

# 2020 HENKILÖSTÖ- RAPORTTI



  
**PORI**

# 2020 HENKILÖSTÖRAPORTTI

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>POIKKEUKSELLINEN VUOSI TAKANA</b>	<b>4</b>
<b>1. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT</b>	<b>6</b>
<b>2. REKRYTOINTI</b>	<b>11</b>
<b>3. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>	<b>12</b>
<b>4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN</b>	<b>15</b>
<b>5. TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>18</b>
<b>6. TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS</b>	<b>20</b>
<b>7. TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI</b>	<b>22</b>
<b>8. YHTEISTOIMINTA</b>	<b>24</b>
<b>9. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI</b>	<b>25</b>



# POIKKEUKSELLINEN VUOSI TAKANA

**Henkilöstöraportin voin usein aloittaa lausumalla, että mennyt vuosi on ollut haastava. Näin usein onkin, mutta tällä kertaa olemme todella eläneet poikkeuksellisen vuoden niin yhteiskuntana, yksilöinä kuin myös työnantajana. Korona-pandemia muutti maaliskuussa vuoden kulun suurelta osin. Alkuvaiheessa moni asia oli hämärän peitossa eikä kukaan voinut tietää, mihin tilanne johtaa – ei oikeastaan tiedä vielä.**

Työnantajana olimme uuden edessä viime vuonna. Korona on leimannut koko viime vuotta ja sen ehdoilla olemme paljolti toimineet. Tilanne on vaatinut nopeaa reagointia, sitä kuuluisaa ketteryyttä, jota nykyään entistä enemmän tarvitaan. Lisäksi se on vaatinut meiltä joustavuutta, uuden oppimista ja varmasti myös asioiden uusiin arvoihin asettamista.

Julkisella sektorilla taloudelliset haasteet ovat läsnä koko ajan. Toimintaa tulee kehittää siten, että tuotamme asukkaille mahdollisimman hyvät palvelut taloudellisesti kestäväällä tavalla. Lisääntyvät palvelutarpeet ja -velvoitteet edellyttävät kuntasektorilla jatkuvaa toiminnan kehittämistä sekä talouden seurantaa. Koronan myötä taloustilanteen ennustaminen ilmeni käytännössä mahdottomaksi. Kustannusten ja varsinkin tulojen ja valtion tukien selville saaminen koronan aiheuttamista haitoista pitkityivät aivan loppuvuoteen. Porin kaupungin taloustilanne koki melkoisen muutoksen, kun valtio päätti kohdentaa kunnille huomattavia tukipaketteja.

Vuonna 2019 tehtiin useita auditointeja ja selvityksiä merkittävien kehittämistoimien toteuttamiseksi, joita lähettiin toteuttamaan viime vuonna.

Syyskuun alusta Tekniselle toimialalle siirrettiin kaikki teknisiin toimintoihin liittyvät kokonaisuudet, muodostettiin kahdesta toimialasta Elinvoima- ja ympäristötoimiala, Perusturvan tuottavuusohjelma alaryhmineen käynnistettiin heti alkuvuodesta. Varhaiskasvatuksen auditoinnin perusteella on kehitetty palvelutarvetta vastaavia toimintamalleja. Kaupungin ja valtion toimintojen yhteistä tilanhanketta on edistetty ja vaikka matkassa on ollut mutkia, saatiin loppuvuodesta tarvittavat päätökset, joiden perusteella myös tätä hanketta on päästy konkreettisesti käynnistämään. Monet hankkeet ovat laajoja ja kestävät yli kalenterivuoden, osa jopa useampia vuosia, mutta etenevät koko ajan.

Jouduimme siirtymään erityisiin työskentelyolosuhteisiin viime kevään aikana. Etätyökulttuurimme oli vielä alkutai-

paleella, mutta onneksi työvälineemme ja pääosin myös osaamisemme olivat riittävällä tasolla lähes täysimääräiseen etätööhön siirtymiseksi.

Erityinen ponnistus oli koulujen siirtyminen etäopetukseen eikä opettajien tai oppilaiden sopeutumista uuteen tilanteeseen voi liikaa korostaa. Etäopetuksen edellytykset Porilla oli jo valmiina. Olemme jo vuosia olleet valtakunnallisesti edelläkävijä opetuksen digitalisaation kehittämisessä. Suunnitelmallisen kehitystyön ansiosta oppilailamme oli valmiina heille hankitut henkilökohtaiset tietokoneet. Voidaankin sanoa, että Pori pystyi tarjoamaan teknisesti parasta mahdollista etäopetusta poikkeusoloissa.

Hoitoalalla varauduttiin pahimpaan, tarvikkeita hankittiin mahdollisuuksien mukaan ja henkilöstövoimavaroja kohdennettiin perusturvan sisällä ja myös eri toimialoilta perusturvan tueksi. Onneksemme korona ei iskenyt Poriin ja Satakuntaan alkuvaiheessa voimakkaasti.

Poikkeuksellinen vuosi takana, millainen mahtaa olla kuuluva vuosi? Selviydyimme vuodesta hienosti ja kiitos siitä kuuluu muutoskykyiselle sekä joustavalle henkilöstöllemme. Toivottavasti kuluvana vuonna voimme palata koronasta vapaaseen toimintaan, tavata toisiamme ja viettää aikaa muutenkin yhdessä – vaikka virkistäytyen!

### **Aino-Maija Luukkonen**

kaupunginjohtaja





# 1. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT

Vuosi 2020 oli monella tavalla erikoinen ja koetteli kaupunkiorganisaation toimivuutta kaikilla tasoilla. Kaupungin talouden rakenteellisen alijäämän korjaaminen keskellä koronapandemiaa on haasteellinen tehtävä. Haaste oli otettava vastaan ja keväällä kaupunginhallitus päätti kaikkia toimialoja koskevasta rekrytointikiellosta ja tämän lisäksi alle vuoden mittaisten määräaikaisten sijaisten käytön rajoituksista. Vuoden 2020 aikana henkilöstön määrä kääntyi laskuun.

Kaupunginhallituksen tarkoituksena on tavoitella 38 miljoonan euron säästöä henkilöstökuluissa osana kokonaisvaltaista talouden tilan korjaamista. 250 henkilötyövuoden vähentäminen vuosittain, kolmen vuoden ajan, on tarkoitus toteutua luonnollista poistumaa hyväksi käyttäen. Yhteensä tavoitteena on vähentää 750 työntekijää.

Kaupunkiorganisaation henkilöstöltä on vuoden aikana vaadittu paljon ja se on sopeutunut esimerkillisen hienosti nopeisiin muutoksiin. Etätyökulttuuri on muuttunut, uusia työtapoja ja sähköisiä työkaluja on kehitetty ja omaksuttu. Pandemian vallitessa terveysperusteiset poisaolot on pystytty pitämään samalla tasolla kuin edeltävänä vuonna. Uusia uria on syntynyt henkilöstön siirtyessä uusiin tehtäviin eläköityneiden tilalle. Toisin sanoen, vaikka vuosi oli haasteita täynnä, siitä on selvitty porilaisuudelle tyypillisellä periksiantamattomalla työllä.

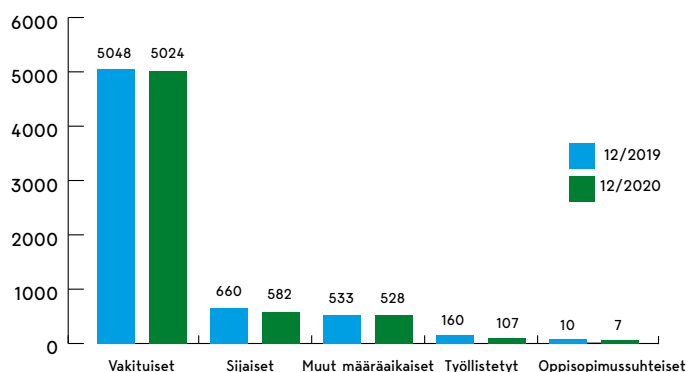
## Kehityssuunnat

Vuoden lopussa henkilöstön määrä oli 6248. Lukumäärä on siten vähentynyt 163 henkilöllä vuoteen 2019 verrat-

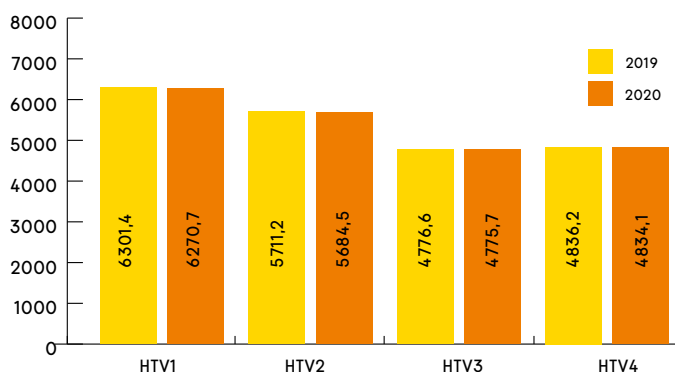
tuna. Niin vakinaisten kuin määräaikaistenkin määrä laskee edelleen.

Henkilöstön määrän vähentäminen vaatii muutoksia, joita vuoden aikana tapahtui paljon. Toimintojen keskittämistä jatkettiin ja organisaatio muuttui. Elokuussa konsernihallinto muuttui konsernipalveluksi sekä ympäristö- ja lupapalvelut elinvoima- ja ympäristötoimialaksi.

Merkittävänä panostuksena Porin perusturvassa aloittanut tuottavuusohjelma tähtää palvelujen kehittämiseen, työhyvinvointiin sekä taloutta korjaaviin tuloksiin. Ikääntyvän väestön tuomat haasteet vaativat erityisesti vanhushuollon palveluissa muutosta. Perusturva on suurin Porin toimialoista, jonka toiminta ohjaa monien henkilöstöä kuvaavan mittarin suunnan.



Henkilöstön lukumäärä 31.12.2020



**Henkilötyövuosi HTV1** = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100) = keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

**Henkilötyövuosi HTV2** = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100) = palkalliset henkilötyövuodet

**Henkilötyövuosi HTV3** = HTV2 - (palkalliset poissaolot)

**Henkilötyövuosi HTV4** = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

## Joka kuudes kaupungin työntekijä on lähihoitaja

Lähihoitaja ja sairaanhoitaja ovat runsaslukuisimmat ammattinimikkeet kaupungin eri tehtävistä. Niiden määrä on entisestään hieman kasvanut. Vuoden aikana otettiin käyttöön muun muassa ympärivuorokauden toimivat kotihoitopalvelut, joka lisäsi lähihoitajien määrää. Lähes kaikkien muiden ammattinimikkeiden henkilömäärä on laskenut.

## Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2020 siirtyi vanhuuseläkkeelle 142 henkilöä, joka on lähes yhtä paljon kuin edeltävänä vuonna. Vuonna 2021 eläköityvien määrän ennakoidaan kasvavan noin 30:llä. Eläköitymisten ja muiden syiden vuoksi organisaatiosta lähtevien tehtävät on täytetty ensisijaisesti sisäisin siirroin tai jakamalla tehtävät muulle henkilöstölle. Tällöin toiminnan muuttaminen, urapolkujen mahdollistaminen, uudelleen kouluttautuminen ja joustavuus nousevat tärkeydessään uudelle tasolle. Kaikkiin näihin on voimakkaasti panostettu vuoden aikana.

Vuosittain vakinaisen henkilöstön määrä vähenee noin 250 henkilötyövuotta. Kaikkia haluttuja paikkoja ei ole

mahdollista täyttää sisäisin siirroin. Hyväksytyjä täyttölupahakemuksia tehtiin 236. Täyttölupia haettiin vuoden loppupuoliskolla puolet vähemmän, mitä edeltävänä vuonna vastaavaan aikaan.

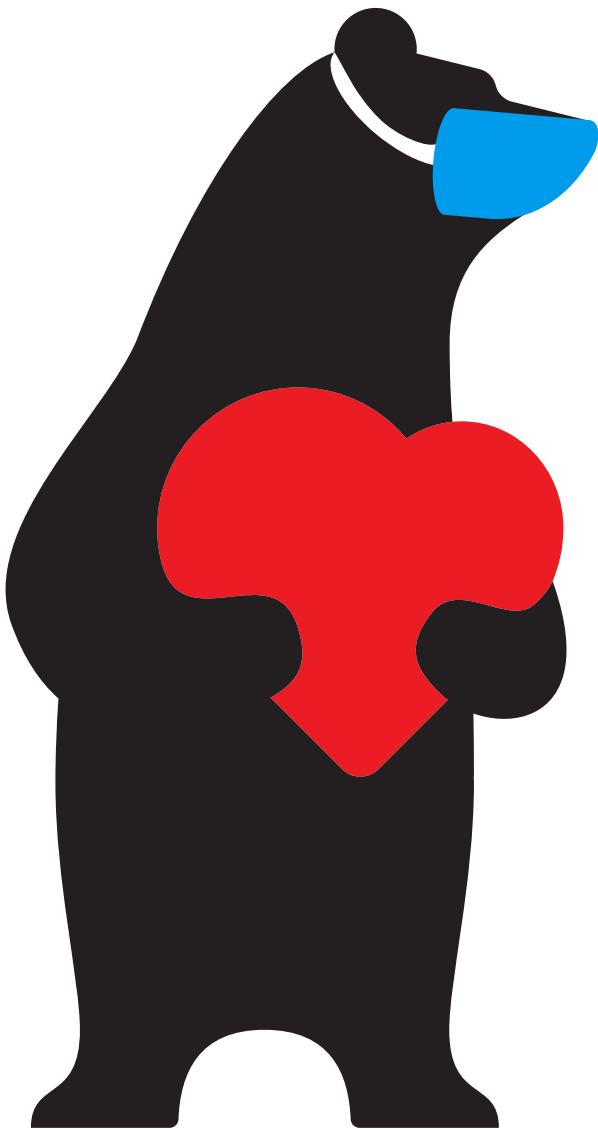
## Koronaan liittyvät henkilöstösiirrot

Maaliskuussa reagoitiin voimakkaasti pandemian luomaan uhkaan. Kaikissa kaupungin toiminnoissa siirryttiin nopeasti poikkeuksellisiin olosuhteisiin. Ehkä konkreettisimmin kaikille näkynyt muutos oli koulujen siirtyminen etäopetukseen. Nopea reagointi auttoi osaltaan Satakuntaa pysymään tartuntatilastojen häntäpäässä koko vuoden.

Palveluja myös keskeytettiin. Lomautuksiin ei päädytty, vaan vapautunutta henkilöstöä siirrettiin muihin tehtäviin. Maaliskuun ja toukokuun välisenä aikana yli 200 henkilöä siirtyi toisiin tehtäviin ja näissä tehtävissä tehtiin noin 9100 työpäivää. Toukokuun jälkeen väliaikaisissa tehtävissä oli enää jokusia henkilöitä. Valtaosa siirroista toteutui sivistystoimialalta perusturvalle. Hyvänä esimerkkinä oli koulunkäyntiohjaajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien siirtymiset perusturvalle erilaisiin tehtäviin. Määräaikaisia siirtoja toteutettiin lähes kaikilla toimialoilla ja laitoksilla.

# Kun poikkeavasta tulee normaali

KUVAT JA TEKSTI: SARA VUORINEN



**Käppärän peruskoulun luokanopettaja Mirva Lähteenmäki ja Porin Perusturvan infektiovastaanoton osastonhoitaja Minna Sipola tietävät miltä tuntuu, kun kaikki muuttuu. He katsovat nyt taaksepäin poikkeusvuotta 2020 ja kertovat miten kokivat ne hetket, kun poikkeusoloista tuli työpaikan uusi normaali. Ja ennen kaikkea, mitä he ajattelevat huomista?**

**Helmikuussa 2020** olin juuri aloittanut työtehtävät avosairaanhoidon itäisen keskuksen osastonhoitajana. Innoissani uudesta alusta vietin vuosilomaani, kun puhelin soi. Korona. Yksi puhelinkeskustelu siirsi yksikköemme väistötiloihin koronatoiminnan alta pois. Kevät ja kesä kuluivat kaaoksessa. Kiireetön toiminta oli pakko ajaa alas. Toimintamme siirtyi tiloista toiseen, ja joka viikko piti miettiä, löytyikö kaikille työskentelytilaa. Tämä aika oli pelottavaa, henkisesti raskasta ja stressaavaa. Tilanteen jatkuessa tarvittiin lisää henkilökuntaa ja hallinnollinen esimies Infektiovastaanotolle. Minä siirryin tällöin sinne osastonhoitajaksi, jossa vastuullani on sairausvastaanotto, koronaneuvontapuhelin ja koronanäytteenotto.





**Minna Sipola**  
**Osastonhoitaja Porin infektiovastaanotolla**  
**Työskennellyt kaupungilla 25 vuotta**

**Jatkuva epävarmuus** on ollut itselleni poikkeustilanteen isoin haaste. Kun vain tietäisi sen päivän, jolloin tämä päättyy. Normaalisti suunnittelen asiat pitkälle eteenpäin. Nyt korona käskee ilman ennakkovaroitusta, mitä minun tulee tehdä. En voi vastata omiin tai työntekijöideni kysymyksiin tulevasta. On todella rankkaa, kun kontrolli ei ole itsellä. Onneksi olemme viimeistään nyt tottuneet jatkuvaan muutokseen, muodostaen uusia rutiineja.

**Työyhteisöni** on ollut korvaamaton. On ollut ennen kaikkea ihanaa tulla esimieheksi yksikköön, josta puuttuu täysin "näin on aina tehty" -asenne. Tämä on meille kaikille uusi paikka. Täällä on hirvittävän hyvä henki tehdä töitä, mikä välittyy myös asiakkaillemme. Täällä vallitsee uskottoman joustavuuden lisäksi upea me -henki. Aivan samoin kuin muiltakin, saatetaan myös minulta tulla kysymään, onko kaikki hyvin tai miten voin. Tämä on ihan oikeasti auttanut jaksamaan, perheeni ohella. Puoliso varsinkin on saanut kestää vaikka mitä. Luottamus omilta esimiehiltä on ollut myös merkittävä tekijä. Ammattitaitoo-

## "Nyt osaamme useammin sanoa kauniita asioita ääneen"

ni luotetaan, ja saan vapaasti itse järjestellä, sekä tehdä työni, mikä on ollut ennestään painostavassa tilanteessa ehdottoman tärkeää. Kaikesta huolimatta minulla ei ikinä ole aamuisin sellainen olo, etten haluaisi mennä töihin.

**Minulla ei tule** mitään sellaista konkreettista asiaa mieleen, jonka olisimme voineet tehdä tänä poikkeuksellisen aikana paremmin. Aluksi ajattelin, että hyvänen aika, miten me selviämme, mutta olemme onnistuneet reagoimaan nopeasti ja suhtautumaan asiaan tarvittavalla vakavuudella. Ilman mitään valmista mallia laitoimme koko toiminnan pystyyn, ja selvisimme muutoksista. Hurtilla huumorilla, jos ei muuten, mikä onkin terveydenhuoltoalalla oikeastaan välttämättömyys.

**Olemme kaikki** oppineet viime vuodesta paljon. Hygieniaikäytännöt ovat terävöityneet, tämän toivon jäävän ihmisille arkeen senkin jälkeen, kun tämä tilanne joskus helpottaa. Toisistamme välittäminen ja kauniiden asioiden sanominen ääneen on lisääntynyt, kriisi on yhdistänyt ihmisiä. Tämä näkyy myös meidän työssämme, toisen panosta osataan arvostaa enemmän ja kiitoksia tulee asiakailta tasaiseen tahtiin.

**Aurinko nousee** jossakin horisontissa. Kaikkia haluan kannustaa vielä kärsivällisyyteen ja jaksamiseen. Varovasti itse toivon valoisampaa kesää. Vaikka emme voi tietää, milloin tämä kaikki päättyy, täytyy meidän etsiä ne positiiviset asiat kaiken tämän keskeltä. Sinä päivänä, kun tämä on ohi, voi jokainen meistä taputtaa itseään olalle ja olla ylpeä. Me selvisimme.



**Mirva Lähtenmäki**  
**Luokanopettaja Käppärän koulussa**  
**Työskennellyt opettajana 24 vuotta,**  
**josta Porin kaupungilla 16.**

**Poikkeusaika saapui** vuoden 2020 keväällä niin nopeasti, etten edes osannut ajatella, mitä tapahtuu. Ajattelimme tilanteen kestävän varmasti vain pari viikkoa, maksimissaan kevään loppuun. Ajatukset syksystä tai vuoden lopusta tuntuivat kerrassaan absurdeilta ja epärealistisilta. Kuitenkin tilanteen jatkuessa olosuhteet piti vain hyväksyä.

**Etäopetus oli** valtava muutos, jonka kaltaista Suomen peruskoulujärjestelmä ei ollut koskaan kohdannut. Me opettajat otimme yhdessä oppilaiden kanssa huiman digiloikan lyhyessä ajassa, jotta pystyimme jatkamaan opetusta. Opettajana oli haaste pitää oppimisen kannalta tärkeää vuorovaikutusta yllä, usein tämä oli mahdotonta. Oma työmääräni lisääntyi hurjasti tavalliseen verrattuna, joten omaan jaksamiseen piti erityisesti panostaa. Etätyöskentelyn opetteluun oli hommaa, ja kodin netti kävi kierroksilla mieheni tehdessä myös töitä kotoa käsin ja kahden lapsemme suorittaessaan opintojaan etänä. Normaalisti neljäsluokkalaiset ja sitä vanhemmat oppilaat olivat käyttäneet tietokoneita opinnoissaan jo aiemmin,

## "Näen auringon paistavan vielä"

mutta pienimmät oppilaat kokivat haasteita. Onneksi olimme oman luokkani kanssa ehtineet edeltävänä syksynä harjoittelemaan sähköisten laitteiden sekä oppimateriaalien käyttöä. Lähiopetukseen palaaminen olikin kaikkiaan ihanaa, siitäkin huolimatta, että riski altistumiseen on jatkuvasti läsnä lasten ympäröimänä.

**Työyhteisö ja esimies** ovat toimineet upeasti haastavassa tilanteessa. Tieto on kulkenut olosuhteisiin nähden ongelmitta, ja olemme yhdessä jakaneet tuntojamme. Etäopetuksen alkaessa perustimme kollegoiden kanssa "vaihtoringin", jossa jaoimme toisillemme kokemuksia, ideoita ja esimerkkejä. Rehtori on ohjannut ja auttanut työssä tarpeen mukaan ja ollut yhdessä pohtimassa uusia ratkaisuja. Vanhasta normaalista kaipaankin eniten yhteisöllisyyttä ja aitoa läsnäoloa. Työkavereiden näkeminen on iso voimavara työssä.

**Arvosana poikkeustilanteesta** suoriutumiseksi tähän asti on mielestäni ehdottomasti kiitettävä 9. Opettajakunta on ajatellut kaikkien parasta, joutanut ja koulutautunut tarpeen mukaisesti. Kokonaisuudessaan olemme työyhteisönä oppineet paljon. Jos vastaava tilanne tulee uudelleen eteen, olemme valmiimpia.

**Tulevaisuus näyttää** kaikesta huolimatta positiiviselta, näen auringon vielä paistavan. Tilanne ei enää pelota samalla tavoin, kuin aiemmin. Poikkeusajan jälkeen olemme kenties oppineet keskittymään niihin asioihin, jotka todella merkitsevät. Oppilaatkin palasivat etäopetuksesta kouluun ilahtuneina ja keskittyneempinä, nauttien niistä asioista, jotka kenties joskus katsottiin itsestäänselvyyksiksi.

## 2. REKRYTOINTI

Organisaation näkyvyyttä on vahvistettu erilaisissa rekrytointikanavissa muun muassa uudistamalla Kuntarekryn työnantajisivua, markkinoimalla sosiaalisessa medias- sa Porin kaupunkia työnantajana ja tuomalla esiin hou- kuttelevasti avoinna olevia työpaikkoja. Porin kaupungin työntekijöistä kertovat huipputyppi-videot ja henkilö- haastattelut ovat saavuttaneet näkyvyyttä ja tavoitetta- vuutta. Viime vuonna on myös aloitettu Porin kaupungin rekrytointiprosessin ohjeistuksen uudistamistyö, jotta prosessista saataisiin selkeä ja esimiesten työtä tukeva kokonaisuus. Tulevana vuonna tullaan myös järjestämään koulutusta rekrytointiin liittyvistä teemoista.

Kuntarekry-ohjelman rekrytointi-moduliin julkaistiin päivi- tys, joka paransi ohjelman käytettävyyteen liittyviä omi- naisuuksia.

Porin kaupungin avoimet työpaikat löytyvät sivulta [www.pori.fi/tyopaikat](http://www.pori.fi/tyopaikat), Työvoimahallinnon ja Kunta- rekryn nettisivuilta.

Vuoden 2020 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin yhteensä 360 työntekijää (345 työntekijää vuonna 2019), joista julkisella rekrytoinnilla 287 (myös kaupungin nykyinen työntekijä voidaan valita julkisen rekrytoinnin kautta), sisäisellä rekrytoinnilla 15 ja suoraan määräaikaista vakinaistamalla 58 (vuonna 2019 julkisella rekrytoinnilla 229, sisäisellä 17 ja suoraan määräaikaista vakinaistamalla 99).

Palvelussuhteista työsopimussuhteita oli 261 (259 vuonna 2019) ja virkasuhteita 99 (86 vuonna 2019). Julkisessa ja sisäisessä rekrytoinnissa hakemuksia tuli yhteensä 2433 (2814 vuonna 2019). Pääsääntöisesti vakinaisia työnteki-

jöitä palkattiin irtisanoutuneiden ja eläkkeelle siirtynei- den tilalle sekä uusiin tehtäviin. Eniten vakinaisia työ- paikkoja oli tarjolla perusturvan toimialalla (2020; 239 ja 2019; 170) ja toiseksi eniten sivistystoimialalla (2020; 58 ja 2019; 97). (Kuntarekry-järjestelmän tiedot.)

### Kaupungin kesätyöpaikat sekä kaupungin tukemat kesätyöpaikat

Kaupungin eri toimialoilla ja liikelaitoksissa oli vuonna 2020 yhteensä 385 kesätyöntekijää ja kaupungin tuke- mana pääasiassa oli yrityksissä ja yhdistyksissä 639 kou- lulaista tai opiskelijaa kesätöissä. Vuonna 2020 kaupunki päätti jakaa kaikille peruskoulunsa päättävälle porilaisille nuorille kesätyösetelin, jonka avulla sai kesätyötä yrityk- siin tai yhdistyksiin 92 nuorta.



# 3. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Palkitsemisen kokonaisuuteen sisältyvät sekä aineelliset (palkka, palkkiot ja henkilöstöetuudet) että aineettomat (työympäristö, työhyvinvointi ja kehittymismahdollisuudet) palkitsemistavat.

## Henkilöstökulut ja maksetut palkat

Vuonna 2020 henkilöstökulut olivat 275,5 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (273,0 M€ vuonna 2019). Palkkamenot olivat 216,9 M€ (215,1 M€ vuonna 2019) ja palkkojen sivukulut 58,6 M€ (57,9 M€ vuonna 2019).

Yhden palkallisen henkilötyövuoden hinta on kasvanut 2,8 prosenttia (kasvu vuonna 2019 oli 3,1 prosenttia). Merkittävä muutos maksetuissa palkoissa on tapahtunut lomarahojen määrässä, sillä ne maksettiin vuonna 2020 täysimääräisinä. Yli- ja lisätyöstä on maksettu palkkaa noin 10 prosenttia enemmän vuoteen 2019 verrattuna.

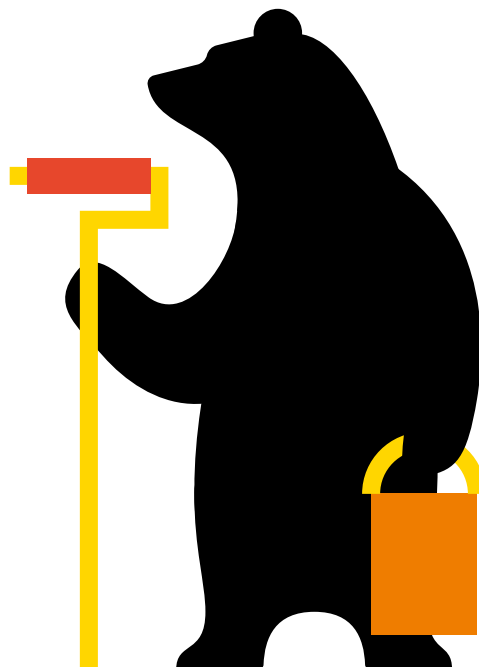
Yli- ja lisätöiden määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti vallitsevan koronapandemian aiheuttamat lisätyöt sekä rekrytointirajoitusten ja toimintojen muutosten aiheuttama sopeutuminen. Yli- ja lisätyöt on palkantekijäryhmänä kuitenkin hyvin pieni, alle prosentin kaikista maksetuista palkoista. Kuntatyönantajat arvioivat vuodelle 2020 edellistä vuotta maltillisempaa palkkakustannusten kasvua, tämä toteutui Porissakin.

## Sopimuksista ja sopimuskorotuksista

Porin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuden eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunnallinen yleinen

virka- ja työehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, LS (lääkärien virkaehtosopimus), TTES (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) sekä Muusikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus). Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä (73 %) kuuluu KVTES:en piiriin. Yleiskorotus tehtiin 1.8.2020, jonka suuruus on 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

Kunta-alan pääsopimuksen uudistamisella sovittiin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön sote-sopimuksesta sekä varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien ja esimiesten siirtymisestä kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin.



## Arvio palkkojen kehityksestä

Kuluva sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.4.2020 – 28.2.2022. Kustannusvaikutus 23 kuukauden sopimuskaudella on 3,04 prosenttia.

Sopimusratkaisun seurauksena kilpailukyky sopimuksessa sovitut työajan pidennykset poistuvat. Lääkärisopimukseen työajan pidennykset jäävät.

## Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtätekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia, sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

## Palkkakartoituksen toteutus

Palkkakartoitus on tehty Porin kaupungin joulukuun 2020 palkansaajista. Kartoitus perustuu eri virka- ja työehtosopimusten luokitteluun hinnoittelukohdittain.

Kartoituksessa ei havaittu perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Palkkojen erot selittyvät paikallisten palkkausjärjestelmien työn vaativuuden arvioinnilla ja muilla varsinaisen palkan osilla. Toisin sanoen, saman hinnoitteluryhmän sisällä voidaan työskennellä sisällöltään ja tehtävän vaativuudeltaan hyvinkin eritasoisissa tehtävissä.

## Tehdyt toimenpiteet

Palkkausjärjestelmien kehitystyöhön on panostettu vuosina 2018 – 2020. Kehittämistyössä on huomioitu eri toimialojen ja toimintojen tarpeet sekä organisaa-

tiouudistukset. Teknisen sopimuksen kehittämistyöhön on ansiokkaasti osallistunut myös oma alatyöryhmä.

Palkkakartoituksen tuottamaa tietoa on hyödynnetty aiemmin ja hyödynnetään myös tulevassa paikallisen järjestelyeräjaon yhteydessä.

Toimiala/laitos	palkittujen lkm
Konsernipalvelut	13
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	8
Sivistystoimiala	75
Perusturva	91
Porin Vesi	6
Satakunnan Pelastuslaitos	11
Palveluliikelaitos	22
Tekninen toimiala	26

Kunnallisesta palvelusta vuonna 2020 palkittujen määrä. 20, 30 ja 40 vuotta palvelleet.



# Kiitoksen voima

KUVA: OUTI PLAAMI, TEKSTI: SARA VUORINEN

**Syksyllä 2019 käynnistetty, matalan kynnyksen palkitsemisen toimintamalli Ketterä palkitseminen vakiinnutti paikkansa nopeasti Porin kaupungin henkilöstön keskuudessa kätevästä tapana antaa ja saada ansaittua kiitosta. Vuonna 2020 Ketterä palkitseminen -väylän kautta välitettiin yhteensä yli 430 palkitsemisehdotusta uniikeista tyypeistä, yllätyslajajoista ja tiimeistä.**

– Ennen Ketterää palkitsemista kaupungilla oli vain vähän keinoja palkita henkilöstöään hyvin tehdystä työstä. Tämä asia haluttiin muuttaa, ja ideointimme Joensuun kaupungin hyvän esimerkin pohjalta johti Porin mallin mukaiseen palkitsemiskampanjan syntyyn, valottaa henkilöstön kehittämispäällikkö **Sirkka-Liisa Varjus** kampanjan taustaa.

Palkitseminen ja kiitokset ovat erityisesti olleet paikallaan kuluneen vuoden aikana. Poikkeuksellisessa tilanteessa koko henkilöstömme suoritti ennenakemättömän loikan uusiin toimintatapoihin, joiden avulla kaupunkimme pyörät on pidetty pyörimässä haasteista huolimatta.



## Timmit tiimit nousivat parrasvaloon

Poikkeusvuoden 2020 kruunuksi Ketterä palkitseminen -kampanjan osalta nousi erityisesti timmi tiimi -osio, jossa haettiin kiitoksen ansainneita tiimejä esimiehen, yhteistyökumppanin, kollegan tai jäsenen itsensä ilmiantamana. Poikkeusvuosi ja kaikkia haastaneet olosuhteet herättivät työyhteisömme jäsenet jakamaan kiitosta ja arvostusta.

*"Tämä tiimi on pelastanut esimiehensä monesta pulasta. Heidän ammattitaitonsa on ihan omaa luokkaansa. He ovat mielettömiä ammattilaisia, joilta ei mene sormi suuhun ja joustavat aina."*

*"Ovat kultaakin kalliimpia mutta heitä ei aina huomata koska työskentelevät taustalla."*

*"Tämä tiimi on jaksanut ja jaksaa tosi vaikeana syksynä puskea täysin purjein eteenpäin. Teillä jokaisella on rautainen ammattitaito."*

Otteita timmi tiimi -kampanjaan tulleista kiitoksista.

– Runsaan osallistumismäärän ohella erityisen hienoa timmi tiimi -osion suosiossa oli huomata, miten kehuja ei voinut suinkaan rajoittuneet oman tiimin tai toimialan sisälle, vaan kehuja annettiin vuolaasti myös toimialarajat ylittäen, kertoo henkilöstöassistentti **Annika Alajärvi**.

Timmin tiimin, sekä koko Ketterä palkitseminen -väylän vuoden 2020 tulokset kertovat iloista sanomaa poikkeusvuoden aaltojen alta; Porin kaupungin henkilöstö on paitsi sitoutunut työhönsä, myös yhteisöön sen ympärillä. Tämän voimavaran turvin voimme keveämmin mielin kääntää katseemme kohti työvuotta 2021.



# 4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Porin kaupungin henkilöstöohjelman yksi painopistealue on osaamisen johtaminen. Siihen linkittyvät tavoitteet ovat hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö, henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus sekä ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen.

## Uuden ja uudistumisen äärellä

Vuosi 2020 oli muutoksen ja toiminnan uudelleen suunnittamisen aikaa Porin organisaatiossa osaamisen kehittämistoiminnassa. Osaamisen kehittämisen toimintamallin uudistuksen suunnittelu käynnistyi osana HR-toimintojen keskittämistä HR-yksikköön. Oma vaikutuksensa uudistamistyössä oli myös Porin kesäyliopiston lakkauttamisella, koska kesäyliopistolla oli aikaisemmin keskeinen rooli kaupungin henkilöstökoulutuksen järjestelyissä. Uusi kehitetty toimintamalli tulee käyttöön vuoden 2021 alusta.

Osana osaamisen kehittämisen toimintamallia HR-yksikkö on hyödyntänyt organisaation eri toimialojen asiantuntijuutta. Kaupunginjohtaja asetti vuonna 2018 HR-yksikön osaamisen kehittämisen kumppaniksi koulutussuunnittelun ohjausryhmän, johon HR-yksikön vetovastuullisten lisäksi osallistui pääasiassa koulutukseen liittyvissä tehtävissä toimivia henkilöitä toimialoilta. Ryhmä kokoontui vuoden 2020 aikana viisi kertaa käsittelemään koulutuksellisia ja valmennuksellisia asioita.

Oppilaitos- ja työelämäyhteistyötä tiivistettiin solmimalla kumppanuussopimus Porin kaupungin ja Länsirannikon koulutus Oy WinNovan välille. Kumppanuustoiminta luo viitekehyksen ja toimintamallin, jolla vahvistetaan alueellista osaamista, edistetään koulutuksen työelämälähtöisyyttä sekä tuetaan kaupungin strategisten ja operatiivisten

tavoitteiden onnistumista. Kumppanuussopimus on tarjonnut osaltaan vahvuutta ja monipuolisuutta koulutussuunnitteluun ja -tarjontaan.

Myös koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseen suunnatut säädökset ja ohjeet vaikuttivat osaamisen kehittämisen toimintakäytänteiden nopeaan uudistumiseen. Keväällä siirryttiin lähikontaktein tarjottavasta koulutuksesta ja valmennuksesta etäyhteyksin tarjottaviin koulutuksiin organisaatiossa sisäisesti tarjolla olleiden sekä ulkoisten koulutusorganisaatioiden tarjoamien koulutusten ja valmennusten osalta. Koulutussisällöt painottuivat paljolti etätöiden tekemiseen ja sen johtamiseen sekä hyvinvointiin etätöissä.

Toimintakäytänteiden uudistamisen keskiössä olivat vuoden aikana myös perehdytystoiminta ja sisäverkon Intran hyödynnettävyyden varmistaminen koulutustarjonnan näkyvyydessä. Perehdyttämisen tärkeys ja laadukkuus tulevat esille arjen työssä. Sillä luodaan perusta työn tekemiselle, turvalliselle työskentelylle ja yhteistyölle työyhteisössä. Vuoden alussa käynnistettiin sähköisen perehdytysjärjestelmän koekäyttö, josta saatiin hyvää kokemusta perehdytyskäytäntöjen uudistamista varten tulevana vuosina. Sisäverkon Intran käytettävyyttä koulutustarjonnan viestintään kehitettiin koko vuoden ajan yhteistyössä HR-, ICT- ja viestintä- ja osallisuusyksiköiden asiantuntijoiden kesken.

## Osaamisen tukemista käytännössä

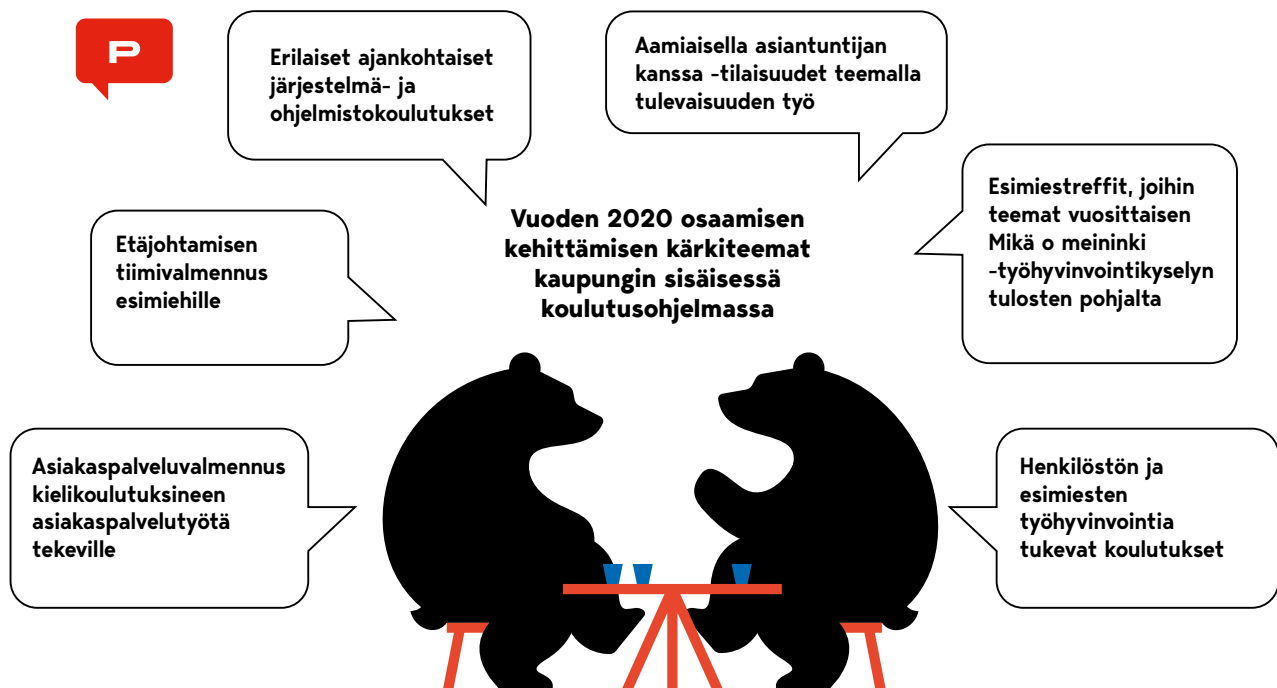
Osaamisen kehittämisen yleiset tarpeet tulivat edelleen esille mm. kehityskeskustelujen ja henkilöstösuunnitteluun sisältyvien koulutussuunnitelmien avulla. Osaamisen kehittämisen haasteisiin vastataan kaupungin sisäisellä koulutusohjelmalla sekä hyödyntämällä ulkopuolisten koulutusorganisaatioiden tarjontaa. Tarvekartoituksen

pohjalta laaditaan vuosittainen kaupungin yleinen sisäinen koulutusohjelma, jonka pääteemat ovat johtaminen ja esimiestyö, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi, viestintä sekä ICT-koulutukset.

Kaupungin sisäisen koulutusohjelman lisäksi kohdennettua täydennyskoulutusta tarjosi Osaava Satakunta -täydennyskoulutusverkosto, joka kuuluu organisatorisesti Porin kaupungin sivistystoimialan opetusyksikköön ja toimii Porin seudun kansalaisopiston yhteydessä. Se on seudullinen täydennyskoulutusverkosto, jonka toiminnan tavoitteena on tuottaa ajankohtaista ja monipuolista ammatillista täydennyskoulutusta sivistystoimialan henkilöstölle osaamisen kehittämiseksi ja vahvistamiseksi. Koulutusten suurimpia kohderyhmiä ovat varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen henkilöstö, mutta myös muille sivistystoimialan toimijoille tarjotaan kohderyhmittäin kohdennettua laadukasta koulutusta.

Personec F ESS -järjestelmään kirjattujen vakinaisen henkilöstön koulutuspäivien määrä oli 3399 vuonna 2020 (5981 pv vuonna 2019 ja 5478 pv vuonna 2018). Yhtä henkilöä kohden koulutuspäiviä oli vuodessa 0,7 (1,2 pv vuonna 2019 ja 1,1 pv vuonna 2018). Kokonaisten koulutuspäivien määrän väheneminen aikaisempiin vuosiin verrattuna selittyy osaltaan järjestelmän kirjausteknisistä seikoista sekä koronapandemian aikaansaamalla tilanteella, jolloin kouluttautumismahdollisuudet siirrettiin pääsääntöisesti etäyhteyksin tarjottaviksi lyhyehköiksi alle päivän kestäviksi webinaareiksi ja tilaisuuksiksi.

Esimiesten ja henkilöstön koulutuksiin, valmennuksiin ja muuhun kehittämistoimintaan käytettiin vuonna 2020 noin 646 000 euroa, mikä on vähemmän kuin vuonna 2019 (1,1 milj. euroa). Ero aikaisempaan selittyy siirtymisellä etäyhteyksin tarjottaviin tilaisuuksiin, ulkoisen ja sisäisen koulustarjonnan, kokopäiväisten ja muiden koulutusti-



laisuuksien sekä kokonaisuuteen liittyvien muiden kulujen vähenemisellä. Työnohjausta on hyödynnetty osaamisen kehittämisen välineenä ja yksilön työskentelytapojen sekä työyhteisön toiminnan kehittämisessä. Työnohjaukseen käytettiin noin 83 000 € vuonna 2020. Vuoden 2020 osalta Pori on hakenut työllisyysrahastosta koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta 99 191,66 euroa (saatu 116 210,09 euroa vuonna 2019 ja 94 936,31 euroa vuonna 2018).

Pori on hyödyntänyt aktiivisesti lähioppilaitoksen oppisopimuskoulutusmahdollisuutta henkilöstönsä kehittämiseen. Vuonna 2020 tutkintoon johtavassa oppisopimuskoulutuksessa opiskeli yhteensä 87 työntekijää. Erilaisia ammatillisia perustutkintoja suoritti 38, ammattitutkintoja 23 ja erikoisammattitutkintoja 26 henkilöä.

**Omaehtoisen opiskelun suoritusten huomioimiseen on käytössä henkilökunnan stipendirahasto. HR-yksikkö käynnisti uutena avauksena myös henkilöstön omaehtoisen opiskelun tukemisen omalla määrärahaltaan. Vuonna 2020 stipendeinä jaettiin kaikkiaan 14 150 euroa, yhteensä 60 hakijalle.**

## Monimuotoista johtamisen ja esimiestyön kehittämistä

Työelämän murroksessa myös esimiestyö muuttuu, mutta tarve hyvälle johtamiselle säilyy. Toiminnan, uudistusten ja muutosten onnistumisessa keskeisessä roolissa on johdon, keskijohdon ja lähiesimiesten johtamisosaaminen. Siksi Pori

panostaa vuosittain johtamisosaamisen kehittämiseen.

Porin johtamisosaamisen kehittämisen polku on nimeltään "Porin Esimiesvalmennustarjotin", jonka mukaisesti sekä uudet että jo pitkään työssä toimineet esimiehet ohjataan kouluttautumaan (perehdytyksestä ammattitutkinnon kautta johtamiskoulutusohjelmaan). Ammattitutkinnoista (oppisopimuskoulutuksena) lähiesimiestyön ammattitutkintoa suoritti kahdeksan henkilöä ja erikoisammattitutkinnoista (oppisopimuskoulutuksena) johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa 16 henkilöä. JOKO-johtamiskoulutusohjelmaan ilmoittautui kaksi henkilöä ja eMBA-johtamiskoulutusohjelmassa opiskeli kaksi henkilöä.

Muutosjohtamisen kehittäminen vuonna 2017 alkaneella johdon, päälliköiden ja esimiesten koulutussarjalla "Elämä uuden Porin organisaatioissa" saatiin päätökseen. Koulutussarjan tarkoituksena oli saattaa käytäntöön kaikkialla yhdenmukaiset toimintakäytännöt henkilöstön, talouden ja toiminnan johtamisessa. Viimeisin, kolmas ryhmä, sai opiskelunsa päätökseen joulukuussa 2020 osallistumalla johtamisen pelityöpajaan. Koko koulutussarjassa koulutettiin kolmen vuoden aikana 130 johto-, päällikkö- ja esimiestehtävissä työskentelevää. Porin kaupungin ja valtion toimitiloista vastaavan Senaatti-kiinteistöjen yhteinen työympäristöprojekti jatkui vuoden 2020 aikana. Syksyllä yhteisiin toimitiloihin siirtyvien kaupungin yksiköiden esimiehille järjestettiin työpaja työympäristön ja toimintatapojen muutokseen johdattelemiseksi.

# 5. TYÖHYVINVOINTI

Porin kaupungissa työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstöohjelman mukaan työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteita ovat työkyinen ja hyvinvoiva henkilöstö ja yhteistoiminnallinen jaettu johtajuus.

Vuoden 2020 aikana työhyvinvoinnin kehittämisessä hyödynnettiin säännöllistä henkilöstön työkykyä ja -hyvinvointia kuvaavien tunnuslukujen seuranta. Päivittäisen esimiestyön merkittävää roolia henkilöstön hyvinvoinnissa tuettiin kouluttamalla esimiehiä työkykyjohtamisessa. Työterveysyhteistyötä kehitettiin aktiivisesti, ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuutta onnistuttiin lisäämään. Ennaltaehkäisevä toiminta näkyi erityisesti tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvien poissaolojen vähentymisenä. Työturvallisuuteen panostaminen vähensi työtapaumista aiheutuvia poissaoloja.

Lisääntyviin mielenterveyspoissaoloihin reagoitiin perustamalla työterveyshuollon ja HR:n edustajista koostuva Mielenterveystyöryhmä, ja käynnistämällä mielen hyvinvointia tukevia toimenpiteitä. Työntekijöille tarjottiin kanava vaivattomaan mielen kuorman purkamiseen ottamalla digitaaliset Mielen Chat ja Sparri -palvelut osaksi työterveyshuoltoa. Työterveyshuoltosopimukseen lisättiin lyhytpsykoterapia työntekijöiden psyykkisen terveyden ja työkyvyn tukemiseksi. Työterveyspsykologien roolia ennaltaehkäisevässä työssä vahvistettiin lisäämällä heidän työpanostaan työpaikkaselvityksissä, työterveysneuvotteluissa ja yhteydenotoissa mielenterveyssyistä sairauslomalla oleviin työntekijöihin. Satasairaalan Psykiatrian poliklinikan kanssa käynnistettiin yhteistyöhanke, jonka tavoitteena on erikoissairaanhoidon ohjautuneiden työntekijöiden oikea-aikainen työhön paluun tuki ja poissaolojen pitkitymisen ehkäisy. Kehitetty toimintamalli vahvistaa työter-

veyshuollon ja erikoissairaanhoidon rooleja ja yhteistyötä sekä nivoo Työkyvyn aktiivisen tuen keinot osaksi työntekijän hoitopolkua.

## Poikkeusaika vaikutti hyvinvoinnin kokemukseen

Vuonna 2020 hyvinvointiin työssä vaikutti uusi tekijä - Covid 19. Erilaiset ohjeistukset, suositukset ja rajoitukset muuttivat työntekijöiden arkea niin työssä kuin vapaa-ajalla, ja etänä tehdyn työn määrä lisääntyi voimakkaasti. Maaliskuussa etätöihin siirtyi n. 1500 Porin kaupungin työntekijää ja pandemian jatkuessa syksyllä n. 1000 työntekijää jatkoi etätöitä nk. hybridimallilla.

Mikä o meininki -työhyvinvointikyselyn mukaan henkilöstön työhyvinvoinnin kokemus (ka 3,5) heikkeni hieman edelliseen vuoteen verraten (ka 3,7). Henkilöstön oma panos työyhteisön hyvään ilmapiiriin ja esimies-alaisuuden toimivuuteen on vahva. Esimiesten koetaan toimivan aikaisempaa oikeudenmukaisemmin ja puolueettomammin ja heiltä saadaan paremmin apua ja tukea. Työhyvinvointiin vaikuttavat sen sijaan heikentävästi puutteellinen palautteen saaminen esimiehiltä onnistumisista ja kehityskeskusteluiden epäsäännöllisyys. Työn kuormituksesta palautumisessa oli haasteita erityisesti hoito-, sosiaali-, opetus- ja varhaiskasvatustehtävissä.

**Etätökokemuksia kartoittavan henkilöstökyselyn** mukaan etätö on koettu pääsääntöisesti positiivisesti. Etätöiden hyvinvointivaikutuksia kuvaa myös se, että sairauspoissaolot vähenivät yksiköissä, joissa tehtiin enimmäkseen etätöitä. Merkittävintä digiloikkaa, uusien työskentelytapojen oppimista ja reagoitua muuttuviin ohjeisiin etätö merkitsi opettajille etäopetukseen siirtymisen myötä.



Vahva luottamuksen kokemus tukee hyvinvointia ja työn sujumista etätyössä – valtaosa kyselyyn vastanneista kokee saavan saavansa esimiehen luottamuksen ja työkavereiden luotetaan hoitavan osansa. Etätyön mielekkyyttä ja tehokkuutta lisäävät keskittymisen mahdollistava työympäristö, työaikojen joustavuus, työn itsenäisempi suunnittelu, työmatkojen ja kokouksiin siirtymisten vähentyminen ja palaverikäytäntöjen tehostuminen. Esimiesten keskuudessa ollaan pääosin tyytyväisiä työntekijöiden suorituksiin. Etätyö näyttää myös parantaneen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työntekijät kaipaavat kuitenkin ympärilleen ihmisiä ja vuoropuhelun koetaan olevan riittämätöntä etenkin itsenäisissä tehtävänkuvissa.

Etätyökysely on osa laajempaa syksyllä 2020 käynnistettyä "EtäPori" -tutkimusta, jonka laadullinen aineisto kerätään haastatteleamalla henkilöstöä keväällä 2021. Tutkimus tarjoaa kattavamman kuvan etätyön hyvinvointivaikutuksista, ja sen tuloksia hyödynnetään etätyöohjeistuksen laatimisessa ja etäjohtamisen kehittämisessä. Tieto on ajankohtaista, sillä etätyötä halutaan jatkossa tehdä selvästi enemmän kuin aikaisemmin, ja monipaikkainen työympäristö yleistyy.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnettiin vuoden 2021 koulutussuunnittelussa. Esimiehille ja henkilöstölle on tarjolla aikaisempaa laajempi kattaus hyvinvointia tukevaa koulutusta, esimerkiksi palautumisesta, luottamuksen rakentamisesta työyhteisössä ja esimiehen omien voimavarojen ja hyvinvoinnin tukemisesta. Kehityskeskustelun uudistaminen on vuoden 2021 keskeinen tavoite. Työyhteisöissä käynnistyi kyselyn myötä esimiesten johdolla aktiivinen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmien laatiminen vuodelle 2021.

## Työkyvyttömyyspoissaolotrendi pysyi maltillisena

Vuonna 2020 työkyvyttömyyspoissaolojen vähentämistavoitteessa ei onnistuttu, mutta toisaalta maltillinen poissaolokehitys kertoo myös poikkeusajan onnistuneesta työkyvyn tuesta ja etätyöhön siirtymisestä. Poissaoloprosentti oli 5,1, kun se edeltävänä vuonna oli 5,0. Poissaolopäivien kasvu muodostui koronapandemian alkuvaiheessa toteutuneesta poissaolojen piikistä. Etätyössä olevien työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä laski ja terveysperusteiset poissaolot eivät juurikaan lisääntyneet Perusturvassa ja Sivistystoimialalla, joiden ammattiryhmiä koronaan liittyvä psykososiaalinen kuormitus koski voimakkaimmin. Koronapandemian vaikutus poissaoloihin näkyy esimiesten myöntämien lyhyiden poissaolojaksojen lisääntymisessä erityisesti varhaiskasvatus- ja hoitotehtävissä, joissa henkilöstä jäi työnantajan ohjeistuksen mukaisesti matalalla kynnyksellä pois työstä hengitystie-elinoireiden vuoksi.

Määräaikaisista ja pysyvistä työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkemaksut pienenevät. Vuonna 2019 alkanut myönteinen kehitys kertoo riittävän varhaisesta tuesta ja onnistuneista työuria pidentäneistä työkyvyn aktiivisen tuen toimenpiteistä. Työkyvyttömyyskustannusten hallitsemiseksi tulee jatkossa panostaa suurimmat sairauspoissaolokustannukset aiheuttavien, yli 30 päivää kestävien poissaolojen ennaltaehkäisyyn. Koronatestaukset kasvattivat työterveyshuoltokustannuksia, mutta ne pois lukien kustannukset pysyivät edellisvuoden tasolla.

# 6. TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

## Tavoitteena terveys, turvallisuus ja hyvinvointi työssä

Porin kaupungissa vuosi 2019 oli työsuojelutoiminnan kehittämisen aikaa, jota jatkettiin vuonna 2020 lainsäädännön mukaisen toiminnan kehittämällä Porin tavaksi toimia.

### Toteutettuja kehittämistoimenpiteitä:

- Työsuojelun ohjeistus intraan
- Päihdeohjelman päivittäminen
- Toimialakohtaiset työsuojelun toimintaohjelmien tekeminen
- Työsuojeluasioiden käsitteleminen työsuojelun yhteistoiminnassa kaupungin ja toimialojen yhteistyötoimikunnissa, jotka toimivat myös lakisääteisinä työsuojelutoimikuntina.
- Pandemian esille tuomiin haasteisiin vaikuttaminen työsuojelullisin keinoin ja ohjeistuksin.

- Työturvallisuuden hallintajärjestelmän kilpailuttaminen ja uuden järjestelmän valinta Järjestelmä otetaan käyttöön vuonna 2021
- Yhteistyön kehittäminen pääluottamusmiesten, työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden sekä HR-yksikön asiantuntijoiden välillä

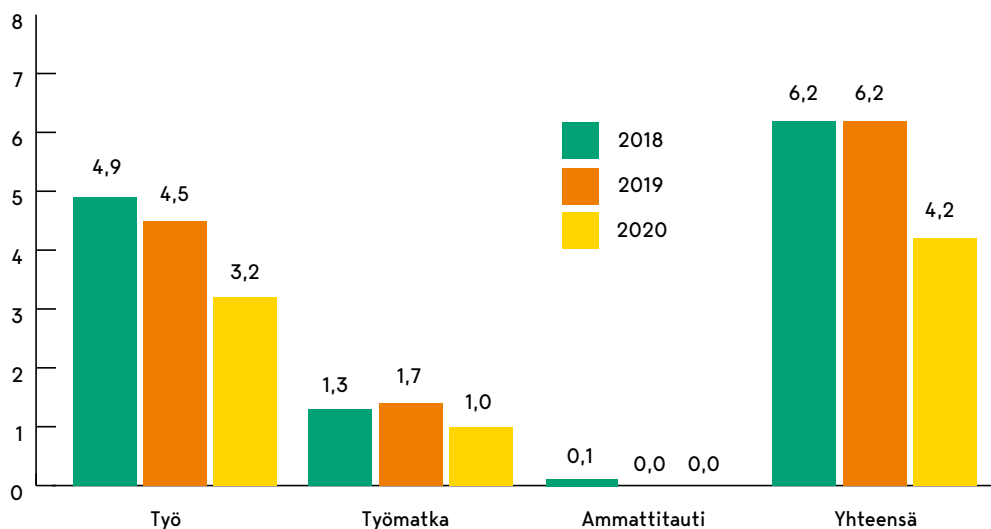
Työsuojelutyössä on huomiota kiinnitetty myös piilossa oleviin asioihin ja niiden merkitykseen työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnissa sekä piilokustannusten havaitsemisessa. Vuosina 2019 ja 2020 tehdyn työn määrä kokonaistyöajasta oli noin 75 %. Joissakin selvityksissä on esitetty, että erilaisista työoloissa esiintyvistä häiriötekijöistä syntyy saman verran kustannuksia kuin sairauspoissaoloistakin. Siten vaikuttamalla työn tekemisen aikaisiin olosuhteisiin ja häiriötekijöihin ehkäisevin ja korjaavin toimenpitein edistämme työn tuottavuutta sekä henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia työssä.



**Häiriötekijät**  
Niiden ennaltaehkäiseminen ja niihin vaikuttaminen hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaakin.







Tapaturmataajuus kuvaa hyvin tapaturmamäärien kehityssuuntaa. Taajuus on laskenut kaupunkitasolla ja suunta on hyvä. Toimialojen kehitystä tai niiden välistä vertailua ei pystytty tänä vuonna tarkastelemaan syksyn 2020 organisaatiomuutoksen johdosta.

## Työ- ja työmatkatapaturmat

Porin kaupungin vakuutusyhtiön korvaamien työpaikatapaturmien määrä on laskenut vuoteen 2019 verrattuna. Vähennemistä on tapahtunut sekä työssä että työmatkalla sattuneissa tapaturmissa.

Huomiota kannattaa jatkossa kiinnittää työmatkoilla mm. jalkaisin kulkemisen sekä pyöräilyn turvallisuuteen. Työtehtävissä huomiota on syytä kiinnittää mm. työskentelyalueiden ja kulkuteiden siisteyteen ja järjestykseen samoin kuin myös nosto- ja siirtotöiden turvallisuuteen. Työssä sattuneissa tapaturmissa useimmiten loukataan sormet, jalat ja selkä (noin 44 % sattuneista tapaturmista). Työmatkoilla loukataan useimmiten jalat, nilkka ja ranne (noin 42 % tapaturmista).



# 7. TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKE

## Aktiivisella tuella uusi suunta uralle

KUVAT: SARA VUORINEN

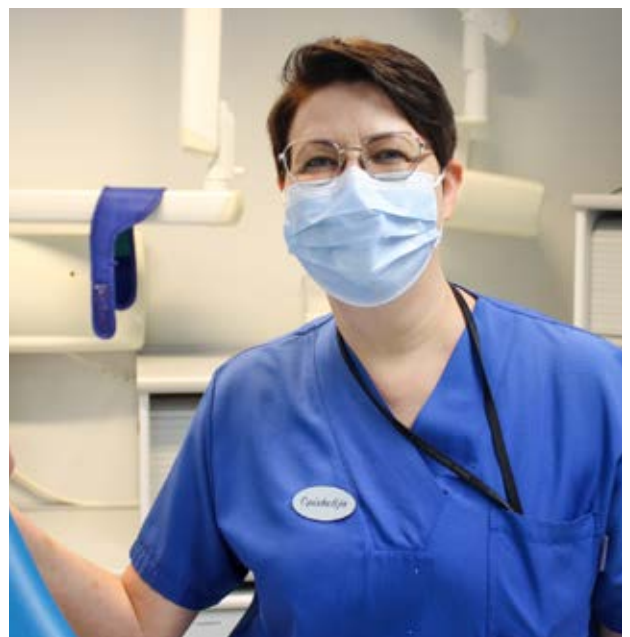
Kuluneena vuonna työkyvyn haasteet on nähty mahdollisuuksina. Porin kaupunki työnantajana on aktiivisesti tukenut ja hakenut yksilöllisiä ratkaisuja henkilöstönsä työurien pidentämiseksi. Korvaava työ sekä erilaiset ammatillisen kuntoutuksen keinot ovat osoittautuneet vertaansa vailla oleviksi mahdollisuuksiksi toteuttaa sekä työntekijää että työnantajaa palvelevia ratkaisuja.

### Korvaavassa työssä

Maantiekadun sairaalassa työskennellyt kuntohoitaja **Virpi Isolähteenmäki** työskenteli kesäkaudella 2020 korvaavassa työssä Ulvilan terveysasemalla. Hänen tehtävänään oli huolehtia suu-nenäsuojainten jakelusta. Virpi kertoo korvaavan työn tuntuneen sairausloman jälkeen sopivan pehmeältä laskulta takaisin työelämään. – Erytisen hienoa oli vierailijan roolissa saada osakseen lämminhenkinen vastaanotto uudessa työyhteisössä. Korvaavan työn jakson jälkeen ajankohtaista oli ammatillinen kuntoutus, mikä mahdollisti Virpille työkokeilun terveys- ja sairaalapalveluiden kotiin annettavissa kuntoutuspalveluissa. Onnistuneen työkokeilun jälkeen Virpin kokemus ja osaaminen saatiinkin pysyvästi osaksi kotiin annettavien kuntoutuspalvelujen tiimiä.

### Uusi ammatti oppisopimuksella

Varhaiskasvatuksen opettajan **Gitte Rosholmin** polku vei Enäjärven päiväkodista työkokeiluun ammatillisena kuntoutuksena suun terveydenhuoltoon. Työkokeilu oli Gitten työuran kannalta käännteentekevä, ja mahdollisti lopulta uudelleen koulutautumisen oppisopimuskoulutuksella hammashoitajaksi. Osana hammashoitajan koulutusta Gitte pääsee tutustumaan myös laajemmin sosiaali- ja terveydenhuollon kenttään, tehden tutkinnonmukaisia harjoittelujaksoja myös muun muassa vanhushuoltopalveluissa.



## Porin kaupungin ensimmäinen työhönvalmentaja

**Janette Jokinen** on uudelleen kouluttanut ammattilaisena kuntoutuksena kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinnon myötä työvalmentajaksi. Aiemmalta koulutukseltaan Janette on lastenhoitaja. Osana ammatillista kuntoutusta Janette teki koulutusta vastaavaa harjoittelua Porin kaupungin nuorten työpajalla. Janetten mukaan uuden alan etsinnässä keskeistä oli oma periksiantamattomuus ja ratkaisukeskeinen ajattelu. Ratkaisevaa on myös ollut työnantajan osuus, sillä valmistuessaan toukokuussa 2021 Janette jatkaa koulutustaan vastaavaa työtä työhönvalmentajana työllisyysneuvoston kuntakokeilussa. Hänen työnsä on tulevaisuudessa ohjata, valmentaa ja auttaa kokonaisvaltaisesti kuntakokeilussa olevia työttömiä nuorten työpajalta käsin.



## Kasvatustieteiden maisterista yhteiskuntatieteiden maisteriksi

Musiikinopettaja **Anniina Wiman** on perehtynyt syksyn myötä HR-yksikön toimintaan harjoittelijana. Anniina uudelleen kouluttuu ammattilaisena kuntoutuksena yhteiskuntatieteiden maisteriksi hyvinvointipolitiikan ja yhteiskuntatutkimuksen koulutusohjelmassa. Osana ammatillista kuntoutusta Anniina työskentelee opintoja tukevassa harjoittelijan tehtävässä HR-yksikössä ja hän iloitseekin, miten harjoittelu mahdollistaa verkostoitumisen ja syvemmän perehtymisen alaan jo opiskeluaikana. Osana harjoitteluaan Anniina on mukana kehittämässä Porin kaupungin työkierron mallia, josta samalla muodostuu Anniinan pro gradu -tutkielman aineisto.



### Korvaava työ

- Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota voi tehdä, kun on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tilapäisesti tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään omaa työtään mukautettuna, tai joitakin muita tehtäviä.
- Korvaava työ edistää työntekijän kuntoutumista ja työssä jatkamista sekä madaltaa työntekijän kynnystä palata työhön. Korvaava työ voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin ja oppia uutta.

### Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat työkokeilu, työhönvalmennus ja uudelleen koulutus.

- Työkokeilu voi auttaa työntekijää palaamaan takaisin

aikaisempaan työhön, tai mahdollistaa siirtymisen työkyvylle paremmin soveltuviin työtehtäviin, tai auttaa arvioimaan työtehtävien soveltuvuutta ennen uuteen koulutukseen hakeutumista.

- Työhönvalmennus auttaa uusiin työtehtäviin siirtymisessä. Sen aikana työntekijä voi opetella uudessa tehtävässä vaadittavia tietoja ja taitoja työssä oppimalla sekä tarvittaessa osallistumalla ammattitaitoa vahvistavaan lisä- tai täydennyskoulutukseen.
- Uudelleen koulutukseen voidaan päätyä, jos työkyvylle sopivaa työtä ei löydy oman työpaikan järjestelyin tai aiemman koulutuksen ja työkokeilun perusteella.

## 8. YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnan tavoitteena on työelämän laadun ja tuloksellisuuden kehittäminen. Siihen tarvitaan hyvinvoiva työyhteisö. Yhteistoiminta on arjen yhteistä tekemistä. Yhteistoiminnallinen vaikutusmahdollisuuksia antava johtaminen mahdollistaa työyhteisötaitojen käytön. Aidolla vuorovaikutuksella syntyy hyvinvoinnin edellyttämä luottamus.

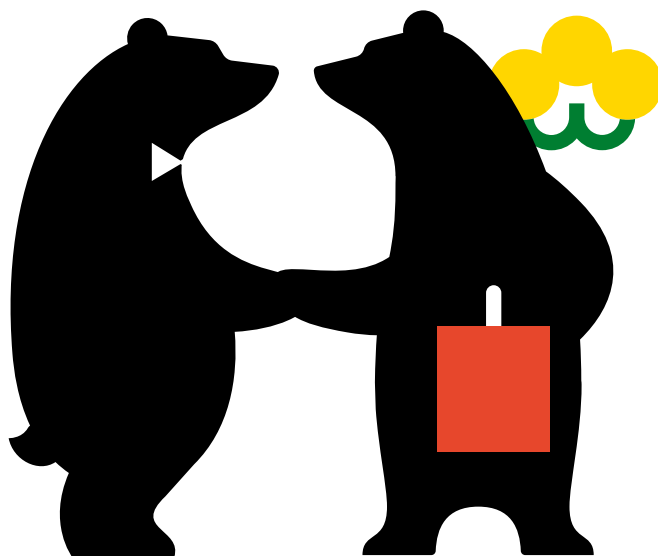
Etätyö ja kokoontumisrajoitukset haastoivat niin työpaikkatason kuin edustuksellisenkin yhteistoiminnan järjestämistä ja vuorovaikutteisuutta erityisesti kevään aikana. Sähköisten kokoustyökalujen käytön ja etä- ja hybridikokousten käytäntöjen sujuvoiduttua yhteistoiminnassa onnistuttiin muuttuneessa tilanteessa.

Ympäristö- ja lupapalveluita ja Konsernihallintoa koskeva organisaatiouudistus muutti toimiala- ja työpaikkatason yhteistoiminnan rakennetta. Uudelle Elinvoima- ja ympäristötoimialalle ja Konsernipalveluille perustetut yhteistyötoimikunnat aloittivat toimintansa 1.9.2020.

Vuonna 2020 on ollut nähtävissä vuonna 2018 lanseeratun Yhteistoiminnan käsikirjan mukaisen toiminnan

toteutuminen arjessa. Käsikirjan mukaisen vuosikellon käyttö on lisännyt käsiteltävien asioiden monipuolisuutta, yhdenmukaisuutta ja oikea-aikaisuutta. Ennakoiva esityslistakäytäntö ja pöytäkirjojen esilläpidon avoimuus ovat parantaneet tiedonkulkua, joskin sen kehittäminen on toteutuneen seurannan mukaan edelleen yhteistoiminnan keskeinen kehittämisalue. Myös aloitetoiminta vaatii jatkossa aktivoimista henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kokemuksen ja osallistamisen vahvistamiseksi.

Kaupunginjohtajan vuonna 2019 asettaman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän työskentely on osa yhteistoiminnallista työskentelyä. Työryhmän yhtenä tehtävänä on uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma huomioiden vahvasti sen yhteys henkilöstöpoliittisiin linjauksiin. Vuonna 2020 toteutettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemusta ja kehittämisideoita kartoittava henkilöstökysely, jota hyödynnettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisessa vuosille 2021-2025.



# 9. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

## Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2020
<p><b>Mahdollistava ja arvostava työnantaja</b></p> <p><b>sekä</b></p> <p><b>Työnantajan kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja kehittäminen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urapolkujen mahdollistaminen</li> <li>• Työkyvyn tukeminen uran eri vaiheissa</li> <li>• Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet)</li> <li>• Palkkausjärjestelmien kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrä ja tehtävät/vuosi</li> <li>• Joustavien työaikajärjestelyjen käyttötavat ja määrä/vuosi</li> <li>• Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit</li> <li>• Tehtäväkuvausten laatimisen/päivittämisen ja tehtävien vaatavuuden arvioinnin tilanne vuoden lopussa</li> </ul>	<p>Täyttölupaprosessia uudistettiin vastaamaan talouden tiukkoja reunaehtoja. Välttämättömiin tehtäviin rekrytoitiin edelleen työntekijöitä. Täyttölupahakemuksia tehtiin vuoden 2020 loppupuoliskolla puolet vähemmän, kuin vuonna 2019. Ulkoisten ja sisäisten rekrytointien määrä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten rekrytointeja tapahtui perusturvaan (239) ja sivistystoimialalle (58), kuten edellisenäkin vuonna. Henkilöstön työkykyisyyttä tuettiin aikaisemman tavan mukaan, esimerkiksi osa-aikatyömahdollisuudella. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintakäytänteitä hyödynnettiin mahdollisimman paljon.</p>
<p><b>Hyvän johtamisen periaatteet</b></p> <p><b>Hyvät työyhteisötaidot</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laaditaan hyvän johtamisen periaatteet</li> <li>• Määritellään hyvät työyhteisötaidot - käyttäytymissäännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periaatteet laadittu, koulutettu ja käytössä</li> <li>• Säännöt laadittu, koulutettu ja käytössä</li> </ul>	<p>Sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin kevästä lähtien etäjohtamisen tiimivalmennusta sekä esimiestyön tukemiseen tähtäviä keskustelu- ja koulutustilaisuuksia.</p>
<p><b>Palvelutarvetta vastaava henkilöstö</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiedolla johtamisen järjestelmät ajantasaiset ja käytössä toimialoilla</li> <li>• Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen</li> <li>• Henkilöstöä käytetään joustavasti eri toimialojen välillä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutuneet urapolut organisaation sisällä/vuosi</li> <li>• Työkierrossa olleet/vuosi</li> <li>• Henkilöstösuunnitelmissa esitetty eläköitymiset, tehtävien täyttötarve ja ammattinimikkeet/vuosi</li> </ul>	<p>Kuntari -raportointijärjestelmästä tuotettu johdolle ja lautakunnille kuukausittain henkilöstöä ja taloutta kuvaavat raportit. Henkilöstösuunnitelma tehdään vuosittain kaupunki- ja toimialatasoisesti. Henkilöstön 250 htv vähennystavoitetta raportoidaan kuukausittain johdolle ja pääluottamusmiehille. Henkilöstö- ja koulutussuunnitteluprosessi toimi talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti.</p>

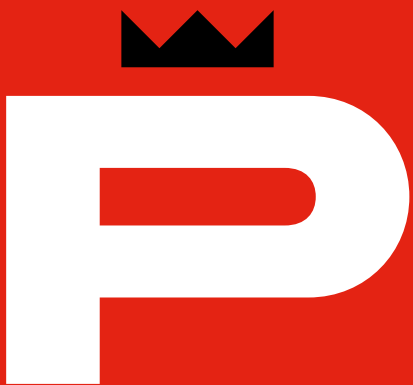
## Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2020
Hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö	<ul style="list-style-type: none"><li>• Johtamisosaamisen kehittäminen</li><li>• Muutosjohtamisvalmennus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Muutosjohtamisvalmennukseen osallistuneet ja määrä/vuosi</li><li>• Henkilöstökyselyjen tulokset</li></ul>	<p>Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutussarja saatiin päätökseen kouluttamalla kolmas esimiesryhmä (48 henkilöä) kaupungin toimintaohjeisiin ja käytänteisiin.</p> <p>Yhteiset toimitilat -hankkeen muutosjohtamisen esimiestyöpajat pidettiin syksyllä 2020.</p> <p>Henkilöstökyselyn mukaan kokemus esimiehen oikeudenmukaisesta ja puolueettomasta toiminnasta parantui (ka 3,74-&gt;3,85) ja esimiehiltä koetaan saavan enemmän apua ja tukea (ka 3,77-&gt;3,86).</p>
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none"><li>• Koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien laatiminen vuosittain</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi</li></ul>	<p>Koulutussuunnitelmat laadittiin edellisen vuoden tapaan.</p> <p>Yleinen sisäinen koulutusohjelma toteutettiin koronavuoden aikana pääsääntöisesti etäyhteyksin. Etäjohtamiseen ja etätööhön liittyvää valmennus oli koulutustarjonnassa.</p> <p>Koulutuksiin osallistuneiden määrä ei lisääntynyt paljonkaan etäyhteyksin tarjottavin keinoin. Koulutusteemoista riippuen osallistujien määrät vaihtelivat.</p>
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työtehtävien kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tehtäväkuvien ajantasaisuus suhteessa organisaation/toimialan perustehtävään ja palveluohjemaan</li><li>• Säännölliset kehitys-/tavoittekeskustelut</li><li>• Toteutuneet urapolut ja työkierrat/vuosi</li></ul>	<p>Tehtäväkuvien päivitykset toteutettiin tarpeen mukaan.</p> <p>Kehityskeskustelut pidettiin edelleen osaamisen kehittämisen lähtökohtana sekä esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen edistäjänä.</p> <p>Kehityskeskustelukäytäntöjen uudistamisen suunnittelu käynnistettiin. Kehityskeskusteluja käytiin merkittävästi enemmän siihen tarkoitettuun sähköiseen järjestelmän kautta.</p>



## Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2019
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työkyvyn ja työturvallisuuden johtamisen osaamisen kehittäminen</li><li>• Uusien työkyvynhallintamenetelmien käyttöönotaminen</li><li>• Vaikuttavan työterveys- huoltoyhteistyön rakentaminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työkyvyttömyyden ja työturvallisuuden tunnusluvut</li><li>• Henkilöstökyselyjen tulokset</li><li>• Työterveyshuollon kustannukset</li></ul>	<p>Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä lähes sama kuin vuonna 2019 huolimatta koronapandemian aiheuttamista poikkeuksellisista sairauspoissaoloista. Pitkät poissaolot lievästi kasvaneet, vaikka yli 180 päivää kestäneissä merkittävä vähennys.</p> <p>Työhyvinvoinnin kokemus on hieman heikentynyt edelliseen vuoteen verraten. Johdon roolia työhyvinvointikyselyyn perustuvien kehittämissuunnitelmien seurannassa on vahvistettu.</p> <p>Työterveyshuoltosopimukseen on sisällytetty mielen hyvinvointia tukevia palveluita. Uudelleensijoitustoiminta on ollut aktiivista.</p> <p>Työterveysyhteistyö on ollut suunnitelmalista, raportointia on kehitetty, havaintoihin ja palautteisiin on reagoitu viiveettä, ja yhteistyössä on keskitytty ennakoivien palveluiden kehittämiseen erityisesti mielenterveyspoissaolojen hallinnassa.</p> <p>Kattohintaa säätelee työterveyshuollon kustannuksia. Kustannusten nousu aiheutui sopimukseen sisällytetyistä koronatauksista.</p>
Yhteistoiminnallinen jaettu johtajuus	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työyhteisötaitojen käytön mahdollistavaan vuorovaikutteiseen johtamiseen rohkaiseminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstökyselyjen tulokset</li><li>• Välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan toteutuminen</li></ul>	<p>Työhyvinvointikyselyn mukaan vaikutusmahdollisuuksien koetaan hieman parantuneen.</p> <p>Yhteistyötoiminnan käsikirjan mukainen vuosikello ohjaa välitöntä yhteistoimintaa ja jäsentää edustuksellisen yhteistoiminnan kokouskäytäntöjä ja asiasisältöjä. Yhteistyötoimikunnat seuraavat asettamiensa tavoitteiden toteutumista. Aloitetoiminta vaatii aktivoimista ja kehittämistä.</p>



[www.pori.fi](http://www.pori.fi)