

2025

# Henkilöstöraportin liite

2

0

2

5

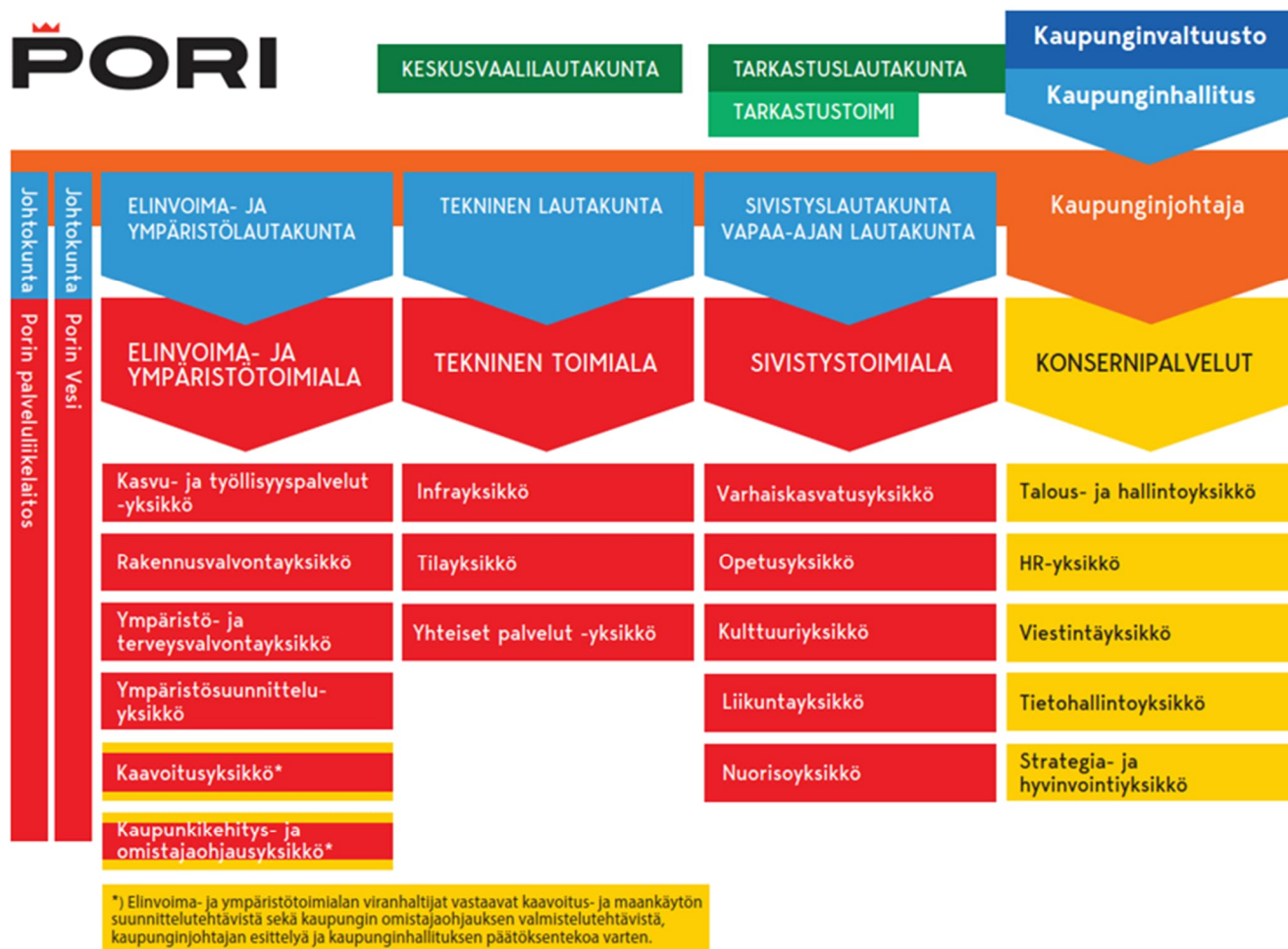
## Sisällys

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Porin kaupungin organisaatio .....                                                          | 3  |
| 2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan.....                        | 5  |
| 3. Henkilötyövuodet .....                                                                      | 10 |
| 4. Maksetut palkat .....                                                                       | 13 |
| 5. Työajan jakautuminen .....                                                                  | 15 |
| 6. Ikärakenne .....                                                                            | 16 |
| 7. Vaihtuvuus.....                                                                             | 17 |
| 8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla) .....                                        | 21 |
| 9. Terveysperusteiset poissaolot .....                                                         | 22 |
| 10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset .....                                       | 25 |
| 11. Poissaolokustannukset .....                                                                | 27 |
| 12. Työ- ja työmatkatapaturmat .....                                                           | 28 |
| 13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella..... | 29 |

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2025 tiedot perustuvat S365BI, Personec F, Talentti, Kuntarekry, Toyme, Kevan Avaintiedot ja Terveystalon -raportointijärjestelmistä helmikuussa 2026 otettuihin lukuihin.

# 1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO



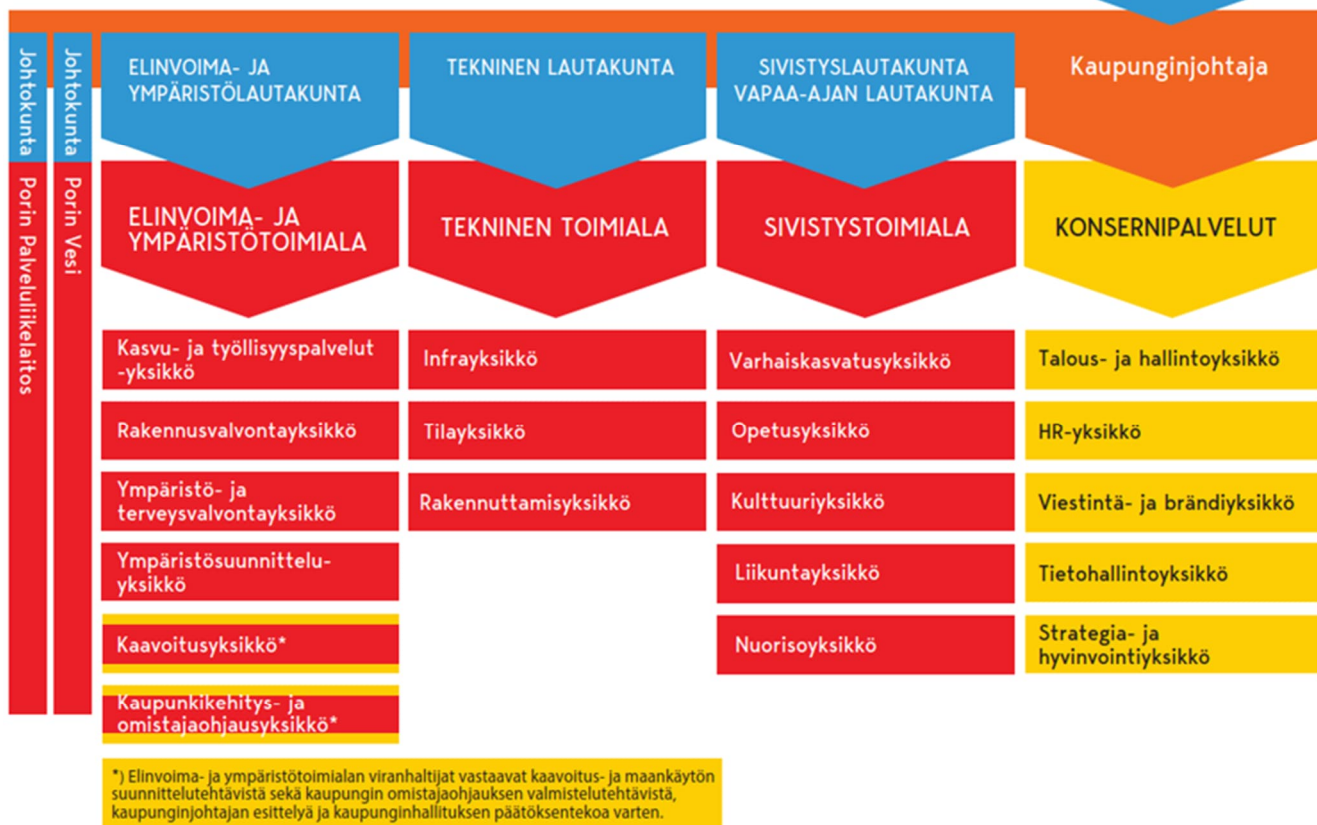
**Nuorisovaltuusto**

**Vammaisneuvosto**

**Vanhusneuvosto**

**Veteraaniasiain neuvottelukunta**

Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio vuonna 2025.



Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2026 alkaen. Tekniselle toimialalle perustettiin rakennuttamisyksikkö ja lopetettiin yhteiset palvelut -yksikkö. Muilta osin organisaatorakenne säilyi ennallaan.

## 2. HENKILÖSTÖN M ÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEN LUONTEEN M UKAAN

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

**Taulukko 1: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2025 verrattuna edeltävään vuoteen. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2025 oli 3070.**

| Palvelussuhteen luonne ja sukupuoli | 2025        | %-osuus        | 2024        | %-osuus        |
|-------------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| <b>Vakituiset</b>                   | 2609        | 85,0 %         | 2438        | 80,3 %         |
| <b>Miehet</b>                       | 670         | 21,8 %         | 639         | 21,1 %         |
| <b>Naiset</b>                       | 1939        | 63,2 %         | 1799        | 59,3 %         |
| <b>Sijaiset</b>                     | 90          | 2,9 %          | 83          | 2,7 %          |
| <b>Miehet</b>                       | 19          | 0,6 %          | 22          | 0,7 %          |
| <b>Naiset</b>                       | 71          | 2,3 %          | 61          | 2,0 %          |
| <b>Muut määräaikaiset</b>           | 357         | 11,6 %         | 375         | 12,4 %         |
| <b>Miehet</b>                       | 87          | 2,8 %          | 79          | 2,6 %          |
| <b>Naiset</b>                       | 270         | 8,8 %          | 296         | 9,8 %          |
| <b>Oppisopimussuhteiset</b>         | 10          | 0,3 %          | 9           | 0,3 %          |
| <b>Miehet</b>                       | 6           | 0,2 %          | 6           | 0,2 %          |
| <b>Naiset</b>                       | 4           | 0,1 %          | 3           | 0,1 %          |
| <b>Työllistetyt</b>                 | 4           | 0,1 %          | 130         | 4,3 %          |
| <b>Miehet</b>                       | 4           | 0,1 %          | 105         | 3,5 %          |
| <b>Naiset</b>                       |             | 0,0 %          | 25          | 0,8 %          |
| <b>Yhteensä</b>                     | <b>3070</b> | <b>100,0 %</b> | <b>3035</b> | <b>100,0 %</b> |

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2025 ja vertailu edeltävään vuoteen. Yli puolet henkilöstöstä on sivistystoimialan opetus- ja varhaiskasvatusyksiköissä.

| Toimiala/ liikelaitos, palvelussuhteen luonne ja sukupuoli | 2025        | %-osuus       | 2024        | %-osuus       |
|------------------------------------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| <b>TARKASTUSTOIMI</b>                                      | <b>4</b>    | <b>0,1 %</b>  | <b>4</b>    | <b>0,1 %</b>  |
| Vakituiset                                                 | 4           | 0,1 %         | 4           | 0,1 %         |
| Miehet                                                     | 1           | 0,0 %         | 1           | 0,0 %         |
| Naiset                                                     | 3           | 0,1 %         | 3           | 0,1 %         |
| <b>KONSERNIPALVELUT</b>                                    | <b>179</b>  | <b>5,8 %</b>  | <b>156</b>  | <b>5,1 %</b>  |
| Vakituiset                                                 | 162         | 5,3 %         | 142         | 4,7 %         |
| Miehet                                                     | 63          | 2,1 %         | 56          | 1,8 %         |
| Naiset                                                     | 99          | 3,2 %         | 86          | 2,8 %         |
| Muut                                                       | 17          | 0,6 %         | 14          | 0,5 %         |
| Miehet                                                     | 8           | 0,3 %         | 6           | 0,2 %         |
| Naiset                                                     | 9           | 0,3 %         | 8           | 0,3 %         |
| <b>SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus</b>        | <b>1679</b> | <b>54,7 %</b> | <b>1678</b> | <b>55,3 %</b> |
| Vakituiset                                                 | 1356        | 44,2 %        | 1325        | 43,7 %        |
| Miehet                                                     | 178         | 5,8 %         | 173         | 5,7 %         |
| Naiset                                                     | 1178        | 38,4 %        | 1152        | 38,0 %        |
| Muut                                                       | 323         | 10,5 %        | 353         | 11,6 %        |
| Miehet                                                     | 51          | 1,7 %         | 63          | 2,1 %         |
| Naiset                                                     | 272         | 8,9 %         | 290         | 9,6 %         |
| <b>SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso</b>   | <b>265</b>  | <b>8,6 %</b>  | <b>253</b>  | <b>8,3 %</b>  |
| Vakituiset                                                 | 221         | 7,2 %         | 205         | 6,8 %         |
| Miehet                                                     | 70          | 2,3 %         | 63          | 2,1 %         |
| Naiset                                                     | 151         | 4,9 %         | 142         | 4,7 %         |
| Muut                                                       | 44          | 1,4 %         | 48          | 1,6 %         |
| Miehet                                                     | 16          | 0,5 %         | 20          | 0,7 %         |
| Naiset                                                     | 28          | 0,9 %         | 28          | 0,9 %         |
| <b>ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA</b>                     | <b>249</b>  | <b>8,1 %</b>  | <b>206</b>  | <b>6,8 %</b>  |
| Vakituiset                                                 | 232         | 7,6 %         | 123         | 4,1 %         |
| Miehet                                                     | 56          | 1,8 %         | 44          | 1,5 %         |
| Naiset                                                     | 176         | 5,7 %         | 79          | 2,6 %         |
| Muut                                                       | 17          | 0,6 %         | 83          | 2,7 %         |
| Miehet                                                     | 6           | 0,2 %         | 54          | 1,8 %         |
| Naiset                                                     | 11          | 0,4 %         | 29          | 1,0 %         |
| <b>TEKNINEN TOIMIALA</b>                                   | <b>340</b>  | <b>11,1 %</b> | <b>369</b>  | <b>12,2 %</b> |
| Vakituiset                                                 | 307         | 10,0 %        | 296         | 9,8 %         |
| Miehet                                                     | 241         | 7,9 %         | 238         | 7,8 %         |
| Naiset                                                     | 66          | 2,2 %         | 58          | 1,9 %         |
| Muut                                                       | 33          | 1,1 %         | 73          | 2,4 %         |
| Miehet                                                     | 29          | 0,9 %         | 65          | 2,1 %         |
| Naiset                                                     | 4           | 0,1 %         | 8           | 0,3 %         |
| <b>Porin Palveluliikelaitos</b>                            | <b>295</b>  | <b>9,6 %</b>  | <b>308</b>  | <b>10,2 %</b> |
| Vakituiset                                                 | 271         | 8,8 %         | 284         | 9,4 %         |
| Miehet                                                     | 17          | 0,6 %         | 19          | 0,6 %         |
| Naiset                                                     | 254         | 8,3 %         | 265         | 8,7 %         |

|                 |             |                |             |                |
|-----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Muut            | 24          | 0,8 %          | 24          | 0,8 %          |
| Miehet          | 3           | 0,1 %          | 3           | 0,1 %          |
| Naiset          | 21          | 0,7 %          | 21          | 0,7 %          |
| Porin Vesi      | 58          | 1,9 %          | 60          | 2,0 %          |
| Vakituiset      | 56          | 1,8 %          | 59          | 1,9 %          |
| Miehet          | 44          | 1,4 %          | 45          | 1,5 %          |
| Naiset          | 12          | 0,4 %          | 14          | 0,5 %          |
| Muut            | 2           | 0,1 %          | 1           | 0,0 %          |
| Miehet          | 2           | 0,1 %          | 1           | 0,0 %          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>3069</b> | <b>100,0 %</b> | <b>3034</b> | <b>100,0 %</b> |

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet 31.12.2025. Yli puolet osa-aikaisista (työnantajan vähentämä) ovat koulunkäyntiohjaajia. Osa-aikaisia omasta pyynnöstä löytyy erityisesti varhaiskasvatuksen toimialalta. Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

| Palvelussuhteen tyyppi               | 2025        | %-osuus        | 2024        | %-osuus        |
|--------------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Kokoaikainen virka tai toimi         | 2638        | 85,9 %         | 2586        | 85,2 %         |
| Osa-aikainen (työnantajan vähentämä) | 263         | 8,6 %          | 268         | 8,8 %          |
| Osa-aikainen omasta pyynnöstä        | 139         | 4,5 %          | 150         | 4,9 %          |
| Sivuvirka tai sivutoimi              | 30          | 1,0 %          | 30          | 1,0 %          |
| Tuntematon                           |             | 0,0 %          | 1           | 0,0 %          |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>3070</b> | <b>100,0 %</b> | <b>3035</b> | <b>100,0 %</b> |

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2025. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsopimuksia ei työehtosopimuksen alle enää tehdä. Eläinlääkärit kuuluvat nykyään KVTES:n piiriin.

| Työ- ja virkaehtosopimus                           | 2025        | %-osuus        | 2024        | %-osuus        |
|----------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus       | 1333        | 51,1 %         | 1180        | 48,4 %         |
| Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosop.      | 846         | 32,4 %         | 826         | 33,9 %         |
| Kunnallinen teknisen henkil. virka- ja työehtosop. | 282         | 10,8 %         | 270         | 11,1 %         |
| Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus              |             | 0,0 %          | 7           | 0,3 %          |
| Kunnallinen tuntipalkkaisen henkil. työehtosop.    | 120         | 4,6 %          | 128         | 5,3 %          |
| Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosop.      | 28          | 1,1 %          | 27          | 1,1 %          |
| <b>Yhteensä</b>                                    | <b>2609</b> | <b>100,0 %</b> | <b>2438</b> | <b>100,0 %</b> |

Taulukko 5: Henkilöstön rakenne ja ammattinimikkeiden osuus. Taulukosta on rajattu pois ammattinimikkeet, joissa on alle 6 henkilöä. Moni määrällinen muutos johtuu ammattinimikemuutoksista kuten muutos varhaiskasvatuksen lastenhoitajissa ja lastenhoitaja/ avustajissa. Osa muutoksista on todellista henkilöstömäärän muutosta. Esimerkiksi TE-uudistuksen myötä listalle nousee uusina ammattinimikkeinä erilaiset asiantuntijanimikkeet kuten monialaisten palveluiden asiantuntija, joka on kokonaisuudessaan myös henkilöstömäärän kasvua.

| Ammattinimike                               | Lukumäärä<br>31.12.2025 | Ammatti-<br>nimikkeen<br>osuus koko<br>henkilöstöstä | Muutos<br>edeltävään<br>vuoteen (lu-<br>kumäärää) | Ammattinimikkei-<br>den kumulatiivi-<br>nen osuus koko<br>henkilöstöstä |
|---------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja            | 292                     | 10 %                                                 | -61                                               | 10 %                                                                    |
| Koulunkäyntiohjaaja                         | 252                     | 8 %                                                  | 19                                                | 18 %                                                                    |
| Varhaiskasvatuksen opettaja                 | 246                     | 8 %                                                  | 2                                                 | 26 %                                                                    |
| Perusopetuksen luokanopettaja               | 181                     | 6 %                                                  | -11                                               | 32 %                                                                    |
| Laitoshuoltaja                              | 113                     | 4 %                                                  | -3                                                | 35 %                                                                    |
| Tuntiopettaja (päätoiminen)                 | 103                     | 3 %                                                  | 7                                                 | 39 %                                                                    |
| Erityisluokan opettaja                      | 102                     | 3 %                                                  | 4                                                 | 42 %                                                                    |
| Perusopetuksen lehtori                      | 95                      | 3 %                                                  | -2                                                | 45 %                                                                    |
| Lukion lehtori                              | 53                      | 2 %                                                  | -2                                                | 47 %                                                                    |
| Ruokapalveluvastaava                        | 45                      | 1 %                                                  | -15                                               | 48 %                                                                    |
| Monialaisten palveluiden asiantuntija       | 40                      | 1 %                                                  | 40                                                | 50 %                                                                    |
| Yhdistelmätyöntekijä                        | 36                      | 1 %                                                  | -2                                                | 51 %                                                                    |
| Alku- ja työvälytyspalveluiden asiantuntija | 35                      | 1 %                                                  | 35                                                | 52 %                                                                    |
| Toimistosihtööri                            | 33                      | 1 %                                                  | -3                                                | 53 %                                                                    |
| Tuntiopettaja                               | 33                      | 1 %                                                  | -7                                                | 54 %                                                                    |
| Erityisopettaja, peruskoulussa              | 32                      | 1 %                                                  | 2                                                 | 55 %                                                                    |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/ avustaja  | 29                      | 1 %                                                  | 29                                                | 56 %                                                                    |
| Kiinteistönhoitaja                          | 27                      | 1 %                                                  | -3                                                | 57 %                                                                    |
| Ympäristörakentaja                          | 26                      | 1 %                                                  | -8                                                | 58 %                                                                    |
| Kirjastovirkailija                          | 26                      | 1 %                                                  | 0                                                 | 59 %                                                                    |
| Ruokapalvelutyöntekijä                      | 25                      | 1 %                                                  | -5                                                | 59 %                                                                    |
| Lehtori                                     | 24                      | 1 %                                                  | 3                                                 | 60 %                                                                    |
| Varahenkilö                                 | 23                      | 1 %                                                  | 0                                                 | 61 %                                                                    |
| Liikuntalaitoshoitaja                       | 19                      | 1 %                                                  | 2                                                 | 62 %                                                                    |
| Tuntiopettaja (sivutoiminen)                | 19                      | 1 %                                                  | -1                                                | 62 %                                                                    |
| Perhepäivähoitaja                           | 19                      | 1 %                                                  | -3                                                | 63 %                                                                    |
| Koulusihtööri                               | 18                      | 1 %                                                  | -1                                                | 63 %                                                                    |
| Kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja   | 17                      | 1 %                                                  | 17                                                | 64 %                                                                    |
| Kunnallistekniikan työntekijä               | 17                      | 1 %                                                  | -2                                                | 64 %                                                                    |
| Kokki                                       | 17                      | 1 %                                                  | -1                                                | 65 %                                                                    |
| Palveluasiantuntija                         | 16                      | 1 %                                                  | 7                                                 | 66 %                                                                    |
| Kirjastonhoitaja                            | 15                      | 0 %                                                  | -1                                                | 66 %                                                                    |
| Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori      | 15                      | 0 %                                                  | 0                                                 | 67 %                                                                    |
| Päiväkodin johtaja                          | 15                      | 0 %                                                  | 1                                                 | 67 %                                                                    |
| Keittiövastaava                             | 14                      | 0 %                                                  | 14                                                | 67 %                                                                    |
| Perusopetuksen rehtori                      | 14                      | 0 %                                                  | 1                                                 | 68 %                                                                    |
| Varhaiskasvatuksen erityisopettaja          | 13                      | 0 %                                                  | 3                                                 | 68 %                                                                    |
| Putkiasentaja                               | 13                      | 0 %                                                  | 0                                                 | 69 %                                                                    |



|                                                  |    |     |    |      |
|--------------------------------------------------|----|-----|----|------|
| Suunnittelija                                    | 13 | 0 % | 1  | 69 % |
| Kunnossapitotyöntekijä                           | 12 | 0 % | 4  | 70 % |
| Pääsuunnittelija                                 | 12 | 0 % | 1  | 70 % |
| Yksikön päällikkö                                | 12 | 0 % | -2 | 70 % |
| Kiinteistövahtimestari                           | 12 | 0 % | 2  | 71 % |
| Nuorisonohjaaja                                  | 11 | 0 % | 0  | 71 % |
| Sähköasentaja                                    | 11 | 0 % | 0  | 71 % |
| Terveystarkastaja                                | 11 | 0 % | 1  | 72 % |
| Tekninen ICT-tukihenkilö                         | 10 | 0 % | 1  | 72 % |
| Asiakaspalveluassistentti                        | 10 | 0 % | 6  | 73 % |
| Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja | 10 | 0 % | 2  | 73 % |
| Varhaiskasvatuksen sosionomi                     | 10 | 0 % | 4  | 73 % |
| Uimavalvoja-liikunnanohjaaja                     | 10 | 0 % | -1 | 73 % |
| Liikuntapaikanhoitaja                            | 10 | 0 % | 2  | 74 % |
| Asiantuntija                                     | 10 | 0 % | -2 | 74 % |
| Rakennuttajainsinööri                            | 10 | 0 % | 0  | 74 % |
| Amanuenssi                                       | 9  | 0 % | 1  | 75 % |
| Vastaava kirjastonhoitaja                        | 9  | 0 % | 0  | 75 % |
| Henkilöstöassistentti                            | 8  | 0 % | 0  | 75 % |
| Kouluvalmentaja                                  | 8  | 0 % | 2  | 76 % |
| Ohjaaja                                          | 8  | 0 % | 3  | 76 % |
| Kuorma-autonkuljettaja                           | 7  | 0 % | 1  | 76 % |
| Yrityspalveluiden asiantuntija                   | 7  | 0 % | 7  | 76 % |
| Ympäristötarkastaja                              | 7  | 0 % | 3  | 77 % |
| Tekninen sihteeri                                | 7  | 0 % | 3  | 77 % |
| Intendentti                                      | 7  | 0 % | -1 | 77 % |
| Palveluohjaaja                                   | 7  | 0 % | 0  | 77 % |
| Kartoittaja                                      | 7  | 0 % | 2  | 77 % |
| Työnjohtaja                                      | 7  | 0 % | 1  | 78 % |
| Suunnitteluinsinööri                             | 7  | 0 % | 0  | 78 % |
| Palvelualuevastaava                              | 6  | 0 % | 0  | 78 % |
| Palvelusuunnittelija                             | 6  | 0 % | 1  | 78 % |
| Maaseutuasiantuntija                             | 6  | 0 % | 0  | 78 % |
| Timpuri                                          | 6  | 0 % | 0  | 79 % |
| ICT-suunnittelija                                | 6  | 0 % | 0  | 79 % |
| Pysäköinnintarkastaja                            | 6  | 0 % | 1  | 79 % |
| Palvelupäällikkö                                 | 6  | 0 % | 5  | 79 % |
| Kaupungineläinlääkäri                            | 6  | 0 % | 2  | 79 % |
| Laitosmies                                       | 6  | 0 % | 0  | 80 % |
| Projektipäällikkö                                | 6  | 0 % | 1  | 80 % |

### 3. HENKILÖTYÖVUODET

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

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

Henkilötövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/ 100) = palkalliset henkilötövuodet

Henkilötövuosi HTV3 = HTV2 – (palkalliset poissaolot)

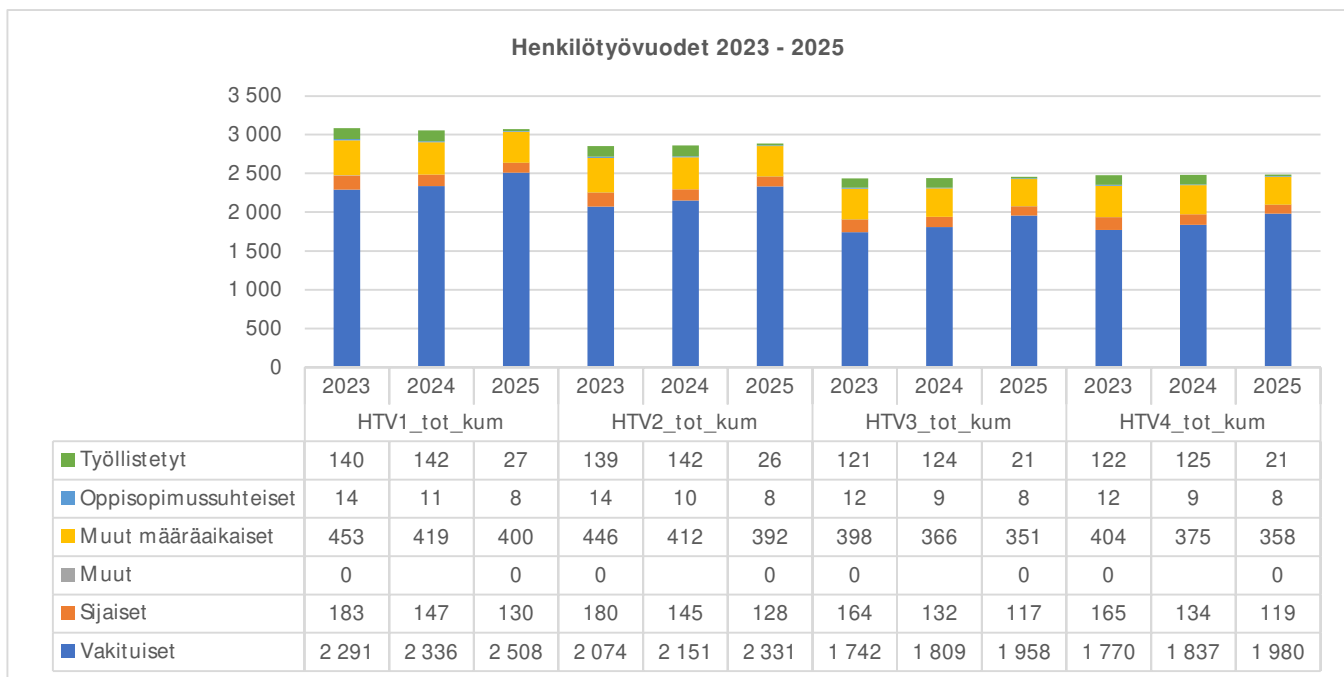
Henkilötövuosi HTV4 = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

**Taulukko 6: Henkilötövuosikertymät vuosina 2023–2025. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Kaupunkitasolla tarkasteltuna henkilöstön keskimääräinen määrä on vain hieman noussut, vaikka valtiolta siirtyi työllisyyspalveluiden toiminto kaupungille.**

| Henkilötövuosi      | 2025  | 2024  | 2023  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| HTV1 kumulatiivinen | 3 073 | 3 055 | 3 082 |
| HTV2 kumulatiivinen | 2 886 | 2 860 | 2 853 |
| HTV3 kumulatiivinen | 2 455 | 2 440 | 2 437 |
| HTV4 kumulatiivinen | 2 485 | 2 481 | 2 475 |

**Taulukko 7: Kaupunkitasolla palkallinen henkilötövuosikertymä (HTV2) on kasvanut 0,9 verrattuna vuoteen 2024.**

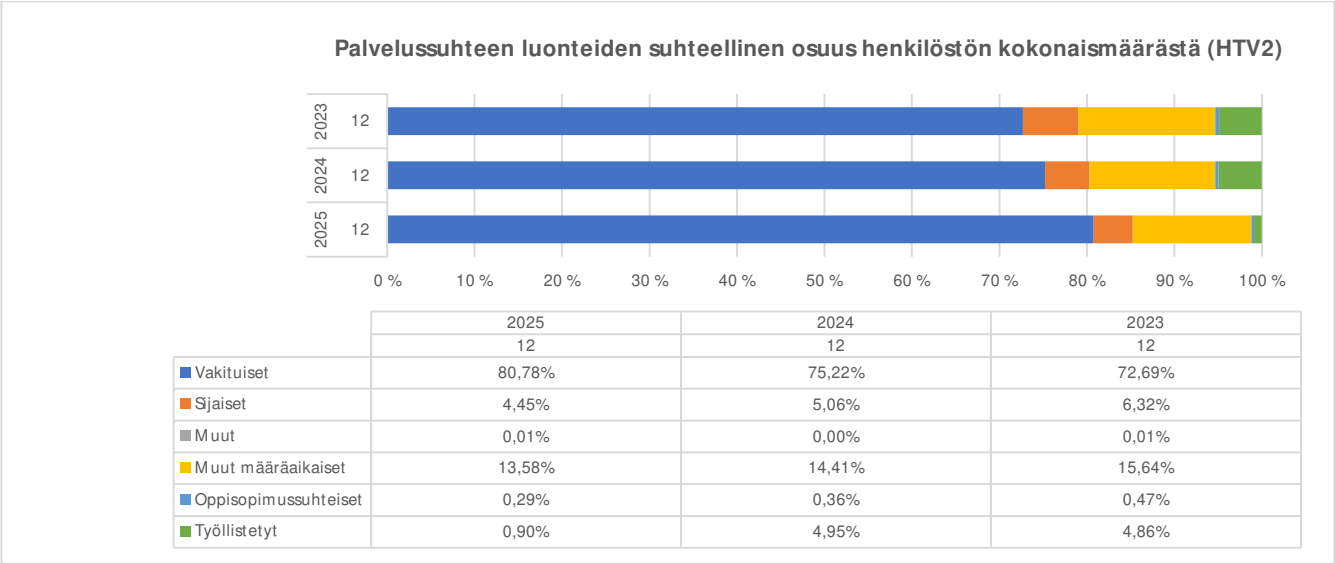
| Henkilötövuosi | 2025 vs. 2024 muutos% |
|----------------|-----------------------|
| HTV1           | 0,6 %                 |
| HTV2           | 0,9 %                 |
| HTV3           | 0,6 %                 |
| HTV4           | 0,2 %                 |



**Kuva 3: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2025 jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin. Vakituisten määrä on selvästi kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna.**

**Taulukko 8: Palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja liikelaitoksittain 2024–2025. Konsernipalveluiden kertymä on kasvanut viime vuosina esimerkiksi talous-, markkinointi- ja HR-toimintojen keskittämisten takia. Elinvoima- ja ympäristötoimialalle puolestaan siirtyi työllisyyspalveluiden toiminto valtiolta. Palveluliikelaitoksen henkilöstön määrä on pienentynyt optimointien ja pienentyneiden sairauspoissaolojen vuoksi.**

| Toimiala/ liikelaitos                             | 2025        | 2024        | 2025 vs. 2024 ero | 2025 vs. 2024 muutos% |
|---------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-----------------------|
| TARKASTUSTOIMI                                    | 4           | 4           | 0                 | 0,2 %                 |
| KONSERNIPALVELUT                                  | 188         | 173         | 15                | 8,5 %                 |
| SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus      | 1499        | 1508        | -8                | -0,5 %                |
| SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso | 252         | 242         | 11                | 4,4 %                 |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | 239         | 215         | 24                | 11,1 %                |
| TEKNINEN TOIMIALA                                 | 364         | 365         | -1                | -0,4 %                |
| Porin Palveluliikelaitos                          | 280         | 293         | -13               | -4,3 %                |
| Porin Vesi                                        | 59          | 59          | -1                | -1,0 %                |
| <b>Yhteensä</b>                                   | <b>2886</b> | <b>2859</b> | <b>26</b>         | <b>0,9 %</b>          |



**Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen osuus jatkaa kasvamistaan ja on jo yli 80 prosenttia. Sijaisten ja muiden määräaikaisten osuus on pienentynyt.**

## 4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 9: Vuosien 2025 ja 2024 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava peruspalkkojen osuus on kasvanut 4,9 prosenttia, joka selittyy henkilöstön pienellä kasvulla, sopimuskorotusten vaikutuksella, valtiolta siirtyneen henkilöstön palkkatasolla sekä työllistettyjen poistumalla. Lisät ja palkkiot ryhmän peruspalkkaan verrattuna suurempi kasvu johtuu kokemus-, TVA- ja henkilökohtaisten lisien maksun kasvusta, johon myös valtiolta siirtyneellä henkilöstöllä oli merkittävä vaikutus. Lomarahojen ja -korvausten peruspalkkoja suurempi kasvu johtuu vakituisen henkilöstön määrän kasvusta. Hyvä terveysperusteisten poissaolojen kehitys vaikuttaa poissaoloajan palkkoihin. Yli- ja lisätöiden maksettujen palkkojen määrään vaikuttaa muun muassa sääolosuhteet. Tavanomaisesti ylitöitä tehdään etenkin teknisellä toimialalla ja Porin Vedessä.

| Palkkalaji               | 2025                 | 2025 %-osuus   | 2024                 | 2024 %-osuus   | 2025 vs. 2024 muutos% |
|--------------------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|-----------------------|
| Peruspalkka              | 99 760 708 €         | 77,0 %         | 95 062 504 €         | 76,7 %         | 4,9 %                 |
| Lisät ja palkkiot        | 18 898 734 €         | 14,6 %         | 17 750 903 €         | 14,3 %         | 6,5 %                 |
| Lomarahat ja -korvaukset | 6 601 808 €          | 5,1 %          | 6 236 297 €          | 5,0 %          | 5,9 %                 |
| Työaikalisät             | 1 713 027 €          | 1,3 %          | 1 764 439 €          | 1,4 %          | -2,9 %                |
| Poissaolot               | 1 239 884 €          | 1,0 %          | 1 390 481 €          | 1,1 %          | -10,8 %               |
| Yli- ja lisätöyt         | 782 925 €            | 0,6 %          | 947 523 €            | 0,8 %          | -17,4 %               |
| Luontaisedut             | 633 692 €            | 0,5 %          | 698 524 €            | 0,6 %          | -9,3 %                |
| Ravintoetu               | 5 832 €              | 0,0 %          | 11 066 €             | 0,0 %          | -47,3 %               |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>129 636 611 €</b> | <b>100,0 %</b> | <b>123 861 736 €</b> | <b>100,0 %</b> | <b>4,7 %</b>          |

Taulukko 10: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 3,7 prosenttia. Arvoa kohotti osaltaan valtiolta siirtynyt henkilöstö, jonka keskimääräinen palkka on korkeampi kuin kaupungin muun henkilöstön keskipalkka. Vuoden 2025 aikana toteutui myös sopimuskorotuksia yleiskorotuksen ja paikallisten sekä keskitettyjen kehittämisohjelmaerien muodossa. Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden aikana toteutuneet yleiskorotukset ja järjestelyerät, jotka korottivat tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaisen palkan korottumisella on heijastusvaikutus muihin palkantekijöihin, jotka usein ovat prosentuaalisia osuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta. On huomattava, että teknisen sopimuksen järjestelyerä 1.6.2023–31.5.2024 väliseltä ajalta toteutettiin kertakorvauksena vuoden 2024 puolella ja toteutus kasvattaa vuoden 2024 henkilötyövuoden arvoa (ja pienentää vuoden 2023 arvoa). Vuoden 2023 keskimääräistä henkilötyövuoden arvoa laskee myös perusturvan ja pelastuslaitoksen hyvinvointialueelle siirtyminen. Voimakkaasti kasvanut ylitöiden määrä nostatti henkilötyövuoden arvoa vuonna 2021.

| Vuosi | Euroa/ HTV2 | Muutos% edeltävään vuoteen |
|-------|-------------|----------------------------|
| 2025  | 44 915 €    | 3,7 %                      |
| 2024  | 43 315 €    | 1,8 %                      |
| 2023  | 42 550 €    | -1,0 %                     |
| 2022  | 42 984 €    | 1,6 %                      |
| 2021  | 42 285 €    | 3,3 %                      |
| 2020  | 40 903 €    |                            |

Taulukko 11: Ylityökustannukset ovat vähentyneet 15 prosenttia. Eniten ylitöitä tehtiin teknisellä toimialalla.

| Toimiala/ liikelaitos                             | 2024             | 2025             | Ero               | Muutos%      |
|---------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------|
| KONSERNIPALVELUT                                  | 126 987 €        | 85 914 €         | -41 073 €         | -32 %        |
| SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus      | 46 076 €         | 62 233 €         | 16 157 €          | 35 %         |
| SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso | 56 027 €         | 55 866 €         | -161 €            | 0 %          |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | 46 070 €         | 8 758 €          | -37 313 €         | -81 %        |
| TEKNINEN TOIMIALA                                 | 409 678 €        | 325 815 €        | -83 863 €         | -20 %        |
| Porin Palveluliikelaitos                          | 31 425 €         | 31 933 €         | 508 €             | 2 %          |
| Porin Vesi                                        | 191 788 €        | 205 499 €        | 13 711 €          | 7 %          |
| <b>Yhteensä</b>                                   | <b>908 052 €</b> | <b>776 018 €</b> | <b>-132 033 €</b> | <b>-15 %</b> |

## 5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Taulukko 12: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus oli 79,88 prosenttia vuonna 2025, kun se edeltävänä vuonna oli 79,85 prosenttia. Terveysperusteisten poissaolot vähenivät merkittävästi, mutta se ei silti nostanut tehdyn työn määrää, sillä muiden poissaolojen kuten lomien ja perhevapaiden määrät kasvoivat.

| Poissaolosyy    | Poissaolojen osuus työajasta 2025 | Poissaolojen osuus työajasta 2024 |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Lomat           | 8,9 %                             | 8,5 %                             |
| Muut            | 4,2 %                             | 4,1 %                             |
| Sairaus         | 3,9 %                             | 4,2 %                             |
| Perhevapaat     | 1,9 %                             | 1,6 %                             |
| Opintovapaa     | 0,6 %                             | 0,8 %                             |
| Kuntoutustuki   | 0,3 %                             | 0,1 %                             |
| Työtapaturma    | 0,2 %                             | 0,1 %                             |
| Koulutus        | 0,2 %                             | 0,3 %                             |
| Kuntoutus       | 0,0 %                             | 0,0 %                             |
| Vuorotteluvapaa | 0,0 %                             | 0,3 %                             |
| <b>Yhteensä</b> | <b>20,1 %</b>                     | <b>20,2 %</b>                     |

## 6. IKÄRAKENNE

Taulukko 13: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 ja 31.12.2024. Keski-ikä on 46,7 (edeltävänä vuonna 46,6).

| Ikä             | Lkm. 2025   | Lkm. 2025 %-osuus | Lkm. 2024   | Lkm. 2024 %-osuus | Muutos%      |
|-----------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|
| -30             | 264         | 8,6 %             | 276         | 9,1 %             | -4,3 %       |
| 30–34           | 283         | 9,2 %             | 271         | 8,9 %             | 4,4 %        |
| 35–39           | 322         | 10,5 %            | 328         | 10,8 %            | -1,8 %       |
| 40–44           | 432         | 14,1 %            | 406         | 13,4 %            | 6,4 %        |
| 45–49           | 402         | 13,1 %            | 419         | 13,8 %            | -4,1 %       |
| 50–54           | 419         | 13,6 %            | 391         | 12,9 %            | 7,2 %        |
| 55–59           | 450         | 14,7 %            | 481         | 15,8 %            | -6,4 %       |
| 60–64           | 452         | 14,7 %            | 426         | 14,0 %            | 6,1 %        |
| 65-             | 46          | 1,5 %             | 37          | 1,2 %             | 24,3 %       |
| <b>Yhteensä</b> | <b>3070</b> | <b>100,0 %</b>    | <b>3035</b> | <b>100,0 %</b>    | <b>1,2 %</b> |

Taulukko 14: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 ja 31.12.2024. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,2 (edeltävänä vuonna 48,3). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Suuret muutosprosentit johtuvat vakituisen henkilöstön määrän kasvusta.

| Ikä             | Lkm. 2025   | Lkm. 2025 %-osuus | Lkm. 2024   | Lkm. 2024 %-osuus | Muutos%      |
|-----------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|--------------|
| -30             | 131         | 5,0 %             | 131         | 5,4 %             | 0,0 %        |
| 30–34           | 208         | 8,0 %             | 182         | 7,5 %             | 14,3 %       |
| 35–39           | 257         | 9,9 %             | 236         | 9,7 %             | 8,9 %        |
| 40–44           | 372         | 14,3 %            | 333         | 13,7 %            | 11,7 %       |
| 45–49           | 364         | 14,0 %            | 359         | 14,7 %            | 1,4 %        |
| 50–54           | 384         | 14,7 %            | 352         | 14,4 %            | 9,1 %        |
| 55–59           | 426         | 16,3 %            | 427         | 17,5 %            | -0,2 %       |
| 60–64           | 432         | 16,6 %            | 388         | 15,9 %            | 11,3 %       |
| 65-             | 35          | 1,3 %             | 30          | 1,2 %             | 16,7 %       |
| <b>Yhteensä</b> | <b>2609</b> | <b>100,0 %</b>    | <b>2438</b> | <b>100,0 %</b>    | <b>7,0 %</b> |



## 7. VAIHTUVUUS

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

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

Vakituisten vaihtuvuus vuonna 2025 oli 5,2 prosenttia (edeltävänä vuonna 5,9 prosenttia).

**Taulukko 15: Vakituisten palvelussuhteiden päättymissytyt. Irtisanoutumisia on vähemmän kuin edeltävinä vuosina. Eläköitymiset ovat pysyneet samalla tasolla.**

| Päättymissy                                                   | Päättäneet<br>2025 | Päättäneet<br>2025 %-osuus | Päättäneet<br>2024 | Päättäneet<br>2024 %-osuus | Päättäneet<br>muutoskm. | Päättäneet<br>muutos% |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella               | 4                  | 3,2 %                      | 1                  | 0,7 %                      | 3                       | 300,0 %               |
| Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella | 2                  | 1,6 %                      |                    | 0,0 %                      | 2                       |                       |
| Irtisanottu                                                   | 3                  | 2,4 %                      | 4                  | 2,9 %                      | -1                      | -25,0 %               |
| Irtisanoutuminen                                              | 37                 | 29,6 %                     | 53                 | 38,1 %                     | -16                     | -30,2 %               |
| Koeaikapurku työnantajan toimesta                             | 1                  | 0,8 %                      | 2                  | 1,4 %                      | -1                      | -50,0 %               |
| Koeaikapurku työntekijän/ viranhaltijan toimesta              | 2                  | 1,6 %                      | 2                  | 1,4 %                      | 0                       | 0,0 %                 |
| Kuollut                                                       | 1                  | 0,8 %                      | 3                  | 2,2 %                      | -2                      | -66,7 %               |
| Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle                          | 14                 | 11,2 %                     | 8                  | 5,8 %                      | 6                       | 75,0 %                |
| Siirtyminen vanhuuseläkkeelle                                 | 60                 | 48,0 %                     | 64                 | 46,0 %                     | -4                      | -6,3 %                |
| Tuntematon                                                    |                    | 0,0 %                      | 1                  | 0,7 %                      | -1                      | -100,0 %              |
| Työsuhteen päättämisestä sopiminen                            | 1                  | 0,8 %                      | 1                  | 0,7 %                      | 0                       | 0,0 %                 |
| <b>Yhteensä</b>                                               | <b>125</b>         | <b>100,0 %</b>             | <b>139</b>         | <b>100,0 %</b>             | <b>-14</b>              | <b>-10,1 %</b>        |

Taulukko 16: Vakituisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä. Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 35,9 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 2,4 prosenttia pienempi. Hakemusmäärää nosti erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialan sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden kasvaneet hakijamäärät. Hakemusten määrään vaikuttaa tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja.

| Toimiala/ liikelaitos            | Hakemuksia 2025 | Hakemuksia 2024 |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YM PÄRISTÖTOIMIALA | 724             | 229             |
| KONSERNIPALVELUT                 | 344             | 336             |
| Porin Palveluliikelaitos         | 14              | 229             |
| Porin Vesi                       | 89              | 21              |
| SIVISTYSTOIMIALA                 | 1726            | 1378            |
| TARKASTUSTOIMI                   | 0               | 0               |
| TEKNINEN TOIMIALA                | 401             | 234             |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>3298</b>     | <b>2427</b>     |

| Toimiala/ liikelaitos            | Avoimet työpaikat 2025 | Avoimet työpaikat 2024 |
|----------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YM PÄRISTÖTOIMIALA | 13                     | 10                     |
| KONSERNIPALVELUT                 | 11                     | 9                      |
| Porin Palveluliikelaitos         | 1                      | 11                     |
| Porin Vesi                       | 1                      | 1                      |
| SIVISTYSTOIMIALA                 | 122                    | 123                    |
| TARKASTUSTOIMI                   | 0                      | 0                      |
| TEKNINEN TOIMIALA                | 15                     | 13                     |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>163</b>             | <b>167</b>             |

Taulukko 17: Määräaikaisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä (ei sisällä suorarekrytointeja, lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrutointeja). Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 81,5 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä pienentyi 9,5 prosenttia. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus.

| Toimiala/ liikelaitos           | Hakemuksia 2025 | Hakemuksia 2024 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 63              | 117             |
| KONSERNIPALVELUT                | 323             | 122             |
| Porin Palveluliikelaitos        | 483             | 224             |
| Porin Vesi                      | 0               | 44              |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 986             | 593             |
| TARKASTUSTOIMIALA               | 0               | 0               |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 229             | 48              |
| <b>Yhteensä</b>                 | <b>2084</b>     | <b>1148</b>     |

| Toimiala/ liikelaitos           | Avoimet työpaikat 2025 | Avoimet työpaikat 2024 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 5                      | 7                      |
| KONSERNIPALVELUT                | 62                     | 61                     |
| Porin Palveluliikelaitos        | 20                     | 14                     |
| Porin Vesi                      | 0                      | 1                      |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 43                     | 64                     |
| TARKASTUSTOIMIALA               | 0                      | 0                      |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 4                      | 1                      |
| <b>Yhteensä</b>                 | <b>134</b>             | <b>148</b>             |

Taulukko 18: Kesätyöhakemusten ja avointen kesätyöpaikkojen määrä. Kesätyöhakemuksia saapui 57,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Avointen kesätyöpaikkojen määrä sitä vastoin pienentyi 11,3 prosenttia.

| Toimiala/ liikelaitos            | Hakemuksia 2025 | Hakemuksia 2024 |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YM PÄRISTÖTOIMIALA | 447             | 239             |
| KONSERNIPALVELUT                 | 427             | 300             |
| Porin Palveluliikelaitos         | 183             | 154             |
| Porin Vesi                       | 150             | 111             |
| SIVISTYSTOIMIALA                 | 1141            | 694             |
| TARKASTUSTOIMI                   | 66              | 54              |
| TEKNINEN TOIMIALA                | 951             | 590             |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>3365</b>     | <b>2142</b>     |

| Toimiala/ liikelaitos            | Avoimet työpaikat 2025 | Avoimet työpaikat 2024 |
|----------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YM PÄRISTÖTOIMIALA | 14                     | 12                     |
| KONSERNIPALVELUT                 | 16                     | 15                     |
| Porin Palveluliikelaitos         | 38                     | 54                     |
| Porin Vesi                       | 8                      | 8                      |
| SIVISTYSTOIMIALA                 | 47                     | 57                     |
| TARKASTUSTOIMI                   | 1                      | 1                      |
| TEKNINEN TOIMIALA                | 57                     | 57                     |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>181</b>             | <b>204</b>             |

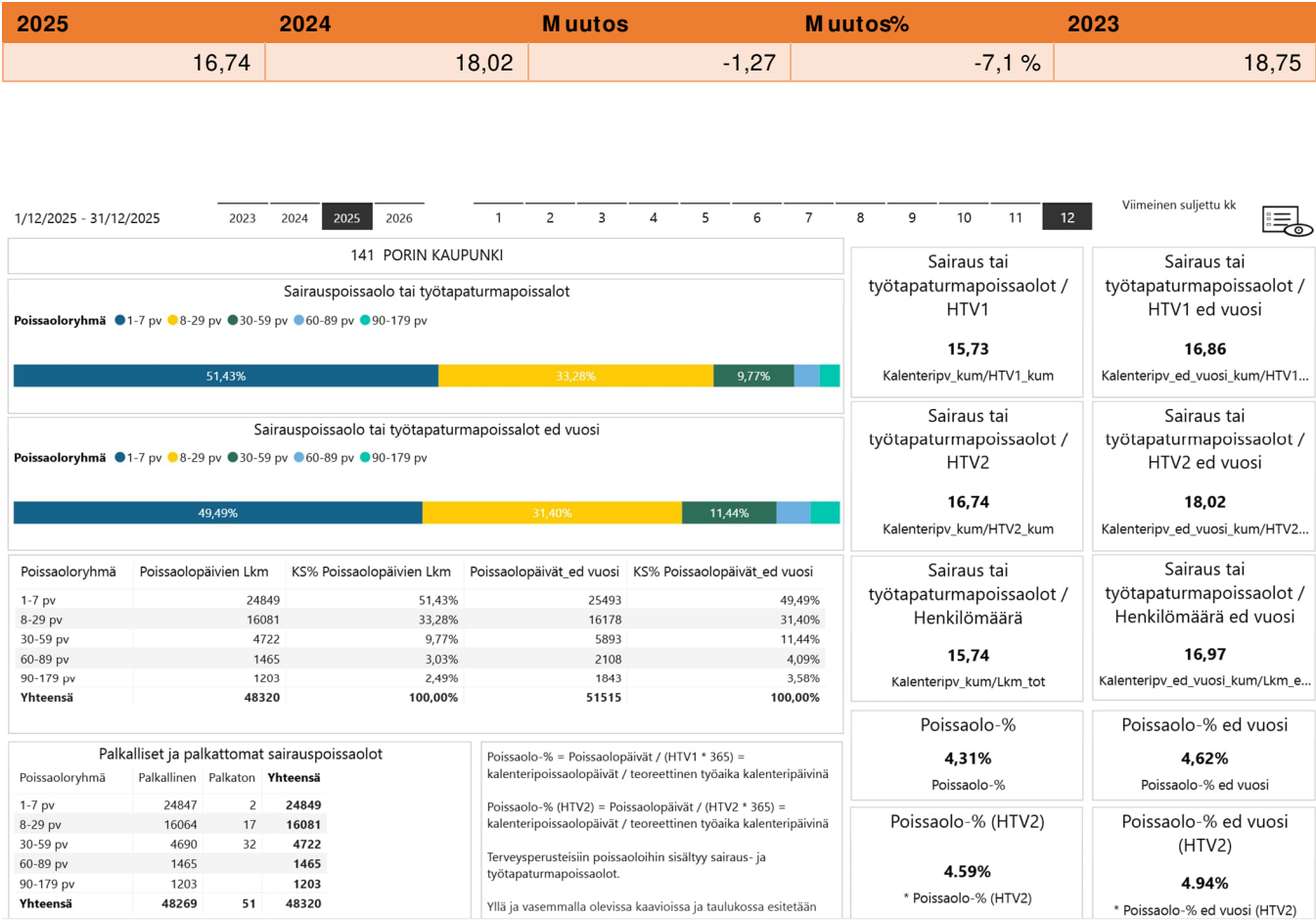
## 8. KAUPUNGIN TUKEM A KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 19: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2023–2025. Koulutuskorvaus on pieneni edeltävään vuoteen verrattuna. \* Vuoden koulutuskorvauksen määrä on vielä vahvistamaton.

| Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen tunnusluvut (koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään kolme) |               |      |      |      |               |      |      |      |             |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|------|------|---------------|------|------|------|-------------|------|------|------|
|                                                                                                                                               | 2025          |      |      |      | 2024          |      |      |      | 2023        |      |      |      |
| Koulutuspäivät                                                                                                                                | 1 pv          | 2 pv | 3 pv | Yht. | 1 pv          | 2 pv | 3 pv | Yht. | 1 pv        | 2 pv | 3 pv | Yht. |
| Henkilöitä                                                                                                                                    | 425           | 417  | 613  | 1455 | 387           | 357  | 844  | 1626 | 473         | 316  | 837  | 1626 |
| Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä                                                                                       | 425           | 834  | 1839 | 3098 | 387           | 714  | 2532 | 3633 | 473         | 632  | 2511 | 3616 |
| Koulutuskorvauksen määrä                                                                                                                      | * 69 227,91 € |      |      |      | * 81 695,27 € |      |      |      | 79 555,62 € |      |      |      |

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Taulukko 20: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät (kalenteripäivää/ HTV2). Poissaolojen määrä väheni 7,1 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna.





## 141 PORIN KAUPUNKI

## Sairaus- tai työtapaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

88,32%

10,25%

## Sairaus- tai työtapaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

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

88,46%

9,79%

| Poissaoloryhmä  | Poissaolo Lkm | KS% Poissaolo Lkm | Poissaolojen lkm ed vuosi | KS% Poissaolojen lkm ed vuosi |
|-----------------|---------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 1-7 pv          | 9637          | 88,32%            | 10321                     | 88,46%                        |
| 8-29 pv         | 1118          | 10,25%            | 1142                      | 9,79%                         |
| 30-59 pv        | 123           | 1,13%             | 155                       | 1,33%                         |
| 60-89 pv        | 22            | 0,20%             | 33                        | 0,28%                         |
| 90-179 pv       | 11            | 0,10%             | 16                        | 0,14%                         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>10911</b>  | <b>100,00%</b>    | <b>11667</b>              | <b>100,00%</b>                |

**30,64%**

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtapaturmapoissaolojen lukumäärät.

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

Kuva 6: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) oli 30,6 prosenttia, kun vuonna 2024 se oli 29,2 prosenttia (27,2 % vuonna 2023). Poissaolajaksojen lukumäärät ovat laskeneet kaikissa kestojen kategorioissa.

Taulukko 21: Yhteismitallistettu terveysperusteisten poissaolojen määrä toimialoittain/ liikelaitoksittain (kalenteripäivää/ HTV2). Elinvoima- ja ympäristötoimialan poissaolojen vähentyminen johtuu osin henkilöstörakenteen muutoksesta työllistettyjen siirryttyä vuoden alussa muille toimialoille, jolloin työn luonne toimialalla on enemmän toimistotyöluonteista. Porin Palveluliikelaitoksella on terveysperusteiset poissaolot vähentyneet merkittävästi.

| Toimiala/ liikelaitos                             | 2025 | 2024 | Muutos | Muutos% |
|---------------------------------------------------|------|------|--------|---------|
| KONSERNIPALVELUT                                  | 9,4  | 14,5 | -5,0   | -34,9 % |
| SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus      | 18,0 | 18,2 | -0,2   | -1,1 %  |
| SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso | 12,9 | 11,2 | 1,6    | 14,4 %  |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | 11,2 | 18,0 | -6,8   | -37,9 % |
| TEKNINEN TOIMIALA                                 | 14,6 | 12,9 | 1,7    | 13,1 %  |
| Porin Palveluliikelaitos                          | 25,7 | 31,3 | -5,6   | -17,9 % |
| Porin Vesi                                        | 18,8 | 15,3 | 3,5    | 23,1 %  |

Taulukko 22: Poissaolosten kehitys eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä toimialoittain. Sairauspoissaoloja oli edellisvuotta vähemmän kaikissa eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä. Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolopäivät vähenivät 7 prosenttia, ja merkittävin muutos oli konsernipalveluissa ja palveluliikelaitoksessa. Teknisellä toimialalla tules-poissaolosten kasvu on johtunut pidemmistä poissaolojaksoista. Pienen henkilöstömäärän takia Porin Vedessä yksittäiset pidemmät poissaolot nostavat poissaoloprosenttia. Erilaisista mielenterveyden häiriöstä aiheutuvia poissaoloja oli 14 prosenttia vähemmän.

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



## 10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 22: Työkyvyn aktiivinen tuki: kevennetyn ja korvaavan työn jaksot sekä päivät yhteensä, jotka ovat olleet vaihtoehto sairauspoissaololle. Päivien määrässä näkee kehityksen viimeisen kahden vuoden ajalta. Työjärjestelyrahalla toteutetut työkokeilut, joissa tavoitteena on uudelleensijoittuminen, ja joista eriteltynä työkokeilut, jotka ovat toteutettu työterveyshuoltolain perusteella. Uudelleensijoitukset, joissa on yhteenlaskettu sekä määräaika- että vakituiset työsopimukset yhteensä, ja näistä vielä vakinaistamisten osuus eriteltynä. Vuonna 2025 myös työkyvyttömyyseläkkeiden, että osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrät ovat laskussa edeltäviin vuosiin nähden.

| Kevennetyn ja korvaavan työn jaksot | Yhteensä 2025 | Yhteensä 2024 | Yhteensä 2023 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Alkaneet jaksot                     | 73            | 81            | 72            |
| Päiviä yhteensä                     | 2418          | 1844          | 1472          |

| Työjärjestelyrahalla työkokeilut                   | Yhteensä 2025 | Yhteensä 2024 | Yhteensä 2023 |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Alkaneet työkokeilut                               | 5             | 5             | 5             |
| Joista työkokeilu työterveyshuoltolain perusteella | 4             | 0             | 0             |

| Uudelleensijoitus      | Yhteensä 2025 | Yhteensä 2024 | Yhteensä 2023 |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Omalla toimialalla     | 6             | Ei raportoitu | Ei raportoitu |
| Joista vakinaistamisia | 1             | 2             | 6             |
| Toiselle toimialalle   | 6             | Ei raportoitu | Ei raportoitu |
| Joista vakinaistamisia | 4             | 2             | 5             |

| Eläkepäätökset         | Yhteensä 2025 | Yhteensä 2024 | Yhteensä 2023 |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Työkyvyttömyyseläke    | 7             | 8             | 12            |
| Osatyökyvyttömyyseläke | 3             | 5             | 13            |

Taulukko 23: Työterveyshuoltokustannukset: työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 799 790 euroa eli lähes samat kuin vuonna 2024. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) kustannusten osuus kasvoi, mikä on tavoitteiden mukaista. Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia hyväksymistään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) ja 50 prosenttia sairaanhoidon (KL2) palveluista. Arvio vuoden 2025 työterveyshuoltokustannusten Kela-korvauksesta on noin 690 000 euroa.

| Kustannusluokka                              | 2025        | 2024        | 2023        |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Kokonaiskustannukset (KL1, KL2 JA KL0)       | 1 799 790 € | 1 794 007 € | 1 613 169 € |
| Kokonaiskustannukset €/ hlö                  | 573 €       | 596 €       | 537 €       |
| KL1 %-osuus kokonaiskustannuksista           | 43,1 %      | 38,1 %      | 41,5 %      |
| KL1 %-osuus kelakorvattavista kustannuksista | 53,0 %      | 44,6 %      | 50,3 %      |
| KL2 %-osuus kelakorvattavista kustannuksista | 47,0 %      | 55,4 %      | 49,7 %      |

Taulukko 24: Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,72 prosenttia palkkasummasta eli 939 867 euroa. Porin kaupungin maksukerroin on kuntien keskimääräisellä tasolla.

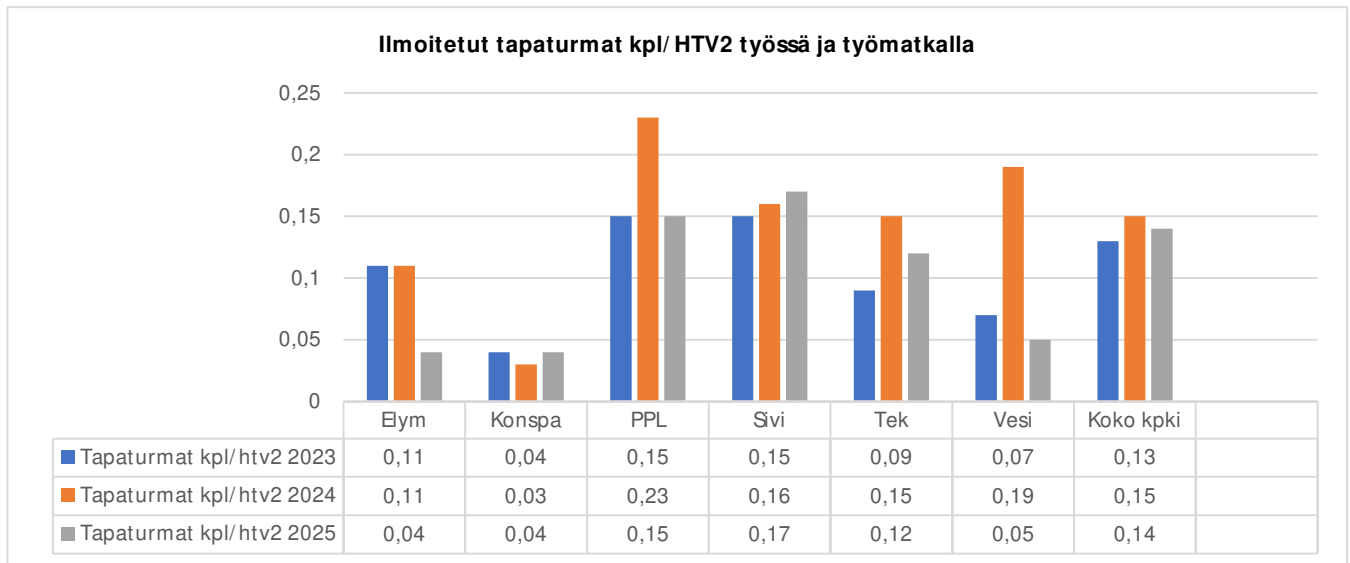
| Vuosi | %-osuus palkoista | Maksetut palkat | Työkyvyttömyyseläkemaksu |
|-------|-------------------|-----------------|--------------------------|
| 2023  | 1,07 %            | 110 351 588 €   | 1 180 762 €              |
| 2024  | 0,84 %            | 122 054 285 €   | 1025 255 €               |
| 2025  | 0,72 %            | 129 915 714 €   | 939 876 €                |

## 11. POISSAOLOKUSTANNUKSET

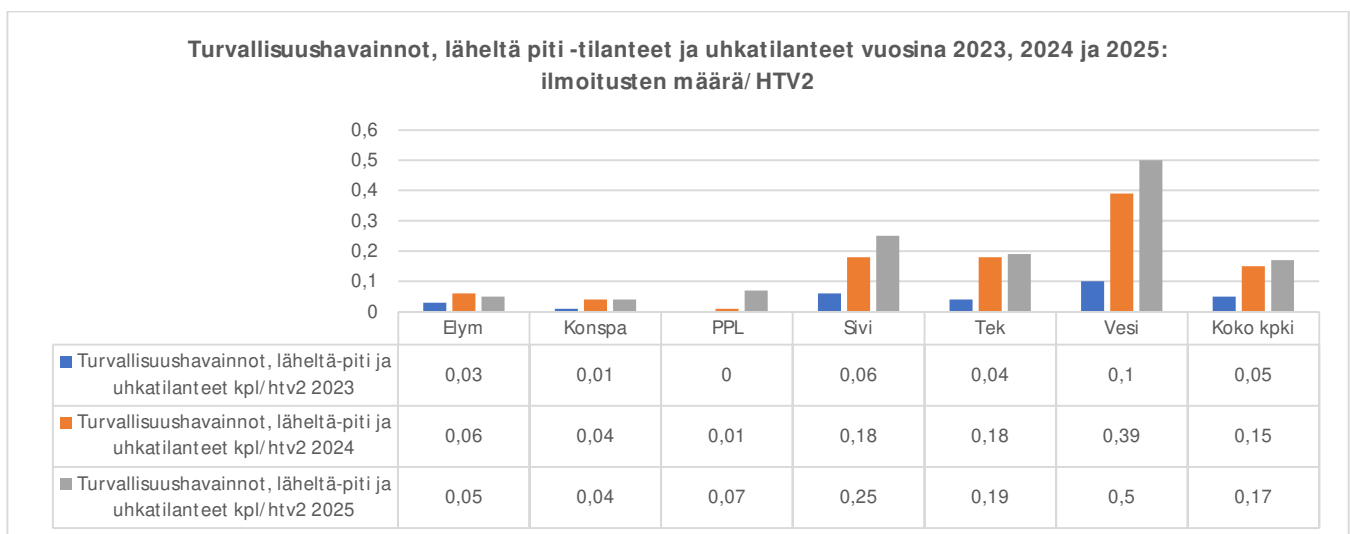
Taulukko 25: Poissaolokustannukset kasvoivat 7,3 prosenttia verrattuna vuoteen 2024. Merkittävin syy oli suurempi lomien kohdentuminen vuodelle 2025 kuin vuodelle 2024. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokoodeittain. Koska sairauspoissaolot vähenivät noin 7 prosenttia, vaikutti se myös kategorian poissaolokustannuksiin. Siitä huolimatta sairauspoissaolokustannukset olivat lähes samankokoiset kuin edeltävänä vuonna. Poissaolokustannukset tulevat palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan työehtosopimuksen tai paikallisten sopimusten ehtojen mukaisesti. Jos kyseessä on esimerkiksi sairauspoissaolo, poissaolokustannukset lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä. Laskentatapa ei siten huomioi välillisiä kustannuksia kuten mahdollisen sijaisen palkkakustannuksia.

| Poissa-<br>olosyy | Yhteensä                                   | Kustannus<br>2025 | Kustannus<br>2025 %-<br>osuus | Kustannus<br>2024 | Kustannus<br>2024 %-<br>osuus | Kustannus-<br>ero | Kustannus-<br>ero |
|-------------------|--------------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Koulutus          | Yhteensä                                   | 283 007 €         | 1,6 %                         | 471 131 €         | 2,8 %                         | -188 124 €        | -39,9 %           |
| Kuntoutus         | Yhteensä                                   | 7 387 €           | 0,0 %                         | 665 €             | 0,0 %                         | 6 723 €           | 1011,6 %          |
| Lomat             | Yhteensä                                   | 12 044 504 €      | 67,5 %                        | 10 894 156 €      | 65,5 %                        | 1 150 348 €       | 10,6 %            |
| Muut              | Yhteensä                                   | 629 829 €         | 3,5 %                         | 585 018 €         | 3,5 %                         | 44 811 €          | 7,7 %             |
| Perheva-<br>paat  | Yhteensä                                   | 749 563 €         | 4,2 %                         | 618 303 €         | 3,7 %                         | 131 260 €         | 21,2 %            |
| Sairaus           | Yhteensä                                   | 3 919 053 €       | 22,0 %                        | 3 907 105 €       | 23,5 %                        | 11 948 €          | 0,3 %             |
|                   | Liikenneva-<br>hinko                       | 21 330 €          | 0,1 %                         | 36 870 €          | 0,2 %                         | -15 540 €         | -42,1 %           |
|                   | Sairaus-<br>loma                           | 2 644 106 €       | 14,8 %                        | 2 659 331 €       | 16,0 %                        | -15 226 €         | -0,6 %            |
|                   | Sairaus-<br>loma, esi-<br>henkilön<br>lupa | 1 094 147 €       | 6,1 %                         | 1 034 906 €       | 6,2 %                         | 59 241 €          | 5,7 %             |
|                   | Vapaa-ajan<br>tapaturma                    | 159 470 €         | 0,9 %                         | 175 998 €         | 1,1 %                         | -16 527 €         | -9,4 %            |
| Työtapa-<br>turma | Yhteensä                                   | 208 312 €         | 1,2 %                         | 157 828 €         | 0,9 %                         | 50 485 €          | 32,0 %            |
| Yhteensä          |                                            | 17 841 656 €      | 100,0 %                       | 16 634 205 €      | 100,0 %                       | 1 207 451 €       | 7,3 %             |

## 12. TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT



Kuva 7: Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien määrä suhteutettuna HTV2 määrään. Kaupunkitasolla vähenemää oli 7,1 prosenttia. Kasvua oli konsernipalveluissa ja sivistystoimialalla.



Kuva 8: Turvallisuushavaintojen määrä on merkittävästi kasvanut. Ennaltaehkäisevän työn näkökulmasta suunta on oikea. Havaintojen määrää on pyritty lisäämään.

# 13. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAN AKAUDELLE

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

| KEHITTÄMIS-<br>TEEMA                                                               | TAVOITE                                                                                                                                                                                                                         | TOIMENPITEET                                                                                                                                                                                                                                                  | TOTEUTUMISEN<br>MITTARI                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ARVIOINTI 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Syrjimättömyys<br>työolosuhteissa<br>ja<br>työskentelyta-<br>voissa                | Nollatoleranssi<br>kaikelle<br>epäasialliselle<br>käyttäytymiselle<br>ja syrjinnälle<br><br>Asiallinen<br>työkäyttäytymi-<br>nen kaikissa<br>tilanteissa –<br>kaikkien vastuu<br><br>Negatiivisten<br>kokemusten<br>väheneminen | Esihenkilö-<br>työntekijäkeskustelut<br><br>Työpaikkakokoukset<br><br>Olemassa olevan<br>ohjeistuksen<br>velvoittava käyttö ja<br>ohjeistuksen<br>mukaiset<br>toimintatavat<br><br>Säännöllinen koulutus                                                      | Yhdenvertaisuus- ja<br>tasa-arvokysely<br><br>Työhyvinvointikysely<br><br>Syrjintä-/<br>häirintäilmoitukset/v<br><br>Tarjotut koulutukset/v                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutettiin vuonna 2025.</li> <li>➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2024.</li> <li>➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäyttäytymisen edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                    | Tasa-arvoinen ja<br>oikeudenmukai-<br>nen palkkaus                                                                                                                                                                              | Tehtävien<br>vaativuuden<br>arvioinnin (TVA)<br>ajantasaisuus<br>TVA:n mukainen<br>palkkaus käytössä                                                                                                                                                          | Palkkakartoitus<br>vuosittain                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan.</li> <li>➤ Palkkakartoitus tehtiin marraskuun 2025 palkansaajista ja arviointi esitettiin omassa raportissaan.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Työssä kehitty-<br>misen ja urake-<br>hitykseen liit-<br>tyvä yhdenver-<br>taisuus | Yhdenvertaiset<br>urakehitysmahdol-<br>lisuudet<br><br>Yhdenvertainen<br>koulutuksiin<br>pääsy<br>työtehtävän<br>mukaisesti                                                                                                     | Mahdollisten<br>uraesteiden<br>tunnistaminen ja<br>vähentäminen<br><br>Kehityskeskustelussa<br>henkilökohtainen<br>osaamisen<br>kehittämissuunnitel-<br>ma<br><br>Koulutussuunnitel-<br>man laadinta ja<br>päivittäminen sekä<br>koulutusten<br>hyödyntäminen | Sisäisten ja ulkoisten<br>rekrytointien määrät<br>sukupuolittain<br>→ henkilöstön<br>hakeutuminen erilaisiin<br>tehtäviin, mm.<br>esihenkilö- ja<br>johtotehtäviin<br><br>Työkierron ja uudelleen<br>sijoittumisen käytön ja<br>hyödyntämisen määrät<br><br>Eri koulutuksiin ja<br>koulutusohjelmiin<br>osallistumiset/v. | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rekrytointijärjestelmästä ei saada eriteltyä valittujen hakijoiden määrää sukupuolittain. Sukupuolitietoa ei kysytä hakulomakkeella.</li> <li>➤ Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin vuoden 2025 aikana 61 henkilöä (ed. vuonna 59). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 (ed. vuonna 4).</li> <li>➤ Sisäisesti vuonna 2025 oli haettavana yksi vakituinen työpaikka (ed. vuonna 3) ja yksi määräaikainen työpaikka (ed. vuonna 1).</li> <li>➤ Työkierron kaupunkitasoinen toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei ole toteutunut, jonka vuoksi kaupunkitasoista työkiertomallia ei jatketa. Työkiertoja on toteutunut toimialojen sisällä.</li> <li>➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisaikaisen polun linjausten mukaisesti.</li> <li>➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat</li> </ul> |

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