

2010



HENKILÖSTÖKERTOMUS

2010

HENKILÖSTÖKERTOMUS HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN TYÖKALUNA	3
HENKILÖSTÖKERTOMUS.....	4
Johtaminen	4
Henkilöstön osaaminen, luovuus ja yrittäjähenkisyys	5
Työkyvystään ja uudistumisestaan huolehtiva henkilöstö	5
Osallistava johtamiskulttuuri.....	6
Osaaminen, sen kehittäminen	6
Koulutustaso vakinaisella henkilöstöllä v. 2010	6
Osaamisen kehittäminen.....	7
Koulutukseen käytetty työaika kalenteripäivinä 1.1.-31.12.2010	7
Henkilöstön kehittämisrahasto	8
Palkkausjärjestelmä, henkilöstökustannukset ja palkitseminen.....	8
Palkitseminen	10
Henkilöstökustannukset.....	10
Tehty työpanos	11
Työhyvinvointi.....	12
Työterveyshuolto.....	13
Sairauspoissaolot ja tapaturmat v. 2010	14
Työsuojelutoiminta.....	16
Yhteistoiminta	17
Henkilöstön rakenne	18
Henkilöstön määrä 31.12.2010.....	18
Henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuosina 2008 – 2010.....	19
Vakinaisen henkilöstön jakaantuminen toimialoittain:	20
Suurimmat ammattiryhmät.....	20
Palvelussuhteen pituus	21
Vaihtuvuus.....	21
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2010.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Eläkkeelle siirtyminen	22

2010

Henkilöstökertomus henkilöstöstrategian toteutumisen ja arvioinnin työkaluna

Henkilöstöjohtamisen toiminnoilla tuetaan henkilöstöä koskevien tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstötyöllä edesautetaan organisaation ja kunkin siellä olevan perustehtävän mahdollisimman tuloksellista toteuttamista. Strategisella henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen ylläpitämistä.

Henkilöstöstrategian lähtökohtana on kaupungin palvelutuotannon strategia. Henkilöstöstrategialla on määritelty kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan periaatteet ja toimenpiteet, joiden tavoitteena on tukea johtamista ja edistää strategian tavoitteiden saavuttamista sekä kehittää kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaa.

Kuusamon kaupungin henkilöstöstrategia päivitettiin v. 2010. Henkilöstöstrategian päivityksessä tarkennettiin henkilöstön osaaminen ja ammattitaito- osaa siten, että nykyisen osaamisen arviointi suhteessa tulevaisuuden tarpeisiin ohjaa osaamisen kehittämisen painopistealueita.

Palkkausjärjestelmä- osaan lisättiin tavoitteeksi, että kaupungin palkkausjärjestelmällä tuetaan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja edistetään merkittävien työnjako- ja tehtävämuutosten aikaan saamista. Henkilöstön työhyvinvointi- osaan kirjattiin tavoite, että kaupungintyöyhteisöissä vallitsee työssä jaksamista tukeva, avoin, arvostava, vuorovaikutteinen ja turvallinen työilmapiiri ja –olosuhteet, joihin jokainen työyhteisön jäsen kokee voivansa vaikuttaa. Työyksikkötasolle laadittavat työhyvinvointiohjelmat tukevat ikääntyvien ja vajaakuntoisten työssä jaksamista ja pysymistä.

Yhteistoiminta osa muutettiin vastaamaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

Palvelustrategiasta johdetun henkilöstöstrategian ja henkilöstöpolitiikan avainalueiksi on määritelty keskeiset kehittämisen kohteet:

- Johtamisen kehittäminen
- Henkilöstön pysyvyys ja rekrytointi
- Kannustava, oikeudenmukainen ja motivoiva palkka
- Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito, moniammatillisuus
- Henkilöstön työhyvinvoinnin vahvistaminen
- Yhteistoiminta
- Viestintä

2010

Henkilöstöstrategian avainalueiden kehittymistä arvioidaan vuosittain henkilöstökertomuksen avulla. Arvioinnin tuloksia käytetään seuraavan vuoden painopisteiden ja toiminnan suunnitteluun. Henkilöstökertomus toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä kaupungin johdolle, poliittisille päättäjille, esimiehille, henkilöstöjärjestöjen edustajille sekä henkilöstölle.

Henkilöstökertomus kuvaa kaupungin henkilöstön rakennetta, työpanosta, osaamisen tasoa ja työhyvinvointia sekä niiden kehittämistarpeita. Ollakseen kilpailukykyinen työntaja nykyiselle ja uudelle rekrytoitavalle henkilöstölle kaupungin tulee arvioida nykyiset henkilöstövoimavaransa sekä ennakoida tulevat tarpeet. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstökertomus

Johtaminen

"Johtamisella varmistetaan työntekijän onnistuminen työn perimmäisessä tarkoituksessa".

Kuusamon kaupungin johtamisen peruste on kaupungin palvelustrategiassa määritelty palvelutuotanto. Johtamisella sovitetaan yhteen kaupungin palvelustrategian ja henkilöstöstrategian tavoitteet siten, että kaupungin henkilöstö sitoutuu tavoitteelliseen työskentelyyn.

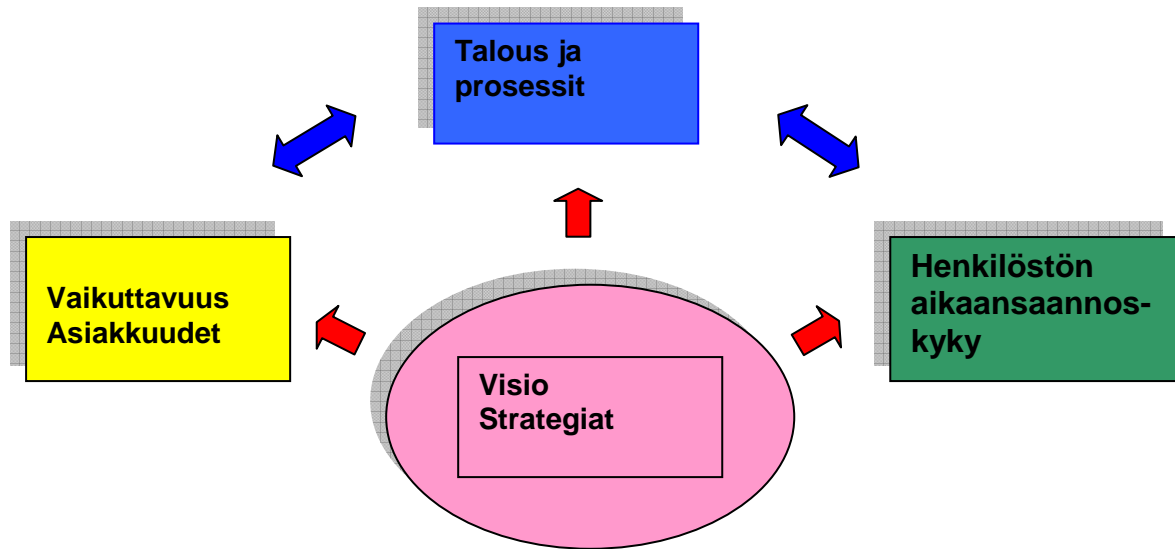
Kaupungin organisaatiossa on toimialajohtajia 7 henkilöä, jotka muodostavat kaupungin johtoryhmän. Tulosalueen johtajia on 15 henkilöä ja tulosityksikön johtajia 54 henkilöä. Toimialoilla toimii omat johtoryhmät, joihin kuuluu toimialajohtaja ja tulosalueiden johtajat.

Kaupungin henkilöstöstrategiassa yksi avainalueista on johtamisen kehittäminen.

Kaupungille otettiin käyttöön vuoden 2007 alusta tasapainoisen johtamisen kuusamolainen malli.

Talousarvio ja käyttösuunnitelma laaditaan tasapainoisen johtamisen mallilla. Tavoitteena on vision ja strategioiden selkeyttäminen ja jalkauttaminen ylimmältä tasolta yksikkö- ja työntekijätasolle, henkilöstön sitouttaminen ja osallistaminen, strategioiden ja ohjelmien kokoaminen sekä seurannan ja arvioinnin parantaminen.

Tasapainoisella johtamisen mallilla kaupungin strategioita jäsennetään ja palvelutoiminnan tuloksellisuutta mitataan ja arvioidaan seuraavien johtamisnäkökulmien kautta:



Tasapainotetun mittariston lähtökohtana on organisaation visio ja strategiat. Oleellista on tasapaino eri näkökulmien ja käytettävien mittareiden välillä.

Tasapainoinen johtaminen toteutetaan talousarvion ja -suunnitelman valmistelun ja hyväksymisen yhteydessä. Käyttöön otetulla BSC-tuloskortilla määritellään kriittiset menestystekijät ja painopisteet. Kaupunginvaltuuston hyväksytyä talousarvion ja -suunnitelman, hyväksytyt kriittiset menestystekijät/painopistealueet viedään käytäntöön toimialojen käyttösuunnitelmien ja kehityskeskustelujen kautta.

Vuoden 2010 talousarviossa henkilöstön aikaansaannoskyvyn kriittisinä menestystekijöinä olivat:

- Henkilöstön osaaminen, luovuus ja yrittäjähenkisyys
- Työkyvystään ja uudistumisestaan huolehtiva henkilöstö
- Osallistava johtamiskulttuuri

Henkilöstön osaaminen, luovuus ja yrittäjähenkisyys

Arviointikohteena olivat henkilöstöstrategia ja henkilöstökoulutuksen painopisteet. Tavoitteet arviointikohteille olivat henkilöstöstrategian päivittäminen ja henkilö- ja työpaikkakohtaiset täydennyskoulutus suunnitelmat laadittu. Päivitetty henkilöstöstrategia hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 12.4.2010. Täydennyskoulutukseen osallistui sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sekä opetushenkilöstö.

Työkyvystään ja uudistumisestaan huolehtiva henkilöstö

Arviointikohteena olivat työhyvinvointiohjelman toteutuminen ja sairauspoissaolot. Tavoitteena oli että, työhyvinvoinnin kehittämiskohteet on määritelty työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella ja

2010

sairauspoissaolojen määrän vähentäminen. Sairauspoissaoloja seurattiin säännöllisesti ja työhyvinvointiohjelma laadittiin vuosille 2010-2013.

Osallistava johtamiskulttuuri

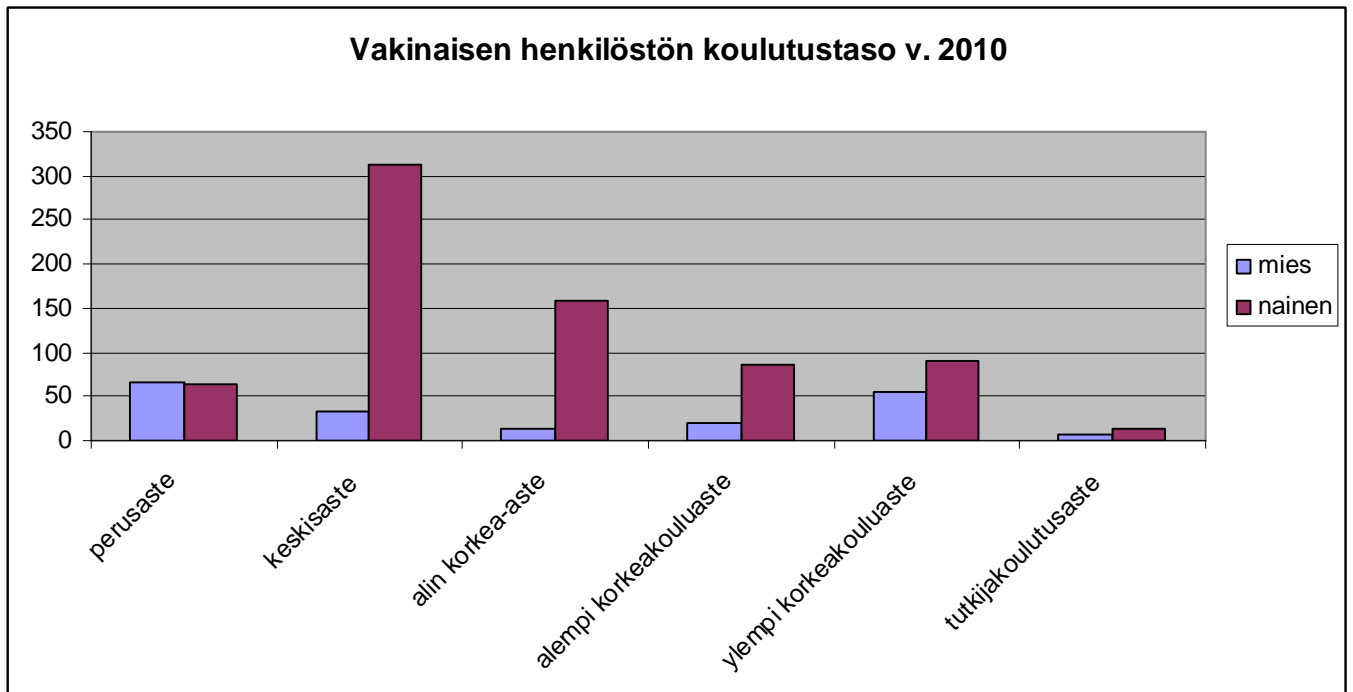
Arviointikohteena olivat yhteistoimintajärjestelmien toimivuus, työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut. Tavoitteena oli, että kehityskeskustelut käydään kattavasti koko henkilöstössä. Työpaikkakokouksia ja yhteistoimikuntien kokouksia pidettiin säännönmukaisesti.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään 95 %. Kehityskeskusteluja käydään sekä henkilökohtaisesti että ryhmäkehityskeskusteluna.

Kaupunki järjestää vuosittain kaupungin esimiehille yhteisen foorumin, jossa käsitellään kaupungin ajankohtaisia asioita. Esimiesfoorumin tavoitteena on yhtenäistää kaupungin työnantajapolitiikkaa, informoida esimiehiä koko kaupunkiorganisaatiota koskevissa asioissa. Vuonna 2010 järjestettiin kaksi esimiesfoorumia, joissa käsiteltiin kaupungin tilinpäätös ja toiminnan toteutuminen vuodelta 2009 sekä koko kaupunki organisaatiota koskevia ajankohtaisia asioita.

Osaaminen, sen kehittäminen

Koulutustaso vakinaisella henkilöstöllä v. 2010



2010

Perusaste: Kansakoulu, keskikoulu ja peruskoulu

Keskiaste: Ylioppilastutkinto, 1-3 vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot

Alin korkea-aste: Koulutus kestää 2-3 vuotta keskiasteen jälkeen. Koulutuksiksi luetaan mm. tekniikan ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempi korkeakouluaste: Ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot.

Ylempi korkeakouluaste: Ylemmät korkeakoulututkinnot

Tutkijakoulutus: Licensiaatin- ja tohtorintutkinnot

Osaamisen kehittäminen

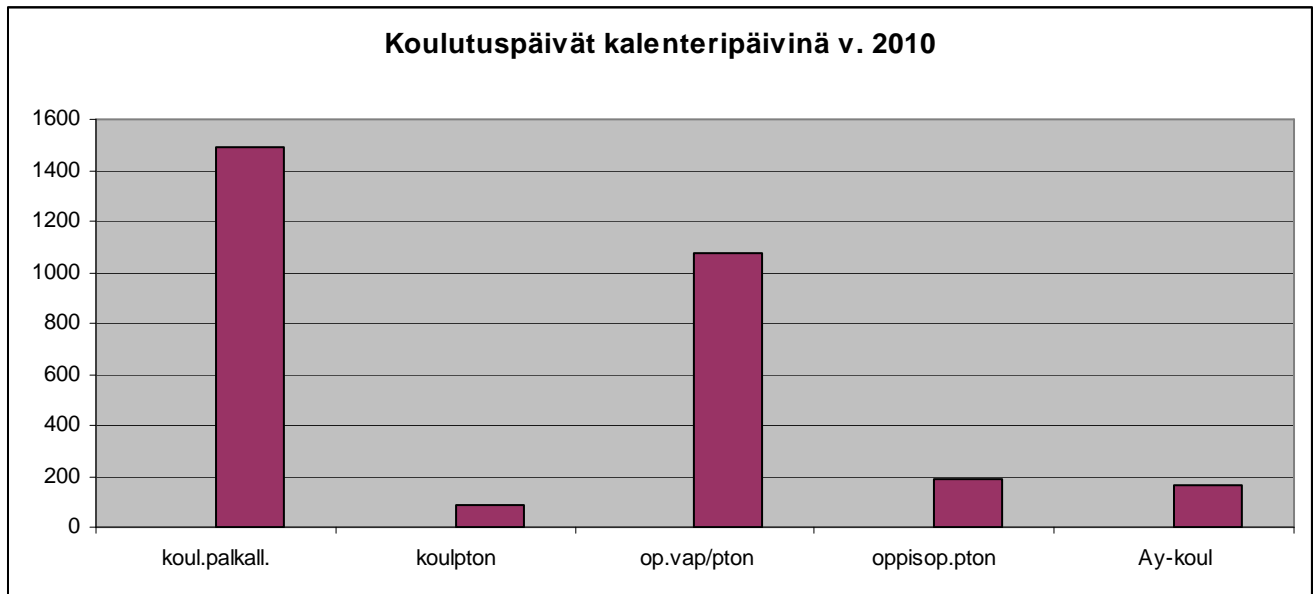
Kaupungin tilinpäätöksen mukaan v. 2010 henkilöstön koulutusmenoja oli yht. 269 482 €. Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset. Palkallisia työhön liittyviä koulutuspäiviä käytettiin yht. 1492 työpäivää, työtunteina 10833 työtuntia.

Palkkakustannukset koulutusajalta olivat yht. 137 278,07 euroa.

Opintovapaalain mukaista opintovapaata käytettiin 1 072 kalenteripäivää. Opintovapaata käytetään yleensä tutkintopohjaiseen koulutukseen. Kaupunginhenkilöstöstä opintovapaata käytti 16 henkilöä.

Oppisopimuskoulutukseen käytettiin 192 kalenteripäivää. Ay-koulutukseen käytettiin 164 kalenteripäivää.

Koulutukseen käytetty työaika kalenteripäivinä 1.1.-31.12.2010



2010

Lakisääteiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui sosiaali- terveydenhuollon henkilöstöstä 380 henkilöä käyttäen yht. 1308 koulutuspäivää. Opetushenkilöstö käytti veso-koulutukseen yht. 349 työpäivää.

Henkilöstön kehittämisrahasto

Henkilöstön kehittämisrahaston tarkoituksena on edistää työyhteisön kehittämistä ja viranhaltijoiden/työntekijöiden osaamis- ja koulutustason nostamista myöntämällä rahastosta avustuksia henkilöille tai henkilöstöryhmille seuraaviin tarkoituksiin:

- 1) Työyhteisön kehittäminen
- 2) Täydennyskoulutus
- 3) Opintomatkat ja kansainvälistyminen
- 4) Tutkintopohjainen koulutus ryhmälle/yksilölle
- 5) Apurahat

Rahaston varat ovat jatkuvasti haettavana. Rahaston tarkoituksena ei ole korvata tavanomaisia hallintokunta- tai työyksikkökohtaisia koulutusmäärärahoja.

v. 2010 henkilöstön kehittämisrahaston hallitus teki 23 avustuspäätöstä. Opintomatkaa varten myönnettiin 2 avustusta ja henkilökohtaisiin opintoihin 21 avustusta. Henkilöstön kehittämisrahastosta maksettiin tehtyjen päätösten mukaisesti avustusta vuoden 2010 aikana 31 277,72 euroa.

Palkkausjärjestelmä, henkilöstökustannukset ja palkitseminen

Kaupungin palkkausjärjestelmä perustuu kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sekä paikallisesti, yhteisesti sovittuihin periaatteisiin. Kaupungin henkilöstöhallinto ohjaa ja vastaa keskitetysti palkkausjärjestelmien kehittämisestä.

Palkkausjärjestelmä perustuu oikeudenmukaisuutta tukeviin tekijöihin:

- tehtävän vaativuuteen perustuvaan tehtäväkohtaiseen palkkaan
- koulutukseen, kokemukseen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosaan

Kaupungilla työn vaativuuden arvioinnin perusteet on käytössä Teknisen sopimuksen, Yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen ja Opettajien VTES:n alaisissa tehtävissä.

2010

Kunta-alan työolobarometrin mukaan v. 2010 työn vaativuuden arviointijärjestelmät olivat käytössä joka toisen kuntatyöntekijän työpaikalla. Muista sektoreista poiketen kunta-alalla työvuosien lukumäärä on erilaisia tulokseen perustuvia palkitsemisperusteita tavallisempi palkkauksen suuruuteen vaikuttava tekijä. Valtaosa (75 %) kuntatyöntekijöistä sanoo työvuosien lukumäärän vaikuttavan palkan suuruuteen. Työolobarometrin mukaan v. 2010 palkkaustaan erittäin tai melko oikeudenmukaisena pitäviä oli yli puolet (54 %) kunnissa työskentelevistä. Vuotta aikaisemmin vastaava osuus oli 51 %.

Kaupungin KVTES:n alaisen kokoaikaisesti työskentelevän henkilöstön varsinainen palkka oli keskimäärin 2354 euroa/kk, kokonaisansion keskimäärä oli 2584 euroa/kk. Lokakuussa 2009 sopimusalan valtakunnallinen keskiarvo varsinaisessa palkassa oli 2438 euroa/kk ja kokonaisansion keskiarvo oli 2468 euroa/kk.

Kaupungin opetusalan kokoaikaisesti työskentelevän henkilöstön keskimääräinen varsinainen palkka oli 3540 euroa/kk. Lokakuussa 2009 sopimusalan valtakunnallinen keskiarvo oli 3505 euroa.

Kaupungin teknisen henkilöstön kokoaikaisesti työskentelevän keskimääräinen varsinainen palkka oli 3097 euroa/kk. Lokakuussa 2009 sopimusalan valtakunnallinen keskiansio oli 2894 euroa/kk.

Varsinainen palkka sisältää tehtäväkohtaisen palkan, vuosisidonnaisen osan, henkilökohtaisen osan, syrjäseutulisan, määrävuosikorotuksen ja muita kiinteitä palkkatekijöitä, kokonaispalkka sisältää lisäksi erilaiset työaikakorvaukset ja lomarahat.

1.9.2010 paikallinen järjestelyerä, 0,7 % sopimusalan palkkasummasta, oli tarkoitettu jaettavaksi työn tuloksellisuuden perusteella. Erän maksamista varten olisi tullut asettaa etukäteen tulos- ja toimintayksiköille kaupungin strategisiin tavoitteisiin perustuvat tuloksellisuudentavoitteet sekä määritellä niiden saavuttamista kuvaavat mittarit, suoritustasot ja tarkastelujakso. Paikallistason yhteisissä henkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen kanssa käydyissä neuvotteluissa sovittiin kohdentaa käytettävissä oleva järjestelyerä koko henkilöstölle. Neuvotteluissa todettiin, että koko kaupungin henkilöstö on pidemmällä aikavälillä kehittänyt omaa toimintaansa ja ei ole oikeudenmukaista, että mahdollisesti po. ajankohtana meneillään olevat kehityshankkeet vain palkittaisiin.

V. 2010 käynnistettiin Suomen itsenäisyyden juhlarahaston osaksi rahoittama Työelämän laadulla tuottavuutta –hanke (LATU-hanke), johon osallistuu 7 kuntaa/kaupunkia ja kuntayhtymää. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on työelämän laadun parantaminen ja mitattava tuottavuuden lisääminen.

2010

Hankkeen tavoitteena on kehittää tehokas ja osallistava kehittämismalli, jonka avulla lisätään kuntaorganisaatioissa mitattua tuottavuutta työelämän laatua parantamalla ja henkilöstön innovaatioita hyödyntäen. Hankkeen tulee tuottaa hankkeessa mukana oleviin kuntaorganisaatioihin

- keskeisten tuottavuustekijöiden mittarit
- systemaattisen, tehokkaan ja jatkuvan kehittämisprosessin toimintamalli
- kehittämisen seurannan, aktivoinnin ja kannustamisen toimintamalli

Kehittämishankkeen toteuttamisen jälkeen kuntaorganisaatioissa on henkilöstötuottavuuden mittarit tiedossa, tuottavuus (kustannussäästöt ja prosentuaalinen parantuminen) on mitattavasti kasvanut kehittämistoiminnan avulla, palvelujen ja työelämän laatu on parantunut.

Palkitseminen

Kaupungilla on koko henkilöstöä koskevat yhteneväiset palkitsemisohjeet.

Työntekijää huomioidaan hänen merkkipäivänään (50 ja 60-vuotispäivänä), jos työntekijä juhlii merkkipäiväänsä, enintään 5 % työntekijän varsinaisesta palkasta lasketulla kuitenkin vähintään 100 € arvoisella lahjalla.

Palveluvuosista työnantaja huomioi vuosittain 10 vuotta, 20 vuotta, 30 vuotta ja 40 vuotta Kuusamon kaupungin virka- tai työsuhteessa palvelleita työntekijöitään seuraavasti: 10 palvelusvuotta - 100 €:n lahjakortti, 20 palvelusvuotta - 200 €:n lahjakortti, 30 palvelusvuotta - 300 €:n lahjakortti, 40 palvelusvuotta - 400 €:n lahjakortti.

Kaupungin kirjanpidon mukaan kaupunki muisti henkilöstöään yhteensä 41 777 eurolla.

Henkilöstökustannukset

Kustannukset yhteensä 1000 €

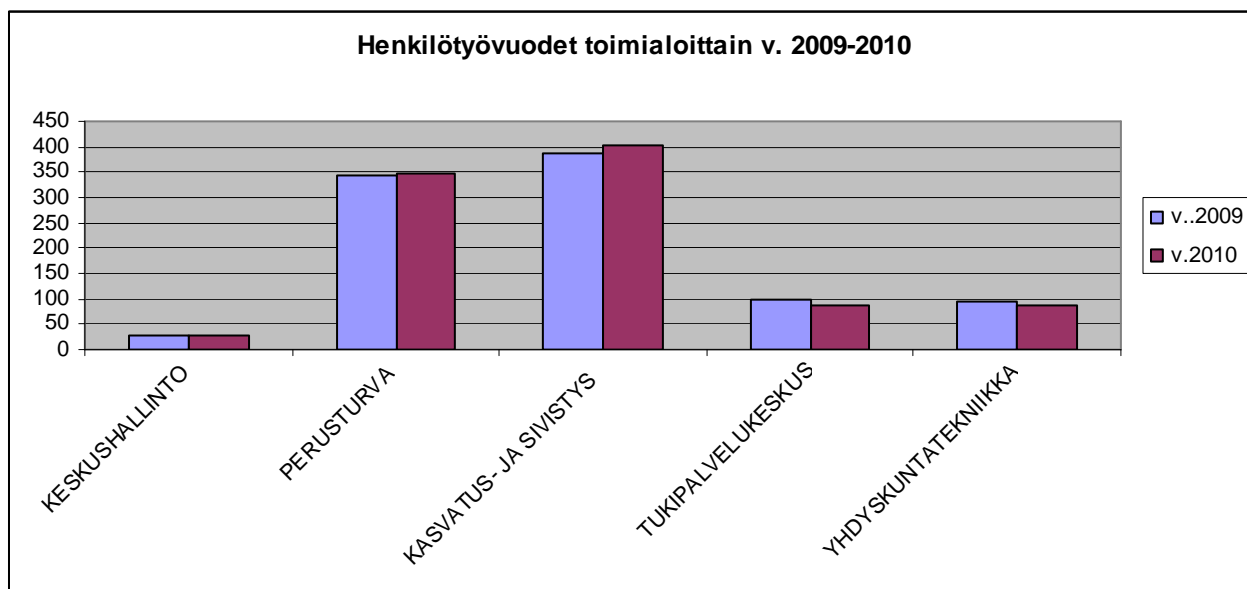
1000 €:na	v.2006	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010
Palkat	37801	38132	37571	37361	37465
Sos.vakuutusmaksut	12096	12202	13086	12012	12172
Yhteensä	49897	50334	50657	49373	49637

Kokonaispalkkasummasta on vähennetty saadut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset.

2010

Tehty työpanos

	v.2009				v.2010			
	tehdyt perustunnit	maksetut lisätyöt	maksetut ylityöt	maksetut HTV	tehdyt perustunnit	maksetut lisätyöt	maksetut ylityöt	maksetut HTV
KESKUSHALLINTO	52467	57	24	28,73	53329	0	0	29,19
PERUSTURVA	659339	3057	2117	343,79	665961	3730	1940	347,41
KASVATUS- JA SIVISTYS	546616	8838	822	386,38	573579	8433	541	400,75
TUKIPALVELUKESKUS	182599	1573	720	97,29	165118	883	638	88,15
YHDYSKUNTATEKNIikka	179901	1726	1658	94,61	164561	30	1312	86,56
YHTEENSÄ	1620923	15252	5341	950,8	1622548	13076	4431	952,06



Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, osa-aikaiset on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Henkilötyövuosi on laskettu tehdyn työajan mukaan, jakajana käytetty työaikajärjestelmän mukaista tuntijakajaa, laskennassa on vähennetty poissaolot (vuosilomat, sairauslomat, koulutuspäivät yms.).

Henkilötyövuodet toimialoittain jaoteltuna sopimusaloittain v. 2009-2010

HENKILÖTYÖVUODET TOIMIALOITTAIN JAOTELTUNA SOPIMUSALOITTAIN

Työehtosopimus	KH		Petu		Kasi		Tukip.		Ykt	
	v.2009	v.2010	v.2009	v.2010	v.2009	v.2010	v.2009	v.2010	v.2009	v.2010
yleinen ves (virkasuhteiset)	19,52	18,52	180,95	169,3	69,81	72,57	16,35	14,36	2,58	2,53
yleinen osa, tes (työsuhteiset)	9,21	10,67	149,28	160,5	102,8	111,9	73,51	66,91	3,76	3,51
terveyskeskuslääkärit			8,9	13,45						
terveyskeskushammaslääkärit			4,66	4,13						
peruskoulu					152,02	155,52				
lukio					20,01	19,91				
musiikkioppilaitokset					10,28	10				
perhepäivähoitajat					20,65	20,92				
kansalaisopisto					6,13	1,54				
kans.op. tuntiopettajat					2,29	5,56				
tuntites					2,4	2,83			51,85	45,85
teknisten sopimus							7,43	6,88	33,83	32,37
kunnalliseläinlääkärit									2,59	2,3
	28,73	29,19	343,79	347,3	386,4	400,75	97,29	88,15	94,61	86,56

KH = Keskushallinto, Petu = Perusturvan toimiala, Kasi = Kasvatus- ja sivistystoimi, Tukip = Tukipalvelukeskus, Ykt = Yhdyskuntatekniikka.

Työhyvinvointi

Kunta-alan työolobarometrin v. 2010 mukaan työnsä sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaksi kokevia on kuntasektorilla selvästi enemmän kuin muilla sektoreilla. V. 2010 sekä fyysinen että henkinen rasittavuus kuitenkin oli laskenut edellisiin vuosiin verrattuna.

Kertomusvuonna kaupungin työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuosille 2010 – 2013, jonka kaupunginhallitus hyväksyi 1.3.2010. Koko kaupunkia koskevassa työhyvinvointiohjelmassa on luotu kehykset, mitkä ohjaavat työyksikkökohtaisten ohjelmien laatimista. Työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Samalla edistetään kaupungin toimintojen tuloksellisuutta ja parannetaan palvelutoimintaa sekä henkilöstöpolitiikkaa ja johtamiskäytäntöjä. Toimialojen/työyksikköjen työhyvinvointiohjelmassa on huomioitu v. 2009 saadut työhyvinvointikyselyn tulokset.

2010

Kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus teettää henkilökohtainen kuntokartoitus liikunnanohjaajaopiskelijoiden ja Pohjois-Suomen Liikunnan toimesta. Kuntokartoitus suoritettiin touko- ja joulukuussa 2010. Toukokuussa osallistui kartoitukseen henkilöstöstä 637 työntekijää ja joulukuun kartoitukseen 405 työntekijää. Kartoituksen perusteella työntekijällä oli mahdollisuus saada henkilökohtaista ohjausta liikunnan lisäämiseen ja terveellisiin ravintotottumuksiin.

Työntekijöiden fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen kaupunki tarjosi henkilöstölle yhden kuntosali- tai uimahallikäytön viikossa.

Kaupunki myöntää palkallista virkavapaata/työlomaa työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen. v. 2010 palkallista kuntoutusta käytti 32 henkilöä yhteensä 464 kalenteripäivää, joiden palkkakustannukset olivat 33 532 euroa.

Työterveyshuolto

Kaupungin henkilöstön työterveyshuoltopalvelut ostettiin Condia Oy:tä.

Työterveyshuoltopalvelusopimukseen sisältyy lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös henkilöstön sairaanhoito.

Työterveyshuollon toiminta kaupungin henkilöstölle

Työterveyshuolto

Korvausluokka I

Työympäristöön ja työyhteisöön kohdistunut toiminta tunteina (työpaikkaselvitykset, tietojen antaminen ja ohjaus)

Lääkärit	55
Terveystenhoitaja	171,5
Asiantuntijat	52

Työntekijään kohdistunut toiminta kpl:na (terveystarkastukset)

Lääkärit	190
Terveystenhoitajat	282
Fysioterapeutit/psykol	61

Tutkimukset

Laboratorio	1463
Radiologia	1

Korvausluokka I:n kustannukset yhteensä 143 432,62 €

Korvausluokka II

2010

Sairaanhoidon kustannuksia vastaava toiminta

Käynnit vastaanotolla kpl:na

Lääkärit	2297
Terveystenhoitajat	962
Asiantuntijat	327
Tutkimukset	
Laboratorio	5110
Radiologia	642

Korvausluokka II:n kustannukset yhteensä 411 882,53 €

Työterveyshuollon kustannukset olivat yht. 555 315,15 €. Työterveyshuollon kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 60 % ehkäisevän työterveyshuollon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I) ja 50 % sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II). Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuoteen 2009 verrattuna korvausluokka II:ssa 64 612 €.

Sairauspoissaolot ja tapaturmat v. 2010

Kunta-alan työolobarometrin vuodelta 2010 mukaan kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2010 keskimäärin 8,4 työpäivää vuodessa poissa sairauden takia kun se vuonna 2009 keskimäärin oli 8,5 työpäivää. Vuonna 2010 sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa oman sairauden takia oli 32 %. Sairauspoissaoloja laskettuna työpäivinä vertailutietoa ei kaupungilla käytössä olevasta henkilöstöhallinnon järjestelmästä ole mahdollista saada.

Kaupungin henkilöstöstä v. 2010 oli 34,5 % sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet päivääkään vuoden aikana poissa sairauden takia. Sairauden takia 1 päivän poissaoloja oli 130 henkilöllä, 2 päivän poissaoloja 110 henkilöllä ja 3 päivän poissaoloja oli 60 henkilöllä.

Työterveyshuollon antamien tietojen perusteella sairauspoissaolojen suurimpina aiheuttajina ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet n. 59 %:lla, mielenterveydenhäiriöt n. 10 %, hengityselinsairaudet n. 6 %, vammat ja myrkytykset 14,5 %.

Kaupungin tulokortin ”henkilöstön aikaansaannoskyvyn” painopisteenä oli työkyvystään ja uudistumisestaan huolehtiva henkilöstö, jossa tavoitteena oli sairauspoissaolojen laskeva kehitys. Vuonna 2010 koko kaupungin sairauspoissaolojen määrä väheni n. 1630 kalenteripäivällä. Työtapaturmasta johtuvat poissaolot vähentyivät 79 kalenteripäivällä.

2010

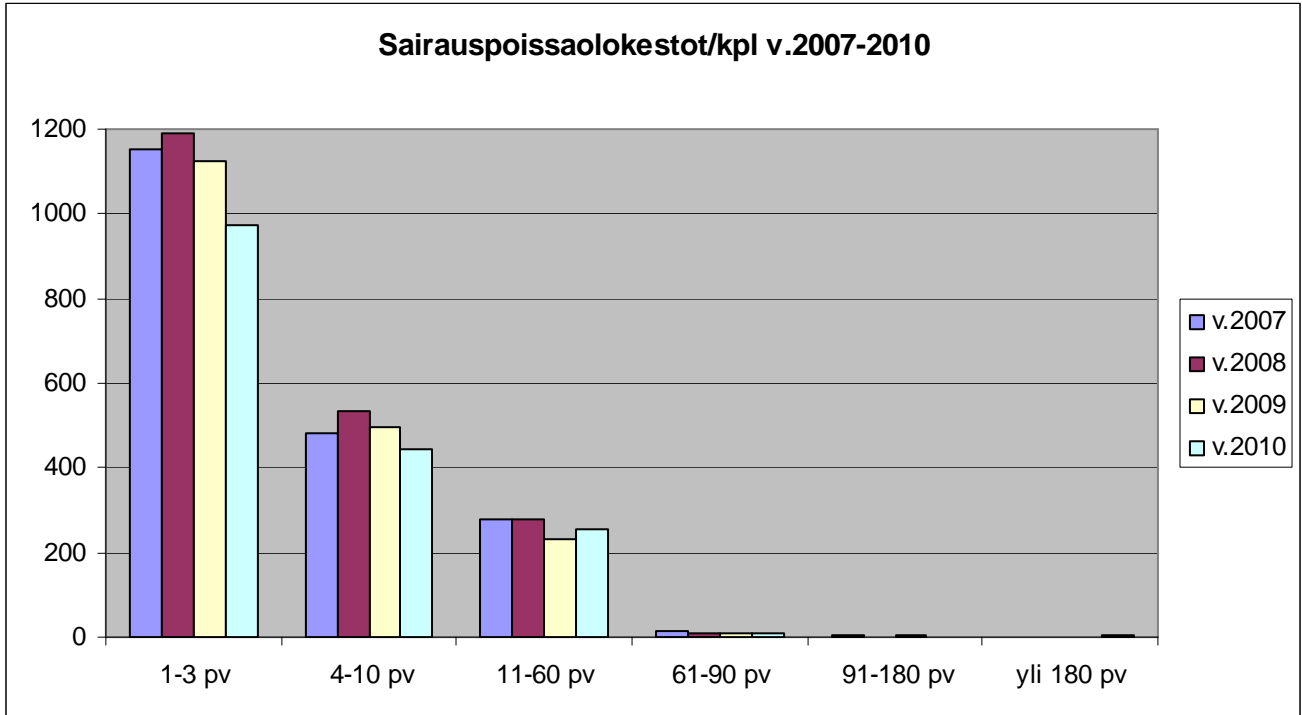
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä v. 2007 – 2010

	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010
sairauspoissaolot	19689	20620	19162	17524
työtapaturmat	600	873	674	598
	20289	21493	19836	18122

Sairauspoissaolot on laskettu kalenteripäivinä. Sairausloma oli kestänyt v. 2010 henkilöä kohti keskimäärin 12,46 kalenteripäivää, kun se vuonna 2009 oli 13,35 kalenteripäivää suhteutettuna koko henkilöstömäärään

Sairauspoissaolojaksojen määrä keston mukaan vuosina 2007 – 2010

	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010
1-3 pv	1153	1191	1125	975
4-10 pv	482	534	496	442
11-60 pv	279	281	230	254
61-90 pv	13	11	8	11
91-180 pv	4	2	5	2
yli 180 pv	0	0	0	7
yht. kpl	1931	2019	1864	1691



Sairausajanpalkkoja maksettiin vuonna 2010 yht. 1,434 milj. euroa sisältäen henkilöstön sivukulut, mutta ei sijaiskustannuksia. Työtapaturmia tapahtui yhteensä 69 kpl, joista työssä/työpaikalla 59 kpl, työmatkalla 10 kpl. Vamman laadun mukaan eroteltuna suurimpina työtapaturman seuraamuksena oli nyrjähdykset, haavat ja tärähdykset.

Sairauspoissaolojen seuranta tapahtuu toimialoilla. Suositus on, että vuoden aikana 30 päivää ylittäviä sairauspoissaoloja seurataan ja tarvittaessa otetaan keskusteluun työntekijän/viranhaltijan kanssa ja pyritään selvittämään onko poissaolojen syyt työstä johtuvia ja voidaanko työolosuhteita parantaa. Puheeksi ottamiseen aloitettiin Varhaisentuen-mallin rakentaminen kaupungin esimiesten käyttöön.

Muut poissaolot

Kaupungin henkilöstö käytti vuorotteluvapaa yht. 3863 kalenteripäivää. Erilaisia perhevapaita (äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa, hoitovapaa) käytettiin yhteensä 9630 kalenteripäivää.

Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunta kokoontui v. 2010 aikana 4 kertaa.

2010

Työyhteisösovitteluhanke päättyi 31.8.2010, jonka jälkeen sovittelutoiminta on sisällytetty osaksi kaupungin ohjeistusta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelemisestä. Sovittelutoiminta on vakiintunut ja hyväksyttävä toimintamuoto em. asioiden käsittelyssä.

Työsuojeluvaltuutettu on osallistunut työterveyshoitajan ja –lääkärin mukana työpaikkaselvitysten tekemiseen eri työpisteisiin. Työpaikkaselvitykset eivät toetuneet siinä määrin, kuin työterveyshuoltosuunnitelmiin oli kirjattu johtuen työterveyshuollon resurssipulasta.

Työsuojelupäällikkö osallistui eri toimialojen riskienhallintatyöryhmien kokouksiin.

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuksia tehtiin vuoden aikana kaupungin 5 eri kohteeseen.

Yhteistoiminta

1.9.2007 alkaen tuli voimaan laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007). Lain tarkoitus on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Kuusamon kaupungilla on hyväksytty yhteistoiminnan toimintaohje, jossa on määritelty mm. yhteistoimintalain 4 §:n mukaiset yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asiapiiri, yhteistoimintamenettely ja tietojen antaminen sekä yhteistoimintaelimet.

Yhteistyöparlamentti toimii koko kaupungin työntekijän ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistoimintaelimenä, jossa käsitellään kaikki kaupungin organisaatioon ja toimintojen kehittämiseen sekä taloutta koskevat asiat joilla on merkitystä kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin. Yhteistyöparlamenttiin kuuluu kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöohjauksen hallintosihteeri ja kunnallisten pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet. Yhteistyöparlamentti kokoontui v. 2010 viisi kertaa ja käsitteli 28 päätösasiaa. Yhteistyöparlamentin puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja.

Toimialakohtaisen yhteistyötoimikunnan muodostaa toimialan johtoryhmä ja toimialan henkilöstöä edustavat pääluottamusmiehet ja keskushallinnon edustaja sekä tarvittaessa henkilöstöä edustavat luottamusmiehet. Toimikunnan tehtävänä on käsitellä toimialaa koskevia yhteistoiminnallisia asioita.

2010

Toimialakohtaiset toimikunnat ovat kokoontuneet v. 2010 keskimäärin neljä (4) kertaa. Toimikuntien toiminta on vakiintunut ja se on koettu hyväksi tavaksi parantaa toimialoilla työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.

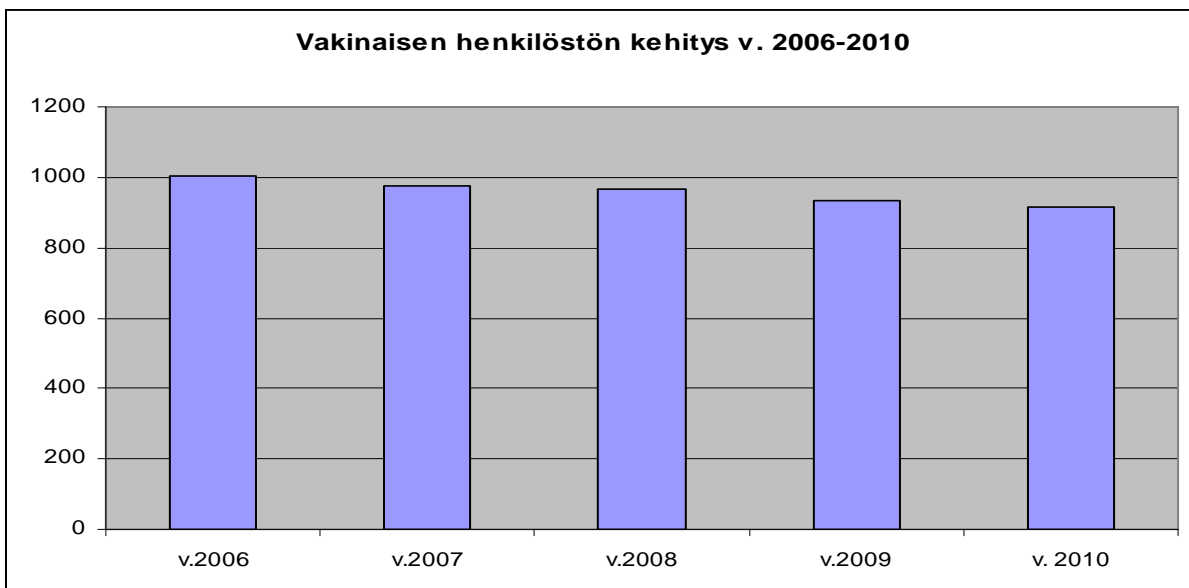
Työpaikkakokoukset ovat säännöllisesti käytössä toimialoilla.

Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä 31.12.2010

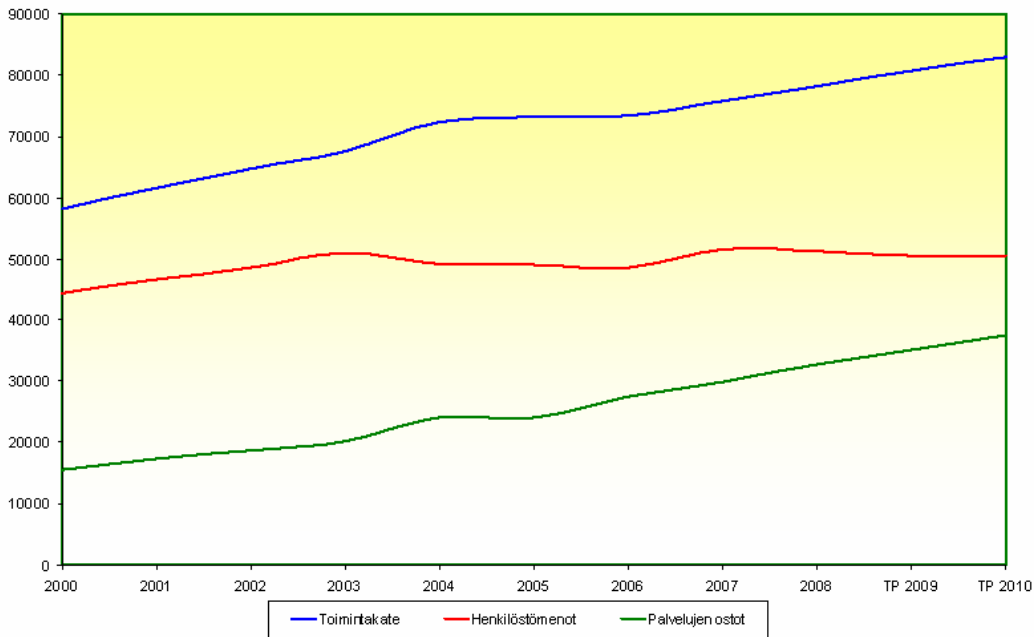
	v.2006	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010
Vakinaiset	1002	978	966	935	917
Määräaikaiset	368	350	373	257	298
Yhteensä	1370	1328	1339	1192	1215
Työllistetyt	39	14	36	19	24

Henkilöstön määrä on kuvattu vuoden viimeisen päivän mukaisena.



Vakinainen henkilöstö on vähentynyt vuodesta 2006 vuoteen 2010 yhteensä 85 henkilöllä.

2010

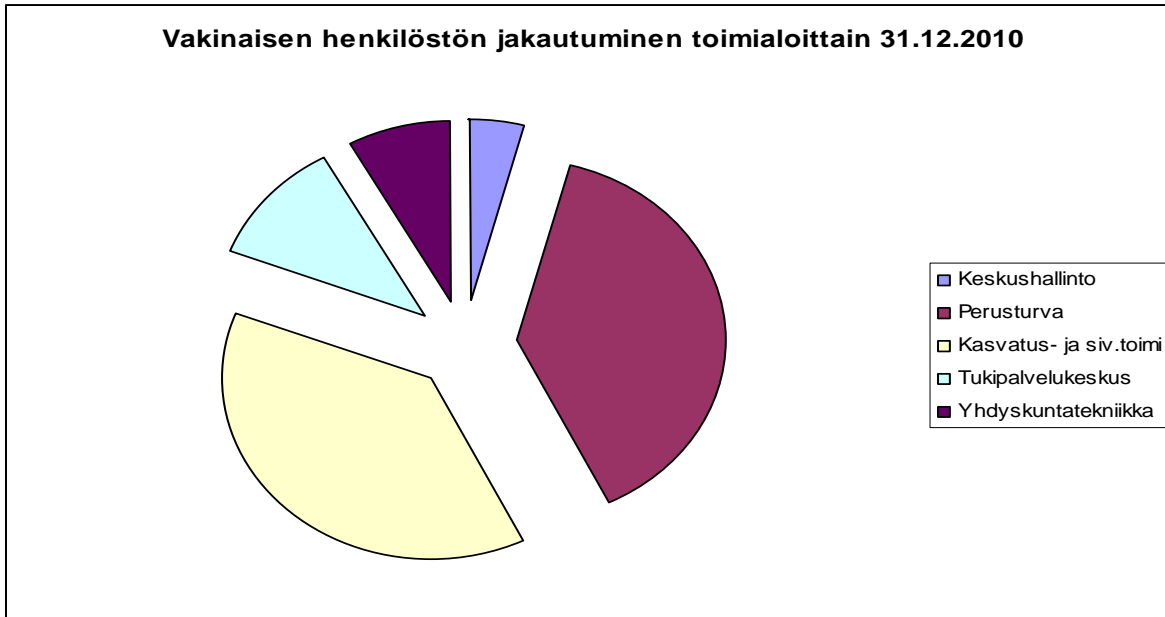


Kuusamon kaupungin toimintakate, henkilöstömenot ja palvelujen ostomenot vuosina 2000 -2010.

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuosina 2008 – 2010

	v.2008				v.2009				v.2010			
	vak.	määräaik	työll	yht.	vak.	määräai	työll	yht.	vak.	määräaik.	työll.	yht.
Keskushallinto	41	3		44	36	3		39	37	2		39
Perusturva	476	180	17	673	356	97	12	465	354	117	14	485
Kasvatus- ja siv.toimi	247	136	11	394	356	119	6	481	349	143	3	495
Tukipalvelukeskus	127	24		151	114	15		129	103	10	1	114
Yhdyskuntatekniikka	75	30	8	113	73	23	1	97	74	24	6	104
Yhteensä	966	373	36	1375	935	257	19	1211	917	296	24	1237

2010



Vakinaisen henkilöstön jakaantuminen toimialoittain:

Keskushallinto 4,03 %, Perusturva 38,60 %, Kasvatus- ja sivistystoimi 38,06 %, Tukipalvelukeskus 11,23 %, Yhdyskuntatekniikka 8,07 %.

Henkilöstöstä 31.12.2010 oli kokoaikaisia 1029, osa-aikaeläkkeellä 33, osa-aikaisia 135 (ei sisällä työllistettyjä) ja sivuviran- ja -toimenhaltijoita 16. Osa-aikaisista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 82. Osa-aikaisista ammattiryhminä suurimpia ovat tuntiopettajat ja koulunkäyntiavustajat.

Suurimmat ammattiryhmät

Suurimmat ammattiryhmät olivat: hoitaja 126, sairaanhoitaja 93, luokanopettaja 62, lehtori 65, lähihoitaja 49, sihteeri 45.

Henkilöstö jakautui sopimusaloittain seuraavasti: KVTES 865, Teknisten sopimus 43, Opettajien VES 194, Perhepäivähoitajien sopimus 28, Lääkärien VES 31, Tuntipalkkaisten TES 64, Musiikkioppilaitoksen VES 13.

Naisten osuus koko henkilöstöstä 31.12.2010 oli . 78,13 %.

2010

Palvelussuhteen pituus

Vakinainen henkilöstö palvelussuhteen pituuden mukaan jaoteltuna 31.12.2010

alle 2 vuotta	28
2-4 v	41
5-9 v	186
10-14 v	168
15-19 v	80
20-24 v	155
25-29 v	103
yli 30 v	142

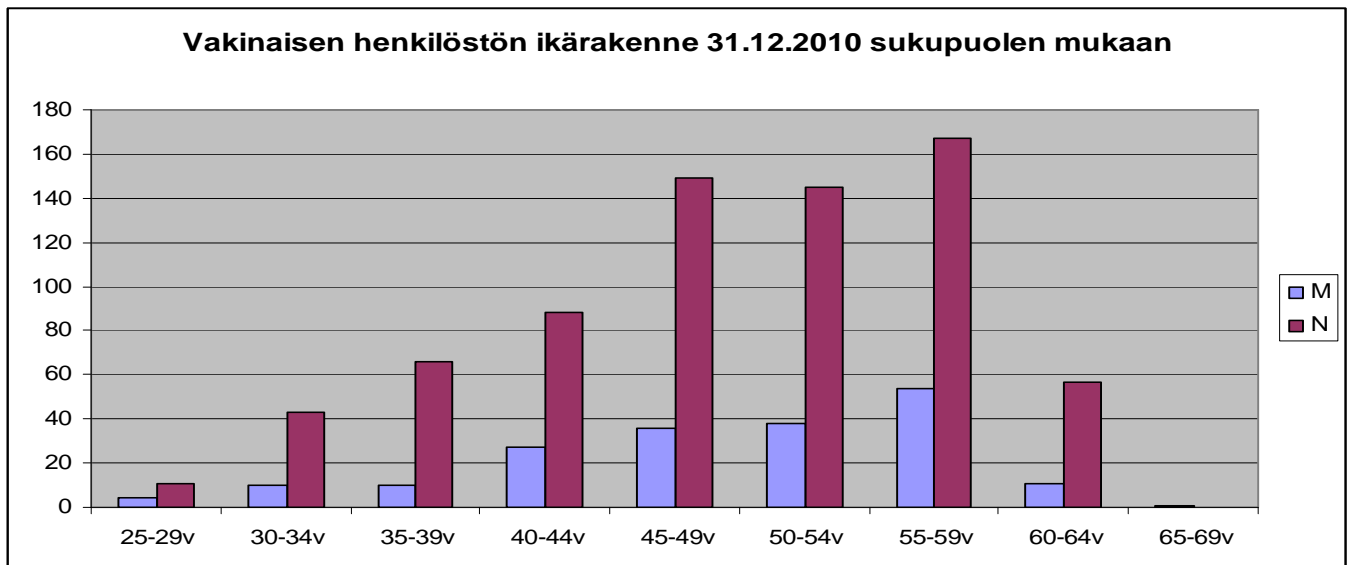
Vakinaisessa palvelussuhteessa Kuusamon kaupunkiin henkilöstöstä on ollut yli 10 vuotta 70,7 %. Alle neljä vuotta palveluksessa olleiden määrä on 7,30 %, joka kertoo, että uutta vakinaista henkilöstöä on rekrytoitu vuosina 2007 - 2010.

Vaihtuvuus

Vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin yhteensä 31 henkilöä, joista perusturvan toimialalle 12 henkilöä, kasvat- ja sivistystoimeen 16 henkilöä ja yhdyskuntatekniikan toimialalle 2 henkilöä, keskushallinto 1 henkilö.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle henkilöä 35, irtisanoutui 21 henkilöä.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2010



2010

Kaupungin palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä laskettuna keskimääräisen syntymävuoden mukaan on 49,0 vuotta (v. 2009 49,3 vuotta), miesten vastaava keski-ikä on 49,5 vuotta (v. 2009 49,4 vuotta), koko henkilöstön keski-ikä laski hieman.

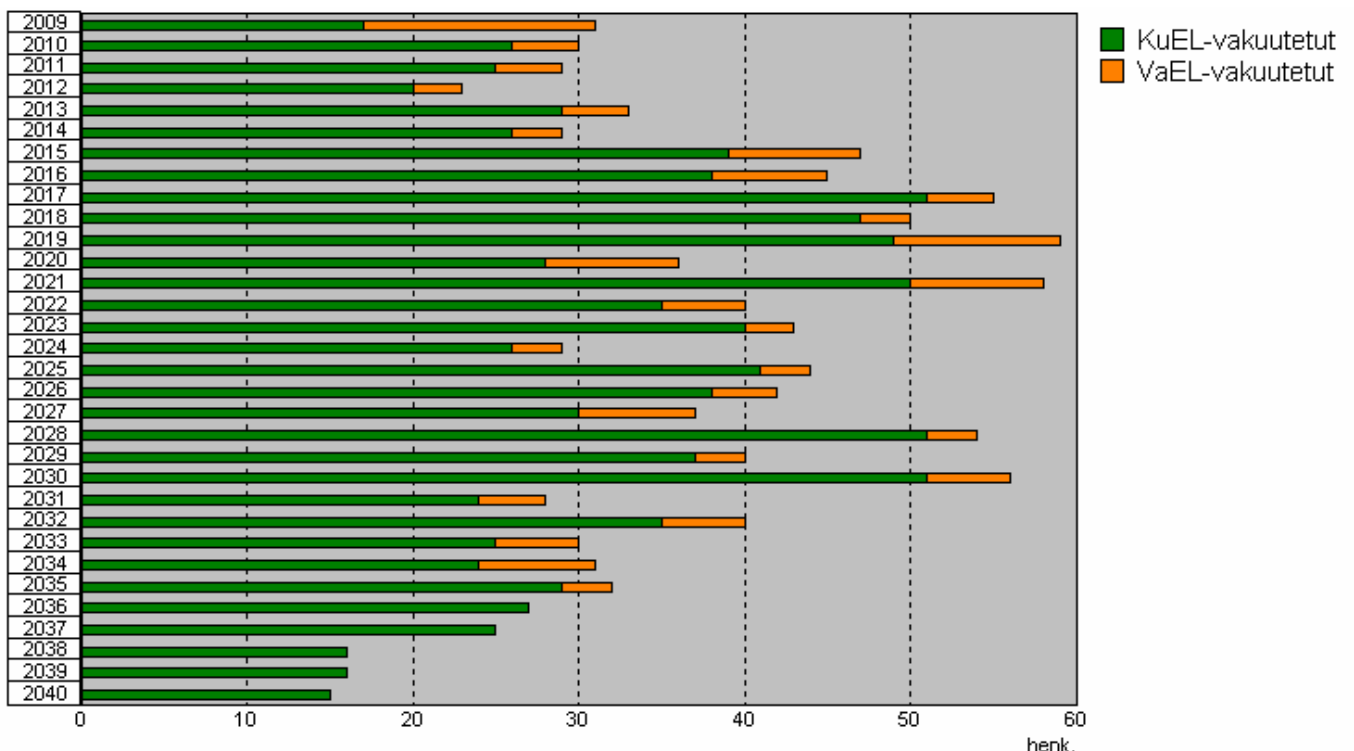
Vuonna 2009 kunta-alan valtakunnallinen keski-ikä naisilla oli 45,3 vuottaja ja miehillä 45,7 vuotta.

Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2010 siirtyi kaupungin palveluksesta eläkkeelle 35 työntekijää, joista työkyvyttömyyseläkkeelle 6 työntekijää ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 6 työntekijää, kuntoutustuki on myönnetty 7 työntekijälle, työttömyyseläke on myönnetty 7 henkilölle ja osa-aika-eläkkeelle on siirtynyt 5 työntekijää.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurin aiheuttaja oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja toiseksi suurin aiheuttaja oli mielenterveyden häiriöt.

(Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen tilastot).



Kaupungin henkilöstö vanhuuseläkeiän täyttämisen mukaan v. 2010 - 2040.

Lähde: Kuntien eläkevakuutuksen tilastot.