkilöstö että henkilöstön edustajat.

Kaupunkistrategian päämääristä johdetut kriittiset menestystekijät henkilöstön osalta ovat selkeä ja tehokas johtamisjärjestelmä sekä kyvykäs ja oikein resursoitu henkilöstö.

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.



Yhteisesti hyväksytyt arvot ovat:

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 vuorovaikutusta ja nämä tarpeet ohjaavat päätöksentekoa. Toimintamme tavoitteena on inhimillinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Edistämme näin myös kestäväää kehitystä.

3. Suvaitsevaisuus

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

Arvojen jalkauttaminen käytäntöön on tapahtunut osana erilaisia koulutuksia ja jokapäiväisestä toimintaa.

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 palkitseminen ja palkkaus

Henkilöstöraportista käy ilmi, että HR-strategiaa on toteutettu itsenäisesti osana kehittämistoimintaa ja osana talouden ja toiminnan kehittämisohjelmaa. Kaupunkitasolla on ollut käynnissä useita kehityshankkeita. Koulutukseen ja kehittämiseen on panostettu edelleen. Taloudellisen tilanteen muuttuminen koskee myös henkilöstöä. Talouden ja toiminnan kehittämisohjelman henkilöstöosuudessa on tuotu esille mahdollisuuksia tuotavuuden kasvuun myös työhyvinvointia edistämällä. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan laatua. Se toimii myös tulevan toiminnan suunnittelun lähtökohtana.

Tässä raportissa kuvataan koko kaupunkitason henkilöstöä koskevia lukuja, kaupunkitason kehittämishankkeita ja muita henkilöstöön liittyviä tietoja. Kullakin hallintokunnalla on lisäksi omat henkilöstöänsä koskevat strategiset tavoitteet, jotka pohjautuvat koko kaupungin strategiaan ja HR-strategiaan.

Henkilöstöraportissa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat pääosin henkilötietojärjestelmästä saatuihin tietoihin pyrkien huomioimaan vertailukelpoisuuden edellisiin vuosiin. Tilastot ovat 31.12.2009 tilanteen mukaan. Henkilöstöraportissa on erikseen huomioitu Oulun kaupungin henkilöstöstrategiset päämäärät niissä kohdin, joissa henkilöstöraportti antaa informaatiota niiden toteutumisesta.

Henkilöstöraportin tilastoissa on pyritty kertomaan muutoksen suunnasta ja määrästä. Aiemmasta tilastointitavasta ja raportoinnista johtuen vertailukelpoisten vuosien määrä vaihtelee 2 ja 5 vuoden välillä.

1. Henkilöstömäärä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys

Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa työskenteli vuonna 2008 n. 437.000 henkilöä eli viidennes työllisestä työvoimasta. Kuntatyönantajien työllisyyskyselytiedustelun mukaan vuoteen 2015 saakka henkilöstön määrä pysynee nykyisellä tasolla. Alueelliset vaihtelut ovat kuitenkin suuria. Kuntasektorin rakenteellisten ja toimintamallien muutosten avulla voidaan vähentää tulevaisuudessa henkilöstön tarvetta. Vuoteen 2025 puolel kuntatyöntekijöistä siirtyy arvion mukaan eläkkeelle, joten uusrekrytointin tarve on ilman rakenteellisia muutoksia merkittävä.

Henkilöstömäärän kehitys 2005 - 2009										
Henkilöstömäärä palvelussuhteittain	2005	2006	kasvu-%	2007	kasvu-%	2008	kasvu-%	2009	kasvu-%	kasvu-% 2005-2009
Vakinaiset	6 912	6 920	0,12 %	6 980	0,87 %	7 115	1,93 %	7 277	2,28 %	5,28 %
Tilapäiset	2 412	2 381	-1,29 %	2 524	6,01 %	2 515	-0,36 %	2 161	-14,08 %	-10,41 %
Työllistetyt	271	290	7,01 %	256	-11,72 %	311	21,48 %	237	-23,79 %	-12,55 %
Henkilöstö yhteensä	9 595	9 591	-0,04 %	9 760	1,76 %	9 941	1,85 %	9 675	-2,68 %	0,83 %

Taulukko 1. Henkilöstön määrä ja kehitys (tilastossa vakinaisessa palvelussuhteessa oleva on laskettu vakinaiseksi, vaikka hän tilastointihetkellä olisi tehnyt määräaikaista työtä). Henkilö on mukana, vaikka hän olisi ollut 31.12.2009 virka- tai työvapaalla. Palvelussuhteiden määrä on aina suurempi kuin henkilöstön määrä. Esimerkiksi 31.12.2009 palvelussuhteita oli 9799 kpl.

Henkilöstön määrä on 31.12.2009 tilanteen mukaan otettu henkilötietojärjestelmästä. Vuonna 2009 tilastointia muutettiin siten, että freelancer-tulkeille ei tehdä varsinaista työsopimusta, vaan toimeksiantosopimus. Tämä vähentää henkilöstömäärää n. 80 hengellä. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden sisällä kasvaen esimerkiksi vuosilomien aikana.

Henkilöstön määrä on laskenut vuoden 2009 aikana. Työllistettyjen ja freelancer-tilastointimuutoksen huomioimisen jälkeen henkilöstömäärä on vähentynyt noin 100 hengellä. Vakinaisten määrä on kasvanut yli 100 henkilöllä. Tilapäisen henkilöstön määrä on vähentynyt merkittävästi. Sijaisten määrä on pysynyt suurin piirtein samalla tasolla, mutta määräaikaissa palvelussuhteissa (esim. erilaiset projektit) olevien määrä on laskenut. Selittävä tekijänä voidaan pitää taloudellisen tilanteen tiukentumista ja täyttölupamenettelyn käyttöönottoa.

Henkilöstön kokonaismäärään vaikuttavia suurempia rakenteellisia muutoksia ei ole ollut vuonna 2009.

Vuonna 2009 liikuntatoimesta siirtyi Oulun tekniseen liikelaitokseen yhteensä n. 70 henkilöä ja Oulun Konttoriin n. 20 henkilöä. Liikuntatoimeen jäi pääosin tilaajahenkilöstö ydinkunta - palvelukunta -mallin mukaisesti.

Talousarviota vuodelle 2009 laadittaessa henkilöstön määräksi arvioitiin vuoden 2008

syksynä kokonaisuutena 9900 henkilöä, joista vakinaisia 7300, tilapäisiä 2300 ja työllistettyjä 300. Henkilöstösuunnitteluun nähden 31.12.2009 tilanteessa henkilöstömäärä on pienempi. Osittain väheneminen johtuu tilastointitavan muutoksesta, mutta todellinenkin henkilöstön määrän lasku on n. 100 henkilöä. Aiempina vuosina henkilöstön määrä on kasvanut suunniteltua nopeammin, mutta vuosi 2009 muutti tilanteen. Taloudellisen tilanteen muuttumiseen reagoiminen on pakottanut miettimään yhä tarkemmin uusien palvelussuhteiden solmimista. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli suunnitelman mukainen.

Hallintokunta 31.12.2009	Vakinaisia	Tilapäisiä	Työllistettyjä	Yhteensä
Kaupunginkirjasto	105	21	11	137
Kaupunginteatteri	90	64	1	155
Keskushallinto	91	61	1	153
Kulttuuritoimi	6	0	0	6
Liikuntavirasto	35	13	0	48
Musiikkikeskus	61	20	0	81
Nallikari	6	3	1	10
Nuorisoasiainkeskus	68	88	45	201
Nuoriso- ja kulttuurikeskus	11	9	3	23
Opetustoimi	1211	591	17	1819
Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos	488	53	0	541
Oulun Energia	162	24	0	186
Oulun Jätehuolto	21	1	5	27
Oulun Konttori	187	63	7	257
Oulun Satama	23	7	1	31
Oulun Serviisi	417	96	1	514
Oulun tekninen liikelaitos	515	45	5	565
Oulun Tietotekniikka	65	14	0	79
Oulun Työterveys	55	15	0	70
Oulun Vesi	62	3	2	67
Oulunseudun Ympäristötoimi	43	12	0	55
Ouluseutu Yrityspalvelut	9	17	1	27
Pohjois-Pohjanmaan museo	21	5	2	28
Rakennusvalvontavirasto	17	1	0	18
Revisiotoimisto	4	0	0	4
Sosiaali- ja terveystoimi	3077	1147	130	4354
Taidemuseo	15	3	4	22
Tekninen keskus	132	8	0	140
Tiedekeskus	10	12	0	22
Tilakeskus	33	2	0	35
Yhteensä	7040	2398	237	9675

Taulukko 2. Henkilöstö palvelussuhteittain työskentelypaikan mukaan. Vakinaisten ja tilapäisten määrä on eri kuin taulukossa 1, koska vakinaisen henkilön työskennellessä esimerkiksi määräaikaisessa tehtävässä toisessa hallintokunnassa hänet on tilastoitu tilapäiseksi tilastointihetken palvelussuhteen luonteen perusteella. Sosiaali- ja terveystoimi pitää sisällään sekä tilaaja- että tuotantopuolen.

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sosiaali- ja terveystoimessa sekä opetustoimessa. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee yli 60 % Oulun kaupungin koko henkilöstöstä. Molemmat toimialat ovat erittäin työvoimavaltaisia aloja. Sekä kehittämisessä että taloudellisen tavoitteen saavuttamisessa näiden hallintokuntien painoarvo on merkittävä. Samaan aikaan on huomioitava, että molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan eri lakien perusteella.

Uudet palvelussuhteet

	ulkoinen haku	sisäinen haku	vakinaistettu ilman hakumenettelyä	siirtynyt Ylikiimingistä	hakumennettely ei tiedossa	yhteensä
Vuosi 2008	192	104	143	115	5	559
Vuosi 2009	142	141	187			470

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

Oulun kaupunki otti uuteen vakinaiseen palvelussuhteeseen yhteensä 470 henkilöä. Vuoteen 2008 verrattuna uusia vakinaisia palvelussuhteita syntyi vähemmän, koska vuonna 2008 Ylikiimingistä siirtyi 115 henkilöä. Vuonna 2005 tehdyn määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyvän selvityksen perusteella mahdollistettiin myös vakinaistaminen ilman hakumenettelyä tietyin edellytyksin. Tällä perusteella vakinaistettiin 187 henkilöä. Ulkoisen haun kautta haettiin uusia osajia yhteensä 142 henkilöä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita tuli hoitamaan 74 miestä ja 396 naista. Suurin osa uusista palvelussuhteista syntyi sosiaali- ja terveystoimeen.

1.2. Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2008 kunta-alan henkilöstömäärä oli 437.000 (vuosi 2007: 424.000). Palvelussuhteista oli vakinaisia 75,9 %, määräaikaaisia 22,4 % ja työllistettyjä 1,7 %. Henkilöstöstä oli 30 % virkasuhteisia ja 70 % työsuhteisia (lokakuu 2008). Virkasuhteisten määrä on ollut laskussa viime vuosina.

Oulun kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2009 yhteensä 9675, joista vakinaisia oli 7277 (75,2 %), tilapäisiä 2161 (22,3 %) ja työllistettyjä 237 (2,4 %). Vakinaisesta henkilöstöstä oli virkasuhteisia 45,6 % ja työsuhteisia 54,4 % (taulukko 4).

	2007			2008			2009		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Virka	930	2714	3644	917	2525	3442	899	2421	3320
Työsuhde	869	2030	2899	896	2364	3260	916	2632	3548
Tuntipalkkainen	396	41	437	386	27	413	373	36	409
Yhteensä	2195	4785	6980	2199	4916	7115	2188	5089	7277

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet.

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 käytetä julkista valtaa.

Laki antaisi 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 2009 on jo virkasuhteisten määrä laskenut vuoteen 2008 verrattuna ja kehitys tulee jatkumaan edelleen. Vastaavasti työsuhteisten määrä kasvaa.

Oulun kaupunki on alittanut tilapäisen henkilöstön suhteellisessa määrässä valtakunnallisen keskiarvon.

Tilapäisen henkilöstön erittely

Tilapäinen henkilöstö on vähentynyt 354 henkilöllä vuoteen 2008 verrattuna (taulukko 1). Tilapäiset palvelussuhteet ovat pääasiassa erilaisia sijaisuuksia, erillisiä määräaikaisia tehtäviä ja avoimen viran/tehtävän hoitoa (taulukko 5).

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

Syy	2007	2008	2009
Sijaiset (yhteensä)	1066	911	918
Sairauslomasijaiset	154	146	137
Vuosiloma/viikkoleposijaiset	185	155	202
Perhevapaiden sijaiset	177	183	171
Koulutus- ja opintovapaan sijaiset	14	19	17
Muun virkavapaan sijaiset	468	335	340
Vuorotteluvapaan sijaiset	68	73	51
Avoimen viran/tehtävän hoito	245	285	249
Kausiluontoinen	19	17	68
Erillinen määräaikainen tehtävä	850	900	426
Oppisopimussuhde	18	17	13
Oppilas/harjoittelija	13	31	27
Toimenpidepalkkainen	12	9	17
Tuntiopettajat	301	345	318
Projektit			125
Yhteensä	2524	2515	2161

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

Sijaisuusperuste on yleisin tilapäisen palvelussuhteen peruste. Eri sijaisuusperusteissa sairauslomasijaisten määrä on ollut pienessä laskussa viime vuosina. Avointa virkaa/toimintaa hoiti 249 henkilöä ja määrä on vähentynyt vuodesta 2008.

Erillisistä määräaikaista tehtävää hoiti 426 henkilöä. Erillisissä määräaikaissa tehtävissä työskentelee mm. koulunkäyntiavustajia ja aamu- ja iltaopettajia. "Erillinen määräaikaisten tehtävien" -termi on vain tilastointia varten ja jokaiseen erilliseen työsopimukseen tulee kirjata varsinainen määräaikaisten palvelussuhteen peruste kuten sijaisuus, kausiluonteisuus, tilapäisen kysynnän kasvu jne. Kesällä 2009 tehtiin selvitys "erillinen määräaikaisten tehtävien" -termin käytöstä hallintokunnissa. 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 tehtävien -koodia.

Tilapäisen henkilöstön määrä oli vuonna 2009 vähentynyt merkittävästi vaikka tilastointimuutos (freelancer-tulkit) selittävät osan vähenemisestä. Vuoden 2009 talousarviosuunnitelmaan nähden tilapäisen henkilöstön määrä oli arvioitua pienempi (talousarvio 2009: n. 2300 henkilöä).

Oulun kaupungin tavoitteena on ollut vähentää tilapäisen henkilökunnan käyttöä. Toisaalta esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimissa ja opetustoimissa poissaolevan henkilön tilalle on yleensä aina otettava sijainen. Sijaisten tarve on pysyvää ja varahenkilöjärjestelmillään ei voida kuin rajallisesti vaikuttaa asiaan, koska esimerkiksi moni tehtävä vaatii erikoisosaamista ja sijaisuustarvekin vaihtelee vuositasolla.

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

Oppisopimuskoulutuksen käyttö on pysynyt suurin piirtein vuoden 2008 tasolla. Tätä osin oppisopimuskoulutuksen käytön lisääminen rakenteellisissa muutostilanteissa voisi olla mahdollisuus turvata nykyiset palvelussuhteet. Tämä edellyttää tietoa osaamisen tarpeesta pitkällä aikavälillä.

1.3. Osa-aikaisuus

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan osa-aikaisessa työssä oli 12,81 % koko henkilöstöstä (lokakuu 2008).

Oulussa osa-aikatyötä teki 13,19 % (vuonna 2008 12,42 %) vakinaisesta henkilöstöstä (taulukko 6). Vuosina 2007-2009 osa-aikatyötä tekevien suhteellinen osuus on kasvanut.

	2005	2006	2007	2008	2009
Osa-aikalisä	18	8	6	14	11
Osittainen hoitovapaa	111	124	117	104	94
Osa-aikaeläke	297	311	321	316	349
Muu osa-aikatyö	178	344	391	435	483
Osa-aikasairasloma			24	15	23
Yhteensä	604	787	859	884	960

Taulukko 6. Osa-aikatyötä tehneet (vakinaiset) vuosina 2005-2009. Tilasto on laskettu palvelussuhteittain siten, että yksi henkilö voi olla edustettuna useampaan kertaan, mikäli osa-aikaisuudessa on vuoden mittaan tapahtunut muutoksia. Esimerkiksi vuonna 2009 näitä henkilöitä oli n. 60 henkilöä. Tilastointitapaa ei ole muutettu vertailukelpoisuuden säilyttämiseksi.

Osa-aikaeläkettä saavien ja muulla perusteella osa-aikatyötä tekevien määrä on kasvanut.

Osa-aikaisen sairausloman käyttö on jonkin verran kasvanut, mutta sen merkitys ei ole noussut suureksi. Oulun kaupunki otti osa-aikaiset sairauslomat käyttöön heti kun se tuli mahdolliseksi. Osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea sairauslomalla olleen työhön paluuta mahdollistamalla siirtymävaiheessa osa-aikainen työnteko. Työterveyslaitoksen ja Kelan tutkimuksen mukaan (julkaistu 17.3.2009: www.ttl.fi) suurin osa osasairauspäivärahaa saaneista henkilöistä koki etuuden hyödylliseksi ja kertoi sen edistäneen heidän toipumistaan ja palasi kokoaikaiseen ansiotyöhön osasairauspäivärahaikauden jälkeen. Osasairausvapaa on yksi keino, jolla voidaan lisätä työelämän joustavuutta ja edistää työhyvinvointia.

Osa-aikaisen työn tarjoaminen erityisesti iäkkäämmille 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.

1.4. Virka- ja työvapaiden käyttö

Poissaolosyy	2007	2008	2009
Opintovapaa (palkaton)	15 172	14 876	12 787
Toisen vakanssin hoito	117 860	114 661	98 828
Toisen vakanssin hoito toiselle työnantajalle	29 501	22 627	22 549
Yksityisasiat (palkaton)	23 220	25 136	23 140
Vuorotteluvapaa	28 196	33 162	25 938
Päiviä yhteensä	213 949	210 462	183 242

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

Vuonna 2009 palkattomien virka- ja työvapaiden määrä on laskenut merkittävästi vuoteen 2008 verrattuna. Sisäisen tehtäväkierron (toisen vakanssin hoito) vähentyminen voi johtua siitä, että erilaisten määräaikaisten tehtävien määrä tai sijaisuuksien tarve on pienentynyt ja on syntynyt ns. dominoefekti. Kunnallisen palvelutuotannon toimivuuden varmistamiseksi ja lakisääteisten henkilöstömitoitusten täyttämiseksi palkaton vapaa tarkoittaa usein sijaisen ottamista tehtävien hoitamiseen. Ainoastaan toisen työnantajan palveluksessa työskentelevien kalenteripäivien määrä on pysynyt vuoden 2008 tasolla, mutta vuoteen 2007 verrattuna määrä on kuitenkin laskenut merkittävästi. Taustalla voi olla sekä vapaiden myöntämiseen liittyvä kriittisempi harkinta että ulkopuolisen työpaikkatarjonnan vähentyminen.

Oulun kaupunki työnantajana on suhtautunut perinteisesti hyvin myönteisesti virka- ja työvapaiden käyttöön. Työntekijän omaan aloitteeseen perustuvia vapaita on vuositasolla kalenteripäivillä mitattuna enemmän kuin varsinaisia sairauteen tai tapaturmaan perustuvia poissaolopäiviä.

Palkattomien virka- ja työvapaiden myöntäminen tukee useassa tapauksessa henkilön osaamisen kehittymistä (esim. opintovapaat, toisen tehtävän hoito Oulun kaupungissa). Tämä tukee esimerkiksi HR-strategian muutosvalmiuksien kehittämistä. Lisäksi erilaisilla vapailta voidaan tukea työssä jatkamista.

Sairauteen ja tapaturmiin liittyvät poissaolot on raportoitu kohdassa 3.3. ja 3.4.

1.5. Tehtävänimikkeet

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

Lähihoitaja	579
Lastenhoitaja	526
Tuntiopettaja	473
Lastentarhanopettaja	440
Palvelutyöntekijä	409
Sairanhoitaja	401
Perusopetuksen luokanopettaja	370
Perusopetuksen lehtori	240
Perushoitaja	211
Koulunkäyntiavustaja	187
Ohjaaja	173
Palveluasiantuntija	158
Perhepäivähoitaja	152
Terveystenhoitaja	138

Taulukko 8. Koko henkilöstön 13 yleisintä tehtävänimikettä.

Oulun kaupungin henkilöstössä yleisin nimike on lähihoitaja. Suurin muutos vuoteen 2008 verrattuna on lähihoitaja- ja sairaanhoitajanimikkeiden määrän kasvu.

Ydinkunta-palvelukunta –toiminnan kehittämisen myötä eri palveluprosesseja on tarkasteltu uudestaan. Samassa yhteydessä myös nimikkeitä on muutettu paremmin toimintaa kuvaavaksi. Organisatoristen muutosten myötä eri hallintokunnissa ja liikelaitoksissa on myös ollut tarve yhtenäistää eri nimikkeitä samassa tehtävissä työskentelevien osalta. Nimikkeet ovat Oulun kaupungissa olleet samanlaisessa muutoksessa kuin muuallakin yhteiskunnassa.

1.6. Henkilöstön määrä sopimusalittain

Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2008 kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimuksen piiriin kuului 314.000 työntekijää. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 67.000 työntekijää ja Teknisen sopimuksen piiriin 26.000 työntekijää. Tuntipalkkalaisten sopimukseen kuului 15.000 henkilöä.

Sopimusalat	Miehet	Naiset	Yhteensä	% osuus
Kunnallinen yleinen sopimus	493	4012	4505	61,91 %
Teknisten sopimus	865	148	1013	13,92 %
Kunnallinen opetusalan sopimus	356	710	1066	14,65 %
Tuntipalkkaisten sopimus	373	36	409	5,62 %
Lääkärisopimus	45	145	190	2,61 %
Muusikoiden sopimus	37	23	60	0,82 %
Kunnallinen näyttelijäin tes	14	11	25	0,34 %
Teatteritekniikkien sopimus	3	3	6	0,08 %
Energiateknisten sopimus	0	1	1	0,01 %
Muu	2	0	2	0,03 %
Yhteensä	2188	5089	7277	100,00 %

Taulukko 9. Sopimusalat Oulun kaupungissa

Kunnallisen yleisen sopimuksen painoarvo on kasvanut Oulun kaupungissa. Lähes 62 % kuuluu em. sopimuksen piiriin. Kunnalliseen yleiseen sopimukseen kuuluvat myös Tehy ry:n jäsenet, joita Oulun kaupungissa on ollut vakinaisessa palvelussuhteessa 706 henkilöä. Suurin osa heistä sijoittuu sosiaali- ja terveystoimeen.

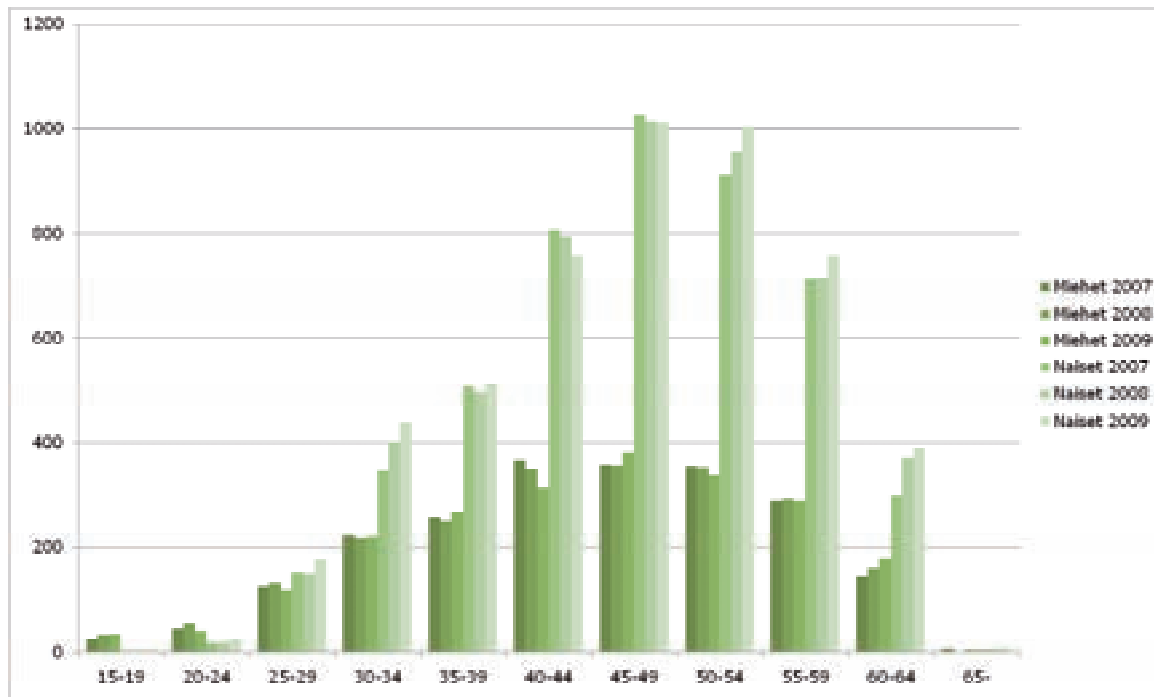
Työ- ja virkaehtosopimukset poikkeavat jonkin verran toisistaan. Se aiheuttaa tulkin- taongelmia ja pahimmassa tapauksesta henkilöstössä epätasa-arvon tuntemusta. Työ- ja virkaehtosopimuksia tulisi yhtenäistää tulevaisuudessa siltä osin kuin se toiminnal- lisesti on järkevää.

1.7. Ikä ja sukupuolijakauma

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan vuonna 2008 koko henkilöstön keski-ikä oli 45,3 vuotta (vakinaisten 47,5 vuotta ja määräaikaisten 38,2 vuotta). Kaikkien kuukau- sipalkkaisten keski-ikä oli 45,3 vuotta ja kaikkien tuntipalkkaisten 46,9 vuotta.

Vuonna 2009 Oulun kaupungin vakinaisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 46,0 vuot- ta ja tuntipalkkaisten 48,6 vuotta. Tilapäisten kuukausipalkkaisten keski-ikä oli 36,6 vuotta ja tuntipalkkaisten 31,5 vuotta.

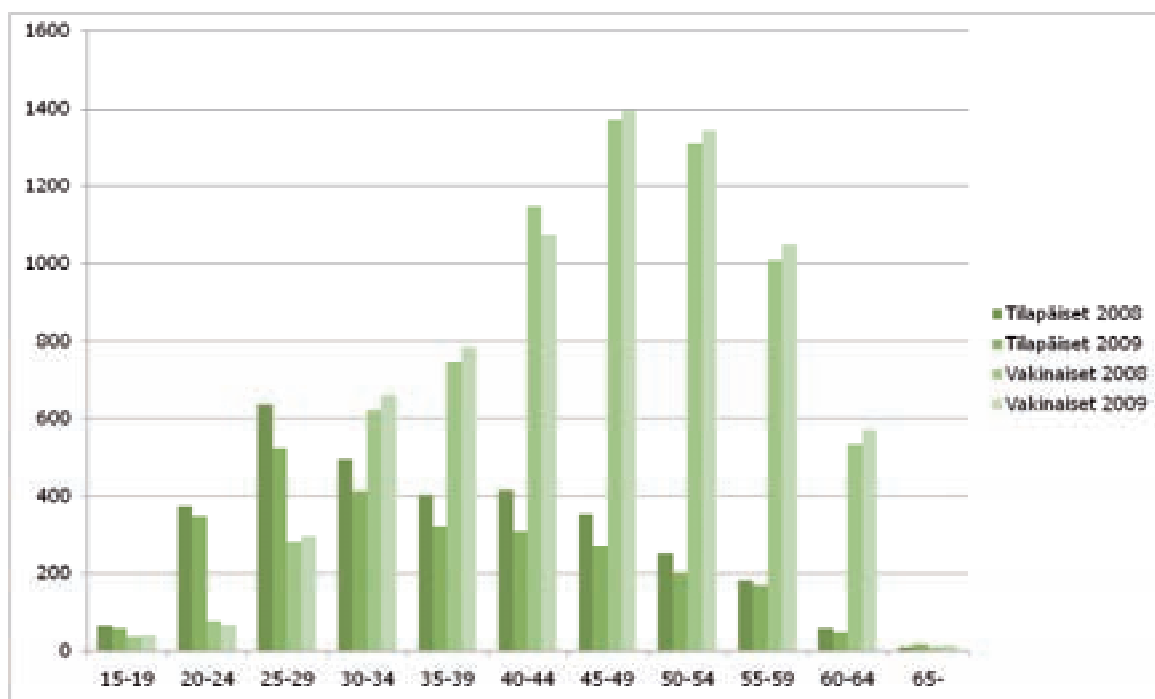
Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma:



Kuva 1. Ikäjakauma 2007, 2008 ja 2009 sukupuolijaolla (vakinaiset).

Verrattaessa vuotta 2009 vuoteen 2008 voidaan todeta nuorten (alle 30-vuotiaat) vakinaisten määrän kasvaneen naisten osalta ja miesten osalta laskeneen. Tämä johtuu siitä, että sosiaali- ja terveystoimi on naisvaltaista ja suurin osa rekrytoinnista on kohdentunut sinne. Yli 50-vuotiaiden määrän jakauma on vastaava; naisten määrä on kasvanut ja miesten määrä vähentynyt. Yli 60-vuotiaiden määrä on kasvanut sekä miehissä että naisissa. Kolmen vuoden ajanjaksolla tarkasteltuna Oulun kaupungin henkilöstö sekä naisistuu että ikääntyy.

Ikääntyminen on haaste myös johtamiselle ja organisaatiokulttuurille. Yli 60-vuotiaiden määrän kasvu on osoitus siitä, että ihmisillä on halu tai tarve työskennellä pitempään, kunhan siihen on fyysiset ja henkiset edellytykset työntekijän osalta ja työnantajalla on mahdollisuus tukea eri keinoin (esimerkiksi työaikajoustot) työssä jatkamista. Tämä merkitsee myös ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuvien kustannusten pienentymistä.



Kuva 2. Tilapäisten ja vakinaisten ikäjakauma.

Tilapäinen henkilöstö on nuorempaa. Alle 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 jää positiivinen kuva kunnallisesta työnantajasta tulevia rekrytointitarpeita varten.

1.8. Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2008 kunta-alalta jäi vanhuuseläkkeelle 5921 henkilöä (keski-ikä 63,0 vuotta) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 1773 henkilöä (keski-ikä 57,2 vuotta).

Vuonna 2009 Oulun kaupungilta jäi vanhuuseläkkeelle 111 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,5 vuotta (2008: 62,5 v) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 61 henkilöä, joiden keski-ikä oli 56,9 vuotta (vuonna 2008: 55,6 v). Keskimääräinen eläköitymisikä oli n. 61,1 vuotta.

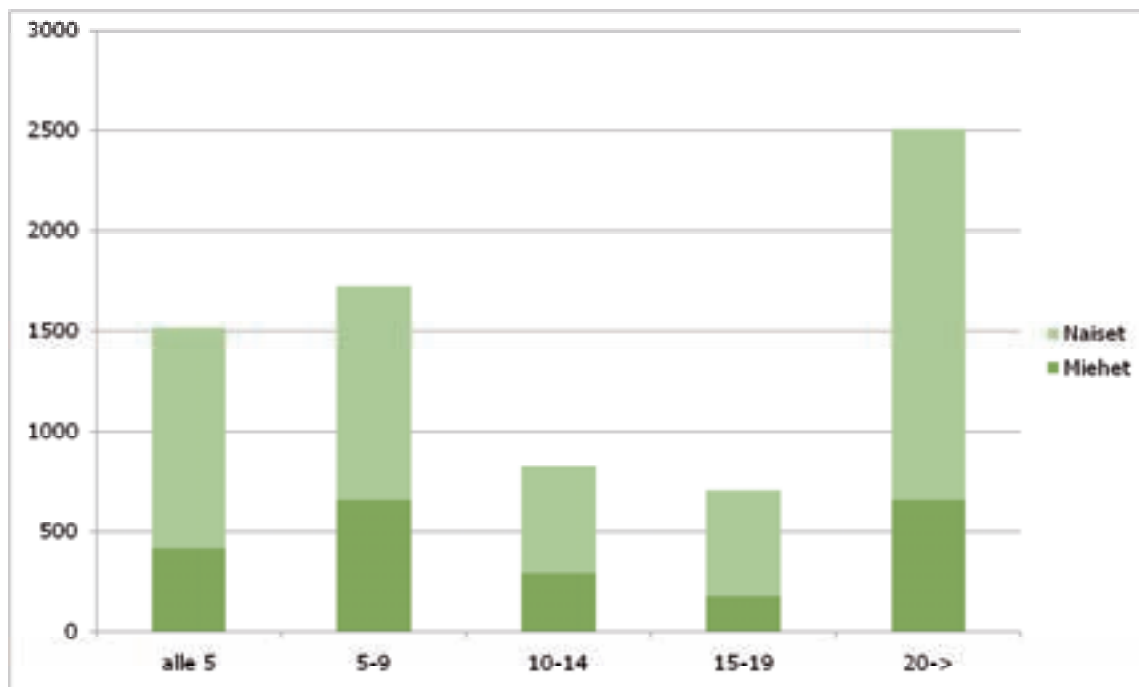
Eläkelaji	2005	2006	2007	2008	2009
Vanhuuseläke	83	79	95	94	111
Työkyvyttömyyseläke	41	63	61	72	61
Varhennettu vanhuuseläke	1	1	5	5	1
Yksilöllinen vanhuuseläke	5	5	2	0	0
Työttömyyseläke	0	1	1	0	0
Yhteensä	130	149	164	171	173

Taulukko 10. Eläkkeelle siirtyminen 2005-2009.

Eläköityminen on pysynyt määrällisesti vuoden 2008 tasolla. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on jopa 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 työnantajien eläkemaksuihin. Eläkeuudistus vaikuttaa nostaneen keskimääräistä eläkeikää.

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.



Kuva 3. Vakinaisten henkilöiden palvelussuhteen pituus.

Yli 20 vuotta työskennelleiden määrä on yli kolmannes koko vakinaisesta henkilökunnasta. 15-19 vuotta työskennelleiden määrän vähyys johtunee 1990-luvun alun la-
masta.

Pitkä työkokemus antaa vahvan taustan oman työn hallitsemiselle. Toisaalta toimintaympäristön muutoksessa myös osaamisvaatimukset ovat muutoksessa. Työnantajan tulee myös tukea henkilöstön muutosvalmiutta mm. koulutuksen avulla. Tämä on myös HR-strategian yksi päämäärä.

1.10. Vaihtuvuus

Kaupungin vakinaisesta palveluksesta poisjääneet

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

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus ja syyt palveluksesta poisjäämiselle.

Vaihtuvuus on vähentynyt vuonna 2009, mikä johtunee taloudellisen tilanteen muuttumisesta. Erityisesti irtisanoutuneiden määrä on vähentynyt reilusti. Oulun kaupungin periaatte pyrkii varmistamaan vakinaisten palvelussuhteiden säilyminen muuttuneesakin tilanteessa näkyä käytännössä. Rakenteellisten muutosten toteuttaminen oman toiminnan osuutta pienentämällä pelkästään eläköitymistä hyödyntämällä edellyttää pitkäaikaista henkilöstösuunnittelua ja uudelleensijoitustoiminnan laajentamista taloudellistuotannollisilla perusteilla.

Talousarviosuunnitteluun verrattaessa irtisanoutumisten määrä on ollut vuosia suurempi kuin etukäteen on arvioitu. Tämä tulee huomioida tulevaisuudessa rekryointitarpeen arvioinnissa.

1.11. Työaika ja työpanos

Työpanoksella kuvataan käytettävissä ollutta työaika sen jälkeen, kun maksimityöpanoksesta (=teoreettinen työaika) on vähennetty sairauslomat, vuosilomat ja muut keskeytykset. Vuonna 2009 oli koko henkilökunnan teoreettinen työaika 9427 henkilötyövuotta (2008: 9578). Tehty työaika oli 7184 henkilötyövuotta (2008: 7282). Tehty työpanos oli 76,21 % (2008: 76,02 %). Tilasto perustuu henkilötietojärjestelmästä tehtyyn raporttiin.

Vuoteen 2008 verrattuna työpanoksen määrä on laskenut n. 100 henkilötyövuodella, joka vastaa suurin piirtein henkilöstömäärän vähennystä.

2. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Henkilöstön koulutustaso

Kunnallisessa työssä työskentelee korkeasti koulutettua henkilöstöä. Kuntatyönantajien tilaston mukaan vuonna 2008 henkilöstöstä ylempi korkea-aste oli 16,9 %:lla ja alempi korkea-aste 13,9 %:lla.

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

2.2. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan kaupungin palvelutuotannossa ja toiminnoissa. Työn muuttuvat vaatimukset ja haasteet edellyttävät uuden oppimista.

Osaamisen kehittäminen kytkeytyy strategiaan perustuvaan henkilöstösuunnitteluun. Töiden organisoinnilla sekä työtapoja ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä organisaation osaamista. Tällöin on tärkeää kiinnittää huomiota mm. hyvään perehdytykseen, kehittäviin työtehtäviin sekä tiimi-, pari- ja projektityöskentelyyn. Myös mentoiminnin avulla on saavutettu hyviä tuloksia. Työkierto on myös tehokas tapa laajentaa osaamista.

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Koulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista, parantaa työyhteisöjen toimivuutta, tuloksellisuutta, johtamista ja henkilöstön hyvinvointia. Työnantajan järjestämä tai hankkima henkilöstökoulutus tapahtuu pääasiassa työaikana. Työnantaja tukee myös henkilön omaehtoista kouluttautumista osaamistarpeiden ja resurssien puitteissa. Opintoja varten voidaan myöntää palkallista tai palkatonta virkavapautta tai sopia työaikajärjestelyistä.

Keskitetty koulutusohjelma ilmestyy kaksi kertaa vuodessa. Hallintokunnat vastaavat henkilöstönsä ammatillisesta erityis- ja täydennyskoulutuksesta sekä atk- ja kielikoulutuksista omilla resursseillaan.

Uusille luottamushenkilöille järjestettiin laajamittainen koulutusohjelma alkuvuodesta.

Henkilöstölle valmennusta järjestettiin mm. kehityskeskustelujen käymiseen, puheeksi ottamiseen, perehdyttämiseen sekä projektien hallintaan. Koulutusteemoina esillä olivat myös mm. kaupungin henkilöstöjohtamiseen liittyvät ohjeet ja menettelytavat sekä tietohallintoon, viestintään, talouteen sekä asiakirjahallintoon kuuluvat keskeiset asiat. Loppuvuodesta järjestettiin kaupungin valmiussuunnitteluun liittyvä koulutus.

Henkilöstösuunnittelun kehittämisessä keskityttiin osaamisen hallinnan järjestelmään. Yhdessä toimittajan kanssa rakennettiin sosiaali- ja terveystoimessa, opetustoimessa, liikuntatoimessa, kulttuuritoimessa ja nuorisotoimessa yhteistä osaamisen johtamisen mallia prosessiajatteluun tukeutuen. Loppuvuonna päätettiin kehittämistyötä jatkaa erikseen sosiaali- ja terveystoimessa.

2.3. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen

Johtoryhmille järjestettiin valmennusta, jonka tavoitteena oli luoda ja vahvistaa kaupungin strategiaan tukeutuvan johtoryhmien toiminnan ja yhteistyön yhteistä perustaa, luottamusta ja tahtotilaa. Koulutuksessa selkeytettiin myös kaupunkikonsernin tilaajien ja tuottajien rooleja, tehtäviä ja vastuita sekä johtoryhmien sisällä että suhteessa muihin johtoryhmiin. Lisäksi kirkastettiin johtoryhmyön kokonaisuutta: toimintaympäristö, organisaation toiminta, ryhmät, kulttuurit, johtoryhmän roolit, johtoryhmien yhteistyö ja toimintarakenteiden kehittäminen, johtaminen.

Keskitetyn henkilöstökoulutuksen tarjonnassa on huomioitu henkilöstökyselyjen myötä esiin nousseet kehittämistarpeet kuten esimerkiksi työyhteisötaitojen kehittäminen ja ristiriitojen ratkaiseminen. Työyhteisön toimivuus ei ole vain esimiesasia tai johtamiskysymys, vaan jokainen organisaation jäsen vaikuttaa omalla toimintatavallaan, työpanoksellaan ja käytöksellään yhteistyön sujumiseen, ongelmien ratkaisuun, uudistusten toteutumiseen, asiakastyytyväisyyteen, työilmapiiriin ja muihin työpaikan menestystekijöihin.

2.4. Tehtäväkierto

Oulun kaupungin henkilöstöstrategian yhtenä keskeisenä arvona on luovuus ja rohkeus. Menestyminen muuttuvassa ympäristössä edellyttää innovatiivisuutta, hallittua riskinottoa, uutta ajattelua ja rohkeutta luopua vanhoista toimintatavoista. Henkilöstöstrategian päämääränä on henkilöstön ja organisaation muutosvalmius. Kriittisiin menestystekijöihin kuuluu osaamisen ja kyvykkyyksien hallinta ja kehittäminen, jossa yhtenä osa-alueena on tehtäväkierto. Vapaaehtoisuuteen perustuva tehtäväkierto on henkilöstön kehittämisen väline. Rakenteiden ja toimintaympäristön muuttumiseen reagointi voi edellyttää tulevaisuudessa myös työnantajalähtöistä tehtäväkiertoa.

Tehtäväkiertoa käytetään eri hallintokunnissa, mutta sitä ei ole tilastoitu erikseen. Se voidaan kuitenkin todentaa siten, että vakinaisesta henkilökunnasta yli 200 työskenteli 31.12.2009 muussa kuin omassa vakinaisessa tehtävässään. Tehtäväkierron koko kaupunkia koskevat ohjeet ovat valmistelun alla.

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 ongelmakohtiin. 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.

3. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

3.1. Työterveyshuollon toiminta vuonna 2009

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

Henkilöstöstrategia ohjaa työterveystoiminnan toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmaa päivitettiin tekemällä uusi puitesuunnitelma vuoden vuosille 2010-2012. 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 2009 Työterveyshuollon kustannukset olivat 5.091.740 € (2008: 4.944.312 €) Korvausluokka 1 (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 1.463.333 € (2008: 1.497.744 €) eli vähentymistä -2 %. Korvausluokka 2 (sairaanhoido) kustannukset olivat 3.628.407 € (2008: 3.446.568 €) eli kasvua 5 %. Yhteensä kustannukset kasvoivat 3 %. Oulu-Koillismaan Pelastusliikelaitoksen työterveyskustannukset eivät ole luvuissa mukana.

3.2. Uudelleensijoitus

Keskitetty uudelleensijoitustoiminta v. 2006 – 2009

	asiakkaat	Palvelusuhteen laatu			
		vakainainen	määräaikainen	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

Taulukko 12. Keskitetyn uudelleensijoitustoiminnan laajuus ja uusien palvelussuhteiden luonne

Taulukossa on kuvattuna v.2006 -2009 keskushallinnon uudelleensijoitustoiminnan asiakkaiden määrä (yhteensä 126 henkilöä), heidän sijoittumisensa vakinaisiin ja määräaikaisiin tehtäviin, uudelleen koulutuksessa olleet/ kouluttautuneet ja työkokeilussa olleet.

UUTEEN TEHTÄVÄÄN PYSYVÄSTI SIJOITTUNEET HALLINTOKUNNITTAIN v.2006 -2009

Oulun sosiaali- ja terveystoimi	31
Oulun tekninen liikelaitos	3
Oulun seudun ympäristövirasto	1
Oulun Konttori	2
Oulun Energia	1
Opetusvirasto	4
Liikuntavirasto	1
Oulun Serviisi	7
Yhteensä	50

Taulukko 13. Uudelleensijoitettujen uudet sijoituspaikat.

Keskushallinnon uudelleensijoitustoiminnan asiakkaat ovat sijoittuneet pääsääntöisesti uusiin tehtäviin työkokeilujen kautta. Työkokeiluja on ollut yhteensä 47. Kuntien eläkevakuutus on rahoittanut pääosan 3kk:n työkokeiluista.

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

Uudelleensijoitustoiminnan kautta henkilöt ovat sijoittuneet työkyvyllään sopiviin tehtäviin ja ennenaikainen eläköityminen on voitu estää. Menettelyn kautta Oulun kaupungille on tullut merkittäviä kustannussäästöjä mm. varhemaksuissa.

Uudelleensijoitustoiminta 2009

Keskushallinnon uudelleensijoitustoiminnan asiakkaana oli 31 henkilöä. Heistä uudelleenkoulutuksessa oli 11, työkokeilussa 11, määräaikaisessa työsuhteessa 16, sairauslomalla 7, entisessä työssä jatkoi 7 ja osa-aikaeläkkeellä ½.

Vuonna 2009 uudelleensijoitustoiminnan kautta sai vakinaisen työn 16 henkilöä. Täytölupa-anomuksia käsiteltiin yhteensä 1801, joista 15 tehtävään esiteltiin uudelleensijoitettava. Näistä 11 aloitti työt ja heistä 7 sai pysyvän paikan.

3.3. Sairauspoissaolot

Poissaolosyy	2007	2008	2009
Sairauspoissaolo	142702	150 323	135 398
Oma ilmoitus sairauspoissaolo	13211	15 137	16 919
Vapaa-ajan tapaturma	9467	9 995	8 391
Työtapaturma	3514	5 311	3 395
Työmatkatapaturma	2647	3 177	1 893
Ammattitauti	218	60	5
Päiviä yhteensä	171759	184 003	166 001

Taulukko 14. Sairauspoissaolot ja tapaturmista johtuvat poissaolot kalenteripäivinä 2007-2009.

Oulun kaupungin sairauspoissaolot ovat kääntyneet laskuun. Laskua selittävät hallintokuntien ja työterveyshuollon tehostetut tukitoimet yksittäisissä pitkissä sairauspoissaoloissa ja kohdennetut kehittämishankkeet. Taloudellinen taantuma yleensä vaikuttaa vähentävästi sairauspoissaoloihin. Myös uudella Sairauspoissaolot ja työhön paluun tukeminen – toimintaohjeella toivotaan olleen positiivisia vaikutuksia sairauspoissaolosten vähentymiseen. Sairauspoissaolot ovat laskeneet erityisesti niissä hallintokunnissa, joiden työ on monella tavalla kuormittavaa (sosiaali- ja terveystoimi ja liikelaitokset).

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet kaikissa ikäryhmissä. Edelleen vanhemmilla on nuorempia enemmän sairauspoissaoloja, mutta ero alle 40-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden sairauspoissaolosten välillä on pienentynyt puoleen.

Kokoaikaisen henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet peräti 12 %, 18,13 päivään henkilövuotta kohti (20,65 pv/hlöv vuonna 2008). Lyhyet sairauspoissaolokerrat ovat miltei ennallaan sikainfluenssaepidemiasta huolimatta. Pitkät poissaolokerrat ovat laskeneet 3 % henkilövuotta kohti.

3.4. Työtapaturmat

Työpaikkatapaturmien lukumäärä ja aiheutuneet sairauspäivät ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Tapaturmista aiheutuneet yli kolmen päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti. Tapaturmat ovat pääosin lieviä, vain 30 % aiheuttaa enemmän kuin kolme sairauspäivää.

Koko henkilöstön työpaikkatapaturmat (ml. ammattitaudit)	2005	2006	2007	2008	2009
Työpaikkatapaturmat lkm	457	456	458	547	514
Yli kolme sairauspäivää aih. lukumäärä	206	196	186	201	152
Yli kolmen päivän sairauspäivät	2585	3122	3593	4296	2569
Yli kolmen päivän vakavuus pv/tapaus	12,5	15,9	19,3	21,4	16,9

Taulukko 15. Työpaikkatapaturmat 2005 – 2009.

3.5. 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 2009 käytössä on ollut vuoden 2008 kyselyn tulokset. Vuonna 2010 toteutetaan edellistä kyselyä suppeampi ja nopeammin täytettävä kysely.

Kohderyhmä kattaa täysiaikaisten vakinaisten ja pitkäaikaisten sijaisten lisäksi myös osa-aikaiset vakinaiset työntekijät.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä kehittämishankkeita on toteutettu mm. Sairauspoissaolot ja työhön paluun tukeminen –toimintaohjeella (ks. kohta 4.2.4.) ja Liikkuva ihminen –projektin (ks. kohta 4.2.7.) alla.

4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Aloitetoiminta

Vuonna 2009 Oulun kaupungissa tehtiin 27 (vuonna 2008: 38 aloitetta) henkilökunnan aloitetta, joista 18 aloitetta on käsitelty loppuun asti.

4.2.1. Kehittämishankkeet

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

Talouden ja toiminnan kehittämisohjelma

Kaupunginhallitus päätti 23.2.2009 § 79 käynnistää Oulun kaupungin talouden ja toiminnan kehittämisohjelman, jossa henkilöstöressurssien tehokasta käyttöä ja menojen kasvun hillitsemistä pyritään kehittämään seuraavilla toimenpiteillä:

1. Täyttölupamenettely

Menettelyllä pyritään varmistamaan henkilöstöressurssien optimaalinen käyttö. Prosessia tulee kehittää siten, että se aiheuttaa mahdollisimman vähän hallinnollista työtä ja vaikuttavuutta voidaan nostaa.

Menettelyssä huomioidaan uudelleensijoitustoiminta, mutta saman menettelyn yhteydessä on myös mahdollista laajentaa työkierron toteuttamista henkilöstön liikkuvuuden edistämiseksi.

2. Henkilöstön palkitseminen

Taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta palkitaan henkilöstöä siten, että työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitetään samassa yhteydessä huomiota.

3. Lomarahen vaihtaminen vapaaksi ja palkaton virkavapaa

Lomarahen vaihtamista vapaaksi ja palkatonta virkavapaata on käytetty usein kunnissa vaihtoehtona lomauttamiselle. Ammattijärjestöjen kanssa pyritään sopimaan sääntötavoitteet ja periaatteet sekä lomarahen vaihtamisesta että palkattomien virkavapaiden suosittelemisesta. Lomautukset ovat viimeinen vaihtoehto taloudellisen tilanteen vakauttamiseksi.

4. Eläköitymisen hyödyntäminen

Eläköitymisen täysimääräinen hyödyntäminen edellyttää koko kaupunkia koskevia linjauksia palveluiden järjestämistavasta ja organisaatioiden kehittämisestä.

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

Tavoitteena on voimassa olevien toimintamallien käytäntöön vieminen, millä voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen vähenemiseen. Yhtenä keinona on myös uuden sairauspoissaolo-ohjeen ottaminen käyttöön.

6. Henkilöstön mitoituksen tehostaminen

Selvitetään tehostamismahdollisuudet huomioiden lakien antama liikkumavara.

7. Työaikajärjestelmien kehittäminen

Eri työaikamalleilla, esimerkiksi vuosityöajan käyttöönotolla, pyritään hakemaan joustavuutta palvelun tuottamiseen.

Toimenpiteitä varten perustetut työryhmät saivat työnsä valmiiksi vuoden 2009 loppuun mennessä. Mahdolliset käytännön muutokset toimintaan päätetään vuoden 2010 aikana.

Toimenpiteiden valmistelu vei henkilöstöresursseja laajasti. Osa toimenpiteiden suunnittelusta nivoutuu suoraan strategisten tavoitteiden kriittisten menestystekijöiden toteuttamiseen, erityisesti osaavan ja oikein resursoidun henkilöstön osalta.

4.2.2. Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstön poistuman, toimintaympäristön ja rakenteellisten toimintamallien muospaineen johdosta henkilöstösuunnittelun merkitys on kasvanut. Vuoteen 2025 mennessä n. 50 % Oulun kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle. Lisäksi muu poistuma on kasvanut. Rakenteelliset muutokset mm. palveluiden tuottamistavassa lisäävät entisestään tarvetta 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 perustamista ja määräaikaisten käyttöä ja heidän vakinaistamista. Tavoitteena oli sitoa henkilöstömäärä myös palkkakustannusten kasvun rajoittamiseen. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että suunnitellun henkilöstömäärän tuli taittua laskuun. Osaamistarvetta selvitettiin erityisesti uusien tehtävien perustamistarpeen yhteydessä. 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

Oulussa on kehitetty sijaisrekrytointijärjestelmää. Opetustoimessa sähköinen sijaisrekrytointi on ollut käytössä vuodesta 2007 ja siitä on saatu hyviä kokemuksia. Sosiaali- ja terveystoimessa sähköinen prosessi otetaan käyttöön seudullisena vuoden 2010 aikana.

Sijaisrekrytointijärjestelmä tarjoaa hakijalle jatkossa mahdollisuuden hakea yhdellä kertaa eri sijaisuuksia Oulun seudun kunnista. Yhteinen tietojärjestelmä pitää tiedot ajan tasalla sekä helpottaa ja nopeuttaa osaavien sijaisten ja ohjaajien rekrytointia. Yhdenmukainen prosessi tuo kunnille kustannussäästöjä koordinoitun sijaisrekrytoinnin kautta ja työaikaa vapautuu perustehtävään.

Hyvään työnantajakuvaan panostaminen mahdollistaa kilpailun osaavasta työvoimasta pitemmällä aikavälillä. Rekrytointiin liittyvien painettujen ilmoitusten viestinnällisen ilmeen kehittäminen toteutettiin siirtymällä koko kaupungin osalta yhteisiin ilmoituksiin avoimien työpaikkojen osalta. Tavoite uudella työpaikkailmoituskäytännöllä oli ohjata työnhakijat käyttämään sähköistä hakua osoitteessa www.ouka.fi/tyopaikat.

4.2.4. Sairauspoissaolokäytäntömalli

Vuoden 2009 aikana työpaikat saivat käyttöönsä Sairauspoissaolot ja työhön paluu tukeminen – toimintaohjeen, joka tuo työpaikan keskusteluun sen, miten sairauspoissaoloja hallitaan. Tavoitteena on vähentää sairauksista, vammoista ja tapaturmista johtuvia poissaoloja ja yhtenäistää työpaikkojen menettelyjä.

4.2.5. Palvelutyön turvallisuudesta huolehtiminen

Vuoden loppuun mennessä Oulun kaupungin organisaatiossa oli yhteensä 10 Kuopion Savonia ammattikorkeakoulussa koulutettua AVEKKI kouluttajaa. Heidän tehtävänä on kouluttaa toimintatapamalleja ”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 riskianalyysejä että pelastussuunnitelmat. Alkuvaiheessa painopiste on koulukiinteistöissä ja työtä tehdään yhteistyössä OSAOn Limingan yksikön (turvallisuuksala) kanssa opiskelijoiden työharjoittelujaksoihin liittyen.

Kilpailutettua vartiointipalvelun puitesopimusta jatkettiin optiovuoden osalta. Vartiointipalveluja laajennettiin korvaamalla osa virastomestaripalveluista ostetulla vartijapalvelulla. Turvatekniikan osalla toteutettiin yhteistyöhankkeena ePS-kaupunkien (Oulu, Kuusamo, Rovaniemi) kanssa kameravalvontapalvelun kilpailutus. Puitesopimuksen mukaiseen ip-pohjaiseen kameravalvontapalveluun oli liitettyä 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. Työturvallisuustietojärjestelmän käyttöönotto

Vaarain – työturvallisuusjärjestelmän käyttöönottokoulutus tapahtui vuonna 2009. Vaarain- järjestelmään tehtiin erilaisia vaaratilanneilmoituksia yhteensä 1100 kpl vuoden 2009 aikana.

Vaarain –työturvallisuustietojärjestelmän tavoitteena on helpottaa työturvallisuustietojen hallintaa, koota yhteen erilaisiin vaaratilanteisiin liittyviä ilmoituksia ja tehostaa työturvallisuuden ja –terveyden parantamiseksi tehtävää ennaltaehkäisevää ja korjaa- vaa työtä.

4.2.7. Liikkuva ihminen-projekti

Oulun kaupungin henkilöstöliikunnan kehittämisprojekti Liikkuva ihminen toteutettiin vuosina 2007 – 2009. Projektin tavoitteena oli henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen. Kolmen vuoden aikana luotiin kaupunkiorganisaatioon monipuolinen ja toimiva henkilöstön liikuntaohjelma. Terveysliikuntalähtöinen suunnittelu loi perustan panostaa vähänliikkuviin luoden heille positiivisia ja kannustavia liikuntakokemuksia. Lukuisat terveystuokkurssit, -ryhmät ja erilaiset lajikokeilut ja tapahtumat tartuttivat monelle liikunnan kipinän ja tarpeen huolehtia omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan.

Projektin avulla otettiin yhtenä henkilöstön hyvinvointia edistävänä toimenpiteenä syksyllä 2009 käyttöön suositus henkilöstön liikunnan tukemiseksi, jonka tarkoituksena on tukea henkilöstön säännöllistä työkykyä ja ylläpitävää liikuntaa. Kokeilu jatkuu vuoden 2010 loppuun ja kokeilun seurannan perusteella jatkosta päätetään syksyllä 2010.

Suositus koskettaa liikuntaharrastuksen tukemista henkilötasolla eikä poista keskuks-hallinnon tukemia liikuntapalveluja, virkistyspäiviä tai hallintokuntien omia yhteisiä lii-kuntaryhmiä, esim. sähly- tai lentopalloryhmiä.

4.2.8. Tavoitteena kansainvälinen työvoima

Vuonna 2009 maahanmuuttotyön koordinaatioryhmä kokoontui kaksi kertaa, puheen-johtaja vaihtui apulaiskaupunginjohtajan vaihtumisen myötä ja kokoonpanoa on täy-dennetty.

Kansainvälistyvään työvoimaan liittyvää toimintaympäristön kehittämistyötä on laa-jassa näkökulmassa ja yhteistyössä toteutettu osana Homelike Oulu- Oulu omaksi –hanketta (ESR 2008-2011).

Educ Oulu –hanke päättyi vuonna 2009. EducOulussa tehtyä työtä jatketaan Oulun yliopiston ja Ouluseudun ammattikorkeakoulun toimesta.

Oulu GoGo eli yhteistyökorkeakoulujen kanssa Erasmus –harjoittelukonsortiossa on edennyt ja vaihtanut nimeä uuden sopimuksen myötä.

Strategisena tavoitteena on ollut ulkomaalaisten työntekijöiden määrän lisääminen. Vuoden 2009 taloudellisen tilanteen muuttuessa radikaalisti strateginen painopiste täl-tä osin muuttui nykyisen henkilöstöresurssin tehokkaampaan käyttöön.

Työyhteisöjen monimuotoistumisen tueksi järjestettiin koulutusta. Koulutusteemana oli kulttuurien välinen yhteisymmärrys, sitä jarruttavat ja edistävät tekijät sekä kult-tuurien arvot ja arvostukset. Koulutusta järjestettiin myös asiakaspalvelutehtävissä oleville: "Ulkomaalaistaustaiset asukkaat palveluiden asiakkaina" –teemalla.

4.3. Yhteistoiminta

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

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luot-tamusmiesjärjestelmässä. 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 kokoon-tuvat säännöllisesti ja käsittelevät laajasti eri henkilöstöön liittyviä asioita.

Keskeisiä yhteistoiminnassa käsiteltyjä asioita olivat kehittämis- ja toimenpideohjel-man 2010 – 2012 eteneminen. Kaupungin henkilöstötoimikunta käsitteli asiaa joka kokouksessaan. Lisäksi yhteistoiminnassa tehtiin mm. sairauspoissaolot ja työhön pa-luun tukeminen –toimintaohje, jossa kuvattiin käytännöt, joilla halutaan edistää saira-uspoissaolojen hyvää hallintaa. Ohje otettiin käyttöön syksyllä 2009.

Syksyllä 2009 pidettiin työsuojelun yhteistoiminnan mukaiset vaalit, joissa valittiin työsuojeluvaltuutetut.

4.4. Seutu- ja aluekeskusyhteistyö

Oulun seudun kuntien henkilöstövastaavista koottu työryhmä ei kokoontunut vuonna 2009. Pääpaino oli kuntajakoselvityksessä, johon osallistui Oulun kaupungin lisäksi Haukipudas, Kiiminki, Yli-ii, Muhos ja Oulunsalo.

4.5. Yhteisösuhteet (mm. oppilaitosyhteistyö)

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 paikkakunnalla 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, ammasteista 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 ovat v. 2008 yli 18,6 mrd euroa. Tästä on palkkakustannuksia 14,2 mrd euroa ja 4,4 mrd euroa työnantajan maksamia sosiaalivakuutusmaksuja ja muita välillisiä työvoimakustannuksia. Kuntien ja kuntayhtymien menoista yli puolet on henkilöstömenoja. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on eläkemaksuja.

Kunta-alalla on jo pitkään ollut käytössä paikallinen sopiminen palkankorotuksista yleiskorotusten lisäksi. Vuonna 2009 jaettiin 1.5. järjestelyerä suuruudeltaan 0,3 %, samapalkkaisuuserä 0,5 % ja Tehy-ratkaisuun liittyvä yleiskorotus 0,5 %. Lisäksi 1.9. tuli 2,4 %:n yleiskorotus. Kustannusvaikutus vuositason arvioitiin valtakunnallisella tasolla n. 3,2 %:ksi.

Oulussa tehtiin vuoden 2009 lopussa tasa-arvosuunnitelmaan kehittämiseen liittyvä palkka-analyysi. Sen tuloksia analysoidaan tarkemmin vuonna 2010.

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 palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen jäädytettiin vuonna 2009 henkilöstöressurssien kohdentuessa talouden ja toiminnan kehittämisohjelman toteuttamiseen.

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

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 ovat olleet positiivisia.

Tulospalkkiot vuonna 2008		
Virasto/liikelaitos	euro	henkilömäärä
Oulun Vesi	49 555,36	72
Oulun Satama	21 667,04	24
Oulun Jätehuolto	17 843,00	22
Oulun Energia	198 826,63	177
Oulun Serviisi	0,00	0
Oulun Tietotekniikka	54 935,85	73
Sosiaali- ja terveystoimi ¹	0,00	0
Oulun tekninen liikelaitos ²	0,00	0
Oulun Konttori	124 752,11	225
Tekninen keskus	60 667,00	130
Yhteensä	528 246,99	723

¹ Sosiaali- ja terveystoimen tulospalkkion euro- ja henkilömäärä selviää vasta tilinpäätöksen hyväksymisen jälkeen.

² Teknisessä liikelaitoksessa ei ole ollut käytössä vuonna 2009.

Vuonna 2009 tulospalkkioiden määrä on vielä riippuvainen sosiaali- ja terveystoimessa mahdollisesti maksettavasta tulospalkkiosta. Ilman sosiaali- ja terveystointa tulospalkkioiden määrä on laskenut vuoteen 2008 verrattuna. Oulun Konttori ja Tekninen keskus ovat vuonna 2009 ottaneet tulospalkkiot käyttöön.

Oulun kaupungin HR-strategian yksi päämäärä on kilpailukykyinen palkkaus ja palkitseminen. Pelkät eurot eivät ole ainoa palkitsemisen keino. Kunta-ala tarjoaa pysyvää ja vaihtelevaa työtä normaalia lyhyemmillä työajoilla ja pidemmällä vuosilomilla.

Talouden ja toiminnan kehittämisohjelmaan liittyvää henkilöstön palkitsemista valmisteltiin yhteistoiminnallisesti vuonna 2009, mutta palkitsemismallin päättäminen siirtyi vuodelle 2010.

5.2. Keskiansiot

Lokakuussa 2008 kunta-alan kokonaiskeskiansiot (kokoaikaiset kuukausipalkkalaiset) olivat 2.717 euroa/kk.

Oulun kaupungissa vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön verollinen ansio (marraskuu 2009) oli 2708 euroa/kk (2008: 2.660 euroa/kk), naisilla 2578 euroa/kk (2008: 2.536 euroa/kk) ja miehillä 3094 euroa/kk (2008: 3.013 euroa/kk).

5.3. Henkilöstökustannukset

Vuonna 2009 henkilöstökulut (sisältäen palkkojen ja palkkioiden lisäksi eläkekulut ja muut henkilösivukulut) olivat 368,9 milj. euroa (vuonna 2008: 361,5 milj. euroa), joten edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökulut kasvoivat 7,4 milj. euroa ja 2,0 %. Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut kasvoivat 10,2 milj. euroa eli 3,8 %. Kunnallisen työmarkkinailaitoksen mukaan vuonna 2007 tehdyn uuden työ- ja virkaehtosopimuksen arvioitiin lisäävän keskimäärin 3,2 %:a palkkakuluja vuonna 2009.

Vuonna 2009 vuokratyövoimakustannukset kustannukset olivat 652.603 euroa ja koostui n. 25 henkilötyövuodesta. Summassa ei ole mukana ostopalveluina hankittu lääkäriyövoima.

5.4. Henkilöstön virkistystoiminnan kustannukset

Henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin keskitetysti rahaa 144.623 euroa. Sillä tuettiin liikuntapaikkakäyntejä, teatteri- ja konserttilippuja ja kaupungin virkistysmajojen käyttöä.

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

Johtopäätökset

Vuoden 2009 henkilöstöraportti kuvaa suurta muutosta taloudellisen ympäristön muuttuessa radikaalisesti heikompaan suuntaan. Ensimmäistä kertaa vuosiin henkilöstön kokonaismäärä väheni. Erityisesti tilapäisen henkilöstön käytössä siirryttiin niukkuuden aikaan. Samaan aikaan pitkäaikaista tavoitetta tarjota vakinaista työtä silloin, kun työ on luonteeltaan vakinaista, saavutettiin isoin harppauksin. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi n. 150 henkilöllä. Vaikka painopiste oli henkilöstöressurssien tehokkaassa käytössä sisäistä rekrytointia suosien, ulkoisen haun kautta tuli uusia vakinaisia työntekijöitä yli 140 henkilöä.

Panostukset henkilöstön kehittämiseen olivat edellisten vuosien tasolla. Työhyvinvoinnin parantamiseksi saatiin käyttöön uusia työkaluja, kuten sairauspoissaolot ja työhönpaluun tukeminen –toimintaohje. Vuoteen 2008 verrattuna sairauspoissaolopäivien määrä laski n. 10 %:lla. Keskitetyn koulutuksen rooli mm. työyhteisötaitojen parantamisessa vaikuttaa myös pitemmällä aikavälillä suotuisasti. Työyhteisön toimivuus on kaikkien yhteinen asia roolista huolimatta ja jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Yhteistoiminnan toteuttamisessa myös henkilöstön edustajilla on tärkeä rooli yhtenä osapuolena arvioida kokonaisvaltaisesti tulevaisuuden kunnallista toimintakenttää.

Henkilöstösuunnittelussa tarvitaan yhä ajantasaisempaa tietoa ja reagointikykyä muutoksien keskellä. Se edellyttää toimintatapojen ja toimivien työkalujen kehittämistä. Olennainen osa henkilöstösuunnittelua on myös osaamisen hallinta. Tässä korostuu tulevaisuuden tarve; kyky ennakoida tuleva tarve, hankkia uutta osaamista, muuttaa osaamista ja kehittää sitä jatkuvasti.

Organisaatio ei itsestään osaa, vaan se perustuu aina ihmisten osaamiseen.



 OULU