



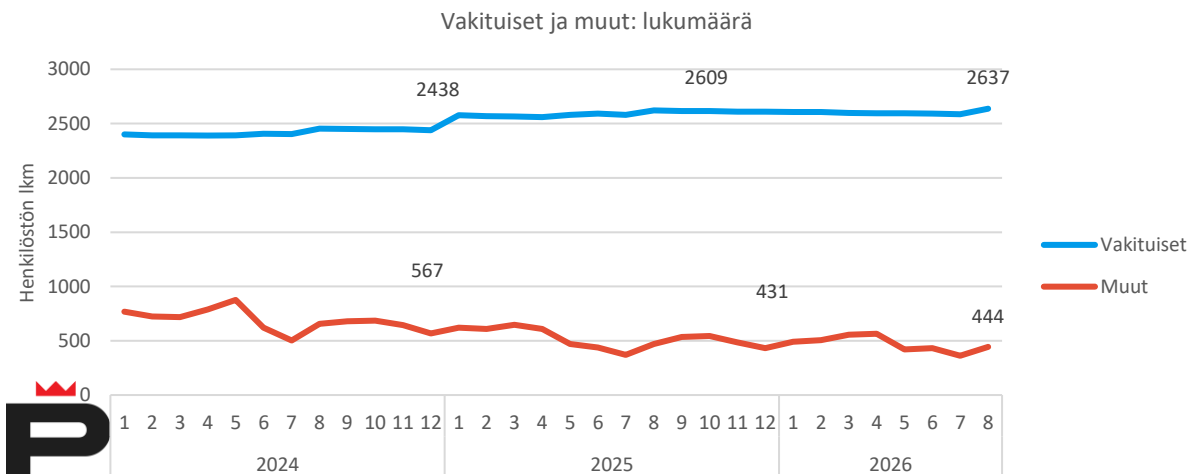
HR-kolmannesvuosiraportti 2/2026

Kaupunginhallitus 28.9.2026

 **PORI**

Henkilöstön lukumäärä (pl. sivuvirkaiset ja -toimiset)

08/2026			
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (henk.)
Vakituiset	2637	2622	15
Sijaiset	122	88	34
Muut määräaikaiset	316	361	-45
Oppisopimussuhteiset	6	8	-2
Työllistetyt		12	-12
Kaikki yhteensä	3081	3091	-10



- Henkilöstön lukumäärä on pienempi kuin vuosi sitten.
- Vakituisten ja sijaisten lukumäärä on kasvanut vuoden takaiseen verrattuna.
- Määräaikaisia on vähemmän erityisesti opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa, jossa vakituisten määrä on kasvanut.
- Sijaisia on enemmän erityisesti sivistystoimialalla.

Palkallisten henkilötyövuosien kertymä

- Henkilöstön määrä on vähentynyt 0,6 prosenttia vuoden takaiseen verrattuna. Vähentymiseen vaikuttaa erityisesti vielä vuonna 2025 olleet työllistetyt, joita ei enää ole ollut kuluvan vuoden alussa.
- Konsernipalvelujen vakituisten kasvu kohdistuu suurelta osin tietohallintoyksikköön 1.1.2026 alkaneen Ulvila-yhteistyön myötä. Määräaikaisten väheneminen liittyy puolestaan vaalittomaan vuoteen.
- Opetuksessa ja varhaiskasvatuksessa henkilöstön määrä on kasvanut erityisesti oppimisen tuen uudistuksen seurauksena. Samaan aikaan määräaikaista on kuitenkin ollut vähemmän.
- Palveluliikelaitoksen vakituisten määrä on vähentynyt optimointien tuloksena. Kesän aikana on kuitenkin rekrytoitu useita henkilöitä vakituisiin palvelussuhteisiin, joka tulee myöhemmin näkymään vakituisten HTV-kertymässä.



8					
Riviotsikot	HTV2 tot kum	HTV2 ed vuosi kum	erotus	muutos-%	HTV2 toissa vuosi kum
14112 KONSERNIPALVELUT	128	128	1	0,6 %	119
Vakituiset	109	99	10	10,0 %	91
Sijaiset	2	3	-1	-25,0 %	1
Muut määräaikaiset	17	25	-8	-32,2 %	26
Oppisopimussuhteiset	0	0			0
Työllistetyt		1	-1	-100,0 %	1
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	991	986	5	0,5 %	998
Vakituiset	790	767	23	3,0 %	732
Sijaiset	49	52	-3	-5,1 %	69
Muut määräaikaiset	149	166	-17	-10,3 %	192
Oppisopimussuhteiset	2	1	2	346,7 %	2
Työllistetyt	0	1	0	-35,2 %	3
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	165	170	-4	-2,6 %	162
Vakituiset	136	139	-3	-2,3 %	127
Sijaiset	8	4	4	89,2 %	9
Muut määräaikaiset	20	17	3	18,9 %	18
Oppisopimussuhteiset	1	1	0	12,5 %	
Työllistetyt	0	8	-8	-99,8 %	8
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	158	160	-2	-1,1 %	145
Vakituiset	143	148	-5	-3,3 %	73
Sijaiset	7	6	1	25,2 %	4
Muut määräaikaiset	8	6	2	35,4 %	22
Työllistetyt	0	0	0	-73,6 %	46
14150 TEKNINEN TOIMIALA	243	247	-4	-1,5 %	244
Vakituiset	195	194	1	0,6 %	189
Sijaiset	3	2	1	57,3 %	3
Muut määräaikaiset	41	34	7	21,1 %	15
Oppisopimussuhteiset	4	4	1	14,1 %	5
Työllistetyt	0	13	-13	-99,1 %	33
14180 Porin Palveluliikelaitos	181	190	-8	-4,4 %	198
Vakituiset	152	160	-9	-5,3 %	174
Sijaiset	14	16	-2	-11,7 %	14
Muut määräaikaiset	15	13	2	16,8 %	9
Työllistetyt		0	0	-100,0 %	2
14181 Porin vesi	40	40	0	-0,2 %	40
Vakituiset	35	36	0	-1,0 %	37
Sijaiset	1	1	1	59,8 %	1
Muut määräaikaiset	3	3	0	-7,5 %	2
Kaikki yhteensä	1908	1920	-12	-0,6 %	1906

Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt

- Vakituisten palvelussuhteiden päättymisiä on hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

08/2026			
Riviotsikot	☒ Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi_kum	Päättyneet_toissa vuosi_kum
Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella	3	3	
Irtisanominen taloud. ja tuotannoll. perusteella		2	
Irtisanottu	1	2	4
Irtisanoutuminen	33	26	41
Koeaikapurku työnantajan toimesta	1		2
Koeaikapurku työntekijän/viranhaltijan toimesta	1	2	2
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	5	11	6
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	44	49	40
Työsuhteen päättämisestä sopiminen		1	
Kaikki yhteensä	88	96	95



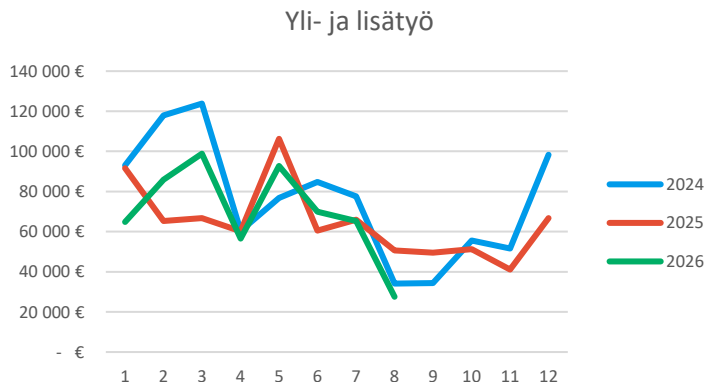
Henkilöstökustannusten seuranta ja vertaaminen henkilöstösuunnitelmaan

- Oheisessa taulukossa esitetään kaikkien henkilöstökulutilien toteumat mukaan lukien sivukulut. Tasajaolla (taulukko) arvioituna henkilöstömäärärahasta tulisi olla vielä käyttämättä vähintään 33,33 prosenttia. Koska kesällä maksettiin lomakorvaukset ja vuoden aikana on toteutumassa sopimuskorotuksia, on syytä huomioida laskennallinen liikkumavara. Näin ollen käyttämättä tulisi olla noin 32,69 prosenttia.
- Erillisenä tehdyn kaupunkitason ennusteen mukaan henkilöstömäärärahasta on jäämässä noin 2 100 000 euroa käyttämättä.
 - Alitusta on syntymässä usealla toimialalla: konsernipalvelut 435 000 euroa, elinvoima- ja ympäristötoimiala 580 000 euroa, tekninen toimiala 888 000 euroa ja Palveluliikelaitos 820 000 euroa.
 - Opetusyksikkö -70 000 euroa sekä Porin Vesi -28 000 euroa ovat puolestaan ylittämässä hieman henkilöstömäärärahansa.



8					
Riviotiskot			Ennakointi budjettivertailu		
	Toteuma_kum	Jäljellä MKS	MKS koko vuosi	Tot_kum_vs_MKS_koko vuosi (%)	
141 PORIN KAUPUNKI	-109 359 279	-57 163 370	-166 522 649		-34,33%
14101 TARKASTUSTOIMI	-273 468	-125 077	-398 544		-31,38%
141010 Tarkastustoimi	-273 468	-125 077	-398 544		-31,38%
14112 KONSERNIPALVELUT	-8 424 982	-4 337 443	-12 762 424		-33,99%
141120 Konsernipalvelut	-450 302	-243 776	-694 078		-35,12%
141130 Talous- ja hallintoyksikkö	-2 775 887	-1 263 765	-4 039 652		-31,28%
141134 Strategia- ja hyvinvointiyksikkö	-550 313	-298 321	-848 634		-35,15%
141140 HR-yksikkö	-1 665 523	-883 807	-2 549 331		-34,67%
141160 Viestintä- ja brändiysikkö	-739 764	-295 613	-1 035 377		-28,55%
141170 Tietohallintoyksikkö	-2 243 193	-1 352 160	-3 595 352		-37,61%
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	-58 465 368	-29 472 774	-87 938 143		-33,52%
141400 Sivistystoimialan hallinto	-188 162	-67 972	-256 134		-26,54%
141410 Opetusyksikkö	-38 614 603	-19 874 307	-58 488 910		-33,98%
141420 Varhaiskasvatusyksikkö	-19 662 603	-9 530 495	-29 193 098		-32,65%
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	-8 409 248	-4 313 647	-12 722 895		-33,90%
141430 Kulttuuriyksikkö	-5 485 451	-2 761 364	-8 246 815		-33,48%
141440 Nuorisoyksikkö	-1 651 078	-945 255	-2 596 334		-36,41%
141445 Liikuntayksikkö	-1 256 086	-588 660	-1 844 746		-31,91%
141446 Vapaa-ajan lautakunnan hallinto	-16 633	-18 367	-35 000		-52,48%
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	-10 375 404	-5 581 870	-15 957 275		-34,98%
141450 Toimialajohto	-237 185	-106 129	-343 314		-30,91%
141451 Kasvu- ja työllisyyspalvelut-yksikkö	-4 886 106	-2 704 722	-7 590 828		-35,63%
141452 Kaupunkikehitys- ja omistajaohjausyksikkö	-495 135	-300 181	-795 316		-37,74%
141453 Kaavoitusyksikkö	-773 656	-426 524	-1 200 180		-35,54%
141457 Ympäristösuunnitteluysikkö	-661 740	-222 787	-884 526		-25,19%
141459 Ympäristö- ja terveysvalvontayksikkö	-2 170 031	-988 747	-3 158 778		-31,30%
141462 Rakennusvalvontayksikkö	-1 151 552	-832 781	-1 984 333		-41,97%
14150 TEKNINEN TOIMIALA	-13 043 844	-7 131 682	-20 175 526		-35,35%
141510 Infrayksikkö	-7 590 755	-3 926 629	-11 517 384		-34,09%
141520 Tilayksikkö	-3 873 991	-2 429 015	-6 303 006		-38,54%
141530 Rakennuttamisyksikkö	-1 018 916	-538 569	-1 557 485		-34,58%
141500 Teknisen toimialan hallinto	-560 182	-237 469	-797 651		-29,77%
14180 Porin Palveluliikelaitos	-7 459 685	-4 395 355	-11 855 040		-37,08%
141800 Hallinto ja talous	-79 643	-96 866	-176 509		-54,88%
141801 Ateriat ja puhtaus	-7 380 042	-4 298 489	-11 678 531		-36,81%
14181 Porin vesi	-2 669 394	-1 237 389	-3 906 782		-31,67%
141810 Hallinto	-132 617	-60 818	-193 435		-31,44%
141811 Laitosyksikkö	-1 061 871	-520 342	-1 582 214		-32,89%
141812 Verkostoyksikkö	-1 474 906	-656 228	-2 131 134		-30,79%

Maksetut yli- ja lisätyökorvaukset



- Yli- ja lisätyökorvauksia on maksettu edeltävään vuoteen verrattuna yksi prosentti vähemmän.
 - Konsernipalvelujen ylitöiden vähentyminen liittyy vaalittomaan vuoteen.
 - Porin Vedessä ylitöitä on tehty runsaasti edeltävään vuoteen verrattuna.

Riviotsikot	2026		2025		2024	
	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)	Ylityö_kum_arvo	
14112 KONSERNIPALVELUT	22 477 €	-68 %	69 656 €	-37 %	110 606 €	
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	34 440 €	-21 %	43 636 €	42 %	30 720 €	
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	32 062 €	-8 %	34 671 €	0 %	34 823 €	
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	3 603 €	-55 %	7 927 €	-78 %	35 729 €	
14150 TEKNINEN TOIMIALA	261 271 €	3 %	252 672 €	-20 %	315 617 €	
14180 Porin Palveluliikelaitos	21 242 €	0 %	21 272 €	14 %	18 640 €	
14181 Porin vesi	186 512 €	36 %	137 549 €	13 %	122 100 €	
Kaikki yhteensä	561 606 €	-1 %	567 382 €	-15 %	668 235 €	



Järjestelyerät 1.10.2026

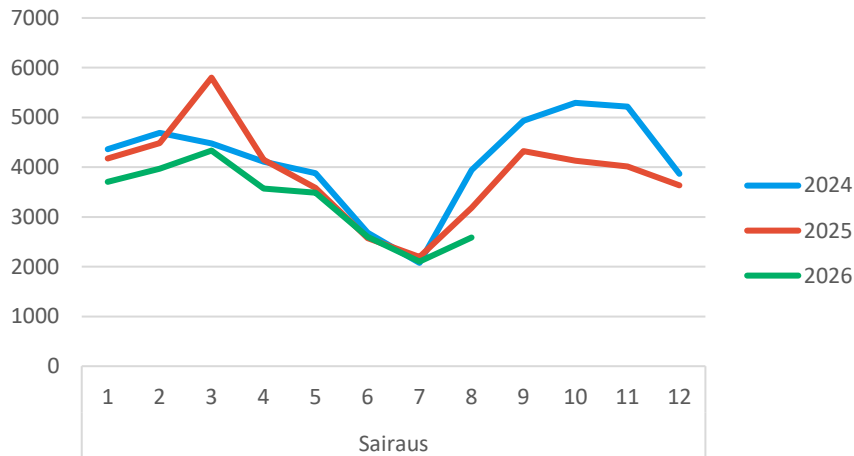
- KVTES: 0,6 % kuukauden palkkasummasta, 19 573 euroa
 - Erästä noin kolmasosa jaetaan henkilökohtaisiin lisiin ja kaksi kolmasosaa tasopalkkataulukoiden kehittämiseen
 - Neuvottelut saatetaan päätökseen syyskuun aikana ja uudet palkat saadaan maksuun lokakuun palkanmaksun yhteydessä
- OVTES opettajat: 0,38 % kuukauden palkkasummasta, 12 359 euroa
 - Erä jaetaan määräaikaaisesti ajalla 1.10.2026-31.7.2027 Pori-lisään, joka korottuu tämän myötä noin 20 euroa. Elokuun 2027 alusta erä on tarkoitus siirtää uudistettuun TVA-järjestelmään.
 - Neuvottelut päättyivät yksimielisesti
- OVTES G-Osio: 0,4 % kuukauden palkkasummasta, 3 402 euroa
 - Erästä noin kolmasosa jaetaan henkilökohtaisiin lisiin ja kaksi kolmasosaa tasopalkkataulukoiden kehittämiseen
 - Neuvottelut päättyivät yksimielisesti
- Muusikot: 0,2 %, 216 euroa
 - Erä kohdennettiin muusikoiden palkkataulukoon
 - Neuvottelut päättyivät yksimielisesti
- Tekninen sopimus ja TTES
 - Valtakunnan sopimusneuvottelut uudesta teknisen alan virka- ja työehtosopimuksesta (TATES) ovat kesken. Teknisen sopimuksen ja TTES:n paikallinen järjestelyerä (0,2 %) siirtyy maksettavaksi 1.4.2027 alkaen. Siirtymäajalta 1.10.2026–1.4.2027 työntekijöille maksetaan määräaikaainen prosentuaalinen palkanlisä neljännesvuosittain. Kehittämishjelmaerä (0,4 %) siirtyy maksettavaksi TATES-sopimuksen käyttöönottoon asti.

		KVTES	OVTES pL osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.8.2026	Yleiskorotus	2,27 %	2,27 %		2,27 %	2,27 %
1.10.2026	Paikallinen järjestelyerä	0,20 %	0,20 %		0,20 %*	0,20 %*
1.10.2026	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,40 %	0,18 %**	0,20 %**	0,40 %*	0,40 %*



Yhteismitallistetut terveysterveysteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kalenteripäivät



- Sairauspoissaolojen kuukausitoteumat ovat olleet melko tyypillisiä.*
- Yhteismitallistamalla (jakamalla HTV2:lla) luvuista saadaan vertailukelpoiset.
 - Vuoden takaiseen verrattuna sairauspoissaoloja on 12 prosenttia vähemmän.
 - Poissaoloprosentti on 3,87 prosenttia (8/2025: 4,51 %).

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

	2026	2025	2024	ero vuoteen 2025	ero vuoteen 2024
8. kuukausi	Kalenteripäivää/ HTV2 kum.	Kalenteripäivää/ HTV2 kum.	Kalenteripäivää/ HTV2 kum.	Poissaolojen muutos-%	Poissaolojen muutos-%
Sairaus	13,8	15,7	15,8	-12,0%	-12,7%
Työtapaturma	0,3	0,7	0,6	-56,8%	-44,0%
Kaikki yhteensä	14,1	16,4	16,4	-14,0%	-13,8%



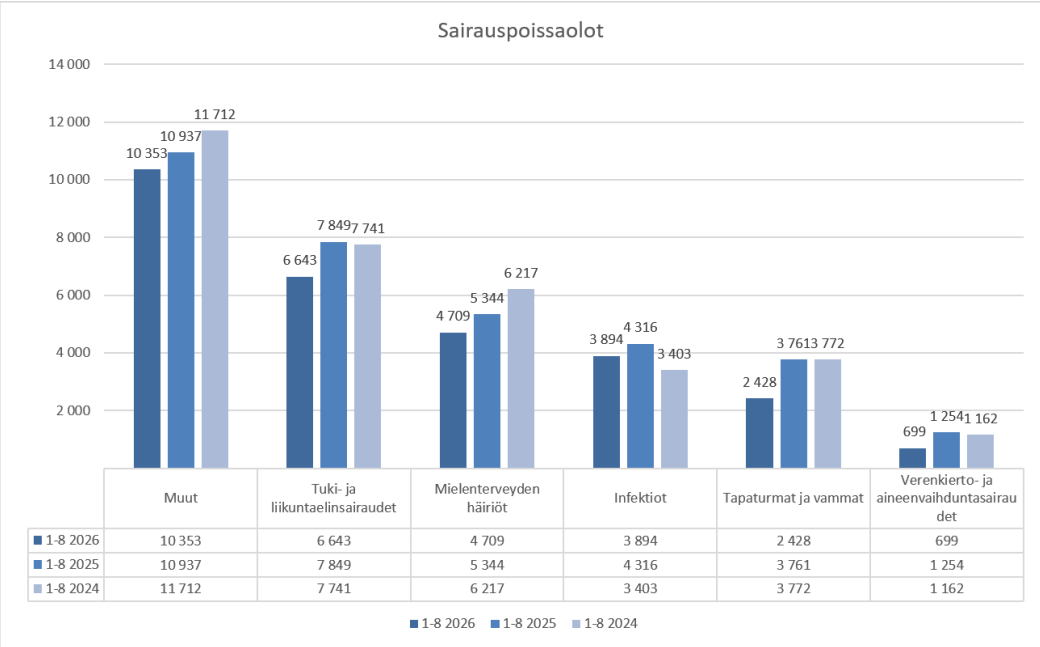
Yhteismitallistetut sairauspoissaolot toimialoittain (ilman työtapaturmapoissaoloja)

- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet erityisesti Porin Palveluliikelaitoksella ja Porin Vedessä.

8. Kuukausi	2026	2025	2024	Muutos-% vs 2025	Muutos-% vs 2024
14112 KONSERNIPALVELUT	10,5	9,6	13,2	10 %	-20 %
14140 SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	15,7	16,8	16,2	-7 %	-3 %
14143 SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	11,1	11,4	10,4	-3 %	6 %
14145 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	9,2	10,5	10,0	-13 %	-9 %
14150 TEKNINEN TOIMIALA	10,8	13,3	12,5	-18 %	-13 %
14180 Porin Palveluliikelaitos	17,2	25,0	28,0	-31 %	-39 %
14181 Porin vesi	10,8	16,5	12,7	-34 %	-15 %
Kaikki yhteensä	13,8	15,7	15,9	-12 %	-13 %



Sairauspoissaolojen syyt



Koko organisaation tasolla poissaoloja on ollut vähemmän kaikissa suurimmissa diagnosoiryhmissä. Erilaisista mielenterveyden häiriöistä aiheutuva työkyvyttömyys on vähentynyt jo useamman vuoden ajan.

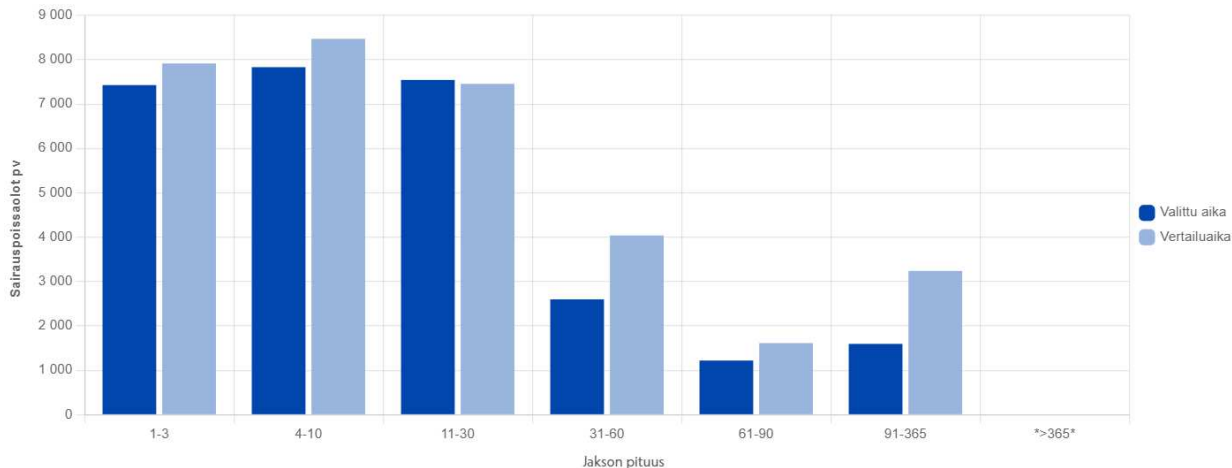
Oheisen diagrammin Tapaturmat ja vammat -kategoria sisältää sekä työ- että vapaa-ajan tapaturmat, jotka ovat aiheuttaneet aikaisempaa vähemmän poissaolopäiviä. "Muut"-kategoria sisältää esihenkilön myöntämät poissaolot ja joitakin päädiagnoosiryhmiin kuulumattomia oirediagnooseja. Esihenkilön myöntämä poissaolo on aina ensisijainen (1-7 päivää). A-todistus tarvitaan vain yli seitsemän päivää kestävästä poissaoloista tai erityisestä syystä.

Palveluliikelaitoksella ja teknisellä toimialalla tuki- ja liikuntaelinten sairauksista aiheutuvien poissaolojen väheneminen on merkittävää, ja kertoo siitä, että henkilöstön työkyky on parantunut fyysisesti kuormittavissa tehtävissä. Tuki- ja liikuntaelinoissa poissaoloja on ollut enemmän elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja sivistystoimialalla.

Mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet erityisesti Palveluliikelaitoksessa ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla. Mielenterveyspoissaolojen kasvu (tekniinen, vesi) johtuu tyypillisesti yksittäisistä pitkistä poissaoloista. Toimialavertailussa on hyvä huomioida, että henkilöstömäärältään pienissä yksiköissä, kuten Porin Vedessä yksittäiset pidemmät poissaolot muuttavat voimakkaasti suhdelukua (Porin Vesi, konsernipalvelut).

	Porin kaupunki			Konserni			Sivistys			Elym			Tekniinen			Porin Vesi			Palveluliikelaitos		
Poissaolopäivät/hlö	2026	2025	2024	2026	2025	2024	2026	2025	2024	2026	2025	2024	2026	2025	2024	2026	2025	2024	2026	2025	2024
Tules	2,1	2,5	2,6	0,9	1,6	3,3	1,9	1,7	1,8	1,1	0,5	1,6	2,1	3,9	2,0	2,2	7,2	6,6	5,3	7,2	7,8
Mielenterveys	1,5	1,7	2,1	1,5	1,7	3,3	1,6	1,7	2,4	2,1	2,7	1,6	0,9	0,4	0,4	0,4	0,3	1,3	1,4	2,9	2,5
Infektio	1,3	1,4	1,1	1,5	0,4	0,3	1,4	1,6	1,3	0,8	1,0	1,0	0,9	0,7	0,6	1,1	1,6	1,2	1,2	1,5	1,4

Sairauspoissaolojen pituudet



Henkilöstön työkykyisyyden ja työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten kannalta merkittävä myönteinen kehityssuunta on se, että **yli 30 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat vähentyneet.**

Johtopäätökset sairauspoissaolojen kehityksestä

Sairauspoissaolojen vähenemistä selittävät erityisesti tuki- ja liikuntaelin- sekä mielenterveysperusteisten poissaolojen väheneminen sekä poissaolojaksojen lyheneminen. Infektiokaudet aiheuttavat vuosittaisia poissaolopiikkejä, joihin työnantaja voi vaikuttaa vain vähän. Sen sijaan työnantajan panos oikea-aikaiseen työkykyjohtamiseen, turvalliseen työympäristöön ja työhön paluun tukitoimiin ehkäisevät tules- ja mielenterveys- ja tapaturmapoissaoloja ja lyhentävät poissaolojen kestoja. Tilastojen osoittama kehitys ennakoii henkilöstön työkyvyn vahvistumista ja poissaolojen pysymistä aiempaa matalammalla tasolla.



Välittömät sairauspoissaolokustannukset

lähde: Sarastia365BI

Poissaolosyytaso	Kustannus kum.	Kustannus ed. vuosi kum.	Kustannus kum. vs. ed. vuosi kum.	Kustannus kum. vs. ed. vuosi kum.
Sairaus	2 206 857 €	2 317 667 €	-110 810 €	-5 %
Työtapaturma	47 962 €	121 519 €	-73 557 €	-61 %
Yhteensä	2 254 819 €	2 439 186 €	-184 366 €	-8 %

- S365BI-raportilla olevat poissaolokustannukset palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan henkilön todellisen palkan mukaan. Jos kyseessä on esimerkiksi sairauspoissaolo, poissaolokustannukset lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä.
- Välittömien kustannusten lisäksi työnantajalle kertyy jokaisesta poissaolopäivästä myös välillisiä kustannuksia, joiden määrä riippuu työtehtävästä. Suurin välillinen kustannus syntyy sijaisen palkkauksesta (lähinnä sivistystoimiala). Muut kustannukset aiheutuvat muun muassa menetetystä tuottavuudesta, laadun heikkenemisestä, työn jakamisesta ja lisätöistä, kuten ylityöt ja lisätyöhallinto. Välillisten kustannusten tyypillinen esitystapa on EK:n malli, jossa poissaolopäivä kerrotaan 350 eurolla.



Kehityskeskustelut 1-8/2026

lähde: Solveon Talentti 31.8.2026

- Porin kaupungin henkilöstöstrategian mukaisesti kehityskeskustelut käydään vuosittain kaikkien työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa.
- Käytyjen kehityskeskustelujen määrä toisella vuosikolmanneksella (1-8/2026) on hieman suurempi verrattuna vuoden 2025 määrään.
- Säännölliset kehityskeskustelut toimivat Porin kaupungin henkilöstöstrategian mittarina:
 - **Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun:**
 - Lähtötaso (ka) 4,3. Tavoitetaso v. 2026 4,5 ja v. 2028 4,6.

Toimiala /liikelaitos	Yksilö- keskustelut	Ryhmä- keskustelut osallistuneet	01-08/2026 Keskustelut yhteensä	01-08/2025 - keskustelut yhteensä
Konsernipalvelut	139		139	142
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	979	252	1 231	1282
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	75		75	93
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	188	9	197	93
Tekninen toimiala	160	7	167	137
Porin Palveluliikelaitos	162	51	213	197
Porin Vesi	31		31	48
Yhteensä	1 734	319	2 053	1992



Sisäiset henkilöstökoulutukset 1.1.-30.6.2026

lähde: Talentti-järjestelmän koulutusrekisteritiedot

- Ammatillisen osaamisen koulutuksiin sisältyy monen eri teeman koulutuksia, mm. työelämä- ja työyhteisötaidot, vuorovaikutus ja viestintä, työhyvinvointi, asiakasosaaminen. Suosituimpia ovat Aamukahvilla asiantuntijan kanssa -koulutussarjan koulutukset.
 - Neljä koulutusta keräsi keväällä yhteensä 470 osallistujaa (v. 2025: 424 osallistujaa).
 - Teemoina: ajankäyttö ja oman työn johtaminen, vuorovaikutus sekä ymmärrys eri sukupolvien välillä.
- Digiosaamisen suosituimmat koulutukset olivat järjestelmien käyttökoulutuksia (mm. Trail).
- Ensiapu- ja turvallisuuskoulutuksia on taulukossa esitettyjen lähikoulutusten lisäksi toteutettu verkkototeutuksia (mm. ensiapu- ja työturvallisuuskoulutus).
- Johtamisen ja esihenkilötyön osalta eniten osallistujia keräsivät esihenkilöfooromit, henkilöstösuunnitteluun ja työaikaan liittyvät koulutukset. Taulukossa esitetyn lisäksi Porin kaupungin esihenkilöistä 19 suorittaa lähiesihenkilötyön ammattitutkintoa tai johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa (Winnova) sekä kaksi JOKO-johtamiskoulutusta (TUNI).
- Koulutukset yksiköille sisältävät hyvin erilaisia teemoja, mutta opetusyksikön Veso-koulutukset korostuvat.

Koulutuskategoria	Koulutusten lukumäärä	Osallistujamäärä	2025 kevät, osallistujamäärä
Koko henkilöstölle			
Ammatillinen osaaminen	26	609	
Digiosaaminen	20	211	
Ensiapu- ja turvallisuus	7	98	
Yhteensä	53	918	825
Esihenkilökoulutukset			
Johtaminen ja esihenkilötyö	16	526	415
Yksiköiden koulutukset			
Koulutukset yksiköille	82	1331	ei vertailuarvoa
Kaikki yhteensä	204	3693	ei vertailuarvoa



Henkilöstökoulutukset Eduhouse-verkkokoulutuspalvelussa 1.-30.6.2026

Porin kaupungin koko henkilöstön käytössä on kattava Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu.

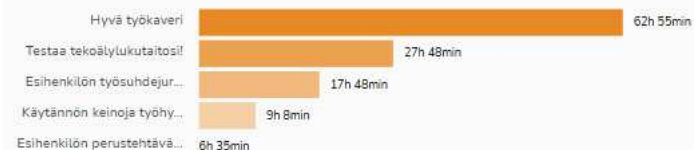
- Palvelun käyttäjiä: 1141 (aktiiviset 308)
- Suoritetut koulutukset: 626 kpl
- Kokonaiskatseluaika: 968 t 23 min

Itsenäisesti suoritettavat koulutukset

- Suoritusten määrä: 289 (2025: 299)
- Kokonaiskatseluaika: 366 t 53min (2025: 163 t 43 min)

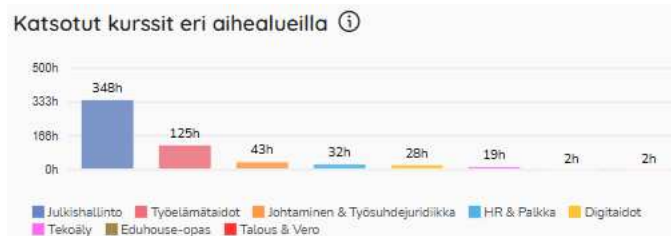


Suosituimmat koulutukset

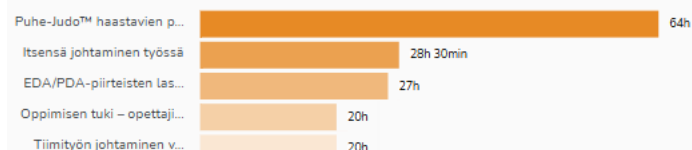


Etäkoulutukset

- Suoritusten määrä yhteensä 337 (2025: 352)
- Kokonaiskatseluaika: 601 t 30min (2025: 740 t)



Suosituimmat koulutukset



HR-yksikön tukipalvelut – palvelussuhdetiimi

1.1. - 31.8.2026

- Saapuneet tehtävät 5 163 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 5 135 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 7 129 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 41 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 84,6 %.

1.1. - 31.8.2025

- Saapuneet tehtävät 4 742 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 4 824 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 6 751 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 1 t 21 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 83,4 %.

- Saapuneissa tehtävissä ja sähköposteissa on pientä nousua viime vuoteen verrattuna. Ensivastausaika on silti hieman lyhentynyt viime vuoteen verrattuna.
- Tehtävien keskimääräinen käsittelyaika on parantunut.
- Edelleen painotamme tehtäväjaossa ja tikettien käsittelyssä sitä, että tiketit käsitellään saapumisjärjestyksessä.



HR-yksikön tukipalvelut – rekrytointitiimi

1.1. - 31.8.2026

- Saapuneet tehtävät 1 596 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 1 595 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 2 152 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 1 t 8 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 99,8 %.

1.1. - 31.8.2025

- Saapuneet tehtävät 1 539 kpl.
- Valmiiksi käsitellyt tehtävät 1567 kpl.
- Saapuneet sähköpostit 2 139 kpl.
- Keskimääräinen käsittelyaika 2 t 18 min/tiketti.
- Määräajan sisällä (kolme työpäivää) suljetut tiketit 98,3 %.

→ Kehitys on ollut myönteistä, sillä saapuneiden ja käsiteltyjen tehtävien määrä on kasvanut, mutta niihin käytetty aika on pienentynyt.

