

---

2023

# Henkilöstö- raportti



# Sisällysluettelo

Esipuhe .....	3
1. Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja kehityssuunnat .....	5
2. Rekrytointi .....	8
3. Palkkaus ja palkitseminen .....	11
4. Osaamisen kehittäminen .....	13
5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi .....	19
6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi .....	24

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2023 tiedot perustuvat S365BI, Personec OSS, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Safety Manager -raportointijärjestelmistä helmikuussa 2024 otettuihin lukuihin.

Kansikuva: Porin kaupunki



Teksti: Lauri Inna Kuva: Vesa Saivo

## Esipuhe

**Armeijassa oli tapana sanoa, että palkitseminen ja kiitos on aina ansaittu. Olen yrittänyt jatkaa osaltani tätä perinnettä työurani aikana muissakin tehtävissä, ja nyt on aika kiittää onnistuneesta vuodesta 2023.**

Vuosi oli onnistunut taloudellisesti kuten laajemminkin kunta-alalla voidaan todeta. Kuitenkaan taloudellinen onnistuminen ei ikinä ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii kaikkien toimialojen hyvää johtamista, mutta ennen kaikkea henkilöstön sitoutunutta tapaa tehdä työnsä ja hoitaa vastuunsa.

Kaupunki onnistui myös toiminnallisesti. Ennen kaikkea kaupungin asukkaiden turvallinen ja sujuva arki on pystytty takaamaan ja peruspalveluita kehittämään jatkuvasti. Kaupunkikonserni yhtiöineen on alkanut jo ennakoita niin sanotun Länsi-integraation mahdollisuuksia ja muun muassa satamaan saadut miljoonatuotet niin Tahkoluodon uusien laiturihankkeiden kuin Mäntyluodon Military Mobility Roro-ramppihankkeineen on toteutettu ja käynnistetty hienosti ja vastuullisesti.

Vuoden 2023 aikana Pori nousi ehkä yllättävästikin monilla eri osa-alueilla valtakunnan julkisuuteen hienojen onnistumisten myötä. Markkinoinnillinen imago sai useita palkintoja strategian mukaisesta rohkeasta tavasta tuoda kaupunkia ja porilaista kulttuuria esille. Yllättäen Pori profiloitui voittajana myös kunta-alan halutuimpana työnantajana. Porin tapahtumat keräsivät jäl-

leen valtavan määrän kiinnostusta ja osallistujia vahvistaen kaupungin roolia elävänä tapahtumakaupunkina. Urheilun saralla saavutettiin paljon onnistumisia sekä menestystä, ja kruununa tähän kaupunki valittiin valtakunnallisessa Urheilugaalassa Suomen liikkuvimmaksi kunnaksi. Kaupungin viheralueet ovat olleet viime vuonna Euroopan kärkeä.

Porin talousalue säilyi yllättävän vahvana ja houkuttelevana muun muassa alueen yritysten liikevaihdon kasvulla mitattuna, mikä tämän hetken haastavasta taloudellisesta suhdanteesta riippumatta antaa paljon luottamusta tulevaisuuteen. Kaupunki myös kantaa aitoa vastuuta niin yhdistysten kuin laajemmin muidenkin kolmannen sektorin toimijoista, jotka tekevät tärkeää työtä kaupunkilaisten eteen. Tämän voin todeta usean kunnan tai kaupungin johtamisen kokemuksella. Myös kaupungin profiilin vahvistamisessa sekä edunvalvonnan kehittämisessä on saatu isoja voittoja.

Mikään näistä edellä mainituista onnistumisista ei olisi lainkaan mahdollista ilman henkilöstön ja osaavan sekä sitoutuneen yksittäisen työntekijän panosta. Tämä on tosiasia.



Kuvassa kaupunginjohtaja Lauri Inna.

Viime vuonna elimme ensimmäisen kokonaisen toiminnallisen vuoden hyvinvointialueiden toiminnan käynnistymisen jälkeen. Perusturvan, pelastuslaitoksen ja noin puolen Palveluliikelaitoksen henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle on toteutettu varsin onnistuneesti. Tämän siirtymän myötä kaupungin rooli on myös uudistunut, ja meidän tehtävänäme onkin aiempaa korostuneemmin luoda ennakoivalla otteella kaupunkilaisten hyvinvointia ja edistää sitä monialaisesti. Tämä tarkoittaa myös entistä useammin erilaisia yhteistyömuotoja ja verkostomaista toimintaa useiden tärkeiden sidosryhmien kanssa.

Sivistyspalvelut sekä lasten ja nuorten hyvinvoinnista huolehtiminen on noussut kaupungin tehtävien keskiöön. Hieno ja uudistunut kouluverkko sekä kouluissa ja varhaiskasvatuksessa tehtävä laadukas työ on Porin erityinen vahvuus tällä hetkellä. Myös kaupungin laajempaa kehittämistä, kuten elinvoiman, aluetalouden ja työllisyyden edistämistä tarkastellaan yhä enemmän hyvinvoinnin luomisen näkökulmasta.

Vaikka kuntatalous saavutti hyvän ja ylijäämäisen tason vuoden 2023 tilinpäätösten perusteella, on tulevista vuosista muodostumassa raskaita ja erityisiä ratkaisuja vaativia. Porilla maakunnan vahvana keskuskaupunkina

on kuitenkin edellytykset tehdä hyvin harkittuja konsernia koskevia valintoja, joilla kaupunki kokonaisuutena voidaan ohjata kestäväälle taloudelliselle ja toiminnalliselle uralle. Vuoden 2023 muuttovoitto Porissa oli ennätysellinen sitten vuoden 1980. Tämä antaa pientä toivoa jopa kaupungin kasvu-uralle kääntämiseksi. Toki luonnollinen kasvupohja lähes kaikissa Suomen kaupungeissa on vähintäänkin haastavalla tasolla.

Kuluvan vuoden 2024 aikana yksi keskeinen tavoite on onnistuneesti rakentaa tulevaisuuden kuntapohjainen työllisyysalue yhdessä muiden Satakunnan kuntien kanssa. Valmistelu on käynnistynyt hyvin ja työtä on tehty jo ainakin koko syyskausi. Tapahtuva muutos lisää myös Porin kaupungin vastuita hyvänä työnantajana. Haluamme varmasti olla hyvä ja muutoskykyinen työnantaja niille yli sadalle työntekijälle, jotka liittyvät joukkoomme viimeistään ensi vuoden alusta alkaen. Toivotamme myös voimia muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle.

Kaupungin johtamisen kehittäminen on myös jatkuva prosessi. Viime vuonna aloitettiin johtoryhmien yhteiset tapaamiset, esihenkilötapaamiset ja sovittiin laajennetun johtoryhmän työskentelystä vuoden 2023 puolella. Uudessa laajennetussa johtoryhmässä on vuoden 2024 alusta alkaen myös

henkilöstön edustajat sekä muun muassa liikelaitosten johtajat. Yhteisen, avoimen ja toisia arvostavan johtamisnäköyksen luominen on yhteisenä tavoitteena tulevaisuudessa.

Myös työntekijöiden hyvinvointi on asia, jonka toivon koko kaupungin ottavan vakavasti tulevaisuudessa. Sairauspoissaolojen vähentäminen parantuneen hyvinvoinnin kautta on varmasti jokaisen hyvin johdetun organisaation keskeinen tavoite. Orastavaa positiivista kehitystä on saatu aikaan, kun poissaloiden määrä laski korkeasta vuoden 2022 tasosta lähelle vuoden 2021 tasoa. Mielenterveys sekä tuki- ja liikuntaelinoireisiin liittyvät poissaolot ovat vähentyneet eniten. Tules-poissaolot ovat vähentyneet noin 20 prosenttia, mielenterveyspoissaolot muutaman prosenttiyksikön jopa vastoin yleistä trendiä.

Lopuksi haluan vielä osoittaa henkilöstölle suuren kiitoksen menneestä vuodesta. Jatketaan yhdessä entistä Parempaa Porin rakentamista. Jokaista meitä tarvitaan.

**Lauri Inna**  
kaupunginjohtaja

# 1. Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja kehityssuunnat

Porin kaupungin henkilöstömäärä väheni merkittävästi 1.1.2023, kun perusturvan, Satakunnan pelastuslaitoksen ja noin puolet Porin Palveluliikelaitoksen henkilöstöstä siirtyi kaupungin organisaatiosta hyvinvointialueudistuksen myötä. Vuoden 2023 lopussa kaupungin henkilöstömäärä oli 3 031, joista vakituisia työntekijöitä oli 2 377.

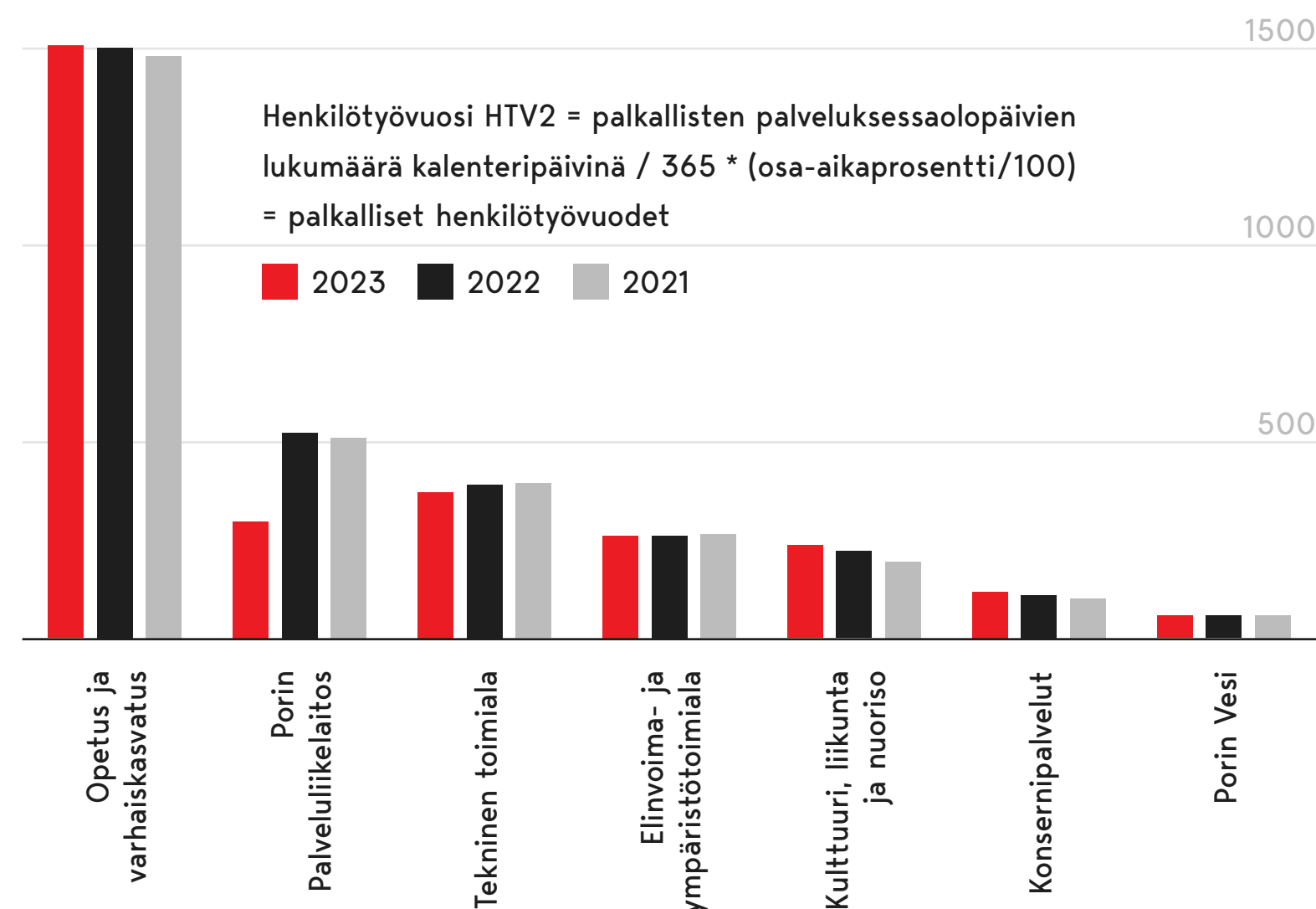
	2023	2022	Erotus
Vakituiset	2 377	5 087	-2710
Muut määräaikaiset	419	513	-363
Sijaiset	110	473	-94
Oppisopimussuhteiset	16	48	-32
Työllistetyt	109	132	-23
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>3 031</b>	<b>6 253</b>	<b>-3 222</b>

Henkilöstömäärän muutos pienensi huomattavasti henkilötyövuosikertymää. Kuitenkin 1.1.2023 aloittanut kaupungin organisaatio kasvoi hieman vuoden kuluessa, lähinnä sivistystoimialalla ja sen opetus- ja varhaiskasvatyksiöissä. Teknisen toimialan henkilöstön määrä puolestaan vähentyi. Erityisesti tähän vaikutti 19 vakituisen henkilön siirtyminen uuteen jätehuoltoyhtiö Keräämään. Porin Palveluliikelaitoksen henkilöstömäärä ja siten myös henki-

lötyövuosikertymä oli noin puolet vuoden 2022 kertymästä. Sen sijaan elinvoima- ja ympäristötoimialan sekä Porin Veden henkilöstössä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Hyvinvointialueudistus muutti henkilöstön rakennetta monin tavoin. Vakituisten työntekijöiden suhteellinen osuus koko henkilöstöstä pysyi melko samassa tasossa aiempiin vuosiin verrattuna ja oli noin 74 prosenttia koko henkilöstöstä. Sijaisten suhteellinen määrä lähes puolittui, mutta määräaikaisten ja työllistettyjen osuudet kasvoivat. Myös sairauspoissaolojen lasku vaikutti sijaisten määrän vähenemiseen.

## PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET 1.1.2023 ALOITTANEESSA ORGANISAATIOSSA



Myös ikärakenne muuttui hieman edellisvuoden organisaatioon verrattuna. Alle 40-vuotiaita siirtyi hyvinvointialueelle suhteessa hieman enemmän ja henkilöstön keski-ikä nousi 47,2 ikävuodesta 48,5:een. Suurin ikäryhmä on edelleen 55–59-vuotiaat (n. 16 %).

Ammattiryhmittäinen henkilöstörakenne muuttui olennaisesti, koska useat suuret sote-alan ammattinimikkeet poistuivat kokonaan. Ammattinimikkeistä suurimmat löytyvät nykyorganisaatiosta sivistystoimialalta kuten varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja ja koulunkäynti-ohjaaja. Merkittävästi pienentyneitä ammattinimikkeitä olivat esimerkiksi laitoshuoltajat, ruokapalvelutyöntekijät ja toimistosihteerit, joiden määrä puolittui.

Ammattinimike	31.12.2023	Ero vs. 31.12.2022
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	390	10
Varhaiskasvatuksen opettaja	244	9
Koulunkäynti-ohjaaja	240	20
Perusopetuksen luokanopettaja	192	-1
Laitoshuoltaja	120	-118
Perusopetuksen lehtori	98	-6
Erytysluokan opettaja	95	4
Tuntiopettaja (päätoiminen)	89	1
Tuntiopettaja	52	-14

*Yhdeksän suurinta ammattinimikettä kattaa noin 50 prosenttia koko henkilöstöstä. Esimerkiksi laitoshuoltajien lukumäärä puolittui, koska heitä siirtyi runsaasti hyvinvointialueelle.*

## VAIHTUVUUS

Vaihtuvuus oli lähellä edeltävän vuoden tasoa. Eläkkeelle siirtymisten määrä, 64 henkilöä, oli odotettua vähäisempi. Muita vakinaisten palvelussuhteiden päättymiä oli tavanomaisesti. Jätehuollon yhtiöittämisen seurauksena 19 henkilöä siirtyi uuden yhtiön palvelukseen, mikä lisäsi päättäneiden palvelussuhteiden määrää. Yhteensä vakituisten päättäneitä palvelussuhteita oli 189.

	2023	2022
Irtisanoutuminen	78	77
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	64	93
<b>Yhteensä</b>	<b>142</b>	<b>170</b>

*Irtisanoutumisia oli lähes saman verran kuin vuonna 2022, mutta eläkkeelle siirtymisiä oli vähemmän.*

## HENKILÖSTÖPALVELUIDEN KESKITTÄMINEN JA ORGANISAATIO-MUUTOKSET

HR-toimintojen keskittäminen saatiin päätökseen, kun Porin Palveluliikelaitos, Porin Vesi ja työllisyyspalvelut siirtyivät keskitettyjen HR-toimintojen piiriin. Vuoden alusta lukien HR on osallistunut toimialojen ja laitosten johdoryhmätyöskentelyyn nimeämällä kuhunkin jäsenensä. Tällä tavoin parannetaan tiedon kulkua ja vuorovaikutusta HR:n ja toimialojen välillä.

Viime syksynä päivitettiin hallintosääntöä, johon kirjatut organisaatiomuutokset tulivat voimaan vuoden 2024 alusta lukien. Päivitykseen kirjattiin muun muassa muutamia organisaatiomuutoksia.

Sivistystoimialan liikunta- ja nuorisoyksikkö jaettiin kahdeksi erilliseksi yksiköksi: liikuntayksiköksi ja nuorisoyksiköksi. Samalla sivistystoimialalle muodostettiin kaksi erillistä lautakuntaa, sivistyslautakunta ja vapaa-ajan lautakunta. Omistajaohjaus- ja rahoitusyksikön toiminnot jakautuivat elinvoima- ja ympäristötoimialalle sekä konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikköön. Talous- ja hallintoyksikköön muodostettiin uusi varainhallinta-toimintayksikkö. Lisäksi omistajaohjaus- ja rahoitusyksikköön kuulunut riskienhallinnan, varautumisen ja turvallisuuden kokonaisuus siirtyi taloushallinto-toimintayksikköön.

ICT-yksikön henkilöstö siirtyi elinvoima ja ympäristötoimialalta konsernipalveluihin ja se toimii jatkossa nimellä tietohallintoyksikkö. Kasvupalvelut- ja kaupunkisuunnitteluyksiköstä erotettiin kaupunkisuunnittelun toiminnot uudeksi kaavoitusyksiköksi. Suunnittelu- ja kehittämissyksikön nimi muutettiin kuvaamaan paremmin toimintaa. Uusi nimi on ympäristösuunnitteluyksikkö. Lisäksi muodostettiin uusi yksikkö, joka on nimeltään kaupunkikehitys- ja omistajaohjausyksikkö. Tähän yksikköön siirtyi omistajaohjauksen valmistelu konsernipalveluista.

## DIGITALISAATIO

HR-yksiköllä on käytössään merkittävä määrä eri tarkoituksiin hankittuja tietojärjestelmiä. Tavoitteenamme on siirtyä kokonaan digitaalisiin prosesseihin ja vähentää papereiden tulostamista sekä manuaalisia prosesseja. Koko henkilöstöllä tulee olla sähköpostiosoitteet sekä mobiililaitteet, jotta prosessien digitalisointi on mahdollista. Järjestelmät eivät ole itseisarvo, vaan niiden tulee tukea esihenkilöiden ja muun henkilöstön työtä. Tavoitteena on, että HR-rutiineihin ei kulu paljon aikaa ja samalla tietojen arkistointi sekä raportointi helpottuvat.

Järjestelmien elinkaarten toivotaan olevan suhteellisen pitkiä, koska uuden järjestelmän käyttöönotto mahdollisine kilpailutuksineen on paljon aikaa ja resursseja vaativaa. Järjestelmien koulutus ja tehokas käyttö vie käyttöönoton jälkeen joskus useita vuosia.

## JÄRJESTELMÄMUUTOKSIA

Maaliskuussa otettiin käyttöön kehityskeskustelujen sähköisen dokumentoinnin välineeksi Visman toimittama Personec OSS -järjestelmän keskusteluo-sio. OSS korvasi aiemmin käytössä olleen KuntaHR-kehityskeskustelujärjestelmän. Vaihto tehtiin, koska järjestelmätoimittaja lopetti ao. järjestelmän toimittamisen. Samoin Visman toimittamana otettiin marraskuussa käyttöön M2-matkalaskujärjestelmä, jolla korvattiin pitkään Porin kaupungilla käytössä ollut ja elinkaarensa päähän tullut TEM-matkalaskujärjestelmä.

Lisäksi työturvallisuuden hallintajärjestelmä kilpailutettiin. Kilpailutuksen lopputuloksena ICT-yksikkö teki hankintapäätöksen Toyme Lab Oy:n toimittaman Toyme-nimisen järjestelmän hankinnasta, joka korvaa vuoden 2024 maaliskuussa nykyisen Safety Manager -järjestelmän. Vaihto tehdään, koska järjestelmätoimittaja on lopettamassa ao. järjestelmän toimittamisen.

Porin Palveluliikelaitoksella työvuorosuunnittelujärjestelmänä käytössä olleen Visman toimittaman Titania-järjestelmän korvaaminen Visman Numeron-järjestelmällä aloitettiin kevättalvella 2023. Käyttöönottoprojekti jatkuu tammihelmikuulle 2024. Numeron on jo aiemmin ollut käytössä myös osassa varhaiskasvatusyksikön päiväkoteja ja Palveluliikelaitoksen käyttöönottoprojektin päätyttyä Numeronin käyttöä laajennetaan koskemaan kaikkia päiväkoteja. Yksi merkittävä syy Titaniasta luopumiseen on järjestelmäpaletin yksinkertaistaminen työvuorosuunnittelujärjestelmien osalta.

## HENKILÖN TULOPROSESSI

Uuden henkilön tuloprosessin ongelmakohtia on käyty läpi tietohallintoyksikön vetämässä yhteisprojektissa sekä HR-yksikön että tietohallintoyksikön näkökulmista.

Projektin päätavoite on sujuvoittaa esihenkilöiden arkea ja parantaa sisäistä prosessia siten, että uudella työntekijällä on kaikki työn aloittamiseen tarvittavat välineet kunnossa heti ensimmäisenä työpäivänään. Tarkoituksena on myös vähentää manuaalista ja päällekkäin tehtävää työtä sekä parantaa kaupungin sisäisten toimijoiden välistä yhteistyötä.

Projektin aluksi kuvattiin henkilön tuloprosessin nykytilanne aina palkkaus- päätöksestä uuden työntekijän vastaanottoon. Tämän jälkeen prosessia lähdettiin viemään kohti tavoitetilaa. Projektin aikana tietohallintoyksikkö on käynyt läpi tunnus- ja laitetilauslomakkeet ja -prosessit. HR-yksikön rekrytointi on puolestaan ottanut käyttöön uuden henkilön perustietolomakkeen, jonka avulla työsopimukselle ja virkamääräykselle tarvittavat tiedot saadaan kerättyä ilman esihenkilön työpanosta.

Yhteisenä konkreettisenä tuotoksena Intraan on lisätty esihenkilöiden käyttöön muistilista koskien uuden henkilön tuloa Porin kaupungin palvelukseen. Lista on kirjattu lyhyesti numerojärjestyksessä asiat, jotka uuden henkilön tullessa tulee muistaa.

Tulevaisuudessa tuloprosessia on tarve edelleen yksinkertaistaa esimerkiksi automaation avulla ja eri lomakkeiden vähentämällä.

## HR-TIEDOLLA JOHTAMINEN

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

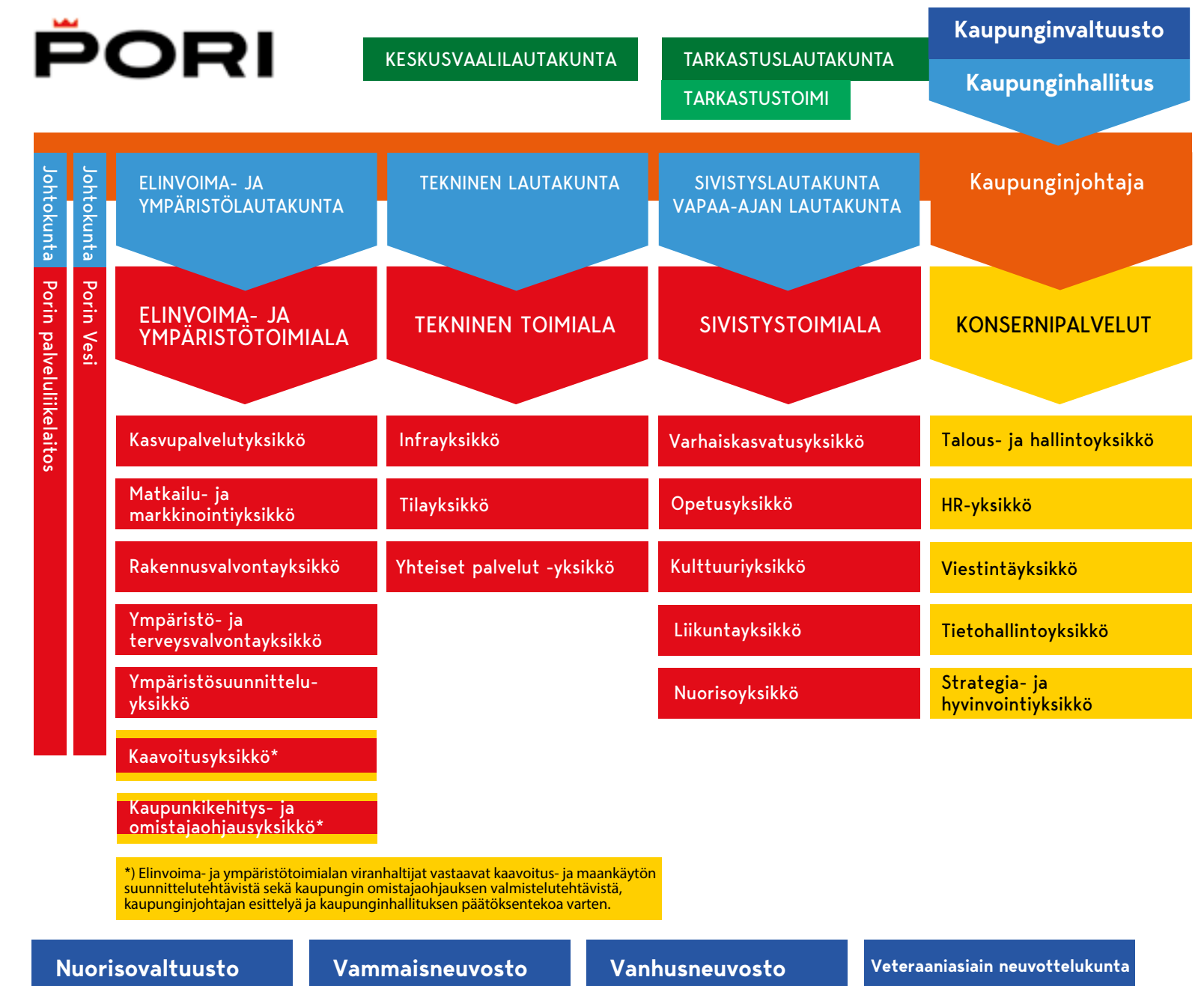
HR-mittareiden kehityssuuntien analysointiin luotiin kuukausittaisen raporttikäytännön lisäksi kvartaaliraportti. Säännöllinen raportointi kaupunginhallitukselle aloitettiin ensimmäisestä kvartaalista alkaen.

Kvartaaliraportti piti sisällään laajasti määrällisiä ja laadullisia mittareita, jotka perustuivat suurelta osin henkilöstöohjelmaan. Kaikkia mittareita ja asioita ei raportoitu kuitenkaan joka kvartaali, vaan esimerkiksi puolivuositain tai vuosittain.

Henkilöstöohjelman painopistealueiden (henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, osaamisen johtaminen, työhyvinvoinnin johtaminen) lisäksi raportissa nostettiin esille muita HR-yksikön keskeisiä ajankohtaisia asioita. Keskeistä oli raportoida se, mikä oli sillä hetkellä HR-näkökulmasta erityistä tai huomionarvoista. Tavoitteena oli, että raportointi ei ole pelkästään toteavaa, vaan pyritään löytämään lukujen taustalla olevia asioita tukemaan henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa.

Vuonna 2024 kvartaaliraportoinnissa siirrytään kolmannesvuosiraportointiin, jotta HR-raportointi on saman tahtista talousraportoinnin kanssa.

## PORIN KAUPUNKIORGANISAATIO 1.1.2024 ALKAEN



## 2. Rekrytointi

Henkilöstön määrällinen suunnittelu tehtiin tavanomaista aiemmin jo helmi-maaliskuun aikana, jotta tieto henkilöstösuunnitelman kustannuksista saatiin käytettäväksi huhti-toukokuun talousarvioneuvotteluihin. Henkilöstösuunnitelma sisälsi ammattinimikekohtaisen keskimääräisen palkkakustannuksen per suunniteltu henkilötyövuosi.

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

Vakituisten palvelussuhteiden hakemusten määrä kasvoi vuodesta 2022 (1604 → 2429). Kasvun takana oli kaksi isompaa tekijää. Palveluliikelaitoksella tehtiin lähes kaikki rekrytoinnit vuonna 2022 määräaikaista vakinaistamalla, jolloin tehtäviin ei tullut varsinaisia hakemuksia. Vastaavasti vuonna 2023 avoimet työpaikat olivat avoimessa julkisessa haussa. Teknisellä toimialalla puolestaan hakemusten määrä näytti tosiasiallisesti kasvaneen, mutta taustalla oli myös yksi yksittäinen rekrytointi, johon oli huomattavan paljon hakijoita.

Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla hakemusten määrä kasvoi ainoastaan teknisellä toimialalla. Muiden osalta tilanne oli suhteellisen muuttumaton ja tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen kiinnostavuudesta riippuvainen.

Toisaalta myös vakituisten palvelussuhteiden rekrytointitapahtumien määrä laski kaupunkitasolla 34 kappaleella (183 → 149). Tosin on huomattava, että rekrytointitapahtuma voi pitää sisällään useamman avoimen työpaikan. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemuserissä isojakin eroja.

Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on mahdollista vasta vuosien 2023–2024 tilastoista alkaen, joka nyt osaltaan hankaloittaa kokonaisanalyysin tekemistä.

Vakituisten rekrytoinneista 19 oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 0–5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ollut yhtään vuoden 2023 aikana.

Vakituisesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin vuoden 2023 aikana 69 henkilöä. Vuonna 2022 siirtyneitä oli 67. Näistä uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 vuonna 2023 ja 12 vuonna 2022. Sisäisesti vuonna 2023 oli haettavana viisi vakituista työpaikkaa (13 vuonna 2022). Työkiertoja ei toteutunut vuoden 2023 aikana.

Myös määräaikaisten palvelussuhteiden hakemusten määrä kasvoi vuodesta 2022 (2597 → 3440). Kasvusta merkittävä osa oli seurausta kesätyöhakemusten määrän kasvusta. Viime vuonna kesätyöhakemuksia oli 512 enem-

män kuin edeltävänä vuonna (1740 → 2252).

Kesätyöhakemusten määrä kasvoi erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla. Myös sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa kesätyöhakemusten määrä kasvoi.

Lisäksi konsernipalveluissa haettiin vuoden 2023 aikana kaksiin erillisiin vaaleihin työntekijöitä ja vastaavasti vuoden 2022 aika ei yhteenkään. Vaalilyöntekijän palvelussuhteeseen tulee perinteisesti suhteellisen paljon hakemuksia.

Määräaikaisten palvelussuhteiden rekrytointitapahtumien määrä laski kaupunkitasolla 16 kappaleella (182 → 166). Sisäisesti vuonna 2023 oli haettavana 10 määräaikaista työpaikkaa (0 vuonna 2022).

Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla määräaikaisten palvelussuhteiden hakemusten määrä kasvoi, vaikka rekrytointitapahtumien määrä vähentyi. Kokonaisuutena määräaikaisten rekrytointitilanne lienee siis kehittynyt viime vuoteen nähden parempaan suuntaan. Tosin on huomattava, että rekrytointitapahtuma voi pitää sisällään useamman avoimen työpaikan. Todellisuudessa avoimia työpaikkoja on siis voinut olla viime vuotta enemmän, joka osaltaan vaikuttaisi hakemusten määrään. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemuserissä isojakin eroja.



Määräaikaisten rekrytoinneista 43 oli sellaisia, joihin hakemuksia tuli 0–5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja oli vuoden 2023 aikana neljä.

Erityisenä kehittämisen kohteena menneenä vuonna oli huhtikuun alussa alkanut varhaiskasvatuksen sijaisrekrytointipilotti. Pilotti oli osa päiväkodin johtajien työkuorman keventämisen projektia. Pilotin tavoitteena oli keskittää varhaiskasvatuksen sijaisrekrytointia HR-yksikköön sekä lisätä Kuntarekryn käyttöastetta. Pilottiin palkattiin vuoden 2023 loppuun saakka keskeisellä työsopimuksella työntekijä.

Pilotti koostui päiväkodin johtajien kanssa tehdystä yhteistyöstä, sijaispankin työstämisestä ja yhteistyötahojen kontaktoinnista (oppilaitokset, opiskelijat ja TE-palvelut). Päivittäinen työ oli uusien hakemusten läpikäymistä, hakijoiden tapaamisia ja haastattelua, sijaishankintaa erilaisiin sijaisuuksiin, ohjausta ja neuvontaa sekä kuulumisten vaihto päiväkodin johtajien kanssa. Myös sijaisrekrytoinnin markkinoinnista oli huolehdittava.

Sijaisrekrytointipilotti koettiin myönteisenä päiväkodin johtajien keskuudessa. Asiaa selvitettiin pilotin alku- ja loppuvaiheeseen sijoittuneella päiväkodin johtajille suunnatulla kysellä. Sen tuloksista oli nähtävissä tavoitteiden mukainen kehitys. Erittäin myönteistä palautetta tuli myös suoraan projektialaverissa. Pilotin koettiin osaltaan keventävän päiväkodin johtajien työkuormaa.

Sama asia oli nähtävissä myös Kuntarekryn tilastoissa. Niiden mukaan täytettyjen sijaistarpeiden määrä kasvoi varhaiskasvatusyksikössä sijaisrekrytointipilotin aikana, vaikka tilastot eivät katakaan kaikkia sijaisrekrytointeja. Näin myös Kuntarekryn käyttöastetta oli pilotin aikana saatu kasvatettua.

Pilotista saadun erinomaisen palautteen ja sen hyvän vaikuttavuuden perusteella pilottia päätettiin jatkaa vuoden 2024 loppuun saakka.

**ERITYISENÄ KEHITTÄMISEN KOHTEENA OLI HUHTIKUUN ALUSSA ALKANUT VARHAISKASVATUKSEN SIJAISREKRYTOINTIPILOTTI, JOTA PÄÄTETTIIN JATKAA VUODEN 2024 LOPPUUN SAAKKA.**

Teksti: **Amanda Aronen** Kuva: **Laura Haanpää**

## Jaettu kuorma on kevyempi kantaa

**Vuosi 2023 oli Koivulan päiväkodin johtajalle Laura Haanpäälle kiireinen, mutta antoisa. Koivulan päiväkotitoi-  
nen päiväkotitoi, jossa pilotoitiin apulaisjohtajia päiväkodin-  
johtajien työkuorman keventämisessä. Nyt näyttää siltä,  
että pilotti on tuonut toivotun helpotuksen.**

Raumalla opiskellut Haanpää aloitti Porin kaupungilla vuona 2013 varhaiskasvatuksen opettajana ja siirtyi elokuussa 2022 nykyiseen tehtäväänsä Koivulan päiväkotiin. Päiväkodinjohtajien työkuorma oli ollut esillä jo aiemmin, joten vuoden 2023 alussa muodostettiin HR-yksikön aloitteesta päiväkodinjohtajista koostunut työryhmä, jonka tarkoituksena oli kartoittaa johtajien työtehtäviä ja niiden mahdollista jakamista. Kesällä 2023 aloitettiin kokeilu apulaisjohtajista päiväkodinjohtajien tukena.

– Pilotti on toiminut meillä tosi hyvin. Pystyn nyt aiempaa paremmin keskittymään muun muassa varhaiskasvatussuunnitelmiin, joiden pohjalta yhdessä työntekijöiden kanssa teemme suunnitelmia lasten tukemiseksi. Aikaa on vapautunut enemmän kohtaamisille ja pedagogiselle johtamiselle, iloitsee Haanpää.

Yhteiset keskustelut työntekijöiden kanssa ovat tärkeä alusta ryhmien toiminnan kehittämisessä ja pedagogisessa suunnittelussa. Yhteistä keskustelua ja sopimista on tarvittu myös apulaisjohtajan työnkuvan muodostamisessa. Koska kyseessä oli aivan uusi tehtävä, on työnjakoa jouduttu muokkaamaan yrityksen ja erehdyksen kautta.

– Varsinkin alussa huomasimme välillä tekevämme samoja asioita, mutta pikkuhiljaa työnjako on selkeytynyt. Apulaisjohtaja on ottanut enemmän vastuuta sijaisten hankkimisessa ja työvuorojen suunnittelussa, Haanpää kuvailee.

Myös henkilökunnan keskuudessa pilotti on vastaanotettu positiivisesti. Toinen käsipari varmistaa, että myös työntekijöiden asiat hoituvat tehokkaammin. Tyytyväisyys apulaisjohtajiin on huomattu myös muualla, sillä apulaisjohtaja on nyt Haanpään vakituinen työkaveri ja pilotin jälkeen apulaisjohtajia on rekrytoitu myös muihin päiväkoteihin.

Vaikka Haanpään työmäärä on keventynyt apulaisjohtajan aloittamisen myötä, ei hänen työpöytänsä silti tyhjäksi voi kutsua. Tavalliseen työviikkoon kuuluu esimerkiksi erilaisia palavereja, keskusteluja ja koulutuksia. Johtajan työtehtäviin kuuluu myös paljon näkymätöntä työtä, joka ei aina ole tiedossa alan sisälläkään.

– Teen paljon suunnittelutyötä esimerkiksi tulevan kauden aikatauluista ja aiheista. Tilanteet muuttuvat kuitenkin päivän aikana nopeasti. Puheluita tulee niin vanhemmilta, palveluohjaajilta, työntekijöiltä kuin muilta johtajilta. Keskeytyksiä tulee paljon, joten yritän kirjoittaa kaiken muistiin, Haanpää nauraa ja osoittaa työpöydälle ripoteltuja värikkäitä post-it-lappuja.



Kuvassa Koivulan päiväkodin johtaja Laura Haanpää.

Työssään Haanpää pitää erityisesti pedagogisesta suunnittelusta, siitä miten hyödyntää parhaiten alan ajankohtaisia asioita. Kohtaamiset työntekijöiden ja lasten kanssa ovat antoisia ja opettavaisia. Vaikka työhön kuuluu vaikeita ja salassa pidettäviäkin asioita, Haanpää nauttii työstään.

– Onhan tässä paljon tekemistä, mutta tykkään kyllä työstäni kovasti, Haanpää hymyilee ja silmäilee lasten tekemiä kortteja ilmoitustaululla. Yhteen työhuoneen ikkunoista on maalattu perhosia ja suuri sateenkaari.

## 3. Palkkaus ja palkitseminen

**Organisaation pienennyttyä, henkilöstökulut puolittuivat. Vuonna 2023 henkilöstökulut olivat 148,0 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (294,5 M€ vuonna 2022). Palkkamenot olivat 118,3 M€ (231,9 M€ vuonna 2022) ja palkkojen sivukulut 29,7 M€ (62,6 M€ vuonna 2022).**

Maksetuista palkoista tehtäväkohtaisen palkan tai tähän rinnastettavien palkanosien osuus kasvoi 75 prosenttiin, kun se vuonna 2022 oli 71,5 prosenttia. Uusi organisaatio ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta maksoi siten suhteessa vähemmän erilaisia työaikalisiä, ylityökorvauksia ja palkkioita. Maksettujen tehtäväkohtaisten palkkojen määrä väheni 49 prosenttia, lähes samassa suhteessa kuin henkilöstön määrä väheni. Vuodelle 2023 kohdistuivat 2,2 prosentin yleiskorotus ja kokonaiskustannukseltaan 1,9 prosentin paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä 1.6.2023 alkaen.

Vuoden 2022 henkilötyövuoden hinta kasvoi 1,6 prosenttia verrattuna vuoteen 2021. Nyt vuoden 2023 henkilötyövuoden hinta laski 1,3 prosenttia 42 433 euroon (42 984 euroa vuonna 2022) kaikista palkantekijöistä laskettuna. Tämä kehitys on hyvin poikkeuksellista, koska palkkakehitys korotuksineen aina kasvattaa henkilöstökuluja. Hyvinvointialueen voimaantulo ja siten henkilöstörakenteen muutos aiheutti poikkeuksellisen henkilötyövuoden arvon laskun.

Yli- ja lisätöistä maksettiin 1,1 M€, joista noin 225 000 euroa kohdistui vielä siirtyneille perusturvalle ja pelastuslaitokselle. Tekninen toimiala ja Porin Vesi tekevät valtaosan nykyorganisaation ylitöistä, 410 000 euron ja 220 000 euron osuuksillaan.

Porin kaupungin henkilöstö jakautui vuonna 2023 kuuden eri kunta-alan sopimuksen piiriin. SOTE-sopimukseen kuuluvia vakituisia työntekijöitä ei enää ole, kun vielä vuonna 2022 se oli suurin sopimusryhmä. Nyt lähes puolet vakituisista kuuluvat KVTES:n piiriin. Lisäksi kaupungilla on maksettu vuonna 2023 esimerkiksi varallaolokorvauksia ja hälytysrahaa suurempina kuin valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus edellyttäisi.

### **PALKKAKARTOITUS JA PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMINEN**

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja esimerkiksi hinnoitteluittain ja palkantekijöittäin.

Vuoden 2023 palkkakartoitus osoittaa, että tasa-arvonäkökulmasta palkkausjärjestelmien tilanne on verrattain hyvä. Sukupuolten väliset erot tehtäväkohtaisten palkkojen suuruudessa selittyvät työn vaativuuden eroilla. Huomiota tulee kuitenkin jatkossa kiinnittää erityisesti henkilökohtaisen lisän järjestelmien kehittämiseen. Ennalta määritellyt työsuorituksen arviointikriteerit, läpinäkyvä prosessi ja esihenkilöiden arviointiosaamisen vahvistaminen nousevat keskiöön järjestelmien kehittämisessä. Työ onkin jo aloitettu. Vuoden 2023 aikana tuntipalkkaiselle henkilöstölle laadittiin työsuorituksen arviointikriteeristö ja uudet henkilökohtaiset lisät jaettiin tämän kriteeristön pohjalta. Samalla henkilökohtaisen lisän suuruus irrotettiin palkkaryhmästä. Henkilökohtaisten lisien järjestelmien uudistustyö muiden virka- ja työehtosopimusten osalta on käynnissä.

Henkilökohtaisten lisien järjestelmien kehittämisen lisäksi vuoden 2023 palkkakartoitus osoittaa, että hinnoittelutunnusten linjakkaaseen käyttöön tulee jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kukin tehtävä tulee sijoittaa palvelussuhteeseen ottamisen yhteydessä oikean virka- ja työehtosopimuk-

sen ja sieltä oikean hinnoittelun alle. Virheet sovellettavassa sopimuksessa tai hinnoittelutunnuksessa voivat johtaa väärään palkkaan sekä esimerkiksi yleiskorotusten väärään ajoitukseen.

Palkkakartoituksen toimenpidesuosituksia on vuoden 2023 aikana edistetty tavoitteellisesti. Tarkempi listaus palkkakartoituksen toimenpidesuosituksista ja näihin liittyvä raportointi löytyy erillisen palkkakartoitus-dokumentin lopusta. Tiivistetysti voidaan kuitenkin todeta, että vuoden 2023 merkittävimmät toimenpiteet palkkausjärjestelmien kehittämisessä olivat KVTES:n hinnoittlemattomien ryhmän merkittävä pienentäminen ja hinnoittlemattomien työn vaativuuden arviointijärjestelmän luominen, KVTES:n palkkataulukoiden kokonaisuudistus, yksikön päälliköiden kokonaispalkkataulukon rakentaminen, rekrytointilisän käyttöönotto sekä määräaikaisten palkantarkistuksia koskevan säännön laatiminen.

### **MATALAN KYNNYKSEN PALKITSEMISTAVAT**

Porin kaupungilla oli käytössä suosittu matalan kynnyksen palkitsemisohjelma "Ketterä palkitseminen". Vuoden 2023 Ketterän palkitsemisen kampanja toteutettiin toukokuussa teemalla osaamisen kehittäminen. Kampanjalla korostettiin, että osaamisen kehittäminen on paljon muutakin kuin koulutuksia ja valmennuksia. Suurin osa oppimisesta tapahtuu jokapäiväisessä työssä yhdessä tehden ja rohkeasti kokeillen.

Kevään Ketterän palkitsemisen -kampanjassa henkilöstöä pyydettiin paljastamaan tuntemansa Osaavat tyytit sekä Timanttiset tiimit. Kampanjan puitteissa ilmiannettiin 168 Osaavaa tyyppiä, jotka auttavat, kehittävät ja innostavat työkavereitaan. Aktiivisesti toimintaa ja yhteistyötä kehittäviä Timanttisia tiimejä ilmiannettiin 104. Osaavia tyyppijä ja Timanttisia tiimejä muistettiin HR-yksikön toimesta pienellä lahjalla. Lahjaa merkityksellisempää oli työkavereilta saatu aito myönteinen palaute, joka saattaa arjen kiireessä liian usein unohtua.

Ilmiintojen perusteluissa työkaverit arvostivat Osaavissa tyypeissä erityisesti ammattitaitoisuutta, auttavaisuutta, tiedon jakamista, yhteistyötaitoja ja ystävällisyyttä. Timanttisten tiimien perusteluissa korostuivat yhteistyön sujuvuus, kehittämismyönteisyys, yhteinen huumori sekä saatu tuki.

**SUURIN OSA OPPIMISESTA TAPAHTUU  
JOKAPÄIVÄISESSÄ TYÖSSÄ YHDESSÄ  
TEHDEN JA ROHKEASTI KOKEILLEN.**

## 4. Osaamisen kehittäminen

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

### PORIN KAUPUNGIN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLI

Vuonna 2023 osaamisen kehittämisen toimintamalli ohjasi toimintaa.

Toimintamallin mukaisesti HR-yksikön vastuulla olivat:

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

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

Ammattialaa koskevien substanssikoulutusten sisällöstä, hankinnasta ja kustannuksista vastasivat toimialat ja laitokset. Koulutukset toteutettiin vuoden 2023 koulutussuunnitelmien mukaisesti.

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

### OSAAMISTARPEISIIN VASTAAVA KOULUTUSTARJONTA

Talousarviovalmistelun yhteydessä tapahtuva henkilöstösuunnittelu sisälsi laakisääteisen koulutussuunnittelun henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Toimialat kartoittivat oman henkilöstönsä osaamistarpeet ja laativat näihin pohjautuvat koulutussuunnitelmat. Toimialojen koulutussuunnitelmat käsiteltiin yhteistoimintamenettelyssä, jonka jälkeen ne toimitettiin HR-yksikölle. Koulutussuunnitelmien pohjalta laadittiin koko henkilöstölle suunnattu koulutusohjelma.

HR-yksikkö ja toimialat tekivät yhteistyötä kohdennettujen koulutuskokonaisuuksien suunnittelussa ja järjestämisessä. Yhteistyön kautta vastattiin toimialojen ja yksikköjen osaamisen kehittämisen ajankohtaisiin tarpeisiin sekä kehittämissuunnitelmien mukaisiin tavoitteisiin. Yhteistyön kautta selkeytettiin myös osaamisen kehittämisen toimintamallia ml. koulutushankinnat ja -kustannusten kattaminen.

### HENKILÖSTÖN KOULUTUSMAHDOLLISUUDET

Kaupungin sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin koko henkilöstölle sekä erikseen esihenkilöille suunnattuja koulutuksia. Vuonna 2023 toteutettiin 110 koulutustilaisuutta, joista 21 oli suunnattu esihenkilöille. Koulutusten kokonaisosallistujamäärä oli 1430 henkilöä. Koulutukset saivat osallistujilta hyvää palautetta. Lisäksi toimialoille ja yksiköille järjestettiin tilauskoulutuksia.

Suosituimpia koulutuksia olivat Aamiaisella asiantuntijan kanssa -koulutukset, joita järjestettiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan. Ensimmäistä kertaa koronavuosien jälkeen koulutuksia järjestettiin myös kahtena lähi-koulutuksena, jotka kokosivat runsaasti henkilöstöä yhteen mahdollistaen kouluttautumisen ohella yhteisöllisyydelle tärkeitä kohtaamiset. Koulutusten osallistujamäärä kasvoi edellisestä vuodesta ja koulutukset keräsivät yhteensä 740 kuulijaa.

### Vuoden 2023 suosituimpia koulutuksia

- Aamiaisella asiantuntijan kanssa -koulutukset tulevaisuuden työelämätaitojen vahvistamiseksi. Aiheina mm. tunteet työelämässä, resilienssi, toimiva työyhteisö.
- Esihenkilökoulutukset, mm. haastavat esihenkilötilanteet ja puheeksi ottaminen
- Esihenkilötyön ja tuen klinikat teemalla Rohkeus johtaa
- Perehdyttäjien koulutus
- Digikoulutukset ml. sosiaalinen media ja ChatGPT
- Asiakaspalvelukoulutukset
- Ensiapu- ja turvallisuuskoulutukset
- MAPA-koulutukset

Digitaalisen osaamisen kehittäminen oli yksi Porin kaupungin keskeinen koulutusteema. Strategiasta nouseva painotus näkyi laajana digikoulutustarjontana sisäisessä koulutusohjelmassa. Lisäksi Satakunnan ammattikorkeakoulun toteuttama Digiakatemia 2.0 -koulutus alkoi vuonna 2023. Koulutuksen tavoitteena oli kehittää Porin kaupungin asiantuntijatyötä tekevän henkilöstön osaamista.

Oppisopimuskoulutus oli yksi Porin kaupungin hyödyntämä henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisyhtymä. Oppisopimuskoulutusta hyödynnettiin erilaisten ammatillisten perustutkintojen tai niiden osien, ammattitutkintojen sekä erikoisammattitutkintojen suorittamisessa. Kaupungin kesätöissä olleiden opiskelijoiden ammatillisten opintojen etenemistä tuettiin hyödyntämällä WinNovan tarjoamaa kesäoppisopimusmahdollisuutta.

Porin kaupungin esihenkilöiden johtamisosaamista kehitettiin suunnitelmallisesti esihenkilövalmennustarjottimen mukaisesti. Esihenkilövalmennustarjottin sisältää koulutuspolun perehdytyksestä ammattitutkintojen kautta aina laajoihin johtamiskoulutusohjelmiin asti. HR-yksikkö vastasi uusien esihenkilöiden perehdytyksestä Porin kaupungin yhteisiin toimintakäytänteisiin. Lähiesihenkilöiden johtamisosaamista vahvistettiin vuonna 2023 toteuttamalla useita esihenkilöille suunnattuja koulutuksia sekä lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon tähtäävä oma koulutusryhmä. Vastaavan ryhmän aloituksesta on sovittu myös vuodelle 2024 mahdollistaen myös erikoisammattitutkinnon suorittaminen. Ylimmän johdon johtamiskoulutusohjelmia hyödynnettiin Tampereen yliopiston JOKO- ja GEMBA-johtamiskoulutusohjelmia.

Koulutuksiin, valmennuksiin ja muuhun kehittämistoimintaan käytettiin vuonna 2023 noin 376 000 euroa. Koulutuksiin osallistumista tarkasteltiin Työllisyysrahastolle raportoitavien koulutuspäivien määrällä. Vuonna 2023 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 3616 (v. 2022 5623 pvää). Raportoitu koulutuspäivien määrä perustuu työntekijöiden tekemiin koulutusanomuksiin, joista osa jää mahdollisesti tekemättä. Koulutuspäivien lukumäärä ei siis ole täysin luotettava ja se on todennäköisesti esitettyä suurempi. Koulutuskorvausta haettiin vuoden 2023 osalta 79 555 euroa (v. 2022 131 213 € ja v. 2021 107 013 €). Hyvinvointialueen aloitettua toimin-

tansa vuoden 2023 alusta Porin kaupungin henkilöstön määrä puolittui ja tämä näkyy myös koulutuspäivien sekä koulutuskorvauksen määrässä.

### **EDUHOUSE – DIGITALISAATIOTA HYÖDYNTÄMÄLLÄ LAAJEMPI KOULUTUSTARJONTA HENKILÖSTÖN KÄYTTÖÖN**

Eduhouse verkkokoulutuspalvelu otettiin Porin kaupungin henkilöstön käyttöön 1.11.2023 alkaen. Tehty sopimus kattaa myös käyttöoikeudet kaikille Porin kaupungin luottamushenkilöille. Eduhouse tarjoaa kunta-alalle soveltuvan valmiin palvelun, joka sisältää mm. toimialasta riippumattomia yleisiä koulutussisältöjä, esihenkilökoulutuksia, substanssikoulutuksia toimialoille, luottamushenkilöille suunnattuja koulutussisältöjä.

Palvelu tarjoaa Porin kaupungille kustannustehokkaan ja digitalisaatiota hyödyntävän ratkaisun henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Se laajentaa huomattavasti Porin kaupungin sisäistä koulutustarjontaa sekä lisää joustavuutta ja erilaisten oppijoiden huomioimista. Palvelu mahdollistaa myös eri kohderyhmien tarpeet huomioivien opintopolkujen rakentamisen ja tätä hyödynnetään vuonna 2024 esimerkiksi uusien esihenkilöiden perehdytyksessä.

Palveluun oli vuoden 2023 loppuun mennessä kirjautunut noin 170 henkilöä ja suoritettuja koulutuksia oli 169 kappaletta. Suosituimpia teemoja olivat digi-, julkishallinto- sekä esihenkilökoulutukset

### **KEHITYSKESKUSTELUT KESKIÖÖN**

Kehityskeskustelut toimivat Porin kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeiden kartoituksen lähtökohtana ja ovat yksi keskeisimmistä esihenkilötyön työkaluista. Kehityskeskustelukäytäntöjen ja keskusteluaktiivisuuden kehittämiseen paneuduttiin vuoden aikana tiiviisti. Kehityskeskus-

teluita toteutettiin organisaatiossa pääosin yksilökeskusteluina. Työyhteisöjen tarpeiden mukaan hyödynnettiin myös ryhmäkehityskeskusteluja.

Porin kaupunki otti käyttöön Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmän 1.3.2023. Käyttöönottoa valmisteltiin HR-yksikössä luomalla järjestelmään toimialojen tarpeita huomioivat lomakkeistot sekä pilotoimalla järjestelmää. Samalla Porin kaupungin kehityskeskusteluopas päivitettiin.

Esihenkilöiden kehityskeskusteluosaamista vahvistettiin OSS-käyttökoulutuksilla, joihin yhdistettiin kehityskeskusteluiden laadullista koulutusta. Syksyn 2022 kehityskeskusteluvalmennusten syventämiseksi esihenkilöitä koulutettiin keväällä 2023 haastavista keskustelutilanteista.

Kehityskeskustelujen määrää raportoitiin kaupunginhallitukselle kolme kertaa. Myös esihenkilöille viestittiin seurannan tuloksista ja muistutettiin henkilöstöohjelman tavoitteista sekä kehityskeskusteluiden merkityksellisyydestä. Kehityskeskusteluja käytiin vuonna 2023 noin 1730 henkilön kanssa ja näistä suurin osa toteutettiin yksilökeskusteluina. Personec OSS -järjestelmä otettiin käyttöön maaliskuussa 2023, joten osa vuoden kehityskeskusteluita on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella. Näin ollen käytyjen kehityskeskusteluiden kokonaismäärä on esitettyä suurempi.

### **LISÄÄ TUKEA PEREHDYTYSTOIMINTAAN**

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn pohjalta laadituissa kehittämissuunnitelmista nousi usean yksikön kohdalla tarve lisätä perehdyttämisoaamista koko organisaatiossa. Tähän tartuttiin aktiivisesti vuonna 2023, jolloin uusien työntekijöiden perehdytystä tuettiin useilla toimenpiteillä.

Uusien työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden aloituksen sujuvoittamiseksi laadittiin kaupunkitasoiset "Tervetuloa Porin kaupungille" -oppaat. Kaupunkitasoinen perehdyttämisen muistilista päivitettiin ja perehdyttäjien osaamista tuettiin Perehdytyksestä pitovoimaa -koulutuksella. Myös viestintää perehdytyksen merkityksellisyydestä lisättiin ja uusien työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden Intrasivujen käytettävyyttä parannettiin.

Vuonna 2023 uusille työntekijöille järjestettiin kaksi kaupunkitasoista tervetuliaistilaisuutta, joissa keskityttiin uusien työntekijöiden kohtaamiseen sekä henkilöstöohjelman mukaisiin yhteisiin käytänteisiin kaupunginjohtaja Innan sekä henkilöstöjohtaja Jauhaisen johdolla.

## **UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYSTÄ TUETTIIN USEILLA TOIMENPITEILLÄ. VUODEN 2024 TAVOITTEENA ON EDELLEEN LISÄTÄ PEREHDYTYKSEN JOUSTAVUUTTA JA OIKEA-AIKAISUUTTA.**

Uusien esihenkilöiden perehdytyskokonaisuuden kehittäminen aloitettiin syksyllä 2023. Perehdytyskoulutusten sisältöä tiivistettiin työn sujuvan aloituksen kannalta olennaisimpaan sisältöön ja perehdytyskoulutukset avattiin samalla kaikille esihenkilöille mahdollisuudeksi kerrata yhteisiä toimintakäytänteitä. Vuoden 2024 tavoitteena on edelleen lisätä perehdytyksen joustavuutta ja oikea-aikaisuutta hyödyntämällä verkkokoulutuspalvelun sekä lähikoulutusten kokonaisuutta.

### **MUUT OSAAMISEN KEHITTÄMISEN MUODOT**

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

Työkierto osaamisen kehittämisen menetelmänä tarjoaa mahdollisuuksia monipuolistaa henkilöstön osaamista sekä lisätä työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Työkierron mahdollisuuksia ei vielä hyödynnetty järjestelmällisesti Porin kaupungilla, vaikka toimintamalli oli olemassa.

Henkilöstökoulutuksen lisäksi Porin kaupunki tuki työntekijöidensä omaehtoista opiskelua ja kouluttautumista vuonna 2023. Työntekijöille myönnettiin stipendejä omaehtoisesta ammatillista osaamista lisäävästä koulutuksesta. Stipendien arvo oli suoritetusta koulutuksesta tai tutkinnosta riippuen 50–400 euroa ja vuonna 2023 näitä myönnettiin 42 työntekijälle yhteensä 8 650 euroa. Lisäksi myönnettiin kaksi stipendiä tohtorin tutkinnoista.

# Näin tuemme henkilöstöämme

1 Epassi 200 euroa/henkilö

2 Työsuhdepolkupyörä



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

4 Tyky-toiminta, kuten ilmaiset lajikoecilut

5 Esihenkilötyön tuen Teams-klinikat ja koko henkilöstölle suunnatut Hyvinvointi Teams-klinikat

6 Sisäiset urapolut

7 Uudelleensijoitukset työkyvyn ollessa uhattuna omaan työhön

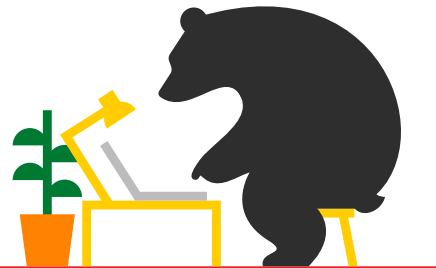
8 Kattavat työterveyshuollon palvelut, sairaanhoito ja lyhytpsykoterapia ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi

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

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

11 Mahdollisuus lomarahen vapaaksi vaihtamiseen

12 Etätyövakuutus



13 Osallistumismahdollisuuksien lisääminen (yhteistoiminnan kehittäminen, työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöoikeudet kaikille)

14 Henkilökunnan stipendit omaehtoisesta kouluttautumisesta (50–400 € opinnoista riippuen)

15 Sisäisessä koulutusohjelmassa 21 koulutusta esihenkilöille ja 89 koulutusta koko henkilöstölle vuonna 2023

16 Kattava ajasta ja paikasta riippumaton verkkokoulutuspalvelu ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

17 Tarveperustaiset yleisiä työelämävalmiuksia kehittävät koulutuskokonaisuudet

18 Mahdollisuus hankkia perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena

19 Omaan työhön räätälöityjä ammatillisia koulutuksia ja valmennuksia erillisinä hankintoina



20 Esihenkilöille Porin oma esihenkilövalmennustarjotin

21 Työnohjausmahdollisuudet

22 Mahdollisuus sisäiseen työkiertoon

23 Mahdollistava ja joustava etätyö ns. hybridimallin mukaisesti

24 Matalan kynnyksen palkitseminen



Teksti: **Amanda Aronen** Kuva: **Esa Kohtamäki**

## Esa tarttui pyöräetuun – "Älä mieti"

**Kun kaupungin työsuhdepyöräetu tuli voimaan lokakuun 1. päivä 2023, sivistystoimialan johtaja Esa Kohtamäki ei aikailut, vaan kävi pyöräliikkeessä allekirjoittamassa sopimuksen. Kohtamäki oli jo etukäteen käynyt tutustumassa ja valitsemassa pyörän, joten allekirjoituksen jälkeen pyörä oli pihassa jo muutamassa päivässä. Mistä moinen innokkuus?**

– Olen jo pidemmän aikaa pohtinut parempaan pyörään panostamista, mutta ensimmäinen sysäys pyörän hankkimiseen taisi tulla tavallisesta kohtauksesta kesäisessä Kirjurinluodossa. Kahvilassa viereiseen pöytään saapunut pyöräilijä kertoi tullessaan sähköpyörällään Kirjuriin jäätelölle Ulvilasta! Kerroin hänelle, että olin miettinyt sähköpyörän hankkimista, johon hän vastasi "Älä mieti", Kohtamäki kertoo.

Eikä Kohtamäki jäänyt miettimään. Kun huhut työsuhdepyörän käyttöönotosta vahvistuivat, alkoi vaihtoehtojen tutkiminen Tampereelta ja Helsingistä. Lopulta voiton vei kuitenkin paikallinen toimija, jossa kohtasivat niin hinta, laatu kuin palvelukin. Paikallisuus oli valttina myös pyörän mahdollisia

huoltotarpeita ajatellen. Itse pyörän valintaan vaikuttivat esimerkiksi käyttötarve ja -kohde. Pitkät työmatkat ja toive pitkistä pyörälenkeistä kallistivat vaakakuppia sähköavusteiseen hybridipyörään. Valinnassa tärkeä tekijä oli Kohtamäen toive päästä pyöräilemään monenlaisissa maastoissa.

– Sähköavusteisuus tuo helpotusta Porin ainaisessa vastatulessa, Kohtamäki naurahtaa.

Kohtamäki korostaa kuitenkin, että työsuhdepyörän ei välttämättä tarvitse olla sähköpyörä. Käyttötarpeen mukaan valittu, laadukas pyörä voi parantaa pyöräilykokemusta ilman sähkön tuomaa kevennystäkin.



Kuvassa sivistystoimialan johtaja Esa Kohtamäki.

Kun Kohtamäki puhuu pyöräilystä ja sen tuomasta ilosta, on kuulijan vaikea olla itsekkin innostumatta pyöräilyn mahdollisuuksista. Mikä siinä pyöräilyssä sitten kiinnostaa?

– Aiemmin kävelin paljon, mutta siihen kuluu turhan paljon aikaa minun makuuni. Pyöräilyssä pidän erityisesti siitä, miten maisemat vaihtuvat eikä kolmenkymmenenkään kilometrin lenkkiin mene montaa tuntia. Keho ja mieli virkistyvät, kun samalla voi aistia luontoakin. Hyvät nastarenkaat ovat tarjonneet mahdollisuuden illan hämärässä toteutettuihin maastolenkkeihin, Kohtamäki hehkuttaa.

Erityisesti Kohtamäki kehuu Porin pyörätieverkostoa, joka tarjoaa mahdollisuudet pitkiinkin pyörälenkkeihin. Kohtamäen työmatka Noormarkusta Poriin taittuu kevyesti mäistä ja vastatuulesta huolimatta. Seuraavana kehitysaskeleena Kohtamäki toivoo lisää peseytymis- ja vaatteidenvaihtomahdollisuuksia kaupungin toimipisteisiin. Myös turvallisia pyöräparkkeja Kohtamäki toivoo lisää.

– Vaikka kehityksen paikkojakin on, koen työmatkapyöräilyn hyödyt ehdottomasti suuremmiksi. Työni luonteen takia en pääse pyöräilemään töihin niin usein kun toivoisin, koska esimerkiksi useat siirtymät päivän aikana vievät paljon aikaa. Toisaalta, vaikka kulkisin töihin pyörällä vain puolet ajasta, on silläkin silti jo suuri vaikutus. Ainakin polttoainekuluissa, Kohtamäki virnistää.

Tulevaa kesää Kohtamäki odottaa innolla, sillä haaveissa on pitkät pyöräreisut pitkin Suomea. Karavaanariksi tunnustautuvan Kohtamäen ja hänen puolisonsa suunnitelmissa on pakata pyörät reissuille mukaan ja ihastella Suomea pyörän selästä käsin.

Mitä sanoisit nyt työkaverille, joka miettii pyöräedun hyödyntämistä?

– Omaan hyvinvointiin panostaminen on aina hyvä päätös. Älä siis mieltä.

**"OMAA HYVINVOINTIIN  
PANOSTAMINEN ON AINA HYVÄ  
PÄÄTÖS. ÄLÄ SIIS MIETI."**

– Esa Kohtamäki

# 5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

## TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vuonna 2023 poissaoloprosentti oli 5,1 ja sairauksista ja tapaturmista johtuvien poissaolojen määrä väheni jopa 23,7 prosenttia vuoteen 2022 verraten. Tosin vuosi 2022 ei ole mielekäs vertailuvuosi, sillä sen aikana koronatartunnat ja erilaiset infektioaudit aiheuttivat poikkeuksellisen paljon poissaoloja. Kun tarkastellaan vain nykyorganisaation henkilöstöä, eli poistetaan aineistosta hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö, sairauspoissaoloja oli vuoteen 2021 verraten neljä prosenttia enemmän, ja ne vähenivät vain elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja (-8 %) ja teknisellä toimialalla (-22 %). Vuonna 2023 terveysprosentti (0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä) oli 27 prosenttia, kun se edellisvuonna oli noin 19 prosenttia.

Vuoden 2023 aikana poissaolot vähenivät molemmissa eniten työkyvyttömyyttä aiheuttavissa diagnosiryhmissä. Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolot vähenivät noin 20 prosenttia, ja mielenterveyspoissaolot 6,2 prosenttia. Teknisellä toimialalla, jossa työkyvyttömyyden taustalla ovat usein erilaiset tules-ongelmat, niistä aiheutuvat poissaolopäivät vähenivät jopa 27 prosenttia. Sivistystoimialalla tules-poissaolot vähenivät lähes viidenneksen (-23 %). Molemmilla toimialoilla tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvan työkyvyttömyyden myönteinen kehitys näkyi pitkien, yli 30 päivää kestävien poissaolojen huomattavana vähentymisenä. Porin Palveluliikelaitoksessa tules-poissaolot ovat lisääntyneet johtuen työn fyysisestä kuor-

mittavuudesta ja henkilöstön korkeasta keski-ikästä. Loppuvuonna Porin Palveluliikelaitoksessa käynnistettiin kahden vuoden mittainen projekti, jonka tavoitteena on robotiikan ja työmenetelmien kehittämisen keinoin vähentää työn fyysistä kuormittavuutta ja kehittää työkykyjohtamista.

Mielenterveyden häiriöt aiheuttivat vähemmän poissaoloja erityisesti teknisellä toimialalla (-27 %) ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla (-37 %), jossa valtaosa poissaoloista on työllisyyspalveluissa. Myös sivistystoimialalla mielenterveyspoissaolot vähenivät. Jo kolme vuotta jatkuneen myönteisen kehityksen taustalla on pitkäjänteinen panostaminen mielenterveyttä tukeviin toimintatapoihin työkykyjohtamisessa ja työterveysyhteistyössä. Vuonna 2020 käyttöön otetusta työterveyshuollon lyhytpsykoterapiasta saatiin näyttöön perustuvaa vaikuttavuusseurantaa, joka osoittaa hoitajaksojen parantaneen koettua psyykkistä hyvinvointia ja toimintakykyä sekä lievittäneen mielialaoireita. Vuonna 2023 mielen hyvinvointi oli myös keskeinen henkilöstökoulutuksen teema. Työn hallintakeinoja, työssä jaksamista ja työyhteisötaitoja tuettiin kohdennetusti siellä, missä psykososiaalista kuormitusta havaittiin. Esihenkilötyön tuki nähtiin tärkeäksi myös työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä ovat Rehtoripajat, Päiväkodin johtajien työkuorman keventämisprojekti, Esihenkilötyön tuen Teams-klinikat, työuran alussa olevien opettajien työhönsäilyryhmät ja työikäntymisen räätälöidyt koulutukset eri toimialoilla.

## TYÖKYVYTTÖMYYSKUSTANNUKSET

Työkyvyttömyyskustannuksilla tarkoitetaan sairauspoissaoloista (sis. tapaturmapoissaolot), työkyvyttömyyseläkkeistä, tapaturmavakuutusmaksuista sekä työterveyshuollosta aiheutuneita kustannuksia.

Sairauspoissaolokustannukset raportoidaan aikaisempaan tapaan poissaolojen välilliset kustannukset huomioivan EK:n laskentamallin mukaan, eli kertomalla sairauspoissaolopäivät 350 eurolla.

Vuoden loppuun mennessä sairaus- ja työtaturmapoissaoloista (yht. 52 896 pv) aiheutui noin 18,5 M€ kustannukset. Työtaturmista aiheutuvien poissaolojen osuus on neljä prosenttia (754 950 €). Kustannukset ovat samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2021, ja noin 25 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2022, jolloin korona aiheutti poikkeuksellisen paljon poissaoloja.

Pysyvistä ja määräaikaisista työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuva työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1 180 731,50 euroa. Sen osuus palkkasummasta oli 1,07 prosenttia, mikä on 0,1 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2022. Tapaturmavakuutusmaksu oli noin 405 000 euroa, ja siinä on noin 10 prosentin kasvu edellisen vuoden maksuun verraten.

Porin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi kattavat työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoidon palvelut, lyhytpsykoterapian, matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut (Mielen chat ja sparrin) ja etäpalvelut. Vuonna 2023 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat noin 1,6 M€, mikä on 293 297 euroa (15,4 %) vähemmän kuin vuonna 2022. Työntekijäkohtaiset kustannukset olivat kaupunkitasolla 536,6 euroa. Ne olivat pienimmät konsernipalveluissa (385,9 €/hlö) ja suurimmat PPL:ssa (723,9 €/hlö). Kela 1 korvausluokan ennaltaehkäiseviä palveluita ja Kela 2 korvausluokan sairaanhoidon palveluita käytettiin lähes samassa suhteessa. Kelalta haetaan 50 prosentin korvausta (KL 1) 669 828 euron kustannuksista, ja 60 prosentin korvausta (KL 2) 661 581 euron kustannuksista. 17,4 prosenttia (281 228 €) työterveyshuoltokustannuksista kuuluu ns. Kela 0-luokkaan, eli työnantaja ei saa niistä Kela-korvausta. 0-luokan kustannukset ovat huomattavasti pienemmät kuin vuonna 2022, jolloin niihin vaikutti koronaan liittyvä työterveyshuoltopalveluiden käyttö, kuten lisääntynyt etäpalveluiden käyttö. Lyhytpsykoterapia kuuluu 0-luokan palveluihin.

Työkyvyttömyyskustannusten hallinnan kannalta merkittäviä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet (mm. työolojen arvioinnit ja turvallisuushavainnot), varhainen tuki ja kevennetyn tai korvaavan työn käyttö sairauspoissaolon sijaan. Kustannuksiin voidaan vaikuttaa merkittävästi ehkäisemällä poissaolojen pitkittyminen erilaisten työhön paluun tukikeinojen, kuten osasairauspäivärahan, ammatillisen kuntoutuksen ja uudelleensijoitusten aktiivisella käytöllä. Vuoden 2024 tavoitteena on erityisesti kevennetyn ja korvaavan työn käyttäminen sairauspoissaolon sijaan.

### TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI

Porin kaupunki työnantajana pitää tärkeänä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä ja työkykyisyyden säilyttämistä. Vuonna 2023 keskityttiin erityisesti varhaiseen tukeen. Työkykykoordinaattorin työpanosta käytettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden ohjaukseen aikaisempaa varhaisemmassa vaiheessa työkykyhaasteiden ilmetessä sekä varhaisen tuen merkitystä painottaviin kohdennettuihin koulutuksiin. Esihenkilöille koulutuksissa korostettiin Sirius HR -järjestelmän aktiivista käyttöä työkykyjohtamisessa, jotta he voivat reagoida ja ottaa tarkoituksenmukaiset keinot käyttöön oikea-aikaisesti. Sirius HR -järjestelmän aktiivinen käyttö mahdollistaa myös tiedolla johtamisen. Varhaisempi ja aktiivisempi yhteistyö esihenkilöiden, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa johti siihen, että uudelleensijoitusten sijaan onnistuttiin löytämään kevyempiä työssä jatkamisen ratkaisuja käyttämällä monipuolisesti eri tukikeinoja.

Osa-aikaratkaisut ovat hyvä keino tukea ja pidentää työuria varsinaiseen eläkeikään asti. Osa-aikaisten ratkaisujen hyödyntäminen työkyvyttömyyden yhteydessä tulisi olla aina ensisijainen ja tavoiteltavampi vaihtoehto kuin täysi poissaolo työstä. Osakuntoutustuen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen käyttöaste oli vuonna 2023 lähes samalla tasolla kuin vuonna 2022. Osasairauspäivärahan käyttö taas oli 2,5 kertaista vuoteen 2022 verrattuna. Sen avulla onnistuttiin tukemaan useita työhön paluuta pitkiltä sairauspoissaoloilta ja mahdollistamaan osa-aikainen työskentely tilanteissa, jossa työkyky oli alentunut tilapäisesti. Vuonna 2023 aloitettiin jopa 69 uutta osasairauspäiväraajaksoa, kun vuonna 2022 niitä aloitettiin 28. Myös tutkimustulokset osoittavat osa-aikaisen työhön paluun hyötyjä - osasairauspäiväraha voi pidentää työuraa jopa vuosia.

Korvaavan työn työntoimintaohje uudistettiin vuoden 2023 aikana siten, että kevennetty ja korvaava työ erotettiin omiksi käytännöikseen. Kun työntekijällä on sairauspoissaolon sijaan mahdollisuus tehdä oman työsopimuksensa tai viranhoitomääräyksensä mukaisia tehtäviä työkyvyille mukautetusti, hän ei voi kieltäytyä ottamasta vastaan kevennettyä työtä. Työntekijälle voidaan tarjota myös joitakin muita työkyvyille soveltuvia tehtäviä, eli korvaava työtä, joka perustuu vapaaehtoisuuteen. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tueksi perustettiin korvaavan työn pankki, jonka tarkoitus on helpottaa korvaavan työn löytymistä organisaatiosta myös toimialarajojen yli. Korvaavan työn pankin kautta työyhteisöt voivat saada ”lisäkäsia” tekemättömille töille. Vuoden 2024 tavoitteena on saada kevennetyn ja korvaavan työn käyttö entistä aktiivisemmaksi, jolloin syntyy myös säästöjä sairauspoissaolokustannuksissa.

Kevan tukema ammatillinen kuntoutus antoi seitsemälle uudelleensijoitettavalle työntekijälle mahdollisuuden uuteen tehtävään työkokeilun ja oppisopimuksen kautta. Lisäksi Kevan rahoittamalla työkokeilulla tuettiin kolmen työntekijän omaan työhön palaamista pitkän poissaolojakson jälkeen. HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla toteutettiin viidelle työntekijälle työkokeilu uusiin tehtäviin. Kaikki työkokeilut johtivat pysyvämpään ratkaisuun ja mahdollistivat työuran jatkumisen.

## TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS - LAKISÄÄTEISTÄ VÄLITTÄMISTÄ

Porin kaupunki työnantajana on sitoutunut kehittämään henkilöstönsä terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia (TTT) monin eri tavoin. Vuonna 2023 panostettiin erityisesti työolojen arviointiin ja kehittämiseen, tiedolla johtamiseen, vastuutietoisuuden ja osaamisen lisäämiseen, koneiden ja laitteiden turvallisuuteen ja turvallisuushavaintoihin.

Tärkein työnantajan lakisääteinen velvoite on työolojen arviointi ja kehittäminen (riskienarviointi). Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat seuranneet kentällä toimintaa ja olleet erityisesti esihenkilöiden tukena. Toimintamallia jatketaan edelleen, sillä ennaltaehkäisevänä toimintana sillä on keskeinen merkitys henkilöstömme terveyden ja turvallisuuden edistämisessä.

Työturvallisuuden edistämisessä keskeisenä välineenä toimii työturvallisuuden hallintajärjestelmä, joka ohjaa toimintaa ja mahdollistaa tiedon hyödyntämisen johtamisessa. Järjestelmän uudistamisen tarve nousi esiin, kun nykyinen palveluntuottaja ilmoitti Safety Manager -tuotannon lopettamisesta. Uusi järjestelmä, Toyme, otetaan käyttöön maaliskuussa 2024.

Vuonna 2023 tapaturmien vähentäminen oli erityisen vahvasti esillä. Vakuutusyhtiön tilastot osoittavat tapaturmien määrän nousseen vuodesta 2022

lähtien. Toisaalta nähtiin, että johto oli aiempaa sitoutuneempi terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen, mikä näkyi tahtotilana työ- ja työmatkatapaturmien vähentämiselle.

Tapaturmien analysoinnin johtopäätöksenä korostui tarve kaikkien panokselle tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi. Toimenpiteiden tulee kohdistua erityisesti niihin seikkoihin, joiden tunnistamisessa on hyödynnetty kaupungin tapaturmatilastoja ja -tietoja. Näitä ovat:

- Tapaturmavaarojen säännöllinen tunnistaminen työolojen arvioinnissa
- Tapaturmien syihin vaikuttaminen tapaturmatutkinnan kautta; olosuhdetekijöihin, kuten liukkauden torjuntaan vaikuttaminen
- Henkilöstösuojainten tarkoituksenmukainen käyttö
- Jokaisen henkilön oman toiminnan riskien minimointi mm. noudattamalla turvallisuusohjeita, olemalla huolellinen ja välttämällä kiireen aiheuttamat riskit

Vuonna 2023 keskityttiin myös koneiden ja laitteiden turvallisuuden nykytilanteen arviointiin. Arvioinnin taustalla oli työsuojelun yhteistoimintahenkilöille kertynyt tieto ja siitä nouseva huoli turvallisuuspuutteista. Arvioinnissa havaittiin eroja toimialojen välillä muun muassa turvallisuuteen vaikuttavissa käytännöissä, vastuissa, turvallisuutta edistävissä toimenpiteissä sekä

resurssien käytössä. Arvioinnista laadittiin erillinen raportti, jonka pohjalta vuonna 2024 laaditaan yhteistyössä johdon kanssa toimintasuunnitelma havaittujen kehityskohteiden korjaamiseksi.

## YHTEISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Porissa yhteistyötoimikunnat toimivat myös työsuojelutoimikuntina, jotka kokoontuivat vuoden aikana säännöllisesti. Yhteistoiminnan arvioinnissa nousi esille kehittämiskohteita, jotka liittyivät erityisesti henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia koskevien asioiden käsittelyn vahvistamiseen, työpaikkatason yhteistoiminnan vahvistamiseen sekä tiedonkulun parantamiseen. Myös asioiden päällekkäistä käsittelyä haluttiin vähentää. Kehittämistyötä varten perustettiin työryhmä, jossa oli henkilöstön ja työnantajan edustus. Työryhmän kehittämis- ja toimenpide-ehdotukset käsiteltiin kaupungin johtoryhmässä ja kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa. Yhteisesti hyväksytyt yhteistoiminnan toimintatapamuutokset kirjattiin Hyvän yhteistoiminnan käsikirjaan. Yhteistoiminnan kehittäminen käynnistyy HR-veikosta vuonna 2024.

Teksti ja kuvat: **Kalle Aaltonen**

# Porin Leijona toimii majakkana tulevaisuuden työskentelytavoille

**Loppuvuodesta 2023 ovensa avannut virastotalo Porin Leijona kokoaa kaupungin sekä valtion toimijat ja palvelut yhteiseen työympäristöön sekä parantaa asiakaspalvelua yhteisen asiakaspalvelualueen avulla. Hankkeen myötä Poria voidaan pitää edelläkävijänä, sillä vastaavaa kaupungin ja virastojen yhteisprojektia ei ole Suomessa ennen nähty.**

Kyseessä on valtava ponnistus millä mittakaavalla tahansa. Hankkeen suunnittelu käynnistyi vuonna 2019, jolloin ensimmäisen kerran hahmoteltiin yhteiskäyttövirsto-nimellä kulkenutta konseptia. Alusta alkaen kunnianhimoisen projektin tavoitteena oli parantaa yhteistyötä sekä asiakas- ja työntekijäkokemusta. Muutoksen oli määrä koskea noin 460 Porin kaupungin työntekijää sekä noin 340 valtion virastotyöntekijää.

Matkan varrella henkilöstömäärä supistui, mutta lopulta muutos koski noin 480 työntekijää, jotka pääsivät loppuvuodesta 2023 muuttamaan 1960-luvulla rakennettuun "entiseen postitaloon", joka hankkeen aikana muuntautui moderniksi, viihtyisäksi, terveelliseksi ja energiatehokkaaksi virastotaloksi.

– Porin Leijona tarjoaa paitsi nykyaikaiset tilat ja puitteet työnteolle, mut-

ta luo myös kohtaamisia ja tarjoaa synergiaetuja sekä kaupungin yksiköiden että kaupungin sekä valtion toimijoiden kesken, toteaa rakennuspäällikkö **Jouni Salonen**.

Koronavuodet merkitsivät monella tapaa uusien työskentelytapojen omaksumista ja viimeistään silloin etätyöskentely tuli laajemmin tutuksi henkilöstön keskuudessa. Työnteon muutokset ovat johtaneet myös toimistotilatarpeen vähenemiseen.

Muutaman vuoden aikana on opittu puolin ja toisin, minkälaiseksi työkuultuuri on muodostunut, mikä puolestaan näkyy esimerkiksi yhdelle henkilölle varattavassa neliömetrimäärässä. Luku on ajan myötä pienentynyt, koska harvalla on tällä hetkellä tarvetta pelkästään lähityölle.



*Kuvassa vasemmalla rakennuspäällikkö Jouni Salonen ja oikealla projektipäällikkö Marianne Keskimäki.*

– Yhteisöllisyys ja tiimityö koetaan silti edelleen tärkeiksi. Vaikka ihmiset kokevat suoriutuvansa töistään etänä, niin he tarvitsevat silti toisiaan muutenkin kuin sähköpostin ja Teamsin välityksellä. Voidaan siis todeta, että koronavuodet sujuvoittivat työntekoa, mutta samalla hankaloittivat tilojen suunnittelua, Salonen muotoilee.

Porin kaupungin tilojen tehostamista jatketaan myös tulevaisuudessa ja mie-tinnässä ovat ratkaisut, miten hajallaan työskentelevä hallinnollinen henki-löstö saataisiin lähemmäs toisiaan ja nykyaikaisempiin toimitiloihin.

#### **YHDEN LUUKUN PERIAATTEELLA**

Porin toimitilojen uudistaminen on myös osa laajempaa valtiovarainminis-teriön palvelu- ja toimitilaverkon uudistushanketta, jonka tavoitteena on vastata nopeasti muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin kokoamalla käyn-tiasiointia julkisen hallinnon yhteisiin palvelupisteisiin ja tiivistämällä valtion-hallinnon toimitilaverkkoa.

Näin Porin Leijonaan syntyi yhteinen palvelupiste, jossa asiakaspalvelua tar-jotaan Porin kaupungin ja kuuden valtion toimijan voimin.

– Yhteinen asiakaspalvelualueen avulla palvelut voidaan tarjota samasta pai-kasta mahdollisimman nopeasti, tehokkaasti ja vaivattomasti. Yhteiset asia-kaspalvelutilat mahdollistavat asiakkaiden tapaamisen joustavasti, kun asia-kaspalvelutilat ovat toimijoiden yhteisessä käytössä, kertoo projektipäällikkö **Marianne Keskimäki**.

Kaupungin asiakaspalvelussa asukkaita palvellaan muun muassa lupa- ja neu-vontapalveluihin, vikailmoitusten ja palautteiden vastaanottoon sekä katu-

työ- ja sijoituslupalpalveluihin liittyvissä asioissa.

Asiakaspalvelutilojen auettua uuden edessä olivat sekä asiakkaat että henki-löstö.

– Uusien asioiden omaksuminen vie jokaiselle oman aikansa, mutta pääasias-sa asiakkaiden palaute on ollut positiivista. Esimerkiksi todella ammattimai-set palveluneuvojat ovat keränneet kehuja. Palveluneuvojat ottavat asiak-kaat vastaan ja ohjaavat heidät oikean palvelun piiriin heti sisään tultaessa, Keskimäki selventää.

### **"TODELLA AMMATTIMAISET PALVELUNEUVOJAT OVAT KERÄNNEET KEHUJA."**

– Marianne Keskimäki

Keskimäen mukaan kasvokkain asiointi tulee säilymään vielä pitkään, mutta sähköisen asioinnin rooli ja painopiste kasvaa koko ajan.

– Yhteispalvelupisteestä löytyy itsepalvelupäätteitä, joilla asiakas voi hoitaa asiansa sähköisesti. Palveluneuvojat ohjaavat myös digiasioinnissa. Ja Porin kaupungin digiasiointia kehitetään koko ajan, Keskimäki sanoo.

# 6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi

## Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2023
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä työnantajan kilpailukyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen</li> <li>• Työntekijäkokemuksen kehittäminen</li> <li>• Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet)</li> <li>• Palkkausjärjestelmien kehittäminen</li> <li>• Paikallisten sopimusten kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakemusten määrä vs. rekrytointien määrä</li> <li>• Rekrytointiprosessin palautekyselyt</li> <li>• Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt</li> <li>• Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt)</li> <li>• Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit</li> <li>• Päivitetyt paikalliset sopimukset/vuosi</li> <li>• Paikallisten sopimusten määrä/vuoden viimeinen pv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porin kaupungilla avoimna olleisiin työpaikkoihin (sis. vakituiset ja määräaikaiset) tuli vuoden 2023 aikana 5869 hakemusta (ed. vuosi 4201). Avoimia työpaikkoja oli vuoden 2023 aikana 729.</li> <li>• Rekrytointiprosessien hakijakyselyitä tehtiin vuoden 2023 aikana. Raportointi ei kuitenkaan ole vielä mahdollista.</li> <li>• Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa.</li> <li>• Työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuonna 2023.</li> <li>• Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021–2025 hyväksyttiin valtuustossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa.</li> <li>• Paikallisia sopimuksia päivitetty 5 kpl vuoden 2023 aikana ja voimassa 31.12.2023 16 kpl.</li> </ul>
Hyvän johtamisen periaatteet ja hyvät työyhteisötaidot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Johtamisen laadun kehittäminen</li> <li>• Työyhteisötaitojen kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuonna 2023. Edellisen kyselyn (2022) pohjalta nousseita teemoja hyödynnettiin edelleen esihenkilötyön ja työyhteisötaitojen kehittämisessä. Keskeinen teema oli työkäyttäytyminen.</li> <li>• Toimialat ja yksiköt jatkoivat kyselyn tulosten pohjalta laadittujen kehittämissuunnitelmien toteutusta.</li> <li>• Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2023.</li> </ul>
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstösuunnitelman sisällön toteutuminen (henkilöstökertomus)</li> <li>• Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstösuunnitelma tehtiin kaupunkitasolla, toimialatasoilla ja yksikkökohtaisesti. Henkilöstösuunnitteluprosessi toteutettiin tiiviissä yhteistyössä talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti.</li> <li>• Kaupunginhallitukselle annettiin henkilöstöraportti jokaisen kvartaalin jälkeen.</li> </ul>



## Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2023
Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Johtamisosaamisen kehittäminen</li> <li>Säännöllinen kehityskeskustelu vuosittain (matalan kynnyksen vuoropuhelu, eri toimintamallien hyödyntäminen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaisen valmennuksen/tutkinnon suorittaminen määrä/vuosi</li> <li>Esihenkilökoulutuksen suorittaneiden määrä vs. esihenkilöiden määrä</li> <li>Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi</li> <li>Henkilöstökyselyjen tulokset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaista valmennusta/tutkintoa suoritti vuonna 2023 18 esihenkilöä.</li> <li>Sisäisiin esihenkilöille suunnattuihin koulutuksiin osallistuneiden määrä oli 336.</li> <li>Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä 1728 vuonna 2023.</li> <li>Vuonna 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaisia toimenpiteitä (ml. koulutukset) toteutettiin vuonna 2023.</li> </ul>
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säännölliset kehityskeskustelut vuosittain</li> <li>Ammatillista kehittymistarvetta vastaavien koulutussuunnitelmien laatiminen vuosittain</li> <li>Ammatillisen kehittymisen tarpeen mukainen koulutus ja valmennus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi</li> <li>Ajantasainen koulutussuunnitelma ja -ohjelma</li> <li>Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi</li> <li>Koulutuspalautteiden keskiarvo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä 1728 vuonna 2023.</li> <li>Porin kaupungin koulutusohjelma laadittu ja toteutettu toimialojen koulutussuunnitelmien pohjalta.</li> <li>Sisäisen koulutusohjelman koulutuksiin ilmoittautui 1430 hlöä vuonna 2023, tarveperustaisten tilauskoulutusten osallistujamääriä ei ole raportoitu.</li> <li>Koulutuspalautteet kerättiin kaikista toteutetuista koulutuksista, vastausmäärät jäivät valitettavan pieniksi. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli kiitettävä.</li> </ul>
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Urakehityksen tukeminen</li> <li>Työkiertomahdollisuuden hyödyntäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sisäiset rekrytoinnit/vuosi</li> <li>Toteutuneet työkierrot/vuosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sisäisen työpaikkahaun kautta oli tarjolla 15 tehtävää.</li> <li>Työkierron kaupunkitasoinen toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei vielä toteutunut. Työkiertoja on toteutunut toimialojen sisällä.</li> </ul>

## Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2023
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työkykyjohtamisen vahvistaminen</li> <li>Työolojen arviointien ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen</li> <li>Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja toimenpiteet</li> <li>Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terveysprosentti</li> <li>Terveysperusteiset poissaolot (pv ja %)</li> <li>Tapaturmataajuus</li> <li>Varhaisen tuen keskustelujen toteuma %</li> <li>Työolojen arviointien toteuma %</li> <li>Työhyvinvointikyselyn tulokset</li> <li>Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terveysprosentti parani ollen 27,0 % (v. 2022 18,7 %).</li> <li>Terveysperusteiset poissaolot vähenivät ollen 18,8 pv/htv2 (v. 2022 24,7 pv/htv2). Poissaoloprosentti oli 5,2 % (v. 2022 6,8 %).</li> <li>Vakuutusyhtiön korvaamien työ- ja työmatkatapaturmien taajuus (Porin malli) on noussut vuodesta 2021 alkaen ollen vuonna 2021 0,07/htv2, vuonna 2022 0,098/htv2 ja vuonna 2023 0,12/htv2.</li> <li>Sirius HR -järjestelmän tuottaman raportin muutosten vuoksi ei voida tehdä suoraa vertailua vuoteen 2022. Esihenkilöhälytysten käsittely-% oli 74, mutta varhaisen tuen keskustelujen toteuma vain n. 11 %, mikä on vähemmän kuin vuonna 2022. 64 %:ssa hälytyksistä esihenkilö käsitteli sen toiminnoilla keskustelua ei tarvittu tai sitä ei voitu pitää.</li> <li>Tehtyjen työolojen arviointien kokonaismäärä nousi tarkastelujaksolla 2021–2022. Tilanne tasaantui vuoden 2023 aikana.</li> <li>Työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuonna 2023.</li> <li>Työterveyshuoltokustannukset: Kela I osuus kokonaiskustannuksista 41,5 % (2022: 37,1 %) ja Kela II 41 %. Kela I osuus Kela-korvattavista kustannuksista 50,3 % ja Kela II osuus 49,7 %. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) käyttö on samalla tasolla kuin vuonna 2022.</li> </ul>

