

# OULU

Oulu Capital  
of Northern  
Scandinavia



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2020

1 Kaupunkistrategia 2026 ja henkilöstöohjelma ohjaavat henkilöstötyötä .....	2
2 Henkilöstömäärä.....	3
3 Henkilötyövuodet ja työajan jakautuminen.....	5
4 Henkilöstön ikärakenne.....	8
5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	9
6 Terveysperusteiset sairauspoissaolot.....	11
7 Henkilöstön vaihtuvuus.....	15
8 Eläköityminen.....	17
9 Henkilöstökustannukset.....	18

## ***1 Kaupunkistrategia 2026 ja henkilöstöohjelma ohjaavat henkilöstötyötä***

Oulun kaupunkistrategia nojautuu kolmeen arvoon:

**Rohkeus:** Teemme rohkeasti valintoja paremman tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla uutta ja luopua vanhasta.

**Reiluus:** Teemme avoimesti porukalla ja otamme toiset huomioon. Suhtaudumme toisiimme ennakkoluulottomasti ja arvostaen.

**Vastuullisuus:** Edistämme kestäväää elämäntapaa ja toimimme siten, että myös tulevilla sukupolvilla on mahdollisuus tehdä valintoja. Vastuullinen tapa toimia luo turvallisuutta.

Oulun kaupunginhallitus on hyväksynyt 01.10.2018 henkilöstöohjelman vuosille 2018–2022. Henkilöstöohjelma tukee kaupunkistrategian toteuttamista, tukee johtamista ja ohjaa Oulun kaupungin henkilöstötyötä. Ohjelmassa määritetyt tavoitteet, keinot ja mittarit otetaan käyttöön koko kaupunkiorganisaatiossa.

Ohjelma perustuu Oulu2026 kaupunkistrategiaan, Muutosohjelma Oulu 2020:een sekä muihin kaupungin linjauksiin, tavoitteisiin ja ohjeisiin.

Henkilöstöohjelman keskeisiksi teemoiksi on nostettu:

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

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, muutossuuntaus, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen henkilöstöohjelman keskeisten teemojen näkökulmasta. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään muun muassa resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa. Henkilöstön aikaansaannoskyvyn osalta tarkastellaan työhyvinvoinnin tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta.

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

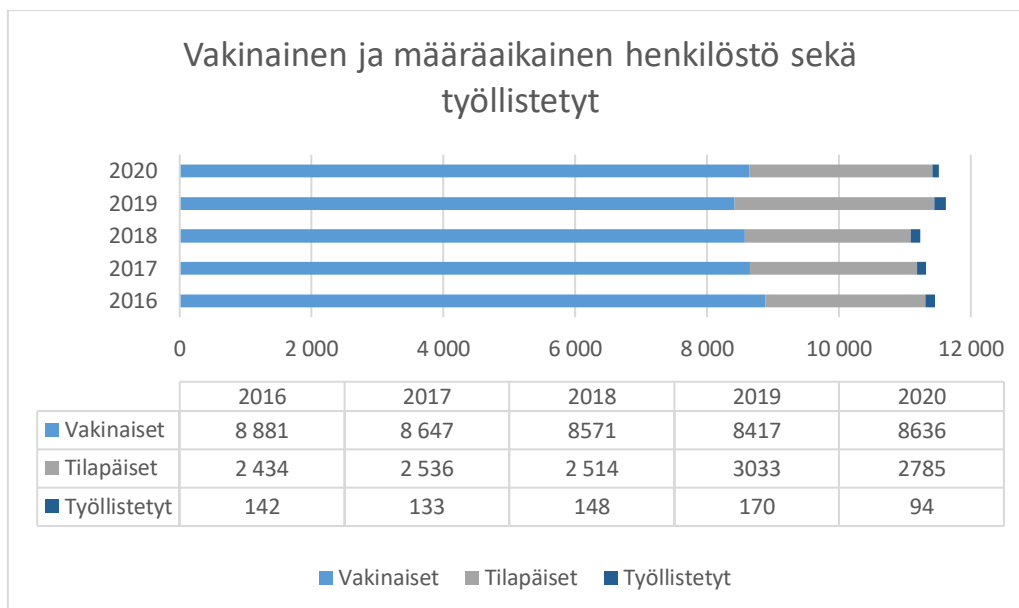
## **2 Henkilöstömäärä**

Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan. Henkilöstömäärässä yksi henkilö lasketaan vain yhden kerran, vaikka hänellä olisi useampi kuin yksi palvelussuhde Oulun kaupungille. Henkilöstömäärä ei sisällä työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, poliittisia luottamushenkilöitä eikä opiskelijoita tai harjoittelijoita. Vuoden 2020 henkilöstöraportti poikkeaa henkilöstömäärän osalta aikaisempien vuosien henkilöstöraporteista, sillä henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden 2020 raportissa vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan Kuntatyönantajien antaman henkilöstöraportointisuositusten mukaisesti (aikaisempien vuosien henkilöstöraportit ovat olleet vuoden kuukausien viimeisen päivän keskiarvo). Vuoden 2020 henkilöstöraportissa myös aikaisempien vuosien luvut on muutettu vertailukelpoisiksi vuoden 2020 henkilöstöraportin henkilöstömäärän kanssa. Henkilöstömäärässä ilmoitetaan jokaisen vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärä kyseisen vuoden organisaatorakenteen mukaisesti.

Oulun kaupungin vuoden viimeisen päivän (31.12.2020) mukainen henkilöstömäärä on 29 henkilöä pienempi kuin vuotta aikaisemmin (kuvio 1). Vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut ja samalla määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on pienentynyt (kuvio 2). Määräaikaisten työntekijöiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä on 24 % ja se on pienentynyt 2 prosenttiyksikköä verrattuna vuoden 2019 vastaavaan ajankohtaan. Muutokseen on vaikuttanut palvelussuhteiden vakinaistamisen lisäksi koronaepidemian seurauksena vähentynyt sijaisten tarve. Pääasiallisin määräaikaisuuden peruste on ollut vakinaisen henkilöstön poissaolon sijaisuus ja hankehenkilöstön hankkeen kestoon sidottu määräaikainen palvelussuhde. Työllistettyjen määrä on pienentynyt vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 tilanteeseen. Työllistettyjen määrän väheneminen on seurausta koronaepidemiasta. Naisten osuus henkilöstömäärästä on ollut vuoden 2020 viimeisenä päivänä 77 % ja miesten osuus 23 %. Peruskunnan osalta naisten osuus on suurempi (84 %), sillä Hyvinvointi- ja Sivistys- ja kulttuuripalveluissa naisten osuus on huomattava tietyissä työvoimaltaan suurissa palveluissa, kuten varhaiskasvatuksessa. Suhdeluku sekä kaupunki- että peruskuntatasolla on pysynyt samana tarkasteluajankohdasta (vuodesta 2016) lähtien. Oulun kaupungin henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan on 5,50 % koko Oulun kaupungin väestöstä. Suhdeluku on pienentynyt hieman vuoden 2019 vastaavasta luvusta (5,57 %) henkilöstömäärän vähentymisen sekä asukasluvun kasvun takia.



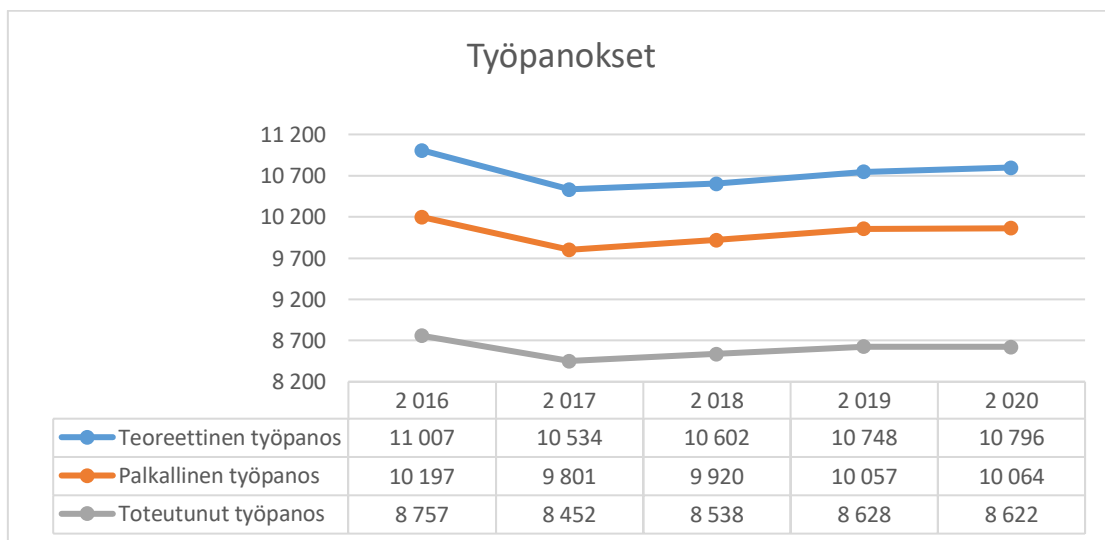
**Kuvio 1:** Henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän (31.12.2020) tilanteen mukaan. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita (OukaDW).



**Kuvio 2:** Vakinainen ja määräaikainen työllistettyjen määrä vuoden viimeisen päivän (31.12.2020) tilanteen mukaan. Ilman toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita (OukaDW).

### 3 Henkilötyövuodet ja työajan jakautuminen

Henkilötyövuosi (HTV) tarkoittaa osa-aikaisten palvelussuhteiden muuttamista 100% palvelussuhteiksi eli luku ilmoittaa, kuinka monta kokoaikaiseksi muutettua työntekijää Oulun kaupungin palveluksessa on ollut vuonna 2020. Henkilötyövuosikäsitteen sijasta Oulun kaupungilla käytetään samalle asialle nimitystä työpanos. Työpanoksia voidaan tarkastella kolmesta eri lähtökohdasta (kuvio 3): 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 poissaolojaksot. Palkallinen työpanos on henkilöstökustannusten perusta, kun toteutunut työpanos on tehokkuuden mittari eli se kertoo, millä työpanosmäärällä kyseinen työ on tehty. 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.

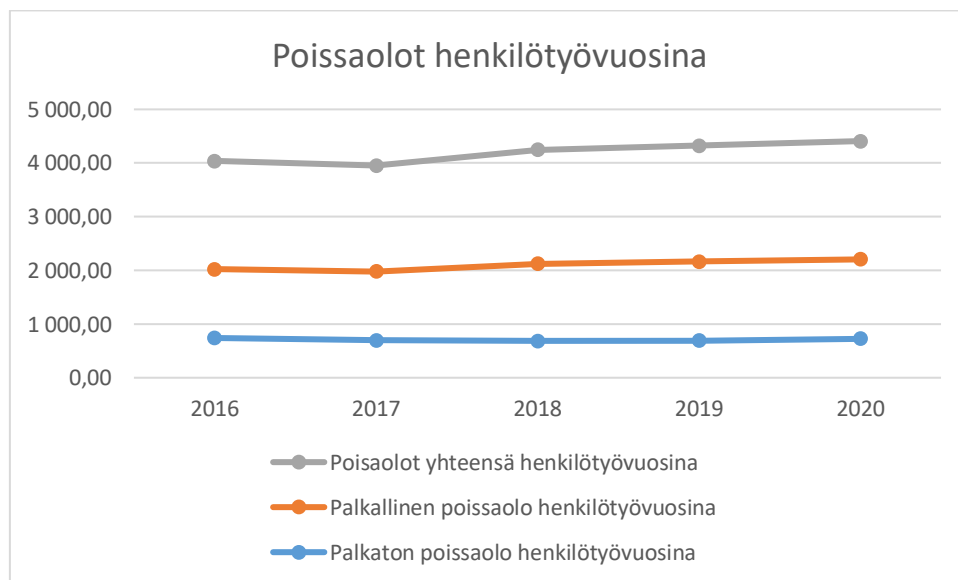


**Kuvio 3.** Teoreettinen, palkallinen ja toteutunut työpanos. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Työpanokset on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

Teoreettinen työpanos (kuvio 3) on kasvanut 48 työpanosta vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 lukuun eli palvelussuhteiden määrä on lisääntynyt ja osa-aikaisten palvelussuhteiden sopimustuntimäärä on kasvanut. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan lisäys poistui vuonna 2020, minkä seurauksena viikoittainen työaika lyheni 30 minuuttia. Palkallinen työpanos on kasvanut 7 henkilövuotta vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 toteumaan. Palkallinen työpanos on kuitenkin alittanut talousarvion 2020 henkilöstösuunnitelman mukaisen tavoitteen 101 työpanoksella. Koronaepidemiolla on ollut merkittävä vaikutus työpanoksen muutokseen. Hyvinvointipalveluiden ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen palkallisen työpanoksen ylitys on

osittain seurausta koronaepidemiasta aiheutuneesta lisääntyneestä palvelutarpeesta ja siihen varautumisesta. Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen työpanoksen ylitystä selittää myös Muhoksen metsäpalosta aiheutuneet lisätyöt. Toisissa hallintokunnissa koronaepidemiolla on ollut alentava vaikutus palkalliseen työpanokseen palvelutarpeen pienentyessä palvelujen sulkemisen tai supistamisen aikana sekä sijaiskulojen pienentyessä koulutusten ja matkustamisen vähenemisen sekä etätyön seurauksena. Palkattomien poissaolojen (kuvio 4) merkittävimmät poissaolosyyt ovat olleet vuonna 2020 perhevapaat (228 htv), koulutus (133 htv) sekä työvapaa toisen työnantajan palveluksen ajalle (96 htv).

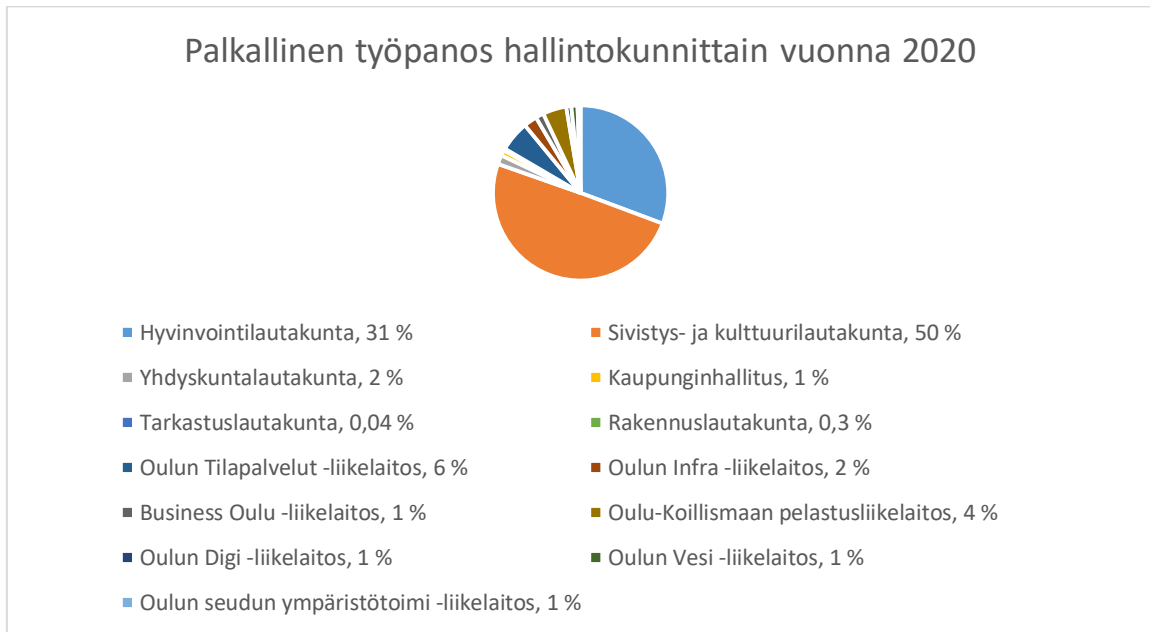
Toteutunut työpanos on pienentynyt 6 henkilötyövuotta vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 toteumaan. Toteutuneen työpanoksen suhde palkalliseen työpanokseen on 85,7% ja se on hieman pienentynyt vuoden 2019 lukuun verrattuna. Osittain toteutuneen työpanoksen pienentymisestä selittää kevään valmiuslain käyttöönoton seurauksena tapahtuneet rajoitustoimenpiteet, minkä seurauksena usean työntekijän työ estyi ja keskeytyi sekä palkanmaksu myöhemmin päättyi (TSL 2.12.2). Osa tästä henkilöstöstä lomautettiin päällekkäisenä toimenpiteenä. Palkattomien poissaolojen (kuvio 4) määrä on pysynyt suhteessa maksimaaliseen työpanokseen vuoden 2019 tasolla. Palkallisten poissaolojen (kuvio 4) merkittävimmät poissaolosyyt vuonna 2020 ovat olleet vuosilomat (923 htv) ja sairauspoissaolot (452 htv). Lisäksi rahana korvatut lisä- ja ylityöt palkalliseksi työpanoksiksi muutettuna on ollut 57 henkilötyövuotta vuonna 2020 ja ne ovat samalla tasolla kuin vuonna 2019.



**Kuvio 4.** Poissaolot henkilötyövuosina. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Työpanokset on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

Palkallisen työpanoksen jakautumista hallintokuntien kesken on kuvattu kuviossa 5. Sivistys- ja kulttuuripalveluisen sekä Hyvinvointipalveluiden hallintokuntien osuus koko kaupungin palkallisesta työpanoksesta on yhteensä 81 %. Näiden kahden hallintokunnan osuus koko kaupungin palkallisesta

työpanoksesta on lisääntynyt 2 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Sivistys- ja kulttuuripalveluiden kasvu vuonna 2020 on ollut maltillista ja se on kohdentunut tiettyihin toimintoihin (perusopetus ja hankkeet) samalla, kun palkallinen työpanosmäärä on vähentynyt tietyillä osa-alueilla (liikunta- ja nuorisopalvelut). Hyvinvointipalveluissa kasvu on seurausta pääosin koronaepidemian aiheuttamasta palvelutarpeen kasvusta.



**Kuvio 5.** Palkallisen työpanoksen jakautuminen hallintokunnittain. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Työpanokset on esitetty vuoden 2020 mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

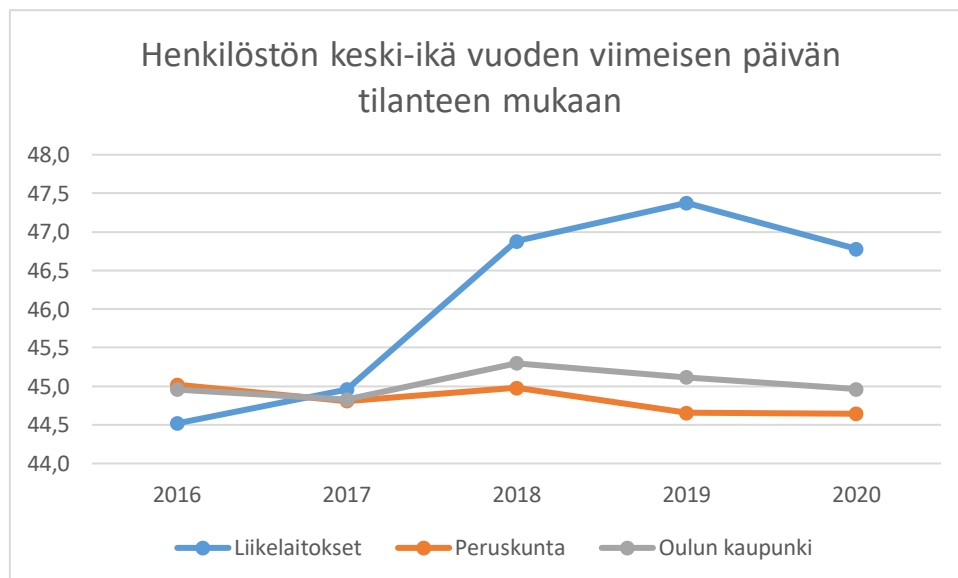


#### 4 Henkilöstön ikärakenne

	2016	2017	2018	2019	2020
-29	9 %	10 %	9 %	11 %	11 %
30-39	24 %	24 %	23 %	23 %	23 %
40-49	27 %	27 %	27 %	27 %	27 %
50-59	30 %	30 %	30 %	29 %	28 %
60-64	8 %	9 %	9 %	10 %	10 %
65-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

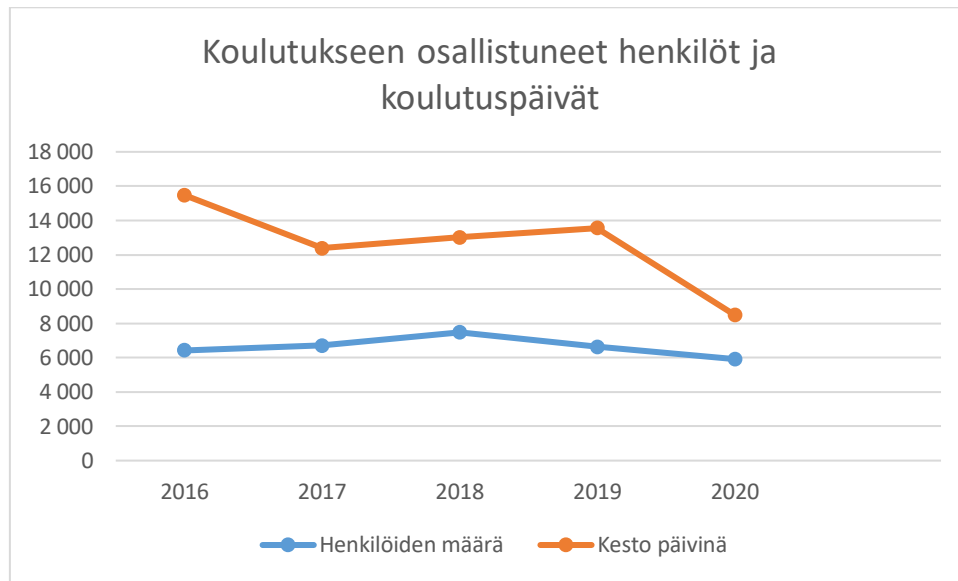
**Taulukko 1.** Henkilöstömäärän prosentuaalinen osuus eri ikäryhmissä. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Henkilöstömäärä on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

Oulun kaupungin henkilöstön ikärakenne (taulukko 1) on pysynyt melko tasaisena vuodesta 2016 alkaen. Viimeisen kahden vuoden aikana alle 30-vuotiaiden osuus on kasvanut noin 200 henkilöllä. Yli 65-vuotiaiden henkilöiden määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2016 alkaen (107 henkilöä vuonna 2020). Yli 60-vuotiaita työntekijöitä on yhteensä 1166 henkilöä, joiden eläkkeelle siirtyminen tulee huomioida osaamisen näkökulmasta tulevana vuosina. Oulun kaupungin keski-ikä (kuvio 6) on 45 vuotta 31.12.2020 tilanteen mukaan. Keski-ikä on ollut lievässä laskussa vuodesta 2018 lähtien. Peruskunnan henkilöstön keski-ikä on 44,6 vuotta, kun se liikelaitosten osalta on 46,8 vuotta.



**Kuvio 6.** Henkilöstön keski-ikä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Henkilöstömäärä on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

## 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

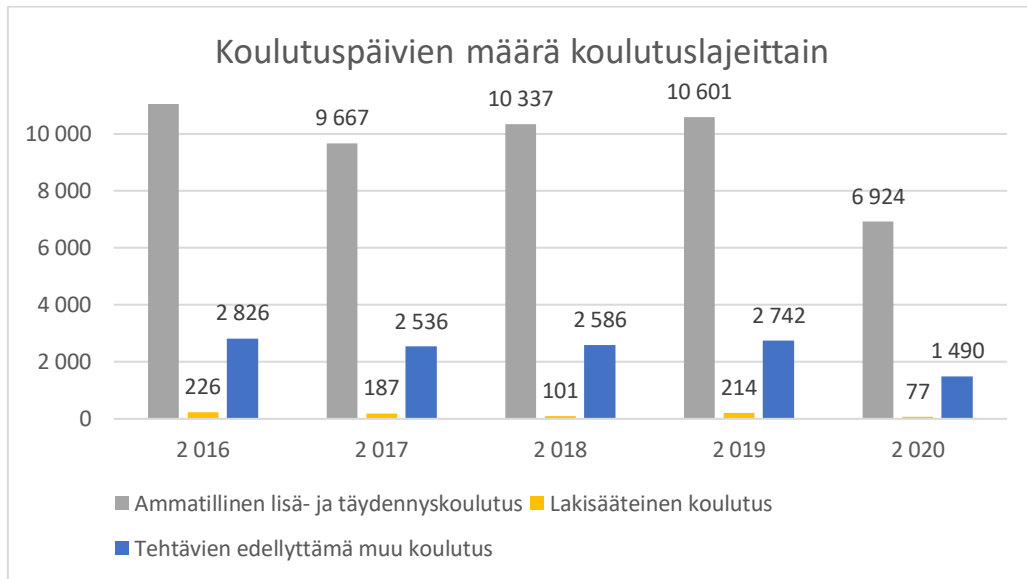


**Kuvio 7.** Koulutukseen osallistuneet henkilöt ja koulutuspäivät. Koulutukseen osallistuneet henkilöt on esitetty vain kerran, vaikka he olisivat osallistuneet useampaan koulutukseen (OukaDW).

Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia on järjestetty seuraavilla osa-alueilla vuonna 2020: Office 365-ympäristö, tutor-toiminta, hallinto-osaaminen, hyvinvointi, kielitaito, projektiosaaminen, palvelussuhdeasiat, esteettömyys, saavutettavuus, asiakirjahallinto, tasa-arvo, hankinta, talousosaaminen, ekotuki, etätyö, fasilitointi ja sosiaalinen media. Koulutuspäiviä koko kaupungin henkilöstömäärään nähden on kertynyt 0,7 päivää/työntekijä vuonna 2020. Vuotta aikaisemmin koulutuspäiviä jokaista työntekijää kohden kertyi 1,2 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelmien mukaisia koulutuspäiviä toteutui yhteensä 9271 päivää vuonna 2020. Toteutuneiden koulutuspäivien mukaan kaupunki hakee työttömyysrahastolta koulutuskorvausta 168.899 €. Koulutuspäivien (kuvio 7) lukumäärä on vähentynyt 32 % verrattuna vuoden 2019 toteumaan koronaepidemian seurauksena, sillä iso osa koulutuksista on jouduttu perumaan. Myös henkilöstön mahdollisuus osallistua koulutuksiin koronaepidemian aikana on vähentynyt tietyissä toiminnoissa (Hyvinvointipalvelut). Lisäksi osa koulutuksista on siirretty verkkokoulutukseksi sekä webinaareiksi, jolloin yksittäisten koulutusten kesto on lyhentynyt huomattavasti. Koulutusten keston väheneminen näkyy selkeästi (kuvio 8) koulutuslajista riippumatta.

Kaupunkitasoiseen esimiespassivalmennukseen osallistui vuonna 2020 22 esimiestä, joka on 23 esimiestä vähemmän kuin vuonna 2019. Esimiespassivalmennuksessa haetaan yhteistä, jaettua ymmärrystä ja sitoutumista esimiestehtävän toteuttamiseen Oulun kaupungin organisaatiossa sekä vahvistetaan yhtenäistä johtamiskulttuuria. Valmennus sisältää myös kaikille osallistujille tehtävän 360-esimiesarvioinnin. Työkykyjohtamisen ja ennakoivan hyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyviin koulutuksiin osallistui 120 henkilöä. Koulutukset antavat keinoja ja tukevat esimiehiä

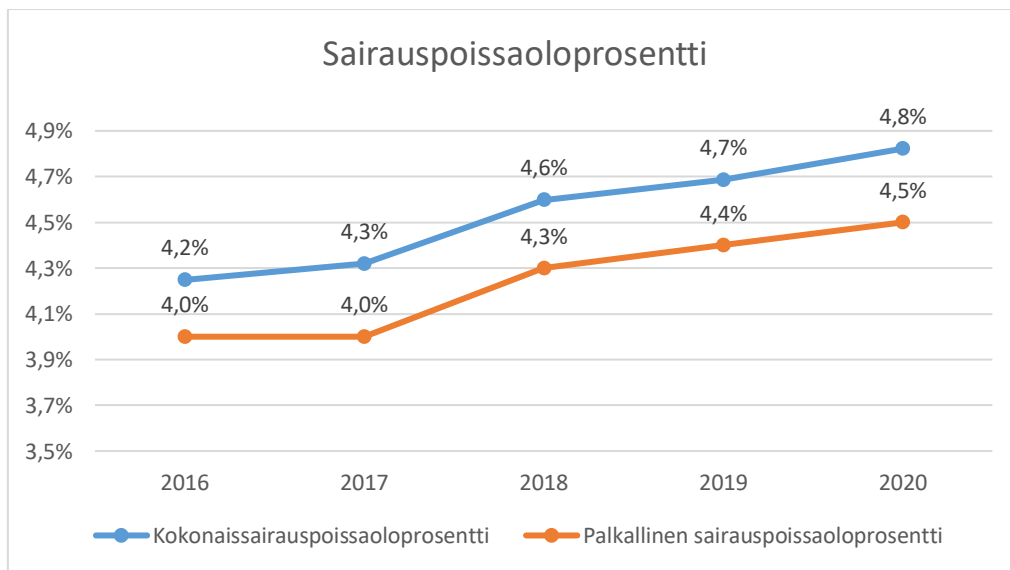
sairauspoissaolojen ja työkykyriskien hallinnassa ja sekä henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä.



**Kuvio 8.** Koulutuspäivien määrä koulutuslajeittain (OukaDW).

## 6 Terveysperusteiset sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloprosentin tavoitteena vuonna 2020 on ollut sen pienentyminen vuoden 2019 lukuun verrattuna. Kokonaissairauspoissaoloprosentti (kuvio 9) on kasvanut 0,1 prosenttiyksikköä verrattuna vuoden 2019 lukuun. Sairauspoissaoloprosentti on pienentynyt osassa hallintokunnista selkeästi etätyöhön siirryttäessä. Toisilla vastuualueilla, joissa etätyö ei ole ollut mahdollista, sairauspoissaoloprosentti on kasvanut, sillä koronalinjausten mukaisesti sairauspoissaolo haetaan matalammalla kynnyksellä kuin aikaisemmin. Palkallisen sairauspoissaoloprosentin osuus kokonaissairauspoissaoloprosentista on pysynyt aikaisempien vuosien tasolla. Palkattomien sairauspoissaolojen osuus on 0,3 prosenttiyksikköä kokonaissairauspoissaoloprosentista. Sairauspoissaolojen määrä on ollut koko tarkastelujakson aikana lievässä kasvussa. Isoin muutos sairauspoissaoloprosentin kasvussa on tapahtunut yli 60-vuotiaiden (0,7 prosenttiyksikköä) sekä 20–25-vuotiaiden (kasvu 1,3 prosenttiyksikköä) ikäryhmässä vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019. Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on ollut 5,2 % ja määräaikaisen henkilöstön 3,8 % vuonna 2020.



**Kuvio 9.** Kokonaissairauspoissaoloprosentti sekä palkallinen sairauspoissaoloprosentti. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita ja harjoittelijoita. Henkilöstömäärä on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

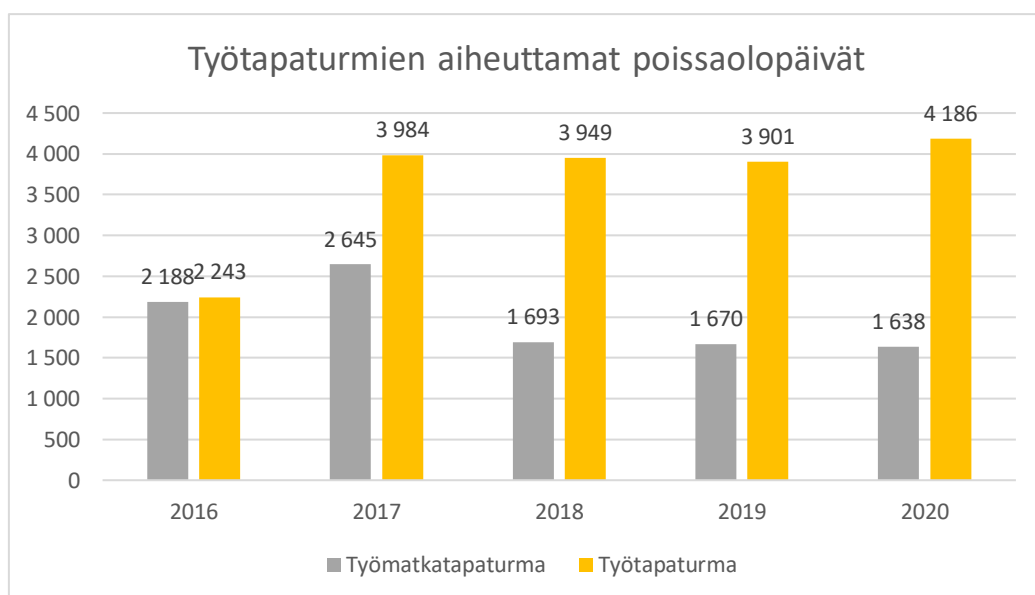
Pitkien (yli 60 päivää kestävien) terveysperusteisten poissaolojen määrä on kääntynyt laskuun (taulukko 2). Pelkästään yli 181 päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä on noin 1100 vähemmän vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 vastaavaan lukuun. Pituudeltaan 4–29 päivää kestävien terveyspoissaolojen määrä (+ 10 000 päivää) on ollut vuonna 2020 kasvussa, mikä johtuu koronaepidemian tarkentuneista sairauspoissaolo-ohjeista, alentuneesta poissaolokynnyksestä sekä sairastuneiden pidemmistä sairauspoissaoloista. Työterveyskustannukset (kuvio 11) palkallista työpanosta kohden ovat vähentyneet, mikä on seurausta oma ilmoitus -sairauspoissaolopäivien

määrän lisääntyessä entisen 7 päivän sijasta 10 päivään. Omalla ilmoituksella olleiden sairauspoissaolopäivien määrä on kasvanut 18 % vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 omalla ilmoituksella oltuihin sairauspoissaolopäiviin. Koronaepidemian aiheuttamia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 2327 (eristys 975 päivää ja karanteeni 1352 päivää).

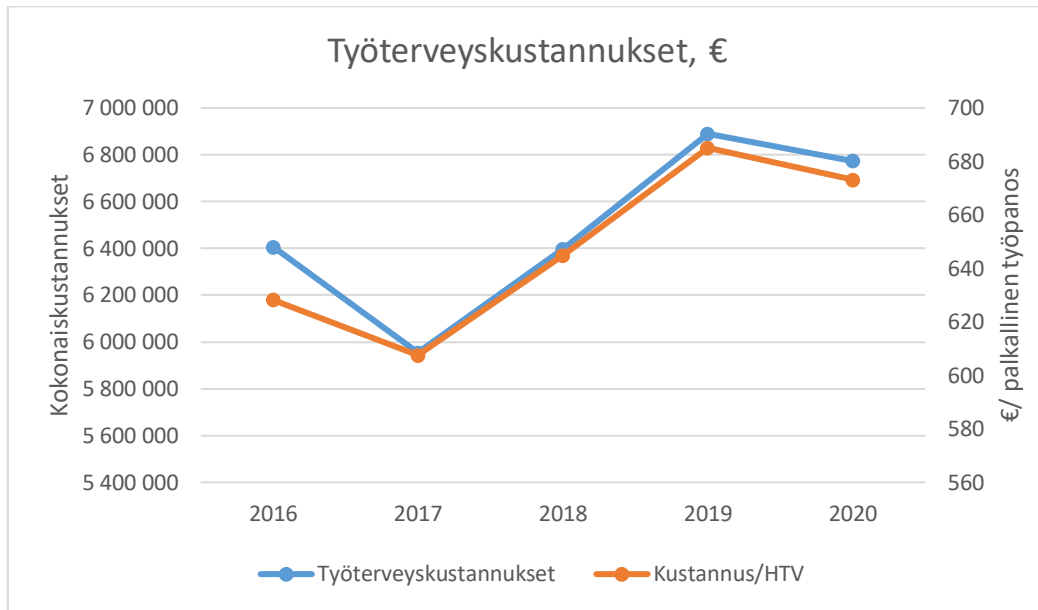
Poissaolon kesto päivinä	2016	2017	2018	2019	2020
1-3	23 %	22 %	23 %	23 %	21 %
4-29	45 %	45 %	47 %	46 %	50 %
30-60	16 %	17 %	15 %	15 %	15 %
61-90	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %
91-180	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %
181-	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %

**Taulukko 2.** Terveysperusteiset poissaolot päivinä (OukaDW).

Työtaturmien aiheuttamien poissaolojen määrä on kasvanut vuodesta 2019 samaan aikaan, kun tapaturman takia poissaolojen henkilöstömäärä on vähentynyt eli poissaolojaksojen pituudet on kasvaneet. Työmatkataturmien aiheuttamien poissaolopäivien (kuvio 10) kokonaismäärä on vähentynyt vuodesta 2019. Työmatkataturmien aiheuttamien poissaolomäärän väheneminen vuonna 2020 on seurausta koronaepidemian vuoksi etätööhön siirtymisestä ja työmatkojen vähentymisestä. Etätööhön siirtymisen vuoksi työmatkataturmien määrä vuonna 2020 suhteessa työmatkaa tekevien osalta on kasvanut. Työmatkataturmien määrä onkin selkeästi pienentynyt huhtikuusta alkaen. Samalla vuoden 2020 tammi-helmikuun sääolosuhteet (liukkaus) näkyvät työmatkataturmien lähes 50% kasvuna verrattuna vuoden 2019 vastaavaan ajankohtaan.

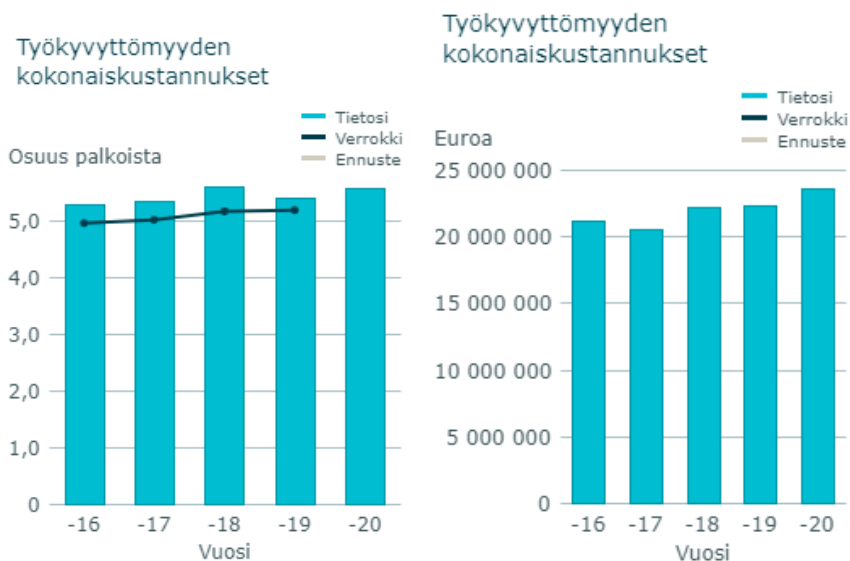


**Kuvio 10.** Työmatka- ja työtaturmien aiheuttamien poissaolojen määrä päivinä (OukaDW).



**Kuvio 11.** Vuoden työterveyskustannukset euroina palkallista työpanosta kohden (OukaDW).

Kaupungin strategisena tavoitteena on työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten (kuvat 1-2) pieneneminen. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannus ja sen osuus henkilöstökustannuksista on kasvanut hieman vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat sairauspoissaolokustannuksesta, työkyvyttömyyseläkemaksuista, työterveyskustannuksista ja tapaturmakustannuksista. Vuoden 2020 työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat olleet 23,6 milj. € (osuus henkilöstökustannuksista 5,58 %), joista sairauspoissaolokustannusten osuus on noin 14,2 milj.€, työterveyskustannusten osuus noin 3,2 milj.€, työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus noin 4,7 milj. € ja tapaturmakustannusten osuus noin 1,6 milj. € kokonaiskustannuksista vuonna 2020.



Kuvat 1-2. Oulun kaupungin työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ja niiden osuus palkoista. (Keva, Avaintiedot).

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten vähentämiseksi ja työkykyriskien mahdollisimman varhaiseksi tunnistamiseksi on haettu ratkaisuja Oulun kaupungin varhaisen tuen ja uudelleensijoituksen toimintamalleja hyödyntäen. Uudelleensijoitustoimijoiden ja esimiesten aktiivinen toiminta työkykyriskien selvittämisessä on ollut tuloksellista. Varhaisen tuen keskusteluja ja työterveysneuvotteluja on käyty säännöllisesti. Ratkaisuja on löytynyt työn räätälöintien ja uudelleensijoitusten kautta. Kuntoutustuella olevien henkilöiden tilannekartoitus hallintokuntakohtaisesti tehtiin uudelleensijoitustoimijoiden avulla. Kuntoutustukipäivien määrä laski 18,9% edelliseen vuoteen verrattuna ja se näkyy alentuneina työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksina. Taulukossa 3 on esitetty näihin liittyviä tunnuslukuja ja vuosivertailua. Oulun kaupungin työkykyjohtamisen tueksi pilotoitiin AinoHealth-Management- järjestelmän käyttöä. Järjestelmän käyttö tehosti sairauspoissaolojen ja työkykyriskien hallintaa. Sen käyttö myös helpotti ja nopeutti esimiestyötä sairauspoissaolojen ja työkykyriskien hallinnassa. Järjestelmän käytön hyödyt vahvistivat sitä, että työkykyjohtamisen tueksi tarvitaan jatkossakin samankaltainen järjestelmä.

Työhyvinvointiin, elintapamuutokseen ja sairauspoissaolojen pienentämiseen pyritään vaikuttamaan myös henkilökohtaisella liikunta- ja elintapaneuvonnalla, hyvinvointikursseilla sekä personal trainer -palvelulla. Personal trainer -palvelu on kohdistettu fyysisesti raskasta työtä tekeville ja vähän liikkuville henkilöille pysyvien elintapamuutosten tukemiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi koulutuskalenterissa on ollut tarjolla Uni ja palautuminen -verkkokurssi sekä Järkevän syömisen aakkoset -kurssi. Uutena toimintana on tulossa mikrotreenisovellus -pilotti sekä terveystuomittauksena Oulun kaupungin henkilöstölle vuonna 2021.

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b><i>Käydyt varhaisen tuen keskustelut</i></b>	2567	2418	2597	3078	<b>3013</b>
<b><i>Uudelleensijoitusten määrä</i></b>	25	24	19	18	<b>17</b>
<b><i>Räätälöidyt tehtävät</i></b>	110	104	106	138	<b>93</b>
<b><i>Käydyt työterveysneuvottelut</i></b>	-	552	555	601	<b>523</b>
<b><i>Kuntoutustukipäivien määrä</i></b>	22698	23753	23803	22274	<b>18059</b>

**Taulukko 3.** Varhaisen tuen ja uudelleensijoituksen tunnuslukuja.

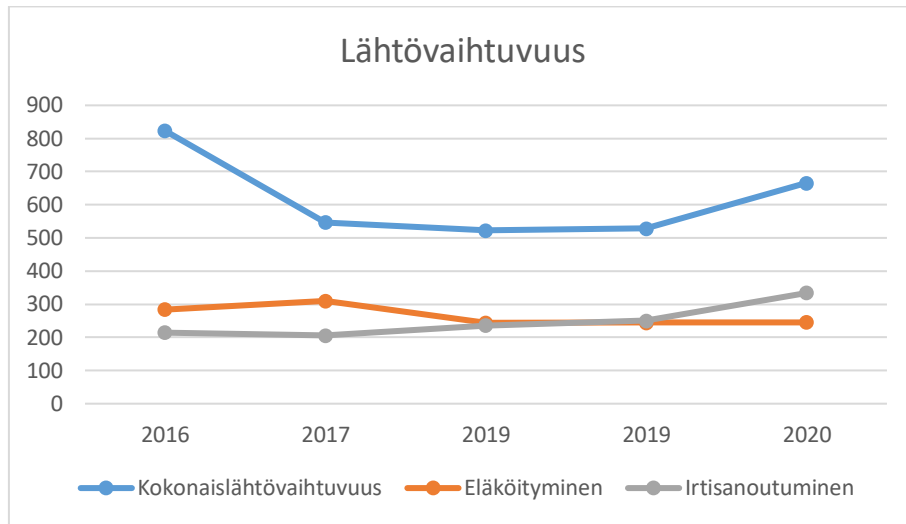
## **7 Henkilöstön vaihtuvuus**

Täyttölupamenettely on ollut voimassa myös vuonna 2020. Eri palvelualueilla on omat täyttölupaprosessit uuden henkilöstön palkkaamiseen. Keskitetyllä täyttölupamenettelyllä on pyritty vaikuttamaan erityisesti asiantuntija- tai hallinnollisissa tehtävissä olevien rekrytointiin. Täyttölupamenettelyllä on voitu myös edistää uuden työn tarjoamista henkilöille, jotka eivät kykene terveydellisistä syistä työskentelemään aiemmissa tehtävissään tai ovat irtisanomisuhan ja näin ollen työnantajan työntarjoamisveloitteen piirissä. Täyttölupamenettelyn avulla haetaan myös säästöjä ja toiminnan tehostumista. Oulun kaupungilla on ollut ulkoisessa rekrytinnissa haussa yhteensä 1384 työtehtävää tai virkaa (sisältää sekä määräaikaiset että vakinaiset ulkoiset rekrytoinnit) vuonna 2020. Keskimäärin jokaista ulkoisessa haussa ollutta työtehtävää tai virkaa on hakenut 21 henkilöä. Ulkoisessa haussa olleita työpaikkoja on ollut auki 7,1 % enemmän ja hakemuksia näihin paikkoihin saatiin 11,4 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Rekrytointihaasteita on tiettyihin nimikkeisiin sekä kaupungin ulkolaidalla oleviin kohteisiin.

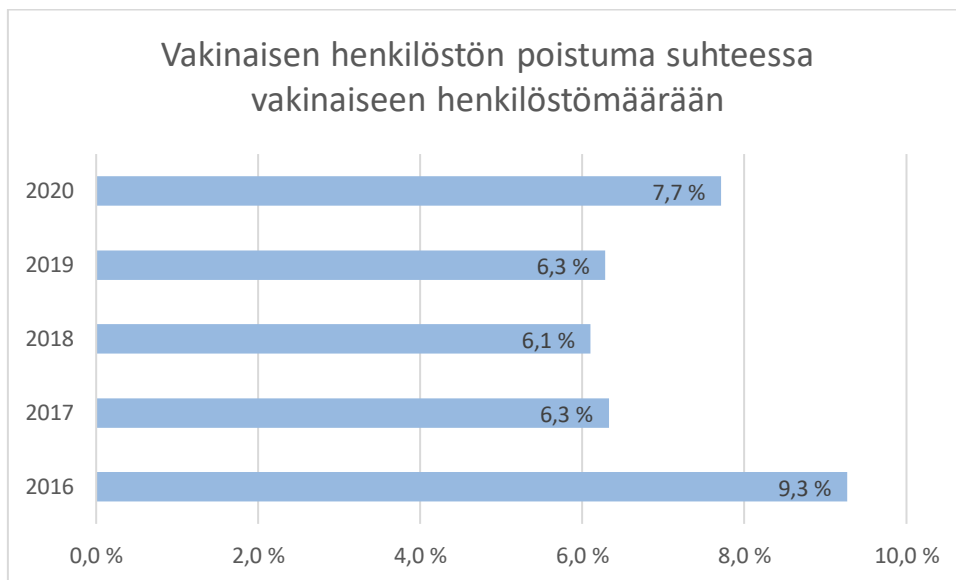
Vuoden 2020 uusien vakinaisten palvelussuhteiden määrä on ollut 700, kun vuonna 2019 vastaava määrä on ollut 558 palvelussuhdetta. Poistuma ja varsinkin irtisanoutumisten määrä (kuvio 12 ja kuvio 13) vuonna 2020 on ollut vuotta 2019 korkeampi, minkä seurauksena myös uusien palvelussuhteiden määrä on kasvussa. Irtisanoutumisten määrä on ollut voimakkainta koronaepidemian aikana ja erityisesti kevään 2020 rajoitusajankohtana (huhti-kesäkuu). Tämä on osittain seurausta kevään valmiuslain käyttöönoton seurauksena tapahtuneista rajoitustoimenpiteistä, minkä seurauksena puolestaan usean työntekijän työ estyi ja keskeytyi sekä palkanmaksu myöhemmin päättyi (TSL 2.12.2). Osa tästä henkilöstöstä lomautettiin päällekkäisenä toimenpiteenä. Osa kyseisistä työntekijöistä työllistyi keskeytyksen tai lomautuksen aikana toiselle työnantajalle.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus suhteessa vakinaisen henkilöstön määrään on ollut voimakkaassa kasvussa (kuvio 13). Henkilöstövaihtuvuuden kasvulla on suora vaikutus henkilöstökustannusten kasvuun lisääntyvien rekrytointi- ja perehdytyskustannusten kasvun vuoksi. Lisäksi vaihtuvuudella on välillinen vaikutus henkilöstökustannuksiin osaamisen poistumisen myötä. Osa vakinaisista uusista palvelussuhteista on seurausta määräaikaisen henkilöstön vakinaistamisesta, mikä näkyy määräaikaisten palvelussuhteiden vähentymisessä. Uusien vakinaisten palvelussuhteiden lisäystä selittää tietyissä nimikkeissä (hyvinvointipalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja oppilashuollossa) pätevän työvoiman saatavuudessa esille nousseet haasteet. Tällaisissa nimikkeissä tai toiminnoissa, joissa on pätevän henkilöstön työvoimahaasteita, työvoima liikkuu voimakkaammin.





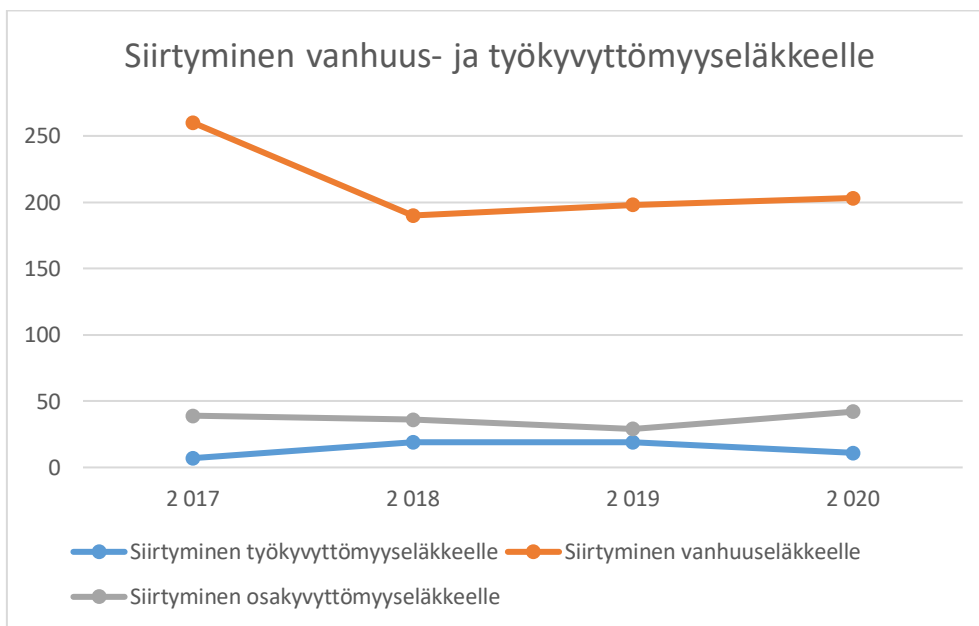
**Kuvio 12.** Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus, eläköityminen sekä irtisanoutumismäärä (OukaDW).



**Kuvio 13.** Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus verrattuna vakinaiseen henkilöstömäärään (OukaDW).

## 8 Eläköityminen

Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on ollut 62,6 vuotta vuonna 2020. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut 1,4 vuodelle, kun se oli 61,2 vuotta vuonna 2019. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on pysynyt vuoden 2019 tasolla ollen 59,0 vuotta vuonna 2020. Oulun kaupungin tavoitteena on ollut jo useita vuosia se, että täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä (kuvio 14) ei kasvaisi suhteessa muuhun eläköitymiseen. Alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on laskenut vuonna 2020 verrattuna edelliseen vuoteen. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on pienessä kasvussa vuonna 2020. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä pysyi edellisen vuoden tasolla vuonna 2020.



**Kuvio 14.** Eläkkeelle siirtymisten määrä (OukaDW).

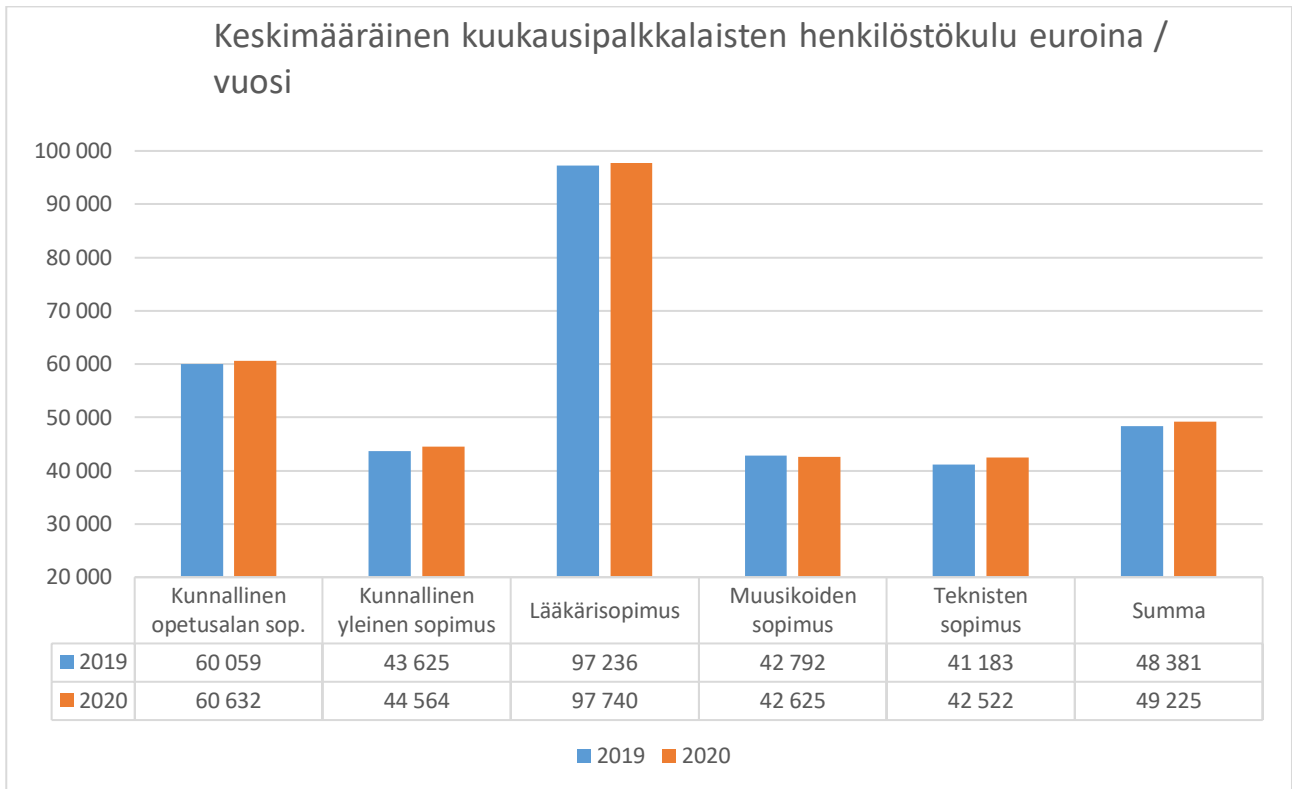
## 9 Henkilöstökustannukset

Palkat ja palkkiot pienenevät noin 1,8 milj. € vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019 (taulukko 4), mikä on seurausta koronaepidemian aiheuttamasta työllistettyjen sekä opiskelijoiden ja harjoittelijoiden palkallisen työpanoksen vähentymisestä vuosien välillä. Työllistettyjen määrä on vähentynyt 65 henkilötyövuotta vuodesta 2019. Myös toimenpidepalkkalaisten ja opiskelijoiden ja harjoittelijoiden palkallinen työpanos on vähentynyt yhteensä 12 henkilötyövuotta. Toimenpidepalkkalaisten, opiskelijoiden, harjoittelijoiden sekä työllistettyjen työpanosmäärän vähentyminen ei näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuutensa sisältyvät henkilöstökuluihin. Eläkekulut ja muut henkilösivukulut ovat kasvaneet vuodesta 2019. Henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 645 000 €. Henkilöstökustannukset sisältävät vuoden 2020 työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset (1.8.2020 alkaen), joiden vaikutus vuositasolla on 0,5%. Keskimääräinen kuukausipalkkalaisten henkilöstökulu (sisältäen kaikki palkkatekijät) on kasvanut kaikilla sopimusaloilla (kuvio 15).

<b>Palkka- ja henkilöstökulut, 1000 €</b>	<b>2 016</b>	<b>2 017</b>	<b>2 018</b>	<b>2 019</b>	<b>2 020</b>
Palkat ja palkkiot	389 100	378 468	394 076	418 858	417 037
Eläkekulut	95 100	88 004	89 213	90 981	92 038
Muut henkilösivukulut	26 200	18 586	15 431	12 032	13 442
<b>Yhteensä</b>	<b>510 400</b>	<b>485 058</b>	<b>498 720</b>	<b>521 871</b>	<b>522 516</b>

**Taulukko 4.** Palkka- ja henkilöstökulut. Sisältää kaikki maksetut henkilöstökustannukset.

Vuokratyövoimanpalveluiden käyttö on vähentynyt 337 000 € vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019. Vuokratyövoimakustannukset vuonna 2020 ovat olleet kokonaisuudessaan 939 700 €. Monetran palvelunostojen (henkilöstö-, talous-, yleishallinto- ja asiantuntijapalvelut sekä muut palvelut) määrä on 17,6 milj. €, joka on kasvanut 209 000 € vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 toteumaan. Kasvusta henkilöstöhallintopalveluiden osuus on 365 000 €, asiantuntijapalveluiden osuus on 166 700 € ja taloushallintopalveluiden osuus on 163 000 €. Yleishallintopalveluiden osto on puolestaan pienentynyt 490 000 €.



**Kuvio 15.** Keskimääräinen työpanoksen vuosikustannus sopimusaloittain. Sisältää kaikki palkkatekijät (OukaDW).