

## **OPERATIIVINEN SOPIMUS 2016**

### **Hyvinvointitoimiala**

#### **Toiminto: Hallinto ja yhteiset**

Sopimuksen tarkoitus:

Operatiivisessa sopimuksessa määritellään tavoitteet palveluiden järjestämiseen, resurssien käyttämiseen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyen. Sopimuksessa määritellyt tavoitteet ovat Sosiaali- ja terveyslautakuntaan nähden sitovia.

#### **1 Lähtökohdat**

##### **1.1 Lyhyt kuvaus toiminnasta**

Yhteisen hallinnon tehtävä on huolehtia toimialan tehtäväalueeseen kuuluvan toiminnan kehittämis-, hallinto- ja taloustehtävistä sekä asioiden valmistelu- ja täytäntöönpanosta.

## 2 Taloudelliset tavoitteet

### 2.1 Määrärahat

1.000 €	TP 2014	TAM 2015	Arvio 2015 toteumasta	TAE 2016
Tulot	<b>3 789</b>	<b>2 709</b>	<b>3 169</b>	<b>3 345</b>
Menot	<b>65 156</b>	<b>70 707</b>	<b>66 055</b>	<b>68 863</b>
Netto	<b>61 367</b>	<b>67 998</b>	<b>62 886</b>	<b>65 518</b>
Muutos-%	%	<b>10,8 %</b>	<b>- 7,5 %</b>	<b>4,2 %</b>
Lisätiedot:				

## 3 Resurssien käyttö

### 3.1 Työvoiman käyttö

	TP 2014	TAM 2015	Arvio 2015 toteumasta	TAE 2016
Htv	144,5 (josta tutkimus- ja kehittämishankkeissa 29,8)	142,9 (josta tutkimus- ja kehittämishankkeissa 19,9)	142,9 (josta tutkimus- ja kehittämishankkeissa 19,9)	141,9 (josta tutkimus- ja kehittämishankkeissa 15,0)
Sijaistus %	22,2 %	..	22,0 %	22,0 %
Sairaspoissaolo	3,2 %	..	3,0 %	2,5 %
Lisätiedot:				

### 3.2 Tilojen ja alueiden käyttö

	TP 2014	TAM 2015	TAE 2016
Tilat (m <sup>2</sup> )	15 443	16 758	16 758
Lisätiedot: Tilaneliöt sisältävät mm. hallinnon toimistotilat, teknisen huollon toimitilat, toimialan kokous/luentosalit, atk-koulutustilat, keskusarkiston tilat, huoltotilat, toimialan ulosvuokratut tilat (vsshp:n toiminta)			

## 4 Toiminnalliset tavoitteet

### 4.1 Operatiiviset tavoitteet

#### Strategiasta johdetut tavoitteet

Strategisen sopimuksen tavoite	Palvelualueen projekti, hanke tai toimenpide	Salkunhallinnassa mukana (K/E)	Projektin status 12/2016	Vastuu (tulosalue/yksikkö)
Toiminnallinen vaikuttavuus ja taloudellinen tehokkuus (koko toimialan kannalta tärkeä kehittämisalue 2)	Hyto hankinnat SAP toiminnanohjausjärjestelmään / Ostopalveluiden kehittäminen ja sopimusvalvonta sekä viranomaisvalvonnan toteuttaminen toimialatasoisesti	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot
Toiminnallinen vaikuttavuus ja taloudellinen tehokkuus (koko toimialan kannalta tärkeä kehittämisalue 2)	Työaikakysymykset (työsidonnaisen ajan kasvattaminen) ja aukioloaikojen pidentäminen	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot
Toiminnallinen vaikuttavuus ja taloudellinen tehokkuus (koko toimialan kannalta tärkeä kehittämisalue 2)	Kehittämismallia hyödynnetään kehittämisen johtamisen välineenä.	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Konsernihallinto / strategia ja kehittäminen

## Muut tavoitteet

Tavoitteen peruste (uudistamisohjelma, muu)	Palvelualueen tavoite (=toimenpide, projekti, hanke, muu)	Salkunhallinnassa mukana (K/E)	Projektin status 12/2016	Vastuu (tulosalue/ yksikkö)
Uudistamisohjelma 2 / toimenpide 8	Julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön kehittäminen 2015-2016	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot
U2-ohjelma / toimenpide 10	Tukipalveluiden tehostaminen (siivous- ja ruokahuolto, vahtimestaritoiminnot, välinehuolto, hoitotarvikkeiden hankinta ja jakelu, tekstinkäsittely ja sanelunpurku jne.)	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot
Toimintoanalyysi (yhdistetään osaksi U2-ohjelman toimenpidettä 1 = Hallinnon uudelleenorganisointi ja päätöksenteon edellytysten parantaminen)	Hallinto- ja toimistotehtäviä koskeva toimialatasoinen selvitys	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot
Toimintoanalyysi	Irtaimiston ja kalustekierrätyksen hoito joko ulkoistetusti tai keskitetysti kaupungin omana toimintona (yhdessä konsernihallinnon kanssa)	K	Hyötyjen seuranta / arviointi	Hallinto ja yhteiset toiminnot

## 5 Henkilöstön hyvinvointi ja työelämän laatu

### 5.1 Kaupungin yhteiset tavoitteet

Henkilöstöohjelman painopistealue	Kaupungin tavoite 2016	Palvelualueen tavoite 2016
Turussa jokaisen tulee voida kokea, että työ lisää hyvinvointia	Kunta10: resurssit työhön riittävät, mittariarvo pienempi kuin 0.  Työpaikalla tehty riskien ja vaarojen analyysi, tehty vähintään 95 % työpaikoista.	Kunta 10 mittariarvo ”työstressi” on aleneva (toimialan ka v. 2014 oli 24 %, hallinnon ka v. 2014 19,5 %). Osaamisen varmistamisella (kouluttautuminen, kehityskeskusteluissa havaitut osaamisvajeet) pyritään parempaan työn hallintaan.  Uusi kierros käynnistys 2015; jatketaan v. 2015 aloitettua kierrosta / tulosten analysointia.
Aktiivinen osaamisen ennakointi	Osaamiskartoitus laadittu SAP-järjestelmään, vakansseista 60 % tehty	Osaamiskartoitukset laadittu SAP-järjestelmään.

Turku on vetovoimainen työnantaja	Kunta10: esimiestuki, kohtelun oikeudenmukaisuus, tulokset parantuneet edellisestä mittauksesta (2014)	Kunta10: esimiestuki, kohtelun oikeudenmukaisuus, päätöksenteon oikeudenmukaisuus: tulokset parantuneet edellisestä mittauksesta (2014 hallinto 3,52, koko toimiala 3,73) – vuoden 2016 tavoitetaso 3,75 hallinnon osalta.  Esimieskoulutus (Kunta 10 ja Mielekäs kuntatyö 2014 –tulosten pohjalta)
Lisätiedot:		

## 5.2 Toimialoittain/palvelualueittain seurattavat

Kunta 10- mittarit, tulokset joka toinen vuosi	Toteutuminen 2012	Toteutuminen 2014	Palvelualueen tavoite 2016
Työnantajan suositteluinen (suosittelee %)	69,8	70	75
Päätöksenteon oikeudenmukaisuus (max 5, tulos sitä parempi mitä korkeampi arvo)	2,98	2,96	3,75
Kehityskeskustelujen käyminen (kyllä %)	59,3	54,3	100
Työpaikan ilmapiiri (max 5, tulos sitä parempi mitä korkeampi arvo)	3,53	3,57 (hallinto 3,17)	3,30
Lisätiedot: Vuosien 2012 ja 2014 toteumat ovat koko Hyvinvointitoimialan arvoja, koska organisaatiomuutoksen takia toteumat eivät ole palvelualueetasolla vertailukelpoisia, hallintoa lukuun ottamatta.			

## 6 Tunnusluvut

### 6.1 Tavoitteelliset tunnusluvut

Tunnusluku	Toteuma 2014	Tavoite 2015	Toteuma 06/2015	Arvio 2015 toteutumasta	Tavoite 2016	Seuranta-väli
Tilauksellisten ostolaskujen osuus toimialan kaikista ostolaskuista	20 %	31 %	36 %	41 %	50 %	2 krt / vuosi
Kehittämismallin käyttöönotto: Kaikki strategisiin ja operatiivisiin sopimuksiin sisältyvät hankkeet ja projektit ovat salkunhallintatyökalussa.	..	-	..	100 %	100 %	Kerran vuodessa
Kehittämismallin käyttöönotto: Kaikki projektit on käsitelty kehittämismallin edellyttämässä järjestyksessä.	..	-	..	100 %	100 %	Kerran vuodessa
Asiakastytyväisyys ka, taloushallinto (palvelualueiden joryjen arvio hallinnon toimintaan)	..	-	..	..	3,5 (min 1, max 5)	Kerran vuodessa
Asiakastytyväisyys ka, henkilöstöhallinto (palvelualueiden joryjen arvio hallinnon toimintaan)	..	-	..	..	3,5 (min 1, max 5)	Kerran vuodessa
Asiakastytyväisyys ka, kehittämisen tuki (palvelualueiden joryjen arvio hallinnon toimintaan)	..	-	..	..	3,5 (min 1, max 5)	Kerran vuodessa
Asiakastytyväisyys ka, lakipalvelut (palvelualueiden joryjen arvio hallinnon toimintaan)	..	-	..	..	3,5 (min 1, max 5)	Kerran vuodessa
Asiakastytyväisyys ka, viestintä (palvelualueiden arvio joryjen hallinnon toimintaan)	..	-	..	..	3,5 (min 1, max 5)	Kerran vuodessa

.. = tietoa ei saada

\*= tavoitearvo tarkentuu myöhemmin

- = tavoitetta ei ole asetettu