



**PORI**

HR-kolmannesvuosiraportti 3/2025

Henkilöstöohjelman painopisteiden
mukaisesti

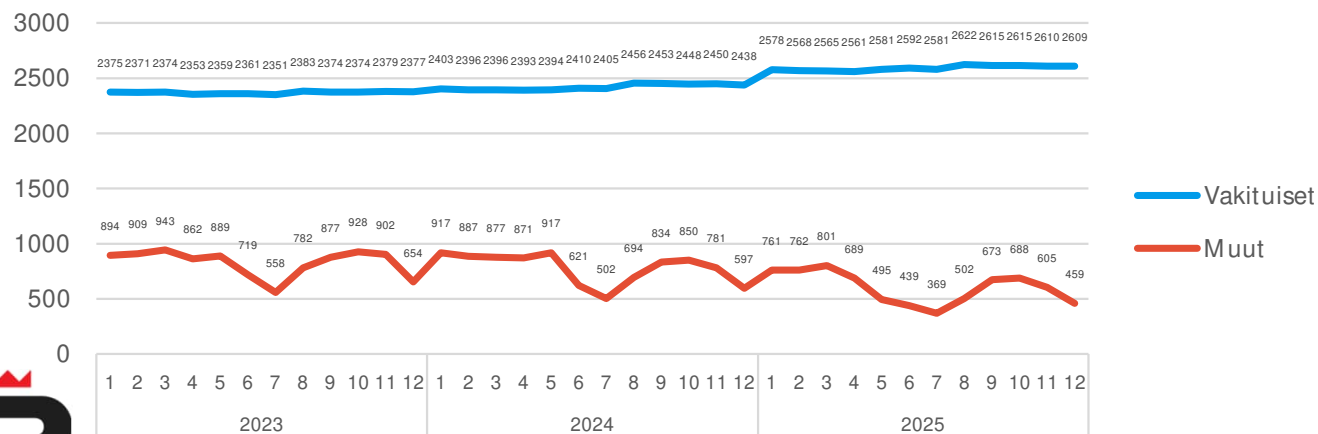
Kaupunginhallitus 26.1.2026

Henkilöstön lukumäärä (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

12/2025			
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (henk.)
Vakituiset	2609	2438	171
Sijaiset	90	83	7
Muut määräaikaiset	356	375	-19
Oppisopimussuhteiset	9	9	0
Työllistetyt	4	130	-126
Kaikki yhteensä	3068	3035	33

- Henkilöstön lukumäärä on 3068, joka on 33 henkilöä enemmän vuoden takaiseen verrattuna.
- Vakituisten määrä on vuoden takaiseen verrattuna kasvanut merkittävästi. Suurin vaikuttava tekijä on 1.1.2025 kaupungille siirtyneet noin 125 henkilöä TE-uudistuksen yhteydessä. Lisäksi opetusyksikön ja varhaiskasvatussyksikön vakituisten määrä on kasvanut.
- Määräaikaisia on vähemmän viime vuoteen verrattuna erityisesti opetusyksikössä ja varhaiskasvatussyksikössä.
- Teknisellä toimialalla määräaikaisia on ollut kausiluonteisissa tehtävissä erityisesti kesäkautena viime vuotta enemmän, koska työllistetyille ei enää tehdä uusia sopimuksia.

Vakituiset ja muut: lukumäärä



Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

- Henkilöstön määrä vuoden 2025 alussa oli suurempi kuin edeltäneenä vuonna. Merkittävin muutos tapahtui elinvoima- ja ympäristötoimialalla, jonne siirtyi TE-uudistuksen myötä noin 125 vakituista henkilöä. HTV-kertymä ei kuitenkaan ole kasvanut niin paljon kuin TE-uudistuksen henkilölukumäärä on sitä kasvattanut. Työllistettyjen merkittävä vähenemä kompensoi kertymän kasvua.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalta siirrettiin kaikki työllistetyt niille toimialoille, jonne heidän tekemänsä työ kohdistuu. Tästä syystä esimerkiksi nuorisoyksikkö ja infrayksikkö ovat kasvaneet.
- Matkailu- ja markkinointiyksikön henkilöstö siirtyi konsernipalveluiden viestintä- ja brändiyksikköön. Konsernipalvelujen HTV-kertymiin vaikuttavat myös vuoden 2024 presidentti- ja eurovaalien määräaikainen henkilöstö ja tämän vuoden kunta- ja aluevaalit.
- Opetusyksikön henkilöstömäärä pienentyi yhden henkilötyövuoden vuoteen 2024 verrattuna, vaikka koulunkäyntiohjaajien lomautuksen vaikutus oli noin seitsemän henkilötyövuotta. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstömäärä jäi edeltävään vuoteen verrattuna yli kuusi henkilötyövuotta pienemmäksi. Määräaikaista palvelussuhteita on ollut suhteessa vakituisiin palvelussuhteisiin vähemmän, jonka vuoksi HTV-kertymä on ollut kokonaisuutena pienempää.
- Palveluliikelaitoksella vakituisten määrä on hitaasti vähentynyt vuoden 2024 alusta lähtien.

12					
Riviotzikot	HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	erotus	muutos-%	
14112 KONSERNIPALVELUT	188	173	15	8,5 %	
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1499	1508	-8	-0,6 %	
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	252	242	11	4,4 %	
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	239	215	24	11,1 %	
14150 TEKNINEN TOIMIALA	364	365	-1	-0,4 %	
14180 Porin Palveluliikelaitos	280	293	-13	-4,3 %	
14181 Porin vesi	59	59	-1	-1,0 %	
Kaikki yhteensä	2881	2855	26	0,9 %	



Henkilöstökustannusten seuranta ja vertaaminen henkilöstösuunnitelmaan

- Esitettyjen neljän henkilöstökulutilin toteuma jäi 3,1 miljoonaa euroa (2,4 %) pienemmäksi kuin vastaava määräraha.
- Määräraha alittui 3,3 miljoonaa euroa (huomioiden kaikki henkilöstökulut sivukuluineen).
 - Tilinpäätökseen luku tulee vielä muuttumaan tammikuun palkanmaksujen toteutuessa, sillä osa niistä jaksottuu vuoden 2025 kustannuksiksi. Tyypillisesti jaksottuvia kustannuksia on ollut noin 200 tuhatta.
 - Kaikki toimialat ja liikelaitokset pysyivät määrärahansa sisällä.



Mukana olevat henkilöstökulujen tilit

400001	Vakinaisten kk-palkat
400003	Vakin. tunti- ja urakkapalkat
400016	Vuosiloma- ja muut sijaiset
400021	Tilapäisten kk-palkat

2025				
Pivotsikot	Toteuma_kum	Jäljellä MKS	MKS koko vuosi	Tasabudjettivertailu Tot_kum_vs_MKS_koko vuosi (%)
14101 TARKASTUSTOIMI	-289 203	18 102	-271 101	6,7%
141010 Tarkastustoimi	-289 203	18 102	-271 101	6,7%
14112 KONSERNIPALVELUT	-9 278 414	-306 950	-9 585 364	-3,2%
141120 Konsernipalvelut	-501 974	45 692	-456 282	10,0%
141134 Strategia- ja hyvinvointiyksikkö	-646 382	50 486	-595 896	8,5%
141140 HR-yksikkö	-1 946 944	31 484	-1 915 460	1,6%
141160 Viestintä- ja brändiyksikkö	-806 757	7 691	-799 066	1,0%
141170 Tietohallintoyksikkö	-2 230 080	-78 416	-2 308 496	-3,4%
141130 Talous- ja hallintoyksikkö	-3 146 277	-363 887	-3 510 164	-10,4%
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	-68 548 380	-939 785	-69 488 165	-1,4%
141410 Opetusyksikkö	-45 533 066	-504 363	-46 037 429	-1,1%
141420 Varhaiskasvatusyksikkö	-22 796 617	-416 185	-23 212 801	-1,8%
141400 Sivistystoimialan hallinto	-218 698	-19 237	-237 934	-8,1%
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	-9 362 989	-331 262	-9 694 250	-3,4%
141430 Kulttuuriyksikkö	-6 268 779	-105 663	-6 374 442	-1,7%
141440 Nuorisoyksikkö	-1 832 590	-126 770	-1 959 360	-6,5%
141445 Liikuntayksikkö	-1 261 619	-98 828	-1 360 448	-7,3%
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	-11 838 335	-91 717	-11 930 052	-0,8%
141450 Toimialajohto	-244 702	25 846	-218 856	11,8%
141459 Ympäristö- ja terveystalvontayksikkö	-2 243 092	185 752	-2 057 340	9,0%
141452 Kaupunkikehitys- ja omistajahojausyksikkö	-509 491	5 057	-504 434	1,0%
141457 Ympäristösuunnitteluyksikkö	-748 439	-5 231	-753 670	-0,7%
141451 Kasvu- ja työllisyyspalvelut-yksikkö	-5 828 821	-147 555	-5 976 376	-2,5%
141453 Kaavoitusyksikkö	-859 815	-54 013	-913 828	-5,9%
141462 Rakennusvalvontayksikkö	-1 403 975	-101 573	-1 505 548	-6,7%
14150 TEKNINEN TOIMIALA	-14 374 172	-808 614	-15 182 786	-5,3%
141510 Infrayksikkö	-8 997 240	-256 011	-9 253 251	-2,8%
141520 Tilayksikkö	-4 833 748	-495 353	-5 329 101	-9,3%
141500 Yhteiset palvelut -yksikkö	-543 183	-57 251	-600 434	-9,5%
14180 Porin Palveluliikelaitos	-8 762 912	-511 355	-9 274 267	-5,5%
141800 Hallinto ja talous	-105 159	19 521	-85 638	22,8%
141801 Ateria ja puhtaus	-8 657 753	-530 876	-9 188 629	-5,8%
14181 Porin vesi	-2 737 215	-164 485	-2 901 700	-5,7%
141810 Hallinto	-143 441	3 762	-139 679	2,7%
141811 Laitosyksikkö	-1 146 150	-41 485	-1 187 635	-3,5%
141812 Verkostoyksikkö	-1 447 624	-126 762	-1 574 386	-8,1%
Kaikki yhteensä	-125 191 620	-3 136 065	-128 327 685	-2,4%



Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

HR-yksikön tukipalvelut – palvelussuhdeasiat

1.1. - 31.12.2025

- Saapuneet tehtävät 14 986 kpl.
- Valmiiksi käsiteltyt tehtävät 14 966 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 21 278 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 1 t 7 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle 2 pv 83 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle (työaika) 15 t 3 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 91,5 %.

15.1. - 31.12.2024

- Saapuneet tehtävät 15 847 kpl.
- Valmiiksi käsiteltyt tehtävät 15 699 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 22 573 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 6 pv 19 t 27 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle 4 pv 8 t 10 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle (työaika) 35 t 52 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 77,2 %.

- Saapuneista Elisa Deskiin kirjautuviin tehtäviin ei sisälly sairaslomatodistusten käsittely tietoturvasyistä. Tämä pienentää seurannassa olevien tikettien määrää (n. 3600 todistusta/tehtävää ko. ajanjakso).
- Työtehtävien käsittelyajassa on myönteistä kehitystä. Saapuneiden ja käsiteltyjen tehtävien määrä on kasvanut, mutta niihin käytetty työaika on pienentynyt. Viimeisessä vuosikolmanneksessa määräajan sisällä tehtävistä on suljettu 98,5 %.
- Elisa Desk -asiakaspalvelujärjestelmän käyttöönoton vuoksi vuoden 2024 luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia.



HR-yksikön tukipalvelut – rekrytointitiimi

1.1. - 31.12.2025

- Saapuneet tehtävät 2 351 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 2 380 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 3 218 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 2 t 2 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle 14 t 51 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle (työaika) 4 t 8 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 98,7 %.

15.1. - 31.12.2024

- Saapuneet tehtävät 2 118 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 2 091 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 2 856 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 2 t 38 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle 25 t 27 min/tiketti.
- Keskiarvo ensivastaukselle (työaika) 5 t 58 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 84,8 %.

- Elisa Desk -asiakaspalvelujärjestelmä otettiin käyttöön 15.1.2024, jonka vuoksi yllä esitetyt luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia lyhyemmän ajanjakson ja käytön opettelu vuoksi.
- Joka tapauksessa kehitys on ollut myönteistä, sillä saapuneiden ja käsiteltyjen tehtävien määrä on kasvanut, mutta niihin käytetty aika on pienentynyt.



Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä: vakituiset

- Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 35,9 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä laski 2,4 %. Hakemusmäärää nosti erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialan sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden kasvaneet hakijamäärät.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla kasvun taustalla on erityisesti Satakunnan työllisyysalueen rekrytoinnit, jotka lähes poikkeuksetta keräsivät tavanomaista enemmän hakemuksia. Myös konsernipalveluissa yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi (henkilöstöassistentti) vaikutti merkittävästi kokonaismäärään. Teknisellä toimialalla hakemusten määrän nousu sen sijaan jakaantui melko tasaisesti yhtä hieman enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia lukuun ottamatta (kuorma-autonkuljettaja).
- Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja on ollut vähemmän, mutta ne ovat keränneet keskimäärin tavanomaista enemmän hakemuksia. Näistä kolme nuorisoyksikön rekrytointia keräsi poikkeuksellisen paljon hakemuksia (hyvinvointimentori, ohjaamotyöntekijä, ohjaamoneuvoja).
- Rekrytoinneista kahdeksan oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 0-5 kappaletta (12 samaan aikaan 2024). Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuosien 2024-2025 aikana. Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin 61 henkilöä (59 samaan aikaan 2024). Uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 (4 samaan aikaan 2024). Sisäisesti on ollut haettavana yksi vakituinen työpaikka (3 samaan aikaan 2024). Rekrytointilisää on käytetty seitsemässä rekrytoinnissa (3 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, päiväkodinjohtaja, 3 erityisopettajaa, 4 perusopetuksen lehtoria (oppilaanohjaus), 14 erityisluokanopettajaa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja).
- Hakemusten määrään vaikuttaa tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen.

Toimiala	Hakemuksia 1-12/ 2025	Hakemuksia 1-12/ 2024	Avoimet työpaikat 1-12/ 2025	Avoimet työpaikat 1-12/ 2024
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	724	229	13	10
Konsernipalvelut	344	336	11	9
Porin Palveluliikelaitos	14	229	1	11
Porin Vesi	89	21	1	1
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	799	510	13	18
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	927	868	109	105
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	401	234	15	13
Yhteensä	3298	2427	163	167



Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä: määräaikaiset

- Tilasto ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyö- ja harjoittelurekrytointeja. Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 81,5 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä pienentyi 9,5 %.
- Konsernipalvelujen hakemusten ja avointen työpaikkojen määrään vaikuttaa suurelta osin vaalityöntekijöiden rekrytoinnit. Hakemusmäärää kuitenkin nosti yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi (tekninen ICT-tukihenkilö).
- Palveluliikelaitoksen hakijamäärät kasvoivat avoimena olleiden työpaikkojen kasvun seurauksena, mutta hakijamäärä sisältää myös yhden hieman enemmän hakemuksia keränneen rekrytoinnin (laitoshuoltaja).
- Hakemusmäärää nosti myös kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden avointen työpaikkojen kasvanut määrä, joista kolme keräsi tavanomaista enemmän hakemuksia (tuotanto- ja viestintävastaava, projektisuunnittelija, museolehtori). Opetus- ja varhaiskasvatusyksiköissä yksikössä paljon hakemuksia keräsi kaksi rekrytointia (koulusihteeri, lastenhoitaja).
- Lisäksi teknisen toimialan rekrytoinnit kasvattivat hakijamäärää, sillä vertailuvuonna ei ollut kuin yksi rekrytointi. Mukana oli kuitenkin myös kaksi enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia (pysäköinnintarkastaja, liikuntalaitoshoitaja).
- Rekrytoinneista viisi oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 0-5 kappaletta (22 samaan aikaan 2024). Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuoden 2025 aikana (2 samaan aikaan 2024). Sisäisesti on ollut haettavana yksi määräaikainen työpaikka (1 samaan aikaan 2024).
- Hakemusten määrään vaikuttaa tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isojakin eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrytointeina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.

Toimiala	Hakemuksia 1-12/ 2025	Hakemuksia 1-12/ 2024	Avoimet työpaikat 1-12/ 2025	Avoimet työpaikat 1-12/ 2024
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	63	117	5	7
Konsernipalvelut	323	122	62	61
Porin Palveluliikelaitos	483	224	20	14
Porin Vesi	0	44	0	1
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	409	75	7	2
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	577	518	36	62
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	229	48	4	1
Yhteensä	2084	1148	134	148



Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna.
 - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on neljä ja irtisanoutumisia 16 vähemmän kuin viime vuonna.
 - Esitetyt palvelussuhteiden päättymiset kohdistuvat lähinnä ammattinimikkeisiin, joissa myös henkilöitä on paljon (koulunkäyntiohjaajat, lastenhoitajat).

	12/ 2025	12/ 2024
	Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi_kum
Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella	4	1
Irtisanominen taloud. ja tuotannoll. perusteella	2	
Irtisanottu	3	4
Irtisanoutuminen	37	53
Koeaikapurku työnantajan toimesta	1	2
Koeaikapurku työntekijän/ viranhaltijan toimesta	2	2
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	14	8
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	60	64
Työsuhteen päättämisestä sopiminen	1	1
Kaikki yhteensä	124	135



Harkinnanvaraiset yksittäisten henkilöiden tehtäväkohtaisen palkan/tasopalkan tarkistukset ajalla 1.1. - 31.12.2025

- Taulukossa raportoidaan ainoastaan tehtävänkuvamuutoksesta aiheutuvat pysyvät palkantarkistukset. Toisin sanoen toiseen tehtävään siirtymisestä aiheutuvia palkkamutoksia ei tässä raportoida. Taulukossa ei myöskään raportoida palkkavirheestä aiheutuvia palkankorjauksia, opettajien peruspalkanmuutoksia tai määräaikaisia palkantarkistuksia.
- Porin Palveluliikelaitoksen tehtävien ja sivistystoimialan koulunkäyntiohjaajien tehtävien luonteeseen kuuluu, että työ muuttuu esimerkiksi toimipisteen tai ryhmän vaihdoksen vuoksi taajaan siten, että muutoksella on palkkavaikutusta. Tämä selittää palkantarkistusten lukumääriä.
- Tehtäväkohtaisen palkan muuttuminen vaikuttaa muihin palkanosiin ja tämä synnyttää niin sanottuja heijastevaikutuksia. Näitä kertautuvuuksia ei ole huomioitu taulukon kustannusvaikutuslukuissa.

Rivotsikot	Päätösten lkm	Muutosvaikutus/ kk	Suurin muutos	Pienin muutos	Muutosten keskiarvo	Keskimääräinen muutos vanhaan palkkaan verrattuna
ELINVOIM A- JA YM PÄRISTÖTOIMIALA	5	984 €	309 €	47 €	197 €	5,5 %
KONSERNIPALVELUT	6	867 €	256 €	106 €	145 €	4,7 %
Porin Palveluliikelaitos	9	-56 €	39 €	-69 €	-6 €	-0,3 %
TEKNINEN TOIMIALA	6	910 €	301 €	-160 €	152 €	5,4 %
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	179	14 257 €	1 318 €	-320 €	80 €	3,0 %
Kaikki yhteensä	205	16 963 €	1 318 €	-320 €	83 €	3,1 %



Paikalliset sopimukset

- Tilannepäivänä 31.12.2025 on voimassa 19 paikallista sopimusta, joista yhtä sovelletaan vasta 1.1.2026 lukien. Paikallisista sopimuksista 11 päivitettiin vuoden 2025 aikana.
- Suurin päivitetty sopimuskokonaisuus oli uuden valtakunnallisen sopimusratkaisun myötä päivitetyt luottamusmiessopimukset, joilla sovitaan luottamusmiesten määrästä, vastuualueista ja ajankäytöstä.
- Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen edellytti yli kolmen tason palkkataulukoista sopimista. Lisäksi paikallisesti sovittiin hieman keskustason määräyksistä poiketen valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyneen työllisyyspalveluiden henkilöstön palkkojen ”purkamisesta” kaupungin palkkausjärjestelmään. Poikkeaminen koski aikataulua ja purkamisen teknistä toteutusta.



Tilasto kurinpitoprosesseista, työkykyperusteisista irtisanomisesta ja purkautuneena pitämisistä

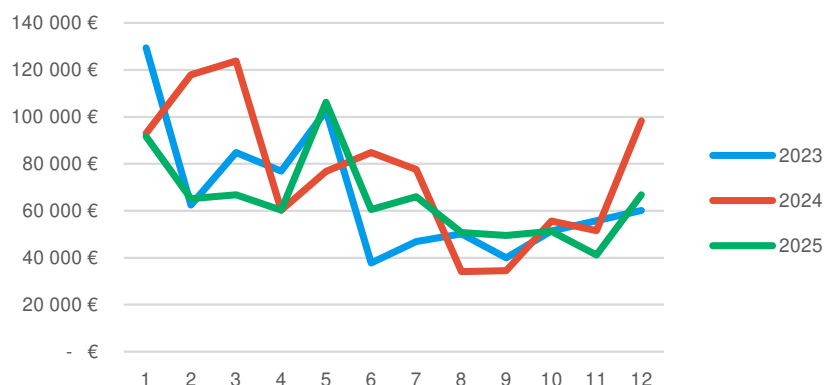
Sanktio/toimenpide	Kappalemäärä
Varoitus	13
Irtisanominen	6
Purkaminen	1
Koeaikapurku	4
Palvelussuhteen päättämisestä sopiminen	1
Työkykyperusteinen irtisanominen	4
Purkautuneena pitäminen	1
Yhteensä	30

- Vuonna 2025 käsiteltiin yhteensä 24 kurinpitotapausta sekä todettiin yksi työsuhteen purkautuminen. Tilastossa on mukana sekä vakituiseen että määräaikaiseen henkilöstöön kohdistetut toimenpiteet.
- Lisäksi tehtiin neljä työkykyperusteista irtisanomista ja yhdessä tapauksessa, jossa työkykyperusteista irtisanomista harkittiin, päädyttiin palvelussuhteen päättymisestä sopimaan yhteisymmärryksessä.
- Tilastoinnissa mukana olevat sanktiota/toimenpiteet on läpiviety tiiviissä yhteistyössä HR-yksikön kanssa. Huomautuksia ei tilastoida.
- Kurinpitomenettelyn seurauksena 11 henkilön työ- tai virkasuhde päättyi. Lisäksi kahden henkilön tehtäviä muutettiin varoituksen ohella palkkavaikutteisesti vähemmän vaativiksi.



Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset

Yli- ja lisätyö



- Yli- ja lisätyökorvauksia on maksettu edeltävään vuoteen verrattuna 15 prosenttia vähemmän.
 - Konsernipalvelujen yli- ja lisätyöt ovat suurelta osin peräisin vaalien järjestämisestä. Vuonna 2024 vaalien järjestäminen sijoittui ajallisesti useampaan ajankohtaan kuin vuonna 2025, mikä vaikutti yli- ja lisätyökorvausten kertymiseen.
 - Elinvoima- ja ympäristötoimialalla väheneminen on tapahtunut kasvu- ja työllisyyspalvelut -yksikössä sekä rakennusvalvontayksikössä.
 - Teknisen toimialan yli- ja lisätyökorvausten määrään vaikuttaa erityisesti vuosittaiset säävaihtelut.

	12/ 2025		12/ 2024		12/ 2023
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	85 914 €	-32 %	126 987 €	66 %	76 705 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	62 233 €	35 %	46 076 €	-27 %	62 906 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	55 866 €	0 %	56 027 €	86 %	30 195 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	8 758 €	-81 %	46 070 €	238 %	13 627 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	325 815 €	-20 %	409 678 €	1 %	406 476 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	31 933 €	2 %	31 425 €	-33 %	47 107 €
14181 Porin Vesi	205 499 €	7 %	191 788 €	19 %	161 263 €
Kaikki yhteensä	776 018 €	-15 %	908 052 €	14 %	798 277 €





Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Ajantasainen henkilöstön koulutusohjelma – syksy 2025

(raportoidaan puolivuositain 07-12/25)

- **Henkilöstön sisäinen koulutusohjelma** laaditaan puolivuositain. Suunnittelua ohjaavat kaupunkitasoisesti strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nousevat osaamisvaatimukset sekä toimialojen ja yksiköjen koulutussuunnitelmat.
- Koulutusohjelman koulutusten lisäksi toimialoille ja yksiköille järjestetään räätälöityjä koulutuksia koulutussuunnitelmaan perustuen.
 - Syksyllä 2025 teemoina olivat mm. erilaiset, järjestelmäkoulutukset (Copilot, Trail, Thinking Portfolio), kohdenneet työyhteisö- ja esihenkilökoulutukset, johtoryhmätyöskentely.
- Eduhouse verkkokoulutuspalvelu on vakiinnuttanut ja kasvattanut rooliaan henkilöstökoulutuksissa. Palvelun käyttö on monipuolistanut Porin kaupungin tarjoamia kouluttautumismahdollisuuksia kaikilla toimialoilla.
- Osaamisen kehittämisen keskitetyn toimintamallin mukaisesti HR-yksikkö vastaa yleisteemaisten ja yhteisten koulutusten sekä valmennusten hankinnasta ja kustannuksista. Toimialat vastaavat oman alansa substanssikoulutusten hankinnasta ja kustannuksista.



Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2025			
Koulutuksen kohderyhmä	Koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Syksy 2024
Koko henkilöstö	53	1	33
Esihenkilökoulutukset	16	5	13
Tilattaessa koulutukset	7		7
Koulutukset yhteensä	76	6	53

Tilattaessa järjestettäviä koulutuksia (esihenkilö voi tilata työyksikölleen)

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

Henkilöstölle suunnattu koulutus syksy 2025

(raportoidaan puolivuositin 07-12/25)

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2025			
Koulutusteema	Koulutustilaisuuksien lkm.	Peruuntuneet	Osallistujamäärä
Aamiaisella asiantuntijan kanssa	4	0	496
Digitaitokoulutukset (lähi)	7	1	16
Ensiapukoulutukset	8	0	83
Turvallisuuskoulutukset*	1	0	3
M APA-koulutukset	1	0	15
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset*	1	0	3
Asiakirjahallinnon koulutukset**	5	0	171
M uut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset	26	0	325
Koulutukset yhteensä	53	1	1112

** Lisäksi Porin kaupungin henkilöstölle pakollisten tietoturva- ja tietosuojakoulutusten suoritukset viimeisen suorituskauden (v. 2024-2025) ajalta: Tietosuoja 1 2854 ja Tietosuoja 2 2783 henkilöä.

** Asiakirjahallinnon koulutuksien osallistujamäärä on kasvanut selvästi, lisäys perustuu Aapeli ja Suomi.fi-viestit -koulutuksien suureen osallistujamäärään.

Muut henkilöstölle suunnatut koulutukset -kategoriaan sisältyvät mm.:

- Thinking Portfolio -järjestelmään liittyvät koulutukset
- Trail-järjestelmän koulutukset
- ESS Sign -järjestelmän koulutukset
- Palautekulttuuri- ja vuorovaikutuskoulutukset
- Haastavat asiakaskohtaamiset ja Puhe-Judo -koulutukset
- Kasvun Metropori tehdään yhdessä-seminaari



Suosituimpia koulutuksia olivat Aamiaisella asiantuntijan kanssa -koulutukset.

Syksyn 2025 aiheita olivat Hybridityön mahdollisuudet, Epäasiallinen käytös työelämässä, Tekoälyn käyttö kunnassa sekä Neuromoninaisuuden huomioiminen työelämässä.

Turvallisuus- ja ensiapukoulutuksissa hyödynnettiin lähikoulutusten ohella verkkokoulutuksia, jotka lisäävät joustoa koulutusten suorittamiseen. Turvallisuuskoulutusten yleiset ryhmät eivät ole suosittuja, vaan näitä toteutetaan joustavasti tarpeen mukaan.

Koko henkilöstölle suunnattujen sisäisten koulutusten kokonaisosallistujamäärä syksyllä 2025 1112 henkilöä (v. 2024 761 hlöä). Kasvu selittyy osaltaan vuoden 2025 alussa koulutusten hallinnointiin käyttöön otetulla HRD-järjestelmällä. Tämä mahdollistaa paikkansapitävämmän tiedon koulutuksiin osallistumisista.

HRD-järjestelmän käyttöönotto ja sen päivitykset aiheuttavat vielä haasteita koulutuspalautteiden keräämisessä ja luotettavassa raportoinnissa. Tämän vuoksi palautetietoja ei esitetä.

Lisäksi toteutettiin kohdennetuille ryhmille mm. erilaisia järjestelmäkoulutuksia (työaikakirjanpito, HR-järjestelmä).

Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö (raportoidaan puolivuositain)

Henkilöstön koulutusohjelma, esihenkilökoulutukset (Porin kaupungin esihenkilöiden lukumäärä 12/25: 177)

Henkilöstön koulutusohjelma esihenkilökoulutukset, syksy 2025			
Koulutusteema	Koulutustilaisuuksien lkm.	Peruuntuneet	Osallistujamäärä
Palkka- ja palvelussuhdeasiat	2	0	14
Työhyvinvointi, työsuojelu- ja turvallisuus	4	2	11
Tiedolla johtaminen	2	0	18
Porin toimintakäytänteet (uudet esihenkilöt)	8	3	31
Koulutukset yhteensä	16	5	74

Porin toimintakäytänteiden koulutuksia on tarjottu uusien esihenkilöiden ohella myös muille esihenkilöille tietojen päivittämiseksi.

Syksyllä 2025 ei järjestetty kaikkia esihenkilöitä velvoittavia koulutuksia. Muutoinkin esihenkilöiden koulutuksissa pyritään joustavuuteen ja omatahtisuuteen. Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta johtamisen ja esihenkilötyön koulutustarjonta on huomattavan laaja ja osaltaan koulutustarjonta on myös toimialoittain kohdennettua.



Esihenkilövalmennustarjottimen mukaiset johtamisosaamista vahvistavat koulutukset:

Koulutus	Koulutus kesken	Suoritukset, syksy 2025
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	4	0
Johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto	15	0
JOKO*	2	0
EM BA*	0	0

* Koulutukset ovat kesken, jatkuvat useamman vuoden.

Esihenkilöfoorumit

- Tavoitteena parantaa ja suoraviivaistaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä.
- Esihenkilöfoorumi toteutettiin kaksi kertaa syksyllä 2025 ja se on suunnattu kaikille Porin kaupungin esihenkilöille.
 - Teemat muun muassa kaupunginjohtajan ajankohtaiset, johtamisviestintä, turvallisuuden johtaminen arjessa, uusi tasopalkkajärjestelmä, Porin strategia.
 - Tilaisuudet jatkuvat keväällä 2026.
- Johtoryhmien yhteinen tilaisuus 13.11.2025
 - Teemat: Porin strategia, toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmien ajankohtaiset teemat sekä Thinking Portfolio -projektisalkkujärjestelmä.

Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun koulutukset – 07-12/25

Palvelun käyttäjämäärä 2025: 929 (2024: 400, 2023: 166)

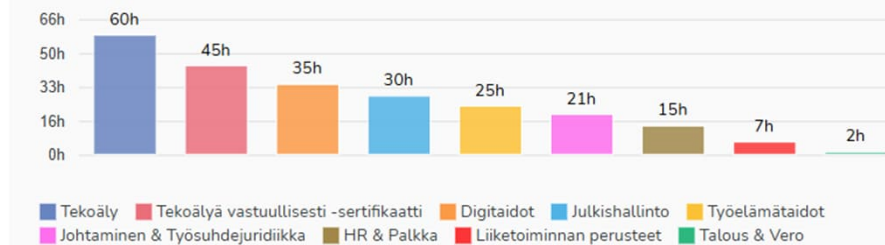
Itsenäisesti suoritettavat koulutukset (tallennekirjasto)

- Suoritusten määrä: 354 (01-12/25: 649, v. 2024: 736)
- Kokonaiskatselu-aika: 238,5 t (01-12/25: 402 t, v. 2024: 325 t)

Suosituimmat koulutukset



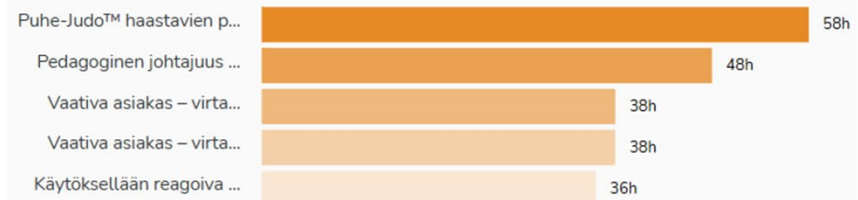
Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



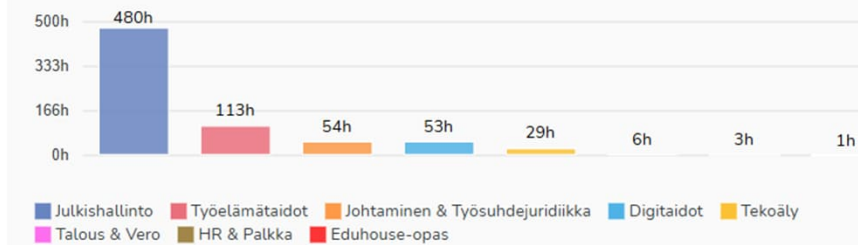
Etäkoulutukset (etäkoulutukset/tapahtumat)

- Suoritettut koulutukset: 366 (01-12/25: 718, v. 2024: 442)
- Kokonaiskatselu-aika: 738 t (01-12/25: 1479 t 2024: 911 t)

Suosituimmat koulutukset



Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



Kehityskeskustelut – 2025

- Yksilökeskustelut: 2024 keskustelua (v. 2024: 1971)
- Ryhmäkeskustelut: 636 osallistujaa (v. 2024: 475)
- Yhteensä: 2660 (v. 2024: 2446)

Lähde: Personec Talentti 07.01.2026

Vuonna 2025 käytyjen kehityskeskustelujen määrä ylittää vuoden 2024 keskustelujen määrän (+214), jota on pidettävä myönteisenä kehityksenä. Vuoden 2024 keskustelumäärät olivat puolestaan huomattavasti vuotta 2023 korkeammat (+718).

Kehityskeskustelujen raportointia ei voida tähän raporttiin toteuttaa kokonaismääriä tarkemmalla tasolla järjestelmämuutoksen vuoksi.

Porin kaupungilla henkilöstökoulutusten ja kehityskeskustelujen hallintaan käytetty Personec OSS -järjestelmä päivitettiin järjestelmätoimittaja Visman toimesta Solveon Talentti-järjestelmäksi.

Päivitys tapahtui marraskuussa 2025 ja uuden nimen (Talentti) lisäksi uudistettiin käyttöliittymää sekä päivitettiin järjestelmän teknologiaa. Uudistuksen tarkoituksena oli parantaa suorituskkyä, käyttäjäkokemusta, tietoturvaa sekä mahdollistaa tulevat kehitykset.

Järjestelmän toiminnallisuuksiin ei ollut tarkoitus tulla muutoksia. Järjestelmäpäivityksen toteutuksen jälkeen toiminnallisia haasteita on kuitenkin ollut runsaasti. Haasteet ovat liittyneet erityisesti raportointiin.



Kehityskeskustelut – 01-08/2025

Toimiala	Yksilökeskustelut	Ryhmä-keskustelut (osallistuneet)	Keskustelut yhteensä	01-08/ 2024 - tilannekuva, keskustelut yhteensä
Konsernipalvelut	140	2	142	95
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	877	405	1282	1125
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	54	39	93	87
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	81	12	93	119
Tekninen toimiala	132	5	137	119
Porin Palveluliikelaitos*	197		197	183
Porin Vesi	48		48	38
Yhteensä	1529	463	1992	1766

Lähde: Personec OSS 01.09.2025.

- Käytyjen kehityskeskustelujen määrä toisella vuosikolmanneksella (01-08/2025) ylittää selvästi vuoden 2024 vastaavan ajankohdan (01-08/24) keskustelujen määrän. Kehitys oli vuonna 2024 hyvää verrattuna edeltävään vuoteen, mutta kehityskeskustelujen määrän kehitys on edelleen parantunut vuodesta 2024.



Luottamushenkilöiden perehdytyskokonaisuus

Kevään 2025 kuntavaalien jälkeen toteutettu luottamushenkilöiden perehdytyskokonaisuus suunniteltiin HR-, tietohallinto- sekä talous- ja hallintoyksikön yhteistyönä.

Luottamushenkilöiden perehdytyskokonaisuuden tavoitteena oli varmistaa, että sekä uudet että jatkavat valtuutetut saivat tarvittavat tiedot, taidot ja työkalut tehokkaaseen päätöksentekoon, strategiseen kehittämiseen ja eettiseen toimintaan. Perehdytysohjelma suunniteltiin tukemaan luottamushenkilöitä kokonaisvaltaisesti ja mahdollistamaan sujuva toiminta heti alusta lähtien.

Käytännön järjestelyt

- Kaikille valtuutetuille ja varavaltuutetuille henkilökohtaiset Chromebookit ja pori.fi-tunnukset, käyttösopimus ja sitoumus tietosuoja- ja tietoturvakäytänteisiin.
- Luottamushenkilöille järjestettiin yhteensä kahdeksan lähi- ja etäkoulutusta, joiden tallenteet olivat myöhemmin katsottavissa.

Perehdytyksen sisältö

- Lähtilaisuudet: käsittelivät mm. päätöksentekoa, strategiaa, taloutta, rooleja ja vastuuta, kokouskäytäntöjä, viestintää ja henkilöstöpolitiikkaa. Asiantuntijapuheenvuoroja kaupungin johdolta ja viranhaltijoilta.
- Etätilaisuudet: toimialakohtaiset aiheet (toimialat ja liikelaitokset, digitaalisuus, brändi, hankinnat, kumppanuudet) alan johtajien ja asiantuntijoiden johdolla.
- Eduhouse-verkkokoulutukset: kattava verkkokoulutuspaketti koko valtuustokaudelle, sisältäen mm. kunnan toiminnan, roolit, vastuut, julkisuuden, tietosuojan ja kokouskäytännöt.

Palaute

- Osallistujien palaute: arvostettiin roolien selkeyttä, käytännön tietoa, verkostoitumismahdollisuuksia ja asiantuntijoiden osaamista. Kehitysehdotuksina toivottiin lisää käytännön esimerkkejä, parempaa viestintää ja enemmän keskustelumahdollisuuksia.



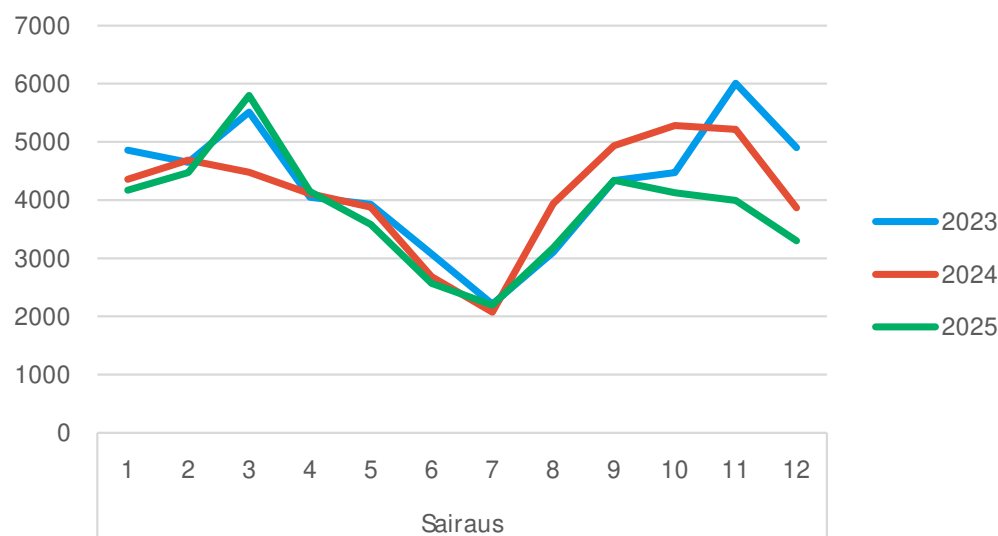


Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Yhteismitallistettut terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kalenteripäivät



- Sairauspoissaolojen kuukausitoteumat ovat olleet melko tyypillisiä.* Maaliskuussa poissaoloja oli paljon, mutta vuoden lopussa poissaolot eivät kasvaneet niin suuriksi kuin edeltävinä vuosina.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Vuodentakaiseen verrattuna sairauspoissaoloja on 8,5 prosenttia vähemmän.
- Vuodelle 2025 on asetettu tavoitteeksi vähentää työtapaturmapoissaoloja 10 prosenttia.
 - Vuodentakaiseen verrattuna työtapaturmapoissaoloja on 16,3 prosenttia enemmän.

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



	2025	2024	2023	ero vuoteen 2024	ero vuoteen 2023
12. kuukausi	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	15,93	17,40	17,98	-8,5%	-11,4%
Työtapaturma	0,72	0,62	0,76	16,3%	-6,0%
Kaikki yhteensä	16,64	18,02	18,75	-7,6%	-11,2%

Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työtapaturmapoissaoloja)

- Konsernipalveluissa ja Porin Palveluliikelaitoksella sairauspoissaolot ovat merkittävästi vähentyneet.

12. Kuukausi	2025	2024	2023	Muutos-% vs 2024	Muutos-% vs 2023
14112 KONSERNIPALVELUT	9,2	14,1	10,7	-35 %	-15 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	17,2	17,6	18,4	-2 %	-6 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	12,6	11,7	15,8	8 %	-20 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	9,7	10,3	11,1	-6 %	-13 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	13,4	14,4	11,8	-6 %	14 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	24,5	30,0	30,5	-18 %	-20 %
14181 Porin vesi	18,0	14,3	20,3	25 %	-12 %
Kaikki yhteensä	15,9	17,4	17,9	-8 %	-11 %



Terveysperusteisten poissaolojen syyt

	Porin kaupunki			Konserni			Sivistys			Elym			Tekninen			Porin Vesi			Palveluliikelaitos		
Avainmittari	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Terveysprosentti %	22,25	10,68	2,39	36,79	27,11	14,78	20,37	7,71	15,95	30,19	13,75	27,12	22,00	14,86	33,45	33,15	9,19	0,83	12,20	4,73	5,54
Tule-sairauksista johtuvat poissaolopäivät/hlö	3,7	4,2	4,9	2,0	5,5	3,0	2,7	2,7	2,1	0,8	2,0	1,8	5,3	4,0	1,5	11,2	9,3	10,6	10,3	13,1	14,8
Mt-häiriöistä johtuvat poissaolopäivät/hlö	2,5	3,0	3,4	2,1	4,0	2,1	2,6	3,5	2,2	3,5	2,4	1,6	0,8	0,6	0,3	0,8	1,4	1,5	3,9	3,2	3,4
Infektioista johtuvat poissaolopäivät/hlö	2,1	2,4	2,4	1,0	0,8	1,0	2,4	2,7	1,7	1,4	2,2	0,9	1,2	1,5	1,2	2,3	2,0	2,5	2,4	2,6	3,0

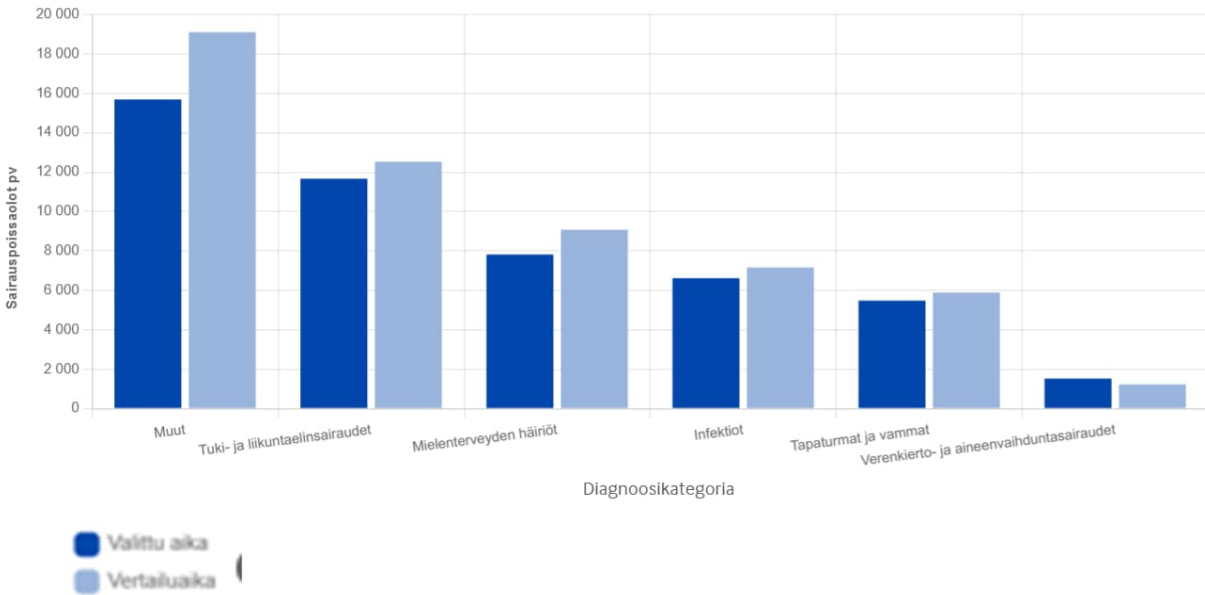
Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli edellisvuotta vähemmän kaikissa eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä. Terveysprosentti on kasvanut kaikilla toimialoilla. Se kuvaa sen henkilöstön osuutta henkilöstön kokonaismäärästä, jolla ei ole ollut kuluvan vuoden aikana lainkaan sairauspoissaoloja.

Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolopäivät vähenivät 7 %. Merkittäväntä muutos oli konsernipalveluissa, jossa pitkät poissaolot vähenivät. PPL:ssa tules-poissaoloihin ovat vaikuttaneet työn fyysistä kuormitusta keventävät tekniset ratkaisut, joita on otettu käyttöön kaksi vuotta kestäneen ”Robotiikkaprojektin” aikana. Teknisellä toimialalla tules-poissaolojen kasvu on johtunut pidemmistä poissaolojaksoista. Pienestä henkilöstömäärästä johtuen Porin Vedessä yksittäiset pidemmät poissaolot nostavat poissaoloprosenttia.

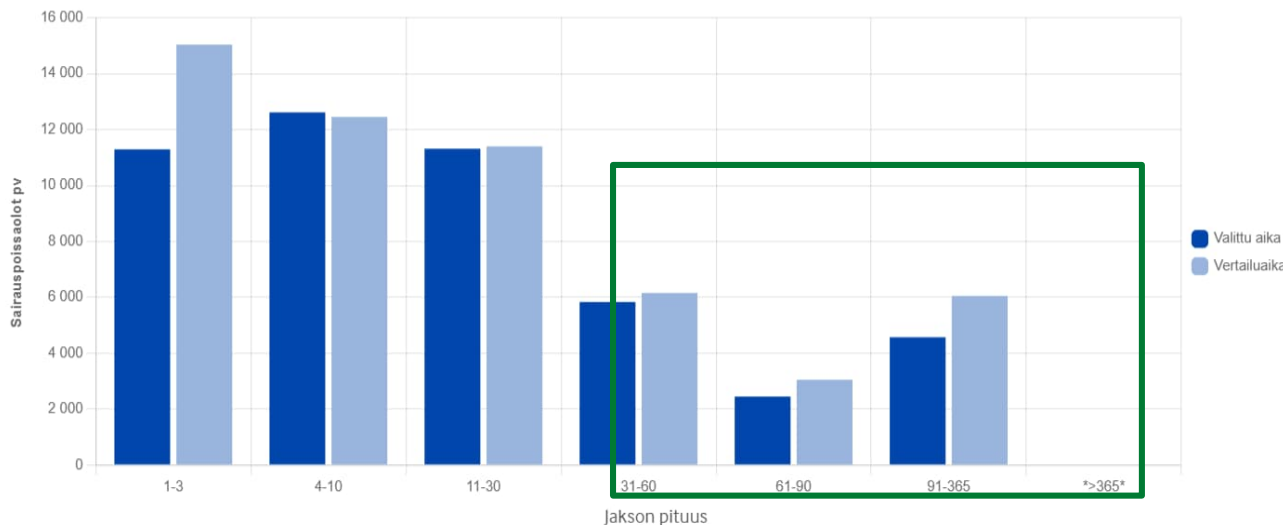
Erilaisista mielenterveyden häiriöstä aiheutuvien poissaolojen hyvä kehitys jatkui vuonna 2025 – poissaolopäiviä oli 14 % vähemmän. Vaihtelut toimialoilla johtuvat usein pitkittyvistä poissaolojaksoista.

Infektioista aiheutuvia poissaoloja oli hieman vähemmän. Kategoria ”Muut” sisältää lyhyet esihenkilön myöntämät poissaolot, ja erilaisia oirediagnooseja. Esihenkilön myöntämä poissaolo on ensisijainen äkillisissä sairastumisissa, ja niiden määrä pysyi viime vuoden tasolla.

Oheisen diagrammin ”Tapaturmat ja vammat” sisältää sekä työ että ja vapaa-ajan tapaturmat, jotka aiheuttavat noin 10,5 % kaikista poissaaloista.



Terveysperusteisten poissaolojen pituudet



Yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolojen hallinta on merkittävää sairauspoissaoloissa, sillä ne aiheuttavat työnantajalle suurimmat työkyvyttömyyskustannukset ja ennakoivat pysyvää työkyvyttömyyttä.

Vuonna 2025 pitkien poissaolojen kehitys oli erittäin myönteistä. Erityisesti yli 60 päivää kestävät poissaolot vähenivät merkittävästi.

Kehityksen taustalla ovat onnistuneet työssä jatkamisen ja työhön paluun ratkaisut, kuten korvaava työ, ammatillinen kuntoutus (työkokeilu, uudelleenkoulutus) ja uudelleensijoitukset.

Toimintamalliemme mukaisilla työkykyjohtamisen toimenpiteillä ja työterveysyhteistyöllä on vaikutettu erityisesti tules ja mt-poissaolojen pitkittymisen ehkäisyyn. Korvaavan työn myönteisistä vaikutuksista saatiin hyviä kokemuksia tilanteissa, joissa työkyvyn haasteet ovat liittyneet mielenhyvinvoinnin kysymyksiin ja työuupumukseen.

Välittömät sairauspoissaolokustannukset

(lähde Sarastia365BI)

Poissaolosyytaso 1	Kustannus kum	KS% Kustannus kum	Kustannus_ed vuosi kum	KS% Kustannus_ed vuosi kum	Kustannus_kum_vs_ed vuosi kum (€)	Kustannus_kum_vs_ed vuosi kum (%)
Sairaus	3 711 940 €	95 %	3 907 105 €	96 %	-195 165 €	-5 %
Työtapaturma	205 978 €	5 %	157 828 €	4 %	48 150 €	31 %
Yhteensä	3 917 918 €	100 %	4 064 933 €	100 %	-147 015 €	-4 %

S365BI -raportilla olevat poissaolokustannukset palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan TES:n tai paikallisten sopimusten ehtojen mukaisesti. Jos kyseessä on esimerkiksi sairauspoissaolo, poissaolokustannukset lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä.

Välittömien kustannusten lisäksi työnantajalle kertyy jokaisesta poissaolopäivästä myös välillisiä kustannuksia, joiden määrä riippuu työtehtävästä. Suurin välillinen kustannus syntyy sijaisen palkkauksesta (lähinnä sivistystoimiala), ja muut kustannukset aiheutuvat muun muassa menetetystä tuottavuudesta, laadun heikkenemisestä, työn jakamisesta ja lisätöistä, kuten ylityöt ja lisätyöhallinto. Välillisten kustannusten tyyppillinen esitystapa on EK:n malli, jossa poissaolopäivä kerrotaan 350 eurolla.



Työterveyshuoltokustannukset

	Porin kaupunki		Konserni		Sivistys		Elym		Tekninen		Porin Vesi		Palveluliikelaitos	
Avainmittari	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Kokonaiskustannukset €	1 799 790	1 793 992	86 036	83 604	1 141 666	1 096 102	129 176	137 384	159 959	171 151	39 668	47 150	222 241	236 586
Kokonaiskust. €/hlö	573,1	596,1	453,2	628,2	582,4	586,1	518,3	541,1	431,7	459,7	646,8	764,6	728,1	753,9
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	43,10%	38,18%	47,75%	40,76%	40,15%	35,39%	42,42%	38,38%	48,66%	44,11%	54,25%	46,38%	49,44%	41,55%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	52,97%	44,66%	56,61%	52,02%	50,65%	41,68%	53,60%	46,18%	54,88%	47,99%	59,38%	52,10%	56,74%	47,03%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	47,03%	55,34%	43,39%	47,98%	49,35%	58,32%	46,40%	53,82%	45,12%	52,01%	40,62%	47,90%	43,26%	52,97%

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 799 790 €, ja lähes samat kuin vuonna 2024. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) kustannusten osuus kasvoi, mikä on tavoitteiden mukaista. Erityisesti Sivistystoimialalla ja PPL:ssa kustannuksia kertyi aikaisempaa vähemmän sairaanhoidon palveluista (KL 2).

Vuoden 2025 työterveyshuoltokustannusten Kela-korvaus:

Kelaan ilmoitetut, vuoden 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat **1 542 598 €**:

- korvausluokassa I (ennaltaehkäisevä lakisääteinen työterveyshuolto) 694 228,80 €, josta Kela hyväksyi hyväksytty 658 786,21 €
- korvausluokassa II (sairaanhoito) 848 396,11 €, josta Kela hyväksyi 805 360,86 €

Korvauksen määrä hyväksytyistä kustannuksista:

- korvausluokassa I 395 271,73 €
- korvausluokassa II 291 828,60 €

yhteensä 687 100,33 €

Vuoden 2025 työterveyshuoltokustannukset ovat Kela korvausten jälkeen 855 498 €.



Työturvallisuuden tunnuslukuja

	1-12/2025	1-12/2024	1-12/2023	Muutos-%/muutos-kpl (vertailu 2024 ja 2025)
Työtapaturmailmoitukset	407	438	368	- Vähenemä 7,1 % (-31kpl). - Tavoiteltu vähenemä 10 % ei toteutunut, mutta määräkehitys on kuitenkin ollut vähenevä.
Turvallisuushavaintoilmoitukset	575	430	133	- Kasvu: +33,7% (+145 kpl). - Kasvutavoite toteutui hyvin.
Työtapaturmista aiheutuvat poissaolot	1981 (aikaväli 1-11/2025)	1586 (aikaväli 1-11/2024)		- Kasvu: 24,9 % (395 pv). - Tavoiteltu vähenemä ei toteutunut aikajaksolla 1-11. - Tapaturmien vähenemä ei ole johtanut poissaolopäivien vähenemiseen. Joukossa on muutama vakavampi tapaturma.

Poissaoloista puuttuu joulukuut johtuen tilaston ottamisen ajankohdasta.