

OULU

Oulu Capital
of Northern
Scandinavia



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2019

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	3
JOHDANTO	5
Kaupunkistrategia 2026 ja henkilöstöohjelma ohjaavat henkilöstötyötä	5
HENKILÖSTÖÄ KUVAAVAT TUNNUSLUVUT JA KUSTANNUKSET	6
Henkilöstön määrä	6
Määräaikaiset palvelussuhteet	9
Muutokset vakituisissa palvelussuhteissa	10
Eläköityminen	12
Henkilöstön ikärakenne	14
Yleisimmät nimikkeet	15
Osa-aikatyö	16
Henkilötyövuodet (työpanos)	17
Poissaolot	18
Henkilöstökustannukset	20
Keskimääräiset palkat sopimusaloittain	21
Työterveyshuollon kustannukset	23
Terveysperusteiset poissaolot	24
YLEISTÄ HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTTAMISESTA KAUPUNKITASOLLA	26
Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen	26
Ennakoivan hyvinvoinnin malli	27
Uudelleensijoitustoiminnan kehittäminen	28
Johtamisen ja esimiestyön tukeminen	28
Osaamisen kehittäminen	29
Yhteistoiminta	29

JOHDANTO

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 hyväksyi 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

Henkilöstöohjelman toteuttamiseen liittyviä toimia on kuvattu tämän raportin eri osissa myöhemmin.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyn osalta tarkastellaan mm. mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut 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 ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä (kaupunginhallitus).

HENKILÖSTÖÄ KUVAAVAT TUNNUSLUVUT JA KUSTANNUKSET

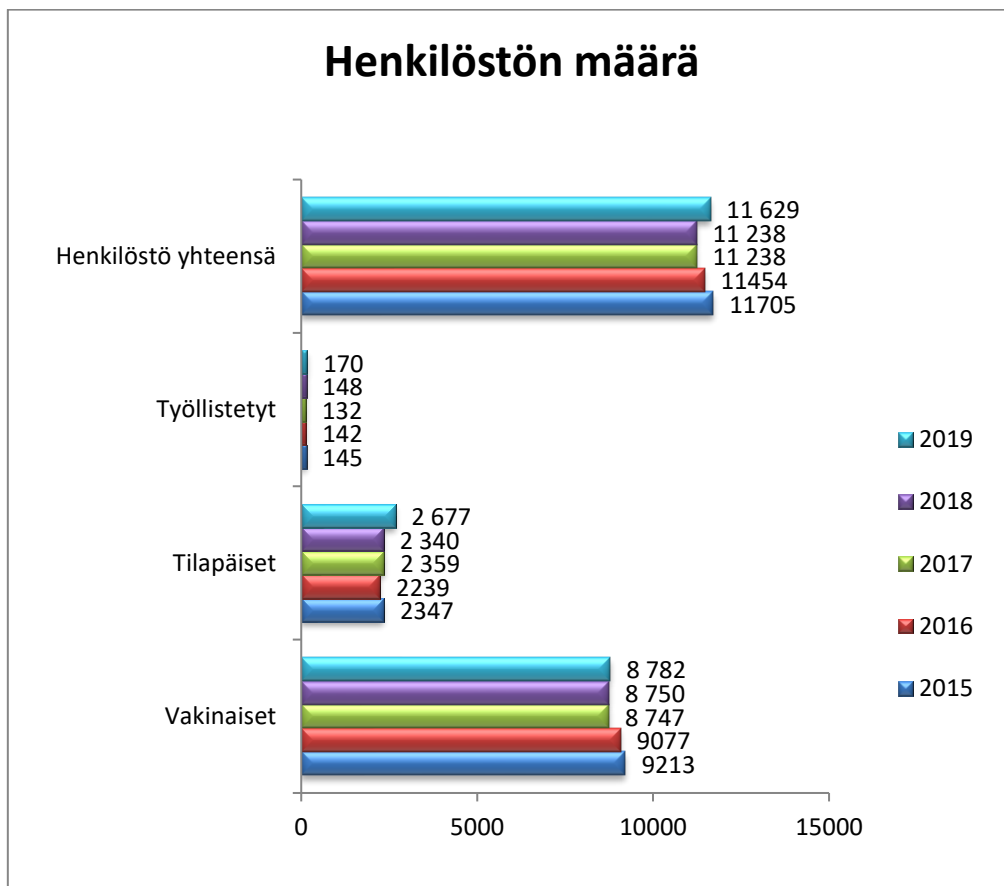
Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä kokonaisuutena kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna.

Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 0,37 %, tilapäisen henkilöstön määrä kasvoi 14,4%.

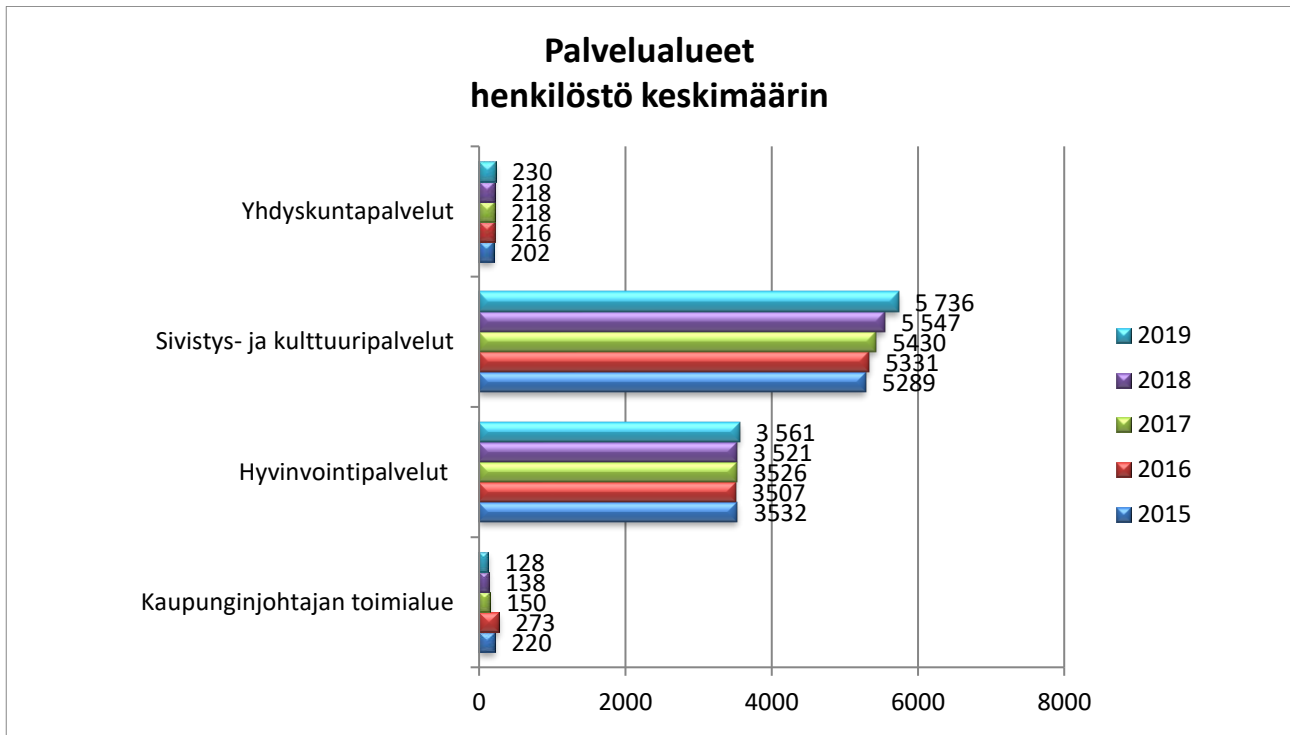
Henkilöstömäärä perustuu tilinpäätöshetkellä poikkileikkaustilanteeseen.

Oulun kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö (ei työllistettyjä) on 5,4 % koko Oulun kaupungin väestöstä, eli suhdeluku pysynyt ennallaan edellisestä vuodesta.



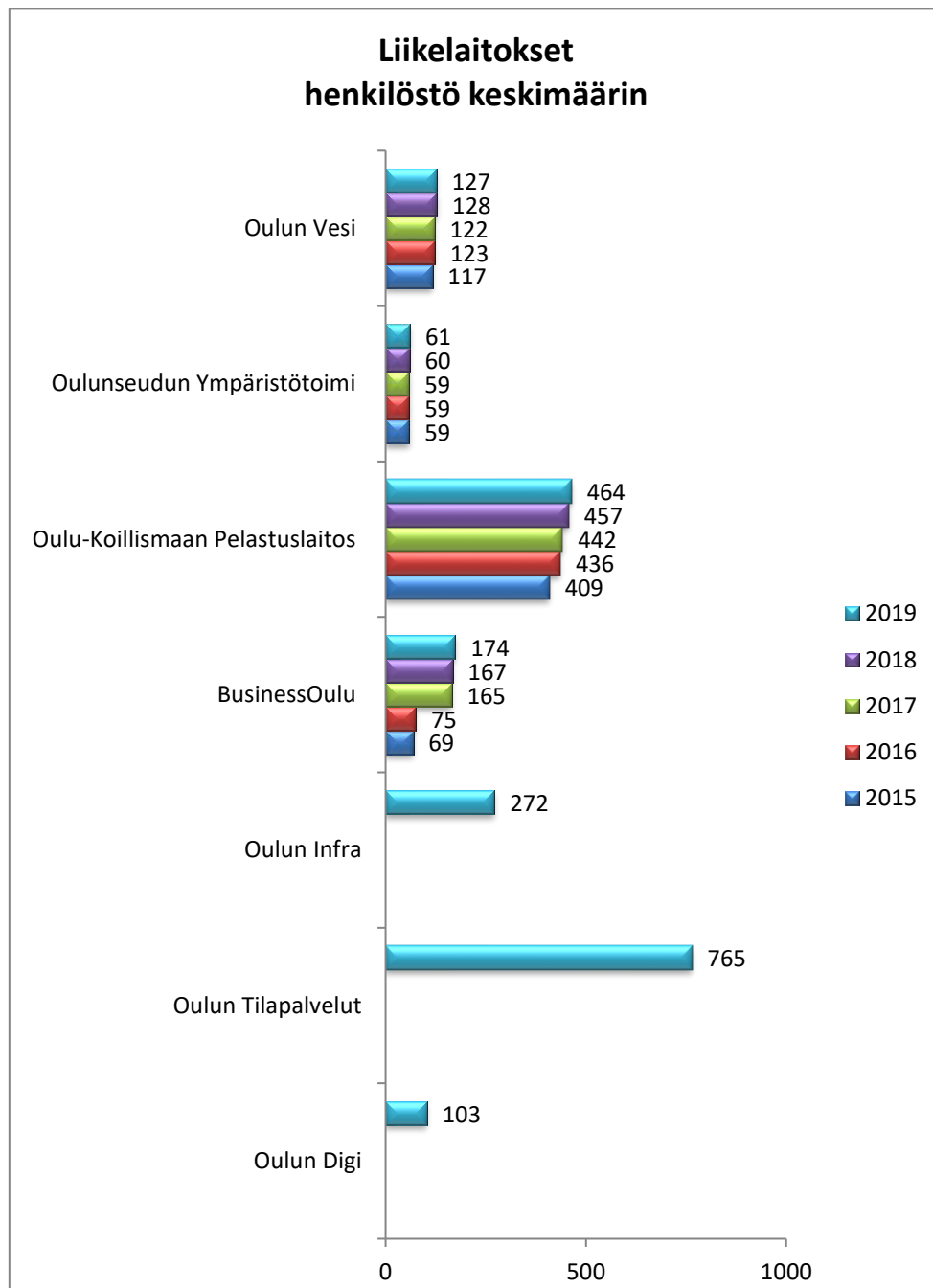
Kuva 1: Henkilöstön määrä 31.12.2019 (poikkileikkaus)

Vuoden 2019 alussa aloitti kolme uutta liikelaitosta, Oulun Infra, Oulun Tilapalvelut sekä Oulun Digi. Henkilökuntaa näihin liikelaitoksiin siirtyi lakkautetuista liikelaitoksista Oulun Serviisi, Oulun Tekninen liikelaitos, Tilakeskus sekä Oulun Tietotekniikka. Lisäksi Oulun Digiin siirtyi Konsernihallinnosta Tietohallintoryhmän henkilöt.



Kuva 2: Palvelualueiden henkilöstön määrän vuoden keskiarvo (kuukauden viimeinen päivä voimassa olleet palvelussuhteet)

Henkilöstömäärän muutos on ollut merkittäväntä sivistys- ja kulttuuripalveluissa. Määrää ovat kasvattaneet palvelutasoon liittyvät päätökset, palvelutarpeen kasvu sekä sairauspoissaolot.

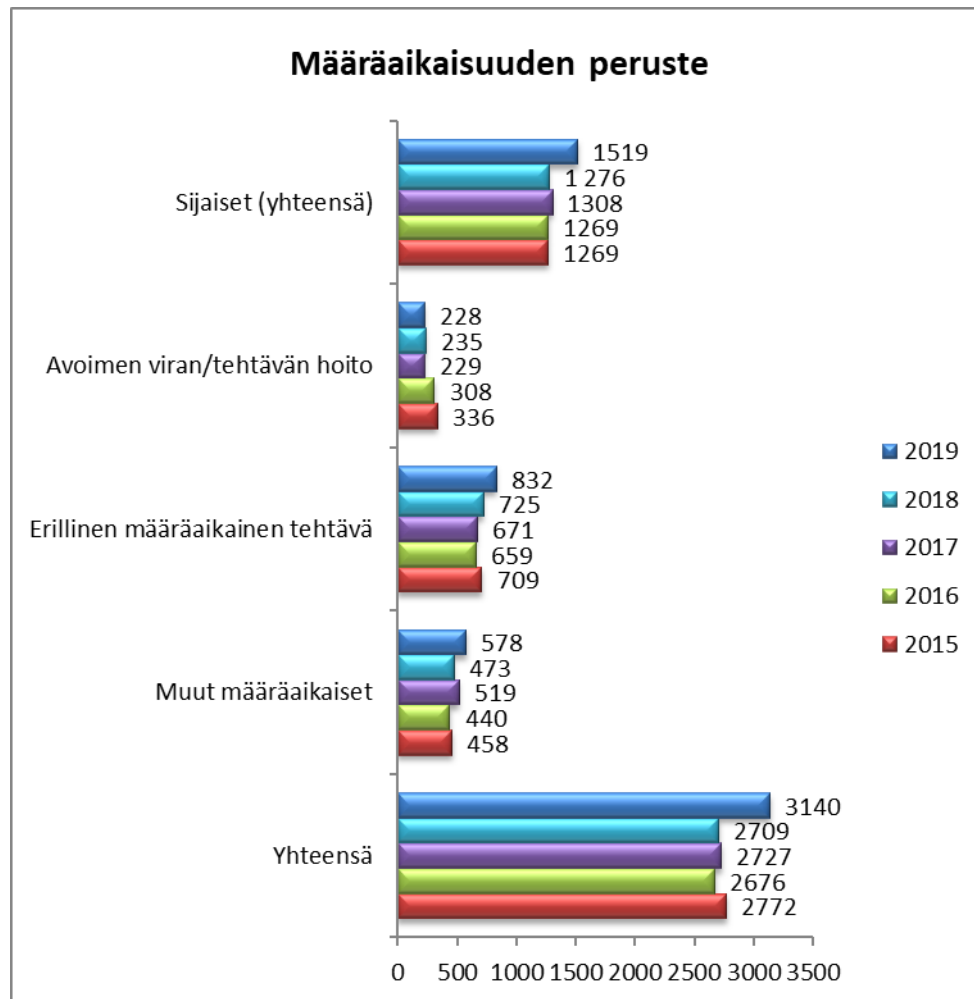


Kuva 3: Liikelaitosten henkilöstömäärien keskiarvo (kuukauden viimeinen päivä voimassa olleet palvelussuhteet)

Määräaikaiset palvelussuhteet

Toiminnan luonteen takia vakinaisen henkilöstön poissaolojen ajaksi joudutaan yleensä palkkaamaan sijaistyövoimaa. Tilapäisestä henkilöstöstä sijaisuus perusteena on merkittävä.

Taulukossa ovat mukana myös ne vakinaiset, jotka vuodenvaihteessa tekivät määräaikaista tehtävää. Erilaisilla palkattomilla vapailla oli 31.12.2019 845 henkilöä.



Kuva 4: Määräaikaisuuden perusteet

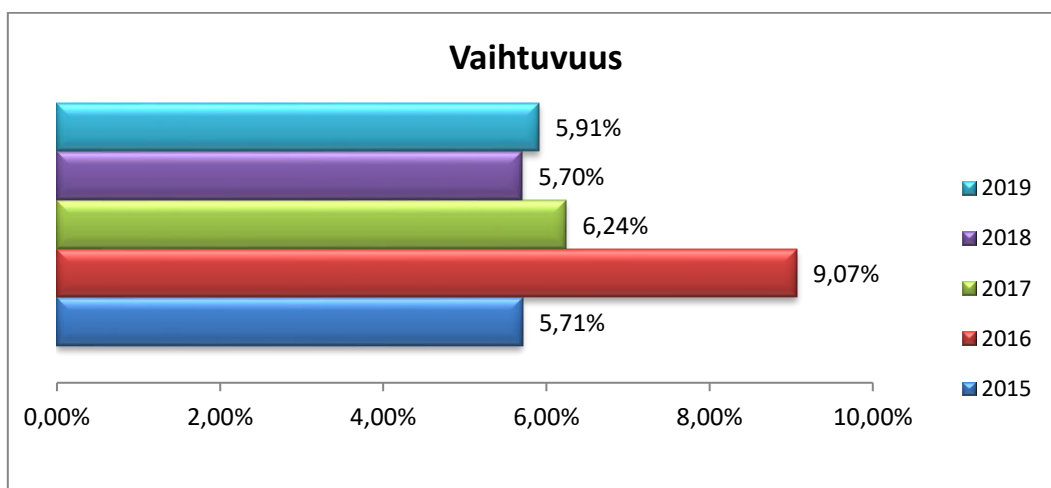
Muutokset vakituisissa palvelussuhteissa

Täyttölupamenettely oli voimassa myös vuonna 2019. 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 työntarjoamisvelvoitteen piirissä. Täyttölupamenettelyn avulla haetaan myös säästöjä ja toiminnan tehostumista.

Uutta vakinaista henkilöstöä palkattiin vuoden 2019 aikana 558 henkilöä.

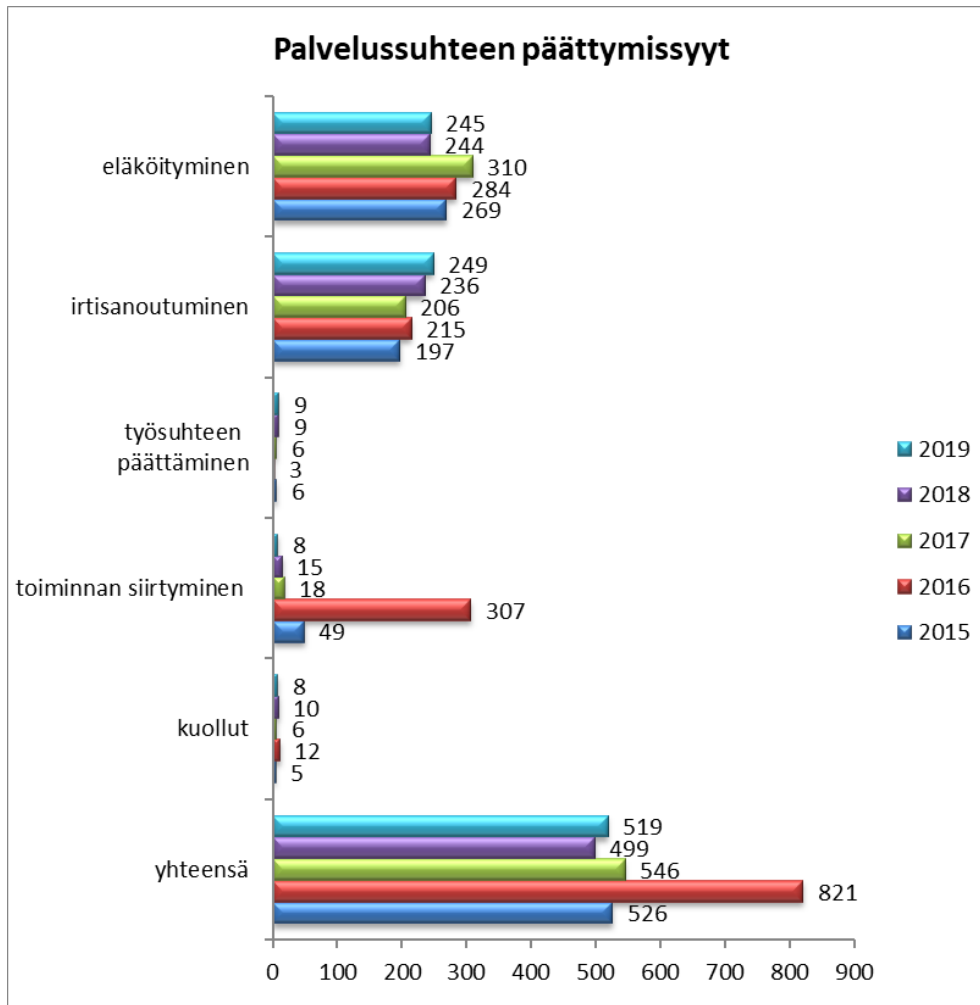


Kuva 5: Uudet alkaneet vakinaiset palvelussuhteet.



Kuva 6: Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuusvakinaisella henkilöstöllä oli 5,9 % Henkilöstön vaihtuvuus on lisääntynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Merkittävin vaikuttava tekijä oli irtisanoutuneiden määrän nousu.



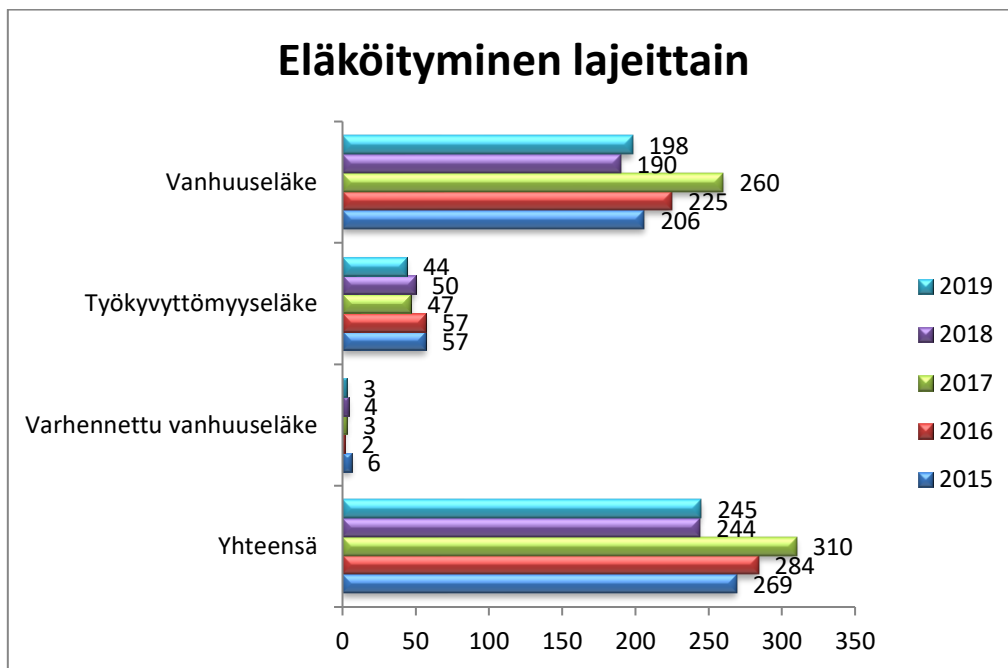
Kuva 7: Palvelussuhteen päättymissyyt

Eläköityminen

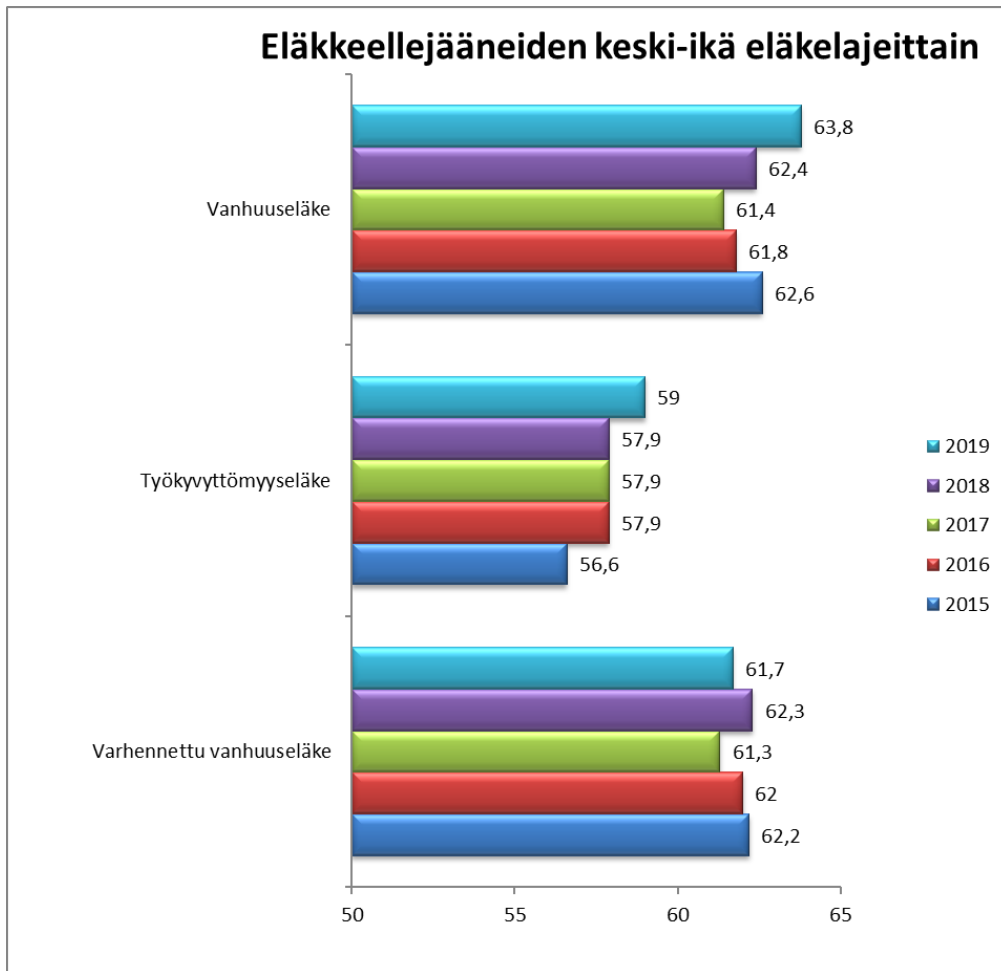
Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on noussut edellisiin vuosiin verrattuna yhdellä vuodella ollen v. 2019 63,8 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä on noussut vuodella 59,0 vuoteen.

Oulun kaupungin tavoitteena on ollut jo useita vuosia se, että täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ei kasvaisi suhteessa muuhun eläköitymiseen. Alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä laski vuonna 2019 verrattuna edellisiin vuosiin. Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä pysyi edellisvuoden tasolla. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä laski hieman.



Kuva 8: Eläköityminen lajeittain

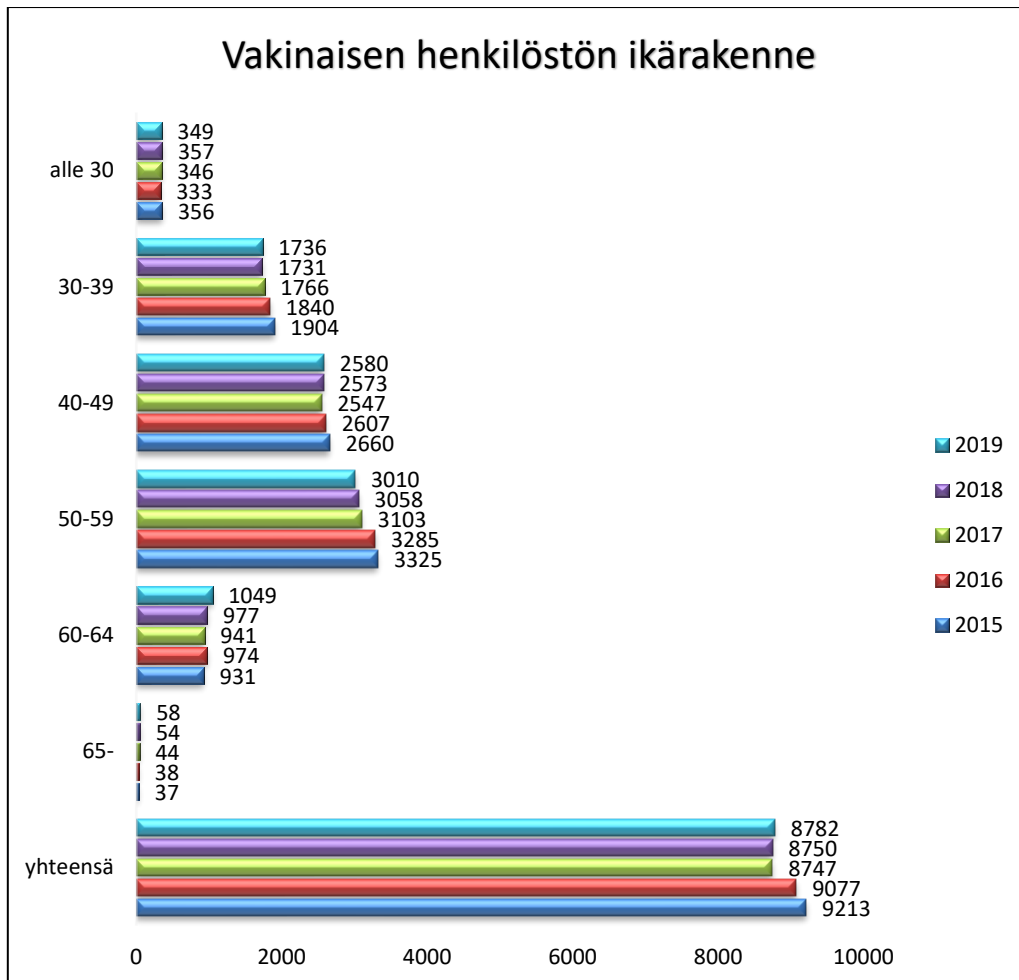


Kuva 9: Eläkkeelle jääneiden keski-ikä eläkelajeittain

Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta. Tilapäisen henkilöstön keski-ikä on selvästi matalampi, 37,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut lievästi.

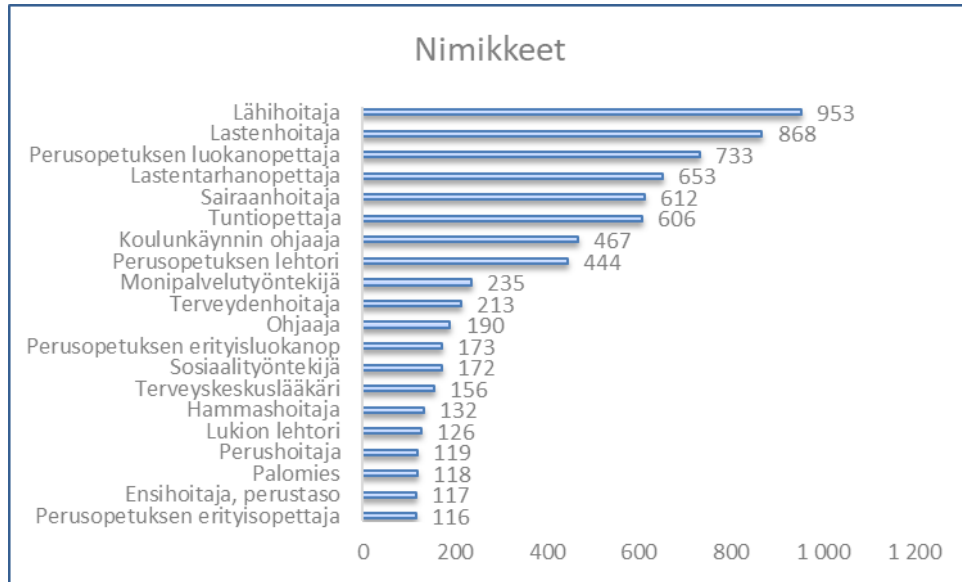
Yli 60-vuotiaiden työntekijöiden määrä on kääntynyt nousuun. Vuonna 2019 heitä oli 1107. Eläköityminen tarjoaa mahdollisuuden toimintojen uudelleenjärjestelyihin.



Kuva 10: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Yleisimmät nimikkeet

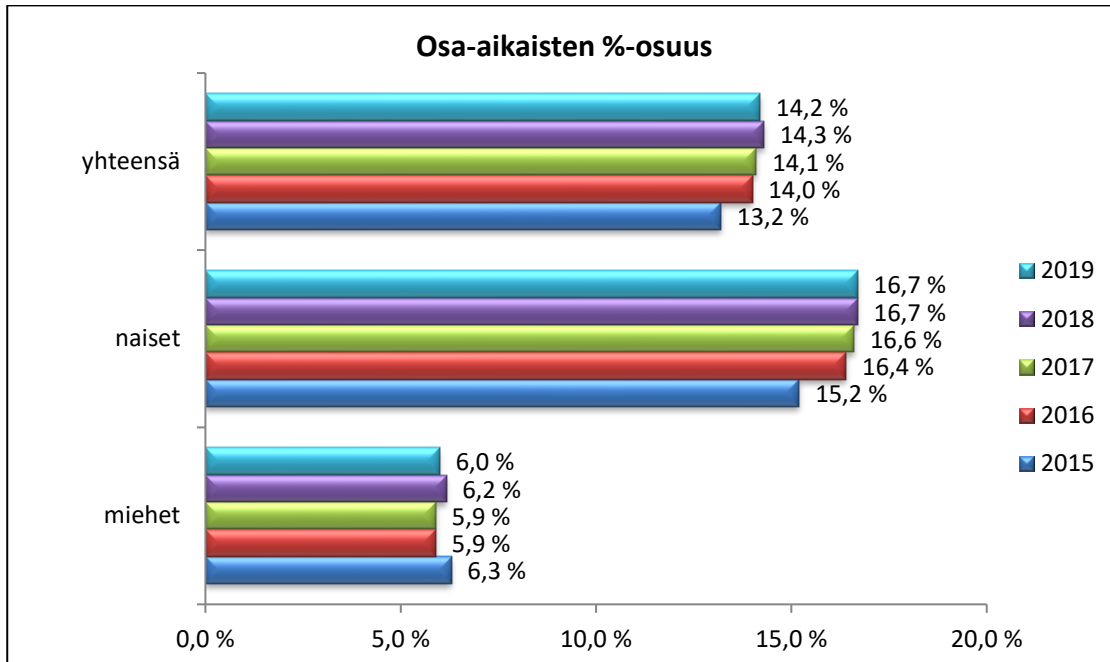
Nimikkeitä oli käytössä yhteensä n. 740. Yleisimmät nimikkeet olivat lähihoitajat ja lastenhoitajat. Opetuspuolella työskenteli n. 2000 henkilöä erilaisissa opettajatehtävissä.



Kuva 11: Yleisimmät nimikkeet

Osa-aikatyö

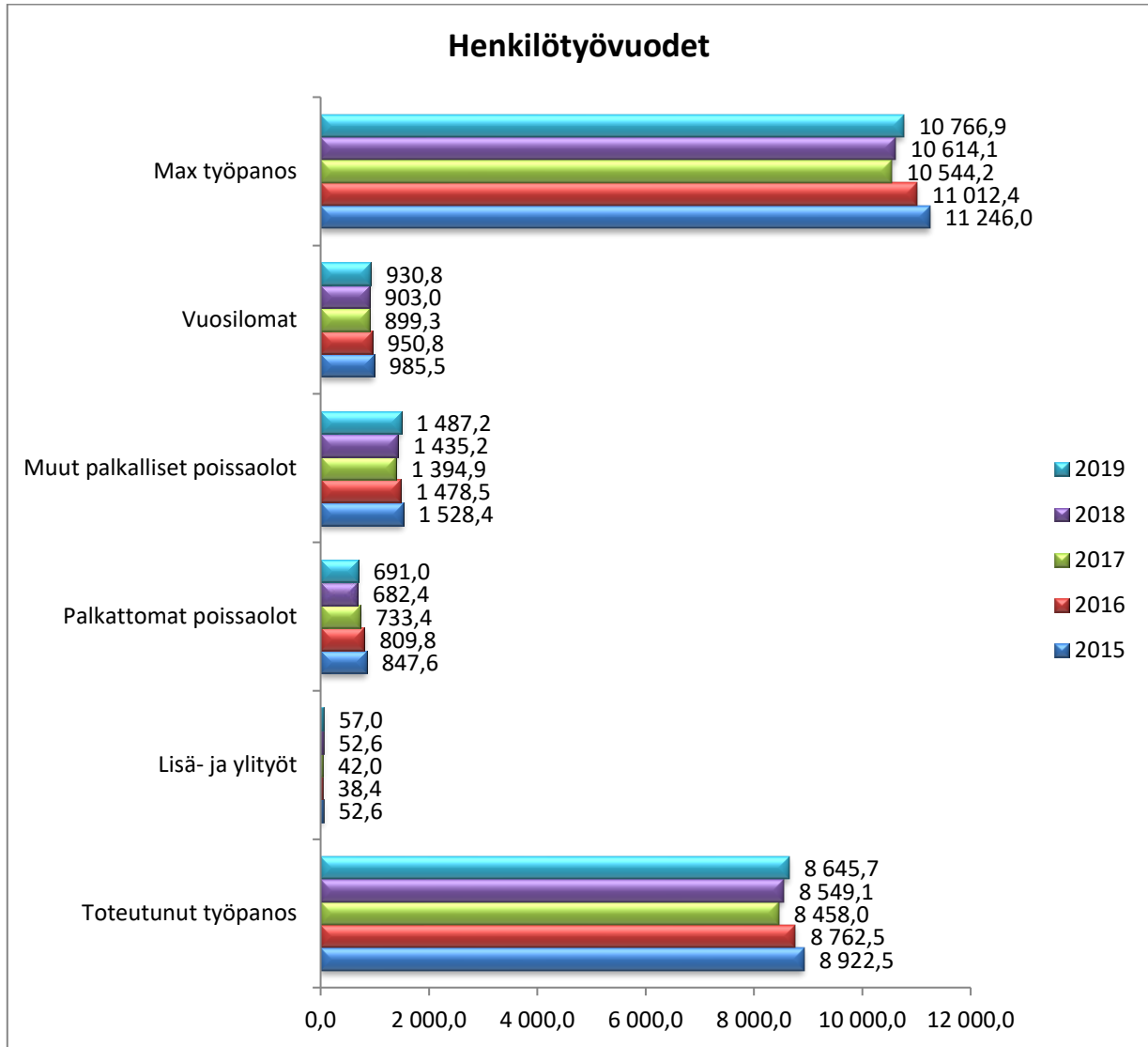
Osa-aikatyötä tekevien osuus on pysynyt edellisestä vuodesta lähes ennallaan. Vuonna 2019 vakinaisesta henkilöstöstä n. 14,2 % työskenteli osa-aikaisena. Naisista osa-aikaisena työskenteli 16,7 %, miehistä 6,0%. Noin neljänneksellä osa-aikaisuuden peruste oli osa-aikaeläke tai osatyökyvyttömyyseläke. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli n. 77 %.



Kuva 12: Osa-aikaisten osuus

Henkilötyövuodet (työpanos)

Toteutunut työpanos nousi edelliseen vuoteen verrattuna n. 96 henkilötyövuodella eli n. 1,1 %:a.
Max työpanos nousi n.153 htv:ta.



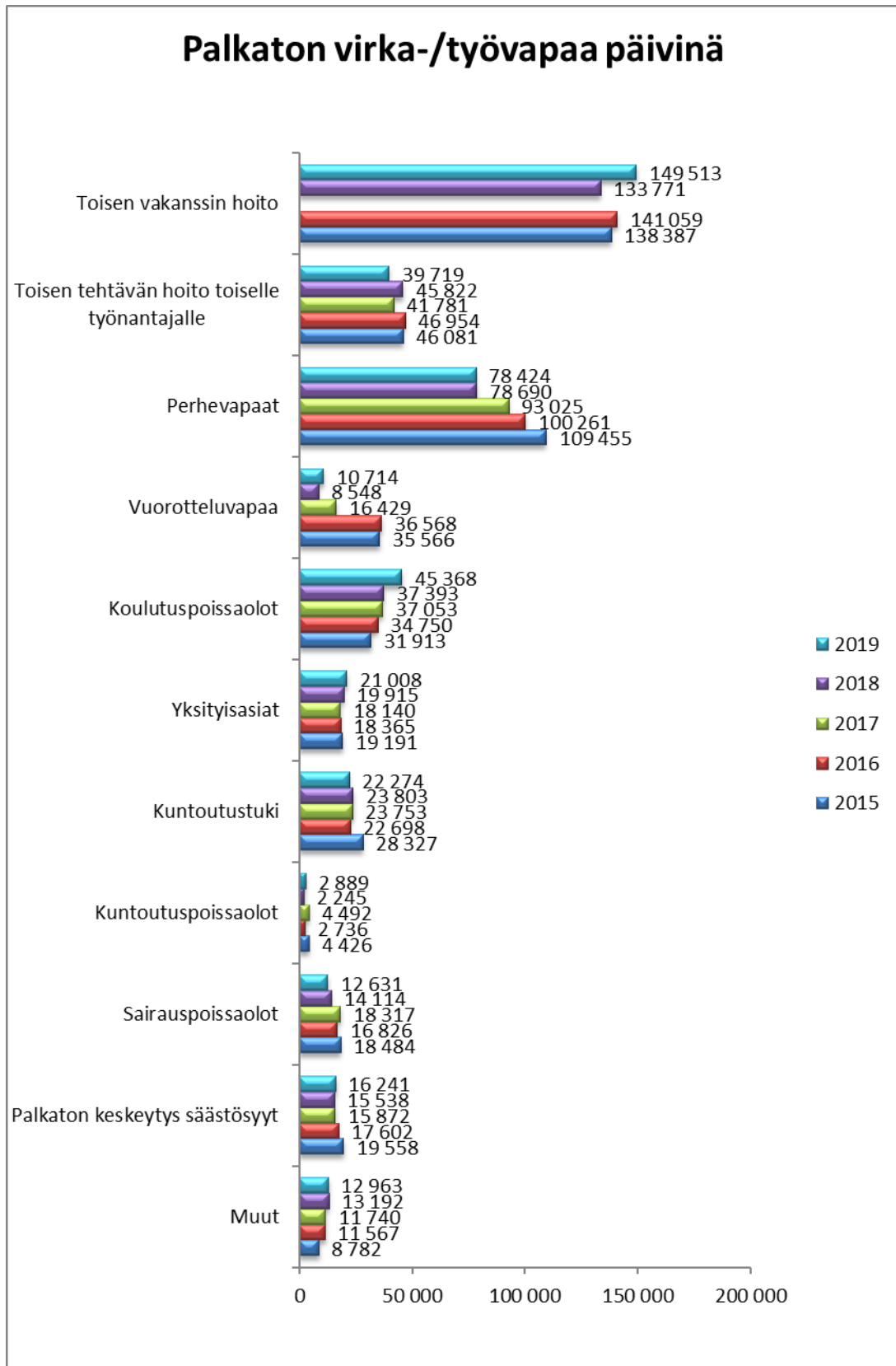
Kuva 13: Työpanos (henkilötyövuodet)

Poissaolot

Oulun kaupunki työnantajana suhtautuu myönteisesti erilaisten palkattomien virka- ja työvapaiden käyttöön, mikä edistää mm. työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja ammattitaidon kehittymistä koulutuksen tai toisessa tehtävässä työskentelyn avulla. Merkittävin osa palkattomista virkavapaista liittyy toisen tehtävän hoitamiseen oman työnantajan palveluksessa. Säästöyistä otettujen palkattomien vapaiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta. Säästöyistä otetut vapaat ovat olleet vaihtoehto työntekijöille, joilla ei ole ollut mahdollisuutta vuosiloman pitämiseen vuosilomasäännösten takia. Säästötoimenpiteinä haetut virka- ja työvapaat eivät ole enää käytössä vuodesta 2020 alkaen

Vuorotteluvapaapäivien määrä lisääntyi vuonna 2019. Lakimuutos vuorotteluvapaan keston lyhentymisestä enintään 180 päivään ja vuorotteluvapaakorvauksen pieneneminen näkyvät selvästi myös vuorotteluvapaan käytössä verrattuna lakimuutosta edeltävään aikaan.

Perhevapaiden määrä pysyi lähes samalla tasolla edelliseen vuoteen nähden. Työkykyyn liittyvien palkattomien poissaolojen määrä on painottunut kuntoutuspoissaoloihin, joiden määrä on kasvanut.



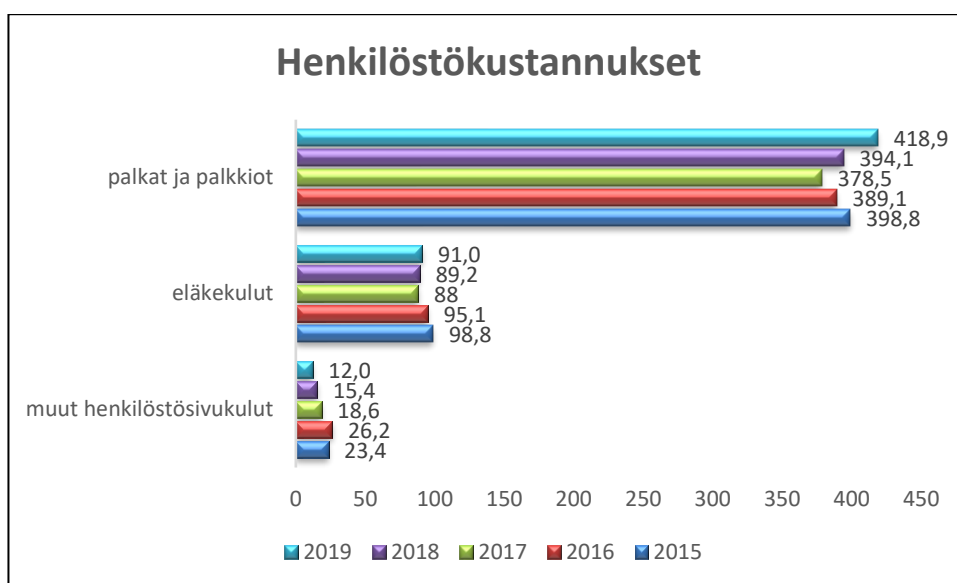
Kuva 14: Palkattomat virka- ja työvapaat

Henkilöstökustannukset

Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut nousivat n. 24,8 milj. € eli n. 6,3 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2019 käytettiin vuokratyön ostamiseen n. 1,75 milj. €, joka vastaa n. 38 henkilötyövuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset nousivat 36,2%.

Vuokratyövoimaa käytettiin Oulun Tilapalveluissa puhtaus- ja siivouspalveluissa, kiinteistöjen ylläpidossa sekä logistiikkapalveluissa. Lisäksi vuokratyövoimaa käytettiin Oulun Digissä.



Kuva 15: Henkilöstökustannukset

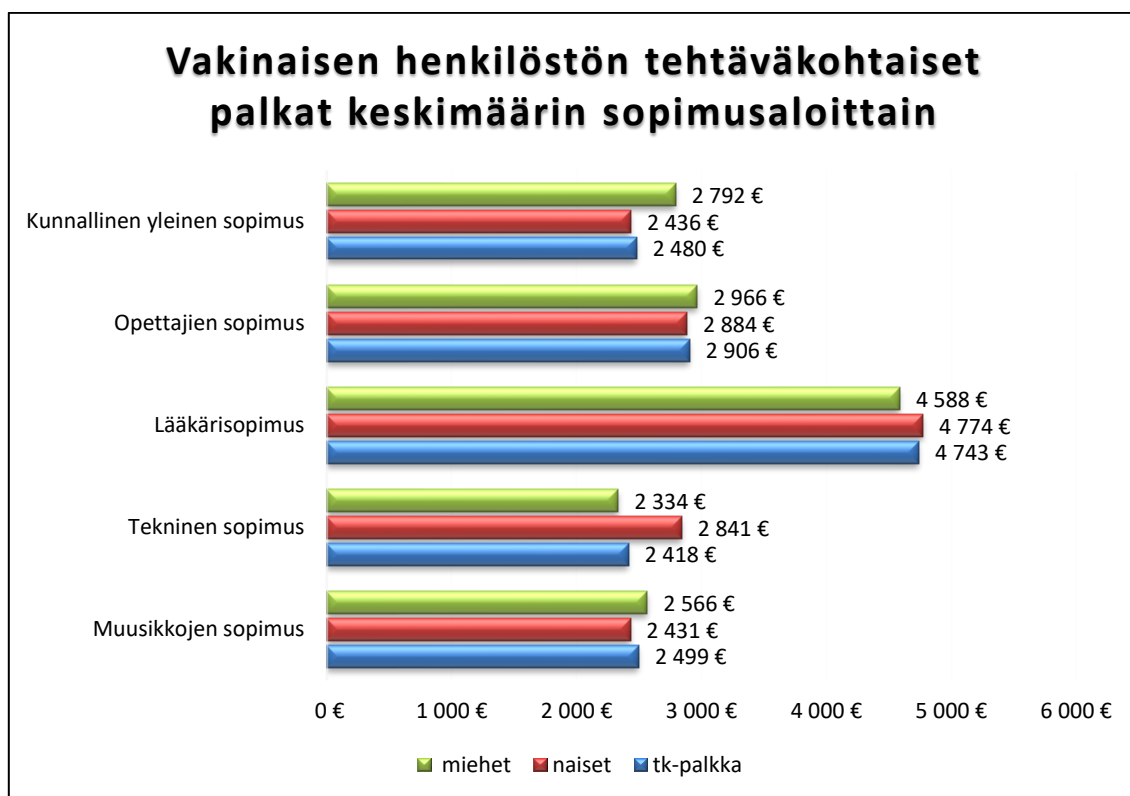
Keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten piiriin kuuluvien tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 01.04.2019 lukien keskimäärin noin 1 % yleiskorotuksella.

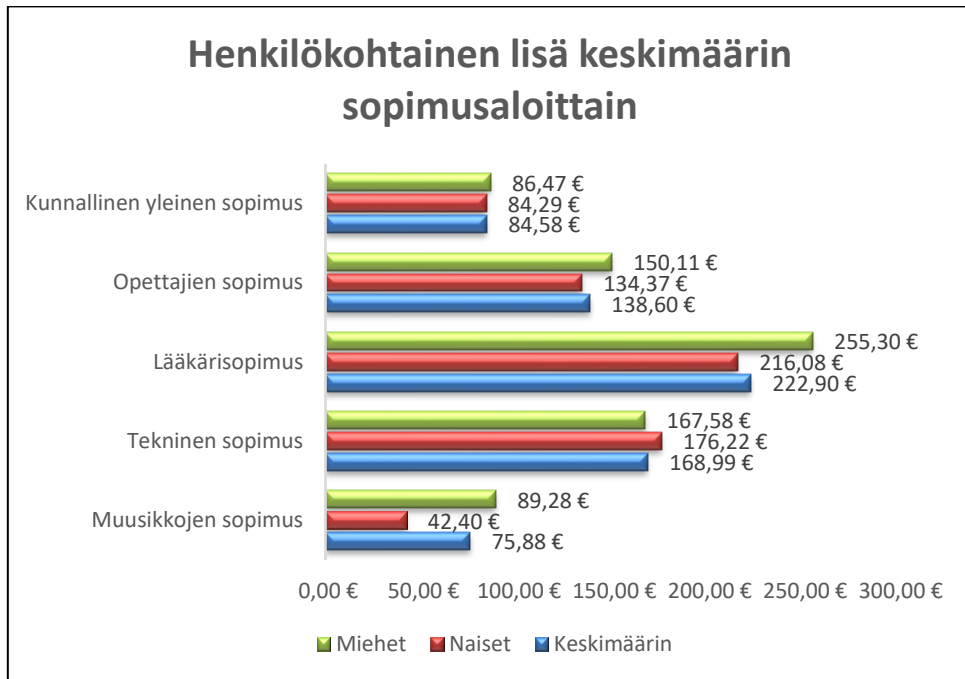
Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 alkaen oli suuruudeltaan 0,7 – 1,2 %.

Lisäksi KVTES:n, Teknisten, Muusikoiden ja TuntiTes:n sopimuksen piiriin kuuluville maksettiin tammikuussa 2019 9,2 %:n suuruinen kertaerä.

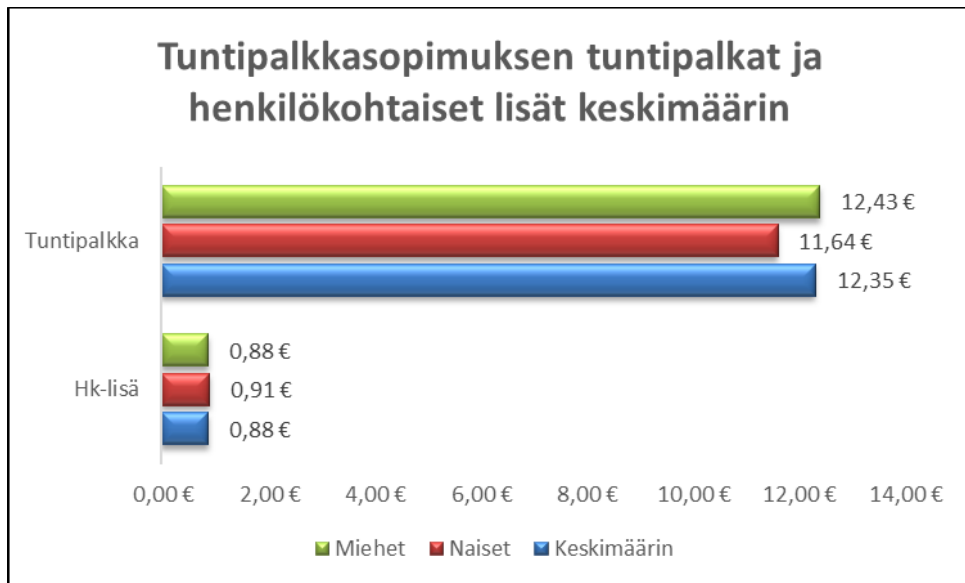
KVTES:n hinnoittelemattomien ja hallinnon eräiden asiantuntijoiden tehtävien osalta otettiin käyttöön uusi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä.



Kuva 16: Vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain



Kuva 17: Henkilökohtainen lisä sopimusaloittain



Kuva 18: Tuntipalkkasopimuksen tuntipalkat ja henkilökohtaiset lisät

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 – 2019 on esitetty taulukossa 1. Korvausluokka 1 (KL1) tarkoittaa lakisääteistä ennaltaehkäisevää toimintaa ja korvausluokka 2 (KL2) sairaanhoitoa.

Kokonaiskustannukset ja kustannukset työntekijää kohden ovat nousseet.

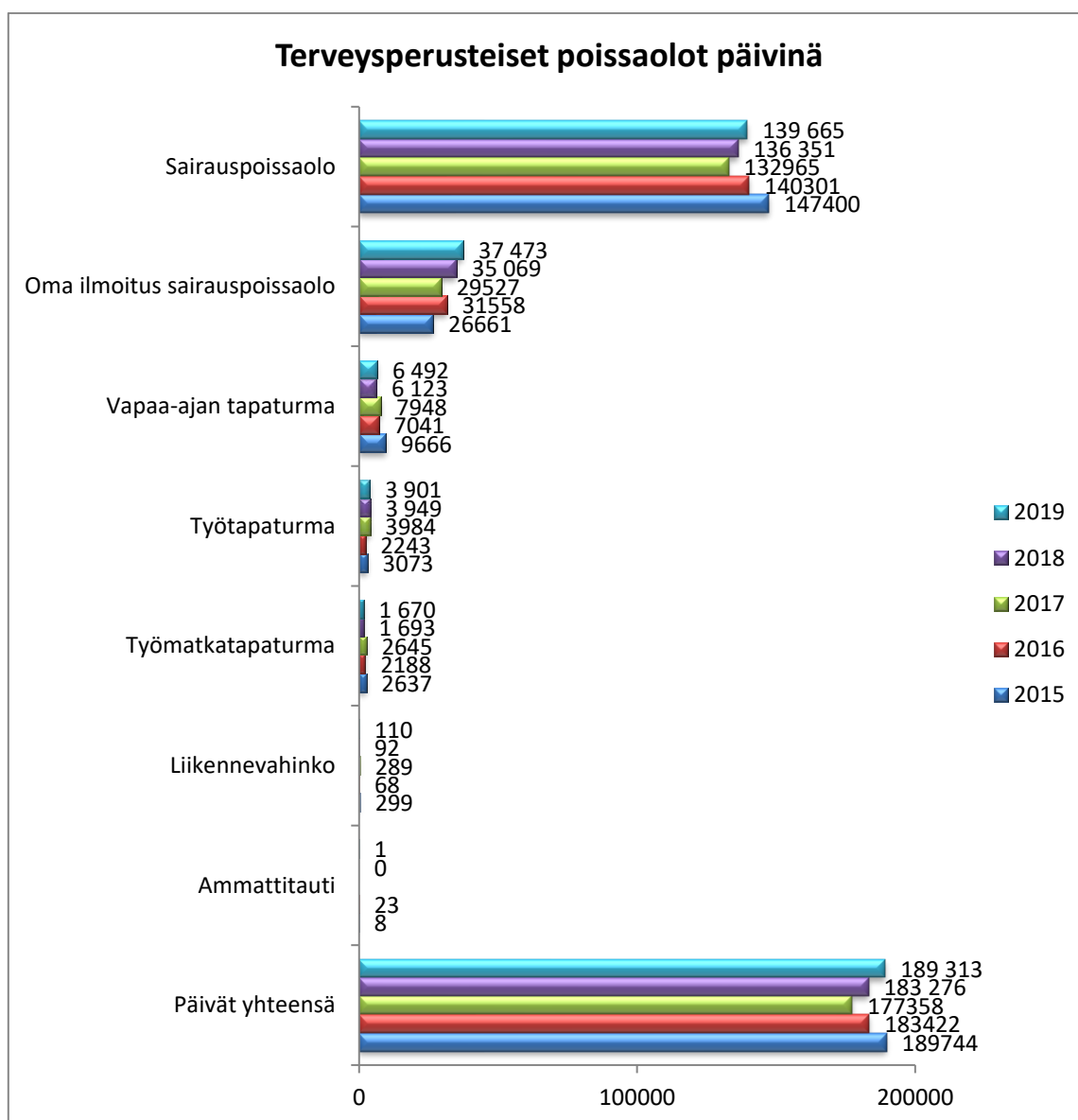
	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos % 2018	€/hlö 2019
KL1	1 834 446	2 091 524	2 734 796	2 897 706	3 301 033	13,9%	295
KL2	4 159 526	3 600 385	2 774 688	2 716 818	2 827 379	4,1%	253
Perusmaksu	244 992	231 912	295 127	289 524	290 876	0,5%	26
Yhteensä	6 238 964	5 923 821	5 804 611	5 904 048	6 419 287	8,7%	574
Henkilömäärä	11 692	11 323	10 898	10 919	11 187	2,5%	
€/hlö	534	523	533	541	574	6,1%	

Taulukko 1: Työterveyshuollon kustannukset

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat toista vuotta peräkkäin, 3,3 % edelliseen vuoteen nähden. Sairauspoissaoloissa kasvu oli 2,4 % (lääkäriin/terveydenhoitajan todistuksella) ja oma ilmoitus -sairauspoissaoloissa 6,9 %, joissa on ollut toivottu kasvutrendi. Sairauspoissaolojen laskutrendi on kääntynyt kasvuun, nyt toista vuotta peräkkäin. Työtapaturmista aiheutuvat poissaolot laskivat hiukan (-2,4 %), mutta vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneet työkyvyttömyyspäivät kasvoivat 6,6 %.

Vuonna 2019 henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 4,6% (v.2018, 4,5%)



Kuva 19: Terveysperusteiset poissaolot

Eri ikäiset henkilöt sairastavat eri tavalla: Alle 50-vuotiailla on enemmän lyhyitä 1-3 päivän oma ilmoitus -poissaolokertoja, kuin yli 50-vuotiaat, joilla on enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin nuoremmilla. Yksittäisistä ikäryhmistä eniten sairauspoissaoloja on 55-59-vuotiailla (jo kolme vuotta peräkkäin) ja vähiten alle 34-vuotiailla (Kunta10).

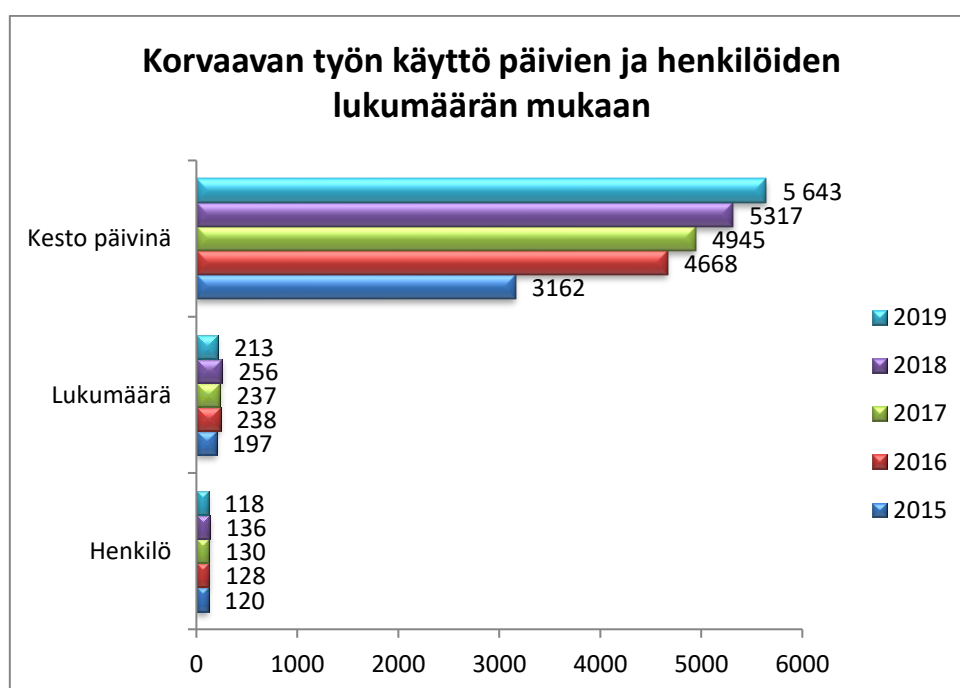
Pitkissä sairauspoissaolokerroissa (yli 3 pv) on sama korrelaatio kuin lyhyissä sairauspoissaolokerroissa: kertojen lukumäärä nousee yli 50-vuotiailla. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että 60-vuoden rajapyykin ylitys vähentää sairauspoissaolopäiviä, lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaolokertoja, mutta lisää työtaturmapoissaoloja (Kunta10). Yleisin työtaturman syy on liukastuminen ja kaatuminen, mikä pätee luultavasti myös vapaa-ajan tapaturmiin.

Valtakunnallisesti ja myös Oulun kaupungissa mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot ovat nousseet merkittäväksi ryhmäksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien rinnalle

Alle kuukauden mittaisista poissaoloista kertyy n. 70 % kaikista poissaolopäivistä. Pitemmät terveysperusteiset poissaolot, jopa jo 10 päivän yhtäjaksoinen poissaolo, lisäävät merkittävästi pysyvän työkyvyttömyyden riskiä.

Vaaratilanteiden ja läheltä piti- tilanteiden ilmoittaminen yhdenmukaistui, kun maaliskuussa 2019 WPro- työturvallisuusjärjestelmän käyttö laajeni koko Oulun kaupunkiin.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Korvaavan työn päivien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna, mutta siihen osallistuneiden työntekijöiden väheni.



Kuva 20: Korvaavan työn käyttö

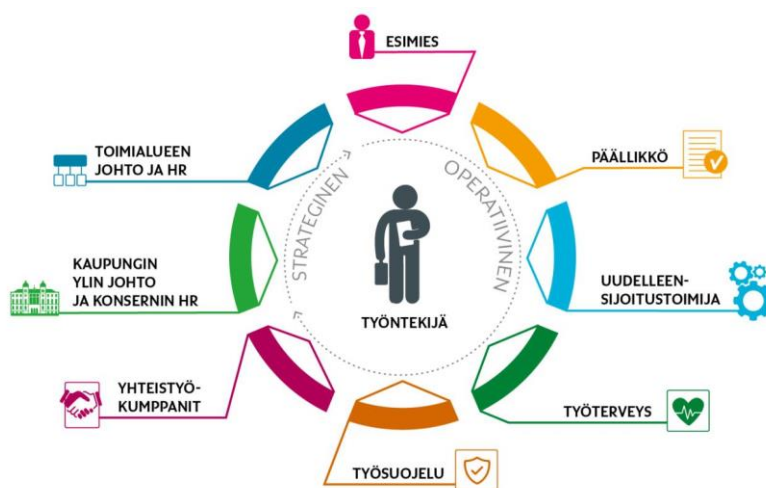
YLEISTÄ HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTTAMISESTA KAUPUNKITASOLLA

Kaupungin henkilöstöohjelman toteuttamista jatkettiin aktiivisesti. Ohjelman osa-alueita ovat johtaminen ja esimiestyö, henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen sekä henkilöstön hyvinvointi. Muutosohjelma Oulu2020 toimeenpanoon liittyvää hallinto- ja asiantuntijatehtäviä koskevaa selvitystyötä (Haka) jatkettiin v. 2019.

Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstön hyvinvointia edistävät kaupunkitasoiset toimintamallit ja ohjeet, mm. työkykyjohtaminen, ennakoiva hyvinvointi, varhainen tuki, korvaava työ, uudelleensijoittumisen ohjeet, työterveyden toimintasuunnitelma, työuupumuksen tunnistamis- ja toimintaopas, hyvän käytöksen opas.

Oulun kaupungin strategisena tavoitteena on, että henkilöstön hyvinvointi lisääntyy. Tämä keskeinen teema sisältyy laadittuun henkilöstöohjelmaan 2018-2022. Toimimme työkykyjohtamisen mallin mukaisesti ja pyrimme luomaan puitteet lisääntyvälle hyvinvoinnille, mahdollistamaan työn tekemisen yksilölliseen vanhuseläkeikään saakka ja vähentämään työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.



Kuva 21: Työkykyjohtamisen malli

Työkykyjohtamisen tueksi on käynnistetty 9/2019 MonetTykyt-pilotti yhteistyönä Monetran ja Aino Health Managementin kanssa. Pilotti kestää 6/2020 saakka. Pilotin tavoite on tehostaa ja tukea Oulun kaupungin työkykyjohtamisen prosessia erityisesti varhaisen tuen osalta sekä tukea esimiehiä henkilöstön työkyvyn ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Pilotissa ovat mukana konsernihallinnon henkilöstöryhmä, Digi, Monetra Oulu Oy, Aino Health Management sekä

Tilapalveluista koko henkilöstö n. 700 henkilöä, Sivistys- ja kulttuuripalveluista n. 900 henkilöä ja hyvinvointipalveluista n. 300 henkilöä. Esimiehiä on mukana yht. n. 80. Aino Health -järjestelmän kautta esimies käsittelee sairauspoissaolorajojen ylitykset ja niihin liittyvien toimenpiteiden kirjaamisen. Järjestelmässä on valmiina Oukan varhaisen tuen keskustelulomakepohja. Sinne tallennetaan myös pilotissa käydyt työterveysneuvottelumuistiot. Järjestelmä tehostaa sairauspoissaolojen seuranta, toimenpiteiden toteuttamista sekä kustannusseuranta.

Ennakoivan hyvinvoinnin malli

Uusi ennakoivan hyvinvoinnin malli otettiin käyttöön ja sen mukaisesti olemme toteuttaneet henkilöstön hyvinvointia vahvistavia toimenpiteitä, joissa työntekijä ottaa vastuun terveydestään. Mallissa on asetettu tavoitteet: työntekijälle, työlle ja työyhteisölle, johtamiselle ja esimiestyölle, työympäristölle ja työntantajalle. Toimenpiteiden toteuttamisen tueksi on laadittu taulukko, missä näkyvät asetetut tavoitteet, toimenpiteet, mittarit, vastuut ja seuranta. Jatkuvan seurannan tueksi on laadittu Zef-työkalulla toteutettava hyvinvointikyselypohja, jota esimiehet voivat räätälöidä työyhteisön tarpeiden mukaisesti.

Ennakoivan hyvinvoinnin yhtenä painopisteenä on lisätä elintapaohjaukseen liittyvää toimintaa ja koulutusta. Hyvinvointiagentti- ja järkevän syömisen aakkoset –koulutukset sekä uni- ja palautuminen -verkkokoulutus ovat osana keskitettyä henkilöstökoulutusta. Koulutukset on suunnattu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista kiinnostuneille työntekijöille. Teemoina ovat fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin eri osatekijät, kuten lepo ja palautuminen, ravitseminen, arkiaktiivisuus, istumisen vähentäminen sekä kuntoliikunta.

Liikuntakampanjoilla aktivoitiin henkilöstöä lisäämään arki- ja työmatkaliikkumista. Henkilöstön hyvinvointia on tuettu myös liikunta- ja kulttuuriedulla (Smartum) sekä liikunta- ja elintapaohjauksella. Liikunta- ja kulttuurietua käytti vuoden aikana n. 8200 henkilöä.

Toimintoja suunnattiin myös vähän liikkuvien ja tukea tarvitsevien kohderyhmille.

Yksilöohjausmalli (PT-malli) otettiin käyttöön Oulun Tilapalvelut liikelaitoksessa ja Sivistys- ja kulttuuripalveluissa. Palvelu kohdennetaan henkilöille, jotka tekevät fyysisesti rakasta työtä, ovat ylipainoisia ja fyysisesti heikkokuntoisia, lisäksi heillä on havaittavissa riski lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin.

Henkilöstölle järjestettiin Inbody -kehonkoostumusmittauksia ja henkilökohtaista liikunta- ja elintapaneuvontaa

Konsernihallinnon, Sivistys- ja kulttuuripalveluiden ja Työterveys Virran kanssa on menossa varhaiskasvatuksen pohjoisen alueen hyvinvointikysely-pilotti (10/2018- 12/2021). Pilotin tavoitteena on selvittää kyselyn avulla henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa, mitä työkykyriskejä henkilöstö itse tuo esille ja miten niitä voidaan ennalta ehkäistä. Ensimmäinen kysely toteutettiin 2/2019 ja toinen kysely toteutetaan 2/2021. Ensimmäisen kyselyn vastausten pohjalta huolestuttavia asioita olivat esim.:

- yli 60 % vastanneista oli ylipainoisia,
- 40,4 %, koki, että työtä on liian paljon,

- 14,6% koki, että heillä on ollut voimakasta väsymystä tai keskittymisvaikeuksia usein viimeisen puolen vuoden aikana
- 33,1% koki olleensa alakuloinen tai masentunut viimeisen puolen vuoden aikana.

Kyselyn antoi tietoa henkilöstön fyysisestä ja psyykkisestä tilasta mm. työssä jaksamisesta, vaivoista, väsymyksestä ja ylipainosta. Kyselyn kautta heräteltiin henkilöstöä ymmärtämään omien valintojen merkitystä työhyvinvointiasioissa ja vastuuta omasta terveydestä.

Toimialueet asettavat tavoitteita ja kehittämiskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Kehittämistoimenpiteitä seurataan Kunta 10 tuloksien, ja työterveyshuollon ja Ouka Dw:n työkykyjohtamisen raportoinnin kautta. Raportteja saadaan myös yksikötasolla esim. sairauspoissaolot, työtapatuomat ja kuntoutustukipäivien määrä. Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa ja työkykyä seurataan konsernihallinnossa sekä toimialueiden johdossa säännöllisesti.

Työkykyriskien vähentämiseksi haettiin ratkaisuja Oulun kaupungin varhaisen tuen ja uudelleensijoituksen toimintamalleja hyödyntäen. Taulukossa 2 on esitetty näihin liittyviä tunnuslukuja ja vuosivertailua.

	2016	2017	2018	2019
Käydyt varhaisen tuen keskustelut	2546	2418	1474	1598
Keskusteluja ei käyty, ilmoitus	-	-	1105	1480
Uudelleensijoitusten määrä	36	35	27	19
Käydyt työterveysneuvottelut	418	547	532	601
osatyökyvyttömyyseläkkeelle	91	56	90	130
Kuntoutustukipäivien määrä	22698	23753	23803	22274
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	57	47	50	44

Taulukko 2. Varhaisen tuen ja uudelleensijoituksen tunnuslukuja

Uudelleensijoitusprosessin kehittämisspilotti (11/2018- 12/2019) päättyi. Uusi toimintatapa tehosti asiakaspalvelua ja selkeytti prosessin kulkua. Jokaisessa hallintokunnassa otettiin käyttöön nimetty uudelleensijoitustoimija, joka vie oman hallintokunnan asiakkaiden uudelleensijoitusprosessit alusta loppuun, myös yli hallintokuntarajojen tapahtuvat uudelleensijoitukset. Pilotin mukainen toimintatapa päätettiin ottaa pysyvään käyttöön. Uudelleensijoitusverkostoon kuuluvat kaikki eri hallintokuntien uudelleensijoitustoimijat ja työterveyden edustus. Uudelleensijoitusverkosto kehittää ja arvioi toimintaa.

Johtamisen ja esimiestyön tukeminen

Kaupunkitason henkilöstöhallinnon ohjeita ja oppaita mm. työmatkoihin, sivutoimiin, henkilöstöhallinnon päätösmenttelyihin sekä etätööhön liittyen päivitettiin. Uusia ohjeita

valmistui: Oulun kaupungin työntekijän opas (kaupunkitasoinen perehdytysopas) sekä Ohje huomautuksen ja varoituksen antamisesta.

Ammattitaitoisen rekrytoinnin tueksi laadittiin myös kaupunkitasoinen rekrytointiopas, kilpailutettiin rekrytointikonsultit, järjestettiin työhaastattelukoulutuksia sekä aloitettiin rekrytointimarkkinoinnin kehittäminen. Konsernihallinnossa kokeiltiin anonyymiä rekrytointia. Positiivisen työnantajamielikuvan edistämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota mm. oppilaitosyhteistyössä.

Osaamisen kehittäminen

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelmien mukaisia päiviä vuodelta 2019 toteutui 12340 päivää. Kaupunki hakee työttömyysrahastolta koulutuskorvausta 222 871 €.

Kaupunkitasoiseen esimiespassivalmennukseen osallistui 47 esimiestä.

Esimiespassivalmennuksessa haetaan yhteistä, jaettua ymmärrystä ja sitoutumista esimiestehtävän toteuttamiseen Oulun kaupungin organisaatiossa sekä vahvistetaan yhtenäistä johtamiskulttuuria. Valmennus sisälsi myös kaikille osallistujille tehtävän 360–esimiesarvioinnin. Lisäksi järjestettiin erillisenä kaksi valmentavan johtamisen koulutuskokonaisuutta.

Työhyvinvointikorttikoulutukseen osallistui 73 osallistujaa. Koulutus antaa keinoja oman työyhteisön kehittämiseen sekä vahvistaa yhteistä käsitystä työhyvinvoinnista. Muita koulutusteemoja olivat mm. hankintaosaaminen, varautuminen ja turvallisuus, tietoturva ja -suoja, avoin hallinto, kuntalaisvaikuttaminen ja osallistaminen, projektityö, asiakirjahallinto, viestintä, erilaiset työkalukoulutukset, työkykyjohtamisen prosessit, energiaa muutoksessa -koulutus. Osa koulutuksista toteutettiin webinaareina. Digiosaamisen vahvistamiseksi järjestettiin laajasti koulutuksia ja tarjottiin itseopiskelumahdollisuuksia.

Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mm. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä. Samoin henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat kuuluvat yhteistoiminnan alle. Yhteistoiminta rakentuu useille eri tasoille; kaupunki-, toimiala-, hallintokunta- tai liikelaitos ja yksikkötasolle.

Henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta hoidetaan luottamusmiesjärjestelmässä. Kahdeksan pääluottamusmiestä edustavat JUKO ry:tä, JHL ry:tä, Super ry:tä, Tehy ry:tä ja Jyty ry:tä. Lisäksi eri hallintokunnissa ja liikelaitoksissa on useita luottamusmiehiä. Työnantaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti ja käsittelevät laajasti henkilöstöön liittyviä asioita.