



OULUN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖKERTOMUS

2021

OUKA.FI



Johdanto	3
2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2021	4
3. Henkilöstötunnusluvut	7
Henkilötyövuosi	7
Henkilöstön ikärakenne	9
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	9
Sairauspoissaolot.....	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.....	11
4. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	12
5. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen	14
6. Henkilöstön hyvinvointi	16
7. Tuottavuus ja tuloksellisuus	20
8. Henkilöstötunnusluvut 2017-2021.....	21
Lähteet	28

Johdanto

Yleisesti tunnistettuja ja myös Oulussa ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä kysymyksiä ovat osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Henkilöstön ja henkilöstötyön rooli strategian toteutumisen mahdollistajana on kirjattu yksityiskohtaisemmin kaupunkistrategiaa konkretisoiviin toteuttamisohjelmiin. Näitä aiheita on nostettu Oulun kaupungin vuosille 2018–2022 hyväksytyyn henkilöstöohjelmaan. Ohjelma perustuu Oulu2026 kaupunkistrategiaan, jonka viimeinen toimeenpanovuosi oli 2021, Muutosohjelma Oulu 2020:een sekä muihin kaupungin linjauksiin, tavoitteisiin ja ohjeisiin. Henkilöstöohjelma tukee kaupunkistrategian toteuttamista, tukee johtamista ja ohjaa Oulun kaupungin henkilöstötyötä.

Henkilöstöohjelman keskeisiä teemoja ovat:

1. Johtaminen ja esihenkilötyö
2. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen
3. Henkilöstön hyvinvointi.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa strategiatyötä. Tieto ja ymmärrys henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään muun muassa resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa ja toiminnan johtamisessa. Työhyvinvoinnin osalta tarkastellaan tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta ja yhteisöllisyydestä. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta henkilöstökertomukseen koottuja tietoja seurataan ennakoivasti ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstöön liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kaupungin tilinpäätös. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Lisäksi raportin tiedot esitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2021

Oulun kaupungin vuoden 2021 talous oli ennustettua parempi, vaikka koronapandemia haastoi erityisesti loppuvuodesta. Kaupungin talouden näkymät ovat kuitenkin edelleen haasteelliset. Tästä syystä säästötavoitteiden toteuttamista jatkettiin kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti. Henkilöstön osalta tämä näkyi muun muassa tehtävien täyttökiellon jatkumisena ja verovapaan liikunta- ja kulttuuriedun jakamatta jättämisenä. Tavoitteena on ollut vaikuttaa henkilöstön määrään ja henkilöstökustannuksiin.

Oulun kaupungin vuoden viimeisen päivän (31.12.2021) mukainen henkilöstömäärä oli 11 199 henkilöä, josta vakinaisten osuus oli 8602. Tilapäistä henkilöstöä oli 2597 ja työllistettyjä henkilöitä 108. Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 13,3%. Vakinaisen henkilöstön määrä laski 36 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna. Suurimpana syynä tähän oli ikärakenteen mukainen eläköityminen ja tehtävien täyttökielto.

Vuonna 2021 toteutettiin organisaatiomuutoksia Sivistys- ja kulttuuripalveluissa, Oulu-Koillismaan pelastus-, Oulun Digi- ja Oulun Tilapalvelut liikelaitoksissa. Sivistys- ja kulttuuripalveluissa organisaatiomuutos tapahtui vuoden 2021 alussa, kun 74 koulusihteeriä siirtyi liikkeenluovutuksen kautta Monetra Oy:n palvelukseen. PPSHP teki vuonna 2020 päätöksen järjestää ensihoitopalvelut omana toimintanaan 1.1.2022 alkaen. Päätöksen myötä pelastuslaitoksen n. 200 ensihoidon ammattilaista siirtyi vuoden vaihteessa PPSHP:n organisaatioon. Oulun Digi -liikelaitoksen loppukäyttäjäpalveluiden ja kapasiteettipalveluiden ulkoistus tehtiin liikkeenluovutuksella Istekki Oy:lle. Tietoliikenne-, tulostus- ja tietoturvapalveluiden tuottajien valinnat suoritetaan vuoden 2022 aikana. Jatkossa Oulun Digi toimii ICT-palveluiden järjestäjänä. Oulun Tilapalveluissa henkilöstömäärää pienensi 1.10.2021 tapahtunut liikkeenluovutus, jossa ateria- ja puhtaanapitopalveluiden oma tuotanto siirtyi Compass Group Oy:lle. Liikkeenluovutuksessa siirtyi 238 vakituista työntekijää. Toteutetuilla organisaatiomuutoksilla vastataan mm. säästötavoitteisiin, henkilöriskeihin, sote-uudistukseen ja kaupunkikonsernin muutoksiin.

Etätyösuositus oli voimassa suurimman osan vuodesta. Pandemian myötä kaupungin työntekijät ja luottamushenkilöt ovat omaksuneet uudenlaisia työkaluja toiminnan ja päätöksenteon mahdollistamiseksi.

Vuoden 2021 tavoitteet ja toteuma

TOIMINNAN TAVOITE 2021	TOIMINNAN TOTEUMA 2021
Palkallinen työpanos ei kasva vuodesta 2020	Palkallinen työpanos on kasvanut vuodesta 2020 vuoteen 2021 80,3 HTV:tta . Tavoite ei toteudu.
Toteutunut työpanos (HTV) palkallisesta työpanoksesta nousee vuodesta 2020	Toteutunut työpanos palkallisesta työpanoksesta on kasvanut 0,47 prosenttiyksikköä vuodesta 2020 Toteutuu tavoitteen mukaisesti (työpanos kasvaa).
Sairauspoissaolo% laskee	Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2021 on 4,9 %. Sairauspoissaoloprosentti ei laske tavoite ei toteudu.
Työkyvyttömyyskustannukset laskee	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 27,7 M€. Nousee 3,7 M€ vuodesta 2020. Tavoite ei toteudu.
Kunta10-kehittämissuunnitelmien toimeenpano: Tavoite Sovittujen ja toteutuneiden kehittämissuunnitelmien määrä kasvaa edelliseen tutkimuskauteen verrattuna	Sovitut kehittämissuunnitelmat: 535 suunnitelmaa 12/2019 473 suunnitelmaa 12/2021 Ei toteudu (suunnitelmien määrä ei kasva). Toteutuneet kehittämissuunnitelmat: 375 suunnitelmaa 12/2019 300 suunnitelmaa 12/2021 Ei toteudu (suunnitelmien määrä ei kasva).

Vuonna 2021 konsernihallinnon ja hallintokuntien strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseksi kehitettiin HR-prosesseja ja henkilöstösuunnittelua. Hallinto- ja asiantuntija-selvityksen (HAKA) toimeenpanoa jatkettiin kehittämällä hallintokuntarajat ylittäviä prosesseja ja toimintamalleja. Tarkoituksena on ollut mahdollistaa toiminnan tehostaminen sekä hyödyntää eläköitymistä ja asiantuntijaosaamista laajemmin esimerkiksi määrittelemällä tehtäviä uusia.

Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tueksi järjestettiin laajasti koulutuksia eri teemoista, mm. johtaminen ja esihenkilötyö, hyvinvointi, digiosaaminen ja osallisuus. Henkilöstöä kannustettiin ketterään oppimiseen ja omaehtoiseen opiskeluun. Yhteistyötä alueen oppilaitosten, kaupunkien ja verkostojen kanssa tiivistettiin.

Toimintasuunnitelman mukaiset yleisötilaisuudet vähenivät minimiin. Toteutettujen tapahtumien osalta korostui terveysturvallisuus.

Johtamisen ja esihenkilötyön painopisteinä olivat valmentava johtaminen ja työkykyjohtaminen. Työkykyjohtamista tehostettiin vastuuttamalla eri toimijoita käytännön toimenpiteisiin työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Ennakoivan hyvinvointimallin käytön jalkauttaminen jatkui. Mallin mukaisten toimenpiteiden tavoitteena on parantaa henkilöstön hyvinvointia mahdollisimman varhain. Esihenkilöiden ja HR:n käytössä oleva hyvinvointikysely-pohja toiminnan seurannan työkaluna on osoittautunut toimivaksi. Sen avulla saadaan tärkeää tietoa työyksiköiden työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohteista.

Pihlajalinnan omistama Työkyvyn tuen sovellus otettiin kaikkien esihenkilöiden ja hallintokuntien HR:n käyttöön 9/2021. Sovellus ohjasi esihenkilöitä toimimaan varhaisen tuen prosessin mukaisesti ja helpotti yhteydenpitoa työterveyshuoltoon ja HR:n sovelluksen viestikentän kautta. Sovelluksesta saadaan myös raportteja työkyvyn toimenpiteistä, sairauspoissaoloista ja työterveyskäynneistä.

Säästötoimenpiteistä johtuen henkilöstön vapaa-ajan liikuntaa ja kulttuuria ei tuettu veropaalla liikunta- ja kulttuuriedulla. Kaupunki pilotoi sovelluksen, joka ohjaa arvioimaan voimavaroja sekä keholle ja mielelle tarpeen mukaan joko palauttavia tai kehittäviä mikroharjoitteita. Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyötoimintamallissa tarjotaan yksilöohjausta henkilöille, joiden työ ja työssä jaksaminen edellyttävät hyvää fyysistä kuntoa. Elintapaohjauksen kehittämistoimet ja koulutukset painottavat liikkumisen, ravitsemuksen ja palautumisen merkitystä henkilöstön hyvinvoinnissa. Kaupunki käynnisti vuosille 2021–2023 Hyvinvointia elintavoilla – Buusti360 kiertueen, jonka tavoitteena on antaa elintapaneuvontaa henkilöille, joilla ylipainon BMI 25 raja ylittyy.

Työterveysyhteistyön kehittäminen jatkuu uuden yhteistyökumppanin kanssa. Säännölliset yhteistyöfoorumit tehostavat yhteistyötä ja työhyvinvoinnin kehittämistä.

Hyvinvointitiedon seuranta on jatkuvaa. Työhyvinvoinnin tilaa ja tuottavuutta kaupunkitasolla seurataan Ouka DW:n työkykyjohtamisen raporttien, hyvinvointikyselyjen, työkyvyn tuen sovelluksen raportoinnin, sekä Kunta 10 -tutkimuksen kautta. Kunta10:n avulla kehitetään työtä ja työhyvinvointia: kehittämiskohteista ja toimenpiteistä raportoidaan henkilöstöohjaukseen.

3. Henkilöstötunnusluvut

Henkilöstökertomuksessa esitetään kaikille kunnille yhteiset tunnusluvut. Ne lasketaan KT suosituksen mukaisesti, jotta luvut olisivat vertailukelpoisia muiden kuntien ja kaupunkien kanssa. Ikärakenne esitetään vielä vuoden 2021 osalta erilaisella jakaumalla.

Näitä tunnuslukuja ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

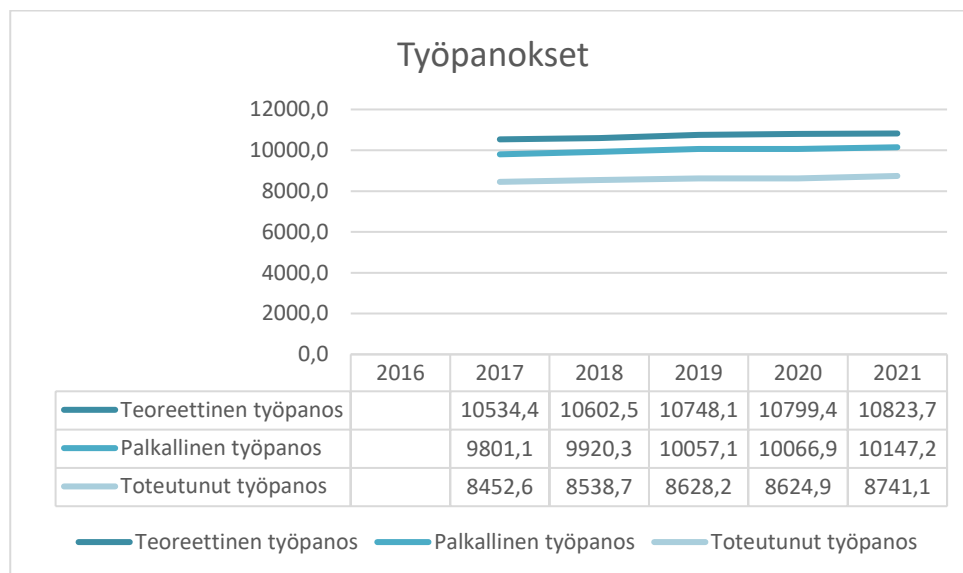


Henkilötyövuosi

Vuonna 2021 Oulun kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 10 147,2 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosi (HTV) tarkoittaa osa-aikaisten palvelussuhteiden muuttamista 100% palvelussuhteiksi eli luku ilmoittaa, kuinka monta kokoaikaiseksi muutettua työntekijää Oulun kaupungin palveluksessa on ollut vuonna 2021.

Palkallinen työpanos (HTV) ylittää käyttösunnitelman palkallisen työpanoksen tavoitteen 80,3 henkilötyövuodella vuonna 2021. Koronaepidemiolla on ollut erityisesti Hyvinvointilautakunnan sekä Sivistys- ja kulttuurilautakunnan alueella merkittävä vaikutus työpanoksen muutokseen. Koronatyötä on tehnyt lisähenkilöstön lisäksi hyvinvointipalveluiden vakituinen henkilöstö.

Henkilötyövuosikäsitteen sijasta Oulun kaupungilla käytetään sanaa työpanos. Työpanoksia voidaan tarkastella kolmesta eri lähtökohdasta: Teoreettinen työpanos, palkallinen työpanos ja toteutunut työpanos. Teoreettinen työpanos ilmaisee virkamääräyksen tai työsopimuksen mukaisen osa-aikaisuuden muuttamisen 100 % työajaksi. Palkallisesta työpanoksesta on vähennetty kaikki palkattomat jaksot ja toteutuneesta työpanoksesta on vähennetty myös palkalliset poissaolajakset. Palkallinen työpanos on henkilöstökustannusten perusta. Toteutunut työpanos on tehokkuuden mittari eli se kertoo, millä työpanosmäärällä kyseinen työ on tehty.



Kuvio: Työpanosten tarkastelu. Vakituiset ja tilapäiset.

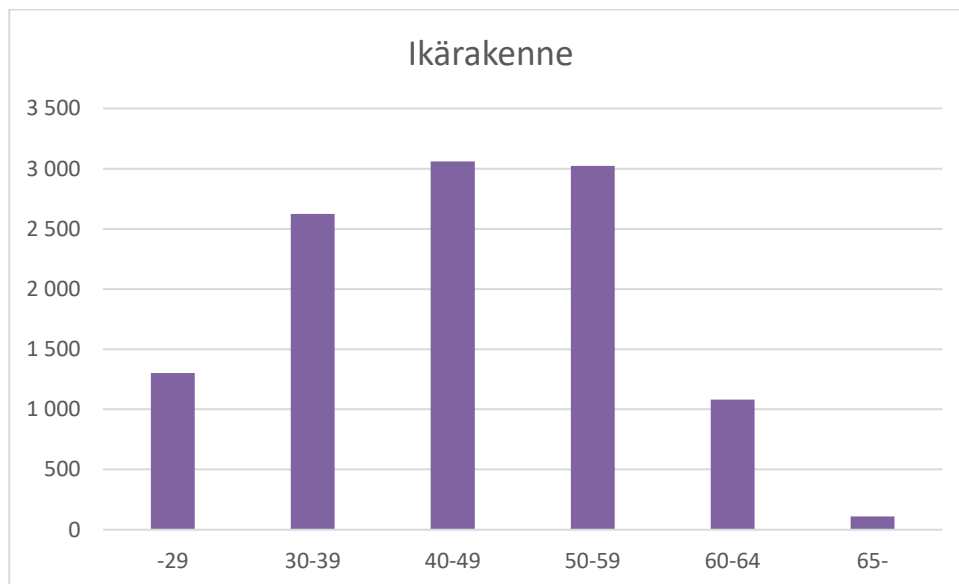
Työpanokset ovat koko vuoden keskiarvo (vuoden päiväkohtaiset työpanokset jaettuna vuoden päivien lukumäärällä). Työpanosmäärät eivät sisällä työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, poliittisia luottamushenkilöitä eikä opiskelijoita tai harjoittelijoita. Työpanokset ilmoitetaan kyseisen vuoden organisaatorakenteen mukaisesti, mikä kertoo Oulun kaupungin työvoiman muutoksesta.

Vuonna 2021 toteutunut työpanos oli 8 769 henkilötyövuotta (2020: 8622). Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 861 henkilötyövuotta. Sairauspoissaoloja oli 492 henkilötyövuotta, perhevapaita 354 ja muita poissaoloja 975 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonaistyöajasta oli 10 prosenttia, sairauspoissaolojen 6 ja perhevapaiden 4 prosenttia. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot, joita kaikki poissaolot huomioiden oli 1193 henkilötyövuotta.

Oulun kaupungin henkilöstöstä 86,7% työskentelee täydellä työajalla ja 13,3% osa-aikaisena. Prosentuaalisesti eniten osa-aikaisia työskentelee Hyvinvointilautakunnan alueella (22% henkilöstöstä). Myös Oulun seudun ympäristöliikelaitoksen (19,6%) ja Sivistys- ja kulttuuripalveluiden (11%) palveluksessa osa-aikaisuus on melko tyypillistä. Koko kaupungin tasolla naisista 15,8% ja miehistä 5,3% työskentelee osa-aikaisessa palvelusuhteessa.

Henkilöstön ikärakenne

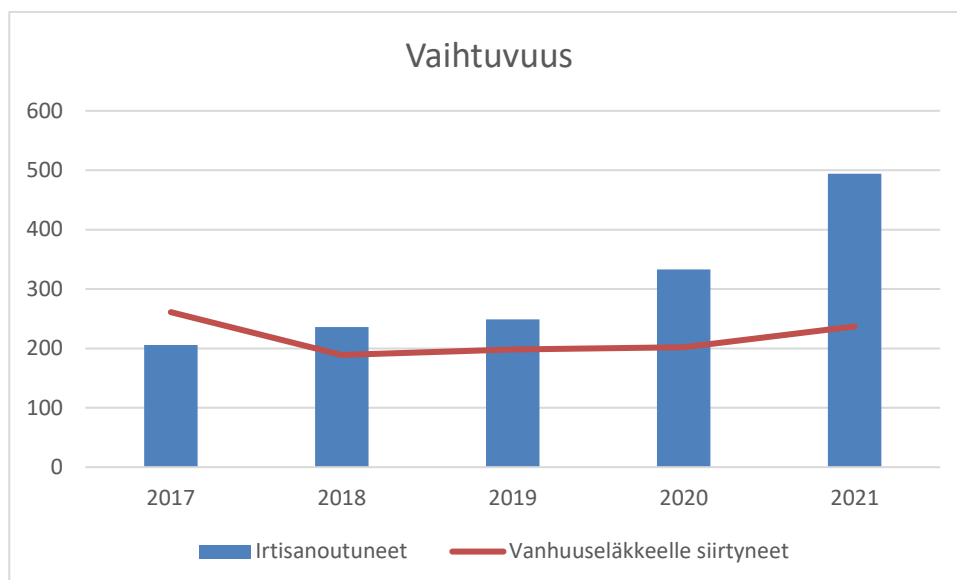
Henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 46,3 vuotta. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna suuria muutoksia ikärakenteessa ei ole ollut. Alle 30-vuotiaiden prosentuaalinen osuus koko henkilöstön määrästä on hiukan kasvanut. Vastaavasti 50-59 vuotiaiden osuus on pienentynyt. Yli 60-vuotiaita työntekijöiden määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna edelleen, ollen yhteensä 1189 henkilöä. Tulevina vuosina eläkkeelle siirtyminen tulee huomioida resurssoinnin ja osaamisen säilymisen näkökulmista.



Kuvio: ikärakenne. Ilman toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita, harjoittelijoita ja työllistettyjä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Oulun kaupungin henkilöstön poistumaluku on kasvanut 187 henkilöllä vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020. Lisääntyneen lähtövaihtuvuuden syynä on ikärakenteen mukaisen eläköitymisen lisäksi henkilöstön irtisanoutuminen, mikä johtunee koronaepidemian aiheuttaman poikkeustilan seurauksista. Irtisanoutuneita oli 494 henkilöä vuonna 2021. Kasvua edelliseen vuoteen verrattuna oli 161 henkilöä. Kaupungin sisällä toisiin tehtäviin on siirtynyt 196 henkilöä (148 vuonna 2020).



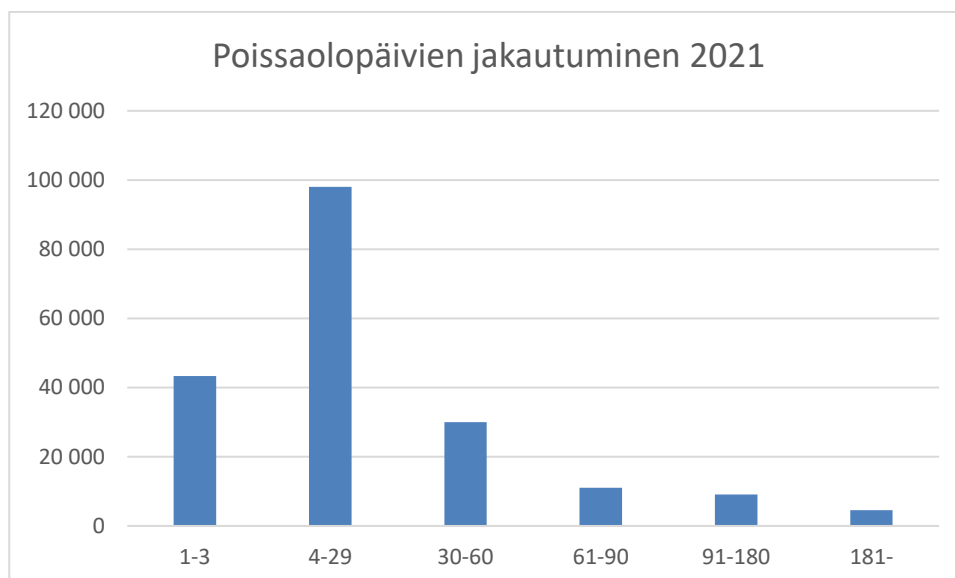
Kuvio: Irtisanoutuneiden ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on ollut 64,4 vuotta vuonna 2021. Henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut vähitellen. Vuonna 2017 se oli 62,6. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on kasvanut 37 henkilöllä vuodesta 2020 ollen 237 henkilöä vuonna 2021.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä sen sijaan on laskenut 9 henkilöllä vuodesta 2020. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen keski-ikä oli 59,1 vuotta vuonna 2021. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä on pysynyt melko tasaisena vuodesta 2017.

Sairauspoissaolot

Kokonaissairauspoissaoloprosentti on kasvanut 0,1 prosenttiyksikköä vuoden 2020 lukuun verrattuna ollen 4,9% vuonna 2021. Tavoitteena on ollut sairauspoissaoloprosentin pienentyminen, joka toteutui osassa hallintokunnista etätöiden jatkuessa. Toisilla vastuualueilla, joissa etätö ei ole ollut mahdollista, sairauspoissaoloprosentti kasvoi erityisesti loppuvuodesta koronaepidemian pahentuessa, sillä koronalinjausten mukaan sairauspoissaolo haetaan matalammalla kynnyksellä kuin aikaisemmin.



Kuvio: Poissaolopäivien jakautuminen vuonna 2021. Ilman toimenpidepalkkalaisia.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 492 henkilötyövuotta, joista 33 palkattomia. Sairauspoissaolokustannukset olivat Kevan tietojen mukaan 16,8 miljoonaa euroa. Tämä kattaa sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, jotka koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia yms. Sairauspoissaolokustannukset ovat kasvaneet 3,7 miljoonaa euroa vuodesta 2020 ja 7,2 miljoonaa euroa vuodesta 2017.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Keskimäärin koulutuspäiviä jokaista työntekijää kohden kertyi 1,5 vuonna 2021. Vuonna 2020 koulutuksia kertyi 0,7 ja vuonna 2019 1,2 päivää työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä toteutui yhteensä 9646 päivää. Toteutuneiden koulutuspäivien mukaan Oulun kaupunki hakee työttömyysrahastolta koulutuskorvausta 182006 €. Koulutuspäivien määrä kasvoi hiukan vuodesta 2020.

Henkilöstön vähentynyt mahdollisuus osallistua koulutuksiin koronaepidemian vuoksi näkyy tietyissä toiminnoissa, erityisesti Hyvinvointipalveluissa. Suuri osa koulutuksista on siirretty verkkokoulutuksiksi ja webinaareiksi, jolloin yksittäisten koulutusten kesto on lyhentynyt huomattavasti. Lisäksi koulutusten merkitseminen järjestelmään näyttää olevan puutteellista.

4. Johtaminen ja esihenkilötyö

Hyvä johtaminen ja erityisesti lähijohdon työ vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin ja työelämän laatuun. Oulun kaupungilla kaikki johtajat, esihenkilöt ja työyhteisöt toimivat yhteisten tavoitteiden, strategian, arvojen sekä kaupungin johtamisperiaatteiden mukaan. Johtamisperiaatteet on määritelty henkilöstöohjelman valmistelutyön rinnalla.



Esihenkilöasemassa toimiville järjestetään säännöllisesti esimiespassi valmennuksia. Tavoitteena on esihenkilöiden osaamisen lisääminen ja vahvistaminen, verkostoituminen ja vertais-tuen lisääminen sekä yhdenmukaiset johtamiskäytänteet. Kantavana teemana on valmentava johtaminen. Valmentava ote johtamisessa tukee työntekijöiden motivoitumista, itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta, nostaa yksilöissä olevia ns. piilo-osaamisista esille työn arjessa. Esimiespassin jatkovalmennuksessa yhdeksi aiheeksi on nostettu itseohjautuvuus, sillä valmentava johtaminen ja itseohjautuvuus ovat toistensa vastinpari.

Lähijohdon osaamisen ylläpito ja kehittäminen on jatkuva prosessi, ei ns. kertasuoritus. Haluamme antaa tukea esimiehille, lisätä työhyvinvointia ja tukea työssä jaksamista. Hyvällä johtamisella ja valmentavalla esihenkilötyöllä kasvatamme henkilöstömme hyvinvointia ja saamme aikaan hyviä tuloksia, tuottavuutta sekä laadukkaita palveluja. Onnistumista näissä tavoitteissa mittaamme Kunta10-kyselyllä ja Johtamis- ja 360-arvioinneilla.

Asiakaslähtöisyys ja digitalisaation aiheuttama murros edellyttävät toimivaa poikkihallinnollista yhteistyötä sekä kaupungin sisällä että keskeisten sidosryhmien kanssa. Myös pitkittynyt koronatilanne ja sen myötä muuttunut toimintaympäristö on haastanut kehittämään johtami-

sen käytäntöjä. Vastuualuerajat ylittävä toiminta edellyttää toimivaa johtamista, yhteisten tavoitteiden asettamista ja sitoutumista yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen. Vastuu työnteon, vuorovaikutuksen ja yhteisen kanssakäymisen sujuvuudesta työyhteisössä on kuitenkin jokaisella työyhteisön jäsenellä. Tärkeää on matala puheeksi ottamisen kynnys, rohkeus ottaa havaitut asiat avoimesti ja rakentavasti keskusteluun. Toimimme rohkeasti, reilusti ja vastuullisesti.

Toimintaympäristön muuttuessa yhä nopeammin, olemme pyrkineet tukemaan johtamisen käytäntöjä vastaamaan erilaisia tarpeita. Hybridi- ja etätyötä tekevien kanssa viestintä korostuu entisestään ja perinteiset käytännöt esimerkiksi perehdytyksen ja työvälineiden osalta vaativat uudenlaisia toimintatapoja myös johtamiselta. Riippumatta siitä, työskennelläänkö etänä vai ei, työtehtävien, vastuiden ja velvollisuuksien, sekä tavoitteiden tulee olla kaikille selkeitä. Myös tukea täytyy olla saatavilla työskentelytavasta riippumatta niin esihenkilöltä kuin työyhteisöltä. Yhteisöllisyyttä on pyritty luomaan esimerkiksi etäyhteyksin järjestetyissä kahvihetkissä.

Palvelussuhdeasiat

Kunta-alan voimassa oleva sopimuskausi jatkui yli vuoden 2021. Sopimuskausi on voimassa 1.4.2020–28.2.2022 ja palkankorotukset työmarkkinakerroksen yleisen linjan mukaisia.

Virka- ja työehtosopimusten neuvottelutulos sisälsi 1.4.2021 alkaen jaettavan järjestelyerän. Paikallinen järjestelyerä on 0,8 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Teknisen henkilöstön (TS) osalta järjestelyerän suuruus oli 0,8 prosenttia TS:n palkkasummasta. Paikallinen järjestelyerä kohdennettiin:

- 0,3 % henkilökohtaisiin lisiin
- 0,5 % tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin.

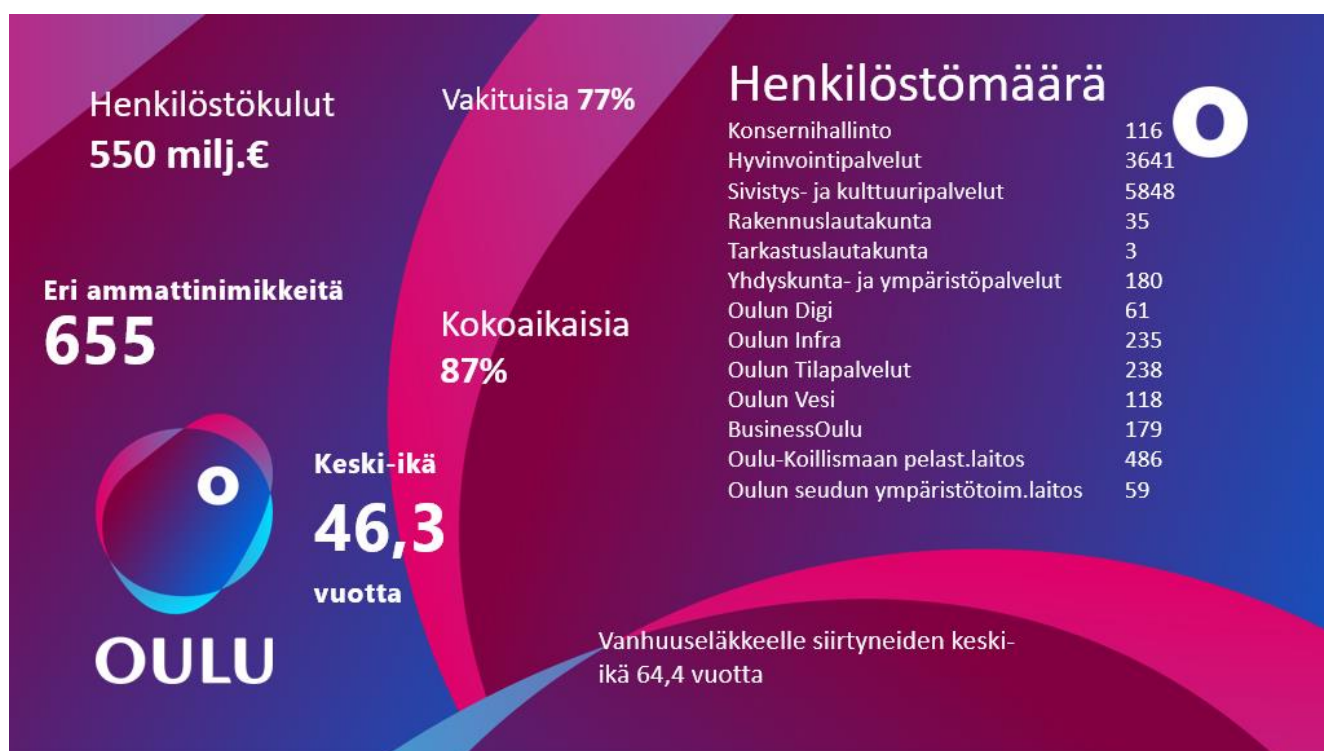
Toteutuneet palkkojen ja palkkioiden summa on vuonna 2021 noussut 4,8% edelliseen vuoteen verrattuna.

Merkittäviä, isoja työn vaativuuden arviointeja tehtiin kaupungin Hyvinvointipalveluissa ns. sairaanhoitajahinnoitteluun (03HOI030), jossa työ saatiin päätökseen huhtikuussa. Työ oli aloitettu helmikuussa 2019. Elo-marraskuun aikana Oulun DIGI-liikelaitoksella tehtiin vaativuuden arviointi ICT-hinnoitteluihin, jossa edellinen arviointi oli tehty vuonna 2015.

Oulun kaupungin henkilöstöstä 25% kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin vuonna 2021. Kunnallisen opetusalan sopimuksen piiriin kuului 30%, SOTE-sopimuksen 32%, teknisten sopimuksen 7% ja tuntipalkkaisten sopimuksen 1%. Lääkärisopimuksen piiriin kuului 4 % henkilöstöstä ja muusikoiden sopimuksen 1%.

5. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Kilpailu osaavista henkilöistä on kiristynyt. Riskinä on osaavan henkilöstön saatavuus ja toisaalta pysyvyys Oulun kaupungin palveluksessa. Kevan vuosittaisen eläköitymisennusteen mukaan 34% Pohjois-Pohjanmaan kunta-alan henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Ikärakenne vastaa pääpiirteittäin myös Oulun kaupungin tilannetta. Eläköitymisen ja irtisanoutumisten myötä Oulun kaupunkiorganisaatiosta poistuu paljon tietotaitoa ja niin sanottua hiljaista tietoa, joiden säilyminen organisaation käytössä henkilöstömuutoksissa on haastavaa. Samalla digitalisaatio on muuttanut työskentelytapoja ja -välineitä, millä on vaikutusta henkilöstön tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Myös koronaviruspandemia on tuonut esille toiminnan haavoittuvuuden poikkeustilanteissa. Poissaoloista aiheutuu paitsi toiminnallisia häiriöitä myös merkittäviä kustannuksia esimerkiksi poissaoloajan palkkakuluina ja sijaiskustannuksina. Erityistä huomiota tulee kiinnittää riittävän varhaisiin toimenpiteisiin, työyhteisöjen toimivuuteen sekä hyvään esihenkilötyöhön ja johtamiseen.



Osaamiseen liittyviä riskejä hallitaan Oulun kaupungilla muun muassa hyvällä henkilöstösuunnittelulla, tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia, huolehtimalla työhyvinvoinnista ja -tyytyväisyydestä ja panostamalla työpaikan houkuttelevuuteen. Riittävällä resurssoinnilla ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan toiminnan vakaa jatkuminen. Muutoksille tulee olla strategiasta tai toimintaympäristöstä tulevat perusteet. Raportoinnilla seuraamme kuukausittain palkallista työpäntä (HTV) ja henkilöstökustannuksia.

Henkilöstön osaamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota asiantuntemuksen varmistamiseksi tulevaisuuden vaatimuksissa. Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstöohjelmamme mukaisesti 70-20-10-malli: 70 % oppimisesta tapahtuu omassa työssä, työtä kehittämällä ja uudella tavalla työskentelemällä, 20 % oppimisesta tapahtuu toisten kanssa. Omaksumme yleensä vain 10 % oppimistamme asioista muodollisessa koulutuksessa. Työyhteisön tuella ja tiimityöllä on tärkeä merkitys osaamisen kehittämisessä ja uuden oppimisessa.

Rekrytoinnit

Koronaepidemian yhä jatkuessa monet toimialat ovat olleet suurten haasteiden edessä myös vuonna 2021. Työvoiman kohtaanto-ongelmat ja työvoiman riittävyys ovat haasteena etenkin tietyillä palvelualoilla ja hoitoalalla.

Työpaikkoja Oulun kaupungilla oli avoinna yhteensä 2244 vuonna 2021. Rekrytointeja tehtiin 1492 kappaletta. Keskimäärin hakemuksia yhtä työpaikkaa kohden tuli 11,3. Eniten hakemuksia tuli Business Oulu -liikelaitoksen avoimiin paikkoihin (keskimäärin 17,34 hakemusta/työpaikka). Vähiten hakemuksia tuli Oulun Infran avoimiin paikkoihin (keskimäärin 2,6 hakemusta/työpaikka). Avoimista työpaikoista 1990 oli ulkoisia rekrytointeja ja 254 sisäisiä rekrytointeja.

Tiedolla johtaminen ja automatisointi

Tiedolla johtaminen on ajantasaiseen ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tarkoituksena on, että tiedon perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen. Mittarit johdetaan organisaation strategiasta, arvoista ja visiosta. Henkilöstöön liittyvän tiedon tarkastelussa on keskeistä henkilöstötiedon kytkeminen johdon raportointiin ja esihenkilöiden arkityöhön.

Oulun kaupunki pyrkii tulevaisuudessa panostamaan tiedolla johtamisen kehittämiseen. Vuonna 2021 Monetra kilpailutti HR-järjestelmän ja Oulun kaupungin edustajat olivat mukana vaatimusmäärittelyssä. Tavoitteena on, että uusi järjestelmä on käytössä vuonna 2022. Pyrimme jatkossa siihen, että tiedon hyödyntämisessä suunta on siirtyminen toteavasta ja reagoivasta tarkastelusta kohti ennakoivaa tiedon hyödyntämistä.

6. Henkilöstön hyvinvointi

Henkilöstön hyvinvointi on nostettu Oulussa yhdeksi henkilöstöohjelman teemaksi. Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan vuosittain laadittavan työkykyjohtamisen raportoinnin avulla. Lisäksi työhyvinvoinnin tilaa ja tuottavuutta kaupunkitasolla seurattiin Ouka DW:n työkykyjohtamisen raporttien, hyvinvointikyselyjen, työkyvyn tuen sovelluksen raportoinnin, sekä Kunta 10 -tutkimuksen kautta. Kunta10:n avulla kehitettiin työtä ja työhyvinvointia: kehittämiskohteista ja toimenpiteistä raportoidaan henkilöstöohjaukseen.

Oulun kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-seurantatutkimuksessa, joka koostuu työelämän laatua kartoittavista kysymyksistä. Edellinen kysely toteutettiin 2020. Vuonna 2021 keskityimme edellisen kyselyn pohjalta laadittujen kehityssuunnitelmien toteutukseen. Uusia kehityssuunnitelmia laadittiin 475 ja toteutuneita suunnitelmia oli 300.

Työnantajakuva

Huhtikuun 2021 aikana toteutettiin koko kaupungin henkilöstölle kysely työnantajakuvasta. Kysely oli anonyymi ja siihen vastasi yhteensä 1284 vastaajaa. Kysely oli osa työnantajakuvan kehittämistyötä. Vastauksista näkyi työntekijöiden vahva sitoutuminen omaan työhönsä ja halu vaikuttaa työtään ja työyhteisöään koskeviin asioihin. Tulosten mukaan Oulun kaupungin työntekijät kokevat tekevänsä mielekästä ja merkityksellistä työtä oululaisten hyväksi. Suuri osa vastaajista piti kaupunkia luotettavana ja myös pitkäaikaisena työnantajana. Useat vastaajat kertoivat arvostavansa myös sitä, että työssä on mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista sekä oppia uutta niin työssä että kouluttautumalla.

Vastausten perusteella koko kaupungin tasolla on kehitettävää ja parannettavaa työhyvinvoinnin tukemisessa sekä yhteisen keskustelun lisäämisessä henkilöstön ja johdon välillä. Moni vastaaja koki, että kulunut vuosi on lisännyt haasteita työssä jaksamisessa. Merkittävä osa vastaajista toivoi henkilöstön liikunta- ja kulttuuriedun palauttamista, jota ei kaupunginhallituksen viime syksynä tekemän päätöksen mukaan jaeta henkilöstölle vuosina 2021–2022.

Kyselyn tulokset on viety tiedoksi ja keskusteltavaksi kaupungin johtoryhmiin ja esihenkilöiden infoihin. Tulokset esiteltiin myös kaupunginhallitukselle. Kyselystä saatiin arvokasta tietoa ja rakentavaa palautetta, joka auttaa Oulun kaupunkia kehittymään työnantajana. Kyselyn tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin kehittämisen lisäksi kaupungin työnantajakuvan kehittämisessä ja rekrytointiviestinnässä. Lisäksi tulokset otetaan huomioon tulevassa henkilöstöohjelmassa.

Turvallinen toimintaympäristö

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma).

Oulun kaupungin työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluu työterveyden puitesuunnitelma, joka kuvaa työterveystoiminnan tavoitteet ja palvelut. Työsuojelun toimintaohjelma koskee koko Oulun kaupungin henkilöstöä. Toimialat ja liikelaitokset tarkentavat tarvittaessa omat työturvallisuus- ja työterveystavoitteensa kaupungin työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyden puitesuunnitelman pohjalta. Työsuojelun toimintaohjelma pohjautuu työpaikan riskien arviointiin. Toimintaohjelma sisältää työsuojelun tavoitteet ja toimintaperiaatteet.

Työsuojeluvaalit järjestettiin 22.-26.11.2021, jolloin valittiin työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 2022-2025. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä tai toimihenkilöitä (eli esihenkilöitä) työsuojelun yhteistoiminta-asioissa henkilöstötoimikunnissa, viranomaisten tarkastuskäynneillä ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä. Työsuojeluvaltuutettuja on 13 henkilöä, jotka suurimmilla toimialoilla ovat päätoimisia (9 henkilöä), loput ovat sovitulla ajankäytöllä. Hallintokunnan ja liikelaitoksen henkilöstö valitsi sovituille työpaikoille työyhteisövaltuutetut työsuojeluvaltuutettujen vaalien jälkeen.

Oulun kaupungin varautumissuunnitelmia ja siihen liittyvien henkilöiden valmiuksia testattiin PSAVI:n johtamassa valmiusharjoituksessa. Toimintasuunnitelman mukaiset yleisötilaisuudet vähenivät minimiin. Toteutettujen tapahtumien osalta korostui terveysturvallisuus.

Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen

Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Oulun kaupungilla työkykyjohtamista tehostettiin vastuuttamalla eri toimijoita käytännön toimenpiteisiin työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Esihenkilöille ja henkilöstölle järjestettiin koulutuksia työkykyjohtamisesta ja eri toimintamallien käytöstä toiminnan tehostamiseksi ja oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Pihlajalinnan omistama Työkyvyn tuen sovellus otettiin kaikkien esihenkilöiden ja hallintokuntien HR:n käyttöön 9/2021. Esihenkilöille järjestettiin perehdytyskoulutuksia sovelluksen käyttöön yhdessä Pihlajalinnan kanssa.



Ennakoivan hyvinvointimallin käytön jalkauttaminen jatkui. Esihenkilöiden ja HR:n käytössä oleva hyvinvointikysely-pohja toiminnan seurannan työkaluna on osoittautunut toimivaksi. Sen avulla saadaan tärkeää tietoa työyksiköiden työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohdeista.

Kaupunki pilotoi sovelluksen, joka ohjaa arvioimaan voimavaroja sekä keholle että mielelle tarpeen mukaan joko palauttavia tai kehittäviä mikroharjoitteita. Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyötoimintamallissa tarjotaan yksilöohjausta henkilöille, joiden työ ja työssä jaksaminen edellyttävät hyvää fyysistä kuntoa. Elintapaohjauksen kehittämistoimet ja koulutukset painottavat liikkumisen, ravitsemuksen ja palautumisen merkitystä henkilöstön hyvinvoinnissa. Kaupunki käynnisti vuosille 2021–2023 Hyvinvointia elintavoilla – Buusti360 kiertueen, jonka tavoitteena on antaa elintapaneuvontaa henkilöille, joilla ylipainon BMI 25 raja ylittyy.

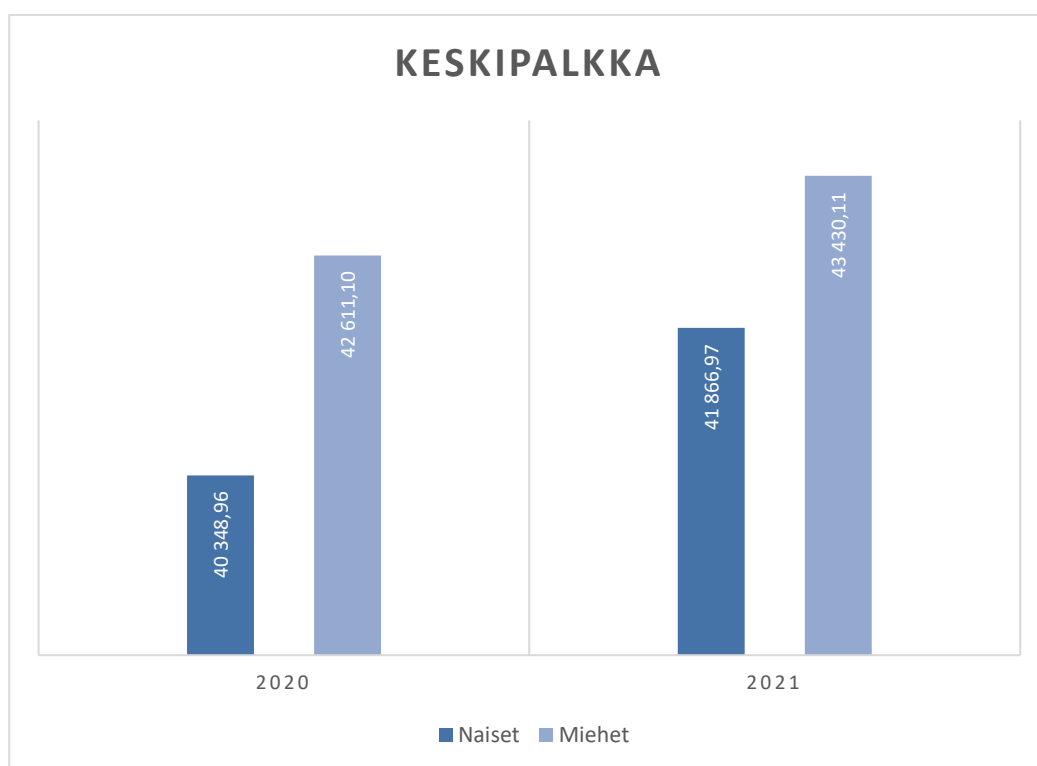
Vuonna 2021 kuntoutustukipäivien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 9,3%. Alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä väheni 23,8%. Uudelleensijoitustoiminnassa pidettiin 310 työkykypalaveria ja uuteen tehtävään vakinaistettiin 19 henkilöä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Päivittäisessä vuorovaikutuksessa Oulussa tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus tarkoittavat jokaisen kuntalaisen arvostavaa kohtaamista. Oulun kaupungin vuorovaikutussuunnitelman v. 2019-2021 tavoitteena on edistää toimialat ylittäen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungin palveluissa. Työssä tukena, kumppanina ja arvioijana toimivat luottamushenkilöt, kaupungin henkilöstö, sidosryhmät ja asukkaat. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyö on jatkuvaa ja luo sitä arvopohjaa, jolla Oulussa saamme kaupungin arvot näkymään arjen toiminnassa.

Vaikka Suomessa lainsäädännöllä turvataan jokaiselle tasavertaiset oikeudet, esimerkiksi sukupuolten tasa-arvossa on vielä paljon tekemistä. Työelämä jakautuu nais- ja miesaloihin, harva isä pitää vanhempainvapaata, syrjäytymisen riski näkyy poikien tyttöjä heikommassa koulumenestyksessä ja miesten eliniänodote on 13 naisia alhaisempi.

Oulussa toteutetaan syksyisin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu kaupungin palveluissa ja toiminnassa. Koulutukset henkilöstölle ja luottamushenkilöille lisäävät osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaupungin toiminnassa. Esimiespassivalmennuksessa asiaa sivutaan muiden teemojen ohella. Toimialoilla on järjestetty myös aiheeseen liittyviä koulutuksia, hyvinvointipalveluissa mm. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen asiakastyössä ja työyhteisöissä.



Kuvio V: Keskipalkka vuosina 2020 ja 2021, vakinaiset ja tilapäiset. Eroa selittää naisten suurempi osuus matalammin palkatuilla aloilla.

Syksyllä 2021 valmistuneessa opinnäytetyössä: "Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma" Kirsi Määttä ehdottaa Oulun kaupungin raportointiin nainen-mies jaottelun lisäksi mahdollisuutta muu-vaihtoehtoon. Yleisessä keskustelussa on ollut entistä vahvemmin esillä, että jokaiselle tulisi taata yhdenvertainen mahdollisuus identifioida itsensä. Opinnäytetyössä mainitaan myös, että sukupuolitietoisien kielenkäytön edistäminen tulisi huomioida tulevaisuudessa. Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa on pyritty huomioimaan tämä näkökulma. Raportoinnissa jaottelu tulee ainakin toistaiseksi henkilötunnuksen perusteella.

7. Tuottavuus ja tuloksellisuus

Kaupungin toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin. Oulun kaupungilla tuloksellisuuteen on pyritty vaikuttamaan kehittämällä johtamista, osaamista ja työkykyä sekä uusia tapoja tehdä ja organisoida työtä.

Oulun kaupungilla tuloksellisuutta ja toiminnan vaikuttavuutta tarkastellaan useilla mittareilla. Koettua työyhteisön ja työhyvinvoinnin tilaa seurataan henkilöstö- ja työyhteisökyselyillä. Työhyvinvointia seurataan myös työkykyjohtamisen raporteilla ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Johtamisen välineitä ovat säännölliset kehityskeskustelut sekä erilaiset varhaisentuen ja -puuttumisen mallit. Henkilöstöraportointia kehitetään samalla kun järjestelmiä päivitetään vastaamaan muuttuvia tarpeita. Kunta10 -tuloksia hyödynnetään toiminnassa ja kyselyn pohjalta laaditaan uusia toimenpide- ja kehityssuunnitelmia. Tuloksellisuus tehdään yhdessä. Siksi on tärkeää, että kehittäminen ei ole vain esihenkilöiden ja asiantuntijoiden vastuulla. Oulussa jokaista kannustetaan itseohjautuvuuteen ja esihenkilöitä opastetaan tukemaan valmentavalla otteella yksilöiden ja yhteisöjen kehittymistä.

Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan työn kannalta. Oulussa henkilöstösuunnitelmat toteutetaan vastuualueittain. Kuukausittain tarkastetaan suunnitelmat ja tehdään tarvittavat muutokset. Talousarvion ylityksiin tai alituksiin reagoidaan heti analysoimalla poikkeamia ja tekemällä sen jälkeen tarvittavia toimenpiteitä. Tällä tavoin saadaan parannettua ennustettavuutta ja pystytään tarkemmin seuraamaan tuloksellisuutta ja tehokasta resurssinkäyttöä jo kesken vuotta. Tiedon avoimuus ja läpinäkyvyys varmistaa luotettavan ja ajantasaisen raportoinnin ja mahdollisiin muutoksiin toiminnoissa pystytään reagoimaan jo etukäteen.

Palkalliset henkilötyövuodet ja henkilöstökustannukset

Palkat ja palkkiot kasvoivat noin 1,9 milj. € vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020. Käyttösuunnitelman ne ylittivät noin 1,22 miljoonalla eurolla. Henkilöstökustannusten ylittymiseen on vaikuttanut suurelta osin koronaepidemian aiheuttama palkallisen työpanoksen kasvu Hyvinvointilautakunnan alueella.

Työllistettyjen määrä on kasvanut hiukan vuodesta 2020. Vuonna 2021 työllistettyjä oli 108 henkilöä. Toimenpidepalkkalaisten, opiskelijoiden, harjoittelijoiden sekä työllistettyjen työpanosmäärät eivät näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuutensa sisältyvät henkilöstökuluihin. Eläkekulut ja muut henkilösivukulut ovat kasvaneet vuodesta 2020 noin 3,7 M€.

8. Henkilöstötunnusluvut 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstön määrä		11 085	11 451	11 443	11 199
Vakinaiset		8571	8 417	8 638	8 602
Tilapäiset		2503	3 027	2 797	2 597
Työllistettyjen määrä		148	170	94	108
Henkilöstö palvelualueittain	Vakinaiset	Tilapäiset	Muut	Palvelusuhde	
Business Oulu -liikelaitos	106	73	0	179	
Hyvinvointilautakunta	2626	1 012	3	3 641	
Kaupunginhallitus	95	21	0	116	
Oulu-Koillismaan pelast.laitos	409	77	0	486	
Oulun Infra -liikelaitos	209	21	5	235	
Oulun seudun ympäristöt.laitos	51	7	1	59	
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	226	12	0	238	
Oulun Digi -liikelaitos	61	0	0	61	
Oulun Vesi liikelaitos	111	7	0	118	
Rakennuslautakunta	30	5	0	35	
Sivistys-ja kulttuuripalvelut	4484	1 350	14	5 848	
Tarkastuslautakunta	3	0	0	3	
Yhdyskunta-ja ymp.palv	168	12	0	180	
Summa	8579	2 597	23	11 199	
*ei sisällä työllistetty, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia					

	2017	2018	2019	2020	2021
Työpanokset					
Teoreettinen työpanos	10534,4	10602,5	10748,1	10799,4	10823,7
Palkallinen työpanos	9801,1	9920,3	10057,1	10066,9	10147,2
Toteutunut työpanos	8452,6	8538,7	8628,2	8624,9	8741,1
*vakituiset ja tilapäiset					

Palkallinen työpanos (HTV)	2017	2018	2019	2020	2021
OD30 Hyvinvointilautakunta	2975,1	3004,5	3005,0	3088,9	3151,7
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	4671,7	4813,3	4986,9	5000,4	5123,1
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	174,2	173,5	180,1	169,9	172,6
OD24 Kaupunginhallitus	111,9	107,9	110,0	101,1	115,9
OD22 Tarkastuslautakunta	4,5	3,9	4,0	4,0	4,1
OD51 Rakennuslautakunta	29,1	30,8	31,9	31,1	32,8
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	333,6	739,2	667,2	565,0	440,8
46 Oulun Infra -liikelaitos	202,9	198,4	231,9	248,6	248,9
41 Business Oulu -liikelaitos	135,5	144,8	148,0	149,9	160,5
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	417,6	427,5	427,0	440,1	452,8
47 Oulun Digi -liikelaitos	100,5	98,6	94,6	92,9	73,6
31 Oulun Vesi liikelaitos	114,1	120,1	115,8	115,1	116,5
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	53,8	52,5	54,4	56,4	53,8
Summa	9324,4	9915,3	10056,7	10063,4	10147,2
Palkallinen työpanos hallintokunnittain	2021	%-osuus			
OD30 Hyvinvointilautakunta	3151,7	31,1 %			
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	5123,1	50,5 %			
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	172,6	1,7 %			
OD24 Kaupunginhallitus	115,9	1,1 %			
OD22 Tarkastuslautakunta	4,1	0,0 %			
OD51 Rakennuslautakunta	32,8	0,3 %			
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	440,8	4,3 %			
46 Oulun Infra -liikelaitos	248,9	2,5 %			
41 Business Oulu -liikelaitos	160,5	1,6 %			
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	452,8	4,5 %			
47 Oulun Digi -liikelaitos	73,6	0,7 %			
31 Oulun Vesi liikelaitos	116,5	1,1 %			
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	53,8	0,5 %			
Yhteensä	10147,2				

Henkilöstökulut	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot + henkilöstökorvaukset	-378 467 404	-394 075 843	-418 857 526	-417 036 774	-436 504 138
Eläkekulut	-88 004 144	-89 212 536	-90 981 398	-92 037 948	-95 780 664
Muut henkilösivukulut	-18 585 973	-15 431 351	-12 031 885	-13 441 841	-18 527 195
Yhteensä	-485 057 521	-498 719 730	-521 870 809	-522 516 564	-550 811 997
Vuokratyövoiman käyttö	1 699 209				
Sopimusten keskipalkka	2019	2020	2021		
Kunnallinen opetusalan sop.	60058,7	60638,8	58812,6		
Kunnallinen yleinen sopimus	43142,2	44301,1	46632,1		
Lääkärisopimus	97236,4	97967,9	100954,8		
Muusikoiden sopimus	42791,8	42624,7	43358,6		
SOTE-sopimus	0,0	0,0	38204,8		
Teknisten sopimus	40953,6	42566,7	42110,5		
Sopimusala	48463,6	49625,2	51269,8		

Palvelussuhteen luonne, % henkilöstöstä	
Vakinaiset	77 %
Määräaikaiset	23 %
Kokoaikaisia	87 %
Osa-aikaisia	13,3 %

		2017	2018	2019	2020	2021		
Henkilöstön keski-ikä		45,6	46,0	46,2	46,3	46,3		
*huomioitu organisaatiomuutokset								
Ikärakenne		-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Yht.
20 Peruskunta		1158	2296	2710	2654	905	100	9823
31 Oulun Vesi liikelaitos		10	28	23	42	14	1	118
41 Business Oulu -liikelaitos		15	50	72	31	11	0	179
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos		98	172	119	74	23	0	486
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos		5	16	19	13	6	0	59
45 Oulun Tilapalveluliikelaitos		6	26	48	97	58	3	238
46 Oulun Infra -liikelaitos		10	25	49	94	53	4	235
47 Oulun Digi -liikelaitos		0	11	20	19	10	1	61
Yhteensä		1302	2624	3060	3024	1080	109	11199

Vaihtuvuus						
Poistuneet		788	9,2 %			
Siirtyneet toiseen laitokseen		327	3,8 %			
Vanhuuseläkkeelle		237	2,8 %			
Työkyvyttömyyseläkkeelle		32	0,4 %			
* Vakinaisen henkilöstön poistuma suhteessa vakinaiseen henkilöstöön						
		2017	2018	2019	2020	2021
Poistuneet		530	507	520	601	788
Siirtyneet toiseen laitokseen		18	15	8	63	327
Irtisanoutuminen		206	236	249	333	494

Esihenkilöiden jakauma	
Naisia	57 %
Miehiä	43 %

Poissaolot		Palkallinen	Palkaton	Yhteensä	Poissaolon osuus toteutuneesta työpanoksesta	
Muut		72	700	772	9 %	
Vuosilomat		861		861	10 %	
Kuntoutuspoissaolot		3	5	8	0,1 %	
Perhevapaat		91	263	354	4 %	
Sairauspoissaolot		459	33	492	6 %	
Kuntoutustuki			43	43	0,5 %	
Sairauspoissaolot		2017	2018	2019	2020	2021
1-3 pv		37629	40518	42069	39687	43320
4-9 pv		78850	85846	85993	96575	97979
30-60 pv		29320	26342	28128	29746	30010
61-90 pv		11235	11081	11956	10408	11042
91-180 pv		11690	12126	13288	11172	9092
181- pv		5773	4986	5137	4024	4579
Yhteensä		174496	180899	186570	191612	196022
		2017	2018	2019	2020	2021
Sairauspoissaolo %		4,5 %	4,6 %	4,7 %	4,8 %	4,9 %
Sairauspoissaolot pv/htv		17,1	17,8	18,3	18,8	19,3
Työtaturmien määrä		3984	3949	3901	4186	4670
Työmatkataturmat		2645	1693	1670	1638	1451

Työterveyshuollon kustannukset		
Korvausluokan 1 kustannukset yhteensä		2 967 180
Korvausluokan 2 kustannukset yhteensä		3 475 993
Korvausluokka 1 ja 2 yhteensä		6 443 173
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö		575

Työkykyjohtamisen lukuja		2017	2018	2019	2020	2021	
Korvaava työ	Päivien lukumäärä	4945	5317	5643	4410	4518	
Tapaturmat	Poissaolopäivät	14576,5	11764,68	12063,41	12317	11885	
Kuntoutustuki	Päivien lukumäärä	23753	23803	22274	18059	16365	
Osatyökyvyttömyyseläkkeen aikainen palvelussuhde	Vuoden aikana alkaneet	56	90	130	48	43	
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	Henkilömäärä	50	51	43	41	32	
Varhainen tuki	Keskustelujen määrä	2418	2597	3078	3013	2618	
Räätälöidyt tehtävät	Määrä	104	106	138	93	77	
Uudelleen sijoitukset	Määrä	24	19	19	17	19	
Työterveysneuvottelut		552	555	601	509	562	
		2017	2018	2019	2020	2021	
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset, M€		20,5	22,2	22,4	24,0	27,7	
Yllä ilmoitetut työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Jos yksikin kustannuserä on luokiteltu ennusteeksi, niin myös kokonaiskustannus luokitellaan ennusteeksi.							
*Kevan tiedoista							
Sairauspoissaolokustannukset, M€		12,0	13,1	13,8	14,2	16,8	
Kuvaajassa näkyvät sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, jotka koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.							
*Kevan tiedoista							

Eläkkeelle siirtyneet		2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke		260	191	199	200	237
Täysi työkyvyttömyyseläke tai täysi kuntoutustuki		50	51	43	41	32
Eläkkeelle tai kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä		2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke		63,7	64,0	64,0	64,2	64,4
Työkyvyttömyyseläke		59,2	59,1	59,7	60,4	59,1
Kuntoutustuki		48,4	48,4	48,2	45,6	50,6
Osatyökyvyttömyyseläke		58,9	59,4	60,6	59,1	61,2

Koulutuspäivät		3 päivää	2 päivää	1 päivä	Yhteensä
pelastus		189	26	83	298
muut		5823	1930	1595	9348
Yhteensä		6012	1956	1678	9646
		2019	2020	2021	
Yli 3pv koulutuksessa		2155	1527	2004	
Prosentteina		19 %	14 %	18 %	
Vähintään päivän (6h) koulutuksessa		4660	hlö		
Alle päivän tai ei ollenkaan koulutuksessa		melkein 7000	hlö		
Koulutuspäiviä yhteensä		16716,4			

Rekrytoinnit		2019	2020	2021
Avoimet työpaikat (kaikki)		1292	1127	2244
Vakinaisia työpaikkoja		484	506	977
Rekrytointeja		1039	768	1492
Hakemusten määrä		32320	25530	25443
Hakemusten määrä /avoin työpaikka		25	22,7	11,3
Ulkoisia rekrytointeja				1990
Sisäisiä rekrytointeja				254

Lähteet

Henkilöstöohjelma 2018-2022

[78cc9458-f3ce-4ebd-ad28-4ce96a76d0b2 \(ouka.fi\)](#)

Kaupunkistrategia Oulu 2026

Talousarvio 2021

[Oulun kaupungin talousarvio 2021 ja -suunnitelma 2022-2023 \(ouka.fi\)](#)

Oulun kaupungin toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

[Tasa-arvosuunnitelmat - Päätöksenteko ja hallinto - Oulun kaupunki \(ouka.fi\)](#)

Opinnäytetyö: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

[Määttä Kirsi.pdf \(theseus.fi\)](#)