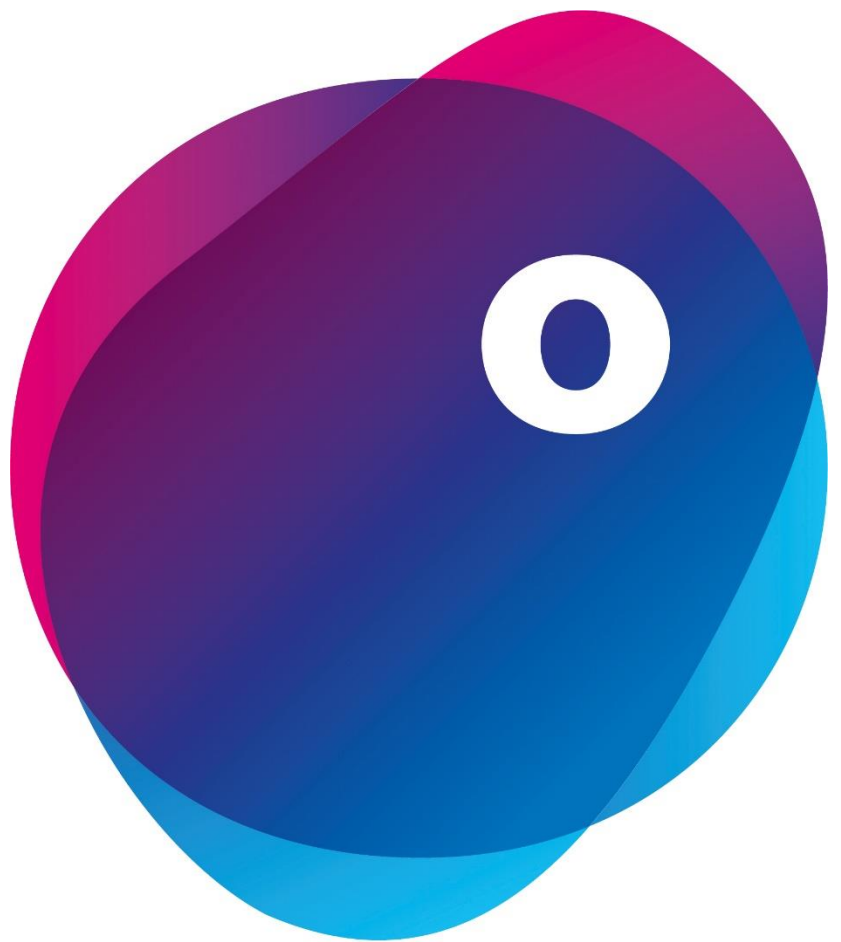


# **HENKILÖSTÖKERTOMUS**

## 2024



# **OULU**

|    |                                                                         |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2024..... | 2  |
| 2. | Henkilöstötunnusluvut.....                                              | 4  |
|    | Henkilötyövuosi .....                                                   | 4  |
|    | Henkilöstön ikärakenne .....                                            | 6  |
|    | Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....                                  | 7  |
|    | Sairauspoissaolot.....                                                  | 8  |
|    | Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.....                | 9  |
| 3. | Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus.....                      | 10 |
| 4. | Osaamisen kehittäminen, johtaminen ja rekrytointi.....                  | 12 |
| 5. | Palvelussuhdeasiat.....                                                 | 14 |
|    | Vuonna 2024 toteutuneet palkankorotukset:.....                          | 14 |
|    | Palkkaharmonisointi.....                                                | 17 |
| 6. | Henkilöstösuunnittelu ja HR tiedolla johtaminen.....                    | 18 |
| 7. | Henkilöstötunnusluvut.....                                              | 19 |

## 1. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2024

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, eikä muulle erillisraportoinnille ole velvoitetta. Henkilöstökertomus valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kaupungin tilinpäätös. Henkilöstökertomuksen tiedot ja tulokset käsitellään kaupungin henkilöstötoimikunnassa ja esitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta siihen koottuja tietoja seurataan ennakoivasti ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstöön liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

Kaupunkistrategiassa 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.
- Kunta10: käyttöön otetut toimenpiteet ja kehittämiskohteiden lukumäärä
- Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta.
- Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0 %.

## Kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2024

| MITTARIT 2024                                                                                                                               | TOTEUMA 2024                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin (2 v. välein)</b> | <b>Kunta10</b><br>Työ 54, Työyhteisö 63, Johtaminen 66<br>Kokonaissijoitus 61 (asteikko 1-100, 100=paras)<br><b>Tavoite toteutuu.</b><br>Työ 41 (2020)-> 50 (2022) -> 54 (2024)<br>Työyhteisö 55 (2020)-> 55 (2022) -> 63 (2024)<br>Johtaminen 53 (2020)-> 55 (2022) -> 66 (2024) |
| <b>Kunta10: käyttöön otetut toimenpiteet, kehittämiskohteiden lukumäärä</b>                                                                 | Toimenpiteitä kirjataan kevään 2025 aikana.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0%</b>                                                                        | Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 on 4,2%.<br><b>Tavoite ei toteudu.</b><br>2020: 4,5%, 2021: 4,6%, 2022: 5,6 %, 2023: 4,4%                                                                                                                                                   |
| <b>Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta</b>                                                             | Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset/HTV 2024 ovat 2598€<br><b>Tavoite ei toteudu.</b><br>2021: 4329€, 2022: 4343€, 2023: 2552€                                                                                                                                                  |

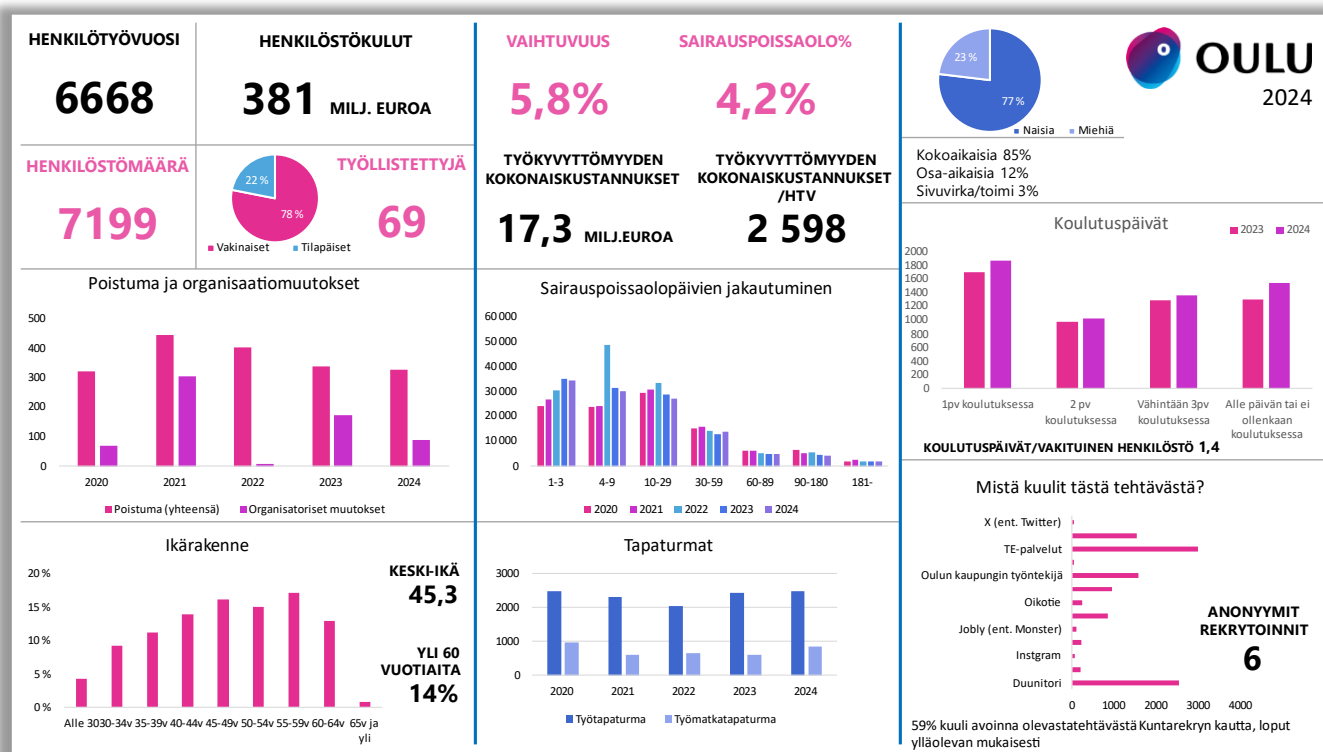
*Kuvio: kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2024.*

Valtakunnallisessa Kunta10-työhyvinvointikyselyssä selvitettiin työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja muutokseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen tulokset paranivat Oulun kaupungin kaikissa yhteenvetomittareissa: työssä, työyhteisössä ja johtamisessa vuoden 2022 kyselyyn nähden. Eri-tyisen hienoa on, että kaupungin vetovoimaisuus työnantajana on kasvanut ja jopa 81,4% vastaajista suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen. Kunta10 -tutkimuksesta johdettuja toimenpiteitä tullaan kirjaamaan kevään 2025 aikana.

Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti oli 4,2%. Luku pieneni edellisestä vuodesta ja olemme jo hyvin lähellä tavoitetta. Vaikka syksy oli infektioiden osalta hankala, työkykyjohtamisessa on muutoin menty eteenpäin. Esihenkilöt ovat onnistuneet työssään työntekijöiden työkyvyn tukena ja sen myötä mielenterveyden poissaolot ovat vähentyneet ja myös tules-vai-voissa suunta on parempaan. Oulun kaupungilla on koulutettu vuonna 2024 yli 2000 työntekijää työhyvinvointi- ja työkykyasioihin liittyen.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vuonna 2024 olivat 17,3 milj. euroa. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset suhteutettuna henkilötyövuosiin olivat 2 598€/htv. Kasvua edelliseen vuoteen oli 46 €/htv.

## 2. Henkilöstötunnusluvut



Kuvio: Henkilöstötunnuslukuja. Henkilötyövuosi 6668, vaihtuvuus 5,8%, sairauspoissaolo 4,2%, koulutuspäivät/henkilö 1,4 ja kuvio ikärakenteesta, jossa korostuu 55-59 vuotiaiden määrä.

### Henkilötyövuosi

Palkallinen työpanos (HTV) alittaa muutetun talousarvion palkallisen työpanoksen tavoitteen 48 henkilötyövuodella vuonna 2024. Alituksen syynä on ollut toiminnan tehostaminen, tehtävien uudelleen järjestelyt muun muassa eläköitymisten yhteydessä sekä rekrytointien viivästykset. Palkallinen työpanos on ylittänyt muutetun talousarvion vain sivistyslautakunnassa (26 htv) ja ylitys on kohdistunut perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen vastuualueelle.

Oulun kaupungin vuoden viimeisen päivän (31.12.2024) mukainen vakituisen henkilöstön määrä on 71 henkilöä pienempi kuin vuotta aikaisemmin (31.12.2023). Kaupungin organisaatio muuttui, kun Oulun Infran katu- ja viheralueiden kunnossapitopalvelut sekä infrarakentaminen ulkoistettiin VRJ Etelä-Suomi Oy:lle 1.10.2024 alkaen. Siirtyneiden määrä oli 85 henkilöä. Maa- ja ympäristörakentamispalvelujen järjestämistehtävät ja ulkoliikuntapaikkojen kunnossapitopalvelut henkilöstöineen siirtyivät Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelujen kadut- ja liikenneyksikköön ja maa- ja mittausyksikköön sekä ulkoliikuntapaikkojen hoidon osalta Oulun Tilapalvelut – liikelaitokseen 1.1.2025 alkaen. Yhdyskunta- ja ympäristöpalveluihin siirtyi Infra 51 vakituista ja Tilapalveluihin 36 vakituista. Oulun Infra -liikelaitos lakkautettiin 1.1.2025 alkaen.

| <b>Työpanokset</b>    | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Teoreettinen työpanos | 6937        | 6894        | 6967        | 7069        | 7097        |
| Palkallinen työpanos  | 6461        | 6497        | 6477        | 6656        | 6668        |
| Toteutunut työpanos   | 5605        | 5658        | 5581        | 5815        | 5790        |

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

Henkilötyövuosi (HTV) kertoo, kuinka monta kokoaikaiseksi muutettua työntekijää Oulun kaupungin palveluksessa on ollut. Henkilötyövuosi-käsitteen sijaan puhutaan myös työpanoksista. Palkallinen työpanos vastaa henkilötyövuotta. Palkallisesta työpanoksesta on vähennetty kaikki palkattomat jaksot. Tämä on henkilöstökustannusten perusta. Teoreettinen työpanos ilmaisee virkamääräyksen tai työsopimuksen mukaisen osa-aikaisuuden muuttamisen 100 % työajaksi. Toteutuneesta työpanoksesta on vähennetty myös palkalliset poissaolojaksot. Toteutunut työpanos 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 vuoden 2024 organisaatorakenteen mukaisesti, jotta Oulun kaupungin työvoiman muutosta voi tarkastella nykyisen organisaatorakenteen osalta.

Vuonna 2024 työllistettyjä oli 69 henkilöä. Opiskelijoiden, harjoittelijoiden tai työllistettyjen työpanosmäärät eivät näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuutensa sisältävät henkilöstökuluihin.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä on 22 % ja se on 1 prosenttiyksikön pienempi verrattuna vuoden 2023 vastaavaan ajankohtaan. Määräaikaista työvoimaa on käytetty sijaistamaan poissaoloja, projektiluonteisiin ja muihin määräaikaisiin ja tilapäisiin tehtäviin tai työvoimantarpeeseen. Määräaikaisen työvoiman tarve arvioidaan tapauskohtaisesti ja varmistetaan, että lainsäädännön vaatimukset määräaikaisen työvoiman suhteen täytetään.

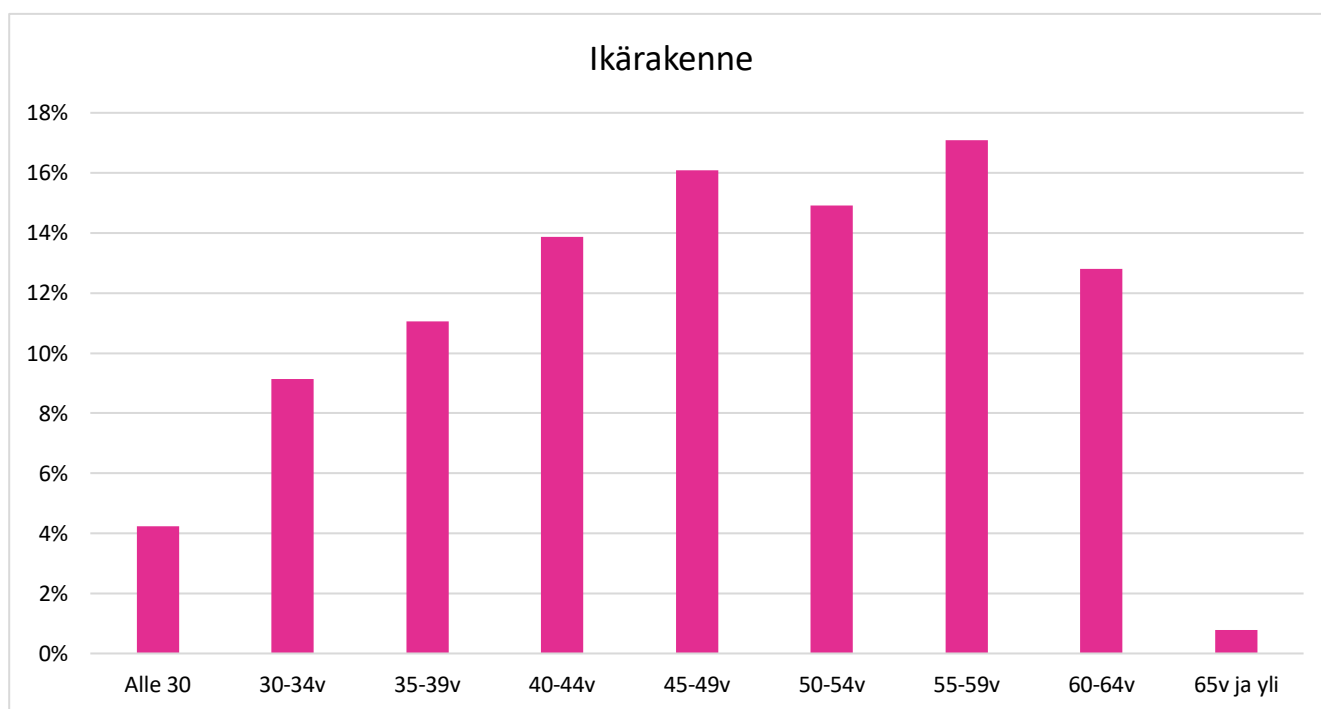
Oulun kaupungin henkilöstöstä 85% työskenteli täydellä työajalla ja 12% osa-aikaisena. Sivuvirkaa tai toimea hoiti 3% henkilöstöstä. Osa-aikaisten osuus nousi edellisestä vuodesta 1 prosenttiyksikön verran. Nykyisen organisaation tiedoilla tarkasteltuna naisten ja miesten osuus henkilöstönmäärästä on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2019 lähtien. Naisia on 77% ja miehiä 23% vakituisesta henkilöstöstä. Naisista 16% ja miehistä 10% työskentelee osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Sukupuoli on määritelty tilastoihin toistaiseksi henkilötunnuksen perusteella.

Vuosilomien osuus toteutuneesta työpanoksesta oli 9 prosenttia, sairauspoissaolojen 5 ja perhevapaiden 3 prosenttia. Perhevapaa uudistus toteutettiin vuonna 2022. Miesten osuus perhevapaapoissaoloista oli 5% vuonna 2019. Vuonna 2024 miesten osuus oli edelleen vain 6 prosenttia. Näyttää siltä, että uudistus ei ole merkittävästi lisännyt miesten pitämien perhevapaiden määrää.

Henkilöstökustannukset olivat yhteensä 381 milj. euroa ja ne alittivat muutetun talousarvion noin 2,8 milj. euroa. Palkkojen yleiskorotukset kasvattavat palkkakustannuksia siten, että työvoimakustannukset nousevat keskimäärin yhteensä 8,79 prosenttia. Sopimusratkaisuun sisältyi vuodelle 2024 yleiskorotusten lisäksi järjestely- ja kehittämisohjelmaeriä, joiden kohdentumisesta neuvoteltiin paikallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa. Toteutuneet palkankorotukset on avattu tarkemmin palvelussuhdeasioita käsittelevässä kappaleessa. Eläkekulut olivat 64,4 milj. euroa.

### **Henkilöstön ikärakenne**

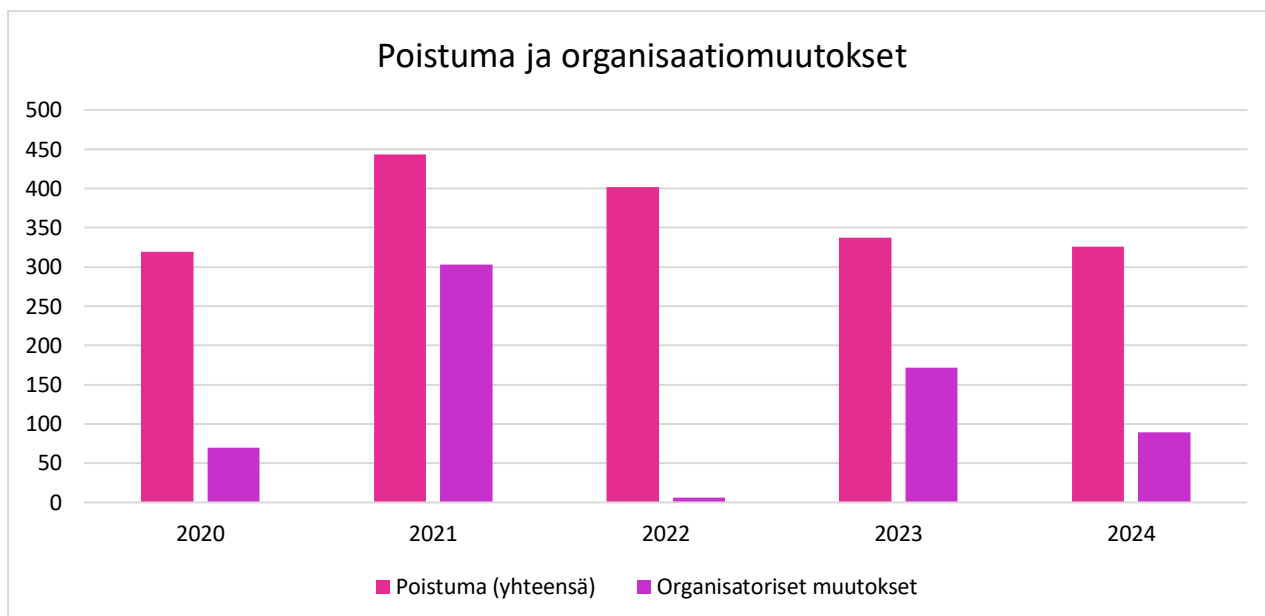
Henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 45,3 vuotta. Henkilöstön ikärakenne tulee huomioida henkilöstösuunnittelussa sekä resursoinnin, että osaamisen säilyttämisen näkökulmista, sillä tulevien viiden vuoden aikana eläkkeelle voi siirtyä jopa yli 750 henkilöä. Pidemmällä aikavälillä huomio kannattaa kiinnittää 55-59 vuotiaisiin, joita on 17% henkilöstöstä.



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

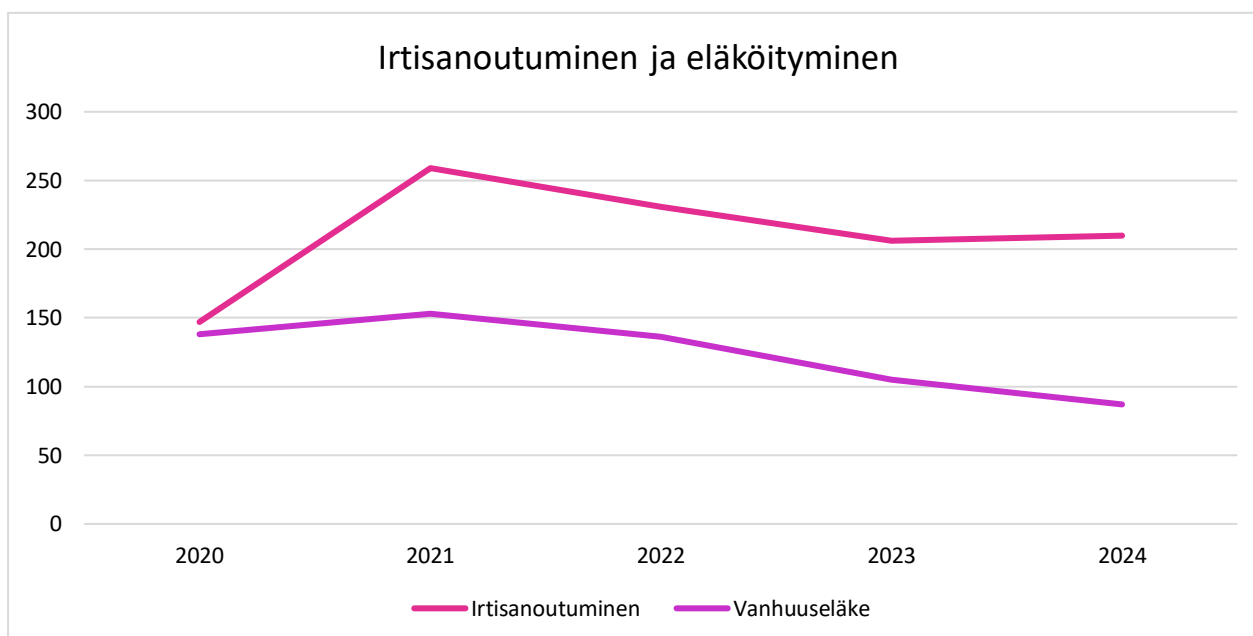
### Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Poistuma on pysynyt vuonna 2024 vuoden 2023 tasolla ollen nyt 5,8%. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 5,9%.



Kuvio: Poistuma ja organisaatiomuutokset pylväsdiagrammina.

Lähtövaihtuvuus on eläköitymisen osalta ikärakenteen mukaisesti korkea, vaikka vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on vähentynyt vuodesta 2021 alkaen. Irtisanoutumiset ovat edellisen vuoden tasolla, emmekä vielä ole koronaa edeltävien vuosien tasolla.



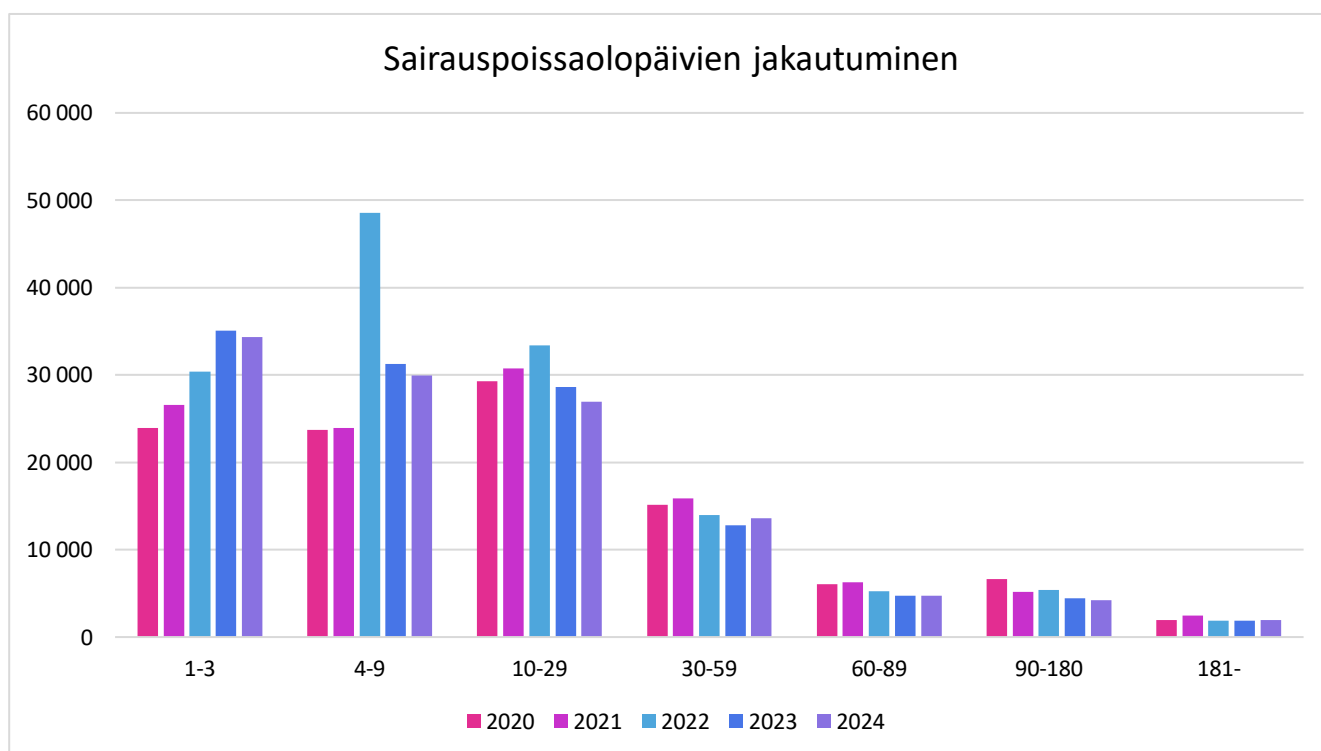
Kuvio: Irtisanoutuneiden ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä. Vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation tiedot.



Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64.6 vuotta ja se näyttää kasvavan tasaisesti vanhuuseläkkeen alimman eläkeiän korottumisen mukaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä ja keski-ikä ovat myös edellisten vuosien tasolla. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan monin keinoin. 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 4,2%. Luku pieneni 0,2 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta ja olemme jo hyvin lähellä 4,0 prosentin tavoitetta. Esihenkilöt ovat tehneet hyvää työtä työkykyjohtamisen osalta ja parempiin tuloksiin on päästy, vaikka syksy oli infektioiden osalta haastava.



Kuvio: Sairauspoissaolopäivien jakautuminen 2020-2024. Ilman työllistettyjä, oppilaita tai harjoittelijoita.

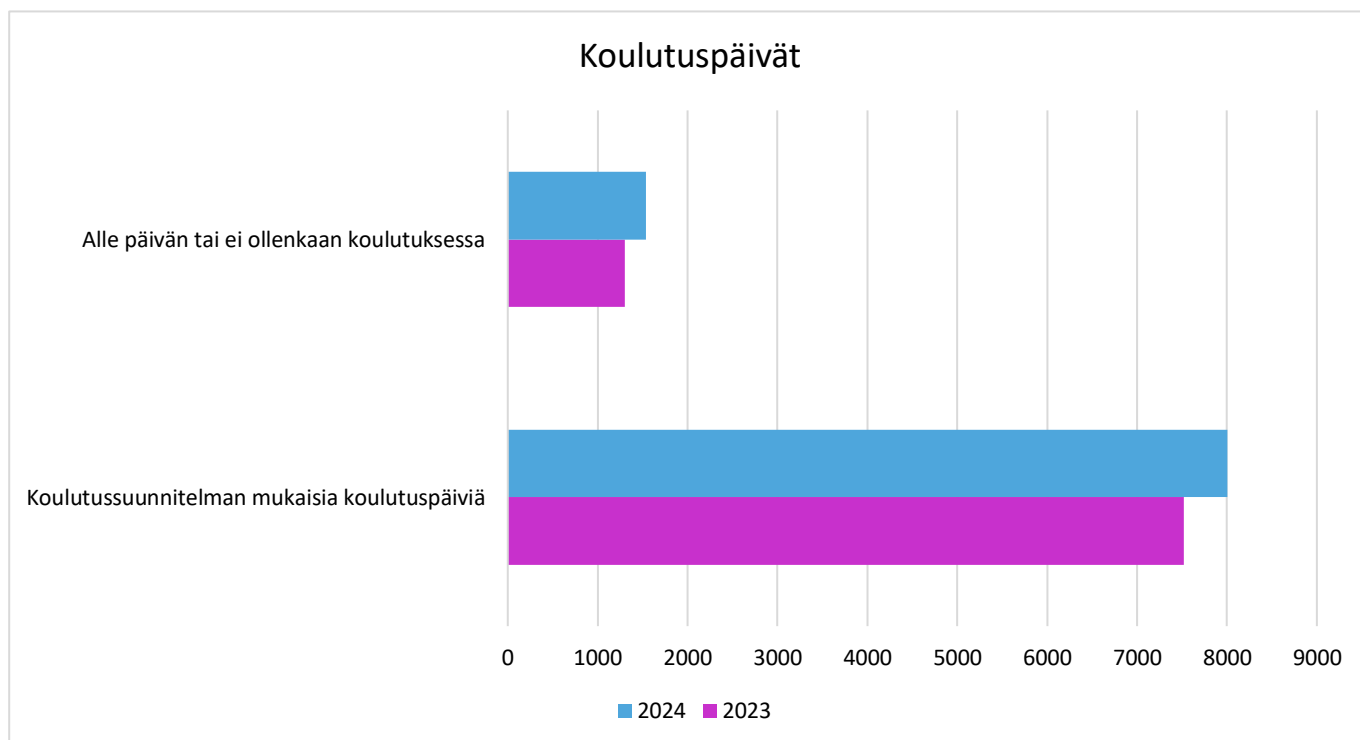
Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on hiukan laskenut ja menemme oikeaan suuntaan pienin askelin. Työterveysneuvotteluja ja muita tukitoimia on hyvä edelleen vahvistaa erityisesti keskipitkissä poissaoloissa.

Sairauspoissaolokustannukset olivat vuonna 2024 Kevan tietojen mukaan 11,2 miljoonaa euroa. Tämä kattaa sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, eli tekemättömistä työtunneista maksetut palkat. Sairauspoissaolokustannuksissa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia. Työterveyshuollon kokonaislaskutus oli 4,2

milj. euroa. Kelakorvausluokkien 1 ja 2 kustannukset olivat yhteensä 3,6 milj. euroa. Kelan myöntämät korvaukset olivat yhteensä 1,9 milj. euroa.

### **Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät**

Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä oli 8005 vuonna 2024. Keskimäärin koulutuspäiviä jokaista työntekijää kohden kertyi 1,4. Tämän osalta ollaan samalla tasolla kuin aiempina vuosina. Arvio työttömyysrahastolta haettavasta, toteutuneiden koulutuspäivien mukaan laske-  
tusta koulutuskorvauksen määrästä on 171 979€.



*Kuvio: Henkilöiden määrä, jotka ovat käyneet alle päivän tai eivät ollenkaan koulutuksessa, sekä koulutussuunnitelman mukaisten koulutuspäivien määrä. Ilman työllistettyjä, oppilaita tai harjoittelijoita.*

Oulun kaupungin henkilöstöstä 1537 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.

### 3. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus

Oulun kaupunki on sitoutunut työhyvinvoinnin edistämiseen strategisella tasolla. Vuonna 2024 henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisen osalta toimenpiteet keskittyivät erityisesti työterveyshuollon kilpailutukseen, joka saatiin päätökseen aikataulussa sekä kunta10 kyselyn toteuttamiseen.

Työterveyslaitoksen toteuttama Kunta10-hyvinvointikysely on laajin Suomessa kunta-alalla tehtävä työelämää tutkiva kysely ja se tehdään joka toinen vuosi. Kunta10-kysely on tärkein työhyvinvointia mittaava kysely Oulun kaupungilla. Vuoden 2024 kyselyssä Oulun vastausprosentti oli 75 %, joka on selvästi korkeampi kuin vuoden 2022 kyselyn vastausprosentti (64 %). Lisäksi tutkimuksen tulokset paranivat Oulun kaupungissa kaikissa tutkimuksen yhteenvetomittareissa: työssä, työyhteisössä ja johtamisessa. Erityisesti kaupungin vetovoimaisuus työnantajana on kasvanut: 81,4 % vastaajista suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen. Tulosten esittely, toimenpiteiden valinta ja toteuttaminen aloitettiin yksiköissä alkuvuodesta 2025. Kehittävien toimenpiteiden lisäksi yksiköt kirjaavat työpaikan voimavarat. Toimenpiteiden toteuttaminen jatkuu vuoteen 2026, jolloin on seuraava kysely.

Hyvän käytöksen opas valmistui henkilöstön työkaluksi, jota jalkautettiin aktiivisesti työsuojelun toimesta. Psyykkisen ensiavun ohjeistus uudistettiin. Sovittelijoita koulutettiin lisää työsuojelutoimintaan. Työhyvinvoinnin koulutuksiin panostettiin, osallistujamäärä koulutuksissa vuonna 2024 oli yli 2200 henkilöä. Oulun kaupunki sitoutui tuoksuttomuuteen ja pyrkii toiminnallaan tukemaan imetysmyönteisyyttä työpaikoilla. Vuonna 2024 työkykykoordinaattorin työpanosta lisättiin, jotta työntekijät ja esihenkilöt saavat tarvitsemansa tuen ja ohjauksen työkyvyn heikentyessä.

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.

# TYÖKYKYJOHTAMISEN TUNNUSLUKUJA

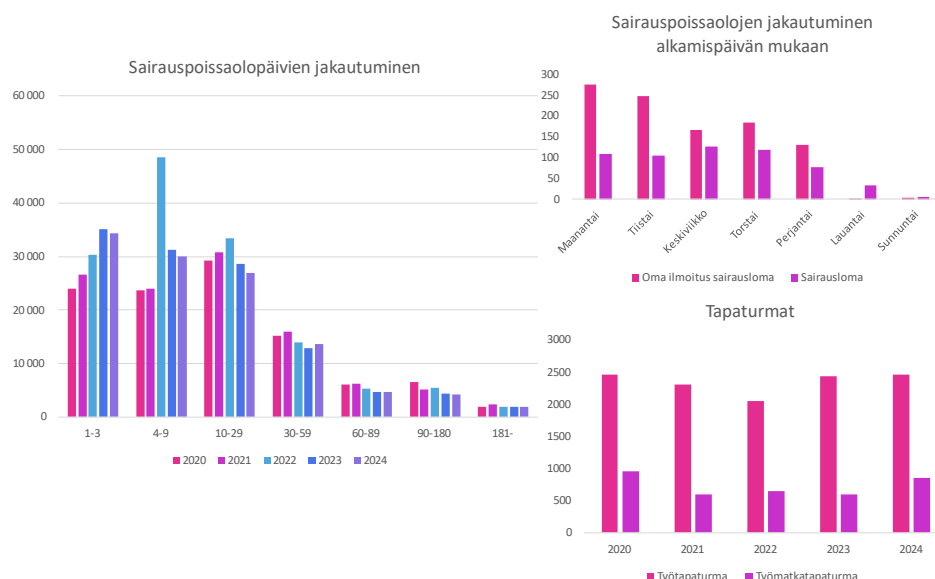


**Työkyvyttömyyden  
kokonaiskustannukset  
17,3 milj. euroa**

**Sairauspoissaolo  
4,2%**

**Työterveyshuollon  
laskutus  
4,2 milj. euroa**

**Sairauspoissaolo-  
kustannukset  
11,2 milj. euroa**



Kuvio: Työkykyjohtamisen tunnuslukuja. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 17,3 milj.euroa, sairauspoissaolo 4,2%, Työterveyshuollon laskutus 4,2 milj. euroa, sairauspoissaolokustannukset 11,2 milj. euroa, sairauspoissaolojen jakautuminen keston mukaan ja alkamispäivän mukaan, sekä tapaturmat.

Työhyvinvointia kuvaavien menetelmien kehittämistä on jatkettu esimerkiksi Kevan Kestävää työelämää-hankekokonaisuuden osana, joka päättyi 2024. Työkyvyttömyysriskin ennakoimiseksi ja vähentämiseksi pilotoidaan digitaalisia työvälineitä, jotka saadaan pilotoinnissa Oulun kaupungin käyttöön vuonna 2024.

Riskienhallinnan näkökulmasta vuoden aikana ei ole noussut organisaatiota tai Oulun kaupungin ympäristöön liittyviä uusia riskejä. Kulttuuripääkaupungin valmisteluihin liittyen eri tapahtumien mahdolliset riskit ja turvallisuus ovat olleet esillä. Erilaisten tapahtumien läpiviennit ovat onnistuneet hyvin turvallisuuden näkökulmasta. Yhteistyö eri turvallisuusviranomaisten kanssa on ollut jatkuva.

## 4. Osaamisen kehittäminen, johtaminen ja rekrytointi

Henkilöstöohjelman mukaisesti Oulun kaupungilla on kehitetty johtamista erilaisilla koulutuksilla, esihenkilöpassivalmennuksilla ja muilla osaamisen kehittämisen keinovalikoimaan kuuluvilla välineillä ja toteutuksilla. Esihenkilöpassivalmennuksen sisältöä uudistettiin syksyllä 2024. Pilottiryhmän palaute oli erittäin hyvä, passivalmennuksia jatketaan vuonna 2025.

Johtamisen, esihenkilötyön ja työyhteisöjen osaamisen kehittämiseen kilpailutettiin vuonna 2024 toimialojen käyttöön ulkopuolisten valmentajien pooli. Pooliin valikoituneet osaamisen kehittämisen ammattilaiset tuottavat valmennuksia Oulun kaupungin johdon, esihenkilöiden ja työyhteisöjen osaamisen kehittämiseen sekä erilaisiin muutostilanteisiin silloin, kun ulkopuolinen valmennustuki todetaan tarpeelliseksi. Valmennus voi olla esimerkiksi ryhmävalmennus johdolle, esihenkilöille tai työyhteisön/tiimin kehittämistä.

Kilpailutetut valmennusteemat ovat:

- Strateginen johtaminen ja esihenkilötyö
- Toimintakulttuurin johtaminen ja kehittäminen valmentavalla otteella (yhteisöllisyys, positiivisuus, inhimillisesti tehokas)
- Muutoksissa ja työn murroksessa johtaminen sekä esihenkilötyön ja työyhteisön tukeminen
- Työkuormituksen hallinta
- Vuorovaikutus- ja palautekulttuurin kehittäminen
- Ratkaisukeskeinen työskentelytapa.

Vuonna 2024 tarjottiin sekä toimialakohtaisia että kaupunkitasoisia henkilöstökoulutuksia. Kaupunkitasoisia, yhteisiä teemoja olivat esimerkiksi digiosaaminen ja tekoäly, työhyvinvointi ja työsuojelu, mielen hyvinvointi, osallisuus, esteettömyys, tietoturva ja hankinnat. Kaupunkitasoista koulutusten toteutusta ja koulutussuunnitelmaa koordinoi konsernihallinnossa työskentelevä osaamisen kehittämisen tiimi. Toimialoilla on lisäksi omat resurssit, jotka tuottavat alakohtaisia koulutussuunnitelmia ja ammatillisen osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastaavia koulutuksia.

Oulun kaupungin koulutusyhteistyökumppanina toimii edelleen Eduhouse oppimisympäristö. Sen sisältöihin kuuluu niin digi-, työelämä-, johtaminen-, HR-, talous- kuin julkishallinnon osaamisalueet. Kuluneen vuoden aikana sen käyttö Oulun kaupungilla kolminkertaistui. Eduhousen etuja ovat esimerkiksi, että tarjonta on pääasiassa käytettävissä ajasta ja paikasta riippumatta, jolloin mahdollisuus osallistua koulutuksiin kasvaa.

Vuoden 2024 lopussa Oulun kaupungilla otettiin käyttöön uusi osaamisen kehittämisen ja hallinnan työväline, OSS -järjestelmä. Sen avulla on tarkoitus jatkossa koota osaamiseen ja oppimiseen liittyvät asiat yhteen paikkaan. Se tarjoaa alustan muun muassa sisäisten koulutusten prosesseille ja erilaisten työelämäkeskusteluiden käymiselle.

Johtamisjärjestelmiä on kehitetty Sivistyslautakunnassa sekä Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunnassa. Syksyllä 2024 otettiin käyttöön uusi johtamisjärjestelmä perusopetuksessa, joka lisäsi päivittäisjohtamiseen käytettävää aikaa ja toi mukanaan uusia tehtäviä, kuten virka-apulaisrehtorin roolin. Varhaiskasvatuksessa aloitettiin johtamisjärjestelmän kehittämistyö, joka keskittyi päiväkodin johtajien ja varajohtajien tehtäväkokonaisuuksiin sekä apulaisjohtajapilotin käynnistämiseen. Nuorisopalveluissa toteutettiin selvitysprojekti johtamisjärjestelmän ja toimintamallien arvioimiseksi, ja tulosten pohjalta käynnistetään kehittämisprojekti vuonna 2025.

Hyvän työnantajakuvan ja työntekijäkokemuksen kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2024 yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja luottamushenkilöiden kanssa. Myös työntekijälähettilästoiminta jatkui. Työntekijäkokemuksen mittareina toimivat työtyytyväisyys, vaihtuvuus, pysyvyys, sairauspoissaolot ja suositteluindeksi. Lähtöpalautekyselyn lomaketta uudistettiin ja kyselyn työkalu vaihdettiin ketterämpään raporttien analysoinnin ja palautteesta saatavan arjen kehittämistyön helpottamiseksi.

”Tärkeissä töissä” on Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen työelämän kehittämisen kokonaisuus. Tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialue työpaikoilla sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä erilaisin toimenpitein. ”Tekojen tori” on valtakunnallinen alusta, jonne kerätään kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämis-tekkoja. Tekojen torilla voi kertoa oman työpaikan kehittämistyöstä eli siitä, miten toimintatapoja tai palveluja on uudistettu, kehitetty ja parannettu. Vuonna 2024 Oulusta palkittiin Sivistyksen supervoimia -podcastit sekä webinaarisarja huoltajille ja kasvattajille vanhemmuuden tukemiseksi. Vuoden verkostona palkittiin kunta-alan nuorten verkosto, jossa Oulun kaupungilta on mukana kaksi asiantuntijaa. Verkosto on toiminut aktiivisesti ja tuottanut nuorten kuntatyöntekijöiden näkökulmia kunta-alan houkuttelevuuden lisäämiseksi.

Esihenkilöille ja rekrytoinnista vastaaville asiantuntijoille järjestettiin rekrytointikoulutusta kaupunkitasoisesta rekrytointiprosessista sekä Kuntarekry -järjestelmän käytöstä. Kuntarekryn haastattelukalenteri otettiin käyttöön kaupunkitasoisesti. Akkunan rekrytointisivustoa uudistettiin lisäämällä sinne Kuntarekryn video-ohjeita, koulutusmateriaaleja, Eduhousesta löytyviä rekrytoinnin verkkokoulutuksia sekä UKK-palsta. Rekrytointiverkoston toimintaa tehostettiin ja luotiin vuosikello tulevalle vuodelle. Rekrytointikonsulttipalveluiden kilpailutusta valmisteltiin vuoden 2024 lopussa. Hankintapäätös tehdään vuonna 2025.

Rekrytoinnin kehittämisessä on hyödynnetty myös saatua hakijapalautetta. Rekrytoijien tulee kiinnittää erityistä huomiota aktiiviseen hakijaviestintään koko rekrytoinnin ajan. 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.

## 5. palvelussuhdeasiat

Kaupunginhallituksen (KH12.6.2023 §175) hyväksymän paikallisia sopimuksia koskevan toimivallan jatkoalegoinnin mukaisesti henkilöstöjohtaja hyväksyi koko henkilöstön kattavat paikalliset sopimukset:

- vuoden 2023 vapaaksi vaihdetun lomarahen pitämisestä vuonna 2024
- merkkipäivä vapaan siirtämisestä voimaantulevaksi 1.1.2025.

Toimialoilla ja liikelaitoksissa tehtiin konsernihallinnon henkilöstöpalveluiden tukemana seuraavat paikalliset sopimukset:

- Oulun Vesi -liikelaitoksen Taskilan jätevedenpuhdistamon paikallinen sopimus käytönvalvojen 12 tunnin työvuorojärjestelmästä ja
- sivistys- ja kulttuuripalveluissa nuorisopalveluiden työaikapankkisopimus 1.8.2024 lähtien, mutta teknisistä syistä käyttöönottoa ei päästy toteuttamaan vuoden 2024 puolella.

Henkilöstöjohtaja hyväksyi kaupunkitasoisen neuvottelutuloksen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES:n) sopimuskirjauksenmukaisesta työpaikkaohjaajan ja näytön vastaanottajan korvauksesta takautuvasti 1.5.2022 alkaen.

| Henkilöstökulut                                                                                          | 2021         | 2022         | 2023         | 2024         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Palkat ja palkkiot                                                                                       | 436,2        | 438,9        | 328,0        | 309,0        |
| Eläkekulut                                                                                               | 95,8         | 96,6         | 67,8         | 64,4         |
| Muut henkilösivukulut                                                                                    | 18,5         | 16,1         | 11,9         | 7,6          |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b>                                                                          | <b>550,5</b> | <b>551,5</b> | <b>407,7</b> | <b>381,0</b> |
| *milj. euroa                                                                                             |              |              |              |              |
| **tässä esitetään kirjanpidon eurot                                                                      |              |              |              |              |
| ***vertailutiedoissa 2021-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja |              |              |              |              |

### Vuonna 2024 toteutuneet palkankorotukset:

Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi kattaa 1.5.2022 – 30.4.2025. Palkkojen yleiskorotukset kasvattavat palkkakustannuksia siten, että työvoimakustannukset nousevat keskimäärin yhteensä 8,79 prosenttia. Sopimusratkaisuun sisältyi vuodelle 2024 järjestely- ja kehittämisohjelmaeriä, joiden kohdentumisesta neuvoteltiin paikallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa.

***Yleiskorotukset:***

- KVTES 2,27 % 1.6.2024, poikkeuksena 05VKA045 ja 05VKB045 yleiskorotukset 0,77 % 1.5.2024 ja 1,50 % 1.6.2024,
- OVTES osiot A-F 0,77 % 1.5.2024 ja 1,50 % 1.6.2024
- OVTES osio G 0,77 % 1.5.2024 ja 1,50 % 1.6.2024
- Tekninen sopimus 0,119 % 1.2.2024 ja 1,50 % 1.6.2024
- TTES 2,27 % 1.6.2024
- Sote 2,27 % 1.6.2024
- LS (eläinlääkärit) 0,40 % 1.2.2024 ja 1,5 % 1.6.2024
- Muusikkojen sopimus 2,27 % 1.6.2024

***Järjestely- ja kehittämiserät 1.6.2024:***

- Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) paikallinen järjestelyerä 0,73 % ja kehittämis-erä 1 %:
  - Hinnoittelemattomat: Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin 6 146,95 € erillisillä päätöksillä ja lisäksi tasokorotuksena siten, että tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 59,36 €.
  - Liite 1 (Hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö): Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin 01ICT060 hinnoitteluun 752,84 € sekä erillisillä päätöksillä 661,95 €. Lisäksi tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1,35 % (pl. ICT060).
  - Liite 2 (Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstö): Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin
    - o 02KIR020 90 € vaativuustasolle 1 ja 2 sekä 70 € vaativuustasolle 3,
    - o 02KIR042 30 € vaativuustasoille 1-3
    - o 02KIR050 100 € vaativuustasoille 1-2
    - o 02KIR060 30 € vaativuustasoille 1-2
    - o 02KIR060 100 € vaativuustasolle 3
    - o 02KIR070 20 € vaativuustasolle 1 ja erillisellä päätöksellä 397,75 €
  - ja hinnoittelutunnuksiin
    - o 02VAP020 100 € vaativuustasolle 3,
    - o 02VAP020 120 € vaativuustasolle 4 ja lisäksi erillisellä päätöksellä 64,16 €
    - o 02VAP050 erillisillä päätöksillä 5 132,63 €
    - o 02VAP070 30 € vaativuustasolle 1
    - o 02VAP070 50 € vaativuustasolle 2
  - sekä hinnoittelutunnuksiin
    - o 02MUS040 100 € vaativuustasoille 1-3
    - o 02MUS060 163 € vaativuustasolle 1
    - o 02MUS070 40 € vaativuustasolle 1
  - Liite 5 (Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät): Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin hinnoittelutunnuksiin
    - o 05VKA022 90 € vaativuustasoille 1-2



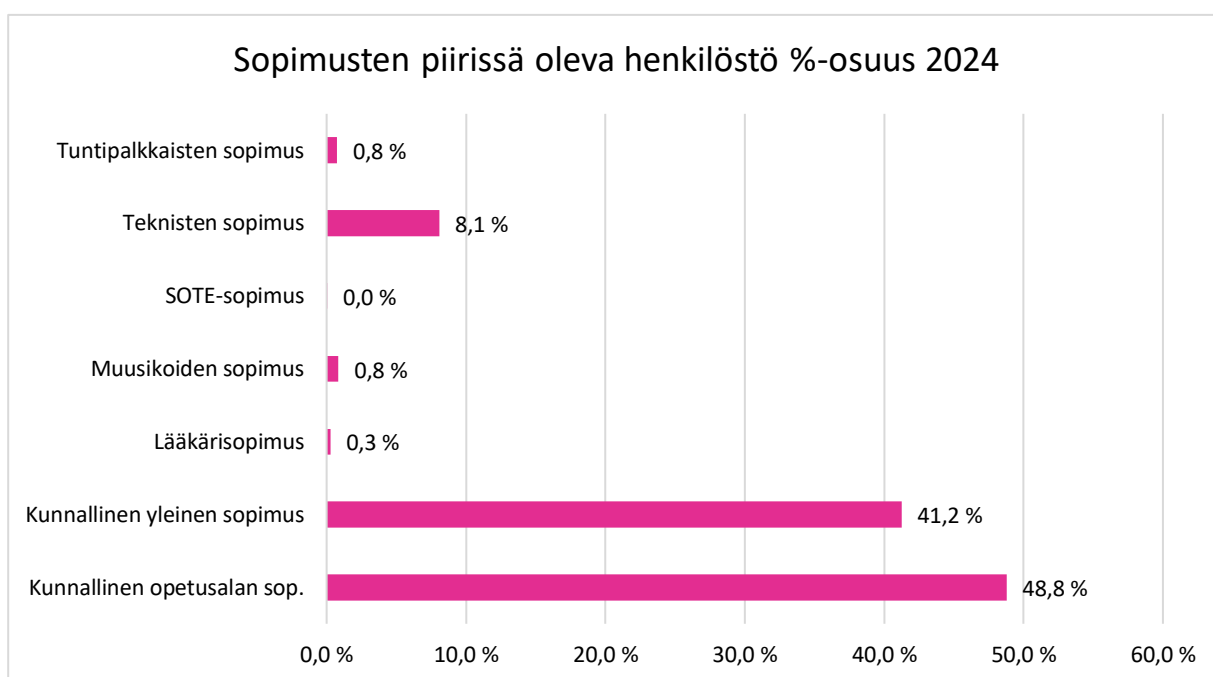
- 05VKB045 30 € vaativuustasoille 1-3
  - 05VKA045 30 € vaativuustasoille 1-3
  - 05VKA046 85 € vaativuustasoille 1-3
  - 05VKA054 50 € vaativuustasolle 1
  - 05VKA054 55 € vaativuustasoille 2
  - 05VKA054 70 € vaativuustasoille 3
- Liite 6 (Ruokapalveluhenkilöstö): Neuvottelutuloksen mukaisesti korotettiin 06RUO020 ja 06RUO05B vaativuustasojen 1-3 tehtäväkohtaisia palkkoja 1,17 %.
- Liite 8 (Muiden alojen palveluhenkilöstö): Neuvottelutuloksen mukaisesti korotettiin 08PER070 vaativuustasojen 1-5 ja 08TAR070 vaativuustason 1 tehtäväkohtaisia palkkoja 2,38 %.
- Liite 12 (Omassa kodissa työskentelevät perhehoitajat): Neuvottelutuloksen mukaisesti hinnoittelun 12PPH100 vaativuustasojen 1-2 tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 35,5 €.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE) 1.6.2024: Käytettiin 255,98 euroa fysioterapeuttien (2 kpl) ja kodinhoitajan (1kpl) tehtäväkohtaisiin palkkoihin.
- Lääkärien virka- ja työehtosopimus LS (eläinlääkärit) 1.6.2024: Neuvottelutuloksen mukaisesti praktikkoeläinlääkäreiden (L5EL5000) tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 57,96 €/kk.
- Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 1.6.2024: Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin 0,4 %:n järjestelyerästä alle 40 euroa henkilökohtaista lisää saaville. Lisäksi työsuorituksen arvioinnin perusteella henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin 3 311,70 €. Tva-tasojen 20 ja 21 korjauksiin käytettiin yhteensä 592,74 euroa/kk. Lisäksi korotettiin tva-tasojen 1-19 tehtäväkohtaista palkkaa 1,28 %.
- Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) 1.6.2024: Neuvottelutuloksen mukaisesti kohdennettiin Oulun Tilapalvelut, Oulun Vesi ja Oulun Infra -liikelaitosten TTES:n piiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisiin lisiin jaettavaksi 1 272,11 €, perustuntipalkkoihin tasokorotuksena 0,16 €/tunti sekä palkkaepäkohtien korjaamiseen 717,66 €.
- Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 1.6.2024: Neuvottelutuloksen mukaisesti korotettiin päiväkodin johtajien tehtäväkohtaista palkkaa 110 € ja opettaja-varajohtajien tehtäväkohtaista palkkaa 80 € tasolla 1, 100 € tasolla 2 ja 120 € tasolla 3. Lisäksi osion G henkilöstön tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 30 €. Lisävaativuuskorvauksena maksetaan esi- ja alkuopetuksen koordinoituvuudesta 100 €/kk.
- Kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimukset (Muusikot) 1.6.2024: Neuvottelutuloksen mukaisesti tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 21,05 €.

## Muu palkkausjärjestelmien kehittäminen

Oulun Tilapalveluissa otettiin käyttöön uusi KVTES 01PER070 virastomestareiden TVA-järjestelmä.

Sivistys- ja kulttuuripalveluissa täydennettiin OVTES 45000042 (KVTES 05VKB045) varhaiskasvatuksen erityisopettajan TVA-tasoja ja hyväksyttiin omassa kodissa työskentelevien perhepäivähoitajien KVTES 12PPH100 ja 12PPH200 TVA-järjestelmä sekä saatettiin loppuun kirjaston KVTES 02KIR TVA-työ. Syksyllä aloitettiin museon KVTES 02MUS-hinnoittelun ja KVTES 05VAP nuorisopalveluiden tehtävien TVA-työ.

Konsernihallinnossa otettiin käyttöön uusi KVTES 01ICT060-hinnoittelu 15.10.2024 alkaen.



Kuvio: henkilöstö sopimusaloittain 2024 %-osuus

## Palkkaharmonisointi

Oulun kaupunki on varautunut vuoden 2013 kuntaliitoksesta johtuvien palkkojen harmonisoinnista aiheutuviin noin 40 miljoonan euron kustannuksiin. Arvio kustannuksista on kohdennettu kirjanpitolain mukaisesti vuodelle 2023 pakollisena varauksena. Todellinen ja täsmällinen harmonisointikustannus tarkentuu, kun työ- ja virkaehtosopimuksien yksittäisiä hinnoitteluita ja työn vaativuuden arviointi (TVA) -tasoja käydään läpi KT:n ja pääsopijajärjestöjen välillä. Takautuvia palkkasaatavia ei päästy maksamaan arvioidusti vuonna 2024. Syksyn 2023 aikana keskustasolla aloitetut hinnoittelutunnuskohtaiset neuvottelut KVTES sopimusallalla eivät ole edenneet suunnitellusti. Palkkaharmonisointiin varattu määräaikainen henkilöstöresurssi on ollut kaupungin tasolla riittävä. Palkka-aineistoa on pystytty toimittamaan KT:lle suunnitellusti. Neuvottelujen edetessä hitaasti henkilöstöresurssia on alettu käyttää myös maksatusprosessiin valmistautumiseen erityisesti oikeellisuuden ja sujuvuuden varmistamiseksi.

## 6. Henkilöstösuunnittelu ja HR tiedolla johtaminen

Henkilöstösuunnittelussa pyrimme avoimeen ja läpinäkyvään suunnitteluun, joka kattaa sekä henkilötyövuodet että henkilöstökulut. Tavoitteena on tunnistaa Oulun kaupungin työvoiman tarve, tarvittava osaaminen, henkilöstön määrä ja rakenne. Suunnittelussa otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset, toiminnan tarpeet ja kehittämisen vaikutukset. Henkilöstösuunnittelussa noudatetaan konsernihallinnosta tulevia linjauksia. Henkilöstösuunnitelmat toteutetaan vastuualueittain, ja niitä tarkastetaan kuukausittain, jotta muutoksiin pystytään reagoimaan ajoissa. Tarpeet eri hallintokunnissa ovat osittain erilaisia ja esimerkiksi sijaisten käytön osalta on erilaisia käytäntöjä. Pääpiirteissään sijaisia käytetään melko vähän.

Henkilöstösuunnittelun ja HR tiedolla johtamisen osalta on tunnistettu tarve selkeyttää ohjeistusta ja tiivistää yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Henkilöstösuunnittelun osalta yhteistyötä konsernin ja hallintokuntien välillä on vahvistettu ja tullaan vahvistamaan entisestään. Pyrimme yhdenmukaistamaan käytäntöjä ja hyödyntämään osaamistamme niin prosessien kuin toimialojenkin näkökulmista.

Tuloksellisuuden varmistamiseksi, henkilöstön vastuualueella koordinoitiin koko kaupungin osalta eläköityviä koskeva selvitys, jossa kartoitettiin lähivuosina eläköityvät ja arvioitiin, voiko eläköitymisen yhteydessä tehtäviä yhdistellä tai lakkauttaa sekä selvitettiin muun muassa digitalisaation hyödyntämisen mahdollisuudet. Lopputulokset on käsitelty kaupungin johtoryhmässä ja viety eteenpäin. Tarkastelun yhteydessä kävi selväksi, että vastaavaa tarkastelua tehdään osana normaalia rekrytointiprosessia. Haluamme, että työn muutoksesta pystytään jatkossakin avoimesti keskustelemaan ja etsimään uusia ratkaisuja. Myös eläköitymisestä keskustelu pyritään normalisoimaan ja tuomaan osaksi esimerkiksi kehityskeskustelua.

Henkilöstösuunnittelu on yksi osa HR tiedolla johtamista. Yhtenä tavoitteena vuodelle 2024 oli HR tiedolla johtamisen osalta tietoisuuden ja osaamisen kehittäminen. Apuna osaamisen kehittämisessä oli HR analytiikan asiantuntija Jaana Saramies, joka alkuvuodesta koulutti henkilöstöhallinnon asiantuntijoita HR analytiikan ja tiedolla johtamisen aiheista. Lisäksi järjestimme koulutusta raportoinnista. Verkostomaista yhteistyömallia kehitettiin ja pyrittiin löytämään mahdollisuuksia automatisoida raportointia. Mahdollisuus tiedon hyödyntämiseen organisaation eritasoilla on vielä osin puutteellista, mutta pyrimme saamaan tarvittavat tiedot päätöksenteosta vastaavien henkilöiden ulottuville mahdollisimman helposti. Meidän tulee myös vahvistaa tiedolla johtamisen kulttuuria ja kehittää HR ammattilaisten osaamista tiedon keräämisessä, analysoinnissa ja hyödyntämisessä, jotta jatkossa voimme entistä paremmin tukea toimialoja heidän tarpeissaan.

Olemme tutustuneet myös tekoälyn käyttöön ja ottaneet Copilotin käyttöön varovaisen innostuneesti.

## 7. Henkilöstötunnusluvut

Henkilöstötunnusluvuissa on koottuna vuoden 2024 olennaisimpia tunnuslukuja vertailtuna aikaisempien vuosien toteumaan. Tunnusluvut kuvaavat 31.12.2024 tilannetta.







|                                                |            |            |             |             |             |             |             |             |            |             |
|------------------------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| Kaupunginhallitus                              |            | 5          | 8           | 30          | 27          | 26          | 32          | 24          | 3          | 155         |
| Sivistyslautakunta                             | 200        | 420        | 503         | 602         | 705         | 653         | 735         | 496         | 19         | 4333        |
| Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta | 12         | 27         | 33          | 45          | 53          | 49          | 56          | 58          | 5          | 338         |
| Rakennuslautakunta                             |            | 1          | 2           | 5           | 4           | 2           | 9           | 9           | 4          | 36          |
| Yhdyskunta- ja ymp.palv                        | 9          | 23         | 20          | 27          | 22          | 30          | 28          | 31          | 2          | 192         |
| Oulun Vesi -liikelaitos                        | 4          | 10         | 20          | 12          | 14          | 11          | 29          | 15          |            | 115         |
| Business Oulu -liikelaitos                     | 7          | 7          | 14          | 20          | 29          | 22          | 11          | 14          |            | 124         |
| Oulun seudun ympäristöt.laitos                 | 1          | 11         | 5           | 9           | 12          | 5           | 9           | 5           |            | 57          |
| Oulun Tilapalvelut-liikelaitos                 | 3          | 7          | 11          | 21          | 25          | 31          | 43          | 52          | 8          | 201         |
| Oulun Infra -liikelaitos                       | 2          | 3          | 6           | 9           | 14          | 10          | 8           | 14          | 3          | 69          |
| <b>Yhteensä</b>                                | <b>238</b> | <b>514</b> | <b>622</b>  | <b>780</b>  | <b>905</b>  | <b>839</b>  | <b>961</b>  | <b>720</b>  | <b>44</b>  | <b>5623</b> |
| <b>%-osuus</b>                                 | <b>4 %</b> | <b>9 %</b> | <b>11 %</b> | <b>14 %</b> | <b>16 %</b> | <b>15 %</b> | <b>17 %</b> | <b>13 %</b> | <b>1 %</b> |             |

\*sisältää vain vakituiset

yli 60 vuotiaita  
14 %

|                                                         |              |              |              |              |              |
|---------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Vaihtuvuus</b>                                       | <b>2020</b>  | <b>2021</b>  | <b>2022</b>  | <b>2023</b>  | <b>2024</b>  |
| Irtisanominen/työsopimuksen tai virkasuhteen purkaminen | 9            | 11           | 11           | 8            | 9            |
| Irtisanoutuminen                                        | 147          | 259          | 231          | 206          | 210          |
| Kuollut                                                 | 5            | 1            | 1            | 4            | 3            |
| Työkyvyttömyyseläke                                     | 19           | 18           | 20           | 14           | 15           |
| Vanhuuseläke                                            | 138          | 153          | 136          | 105          | 87           |
| Varhennettu vanhuuseläke                                | 1            | 1            | 3            | 0            | 0            |
| Työuraeläke                                             |              |              |              |              | 2            |
| <b>Poistuma (yhteensä)</b>                              | <b>319</b>   | <b>443</b>   | <b>402</b>   | <b>337</b>   | <b>326</b>   |
| <b>Poistuma%</b>                                        | <b>3,7 %</b> | <b>5,1 %</b> | <b>4,7 %</b> | <b>5,9 %</b> | <b>5,8 %</b> |
| <b>Organisatoriset muutokset</b>                        | <b>70</b>    | <b>303</b>   | <b>6</b>     | <b>172</b>   | <b>89</b>    |

\*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla

|                                                        |             |             |             |             |             |
|--------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                        | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| <b>Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä</b>               | 64,1        | 64,1        | 64,2        | 64,4        | 64,6        |
| <b>Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä</b> | 60,4        | 59,4        | 59,1        | 60,9        | 60,7        |
| <b>Irtisanoutuneiden keski-ikä</b>                     | 44,0        | 44,0        | 42,5        | 43,0        | 43,6        |

\*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla

|                                                |                          |                        |
|------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>Vaihtuvuus</b>                              | <b>Poistuma yhteensä</b> | <b>Poistuma % 2024</b> |
| Tarkastuslautakunta                            | 0                        | 0,0 %                  |
| Kaupunginhallitus                              | 10                       | 7,0 %                  |
| Sivistyslautakunta                             | 244                      | 6,7 %                  |
| Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta | 14                       | 4,9 %                  |
| Rakennuslautakunta                             | 3                        | 9,7 %                  |
| Yhdyskunta- ja ymp.palv                        | 13                       | 7,8 %                  |
| Oulun Vesi -liikelaitos                        | 5                        | 4,6 %                  |
| Business Oulu -liikelaitos                     | 3                        | 2,8 %                  |
| Oulun seudun ympäristöt.laitos                 | 1                        | 2,1 %                  |
| Oulun Tilapalvelut-liikelaitos                 | 12                       | 6,4 %                  |
| Oulun Infra -liikelaitos                       | 21                       | 14,2 %                 |
| <b>Yhteensä</b>                                | <b>326</b>               | <b>5,8 %</b>           |

\*Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus verrattuna vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään.

|                               |               |               |               |               |               |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Poissaolo työpanoksina</b> | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>2023</b>   | <b>2024</b>   |
| Palkallinen                   | 881,2         | 865,9         | 930,8         | 877,0         | 911,1         |
| Palkaton poissaolo yhteensä   | 727,4         | 685,2         | 785,7         | 737,2         | 719,0         |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>1608,6</b> | <b>1551,1</b> | <b>1716,5</b> | <b>1614,2</b> | <b>1630,1</b> |

\*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita tai harjoittelijoita.  
\*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla

|                     |               |               |               |               |               |                                               |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------------------|
| <b>Poissaolot</b>   | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>2023</b>   | <b>2024</b>   | <b>Osuus toteutuneesta työpanoksesta 2024</b> |
| Muut                | 531,8         | 489,1         | 586,3         | 540,7         | 526,2         | 9 %                                           |
| Vuosiomat           | 535,7         | 485,5         | 468,7         | 471,3         | 506,4         | 9 %                                           |
| Kuntoutuspoissaolot | 4,1           | 3,9           | 3,0           | 3,2           | 3,2           | 0 %                                           |
| Perhevapaat         | 167,4         | 189,6         | 195,2         | 175,5         | 174,1         | 3 %                                           |
| Sairauspoissaolot   | 272,8         | 284,1         | 361,2         | 308,2         | 300,7         | 5 %                                           |
| Kuntoutustuki       | 20,7          | 17,9          | 18,2          | 17,2          | 14,1          | 0 %                                           |
| Koulutuspoissaolot  | 76,2          | 80,9          | 83,9          | 98,1          | 105,4         | 2 %                                           |
| <b>Yhteensä</b>     | <b>1608,6</b> | <b>1551,1</b> | <b>1716,5</b> | <b>1614,2</b> | <b>1630,1</b> | <b>28 %</b>                                   |

\*työpanoksina  
\*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla

|                                    |             |             |             |             |             |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Perhevapaiden jakautuminen</b>  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| miesten perhevapaat /miesten määrä | 0,5 %       | 0,7 %       | 0,9 %       | 0,7 %       | 0,9 %       |
| naisten perhevapaat /naisten määrä | 24 %        | 24 %        | 25 %        | 23 %        | 24 %        |

|                                 |             |             |             |             |             |                                    |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------------|
| <b>Työkykyjohtamisen lukuja</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |                                    |
| Sairauspoissaolo %              | 3,9 %       | 4,1 %       | 5,2 %       | 4,4 %       | 4,2 %       | päivien lukumäärä                  |
| Sairauspoissaolot               | 106698      | 111067      | 138732      | 118820      | 115721      | suhteutettuna maksimi työpanokseen |
| Sairauspoissaolot pv/htv        | 15,4        | 16,1        | 19,9        | 16,8        | 16,3        | päivien lukumäärä                  |
| Työtapaturma                    | 2461        | 2302        | 2042        | 2426        | 2456        | päivien lukumäärä                  |
| Työmatkatapaturma               | 956         | 591         | 648         | 599         | 855         | päivien lukumäärä                  |
| Varhaisentuen keskustelut       | 3013        | 2618        | 3909        | 2371        | 4137        | keskustelujen määrä                |
| Työterveysneuvottelut           | 509         | 562         | 761         | 279         | 355         | neuvottelujen määrä                |
| Korvaava työ                    | 4410        | 4518        | 3479        | 852         | 1518        | päivien lukumäärä                  |
| Terveysprosentti                |             |             |             |             | 35 %        |                                    |

\*sairauspoissaolo% tai poissaolopäivien määrät ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia  
\*vertailutiedot nykyisen organisaation tiedoilla  
\*\*\*korvaavatyön määrä ESS merkintöjen perusteella.  
\*\*\*terveysprosentti Pihlajalinnan tietojen mukainen (ei poissaoloja)

|                                                |              |              |              |              |              |
|------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Sairauspoissaolo-%</b>                      | <b>2020</b>  | <b>2021</b>  | <b>2022</b>  | <b>2023</b>  | <b>2024</b>  |
| Tarkastuslautakunta                            | 0,1 %        | 0,1 %        | 0,8 %        | 0,8 %        | 0,5 %        |
| Kaupunginhallitus                              | 2,5 %        | 2,4 %        | 2,8 %        | 2,2 %        | 1,8 %        |
| Sivistyslautakunta                             | 3,8 %        | 4,1 %        | 5,5 %        | 4,6 %        | 4,5 %        |
| Hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunta | 3,1 %        | 3,5 %        | 4,7 %        | 3,7 %        | 3,5 %        |
| Rakennuslautakunta                             | 1,7 %        | 4,0 %        | 3,0 %        | 2,7 %        | 3,4 %        |
| Yhdyskunta- ja ymp.palv                        | 3,4 %        | 3,6 %        | 2,8 %        | 2,6 %        | 2,2 %        |
| Oulun Vesi -liikelaitos                        | 3,7 %        | 4,5 %        | 4,9 %        | 4,5 %        | 4,1 %        |
| Business Oulu -liikelaitos                     | 2,5 %        | 2,0 %        | 3,8 %        | 3,0 %        | 2,5 %        |
| Oulun seudun ympäristöt.laitos                 | 1,4 %        | 1,3 %        | 1,9 %        | 1,9 %        | 2,1 %        |
| Oulun Tilapalvelut-liikelaitos                 | 5,4 %        | 5,8 %        | 4,8 %        | 4,7 %        | 5,5 %        |
| Oulun Infra -liikelaitos                       | 7,0 %        | 5,0 %        | 5,6 %        | 5,3 %        | 5,0 %        |
| <b>Yhteensä</b>                                | <b>3,9 %</b> | <b>4,1 %</b> | <b>5,2 %</b> | <b>4,4 %</b> | <b>4,2 %</b> |

\*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia  
\*\*vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation mukaiset tiedot

|                               |               |               |               |               |               |                      |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|
| <b>Sairauspoissaolopäivät</b> | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>2023</b>   | <b>2024</b>   | <b>% -osuus 2024</b> |
| 1-3                           | 23954         | 26568         | 30379         | 35055         | 34311         | 30 %                 |
| 4-9                           | 23721         | 23964         | 48531         | 31232         | 29949         | 26 %                 |
| 10-29                         | 29299         | 30747         | 33364         | 28633         | 26971         | 23 %                 |
| 30-59                         | 15170         | 15891         | 13960         | 12819         | 13606         | 12 %                 |
| 60-89                         | 6016          | 6256          | 5244          | 4718          | 4713          | 4 %                  |
| 90-180                        | 6611          | 5205          | 5403          | 4453          | 4234          | 4 %                  |
| 181-                          | 1927          | 2436          | 1851          | 1910          | 1937          | 2 %                  |
| <b>Summa</b>                  | <b>106698</b> | <b>111067</b> | <b>138732</b> | <b>118820</b> | <b>115721</b> |                      |

\*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.  
\*\*vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation mukaiset tiedot

|                                             |               |               |               |               |               |
|---------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Sairauspoissaolopäivien palkallisuus</b> | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>2023</b>   | <b>2024</b>   |
| Palkallinen                                 | 99 191        | 104 727       | 132 891       | 113 182       | 110 305       |
| Palkaton                                    | 7 507         | 6 340         | 5 841         | 5 638         | 5 416         |
| <b>Yhteensä</b>                             | <b>106698</b> | <b>111067</b> | <b>138732</b> | <b>118820</b> | <b>115721</b> |

|                                                  |             |             |             |             |             |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| <b>Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset</b>     | 24 039 571  | 27 961 186  | 27 963 517  | 16 987 552  | 17 321 470  |
| <b>Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset/HTV</b> | 3 738       | 4 329       | 4 343       | 2 552       | 2 598       |

Yllä ilmoitetut työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista.  
\*KEVAN avaintiedoista



|                          | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Työkyvyttömyyseläkemaksu | 4 683 544 | 6 697 529 | 6 941 623 | 2 959 219 | 3 325 497 |

\*KEVAN avaintiedoista

|                              | 2020       | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Sairauspoissaolokustannukset | 13 743 255 | 15 797 205 | 17 094 448 | 11 471 128 | 11 204 164 |

\*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.

|                         | 2020      | 2021      | 2022    | 2023    | 2024      |
|-------------------------|-----------|-----------|---------|---------|-----------|
| Tapaturmavakuutusmaksut | 1 979 001 | 1 806 988 | 998 081 | 913 017 | 1 094 361 |

\*KEVAN avaintiedoista

| Työterveyshuoltokustannukset                 | 2023      | 2024      | %-osuus |
|----------------------------------------------|-----------|-----------|---------|
| Työterveyshuollon laskutus                   | 4 332 449 | 4 300 266 |         |
| Korvausluokan 1 kustannukset                 | 1 969 495 | 1 920 354 | 53 %    |
| Korvausluokan 2 kustannukset                 | 1 884 867 | 1 726 042 | 47 %    |
| Korvausluokka 1 ja 2 yhteensä                | 3 854 362 | 3 646 396 |         |
| Muut ei korvattavat kustannukset             | 478 087   | 653 870   |         |
| Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö (kela) | 586       | 597       |         |
| KELA korvaukset                              | 1 808 413 | 1 854 233 |         |
| Nettomeno                                    | 2 524 036 | 2 446 033 |         |

\*Kela 1 ja 2 kustannukset hyväksytty bruttosumma

\*\*Työterveyshuollon laskutus sisältää kl1, kl2 ja kl0 kulut. Tieto Pihlajalinnan portaalista.

\*\*\*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 + muut ei korvattavat kustannukset, josta vähennetty kelakorvaukset

| Koulutuspäivät                               | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------|------|------|
| Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä | 7517 | 8005 |
| Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö         | 1,3  | 1,4  |

|                                            | 2023      | 2024      |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|
| 1pv koulutuksessa                          | 1704      | 1866      |
| 2 pv koulutuksessa                         | 970       | 1022      |
| Vähintään 3pv koulutuksessa (henkilöä)     | 1291      | 1365      |
| %-osuus henkilöstöstä                      | 17 %      | 19 %      |
| Alle päivän tai ei ollenkaan koulutuksessa | 1299      | 1537      |
| %-osuus henkilöstöstä                      | 18 %      | 21 %      |
| Koulutuskorvaus                            | 168 351 € | 171 979 € |

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

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

| Rekrytoinnit                      | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Avoimet työpaikat                 | 2244  | 2449  | 1521  | 1221  |
| Rekrytointeja                     | 1492  | 1612  | 1174  | 917   |
| Hakemusten määrä                  | 25443 | 25549 | 23882 | 25007 |
| Hakemusten määrä /avoin työpaikka | 11,3  | 10,4  | 15,7  | 20,5  |

\*Yksi rekrytointi voi sisältää useamman työpaikan, jos haetaan esimerkiksi 2 henkilöstöasiantuntijaa samalla ilmoituksella.

\*\*vertailutiedoissa 2020-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja

\*\*\*tiedot Kuntarekrystä

| Mistä kuulit tästä tehtävästä? | 2023  | 2024  | %-osuus |
|--------------------------------|-------|-------|---------|
| Duunitori                      | 1693  | 2528  | 9,2 %   |
| Facebook                       | 317   | 211   | 0,8 %   |
| Instagram                      | 70    | 74    | 0,3 %   |
| Kuntarekry.fi sivusto          | 14268 | 16129 | 58,8 %  |
| Linkedln                       | 312   | 222   | 0,8 %   |
| Jobly (ent. Monster)           | 32    | 99    | 0,4 %   |
| Muu                            | 769   | 850   | 3,1 %   |
| Oikotie                        | 129   | 233   | 0,8 %   |
| Ouka.fi sivusto                | 1100  | 945   | 3,4 %   |
| Oulun kaupungin työntekijä     | 1426  | 1566  | 5,7 %   |
| Sanomalehti                    | 75    | 37    | 0,1 %   |
| TE-palvelut                    | 3302  | 2972  | 10,8 %  |
| Tuttava, ystävä, suositteija   | 1230  | 1524  | 5,6 %   |
| X (ent. Twitter)               | 10    | 39    | 0,1 %   |

\*henkilö on voinut valita useamman kuin yhden vaihtoehdon

|                        | 2023 | 2024 |
|------------------------|------|------|
| Anonyymit rekrytoinnit | 8    | 6    |

| Kunta10-kyselyn keskeiset mittarit | 2020 | 2022 | 2024 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Työ                                | 41   | 50   | 54   |
| Työyhteisö                         | 55   | 55   | 63   |
| Johtaminen                         | 53   | 55   | 66   |