

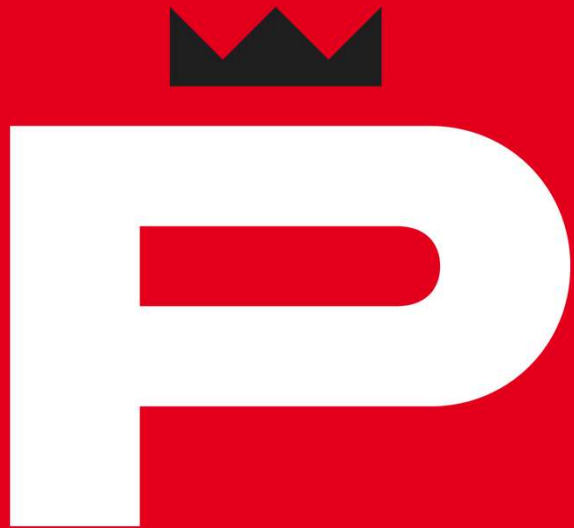



PORI

HR-kvartaaliraportti Q2/2023

Henkilöstöohjelman
painopisteiden mukaisesti

Kaupunginhallitus 4.9.2023



Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

Hakemusten, valittujen ja avointen työpaikkojen määrä

Q2/2023

- Tilasto sisältää vakinaiset ja määräaikaiset, mutta ei sijaisia.
- Hakemusten määrän kasvusta puolet on seurausta kesätyöhakemusten kasvusta. Tämä näkyy erityisesti tämä näkyy teknisellä toimialalla, mutta myös elinvoima- ja ympäristötoimialalla sekä konsernipalveluissa. Ainoastaan Porin Vedessä hakemusten määrä on vähentynyt.
- Valittujen hakijoiden määrä on kuitenkin kasvanut heinäkuun alkuun mennessä ainoastaan sivistystoimialalla ja teknisellä toimialalla. Elinvoima- ja ympäristötoimialalla valittujen hakijoiden määrä on laskenut ja myös rekrytointitapahtumia on ollut viisi (5) viime vuotta vähemmän. Samoin kaupunkitasolla rekrytointitapahtumien määrä laskenut 33 kappaleella.
- Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla hakemusten määrä on kasvanut, vaikka rekrytointitapahtumien määrä on vähentynyt. Kokonaisuutena rekrytointitilanne on viime vuoteen nähden kehittynyt parempaan suuntaan. Tosin on huomattava, että rekrytointitapahtuma voi pitää sisällään useamman avoimen työpaikan. Todellisuudessa avoimia työpaikkoja on voinut siis olla viime vuotta enemmän.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on kuitenkin mahdollista vasta vuodesta 2024 alkaen, joka osaltaan hankaloittaa kokonaisanalyysin tekemistä.
- Vakituudesta henkilöstöstä sisäisesti eri tehtäviin on alkuvuoden aikana siirtynyt 25 henkilöä. Vastaavaan aikaan viime vuonna siirtyneitä oli 18.
- Työkiertoja ei ole toteutunut alkuvuoden aikana. Uudelleen sijoitettuja henkilöitä on ollut kesäkuun loppuun mennessä kahdeksan (8). Vastaavaan aikaan viime vuonna uudelleen sijoitettuja oli ollut kuusi (6).

Toimiala	Hakemuksia 6/2023 (kum.)	Hakemuksia 6/2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	549	377
Konsernipalvelut	242	130
Porin Palveluliikelaitos	320	312
Porin Vesi	134	158
Sivistystoimiala	1562	1424
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	1315	698
Yhteensä	4122	3099
Toimiala	Valitut hakijat 4.7.2023 (kum.)	Valitut hakijat 4.7.2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	26	35
Konsernipalvelut	73	75
Porin Palveluliikelaitos	4	1
Porin Vesi	8	10
Sivistystoimiala	155	111
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	64	27
Yhteensä	330	259
Toimiala	Avoimet työpaikat 6/2023 (kum.)	
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	48	
Konsernipalvelut	67	
Porin Palveluliikelaitos	58	
Porin Vesi	10	
Sivistystoimiala	239	
Tarkastustoimi	0	
Tekninen toimiala	115	
Yhteensä	537	

Kesätyöt: hakemusten, valittujen ja avointen työpaikkojen määrä

Q2/2023

- Kesätyöhakemuksia saapui kuluvana vuonna yli 500 kappaletta enemmän kuin vuonna 2022.
- Hakemusten määrä on kasvanut erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla. Myös sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa kesätyöhakemusten määrä on kasvanut.
- Sen sijaan Porin Palveluliikelaitoksella ja Porin Vedessä hakemusten määrä on vähentynyt.
- Toimialoittaista erittelyä kesätyöhön valituista henkilöistä ei ole vielä saatavilla. Samoin kuluvan vuoden kokonaismäärä on varmistumatta, mutta määrä tulee olemaan noin 250 henkilöä.
- Määrä on linjassa avointen työpaikkojen kanssa ja suurempi kuin vuonna 2022.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on mahdollista vasta vuodesta 2024 alkaen.

Toimiala	Hakemuksia 6/2023 (kum.)	Hakemuksia 6/2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	309	167
Konsernipalvelut	110	71
Porin Palveluliikelaitos	297	312
Porin Vesi	134	145
Sivistystoimiala	564	470
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	838	575
Yhteensä	2252	1740

Toimiala	Valitut hakijat 2023	Valitut hakijat 2022
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	x	x
Konsernipalvelut	x	x
Porin Palveluliikelaitos	x	x
Porin Vesi	x	x
Sivistystoimiala	x	x
Tarkastustoimi	x	x
Tekninen toimiala	x	x
Yhteensä	n. 250	197

Toimiala	Avoimet työpaikat 6/2023 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	30
Konsernipalvelut	7
Porin Palveluliikelaitos	55
Porin Vesi	10
Sivistystoimiala	53
Tarkastustoimi	0
Tekninen toimiala	94
Yhteensä	249



Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

Q2/2023

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on hieman enemmän kuin edeltävänä vuonna, mutta kasvu johtuu jätehuollon yhtiöittämisestä.
 - Eläköitymisiä on kymmenen vähemmän.
 - Jätehuollon henkilöstön (21 henkilöä) siirtyminen näkyy tilastoissa ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”
 - Muilta osin esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

06/2023				
Riviotsikot	<input checked="" type="checkbox"/> Päätyneet_tot_kum	Päätyneet_ed vuosi_kum	Päätyneet_toissa vuosi_kum	Päätyneet_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
Eron syy ei ole tiedossa	1	1	1	0%
Erottaminen tai viralta pano (kurinpidollinen)	2	2	3	0%
Irtisanoutuminen, oma pyyntö	19	18	17	6%
Määräaikainen		9	1	-100%
Poisjäänti ansiotyöstä	1			
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen	25	9	14	178%
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	5	4	6	25%
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	25	35	30	-29%
Työsopimus purettu	1	4	1	-75%
Varhennettu vanhuuseläke	1			
Virka lakkautettu		1		-100%
Kaikki yhteensä	80	83	73	0



Maksetut palkat - tehtäväkohtainen palkka

Q2/2023

- Palveluliikelaitoksella on maksettu vähemmän tehtäväkohtaisia palkkoja (- 39,8 %), koska 230 henkilöä siirtyi hyvinvointialueelle.
- Tehtäväkohtaiset palkat ovat kasvaneet viime vuoteen verrattuna keskimäärin 4,4 %.
- Sopimuskorotukset kattavat yhteisvaikutukseltaan 2,9 prosenttia. Joidenkin toimialojen palkkakehitys jopa alitti tämän 2,9 prosenttia.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräinen kasvu (€/HTV2 muutos-%) on ollut muita toimialoja suurempi. Kasvua selittää osaltaan eläinlääkäreille kohdistuneet, muista sopimusaloista poikkeavat paikallinen järjestelyerä ja yleiskorotusta. Lisäksi toimialalla on tehty jonkin verran tehtävien vaativuuden muutoksen perusteella tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ylöspäin.
- Teknisen sopimuksen palkkarakenne poikkeaa muista sopimuksista siten, että tehtäväkohtaisen palkan osuus kokonaispalkasta on muita sopimuksia pienempi. Toimialalla on kuitenkin tehty tehtävien vaativuuden muutoksen perusteella tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ylöspäin.

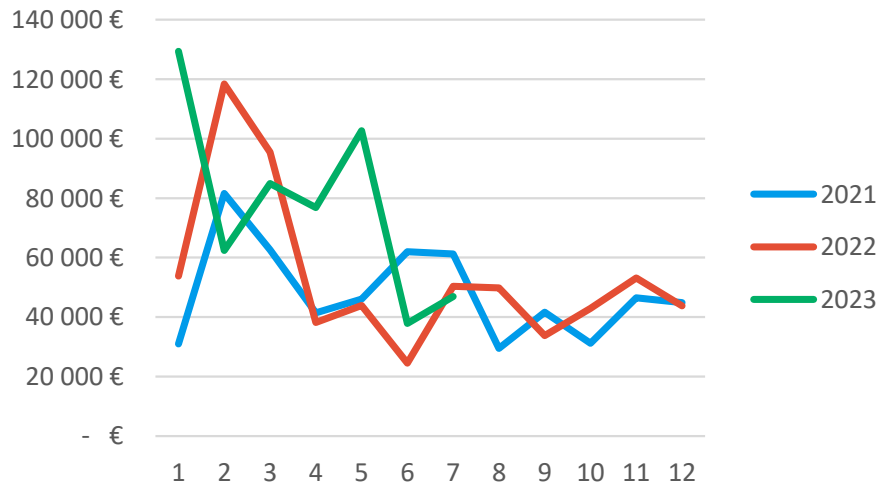
		KVTES	OVTES	TS	TTES***	LS (eläinlääkärit)****
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 % (PPH 2,3 %)	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 €+120 € Liite 5)	467 € (467 €+150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

Riviotsikot	06/2023				€/htv2 2023	€/htv2 2022	€/htv2 muutos-%
	Tot_kum	Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)			
14101 TARKASTUSTOIMI	114 698,6 €	111 492,4 €	3 206,2 €	2,9 %	53 408 €	51 850 €	3,0 %
14112 KONSERNIPALVELUT	2 442 997,6 €	2 136 954,1 €	306 043,5 €	14,3 %	41 853 €	41 107 €	1,8 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	24 109 185,3 €	23 655 905,1 €	453 280,2 €	1,9 %	32 114 €	31 286 €	2,6 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoris	3 491 668,0 €	3 065 027,4 €	426 640,6 €	13,9 %	31 031 €	30 729 €	1,0 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	3 839 979,5 €	3 684 988,8 €	154 990,6 €	4,2 %	39 555 €	38 045 €	4,0 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	4 725 332,3 €	4 791 291,8 €	- 65 959,6 €	-1,4 %	29 631 €	28 594 €	3,6 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	3 797 601,5 €	6 312 598,3 €	- 2 514 996,8 €	-39,8 %	25 323 €	24 682 €	2,6 %
14181 Porin vesi	876 323,8 €	815 710,8 €	60 613,0 €	7,4 %	30 635 €	29 606 €	3,5 %
Kaikki yhteensä	43 397 786,5 €	44 573 968,7 €	- 1 176 182,2 €	-2,6 %	31 936 €	30 577 €	4,4 %



Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset

Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset (ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta)

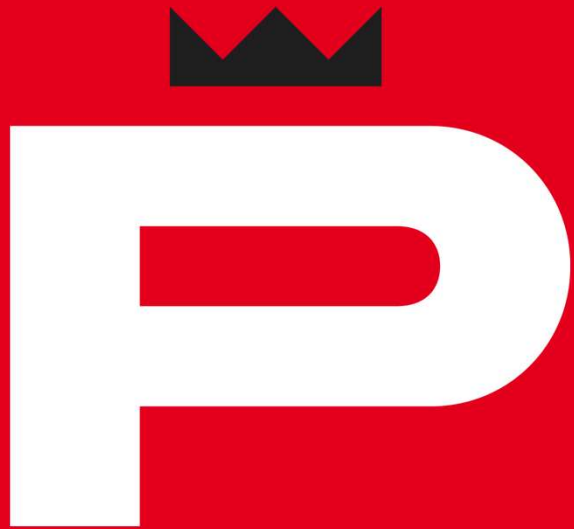


Q2/2023

- Konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin erityisesti vuonna 2022 vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.
- Teknisen toimialan infrayksikössä yli- ja lisätyöt ovat kasvaneet edeltävään vuoteen nähden.
- Palveluliikelaitoksen yli- ja lisätyökorvauksia on maksettu vähemmän hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen vuoksi.
- Sivistystoimialalla ylitöiden määrä on kasvanut suhteellisesti paljon erityisesti vuoteen 2021 verrattuna. Samoin Porin Vedessä on ollut kasvua viime vuoteen nähden.

Riviotsikot	6			
	2023		2022	2021
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	32 776 €	-20 %	40 743 €	26 333 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	29 476 €	47 %	20 093 €	11 160 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	18 069 €	12 %	16 093 €	1 743 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	21 530 €	14 %	18 932 €	47 271 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	278 285 €	65 %	168 337 €	151 563 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	26 461 €	-53 %	56 379 €	27 642 €
14181 Porin vesi	87 430 €	63 %	53 723 €	58 935 €
Kaikki yhteensä	494 027 €	32 %	374 301 €	324 648 €





Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Ajantasainen henkilöstön koulutusohjelma – kevät 2023

- **Henkilöstön sisäinen koulutusohjelma** laaditaan puolivuositain ja sen suunnittelua ohjaavat kaupunkitasoisesti strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nousevat osaamisvaatimukset sekä toimialojen ja yksiköiden koulutussuunnitelmat.
- Henkilöstön sisäisen koulutusohjelman lisäksi henkilöstölle järjestetään substanssikoulutuksia (toimialat) sekä toimialoille ja yksiköille tarpeen mukaan räätälöityjä koulutuksia.
- Henkilöstökoulutusten lisäksi keväällä 2023 toteutettiin Hyvän haastattelun ominaispiirteet –koulutus Porin kaupungin rekrytointeihin osallistuville luottamushenkilöille
- Koulutusten lukumäärissä ja osallistujamäärissä on laskua edellisestä vuodesta organisaation koon pienenemisen vuoksi. Nykyisen organisaation mukaista vertailutietoa ei ole käytössä.

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, kevät 2023			
Koulutuksen kohderyhmä	koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Kevät 2022
Koko henkilöstö	52	9	85
Esihenkilökoulutukset	10	1	13
Tilattaessa koulutukset	7		9
Koulutukset yhteensä	69	10	98

Koulutusten määrät (henkilöstön koulutusohjelma)



Henkilöstölle suunnattu koulutus kevät 2023

(raportoidaan puolivuositain)

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, kevät 2023			
Koulutus	Koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Koulutuspalautteiden keskiarvo (1-5)*
Aamiaisella asiantuntijan kanssa	4		4,4
Digitaitokoulutukset	25	7	4,1
Ensiapukoulutukset	7		5
Turvallisuuskoulutukset	3		4,7
MAPA-koulutukset	3		4,8
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset	2		*
Asiakirjahallinnon koulutukset	3		*
Muut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset	5	2	*
Koulutuksen yhteensä	52	9	

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



- Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset: **osallistujamäärä 615 hlöä** (v. 2022 1337 hlöä)
- Toimialojen henkilöstölle toteutettiin lisäksi räätälöityjä koulutuksia ja valmennuksia työhyvinvointikyselystä ja työyksiköiden kehittämissuunnitelmista nousseista teemoista mm.
 - epäasiallinen käyttäytyminen työyhteisöissä
 - haastavat asiakaskohtaukset
 - työkyvyn aktiivinen tuki sekä työyhteisöjen ja työyhteisötaitojen kehittäminen
- Sisäisessä henkilöstön koulutusohjelmassa **7 kpl tilattaessa järjestettäviä koulutuksia**, joita esihenkilö voi tilata työyksikölleen
 - EA- ja korttikoulutukset
 - hankintakäytänteet,
 - talousosaamisen kehittäminen,
 - TES-koulutukset,
 - asiakaspalvelukoulutukset,
 - Viestintäkoulutukset
 - digitaitokoulutukset

Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö

(raportoidaan puolivuositain)

Sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, esihenkilökoulutukset

(Porin kaupungin esihenkilöiden lukumäärä 06/23: 165)

- **10 kpl esihenkilökoulutuksia** (peruuntui 1 kpl)
 - **Itse tuotetut 8 kpl**
 - Suosituimmat: OSS-käyttökoulutukset, Sirius HR-järjestelmä ja varhainen tuki, työvelvoitteiden laiminlyönti ja ohjeiden vastainen toiminta
 - **Ulkopuolinen tuottaja 2 kpl**
 - Suosituimmat: Palautteen voima -koulutukset ja esihenkilötyön tuen ja hyvinvoinnin teams-klinikat)
- **Osallistujamäärä yhteensä 209** (vuonna 2022 77)
- Koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu palautteiden vähäisyyden vuoksi (ei lasketa, mikäli palautteen on antanut alle 5 osallistujaa)

Johtamisosaamisen kehittymistä tukevat koulutukset ja valmennukset:

Osallistuja- ja suorituserät kevät 2023 /

Esihenkilövalmennustarjottimen mukainen koulutus

koulutus	Koulutus kesken	Suoritukset, kevät 2023
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	15	15 / 15
Johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto		0
JOKO*	2	
EMBA*	1	

* Koulutukset ovat kesken, jatkuvat useamman vuoden.



Kehityskeskustelut (raportoidaan puolivuositain)

Porin kaupungin osaamisen johtamisen linjausten mukaisesti kehityskeskustelut käydään vuosittain koko organisaatiossa.

- Henkilöstöohjelma 2030: Osaamisen johtamisen painopisteen mittari on käytyjen kehityskeskustelujen määrä / vuosi

Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmäkeskustelut (osallistuneiden määrä)	Keskustelut yhteensä	Henkilöstö- määrä 6/23	Osallistumis-%
Konsernipalvelut	38	7	45	125	36,00
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	416	14	430	1486	28,94
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	12		12	283	4,24
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	138		138	302	45,70
Tekninen toimiala	85		85	436	19,50
Porin palveluliikelaitos	5		41	376	10,90
Porin vesi	24		24	66	36,36
Yhteensä	718	21	775	3074	25,21

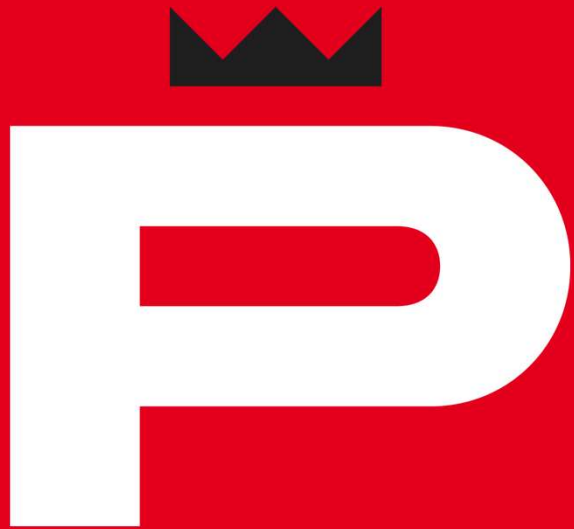
Lähde: Personec OSS 6.7.2023

(lisäksi huomioitu Palveluliikelaitoksen osalta OSS-järjestelmän ulkopuolella kädyt kehityskeskustelut, lukumäärät saatu 2.8.2023)

Yksilökehityskeskustelut:



– Kehityskeskusteluja avattu OSS-järjestelmässä yhteensä 718, joista valmiita 321 (esihenkilön sekä työntekijän hyväksyntä tehty).

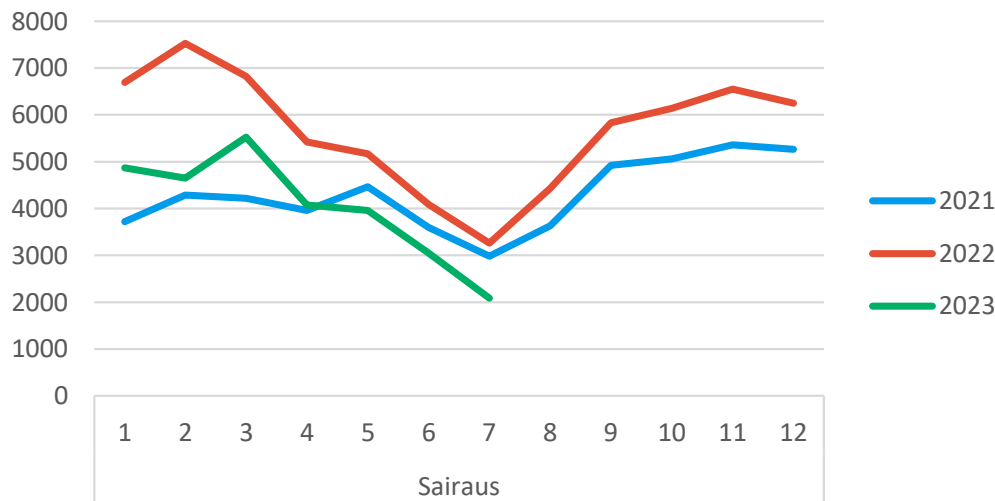


Työhyvinnön johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Yhteismitallistetut terveysterveysteiset poissaolot

Sairauspoissaolot, kalenteripäivät - Ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



Q2/2023*

- Sairauspoissaolopäivien määrä on selvästi vuotta 2022 pienempi. Kuukausitoteuma on painunut toukokuussa alle vuoden 2021 tason.
 - Poissaolojen trendi on tällä hetkellä laskeva.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Viimevuoden organisaatioon verrattuna sairauspoissaolot ovat laskeneet 27,8 %, mutta vuoteen 2021 nousseet 1,9 %.

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

	2023	2022	2021	ero vuoteen 2022	ero vuoteen 2021
6. kuukausi	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	18,47	25,56	18,12	-27,8%	1,9%
Työtapaturma	0,97	0,62	0,87	56,5%	11,6%
Kaikki yhteensä	19,44	26,18	19,00	-25,8%	2,3%



Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain

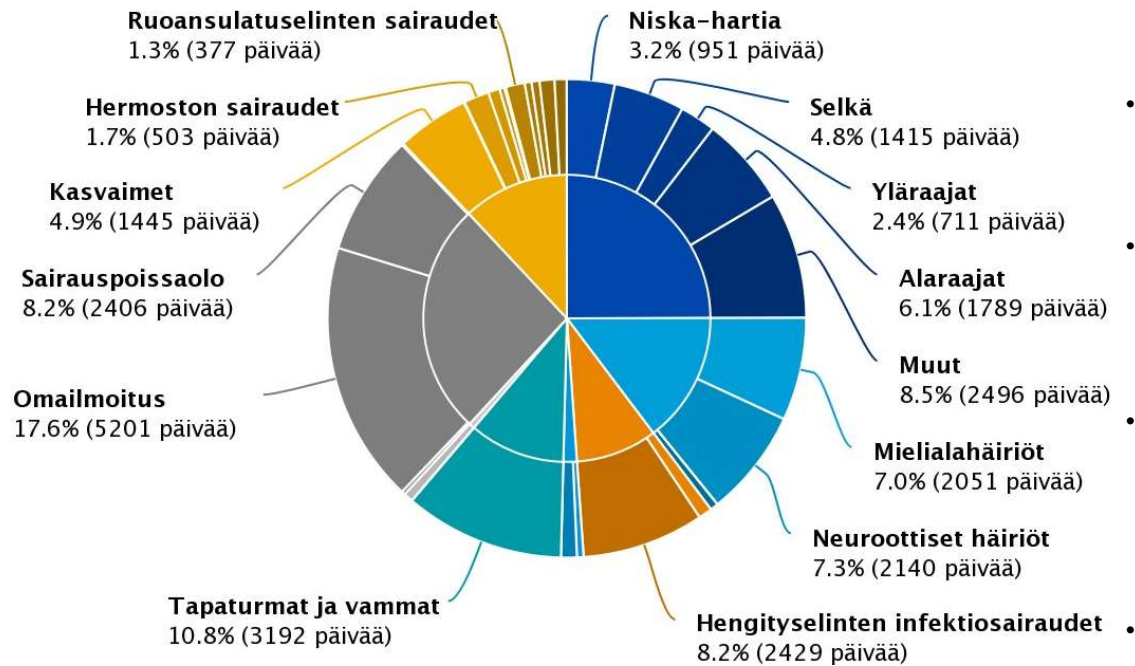
Q2/2023

- Taulukossa on esitetty vain nykyorganisaation toimialat ja niiden vertailu edeltävään vuoteen sekä vuoteen 2021 (pv/htv2).
- Palveluliikelaitoksen sairauspoissaolot ovat korkeammat kuin edeltävänä vuonna ja selkeästi korkeammat kuin vuonna 2021.
- Samoin Porin Veden sairauspoissaolot ovat vuotta 2021 korkeammat.
- Sivistystoimialalla, teknisellä toimialalla ja konsernipalveluissa sairauspoissaolot ovat merkittävästi vähentyneet, mutta ovat korkeammalla tasolla kuin vuonna 2021.
- Elinvoima- ja ympäristötoimiala on ainoa jonka sairauspoissaolot ovat painuneet myös alle vuoden 2021 tason.

6. Kuukausi	2023	2022	2021	Muutos-% vs 2022	Muutos-% vs 2021
14112 KONSERNIPALVELUT	10,1	14,2	10,1	-29,0 %	0,2 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	18,6	24,3	14,8	-23,5 %	25,4 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	16,2	21,1	13,5	-23,3 %	19,5 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	15,5	18,9	16,8	-17,9 %	-7,7 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	11,6	18,1	11,5	-36,1 %	0,5 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	32,1	30,3	26,2	5,9 %	22,6 %
14181 Porin vesi	23,3	23,4	12,8	-0,7 %	82,2 %
Kaikki yhteensä	18,4	23,5	16,2	-21,8 %	13,3 %



Sairauspoissaolossyyt



- **Esihenkilöiden myöntämiä** 1-7 päivää kestäviä poissaoloja on 17,6 % poissaoloista. Niiden osuus on laskenut kesän aikana infektiosairauksien vähentymisen myötä.
- **Tuki- ja liikuntaelinoireiden** osuus poissaolosyistä on 25 %. Ala- ja yläraajoihin liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet toisella kvartaalilla. Tules poissaolot ovat lisääntyneet Palveluliikelaitoksessa, Porin Vedessä ja teknisellä toimialalla.
- **Mielenterveyden häiriöistä** aiheutuu 14,5 % poissaoloista. Kaupunkitasolla mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet toisen kvartaalin aikana ja niitä on saman verran kuin viime vuonna vastaavaan aikaan, mutta trendissä on toimialakohtaista vaihtelua (tarkempi tarkastelu seuraavalla dialla).
- Oheisen diagrammin "**Tapaturmat ja vammat**"-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. n. 11 % kaikista poissaoloista). **Työtapaturmia** on sattunut 23 kpl enemmän kuin edellisvuonna vastaavalla ajanjaksolla, ja ne ovat aiheuttaneet yhteensä 1387 poissaolopäivää. Eniten tapaturmista aiheutuvia poissaoloja on teknisen toimialan infrayksikössä. Työtapaturmat ovat lisääntyneet varhaiskasvatuksessa.
- **Hengityselinten infektiosairauksia** on ollut alkuvuodesta runsaasti, mutta huhtikuussa kasvu on taittunut. Palveluliikelaitoksessa infektiosairauksista aiheutuvat poissaolot ovat kasvaneet edelleen toisenkin kvartaalin aikana.



Varhaisen tuen keskustelujen toteuma

	Hälytysten lkm	Vatu-keskustelu (kpl)	Vatu-keskustelu (%)	Keskustelua ei tarvittu (kpl)	Keskustelua ei tarvittu %	Keskustelua ei voitu pitää (kpl)	Keskustelua ei voitu pitää (%)	Suoritus (%)	Esihenkilö ei ole reagoinut (kpl)	Esihenkilö ei ole reagoinut (%)
Q1/2023	345	33	10%	111	32%	0	0%	42%	199	58%
Q2/2023	343	20	6%	137	40%	14	4%	50%	172	50%

Varhaisen tuen keskustelujen toteuma osoittaa esihenkilön aktiivisuutta työkykyjohtamisessa. Varhaisen tuen oikea-aikaisen käynnistymisen tavoitteena on työkyvyn tukitoimien, kuten työterveysyhteistyön oikea-aikaisuus ja sairauspoissaolojen hallinta.

Sirius HR-järjestelmä lähettää esihenkilölle sähköpostiviestin, kun alaiselle on kertynyt sairauspoissaoloja hälytysrajan ylittävä määrä: viimeisen 12 kk aikana yli viisi (5) poissaolokertaa tai 30 sairauspoissaolopäivää. Esihenkilön tulee käsitellä hälytykset käymällä työntekijän kanssa viiveettä varhaisen tuen keskustelu

Hälytysrajat ylittävistä sairauspoissaoloista on tullut toisen kvartaalin aikana 343 esihenkilöhälytystä, mikä on suunnilleen sama kuin ensimmäisen kvartaalin aikana. Varhaisen tuen keskustelujen toteuma on vain 6 %. Hälytyksiin reagoiminen on hyvin vähäistä (50 %), joskin ensimmäiseen kvartaalin nähden hieman parantunut.

Vajaa kolmannes hälytyksistä on käsitelty ja todettu, että vatu-keskustelun tarvetta ei ole, eli poissaolon taustalla on esimerkiksi toistuva infektio tauti.

Huolestuttavaa on vähäinen reagointi hälytyksiin ja keskustelujen vähäisyys. Tämä kertoo työkykyjohtamisen puutteellisuudesta. Vuonna 2023 strategisen työhyvinvointijohtamisen tavoitteena on ennakoivan työkykyjohtamien kehittäminen. Esihenkilöille on tarjottu maaliskuussa koulutusta Sirius HR – järjestelmän käytöstä ja varhaisesta tuesta (22 osallistujaa). Työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta tullaan tarjoamaan säännöllisesti ja tarvittaessa kohdennetusti. Tärkeää on myös johdon ja keskijohdon seurantavastuun aktivoiminen.

Työterveyshuoltokustannukset

Työterveyshuoltokustannukset	Q2 2023	Q2 2022
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KLO)	847 627	994 296
Kokonaiskustannukset €/hlö	281,0	309,8
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	43,19%	39,35%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	53,14%	50,53%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	46,86%	49,47%

*Summat ovat vertailukelpoisia.
Vuoden 2022 aineistosta on
poistettu hyvinvointialueelle
siirtyvä henkilöstö.*

- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat 847 627 € mikä on n. 15 % vähemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan.
- Kustannuskehityksessä myönteistä on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL 1) osuus Kela-korvattavista kustannuksista on kasvanut ja sairaanhoidon palveluiden (KL 2) osuus vastaavasti laskenut. KL2 kustannusten vähenemisen taustalla on erityisesti koronaan liittyvien etä-, testaus- ja laboratoriopalveluiden käytön vähentyminen.
- Toimialavertailua:
 - Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kasvaneet hieman sivistystoimialalla, elymissä ja Porin Vedessä (ei huomattavaa kasvua).
 - Kustannukset/ hlö ovat suurimmat PPL:ssa 372,8 € ja pienimmät Konsernipalveluissa 195,2 €.
 - Ennaltaehkäiseviä palveluita käytetään eniten PPL:ssa, jossa myös työkykyhaasteita ja poissaoloja on runsaasti.
 - Suhteessa ennaltaehkäiseviin palveluihin sairaanhoidon palveluita käytetään eniten konsernipalveluissa ja elymissä.

Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolokustannukset (kum.) Poissaolopäivä x 350 € (EK:n malli)		
Vuosi	Q1	Q2
2023	5 311 950	10 453 100
*2022	15 590 400	x

**Vuoden 2022 summat eivät ole vertailukelpoisia suuremman henkilöstömäärän vuoksi.*

Tammi-kesäkuun aikana kertyneistä sairaus- ja työtapaturmapoissaoloista (yht. 29 866 pv) on aiheutunut 10,5 M€ kustannukset. Kustannusten hallinnan kannalta merkittäviä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet, varhainen puuttuminen sekä pitkittyvien poissaolojen hallinta. Näihin liittyvien toimintamallien käyttöä työkykyjohtamisessa tulee tehostaa esihenkilötyössä. Yli 30 päivää kestäviä, suurimmat poissaolokustannukset aiheuttavia poissaoloja on ollut edellisvuotta enemmän.

HR on yhdessä toimialojen kanssa käynnistänyt kevään aikana useita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä ja projekteja, joiden yhtenä tavoitteena on sairauspoissaolojen hallinta. Painopisteinä ovat varhaiskasvatus- ja opetusala, laitoshuoltajat (PPL) ja mielenterveyspoissaolojen hallinta.

- Päiväkodin johtajien työkuorman keventämisen projekti
- Työuran alussa olevien opettajien työnohjausryhmät
- Rehtoripajat (esihenkilötyön tuki)
- Esihenkilöiden Teams-klinikat (esihenkilön hyvinvointi ja esihenkilötyön tuki)
- PPL:n projekti: Työkykyjohtamisen kehittäminen ja robotiikan hyödyntäminen tules-poissaolojen hallinnassa
- Korvaavan työn kehittäminen: Kevennetyn ja korvaavan työn toimintamalli (uusi toimintaohje); korvaavan työn pankki
- Työhyvinvointikyselyn pohjalta tehtyjen kehittämissuunnitelmien seuranta, työpaikkakäynnit ja koulutukset (teemoja mm. työikäytyminen, omasta työkyvystä huolehtiminen, työterveyshuolto)
- Kehityskeskustelujärjestelmä OSS:in käyttöönotto sekä kehityskeskusteluihin ja palautteen antamiseen liittyvät koulutukset

Turvallisuushavainnot

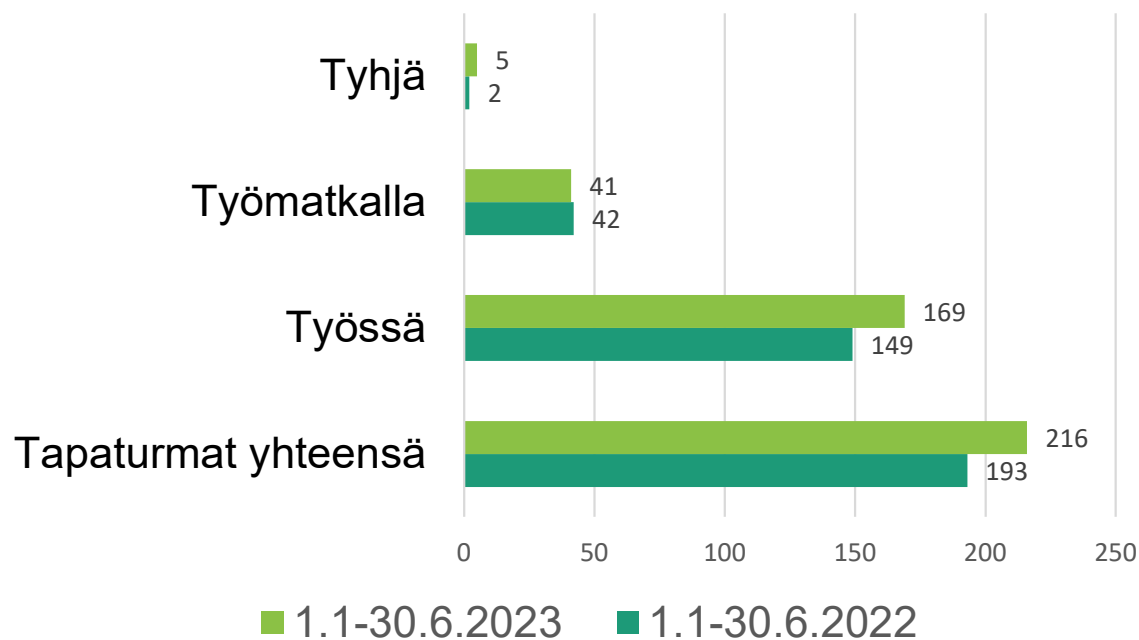
Turvallisuus havainnot kpl	1.1.-30.6.2022	1.1.-30.6.2023
Yhteensä	85	104
Sivi	62	80
Tekninen	16	12
Elym	3	4
Konspa	0	0
PLL	3	0
Vesi	1	5

Tutkimusten mukaan turvallisuushavaintojen määrän lisääntyminen ja työolosuhteissa esiintyviin puutteisiin vaikuttaminen johtavat tapaturmien määrän vähenemiseen ja turvallisuuskulttuurin paranemiseen.

- Turvallisuushavaintoja tehdään todella vähän.
 - Tavoite: määrän kasvattaminen.
- Tärkeä työväline tapaturmien ehkäisemisessä.
- Suurin osa tehdyistä havainnoista ovat läheltä-piti ja väkivallan uhkatilanteita.
- Oppilaiden, lasten, asiakkaiden häiriökäyttäytyminen monessa mukana. Tämä näyttäytyy myös tapaturmissa.

Tapaturmat

Työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat (kpl) koko kaupunki



- Tapaturmailmoitusten määrä on kasvanut 8,9 % ko. ajanjaksolla verrattuna.
 - Tavoite: väheneminen.
- Liikkumisen yhteydessä sattuu paljon.
- Huomio katu-, kiinteistö- ja piha-alueiden liukkauden estoon, pitävät jalkineet käyttöön, huolellisuus ja varovaisuus sekä työssä että työmatkoilla.
- Väkivallan uhan hallinta ennakoiden. työsuojeluohjeen mukaisesti (ohje: Väkivallan uhan hallinta).
- Tapaturmista tutkitaan kirjausten mukaan vain puolet. Pitää tutkia kaikki: miten vastaavat ehkäistään, tarkistetaan toimintatapojen asianmukaisuus, opitaan.
 - Esihenkilöt vastaavat tekemisestä.
- Tapaturmista on aiheutunut 1387 poissaolopäivää.

Työolojen arvioinnit 1.9.2021-30.6.2023

	Arviointien määrä SM:n* käyttöaikana	Esihenkilöiden määrä SM:ssa	Arviointien määrä/ esihenkilö toimialoittain
Koko kpki	375	154	2,44
Sivi 95	95	66	1,4
Tekninen 37	37	35	1,1
Palveluliikelaitos 203	203	8	25,4
Elym 19	19	21	1,1
Konspa 3	3	13	0,2
Vesi 18	18	9	2

- PPL:n tekemät arvioinnit vaikuttavat todella paljon.
- Jos ne jätetään pois, niin kaupungin lukemat olisivat 1,18 arviointia/esihenkilö.
- Johtopäätös: **Arviointeja ei tehdä riittävällä laajuudella**

*SM = Safety Manager
työturvallisuuden hallintajärjestelmä

Työolojen kehittäminen on tekemisen arvoinen asia

- Lukumäärien tarkastelu osoittaa, että **työolojen arviointeja ei tehdä vielä riittävän kattavasti**, vaikkakin kehitystä hyvään suuntaan on tapahtunut.
- Työolojen arviointi on psykososiaalisten ja fyysisten terveysturvallisuushaittojen ja -vaarojen tärkein ennaltaehkäisyn väline ja siten parhaimmillaan toteutettuna se on aktiivista, jatkuvaa arjessa tapahtuvaa lakisäateistä henkilöstöstä välittämistä.
- Työturvallisuuden hallintajärjestelmän (Safety Manager) käyttämisen osalta on menty eteenpäin. Esihenkilöistä 22:lla viimeisin kirjautuminen järjestelmään on tapahtunut vuonna 2022. Loput 85,7 % ovat käyttäneet järjestelmää vuoden 2023 puolella. Käyttöaktiivisuus on parantunut.