

HENKILÖSTÖRAPORTIN 2021 LIITE

1 3 9 6 2 8 3 6
5 7 8 4 9 5 7
9 6 4 1 5 3 2 1 7
8 7 4
2
6



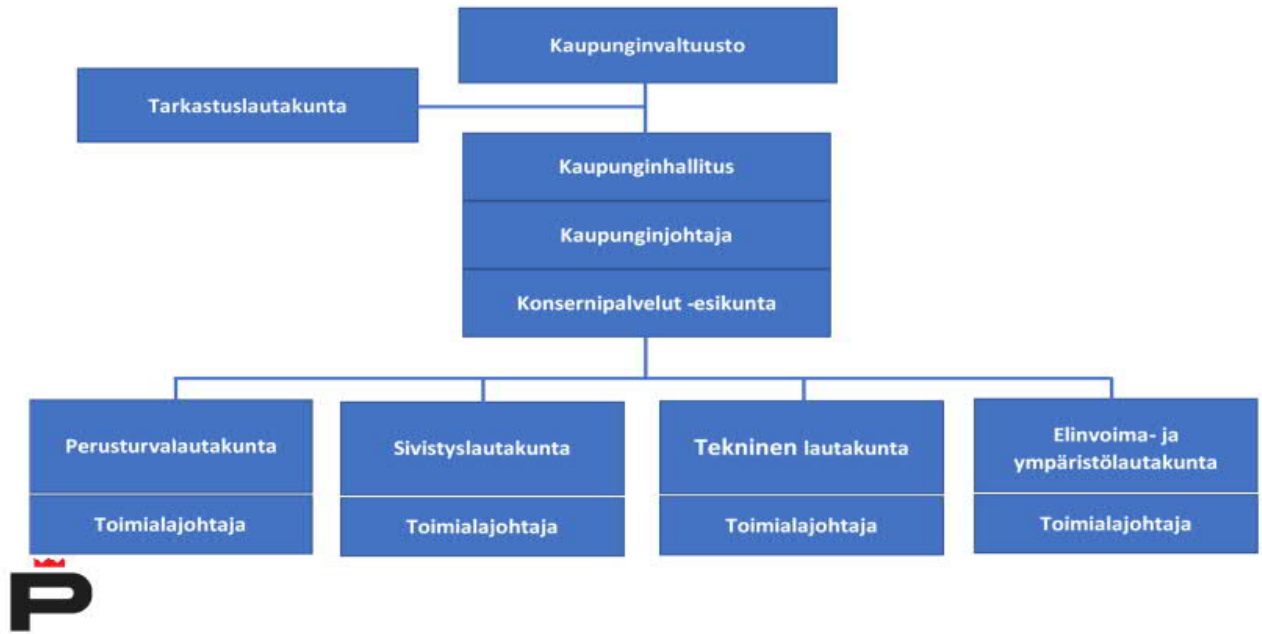
Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio vuonna 2021.....	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan	4
3. Henkilötyövuodet	7
4. Maksetut palkat.....	9
5. Työajan jakautuminen	11
6. Ikärakenne	12
7. Vaihtuvuus	13
8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla)	16
9. Terveysperusteiset poissaolot.....	18
10. Poissaolokustannukset.....	21
11. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	25

Porin kaupunki/Konsernipalvelut/HR- yksikkö

Vuoden 2021 tiedot perustuvat Sarastia365BI-raportointijärjestelmästä helmikuussa 2022 otettuihin lukuihin

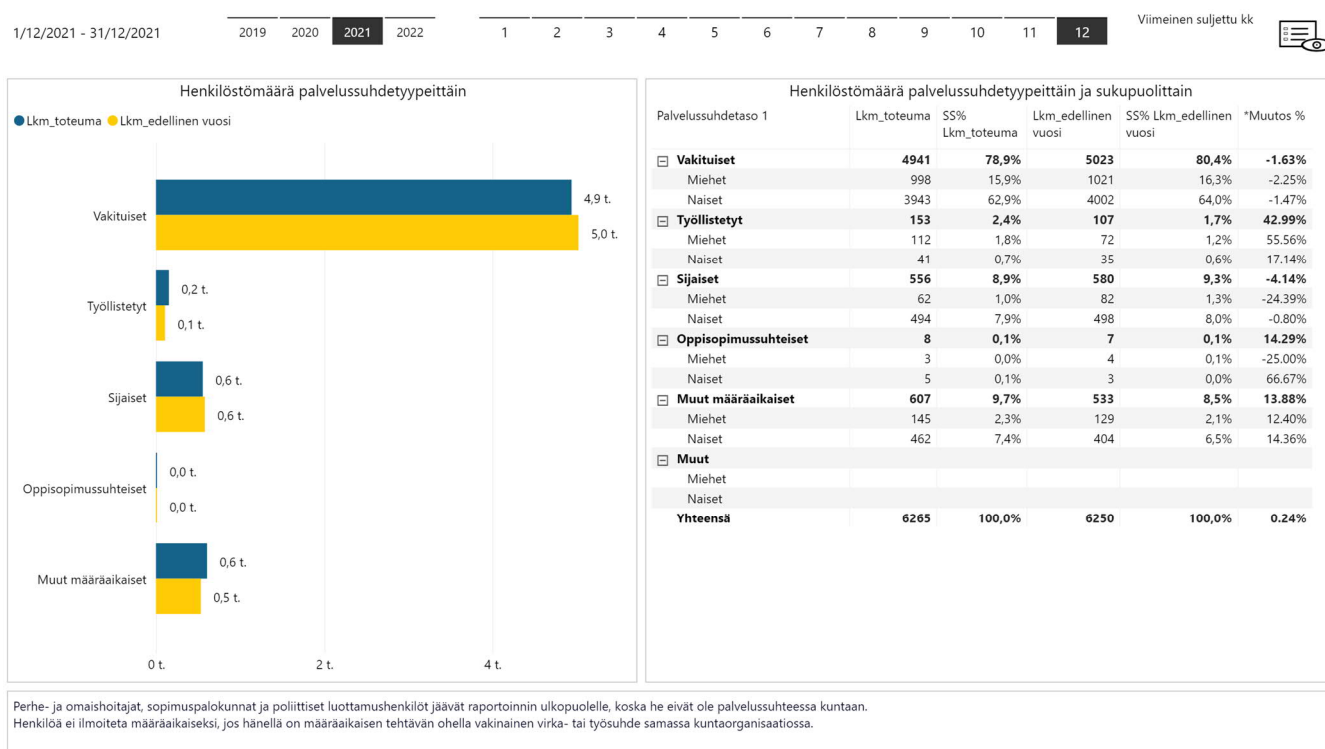
1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO VUONNA 2021



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatiossa toimialoja on neljä: perusturva-, sivistys-, tekninen- ja elinvoima- ja ympäristötoimiala. Suoraan kaupunginjohtajan alaisuudessa on konsernipalvelut-esikunta. Liikelaitoksia on kaksi: Porin Vesi ja Porin Palveluliikelaitos sekä alueellisena toimijana lisäksi Satakunnan pelastuslaitos.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEEN LUONTEEN MUKAAN

Porin kaupungin palvelussuhteet voidaan määritellä seitsemän eri luonteen mukaan (myöhemmin palvelussuhteen luonne): 1. toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), 2. määräaikainen, 3. sijainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen, 5. oppisopimussuhteinen, 6. suojatyöntekijä, 7. työllistetty. Usein raportoinnin yksinkertaistamiseksi nämä seitsemän ryhmitellään, kuten alla (Virhe. Viitteen lähdeä ei löytynyt.). Muut määräaikaiset -ryhmä sisältää edellä mainituista palvelussuhteiden luonteista: 2. määräaikainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen ja 6. suojatyöntekijä. Ryhmittelyjä on erilaisia, mutta usein puhuttaessa määräaikaisista palvelussuhteista tarkoitetaan kaikkia palvelussuhteiden luonteita, jotka eivät ole vakinaisia palvelussuhteita. Henkilölukumäärä raportoidaan aina poikkileikkauksena yhdeltä päivältä, joka on aina kuukauden viimeinen päivä.



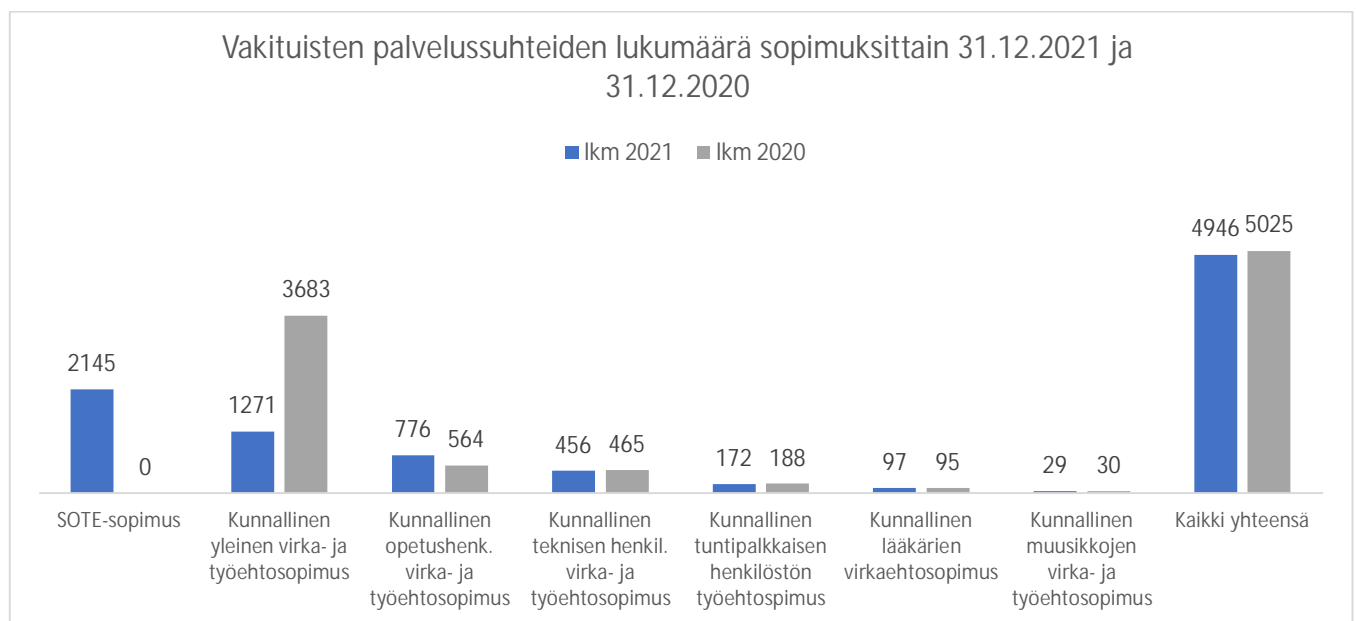
Kuva 2: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2021 verrattuna edeltävään vuoteen. Taulukon luvuissa on mukana myös sivuvirkaiset ja -toimiset. Vakituisten henkilöstön lukumäärä laskee edelleen, mutta määräaikaista henkilöstöä on edeltävää vuotta enemmän.

Taulukko 1: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2021 ja vertailu edeltävään vuoteen.

TOIMIALA/LAITOS	PALVELUSSUHDET ASO 2	LKM 2021	KS% 2021	LKM 2020	KS% 2020	MUUTOS %
14120 PERUSTURVA	Total	2737	43,7 %	2751	44,0 %	-0,51 %
	Vakituiset	2162	34,5 %	2190	35,0 %	-1,28 %
	Muut	575	9,2 %	561	9,0 %	2,50 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	Total	1877	30,0 %	1859	29,7 %	0,97 %
	Vakituiset	1460	23,3 %	1472	23,6 %	-0,82 %
	Muut	417	6,7 %	387	6,2 %	7,75 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	Total	546	8,7 %	547	8,8 %	-0,18 %
	Vakituiset	427	6,8 %	431	6,9 %	-0,93 %
	Muut	119	1,9 %	116	1,9 %	2,59 %
14166 TEKINEN TOIMIALA	Total	393	6,3 %	392	6,3 %	0,26 %
	Vakituiset	338	5,4 %	366	5,9 %	-7,65 %
	Muut	55	0,9 %	26	0,4 %	111,54 %
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	Total	286	4,6 %	274	4,4 %	4,38 %
	Vakituiset	245	3,9 %	244	3,9 %	0,41 %
	Muut	41	0,7 %	30	0,5 %	36,67 %
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	Total	259	4,1 %	267	4,3 %	-3,00 %
	Vakituiset	159	2,5 %	170	2,7 %	-6,47 %
	Muut	100	1,6 %	97	1,6 %	3,09 %
14114 KONSERNIPALVELUT	Total	101	1,6 %	94	1,5 %	7,45 %
	Vakituiset	92	1,5 %	87	1,4 %	5,75 %
	Muut	9	0,1 %	7	0,1 %	28,57 %
14189 PORIN VESI	Total	61	1,0 %	61	1,0 %	0,00 %
	Vakituiset	54	0,9 %	58	0,9 %	-6,90 %
	Muut	7	0,1 %	3	0,0 %	133,33 %
14101 TARKASTUSTOIMI	Total	5	0,1 %	4	0,1 %	25,00 %
	Vakituiset	4	0,1 %	4	0,1 %	0,00 %
	Muut	1	0,0 %			0,00 %
YHTEENSÄ		6265	100,0 %	6249	100,0 %	0,26 %

Taulukko 2: Osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä on hitaasti kasvanut viime vuosina. Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

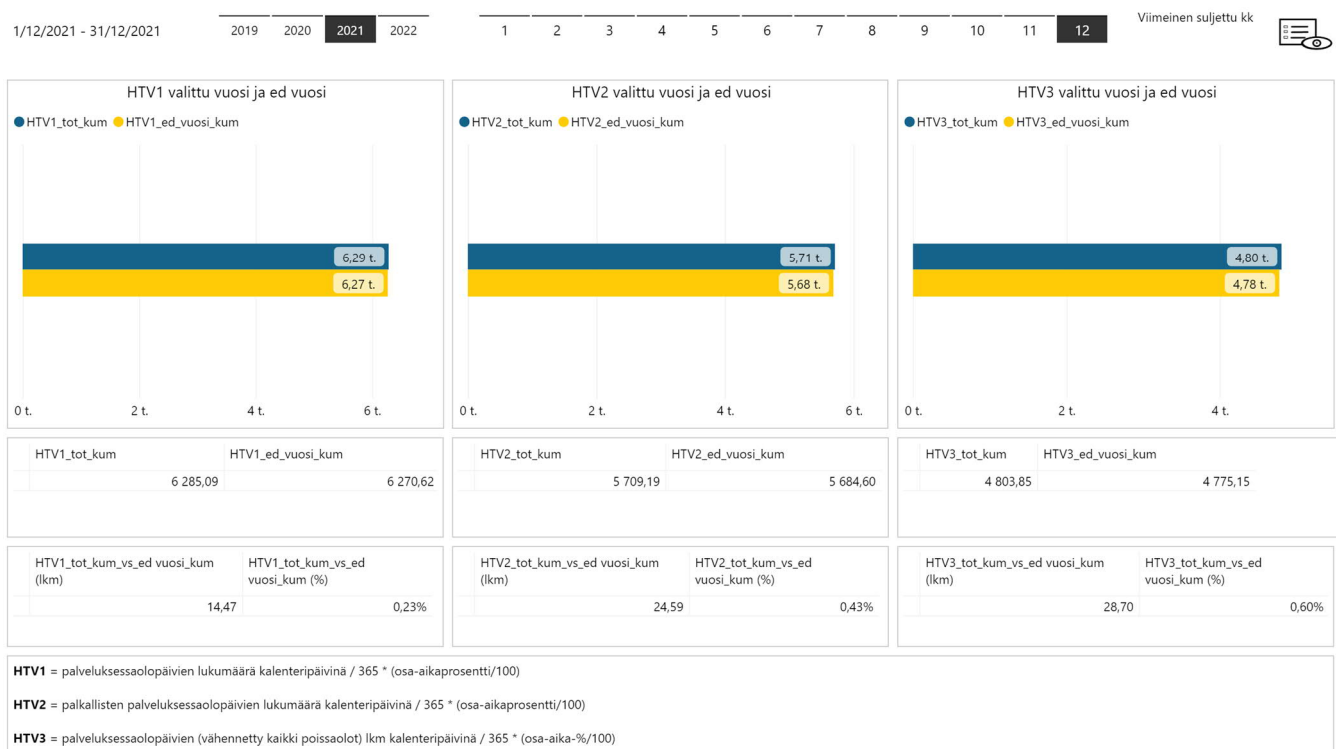
KOKO-/OSA-AIKAISUUS	LKM 2021	KS% 2021	LKM 2020	KS% 2020	MUUTOS %
KOKOAIKAINEN VIRKA TAI TOIMI	5446	86,9 %	5505	88,1 %	-1,07 %
OSA-AIKAINEN OMASTA PYYNNÖSTÄ	524	8,4 %	468	7,5 %	11,97 %
OSA-AIKAINEN (TYÖNANTAJAN VÄHENTÄMÄ)	266	4,2 %	247	4,0 %	7,69 %
SIVUVIRKA TAI SIVUTOIMI	29	0,5 %	29	0,5 %	0,00 %
TOTAL	6265	100,0 %	6250	100,0 %	0,24 %



Kuva 3: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain (lähde: PersonecFK). Vuoden aikana tapahtui sopimusmuutoksia. KVTES:sta irtautui uuteen SOTE-sopimukseen yli 2000 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. SOTE-sopimus on parhaillaan henkilölukumäärältään suurin. OVTES:een kuuluvien lukumäärä kasvoi, koska päiväkodin johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:sta OVTES:een.

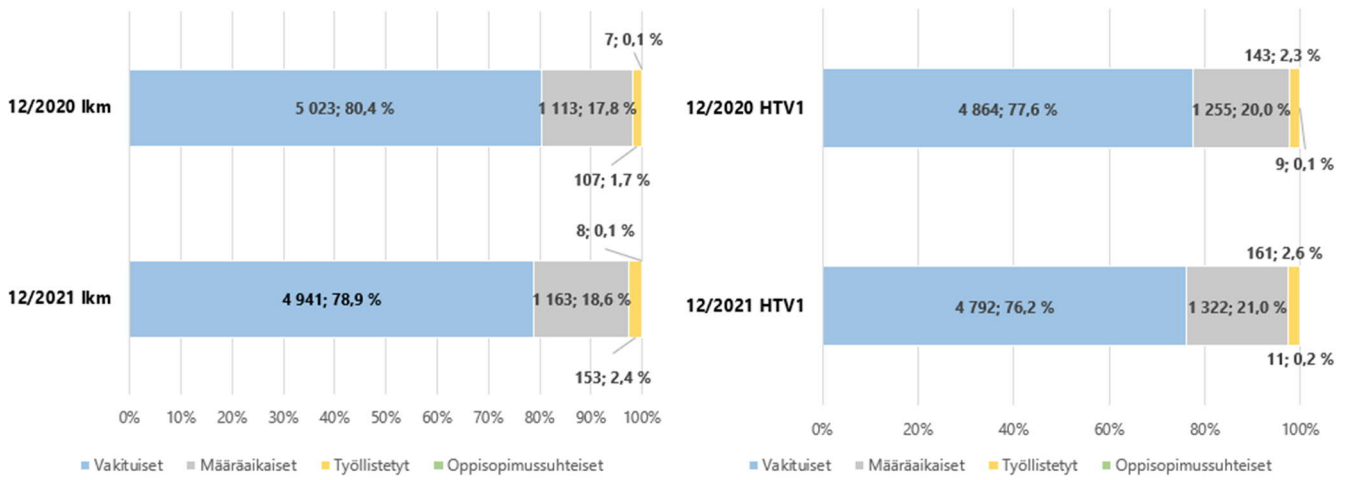
3. HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstöraportoinnissa käytetään aikaisempaa enemmän henkilötöyvuositarkastelua, koska henkilötöyvuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoiman määrää ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilötöy lukumäärä. Raportoidut henkilötöyvuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Porin kaupungilla henkilötöyvuosimittareita on erilaisia: HTV1, HTV2 ja HTV3. Näistä olennaisin ja useimmiten käytetty on HTV2 eli palkalliset henkilötöyvuodet.



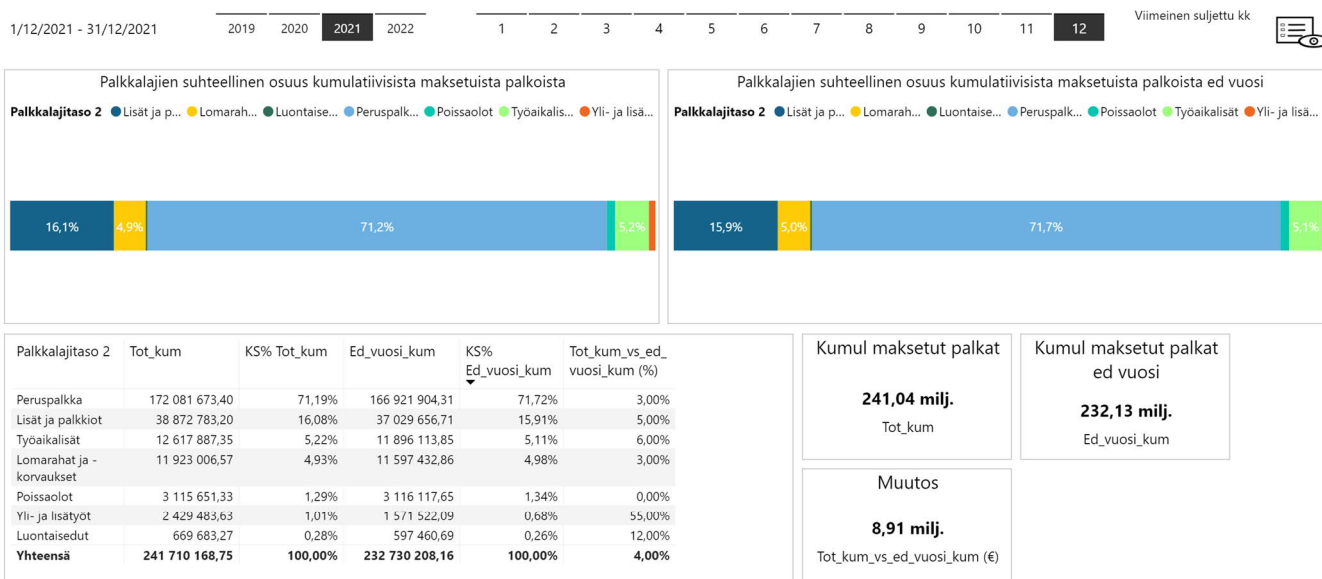
Kuva 4: Kaupunkitasolla henkilötöyvuosissa ei ole ollut suurta muutosta viime vuosina. Rekrytointirajoitukset ja toiminnan muutokset madalsivat 2020 loppupuoliskolla kuukausittaista henkilötöyvuositoteumaa. Toisin sanoen henkilötöy määrä kääntyi laskuun ja vuosi 2021 käynnistyi pienemmällä henkilötöymäärällä kuin 2020. Henkilötöy määrä kääntyi kuitenkin kasvuun keväällä (määräaikaisten määrä lisääntyi) ja vuoden lopussa päädyttiin hieman edeltävää vuotta korkeampaan kertymään, + 0,43 prosenttia (HTV2, palkalliset henkilötöyvuodet). Raportoidut henkilötöyvuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia.

**Henkilöstön määrä ja kumulatiiviset henkilötyövuodet (HTV1) palvelussuhteittain
(vertailu edelliseen vuoteen)**



Kuva 5: Porin kaupungin henkilöstön määrä palvelussuhteen mukaan. Kuvassa esitetty eri palvelussuhteen luonteiden osuus kokonaismäärään (HTV1) verrattuna. Vakituisten suhteellinen määrä on laskenut.

4. MAKSETUT PALKAT

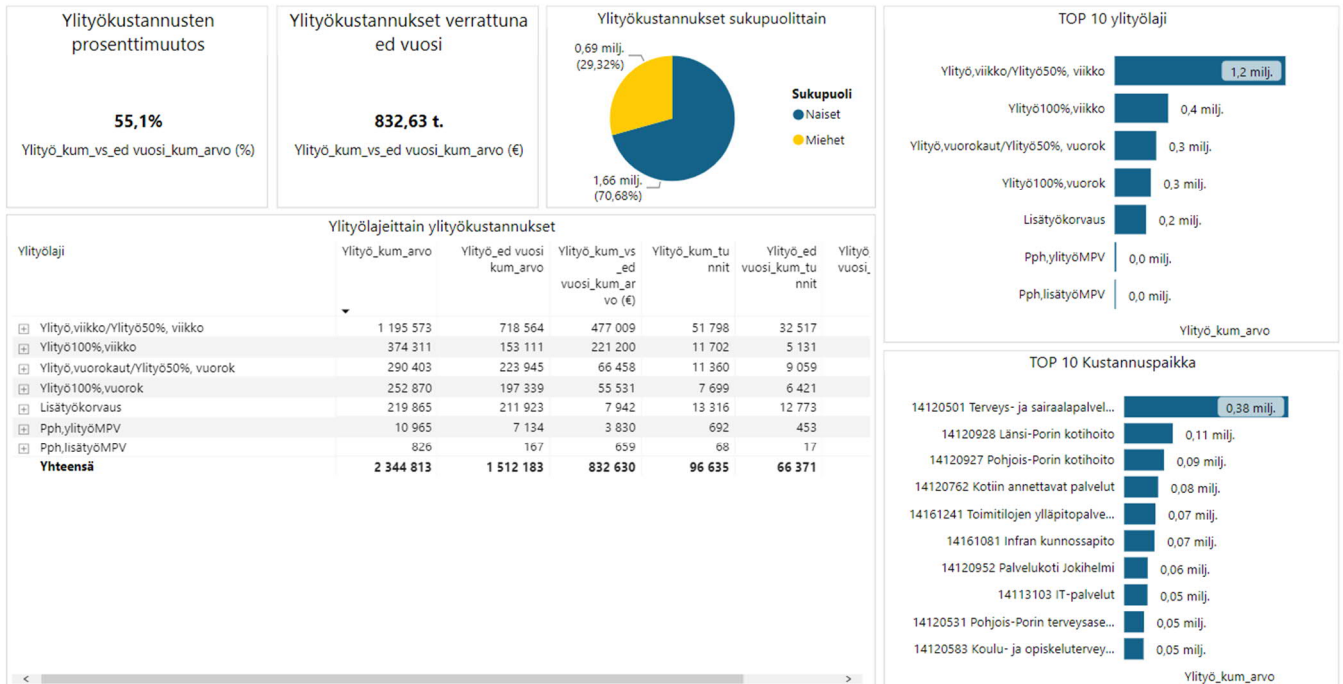


Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle)

Kuva 6: Vuoden 2021 aikana maksetut palkat, palkkalajeittain. Peruspalkkoja on maksettu 3 prosenttia edeltävää vuotta enemmän ja kokonaisuudessaan palkkakustannukset ovat kasvaneet 4 prosenttia. Yli- ja lisätöitä ovat kasvaneet 55 prosenttia. Lähes puolet ylityön arvon kasvusta johtuu perusturvassa, terveys- ja sairaalapalveluissa, tehdystä rokotus- ja tartunnanjäilytyöstä.

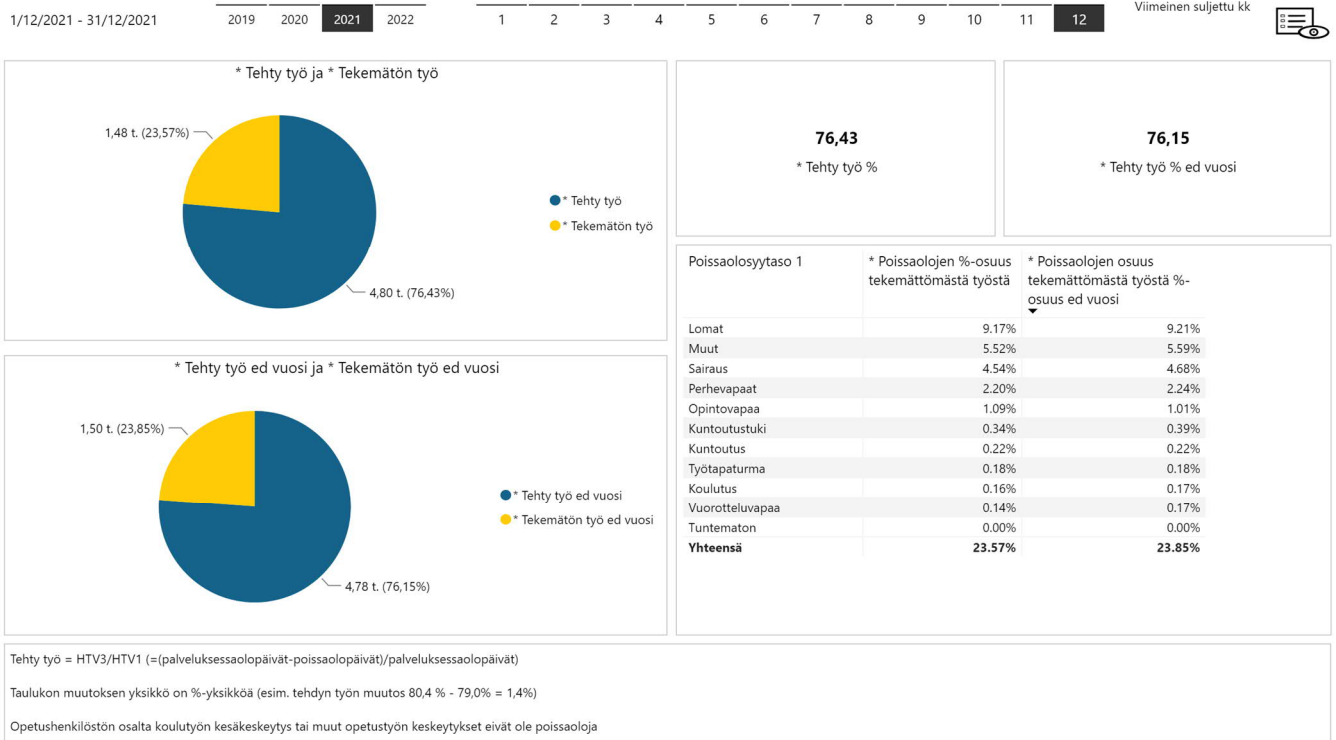
Taulukko 3: Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 3,4 prosenttia (kasvu vuonna 2020 oli 2,7 prosenttia ja 2019 3,1 prosenttia). Henkilötyövuoden arvoon on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden aikana toteutettu yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä, jotka korottivat tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaisen palkan korottamisella on heijastusvaikutus muihin palkantekijöihin, jotka usein ovat prosentuaalisia osuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta. Myös kasvanut ylitöiden määrä nostatti henkilötyövuoden arvoa.

vuosi	euroa/htv2	kasvu edeltävään vuoteen verrattuna
2021	42 285	3,4 %
2020	40 903	2,7 %
2019	39 826	3,1 %



Kuva 7: Ylityön arvo on kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna 833 000 euroa (55 prosenttia). Ylityön kasvusta valtaosa johtuu terveys- ja sairaalapalveluista, jossa on tehty vuoden aikana moninkertainen määrä ylitöitä normaaliin vuoteen verrattuna. Koronarokotukset ja tartunnan jäljitys on ollut suuri ponnistus ja vaatinut henkilöstöltä paljon.

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN



Kuva 8: Työajan jakautumisessa tehdyn työn osuus on kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Tehdyn työn pieni kasvu johtuu esimerkiksi terveystieteiden poissaolojen vähenemisestä.

6. IKÄRAKENNE



Kuva 9: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2021 ja 31.12.2020. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli ennakoitua vähemmän ja yli 65-vuotiaiden määrä henkilöstöstä on kasvanut.

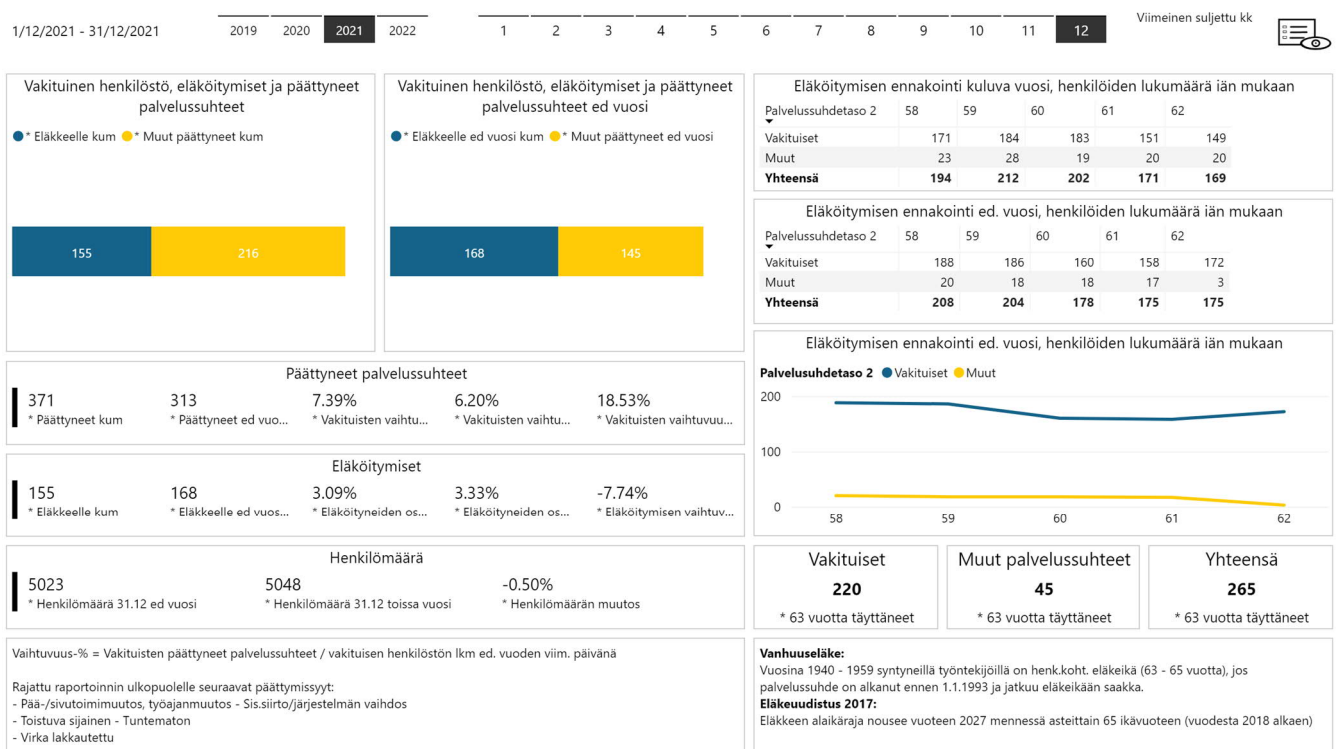
Taulukko 4: Porin kaupungin henkilöstön keski-ikä hiljalleen kasvaa. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta vuonna 2020 ja on käännytynyt hitaaseen laskuun. Porissa keski-ikä nousee ja oli 45,70 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

	12/2019			12/2020			12/2021		
	Vakituiset	Muut	yhteensä	Vakituiset	Muut	yhteensä	Vakituiset	Muut	yhteensä
RIVIOTSIKOT									
14114 KONSERNIPALVELUT	49,74	40,20	48,72	50,97	33,71	49,68	51,09	40,33	50,13
14120 PERUSTURVA	46,31	35,12	43,62	45,90	35,99	43,88	45,86	38,34	44,28
14136 SIVISTYSTOIMIALA	47,95	37,69	46,18	48,15	37,37	45,90	48,31	37,31	45,87
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	49,06	41,60	45,58	48,47	42,01	46,12	47,91	42,67	45,88
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	44,92	29,98	42,77	44,91	28,87	43,15	44,92	32,34	43,12
14166 TEKNINEN TOIMIALA	50,50	43,41	49,70	50,55	42,96	50,05	50,93	43,05	49,82
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	51,64	43,48	49,88	52,10	42,05	49,97	51,65	43,14	49,79
14189 PORIN VESI	47,40	39,00	47,00	48,05	24,33	46,89	47,30	25,00	44,74
KAIKKI YHTEENSÄ	47,68	37,32	45,48	47,58	37,41	45,58	47,57	38,73	45,70

7. VAIHTUVUUS

Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaista palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin on määräaikaista, rinnakkaisia palvelussuhteita. Toisin sanoen, käytössä olevien järjestelmien avulla on vaikeaa määrittää eri henkilöt, jotka ovat tulleet uusina työntekijöinä organisaatioon, ja kuka heistä jatkaa vain uudessa tehtävässä.

Tässä raportoidaan vaihtuvuutta päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta ja suhteutetaan edeltävän vuoden vakituisen henkilöstön lukumäärään. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Erilaisia eläköitymisiä ovat (1. vanhuuseläke, 2. varhennettu vanhuuseläke, 3. työkyvyttömyyseläke, 4. osatyökyvyttömyyseläke, 5. määräaikaisten osatyökyvyttömyyseläke, 6. osa-aikaeläke; korvautunut osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä 1.2.2017 alkaen). Palvelussuhteita päättyy myös muista syistä, jotka näytetään alempana (Taulukko 5).



Kuva 10: Vaihtuvuus päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta 2020–2021. Vaihtuvuusmittari kääntyi laskuun vuonna 2020. Tämä johtui osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäämisten selvistä vähenemisistä. Nyt vaihtuvuus on jälleen kasvanut, vaikka eläkkeelle siirtymisiä on edeltävää vuotta vähemmän. Vaihtuvuuden kasvun on aiheuttanut kasvanut irtisanoutumisten lukumäärä. Eläköitymisen ennakkoinnin mukaan eläkkeelle siirtymiset olisivat saattaneet kasvaa vuonna 2021. Näin ei kuitenkaan tapahtunut ja työuria on jatkettu pidempään.

Taulukko 5: Vakituisten palvelussuhteiden päättymissyyt 2020–2021. Palvelussuhteiden päättymisten lukumäärä on kasvanut.

VAKITUISEN PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISSYY	PÄÄTTYNEET LKM 2021	PÄÄTTYNEET LKM, 2020	LKM ERO	%-MUUTOS
TOTAL	371	313	58	18,5 %
ERON SYY EI OLE TIEDOSSA	5	7	-2	-28,6 %
EROTTAMINEN TAI VIRALTA PANO (KURINPIDOLLINEN)	8	11	-3	-27,3 %
IRTISANOUTUMINEN, OMA PYYNTÖ	128	86	42	48,8 %
KUOLLUT	3	4	-1	-25,0 %
LAITOKSEN TMS. SIIRTO TOISEEN LAITOKSEEN TAI KEL:N		3	-3	-100,0 %
MÄÄRÄAIKAINEN	4	1	3	300,0 %
OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE		1	-1	-100,0 %
SIIRTYMINEN TOISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSEEN	57	25	32	128,0 %
SIIRTYMINEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE	27	32	-5	-15,6 %
SIIRTYMINEN VANHUUSELÄKKEELLE	127	135	-8	-5,9 %
SIIRTYNYT TOISEEN PALVELUSSUHTEESEEN SAMASSA KUNNASSA	4		4	
TEKNINEN KATKAISU	2	5	-3	-60,0 %
TYÖSOPIMUS PURETTU	5	3	2	66,7 %
VARHENNETTU VANHUUSELÄKE	1		1	

Taulukko 6: Ulkoisten ja sisäisten rekrytointien lukumäärä 2019–2021 (vakituiset). Rekrytointien määrä on kasvanut. Huom. Myös kaupungin nykyinen työntekijä/viranhaltija voidaan valita ulkoisen rekrytoinnin kautta. Lukumäärät eivät myöskään sisällä suoraan määräaikaaisuudesta vakinaistettuja työntekijöitä/viranhaltijoita.

	2019			2020			2021		
	Palvelussuh- teen tyyppi	Rekrytoinnin julkaisu		Palvelussuh- teen tyyppi	Rekrytoinnin julkaisu		Palvelussuh- teen tyyppi	Rekrytoinnin julkaisu	
YKSIKKÖ	Vakituisen	Ulkoinen	Sisäinen	Vakituisen	Ulkoinen	Sisäinen	Vakituisen	Ulkoinen	Sisäinen
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	7	6	1	12	12	0	19	17	2
KONSERNIPALVELUT	3	2	1	9	6	3	4	4	0
PERUSTURVA	152	148	4	196	184	12	210	208	2
PORIN PALVELULIIKELAITOS	10	10	0	2	2	0	0	0	0
PORIN VESI	1	1	0	1	1	0	3	3	0
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	12	8	4	12	11	1	15	14	1
SIVISTYSTOIMIALA	52	45	7	50	50	0	89	89	0
TARKASTUSTOIMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	6	6	0	11	11	0	3	2	1
YHTEENSÄ	243	226	17	293	277	16	343	337	6

8. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 7: Koulutuskorvaukseen* oikeuttavat koulutuspäivät 2018–2020.

*Aik. Työttömyysvakuutusrahastosta (TVR) anottu korvaus, 1.1.2019 alkaen Työttömyysvakuutusrahasto ja Koulutusrahasto yhdistyneet Työllisyysrahastoksi.

Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen tunnusluvut (Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään 3).	2019				2020				2021			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Henkilöitä	881	539	1349	2768	685	942	824	2451	853	467	1163	5276
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	881	1078	4047	6006	685	1884	2472	5041	853	934	3489	5276
Koulutuskorvauksen määrä	116 228,11 €				99 136,31 €				106 992,00 €			



Kuva 11: Vakituksen henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä romahti vuonna 2020. Vuoden 2021 koulutuspäivien määrä on edelleen pudonnut noin 10 prosenttia. Tilasto antaa kuitenkin virheellisen kuvan koulutuksiin osallistumisesta. Valtaosa koulutuksista toteutettiin etäkoulutuksina ja alle puolen päivän koulutuksina, jolloin kirjaustapa järjestelmään on myös erilainen. Etäkoulutusten tapauksessa ei koulutukseen osallistumisesta muodostu kokonaista poissaolopäivää kuten tavallisesti lähikoulutuksen toteutuksessa. Tässä tilastossa näkyvät vain kokonaiset päivät, jotka ollaan poissa normaalista tehtävästä. Opintovapaita on vakituinen henkilöstö ottanut edeltävää vuotta enemmän.

Omaehtoinen kouluttautuminen

Omaehtoisen opiskelun kannustimena käytettyä stipendien myöntämisen toimintamallia uudistettiin. Omaehtoinen kouluttautuminen tapahtuu lähtökohtaisesti työntekijän omasta aloitteesta, omalla ajalla ja omalla kustannuksella. Uudistamisessa tarkasteltiin myöntökriteerejä ja jakoperusteita, myöntämisaikataulutusta sekä päätöksentekoprosessia. Uudistetussa toimintamallissa on käytettävissä sekä henkilökunnan stipendirahaston määräraha että HR-yksikön määräraha. Stipendejä myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä. Päätöksenteko asiassa siirrettiin kaupunginhallitukselta henkilöstöjohtajalle. Vuonna 2021 stipendi myönnettiin kaikille uudistetut kriteerit täyttäneelle hakijalle. Stipendeinä jaettiin kaikkiaan 14 100 euroa, yhteensä 65 hakijalle. Ennen uudistusta stipendejä on myönnetty keskimäärin 50 hakijalle/vuosi, ja jaettu summa on ollut n. 10 000 euroa/vuosi.

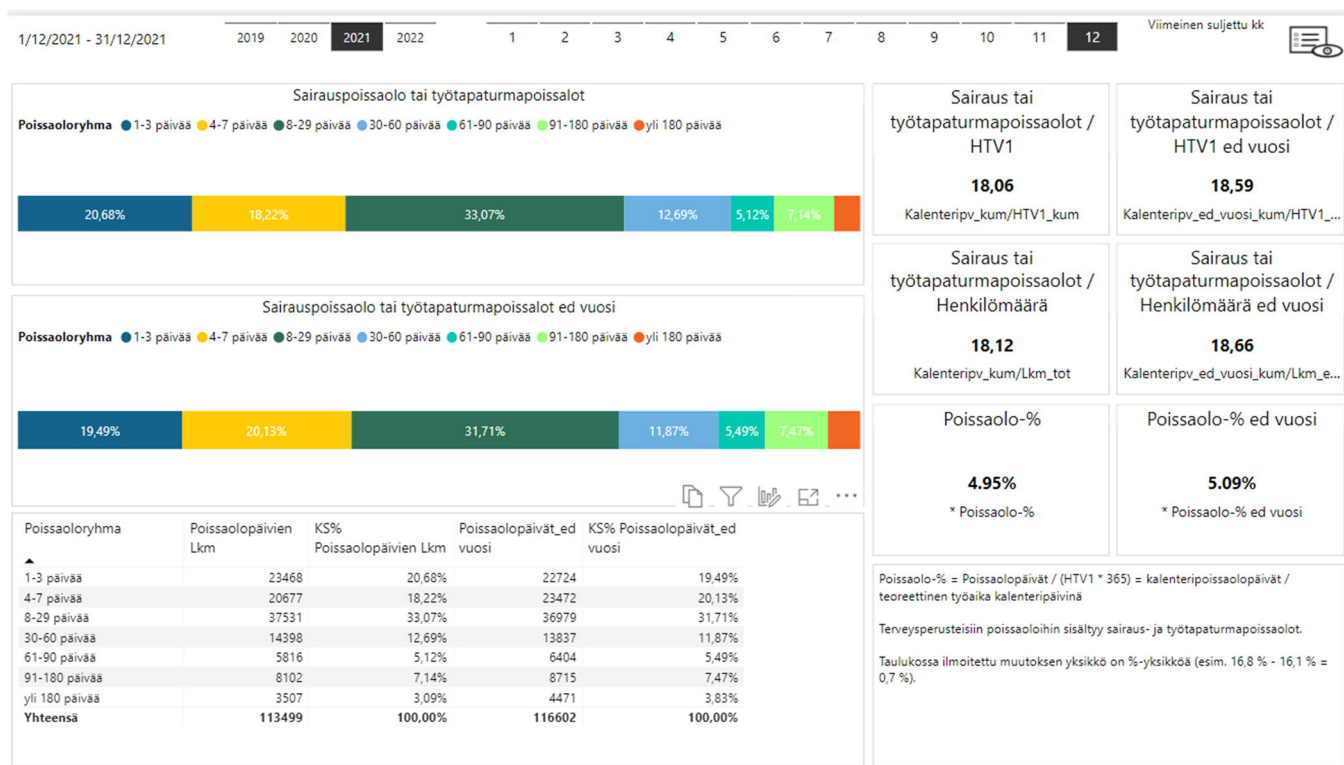
Kehityskeskustelut

Taulukko 8: KuntaHR-järjestelmän kautta tehtyjen kehityskeskustelujen sekä työkyvyn kartoitusten lukumäärä 2019–2021. Järjestelmän käyttö on lisääntynyt jälleen huomattavasti, mutta yhä kehityskeskusteluja käydään muillakin tavoin.

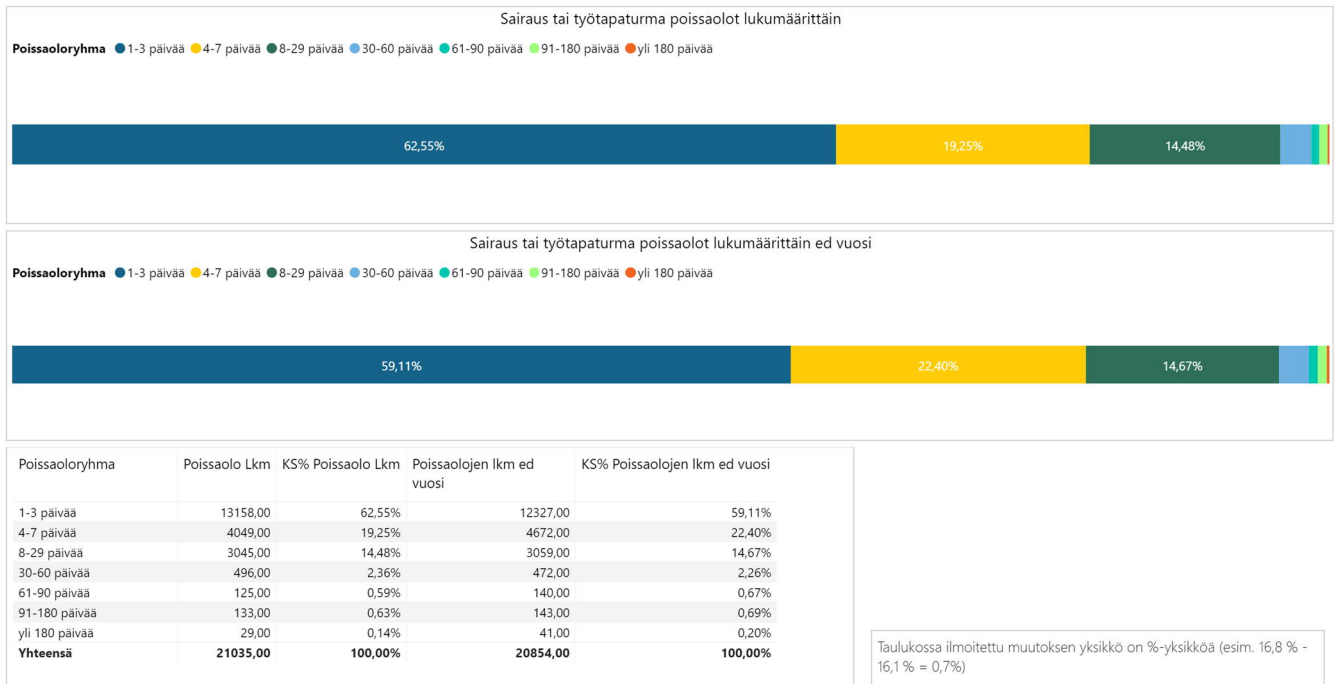
RIVIOTSIKOT	KEHITYSKESKUSTELU (PORI)	TYÖKYVYN KARTOITUS (PORI)	KAIKKI YHTEENSÄ
2019	702	555	1 257
2020	840	729	1 569
2021	1084	755	1 839

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vuoden 2020 terveysperusteiset poissaolot pysyivät vuoden 2019 tasolla huolimatta koronapandemian aiheuttamista lukuisista lyhyistä poissaoloista. Koronapandemia jatkui vuonna 2021, mutta poissaoloja on silti vuoteen 2020 verrattuna vähemmän. Vuoden loppua kohden poissaolojen määrät kuitenkin kasvoivat herkästi tarttuvan omikron virusmuunnoksen myötä.



Kuva 12: Poissaoloprosentti laski 4,95 prosenttiin. Hienoa oli myös pitkien poissaolojen vähentyminen.



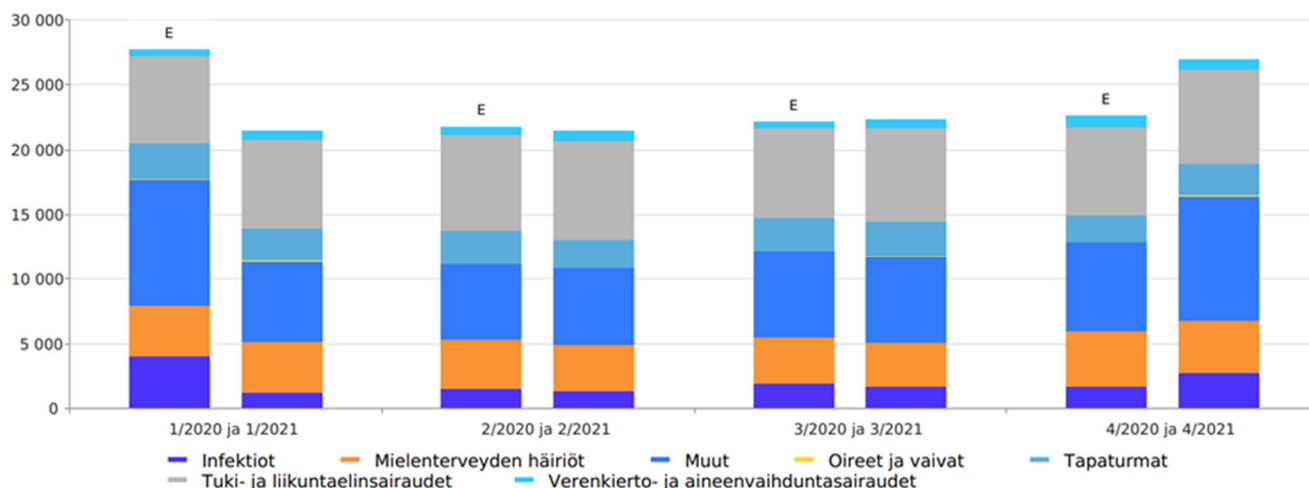
Kuva 13: Erityisesti lyhyet, 1-3 päivää, poissaolojen lukumäärät ovat kasvaneet. Pitkien poissaolojen lukumäärät vastaavasti vähentyneet.

Taulukko 9: Yhteismitallistettu poissaolojen määrä toimialoitain/laitoksittain, kalenteripäivää per HTV1. Poissaolot kasvoivat Satakunnan pelastuslaitoksella, Konsernipalveluissa, Porin palveluliikelaitoksella sekä Sivistystoimialalla.

TOIMIALA/LAITOS	KALPV_KUM/HTV1 _KUM 2021	KALPV_KUM/HTV1 _KUM 2020	MUUTOS	MUUTOS -%
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	16,19	12,40	3,79	30,5 %
14114 KONSERNIPALVELUT	10,23	7,70	2,53	32,9 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	25,85	25,00	0,85	3,4 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	14,60	14,05	0,55	3,9 %
14120 PERUSTURVA	20,19	21,66	-1,47	-6,8 %
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	17,69	19,75	-2,06	-10,4 %
14166 TEKNINEN TOIMIALA	13,03	15,95	-2,92	-18,3 %
14189 PORIN VESI	15,28	19,55	-4,27	-21,8 %
14101 TARKASTUSTOIMI	1,03	17,85	-16,83	-94,3 %
TOTAL	18,06	18,59	-0,54	-2,9 %

Taulukko 10: Yhteismitallistettu poissaolojen määrä toimialoittain/laitoksittain, poissaoloprosentti. Poissaolot kasvoivat Satakunnan pelastuslaitoksella, Konsernipalveluissa, Porin palveluliikelaitoksella sekä Sivistystoimialalla.

TOIMIALA/LAITOS	POISSAOLO-% 2021	POISSAOLO-% 2020	* POISSAOLO -% MUUTOS
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	4,44%	3,40%	1,04 %
14114 KONSERNIPALVELUT	2,80%	2,11%	0,69 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	7,08%	6,85%	0,23 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	4,00%	3,85%	0,15 %
14120 PERUSTURVA	5,53%	5,93%	-0,40 %
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	4,85%	5,41%	-0,56 %
14166 TEKNINEN TOIMIALA	3,57%	4,37%	-0,80 %
14189 PORIN VESI	4,19%	5,36%	-1,17 %
14101 TARKASTUSTOIMI	0,28%	4,89%	-4,61 %
YHTEENSÄ	4,95%	5,11%	-0,15 %



Kuva 14: Poissaolosyyt. Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat diagnoosiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (30 %) ja erilaiset mielen terveyden häiriöt (16 %), joiden kehitys oli positiivinen. Erityisesti infektioista aiheutuvat poissaolot vähenivät alkuvuodesta, mutta kääntyivät kasvuun vuoden viimeisellä kvartaalilla.

10. POISSAOLOKUSTANNUKSET

Taulukko 11: Poissaolokustannukset. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokodeittain.

POISSAOLOSYYTASO 1	POISSAOLOSYY	KUSTANNUS_KU M	KS% KUSTANNUS _KUM	KUSTANNUS_ED VUOSI_KUM	KS% KUSTANNUS _ED VUOSI_KUM	KUSTANNUS_KUM_VS _ED VUOSI_KUM (€)	KUSTANNUS_KU M_VS_ED VUOSI_KUM (%)
KOULUTUS	Total	452 897,98 €	1 %	454 317,96 €	1 %	-1 419,98 €	-0,31%
KUNTOUTUS	Total	2 736,71 €	0 %	4 581,97 €	0 %	-1 845,26 €	-40,27%
KUNTOUTUSTUKI	Total	23 156,88 €	0 %	2 299,24 €	0 %	20 857,64 €	907,15%
LOMAT	Total	21 994 196,00 €	67 %	21 224 346,59 €	66 %	769 849,41 €	3,63%
MUUT	Total	619 511,83 €	2 %	582 589,08 €	2 %	36 922,75 €	6,34%
PERHEVAPAAT	Total	1 302 414,07 €	4 %	1 196 209,43 €	4 %	106 204,64 €	8,88%
SAIRAUS	Total	8 032 858,21 €	25 %	8 298 362,90 €	26 %	-265 504,69 €	-3,20%
SAIRAUS	Harkinnanvarai nen sairausloma	259,62 €	0 %			259,62 €	
SAIRAUS	Liikennevahinko	25 122,01 €	0 %	42 071,93 €	0 %	-16 949,92 €	-40,29%
SAIRAUS	Sairausloma	6 206 050,69 €	19 %	6 530 402,48 €	20 %	-324 351,79 €	-4,97%
SAIRAUS	Sairausloma,esi henkilön lupa	1 315 167,61 €	4 %	1 298 170,96 €	4 %	16 996,65 €	1,31%
SAIRAUS	Vapaa-ajan tapaturma	411 379,58 €	1 %	402 572,54 €	1 %	8 807,04 €	2,19%
SAIRAUS	Yleisvaarallinen tartuntatauti	74 878,70 €	0 %	25 144,99 €	0 %	49 733,71 €	197,79%
TUNTEMATON	Total	2 661,71 €	0 %			2 661,71 €	
TYÖTAPATURMA	Total	332 124,82 €	1 %	319 799,94 €	1 %	12 324,88 €	3,85%
TOTAL		32 762 558,21 €	100 %	32 082 507,11 €	100 %	680 051,10 €	2,12%

KELA KORVAUSLUOKKA



- 43% Kela I
- 42% Kela II
- 15% Ei määritelty

Muut kustannukset eivät raportoidu kelaraportille (kuten rokotteet ja palvelumaksut)

KELA TEKIJÄRYHMITTELY



- 38% Työterveyslääkärit
- 17% Laboratorio
- 12% Muut käyttökustannukset
- 7% Radiologia
- 7% Työterveyshoitajat
- 7% Työterveyspsykologit
- 5% Erikoislääkärit
- 5% Työfysioterapeutit
- 1% Ei ryhmää

TUOTERYHMÄ



- 26% Muut
- 21% Sairauskäynti
- 17% Laboratorio
- 14% Terveystarkastus
- 14% Yksilön neuvonta ja ohjaus
- 8% Puhelu

6064 henkilöä

566 € / henkilö

3 430 567 € 43% Kela 1 osuus

523 € +8% (12kk)
588 € -4% (3kk)

yhteensä
3 161 188 € +9% (12kk)
3 563 159 € -4% (3kk)

39% +5% (12kk)
40% +3% (3kk)

Vertailuarvoina esitetään vastaavanpituisen ajanjakson tiedot siten, että jakson ensimmäinen kuukausi on 12kk ja 3kk valitun ajanjakson ensimmäisestä kuukaudesta taaksepäin

Kuva 15: Työterveyshuollon kustannukset. Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat n. 9 % edellisvuoteen verraten. Kasvu aiheutui panostuksista ennaltaehkäiseviin työterveyshuoltopalveluihin. Ennaltaehkäisevän (Kela 1) työterveyshuollon osuus kasvoi 5 %. Palveluiden käyttö on lääkäripainotteista (38 % tekijöistä) ja sairauskäynnit aiheuttivat 21 % kustannuksista. Laboratoriokustannukset ovat nousseet kahden edellisvuoden aikana johtuen koronatestauksista.

Taulukko 12: Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä. Ammatillisella kuntoutuksella tuetaan osatyökykyisten työssä jatkamista, ja pidennetään näin työuria sekä hallitaan työkyvyttömyyskustannuksia. Uudelleensijoitusta edeltää useimmiten työkokeilu ja/ tai uudelleenkoulutus. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä toteutettiin aikaisempien vuosien tapaan aktiivisesti, erityisesti oppisopimuksia hyödynnettiin aikaisempaa enemmän.

<i>Ammatillinen kuntoutus</i>		<i>Q1</i>	<i>Q2</i>	<i>Q3</i>	<i>Q4</i>	<i>Yht. 2021</i>	<i>Yht. 2020</i>	<i>Muutos</i>
<i>kpl</i>	Kuntoutusoikeuspäätös	17	10	14	12	53	52	+2 %
<i>kpl</i>	Kuntoutussuunnitelmat	14	17	16	12	59	57	+4 %
<i>kpl</i>	Työkokeilupäätös	7	7	15	6	35	41	-15 %
<i>kpl</i>	Koulutuspäätös	5	2	1	1	9 (8 opsoa)	7 (3 opsoa)	+29 %
<i>kpl</i>	Työhönvalmennus	1	0	0	1	2	1	+100 %
<i>kpl</i>	Palveluntuottajan selvittelyt	1	1	0	2	4	7	-43 %
<i>kpl</i>	Kuntoutus selvitys	0	0	0	0	0	24	-100 %

Taulukko 13: Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2021. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä ja määräaikaista työkyvyttömyyseläkkeistä (kuntoutustuki). Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun (1,20) tulona. Vuoden 2021 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2018 ja 2019 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki vähensivät työkyvyttömyyseläkemaksua -0,42 %. Porin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli vuonna 2021 0,82775, joka on matalampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,00. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli $0,82775 \times 1,20 = 0,99$.

TYÖNANTAJATYYPPI	TÄYSIN OMAVASTUINEN
OMAVASTUUASTE	100,00 %
PALKKAPERUSTEINEN ELÄKEMAKSU	24,19 %
TYÖANSIOPOHJAINEN ELÄKEMAKSU	23,20 %
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU	0,99 %
EI OMAVASTUINEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU	0,00 %
OMAVASTUINEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU	0,99 %
OSATYÖKYVYTTÖMYYSHYVITYKSEN VAIKUTUS TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSUUN	-0,42 %
LASKENNALLINEN TYÖNANTAJAN ELÄKEMAKSU (SIS. TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSUN)	16,61 %
TYÖKYVYTTÖMYYSRISKIKERROIN	0,82770

Taulukko 14: Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys. Kuluneen kolmen vuoden aikana työkyvyttömyysriskiin perustuva työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut. Maksuun on onnistuttu vaikuttamaan työssä jatkamisen tukitoimenpiteillä.

VUOSI	Osuus palkoista (%)	Maksetut palkat (tulorekisterin mukaan)	Työkyvyttömyyselämäksu €
2019	1,14	124 304 409	2 443 070
2020	1,06	218 054 130	2 311 374
2021	0,99	225 160 104	2 229 085

11. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLE

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2021
Henkilöstön kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen	Työsyke-tutkimus joka toinen vuosi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely joka toinen vuosi ➔ Korjaavat toimenpiteet kyselyiden perusteella	Kyselyjen tulosten kehitys verrattuna aikaisempien kyselyjen tuloksiin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2021. ➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman uudistaminen toteutettiin 2020-2021.
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan ➤ Palkkakartoitus tehdään joulukuun 2021 palkansaajista ja arviointi esitetään omassa raportissaan
	Oikeudenmukainen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen	Vuosittaiset kehityskeskustelut Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrä ja työtehtävät Eri koulutuksiin osallistuneiden määrät ja työtehtävät	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisosaamisen polun linjausten mukaisesti. ➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat koulutussuunnitelmat laadittu toimialoitteina ja laitoksittain ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittu kevät- ja syyskaudelle ➤ Koulutussuunnittelun ohjausryhmä kokoontunut seitsemän kertaa vuoden aikana.
	Oikeudenmukainen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esihenkilöiden kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	Koulutukseen osallistuneiden esihenkilöiden määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Henkilöstöjohtamisen ohjeistuksia ja järjestelmiä koulutettu esihenkilöille vuoden aikana ➤ Uusille esihenkilöille aloitettu oma perehdytysohjelma toiminnan ja henkilöstön johtamisen käytäntöihin opastamiseksi ➤ Osallistujien määrä vaihdellut koulutuksesta/teemasta riippuen
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	Ohjeiden päivitys ➔ Ohjeiden noudattaminen	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa

Sukupuolten tasa-arvo	Tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet	Tiedon keruu sukupuolittain ammattiryhmittäin työtehtävistä ja esihenkilö-/johtoasemista Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja poistaminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain ➔ Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sisäisten ja ulkoisten vakinaisten rekrytointien määrät esitetty henkilöstöraportin luvussa <i>Henkilöstöohjelman toteutumisen arviointi</i> ja raportin liitteen luvussa <i>Vaihtuvuus</i> ➤ Muilta osin tietoja ei saatavissa järjestelmistä
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen (pienien lasten vanhemmat ja ikääntyvät työntekijät)	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä Työkyvyn aktiivinen tuki –toimintamalli käytössä	<p>Eri-ikäisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö</p> <p>Eri-ikäisten työaikajousten käyttö (mm. etätyö)</p> <p>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna Eri-ikäisille eläkeluotoille siirtymisajan pidentyminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etätyön periaatteita päivitetty mahdollistamaan joustava työnteko ns. hybridimallin mukaisesti ➤ Osatyökykyisen henkilöstön sijoittumista sopiviin tehtäviin tuettu erilaisin tavoin (uudelleen koulutus, työkokeilu, siirtyminen uuteen tehtävään) ➤ HR-yksikön tarjoamaa työjärjestelyrahaa uudelleen sijoittumisen tukemiseen käytetty ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvä korvaava työ käytössä aktiivisesti
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	Monikulttuurisen henkilöstön määrän lisääntyminen	Kielellisen erilaisuuden tukeminen ja hyödyntäminen	Monikulttuurisen henkilöstön rekrytointien määrät	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tietoa ei saatavissa järjestelmistä