

OULU

Oulu Capital
of Northern
Scandinavia



HENKILÖSTÖRAPORTTI
2018

Konsernihallinto
henkilöstöryhmä

KAUPUNKISTRATEGIA 2026 JA HENKILÖSTÖOHJELMA OHJAAVAT HENKILÖSTÖTYÖTÄ

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

Henkilöstö, osaaminen ja johtaminen

| Linjaukset | Indikaattorit | Lähtötilanne | Tavoitetila | Toteuma 1.1 – 31.12.2018 |
|---|---|---|--|--|
| Hyvällä johtamisella mahdollistetaan tavoitteiden saavuttaminen | Kunta10-kysely*): indikaattori johtamisesta: -esimiestuki -kohtelun oikeudenmukaisuus -päätöksenteon oikeudenmukaisuus Yhteensä -hyvä työnantajaimago | v. 2016: 3,62 3,85 3,18 10,65 78,8 % | yli 10,7 yli 79 % | v. 2018 3,67 3,89 3,29 10,85 76,9 % |
| | Kehityskeskustelujen koettu hyödyllisyys, osuus kasvaa | v. 2016 41,2 % | 45 % | v. 2018: 49,0 % |
| Henkilöstön työhyvinvointi nousee | Kunta10-kysely: indikaattori työstä, työyhteisöstä ja johtamisesta: -työstressi -työyhteisön tavoitteellisuus -yhteistyö esimiehen kanssa -sosiaalinen pääoma Yhteensä | v. 2016: 23,1 % 3,90 3,60 3,76 11,26 | 22,5 % 11,3 | v. 2018 23,4 % 3,94 3,61 3,78 11,33 |
| Henkilöstön kokonaismäärä ei kasva | Henkilöstön kokonaismäärä ei kasva | 11316 henkilöä | ei kasva 31.12.2017 tilanteesta | 31.12.2018: 11 239 (31.12.2017: 11 238) |
| | Henkilötyövuodet ei kasva | 8 796 htv | Palkallinen työpanos ei kasva v. 2017 nähden | ka 2018: 8 549 (ka 2017: 8 458) |

*) Kunta10-kysely, Työterveyslaitoksen tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.

Indikaattorit perustuvat KUNTA10 –kyselyssä oleviin indikaattoreihin henkilöstön työhyvinvoinnista ja johtamisen tilasta. Kysely tehtiin vuonna 2018 ja seuraava kysely toteutetaan vuonna 2020.

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. Aiemmin erillisenä asiakirjana hyväksytty työhyvinvointiohjelma sisältyy jatkossa henkilöstöohjelmaan.

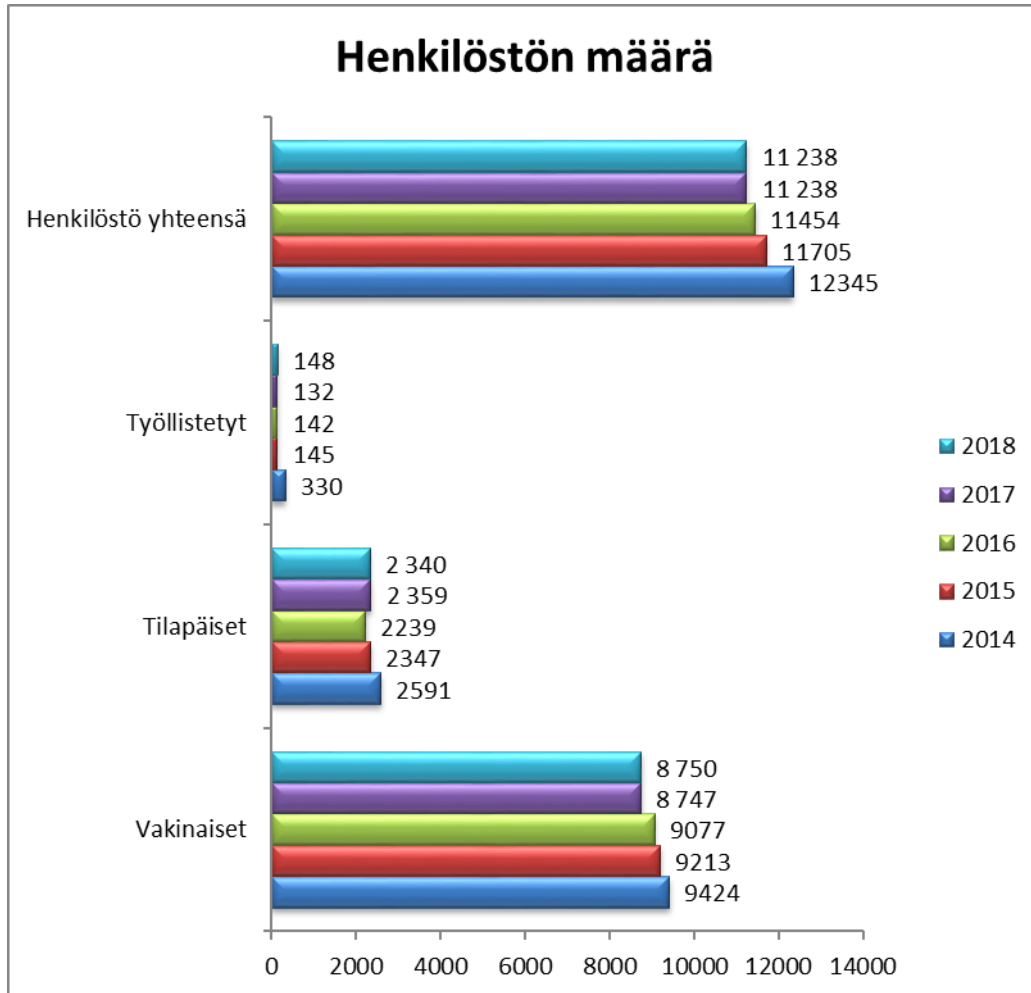
Ohjelma perustuu Oulu2026 kaupunkistrategiaan, Muutosohjelma Oulu 2020:een sekä muihin kaupungin linjauksiin, tavoitteisiin ja ohjeisiin.

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.

HENKILÖSTÖÄ KUVAAVAT TUNNUSLUVUT JA KUSTANNUKSET

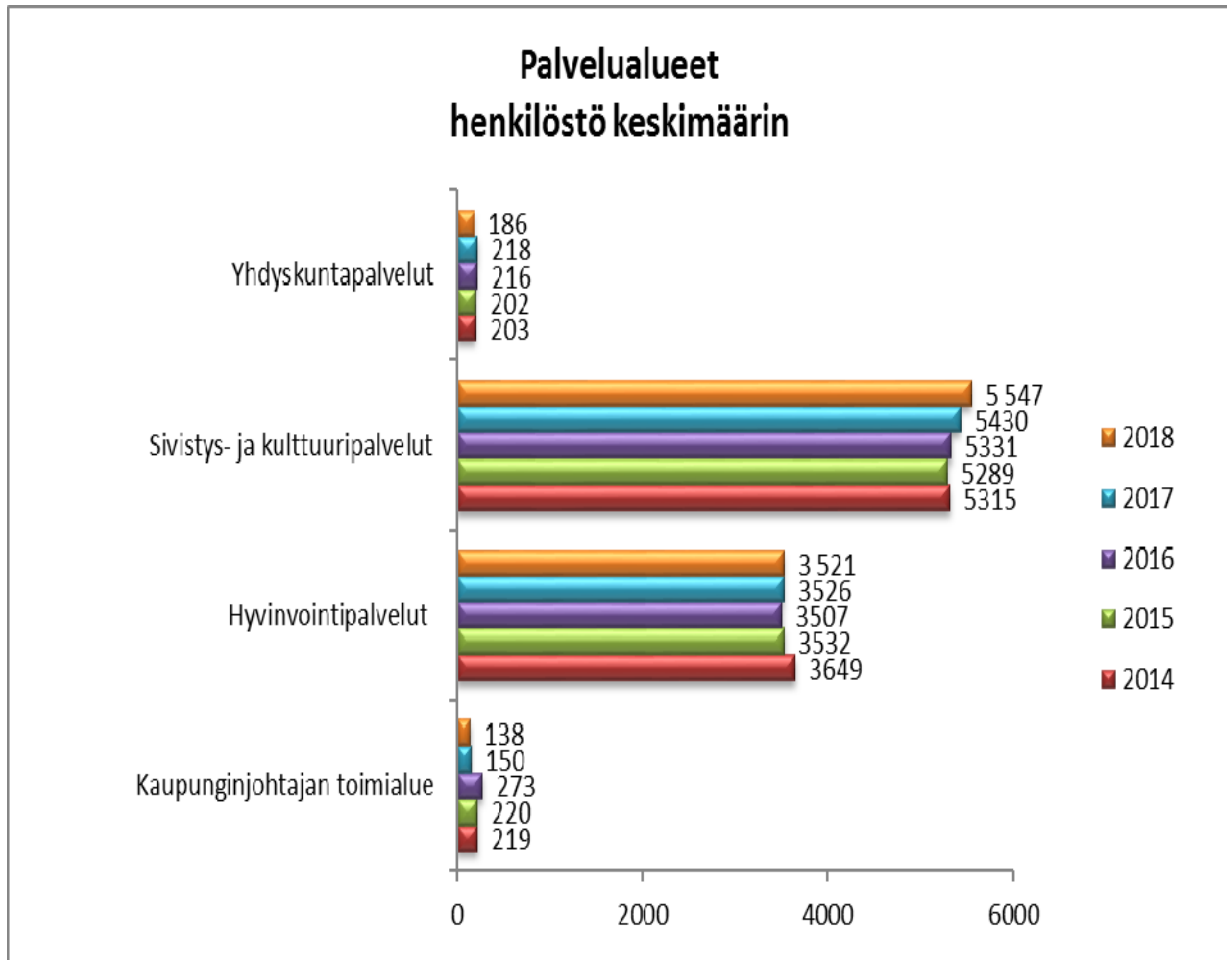


Henkilöstön määrä 31.12.2018 (poikkileikkaus)

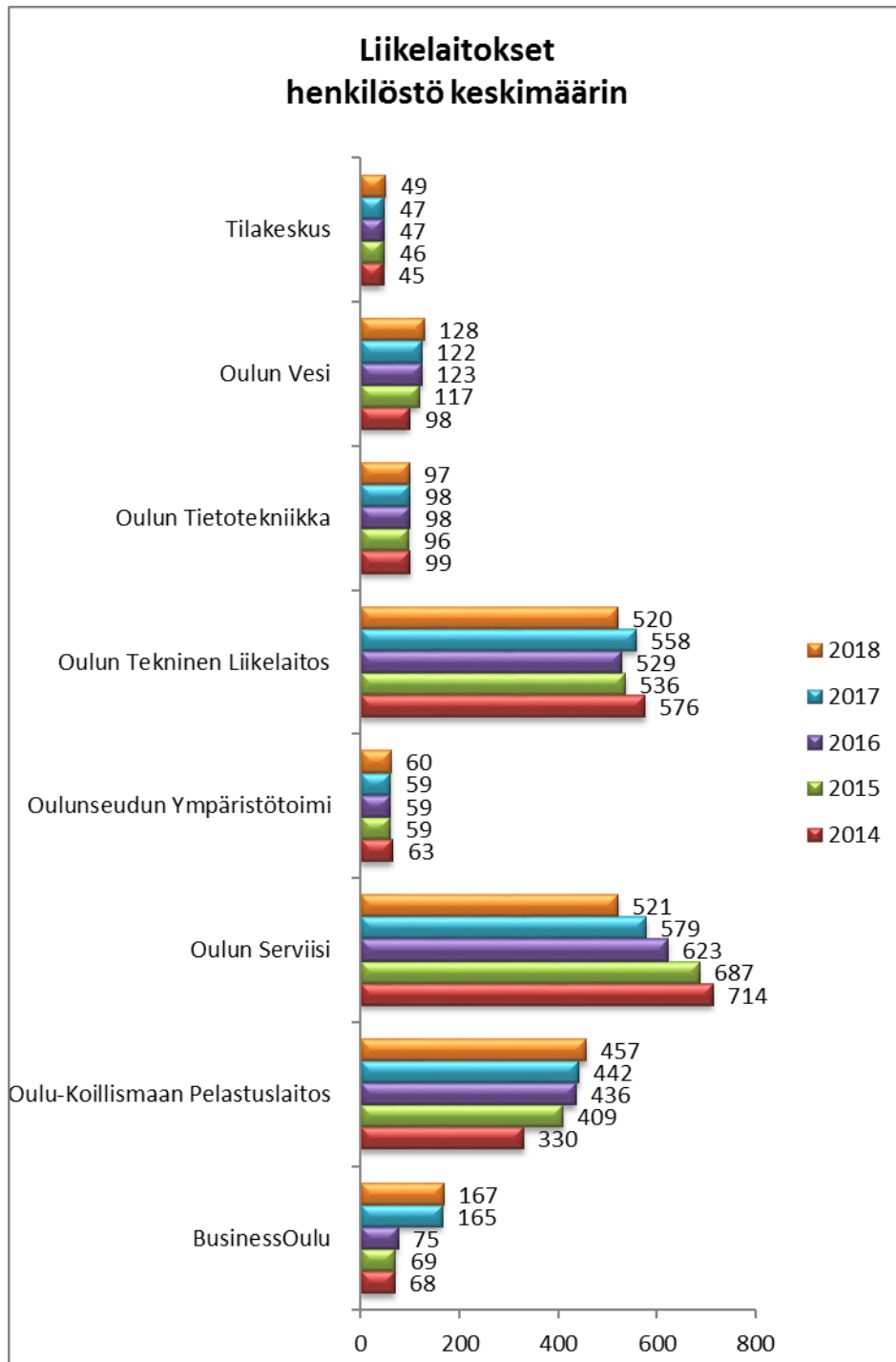
Henkilöstön määrä kokonaisuutena pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna.

Varsinaisen henkilöstön (ei työllistettyjä) pysyi ennallaan. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 0,03 %, tilapäisen henkilöstön määrä väheni 0,81%. Henkilöstömäärä perustuu tilinpäätöshetkellä poikkileikkaustilanteeseen.

Oulun kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö (ei työllistettyjä) on 5,4 % koko Oulun kaupungin väestöstä. Suhteellinen osuus on ollut laskusuunnassa useamman vuoden. Aikaisempina vuosina oman henkilöstön suhteellinen vähentyminen perustui mm. rakenteellisiin muutoksiin kuten yhtiöittämissiin ja palveluiden oston kasvuun. Toiminnan kehittämisestä (esim. toimintojen keskittäminen) tulevaa tuottavuuden kasvua ja sen vaikutusta henkilöstön määrään ei voida täysin luotettavasti selvittää, koska siinä tulisi huomioida tarkasti toiminnalliset muutokset, ostopalvelut ja esim. lakimuutoksiin perustuvat uudet velvoitteet.



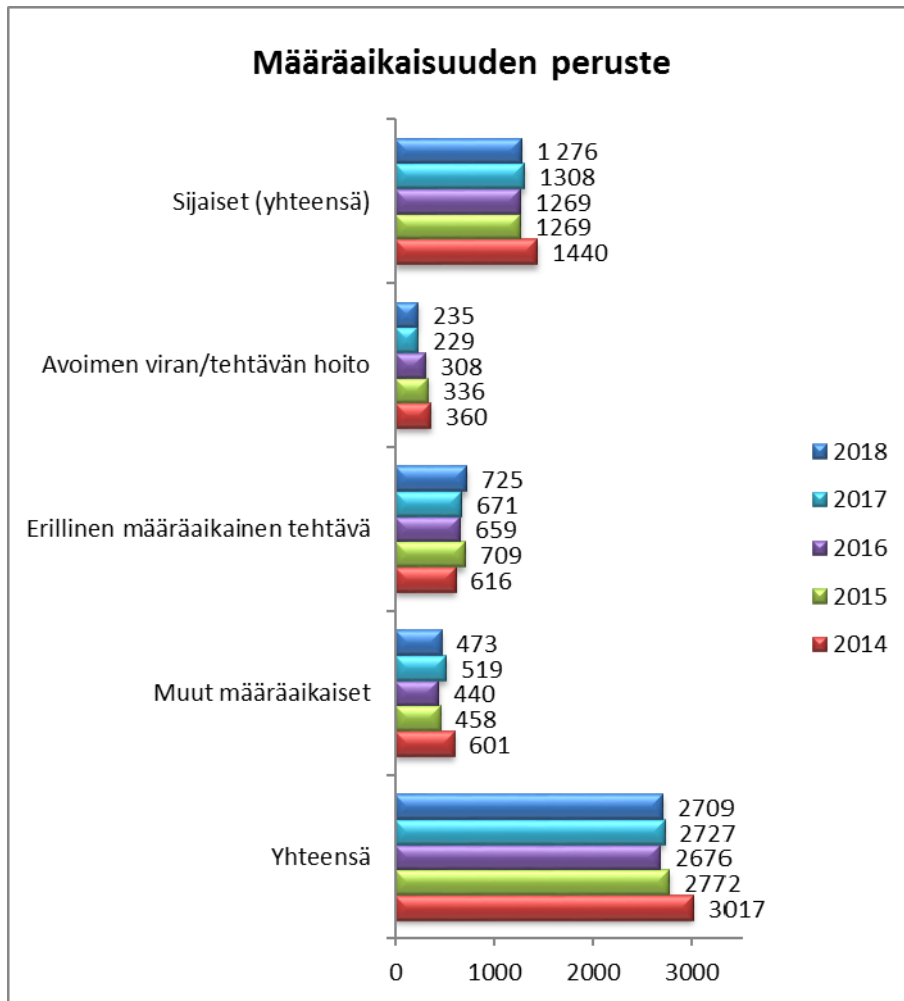
Taulukossa on joulukuun **keskimääräinen** henkilöstömäärä johtuen toiminnan keskeytyksistä joulun ajalla.



Koko kaupungin osalta joulukuun keskimääräinen henkilöstömäärä oli samalla tasolla kuin vuonna 2017. Henkilöstömäärä kasvoi sivistys- ja kulttuuripalveluissa palvelutasopäätösten myötä.

Henkilöstömäärä on laskenut merkittävimmin Oulun Serviisissä ja Teknisessä liikelaitoksessa.

BusinessOulun henkilöstömäärä pysyi lähes ennallaan 2017 vuonna tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen, jolloin työllistämispalvelut yhdistyivät osaksi BusinessOulua.



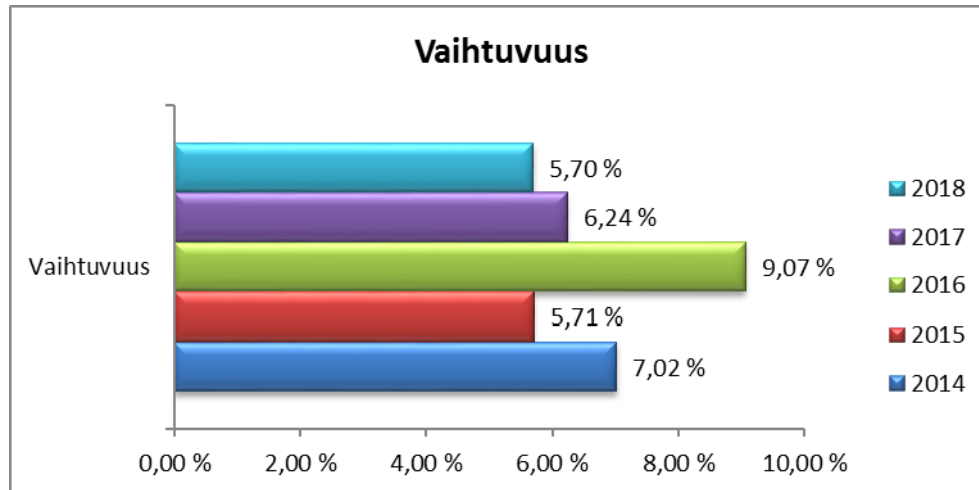
Toiminnan luonteesta johtuen vakinaisen henkilöstön poissaolojen ajaksi joudutaan yleensä palkkaamaan sijaistyövoimaa. Tilapäisestä henkilöstöstä sijaisuus perusteena on merkittävä.

Taulukossa ovat mukana myös ne vakinaiset, jotka vuodenvaihteessa tekivät määräaikaista tehtävää. Erilaisilla palkattomilla vapailla oli 31.12.2018 859 henkilöä.

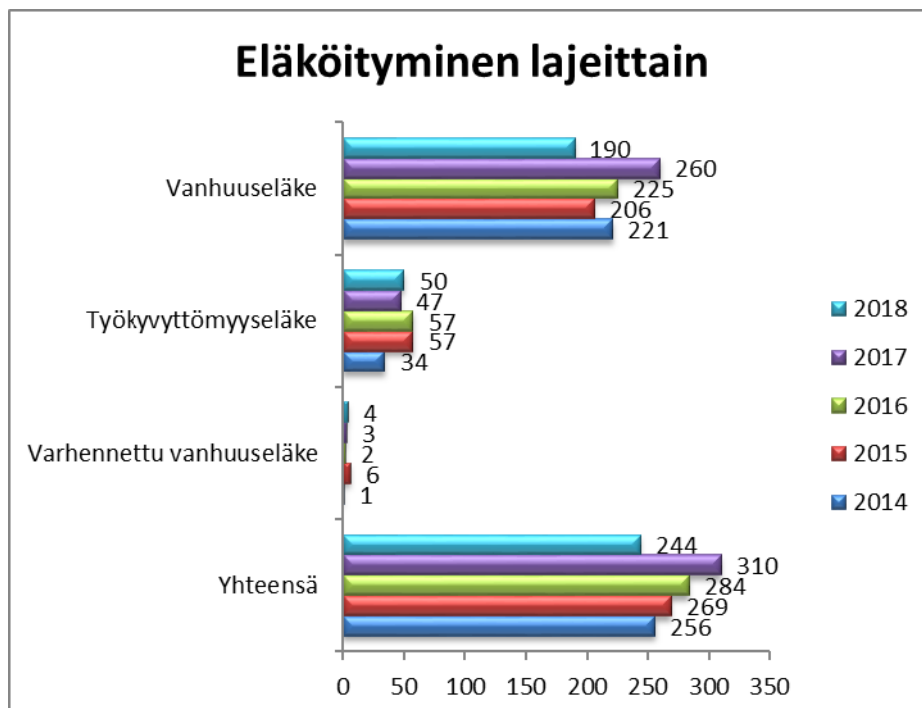
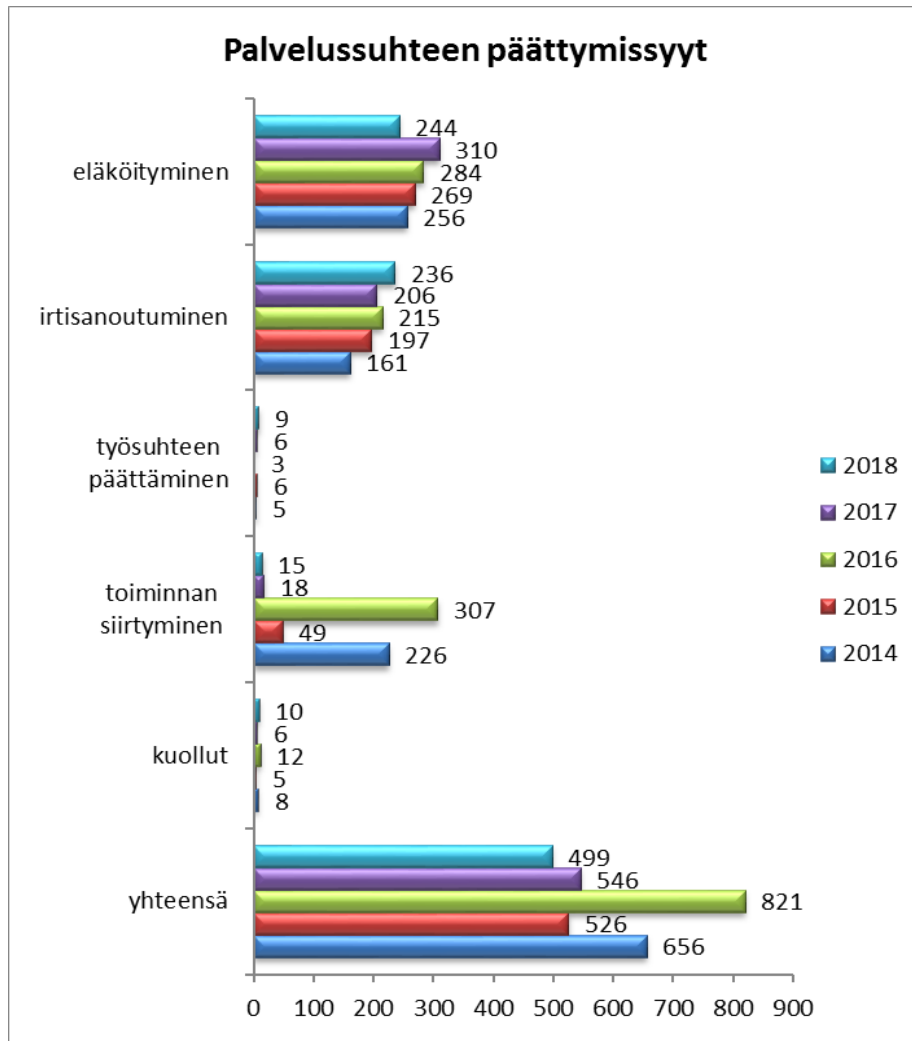


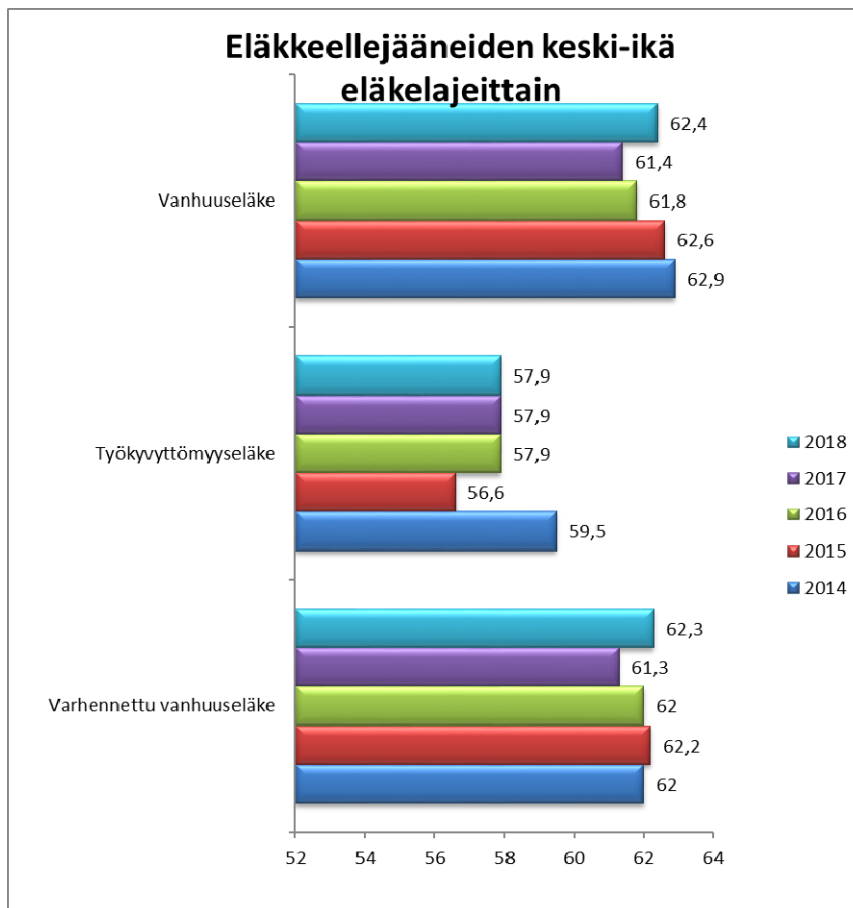
Uutta vakinaista henkilöstöä palkattiin vuoden 2018 aikana 506 henkilöä.

Täyttölupamenettely oli voimassa myös vuonna 2018. Eri palvelualueilla on omat täyttölupaprosessit uuden henkilöstön palkkaamiseen. Keskitetyllä täyttölupamenettelyllä on pyritty vaikuttamaan erityisesti asiantuntija- tai hallinnollisissa tehtävissä olevien uusien työntekijöiden palkkaamiseen suosimalla mm. sisäistä hakumenettelyä. Täyttölupamenettelyllä on voitu edistää uuden työn tarjoamista henkilöille, jotka eivät kykene terveydellisistä syistä työskentelemään aiemmissa tehtävissään tai ovat irtisanomisuhan ja näin ollen työnantajan työntarjoamisvelvoitteen piirissä.



Vaihtuvuus vakinaisella henkilöstöllä oli 5,7 % Henkilöstön vaihtuvuus on vähentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Eläköityminen on lievässä laskussa.



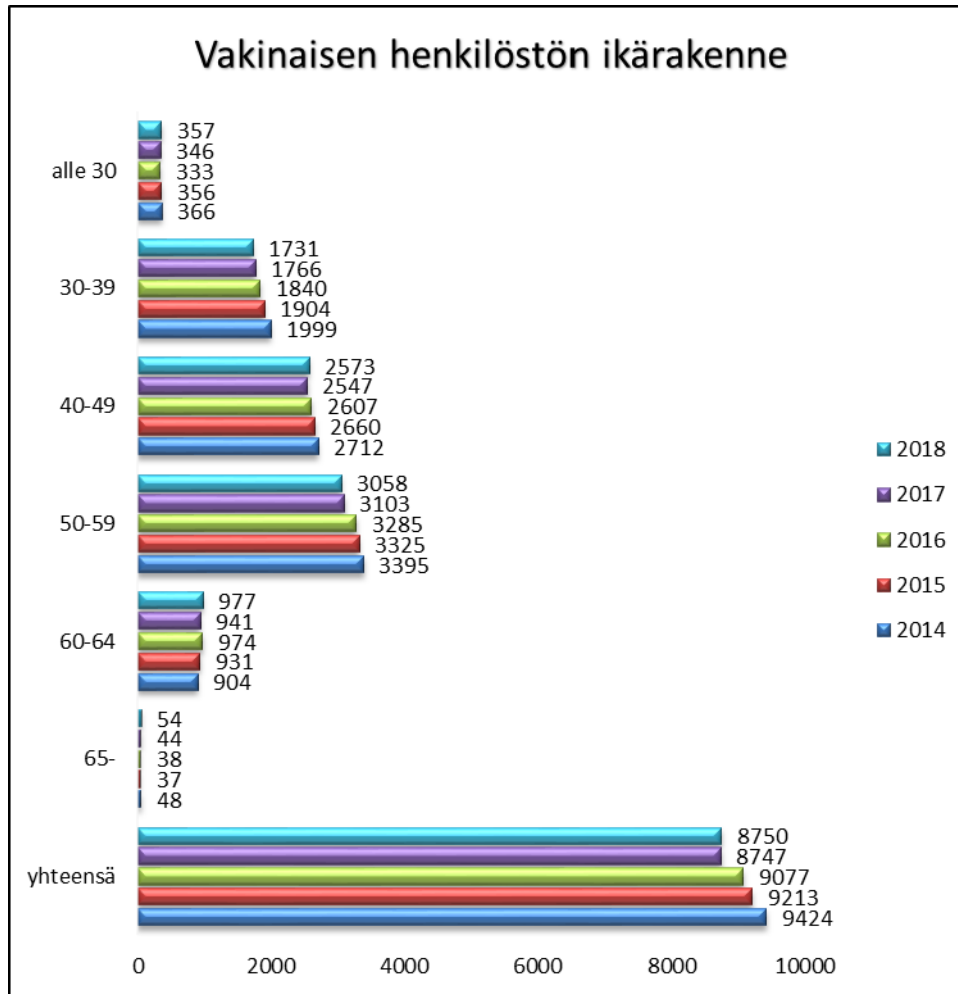


Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on noussut edellisiin vuosiin verrattuna yhdellä vuodella ollen v. 2018 62,4 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä sen sijaan on pysynyt ennallaan, ollen 57,9 vuotta.

Oulun kaupungin tavoitteena on ollut jo useita vuosia se, että täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ei kasvaisi suhteessa muuhun eläköitymiseen. Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä oli poikkeuksellisen alhainen. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä pysyi ennallaan. Työhyvinvointiohjelmalla ja työkykyjohtamisen toimintamallilla pyritään jo varhaisessa vaiheessa ehkäisemään työkyvyttömyysriskin syntyminen.

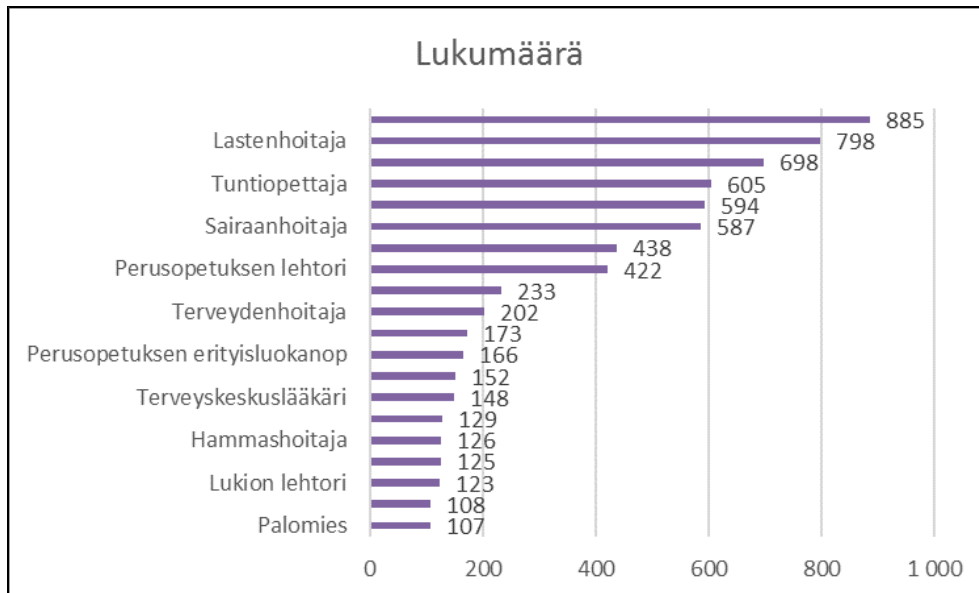
Kokoaikaisista työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista työnantaja maksaa ns. varhemaksua. Oulun kaupunki maksoi vuonna 2018 varhemaksua n. 4,9 miljoonaa euroa (ennakkomaksu)



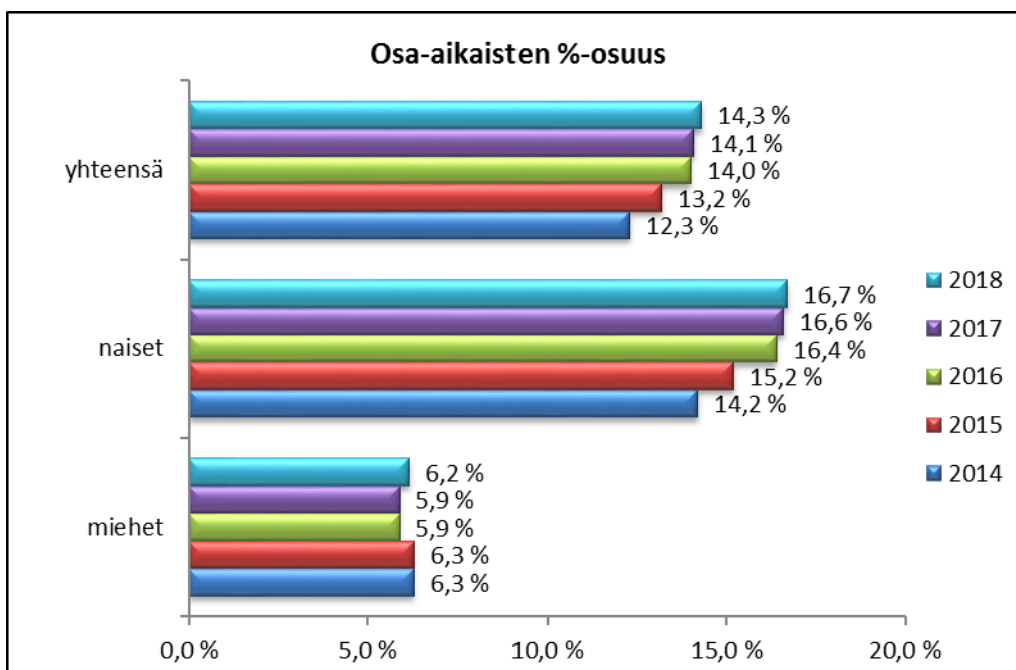
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta. Tilapäisen henkilöstön keski-ikä on selvästi matalampi, 37,2 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut lievästi.

Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli n. 77 %.

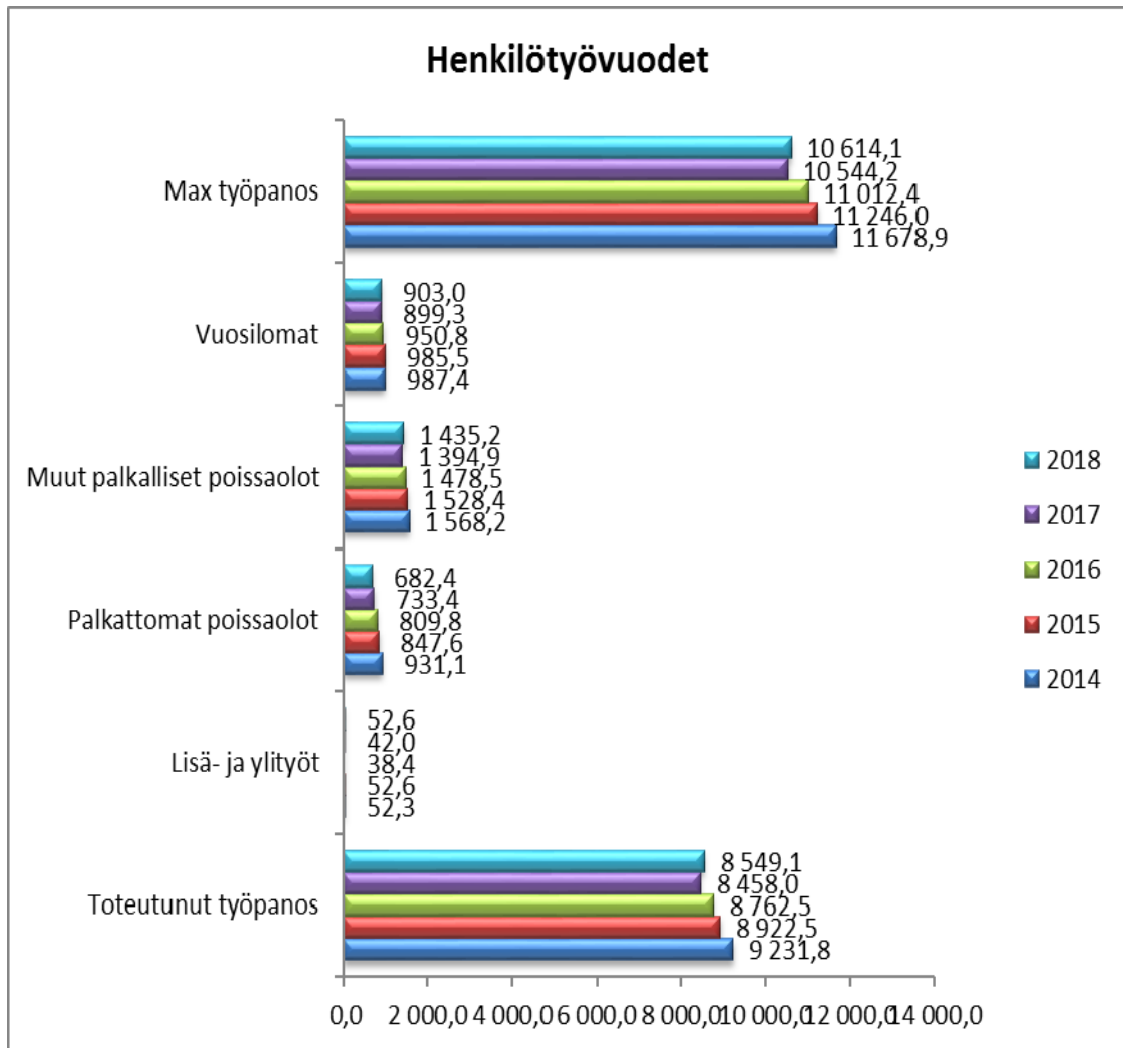
Yli 60-vuotiaiden työntekijöiden määrä on kääntynyt nousuun. Vuonna 2018 heitä oli 1031. Eläköityminen tarjoaa mahdollisuuden toimintojen uudelleenjärjestelyihin.



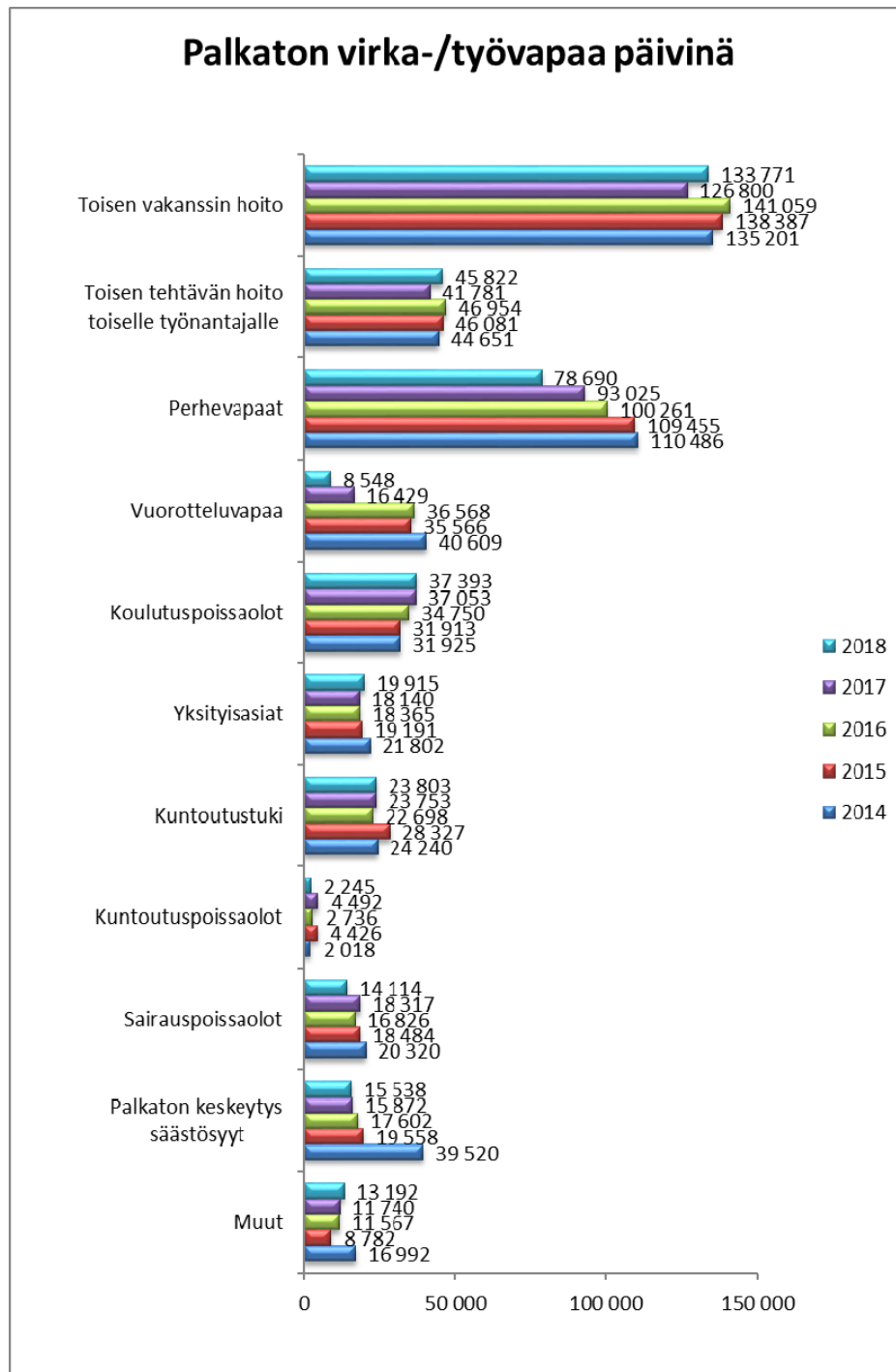
Nimikkeitä oli käytössä yhteensä n. 700. Yleisimmät nimikkeet olivat **lähihoitajat ja lastenhoitajat**. Opetuspuolella työskenteli n. 2000 henkilöä erilaisissa opettajatehtävissä.



Osa-aikatyötä tekevien osuus on jatkanut kasvuaan. Vuonna 2018 vakinaisesta henkilöstöstä n. 14,3 % työskenteli osa-aikaisena. Naisista osa-aikaisena työskenteli 16,7 %, miehistä 6,2%. Miesten osuus osa-aikaisista on noussut. Noin neljänneksellä osa-aikaisuuden peruste oli osa-aikaeläke tai osatyökyvyttömyyseläke.

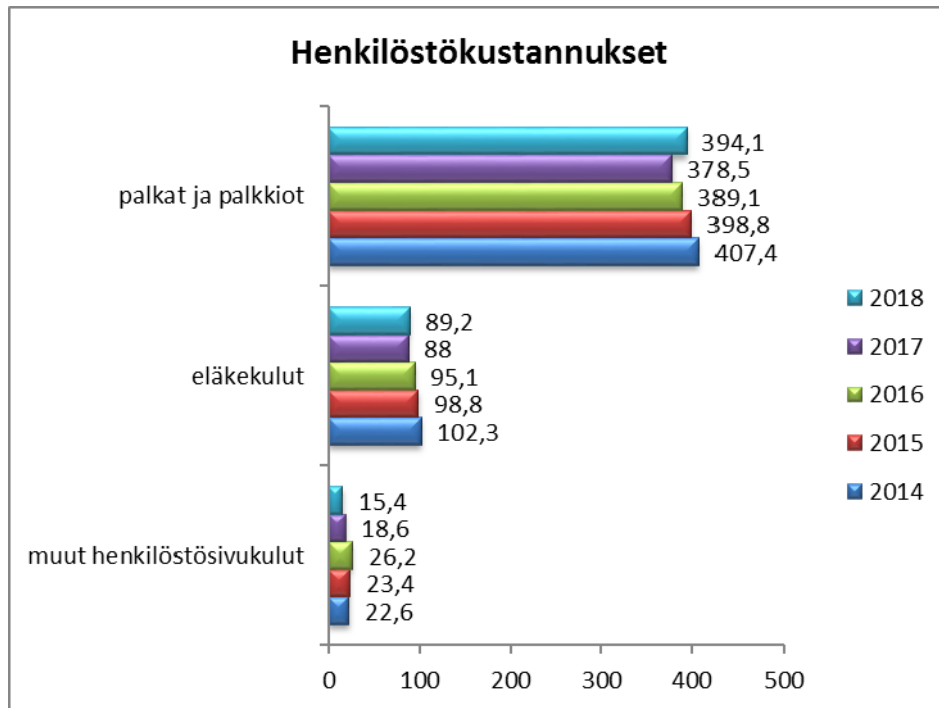


Toteutunut työpanos nousi edelliseen vuoteen verrattuna n. 91 henkilötyövuodella eli n. 1,08 %:a. Max työpanos nousi 69,9 htv: ta.



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 vakanssin hoitamiseen oman työnantajan palveluksessa.

Säästösyistä otettujen palkattomien vapaiden määrä väheni edelleen edellisestä vuodesta. Säästösyistä otetut vapaat ovat olleet vaihtoehto työntekijöille, joilla ei ole ollut mahdollisuutta vuosiloman pitämiseen vuosilomasäännösten takia. Lakimuutos vuorotteluvapaan keston lyhentymisestä enintään 180 päivään ja vuorotteluvapaakorvauksen pieneneminen näkyvät selvästi myös Oulun kaupungilla päivien vähenemisellä noin puoleen edelliseen vuoteen verrattuna. Perhevapaiden määrä on myös laskenut edelliseen vuoteen nähden. Työkykyyn liittyvien palkattomien poissaolojen määrä on vähentynyt huomattavasti.



Vuonna 2018 palkat ja palkkiot olivat 394,1 milj. €.

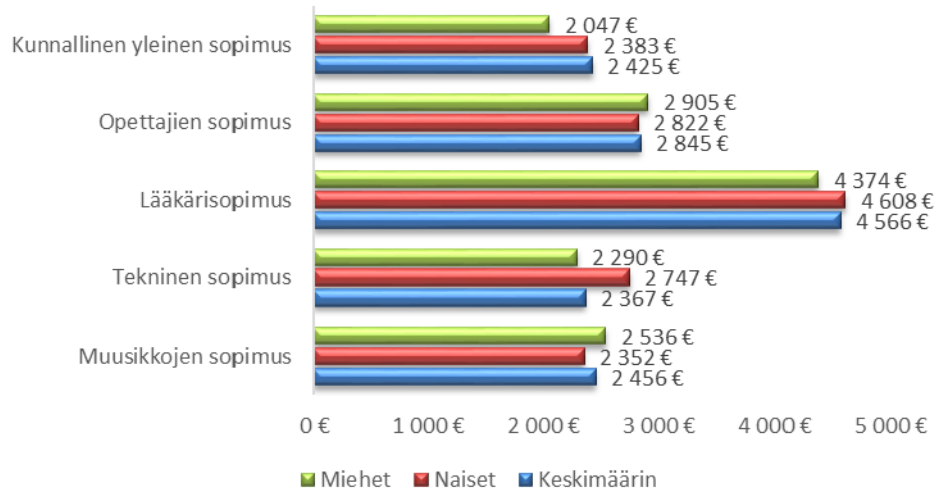
Vuonna 2017 vastaava summa oli 378,5 milj. €.

Varsinaiset palkka- ja palkkiokulut nousivat n. 15,6 milj. € eli n. 4,12 % edelliseen vuoteen verrattuna.

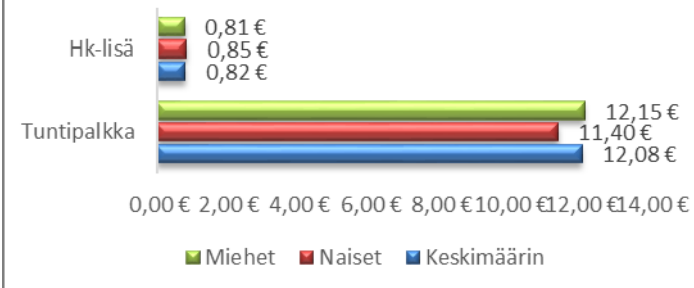
Vuonna 2018 käytettiin vuokratyön ostamiseen n. 1,3 milj. €, joka tarkoittaa 25 henkilötyövuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset pysyivät samana.

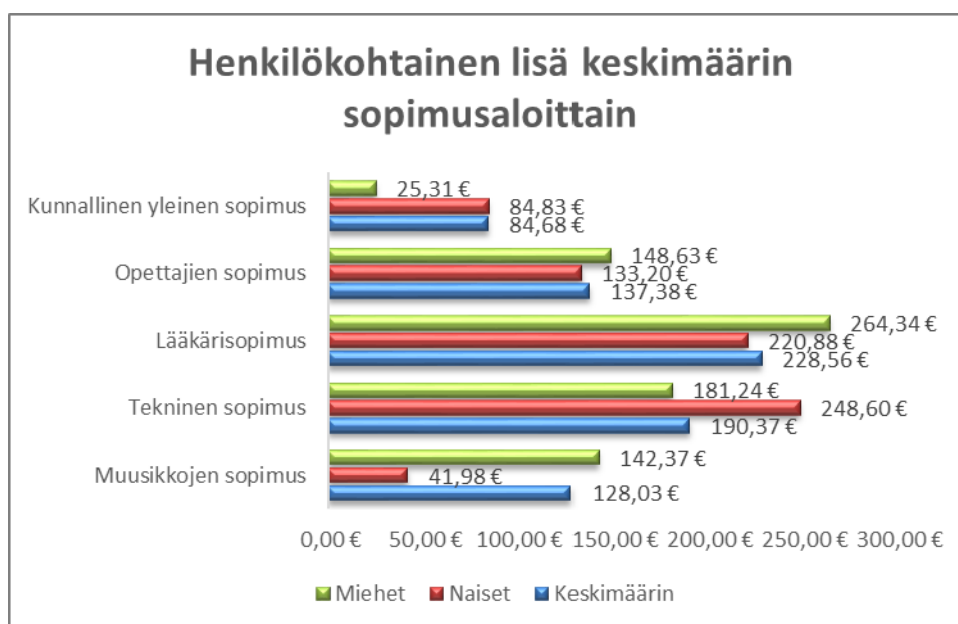
Merkittävin osa vuokratyövoimasta oli Oulun Serviisissä puhta- ja siivouspalveluissa, lisäksi vuokratyövoimaa käytettiin Oulun Teknisessä liikelaitoksessa ja Oulun Tietotekniikassa.

Vakinainen henkilöstö tehtäväkohtaiset palkat keskimäärin sopimusaloittain



Tuntipalkkasopimuksen tuntipalkat ja henkilökohtaiset lisät keskimäärin





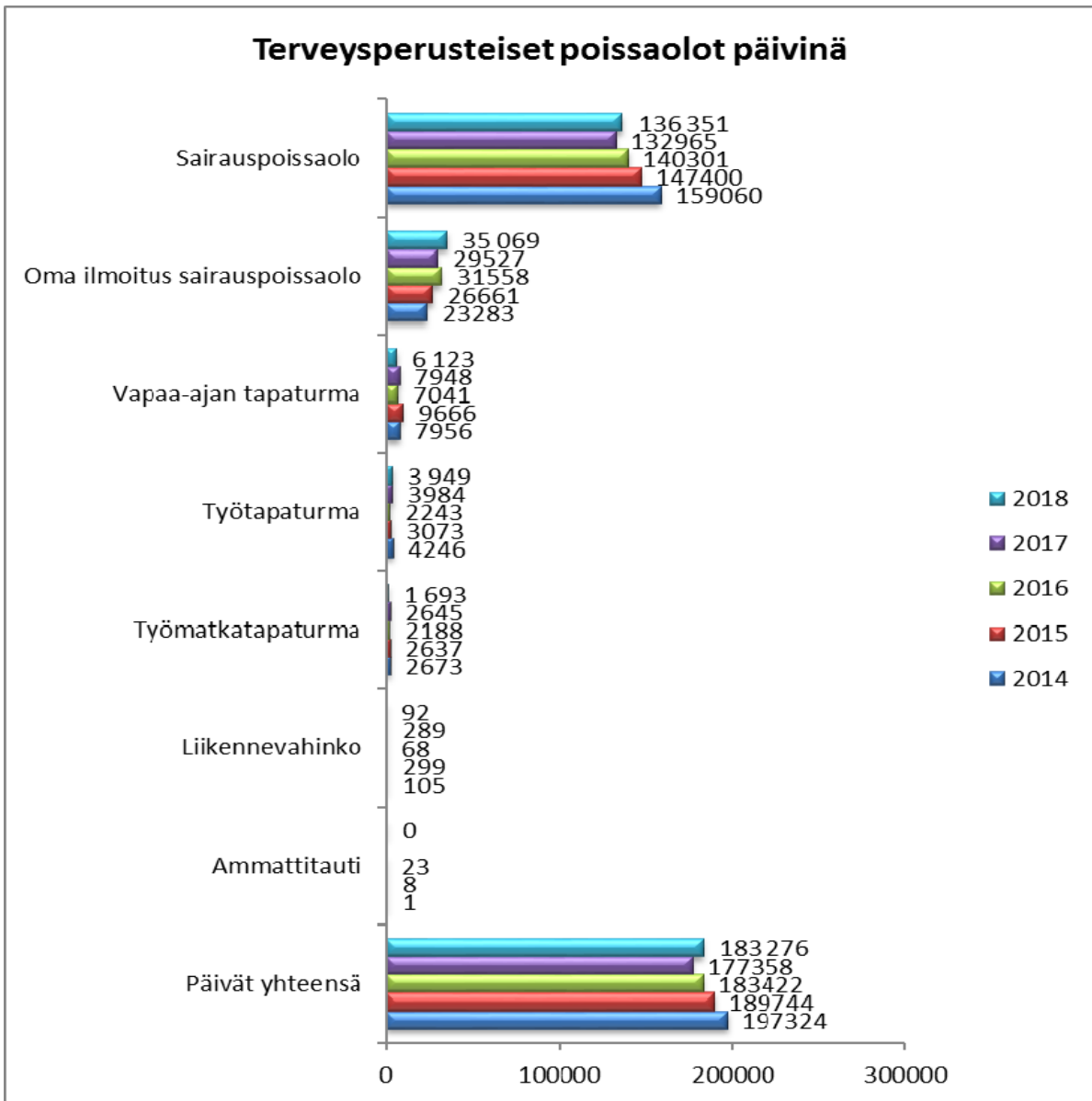
Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten piiriin kuuluvien tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 01.05.2018 lukien 1,17 – 1,25 prosentilla sopimusmääräyksen mukaisesti. KVTES:n palkkahinnoitteluliitteisiin kuuluvien osalta on yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa tehty työn vaativuuden arviointimalli ja palkkaohjelma, jonka perusteella on tehty palkkojen korotuksia aiemmin sovittuina ajankohtina. Palkkaohjelman mukaisesti palkkoja korotettiin syyskuun alussa 2018.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014 – 2018

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Muutos % 2017 | €/hlö 2018 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|---------------|
| KL1 | 1 971 974 | 1 834 446 | 2 091 524 | 2 734 796 | 2 897 706 | 12,0% | 265,0 |
| KL2 | 4 630 334 | 4 159 526 | 3 600 385 | 2 774 688 | 2 716 818 | -3,4 % | 249 |
| Perusmaksu | 218 970 | 244 992 | 231 912 | 295 127 | 289 524 | -1,9% | 27 |
| Yhteensä | 6 821 278 | 6 238 964 | 5 923 821 | 5 804 611 | 5 904 048 | 7,5% | 541 |
| Henkilömäärä | 12 196 | 11 692 | 11 323 | 10 898 | 10 919 | 0,2% | |
| €/hlö | 559 | 534 | 523 | 533 | 541 | 7,0% | |

Korvausluokka 1 tarkoittaa ennaltaehkäisevää toimintaa ja korvausluokka 2 sairaanhoitoa.

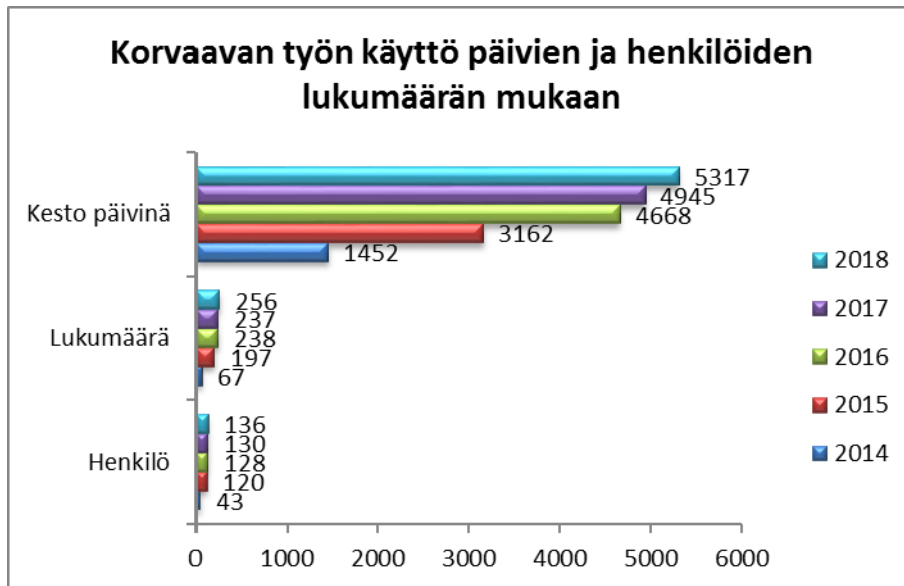
Kokonaiskustannukset ja kustannukset työntekijää kohden ovat nousseet.



Terveysperusteiset poissaolot nousivat edelliseen vuoteen nähden 3,34 %. Tapaturmista aiheutuvat poissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna kaikissa tapaturmalajeissa.

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

Työtapaturmien ilmoittaminen yhdenmukaistui, kun huhtikuussa 2018 otettiin käyttöön WPro-työturvallisuusjärjestelmä kymmenen vuotta käytetyn Vaarain -järjestelmän sijaan.



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 päivät ja siihen osallistuneiden työntekijöiden määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna.

Yleistä henkilöstöohjelman ja työhyvinvointiohjelman toteuttamisesta kaupunkitasolla

Henkilöstön osaamisen kehittämisenä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla ylläpidetään ja kehitetään henkilöstön ammatillista osaamista sekä työyhteisöjen toimivuutta. Näitä toimenpiteitä ovat mm. perehdyttäminen, ammatillinen erityis- ja täydennyskoulutus, työkierto ja mentorointi. Riittävällä ja ammattitaitoisella henkilöstöllä varmistamme, että strategiset tavoitteet saavutetaan ja palvelujen laatu on hyvä.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelmien mukaisia päiviä vuodelta 2018 toteutui 13 601 päivää. Kaupunki hakee työttömyysrahastolta koulutuskorvausta 239 695 €.

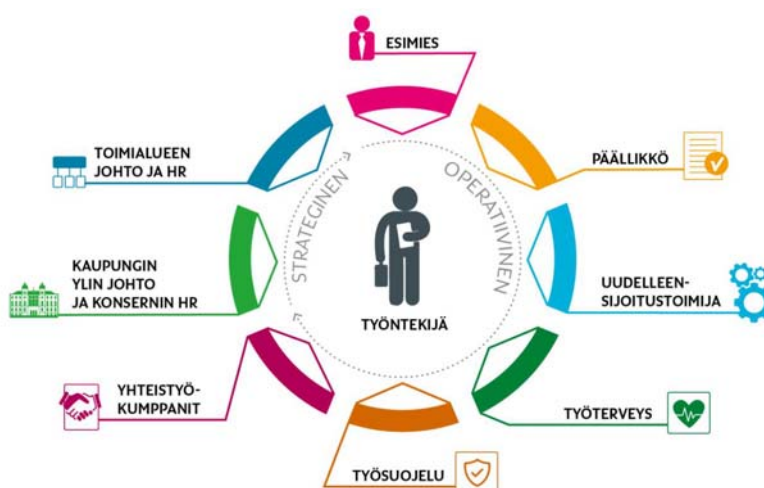
Kaupunkitasoiseen esimiespassivalmennukseen osallistui 75 esimiestä.

Esimiespassivalmennuksessa haetaan yhteistä, jaettua ymmärrystä ja sitoutumista esimiestehtävän toteuttamiseen Oulun kaupungin organisaatiossa sekä vahvistetaan yhtenäistä johtamiskulttuuria. Valmennus sisälsi myös kaikille osallistujille tehtävän 360–esimiesarvioinnin.

Keskitetyn koulutuksen järjestämään työhyvinvointikorttikoulutukseen osallistui 71 osallistujaa. Koulutus antoi keinoja oman työyhteisön kehittämiseen sekä vahvisti yhteistä käsitystä työhyvinvoinnista.

Muita koulutusteemoja olivat mm. palvelujen kehittäminen, hankintaosaaminen, varautuminen ja turvallisuus, tietoturva ja -suoja, avoin hallinto, kuntalaisvaikuttaminen ja osallistaminen, projektityö, asiakirjahallinto, työyhteisötaidot, viestintä, erilaiset työkalukoulutukset, Täyttä elämää eläkkeellä–valmennus ja uutena koulutuksena pilotoitiin hyvinvointiagentti- sekä Järkevän syömisen aakkoset –koulutukset.

Osa koulutuksista toteutettiin Online –koulutuksina.



Oulun kaupungilla henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä johdetaan työkykyjohtamisen mallin avulla. Siinä on avattu eri toimijoiden rooleja ja tehtäviä. Malli päivitettiin v.2018. Ennakoiva hyvinvointi nostettiin siinä erityiseksi kehittämisen kohteeksi.

Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa ja työkykyä seurataan konsernihallinnossa ja toimialueiden johdossa. Toimialueet asettavat tavoitteita ja kehittämiskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Kehittämistoimenpiteitä seurataan Ouka dw:n työkykyjohtamisen raportoinnin kautta. Raportteja saadaan jopa yksikkötasolla esim. sairauspoissaolot, työtaturmat ja kuntoutustukipäivien määrä. Konsernihallinto seuraa ja raportoi tuloksista koko kaupunkitasolla.

Työkykyjohtamisen vuosiraportin tuloksia

- Työkykyjohtamisen vuosiraportin mukaan sairauspoissaolo -prosentti nousi 4,6%:iin (v.2017 4,3%)
- Työkyvyttömyysriskissä 5v sisällä olevien määrä väheni 363:n (v.2017 416)
- Työkykyriskien vähentämiseksi haettiin ratkaisuja Oulun kaupungin toimintamalleja hyödyntäen;
 - varhaisen tuen keskusteluja käytiin 1474, työterveysneuvottelujen määrä oli 532 (v.2017 547)
 - räätälöityjä tehtäviä oli 106 (v.2017 104),
 - uusia osa-työkyvyttömyyseläkeratkaisuja 90 (v.2017 56) ja uudelleensijoituksia oli 29.
- Muut työkykyjohtamisen vuosiraportin mukaiset tiedot on esitelty raportissa muissa taulukoissa.

Uusia toimenpiteitä toimintamalleihin liittyen v.2018:

- **Ennakoivan hyvinvointimallin** valmistelu käynnistyi. Työryhmä on rakentanut rungon ennakoivan työhyvinvoinnin sisällölle, jonka pohjalta lähdetään toteuttamaan käytännön toimenpiteitä toimialojen sisällä.
- **Varhaisen tuen keskustelulomake** (entinen kun työkyky muuttuu-lomake) päivitettiin esimiehen ja työntekijän tueksi, kun työntekijä työkyky on heikentynyt
- **Uudelleensijoitusprosessin kehittämispilotti** on menossa 11/2018- 12/2019. Siinä tehostetaan asiakaspalvelua ja prosessin kulkua. Uudelleensijoitusprosessit hoidetaan omalta toimialueelta käsin, myös ylitoimialarajojen tapahtuvat uudelleensijoitukset. Uudelleensijoitusverkosto toimii edelleen aktiivisesti kehittäen ja arvioiden toimintaa.

Elintapaohjaus

Henkilöstöliikunnan painopisteenä oli lisätä elintapaohjaukseen liittyvää toimintaa ja koulutusta. Hyvinvointiagentti- ja järkevän syömisen aakkoset –koulutukset käynnistettiin osana keskitettyä koulutusta. Koulutukset on suunnattu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista kiinnostuneille työntekijöille. Teemoina ovat fyysisen hyvinvoinnin eri osatekijät, kuten lepo ja palautuminen, ravitsemus, arkiaktiivisuus sekä kuntoliikunta.

Liikuntakampanjoilla aktivoitiin henkilöstöä lisäämään arki- ja työmatkaliikkumista.

Toimintoja suunnattiin myös vähän liikkuvien ja tukea tarvitsevien kohderyhmille. Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksen, Oulun Työterveyden ja Virpiniemen liikuntaopiston kanssa yhteistyössä toteutetun yksilöohjausmallin pilottihankkeen raportoinnin ja tulosten perusteella jatkettiin mallin kehittämistä ja jalkauttamista organisaatioon.

Smartun –saldoa käytti vuoden aikana keskimäärin 6200 henkilöä. ”Miten nää voit 2.0” – työhyvinvointitapahtuma toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin ja Oulun Ammattikorkeakoulun fysioterapiaoiskelijoiden kanssa. Henkilöstölle järjestettiin Inbody -kehonkoostumusmittauksia ja liikuntaneuvontaa.

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 kolmelle tasolle; kaupunki-, 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 eri henkilöstöön liittyviä asioita.

Vuonna 2018 merkittävin yhteistoiminta-asia oli koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 16.10.2017 käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn kunnallisen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelut koskivat sekä Muutosohjelma 2020 että omistajapoliittisten linjausten mukanaan tuomia mahdollisia henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia.