



HR-kuukausiraportti Q3 2022

Kaupunginhallitus 2.11.2022


PORI

Henkilöstön lukumäärä (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

| | 2021 | 2022 | |
|------------------------|--------------|--------------|------------|
| | 9 | 9 | |
| | lukumäärä | lukumäärä | ero |
| Vakituiset | 4 953 | 5 059 | 106 |
| Sijaiset | 578 | 490 | -88 |
| Muut määräaikaiset | 703 | 645 | -58 |
| Oppisopimussuhteiset | 6 | 17 | 11 |
| Työllistetyt | 197 | 186 | -11 |
| Kaikki yhteensä | 6 437 | 6 397 | -40 |

| | 2021 | 2022 | |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| | 9 | 9 | |
| Sivuvirkaiset/-toimiset | lukumäärä | lukumäärä | ero |
| Vakituiset | 2 | 3 | 1 |
| Sijaiset | 4 | 1 | -3 |
| Muut määräaikaiset | 149 | 106 | -43 |
| Kaikki yhteensä | 155 | 110 | -45 |

30.9.2022

- Kaupungin henkilöstön lukumäärä on 6397, joista sivuvirkaisia ja -toimisia 106.
 - Sivutoimisten määrä on 45 vähemmän kuin edeltävänä vuonna, joka näkyy myös koko kaupungin henkilöstömäärässä.
- Vuoden takaiseen verrattuna:
 - Vakituisten henkilöstön määrä on 106 henkilöä suurempi.
 - Sijaisia sekä muita määräaikaisia palvelussuhteita on sen sijaan vähemmän.



Henkilöstön lukumäärä toimialoittain (sisältäen sivuvirkaiset ja -toimiset)

| | 2021 | 2022 | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----|
| | 9 | 9 | |
| | lukumäärä | lukumäärä | ero |
| 14112 KONSERNIPALVELUT | 95 | 109 | 14 |
| Vakituiset | 90 | 99 | 9 |
| Muut | 5 | 10 | 5 |
| 14130 PERUSTURVA | 2 687 | 2 630 | -57 |
| Vakituiset | 2 168 | 2 179 | 11 |
| Muut | 519 | 451 | -68 |
| 14140 SIVISTYSTOIMIALA | 2 035 | 2 067 | 32 |
| Vakituiset | 1 461 | 1 505 | 44 |
| Muut | 574 | 562 | -12 |
| 14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 282 | 261 | -21 |
| Vakituiset | 160 | 169 | 9 |
| Muut | 122 | 92 | -30 |
| 14150 TEKNINEN TOIMIALA | 426 | 415 | -11 |
| Vakituiset | 345 | 334 | -11 |
| Muut | 81 | 81 | 0 |
| 14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 288 | 291 | 3 |
| Vakituiset | 244 | 249 | 5 |
| Muut | 44 | 42 | -2 |
| 14180 Porin Palveluliikelaitos | 560 | 558 | -2 |
| Vakituiset | 426 | 463 | 37 |
| Muut | 134 | 95 | -39 |
| 14181 Porin vesi | 59 | 61 | 2 |
| Vakituiset | 54 | 57 | 3 |
| Muut | 5 | 4 | -1 |
| Kaikki yhteensä | 6 431 | 6 392 | -39 |

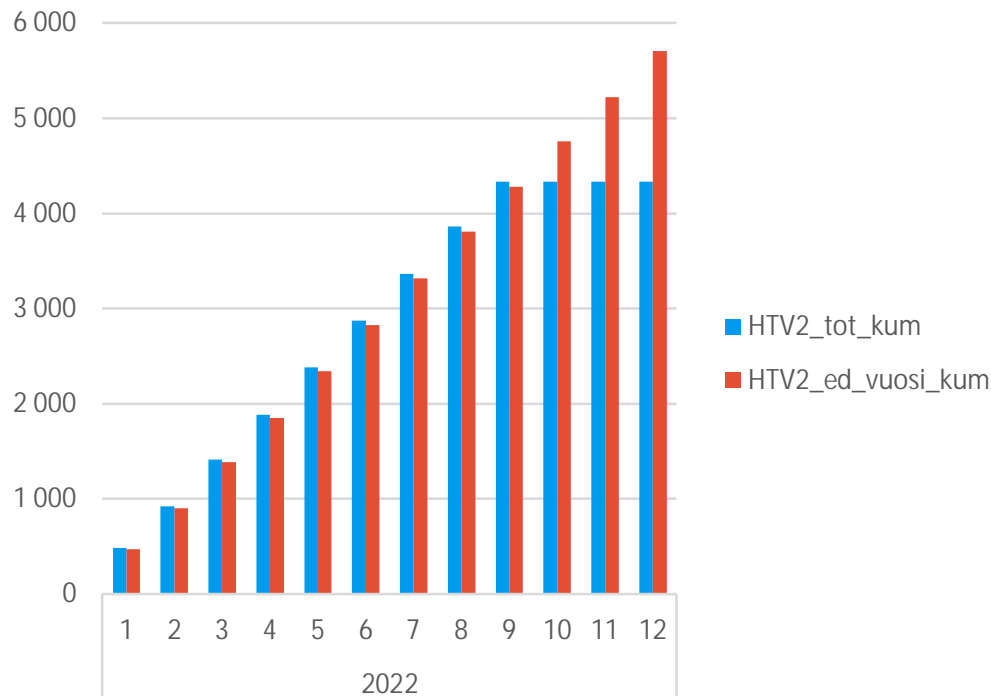
30.9.2022

- Vuoden takaiseen verrattuna:
 - Konsernipalveluissa vakituisten määrä on kasvanut. Kasvu johtuu talous- ja HR-toimintojen keskittämisestä.
 - Perusturvassa sijaisten määrä on vähentynyt 68 henkilöllä.
 - Sivistystoimialalla vakituisten määrä on kasvanut. Kansalaisopiston sivutoimisia on 43 vähemmän, joten päätoimisten määräaikaisten määrä on kasvanut.
 - Elinvoima- ja ympäristötoimialalla työllistettyjä on 25 vähemmän.
 - Palveluliikelaitoksella vakinaisten määrä on kasvanut, mutta samanaikaisesti määräaikaiset palvelussuhteet ovat vähentyneet.



Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

Palkalliset henkilötyövuodet (HTV2), kuluva vuosi vs. edeltävä vuosi



Syyskuu 2022

- Henkilötyövuosien kertymä on suurempi edeltävään vuoteen verrattuna.
- Vakituisen henkilöstön HTV-kertymä on samalla tasolla edeltävän vuoden kanssa, mutta määräaikaisten kertymä on kasvanut erityisesti sivistystoimialalla ja perusturvassa.
- Henkilöstöä (koko henkilöstö) on ollut keskimäärin 1,5 prosenttia enemmän kuin vuonna 2021.
- Tällä kehityksellä vuonna 2022 tulee olemaan noin 80 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2021 → $80 * 42300 \text{ €} = 3\,384\,000 \text{ €}$ maksettuina palkkoina.

| | HTV2 2021 | HTV2 2022 | ero |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----|
| | 9 | 9 | 9 |
| 14112 KONSERNIPALVELUT | 76 | 82 | 6 |
| Vakituiset | 61 | 64 | 2 |
| Muut | 15 | 19 | 4 |
| 14130 PERUSTURVA | 1 823 | 1 836 | 13 |
| Vakituiset | 1 353 | 1 341 | -11 |
| Muut | 470 | 495 | 25 |
| 14140 SIVISTYSTOIMIALA | 1 242 | 1 277 | 35 |
| Vakituiset | 950 | 956 | 5 |
| Muut | 291 | 321 | 30 |
| 14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 200 | 197 | -3 |
| Vakituiset | 110 | 106 | -4 |
| Muut | 89 | 90 | 1 |
| 14150 TEKNINEN TOIMIALA | 296 | 294 | -2 |
| Vakituiset | 247 | 233 | -14 |
| Muut | 50 | 61 | 11 |
| 14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 199 | 202 | 3 |
| Vakituiset | 162 | 163 | 1 |
| Muut | 37 | 39 | 2 |
| 14180 Porin Palveluliikelaitos | 385 | 392 | 6 |
| Vakituiset | 270 | 292 | 22 |
| Muut | 115 | 100 | -15 |
| 14181 Porin vesi | 44 | 42 | -1 |
| Vakituiset | 37 | 36 | -1 |
| Muut | 7 | 7 | 0 |
| Kaikki yhteensä | 4 265 | 4 322 | 58 |



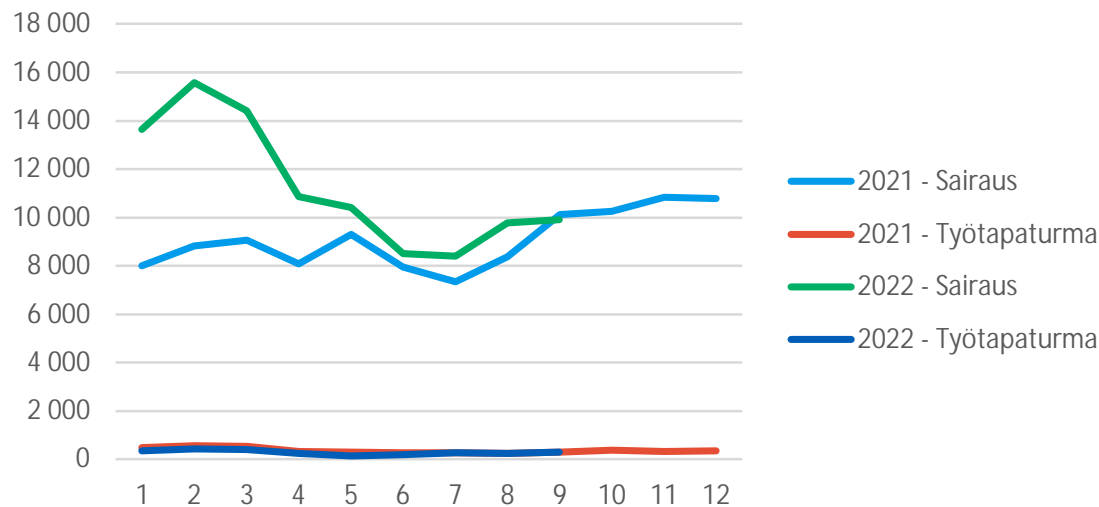
Palkallisten henkilötyövuosien kertymä toimialoittain

Syyskuu 2022 (HTV2 kum.)

- Perusturvassa vakituisen henkilöstön kertymä on vähentynyt, mutta määräaikaisten on kasvanut.
- Sivistystoimialalla vakituisten ja määräaikaisten kertymä on edeltävää vuotta suurempi.
- Teknisellä toimialalla vakituisen henkilöstön kertymä on vähentynyt. Yli puolet Muut-kohdan kertymästä on työllistettyjä kuten edeltävänä vuonna.
- Palveluliikelaitoksella vakituisten määrä on kasvanut ja määräaikaisten vähentynyt.

Yhteismitallistetut terveysterveusteiset poissaolot

Sairaus- ja työtapaturmapoissaolopäivät kuukausittain



Syyskuu 2022

- Sairauspoissaolot ovat kasvaneet 27,2 prosenttia.
- Työtapaturmista johtuneet poissaolot ovat vähentyneet.
- Alkuvuonna sairauspoissaoloja oli erityisen paljon.
- Syyskuun sairauspoissaolojen toteuma on edeltävän vuoden tasolla, mutta takautuvat kirjaukset todennäköisesti nostavat poissaolojen määrää.
 - Koronatilanteen epävarmuuden vuoksi sairauspoissaolot saattavat myös syksyllä kasvaa viime vuotta korkeammiksi.

| | 2021 | 2022 | 2021 % | 2022 % | ero |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-----------------------|
| 9 | Kalenteripäivää / HTV1 kum. | Kalenteripäivää / HTV1 kum. | Poissaolo-% | Poissaolo-% | Poissaolojen muutos-% |
| Sairaus | 16,41 | 21,23 | 4,5% | 5,8% | 29,3% |
| Työtapaturma | 0,70 | 0,54 | 0,2% | 0,1% | -22,5% |
| Kaikki yhteensä | 17,11 | 21,77 | 4,7% | 6,0% | 27,2% |



Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolot toimialoittain

Syyskuu 2022

- Sairauspoissaolot ovat kasvaneet merkittävästi edeltävään vuoteen verrattuna kaikilla toimialoilla. Erityisesti sivistystoimialalla kasvu on 47,6 prosenttia sekä teknisellä toimialalla 42,5 prosenttia.
- Kasvu koostuu esimiehen myöntämistä lyhyistä poissaoloista sekä yleisvaarallinen tartuntatauti poissaolokoodeista.

| Kk | 9 | | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|------------------|-----------------------|
| Terveysperusteiset poissaolot | | | | | |
| | 2021 kalenteripv / HTV1 kum. | 2022 kalenteripv / HTV1 kum. | Poissaolo-% ed vuosi | 2022 Poissaolo-% | Poissaolojen muutos-% |
| 14112 KONSERNIPALVELUT | 9 | 13 | 2,6 % | 3,5 % | 36,2 % |
| Sairaus | 9 | 13 | 2,6 % | 3,4 % | 33,2 % |
| Työtapaturma | | 0 | | 0,1 % | #JAKO/0! |
| 14130 PERUSTURVA | 19 | 24 | 5,3 % | 6,6 % | 24,5 % |
| Sairaus | 19 | 24 | 5,1 % | 6,5 % | 27,2 % |
| Työtapaturma | 1 | 0 | 0,2 % | 0,1 % | -44,0 % |
| 14140 SIVISTYSTOIMIALA | 13 | 20 | 3,7 % | 5,4 % | 46,0 % |
| Sairaus | 13 | 19 | 3,5 % | 5,2 % | 47,6 % |
| Työtapaturma | 0 | 0 | 0,1 % | 0,1 % | 1,0 % |
| 14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 16 | 19 | 4,5 % | 5,2 % | 15,0 % |
| Sairaus | 16 | 18 | 4,3 % | 4,8 % | 11,7 % |
| Työtapaturma | 1 | 1 | 0,2 % | 0,3 % | 61,2 % |
| 14150 TEKNINEN TOIMIALA | 12 | 16 | 3,3 % | 4,5 % | 37,4 % |
| Sairaus | 11 | 16 | 3,0 % | 4,3 % | 42,5 % |
| Työtapaturma | 1 | 1 | 0,3 % | 0,2 % | -24,0 % |
| 14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 15 | 18 | 4,2 % | 4,8 % | 13,8 % |
| Sairaus | 14 | 16 | 4,0 % | 4,5 % | 12,6 % |
| Työtapaturma | 1 | 1 | 0,3 % | 0,4 % | 31,1 % |
| 14180 Porin Palvelulikelaitos | 25 | 27 | 6,9 % | 7,4 % | 8,0 % |
| Sairaus | 24 | 26 | 6,6 % | 7,3 % | 10,3 % |
| Työtapaturma | 1 | 1 | 0,3 % | 0,2 % | -43,8 % |
| 14181 Porin vesi | 13 | 18 | 3,5 % | 5,0 % | 45,0 % |
| Sairaus | 12 | 18 | 3,3 % | 5,0 % | 53,0 % |
| Työtapaturma | 1 | | 0,2 % | | -100,0 % |
| Kaikki yhteensä | 17 | 22 | 4,7 % | 6,0 % | 27,1 % |



Maksetut palkat - tehtäväkohtainen palkka

Syyskuu 2022/Q3

- Tehtäväkohtaisia palkkoja on maksettu 3 prosenttia enemmän verrattuna edeltävään vuoteen
- Osa kasvusta johtuu henkilöstön määrän lisääntymisestä ja osa palkkojen korottumisilla
- Tehtäväkohtaisia palkkoja on korotettu työehtosopimukseen perustuen, kuluva vuotena, oheisen taulukon mukaisesti.
- KT arvioi sopimuskorotusten vaikutuksen työvoimakustannuksen vuosikeskiarvoon olevan 1,76 prosenttia vuonna 2022. Porin kustannuskehitys on linjassa KT:n arvion kanssa.
- Konsernipalveluiden korkeat muutosprosentit johtuvat HR-yksikköön kirjautuvien uudelleensijoitettujen maksetuista palkoista. Uudelleensijoitettujen henkilötyövuodet eivät kirjaudu HR-yksikköön. Ilman HR-yksikön lukuja konsernipalveluiden henkilötyövuoden arvon muutos on 2,1 prosenttia.

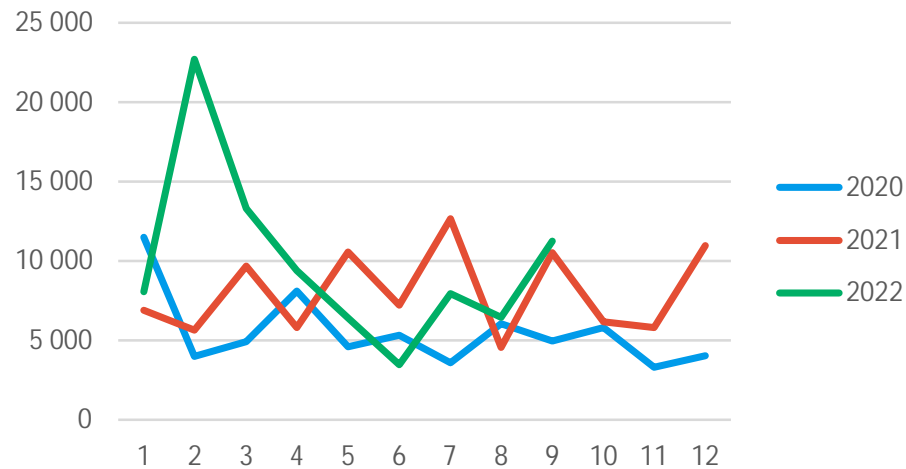
| Sopimuskorotus (KVTES ja SOTE) | korotusprosentti | alkaen |
|--------------------------------------|------------------|-----------|
| yleiskorotus | 0,5 % | 1.10.2022 |
| Yleiskorotus | 2 % | 1.6.2022 |
| Yleiskorotus ja järjestelyeräkorotus | 1 % | 1.4.2021 |

| | 9 | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|---------------|-------------|----------|-------------|-------------|----------|--|
| | 2021 | 2022 | ero (€) | muutos-% | 2021 €/htv2 | 2022 €/htv2 | muutos-% | |
| KONSERNIPALVELUT | 2 888 261 € | 3 331 804 € | 443 543 € | 15 % | 37 878 € | 40 446 € | 6,8 % | |
| 14130 PERUSTURVA | 55 174 834 € | 56 828 495 € | 1 653 661 € | 3 % | 30 269 € | 30 948 € | 2,2 % | |
| 14140 SIVISTYSTOIMIALA | 38 276 966 € | 39 763 967 € | 1 487 001 € | 4 % | 30 827 € | 31 141 € | 1,0 % | |
| 14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 8 156 772 € | 8 184 708 € | 27 936 € | 0 % | 40 870 € | 41 607 € | 1,8 % | |
| 14150 TEKNINEN TOIMIALA | 7 156 285 € | 7 249 767 € | 93 481 € | 1 % | 24 361 € | 24 680 € | 1,3 % | |
| 14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 5 872 451 € | 6 114 581 € | 242 130 € | 4 % | 29 512 € | 30 271 € | 2,6 % | |
| 14180 Porin Palveluliikelaitos | 9 379 130 € | 9 719 714 € | 340 584 € | 4 % | 24 347 € | 24 820 € | 1,9 % | |
| 14181 Porin vesi | 1 250 796 € | 1 251 259 € | 464 € | 0 % | 28 510 € | 29 454 € | 3,3 % | |
| Kaikki yhteensä | 128 155 495 € | 132 444 294 € | 4 288 800 € | 3 % | 29 954 € | 30 540 € | 2,0 % | |



Yli- ja lisätyötunnit

Ylityötunnit kuukausittain



Syyskuu 2022/Q3

- Perusturvassa ylityitä tehdään eniten. Määrä ja kasvu ovat seurausta koronatoiminnoista ja poissaoloista. Tästä syystä yli- ja lisätöitä tehtiin erityisesti alkuvuonna 2022.
- Ylityöiden määrä korreloi myös kuukausittaisten poissaolomäärien kanssa. Erityisesti tämä näkyy sivistystoimialan yli- ja lisätyötunneissa.
- Palveluliikelaitoksen tehdyt ylityötunnit ovat kasvaneet poissaoloista ja sijaispulasta johtuen.
- SPEL:n tehdyt ylityötunnit ovat kasvaneet poissaoloista ja sijaispulasta johtuen.
- ELYM:lla ICT yksikön tehdyt ylityötunnit ovat merkittävästi vähentyneet

| | 2022 | | |
|---------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| | 9 | | |
| Ylityötunnit kumulatiivinen | 2021 | 2022 | muutos-% |
| 14112 KONSERNIPALVELUT | 1 743 | 1 593 | -9 % |
| 14130 PERUSTURVA | 50 078 | 59 855 | 20 % |
| 14140 SIVISTYSTOIMIALA | 1 195 | 2 583 | 116 % |
| 14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 2 294 | 1 077 | -53 % |
| 14150 TEKNINEN TOIMIALA | 6 868 | 7 620 | 11 % |
| 14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS | 4 534 | 7 126 | 57 % |
| 14180 Porin Palveluliikelaitos | 2 946 | 5 481 | 86 % |
| 14181 Porin vesi | 3 847 | 3 957 | 3 % |
| Kaikki yhteensä | 73 505 | 89 292 | 21 % |

Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen

- **Syksyllä 2021 toteutuneita koulutuksia oli 85**, joista henkilöstölle suunnattuja koulutuksia 60/85 ja esihenkilöille suunnattuja koulutuksia 25/85. Peruuntuneita koulutuksia 21.
- **Syksyllä 2022** koko henkilöstölle suunnattuja koulutuksia on **tarjolla 86**, joista esihenkilöille suunnattuja 22. Lisäksi ovat tilauskoulutukset ja jatkuvasti tarjolla olevat koulutukset.
- **Syksyn 2021** osallistujamäärä oli **1332**. Useita koulutuksia Teams-yhteyksin, esim. aivoergonomia - ja uniklinikat, sekä uuden työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöönottokoulutukset etäyhteyksin. Lisäksi varhaisen tuen esihenkilöklinat kerran kuussa, joita ei ole tilastoitu.
- Osallistujamäärä tähän mennessä **syksyä 2022: 524** koulutustilaisuuksiin osallistunutta.



Työhyvinvointikyselyn tulokset

TYÖHYVINVOITIKYSELYN TULOSTEN TOIMIALAVERTAILU JA KESKEISET HAVAINNOT

VASTAAJAMÄÄRÄT JA VASTAUSTEN KESKIARVOT TOIMIALOITTAIN

| KYSYMYSRYHMÄT | VÄITTÄMÄT | 1674/3208 | 147/228 | 1090/1869 | 181/394 | 85/115 | 155/523 | 29/59 |
|--------------------------------------|--|-----------|---------|-----------|----------|--------------|---------|-------|
| | | Kaupunki | Elym | Sivistys | Tekninen | Konserni PPL | Vesi | |
| Työn sujuminen työyhteisössä | Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä | 3,6 | 3,7 | 3,7 | 3,5 | 3,4 | 3,8 | 3,6 |
| | Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja | 3,6 | 3,7 | 3,7 | 3,4 | 3,3 | 3,6 | 3,5 |
| | Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,3 | 3,4 | 3,6 | 3,4 |
| | Olen selvillä työyksikköni tavoitteista | 4,1 | 4 | 4,2 | 3,6 | 3,9 | 4,2 | 4,1 |
| | Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 3,7 | 3,1 |
| | Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti | 3,7 | 3,6 | 3,8 | 3,3 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| | Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat | 3,9 | 3,7 | 4 | 3,5 | 3,8 | 4,1 | 3,7 |
| Työtehtävät ja omat voimavarat | Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen | 3,7 | 4 | 3,8 | 3,5 | 3,8 | 3,5 | 3,4 |
| | Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 3,8 | 4,1 | 3,8 | 3,7 |
| | Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehtyä | 3,2 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,2 | 3,4 | 4,2 |
| | Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,8 | 3,7 | 3,7 |
| | Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,9 |
| Lähiesihenkilötyö | Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri | 4,1 | 4,3 | 4,1 | 4 | 4 | 4,2 | 4 |
| | Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista | 3,6 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,4 | 3,7 | 3,7 |
| | Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni | 3,4 | 3,5 | 3,4 | 3,3 | 3,2 | 3,5 | 3,5 |
| | Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi | 3,8 | 4 | 3,8 | 3,6 | 3,7 | 3,7 | 4 |
| | Esihenkilöni on innostava ja kannustava | 3,7 | 3,9 | 3,8 | 3,5 | 3,5 | 3,7 | 3,6 |
| | Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,4 | 3,6 | 3,7 | 3,8 |
| Työnantajan toiminta | Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme | 3,7 | 3,5 | 3,8 | 3,3 | 3,8 | 3,9 | 3,5 |
| | Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 2,7 | 2,9 | 3,3 | 3,3 |
| | Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan | 3 | 3,1 | 3,1 | 2,6 | 2,8 | 3,1 | 3,5 |
| Käsitys työnantajasta Kyllä % | Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,3 | 3,6 | 3,7 | 3,8 |
| | Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi? | 74 | 80 | 74 | 63 | 73 | 75 | 76 |
| Asiakkaat ja yhteistyö | Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? | 55 | 50 | 53 | 55 | 68 | 60 | 69 |
| | Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme | 3,4 | 2,9 | 3,6 | 2,9 | 2,8 | 3,6 | 2,9 |
| Kehityskeskustelu | Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä | 3,5 | 3,2 | 3,6 | 3 | 3 | 3,5 | 3,1 |
| | Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun | 3,9 | 4,1 | 3,9 | 3,7 | 4 | 4,3 | 3,8 |
| Työkäyttäytyminen Kyllä % | Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työpaikallasi toistuvaa epäasiallista kohtelua? | 16 | 10 | 14 | 23 | 18 | 23 | 28 |
| Kokemus omasta hyvinvoinnista työssä | Voin hyvin työssäni | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 3,8 |

Työhyvinvointikyselyn tulokset

Koko organisaation tasolla parhaimmat arviot (ka 3,9 – 4,1) saivat väittämät:

- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista (4,1)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti (4,1)
- Minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri (4,1)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat (3,9)
- Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun (3,9)

Koko organisaation tasolla heikoimmat arviot (ka 3,2 – 3,5) saivat väittämät:

- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan (3)
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen (3,2) (huom. kyselyssä ohjattiin arvioimaan koko kaupunkiorganisaatiota)
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi (3,2) - poikkeuksena Porin Vesi (4,2)
- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme (3,4)
- Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työme kehittämässä (3,5)
- Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin (3,5)

Kaupunkitasolla parhaimmat kokemukset (ka 4,1) henkilöstöllä on työn tavoitteiden selkeydestä, luottamuksellisesta ilmapiiristä esihenkilön kanssa sekä siitä, että omia tietoja ja taitoja voi käyttää monipuolisesti.

Heikoimman arviot (ka 3) henkilöstö antoi organisaation johtamistavalle. Kolmannes vastaajista on täysin tai melko eri mieltä väittämän *Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan* kanssa. Arvio oli verrokkiorganisaatioihin (14 kpl) nähden toiseksi huonoin.

Toimialoitain tarkasteltuna kyselyn positiivisimmat arviot (ka 4,3) saivat Elinvoima- ja ympäristötoimialalla kokemus luottamuksellisesta suhteesta esihenkilöön, ja PPL:ssa kehityskeskustelun säännöllisyys.

Kyselyn negatiivisin arvio (ka 2,7) annettiin Teknisellä toimialalla johtamisen perustumiselle avoimuuteen.

Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen on ollut kaupunkitasoinen työhyvinvointijohtamisen tavoite. Kyselyn mukaan esihenkilöt käyvät kehityskeskustelut säännöllisemmin kuin vuonna 2020. Edellisen kyselyn (2022) ka väittämälle *Esihenkilö käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun* oli 3,6 ja nyt se on 3,9.

Säännöllisimmin kehityskeskustelu käydään PPL:ssa (4,3), Elymissä (4,1) ja Konsernipalveluissa (4). Teknisellä toimialalla arvio oli huonoin (3,7).



Työhyvinvointikyselyn tulokset

Kaupunkitasolla 74 % henkilöstöstä **suosittelisi nykyistä työpaikkaa tuttavilleen**. Eniten suosittelijoita on Elinvoima- ja ympäristötoimialalla (80%) ja vähiten Teknisellä toimialalla (63%).

Epäasialliselle kohtelulle on 0-tolenranssi. Näin ollen väittämän ”Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työpaikallasi toistuvaa epäasiallista kohtelua?” kyllä -vastauksiin tulee reagoida välittömästi. Työturvallisuuslaki (738/2002)

Teknisellä toimialalla ja Palveluliikelaitoksessa lähes joka neljäs (23 %) arvioi kokeneensa epäasiallista kohtelua, ja Porin Vedessä jopa 28 %.

Väittämää oli avattu kyselyssä seuraavasti: *epäasiallinen kohtelu tarkoittaa kiusaamista, syrjintää tai häirintää, joka on heikentänyt hyvinvointiasi*

Kokemus omasta hyvinvoinnista työssä (3,8) on toimialoilla hyvin samankaltainen, keskiarvot 3,7 – 3,8.

Työhön liittyviä tuntemuksia (vahvuus ja tarmokkuus, innostus, tyydytys) arvioitiin asteikolla 1 en koksaan 7 päivittäin. Tulos on myönteinen:

- 34% vastaajista *tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään* päivittäin ja 41% muutaman kerran viikossa Vain 0,7 % ei koskaan koe itseään vahvaksi ja tarmokkaaksi ja 2% muutaman kerran vuodessa.
- 43 % vastaajista *on innostunut työstään* päivittäin ja 35 % muutaman kerran viikossa. Tämä oli hieman parempi tulos kuin verrokkiorganisaatioilla.
- 36 % tuntee päivittäin *tyydytystä, kun on syventynyt työhönsä*, ja 41 % kokee sitä muutaman kerran viikossa.

Vahvuutta ja tarmokkuutta sekä innostusta työssä tunnetaan eniten Sivistystoimialalla. Tyydytystä työhön syventyessä koetaan eniten Konsernipalveluissa. Työn imua kuvaavat tuntemuksia koetaan harvemmin Porin Vedessä ja Teknisellä toimialalla



Työhyvinvointikyselyn tulokset

Verrokkiorganisaatioiden (suuret kunnat 14 kpl) väittämäkohtaisissa tuloksissa keskihajonta on pääsääntöisesti 1. Eniten hajontaa (s 2,1) eri organisaatioiden tuloksissa on esihenkilön toiminnan arvioissa: esihenkilö on puolueeton ja oikeudenmukainen, keskustelee riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja antaa palautetta.

Porin kaupungin tulokset sijoittuvat pylväsdiagrammina kuvatussa keskiarvojen vertailussa useimmiten puolenvälin alapuolelle.

Verrokkeihin nähden henkilöstön kokemus vaikuttamismahdollisuuksista ja lähiesihenkilötyöhön liittyvät arviot ovat hyvällä tasolla.

Vertailussa heikoimmat arviot saavat perehdyttämisestä huolehtiminen, luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä, tyytyväisyys organisaation johtamistapaan sekä kokemus johtamisen perustumisesta avoimuuteen

