

PORI

2024

Henkilöstöraportin liite

2

0

2

4

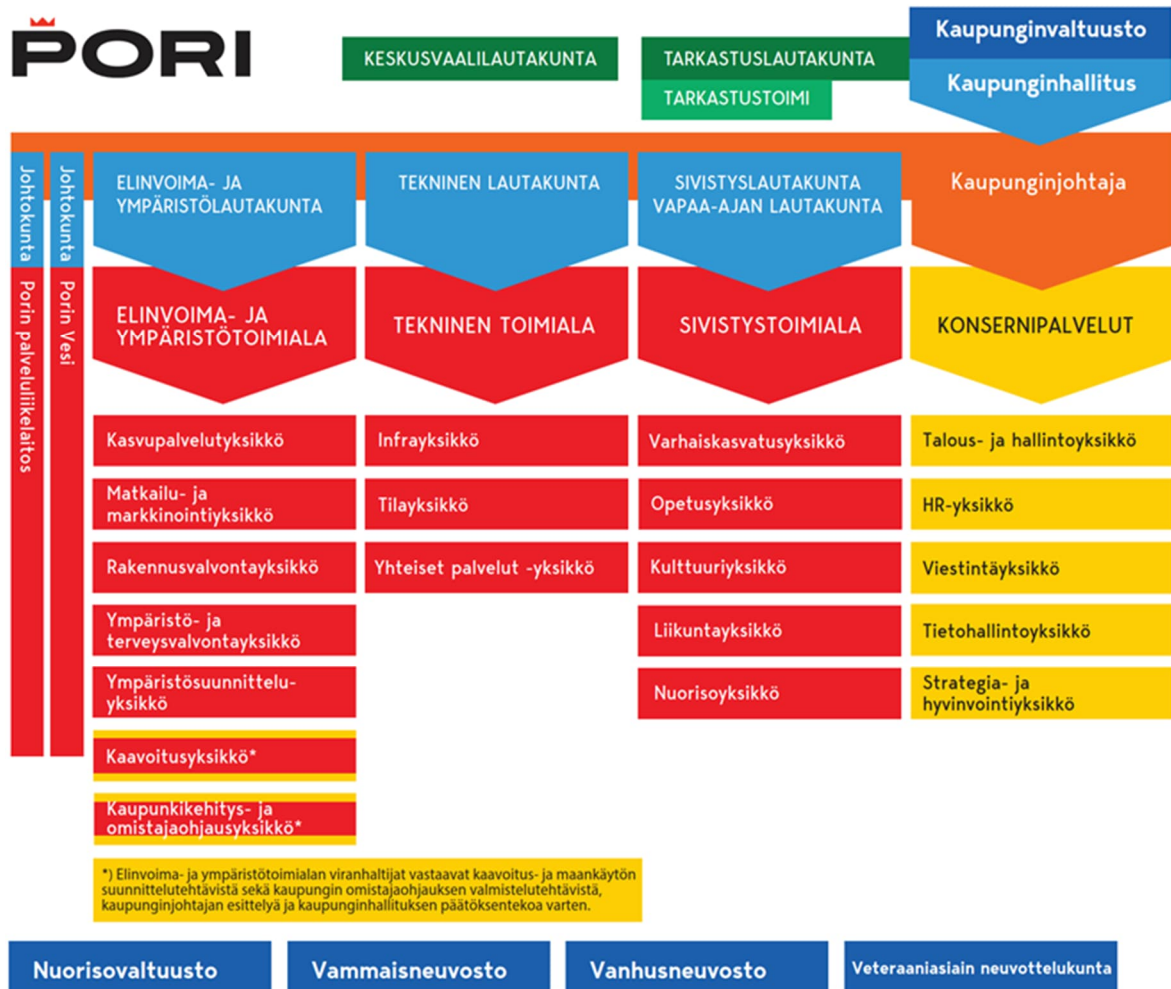
Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio.....	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan.....	5
3. Henkilötyövuodet	10
4. Maksetut palkat.....	12
5. Työajan jakautuminen	14
6. Ikärakenne	15
7. Vaihtuvuus.....	16
8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla)	20
9. Terveysperusteiset poissaolot	21
10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset.....	24
11. Poissaolokustannukset S365BI-järjestelmästä	26
12. Työ- ja työmatkatapaturmat.....	27
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	29
14. Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	31

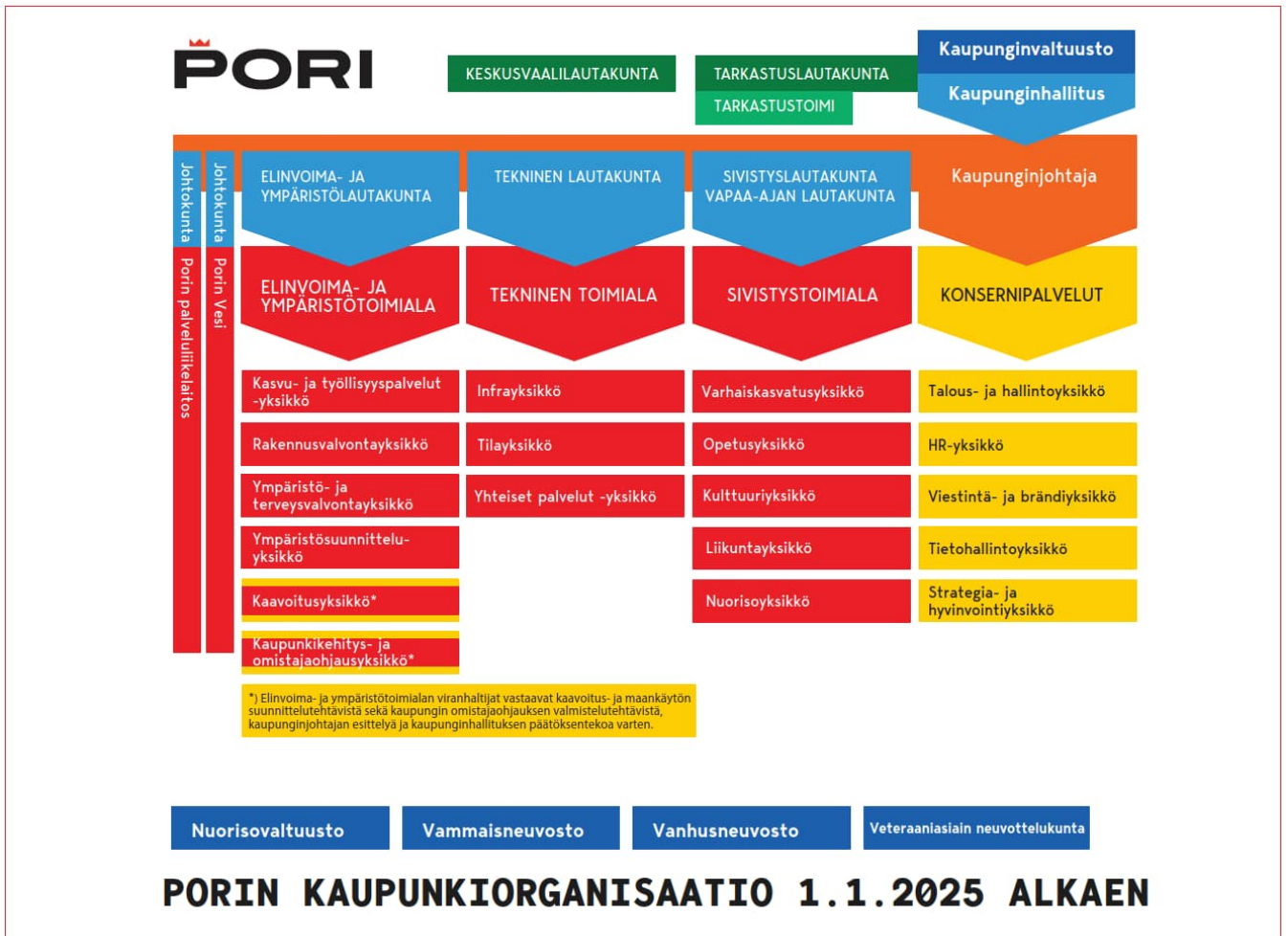
Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2024 tiedot perustuvat Sarastia365BI, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Kevan Avaintiedot raportointi-järjestelmistä helmikuussa 2025 otettuihin lukuihin.

1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio vuonna 2024.



Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2025 alkaen. Elinvoima- ja ympäristötoimialan kasvupalvelut-yksikkö on jatkossa kasvu- ja työllisyyspalvelut -yksikkö. Lisäksi elinvoima- ja ympäristötoimialan matkailu- ja markkinointiyksikkö sekä konsernipalvelujen viestintäyksikkö on yhdistetty konsernipalvelujen alaisuuteen viestintä- ja brändiyksiköksi.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEEN LUONTEEN MUKAAN

Palvelussuhteet voidaan määrittellä seitsemän eri luonteen mukaan (myöhemmin palvelussuhteen luonne tai palvelussuhteen tyyppi): 1. toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), 2. määräaikainen, 3. sijainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen, 5. oppisopimussuhteinen, 6. suojatyöntekijä, 7. työllistetty. Usein raportoinnin yksinkertaistamiseksi nämä seitsemän ryhmitellään kuten alla (Taulukko 1). Muut määräaikaiset -ryhmä sisältää edellä mainituista palvelussuhteiden luonteista: 2. määräaikainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen ja 6. suojatyöntekijä. Ryhmittelyjä on erilaisia, mutta usein puhuttaessa määräaikaisista palvelussuhteista tarkoitetaan kaikkia palvelussuhteiden luonteita, jotka eivät ole vakinaisia palvelussuhteita. Henkilölukumäärä raportoidaan aina poikkileikkauksena yhdeltä päivältä, joka on aina kuukauden viimeinen päivä.

Taulukko 1: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2024 verrattuna edeltävään vuoteen. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2024 oli 3035.

PALVELUSSUHDE-TASO	SUKUPUOLI	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	MUUTOS%
VAKITUISET	Yhteensä	2438	80,3 %	2377	78,4 %	2,6 %
	Miehet	639	21,1 %	620	20,5 %	3,1 %
	Naiset	1799	59,3 %	1757	58,0 %	2,4 %
SIJAISET	Yhteensä	83	2,7 %	110	3,6 %	-24,5 %
	Miehet	22	0,7 %	17	0,6 %	29,4 %
	Naiset	61	2,0 %	93	3,1 %	-34,4 %
MUUT MÄÄRÄAIKAISET	Yhteensä	375	12,4 %	419	13,8 %	-10,5 %
	Miehet	80	2,6 %	88	2,9 %	-9,1 %
	Naiset	295	9,7 %	331	10,9 %	-10,9 %
OPPISOPIMUSSUHTEISET	Yhteensä	9	0,3 %	16	0,5 %	-43,8 %
	Miehet	6	0,2 %	8	0,3 %	-25,0 %
	Naiset	3	0,1 %	8	0,3 %	-62,5 %
TYÖLLISTETYT	Yhteensä	130	4,3 %	109	3,6 %	19,3 %
	Miehet	105	3,5 %	83	2,7 %	26,5 %
	Naiset	25	0,8 %	26	0,9 %	-3,8 %
YHTEENSÄ	Yhteensä	3035	4,3 %	3031	3,6 %	19,3 %
	Miehet	852	3,5 %	816	2,7 %	26,5 %
	Naiset	2183	0,8 %	2215	0,9 %	-3,8 %

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2024 ja vertailu edeltävään vuoteen.

TOIMIALA/LAITOS	PALVELUSSUHTEEN LUONNE	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	Muutos%
TARKASTUSTOIMI	Yhteensä	4	0,1 %	4	0,1 %	0,0 %
	Vakituiset	4	0,1 %	3	0,1 %	33,3 %
	Muut			1	0,0 %	-100,0 %
KONSERNIPALVELUT	Yhteensä	156	5,1 %	151	5,0 %	3,3 %
	Vakituiset	142	4,7 %	135	4,5 %	5,2 %
	Muut	14	0,5 %	16	0,5 %	-12,5 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	Yhteensä	1678	55,3 %	1704	56,2 %	-1,5 %
	Vakituiset	1325	43,7 %	1285	42,4 %	3,1 %
	Muut	353	11,6 %	419	13,8 %	-15,8 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	Yhteensä	253	8,3 %	238	7,9 %	6,3 %
	Vakituiset	205	6,8 %	189	6,2 %	8,5 %
	Muut	48	1,6 %	49	1,6 %	-2,0 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	Yhteensä	206	6,8 %	218	7,2 %	-5,5 %
	Vakituiset	123	4,1 %	129	4,3 %	-4,7 %
	Muut	83	2,7 %	89	2,9 %	-6,7 %
TEKNINEN TOIMIALA	Yhteensä	369	12,2 %	343	11,3 %	7,6 %
	Vakituiset	296	9,8 %	300	9,9 %	-1,3 %
	Muut	73	2,4 %	43	1,4 %	69,8 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	Yhteensä	308	10,2 %	315	10,4 %	-2,2 %
	Vakituiset	284	9,4 %	279	9,2 %	1,8 %
	Muut	24	0,8 %	36	1,2 %	-33,3 %
PORIN VESI	Yhteensä	60	2,0 %	58	1,9 %	3,4 %
	Vakituiset	59	1,9 %	57	1,9 %	3,5 %
	Muut	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
YHTEENSÄ		3034	100,0 %	3031	100,0 %	0,1 %

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet 31.12.2024. Yli puolet osa-aikaisista (työnantajan vähentämä) ovat koulunkäyntiohjaajia. Osa-aikaisia omasta pyynnöstä löytyy erityisesti varhaiskasvatuksen toimialalta. Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

KOKO-/OSA-AIKAISUUS	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	MUUTOS%
KOKOAIKAINEN VIRKA TAI TOIMI	2586	85,2 %	2599	85,7 %	-0,5 %
OSA-AIKAINEN (TYÖNANTAJAN VÄHENTÄMÄ)	268	8,8 %	265	8,7 %	1,1 %
OSA-AIKAINEN OMASTA PYYNNÖSTÄ	150	4,9 %	140	4,6 %	7,1 %
SIVUVIRKA TAI SIVUTOIMI	30	1,0 %	26	0,9 %	15,4 %
TUNTEMATON			1	0,0 %	-100,0 %
YHTEENSÄ	3034	100,0 %	3031	100,0 %	0,1 %

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2024. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsopimuksia ei työehtosopimuksen alle enää tehdä. Eläinlääkärit kuuluvat lääkärien virkaehtosopimukseen.

PALKKARYHMÄ	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	MUUTOS%
KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	1180	48,4 %	1138	47,9 %	3,7 %
KUNNALLINEN OPETUSHENK. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	826	33,9 %	812	34,2 %	1,7 %
KUNNALLINEN TEKNISEN HENKIL. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	270	11,1 %	255	10,7 %	5,9 %
KUNNALLINEN TUNTIPALKKAISEN HENKIL. TYÖEHTOSOP.	128	5,3 %	139	5,8 %	-7,9 %
KUNNALLINEN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	27	1,1 %	26	1,1 %	3,8 %
KUNNALLINEN LÄÄKÄRIEN VIRKAEHTOSOPIMUS	7	0,3 %	7	0,3 %	0,0 %
YHTEENSÄ	2438	100,0 %	2377	100,0 %	2,6 %

Taulukko 5: Henkilöstön rakenne ja ammattinimikkeiden osuus. Taulukosta on rajattu pois ammattinimikkeet, joissa on alle 6 henkilöä.

AMMATTINIMIKE	LKM 31.12.2024	AMMATTINIMIKKEEN OSUUS KOKO HENKILÖSTÖSTÄ	AMMATTINIMIKKEIDEN KUMU- LATIIVINEN OSUUS KOKO HENKI- LÖSTÖSTÄ
VARHAISKASVATUKSEN LASTENHOITAJA	353	12 %	12 %
VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA	244	8 %	20 %
KOULUNKÄYNTIOHJAAJA	233	8 %	27 %
PERUSOPETUKSEN LUOKANOPETTAJA	192	6 %	34 %
LAITOSHUOLTAJA	116	4 %	37 %
ERITYISLUOKAN OPETTAJA	98	3 %	41 %
PERUSOPETUKSEN LEHTORI	97	3 %	44 %
TUNTIOPETTAJA (PÄÄTOIMINEN)	96	3 %	47 %
RUOKAPALVELUVASTAAVA	60	2 %	49 %
LUKION LEHTORI	55	2 %	51 %
TYÖPAJAN TYÖNTEKIJÄ	44	1 %	52 %
TUNTIOPETTAJA	40	1 %	54 %
YHDISTELMÄTYÖNTEKIJÄ	38	1 %	55 %
TOIMISTOSIHTTEERI	36	1 %	56 %
YMPÄRISTÖTYÖNTEKIJÄ	35	1 %	57 %
YMPÄRISTÖRAKENTAJA	34	1 %	58 %
RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	30	1 %	59 %
ERITYISOPETTAJA, PERUSKOULUSSA	30	1 %	60 %
KIINTEISTÖNHOITAJA	30	1 %	61 %
KIRJASTOVIRKAILIJA	26	1 %	62 %
VARAHENKILÖ	23	1 %	63 %
PERHEPÄIVÄHOITAJA	22	1 %	64 %
LEHTORI	21	1 %	64 %
TUNTIOPETTAJA (SIVUTOIMINEN)	20	1 %	65 %
KUNNALLISTEKNIIKAN TYÖNTEKIJÄ	19	1 %	66 %
KOULUSIHTTEERI	19	1 %	66 %
KOKKI	18	1 %	67 %
LIIKUNTALAITOSHOITAJA	17	1 %	67 %
KIRJASTONHOITAJA	16	1 %	68 %
LUKION JA PERUSKOULUN YHTEINEN LEHTORI	15	0 %	68 %
YKSIKÖN PÄÄLIKKÖ	14	0 %	69 %
PÄIVÄKODIN JOHTAJA	14	0 %	69 %
PERUSOPETUKSEN REHTORI	13	0 %	70 %
PUTKIASENTAJA	13	0 %	70 %
SUUNNITTELIJA	12	0 %	71 %
ASiantuntija	12	0 %	71 %
UIMAVALVOJA-LIIKUNNANOJAAJA	11	0 %	71 %
SÄHKÖASENTAJA	11	0 %	72 %
PÄÄSUUNNITTELIJA	11	0 %	72 %
NUORISONOHJAAJA	11	0 %	72 %
RAKENNUTTAJAINSIÖÖRI	10	0 %	73 %
KIINTEISTÖVAHTIMESTARI	10	0 %	73 %
VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPETTAJA	10	0 %	73 %

TERVEYSTARKASTAJA	10	0 %	74 %
PALVELUASIAANTUNTIJA	9	0 %	74 %
SUUNNITTELUAVUSTAJA	9	0 %	74 %
TEKNINEN ICT-TUKIHENKIÖ	9	0 %	75 %
VASTAAVA KIRJASTONHOITAJA	9	0 %	75 %
LAAJA-ALAINEN VARHAISKASVATUKSEN ERIT.OP	8	0 %	75 %
LIIKUNTAPAIKANHOITAJA	8	0 %	75 %
INTENDENTTI	8	0 %	76 %
HENKILÖSTÖASSISTENTTI	8	0 %	76 %
KUNNOSSAPITOTYÖNTEKIJÄ	8	0 %	76 %
PALVELUVASTAAVA	8	0 %	77 %
AMANUENSSI	8	0 %	77 %
PALVELUOHJAAJA	7	0 %	77 %
SUUNNITTELUINSINÖÖRI	7	0 %	77 %
TYÖPAJOHJAAJA	7	0 %	77 %
TYÖVALMENTAJA	7	0 %	78 %
ICT-SUUNNITTELIJA	6	0 %	78 %
TIMPURI	6	0 %	78 %
VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMI	6	0 %	78 %
KÄYTÖNVALVOJA	6	0 %	79 %
KUORMA-AUTONKULJETTAJA	6	0 %	79 %
ASIAKASPALVELUSIHTTEERI	6	0 %	79 %
KOULUVALMENTAJA	6	0 %	79 %
LAITOSMIES	6	0 %	79 %
MAASEUTUASIAANTUNTIJA	6	0 %	80 %
TYÖNJOHTAJA	6	0 %	80 %
PALVELUALUEVASTAAVA	6	0 %	80 %

3. HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstöraportoinnissa käytetään henkilötyövuositarkastelua, koska henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoiman määrää ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilöstön lukumäärä. Raportoidut henkilötyövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Henkilötyövuosimittareita on erilaisia: HTV1, HTV2, HTV3 ja HTV4. Näistä olennaisin ja useimmiten käytetty on HTV2 eli palkalliset henkilötyövuodet.

Henkilötyövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (HTV1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = palkalliset henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi HTV3 = HTV2 – (palkalliset poissaolot)

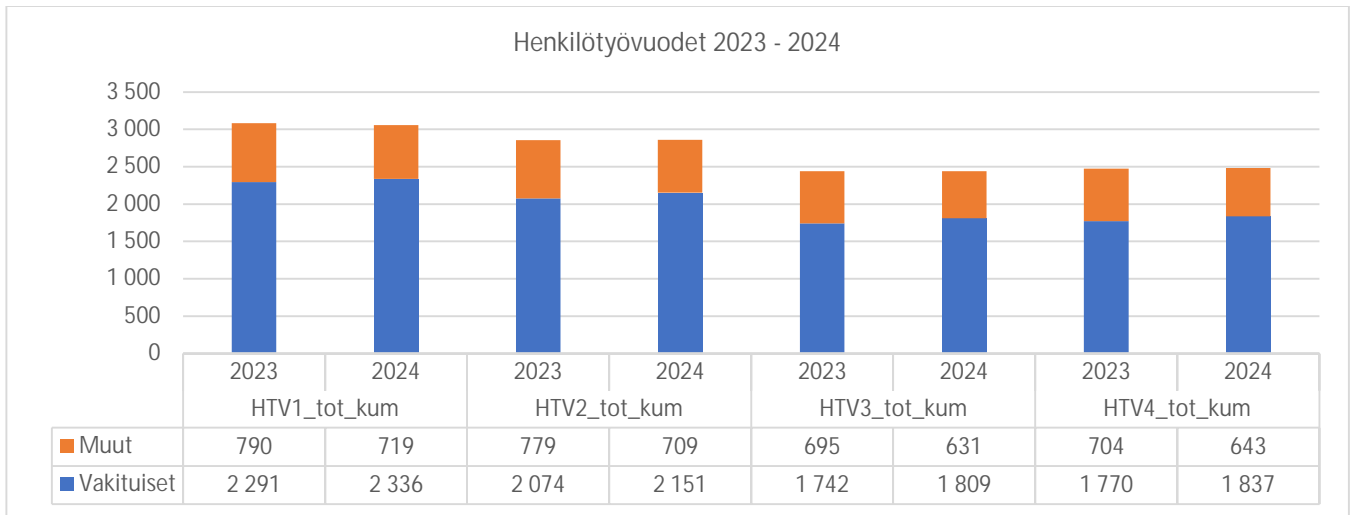
Henkilötyövuosi HTV4 = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

Taulukko 6: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2024. Raportoidut henkilötyövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Kaupunkitasolla tarkasteltuna henkilöstön keskimääräinen määrä on pysynyt lähes samana.

HENKILÖTYÖVUOSI	2024	2023	2022
HTV1 KUMULATIIVINEN	3 055	3 082	6 391
HTV2 KUMULATIIVINEN	2 860	2 853	5 790
HTV3 KUMULATIIVINEN	2 440	2 437	4 771
HTV4 KUMULATIIVINEN	2 481	2 475	4 855

Taulukko 7: Kaupunkitasolla palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) on kasvanut 0,2 prosenttia eli henkilöstön määrä on lähes sama kuin vuonna 2023.

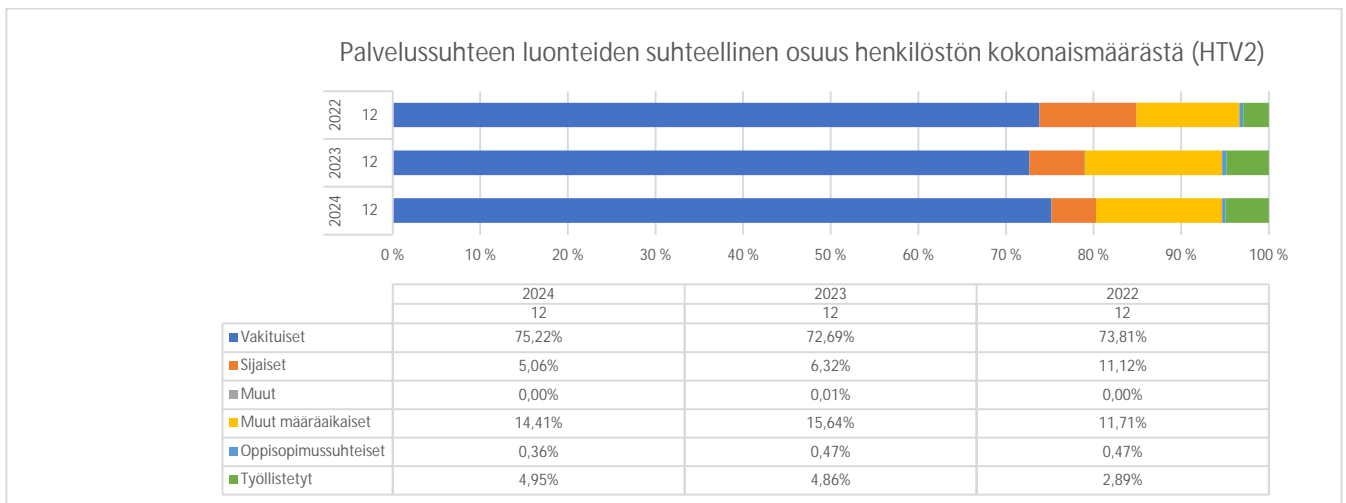
HENKILÖTYÖVUOSI	MUUTOS VUOTEEN 2023 VERRATTUNA
HTV1	-0,8 %
HTV2	0,2 %
HTV3	0,1 %
HTV4	0,2 %



Kuva 3: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2024 jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin. Vakituisten määrä on selvästi kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna.

Taulukko 8: Palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja laitoksittain 2023–2024. Konsernipalveluiden kertymä on kasvanut viime vuosina esimerkiksi talous- ja HR-toimintojen keskittämisten takia. Elinvoima- ja ympäristötoimialalta puolestaan siirtyi työpajojen henkilöstöä sivistystoimialan nuorisoyksikköön.

TOIMIALA/LAITOS	2024	2023	2024 VS. 2023 ERO	2024 VS. 2023 MUUTOS%
TARKASTUSTOIMI	4	4	0,1	1,7 %
KONSERNIPALVELUT	173	156	17,3	11,1 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	1508	1508	-0,7	0,0 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	242	236	5,3	2,2 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	215	222	-7,1	-3,2 %
TEKNINEN TOIMIALA	365	371	-5,7	-1,5 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	293	297	-3,7	-1,3 %
PORIN VESI	59	57	1,7	3,0 %
KAIKKI YHTEENSÄ	2859	2852	7,2	0,3 %



Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen osuus on kasvanut. Sijaisten ja muiden määräaikaisten osuus on pienentynyt.

4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 9: Vuosien 2024 ja 2023 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava peruspalkkojen osuus on kasvanut 4,4 prosenttia, joka lähes kokonaisuudessaan selittyy sopimuskorotusten vaikutuksella ja vuoden 2024 puolella maksetulla teknisen sopimuksen poikkeuksellisella järjestelyerä kertakorvauksella (järjestelyerä 1.6.2023 lukien). Vuoden 2023 lisät ja palkkiot sisältävät sopimuskorotusten mukaiset kertaerät, joita maksettiin kesäkuussa 467–617 euroa per henkilö työehtosopimuksesta riippuen, jonka vuoksi palkkalajia maksettiin edeltävää vuotta vähemmän. Työaikalisiä on maksettu selvästi edeltävää vuotta vähemmän, koska vielä vuonna 2023 maksettiin perusturvalle kuuluvia työaikalisiä yli 641 000 euroa.

PALKKALAJITASO	2024	KS% 2024	2023	KS% 2023	2024 VS. 2023
PERUSPALKKA	95 062 504 €	76,7 %	91 069 124 €	75,0 %	4,4 %
LISÄT JA PALKKIOT	17 750 903 €	14,3 %	18 337 698 €	15,1 %	-3,2 %
LOMARAHAT JA -KORVAUKSET	6 236 297 €	5,0 %	6 298 267 €	5,2 %	-1,0 %
TYÖAIKALISÄT	1 764 439 €	1,4 %	2 355 758 €	1,9 %	-25,1 %
POISSAOLOT	1 390 481 €	1,1 %	1 432 915 €	1,2 %	-3,0 %
YLI- JA LISÄTYÖT	947 523 €	0,8 %	1 094 948 €	0,9 %	-13,5 %
LUONTAISEDUT	698 524 €	0,6 %	774 964 €	0,6 %	-9,9 %
RAVINTOETU	11 066 €	0,0 %	20 717 €	0,0 %	-46,6 %
YHTEENSÄ	123 861 736 €	100,0 %	121 384 390 €	100,0 %	2,0 %

Taulukko 10: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 2,1 prosenttia. Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden 2024 aikana toteutetut yleiskorotukset ja järjestelyerät, jotka korottivat tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaisen palkan korottumisella on heijastusvaikutus muihin palkantekijöihin, jotka usein ovat prosentuaalisia osuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta. On huomattava, että teknisen sopimuksen järjestelyerä 1.6.2023–31.5.2024 väliseltä ajalta toteutettiin kertakorvauksena vuoden 2024 puolella ja toteutus kasvattaa vuoden 2024 henkilötyövuoden arvoa (ja pienentää vuoden 2023 arvoa). Vuoden 2023 keskimääräistä henkilötyövuoden arvoa laskee myös perusturvan ja pelastuslaitoksen hyvinvointialueelle siirtyminen. Voimakkaasti kasvanut ylitöiden määrä nostatti henkilötyövuoden arvoa vuonna 2021.

VUOSI	EUROA/HTV2	KASVU EDELTÄVÄÄN VUOTEEN VERRATTUNA
2024	43 308	2,1 %
2023	42 433	-1,3 %
2022	42 984	1,6 %
2021	42 285	3,3 %
2020	40 903	

Taulukko 11: Ylityökustannukset ovat kasvaneet 14 prosenttia. Eniten ylitöitä tehtiin teknisellä toimialalla.

TOIMIALA/LAITOS	2023	2024	ERO	MUUTOS%
KONSERNIPALVELUT	76 705 €	126 987 €	50 282 €	66 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	62 906 €	46 076 €	-16 830 €	-27 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	30 195 €	56 027 €	25 832 €	86 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	13 627 €	46 070 €	32 444 €	238 %
TEKNINEN TOIMIALA	406 476 €	409 678 €	3 203 €	1 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	47 107 €	31 425 €	- 15 682 €	-33 %
PORIN VESI	161 263 €	191 788 €	30 525 €	19 %
YHTEENSÄ	798 277 €	908 052 €	109 775 €	14 %

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Taulukko 12: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus oli 79,8 prosenttia vuonna 2024, kun se edeltävänä vuonna oli 79,1 prosenttia. Tehdyn työn kasvu johtui erityisesti terveysperusteisten poissaolojen vähenemisestä, mutta myös muiden poissaolojen laskusta.

POISSAOLOSYY	POISSAOLOJEN OSUUS TYÖAJASTA 2024	POISSAOLOJEN OSUUS TYÖAJASTA 2023
LOMAT	8,5 %	8,0 %
SAIRAUS	4,2 %	4,3 %
MUUT	4,1 %	5,0 %
PERHEVAPAAT	1,7 %	2,0 %
OPINTOVAPAA	0,8 %	0,7 %
KOULUTUS	0,3 %	0,3 %
VUOROTTELUVAPAA	0,3 %	0,2 %
TYÖTAPATURMA	0,1 %	0,2 %
KUNTOUSTUKI	0,1 %	0,2 %
KUNTOOUTUS	0,0 %	0,1 %
TUNTEMATON	0,0 %	0,0 %
YHTEENSÄ	20,2 %	20,9 %

6. IKÄRAKENNE

Taulukko 13: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024 ja 31.12.2023. Keski-ikä 31.12.2024 oli 46,6 (46,4 vuonna 2023).

IKÄLUOKKA	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	MUUTOS%
-30	276	9,1 %	302	10,0 %	-8,6 %
30-34	271	8,9 %	255	8,4 %	6,3 %
35-39	328	10,8 %	333	11,0 %	-1,5 %
40-44	406	13,4 %	385	12,7 %	5,5 %
45-49	419	13,8 %	422	13,9 %	-0,7 %
50-54	391	12,9 %	386	12,7 %	1,3 %
55-59	481	15,8 %	496	16,4 %	-3,0 %
60-64	426	14,0 %	413	13,6 %	3,1 %
65-	37	1,2 %	39	1,3 %	-5,1 %
YHTEENSÄ	3035	100,0 %	3031	100,0 %	0,1 %

Taulukko 14: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024 ja 31.12.2023. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,3 (48,5 vuonna 2023). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

IKÄLUOKKA	LKM 2024	KS% LKM 2024	LKM 2023	KS% LKM 2023	MUUTOS%
-30	131	5,4 %	117	4,9 %	12,0 %
30-34	182	7,5 %	161	6,8 %	13,0 %
35-39	236	9,7 %	244	10,3 %	-3,3 %
40-44	333	13,7 %	306	12,9 %	8,8 %
45-49	359	14,7 %	357	15,0 %	0,6 %
50-54	352	14,4 %	340	14,3 %	3,5 %
55-59	427	17,5 %	448	18,8 %	-4,7 %
60-64	388	15,9 %	373	15,7 %	4,0 %
65-	30	1,2 %	31	1,3 %	-3,2 %
YHTEENSÄ	2438	100,0 %	2377	100,0 %	2,6 %

7. VAIHTUVUUS

Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaisia palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin on määräaikaisia, rinnakkaisia palvelussuhteita. Toisin sanoen, käytössä olevien järjestelmien avulla on vaikeaa erottaa henkilöt, jotka ovat tulleet uusina työntekijöinä organisaatioon, ja kuka heistä jatkaa vain uudessa tehtävässä.

Usein raportoidaan vaihtuvuutta päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta ja suhteutetaan edeltävän vuoden vakituisen henkilöstön lukumäärään. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Erilaisia eläköitymisiä ovat (1. vanhuuseläke, 2. varhennettu vanhuuseläke, 3. työkyvyttömyyseläke, 4. osatyökyvyttömyyseläke, 5. määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke, 6. osa-aikaeläke; korvautunut osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä 1.2.2017 alkaen). Palvelussuhteita päättyy myös muista syistä, jotka näytetään alempana (Taulukko 15).

Vakituisen vaihtuvuus vuonna 2024 oli 5,9 prosenttia. Vuoden 2023 vaihtuvuutta ei pystytä raportoimaan mielekkäästi, koska organisaatio muuttui 1.1.2023 ja henkilöstön määrä puolittui.

Taulukko 15: Vakituisten palvelussuhteiden päättymissyitä. Jätehuollon yhtiöittämisen myötä vuonna 2023 kaupungilta siirtyi 19 vakituista henkilöä, joiden päättymiset on kirjattu kohtaan "siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen". Irtisanoutumisia on lähes saman verran kuin edeltävänä vuonna.

PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYY	PÄÄTTY-NEET 2024	KS% PÄÄTTY-NEET 2024	PÄÄTTY-NEET 2023	KS% PÄÄTTY-NEET 2023	PÄÄTTYNEET MUUTOS LKM	PÄÄTTYNEET MUUTOS%
ERON SYY EI OLE TIEDOSSA			2	1,1 %	-2	
IRTISANOMINEN HENKILÖÖN LIITTYVÄLLÄ PERUSTEELLA	1	0,7 %	4	2,1 %	-3	0,0 %
IRTISANOTTU	4	2,8 %			4	
IRTISANOUTUMINEN	53	37,6 %	55	29,1 %	-2	40,0 %
KOEAIKAPURKU TYÖNANTAJAN TOIMESTA	2	1,4 %			2	
KOEAIKAPURKU TYÖNTEKIJÄN/VIRANHALTIJAN TOIMESTA	2	1,4 %	1	0,5 %	1	-100,0 %
KUOLLUT	3	2,1 %	5	2,6 %	-2	
MÄÄRÄAIKAISEN PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	2	1,4 %			2	
POISJÄÄNTI ANSIOTYÖSTÄ			1	0,5 %	-1	
SIIRTYMINEN TOISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSEEN			39	20,6 %	-39	
SIIRTYMINEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE	8	5,7 %	11	5,8 %	-3	0,0 %
SIIRTYMINEN VANHUUSELÄKKEELLE	64	45,4 %	64	33,9 %	0	-14,3 %
TUNTEMATON	1	0,7 %	1	0,5 %	0	
TYÖSOPIMUS PURETTU			3	1,6 %	-3	
TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ SOPIMINEN	1	0,7 %			1	
VARHENNETTU VANHUUSELÄKE			3	1,6 %	-3	
YHTEENSÄ	141	100,0 %	189	100,0 %	-48	6,7 %

Taulukko 16: Vakituisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2023–2024. Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 0,3 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 34,3 prosenttia pienempi. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatyüksiköillä on iso merkitys kokonaisuuteen. Työttömien työnhakijoiden työnhakuvelvoite näytti nostavan hakemusmääriä kauttaaltaan. Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja.

TOIMIALA/LAITOS	HAKEMUKSIA 2024	HAKEMUKSIA 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	229	124
KONSERNIPALVELUT	336	181
PORIN PALVELULIIKELAITOS	229	566
PORIN VESI	21	54
SIVISTYSTOIMIALA	1378	875
TARKASTUSTOIMI	0	11
TEKNINEN TOIMIALA	234	608
YHTEENSÄ	2427	2419

TOIMIALA/LAITOS	AVOIMET TYÖPAIKAT 2024	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	10	10
KONSERNIPALVELUT	9	9
PORIN PALVELULIIKELAITOS	11	52
PORIN VESI	1	3
SIVISTYSTOIMIALA	123	154
TARKASTUSTOIMI	0	1
TEKNINEN TOIMIALA	13	25
YHTEENSÄ	167	254

Taulukko 17: Määräaikaisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2023–2024 (ei sisällä lyhytaikaisia sijaistekrytointeja eikä kesätyökrytointeja). Kokonaisuutena hakemusten määrä vähentyi 3,5 prosenttia ja avointen työpaikkojen määrä pienentyi 36,8 prosenttia. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemuserissä isojakin eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrytoineina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.

TOIMIALA/LAITOS	HAKEMUKSIA 2024	HAKEMUKSIA 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	117	211
KONSERNIPALVELUT	122	357
PORIN PALVELULIIKELAITOS	224	34
PORIN VESI	44	0
SIVISTYSTOIMIALA	593	476
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	48	112
YHTEENSÄ	1148	1190

TOIMIALA/LAITOS	AVOIMET TYÖPAIKAT 2024	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	7	9
KONSERNIPALVELUT	61	130
PORIN PALVELULIIKELAITOS	14	3
PORIN VESI	1	0
SIVISTYSTOIMIALA	64	83
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	1	9
YHTEENSÄ	148	234

Taulukko 18: Kesätyöhakemusten ja avointen kesätyöpaikkojen määrä 2023–2024. Kesätyöhakemuksia saapui 5,9 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2023. Avointen työpaikkojen määrä pysyi kuitenkin täsmälleen samana.

TOIMIALA/LAITOS	HAKEMUKSIA 2024	HAKEMUKSIA 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	239	274
KONSERNIPALVELUT	300	148
PORIN PALVELULIIKELAITOS	154	297
PORIN VESI	111	134
SIVISTYSTOIMIALA	694	564
TARKASTUSTOIMI	54	0
TEKNINEN TOIMIALA	590	853
YHTEENSÄ	2142	2270

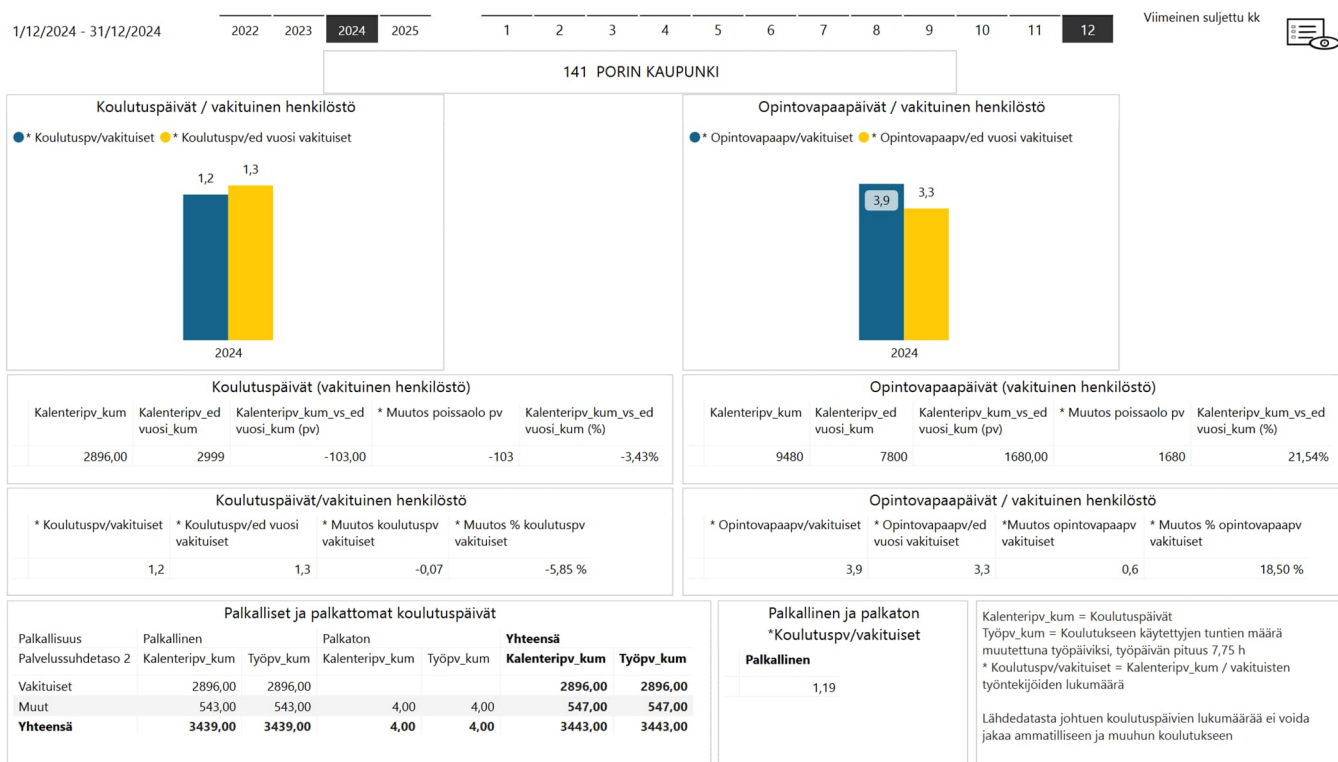
TOIMIALA/LAITOS	AVOIMET TYÖPAIKAT 2024	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	12	29
KONSERNIPALVELUT	15	9
PORIN PALVELULIIKELAITOS	54	55
PORIN VESI	8	10
SIVISTYSTOIMIALA	57	53
TARKASTUSTOIMI	1	0
TEKNINEN TOIMIALA	104	96
YHTEENSÄ	251	251

8. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 19: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2022–2024. Koulutuskorvaus on hieman suurempi edeltävään vuoteen verrattuna. *Vuoden 2024 koulutuskorvauksen määrä on vielä vahvistamaton.

TYÖLLISYYSRAHASTON KOULUTUSKORVAUKSEN TUNNUSLUVUT (KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ VOI OLLA TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN ENINTÄÄN 3)

	2022				2023				2024			
KOULUTUSPÄIVÄT HENKILÖITÄ	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ YHTEENSÄ	753	1392	4203	6348	473	632	2511	3616	387	714	2532	3633
KOULUTUSKORVAUKSEN MÄÄRÄ	131 213,16 €				79 555,62 €				*81 695,27 €			

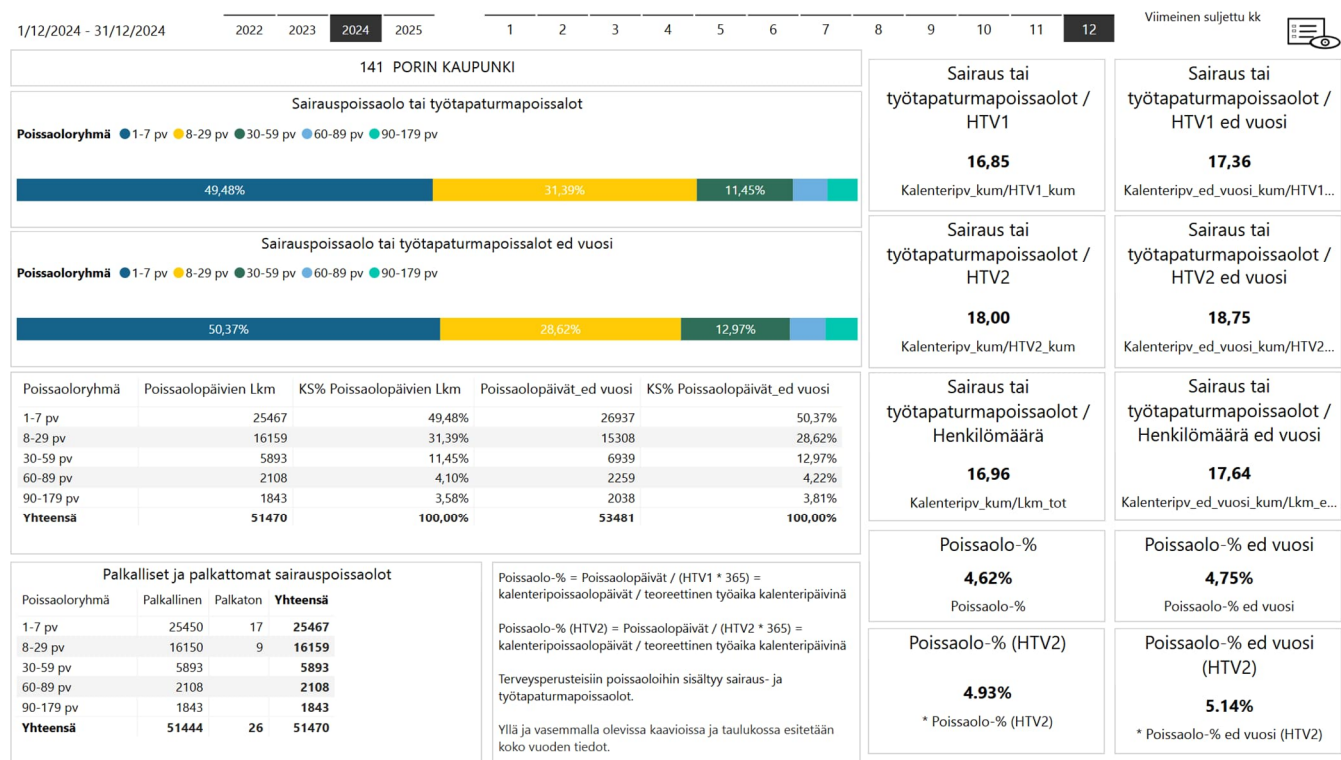


Kuva 5: Vakituisten henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä. Tilasto kuvaa hyvin kehityksen suunnan, mutta antaa virheellisen kuvan koulutukseen osallistumisten kokonaismäärästä, joka on todellisuudessa suurempi. Esimerkiksi etäkoulutukset ovat usein lyhyitä, alle päivän mittaisia, jolloin järjestelmään ei muodostu kokonaista poissaolopäivää. Tässä tilastossa näkyvät vain kokonaiset poissaolopäivät. Opintovapaita on vakituinen henkilöstö ottanut edeltävää vuotta vähemmän.

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Taulukko 20: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät. Poissaolojen määrä väheni 4 prosenttia vuoteen 2023 verrattuna.

2024 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2	2023 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2	MUUTOS	MUUTOS%	2022 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2
18,00	18,75	-0,75	-3,99 %	24,51



Kuva 6: HTV2-yhteismitallistettu poissaoloprosentti oli 4,93. Lyhyiden, 1–7 päivän poissaolojen, suhteellinen määrä väheni, mutta 8–29 päivää kestäneiden määrä kasvoi. Yli 30 päivää kestäneet poissaolot vähenivät. Yli 180 päivää kestäneitä poissaoloja ei ollut ollenkaan (ei myöskään vuonna 2023).



141 PORIN KAUPUNKI

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	K5% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	K5% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	10313	88,47%	10681	88,96%
8-29 pv	1140	9,78%	1095	9,12%
30-59 pv	155	1,33%	178	1,48%
60-89 pv	33	0,28%	35	0,29%
90-179 pv	16	0,14%	18	0,15%
Yhteensä	11657	100,00%	12007	100,00%

29,18%

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtaturmapoissaoloja koko vuoden aikana. Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.

Kuva 7: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) oli viime vuonna 29,18 prosenttia, kun vuonna 2023 se oli 27,22 prosenttia.

Taulukko 21: Yhteismitallistettu terveystilanteiden poissaolojen määrä toimialoitain/laitoksittain, kalenteripäivää per HTV2. Poissaolot vähenivät vuoteen 2023 verrattuna kaikilla toimialoilla paitsi konsernipalveluissa ja teknisellä toimialalla.

TOIMIALA/LAITOS	KALPV KUM/HTV2 KUM	KALPV ED VUOSI KUM/HTV2 ED VUOSI KUM	MUU-TOS	MUU-TOS%
KONSERNIPALVELUT	14,3	11,1	3,2	29,1 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	18,2	18,9	-0,8	-4,1 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	11,2	15,6	-4,4	-27,9 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	18,0	19,4	-1,5	-7,5 %
TEKNINEN TOIMIALA	12,9	11,9	1,1	9,0 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	31,3	31,5	-0,2	-0,6 %
PORIN VESI	15,3	21,7	-6,4	-29,6 %

Taulukko 22: Poissaolosten kehitys eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä toimialoittain. Kaupunkitasolla sekä tules- että mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet. Tuki- ja liikuntaelinoireiden vuoksi on oltu vähemmän poista työstä erityisesti sivistystoimialalla, elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja Porin Vedessä. Teknisellä toimialalla tulespoissaolot lisääntyivät loppuvuoden aikana yksittäisien pitempien poissaolojen takia. Mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti teknisellä toimialalla. Sivistystoimialalla mt-poissaolot ovat pysyneet viime vuoden tasolla. Konsernipalveluissa mt-poissaoloihin tilastoituu voimakasta kasvua, mikä johtuu yksittäisistä pitkistä poissaoloista pienessä henkilöstömäärässä (sama koskee tules-poissaoloja). Erilaiset infektiot aiheuttivat saman verran poissaoloja kuin vuonna 2023.

Diagnoosiryhmä:	Porin kaupunki			Konsernipalvelut			Sivistystoimiala			Elinvoima ja ympäristötoimiala			Porin Palveluliikelaitos			Tekninen toimiala			Porin Vesi		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	4,2	4,9	5,2	5,5	2,8	1,6	2,7	3,2	3,6	2,0	3,0	3,7	13,1	14,8	11,2	4,0	3,1	3,9	9,3	10,6	4,9
Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	3,0	3,4	3,1	4,0	2,8	1,5	3,5	3,5	3,4	2,4	2,6	3,3	3,2	3,4	2,2	0,6	2,3	3,0	1,4	1,5	0,6
Infektioista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	2,4	2,4	3,4	0,8	1,1	1,6	2,7	2,6	3,5	2,2	1,5	2,1	2,6	3,0	3,8	1,5	1,6	2,7	2,0	2,5	3,0

10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 22: Työkyvyn aktiivinen tuki. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet, työkokeilut työjärjestelyrahalla sekä uudelleensijoitukset. Ammatillisella kuntoutuksella tuetaan osatyökykyisten työssä jatkamista, ja pidennetään näin työuria sekä hallitaan työkyvyttömyyskustannuksia. Uudelleensijoitusta edeltää useimmiten työkokeilu ja/tai uudelleen koulutus. Työkokeilua tuettiin lisäksi HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla.

AMMATILLINEN KUNTOUTUS	YHTEENSÄ 2024	YHTEENSÄ 2023
KUNTOUTUSOIKEUSPÄÄTÖS	6	8
KUNTOUTUSSUUNNITELMAT	3	9
TYÖKOKEILUPÄÄTÖS	1	4
KOULUTUSPÄÄTÖS	1	4
TYÖHÖNVALMENNUS	0	0
PALVELUNTUOTTAJAN SELVITTELYT	1	2

TYÖJÄRJESTELYRAHALLA TYÖKOKEILUT	YHTEENSÄ 2024	YHTEENSÄ 2023
ALKANEET TYÖKOKEILUT	5	5

UUELLEENSIOITUS	YHTEENSÄ 2024	YHTEENSÄ 2023
OMALLA TOIMIALALLA	2	6
TOISELLE TOIMIALALLE	2	5

Taulukko 23: Työterveyshuoltokustannukset. Työterveyshuollon palveluista kertyi 180 838 euroa (11 %) enemmän kustannuksia kuin vuonna 2023. Terveystalon työterveyshuoltopalveluiden yleinen hinnankorotus oli 10 prosenttia vuonna 2024. Sairaanhoidon palveluita (KL2) on käytetty aikaisempaa enemmän. Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia hyväksymistään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) ja 50 prosenttia sairaanhoidon (KL2) palveluista.

KUSTANNUSLUOKKA	2024	2023	2022
KOKONAISKUSTANNUKSET € (KL1, KL2 JA KLO)	1 794 007	1 613 169	3 766 334
KOKONAISKUSTANNUKSET €/HLÖ	596,1	536,7	618,5
KL1 OSUUS KOKONAISKUSTANNUKSISTA %	38,13 %	41,53 %	37,06 %
KL1 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	44,60 %	50,30 %	48,57 %
KL2 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	55,40 %	49,70 %	51,43 %

Taulukko 24: Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,84 prosenttia palkkasummasta vuonna 2024, eli noin 1,03 miljoonaa euroa. Porin kaupungin maksu on kuntien keskimääräisellä tasolla. Työkyvyttömyyseläkemaksuun voidaan vaikuttaa aktiivisella työkykyjohtamisella.

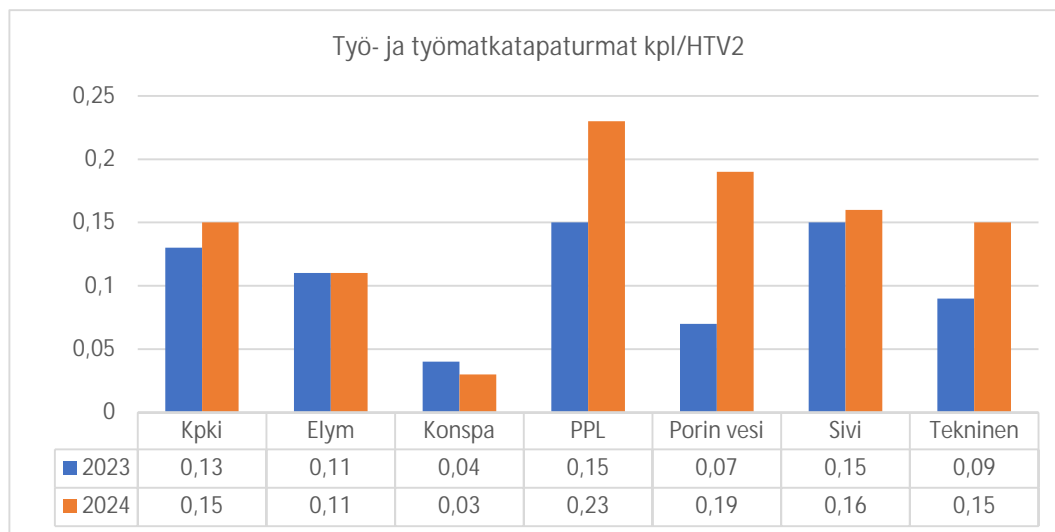
VUOSI	OSUUS PALKOISTA %	MAKSETUT PALKAT € (ANSAINTAJÄRJESTELMÄSTÄ)	TYÖKYVYTTÖMYYSELÄMAKSU €
2022	1,17	232 381 400	2 718 862
2023	1,07	110 351 588	1 180 762
2024	0,84	122 054 285	1 025 255

11. POISSAOLOKUSTANNUKSET S365BI-JÄRJESTELMÄSTÄ

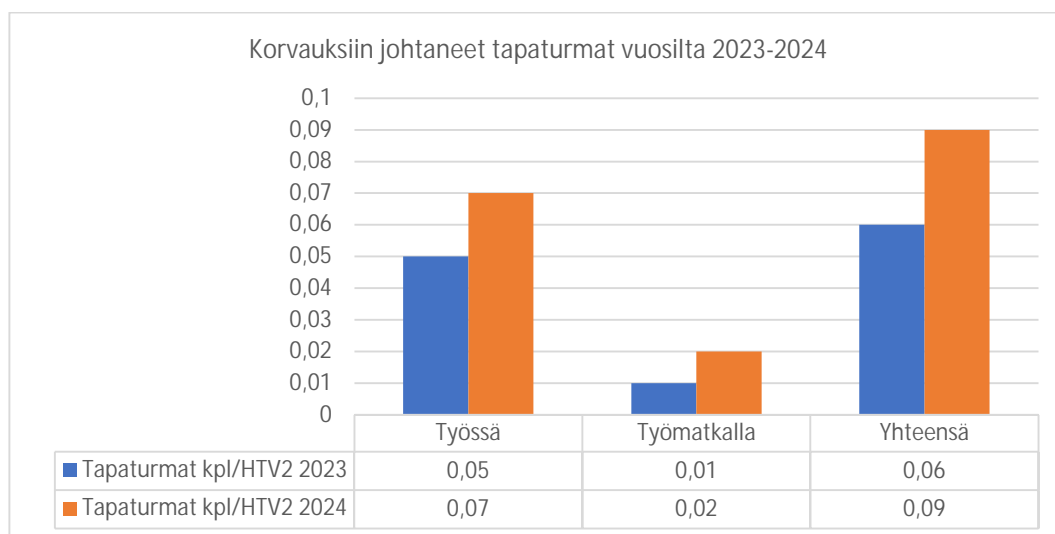
Taulukko 25: Poissaolokustannukset kasvoivat 7,2 prosenttia verrattuna vuoteen 2023. Merkittävin syy oli suurempi lomien kohdentuminen vuodelle 2024 kuin vuodelle 2023. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokodeittain. Koska sairauspoissaolot vähenivät noin 4 prosenttia, väheni myös kategorian poissaolokustannukset. Poissaolokustannukset tulevat palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan työehtosopimuksen tai paikallisten sopimusten ehtojen mukaisesti. Jos kyseessä on esimerkiksi sairauspoissaolo, poissaolokustannukset lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä. Laskentatapa ei siten huomioi välillisiä kustannuksia kuten mahdollisen sijaisen palkkakustannuksia.

POISSA- OLOSYY	YHTEENSÄ/POIS- SAOLOSYY	KUSTANNUS 2024	KS% KUSTAN- NUS 2024	KUSTANNUS 2023	KS% KUSTAN- NUS 2023	KUSTAN- NUSERO	KUSTAN- NUSERO
KOULUTUS	Yhteensä	461 597 €	2,8 %	457 511 €	3,0 %	4 086 €	0,9 %
KUNTOOUTUS	Yhteensä	665 €	0,0 %	813 €	0,0 %	-148 €	-18,3 %
LOMAT	Yhteensä	10 884 659 €	65,7 %	9 692 473 €	62,7 %	1 192 186 €	12,3 %
MUUT	Yhteensä	583 322 €	3,5 %	597 904 €	3,9 %	-14 582 €	-2,4 %
PERHEVA- PAAT	Yhteensä	615 878 €	3,7 %	600 028 €	3,9 %	15 850 €	2,6 %
SAIRAUS	Yhteensä	3 874 550 €	23,4 %	3 958 352 €	25,6 %	-83 801 €	-2,1 %
	Liikennevahinko	36 670 €	0,2 %	15 775 €	0,1 %	20 894 €	132,4 %
	Sairausloma	2 634 344 €	15,9 %	2 686 969 €	17,4 %	-52 625 €	-2,0 %
	Sairausloma, esi- miehen lupa	1 029 482 €	6,2 %	1 124 132 €	7,3 %	-94 649 €	-8,4 %
	Vapaa-ajan tapa- turma	174 055 €	1,1 %	130 854 €	0,8 %	43 201 €	33,0 %
	Yleisvaarallinen tartuntatauti			622 €	0,0 %	-622 €	-100,0 %
TYÖTAPA- TURMA	Yhteensä	152 887 €	0,9 %	159 091 €	1,0 %	-6 205 €	-3,9 %
YHTEENSÄ		16 573 556 €	100,0 %	15 466 172 €	100,0 %	1 107 384 €	7,2 %

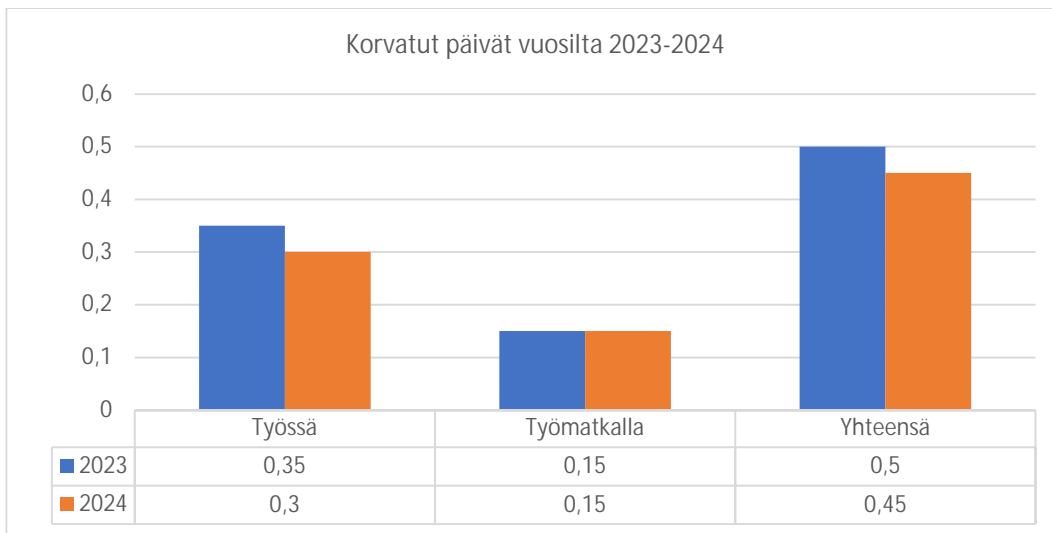
12. Työ- ja työmatkatapaturmat



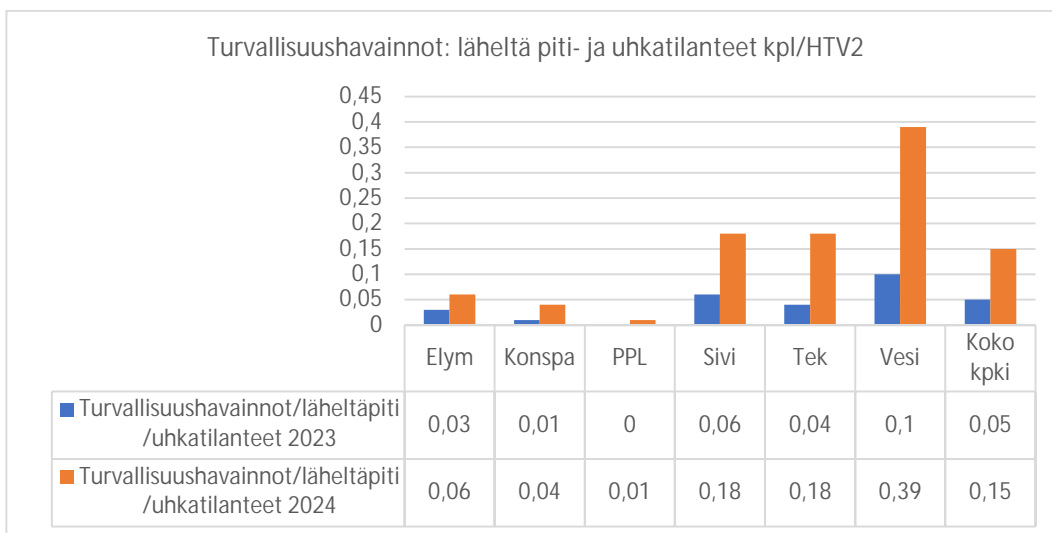
Kuva 8: Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien määrä suhteutettuna HTV2 määrään. Kasvua on kaikilla toimialoilla paitsi konsernipalveluissa. Myös liikelaitoksilla tapaturmien määrä on kasvanut vuosien 2023 ja 2024 välillä.



Kuva 9: Vakuutusyhtiön korvaamien tapaturmien määrä työssä ja työmatkoilla kasvanut.



Kuva 10: Korvattujen päivien lukumäärä on hieman laskenut.



Kuva 11: Turvallisuushavaintojen määrä on merkittävästi kasvanut. Ennaltaehkäisevän työn näkökulmasta suunta on oikea. Havaintojen määrää on pyritty lisäämään.

13. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLE

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman uudistaminen toteutettiin 2020–2021. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelma 2021–2025 on hyväksytty kaupunginvaltuuston kokouksessa 30.5.2022.

KEHITTÄMIS-TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2024
Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelyta-voissa	Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle	Esihenkilö-työntekijäkeskustelut Työpaikkakokoukset Olemassa olevan ohjeistuksen velvoittava käyttö ja ohjeistuksen mukaiset toimintatavat Säännöllinen koulutus	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely Työhyvinvointikysely Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v Tarjotut koulutukset/v	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2024. ➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2024. ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön edellyttävyyttä kaikessa vuoroaikutuksessa.
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan. ➤ Palkkakartoitusta tehtiin joulukuun 2024 palkansaajista ja arviointi esitettiin omassa raportissaan.
Työssä kehittämisen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti	Mahdollisten urasteiden tunnistaminen ja vähentäminen Kehityskeskustelussa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma Koulutussuunnitelman laadinta ja päivittäminen sekä koulutusten hyödyntäminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain → henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin Työkierron ja uudelleen sijoittumisen käytön ja hyödyntämisen määrät Eri koulutuksiin ja koulutusohjelmiin osallistumiset/v.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rekrytointijärjestelmästä ei saada eriteltyä valittujen hakijoiden määrää sukupuolittain. Sukupuolittietoa ei kysytä hakulomakkeella. ➤ Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin vuoden 2024 aikana 50 henkilöä (69 vuonna 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli neljä (11 vuonna 2023). ➤ Sisäisesti vuonna 2024 oli haettavana kolme vakituista työpaikkaa (5 vuonna 2023) ja yksi määräaikainen työpaikka (5 vuonna 2023). ➤ Työkierron toimintamalli lanseerattiin syksyllä 2022 koko Porin kaupunki organisaatiossa. Työkiertoja ei kuitenkaan toteutunut vuoden 2024 aikana. ➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisosaamisen polun linjausten mukaisesti. ➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat koulutussuunnitelmat laadittiin toimialoitteittain ja laitosittain.

				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittiin kevät- ja syyskaudelle. ➤ Koulutuksiin ja koulutusohjelmiin ilmoittautuneiden määrät raportoidaan henkilöstöraportissa.
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen	<p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä</p> <p>Ikäjohtaminen</p> <p>Työkyvyn aktiivinen tuki</p>	<p>Eri perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö</p> <p>Erilaisten työaikajousten käyttö</p> <p>Etätöiden käyttö</p> <p>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen</p> <p>Erilaisille eläkemuodoille siirtymisajankohdan pidentyminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mahdollistava ja joustava etätöns. hybridimallin mukaisesti. ➤ Osatyökykyisen henkilöstön sijoittumista sopiviin tehtäviin tuettiin erilaisin tavoin (uudelleen koulutus, työkokeilu, siirtyminen uuteen tehtävään). ➤ HR-yksikön tarjoamaa työjärjestelyrahaa uudelleen sijoittumisen tukemiseen käytettiin. ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvä korvaava työ käytössä aktiivisesti.

14. TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Taulukko 26: Työhyvinvointikyselyn keskiarvot väittämittäin kaupunkitasolla ja toimialoittain. Vertailussa edellisen kyselyn (v. 2022) tuloksiin on korostettu vihreällä parantuneet, ja punaisella heikentyneet keskiarvot. Väittämiä on arvioitu viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kaupunkitasolla tulokset parantuivat lähes kaikkien väittämien kohdalla. Myös toimialoilla kehitys on valtaosin myönteistä. Sivistystoimialan tulos ei ole vertailukelpoinen organisaatiomuutoksen vuoksi: edellisessä kyselyssä vastaukset koskivat koko sivistystoimialaa, ja vuonna 2024 ne jakautuvat kahteen yksikköön *Kulttuuri, liikunta ja nuoriso sekä *Opetus ja varhaiskasvatus.

Teemat	Väittämät	Kaupunki		Elym		KLN* OV*		Sivi		Tekninen		Kons.		PPL		Vesi		
		2024	2022	2024	2022	2024	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022
Työn sujuminen työyhteisössä	Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,8	3,6	3,9	3,7	3,8	3,8	3,7	3,6	3,5	3,8	3,4	3,9	3,8	3,9	3,6	3,8	3,6
	Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,7	3,6	3,8	3,7	3,5	3,8	3,7	3,7	3,4	3,7	3,3	3,7	3,6	3,6	3,6	3,8	3,5
	Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8	3,7	4	3,8	3,7	3,9	3,8	3,7	3,3	3,8	3,4	3,6	3,6	3,6	3,8	3,4	3,4
	Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,2	4,1	4,1	4	4,1	4,3	4,2	3,9	3,6	3,9	3,9	4,3	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1
	Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	3,6	3,5	3,5	3,1	3,4	3,5	3,8	3,7	2,9	3,1	3,1	3,1
	Työyksikköissäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,8	3,7	3,9	3,6	3,7	3,9	3,8	3,6	3,3	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7
Työtehtävät ja omat voimavarat	Jokainen työyksikköissäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4	3,9	4,1	3,7	3,8	4,1	4	3,8	3,5	3,8	3,8	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	3,7
	Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,8	3,7	4	4	3,9	3,8	3,8	3,7	3,5	4	3,8	3,8	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4
	Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2	4,1	3,8	4,1	4,1	4	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7
	Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,4	3,2	3,6	3,2	3,6	3,3	3,1	3,6	3,3	3,6	3,2	3,7	3,4	3,7	3,4	3,7	4,2
Lähiesihenkilötyö	Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,7	3,9	3,6	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
	Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8	3,7	3,7	3,9	3,6	3,9	3,6	3,9	3,6	3,9	3,8	3,7	3,9
	Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,2	4,1	4	4,3	4	4,2	4,1	4,2	4	4,2	4	4,1	4,2	4,3	4,2	4,3	4
	Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,8	3,6	4,2	3,8	3,6	3,8	3,6	3,7	3,6	3,7	3,4	3,7	3,7	4,1	3,7	4,1	3,7
	Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,5	3,4	3,8	3,5	3,4	3,5	3,4	3,5	3,3	3,5	3,2	3,5	3,5	3,8	3,5	3,8	3,5
	Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,8	3,8	3,5	4	3,7	3,9	3,8	3,9	3,6	3,9	3,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,9	4
Työnantajan toiminta	Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,8	3,7	3,9	3,9	3,6	3,9	3,8	3,7	3,5	3,8	3,5	3,6	3,7	3,9	3,6	3,7	3,9
	Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,9	3,7	3,9	3,7	3,6	3,9	3,8	3,7	3,4	3,8	3,6	3,7	3,7	4	3,8	3,8	3,8
	Organisaation strategiset linjat ohjaavat toimintaamme	3,8	3,7	3,8	3,5	3,4	3,9	3,8	3,6	3,3	3,6	3,8	3,9	3,9	3,6	3,5	3,6	3,5
	Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,3	3,2	3,3	3,1	2,9	3,4	3,3	3	2,7	3,1	2,9	3,4	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3
Käsitys työnantajasta	Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,2	3	3,3	3,1	2,8	3,3	3,1	2,9	2,6	3	2,8	3,3	3,1	3,1	3,5	3,5	3,5
	Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,8	3,6	3,7	3,6	3,6	3,8	3,6	3,7	3,3	3,9	3,6	3,6	3,7	3,6	3,8	3,7	3,8
	Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	77	74	82	80	74	80	74	71	63	76	73	72	75	72	76	76	76
Asiakkaat ja yhteistyö	Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	64	55	54	50	61	65	53	64	55	70	68	63	60	64	69	69	69
	Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,5	3,4	3,1	2,9	3,7	3,6	3,6	3,1	2,9	3	2,8	3,7	3,6	3,1	2,9	2,9	2,9
Kehityskeskustelu	Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	3,6	3,5	3,4	3,2	3,7	3,7	3,6	3,2	3	3,2	3	3,6	3,5	3,2	3,1	3,1	3,1
	Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun	4,3	3,9	4,5	4,1	4,2	4,3	3,9	4,2	3,7	4,2	4	4,5	4,3	4,2	3,8	3,8	3,8
Työkäyttäytyminen	Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työyhteisössäsi toistuvaa epäasiallista kohtelua?	15	16	14	10	18	13	14	16	23	9	18	25	23	22	28	28	28
	Yhteistoiminta työp.	3,9		4		3,9	3,9		4,2		3,9		4,1		4,2		4,2	
Palkkaus	Palkkani määräytyy oikeudenmukaisin perustein	3,6		3,7		3,4	3,7		3,1		3,4		3,5		3,1		3,1	
	Oma hyvinvointi työssä	3,9	3,8	3,9	3,8	3,7	3,9	3,8	3,9	3,7	3,9	3,8	3,8	3,7	3,6	3,8	3,8	3,8