

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



OULU

1. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2025

Oulun kaupungin tavoitteena on olla vetovoimainen kaupunkityöpaikka ja tehdä yhdessä merkityksellistä työtä oululaisten parhaaksi. Olemme pyrkineet varmistamaan, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, johtamisote ja poliittinen päätöksenteko tarjoavat puitteet työssä onnistumiselle, osaamisen kehittämislle ja työhyvinvoinnille.

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 2025

MITTARIT 2025	TOTEUMA 2025
Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin (2 v. välein)	Kunta10 (toteutettu vuonna 2024) Työ 54, Työyhteisö 63, Johtaminen 66 Kokonaissijoitus 61 (asteikko 1-100, 100=paras) Tavoite toteutuu. Työ 41 (2020)-> 50 (2022) -> 54 (2024) Työyhteisö 55 (2020) -> 55 (2022) -> 63 (2024) Johtaminen 53 (2020) -> 55 (2022) -> 66 (2024)
Kunta10: käyttöön otetut toimenpiteet, kehittämiskohteiden lukumäärä	Toimenpiteitä kirjattu 587 kpl.
Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0%	Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2025 on 4,2%. Tavoite ei toteudu. 2020: 4,5%, 2021: 4,6%, 2022: 5,6 %, 2023: 4,4% 2024: 4,2%
Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset/HTV 2025 ovat 2 444€ Tavoite toteutuu. 2021: 4329€, 2022: 4343€, 2023: 2552€, 2024: 2598€

Kuvio: kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2025.

Valtakunnallinen Kunta10-työhyvinvointikysely toteutettiin viimeksi vuonna 2024, joten tässä mittarissa ei ole muutoksia vuonna 2025. Olemme jatkaneet kehitystyötä ja tutkimuksesta johdettuja kehittämistoimenpiteitä on kirjattu yksiköiden toimesta 587 kappaletta. Toteutetuista ja erityisen onnistuneista kehittämistoimenpiteistä palkittiin kolme yksikköä vuoden päätteeksi.

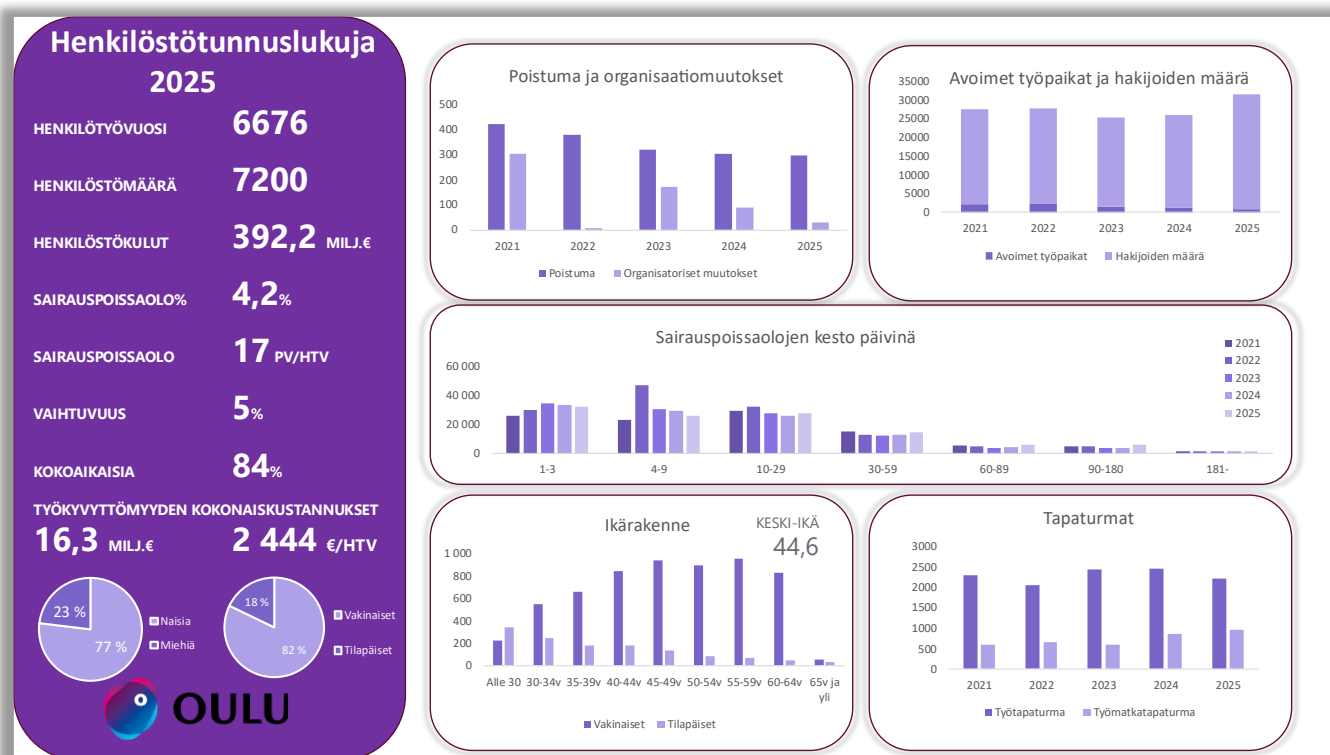
Kokonaissairauspoissaoloprosentti on pysynyt edellisen vuoden tasolla, ollen 4,2 %. Olemme lähellä 4,0 prosentin tavoitetta, vaikka hengitystieinfektioiden osalta vuosi 2025 oli ärhäkkä. Sairauspoissaoloprosentti vaihtelee merkittävästi kaupungin sisällä eri hallintokunnittain ja toimialoittain. Sivistys- ja kulttuuripalveluissa vastuualueilla on suuria eroja ja myös alueellista vaihtelua toimialan sisällä. Esimerkiksi lukioissa sairauspoissaolot hyvin matalat (1,6-1,7 %). Varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolot ovat suurimmat (5.6-6.6 %). Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vuonna 2025 olivat 16,3 milj. euroa. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset suhteutettuna henkilötyövuosiin olivat 2 444€/htv. Laskua edelliseen vuoteen oli 154€/htv.

Vuonna 2025 aloitimme uuden kaupunkistrategian valmistelun. Henkilöstöä on osallistettu strategiatyöhön järjestämällä aiheesta kaksi kyselyä. Henkilöstönäkökulmaa tarkasteltiin kaupunkistrategiaa ja arvoja koskevassa kyselyssä syksyllä 2025. Ennen kyselyyn vastaamista ajatuksia heräteltiin Ilkka Halavan videolla, jossa Ilkka pohti tulevaisuuden työtä ja toimintaympäristöä. Esihenkilöitä pyydettiin mahdollistamaan työryhmissä keskustelu ja kokoamaan vastaukset kyselyyn. Näiden vastausten pohjalta olemme työstäneet strategian henkilöstöosuutta ja arvoja erilaisissa työpajoissa ja työryhmissä. Kommentteja ovat päässeet antamaan myös henkilöstön edustajat ja valtuutetut. Työskentelyssä on huomioitu uusi valtuustosopimus, joka osaltaan näyttää suuntaa, johon Oulun kaupunkia halutaan kehittää.

Oulun kaupungin vuosille 2022-2025 hyväksytyllä henkilöstöohjelmalla on tuettu kaupunkistrategian sekä kaupungin linjausten, tavoitteiden ja ohjeiden toteuttamista. Asetetut tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit ovat käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa. Erillisestä henkilöstöohjelmasta on tarkoitus luopua uuden strategian myötä.

Henkilöstökertomuksessa esitetään toimintakertomusta täydentäviä tietoja henkilöstöä koskevista tunnusluvuista. Henkilöstökertomus vastaa koko kaupungin osalta henkilöstöä koskevaan raportointivelvoitteeseen. Se valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kaupungin tilinpäätös. Henkilöstökertomuksen tiedot 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.

2. Henkilöstötunnusluvut



Kuva: Henkilöstötunnuslukuja. Henkilöstömäärä 7200, henkilötyövuosi 6676, sairauspoissaolo 4,2%, vaihtuvuus 5,0%, keski-ikä 44,6. Lisäksi kuvio ikärakenteesta ja tapaturmista, sekä avoimista työpaikoista.

Henkilötyövuosi

Palkallinen työpanos (HTV) alittaa muutetun talousarvion palkallisen työpanoksen tavoitteen 77 henkilötyövuodella vuonna 2025. Palkallinen työpanos ei ole ylittänyt talousarviota yhdessäkään hallintokunnassa. Tavoitteessa pysyminen on varmistettu tehostamalla toimintaa, tehtävien uudelleen järjestelyillä ja rekrytointien tarkalla harkinnalla muun muassa eläköitymisten tai irtisanoutumisten yhteydessä. Työpanokset ilmoitetaan vuoden 2025 organisaatorakenteen mukaisesti, jotta Oulun kaupungin työvoiman muutosta voi tarkastella nykyisen organisaatorakenteen osalta. Opiskelijoiden, harjoittelijoiden tai työllistettyjen työpanosmäärät eivät näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuuksensa sisältyvät henkilöstökuluihin.

Työpanokset	2021	2022	2023	2024	2025
Maksimi työpanos	6 894	6 966	7 069	7 097	7 031
Palkallinen työpanos	6 497	6 477	6 655	6 668	6 676
Toteutunut työpanos	5 658	5 581	5 815	5 790	5 779

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

Oulun kaupungin vuoden viimeisen päivän (31.12.2025) mukainen henkilöstön määrä on 7200 henkilöä. Edellisenä vuonna henkilöstöä oli 7199. Vakinaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa oli 5914. Tämä on 291 henkilöä enemmän, kuin vuotta aikaisemmin (31.12.2024). Kasvua selittää se, että työllisyydenhoito siirtyi kuntiin 1.1.2025 alkaen ja samalla siirtyi henkilöstöä liikkeenluovutuksella valtiolta. Vuonna 2025 työllistettyjä oli 38 henkilöä.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä on 18 %. Määrä on 4 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä on laskenut hitaasti jo useamman vuoden ajan. 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 88 % työskenteli täydellä työajalla ja 12 % osa-aikaisena. Sivuvirkaa tai toimea hoiti 3 % henkilöstöstä. Nykyisen organisaation tiedoilla tarkasteltuna naisten ja miesten osuus henkilöstön määrästä on pysynyt lähes muuttumattomana jo vuosia. Naisia on 77 % ja miehiä 23 %. Osa-aikaista työtä tekevästä 83 % on naisia ja 17 % miehiä. Sukupuoli on määritelty tilastoihin henkilötunnuksen perusteella.

Vuosilomien osuus teoreettisesta työpanoksesta oli 8 prosenttia, sairauspoissaolojen 4 ja perhevapaiden 3 prosenttia. Perhevapaa uudistus toteutettiin vuonna 2022. Aluksi näytti siltä, että uudistus lisää miesten pitämien perhevapaiden määrää, mutta nyt huomaamme ettei miesten osuus ole merkittävästi kasvanut.

Henkilöstökustannukset olivat yhteensä 392,2 milj. euroa. Henkilöstökustannukset alittivat muutetun talousarvion noin 4,6 milj. euroa, vaikka kasvua edelliseen vuoteen verrattuna on 11,1 milj. euroa. Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi kattaa 1.5.2025 – 29.2.2028 ja muutettu talousarvio 2025 sisältää tämän sopimusratkaisun mukaiset palkankorotukset. Palkkojen sopimuskorotukset kasvattavat palkkakustannuksia siten, että työvoimakustannukset nousevat keskimäärin yhteensä 2,8 prosenttia. Sopimusratkaisuun sisältyi vuodelle 2025 yleiskorotusten lisäksi järjestely- ja kehittämisohjelmaeriä, joiden kohdentumisesta neuvoteltiin paikallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa. Toteutuneet palkankorotukset on avattu tarkemmin palvelussuhdeasioita käsittelevässä kappaleessa. Henkilöstökustannukset sisältävät kaikki maksetut palkat, palkkiot, eläke- ja henkilösivukulut.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 44,6 vuotta. Henkilöstön ikärakenne tulee huomioida henkilöstösuunnittelussa sekä resursoinnin, että osaamisen säilyttämisen näkökulmista, sillä tulevien viiden vuoden aikana eläkkeelle voi siirtyä jopa yli 900 henkilöä. Kannustamme keskustelemaan avoimesti eläköitymisestä ja pohtimaan millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitsemme.

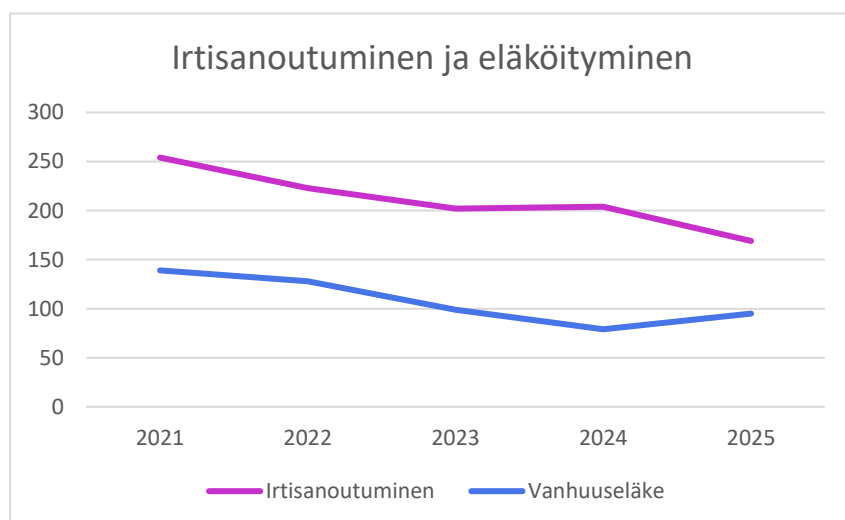
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Poistuma on laskenut edellisistä vuosista ollen nyt 5%. Edellisenä vuonna poistuma oli 5,4%. Lähtövaihtuvuus on eläköitymisen osalta ikärakenteen mukaisesti korkea, mutta irtisanoutumiset ovat vähentyneet huomattavasti. Olemme tehneet töitä ollaksemme pitovoimainen työnantaja, mutta irtisanoutumisten väheneminen johtuu varmasti osittain myös haastavasta työmarkkinatilanteesta.



Kuva: Poistuma ja organisaatiomuutokset pylväskaaviona 2021-2025.

Poistuma ei sisällä määräaikaisen palvelusuhteen päättymistä eikä uudelleensijoitettuja henkilöitä. Luku ei sisällä myöskään työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka ovat siirtyneet toiseen palvelusuhteeseen kaupungin sisällä. Organisatoriset muutokset, kuten ulkoistamisen vaikutus henkilöstön lähtövaihtuvuuteen, eivät sisälly poistumalukuun, vaan ne on esitetty erikseen organisatorisissa muutoksissa.



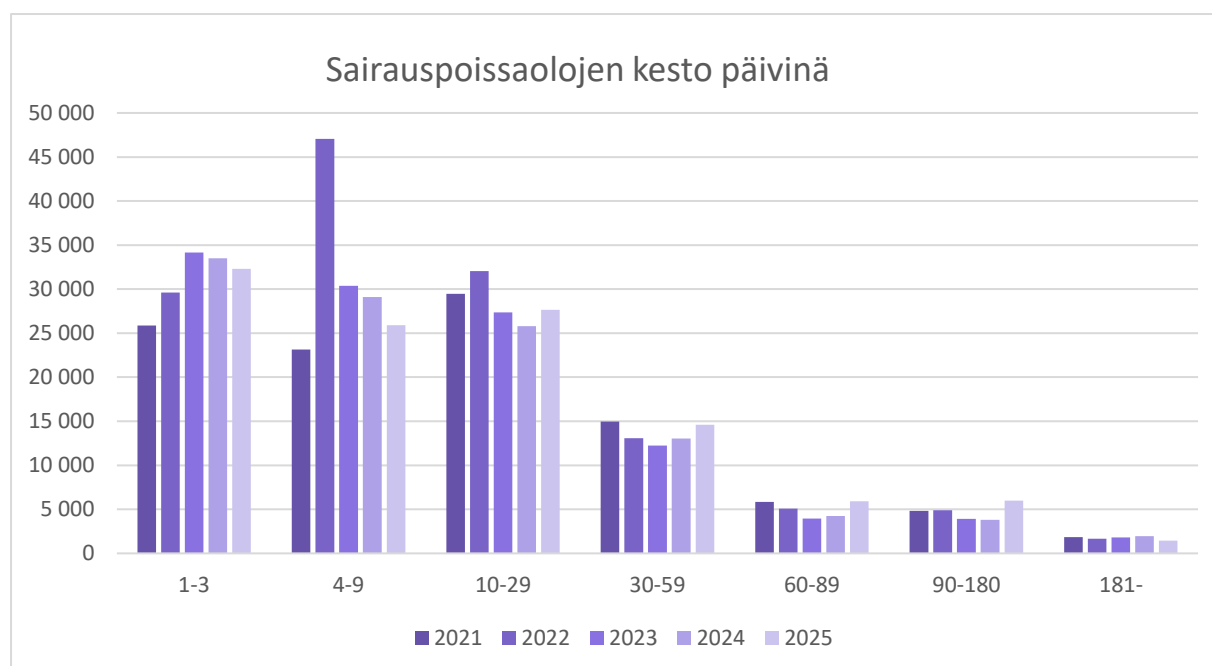
Kuva: Irtisanoutuneiden ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä. Vertailutiedoissa vain nykyisen organisaation tiedot.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta ja keski-ikä näyttää kasvavan tasaisesti vanhuuseläkkeen alimman eläkeiän korottumisen mukaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä ja keski-ikä ovat edellisten vuosien tasolla. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan monin keinoin esimerkiksi työkykykoordinaatiota vahvistamalla. Osa-aikaratkaisut, työn muokkauksen eri keinot mahdollistavat ehyemmät ja pidemmät työurat. Työkyvyttömyysriskissä olevia työntekijöiden tukea järjestetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esimerkiksi varhaisen välittämisen ja tuen keskustelut, työkykyneuvottelut ja kuntoutustuella olevien työntekijöiden tilanteen seuranta ovat käytänteitämme.

Sairauspoissaolot

Kokonaissairauspoissaoloprosentti oli 4,2 %. Luku pysyi samana kuin edellisenä vuonna. Tavoite siitä, että pääsisimme 4,0 prosenttiin tai sen alle ei ole kaukana, vaikka vuosi 2025 oli hengitystieinfektioiden osalta ärhäkkä. Sairauspoissaoloprosentti vaihtelee merkittävästi kaupungin sisällä eri hallintokunnittain ja toimialoittain. Esimerkiksi konsernihallinnossa, kaupunkiympäristöpalveluissa ja lukioissa sairauspoissaolot ovat matalat, kahden prosentin tuntumassa. Varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolot ovat suurimmat (5,6-6,6 %).

Esihenkilöt ovat tehneet hyvää työtä ja kehittäneet osaamistaan työkykyjohtamisen osalta. Esihenkilön luvalla sairauspoissaolo käytänteen hyödyntäminen akuuteissa työkyvyttömyyden tilanteissa sekä varhainen välittäminen ja tuki tuottavat näkyviä tuloksia erityisesti lyhyissä sairauspoissaoloissa. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on jälleen hiukan laskenut ja menemme oikeaan suuntaan. Keskipitkien ja pitkien sairauspoissaolojen kasvusuuntaan on reagoitu tehostamalla ohjausta oikea-aikaiseen puuttumiseen ja työkykyneuvotteluja on pidetty aikaisempaa enemmän. Kasvua työkykyneuvottelujen määrässä edelliseen vuoteen nähden yli 20 %.



Kuva: Sairauspoissaolopäivien jakautuminen keston mukaan 2021-2025. Ilman työllistettyjä, oppilaita tai harjoittelijoita.

Sairaspoissaolokustannukset olivat vuonna 2025 Kevan tietojen mukaan 11 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 3,3 milj. euroa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä oli 2357 vuonna 2025. Edelliseen vuoteen verrattuna pudotus koulutuspäivien määrässä oli hurja (8005 päivää vuonna 2024). Oletamme, että osasy koulutuspäivien vähäiseen määrään oli se, että otimme käyttöön uuden koulutushallintajärjestelmän, Talentin. Vanha kouluksiin liittyvä järjestelmä (ESS koulutushakemukset) jäi pois käytöstä 1.1.2025. Uusi järjestelmä saatiin käyttöön asteittain vuoden aikana. Näiden muutosten myötä henkilöstön käymiä koulutuksia jäi kirjaamatta järjestelmään. Arvio työttömyysrahastolta haettavasta, toteutuneiden koulutuspäivien mukaan lasketusta koulutuskorvauksen määrästä on 51 112 €. Koulutuspäivien määrä ei kuitenkaan ole ainoa asia, jota kannattaa tarkastella, sillä oppimista tapahtuu muuallakin kuin muodollisessa koulutuksessa.

3. Palvelussuhdeasiat

1.1.2025 alkaen kaupungilla on ollut käytössä henkilöstöetu: jos 50- ja 60-vuotispäivä osuu muulle päivälle kuin työpäivälle, palkallinen vapaapäivä on mahdollista pitää kolmen kuukauden kuluessa varsinaisesta merkkipäivästä. Työpäiväksi sattuvaa 50- ja 60-vuotispäivästä myönnettävää merkkipäivävapaata voi siirtää eteenpäin kolmen kuukauden sisällä varsinaisesta merkkipäivästä.

Syyskuussa juhlistettiin pitkiä työuria kaupungintalolla. Sadalla henkilöllä tuli täyteen 30-vuotta ja 25:llä 40 vuotta palvelusaikaa. Työntekijällä oli mahdollisuus valita huomionosoitukseksi Suomen Kuntaliiton ansiomerkki tai Smartum-etu tai osoittaa huomiointi eettiseen lahjaan.

Joulukuun alussa kaupungin johtoryhmä linjasi, että Oulun kaupunki tarjoaa henkilöstölleen kahvit tai teen kaksi kertaa päivässä. Niiden tarjoaminen henkilöstölle mahdollistaa työn tauottamista sekä tärkeitä kohtaamisia. Näihin liittyvät tauot toteutetaan sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten ja/tai mahdollisten aiempien käytänteiden mukaisesti. Kahvien ja teen tarjoamiseen liittyvät käytännön järjestelyt hoidetaan hallintokunnittain ja yksiköittäin sen mukaan, mikä on järkevin toteutustapa.

Oulun kaupunki sijoittui kolmanneksi Euroopan komission järjestämässä Euroopan innovaatiopääkaupunki -kilpailussa. Saimme palkinnoksi 50 000 euroa, joka käytetään oululaisten hyväksi Oulun oivallus! -innovaatiokisan palkintoina. Kilpailussa on Tool camp -sarja Oulun lapsille ja nuorille, sekä Työn innovaatiot -sarja Oulun kaupungin työntekijöille. Työn innovaatiot -sarja tarjoaa Oulun kaupungin työntekijöille tilaisuuden kehittää toimintaansa sekä esittää omia ideoitaan, parannusehdotuksia ja innovaatioita. Sarjassa jaetaan yhteensä 25 000 euroa. Kilpailuaika on 27.11.2025-7.5.2026.

KVTES:n ja OVTES:n G-osion tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto on ollut suuri ponnistus vuonna 2025. Keskustason sopimus tasopalkasta syntyi loppuvuodesta 2024 ja ensimmäiset ohjauskirjeet KT:lta saatiin 27.1.2025, jonka jälkeen muutosta voitiin alkaa toteuttaa. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025 ja sitä sovellettiin takautuvasti pääasiassa 1.6.2025 lähtien, osin jo 1.2.2025. Palkkausjärjestelmän muutos edellytti laajaa yhteistyötä henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden ja toimialojen esihenkilöiden sekä pääluottamusedustajien kanssa. Muutos edellytti myös Personec-palkkajärjestelmän ja ESS-henkilöstöjärjestelmän päivittämistä. Erityisesti toimeenpanovaiheessa tarvittiin tiivistä yhteistyötä Monetran Personec-pääkäyttäjän ja sovellusasiantuntijoiden kanssa. Tasopalkkajärjestelmän kehittäminen jatkuu vuoden 2027 alkupuolelle saakka valtakunnalliseen sopimusratkaisuun sisältyvien järjestelyerien tuella.

Muita paikallisia palkkauksen kehittämistoimia ei pystytty vuoden aikana toteuttamaan lukuun ottamatta KVTES:n ja OVTES:n osion G työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän

myöntämisen prosessin uudistamista, joka oli aloitettu jo 2024. Kehittäminen jatkuu vielä vuoden 2026 aikana.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille 1.1.2025 alkaen. TE-toimistot lakkautettiin ja niiden henkilöstö siirtyi kunnille liikkeenluovutuksella. Oulun kaupunki vastuukuntana järjestää työvoimapalvelut yhdessä Hailuodon, Iin, Kempeleen, Limingan, Lumijoen, Muhoksen, Pudasjärven, Tyrnävän, Utajärven ja Vaalan kanssa Oulun seudun työllisyysalueella. Liikkeenluovutus edellytti yt-menettelyä myös BusinessOulussa, jonne siirtyvä henkilöstö sijoittui. Valtiolta siirtyvän henkilöstön palkka oli aluksi kokonaispalkka, joka sisälsi kaikki valtiolla käytössä olleet palkanosat. Kokonaispalkka purettiin KVTES-tasopalkkajärjestelmän mukaiseksi 1.10.2025 lähtien. Tässä yhteydessä käytettiin palkkojen harmonisointiin sekä paikallista järjestelyerää että ns. kaupungin omaa rahaa noin 20 000 €/kk. Molemmat erät kohdentuivat kaupungin palveluksessa jo olleelle henkilöstölle.

Oulun Infran osittainen ulkoistus vietiin loppuun vuoden 2025 aikana. Tähän liittyvä Kaupunkiympäristöpalveluiden rakenteen uudelleenorganisointi edellytti yt-neuvotteluja. Organisaatiotietorakenteeseen liittyvät yt-neuvottelut käytiin myös yleisten kulttuuripalveluiden osalta. Muutos liittyi lastenkulttuurikeskus Kotilon perustamiseen sekä painopisteen laajenemiseen sana- ja elokuvataiteesta mediataiteeseen. Samalla muutettiin Valve-talon johtamisjärjestelmää. Nuorisopalveluissa käynnistettiin erityisesti johtamisrakenteisiin ja toimintakulttuuriin liittyvä organisaatiouudistus. Sivistyslautakuntaan kohdentui organisaatiomuutos 1.10.2025, kun nuorisopalveluissa aluemalli purettiin ja alueellinen nuorisotyö keskitettiin aluepäälliköiltä nuorisopäällikön alaisuuteen. Henkilöstömäärään muutos ei vaikuttanut.

Vuoden 2025 aikana jatkettiin museo- ja tiedekeskuksen KVTES:n alaisen henkilöstön tehtävänkuvauksen ajantasaistamista. Myös nuorisopalveluissa aloitettiin laaja nimikkeiden ja tehtävänkuvauksien ajantasaistaminen, joka kytkeytyy laajempaan kehittämishankkeeseen. Molemmissa tehtiin kiinteää yhteistyötä pääluottamusdustajien kesken.

Henkilöstökulut	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	438,9	328,0	309,0	317,7
Eläkekulut	96,6	67,8	64,4	65,0
Muut henkilösivukulut	16,1	11,9	7,6	9,5
Henkilöstökulut yhteensä	551,5	407,7	381,0	392,2
*milj. euroa				
**tässä esitetään kirjanpidon eurot				
***vertailutiedoissa 2021-2022 hyvinvointilautakunnan ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitoksen tietoja				

Vuonna 2025 toteutuneet palkankorotukset

Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi päättyi 30.4.2025. Uusi kausi kattaa vuodet 1.5.2025 – 29.2.2028. Kunnallisten sopimusten palkankorotukset noudattavat yleistä linjaa. Sopimusratkaisuun sisältyi vuodelle 2025 järjestely- ja kehittämisohjelmaerä, joiden kohdentumisesta neuvoteltiin paikallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa. Kustannusten kasvu vuodelle 2025 oli keskimäärin 2,8 %.

Sopimuskorotukset 2025:

		KVTES	OVTES	OVTES osio G	KVTES	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % Liite 15: 0,80 %	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (keskitetty erä)	–	–	–	0,15 %	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % tai vähintään 53 €	2,50 %		2,50 % tai vähintään 53 €	2,50 % tai vähintään 53 €	2,50 %

Järjestely- ja kehittämiserät 1.6.2025:

KVTES:n paikallisen järjestelyerä tuli kohdentaa tasopalkkajärjestelmään siirtymiseen. Vaiheessa A kohdennettiin 0,005 % koko sopimusalan palkkasummasta eräiden varhaiskasvatuksen palkkojen korottamiseen uudelle valtakunnalliselle vähimmäistasolle. Korotuksen saajia oli 35. Vaiheessa B kohdennettiin 0,49 % palkkasummasta seuraaville ryhmille:

	KVTES:n järjestelyerästä (%)	Järjestelyerää saaneiden lukumäärä
Liite 1: Hallintotehtävät ja sisäinen palvelutoiminta	12	51
Liite 2: Kulttuuri- ja vapaa-aika	7,9	20
Liite 3: Työllisyyspalvelut	53	129
Liite 5: Varhaiskasvatus ja eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät	21,7	441
Liite 7: Muut alat	0,4	3
Palkkaryhmien ulkopuoliset	5	8
Yhteensä	100	652

Eläinlääkärit siirtyivät Lääkärisopimuksesta KVTES:n liitteeseen 15 1.5.2025. Samalla siirryttiin tasopalkkajärjestelmään, jonka käyttöönoton yhteydessä palkkoja korotettiin 0,8 % eläinlääkärien palkkasummasta.

OVTES osiot B, C ja F

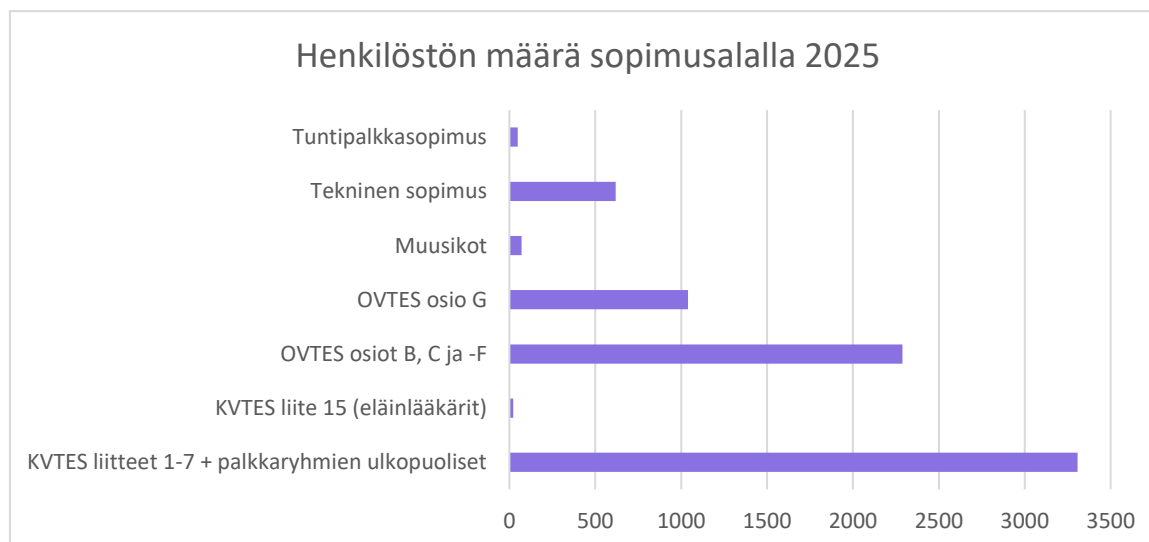
	OVTES liitteittäin (%)	Järjestelyerää saaneiden lukumäärä
Osio B: Liite 1 Peruskoulu	80,55	2004
Osio C: Liite 2 Lukio	13,06	325
Osio C: Liite 3 Aikuislukio	2,97	74
Osio F: Taiteen perusopetus ja vapaa sivistystyö	3,42	85
Yhteensä	100	2488

OVTES:n G-osion palkkoja korotettiin paikallisella erällä 0,4 % samalla kun osio **G-n piirissä siirryttiin tasopalkkajärjestelmään**. Korotuksen saajia oli 529.

Teknisen sopimuksen järjestelyerä kohdentui osin henkilökohtaisiin lisiin (93 henkilölle), lisäksi kolmen työntekijän tehtäväkohtaiseen palkkaan ja osin yleiskorotuksena kaikille. Järjestelyerän lisäksi työnantaja käytti ns. omaa rahaa kymmenen henkilön palkankorotuksiin.

Tuntisopimuksen järjestelyeräerä jakautui yhdelle työntekijälle tehtäväkohtaiseen palkkaan ja lisäksi kaikille 48:lle työntekijälle yleiskorotuksena.

Henkilöstön määrä sopimusaloittain



Kuva: henkilöstön määrä sopimusaloittain 2025

Palkkaharmonisointi

Oulun kaupunki on varautunut vuoden 2013 kuntaliitoksesta johtuvien palkkojen harmonisoinnista aiheutuviin noin 40 miljoonan euron kustannuksiin. Todellinen ja täsmällinen harmonisointikustannus tarkentuu KT:n ja pääsopijajärjestöjen välisissä neuvotteluissa. Palkkaharmonisointiin varattu määräaikainen henkilöstöresurssi on ollut kaupungin tasolla riittävä. Palkka-aineistoa on pystytty toimittamaan KT:lle suunnitellusti. Neuvottelujen edetessä hitaasti henkilöstöresurssia on käytetty myös maksatusprosessiin valmistautumiseen erityisesti oikeellisuuden ja sujuvuuden varmistamiseksi.

4. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus

Vuonna 2025 Oulun kaupungissa panostettiin merkittävästi työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämiseen sekä kehitettiin työsuojelun kokonaisuutta. Merkittävin työtä vaativa muutos tapahtui työterveyshuollon palveluiden järjestämisessä. Kilpailutuksen myötä palveluntuottaja vaihtui 1.6.2025 Pihlajalinnasta Suomen Terveystaloon. Työterveysyhteistyökumppanin vaihtuessa olemassa olevia ohjeistuksia ja käytänteitä kehitettiin entisestään tukemaan työntekijöiden toiminta- ja työkykyä. Mielen tuen palvelut uudistettiin kokonaisuutena Terapiat Etulinjaan toimintamallia mukaillen. Mielen tuen matalan kynnyksen palvelut, Mielen chat sekä Mielen terveystalon Terapianavigaattori ohjaavat työntekijää tarvitsemiensa palveluiden ääreen. Hoidon porrastaminen tarjoaa monipuolisemman palveluvalikoiman työntekijöiden tueksi. Mallin käyttöönotto mahdollisti myös valtakunnalliseen kehitystyöhön osallistumisen yhdessä työterveyshuollon kanssa edelläkävijänä.

Oulun kaupungin työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia tukevat useat ammattilaiset esihenkilöiden rinnalla. Työhyvinvoinnin kehittämisverkosto ja työkyvyn tuen yhteyshenkilöt osallistuivat aktiivisesti työhyvinvoinnin kaupunkitasoiseen kehittämiseen sekä auttoivat ja opastivat työkykyyn liittyvissä asioissa. Tiedolla johtamista vahvistettiin työkykyjohtamisen osalta ja toimenpiteitä kohdennettiin esimerkiksi tarkentamalla sairauspoissaolo-ohjeistusta. Työkykyjohtamisen järjestelmät (Sirius ja Suunta) mahdollistavat työterveyshuollon palvelujen käytön tarkastelun ja paremman kustannusten seurannan.

Työkykykoordinaattoreiden työ tiivistyi työterveyshuollon kanssa, mikä näkyi varhaisen välittämisen ja tuen toimenpiteissä erilaisina ratkaisuina työkyvyn tueksi sekä näkyi työkykyneuvotte-lujen määrän kasvussa. Työkykykoordinaattoreiden työ kohdentui erityisesti esihenkilöiden neuvontaan ja ohjaustyöhön, työkykyriskissä olevien työntekijöiden ohjaukseen ja tukeen sekä työyhteisön toimivuuden vahvistamiseen.

Työntekijöiden tarve ohjaukselle ja tuelle vaihtelee muutamista ohjauskerroista intensiiviseen ja pitkäkestoiseen yhteistyöhön. Yksittäiseen työntekijään kohdentuvan työkykykoordinaation piirissä oli noin pari sataa työntekijää sekä heidän esihenkilönsä viime vuoden aikana. Toimenpiteiden suunta on korjaavien toimenpiteiden sijasta aikaisemmassa vaiheessa annettavaan tukeen kuten korvaavan työn, joustavien ja osa-aikaratkaisujen mahdollisuuksien kartoittamiseen. Mahdollisuuksia työkyvyn tukeen tarjoavat Oulun kaupungin sisäiset ratkaisut, Kelan kuntoutukset, työterveyshuoltolain mukaiset työkokeilut ja Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtodot. Uudelleensijoitettaville toteutettiin vertaisryhmätoimintaa. Yhteiskunnallisen tilanteen kiristyessä käytettävissä olevien tukimuotojen määrä on vähentynyt ja niiden piiriin on yhä vaikeampi päästä. Tämä näkyy esimerkiksi terveydellisistä syistä uudelleensijoitettavien työntekijöiden tilanteen heikkenemisenä. Hylkäyspäätösten määrän kasvu aiheuttaa huolta sekä työntekijälle, että työnantajalle. Osatyökyvyttömyysratkaisuja tehdään aikaisempaa vähemmän.

Työyhteisöjen erimielisyydet ja ristiriidat ovat luonnollinen osa työyhteisön toimintaa, mutta ne voivat vaikeuttaa työn sujuvuutta, lisätä psykososiaalista kuormitusta, aiheuttaa sairauspoissaoloja sekä lisätä työkyvyttömyysriskiä. Varhainen puuttuminen helpottaa tilanteiden ratkaisua. Työyhteisöille on tarjolla erilaisia koulutuksellisia ja valmennuksellisia keinoja. Henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi työhyvinvointitiimi järjesti yli 100 erilaista koulutusta työkykyjohtamiseen, työkyvyn tukemiseen, hyvään työkäyttäytymiseen, elintapaohjaukseen ja työterveyden palveluihin liittyen. Yhteisiin esihenkilöpäiviin kokoonnuttiin työterveyshuollonpalveluiden äärelle sekä teemalla: Mielekäs iltapäivä - Esihenkilö työntekijän mielen ja työyhteisön haasteiden tukena. Työhyvinvointitiimin järjestämät koulutukset kiinnostavat. Osallistumisaktiivisuus kasvoi vuoden takaisesta 2200 osallistujasta 3500 osallistujaan.

Työnohjauspalveluita työn tueksi on ostettu kilpailutetuilta työnohjaajilta esihenkilön tarvearvioon perustuen. Ostopalveluiden lisäksi järjestettiin sisäistä työnohjausta työhyvinvointimistä käsin. Sisäistä työnohjausta toteutettiin vuonna 2025 yhteensä 131 kertaa (yhden työnohjaajan sekä työnohjaajaksi opiskelevan työkykykoordinaattorin toimesta 97 + 29 kertaa). Työyhteisöjen tueksi järjestettiin myös sisäisesti konsultatiivisia työyhteisöjä kehittäviä työnohjaustapauksia 30 kpl. Työyhteisön sisäisiä ristiriitatilanteita selvitettiin työyhteisösovittelun keinoin 18 tapauksessa, joista muodostui yhteensä 24 työyhteisösovittelusopimusta, mikä kaksinkertaisti sovittelujen määrän.

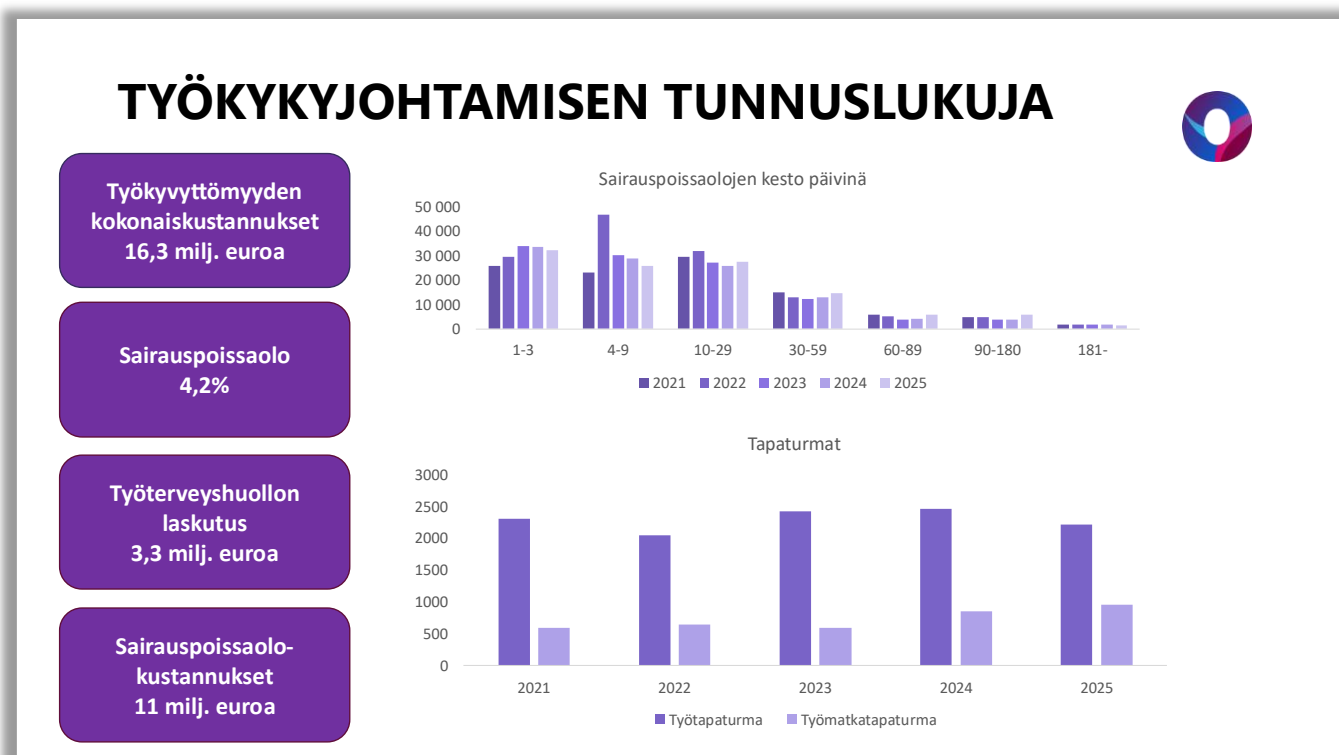
Työsuojelun kaupunkitasoista koordinaatiota vahvistettiin rakenteellisesti ja toiminnallisesti. Oulun kaupungin työsuojelupäällikön roolia ja tehtävää uudistettiin vastaamaan koko kaupungin hallintokuntien ja toimialojen tarpeita vuoden 2025 alusta. Työsuojeluvaltuutetut siirtyivät työsuojelupäällikön alaisuuteen, mikä yhdenmukaisti ja jäsensi työsuojelun toimintaa. Sisäisiä prosesseja kehitettiin esimerkiksi työpaikkaselvitysprosessin ja työn vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin osalta. Kunta10 tulosten perusteella syrjinnän kokemuksia kartoittamaan laadittiin työyhteisöjen käyttöön syrjintää koskeva kysely sekä päivitettiin ohjeet häirintä-, uhkailu- ja väkivaltatilanteisiin työpaikalla. Työsuojeluvaalikausi päättyi vuoden 2025 loppuun. Vaaleissa valittiin työsuojeluvaltuutetut vuosille 2026-2029. Työsuojelun toimintaohjelman päivitys käynnistettiin uudelle työsuojelukaudelle.

Työmatkatapaturmista ja vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot ovat edellisten vuosien tapaan olleet hieman kasvusuuntaisia. Oulun kaupungin työntekijät ovat liikkuvaisia ja kulkevat töihin polkupyörällä sekä kävellen, jolloin kulkuteiden liukkaus aiheuttaa työmatkatapaturmia. Vahinkoja sattuu erityisesti sääolosuhteiden muuttuessa. Työtapaturmien suhteen noususuunta on taittunut, mikä on ilahduttavaa. Työturvallisuuteen kiinnitetään hyvin huomiota. Työnantajan tietoon tulee entistä paremmin ilmoituksia, koska Wpro-ilmoitusjärjestelmä on henkilöstölle tuttu. Huomioitavaa on, että kaikki ilmoitukset eivät johda työterveyskontaktiin ja/tai sairauspoissaoloon.

Työhyvinvointia ja -kykyä tuettiin liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedulla. Hallituksen esitys työ-

suhdepyörien veroedun poistamisesta vuoden 2026 alusta vaikutti työsuuhdepyörien hankintaan. Pyörien hankinta mahdollistettiin syyskuuhun asti. Henkilöstöllä on käytössä 383 työsuuhdepyörää.

Kaupungin kokonaisvaltaisen riskienhallinnan työryhmä on kokoontunut työsuunnitelmansa mukaan 6 kertaa ja tarkastelleet suunnitelmassa jo olleiden ja mahdollisten uusien riskien vähentämistä tai poistoa. Riskienhallinnan näkökulmasta vuoden aikana ei ole noussut organisaatiota tai Oulun kaupungin ympäristöön liittyviä merkittäviä uusia riskejä. Kulttuuripääkaupungin valmisteluihin on osallistuttu moniviranomaistyöryhmässä myös riskienhallinnan näkökulmasta.



Kuvio: Työkykyjohtamisen tunnuslukuja. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 16,3 milj.euroa, sairauspoissaolo 4,2%, Työterveyshuollon laskutus 3,3 milj. euroa, sairauspoissaolokustannukset 11 milj. euroa, sairauspoissaolojen jakautuminen keston mukaan ja alkamispäivän mukaan, sekä tapaturmat.

5. Osaamisen kehittäminen, johtaminen ja rekrytointi

Vuonna 2025 Oulun kaupungilla tuettiin henkilöstön osaamisen kehittämistä, joka tarkoittaa olemassa olevien, työssä tarpeellisten tietojen ja taitojen vahvistamista. Lisäksi panostettiin henkilöstön oppimiseen, joka on puolestaan työssä kulloinkin keskeisten uusien asioiden opettelua. Näitä asioita edistettiin panostamalla monipuoliseen oppimisen keinovalikoimaan. Valikoimaan kuuluu erilaisia sisäisiä ja ulkoisia koulutuksia ja valmennuksia, jotka toteutuvat lähijä ja etämuotoisesti. Lisäksi siihen kuuluu keskeisenä osana oppimisympäristö Eduhousen kattavat sisällöt. Käytössämme on myös muiden yhteistyökumppaneiden oppimisalustoja. 70-20-10 oppimismallin mukaisesti olemme myös ylläpitäneet puhetta esimerkiksi mikro-oppimisesta, joka tarkoittaa omien työtehtävien ohessa, arjessa oppimista, joka yhtälailla kehittää omaa osaamista. Tämä valikoima on kuvattuna organisaation intrassa ja osaamisen hallinnan- ja johtamisen järjestelmässä, Talentissa (vanhalta nimeltään OSS).

Oppimisen keinovalikoimaan kuuluu edelleen myös runsaasti toimialakohtaisia ja kaupunkitasoisia henkilöstökoulutuksia. Kaupunkitasoisia, yhteisiä teemoja vuonna 2025 olivat esimerkiksi digitalisaatio ja tekoäly, työhyvinvointi ja työsuojelu, osallisuus, asiakastyö, turvallisuus ja tietoturva. 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 tärkeänä koulutusyhteistyökumppanina toimii edelleen yllä mainittu Eduhouse oppimisympäristö. Sen sisältöihin kuuluu muun muassa digi-, työelämä-, johtaminen-, HR-, talous- ja julkishallinnon osaamisalueet. Vuonna 2025 tämän palvelun käyttö jatkoi meillä vuoden 2024 myötäisesti yhä kasvuaan.

Tilastollinen koulutuspäivien lukumäärä väheni huomattavasti vuonna 2025, koska otimme käyttöön uuden koulutushallintajärjestelmän, Talentin. Vanha kouluksiin liittyvä järjestelmä (ESS, koulutushakemukset) jäi pois käytöstä 1.1.2025. Uusi järjestelmä saatiin käyttöön asteittain vuoden aikana. Näiden muutosten myötä henkilöstön käymiä koulutuksia jäi kirjaamatta järjestelmään. Koulutuspäivien lukumäärään vaikuttaa laajasti ottaen myös oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvä murros. Kokonaisia päiviä tai useita tunteja kestävien koulutusten sijaan, oppimista tapahtuu arjessa 70-20-10 -mallin mukaisesti. Tällainen osaamisen kehittäminen ei näy koulutuspäivien lukumäärässä.

Kuluneena vuonna Oulun kaupungilla on myös kehitetty esihenkilö- ja johtamistyön osaamista. Tämä on tapahtunut vahvassa yhteistyössä organisaation sisäisten ja ulkoisten kumppaneiden kanssa. Myös tämän osion keinovalikoimassa on sekä kaupunkitasoisia että toimialojen omia toteutuksia. Käytössämme on yhteisenä, toistuvana toteutusena niin sanottu Esihenkilöpassivalmennus ja lisäksi esihenkilöiden ajankohtaistilaisuudet. Kertaluontoisesti toteutuu puolestaan tiettyihin erityiskysymyksiin vastaavat koulutukset ja valmennukset.

Hyvän työnantajakuvan ja työntekijäkokemuksen kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2025 yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja luottamushenkilöiden kanssa. Työntekijäkokemuksen mittareina toimivat työtyytyväisyys, vaihtuvuus, pysyvyys, sairauspoissaolot ja suosittelemisindeksi. Kuluneena vuonna lähtöpalautekyselyn tuloksien analysointi systematisoitiin. Samalla lomakkeen rinnalle luotiin Talentti -järjestelmään lähtökeskustelupohja esihenkilöiden arjen johtamistyön tueksi.

Esihenkilöille ja rekrytoinnista vastaaville asiantuntijoille suunniteltiin järjestettävän jälleen rekrytointikoulutusta kaupunkitasoisesta rekrytointiprosessista sekä Kuntarekry -järjestelmän käytöstä. Tämän toteutus tulee ajankohtaiseksi vuoden 2026 alussa. Rekrytointiverkoston toimintaa edistettiin luomalla vuosikello tulevalle vuodelle. Rekrytointikonsulttipalveluiden kilpailutus saatiin suunnitellusti päätökseen kesällä 2025.

Rekrytoinnin kehittämisessä on hyödynnetty 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.

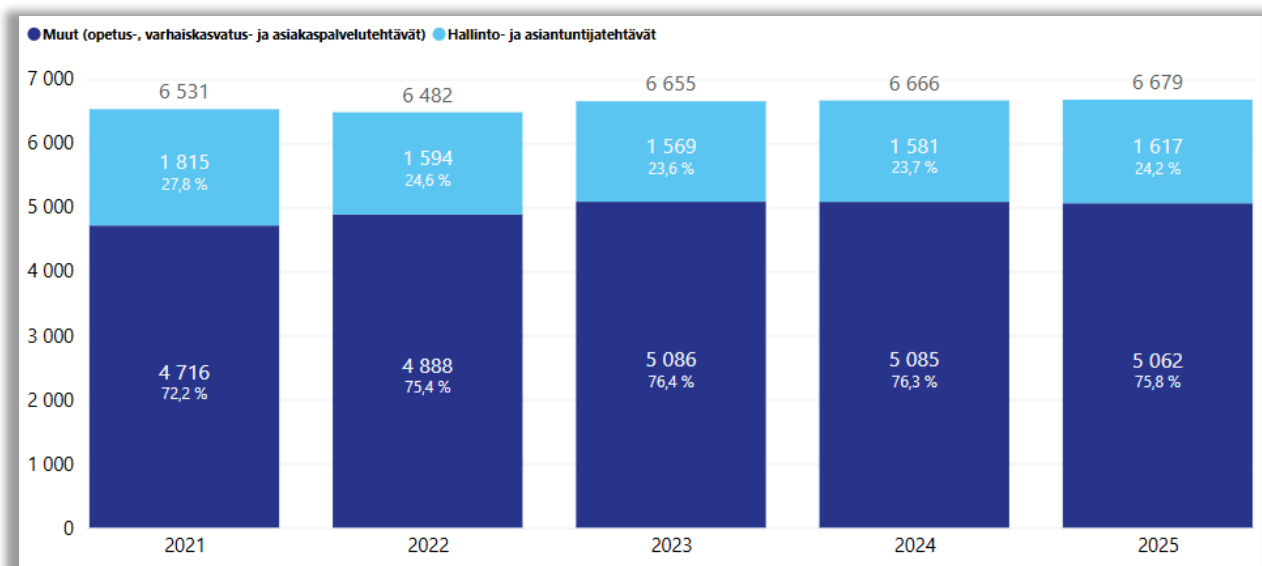
6. Henkilöstösuunnittelu ja HR tiedolla johtaminen

Henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu toimintaympäristön muuttuessa. Tavoitteena on tunnistaa Oulun kaupungin tämänhetkinen ja tuleva työvoiman tarve, tarvittava osaaminen, henkilöstön määrä ja rakenne. Suunnittelussa otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset, toiminnan tarpeet ja kehittämisen vaikutukset. Henkilöstösuunnitelmat toteutetaan vastuualueittain, ja niitä tarkastetaan kuukausittain, jotta muutoksiin pystytään reagoimaan ajoissa.

Vuonna 2025 toteutettiin hallinnon selvitys, jonka tavoitteena oli löytää prosesseittain ja hallintokunnittain työn tehostamisen ja henkilötyövuosien vähentämisen mahdollisuuksia. Selvityksessä huomioitiin myös Monetran lähipalveluhenkilöstön ostot. Huhtikuussa valmistuneen selvityksen mukaan kasvua hallinto- ja asiantuntijatehtävissä on ollut 5 vuoden aikana yli 100 henkilötyövuotta. Henkilöstömenojen kasvua ovat lisänneet myös palkankorotukset ja kasvanut ostopalveluiden määrä. Selvityksen myötä tavoitteeksi asetettiin 15 miljoonan säästöt suunnittelukausilta. Tavoitteeseen pyritään huolehtimalla, että henkilötyövuosien määrä ei kasva, eläköityvien selvityksen mukaisia toimia jatketaan ja Monetralta tehtäviä ostoja harkitaan entistä tarkemmin.

Näiden tavoitteiden myötä täyttölupamenettelyä päivitettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 8.9.2025 §5. Päätöksellä perustettiin uusi täyttölupatyöryhmä, jossa toimivat kaupunginjohtaja, konsernijohtaja ja henkilöstöjohtaja. Valmistelijana toimii henkilöstösuunnittelupäällikkö, joka lisätään hallintokuntakohtaisiin täyttölupakiertoihin käsittelijäksi ennen toimialajohtajaa. Täyttölupatyöryhmä seuraa, että ennen täyttöluvan hakemista hallintokunnassa on selvitetty mahdollisuudet kehittää ja muuttaa toimintatapoja esimerkiksi digitalisoimalla toimintoja ja prosesseja sekä pohdittu mitä palveluita voidaan jättää tuottamatta, mahdollisuuksia lakkauttaa tehtäviä, yhdistää tehtävät yksikössä muihin tehtävänkuvuihin tai tuottaa kyseiset tehtävät jatkossa osa-aikaisesti. Lisäksi edellytetään, että määrärahat ovat budjetissa ja tehtävä on huomioitu hyväksytyssä henkilöstösuunnitelmassa. Tässäkin vaiheessa täyttölupatyöryhmä voi hylätä täyttöluvan ja pyytää tutkimaan vaihtoehtoja. Täyttöluvan saaneet työsuhteiset tehtävät laitetaan ensisijaisesti sisäiseen hakuun. Lupa ulkoiseen hakuun myönnetään poikkeustilanteissa. Vakituiset virat laitetaan ulkoiseen hakuun. Asiakasrajapintatehtävissä, jotka eivät ole hallinto- ja asiantuntijaselvityksessä, täyttölupa haetaan hallintokunnan ohjeistuksen mukaisesti kuten ennenkin. Näissäkin tehtävissä on käytettävä tarkkaa harkintaa.

Hallintokuntien henkilöstösuunnitelmissa on pääosin huomioitu eläköitymisten mahdollistamat muutokset ja lakkautettavat tai yhdisteltävät tehtävät. Vielä vuonna 2025 palkallinen työpanos kasvoi hiukan edellisen vuoden tilinpäätökseen verrattuna. Muutettu talousarvio kuitenkin alittui 108 henkilötyövuodella. Hallinnon selvityksen mukaisissa hallinnon nimikkeissä henkilötyövuosien määrä kasvoi 23,7 prosentista 24,2 prosenttiin. Selvityksessä on ollut mukana nimikkeitä, jotka voidaan katsoa asiakaspalvelutyöksi, esimerkiksi omavalmentajat. Näiden nimikkeiden osalta tarkastelemme vuoden 2026 alussa, seurataanko tiettyjä nimikkeitä jatkossa enää hallinnontehtävinä.



Kuvio: hallinto- ja asiantuntijatehtävien sekä muiden tehtävien kehitystä kuvaava pylväskaavio 2021-2025.

HR tiedolla johtamisen osalta yhteistyötä konsernin ja hallintokuntien välillä on vahvistettu. Olemme pyrkineet yhdenmukaistamaan käytäntöjä ja hyödyntämään osaamistamme niin prosessien kuin toimialojenkin näkökulmista. Meillä on käytössä powerBI -raportti HR:n tunnusluvuista, jonka avulla pääsee porautumaan henkilöstötunnuslukuihin kustannuspaikkatasoisesti. Tämä raportti on mahdollista ottaa käyttöön toimialoilla ja osa sitä on jo hyödyntänyt. Olemme kannustaneet käyttämään yhteisiä raportteja ja antamaan palautetta, jotta voimme kehittää tiedolla johtamisen mahdollisuuksia entisestään. Pyrimme saamaan tarvittavat tiedot esihenkilöiden, valmistelijoiden ja päätöksenteosta vastaavien henkilöiden ulottuville mahdollisimman helposti.

Oulun kaupungissa on tunnistettu digitalisaation merkitys prosessien kehittämisessä. Sen avulla pyritään kasvattamaan organisaation kyvykkyyttä ja tehostamaan toimintaa. Yksi esimerkki digitalisaation mahdollisuuksista löydettiin, kun uutena työterveyskumppanina aloitti Terveystalo. Kesäkuussa työterveyshuollon laskutus muuttui suoriteperusteiseksi ja laskuja on tarkastettu HR:ssä nimettyjen laskuliitteiden tarkastajien toimesta. Jo alkuvaiheessa huomattiin, että työ on aikaa vievää ja vaatii erityistä tarkkuutta. Työajan säästämiseksi alettiin selvittämään robotiikan käyttömahdollisuuksia laskuliitteiden tarkastamisessa. Yhteistyö Digin ja Q-Factoryn kanssa alkoi syksyllä 2025. Tavoitteena on saada laskuliitteiden tarkastajarobotti käyttöön keväällä 2026 aikana.

7. Henkilöstötunnusluvut

Henkilöstötunnusluvuissa on koottuna vuoden 2025 olennaisimpia tunnuslukuja vertailtuna aikaisempien vuosien toteumaan. Tunnusluvut kuvaavat 31.12.2025 tilannetta.

Henkilötyövuosi (HTV) eli palkallinen työpanos kuvaa täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisuus muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään 1, jolloin ylitöitä tai muulla tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon. Palkattomia poissaoloja ei huomioida laskennassa, mutta palkalliset otetaan mukaan laskentaan. Luku ei sisällä opiskelijoita, harjoittelijoita eikä toimenpidepalkkalaisia. Työllistetyt esitetään vain koko kaupungin osalta. HTV on henkilöstökustannusten perusta.

Teoreettinen työpanos ilmaisee virkamääräyksen tai työ sopimuksen 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, opiskelijoita tai harjoittelijoita.

Vaihtuvuus eli poistuma ei sisällä määräaikaisen palvelusuhteen päättymistä eikä uudelleen sijoitettuja henkilöitä. Luku ei sisällä myöskään työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka ovat siirtyneet toiseen palvelusuhteeseen kunnan sisällä. Organisatoriset muutokset, kuten ulkoistamisen vaikutus henkilöstön lähtövaihtuvuuteen, eivät sisälly poistumalukuun, vaan ne on esitetty erikseen organisatorisissa muutoksissa. Prosentit lasketaan suhteuttamalla päättyneiden palvelusuhteiden määrät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta, tapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Sairauspäivien määrä sisällä työllistettyjä, poliittisia luottamushenkilöitä, opiskelijoita tai harjoittelijoita.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Tieto saadaan KEVAN portaalista.