

2025

Henkilöstö- raportti



Sisällysluettelo

Esipuhe

3

1. Yleiskatsaus vuoteen 2025

4

2. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

8

3. Palkkaus ja palkitseminen

12

4. Osaamisen kehittäminen

14

5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

19

6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi

26

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2025 tiedot perustuvat S365BI, Personec F, Talentti, Kuntarekry, Toyme, Kevan Avaintiedot ja Terveystalon -raportointijärjestelmistä helmikuussa 2026 otettuihin lukuihin.

Kannen ja sisällysluettelon kuvat: **Sanna Aaltonen**



Teksti: **Lauri Inna** Kuva: **Kalle Aaltonen**

Vuosi, joka teki meistä vahvempia

Vuosi 2025 oli Porin kaupungille jälleen merkittävä – monella tavalla myös uuden alku. Kun katson kulunutta vuotta, mieleni täyttyy ennen kaikkea kiitollisuudesta: siitä tavasta, jolla ammattilaiset hoitavat työnsä, kantavat vastuunsa ja rakentavat tätä kaupunkia.

Kaupunki kasvaa ja uudistuu. Samalla myös me työnantajana kehitymme. Vuonna 2025 otimme vastaan merkittävän, valtakunnallisen muutoksen: valtiolta siirtyneet työllisyyspalvelujen työntekijät toivotettiin tervetulleiksi osaksi elinvoima- ja ympäristötoimialaa. Siirtymä sujui hyvin. Henkilöstö löysi paikkansa nopeasti osana kaupungin palvelukokonaisuutta ja pystyimme integroimaan toiminnan vahvasti ja hallitusti olemassa olevaan kokonaisuuteen.

Vuonna 2025 kaupungin taloudellinen tulos oli positiivinen, mikä on monelle kunnalle tämän päivän taloustodellisuudessa kaikkea muuta kuin itsestään selvää. Porin vahva tulos syntyi ennen kaikkea energiayhtiön vähemmistöosuiden myynnistä – ratkaisusta, joka ei ollut helppo, mutta joka vahvistaa koko kaupunkikonsernin taloudellista rakennetta pitkälle tulevaisuuteen. Kun monissa kunnissa jouduttiin tekemään kipeitä henkilöstöön kohdistuvia sopeutuksia, me saimme tämän ratkaisun kautta lisää liikkumavaraa ja vakautta.

Viime vuonna vahvistuimme myös fyysisesti. Terveysperusteiset poissaolot vähenivät seitsemän prosenttia, ja terveysprosentti – eli nolla sairauspoissaolopäivää tehneiden osuus – nousi edelleen. Myös turvallisuushavaintojen määrä kasvoi, mikä kertoo toimintakulttuurin kehittymisestä entistä ennakkoivampaan ja avoimempaan suuntaan. Henkilöstön määrä kasvoi maltillisesti, vaikka kokonaisuudessa toiminnan laajuus ja tehtävien vaativuus kasvoivat. Tämä kertoo siitä, että työtä on tehty tehokkaasti ja vastuullisesti – juuri niin kuin porilaiset osaavat.

Kaiken tämän keskellä astumme nyt uuteen strategiakauteen. Kasvun metro-pori tehdään yhdessä. Samalla tärkein tehtävämme säilyy ennallaan: sujuvan, turvallisen ja hyvän arjen varmistaminen kaikille porilaisille. Se on työtä, joka syntyy jokaisen työpäivän pienissä ja suurissa teoissa.

Haluan kiittää jokaista työntekijää ja esihenkilöä vuodesta 2025. Tiedän, että vuosi on vaatinut paljon – muutoksia, venymistä ja sopeutumista. Mutta tiedän myös, että ilman teitä Pori ei olisi tässä tilanteessa: kaupunki, jonka potentiaali tunnistetaan yhä vahvemmin, ja joka pystyy talouden haasteista huolimatta katsomaan tulevaisuuteen rohkeasti.

Datan, tilastojen ja strategioiden keskellä: Yhdessä olemme vahvempia.

– **Lauri Inna, kaupunginjohtaja**



Kuvassa kaupunginjohtaja Lauri Inna.

1. Yleiskatsaus vuoteen 2025

Vakituisen henkilöstön määrä ylitti 80 prosentin rajan. Viime vuodet on henkilöstöstrategian mukaisesti pyritty järjestämään toiminnot siten, että kaupunki on voinut tarjota vakituista työtä enemmän. Tämä on johtanut siihen, että sijaisuuksia on vähemmän tarjolla. Sijaisten määrä väheni 17 henkilötyövuotta edeltävään vuoteen verrattuna.

TE-uudistuksen myötä valtion osittain rahoittamalla palkkatuella työllistäminen kuntiin sekä veloitetyöllistäminen loppuivat. Vuoden aikana työllistettyjen määrä laski 130 henkilöstä neljään. Heidän tilalleen esimerkiksi teknisellä toimialalla palkattiin määräaikaista henkilöstöä kausiluonteisiin tehtäviin.

Henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä:

	2025	Erotus	2024
Vakituiset	2 609	171	2 438
Muut määräaikaiset	357	-18	375
Sijaiset	90	7	83
Oppisopimussuhteiset	10	1	9
Työllistetyt	4	-126	130
Kaikki yhteensä	3 070	35	3 035

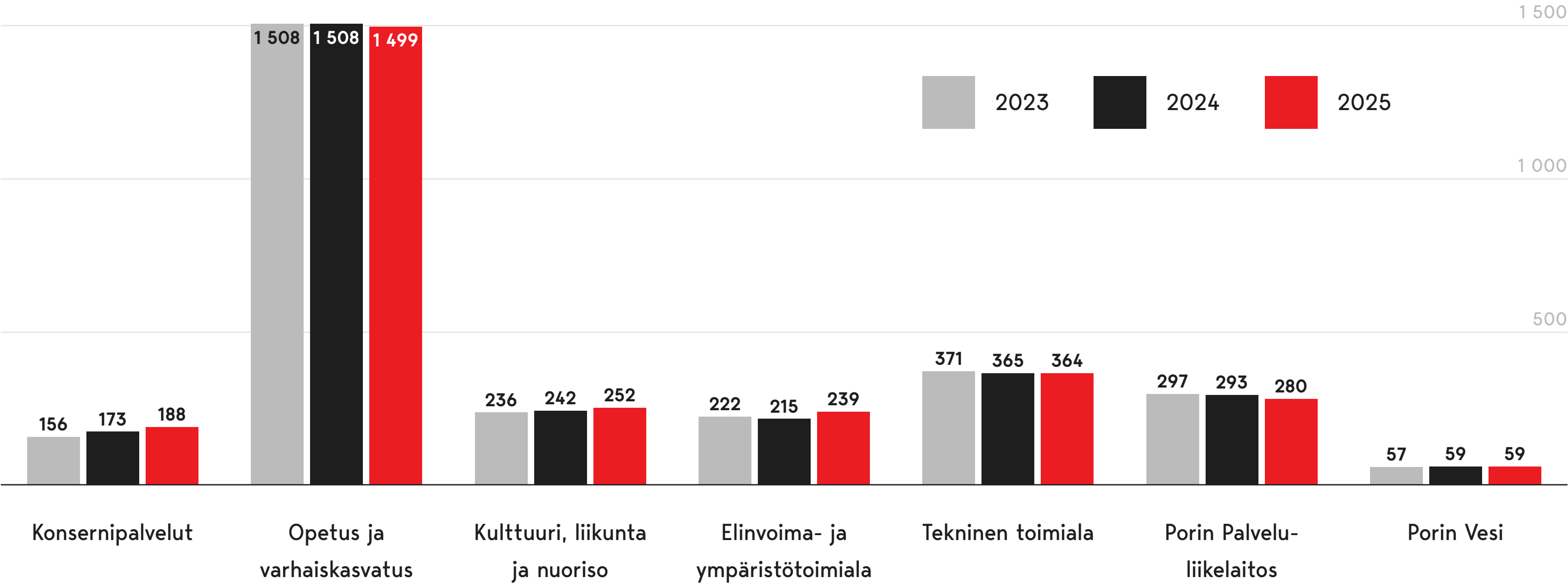
TE-palvelut siirtyivät kuntien vastuulle ja valtiolta kaupungille siirtyi liikkeenluovutuksella 124 uutta työntekijää. Vastaavasti Porin Palveluliikelaitoksen henkilöstön määrä on laskenut optimointien ja vähentyvien sairauspoissaolojen vuoksi.

Työllistämistoiminnan päättyminen ja kasvanut vakituisten määrä johtavat sijaisten pienempään tarpeeseen. Kaikki nämä kompensoivat valtiolta siirtyneiden henkilötyövuosikertymää. Vuoden alun henkilöstön lisäyksestä huolimatta kaupungin henkilöstömäärä kasvoi vain 26 henkilötyövuotta eli 0,9 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna.

Henkilöstön rakenteessa merkittävin muutos oli työllistämispalveluiden uusi henkilöstö. Valtaosa heidän ammattinimikkeistänsä muutettiin paremmin tehtävää kuvaaviksi vuoden aikana. Tästä syystä erilaisten asiantuntijanimikkeiden kohdalla näkyy kasvua.

Muutoksia on myös toiseen suuntaan. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien määrä väheni 33 henkilötyövuotta osin nimikemuutoksien takia, mutta myös varhaiskasvatuksen lakimuutoksista ja sijaistarpeen vähenemisestä johtuen. Työpajan työntekijöiden ja viherrakentajien määrä laski TE-uudistuksen myötä.

Henkilötyövuodet toimialoittain 2023–2025:



Suurimmat ammattinimikkeet ja muutos edeltävään vuoteen verrattuna (HTV2):

Ammattinimike	2025	Muutos edeltävään vuoteen verrattuna
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	303	-33
Varhaiskasvatuksen opettaja	218	7
Perusopetuksen luokanopettaja	175	-4
Koulunkäyntiohjaaja	163	-7
Laitoshuoltaja	105	-1
Erityisluokan opettaja	96	3
Tuntiopettaja (päätoiminen)	92	8
Perusopetuksen lehtori	91	-1
Asiantuntija	63	49
Lukion lehtori	52	2
Ruokapalveluvastaava	49	-10
Yhdistelmätyöntekijä	35	-2
Toimistosihteer	34	-3
Ympäristörakentaja	34	-5
Tuntiopettaja	34	-6
Erityisopettaja, peruskoulussa	31	0
Kiinteistönhoitaja	28	-4
Kirjastovirkailija	24	-1
Lehtori	22	0
Ruokapalvelutyöntekijä	22	-2
Ympäristötyöntekijä	22	-8
Varahenkilö	22	-3
Perhepäivähoitaja	20	-2
Koulusihteer	18	0
Kokki	17	0
Päiväkodin johtaja	17	0

Vaihtuvuus on edeltävään vuoteen verrattuna pienempi ja esimerkiksi irtisanoutuneiden määrä on yhä laskussa. Nämä mittarit kertovat kaupungin hyvästä kilpailukyvyistä työmarkkinoilla sekä pitovoimasta. Eläköitymiset ovat olleet samalla tasolla viime vuosina eikä suurta muutosta ole ennakoitavissa lähitulevaisuudessa.

Eläköityneet ja irtisanoutuneet:

	2025	2024	2023
Irtisanoutumiset	39	55	79
Irtisanotut	10	7	7
Eläköitymiset	75	72	78
Yhteensä	124	134	164

ORGANISAATIOMUUTOKSET

Teknisellä toimialalla tunnistettiin kehittämistarpeita infra- ja tilayksikön investointien johtamisessa sekä kiinteistö-, katu- ja viherhoidon töiden järjestämisessä. Uusien toimintatapojen käyttöönotto tarkoitti muutoksia toimialan organisaatorakenteeseen.

Käytännössä tekniselle toimialalle perustettiin rakennuttamisyksikkö, joka vastaa jatkossa sekä infra- että tilainvestointien hankeohjauksesta ja rakennuttamisesta. Uuteen yksikköön siirtyi henkilöstöä nykyisistä infran rakennuttamisen ja tilajohtamisen rakennuttamisen tiimeistä sekä soveltuvin osin teknisen isännöinnin tiimistä. Lisäksi rakennuspäällikön virka muutettiin rakennuttamisyksikön päällikön viraksi. Samassa yhteydessä myös infrayksikön toimintayksikkörakenteeseen tehtiin muutoksia.

Rakennuttamisyksikön perustaminen ei kuitenkaan vaikuttanut teknisen toimialan yksiköiden määrään, sillä toimialan yhteiset palvelut -yksikköä lopetettiin. Yhteiset palvelut -yksikön henkilöstö siirrettiin toimialajohtajan alaisuuteen nykyisellä esihenkilörakenteella ja nykyisillä tehtävillään.

Muutokset astuivat voimaan 1.1.2026 alkaen.

JÄRJESTELMÄMUUTOKSIA

Varhaiskasvatusyksikön kaikki päiväkodit siirtyivät toukokuussa 2025 Visman toimittaman Numeron-työvoimanhallinnan järjestelmän käyttäjiksi. Järjestelmän pilotointi oli aloitettu vuonna 2021 seitsemässä päiväkodissa. Laajennusprojekti käynnistyi kesällä 2024.

Järjestelmän käyttöönotolla korvattiin aiempi Excel-pohjainen työvuorosuunnittelu. Samalla yhtenäistettiin työvuorosuunnittelun käytännöt ja varmistettiin, että myös aiemmat käyttäjät päivittivät osaamisensa. Kokonaisuutena tavoitteena oli parantaa sekä työvuorosuunnittelun laatua että tehokkuutta.

Samoin vuoden 2025 aikana Porin kaupungin intra uudistui. Uudistuksessa parannettiin erityisesti hakutoimintoja ja rakennetta, jotta tiedot löytyisivät nopeammin ja loogisemmin. Myös navigointia muokattiin käyttäjäystävällisemmäksi ja muita aiemmin puutteellisiksi koettuja toimintoja kehitettiin.

Kehitystyö toteutettiin tiiviissä yhteistyössä tietohallintoyksikön, viestintä- ja brändiyksikön, HR-yksikön sekä muiden tukipalveluja tuottavien yksiköiden kanssa. Lisäksi eri toimialojen työntekijöitä kuultiin laajasti heidän kokemuk-sistaan ja toiveistaan.

Edelleen vuonna 2025 aloitettiin Porin kaupungille palvelussuhteeseen tulevan uuden henkilön tuloprosessiin liittyvien lomakkeiden kehittäminen. Uudistaminen tehdään tietohallintoyksikön johdolla yhteistyössä HR-yksikön kanssa. Tavoitteena on selkeyttää esihenkilön täyttämiä lomakkeita.

Jatkossa esihenkilön pitää täyttää vain kaksi lomaketta: Laitetilauslomakkeella tilataan tietokone oheistarvikkeineen heti, kun uuden henkilön rekrytointiprosessi käynnistyy. Tulolomaketta sen sijaan täyttää ensin uusi työntekijä tai viranhaltija, jonka jälkeen esihenkilö täyttää palvelussuhteen kannalta tarvittavat tiedot ja tekee samalla käyttäjätunnus-, puhelin- ja henkilökorttitilaukset.

Keväällä 2026 tarkoitus on pilotoida uusia lomakkeita ja palautteen perusteella kehitettynä ottaa ne käyttöön koko organisaatiossa.

Lisäksi henkilöstön kehittämisen järjestelmä Personec OSS otettiin laajamittaisesti käyttöön vuoden 2025 alusta. Käytännössä se tarkoitti, että koulutusten hallinnointi ja ilmoittautuminen siirrettiin samaan järjestelmään kehityskeskustelujen kanssa.

PORIN HALLINTO- JA TUKIPALVELUIDEN ASIAKASTYYTYVÄISYYS
Syksyllä 2025 toteutettiin toistamiseen hallinto- ja tukipalveluiden asiakastyytyväisyyskysely, jonka kohderyhmänä olivat kaupungin esihenkilöt sekä johtoryhmiin kuuluvat muut henkilöt (123 vastaajaa). Kysely toteutettiin ensimmäisen kerran syksyllä 2023. HR-yksikkö koordinoi kyselyn toteutusta ja edistämistä.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää vastaajien kokemuksia hallinto- ja tukipalveluiden toimivuudesta ja laadusta sekä näiden kehittymisestä. Arvioinnissa ovat mukana talous- ja hallintoyksikkö, HR-yksikkö, tietohallintoyksikkö sekä viestintä- ja brändiyksikkö.

Kyselyn kautta saatiin kattava kokonaiskuva hallinto- ja tukipalveluiden toimivuudesta sekä arvokasta tietoa konkreettisista kehittämiskohteista. Kokonaisuudessaan tulokset olivat kehittyneet positiiviseen suuntaan käytännössä kaikilla mittareilla. Yleisarvosana hallinto- ja tukipalveluille oli kouluarvosanana 8,2, jossa on nousua vuoteen 2023 verrattuna 0,3.

Vastauksissa esihenkilöt korostivat nopean palvelun ja toimivien prosessien merkitystä arjen työssä. Lisäksi korostettiin selkeiden ja helposti löydettyvien ohjeistusten sekä avoimen tiedonkulun merkitystä.

ASIAKASTYYTYVÄISYYSKYSelyn TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN PALVELUSSUHDETIIMIN TOIMINNAN KEHITTÄMISESSÄ

Vuonna 2025 palvelussuhdetiimin toiminnan kehittämisen lähtökohtana käytettiin vuoden 2023 tyytyväisyyskyselyn tuloksia. Tavoitettavuus ja palvelun laatu ilmenivät kyselyn perusteella ensisijaisina huolen aiheina. Lisäksi vuoden 2024 tikettitilaston perusteella myös asioiden käsittelyajat vaativat parannusta.

Työtehtäviä ja tikettejä seurataan aihepiireittäin sekä henkilö-, viikko- ja kuukausitasolla. Tikettiseuranta toimii laatuseurantatyökaluna. Käsittelyaikojen ja tikettityyppien seuranta on tuottanut tietoa muun muassa aihepai-

notuksista kuukausitasoisesti. Vuoden 2025 tilastoseurannassa palvelussuhdetiimi on käsitellyt sisään tulleista työtehtävistä 91,5 prosenttia määräajan sisällä (3 vrk). Tämä on selkeä parannus vuoden 2024 vastaavaan lukuun 77,2 prosenttia.

HR-palvelujen palvelussuhdetiimin osaamiseen ja toimintaan kohdentuneet toimenpiteet kuten selkeä tavoitteiden asettaminen, kouluttaminen, etätyön vähentäminen ja keskinäisen yhteistyön lisääminen ovat tuottaneet myönteistä muutosta tikettien käsittelyajan lisäksi myös toimintakulttuuriin. Myös osaaminen ja työmotivaatio ovat selvästi kohentuneet.

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN VALMISTELU

Uuden valtuustokauden henkilöstöstrategiaa valmisteltiin kesästä 2025 alkaen HR-yksikön johtoryhmän valmistelutyönä. Luonnoksen käsittelyyn osallistuivat kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmät. Strategiaa käsiteltiin myös pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen yhteisessä työpajassa. Tavoitteena on, että kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstöstrategian maaliskuussa 2026.

Porin kaupungin henkilöstöstrategia tukee johtamista ja ohjaa kaupungin henkilöstötyötä. Sen tavoitteena on vahvistaa esihenkilötyötä ja tukea henkilöstön työkykyä, mukaan lukien mielen hyvinvointia. Henkilöstöstrategia täydentää kaupungin strategiaa, sisältää mitattavia tavoitteita ja kuvailee toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi.

Porin kaupungin strategian yhtenä kärkitavoitteena on kuntasektorin paras johtaminen. Henkilöstöstrategiassa kuvattu johtaminen lisää hyvinvointia. Johtaminen on väline, jolla työn tuloksellisuus ja sujuvuus sekä työntekijöiden jaksaminen varmistetaan. Hyvä johtaminen lisää myös veto- ja pitovoimaa. Tällaisen johtamisen varmistamiseksi tarjoamme esihenkilöille tukea ja koulutusta sekä kehitämme tapaamme viestiä asioista.

Hyvä johtaminen mahdollistaa onnistuneen työn. Se näkyy osaamisen johtamisena, onnistuneina rekrytointina, laadukkaana perehdytyksenä ja avoimena, oikeudenmukaisena työyhteisönä sekä turvallisina työoloina. Henkilöstöstrategia kertoo, mitä haluamme saavuttaa, miten tavoitteisiin päästään ja millaisten mittarien avulla edistymistä seurataan. Tulokset syntyvät arjen teoilla – yhteistyöllä, esihenkilötyöllä ja jokaisen työntekijän tekemisellä. Vaikka työ välillä haastaa ja kuormittaa, se tarjoaa myös mahdollisuuksia kasvuun, onnistumisiin ja palautumiseen.

Strategian osaksi on luotu lupaukset (työnantajalupaus, johtamislupaus, työntekijälupaus), jotka auttavat jokaista tunnistamaan oman roolinsa ja vastuunsa yhteisessä työssä. Lupaukset tekevät strategiasta henkilökohtaisen. Työ, joka lisää hyvinvointia, on asia, joka koskee jokaista. Lupaukset kertovat, miten johdamme ja teemme työtä yhdessä. Ne kertovat, miten teemme työtä kaupungin arvojen mukaisesti ja henkilöstöstrategian tavoitteiden suuntaisesti.

Henkilöstöstrategian sisällölliset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit esitetään kolmen painopistealueen kautta:

- Mieliystävällinen ja hyvinvointia lisäävä työ.
- Tässä hetkessä ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen varmistaminen.
- Vaikuttava johtaminen ja selkeät prosessit.

Henkilöstöstrategia kattaa neljä seuraavaa vuotta. Tavoitteiden toteutumista seurataan määriteltujen mittareiden mukaisesti vuosittain tai kahden vuoden välein. Koska henkilöstöstrategia liittyy monilta osin esihenkilötyöhön ja johtamiseen, esitellään etenemistä esihenkilöfoorumeissa kerran vuodessa. Henkilöstöstrategia päivitetään seuraavan kerran syksyllä 2029.

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN OSAKSI ON LUOTU LUPAUKSET, JOTKA AUTTAVAT JOKAISTA TUNNISTAMAAN OMAN ROOLINSA JA VASTUUNSA YHTEISESSÄ TYÖSSÄ.



Kuva: Pirita Kukkonen

2. Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Toimialat ja liikelaitokset tekivät henkilöstösuunnitelmansa HR-yksikön luoman mallin mukaan samoin ohjein ja periaattein. Siten henkilöstösuunnitelmat olivat toisiinsa nähden vertailukelpoiset ja kaupunkitason henkilöstösuunnitelma luotavissa laskemalla suunnitelmat yhteen.

Määrällinen henkilöstösuunnittelu tehtiin maalís-huhtikuun aikana Excel-taulukon sijaan uudessa selainpohjaisessa Opiferus-järjestelmässä. Käytännössä henkilöstösuunnittelu tehtiin samassa järjestelmässä kuin talousarvio, jonka myötä henkilöstösuunnitelmaan kirjatut kustannukset siirtyivät automaattisesti talousarvion pohjaksi.

Järjestelmän avulla esihenkilöitä oli mahdollista ottaa mukaan entistä paremmin henkilöstösuunnitteluun ja kustannuspaikkatasoisen talousarvion tekemiseen. Laajemmalla osallistamisella luotiin myös pohjaa entistä paremmalle osaamiselle ja sitoutumiselle henkilöstön johtamisessa.

Talousarviokehys perustui kaupunginvaltuuston joulukuussa 2024 hyväksymään voimassa olevaan taloussuunnitelmaan. Toisin sanoen vuoden 2025 talousarvioon verrattuna toimialojen määrärahoissa huomioitiin kahden prosentin toimintakatteen kasvu sekä yhteensä kahden miljoonan euron sopeuttamisvelvoitteet. Siten henkilöstökuluille johdettiin tavoitteeksi enintään sopimuskorotusten mukainen kasvu suhteessa vuoden 2025 talousarvioon. Jos tavoitteeseen ei ylletty, oli ylimenevä osuus katettava toimialan muista määrärahoista.

Lisäksi henkilöstösuunnitelmista kirjoitettiin aiempien vuosien tapaan erillinen yksikkötason sanallinen kuvaus Word-pohjaan. Se sisälsi laadullista tiedonkeruuta toimialojen ja liikelaitosten toimintaympäristöstä, sen muutoksista lähivuosina ja muista erikseen edellytetyistä asioista.

Porin kaupungin henkilöstösuunnitelmassa 2026–2028 esitettiin henkilöstösuunnitteluun periaatteet, henkilöstön määrän ja rakenteen nykytila sekä arvio henkilöstömäärän ja -rakenteen kehittymisestä vuoteen 2028. Tarkemat toimiala- ja liikelaitoskohtaiset tiedot kirjattiin kunkin toimialan ja liikelaitoksen omaan henkilöstösuunnitelmaan.

VAKITUISIA AVOIMIA TYÖPAIKKOJA VÄHEMMÄN – HAKEMUKSIA ENEMMÄN

Vakituisen palvelussuhteiden hakemusten määrä kasvoi 35,9 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä laski 2,4 prosenttia. Hakemusmäärää nosti erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialan sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden kasvaneet hakijamäärät.

Elinvoima- ja ympäristötoimialalla kasvun taustalla oli erityisesti Satakunnan työllisyysalueen rekrytoinnit, jotka lähes poikkeuksetta keräsivät tavanomaista enemmän hakemuksia. Myös konsernipalveluissa yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi (henkilöstöassistentti) vaikutti merkittävästi kokonaismäärään. Teknisellä toimialalla hakemusten määrän nousu sen sijaan jakaantui melko tasaisesti yhtä hieman enemmän hakemuksia kerännyttä

rekrytointia lukuun ottamatta (kuorma-autonkuljettaja).

Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköissä avoimia työpaikkoja oli vähemmän, mutta ne keräsivät keskimäärin tavanomaista enemmän hakemuksia. Näistä kolme nuorisoyksikön rekrytointia keräsi poikkeuksellisen paljon hakemuksia (hyvinvointimentori, ohjaamotyöntekijä, ohjaamoneuvoja).

Rekrytoinneista kahdeksan oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 0–5 kappaletta (12 vuonna 2024). Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuosien 2024–2025 aikana. Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin 61 henkilöä (59 vuonna 2024). Uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 (4 vuonna 2024). Sisäisesti oli haettavana yksi vakituinen työpaikka (3 vuonna 2024).

Rekrytointilisää käytettiin seitsemässä rekrytoinnissa (3 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, päiväkodinjohtaja, 3 erityisopettajaa, 4 perusopetuksen lehtoria (oppilaanohjaus), 14 erityisluokanopettajaa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja).

Hakemusten määrään vaikuttaa tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen.

MYÖS MÄÄRÄAIKAISIIN TYÖPAIKKOIHIN ENEMMÄN HAKEMUKSIA
Määräaikaisten palvelussuhteiden (pl. suorarekrytoinnit, lyhytaikaiset sijaisrekrytoinnit ja kesätyörekrytoinnit) hakemusten määrä kasvoi 81,5 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä pienentyi 9,5 prosenttia.

Konsernipalvelujen hakemusten ja avointen työpaikkojen määrään vaikutti suurelta osin vaalityöntekijöiden rekrytoinnit. Hakemusmäärää kuitenkin nosti myös yksi poikkeuksellisen paljon hakemuksia kerännyt rekrytointi (tekninen ICT-tukihenkilö).

Porin Palveluliikelaitoksen hakijamäärät kasvoivat avoimena olleiden työpaikkojen kasvun seurauksena, mutta hakijamäärä sisälsi myös yhden hieman enemmän hakemuksia keränneen rekrytoinnin (laitoshuoltaja).

Hakemusmäärää nosti myös kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden avointen työpaikkojen kasvanut määrä, joista kolme keräsi tavanomaista enemmän hakemuksia (tuotanto- ja viestintävastaava, projektisuunnittelija, museolehtori). Opetus- ja varhaiskasvatussyksiköissä hakemuksia tuli paljon kahteen rekrytointiin (koulusihteeri, lastenhoitaja).

Lisäksi teknisen toimialan rekrytoinnit kasvattivat hakijamäärää, sillä vertailuvuonna ei ollut kuin yksi rekrytointi. Mukana oli kuitenkin myös kaksi enemmän hakemuksia kerännyttä rekrytointia (pysäköinnintarkastaja, liikuntalaitoshoitaja).

Määräaikaisten palvelussuhteiden rekrytoinneista viisi oli sellaista, joihin hakemuksia tuli 0–5 kappaletta (22 vuonna 2024). Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ollut vuoden 2025 aikana (2 vuonna 2024). Sisäisesti oli haettavana yksi määräaikainen työpaikka (1 vuonna 2024).

KESÄPAIKKOIHIN PALJON HAKEMUKSIA
Kesätyöhakuprosessia aikaistettiin ja yhtenäistettiin siten, että kaikki kesätyöpaikat olivat haettavana samaan aikaan 13.1.–3.2.2025. Myös valinnat pyrittiin tekemään viimeistään maaliskuussa.

Kesätyöhakemuksia saapui 57,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Hakemusmäärät nousivat opetus- ja varhaiskasvatussyksiköjä lukuun ottamatta kauttaaltaan. Erityisesti sitä kuitenkin nosti kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden ja teknisen toimialan kasvaneet hakijamäärät.

Avointen kesätyöpaikkojen määrä sitä vastoin pienentyi 11,3 prosenttia. Ainoastaan elinvoima- ja ympäristötoimialla ja konsernipalveluissa avoimia kesätyöpaikkoja oli tarjolla aiempaa enemmän. Merkittävin kesätyöpaikkojen väheneminen tapahtui Porin Palveluliikelaitoksessa.

Suosituimmat kesätyöpaikat:

- Kirjaston kesätyöntekijä (210 hakemusta).
- Kesätyöntekijä työpajatehtäviin (185 hakemusta).
- Apuohjaaja kesän uimakouluihin (169 hakemusta).
- Puistojen kunnossapitotyöt (141 hakemusta).
- Siivoustyön kesätyöntekijä (139 hakemusta).

Kesätyörekrytoinneista yksi oli sellainen, johon hakemuksia tuli 0–5 kappaletta (2 vuonna 2024). Varsinaisia nollarekrytointeja ei kuitenkaan ole ollut vuosien 2024–2025 aikana.

Teksti: Mari Ahvenjärvi Kuva: Nea Kariluoto

International House ottaa vastaan ja auttaa eteenpäin

Vuonna 2024 perustettu International House Pori siirtyi vuonna 2025 Luontotalo Arkin yläkertaan. Toimintaa johtaa kansainvälisten asioiden koordinaattori Niina Hyytinen.

International Housen toiminta on kaikille avointa. Palvelupisteessä tehdään palveluihin ohjausta, ja tiloissa on tarjolla viranomaispalveluita sekä neuvontaa myös yrityksille kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen. Yhteyttä voivat ottaa myös suomalaiset – esimerkiksi tilanteessa, jossa kumppani on löytynyt ulkomailta ja halutaan selvittää, mitä Suomeen muuttaessa on otettava huomioon.

OHJAUSTA, NEUVONTAA JA VERKOSTOJA

Suomeen ja Poriin tullaan monista syistä. Alueen koulut houkuttelevat kansainvälisiä opiskelijoita. Kansainvälinen rekrytointi tulee jatkossa lisääntymään, kun alueelle syntyy uusia työpaikkoja. Vuonna 2025 Porin kaupunki vastaanotti kiintiöpakolaisia, joiden osalta International House vastasi vastaanotosta sekä alkuvaiheen ohjauksesta ja neuvonnasta. Kunnalla on lakisääteinen velvoite tarjota ohjausta ja neuvontaa kaikille maahan muuttaneille.

International House Porissa asioidaan pääsääntöisesti suomeksi.

– Tämä mahdollistaa sen, että suomea voi harjoitella turvallisessa ympäristössä. Kielen oppimisen tueksi järjestämme keskusteluryhmiä ja kohtaamisen mahdollisuuksia, joissa harjoitellaan vuorovaikutusta suomeksi, Hyytinen kertoo.

Työhaussa tukeminen ja erilaisten työllistymismahdollisuuksien esitteleminen on IH:n toiminnassa keskeistä. Keskuksen työntekijät ovat huomanneet, että asiakkailla on halu ja motivaatio työllistyä. International House -konsepti kokoaa yhteen alueen kotoutumista edistäviä tahoja ja toimii tehokkaan verkoston tavoin yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Syksyllä 2025 uutena toimintamuotona käynnistyi Satakunta Business Connect -verkoston toiminta. Aloitustapahtuma kokosi yhteen maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä ja yrittäjyydestä kiinnostuneita.



Vuonna 2025 International House Porin tiimi muutti Luontotalo Arkin yläkertaan.

KAUPUNKI VOI NÄYTTÄÄ ESIMERKKIÄ

Porin uudessa strategiassa mainitaan kansainvälistyminen. Sen eteen on nyt tehtävä konkreettisia toimia.

– Tietyissä asioissa pitää tulla vastaan, jos halutaan houkutella ihmisiä Poriin, Hyytinen pohtii.

Tulevaisuudelta Niina Hyytinen toivoo ennen kaikkea asenneilmapiirin muutosta.

– Työnhakijan taustasta riippumatta jokaisella tulisi olla mahdollisuus näyttää osaamisensa ja tulla kohdelluksi tasaveroisena hakijana. Tässä kaupunki voisi näyttää mallia myös yrityksille.

Hyytinen esittää myös konkreettisen kehitysehdotuksen: kaupungin tulisi suunnitella perehdytysprosessit vieraskielisille työntekijöille.

ARVOT ARJESSA, VASTAAJANA NIINA HYYTINEN:**Rakkaus**

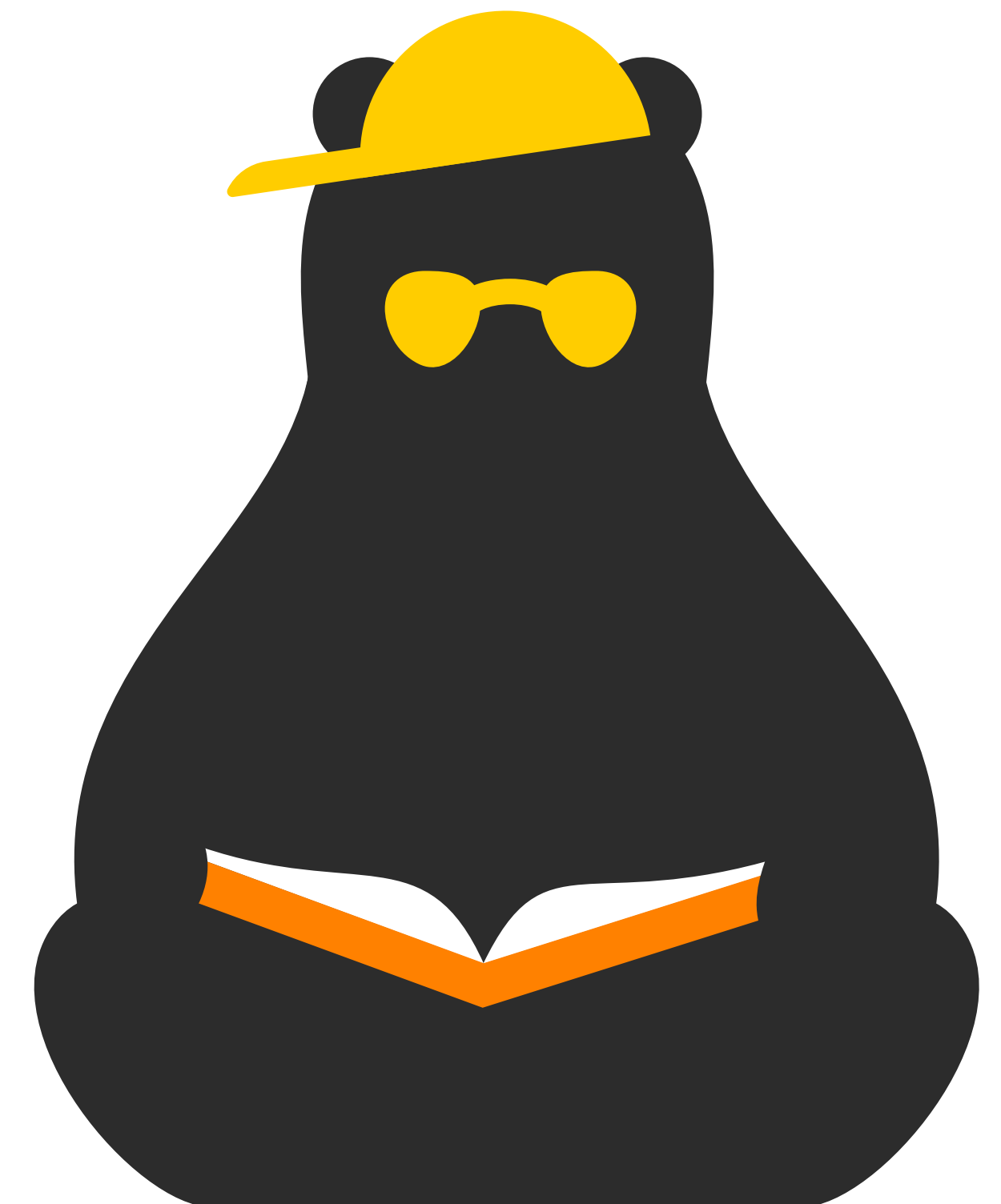
IH:n asiakas kohdataan arvostaen ja tasaveroisena. Meillä on laadukas asiakaspalvelu, ihmistä ei jätetä yksin vaan huolehditaan siitä, että asia viedään loppuun asti.

Rohkeus

Pori koetaan erilaisuuteen varauksellisesti suhtautuvana. International House Pori haluaa rohkeasti toimia vastavirtaan.

Avoimuus

International House tekee paljon verkostotyötä. Lisäksi omaa tekemistä pyritään tekemään näkyväksi. Toimintamme on avointa – tervetuloa!



3. Palkkaus ja palkitseminen

Vuonna 2025 henkilöstökulut olivat 158,1 miljoonaa euroa sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (152,3 M€ vuonna 2024). Palkkamenot olivat 128,4 miljoonaa euroa (123,2 M€ vuonna 2024) ja palkkojen sivukulut 29,6 miljoonaa euroa (29,2 M€ vuonna 2024).

Porin kaupungin henkilöstö jakautui vuonna 2025 viiden eri kunta-alan sopimuksen piiriin. Noin puolet henkilöstöstä kuuluu KVTES:n piiriin ja noin kolmasosa OVTES:n piiriin. Lääkärien virkaehtosopimus poistui vuoden 2025 aikana kaupungilla sovellettavien sopimusten joukosta, kun eläinlääkärit siirtyivät 1.5.2025 lukien KVTES:n piiriin omalle liitteelleen. Vastaavasti teknisen sopimuksen henkilöstömäärä laski noin 400 henkilöstä reiluun 300 henkilöön. Muutoksen taustalla oli kaupungin työllistämistoiminnan loppuminen TE24-uudistuksen myötä.

Vuonna 2025 palkkoihin kohdistui 2,27 prosentin yleiskorotus. Lisäksi jaettiin paikallisesti jaettavaa kehittämisohjelmaerää sopimusalaista riippuen 0,25 prosentista 0,80 prosenttiin sopimuksen palkkasummasta. Kehittämisohjelmaerä käytettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon KVTES:n ja OVTES:n G-osion osalta. Laskennallisesti sopimuskorotusten vaikutus oli 3,1 prosenttia. Yhden henkilötyövuoden arvo on kasvanut kuitenkin 3,5 prosenttia ja palkkasumma on kasvanut 4,2 prosenttia. Palkkasumman laskennallisen kasvun ylittävän osuuden selittää henkilöstömäärän kasvu (26

henkilötyövuotta) sekä henkilöstörakenteen muutos. Henkilöstörakenteen suurin muutos oli työllistämistoiminnan loppuminen nykymuodossaan sekä Satakunnan työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen. Pori toimii työllisyysalueen vastuukuntana ja työllisyysalueen henkilöstö on Porin kaupungin palveluksessa. Syntyneistä palkkakustannuksista Pori laskuttaa työllisyysalueen jäseniä sopimuksen mukaan.

TASOPALKKAJÄRJESTELMÄN SIIRTYMINEN

Kaupungin palkkausjärjestelmiä kehitettiin vuonna 2025 palkkakartoituksen toimenpidesuosittelun sekä kaupungin palkkapoliittisten linjausten mukaisesti. Palkkakartoituksen tulokset raportoidaan vuosittain erillisessä dokumentissa. Vuoden 2025 keskeisin palkkausjärjestelmiä koskeva uudistus oli siirtyminen tasopalkkajärjestelmään.

Tasopalkkajärjestelmä korvasi KVTES:ssä sekä OVTES:n G-osiossa aiemmin käytössä olleen tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen palkkausjärjestelmän. Uusi järjestelmä on aiempaa vahvemmin valtakunnallisilla

sopimusmääräyksillä ohjattu, minkä seurauksena paikallinen harkintavalta palkkausjärjestelmän käytössä ja kehittämisessä on rajatumpaa.

Tasopalkkamallissa tehtävät sijoittuvat osaamisen ja vastuun perusteella palkkatasoille A, B tai C. Kullekin tasolle on määritetty valtakunnallinen vähimmäispalkka, ja valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit ovat samat kaikissa kuntaorganisaatioissa. Näiden lisäksi käytössä voi olla paikallisia tasokriteerejä. Tasopalkan ohella voidaan maksaa sekä valtakunnallisia että paikallisia tasolisiä.

Porissa tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön ensimmäisten kuntaorganisaatioiden joukossa 1.6.2025 alkaen. Käyttönoton mahdollisesti olemassa oleva, palkka-asoiden käsittelyyn vakiintunut organisaatorakenne sekä aiempina vuosina tehty määrätietoinen työ palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Kaupungin palkkataulukot vastasivat jo pitkälti tasopalkkamääräysten vaatimuksia, mikä sujuvoitti siirtymää.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon osoitettu taloudellinen raami ylittyi maltillisesti KVTES:n liitteissä 3 (työllisyyspalvelut) ja 5 (varhaiskasvatus ja koulunkäyntiohjaajat). Kokonaisuutena uudistus voidaan kuitenkin arvioida onnistuneeksi, sillä tasopalkkajärjestelmä saatiin toteutettua kerralla eikä Porissa ollut tarvetta erilliselle palkkojen harmonisaatiosuunnitelmalle.

VALTAKUNNALLINEN SOPIMUSRATKAISU JA PAIKALLIS-NEUVOTTELUT

Uudet valtakunnalliset sopimukset ajalle 1.5.2025-20.9.2028 saatiin ilman sopimuksetonta aikaa. Uusien sopimusten myötä kaupungin kaikki neljä luottamusedustajasopimusta päivitettiin. Uudet sopimukset toivat mukanaan laajentuneita mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen sekä pääosin tasa-arvoteemaan liittyneitä sopimusmuutoksia. Esimerkiksi imetysvapaa saatiin sopimuskirjaan uutena poissaoloperusteena ja luottamusmies-termi korvattiin sukupuolineutraalilla vastineella luottamusedustajalla.

Keskeinen neuvotteluteema paikallisesti vuonna 2025 oli valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyneiden työllisyyspalveluiden henkilöstön palvelussuhteen ehdot. Eniten keskustelua aiheutti odotetusti työaikamuodon muuttaminen toimistotyöajasta kahta tuntia viikossa pidempään yleistyoaikaan. Muutos koski valtaosaa valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyneistä. Lisäksi työllisyyspalveluiden henkilöstön palkat purettiin vastaamaan kunta-alan uutta tasopalkkajärjestelmää.

Muita neuvottelukokonaisuuksia olivat varhaiskasvatuksen varallaolojärjestelmän pilotointi ja mallin laajentaminen koko varhaiskasvatusyksikköön, py säköinnintarkastajien tulospalkkausjärjestelmän valmistelu ja käyttöönotto 1.1.2026 lukien sekä teknisen toimialan työaikaprojektin ensimmäisen vaiheen läpivienti.

ENITEN KESKUSTELUA AIHEUTTI
ODOTETUSTI TYÖAIKAMUODON
MUUTTAMINEN TOIMISTOTYÖAJASTA
KAHTA TUNTIA VIIKOSSA PIDEMPÄÄN
YLEISTYÖAIKAAN.

4. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen toimia kohdennettiin vuonna 2025 erityisesti organisaation henkilöstön tulevaisuuden työelämätaitojen vahvistamiseen, esihenkilöiden johtamisosaamiseen sekä organisaation muutokkyvyn parantamiseen.

Vuonna 2025 osaamisen johtamisen linjaukset ohjasivat kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämistä. Linjausten mukaisesti HR-yksikkö vastasi seuraavista kokonaisuuksista:

- Esihenkilökoulutukset ja -valmennukset.
- Uusien esihenkilöiden yleisperehdytys.
- Sisäisen koulutusohjelma ja koulutushankintojen koordinointi.
- Yleisiä työelämävalmiuksia tukevien räätälöityjen koulutuskokonaisuuksien suunnittelu ja toimeenpano.
- Työnohjaustoiminnan koordinointi.

HR-yksikkö vastasi koulutuksiin ja työnohjaukseen osoitetuista määrärahoista ja huolehti siitä, että kaikilla työntekijöillä on tasavertaiset mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen.

Ammattialakohtaisten substanssikoulutusten suunnittelusta, hankinnasta ja kustannuksista vastasivat toimialat ja liikelaitokset. Koulutukset toteutettiin vuoden 2025 koulutussuunnitelmien mukaisesti.

OSAAMISTARPEISIIN VASTAAVA KOULUTUSTARJONTA

Talousarvioprosessin yhteydessä toteutettu henkilöstösuunnittelu sisälsi la-
kisääteisen koulutussuunnittelun, jonka tavoitteena oli turvata henkilöstön
amatillisten valmiuksien ylläpitäminen ja kehittäminen. Toimialat kartoitti-
vat systemaattisesti henkilöstönsä osaamistarpeet ja laativat niiden pohjalta
koulutussuunnitelmat. Nämä koulutussuunnitelmat käsiteltiin yhteistoiminta-
menettelyssä ennen toimittamista HR-yksikölle. Koulutussuunnitelmien pe-
rusteella laadittiin koko henkilöstölle suunnattu sisäinen koulutusohjelma.

HR-yksikkö ja toimialat tekivät tiivistä yhteistyötä kohdennettujen koulutus-
kokonaisuuksien suunnittelussa ja toteutuksessa. Yhteistyöllä varmistettiin,
että koulutustoimenpiteet vastasivat ajankohtaisiin osaamisen kehittämisen
tarpeisiin sekä kehittämissuunnitelmissa asetettuihin tavoitteisiin. Lisäksi
yhteistyö edisti osaamisen kehittämisen toimintamallin selkeyttämistä erityi-
sesti koulutushankintojen ja kustannusten hallinnan osalta.

HENKILÖSTÖN KOULUTUSMAHDOLLISUUDET

Kaupungin sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin sekä koko henkilöstölle
että erikseen esihenkilöille suunnattuja koulutuksia. Vuonna 2025 järjestet-
tiin yhteensä 117 koulutustilaisuutta, joista 27 oli kohdennettu esihenkilöille.
Kokonaisosallistujamäärä koulutuksissa oli 2404 henkilöä. Osallistujapalaut-
teen perusteella koulutukset arvioitiin onnistuneiksi.

Eniten osallistujia, yhteensä 920, keräsivät Aamukahvilla asiantuntijan kans-
sa -koulutukset, joita järjestettiin vuoden aikana kahdeksan.

Oppisopimuskoulutus on yksi Porin kaupungin henkilöstön amatillisen
osaamisen kehittämisen tapa. Sitä hyödynnettiin amatillisten perustutkin-

tojen tai tutkinnon osien suorittamisessa. Esihenkilöiden osaamisen kehittä-
misessä hyödynnettiin lähiesihenkilötyön ammattitutkinto (LEAT) sekä joh-
tamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (JYET). Ylimmän johdon
kehittämisessä hyödynnettiin Tampereen yliopiston JOKO- ja GEMBA-johta-
miskoulutusohjelmia.

Koulutuksiin osallistumista seurattiin Työllisyysrahastolle raportoitavien kou-
lutuspäivien määrällä. Vuonna 2025 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulu-
tuspäiviä kertyi 3096 (vuonna 2024 3633 päivää). Raportoitu koulutuspäi-
vien määrä perustuu työntekijöiden tekemiin ja esihenkilöiden hyväksymiin
ilmoittautumisiin.

EDUHOUSE -VERKKOKOULUTUSPALVELU MAHDOLLISTI KOHDENNETUMMAN KOULUTUKSEN

Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu on vakiinnuttanut roolinsa henkilöstökou-
lutuksissa. Se tarjosi kustannustehokkaan ja digitalisaatiota hyödyntävän
ratkaisun henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Se myös monipuolisti ja
joustavoitti henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksia. Porin kaupungin
Eduhouse-sopimus kattaa käyttöoikeudet myös kaikille Porin kaupungin luot-
tamushenkilöille.

Palveluun oli ottanut käyttöön vuoden 2025 loppuun mennessä 929 työnte-
kijää (vuonna 2024 400 työntekijää). Suoritettuja koulutuksia oli 1015 kap-
paletta (vuonna 2024 1178 kappaletta). Suosituimpia teemoja olivat digi-
tekoäly- ja julkishallintokoulutukset sekä esihenkilötyö ja johtaminen.

KOHTI KESKUSTELEVAMPAA TYÖKULTTUURIA

Kehityskeskustelut toimivat Porin kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutustarpeiden kartoituksen lähtökohtana ja ovat yksi keskeisimmistä esihenkilötyön työkaluista. Kehityskeskusteluita toteutettiin organisaatiossa pääosin yksilökeskusteluina. Työyhteisöjen tarpeiden mukaan hyödynnettiin myös ryhmäkehityskeskustelumahdollisuutta.

Kehityskeskusteluja käytiin vuonna 2025 2660 (vuonna 2024 2450) henkilön kanssa. Vuonna 2025 käytyjen kehityskeskustelujen määrä ylittää vuoden 2024 keskustelujen määrän (+210), jota on pidettävä erityisen myönteisenä kehityksenä, sillä vuosi 2024 oli jo korkealla tasolla.

HRD-JÄRJESTELMÄ KÄYTTÖÖN

Henkilöstön kehittämisen järjestelmä Personec OSS otettiin Porin kaupungilla laajamittaisesti käyttöön vuoden 2025 alusta. Tällöin myös koulutusten hallinnointi ja ilmoittautuminen siirrettiin samaan järjestelmään kehityskeskustelujen lisäksi. Järjestelmän käyttöönotto mahdollisti kattavan koulutusrekisterin muodostamisen, mikä tukee osaamisen johtamista ja seurantaa entistä tehokkaammin. Lisäksi OSS-järjestelmä helpottaa turvallisuus- ja pätevyyskoulutusten voimassaolon seurantaa sekä yksinkertaistaa koulutuksiin ilmoittautumista automatisoimalla anomusprosessin.

Personec OSS -järjestelmä päivitettiin järjestelmätoimittaja toimesta Solveon Talentti -järjestelmäksi marraskuussa 2025. Päivityksen myötä käyttöliittymä ja järjestelmän teknologia uudistettiin sekä nimi muutettiin Talentiksi.

Uudistuksen tavoitteena oli parantaa suorituskkyä, käyttäjäkokemusta ja tietoturvaa sekä mahdollistaa tulevaisuuden kehitystarpeet. Järjestelmän toiminnallisuuksiin ei ollut tarkoitus tehdä muutoksia, mutta päivityksen jälkeen havaittiin toiminnallisia haasteita.

TUKEA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN PEREHDYTYSTOIMINTAAN

Kevään 2025 kuntavaalien jälkeen toteutettu luottamushenkilöiden perehdytyskokonaisuus laadittiin yhteistyössä HR-yksikön, tietohallintoyksikön sekä talous- ja hallintoyksikön kanssa.

Perehdytysohjelman tavoitteena oli varmistaa, että uudet ja tehtävässään jatkavat valtuutetut saivat käyttöönsä tarvittavat tiedot päätöksenteon, strategisen kehittämisen sekä eettisesti kestäväen toiminnan tueksi. Luottamushenkilöille järjestettiin yhteensä kahdeksan lähi- ja etäkoulutusta, joiden tallenteet olivat osallistujien katsottavissa myöhemmin.

MUUT OSAAMISEN KEHITTÄMISEN MUODOT

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

Henkilöstökoulutuksen lisäksi Porin kaupunki tuki työntekijöidensä omaehtoista opiskelua ja kouluttautumista. Työntekijöille myönnettiin stipendejä omaehtoisesta ammatillista osaamista lisäävästä koulutuksesta. Stipendien arvo oli suoritetusta koulutuksesta tai tutkinnosta riippuen 50–400 euroa. Vuonna 2025 näitä myönnettiin 53 työntekijälle yhteensä 11050 euroa.

Näin tuemme henkilöstöämme

1 Epassi 200 euroa/henkilö

2 Työsuhdepolkupyörä



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

4 Tyky-toiminta, kuten ilmaiset lajikoecilut

5 Sisäiset urapolut

6 Työkykykoordinaattorin palvelut työkyvyn ja työurien tukena

7 Työssä jatkamisen mahdollistaminen kevennetyn ja korvaavan työn sekä uudelleensijoitusten keinoin, kun työkyky on uhattuna

8 Kattavat työterveyshuollon palvelut, sairaanhoito ja lyhyt-psykoterapia ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi

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

10 Kannustava paikallinen palkkausjärjestelmä (esim. korotetut varallokorvaukset ja hälytysrahat sekä kannustavat henkilökohtaisen lisän järjestelmät)

11 Mahdollisuus lomarahen vapaaksi vaihtamiseen

12 Etätyövakuutus



13 Henkilökunnan stipendit omaehtoisesta kouluttautumisesta (50–400 € opinnoiden mukaan)

14 Sisäisessä koulutusohjelmassa 27 koulutusta esihenkilöille ja 90 koulutusta koko henkilöstölle vuonna 2025

15 Kattava ajasta ja paikasta riippumaton Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

16 Mahdollisuus hankkia ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutuksena

17 Omaan työhön räätälöityjä ammatillisia koulutuksia ja valmennuksia erillisinä hankintoina

18 Esihenkilöille Porin oma esihenkilövalmennustarjotin

19 Työnohjausmahdollisuudet työntekijöille, esihenkilöille ja johdolle



20 Mahdollistava ja joustava etätyö hybridimallin mukaisesti

21 Liukuva työaika

22 Henkilöstön palkitseminen pitkistä palvelussuhteista (20, 30 ja 40 vuoden kunta-alan palvelus)

23 Henkilöstön muistaminen 50 vuotta täytettyään tasavuosista

24 Henkilöstön muistaminen eläkkeelle jäädessä

Teksti: Mari Ahvenjärvi Kuva: Heidi Salmi

Työkykyä tuetaan robottien avulla

19-vuotiaana Timo Turunen työskenteli pohjoisessa Suomessa siivoojana. Sen jälkeen opinnot ja työ ovat vieneet häntä Tornioon, Hollantiin ja Latviaan. Vuonna 2023 Timo saapui Poriin vetämään projektia, jossa etsittiin keinoja vähentää laitoshuoltajien tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä poissaoloja työn kuormitusta keventävien robottien avulla.

Nuoruuden siivoustyökokemus on auttanut projektipäällikköä ymmärtämään, että siivoustyö tosiaan on raskasta. Ulkomailta mukaan tarttui tärkeä oppi siitä, että onnistuminen vaatii selkeää viestintää niin, että kaikki ymmärtävät tekemisen tavoitteet ja tavat kielestä riippumatta. Palveluliikelaitoksen monikulttuurisessa työyhteisössä tästä on ollut konkreettista hyötyä.

– Olemme tehneet robottien käyttöön videoita ja kuvallisia ohjeita, jotta laitteiden käyttö ja opitun kertaaminen on kaikille mahdollisimman helppoa, Timo kertoo.

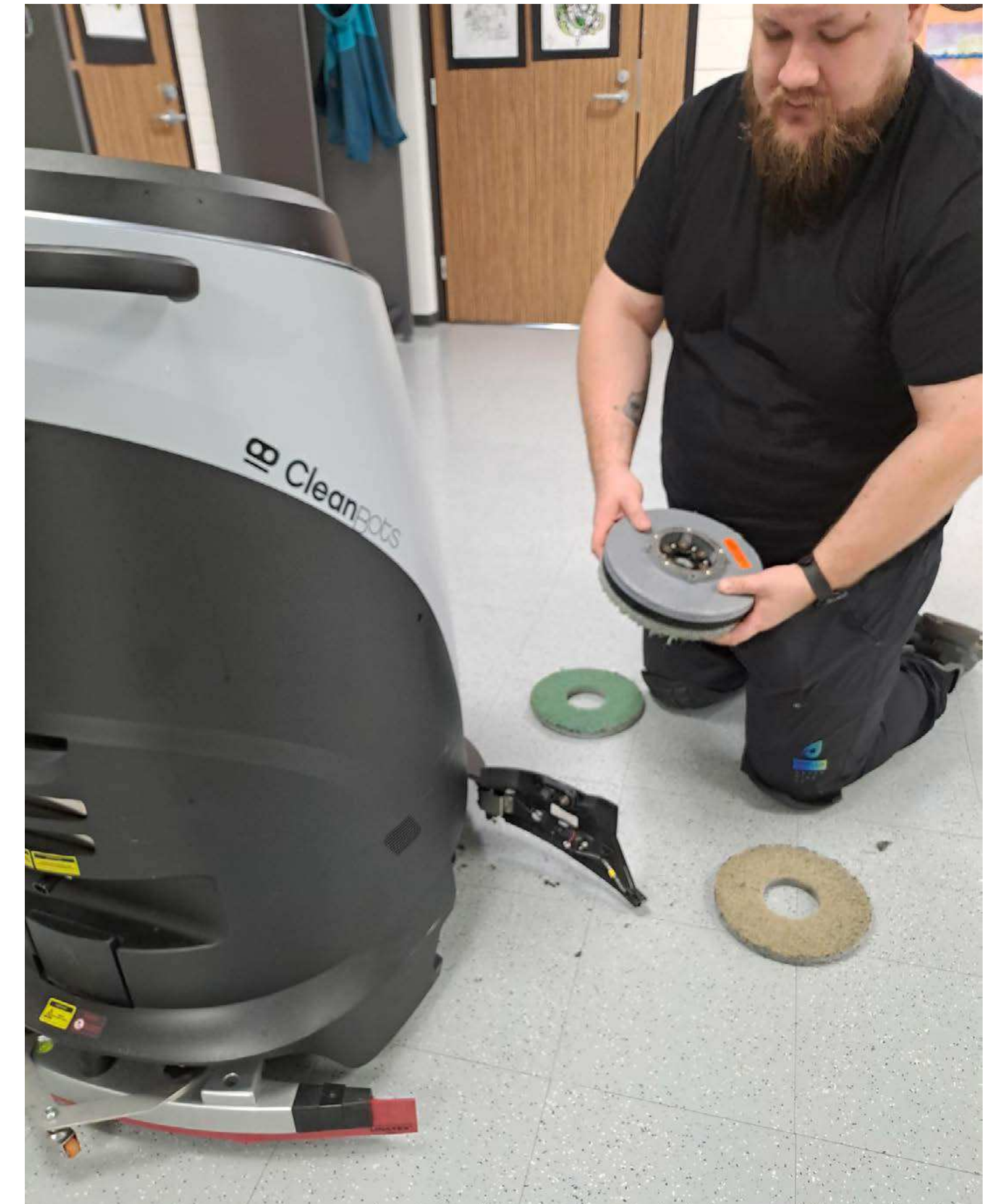
TULOKSIA SYNTYY YHDESSÄ

Vuoden 2025 seurannan perusteella projekti on tuottanut tulosta ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien poissaolojen määrä on kääntynyt laskuun. Timo painottaa kuitenkin, että muutos ei ole yhden henkilön aikaansaannos.

– Laitoshuoltajat, palveluohjaajat, koulujen henkilöstö ja oppilaat sekä moni muu ovat käytännössä mahdollistaneet onnistumisen. Tämä on ollut aidosti yhteistyötä.

Erityiskiitoksen Timo osoittaa laitoshuoltajille. Robottien käyttöönotto on tuonut työhön paljon uutta, robottien käytön ohella huoltamiseen liittyviä rutiineja. Timolle yksi tärkeimmistä onnistumisista on ollut luottamuksen rakentaminen.

– On ollut tärkeää sanoittaa alusta asti, että käyttäjät saavat aina tukea. Harjoittelemme niin kauan, että käyttö sujuu.



Timo Turunen on usein itse mukana siivousrobottien parissa tehtävässä työssä.

ESTEET RATKEAVAT, KUN APUA USKALTA PYYTÄÄ

Projektissa on tullut vastaan myös käytännön haasteita. Vanhoissa kiinteistöissä liian korkeat kynnykset voivat estää robottien liikkumisen. Joissain kohteissa langaton verkko on heikko tai puuttuu kokonaan, vaikka robotit tarvitsevat toimiakseen verkkoyhteyden.

– Koko projektin ajan olen saanut apua eri toimialoilta ja tiimeistä aina, kun olen sitä pyytänyt. Se kertoo paljon meidän tavastamme tehdä työtä yhdessä, Timo kiittelee.

IHMISLÄHEINEN TYÖNANTAJA

Poria työnantajana Timo kuvailee ihmisläheiseksi.

– Minulla ei koskaan ole ollut ulkopuolinen olo, vaikka en ollut ennen työn aloittamista edes käynyt Porissa. Moni läheinen ihmetteli muuttoa Poriin, mutta valinta ei ole kaduttanut.

Vuonna 2026 Timon työ jatkuu uuden, KEVA:n osarahoittaman projektin parissa. Seuraavaksi projektissa tehdään selvitys siitä, kuinka erilaisilla teknisillä työkaluilla pystytään ratkaisemaan keittiötyön työkykyongelmia ja ennaltaehkäisemään tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymistä

ARVOT ARJESSA, VASTAAJANA TIMO TURUNEN:

Rakkaus

Välitämme työntekijöistämme. Haluamme vaalia jaksamista ja pitää kiinni ammattitaitoisista tekijöistä.

Rohkeus

HR-yksikkö ja PPL lähtivät ennakkoluulottomasti kokeilemaan uutta ja käynnistivät projektit.

Avoimuus

Käyttöönotto on ollut näkyvää ja avointa. Robotit ovat osa arkea ja niistä viestitään myös kaupunkilaisille.



Kuva: Timo Turunen

5. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

Porin kaupungissa työhyvinvointia on johdettu pitkään systemaattisesti ja tietoon perustuen. Käytössä olevat toimintamallit ovat osoittautuneet vaikuttaviksi, ja esihenkilötyön tuki on keskeinen osa tätä kokonaisuutta. Vuoden 2025 mittarit osoittavat monella osa-alueella myönteistä kehitystä, mikä kertoo pitkäjänteisen työn tuottavan tuloksia.

Työhyvinvoinnin vahvistaminen edellyttää tavoitteellista ja hyvin johdettua yhteistyötä, jossa jokainen tunnistaa oman roolinsa ja toimii yhteisesti sovitujen käytäntöjen mukaisesti. Vuonna 2025 HR-yksikkö jatkoi esihenkilöiden, johdon ja työterveyshuollon kanssa tehtävää tiivistä yhteistyötä tavoitteena ennakoiava, osallistava ja turvallinen toimintakulttuuri, joka tukee organisaation hyvinvointia, tuottavuutta ja työnantajakuva.

Kehittämistyötä ohjasivat neljä painopistealuetta, jotka perustuvat henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia kuvaaviin tunnuslukuihin sekä havaintoihin. Painopisteet muodostivat kokonaisuuden, jossa edistettiin:

- Turvallisuuskulttuuria ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, lisäämällä turvallisuushavaintojen tekemistä ja kehittämällä laiteturvallisuutta.
- Työyhteisöjen hyvinvointia ja vastuullista toimintaa, jalkauttamalla Työyhteisön varhaisen tuen toimintamallia ja tarjoamalla henkilöstölle työyhteisötaitoihin ja työikäyttäytymiseen liittyviä koulutuksia.

- Sairauspoissaolojen hallintaa, hyödyntämällä korvaavaa ja kevennettyä työtä, vahvistamalla varhaisen tuen toimintaa ja tekemällä aktiivisemmin työolojen arviointeja.
- Yhteistoimintaa, vahvistamalla työpaikkatason välitöntä yhteistoimintaa ja tiedonkulkua.

Toimenpiteiden toteutumista seurattiin TTT-toimintamallin mukaisesti. Toimialoille nimetyt työryhmät laativat säännöllisesti raportit henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia kuvaavista tunnusluvuista sekä sovitujen toimenpiteiden etenemisestä johtoryhmien ja yhteistyötoimikuntien käsittelyyn. Vuonna 2024 käyttöön otettu toimintamalli mahdollisti siirtymisen henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia kuvaavan tiedon analysoinnista konkreettisiin toimenpide-ehdotuksiin ja näkyvään kehittämistyöhön koko organisaatiossa.

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT VÄHENIVÄT

Vuonna 2025 henkilöstö oli edellisvuotta työkykyisempää, ja sairauspoissaolot vähenivät seitsemän prosenttia. Hyvästä kehityksestä kertoo myös terveysprosentti, joka oli 30,6, kun se edellisvuonna oli 29,1. Terveysprosentti kuvaa niiden henkilöiden osuutta koko henkilöstöstä, joilla ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

Merkittävää myönteinen kehitys oli pitkien poissaolojaksojen väheneminen ja lyheneminen. Yli 30 päivää kestävät poissaolot aiheuttavat työnantajalle suurimmat kustannukset ja ennakoivat pysyvää työkyvyttömyyttä. Vuonna 2024 yli 30 päivää kestävät poissaolot/HTV2 oli 3,44, ja vuonna 2025 2,56.

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat aikaisempien vuosien tapaan tuki- ja liikuntaelinoireet ja erilaiset mielenterveyden häiriöt. Molemmista syistä oltiin kuitenkin pois työstä edellisvuotta harvemmin, ja lyhyempiä jaksoja.

Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolot vähenivät seitsemän prosenttia edellisvuoteen verraten. Hienoa kehitystä tapahtui Porin palveluliikelaitoksessa, jossa kaksi vuotta kestäneen Työkyky- ja työmalli-projektin vaikutukset näkyivät tule-poissaolojen vähenemisenä. Projektin toimenpiteillä, kuten siivousrobottien käyttöönotolla, pystyttiin keventämään laitoshuoltajien työn kuormitusta ja kehittämään uusia työkykyä tukevia ja tule-oireita ennaltaehkäiseviä työskentelymalleja.

Erilaisista mielenterveyden häiriöistä aiheutuneet poissaolot ovat Porissa vähentyneet jo usean vuoden ajan, ja tämä myönteinen kehitys jatkui edelleen. Vuonna 2025 mielenterveyspoissaoloja oli 14 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2024. Porin kaupungissa on tunnistettu henkilöstön mielen hyvinvoinnin tukeminen tulevaisuuden menestystekijäksi ja vuonna 2025 mielenterveyttä tukeviin käytäntöihin panostettiin edelleen monipuolisesti huomioimalla työyhteisöt, esihenkilöt ja osaaminen. Esihenkilötyön tukemiseen pilotoitiin kahta erilaista palvelua (Happi Health ja Auntie), jossa esihenkilöt voivat keskustella työn haasteista ja ratkaisusta mielen hyvinvoinnin asiantuntijan kanssa. Korvaavalla ja kevennetyllä työllä onnistuttiin tukemaan työssä pysymistä myös mielen haasteissa.

ONNISTUMISET NÄKYVÄT KUSTANNUKSISSA

Työkyvyttömyyskustannuksilla tarkoitetaan sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä, työterveyshuollosta ja tapaturmavakuutusmaksusta aiheutuvia kustannuksia.

Sairauspoissaaloista aiheutuvat välittömät kustannukset olivat 3 917 918 euroa, mikä oli neljä prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna. Näistä kustannuksista 95 prosenttia aiheutui sairauksista ja viisi prosenttia työtapa-turmista. Tässä palkkakustannuksiin perustuvassa summassa ei ole huomioitu työnantajalle sairauspoissaaloista aiheutuvia välillisiä kustannuksia, joita ovat muun muassa sijaisten palkkakustannukset, tuottavuuden menetykset ja sairauspoissaolojen hallinnointi. Välilliset kustannukset ovat EK:n mallin mukaan noin 350 euroa/sairauspoissaolopäivä, mikä tarkoittaa yli kolmin-kertaista poissaolokustannusta.

Pysyvistä ja määräaikaista työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuva työkyvyttömyyseläkemaksu oli 939 876 euroa. Eläkemaksun kerroin (0,72 %) oli kuntien keskimääräisellä tasolla. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli kahdeksan prosenttia pienempi kuin edellisvuonna, mikä kertoo onnistumisista osatyö-kykyisten työntekijöiden työurien jatkamisessa esimerkiksi uudelleensijoitus-ten keinoin.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat noin 1 799 790 euroa, ja ne pysyivät edellisvuoden tasolla. Arvio työterveyshuollon kustan-nuksista Kela-korvauksen jälkeen on noin 1,1 miljoonaa euroa. Ennaltaeh-käisevän työterveyshuollon kustannusten osuus kasvoi, mikä oli tavoittei-demme mukaista. Erityisesti sivistystoimialalla ja Porin Palveluliikelaitoksessa kustannuksia kertyi aikaisempaa vähemmän sairaanhoidon palveluista. Porin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterve-yshuollon lisäksi kattavat työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaan-hoidon palvelut, lyhytpsykoterapian, matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut ja etäpalvelut.

OSATYÖKYKYISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖURIEN JATKAMISESSA ON
ONNISTUTTU MUUN MUASSA
UUELLEENSIJOITUSTEN AVULLA.

Teksti ja kuva: Mari Ahvenjärvi

Kompastuminen oli Antonille uuden alku

Anton Pohjaslahden esimerkki osoittaa, että kaikenlaisesta kokemuksesta ja osaamisesta voi olla hyötyä. Oma kokemus yllättävästä urapolusta auttaa Antonia myös nykyisessä työtehtävässä.

Elokuun ensimmäisenä päivänä 2025 Anton Pohjaslahti kantoi koristeita juhlapaikalle. Seuraavan päivän hääjuhlan valmistelut olivat sujuneet hyvin. Tapahtumat saivat yllättävän käänteen, kun kukkia kantava sulhanen kompastui. Sairaalapäivystyksessä todettiin polven murtuma, joka edellytti koko jalan kipsaamista nivusesta nilkkaan. Kaiken lisäksi Antonille kerrottiin, että jalka joudutaan kenties leikkaamaan.

– Seuraavana aamupäivänä kirurgi sitten soitti ja ilmoitti, että koska minulla on hääpäivä, voidaan leikkausta siirtää, mutta kipsattua jalkaa pitää varoa hyvin tarkasti, ettei vamma pahene, muistelee Anton.

Hääjuhla sujui pyörätuolissa. Muutamaa päivää myöhemmin suoritettiin leikkaus, jonka jälkeen jalassa oli useita viikkoja ortoosi.

– Jotain tehdäkseni kävelin päivittäin sata kierrosta keittiötä ympäri kainalosauvojen varassa, Anton muistelee.

KORVAAVA TYÖ AUTTOI LÖYTÄMÄÄN UUSIA VAHVUUKSIA

Sinnikkyys ja uusien mahdollisuuksien etsiminen on ollut Antonille tyypillistä nuoresta asti. Jalkapuolena hän ymmärsi, ettei palaaminen varhaiskasvatuksen opettajaksi olisi nopeasti mahdollista. Yhteydenotto työkykykoordinaattori Eveliina Kaukkilaan avasi kuitenkin uuden uramahdollisuuden.

– Olen koulutukseltani sosionomi. Minulle löytyikin yllättäen korvavaa työtä International House Porista. En olisi koskaan osannut hakeutua sinne töihin, mutta huomasin nopeasti, että minulla on paljon osaamista, joka auttoi uudessa tehtävässä. Olin myös aina ajatellut, ettei asiakaspalvelutyö olisi minun juttuni, mutta yllättäen se sujuikin todella hyvin, Anton muistelee.



Anton Pohjaslahti on uudessa tehtävässään huomannut, että asiakaspalvelu on sittenkin hänelle luontaista ja helppoa.

Anton sai International Housessa omia asiakkaita, joille hän tarjosi työhönvalmennusta. Pitkästä kokemuksesta opettajana oli paljon hyötyä, kun Anton sai myös tehtäväkseen toteuttaa selkosuomen kurseja.

Korvaava työ International Housessa johti lopulta uuteen työtarjoukseen. Anton haki ja sai työllisyysalueen työhönvalmentajan pestin vuoden 2026 alkupuolella. Anton kiittelee päiväkodin esihenkilöä joustavasta suhtautumisesta virkavapaajärjestelyihin. Monesta kohdasta murtunut polvi ei vielääkään olisi mahdollistanut palaamista virkaan.

– Luotan siihen, että kun olen oma itseni ja kuuntelen vaistoani, niin kaikki menee hyvin. Niin se on aina mennyt, toteaa Anton.

ARVOT ARJESSA, VASTAAJANA ANTON POHJASLAHTI:

Rakkaus

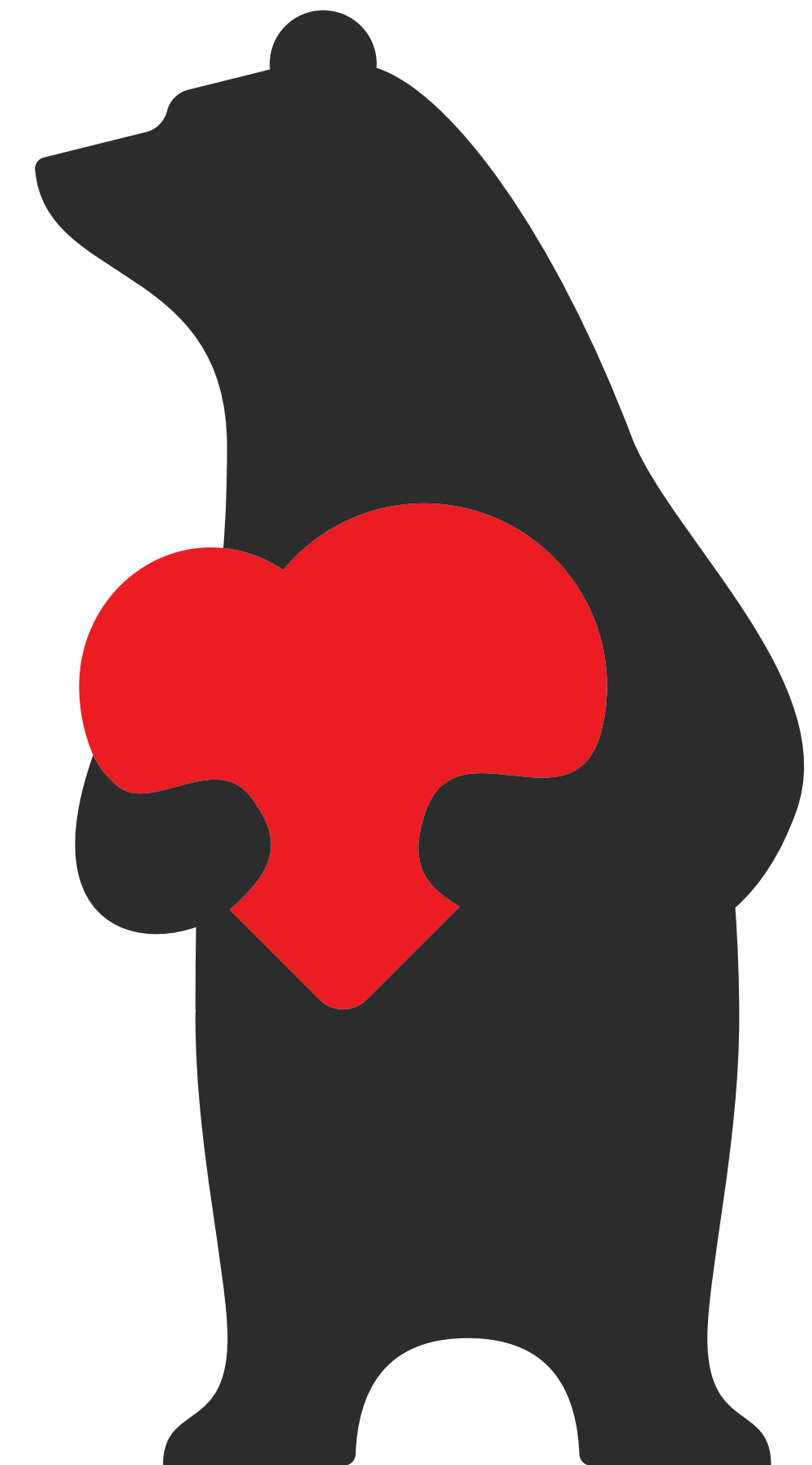
Rakkaus näkyy työyhteisössä arvostavana yhteistyönä, avoimena vuorovaikutuksena ja haluna rakentaa yhteistä hyvää asiakkaiden parhaaksi.

Rohkeus

Minulle rohkeus työssä tarkoittaa sitä, että teen työni sydämellä, mutta myös selkä suorana.

Avoimuus

Minulle avoimuus on perusta luottamukselle – ja ilman luottamusta ei synny aitoa osallisuutta eikä kestävää muutosta.



Pitkäjänteinen työ yhteisten työkykyjohtamisen toimintamallien mukaisesti tuottaa tulosta

Vuosi 2025 näyttäytyy erityisen onnistuneena, kun tarkastellaan henkilöstön työkyvyn tukemista. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2025 seitsemän työntekijää, kun vastaava luku vuonna 2024 oli kahdeksan ja vuonna 2023 12. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeiden osalta kehitys on vastaavan myönteistä: vuonna 2025 kolme Porin kaupungin työntekijää jäi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, kun vuonna 2024 heitä oli viisi ja vuonna 2023 13.

Kuluneena vuonna panostettiin erityisesti erilaisiin työkyvyn varhaisen tuen keinoihin. Varhaisen tuen keskusteluja pidettiin aktiivisesti, ja myös työkykyneuvotteluja käytiin aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Vuonna 2025 tavoitteena oli työkykykoordinaattorin osallistuminen mahdollisimman moneen työkykyneuvotteluun. Näin kävikin 98 neuvottelussa 114:sta (vuonna 2024 työkykykoordinaattori osallistui 75 työkykyneuvotteluun ja vuonna 2023 54 neuvotteluun). Työkykyneuvottelu on todella tehokas tapa laatia jo varhaisessa vaiheessa ratkaisukeskeisesti työntekijälle yksilöllinen työkykyä tukeva suunnitelma yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Osasairauspäivärahaa hyödynnettiin aiempia vuosia vähemmän (37 alkanutta jaksoa, kun 2024 alkaneita jaksoja oli 89 ja 2023 69). Tämä ei ole

kuitenkaan näkynyt lisääntyvinä poissaoloina, vaan kertonee enemmänkin onnistumisesta kevennetyn ja korvaavan hyödynnettävyydessä. Kevennetyn ja korvaavan työn jaksojen määrä oli samaa tasoa edeltävien vuosien kanssa (2025 73 alkanutta jaksoa, 2024 81 ja 2023 72), mutta jaksosten kestot ovat pidentyneet merkittävästi. Kun vuonna 2023 kevennetyn ja korvaavan työn päiviä oli 2418, vuonna 2024 vastaava luku oli 1844 ja vuonna 2023 1472 päivää – eli vuonna 2025 kevennetyn ja korvaavan työn päiviä oli lähes tuhat päivää enemmän, kuin kaksi vuotta sitten. Korvaava työ onkin selkeästi vakiinnuttanut paikkansa työkyvyn varhaisen tuen tehokkaana keinona, ja sillä pystytään vähentämään sairauspoissaoloja. Entistä useampi korvaavan työn jakso on myös toimialarajat ylittävä, jolloin työkykykoordinaattorin rooli jakson onnistumiseksi korostuu.

Työkyvyn tehostetun tuen osalta vuotta 2025 voisi pitää myös varsin menestyksekkäänä. Uudelleensijoituksia tehtiin yhteensä 12, joista puolet toteutui omalla toimialalla ja puolet toiselle toimialalle. Näistä uudelleensijoituksista seitsemän tapahtui määräaikaisiin työsuhteisiin ja viisi vakituisiin. Työkokeilulla, joko Kevan ammatillisena kuntoutuksena tai työjärjestelyrahalla toteutettuna, on ollut huomattava merkitys uudelleensijoitusten onnistu-

misissa. Vuonna 2025 hyödynnettiin aiempaa aktiivisemmin mahdollisuutta työkokeiluun työterveyshuoltolain perusteella, jolloin työnantaja saa Kelasta kuntoutusrahaa 45 arkipäivältä työntekijälle maksettua palkkaa vastaavasta osuudesta. Kun viidestä työjärjestelyrahalla toteutuneesta työkokeilusta neljä järjestettiin työterveyshuoltolain perusteella, oli tulos kustannuksia ajatellen vaikuttava. Ammatillisena kuntoutuksena toteutettava koulutus, erityisesti oppisopimukset ovat erinomaisen hyvä ratkaisu sekä työntekijälle että työnantajalle. Vuonna 2025 aloitettiin kolme oppisopimuskoulutusta, joista kaksi toteutui Kevan tukemana ja yksi sisäisin työjärjestelyin.

Vuosi 2025 oli työkyvyn tuen osalta varsin onnistunut. Kehitys on juuri sen suuntaista, johon pitkäjänteisellä ja yhteisten toimintamallien mukaisella työllä on pyritty. Sujuvaksi hioutunut yhteistyö työterveyshuollon kanssa takaa onnistumiset myös jatkossa. Myönteisenä kehityksenä erottuu erityisesti kevennetyn ja ennen kaikkea korvaavan työn vakiintuminen osaksi työkyvyn tukea. Korvaavasta työstä on löydetty myös työkykyä tukevia ratkaisuja tilanteissa, joissa työkyvyn heikkeneminen on johtunut mielenterveyden haasteista. Yksikkö- ja toimialarajat ylittävä korvaava työ tunnistettu rekrytoivaa yksikköä tukeväksi toimintamuodoksi esimerkiksi sesonkiluonteisissa tai muuttuvissa tilanteissa – eli siitä hyötyvät muutkin kuin työntekijä itse ja myönteiset vaikutukset ovat laajempia, kuin pelkästään kustannusten valossa voidaan tarkastella. Korvaavan työn koordinoinnin resursointiin ja sujuvuuteen on syytä panostaa jatkossakin.

Työsuojelu ja työturvallisuus – aktiivista kehittämistä ja ennakoivaa toimintaa

Vuosi 2025 oli työsuojelutoiminnassa aktiivisen kehittämisen ja tekemisen aikaa. Työsuojelutoimijoiden työn keskiössä oli henkilöstön terveyden ja turvallisuuden edistäminen konkreettisin toimin ja ratkaisuin. Työsuojelun rakenteet ja toimintatavat ovat vuosien varrella vahvistuneet ja lähentyneet lainsäädännön edellyttämää tasoa.

Työsuojeluvaltuutetut jalkautuivat työpaikoille aktiivisesti ja tukivat sekä esihenkilöitä että työntekijöitä muun muassa työolojen arvioinneissa. Työtä onnistuttiin siirtämään yhä enemmän ennaltaehkäisyyn: vuonna 2025 noin 70 prosenttia työpaikoille suuntautuvasta toiminnasta oli ennakoivaa ja noin 30 prosenttia reagoivaa. Tavoitteena oli vahvistaa turvallisuuskulttuuria siten, että mahdolliset riskit tunnistetaan varhain ja niihin puututaan ennen kuin ne kehittyvät henkilöstön terveyttä tai turvallisuutta vaarantaviksi ongelmiksi.

Vuoden merkittävimpiin onnistumisiin kuului vuonna 2024 käyttöön otetun Toyme-järjestelmän käytön aktivoituminen, mikä lisäsi konkreettista työsuojelutoimintaa. Käyttäjiltä saatu palaute oli pääosin positiivista, ja järjestelmä koettiin helppokäyttöiseksi. Toyme mahdollistaa paremman seurannan ja analyysin, tukien sekä korjaavien toimenpiteiden kohdentamista, että onnistumisten näkyväksi tekemistä.

TAPATURMAT JA TURVALLISUUSHAVAINNOT

Tapaturmien vähentämistavoite vuodelle 2025 oli kymmenen prosenttia, mutta lopullinen toteuma oli -7,1 prosenttia. Suurin osa tapaturmista sattui liikkumisen yhteydessä. Tapaturmien aiheuttamista poissaoloista noin 81 prosenttia syntyi työssä ja 19 prosenttia työmatkoilla. On tärkeää, että jokainen kiinnittää huomiota huolellisuuteen ja varovaisuuteen erityisesti työympäristössä liikkeessaan.

Turvallisuushavaintojen määrä jatkoi kasvuaan, mikä osoitti, että työyhteisöt ovat entistä aktiivisempia tunnistamaan ja ilmoittamaan turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Havaintoja tehtiin 485 vuonna 2025 (430 vuonna 2024, 133 vuonna 2023).

Turvallisuushavaintojen määrän lisäämiseksi järjestettiin vuoden aikana kampanja, jonka päätteeksi palkittiin toimialoja ja yksittäisiä henkilöitä ansiokkaasta työstä terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi.

MUUT TYÖSUOJELUVUODEN KESKEISET TAPAHTUMAT

Työsuojeluvaalit kaudelle 2026–2029 järjestettiin syksyllä 2025, ja organisaatiossa toimii nyt neljä kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua tiiviissä yhteistyössä työyksiköiden kanssa.

Kaupungin sisäilmatyöryhmä jatkoi toimintaansa, ja vuoden aikana laadittiin ryhmän yhteistyönä uusi sisäilmaohje. Lisäksi kaksi kohdekohtaista sisäilmatyöryhmää toimi kaupungin sisäilmatyöryhmän tukena.

Työsuojelutoimijat jatkoivat aktiivista kehittämistyötä. Vuoden 2025 aikana parannettiin useita työsuojelutyön välineitä, kuten intran sisältöjä, Toyme-järjestelmää ja työsuojeluohjeita. Lisäksi kehitettiin raportointia ja tiedon laatua. Vuonna 2026 työsuojelutoiminnassa kiinnitetään erityistä huomiota työn laadun ja oikeellisuuden varmistamiseen.

Teksti ja kuva: Mari Ahvenjärvi

"Kun mietin elämää taaksepäin, niin asiat ovat aina järjestyneet"

Tarja Virtanen valmistui nuorena kosmetologiksi, työskenteli kemikaliassa ja haaveili omasta hoitolasta. Neuvolan terveydenhoitaja kuitenkin totesi yllättäen: Oletko koskaan ajatellut lastenhoitajan työtä, voisit olla hyvä siinä.

Oikeaan aikaan tarjottu uusi näkökulma ohjasi Tarjan päivähoitajan opintoihin ja uusille urille.

Tarja on työskennellyt Porin kaupungilla vuodesta 1992 alkaen. Ensimmäinen tehtävä oli lastenhoitajan sijaisuus. Tuon jälkeen urapolun varrelle on mahtunut monenlaisia opintoja ja töitä. Pisimmän ajan Tarja toimi lastentarhanopettajana. 2020-luvun alussa Tarja työskenteli työllisyyden kuntakokeilussa.

Työuraa ovat varjostaneet tapaturmasta aiheutuneet jalkavaivat. Ne johtivat lopulta tilanteeseen, jossa päiväkotityö ei enää tuntunut mahdolliselta.

– Kun olen lasten kanssa, haluan pystyä näyttämään itse, miten jokin asia pitäisi tehdä. Minusta on myös tärkeää olla lattialla lasten tasolla. Kipeän jalan kanssa se ei ollut enää mahdollista, Tarja kertoo.

Tarjalle tarjottiin korvaavaa työtä. Kokemus työstä kuntakokeilussa mahdollisti korvaavan työn Satakunnan työllisyysalueella. Tarja on kiitollinen siitä, että sai vielä yli 60-vuotiaana uuden työn, vaikka jälleen pitääkin opetella paljon uutta.

– Olen aika positiivinen. Minä ajattelen aina, että kyllä asiat järjestyvät. Ja kun mietin elämää taaksepäin, niin tosiaan aina on kaikki järjestynyt. Usein huomaan ajattelevani, että minullahan on asiat oikein hyvin, Tarja toteaa.

Asenteesta on paljon hyötyä myös nykyisessä työllisyysalueen asiakaspalvelutehtävässä. Nyt vuorostaan Tarja voi olla tarjoamassa uusia näkökulmia oikeaan aikaan ja auttamassa siten kohtaamiaan ihmisiä eteenpäin.

ARVOT ARJESSA, VASTAAJANA TARJA VIRTANEN:

Rakkaus minun työssäni on sitä, että olen myös itse omalla käytökselläni rakkauden arvoinen.

Rohkeus työssäni on sitä, että kaikesta huolimatta mennään aina rohkeasti kohti tavoitetta.

Avoimuus työssäni näkyy avoimuutena kohdattavaa ihmistä kohtaan.



Pitkän uran Porin päiväkodeissa tehnyt Tarja Virtanen iloitsee saatuaan vielä yli 60-vuotiaana uuden työn kaupungin palveluksessa.

6. Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2025
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä työnantajan kilpailukyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen	• Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen • Työntekijäkokemuksen kehittäminen • Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) • Palkkausjärjestelmien kehittäminen • Paikallisten sopimusten kehittäminen	• Hakemusten määrä vs. rekrytointien määrä • Rekrytointiprosessin palautekyselyt • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit • Päivitetyt paikalliset sopimukset/vuosi • Paikallisten sopimusten määrä/vuoden viimeinen pv	• Avoinna olleisiin työpaikkoihin (sis. vakituiset, määräaikaiset ja kesätyöt) tuli 8747 hakemusta (ed. vuosi 5717). Avoimia työpaikkoja oli 478 (ed. vuosi 519). • Rekrytointiprosessien hakijakyselyitä tehtiin, mutta raportointi ei kuitenkaan ole vielä mahdollista. • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyyt raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavaksi vuonna 2026. • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit raportoidaan henkilöstöraportin liitemateriaalissa. • Paikallisia sopimuksia päivitettiin 11 ja niitä oli 31.12.2025 voimassa 19 (ed. vuosi 17).
Hyvän johtamisen periaatteet ja hyvät työyhteisötaidot	• Johtamisen laadun kehittäminen • Työyhteisötaitojen kehittäminen	• Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt)	• Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavaksi vuonna 2026. • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutettiin vuonna 2025.
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	• Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen	• Henkilöstösuunnitelman sisällön toteutuminen (henkilöstökertomus) • Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti	• Henkilöstösuunnitelma tehtiin kaupunkitasolla, toimialatasoilla ja yksikkökohtaisesti. Henkilöstösuunnitteluprosessi toteutettiin tiiviissä yhteistyössä talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti. • Kaupunginhallitukselle annettiin henkilöstöraportti jokaisen vuosikolmanneksen jälkeen.

Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2025
Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö	- Johtamisosaamisen kehittäminen - Säännöllinen kehityskeskustelu vuosittain (matalan kynnyksen vuoropuhelu, eri toimintamallien hyödyntäminen)	- Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaisen valmennuksen/tutkinnon suorittaminen määrä/vuosi - Esihenkilökoulutuksen suorittaneiden määrä vs. esihenkilöiden määrä - Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi - Henkilöstökyselyjen tulokset	- Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaista valmennusta/tutkintoa suoritti 32 esihenkilöä (ed. vuosi 20). - Sisäisiin esihenkilöille suunnattuihin koulutuksiin osallistuneiden määrä oli 277 (ed. vuosi 370). - Talentti-kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä oli 2660 (ed. vuosi 2450). - Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavaksi vuonna 2026.
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	- Säännölliset kehityskeskustelut vuosittain - Ammatillista kehittymistarvetta vastaavien koulutussuunnitelmien laatiminen vuosittain - Ammatillisen kehittymisen tarpeen mukainen koulutus ja valmennus	- Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi - Ajantasainen koulutussuunnitelma ja -ohjelma - Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi - Koulutuspalautteiden keskiarvo	- Talentti-kehityskeskustelujärjestelmässä käytyjen kehityskeskustelujen määrä oli 2660 (ed. vuosi 2450). - Porin kaupungin koulutusohjelma laadittu ja toteutettu toimialojen koulutussuunnitelmien pohjalta. - Sisäisen koulutusohjelman koulutuksiin ilmoittautui 1937 henkilöä (ed. vuosi 1661), tarveperustaisten tilauskoulutusten osallistujamääriä ei ole raportoitu. - Koulutuspalautteet kerättiin kaikista toteutetuista koulutuksista, vastausmäärät jäivät valitettavan pieniksi. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli kiitettävä.
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	- Urakehityksen tukeminen - Työkiertomahdollisuuden hyödyntäminen	- Sisäiset rekrytoinnit/vuosi - Toteutuneet työkierrat/vuosi	- Sisäisen työpaikkahaun kautta oli tarjolla kaksi tehtävää (ed. vuosi 4). - Työkierron kaupunkitasoinen toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei ole toteutunut, jonka vuoksi kaupunkitasoista työkiertomallia ei jatketa. Työkiertoja on toteutunut toimialojen sisällä.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2025
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	- Työkykyjohtamisen vahvistaminen - Työolojen arviointien ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen - Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja toimenpiteet - Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen	- Terveysprosentti - Terveysperusteiset poissaolot (pv ja %) - Tapaturmataajuus - Varhaisen tuen keskustelujen toteuma % - Työolojen arviointien toteuma % - Työhyvinvointikyselyn tulokset - Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde)	- Terveysprosentti oli 30,6 (ed. vuosi 29,1). - Terveysperusteiset poissaolot olivat 16,6 pv/htv2 (ed. vuosi 18 pv/htv2). Poissaoloprosentti/htv2 oli 4,6 (ed. vuosi 4,9). - Tapaturmataajuus oli 0,14 (ed. vuosi 0,15). Taajuus pieneni 7,1 %, kun tavoite oli -10 %. - Sirius HR -järjestelmästä ei saada riittävän luotettavaa tietoa Varhaisen tuen keskusteluiden toteumasta. - Vuoden 2024 alkupuolella hankitun työturvallisuuden hallintajärjestelmän (Toyme) käyttöönoton jälkeen työolojen arviointeja on tehty 108 kappaletta vuoden 2024 loppuun mennessä. Vuoden 2025 lopussa määrä oli 242 kappaletta. - Työhyvinvointikysely toteutetaan seuraavaksi vuonna 2026. - Ennaltaehkäisevän (Kela I) palvelun osuus työterveyshuoltokustannuksista oli 43,1 % (ed. vuosi 38,2 %). Kela I osuus Kela-korvattavista kustannuksista 53 % ja Kela II osuus 47 %.

