



OULAISTEN KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2021-2025



Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUMA VUOSILLE 2011-2015	4
3. SUUNNITELMAN TARKOITUS	5
4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN OSA-ALUEET	6
4.1 Rekrytoinnit.....	6
4.2 Työpaikan organisaatio ja tehtävä rakenne	7
4.3 Palkkaus ja palkkarakenne	8
4.4 Henkilöstökoulutus ja urakehitys	9
4.5 Työolosuhteet ja työkykyä tukevat työjärjestelyt	10
4.6 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	11
4.7 Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä.....	11
4.8 Johtaminen ja työilmapiiri	12
5. TIEDOTUS JA SEURANTA	13

1. JOHDANTO

Työelämässä työnantajan tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja huolehtia sukupuolten välisestä tasa-arvosta esimerkiksi rekrytoinnin, palkkauksen, työ- ja etenemismahdollisuuksien sekä työolojen suhteen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää tasa-arvoa miesten ja naisten välillä sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Tasa-arvolain 6 §:n edellyttämällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla pyritään Oulaisten kaupungissa edistämään sekä yhdenvertaisuutta että naisten ja miesten tasa-arvoa. Tavoitteena on että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kiinteä osa kaupungin organisaation toimintaa, valmistelua ja päätöksentekoa. Oulaisten kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla asetetaan toiminnalle tavoitteita, toimenpiteitä, vastuutahot ja seuranta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koko Oulaisten kaupunkiorganisaatiota koskettava.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lainsäädännössä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ymmärretään toisiinsa kietoutuneina ja toisiaan tukevinä. Käsitteenä yhdenvertaisuudella viitataan laajaan ihmisten erilaisuuden vaalimiseen ja samanarvoisuuden tunnustamiseen. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on:

- 1) yhdenvertaisuuden edistäminen
- 2) syrjinnän ehkäiseminen ja
- 3) syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tarkoitus:

- 1) estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.
- 2) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä
- 3) parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

2. TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUMA VUOSILLE 2011-2015

Oulaisten kaupungin vuosien 2011–2015 tasa-arvosuunnitelma koostui seitsemästä osa-alueesta, joista jokaiselle oli tasa-arvosuunnitelmassa määritelty nykytila, tavoitetila, toimenpiteet, vastuutahot ja aikataulu. Osa-alueet olivat:

1. Työhönotto
2. Työpaikan organisaatio ja tehtävärakenne
3. Palkkaus ja palkkarakenne
4. Henkilöstökoulutus ja urakehitys
5. Työolosuhteet ja työympäristö
6. Työilmapiiri
7. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Tasa-arvosuunnitelmaa voidaan pitää onnistuneena ja asetetut tavoitteet toteutuivat pääosin. Sen sijaan vuosille 2015–2020 Oulaisissa ei laadittu uutta tasa-arvosuunnitelmaa. Aiemman suunnitelman onnistumisen puolesta puhuvat muun muassa työhyvinvointikyselyiden tulokset. Suunnitelman osa-alueet, toimenpiteet ja tavoitteet on syytä pitää pohjana myös vuosien 2021–2025 suunnitelmalle. Lisäksi osa-alueisiin on kuitenkin syytä tehdä erityisesti yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Uusina osa-alueina suunnitelmaan lisätään johtaminen, kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä, sekä työkykyä tukevat järjestelyt yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021-2025 on laadittu kaupungin yhteistyötoimikunnassa yhteistyössä kaupungin johtoryhmän kanssa. Lisäksi yhteistyötoimikunnan valmistelutyössä on ollut mukana työsuojelupäällikkö.

Suunnitelman päivityksen toimeksi anto perustuu kaupunginhallituksen päätökseen 4.5.2020.

3. SUUNNITELMAN TARKOITUS

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Suunnitelman tavoitteena on, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin taitojensa ja osaamisensa mukaan. Yhdenvertaisuus viittaa enemmän ihmisten väliseen yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee ottaa huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Lisäksi työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Työpaikalla tulee olla aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä ja työyhteisön kehittämisessä.

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle ja sen kaikille jäsenille.

4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN OSA-ALUEET

4.1 Rekrytoinnit

Nykytila: Oulaisten kaupungissa työtehtävät ovat melko selkeästi jakautuneet naisten ja miesten töihin. Oulainen on julkishallinnolle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö.

Kuitenkin työnantajan ja työntekijöiden etu monessa työyhteisössä olisi, että eri tehtävissä työskentelisi sekä miehiä että naisia. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään sopivin henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijää ei valita perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työpaikka, jossa molempien sukupuolten kokemukset ja tiedot voidaan hyödyntää, on työpaikkana tehokkaampi ja enemmän luova. Työskentelyilmapiiri on parempi, mikä johtaa parempaan viihtyvyyteen. Tasa-arvo on siksi myös laatukysymys.

Rekrytointitilanteessa on noudatettava tasa-arvolain lisäksi esimerkiksi yhdenvertaisuuslakia ja työsopimuslakia. Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsopimuslain 2 § kieltää asettamasta työntekijää eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Tavoitetila:

- Avoimiin tehtäviin hakeutuisi tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.
- Tarkoituksena on ammattitaitoisen, pätevän ja motivoituneen henkilökunnan palkkaaminen
- Työnhakijoita ja työntekijöitä kohdellaan aina yhdenvertaisesti

Toimenpiteet: Avoimeksi tulevien työpaikkojen ilmoitukset laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen. Valintakriteereinä ovat mm. koulutus, pätevyys ja kokemus. Voidaan myös harkita anonyymirekrytointia.

Vastuutaho: Kaupunginhallitus, lautakunnat, toimialajohtajat ja esimiehet, joilla on hallintosäännön mukaan oikeus rekrytoida työntekijöitä.

Seuranta: Rekrytointeja seurataan vuosittain henkilöstöraportissa

4.2 Työpaikan organisaatio ja tehtävä rakenne

Nykytila: Kaupungin organisaatio jakautuu kaupunginhallituksen toimialaan, perusturvalautakunnan toimialaan, sivistys- ja hyvinvointilautakunnan toimialaan, teknisen lautakunnan toimialaan, valvonta- ja lupalautakunnan toimialaan sekä elinvoimalautakunnan toimialaan. Toimialoja johtavat toimialajohtajat. Kaupunginhallituksen alaiseen toimialaan kuuluvat hallinto- ja kehittämisspalvelut. Perusturvalautakunnan alaiseen toimialaan kuuluvat sosiaali- ja terveyspalvelut. Sivistys- ja hyvinvointilautakunnan alaiseen toimialaan kuuluvat kasvatuksen ja koulutuksen palvelualue, kulttuurin- ja vapaa-ajan palvelualue ja tukipalvelujen palvelualue. Teknisen lautakunnan alaiseen toimialaan kuuluvat kiinteistöjen palvelualue, yhdyskuntatekniikan ja vesihuollon palvelualue, viemäriiikelaite, puhtaanapidon palvelualue, kaavoituksen- ja lupien palvelualue. Elinvoimalautakunnan alaiseen yrityspalvelukeskuksen tehtävänä on palvella yritystoiminnasta kiinnostuneita, perustamisvaiheessa olevia, paikkakunnalle siirtyviä sekä Oulaisissa toimivia yrityksiä. Toimialat jakautuvat vastuualueisiin, palveluyksiköihin ja toimintayksiköihin. Kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, talousjohtaja, elinkeino- ja kehitysjohtaja, tekninen johtaja, sivistys- ja kulttuurijohtaja ja perusturvajohtaja muodostavat johtoryhmän.

Tavoitetila:

- kaupungin johtavissa tehtävissä on sekä naisia että miehiä.
- esimiestehtäviä hoitavat sekä miehet että naiset
- pyritään mahdollisuuksien mukaan vähentämään sosiaalista, kulttuurista ja ammatillista eriytymistä.

Toimenpiteet: Johtavaan asemaan ja esimiestehtäviin henkilöiden sukupuoli otetaan huomioon siten, että näihin tehtäviin voidaan nimittää kumpaakaan sukupuolta syrjimättä ja noudatetaan yhdenvertaisuuden periaatteita.

Vastuutaho: Kaupunginhallitus, lautakunnat ja esimiehet

Seuranta: organisaatiota ja työtehtäviä seurataan säännöllisesti ja vähintään kerran neljässä vuodessa

4.3 Palkkaus ja palkkarakenne

Nykytila: Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee maksaa palveluksessaan oleville naisille ja miehille samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Työtehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Arvioitaessa työn samanarvoisuutta ratkaiseva tekijä ei ole ammattinimike. Sen sijaan tärkeintä on, minkälaista työtä työntekijä tosiasiaassa tekee eli työn todellinen sisältö. Oulaisten kaupunki on siirtynyt vuonna 2020 työnvaativuuden arviointiin perustuvaan palkkausjärjestelmään (TVA). Työn vaativuuden arviointiluokittelu perustuu samoihin arviointitekijöihin, eikä siihen sisälly minkäänlaista syrjintää. Myöskään palkanlisät eivät saa olla syrjiviä.

Tavoitetila:

- TVA-palkkausjärjestelmän toimivuutta tulee seurata säännöllisesti ja mahdolliset epäkohdat korjata tasa-arvon ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioonottaen.
- Palkkausjärjestelmää kehitetään edelleen siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja/tai henkilöstön työssä saavutettujen tulosten ja ammatinhallinnan perusteella.
- Työntekijän ominaisuudet esimerkiksi sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa palkkaukseen
- Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin

Toimenpiteet: Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään. Palkanlisät myönnetään oikeudenmukaisesti ja niissä noudatetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteita. Palkkaus perustuu TVA-palkkausjärjestelmään ja sen periaatteita noudatetaan.

Vastuutaho: Toimialajohtajat, hallintojohtaja, kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto, yhteistyötoimikunta, esimiehet

Seuranta: johtoryhmä, henkilöstöjaosto ja, kaupunginhallitus

4.4 Henkilöstökoulutus ja urakehitys

Nykytila: Vuosittain laaditaan henkilöstön koulutussuunnitelma. Sen lisäksi Oulaisten kaupunki tukee omaehtoista kouluttautumista. Kaupunki myöntää työntekijälle henkilöstöjaoston päätöksellä 10 palkallista opintovapaapäivää lukuvuosittain.

Tavoitetila:

- Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain asetettavien tavoitteiden ja kehittämiskeskusteluissa todettujen koulutustarpeiden pohjalta.
- Kaikilla työntekijöillä tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet osallistua oman alansa kouluttautumiseen.
- Koulutuksissa noudatetaan alakohtaisia koulutusvelvoitteita ja ammattitaitoa ylläpidetään täydennyskoulutuksella
- Kaupunki työnantajana tarjoaa niin naisille kuin miehille mahdollisuuksia uralla etenemiseen

Toimenpiteet: Henkilöstön ammattitaitoa ja motivaatiota kehitetään järjestämällä suunnitelmallista, pitkäjännitteistä ja todellisiin tarpeisiin perustuvaa koulutusta. Johtamisella kannustetaan urakehitykseen ja sitä tuetaan mahdollistamalla työnkierto, jolla edistetään mm. tasa-arvoa.

Lisäksi kaupunki pyrkii tarjoamaan mahdollisuuksien mukaan täydennyskoulutusta esimerkiksi paikallisten oppilaitoksien kautta ja opintovapaa-mahdollisuudesta tiedotetaan. Koulutussuunnitelmassa painotetaan työyhteisön ja henkilökunnan koulutustarpeita. Henkilöstöjaoston tehtävänä on arvioida suunnitelmaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Vastuutaho: johtoryhmä, henkilöstöjaosto ja esimiehet

Seuranta: vuosittain henkilöstöraportissa ja talousarvion yhteydessä, kehityskeskustelut

4.5 Työolosuhteet ja työkykyä tukevat työjärjestelyt

Nykytila: Työssä on kiire lisääntynyt ja työ on muuttunut fyysisesti ja henkisesti raskaammaksi. Säännöllisiin työpalavereihin on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota ja vuosittain kehittämiskeskustelut ovat välttämättömiä. Työolosuhteet ja työtilat ovat pääsääntöisesti hyvät ja ergonomiaan on kiinnitetty erityistä huomiota. Varmistamalla työtilojen käytännöllisyys ja työtehtävät huomioon ottaen apuvälineiden käyttöönotolla on mahdollisuus edistää henkilöstön jaksamista työelämässä ja ehkäistä huonoista työolosuhteista johtuvia sairaslomia. Työntekijöiden ikääntyminen ja eläköityvien määrän nopea kasvu asettavat erityisiä haasteita, jotka tulee huomioida työolosuhteissa. Tules-sairaudet ja työn henkisen kuormittavuuden aiheuttamat sairauspoissaolot vaativat tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi etäkokoukset muuttavat työn sisältöä ja vähentävät työn paikkariippuvuutta.

Tavoitetila:

- Työolosuhteet, työvälineet ja työympäristö tulee soveltua kaikille työntekijöille. Hyvä työympäristö käytännöllisillä työvälineillä on tehokkaan työn edellytys.
- Työolosuhteet tulee työntekijän huomioida myös mahdollisessa etätyössä.
- Huomioidaan sekä ruumiilliset että henkiset edellytykset.
- Työpisteissä pidetään työpaikkakohtaiset työpalaverit säännöllisesti.
- Vuosittaisten kehityskeskustelujen piirissä on koko henkilökunta.
- Työhyvinvointikysely toteutetaan vuosittain ja sen antamista tuloksista asetetaan vuosittaiset tavoitteet työyhteisön kehittämiseksi.

Toimenpiteet: Työkyky ja osaaminen huomioidaan mahdollisuuksien mukaan työtehtävien järjestelyissä. Työpalavereja lisätään tarpeen mukaan ja sisäistä viestintää kehitetään. Lisäksi kaikki esimiehet käyvät vuosittain kehityskeskustelut työntekijöiden kanssa ja keskusteluissa painotetaan työn tekemisen tavoitteita. Tehtäväsisältöjä ja työmenetelmiä arvioidaan jatkuvasti ja tehdään tarvittaessa korjauksia. Työjärjestelyillä vaikutetaan erityisesti ikääntyvän henkilöstön työolosuhteisiin.

Vastuutaho: Johtoryhmä, esimiehet, hallintojohtaja, työterveyshuolto, työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, henkilöstöjaosto

Seuranta: työhyvinvointikysely annetaan tiedoksi esimiehille, yhteistyötoimikunnalle, henkilöstöjaostolle, kaupunginhallitukselle ja valtuustolle.

4.6 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Nykytila: Hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, sairaan lapsen hoitaminen ovat työyhteisön arkeen kuuluvia asioita. Työaikaan liittyvät joustot, kuten esimerkiksi työaikaliukuma, ovat tärkeitä keinoja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Toimintamallit ja ohjeistukset tulee olla selkeitä. Lisäksi esimiehillä on keskeinen rooli työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ja heidän tukemisensa siinä on tärkeää.

Tavoitetila:

- Helpotetaan edelleen naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.
- Esimiesten tulee toimia siten, että lain takaamat mahdollisuudet perheellisille naisille ja miehille toteutuvat käytännössä.
- Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä (ml. etätyö, työaikaliukuma) helpotetaan työn ja perheen yhteensovittamisessa
- Työaikajärjestelyillä mahdollisuuksien mukaan huomioidaan perheiden muuttuvat tilanteet (esim. lapsen sairastuminen, isovanhempien tarvitsema hoiva, omaishoito, avioero)

Toimenpiteet: Kaupunki toimii niin, että lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen naisille ja miehille toteutuvat käytännössä. Pyritään kannustamaan molempia sukupuolia käyttämään perhepoliittisia vapaita ja osallistumaan sairaan lapsen hoitoon. Vältetään työn ylikuormittavuutta ja ylitöitä sekä suositetaan etätöiden mahdollisuuksia kaupungin etätöiohjeistuksen mukaisesti. Huomioidaan mahdollisuuksien mukaan muuttuvat tilanteet perheessä.

Vastuutaho: koko henkilöstö, johtoryhmä, esimiehet, lautakunnat ja henkilöstöjaosto

Seuranta: yhteistyötoimikunta ja henkilöstöjaosto seuraavat toimenpiteiden toteutumista

4.7 Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä

Nykytila: Työnantajan on lain mukaan puututtava epäasialliseen kohteluun mahdollisimman nopeasti siitä tiedon saatuaan. Oulaisten kaupungin henkilöstön keskuudessa tehtyjen

työhyvinvointikyselyjen tulosten pohjalta voidaan todeta, että työilmapiiri on hyvä. Tästä huolimatta työilmapiiriä on seurattava säännöllisesti ja korjattava mahdolliset epäkohdat. Oulaisten kaupunki on laatinut ohjeita ja suosituksia toiminnan tueksi. Tällaisia ohjeita ovat mm. toimintaohje väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi, varhaisen tuen malli, päihdeohjelma sopimuslomakkeineen ja perehdyttämisopas.

Tavoitetila:

- Kaupungilla on nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle.
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi luodaan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, josta on vastuussa työyhteisön jokainen jäsen.
- Työyhteisössä ei hyväksytä eikä suvaita minkäänlaista kiusaavaa ja epäasiallista käyttäytymistä.
- Jokainen työyhteisön jäsen ottaa esille epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ja puuttuu siihen sitä havaitessaan tai siitä kuullessaan.
- Viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.

Toimenpiteet: Syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan esimies ryhtyy toimiin epäkohdan poistamiseksi. Ilmoitukseen reagoidaan välittömästi. Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.

Vastuutaho: koko henkilökunta ja esimiehet

Seuranta: työsuojelutoimikunta, työterveys, toimialajohtajat, esimiehet, luottamushenkilöorganisaatio

4.8 Johtaminen ja työilmapiiri

Nykytila:

Työilmapiiri koskettaa jokaista organisaation henkilöstöön kuuluvaa ihmistä ja vaikuttaa laajasti kaikkien työn tekemiseen, työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin. Johtamisella on hyvin suuri rooli ilmapiirin luomisessa. Työelämän muuttuessa aiempaa kiireisemmäksi esimiestyön merkitys kasvaa. Tämä edellyttää Oulaisten kaupungilta entistä suurempaa huomiota johtamiseen ja esimiestyöhön. Tavoitteena on hyvä henkilöstöjohtaminen, johon kuuluu

keskeisesti työntekijöiden mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa. Oulaisten kaupungilla johtaminen on osallistavaa ja keskustelevaa.

Tavoitetila:

- Esimiehet seuraavat säännöllisesti työilmapiiriä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti.
- Johtaminen on oltava avointa, tasapuolista ja oikeudenmukaista.
- Vahvistetaan valmentavaa johtamista, jolloin esimiehet kannustavat henkilöstöä osaamisen kehittämiseen ja yhteistyöhön.
- Yhteistoimintaa kehitetään
- Esimiehiä koulutetaan ja tuetaan johtamistehtävissä.

Toimenpiteet: Työyhteisöasioiden kehittäminen on osa arkea. Esimiesten johtamisosaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla. Johtamisella kannustetaan avoimeen keskusteluilmapiiriin. Johtaminen on reilua ja läpinäkyvää.

Vastuutaho: Kaupungin koko henkilökunta

Seuranta: työilmapiirikysely, kaupungin johto, henkilöstöjaosto, luottamushenkilöorganisaatio

5. TIEDOTUS JA SEURANTA

Suunnitelmasta tiedotetaan koko henkilöstöä ja aiheesta järjestetään tarvittaessa koulutusta. Suunnitelma on myös kuntalaisten luettavissa Oulaisten kaupungin www-sivuilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä sekä koko kaupungin osalta että hallintokuntatasolla. Hallintokunnat vastaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä ajan tasalla pitämisestä normaalin toiminnan puitteissa.

Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuustyön toteuttamisesta vastaavat käytännössä toimialajohtajat, eri yksiköiden esimiehet ja kaikki työntekijät yhdessä. Tämän lisäksi Oulaisten kaupunginvaltuuston, kaupunginhallituksen ja lautakuntien tulee huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat päätöksenteossa.

TILASTOTIETOA:

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2020 - 2039

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2018 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2020	18	3	3	24	3,8	2,9
2021	22	3	3	29	4,6	3,4
2022	27	3	3	33	5,3	3,5
2023	20	3	3	26	4,2	3,5
2024	14	3	3	20	3,2	3,1
2025	14	3	3	19	3,0	3,5
2026	16	3	3	22	3,5	3,5
2027	18	3	2	23	3,7	3,4
2028	14	3	2	19	3,0	3,2
2029	17	2	2	22	3,5	3,2
2030	14	2	2	19	3,0	3,2
2031	13	2	2	18	2,9	3,0
2032	14	2	2	18	2,9	2,7
2033	11	2	2	15	2,4	2,7
2034	11	2	2	15	2,4	2,7
2035	10	2	2	13	2,1	2,5
2036	8	2	2	12	1,9	2,3
2037	9	2	2	13	2,1	2,4
2038	11	2	2	14	2,2	2,4
2039	10	2	2	13	2,1	2,4
Yhteensä	291	49	47	387	61,8	59,4