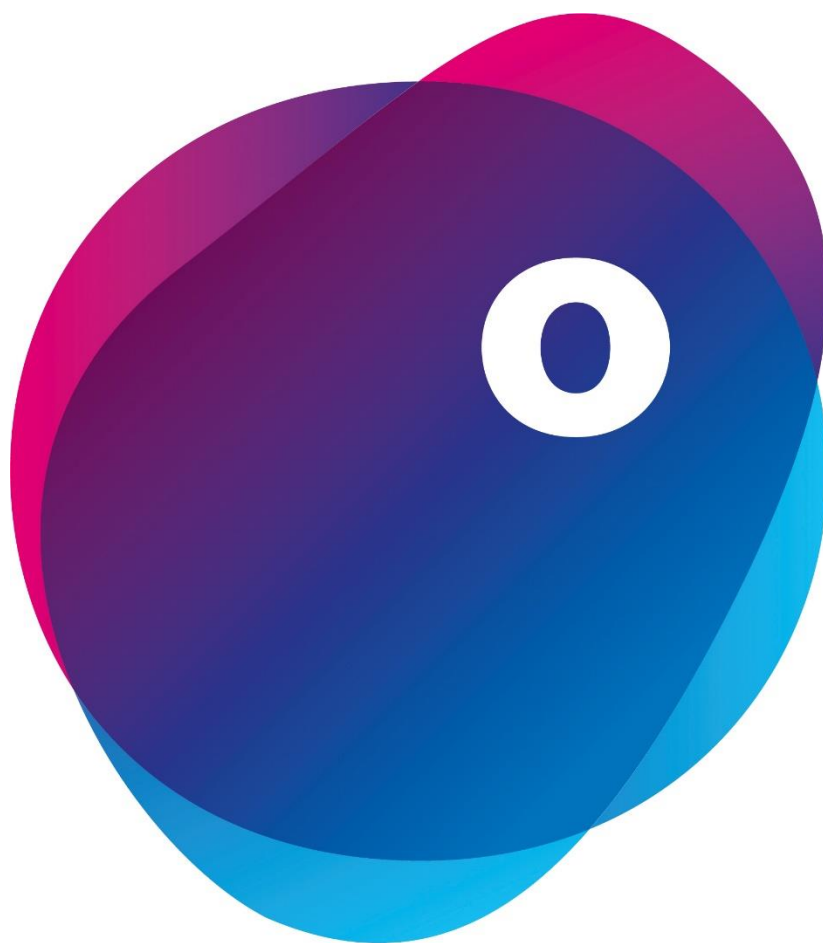


HENKILÖSTÖKERTOMUS

2023



OULU

Oulun kaupunki – Asteen verran arvostetumpi.....	2
2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2023	3
3. Henkilöstötunnusluvut.....	5
Henkilötyövuosi	5
Henkilöstön ikärakenne	7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
Sairauspoissaolot.....	9
Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.....	11
4. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus	12
Kunta10	14
Henkilöstöedut.....	15
Riskien hallinta ja turvallinen toimintaympäristö.....	15
5. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	17
Osaaminen ja oppiminen.....	18
Työnantajakuva ja rekrytointi	18
6. Palvelussuhdeasiat	21
Palkkaharmonisointi.....	24
7. Henkilöstösuunnittelu.....	25
HR tiedolla johtaminen	27
Liitteet	29
Lähteet	29

Oulun kaupunki – Asteen verran arvostetumpi

Oulu on brändinsä mukaisesti Pohjoinen, Inhimillinen ja Älykäs. Arvojamme ovat puolestaan rohkeus, reiluus ja vastuullisuus. Mielestäni nämä teemat näkyvät erinomaisesti Oulun kaupungin yli 7000 työntekijän arjen teoissa. Koko henkilöstömme, te kaikki, olette palvelutuotantomme voimavara. Ilman hyvinvoivaa ja osaavaa henkilöstöä tai inhimillistä johtamisotetta ei synny huipputuloksia! Voimme tehdä asioita omalla tavallamme, Pohjoisella tavalla, onnistua siinä ja olla ylpeitä onnistumisistamme. Henkilöstömme onnistumisia ja tekoja palkittiin Kunta- ja hyvinvointialan tärkeissä töissä -gaalassa vuoden 2023 lopussa. Toivottavasti saamme nähdä myös vuoden 2024 aikana, että hyviä käytäntöjämme jaetaan aktiivisesti Tekojen torille. Henkilöstön työhyvinvointi on parantunut aikaisempiin vuosiin nähden, kun tarkastelemme sairauspoissaolojen määrää tai vaihtuvuutta, joka on selkeästi pienentynyt. Henkilöstöetuja lisättiin vuonna 2023 muun muassa polkupyöräedun muodossa ja vahva panostus liikunta- ja kulttuurietuun säilyi edelleen. Oulu on vuonna 2026 kulttuuripääkaupunki ja tavoittelemme Ouluun kulttuuri-ilmastonmuutosta. Tämä on hieno matka ja mahdollisuus panostaa myös työyhteisöjen toimintakulttuurin kehittämiseen ja organisaation yhteisöllisyyteen. Vuonna 2023 lanseerasimme kaupunginjohtajan porinat, joita pidetään 4 kertaa vuodessa. Alkuvaiheessa nämä ovat olleet kaikille esihenkilöille, mutta suunnitelmanamme on laajentaa niitä koskemaan koko henkilöstöä. Tiedolla johtaminen, tekoäly ja robotiikka ovat tämän päivän sanoja ja tulevat vyyrymällä osaksi työtämme. Meidän kaikkien onkin kehitettävä aktiivisesti osaamistamme. Tähän Oulun kaupunki kannustaa ja tarjoaa hyvät mahdollisuudet henkilöstökoulutuksiin sekä palkallista vapaata omaehtoiseen koulutukseen. Kannustan työyhteisöjä tekemään yhdessä töitä, innovoimaan ja nostamaan esille hyviä käytänteitä sekä onnistumisia. Iloitaan näistä yhdessä ja tehdään osaltamme Oulusta parempi paikka elää, kasvaa, toimia ja yrittää. Asteen verran kerrallaan.

Tuomas Halonen
Henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2023

Oulun kaupungin strategisena tavoitteena on olla vetovoimainen kaupunkityöpaikka ja tehdä yhdessä merkityksellistä työtä oululaisten parhaaksi. Toimenpiteinä vuosille 2022-2025:

1. Varmistamme, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, johtamisote ja poliittinen päätöksenteko tarjoavat puitteet työssä onnistumiselle, motivoitumiselle ja työhyvinvoinnille.
2. Tavoittelemme kannustavaa palkkausta ja tarjoamme kilpailukykyiset henkilöstöedut.
3. Varmistamme tarvittavan osaamisen ja osaamisen kehittämisen strategisten tavoitteidemme saavuttamiseksi.
4. Työhyvinvointimme paranee ja työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vähenevät.

Oulun kaupungin vuosille 2022-2025 hyväksytyllä henkilöstöohjelmalla tuetaan kaupunkistrategian sekä kaupungin linjausten, tavoitteiden ja ohjeiden toteuttamista. Asetetut tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit ovat käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstökertomus vastaa koko kaupungin osalta henkilöstöohjelman raportointivelvoitteeseen, muulle erillisraportoinnille ei ole velvoitetta. Henkilöstökertomus valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kaupungin tilinpäätös. Henkilöstökertomuksen tiedot ja tulokset käsitellään kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Lisäksi tiedot esitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta henkilöstökertomukseen koottuja tietoja seurataan ennakoivasti ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstöön liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Sitovaksi tavoitteeksi on määritelty, että henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi parantuvat kaupunkitasolla ja Kunta10-tutkimuksen tulokset parantuvat. Mittareina toimivat:

- Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin.
- Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta.
- Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0 %.
- Työntekijät/viranhaltijat käyttävät kouluttautumiseen 3 päivää per työntekijä/viranhaltija.

Kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2023

MITTARIT 2023	TOTEUMA 2023
Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin (2 v. välein)	Kunta10 toteutetaan seuraavan kerran 2024 Vuoden 2022 tulokset: Työ 41-> 50 Työyhteisö 55 -> 55 Johtaminen 53 -> 55
Vähintään kolme päivää kouluttautuneiden osuus henkilöstöstä (%). Tavoite, että työntekijät/viranhaltijat käyttävät kouluttautumiseen vähintään 3pv/henkilö.	17,5% henkilöstöstä on käynyt koulutuksessa 3pv tai enemmän. Tavoite ei toteudu. 2022: 18,4% 2021: 18% ja 2020: 13,2%
Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0%	Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 on 4,4%. Tavoite ei toteudu. 2022: 5,6 % 2021: 4,6% ja 2020: 4,5%
Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset/HTV 2023 ovat 2552e Tavoite toteutuu. 2022: 4343e, 2021: 4329e.

Kuvio: kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2023.

Henkilöstön osallistuminen koulutuksiin pysyi samalla tasolla kuin edellisellä vuonna. Vakitukselta henkilöstöstä 17,5% kävi koulutuksessa 3 päivää tai enemmän. Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti oli 4,4 ja sen osalta pääsimme melkein tavoitteeseen. Koronan vaikutusten väheneminen, normalisoituneet käytännöt sairauspoissaolojen suhteen, sekä etätyö ovat mahdollistaneet sairauspoissaoloprosentin laskun edelliseen vuoteen verrattuna. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vuonna 2023 olivat 17 milj. euroa. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset suhteutettuna henkilötyövuosiin olivat 2 552 e/htv. Laskua edellisestä vuodesta oli 1790 e/htv. Kunta10 -tutkimusta ei toteutettu vuonna 2023. Seuraava Kunta10 toteutetaan 2024.

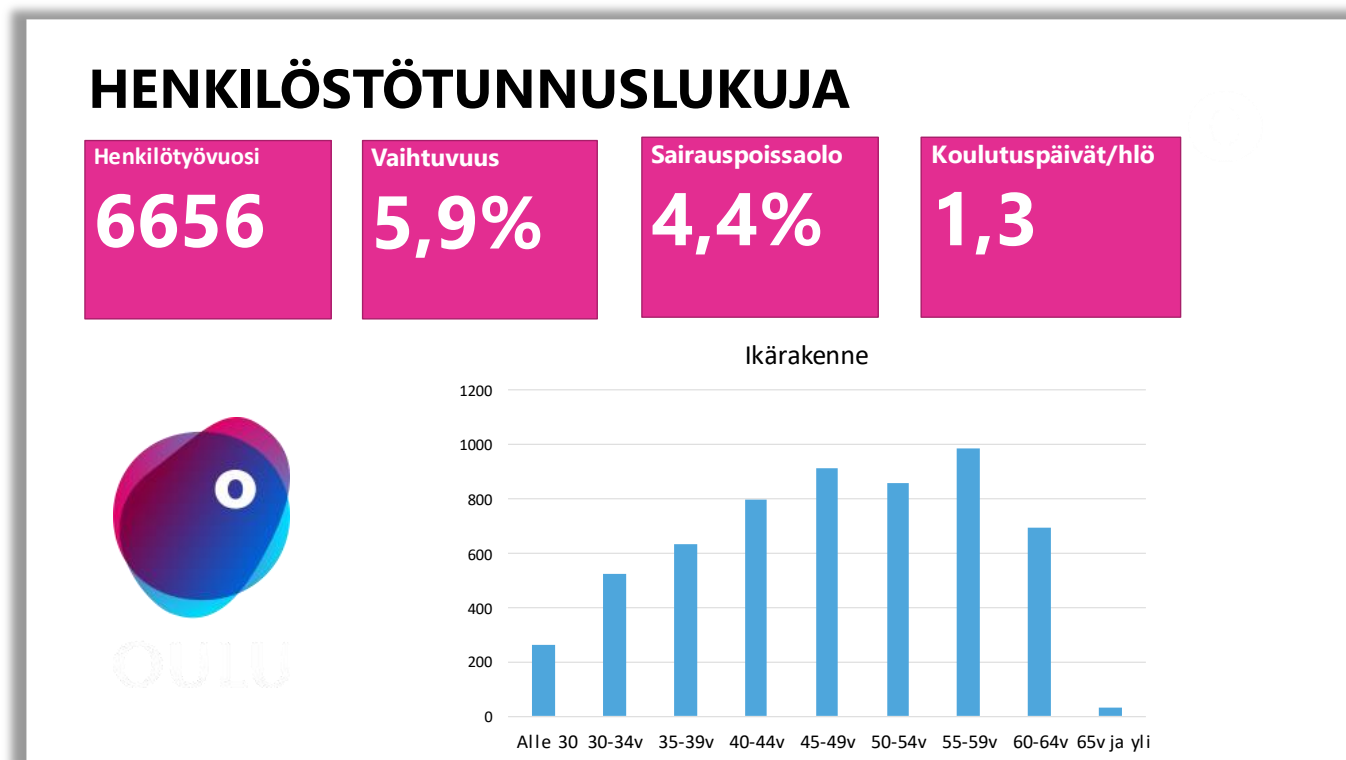
3. Henkilöstötunnusluvut

Oulun kaupungin henkilöstökertomuksessa esitetään kaikille kunnille yhteiset tunnusluvut, jotka lasketaan KT suosituksen mukaisesti, jotta luvut olisivat vertailukelpoisia muiden kuntien ja kaupunkien kanssa.

Näitä tunnuslukuja ovat:

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

Yhteisten tunnuslukujen lisäksi henkilöstökertomuksessa tarkastellaan muun muassa henkilöstömäärää, työajan jakautumista, eläköitymistä, ja työvoimakustannuksia.



Kuvio: Henkilöstötunnuslukuja. Henkilötyövuosi 6656, vaihtuvuus 5,9%, sairauspoissaolo 4,4%, koulutuspäivät/henkilö 1,3 ja kuvio ikärakenteesta, jossa korostuu 55-59 vuotiaiden määrä.

Henkilötyövuosi

Vuonna 2023 Oulun kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 6656 henkilötyövuotta. Luku ei sisällä työllistettyjä tai oppilaita ja harjoittelijoita. Henkilötyövuosien määrä laski 3356 htv:ta vuoden 2022 tilinpäätöksen työpanoksesta, sekä alitti muutetun talousarvion palkallisen työpanoksen (6699). Lasku tilinpäätöksen luvuissa johtuu organisaatiomuutoksesta. Kun verrataan

nykyisen organisaation tiedoilla työpanosten määrää edelliseen vuoteen, kasvua oli 179 henkilötyövuotta. Palkallisen työpanoksen ylitykset ovat kohdistuneet lähinnä varhaiskasvatuksen vastuualueelle. Muualla on pysytty talousarvion tavoitteessa tai alitettu se. Alituksien syynä on ollut tehtävien uudelleen järjestelyt eläköitymisten yhteydessä sekä rekrytointien viivästykset.

Työpanokset	2019	2020	2021	2022	2023
Maksimi työpanos	6975	6937	6894	6967	7069
Palkallinen työpanos	6553	6461	6497	6477	6656
Toteutunut työpanos	5714	5605	5658	5581	5815

Kuvio: Työpanosten tarkastelua nykyisellä organisaatiolla. Ilman työllistettyjä, opiskelijoita tai harjoittelijoita.

Henkilötyövuosi (HTV) tarkoittaa osa-aikaisten palvelussuhteiden muuttamista 100% palvelussuhteiksi eli luku ilmoittaa, kuinka monta kokoaikaiseksi muutettua työntekijää Oulun kaupungin palveluksessa on ollut. Henkilötyövuosikäsitteen sijasta Oulun kaupungilla käytetään myös 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 poissaolajakso. Palkallinen työpanos on henkilöstökustannusten perusta. 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, poliittisia luottamushenkilöitä eikä opiskelijoita tai harjoittelijoita. Työpanokset ilmoitetaan tässä vuoden 2023 organisaatorakenteen mukaisesti, jotta Oulun kaupungin työvoiman muutosta voi tarkastella nykyisen organisaatorakenteen osalta.

Vuonna 2023 toteutunut työpanos oli 5 815 henkilötyövuotta (2022: 5581). Palkallisia ja palkattomia poissaoloja oli yhteensä 1614 henkilötyövuotta. Vuosilomia oli 471 henkilötyövuotta, sairauspoissaoloja 308 henkilötyövuotta, perhevapaita 176 henkilötyövuotta ja palkattomia koulutuspoissaoloja 98 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus toteutuneesta työpanoksesta oli 8 prosenttia, sairauspoissaolojen 5 ja perhevapaiden 3 prosenttia. Perhevapaa uudistus toteutettiin vuonna 2022 ja pikkuhiljaa miesten osuus perhevapaista on kasvanut. Miesten osuus perhevapaapoissaoloista oli 5% vuonna 2019. Vuonna 2023 miesten osuus oli kasvanut 8 prosenttiin. Muita poissaoloja oli 540 henkilötyövuotta, joka on 10% toteutuneesta työajasta. Suurin osa muista poissaoloista koostuu toisen vakanssin hoidosta (323hvt). Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot, joita kaikki poissaolot huomioiden oli 737 henkilötyövuotta.

Oulun kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 on ollut 7387 henkilöä, joka on 3963 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin (31.12.2022). Vakituisten henkilöstön määrä on 2927 henkilöä pienempi kuin vuotta aikaisemmin. Kaupungin organisaatio muuttui ja pieneni merkittävästi, kun Hyvinvointipalvelut ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos siirtyivät kokonaisuudessaan uudelle hyvinvointialueelle. Myös Sivistys- ja kulttuuripalveluista sekä Business Oululta siirtyi toimintoja

hyvinvointialueelle 1.1.2023. Lisäksi tukipalveluiden osalta hyvinvointialueelle siirtyi henkilöstöä. Yhteensä hyvinvointialueelle siirtyi 3 187 henkilöä. Aikaisemmin päätöksessä ilmoitettu siirryneiden määrä on suurempi kuin tässä esitetty toteuma, koska osa määräaikaisuuksista päättyi vuoden vaihteessa.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä on 23 % ja se on 1 prosenttiyksikön pienempi verrattuna vuoden 2022 vastaavaan ajankohtaan. Oulun kaupungin henkilöstön poistumaluku on pienentynyt 394 henkilöllä vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022. Poistuma on 5,9% suhteutettuna vakituisen henkilöstöön. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 9%. Irtisanoutumisia on 1,6 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2022. Prosentuaalinen muutos voi näyttää suurelta yksittäisiä pienempiä hallintokuntia tarkastellessa, joten kannattaa huomioida myös henkilöstömäärä tätä lukua seurattaessa.

Henkilöstökustannukset olivat yhteensä 408 milj. euroa ja ne alittivat muutetun talousarvion noin 7,3 milj. euroa. Muutettu talousarvio 2023 sisälsi aiemman 8.6.2022 sopimusratkaisun mukaiset palkankorotukset. Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset koostuvat sekä kertaerästä, yleiskorotuksesta, järjestelyvaraerästä sekä kehittämisohjelmaerästä. Kertaerä maksettiin 30.6.2023 kaikille työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden työsuhde on ollut yhtäjaksoisesti voimassa 2.5.-31.5.2023. Lisäksi erillinen kertaerä KVTES:n liitteen 5 sekä OVTES G-osion henkilöstölle. Toteutuneet palkankorotukset on avattu tarkemmin palvelussuhdeasioita käsittelevässä kappaleessa.

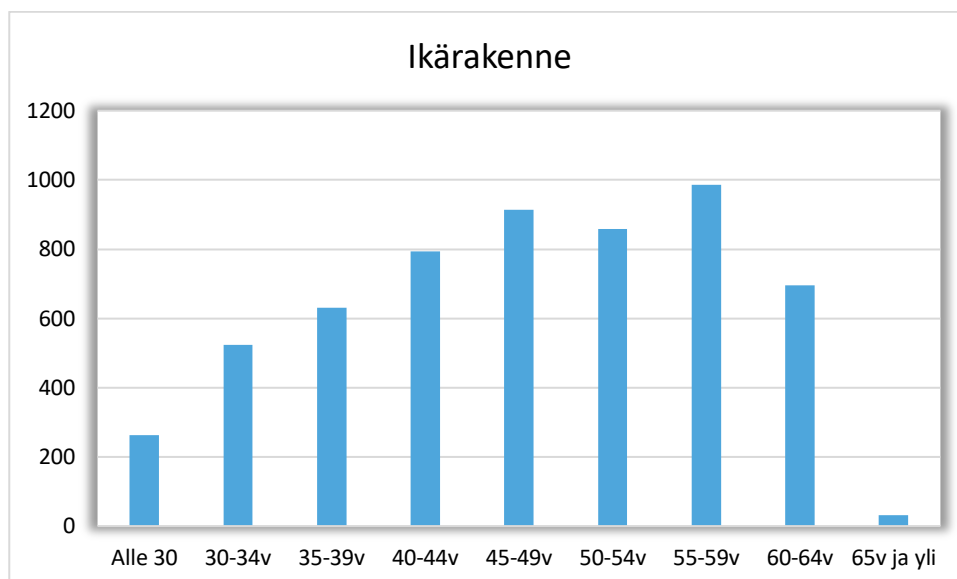
Vuonna 2023 työllistettyjä oli 56 henkilöä. Tämä on 53 henkilöä vähemmän kuin aikaisempana vuotena, kun mukana oli Hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tiedot. Toimenpidepalkkaisten, opiskelijoiden, harjoittelijoiden tai työllistettyjen työpanosmäärät eivät näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuuksensa sisältyvät henkilöstökuluihin. Eläkekulut olivat 67,8 milj. euroa.

Oulun kaupungin henkilöstöstä 86% työskenteli täydellä työajalla ja 11% osa-aikaisena. Sivuvirkaa tai toimea hoiti 3% henkilöstöstä. Nykyisen organisaation tiedoilla tarkasteltuna naisten ja miesten osuus henkilöstömäärästä on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2019 lähtien. Naisia on 76% ja miehiä 24% vakituisesta henkilöstöstä. Koko kaupungin tasolla naisista 9% ja miehistä 2% työskentelee osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Sukupuoli on määritelty tilastoihin henkilötunnuksen perusteella.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 48,6 vuotta. Nykyinen organisaatio huomioon otettuna keski-ikä hiukan laski vuoteen 2022 verrattuna, mutta pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna suuria muutoksia ikärakenteessa ei ole ollut. Tulevina vuosina eläkkeelle siirtyminen tulee entistä paremmin huomioida resurssoinnin ja osaamisen säilyttämisen näkökulmista. Pidemmällä aikavälillä huomio kannattaa kiinnittää 55-59 vuotiaisiin, joita on 17% henkilöstöstä.

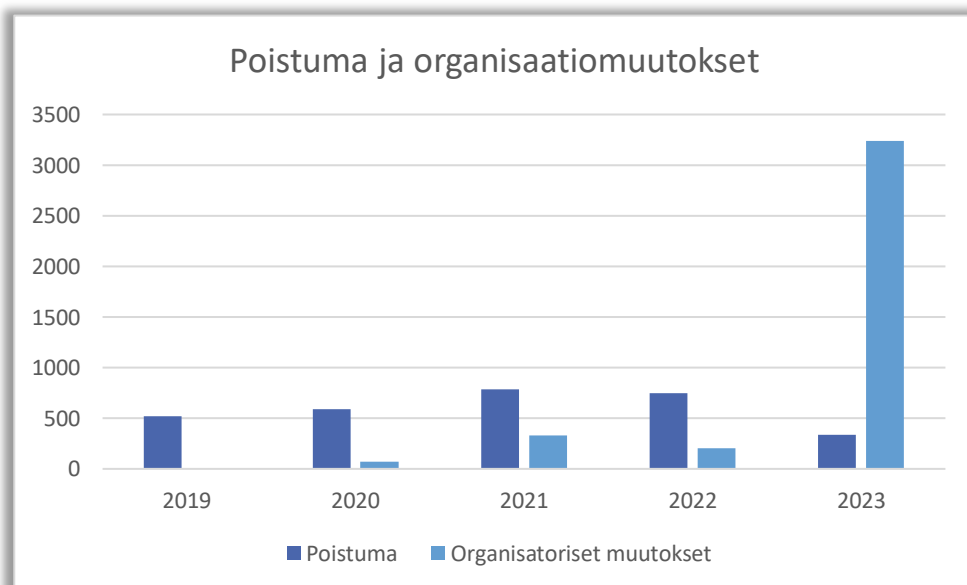
Esimerkiksi Kevan eläköitymisennusteen mukaan opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta eläköityy seuraavan kymmenen vuoden aikana joka neljäs. Perhepäivähoitajien, kirjastotyöntekijöiden, opetusalan johtajien, raskaiden ajoneuvojen kuljettajien ja rakennusalan ammattiryhmien ammateista noin puolet eläköityy vuosikymmenen aikana (Keva).



Kuvio: Ikärakenne pylväsdiagrammina. Ilman toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita, harjoittelijoita ja työllistettyjä.

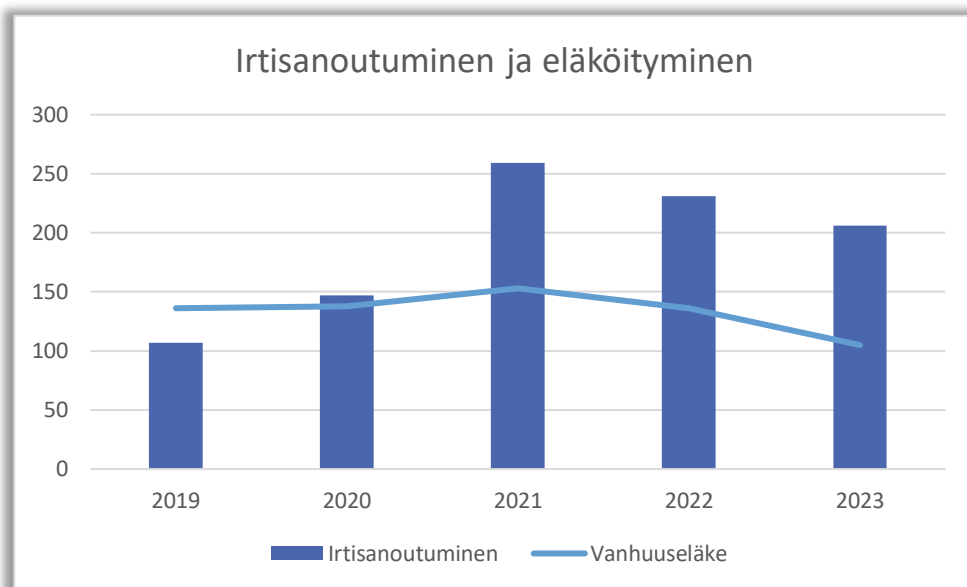
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Oulun kaupungin henkilöstön poistumaluku on pienentynyt 412 henkilöllä vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022. Vertailutiedoissa on mukana Hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja. Nykyinen organisaatio huomioiden poistumaluku on 65 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2022. Vaihtuvuus suhteutettuna vakituisen henkilöstömäärään oli 5,9%. Tämä on 2,8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2022.



Kuvio: Poistuma ja vaihtuvuus pylväsdiagrammina.

Lähtövaihtuvuus on eläköitymisen osalta edelleen ikärakenteen mukaisesti korkea. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on tilaston mukaan vähentynyt 121 henkilöllä vuoteen 2022 verrattuna. Suurta vähentymistä selittää organisaatiomuutos. Nykyinen organisaatio huomioiden eläköityneitä on 21 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2022. Myös irtisanoutumisia on nykyinen organisaatio huomioiden vähemmän kuin vuonna 2022. Syynä hiukan vähentyneisiin irtisanoutumisiin voi olla tilanteen tasaantuminen koronan jälkeen. Erityisesti vuonna 2021 näkyi niin Oulussa, kuin valtakunnallisestikin kasvu irtisanoutumisissa. Vieläkään emme ole päässeet Koronaa edeltävälle tasolle, vaikka lähtövaihtuvuus ei enää ihan yhtä hurja olekaan. Kaupungin sisällä toisiin tehtäviin on siirtynyt 92 henkilöä.



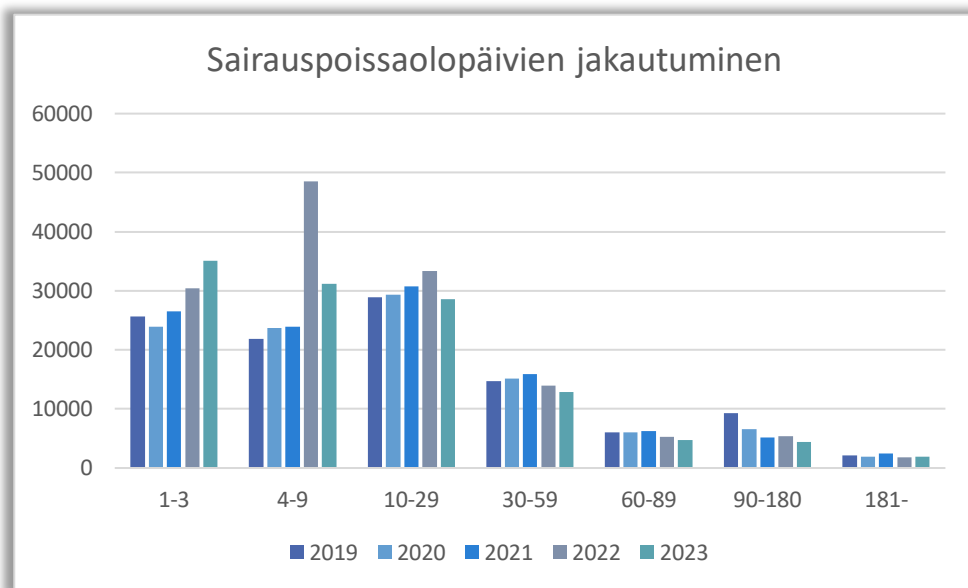
Kuvio: Irtisanoutuneiden ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä. Vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation tiedot.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut 64,4 vuotta vuonna 2023. Vanhuuseläkkeen alimman eläkeiän korottaminen asteittain näkyy edelleen Oulun kaupungin tilastoissa. Henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut vähitellen, mutta suuria muutoksia ei viime vuosina ole ollut. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on hiukan laskenut. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan monin keinoin ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä on hiukan noussut viime vuosien aikana. Kuntoutustuella olevien henkilöiden tilannetta seurataan ja yhteistyössä työntekijöiden, esihenkilöiden ja työterveyden kanssa suunnitellaan työhön paluuta ja haetaan ratkaisuja työn jatkamiseksi. Esimerkiksi muokattu työ tai osatyökyvyttömyyseläke ovat mahdollistaneet työssä jatkamisen pidempään.

Sairauspoissaolot

Kokonaissairauspoissaoloprosentti oli 4,4 vuonna 2023. Tavoitteena on ollut sairauspoissaoloprosentin pienentyminen ja se onnistui, sillä yhdessäkään hallintokunnassa sairauspoissaoloprosentti ei kasvanut edellisestä vuodesta. Kokonaissairauspoissaoloprosentti on laskenut 1,2 prosenttiyksikköä vuoden 2022 lukuun verrattuna. Nykyisen organisaation lukuihin verrattuna laskua oli 0,3 prosenttiyksikköä. Pienentymistä voi selittää koronan vaikutusten vähentyminen

ja normalisoituneet käytänteet sairauspoissaolon hakemisen suhteen. Erityisesti Sivistyslautakunnassa muutos on huomattava.



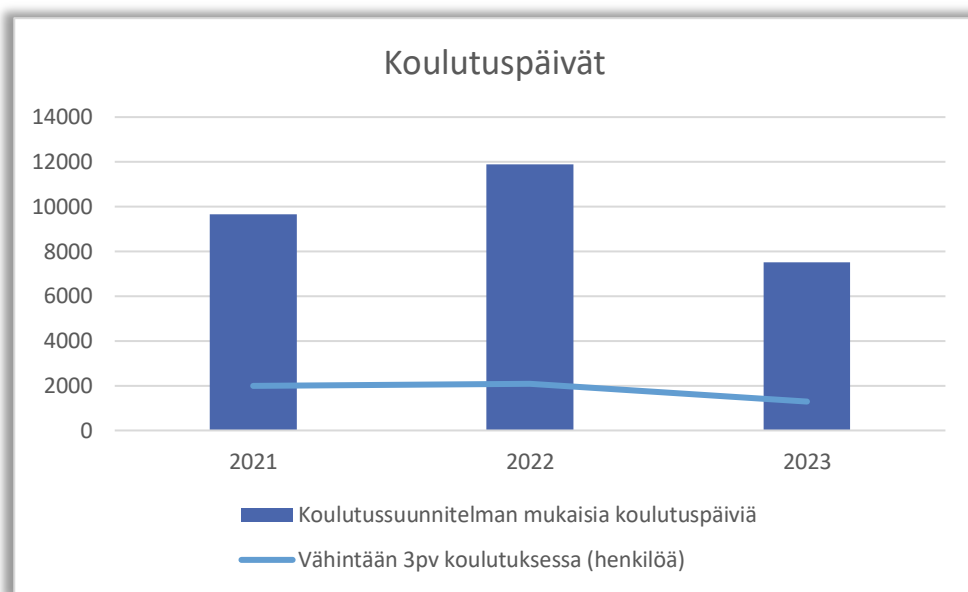
Kuvio: Sairauspoissaolopäivien jakautuminen 2019-2023. Ilman työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia ja arpeetteja.

Tarkastelemalla sairauspoissaolopäivien jakautumista huomataan, että vuoden 2022 piikki 4-9 päivää sairastaneiden osalta on laskenut normaalille tasolle. Kasvua sen sijaan on lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen määrässä. Työterveyden yhteistoimintasuunnitelmassa 2023 yhtenä tavoitteena oli yli 30pv sairauspoissaolojen vähentäminen. Tässä olemme onnistuneet, sillä pitkien sairauspoissaolojen määrä on hiukan laskenut entisestään. Pitkät sairauspoissaolot ovat niitä poissaoloja, jotka vaativat erityistä huomiota ja toimenpiteitä. Poissaoloihin on pyritty vaikuttamaan muun muassa tiivistämällä työterveysyhteistyötä ja kartoittamalla työkykyriskissä olevat ja ottamalla heidät hoidon piiriin.

Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 308 henkilötyövuotta, joka on 298 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2022. Jos kehitystä tarkastelee nykyisen organisaation tiedoilla, sairauspoissaoloja oli 53 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2022. Kasvua on kuitenkin tapahtunut vähitellen vuodesta 2018 alkaen. Sairauspoissaolokustannukset olivat Kevan tietojen mukaan 11,5 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. Työterveyshuollon kokonaislaskutus oli 4,3 milj. euroa. Kelakorvausluokkien 1 ja 2 kustannukset olivat yhteensä 3,9 milj. euroa. Kelan myöntämät korvaukset olivat yhteensä 1,8 milj. euroa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Tavoitteena on ollut, että jokainen koulututtuu vuoden aikana vähintään 3 päivää. Vuonna 2023 prosentuaalinen osuus henkilöstöstä, joka osallistui koulutuksiin tavoitteen mukaisesti, väheni 18 prosentista 17 prosenttiin. Keskimäärin koulutuspäiviä jokaista työntekijää kohden kertyi 1,3. Vuonna 2022 koulutuspäiviä kertyi työntekijää kohden 1,4. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä toteutui yhteensä 7517 päivää. Arvio työttömyysrahastolta haettavasta, toteutuneiden koulutuspäivien mukaan lasketusta koulutuskorvauksen määrästä on 168 351€.



Kuvio: Koulutussuunnitelman mukaisten koulutuspäivien ja vähintään 3 päivää koulututtuneiden määrä. Ilman työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.

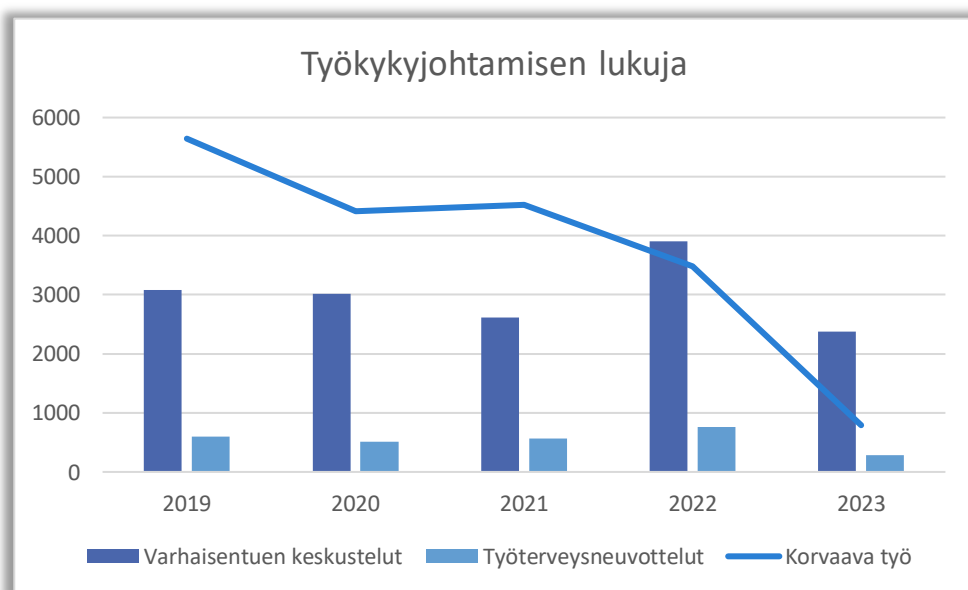
Oulun kaupungin henkilöstöstä 1299 henkilöä osallistui koulutukseen alle päivän tai ei osallistunut koulutuksiin ollenkaan. Koulutuspäivien määrä ei kuitenkaan ole ainoa asia, jota kannattaa tarkastella, sillä oppimista tapahtuu muuallakin kuin muodollisessa koulutuksessa. Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstöohjelmamme mukaisesti 70-20-10-malli: 70 % oppimisesta tapahtuu omassa työssä, työtä kehittämällä ja uudella tavalla työskentelemällä, 20 % oppimisesta tapahtuu yhdessä toisten kanssa. Omaksumme yleensä vain 10 % oppimistamme asioista muodollisessa koulutuksessa.

4. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus

Työhyvinvointiin panostaminen on Oulun kaupungilla strateginen päätös ja se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointi on yksi henkilöstöohjelman teemoista. Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Henkilöstön vastualueella täytettiin vuonna 2023 työhyvinvointipäällikön tehtävä ja työhyvinvointipäällikön alaisuuteen perustettiin työhyvinvointitiimi. Työhyvinvointitiimi tukee ja edistää henkilöstön työhyvinvointia, vastaa työkyvyn prosessien johtamisesta, työterveyshuollosta ja työsuojelusta. Myös työkykykoordinaattorin työpanosta lisättiin, jotta työntekijät ja esihenkilöt saavat tarvitsemansa tuen ja ohjauksen työkyvyn heikentyessä.

Oulun kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, joka ohjaa työntekijää ja hänen esihenkilöään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja varhaisen tuen keskustelulomakkeen avulla. Korvaavaan työhön päivitettiin toimintaohje ja sen käyttöä työterveyshuollon kanssa tiivistettiin, sekä henkilöstöä koulutettiin aiheesta. Henkilöstölle järjestettiin myös muita koulutuksia hyvinvoinnin tukemiseksi ja eri toimintamallien käytön toiminnan tehostamiseksi ja työkykyjohtamiseen perehtymiseksi. Työkyvyn tuen sovelluksen käyttö tehostui esihenkilötyössä, ja sitä käytettiin varhaisen tuen prosessien tukena ja sovelluksen kehittäminen jatkui työterveysyhteistyössä.

Ennakoivan hyvinvoinnin mallin toimenpiteiden avulla parannettiin henkilöstön työhyvinvointia tukemalla esihenkilöitä ottamaan työkykyriskit esille mahdollisimman varhain ja käynnistämään tarvittavat toimenpiteet. Hyvinvointikyselyä kohdennettiin yksiköihin, joissa havaittiin työkyvyn riskejä ja haasteita. Kyselyjen avulla saatiin tärkeää tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohteista työpaikoille. Työhyvinvointitiimi oli aktiivisesti mukana auttamassa työyhteisöjä kohdentamaan toimenpiteitä kehittämiskohteisiin.

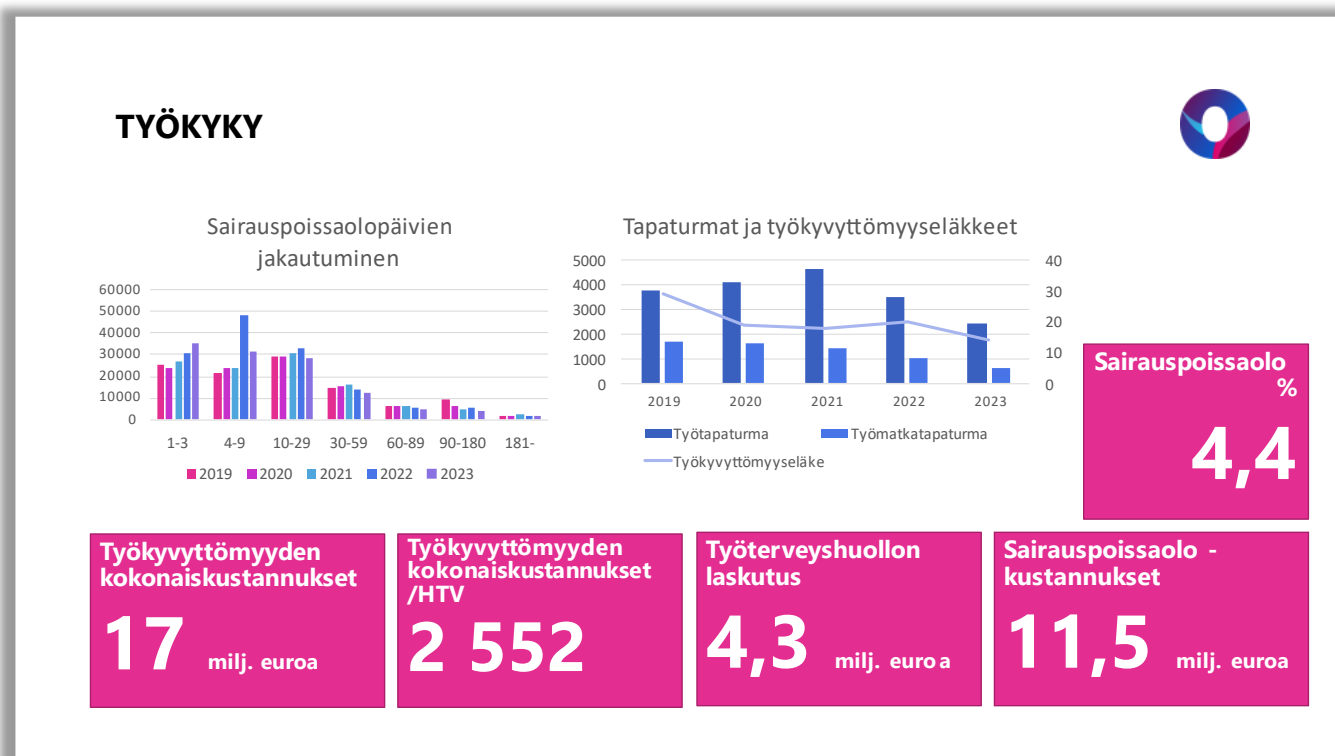


Kuvio: Varhaisentuen keskusteluiden, työterveysneuvotteluiden ja korvaavan työn päivien määrät 2019-2023.

Oulun kaupungin henkilöstön kokema kuormittuneisuus työssä on lisännyt tarvetta työtehtävien ja arkisten tilanteiden läpikäymiseen. Työnohjausta on hankittu esihenkilöiden päätöksillä yksiköihin. Vertaismentoroinnin ohjaajia on koulutettu sivistys- ja kulttuuripalveluissa. Vertaismentorointi tarkoittaa osaamisen kehittämistä, jossa työntekijät jakavat kokemuksiaan ja osaamistaan pienryhmässä. Parhaimmillaan vertaismentorointi antaa tukea, lisää työssä oppimista ja työhyvinvointia.

Vuoden 2023 toimenpiteet keskittyivät erityisesti työterveysyhteistyön kehittämiseen. Kevan Kestävä työelämää hankkeen kautta pyrittiin vahvistamaan toimivaa työterveysyhteistyötä työterveyshuollon palvelut tuottavan Pihlajalinnan kanssa. Työterveyshuollon palveluiden tilannekuvaa rakennettiin myös henkilöstölle suunnatun palautekanavan muodossa. Työskentely työterveyshuollon kehittämiseksi jatkuu myös tulevana vuonna hankkeessa. Uusi työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma laadittiin 2/2025 saakka yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Painopisteiksi valittiin ennakoivan tuen ja varhaisen tuen tehostaminen, tehokas työkykyriskien tunnistaminen ja toimenpiteiden kohdistaminen, kustannustehokas, sujuva ja aktiivinen työterveysyhteistyö sekä sairauspoissaolojen vähentäminen ja tukitoimenpiteiden tehostaminen. Oulun kaupungin johtoryhmä päätti kilpailuttaa työterveyshuollon palvelut ensimmäisen sopimuskauden päättyessä vuoden lopussa ja kilpailutukseen valmistautuminen käynnistettiin.

Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyötoimintamallissa tarjottiin yksilöohjausta henkilöille, joiden työ ja työssä jaksaminen edellyttävät hyvää fyysistä kuntoa. Elintapaohjauksen kehittämistoimet ja koulutukset painottivat liikkumisen, ravitsemuksen ja palautumisen merkitystä henkilöstön hyvinvoinnissa. Buusti 360-kiertue tarjosi elintapaneuvontaa henkilöille, joilla ylipainonraja BMI 25 ylittyy. Kiertue kattoi koko Oulun alueen ja sijoittui keskeisimmille toimipaikoille.



Kuvio: Työkykyjohtamisen tunnuslukuja. Tapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeet kuviossa tapaturmien asteikko vasemmalla, työkyvyttömyyseläkkeiden oikealla.

Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan vuosittain laadittavan työkykyjohtamisen raportoinnin avulla. Lisäksi työhyvinvoinnin tilaa ja vaikuttavuutta kaupunkitasolla seurataan Ouka DW:n työkykyjohtamisen raporttien, hyvinvointikyselyjen, työn vaarojen arvioinnin pohjalta, työkyvyn tuen sovelluksen raportoinnin, sekä kahden vuoden välein toteutettavan Kunta10 -tutkimuksen kautta. Työhyvinvointia kuvaavien menetelmien kehittämistä on jatkettu esimerkiksi Kevan Kestävää työelämää-hankekokonaisuuden osana. Varhaiskasvatukseen suunnattu pulssikyselyn pilotointi onnistui hyvin, ja Pulssi-kyselyn käyttöä laajennetaan. Työkyvyttömyysriskin ennakoimiseksi ja vähentämiseksi pilotoidaan digitaalisia työvälineitä, jotka saadaan pilotoinnissa Oulun kaupungin käyttöön vuonna 2024.

Kunta10

Työterveyslaitoksen Kunta10 kysely tehtiin Oulussa viimeksi vuonna 2022. Tulosten esittely, toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen aloitettiin yksiköissä vuonna 2023. Kehittävien toimenpiteiden lisäksi yksiköitä haastettiin havaitsemaan työpaikan voimavarat. Toimenpiteitä ja voimavarahavaintoja on portaaliin kirjattu 456 kappaletta. Suurin osa kirjauksista (78) kohdistuu työyhteisöön. 34 yksikköä on nostanut työyhteisön voimavarakseen. Toimenpiteiden toteuttaminen jatkuu vuoden 2024 ajan, jolloin on seuraava kysely.

Työterveyslaitoksen portaaliuudistus muutti Kunta10-kyselyn tulosten esitystapaa, eivätkä tulokset enää ole suoraan verrattavissa aiempien vuosien tuloksiin. Kunta10-kyselyn yhteenve-

tomittareiden parantuminen (työ, työyhteisö ja johtaminen) tulokset ovat hyvinvointia mittaavia sitovia tavoitteita Oulun kaupungilla. Kunta10- yhteistyötä tehtiin kyselyn jatkokehittämisiksi.

Henkilöstöedut

Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen. Kilpailukykyiset henkilöstöedut ovat yksi Oulun kaupunkistrategian tavoitteista. Monipuolisilla henkilöstöeduilla kaupunki haluaa lisätä henkilöstönsä hyvinvointia ja tukea työssä jaksamista. Henkilöstöetujen lisäämisellä halutaan myös parantaa kaupungin houkuttelevuutta työnantajana. Oulun kaupunki tarjosi henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun vuoden 2023 alusta alkaen. Kuntaliiton myöntämien ansiosta ja kunniamerkkien myöntämiseksi järjestettiin tilaisuus, jossa myönnettiin 255 ansiomerkkiä.

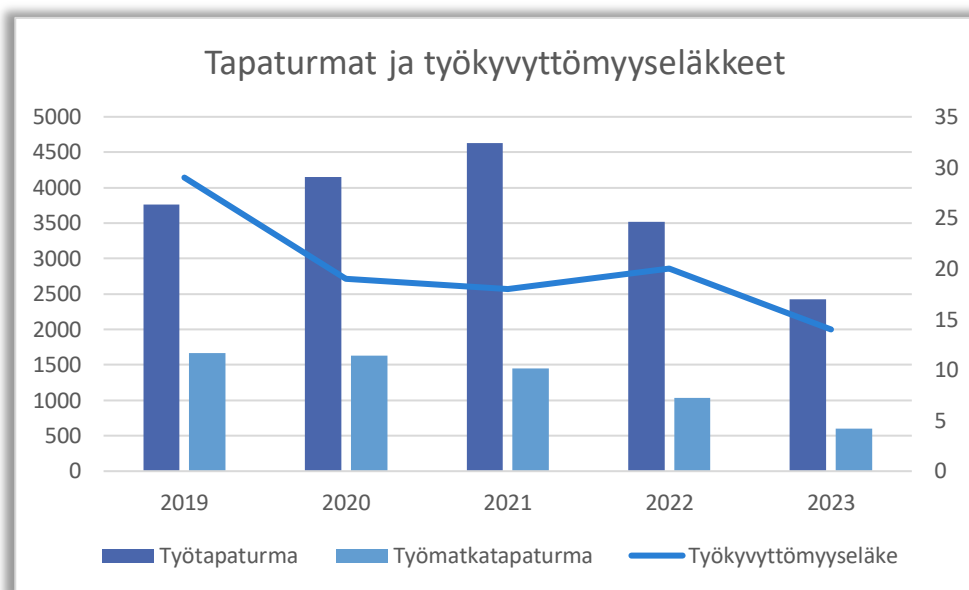
Kaupungilla on tällä hetkellä esimerkiksi henkilöstöetuja työmatkoihin ja liikkumiseen, osaamisen kehittämiseen, hyvinvointiin, palkattomiin vapaisiin, merkkipäiviin ja tietotekniikkaan liittyen. Lisäksi kaupungin henkilöstölle on tarjolla lukuisia alennuksia paikallisten yritysten palveluille ja tuotteille. Henkilöstön käyttöön otettiin työsuhdepyöräetu syyskuun aikana. Henkilöstö otti edun käyttöön aktiivisesti loppuvuoden aikana.

Riskien hallinta ja turvallinen toimintaympäristö

Oulun kaupungin järjestelyvastuulla olevien yleisötilaisuuksien osalta on vakiintunut tilanne koronaa edeltävään aikaan niiden määrän osalta. Järjestelyissä korostui edelleen terveysturvallisuus. Henkilöstön kanssa jatkettiin keskusteluja Oulun kaupungin työpisteiden osalta turvallisemman työskentelyn turvaamiseksi. Esille nousut mahdollinen sähkönjakelun keskeytykset sähköpulatilanteessa on lisännyt niin työntekijöiden kuin palvelupisteillä asioivien poistumisen varmistamisen esimerkiksi tulipalon sattuessa. Vartioinnin ja valvontakamerapalveluja tuottavien kumppanien kanssa jatkettiin neljännesvuosittain tehtävää tarkastelua palvelun osalta.

Työsuojelutoiminnan teemoja ovat jokaisen vastuu ottaa puheeksi havainnot loukkaavasta käytöksestä, esihenkilön vastuu työturvallisuudesta, nolla ajattelu vahinkojen ennalta ehkäisemiseksi ja psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen. 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.

Psykososiaalinen kuormitus on merkittävin kuormitustekijä, joka näkyy siinä, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt aiheuttavat miltei yhtä paljon tai enemmän työkyvyttömyyttä kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tämä seikka näkyy niin työn vaarojen arvioinnissa, viranomaisten ja työterveyshuollon tekemissä tarkastuksissa kuin työhyvinvointikyselyissä. Taustalla vaikuttavat muun muassa jatkuvat muutokset, epäselvyydet vastuissa ja useat samanaikaiset tehtävät. Työ on monipaikkaista useissa työryhmissä. Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinten -sairauksien ohella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisin syy.



Kuvio: Työtapaturmien, työmatkatapaturmien ja työkyvyttömyyseläkkeet 2019-2023. Työkyvyttömyyseläkkeiden (viiva) mitta-asteikko oikealla.

Työtapaturmista ja ammattitaudeista aiheutunut työkyvyttömyysprosentti kääntyi laskuun vuonna 2022 ja lasku jatkui edelleen vuonna 2023. Työturvallisuusilmoitusten määrä henkilöä kohden on kasvanut. Ilmoitukset auttavat työympäristöjen vaaroihin varautumisessa ja välttämään työtapaturmat ja ammattitaudit. Työtapaturmien lukumäärä ja niistä aiheutuneet suhteelliset työkyvyttömyyspäivät laskivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2023 käynnistyi yhdeksän sovittelutapausta, joista kahdeksassa saavutettiin sopimus. Työyhteisöpäällikkö koordinoi sovittelutilauksia ja uusia sovittelijoita koulutettiin kaksi henkilöä. Hyvän käytöksen oppaan päivittäminen käynnistyi yhteistoiminnallisessa työryhmässä. Sisäinen sovittelutoiminta tukee esihenkilöitä sujuvaa työntekoa häiritsevien vaikeuksien ratkaisussa. Sovittelu antaa osallistujille mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa eri näkökulmista ja ymmärtää toisten näkökulmia.

5. Johtaminen ja esihenkilötyö

Oulun kaupungin henkilöstöohjelma ”Asteen verran arvostetumpi” tukee kaupunkistrategian, sekä kaupungin linjausten, tavoitteiden ja ohjeiden toteuttamista ohjaamalla Oulun kaupungin johtamista ja henkilöstötyötä. Henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2022-2025 (Kh 21.3.2022 § 82). Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö 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 henkilöstöohjelmassa.

Oulun kaupungin johtamisen periaatteet

- Tarjoan selkeät rakenteet työlle ja kehitymiselle. Näytän suunnan eteenpäin.
- Valmennan ja mahdollistan uudistumisen
- Etsin ratkaisuja ja saavutan tuloksia yhdessä vastualueeni henkilöstön kanssa
- Pidän yllä avointa vuoropuhelua ja edistän hyvää asiakaskokemusta

OULU

Kuvio: Oulun kaupungin johtamisen periaatteet

Hyvä johtaminen on avain työyhteisöjen hyvinvointiin, oikeudenmukaisuuden kokemiseen ja hyviin työtuloksiin. Hyvään johtamiseen, esihenkilötyöhön ja työyhteisöjen toimivuuteen panostamalla luomme toimivaa ja houkuttelevaa työpaikkaa nykyisille ja tuleville työntekijöille sekä asiakaslähtöisiä palveluita kuntalaisille ja asiakkaille.

Henkilöstöohjelman mukaisesti Oulun kaupungilla on kehitetty johtamista erilaisilla koulutuksilla, esihenkilöpassivalmennuksilla ja coachingilla. Konsernihallinnossa, Tilapalveluissa ja BusinessOulussa järjestettiin vuonna 2023 toimialakohtaisia valmentavan johtamisen koulutuksia, sivistys- ja kulttuuripalveluissa myös yhteisöohjautuvuutta, toimintakulttuurin kehittämistä sekä positiivista johtamista tukevia valmennuksia. Kaupunkitasoisesti järjestettiin koulutusta esihenkilöille myös ratkaisukeskeisistä toimintatavoista, esihenkilötyön arjen työkaluista, muutosjohtamisesta, varhaisesta tuesta ja puheeksiottamisesta sekä työkykyjohtamisesta.

Osaaminen ja oppiminen

Osaamisen ja oppimisen kehittymistä edistettiin henkilöstökoulutuksilla, mentoroinnilla sekä osallistamalla erilaisiin verkostoihin. Lisäksi työyhteisöjä kannustettiin osaamisen jakamiseen ja toinen toisilta oppimiseen sekä myönteisten käytäntöjen jakamiseen.

Perehdyttämisen ja työarjen sujuvoittamisen tueksi päivitettiin kaupunkitasoinen perehdytysopas (työntekijän opas) keväällä 2023.

Kaupunkitasoisen keskitetyn henkilöstökoulutuksen teemoja olivat mm. digiosaaminen ja tekoäly, työhyvinvointi ja työsuojelu, osallisuus, tietoturva, hankinnat. Oulun kaupungin johtoryhmä päätti keväällä 2023, että jokaisen kaupungin työntekijän tulee perehtyä verkkokoulutuksen avulla myös lapsen oikeuksiin. Toimialojen laajennettuihin johtoryhmiin kuuluvat suorittavat lisäksi lapsivaikutusten arviointiin ja lapsibudjetointiin liittyvän verkkokoulutuksen eOppivassa. eOppiva on valtionhallinnon oppimisympäristö, jossa suuri osa koulutuksista on avoimia kaikille kiinnostuneille.

Kilpailutuksen myötä Oulun kaupungilla saatiin lokakuussa 2023 käyttöön Eduhouse oppimisympäristön laajennettu koulutustarjonta monipuolisine teemoineen. Eduhouse ja eOppiva toimivat tiimien oppimisen ja itseopiskelun hyvänä tukena ajasta ja paikasta riippumatta. Koulutusten hallintajärjestelmänä toimii kaupunkitasoinen Hellewi. Eduhouse oppimisympäristössä voi opiskella mm. digitaalisiin, johtamiseen, työelämätaitoihin, taloushallintoon ja julkishallintoon liittyviä teemoja. Se sisältää runsaasti erilaisia opintopolkuja, tallenteita, podcasteja ja etäkoulutuksia.

Työnantajakuva ja rekrytointi

Hyvän työnantajakuvan ja työntekijäkokemuksen kehittämistyötä tehdään yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja luottamushenkilöiden kanssa. Työntekijäkokemus muodostuu monesta eri tekijästä kuten perehdytyksestä, työympäristöstä, toimintatavoista, työn sujuvuudesta, vuorovaikutuksesta ja luottamuksesta, työhyvinvoinnista ja tasapainosta, kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksista, työn arkea ja joustavuutta tukevista toimintamalleista, henkilöstöeduista. Hyvään työntekijäkokemukseen kiinnitetään huomiota kaikessa toiminnassa koko palvelussuhteen elinkaaren ajan perehdytyksestä työn päättymiseen saakka. Työntekijäkokemuksen mittareina toimivat työtyytyväisyys, vaihtuvuus, pysyvyys, sairauspoissaolot, suositteluindeksi.

Vuonna 2023 kehitettiin rekrytointimarkkinointia, työnantajasivustoja, työpaikkailmoituksia sekä sosiaalisen median hyödyntämistä. Hyvää oppilaitosyhteistyötä jatkettiin sekä osallistuttiin moniin erilaisiin tapahtumiin ja messuille. Sisäisessä viestinnässä intranetissä nostettiin esille hyviä työntekijäkokemuksia. Lisäksi toimialoilla järjestettiin HR-porinoita sekä jaettiin hyviä käytäntöjä.

Elokuussa 2023 aloitti 13 työntekijälähettilästä uuden kaksivuotisen toimintakautensa oman työn ohella. Tehtävässään lähettiläät jakavat onnistumisen hetkiä työyhteisöistään, hyviä käytäntöjä arjestaan ja lisäävät tietoisuutta kaupungin monipuolisista työtehtävistä ja vahvasta osaamisesta intranetissa sekä sosiaalisessa mediassa. Lähettiläät edustavat kaupunkia erilaisissa

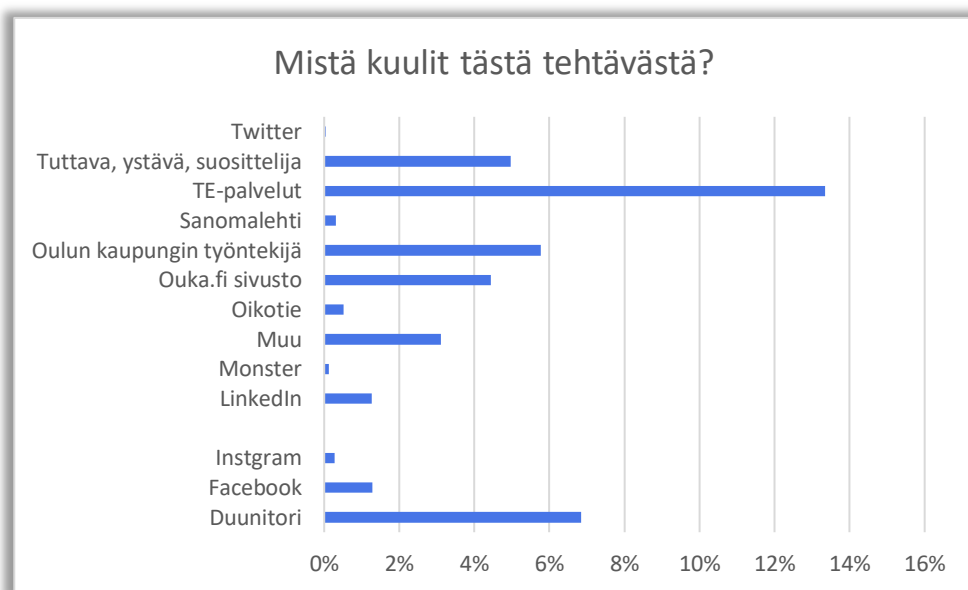
tapahtumissa, messuilla ja oppilaitosvierailuilla. He tuovat positiivisesti esille Oulun kaupunkia työnantajana osallistuen näin sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan kehittämiseen. Oulun kaupunki osallistuu myös valtakunnalliseen kunta-alan kehittämisjaostoon. Jaoston tehtävänä on nostaa esille työpaikoilla havaittuja kehittämistarpeita, tehdä niihin liittyviä kehittämisalotteita sekä edistää hyvän julkisen työn ja kehittämistyön näkyväksi tekemistä, parantaa kuntatyön vetovoimaisuutta, työnantajamielikuvaa ja työntekijäkokemusta. Oulusta mukana on sekä työnantajan että henkilöstön edustajia.

”Tärkeissä töissä” on Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen työelämän kehittämisen kokonaisuus. Tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialueyöpaikoilla sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä erilaisin toimenpitein. ”Tekojen tori” on valtakunnallinen alusta, jonne kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämistekoja. Tekojen torilla voi kertoa oman työpaikan kehittämistyöstä eli siitä, miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu. Oulun kaupungilta palkittiin kolme työarjen tekoa joulukuussa 2023.

Rekrytointimenettelyä yksinkertaistettiin keväällä 2023 vähentämällä hallinnollista työtä. Uudistusten myötä päivitettiin kaupunkitasoinen rekrytointiopas ja henkilöstöhallinnon päätösmenttelyohje.

- Kaupunginhallitus hyväksyi hallintosääntömuutokset, jotka tulivat voimaan 1.1.2023 (KH 29.11.2022 §343). Hallintosääntöön esitettiin useita muutoksia, joista suurin osa teknisiä, joilla tarkennettiin ja selvennettiin jo vakiintunutta toimivaltaa. Teksti: ”sekä toistaiseksi voimassa olevien työsopimussuhteisten tehtävien perustamisesta, niiden kelpoisuusehdoista ja nimikkeistä” poistettiin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työsuhteisia tehtäviä ei enää perusteta toimielimessä.
- Hallintopäätösten tekemisestä luovuttiin työsuhteisten valinnassa (KH 13.3.2023 § 74). Valittaessa henkilö työsuhteeseen erillinen viranhaltijapäätös tehdään vain, mikäli tilanne sitä erityisesti edellyttää.
- Täyttölupamenettelyä uudistettiin (KH 13.3.2023 § 73) siten, että täyttölupamenettely toteutetaan toimialajohtajan linjauksen mukaisesti toimialan tai hallintokunnan sisällä (pl. tietyt poikkeukset, joissa konsernihallinnosta suoritetaan palkkausta koskevat tarkistukset).
- Henkilöstöasioiden päätösmenttelyohjetta päivitettiin talvella 2023 muun muassa lukujen 1.4 ja 1.5 osalta. Ohjeesta poistettiin vaatimukset tehdä viranhaltijapäätös työsuhteisten valinnassa.


Rekrytointiprosessin kehittämisessä otettiin kokeilukäyttöön Kuntarekryn lisäosat haastattelukalenteri sekä anonyymin rekrytoinnin automatisointi. Haastattelukalenterin myötä rekrytoijilla on mahdollisuus lähettää haastattelukutsut Kuntarekry -järjestelmän kautta niin, että hakija voi varata itselleen sopivan haastatteluajan. Automatisoinnilla vähennetään rekrytoivien esihenkilöiden hallinnollista työtä. Anonyymin rekrytoinnin lisäosan avulla rekrytoinnin työhakemusten käsittely voidaan tehdä täysin anonyymisti.



Kuvio: Suurin osa (58%) on kuulut avoimna olevasta tehtävästä Kuntarekryn kautta. Loput vastaukset jakautuvat ylläolevan kaavion mukaisesti.

Rekrytoinnin kehittämisessä hyödynnettiin myös saatua hakijapalautetta. Rekrytoijien tulee kiinnittää erityistä huomiota aktiiviseen hakijaviestintään koko rekrytoinnin ajan. Hyvä hakijakokemus syntyy aktiivisesta viestinnästä. Vuorovaikutuksen hakijan kanssa pitää olla informatiivista, oikea-aikaista ja henkilökohtaista. Jos valitsematta jääneen joukon mielenkiinto työnantajaa kohtaan säilyy myös kielteisen rekrytointipäätöksen jälkeen, on viestintä todennäköisesti hoidettu hyvin. Hakijakokemukseen ja -viestintään kiinnitettiin rekrytoinneissa erityistä huomiota vuonna 2023.

Rekrytoinnit



	2021	2022	2023
Avoimet työpaikat	2244	2449	1521
Rekrytointeja	1492	1612	1174
Hakemusten määrä	25443	25549	23882
Hakemusten määrä /avoin työpaikka	11,3	10,4	15,7
Ulkoisia rekrytointeja	1990	2323	1468
Sisäisiä rekrytointeja	254	126	53

*avoimet työpaikat tarkoittaa rekrytointitoimeksiantoja. Yksi toimeksianto voi sisältää useamman työpaikan, jos haetaan esimerkiksi 2 henkilöstöasiantuntijaa samalla ilmoituksella.

**Rekrytoiduista ei ole luotettavaa tilastoa, sillä jokaista palkattua ei ole merkitty kuntarekryn järjestelmään.

***vertailutiedoissa 2019 -2022 hyvinvointilautautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Kuvio: Rekrytoinnit 2021-2023. Esitetään mm. avoimet työpaikat, rekrytointien määrä ja hakemusten määrä.

6. Palvelussuhdeasiat

Henkilöstön vastualueen ammattilaiset ovat olleet vahvasti mukana Infran kilpailutusprosessissa mm. henkilöstöasioiden ja yhteistoimintaneuvotteluiden osalta. Viimeisimmät yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin 16.10.2023 osittaista liikkeenluovutusta koskien pääsopijajärjestöjen kanssa. Prosessin eri vaiheet on käyty hyvän yhteistoiminnan hengen mukaisesti ja työnantaja on huolehtinut tiedottamisesta hyvissä ajoin. Varsinainen prosessiohjaustyö ulkoistusta koskien on kaupunkiympäristöpalveluilla ja Infra liikelaitoksessa. Kokonaisuutta koordinoidaan ja tarvittaessa konsultoidaan konsernihallinnon henkilöstöryhmän asiantuntijoita.

Vuonna 2023 toteutettiin asiantuntija- ja sihteeripalveluiden tuottamiseen liittyvä selvitystyö, jonka tavoitteena ja tarkoituksena oli selvittää 01TOI060-hinnoittelussa olevien tehtäväkuvien sisältö ja se, onko ne perusteltua tuottaa Oulun kaupungin vai Monetra Oy:n toimesta. Selvitystyö valmistui elokuussa 2023. Päätösvalmistelun tuki -yksikössä työskentelevien palveluasiantuntijoiden (4 henkilöä) osalta korostui se, että palvelut olisi mahdollista tuottaa Monetra Oulu Oy:n toimesta. Kaupunginvaltuusto päätti, että Päätösvalmistelun tuki- yksikön tehtävät tuotetaan 1.1.2024 alkaen Monetra Oy:n toimesta.

Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunginhallituksen jatkodelegointiin esitetyn paikallisia sopimuksia koskevan toimivallan muuttamisen esittelytekstin mukaisesti (KH12.6.2023 §175). Muutos tuli voimaan 1.7.2023.

Toteutuneiden palkkojen ja palkkioiden summa on vuonna 2023 laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Syynä laskuun on vuoden vaihteessa tapahtunut organisaatiomuutos.

Henkilöstökulut	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	436 210	438 855	328 031
Eläkekulut	95 781	96 562	67 774
Muut henkilösivukulut	18 527	16 107	11 897
Henkilöstökulut yhteensä	550 518	551 524	407 702
*1000€			
**tässä esitetään kirjanpidon eurot			
***vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja			

Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten uusi sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Palkkojen yleiskorotukset kasvattavat palkkakustannuksia siten, että työvoimakustannukset nousevat keskimäärin yhteensä 8,79 prosenttia. Sopimusratkaisuun sisältyi myös järjestely- ja kehittämisohjelmaeriä, joiden kohdentumisesta neuvoteltiin paikallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa.

Vuonna 2023 toteutuivat seuraavat palkankorotukset:

Kertaerä 30.6.2023

Kesäkuussa 30.6. maksettiin 467 euron kertapalkkio työntekijöille tai viranhaltijoille, joiden työ-/virkasuhde on yhtäjaksoisesti voimassa 2.5.-31.5.2023. TTES:n (tuntipalkkaisten) osalta kertapalkkio maksettiin 20.6.

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 1.6.2023:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 2,2 prosenttia (perhepäivähoitajat 2,3 %)
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1,5 prosentilla
- jaettiin paikallista järjestelyerää 0,7 prosenttia sopimusalan palkkasummasta
- jaettiin kehittämisohjelmaerää 1,2 prosenttia sopimusalan palkkasummasta

Liitteen viisi henkilöstölle (varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät piirissä olevalle) maksettiin 30.6.2023 lisäksi erillinen kertapalkkio 120 €.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE) 1.6.2023:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 2,2 prosentin yleiskorotuksella
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1,5 prosentilla
- jaettiin paikallista järjestelyerää 0,7 prosenttia sopimusalan palkkasummasta
- jaettiin kehittämisohjelmaerää 1,2 prosenttia sopimusalan palkkasummasta

Lääkärien virka- ja työehtosopimus LS (eläinlääkärit):

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin yleiskorotuksella 1,5 prosenttia 1.1.2023 lukien ja 0,7 prosenttia 1.6.2023 lukien
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1,5 prosentilla
- paikallista järjestelyerää jaettiin 0,4 prosenttia 1.1.2023 alkaen
- lääkärisopimuksen kehittämisohjelmaerä 1,2 prosenttia jaettiin yleiskorotuksena 1.6.2023 kaikille lääkärisopimukseen piiriin kuuluville työntekijöille ja viranhaltijoille

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 1.6.2023:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 2,2 prosentin yleiskorotuksella
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1,5 prosentilla
- jaettiin paikallista järjestelyerää 0,7 prosenttia sopimusalan palkkasummasta.
- jaettiin kehittämisohjelmaerä, joka on 1,2 prosenttia sopimusalan palkkasummasta
- Järjestely- ja kehittämisohjelmaerää käytettiin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon sekä tasattiin alimpien palkkatasojen (tva-tasot 2-5) välyseroja

Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) 1.6.2023:

- palkkoja korotettiin 1.6.2023 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus oli yhteensä 2,2 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 prosenttia, kuitenkin vähintään 1 sentillä
- jaettiin paikallinen 0,7 prosentin suuruinen järjestelyerä sekä 1,2 prosentin suuruinen kehittämisohjelmaerä
- paikallista järjestely- sekä kehittämisohjelmaerää kohdennettiin neuvotteluiden tuloksena palkkauseräkohtiin, henkilökohtaisiin harkinnanvaraisiin lisiin ja osin yleiskorotuksena

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 1.6.2023:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 2,02 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 2,02 prosentilla
- järjestelyerää maksettiin 1.6-31.7.2023 kaikille liitteiden A-F piiriin kuuluville kertoimella 1,91 %. 1.8.2023 lukien jaettiin 8,25 prosenttia opetushenkilöstön paikalliseen palkkausjärjestelmään (TVA/TSA). Loppuosa eli 91,75 prosenttia jaettiin yleiskorotuksen omaisesti A-F liitteisiin kuuluvalla henkilöstölle. Yleiskorotuksen omainen kerroin nousi nykyisestä 1,05 prosentista uuteen 2,81 prosenttiin A-F liitteiden henkilöstöllä.
- G-osio: Neuvottelun lopputulemana päädyttiin korottamaan päiväkodin johtajien, varhaiskasvatuksen opettaja-varajohtajien, varhaiskasvatuksen opettajien sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajien tehtäväkohtaisia palkkoja tasokorotuksina TVA-tasolle. Korotuksen suuruus vaihteli nimikkeestä riippuen 25-48 euron välillä.

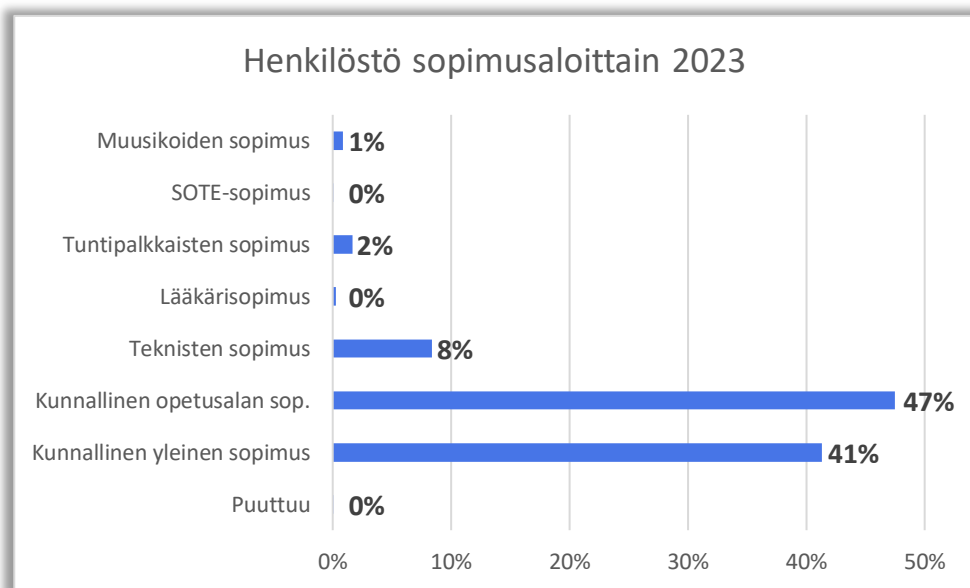
OVTESin osio G:n piirissä oleville henkilöstölle maksettiin 30.6.2023 erillinen kertapalkkio 150 euroa.

Kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimukset (Muusikot) 1.6.2023:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 2,2 prosentin yleiskorotuksella
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1,5 prosentilla
- jaettiin paikallinen 0,7 prosentin suuruinen järjestelyerä sekä 1,2 prosentin suuruinen kehittämisohjelmaerä, joka merkittävältä osalta jaettiin euromääräisenä tasasummana

Sivistys- ja kulttuuripalveluissa varhaiskasvatuksen osalta työn vaativuudenarviointi varhaiskasvatuksen sosionomin (05VKA046) osalta saatiin valmiiksi ja uinninopettajien varallaolosopimus otettiin käyttöön. Kirjastoalan tehtävien vaativuudenarviointi on käynnistetty lokakuussa. Siinä huomioidaan kirjaston yhteisöohjautuva toimintakulttuuri.

Oulun Tilapalveluissa aloitettiin vuoden 2023 syksyllä virastomestareiden (01PER070) tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän päivitystyö.



Kuvio: henkilöstö sopimusaloittain 2023 %-osuus

Palkkaharmonisointi

Oulun kaupunki varautuu vuoden 2013 kuntaliitoksesta johtuvien palkkojen harmonisoinnista aiheutuviin noin 40 miljoonan euron kustannuksiin. Todellinen ja täsmällinen harmonisointikustannus tarkentuu, kun työ- ja virkaehtosopimusten yksittäisiä hinnoitteluita ja työn vaatavuuden arviointi (TVA) -tasoja käydään KT:n ja pääsopijajärjestöjen välillä. Takautuvat palkka-
saatavat tullaan tämän hetken arvion mukaan maksamaan pääosin vuonna 2024. Arvio kustannuksista kohdistetaan kirjanpitolain mukaisesti vuodelle 2023 pakollisena varauksena. Palkkaharmonisointia varten kaupunki on resursoinut määräaikaista työvoimaa. Syksyn 2023 aikana on keskustasolla aloitettu hinnoittelutunnuskohtaiset neuvottelut KVTES sopimusallalla.

7. Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tunnistaa Oulun kaupungin työvoiman tarve: tarvittava osaaminen, henkilöstön määrä ja rakenne:

- Kuinka paljon ja millaista osaamista Oulun kaupunki ja sen hallintokunnat nyt ja tulevaisuudessa tarvitsevat?
- Toimintaympäristön muutoksen, toiminnan tarpeiden ja toiminnan kehittämisen vaikutus henkilöstöresursointiin?
- Jos työvoiman tarve muuttuu, niin kuinka paljon ja minkä takia?

Henkilöstösuunnittelussa noudatetaan koko kaupungin yhteisiä linjauksia. Raportoitavan tiedon tulee olla vertailukelpoista (kirjanpidon toteuma, ennuste ja talousarvio). Tavoitteena on avoin ja läpinäkyvä henkilöstökulujen suunnittelu sekä mahdollisuus reagoida tuleviin henkilöstökulujen muutoksiin jo etukäteen. Suunnittelun avulla voidaan myös seurata palkkakulujen kehitystä sivukuluineen ja ennakoida tulevia toiminnan tarpeita. Henkilöstösuunnitelman tekoa ohjaavat kaupungin vastuulla olevien tehtävien hyvä hoitaminen ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Henkilöstöresursoinnissa tavoitellaan optimaalista työntekijämäärää, joka mahdollistaa sekä hyvän työn että työhyvinvoinnin. Toimiva henkilöstösuunnittelu perustuu siihen, että meillä on ajantasaiset tehtäväkuvat, tieto ja ymmärrys henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä.

Esihenkilöt suunnittelevat toiminnan edellyttämän työpanoksen, joka muodostuu lakisääteisten tai strategisten toimintojen vaatiman henkilöstömitoituksen mukaan. Henkilöstösuunnittelu tehdään IBM Planning Analytics -ohjelmalla, HESU henkilöstösuunnittelu mallilla. Suunnittelu tehdään joko nimike- tai henkilötasolla. Valinta näiden kahden välillä voidaan tehdä kustannuspaikoittain. Henkilöstösuunnittelulla suunnitellaan henkilöstökustannukset ja vakituinen ja määräaikainen työpanos. Henkilöstösuunnittelun yhteydessä huomioidaan vaihtuvuus, arvioidaan tarve ja perusteet ulkopuolisen työvoiman käytölle, sekä pohditaan muun muassa, millaisilla toimenpiteillä vähennetään sairauspoissaoloja ja pienennetään tilapäisen työvoiman tarvetta ja mitä tarvittavaa uutta osaamista strategiasta nousee. Oulussa henkilöstösuunnitelmat toteutetaan vastuualueittain. Kuukausittain tarkastetaan suunnitelmat ja tehdään tarvittavat muutokset. Talousarvion ylityksiin tai alitukseen 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. Tavoitteena on, että lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnittelu toimii henkilöstöjohtamisen tukena, tunnistamme osaamisen tilanteen ja tarpeet ja hyvinvoiva henkilöstömme tekee tuloksellista työtä. Toimintamallia kehitämme yhteistyössä talousryhmän kanssa. Lisäksi tavoitteena on kehittää HR-tiedolla johtamisen kulttuuria myös henkilöstösuunnittelun osalta.

Henkilöstösuunnittelun haasteena on tulevaisuuden epävarmuus. Ennustaminen on vaikeaa, ja organisaation tarpeet voivat muuttua nopeasti. Henkilöstösuunnittelun on otettava huomioon

tulevat muutokset ja sopeuduttava niihin. Myös sopivan osaamisen löytäminen ja ylläpitäminen voi olla haastavaa. Tällä hetkellä riskinä tunnistetaan osaavan henkilöstön saatavuus ja toisaalta pysyvyys Oulun kaupungin palveluksessa. Eläköitymisen ja irtisanoutumisten myötä Oulun kaupunkiorganisaatiosta poistuu paljon tietotaitoa ja niin sanottua hiljaista tietoa, joiden säilyminen organisaation käytössä henkilöstömuutoksissa on haastavaa. Myös koronapandemia toi esille toiminnan haavoittuvuuden poikkeustilanteissa. Henkilöstösuunnittelun on tasapainotettava henkilöstön tarve ja kustannukset.

Tuloksellisuuden kehittämisen päämäärä on julkisten palvelujen parantaminen vastaamaan kuntalaisten tarpeita. Tuloksellisuuteen voidaan vaikuttaa kehittämällä johtamista, osaamista ja työkykyä, kehittämällä palveluja sekä uusia tapoja tehdä ja organisoida työtä. Tuloksellisuutta tukee kokonaisuuden seuranta eli se, miten samanaikaisesti käyttäytyvät asiakastarpeet, talous ja henkilöstömittarit. Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat. Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Huolehtimalla entistä paremmin tiedon avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä varmistamme luotettavan ja ajantasaisen raportoinnin ja mahdollisuuden reagoida muutoksiin toiminnassa jo etukäteen.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA 2023

Henkilöstökulut

408

milj.euroa

Keski-ikä

48,6

Kokoaikaisia

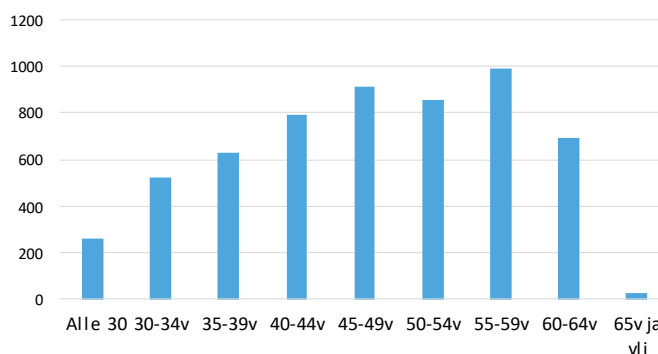
86%

Vakituisia

77%



Ikärakenne



Kuvio: Henkilöstötunnuslukuja 2023. Henkilöstökulut 408 milj. euroa, keski-ikä 48,6 vuotta, kokoaikaisia 86%, vakituisia 77%.

HR tiedolla johtaminen

HR tiedon valjastaminen hyötykäyttöön edellyttää koko organisaatiolta ja erityisesti johdolta sitoutumista pitkän tähtäimen kehittämistyöhön ja oppimiseen. HR tiedolla johtaminen vaatii halua ja resursseja kehittää organisaation valmiuksia tuottaa, kehittää ja hyödyntää henkilöstötietoa päätöksenteossa. Suurin hyöty syntyy silloin, kun henkilöstötietoa yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun ja hyödyntämiseen. Jotta HR tietoa voidaan hyödyntää päätöksenteossa, päätöksiä tekevillä henkilöillä on oltava päätökseen tekemiseen tarvittava oikea tieto, tietoa on oltava saatavilla ja sen on oltava luotettavaa. Näitä asioita olemme pyrkineet kehittämään vuonna 2023.



Kuvio: HR tiedolla johtamisen kokonaisuuteen kuuluvat henkilöstösuunnitteluun käytettävä järjestelmä "PA", tietovarasto OukaDW, Tietoportaalien henkilöstötunnusluvut, sekä HR dashboard.

Olemme pyrkineet määrittelemään ja tarkentamaan tarpeita, joita HR tiedolle on. Tätä työtä jatkamme hyödyntäen erityisesti toimialojen osaamista ja erityispiirteitä. Datalähteenä meillä on pääasiassa henkilötietojärjestelmästämmme. Hyödynnämme kuitenkin myös Kuntarekry-järjestelmän ja Pihlajalinnan kautta saatavaa dataa. Tulosten vaihtelua seuraamme tietoportaalien ja HR dashboardin, sekä kvartaaliraportoinnin kautta. Toimialoilla tuotetaan myös heidän tarpeisiinsa sovitettuja raportointiratkaisuja.

KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu ensisijaisesti inspiroimaan tiedolla johtamisen kehittämistä kunnissa siten, että henkilöstövoimavarat on huomioitu keskeisenä voimavarana, jolla palvelut järjestetään. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa. Oulun kaupungilla pyrimme soveltamaan suositusta meille soveltuvalla tavalla ja hyödyntämään esimerkkinä annettuja mittareita oman

toimintamme kehittämisessä. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksessa tuodaan esiin muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin.

Mahdollisuus tiedon hyödyntämiseen organisaation eritasoilla on vielä osin puutteellista. Yksi syy tähän on tietosuojat, jotka täytyy huomioida erityisen tarkasti, kun käsitellään sensitiivisiä tietoja, esimerkiksi ihmisten sairauspoissaoloihin liittyviä asioita. Työskentelemme kuitenkin kovasti, jotta saisimme tarvittavat tiedot päätöksenteosta vastaavien henkilöiden ulottuville mahdollisimman helposti. Meidän tulee myös vahvistaa tiedolla johtamisen kulttuuria, jossa organisaation johtamista ja toimintaa ohjataan tiedolla. Henkilöstönvastuualueella on tunnistettu tarve kehittää HR ammattilaisten osaamista sen osalta, miten tietoa osataan kerätä, analysoida, jalostaa, viestiä ja tehdä näkyväksi ja ymmärrettäväksi sekä hyödyntää sitä toiminnassa ja päätöksenteossa. Johdon tuella, sekä talousryhmän ja digiasiantuntijoiden vahvalla avustuksella pyrimme varmistamaan, että tulevaisuudessa asiantuntijoidemme HR-osaaminen on hyödynnettävissä aina, kun henkilöstötietoja voidaan hyödyntää organisaatiossa. Myös robotiikka ja tekoäly ovat entistä suuremmissa roolissa henkilöstöhallinnossa. Esimerkiksi hakijayhteenvetot siirretään jatkossa Kuntarekrystä Lootaan robotin toimesta.

Liitteet

Tilastot / henkilöstötunnusluvut
Henkilöstökertomus kuvana

Lähteet

Henkilöstöohjelma 2018-2022
[78cc9458-f3ce-4ebd-ad28-4ce96a76d0b2 \(ouka.fi\)](#)

Keva
[Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä - Keva](#)

KESKEISET HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT 2019-2023

*Kaupunginvaltuusto hyväksyi 10.10.2022 päätöksellä sivistys- ja kulttuuripalveluiden toimialan uuden organisoinnin.

Sivistys- ja kulttuurilautakunnan nimi muuttui 1.1.2023 alkaen sivistyslautakunnaksi. Lisäksi perustettiin uusi hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta. Näiden vertailutiedot esitetään informatiivisena tietona.

**Oulun kaupunginvaltuuston 23.5.2022 §58 päätöksen mukaisesti Oulun Digi -liikelaitoksen hallintomuoto on muuttunut siten, että toiminta liikelaitoksena on päättynyt 31.12.2022.

Tehtävät ja henkilöstö on siirtynyt sellaisenaan osaksi kaupunginhallituksen alaista konsernihallintoa Digi- ja ICT -vastuualueeksi 1.1.2023 alkaen.

***Koko hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023.

Henkilöstön määrä	2019	2020	2021	2022	2023	%osuus 2023
Vakinaiset	8 417	8 638	8 602	8621	5694	77 %
Tilapäiset	3 027	2 797	2 597	2729	1693	23 %
Yhteensä	11 451	11 443	11 199	11350	7387	
Työllistettyjen määrä	170	94	108	109	56	

*vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Hyvinvointialueelle siirtyneiden määrä

3187

Henkilöstö palvelualueittain	Vakinaiset	Tilapäiset	Yhteensä	Työllistetyt
Tarkastuslautakunta	3		3	
Kaupunginhallitus	157	10	167	1
Sivistyslautakunta	4311	1 462	5 773	20
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	333	92	425	26
Rakennuslautakunta	34	7	41	
Yhdyskunta- ja ymp.palv	179	13	192	
Oulun Vesi -liikelaitos	116	5	121	
Business Oulu -liikelaitos	118	52	170	3
Oulun seudun ympäristöt.laitos	55	10	65	
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	202	8	210	3
Oulun Infra -liikelaitos	186	34	220	3
Yhteensä	5694	1693	7 387	56

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia, eikä arpeetteja.

Palkallinen työpanos	2019	2020	2021	2022	2023
Tarkastuslautakunta	4	4	4	4	3
Kaupunginhallitus	110	101	116	120	158
Sivistyslautakunta	4639	4666	4764	4932	5123
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	347	333	359	370	386
Rakennuslautakunta	32	31	33	35	37
Yhdyskunta- ja ymp.palv	180	170	173	180	180
Oulun Vesi -liikelaitos	116	115	117	116	115
Business Oulu -liikelaitos	148	140	151	162	159
Oulun seudun ympäristöt.laitos	54	56	54	56	57
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	667	565	441	227	206
Oulun Infra -liikelaitos	232	249	249	239	231
Yhteensä	6529	6430	6460	6439	6656

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.

**Arpeetit raportoitiin vuoden 2022 tilinpäätöksessä viimeistä kertaa palkallisessa työpanoksessa. Jatkossa löytyy opha:n alta

***palkallinen työpanos eroaa tilinpäätöksen luvusta 2 htv:ta pyöristysten takia

**** kaupunginhallituksen 2023 luku sisältää lakkautetun Oulun Digi-liikelaitoksen henkilöstön

Työpanokset	2019	2020	2021	2022	2023
Maksimi työpanos	6974,6	6937,1	6894,3	6966,5	7069,3
Palkallinen työpanos	6553,2	6461,2	6497,0	6476,8	6655,5
Toteutunut työpanos	5714,3	5604,7	5657,8	5581,1	5814,6

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita tai harjoittelijoita

**vertailutiedoissa ei esitetä hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Palkallinen työpanos	2023	%-osuus	Vakinaiset	Tilapäiset	Työllistetyt	Oppilaat ja harjoittelijat
Tarkastuslautakunta	3	0 %	3	0		
Kaupunginhallitus	158	2 %	142	16	2	2
Sivistyslautakunta	5123	77 %	3567	1556	35	
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	386	6 %	290	96	35	1
Rakennuslautakunta	37	1 %	29	8	0	1
Yhdyskunta- ja ymp.palv	180	3 %	160	20		6
Oulun Vesi -liikelaitos	115	2 %	107	9		
Business Oulu -liikelaitos	159	2 %	94	66	9	6
Oulun seudun ympäristöt.laitos	57	1 %	50	7	0	0
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	206	3 %	193	14	2	5
Oulun Infra -liikelaitos	231	3 %	175	56	12	2
Yhteensä	6656	100 %	4810	1846	95	23

*2023 ja %-osuus sarakkeet sisältävät vain vakituiset ja tilapäiset

Henkilöstökulut	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	436 210	438 855	328 031
Eläkekulut	95 781	96 562	67 774
Muut henkilösivukulut	18 527	16 107	11 897
Henkilöstökulut yhteensä	550 518	551 524	407 702

*1000€

**tässä esitetään kirjanpidon eurot

***vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Keskipalkka	2019	2020	2021	2022	2023
Kunnallinen opetusalan sop.	49 661	50 248	48 478	48 357	50 559
Kunnallinen yleinen sopimus	33 457	34 307	36 165	35 587	37 578
Lääkärisopimus	46 957	47 148	48 955	50 099	57 592
Muusikoiden sopimus	35 432	35 354	35 786	36 517	40 046
Puuttuu	2 335	29 383	53 306	6 889	54 847
SOTE-sopimus			34 833	45 379	52 383
Teknisten sopimus	39 506	40 386	40 874	41 638	44 836
Tuntipalkkaisten sopimus	35 547	34 360	36 769	38 713	40 558
Yhteensä	39 444	40 314	41 562	42 397	44 549

*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla

Sopimusten piirissä oleva henkilöstö	2019	2020	2021	2022	2023	%-osuus 2023
Puuttuu	2	2	1	1	2	0 %
Kunnallinen yleinen sopimus	7595	7532	2824	3014	3053	41 %
Kunnallinen opetusalan sop.	2437	2448	3373	3467	3506	47 %
Teknisten sopimus	778	786	802	831	618	8 %
Lääkärisopimus	383	412	410	421	20	0 %

Tuntipalkkaisten sopimus	197	174	157	134	123	2 %
SOTE-sopimus			3545	3417	3	0 %
Muusikoiden sopimus	63	62	61	62	62	1 %

*vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Aikaisuus	2019	2020	2021	2022	2023	%-osuus v.2023
Kokoaikainen	9489	9456	9337	9469	6332	86 %
Osa-aikainen	1706	1709	1616	1654	828	11 %
Sivuvirka tai -toimi	255	243	232	227	227	3 %
Yhteensä	11450	11406	11185	11350	7387	

*vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Sukupuolijakauma	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Sivuvirka tai -toimi	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä	Osa-aikaisia koko henkilöstöstä
Naisia	4766	678	157	5601	76 %	9 %
Miehiä	1566	150	70	1786	24 %	2 %

*sukupuoli määritellään tilastoihin toistaiseksi henkilötunnuksen perusteella

Keski-ikä	2019	2020	2021	2022	2023
Tarkastuslautakunta	56,8	57,8	57,0	58,0	59
Kaupunginhallitus	50,6	49,5	48,4	49,0	50,3
Sivistyslautakunta	44,6	44,7	44,5	44,3	44,2
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta					45,3
Rakennuslautakunta	53,3	54,5	53,5	54,4	52,6
Yhdyskunta- ja ymp.palv	47,5	47,6	47,5	46,6	46,4
Oulun Vesi -liikelaitos	45,7	46,5	46,1	45,7	46,9
Business Oulu -liikelaitos	43,6	45,8	44,3	44,3	44,2
Oulun seudun ympäristöt.laitos	46,2	45,6	44,5	44,6	43,2
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	51,6	51,9	51,8	51,1	51,5
Oulun Infra -liikelaitos	52,1	51,1	51,3	51,1	51,3
Yhteensä	49,2	49,5	48,9	48,9	48,6

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.

Ikäjakaus	Alle 30	30-34v	35-39v	40-44v	45-49v	50-54v	55-59v	60-64v	65v ja yli	Yhteensä
Tarkastuslautakunta							2	1		3
Kaupunginhallitus	1	5	11		26	29	25	31	24	157
Sivistyslautakunta	213	428	504		606	717	663	720	448	4311
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	13	25	36		47	52	44	64	48	333
Rakennuslautakunta		2	1		4	2	3	9	10	34
Yhdyskunta- ja ymp.palv	14	22	14		27	19	31	25	26	179
Oulun Vesi -liikelaitos	6	13	18		11	14	13	25	15	116
Business Oulu -liikelaitos	6	6	16		22	24	20	15	9	118
Oulun seudun ympäristöt.laitos	2	9	6		12	8	5	8	5	55
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	5	6	14		19	26	28	50	53	202
Oulun Infra -liikelaitos	3	7	11		19	23	26	37	56	186
Yhteensä	263	523	631		793	914	858	986	695	31
%-osuus	5 %	9 %	11 %		14 %	16 %	15 %	17 %	12 %	1 %

*sisältää vain vakituiset

Ikäjakaus	Yli 60-vuotiaita	%-osuus
Tarkastuslautakunta	1	33 %
Kaupunginhallitus	29	18 %
Sivistyslautakunta	460	11 %
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	52	16 %
Rakennuslautakunta	13	38 %
Yhdyskunta- ja ymp.palv	27	15 %
Oulun Vesi -liikelaitos	16	14 %
Business Oulu -liikelaitos	9	8 %
Oulun seudun ympäristöt.laitos	5	9 %
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	54	27 %
Oulun Infra -liikelaitos	60	32 %
Yhteensä yli 60-vuotiaita	726	13 %

*sisältää vain vakituiset

Vaihtuvuus	2019	2020	2021	2022	2023
Irtisanominen/työsopimuksen tai virkasuhteen purkaminen	19	16	19	18	8
Irtisanoutuminen	247	322	494	466	206
Kuollut	7	7	4	4	4
Työkyvyttömyyseläke	43	41	32	31	14
Vanhuuseläke	199	200	237	226	105
Varhennettu vanhuuseläke	4	1	2	4	0
Poistuma (yhteensä)	519	587	788	749	337
Organisatoriset muutokset	8	70	327	206	3238

*vertailutiedoissa 2019-2022 ja organisaatiomuutoksen luvussa hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Vaihtuvuus (nykyinen organisaatio)	2019	2020	2021	2022	2023
Irtisanominen/työsopimuksen tai virkasuhteen purkaminen	9	9	11	11	8
Irtisanoutuminen	107	147	259	231	206
Kuollut	2	5	1	1	4
Työkyvyttömyyseläke	29	19	18	20	14
Vanhuuseläke	136	138	153	136	105
Varhennettu vanhuuseläke	3	1	1	3	0
Poistuma (yhteensä)	286	319	443	402	337

	2019	2020	2021	2022	2023
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	63,8	64,1	64,3	64,3	64,4
Irtisanoutuneiden keski-ikä	42,2	43,0	43,5	42,8	42,8

*vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Vaihtuvuus	Poistuma yhteensä	Poistuma % 2023	Poistuma% 2022
Tarkastuslautakunta	0	0,0 %	0,0 %
Kaupunginhallitus	7	4,5 %	5,3 %
Sivistyslautakunta	246	5,7 %	6,9 %
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	19	5,7 %	
Rakennuslautakunta	2	5,9 %	0,0 %

Yhdyskunta- ja ymp.palv	15	8,4 %	9,5 %
Oulun Vesi -liikelaitos	3	2,6 %	9,0 %
Business Oulu -liikelaitos	9	7,6 %	7,5 %
Oulun seudun ympäristöt.laitos	4	7,3 %	5,9 %
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	17	8,4 %	9,7 %
Oulun Infra -liikelaitos	15	8,1 %	8,1 %
Yhteensä	337	5,9 %	

*Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus verrattuna edellisen vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään.

Poissaolo työpanoksina	2019	2020	2021	2022	2023
Palkallinen	1473,3	1479,9	1477,9	1565,0	877,0
Palkaton poissaolo yhteensä	1093,8	1113,5	1189,7	1171,8	737,2
Yhteensä	2567,1	2593,3	2667,6	2736,8	1614,2

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia, eikä arpeetteja.

**vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Poissaolot	2019	2020	2021	2022	2023	Osuus toteutuneesta työpanoksesta 2023
Muut	711,6	725,6	769,4	794,1	540,7	10 %
Vuosilomat	916,8	906,7	854,2	837,3	471,3	8 %
Kuntoutuspoissaolot	11,1	9,0	7,6	7,3	3,2	0 %
Perhevapaat	279,9	299,9	353,8	329,6	175,5	3 %
Sairauspoissaolot	465,7	472,1	487,6	591,4	308,2	5 %
Kuntoutustuki	56,3	44,8	43,4	41,3	17,2	0 %
Koulutuspoissaolot	125,7	135,3	151,6	135,8	98,1	2 %
Yhteensä	2567,1	2593,3	2667,6	2736,8	1614,2	29 %

*työpanoksina

**vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

	2023
Lakkovaikutus	2,4
Lomarahavapaat	21,2

*työpanoksina

Työkykyjohtamisen lukuja	2019	2020	2021	2022	2023
Sairauspoissaolo %	4,4 %	4,5 %	4,6 %	5,6 %	4,4 %
Sairauspoissaolot	186482	191375	195520	235955	118820
Sairauspoissaolot pv/htv	1035,4	1126,6	1132,5	1312,1	659,4
Työtaturma	3762	4154	4627	3518	2426
Työmatkataturma	1665	1626	1451	1033	599
Varhaisentuen keskustelut	3078	3013	2618	3909	2371
Työterveysneuvottelut	601	509	562	761	279
Korvaava työ	5643	4410	4518	3479	791
Ei ollenkaan sairauspoissaoloja					795

päivien lukumäärä suhteutettuna maksimi työpanokseen
päivien lukumäärä
päivien lukumäärä keskustelujen määrä
neuvottelujen määrä
päivien lukumäärä henkilömäärä

*sairauspoissaolo% tai poissaolopäivien määrät ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia

**vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

***korvaavatyön määrä ESS merkintöjen perusteella.

Sairauspoissaolo-%	2019	2020	2021	2022	2023
Tarkastuslautakunta	0,4 %	0,1 %	0,1 %	0,8 %	0,8 %
Kaupunginhallitus	3,0 %	2,5 %	2,4 %	2,8 %	2,2 %
Sivistyslautakunta	3,8 %	3,8 %	4,1 %	5,5 %	4,6 %
Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta	3,5 %	3,1 %	3,5 %	4,7 %	3,7 %
Rakennuslautakunta	2,9 %	1,7 %	4,0 %	3,0 %	2,7 %
Yhdyskunta- ja ymp.palv	3,1 %	3,4 %	3,6 %	2,8 %	2,6 %
Oulun Vesi -liikelaitos	6,0 %	3,8 %	4,5 %	4,9 %	4,7 %
Business Oulu -liikelaitos	2,3 %	2,5 %	2,0 %	3,8 %	3,0 %
Oulun seudun ympäristöt.laitos	2,0 %	1,4 %	1,3 %	1,9 %	1,9 %
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	4,9 %	5,4 %	5,8 %	4,8 %	4,7 %
Oulun Infra -liikelaitos	5,6 %	5,5 %	5,4 %	5,8 %	4,8 %
Yhteensä	6,3 %	7,0 %	5,0 %	5,6 %	5,3 %

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia

**vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation mukaiset tiedot

Sairauspoissaolopäivät	2019	2020	2021	2022	2023	% -osuus 2023
1-3	25658	23954	26568	30379	35055	30 %
4-9	21883	23721	23964	48531	31232	26 %
10-29	28856	29299	30747	33364	28633	24 %
30-59	14709	15170	15891	13960	12819	11 %
60-89	6073	6016	6256	5244	4718	4 %
90-180	9253	6611	5205	5403	4453	4 %
181-	2121	1927	2436	1851	1910	2 %
Summa	108553	106698	111067	138732	118820	

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.

**vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation mukaiset tiedot

Sairauspoissaolopäivien palkallisuus	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-3	34 975	80	35 055
4-9	31 061	171	31 232
10-29	28 177	456	28 633
30-59	12 107	712	12 819
60-89	3 760	958	4 718
90-180	2 337	2 116	4 453
181-	765	1 145	1 910
Yhteensä	113182	5638	118820

	2019	2020	2021	2022	2023
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	22 380 117	24 039 571	27 961 186	27 963 517	16 987 552
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset/HTV	3 428	3 738	4 329	4 343	2 552

Yllä ilmoitetut työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista.

*KEVAN avaintiedoista

	2019	2020	2021	2022	2023
Työkyvyttömyyseläkemaksu	4 309 994	4 683 544	6 697 529	6 941 623	2 959 219

*KEVAN avaintiedoista

	2019	2020	2021	2022	2023
Sairauspoissaolokustannukset	13 476 809	13 743 255	15 797 205	17 094 448	11 471 128

*KEVAN avaintiedoista

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaaloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia yms.

	2019	2020	2021	2022	2023
Tapaturmavakuutusmaksut	1 433 334	1 979 001	1 806 988	998 081	913 017

*KEVAN avaintiedoista

Työterveyshuoltokustannukset	2021	2022	2023	%-osuus
Työterveyshuollon laskutus			4 332 449	
Korvausluokan 1 kustannukset	2 967 180	3 160 428	1 969 495	51 %
Korvausluokan 2 kustannukset	3 475 993	3 115 297	1 884 867	49 %
Korvausluokka 1 ja 2 yhteensä	6 443 173	6 275 725	3 854 362	
Muut ei korvattavat kustannukset			478 087	
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö (kela)	575	553	586	
KELA korvaukset	2 700 000	2 900 000	1 808 413	
Nettomeno		3 375 725	2 045 949	

*Kela 1 ja 2 kustannusten tiedot Pihlajalinnasta

**Työterveyshuollon laskutus sisältää kaikki Pihlajalinnan laskut.

***Työterveyshuollon palveluntuottaja saattaa suositella työnantajalle liikunta- ja virkistystoimintaa, työnohjausta tai johtamiseen liittyvää koulutusta, vaikka Kela ei korvaa niitä. Myöskään esimerkiksi työtapaturmat, ammattitaudit ja liikennetapaturmat eivät kuulu korvattavaan työterveyshuoltoon. Näihin oma korvausjärjestelmä.

*nettomeno on korvausluokka 1 ja 2 yhteensä, josta vähennetty kelakorvaukset

Koulutuspäivät	2021	2022	2023
Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä	9646	11901	7517
Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	1,1	1,4	1,3

	2019	2020	2021	2022	2023
Vähintään 3pv koulutuksessa (henkilöä)	2155	1527	2004	2084	1291
%-osuus henkilöstöstä	19 %	13 %	18 %	18 %	17 %

	2022	2023
Alle päivän tai ei ollenkaan koulutuksessa	1822	1299
%-osuus henkilöstöstä	16 %	18 %
Koulutuskorvaus	232 165 €	168 351 €

*vertailutiedoissa 2019-2021 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

**Vuoden 2022 vertailutiedoissa hyvinvointilautakunnan tiedot, ei Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

Rekrytoinnit	2021	2022	2023
Avoimet työpaikat	2244	2449	1521
Rekrytointeja	1492	1612	1174
Hakemusten määrä	25443	25549	23882
Hakemusten määrä /avoin työpaikka	11,3	10,4	15,7
Ulkoisia rekrytointeja	1990	2323	1468
Sisäisiä rekrytointeja	254	126	53

*avoimet työpaikat tarkoittaa rekrytointitoimeksiantoja. Yksi toimeksianto voi sisältää useamman työpaikan, jos haetaan esimerkiksi 2 henkilöstöasiantuntijaa samalla ilmoituksella.

**Rekrytoiduista ei ole luotettavaa tilastoa, sillä jokaista palkattua ei ole merkitty kuntarekryn järjestelmään.

***vertailutiedoissa 2019-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

	Rekrytoinnit	Avoimet työpaikat
Business Oulu liikelaitos	40	55
Kaupunginjohtajisto	0	0
Kaupunkiympäristöpalvelut	49	57
Konsernihallinto	17	21
Oulun Infra	22	95
Oulun Tilapalvelut	7	13
Oulun Vesi	13	28
Sivistys- ja kulttuuripalvelut	1026	1252
Ulkoinen tarkastus	0	0
Yhteensä	1174	1521

Mistä kuult tästä tehtävästä?	Yhteensä	%-osuus
Duunitori	1693	6,8 %
Facebook	317	1,3 %
Instagram	70	0,3 %
Kuntarekry.fi sivusto	14268	57,7 %
LinkedIn	312	1,3 %
Monster	32	0,1 %
Muu	769	3,1 %
Oikotie	129	0,5 %
Ouka.fi sivusto	1100	4,4 %
Oulun kaupungin työntekijä	1426	5,8 %
Sanomalehti	75	0,3 %
TE-palvelut	3302	13,4 %
Tuttava, ystävä, suosittelija	1230	5,0 %
X/Twitter	10	0,0 %

	2023
Anonyymit rekrytoinnit	8

Kunta10-kyselyn keskeiset mittarit	2020	2022
Työ	41	50
Työyhteisö	55	55
Johtaminen	53	55