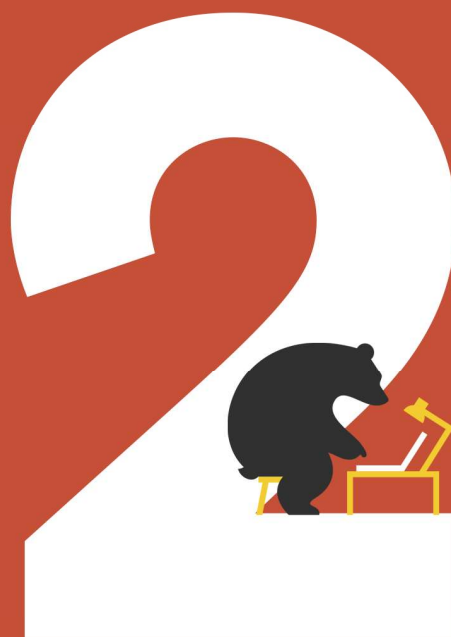


HENKILÖSTÖRAPORTIN LIITE



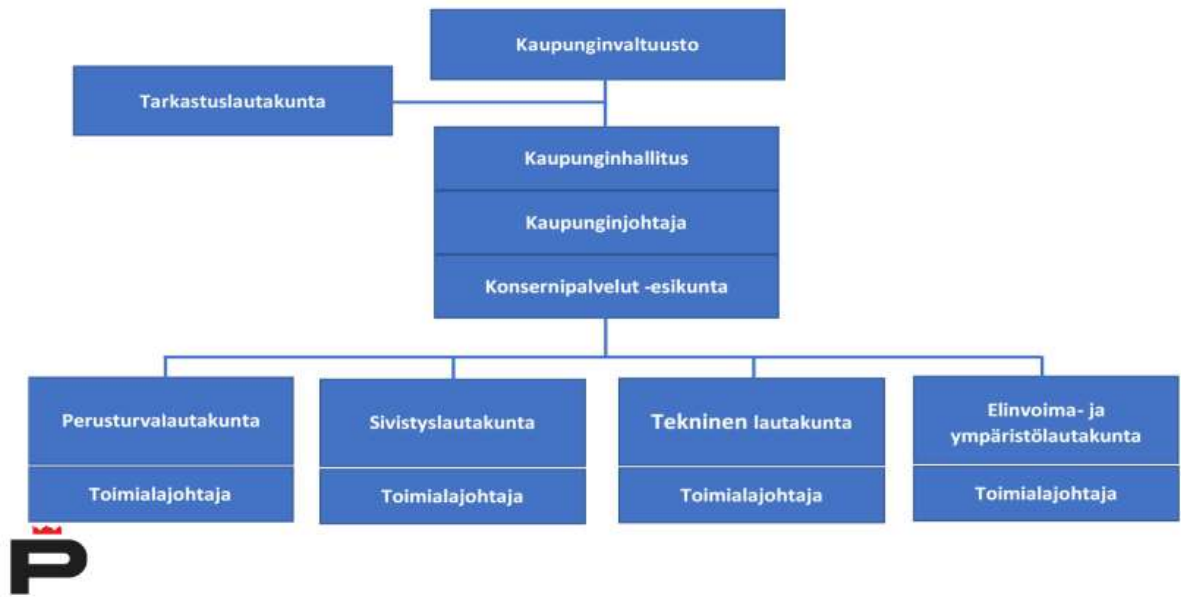
Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio vuonna 2022	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan.....	4
3. Henkilötyövuodet	7
4. Maksetut palkat.....	9
5. Työajan jakautuminen	11
6. Ikärakenne	12
7. Vaihtuvuus.....	14
8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla).....	16
9. Terveysperusteiset poissaolot	17
10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset.....	20
11. Poissaolokustannukset S365BI-järjestelmästä	22
12. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	23

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2022 tiedot perustuvat Sarastia365BI, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Kevan Avaintiedot raportointijärjestelmistä helmikuussa 2023 otettuihin lukuihin.

1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO VUONNA 2022



Kuva 1: Vuonna 2022 Porin kaupunkiorganisaatiossa toimialoja oli neljä: perusturva-, sivistys-, tekninen- ja elinvoima- ja ympäristötoimiala. Suoraan kaupunginjohtajan alaisuudessa on konsernipalvelut-esikunta. Liikelaitoksia on kaksi: Porin Vesi ja Porin Palveluliikelaitos sekä alueellisena toimijana lisäksi Satakunnan pelastuslaitos.



Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2023 alkaen perusturvan toimialan ja Satakunnan pelastuslaitoksen siirrettyä Satakunnan hyvinvointialueelle. Sivistystoimialalla on nyt kaksi lautakuntaa: sivistyslautakunta, jonka alla on opetus- ja varhaiskasvatustoimialat sekä vapaa-ajan lautakunta, jonka alla on kulttuuriyksikkö sekä liikunta- ja nuorisoyksikkö.

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. suojaotyöntekijä, 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. suojaotyöntekijä. 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 31.12.2022 verrattuna edeltävään vuoteen. Henkilöstön lukumäärässä on mukana myös sivuvirkaiset ja -toimiset. Vakituisten henkilöstön lukumäärä on kääntynyt kasvuun, mutta vastaavasti määräaikaista henkilöstöä on vähemmän. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 oli 6255.

	SUKUPUOLI	LKM. 2022	KS % LKM. TOTEUMA	LKM. 2021	KS % LKM. EDELLINEN VUOSI	MUUTOS %
TYÖLLISTETYT	Yhteensä	132	2,1 %	153	2,4 %	-13,7 %
	Miehet	92	1,5 %	112	1,8 %	-17,9 %
	Naiset	40	0,6 %	41	0,7 %	-2,4 %
OPPISOPIMUSSUHTEISET	Yhteensä	48	0,8 %	8	0,1 %	500,0 %
	Miehet	17	0,3 %	3	0,0 %	466,7 %
	Naiset	31	0,5 %	5	0,1 %	520,0 %
MUUT MÄÄRÄAIKAISET	Yhteensä	515	8,2 %	606	9,7 %	-15,0 %
	Miehet	118	1,9 %	145	2,3 %	-18,6 %
	Naiset	397	6,3 %	461	7,4 %	-13,9 %
SIJAISET	Yhteensä	473	7,6 %	556	8,9 %	-14,9 %
	Miehet	79	1,3 %	62	1,0 %	27,4 %
	Naiset	394	6,3 %	494	7,9 %	-20,2 %
VAKITUISET	Yhteensä	5087	81,3 %	4941	78,9 %	3,0 %
	Miehet	1026	16,4 %	998	15,9 %	2,8 %
	Naiset	4061	64,9 %	3943	62,9 %	3,0 %
YHTEENSÄ	Yhteensä	6255	100,0 %	6264	100,0 %	-0,1 %
	Miehet	1332	21,3 %	1320	21,1 %	0,9 %
	Naiset	4923	78,7 %	4944	78,9 %	-0,4 %

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2022 ja vertailu edeltävään vuoteen. Vain sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa vakituisten sekä määräaikaisten määrä on kasvanut. Konsernipalveluissa kasvua on syntynyt talous- ja HR-toimintojen keskittämisen vuoksi. Palveluliikelaitoksella vakituisten määrä on selkeästi kasvanut.

	PALVELUSSUHTEEN LUONNE	LKM. 2022	LKM. 2021	KS % LKM. TOTEUMA	KS % LKM. EDELLINEN VUOSI	LKM. TOT. VS. ED VUOSI (%)
PERUSTURVA	Yhteensä	2672	2737	42,7 %	43,7 %	-2,4 %
	Vakituiset	2230	2162	35,7 %	34,5 %	3,1 %
	Muut	442	575	7,1 %	9,2 %	-23,1 %
SIVISTYSTOIMIALA	Yhteensä	1950	1877	31,2 %	30,0 %	3,9 %
	Vakituiset	1487	1460	23,8 %	23,3 %	1,8 %
	Muut	463	417	7,4 %	6,7 %	11,0 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	Yhteensä	545	546	8,7 %	8,7 %	-0,2 %
	Vakituiset	466	427	7,5 %	6,8 %	9,1 %
	Muut	79	119	1,3 %	1,9 %	-33,6 %
TEKNINEN TOIMIALA	Yhteensä	372	393	5,9 %	6,3 %	-5,3 %
	Vakituiset	330	338	5,3 %	5,4 %	-2,4 %
	Muut	42	55	0,7 %	0,9 %	-23,6 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	Yhteensä	288	286	4,6 %	4,6 %	0,7 %
	Vakituiset	249	245	4,0 %	3,9 %	1,6 %
	Muut	39	41	0,6 %	0,7 %	-4,9 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	Yhteensä	251	259	4,0 %	4,1 %	-3,1 %
	Vakituiset	166	159	2,7 %	2,5 %	4,4 %
	Muut	85	100	1,4 %	1,6 %	-15,0 %
KONSERNIPALVELUT	Yhteensä	111	101	1,8 %	1,6 %	9,9 %
	Vakituiset	99	92	1,6 %	1,5 %	7,6 %
	Muut	12	9	0,2 %	0,1 %	33,3 %
PORIN VESI	Yhteensä	61	61	1,0 %	1,0 %	0,0 %
	Vakituiset	56	54	0,9 %	0,9 %	3,7 %
	Muut	5	7	0,1 %	0,1 %	-28,6 %
TARKASTUSTOIMI	Yhteensä	5	5	0,1 %	0,1 %	0,0 %
	Vakituiset	4	4	0,1 %	0,1 %	0,0 %
	Muut	1	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %
YHTEENSÄ		6255	6264	100,0 %	100,0 %	-0,1 %

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet. Osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä on hitaasti kasvanut viime vuosina. Nyt trendi kääntyi laskuun. Erityisesti terveys- ja sairaalapalveluissa sekä sosiaali- ja perhepalveluissa osa-aikaisuudet omasta pyynnöstä vähenivät (-28 ja -11 henkilöä). Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

	LKM. 2021	KS %	LKM. 2022	KS %	ERO	2022 VS. ED. VUOSI (%)
KOKOAIKAINEN VIRKA TAI TOIMI	5 445	86,9 %	5 485	87,7 %	40	0,7 %
OSA-AIKAINEN (TYÖNANTAJAN VÄHENTÄMÄ)	266	4,2 %	277	4,4 %	11	4,1 %
OSA-AIKAINEN OMASTA PYYNNÖSTÄ	524	8,4 %	459	7,3 %	-65	-12,4 %
SIVUVIRKA TAI SIVUTOIMI	29	0,5 %	34	0,5 %	5	17,2 %
KAIKKI YHTEENSÄ	6 264	100,0 %	6 255	100,0 %	-9	-0,1 %

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2022. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsuhteita ei työehtosopimuksen alle enää tehdä.

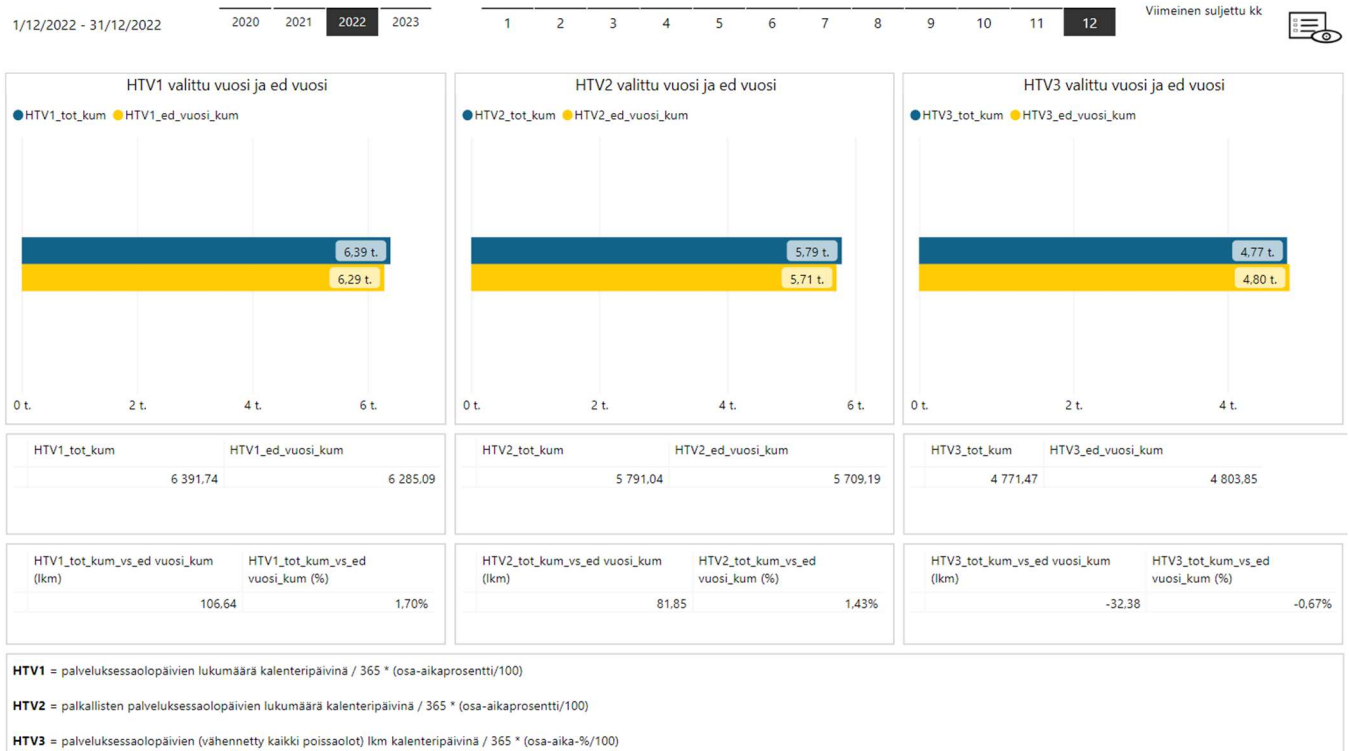
	LKM. 2022	LKM. 2021	KS % LKM. TO- TEUMA	KS % LKM. EDELLINEN VUOSI	LKM. TOT. VS. ED. VUOSI (%)
SOTE-SOPIMUS	2258	2142	44,4 %	43,4 %	5,4 %
KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	1294	1268	25,4 %	25,7 %	2,1 %
KUNNALLINEN OPETUSHENK. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	790	777	15,5 %	15,7 %	1,7 %
KUNNALLINEN TEKNISEN HENKIL. VIRKA- JA TYÖEH- TOSOP.	469	456	9,2 %	9,2 %	2,9 %
KUNNALLINEN TUNTIPALK- KAISEN HENKIL. TYÖEH- TOSOP.	154	172	3,0 %	3,5 %	-10,5 %
KUNNALLINEN LÄÄKÄRIEN VIRKAHTOSOPIMUS	94	97	1,8 %	2,0 %	-3,1 %
KUNNALLINEN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	28	29	0,6 %	0,6 %	-3,4 %
YHTEENSÄ	5087	4941	100,0 %	100,0 %	3,0 %

Taulukko 5: Siirtynyt hyvinvointialueelle 31.12.2022 -päätymissyyn lukumäärät toimialoittain. Noin puolet kaupungin henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Monella perusturvan määräaikaisella työntekijällä päättyi palvelussuhde normaalilla määräaikaisen tehtävän päätymissyynä 31.12.2022. Monelle heistä on tehty uusi palvelussuhde 1.1.2023 alkaen Satakunnan hyvinvointialueelle, joten siirtyneitä voidaan ajatella olevan taulukon lukuja enemmän.

	VAKITUISET	SIAISET	MUUT MÄÄ- RÄAIKAISET	OPPISOPIMUS- SUHTEISET	TYÖLLISTETYT	YHTEENSÄ
KONSERNIPALVELUT	9					9
PERUSTURVA	2221	228	58	27	1	2535
SIVISTYSTOIMIALA	27	2				29
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	11		4			15
TEKNINEN TOIMIALA	3					3
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	249	21	7			277
PORIN PALVELULIIKELAITOS	194	20	10	5	1	230
YHTEENSÄ	2714	271	79	32	2	3098

3. HENKILÖTYÖVUODET

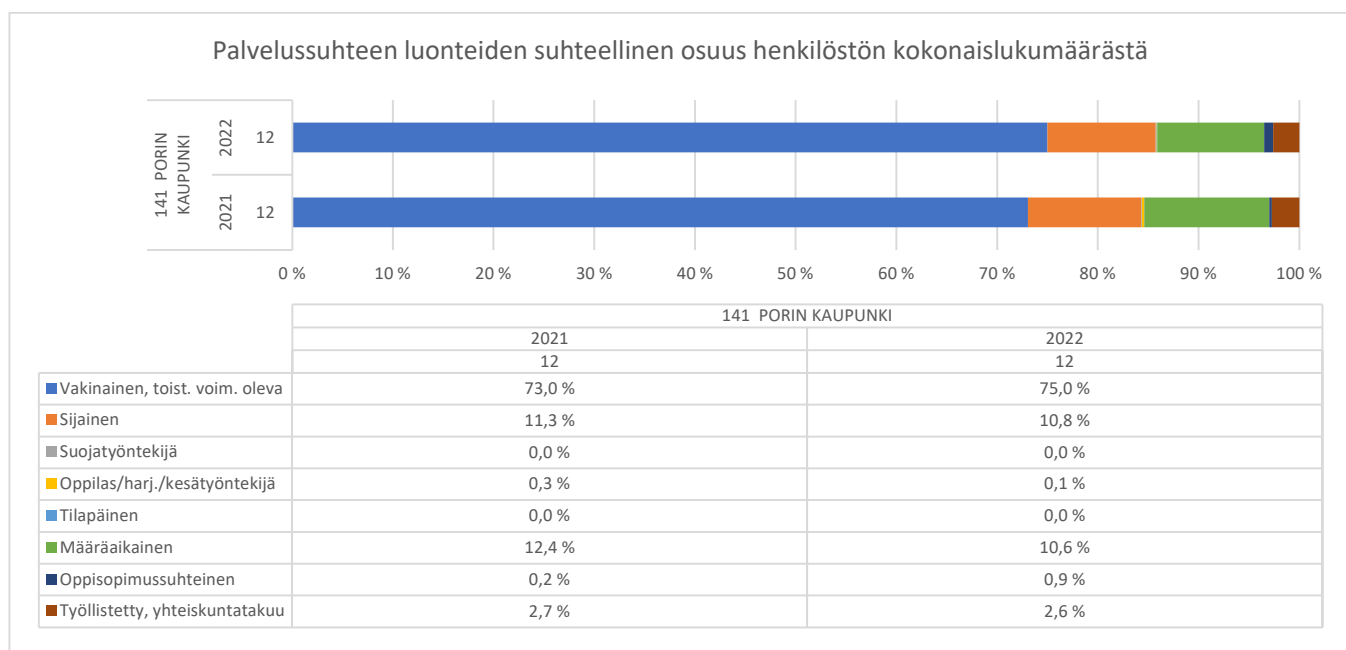
Henkilöstöraportoinnissa käytetään aikaisempaa enemmän henkilötövuositarkastelua, koska henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoiman määrää ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilöstön lukumäärä. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Henkilötövuosimittareita on erilaisia: HTV1, HTV2 ja HTV3. Näistä olennaisin ja useimmiten käytetty on HTV2 eli palkalliset henkilötövuodet.



Kuva 3: Henkilötövuosikertymät vuonna 2022. Kaupunkitasolla palkallinen henkilötövuosikertymä on kasvanut +1,4 prosenttia, joka on noin 82 HTV2. Vaikka palkallisten henkilötövuosien määrä kasvoi, on tehdyn työn määrä vähentynyt. Tästä kertoo -0,67 prosentin muutos HTV3 kertymässä. Suuri terveysperusteisten poissaolojen määrä laski HTV3 kertymän alle vuoden 2021 tason. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia.

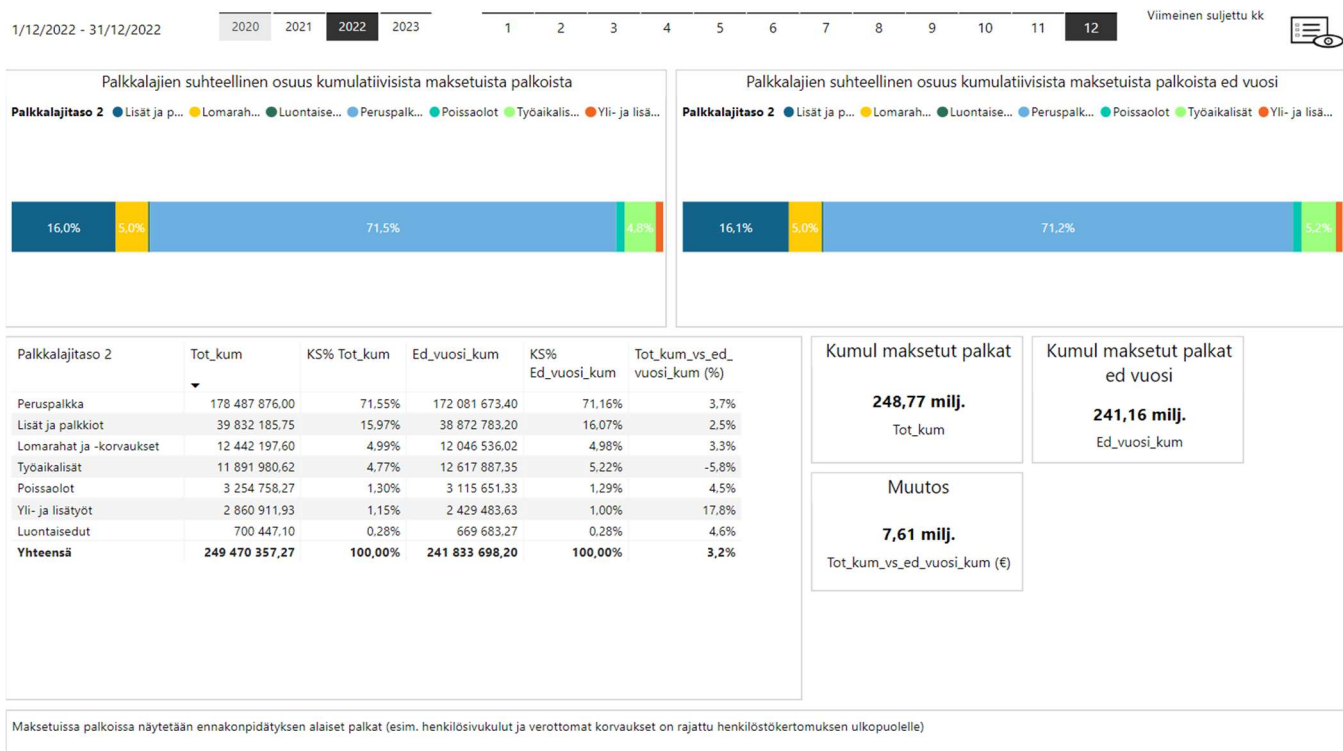
Taulukko 6: Palkallinen henkilötöyvuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja laitoksittain 2020–2022. Perusturvan toimialan ja sivistystoimialan kertymä on kasvanut koko tarkastelukauden lisääntyneen henkilöstötarpeen vuoksi. Konsernipalveluiden kertymän kasvu johtui esimerkiksi talous- ja HR-toimintojen keskittämistä eli henkilösiirroista toimialoilta konsernipalveluihin. Palveluliikelaitoksesta siirtyi henkilöstöä tekniselle toimialalle, joka näkyy 2021 vuoden kertymän vähenemisessä. Teknisen toimialan henkilöstön määrä on hiljalleen vähentynyt ja muutokset kertymässä aiheutuvat lähinnä henkilöstösiirroista kuten edellä mainituista toimintojen keskittämistä. Elinvoima- ja ympäristötoimialan, Satakunnan pelastuslaitoksen ja Porin Veden henkilötöyvuosikertymissä ei ole suuria muutoksia.

	2020	2021	2021 VS. 2022 ERO	2022	2021 VS. 2022 %-MUUTOS
TARKASTUSTOIMI	4	4	0,0	4	1,05 %
KAUPUNGINHALLITUS	15	14	0,9	15	6,07 %
KONSERNIPALVELUT	92	101	9,3	110	9,18 %
PERUSTURVA	2412	2424	14,9	2439	0,61 %
SIVISTYSTOIMIALA	1649	1675	48,7	1724	2,91 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	255	264	-3,1	261	-1,17 %
TEKNINEN TOIMIALA	387	394	-3,9	390	-1,00 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	264	265	3,8	269	1,42 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	547	510	12,4	522	2,43 %
PORIN VESI	60	58	-1,1	57	-1,85 %
KAIKKI YHTEENSÄ	5684	5709	81,8	5791	1,43 %



Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen määrä on kasvanut kaksi prosenttiyksikköä.

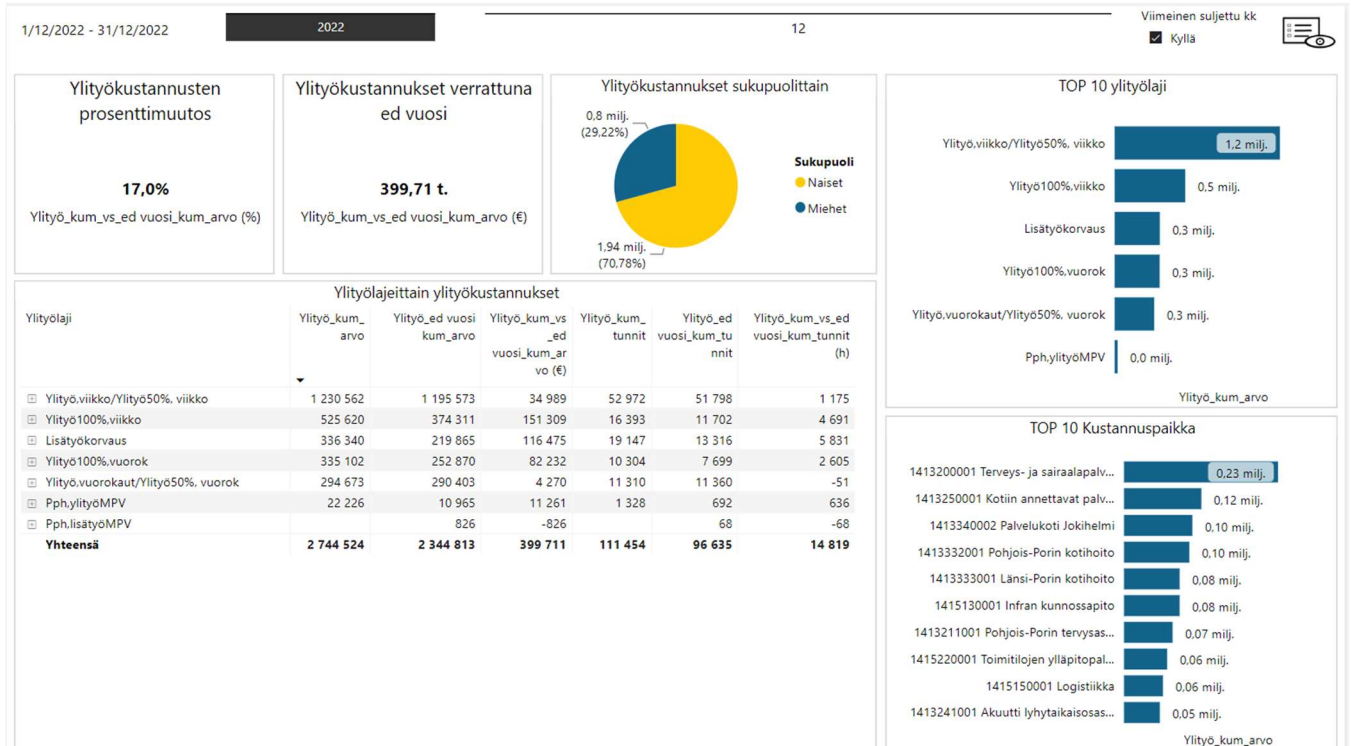
4. MAKSETUT PALKAT



Kuva 5: Vuoden 2022 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava maksettujen palkkojen määrä, peruspalkka, kasvoi 3,7 prosenttia. Tämä selittyy kokonaisuudessaan virka- ja työehtosopimusten vuodelle 2022 kohdistuneilla yleiskorotuksilla sekä palkallisten henkilötyövuosien kasvulla. Kokonaisuudessaan palkkakustannukset kasvoivat 3,2 prosenttia.

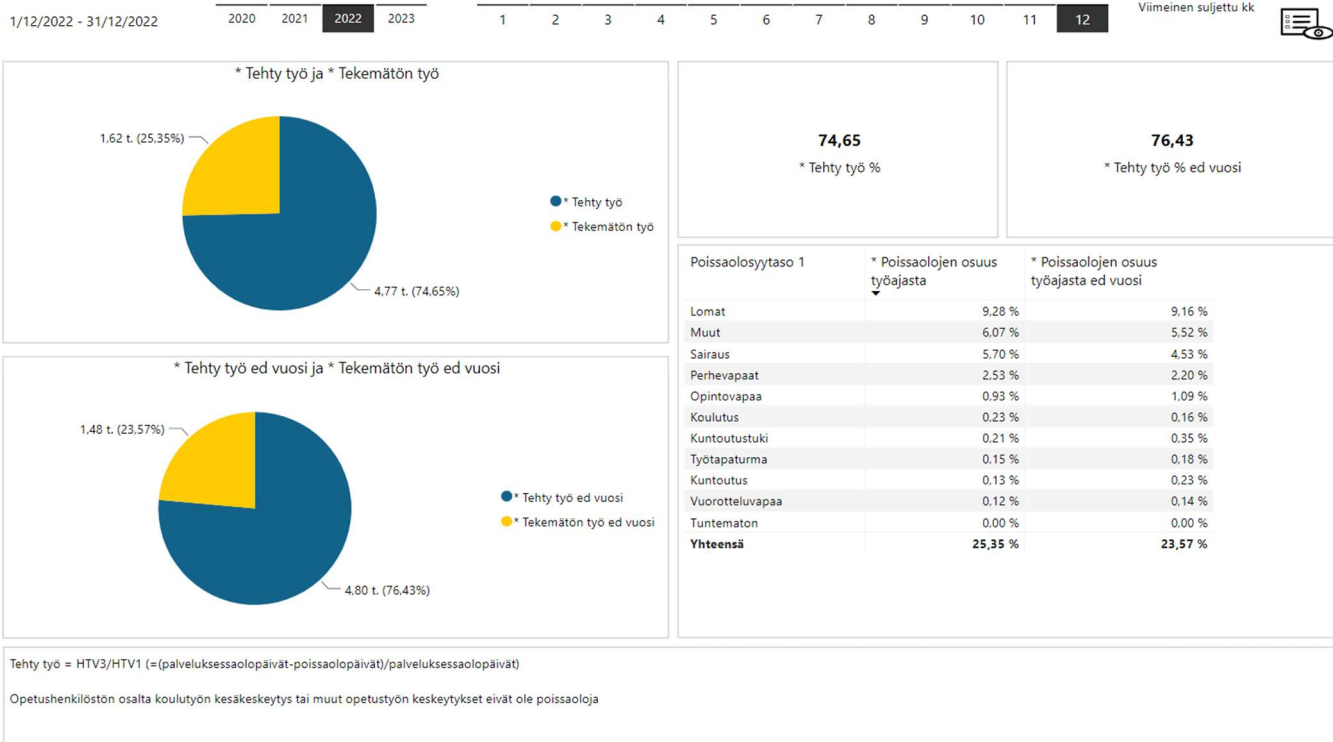
Taulukko 7: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 1,7 prosenttia (kasvu vuonna 2021 oli 3,6 %). Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden aikana toteutetut yleiskorotukset, jotka korottivat tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaisen palkan korottumisella on heijastusvaikutus muihin palkantekijöihin, jotka usein ovat prosentuaalisia osuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta. Voimakkaasti kasvanut ylitöiden määrä nostatti henkilötyövuoden arvoa vuonna 2021.

VUOSI	EUROA/HTV2	KASVU EDELTÄVÄÄN VUOTEEN VERRATTUNA
2022	43 079	1,70 %
2021	42 359	3,56 %
2020	40 903	



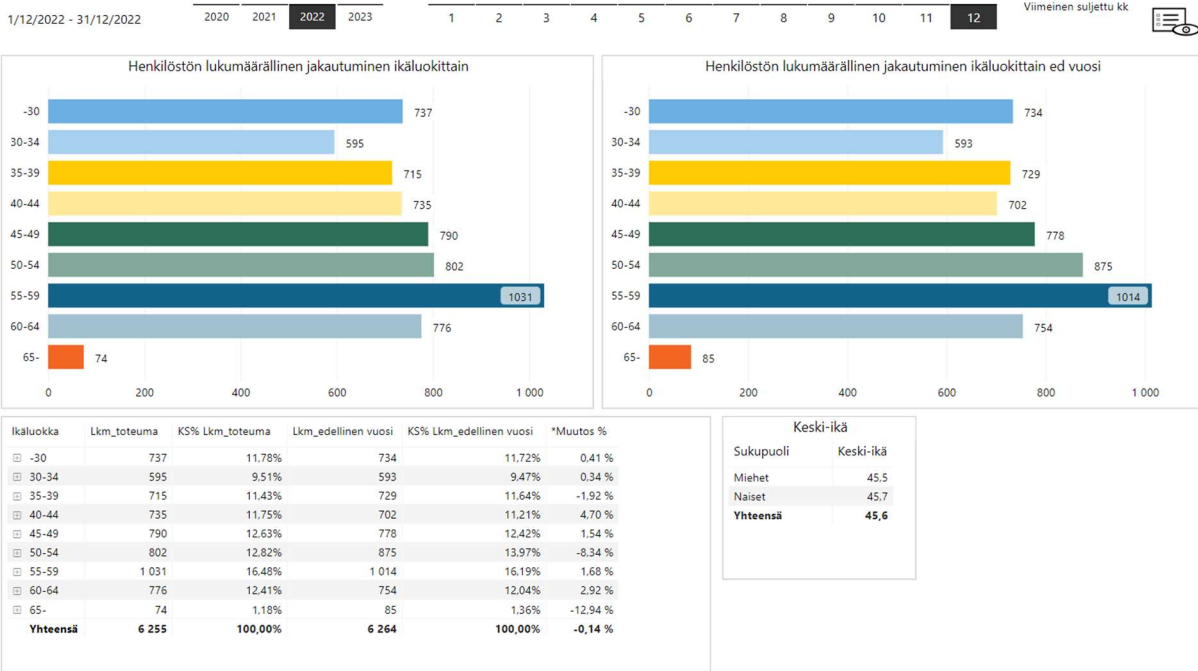
Kuva 6: Ylityökustannukset. Ylityön kasvu edeltävään vuoteen verrattuna oli 399 710 euroa (17,0 %). Ylitöitä tehtiin edelleen paljon terveys- ja sairaalapalveluissa, mutta myös iäkkäiden palveluissa.

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN



Kuva 7: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus pieneni vuoteen 2021 verrattuna. Tehdyn työn väheneminen johtui erityisesti terveystieteiden poissaolojen kasvusta.

6. IKÄRAKENNE



Kuva 8: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2022 ja 31.12.2021. Henkilöstön keski-ikä on hiljalleen kasvanut, mutta nyt keski-ikä kääntyi laskuun. Tässä Pori seuraa Suomen kunta-alan keski-ian kehitystä, joka kääntyi laskuun jo vuosi sitten. Keski-ikä 31.12.2022 oli 45,6 vuotta, kun se 31.12.2021 oli 45,7 vuotta. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2021. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.



Kuva 9: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2022 ja 31.12.2021.

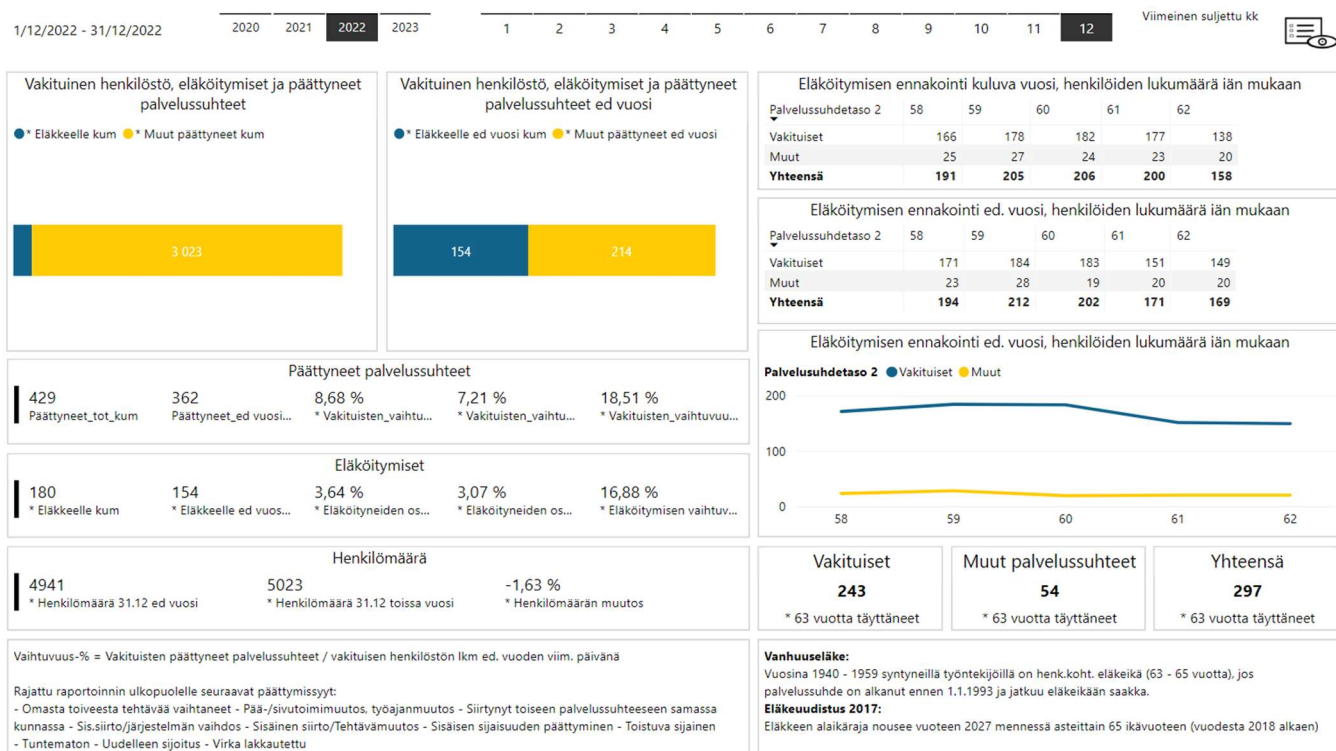
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain ja laitoksittain. Satakunnan pelastuslaitokselle on nuorin henkilöstö. Korkein keski-ikä on teknisellä toimialalla.

	MUUT	VAKITUISET	KAIKKI YHTEENSÄ
KONSERNIPALVELUT			
2021	40,3	51,1	50,1
2022	45,3	50,9	50,3
PERUSTURVA			
2021	38,3	45,9	44,3
2022	38,9	45,5	44,4
SIVISTYSTOIMIALA			
2021	37,3	48,3	45,9
2022	37,0	48,0	45,4
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA			
2021	42,7	47,9	45,9
2022	44,0	47,1	46,0
TEKNINEN TOIMIALA			
2021	43,1	50,9	49,8
2022	47,9	51,1	50,7
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS			
2021	32,3	44,9	43,1
2022	33,2	44,8	43,2
PORIN PALVELULIIKELAITOS			
2021	43,1	51,6	49,8
2022	42,3	50,8	49,6
PORIN VESI			
2021	25,0	47,3	44,7
2022	29,6	46,3	44,9

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.

Tässä 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 9).



Kuva 10: Vaihtuvuus päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta 2021–2022. Vaihtuvuusmittari kääntyi laskuun vuonna 2020 (6,20 %). Tämä johtui osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäämisten selvistä vähenemisistä. Sen jälkeen vaihtuvuus on kasvanut, vaikka vuonna 2021 (7,21 %) eläkkeelle siirtymisiä oli edeltävää vuotta vähemmän. Vuonna 2022 (8,68 %, pois lukien hyvinvointialueelle siirtymiset) vaihtuvuuden kasvun on aiheuttanut sekä irtisanoutumisten että eläköitymisten kasvanut lukumäärä. Kuvassa vakituisten ”Muut päättyneet kum” on 3023, joka sisältää Satakunnan hyvinvointialueelle siirtyneiden määrän ja siksi on monikertainen edeltävään vuoteen verrattuna.

Taulukko 9: Vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt 2021–2022 (pois lukien hyvinvointialueelle siirtymiset, tekniset katkot ja määräaikaisten sisäiset sijaisuudet). Palvelussuhteiden päättymisten lukumäärä on yhä kasvussa.

	PÄÄTTYNEET LKM. 2021	PÄÄTTYNEET LKM. 2022	LKM. ERO	%-MUUTOS
ERON SYY EI OLE TIEDOSSA	5	5	0	0 %
EROTTAMINEN TAI VIRALTA PANO (KURINPIDOLLINEN)	8	8	0	0 %
IRTISANOITUMINEN, OMA PYYNTÖ	129	117	-12	-9 %
KUOLLUT	3	12	9	300 %
OSATYÖKYVYTTÖMYSELÄKE		1	1	
POISJÄÄNTI ANSIOTYÖSTÄ		1	1	
SIIRTYMINEN TOISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSEEN	58	101	43	74 %
SIIRTYMINEN TYÖKYVYTTÖMYSELÄKKEELLE	26	27	1	4 %
SIIRTYMINEN VANHUUSELÄKKEELLE	127	149	22	17 %
TYÖSOPIMUS PURETTU	5	5	0	0 %
VARHENNETTU VANHUUSELÄKE	1	2	1	100 %
YKSILÖLLINEN VARHAISELÄKE		1	1	

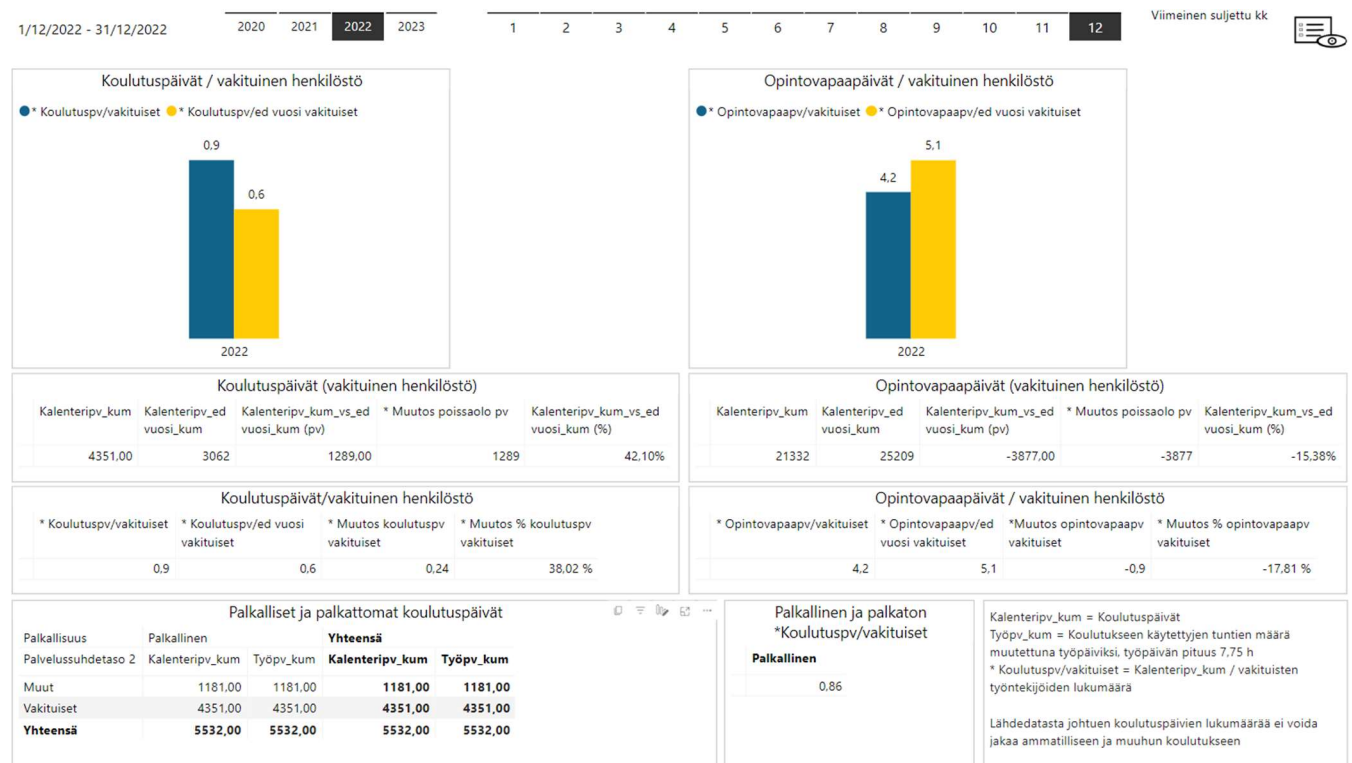
Taulukko 10: Hakemusten ja valittujen hakijoiden määrä 2021–2022 (sis. vakituiset ja määräaikaisten). Hakemusten ja valittujen hakijoiden määrä kasvoi vuodesta 2021 vuoteen 2022 nähden. Vaikuttavina tekijöinä lienevät erityisesti valtaosan vuodesta 2021 voimassa ollut rekrytointirajoitus sekä vuoden 2022 aikana lisääntyneet terveysperusteiset poissaolot, jotka lisäsivät määräaikaisten palvelussuhteiden tarvetta erityisesti perusturvassa ja sivistystoimialalla.

	HAKEMUKSET 2021	VALITUT HAKIJAT 2021	HAKEMUKSET 2022	VALITUT HAKIJAT 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	461	43	550	56
KONSERNIPALVELUT	423	95	306	79
PERUSTURVA	1920	206	2082	441
PORIN PALVELULIIKELAITOS	343	143	348	63
PORIN VESI	301	17	214	14
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	180	29	208	25
SIVISTYSTOIMIALA	1724	152	1920	241
TARKASTUSTOIMI	0	1	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	712	72	910	89
YHTEENSÄ	6064	758	6538	1008

8. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 11: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2020–2022.

TYÖLLISYYSRAHASTON KOULUTUSKORVAUKSEN TUNNUSLUVUT (KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ VOI OLLA TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN ENINTÄÄN 3).	2020				2021				2022			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
HENKILÖITÄ	685	942	824	2451	853	467	1163	2483	753	696	1401	2847
KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ YHT.	685	1884	2472	5041	853	934	3489	5276	753	1392	4203	6348
KOULUTUSKORVAUKSEN MÄÄRÄ	99 136,31 €				106 992,00 €				131 213,16 €			



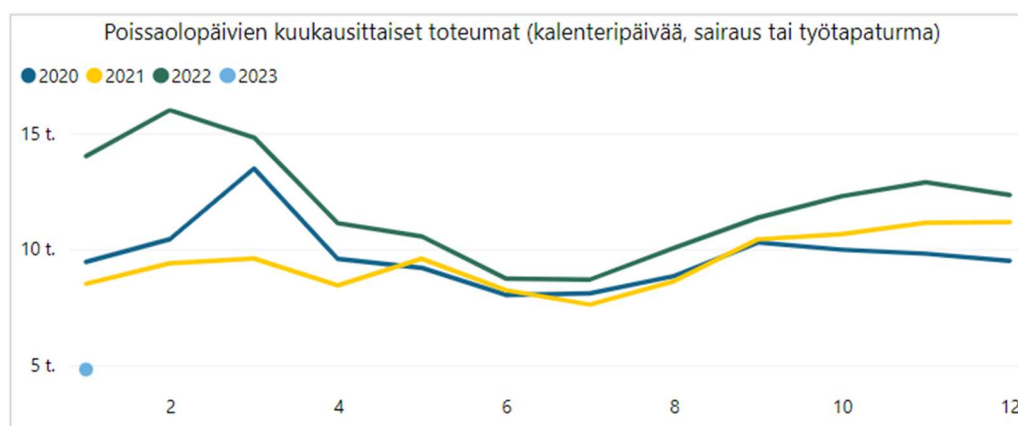
Kuva 11: Vakituksen henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä romahti pandemian myötä vuonna 2020. Koulutuspäivien määrä on kuitenkin kääntynyt kasvuun. Tilasto antaa kuitenkin virheellisen kuvan koulutuksiin osallistumisen kokonaismäärästä, sillä koulutuksia toteutetaan paljon etäkoulutuksina ja alle puolen päivän koulutuksina, jolloin kirjaustapa järjestelmään on myös erilainen. Etäkoulutusten tapauksessa ei koulutukseen osallistumisesta muodostu kokonaista poissaolopäivää kuten perinteisesti lähikoulutuksen toteutuksessa. Tässä tilastossa näkyvät vain kokonaiset päivät, jotka ollaan poissa normaalista työtehtävästä. Opintovapaita on vakituinen henkilöstö ottanut edeltävää vuotta vähemmän.

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

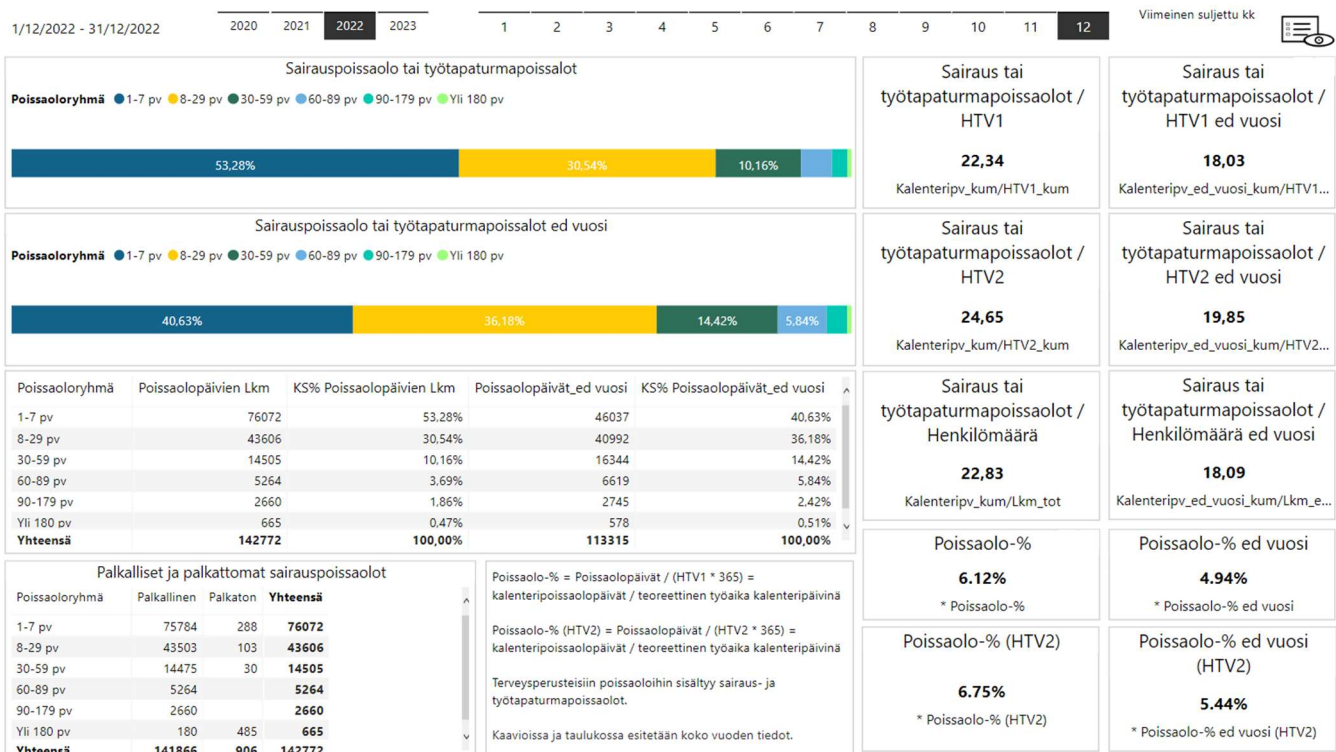
Kuntatyönantajien henkilöstöraportin uudessa suosituksessa tuli muutoksia terveysperusteisten poissaolojen mittareihin. Sairauspoissaolojen pituuden kategoriat muuttuivat sekä yhteismitallistaminen perustuu jatkossa palkallisiin henkilötyövuosiin (HTV2), kun aikaisemmin jakajana on käytetty keskimääräistä henkilöstön määrää (HTV1).

Työkyvyttömyyspoissaolopäivät/HTV2				
Kalpv_kum/HTV2_kum	Kalpv_ed_vuosi_kum/HTV2_ed_vuosi_kum	Muutos	Muutos-%	
24,65	19,85	4,81	24,22 %	

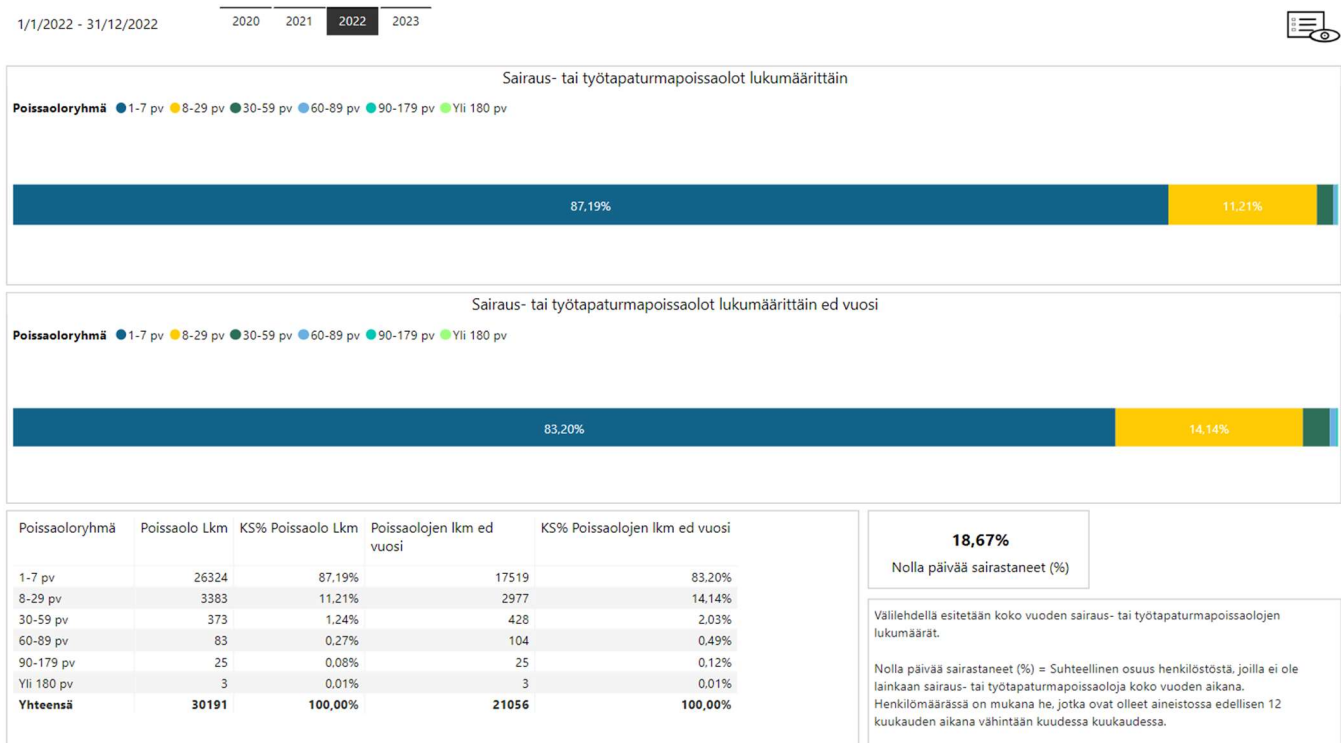
Kuva 12: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät. Poissaolojen määrä kasvoi 24,22 prosenttia vuoteen 2021 verrattuna.



Kuva 13: Terveysperusteiset poissaolokalenteripäivät kuukausittain. Poissaolopäiviä oli joka kuukausi edeltäviä vuosia enemmän, mutta erityisesti alkuvuonna poissaoloja oli paljon.



Kuva 14: Poissaoloprosentti kasvoi 6,12 prosenttiin. Uusi KT:n suosituksen mukainen HTV2 yhteismitallistettu poissaoloprosentti on 6,75. Lyhyitä 1–7 päivän poissaoloja oli paljon, mutta yli 60 päivän poissaolojen määrä oli selvästi pienempi vuoteen 2021 verrattuna.



Kuva 15: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) raportoidaan ensimmäistä kertaa Sarastia365BI:stä, joten se ei ole vertailukelpoinen aikaisemmin raportoitujen terveysprosenttien kanssa.

Taulukko 12: Yhteismitallistettu poissaolojen määrä toimialoittain/laitoksittain, kalenteripäivää per HTV2. Poissaolot kasvoivat kaikilla toimialoilla, mutta erityisesti sivistystoimialalla.

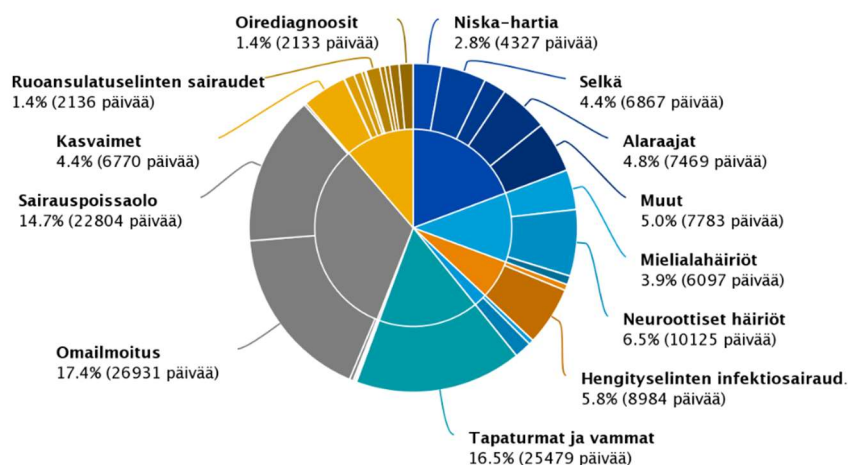
	KALPV. KUM. / HTV2 KUM.	KALPV. ED. VUOSI KUM. / HTV2 ED. VUOSI KUM.	MUUTOS	MUUTOS-%
KONSERNIPALVELUT	12,4	10,7	1,7	16,0 %
PERUSTURVA	27,3	22,6	4,7	21,0 %
SIVISTYSTOIMIALA	22,8	16,1	6,7	41,7 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	21,5	19,2	2,2	11,6 %
TEKNINEN TOIMIALA	16,9	13,6	3,3	24,5 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	20,2	17,9	2,2	12,6 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	30,8	27,5	3,4	12,3 %
PORIN VESI	23,2	16,8	6,4	38,0 %

Taulukko 13: Yhteismitallistettu poissaolojen määrä toimialoittain/laitoksittain, poissaoloprosentti (HTV1). Poissaolot kasvoivat kaikilla toimialoilla.

	POISSA- OLO-%	POISSA OLO-% ED. VUOSI	POISSA OLO-% MUUTOS
KONSERNIPALVELUT	3,2 %	2,8 %	0,4 %
PERUSTURVA	6,7 %	5,5 %	1,2 %
SIVISTYSTOIMIALA	5,7 %	4,0 %	1,6 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	5,4 %	4,9 %	0,5 %
TEKNINEN TOIMIALA	4,5 %	3,6 %	0,9 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	4,9 %	4,4 %	0,5 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	7,8 %	6,9 %	0,9 %
PORIN VESI	6,0 %	4,2 %	1,8 %

Diagnoosiraportti

01.01.2022 - 31.12.2022



Kuva 16: Poissaolosyyt. Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat diagnoosiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (19 %) ja erilaiset mielenterveyden häiriöt (11 %). Molemmissa diagnoosiryhmissä poissaolot vähenivät edellisvuoteen verran. Tapaturmista ja vammoista johtuvista poissaoloista vain 8,2 % (2104 päivää) aiheutui työtapaturmista. Terveysperusteisten poissaolojen kasvu johtui koronatartunnoista (sisältyvät diagrammin harmaaseen osioon Sairauspoissaolo ja Omailmoitus) ja muista infektiosairauksista.

10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 14: 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 uudelleenkoulutus. Työkokeilua tuettiin lisäksi aikaisempaa useammin HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla. Vuonna 2022 erilaisin tukikeinoin tuettiin edelleen aktiivisesti työuria ja hallittiin merkittävästi poissaoloja. Erityisesti uudelleensijoituksissa onnistuttiin.

AMMATILLINEN KUNTOUTUS		Q1	Q2	Q3	Q4	YHT. 2022	YHT. 2021	MUUTOS
KPL	KUNTOUTUSOIKEUSPÄÄTÖS	6	8	0	13	27	53	- 49 %
KPL	KUNTOUTUSSUUNNITELMAT	14	16	0	21	51	59	- 13 %
KPL	TYÖKOKEILUPÄÄTÖS	10	6	0	14	30	35	- 14 %
KPL	KOULUTUSPÄÄTÖS	1	4	0	6	11	9	+ 22 %
KPL	TYÖHÖNVALMENNUS	1	1	0	0	2	2	0 %
KPL	PALVELUNTUOTTAJAN SELVITTELYT	2	5	0	2	9	4	+ 125 %
TYÖJÄRJESTELYRAHALLA TYÖKOKEILUT								
KPL	ALKANEET TYÖKOKEILUT	8	3	5	2	18	8	+ 125 %
UUELLEENSIJOITUS								
KPL	OMALLA TOIMIALALLA	5	8	4	3	22	21	+ 5 %
KPL	TOISELLE TOIMIALALLE	2	4	3	3	12	8	+ 50 %

Taulukko 15: Työterveyshuollon kustannukset. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat 326 598 euroa. Kela 1 -korvausluokan osuus kasvoi koronasta ja infektiosairauksista johtuen. Eniten (38 %) kustannuksia aiheuttivat työterveyslääkäreiden sairausvastaanotot (Kela1), missä nähdään koronan vaikutus: erityisesti chat-vastaanotto, videovastaanotto, koronalähetteet ja tartuntatauditodistusten kirjoittaminen lisääntyivät. Kustannuskehityksen syitä ovat lisäksi lyhytpsykoterapian, puhelin- ja digipalveluiden ja laboratorion lisääntynyt käyttö. Työterveyshuoltosopimuksen mukainen kattohinta alittui 108 158 euroa.

KUSTANNUSLUOKKA	2022	2021
KOKONAISKUSTANNUKSET € (KL1, KL2 JA KL0)	3 760 502	3 433 913
KOKONAISKUSTANNUKSET €/HLÖ	617,6	566,2
KL1 OSUUS KOKONAISKUSTANNUKSISTA %	37,08 %	43,12 %
KL1 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	48,60 %	50,79 %
KL2 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	51,40 %	49,21 %

Taulukko 16: Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys. Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2019 ja 2020 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Porin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli vuonna 2022 suurempi kuin aikaisempina vuosina. Näin ollen työkyvyttömyyseläkemaksu kasvoi 489 777 euroa.

VUOSI	OSUUS PALKOISTA (%)	MAKSETUT PALKAT	TYÖKYVYTTÖMYYS-ELÄMAKSU €
2019	1,14	124 304 409	2 443 070
2020	1,06	218 054 130	2 311 374
2021	0,99	225 160 104	2 229 085
2022	1,17	232 381 400	2 718 862

11. POISSAOLOKUSTANNUKSET S365BI-JÄRJESTELMÄSTÄ

Taulukko 17: Poissaolokustannukset kasvoivat 13,7 prosenttia. Merkittävin kasvu johtuu sairauspoissaolojen kasvusta sekä lomista, joita pidettiin enemmän edeltävään vuoteen verrattuna. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokoodeittain. Poissaolokustannukset tulevat 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. Laskentatapa ei siten huomioi välillisiä kustannuksia, kuten mahdollisen sijaisen palkkakustannuksia.

POISSAOLOSYTTASO	POISSAOLOSY	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. (%)
KOULUTUS	Yhteensä	650 618,71 €	1,7 %	457 635,25 €	1,4 %	192 983,46 €	42,2 %
KUNTOUTUS	Yhteensä	2 547,41 €	0,0 %	2 736,71 €	0,0 %	- 189,30 €	- 6,9 %
KUNTOUTUSTUKI	Yhteensä			32 327,18 €	0,1 %	- 32 327,18 €	- 100,0 %
LOMAT	Yhteensä	22 787 679,57 €	61,1 %	21 933 207,04 €	66,8 %	854 472,53 €	3,9 %
MUUT	Yhteensä	929 218,22 €	2,5 %	629 217,58 €	1,9 %	300 000,64 €	47,7 %
PERHEVAPAAT	Yhteensä	1 601 561,75 €	4,3 %	1 331 528,50 €	4,1 %	270 033,25 €	20,3 %
SAIRAUS	Yhteensä	11 052 295,71 €	29,6 %	8 118 165,48 €	24,7 %	2 934 130,23 €	36,1 %
	Liikennevahinko	8 260,27 €	0,0 %	25 122,01 €	0,1 %	- 16 861,74 €	- 67,1 %
	Sairausloma	6 352 912,68 €	17,0 %	6 242 198,30 €	19,0 %	110 714,38 €	1,8 %
	Sairausloma, esihenkilön lupa	2 399 624,03 €	6,4 %	1 338 377,51 €	4,1 %	1 061 246,52 €	79,3 %
	Vapaa-ajan tapaturma	381 374,44 €	1,0 %	412 802,01 €	1,3 %	- 31 427,57 €	- 7,6 %
	Yleisvaarallinen tartuntatauti	1 910 124,29 €	5,1 %	99 665,65 €	0,3 %	1 810 458,64 €	1816,5 %
TUNTEMATON	Yhteensä			2 661,71 €	0,0 %	- 2 661,71 €	- 100,0 %
TYÖTAPATURMA	Yhteensä	299 798,55 €	0,8 %	324 273,96 €	1,0 %	- 24 475,41 €	- 7,5 %
YHTEENSÄ		37 323 719,92 €	100,0 %	32 831 753,41 €	100,0 %	4 491 966,51 €	13,7 %

12. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLE

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman uudistaminen toteutettiin 2020–2021. Uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelma 2021–2025 hyväksyttiin kaupunginvaltuuston kokouksessa 30.5.2022 ja sitä jalkautettiin toimialoille johtoryhmätyöskentelyn kautta syksyllä 2022.

KEHITTÄMIS-TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2022
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 2022. ➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022. ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa.
	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. ➤ Palkkakartoitus tehtiin tammikuun 2023 palkansaajista ja arviointi esitetään omassa raportissaan.
Työssä kehittämisen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti	Mahdollisten uraesteiden 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 sisäisesti ja ulkoisesti valittujen haki-joiden määrää tai sukupuolta. Näitä tietoja ei kysytä hakulomakkeella. Myöskään henkilöstön hakeutumisesta erilaisiin tehtäviin ei ole saatavissa tietoa järjestelmästä. ➤ Työkierron toimintamalli lanseerattiin syksyllä 2022 koko Porin kaupunki organisaatiossa. ➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisosaamisen polun linjausten mukaisesti. ➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat koulutussuunnitelmat laadittiin toimialoittain ja laitoksittain. ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittiin kevät- ja syyskaudelle. ➤ Koulutuksiin ja koulutusohjelmiin ilmoittautuneiden määrät raportoidaan henkilöstöraportissa.

Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä Ikäjohtaminen Työkyvyn aktiivinen tuki	Eri perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö Erialaisten työaikajousten käyttö Etätöön käyttö Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen Eriaisille eläkemuodoille siirtymisajankohdan pidentyminen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mahdollistava ja joustava etätö ns. 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.
------------------------------	--	--	---	--