
PORI



Henkilöstöraportti 2010

Porin kaupunki

Sisällysluettelo

Kaupunginjohtajan esipuhe.....	4
1. Strategisella johtamisella kohti Porin kasvua ja menestystä.....	6
2. Henkilöstö lukuina.....	7
3. Työhyvinvointi.....	12
4. Osaamisen johtaminen.....	18
5. Palkkaus ja palkitseminen.....	19
6. Tasa-arvotyö.....	21
7. Yhteistoiminta.....	21
8. Tavoitteista totta.....	22
Liitteet.....	25

Kaupunginjohtajan esipuhe

- Porin kaupunki on hyvä työnantaja

Henkilöstön työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työssä jatkamisen edellytysten parantaminen ovat olleet uutisten ja julkisen keskustelun kestoaiheita viime vuonna. Kunta-alan palvelurakenne, työntekijöiden suuri määrä ja korkea keski-ikä ovat nostaneet keskusteluun sen, miten toisaalta palvelut saadaan jatkossa tuotettua ja miten kansakuntana selviämme maksuvelvoitteistamme.

Pori 2016 -strategia hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 1.3.2010. Strategiavalmistelu on edennyt palvelustrategian ja henkilöstöstrategian valmistelulla. Valtuustolla on keskeinen rooli kaupunkitason strategioiden valmistelussa. Kaupunki on nostanut työhyvinvoinnin parantamisen yhdeksi keskeiseksi strategiseksi tavoitteekseen. Arvojensa mukaisesti kaupunki on edelläkävijä työhyvinvoinnin edistämisessä. Hyvänä työnantajana kaupunki on kannustava ja kiinnostava. Kaupunki tukee henkilöstön osaamisen ja asiantuntemuksen jatkuvaa kehittämistä.

Vuoden 2010 alussa astuivat voimaan useat pitkään valmistellut muutokset. Tavoitteena kaupunkitasolla on ollut suuntautua tulevaan ja varmistaa seudun elinvoimaisuus. Ulkoisista muutoksista laaja-alaisin oli Noormarkun kunnan liittäminen Porin kaupunkiin. Samalla purkautui Luoteis-Satakunnan kansanterveystyön kuntayhtymä ja myös kuntayhtymän henkilöstö siirtyi kaupungin palvelukseen.

Vaikutuksiltaan toiminnallisesti mittavin oli sosiaali- ja terveystalouden järjestäminen viiden kunnan perusturvan yhteistoiminta-alueella 1.1.2010 alkaen.

Myös kaupunkiorganisaation sisäiset uudelleenjärjestellyt organisaatiot aloittivat toimintansa. Ateriapuhtaus- ja kiinteistöhoitoliikelaitos, ympäristövirasto, varhaiskasvatuksen siirtäminen osaksi koulutoimea ja erinäiset pienemmät organisaatioiden kehittämistoimet merkitsivät mittavaa henkilöstön ja toimintojen järjestelyä.

Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan toiminnan käynnistyminen merkitsi paitsi opetus- ja hallinnollisen henkilöstön siirtymistä osakeyhtiöön myös toisaalta Porin ammattiopiston tukipalveluhenkilöstön siirtymistä palveluliikelaitokseen.

Kaupungin sisäisten kehittämishankkeiden, mm. johtamista koskevien selvitysten ja kehittämisen lisäksi on suhtauduttu aktiivisesti työelämään ja organisaatiota koskeviin valtakunnallisiin projekteihin. Valtiovarainministeriön käynnistämään tuottavuushankkeeseen osallistuttiin kolmessa työryhmässä. Niistä yhdessä haettiin tapoja parantaa henkilöstön tuloksellisuutta panostamalla osaamiseen ja työhyvinvointiin.

Näitä tavoitteita pidetään keskeisinä myös omissa strategisissa tavoitteissamme. Syksyllä käynnistyi Uuden sukupolven organisaatio ja johtaminen – hanke, jossa selvitetään ja etsitään uusia näkökulmia poliittiseen johtamiseen, konsernijohtamiseen sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Kunnallisten palvelujen yhteydessä puhutaan enemmän tuloksellisuudesta, millä tarkoitetaan taloudellisuuden lisäksi palvelujen korkeaa laatua ja vaikuttavuutta. Tuloksellinen toiminta tarkoittaa aina myös sitä, että toimintaprosessit ovat sujuvia henkilöstön motivaation ja osaamisen ollessa hyvällä tasolla.

Tuloksellisuutta tavoiteltaessa on pystyttävä toimimaan samanaikaisesti ja samansuuntaisesti kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Meidän on pystyttävä laajalti uudistumaan ja tehostamaan tapoja tehdä työtä. Avoimet ja ennustettavat toimintatavat, luottamus ja sitoutuminen uusien innovaatioiden hyväksi käyttämiseen varmistavat kaikkien osallistumisen.

Työhyvinvointia voidaan ja tulee edistää suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Satakunnan työterveyshuoltoliikelaitoksen ja henkilöstöpalveluiden yhteisesti valmisteleva Terve Pori -malli määrittelee kaikkien työelämän toimijoiden roolit ja vastuut työkyvyn vaihdellessa.

Seudullinen ja maakunnallinen yhteistyö on käynnistynyt myönteisesti Porin ja Noormarkun onnistuneena kuntaliitoksena ja Paras-lainsäädännön mukaisena yhteistoimintana. Toisaalta toiminnan vakiinnuttaminen ja toisaalta toimintaympäristöön kohdistuvat jatkuvasti uudet vaatimukset asettavat jatkossa johtamiselle ja esimiestyölle sekä kaikille työyhteisöille monenlaisia haasteita.

Aino-Maija Luukkonen
Kaupunginjohtaja

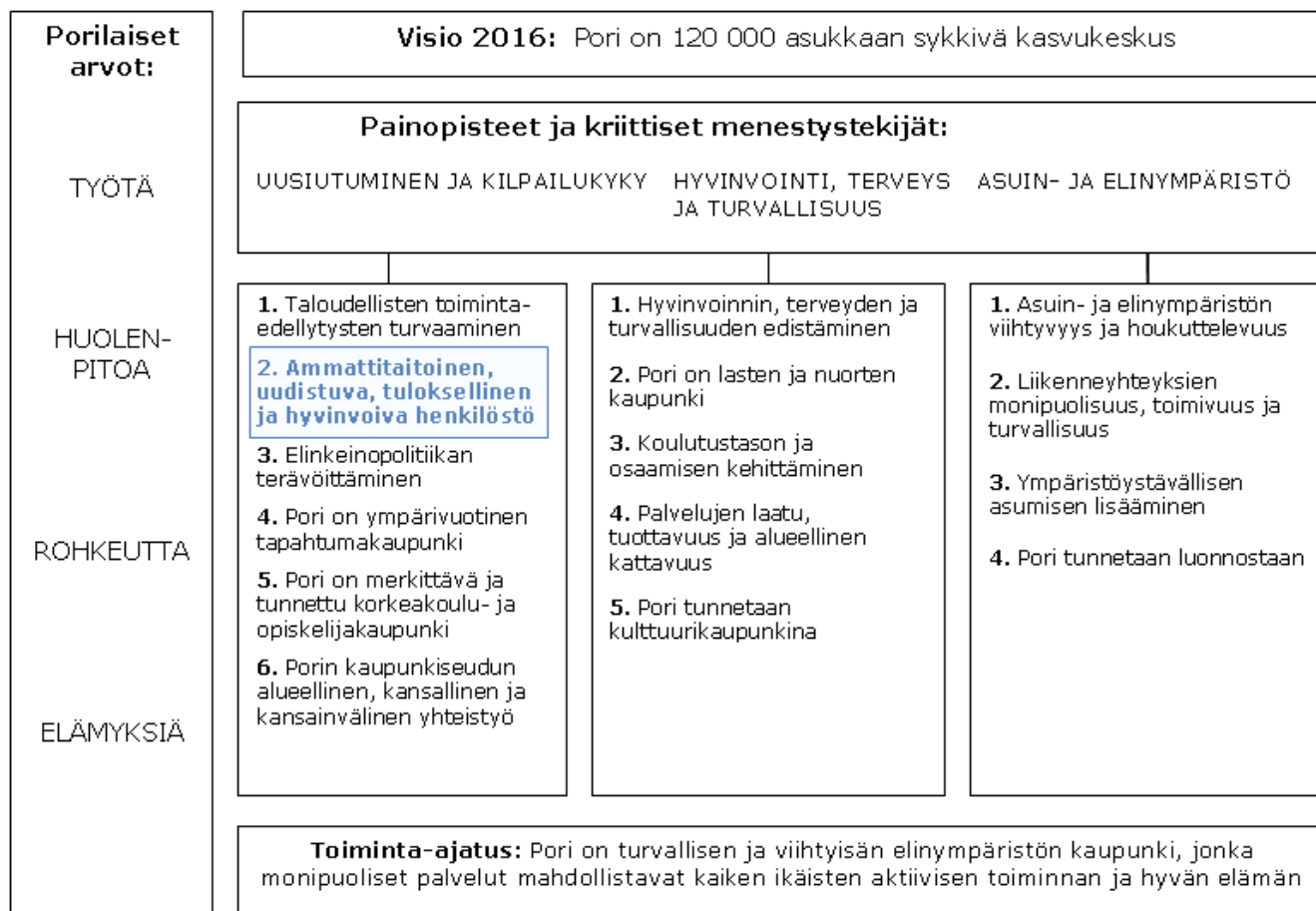
1. Strategisella johtamisella kohti Porin kasvua ja menestystä

- tavoitteita toteuttamassa ammattitaitoinen, uudistuva, tuloksellinen ja hyvinvoiva henkilöstö

Pori 2016 -kaupunkistrategia hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 1.3.2010. Palvelustrategian ja henkilöstöstrategian valmistelu käynnistyi tämän jälkeen. Kaupunkistrategia on keskeisin johtamisjärjestelmän väline. Se ohjaa kaupungin muuta suunnittelua. Painopisteen Uusiutuminen ja kilpailukyky yksi kriittinen menestystekijä on Ammattitaitoinen, uudistuva, tuloksellinen ja hyvinvoiva henkilöstö. Sen mittarina on henkilöstöstrategian toteutuminen. Lopullisen sisältönsä palvelustrategia ja henkilöstöstrategia saavat kaupunginvaltuustossa keväällä 2011.

- Tavoitteet ja toimenpiteet pohjautuvat kaupunkistrategiaan, palvelustrategiaan ja henkilöstö-strategiaan.
- Tavoitteet toimivat henkilöstösuunnittelun, henkilöstön kehittämisen ja rekrytoinnin painopistealueina.
- Tavoitteet viedään käytäntöön suunnitelmallisen henkilöstöpolitiikan ja siitä johdettujen ohjelmien avulla.
- Käytäntöön viemisessä korostuvat kaikkinaisen vuorovaikutus esimiesten ja henkilöstön välillä.
- Henkilöstöstrategisia tavoitteita arvioidaan henkilöstöraportissa.

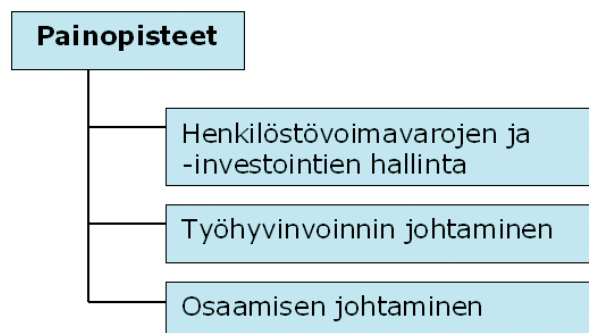
Strategisella henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen ylläpitämistä.



2. Henkilöstö lukuina

Henkilöstön määrä

Henkilöstöstrategiassa asetettujen kriittisten menestystekijöiden saavuttamiseksi on valmistelussa asetettu seuraavat painopisteet:



Painopisteistä määrään liittyvät tavoitteet ovat riippuvaisia palvelustrategian linjauksista ja yksittäisistä kaupunginvaltuuston päätöksistä. Henkilöstö on keskeisin voimavara kunnallisten palvelujen tuottamisessa myös jatkossa.

Alkaneella vuosikymmenellä henkilöstöstä siirtyy erilaisille eläkkeille ainakin 1500 henkeä. Uusien henkilöiden rekrytointitarve ja ikääntyvän henkilöstön pitäminen työkuuntoisena edellyttävät selkeitä linjauksia ja niiden mukaisia kehittämistoimia. Onnistuminen edellyttää sekä rakenteiden että henkilöstön osalta uusia avauksia, luovia, rohkeita ja kekseliäitä ratkaisuja.

Työhyvinvoinnin johtamisesta pitää tulla osa jokapäiväistä esimiestyötä. Kaikkia työhyvinvoinnin osaluotoja kehitetään kokonaisvaltaisesti.

Organisaation muutoksen johtamisen onnistuminen tulee olemaan ratkaisevaa kaupungin tuloksellisen toiminnan varmistamisessa. Henkilöstön ajantasaiset tiedot ja taidot, korkea motivaatio ja työhyvinvointi varmistavat henkilöstön suoriutumisen. Näin ollen myös muutoksia voidaan toteuttaa.

Kaupungin palveluksessa oli viime vuoden lopussa 7416 henkilöä,

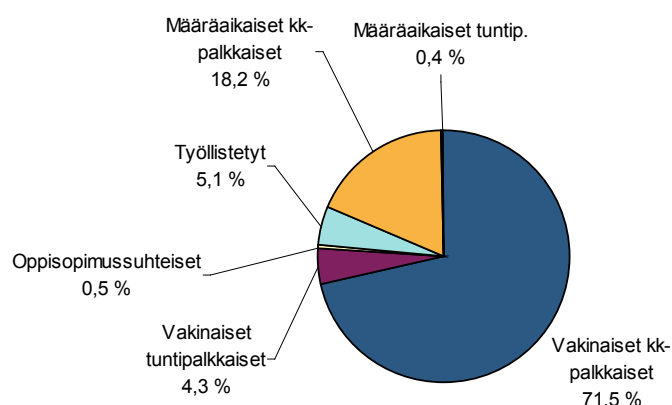
joista naisia 75 prosenttia.

Henkilöstön määrässä tapahtui vuoden aikana suuria muutoksia. Vakinaisen henkilöstön määrää kasvattivat Noormarkun kuntaliitos (241), perusturvan yhteistoiminta-alueen muodostaminen (481) ja määräaikaisten vakinaistaminen. Ulkoisten muutosten lisäksi henkilöstöä siirtyi satamäärin hallintokunnasta toiseen. Lisäksi tehtiin paljon nimikemuutoksia sekä siirtoja toisiin tehtäviin.

Vuoden 2010 alussa Porin palkkalistoilta poistuivat ammattiopiston työntekijät (294) Länsirannikon Koulutus Oy WinNovaan. Vuoden alussa aloitti toimintansa kaupungin sisäinen liikelaitos Porin Palveluliikelaitos, joka tuottaa ateria-, puhtaus- ja kiinteistöhoitopalveluja kaupunkikonsernille.

Porin kaupungin palveluksessa oli 31.12.2010 yhteensä 7416 henkilöä, kun vastaava luku vuotta aikaisemmin oli 6711. Vakinaisten määrä oli vuoden lopussa 5622. Edellisenä vuonna vakinaisten määrä oli 5103.

Henkilöstön jakautuminen työsuhteen laadun mukaan



Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2010 lopussa 75,8 % koko henkilökunnasta. Määräaikaisia oli 1378 eli 18,6 % ja loput 5,6 % työllistettyjä ja oppisopimussuhteessa olevia. Vakinaisesta henkilöstöstä 76,5 % oli naisia; koko henkilöstöstä 74,6 % (edellisvuonna 72 %). Työllistettynä oli vuoden viimeisen päivän tiedon mukaan 380 henkilöä (edellisvuonna 231) ja oppisopimussuhteessa 36 (edellisvuonna 29).

Kaupungin tarjoamissa kesätyöissä oli 521 nuorta. Kesätyöpaikkoihin tuli yli 10 000 hakemusta. Hakemusten valtava määrä johtui siitä, että samat nuoret hakivat useaa tarjolla olevaa työpaikkaa. Lähestulkoon kaikki hakemukset tulivat kaupungin sähköiseen kesätyöpaikkajärjestelmään, jonka kautta haku tapahtui jo seitsemännen kerran. Kaupungin omien töiden lisäksi kesätyöpaikkatuki yrityksille mahdollisti kesätyöpaikan 805 nuorelle.

Rekrytointi

Kaupunginhallitus päätti 6.4.2009 rekrytinnin keskittämistä henkilöstöpalveluihin. Keskittämisen tavoitteena oli, että rekrytointiin liittyvä asiantuntemus on käytössä koordinoitusti ja että kaupunki näyttäytyy työnantajana yhdenmukaisesti.

Rekrytointitoimintaa käynnistämään palkattiin sisäisin siirtein 1.1.2010 rekrytointiasiantuntija ja neljä rekrytointiassistenttia. Heistä yksi siirtyi eläkeneuvojaksi 1.12.2010 alkaen.

Rekrytointiyksikkö auttaa, neuvoo ja palvelee hallintokuntia kaikissa rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Rekrytointihenkilökunta myös markkinoi kaupunkia hyvänä työnantajana potentiaalisille työnhakijoille ja opiskelijoille.

Jatkossa tulee entistä näkyvämmiin pystyä panostamaan työnantajakuvan kehittämiseen. Tärkeää on yhdessä hallintokuntien kanssa osallistua muun muassa erilaisiin tapahtumiin. Vuonna 2010 kaupunki oli mukana SataRekry-messuilla Porissa ja sairaanhoitajapäivillä Helsingissä.



Lähde: Kuntatyönantajat

Rekrytointiyksikön tehtävänä on keskitetty työpaikkailmoitusten laadinta. Kaikki ulkoiset ja sisäiset ilmoitukset laaditaan yksikössä sen jälkeen, kun henkilöstöpäällikkö on antanut hallintokunnalle luvan tehtävän täyttämiseksi.

Pori liittyi ensimmäisten kuntien joukossa valtakunnalliseen Kuntarekry-hankkeeseen, jota valmisteltiin 2009 ja 2010. Pori oli myös mukana pilotoimassa järjestelmää. Kuntarekryn tavoitteena on mm. varmistaa kuntasektorin työvoiman saatavuutta, tukea kuntatyönantajamaineen kehittymistä, tuoda kuntatyöpaikat helposti haettaviksi ja tarjota hakijoille ajasta ja paikasta riippumaton hakukanava kuntasektorilla oleviin tehtäviin.

Kuntarekry-järjestelmä avattiin 1.9.2010. Pori otti silloin järjestelmän käyttöön sijaisten osalta. Sähköinen kohdennettu rekrytointi aloitettiin tammi-kuussa 2011. Koko rekrytointiprosessi täyttöluvasta päätöksentekoon tapahtuu sähköisesti. Sähköistä rekrytointijärjestelmää käytetään pääasiassa vasta rekry-yksikössä, kun tehdään kohdennettuja hakuja. Perusturvan esimiehet käyttävät järjestelmää sijaisten hankinnassa.

Rekrytointiraportteja saadaan järjestelmästä ensimmäisen kerran vuoden 2011 lopussa, kun sähköinen rekrytointi on ollut vuoden käytössä. Sähköisen rekrytinnin myötä ilmoitusten koko on olennaisesti pienentynyt, mikä merkitsee kaupungille kustannussäästöjä.



Lähde: Kuntarekry

Henkilöstön ikä

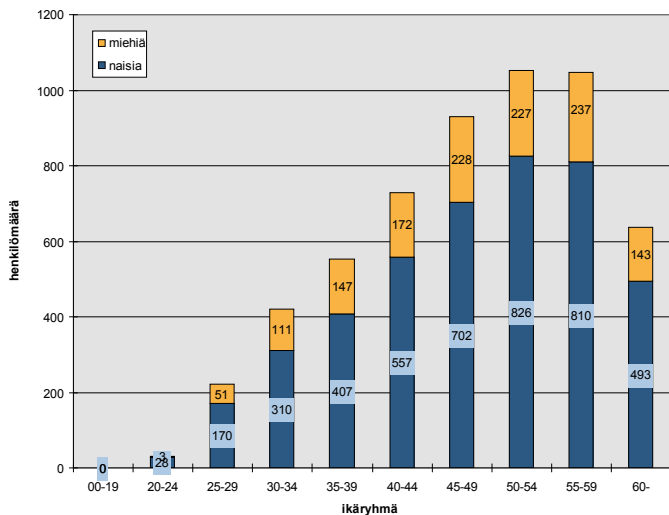
Ikärakenne on ollut vuosia vinoutunut, sillä yli 50-vuotiaita on vakinaisesta henkilöstöstä lähes puolet. Vuonna 2010 heitä oli 2736 (edellisvuonna 2537).

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta.

Viime vuonna nuoria, alle 35-vuotiaita oli vakinaisista noin 12 % (673 henkilöä). Kun mukaan lasketaan määräaikaiset työntekijät, nuorten osuus kasvoi noin 18 prosenttiin. Vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat, määräaikaisten 25–29-vuotiaat.

Vaikka ikääntyvien lukumäärä on kasvanut koko henkilöstön kasvusta johtuen, henkilöstön keski-ikä alentui ensimmäisen kerran viidentoista vuoden seurantaajakson aikana. Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta. (edellisvuonna 48,7 vuotta). Luku on sama kuin vuonna 2005. Miesten keski-ikä oli puoli vuotta alhaisempi kuin naisten. Kaupungin koko henkilöstön keski-ikä aleni edellisvuoden 46,5 vuodesta 45,9 vuoteen.

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2010



Jos verrataan tätä ikäjakaumaa vuoden 2005 lukuihin, eniten on kasvanut yli 60-vuotiaiden pylväs. Vuonna 2005, jolloin ensimmäisen kerran voitiin tarkastella uudistetun eläkelain vaikutuksia, kaupungin vakinaisista työntekijöistä yli 60-vuotiaita oli 200 naista ja 113 miestä. Vuonna 2010 vastaavat luvut olivat 493 ja 143. Lukumäärä on siis kaksinkertaistunut viidessä vuodessa.

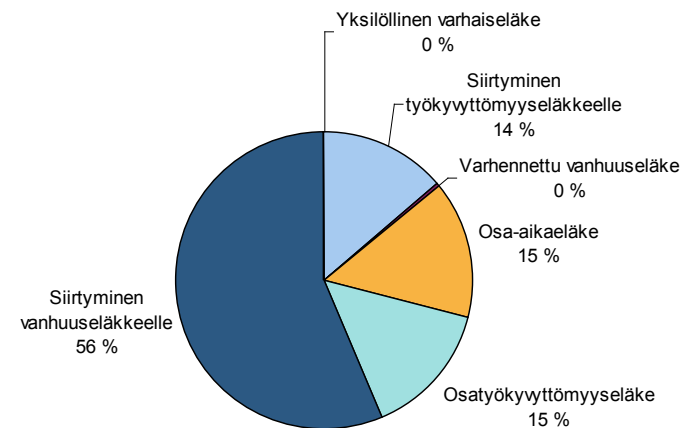
Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevien yli 60-vuotiaiden määrä on lisääntynyt ja oli viime vuonna 87. Vuonna 2010 jatkoi työssä vielä 65 ikävuoden jälkeen 34 henkilöä (edellisvuonna 33).

Työurat pitenivät

Erilaisille eläkkeille siirtyi v. 2010 Porin kaupungin työntekijöistä 261 henkilöä, heistä 147 vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä oli 56 %.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan eläkkeelle voi siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Kevan mukaan työssä jatkamisen kehitys on eläkeuudistuksen jälkeen ollut kuntasektorilla erittäin positiivista.

Eläkkeelle siirtyminen 2010



Henkilötietojärjestelmästä saatujen tilastojen mukaan viime vuonna vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli Porissa 63,2 v. (edellisvuonna 62,9 v.) Kevan mukaan kunta-alalla jäätin vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,5-vuotiaana. Pori on siis hieman keskiarvoja jäljessä. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli Porissa 58,3 v. (edellisvuonna 58,1 v), kun vastaava luku koko kunta-alalla oli 54 v.

Vanhuuseläkkeelle jäätin keskimäärin 63,2-vuotiaana.

Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle silloin, kun työkykyä on vielä jäljellä; osatyökyvyttömyyseläkkeelle päätyi viime vuonna 38 henkilöä. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi vain yksi henkilö.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi 39 henkilöä (edellisvuonna ennätyskelliset 48 henkilöä). Osa-aikaeläkkeelle siirtyään myös muista kuin terveydellisistä syistä.

Keskimäärin Porin kaupungin työntekijät siirtyivät eläkkeelle 61,4-vuotiaana, kun mukaan on laskettu kaikki muut eläke muodot paitsi osa-aikaeläke. Kevan tilastoissa vastaava luku oli 59,7 vuotta.

Kun laskelmien perustana käytetään kokonaan työstä poisjääneitä, keski-ikäsi tulee 62,2 vuotta (edellisvuonna 61,9 v.). Raumalla, joka toteutti v. 2006–2009 Porin kanssa yhteistä Osaamista ikä kaikki -hanketta, vanhuus-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä v. 2010 oli 62,4 vuotta.

Työssä jatkaminen kannattaa

Ikäjohtaminen on osaamisen johtamisen tärkeä ja ajankohtainen osa-alue. Eri-ikäisiä työntekijöitä on johdettava eri tavoin: esimiehen on tarpeen ottaa huomioon jokaisen työntekijän ikä ja toimintakyky.

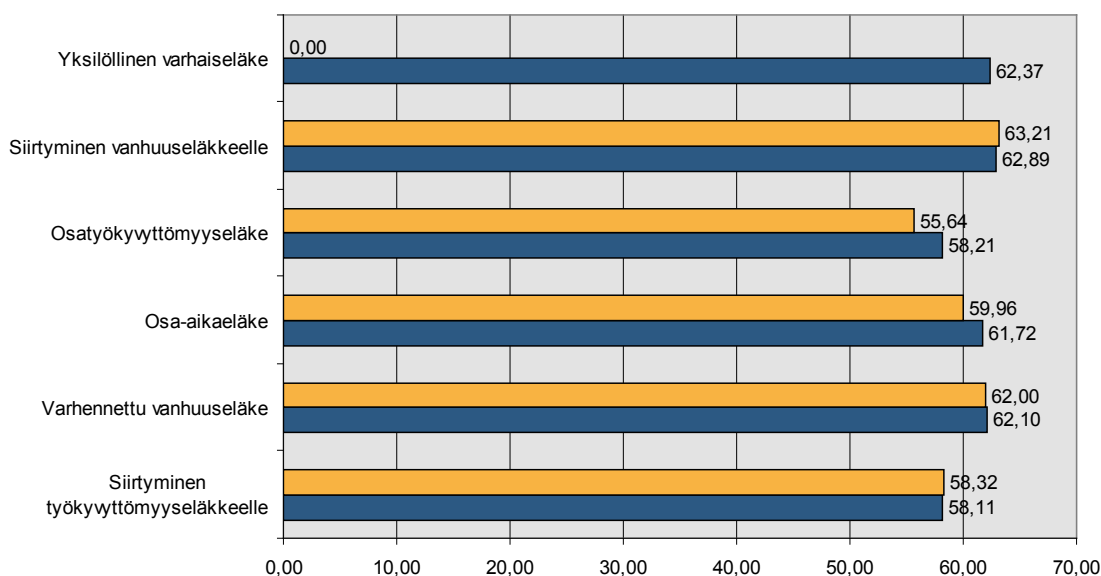
Porin kaupungin esimiehillä on käytössään varhaisen tuen toimintamalli ja ikäjohtamisen työkalupakki, joista ongelmatilanteissa on mahdollista löytää keinoja työntekijän työn hallinnan ja jaksamisen tukemiseen.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen on ollut mahdollista jatkaa työssä henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Porissa v. 2010 eläkeiän saavuttaneista jatkoi työssään 48 henkilöä. Lisäksi osa jo eläkkeelle siirtyneistä tekee ns. keikkatyötä erityisesti hoito- ja opetus alalla. Tämä helpottaa näiden alojen työvoimapulaa.

Kuntatyönantaja maksaa palkkaperusteista eläkevaikutusmaksua työntekijöidensä palkoista. Vuonna 2010 kuntatyönantajan palkkaperusteinen eläkevaikutusmaksu oli 15,6 %. Myös työntekijä maksaa palkkaperusteista eläkemaksua: alle 53-vuotiaan kuntatyöntekijän palkastaan maksama eläkemaksu oli viime vuonna 4,5 % ja yli 53-vuotiaan 5,7 %.

Eläkemenoperusteista maksua kaupunki maksaa kaikista maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Porissa eläkemenoperusteisen maksun ennakoitu määrä vuodelle 2010 oli 17 milj. euroa.

Eläkkeelle jääneiden keski-iat eläketyypeittäin



Kevan strategiset tavoitteet työssä jatkamisen tukemisessa:

1. Mahdollisimman moni jatkaisi työssä omaan eläkeikänsä tai sen yli.
2. Mahdollisimman harva jäisi työkyvyttömyyseläkkeelle.
3. Mahdollisimman moni jatkaisi työssä vaikka työkyky olisi alentunut.

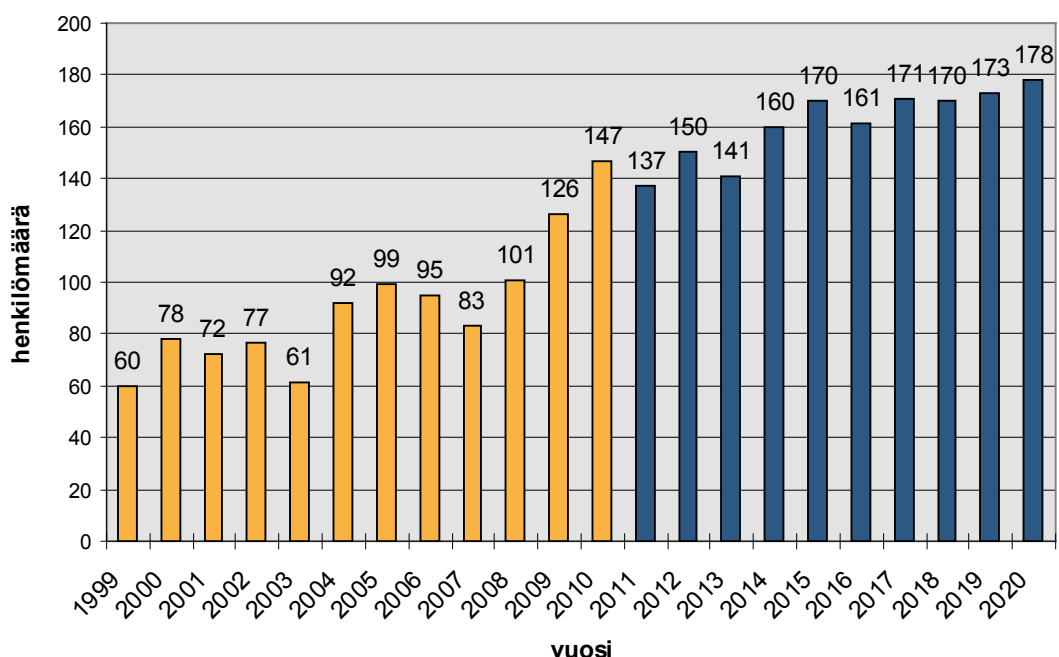
Varhaiseläkemenoperusteisen maksun eli varhemaksun ennakoitu määrä oli 3 milj. euroa (v. 2009 runsaat 2,4 milj. euroa).

Jos vältetään varhaiseläkkeiltä, etu on sekä työnantajan että työntekijän. Työnantaja säästää eläkevakuutusmaksuissa. Merkittävä etu on myös, että osa-aikaeläkkeistä ja osatyökyvyttömyyseläkkeistä varhemaksua ei peritä työnantajalta. Tutkimusten mukaan työssä jatkaminen lisää monesti yksilön elämänlaatua, jos hän kokee työnsä mielekkääksi ja työnantaja tukee työssä jatkamista. Työntekijän etu on myös eläkekattuma, joka ikävuosien 63 ja 68 välillä on 4,5 % vuosiansiosta. Työntekijöillä, joilla henkilökohtainen eläkeikä on vuosien 63–65 välillä, aikaisempi eläkkeelle jääminen voi pienentää eläkettä merkittävästi.

Tulevina vuosina eläkkeelle siirtyvien määrä lisääntyy kaksin- jopa kolminkertaiseksi viime vuosikymmeneen verrattuna. Siksi kaupunki tarvitsee myös osatyökykyisten työpanosta.

Työntekijöiden työssä jaksamista tuetaan mm. varhaisen tuen toimintamallin avulla ja tarjoamalla vaihtoehtoja varhaiseläkkeille. Työkykyä pyritään ylläpitämään työtä keventämällä tai työtehtäviä muuttamalla. Ammatillisen kuntoutuksen yleisimmät muodot ovat työkokeilu ja uudelleen koulutus. Porissa KuEL-kuntoutuksen läpikäyneistä 91,2 % palasi työhön. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä eli kuntoutustuella oli 45 Porin kaupungin työntekijää (edellisvuonna 34 henkilöä). Näistä v. 2010 alkaneita kuntoutustukia oli 27.

Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen vuosina 1999-2020



3. Työhyvinvointi

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolojen hallinnasta ja henkilöstön hyvinvoinnista on tullut yksi tärkeimmistä organisaatioiden menestystekijöistä. Porissa sairauslomien määrä on lyhyen tasaantumisen jälkeen kääntynyt nousuun noin 16 000 päivällä. Kasvu kohdistuu sekä sairauslomiin että määräaikaisiin kuntoutustukiin, joiden kasvu edellisvuodesta oli 2352 päivää.

Sairauksien ja työtapaturmien vuoksi oltiin poissa työstä yhteensä 143 172 päivää, mikä on 5,5 prosenttia kokonaistyöajasta.

Kalenteripäivinä sairauspäiviä työntekijää kohden kertyi 18,6 päivää ja henkilötyövuotta kohti 20,7 päivää. Määräaikaiset kuntoutustuet pois jättämällä työntekijäkohtainen luku kalenteripäivinä laskee 17,1 päivään. Vuoden 2010 jokaisena päivänä oli sairauden vuoksi pois työstä keskimäärin 377 työntekijää.

Työpäivinä sairauspäivien määrää voidaan arvioida vähentämällä yli kymmenen päivää kestävästä sairauslomasta kaksi vapaapäivää. Kun edelleen määräaikaiset kuntoutustuet vähennetään, saadaan vakinaisen henkilöstön sairauspäivien määräksi noin 14,5 päivää.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot muodostavat 83 prosenttia kaikista poissaolopäivistä. Sairauspoissaolot näyttävät kasaantuvan samoille henkilöille. Vakinaisesta henkilöstöstä 33,2 prosentilla ei ollut vuoden 2010 aikana lainkaan sairauspoissaoloja.

Kuntasektorin vertailutietoa ei vielä ole vuodelta 2010 käytettävissä, mutta Porissa on viime vuosina saavutettu tavoite pysyä sairauspoissaoloissa alle kuntien keskimäärän.

Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat sairastavuutta yleisellä tasolla. Pohdittaessa työn ja sairauden yhteyttä on syytä tarkastella sairauslomien pituutta, poissaolojen syitä sekä eri toimialojen ja ammattiryhmien sairastavuutta.

Pitkien yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä on pidetty tärkeänä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön terveyttä. Vuonna 2010 Porissa vakinaisen henkilöstön sairauspäivistä 73 prosenttia oli yli kymmenen päivää kestäviä pitkiä sairauslomia. Sairauslomakertoina niiden osuus oli 18 prosenttia kaikista vakinaisen henkilöstön poissaolokerroista. Viime aikoina on nostettu esille lyhyiden poissaolojen ja työn välinen yhteys työn vaatimusten ja henkilön voimavarojen kohtaamisessa.

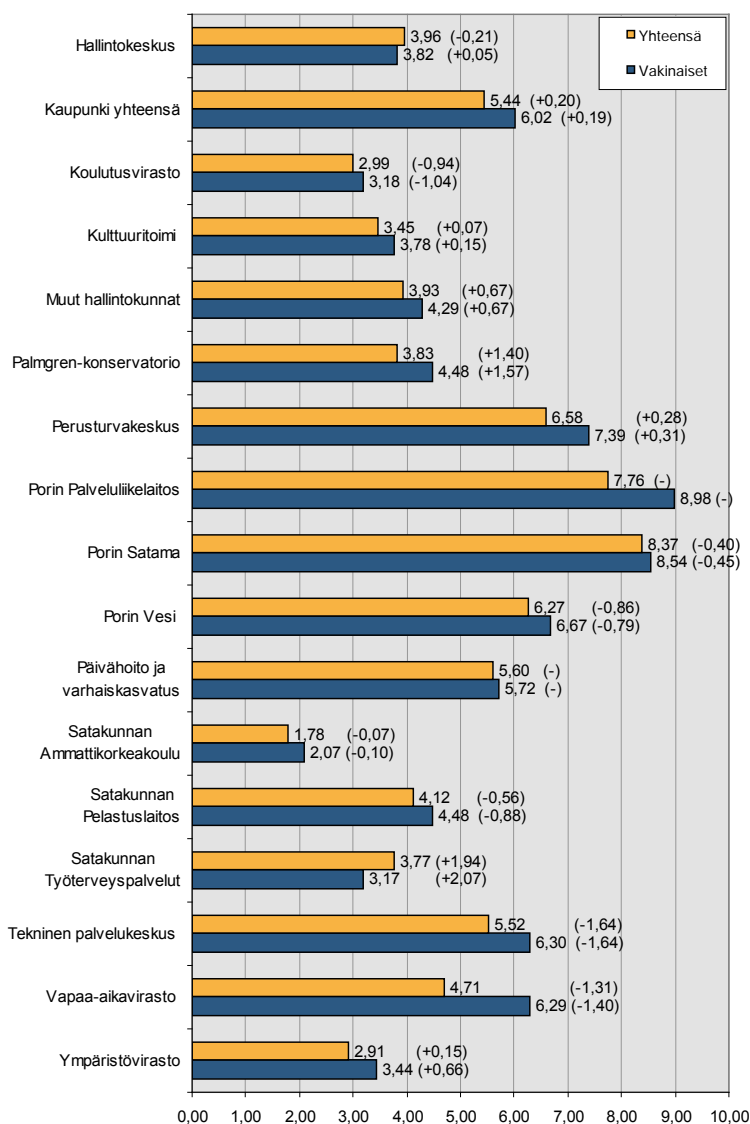
Harkinnanvaraisen sairausajan palkan maksamiselle asetetut ehdot muuttuivat vuoden 2010 alussa siten, että harkinnanvaraista palkkaa ei pääsääntöisesti enää makseta. Tämä näkyy näiden päivien merkittävänä vähentymisenä.

Poissaolosyiden seuranta perustuu Satakunnan Työterveyspalveluiden kirjoittamiin sairauslomiin, jotka kattavat jo noin 50 prosenttia kaikista sairauspoissaolopäivistä. Erikoissairaanhoidon ja yksityislääkärien kirjoittamat sairauslomat muodostavat merkittävän osan muista poissaoloista.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin poissaoloja aiheuttava ryhmä hengityselinsairauksen ja mielen-terveydenhäiriöiden jälkeen. Mielen-terveyshäiriöiden sijoittuminen meillä vasta kolmanneksi suurimmaksi poissaolojen aiheuttajaksi kuntasektorista poiketen selittyy todennäköisesti sillä, että tilasto perustuu vain työterveyshuollon kirjoittamiin poissaoloihin.

Poissaolotyyppi	pv/2000	pv/2001	pv/2002	pv/2003	pv/2004	pv/2005	pv/2006	pv/2007	pv/2008	pv/2009	pv/2010
Harkinnanvarainen sairausloma	3534	3492	3910	6029	4930	7562	6903	5771	6817	2684	34
Sairausloma	82941	79246	84837	86650	88575	97900	89548	91475	104562	106836	123528
Vapaa-ajan tapaturma	2666	3014	2899	3338	3106	3107	2981	2156	3361	3432	3142
Määräaikainen työkyvyttömyyseläke	5489	5436	5009	4848	4830	6470	7114	4785	5710	8492	10844
Yhteensä	94630	91188	96655	100865	101441	115039	106546	104187	120450	121444	137548

Sairauslomaprosentit 2010 hallintokunnittain



Hallintokunnittain tarkasteltuna ovat poissaolot lisääntyneet eniten Satakunnan Työterveyspalveluissa ja Palmgren konservatoriossa. Vapaa-aikaviraston, Porin Veden ja Satakunnan pelastuslaitoksen poissaolot ovat kääntyneet laskuun. Koulutusviraston ja Teknisen palvelukeskuksen suotuisa kehitys selittyy osittain siivous-, keittiö- ja kiinteistöhoitohenkilöstön siirtymisestä Porin Palveluliikelaitokseen.

Työtaturmapoissaolot

Työtaturmien aiheuttamien poissaolojen suotuisa kehitys kääntyi negatiiviseen suuntaan vuonna 2009 ja sama kehitys näyttää jatkuneen raportointivuoden aikana. Työssä ja työolosuhteissa sattuneet tapaturmat aiheuttivat vuonna 2010 yhteensä 5624 poissaolopäivää. Tässä luvussa ovat mukana myös alle kolmen päivän poissaolon aiheuttaneet tapaturmat.

Poissaolotyyppi	pv/2000	pv/2001	pv/2002	pv/2003	pv/2004	pv/2005	pv/2006	pv/2007	pv/2008	pv/2009	pv/2010
Työtaturma	3116	2662	3454	3562	3581	2526	2542	2666	3076	3297	4283
Työmatkataturma	954	1051	968	779	726	1133	1054	613	526	1331	1339
Ammattitauti	17	11	0	182	94	84	4	27	0	108	2
Yhteensä	4087	3724	4422	4523	4401	3743	3600	3306	3602	4736	5624

Tämä tarkoittaa paluuta 90-luvun tilanteeseen, jolloin työtapaturman vuoksi päivittäin poissaolleiden määrä oli keskimäärin 15 työntekijää.

Vakuutusyhtiökäsittelyyn menneiden yli kolmen päivän poissaolon ja/tai erilaisia tutkimus- ja hoitokustannuksia aiheuttaneiden tapaturmien määrä on kuitenkin pysynyt lähes edellisvuoden tasolla. Korvauspäivien ja maksettujen korvausten määrässä on pientä laskua. Tilannetta tullaan tarkemmin analysoimaan vuosittain tehtävässä tapaturmayhteenvedossa.

Työterveyshuolto kumppanina työhyvinvointityössä

Henkilöstölle on järjestetty lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi yleislääkäritasoinen työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito. Pääosan työterveyshuoltopalveluista on tuottanut Satakunnan Työterveyspalvelut liikelaitos. Työterveyshuollon koordinoinnista on vastannut henkilöstöpalvelut.

Vuoden 2010 palvelusopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma valmisteltiin henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon kiinteässä yhteistyössä. Toimintasuunnitelma perustui hyvästä työterveyshuollosta annettuun lainsäädäntöön, mutta toiminnalle asetettiin työhyvinvoinnin johtamista tukemaan seuraavia yksilöityjä tavoitteita:

- työpaikkojen kanssa tehtävän kumppanuusyhteistyön lisääminen
- Terve Pori -mallin käyttöönotto
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työpaikkaselvitysten päivittäminen
- perusteltujen toimenpide-ehdotusten tekeminen
- työterveyshuollon toiminnan laadun kehittäminen
- raportoinnin ja toiminnan vaikuttavuuden seurannan kehittäminen

Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto ovat säännöllisesti seuranneet asetettujen tavoitteiden toteutumista. Hyvä palvelujen saatavuus on lisännyt henkilöstön työterveyshuollon käyttöä, mikä näkyy sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että työterveyshuollollisesti painottuvan sairaanhoidon vastaanotto-ikäntien lisääntymisenä.

Satakunnan pelastuslaitoksen ja Satakunnan ammatikorkeakoulun henkilöstölle on ostettu työterveyspalveluja myös Rauman, Huittisten, Kankaanpään ja Euran terveyskeskusten työterveyshuolloista sekä Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymästä. Satakunnan työterveyspalveluiden henkilöstön työterveyshuoltopalveluista on vastannut Suomen Terveystalo Oy.

Kelan korvaushakemukseen liitettävät työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2010 olivat 2 449 399 euroa. Työterveyshuolto on asetettujen tavoitteiden mukaisesti suunnannut toimintaansa ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon sen kustannusten ollessa 41,4 prosenttia koko työterveyshuollon kustannuksista.

Kelan asettama työterveyshuollon työntekijäkohdainen kustannusten enimmäismäärä korvausluokassa I (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) on 152,60 euroa ja korvausluokassa II (sairaanhoito) 228,90 euroa. Porin kaupungin henkilöstönsä työterveyshuoltoon vuonna 2010 käyttämät työntekijäkohtaiset bruttokustannukset olivat 136,87 ja 193,41 euroa. Korvausluokassa I lisäys edellisvuoteen oli 31,17 euroa ja korvausluokassa II 34,28 euroa.

Työsuojelu

TYÖTURVALLISUUSTYÖ

Työturvallisuus- ja työympäristötyön tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja terveyttä.

Linjaorganisaation työturvallisuusvastuu

Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla henkilöillä on vastuuta työsuojeluasioista. Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että kenenkään terveys ja turvallisuus eivät vaarannu työssä. Työsuojelun käytännön toteuttamisvastuu on linjaorganisaatiolla. Vastuu jakautuu ylimmän johdon, keskijohdon ja työnjohdon kesken.

Myös työntekijän on oman osaamisensa ja ammattitaitonsa puitteissa edistettävä työturvallisuutta työpaikallaan ja noudatettava työturvallisuutteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita.

Hallintokuntien työturvallisuustyö työolojen kehittämistarpeineen kuvataan vaarojen tunnistamiseen perustuvassa työsuojelun toimintaohjelmassa.

Työsuojeluhenkilöstö työturvallisuuden asiantuntijana

Vuonna 2010 käynnistyi uusi työsuojelun yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskausi osittain uudistettulla työsuojelun toimialuejaolla sekä yhdellä päätoimisella työsuojeluvaltuutetulla vahvistettuna.

Porin kaupungin viidellä työsuojelun toimialueella on työntekijöiden edustajina toiminut viisi päätoimista ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu sekä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu oman toimensa ohessa. Työsuojelun yhteistoiminnan koordinoinnista ja kehittämisestä on vastannut työsuojelupäällikkö.

Vuoden aikana on paikalliseen sopimukseen perustuen valittu myös noin sata työpaikkakohtaista työsuojeluasiamiestä kehittämään työpaikkojen työturvallisuutta yhteistyössä esimiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Turvallisen työympäristön merkitys työkyvyn säilyttäjä ja työhyvinvoinnin rakentajana on tiedostettu. Työsuojeluvaltuutettujen työskentely on muuttunut korjaavasta toiminnasta yhteistyössä työpaikkojen kanssa tehtäväksi ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi.

Työsuojeluvaltuutettujen asiantuntemusta on käytetty riskienarvioinnin ja työsuojelun toimintaohjelmien päivitystyössä sekä työhyvinvointisuunnitelmien valmistelutyössä. He ovat olleet mukana työsuojelutoimikuntina toimivien yhteistyötoimikuntien työskentelyssä ja erilaisissa työpaikkojen kehittämistoimissa. Työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet uudelleensijoitus- ja päihdeongelmaisten hoitoonohjausryhmiin.

Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta on enenevässä määrin käytetty perinteisten työturvallisuuteen liittyvien fysikaalisten tekijöiden lisäksi työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja työyhteisöristiriitojen selvittelyyn sekä muutoksen tukemisen prosesseihin.

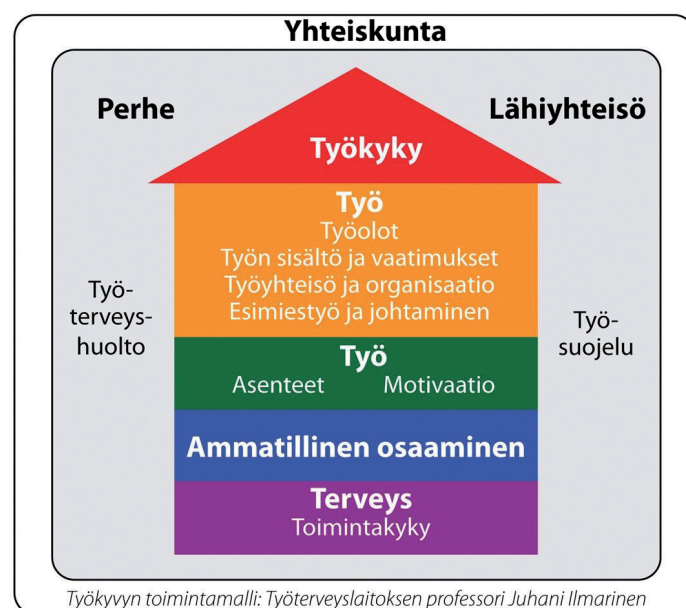
Yhteistyö työterveyshenkilöstön kanssa on ollut tiivistä.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on viranomaistoiminnassaan tehnyt useita työsuojeluvälvön tarkastuskäyntejä eri hallintokuntiin. Työsuojeluvaltuutettu on käynneillä mukana työntekijöiden edustajana.

Noormarkku – Pori kuntaliitos, käynnistynyt sosiaali- ja terveystoimen yhteistoiminta-alue sekä omassa organisaatiossa tapahtuneet muutokset ovat lisänneet työsuojelutoiminnan haastavuutta.

Työhyvinvointi tehdään yhdessä

Työhyvinvointityötä tehdään kaikissa työkykytalon kerroksissa. Työkykyisyys ja kokemus työhyvinvoinnista kulkevat käsi kädessä. Työkyky rakentuu työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainosta. Työhyvinvointi syntyy siitä, miten työ työpaikalla järjestetään. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu hyvään henkilöstöpolitiikkaan.



Työntekijöiden alaistaitojen kehittyminen ja työn hallinnan tunteen kokemus edellyttävät esimiehen ja työntekijän välistä onnistunutta vuorovaikutusta. Työntekijä huolehtii oman toimintakykynsä ylläpitämisestä. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla. Parhaimmillaan työhyvinvointityö nivoutuu työpaikan arkeen tukien kaikkien työskentelyä.

TYÖHYVINVOINTI

tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työterveyslaitos

Valmisteilla olevan henkilöstöstrategian yhdeksi painopisteeksi on valittu työhyvinvoinnin johtaminen ja sen kriittisiksi menestystekijöiksi työhyvinvointi, johtamisen onnistuminen sekä osallistuminen ja yhteistoiminta.

Lähes kaikissa hallintokunnissa on tehty Porin kaupungin työhyvinvointiohjelman edellyttämät työhyvinvointisuunnitelmat. Suunnitelmiin on valittu loppuvuoden 2008 työhyvinvointikyselyn tulosten yhteistoiminnallisessa käsittelyssä tärkeäksi koettuja kehittämiskohteita, asetettu tavoitteita, päätetty toimenpiteistä ja nimetty vastuuhenkilöitä. Yhteisen työhyvinvointityön tavoitteiden saavuttamiselle on asetettu aikatauluja. Henkilöstöpalvelut, työsuojelu ja työterveyshenkilöstö ovat omalta osaltaan pyrkineet tukemaan hyvien suunnitelmien toteutumista työpaikkojen arjessa. Työhyvinvoinnin seuranta-kysely on sovittu toteutettavaksi edelleen Kevan Työsyke -kyselynä syksyllä 2011.

Vuonna 2008 hyväksytyn Varhaisen tuen toimintamallin mukaisista esimiehen ja työntekijän keskusteluista on tullut tärkeä työkalu yksittäisen työntekijän työssäselviytymisen tukemisessa ja työyhteisöjen hyvinvoinnin vahvistamisessa.

Oikein ajoitetulla vuorovaikutteisella keskustelulla estetään työkykyongelmien paheneminen ja löydetään ratkaisuja työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen kohtaamiseksi. Työterveyshuollon kanssa tehtävällä kolmikantayhteistyöllä laajennetaan keskustelu työn ja terveyden välisiin tekijöihin.

Uudelleensijoitustoiminnan kehittämisen viitekehykseksi on otettu osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen. Kehittämistyön toteuttamista on hankaloittanut rahoitusongelmista johtuva resurssipula. Kehittämistyötä on toistaiseksi tehty henkilöstöpalveluiden ohjauksella ostopalveluna työterveyshuollosta. Hallintokunnista aktiivisessa kehittämistyössä ovat olleet mukana Perusturvakeskus, Tekninen palvelukeskus, Koulutusvirasto ja Satakunnan pelastuslaitos. Henkilöstöjaosto on nimennyt hankkeelle seurantaryhmän.

Henkilöstöjaosto hyväksyi yhteistoiminnallisesti valmistellun päihdeohjelman päivityksen joulukuussa 2010. Ohjelma on esimiehen työkalu, mutta myös työntekijän etu. Ohjelman ytimenä olevan varhaisen puheeksiottamisen vaikutus on jo vuosia näkynyt pitkittyneiden päihdeongelmien vähenemisenä. Tärkein uudistus koskee päihdetestien pyytämistä ja niistä annettavien todistusten käsittelyä. Päivitetystä päihdeohjelmasta on järjestetty esimiehille koulutusta.

Työturvallisuuslain mukainen vaarojen tunnistaminen, riskien arvioinnin ja työsuojelun toimintaohjelmien päivittäminen on alkanut muodostua osaksi normaalia toimintaa. Työtapaturmien ehkäisytyötä tukeva läheltä piti -tilanteiden raportointi ja tutkiminen ovat lähteneet hyvin käyntiin. Työsuojelualtuutettujen käyttöönottona seurantajärjestelmä mahdollistaa myös muiden kuin vakuutusyhtiökäsittelyyn menneiden työtapaturmien seurannan. Porin kaupunki on jäsenenä Työterveyslaitoksen ylläpitämässä Nolla tapaturmaa -foorumissa sitoutuen näin aktiiviseen työskentelyyn tapaturmien ehkäisemiseksi.

Kaupunginhallituksen yhteistoiminnalliseen valmisteluun perustuva päätös 11.12.2006 savuttomista työpaikoista strategiakauden 2012 loppuun mennessä on henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon tuella vähitellen havahduttanut hallintokuntia toimimaan. Periaatepäätös asiasta on saatettu koko henkilöstön tietoon. Tupakkalakia ja sen edellyttämää käyttäytymistä on käsitelty yhteistyötoimikunnissa ja työpaikkakokouksissa. Heikoimmin on toteutunut virallisten taukojen ulkopuolella tapahtuvan tupakoinnin lukeminen pois työajasta.

Useat hallintokunnat ovat tehneet edellytetyn ohjelman tupakoinnin vähentämiseksi. Työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö on käynyt pitämässä koulutusta ja muun muassa Teknisessä palvelukeskuksessa vuoden 2009 lopussa käynnistynyt tupakoinnin lopettamisryhmä työnantajan rahoittaman nikotiinikorvauslääkityksen turvin on työterveyshuollon tekemän seurannan mukaan onnistunut hyvin.

Esimiestyön vahvistamiseen pyrkivistä toimenpiteistä huolimatta on työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön rooli erilaisten työyhteisöongelmien selvittelyssä ollut edelleen suuri. Työterveyspsykologien rooli asiantuntijana on merkittävä, mutta mahdollisuuksia työntekijöiden tai työyhteisöjen pitkäaikaiseen kehittämiseen rajoittavat resurssien puuttuminen ja Kelan korvaussäädökset. Työterveyspsykologien asiantuntemusta muutokseen valmistautumisessa on käytetty enenevästi.

Kaupungin neljäntoista oman työnsä ohessa työnohjausta antavan työnohjaajan resurssit eivät riitä vastaamaan työnohjauksen tarpeeseen. Työnohjaus on painottunut työyhteisöongelmien selvittelyyn ja sen mahdollisuuksia muutoksen ja esimiestyön tukena ei ole hyödynnetty. Työnohjaajien ja työterveyshuollon yhteistyötä on pyritty tiivistämään. Työnohjaajille on henkilöstöpalveluiden toimesta järjestetty vuosittain koulutusta.

Myötätuuli-liikuntaohjelma on jatkunut osana Terve! -toimintaa. Sen tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin on osallistuttu runsaasti. Viikoittaisiin ohjattuihin liikuntatilaisuuksiin osallistuttiin 3272 kertaa. Suurimman suosion on saanut neljättä vuotta jatkuva työnantajan tukema kuntosalitoiminta, johon käyn- tejä kirjautui 20 496. Tuettuja uimalakäyntejä oli 15 617 ja kävelytesteihin osallistui 129 henkilöä.

TERVE!

Terveyttä Työkykyä Työhyvinvointia

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus työpaikkaruokailuun vuoden 2010 alussa Porin Palveluliikelaitokselle siirtyneissä kaupungin omissa työpaikkaruokaloissa. Ruokailupaikkoja ovat koulut, päiväkodit, palveluasumisen yksiköt ja palvelukeskukset. Pääaterioiden hinnat on määritelty verohallinnon antaman verotusarvon mukaisesti. Palveluliikelaitos on hinnoitellut muiden aterioiden hinnat tuotantokustannusten perusteella. Sopimuksia yksityisten ruokapalveluyrittäjien kanssa ei ole tehty.

Henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon yhteistyönä valmisteleva Terve Pori -malli on valmistunut. Mallissa kuvataan Porissa tehtävää oikea-aikaista, yhteisesti sovittuja toimintatapoja hyödyntävää moniammatillista yhteistyötä työkyvyn ylläpitämisessä ja osatyökykyisten työssäjatkamisen tukemisessä. Mallin mukaisen toiminnan vaikuttavuuden mittaaminen tehdään malliin kuuluvien mittareiden avulla. Terve Pori -malli sisältää sairausvakuutuslain uudistuksessa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon korvaustason säilymisen ehdoksi asetetun työkyvyn hallintamallin vaatimukset ja se on herättänyt suurta kiinnostusta yhteistyökumppaneissamme.

4. Osaamisen johtaminen

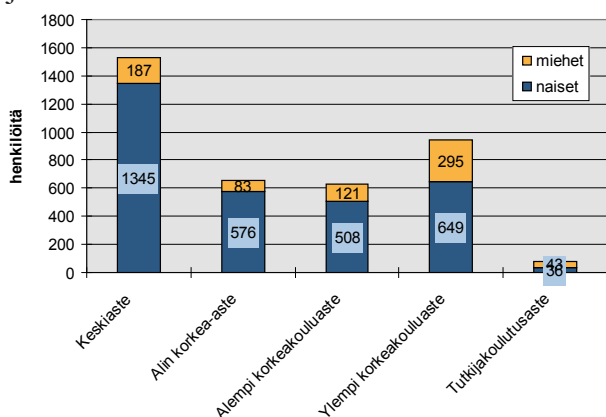
Kuntasektorin viimeaikaiset muutokset ja ikään-tyvän henkilöstön kiihtyvä eläkkeelle siirtyminen ovat tehneet osaamisen johtamisen haasteelliseksi. Esimiestyö on viime vuosina muuttunut entistä monimutkaisemmaksi. Varsinaiseen johtamiseen ja työn kehittämiseen ei esimiehillä tahdo jäädä riittävästi aikaa. Työkiireiden vuoksi myös koulutukseen osallistuminen on vaikeutunut. Uutena henkilöstön kehittämisen haasteena onkin työssä oppimista suosivan kulttuurin luominen, jolla voi nähdä olevan yhteyden organisaation tuottavuuteen ja tehokkuuteen.

Kaupungin palveluksesta joko eläkkeelle tai toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden mukana poistunutta osaamista korvattiin henkilöstökoulutuksen ohella sisäisin tehtäväjärjestelyin ja sisäisin siirroin sekä uusia työntekijöitä rekrytoimalla. Sisäisen rekrytoinnin kautta tarjoutui 34 henkilölle mahdollisuus uralla etenemiseen. Erityisesti toimistotöihin on sisäisellä haulla löydetty kokeneita, osaavia ammatilaisia.

Porin kaupunki panosti henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen vuonna 2010 noin 1,575 milj. euroa (edellisvuonna noin 1,2 milj. euroa). Summaan sisältyvät myös liikelaitosten koulutuskustannukset.

Henkilöstön koulutustaso

Vakinaisen henkilöstön koulutus on koodattu Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti viiteen eri koulutusasteeseen. Henkilötietojärjestelmässä oli vuonna 2010 vain 3843:n vakinaisessa palvelussuhteessa olevan tutkintokoodi. Heidän koulutustasojakaumansa oli seuraava:



Täydennyskoulutus ylläpitää ammattitaitoa

Henkilöstöpalveluiden organisoima sisäinen koulutus pyrkii vastaamaan kaikkia hallintokuntia palveleviin koulutustarpeisiin. Tällaisia ovat mm. viestintään ja vuorovaikutustaitoihin, esimiestyöhön, työhyvinvointiin, talousasioihin ja tietotekniikkaan liittyvät koulutukset. Sisäiseen koulutukseen osallistui vuoden 2010 aikana kaikkiaan 1424 henkilöä. (edellisvuonna 1788).

Luento-opetuksen rinnalla toteutettiin työyhteisökoh- taista, tilaajayksikön tarpeisiin räätälöityä valmen- nusta. Sille on tyypillistä, että osallistujamäärä on pieni, usein vain parikymmentä henkilöä. Tavoitteena näissä työpajoissa on hyödyntää koko yksikön inhi- millistä pääomaa vuoropuhelun keinoin esimerkiksi oman työyhteisön toimintatapojen kehittämiseksi.

Hallintokunnat vastaavat itsenäisesti omien työntekijöidensä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja tukea toimialan toimintaa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa on laki- sääteinen velvollisuus seurata henkilöstön ammatil- lisen täydennyskoulutuksen määrää ja kustannuksia. Vuonna 2010 Porin perusturvakeskuksessa täyden- nyskoulutukseen osallistui 1291 henkilöä. Koulutus- päiviä kertyi 3665 ja kustannuksia 254 297 euroa.

Merkittävä osaamisen hankintakanava on pai- kallisten oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö. Yhteisten hankkeiden, opinnäytetöiden, oppisopi- muskoulutuksen ja harjoittelupaikkojen avulla on pyritty vaikuttamaan uusien osaajien kasvamiseen. Hyviä kokemuksia on saatu myös käytännönlähei- sistä työyhteisövalmennuksista ja työpajoista, joihin asiantuntijat on löydetty paikallisista oppilaitoksista.

Oppilaitoksista on tilattu myös täsmävalmennusta, esimerkkinä WinNovan toteuttama lääkehoidon kou- lutus, johon on vuodesta 2008 lähtien osallistunut yli 650 toisen asteen koulutuksen saanutta hoitajaa. Viime vuonna osallistujia oli 209. Viimeiset suun- nitelmanmukaiset kurssit toteutetaan vuoden 2011 kevättalvella.

Tutkintotavoitteinen koulutus

Oppisopimuskoulutuksena ammattitaitoaan täydensi 108 vakinaisessa työsuhteessa olevaa osallistumalla esim. lähihoitajan, laitoshuoltajan, päihdetyön ja sihteerin ammattitutkintoon sekä johtamisen ja tekniikan erikoisammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen. Porin yliopistokeskuksessa MBA-tutkintoa ryhtyi suorittamaan kolme johtavassa asemassa olevaa henkilöä ja vuoden kestävä JOKO-ohjelmaa kaksi esimiestä. Perustutkintoa suorittavia oppisopimuspiskelijoita oli kaupungin palveluksessa viime vuonna 36.

Työnantajan kustantaman täydennyskoulutuksen lisäksi henkilökunta osallistuu omaehtoiseen lisäkoulutukseen. Omaehtoisen opiskelun tukemiseen ja kannustukseen tarkoitettuja stipendejä kaupunki jakoi viime vuonna 105 henkilölle. Tohtorinväitöskirjasta palkittiin vuoden aikana yksi henkilö. Porin kaupungin palveluksessa oli vuoden lopussa 79 tutkijakoulutuksen saanutta henkilöä.

5. Palkkaus ja palkitseminen

Palkitsemisella tarkoitetaan kaikkea sitä, mitä työntekijä saa ja mitä hänelle annetaan vastineeksi työpanoksestaan.

Kunnallinen palkkausjärjestelmä on määritelty kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa. Järjestelmä sisältää kannustavan ja oikeudenmukaisen palkan perusteet, jotka ovat tehtävien vaativuuden mukaan määräytyvä tehtäväkohtainen palkka, henkilön työssä suoriutumisesta ja ammatinhallinnasta sekä palvelusajasta muodostuva henkilökohtainen lisä sekä työn tulosten mukaan määräytyvä tulospalkkio.

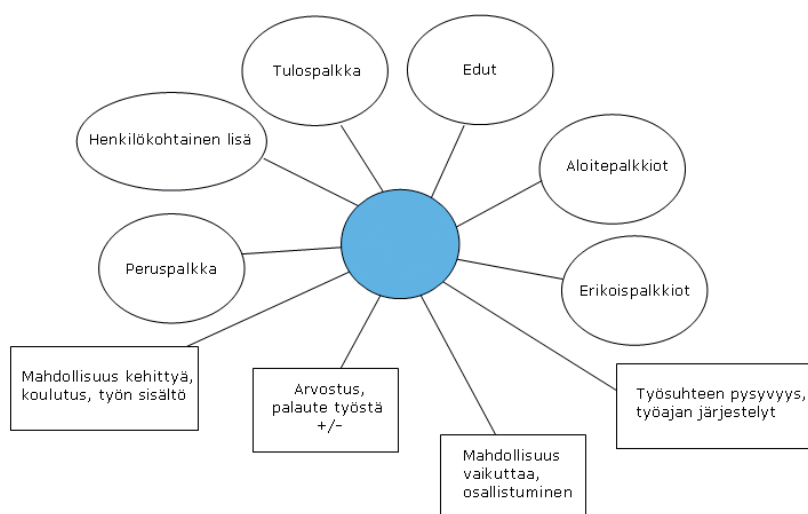
Palkkaan luetaan myös muita sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä. Lisäksi korostetaan erilaisten ei suoraan euromääräisten etuuksien merkitystä palkkaan verrattavissa olevina etuina, joita työntekijät arvostavat.

Tällaisia ovat työn sisältö, mahdollisuus kehittyä työssään, työsuhteen pysyvyys, työaikajoustot, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja osallistua työyhteisön päätöksentekoon, työn arvostus ja siitä saatava palaute.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on motivoida henkilöstö hyviin työsuorituksiin, edistää toiminnan tuloksellisuutta ja säilyä kilpailukykyisenä työnantajana. Yleisenä tavoitteena kunta-alalla on lisätä henkilökohtaisen työsuorituksen ja tuloksellisuuden merkitystä palkkauksessa.

Kunta-alalle saatiin lähes kaksivuotiset sopimukset ajalle 1.2.2010–31.12.2011. Tehy-palkkapöytäkirja vaikutti neuvottelujen taustalla siten, että samapalkkaisuohjelman perusteella palkankorotuksia ohjattiin suoraan hoitoalan ja eräiden muiden naisvaltaisten alojen hinnoitteluihin. Hinnoittelujen ulkopuolella oleville kohdennettiin 0,5 % suuruinen järjestelyerä.

Tuloksellisuuden parantamista on kunta-alalla korostettu lähivuosina. Ensi kertaa tuloksellisuustavoitteita tuettiin nyt sopimuksella. Tuloksellisuuden parantamiseksi oli mahdollista käyttää 0,7 %:n järjestelyerä 1.9.2010 alkaen. Pitkään työn alla ollut tehtävän kuvausten päivittäminen ja kuvausten saaminen sähköiseen arkistoon asetettiin sopimusmääräykset täyttäväksi hankkeeksi.



Tehtäväkohtaiset palkat

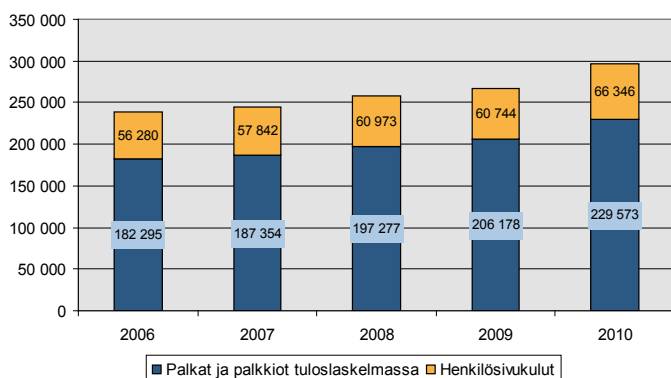
Tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvat tehtäväkohtaiset palkat ovat yleisen arvion mukaan kohtuullisesti kunnossa. Vertailua tehdään säännöllisesti valtakunnallisiin tilastoihin. Ongelmana on nimikkeiden ja tehtävien sisällöllinen kirjavuus. Lisäksi jonkinlaisiksi ongelmaksi on muodostunut organisaatiomuutosten takia syntyvät aiheelliset ja osin aiheettomat palkkatoiveet.

Tehyyn kuuluvien irtautuminen kunta-alan yleisestä sopimuslinjasta aiheutti uudessa sopimuksessa samapalkkaisuuserän kohdentamista suoraan hinnoitteluihin. Lisäksi myös paikallisesti neuvoteltiin KVTES:n piiriin ja Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien palkkauksen saattamisesta tasa-arvoiseksi.

Hoitoalan ja päivähoiton hinnoitteluihin kuuluvien tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän uudistamista jatkettiin koko vuosi. Noormarkun kuntaliitoksen ja sosiaali- ja terveystoimen yhteistoiminta-alueen muodostumisen takia syntyneet palkkaerot harmonisoitiin henkilöstöjaostossa 21.6.2010. Samoin harmonisoitiin KVTES:n piiriin kuuluvien ja Tehy-pöytäkirjan piiriin kuuluvien hoitohenkilöiden palkat.

Palkkasumma kasvoi Porissa kuntaliitoksen ja yt-alueen solmimisen takia peräti 11,5 %

Palkat ja muut henkilöstömenot



Henkilökohtaiset lisät

Kaikilla sopimusaloilla on käytössä henkilökohtaista lisää.

Tulospalkkio

Tulospalkkiojärjestelmiä ei ollut käytössä vuonna 2010 eikä niitä valmisteltu vuodelle 2011.



Henkilöstön muistaminen palveluvuosien perusteella

Kaupunki muistaa henkilöstöään näiden oltua kaupungin palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta. 40 vuotta palvelulle on annettu kahden viikon palkallinen loma sekä Kuntaliiton kultainen ansiomerkki.

Kuntien menoista
yli puolet on
henkilöstömenoja.

Lähde: Kuntatyönantajat

6. Tasa-arvotyö

Vuonna 2006 asetetun tasa-arvotyöryhmän toimikausi kesti vuoteen 2009. Vuonna 2010 työryhmän kokoonpanoa päivitettiin. Uuden työryhmän toimikausi on voimassa toistaiseksi.

Porin kaupungin tasa-arvosuunnitelman tavoitteiksi on asetettu henkilöstörakenteen tasapainottaminen, koulutuksen ja urakehityksen mahdollistaminen, samapalkkaisuus, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen, sukupuoleen perustuvan häirinnän ja ahdistelun ehkäiseminen, työolojen ja työilmapiirin parantaminen sekä tasa-arvoa edistävän työnantajajamagon ylläpitäminen ja kehittäminen.

Vuosien 2009–2010 vaihteessa vakituudessa työsuhhteissa olevista tehty palkkakartoitus osoittaa, että KVTES:n piirissä oli henkilökuntaa 4062, joista miehiä 338 ja naisia 3724. Miesten osuus oli vain 8,3 %. Erot miesten ja naisten palkkoissa olivat yleensä vähäisiä. Töiden vaatavuustason määrittely ei onnistu pelkästään palkkakartoituksen pohjalta. Hinnoitteluryhmässä 01HAL033 kuitenkin tehtäväkohtaisissa ansioissa oli 13,5 % ja kokonaisansioissa lähes 12 prosentin ero miesten hyväksi. Tähän ryhmään kuului mm. suunnittelijoita, asiantuntijoita, tarkastajia ja sihteereitä.

Myös hoitoalan hinnoitteluryhmässä 01HAL030 miesten tehtäväkohtaiset ansiot olivat noin 7 % ja kokonaisansiot lähes 13 % suuremmat kuin naisten.

Opetushenkilökuntaan kuuluvia oli 1366, joista miehiä oli 526 eli 38,5 %. Eri hinnoitteluryhmiin kuuluvilla palkkaeroja oli sekä naisten että miesten hyväksi. Tekniseen henkilökuntaan kuuluvia oli yhteensä 705, joista miesten osuus oli 606 eli 86 %. Teknisten tehtäväkohtaiset palkat olivat samassa tasossa, mutta kokonaisansioissa oli suuriakin eroja. Hinnoitteluryhmässä 50102014, johon kuuluu mm. rakennusmestareita, työnjohtajia ja aluepalomestareita sekä eri alan insinöörejä, kokonaisansiot olivat miehillä n. 16,5 % suuremmat. Hinnoitteluryhmässä 50102018, johon kuuluu mm. suunnitteluavustajia, kiinteistönhoitajia ja palomiehiä, miesten kokonaisansiot olivat yli 20 % suuremmat kuin naisten. Suuret palkkaerot johtuvat pääosin miesten vuorotyökorvauksista.

7. Yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin, joiden sisältöä avataan yhteistoiminnasta annetulla omalla ohjeistuksella. Porin kaupungissa yhteistoiminta toteutuu kaupunki-, virasto- ja/tai laitostasolla sekä työpaikkatasolla. Ohjeistus korostaa päivittäin työssä ja työpaikkakokouksissa tapahtuvan välittömän vuorovaikutteisen yhteistoiminnan tärkeyttä.



Esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus vahvistaa työn hallinnan kokemusta.

Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikuntatyöskentelyssä. Kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa on 17 jäsentä ja hallintokuntien yhteistyötoimikuntien (14) kokoonpano määräytyy hallintokuntien koon mukaan. Yhteistyötoimikunnat toimivat lakisääteisinä työsuojelutoimikuntina ja toimikausi noudattaa kunnallisen työsuojelun yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskautta.

Kulunut vuosi oli alkaneen toimikauden ensimmäinen vuosi ja uusien yhteistyötoimikuntien työskentely on vähitellen lähtenyt käyntiin. Yhteistyötoimikunnille on annettu tietoa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista.

Kaupunkitason yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa ja hallintokuntien yhteistyötoimikunnat kokoontuivat vuoden aikana keskimäärin neljä kertaa vaihteluvälin ollessa 1–11 kertaa.

Sekä työnantajan että henkilöstön edustajien keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 83 prosenttia. Työsuojeluvaltuutettujen osallistuminen kokouksiin jäi 70 prosenttiin selittyen uusien yhteistyötoimikuntien työskentelyn käynnistymiseen liittyneillä asioilla. Asiantuntijana kokouksiin kutsutavan työterveyshenkilöstön osallistuminen oli myös vähentynyt aikaisemmista vuosista ollen nyt 62 prosenttia. Yleisvarajäsenten osallistumisessa yhteistyötoimikuntien työskentelyyn oli suuria hallintokunta-kohtaisia eroja keskimääräisen osallistumisprosentin ollessa noin 64 prosenttia.

Yleisimmät yhteistyötoimikunnissa käsitellyt asiat olivat työturvallisuuteen, talouteen ja työterveyshuoltoon liittyvät asiat. Työhyvinvointi kokonaisuudessaan on selvästi saanut aikaisempaa enemmän painoarvoa yhteistyötoimikuntien käsittelemissä asioissa. Muita käsiteltyjä asioita olivat organisaatiomuutokset, strategia, johto- ja toimintasäännöt, henkilöstösuunnitelmat, laatu- ja ympäristöasiat, tulospalkkaus ja virkistystoiminta.

Aloitetoiminta säännön mukaisia aloitteita oli käsitelty yhteensä kuusi, kaikki samassa yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikuntien pöytäkirjat toimitetaan eri tiedottamisen välineitä käyttäen koko henkilöstön tietoon.

Muiden kuin yhteistyötoimikuntien jäsenten tekemät ehdotukset asioiden käsittelemiseksi ovat edelleen vähäisiä. Vain yhdessä yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön aloitteesta virkistystoimintaan liittyviä asioita.

Yhteistyötoimikunnat eivät ole arvioineet toimintaansa ja toimintasuunnitelman on tehnyt vain yksi yhteistyötoimikunta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos antoi kesällä 2010 muistion Kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan vaikuttavuuden kehittämistä. Muistio korostaa työsuojeluyhteistoiminnan merkitystä osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista ja hyvän työsuojeluyhteistoiminnan vaikuttavuutta työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden samanaikaisessa kehittämisessä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan kehittämisessä korostetaan yhteistyötoimikuntien toiminnan suunnitelmallisuutta ja oman toiminnan arviointia.

8. Tavoitteista totta

Pori 2016 -strategian toteutumista seurataan kaupunkitason tuloskorttien avulla. Kaupunginjohtajan selontekoa strategian toteutumisesta käsiteltiin kaupunginvaltuustossa 21.3.2010. Korttien määrä oli 63. Henkilöstöä koskeva tuloskortti vuodelle 2009 liittyi henkilöstöstrategian valmistumiseen.

Jatkossa henkilöstöraportissa seurataan henkilöstöstrategian mukaisten kriittisten menestystekijöiden muutoksia valittujen mittareiden mukaan. Henkilöstöstrategian valmistelun jatkuessa esitetään seuraavassa arvio siitä, mitä raportoiduilla henkilöstötyön osa-alueilla on tehty. Suurin osa henkilöstötyön toimenpiteistä on pitkäkestoisia ja luonteeltaan jatkuvia prosesseja.

Tärkeää on pystyä toteamaan, että tavoitteeksi asetettuja prosesseja viedään johdonmukaisesti eteenpäin ja että tulokset osoittavat muutosten olevan toivotun suuntaisia. Kehittämistoimia on jatkossakin ohjattava keskeisille henkilöstötyön osa-alueille: johtamista on kehitettävä, henkilöstötyön prosesseja parannettava, seurantaa, välineitä ja mittareita otettava käyttöön johtamisen työvälineiksi.

Johtaminen ja esimiestyö

Tavoitteet

Johtamiseen panostetaan ja esimiestyötä tuetaan järjestämällä koulutusta ja vahvistamalla johtoryhmien työskentelyä.

Varmistetaan, että kehityskeskustelut käydään kaikissa hallintokunnissa ja kaikilla organisaatiotasolla.

Henkilöstöstrategia uudistetaan.

Arviointi

Tavoite erityisen huomion kiinnittämisestä johtamiseen ja esimiestyöhön on kirjattu myös kaupungin hallituksen hallitusohjelmaan. Kaupungin hallituksen ja johtoryhmien avointa ja monipuolista vuorovaikutusta on jatkettu. Kaupunkitasolla johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen on jatkunut. Samoin suurissa hallintokunnissa on osin organisaatiomuutosten takia ja osin hallintokuntien tarpeista lähtien selkiinnytetty ja kehitetty johtoryhmätyöskentelyä ja arviointi johtamista. Lisäksi on osallistuttu valtakunnalliseen Uuden sukupolven organisaatio ja johtaminen -hankkeeseen, jossa haetaan uusia näkökulmia poliittiseen johtamiseen, konsernijohtamiseen sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Johdolle on tarjottu mahdollisuuksia osallistua pitkäkestoiseen johtamiskoulutukseen. Esimiesten koulutuksiin on liitetty ikäohjelman tavoitteet ja varhaisen tuen toimintamallin soveltaminen. Kehityskeskustelujen käymiseen on valmennettu ja yhteistoiminnan merkitystä on korostettu. Monipuolisen vuorovaikutuksen merkitystä on korostettu kaikilla tasoilla.

Kehityskeskusteluvalmennusta on annettu koulutus-tilaisuuksissa, järjestetty workshopeja ja toimitettu ohjeaineistoa. Kehityskeskustelun käyminen varmistetaan ns. yhden yli -periaatteella. Kehityskeskusteluja ei edelleenkään ole kattavasti käyty kaikissa hallintokunnissa.

Henkilöstöstrategian uudistaminen on kytketty palvelustrategian laatimiseen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet

Työhyvinvointi halutaan nostaa keskiöön kaikessa johtamisessa. Työhyvinvoinnin johtaminen on luonnollinen osa kaikkea henkilöstötyötä. Tietoisuutta työhyvinvoinnin osa-alueista ja merkityksestä parannetaan koulutuksella. Sitä edistäviä malleja ja toimintatapoja kehitetään.

Kaikissa hallintokunnissa on työhyvinvointisuunnitelma. Työyhteisöjä kannustetaan itse parantamaan työhyvinvointiaan arjen teoilla.

Työterveysliikelaitoksen ja henkilöstöpalvelujen ja toisaalta liikelaitoksen ja hallintokuntien kumppanuuteen perustuvaa toimintaa jatketaan ja terävöitetään. Tiedonkulkua parannetaan mm. säännöllisillä tapaamisilla. Liikelaitoksen henkilökunta käy säännöllisesti hallintokuntien yhteistyötoimikunnissa. Esimiehet velvoitetaan käymään varhaisen tuen keskusteluja ja seuraamaan henkilöstönsä työkuntoa. Se varmistetaan ns. yhden yli -periaatteella. Mahdollisiin ongelmiin on puututtava välittömästi. Myös sairauslomiin liittyviin asenteisiin tulee pystyä vaikuttamaan.

Osatyökykyisten työhön sijoittumisesta valmistellaan uutta toimintatapaa ja ohjeistusta.

Kaikkien työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittäminen tulee olemaan välttämätöntä, jotta tulevien vuosien muutosten aiheuttamista paineista ja vanhenevan työntekijäjoukon asettamista haasteista huolimatta asukkaiden palvelutuotanto tehdään tehokkaasti ja taloudellisesti.

Arviointi

Toiminta Satakunnan Työterveyspalvelut liikelaitoksen kanssa perustuu kumppanuuteen. Kaupungin asettamien tavoitteiden mukaisesti keskeisenä toiminnan päämääränä on, että sairauspoissaolot saadaan pysyvästi kuntien keskiarvon alapuolelle. Sopimukseen on myös tarkasti kirjattu, millaista raportointia ja seurantaa liikelaitokselta edellytetään. Asetetuista tavoitteista ja toimenpiteistä huolimatta sairauspoissaolot kasvoivat vuonna 2010.

Sairauspoissaolojen vähentäminen on tavoitteena monitahoinen ja edellyttää toimenpiteitä kaikilta osapuolilta kaikilla organisaatiotasolla. Tässä tarkoituksessa organisaation käyttöön valmisteltu varhaisen tuen malli on osassa hallintokuntia jo vakiintunut toimintatapa.

Pääosassa hallintokuntia on työhyvinvointisykkeen tuloksista johdettu työhyvinvointisuunnitelma.

Osatyökykyisten työhön sijoittumisen uutta toimintatapaa on valmisteltu hallintokuntien kanssa pidetyistä teemapäivissä.

Henkilöstöpolitiikan uudistamisen yhteydessä tulee pohdittavaksi mm. työaikajousten ja tehtävien nykyistä tehokkaamman sisäisen kierrättämisen käyttäminen työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Tavoitteet

Henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin kiinnitetään erityistä huomiota, jotta kaupunki saa rekrytoitua tarvittavat uudet osaajat. Kaupungin työnantajakuvalla on tärkeä merkitys nuorten houkuttelemisessa kuntaorganisaation palvelukseen. Henkilöstöpalvelut osallistuu edelleen valtakunnalliseen rekrytointihankkeeseen.

Henkilöstösuunnittelussa tulee tunnistaa poistuva ja tarvittava uusi osaaminen. Hallintokuntien tulee arvioida, miten poistuvien henkilöiden osaaminen korvataan.

Arviointi

Rekrytointiin on hankittu sähköinen tietojärjestelmä ja lehti-ilmoittelua on koordinoitu. Hallintokuntia on kehoitettu mallintamaan omat toimintatapansa ja järjestelmän käyttöön on koulutettu.

Henkilöstösuunnittelu on resurssien osalta osa talousarviota. Uusilla rekrytoinneilla ja täydennys- ja lisäkoulutuksella varmistetaan ajantasaiset tiedot ja taidot.

Ikäohjelman tavoitteiden mukainen seniorivalmennus on vakiintunut toimintatapa. Työssäjatkajien määrä on lisääntynyt ja eläkkeelle jäämisikä kohonnut.

Halukkaista henkilöistä koulutettiin sisäisiä valmentajia, joiden avulla kehittämis- ja uudistamistoimia saadaan vietyä eteenpäin.

Palkkaus ja palkitseminen

Tavoitteet

Noormarkun kunnan liittyessä Porin kaupunkiin 1.1.2010 ja sosiaali- ja terveystoimen yhteistoiminta-alueen käynnistyessä samanaikaisesti joudutaan kaupungin palvelukseen siirtyvälle henkilöstölle tekemään tehtävän vaativuudenarviointi. Hoitoalan hinnoitteluihin kuuluvien osalta järjestelmän uudistamista jatketaan ja arvioinnit tehdään erikseen sovittavan aikataulun mukaisesti. Palkkojen harmonisointi toteutetaan sopimuksen tarkoittamalla tavalla.

Arviointi

Kuntaliitoksen ja yhteistoiminta-alueen syntymisestä aiheutui erinäisiä henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä.

Palkat harmonisoitiin 21.6.2010. Sopimuksen mukaisen tuloksellisuuserän jakoperusteena oli tehtäväkuvauksen päivitys ja siirto sähköiseen arkistoon.

Hoitoalan ja päivähoitohenkilöstön tehtävien vaativuuden arvioinnin uudistamistyö käynnistettiin uudelleen syksyllä.

Yhteistoiminta

Tavoitteet

Varmistetaan, että yhteistyötoimikunnat kokoontuvat säännöllisesti ja käsittelevät yhteistoimintalainsäädännön mukaiset asiat.

Työnantajan edustajat veloitetaan osallistumaan yhteistyötoimikuntien kokouksiin. Osallistuminen varmistetaan yhden yli -periaatteella. Työnantajan edustajien tulee huolehtia, että yhteistyötoimikuntiin viedään riittävästi asioita ja käydään avointa keskustelua.

Arviointi

Yhteistyötoimikuntien uusi kausi alkoi vuonna 2010. Kaupunkitason yhteistyötoimikunnan lisäksi toimii 14 hallinnonalakohtaista yhteistyötoimikuntaa. Eri tilanteissa on korostettu yhteistoiminnan luonnetta ja merkitystä. Yhteistoimintalain hengessä mm. kaikissa kaupunkitason johtoryhmissä on pysyvä henkilöstön edustus. Samoin kaikissa organisaation muutosryhmissä on eri tasoilla henkilöstön edustus.

Liitteet

1. Henkilöstön määrä 2000-2010.....	26
2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain 31.12.2010.....	26
3. Henkilöstö / määrät ikäryhmittäin ja sukupuolittain 2010.....	27
4. Henkilöstön määrä hallintokunnittain sukupuolen mukaan 2010.....	27
5. Osa-aikaisen henkilöstön määrä hallintokunnittain 2000-2010.....	28
6. Henkilöstö / vakinaisen henkilöstön keski-ikä muutos.....	28
7. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksettain.....	28
8. Henkilöstömäärät työaikajärjestelmittain 31.12.2010.....	29
9. Henkilötyövuodet (HTV3) hallintokunnittain 2007-2010	
10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2010.....	30
11. Koko henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2010.....	30
12. Osa-aikaeläkkeellä olevan henkilöstön määrä hallintokunnittain 2000-2010.....	31
13. Koko henkilöstön eläkkeelle siirtyminen 2000-2010.....	32
14. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä eläketyypeittäin.....	32
15. Suurten kaupunkien palkkamenojen kehitys.....	32
16. Terve Pori -malli.....	33
17. Terve Pori -malli, mittarit.....	34

1. Henkilöstön määrä 2000-2010

Palvelussuhteen luonne \ vuosi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vakinaiset kk-palkkaiset	4197	4237	4243	4455	4542	4516	4474	4571	4728	4769	5301
Vakinaiset tuntipalkkaiset	467	461	449	439	440	429	357	354	345	334	321
Määräaikaiset kk-palkkaiset	1169	1250	1347	1461	1480	1484	1466	1368	1339	1327	1348
Määräaikaiset tuntipalkkaiset	30	30	50	46	48	43	30	30	12	21	30
Oppisopimussuhteiset	31	35	27	39	47	39	20	20	31	29	36
Työllistetyt	418	361	344	309	277	247	292	231	314	231	380
Yhteensä	6312	6374	6460	6749	6834	6758	6639	6574	6769	6711	7416

2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain 31.12.2010

Hallintokunta	Vakinaiset		Määräaikaiset		Oppisopimus		Työllistetyt		Yhteensä	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Perusturvakeskus	2058	2217	584	649	2	5	84	78	2728	2949
Koulutusvirasto	698	777	143	117	2	2	18	29	861	925
Porin Palveluliikelaitos	682	4	86	0	16	0	55	1	839	5
Päivähoito ja varhaiskasvatus	526	0	106	0	0	0	39	0	671	0
Tekninen palvelukeskus	374	537	30	49	11	15	29	31	444	632
Satakunnan ammattikorkeak	355	352	178	172	0	1	0	2	533	527
Porin ammattiopisto	0	294	0	116	0	0	0	6	0	416
Satakunnan Pelastuslaitos	237	240	97	108	1	0	0	2	335	350
Kulttuuritoimi	164	160	28	24	0	0	25	9	217	193
Hallintokeskus	155	144	22	21	1	2	100	48	278	215
Porin Vesi	75	78	2	1	1	2	2	0	80	81
Vapaa-aikavirasto	69	79	16	8	0	3	24	17	109	107
Porin Satama	56	58	4	2	0	0	1	1	61	61
Ympäristövirasto	50	43	4	4	2	0	2	1	58	48
Satakunnan Työterveyspalvelut	38	30	11	11	0	0	0	0	49	41
Palmgren-konservatorio	36	38	26	35	0	0	0	1	62	74
Porin Jätehuolto	15	17	0	0	0	0	2	2	17	19
Oppisopimuskoulutus	12	12	5	3	0	0	0	0	17	15
Pysäköinninvalvonta	9	9	1	0	0	0	0	2	10	11
Porin seudun kansalaisopisto	8	10	84	85	0	0	0	1	92	96
Tarkastustoimi	4	4	1	1	0	0	0	0	5	5
Ajoneuvokeskus	3	2	1	0	0	0	0	0	4	2
Yhteensä	5624	5105	1429	1406	36	30	381	231	7470	6772

Osa henkilöstöstä työskentelee samanaikaisesti useammassa hallintokunnassa.

3. Henkilöstö / määrät ikäryhmittäin ja sukupuolittain 2010

Ikäryhmä	Vakinaiset			Määräaikaiset			Oppisop.suhteiset			Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
00-19	0	0	0	3	12	15	0	0	0	2	3	5	5	15	20
20-24	3	28	31	42	138	180	4	2	6	56	28	84	105	196	301
25-29	51	170	221	84	189	273	9	2	11	26	28	54	170	389	559
30-34	111	310	421	53	152	205	2	4	6	16	12	28	182	478	660
35-39	147	407	554	26	104	130	0	3	3	15	15	30	188	529	717
40-44	172	557	729	41	103	144	2	4	6	10	27	37	225	691	916
45-49	228	702	930	30	101	131	0	1	1	16	25	41	274	828	1103
50-54	227	826	1053	28	93	121	1	2	3	18	21	39	274	942	1216
55-59	237	810	1047	21	73	94	0	0	0	24	37	61	282	920	1202
60-64	135	484	619	19	50	69	0	0	0	0	1	1	154	535	689
65-	8	9	17	5	11	16	0	0	0	0	0	0	13	20	33
Yhteensä	1319	4303	5622	352	1025	1378	18	18	36	183	197	380	1872	5543	7416

4. Henkilöstön määrä hallintokunnittain sukupuolen mukaan 2010

Hallintokunta	Vakinaiset			Määräaikaiset			Oppisop.suhteiset			Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
Perusturvakeskus	107	1951	2058	46	538	584	0	2	2	16	68	84	169	2559	2728
Koulutusvirasto	173	525	698	39	104	143	1	1	2	7	11	18	220	641	861
Porin Palveluliikelaitos	89	593	682	7	79	86	4	12	16	20	35	55	120	719	839
Päivähoito ja varhaiskasvatus	6	520	526	4	102	106	0	0	0	3	36	39	13	658	671
Tekninen palvelukeskus	263	111	374	20	10	30	11	0	11	24	5	29	318	126	444
Satakunnan ammattikorkeak	145	210	355	95	83	178	0	0	0	0	0	0	240	293	533
Satakunnan Pelastuslaitos	217	20	237	81	16	97	1	0	1	0	0	0	299	36	335
Kulttuuritoimi	51	113	164	5	23	28	0	0	0	11	14	25	67	150	217
Hallintokeskus	56	99	155	13	9	22	0	1	1	72	28	100	141	137	278
Porin Vesi	62	13	75	2	0	2	1	0	1	2	0	2	67	13	80
Vapaa-aikavirasto	44	25	69	9	7	16	0	0	0	23	1	24	76	33	109
Porin Satama	52	4	56	4	0	4	0	0	0	1	0	1	57	4	61
Ympäristövirasto	14	36	50	2	2	4	0	2	2	2	0	2	18	40	58
Satakunnan Työterveyspalvelut	4	34	38	2	9	11	0	0	0	0	0	0	6	43	49
Palmgren-konservatorio	16	20	36	11	15	26	0	0	0	0	0	0	27	35	62
Porin Jätehuolto	10	5	15	0	0	0	0	0	0	2	0	2	12	5	17
Oppisopimuskoulutus	3	9	12	1	4	5	0	0	0	0	0	0	4	13	17
Pysäköinninvalvonta	0	9	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	10	10
Porin seudun kansalaisopisto	2	6	8	24	60	84	0	0	0	0	0	0	26	66	92
Tarkastustoimi	2	2	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3	5
Ajoneuvokeskus	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Yhteensä	1319	4305	5624	366	1063	1429	18	18	36	183	198	381	1886	5584	7470

Osa henkilöstöstä työskentelee samanaikaisesti useammassa hallintokunnassa.

5. Osa-aikaisen henkilöstön määrä hallintokunnittain 2000-2010

Hallintokunta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sosiaalikeskus/Perusturva (*)	419	401	361	370	348	375	339	291	250	314*	344*
Terveysvirasto/Perusturva (*)	98	142	159	141	163	126	149	113	118	0*	0*
Koulutusvirasto	166	171	198	173	209	208	203	180	198	184	142
Tekninen palvelukeskus	80	88	103	114	124	119	88	92	88	77	32
Satakunnan Ammattikorkeakoulu	111	104	107	119	134	121	114	107	107	111	117
Porin ammattiopisto	65	62	69	65	55	52	71	55	62	69	0
Porin Palveluliikelaitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	145
Hallintokeskus	16	14	19	27	22	23	57	59	62	41	91
Päivähoito ja varhaiskasvatus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	77
Satakunnan pelastuslaitos	4	5	5	93	94	93	94	89	92	76	52
Vapaa-aikavirasto	42	30	32	35	32	34	29	21	18	11	15
Porin seudun kansalaisopisto	110	104	104	97	104	111	93	94	85	85	84
Porin Vesi	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	6
Kaupunginkirjasto	22	19	14	13	12	13	12	10	12	0	0
Porin Satama	14	6	16	19	21	6	5	3	3	1	1
Palmgren-konservatorio	28	28	29	39	32	36	30	41	37	38	27
Porin Jätehuolto	0	0	2	3	1	0	1	2	2	0	0
Ymp.suojelu/Ympäristövirasto (*)	3	2	1	3	3	1	2	4	4	0*	0*
Ympäristövirasto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
Kulttuuritoimi	4	5	4	5	4	4	5	20	25	33	34
Rak.valvonta/Ympäristövirasto (*)	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0*	0*
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Pysäköinninvalvonta	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2
Satakunnan Työterveyspalvelut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	8
Ajoneuvokeskus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastustoimi	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	1187	1185	1230	1321	1362	1327	1300	1188	1170	1058	1179

(Luvut sisältävät osa-aikaeläkeläisten määrän, 31.12. tilanne)

6. Henkilöstö / vakinaisen henkilöstön keski-ikä muutos

	Mies	Nainen	Kaikki
2000	46,9	46,5	46,8
2001	47,3	47,1	47,2
2002	47,6	47,4	47,6
2003	47,9	47,6	47,8
2004	48,1	47,8	48,0
2005	48,5	48,0	48,4
2006	48,7	48,1	48,5
2007	48,9	48,0	48,6
2008	48,8	48,0	48,6
2009	48,9	48,1	48,7
2010	48,5	48,0	48,4

7. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain

Ves/tes	Naisia	Miehiä	Yhteensä
LS	103	47	150
Muusikot	11	22	33
OVTES	736	380	1116
TS	91	610	701
TTES	59	402	461
KVTES	4544	411	4955
Yhteensä	5544	1872	7416

8. Henkilöstömäärät työaikajärjestelmittäin 31.12.2010

Työaikajärjestelmä 2010	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttia
Yleistyöaika 38,25 h/vk /(KVTES III luku 7 pyk)	1336	536	1872	25,24
Jaksotyö,vuorotyönluonteinen	1698	77	1775	23,93
Opetustyö OVTES	720	354	1074	14,48
Toimistotyöaika 36,25 h/vk (KVTES III luku 8 pyk)	793	330	1123	15,14
Jaksotyö,päivätyönluonteinen ns. muodollinen	603	25	628	8,47
Palomiehet, palopäälystö	15	219	234	3,16
Päivätyössä keskimäärin 38,25 h/vk	43	133	176	2,37
Ei säädöstä	12	42	54	0,73
Terv.kesk.lääkärit, -hammaslääkärit ja eläinlääkärit	82	29	111	1,50
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 13)	61	0	61	0,82
37 tuntia/vk KVTES III luku 10 pyk)	125	12	137	1,85
Muu työaikasäädös (mm. satamat,muusikot,näyttelijä	12	50	62	0,84
Sairaalalääkärit ja -hammaslääkärit 38,25h/vk 1.7.	18	14	32	0,43
Sivuviran tai-toimen työaika (alle 20 h/vk)	3	13	16	0,22
Kaksivuorotyö,enint 8h/pv, keskim. 38,25 h/vk	1	2	3	0,04
Virastotyöaika (VES 2 pyk 1 mom 3. vaihtoehto)	9	2	11	0,15
Kaksivuorotyö,aina 7-8 h/pv 38,25 h/vk	3	21	24	0,32
80 tuntia/2 viikkoa (kotiavustajat ja kodinhoitaja	6	0	6	0,08
Kolmivuorotyö,keskeytymätön (TS liite 5)	0	11	11	0,15
Sivutoimi,vähintään 19 h/vk	0	1	1	0,01
Virastotyöaika (VES 2 pyk. 1 mom. 2.vaihtoehto)	4	1	5	0,07
Yhteensä	5544	1872	7416	100,00

9. Henkilötyövuodet (HTV3) hallintokunnittain 2007-2010

Hallintokunta	2007	2008	2009	2010
Hallintokeskus	234,06	240,89	211,94	240,15
Koulutusvirasto	887,59	874,27	872,50	773,39
Kulttuuritoimi	176,04	182,92	183,46	195,13
Oppisopimuskoulutus	11,75	12,43	14,27	16,11
Palmgren-konservatorio	50,72	39,89	40,87	37,93
Perusturvakeskus	2600,64	2680,82	2687,77	2468,61
Porin ammattiopisto	369,01	369,60	377,43	0,00
Porin Jätehuolto	22,23	22,19	19,40	19,35
Porin Palveluliikelaitos	0,00	0,00	0,00	798,13
Porin Satama	69,58	71,15	67,58	63,91
Porin Vesi	85,53	86,29	84,82	82,73
Pysäköinninvalvonta	8,75	9,50	9,73	9,08
Päivähoito ja varhaiskasvatus	0,00	0,00	0,00	608,34
Satakunnan Ammattikorkeakoulu	472,13	471,22	463,11	460,81
Satakunnan Pelastuslaitos	270,83	273,91	279,72	284,05
Satakunnan Työterveyspalvelut	0,00	0,00	35,94	39,94
Tarkastustoimi	4,37	4,39	4,36	4,46
Tekninen palvelukeskus	649,03	634,31	648,55	476,14
Tukipalvelut	0,00	0,00	4,82	0,00
Työväenopisto	15,22	15,47	13,13	9,27
Vapaa-aikavirasto	129,91	125,78	115,08	106,21
Ympäristövirasto	25,44	24,46	49,54	56,10
Yhteensä	6082,83	6139,49	6184,02	6749,84

10. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2010

Hallintokunta (ero)	2009 keski-ikä	2010 keski-ikä
Ajoneuvokeskus (4,3)	35,2	39,5
Hallintokeskus (-0,2)	51,0	50,8
Kaupunki yhteensä (-0,3)	48,7	48,4
Koulutusvirasto (-1,2)	47,7	46,5
Kulttuuritoimi (-0,3)	48,7	48,4
Oppisopimuskoulutus (1)	46,3	47,3
Palmgren-konservatorio (-0,9)	47,3	46,4
Palveluliikelaitos (0,6)	50,6	51,2
Perusturvakeskus (-0,6)	48,3	47,7
Porin Jätehuolto (3,1)	43,9	47,0
Porin Satama (0,4)	44,4	44,8
Porin seudun kansalaisopisto (-3,3)	53,3	50,0
Porin Vesi (0)	48,8	48,8
Pysäköinninvalvonta (1)	50,1	51,1
Päivähoito ja varhaiskasvatus (0)	47,6	47,6
Satakunnan ammattikorkeakoulu (0,2)	50,3	50,5
Satakunnan pelastuslaitos (0,6)	44,1	44,7
Satakunnan Työterveysp. (-2,6)	50,0	47,4
Tarkastustoimi (-6,7)	47,6	40,9
Tekninen palvelukeskus (-0,6)	51,5	50,9
Vapaa-aikavirasto (0,7)	48,6	49,3
Ympäristötoimi (-1)	50,2	49,2

(Kulttuuritoimissa mukana vuoden 2009 keski-ikässä yksiköt Kulttuuritiasiankeskus, Sinfonietta, Satakunnan Museo, Taidemuseo, Kirjasto)

11. Koko henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2010

Hallintokunta (ero)	2009 keski-ikä	2010 keski-ikä
Ajoneuvokeskus (1,3)	35,2	36,5
Hallintokeskus (-2,9)	46,9	44,0
Kaupunki yhteensä (-0,6)	46,5	45,9
Koulutusvirasto (-1,4)	46,4	45,0
Kulttuuritoimi (-2,1)	46,9	44,8
Oppisopimuskoulutus (2,1)	46,5	48,6
Palmgren-konservatorio (-1,5)	45,1	43,6
Palveluliikelaitos (-1,2)	50,4	49,2
Perusturvakeskus (-0,2)	45,6	45,4
Porin Jätehuolto (0,5)	44,6	45,1
Porin Satama (-0,4)	44,0	43,6
Porin seudun kansalaisopisto (0,2)	49,9	50,1
Porin Vesi (-1,1)	48,2	47,1
Pysäköinninvalvonta (0,8)	50,8	51,6
Päivähoito ja varhaiskasvatus (0)	45,0	45,0
Satakunnan ammattikorkeakoulu (-0,6)	48,0	47,4
Satakunnan pelastuslaitos (0,5)	42,0	42,5
Satakunnan Työterveysp. (-1,4)	47,0	45,6
Tarkastustoimi (-5,2)	44,1	38,9
Tekninen palvelukeskus (-1,2)	49,6	48,4
Vapaa-aikavirasto (-1,3)	47,7	46,4
Ympäristötoimi (1,3)	48,0	47,2

12. Osa-aikaeläkkeellä olevan henkilöstön määrä hallintokunnittain 2000-2010

Hallintokunta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sosiaalikeskus/Perusturva (*)	17	30	44	45	40	40	50	50	38	55*	58*
Terveysvirasto/Perusturva (*)	11	10	14	13	12	16	15	17	17	0*	0*
Koulutusvirasto	6	9	20	16	18	17	16	12	16	19	19
Tekninen palvelukeskus	14	23	39	46	46	41	38	37	34	35	24
Satakunnan Ammattikorkeakoulu	12	17	24	23	20	16	22	19	27	31	34
Porin ammattiopisto	14	16	19	21	20	21	21	24	19	25	0
Porin Palveluliikelaitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
Hallintokeskus	4	1	4	5	4	4	4	6	5	4	4
Päivähoito ja varhaiskasvatus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Satakunnan pelastuslaitos	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2
Vapaa-aikavirasto	4	4	3	4	3	2	2	2	1	1	2
Porin seudun kansalaisopisto	1	1	2	3	3	3	2	2	1	0	1
Porin Vesi	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	4
Kaupunginkirjasto	2	4	4	4	3	2	2	2	2	0	0
Porin Satama	1	2	3	2	3	2	2	1	0	0	0
Palmgren-konservatorio	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2
Porin Jätehuolto	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0
Ymp.suojelu/Ympäristövirasto (*)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ympäristövirasto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Kulttuuritoimi	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Rak.valvonta/Ympäristövirasto (*)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pysäköinninvalvonta	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
Satakunnan Työterveyspalvelut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ajoneuvokeskus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarkastustoimi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	89	119	179	185	176	169	180	179	167	183	198
Kaupunki yhteensä	97	127	186	195	184	174	183	179	167	183	198

13. Koko henkilöstön eläkkeelle siirtyminen 2000-2010

Eläketyyppi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	25	23	27	28	31	37	51	33	30	33	36
Varhennettu vanhuuseläke	1	0	4	4	0	6	6	5	4	5	1
Osa-aikaeläke	34	43	79	20	7	27	32	21	26	48	39
Osatyökyvyttömyyseläke	10	7	9	12	13	22	23	19	32	27	38
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	79	72	77	61	92	99	95	83	101	126	147
Yksilöllinen varhaiseläke	17	9	17	14	12	4	2	0	0	1	0
Yhteensä	166	154	213	139	155	195	209	161	193	240	261

14. Eläkkeelle jääneiden keski-iat eläketyypeittäin

Eläketyyppi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	54,07	55,09	53,82	56,53	56,54	57,58	58,65	54,96	58,34	58,11	58,32
Varhennettu vanhuuseläke	61,24	-	60,88	60,70	-	62,45	56,39	61,46	62,67	62,10	62,00
Osa-aikaeläke	57,44	57,31	57,04	57,82	59,02	58,92	58,78	60,45	59,77	61,72	59,96
Osatyökyvyttömyyseläke	50,04	55,50	53,99	51,96	52,38	54,28	54,87	54,96	55,98	58,21	55,64
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	61,68	61,93	62,07	60,70	61,73	62,58	62,41	62,37	62,52	62,89	63,21
Yksilöllinen varhaiseläke	59,77	60,49	60,54	60,54	61,14	62,19	60,52	-	-	62,37	-
Yhteensä	58,77	59,24	58,67	58,90	59,74	60,18	59,93	60,27	60,42	61,46	62,96

15. Suurten kaupunkien palkkamenojen kehitys

	Väestömäärän									
	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	muutos 2009-2010
Espoo	6,8	2,3	4,4	4,3	3,6	7,6	9,8	2,9	-0,9	1,5
Helsinki	4,9	1,6	0,03	2,4	3,4	4,5	6,7	6,1	3,3	0,9
Kotka	1,0	4,1	7,4	2,8	2,4	2,4	5,6	3,4	2,3	0,1
Lahti	2,2	5,8	1,7	0,9	0,5	2,3	6,9	6,0	4,0	0,7
Oulu	7,9	6,0	5,9	5,0	2,7	3,5	8,1	4,2	2,3	1,7
Pori *	4,1	7,6	5,7	3,7	3,5	2,8	5,9	4,1	11,5	8,6
Tampere	5,3	6,2	3,8	3,7	0,8	6,3	4,5	0,5	-5,8	0,8
Turku	4,5	4,8	5,38	4,6	3,4	2,1	4,3	1,5	5,0	0,7
Vaasa	1,1	2,6	4,9	3,5	2,9	8,0	7,7	5,3	4,3	0,7
Vantaa	4,9	4,7	7,9	2,1	2,1	4,2	7,3	4,0	1,8	1,3

Luvut ovat suuntaa antavia * Palkkojen määrää kasvattaa sote-yhteistyön käynnistyminen ja asukasmäärää nostaa Noormarkun kuntaliitos.

17. Terve Pori -malli, mittarit

Terve Pori – malli MITTARIT (Työhyvinvoinnin edistäminen ja sairauspoissaolojen hallinta) 6.2.2011 T-MA&HH&PR						
	Johto/esimies - vastuu ja valta työhön liittyen	Henkilöstöpalvelut -ohjeistus, valvonta	Työntekijä - vastuu itsestä ja työtovereista	Työsuojelu - neuvonta ja valvonta	Työterveyshuolto - asiantuntija ja kumppani	
Hyvä Työkyky: Johtaminen Työnteisö Työn sisältö Työolot Asenteet Osaaminen Terveys&toim.kyky -> <u>Työhyvinvoinnin edistäminen ja Ylläpito</u>	Työhyvinvointikyselyt	Työhyvinvointikyselyt	Työhyvinvointi-kyselyt	Työhyvinvointikyselyt	Työhyvinvointikyselyt	
	Työoloparannukset: riskien vähentyminen	Työoloparannukset: riskien vähentyminen	Terveyskuntotestit Sairausriskipisteet Koettu terveys	Työoloparannukset: riskien vähentyminen	Työoloparannukset: TIKKA, MIVA, häiriökuormitus	
	Koulutussuunitelman toteutuminen	Onnistunut koulustarjonta	Työkykyindeksi. Koettu työkyky	Terveiden elintapojen edistämisyhteistyön tavoitemittarit	Terveyskuntotestit, sairausriskipisteet, työkykyindeksi	
	Terveiden elintapojen edistämisyhteistyön tavoitemittarit	Terveiden elintapojen edistämisyhteistyön tavoitteiden mittaaminen, esim osallistujamäärät	Terveiden elintapojen edistämisyhteistyön tavoitemittarit		Terveiden elintapojen edistämisyhteistyön tavoitemittarit	
	Varhaisen tuen palaverien määrät ja onnistumisen arviot	Ohjeiden/toim mallien jalkautuksen onnistuminen		Varhaisen tuen palaverin määrät	Ennaltaehkäisevän työn määrä sairaanhoitotyön määrään nähden	
	Sairauspoissaolot: lyhyet	Sairauspoissaolot: lyhyet	Sairauspoissaolot: lyhyet	Sairauspoissaolot: lyhyet	Varhaisen tuen palaverin määrät	
	3pv esimiehen poissaololupien määrät	Työntekijöiden vaihtuvuus			Sairauspoissaolot: lyhyet	
	Työhön liittyvien sairaanhoitokäyntien lukumäärät	Osatyökykyisten tukemisen ohjeistus	Työhön liittyvien sairaanhoitokäyntien lukumäärät	Työhön liittyvien sairaanhoitokäyntien lukumäärät	Sairauspoissaolot: lyhyet	
	Ammattitautien ja työtapaturmien määrät	HÄLYTYSRAJOJEN noudattamisen seuranta	Ammattitautien ja työtapaturmien määrät	Ammattitautien ja työtapaturmien määrät	Sairauspoissaolot: lyhyet	
	Työjärjestelyjen lukumäärät				Sairauspoissaolot: lyhyet	
Lyhytaikainen työkyvyttömyys -> <u>Työkyvyn palauttaminen</u>	Työssä kuntoutujien määrän lisääntyminen				Sairauspoissaolot: lyhyet	
	Sairauspoissaolot, pitkät	Sairauspoissaolot, pitkät	Sairauspoissaolot, pitkät	Sairauspoissaolot, pitkät	Sairauspoissaolot, pitkät	
	Osa-aikaisten osatyökykyisten määrä	Kuntoutustapahtumien seurannan onnistuminen	Kuntoutus	Osatyökykyisen työolosuhteiden seurannan onnistumiset	Työkyky arviomäärät, erikoislääkäri-konsultaatiomäärät	
					Kuntoutus-tapahtumat	
	Pitkäaikainen työkyvyttömyys -> <u>Työkyvyn palauttaminen</u>	Työhönpaluut pitkältä sairauslomalta tai eläkkeeltä	Onnistuneet rekrytoinnit	Työhönpaluut pitkältä sairauslomalta tai eläkkeeltä	Työhönpaluut pitkältä sairauslomalta tai eläkkeeltä	Työhönpaluut pitkältä sairauslomalta tai eläkkeeltä
		Onnistuneet uudelleensijoitukset	Onnistuneet uudelleensijoitukset			Osatyökykyisen seurantarakastus - määrä
		Arvioitu työterveyshuollon asiakasyhteistyön onnistuminen	Arvioitu työterveyshuollon asiakasyhteistyön onnistuminen	Potilastytyväisyyden lisääntyminen työterveyshuollon työhön	Arvioitu työterveyshuollon asiakasyhteistyön onnistuminen	Asiakaskyselyjen tulosten paraneminen
Paluu työhön Johtaminen Työnteisö Työn sisältö Työolot Asenteet Osaaminen Terveys&toim.kyky						

