



  
**PORI**

# HR-kolmannesvuosiraportti 2/2024

Henkilöstöohjelman painopisteiden  
mukaisesti

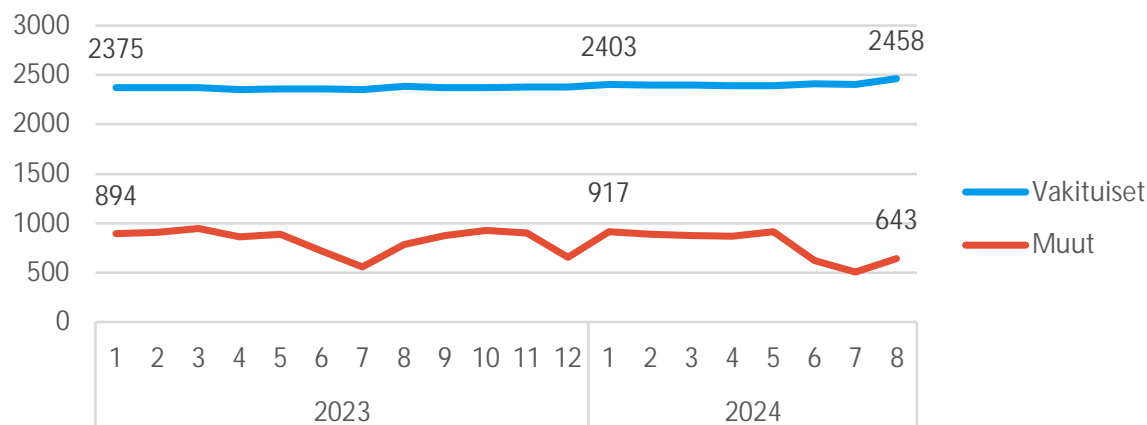
Kaupunginhallitus 30.9.2024

# Henkilöstön lukumäärä (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

08/2024			
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (henk.)
Vakituiset	2458	2383	75
Sijaiset	87	149	-62
Muut määräaikaiset	362	454	-92
Oppisopimussuhteiset	8	16	-8
Työllistetyt	186	163	23
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>3101</b>	<b>3165</b>	<b>-64</b>

- Henkilöstön lukumäärä kasvoi elokuussa kouluvuoden alettua.
- Henkilöstön lukumäärä on 3101, joka on kuitenkin 64 henkilöä vähemmän vuodentakaiseen verrattuna.
- Vakituisten määrä on korkeimmillaan kahteen vuoteen:
  - Kasvua on erityisesti koulunkäynninohjaajissa, lukion lehtoreissa, päätoimisissa tuntiopettajissa ja erityisluokanopettajissa.
  - Vakituisten kasvu on henkilöstösuunnitelman mukaista.
- Vastaavasti määräaikaisia on selvästi vähemmän:
  - Määräaikaisten väheneminen on henkilöstösuunnitelman mukaista (esim. määräaikaisia koulunkäynninohjaajia on 37 vähemmän kuin vuosi sitten).

Vakituiset ja muut; lkm



# Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

- Henkilöstön määrä vuoden 2024 alussa oli hieman suurempi kuin edeltäneenä vuonna. Siksi henkilötyövuosikertymä elokuun jälkeen on yhä 0,5 % suurempi vuoteen 2023 verrattuna. Ero kuitenkin pienenee ja vuosi 2024 tulee henkilöstömäärältään toteutumaan lähes saman suuruisena vuoden 2023 kanssa.
  - Tämä oli tiedossa, sillä sivistystoimialan nettohenkilöstömäärä kasvoi vuonna 2023. Opetusyksikössä kasvua on tähän mennessä 8 henkilötyövuotta. Varhaiskasvatusyksikössä henkilöstöä on juuri nyt selvästi vähemmän kuin vuosi sitten ja onkin odotettavissa, että yksikön keskimääräinen henkilöstömäärä tulee vuoden lopussa olemaan pienempi edeltävään vuoteen verrattuna.
  - Konsernipalveluissa kasvua on 14 henkilötyövuotta. Kasvusta osa on aiheutunut vaalien määräaikaisesta henkilöstöstä ja osa tekniseltä toimialalta talous- ja hallintoyksikköön siirtyneistä 7 toimistosihteeristä ja 4 palveluasiantuntijasta. Muilta osin kasvu johtuu lähinnä strategia- ja hyvinvointiyksikön 2 henkilötyövuoden lisäkertymästä.
- Henkilöstömäärän vähentymistä on tapahtunut teknisellä toimialalla, josta merkittävin on jätehuollon yhtiöittämisellä ja siihen liittyvillä henkilöstösiirroilla.
- Tietohallintoyksikön henkilöstö siirtyi 1.1.2024 elinvoima- ja ympäristötoimialalta konsernipalveluihin. Kyseinen siirto ei kuitenkaan näy ELYMissä HTV:n vähenemänä, sillä raportointijärjestelmä tulkitsee tietohallintoyksikön olleen myös vuonna 2023 konsernipalveluissa.
- Lisäksi ELYMistä siirrettiin henkilöitä mm. sivistystoimialan kustannuspaikkoihin ja nämä siirrot taas näkyvät HTV:n vähenemänä (sivistystoimialalla kasvuna).

Riviotsikot	8	HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	erotus	muutos-%
14112 KONSERNIPALVELUT		119	106	14	13,1 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus		997	990	7	0,7 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoris		162	160	2	1,3 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA		145	152	-7	-4,7 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA		244	250	-5	-2,1 %
14180 Porin Palveluliikelaitos		198	200	-2	-1,1 %
14181 Porin vesi		40	39	1	2,7 %
Kaikki yhteensä		1905	1896	10	0,5 %



# Henkilöstökustannusten seuranta ja vertaaminen henkilöstösuunnitelmaan

- Tasabudjetilla arvioituna toteutuneiden kustannusten määrä ei saisi elokuun jälkeen ylittää 66,7 %.
- Henkilöstökustannukset nousivat 1.6. jälkeen, koska palkkoihin tuli yleis- ja järjestelyeräkorotukset. Lisäksi lomarahat maksettiin heinäkuussa.
- Näitä kustannuksia varten kulujen toteumassa tuli olla korotusvaraa ja tämä korotusvara näyttää olleen riittävä. Kaikilla toimialoilla ja laitoksilla on siis käyttämättä henkilöstöbudjetistaan yli 33,3 % paitsi Porin Palveluliikelaitoksella. PPL:lla on ollut kesäkuukausina sijaisia sekä kesätyöntekijöitä, jotka nostavat kesäkuukausien henkilöstökulut muita kuukausia suuremmiksi. Tilanteen odotetaan siten parantuvan loppuvuotta kohti. Tähän vaikuttaa suuresti myös sairauspoissaolojen loppuvuoden kehitys.
- Teknisellä toimialalla ja Porin Vedellä on henkilöstöbudjetista käyttämättä vielä selvästi yli 33,3 prosenttia. Niin pitää kuitenkin olla, sillä teknisen työehtosopimuksen järjestelyeräneuvottelut ovat vielä kesken ja järjestelyeräkorotukset siten toteuttamatta palkkoihin. Nämä korotukset maksetaan toteutuessaan takautuvasti 1.6.2024 lukien.

Mukana olevat henkilöstökulujen tilit

400001 Vakinaisten kk-palkat

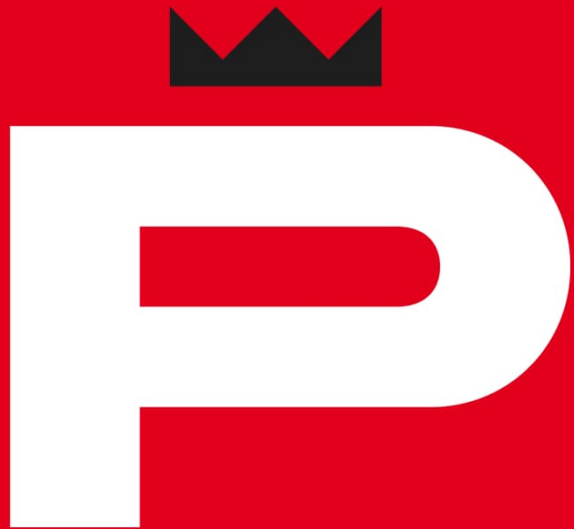
400003 Vakin. tunti- ja urakkapalkat

400016 Vuosiloma- ja muut sijaiset

400021 Tilapäisten kk-palkat



2024							
Riviotzikot	Toteuma_kum	Jäljellä MKS	MKS koko vuosi	Tot_kum_vs_MKS_koko vuosi (%)	Tot.-% MTA	Jäljellä MTA	
14101 TARKASTUSTOIMI	-187 383	-134 031	-321 414	-41,70%	58,3%	-134 031	
141010 Tarkastustoimi	-187 383	-134 031	-321 414	-41,70%	58,3%	-134 031	
14112 KONSERNIPALVELUT	-5 707 168	-2 934 846	-8 642 014	-33,96%	66,0%	-2 934 846	
141130 Talous- ja hallintoyksikkö	-2 299 183	-990 139	-3 289 323	-30,10%	69,9%	-990 139	
141120 Konsernipalvelut	-250 591	-114 452	-365 043	-31,35%	68,6%	-114 452	
141140 HR-yksikkö	-1 230 590	-677 571	-1 908 161	-35,51%	64,5%	-677 571	
141170 Tietohallintoyksikkö	-1 416 440	-810 992	-2 227 432	-36,41%	63,6%	-810 992	
141160 Viestintäyksikkö	-148 720	-90 751	-239 471	-37,90%	62,1%	-90 751	
141134 Strategia- ja hyvinvointiyksikkö	-361 645	-250 939	-612 584	-40,96%	59,0%	-250 939	
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	-44 605 513	-23 895 689	-68 501 201	-34,88%	65,1%	-23 895 689	
141410 Opetusyksikkö	-29 372 123	-15 618 574	-44 990 698	-34,72%	65,3%	-15 618 574	
141420 Varhaiskasvatusyksikkö	-15 058 959	-8 157 855	-23 216 815	-35,14%	64,9%	-8 157 855	
141400 Sivistystoimialan hallinto	-174 430	-119 259	-293 689	-40,61%	59,4%	-119 259	
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	-5 796 209	-3 089 071	-8 885 280	-34,77%	66,2%	-2 957 594	
141440 Nuorisoyksikkö	-995 075	-305 733	-1 300 808	-23,50%	79,3%	-259 433	
141445 Liikuntayksikkö	-792 889	-456 493	-1 249 382	-36,54%	62,0%	-484 952	
141430 Kulttuuriyksikkö	-4 008 245	-2 326 845	-6 335 090	-36,73%	64,4%	-2 213 208	
14145 ELINVOIMA- JA YMPARISTOTOIMIALA	-5 023 437	-2 541 028	-7 564 465	-33,59%	66,4%	-2 541 028	
141452 Kaupunkikehitys- ja omistajaohjausyksikkö	-297 250	-25 550	-322 800	-7,92%	92,1%	-25 550	
141451 Kasvupalvelut -yksikkö	-990 100	-293 903	-1 284 003	-22,89%	77,1%	-293 903	
141454 Matkailu- ja markkinointiyksikkö	-315 465	-147 085	-462 550	-31,80%	68,2%	-147 085	
141459 Ympäristö- ja terveystalvontayksikkö	-1 301 382	-649 475	-1 950 857	-33,29%	66,7%	-649 475	
141457 Ympäristösuunnitteluyksikkö	-509 701	-267 219	-776 920	-34,39%	65,6%	-267 219	
141453 Kaavoitusyksikkö	-583 037	-310 318	-893 355	-34,74%	65,3%	-310 318	
141450 Toimialajohto	-154 734	-86 623	-241 357	-35,89%	64,1%	-86 623	
141462 Rakennusvalvontayksikkö	-871 769	-760 854	-1 632 623	-46,60%	53,4%	-760 854	
14150 TEKNINEN TOIMIALA	-8 684 463	-4 932 869	-13 617 332	-36,22%	63,8%	-4 932 869	
141520 Tilayksikkö	-3 267 789	-1 745 768	-5 013 557	-34,82%	65,2%	-1 745 768	
141510 Infrayksikkö	-5 018 457	-2 866 373	-7 884 830	-36,35%	63,6%	-2 866 373	
141500 Yhteiset palvelut -yksikkö	-398 217	-320 728	-718 945	-44,61%	55,4%	-320 728	
14180 Porin Palveluliikelaitos	-6 006 348	-2 891 369	-8 897 717	-32,50%	67,5%	-2 891 369	
141800 Hallinto ja talous	-83 574	-5 844	-89 418	-6,54%	93,5%	-5 844	
141801 Ateria ja puhtaus	-5 922 774	-2 885 525	-8 808 299	-32,76%	67,2%	-2 885 525	
14181 Porin vesi	-1 811 816	-1 014 159	-2 825 975	-35,89%	66,7%	-906 405	
141811 Laitosyksikkö	-758 032	-364 896	-1 122 928	-32,50%	67,5%	-364 896	
141810 Hallinto	-91 703	-44 382	-136 085	-32,61%	67,4%	-44 382	
141812 Verkostoyksikkö	-962 082	-604 880	-1 566 962	-38,60%	65,9%	-604 880	
Kaikki yhteensä	-77 822 337	-41 433 061	-119 255 398	-34,74%	65,4%	-41 193 829	



# Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Vakituiset: hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä

- Kokonaisuutena hakemusten määrä on kasvanut 24,5 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä on ollut 17,1 % pienempi. Toimialakohtaisia eroja on kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatustyksiköillä on iso merkitys kokonaisuuteen.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla avoimia työpaikkoja on ollut hieman enemmän kuin viime vuonna, mutta lisäksi hakemusmäärän kasvun taustalla on yksittäisiä tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia.
- Konsernipalveluiden hakemusmäärän kasvu on puolestaan seurausta yhdestä yksittäisestä rekrytoinnista, johon tuli poikkeuksellisen paljon hakemuksia.
- Palveluliikelaitoksella avoimia työpaikkoja on ollut hieman enemmän kuin viime vuonna, mutta lisäksi hakemusmäärät ovat kauttaaltaan kasvaneet.
- Sivistystoimialan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja on ollut enemmän, mutta lisäksi hakemusmäärän taustalla on joitakin tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia. Opetus- ja varhaiskasvatustyksiköiden hakemusmäärät ovat sen sijaan kasvaneet, vaikka avoimien työpaikkojen määrä on ollut pienempi. Tässäkin on taustalla yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi.
- Teknisellä toimialalla hakemusten määrä on laskenut, mutta myös avoimien työpaikkojen määrä on ollut pienempi. Lisäksi vuoden 2023 luvuissa on mukana yksittäinen poikkeuksellinen rekrytointi, johon oli 143 hakijaa.
- Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isojakin eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Rekrytoinneista 11 oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 1-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuoden 2024 aikana.
- Vakituudesta henkilöstöstä on siirtynyt sisäisesti eri tehtäviin 38 henkilöä (47 samaan aikaan 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä on ollut kolme (8 samaan aikaan 2023). Sisäisesti on ollut haettavana kolme vakituista työpaikkaa (1 samaan aikaan 2023). Työkiertoja ei ole toteutunut vuoden 2024 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 1-8/2024	Hakemuksia 1-8/2023	Avoimet työpaikat 1-8/2024	Avoimet työpaikat 1-8/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	175	100	9	7
Konsernipalvelut	141	90	4	4
Porin Palveluliikelaitos	214	42	10	7
Porin Vesi	21	0	1	0
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	305	158	14	9
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	677	543	98	130
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	146	416	9	18
Yhteensä	1679	1349	145	175



# Määräaikaiset: hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä

- Tilasto ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrytointeja.
- Kokonaisuutena hakemusten määrä on kasvanut 12,0 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä on ollut 7,6 % pienempi. Toimialakohtaisia eroja on kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatusyksiköiden hakemusten määrällä ja kasvulla on iso merkitys kokonaisuuteen.
- Hakemusmäärää nostaa myös Palveluliikelaitoksen rekrytoinnit, joita ei vertailu vuonna ollut yhtään. Toisaalta teknisellä toimialalla ei ole kuluvana vuonna ollut yhtään rekrytointia.
- Konsernipalveluiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrään vaikuttaa merkittävällä tavalla vaalityöntekijöiden rekrytoinnit. Sivistystoimialalla on puolestaan ollut edelliseen vuoteen nähden joitakin tavanomaista enemmän hakemuksia keränneitä rekrytointeja.
- Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrytointeina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.
- Rekrytoinneista 19 oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 0-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja on ollut kaksi vuoden 2024 aikana. Sisäisesti ei ole ollut haettavana yhtään määräaikaista työpaikkaa. Vuonna 2023 samaan aikaan oli ollut yksi.

Toimiala	Hakemuksia 1-8/2024	Hakemuksia 1-8/2023	Avoimet työpaikat 1-8/2024	Avoimet työpaikat 1-8/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	64	113	4	6
Konsernipalvelut	122	191	61	66
Porin Palveluliikelaitos	158	0	12	0
Porin Vesi	0	0	0	0
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuorisio	75	45	2	4
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	455	322	54	60
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	0	109	0	8
<b>Yhteensä</b>	<b>874</b>	<b>780</b>	<b>133</b>	<b>144</b>



# Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymiä on kaikkiaan 44 vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Pitää kuitenkin huomioida, että jätehuollon yhtiöittämissä päättyi 21 palvelussuhdetta henkilöiden siirryttyä uuteen yhtiöön. Nämä siirrot näkyvät rivillä ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”.
  - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on suunnilleen saman verran kuin vuosi sitten.
  - Irtisanoutumisia on edeltää vuotta vähemmän.
  - Esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan ne jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

08/2024			
Riviotsikot	<input checked="" type="checkbox"/> Päätyneet_tot_kum	Päätyneet_ed vuosi_kum	Päätyneet_toissa vuosi_kum
Eron syy ei ole tiedossa		2	1
Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella		3	4
Irtisanottu	4		
Irtisanoutuminen	38	41	26
Koeaikapurku työnantajan toimesta	2		
Koeaikapurku työntekijän/viranhaltijan toimesta	2		
Poisjäänti ansiotyöstä		1	
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen		36	22
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	6	6	6
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	40	43	62
Tuntematon		1	4
Työsopimus/virkasuhde purettu		1	4
Varhennettu vanhuuseläke		2	1
Virka lakkautettu			1
Yksilöllinen varhaiseläke			1
Kaikki yhteensä	92	136	132





# Järjestelyerät 1.6.2024

- KVTES: 70 408 € (1,73 % kuukauden palkkasummasta)
  - Noin 60 % käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja palkkatalukoiden kehittämiseen. Loput 40 % käytettiin KVTES:n uuden henkilökohtaisen lisän järjestelmän käyttöönottoon.
- OVTES opettajat: 35 621,25 € (1,18 % kuukauden palkkasummasta)
  - TVA järjestelmään lisättiin noin 39 %.
  - Koulukohtaisiin lisiin käytettiin noin 19 %.
  - Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvan uuteen kannustinlisäjärjestelmään 21 %.
  - 20 % jaettiin tasakorotuksina.
- OVTES G-Osio: 10 768,94 € + 4 490,20 € (siirrettiin opettajilta) = 15 259,15 € (2,20 % kuukauden palkkasummasta)
  - Noin 60 % käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja palkkatalukoiden kehittämiseen. Loput 40 % käytettiin uuden henkilökohtaisen lisän järjestelmän käyttöönottoon.
- TTES: 7 208,33 € (laskennallinen arvio)
  - Henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin 19 %.
  - Peruspalkkojen korotuksiin kohdennettiin 81 %, siirtämällä tehtäviä palkkaryhmien välillä.
- LS: 723,31 € (1,33 % kuukauden palkkasummasta)
  - Kohdennettiin henkilökohtaisen lisän uuden järjestelmän käyttöönottoon.
  - Järjestelmä perustuu lisäkouluttautumisella hankittuun osaamiseen, joka ylittää tehtävässä vaaditun tason.
- Muusikot: 586,44 € (0,73 % kuukauden palkkasummasta)
  - Noin 55 % käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja palkkatalukoiden kehittämiseen.
  - 45 % henkilökohtaisiin lisiin.
- Tekninen sopimus: 39 273,24 € sisältäen 2023 ja 2024 järjestelyerät yhteensä (3,22 % kuukauden palkkasummasta)
  - Summa on tarkoitus käyttää kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmän kokonaisuudistukseen.
  - Neuvottelut on tarkoitus saada päätökseen syyskuun aikana.

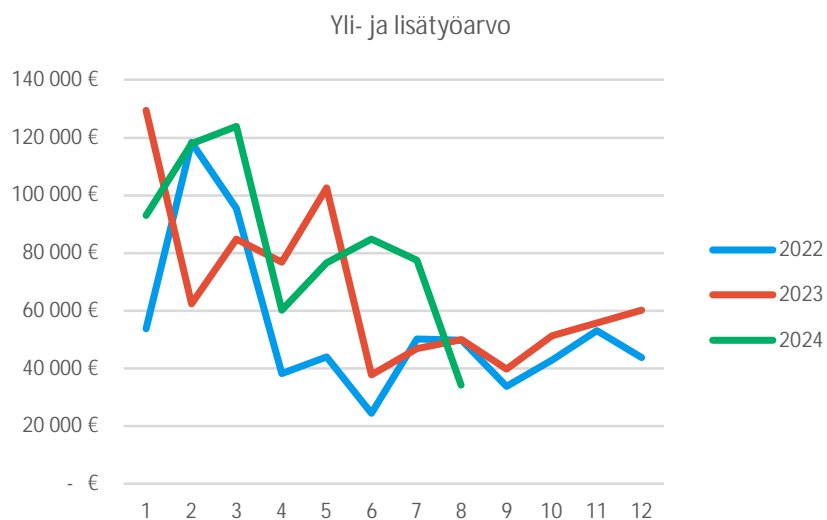
Kaikki jakoerät yhteensä 169 079,50 €, jonka kustannusvaikutus on **2 028 954 €vuodessa (sivukuluineen noin 2 455 034 €).**

Järjestelyeräneuvottelut ovat päättyneet yksimielisesti teknisen sopimuksen neuvotteluja lukuun ottamatta, jotka ovat vielä kesken.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES****	LS (eläinlääkärit) *****
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %		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*	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %	0,60 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)*****		0,32 %				
1.2.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)***	0,40 %	0,20 % + 0,10 %	0,40 %	0,30 %	0,40 %	
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	0,40 %	0,50 %	0,40 %	0,50 %	0,40 %	0,80 %



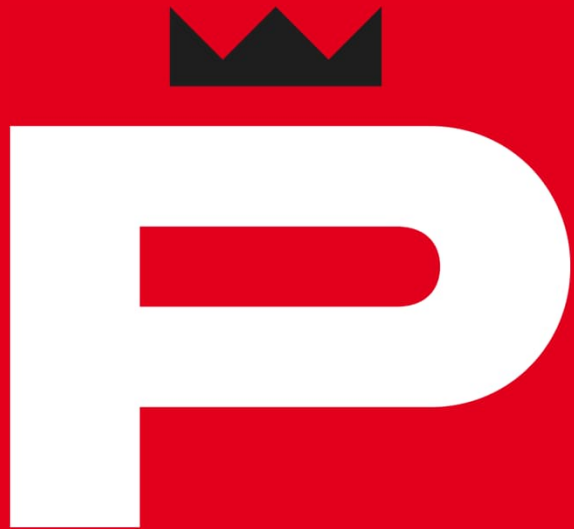
# Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset



- Tehdyt yli- ja lisätyökorvaukset ovat euromääräisesti kasvussa edeltäviin vuosiin verrattuna. Koko henkilöstöbudjettiin verraten ylitöiden osuus vuonna 2023 oli kuitenkin vain 0,9 %.
- Keväällä ja kesällä konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.

Riviotsikot	2024		2023		2022
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	110 606 €	86 %	59 625 €	-3 %	61 567 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	30 720 €	-34 %	46 882 €	82 %	25 757 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	34 823 €	74 %	19 979 €	16 %	17 281 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	35 729 €	217 %	11 277 €	-16 %	13 485 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	315 617 €	0 %	314 601 €	56 %	202 266 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	18 640 €	-41 %	31 585 €	-59 %	76 198 €
14181 Porin vesi	122 100 €	14 %	107 114 €	37 %	77 938 €
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>668 235 €</b>	<b>13 %</b>	<b>591 063 €</b>	<b>25 %</b>	<b>474 491 €</b>





# Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Ajantasainen henkilöstön koulutusohjelma – kevät 2024

(raportoidaan puolivuositain 01-06/24)

- **Henkilöstön sisäinen koulutusohjelma** laaditaan puolivuositain. Suunnittelua ohjaavat kaupunkitasoisesti strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nousevat osaamisvaatimukset sekä toimialojen ja yksikköjen koulutussuunnitelmat.
- Koulutusohjelman koulutusten lisäksi toimialoille ja yksiköille järjestetään räätälöityjä koulutuksia koulutussuunnitelmaan perustuen. Keväällä 2024 teemoina olivat mm. asiakaspalvelu, turvallisuus ja hätäensiapu, työn organisointi sekä työyhteisötaidot.
- Osaamisen kehittämisen keskitetyn toimintamallin mukaisesti HR-yksikkö vastaa yleisteemaisten ja yhteisten koulutusten sekä valmennusten hankinnasta ja kustannuksista. Toimialat vastaavat oman alansa substanssikoulutusten sekä valmennusten hankinnasta ja kustannuksista.

Koulutuksen kohderyhmä	koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Kevät 2023
Koko henkilöstö	39	4	52
Esihenkilökoulutukset	17	0	10
Tilattaessa koulutukset	7		7
Koulutukset yhteensä	63	4	69

## Tilattaessa järjestettäviä koulutuksia (esihenkilö voi tilata työyksikölleen)

- EA- ja korttikoulutukset
- Hankintakäytänteet
- Talousosaamisen kehittäminen
- TES-koulutukset
- Asiakaspalvelukoulutukset
- Viestintäkoulutukset
- Digikoulutukset



# Henkilöstölle suunnattu koulutus kevät 2024

(raportoidaan puolivuositain 01-06/24)

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, kevät 2024				
Koulusteema	Koulutustilaisuuksien lkm	Peruuntuneet	Palautteiden keskiarvo (1-5)*	Osallistujamäärä
Aamiaisella asiantuntijan kanssa	4	0	4,5	431
Digitaitokoulutukset	6	1	*	26
Ensiapukoulutukset	8	0	*	100
Turvallisuuskoulutukset*	4	3	*	7
MAPA-koulutukset	1	0	4,6	14
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset**	1	0	*	7
Asiakirjahallinnon koulutukset	3	0	*	7
Muut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset	12	0	*	308
Koulutukset yhteensä	39	4		900

\*Koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu, mikäli palautteen on antanut alle 5 osallistujaa.

\*\* Lisäksi ICT-yksikön kautta toteutettiin kaikille pakollinen tietoturva- ja tietosuoja verkkokoulutus-kokonaisuus, suorituksia 2300 kpl. Koulutus suoritetaan 2 vuoden välein.

Muut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset sis.

- Porin kaupungin someohjeet
- Palvelumuotoilu, yhteiskehittäminen ja asiakaslähtöisyys
- Hyvää asiakaskokemusta rakentamassa
- Hyvinvointiklinikat (ravitsemuksen vaikutus työkykyyn, fyysinen jaksaminen ja palautuminen, työstä irrottautuminen)
- Haastavan asiakkaan kohtaaminen
- Asiakaspalvelua englanniksi
- Sisäinen tarkastus Porin kaupungissa
- Toyne-koulutus (131 osallistujaa)



- Suosituimpia koulutuksia olivat **Aamiaisella asiantuntijan kanssa** -koulutukset.
  - Kevään 2024 aiheita: parempi työpäivä, monimuotoisuutta ja avoimuutta työyhteisöön, jatkuvan muutoksen mahdollisuudet, omilla valinnoilla kohti parempaa työhyvinvointia.
- Turvallisuus ja ensiapukoulutuksissa hyödynnettiin aiempaa enemmän verkkokoulutuksia, jotka lisäävät joustoa koulutusten suorittamiseen.
- Turvallisuuskoulutusten yleiset ryhmät eivät ole suosittuja, vaan näitä toteutetaan joustavasti tarpeen mukaan.
- Koko henkilöstölle suunnattujen koulutusten **kokonaisosallistujamäärä keväällä 2024 900 hlöä** (v. 2023 815 hlöä).
- Lisäksi toteutettiin kohdennetuille ryhmille mm. EVA päätösten vaikutusten ennakointi -koulutus (96 osallistujaa) sekä Copilot -tekoälykoulutuksia lisenssin saajille.

# Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö (raportoidaan puolivuositain)

## Henkilöstön koulutusohjelma, esihenkilökoulutukset (Porin kaupungin esihenkilöiden lukumäärä 08/24: 169)

Henkilöstön koulutusohjelma esihenkilökoulutukset, kevät 2024				
Koulusteema	Koulutustilaisuuksien lkm	Peruuntuneet	Palautteiden keskiarvo (1-5)*	Osallistujamäärä
Palkka- ja palvelussuhde	4	0	4,2	141
Työhyvinvointi ja -turvallisuus	10	2	*	78
Tiedolla johtaminen	1	0	*	4
Porin HR-käytänteet (uudet esihenkilöt)	2	0	*	9
Koulutukset yhteensä	17	1		232

\*Koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu, mikäli palautteen on antanut alle 5 osallistujaa

- Esihenkilökoulutusten osallistujamäärä on kasvanut keväästä 2023 (127 osallistujaa), kasvua selittää osaltaan esihenkilöille toteutettu velvoittava KVTES Heko -koulutus.

## Esihenkilövalmennustarjottimen mukaiset johtamisosaamisen kehittymistä tukevat koulutukset:

Koulutus	Koulutus kesken	Suoritukset, kevät 2024
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	6	12/12
Johtamisen ja yritysjohdannon erityisammattitutkinto	2	0
JOKO*	0	2
EMBA*	0	1

## Esihenkilöfoorumit

- Tavoitteena parantaa ja suoraviivaistaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä.
- Esihenkilöfoorumi toteutettiin kaksi kertaa keväällä 2024, osallistujamäärä yhteensä 320 hlöä.
  - Teemat: johdon tilannekatsaus, talous, työhyvinvoinnin tunnusluvut, yhteistoiminnan kehittäminen, järjestelyeräneuvottelut, TE24-uudistus, TTT-tavoitteet.
  - Tilaisuudet jatkuvat syksyllä 2024.
- Johtoryhmien yhteinen tilaisuus 6.3.2024
  - Teemat: johdon ajankohtaiset, henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistus, kriisiviestintä, Porin Leijonan esittely.



# Eduhouse –verkkokoulutuspalvelussa koulutukset – 01-06/24

Palvelu otettu Porin kaupungin henkilöstön ja luottamushenkilöiden käyttöön 1.11.2023

Palvelun käyttäjämäärä: 347

Aktiiviset käyttäjät ⓘ

146

Keskimääräinen katseluaika ⓘ

1t 49min

Kokonaiskatseluaika ⓘ

632t 26min

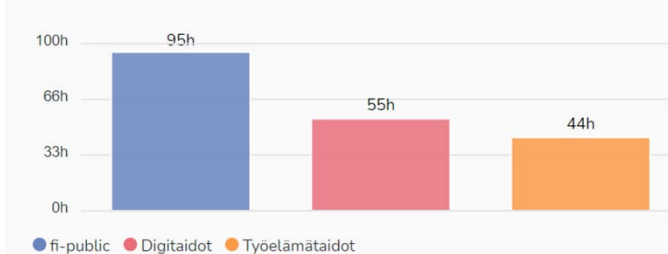
## Itsenäisesti suoritettavat koulutukset (tallenne/podcast)

- Osallistuttu 162 eri aiheiseen koulutukseen
- Suoritusten määrä: 259
- Keskenäisten koulutusten määrä: 351
- Kokonaiskatseluaika: 174 t 26 min

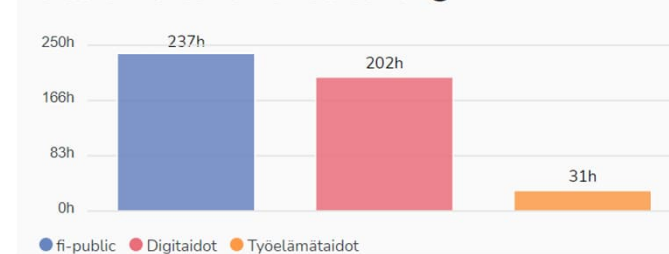
## Etäkoulutukset

- Osallistuttu 92 eri aiheiseen koulutukseen
- Suoritusten määrä yhteensä 199
- Kokonaiskatseluaika: 458 t

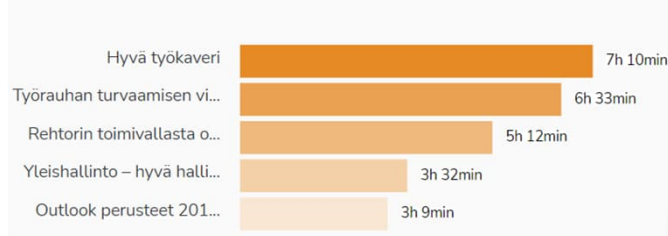
### Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



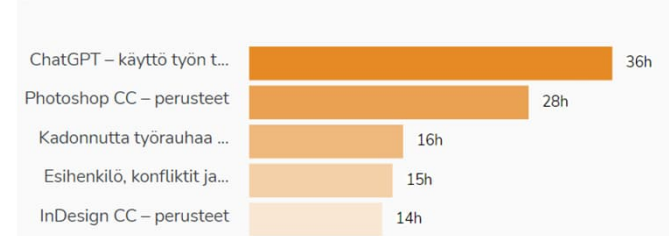
### Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



### Suosituimmat koulutukset



### Suosituimmat koulutukset



# Kehityskeskustelut – 01-08/2024

Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut (osallistuneet)	Keskustelut yhteensä	Q3/2023 - tilannekuva, keskustelut yhteensä
Konsernipalvelut	93	2	95	61
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	882	243	1125	539
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	78	9	87	20
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	112	7	119	146
Tekninen toimiala	116	3	119	149
Porin Palveluliikelaitos*	158	25	183	154
Porin Vesi	38		38	26
Tarkastustoimi			0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1477</b>	<b>289</b>	<b>1766</b>	<b>1095</b>

Lähde: Personec OSS 09.09.2024

\* Palveluliikelaitoksen osalta on huomioitu OSS-järjestelmän ulkopuolella käydyt kehityskeskustelut (12 kpl), joiden tiedot on toimitettu HR-yksikölle.

- Käytyjen kehityskeskustelujen määrä toisella vuosikolmanneksella (01-08/2024) ylittää selvästi vuoden 2023 kolmannen kvartaalin (01-09/23) keskustelujen määrän, vaikka vuoden 2023 määrissä on huomioitu myös syyskuussa käydyt keskustelut.
  - Personec OSS -järjestelmä otettiin käyttöön maaliskuussa 2023, joten osa ko. vuoden kehityskeskusteluista on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella, joka osaltaan selittää kasvua.
  - Voidaan kuitenkin sanoa, että kehityskeskustelujen määrät ovat kehittyneet myönteisesti.





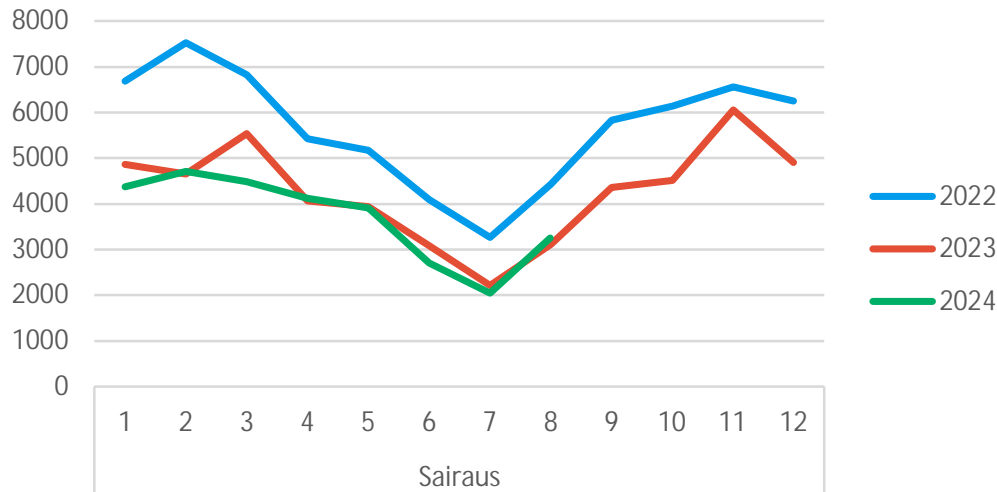


# Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kalenteripäivät ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



- Sairauspoissaolopäivien määrä on lähtenyt nousuun edeltävien vuosien tapaan elokuussa ja on nyt suunnilleen samalla tasolla viime vuoteen verrattuna.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
  - Vuodentakaiseen verrattuna sairauspoissaoloja on 6,8 % vähemmän.
  - Vuodelle 2024 on asetettu tavoitteeksi vähentää sairauspoissaoloja 20 prosentilla. Tämän tavoitteen saavuttaminen vaatii panostamista sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseen, kuten varhaiseen tukeen ja kevennetyn ja korvaavan työn käyttämiseen sairaspöissaolon sijaan.

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

	2024	2023	2022	ero vuoteen 2023	ero vuoteen 2022
8. kuukausi	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	15,53	16,67	21,40	-6,8%	-27,4%
Työtapaturma	0,56	0,84	0,61	-33,2%	-7,7%
Kaikki yhteensä	16,09	17,50	22,00	-8,1%	-26,9%

Tavoite: sairauspoissaolot -20%, poissaolokustannukset -10%



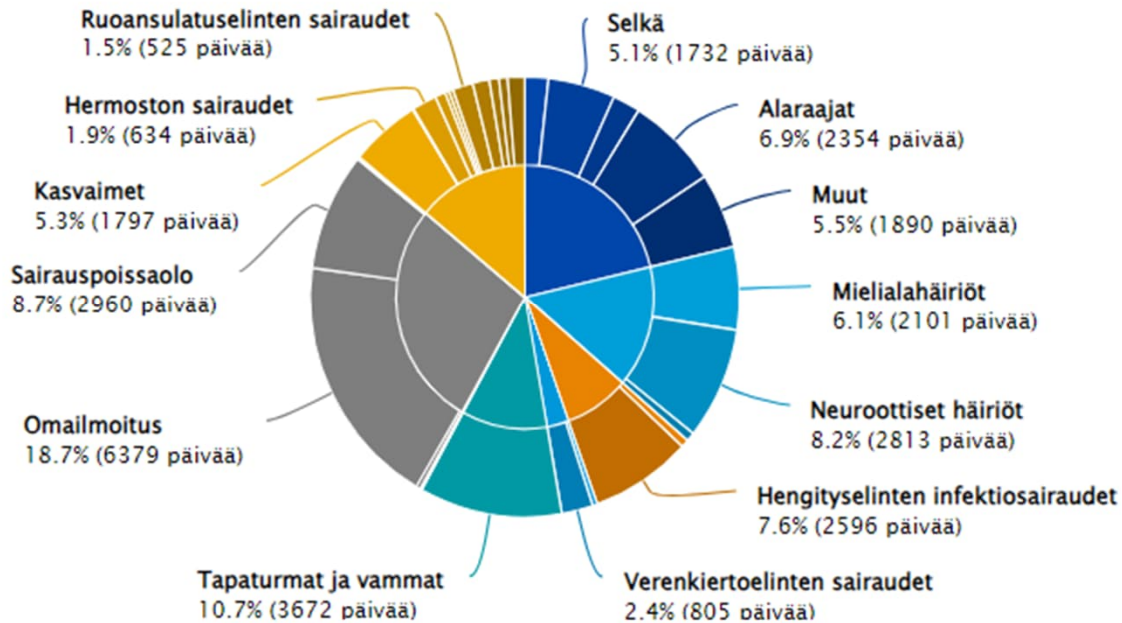
# Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työllistettyjä ja työtapaturmapoissaoloja)

- Konsernipalveluissa on joitakin pitkiä poissaoloja, jotka nostavat yhteismitallistettua poissaolojen määrää.
- Teknisellä toimialalla sairauspoissaolojen määrä oli maaliskuuhun asti edeltävää vuotta alhaisempi, mutta huhtikuusta eteenpäin korkeampi. Nyt elokuussa kumulatiivinen määrä nousi yli edeltävän vuoden tason. Taustalla on oire- ja kasvaindiagnooseja, joista on aiheutunut pitkiä poissaoloja. Mielenterveys-, tules ja infektiopoissaolot ovat vähentyneet edelleen.
- Työllistetyt on otettu pois tilastosta järjestelmäteknisistä syistä (HTV kirjautuu toimialoille, mutta kaikki poissaolopäivät ELYMiin). Työllistettyjen yhteismitallistettu sairauspoissaolomäärä on 14,5 pv/HTV2, kun vuosi sitten se oli 16,2 pv/HTV2.

8. Kuukausi	2024	2023	2022	Muutos-% vs 2023	Muutos-% vs 2022
14112 KONSERNIPALVELUT	12,6	10,0	12,0	26 %	5 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	15,8	16,6	21,4	-5 %	-26 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	10,1	15,5	21,5	-35 %	-53 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	9,9	10,6	13,4	-7 %	-26 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	12,5	11,2	19,2	12 %	-35 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	27,5	29,7	28,3	-7 %	-3 %
14181 Porin vesi	12,7	22,0	20,1	-42 %	-37 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>15,6</b>	<b>16,7</b>	<b>21,5</b>	<b>-6 %</b>	<b>-27 %</b>



# Sairauspoissaolossyyt



- Kaupunkitasolla kaikista poissaoloista 21 % aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja 15 % mielenterveyden häiriöistä. Elokuun loppuun mennessä poissaolot ovat vähentyneet molemmissa suurimmissa diagnosiryhmissä.
- Mielenterveyspoissaolot ovat kaupunkitasolla vähentyneet, mutta niissä on toimialakohaista vaihtelua. Konsernipalveluissa, PPL:ssa ja Porin Vedessä mt-poissaolojen kasvu johtuu yksittäisistä pitkistä poissaoloista.
- Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolot ovat vähentyneet kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta konsernipalveluita, jossa kasvun taustalla on yksittäiset pitkittyneet poissaolot.
- Hengityselinten infektiosairaudet ovat lisääntyneet hieman jo elokuun aikana, mutta niitä on vielä vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Erilaisia infektiosairauksia on liikkeellä runsaasti, joten on todennäköistä, että loppuvuoden aikana poissaolot kasvavat edellisvuosien tasolle.
- Oheisen diagrammin ”Tapaturmat ja vammat”-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. 11 % kaikista poissaoloista). Työtapaturmia on sattunut enemmän, mutta niistä on aiheutunut vähemmän poissaoloja.

Poissaolot suurimmissa dg-ryhmissä ajalla 1-4/ 2024 ja 2023	Kaupunki		Konserni		Sivistys		Tekninen		Elym		PPL		Vesi	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Tule-sairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	2,6	3,4	3,3	1,7	1,8	2,2	2,0	2,3	0,9	1,1	7,8	9,6	6,6	8,2
Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	2,1	2,2	3,3	1,5	2,4	2,2	0,4	1,9	0,8	1,1	2,4	2,1	1,3	0,7
Infektioista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	1,1	1,5	0,3	0,6	1,3	1,6	0,6	0,9	0,7	0,7	1,4	1,8	1,2	1,1

## Sairauspoissaolokustannukset toimialoittain (EK:n malli: poissaolopäivä x 350 €)

Toimiala	poissaolopäivät			poissaolokustannukset		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sairauspoissaolot yhteensä	43424	31488	29617	15 198 400 €	11 020 800 €	10 365 950 €
TARKASTUSTOIMI	8	6	2	2 800 €	2 100 €	700 €
KONSERNIPALVELUT	1146	1049	1525	401 100 €	367 150 €	533 750 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	21144	16418	15768	7 400 400 €	5 746 300 €	5 518 800 €
SIVI- Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	2980	2358	1558	1 043 000 €	825 300 €	545 300 €
ELYM	3142	2471	2198	1 099 700 €	864 850 €	769 300 €
TEKNINEN TOIMIALA	4394	2405	2638	1 537 900 €	841 750 €	923 300 €
PPL	9848	5923	5420	3 446 800 €	2 073 050 €	1 897 000 €
PORIN VESI	762	858	508	266 700 €	300 300 €	177 800 €
Työtapaturompoissaolot yhteensä	1236	1570	1066	432 600 €	549 500 €	373 100 €
KONSERNIPALVELUT	28	7	34	9 800 €	2 450 €	11 900 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	474	495	518	165 900 €	173 250 €	181 300 €
SIVI - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	53	123	28	18 550 €	43 050 €	9 800 €
ELYM	259	118	87	90 650 €	41 300 €	30 450 €
TEKNINEN TOIMIALA	177	488	119	61 950 €	170 800 €	41 650 €
PPL	245	274	247	85 750 €	95 900 €	86 450 €
PORIN VESI		65	33	- €	22 750 €	11 550 €
Kaikki poissaolot yhteensä	44660	33058	30683	15 631 000 €	11 570 300 €	10 739 050 €

Tammi-huhtikuun aikana sairaus- ja työtapaturompoissaoloista (30 683 pv) on aiheutunut n. 10,7 M€ kustannukset.

Sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset ovat vuoteen 2023 verraten n. 830 000 € (8 %) pienemmät. Vuoteen 2022, verraten kustannukset ovat pienentyneet merkittävästi. Vuonna 2022 korona aiheutti poikkeuksellisen paljon poissaoloja.

Työtapaturomista aiheutuvien poissaolokustannusten osuus on 3,4 % (373 100 €), ja ne ovat pienemmät kuin edellisvuosina vastaavalla ajanjaksolla.

Vuoden 2024 terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen painopisteet perustuvat ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, joilla on merkittävä vaikutus myös poissaolokustannuksiin. Keskeisiä keinoja ovat työolojen arvioinnit ja turvallisuushavainnot, varhainen tuki ja kevennetyn tai korvaavan työn käyttö sairauspoissaolon sijaan. Edelleen huomiota kiinnitetään pitkittyvien poissaolojen hallintaan erilaisten työhön paluun tukikeinojen aktiivisella käytöllä. Suurimmat sairauspoissaolokustannukset syntyvät yli 30 päivän poissaoloista.

# Työterveyshuoltokustannukset

	Koko kaupunki		Konserni		Sivistys		Tekninen		Elym		PPL		Porin Vesi	
	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KL0)	1 143 448	1 032 505	52 780	28 477	694 293	661 368	107 238	93 582	49 921	34 218	150 206	142 754	33 373	23 118
Kokonaiskustannukset €/hlö	384,1	346,7	437,6	243,7	377,1	361,5	290,6	246,8	191,1	138,4	482,8	457,5	536,1	375,9
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	40,2%	42,6%	41%	32,6%	37%	40%	47%	43,9%	37,3%	35,4%	44,7%	48%	49,4%	56%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	46,6%	52%	52,8%	43,3%	43,3%	50,5%	50,9%	49,3%	45,2%	46%	49,7%	57,1%	55,7%	59,8%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	53,4%	48%	47,2%	56,71%	56,7%	49,5%	49,1%	50,7%	54,8%	54%	50,3%	42,9%	44,3%	40,2%

- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat 110 943 € (10 %) suuremmat kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Työntekijäkohtaiset kustannukset ovat kasvaneet kaikilla toimialoilla konsernipalveluita lukuun ottamatta. Kustannusten kasvun taustalla ovat Terveystalon yleiset hinnankorotukset ja käyntimäärien kasvu. Sairaanhoidon palveluiden käyttö on lisääntynyt, ja erityisesti chat-palveluita on käytetty huomattavasti aikaisempaa enemmän. Terveystalon mukaan yhtenä syynä käyntimäärien kasvuun on julkisen puolen palveluiden heikko saatavuus, ja potilaiden ohjaus työterveyshuoltoon.
- Kustannuskehityksen (erityisesti käyntimäärien kasvun) taustasyihin on pureuduttu Terveystalon kanssa, ja toimenpiteet kohdistuvat työntekijöiden ohjautumiseen oikeisiin palvelukanaviin ja suoraan oikealle asiantuntijalle. Työntekijän tulee kiinnittää huomiota esihenkilön myöntämien poissaolojen lisäämiseen.

# Esihenkilöhälytysten käsittely (Sirius)

Varhainen tuki on keskeinen keino henkilöstön työkyvyn tukemisessa ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Yksi varhaisen tuen käynnistävä syy on työntekijän sairauspoissaolojen lisääntyminen. Esihenkilöt saavat Sirius HR-järjestelmästä sähköpostiviestin hälytysrajat ylittävistä sairauspoissaoloista (hälytysrajat: viisi poissaolokertaa tai 30 poissaolopäivää 12 kuukauden aikana). Esihenkilöiden tulee reagoida hälytykseen käymällä työntekijän kanssa Siriukseen tallentuva varhaisen tuen keskustelu. Siriuksessa hälytyksen voi käsitellä myös muilla toiminnoilla ("keskustelua ei voitu pitää" tai "keskustelua ei tarvittu"). Hälytysten käsittelyaktiivisuudessa ja -tavassa on toimialakohtaisia eroja. Vaikka hälytysten suoritusprosentti on aikaisempaa paremmalla tasolla, on varhaisen tuen keskusteluja käyty hyvin vähän, ja hälytys on käsitelty usein "keskustelua ei tarvittu" -toiminnolla. Riskinä on, että oikea-aikaiset työkykyä tukevat toimenpiteet jäävät toteuttamatta. Kaikilla toimialoilla on myös hälytyksiä, joihin esihenkilö ei ole reagoinut lainkaan.

Toimiala	Hälytysten lkm	Vatu keskustelu kpl	Vatu keskustelu %	Keskustelua ei tarvittu kpl	Keskustelua ei tarvittu %	Keskustelua ei voitu pitää	Keskustelua ei voitu pitää%	Suoritus %	Esihenkilö ei ole reagoinut kpl	Esihenkilö ei ole reagoinut %
Tekninen	157	16	10%	87	55%	20	13%	78%	34	22%
SIVI: kultt. Liik. nuor.	158	24	15%	62	39%	12	8%	62%	60	38%
SIVI: vaka opetus	890	67	8%	627	70%	68	8%	86%	115	13%
Elym	104	9	9%	43	41%	8	8%	58%	44	42%
Konserni-palvelut	34	4	12%	16	47%	2	6%	65%	12	35%
PPL	408	87	21%	162	40%	82	20%	81%	76	19%
Porin Vesi	34	7	21%	25	74%	0	0%	94%	2	6%

**Kaupunkitasoisena** tavoitteena vuodelle 2024 on, että esihenkilöhälytysten suoritusprosentti on 90. Myönteistä kehitystä on tapahtunut: suoritusprosentti on kaupunkitasolla 82, kun se edellisenä vuonna vastaavaan aikaan oli 64. Varhaisen tuen keskusteluiden osuus on kuitenkin pysynyt samana, 12 %.

Sirius HR -järjestelmään tullaan tekemään loppuvuoden aikana joitakin esihenkilötyötä tukevia muutoksia, ja hälytyksen käsittelyohjetta muutetaan siten, että "keskustelua ei tarvittu" -toimintoa ei tule käyttää lainkaan.

# Tapaturmat (kpl) työssä ja työmatkalla

1.1-31.8.	2023	2024	Vuosi 2023
<b>Elinvoima- ympäristötoimiala</b>	19	17	25
<b>Konsernipalvelut Porin</b>	2	5	6
<b>Palveluliikelaitos</b>	35	33	45
<b>Sivistystoimiala</b>	170	161	256
<b>Tekninen toimiala</b>	24	33	34
<b>Porin Vesi</b>	2	7	4
<b>Yhteensä</b>	<b>252</b>	<b>256</b>	<b>371</b>

Tavoite vuodelle 2024: Tapaturmien määrä vähenee 10 %.

- Tapaturmakuvauksissa esiintyy erityisesti työ- ja kulkualueiden tapahtumia. Paljon tapahtuu kompastumisia, kaatumisia ja liukastumisia.
- Kunnossapitoon, hiekoitukseen ja jalkineisiin tulee kiinnittää huomiota. Samoin suojainten käyttämistä on syytä edelleen vahvistaa.
- Päiväkodeissa ja kouluilla esiintyy väkivallasta johtuvia uhkatilanteita ja tapaturmia. Pari erityiskoulua nousee määrissä esille. Työsuojeluvaltuutetut ovat vieneet käsivarsisuoja testattavaksi ehkäisemään vammoja (puremiset, raapimiset).
- Järjestelmään kirjattujen tapaturmien tutkinta on kehittynyt hyvään suuntaan.



# Turvallisuushavainnot (kpl)

1.1-31.8	2023	2024	Vuosi 2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	7	11	8
Konsernipalvelut	2	2	4
Porin Palveluliikelaitos		10	2
Sivistystoimiala	103	208	185
Tekninen toimiala	15	37	24
Porin Vesi	6	13	13
<b>Yhteensä</b>	<b>133</b>	<b>282</b>	<b>236</b>

- Tavoitteena on kasvattaa järjestelmään kirjattujen turvallisuushavaintojen määrää.
  - Turvallisuushavaintojen määrä on kasvanut.
  - Havainnot tutkitaan ja tehdään korjaavat toimenpiteet, joka on ennalta ehkäisevää työtä.