

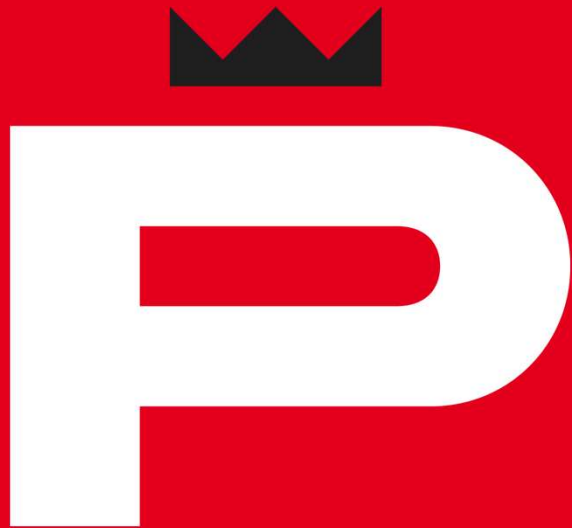


  
**PORI**

# HR-kvartaaliraportti Q1 2023

Henkilöstöohjelman  
painopisteiden mukaisesti

Kaupunginhallitus 8.5.2023



# Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Hakemusten, rekrytointien ja avointen työpaikkojen määrä

## Q1 2023

- Hakemusten kasvanut määrä on valtaosin seurausta kesätyörekrytointien aikaistamisesta.
  - Tämä näkyy erityisesti teknisellä toimialalla ja palveluliikelaitoksella. Ainoastaan Porin Vedessä hakemusten määrä on vähentynyt.
- Konsernipalveluiden kasvaneeseen hakemusten määrään on vaikuttanut vaalityöntekijöiden rekrytoinnit.
- Valittujen hakijoiden määrässä kesätyörekrytointien aikaistaminen ei kuitenkaan huhtikuun puoliväliin mennessä ole ehtinyt konkretisoitumaan.
- Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on mahdollista vasta vuodesta 2024 alkaen.
- Vakituudesta henkilöstöstä sisäisesti eri tehtäviin on alkuvuoden aikana siirtynyt 10 henkilöä. Vastaavaan aikaan viime vuonna siirtyneitä oli yhdeksän.
- Työkiertoja ei ole toteutunut alkuvuoden aikana.
- Uudelleen sijoitettuja henkilöitä on ollut maaliskuun loppuun mennessä viisi. Vastaavaan aikaan viime vuonna uudelleen sijoitettuja oli ollut yksi.



Toimiala	Hakemuksia 3/2023 (kum.)	Hakemuksia 3/2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	346	296
Konsernipalvelut	153	99
Porin Palveluliikelaitos	192	0
Porin Vesi	134	152
Sivistystoimiala	1199	1000
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	1029	423
<b>Yhteensä</b>	<b>3053</b>	<b>1970</b>

Toimiala	Valitut hakijat 14/4/2023 (kum.)	Valitut hakijat 14/4/2022 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	15	12
Konsernipalvelut	69	67
Porin Palveluliikelaitos	1	1
Porin Vesi	4	8
Sivistystoimiala	30	50
Tarkastustoimi	0	0
Tekninen toimiala	16	1
<b>Yhteensä</b>	<b>135</b>	<b>139</b>

Toimiala	Avoimet työpaikat 3/2023 (kum.)
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	21
Konsernipalvelut	62
Porin Palveluliikelaitos	31
Porin Vesi	10
Sivistystoimiala	170
Tarkastustoimi	0
Tekninen toimiala	104
<b>Yhteensä</b>	<b>398</b>

# Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

Maaliskuu 2023

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymiset ovat lähellä edeltävän vuoden tasoa.
  - Esitetyt päättymissyyt eivät kohdistu tiettyyn tehtävänimikkeeseen tai toimialaan, vaan jakaantuvat tasaisesti eri nimikkeisiin ja toimialoille.

	2022	2023	ero
Irtisanoutuminen	15	16	1
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1	5	4
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	16	10	-6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>-1</b>



# Päiväkodin johtajien työkuorman keventäminen -projekti

- Tausta ja tavoitteet
  - Päiväkodin johtajien ryhmässä on havaittu työperäistä kuormittuneisuutta.
  - Päiväkodin johtajien työkuorma ja työtehtävät analysoitiin ja analyysin perusteella linjattiin, että päiväkodin johtajien tulee keskittyä aiempaa vanhemmin pedagogiseen johtamiseen ja laadukkaaseen esihenkilötyöhön.
- Keinot
  - Päiväkodin johtajien roolin määrittäminen ja tehtävänkuvan päivitys sekä apulaisjohtajan tehtävänkuvan luominen (lisäksi päiväkodin johtajien palkkataulukko on päivitetty).
  - Apulaisjohtajien käyttöönotto portaittain ja nykyisten varajohtajien korvaaminen.
  - Keskitetty sijaisrekrytointi (1 HTV:n määräaikainen lisäys HR-yksikköön).
  - Kannusteiden luominen syrjäseutujen sijaistusten vastaanottamiseen.
  - Päiväkodin johtajien työvuorosunnitteluosaamisen vahvistaminen, jotta henkilöstöressurssin joustavampi käyttö mahdollistuu.
- Mittarit
  - Päiväkodin johtajien kohdennettu työhyvinvointikysely (erityisesti työn hallinnan kokemus).
  - Varhaiskasvatusyksikön henkilöstökulujen kehitys (tehokkaamman sijaisrekrytoinnin ja joustavamman henkilöstöressurssin käytön tulisi hillitä henkilöstökulujen kehitystä).
  - Projektiryhmän ja sivistystoimialan johtoryhmän laadullinen vaikuttavuuden arviointi.



# Paikallisten sopimusten tilannekatsaus

- Luottamusmiessopimukset päivitettävä vastaamaan uutta organisaatiota
  - SOTE ry, Muusikoiden liitto ja JHL ovat valmiit.
  - JUKOn neuvottelut ovat kesken.
- Varallaolosopimukset
  - Patoturvallisuusorganisaation päivystyksen sopimusneuvottelut ovat käynnissä.
  - ICT-palveluiden päivystyksen sopimus on solmittu.
- Työaikaan liittyvät sopimukset
  - Teknisen toimialan kaikkien paikallissopimusten läpikäynti ja yhdenmukaistaminen on käynnistynyt.
  - Koulunkäyntiohjaajien työajan tasoittumista koskevat sopimusneuvottelut ovat käynnissä.
- Järjestelyeräneuvottelut käynnissä



# Maksetut palkat - tehtäväkohtainen palkka

Maaliskuu 2023

- Palveluliikelaitoksella on maksettu vähemmän tehtäväkohtaisia palkkoja, koska 230 henkilöä siirtyi hyvinvointialueelle.
- Tehtäväkohtaiset palkat ovat kasvaneet viime vuoden ensimmäiseen kvartaaliin verrattuna keskimäärin 3,8 %.
- 1.6. ja 1.10 yleiskorotukset kattavat yhteisvaikutukseltaan 2,5 % ja loput 1,3 % selittyy henkilöstörakenteen muutoksella.
- Porin Veden henkilötyövuoden hinnan muutosta kuvaava €/HTV muutos-% -mittari osoittaa merkittävää tehtäväkohtaisen palkan kasvua. Mittaria kuitenkin vääristää tuntipalkkojen maksun jaksotus, joita on osunut ensimmäiselle kvartaalille yksi enemmän kuin vuosi sitten.
- Elinvoima- ja ympäristötoimialalla tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräinen kasvu (€/HTV2 muutos-%) on ollut muita toimialoja suurempi. Kasvua selittää osaltaan eläinlääkäreille kohdistuneet, muista sopimusaloista poikkeavat paikallinen järjestelyerä ja yleiskorotusta. Lisäksi toimialalla on tehty jonkin verran tehtävien vaativuuden muutoksen perusteella tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ylöspäin.

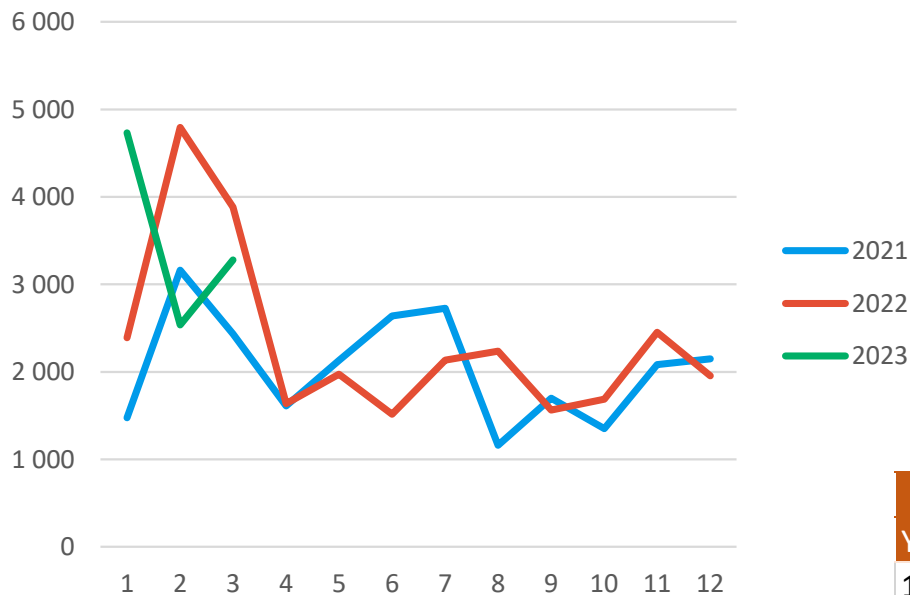
sopimuskorotus	korotusprosentti	alkaen
Eläinlääkärit, paikallinen järjestelyerä	0,4 %	1.1.2023
Eläinlääkärit yleiskorotus	1,5 %	1.1.2023
yleiskorotus	0,5 %	1.10.2022
Yleiskorotus (ei eläinlääkärit)	2 %	1.6.2022

	3			muutos-%	€/htv2 muutos-%
	2022	2023	ero (€)		
14112 KONSERNIPALVELUT	1 064 690 €	1 123 967 €	59 277 €	5,6 %	0,1 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA	13 473 770 €	13 797 728 €	323 958 €	2,4 %	1,8 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	1 773 798 €	1 848 404 €	74 605 €	4,2 %	4,5 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	2 430 074 €	2 467 574 €	37 501 €	1,5 %	2,4 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	3 088 359 €	1 833 072 €	-1 255 287 €	-40,6 %	2,1 %
14181 Porin vesi	402 777 €	458 939 €	56 162 €	13,9 %	8,5 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>22 233 468 €</b>	<b>21 529 684 €</b>	<b>- 703 784 €</b>	<b>-3,2 %</b>	<b>3,8 %</b>



# Yli- ja lisätyötunnit

Yli- ja lisätyötunnit (ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta)



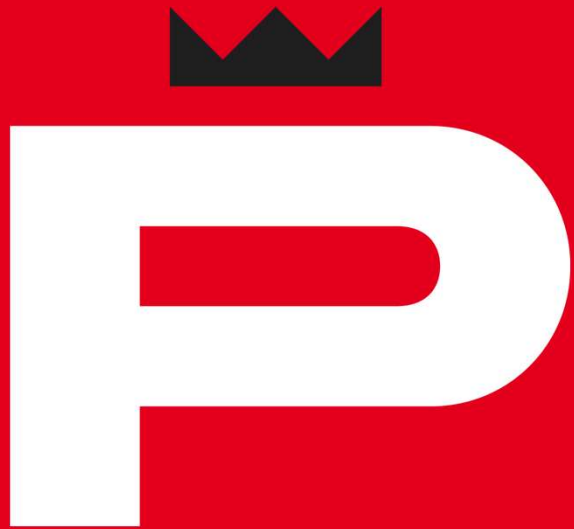
## Maaliskuu 2023

- Konsernipalveluiden talous- ja hallintoyksikössä tehtiin vuonna 2022 vaaleista johtuvia yli- ja lisätyötunteja.
- Teknisen toimialan infrayksikössä yli- ja lisätyötunnit ovat kasvaneet edeltävään vuoteen nähden.
- Palveluliikelaitoksen yli- ja lisätyötuntimäärä on pudonnut hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen vuoksi.

		3		
Ylityötunnit kumulatiivinen		2022	2023	muutos-%
14112	KONSERNIPALVELUT	1 187	40	-97 %
14140	SIVISTYSTOIMIALA	1 049	1 087	4 %
14145	ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	377	287	-24 %
14150	TEKNINEN TOIMIALA	5 024	6 357	27 %
14180	Porin Palveluliikelaitos	1 883	1 065	-43 %
14181	Porin vesi	1 495	1 577	5 %
<b>Kaikki yhteensä</b>		<b>11 015</b>	<b>10 412</b>	<b>-5 %</b>







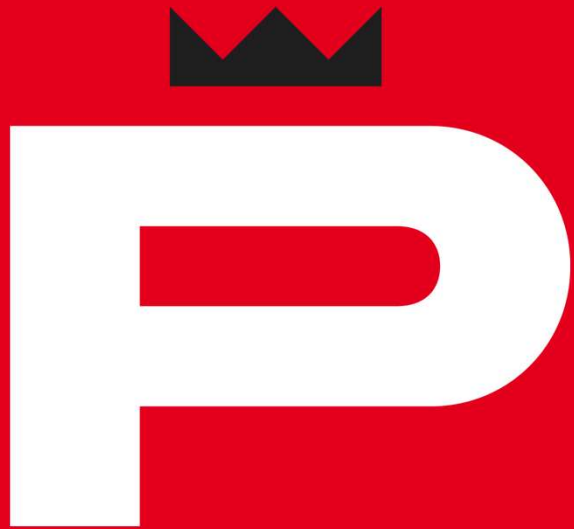
# Osaamisen johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Personec OSS-kehityskeskustelujärjestelmän käyttöönotto

- Personec OSS -kehityskeskustelujärjestelmä otettiin käyttöön Porin kaupungin organisaatiossa 1.3.2023. Järjestelmä korvaa aiemmin käytetyn KuntaHR-järjestelmän ja tarjoaa tähän nähden etuja:
  - Myös määräaikaille työntekijöille pääsy järjestelmään.
  - Käytössä laajempi kehityskeskusteluvalikoima.
  - Parempi raportointi.
- Käyttöönoton varmistamiseksi 01-02/2023 HR-yksikössä valmisteltu toiminnallisuudet (lomakkeisto, ohjeistukset ja pilotointi) sekä päivitetty kehityskeskusteluopas.
- Järjestelmän käyttökoulutukset järjestettiin esihenkilöille viikoilla 9-10, lisäkoulutusta jatkossa tarpeen mukaan.
  - Osallistujamäärä 96 esihenkilöä.
- Kehityskeskustelujärjestelmän käytön aloitus on tapahtunut organisaatiossa sujuvasti.
  - Järjestelmässä on avattu 560 kehityskeskustelulomaketta ja näistä 153 statukseltaan valmiita (sekä esihenkilön että työntekijän hyväksymiä).



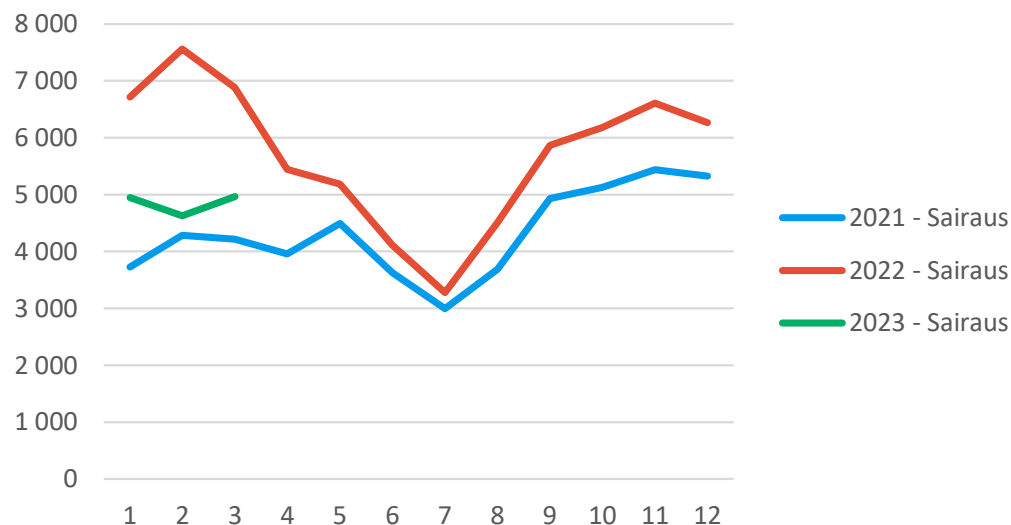


# Työhyvinnön johtaminen

Henkilöstöohjelman painopisteet

# Yhteismitallistetut terveysterveysteiset poissaolot

Sairauspoissaolopäivät kuukausittain (ilman perusturvaa ja Satakunnan pelastuslaitosta)



## Maaliskuu 2023\*

- Sairauspoissaolopäivien määrä on edeltävää vuotta paljon pienempi, **mutta suurempi kuin vuonna 2021**.
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
  - Viimevuoden organisaation verrattuna poissaolot ovat laskeneet 31,6 %, mutta vuoteen 2021 nousseet 9,3 %.

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

	2021	2022	2023	ero vuoteen 2022	ero vuoteen 2021
<b>3</b>	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Kalenteripäivää / HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	18,73	30,90	20,76	-32,8%	10,8%
Työtapaturma	1,13	0,86	0,97	12,3%	-14,8%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>19,87</b>	<b>31,76</b>	<b>21,72</b>	<b>-31,6%</b>	<b>9,3%</b>

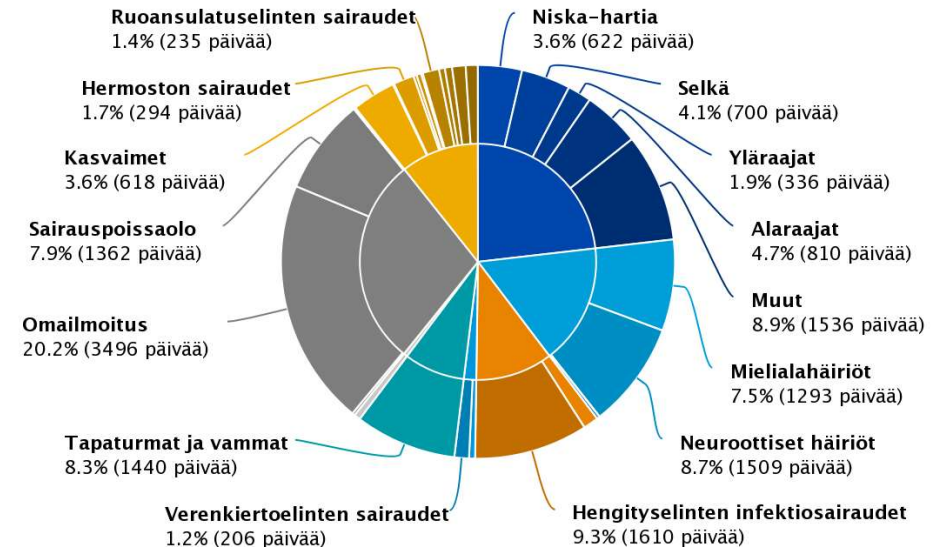


# Terveysprosentti ja sairauspoissaolossyyt

## Terveysprosentti 54,41

Alkuvuoden 2023 terveysprosentti 54,41 on huomattavasti edellisvuoden kokonaistilannetta parempi. Runsaista korona- ja infektiopoissaoloista johtuen terveysprosentti oli vuonna 2022 poikkeuksellisen alhainen: 18,7 %.

*Terveysprosentti on suhteellinen osuus henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairaus- tai työtapaturmapoissaoloja valitulla jaksolla.*



- 20,2 % poissaoloista on esihenkilöiden myöntämiä 1-7 päivää kestäviä poissaoloja, joita myönnetään äkillisissä sairastumistilanteissa.
- Tuki- ja liikuntaelinoireiden osuus poissaolossyistä on 23,2 %. Tules-poissaolojen vuonna 2022 alkanut laskutrendi jatkuu. PPL:ssa ja varhaiskasvatuksessa tules-poissaoloja on edelleen runsaasti.
- 16,2 % poissaoloista aiheutuu mielenterveyden häiriöistä. Mielenterveyspoissaolojen määrä on kasvanut alkuvuonna hieman johtuen muutamasta yksittäisestä pitkästä poissaolosta.
- Hengityselinten infektiot on ollut alkuvuodesta runsaasti, mutta huhtikuussa kasvu on taittunut.
- Vapaa-ajan tapaturmat aiheuttavat työtapaturmia enemmän poissaolopäiviä. Työtapaturmien osuus luokasta Tapaturmat ja vammat on 24 % (348 päivää) ja määrä on edellisvuoden tasolla.

# Varhaisen tuen keskustelujen toteuma %

Vuosi	Hälytykset	Käydyt keskustelut	Suoritus-%	Muu selvitys	Muu selvitys %	Ei reagoinut	Ei reagoinut %
Q1 2023	353	38	11 %	118	33%	205	58 %
Q1 2022	1258	622	49 %	299	24%	401	32 %

*Varhaisen tuen keskustelujen toteuma osoittaa esihenkilön aktiivisuutta työkykyjohtamisessa. Varhaisen tuen oikea-aikaisen käynnistymisen tavoitteena on työkyvyn tukitoimien, kuten työterveysyhteistyön oikea-aikaisuus ja sairauspoissaolojen hallinta.*

*Sirius HR -järjestelmä lähettää esihenkilölle sähköpostiviestin, kun alaiselle on kertynyt sairauspoissaoloja hälytysrajan ylittävä määrä: viimeisen 12 kk aikana yli viisi (5) poissaolokertaa tai 30 sairauspoissaolopäivää. Esihenkilön tulee käsitellä hälytykset käymällä työntekijän kanssa viiveettä varhaisen tuen keskustelu.*

Hälytysrajat ylittävistä sairauspoissaoloista on tullut alkuvuoden aikana 353 esihenkilöhälytystä, mikä on 905 hälytystä vähemmän kuin vuonna 2022 vastaavaan aikaan. Hälytysten määrän voimakas vähentyminen (-80 %) johtuu pienemmästä henkilöstömäärästä ja siitä, että yli 30 päivän poissaoloja on ensimmäisen kvartaalin aikana ollut nykyiseen henkilöstömäärään suhteutettuna vähemmän.

Varhaisen tuen keskustelujen toteuma on vain 11 %. Hälytyksiin reagoiminen on vähentynyt lähes puolella edellisvuoteen verraten. Kolmannes hälytyksistä on käsitelty Siriuksen ”muu selvitys poissaolosta” toiminnolla, eli poissaolon taustalla ei ole arvioitu olevan vatu-keskustelua vaativaa tilannetta, vaan esimerkiksi toistuva infektio tauti.

Vähäinen reagointi ja keskustelujen määrä kertovat työkykyjohtamisen puutteellisuudesta. Vuonna 2023 strategisen työhyvinvointijohtamisen tavoitteena on ennakoivan työkykyjohtamisen kehittäminen. Esihenkilöille on tarjottu maaliskuussa koulutusta Sirius HR -järjestelmän käytöstä ja varhaisesta tuesta (22 osallistujaa). Työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta tullaan tarjoamaan säännöllisesti ja tarvittaessa kohdennetusti. Tärkeää on myös johdon ja keskijohdon seurantavastuun aktivoiminen.



# Työterveyshuolto- ja sairauspoissaolokustannukset

Työterveyshuoltokustannukset	Q1 2023	Q1 2022	Q1 2021
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KL0)	455 868	535 919	431 367
Kokonaiskustannukset €/hlö	151,6	166,9	135,4
KL1 osuus kokonaiskustannuksista	42,19 %	37,54 %	42,49 %
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	52,70%	48,00%	49,21%
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	47,30%	52,00%	50,79%

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat ensimmäisen kvartaalin aikana 455 868 € mikä on 15 % vähemmän kuin edellisvuonna vastaavaan aikaan.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL 1) osuus Kela-korvattavista kustannuksista on 52,7 % ja sairaanhoidon palveluiden (KL 2) osuus 47,3 %. KL 2 kustannusten vähenemisen taustalla on erityisesti koronaan liittyvien palveluiden käytön vähentyminen (testit/laboratorio, rokotteet, etäpalvelut, tartuntatauditodistukset, sairausvastaanotot). Työterveyshuolto on kuitenkin ollut edelleen sairaanhoitopainotteista. Tavoitteena on, että työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluita käytetään enemmän kuin sairaudenhoidon palveluita.

## Sairauspoissaoloista aiheutuneet kustannukset

Tammi-maaliskuun aikana kertyneistä sairaus- ja työtapaturmapoissaoloista (yht. 15 177 pv) on aiheutunut 5,3 M€ kustannukset.

Vuosi	Q1	Q2	Q3	Q4
2023	5 311 950			
2022	15 590 400			

*Sairauspoissaolokustannukset lasketaan kertoimella 350 €/poissaolopäivä. Tässä EK:n mallissa on huomioitu yhden sairauspoissaolopäivän aiheuttamien välittömien kustannusten (poissaolojen hallinta ja korvaaminen/ sijaispalkat) lisäksi välilliset kustannukset, kuten palveluiden laadun, tuottavuuden ja työilmapiirin heikentymisestä aiheutuvat kustannusvaikutukset.*

# Työsuojelun vuoden 2023 painopistealueiden tilanne - tavoitteen henkilöstön terveys ja turvallisuus

- Työolojen arviointi ja kehittäminen on tärkein lakisääteinen työnantajavelvoite (ennaltaehkäiseminen).
  - Arviointien tarkastelua tehty koko kaupungin osalta (työsuojeluvaltuutetut omilta alueiltaan). Arviointeja puuttuu eli niitä ei ole tehty tai ne eivät ole ajan tasalla (laki: tulee tehdä ja olla ajan tasalla).
  - Osa on tehty huolella, osa liian keveästi. Työsuojeluhenkilöt ovat toteuttaneet käyntejä työpaikoilla arviointien tekemisen tukemiseksi.
  - Työn/työolosuhteiden (fyysiset, psykososiaaliset) vaaroja ja haittoja sekä niiden merkitystä terveydelle ja turvallisuudelle ei ole otettu riittävän vakavasti huomioon. Tärkeää on mm. se, miten haitat/vaarat estetään, poistetaan, minimoidaan eli hallitaan siten, että henkilöstömme terveysturvallisuus pysyy mahdollisimman hyvällä tasolla sen vaarantumatta työoloista johtuen (laki: työnantajavastuu, yhteistoiminta työntekijöiden kanssa).
- Kone- ja laiteturvallisuus:
  - Toimintatapojen sekä kone- ja laiteturvallisuuden nykytilan selvittäminen suhteessa lainsäädäntövelvoitteisiin. Selvityksen perusteella tehdään toimenpide-esitykset johdolle.
    - Prosessin toteutus on suunniteltu: aloitetaan tekniseltä toimialalta.
    - Ennakoarvio: tulee edellyttämään jatkossa korjaavia toimenpiteitä sekä resursseja kokonaistilanteen parantamiseksi.





# Työsuojelun vuoden 2023 painopistealueiden tilanne – tavoitteena henkilöstön terveys ja turvallisuus

- Työturvallisuuden sähköinen hallintajärjestelmä Safety Manager on käytävissä vuoden 2023 loppuun.
  - Uuden järjestelmän saaminen vaatii kilpailutuksen. Tilanne tulee vaikeuttamaan raportointia ja seurantaan TTT-asioiden (työ/terveys/turvallisuus) osalta.
  - Kilpailutus toteutetaan touko-kesäkuussa 2023. Tavoitteena on, että uusi järjestelmä on käytävissä vuoden 2024 alusta. Ennen sitä käyttäjät (pääkäyttäjät, esihenkilöt) koulutetaan järjestelmän käyttöön.
- Sähköisen järjestelmän merkitys:
  - Ohjaa ja tukee toimintaa.
  - Toimii tiedon lähteenä ja muistin välineenä sisältäen keskeiset lakisääteiset linjaorganisaation toimintavelvoitteet.
  - Toimii parhaimmillaan sekä määrällisen että laadullisen seurannan välineenä.
  - Kirjaaminen varmistaa toiminnan ja toimenpiteiden toteuttamisen.
  - Mahdollistaa henkilöstön osallistamisen.

