

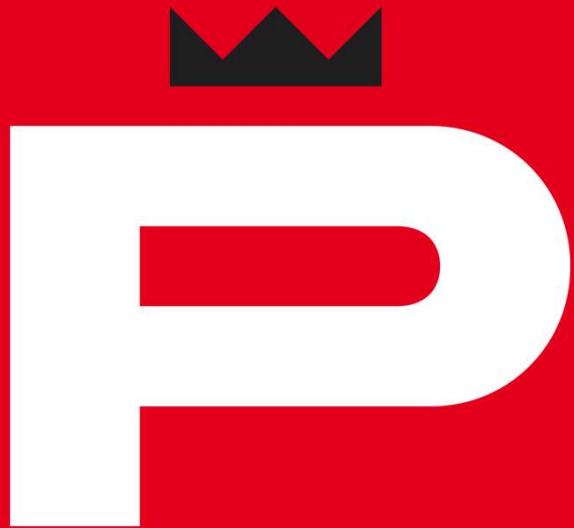


  
**PORI**

# HR-kvartaaliraportti Q4/2023

Henkilöstöohjelman  
painopisteiden mukaisesti

Kaupunginhallitus 5.2.2024



# Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä (vakituiset)

Q4/2023

- Vakituisten palvelussuhteiden hakemusten määrän kasvu Palveluliikelaitoksella on seurausta siitä, että periaatteessa kaikki rekrytoinnit tehtiin vuonna 2022 määräaikaisia vakinaistamalla, jolloin tehtäviin ei otettu vastaan varsinaisia hakemuksia.
- Teknisellä toimialalla hakemusten määrä näyttää tosiasiallisesti kasvaneen. Lisäksi taustalla on yksi yksittäinen rekrytointi, johon oli 143 hakijaa.
- Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla hakemusten määrä on kasvanut ainoastaan teknisellä toimialalla. Muiden osalta tilanne on suhteellisen muuttumaton ja tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen kiinnostavuudesta riippuvainen
- Toisaalta myös vakituisten palvelussuhteiden rekrytointitapahtumien määrä on laskenut kaupunkitasolla 34 kappaleella. Tosin on huomattava, että rekrytointitapahtuma voi pitää sisällään useamman avoimen työpaikan. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on kuitenkin mahdollista vasta vuoden 2024 tilastoista alkaen, joka osaltaan hankaloittaa kokonaisanalyysin tekemistä.
- Vakituisten rekrytoinneista 19 on sellaisia, joihin hakemuksia on tullut 0-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut 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).
- Työkierroja ei ole toteutunut vuoden 2023 aikana.

Toimiala	Hakemuksia 12/2023 (vakit.)	Hakemuksia 12/2022 (vakit.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	216	211
Konsernipalvelut	99	147
Porin Palveluliikelaitos	566	11
Porin Vesi	54	69
Sivistystoimiala	875	890
Tarkastustoimi	11	0
Tekninen toimiala	608	276
<b>Yhteensä</b>	<b>2429</b>	<b>1604</b>

Toimiala	Rekrytointitapahtumat 12/2023 (vakit.)	Rekrytointitapahtumat 12/2022 (vakit.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	14	19
Konsernipalvelut	6	7
Porin Palveluliikelaitos	48	52
Porin Vesi	3	9
Sivistystoimiala	53	75
Tarkastustoimi	1	0
Tekninen toimiala	24	21
<b>Yhteensä</b>	<b>149</b>	<b>183</b>

Toimiala	Avoimet työpaikat 12/2023 (vakit.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	14
Konsernipalvelut	6
Porin Palveluliikelaitos	52
Porin Vesi	3
Sivistystoimiala	154
Tarkastustoimi	1
Tekninen toimiala	25
<b>Yhteensä</b>	<b>255</b>

# Hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä (määräaikaiset)

Q4/2023

- Tilasto ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja. Määräaikaisten palvelussuhteiden hakemusten määrän kasvusta merkittävä osa on seurausta kesätyöhakemusten määrän kasvusta. Kuluvana vuonna kesätyöhakemuksia oli 512 enemmän 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 on laskenut kaupunkitasolla 16 kappaleella. Sisäisesti vuonna 2023 oli haettavana 10 määräaikaista työpaikkaa (0 vuonna 2022).
- Näyttää siis siltä, että kaupunkitasolla hakemusten määrä on kasvanut, vaikka rekrytointitapahtumien määrä on vähentynyt. 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 hakemusmäärissä isoja eroja.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on kuitenkin mahdollista vasta vuosien 2023-2024 tilastoista alkaen, joka osaltaan hankaloittaa kokonaisanalyysin tekemistä.
- Määräaikaisten rekrytoinneista 43 on sellaisia, joihin hakemuksia on tullut 0-5 kappaletta. Varsinaisia nollarekrytointeja on ollut vuoden 2023 aikana neljä.

Toimiala	Hakemuksia 12/2023 (määr.)	Hakemuksia 12/2022 (määr.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	562	339
Konsernipalvelut	428	113
Porin Palveluliikelaitos	331	337
Porin Vesi	134	145
Sivistystoimiala	1035	1029
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	950	634
<b>Yhteensä</b>	<b>3440</b>	<b>2597</b>
Toimiala	Rekrytointitapahtumat 12/2023 (määr.)	Rekrytointitapahtumat 12/2022 (määr.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	26	20
Konsernipalvelut	11	8
Porin Palveluliikelaitos	7	25
Porin Vesi	7	6
Sivistystoimiala	80	92
Tarkastustoimi	0	1
Tekninen toimiala	35	30
<b>Yhteensä</b>	<b>166</b>	<b>182</b>
Toimiala	Avoimet työpaikat 12/2023 (määr.)	
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	45	
Konsernipalvelut	132	
Porin Palveluliikelaitos	58	
Porin Vesi	10	
Sivistystoimiala	126	
Tarkastustoimi	0	
Tekninen toimiala	103	
<b>Yhteensä</b>	<b>474</b>	

# Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

Q4/2023

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on kaikkiaan noin 20 vähemmän kuin edeltävänä vuonna, kun otetaan huomioon jätehuollon yhtiöittäminen, jonka luvut näkyvät rivillä ”Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”.
  - Omasta pyynnöstä irtisanoutumisia on 17 enemmän. Kasvu kohdistuu opetusyksikköön, konsernipalveluihin ja tekniselle toimialalle.
  - Vanhuuseläkkeelle jäämisiä on 29 vähemmän, joka määränä on ennakoitua hieman pienempi.
  - Irtisanoutumiset ovat samalla tasolla edeltävän vuoden kanssa (kun huomioidaan jätehuollon yhtiöittäminen).
  - Esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

12/2023				
Riviotzikot	Päättyneet_tot	Päättyneet_ed_vuo	Päättyneet_toissa_vu	Päättyneet_tot_kum_vs_ed_vu
Eron syy ei ole tiedossa	2	4	2	-50%
Erottaminen tai viralta pano (kurinpidoll	4	6	5	-33%
Irtisanoutuminen, oma pyyntö	55	38	45	45%
Määräaikainen	1	25	4	-96%
Poisjänti ansiotyöstä	1			
Siirtyminen toisen työnantajan palveluk:	39	35	34	11%
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	11	13	11	-15%
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	64	93	76	-31%
Työsopimus purettu	3	5	1	-40%
Varhennettu vanhuuseläke	3	1	1	200%
Virka lakkautettu		1		-100%
Yksilöllinen varhaiseläke		1		-100%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>183</b>	<b>222</b>	<b>179</b>	<b>0</b>



Q4/2023

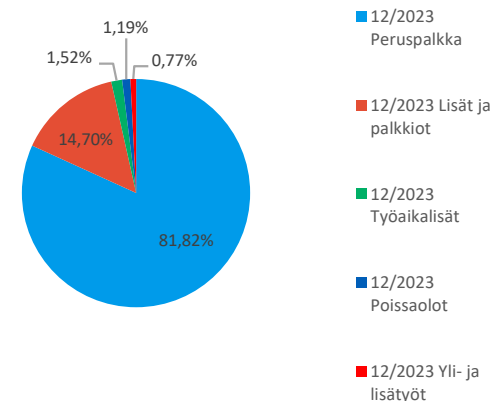
- Talousarviossa palkankorotusten (yleiskorotukset, järjestelyerät ym.) yhteisvaikutuksen on arvioitu olevan 3,63 %.
  - Jos palkkoihin ei kohdistu muita korotuksia ja henkilöstön rakenne (palkkarakenne) pysyisi samana, olisi henkilötövuoden hinnan kasvu myös 3,63 %.
- Henkilötövuoden hinta kaupunkitasolla on kasvanut 4,9 % verrattuna vuoteen 2022, koska sivistystoimialan nettohenkilöstömäärä on kasvanut ja siten henkilöstön rakenne kaupunkitasolla on muuttunut. Sivistystoimialalla henkilötövuoden hinta on keskimääräistä korkeampi ja siellä tapahtunut henkilöstön määrän kasvu nostaa kaupunkitason €/htv keskiarvoa.
- Henkilötövuoden hinnan kehitys on todellisuudessa voimakkaampi, koska teknisen sopimuksen järjestelyerä on vielä jakamatta. Teknisen sopimuksen piirissä on henkilöstöä lähes kaikilla toimialoilla.
- Monen toimialan htv/€ muutos on alle 3,63 %, joten siellä henkilöstörakenne on muuttunut kohti keskimääräistä pienempipalkkaiseen suuntaan. Lisäksi KVTES:n järjestelyeräkohdennukset eivät kohdennu tasaisesti toimialojen kesken. Esimerkiksi konsernipalveluihin kohdistui suhteessa enemmän järjestelyeräkorotuksia.

## Maksetut palkat ja henkilötövuoden hinta

		KVTES	OVTES	TS	TTES***	LS (eläinlääkärit)****
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 % (PPH 2,3 %)	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 €+120 € Liite 5)	467 € (467 €+150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

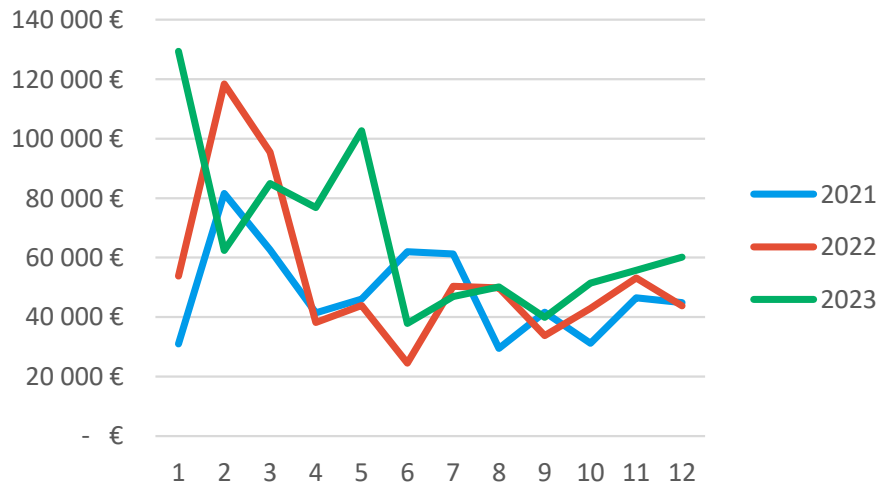
Toimiala/laitos	Maksetut palkat ilman kesäkuun kertapalkkioita, sivukuluja ja lomarahoja							
	12/2023		Tot_kum_vs_e		Tot_kum_vs_ed d_vuosi_kum			€/htv2 muutos-%
	Tot_kum	Ed_vuosi_kum	_vuosi_kum	(%)	€/htv2 2023	€/htv2 2022		
14112 KONSERNIPALVELUT	5 543 188,4 €	4 940 544,2 €	602 644,2 €	12,2 %	46 935 €	45 045 €	4,2 %	
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatu	61 948 569,5 €	59 674 049,8 €	2 274 519,7 €	3,8 %	41 077 €	39 713 €	3,4 %	
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuor	7 966 073,2 €	7 412 917,3 €	553 155,9 €	7,5 %	33 687 €	33 507 €	0,5 %	
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	12 122 946,1 €	11 876 316,6 €	246 629,5 €	2,1 %	46 577 €	45 524 €	2,3 %	
14150 TEKNINEN TOIMIALA	12 798 602,8 €	13 093 194,7 €	- 294 591,9 €	-2,2 %	34 520 €	33 590 €	2,8 %	
14180 Porin Palveluliikelaitos	8 538 028,7 €	14 897 203,6 €	- 6 359 174,9 €	-42,7 %	28 769 €	28 544 €	0,8 %	
14181 Porin vesi	2 789 981,6 €	2 614 819,7 €	175 161,9 €	6,7 %	48 589 €	46 064 €	5,5 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>111 707 390,3 €</b>	<b>114 509 045,9 €</b>	<b>- 2 801 655,5 €</b>	<b>-2,4 %</b>	<b>39 224 €</b>	<b>37 386 €</b>	<b>4,9 %</b>	

Palkkarakenne



# Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset

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

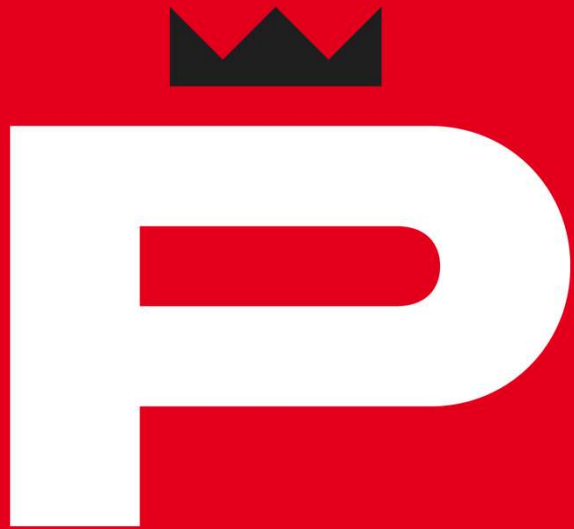


## Q4/2023

- Konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin erityisesti vuonna 2022 vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.
- Sivistystoimialalla ylityiden määrä on kasvanut johtuen osaltaan päiväkodin johtajille rakennetun varallaolojärjestelmän vuoksi.
- Tekninen toimiala: Vuoden 2023 talvi edellytti tavanomaista enemmän katukunnossapidon toimenpiteitä. Valtuustoon nähden sitovana toimenpiteenä kunnossapitokalustoa lisättiin ja poikkeuksena aikaisempaan myös asuntokatuihin kohdistettiin kunnossapitotoimenpiteitä ilta- ja viikonlopputyönä. Lisääntynyt kunnossapitotyö ja heikentynyt kaluston kunto lisäsi myös korjaustarvetta, jota jouduttiin jonkin verran tekemään enemmän myös normaalin työajan ulkopuolella. Kevättalven 2023 kunnossapitotöiden kustannuskasvua pyrittiin hillitsemään ostopalveluita vähentämällä. Keväällä katujen harjaus ja hiekanpoisto toteutettiin omana työnä. Normaalisti kuukauden kestävä hiekan poisto piteni, lähes kahdeksi kuukaudeksi vaikka työtä tehtiin myös normaalin työajan ulkopuolella. Nämä kunnossapidon toimenpiteet nostivat ylityöstä syntyviä palkkakustannuksia.
- Palveluliikelaitoksen yli- ja lisätyökorvauksia on maksettu vähemmän hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen vuoksi.
- Porin Vedessä Söörmarkun ja VT8:n välisen paineviemärin ongelmat keväällä ja kahdeksan vesijohtovuodon suma viikolla 39/2023 aiheuttivat piikit ylityömääriin. AVI on hyväksynyt viikon 39 ylityötunnit hätätyöksi. Muilta osin ylityömäärät ovat aiempien vuosien tasolla.

Riviotsikot	12			
	2023		2022	2021
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_	Ylityö_kum_arvo
14112 KONSERNIPALVELUT	40 436 €	-15 %	47 431 €	50 565 €
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	62 906 €	63 %	38 685 €	25 334 €
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuorisio	30 195 €	1 %	30 019 €	9 879 €
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	49 895 €	17 %	42 712 €	81 858 €
14150 TEKNINEN TOIMIALA	406 476 €	58 %	257 447 €	227 547 €
14180 Porin Palveluliikelaitos	47 107 €	-55 %	104 853 €	62 534 €
14181 Porin vesi	161 263 €	27 %	127 123 €	121 833 €
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>798 277 €</b>	<b>23 %</b>	<b>648 269 €</b>	<b>579 549 €</b>





# Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet



# Ajantasainen henkilöstön koulutusohjelma – syksy 2023

- **Henkilöstön sisäinen koulutusohjelma** laaditaan puolivuositain ja sen suunnittelua ohjaavat kaupunkitasoisesti strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nousevat osaamisvaatimukset sekä toimialojen ja yksikköjen koulutussuunnitelmat.
- Henkilöstön sisäisen koulutusohjelman koulutusten lisäksi järjestetään henkilöstölle substanssikoulutuksia (toimialat) sekä toimialoille ja yksiköille tarpeen mukaan räätälöityjä koulutuksia.
- Koulutusten lukumääriä ja osallistujamääriä vertailtaessa tulee huomioida, että organisaation koko on puolittunut syksystä 2022. Nykyisen organisaation mukaista vertailutietoa ei ole käytössä.
- Työllisyysrahaston myöntämän koulutuskorvauksen määrä vuodelta 2023 on 79 556 € (alustava).

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2023			
Koulutuksen kohderyhmä	koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Syksy 2022
Koko henkilöstö	37	3	48
Esihenkilökoulutukset	11	0	15
Tilattaessa koulutukset	7		9
<b>Koulutukset yhteensä</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>72</b>



# Henkilöstölle suunnattu koulutus syksy 2023

Porin kaupungin sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, syksy 2023				
Koulutus	Koulutusten määrä, kpl	Peruuntuneet koulutukset	Koulutuspalautteiden keskiarvo (1-5)*	Osallistujamäärä
Aamiaisella asiantuntijan kanssa	4		4,8	437
Digitaitokoulutukset	7		*	24
Ensiapukoulutukset	9	2	4,7	100
Turvallisuuskoulutukset	2	1	*	12
MAPA-koulutukset	3		4,7	40
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset	2		*	19
Asiakirjahallinnon koulutukset	3		*	17
Muut koko henkilöstölle suunnatut koulutukset	7		*	180
Koulutuksen yhteensä	37	3		829

\* koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu, mikäli palautteen on antanut alle 5 osallistujaa

- Suosituimpia koulutuksia olivat **Aamiaisella asiantuntijan kanssa** -koulutukset:
  - Syksyn 2023 aiheita: Voimavarana resilienssi, Kaikki irti konflikteista, Merkityksellinen työ sekä Menestyvä työyhteisö
- Muut henkilöstölle suunnatut koulutukset:
  - ChatGPT -tekoälyn käyttö kaupunkiorganisaatiossa
  - Asiantuntijaviestintä ja LinkedIn -valmennus
  - Saako mitään enää sanoa – lojaliteettivelvoitteen asettamat rajat julkiselle keskustelulle ja somekirjoittelulle
  - Perehdytyksestä pitovoimaa - onnistuneen perehdytyksen askelmerkit
  - Hyvä vire työuran loppuvaiheeseen
  - Haastavan asiakkaan kohtaaminen
- Koko henkilöstölle suunnattujen koulutusten **kokonaisosallistujamäärä 815 hlöä** (v. 2022 753 hlöä)
- Toimialoille toteutettiin lisäksi räätälöityjä valmennuksia työhyvinvointitutkimuksesta ja työyksiköiden kehittämissuunnitelmista nousseista teemoista mm.
  - Epäasiallinen käyttäytyminen työyhteisöissä
  - Laadukas asiakaspalvelu sekä englanninkielinen palvelu
  - Haastavat asiakaskohtaamiset
  - Työkyvyn aktiivinen tuki sekä työyhteisöjen ja työyhteisötaitojen kehittäminen
  - Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palvelussuhteissa



# Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö

**Sisäinen henkilöstön koulutusohjelma, esihenkilökoulutukset**  
(Porin kaupungin esihenkilöiden lukumäärä 12/23: 166)

- **11 kpl esihenkilökoulutuksia**
  - **Itse tuotetut 10 kpl**
    - Osallistujamäärä 87
    - Suosituimmat: Johdatus hallinto- ja toimintasääntöihin, Päivitetty työturvallisuuslaki esihenkilön näkökulmasta
  - **Ulkopuolinen tuottaja 1 kpl** (Esihenkilötyön tuen ja hyvinvoinnin Teams-klinikat, 5 kpl)
    - Osallistujamäärä 40
- **Esihenkilökoulutusten osallistujamäärä yhteensä 127** (vuonna 2022 159)
- **Koulutuspalautteiden keskiarvo**
  - koulutuspalautteiden keskiarvoa ei ole laskettu palautteiden vähäisyyden vuoksi (ei lasketa, mikäli palautteen on antanut alle 5 osallistujaa)
- Sisäisessä henkilöstön koulutusohjelmassa **7 kpl tilattaessa järjestettäviä koulutuksia**, joita esihenkilö voi tilata työyksikölleen
  - EA- ja korttikoulutukset,
  - Hankintakäytänteet,
  - Talousosaamisen kehittäminen,
  - TES-koulutukset,
  - Asiakaspalvelukoulutukset,
  - Viestintäkoulutukset,
  - Digikoulutukset

**Esihenkilövalmennustarjottimen mukaiset johtamisosaamisen kehittymistä tukevat koulutukset: osallistujamäärät ja suorituspäätyminen syyskuu 2023**

Koulutus	Koulutus kesken	Suoritukset, syyskuu 2023
Lähiesiämyksen ammattitutkinto	Uusi ryhmä alkamassa keuhät 2024	0
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	Uusi ryhmä alkamassa keuhät 2024	0
JOKO*	2	
MBA*	1	

\* Koulutukset ovat kesken, jatkuvat useamman vuoden.

**Esihenkilöviestintä:**

- Ensimmäinen kaikille esihenkilöille tarkoitettu **Esihenkilöfoorumi** joulukuussa
  - Tarkoituksena on parantaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä.
  - Ohjelma: kaupunginjohtajan, talousjohtajan sekä henkilöstöjohtajan tilannekatsaukset sekä keskitettyjen palveluiden asiakastytyväisyyskyselyn tulosten raportointi.
  - Tilaisuudet jatkuvat keuhällä 2024.



# Eduhouse-verkkokoulutuspalvelussa suoritettut koulutukset – Q4

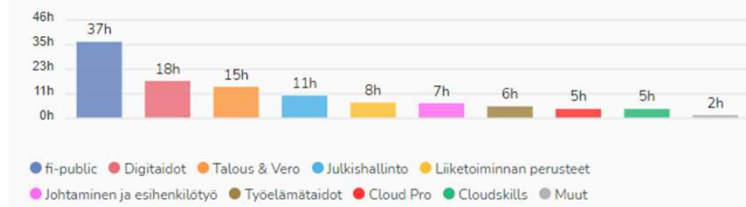
Palvelu otettu Porin kaupungin henkilöstön ja luottamushenkilöiden käyttöön 1.11.2023

Palveluun kirjautuneiden määrä: 166

## Itsenäisesti suoritettavat koulutukset (tallenne/podcast)

- Osallistuttu 162 eri koulutukseen
- Suoritusten määrä: 97
- Keskenäisten koulutusten määrä: 109
- Kokonaiskatseluaika: 60t 11min
- Keskimääräinen katseluaika 1t 22min

Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



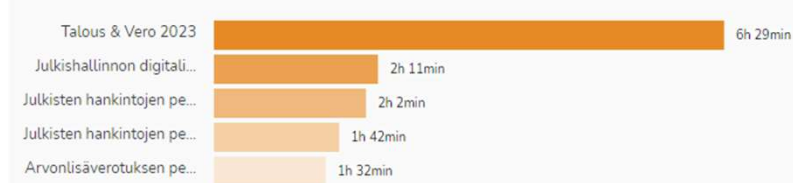
## Verkkokoulutukset

- Osallistuttu 25 eri aiheiseen koulutukseen, joista 7 esihenkilökoulutuksia
- Suoritusten määrä yhteensä 72
- Kokonaiskatseluaika: 123t 15min

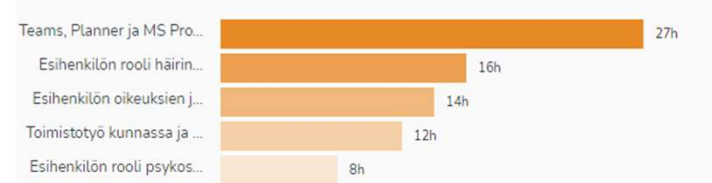
Katsotut kurssit eri aihealueilla ⓘ



## Suosituimmat koulutukset



## Suosituimmat koulutukset



# Kehityskeskustelut – Q4

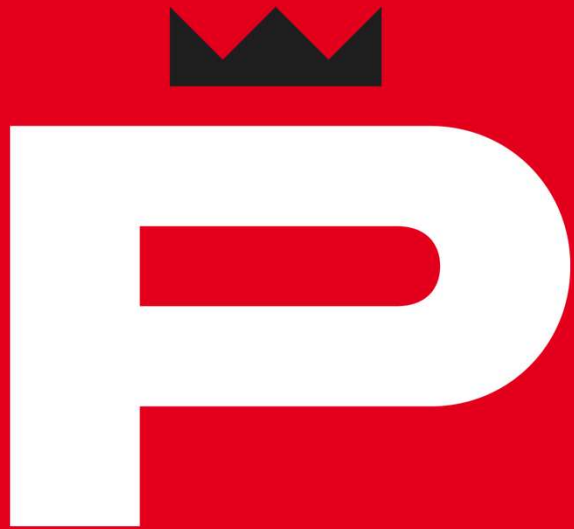
Toimiala	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut (osallistuneet)	Q4 - tilannekuva, keskustelut yhteensä	Q3 - tilannekuva, keskustelut yhteensä	OSS keskustelujen lisäys (Q3 - Q4)
Konsernipalvelut	75	7	82	61	21
Sivistystoimiala - opetus ja varhaiskasvatus*	674	25	699	539	160
Sivistystoimiala - kulttuuri, liikunta ja nuoriso	114		114	20	94
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	161	8	169	146	23
Tekninen toimiala*	370	18	388	149	239
Porin Palveluliikelaitos*	226	3	229	154	75
Porin Vesi	35	9	44	26	18
Tarkastustoimi	3		3	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>1658</b>	<b>70</b>	<b>1728</b>	<b>1095</b>	<b>633</b>

Lähde: Personec OSS 05.01.2024

\* Palveluliikelaitoksen, teknisen toimialan sekä sivistystoimialan osalta on huomioitu OSS-järjestelmän ulkopuolella käydyt kehityskeskustelut, joiden tiedot on toimitettu HR-yksikölle.

- Personec OSS -järjestelmä otettiin käyttöön maaliskuussa 2023, joten osa vuoden kehityskeskusteluista on käyty OSS-järjestelmän ulkopuolella. Näin ollen käytyjen kehityskeskusteluiden kokonaismäärä on yllä esitettyä suurempi.



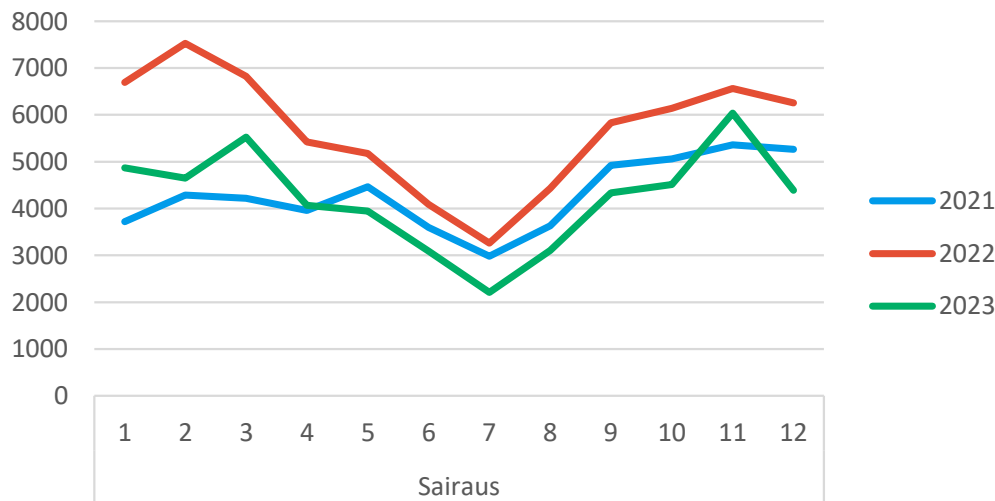


# Työhyvoinnin johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Yhteismitallistetut terveysterveusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot, kalenteripäivät - Ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta



## Q4/2023\*

- Sairauspoissaolopäivien määrä on selvästi vuotta 2022 pienempi. Kuukausitoteuma on toukokuusta asti ollut alle vuoden 2021 tason, mutta lähti marraskuussa jyrkkään nousuun.
  - Marraskuussa esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot kaksinkertaistuivat, mutta kääntyivät joulukuussa taas laskuun.
  - Marraskuun kasvaneet poissaolot johtuivat lähes kokonaisuudessaan opetus- ja varhaiskasvatusyksikön lyhyistä poissaoloista.
- Kaupunkitasolla koko kalenterivuoden poissaolomäärä on edeltäviä vuosia alhaisempi. Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
  - Viimevuoden organisaatioon verrattuna sairauspoissaolot ovat laskeneet 25,7 % ja 6,4 % vuoteen 2021 nähden.

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

	2023	2022	2021	ero vuoteen 2022	ero vuoteen 2021
<b>12. kuukausi</b>	<b>Kalenteripäivää / HTV2 kum.</b>	<b>Kalenteripäivää / HTV2 kum.</b>	<b>Kalenteripäivää / HTV2 kum.</b>	<b>Poissaolojen muutos-%</b>	<b>Poissaolojen muutos-%</b>
<b>Sairaus</b>	17,86	24,04	19,08	-25,7%	-6,4%
<b>Työtapaturma</b>	0,76	0,63	0,76	21,8%	0,1%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>18,63</b>	<b>24,66</b>	<b>19,85</b>	<b>-24,5%</b>	<b>-6,2%</b>



# Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työtapaturmapoissaoloja)

Q4/2023

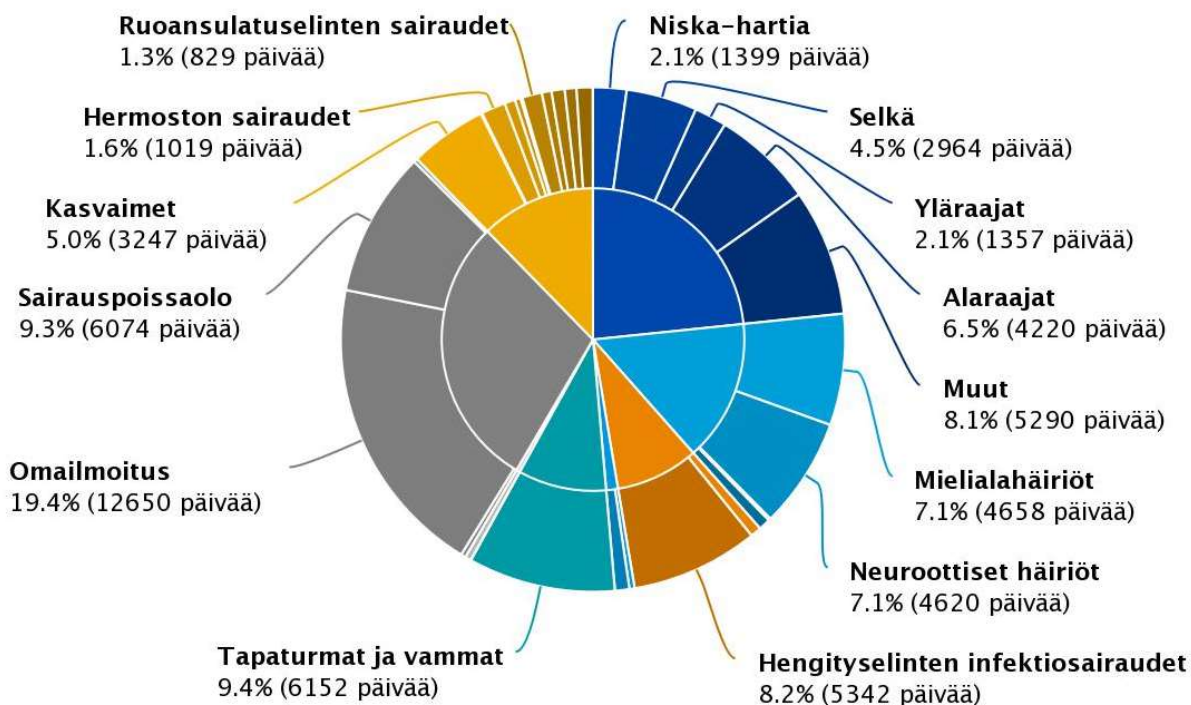
- Taulukossa on esitetty vain **nykyorganisaation toimialat** ja niiden vertailu edeltävään vuoteen sekä vuoteen 2021.
- Palveluliikelaitoksen sairauspoissaolot ovat korkeammat kuin edeltävänä vuonna ja selkeästi korkeammat kuin vuonna 2021.
- Sivistystoimialalla, konsernipalveluissa ja Porin Vedessä sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mutta ovat korkeammalla tasolla kuin vuonna 2021.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla sairauspoissaolot ovat painuneet myös alle vuoden 2021 tason.
  - Elinvoima- ja ympäristötoimialalla poissaoloja on erityisesti työllisyyspalveluissa. Ilman työllisyyspalveluja elinvoima- ja ympäristötoimialallapoissaolot painuvat alle 10 kalenteripäivään per HTV2.

12. Kuukausi	2023	2022	2021	Muutos-% vs 2022	Muutos-% vs 2021
14112 KONSERNIPALVELUT	10,9	12,2	10,7	-11 %	2 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	18,3	22,4	15,7	-18 %	16 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	15,1	20,8	14,2	-27 %	6 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	17,0	20,4	18,5	-17 %	-8 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	9,9	16,1	12,7	-38 %	-22 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	30,4	30,2	26,5	1 %	15 %
14181 Porin vesi	20,1	22,7	16,2	-11 %	24 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>17,8</b>	<b>22,3</b>	<b>17,1</b>	<b>-20 %</b>	<b>4 %</b>





# Sairauspoissaolossyyt



- Kaupunkitasolla poissaolokustannuksista (n. 18,5 M€) n. 23 % aiheutuu tules- ja n. 14 % mt-poissaoloista. Vuonna 2023 poissaolot vähenivät kaupunkitasolla molemmissa suurimmissa diagnosoiryhmissä.
- **Mielenterveyspoissaolojen** myönteisen kehityksen taustalla on erityisesti sivistystoimialan mt-poissaolojen voimakas väheneminen (-63 %). Mt-poissaoloja on ollut huomattavasti vähemmän myös teknisellä toimialalla (-30 %) ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla (-28 %).
- **Tuki- ja liikuntaelinoireet** vähenivät huomattavasti teknisellä toimialalla (-56 %) ja sivistystoimialalla (69 %).  
Palveluliikelaitoksessa tules-poissaoloja on runsaasti, ja ne ovat lisääntyneet edellisvuodesta.
- Oheisen diagrammin ”**Tapaturmat ja vammat**”-osio sisältää työ- ja vapaa-ajan tapaturmat (yht. n. 9,5 % kaikista poissaoloista).
- **Hengityselinten infektiosairauksista** aiheutuvat poissaolot lisääntyivät loppuvuonna, erityisesti marraskuun aikana. Erilaiset infektiosairaudet aiheuttavat eniten poissaoloja  
Palveluliikelaitoksessa ja sivistystoimialalla.



# Sairauspoissaolokustannukset toimialoittain (EK:n malli)

poissaolopäivä x 350 €)

Toimiala	SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT kpl			SAIRAUSSPOISSAOLOKUSTANNUKSET € (poissaolopv x 350 €)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Sairauspoissaolot yhteensä</b>	<b>51463</b>	<b>68214</b>	<b>50739</b>	<b>18 012 050 €</b>	<b>23 874 900 €</b>	<b>17 758 650 €</b>
TARKASTUSTOIMI	5	8	9	1 750 €	2 800 €	3 150 €
KONSERNIPALVELUT	1079	1342	1292	377 650 €	469 700 €	452 200 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	23266	33612	27575	8 143 100 €	11 764 200 €	9 651 250 €
SIVI- Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	2762	4595	3569	966 700 €	1 608 250 €	1 249 150 €
ELYM	4896	5325	4432	1 713 600 €	1 863 750 €	1 551 200 €
TEKNINEN TOIMIALA	5014	6281	3689	1 754 900 €	2 198 350 €	1 291 150 €
PPL	13502	15764	9016	4 725 700 €	5 517 400 €	3 155 600 €
PORIN VESI	939	1287	1157	328 650 €	450 450 €	404 950 €
<b>Työtaturmapoissaolot yhteensä</b>	<b>1969</b>	<b>2037</b>	<b>2157</b>	<b>689 150 €</b>	<b>712 950 €</b>	<b>754 950 €</b>
KONSERNIPALVELUT		25	37	- €	8 750 €	12 950 €
SIVI - Opetus ja varhaiskasvatus	592	965	788	207 200 €	337 750 €	275 800 €
SIVI - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	334	86	123	116 900 €	30 100 €	43 050 €
ELYM	181	276	171	63 350 €	96 600 €	59 850 €
TEKNINEN TOIMIALA	334	317	662	116 900 €	110 950 €	231 700 €
PPL	496	340	298	173 600 €	119 000 €	104 300 €
PORIN VESI	32	28	78	11 200 €	9 800 €	27 300 €
<b>Kaikki poissaolot yhteensä</b>	<b>53432</b>	<b>70251</b>	<b>52896</b>	<b>18 701 200 €</b>	<b>24 587 850 €</b>	<b>18 513 600 €</b>

Vuoden loppuun mennessä sairaus- ja työtaturmapoissaoloista (yht. 52 896 pv) on aiheutunut n. 18,5 M€ kustannukset. Kustannukset ovat samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2021, ja n. 25 % pienemmän kuin vuonna 2022, jolloin korona aiheutti poikkeuksellisen paljon poissaoloja.

Työtaturmista aiheutuvien poissaolojen osuus on 4 % (754 950 €). Ne ovat kasvaneet teknisellä toimialla kahteen edellisvuoteen verraten. Työtaturmien kehitys on kuvattu dioilla 30 ja 31.

Kustannusten hallinnan kannalta merkittäviä ovat ennaltaehkäisevät toimenpiteet (mm. työolojen arvioinnit ja turvallisuushavainnot), varhainen tuki ja kevennetyn tai korvaavan työn käyttö sairauspoissaolon sijaan. Kustannuksiin voidaan vaikuttaa erityisesti hallitsemalla pitkittyviä poissaoloja erilaisten työhön paluun tukikeinojen (osasairauspäiväraha, ammatillinen kuntoutus, uudelleensijoitus) aktiivisella käytöllä. Suurimmat sairauspoissaolokustannukset syntyvät yli 30 päivän poissaoloista.

# Työterveyshuoltokustannukset

	Kaupunki		Konserni		Sivi		Tekninen		Elym		PPL		Vesi	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2, KLO)	1 612 638	1 905 953	43 928	44 351	1 029 155	1 079 959	143 447	191 325	109 659	110 434	226 344	396 623	34 950	36 905
Kokonaiskustannukset €/hlö	536,6	590,2	385,9	393,1	551,1	589,6	378,8	481,0	412,1	408,8	723,9	736,5	577,7	604,2
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	50,31	50,77	41,28	45,05	48,88	46,99	48,20	53,57	45,80	51,65	54,65	51,98	54,41	60,22
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	49,69	49,23	58,72	54,95	51,12	53,01	51,80	46,43	54,20	48,35	45,35	48,02	45,59	39,78

Kustannukset kelaluokittain €	2023	2022	2021
Kela 1	669828	751311	754099
Kela 2	661581	728507	733382
Ei korvattava	281228	426135	269218

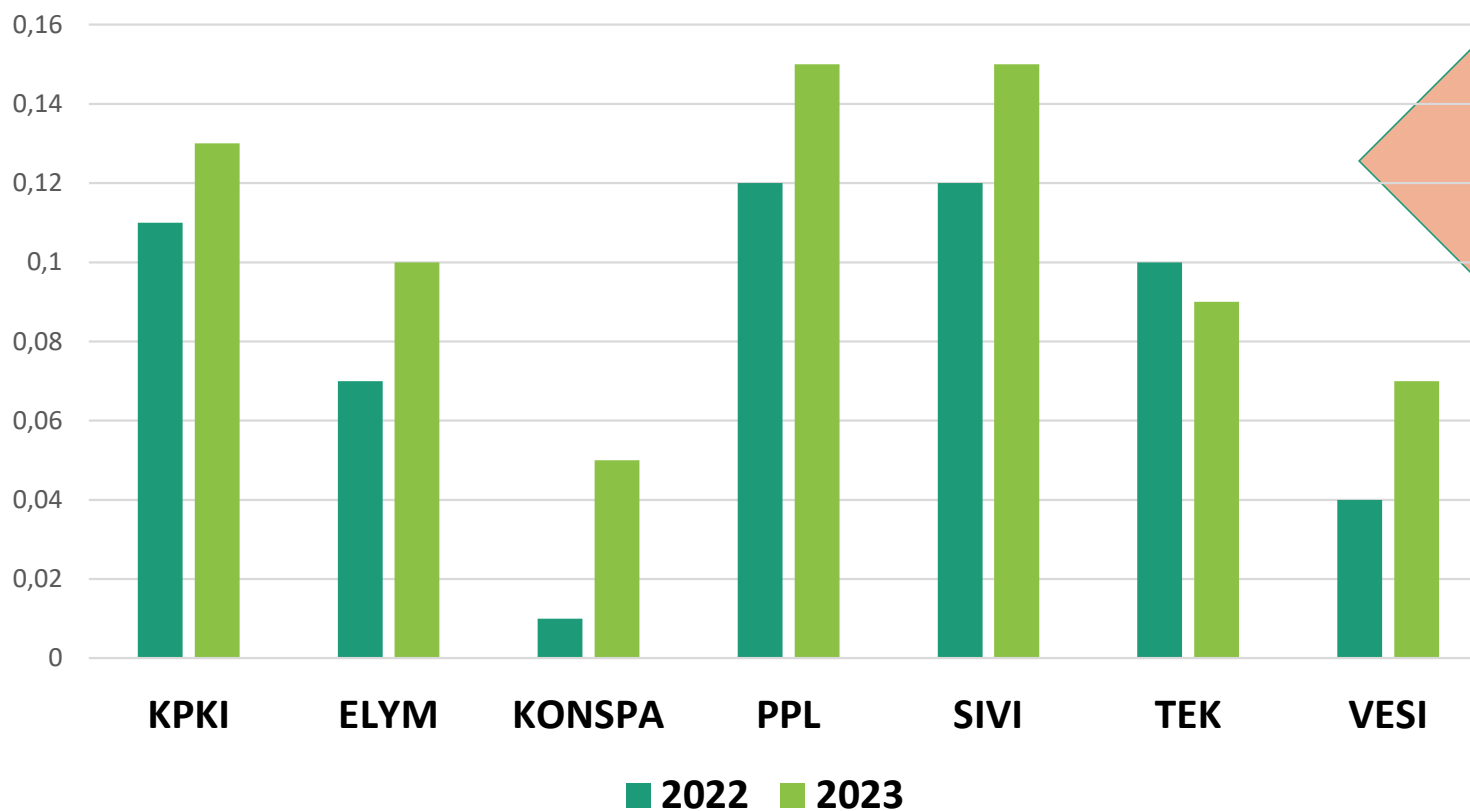
- Vuonna 2023 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat n. 1,6 M€, mikä on 293 297 € (15,4 %) vähemmän, kuin vuonna 2022.
- Kustannukset/ hlö olivat kaupunkitasolla 536,6 €. Ne olivat pienimmät konsernipalveluissa (385,9 €/hlö) ja suurimmat PPL:ssa (723,9 €/hlö).
- Ennaltaehkäiseviä palveluita käytetään eniten Porin Vedessä ja PPL:ssa. Sairaanhoidon palveluiden käyttö on yleisintä konsernipalveluissa.
- Kela 1 korvausluokan ennaltaehkäiseviä palveluita ja Kela 2 korvausluokan sairaanhoidon palveluita on käytetty lähes samassa suhteessa.
- Kelalta haetaan 50 %:n korvausta (KL 1) 669 828 € kustannuksista, ja 60 %:n korvausta (KL 2) 661 581 € kustannuksista.
- 281 228 € kustannuksista kuuluu ns. Kela 0-luokkaan, eli työnantaja ei saa niistä korvausta. 0-luokan kustannukset olivat 17,4 % kokonaiskustannuksista. Ne ovat huomattavasti pienemmät kuin vuonna 2022, jolloin 0-luokan kustannuksiin vaikutti korona, mm. lisääntynyt etäpalveluiden käyttö. Lyhytpsykoterapia kuuluu 0-luokan palveluihin.

# Esihenkilöhälytysten käsittely (Sirius) vuosi 2023

Toimiala	Hälytysten lkm	Vatu-keskustelu kpl	Vatu-keskustelu %	Keskustelua ei tarvittu, kpl	Keskustelua ei tarvittu, %	Keskustelua ei voitu pitää, kpl	Keskustelua ei voitu pitää, %	Suoritus %	Esihenkilö ei ole reagoinut kpl	Esihenkilö ei ole reagoinut %
<b>Tekninen</b>	108	13	<b>12%</b>	62	57%	13	12%	<b>81%</b>	20	<b>19%</b>
<b>SIVI/ kulttuuri, liikunta, nuoriso</b>	83	3	<b>4%</b>	58	70%	11	13%	<b>87%</b>	10	<b>12%</b>
<b>SIVI Opetus ja vaka</b>	819	64	<b>8%</b>	455	56%	38	5%	<b>68%</b>	244	<b>30%</b>
<b>Elym</b>	98	7	<b>7%</b>	56	57%	6	6%	<b>70%</b>	29	<b>30%</b>
<b>Konsernip.</b>	19	0	<b>0%</b>	8	42%	5	26%	<b>68%</b>	6	<b>32%</b>
<b>PPL</b>	202	58	<b>29%</b>	97	48%	19	9%	<b>86%</b>	25	<b>12%</b>
<b>Porin Vesi</b>	52	2	<b>4%</b>	34	65%	4	8%	<b>77%</b>	12	<b>23%</b>
<b>Kaupunki</b>	<b>1375</b>	<b>147</b>	<b>11%</b>	<b>769</b>	<b>56%</b>	<b>96</b>	<b>7%</b>	<b>74%</b>	<b>341</b>	<b>25%</b>

- Esihenkilöhälytyksiin on reagoitu aktiivisimmin PPL:ssa, sivistystoimialan kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoimialalla ja teknisellä toimialalla.
- Konsernipalveluissa, siviin opetus- ja varhaiskasvatustoimialalla ja elymissä n. 30 % hälytyksistä on jäänyt kokonaan käsittelemättä.
- PPL:ssa on käyty eniten sairauspoissaoloista johtuvia varhaisen tuen keskusteluja.
- Vatu-keskustelujen käynti on kaiken kaikkiaan hyvin vähäistä, vaikka sairauspoissaolojen määrän perusteella tarve on ilmeinen (hälytysrajat voisivat olla matalammatkin). Noin puolet hälytyksistä kuitataan "keskustelua ei tarvita" –toiminnolla.
- Onko esihenkilön arvio tilanteesta oikea, vai jätetäänkö keskustelu käymättä (osaaminen, rohkeus, aika)? Puheeksi ottamisella ennaltaehkäistään työkyvyn heikkenemistä ja tuetaan työntekijää mahdollisimman varhain ja oikea-aikaisesti! Varhainen tuki on merkittävää sairauspoissaolojen hallinnassa.

## Ilmoitetut työ- ja työmatkatapaturmat/HTV2 vuosina 2022 ja 2023

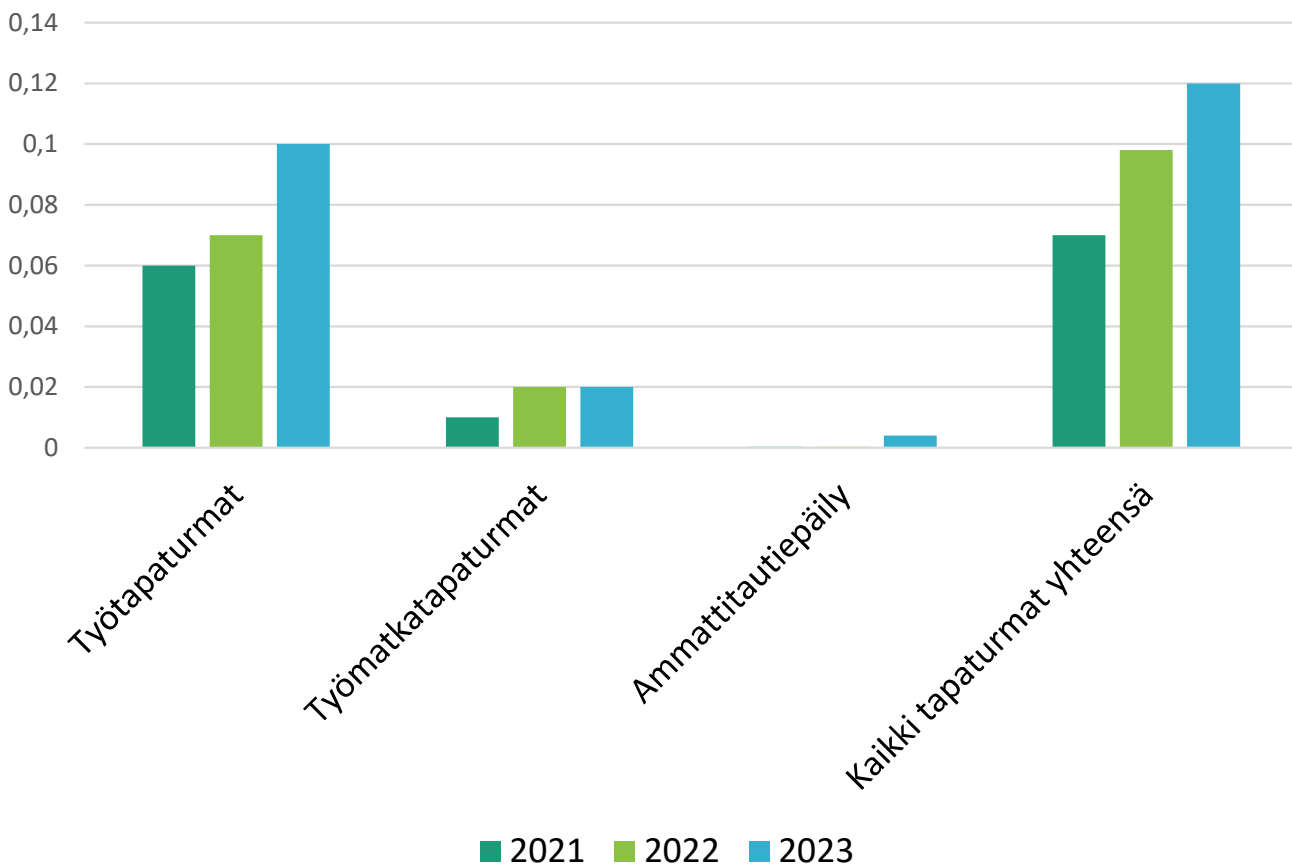


Tapaturmat lisääntyneet paitsi teknisellä toimialalla.

Sivistystoimialalla ja palveluliikelaitoksella tapaturmailmoituksia on tehty eniten.

Työ- ja työmatkatapaturmien kappalemäärät	2022	2023
KPKI	337	371
ELYM	19	25
KONSPA	1	6
PPL	61	45
SIVI	215	256
TEK	38	34
VESI	2	4

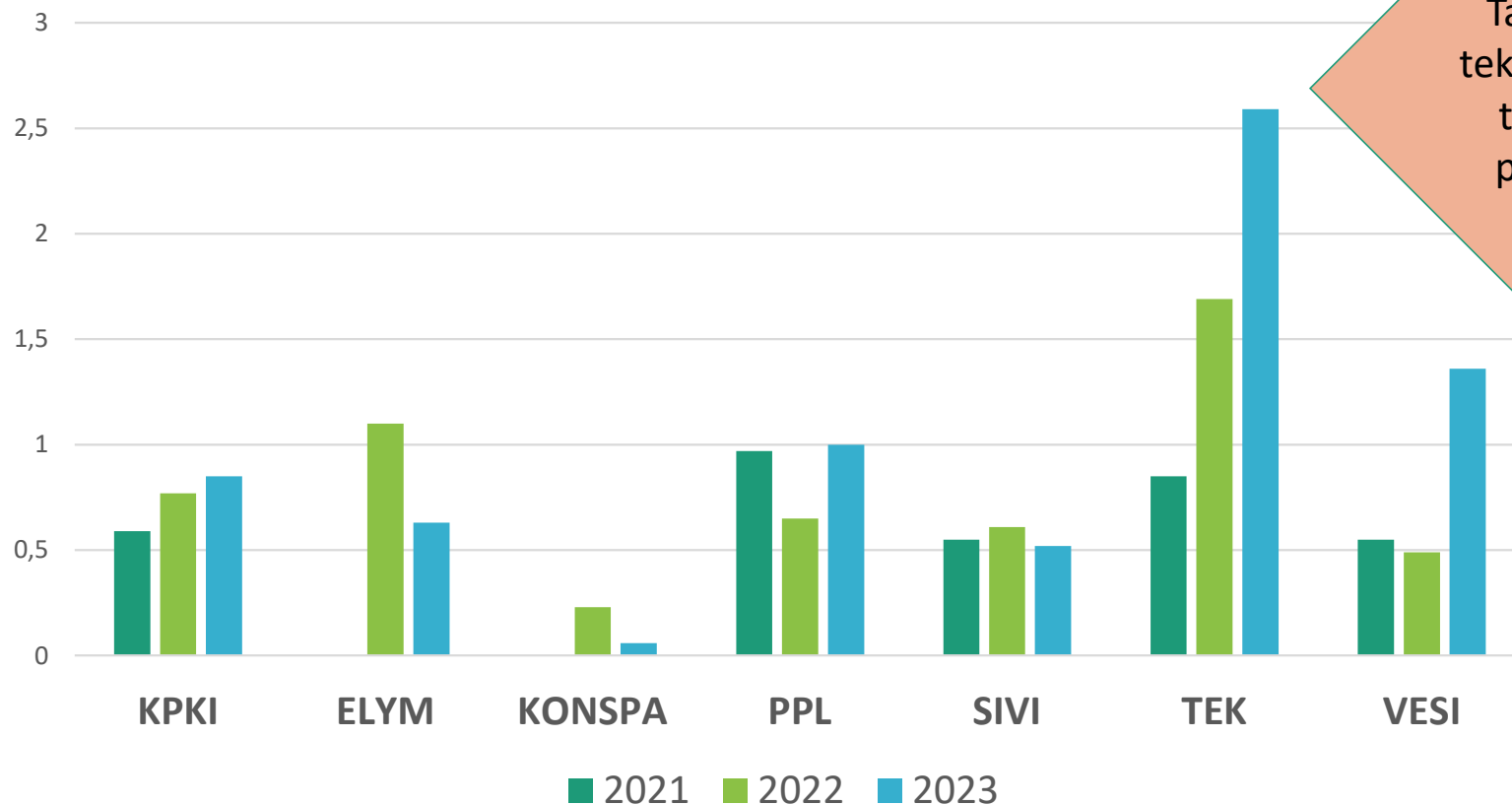
# Korvauksiin johtaneiden työ- ja työmatkatapaturmien määrä vuosina 2021, 2022 ja 2023/ HTV2



Korvattujen tapaturmien määrä laski vuosina 2019, 2020 ja 2021 ollen alimmillaan vuonna 2021. Sen jälkeen niiden määrä kääntyi nousuun.

KPL/HTV2	2021	2022	2023
Työtapaturmat	0,06	0,07	0,1
Työmatkatapaturmat	0,01	0,02	0,02
Ammattitautiepäily	0,0003	0,0003	0,004
Kaikki tapaturmat yhteensä	0,07	0,098	0,12

# Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä/HTV2:lla



Tapaturmat vähentyneet teknisellä toimialalla, mutta tapaturmista johtuneet poissaolot lisääntyneet.

TEK on käynnistänyt toimenpiteet tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Suunnitelma tehty, toimenpiteiden toteutus alkaen alkuvuodesta 2024.

**ENNALTAEHKÄISTÄÄN  
JA VÄHENNETÄÄN  
TAPATURMIA**

Työolojen arvioinnit  
kunniaan ja huolellisen  
tekemisen kohteeksi  
(tapaturmavaarat yksi  
kokonaisuuden osa)

Vaikutetaan tapaturmien  
sattumissyihin –  
Tapaturmien tutkinta!

Vaikutetaan  
olosuhdetekijöihin,  
kuten mm. liukkauden  
torjunta

Toimitaan väkivallan  
uhan hallitsemiseksi

Käytetään  
henkilönsuojaimia, kun  
ne työhön kuuluvat

Minimoidaan oman  
toiminnan riskit  
olemalla huolellisia ja  
varovaisia, valitsemalla  
kengät kelin mukaan,  
jätetään turha kiire  
pois, toimitaan  
turvallisesti, käytetään  
apuvälineitä,  
noudatetaan  
turvallisuusohjeita,  
pidetään työvälineet  
kunnossa, kiinnitetään  
huomiota ympäristöön  
ja sen mahdollisiin  
vaaratekijöihin ...