

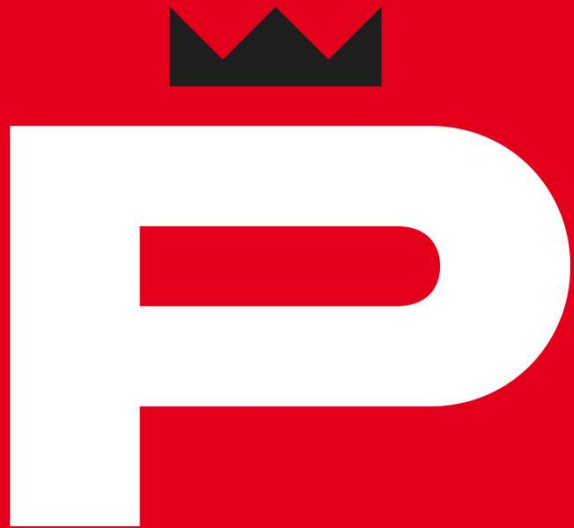



PORI

HR-kvartaaliraportti Q3/2023

Henkilöstöohjelman
painopisteiden mukaisesti

Kaupunginhallitus 30.10.2023



Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

Hakemusten, valittujen ja avointen työpaikkojen määrä

Q3/2023

- Tilasto sisältää vakinaiset ja määräaikaiset, mutta ei sijaisia.
- Hakemusten määrän kasvusta merkittävä osa on seurausta kesätyöhakemusten määrän kasvusta. Kuluvana vuonna kesätyöhakemuksia oli 512 enemmän kuin edeltävänä vuonna (1740 → 2252). Ainoastaan sivistystoimialla ja Porin Vedessä hakemusten määrä vähentyi.
- Rekrytointitapahtumista 47 on sellaisia, joihin hakemuksia on ainoastaan 0-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja on kuitenkin vain yksi.
- Valittujen hakijoiden määrä on kuitenkin laskenut kaikilla toimialoilla/laitoksissa viime vuoteen verrattuna (Palveluliikelaitokselta ei ole saatavilla ajantasaista tietoa). Samoin rekrytointitapahtumien määrä laskenut kaupunkitasolla 53 kappaleella (300 → 247).
- Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla hakemusten määrä on kasvanut, vaikka rekrytointitapahtumien määrä on vähentynyt. Kokonaisuutena rekrytointitilanne on siis viime vuoteen nähden kehittynyt parempaan suuntaan. Tosin on huomattava, että rekrytointitapahtuma voi pitää sisällään useamman avoimen työpaikan. Todellisuudessa avoimia työpaikkoja on voinut siis olla viime vuotta enemmän.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on kuitenkin mahdollista vasta vuodesta 2024 alkaen, joka osaltaan hankaloittaa kokonaisanalyysin tekemistä.
- Vakituudesta henkilöstöstä sisäisesti eri tehtäviin on alkuvuoden aikana siirtynyt 49 henkilöä. Vastaavaan aikaan viime vuonna siirtyneitä oli 38.
- Työkiertoja ei ole toteutunut kuluvan vuoden aikana. Uudelleen sijoitettuja henkilöitä on ollut syyskuun loppuun mennessä yhdeksän (9). Vastaavaan aikaan viime vuonna uudelleen sijoitettuja oli ollut 11.

Toimiala	Hakemuksia 9/2023 (kum.)	Hakemuksia 9/2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	635	405
Konsernipalvelut	377	241
Porin Palveluliikelaitos	489	312
Porin Vesi	144	158
Sivistystoimiala	1629	1681
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	1470	788
Yhteensä	4744	3585

Toimiala	Valitut hakijat 13.10.2023 (kum.)	Valitut hakijat 13.10.2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	30	49
Konsernipalvelut	75	75
Porin Palveluliikelaitos	9	61
Porin Vesi	8	13
Sivistystoimiala	177	195
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	67	81
Yhteensä	366	474

Toimiala	Avoimet työpaikat 9/2023 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	53
Konsernipalvelut	75
Porin Palveluliikelaitos	79
Porin Vesi	11
Sivistystoimiala	247
Tarkastustoimi	0
Tekninen toimiala	125
Yhteensä	590

Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

Q3/2023

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna, kun otetaan huomioon jätehuollon yhtiöittäminen.
 - Omasta pyynnöstä irtisanoutumisia on 16 enemmän. Kasvu kohdistuu opetusyksikköön, konsernipalveluihin ja tekniselle toimialalle.
 - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on 16 vähemmän.
 - Jätehuollon henkilöstön (21 henkilöä) siirtyminen näkyy tilastoissa ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”
 - Muilta osin esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

09/2023				
Riviotsikot	▼ Päätyneet_to	Päätyneet_ed vu	Päätyneet_toissa vu	Päätyneet_tot_kum_vs_ed vu
Eron syy ei ole tiedossa	2	1	2	100%
Erottaminen tai viralta pano (kurinpido	3	4	5	-25%
Irtisanoutuminen, oma pyyntö	44	28	36	57%
Määräaikainen		9	3	-100%
Poisjäänti ansiotyöstä	1			
Siirtyminen toisen työnantajan palveluk	38	28	28	36%
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	8	9	8	-11%
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	51	67	68	-24%
Työsopimus purettu	3	4	1	-25%
Varhennettu vanhuuseläke	3	1		200%
Virka lakkautettu		1		-100%
Yksilöllinen varhaiseläke		1		-100%
Kaikki yhteensä	153	153	151	0



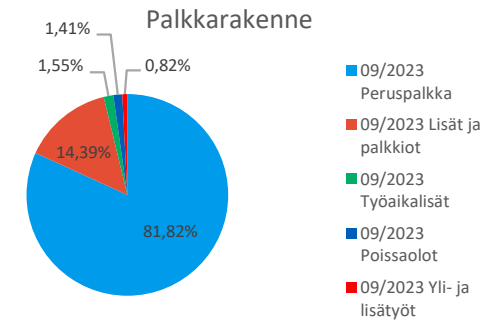
Q3/2023

- Talousarviossa palkankorotusten (yleiskorotukset, järjestelyerät ym.) yhteisvaikutuksen on arvioitu olevan 3,63 %.
- Henkilötyövuoden hinta laskettuna tehtäväkohtaisista palkoista on kolmannen kvartaalin lopussa kasvanut 4,2 %. Sivistystoimialan nettohenkilöstömäärä on kasvanut, ja koska siellä henkilötyövuoden hinta (tehtäväkohtaiset palkat) on keskimääräistä korkeampi, nostaa henkilöstön määrän kasvu koko kaupungin €/htv keskiarvoa voimakkaaseen kasvuun.
- Palkankorotuskehityksestä ei kuitenkaan voida tehdä tässä vaiheessa vuotta kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä, koska teknisen sopimuksen järjestelyerä on vielä jakamatta. Teknisen sopimuksen piirissä on henkilöstöä lähes kaikilla toimialoilla.
- Lisäksi on huomattava, että tehtäväkohtaisten palkkojen nousu tulee kiihtymään loppuvuotta kohden, koska monet korotukset astuivat voimaan kesäkuun alussa.
- Palveluliikelaitoksella on palkkoja maksettu 42,8 % vähemmän kuin viime vuonna, koska 230 henkilöä siirtyi hyvinvointialueelle.
- Keskimääräisesti tehtäväkohtainen palkka on noin 80 prosenttia kokonaispalkasta.

Maksetut palkat, tehtäväkohtainen palkka – henkilötyövuoden hinta

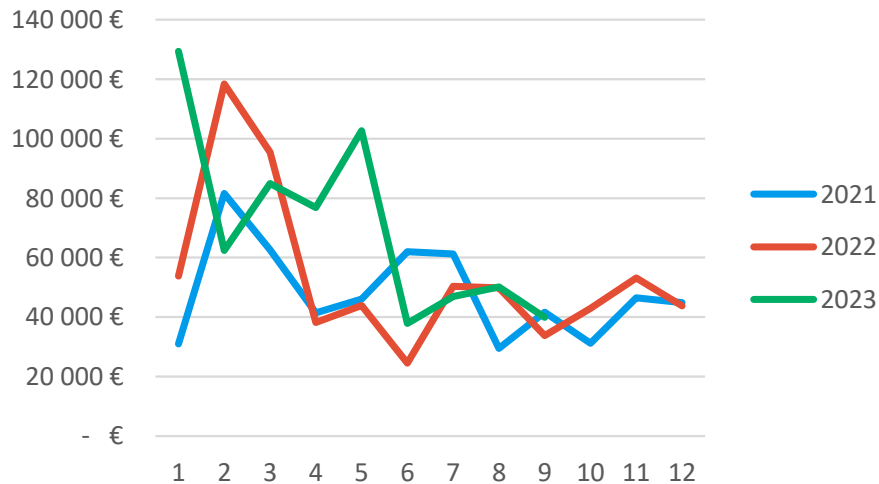
		KVTES	OVTES	TS	TTES***	LS (elänlääkärit)****
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 % (PPH 2,3 %)	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 €+120 € Liite 5)	467 € (467 €+150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

Toimiala/laitos	09/2023		Tehtäväkohtainen palkka		€/htv2 2023	€/htv2 2022	€/htv2 muutos-%
	Tot_kum	Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)			
14112 KONSERNIPALVELUT	3 733 283,6 €	3 331 803,7 €	401 479,8 €	12,0 %	42 062 €	40 451 €	4,0 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	36 011 108,1 €	34 982 644,9 €	1 028 463,2 €	2,9 %	32 257 €	31 409 €	2,7 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	5 306 207,1 €	4 781 321,9 €	524 885,2 €	11,0 %	29 753 €	29 275 €	1,6 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	8 287 414,0 €	8 184 708,5 €	102 705,5 €	1,3 %	41 698 €	41 596 €	0,2 %
14150 TEKNIINEN TOIMIALA	7 159 090,1 €	7 249 766,5 €	- 90 676,5 €	-1,3 %	25 536 €	24 709 €	3,3 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	5 711 438,7 €	9 719 713,8 €	- 4 008 275,1 €	-41,2 %	25 555 €	24 809 €	3,0 %
14181 Porin vesi	1 318 270,2 €	1 251 259,4 €	67 010,8 €	5,4 %	30 258 €	29 456 €	2,7 %
Kaikki yhteensä	67 526 811,6 €	69 501 218,7 €	- 1 974 407,2 €	-2,8 %	31 708 €	30 431 €	4,2 %



Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset

Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset (ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta)



Q3/2023

- Konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin erityisesti vuonna 2022 vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.
- Sivistystoimialalla ylitöiden määrä on kasvanut johtuen osaltaan päiväkodin johtajille rakennetun varallaolojärjestelmän vuoksi.
- Teknisen toimialan infrayksikössä yli- ja lisätyöt ovat kasvaneet edeltävään vuoteen nähden. Syynä tähän on talvikunnossapidon kasvanut tarve.
- Palveluliikelaitoksen yli- ja lisätyökorvauksia on maksettu vähemmän hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen vuoksi.
- Samoin Porin Vedessä on ollut kasvua viime vuoteen nähden. Kasvua selittävät Söörmarkun ja VT8:n välisen paineviemärin korjaukset.

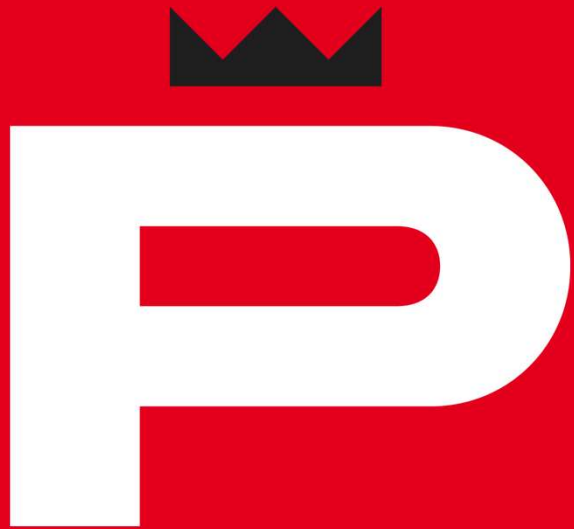


Riviotsikot	9			
	2023		2022	2021
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	38 843 €	-16 %	46 171 €	45 108 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	49 380 €	84 %	26 818 €	16 035 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	20 073 €	12 %	17 971 €	3 025 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	37 399 €	22 %	30 750 €	72 018 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	332 443 €	56 %	213 255 €	187 389 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	33 527 €	-60 %	83 175 €	44 712 €
14181 Porin vesi	119 302 €	32 %	90 187 €	88 686 €
Kaikki yhteensä	630 967 €	24 %	508 327 €	456 972 €

Paikallisten sopimusten tilannekatsaus

- Luottamusmiessopimukset päivitetty kaikkien pääsopijajärjestöjen (JUKO, JHL ja SOTE) osalta vastaamaan uutta organisaatiota.
- Yksimielisten paikallisneuvotteluiden pohjalta laadittu sääntö määräaikaisista tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisista sisältäen työpaikkaohjaajille maksettavan korvauksen suuruuden.
- Varallaolo- ja hälytysrahasopimukset
 - Patoturvallisuusorganisaation päivystyksen sopimusneuvottelut päättyneet. Esikunta jää sopimuksen soveltamispiirin ulkopuolelle, koska asiasta ei päästy neuvotteluissa yksimielisyyteen.
 - Päiväkotien varallaolojärjestelmän valmistelu on käynnistynyt.
 - Varhaiskasvatuksen ja Palveluliikelaitoksen hälytysrahasopimusneuvottelut ovat vielä kesken.
- Työaikaan liittyvät sopimukset
 - Teknisen toimialan kaikkien paikallissopimusten läpikäynti ja yhdenmukaistaminen on kesken.
 - Koulunkäyntiohjaajien työajan tasoittumista koskeva sopimus saatu neuvoteltua.





Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Porin kaupungin uusien työntekijöiden perehdyttämistä tukevat toimenpiteet, syksy 2023

- Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn pohjalta laadituissa työyksikköjen kehittämissuunnitelmista nousi usean yksikön kohdalla tarve lisätä perehdyttämisosaamista koko organisaatiossa.
- HR-yksikössä on toteutettu seuraavia tapoja tukea toimialojen perehdyttämistoimintaa:
 - **Uudet työntekijät ja kesätyöntekijät**
 - ”Tervetuloa Porin kaupungille” –oppaiden laatiminen (uudet työntekijät ja kesätyöntekijät)
→ toimitetaan uusille työntekijöille ennen työn aloitusta keskitetysti HR-yksikön rekrytoinnin kautta.
 - Perehdytyksen muistilistan uudistaminen.
 - Uusien työntekijöiden kaupunkitasoiset tervetuliaistilaisuudet, toteutettu 23.5. ja 27.9. (Inna ja Jauhiainen).
 - Uusien työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden intrasivujen päivitys ja nosto ylävalikkoon.
 - **Perehdyttäjien osaamisen kehittäminen** huomioitu sisäisessä koulutusohjelmassa:
 - Perehdytyksestä pitovoimaa (etäkoulutus, syksy -23): esihenkilöille ja perehdytyksestä vastaaville.
 - Säännöllinen koulutus jatkossa.
 - Oppisopimussuhteisten työnhajaajan koulutus lisätty koulutusohjelmaan.
 - **Perehdytysvastuusta ja perehdytyksen merkityksellisyydestä viestiminen**
 - **Uusien esihenkilöiden perehdytyskokonaisuuden kehittäminen**
 - **Syksy 2023:** Kevennetty perehdytyspaketti
 - fokus aloituksen kannalta olennaisimpaan sisältöön
 - tilaisuudet avattu kaikille esihenkilöille
 - tilaisuuksien kestoja ja toteutustapaa uudelleen arvioitu
 - **Kevät 2024:** Tavoite lisätä joustavuutta ja oikea-aikaisuutta hyödyntämällä verkkokoulutuspalvelun sisältöjä sekä lähikoulutuksia ja räätälöitäviä perehdytystilaisuuksia.



Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu osaamisen kehittämisen tueksi

- Eduhouse verkkokoulutuspalvelu Porin kaupungin henkilöstön käyttöön **1.11.2023 alkaen**.
 - Tehty sopimus kattaa myös käyttöoikeudet Porin kaupungin luottamushenkilöille.
- Hankintapäätös tehty henkilöstöjohtajan viranhaltijapäätöksenä (19.9.2023) vuoden määräajaksi.
- Palvelu on käytössä laajasti julkisella sektorilla (n. 150 kuntaa, 6 yliopistoa sekä hyvinvointialueita).
- Eduhouse on kunta-alalle soveltuva valmis verkkokoulutuspalvelu, joka sisältää mm.
 - toimialasta riippumattomia yleisiä koulutussisältöjä
 - esihenkilökoulutuksia
 - substanssikoulutuksia eri toimialoille
 - luottamushenkilöille suunnattuja koulutussisältöjä
- Palvelu tarjoaa Porin kaupungille kustannustehokkaan ja digitalisaatiota hyödyntävän ratkaisun henkilöstön osaamisen kehittämiseen.
 - Laajentaa huomattavasti Porin kaupungin sisäistä koulutustarjontaa.
 - Lisää joustavuutta ja mahdollistaa erilaisten oppijoiden huomioimisen.
 - Mahdollistaa eri kohderyhmien tarpeet huomioivien opintopolkujen rakentamisen Eduhousen sisällöistä.
 - Mahdollistaa kurssisuoritusten seurannan ja raportoinnin.
- Porin kaupungin kick-off tilaisuus henkilöstölle 7.11.2023.

Verkkopalvelu sisältää:

1. Kattavan ajasta ja paikasta riippumattoman **verkkokurssitarjonnan** (<https://app.eduhouse.fi/>)

sekä

2. **Kouluskaleterin mukaisen koulutustarjonnan** (<https://trainings.eduhouse.fi/koulutukset/>)



Kehityskeskustelut – Q3 tilannekuva

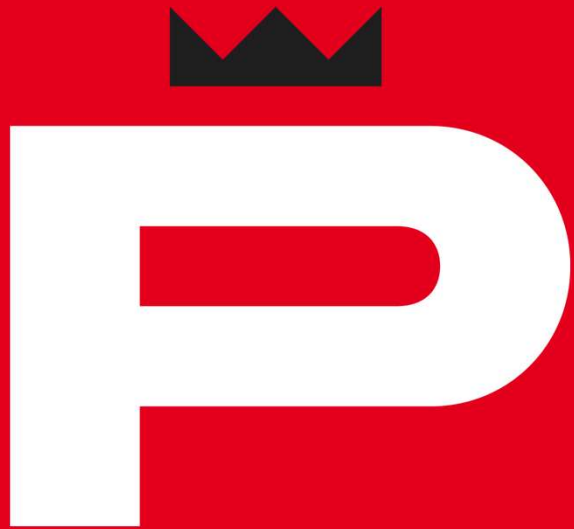
Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut (osallistuneet)	Q3 - tilannekuva, keskustelut yhteensä	Q2 - tilannekuva, keskustelut yhteensä	OSS keskustelujen lisäys (Q2 - Q3)
Konsernipalvelut	54	7	61	45	16
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	525	14	539	430	109
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	20		20	12	8
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	146		146	138	8
Tekninen toimiala	144	5	149	85	64
Porin palveluliikelaitos*	151	3	154	41	113
Porin vesi	26		26	24	2
Yhteensä	1066	29	1095	775	320

Lähde: Personec OSS 2.10.2023

(lisäksi huomioitu Palveluliikelaitoksen osalta OSS-järjestelmän ulkopuolella käydyt kehityskeskustelut, lukumäärät saatu 4.10.2023)

- Q2:n aikana käytyjen kehityskeskustelujen määrät viestittiin esihenkilöille. Samalla muistutettiin kehityskeskustelujen merkityksellisyydestä, Porin kehityskeskustelukäytänteistä sekä OSS-järjestelmän käytöstä.
- Osa vuoden 2023 kehityskeskusteluista on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella, sillä järjestelmän käyttöönotto tapahtui 1.3.2023. Palveluliikelaitoksen OSS-järjestelmän käyttöä vaikeuttaa Pori-puhelinten puute. Kokonaisuudessaan käytyjen kehityskeskusteluiden kokonaismäärä on siis yllä esitettyä suurempi.



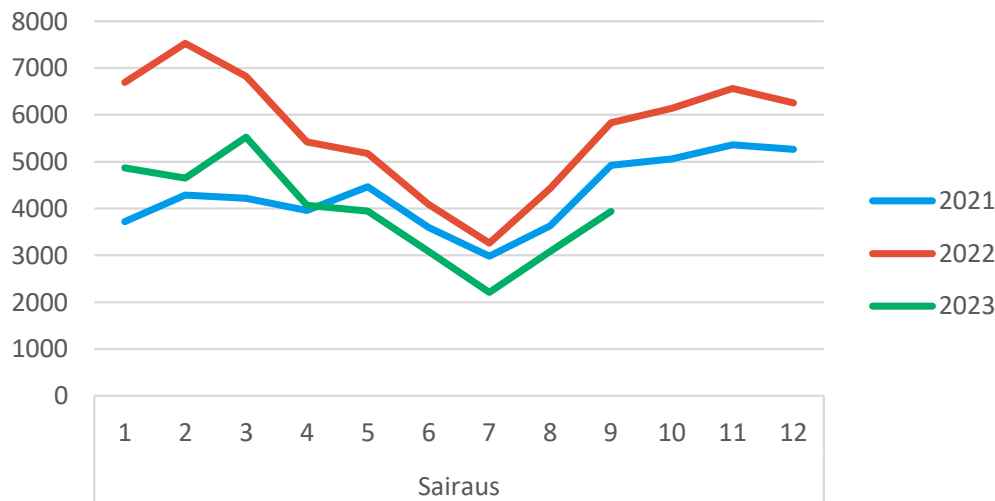


Työhyvinnön johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Yhteismitallistetut terveysterveusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot, kalenteripäivät - Ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



Q3/2023*

- Sairauspoissaolopäivien määrä on selvästi vuotta 2022 pienempi. Kuukausitoteuma on painunut toukokuussa alle vuoden 2021 tason.
 - Poissaolojen trendi on tällä hetkellä nouseva, mutta kausivaihtelun mukainen.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Viimevuoden organisaatioon verrattuna sairauspoissaolot ovat laskeneet 29,6 % ja 7,5 % vuoteen 2021 nähden.

*raportointikuukaudelle tulee takautuvia kirjauksia aina uuden kuukauden päivityksen yhteydessä, joka nostaa jo raportoitujen poissaolojen määrää

	2023	2022	2021	ero vuoteen 2022	ero vuoteen 2021
9. kuukausi					
	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	16,67	23,68	18,02	-29,6%	-7,5%
Työtapaturma	0,82	0,60	0,77	37,1%	6,5%
Kaikki yhteensä	17,49	24,28	18,78	-28,0%	-6,9%



Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain

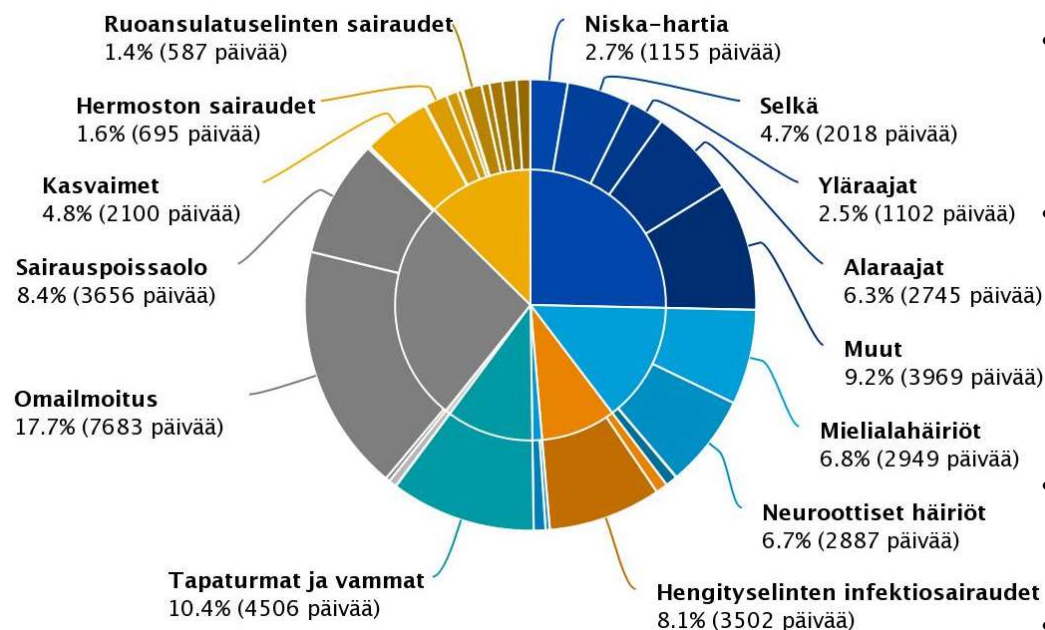
Q3/2023

- Taulukossa on esitetty vain **nykyorganisaation toimialat** ja niiden vertailu edeltävään vuoteen sekä vuoteen 2021 (pv/htv2).
- Palveluliikelaitoksen ja Porin Veden sairauspoissaolot ovat korkeammat kuin edeltävänä vuonna ja selkeästi korkeammat kuin vuonna 2021.
- Sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa sairauspoissaolot ovat merkittävästi vähentyneet, mutta ovat korkeammalla tasolla kuin vuonna 2021.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla, teknisellä toimialalla sairauspoissaolot ovat painuneet myös alle vuoden 2021 tason.
 - Elinvoima- ja ympäristötoimialalla poissaoloja on erityisesti työllisyyspalveluissa (28,5 pv/htv2). Ilman työllisyyspalveluja elinvoima- ja ympäristötoimialallapoissaolot painuvat alle 10 kalenteripäivään per htv2.

9. Kuukausi	2023	2022	2021	Muutos-% vs 2022	Muutos-% vs 2021
14112 KONSERNIPALVELUT	10,1	13,4	9,9	-24,1 %	2,8 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	16,6	21,7	14,4	-23,4 %	15,5 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	14,7	19,6	12,7	-25,3 %	15,4 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	15,3	19,6	17,1	-22,0 %	-10,5 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	9,5	16,5	11,4	-42,4 %	-16,7 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	30,0	28,7	26,1	4,4 %	15,1 %
14181 Porin vesi	21,0	19,8	13,2	5,6 %	59,1 %
Kaikki yhteensä	16,6	21,6	16,0	-23,0 %	4,1 %



Sairauspoissaolossyyt



- **Tuki- ja liikuntaelinoireiden** osuus poissaoloista on vähentynyt n. 12 % edellisvuoteen verraten. Niiden osuus on edelleen dg-ryhmistä suurin, n. 25 %. Palveluliikelaitoksessa tules-poissaolot ovat edelleen lisääntyneet.
- **Mielenterveyden häiriöistä** aiheutuvien poissaolojen osuus on n. 14 %. Kaupunkitasolla poissaolojen määrä on samalla tasolla viime vuoden vastaavaan aikaan verraten. Ne ovat jatkaneet vähentymistään teknisellä toimialalla, sivistystoimialalla, elymissä ja Porin Vedessä. Konsernipalveluissa ja Palveluliikelaitoksessa niitä on hieman enemmän kuin vuoden 2022 kolmannella kvartaalilla.
- Oheisen diagrammin ”**Tapaturmat ja vammat**”-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. n. 10,5 % kaikista poissaoloista). **Työtapaturmista** aiheutuvat poissaolopäivät ovat lisääntyneet teknisellä toimialalla.
- **Hengityselinten infektiosairauksista** aiheutuvat poissaolot ovat vähentyneet. Erilaiset infektiosairaudet aiheuttavat eniten poissaoloja Palveluliikelaitoksessa ja sivistystoimialalla.



Varhaisen tuen keskustelujen toteuma

	Hälytysten lkm	Vatu-keskustelu (kpl)	Vatu-keskustelu (%)	Keskustelua ei tarvittu (kpl)	Keskustelua ei tarvittu %	Keskustelua ei voitu pitää (kpl)	Keskustelua ei voitu pitää (%)	Suoritus (%)	Esihenkilö ei ole reagoinut (kpl)	Esihenkilö ei ole reagoinut (%)
Q1/2023	345	33	10%	111	32%	0	0%	42%	199	58%
Q2/2023	343	20	6%	137	40%	14	4%	50%	172	50%
Q3/ 2023	266	18	7%	100	38%	31	12%	56%	114	43%
Kum.2023	915	113	12%	507	53%	71	7%	73%	244	26%

Varhaisen tuen keskustelujen toteuma osoittaa esihenkilön aktiivisuutta työkykyjohtamisessa. Varhaisen tuen oikea-aikaisen käynnistymisen tavoitteena on työkyvyn tukitoimien, kuten työterveysyhteistyön oikea-aikaisuus ja sairauspoissaolojen hallinta.

Sirius HR-järjestelmä lähettää esihenkilölle sähköpostiviestin, kun alaiselle on kertynyt sairauspoissaoloja hälytysrajan ylittävä määrä: viimeisen 12 kk aikana yli viisi (5) poissaolokertaa tai 30 sairauspoissaolopäivää. Esihenkilön tulee käsitellä hälytykset käymällä työntekijän kanssa viiveettä varhaisen tuen keskustelu

Kolmannen kvartaalin aikana esihenkilöille on tullut alkuvuotta vähemmän sairauspoissaoloista aiheuttavia hälytyksiä. Syyskuun loppuun mennessä esihenkilöhälytyksiä on lähtenyt Siriuksesta yhteensä 915 kpl, joista 12 %:ssa on käyty varhaisen tuen keskustelu (113 kpl). Hälytyksiin reagoiminen on parantunut kolmannen kvartaalin aikana kaikilla toimialoilla ja laitoksissa teknistä toimialaa lukuun ottamatta. Porin Vedessä suoritus-% on 100. Varhaisen tuen keskusteluja ei olla kuitenkaan käyty enempää. 38 % hälytyksistä on käsitelty ja todettu, että vatu-keskustelun tarvetta ei ole. Jopa 34 %:iin hälytyksistä ei olla edelleenkään reagoitu lainkaan.

Huolestuttavaa on vähäinen reagointi hälytyksiin ja keskustelujen vähäisyys. Tämä kertoo työkykyjohtamisen puutteellisuudesta. Vuonna 2023 strategisen työhyvinvointijohtamisen tavoitteena on ennakoivan työkykyjohtamisen kehittäminen. Työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta tullaan tarjoamaan säännöllisesti ja tarvittaessa kohdennetusti. Tärkeää on myös johdon ja keski johdon seurantavastuun aktivoiminen.

Työterveyshuoltokustannukset

Työterveyshuoltokustannukset	Q3 2023	Q3 2022
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KLO)	1 171 240	1 398 729
Kokonaiskustannukset €/hlö	392,1	438,7
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	42,61%	38,65%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	51,71%	49,93%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	48,29%	50,07%

*Summat ovat vertailukelpoisia.
Vuoden 2022 aineistosta on
poistettu hyvinvointialueelle
siirtyvä henkilöstö.*

- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat 1 171 240 € mikä on n. 16,3 % vähemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan.
- Kustannuskehityksessä myönteistä on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL 1) osuus Kela-korvattavista kustannuksista on kasvanut ja sairaanhoidon palveluiden (KL 2) osuus vastaavasti laskenut.
- Toimialavertailua:
 - Kustannukset/ hlö ovat suurimmat PPL:ssa (524,2 €) ja pienimmät Konsernipalveluissa (274,3 €).
 - Ennaltaehkäiseviä palveluita käytetään eniten PPL:ssa, jossa myös työkykyhaasteita ja poissaoloja on runsaasti.
 - Suhteessa ennaltaehkäiseviin palveluihin sairaanhoidon palveluita käytetään eniten konsernipalveluissa ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla.

Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolokustannukset EK:n mallin mukaan Poissaolopäivät (kum.) x 350 €			
Vuosi	Q1	Q2	Q3
2023	5 311 950	10 453 100	13 058 850
*2022	15 590 400	x	x

**Vuoden 2022
summat eivät
ole vertailukelpo-
isia
suuremman he-
nkilöstömäärän
vuoksi.*

Syyskyn loppuun mennessä sairaus- ja työtaturmapoissaoloista (yht. 37 311 pv) on aiheutunut **13 058 850 M€** kustannukset. Kustannusten hallinnan kannalta merkittäviä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet, varhainen puuttuminen sekä pitkittyvien poissaolojen hallinta. Näihin liittyvien toimintamallien käyttöä työkykyjohtamisessa tulee tehostaa esihenkilötyössä.

HR on yhdessä toimialojen kanssa käynnistänyt useita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä ja projekteja, joiden yhtenä tavoitteena on sairauspoissaolojen hallinta. Painopisteinä ovat varhaiskasvatus- ja opetusala ja laitoshuoltajat (PPL) sekä mielenterveyspoissaolojen hallinta.

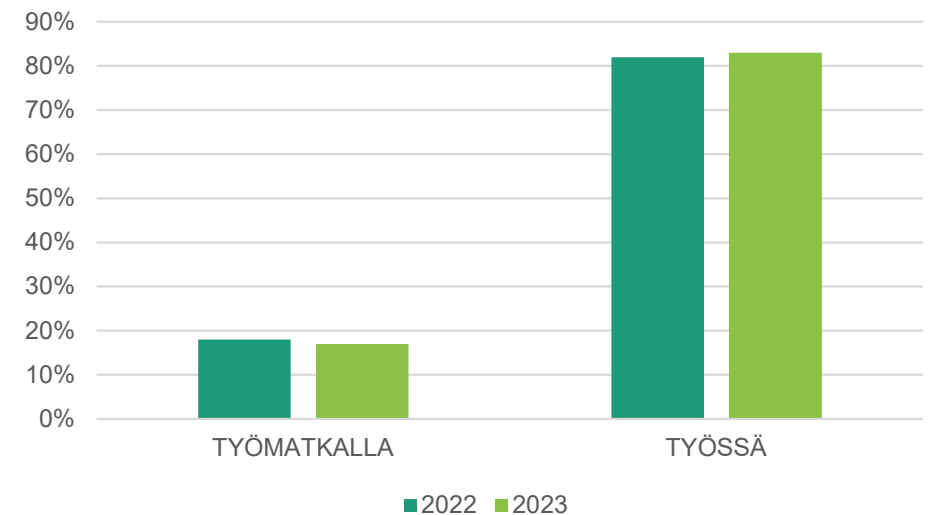
- Päiväkodin johtajien työkuorman keventämisen projekti
- Työuran alussa olevien opettajien työnhajausryhmät
- Rehtoripajat (esihenkilötyön tuki)
- Esihenkilöiden Teams-klinikat (esihenkilön hyvinvointi ja esihenkilötyön tuki)
- PPL:n projekti: Työkykyjohtamisen kehittäminen ja robotiikan hyödyntäminen tules-poissaolojen hallinnassa
- Korvaavan työn kehittäminen: Kevennetyn ja korvaavan työn toimintamalli (uusi toimintaohje); korvaavan työn pankki
- Työhyvinvointikyselyn pohjalta tehtyjen kehittämissuunnitelmien seuranta, työpaikkakäynnit ja koulutukset (teemoja mm. työkäyttäytyminen, omasta työkyvystä huolehtiminen, työterveyshuolto)
- Kehityskeskustelujärjestelmä OSS:in käyttöönotto sekä kehityskeskusteluihin ja palautteen antamiseen liittyvät koulutukset

Työ- ja työmatkatapaturmat 2022 ja 2023 (Q3)

TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT (kpl)	2022	2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	13	19
KONSERNIPALVELUT	1	3
PORIN PALVELULIIKELAITOS	50	36
SIVISTYSTOIMIALA	161	197
TEKNINEN TOIMIALA	30	29
PORIN VESI	0	2
YHTEENSÄ	256	286
YHTEENSÄ poissaolokalenteripäiviä*	1408	1744

*ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta

Työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat



Vaikuttamistarve muun muassa seuraaviin asioihin:

- Liikkuminen, piha- ja kiinteistöalueiden kunto sekä kelin ja työn edellyttämät jalkineet (paljon liukastumisia).
- Työskentelytavat sekä huolellisuus ja varovaisuus, väkivallan uhan hallinta.
- Tapaturmat tutkimalla löydetään vaikuttamiskohteet ja -tarpeet (tutkitaan liian vähän).
- Turvallisuushavaintojen tekemisen lisääminen (ennaltaehkäisyä).

Kone- ja laiteturvallisuuden nykytilan arviointi

- Alustavia havaintoja, jotka edellyttävät kehittämistä ja tekemistä:
 - Kone- ja laitekannan ikääntyminen ja niiden turvallisuuspuutteet.
 - Resurssien tarve (raha, työaika) käyttöturvallisuuden parantamiseksi/varmistamiseksi.
 - Suunnitelmallisen toiminnan kehittäminen/vahvistaminen (kone- ja laitekannan uusiminen, investoinnit, riskienarvioinnit ymv.).
 - Toimintatapojen kehittäminen (esim. koneiden ja laitteiden riskien arvioinnit, arviointilomakkeet, toimenpiteisiin johtaminen ymv.).
 - Kirjauskäytännöt ja seuranta.
 - Yllättäviin ja odottamattomiin tilanteisiin varautuminen.
 - Tapaturmien ennaltaehkäiseminen.
 - Nykytilan arvioinnista tehdään raportti johdon ja muun verkoston käyttöön/toimenpiteitä varten. Valmistuu alkuvuonna 2024.