

2024

Henkilöstö- raportti



Sisällysluettelo

Esipuhe	3
1. Yleiskatsaus vuoteen 2024	4
2. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	8
3. Palkkaus ja palkitseminen	12
4. Osaamisen kehittäminen	14
5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi	20
6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi	25

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2024 tiedot perustuvat S365BI, Personec OSS, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Toyme -raportointijärjestelmistä helmikuussa 2025 otettuihin lukuihin.

Kannen ja sisällysluettelon kuvat: **Pirita Kukkonen**



Teksti: **Lauri Inna** Kuva: **Maarit Laakkonen**

It's all about people

On jälleen aika kiittää henkilöstöä vuodesta 2024. Minulle tuli juuri kaksi vuotta täyteen Porin palveluksessa, mutta edelleen tuntuu kuin olisin aloittanut tehtävässä eilen.

Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että Porissa tapahtuu jatkuvasti äärimmäisen kiinnostavia asioita. Samaan aikaan tuntuu siltä, että kaupungin potentiaali on aivan rajaton. Meillä on tietenkin myös haasteita ja murheita arjessamme, eivätkä kaikki asiat suju lainkaan niin helposti kuin voisivat. Kuitenkin muun muassa ulkoisen palautteen perusteella vaikuttaa siltä, että kaupunkiamme arvostetaan, ja meillä on runsaasti myönteisiä odotuksia tulevien vuosien kasvun ja kehityksen suhteen.

”Pori on uusi Tampere” on paras palaute, jonka olen Helsingin reissuillani kuullut. Se pitää sisällään aitoa lupausta rohkeudesta tehdä ja saavuttaa asioita. Vuoden 2024 aikana Pori oli mukana useissa eri ratkaisuisissa, joilla on pitkäaikaisia myönteisiä vaikutuksia.

Pori Energia Oy:n omistusjärjestelyitä koskeva kokonaisuus on ollut yksi elämäni raskaimmista prosesseista. Kyse on kuitenkin paljon isommasta asiasta: koko kaupunkikonsernin taloudellisen rakenteen varmistamisesta sekä merkittäviä rahasummia vaativien investointien mahdollistamisesta Porissa. Samaan aikaan valmistelimme myös TNT-tehtaan isoa teollista sijoittumishanketta Poriin sekä muutamien muiden suurten teollisten ratkaisujen saamista

lähemmäs lopullista päätöksentekoa.

Näiden paljon julkisuutta saaneiden hankkeiden taustalle on jäänyt monta vähemmän huomiota saanutta asiaa, kuten työllisyysalueen perustaminen, jatkuva arkinen työ odotettua paljon paremman taloudellisen tuloksen saavuttamiseksi, useat toimialojen työjärjestelyjä koskevat uudistukset sekä keskeisten tapahtumien rakenteelliset uudistukset. Ja ennen kaikkea tärkein tehtävämme: sujuvan ja turvallisen arjen takaaminen kaikille porilaisille. Mitään näistä asioista ei olisi ollut mahdollista toteuttaa ilman henkilöstön merkittävää, paikoin jopa poikkeuksellista, työpanosta.

Lopulta on niin, että asiat joko hoidetaan tai niitä ei hoideta. Mielestäni Porin kaupungin kulttuuri on kehittymässä suuntaan, jossa oma vastuu tunnustetaan ja asiat halutaan hoitaa yhä paremmin. Samaan aikaan henkilöstökyselyiden perusteella moni arjen asia kehittyy oikeaan suuntaan. Oma toiveeni on, että kaikkien työntekijöidemme arki sujuisi ja voisimme kokea työssämme vahvaa psykologista turvallisuutta samalla kun teemme työmme parhaalla mahdollisella tavalla.

Haluan kiittää aivan jokaista työntekijää isosta panoksesta onnistuneen vuoden 2024 eteen. Tiedän, että meiltä kaikilta vaaditaan yhä enemmän ja että isojen asioiden onnistuminen vaatii myös pienten asioiden hyvää hallintaa ja hoitamista.

Näin tekoälyn maailmassa haluan sanoa kaikille yhden asian. Lopulta it's all about people.

– **Lauri Inna, kaupunginjohtaja**



Kuvassa kaupunginjohtaja Lauri Inna.

1. Yleiskatsaus vuoteen 2024

Kaupungin henkilöstömäärä pysyi lähes samana. Vakituisten määrä kasvoi suunnitellusti Porin Palveluliikelaitoksella ja sivistystoimialalla lähinnä koulunkäyntiohjaajien vakinaistamisten vuoksi. Vastaavasti määräaikaisten ja sijaisten määrä väheni, jolloin henkilöstöä oli vain seitsemän henkilötyövuotta (0,2 %) enemmän edeltävään vuoteen verrattuna.

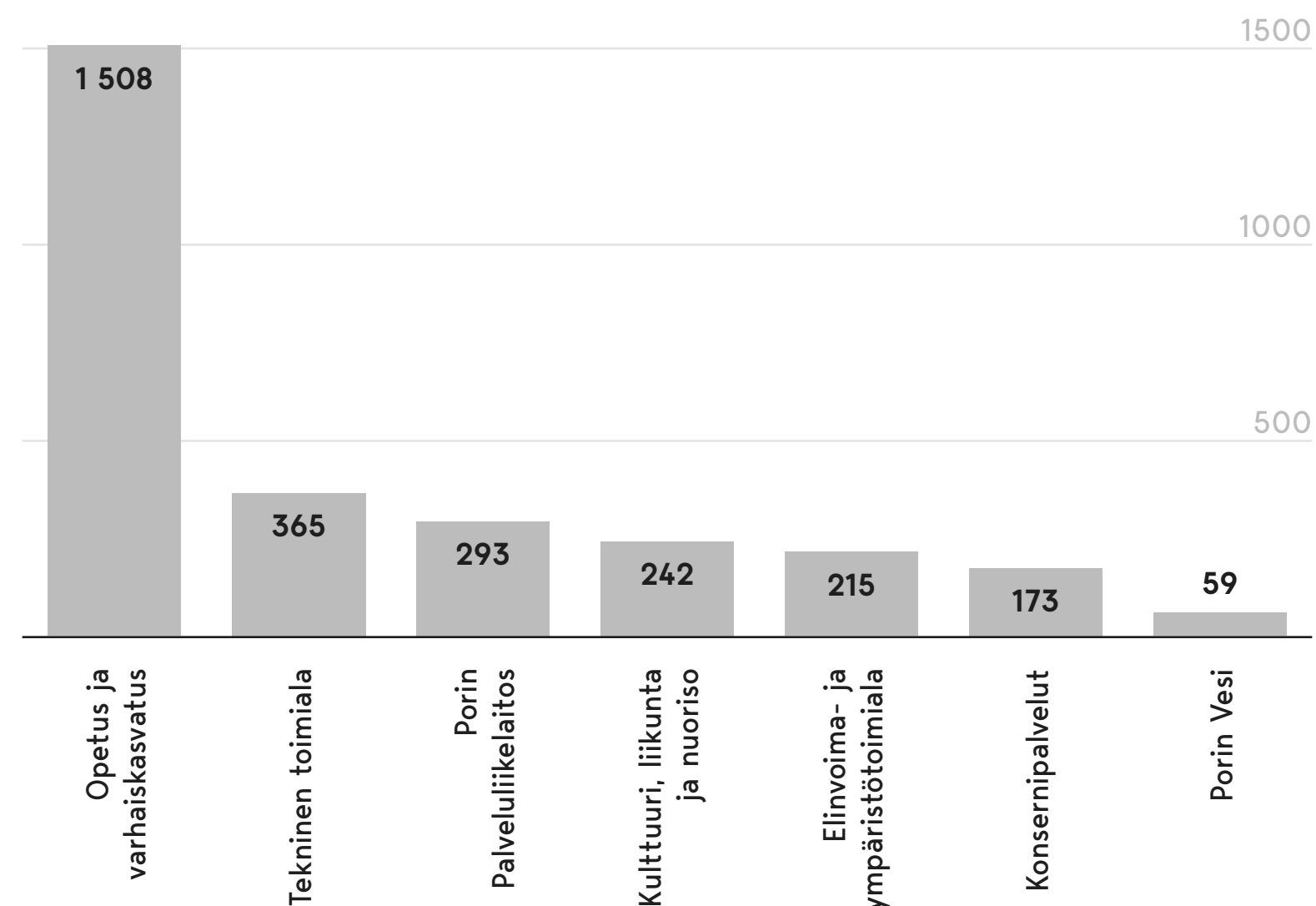
Henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä:

	2024	Erotus	2023
Vakituiset	2 438	61	2 377
Muut määräaikaisten	375	-44	419
Sijaiset	83	-27	110
Oppisopimussuhteiset	9	-7	16
Työllistetyt	130	21	109
Kaikki yhteensä	3 035	4	3 031

Toimialojen henkilöstömäärien muutokset ovat pieniä ja johtuvat normaalisti organisaation muutoksista. Toimintojen keskittäminen kasvattaa konsernipalveluja, kuten myös vaalit, jolloin hetkellisesti on paljon määräaikaista palvelussuhteita. Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on kääntynyt odotetustikin laskuun, mutta samanaikaisesti opetusyksikössä on kasvua siten, että opetus- ja varhaiskasvatusyksikön koko on pysynyt samana.

Henkilöstön rakenteessa ei ole suuria muutoksia. Opetus- ja varhaiskasvatusyksikön henkilöstöryhmät ovat yhä suurimmat, vaikkakin lastenhoitajien määrä on hieman vähentynyt. Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on vähentynyt ja opettajien ja lastenhoitajien määrää ohjaa mitoitusliittymä lain-säädäntö. Suuret ammattinimikekohtaiset muutokset ovat usein nimikemuutoksista johtuvia. Esimerkiksi työpajan työntekijä -nimikkeen kasvu on osin seurausta ammattinimikkeiden muuttamisesta sukupuolineutraaleiksi. Lukion lehtoreiden määrän kasvusta ja vastaavasti tuntiopettajien vähenemisestä suuri osa johtuu lukion nimikemuutoksista. Ympäristötyöntekijöiden määrän kasvu on kausityöntekijöiden nimikkeiden yhtenäistämistä johtuva. Näin ollen henkilöstörakenteen muutokset ovat todellisuudessa olleet varsin pieniä.

Henkilötyövuodet toimialoittain 2024:



Suurimmat ammattinimikkeet:

Ammattinimike	31.12.2024	Ero vs. 31.12.2023
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	353	-37
Varhaiskasvatuksen opettaja	244	0
Koulunkäyntiohjaaja	233	-7
Perusopetuksen luokanopettaja	192	0
Laitoshuoltaja	116	-4
Erytysluokan opettaja	98	3
Perusopetuksen lehtori	97	-1
Tuntiopettaja (päätoiminen)	96	7
Ruokapalveluvastaava	60	11
Lukion lehtori	55	18
Työpajan työntekijä	44	17
Tuntiopettaja	40	-12
Yhdistelmätyöntekijä	38	-3
Toimistosihiteeri	36	-1
Ympäristötyöntekijä	35	26
Ympäristörakentaja	34	-1
Ruokapalvelutyöntekijä	30	-1
Erytysopettaja, peruskoulussa	30	-5
Kiinteistöhoitaja	30	-6
Kirjastovirkailija	26	0

VAIHTUVUUS

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus oli 5,9 prosenttia, kun se edeltävänä vuonna oli yli 7 prosenttia. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 64 henkilöä, saman veran kuin vuonna 2023. Vaihtuvuuden väheneminen johtuukin siten vuonna 2023 yhtiöityneestä jätehuollon toiminnasta sekä hieman korkeammasta irtisanoutuneiden määrästä.

Eläköityneet ja irtisanoutuneet:

	2024	2023
Irtisanoutuminen	55	59
Irtisanottu	8	8
Erilaiset eläköitymiset	72	78
Yhteensä	135	145

ORGANISAATIOMUUTOKSET

TE-palvelut siirtyivät kuntien vastuulle 1.1.2025. Siirto edellytti Porin kaupungilta merkittävää työpanosta ja vaati huolellista valmistelua, jotta noin 130 henkilön siirto onnistuisi hyvällä tavalla. Muutoksen myötä elinvoima- ja ympäristötoimialan kasvupalvelut-yksikkö on jatkossa kasvu- ja työllisyyspalvelut -yksikkö. Yksikköön kuuluvat kaupungin omat elinkeino- ja työllisyyspalvelut sekä Satakunnan työllisyysalueen organisaatio.

TE-uudistuksen ja siihen liittyvien lainsäädäntömuutosten myötä kaupungin työpajatoiminnot jouduttiin arvioimaan uudelleen, koska valtion osittain rahoittamalla palkkatuella työllistäminen kuntiin ja veloitetyöllistäminen lopuivat. Muutokset vaikuttavat laajasti kaupungin työllistämisen ja työpajatoi-

mintaan, joita koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin loka-marraskuussa 2024. Neuvottelujen kohteena oli aikuisten työpajatoiminta ja sitä koskevat muutokset. Pajoilla työskenteli 11 vakituista työntekijää ja noin 50 palkkatuella työllistettyä määräaikaista työntekijää. Neuvotteluissa päädyttiin siihen, että palkkatuella työllistetyt henkilöt jatkavat samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä määräaikaisten sopimusten loppuun asti. Vakitukselle henkilöstölle pyrittiin etsimään uusia tehtäviä. Neuvottelujen päätteeksi vain kahden henkilön työsopimus jouduttiin irtisanomaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein.

Lisäksi elinvoima- ja ympäristötoimialan matkailu- ja markkinointiyksikkö sekä konsernipalvelujen viestintäyksikkö yhdistettiin konsernipalvelujen alaisuuteen viestintä- ja brändiyksiköksi 1.1.2025 lukien. Yksikössä työskentelee TE-uudistuksessa siirtyneet mukaan lukien 20 henkilöä.

JÄRJESTELMÄMUUTOKSET

HR-yksikössä otettiin tammikuussa käyttöön Elisa Desk -asiakaspalvelujärjestelmä tukipalvelupostien hallinnointiin. Käytännössä se korvasi Outlook-sähköpostin kautta hallinnoitavan palvelun. Uusi järjestelmä on parantanut erityisesti raportointia, mutta myös postien hallintaa. Elisa Desk -järjestelmää käyttävät HR-yksikössä palvelussuhdetiimi ja rekrytointiimi. Ensimmäisenä käyttövuonna järjestelmän kautta vastaanotettiin yhteensä 18 830 uutta tehtävää.

Personec OSS -järjestelmä on toiminut organisaation kehityskeskustelujärjestelmänä vuodesta 2023. Loppuvuodesta järjestelmän käyttöä laajennettiin myös henkilöstökoulutusten hallinnointiin ja ilmoittautumiseen.

Koulutukset-osion käyttöönoton myötä kaupungin sisäinen henkilöstökoulutusohjelma ja koulutusten sisällöt sekä ilmoittautumiset löytyvät jatkossa OSS-järjestelmästä. Samalla aiempi ilmoittautumisjärjestelmä poistui sisäisten henkilöstökoulutusten osalta käytöstä. Myös ulkoisiin koulutuksiin osallistumisen ehdottaminen ja hyväksynnät esihenkilön toimesta siirtyivät OSS-järjestelmään.

Työturvallisuuden hallintajärjestelmä kilpailutettiin vuonna 2023. Kilpailutuksen lopputuloksena Toyme-järjestelmä korvasi keväällä 2024 aiemman Safety Manager -järjestelmän. Vaihto tehtiin, koska järjestelmätoimittaja lopetti järjestelmän toimittamisen.

Porin Palveluliikelaitoksella työvuorosuunnittelujärjestelmänä käytössä olleen Titania-järjestelmän korvaaminen Numeron-järjestelmällä aloitettiin keväällä 2023. Käyttöönottoprojekti päättyi maaliskuussa 2024. Yksi merkittävä syy Titaniasta luopumiseen oli järjestelmäkokonaisuuden yksinkertaistaminen työvuorosuunnittelujärjestelmien osalta.

Numeron on jo aiemmin ollut käytössä myös osassa varhaiskasvatusyksikön päiväkotia. Porin Palveluliikelaitoksen projektin päätyttyä Numeronin käyttöä ryhdyttiin laajentamaan koskien kaikkia päiväkotia. Projektin on tarkoitus päättyä kesäkuussa 2025, jonka myötä varhaiskasvatuksessa tulee olla yhdenmukaiset työvuorosuunnittelun periaatteet ja toimintamallit.

HR-TIEDOLLA JOHTAMINEN

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

HR-mittareiden kehityssuuntien analysointiin luotiin vuoden 2023 aikana kvartaaliraportointikäytäntö. Vuonna 2024 kvartaaliraportoinnista siirryttiin kolmannesvuosiraportointiin, jotta HR-raportointi olisi saman tahtista talousraportoinnin kanssa. Kaupunginhallitukselle raportointi säännöllisesti ensimmäisestä kolmanneksesta alkaen. Lisäksi toimialoille ja liikelaitoksille raportointiin HR-mittareiden kehityssuunnista kuukausittain.

Kolmannesvuosiraportti sisältää laajasti määrällisiä ja laadullisia mittareita, jotka perustuvat suurelta osin henkilöstöohjelmaan. Kaikkia mittareita ja asioita ei kuitenkaan raportoida samassa rytmissä, vaan esimerkiksi puoli-vuosittain tai vuosittain riippuen raportoitavasta asiasta.

Henkilöstöohjelman painopistealueiden (henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, osaamisen johtaminen, työhyvinvoinnin johtaminen) lisäksi raportissa nostetaan esille muita HR-yksikön keskeisiä ajankohtaisia asioita. Tavoitteena on, että raportointi ei ole pelkästään toteavaa, vaan pyritään löytämään lukujen taustalla olevia asioita tukemaan henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa.

Vuoden 2024 aikana Sarastian kanssa yhteistyössä kehitettiin Sarastia 365BI -raportointijärjestelmän HR-osion alle raportit johdolle ja esihenkilöille. Samoin talousmoduulin alle lisättiin henkilöstökustannusten seuranta varten oma raporttinsa. Uusien raporttien on tarkoitus helpottaa ja yksinkertaistaa johdon ja esihenkilöiden tiedolla johtamista.

TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI

Porin kaupungissa toiseen kertaan toteutetun Kevan työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat henkilöstön työhyvinvoinnin kehittyneen monella tapaa hyvään suuntaan – lähes kaikkien väittämien keskiarvot paranivat verrattuna vuoden 2022 tuloksiin. Kyselyyn myös vastattiin aktiivisemmin: vastausprosentiksi saatiin 59,4, kun se vuonna 2022 oli 52.

Organisaation vahvuudet työhyvinvointikyselyn parhaiden keskiarvojen perusteella:

Väittämä*	Keskiarvo
Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun	4,3
Olen selvillä työyksiköni tavoitteista	4,3
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,2
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4,0
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,9
Työpaikallani käsitellään säännöllisesti työpaikkakokouksissa henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita	3,9
Voin hyvin työssäni	3,9

*) Arviointiasteikko 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.

Useat työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavat asiat ovat hyvällä tasolla. Henkilöstö on selvillä työn tavoitteista ja yksikkönsä tärkeimmistä tehtävistä ja toimintatavoista. Oma osaamista koetaan voitavan hyödyntää monipuolisesti ja kehityskeskustelut käydään säännöllisesti. Esihenkilön ja työntekijän välillä vallitsee usein luottamuksellinen ilmapiiri.

Edelliseen kyselyyn verraten merkittävimmin on parantunut henkilöstön kokemus kehityskeskusteluiden säännöllisyydestä. Vastaajat arvioivat myös perehdytyksestä huolehtimisen kehittyneen ja ajan riittävän paremmin työn tekemiseen. Lähiesihenkilötyön arvioinnit ovat myönteisempiä – henkilöstö oli tyytyväisempää erityisesti esihenkilön kanssa käytävän keskustelun riittävyyteen ja sopivaan vastuun jakamiseen. Myös tyytyväisyys organisaation johtamistapaan parantui, vaikkakin johtamistapaa ja johtamisen avoimuutta arvioitiin edellisen kyselyn tapaan kriittisimmin.

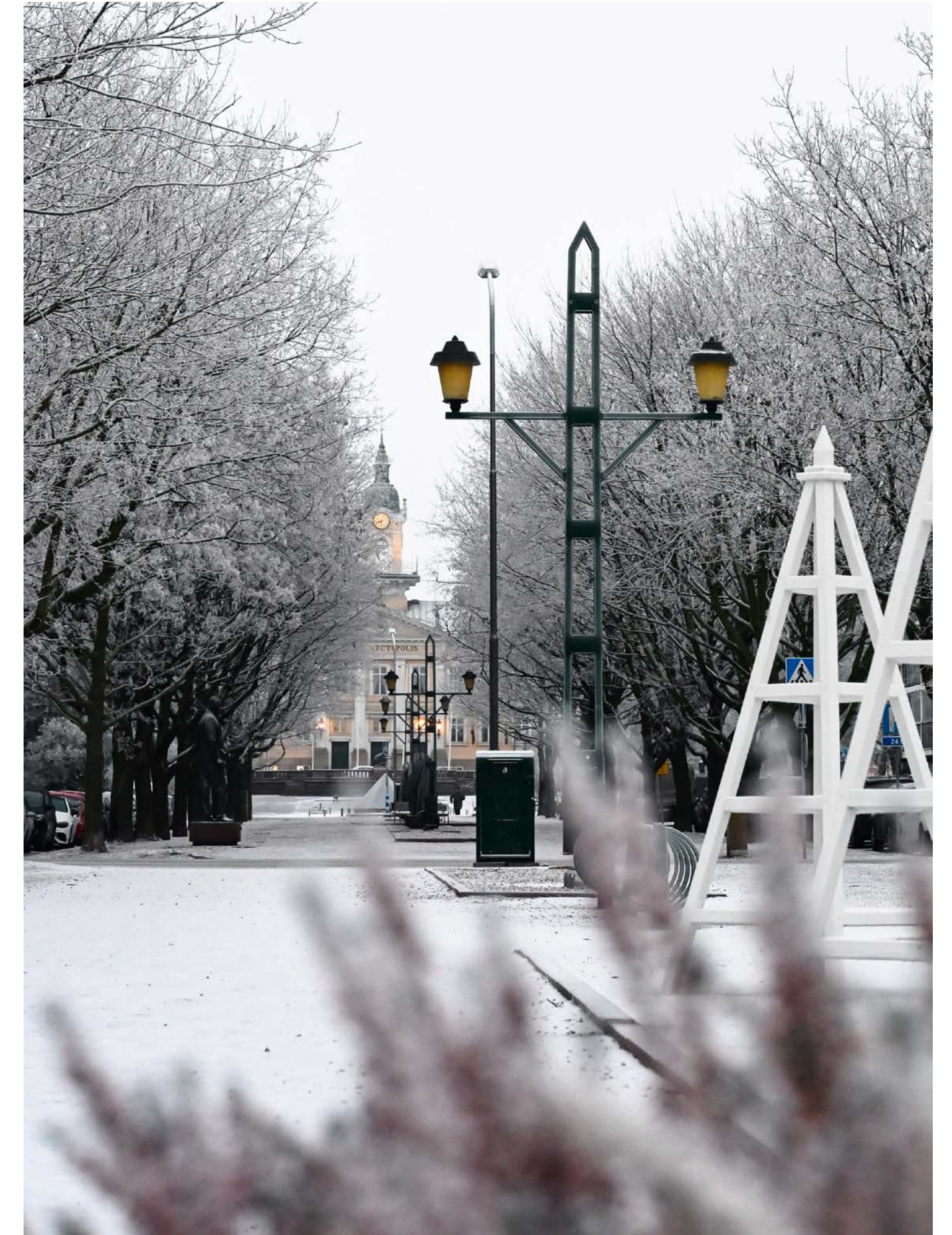
Positiivisesta työntekijäkokemuksesta kertoo se, että yhä useampi suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Suosittelijoiden määrä kasvoi eniten teknisellä toimialalla. Elinvoima- ja ympäristötoimialalla suosittelijoita on jopa 82 ja varhaiskasvatus- ja opetusyksikössä 81 prosenttia vastaajista.

Tulosten mukaan henkilöstö kokee usein työn imua. Noin 80 prosenttia vastaajista koki päivittäin tai muutaman kerran viikossa vahvuutta ja tarmokkuutta, innostuneisuutta sekä tyydytystä työhön syventyessään. Erityisesti tyydytyksen tunne työhön syventyessä lisääntyi. Innostuneisuus omasta työstä korostuu varhaiskasvatus- ja opetustyössä.

Voimakkaimmin parantuneet työhyvinvoinnin kokemukset:

Kysymysteemat	Väittäjä*	Keskiarvo vuonna 2024	Keskiarvo vuonna 2022	Muutos
Työn sujuminen työyhteisössä	Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,8	3,6	+0,2
Työtehtävät ja omat voimavarat	Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,4	3,2	+0,2
Lähiesihenkilötyö	Esihenkilöni keskustelee riittävästi kassamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	3,8	3,6	+0,2
	Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,9	3,7	+0,2
Työnantajan toiminta	Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,2	3,0	+0,2
	Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,8	3,6	+0,2
Käsitys työnantajasta	Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi? (Kyllä vastanneiden prosenttiosuus)	77	74	+3
	Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? (Kyllä vastanneiden prosenttiosuus)	64	55	+9
Kehityskeskustelu	Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun	4,3	3,9	+0,4

*) Arviointiasteikko 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.



Kuva: Pirita Kukkonen

2. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstön määrällinen suunnittelu tehtiin maaliskuun-huhtikuun aikana, jotta tieto henkilöstösuunnitelman kustannuksista saatiin käytettäväksi huhti-toukokuun talousarvioneuvotteluihin. Henkilöstösuunnitelma sisälsi ammattinimikekohtaisen keskimääräisen palkkakustannuksen suunniteltua henkilötyövuotta kohden. Uutena toimintatapana myös kesätyöntekijöitä koskeva suunnittelu tehtiin jo henkilöstösuunnittelun yhteydessä.

Toimialojen ja liikelaitosten henkilöstösuunnitelmista kirjoitettiin myös erillinen yksikkötason sanallinen kuvaus. Se sisälsi laadullista tiedonkeruuta toimialan tai liikelaitoksen toimintaympäristöstä, sen muutoksista lähivuosina ja muista erikseen edellytetyistä asioista.

Kaupunkitasoisen henkilöstösuunnitelmassa esitettiin henkilöstösuunnittelun periaatteet, henkilöstön määrän ja rakenteen nykytila sekä arvio henkilöstömäärän ja -rakenteen kehittymisestä vuoteen 2027. Se sisälsi myös tiivistelmät toimiala- ja liikelaitoskohtaisista henkilöstösuunnitelmista. Tarkemmat toimiala- ja liikelaitoskohtaiset henkilöstösuunnitelmat kirjattiin kunkin toimialan ja liikelaitoksen omiin suunnitelmiin.

Henkilöstösuunnitelmat pitivät sisällään toimiala- ja liikelaitoskohtaisen yhteenvedon suunnitelluista tehtävänimikkeistä sekä koonnin uusista, päättyivistä ja muuttuvista tehtävänimikkeistä. Näin pyrittiin tuomaan esille toteutettavat muutokset ja tehtävien edellyttämät tehtäväkohtaiset resurssit.

VAKITUISIA AVOIMIA TYÖPAIKKOJA VÄHEMMÄN – HAKEMUKSIA ENEMMÄN

Vakituisen palvelussuhteen hakemusten määrä kasvoi 0,3 prosenttia vuodesta 2023, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 34,3 prosenttia pienempi. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Samoin opetus- ja varhaiskasvatyksen osilla oli iso merkitys kokonaisuuteen. Lisäksi työttömien työnhakijoiden työnhakuvelvoite näytti nostavan hakemuskantaa kauttaaltaan.

Elinvoima- ja ympäristötoimialan hakemuskantaa kasvu jakautui kahta huippua lukuun ottamatta (kehittämisasiantuntija, palvelupäällikkö) tasaisesti, mutta erityisesti konsernipalvelujen hakemuskantaa kasvu oli seurausta kolmesta rekrytoinnista, joihin tuli poikkeuksellisen paljon hakemuksia (tekninen ICT-tukihenkilö, henkilöstöassistentti, kotoutumisasiantuntija). Porin Palveluliikelaitoksella avoimia työpaikkoja oli vähemmän, mutta hakemuskantat eivät kuitenkaan vähentyneet samassa suhteessa.

Sivistystoimialan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja oli enemmän, mutta lisäksi hakemuskantaa kasvun taustalla oli kolme tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia (museolehtori, kirjastovirkailija, amanuenssi). Opetus- ja varhaiskasvatyksen osilla hakemuskantat sen sijaan kasvoivat, vaikka avoimien työpaikkojen määrä oli pienempi. Tässäkin oli taustalla kaksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyttä rekrytointia (koulusihteeri, kirjastosihteeri).

Teknisellä toimialalla hakemusten määrä laski, mutta myös avoimien työpaikkojen määrä oli pienempi. Lisäksi teknisellä toimialalla oli vuonna 2023 yksi yksittäinen poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi (autonkuljettaja).

Rekrytoinneista 12 oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 1–5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ollut vuoden 2024 aikana. Vakituista henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin 50 henkilöä (69 vuonna 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli neljä (11 vuonna 2023). Sisäisesti oli haettavana kolme vakituista työpaikkaa (5 vuonna 2023). Työkiertoja ei ole toteutunut vuosien 2023–2024 aikana.

Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemuskantaa isoja eroja. Tilastoja tarkastellessa tulee huomioida, että vuodet eivät välttämättä ole suoraan keskenään vertailukelpoisia.

MYÖS MÄÄRÄAIKAISIA AVOIMIA TYÖPAIKKOJA VÄHEMMÄN TARJOLLA

Määräaikaisten palvelussuhteiden (pl. lyhytaikaiset sijaisrekrytoinnit ja kesätyörekrutoinnit) hakemusten määrä vähentyi 3,5 prosenttia ja avointen työpaikkojen määrä pienentyi 36,8 prosenttia. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Lisäksi osa määräaikaisten rekrytoinneista tehtiin suorarekrutointina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä käsiteltävissä luvuissa.

Hakemusmäärää nosti Porin Palveluliikelaitoksen rekrytoinnit, joita oli 14, kun niitä vuonna 2023 oli vain kolme. Toisaalta teknisellä toimialalla ei menneenä vuonna ollut kuin yksi määräaikaisen palvelussuhteen rekrytointi.

Konsernipalvelujen määräaikaisten palvelussuhteiden avoimet työpaikat olivat vuosina 2023 ja 2024 lähes kokonaan vaalityöntekijöiden rekrytointeja. Sivistystoimialalla oli puolestaan edelliseen vuoteen nähden kolme tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä määräaikaisen palvelussuhteen rekrytointia (koulunkäynninohjaaja, kouluvalmentaja, projektisuunnittelija).

Määräaikaisten palvelussuhteiden rekrytoinneista 22 oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 0–5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrutointeja oli kaksi vuoden 2024 aikana. Sisäisesti oli haettavana yksi määräaikainen työpaikka (5 vuonna 2023).

KESÄTYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ PYSYI ENNALLAAN

Kesätyöhakuprosessia aikaistettiin ja yhtenäistettiin siten, että kaikki kesätyöpaikat pyrittiin saamaan haettavaksi tammikuun aikana ja valinnat tehtyä viimeistään maaliskuussa. Tavoitteessa onnistuttiin melko hyvin, vaikka joitain kehittämiskohteita jäi myös seuraavalle vuodelle.

Kesätyöhakemuksia saapui 5,9 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2023. Avointen kesätyöpaikkojen määrä (251) pysyi kuitenkin täsmälleen samana. Kokonaisuutena kesätyöntekijöiden rekrytointitilanne pysyi suunnilleen ennallaan vuoteen 2023 nähden, mutta myös toimialakohtaisia eroja oli havaittavissa.

Kesätyöhakemusten määrä kasvoi erityisesti konsernipalveluissa, jossa myös avoimien kesätyöpaikkojen määrä kasvoi. Samoin sivistystoimialalla kesätyöhakemusten määrä kasvoi. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia kesätyöpaikkoja tosin oli aiempaa enemmän, mutta opetus- ja varhaiskasvatyüksiköissä avointen kesätyöpaikkojen määrä oli aiempaa pienempi.

Sen sijaan erityisesti Porin Palveluliikelaitoksella ja teknisellä toimialalla kesähakemusten määrä väheni, vaikka Porin Palveluliikelaitoksella kesätyöpaikkojen määrä pysyi ennallaan ja teknisellä toimialalla jopa kasvoi. Elinvoima- ja ympäristötoimialalla avoimena olleiden kesätyöpaikkojen määrä pieneni suhteellisen paljon, mutta kesätyöhakemusten määrään sillä oli suhteellisen pieni vaikutus.

Kesätyörekrutoinneista kaksi oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 1–5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrutointeja ei kuitenkaan ollut vuoden 2024 aikana.

REKRYTOINNIN EDISTÄMISEKSI TEHTYJÄ ASIOITA

Rekrutointikäytäntöjä kehitettiin muun muassa vieraillemalla toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmissä sekä kuvaamalla rekrytointiprosessia Intraan paremmin esihenkilöitä tukevalla tavalla. Samoin Intran sijaisrekrytoinnin sivuja päivitettiin konkreettisemmin arkea palvelevaksi. Lisäksi Porin työnantajanäkyvyyttä lisättiin osallistumalla neljä kertaa erilaisille rekrytointimessuille.

Opettajien ja varhaiskasvatuksen rekrytointeja varten Kuntarekryn urasivuilla rakennettiin kasvatustalon työpaikkoja markkinoiva sivu. Sivulla on kasvatustalon työntekijöiden haastatteluja sekä videoita erityisopettajien, opinto-ohjaajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sijaisuuksia tekevistä työntekijöistä. Jo aiemmin urasivuilla on yksi sivu kokonaisuuden ja toinen sivu kesätyön näkökulmasta.

Lisäksi vuonna 2023 alkaneesta varhaiskasvatuksen sijaisrekrytointipilotista saadun hyvän kokemuksen ja palautteen perusteella toiminta päätettiin liittää osaksi HR-yksikön perustoimintaa.

VAKITUISTEN PAIKKOJEN HAKEMUKSET LISÄÄNTYIVÄT, VAIKKA AVOIMIA TYÖPAIKKOJA OLI VÄHEMMÄN. MYÖS MÄÄRÄAIKAISIA PAIKKOJA OLI TARJOLLA AIEMPAA VÄHEMMÄN.

Teksti ja kuva: Mari Ahvenjärvi

Satakunnan työllisyysalueen toiminta käynnistyi

TE24-uudistuksessa kunnille siirtyivät paitsi työllisyysneuvonhoidon tehtävät, myös tekijät. Vaikka isoja muutoksia tapahtui, vuonna 2025 työ jatkuu monelta osin kuten ennenkin.

– TE-hallinnossa on totuttu tekemään asioita lain mukaan. Ohjeista ja määräyksistä voi olla montaa mieltä, mutta jos laki muuttuu, on toiminnankin muututtava, kertoo **Taina Lappalainen**.

Taina ehti työskennellä TE-toimistossa yli kaksikymmentä vuotta. Aikaan mahtui monenlaisia isoja ja pieniä muutoksia. TE24-uudistus oli suuri muutos, jota edelsi palvelumallin ja asiakastietojärjestelmän vaihtuminen.

Järjestelmäperehdyttäjänä ja kouluttajana toiminut Taina Lappalainen oli mukana työllisyysalueen valmisteluryhmissä.

– Tuli turvallinen olo, kun jo valmisteluvaiheessa pääsi tutustumaan Porin kaupungin ihmisiin. Turvaa muutokseen toi myös se, mikä ei muuttunut, eli tutut työkaverit.

Taina kertoo, että on aina ollut hyvä priorisoimaan asioita. Se on auttanut myös muutosvaiheessa. Tärkeintä on ollut varmistaa, että asiakaspalvelu toimii. Työtä tehdään asiakkaita varten.

– Ja muutostilanteissa on tosi tärkeää keskittyä omiin tehtäviin ja niihin asioihin, joihin voi itse vaikuttaa, Taina toteaa.

Laura Peltomaa työskentelee monialaisissa palveluissa, asiakkainaan yli 30-vuotiaat haastavassa työmarkkina-asetuksessa olevat työnhakijat. Päätehtävänä on auttaa asiakkaita työllistymisessä. Usein työn saantia edeltävät työn suuntaan ohjaavat toimet, kuten terveydentilan selvittelyt, kuntouttava työtoiminta tai työkokeilu. Monialaisia palveluita toteutetaan tiiviissä yhteistyössä KELAn ja sosiaalitoimen kanssa.



Porissa on otettu uudet työntekijät hyvin vastaan, kertovat Taina Lappalainen ja Laura Peltomaa.

Laura on säännöllisesti yhteydessä noin 150 asiakkaaseensa. Hän tekee työtömyysturvalausuntoja ja päivittää asiakkaiden työllistymissuunnitelmia, joissa sovitaan työnhaun tavoitteista.

– Ihmisillä on usein halu oman työkyvyn mukaiseen työhön, Laura kertoo. Tunnen onnistuneeni työssäni, kun onnistun ehdottamaan asiakkaalle palvelua, josta hän hyötyy.

HYVÄ ENNAKKOKÄSITYS PORISTA OSOITTAUTUI TODEKSI

Laura Peltomaan äiti on toiminut pitkään Porin kaupungin työntekijänä. Laura kertoo saaneensa kotona kuulemastaan sellaisen käsityksen, että työntantajan suunnalta asiat on aina hoidettu hyvin. Porin kaupungin kuntako-keilussa työskenteli paljon Lauran tuttuja, ja samaan tiimiin pääseminen oli odotettu muutos. Arjen työ jatkuu kuitenkin niin isolta osin samanlaisena kuin ennenkin, että Laura toteaa nauraen työnantajan vaihtumisen näkyvän lähinnä henkilökortissa.

Taina Lappalainen kiittää uusien työntekijöiden hyvää vastaanottoa. Konkreettinen apu, kuten Leijonassa ja Palojoenkulmassa lähitukena järjestetyt HR- ja digiklinikka, ovat tuntuneet tärkeiltä.

Porin kaupungin palveluita, käytänteitä ja järjestelmiä on esitelty uusille työntekijöille perusteellisesti. Taina Lappalainen ja Laura Peltomaa pohtivat, mitä Porin kaupungin työntekijöiden olisi puolestaan hyvä tietää työllisyys-palveluista.

– Työmme on tosi monipuolista. On työvoimakoulutusta, ammatinvalinta- ja uraohjausta ja yrityksille suunnattuja palveluita, kertoo Laura.

– Me keskitymme tämän alueen työllisyyden parantamiseen. Sillä on vaikutusta myös kunnan elinvoimaan, muistuttaa Taina.

"ME KESKITYMME TÄMÄN ALUEEN TYÖLLISYYDEN PARANTAMISEEN. SILLÄ ON VAIKUTUSTA MYÖS KUNNAN ELINVOIMAAN."

– Taina Lappalainen

3. Palkkaus ja palkitseminen

Vuonna 2024 henkilöstökulut olivat 152,3 miljoonaa euroa sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (148,0 M€ vuonna 2023). Palkkamenot olivat 123,2 miljoonaa euroa (118,3 M€ vuonna 2023) ja palkkojen sivukulut 29,0 miljoonaa euroa (29,2 M€ vuonna 2023).

Palkkaan sidotut sosiaalivakuutusmaksut laskivat peräti noin 1,6 prosenttiyksikköä vuodesta 2023. Sairasvakuutusmaksun maksutaso laski 0,37 prosenttiyksikköä ja työttömyysvakuutusmaksu laski keskimäärin 0,9 prosenttiyksikköä. Lisäksi eläkemaksut kevenivät noin 0,25 prosenttiyksikköä suhteessa vuoteen 2023. Tästä syystä palkkojen sivukulut jäivät edeltävää vuotta pienemmäksi, vaikka palkkamenot kasvoivat.

Porin kaupungin henkilöstö jakautui vuonna 2024 kuuden eri kunta-alan sopimuksen piiriin. Noin puolet henkilöstöstä kuuluu KVTES:n piiriin ja noin kolmasosa OVTES:n piiriin. Kaupungilla on maksettu vuonna 2024 esimerkiksi varallaolokorvauksia ja hälytysrahaa suurempina kuin valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus edellyttäisi.

Vuonna 2024 palkkoihin kohdentui 2,27 prosentin yleiskorotus. Lääkärisopimuksen sopimuskorotus oli muista sopimuksista poiketen 1,5 prosenttia. Paikallisesti sovittavia korotuseriä oli pääsääntöisesti 1,73 prosenttia. Korotusprosentit hieman vaihtelivat sopimusaloittain. Teknisen sopimuksen osalta vuoden 2024 aikana maksettiin kertakorvauksena vuoden 2023 paikall-

iset järjestelyerät määräaikaisella ratkaisulla. Kesäkuun alusta 2024 lukien maksuun saatiin pysyvästi sekä 2023 ja 2024 paikalliset erät. Näillä erillä rahoitettiin teknisen sopimuksen tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä uudistus. Kaikilla muilla sopimusaloilla järjestelyeriä kohdennettiin myös henkilökohtaisiin lisiin. Lääkärisopimuksessa paikalliserä kohdennettiin kokonaisuudessaan henkilökohtaisiin lisiin ja KVTES:n henkilökohtaisten lisien osuus jaetuista eristä oli noin 40 prosenttia. OVTES:n (pois lukien G-osio) osalta henkilökohtaiseen osaamiseen ja ammatinhallintaan perustuvat lisät tulevat maksuun kuitenkin vasta vuoden 2025 alusta lukien.

PALKKAKARTOITUS JA PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMINEN

Kaupungin palkkausjärjestelmiä on vuonna 2024 kehitetty palkkakartoituksen toimenpidesuosituksen ja kaupungin palkkapolitiittisten linjojen osoittamiin suuntiin. Vuoden 2024 keskiössä olivat henkilökohtaisten lisien järjestelmät sekä teknisen sopimuksen tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä. Palkkakartoituksen tulokset raportoidaan erillisessä dokumentissa vuosittain.

Vuoden 2024 aikana saatettiin loppuun vuonna 2023 aloitettu teknisen sopimuksen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kokonaisuudistus. Uusi kokonaisharkintaan ja vaativuustasoihin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä otetaan käyttöön 1.6.2024 lukien.

Lisäksi henkilökohtaisten lisien järjestelmät uudistettiin niin KVTES:n, Lääkärisopimuksen, muusikoiden kuin OVTES:n osalta. KVTES:n ja OVTES:n osalta rakennettiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa kattavat työsuorituksen arviointikriteeristöt, joiden perusteella henkilökohtaista lisää jatkossa maksetaan. Samantyyppinen kriteeristö, muotoilultaan hieman kevyemmin, otettiin käyttöön myös muusikoilla.

Lääkärisopimuksen piirissä toimivat Porin kaupungilla eläinlääkärit. Heillä henkilökohtainen lisä perustuu jatkossa eri lisäkoulutusten kautta saavutettuun, tehtävän vaatimukset ylittävään osaamiseen, josta on hyötyä nykyisessä tehtävässä. Lisäkoulutautumiset pisteytetään paikallisesti sovitun taulukon mukaan yliopistollisen täydennyskoulutuksen tuottamasta pisteestä tohtorin tutkinnon tuottamaan kolmeen pisteeseen.

OVTES:n kohdalla sovittiin, että tätä henkilökohtaiseen osaamiseen ja ammatinhallintaan perustuvaa lisää nimitetään henkilökohtaisen lisän sijasta kannustinlisäksi. Asiasta solmittiin paikallinen sopimus, jossa sovittiin, että kannustinlisäjärjestelmää pilotoidaan kahden vuoden ajan. Tarkoituksena on tänä aikana kehittää järjestelmää saadun palautteen ja kokemusten kautta edelleen niin, että järjestelmä koettaisiin yhdenvertaiseksi, läpinäkyväksi ja kannustavaksi. Mikäli tämä ei kohtuullisten ponnistelujen jälkeen onnistu, sopijaosapuolet ovat sitoutuneet luopumaan järjestelmästä.

PALKKATYYTYVÄISYYTTÄ SELVITETTIIN ENSIMMÄISTÄ KERTAA

Vuonna 2024 nykymuotoisessa työhyvinvointikyselyssä tiedusteltiin ensi kertaa henkilön tyytyväisyyttä palkkaansa erityisesti palkkauksen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Henkilöstö pääsi arvioimaan väitettä "Palkkani määräytyy oikeudenmukaisin perustein" viisiportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Henkilöstöstä 61,1 prosenttia oli väittämässä melko tai täysin samaa mieltä vastausten keskiarvon ollessa 3,6. Väittämän hajonta oli kuitenkin suurinta kaikista kyselyn väittämistä. Tyytyväisintä henkilöstö oli elinvoima- ja ympäristötoimialalla sekä sivistyksen opetus- ja varhaiskasvatyüksiköissä, joissa keskiarvot olivat 3,7. Kriittisimpiä oltiin teknisellä toimialalla ja Porin Vesi-liikelaitoksella 3,1 keskiarvoilla.

Palkkatyytyväisyyden kehittämistä on tärkeää seurata tulevien työhyvinvointikyselyjen yhteydessä, koska meillä ei ole vielä vertailutietoa aiempiin vuosiin. Vuoden 2024 kyselyssä kriittisimpiä olivat ne toimialat/liikelaitokset, joissa toteutettiin vuonna 2024 iso tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmäuudistus ja joissa myös tehdään samoja tehtäviä kahden eri palkkaus-

järjestelmän piirissä. Palkan määräytymisperusteet ovat erilaiset teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa, mikä voi aiheuttaa ymmärrettävästi epäoikeudenmukaisuuden kokemusta.

MUUSIKOILLE SOLMITTIIN PAIKALLINEN SOPIMUS

Merkittävin vuonna 2024 solmittu kollektiivisopimus oli Porin kaupunginorkesterin (Pori Sinfonietta) muusikoiden kanssa solmittu tallennekorvaussopimus. Sopimus mahdollistaa musiikin ja esittävän taiteen saattamisen yhä laajemmin saavutettavammaksi ja helpommin lähestyttävämmäksi suurelle yleisölle.

Tekijänoikeuslainsäädäntö edellyttää, että mikäli kaupunginorkesterin musiikkia halutaan levittää reaaliaikaisten konserttitilanteiden ulkopuolelle, tähän tarvitaan jokaisen orkesterin jäsenen suostumus. Tallennekorvaussopimuksella muusikot luovuttivat kaupungille yksinoikeuden ääni- ja kuvataloitteihin ja näiden tallenteiden siirtämiseen, esittämiseen, välittämiseen ja levittämiseen. Lisäksi kaupunki sai yksinoikeuden konserttiesitysten ja muun muusikoiden työn saattamiseen yleisön saataville suoraan tai esimerkiksi internetin välityksellä. Kaupunki voi myös jatkossa hyödyntää tallenteita ja lähetyksiä myös maksullisina tuotteina ja palveluina ilman eri korvausta.

Korvaukseksi näiden oikeuksien luovuttamisesta muusikoille sovittiin maksettavan 10 prosentin erilliskorvaus tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. Tallennekorvaussopimus kustantaa kaupungille vuosittain noin 125 000 euroa työnantajasisivukuluineen. Tavoitteena on, että sopimus tuottaisi kaupungille jatkossa enemmän kuin se kustantaisi. Sopimus tukee kaupungin strategista tavoitetta olla kulttuurikaupunki, joka tarjoaa elämyksiä ympäri vuoden.

KETTERÄN PALKITSEMISEN KAMPANJA EDISTI TYÖHYVINVOINTIA

Vuoden 2024 Ketterän palkitsemisen kampanja keskittyi työhyvinvoinnin edistämiseen ja toi esille sekä yksilöiden että tiimien merkityksen hyvinvointivan työyhteisön rakentamisessa. Lokakuussa järjestetyssä kampanjassa työntekijöillä oli mahdollisuus ehdottaa tunnustuksen saajiksi Porin kaupungin työyhteisöjä kehittäviä henkilöitä ja tiimejä.

Kampanjan aikana Porimpi tyyppi -tunnustuksen sai 115 työntekijää. Heidät palkittiin heidän työpanoksestaan, joka edisti työyhteisön hyvinvointia, kannustavaa ilmapiiriä ja yhteistyötä.

Hyvinvoiva tiimi -kategoriassa tunnustuksia sai yhteensä 27 tiimiä, joiden toiminnassa painottuivat sujuva yhteistyö ja työhyvinvoinnin tukeminen arjen tasolla.

Kampanjan huipentumana henkilöstöjuhlassa palkittiin kolme tiimiä, jotka olivat erityisesti onnistuneet edistämään työhyvinvointia vaikuttavilla ja esimerkillisillä tavoilla. Näihin kuului muun muassa yhteistyön kehittäminen yksikkörajat ylittäen, työturvallisuuden parantaminen ja esihenkilöiden kollegiaalisen tuen vahvistaminen.

Ketterän palkitsemisen kampanja toi työhyvinvoinnin kehittämisen näkyväksi ja lisäsi sen merkityksen ymmärrystä organisaation eri tasoilla. Kampanja tarjosi mahdollisuuden nostaa esiin hyviä käytäntöjä ja kannustaa niiden levittämiseen.

4. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen toimia kohdennettiin organisaation henkilöstön ja työyhteisöjen tulevaisuuden työelämätaitojen vahvistamiseen, esihenkilöiden johtamisosaamiseen sekä organisaation muutoskyvyn vahvistamiseen.

PORIN KAUPUNGIN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI

Vuonna 2024 osaamisen kehittämisen toimintamalli ohjasi toimintaa.

Toimintamallin mukaisesti HR-yksikön vastuulla olivat:

- Esihenkilökoulutukset ja -valmennukset.
- Uusien esihenkilöiden yleisperehdytys.
- Sisäinen yleisteemainen koulutusohjelma ja koulutushankinnat.
- Yleisiä työelämävalmiuksia kehittävät räätälöidyt koulutuskokonaisuudet.
- Työnohjaustoiminnan koordinointi.

HR-yksikkö vastasi edellä mainittujen koulutusten määrärahojen hallinnasta. Tällä edistettiin kaikkien työntekijöiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan.

Ammattialaa koskevien substanssikoulutusten sisällöstä, hankinnasta ja kustannuksista vastasivat toimialat ja liikelaitokset. Koulutukset toteutettiin vuoden 2024 koulutussuunnitelmien mukaisesti.

HR-yksikön osaamisen kehittämisen tehtäväalueesta vastasivat henkilöstön kehittämispäällikkö sekä koulutussuunnittelija.

OSAAMISTARPEISIIN VASTAAVA KOULUTUSTARJONTA

Talousarviovalmistelun yhteydessä tapahtuva henkilöstösuunnittelu sisälsi la- kimmäteisen koulutussuunnittelun henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpi- tämiseksi ja kehittämiseksi. Toimialat kartoittivat oman henkilöstönsä osaa- mistarpeet ja laativat näihin pohjautuvat koulutussuunnitelmat. Toimialojen koulutussuunnitelmat käsiteltiin yhteistoimintamenettelyssä, jonka jälkeen ne toimitettiin HR-yksikölle. Koulutussuunnitelmien pohjalta laadittiin koko henkilöstölle suunnattu sisäinen koulutusohjelma.

HR-yksikkö ja toimialat tekivät yhteistyötä kohdennettujen koulutuskokonai- suuksien suunnittelussa ja järjestämisessä. Yhteistyön kautta vastattiin toi- mialojen ja yksikköjen osaamisen kehittämisen ajankohtaisiin tarpeisiin sekä kehittämissuunnitelmien mukaisiin tavoitteisiin. Yhteistyön kautta selkeytet- tiin myös osaamisen kehittämisen toimintamallia mukaan lukien koulutus- hankintojen ja -kustannusten kattamisen osalta.

HENKILÖSTÖN KOULUTUSMAHDOLLISUUDET

Kaupungin sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin koko henkilöstölle sekä erikseen esihenkilöille suunnattuja koulutuksia. Vuonna 2024 toteutettiin 95 koulutustilaisuutta, joista 30 oli suunnattu esihenkilöille. Verrattuna ai- empaan vuoteen erityisesti esihenkilökoulutuksiin panostettiin enemmän. Koulutusten kokonaisosallistujamäärä oli 2031 henkilöä. Koulutukset saivat osallistujilta hyvää palautetta.

Suosituimpia koulutuksia olivat Aamiaisella asiantuntijan kanssa -koulutuk- set, joita järjestettiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan. Koulutusten osal- listujamäärä kasvoi edellisestä vuodesta ja koulutukset keräsivät yhteensä 958 kuulijaa.

Digitaalisen osaamisen kehittäminen oli yksi Porin kaupungin keskeinen kou- lutusteema. Strategiasta nouseva painotus näkyi laajana digikoulutustar- jontana sisäisessä koulutusohjelmassa. Lisäksi Satakunnan ammattikorkea- koulun toteuttama Digiakatemia 2.0 -koulutushanke päättyi vuonna 2024. Hankkeella tuettiin kaupunkien toteuttamia digitalisointiprojekteja, sekä koulutettiin asiantuntijoita digitaalisten muutoshankkeiden läpiviennissä. Porin kaupungilta koulutukseen osallistui yhteensä 18 henkilöä. Osallistujat toteuttivat omaan työhönsä tai omaan työyksikköön liittyvän kehittämistehtävän. Kehittämistehtävien aiheina oli mm. tiedolla johtaminen, viestinnän kehittäminen verkkosivuanalytiikan avulla, irtaimistohallintajärjestelmän han- kinta ja käyttöönotto, ohjaamon etäpalveluiden ja kirjastojen omatoimipalve- lujen kehittäminen.

Oppisopimuskoulutus oli yksi Porin kaupungin hyödyntämä henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisyväly. Oppisopimuskoulutusta hyödyn- nettiin erilaisten ammatillisten perustutkintojen tai niiden osien, ammatti- tutkintojen sekä erikoisammattitutkintojen suorittamisessa. Erityisesti lä- hiesihenkilötyön ammattitutkintoa hyödynnettiin esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä, samassa ryhmässä oli mahdollisuus suorittaa myös erikoi- sammattitutkinto. Ylimmän johdon johtamiskoulutusohjelmoina hyödynnettiin Tampereen yliopiston JOKO- ja GEMBA-johtamiskoulutusohjelmia.

Koulutuksiin osallistumista tarkasteltiin Työllisyysrahastolle raportoitavien koulutuspäivien määrällä. Vuonna 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 3633 (3616 vuonna 2023). Raportoitu koulutuspäivien määrä perustuu työntekijöiden tekemiin koulutusanomuksiin, joista osa jää mahdollisesti tekemättä. Koulutuspäivien lukumäärä ei siis ole täysin luotettava ja se on todennäköisesti esitettyä suurempi. Koulutuskorvausta haettiin vuoden 2024 osalta 81 688 euroa (79 555 vuonna 2023).

EDUHOUSE-VERKKOKOULUTUSPALVELU MAHDOLLISTI KOHDENNETUMMAN KOULUTUKSEN

Eduhouse verkkokoulutuspalvelua pilotoitiin vuonna 2024 ja sopimusta jatkettiin toistaiseksi voimassa olevana 1.11.2024 alkaen. Sopimus on mahdollista irtisanoa vuosittain. Porin sopimus kattaa myös käyttöoikeudet kaikille Porin kaupungin luottamushenkilöille. Eduhouse tarjoaa kunta-alalle soveltuvan kattavan palvelun, joka sisältää muun muassa toimialasta riippumattomia yleisiä koulutussisältöjä, digitaito- ja tekoälykoulutuksia, esihenkilökoulutuksia, substanssikoulutuksia toimialoille, luottamushenkilöille suunnattuja koulutussisältöjä.

Palvelu tarjoaa Porin kaupungille kustannustehokkaan ja digitalisaatiota hyödyntävän ratkaisun henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Se laajentaa huomattavasti Porin kaupungin sisäistä koulutustarjontaa sekä lisää jous-

vuutta ja erilaisten oppijoiden huomioimista. Palvelu mahdollistaa myös eri kohderyhmien tarpeet huomioivien opintopolkujen rakentamisen ja tätä hyödynnettiin vuonna 2024 esimerkiksi uusien esihenkilöiden perehdytyksessä.

Palvelun oli ottanut käyttöön vuoden 2024 loppuun mennessä 400 työntekijää ja suoritettuja koulutuksia oli 1178 kappaletta. Suosituimpia teemoja olivat digi, tekoäly, julkishallinto sekä esihenkilötyö ja johtaminen.

KOHTI KESKUSTELEVAMPAA JA AVOIMEMPAA TYÖKULTTUURIA

Kehityskeskustelut toimivat Porin kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeiden kartoituksen lähtökohtana ja ovat yksi keskeisimmistä esihenkilötyön työkaluista. Kehityskeskusteluita toteutettiin organisaatiossa pääosin yksilökeskusteluina. Työyhteisöjen tarpeiden mukaan hyödynnettiin myös ryhmäkehityskeskustelumahdollisuutta.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI-KYSELYSSÄ KEHITYSKESKUSTELUJEN SÄÄNNÖLLISYYS OLI ENITEN NOUSSUT MITTARI.

Kehityskeskustelukäytäntöjen, keskusteluaktiivisuuden kehittämiseen sekä esihenkilöiden osaamiseen on panostettu edellisinä vuosina ja vuoden 2024 henkilöstön työhyvinvointikyselyssä kehityskeskustelujen säännöllisyys olikin eniten noussut mittari. Voidaan ajatella, että positiivinen kehitys heijastuu laajemminkin työhyvinvointikyselyn tuloksiin.

Kehityskeskusteluja käytiin vuonna 2024 noin 2450 henkilön kanssa. Vuonna 2024 käytyjen kehityskeskustelujen määrä ylittää selvästi vuoden 2023 keskustelujen määrän (+718), jota on pidettävä erityisen myönteisenä kehityksenä. Osaltaan kasvua voi kuitenkin selittää Personec OSS -järjestelmän käyttöönoton ajankohta 03/2023, jonka vuoksi osa vuoden 2023 kehityskeskusteluista on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella.

TUKEA YKSIKÖIDEN PEREHDYTYSTOIMINTAAN

Uusien esihenkilöiden perehdytyskokonaisuuden kehittäminen aloitettiin syksyllä 2023. Perehdytyskoulutusten sisältö on tiivistetty työn sujuvan aloituksen kannalta olennaisimpaan sisältöön ja perehdytyskoulutukset ovat avoimia kaikille esihenkilöille ja ne tarjoavat mahdollisuuden kerrata yhteisiä toimintakäytänteitä. Vuonna 2024 lisättiin perehdytyksen joustavuutta ja oikea-aikaisuutta hyödyntämällä verkkokoulutuspalvelun uusille esihenkilöille räätälöityä opintopolkua sekä lähikoulutusten kokonaisuutta.

Vuonna 2024 uusille työntekijöille järjestettiin kaupunkitasoinen tervetuliaistilaisuus, jossa keskityttiin uusien työntekijöiden kohtaamiseen sekä henkilöstöohjelman mukaisiin yhteisiin käytänteisiin kaupunginjohtaja Innan sekä henkilöstöjohtaja Jauhaisen johdolla.

TE24-uudistuksen sujuvuuden varmistamiseksi työllisyyspalveluiden henkilöstölle järjestettiin kattavasti perehdytystä Porin kaupungin toimintatavoista syksyn 2024 aikana. Perehdytyksen suunnittelussa pyrittiin varmistamaan erityisesti esihenkilöiden osaaminen ja mahdollisuudet tukea henkilöstöä uudistuksessa. Henkilöstöohjelma, eri aiheiset henkilöstöohjeistukset ja -linjat toimitettiin heille alkusyksystä 2024.

Henkilöstöä perehdytettiin perehdytysuunnitelman mukaisissa tilaisuuksissa, joiden lisäksi toteutettiin säännöllisesti sisäisiä ajankohtaiskatsauksia. HR-yksikkö tarjosi työllisyyspalveluiden henkilöstölle lähitukea ja matalan kynnyksen apua päivystämällä Leijonassa vuoden 2025 ensimmäiset viikot. Perehdytysuunnitelman mukaisten koulutusten jälkeen työllisyyspalveluiden henkilöstö siirtyy Porin kaupungin yhteisten osaamisen kehittämisen palveluiden piiriin.

MUUT OSAAMISEN KEHITTÄMISEN MUODOT

Osaamisen kehittämisen menetelminä käytettiin henkilöstökoulutusten ohella yksilö- ja ryhmätyönohjausta. Työnohjauksen pääasiallisena tavoitteena oli työntekijöiden ja esihenkilöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin ennakoiva tukeminen. Työnohjausta hankittiin tarveperusteisesti ja erityistä huomiota kiinnitettiin työnohjauksen tavoitteellisuuteen ja vaikuttavuuteen. Palveluita hankittiin usealta eri työnohjausta tarjoavalta toimijalta.

Henkilöstökoulutuksen lisäksi Porin kaupunki tuki työntekijöidensä omaehtoista opiskelua ja kouluttautumista vuonna 2024. Työntekijöille myönnettiin stipendejä omaehtoisesta ammatillista osaamista lisäävästä koulutuksesta. Stipendien arvo oli suoritetusta koulutuksesta tai tutkinnosta riippuen 50–400 euroa ja vuonna 2024 näitä myönnettiin 42 työntekijälle yhteensä 7 400 euroa. Lisäksi myönnettiin yksi stipendi suoritetusta tohtorin tutkinnosta.

Näin tuemme henkilöstöämme

2 Työsuhdepolkupyörä



5 Esihenkilötyön tuen Teams-klinikat ja koko henkilöstölle suunnatut Hyvinvointiklinikat

8 Kattavat työterveyshuollon palvelut, sairaanhoito ja lyhyt-psykoterapia ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi

11 Mahdollisuus lomarahaa vapaaksi vaihtamiseen

14 Sisäisessä koulutusohjelmassa 30 koulutusta esihenkilöille ja 65 koulutusta koko henkilöstölle vuonna 2024

17 Omaan työhön räätälöityjä ammatillisia koulutuksia ja valmennuksia erillisinä hankintoina

20 Mahdollisuus sisäiseen työkiertoon

23 Henkilöstön palkitseminen pitkistä palvelussuhteista (20, 30 ja 40 vuoden kunta-alan palvelus)

3 Tyhy-raha työpaikoilla toteutettavaan yhteiseen toimintaan (50 €/henkilö)

6 Sisäiset urapolut

9 Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut työterveyshuollossa (Mielen chat ja Sparri)

12 Etätyövakuutus



15 Kattava ajasta ja paikasta riippumaton Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

18 Esihenkilöille Porin oma esihenkilövalmennustarjotin

21 Mahdollistava ja joustava etätyö hybridimallin mukaisesti

24 Henkilöstön muistaminen 50 vuotta täytettyään tasavuosisa

1 Epassi 200 euroa/henkilö

4 Tyky-toiminta, kuten ilmaiset lajikoikeudet

7 Uudelleensijoitukset työkyvyn ollessa uhattuna omaan työhön

10 Kannustava paikallinen palkkausjärjestelmä (esim. korotetut varallaolokorvaukset ja hälytysrahat sekä kannustava korvaus harjoitteluohjauksesta)

13 Henkilökunnan stipendit omaehtoisesta kouluttautumisesta (50–400 € opinnoiden mukaan)

16 Mahdollisuus hankkia perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena

19 Työnohjausmahdollisuudet työntekijöille, esihenkilöille ja johdolle

22 Matalan kynnyksen palkitseminen

25 Henkilöstön muistaminen eläkkeelle jäädessä



Teksti ja kuva: Kalle Aaltonen

Arjen rutiinien vartijat

Lastenhoitaja Marja-Leena Varho on tehnyt Porin kaupungilla kiitettävän uran. Liki 40 vuoden mittaiselle matkalle on mahtunut muun muassa Vuoden 2024 lastenhoitaja -palkinto sekä kutsu Linnan juhliin. Varho haluaa kuitenkin muistuttaa, ettei lastenhoito ole tänäkään päivänä mitään rakettitiedettä.

Voidaan sanoa, että lastenhoitajan ammatti oli Varholla alusta alkaen kutsu-
mus. Hän on nuoresta asti pitänyt lapsista ja myös pikkuveljen hoitaminen
oli osatekijänä innostamassa hakeutumaan alalle.

– Pääsin Porin sairaanhoito-oppilaitokseen, ja ajatuksenani oli työskennellä
päiväkodissa. Valmistuin vuonna 1985, mutta ensimmäiset kolme vuotta vie-
rähktivät keskussairaalassa lastenosastoilla. Kolmivuorotyö tutkimus- ja infek-
tio-osastoilla sekä keskolassa eivät olleet sitä, mitä lähdin hakemaan. Todel-
la antoisia ja mielenkiintoisia työvuosia ne silti olivat, Varho muistelee.

Porista matka vielä jatkui Salon aluesairaalan synnytysosastolle, mutta myö-
hemmin työ varhaiskasvatuksen lastenhoitajana kuitenkin vakiintui. Tällä
hetkellä Varho toimii Porissa kiertävänä lastenhoitajana kuvataidepäiväkotii
Viikarin kaikissa toimipisteissä ja ryhmissä.

Vuosikymmenten aikana Varho on nähnyt lukuisia muutoksia niin lastenhoi-
toalalla kuin yhteiskunnassa, mutta lasten perustarpeet ovat pysyneet hy-
vinkin samoina.

Hektisen arjen keskellä yhteinen aika voi jäädä päivän aikana pahimmillaan
muutamaan tuntiin. Varho toivookin, että perheet ymmärtäisivät panostaa
lapsen kanssa vietettyyn aikaan, läsnäoloon ilman puhelinta tai tablettia.

– Lapset itsessään, heidän onnistumisensa, ilonsa ja murheensa, antavat
työssä eniten. Haastavampaa on vanhempien kanssa, jotka tarvitsevat ai-
empaa enemmän tukea vanhemmuudessa. Tuen tarpeen lisääntyessä myös
henkilöstön riittävä määrä on avainasemassa. Jos lapsi ei saa esimerkiksi
riittävästi huomiota kotona, tulisi hänen pystyä saamaan sitä edes varhais-
kasvatuksessa, Varho pohtii.



Kuvassa vuoden 2024 lastenhoitaja Marja-Leena Varho.

Kruunu Varhon mittavalle työuralle tuli viime vuonna, kun Suomen Lastenhoitoalan Ammattilaiset SLAL ry palkitsi hänet Vuoden 2024 lastenhoitajana.

SLAL ry:n mukaan Varholla on kyky luoda turvallinen ja lapsen huomioiva kasvuympäristö, jossa kuullaan lapsen tarpeita ja kiinnostuksen kohteita ja vastataan niihin. Vuoden lastenhoitaja on myös osoittanut lujaa tahtoa parantaa lastenhoitoalan asioita luottamustehtävissään Satakunnan lastenhoitoalan yhdistyksen puheenjohtajana, Tehyn ammattiosastossa sekä toimiessaan Porin kaupungin pääluottamusmiehenä. Lisäksi hän on työssään toiminut opiskelijoiden ohjaajana huomioiden hyvin heidän taustansa sekä ohjaten lempeästi työhön ja ammatillisuuteen.

Tittelin myötä Varho sai myös kutsun itsenäisyyspäivän juhlavastaanotolle. Hän sai tiedon kutsusta, kun hän oli valmistautumassa lasten ruokailuun.

– Naapuriryhmästä tultiin kirjeen kanssa, jonka lähettäjänä oli tasavallan presidentti. Vuoden lastenhoitajia ei ole aiemmin kutsuttu juhliin, joten tätenä yllätyksenähän se tuli ja loppupäivä menikin ihmetellessä, Varho nauraa.

Itse palkinnon vastaanottaminen oli luonnollisesti suuri kunnia. Keskustelu palkitsemisen kriteereistä sekä mahdollisista neuvoista seuraavalle Vuoden lastenhoitajalle saa Varhon mielteliäksi.

Tärkeimmät opit löytyvät lopulta perusasioista.

– Joustavuus ja hyvät vuorovaikutustaidot. Jakamaton huomio ja rajat lapselle, niin täällä kuin kotipuolella. Tavallaan me olemme täällä suurina varti-joina sille, että lapsen arki rullaisi mahdollisimman tasaisesti ja heitä tukien, Varho toteaa.

"LAPSET ITSESSÄÄN, HEIDÄN ONNISTUMISENSA, ILONSA JA MURHEENSA, ANTAVAT TYÖSSÄ ENITEN."

– Marja-Leena Varho

5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

TYÖHYVINVOINTIA JOHDETTIIN TAVOITTEELLISESTI

Vuonna 2024 työhyvinvoinnin strategisen johtamisen keskiössä oli ennaltaehkäisevän toiminnan ja toimintakulttuurin kehittäminen. Henkilöstön terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi asetettiin neljä painopistettä: 1. yhteistoiminnan kehittyminen; 2. tapaturmien ennaltaehkäiseminen ja vähentäminen; 3. työyhteisöjen toimivuus ja hyvinvointi ja 4. sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy. Painopisteille määriteltiin toimenpiteet, aikataulu ja mittarit. Tavoitteena oli hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö, sairauspoissaoloista aiheutuvien kustannusten hallinta ja työnantajakuvan kehittyminen. Kokonaisuus nivottiin osaksi työsuojelun yhteistoimintaa siten, että seuranta toteutettiin yhteistyötoimikunnissa.

Esimerkkejä vuonna 2024 toteutuneista toimenpiteistä, joille asetettu tavoitetaso saavutettiin (painopisteittäin):

- Yhteistoiminnasta kertova video henkilöstölle (yhteistoiminnan kehittyminen).
- Yhteistoiminnan TTT-toimintamallin käynnistäminen: toimialoille nimettyjen TTT-valmistelutyöryhmien koulutukset ja yhteistyötoimikuntien TTT-teemakokousten säännöllinen toteutus (yhteistoiminnan kehittäminen).
- Henkilöstön ohjaus turvallisuushavaintojen ja läheltä piti -tilanteiden aktiiviseen ilmoittamiseen (tapaturmien ennaltaehkäiseminen ja vähentäminen).
- Työyhteisön varhaisen tuen toimintamallin laatiminen ja käyttöönotto (työyhteisöjen toimivuus ja hyvinvointi).
- Kevennetyn ja korvaavan työn käytön lisääminen (sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy).

Työhyvinvoinnin edistäminen näkyi vuonna 2024 henkilöstön palkitsemisessa ja sisäisen koulutuksen teemoissa. Vuoden 2024 loppupuolella toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaan henkilöstö kokee oman hyvinvointinsa työssä parantuneen.

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT VÄHENIVÄT

Vuonna 2024 henkilöstö oli edellisvuotta työkykyisempää. Eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinoireet ja erilaiset mielenterveyden häiriöt. Molemmista syistä oltiin kuitenkin pois työstä edellisvuotta harvemmin. Työtapaturmista aiheutuvien poissaolojen väheneminen oli huomattavaa.

Terveysperusteiset poissaolot:

Työkykyä kuvaava mittari	2024	2023	Muutos %
Poissaoloprosentti (HTV2)	4,93 %	5,14 %	-4,0
Sairauspoissaolopäivät yht.	49 729 pv	51 305 pv	-3,1
Työtapaturmapoissaolopäivät	1 762 pv	2 167 pv	-19,7
Tules-poissaolopäivät	12 524 pv	13 540 pv	-7,5
Mielenterveyspoissaolopäivät	9 060 pv	9 454 pv	-4,2
Terveysprosentti (0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä)	29 %	27 %	7,0

Porin kaupungissa on tehty pitkäjänteistä työtä henkilöstön mielen hyvinvoinnin tukemisessa. Jo useamman vuoden ajan jatkunut mielenterveysperusteisten poissaolojen vähentyminen on tasaantunut, mutta vastoin yleistä trendiä ne eivät ole kääntyneet kasvuun. Vuonna 2024 mielenterveyspoissaoloja oli noin kolme päivää per henkilö, joka on noin 400 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. Julkisella alalla mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä sairauspoissaolojen syynä. Mielenterveysperusteisia, vähintään 10 päivän poissaoloja, oli 5,4 prosentilla julkisen alan työntekijöistä vuonna 2022 ja määrä on kasvanut vuoteen 2024 tultaessa.

KAIKKI KEINOT KÄYTÖSSÄ

Porin kaupungille työnantajana on tärkeää huolehtia henkilöstön työkyvyn ylläpitämisestä ja työurien jatkumisesta työkyvyn ollessa uhattuna. Yhteisten toimintamallien mukaisella työkykyjohtamisella hallitaan myös työkyvyttömyyskustannuksia. Vuoden 2024 aikana panostettiin erityisesti varhaiseen tukeen, joka mahdollistaa oikea-aikaiset ja yksilölliset tukitoimet työkyvyn heiketessä.

Työkykykoordinaattorin rooli työntekijöiden ja esihenkilöiden tukena oli merkittävää. Vuonna 2024 työkykykoordinaattori tarjosi tukea ja ohjausta kymmenille työntekijöille, joista 56 oli uusia asiakkaita. Hän oli myös mukana työkykyneuvotteluissa aikaisempaa useammin ja varhaisemmassa vaiheessa.

Työkyvyn aktiivisen tuen prosessien onnistumisesta kertovat yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolojen vähentyminen (-12 %) ja ja kuntoutustukipäivien väheneminen (-43 %). Myönteinen kehitys johtui muun muassa kevennetyn ja korvaavan työn lisääntyneestä käytöstä sairauspoissaolon sijaan sekä osasairauspäivärahan aktiivisemmasta hyödyntämisestä. Kevennetyn ja korvaavan työn käyttö lisääntyi 20 prosentilla (371 päivällä). Alkaneita osasairauspäiväraajaksoja oli 89, mikä on 20 jaksoa enemmän kuin edellisvuonna. Porissa hyödynnettiin usein myös osakuntoutustukea ja osatyökyvyttömyyseläkettä. Osa-aikaratkaisut ovat tutkitusti vaikuttava keino pidentää työuria varsinaiseen eläkeikään asti.

Neljän osatyökykyisen työntekijän työuraa onnistuttiin jatkamaan Kevan tukemalla ammatillisella kuntoutuksella ja HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla. Keinoja olivat työkokeilut ja oppisopimuskoulutukset uuteen tehtävään.

TYÖKYVYTTÖMYYSKUSTANNUKSIIN VAIKUTETAAN AKTIIVISELLA TYÖKYKYJOHTAMISELLA

Työkyvyttömyyskustannuksilla tarkoitetaan sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä, tapaturmavakuutusmaksusta ja työterveyshuollosta aiheutuneita kustannuksia. Vuonna 2024 poissaoloista aiheutuvat kustannukset laskivat, mutta työterveyshuolto- ja tapaturmavakuutusmaksut kasvoivat.

Työkyvyttömyyskustannukset:

Kustannusluokka	2024	2023	Muutos %
Sairauspoissaolot ilman välillisiä kustannuksia* €	3 874 550	3 958 352	-2,1
Työtapaturmapoissaolot ilman välillisiä kstannuksia* €	152 887	159 091	-3,9
Työkyvyttömyyseläkemaksu €	1 025 255	1 180 762	-1,2
Työterveyshuollon kokonaiskustannus €	1 794 007	1 613 169	10,1
Tapaturmavakuutusmaksu	470 000	405 000	13,8
Suorat kustannukset yhteensä €	7 316 699	7 316 374	-1,0
Sairaus- ja työtapaturmapoissaolokustannukset välilliset kustannukset huomioiden (EK:n malli 350 €/poissaolopäivä)	17 784 200	18 639 950	-4,6

**) Poissaolokustannus palkkajärjestelmästä lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä. Laskentatapa ei huomioi välillisiä kustannuksia, kuten sijaisten palkkakustannuksia, tuottavuuden menetyksiä tai sairauspoissaolojen hallinnointia. Välilliset kustannukset ovat EK:n mallin mukaan n. 350 €/sairauspoissaolopäivä.*

Pysyvistä ja määräaikaisista työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuva työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2024 0,84 prosenttia palkkasummasta, mikä on kuntien keskimääräisellä tasolla. Suurissa kaupungeissa työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,81 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja

etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osatyökykyisille työntekijöille. Porissa on onnistuttu vaikuttamaan työkyvyttömyysriskikertoimeen, mikä pienentää vuoden 2025 työkyvyttömyyseläkemaksua (0,72 % palkkasummasta).

Porin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kattavat työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoidon palvelut, lyhytpsykoterapian, matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut ja etäpalvelut. Työterveyshuollon kokonaiskustannusten kasvun taustalla olivat Terveystalon yleiset hinnankorotukset (10 %) ja sairauskäyntimäärien kasvu. Lakisääteisten ennaltaehkäisevien palveluiden osuus kelakorvattavista kustannuksista oli 44,6 prosenttia. Arvio vuoden 2024 työterveyshuoltokustannusten Kela-korvauksista on 698 447 euroa.

TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS - LAKISÄÄTEISTÄ VÄLITTÄMISTÄ

Viime vuosina työsuojelun ja työturvallisuuden merkitys on kasvanut työpaikoilla, ja kehittämistoimenpiteet ovat keskittyneet erityisesti työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöönottoon, kone- ja laiteturvallisuuden parantamiseen sekä ennaltaehkäisevän toiminnan vahvistamiseen. Tavoitteena on ollut edistää turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä vähentää työpärisiä riskejä ja tapaturmia.

Vuonna 2024 työturvallisuuden hallintajärjestelmä Toyme otettiin käyttöön tukemaan turvallisuusjohtamista, helpottamaan dokumentointia ja ohjaamaan työsuojelutoimintaa. Järjestelmän käyttöönoton keskeinen tavoite oli sen helppokäyttöisyys, mikä on saanut positiivista palautetta. Toyme tukee erityisesti työsuojelun suunnittelua, toteutusta ja seuranta.

Kone- ja laiteturvallisuuden parantamiseksi tehtiin tiivistä yhteistyötä työyhteisöjen kanssa. Turvallisuusriskien vähentämiseksi laadittiin kattavat ohjeistukset ja lomakkeet, joiden avulla voidaan varmistaa lainsäädännön mukainen toiminta. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin koulutuksia, joissa käsiteltiin turvallisuuskäytäntöjä ja riskien hallintaa. Tämä kehitystyö jatkuu edelleen seurannan ja jatkuvan parantamisen periaatteiden mukaisesti.

Vuonna 2024 työolojen arviointeja tehtiin 108 kappaletta, mikä osoittaa ennaltaehkäisevän työsuojelutoiminnan tehostumista. Säännölliset arvioinnit auttavat tunnistamaan riskitekijöitä ajoissa ja kehittämään työympäristöä turvallisemmaksi.

Tapaturmien määrä kasvoi 14 prosenttia edellisvuoteen verrattuna, mutta niistä aiheutuneet sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi. Vakuutusyhtiön korvaamien poissaolopäivien määrä väheni 10,4 prosenttia, ja kokonaisuudessaan tapaturmista aiheutuneiden poissaolojen määrä laski 19,7 prosenttia. Yleisimmät tapaturmat liittyivät liukastumisiin, kaatumisiin ja kompastumisiin, mikä korostaa työympäristön olosuhteiden huomioinnin ja asianmukaisten jalkineiden merkitystä.

Turvallisuushavaintojen määrä kasvoi huomattavasti: tapauksia oli 133 vuonna 2023 ja 430 vuonna 2024. Tämä osoittaa, että turvallisuuskulttuuri on kehittynyt ja työntekijät ovat entistä aktiivisempia havainnoimaan ja raportoimaan turvallisuuspuutteita. Turvallisuushavaintojen tekemistä pyritään tukemaan edelleen vuonna 2025 käynnistettävällä turvallisuushavaintokampanjalla, jonka tavoitteena on lisätä henkilöstön tietoisuutta ja edistää turvallisuustoiminnan jatkuvaa kehittämistä.

Työsuojelutoiminnassa seurattiin lainsäädäntömuutoksia, ja ohjeet päivitettiin vastaamaan uusia vaatimuksia. Vuoden 2024 aikana laadittiin myös uusia työsuojeluohjeita. Lisäksi työpaikkojen työsuojelutiedon lähteenä toimiva Intra päivitettiin vastaamaan ajankohtaisia vaatimuksia.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat aktiivisesti työolojen arviointeihin ja Toyme-järjestelmän käyttöön. Heidän työtehtävistään 70 prosenttia keskittyi ennaltaehkäisevään työhön, mikä on linjassa työsuojelun kehittämisen tavoitteiden kanssa. Painopisteenä on edelleen ennakoiva turvallisuustyö, jotta ongelmiin voidaan puuttua ennen niiden syntymistä.

Vuoden 2024 alussa työsuojelupäällikkö käynnisti "Mitä kuuluu" -tapaamiset, joiden tavoitteena on parantaa työpaikkojen tuntemusta, edistää vuorovaikutusta ja tarjota työntekijöille mahdollisuus keskustella työolosuhteista ja työsuojeluun liittyvistä asioista. Vuoden aikana järjestettiin 38 yksilö- ja ryhmätapaamista, joissa käsiteltiin työhyvinvointia ja työympäristön kehittämistä. Näitä tapaamisia on tarkoitus jatkaa myös tulevaisuudessa, ja tavoitteena on, että työpaikat itsekin olisivat aloitteellisia käyntipyyntöjen suhteen.

Työsuojelun kehittäminen kattaa sekä fyysiset että psykososiaaliset työolot. Yhteistoimintahenkilöstö tarkastelee säännöllisesti työolosuhteita kokonaisvaltaisesti, ja tavoitteena on inhimillisyyden säilyttäminen työelämän teknologisoituessa. Jatkuva seuranta ja ennakoivat toimenpiteet ovat keskeisiä keinoja turvallisuuden parantamiseksi työpaikoilla.

OSALLISTAVAMPAA YHTEISTOIMINTAA

Vuoden 2024 aikana toteutettiin aktiivisesti edellisvuonna toimineen yhteistoiminnan kehittämistyöryhmän linjauksia. Uusi Hyvän yhteistoiminnan käsikirja otettiin käyttöön tammikuussa. Tavoitteena oli lisätä yhteistoiminnan tunnettavuutta, laatua ja vaikuttavuutta vahvistamalla erityisesti työpaikkatason yhteistoimintaa, tiedonkulkua ja työsuojelun yhteistoimintaa. Toteutettuja toimenpiteitä olivat muun muassa ohjeiden laatiminen esihenkilöille työpaikkakokousten pitämiseen, yhteistyötoimikuntien sihteereiden koulutukset, henkilöstölle suunnattu infovideo yhteistoiminnasta ja TTT-teemakokoustoimintamallin käyttöönotto sekä siihen liittyvät koulutukset.

Työpaikkatason yhteistoiminnan toteutumista arvioitiin työhyvinvointikyselyssä väittämällä "Työpaikallani käsitellään säännöllisesti työpaikkakokouksissa henkilöstön terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvointiin liittyviä asioita". Keskiarvo oli 3,9 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin uuden toimintamallin mukaisesti tarkastelemalla henkilöstön terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvointiin liittyviä asioita kaksi kertaa vuodessa yhteistyötoimikuntien TTT-teemakokouksissa. Teemakokousten valmistelu toimialoille nimetyissä työryhmissä oli onnistunutta ja monipuolista raportointia. Toimintamallin havaittiin vahvistavan johtopäätösten tekemistä ja lisäävän keskustelua henkilöstön hyvinvoinnista. Edustuksellisen yhteistoiminnan kehittämistoimien onnistumista arvioidaan yhteistyötoimikuntien jäsenille suunnatulla kyselyllä vuoden 2025 alussa.

Teksti ja kuva: Piia Uusi-Laurila

Työturvallisuuden kulmakivinä ovat avoimuus ja yhdessä tekeminen

Infran rakentamisen toimintayksikköön perustettiin keväällä 2024 työturvallisuusryhmä, jossa turvallisuuden ajankohtaisista teemoista jutellaan matalalla kynnyksellä ja jonka avulla kaupungin työturvallisuuskulttuuria kehitetään yhdessä entistäkin paremmaksi. Ensimmäisen vuoden kokemukset ovat olleet positiivisia, ja henkilöstöltä on saatu kiitosta ryhmän rennosta ja keskusteleavasta ilmapiiristä. Sen on koettu tuovan tarvittavaa kevennystä vakavien aiheiden käsittelyyn.

Kun teknisellä toimialalla lähdettiin noin puolitoista vuotta sitten kartoittamaan työturvallisuuteen ja työturvallisuuskulttuuriin liittyviä kehityskohteita, oli tavoitteena löytää pitkän tähtäimen työkaluja työtaturmien vähentämiseksi. Yhtenä pääkehityskohteena esiin nousi toimialan johdon aktiivinen sitoutuminen ja osallistuminen työturvallisuusasioihin.

– Silloin syntyi idea kokoonpanosta, jonka voimin työturvallisuuteen voitaisiin satsata aiempaa enemmän myös toimintayksikkötasolla. Halusimme infran rakentamisessa antaa oman panoksemme tärkeään aiheeseen, ja johdon sitoutuminen toimi tähän hyvänä kannustimena, kertoo työturvallisuusryhmän jäsen, rakennusmestari **Alex Alenius**.

Noin 20 hengen työturvallisuusryhmä kokoontuu ajankohtaisten asioiden äärelle neljä kertaa vuodessa. Tapaamisiin osallistuu sekä työnjohto että työntekijöitä, ja mukaan kutsutaan myös toimialan turvallisuuskoordinaattori ja työsuojeluvaltuutettu. Kokouksista tehdään muistiot, jotka lähetetään tiedoksi koko infran rakentamisen henkilöstölle.

Ryhmässä käsitellään laidasta laitaan erilaisia työntekijöiden ja työmaiden turvallisuutta koskevia asioita, kuten läheltä piti -tilanteita ja työtaturmia sekä työyhteisön toiminnan kehittämistä.



Kuvassa työturvallisuusryhmän jäsenet rakennusmestari Alex Alenius ja vihertyönjohtaja Mikko Kerstinen.

– Niin kuin nimikin kertoo, iso osa toimintayksikön töistä keskittyy kaupungin infran, kuten katujen, puistojen ja piha-alueiden rakentamiseen. Vilkas liikenne, työmaakaivannot, isot työkoneet ja vaihtelevat sääolosuhteet ovat kaikki omiaan korostamaan työturvallisuuden tärkeyttä päivittäisessä työssä, jatkaa Alenius.

Työturvallisuusryhmässä käsiteltäviin asioihin suhtaudutaan niiden vaatimalla vakavuudella. Matalan kynnyksen tapaamisten tavoitteena on, että kaikki turvallisuuteen liittyvät haasteet ja epäkohdat voidaan nostaa rohkeasti esiin. Työntekijöillä on halua ja intoa panostaa työmaiden turvallisuuteen, ja jokainen osallistuja tuo mukaan keskusteluun oman tärkeän näkökulmansa.

– Työmailta saadaan paljon hyviä havaintoja ja ryhmässä käydään läpi, mitkä ehdotukset ovat mahdollisia toteuttaa käytännössä. Tänä talvena keskustelua on käyty muun muassa säätilojen nopeiden vaihteluiden aiheuttamista haasteista, liukkaudesta sekä pimeydestä. Työmaiden hiekoituksesta on muistutettu aktiivisesti, työnteon ergonomiaan on kiinnitetty huomiota ja esimerkiksi työmaakoppien ulkovalaistusta on parannettu, luettelee Alenius.

Mihin työyhteisön aktiivinen osallistuminen ja uuden toimintatavan positiivinen vastaanotto sitten perustuvat? Alenius uskoo, että avaintekijöitä ovat keskustelun avoimuus ja vapaamuotoisuus, jossa myös huumorille on oma paikkansa. Lisäksi yhteinen tahtotila työnteon turvallisuudesta ja mielekkyydestä kantaa pitkälle.

– Keskustelua pyritään käymään hyvässä yhteishengessä, mahdollisimman rakentavalla ja kehittäväällä otteella. Myös riittävien perustelujen, kuten lakien asettamien vaatimusten, esiin nostaminen on tärkeää. Vaikka asioihin pitää tarttua tarvittavalla jäämäkkyydellä, voi sopivan tulokulman valita itse. Sillä pystyy vaikuttamaan paljon yleiseen ilmapiiriin, Alenius summaa.

Infran rakentamisen työturvallisuusryhmän perustaminen palkittiin marraskuussa 2024 Porin kaupungin henkilöstöjuhlassa yhtenä vaikuttavimmista työyhteisön hyvinvointia edistäväistä teoista. Ryhmä jatkaa työtä turvallisuuden edistämiseksi myös tulevaisuudessa.

"VAIKKA ASIOIHIN PITÄÄ TARTTUA TARVITTAVALLA JÄMÄKKYYDELLÄ, VOI SOPIVAN TULOKULMAN VALITA ITSE. SILLÄ PYSTYY VAIKUTTAMAAN PALJON YLEISEEN ILMAPIIRIIN."

– Alex Alenius

6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2024
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä työnantajan kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen • Työntekijäkokemuksen kehittäminen • Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) • Palkkausjärjestelmien kehittäminen • Paikallisten sopimusten kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hakemusten määrä vs. rekrytointien määrä • Rekrytointiprosessin palautekyselyt • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit • Päivitetyt paikalliset sopimukset/vuosi • Paikallisten sopimusten määrä/vuoden viimeinen pv 	<ul style="list-style-type: none"> • Porin kaupungilla avoinna olleisiin työpaikkoihin (sis. vakituiset, määräaikaist ja kesätyöt) tuli vuoden 2024 aikana 5717 hakemusta (ed. vuosi 5879). Avoimia työpaikkoja oli vuoden 2024 aikana 566 (ed. vuosi 739). • Rekrytointiprosessien hakijakyselyitä tehtiin vuoden 2024 aikana. Raportointi ei kuitenkaan ole vielä mahdollista. • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Työhyvinvointikyselyn mukaan 77 % suosittelee nykyistä työpaikkaa tuttavilleen (74 % vuonna 2022). • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Paikallisia sopimuksia päivitettiin viisi vuoden 2024 aikana ja 31.12.2024 sopimuksia oli 17 voimassa.
Hyvän johtamisen periaatteet ja hyvät työyhteisötaidot	<ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen laadun kehittäminen • Työyhteisötaitojen kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointikyselyssä lähiesihenkilötyötä koskevat arviot parantuivat edelliseen (2022) kyselyyn verraten. Erityisesti keskustelun työtä ja työyhteisöä koskevista asioista ja sopivan vastuunjaon koettiin kehittyneen esihenkilötyössä. Koko organisaation johtamista (johtamisen avoimuus ja johtamistapa) arvioitiin edelleen kriittisesti, ja vaikka keskiarvot parantuivat, ne jäivät kyselyn heikoimmiksi. • Työhyvinvointikyselyssä työn sujumista työyhteisössä arvioivien väittämien keskiarvot paranivat edelliseen kyselyyn verraten. Erityisen myönteistä kehitystä tapahtui kokemuksissa luottamuksellisesta ilmapiiristä ja perehdyttämisestä huolehtimisesta. • Vuonna 2024 otettiin käyttöön Työyhteisön varhaisen tuen toimintamalli. • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2024.
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstösuunnitelman sisällön toteutuminen (henkilöstökertomus) • Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstösuunnitelma tehtiin kaupunkitasolla, toimialatasoilla ja yksikkökohtaisesti. Henkilöstösuunnittelu-prosessi toteutettiin tiiviissä yhteistyössä talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti. • Kaupunginhallitukselle annettiin henkilöstöraportti jokaisen vuosikolmanneksen jälkeen.

Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2024
Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö	<ul style="list-style-type: none"> Johtamisosaamisen kehittäminen Säännöllinen kehityskeskustelu vuosittain (matalan kynnyksen vuoropuhelu, eri toimintamallien hyödyntäminen) 	<ul style="list-style-type: none"> Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaisen valmennuksen/tutkinnon suorittaminen määrä/vuosi Esihenkilökoulutuksen suorittaneiden määrä vs. esihenkilöiden määrä Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi Henkilöstökyselyjen tulokset 	<ul style="list-style-type: none"> Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaista valmennusta/tutkintoa suoritti 20 esihenkilöä vuonna 2024. Sisäisiin esihenkilöille suunnattuihin koulutuksiin osallistuneiden määrä oli 370. Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä oli 2446 vuonna 2024. Vuonna 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaisia toimenpiteitä (ml. koulutukset) toteutettiin vuonna 2024.
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none"> Säännölliset kehityskeskustelut vuosittain Ammatillista kehittämistarvetta vastaavien koulutussuunnitelmien laatiminen vuosittain Ammatillisen kehittymisen tarpeen mukainen koulutus ja valmennus 	<ul style="list-style-type: none"> Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi Ajantasainen koulutussuunnitelma ja -ohjelma Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi Koulutuspalautteiden keskiarvo 	<ul style="list-style-type: none"> Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä 2446 vuonna 2024. Porin kaupungin koulutusohjelma laadittu ja toteutettu toimialojen koulutussuunnitelmien pohjalta. Sisäisen koulutusohjelman koulutuksiin ilmoittautui 1661 hlöä vuonna 2024, tarveperustaisten tilauskoulutusten osallistujamääriä ei ole raportoitu. Koulutuspalautteet kerättiin kaikista toteutetuista koulutuksista, vastausmäärät jäivät valitettavan pieniksi. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli kiitettävä.
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> Urakehityksen tukeminen Työkiertomahdollisuuden hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Sisäiset rekrytoinnit/vuosi Toteutuneet työkierrot/vuosi 	<ul style="list-style-type: none"> Sisäisen työpaikkahaun kautta oli tarjolla neljä tehtävää (ed. vuosi 10). Työkierron kaupunkitasoinen toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei ole toteutunut ja kaupunkitasoisen työkiertomallin jatkoa pohditaan. Työkiertoja on toteutunut toimialojen sisällä.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2024
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtamisen vahvistaminen Työolojen arviointien ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja toimenpiteet Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Terveysprosentti Terveysperusteiset poissaolot (pv ja %) Tapaturmataajuus Varhaisen tuen keskustelujen toteuma % Työolojen arviointien toteuma % Työhyvinvointikyselyn tulokset Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde) 	<ul style="list-style-type: none"> Terveysprosentti parani ollen 29,2 % (27,2 % vuonna 2023). Terveysperusteiset poissaolot vähenivät ollen 18,0 pv/htv2 (18,8 pv/htv2 vuonna 2023). Poissaoloprosentti oli 4,9 % (5,1, % vuonna 2023). Vakuutusyhtiön korvaamien työ- ja työmatkatapaturmien taajuus (Porin malli) oli 0,15/htv2 (0,12/htv2 vuonna 2023). Sirius HR -järjestelmästä ei saada riittävän luotettavaa tietoa Varhaisen tuen keskusteluiden toteumasta. Poissaolohälytysten käsittelyn suoritusprosentin tavoitetaso oli 90 % vuonna 2024. Tätä ei saavutettu, mutta myönteistä kehitystä tapahtui: suoritusprosentti oli 82, kun se vuonna 2023 oli 74 %. Tehtyjen työolojen arviointien kokonaismäärä nousi tarkastelujaksolla 2021–2022. Tilanne tasaantui vuoden 2023 aikana. Vuoden 2024 alkupuolella hankitun työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöönoton jälkeen työolojen arviointeja on tehty 108. Työhyvinvointikysely osoitti hyvinvoinnin myönteistä kehitystä – lähes kaikkien työhyvinvointia mittaavien väittämien keskiarvot parantuivat kaupunkitasolla. "Voin hyvin työssäni" väittämän ka. oli 3,9, kun se vuonna 2022 oli 3,8. Työterveyshuoltokustannukset: Kela I osuus kokonaiskustannuksista 38,1 % (41,5 % vuonna 2023). Kela I osuus Kela-korvattavista kustannuksista 44,6 % ja Kela II osuus 55,4 %. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) käyttö väheni vuoteen 2023 verraten. Sairaanhoidon palveluita käytettiin aikaisempaa enemmän.

