



**2022
HENKILÖSTÖRAPORTTI**

2022

HENKILÖSTÖRAPORTTI

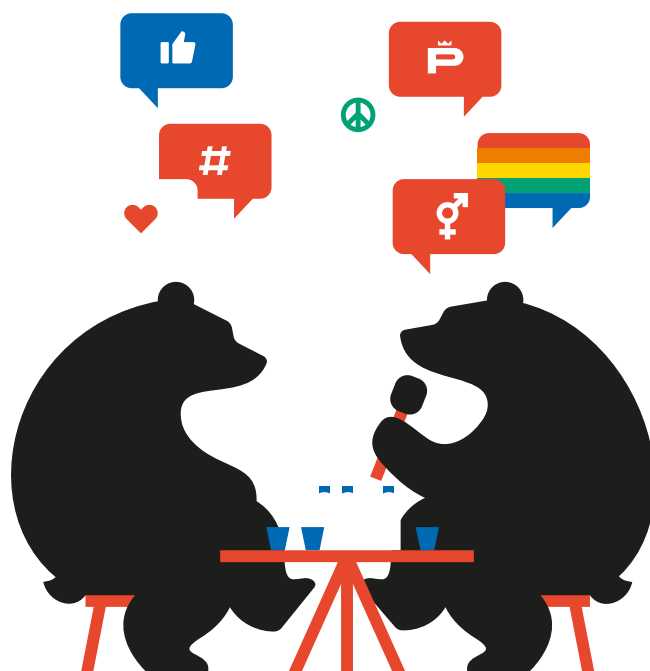
Porin kaupunki/Konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2022 tiedot perustuvat S365BI-raportointijärjestelmästä helmikuussa 2023 otettuihin lukuihin.

Kansikuva: Porin kaupunki

SISÄLLYSLUETTELO

HISTORIALLINEN VUOSI, KATSE TULEVAISUUTEEN	4
1. HENKILÖSTÖOHJELMA	6
2. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT	7
3. REKRYTOINTI	11
4. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	14
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
6. TERVEYS, TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI	24
7. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	29



HISTORIALLINEN VUOSI, KATSE TULEVAISUUTEEN

Henkilöstöraportin voin usein aloittaa lausumalla, että mennyt vuosi on ollut haastava. Näin usein onkin, mutta tällä kertaa olemme todella eläneet poikkeuksellisen vuoden niin yhteiskuntana, yksilöinä kuin myös työnantajana. Korona-pandemia muutti maaliskuussa vuoden kulun suurelta osin. Alkuvaiheessa moni asia oli hämärän peitossa eikä kukaan voinut tietää, mihin tilanne johtaa – ei oikeastaan tiedä vielä.

Hyvinvointialueiden käynnistyminen kuluvaan vuoteen alusta lukien on varmasti merkittävin uudistus kuntasektorilla. Pitkään valmistelussa ja valtakunnan tasolla päätöksenteossa ollut muutos saatiin ratkaistua, vaikka itse muutoksen toteuttaminen sekä siitä odotettujen hyötyjen konkretisoituminen vievät vielä varmasti paljon aikaa.

Hyvinvointialueuudistus oli koko viime vuoden työssämme tavalla tai toisella läsnä. Meiltä siirtyi uudistuksen myötä hyvinvointialueelle hieman yli 3.000 henkilöä, suurin toimialamme perusturva, Satakunnan pelastuslaitos, lähes puolet Palveluliikelaitoksen henkilöstöstä sekä muutamia pienempiä kokonaisuuksia. Muutos on sekä toiminnallisesti että kokoluokaltaan merkittävä – ja parhaimmillaan se avaa meille uusia mahdollisuuksia kehittää Poria kaupunkina sekä palveluitamme.

Uusi strategia valmisteltiin ja vahvistettiin viime vuoden aikana. Lähtökohdat ja mahdollisuudet olivat nyt erilaiset, koska toimintamme painottuu jatkossa yhä selkeämmin elinvoiman kehittämiseen, lapsiin ja nuoriin sekä kaupunkilaisten hyvinvointia tukeviin palveluihin. Strategia ei ole itseisarvo eikä sinällään tuota mitään uutta. Olennaista on, että toimimme arjessa siinä määriteltyjen tavoitteiden

toteuttamiseksi. Jokaisella työntekijällämme on aina tavalla tai toisella merkittävä rooli kaupunkilaisten palvelujen tuottamisessa.

Henkilöstöohjelma 2030 saatettiin voimaan viime vuonna, samoin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Henkilöstöohjelmaa ei sitä päivitettäessä ole tarkoitukseen uudistaa kokonaan, vaan päivittää tarvittavin osin. Samalla uudistamme myös henkilöstöpolitiikkaamme tavoitteena katsoa jo ohjelman nimen mukaisesti hieman pidemmälle tulevaisuuteen. Haluamme työnantajana olla mieluummin kehittämässä asioita etupainotteisesti kuin reagoimassa jälkikäteen. Tähän suuntaan olemme viime vuosien aikana kurssia kääntäneet. Esimerkiksi etätyölinjauksemme on kuntasektorin avoimimpia, liukuvan työajan käytäntöjä on laajennettu, tarjoamme matalalla kynnyksellä ennaltaehkäiseviä työterveyshuollon palveluja, sisäinen koulutustarjontamme henkilöstölle on monipuolista, ja tuemme Epassilla sekä tyhy-rahalla henkilöstömme hyvinvointia. Henkilöstöohjelman tavoitteiden myötä haluamme pysyä houkuttelevana työpaikkana niin meillä jo työskenteleville kuin työmarkkinoille tuleville nuorille. Johtamisen, palkkausjärjestelmien sekä rekrytointiprosessien kehittäminen ovat henkilöstöohjelmassamme keskiössä.

Vuonna 2022 sairauspoissaolomme olivat ennätysuuret. Vuosi oli kaksijakoinen. Alkuvuonna poissaolot johtuivat suurelta osin koronasta, syyskauden päätteeksi monet muut infektiosairaudet nostivat poissaolomääriä entisestään. Tällaisten poissaoloaaltojen ehkäisemiseksi ei valitettavasti juuri keinoja ole. Poissaolot ovat kuormittaneet työssä olevaa henkilöstöä viime vuoden aikana.

Viime vuoden lopulla järjestimme ensimmäistä kertaa koko kaupungille yhteiset juhlat, "pikkujoulut". Samalla halusimme kiittää koko henkilöstömme kuluneesta vuodesta sekä huomioida hyvinvointialueelle siirtyvää henkilöstöämme. Yhteinen juhlamme oli samalla myös uusi sivu kohti entistä yhteisöllisempää työskentelykulttuuriamme.

Lauri Kilkku

vt. rahoitusjohtaja (vs. kaupunginjohtaja v. 2022)



1. HENKILÖSTÖOHJELMA

Porin kaupungin henkilöstöohjelma vuoteen 2030 hyväksyttiin kaupunginvaltuuston kokouksessa 19.9.2022. Henkilöstöohjelma perustuu vuonna 2018 hyväksytyyn Porin kaupungin henkilöstöohjelma vuoteen 2025 -asiakirjaan. Vuonna 2021 alkaneen valtuustokauden myötä henkilöstöohjelmaa kuitenkin päivitettiin. Henkilöstöohjelmaan tuotiin esimerkiksi tiedolla johtamisen ja työnantaja-mielikuvan näkökulmia. Samoin toimenpiteet ja mittarit tarkasteltiin uudelleen. Lisäksi päivityksessä huomioitiin Porin kaupungin strategia 2030.

Henkilöstöohjelma on osa Porin strategiakokonaisuutta. Henkilöstöohjelman tarkoituksena on tukea ja täydentää kaupunkistrategiaa. Se on strategisen henkilöstöjohtamisen väline, jonka avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille henkilöstöasioiden hoidon yhtenäisistä periaatteista. Henkilöstöohjelma on pitkän tähtäyksen näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki aikoo huolehtia siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen joukko ihmisiä. Ohjelmassa määritellään henkilöstövoimavaroja koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet. Henkilöstöohjelman hyväksyy kaupunginvaltuusto kahdeksi valtuustokaudeksi. Ohjelma päivitetään joka valtuustokauden alkaessa.

Henkilöstöohjelman yleiset tavoitteet:

- toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin
- ennakoita odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset
- tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä
- edistää henkilöstön ammatillisen osaamisen säilymistä ja kehittymistä
- edistää johtamisosaamisen säilymistä ja kehittymistä
- edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä

- toimia pohjana ja perusteluina esihenkilötyössä tehdyille ratkaisuille

Porin kaupungin henkilöstöohjelman painopisteet ovat henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, henkilöstön osaamisen johtaminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen. Ohjelman sisällölliset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit esitetään painopistealueittain. Painopistealueet ja niihin sisältyvät tavoitteet perustuvat toiminnallisiin tarpeisiin ja henkilöstön työhyvinvoinnin sekä työkykyisyyden edistämiseen. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain ja toteutuminen esitetään henkilöstöraportissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Porin kaupungin uudistettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 30.5.2022. Uusi suunnitelma laadittiin vuoteen 2025 asti. Suunnitelman uudistamisen käytännön toteutuksen suoritti kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Suunnitelmassa keskeisenä asiana esitetään Porin organisaatiossa hyväksytyt yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät pääperiaatteet, henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen teemat, tavoitteet ja toimenpiteet.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöpoliittisten pääperiaatteiden toteutumista arvioidaan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain hyvinvointiraportissa.

2. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT

Vakituisen henkilöstön lukumäärä oli menneenä vuonna kasvussa edeltävään vuoteen verrattuna. Vakituisten määrä kasvoi erityisesti perusturvassa, sivistystoimialalla ja palveluliikelaitoksella. Vastaavasti määräaikaisia palvelussuhteita oli vähemmän. Perusturvassa aloitettiin syksyllä oppisopimuskoulutuksina 30 lähihoitajakoulutusta, jonka vuoksi oppisopimussuhteisten määrä on kasvanut.

	2021	2022	Ero
Vakituiset	4 941	5 087	146
Sijaiset	556	473	-83
Muut määräaikaiset	606	515	-91
Oppisopimussuhteiset	8	48	40
Työllistetyt	153	132	-21
Kaikki yhteensä	6 264	6 255	-9

Koko henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa oli 6255, joka oli lähes yhtä paljon kuin vuosi sitten. Ammatinimikkeistä lähihoitajat ja sairaanhoitajat olivat yhä selkeästi suurimmat.

Henkilötyövuosikertymä kasvoi edeltävästä vuodesta 1,4 prosenttia (kokonaiskertymä oli 5791,0 palkallista henkilötyövuotta). Vakituisten henkilöstön HTV-kertymä oli samalla tasolla edeltävän vuoden kanssa, mutta kasvussa. Vakituisten suhteellinen määrä koko henkilöstöstä on kasvanut kaksi prosenttiyksikköä. Vuonna 2022 vakituisia oli 75,0 prosenttia.

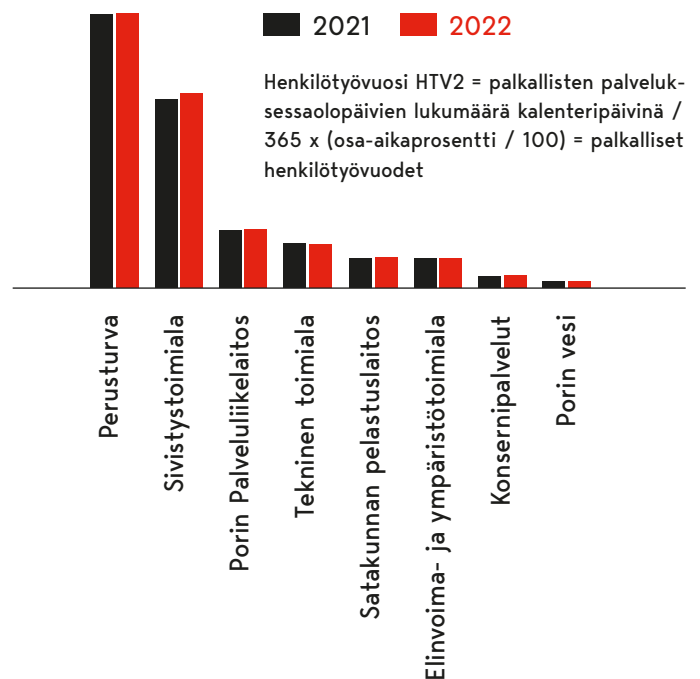
Koronapandemia ja sairauspoissaolojen kasvu ohjasivat edelleen henkilöstön määrällistä kehittymistä ja voimavarojen käyttöä. Alkuvuonna sairauspoissaoloja oli erityisen paljon, mutta kasvu tasoittui toukokuussa, jonka jälkeen sairauspoissaoloja oli hieman edeltävää vuotta enemmän.

Loppuvuonna poissaolot jälleen kasvoivat. Sairauspoissaoloja oli 24,2 prosenttia enemmän kuin edeltävänä vuonna.

Vaihtuvuus

Vakinaisten palvelussuhteiden päättymiset kasvoivat. Vaihtuvuus kasvoi 8,6 prosenttiin (7,4 prosenttia vuonna 2021). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 149 henkilöä, joka on hieman enemmän kuin edeltävänä vuonna (127). Irtisanoutumisten määrä 218 kasvoi edeltävään vuoteen verrattuna (187). Lukumääräisesti irtisanoutumiset kohdistuivat pääosin suuriin ammatinimikkeisiin kuten lähihoitajiin ja sairaanhoitajiin (95). Muissa nimikkeissä oli lähinnä yksittäisiä siirteitä.

Palkalliset henkilötyövuodet



Hyvinvointialueudistus

Vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023. Mainittuja tehtäviä hoitava henkilöstö eli perusturvan toimiala ja Satakunnan Pelastuslaitos sekä oppilas- ja opiskelijahuollon psykologit ja kuraattorit siirtyivät hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksena. Hyvinvointialueudistuksen seurauksena kaupungin henkilöstön lukumäärä väheni vuoden vaihteessa noin puoleen entisestä.

Siirtyvän tukipalveluhenkilöstön osalta asiassa neuvoteltiin kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti maaliskuuhun aikana. Tukipalveluiksi katsottiin kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen toimintaa tukevat tehtävät, kuten esimerkiksi keskitetty ruokahuolto, siivous, toimisto- ja hallintopalvelut, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut tai kiinteistötoimi sekä tekniset palvelut. Porin Palveluliikelaitoksen sekä elinvoima- ja ympäristötoimialan työllisyyspalveluiden osalta yhteistoimintaneuvottelut käytiin erikseen.

Tukipalveluiden osalta hyvinvointialueelle siirtyi kaikkiaan noin 270 henkilöä, joista suurin osa Porin Palveluliikelaitokselta. Työllisyyspalveluista siirtyi yhteensä 10 henkeä hyvinvointialueelle. Työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta siirtyi viisi sosiaaliohjaajaa ja yksi terveydenhoitaja. Työpajalta siirtyi neljä henkilöä, jotka ovat toimineet työ- ja yksilövalmentajina kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ohjaustyössä. Työllisyyspalveluiden työpajoilla toimivien kuntouttavan työtoiminnan valmentajien siirto selvisi vasta loppuvuonna, koska ministeriöiden ohjeistus oli tulkinnanvaraista ja paikallisen hyvinvointialueen linjaus työpajojen henkilöstön siirtymisestä muuttui marraskuussa. Tästä syystä yhteistoimintamenettely työpajojen kuntouttavan työtoiminnan osalta käytiin vasta joulukuussa.

Liikkeenluovutusta Satakunnan hyvinvointialueelle koskeva yhteistoimintamenettely käytiin 5.12.2022.

Palaverien vuosi - pelastuspäällikkö valmistautui hyvinvointialueeseen

Teksti ja kuvat: Amanda Aronen



Ent. pelastuspäällikkö
Jyri Leppäkoski

Pelastuspäällikkö **Jyri Leppäkoskelle** vuosi 2022 oli hyvin poikkeuksellinen. Siirtymä hyvinvointialueelle aiheutti paljon kiirettä ja toi mukanaan aiemmista vuosista poikkeavan arjen.

Viime vuoden Leppäkoski tiivistää kahteen sanaan: valmistautumista tuntemattomaan.

– Koko tämä prosessi alkoi jo syksyllä 2021, kun muodostettiin väliaikainen valmistelutoimielin (VATE), jossa valmisteltiin hyvinvointialueen toimintaa ja hallintoa. Lisäksi olen ollut mukana työstämässä hyvinvointialueen strategiaa. Nämä toivat työpäiviin paljon palaverieita ja esittelyjä, joita ei arjessa muuten olisi ollut. Oltiin kuitenkin luomassa kokonaan uutta organisaatiota, johon kaikkia nykyisiä järjestelmiä ei sellaisenaan voinut siirtää, Leppäkoski kertaa.

Yksi vuoden merkkipaaluista oli, kun Satakunnan sairaanhoitopiirin, perusturvan ja Satakunnan pelastuslaitoksen yhteinen maakunnallinen tilannekeskus täytti kaksi vuotta. Vuosi 2022 osoitti, kuinka tärkeää oli koota yhteen sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen operatiiviset toiminnot. Yhteiset järjestelmät mahdollistavat samanaikaisen tiedonvälityksen ja siten myös paremman avun ihmisille. Ennen hyvinvointialueita missään muualla nämä kolme toimijaa eivät ole toimineet yhteisissä johtamisen ja tilannekuvan ylläpitämisen tiloissa. Leppäkoski jakaa kiitosta kehuja saaneesta toiminnasta.

– Mikäli Satakunnassa ei olisi aloitettu nykymallilla ennen hyvinvointialueita, ei toimintoa olisi täälläkään. Kiitos siitä kuuluu erinomaiselle viranomaisyhteistyölle, jonka ansioista toimiva malli voi hyvin ja kehittyä.

Nykyään nimikkeellä vastuualuejohtaja, hälytys- ja avunantopalvelut työskentelevän Leppäkosken vastuulla ovat pelastuslaitoksen operatiiviset päivittäistoiminnot ja niiden ylläpito ja kehittäminen, eli esimerkiksi miten pelastuslaitoksen sammutus- ja pelastusajoneuvot Satakunnan alueella liikkuvat. Vastuualueelle kuuluvat kaikki pelastuslaitoksen paloasemat, eli seitsemän päivystävää paloasemaa ja 49 sopimuspalokunnan paloasemaa. Hyvin-

vointialueelle siirtyminen toi Leppäkoskelle myös merkittävästi lisää henkilöstövastuuta. Lisäksi hän valmistelee paloasemia koskevat lausunnot sekä vastaukset tuomioistuimille, huolehtii tulostavoitteista, sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta. Paletti on siis suuri.

Vaikka vuosi on ollut muutoksia täynnä, yhdestä asiasta Leppäkoski on erityisen ylpeä: asematason toiminnasta.

– Asematasolla arki pyöri hyvinkin normaalisti. Tehtävien määrä pysyi samana, pelastajat ja autot suorittivat tehtäviä normaalisti ja apua oli saatavilla, vaikka esihenkilöiden arki olikin yhtä poikkeustilaa palaverineen ja selvityksi-neen. Kiireestä huolimatta henkilöstö pyrittiin kuitenkin pitämään mahdollisimman hyvin ajan tasalla tulevasta muutoksesta, Leppäkoski iloitsee.

”Kiireestä huolimatta henkilöstö pyrittiin kuitenkin pitämään mahdollisimman hyvin ajan tasalla tulevasta muutoksesta.”

Vaikka hyvinvointialueuudistus leimasikin Leppäkosken vuotta vahvasti, oli mukana myös pelastusalan omia kom-mervenkejä. Edelleen jatkuva maanlaajuinen pelastajapula ja siihen liittyvä rekrytointi koskee myös Satakunnan seutua ja aiheuttaa haasteita toiminnassa. Lisäksi samaan aikaan oli käynnissä sisäministeriön suorituskykyhanke, jonka tavoitteena oli selvittää pelastustoimen suorituskyky ja palvelut sekä miten ne vastaavat toimintaympäristöä, riskejä ja asiakastarpeita.

Yli 40 vuotta alalla toiminut Leppäkoski suuntaa katseen-sa vuoteen 2023 varoen.

– Monet asiat ovat vielä sumun peitossa ja vie aikaa ennen kuin nähdään miten onnistuneesti hyvinvointialueen toiminnot alkavat pyöriä. Tähän asti kaikki on ollut vain suunnitelmaa, joten kyllä vuosi 2023 on vielä kontrolli-vuosi, jolloin nähdään, miten kaikki realisoituu, Leppäkoski pyörittelee.

HR-tiedolla johtaminen

Tiedolla johtamisella tuotetaan faktoihin pohjautuvaa tietoa sekä varmistetaan oikeaan tietoon perustuva toiminnan kehittäminen ja päätöksenteko. HR-tiedolla johtamisessa olennaista on johtamisen edellytysten edistäminen ja sitä kautta henkilöstön parempi työntekijäkokemus. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.

HR-tiedolla johtaminen sai vuoden 2021 aikana teknistä vahvistusta uuden Sarastia365BI-järjestelmän käyttöönoton myötä. Tiedolla johtamisen kehittyminen ei ole kuitenkaan edennyt odotetusti. Raportointijärjestelmä oli pitkään pois käytöstä ja vielä vuoden 2022 aikana tiedolla johtamisessa jouduttiin keskittymään liikaa järjestelmän perusasioiden ongelmien selvittämiseen. Lisäksi talousjärjestelmään tehdyt muutokset tuottivat ongelmia myös HR-raportointiin. SBI-ohjelmasta ei näiden syiden vuoksi joko saatu tietoa ollenkaan käyttöön tai sen luotettavuuteen piti suhtautua epäillen.

SBI-ohjelman raportoinnista kuitenkin pidettiin perus- ja jatkokoulutuksia ja ohjelman HR-mittareiden kehityssuuntien analysointiin luotiin kuukausittainen toimialatasoinen vakioraporttikäytäntö. Myös kvartaaliraportin uudistustyö aloitettiin ja säännöllinen raportointi aloitetaan uudelleen vuonna 2023. Rutiinin ja vakiokäytäntöjen syntyminen edellyttää kuitenkin edelleen SBI-ohjelman parempaa luotettavuutta ja käytettävyyttä.

HR-tiedolla johtaminen huomioitiin myös päivitetystä henkilöstöohjelmassa. Henkilöstöohjelman toimenpiteet ja mittarit määriteltiin konkreettisesti, jotta raportointi vastaisi tavoitteita ja vahvistaisi henkilöstöohjelmaa työnantajan ja erityisesti HR-yksikön toimintaa ohjaavana asiakirjana.

Tiedolla johtamisen käytänteiden kokonaisuus kehittyi pienillä edellä mainituin askelin. Perusteiden luominen ja järjestelmällisyyden lisääminen edistävät tiedolla johtamisen organisaatiokulttuuria.



3. REKRYTOINTI

Rekrytoinnin ja työnantajamielikuvan kehittäminen on yksi HR-yksikön painopistealueista.

Myönteisen työnantajamielikuvan lähde on tyytyväinen henkilöstö. Hyvinvoiva ja työstään nauttiva henkilöstö on avainasemassa organisaation menestymisessä työmarkkinoilla. Työnantajan ja henkilöstön välinen sitoutuminen, välittäminen, molemminpuolinen luottamus sekä arvostus ovat edellytyksiä sisäisen työnantajamielikuvan vahvistamiselle.

Samoin toimiva rekrytointiprosessi vahvistaa myönteistä työnantajakuva. Hitaasti etenevä prosessi, puutteellinen viestintä tai haastattelun epäammattimaisuus voivat luoda epätoivottua mielikuvaa organisaatiosta. Ohjeistuksen ja laajemmin kaiken rekrytoinnin kehittämisen punaisena lankana on työnantajamielikuvan huomioiminen.

Rekrytoinnin kehittämisen keskeisenä toimenpiteenä oli Porin kaupungin rekrytointiprosessia kuvaavan ohjeistuksen käytäntöjen vakiinnuttaminen. Tätä työtä tehtiin esimerkiksi vierailemalla toimialojen ja laitosten johtoryhmissä. Luottamushenkilöille oli tarkoitus järjestää erillinen haastattelukoulutus, mutta siihen ei saatu riittävästi osallistujia (järjestettiin tammikuussa 2023).

Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin henkilöstön käsitystä työnantajasta. Sen voidaan ajatella kuvaavan myös sisäistä työnantajamielikuvaa. Tätä kysymystä ei ollut aikaisemmassa Mikä o meininki -työhyvinvointikyselyssä, joten vertailua aikaisempaa ei ole mahdollista tehdä.

Kaupunkitasolla 74 prosenttia suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen. Toimialatasoiset tulokset olivat kahta poikkeusta lukuun ottamatta saman kaltaiset. Elinvoima- ja ympäristötoimialalla 80 prosenttia ja teknisellä toimialalla 63 prosenttia suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen. Yksikkötasolla erot olivat toimialakohtaisia eroja suurempia.

Työnantajamielikuvan kehittämisen näkökulmasta viime vuonna osallistuttiin kolmeen rekrytointimessuun, jotka koronarajoitusten päätyttyä järjestettiin jälleen lähitapahtumina. Samoin Kuntarekryn työnantajasivuja päivitettiin kaventuvan ja muuttuvan organisaation näkökulmista.

Yhtenä rekrytoinnin kehittämisen teemana oli raportointikokonaisuuden valmistelu. Menneenä vuonna raportointia testattiin ja vuonna 2023 tarkoitus on kyetä tuottamaan säännöllisiä rekrytointiraportteja. Tavoitteena on esimerkiksi saada kaikista rekrytoinneista hakijapalautteet (pl. sijaisrekisterin haut).

Hakijakyselyllä pyritään selvittämään hakijoiden kokemus rekrytointiprosessin onnistumisesta. Kyselyiden tulosten pohjalta selvitetään rekrytointiosaamisen tilaa ja pyritään kehittämään niin rekrytointiosaamista kuin rekrytointiprosessiakin työnantajakuva ja positiivisen rekrytointikokemuksen näkökulmista.

Porin kaupunki käyttää esimerkiksi joissakin johtavien viranhaltijoiden rekrytoinneissa apunaan ulkopuolista rekrytointiapua. Palvelu hankittiin aiemmin yksittäisinä tilauksina, mutta nyt siihen on valmisteilla syksyllä 2022 tehdyn kilpailutuksen kautta kolmen palveluntuottajan puitesopimus. Rekrytointipalveluihin kuuluu kaupungin tarpeista riippuen koko rekrytointiprosessin läpivienti tai yksittäisten rekrytointiprosessiin kuuluvien vaiheiden toteuttaminen sekä henkilö-/ soveltuvuusarviointi.

Henkilöstösuunnitelman 2023–2025 hyväksymisen yhteydessä kaupunginhallitus vahvisti rekrytointeja koskevan menettelytapaohjeen muuttamisen siten, että aiemmasta kaupunginhallitukselle asti menneestä täyttölupamenettelystä luovuttiin. Jatkossa rekrytoinnit perustuvat kaupunginhallituksessa vahvistettuun henkilöstösuunnitelmaan.

Porisuhdeneuvojan jäljillä

Teksti ja kuvat: Amanda Aronen



Markkinoinnin asiantuntija Marika Virtanen

Markkinoinnin saralla vuotta 2022 voi Porin kaupungissa kuvata vain yhdellä sanalla: menestysekäs. Markkinoinnin asiantuntija **Marika Virtasta** on viety paikasta toiseen heti sen jälkeen, kun helmikuussa julkaistiin ensimmäinen video Porisuhdeneuvoja Luukkosesta.

Porin muuttovoitto oli nykyisellä alueluokituksella tammi-lokakuussa 2022 suurempi kuin kertaakaan vuoden 1980 jälkeen. Vaikka suoraa yhteyttä on vaikea vetää, Porisuh-

deneuvojalla lienee silti ollut vaikutuksensa. Visit Pori on kerännyt muuttajatarinoita Poriin muuttaneilta henkilöiltä ja Porisuhdeneuvojasta kysyttäessä osa heistä on tuonut esiin sen vaikutuksen muuttopäätökseen.

– Porisuhdeneuvoja on siis vaikuttanut yleiseen Pori-kuvaan ja mielipiteisiin. Porin brändin ydinajatuksena on, että Pori menee ihon alle ja se on nyt selvästi toteutunut. Haluamme erottua rohkeilla teoilla, emmekä tehdä kädenlämpöistä markkinointia, Marika iloitsee.

Pori-kuvan paraneminen valtakunnallisesti vaikuttaa eittämättä kaupungin työnantajakuvaan myös kaupungin sisällä. Marikan mukaan henkilöstöltä saatu palaute on ollut lähes poikkeuksetta positiivista. Esimerkiksi Porisuhdeneuvoja-paitoja myytiin ensin vain sisäisesti henkilöstölle, mutta koska niiden kysyntä oli suurta, päätettiin laajentaa myös ulkoiseen myyntiin.

Työssään matkailu- ja markkinointiyksikössä Marika vetää markkinointitiimiä sekä vastaa brändituotteista, asukas-, tapahtuma- ja elinkeinomarkkinoinnista. Vuosi 2022 oli suurimmaksi osaksi pelkkää Porisuhdetta, ja Marika kuvailleen mennyttä vuotta "hulluksi".

– Vaikka kiirettä on pitänyt, olen kuitenkin päässyt tekemään hirveästi kaikkea kivaa. Porisuhdeneuvoja räjäytti pankin tavalla, jota emme osanneet odottaa, Marika kertoo.

Miljoonia katselukertoja kerännyt Porisuhdeneuvoja toteutettiin yhdessä markkinointitoimisto Staartin ja Koju Film Companyn kanssa.

– Meillä on Staartin kanssa takana pitkä yhteistyö jo

vuonna 2017 tehdyn brändiuudistuksen kautta, joten yhteinen visio on muodostunut. Porisuhdeneuvojan hahmon ideoinut ja näytellyt Joonas Nordman soitti itse Aino-Maija Luukkoselle ja ehdotti hahmon tekoa hänelle. Kun Aino-Maija oli suostunut, oli helppo edetä kampanjan kanssa. Aino-Maija pyörähti kuvauksissa, mutta ei tiennyt tulevista videoista mitään, joten kyllä julkaisun hetkellä jännitti, että tuleekohan tässä potkut vai onko tämä ihan hemmetin hyvä juttu! Ensimmäinen video meni viraliksi muutamassa tunnissa ja meille sateli positiivisia kommentteja, joten silloin tiesi, että nyt on tehty jotain todella hienoa, Marika kuvailee

Ensimmäisen kauden jälkeen kerättiin dataa kampanjan onnistumisesta ja heti oli selvää, että tämä ei voi jäädä tähän. Kakkoskauden oli kuitenkin tarjottava jotain muuta.

-Toisella kaudella pääsimme tuomaan esiin esimerkiksi kaupungin juuri uudistettua strategiaa ja sen arvoja, Marika kertoo.

Yhdeksi menestystekijäksi Marika nostaa Porin vahvan

identiteetin, johon nojata. Brändiuudistus toteutettiin yhdessä porilaisten kanssa ja siksi brändi myös on Porin ja porilaisten näköinen. Brändi antoi vahvan pohjan, jonka päälle rakentaa strategian mukaista rohkeaa ja erilaista, toisin sanoen porilaista, markkinointia.

- Kokonaisuudessaan Porisuhdeneuvojaan kiteytyi paljon porilaisuutta, Marika tiivistää.

Porisuhdeneuvoja Luukkosen kaltainen rohkea kampanja on antanut vauhtia myös kaupungin muille kanaville toteuttaa itseään ja ylpeillä porilaisuudellaan. Esimerkiksi kaupungin eri sosiaalisen median kanavissa on tehty rekrytointi- ja jouluräpit, joiden sanoitukset ovat porilaiseen tapaan hyvin uniikkeja.

Entä mitä on luvassa vuonna 2023?

- Nyt niitetään menestystä! Marika nauraa.

- Nyt kun katseen on kohdistettu Poriin, on aika tarjota silmäpareille jotain lisää. Haluamme näyttää mitä kaikkea mahtavaa Porissa on, miksi tänne kannattaa tulla lyhyeksi tai pidemmäksi aikaa.



"Aino-Maija pyörähti kuvauksissa, mutta ei tiennyt tulevista videoista mitään, joten kyllä julkaisun hetkellä jännitti, että tuleekohan tässä potkut vai onko tämä ihan hemmetin hyvä juttu!"

4. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Vuonna 2022 henkilöstökulut olivat 294,5 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (286,4 M€ vuonna 2021). Palkkamenot olivat 231,9 M€ (225,5 M€ vuonna 2021) ja palkkojen sivukulut 62,6 M€ (60,9 M€ vuonna 2021).

Maksetuista palkoista tehtäväkohtaisen palkan tai tähän rinnastettavien palkanosien osuus oli 71,5 prosenttia. Tässä ei tapahtunut juuri muutosta edellisvuoteen verrattuna. Maksettujen tehtäväkohtaisten palkkojen määrä kasvoi 3,7 prosenttia. Tämä selittyy kokonaisuudessaan virka- ja työehtosopimusten vuodelle 2022 kohdistuneilla yleiskorotuksilla sekä palkallisten henkilötyövuosien kasvulla. Vuodelle 2022 kohdistuivat 2 prosentin yleiskorotus 1.6. lukien ja 0,5 % korotus 1.10. lukien.

Yhden palkallisen henkilötyövuoden hinta (43 079 €) kasvoi maltillisen 1,7 prosenttia kaikista palkantekijöistä laskettuna (kasvu vuonna 2021 oli 3,6 %).

Yli- ja lisätöistä maksetut palkat kasvoivat noin 400 tuhannella eurolla (17 prosenttia). Kasvu jatkui entisestään, vaikka jo vuonna 2021 niitä tehtiin poikkeuksellisen paljon. 65 prosenttia kaupungin ylitöistä tehtiin edelleen perusturvan terveys- ja sairaalapalveluissa sekä iäkkäiden palveluissa.

Ylitöiden kasvu oli seurausta koronatoiminnoista, mutta niiden määrä korreloi myös kuukausittaisten poissaolomäärien kanssa.

Perhepäivähoidattajien palkkaus rakenne uudistettiin KVTES:n uusien määräysten mukaiseksi 1.10. lukien. Perhepäivähoidattajat siirtyivät kuukausipalkkaan, heille luotiin tehtävien

vaativuuden arviointijärjestelmä ja samalla luovuttiin varattujen hoitopaikkojen määrästä palkan määräytymisen perusteena.

Porin kaupungin henkilöstö jakautui vuonna 2022 seitsemän eri kunta-alan sopimuksen piiriin. Suurin osa vakinaisista palvelussuhteista kuului SOTE-sopimuksen piiriin. Sopimusrakenne tulee muuttumaan vuoden vaihteessa hyvinvointialueuudistuksessa johtuen. Lisäksi kaupungilla on ollut vuoden 2022 aikana sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia paikallisia sopimuksia liittyen esimerkiksi ylityö- ja varallaolokorvauksiin.

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja esimerkiksi hinnoitteluttain ja palkantekijöittäin.

Palkkakartoitusta uudistettiin vuodelle 2022 siten, että kaupungin useita palkkausjärjestelmiä vertaillaan yli sopimusrajojen sukupuolinäkökulmasta käsin. Lisäksi palkkakartoituksen loppuun kirjattiin toimenpide-ehdotukset, jotka ohjaavat palkkausjärjestelmien kehittämistyötä jatkossa. Toimenpide-ehdotusten toteuman seuranta otetaan myös jatkossa osaksi palkkakartoitusta.

Matalan kynnyksen palkitsemistavat

Matalan kynnyksen palkitsemisen toimintamalli Ketterä palkitseminen käynnistettiin jälleen kampanjamuotoisesti. Jo perinteeksi muodostunut palkitsemismalli herätti kiinnostusta tänäkin vuonna. Palkitsemisehdotuksia lähetettiin yli 300 hyvä tyyppi ja timmi tiimi -kategorioissa. HR-yksikkö palkitsi niin hyviä tyyppejä työkavereiden ilmoitusten perusteella kuin tiimejä esihenkilön, yhteistyökumppanin, kollegan tai tiimin jäsenen ilmoitusten perusteella.

HR-yksikkö pyrkii vuosittain kehittämään matalan kynnyksen palkitsemista, mutta Verohallinnon ohjeistusten vuoksi palkitsemismahdollisuudet ovat hyvin rajalliset. Timmi tiimi -kategoriaa kuitenkin uudistettiin palkintojen suhteen. Yhteisöllisyyden ja tiimihengen nostattamiseksi HR-yksikkö tarjosi kaikille ilmoitetuille tiimeille palkinnoksi yhteisen herkutteluhetken. Tiimiä ehdottanut henkilö sai maksusitoumuksen leipomoon, josta sai hakea leipomotuotteita tiimin jäsenten yhteistä hetkeä varten. Palkittaviksi tiimin jäseniksi ilmoitettiin yli 900 Porin kaupungissa työskentelevää henkilöä. Timmit tiimit saivat ilmoituksissa ylistäviä kehuja yhteen hiileen puhaltamisesta, työkavereiden tuesta toisilleen, joustavuudesta, aidosta välittämisestä ja omalaatuisesta huumoristakin.

“Meidän porukka puhalttaa aina yhteen hiileen, autetaan toinen toista, ideoidaan ja kehitetään uutta. Meillä on mahtavan idearikas, rohkea ja tehokas tiimi.”

- Ote timmi tiimi -kampanjaan tulleista kiitoksista



Ohjaamon tiimi. Kuvaaaja Hanna-Riikka Vesterholm.



Teknisen toimialan infrayksikön laituriryhmä. Kuvaaaja Olli-Pekka Ihalainen.



Varhaiskasvatuksen opettajat Johanna Taipale ja Minna-Liisa Kostainen

"Kun tiimi toimii, se heijastuu myös lapsiin"

Teksti ja kuvat: Amanda Aronen

Varhaiskasvatuksen opettajien arjesta ei kiirettä puutu. Pandemian jälkeen arkeen on tullut mukaan paljon uutta toimintaa niin päiväkodin seinien sisäpuolella kuin ulkopuolellakin.

Kuvataidepäiväkoti Viikarissa työskentelevän varhaiskasvatuksenopettajan ja varajohtajan **Heli Piittala-Virtasen** työ on hämmästyttävän monipuolista. Hän toimii Viikarissa taidekasvatuksen vastuupettajana ja työskentelee S2-eskarilaisten kanssa. S2-lapset puhuvat suomea toisensa kielenään.

- Kyllähän tässä jokainen päivä tuo omat haasteensa, mutta ovat ne samalla myös rikkaus. Enkä tähän pystyisi yksin, meillä on valtavan hyvä tiimi, jossa lähdetään mielellään mukaan uusiin kokeiluihin ja hankkeisiin. Hyvä tiimi kantaa pitkälle, Heli iloitsee.

Samaa sanovat myös päiväkoti Lounatuudessa työskentelevät varhaiskasvatuksenopettajat **Johanna Taipale** ja **Minna-Liisa Kostainen**.

- Arki on todella hektistä ja vaihtelevaa, niin kyllä siinä työkavereilla ja yhteishengellä on suuri merkitys.

Kankaanpäästä alun perin oleva Heli on käynyt muun muassa taiteen perusopinnot sekä taidekoulun kehittämiseen omaa ammattitaitoaan myös taiteen saralla. Hän myös testaa kaikki lapsille suunnittelemansa projektit ensin itse, jotta osaa hahmottaa kompastuskivet ja vaikeat paikat.

- Usein silti käy niin, että lasten käsissä yksinkertaisetkin teokset saavat särmää ja aivan uusia ulottuvuuksia, kun esiin tulee myös lasten oma persoona.

Vuotta 2022 Heli, Johanna ja Minna-Liisa kuvailevat vapautuneeksi. Korona-aikana tauolla olleet tapahtumat ja vierailut palasivat pikkuhiljaa mukaan ohjelmaa.

- Meillä on ollut tapana tehdä paljon vierailuja eri paikkoihin, keskustan tuntumasta on helppo singahdella esimerkiksi lastenkulttuurikeskus Kruunupäähän ja rakennuskulttuuritalo Toivoon, Heli kertoo.

- Erityisesti eskareiden kanssa on paljon erilaisia yhteistöitä, mutta esimerkiksi Pori Sinfonietan soittajia on käynyt päiväkodissa ilahduttamassa kaikenikäisiä lapsia. Melkein kaikkien ryhmien kanssa käydään myös Kirjurinluodossa leikkimässä, se kun on ihan vieressä, Johanna ja Minna-Liisa nyökkäilevät.

Toiminta vuonna 2019 valmistuneessa Lounatuudessa ei ehtinyt edes kunnolla käynnistyä, kun korona jo saapui vaikeuttamaan arkea. Siksipä pandemian jälkeistä aikaa odotettiin päiväkodissa innolla.

"Melkein kaikkien ryhmien kanssa käydään myös Kirjurinluodossa leikkimässä, se kun on ihan vieressä."

– Toiminta on ollut aika pientä näinä alkuvuosina, joten nyt vasta päästään näkemään miten tilat muuttuvat suurempien tilaisuuksien ja ihmismäärien tarpeisiin. Esimerkiksi iso sali on yhdistettävissä ruokalaan, jolloin muodostuu yksi iso juhlasali. Uudessa talossa on myös kiinnitetty enemmän huomiota käytännön asioihin, kuten kurauteiseen. Nyt alkaa paljastua rakennuksen koko potentiaali, myös varajohtajana toimiva Minna-Liisa hymyilee.

Vaikka arki päiväkodissa saattaa olla hyvinkin vauhdikasta ja päivän päätteeksi takki tyhjä, päivien vaihtelevuus on kuitenkin kolmikun mielestä yksi työn parhaista puolista.

– On rikkaus päästä itse vaikuttamaan siihen miten oma työpäivä rakentuu. Päivät kuluvat nopeasti, kun lasten kanssa toimii, Johanna iloitsee.

– Lasten kanssa täytyy olla hereillä, ikinä ei tiedä millaisia kysymyksiä sieltä saattaa tulla. On esimerkiksi pohdittu avaruutta ja planeettoja. Tässä oppii itsekin lasten mukana, Heli täydentää.

– Meillä pohdittiin syksyllä, että mitä madot syövät, Minna-Liisa nauraa.

Varhaiskasvatuksen tila on ollut mediassa esillä runsaasti viime vuosina. Vaikka kaikki kolme kokevat, että suurimmat ongelmat kohdistuvat pääkaupunkiseutuun, eivät haasteet ole täälläkään tuntemattomia.

– Alan houkuttelevuus huolestuttaa. Kyllä sen huomaa, että varsinkin kesken kauden on vaikeaa saada työpaikkoja täytettyä tai sijaisia löydettyä, Minna-Liisa pohtii.

– Elokuussa päivittyi varhaiskasvatussuunnitelma ja sen mukana tuli myös jo peruskoulussa käytössä oleva kolmiportaisen tuen malli, jolla tuetaan lasten yksilöllisiä tarpeita. Vaikka malli on hyvä, sen mukana tuli paljon pape-ritöitä ja dokumentointia, Johanna huomauttaa.

– Opiskelijoille muutos opintoihin verrattuna saattaa olla tosi suuri. Päiväkodin arki voi tulla isona shokkina luento-
jen jälkeen, Heli lisää.

Vuodelta 2023 kolmikko ei erityisesti odota mitään uut-
ta. Kiireinen ja työntäyteinen arki jatkuu.

– Ryhmien dynamiikka vaikuttaa paljon vuoden toimin-
taan. Kevätkauden loppuessa aletaan selvittelemään,
minkälaisilla ryhmillä syksyllä taas jatketaan. Lapsissa ja
heidän taidoissaan on tosi paljon eroja, joten se vaikuttaa
toimintaan, Johanna muistuttaa.

– Keväällä käydään läpi myös tulevan syksyn kokoonpa-
noja henkilökunnan osalta. Kun tiimi toimii, se heijastuu
myös lapsiin, Heli tiivistää.



Päiväkoti Viikarissa taiteen tekemiseen käytetään paljon erilaisia tapoja ja materiaaleja

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämistoimia kohdennettiin organisaation muutoskyvyn johtamiseen, esihenkilöiden johtamistaitoihin sekä henkilöstön työelämätaitojen kehittämiseen. Samalla nähtiin tärkeäksi tukea henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Porin kaupungin osaamisen kehittämisen toimintamalli

Vuonna 2022 osaamisen kehittämisen toimintamallia vahvistettiin. Toimintamallin mukaisesti HR-yksikön vastuulla olivat:

- Esihenkilökoulutukset ja -valmennukset ml. esihenkilövalmennustarjotin sekä uusien esihenkilöiden yleisperehdytys
- Sisäinen yleisteen koulutusohjelma ja koulutushankinnat
- Tarveperustaiset yleisiä työelämävalmiuksia kehittävät koulutuskokonaisuudet
- Työnohjaustoiminnan koordinointi

HR-yksikkö vastaa edellä mainittujen koulutusten määrärahojen hallinnasta. Tällä edistettiin kaikkien työntekijöiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia kehittää yleisiä työelämätaitojaan sekä omaa osaamistaan.

Ammattialaa koskevien koulutusten sisällöstä, hankinnasta ja kustannuksista vastasivat toimialat ja laitokset. Koulutukset toteutettiin vuotta 2022 koskevien koulutussuunnitelmien mukaisesti.

HR-yksikön osaamisen kehittämisen tehtäväalueesta vastaavat henkilöstön kehittämispäällikkö sekä koulutussuunnittelija. Vuonna 2022 resurssit eivät olleet täysimääräisesti käytössä henkilöstön vaihtumisten vuoksi.

Koulutustarpeiden mukainen koulutustarjonta

Talousarviovalmistelun yhteydessä tapahtuva henkilöstösuunnittelu sisälsi koulutussuunnitelmaosion henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Toimialat kartoittivat oman henkilöstönsä osaamistarpeet ja laativat näihin pohjautuvat koulutussuunnitelmat.

Toimialojen koulutussuunnitelmat käsiteltiin yhteistoimintamenettelyssä. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat toimitettiin HR-yksikölle, jossa näiden pohjalta suunniteltiin koko henkilöstölle suunnattu koulutusohjelma.

HR-yksikkö ja toimialat tekivät yhteistyötä kohdennettujen koulutuskokonaisuuksien suunnittelussa ja järjestämisessä. Yhteistyön kautta vastattiin toimialojen ja yksiköiden osaamisen kehittämisen ajankohtaisiin tarpeisiin. Yhteistyön kautta selkeytettiin myös osaamisen kehittämisen toimintamallia (ml. koulutushankinnat ja -kustannusten kattaminen).

HR-yksikkö tekee yhteistyötä myös sivistystoimialan opetusyksikköön organisatorisesti kuuluvan Osaava Satakunta -täydennyskoulutusverkoston kanssa.

Kehityskeskustelut keskiöön

Kehityskeskustelut toimivat Porin kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeiden kartoituksen lähtökohtana ja ovat yksi keskeisistä johtamisen työkaluista. Kehityskeskusteluita toteutetaan organisaatiossa pääosin yksilökeskusteluina. Työyhteisöjen tarpeiden mukaan hyödynnetään myös ryhmäkehityskeskustelumahdollisuutta.

Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittämiseen paneuduttiin vuoden aikana aktiivisesti. Kehitystyöhön tarttumista vauhditti uuden kehityskeskustelujärjestelmän hankintatarve, sillä KuntaHR-järjestelmän käyttö oli päättymässä vuoden 2022 lopussa. Uuden kehityskeskustelujärjestel-

män hankkimiseksi järjestettiin kilpailutus. Kilpailutuksessa saatiin kaksi tarjousta, mutta kumpikaan tarjouksista ei täyttänyt vaatimusmäärittelyjä kokonaisuudessaan. Lopputuloksena päätettiin hankkia suoraan hankintana Personec OSS -järjestelmän kehityskeskustelumuoduli kahden vuoden määräajaksi. Järjestelmän käyttöönotto tapahtuu kevättalvella 2023.

Syksyllä 2022 esihenkilöiden kehityskeskusteluosaamiseen panostettiin. Kaikille vuoden 2023 Porin kaupungin organisaatiossa esihenkilöinä toimiville järjestettiin WinNovan toteuttama kehityskeskusteluvalmennus. Koulutukseen osallistui 112 esihenkilöä. Esihenkilöiden kehityskeskusteluvalmennuksia jatketaan keväällä 2023.

Vuoden 2022 suosituimpia koulutuksia sisäisessä koulutusohjelmassa:

- Aamiaisella asiantuntijan kanssa -tilaisuudet muutokseen vahvistamiseksi ja tulevaisuuden työn ominaisuuksien hahmottamiseksi
- Työhyvinvointia edistävät ja työkykyä ylläpitävät koulutukset ja klinikat
- Kehityskeskusteluvalmennukset kaikille esihenkilöille
- Varhaisen tuen klinikat esihenkilöille varhaisen välittämisen ja työkykyjohtamisen tueksi
- Työolojen arvioinnin ja uuden järjestelmän käyttöönottokoulutukset
- Ensiapukoulutukset
- MAPA® -koulutukset
- Tietoteknisten perustaitojen koulutukset
- Asianhallintajärjestelmä Aapelin käyttökoulutukset

Koulutusyhteistyö

Koulutusyhteistyötä tehtiin vuonna 2022 monen eri koulutuspalveluja tarjoavan toimijan kanssa. Osaamistarpeiden ja koulutussuunnitelmien mukaisesti käytettiin eri alojen asiantuntijoita kouluttajina ja luennoitsijoina.

Laajimmin koulutusyhteistyötä tehtiin vuonna 2020 solmitun kumppanuussopimuksen mukaisesti Länsirannikon koulutus Oy WinNovan kanssa. Kumppanuuden ohjausryhmässä sovittiin kumppanuussopimuksen päivittämisestä vuodelle 2023 sekä työryhmien organisoitumisesta jatkossa. Käytännön koulutusyhteistyötä koordinoitiin Porin kaupungin ja WinNovan kumppanuuden työryhmien kautta.

Kumppanuussopimuksen mukaisesti vuonna 2022 toteutettiin muun muassa seuraavia koulutuksia:

- Hätäensiapukoulutukset
- Tulityökortti-koulutukset
- Työturvallisuuskortti-koulutukset
- Toimialojen tarpeisiin perustuvat koulutukset
- Esihenkilötyön ja johtamisosaamisen kehittymistä tukevat koulutukset ja valmennukset

Osaamisen ajantasaisuuden tukemisen tapoja

Kaupungin sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin koko henkilöstölle sekä erikseen esihenkilöille suunnattuja koulutuksia. Vuonna 2022 toteutettiin 153 koulutustilaisuutta, joista 28 oli suunnattu esihenkilöille. Lisäksi toimialoille ja yksiköille järjestettiin tilauskoulutuksia. Koulutukset saivat osallistujilta pääosin hyvää palautetta. Suosituimpia koulutuksia olivat kuukausittaiset Aamiaisella asiantuntijan kanssa -sarjan tilaisuudet, joita järjestettiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan. Tilaisuuksien osallistujamäärä kasvoi edellisestä vuodesta ja tilaisuudet keräsivät kaikkiaan 850 kuulijaa.

Digitaalisen osaamisen kehittäminen on yksi Porin kaupungin keskeinen koulutusteema. Strategiasta nouseva painotus näkyi laajana ICT-tarjontana sisäisessä koulutusohjelmassa. Lisäksi Satakunnan ammattikorkeakoulun toteuttama Digiakatemia -tilauskoulutus toteutettiin vuonna 2022. Koulutuksen tavoitteena oli kehittää Po-

rin kaupungin asiantuntijatyötä tekevän henkilöstön osaamista, jonka avulla kaupunki voi vastata entistä tehokkaammin ja ketterämmin digitalisoituvan maailman vaatimuksiin. Myös Digiakatemia 2.0 -koulutukseen osallistumisesta vuonna 2023 on sovittu.

Oppisopimuskoulutus on yksi Porin kaupungin hyödyntämä henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisväylä. Oppisopimusta hyödynnettiin erilaisten ammatillisten perustutkintojen tai niiden osien, ammattitutkintojen sekä erikoisammattitutkintojen suorittamisessa. Kaupungin kesätöissä olleiden opiskelijoiden ammatillisten opintojen etenemistä tuettiin hyödyntämällä WinNovan tarjoamaa kesäoppisopimusmahdollisuutta.

Porin kaupungin esihenkilöiden johtamisosaamista kehitettiin suunnitelmallisesti esihenkilövalmennustarjotimen mukaisesti. Esihenkilövalmennustarjotin sisältää koulutuspolun perehdytyksestä ammattitutkinnon kautta laajoihin johtamiskoulutusohjelmiin asti.

HR-yksikön kautta tarjottiin kaupungin uusille esihenkilöille perehdytystä Porin kaupungin yhteisistä toimintatavoista. Lähiesihenkilöiden johtamisosaamista vahvistettiin vuonna 2022 toteuttamalla WinNovan kanssa lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon tähtäävä oma koulutusryhmä. Vastaavan ryhmän aloituksesta on sovittu myös vuodelle 2023. Lisäksi toteutettiin esihenkilöille Muuttuva esihenkilötyö -valmennus yhteistyössä WinNovan kanssa. Ylimmän johdon johtamiskoulutusohjelmina hyödynnettiin Tampereen yliopiston JOKO- ja GEMBA -johtamiskoulutusohjelmia.

Koulutuksiin, valmennuksiin ja muuhun kehittämistoimintaan käytettiin vuonna 2022 noin 521 000 euroa. Koulutuksiin osallistumista tarkasteltiin Työllisyysrahastolle raportoitavien koulutuspäivien määrällä, joihin lasketaan 1–3 päivää/henkilö. Työnantajalla on mahdollisuus hakea Työllisyysrahastosta koulutuskorvausta edellisen vuoden koulutuksista tammikuun loppuun mennessä. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Koulutuskorvaukseen oikeuttavan koulutuspäivän kesto on laskennallisesti vähintään 6 tuntia.

Vuonna 2022 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 5623 (5276 vuonna 2021 ja 5041 vuonna 2020). Koulutuspäivien määrä ei ole täysin luotettava ja se on todellisuudessa raportoitua suurempi. Raportoitu koulutuspäivien määrä perustuu työntekijöiden tekemiin koulutusanomuksiin, joista osa jää tekemättä. Koulutuskorvausta haettiin vuoden 2022 osalta 131 213,16 euroa (107 013,11 € vuonna 2021 ja 99 191,66 € vuonna 2020).

Muut osaamisen kehittämisen muodot

Osaamisen kehittämisen ja urakehityksen tukemisen tapoina Porin organisaatiossa käytettiin muun muassa sisäistä rekrytointia ja työkiertoa. Sisäisen työpaikkahaun kautta oli tarjolla 21 tehtävää (30 vuonna 2021).

Toinen osaamisen kehittämisen muoto on työkierto. Työkierron tavoitteena on kehittää ja monipuolistaa henkilöstön osaamista sekä lisätä työtyytyväisyyttä, tehokkuutta ja työssä jaksamista. Työkierron toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Uuden toimintamallin mukaisia työkiertoja ei vielä toteutunut.

Varsinaisen henkilöstökoulutuksen lisäksi Porin kaupunki tuki työntekijöiden omaehtoista opiskelua ja kouluttautumista. Työntekijöille myönnettiin stipendejä omaehtoisesta ammatillista osaamista lisäävästä koulutuksesta. Stipendien arvo oli suoritetusta koulutuksesta riippuen 50–400 euroa ja vuonna 2022 näitä myönnettiin 79 työntekijälle yhteensä 18 950 euroa.

Verkkonuorisotyöntekijä Anniina Korpi: "Tärkeintä on olla siellä missä nuoret ovat"

Teksti ja kuvat: Amanda Aronen

Kun Porin kaupungin verkkonuorisotyöntekijää Anniina Korpea pyytää kuvailemaan työtään lyhyesti, vastausta ei tarvitse kauaa miettiä: se on nuorisotyötä verkossa. Työssään hän toimii ennen kaikkea verkkoympäristön luotettavana aikuisena nuorille. Vuotta 2022 Anniina kuvailee korona-ajan vahinkojen paikkailuksi.

Nuori Pori harrastaa -tapahtuman kesätyöntekijänä aloittanut ja nykyisin verkkonuorisotyöntekijänä toimiva Anniina on ehtinyt työskennellä Porin kaupungilla jo kahdeksan vuoden ajan.

- Työni on olla läsnä nuorten suosimilla alustoilla. Nuorten kanssa jutellaan aika tavallisista asioista, koulusta, kesätöistä ja kavereista, mutta välillä nousee esiin vaikeita aiheita, kuten mielenterveyden haasteita tai kiusaamista.

Tavallista työpäivää Anniinalla ei ole, mutta jokainen työpäivä alkaa aina nuorilta tulleiden viestien tarkistamisella ja niihin vastaamisella. Muut asiat hoidetaan vasta tämän jälkeen. Keväällä 2022 Anniina aloitti yhdessä Mannerhei-



Verkkonuorisotyöntekijä Anniina Korpi

min Lastensuojeluliiton työntekijän kanssa pidetyt some-tunnit kouluilla. Tunneilla käytiin läpi esimerkiksi netissä toimimista ja kiusaamista. Työpäivän pituus tai ajankohta riippuvat esimerkiksi tapahtumista ja koulukäynneistä. Vaikka halua usein olisi olla koko ajan käytettävissä, työpäivän on kuitenkin loputtava joskus. Anniina kehuu nuorten olevan tässäkin asiassa kovin ymmärtäväisiä.

Yksi Anniinan tärkeimmistä tehtävistä on tehdä kasvonsa tutuksi nuorten keskuudessa.

- Nuorten kanssa toimiessa asiakaskunta muuttuu jatkuvasti, nuoret kasvavat ja muuttavat paikkakunnalle ja pois, joten itseä täytyy tehdä nuorille tutuksi vuosi toisensa jälkeen, hän kuvailee.

Pandemia-aikana tapahtumia ei pystytty järjestämään, mutta onneksi esimerkiksi kevään some-tunnit auttoivat kuromaan kasvottomuuden kuilua pienemmäksi. Pandemia on ollut kaikille vaikeaa aikaa, mutta erityisesti nuorilta rajoitukset ovat vieneet tärkeitä kokemuksia.

– Viime vuosi oli ennen kaikkea parin viime vuoden aikana syntyneiden vahinkojen paikkailua. Kaksi vuotta on pitkä aika nuoren elämässä, kun tapahtuu paljon muutoksia ja esimerkiksi koulumaailmassa on paljon perinteisiä tapah- tumia, kuten päättarit ja penkkarit. Näitä kokemuksia on mahdotonta rakentaa tai korjailla jälkikäteen, Anniina ku- vailee.

Pandemia ei poistanut nuorten keskeistä tarvetta löytää luotettava aikuinen, jonka puoleen kääntyä tarvittaessa. Valitettavasti osa netissä olevista aikuisista ei ole liikkeel- lä hyvin aikein ja käyttää hyväkseen nuoren tarvetta luo- tettavaan aikuiseen.

– Esimerkiksi sometunneilla on käyty läpi groomingia ja sitä miten nuoren tulisi toimia, jos joku lähettää ei-toivot- tuja viestejä, Anniina kertoo.

Groomingilla tarkoitetaan aikuisen lapsen kohdistamaa houkuttelua seksuaalisiin tarkoituksiin. Grooming alkaa yleensä luottamuksen rakentamisella, jonka avulla tekijä valmistelee lasta seksuaaliseen hyväksikäyttöön.

Myös Ukrainan sota on tuonut oman lisänsä nuorten maa- ilmaan. Erityisesti sodan alettua netissä on ollut suoria lähetyksiä, joista kuka tahansa pystyi seuraamaan sodan tapahtumia suoraan omasta puhelimesta. Vanhemman sukupolven suomalaiset ovat kuulleet ja nähneet sodan kuratoidusti lehtien sivuilta.

Millaisia nykypäivän nuoret sitten ovat?

– Nuoret ovat ihania, Anniina hymyilee.

Kokonaiskuvassa nuoret toimivat yhteiskunnan peilinä, esimerkiksi päätöksenteon suhteen. Palveluiden saata- vuus, ilmastonmuutos ja yhteiskunnan paine näkyvät nuorten arjessa voimakkaasti. Anniinan mukaan paineet ovat valtavat.

– Nuoruus alkaa koko ajan aikaisemmin ja nuorilta odo- tetaan entistä enemmän vastuunottoa elämästään ja tulevaisuudestaan. Esimerkiksi sometunteja pidettiin pääasiassa 5.–6.-luokkalaisille, koska siellä tarve tuntui olevan suurin.

Anniina haluaa muistuttaa, että vaikka some näyttäytyy monessa keskustelussa kovin negatiivisena ympäristönä, monelle some on kuitenkin tosi hyvä asia. Vaikka somessa on monia vaaran paikkoja, se myös tarjoaa apua ja väyliä purkaa ikäviä tilanteita ja kokemuksia. Esimerkiksi sateen- kaarinuorille some voi toimia merkittävänä keinona löy- tää oma yhteisö ja turvaverkko ympärille. Anniina kertoo saavansa paljon myös ihania viestejä, joissa nuori kertoo löytäneensä ystäviä tai tukea haasteisiinsa.

Vuonna 2023 Anniina aikoo hyödyntää 1000 Tiktok-seu- raajan rajapyykin ylittämisestä tulleita etuja.

– Nyt pystyn järjestämään livetuoioita Tiktokissa, joten ne ovat suunnitelmassa ensimmäisenä, hän iloitsee.

Perinteisten sosiaalisen median alustojen kuten Instagra- min, Snapchatin ja Tiktokin lisäksi Anniina käyttää työs- sään myös erilaisia videopelejä, kuten Overwatch, joissa hän pelaa nuorten kanssa. Hän pitää myös pelistriimejä ja Minecraft-iloja nettinuorisotalo Netarissa.

– Tärkeintä on olla siellä missä nuoret ovat, Anniina tii- vistää.

Entä onko Anniina hyvä pelaaja? Hän naurahtaa.

– En. Tykkään antaa nuorille mahdollisuuden esitellä tai- tojaan ja antaa minulle vinkkejä, kuinka kehittyä pelissä.

"Vaikka somessa on monia vaaran paikkoja, se myös tarjoaa apua ja väyliä purkaa ikäviä tilanteita ja kokemuksia."

Näin tuemme henkilöstöämme

1. Epassi 200 euroa/henkilö
2. Tyhy-raha työpaikoilla toteutettavaan yhteiseen toimintaan (50 €/ henkilö)
3. Tyky-toiminta, kuten ilmaiset lajikoikeilut
4. Työkykyjohtamista ja jokaisen omaa työkykyä tukevat Teams-klinikat
5. Sisäiset urapolut työkyvyn heikentyessä (uudelleen-koulutukset ja -sijoitukset)
6. Verkkopuntarivalmennukset painonhallinnan ja pysyvien elintapamuutosten tueksi
7. Kattavat työterveyshuollon palvelut, sairaanhoito ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi
8. Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut (lyhytpsykoterapia ja Mielen chat ja Sparri)
9. Kannustava paikallinen palkkausjärjestelmä (esim. korotetut varallaolokorvaukset ja hälytysrahat)
10. Mahdollisuus lomarahaa vapaaksi vaihtamiseen
11. Etätyövakuutus
12. Osallistumismahdollisuuksien lisääminen (yhteistoiminnan kehittäminen, työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöoikeudet kaikille)
13. Henkilökunnan stipendit omaehtoisesta kouluttamisesta (summat 50–400 € opinnoista riippuen)
14. Sisäisessä koulutusohjelmassa 35 koulutusta esihenkilöille ja 209 koulutusta koko henkilöstölle vuonna 2022
15. Tarveperustaiset yleisiä työelämävalmiuksia kehittävät koulutuskokonaisuudet
16. Mahdollisuus hankkia perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena
17. Omaan työhön räätälöityjä ammatillisia koulutuksia ja valmennuksia erillisinä hankintoina
18. Esihenkilöille Porin oma esihenkilövalmennustarjotin
19. Työnohjausmahdollisuudet
20. Mahdollisuus sisäiseen työkiertoon
21. Mahdollistava ja joustava etätyö ns. hybridimallin mukaisesti
22. Matalan kynnyksen palkitseminen



6. TERVEYS, TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI

Työhyvinvointikysely

Vuonna 2022 otettiin käyttöön Kevan työhyvinvointikysely, joka toteutetaan jatkossa joka toinen vuosi. Kysely kartoittaa aikaisempaa Mikä o meininki -kyselyä laajemmin henkilöstön kokemusta työn sujumisesta työyhteisössä, omista voimavaroista, lähiesihenkilötyöstä ja työnantajan toiminnasta. Lokakuussa toteutetun kyselyn vastausprosentti oli 53. Vastausprosentti nousi hieman aiemmista kyselyistä.

Tuloksia käsiteltiin organisaation eri tasoilla. Niitä hyödynnetään työhyvinvointia kehittävien tavoitteiden asettamisessa ja toimenpiteiden suuntaamisessa. Merkittävintä oli tulosten käsittely esihenkilöiden johdolla työyhteisössä, ja sen pohjalta laaditut kehittämissuunnitelmat. HR-yksikkö seuraa kehittämissuunnitelmien toteuttamista.

Kysely osoitti, että henkilöstömme työhyvinvointia vahvistavat usein työn tavoitteiden ja toimintatapojen selkeys, luottamuksellinen ilmapiiri esihenkilön kanssa sekä mahdollisuus käyttää omia tietoja ja taitoja monipuolisesti. Verrokkeihin (14 kuntaa) nähden henkilöstön kokemus vaikuttamismahdollisuuksista ja lähiesihenkilötyöhön liittyvät arviot ovat hyvällä tasolla. Vuonna 2020 toteutetun kyselyn pohjalta koko organisaatiota koskeva tavoitteeksi on asetettu kehityskeskustelukäytäntöjen parantuminen. Tässä on tulosten mukaan onnistuttu - kehityskeskusteluja käydään nyt aikaisempaa säännöllisemmin.

Henkilöstömme kokee usein myönteisiä työhön liittyviä tuntemuksia - vahvuutta ja tarmokkuutta, innostusta sekä tyydytystä työhön syventyessä. 75 prosenttia vastaajista koki näitä tunteita päivittäin tai muutaman keran viikossa. Innostuneisuus työssä oli yleisempää kuin verrokkiorganisaatioissa. Työn imu oli vahvinta sivistystoimialalla, erityisesti opetusyksikössä.

Kyselystä nousi esille myös haasteita, ja työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttaviin tekijöihin on tärkeää paneutua. Kaupunkitasolla työhyvinvointia heikentää melko yleisesti kokemus ajan puutteesta saada työ tehdyksi. Asiakkailta saatavaa palautetta kerätään vastausten perusteella harvoin tai epäsäännöllisesti, ja sen hyödyntäminen työn kehittämisessä on puutteellista. Yksiköiden välisessä yhteistyössä koetaan olevan kehittämisen varaa. Vastaajat suhtautuivat kriittisesti organisaation johtamistapaan, ja johtamisen avoimuuteen ollaan verrokkiorganisaatioihin nähden tyytymättömiä. 74 prosenttia vastaajista suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavilleen.

Parhaat keskiarvot (1 täysin eri mieltä - 5 täysin samaa mieltä)

Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,1
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,1
Minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,1
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,9
Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun	3,9

Kehityskohteet (1 täysin eri mieltä - 5 täysin samaa mieltä)

Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,0
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,2
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,2
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,4
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,5
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,5

Kyselyn vastaukset osoittivat, että osa (16 %) henkilöstöstä on kokenut työssään epäasiallista kohtelua. Epäasialliselle kohtelulle on organisaatiossamme nollatoleranssi,

ja siihen puuttumiseen selkeät toimintaohjeet. Tulos oli yllättävä, sillä vuoden 2022 aikana epäasiallista kohtelua koskevia ilmoituksia tehtiin vain muutama. HR-yksikkö antoi esihenkilölle ohjeita ja tukea tuloksen käsittelylle työyhteisöissä. Työkäyttäytymisen ohjetta sekä henkilöstöohjelman periaatteita jokaisen vastuusta ja työyhteisötaitoista käytiin läpi työpaikoilla. Tuloksen arviointi ja keskustelu osoitti, että kokemukset syntyivät myös asiakkaiden käyttäytymisestä, ja henkilöstön tietoisuus epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen kriteereistä olivat puutteelliset.

Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2022 koronatartunnat ja erilaiset infektioaudit aiheuttivat poikkeuksellisen paljon poissaoloja. Näihin ei työnantajan toimenpitein voida juuri vaikuttaa. Erityisesti lisääntyivät lyhyet, 1–7 päivän mittaiset poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lisääntyivät noin 24 prosenttia, ja poissaoloprosentti (6,8 %) kasvoi 1,4 prosenttiyksikköä vuoteen 2021 verraten (5,4 %). Voimakkainta kasvu oli sivistystoimialalla ja teknisellä toimialalla. Runsaat poissaolot aiheuttivat työssä olevalle henkilöstölle kuormitusta muun muassa sijaisjärjestelyjen ja palveluiden ylläpitämisen haasteina, ja kasvattivat henkilöstökustannuksia. Poikkeuksellista tilannetta kuvaa se, että koko henkilöstöstä vain 18,7 prosentilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloa (33,1 % vuonna 2021).

Myönteistä kehitystä tapahtui pitkissä, yli 30 päivää kestävässä poissaoloissa, joita oli huomattavasti edellisvuotta vähemmän. Pitkittyvien poissaolojen hallintaan on panostettu viime vuosina kehittämällä työterveysyhteistyötä ja esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista sekä hyödyntämällä aktiivisesti ammatillista kuntoutusta ja uudelleensijoituksia työhön paluun tukikeinoina. Yli 30 päivää kestävät poissaolot aiheuttavat työnantajalle suurimmat kustannukset, ja ennakoivat usein pysyvää työkyvyttömyyttä.

Yleisimpiä poissaolosyitä olivat aikaisempien vuosien tapaan tuki- ja liikuntaelinoireet (19 %) ja mielenterveyden

häiriöt (11 %), mutta molemmissa diagnoosiryhmissä poissaolot vähenivät. Mielenterveyspoissaolojen kasvu taittui jo vuonna 2020, ja vuoden 2022 aikana ne vähenivät edelleen yhdeksän prosenttia (1300 päivää) edellisvuoteen verraten. Myönteisen kehityksen taustalla on pitkäjänteinen panostaminen mielenterveyttä tukeviin toimintatapoihin työkykyjohtamisessa ja työterveysyhteistyössä. Vuonna 2020 käyttöön otetusta työterveyshuollon lyhytpsykoterapiasta saatiin näyttöön perustuvaa vaikuttavuusseurantaa, joka osoittaa hoitajaksojen parantaneen koettua psyykkistä hyvinvointia ja toimintakykyä sekä lievittäneen mielialaoireita.

Työkyvyttömyyskustannuksia hallitaan johdonmukaisella työkykyjohtamisella

Vuonna 2022 sairauspoissaolokustannukset olivat edelleen verrokkiorganisaatioihin nähden korkeat. EK:n laskentamallin (poissaolopäivät kerrottuna 350 €) mukaan laskettuna sairauspoissaolopäivistä aiheutui välilliset kustannukset huomioiden noin 49 M€ kustannukset. Pysyvistä ja määräaikaisista työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkekustannukset kasvoivat noin 0,49 M€. Niiden osuus palkkasummasta oli 1,7 prosenttia eli noin 2,7 M€.

Työkyvyttömyydestä aiheutuviin kustannuksiin voidaan vaikuttaa johdonmukaisella työkykyjohtamisella, jossa merkittävää on varhainen tuki, oikea-aikaiset työhön paluun tukikeinot ja ratkaisukeskeinen asenneilmapiiri. Ennakoivan työkykyjohtamisen kehittäminen oli yksi vuoden 2022 työhyvinvointijohtamisen strateginen tavoite, jonka puitteissa toteutettiin erilaisia esihenkilöiden tukeen ja osaamiseen suunnattuja toimenpiteitä. Vuoden 2022 aikana toteutui useita onnistuneita työuria jatkavia ratkaisuja, jotka mahdollistuivat työkokeiluiden, uudelleenkoulutusten ja uudelleensijoitusten aktiivisella hyödyntämisellä.

Työterveyshuoltokustannukset

Porin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi kattavat työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoidon palvelut. Tavoite ennaltaehkäisevän työterveyshuollon painottumisesta ei toteutunut, sillä koronasta ja loppuvuoden infektioautitilanteesta johtuen henkilöstö käytti huomattavasti enemmän sairaanhoidon palveluita (Kela 2), kuin ennaltaehkäiseviä työterveyshuoltopalveluita (Kela 1).

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat yhdeksän prosenttia edellisvuoteen verraten. Työntekijäkohtainen kustannus oli 618 euroa, kun se edellisvuonna oli 566 euroa. Kustannusten kasvu johtui lisääntyneistä sairauskäynneistä lääkärin vastaanotolla. Koronan vuoksi kustannuksia kertyi erityisesti chat- ja videovastaanotoista, koronälähetearvioista ja tartuntatautitodistuksen kirjoittamisesta. Lisäksi lyhytpsykoterapian käyttö nosti kustannuksia.

Työkyvyn aktiivinen tuki

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen ja työkykyisyyden säilyttäminen ovat henkilöstöohjelmamme tavoitteita. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti vuonna 2022 onnistuttiin tukemaan henkilöstön työurien jatkamista monipuolisesti eri tukikeinoja hyödyntämällä.

Työkokeilu avasi monelle työntekijälle mahdollisuuden uuteen työkyvyn mukaiseen tehtävään. Työkokeiluja toteutui Kevan tukemana ammatillisena kuntoutuksena sekä HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla. Työkokeiluissa onnistuttiin 100-prosenttisesti, eli kaikki aloitetut työkokeilut johtivat pysyvään ratkaisuun ja mahdollistivat työuran jatkumisen.

Vuonna 2022 toteutettiin ammatillisena kuntoutuksena oppisopimus- ja muuta koulutusta. Koulutuksen aloittaneista työntekijöistä tulee valmistumaan eri alan ammatilaisia; mm. sihteeri, työvalmentaja, geronomi, sosionomi ja liiketalouden osaaja. Oppisopimuskoulutuksella täydennettiin usein työntekijän osaamista työkokeilun jälkeen, ja

saatiin samalla räätälöityä osaamista työpaikan tarpeisiin.

Uudelleensijoitustoiminta oli aikaisempia vuosia aktiivisempaa. Sen myötä onnistuttiin sijoittamaan yhteensä 34 työntekijää työkyvylleen sopiviin uusiin tehtäviin organisaation sisällä.

Vuonna 2022 erilaiset osa-aikaratkaisut lisääntyivät kun, kun taas pitkät sairauspoissaolot lyhentyivät. Erilaisilla osa-aikaratkaisuilla mahdollistettiin oikea-aikainen ja hallittu paluu omaan työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen, tai turvattiin mahdollisuus jatkaa omassa työssä vanhuuseläkeikään asti.

Perusturvan tuottavuushankkeen työhyvinvointiprojekti

Perusturvan tuottavuusohjelman työhyvinvointiprojekti käynnistyi vuonna 2020 HR-yksikössä. Projekti päättyi vuoden 2022 lopussa. Projektin toimenpiteitä suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä perusturvan, HR-yksikön ja tuottavuusohjelman johtajan kanssa. Työhyvinvointiprojektin tavoitteena oli edistää organisaatiokulttuuria, jossa hyvinvoivat työntekijät tuottavat laadukkaita palveluja asiakkaille. Tukitoimien painopisteet olivat varhaisessa ja ennakoivassa toiminnassa. Projektin myötä tarjottiin esihenkilöille ja työntekijöille työkaluja ja valmiuksia, jotka kantavat myös yli organisaatiomuutoksen.

Projektin keskeisimmät toimenpiteet ja suositukset hyväksi havaituista käytännöistä liittyivät vahvasti esihenkilötyöhön. Esihenkilön selkeä tehtäväkuva ja ymmärrys omasta roolistaan helpottavat ajanhallintaa ja vahvistavat turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Pilotoituja toimintamalleja olivat mm. esihenkilöiden mentorointi, varavastaavamalli ja esihenkilön sähköinen työkalupakki.

Projektissa toteutettiin kohdennettuja työnohjauksia ja työyhteisövalmennuksia, joilla vastattiin henkilöstökyseilyssä esille tulleisiin ristiriitatilanteisiin työpaikoilla. Keskeinen huomio oli, että työyhteisötaitoihin ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät tuki- ja kehittämistoimet ovat jatkossakin tarpeellisia.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Uusi työsuojelukausi vuosille 2022–2025 käynnistyi uusien työsuojeluvaltuutettujen valinnalla. Osa vastavalituista työsuojeluvaltuutetuista siirtyi vuoden päätyttyä hyvinvointialueen palvelukseen. Vuoden 2023 alusta lukien Pori kaupungilla on neljä kokopäivätoimista työsuojeluvaltuutettua ja lisäksi yksi henkilö tekee työsuojeluvaltuutetun tehtävää oman toimensa ohella.

Työsuojelu tekee tiivistä yhteistyötä turvallisuuspäällikön sekä erityisesti teknisen toimialan turvallisuudesta vastaavien henkilöiden kanssa.

Sisäilmatyöryhmän toimintaa ja toimintatapoja kehitettiin sisäisen tarkastuksen tekemien johtopäätösten (tarkastus 12/2021–2/2022) perusteella viestinnän ja tiedottamisen, vastuiden ja prosessien selkiyttämisen, osaamisen kehittämisen sekä strategisen kiinteistönhallinnan osalta. Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2023.

Vakuutusyhtiön kilpailutus toteutettiin ja palveluntuottajana jatkoi Pohjola vakuutusyhtiö.

Vuonna 2022 järjestettiin Lasten oikeus turvallisuuteen -viikko. Yhteistyössä viestinnän ja eri kumppaneiden kanssa toteutettiin perhepäivähoitajille ja heillä hoidossa oleville lapsille tapahtuma HR-yksikön tiloissa Valtakadulla. Erityisen kiitoksen ansaitsevat niin lapset kuin heidän hoitajansa. Tilaisuudessa lapset tekivät taideteoksen, joka on laitettu nähtäville kaupungintalon ala-aulaan.

Loppuvuodesta 2022 käynnistettiin Turvalliset työmatkat -kampanjan suunnittelu. Toimintaa jatketaan vuonna 2023. Raporteista tehtävät havainnot osoittavat, että matkalla kotoa työpaikalle sattuu puolet enemmän tapaturmia kuin työstä kotiinpäin suuntautuvalla matkalla. "Turha kiire pois" -ajattelulle on siis monessa mielessä tarvetta.

Vakuutusyhtiöön on kaikkiaan ilmoitettu tapaturmia 667 kappaletta. Korvauksia on maksettu 302 kappaletta tapaturmista. Näistä on työssä sattunut 74,5 prosenttia ja työmatkalla 25,2 prosenttia. Ammattitautiepäilyjä on ollut yksi.

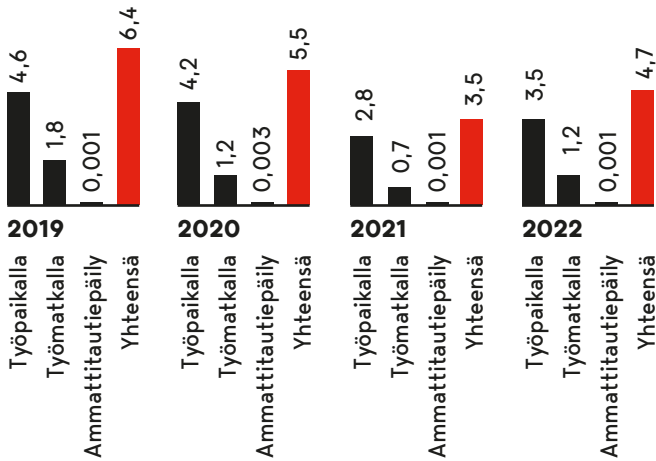
Korvattujen tapaturmien lukumäärä Porin kaupungissa

	-18	-19	-20	-21	-22
Työpaikalla	325	292	266	178	225
Työmatkalla	87	112	75	43	76
Ammattitautiepäily	3	1	2	1	1
Kaikki yhteensä	415	405	343	222	302

Tapaturmailmoitusten perusteella on havaittavissa, että kiireen vähentämisen lisäksi tulee huomiota kiinnittää muun muassa liikkumisen turvallisuuteen niin työssä kuin työmatkoilla. Huolellisuus ja varovaisuus sekä alueiden riittävän hyvä kunnossa pitäminen auttavat estämään tapaturmia. Tapaturmien taustalla ovat usein liukastumiset ja kaatumiset. Raportointiin on lisätty ominaisuus, jossa piha- ja kiinteistöalueella sattuneet tapaturmat raportoidaan kahdesti vuodessa myös tekniselle toimelle tiedoksi ja mahdollisia toimenpiteitä varten.

Tapaturmien kehityssuunta näkyy seuraavasta taulukosta sisältäen työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat. Vuonna 2021 käytiin matalammalla tasolla, jonka jälkeen taajuus on jälleen kasvusuunnassa. Etätöiden lisääntyminen ja koronan vaikutus voivat näkyä vuoden 2021 matalammilla luvuissa.

Korvattujen tapaturmien (työ- ja työmatkat) tapaturmataajuus



Työturvallisuuden hallintajärjestelmään (käyttöönotto 1.9.2021) kertyneen tiedon myötä on aiempaa paremmin pystytty raportoimaan ilmoitusten sekä työolojen arviointien (riskienarvioinnit) tilaa. Turvallisuushavaintojen määrä ei ole noussut toivotusti. Turvallisuushavainnot sekä työolojen arviointi ja arvioinnin perusteella tehtävä kehittämis- ja korjaamistyö ovat tärkeimmät ennaltaehkäisevän toiminnan tavat terveyden ja turvallisuuden edistämässä. Tähän tulee panostaa entistä enemmän erityisesti linjaorganisaation toimin työsuojelutoimijoiden avustuksella.

7. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2022
Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö	<ul style="list-style-type: none">• Johtamisosaamisen kehittäminen• Säännöllinen kehityskeskustelu vuosittain (matolan kynnyksen vuoropuhelu, eri toimintamallien hyödyntäminen)	<ul style="list-style-type: none">• Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaisen valmennuksen/ tutkinnon suorittaminen määrä/vuosi• Esihenkilökoulutuksen suorittaneiden määrä vs. esihenkilöiden määrä• Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi• Henkilöstökyselyjen tulokset	<ul style="list-style-type: none">• Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaista valmennusta/tutkintoa suoritti vuonna 2022 23 esihenkilöä.• Sisäisiin esihenkilöille suunnattuihin koulutuksiin ilmoittautuneiden määrä oli 291.• KuntaHR-kehityskeskustelujärjestelmän käytön päättämisen vuoksi käytyjen kehityskeskustelujen määriä ei voida raportoida.• Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022 ja sen mukaisia toimenpiteitä (ml. koulutukset) toteutetaan vuonna 2023.
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none">• Säännölliset kehityskeskustelut vuosittain• Ammatillista kehittymistarvetta vastaavien koulutussuunnitelmien laatiminen vuosittain• Ammatillisen kehittymisen tarpeen mukainen koulutus ja valmennus	<ul style="list-style-type: none">• Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi• Ajantasainen koulutussuunnitelma ja -ohjelma• Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi• Koulutuspalautteiden keskiarvo	<ul style="list-style-type: none">• KuntaHR-kehityskeskustelujärjestelmän käytön päättämisen vuoksi käytyjen kehityskeskustelujen määriä ei voida raportoida.• Porin kaupungin koulutusohjelma laadittu ja toteutettu toimialojen koulutussuunnitelmien pohjalta.• Sisäisen koulutusohjelman koulutuksiin ilmoittautui 2394 hlöä vuonna 2022, tarveperustaisten tilauskoulutusten osallistujamääriä ei ole raportoitu.• Koulutuspalautteet kerättiin kaikista toteutetuista koulutuksista, vastausmäärät jäivät valitettavan pieniksi. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli kiitettävä.
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none">• Urakehityksen tukeminen• Työkiertomahdollisuuden hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none">• Sisäiset rekrytoinnit/vuosi• Toteutuneet työkierrot/vuosi	<ul style="list-style-type: none">• Rekrytointijärjestelmästä ei saada eriteltyä sisäisesti ja ulkoisesti valittujen hakijoiden määrää. Sisäisen työpaikkahaun kautta oli tarjolla 21 tehtävää.• Työkierron toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei vielä toteutunut.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2022
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä työnantajan kilpailukyvyv ylläpitäminen ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen • Työntekijäkokemuksen kehittäminen • Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) • Palkkausjärjestelmien kehittäminen • Paikallisten sopimusten kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hakemusten määrä vs. rekrytointien määrä • Rekrytointiprosessin palautekyselyt • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely) • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit • Päivitetyt paikalliset sopimukset/vuosi • Paikallisten sopimusten määrä/vuoden viimeinen pv 	<ul style="list-style-type: none"> • Porin kaupungilla avoinna olleisiin työpaikkoihin (sis. vakituiset ja määräaikaiset) tuli vuoden 2022 aikana 6538 hakemusta (ed. vuosi 6064). Näistä valittuja hakijoita oli vuoden 2022 aikana 1006 (ed. vuosi 758). • Rekrytointiprosessien hakijakyselyjä ryhdyttiin testaamaan vuoden 2022 aikana. Raportointi ei kuitenkaan ole vielä mahdollista. • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Työhyvinvointikyselyn mukaan kaupunkitasolla 74 % suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavalleen. • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021–2025 hyväksyttiin valtuustossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Paikallisia sopimuksia päivitetty 15 kpl vuoden 2022 aikana ja voimassa 31.12.2022 15 kpl.
Hyvän johtamisen periaatteet ja hyvät työyhteisötaidot	<ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen laadun kehittäminen • Työyhteisötaitojen kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointikysely mukaan henkilöstön lähiesihenkilötyöhön liittyvät arviot olivat hyvällä tasolla. Organisaation johtamistapa sekä johtamisen avoimuus saivat heikommat arviot. • Työhyvinvointikyselyyn sisällytettiin työkäyttäytymiseen liittyvä kysymys. Havaintoja toistuvasta epäasiallisesta kohtelusta esiintyi kaikilla toimialoilla ja tämän johdosta ohjeistusta ja koulutusta lisättiin. • Toimialat ja yksiköt laativat kyselyn tulosten pohjalta kehittämissuunnitelmat, joiden mukaisesti toimintaa suunnattiin. • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2022.
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstösuunnitelman sisällön toteutuminen (henkilöstökertomus) • Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstösuunnitelma tehtiin kaupunki- ja toimialatasoisesti. Henkilöstösuunnitteluprosessi toimi talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti. • Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti uudistetaan alkuvuodesta 2023 ja säännöllinen raportointi aloitetaan uudelleen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2022
Työkykyinen ja hyvinvoinva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none">• Työkykyjohtamisen vahvistaminen• Työolojen arviointien ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen• Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja toimenpiteet• Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Terveysprosentti• Terveysperusteiset poissaolot (pv ja %)• Tapaturmataajuus• Varhaisen tuen keskustelujen toteuma %• Työolojen arviointien toteuma %• Työhyvinvointikyselyn tulokset• Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde)	<ul style="list-style-type: none">• Terveysprosentti oli 18,67 %.• Terveysperusteiset poissaolot: 24,7 pv/htv2 (19,9 pv/htv2 vuonna 2021), 6,8 % (5,4 % vuonna 2021).• Vakuutusyhtiön korvaamien työ- ja työmatkatapaturmien taajuus nousi. Vuonna 2021 luku oli 3,5 ja vuonna 2022 se oli 4,7.• Varhaisen tuen keskustelujen toteuma oli n. 40 %.• Tehtyjen työolojen arviointien kokonaismäärä nousi tarkastelujaksolla 2021–2022.• Uuden työhyvinvointikyselyn käyttöönoton vuoksi käytössä ei ole vertailutietoa.• Työterveyshuoltokustannukset: Kela I 37,1 % ja Kela II 43,2 %.





www.pori.fi