




PORI

HR-kolmannesvuosiraportti 3/2024

Henkilöstöohjelman painopisteiden
mukaisesti

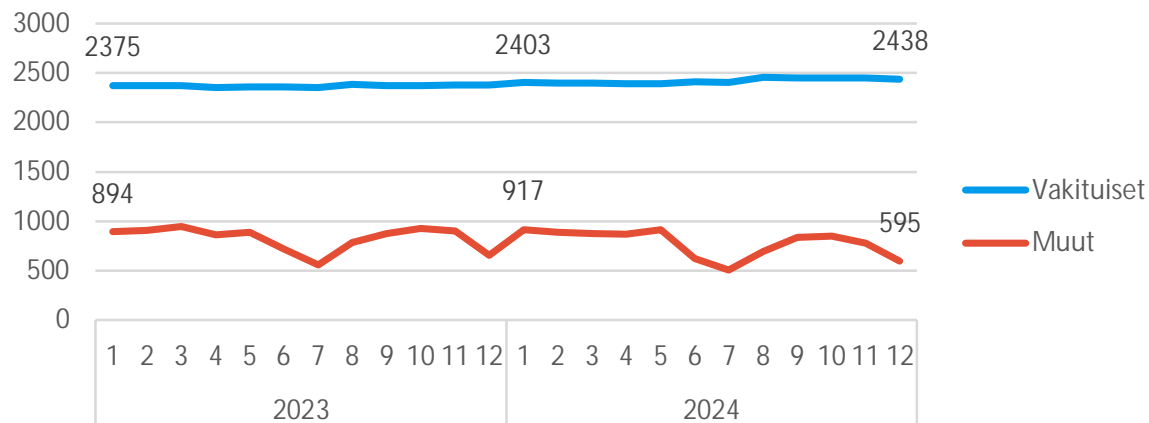
Kaupunginhallitus 3.2.2025

Henkilöstön lukumäärä (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

12/2024			
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (henk.)
Vakituiset	2438	2377	61
Sijaiset	82	110	-28
Muut määräaikaiset	374	419	-45
Oppisopimussuhteiset	9	16	-7
Työllistetyt	130	109	21
Kaikki yhteensä	3033	3031	2

- Henkilöstön lukumäärä laskee aina vuoden lopussa. Monet määräaikaiset palvelussuhteet päättyvät hieman ennen joulun pyhäpäiviä; esimerkiksi tuntiopettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja koulunkäyntiohjaajat.
- Henkilöstön lukumäärä 31.12.2024 on 3033, joka on kaksi henkilöä enemmän vuoden takaiseen verrattuna.
- Määräaikaisia ja sijaisia on selvästi vähemmän kuin vuosi sitten, kun taas vakituisia on enemmän.

Vakituiset ja muut; lkm



Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

- Henkilöstön määrä vuoden 2024 alussa oli hieman suurempi kuin edeltäneen vuoden alussa. Vuoden kuluessa määräaikaisia ja sijaisia oli kuitenkin viime vuoteen verrattuna vähemmän. Siksi henkilötyövuosikertymien ero kaventui ja jäi vain 0,3 % suuremmaksi vuoteen 2023 verrattuna.
- Tämä oli tiedossa, sillä sivistystoimialan nettohenkilöstömäärä kasvoi vuoden 2023 loppua kohti. Tästä huolimatta opetus- ja varhaiskasvatusyksikkö kokonaisuudessaan pysyi henkilöstömäärältään samana kuin vuonna 2023, koska kasvanutta opetusyksikköä kompensoi henkilöstömäärältään pienentynyt varhaiskasvatus. Opetusyksikössä kasvua on 8 henkilötyövuotta ja varhaiskasvatusyksikössä henkilöstöä on 7 henkilötyövuotta vähemmän.
- Konsernipalveluissa kasvua on 17 henkilötyövuotta. Kasvusta osa on aiheutunut vaalien määräaikaisesta henkilöstöstä ja osa tekniseltä toimialalta talous- ja hallintoyksikköön siirtyneistä 7 toimistosihteeristä ja 4 palveluasiantuntijasta. Muilta osin kasvu johtuu lähinnä strategia- ja hyvinvointiyksikön 2 henkilötyövuoden lisäkertymästä.
- Henkilöstömäärän vähentymistä on tapahtunut teknisellä toimialalla, josta merkittävin on jätehuollon yhtiöittämisellä ja siihen liittyvillä henkilöstösiirroilla. Kuitenkin infrayksikön henkilöstömäärä kasvoi vuoden lopussa ja kokonaiskertymä oli 2 henkilötyövuotta suurempi kuin vuonna 2023. Tilayksikössä kertymä oli 2 henkilötyövuotta edeltävää vuotta pienempi.
- 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.
- Lisäksi ELYMistä siirrettiin henkilöitä mm. sivistystoimialan kustannuspaikkoihin ja nämä siirrot taas näkyvät HTV:n vähenemänä (sivistystoimialalla kasvuna).

Riviotsikot	12 HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum	erotus	muutos-%
14112 KONSERNIPALVELUT	173	156	17	11,1 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1508	1508	-1	0,0 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	242	236	5	2,2 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	215	222	-7	-3,2 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	365	371	-6	-1,5 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	293	297	-4	-1,3 %
14181 Porin vesi	59	57	2	3,0 %
Kaikki yhteensä	2855	2848	7	0,3 %



HR-yksikön tukipalvelut – palvelussuhdeasiat ja rekrytointi

Palvelussuhdetiimi 15.1. - 31.12.2024

- Saapuneet tehtävät 16 712 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 23 761 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 16 514 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 21 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 51,4 %.
- Myöhässä (yli kolme työpäivää) vastatut 8 029 kpl.
- Keskiarvo ensivastaukselle 4 päivää, 5 tuntia.

Rekrytointitiimi 15.1. - 31.12.2024

- Saapuneet tehtävät 2 118 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 2 856 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 2 091 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 2 t/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 84,8 %.
- Myöhässä (yli kolme työpäivää) vastatut 349 kpl.
- Keskiarvo ensivastaukselle 1 päivä, 1 tunti.
- Tiketeistä 38 % koski sijaisrekrytointia, 50 % (sis. kesätyöt) eri toimialojen perusrekrytointia 10 % muita asioita.





Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä: vakituiset

- Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 0,3 %, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 34,3 % pienempi. Toimialakohtaisia eroja on kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatusyksiköillä on iso merkitys kokonaisuuteen. Työttömien työnhakijoiden työnhakuvelvoite näyttää nostavan hakemumääriä kauttaaltaan.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialan hakemusmäärän kasvu jakautui paria huippua lukuun ottamatta tasaisesti, mutta erityisesti konsernipalvelujen hakemusmäärän kasvu oli seurausta kolmesta rekrytoinneista, joihin tuli poikkeuksellisen paljon hakemuksia. Palveluliikelaitoksella avoimia työpaikkoja oli vähemmän, mutta hakemusmäärät eivät kuitenkaan vähentyneet samassa suhteessa.
- Sivistystoimialan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja oli enemmän, mutta lisäksi hakemusmäärän taustalla oli joitakin tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia. Opetus- ja varhaiskasvatusyksiköiden hakemusmäärät sen sijaan kasvoivat, vaikka avoimien työpaikkojen määrä oli pienempi. Tässäkin oli taustalla kaksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyttä rekrytointia.
- Teknisellä toimialalla hakemusten määrä laski, mutta myös avoimien työpaikkojen määrä oli pienempi. Lisäksi vuoden 2023 luvuissa on mukana yksittäinen poikkeuksellinen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi.
- Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isojakin eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Rekrytoinneista 12 oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 1-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ollut vuoden 2024 aikana.
- Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin 50 henkilöä (69 samaan aikaan 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli neljä (11 vuonna 2023). Sisäisesti oli haettavana kolme vakituista työpaikkaa (5 vuonna 2023). Työkiertoja ei ole toteutunut vuosien 2023-2024 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 1-12/2024	Hakemuksia 1-12/2023	Avoimet työpaikat 1-12/2024	Avoimet työpaikat 1-12/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	229	124	10	10
Konsernipalvelut	336	181	9	9
Porin Palveluliikelaitos	229	566	11	52
Porin Vesi	21	54	1	3
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	510	208	18	11
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	868	667	105	143
Tarkastustoimi	0	11	0	1
Tekninen toimiala	234	608	13	25
Yhteensä	2427	2419	167	254



Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä: määräaikaiset

- Tilasto ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrutointeja.
- Kokonaisuutena hakemusten määrä vähentyi 3,5 % ja avointen työpaikkojen määrä pienentyi 36,8 %. Toimialakohtaisia eroja on kuitenkin havaittavissa.
- Hakemusmäärää nosti Palveluliikelaitoksen rekrytoinnit, joita vertailuvuonna 2023 oli vain kolme. Toisaalta teknisellä toimialalla ei menneenä vuonna ollut kuin yksi rekrytointi.
- Konsernipalvelujen hakemusten ja avointen työpaikkojen määrään vaikuttaa lähes kokonaan vaalityöntekijöiden rekrytoinnit. Sivistystoimialalla oli puolestaan edelliseen vuoteen nähden 3-4 tavanomaista enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia.
- Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isojakin eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrutointina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.
- Rekrytoinneista 22 oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 0-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrutointeja oli kaksi vuoden 2024 aikana. Sisäisesti oli haettavana yksi määräaikainen työpaikka (5 vuonna 2023).

Toimiala	Hakemuksia 1-12/2024	Hakemuksia 1-12/2023	Avoimet työpaikat 1-12/2024	Avoimet työpaikat 1-12/2023
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	117	211	7	9
Konsernipalvelut	122	357	61	130
Porin Palveluliikelaitos	224	34	14	3
Porin Vesi	44	0	1	0
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	75	87	2	6
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus	518	389	62	77
Tarkastustoimi	0	0	0	0
Tekninen toimiala	48	112	1	9
Yhteensä	1148	1190	148	234



Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on kaikkiaan 50 vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Pitää kuitenkin huomioida, että jätehuollon yhtiöittämisen yhteydessä päättyi 21 palvelussuhdetta henkilöiden siirtyttyä uuteen yhtiöön. Nämä siirrot näkyvät rivillä ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”.
 - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on saman verran kuin vuosi sitten.
 - Irtisanoutumisia on edeltää vuotta vähemmän, vaikka jätehuollon henkilöstösiirtymä huomioitaisiinkin.
 - Esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan ne jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

Riviotsikot	12/2024		
	<input checked="" type="checkbox"/> Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi_kum	Päättyneet_toissa vuosi_kum
Eron syy ei ole tiedossa		2	4
Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella	1	4	6
Irtisanottu	4		
Irtisanoutuminen	53	55	38
Koeaikapurku työnantajan toimesta	2		
Koeaikapurku työntekijän/viranhaltijan toimesta	2	1	
Kuollut	3	5	9
Poisjäänti ansiotyöstä		1	
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen		39	35
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	8	11	13
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	64	64	93
Tuntematon	1	1	4
Työsopimus/virkasuhde purettu		3	5
Työsuhteen päättämisestä sopiminen	1		
Varhennettu vanhuuseläke		3	1
Kaikki yhteensä	139	189	208



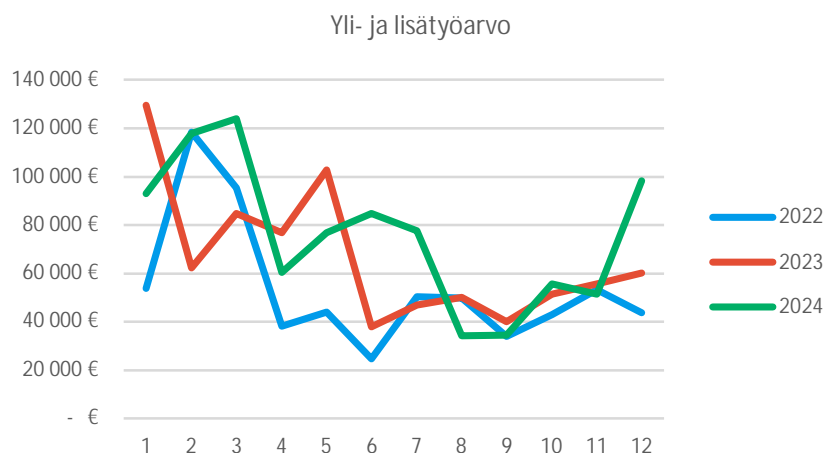
Harkinnanvaraiset yksittäisten henkilöiden tehtäväkohtaisen palkan tarkistukset ajalla 1.1. - 31.12.2024

Riviotsikot	Päätösten lkm	Muutosvaikutus/kk	Suurin muutos	Pienin muutos	Muutosten keskiarvo	Keskimääräinen muutos vanhaan palkkaan verrattuna
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	3	- 719 €	434 €	- 1 002 €	- 240 €	-3 %
Konsernipalvelut	4	799 €	493 €	- 106 €	200 €	7 %
Palveluliikelaitos	10	170 €	180 €	- 84 €	17 €	1 %
Sivistystoimiala	163	13 033 €	540 €	- 161 €	80 €	3 %
Tekninen toimiala	9	2 371 €	880 €	- 202 €	263 €	9 %
Kaikki yhteensä	189	15 655 €			83 €	4 %

- Tehtäväkohtaisen palkan muuttuminen vaikuttaa muihin palkanosiin ja syntyy ns. heijastevaikutuksia. Näitä kertautuvuuksia ei ole huomioitu taulukon kustannusvaikutusluvuissa.
- Taulukossa ovat mukana ainoastaan harkinnanvaraiset tehtäväkuvamuutoksesta aiheutuneet palkantarkistukset esimerkiksi opettajien peruspalkanmuutoksia tai määräaikaista tehtäväkohtaisen palkan korotuksia (ns. viiden prosentin sääntö) ei tässä raportoida.
- Sivistystoimialan luvuissa on mukana ryhmäpäättös koskien 125 koulunkäyntiohjaajaa



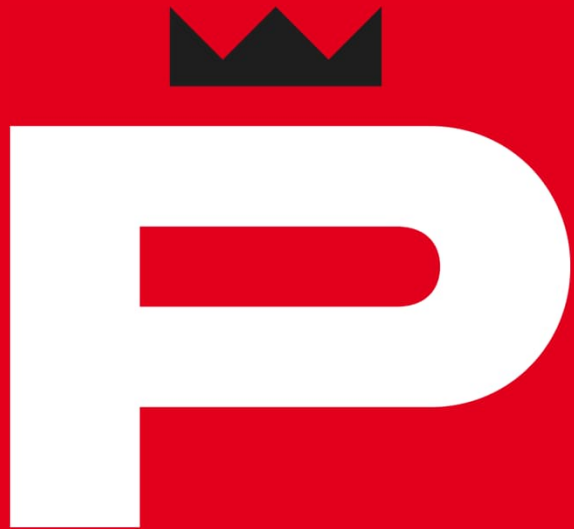
Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset



- Tehdyt yli- ja lisätyökorvaukset ovat euromääräisesti kasvussa edeltäviin vuosiin verrattuna. Kaikkiin henkilöstökustannuksiin verraten ylitöiden osuus vuonna 2024 oli kuitenkin alle prosentin.
- Keväällä ja kesällä konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.
- Joulukuussa infrayksikössä maksettiin ylitöitä n. 37 000 € enemmän kuin marraskuussa.

Riviotzikot	12 2024		2023		2022	
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed_vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed_vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	
14112 KONSERNIPALVELUT	126 987 €	66 %	76 705 €	10 %	69 548 €	
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	46 076 €	-27 %	62 906 €	63 %	38 685 €	
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	56 027 €	86 %	30 195 €	1 %	30 019 €	
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	46 070 €	238 %	13 627 €	-34 %	20 595 €	
14150 TEKNINEN TOIMIALA	409 678 €	1 %	406 476 €	58 %	257 447 €	
14180 Porin Palveluliikelaitos	31 425 €	-33 %	47 107 €	-55 %	104 853 €	
14181 Porin vesi	191 788 €	19 %	161 263 €	27 %	127 123 €	
Kaikki yhteensä	908 052 €	14 %	798 277 €	23 %	648 269 €	





Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Ajantasainen henkilöstön koulutusohjelma – syksy 2024

(raportoidaan puolivuositain 07-12/24)

- **Henkilöstön sisäinen koulutusohjelma** laaditaan puolivuositain. Suunnittelua ohjaavat kaupunkitasoisesti strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nousevat osaamisvaatimukset sekä toimialojen ja yksikköjen koulutussuunnitelmat.
 - Erityisenä teemana vuonna 2024 on ollut työhyvinvointi ja sen edistäminen.
- Koulutusohjelman koulutusten lisäksi toimialoille ja yksiköille järjestetään räätälöityjä koulutuksia koulutussuunnitelmaan perustuen.
 - Syksyllä 2024 teemoina olivat mm. erilaiset turvallisuuskoulutukset, Pori-puhelimet, järjestelmäkoulutukset (Copilot, Trail), kohdennetut esihenkilökoulutukset, johtoryhmätyöskentely.
- Osaamisen kehittämisen keskitetyn toimintamallin mukaisesti HR-yksikkö vastaa yleisteemaisten ja yhteisten koulutusten sekä valmennusten hankinnasta ja kustannuksista. Toimialat vastaavat oman alansa substanssikoulutusten hankinnasta ja kustannuksista.

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2024			
Koulutuksen kohderyhmä	Koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Syksy 2023
Koko henkilöstö	33	3	35
Esihenkilökoulutukset	13	0	17
Tilattaessa koulutukset	7	0	7
Koulutukset yhteensä	53	3	59

Tilattaessa järjestettäviä koulutuksia (esihenkilö voi tilata työyksikölleen)

- EA- ja korttikoulutukset
- Hankintakäytänteet
- Talousosaamisen kehittäminen
- TES-koulutukset
- Asiakaspalvelukoulutukset
- Viestintäkoulutukset
- Digikoulutukset



Henkilöstölle suunnattu koulutus syksy 2024

(raportoidaan puolivuositain 07-12/24)

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2024				
Koulutusteema	Koulutustilaisuuksien lkm	Peruuntuneet	Palautteiden keskiarvo (1-5)*	Osallistujamäärä
Aamiaisella asiantuntijan kanssa	4	0	4,7	527
Digitaitokoulutukset	7	3*		21
Ensiapukoulutukset	8	0*		91
Turvallisuuskoulutukset*	1	0*		13
MAPA-koulutukset	1	0	4,3	18
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset**	1	0	*	6
Asiakirjahallinnon koulutukset	3	0*		14
Muut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset	8	0	*	71
Koulutukset yhteensä	33	3		761

*Koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu, mikäli palutteen on antanut alle 5 osallistujaa.

- Muut henkilöstölle suunnatut koulutukset:
 - Osallisuuden monet menetelmät
 - Sisäinen tarkastus Porin kaupungissa: eettisyys työssä
 - Mediasuhteet kaupungin viestinnässä
 - Digitaalinen hyvinvointi
 - Voimavarat osana työkuormituksen hallintaa
 - Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä



- Suosituimpia koulutuksia olivat **Aamiaisella asiantuntijan kanssa** -koulutukset.
 - **Syksyn 2024 aiheita:** Aivot työssä, Yhteisöllisyys työn ilon lähteenä, Arvostava kohtaaminen työyhteisössä sekä Viesti, vaikuta ja vakuuta.
- Turvallisuus ja ensiapukoulutuksissa hyödynnettiin lähikoulutusten ohella verkkokoulutuksia, jotka lisäävät joustoa koulutusten suorittamiseen.
- Turvallisuuskoulutusten yleiset ryhmät eivät ole suosittuja, vaan näitä toteutetaan joustavasti tarpeen mukaan.
- Koko henkilöstölle suunnattujen sisäisten koulutusten **kokonaisosallistujamäärä syksyllä 2024 761 hlöä** (v. 2023 900 hlöä).
- Lisäksi toteutettiin kohdennetuille ryhmille mm. Trail -kalustonhallintajärjestelmän käyttöönotto/tietojen keruu, TE24-uudistukseen liittyen perehdytyskoulutukset.

Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö (raportoidaan puolivuositain)

Henkilöstön koulutusohjelma, esihenkilökoulutukset (Porin kaupungin esihenkilöiden lukumäärä 12/24: 176)

Henkilöstön koulutusohjelma esihenkilökoulutukset, syksy 2024				
Koulusteema	Koulutustilaisuuksien lkm.	Peruuntuneet	Palautteiden keskiarvo (1-5)*	Osallistujamäärä
Palkka- ja palvelussuhde***	1		0,1	14
Työhyvinvointi ja -turvallisuus	4		0*	42
Tiedolla johtaminen	1		0,2	18
Porin HR-käytänteet (uudet esihenkilöt)**	6		0*	53
Järjestelmäkoulutus	1		0*	11
Koulutukset yhteensä	13	0		138

** TE-uudistuksen myötä Porin kaupungille siirtyvät esihenkilöt osallistuivat koulutuksiin osana perehdytystä

*** Lisäksi koulutettiin teknisen sopimuksen esihenkilöt uuden palkkausjärjestelmän osalta

Esihenkilövalmennustarjottimen mukaiset johtamisosaamista vahvistavat koulutukset:

Koulutus	Koulutus kesken	Suoritukset, syksy 2024
Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto	6	0
Johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto	2	0
JOKO*	0	0
EMBA*	1	0

* Koulutukset ovat kesken, jatkuvat useamman vuoden.

Esihenkilöfoorumit

- Tavoitteena parantaa ja suoraviivaistaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä.
- Esihenkilöfoorumi toteutettiin kaksi kertaa syksyllä 2024 ja se on suunnattu kaikille Porin kaupungin esihenkilöille.
 - Teemat mm. johdon tilannekatsaus, talous- ja hallintoyksikön tietoisuus, henkilöstösuunnitelma, työhyvinvointikysely 2024, OSS-järjestelmän koulutukset, Viestintä- ja brändiyksikkö ja Kasvutarina.
 - Tilaisuudet jatkuvat keväällä 2025.
- Johtoryhmien yhteinen tilaisuus 26.11.2024.
 - Teemat: työhyvinvointikyselyn tulokset, säästöohjelma, johdon ajankohtaiset, kasvutarinasta strategiaan ja Porin väestökehityksen ja asumisen tulevaisuuden kuvat.



Eduhouse –verkkokoulutuspalvelussa koulutukset – 07-12/24

Palvelu otettu Porin kaupungin henkilöstön ja luottamushenkilöiden käyttöön 1.11.2023 vuoden pilottijaksolla. Eduhouse-sopimusta jatkettiin toistaiseksi voimassa olevana, irtisanomismahdollisuus vuosittain.

Palvelun käyttäjämäärä 2024: 400 (2023: 166).

Itsenäisesti suoritettavat koulutukset (tallennekirjasto)

- Suoritusten määrä: 311 (koko v. 736).
- Kokonaiskatseluaika: 157,1 t (koko v. 2024: 324,6 t).

Suosituimmat koulutukset, syksy 2024

Muutoksenhaku kunnassa perehdytyspaketti - 1. Kunnallishallinnon muutoksenhakujärjestelmä
Muutoksenhaku kunnassa perehdytyspaketti - 2. Päätöksen muutoksenhakukelpoisuus
Muutoksenhaku kunnassa perehdytyspaketti - 3. Muutoksenhakuajat ja -keinot
Muutoksenhaku kunnassa perehdytyspaketti - 4. Päätösten tiedoksianto ja täytäntöönpano
Yleishallinto – hyvä hallinto ja asian käsittely hallintolaissa
Julkisuuslaki sihteerille - 1. Julkisuuslaini lähtökohdat
Esihenkilön perustehtävät ja tavoitteet - 1. Esihenkilön rooli ja perustehtävät
Esihenkilön perustehtävät ja tavoitteet - 2. Motivointi, sitouttaminen ja luottamus
Kunnallishallinto, päätöksenteko- ja hallintomenettely
Tietosuojä ja tietoturva kuntatyössä

Etäkoulutukset (etäkoulutukset/tapahtumat)

- Osallistujat (osallistumismäärä): 205 (koko v. 2024: 442).
- Kokonaiskatseluaika: 461 t (koko v. 2024: 911 t).

Suosituimmat koulutukset, syksy 2024

Voimavaratekijät osana työkuormituksen hallintaa
Työnantajan oikeudet pahan mielen sairaslomiin liittyvissä tilanteissa
Keskeiset palkkaus- ja työaikamääräykset (OVTES) perusopetuksessa
Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä
Perusopetuksen koulusihteerin työkalut: Primus-KOSKI
Asiantuntijaviestintää julkishallintoon – digitaalinen läsnäolo ja innostava esiintyminen
Esihenkilön työhyvinvointi ja stressinsäätely
Ratkaisuja haastaviin kasvatustilanteisiin päiväkodin arjessa
Valmennusohjelma Opetushallinnon tutkintoa varten



Kehityskeskustelut – 2024

Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut (osallistuneet)	Keskustelut yhteensä	Q4/2023 - tilannekuva, keskustelut yhteensä
Konsernipalvelut	119	2	121	82
Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus	1080	322	1402	699
Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	152	53	205	114
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	126	23	149	169
Tekninen toimiala	236	34	270	388
Porin Palveluliikelaitos*	214	41	255	229
Porin Vesi	44		44	44
Yhteensä	1971	475	2446	1728

Lähde: Personec OSS 02.01.2025.

* Palveluliikelaitoksen osalta on huomioitu OSS-järjestelmän ulkopuolella käydyt kehityskeskustelut (15 kpl), joiden tiedot on toimitettu HR-yksikölle.

- Vuonna 2024 käytyjen kehityskeskustelujen määrä ylittää selvästi vuoden 2023 keskustelujen määrän (+718), jota on pidettävä erityisen myönteisenä kehityksenä.
 - Osaltaan kasvua voi selittää Personec OSS – järjestelmän käyttöönoton ajankohta 03/2023, joten osa vuoden kehityskeskusteluista on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella.
- Myönteinen kehitys oli kuitenkin selvästi havaittavissa myös työhyvinvointikyselyssä, jossa kokemus kehityskeskusteluiden säännöllisyydestä oli noussut kaikista mittareista eniten (+ 0,4 yksikköä).



OSS-järjestelmän laajennus – koulutusten hallinnointi ja ilmoittautuminen

Koulutukset –osion käyttöönotto alkaen 1.1.2025

- OSS-järjestelmä 1.11.2024 alkaen osana Sarastian palvelusopimusta.
- Käyttöönoton valmistelu, yhteistoimintakäsittely sekä tiedotus organisaatiolle 11-12/2024.
- Vuoden 2025 sisäisen koulutusohjelman koulutusten sisällöt ja ilmoittautumiset hoidetaan OSS-järjestelmässä.
- Myös ulkoisiin koulutuksiin osallistumisen ehdotukset ja esihenkilöhyväksynät tehdään jatkossa OSSissa.
 - Esihenkilön hyväksymästä koulutusehdotuksen perusteella koulutuspoissaolotieto siirtyy ESSiin, jolloin erillistä koulutusanomusta ei enää tarvitse tehdä.

Merkitys

- Porin kaupungilla ei aiemmin ole ollut käytössä HRD-järjestelmää (Human Resource Development)
 - OSS keskustelut -osio otettiin käyttöön kehityskeskustelujärjestelmänä 1.3.2023, joka laajentuu kattamaan koulutusten hallinnan.
 - Järjestelmän laajennus koulutukset-osiolla yksinkertaistaa koulutuksiin osallistumisen prosessia koko henkilöstön osalta ja parantaa koulutustietojen paikkansa pitävyyttä.
 - OSS koulutukset -osio luo koulutusrekisterin, johon tallentuvat tiedot käydyistä koulutuksista.

Ohjeistus päivitetty

- Henkilöstökoulutukseen osallistumisen ohje päivitetty 12/2024.
 - Yksinkertaistetulla ohjeella ja liitetaulukolla vähennetään tulkinnanvaraisuutta ja edistetään henkilöstön yhdenvertaisuutta.

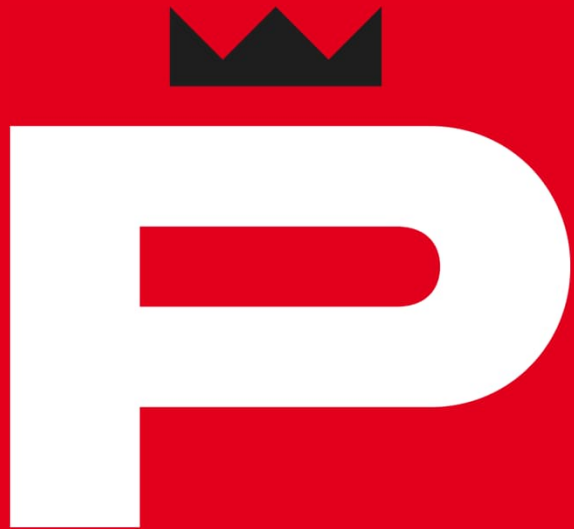


Työllisyyspalveluiden perehdytys syksyllä 2024

- TE24-uudistuksen sujuvuuden varmistamiseksi työllisyyspalveluiden henkilöstölle järjestettiin kattavasti perehdytystä Porin kaupungin toimintatavoista syksyn 2024 aikana.
- Perehdytyksen suunnittelussa pyrittiin varmistamaan erityisesti esihenkilöiden osaaminen ja mahdollisuudet tukea henkilöstöä uudistuksessa.
 - Henkilöstöohjelma, eri aiheiset henkilöstöohjeistukset ja linjaukset toimitettiin heille alkusyksystä 2024.
- Henkilöstöä perehdytettiin kuvassa esitettyjen tilaisuuksien lisäksi syksyllä säännöllisesti toteutetuissa sisäisissä ajankohtaiskatsauksissa.
- HR-yksikkö tarjosi lähitukea ja matalan kynnyksen apua työllisyyspalveluiden henkilöstölle päivystämällä Leijonassa vuoden 2025 ensimmäiset viikot.
- Perehdytys jatkuu perehdytysuunnitelman mukaisesti ja tämän jälkeen työllisyyspalveluiden henkilöstö siirtyy Porin kaupungin yhteisten osaamisen kehittämisen palveluiden piiriin.



TE24 perehdytysuunnitelma		
Ajankohta	Kohderyhmä	Aihe
10.10. klo 8-10	koko henkilöstö	ICT-yleisinfo
1.11. klo 8.15-9	koko henkilöstö	Työterveyspalvelut
8.11. klo 8.15-9	koko henkilöstö	Palkka ja palkanmaksukäytänteet
22.11. klo 8.15-9	koko henkilöstö	Työaika, lomat, liukuma, työajanseuranta, matkustaminen
15.11. klo 8.15-9	koko henkilöstö	Työturvallisuus ja työsuojelu
13.12. klo 8-9	koko henkilöstö	Tietosuoja ja tietoturva
3.1.2025 klo 9-10.30	koko henkilöstö	Tiiman käyttö
Ajankohta	Kohderyhmä	Aihe ja ilmoittautuminen
HR-yksikkö		
24.9. klo 13-15	esihenkilöt	Johdatus Porin kaupungin toimintakäytänteisiin
30.10. klo 14-15.30	esihenkilöt	HR-järjestelmät, tiedolla johtaminen ja rekrytoinnit
10.12. klo 8.20-10	esihenkilöt	Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet Porin kaupungilla
12.12. klo 13-15.30	esihenkilöt	Esihenkilöfoorumi kaikille Porin kaupungin esihenkilöille
16.12. klo 8-9	esihenkilöt	Tiiman käyttö esihenkilöille
Talous- ja hallintoyksikkö		
15.10. klo 14-15	esihenkilöt	Hyvän hallinnon periaatteet ja hallinto- ja toimintasäännöt
5.11. klo 9-10.30	esihenkilöt	Talouden johtaminen ja sisäinen valvonta
19.11. klo 9-10	esihenkilöt	Julkkiset hankinnat - Porin käytänteet
Kevät 2025		
10.1. klo 8.30-10.30	koko henkilöstö	Aapeli-asianhallinta
13.1. klo 8.30-10.30	koko henkilöstö	Aapeli-asianhallinta
30.1. klo 10-11	koko henkilöstö	Tietosuoja ja Porin käytänteet
16.1. klo 14-15.30	esihenkilöt	Työhyvinvointi ja työkyvyn aktiivinen tuki ja yhteistoiminta
21.1. klo 8.15-9	koko henkilöstö	ESS-käytännön koulutus, työntekijät
23.1. klo 8.15-9	laskuja hyväksyvät uudet Tiiman käyttäjät	Dooap-peruskoulutus
24.1. klo 8.30-9.45	käyttäjät	Tiiman käyttökoulutus

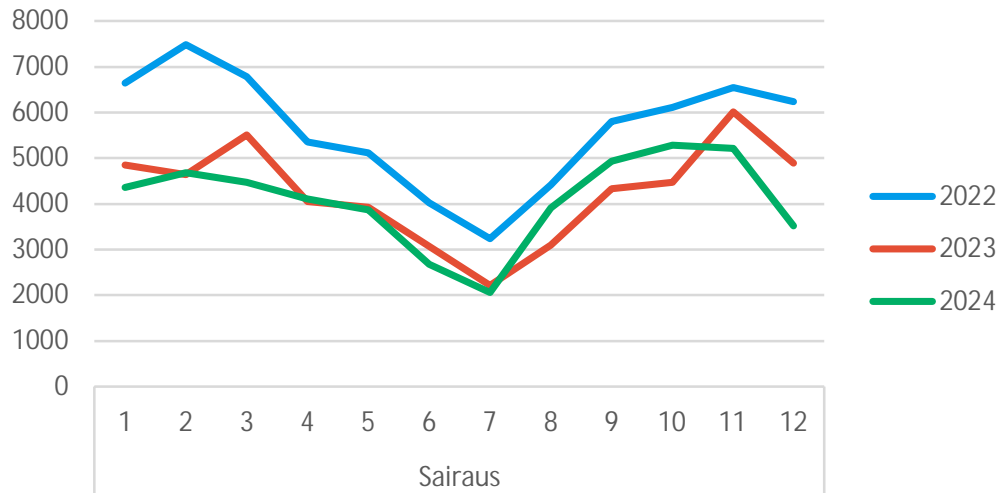


Työhyvinnön johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

Yhteismitallistetut terveysterveusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kalenteripäivät ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



- Sairauspoissaolopäivien määrä on lähtenyt nousuun edeltävien vuosien tapaan elokuussa. Trendi on kuitenkin kääntynyt laskuun marraskuussa ja joulukuun poissaolojen toteuma on alhainen.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Vuodentakaiseen verrattuna sairauspoissaoloja on 4,0 % vähemmän.
 - Vuodelle 2024 on asetettu tavoitteeksi vähentää sairauspoissaoloja 20 prosentilla. Tähän tavoitteeseen ei ylletty.
 - Ensimmäisen vuosipuoliskon hyvä kehitys kääntyi jo alkusyksystä, osasyynä poikkeuksellisen aikainen ja voimakas infektiokausi.
 - Työtaturmapoissaoloja koskeva tavoite saavutettiin (-21,4 %).

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

	2024	2023	2022	ero vuoteen 2023	ero vuoteen 2022
12. kuukausi	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	17,26	17,98	22,11	-4,0%	-22,0%
Työtaturma	0,60	0,76	0,66	-21,4%	-9,2%
Kaikki yhteensä	17,86	18,75	22,78	-4,7%	-21,6%

Tavoite: sairauspoissaolot -20 %, poissaolokustannukset -10 %



Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työllistettyjä ja työtapaturmapoissaoloja)

- Konsernipalveluissa on joitakin pitkiä poissaoloja, jotka nostavat yhteismitallistettua poissaolojen määrää.
- Teknisellä toimialalla sairauspoissaolojen määrä oli maaliskuuhun asti edeltävää vuotta alhaisempi, mutta huhtikuusta eteenpäin korkeampi. Elokuussa kumulatiivinen määrä nousi yli edeltävän vuoden tason.
- Työllistetyt on otettu pois tilastosta järjestelmäteknisistä syistä (HTV kirjautuu toimialoille, mutta kaikki poissaolopäivät ELYMiin). Työllistettyjen yhteismitallistettu sairauspoissaolomäärä on 17,6 pv/HTV2, kun vuosi sitten se oli 19,2 pv/HTV2.

12. Kuukausi	2024	2023	2022	Muutos-% vs 2023	Muutos-% vs 2022
14112 KONSERNIPALVELUT	13,9	10,7	11,7	30 %	19 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	17,4	18,4	22,1	-5 %	-21 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	11,6	15,8	21,6	-27 %	-47 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	10,1	11,1	13,8	-9 %	-27 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	14,3	11,8	18,5	21 %	-23 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	30,0	30,5	30,1	-2 %	-1 %
14181 Porin vesi	14,3	20,3	22,7	-29 %	-37 %
Kaikki yhteensä	17,2	17,9	22,1	-4 %	-22 %



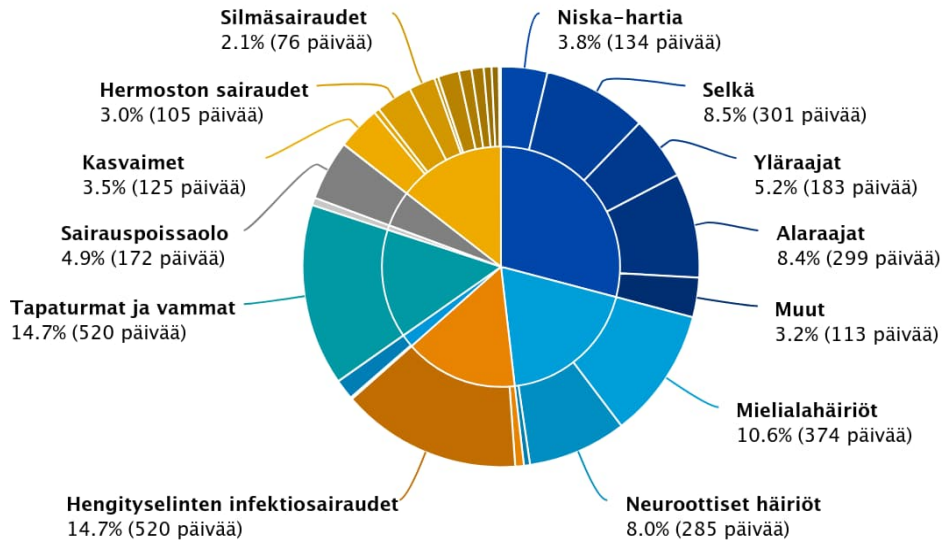
Sairauspoissaolojen syyt

Diagnosiryhmä:	Porin kaupunki			Konsernipalvelut			Sivistystoimiala			Elinvoima ja ympäristö			Palveluliikelaitos			Tekninen toimiala			Porin Vesi		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	4,2	4,9	5,2	5,5	2,8	1,6	2,7	3,2	3,6	2,0	3,0	3,7	13,1	14,8	11,2	4,0	3,1	3,9	9,3	10,6	4,9
Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	3,0	3,4	3,1	4,0	2,8	1,5	3,5	3,5	3,4	2,4	2,6	3,3	3,2	3,4	2,2	0,6	2,3	3,0	1,4	1,5	0,6
Infektioista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö	2,4	2,4	3,4	0,8	1,1	1,6	2,7	2,6	3,5	2,2	1,5	2,1	2,6	3,0	3,8	1,5	1,6	2,7	2,0	2,5	3,0

Diagnosiraportti

01.12.2024 – 31.12.2024

10 päivää sum



- Vuonna 2024 23 % sairauspoissaoloista aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja 14 % mielenterveyden häiriöistä. Kaupunkitasolla poissaolot ovat vähentyneet molemmissa diagnosiryhmissä vuoteen 2023 verraten.
- Tuki- ja liikuntaelinoireiden vuoksi on oltu vähemmän pois työstä erityisesti sivistystoimialalla, elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja Porin Vedessä. Teknisellä toimialalla tules- poissaolot lisääntyivät loppuvuoden aikana yksittäisistä pidemmistä poissaoloista johtuen.
- Mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti teknisellä toimialalla. Sivistystoimialalla mt-poissaolot ovat pysyneet viime vuoden tasolla. Poissaoloja on onnistuttu hallitsemaan varhaiskasvatus- ja opetustehtävissä, joissa niiden trendi valtakunnallisesti julkisella sektorilla on kasvata. Konsernipalveluissa mt-poissaoloihin/hlö tilastoituu voimakasta kasvua, mikä johtuu yksittäisistä pitkistä poissaoloista pienessä henkilöstömäärässä (sama koskee tules-poissaoloja).
- Erilaisia infektiosairauksia oli loppuvuonna liikkeellä runsaasti, joten alkuvuoden hyvä kehitys taittui, ja poissaolot lisääntyivät edellisvuoden tasolle.
- Oheisen diagrammin ”Tapaturmat ja vammat”-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. 11 % kaikista poissaoloista).

Työterveyshuoltokustannukset

	Koko kaupunki		Konserni		Sivistys		Elym		PPL		Tekninen		Porin Vesi	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KLO)	1 794 007	1 613 169	83 423	46 748	1 096 454	1 029 480	137 506	108 333	236 366	226 359	171 151	143 638	47 092	34 950
Kokonaiskustannukset €/hlö	596,1	536,7	626,8	376,5	586,3	551,3	541,5	410,7	753,2	724,0	459,7	379,3	763,7	577,7
KL1 osuus kokonaiskustannuksista %	38,13%	41,53%	40,52%	31,04%	35,33%	39,53%	38,26%	35,98%	41,57%	46,57%	44,11%	43,58%	46,43%	48,96%
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	44,60%	50,30%	51,74%	41,08%	41,62%	48,88%	46,02%	45,48%	47,05%	54,65%	47,96%	48,15%	52,17%	54,41%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	55,40%	49,70%	48,26%	58,92%	58,38%	51,12%	53,98%	54,52%	52,95%	45,35%	52,04%	51,85%	47,83%	45,59%

- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat 1 794 007 € (9 %) suuremmat kuin vuonna 2023.
- Työntekijäkohtaiset kustannukset ovat kasvaneet kaikilla toimialoilla, voimakkaimmin konsernipalveluissa, joissa henkilöstömäärä on kasvanut (tietohallintoyksikkö), mutta myös sairastavuus lisääntynyt.
- Kustannusten kasvun taustalla ovat Terveystalon yleiset hinnankorotukset ja käyntimäärien kasvu. Sairaanhoidon palveluiden (KL2) käyttö on lisääntynyt, ja erityisesti chat-palveluita on käytetty huomattavasti aikaisempaa enemmän. Terveystalon mukaan yhtenä syynä käyntimäärien kasvuun on julkisen puolen palveluiden heikko saatavuus, ja potilaiden ohjaus työterveyshuoltoon.
- Kustannuskehityksen (erityisesti käyntimäärien kasvun) taustasyihin on pureuduttu Terveystalon kanssa, ja toimenpiteet kohdistuvat työntekijöiden ohjautumiseen oikeisiin palvelukanaviin ja suoraan oikealle asiantuntijalle. Lyhytpsykoterapiajakson kestoa on rajattu max. 10 käyntiin ja Chat –palveluiden käyttöä on rajattu 1.10. alkaen: reseptin uusinta -chat poistettiin käytöstä ja hoitaja-chat estettiin Terveystalo-sovelluksen ohjaussivulta. Työntekijän tulee kiinnittää huomiota esihenkilön myöntämien poissaolojen hyödyntämiseen, jotta turhia asiointeja (A-todistuksen infektiosairauksissa) työterveyshuoltoon ei synny.
- Arvio vuoden 2024 työterveyshuoltokustannusten Kela-korvauksista on 698 447 €

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

Toimiala	poissaolopäivät			poissaolokustannukset		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sairauspoissaolot yhteensä	67778	51099	49105	23 722 300 €	17 884 650 €	17 186 750 €
TARKASTUSTOIMI	8	9	2	2 800 €	3 150 €	700 €
KONSERNIPALVELUT	1685	1697	2433	589 750 €	593 950 €	851 550 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	33231	27740	26251	11 630 850 €	9 709 000 €	9 187 850 €
SIVI- Kulttuuri, liikunta ja nuorisio	4588	3568	2655	1 605 800 €	1 248 800 €	929 250 €
ELYM	4979	4152	3665	1 742 650 €	1 453 200 €	1 282 750 €
TEKNINEN TOIMIALA	6266	3732	4461	2 193 100 €	1 306 200 €	1 561 350 €
PPL	15734	9034	8790	5 506 900 €	3 161 900 €	3 076 500 €
PORIN VESI	1287	1167	848	450 450 €	408 450 €	296 800 €
Työtaturmapoissaolot yhteensä	2037	2158	1707	712 950 €	755 300 €	597 450 €
KONSERNIPALVELUT	28	37	49	9 800 €	12 950 €	17 150 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	965	794	815	337 750 €	277 900 €	285 250 €
SIVI - Kulttuuri, liikunta ja nuorisio	86	123	30	30 100 €	43 050 €	10 500 €
ELYM	273	164	175	95 550 €	57 400 €	61 250 €
TEKNINEN TOIMIALA	317	662	224	110 950 €	231 700 €	78 400 €
PPL	340	300	360	119 000 €	105 000 €	126 000 €
PORIN VESI	28	78	54	9 800 €	27 300 €	18 900 €
Kaikki poissaolot yhteensä	69815	53257	50812	24 435 250 €	18 639 950 €	17 784 200 €

Vuoden 2024 aikana sairaus- ja työtaturmapoissaoloista (yht. 50 812 pv) on aiheutunut n. 17 784 200 M€ kustannukset. EK:n malli huomioi poissalopäivän välittömät ja välilliset kustannukset.

Sairauspoissaoloista aiheutuneita kustannuksia on 697 900 € (9,6 %) vähemmän kuin vuonna 2023. Vuoteen 2022, verraten kustannukset ovat pienentyneet merkittävästi. Vuonna 2022 korona aiheutti poikkeuksellisen paljon poissaoloja.

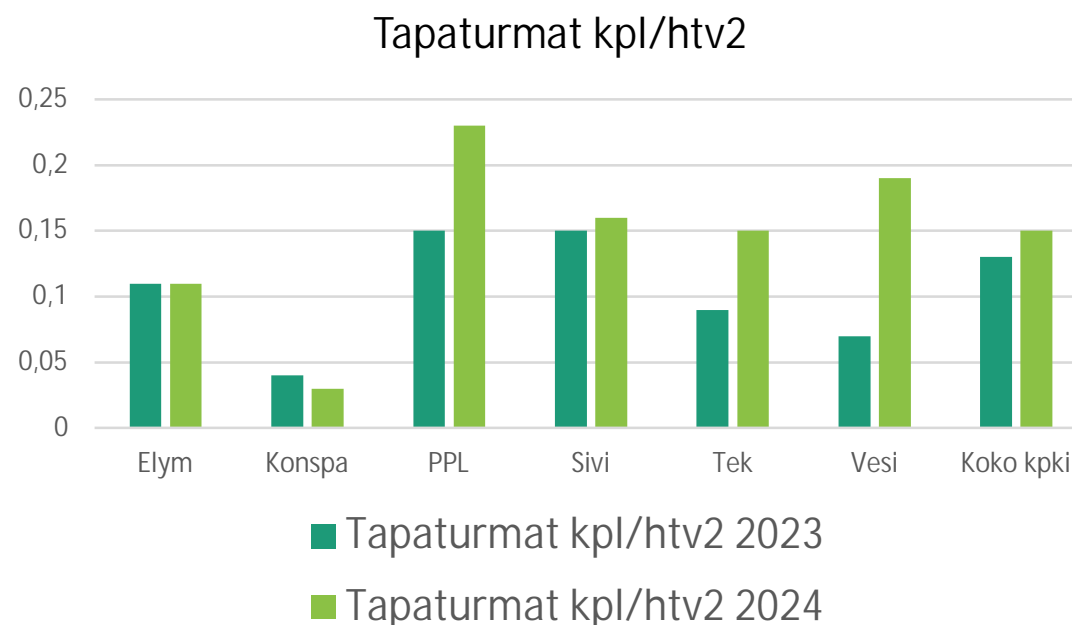
Työtaturmista aiheutuvien poissaolokustannusten osuus on 3,4 % (597 450 €), ja ne ovat 157 760 € (1,3 %) pienemmät kuin vuonna 2023.

Vuoden 2024 terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen painopisteet perustuivat **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, joissa tapahtui merkittävää vähenemistä: vuonna 2024 yli 30 päivää kestävät poissaolot vähenivät edellisvuoteen verraten n. 20 %.

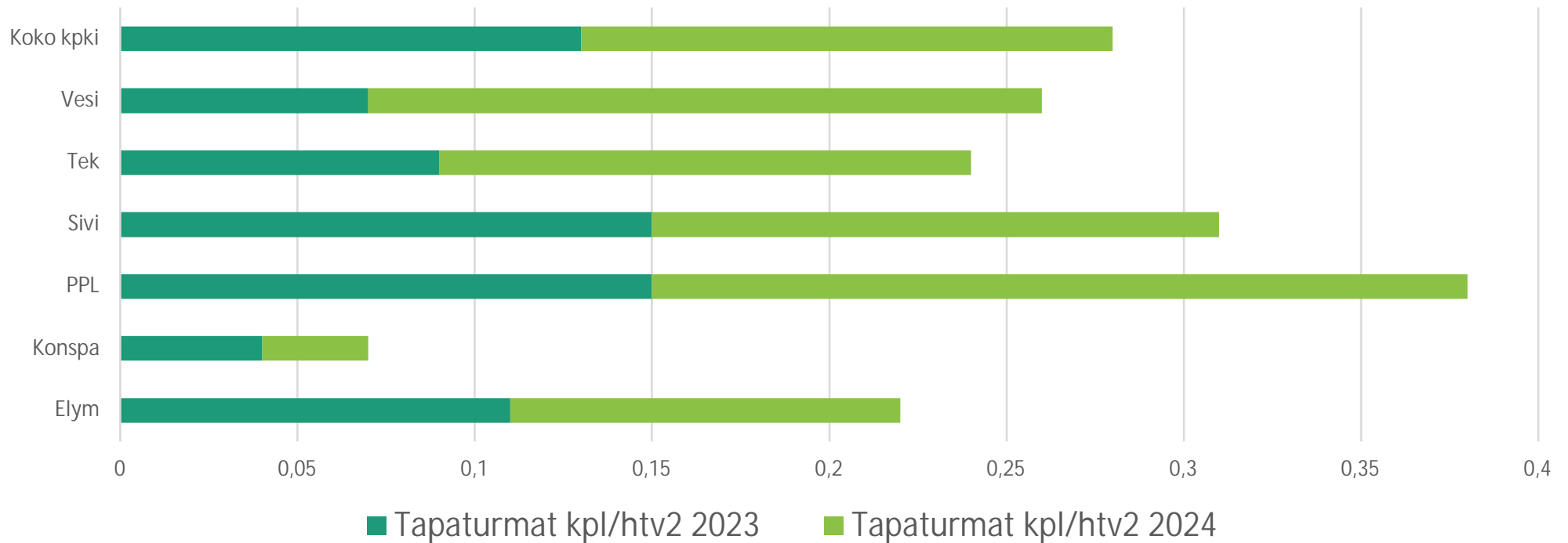
Tapaturmat työssä ja työmatkalla 2023 ja 2024

kpl	v. 2023	v. 2024	Tapaturmat kpl/htv2	
			2023	2024
Elym	25	0	0,11	0,11
Konspa	6	6	0,04	0,03
PPL	45	66	0,15	0,23
Sivi	256	277	0,15	0,16
Tek	34	54	0,09	0,15
Vesi	4	11	0,07	0,19
Koko kпки	371	414	0,13	0,15

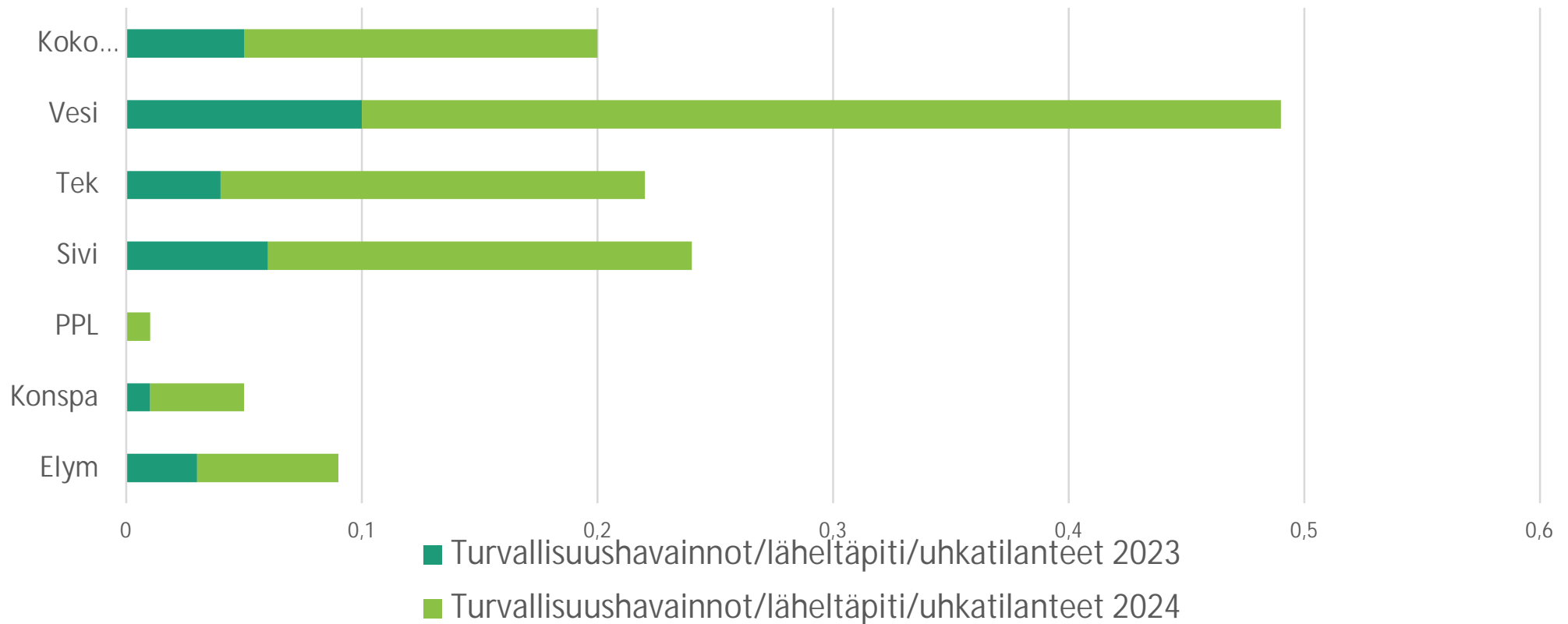


- Vähennemistavoite oli 10 % kpl/htv2:
 - Toteuma: n. 14 % lisääntyminen
 - Uuden työturvallisuuden hallintajärjestelmä Toymen käyttöönoton myötä aktiivisuus ilmoitusten tekemiseen on kasvanut.

Tapaturmat työssä ja työmatkalla yhteensä 2023 ja 2024



Turvallisuushavainnot sekä läheltä piti- ja uhkatilanteet yhteensä 2023 ja 2024



Sivistystoimen ilmoitusmäärissä painottuu kahden erityiskoulun uhkatilanneilmoitukset.