




PORI

HR-kolmannesvuosiraportti 1/2024

Henkilöstöohjelman painopisteiden
mukaisesti

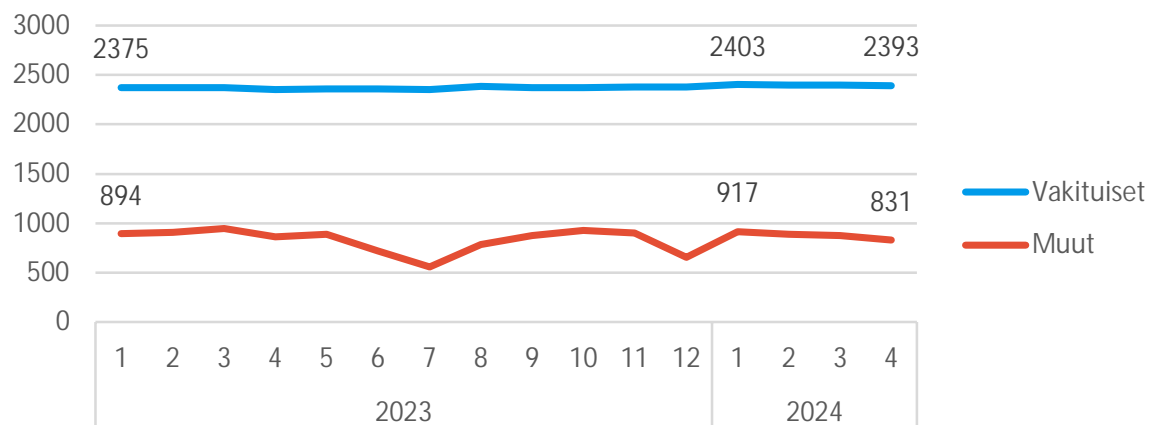
Kaupunginhallitus 27.5.2024

Henkilöstön lukumäärä (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

04/2024			
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (henk.)
Vakituiset	2393	2353	40
Sijaiset	160	191	-31
Muut määräaikaiset	503	499	4
Oppisopimussuhteiset	14	15	-1
Työllistetyt	154	157	-3
Kaikki yhteensä	3224	3215	9

- Henkilöstön lukumäärä on 3224, joka on 9 henkilöä enemmän kuin vuosi sitten.
- Vakituisten määrä on kasvanut vuoden takaisesta, mutta samaan aikaan sijaisten määrä on vähentynyt. Muita määräaikaisia on suunnilleen saman verran.
- Sijaisia on ollut vähemmän kaikissa lyhytaikaisissa sijaisuuksissa käytävissä toiminnoissa eli Palveluliikelaitoksessa sekä opetus- ja varhaiskasvatusyksiköissä.
- Merkittävänä syynä näyttää olevan sairauslomasijaisuuksien vähentyminen.

Vakituiset ja muut; lkm



Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

- Henkilöstön määrä vuoden 2024 alussa oli hieman suurempi kuin edeltäneenä vuonna. Siksi henkilötyövuosikertymä huhtikuun jälkeen on noin 1,4 % suurempi vuoteen 2023 verrattuna.
 - Tämä oli tiedossa, sillä sivistystoimialan nettohenkilöstömäärä kasvoi vuonna 2023.
 - Konsernipalveluissa kasvua on 9 henkilötyövuotta. Kasvusta 2 henkilötyövuotta on aiheutunut vaalien määräaikaisesta henkilöstöstä ja 5 tekniseltä toimialalta talous- ja hallintoyksikköön 1.4.2023 siirtyneistä 7 toimistosihteeristä ja vuoden 2024 alussa siirtyneistä 4 palveluasiantuntijasta.
 - Muilta osin kasvu johtuu lähinnä strategia- ja hyvinvointiyksikön 1,4 henkilötyövuoden lisäkertymästä.
- Henkilöstömäärän vähentymistä on tapahtunut teknisellä toimialalla, josta merkittävin on jätehuollon yhtiöittämisellä ja siihen liittyvillä henkilöstösiirroilla.
- Tietohallintoyksikön henkilöstö siirtyi 1.1.2024 elinvoima- ja ympäristötoimialalta konsernipalveluihin. Kyseinen siirto ei kuitenkaan näy ELYMissä HTV:n vähenemänä, sillä raportointijärjestelmä tulkitsee tietohallintoyksikön olleen myös vuonna 2023 konsernipalveluissa. Toisaalta taas ELYMistä siirrettiin henkilöitä sivistystoimialan kustannuspaikkoihin ja nämä siirrot taas näkyvät HTV:n vähenemänä.

Riviotsikot	4 HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	erotus	muutos-%
14112 KONSERNIPALVELUT	58	49	9	17,7 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	518	507	12	2,3 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	78	77	1	0,9 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	69	72	-3	-4,2 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	110	115	-5	-4,3 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	97	97	0	0,0 %
14181 Porin vesi	19	19	0	0,9 %
Kaikki yhteensä	948	935	13	1,4 %



Henkilöstökustannusten seuranta ja vertaaminen henkilöstösuunnitelmaan

- Tasabudjetilla arvioituna toteutuneiden kustannusten määrä ei saisi huhtikuun jälkeen ylittää 33,3 %.
- Jos huomioidaan myös kesän palkkojen korotukset ja lomarahat, niin käytävissä tulisi olla maaliskuun jälkeen vähintään n. 66,7 % + 2,1 % (korotusvara) = 68,8 %.
- Henkilöstökustannukset nousevat 1.6. jälkeen, koska palkkoihin tulee yleiskorotus ja järjestelyeräkorotukset. Lisäksi lomarahat maksetaan heinäkuussa.
- Kaikki toimialat ovat alla olevien henkilöstökulujen tilien osalta hyvin budjetissa ja varaa korotuksia sekä lomarahoja varten näyttäisi olevan riittävästi.

Riviotosit	2024				
	Toteuma_kum	Jäljellä MKS	MKS koko vuosi	Tot_kum_vs_MKS_koko vuosi (%)	Tot.-% MTA Jäljellä MTA
14101 TARKASTUSTOIMI	-80 642	-240 772	-321 414	-74,91%	25,1% -240 772
141010 Tarkastustoimi	-80 642	-240 772	-321 414	-74,91%	25,1% -240 772
14112 KONSERNIPALVELUT	-2 626 226	-6 015 787	-8 642 014	-69,61%	30,4% -6 015 787
141130 Talous- ja hallintoyksikkö	-1 064 901	-2 224 422	-3 289 323	-67,63%	32,4% -2 224 422
141120 Konsernipalvelut	-114 443	-250 600	-365 043	-68,65%	31,4% -250 600
141140 HR-yksikkö	-562 270	-1 345 891	-1 908 161	-70,53%	29,5% -1 345 891
141170 Tietohallintoyksikkö	-652 826	-1 574 606	-2 227 432	-70,69%	29,3% -1 574 606
141160 Viestintäyksikkö	-67 437	-172 034	-239 471	-71,84%	28,2% -172 034
141134 Strategia- ja hyvinvointiyksikkö	-164 350	-448 234	-612 584	-73,17%	26,8% -448 234
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	-21 271 596	-47 229 606	-68 501 201	-68,95%	31,1% -47 229 606
141410 Opetusyksikkö	-14 055 897	-30 934 800	-44 990 698	-68,76%	31,2% -30 934 800
141420 Varhaiskasvatusyksikkö	-7 136 810	-16 080 005	-23 216 815	-69,26%	30,7% -16 080 005
141400 Sivistystoimialan hallinto	-78 888	-214 800	-293 689	-73,14%	26,9% -214 800
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	-2 631 584	-6 253 696	-8 885 280	-70,38%	30,1% -6 122 219
141440 Nuorisoyksikkö	-453 851	-846 957	-1 300 808	-65,11%	36,2% -800 657
141445 Liikuntayksikkö	-361 790	-887 592	-1 249 382	-71,04%	28,3% -916 051
141430 Kulttuuriyksikkö	-1 815 943	-4 519 147	-6 335 090	-71,34%	29,2% -4 405 510
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	-2 287 086	-5 277 379	-7 564 465	-69,77%	30,2% -5 277 379
141452 Kaupunkikehitys- ja omistajaohjausyksikkö	-121 571	-201 229	-322 800	-62,34%	37,7% -201 229
141451 Kasvupalvelut -yksikkö	-412 583	-871 420	-1 284 003	-67,87%	32,1% -871 420
141457 Ympäristösuunnitteluyksikkö	-243 416	-533 504	-776 920	-68,67%	31,3% -533 504
141454 Matkailu- ja markkinointiyksikkö	-144 912	-317 638	-462 550	-68,67%	31,3% -317 638
141459 Ympäristö- ja terveystalvontayksikkö	-602 299	-1 348 558	-1 950 857	-69,13%	30,9% -1 348 558
141453 Kaavoitusyksikkö	-271 565	-621 790	-893 355	-69,60%	30,4% -621 790
141450 Toimialajohto	-71 184	-170 173	-241 357	-70,51%	29,5% -170 173
141462 Rakennusvalvontayksikkö	-419 557	-1 213 066	-1 632 623	-74,30%	25,7% -1 213 066
14150 TEKNIINEN TOIMIALA	-3 984 415	-9 632 917	-13 617 332	-70,74%	29,3% -9 632 917
141520 Tilayksikkö	-1 532 128	-3 481 429	-5 013 557	-69,44%	30,6% -3 481 429
141510 Infrayksikkö	-2 270 140	-5 614 690	-7 884 830	-71,21%	28,8% -5 614 690
141500 Yhteiset palvelut -yksikkö	-182 147	-536 798	-718 945	-74,66%	25,3% -536 798
14180 Porin Palveluliikelaitos	-2 758 043	-6 139 675	-8 897 717	-69,00%	31,0% -6 139 675
141800 Hallinto ja talous	-37 850	-51 568	-89 418	-57,67%	42,3% -51 568
141801 Ateria ja puhtaus	-2 720 192	-6 088 107	-8 808 299	-69,12%	30,9% -6 088 107
14181 Porin vesi	-822 902	-2 003 073	-2 825 975	-70,88%	30,3% -1 895 319
141810 Hallinto	-42 170	-93 915	-136 085	-69,01%	31,0% -93 915
141811 Laitosyksikkö	-343 417	-779 511	-1 122 928	-69,42%	30,6% -779 511
141812 Verkostoyksikkö	-437 315	-1 129 647	-1 566 962	-72,09%	30,0% -1 021 893
Kaikki yhteensä	-36 462 493	-82 792 905	-119 255 398	-69,42%	30,6% -82 553 673

Mukana olevat henkilöstökulujen tilit

400001 Vakinaisten kk-palkat

400003 Vakin. tunti- ja urakkapalkat

400016 Vuosiloma- ja muut sijaiset

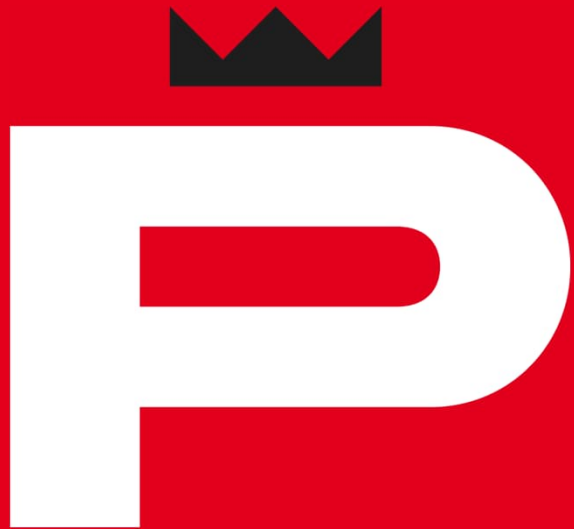
400021 Tilapäisten kk-palkat



Harkinnanvaraiset tehtäväkohtaisen palkan tarkistukset ajalla 1.1.-31.3.2024

Toimiala/liikelaitos	Tehtäväkohtaisen palkan tarkistuksia (kpl)	Tehtäväkohtaisen palkan korotus keskimäärin (€)	Tehtäväkohtaisen palkan korotus keskimäärin (%)
Palveluliikelaitos	6	62,45	3,09
Sivistystoimiala *sis. Kertapalkkio 1889,59	22	163,25	6,20
Konsernipalvelut *sis. Kokonaispalkka 7200	4	666,12	14,33
Tekninen toimiala	3	208,61	6,88
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	3	-397,30	-3,74





Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

Vakituiset: hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä

- Kokonaisuutena hakemusten määrä on kasvanut 26,2 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä on ollut 10,8 % pienempi. Toimialakohtaisia eroja on kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatustyksiköillä on iso merkitys kokonaisuuteen.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialan hakemusmäärät ovat kasvaneet, vaikka avointen työpaikkojen määrä on pysynyt lähes ennallaan.
- Konsernipalveluiden hakemusmäärän kasvu on seurausta yhdestä yksittäisestä rekrytoinnista, johon tuli poikkeuksellisen paljon hakemuksia. Palveluliikelaitoksen hakemusmäärän kasvun taustalla on suurempi avoimien työpaikkojen määrä.
- Sivistystoimialan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä on ollut avoimia työpaikkoja enemmän, mutta lisäksi hakemusmäärän taustalla on kolme tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia. Opetus- ja varhaiskasvatustyksiköiden hakemusmäärät ovat sen sijaan kasvaneet, vaikka avoimien työpaikkojen määrä on ollut pienempi. Tässäkin on taustalla yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi.
- Teknisellä toimialalla hakemusten määrä on laskenut, mutta myös avoimien työpaikkojen määrä on ollut pienempi. Lisäksi vuoden 2023 luvuissa on mukana yksittäinen poikkeuksellinen rekrytointi, johon oli 143 hakijaa.
- Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen (vrt. elinvoima- ja ympäristötoimiala ja konsernipalvelut).
- Rekrytoinneista yhdeksän oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 1-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuoden 2024 aikana.
- Vakituisesta henkilöstöstä on siirtynyt sisäisesti eri tehtäviin 10 henkilöä (14 samaan aikaan 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä on ollut kaksi (5 samaan aikaan 2023). Sisäisesti on ollut haettavana kolme vakituista työpaikkaa (0 samaan aikaan 2023).
- Työkiertoja ei ole toteutunut vuoden 2024 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 1-4/2024	Hakemuksia 1-4/2023	Avoimet työpaikat 1-4/2024	Avoimet työpaikat 1-4/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	73	21	4	3
Konsernipalvelut	76	31	2	1
Porin Palveluliikelaitos	88	7	5	1
Porin Vesi	21	0	1	0
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	191	76	8	5
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	646	491	88	107
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	134	348	8	13
Yhteensä	1229	974	116	130



Määräaikaiset: hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä

- Tilasto ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrutointeja.
- Kokonaisuutena hakemusten määrä on pienempi kuin edellisenä vuotena, mutta myös avoimia työpaikkoja on ollut hieman vähemmän.
- Konsernipalveluiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrään vaikuttaa isosti vaalityöntekijöiden rekrytoinnit.
- Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen (vrt. elinvoima- ja ympäristötoimiala). Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrutointeina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.
- Sisäisesti ei ole ollut haettavana yhtään määräaikaista työpaikkaa. Vuonna 2023 samaan aikaan oli ollut yksi.
- Rekrytoinneista neljä oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 1-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrutointeja on ollut kaksi vuoden 2024 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 1-4/2024	Hakemuksia 1-4/2023	Avoimet työpaikat 1-4/2024	Avoimet työpaikat 1-4/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	8	99	2	6
Konsernipalvelut	122	171	61	65
Porin Palveluliikelaitos	23	0	2	0
Porin Vesi	0	0	0	0
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	0	20	0	2
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	85	96	14	10
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	0	47	0	3
Yhteensä	238	433	79	86



Kesätyöt: hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä

- Kesätyöhakemuksia saapui kuluvana vuonna 6,2 % vähemmän kuin vuonna 2023. Avointen työpaikkojen määrä pysyi kuitenkin täsmälleen samana.
- Kokonaisuutena kesätyöntekijöiden rekrytointitilanne on pysynyt suunnilleen ennallaan vuoteen 2023 nähden, mutta myös toimialakohtaisia eroja on havaittavissa.
- Hakemusten määrä kasvoi erityisesti konsernipalveluissa, jossa myös avoimien työpaikkojen määrä kasvoi.
- Samoin sivistystoimialalla hakemusten määrä kasvoi. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja tosin oli aiempaa enemmän, mutta opetus- ja varhaiskasvatusyksiköissä avointen työpaikkojen määrä oli aiempaa pienempi.
- Sen sijaan erityisesti Porin Palveluliikelaitoksella ja teknisellä toimialalla hakemusten määrä väheni, vaikka Palveluliikelaitoksella työpaikkojen määrä pysyi ennallaan ja teknisellä toimialalla jopa kasvoi.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla avoimena olleiden työpaikkojen määrä pieneni suhteellisen paljon, mutta hakemusten määrän sillä oli suhteellisen pieni vaikutus.
- Kesätyörekrutoinneista kaksi oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 1-5 kappaletta. kappaletta. Varsinaisia nollarekrutointeja ei kuitenkaan ollut vuoden 2024 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 1-4/2024	Hakemuksia 1-4/2023	Avoimet työpaikat 1-4/2024	Avoimet työpaikat 1-4/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	219	271	10	28
Konsernipalvelut	300	148	15	9
Porin Palveluliikelaitos	154	297	54	55
Porin Vesi	111	134	8	10
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	507	451	46	27
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	187	113	11	26
Tarkastustoimi	54	0	1	0
Tekninen toimiala	590	838	104	94
Yhteensä	2122	2252	249	249



Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

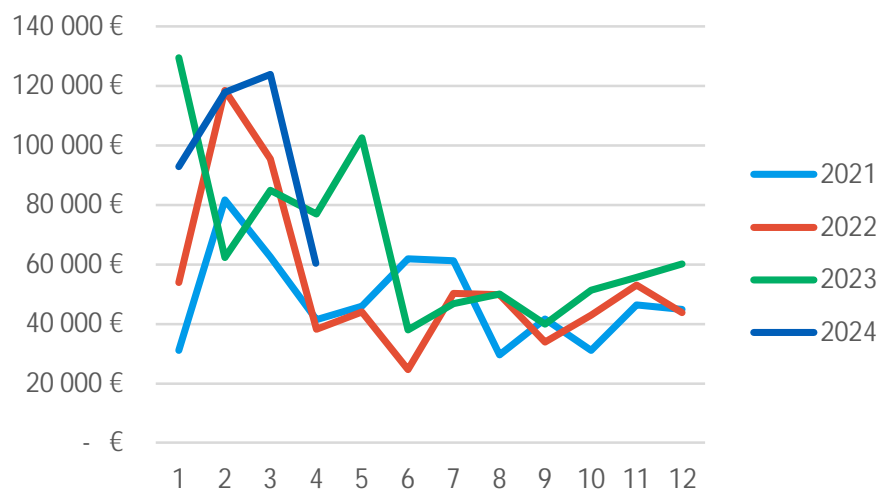
- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on kaikkiaan 35 vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Pitää kuitenkin huomioida, että jätehuollon yhtiöittämisen yhteydessä päättyi 21 palvelussuhdetta henkilöiden siirryttyä uuteen yhtiöön. Nämä siirrot näkyvät rivillä ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”.
 - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on saman verran kuin vuosi sitten.
 - Irtisanoutumisia on hieman vähemmän.
 - Esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

04/2024			
Riviotzikot	<input checked="" type="checkbox"/> Päättyneet_tot_kum	<input type="checkbox"/> Päättyneet_ed vuosi_kum	<input type="checkbox"/> Päättyneet_toissa vuosi_kum
Erottaminen tai viralta pano (kurinpidollinen)		2	2
Irtisanoutuminen, oma pyyntö	11	16	13
Poisjäänti ansiotyöstä		1	
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen		23	7
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1	5	2
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	12	12	22
Työsopimus purettu			4
Kaikki yhteensä	24	59	50



Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset

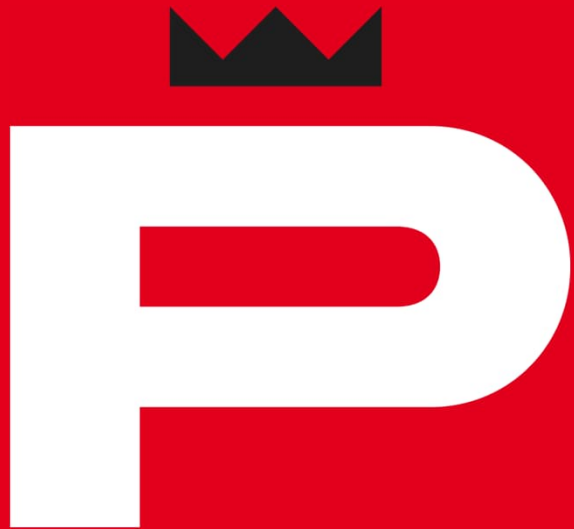
Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset (ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta)



- Tehdyt yli- ja lisätyökorvaukset ovat euromääräisesti kasvussa edeltäviin vuosiin verrattuna. Koko henkilöstöbudjettiin verraten ylitöiden osuus vuonna 2023 oli kuitenkin vain 0,9 %.
- Vuoden alussa konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.

Riviotsikot	4			
	2024		2023	2022
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	70 537 €	122 %	31 708 €	46 219 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	14 055 €	-7 %	15 160 €	11 298 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	16 924 €	75 %	9 675 €	11 440 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	5 507 €	117 %	2 538 €	5 841 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	218 873 €	-1 %	222 105 €	152 927 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	9 095 €	-53 %	19 436 €	39 953 €
14181 Porin vesi	60 022 €	14 %	52 879 €	38 124 €
Kaikki yhteensä	395 014 €	12 %	353 502 €	305 803 €





Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

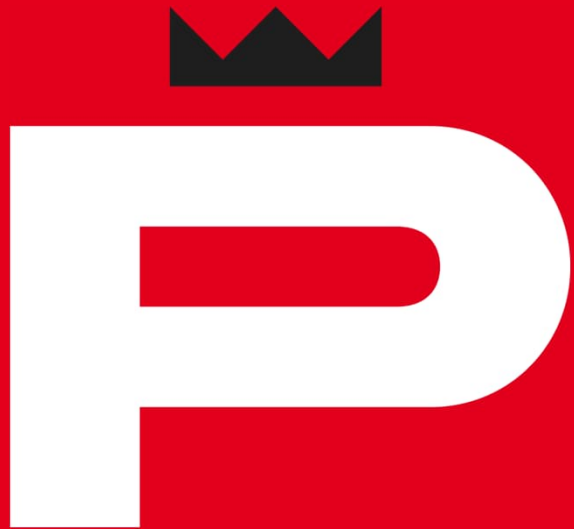
Kehityskeskustelut – 01-04/2024

Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut (osallistuneet)	keskustelut yhteensä	Q4/2023, keskustelut yhteensä
Konsernipalvelut	74	2	76	82
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	821	196	1017	699
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	51	6	57	114
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	78	5	83	169
Tekninen toimiala	102		102	388
Porin palveluliikelaitos*	27	25	52	229
Porin vesi	21		21	44
Tarkastustoimi	0		0	3
Yhteensä	1174	234	1408	1728

Lähde: Personec OSS 02.05.2024

- Personec OSS –järjestelmä otettiin käyttöön maaliskuussa 2023, joten osa vuoden 2023 kehityskeskusteluista käytiin OSS-järjestelmän ulkopuolella. Näin ollen kehityskeskustelumäärät eivät ole suoraan vertailukelpoisia vuoden 2024 määrien kanssa. Joka tapauksessa vuonna 2024 käytyjen kehityskeskusteluiden määrää voidaan pitää hyvänä.



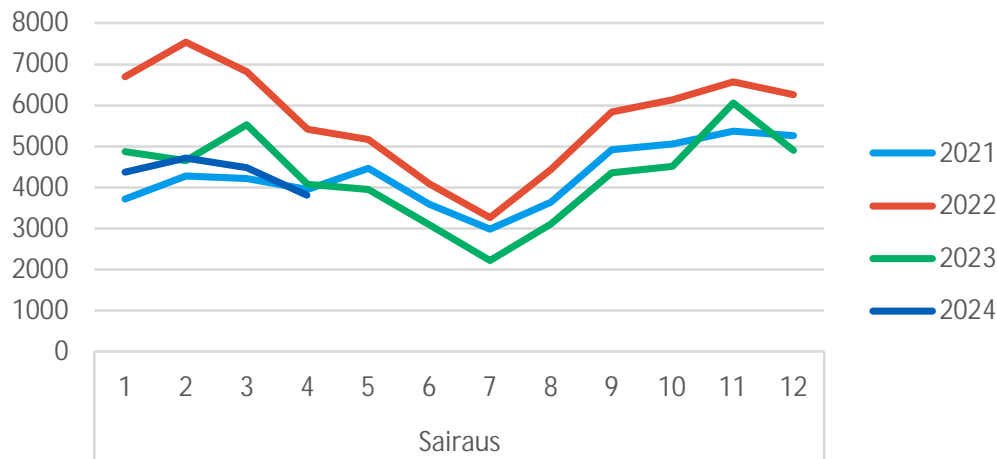


Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Yhteismitallistetut terveysterveusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kalenteripäivät ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



- Sairauspoissaolopäivien määrä on edeltäviin vuosiin verrattuna pienempi, mutta ei niin matala kuin vuonna 2021. Vuosi näyttää alkaneen melko matalalla poissaolomäärällä.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Vuodentakaiseen verrattuna sairauspoissaoloja on 10,9 % vähemmän.
 - Vuodelle 2024 on asetettu tavoitteeksi vähentää sairauspoissaoloja 20 %. Tämän tavoitteen saavuttaminen vaatii panostamista sairauspoissaolosten ennaltaehkäisemiseen, kuten varhaiseen tukeen ja kevennetyn ja korvaavan työn käyttämiseen sairauspoissaolon sijaan.

**raportointikuukaudelle tulee takautuvia kirjauksia aina uuden kuukauden päivituksen yhteydessä, joka nostaa jo raportoitujen poissaolosten määrää*

	2024	2023	2022	2021	ero vuoteen 2023	ero vuoteen 2022	ero vuoteen 2021
4. kuukausi	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolosten muutos-%	Poissaolosten muutos-%	Poissaolosten muutos-%
Sairaus	18,29	20,53	26,43	16,38	-10,9%	-30,8%	11,7%
Työtapaturma	0,60	1,06	0,75	1,01	-43,7%	-19,8%	-40,9%
Kaikki yhteensä	18,89	21,60	27,18	17,40	-12,5%	-30,5%	8,6%



Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työllistettyjä ja työtapaturmapoissaoloja)

- Konsernipalveluissa on joitakin pitkiä poissaoloja, jotka nostavat yhteismitallistettua poissaolojen määrää.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla on yleisesti vähän poissaoloja, joten jo pieni muutos näkyy suurena prosentuaalisena muutoksena. Poissaolojen kasvu johtuu yksittäisistä tapauksista.
- Muilla toimialoilla poissaolot ovat alle 2023 ja 2022 tason. Usealla toimialalla poissaoloja on kuitenkin enemmän kuin vuonna 2021.
- Työllistetyt on otettu pois tilastosta järjestelmäteknisistä syistä (HTV kirjautuu toimialoille, mutta kaikki poissaolopäivät ELYMiin). Työllistettyjen yhteismitallistettu sairauspoissaolomäärä on huhtikuun lopussa 18,4 pv/HTV2, kun vuosi sitten se oli 19,6 pv/HTV2.

4. Kuukausi	2024	2023	2022	2021	Muutos-% vs 2023	Muutos-% vs 2022	Muutos-% vs 2021
14112 KONSERNIPALVELUT	15,4	11,7	14,1	13,2	32 %	9 %	17 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	19,1	20,9	27,5	15,3	-8 %	-31 %	24 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	13,4	18,4	25,1	14,6	-27 %	-47 %	-8 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	12,3	9,7	15,4	10,4	27 %	-20 %	19 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	12,8	16,5	23,0	12,7	-22 %	-44 %	1 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	29,1	33,9	33,7	25,1	-14 %	-14 %	16 %
14181 Porin vesi	14,1	24,9	25,3	16,0	-43 %	-44 %	-12 %

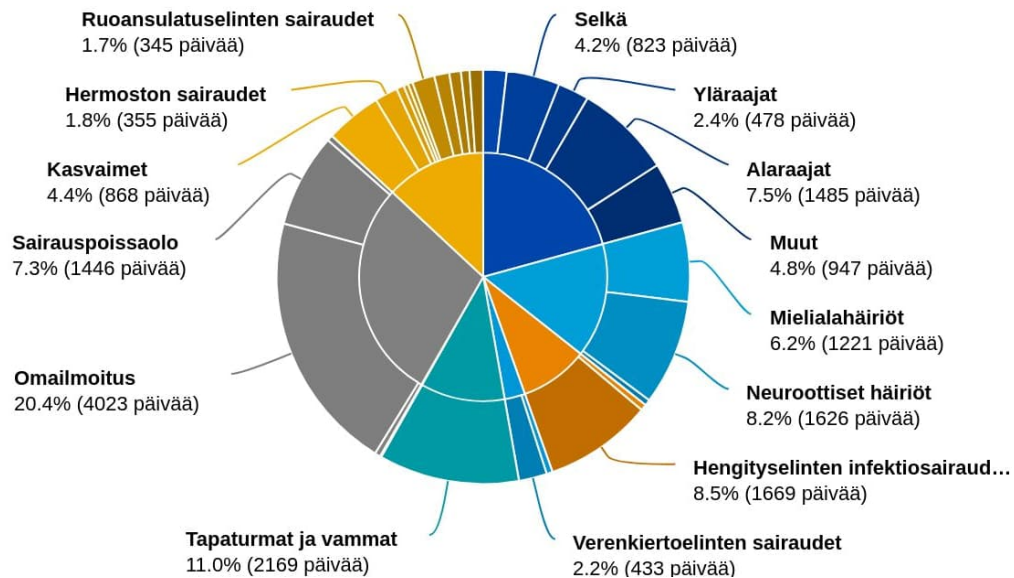


Sairauspoissaolosyyt

Diagnoosiraportti

01.01.2024 - 30.04.2024

ää sum



- Kaupunkitasolla poissaolokustannuksista (n. 6,3 M€) 21 % aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja 15 % mielenterveyden häiriöistä. Alkuvuoden 2024 aikana poissaolot ovat vähentyneet molemmissa suurimmissa diagnoosiryhmissä.
- Mielenterveyspoissaoloja on ollut alkuvuonna vähemmän kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta konsernipalveluita, jossa kehitys selittyy yksittäisillä pidemmällä poissaoloilla. Suuntaus on positiivinen sillä valtakunnallisesti mt-poissaolot jatkavat kasvuaan.
- Tules-poissaolot ovat vähentyneet erityisesti teknisellä toimialalla, Porin vedessä sekä Porin palveluliikelaitoksessa. PPL:n tules-poissaoloissa on nähtävissä nk. ”robotiikkaprojektin” vaikuttavuus: poissaolot ovat vähentyneet niissä siivouskohteissa, joissa siivousrobotit on jalkautettu aktiiviseen käyttöön.
- Hengityselinten infektiosairaudet ovat aiheuttaneet edellisvuotta vähemmän poissaoloja. Tyypillisesti loppuvuoteen ajoittuvan infektiopoissaolojen lisääntymisen määrä vaikuttaa ratkaisevasti siihen, saavutetaanko poissaoloille asetettu -20 % vähenemistavoite.
- Oheisen diagrammin ”Tapaturmat ja vammat”-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. 11 % kaikista poissaoloista).

Poissaolot suurimmissa dg-ryhmissä ajalla 1-4/ 2024 ja 2023	Kaupunki		Konserni		Sivistys		Tekninen		Elym		Vesi		PPL	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Tule-sairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	1,1	1,6	1,5	0,5	0,8	1,1	0,7	1,7	0,9	1,1	3,4	5,2	3,0	3,6
Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	1,1	1,2	1,7	0,3	1,2	1,3	0,2	1,3	0,8	1,1	1,1	1,4	0,5	0,7
Infektioista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	0,7	1,0	0,2	0,4	0,8	1,0	0,4	0,6	0,7	0,8	0,7	1,2	0,8	0,9

Sairauspoissaolokustannukset toimialoittain (EK:n malli poissaolopäivä x 350 €)

Toimiala	SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT kpl				SAIRAUSSPOISSAOLOKUSTANNUKSET € (poissaolopv x 350 €)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Sairauspoissaolot yhteensä	16177	26468	19128	17358	5 661 950 €	9 263 800 €	6 694 800 €	6 075 300 €
TARKASTUSTOIMI		5	3	2	- €	1 750 €	1 050 €	700 €
KONSERNIPALVELUT	576	638	566	924	201 600 €	223 300 €	198 100 €	323 400 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	7699	14125	10538	9875	2 694 650 €	4 943 750 €	3 688 300 €	3 456 250 €
SIVI- Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	855	1576	1350	991	299 250 €	551 600 €	472 500 €	346 850 €
ELYM	1169	1529	1171	1198	409 150 €	535 150 €	409 850 €	419 300 €
TEKNINEN TOIMIALA	1457	2497	1749	1291	509 950 €	873 950 €	612 150 €	451 850 €
PPL	4121	5649	3287	2812	1 442 350 €	1 977 150 €	1 150 450 €	984 200 €
PORIN VESI	300	449	464	265	105 000 €	157 150 €	162 400 €	92 750 €
Työtapaturompoissaolot yhteensä	1001	751	977	568	350 350 €	262 850 €	341 950 €	198 800 €
KONSERNIPALVELUT		3	7		- €	1 050 €	2 450 €	- €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	269	248	429	298	94 150 €	86 800 €	150 150 €	104 300 €
SIVI - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	68	26	76	23	23 800 €	9 100 €	26 600 €	8 050 €
ELYM	101	196	46	4	35 350 €	68 600 €	16 100 €	1 400 €
TEKNINEN TOIMIALA	216	96	295	32	75 600 €	33 600 €	103 250 €	11 200 €
PPL	347	182	113	188	121 450 €	63 700 €	39 550 €	65 800 €
PORIN VESI			11	23	- €	- €	3 850 €	8 050 €
Kaikki poissaolot yhteensä	17178	27219	20105	17926	6 012 300 €	9 526 650 €	7 036 750 €	6 274 100 €

Tammi-huhtikuun aikana sairaus- ja työtapaturompoissaoloista (yht. 17925 pv) on aiheutunut n. 6,3 M€ kustannukset.

Sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset ovat vuoteen 2023 verraten n. 600 000 € (10 %) pienemmät, ja lähenevät vuoden 2021 suuruusluokkaa. Kustannukset ovat jopa 34 % pienemmät kuin alkuvuonna 2022, jolloin korona aiheutti poikkeuksellisen paljon poissaoloja.

Työtapaturomista aiheutuvien poissaolokustannusten osuus on 32 % (198 800 €), ja ne ovat pienemmät kuin edellisvuosina vastaavalla ajanjaksolla.

Vuoden 2024 terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen painopisteet perustuvat ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, joilla on merkittävä vaikutus myös poissaolokustannuksiin. Keskeisiä keinoja ovat työolojen arvioinnit ja turvallisuushavainnot, varhainen tuki ja kevennetyn tai korvaavan työn käyttö sairauspoissaolon sijaan. Edelleen huomiota kiinnitetään pitkittyvien poissaolojen hallintaan erilaisten työhön paluun tukikeinojen aktiivisella käytöllä. Suurimmat sairauspoissaolokustannukset syntyvät yli 30 päivän poissaoloista.

Työterveyshuoltokustannukset

	Koko kaupunki		Konserni		Sivistys		Tekninen		Elym		PPL		Porin Vesi	
	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23	1-4 /24	1-4/23
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KL0)	635 078	584 171	29 019	14 347	397 079	373 526	56 482	51 521	49 921	34 218	78 281	84 562	17 759	14 267
Kokonaiskustannukset €/hlö	208,2	193,5	247,0	129,3	203,3	194,8	165,9	145,2	191,1	138,4	248,9	268,5	296,0	240,8
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	40%	42%	44%	30%	36%	39%	50%	48%	37%	35%	46%	49%	43%	56%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	46%	52%	56%	41%	43%	49%	54%	54%	45%	46%	50%	59%	52%	61%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	54%	48%	44%	59%	57%	51%	46%	46%	55%	54%	50%	41%	48%	39%

- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat 8% (50 907 €) suuremmat kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan. Työntekijäkohtaiset kustannukset ovat kasvaneet kaikilla toimialoilla/ laitoksissa lukuun ottamatta Porin palveluliikelaitosta.
- Kustannusten kasvun taustalla ovat Terveystalon yleiset hinnankorotukset ja sairaanhoidon palveluiden lisääntynyt käyttö, joihin luokiteltavista palveluista erityisesti chat-palveluita on käytetty aikaisempaa enemmän.
- Kustannusten kehitystä seurataan ja Terveystalosta on pyydetty lisäselvitystä mm. työntekijöiden ohjautumisesta oikeisiin palvelukanaviin ja suoraan oikealle asiantuntijalle (Oma Terveys -sovelluksessa) sekä chat-palveluiden käytöstä.

Esihenkilöhälytysten käsittely (Sirius)

Toimiala	Hälytysten lkm	Vatu-keskustelu kpl	Vatu-keskustelu %	Keskustelua ei tarvittu, kpl	Keskustelua ei tarvittu, %	Keskustelua ei voitu pitää, kpl	Keskustelua ei voitu pitää, %	Suoritus %	Esihenkilö ei ole reagoinut kpl	Esihenkilö ei ole reagoinut %
Tekninen	50	10	20%	25	50%	6	12%	82%	9	18%
SIVI/ kulttuuri, liikunta, nuoriso	61	6	10%	25	41%	8	13%	64%	22	36%
SIVI Opetus ja vaka	434	34	8%	244	56%	17	4%	68%	138	32%
Elym	45	2	4%	23	51%	5	11%	67%	15	33%
Konsernipalv.	23	4	17%	7	30%	4	17%	65%	8	35%
PPL	129	24	19%	55	43%	28	22%	83%	21	16%
Porin Vesi	15	4	27%	11	73%	0	0%	100%	0	0%
Kaupunki	757	84	11%	390	52%	68	9%	72%	213	28%

- Vuonna 2024 tavoitteena on, että suoritusprosentti kasvaa kaupunkitasolla 90 prosenttiin.
- Vuoden ensimmäisellä kolmanneksella esihenkilöhälytyksiin on reagoiminen on parantunut erityisesti teknisellä toimialalla ja Porin Vedessä, jossa kaikkiin hälytyksiin on reagoitu, ja myös varhaisen tuen keskusteluja on käyty enenevässä määrin.
- Konsernipalveluissa, sivistystoimialalla ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla kolmannes hälytyksistä on jäänyt kokonaan käsittelemättä.
- Tavoitteena on, että kaikissa hälytysrajat ylittävissä poissaoloissa käydään varhaisen tuen keskustelu, ja ”keskustelua ei tarvittu” – toiminnon käyttö minimoidaan. Tällä hetkellä varhaisen tuen keskusteluja käydään vain harvojen (11 %) vuoden aikana viisi kertaa tai 30 päivää sairauspoissaoloilla olleiden työntekijöiden kanssa.
- Puheeksi ottamisen tulee olla osa normaalia toimintakulttuuriamme, ja toteutua matalalla kynnyksellä.

TTT-toiminta (terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen)

- Asetettu kaupunkitasoiset tavoitteet, toimenpiteet, vastuut ja mittarit vuosille 2024 - 2025:
 - Vuosina 2024–2025 kehitetään henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia tukevaa ennaltaehkäisevää toimintaa ja toimintakulttuuria. Tavoitteena on hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö, sairauspoissaoloista aiheutuvien kustannusten hallinta ja työnantajakuvan kehittyminen. Kehittämisen neljä painopistettä ovat: yhteistoiminnan kehittyminen (yleinen ja työsuojelu); tapaturmien ennaltaehkäiseminen ja vähentäminen; työyhteisöjen toimivuus ja hyvinvointi; sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy.
- Yhteistoiminnan kehittäminen:
 - Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan jalkauttaminen sen sisältämin toimintatavoin on alkanut mm. seuraavasti
 - TTT-valmistelutyöryhmien toiminta on käynnistynyt ja toimialojen yhteistyötoimikunnat ovat pitäneet henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työhyvinvointiin keskittyvät teemakokoukset. Kaupunkitason yhteistyötoimikunnan teemakokous pidetään 28.5.2024.
 - Viestintää on kehitetty mm. vahvemmallalla tiedon välittämisellä kentälle ja myös mahdollisuudella nostaa kentän asioita mm. yhtistyötoimikuntien käsittelyyn.
 - Laadittu työpaikkakokousten ohjeistus esihenkilöille.
 - Tehty video, jolla lisätään henkilöstön tietoisuutta yhteistoiminnasta.
- Kone- ja laiteturvallisuuden nykytilan arviointi on raportoitu johdolle:
 - Toimialakohtaiset toimintasuunnitelmat havaittujen asioiden korjaamiseksi tehdään ja toimitetaan työsuojelupäällikölle 31.5.2024 mennessä.
 - Kehitystyötä seurataan mm. työsuojelutoimijoiden taholta.

TTT-toiminta (terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen)

- Työturvallisuuden uusi hallintajärjestelmän on otettu käyttöön:
 - Käyttöönottoprojekti oli varsin sujuva.
 - Järjestelmävaihdos haastaa/vaikeuttaa raportointia jonkun aikaa.
 - Järjestelmää sisältöineen kehitetään edelleen jatkossa.
 - Järjestelmää voi käyttää myös puhelimella.
 - Ilmoitusten tekemiseen on kentän käyttöön tehty QR-koodit.
 - Käyttöohjeet on nauhoitettu järjestelmän eri osioista ja ne löytyvät Intrasta.

Tapaturmat työssä ja työmatkalla

	1.1-30.4 tapaturmamäärät (kpl)	vuoden 2023 tapaturmamäärät (kpl)	1.1-30.4.2024 tapaturmamäärien %- osuus vuoden 2023 tapaturmamäärästä
ELYM	10	25	40
KONSPA	3	6	50
PPL	24	45	53
SIVI	112	256	44
TEKNINEN	15	34	44
PORIN VESI	3	4	75
KPKI YHT	167	371	45

- Tiedot otettu Safety Managerista ja Toymesta. Määriä ei ole suhteutettu HTV2:een.
- Tässä vaiheessa näyttää, että kehitys ei ole ollut toivotunlainen, vaan tapaturmien määrä näyttää kasvavan.
- Tapaturmista aiheutuvien poissaolojen määrä ei kuitenkaan ole kasvanut.
- Tapaturmien vähenemistavoite vuositasolla on 10 % (kpl/HTV2).
- Positiivista: lähes kaikkien tapaturmien osalta on täytetty Toymen tutkintaosio (tavoite v. 2024: tutkitaan vähintään 80 %).

Turvallisuushavainnot (läheltä piti, väkivallan uhka, turvallisuushavainnot)

	1.1-30.4.2024 turvallisuushavaintojen määrät (kpl)	Vuoden 2023 turvallisuushavaintojen määrät	turvallisuushavaintojen määrän %-osuus vuoden 2023 määrästä
ELYM	6	8	75
KONSPA	2	5	40
SIVI	119	187	64
TEKNINEN	21	24	88
VESI	10	13	77
PPL	2	1	200
KPKI YHT	160	237	68

- Tiedot otettu Safety Managerista ja Toymesta.
- Määriä ei ole suhteutettu HTV2:een.
- **Turvallisuushavaintojen määrän kasvu näyttää nousujohteiselta (=hyvä asia).**
- Turvallisuushavaintojen tekeminen ja olosuhteiden korjaaminen ehkäisee ja vähentää tapaturmia sekä kehittää TTT-toimintatapoja.