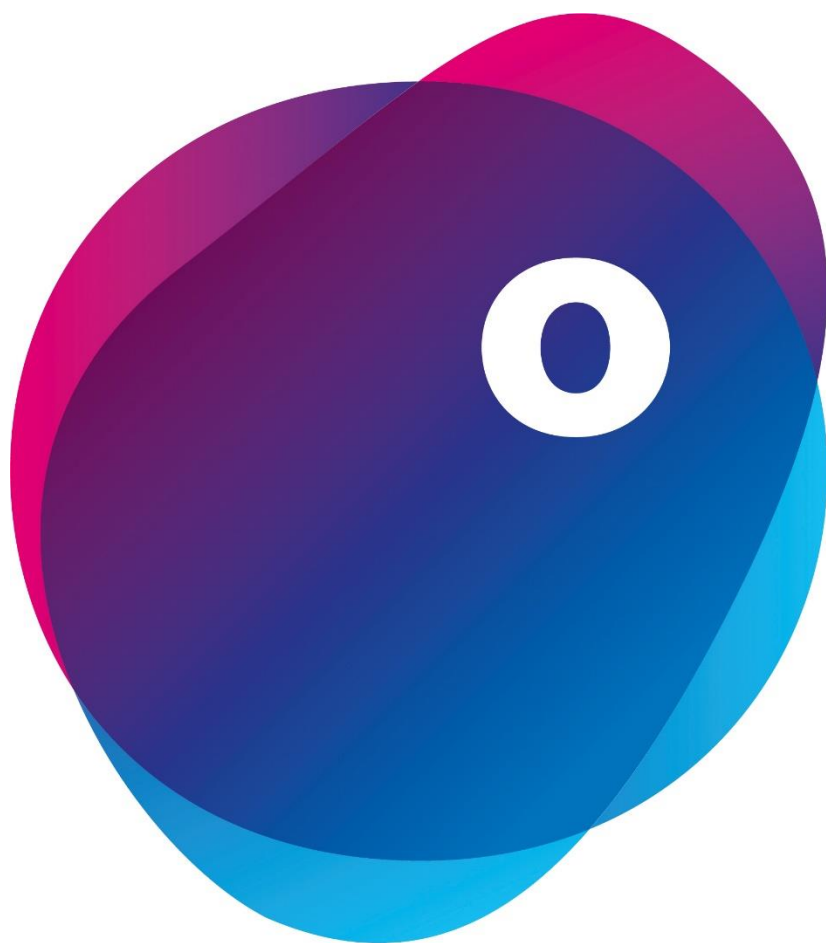


HENKILÖSTÖKERTOMUS

2022



OULU

Sisältö

Oulun kaupunki – Asteen verran arvostetumpi	2
2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2022	3
3. Henkilöstötunnusluvut	5
Henkilötyövuosi	5
Henkilöstön ikärakenne	7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
Sairauspoissaolot.....	9
Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.....	10
4. Henkilöstön hyvinvointi	12
Kunta10.....	14
Henkilöstöedut.....	15
Turvallinen toimintaympäristö.....	16
5. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	17
Työnantajakuva	19
Palvelussuhdeasiat	19
6. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen	22
Rekrytoinnit	24
8.Tilastot / henkilöstötunnusluvut	26
Lähteet	36

Oulun kaupunki – Asteen verran arvostetumpi

Haluamme olla hyvä työpaikka, jossa jokainen on arvostettu työntekijä ja työkaveri. Henkilöstöohjelman mukaisesti toimimme arvojemme mukaan rohkeasti, reilusti ja vastuullisesti. Teemme yhdessä töitä, jotta Oulun kaupunki on entistäkin parempi paikka elää, kasvaa, toimia ja yrittää. Asteen verran arvostetumpi.

Oulun kaupungin henkilöstöohjelma vuosille 2022-2025 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 21.3.2022. Ohjelma on päivitetty hyvässä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien sekä työntekijöiden kanssa. Ohjelmalla tuetaan kaupunkistrategian sekä kaupungin linjausten, tavoitteiden ja ohjeiden toteuttamista. Se ohjaa Oulun kaupungin johtamista ja henkilöstötyötä, sillä työssä onnistumista, innostumista ja hyvinvointia rakennetaan hyvällä johtamisella ja esihenkilötyöllä, hyvinvoinnin tuella, henkilöstösuunnittelulla ja tarvittavalla osaamisella. Asetetut tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit ovat käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstöohjelmaa on pyritty tuomaan tutuksi jokaiselle ja osaksi arkea käsittelemällä sitä johtoryhmissä, esihenkilö- ja henkilöstötilaisuuksissa, työpaikoilla sekä kehityskeskustelujen yhteydessä. Työyhteisöissä on yhdessä keskusteltu ja arvioitu, mitkä asiat toimivat ja mikä vaatii vielä kehittämistä.

Ohjelman seuranta on kytketty henkilöstöraportointiin, talousarvio-, käyttösuunnitelma- ja tilinpäätösprosesseihin. Henkilöstökertomus valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kaupungin tilinpäätös. Henkilöstökertomuksen tiedot ja tulokset käsitellään kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Lisäksi tiedot esitellään Oulun kaupunginhallitukselle. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta henkilöstökertomukseen koottuja tietoja seurataan ennakoinvasti ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstöön liittyviä tietoja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

2. Henkilöstöasioihin liittyvät toiminnan tavoitteet ja toteumat 2022

Oulun kaupungin strategisena linjauksena on olla vetovoimainen kaupunkityöpaikka ja tehdä yhdessä merkityksellistä työtä oululaisten parhaaksi. Sitovaksi tavoitteeksi on määritelty, että henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi parantuvat kaupunkitasolla ja Kunta10-tutkimuksen tulokset parantuvat. Mittareina toimivat:

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

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.

Kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2022

MITTARIT 2022	TOTEUMA 2022
Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin (2 v. välein)	Työ 41-> 50 Työyhteisö 55 -> 55 Johtaminen 53 -> 55 Tavoite toteutuu.
Vähintään kolme päivää kouluttautuneiden osuus henkilöstöstä (%). Tavoite, että työntekijät/viranhaltijat käyttävät kouluttautumiseen vähintään 3pv/henkilö.	18,4% henkilöstöstä on käynyt koulutuksessa 3pv tai enemmän. 2021: 18% ja 2020: 13,2%
Sairauspoissaoloprosentti kaupunkitasoisesti on enintään 4,0%	Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 on 5,6 %. 2021: 4,6% ja 2020: 4,5% Sairauspoissaoloprosentti ei ole alle 4,0%. Tavoite ei toteudu.
Kokonaistyökyvyttömyyskustannukset per HTV ei nouse edellisestä vuodesta	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 27,9 M€. Nousee 0,2 M€ vuodesta 2021. Tavoite ei toteudu.

Kuvio: Kaupunkistrategian tavoitteet ja toteuma 2022

Vuonna 2022 toteutetun Kunta10 -kyselyn tulokset paranivat Oulussa työn ja johtamisen osalta kahden vuoden takaisesta. Työyhteisöä käsittelevä mittari pysyi edelleen korkealla. Ko-

ronaepidemiolla on ollut erityisesti Hyvinvointilautakunnan sekä Sivistys- ja kulttuurilautakunnan alueella merkittävä vaikutus työpanoksen kasvuun. Toisaalta epidemian paheneminen vaikutti henkilöstön saatavuuteen useilla aloilla, erityisesti terveyspalveluissa. Korona selittää myös sairauspoissaoloprosentin kasvua. Kokonaistyökyvyttömyyskustannusten kasvu oli maltillista.

Vaikka koronaepidemia haastoi jo kolmatta vuotta, sen aiheuttamat muutokset kaupungin toiminnassa ovat vähitellen vakiintuneet. Hybridityö on yleisesti käytössä niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista. Työyhteisöt ja esihenkilöt ovat tarkistaneet käytäntöjä ja ohjeistuksia erityisesti siitä, millä tavalla yhteisöllisyys ja kaikkien työyhteisön jäsenten osaamisen hyödyntäminen varmistetaan tämänkaltaisessa toimintatavassa. Loppuvuodesta annettiin ohjeistus lähityön lisäämiseksi viimeistään vuoden 2023 alusta, sillä nähdään, että työpaikalla tehtävällä työllä on keskeinen merkitys yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin turvaamisessa. Vaikka korona on aiheuttanut monenlaisia haasteita, lisääntynyt etätyö näkyy myös positiivisella tavalla hyvinvoinnissa. Aloilla, joilla on mahdollisuus tehdä etätyötä, sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja työmatka- ja työtapaturmien määrä on pienentynyt. Myös Kunta10 tulokset osoittavat, että koronan aiheuttama muutos työn ja perheen yhteen sovittamiseen on koettu myönteiseksi tehtävissä, joissa etätyö on ollut mahdollista.

Hyvinvointialueelle siirtymistä koskevaa liikkeen luovutusta valmisteltiin pitkin vuotta 2022. Liikkeenluovutuksesta ja henkilöstönsiirtosopimuksesta tehtiin kaupunginhallituksen päätös 320 §. Oulun kaupungilta hyvinvointialueiden palvelukseen on siirtymässä hyvinvointipalveluiden henkilöstö (3100 henkilöä) ja Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksen henkilöstö (363 henkilöä), 65 oppilashuollon kuraattoria ja koulupsykologia Sivistys- ja kulttuuripalveluista, kolme henkilöä Oulun Digi -liikelaitoksesta, kolme henkilöä konsernihallinnosta, 17 henkilöä Oulun Tilapalvelut -liikelaitoksesta, 14 henkilöä Yhdyskunta- ja ympäristöpalveluista sekä 12 henkilöä Business Oulu -liikelaitoksesta. Tämän hetken tilanteen mukaan vakinaista ja määräaikaista henkilöstöä, jonka palvelusuhde jatkuu 31.12.2022 jälkeen on siirtymässä hyvinvointialueelle yhteensä 3 678. Sivistys- ja kulttuuritoimi on jatkossa noin 80 prosenttia kaupungin henkilöstömenoista.

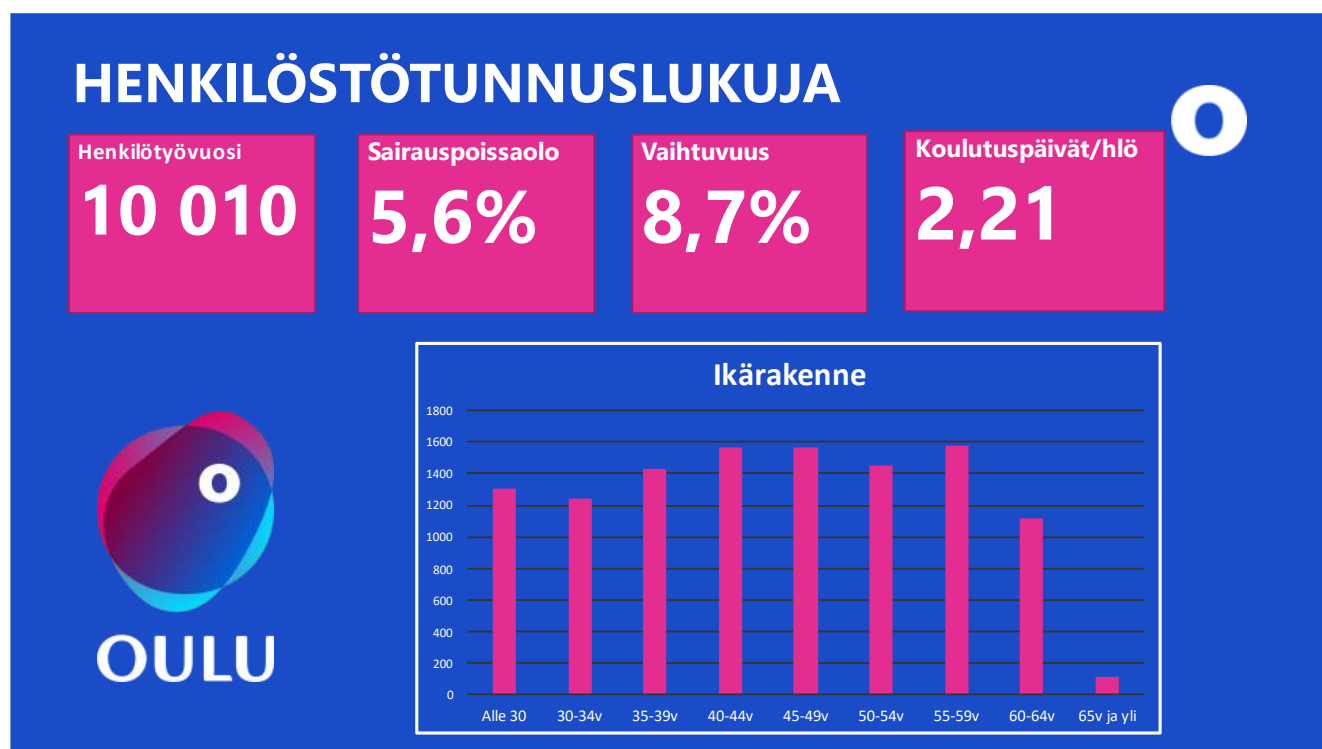
Oulu10:n korjaustyöt saatiin päätökseen syksyllä 2022, minkä myötä konsernihallinnon työntekijät ovat jatkossa kaupungin omissa tiloissa: Oulu10:ssä, Ympäristötalolla ja Kaupunginarkistossa. Oulu10:n tiloihin siirtyi myös Oulun Digi -liikelaitoksen henkilöstö. Oulun Digi -liikelaitoksen toiminta lakkasi kaupunginvaltuuston päätöksen mukaisesti 31.12.2022 ja liikelaitoksen tehtävät ja vastuut siirtyivät konsernihallintoon 1.1.2023 alkaen Digi ja ICT-vastuualueeksi.

3. Henkilöstötunnusluvut

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

Näitä tunnuslukuja ovat:

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



Kuvio: Henkilöstötunnusluvut KT:n suosituksen mukaisesti

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

Henkilötyövuosi

Vuonna 2022 Oulun kaupungin henkilöstön kokonaistyöaika oli 10 010 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä laski 137 htv:ta vuoden 2021 tilinpäätöksen työpanoksesta (10147), mutta ylitti muutetun talousarvion palkallisen työpanoksen (9878) 132 htv:lla. Luku ei sisällä työllistettyjä, mutta mukana on arpeetit. Jatkossa arpeetteja ei lasketa mukaan henkilötyövuosiin. Arpeetti-toiminta on työllisyyspalveluiden palvelu, joka on tarkoitettu opiskelijoille, joiden

opintososiaaliset edut ovat päättyneet. Toimeentulotuen sijasta Oulun kaupunki tarjoaa opiskelijoille eri yksiköissä osa-aikaista työtä, joka mahdollistaa opintojen suorittamisen loppuun. Asiakkaat ohjautuvat palveluun Kelan kautta.

Oulu-koillismaan pelastusliikelaitoksen ensihoidon siirtymisen Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille 1.1.2022 vaikutus oli noin -200 henkilötyövuotta. Koronaepidemiolla on ollut erityisesti Hyvinvointilautakunnan sekä Sivistys- ja kulttuurilautakunnan alueella merkittävä vaikutus työpanoksen muutokseen. Henkilötyövuosia on lisätty koronan lisäksi laki- ja toimintamuutosten vuoksi.

Oulun kaupungin vuoden viimeisen päivän (31.12.2022) mukainen henkilöstömäärä oli 11 350 henkilöä, josta vakinaisten osuus oli 8621 ja tilapäistä henkilöstöä 2729. Työllistettyjä henkilöitä oli 109. Henkilöstömäärä kasvoi 151 henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna. Pääosin kasvua oli tilapäisten työntekijöiden määrässä. Tilapäisen henkilöstön määrän kasvua selittää koronaepidemian aiheuttama sairauspoissaolojen kasvu ja henkilöstöresurssin riittävyyden varmistaminen erityisesti terveydenhuollossa.

Työpanokset	2018	2019	2020	2021	2022
Teoreettinen työpanos	10602,5	10748,1	10788,9	10847,0	10740,3
Palkallinen työpanos	9920,3	10057,1	10057,0	10169,6	10003,3
Toteutunut työpanos	8538,7	8628,2	8616,0	8760,5	8511,1

Kuvio: Työpanosten tarkastelua. Ilman työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita tai harjoittelijoita tai arpeetteja.

Henkilötyövuosi (HTV) tarkoittaa osa-aikaisten palvelussuhteiden muuttamista 100% palvelussuhteiksi eli luku ilmoittaa, kuinka monta kokoaikaiseksi muutettua työntekijää Oulun kaupungin palveluksessa on ollut vuonna 2022. Henkilötyövuosikäsitteen sijasta Oulun kaupungilla käytetään myös sanaa työpanos. Työpanoksia voidaan tarkastella kolmesta eri lähtökohdasta: Teoreettinen työpanos, palkallinen työpanos ja toteutunut työpanos. Teoreettinen työpanos ilmaisee virkamääräyksen tai työsopimuksen mukaisen maksimityöpanoksen ja osa-aikaisuuden muuttamisen 100 % työajaksi. Palkallisesta työpanoksesta on vähennetty kaikki palkattomat jaksot ja toteutuneesta työpanoksesta on vähennetty myös palkalliset poissaolajakset. Palkallinen työpanos on henkilöstökustannusten perusta. Toteutunut työpanos on tehokkuuden mittari eli se kertoo, millä työpanosmäärällä kyseinen työ on tehty. Työpanokset ovat koko vuoden keskiarvo (vuoden päiväkohtaiset työpanokset jaettuna vuoden päivien lukumäärällä). Työpanosmäärät eivät sisällä työllistettyjä, toimenpidepalkkalaisia, poliittisia luottamushenkilöitä eikä opiskelijoita tai harjoittelijoita. Työpanokset ilmoitetaan kyseisen vuoden organisaatorakenteen mukaisesti, mikä kertoo Oulun kaupungin työvoiman muutoksesta.

Vuonna 2022 toteutunut työpanos oli 8 511 henkilötyövuotta (2021: 8760). Palkallisia ja palkattomia poissaoloja oli yhteensä 2737 henkilötyövuotta. Suurin osa poissaoloista oli vuosilomia, joita oli 837 henkilötyövuotta. Sairauspoissaoloja oli 591 henkilötyövuotta, perhevapaita

329 ja palkattomia koulutuspoissaoloja 136 henkilötyövuotta. Vuosilomien osuus kokonais-työajasta oli 10 prosenttia, sairauspoissaolojen 7 ja perhevapaiden 4 prosenttia. Lakosta johdettujen poissaolojen määrä vuonna 2022 oli 96 henkilötyövuotta, joka on 1,1 prosenttia toteutuneesta työpanoksesta. Poissaoloihin sisältyvät myös palkattomat poissaolot, joita kaikki poissaolot huomioiden oli 1171 henkilötyövuotta.

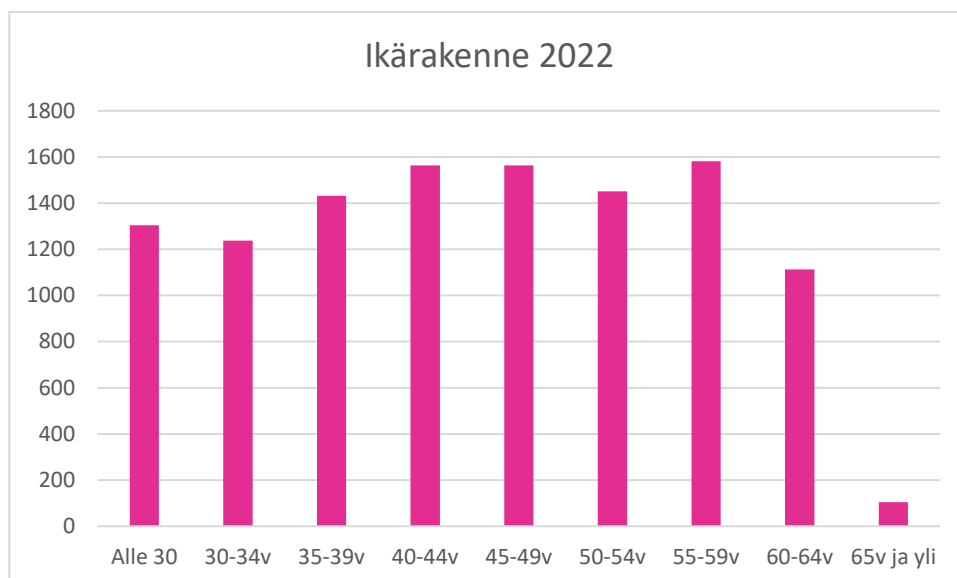
Palkat ja palkkiot kasvoivat noin 2,6 milj. € vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Muutetun talousarvion ne alittivat noin 855 tuhannella eurolla. Henkilöstökustannusten kasvuun on vaikuttanut suurelta osin koronaepidemian aiheuttama palkallisen työpanoksen kasvu sijaistareiden myötä. Myös palkankorotukset ja Sivistys- ja kulttuurilautakunnan alueella varhaiskasvatuksen lastenmäärän kasvu ja lakimuutosten vaikutukset, sekä ukrainalaisten lasten lisääntyminen sodan myötä näkyvät kasvaneina henkilöstökustannuksina. Vuonna 2022 suunniteltuja henkilöstökustannuksia vähensivät työtaistelutoimien aiheuttamat henkilöstökulujen vähennykset sekä työnantajan saamat tartuntatautipäivärahat. Lakkojen vaikutus työpanoksina on arviolta 96 henkilötyövuotta. Kaikkien sopimusten keskipalkalla laskettuna vaikutus on n. 4,9 milj.€. Pihlajalinnasta on kirjattu 1.3.-31.12.2022 välisenä aikana Oulun kaupungin työntekijöille 3070 kpl tartuntatautipäivärahalausuntoja. Kela on maksanut työnantajalle tartuntatautipäivärahoja 2,7 miljoonaa euroa.

Työllistettyjen määrä on pysynyt melko samana vuodesta 2021. Vuonna 2022 työllistettyjä oli 109 henkilöä. Toimenpidepalkkalaisten, opiskelijoiden, harjoittelijoiden tai työllistettyjen työpanosmäärät eivät näy henkilöstösuunnitelman mukaisessa työpanoslaskennassa, mutta heidän palkkaosuutensa sisältyvät henkilöstökuluihin. Eläkekulut ja muut henkilösivukulut olivat 96,5 milj.€ ja ne ovat kasvaneet vuodesta 2021 noin 782 tuhatta euroa.

Oulun kaupungin henkilöstöstä 83% työskentelee täydellä työajalla ja 15% osa-aikaisena. Prosentuaalisesti eniten osa-aikaisia työskentelee Hyvinvointilautakunnan ja Sivistys- ja kulttuuripalveluiden alueella. Osa-aikaista työtä tekevien osuus henkilöstöstä on jonkin verran kasvanut. Koko kaupungin tasolla naisista 16% ja miehistä 9% työskentelee osa-aikaisessa palvelusuhteessa. Osa-aikatyötä tekevien naisten osuus on pysynyt edelliseen vuoteen verrattuna melko samana, mutta osa-aikatyötä tekevien miesten osuus on lisääntynyt. Vuonna 2021 osa-aikatyötä tekevien miesten osuus oli 5,3%. Koko henkilöstöstä naisia on 78% ja miehiä 22%. Sukupuoli on määritelty tilastoihin henkilötunnuksen perusteella.

Henkilöstön ikärakenne

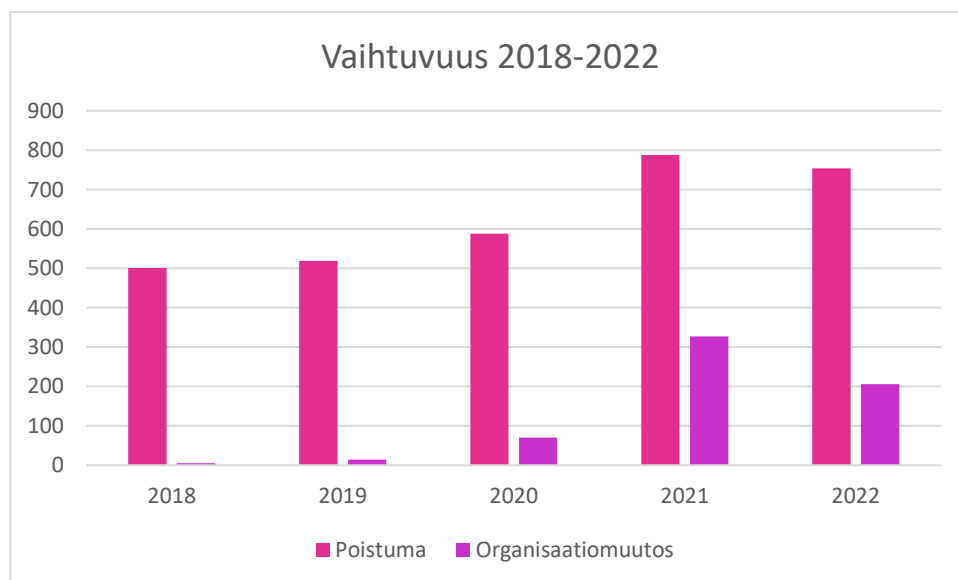
Henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 48,3 vuotta. Vaikka keski-ikä hiukan nousi vuoteen 2021 verrattuna, pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna suuria muutoksia ikärakenteessa ei ole ollut. Ikäjakauma on kohtuullisen tasainen. Huomiota kannattaa kiinnittää paitsi yli 60-vuotiaiden määrään, myös 55-59 -vuotiaiden määrään. Tulevina vuosina eläkkeelle siirtyminen tulee huomioida resurssoinnin ja osaamisen säilyttämisen näkökulmista.



Kuvio: ikärakenne. Ilman toimenpidepalkkalaisia, opiskelijoita, harjoittelijoita ja työllistettyjä.

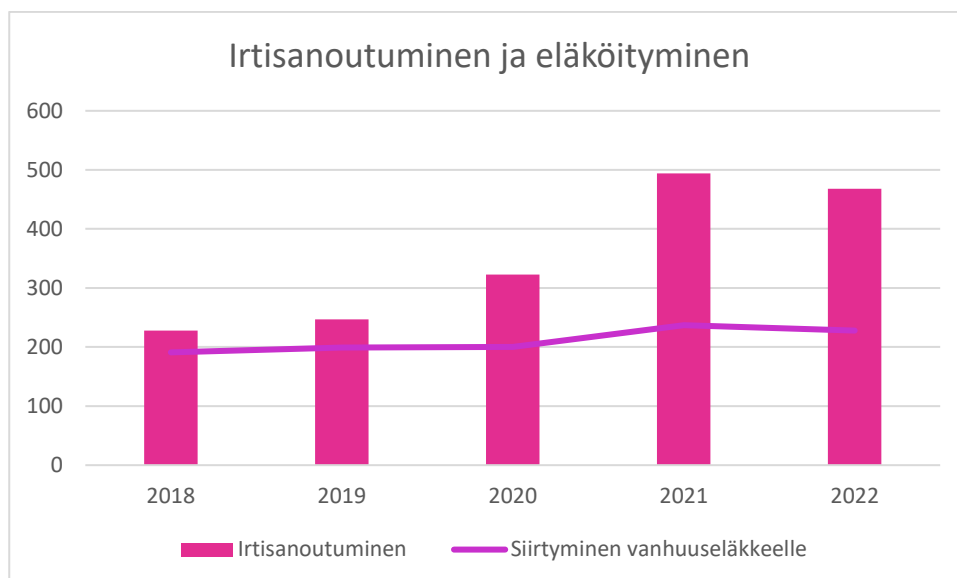
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Oulun kaupungin henkilöstön poistumaluku on pienentynyt 39 henkilöllä vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021, mutta kasvanut aikaisempiin vuosiin verrattuna.



Kuvio: vaihtuvuus 2018-2022

Lähtövaihtuvuus on eläköitymisen osalta ikärakenteen mukaisesti korkea. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on vähentynyt 9 henkilöllä vuodesta 2021 ollen 226 henkilöä vuonna 2022. Irtisanoutumisia on vähemmän kuin vuonna 2021. Syynä hiukan vähentyneisiin irtisanoutumisiin voi olla koronaepidemian aiheuttaman poikkeustilan tasaantuminen. Toisaalta irtisanoutumisia on edelleen selkeästi enemmän kuin ennen vuotta 2020. Kaupungin sisällä toisiin tehtäviin on siirtynyt 142 henkilöä.



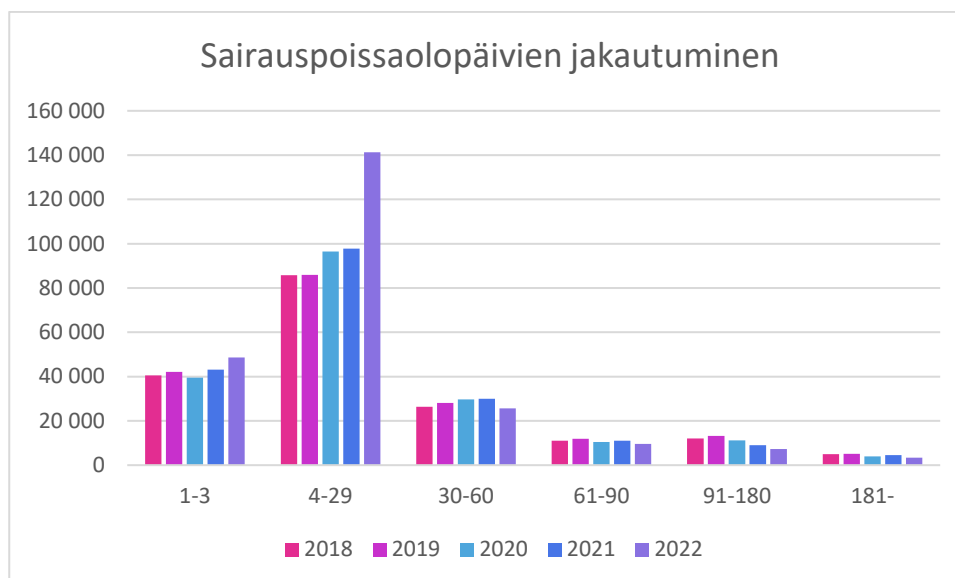
Kuvio: Irtisanoutuneiden ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut 64,3 vuotta vuonna 2022. Vanhuuseläkkeen alinta eläkeikää on korotettu asteittain ja se näkyy myös Oulun kaupungin tilastoissa. Henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä on noussut vähitellen, mutta suuria muutoksia ei viime vuosina ole ollut.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on pysynyt samana vuonna 2022 kuin vuonna 2021. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan monin keinoin ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä on hiukan noussut viime vuosien aikana. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen keski-ikä oli 59,2 vuotta. 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 mahdollistavat usein työssä jatkamisen.

Sairauspoissaolot

Kokonaissairauspoissaoloprosentti oli 5,6 vuonna 2022. Sairauspoissaoloprosentti on kasvanut 1 prosenttiyksikön vuoden 2021 lukuun verrattuna. Tavoitteena on ollut sairaspöissaoloprosentin pienentyminen ja se onnistui osassa hallintokunnista etätöiden jatkuessa. Toisilla vastuualueilla, joissa etätö ei ole ollut mahdollista, sairaspöissaoloprosentti kasvoi erityisesti alkuvuodesta koronaepidemian pahentuessa rajoitusten purkamisen myötä.



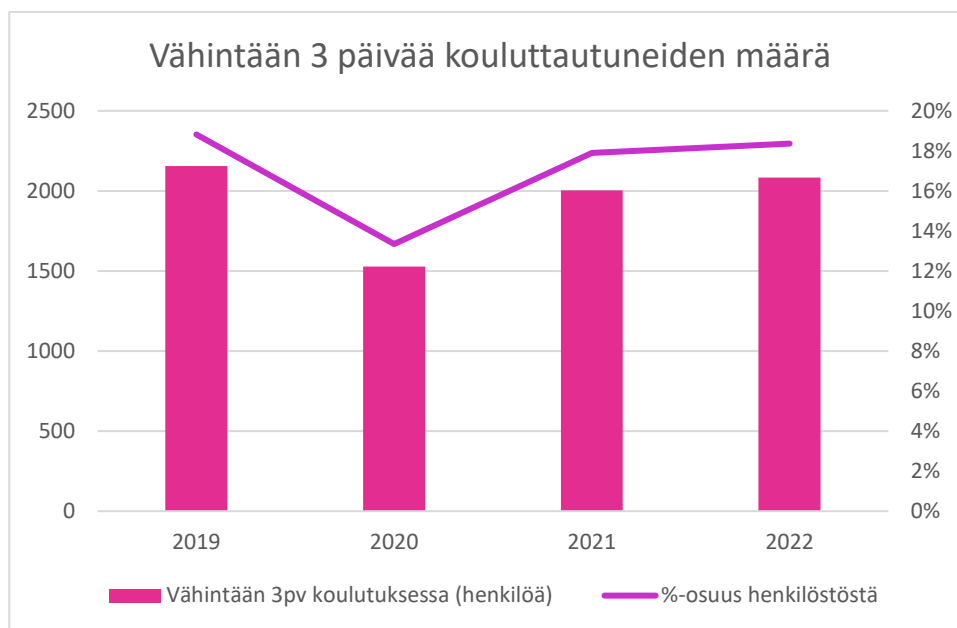
Kuvio: Sairauspoissaolopäivien jakautuminen 2018-2022. Ilman työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia ja arpeetteja.

Tarkastelemalla sairauspoissaolopäivien jakautumista huomataan, että lyhyiden poissaolojen määrä on kasvanut ja pitkien vähentynyt. Erityisesti 4-10 päivän poissaolot ovat lisääntyneet. Koronalinjausten mukaisesti sairauspoissaolo on haettu matalalla kynnyksellä ja se selittää lyhyiden poissaolojen kasvua. Pitkät sairauspoissaolot ovat kuitenkin niitä, jotka vaativat erityistä huomiota ja toimenpiteitä. Työterveyden yhteistoimintasuunnitelmassa 2023 yhtenä tavoitteena on yli 30pv sairauspoissaolojen vähentäminen. Asiaa pyritään korjaamaan muun muassa tiivistämällä työterveysyhteistyötä ja kartoittamalla työkykyriskissä olevat ja ottamalla heidät hoidon piiriin.

Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 591 henkilötyövuotta, joka on 104 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2021. Kasvua on tapahtunut vuodesta 2018 alkaen. Sairauspoissaolokustannukset olivat Kevan tietojen mukaan 17,1 miljoonaa euroa. Tämä kattaa sairauspoissaolojen välittömät kustannukset, jotka koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Tavoitteena on ollut, että jokainen koulutetaan vuoden aikana vähintään 3 päivää. Keskimäärin koulutuspäiviä jokaista työntekijää kohden kertyi 2,2 vuonna 2022. Vuonna 2021 koulutuspäiviä kertyi työntekijää kohden 1,5. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä toteutui yhteensä 11901 päivää. Kasvua vuodesta 2021 tuli 2255 päivää. Toteutuneiden koulutuspäivien mukaan Oulun kaupunki sai työllisyysrahastolta koulutuskorvausta 232 140,91 €.



Kuvio: Vähintään 3 päivää kouluttautuneiden määrä ja prosenttiosuus henkilöstöstä. Ilman työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia ja arpeetteja.

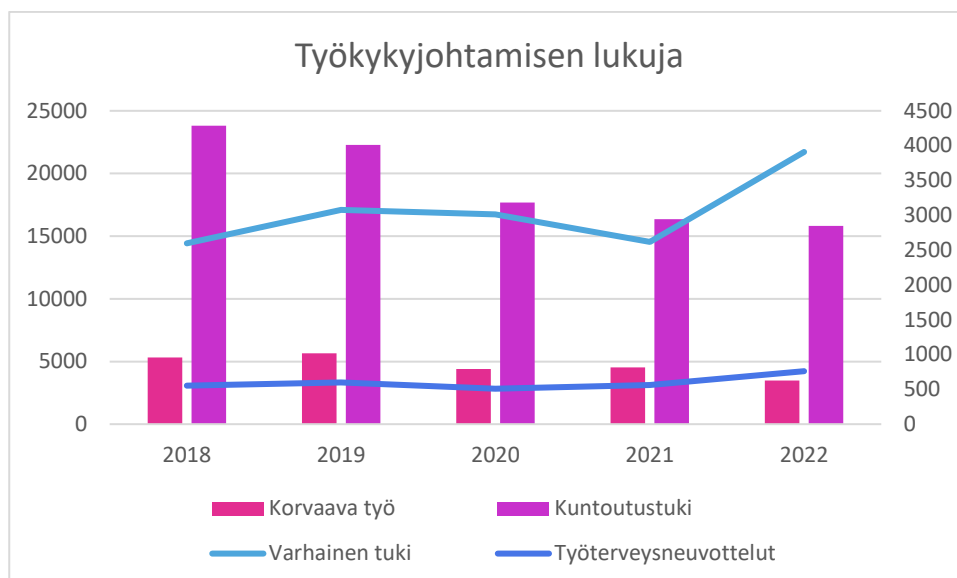
Henkilöstön vähentynyt mahdollisuus osallistua koulutuksiin koronaepidemian vuoksi näkyy tietyissä toiminnoissa, erityisesti Hyvinvointipalveluissa. Oulun kaupungin henkilöstöstä 1822 henkilöä ei osallistunut koulutuksiin ollenkaan. Tässä luvussa ei ole huomioitu Oulu-Koillismaan Pelastusliikelaitoksen henkilöstöä. Onneksi oppimista tapahtuu muuallakin kuin muodollisessa koulutuksessa. Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstöohjelmamme mukaisesti 70-20-10-malli: 70 % oppimisesta tapahtuu omassa työssä, työtä kehittämällä ja uudella tavalla työskentelemällä, 20 % oppimisesta tapahtuu yhdessä toisten kanssa. Omaksumme yleensä vain 10 % oppimistamme asioista muodollisessa koulutuksessa.

4. Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointiin panostaminen on Oulun kaupungilla strateginen päätös ja se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointi on yksi henkilöstöohjelman teemoista. Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnin kehitystä seurataan vuosittain laadittavan työkykyjohtamisen raportoinnin avulla. Lisäksi työhyvinvoinnin tilaa ja tuottavuutta kaupunkitasolla seurataan Ouka DW:n työkykyjohtamisen raporttien, hyvinvointikyselyjen, työkyvyn tuen sovelluksen raportoinnin, sekä kahden vuoden välein toteutettavan Kunta10 -tutkimuksen kautta.

Ennakoivan hyvinvoinnin mallin toimenpiteiden avulla parannetaan henkilöstön hyvinvointia, mahdollistetaan työn tekeminen yksilölliseen eläkeikään saakka ja vähennetään työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksia. Malli ohjaa esihenkilöitä ja henkilöstöä toimimaan Oulun kaupungin henkilöstöohjelman mukaisesti. Malli sisältää konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joita viedään eteenpäin henkilöstöohjelman ja kaupungin toimintamallien mukaisesti. Vuonna 2022 ennakoivan hyvinvointimallin ja hyvinvointikyselyn käyttöä tehostettiin tiedotuksen ja koulutuksen kautta. Esihenkilöiden ja HR:n käytössä oleva hyvinvointikysely-pohja toiminnan seurannan työkaluna on osoittautunut toimivaksi. Sen avulla saadaan tärkeää tietoa työkyköiden työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohteista.

Oulun kaupungilla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, joka ohjaa työntekijää ja hänen esihenkilöään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja varhaisen tuen keskustelulomakkeen avulla. Toimintamallin avulla voidaan myös hakea vaihtoehtoja, joilla työkykyä menettänyt henkilö voi jatkaa muissa tehtävissä joko omassa työyksikössään tai muussa työyksikössä. Esimerkiksi vuonna 2022 uudelleen sijoituksia tehtiin vuonna 17, mikä on kymmenen enemmän kuin edellisenä vuonna. Varhaisen tuen ohjeellisen toimintamallin avulla työpaikka voi tunnistaa työkykyä uhkaavat tilanteet ja käynnistää korjaavat toimenpiteet, tarvittaessa työterveyshuollon tuella. Malli näyttää toimivan, sillä työterveysneuvotteluiden ja varhaisen tuen toimenpiteiden lisääntyessä kuntoutustukipäivien määrä on selkeästi vähentynyt.



Kuvio: Kuntoutustukipäivät ja korvaavan työn määrä (oikeanpuoleiset luvut) sekä varhaisen tuen toimenpiteiden määrä ja työterveysneuvotteluiden määrä (vasemmanpuoleiset luvut) vuonna 2022.

Vuoden 2022 aikana työkykyjohtamisen vastuiden ja toiminnan jalkauttaminen henkilöstölle jatkui koulutuksien kautta ja eri toimijoita ohjattiin käytännön toimenpiteisiin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työkyvyn tuen sovelluksen käyttöä varhaisen tuen prosessin tehostamiseksi tuettiin ohjaamalla esihenkilöitä sovelluksen käyttöön ja selkeyttämällä ohjeistusta. Henkilöstölle järjestettiin koulutuksia työkykyjohtamisesta ja eri toimintamallien käytöstä toiminnan tehostamiseksi ja oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Koronaepidemian jatkuessa myös etätyökäytännöt ovat jatkuneet ja tiettyjä tarkennettuja linjauksia etätyötä koskien on annettu vuoden 2022 aikana. Epidemian vuoksi erilaisia ohjeita päivitettiin säännöllisesti akkunaan erityisesti koskien testaus- ja tartuntatautipäivärahakäytäntöitä. Epidemian paheneminen vaikutti henkilöstön saatavuuteen useilla aloilla, erityisesti terveyspalveluissa.

TYÖKYKY

Sairauspoissaolo-
kustannukset

17,1
milj.€

Työterveyshuolto-
kustannukset

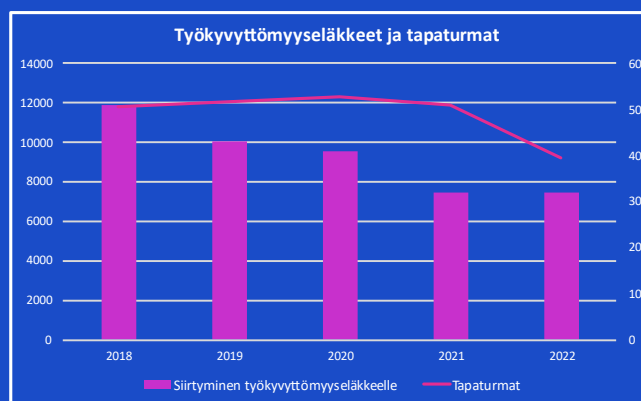
6,6 milj.€

Työkyvyttömyyden
kokonaiskustannukset

27,9 milj.€

Sairauspoissaolo%

5,6



Terveys%

33

(Ei poissaoloja)

Kuvio: työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyysmaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista, työterveyshuoltokustannuksista ja tapaturmavakuutusmaksuista. Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaus tai palkattomuus. Luvussa ei huomioida sairauspoissaoloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten sijaisuuksia. Terveysprosentti kertoo prosenttiosuuden henkilöistä, joilla ei ole ollenkaan sairauspoissaoloja. Tapaturmien määrät vasemmalla ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrät oikealla.

Oulun kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinnassa. Pihlajalinnan palvelusopimus on päivitetty joulukuussa 2022 ja se löytyy Intranetista. Työterveysyhteistyön kehittäminen on jatkuvaa työtä. Asetettuihin tavoitteisiin pyrittiin työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman avulla. Säännölliset yhteistyöfoorumit tehostavat yhteistyötä ja työhyvinvoinnin kehittämistä.

Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyötoimintamallissa tarjotaan yksilöohjausta henkilöille, joiden työ ja työssä jaksaminen edellyttävät hyvää fyysistä kuntoa. Elintapaohjauksen kehittämistoimet ja koulutukset painottavat liikkumisen, ravitsemuksen ja palautumisen merkitystä henkilöstön hyvinvoinnissa. Kaupunki käynnisti vuosille 2021–2023 Hyvinvointia elintavoilla – Buusti360 kiertueen, jonka tavoitteena on antaa elintapaneeuvontaa henkilöille, joilla ylipainon BMI 25 raja ylittyy. Kiertue kattaa koko Oulun alueen ja sijoittuu keskeisimmille toimipaikoille.

Kunta10

Oulun kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-seurantatutkimuksessa. Tutkimus koostuu työelämän laatua kartoittavista kysymyksistä. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2022 ja tulokset saatiin käyttöön loppuvuodesta. Edellinen kysely toteutettiin vuonna 2020. Kyselyssä selvitettiin asioita, jotka liittyvät työhön, työyhteisöön, johtamiseen ja muutoksiin työssä.

Kaupunkistrategian tavoitteena on, että Oulun kaupunki on vetovoimainen työpaikka ja tämän toteutumista seurataan myös Kunta10-tulosten perusteella. Tavoitteena oli, että Kunta10-yhteenvetomittareiden työ, työyhteisö ja johtaminen tulokset parantuvat verrattuna edellisen kyselyn tuloksiin. Vuoden 2022 tulokset olivat hyvät ja antoivat kaupunkitasolla positiivisen signaalin tulevaan. Tutkimuksen tulokset parantuivat Oulussa sekä työn että johtamisen osalta kahden vuoden takaisesta. Työ-mittari nousi (41->50), työyhteisö -mittari pysyi samana (55) ja johtaminen-mittari nousi (53->55). Näin ollen myös Kunta10 kokonaissijoitus nousi.

Tulosten mukaan Oulun kaupunki koetaan hyvänä työnantajana: yli 70 % suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen. Kyselyn tulosten perusteella vastaajat kokevat työelämän muutokset aiempaa myönteisemmin. Näyttää siltä, että työn mielekkyys on lisääntynyt. Parannusta on tapahtunut useilla eri mittareilla: muun muassa työpaikan ilmapiiri on parantunut ja tunne yhteisöllisyydestä noussut. Oma työyhteisö koetaan myös merkittävänä voimavarana. Kunta10 tulokset osoittavat, että vaikka esihenkilöt ja ylempi johto joutuvat joskus tekemään vaikeita ja epämieluisia päätöksiä, päätöksenteko on koettu aiempaa oikeudenmukaisempana. Tuloksissa näkyvät positiivisesti esihenkilöiden tekemä hyvä työ ja kaupungin keskitetyn koulutuksen panostukset esihenkilöiden ja johtamisen koulutuksiin.

Kunta10 vastaajamäärässä oli pieni pudotus aiempiin kyselyihin verrattuna. Osasyynä tähän on voinut olla hyvinvointipalveluiden henkilöstön tiedossa ollut siirtyminen hyvinvointialueelle. Sama tilanne vastaajamäärässä oli kaikilla kyselypaikkakunnilla. Oulun vastausprosentti oli 64 %, joka on korkeampi kuin valtakunnallinen vastausprosentti 62 %. Hyvien tulosten jatkuminen vaatii työtä koko ajan ja yhteinen työ hyvinvoinnin eteen jatkuu.

Henkilöstöedut

Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen. Kilpailukykyiset henkilöstöedut ovat yksi Oulun kaupunkistrategian tavoitteista. Monipuolisilla henkilöstöeduilla kaupunki haluaa lisätä henkilöstönsä hyvinvointia ja tukea työssä jaksamista. Henkilöstöetujen lisäämisellä halutaan myös parantaa kaupungin houkuttelevuutta työnantajana.

Oulun kaupunki päätti vuonna 2022 lisätä henkilöstönsä etuuksia. Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 15.8.2022, että henkilöstön liikunta- ja kulttuurietu palaa korotettuna takaisin vuoden 2023 alusta alkaen. Kaupunginhallituksen päätöksellä lisätään myös palkallisia koulutuspäiviä ja palautetaan ansio- ja kunniamerkkien myöntäminen. Vielä vuonna 2022 kyseiset edut eivät olleet käytössä. Edellä mainittujen uusien henkilöstöetujen lisäkustannus on noin 310 000 euroa vuodessa. Uudet henkilöstöedut tulevat osaksi jo kaupungin aiemmin olemassa olevia henkilöstön etuuksia. Kaupungilla on tällä hetkellä esimerkiksi henkilöstöetuja työmatkoihin ja liikkumiseen, osaamisen kehittämiseen, hyvinvointiin, palkattomiin vapaisiin, merkkipäiviin ja tietotekniikkaan liittyen. Lisäksi kaupungin henkilöstölle on tarjolla lukuisia alennuksia paikallisten yritysten palveluille ja tuotteille. Henkilöstön käyttöön on tulossa myös työsuhteypöräetu, jota on pyritty edistämään vuoden 2022 aikana.

Turvallinen toimintaympäristö

Oulun kaupungin varautumisen ja valmiussuunnitelmien sekä yleisen turvallisuuden osalta valmisteltiin Hyvinvointialueen perustamiseen liittyviä muutoksia. Oulun kaupungin järjestelyvastuulla olevien yleisötilaisuuksien osalta osin palattiin Koronaan edeltävään aikaan niiden määrän osalta. Järjestelyissä korostui edelleen terveysturvallisuus. Epidemian vuoksi erilaisia ohjeita päivitettiin säännöllisesti akkunaan erityisesti koskien testaus- ja tartuntatautipäivärahakäytänteitä. Henkilöstön kanssa jatkettiin keskusteluja Oulun kaupungin työpisteiden osalta turvallisemman työskentelyn turvaamiseksi. Vartiointin ja valvontakamerapalveluja tuottavien kumppanien kanssa jatkettiin neljännesvuosittain tehtävää tarkastelua palvelun osalta. Lisäksi vuoden alussa uuden vakuutusyhtiön avulla pyrittiin parantamaan työntekijöiden vakuutusturvaa. Vuoden aikana aloitti toimintansa kaupunginjohtajan nimittämä tilannekuvatyöryhmä (sähkö), mikä keskittyi tilannekuvan muodostumiseen valtakunnallisesti ja paikallisesti. Vuonna 2022 luotiin varavoiman varmistamisen edellytykset kaupungin johtokeskukseen ja hätäsairaalan osalta.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin kaudelle 2022–2025. Teemoiksi nostettiin jokaisen vastuu puuttua ongelmiin työssä ja työympäristössä, esihenkilön vastuu työturvallisuudesta, nolla ajattelu vahinkojen ennalta ehkäisemiseksi ja psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen. Oulun kaupungin työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluu työterveyden puitesuunnitelma, joka kuvaa työterveystoiminnan tavoitteet ja palvelut. Työsuojelun toimintaohjelma koskee koko Oulun kaupungin henkilöstöä. Toimialat ja liikelaitokset tarkentavat tarvittaessa omat työturvallisuus- ja työterveystavoitteensa kaupungin työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyden puitesuunnitelman pohjalta.

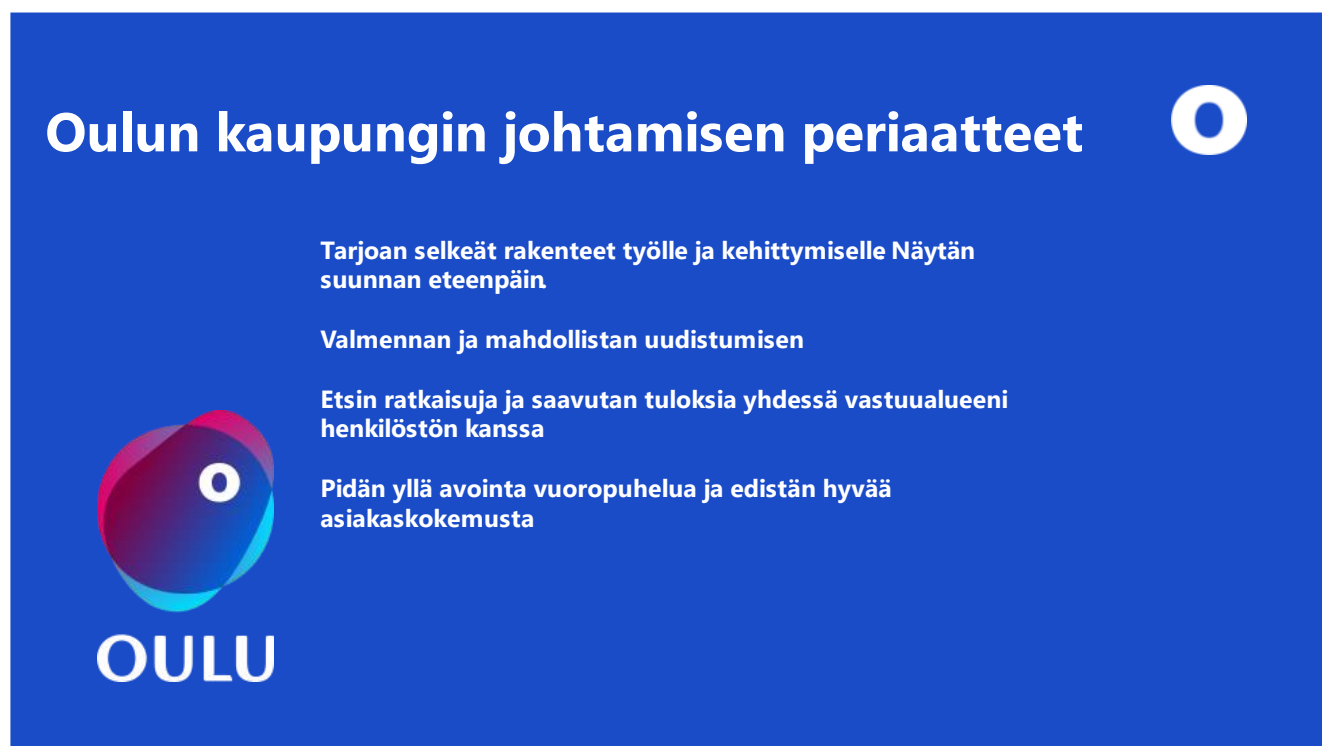
Avin työpaikkatarkastuksissa psykososiaalinen kuormitus on merkittävin kuormitustekijä, joka näkyy siinä, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt aiheuttavat yhtä paljon tai enemmän työkyvyttömyyttä kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Taustalla voi olla lisääntynyt työ määrä, jatkuvat muutokset sekä pitkään jatkunut koronaepidemia. Työ on monipaikkaista ja digiloikka on ollut nopea. Psykososiaalisen kuormituksen kasvu näkyy muuallakin kuin Oulussa. Mielenterveyden häiriöt ovat nousseet tuki- ja liikuntaelinten -sairauksien ohella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimmiksi perusteiksi.

Työtapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuneet työkyvyttömyysprosentti kääntyi laskuun vuonna 2022. Työturvallisuusilmoitusten lukumäärä on noussut yhteen ilmoitukseen kahta henkilöä kohti. Ilmoitukset auttavat työympäristöjen vaaroihin varautumisessa.

Kokemukset kiusaamisesta ovat vähentyneet kahden vuoden takaisesta (Kunta10 2022) ja vajaa puolet (43 %) ilmoittavat kokemastaan kiusaamisesta työnantajalle. Sisäinen sovittelutoiminta yleistyy ja sovittelua on käytetty useimmilla toimialoilla. Sisäinen työyhteisösovittelu tukee esihenkilöitä työyhteisöriitojen ratkaisemisessa. Työyhteisöpäällikkö koordinoi sovittelutilauksia ja uusia sovittelijoita koulutetaan hyvinvointialueelle siirtyvien tilalle. Sovittelu antaa osallistujille mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa eri näkökulmista ja ymmärtää toisten näkökulmia.

5. Johtaminen ja esihenkilötyö

Oulun kaupungin henkilöstöohjelmassa on luotu perusteet henkilöstöjohtamiselle. Ohjelma tukee kaupunkistrategian, sekä kaupungin linjausten, tavoitteiden ja ohjeiden toteuttamista ohjaamalla Oulun kaupungin johtamista ja henkilöstötyötä. Henkilöstöohjelma päivitettiin vuosille 2022-2025 (Kh 21.3.2022 § 82). Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin ja työelämän laatuun. Oulun kaupungilla kaikki johtajat, esihenkilöt ja työyhteisöt toimivat yhteisten tavoitteiden, strategian, arvojen sekä kaupungin johtamisperiaatteiden mukaan. Johtamisperiaatteet on määritelty henkilöstöohjelmassa.



Kuvio: Oulun kaupungin johtamisen periaatteet

Johtamisen pyrkimyksenä on organisoida toiminta niin, että tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Esihenkilöt huolehtivat työn resurssoinnista ja onnistuneen työn edellytyksistä taloudellisten reunaehtojen puitteissa. Perustehtävien, vastuiden ja työnjaon on oltava selkeitä ja kaikilla tiedossa. Samalla luotamme henkilöstön osaamiseen ja kykyihin, tunnistamme vahvuudet ja näemme mahdolliset virheet tapana oppia. Tartumme epäkohtiin ja rohkaisemme jokaista esittämään ideoita. Esihenkilöiden perehdyttäminen sekä omaan työhön että vastualueen asiantuntijoiden työhön on lähtökohta onnistuneelle esihenkilötyölle. Esihenkilötyön tukeminen on keskeistä esihenkilötyössä onnistumisen kannalta.

Henkilöstöohjelman mukaisesti valmentavaa johtamista sekä hyvää esihenkilötyötä tuettiin monipuolisesti vuonna 2022 erilaisilla koulutuksilla, esihenkilöpassivalmennuksilla sekä coachingilla. Sivistys- ja kulttuuripalveluissa järjestettiin positiivisen johtamisen valmennusta

ja valmentavaa ja positiivista johtamisotetta on edistetty myös Business Oulussa johdon tasolla. Osaamisen ja oppimisen kehittymistä edistettiin koulutuksilla ja kannustamalla työyhteisöjä myös osaamisen jakamiseen ja toinen toisilta oppimiseen. Koulutusteemoja olivat mm. digiosaaminen, hyvinvointi, osallisuus, rekrytointi, tietoturva, hankinnat. Eduhouse ja eOppiva toimivat itseopiskelun hyvänä tukena. Uutta henkilöstöhallintojärjestelmää suunniteltiin johtamisen, esihenkilötyön ja tiedolla johtamisen tueksi.

Esihenkilöpassivalmennuksia on järjestetty kaupungilla jo vuosien ajan. Tavoitteena on esihenkilöosaamisen lisääminen ja vahvistaminen, verkostoituminen ja vertaistuen lisääminen sekä yhdenmukaiset johtamiskäytännöt. Kantavana teemana on valmentava johtaminen. Esihenkilöpassivalmennuksen on suorittanut yhteensä jo 586 henkilöä vuodesta 2015 lähtien. Valmennukset ovat osa kaupungin keskitetyn koulutuksen järjestämää koulutustarjontaa. Myös vuonna 2022 Oulun kaupungin esihenkilöt pääsivät kehittämään omia johtamistaitojaan esihenkilöpassivalmennuksissa. Pari viimeistä vuotta koulutukset on toteutettu Teamsilla, mutta syksyllä 2022 alkaneeseen valmennukseen onnistui osallistua yhdessä paikan päällä. Valmennukset ovat tuoneet kaupungin esihenkilöt yhteen käsittelemään keskeisiä teemoja, kuten valmentavaa johtamista, esihenkilötyötä sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Tehty työ näkyy esimerkiksi parantuneissa Kunta10 tuloksissa.

Koronan myötä muuttunut toimintaympäristö on haastanut kehittämään johtamisen käytäntöjä. Koronaepidemian myötä useat siirtyivät etätyöhön, jos työtehtävät sen mahdollistivat. Tilanteen tasaantumisen myötä lähityö, eli työpaikalla tehtävä työ tuli jälleen ajankohtaiseksi ja päivitetty ohjeistus etätyöstä annettiin loppuvuodesta. Työpaikalla tehtävällä työllä on keskeinen merkitys yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin turvaamisessa. Lähipäiviä ja etätyötä koskevista käytännöistä on hyvä keskustella tiimin kanssa. Lähipäivän aikana voi olla esimerkiksi yhteinen tiimipalaveri tai muuta yhteistä kehittämistä. Näin voidaan tehostaa tuloksellisuutta ja jakaa osaamista. Osa henkilöstöstä ei halua tehdä työtä lainkaan etänä ja haluaisi ehdottomasti kohdata kollegoita työpaikalla, toiset taas viihtyisivät enemmän etätyössä. Onkin hyvä, että jokaisella tiimin jäsenellä on mahdollisuus tulla kuulluksi työn tekemisen tavoista, jonka jälkeen esihenkilö voi linjata käytännöt omassa yksikössään. Esihenkilön velvollisuutena on kuitenkin arvioida, mikä määrä lähityötä on kussakin tehtävässä tarpeellista työn vaatimukset, työtilat ja työyhteisön tarpeet huomioiden.

Riippumatta siitä, työskennelläanko etänä vai ei, työtehtävien, vastuiden ja velvollisuuksien, sekä tavoitteiden tulee olla kaikille selkeitä. Myös tukea täytyy olla saatavilla työskentelytuesta riippumatta niin esihenkilöltä kuin työyhteisöltä. Vastuu työn teon, vuorovaikutuksen ja yhteisen kanssakäymisen sujuvuudesta työyhteisössä on kuitenkin jokaisella työyhteisön jäsenellä. Tärkeää on matala puheeksi ottamisen kynnyks, rohkeus ottaa havaitut asiat avoimesti ja rakentavasti keskusteluun. Toimimme rohkeasti, reilusti ja vastuullisesti.

Työnantajakuva

Hyvän työnantajakuvan ja työntekijäkokemuksen kehittämistyötä tehdään yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja luottamushenkilöiden kanssa. Hyvään työntekijäkokemukseen kiinnitetään huomiota kaikessa toiminnassa; johtamisessa ja esihenkilötyössä sekä hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukemisessa. Myös henkilöstöetuja on parannettu vuonna 2022.

Työnantajakuvan ulkoisen viestinnän parantamiseksi tehtiin erilaisia toimenpiteitä: kehitettiin rekrytointimarkkinointia, uudistettiin työnantajisivustoja, tiivistettiin oppilaitosyhteistyötä sekä osallistuttiin erilaisiin tapahtumiin. Lisäksi on hyödynnetty entistä paremmin sosiaalisen median mahdollisuuksia. Hakijakokemukseen kiinnitetään jatkossa rekrytoinnissa erityistä huomiota. Sisäisessä viestinnässä intranetissä tuotiin esille hyviä työntekijäkokemuksia. Lisäksi toimialoilla järjestettiin HR-porinoita sekä jaettiin hyviä käytäntöjä.

Kaupunkiorganisaatiossa toimivat työntekijälähettiläät tekevät osaltaan tärkeää työtä kaupungin työnantajakuvan kehittämiseksi. Lähettiläiden työn tarkoituksena on lisätä tietoisuutta kaupungin erilaisista tehtävistä tuomalla tietoa omasta työstään. He tuovat positiivisesti esille Oulun kaupunkia työnantajana osallistuen näin sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan kehittämiseen. He myös tuovat esille työyhteisöjen vahvaa osaamista. Lähettiläät jakavat omannäköisesti onnistumisen hetkiä omista työyhteisöistään ja hyviä käytäntöjä jokapäiväisestä arjestaan kaupungin eri kanavissa esimerkiksi intranetissa ja sosiaalisessa mediassa.

Syksyllä 2022 Kunta10 -tutkimuksen mukaan yli 70% suosittelisi kaupunkia työnantajana ystävilleen.

Palvelussuhdeasiat

Toteutuneiden palkkojen ja palkkioiden summa on vuonna 2022 noussut 1,1% edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstökulut	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	- 399 682 611	- 419 225 588	- 423 978 101	- 444 151 809	- 449 011 022
Eläkekulut	- 89 212 536	- 90 981 398	- 92 037 948	- 95 780 664	- 96 627 899
Muut henkilösivukulut	- 15 431 351	- 12 031 885	- 13 441 841	- 18 527 195	- 16 106 932
Henkilöstökorvaukset	5 606 768	368 062	6 941 327	7 941 589	10 155 955
Henkilöstökulut yhteensä	- 498 719 730	- 521 870 809	- 522 516 564	- 550 518 079	- 551 589 898

Vuosille 2022-2025 tehdyn kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkkojen yleiskorotukset kasvattavat palkkakustannuksia lähivuosina. Kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten uusi sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Neuvottelutulos sisälsi seuraavat korotukset vuodelle 2022:

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES):

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen.

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

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS):

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien liitteissä 1 ja 3-4 yleiskorotuksella 2,0 prosenttia sekä liitteessä 2 yleiskorotuksella 2,58 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien liitteissä 1 ja 3-4 yleiskorotuksella 2,0 prosenttia sekä liitteessä 2 yleiskorotuksella 2,58 prosenttia
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS):

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- erillislisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

Tuntipalkkalaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES):

- perustuntipalkkoja korotettiin 1.6.2022 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 27-33 senttiä tunnilta
- henkilökohtaista lisää ja urakkapalkkoja korotettiin 2,0 prosenttia kuitenkin vähintään 1 senttiä 1.6.2022 lukien
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES):

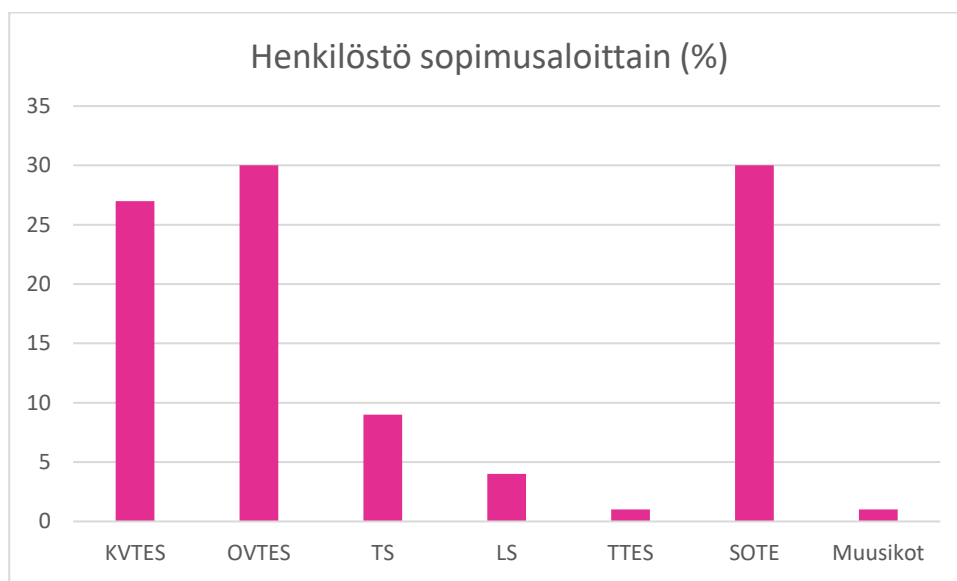
- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia

- Osio B 19 § koulu-/oppilaitos- ja kuntakohtaisen lisätehtävän palkkiota sekä Osio B liite 1 23 §:n taide- ja taitoaineiden lisiä korotettiin 2,0 prosentilla
- henkilöstökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

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

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia
- henkilökohtaista lisää korotettiin 1.6.2022 lukien 2,0 prosentilla
- 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerää jaettiin 0,53 prosenttia, josta keskitetysti käytettiin 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen

Sivistys- ja kulttuuripalveluissa valmistui vuonna 2022 tehtävien vaativuuden arvioinnit seuraavissa tehtävissä: varhaiskasvatuksen opettaja (45000044/05VKA045), varhaiskasvatuksen erityisopettaja (45000042/05VKB045), laitoshuoltaja ja ryhmäavustaja (05VKA070), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiserityisavustaja (05VKA054), varhaiskasvatusyksikössä työskentelevä perhepäivähoitaja (05VKA064) sekä koulunkäynninohjaajat (05KOU060).



Kuvio: henkilöstö sopimusaloittain

6. Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstösuunnitelman tekoa ohjaavat kaupungin vastuulla olevien tehtävien hyvä hoitaminen ja toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Henkilöstöresursoinnissa tavoitellaan optimaalista työntekijämäärää, joka mahdollistaa sekä hyvän työn että työhyvinvoinnin. Toimiva henkilöstösuunnittelu perustuu siihen, että meillä on ajantasaiset tehtävänkuvat, tieto ja ymmärrys henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä.

Henkilöstösuunnittelun toimintamallin mukaisesti suunnittelu on strategista ja operatiivista, ennakoivaa ja jatkuvaa toimintaympäristön muutokset huomioiden. Esihenkilöt suunnittelevat toiminnan edellyttämän työpanoksen, joka muodostuu lakisääteisten tai strategisten toimintojen vaatiman henkilöstömitoituksen mukaan. Henkilöstösuunnittelun yhteydessä huomioidaan vaihtuvuus, arvioidaan tarve ja perusteet ulkopuolisen työvoiman käytölle, sekä pohditaan muun muassa, millaisilla toimenpiteillä vähennetään sairauspoissaoloja ja pienennetään tilapäisen työvoiman tarvetta ja mitä tarvittavaa uutta osaamista strategiasta nousee. Toimintamallia kehitämme yhteistyössä talousryhmän kanssa. Tavoitteena on, että lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnittelu toimii henkilöstöjohtamisen tukena, tunnistamme osaamisen tilanteen ja tarpeet ja hyvinvoiva henkilöstömme tekee tuloksellista työtä. Lisäksi tavoitteena on kehittää HR-tiedolla johtamisen kulttuuria myös henkilöstösuunnittelun osalta.

Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Oulussa henkilöstösuunnitelmat toteutetaan vastuualueittain. Kuu-kausittain tarkastetaan suunnitelmat ja tehdään tarvittavat muutokset. Talousarvion ylityksiin tai alitukseen reagoidaan heti analysoimalla poikkeamia ja tekemällä sen jälkeen tarvittavia toimenpiteitä. Tällä tavoin saadaan parannettua ennustettavuutta ja pystytään tarkemmin seuraamaan tuloksellisuutta ja tehokasta resurssinkäyttöä jo kesken vuotta. Tiedon avoimuus ja läpinäkyvyys varmistaa luotettavan ja ajantasaisen raportoinnin ja mahdollisiin muutoksiin toiminnoissa pystytään reagoimaan jo etukäteen.

Henkilöstöön vuonna 2022 kohdentuivat taloudellisen tilanteen tuomat säästötavoitteet, joita olivat kaupunginjohtajan esityksen mukainen säästöohjelma ja ulkoisessa arvioinnissa määritellyt toimenpiteet. Kaupunginjohtajan esityksen mukaisesta säästötavoitteesta 5 M€ kohdentui talousarviovuodelle 2022. Tästä säästötavoitteesta kohdentui vähintään 50 % henkilöstömenoihin ja loput palvelunostoihin. Hallintokunnat määrittelivät omissa osuuksissaan toimenpiteet, joilla säästötavoite saavutetaan. Yhtenä ulkoisen arvioinnin toimenpiteenä talousarviovuonna 2022 oli hallinnollisen työn tarkastelun jatkaminen ja tuottavuuden parantaminen asiantuntijaresurssin osalta tehtävänkuvien tarkastelulla ja prosessien käyttöönotolla yli hallintokuntarajojen.

Kaupungin organisaatio muuttuu ja pienenee merkittävästi kun Hyvinvointipalvelut ja Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos siirtyvät kokonaisuudessaan uudelle hyvinvointialueelle. Myös Sivistys- ja kulttuuripalveluista sekä Business Oululta siirtyy toimintoja hyvinvointialueelle

1.1.2023. Lisäksi tukipalvelujen osalta hyvinvointialueelle siirtyy henkilöstöä. Sivistys- ja kulttuuritoimi on jatkossa noin 80 prosenttia kaupungin henkilöstömenoista.

Tehtävien täyttökielto jatkuu henkilöstösuunnittelussa edelleen (Kh 28.5.2013 § 339). TäyttökIELLON tavoitteena on pystyä vaikuttamaan henkilöstön määrään ja sitä kautta henkilöstökustannuksiin.



Kuvio: Henkilöstötunnuslukuja

Tällä hetkellä osaamiseen liittyvänä riskinä tunnistetaan osaavan henkilöstön saatavuus ja toisaalta pysyvyys Oulun kaupungin palveluksessa. Eläköitymisen ja irtisanoutumisten myötä Oulun kaupunkiorganisaatiosta poistuu paljon tietotaitoa ja niin sanottua hiljaista tietoa, joiden säilyminen organisaation käytössä henkilöstömuutoksissa on haastavaa. Samalla digitalisaatio on muuttanut työskentelytapoja ja -välineitä, millä on vaikutusta henkilöstön tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. Myös koronaepidemia on tuonut esille toiminnan haavoittuvuuden poikkeustilanteissa. Poissaoloista aiheutuu paitsi toiminnallisia häiriöitä myös merkittäviä kustannuksia esimerkiksi poissaoloajan palkkakuluina ja sijaiskustannuksina.

Osaamiseen liittyviä riskejä hallitaan Oulun kaupungilla muun muassa hyvällä henkilöstösuunnittelulla, tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia, huolehtimalla työhyvinvoinnista ja -tyytyväisyydestä ja panostamalla työpaikan houkuttelevuuteen. Riittävällä resurssoinnilla ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan toiminnan vakaa jatkuminen. Oulun kaupunkiorganisaatiossa ylläpidetään vahvaa substanssiosaamista ja kehittymiseen kannustavaa ilmapiiriä. Työyhteisön tuella ja tiimityöllä on tärkeä merkitys osaamisen kehittämisessä ja uuden oppimisessa. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja vastuu oman osaamisensa kehittämisestä. Työntekijöitä kannuste-

taan osallistumaan ammatillisen osaamisen kehittämisen lisäksi henkilöstön tarpeisiin räätälöityihin sisäisiin, keskitetyksi järjestettäviin koulutuksiin. Koulutukset pohjautuvat kaupunki-strategiaan, henkilöstöohjelmaan ja ajankohtaisiin aiheisiin. Koulutussuunnitelma laaditaan yhteistyössä johdon, eri teemojen asiantuntijoiden, henkilöstön edustajien sekä koulutusyhteishenkilöiden kanssa. Osaamisen kehittämisen tarpeita arvioidaan mm. tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Osallistumisesta päättää kukin esihenkilö henkilöstön osaamistarpeiden mukaisesti. Koulutukset merkitään ESS-järjestelmään. Järjestelmästä saatavaa raporttia hyödynnetään koulutuskorvauksen hakemiseksi työllisyysrahastolta.

Rekrytoinnit

Henkilöstösuunnittelun ja osaamisen näkökulmasta huomiota on kiinnitetty henkilöstön ikärakenteeseen, vaihtuvuuteen ja työvoiman saatavuuteen. Henkilöstön keski-ikä kasvaa ja lähivuosina suuri osuus henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Samaan aikaan useilla ammattialoilla tietyissä tehtävissä on havaittavissa työvoimapulaa. Tarkastuslautakunta on nostanut saman aiheen esille arviointikertomuksessaan. Oulun kaupunki on perustanut työnantajamielikuvan kehittämisen työryhmän, jonka toiminta laajenee vuoden 2022 aikana tavoitteena veto- ja pitovoiman lisääminen.

Kuten muuallakin Suomessa, myös Oulussa työvoima pula on koskettanut erityisesti lähihoitajia, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, sosiaalityön erityisasiantuntijoita, varhaiskasvatuksen opettajia, sekä erityisopettajia. Työvoimapulan kärjessä jatkavat siis sosiaali- ja terveystieteiden ammattit. Valtioneuvoston ammattibarometrin mukaan työvoimapulan kasvu on hidastunut loppuvuodesta 2022. Vaikka työvoimapula-ammattien määrä on kokonaisuudessaan vähentynyt, on "paljon pulaa työvoimasta" -ammattien määrä edelleen jatkanut kasvuaan. Kilpailu osaavista henkilöistä on kiristynyt kuitenkin myös muissa ammattiryhmissä. Esimerkiksi Oulun Tilapalveluiden (7), Oulun Infran (5) ja Oulun Digin (3) avoimiin paikkoihin tuli keskimäärin vain muutamia hakemuksia. Keskimäärin hakemuksia yhtä työpaikkaa kohden tuli 10,4. Eniten hakemuksia tuli Business Oulu -liikelaitoksen avoimiin paikkoihin (keskimäärin 20 hakemusta/työpaikka). Työpaikkoja Oulun kaupungilla oli avoinna yhteensä 2449 vuonna 2022. Rekrytointeja tehtiin 1612 kappaletta. Avoimista työpaikoista 2323 oli ulkoisia rekrytointeja ja 126 sisäisiä rekrytointeja. Joulukuussa kokeiltiin kysyä hakijoilta mistä he kuulivat hakemastaan tehtävästä. Vastausten perusteella esiin nousivat erityisesti Duunitori, Kuntarekry -sivusto ja Te-palvelut. Sen sijaan perinteinen sanomalehti-ilmoitus tavoitti vain 0,4% vastanneista. Kyselyn vastaukset ovat vain joulukuulta eikä niitä siksi voi pitää kovin luotettavina. Seuranta jatketaan vuonna 2023.

Hakijapalautekysely ja anonyymin rekrytoinnin tehostaminen ovat esillä Oulun kaupungin henkilöstöohjelmassa kehittämistoimenpiteinä. Hakijapalautekyselyä on pilotoitu varhaiskasvatuksen puolella pienesti Formsilla. Vastauksia tällä hetkellä 25. Palautteiden perusteella hakuilmoituksissa on ollut riittävästi tietoa ja hakuprosessi on edennyt riittävän nopeasti. Tiedottamisesta prosessin etenemisestä hakuajana sen sijaan voi palautteen perusteella lisätä tai tarkentaa. Yleisarvosana tälle rekrytointiprosessille oli 3,24, kun 5 on paras arvosana. 52% antoi

arvosanaksi 4 tai 5. Hakijapalautteisiin on jatkossa tarpeen panostaa muillakin toimialoilla. Haluamme kehittää rekrytointiprosessia niin, että se on sujuva paitsi hakijalle, myös esihenkilöille. Tarkoitus on jatkaa työtä alkuvuodesta 2023.

Anonyymi rekrytointi edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissa rekrytoinnissa saapuneita hakemuksia käsitellään ilman hakijoiden tunnistetietoja haastatteluun saakka. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2022-2026 Oulun kaupungille on asetettu tavoitteeksi tehdä vähintään 10 anonyymia rekrytointia vuodessa. Rekrytoiva esihenkilö voi täyttöluvan hakuvaiheessa päättää, että kyseessä oleva rekrytointi toteutetaan anonyymisti. Anonyymejä rekrytointeja toteutettiin kolme kappaletta vuonna 2022. Monetran keskitetty rekrytointipalvelu on laatinut Kuntarekryyn valmiit rekrytointipohjat anonyymina toteutettavaa rekrytointia varten. Rekrytointipalvelusta saamme tarvittavan tuen ja opastuksen prosessiin.

Positiivisen työnantajakuvan ja hyvän työntekijäkokemuksen kehittämistyötä jatketaan kaupunkitasolla laajassa yhteistyössä.

8.Tilastot / henkilöstötunnusluvut

Henkilöstön määrä	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	8571	8 417	8 638	8 602	8621
Tilapäiset	2503	3 027	2 797	2 597	2729
Yhteensä	11 085	11 451	11 443	11 199	11350
Työllistettyjen määrä	148	170	94	108	109

Henkilöstö palvelualueittain	Vakinaiset	Tilapäiset	Yhteensä	Työllistetyt	Arpeetit
OD22 Tarkastuslautakunta	3		3		
OD24 Kaupunginhallitus	102	19	121	1	
OD30 Hyvinvointilautakunta	2736	1 033	3 769	44	
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	4620	1 516	6 136	49	
OD51 Rakennuslautakunta	34	4	38	1	
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	176	17	193		
31 Oulun Vesi liikelaitos	110	8	118	1	
41 Business Oulu -liikelaitos	106	59	165	7	11
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	215	13	228		
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	53	7	60		
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	217	21	238	2	
46 Oulun Infra -liikelaitos	194	32	226	4	
47 Oulun Digi -liikelaitos	55		55		
Yhteensä	8621	2729	11 350	109	

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

Palkallinen työpanos	2018	2019	2020	2021	2022
OD30 Hyvinvointilautakunta	3004,5	3005,0	3088,9	3151,7	3296,1
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	4813,3	4986,9	5000,4	5123,1	5302,2
OD22 Tarkastuslautakunta	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0
OD24 Kaupunginhallitus	107,9	110,0	101,1	115,9	120,0
OD51 Rakennuslautakunta	30,8	31,9	31,1	32,8	34,9
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	173,5	180,1	169,9	172,6	179,8
31 Oulun Vesi liikelaitos	120,1	115,8	115,1	116,5	115,6
41 Business Oulu -liikelaitos	144,8	148,0	140,1	151,3	162,0
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	427,5	427,0	440,1	452,8	220,5
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	52,5	54,4	56,4	53,8	55,9
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	739,2	667,2	565,0	440,8	226,7

46 Oulun Infra -liikelaitos	198,4	231,9	248,6	248,9	238,6
47 Oulun Digi -liikelaitos	98,6	94,6	92,9	73,6	53,8
Yhteensä	9915,3	10056,7	10053,5	10138,0	10010,0

*ei sisällä työllistettyjä, oppilaita, harjoittelijoita tai toimenpidepalkkalaisia.

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

Työpanokset	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimi työpanos	10602,5	10748,1	10788,9	10847,0	10740,3
Palkallinen työpanos	9920,3	10057,1	10057,0	10169,6	10003,3
Toteutunut työpanos	8538,7	8628,2	8616,0	8760,5	8511,1

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

Palkallinen työpanos	2022	%-osuus	Vakituiset	Tilapäiset	Työllistetyt	Oppilaat ja harjoittelijat	Toimenpidepalkkalaiset	Arpeetit
OD30 Hyvinvointilautakunta	3296,1	33 %	2187,1	1109,0	42,7	0,3		
OD41 Sivistus- ja kulttuuripalvelut	5302,2	53 %	3778,2	1524,0	67,5	1,4		
OD22 Tarkastuslautakunta	4,0	0 %	3,0	1,0				
OD24 Kaupunginhallitus	120,0	1 %	89,3	30,7	1,4	0,5		
OD51 Rakennuslautakunta	34,9	0 %	30,7	4,2	0,4	0,2		
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	179,8	2 %	157,6	22,2				
31 Oulun Vesi liikelaitos	115,6	1 %	105,0	10,6	0,3			
41 Business Oulu -liikelaitos	155,3	2 %	87,7	67,6	8,5	7,4		6,7
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	220,5	2 %	195,0	25,5			176,3	
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	55,9	1 %	47,8	8,1	0,3			
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	226,7	2 %	204,0	22,7	3,2	2,6		
46 Oulun Infra -liikelaitos	238,6	2 %	180,6	58,0	10,8			
47 Oulun Digi -liikelaitos	53,8	1 %	53,8					
Yhteensä	10003,3		7119,8	2883,6	135,1	12,4	176,3	6,7

*2022 ja %-osuus sarakkeet sisältävät vain vakituiset ja tilapäiset

Henkilöstökulut	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	- 399 682 611	- 419 225 588	- 423 978 101	- 444 151 809	- 449 011 022
Eläkekulut	- 89 212 536	- 90 981 398	- 92 037 948	- 95 780 664	- 96 627 899
Muut henkilösivukulut	- 15 431 351	- 12 031 885	- 13 441 841	- 18 527 195	- 16 106 932
Henkilöstökorvaukset	5 606 768	368 062	6 941 327	7 941 589	10 155 955
Henkilöstökulut yhteensä	- 498 719 730	- 521 870 809	- 522 516 564	- 550 518 079	- 551 589 898

Vuokratyövoiman käyttö	2021	2022
	1 699 209	45393

*) Tilapalveluissa ateria- ja puhtauspalveluiden tuottamisvastuun ulkoistamisen (v.2021) myötä vuokratyövoiman käyttö vähentynyt olennaisesti

Keskipalkka	2019	2020	2021	2022
Kunnallinen opetusalan sop.	60 059	60 639	58 813	58 696
Kunnallinen yleinen sopimus	43 142	44 301	46 632	42 962
Lääkärisopimus	97 236	97 968	100 955	103 792
Muusikoiden sopimus	42 792	42 625	43 359	44 125
Puuttuu	37 798	45 919	63 137	24 912
SOTE-sopimus			38 205	50 476
Teknisten sopimus	40 954	42 567	42 110	43 286
Tuntipalkkaisten sopimus	42 786	41 263	44 344	46 622
Sopimusten keskipalkka	52 109	53 612	54 694	51 859

Sopimusten piirissä oleva henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022
Kunnallinen yleinen sopimus	7324	7592	7528	2827	3016
Kunnallinen opetusalan sop.	2353	2434	2457	3377	3466
Teknisten sopimus	771	782	794	807	839
Lääkärisopimus	368	383	412	410	421
SOTE-sopimus				3545	3411
Muusikoiden sopimus	57	62	62	61	62
*) mukana vain kuukausipalkkaiset					

Aikaisuus	2018	2019	2020	2021	2022	%-osuus v.2022
Kokoaikainen	9186	9489	9456	9337	9469	83 %
Osa-aikainen	1641	1706	1709	1616	1654	15 %
Sivuvirka tai -toimi	258	255	243	232	227	2 %
Yhteensä	11085	11450	11406	11185	11350	

Sukupuolijakauma	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Sivuvirka tai -toimi	Yhteensä	%-osuus kokoaikainen	%-osuus osa-aikainen
Naisia	7309	1437	155	8901	82 %	16 %
Miehiä	2160	217	72	2449	88 %	9 %

*) Sukupuoli määritellään tilastoihin henkilötunnuksen perusteella

Keski-ikä	2018	2019	2020	2021	2022

OD22 Tarkastuslautakunta	55,8	56,8	57,8	57,0	58,0
OD24 Kaupunginhallitus	50,8	50,6	49,5	48,4	49,0
OD30 Hyvinvointilautakunta	44,6	44,3	44,2	44,2	43,9
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	45,0	44,6	44,7	44,5	44,3
OD51 Rakennuslautakunta	53,5	53,3	54,5	53,5	54,4
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	48,0	47,5	47,6	47,5	46,6
31 Oulun Vesi liikelaitos	45,1	45,7	46,5	46,1	45,7
41 Business Oulu -liikelaitos	43,9	43,6	45,8	44,3	44,3
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	39,1	39,4	39,3	39,7	44,9
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	45,5	46,2	45,6	44,5	44,6
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	50,9	51,6	51,9	51,8	51,1
46 Oulun Infra -liikelaitos	52,8	52,1	51,1	51,3	51,1
47 Oulun Digi -liikelaitos	45,8	46,4	47,1	49,5	50,1
Yhteensä	47,7	47,8	48,1	47,9	48,3

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

Ikäjakausma	Alle 30	30-34v	35-39v	40-44v	45-49v	50-54v	55-59v	60-64v	65v ja yli	Yhteensä
OD22 Tarkastuslautakunta	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
OD24 Kaupunginhallitus	2	6	12	23	19	15	26	16	2	121
OD30 Hyvinvointilautakunta	526	439	489	504	482	436	450	396	47	3769
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	698	689	787	856	901	818	854	486	47	6136
OD51 Rakennuslautakunta	0	2	1	4	1	4	12	13	1	38
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	17	21	14	31	20	31	34	25	0	193
31 Oulun Vesi liikelaitos	12	14	16	12	11	15	23	15	0	118
41 Business Oulu -liikelaitos	12	13	30	32	27	22	18	11	0	165
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	15	24	36	35	36	31	33	17	1	228
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	2	10	10	12	6	5	8	6	1	60
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	11	6	17	22	26	35	59	62	0	238
46 Oulun Infra -liikelaitos	9	11	17	23	22	31	51	58	4	226
47 Oulun Digi -liikelaitos	0	3	3	9	12	8	11	8	1	55
Yhteensä	1304	1238	1432	1563	1563	1451	1582	1113	104	11350

%-osuus	11 %	11 %	13 %	14 %	14 %	13 %	14 %	10 %	1 %	
----------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	------------	--

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

Ikäjakauma	Yli 60-vuotiaita	%-osuus
OD22 Tarkastuslautakunta	0	0 %
OD24 Kaupunginhallitus	18	15 %
OD30 Hyvinvointilautakunta	443	12 %
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	533	9 %
OD51 Rakennuslautakunta	14	37 %
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	25	13 %
31 Oulun Vesi liikelaitos	15	13 %
41 Business Oulu -liikelaitos	11	7 %
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	18	8 %
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	7	12 %
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	62	26 %
46 Oulun Infra -liikelaitos	62	27 %
47 Oulun Digi -liikelaitos	9	16 %
Yhteensä yli 60-vuotiaita	1217	11 %

Vaihtuvuus	2018	2019	2020	2021	2022
Irtisanominen/työsopimuksen tai virkasuhteen purkaminen	17	19	16	19	18
Irtisanoutuminen	228	247	322	494	466
Kuollut	11	7	7	4	4
Työkyvyttömyyseläke	51	43	41	32	31
Vanhuuseläke	191	199	200	237	226
Varhennettu vanhuuseläke	3	4	1	2	4
Poistuma (yhteensä)	501	519	587	788	749
Organisatoriset muutokset	15	8	70	327	206
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	2018	2019	2020	2021	2022
	63,8	63,8	64,1	64,3	64,3

Vaihtuvuus	Poistuma yhteensä	Poistuma %	Organisaatio- muutos
OD22 Tarkastuslautakunta	0	0,0 %	0
OD24 Kaupunginhallitus	5	5,3 %	1
OD30 Hyvinvointilautakunta	325	12,4 %	2
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	311	6,9 %	0

OD51 Rakennuslautakunta	0	0,0 %	0
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	16	9,5 %	0
31 Oulun Vesi liikelaitos	10	9,0 %	0
41 Business Oulu -liikelaitos	8	7,5 %	0
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	25	6,1 %	200
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	3	5,9 %	0
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	22	9,7 %	0
46 Oulun Infra -liikelaitos	17	8,1 %	0
47 Oulun Digi -liikelaitos	7	11,5 %	3
Yhteensä	749	8,7 %	206

* Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus verrattuna edellisen vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään.

Poissaolot	2018	2019	2020	2021	2022	Osuus toteutuneesta työpäivästä
Muut	680,2	711,6	725,6	769,4	794,1	9 %
Vuosilomat	902,8	916,8	906,7	854,2	837,3	10 %
Kuntoutuspoissaolot	7,8	11,1	9,0	7,6	7,3	0 %
Perhevapaat	279,2	279,9	299,9	353,8	329,6	4 %
Sairauspoissaolot	454,8	465,7	472,1	487,6	591,4	7 %
Kuntoutustuki	58,5	56,3	44,8	43,4	41,3	0 %
Koulutuspoissaolot	104,3	125,7	135,3	151,6	135,8	2 %
Yhteensä	2487,5	2567,1	2593,3	2667,6	2736,8	32 %

* Työpanoksina

Poissaolo työpanoksina	2018	2019	2020	2021	2022
Palkallinen	1436,5	1473,3	1479,9	1477,9	1565,0
Palkaton poissaolo yhteensä	1051,0	1093,8	1113,5	1189,7	1171,8
Toisen vakanssin hoito	364,0	404,6	390,0	486,1	441,4
Muu palkaton poissaolo	687,0	689,2	723,5	703,6	730,4
Yhteensä	2487,5	2567,1	2593,3	2667,6	2736,8

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

Lakkovaikutus vuonna 2022	96
----------------------------------	----

* Työpanoksina

Työkykyjohtamisen lukuja	2018	2019	2020	2021	2022	
Korvaava työ	5317	5643	4410	4518	3479	Päivien lukumäärä
Tapaturmat	11765	12063	12317	11885	9172	Poissaolopäivät

Kuntoutustuki	23803	22274	17693	16365	15828	Päivien lukumäärä
Varhainen tuki	2597	3078	3013	2618	3909	Keskustelujen määrä
Räätälöidyt tehtävät	106	138	93	77	66	Määrä
Uudelleen sijoitukset	19	18	7	7	17	Määrä
Työterveysneuvottelut	555	601	509	562	761	Määrä

Sairauspoissaolot	2018	2019	2020	2021	2022	
Sairauspoissaolo %	4,3 %	4,4 %	4,5 %	4,6 %	5,6 %	
Sairauspoissaolot (pv)	180792	186570	191405	195640	236028	
Sairauspoissaolot pv/htv	17,1	17,4	17,7	18,0	22,0	*) suhteutettuna maksimi työpanokseen
Työtaturmien määrä (pv)	3931	3762	4154	4627	3518	
Työmatkataturmat (pv)	1588	1665	1626	1451	1033	

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

Sairauspoissaolo-%	2018	2019	2020	2021	2022
OD22 Tarkastuslautakunta	7,3 %	0,4 %	0,1 %	0,1 %	0,8 %
OD24 Kaupunginhallitus	3,5 %	2,8 %	2,2 %	2,3 %	3,0 %
OD30 Hyvinvointilautakunta	5,0 %	5,3 %	5,6 %	5,6 %	6,5 %
OD41 Sivistys- ja kulttuuripalvelut	3,6 %	3,7 %	3,8 %	4,1 %	5,4 %
OD51 Rakennuslautakunta	1,2 %	2,9 %	1,7 %	3,9 %	3,0 %
OD56 Yhdyskunta- ja ymp.palv	2,9 %	3,1 %	3,4 %	3,5 %	2,8 %
31 Oulun Vesi liikelaitos	5,1 %	5,7 %	3,7 %	4,5 %	4,9 %
41 Business Oulu -liikelaitos	2,2 %	2,3 %	2,5 %	2,0 %	3,8 %
42 Oulu-Koillismaan pelast.laitos	5,7 %	5,0 %	5,6 %	4,9 %	5,8 %
43 Oulun seudun ympäristöt.laitos	1,3 %	2,0 %	1,4 %	1,3 %	1,9 %
45 Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	5,6 %	5,5 %	5,4 %	5,8 %	4,8 %
46 Oulun Infra -liikelaitos	6,7 %	6,3 %	6,9 %	5,0 %	5,5 %
47 Oulun Digi -liikelaitos	4,4 %	3,3 %	2,2 %	2,1 %	2,2 %
Yhteensä	4,3 %	4,4 %	4,5 %	4,6 %	5,6 %

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

Sairauspoissaolopäivät	2018	2019	2020	2021	2022	% -osuus
1-3	40 500	42 069	39 597	43 153	48 694	20,63%
4-29	85 768	85 993	96 458	97 764	141 327	59,88%
30-60	26 332	28 128	29 746	30 010	25 615	10,85%

61-90	11 081	11 956	10 408	11 042	9 662	4,09%
91-180	12 126	13 288	11 172	9 092	7 352	3,11%
181-	4 986	5 137	4 024	4 579	3 378	1,43%
Yhteensä	180 792	186 570	191 405	195 640	236 028	

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	22 239 675	22 380 117	24 039 571	27 961 186	27 963 517

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

*KEVAN avaintiedoista

	2018	2019	2020	2021	2022
Työkyvyttömyyseläkemaksu	4 892 483	4 309 979	4 683 516	6 697 659	6 945 544

*Kevan avaintiedoista

	2018	2019	2020	2021	2022
Työkyvyttömyyseläkemaksu	4 892 483	4 309 979	4 683 516	6 697 659	6 945 544

*Kevan avaintiedoista

	2018	2019	2020	2021	2022
Sairauspoissaolokustannukset	13 073 376	13 476 809	13 743 255	15 797 205	17 094 418

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

*Kevan avaintiedoista

	2018	2019	2020	2021	2022
Tapaturmamaksut	1 541 804	1 433 334	1 979 001	1 806 988	998 081

*Kevan avaintiedoista

Työterveyshuoltokustannukset	2021	2022	
Korvausluokan 1 kustannukset yhteensä	2 967 180	3 160 428	50,40 %
Korvausluokan 2 kustannukset yhteensä	3 475 993	3 115 297	49,60 %
Korvausluokka 1 ja 2 yhteensä	6 443 173	6 275 725	
Työterveyshuollon kustannukset, €/hlö	575	553	

*)Tiedot Pihlajalinnasta

	2018	2019	2020	2021	2022
Työterveyshuoltokustannukset yhteensä	6 397 309	6 889 858	6 773 960	5 408 452	6 604 395

*) Tilin 4430 kirjauksista (yhteiset kustannukset 15 työterveys)

*) Työterveyshuollon palveluntuottaja saattaa myös 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.

Pihlajalinnasta on kirjattu 1.3.-31.12.2022 välisenä aikana Oulun kaupungin työntekijöille 3070 kpl tartuntatautipäivärahalauseuntoja.					
Tartuntatautipäivärahat	2 707 823				

Koulutuspäivät	2021	2022		
Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä	9646	11901		
Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö	1,5	2,2		
	2019	2020	2021	2022
Vähintään 3pv koulutuksessa (henkilöä)	2155	1527	2004	2084
%-osuus henkilöstöstä	19 %	13 %	18 %	18 %
Vähintään päivän (6h) koulutuksessa (henkilöä)	6285			
Alle päivän tai ei ollenkaan koulutuksessa	1822	*)ilman pelaa		
Koulutuskorvaus	232 164,71 €			

Rekrytoinnit	2021	2022
Avoimet työpaikat	2244	2449
Rekrytointeja	1492	1612
Hakemusten määrä	25443	25549
Hakemusten määrä /avoin työpaikka	11,3	10,4
Ulkoisia rekrytointeja	1990	2323
Sisäisiä rekrytointeja	254	126

Mistä kuulit tästä tehtävästä?	Vastausten määrä	%-osuus
Duunitori	96	11 %
Facebook	6	1 %
Instagram	1	0,1 %
Kuntarekry.fi sivusto	325	38 %
LinkedIn	12	1 %
Monster	3	0,4 %
Muu	42	5 %

Oikotie	11	1 %
Ouka.fi sivusto	64	8 %
Oulun kaupungin työntekijä	69	8 %
Sanomalehti	3	0,4 %
Te-palvelut	157	18 %
Tuttava/ystävä/suosittelija	63	7 %
Twitter	0	0 %
Vastauksia yhteensä 852		

*) 1.12.-31.12.2022 ajalta. Tätä ei vielä ole kysytty jokaisen rekrytoinnin yhteydessä

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

Lähteet

Henkilöstöohjelma 2022-2025

[Meillä töissä - Ouka henkilöstöohjelma 2022–2025.pdf - Kaikki asiakirjat \(sharepoint.com\)](#)

Ammattibarometri: Työvoimapulan kasvu on hidastunut – pulan kärjessä jatkavat sosiaali- ja terveysalan ammatit
työ- ja elinkeinoministeriö

1.11.2022

[Ammattibarometri: Työvoimapulan kasvu on hidastunut – pulan kärjessä jatkavat sosiaali- ja terveysalan ammatit \(valtioneuvosto.fi\)](#)