



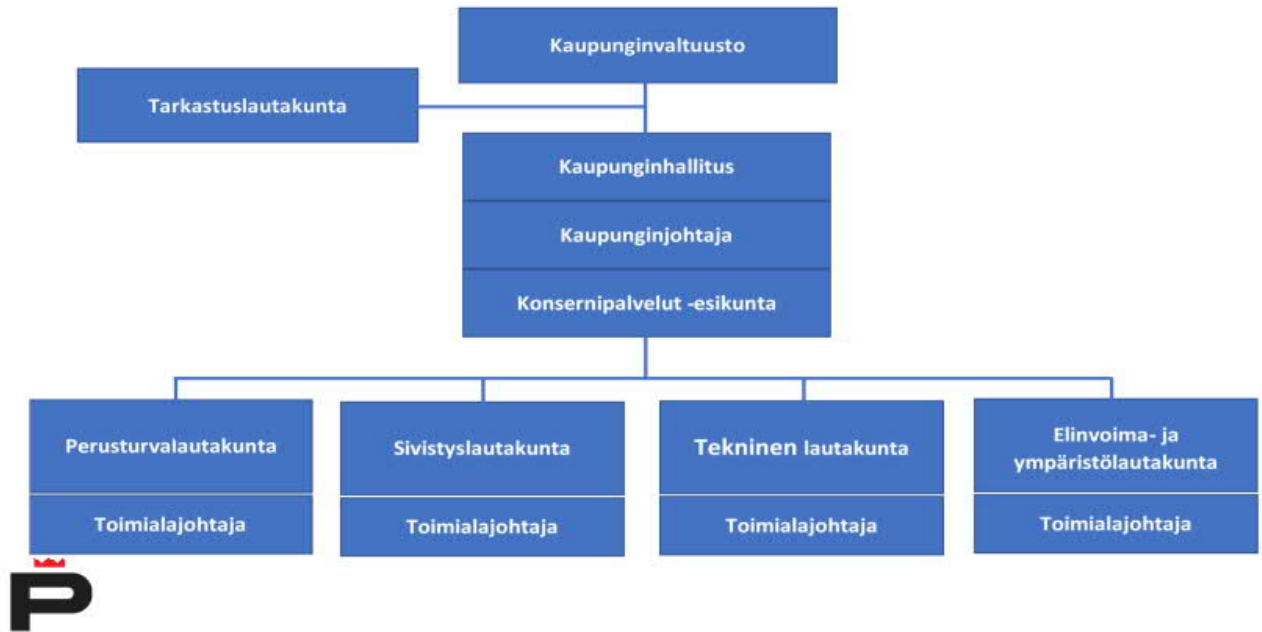
HENKILÖSTÖRAPORTIN 2020 LIITE



Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio vuonna 2020.....	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan.....	4
3. Henkilötyövuodet.....	8
4. Maksetut palkat.....	10
5. Työajan jakautuminen	11
6. Ikärakenne	12
7. Vaihtuvuus	15
8. Eläköitymisen ennakointi.....	16
9. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla)	17
10. Terveysperusteiset poissaolot.....	18
11. Poissaolokustannukset.....	22
12. Mikä o meininki -kyselyn tuloksia.....	25
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	26

1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO VUONNA 2020



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio muuttui elokuussa. 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 määrittellä 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 (Taulukko 1). 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.

Taulukko 1: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2020 verrattuna edeltävään vuoteen. Taulukon luvuissa on mukana myös sivuvirkaiset ja -toimiset.

Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2019	%	12/2020	%	Muutos
<i>Vakituiset</i>	5 048	78,7 %	5 024	80,4 %	-0,5 %
<i>Miehet</i>	1 028	16,0 %	1 021	16,3 %	-0,7 %
<i>Naiset</i>	4 020	62,7 %	4 003	64,1 %	-0,4 %
<i>Sijaiset</i>	660	10,3 %	582	9,3 %	-11,8 %
<i>Miehet</i>	85	1,3 %	82	1,3 %	-3,5 %
<i>Naiset</i>	575	9,0 %	500	8,0 %	-13,0 %
<i>Muut määräaikaiset</i>	533	8,3 %	528	8,5 %	-0,9 %
<i>Miehet</i>	150	2,3 %	129	2,1 %	-14,0 %
<i>Naiset</i>	383	6,0 %	399	6,4 %	4,2 %
<i>Työllistetyt</i>	160	2,5 %	107	1,7 %	-33,1 %
<i>Miehet</i>	104	1,6 %	72	1,2 %	-30,8 %
<i>Naiset</i>	56	0,9 %	35	0,6 %	-37,5 %
<i>Oppisopimussuhteiset</i>	10	0,2 %	7	0,1 %	-30,0 %
<i>Miehet</i>	3	0,0 %	4	0,1 %	33,3 %
<i>Naiset</i>	7	0,1 %	3	0,0 %	-57,1 %
<i>Yhteensä</i>	6 411	100,0 %	6 248	100,0 %	-2,5 %

Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain vuoden viimeisenä päivänä (ilman työllistettyjä ja palkkion saajia). Taulukossa on tyhjiä kohtia johtuen elokuussa 2020 toteutetusta organisaatiomuutoksesta.

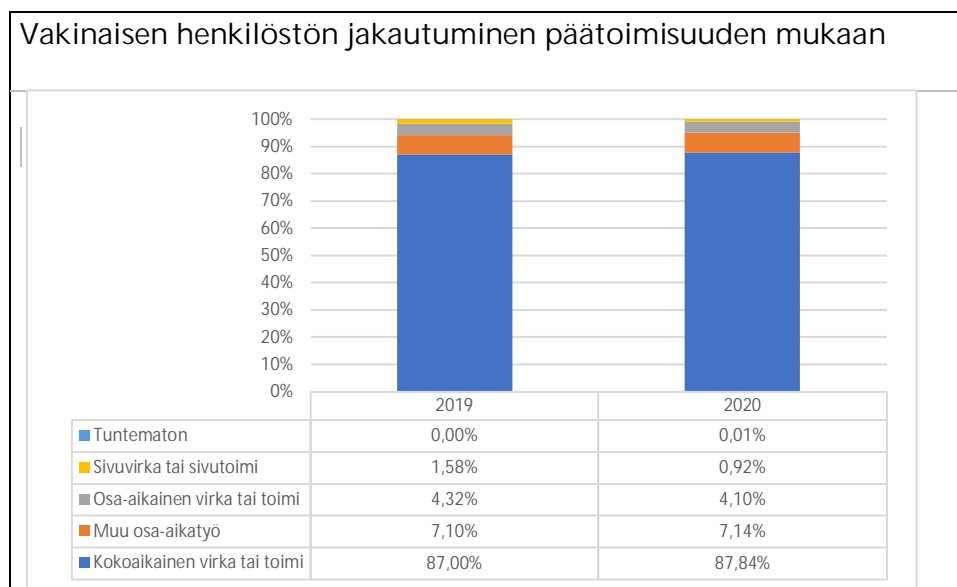
	2018	2019		2020	
<i>Riviotsikot</i>	Henkilömäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärän muutos	Henkilömäärä	Henkilömäärän muutos
<i>Elinvoima- ja ympäristötoimiala</i>			0	208	208
<i>Määräaikaiset</i>			0	41	41
<i>Vakinaiset</i>			0	167	167
<i>Konsernihallinto</i>	196	200	4		-200
<i>Määräaikaiset</i>	29	28	-1		-28
<i>Vakinaiset</i>	167	172	5		-172
<i>Konsernipalvelut</i>			0	100	100
<i>Määräaikaiset</i>			0	10	10
<i>Vakinaiset</i>			0	90	90
<i>Perusturva</i>	2446	2837	391	2732	-105
<i>Määräaikaiset</i>	322	664	342	539	-125
<i>Oppisop.suhteiset</i>	1	1	0		-1
<i>Vakinaiset</i>	2123	2172	49	2193	21
<i>Porin Palveluliikelaitos</i>	590	607	17	541	-66
<i>Määräaikaiset</i>	91	120	29	109	-11
<i>Oppisop.suhteiset</i>		4	4	1	-3
<i>Vakinaiset</i>	499	483	-16	431	-52
<i>Porin Vesi</i>	64	63	-1	61	-2
<i>Määräaikaiset</i>	3	2	-1	1	-1
<i>Oppisop.suhteiset</i>	4	1	-3	2	1
<i>Vakinaiset</i>	57	60	3	58	-2
<i>Satakunnan pelastuslaitos</i>	274	278	4	274	-4
<i>Määräaikaiset</i>	30	40	10	30	-10
<i>Vakinaiset</i>	244	238	-6	244	6
<i>Sivistystoimiala</i>	1807	1845	38	1846	1
<i>Määräaikaiset</i>	259	290	31	372	82
<i>Oppisop.suhteiset</i>	6	4	-2	3	-1
<i>Vakinaiset</i>	1542	1551	9	1471	-80
<i>Tekninen toimiala</i>	324	318	-6	375	57
<i>Määräaikaiset</i>	4	17	13	8	-9
<i>Oppisop.suhteiset</i>			0	1	1
<i>Vakinaiset</i>	320	301	-19	366	65
<i>Ympäristö- ja lupapalvelut</i>	107	97	-10		-97
<i>Määräaikaiset</i>	35	32	-3		-32
<i>Oppisop.suhteiset</i>	1		-1		0
<i>Vakinaiset</i>	71	65	-6		-65

Taulukko 3: Vakinaisen henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin 2018–2020.

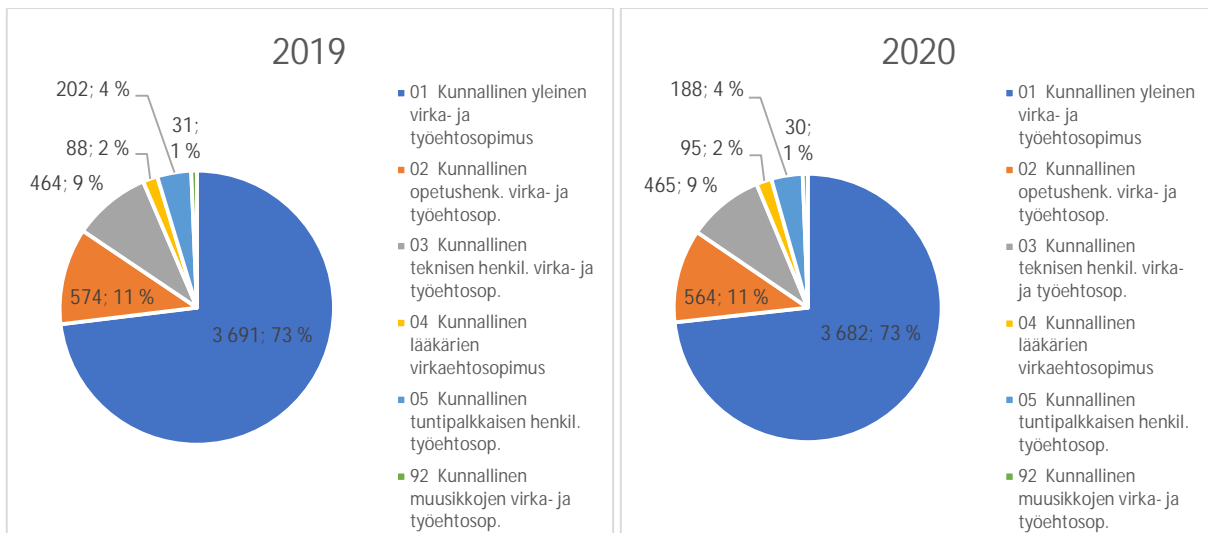
	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
<i>Riviotsikot</i>	Henkilömäärä	osuus	Henkilömäärä	osuus	Henkilömäärä	osuus
<i>Työsuhde</i>	3 846	76,5 %	3 886	77,0 %	3 864	76,9 %
<i>Virkasuhte</i>	1 183	23,5 %	1 162	23,0 %	1 160	23,1 %

Taulukko 4: Vakinaisen henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen lajin mukaan sukupuolittain 2018–2020.

<i>Riviotsikot</i>	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
<i>Työsuhde</i>	3 846	3 886	3 864
<i>Mies</i>	623	634	628
<i>Nainen</i>	3 223	3 252	3 236
<i>Virkasuhte</i>	1 183	1 162	1 160
<i>Mies</i>	410	394	393
<i>Nainen</i>	773	768	767
<i>Kaikki yhteensä</i>	5 029	5 048	5 024



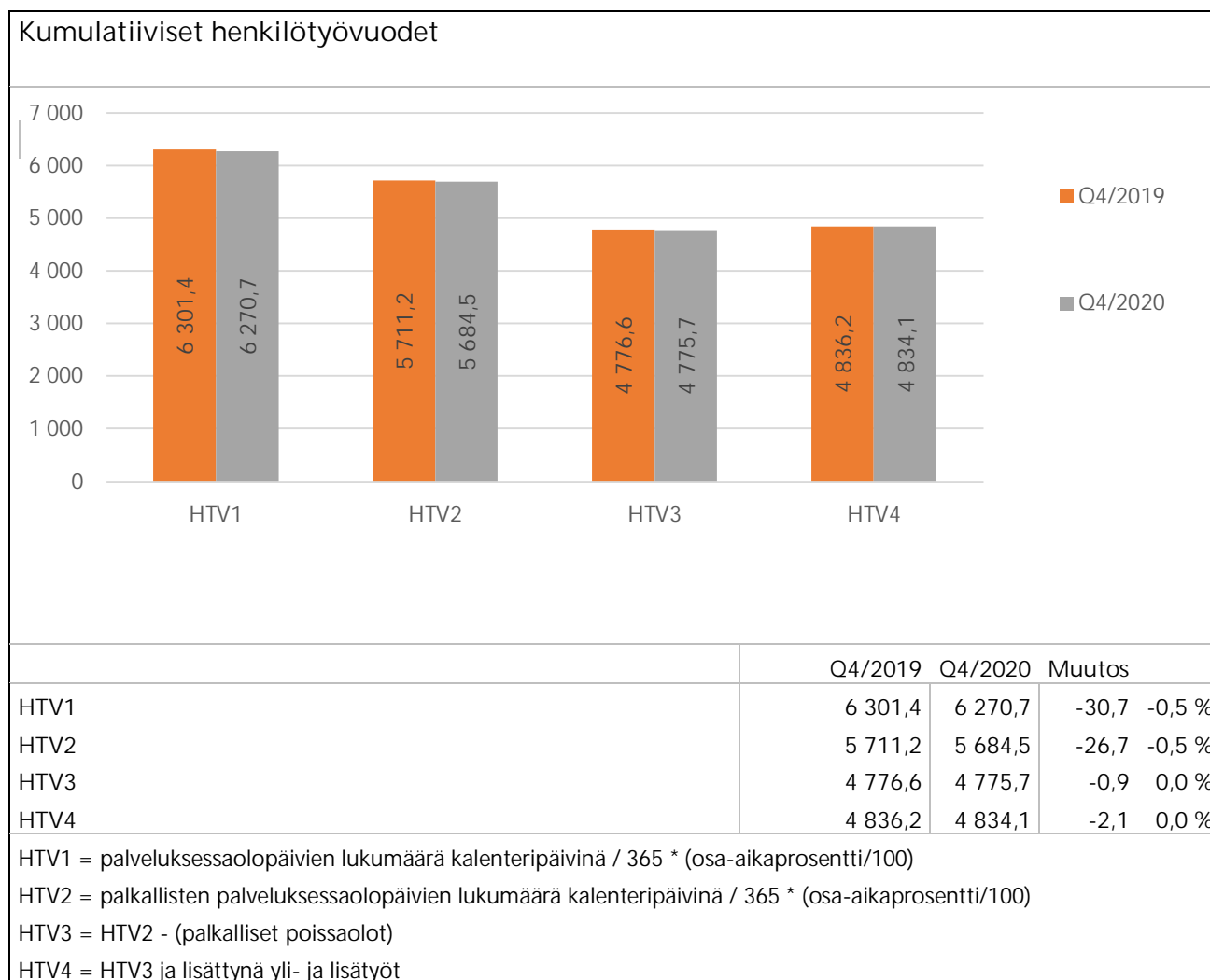
Kuva 2: Vakinaisen henkilöstön jakautumisesta päätoimisuuden mukaan nähdään, että Muu osa-aikatyön (osa-aikainen omasta pyynnöstä) ja kokoaikaisien osuus hiljalleen kasvaa.



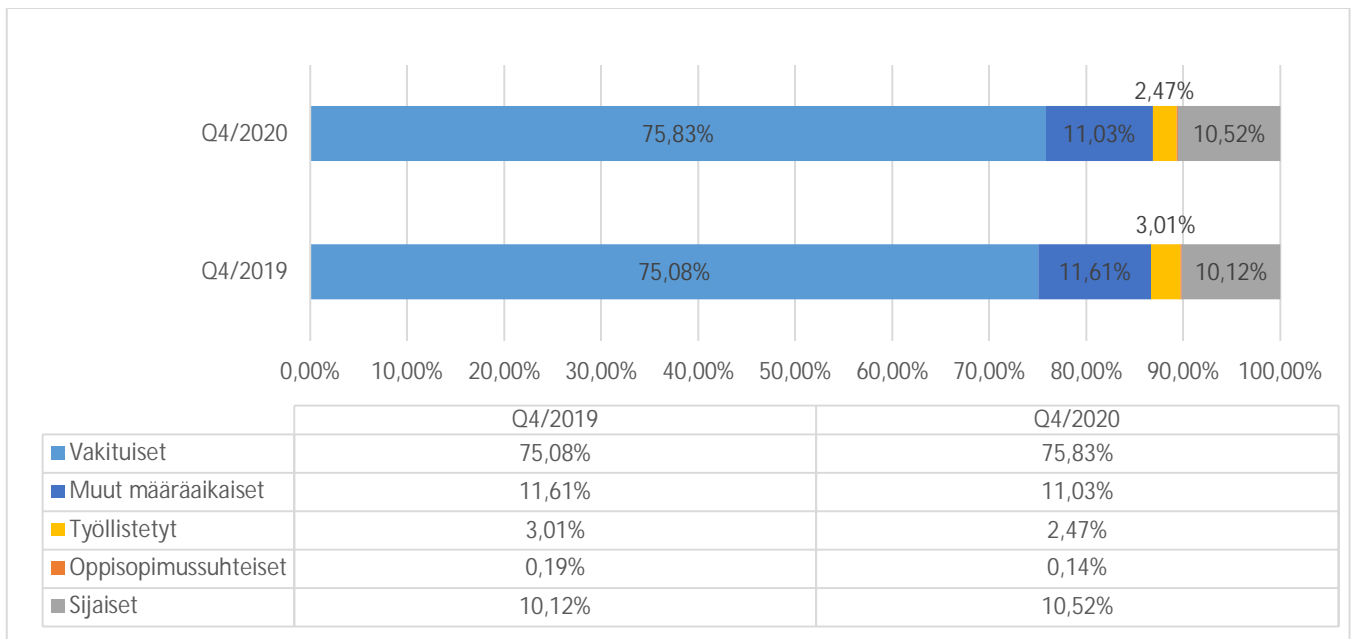
Kuva 3: Porin kaupungin vakinaisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain. Lukumäärä ja suhteellinen osuus 31.12.2019 ja 31.12.2020. Suhteellisissa osuuksissa ei ole muutosta.

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.



Kuva 4: Kaupunkitasolla henkilötöyvuosissa ei ole ollut suurta muutosta viime vuosina. Rekrytointirajoitukset ja toiminnan muutokset ovat madaltaneet 2020 loppupuoliskolla kuukausittaisia henkilötöyvuosimääriä. Toisin sanoen henkilötöy määrä on kääntynyt laskuun. Tästä huolimatta vuoden 2020 kertymä on vain vähän pienempi kuin vuonna 2019. Vuosi 2021 käynnistyy pienemmällä henkilötöymäärällä kuin 2020. Myös rekrytointirajoitukset ovat yhä voimassa. Näin ollen voidaan ennakoida 2021 vuoden toteutuvan vuotta 2020 pienemmällä palkallisten henkilötöyvuosien kertymällä. Pienempi henkilötöyvuosikertymä madaltaa luonnollisesti henkilötöykuluja. Raportoidut henkilötöyvuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia.



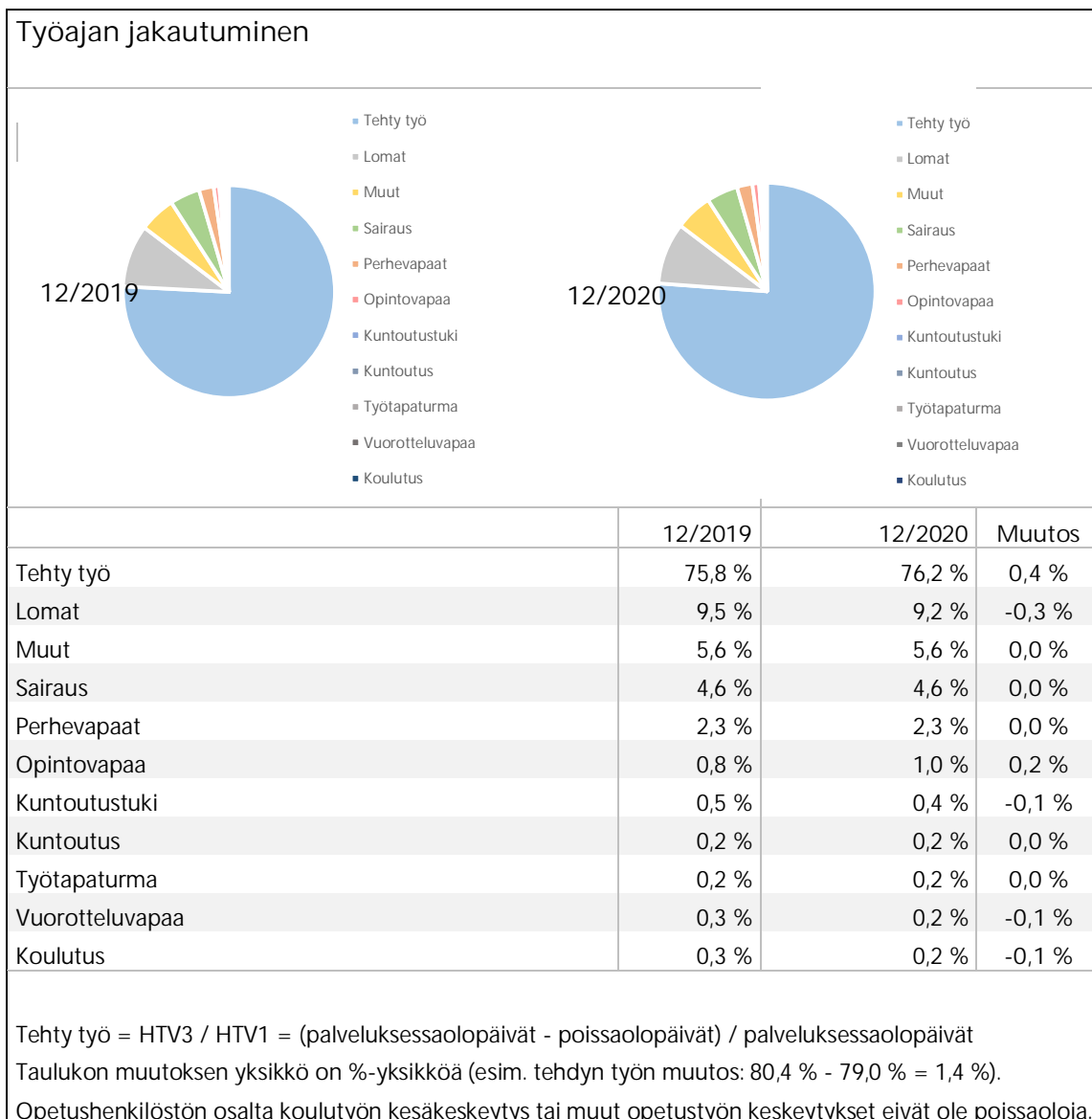
Kuva 5: Porin kaupungin henkilöstön määrä palvelussuhteen mukaan. Kuvassa esitetty eri palvelussuhteen luonteiden osuus kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakinaisten suhteellinen määrä on kasvanut, sillä rekrytointikielto on vaikuttanut vähentäen erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden osuutta.

4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 5: Vuoden 2020 aikana maksetut palkat, palkkalajeittain. Alimmalla rivillä on yhden palkallisen henkilötyövuoden hinta, joka on kasvanut 2,8 prosenttia (kasvu vuonna 2019 oli 3,1 prosenttia). Merkittävä muutos on tapahtunut lomarahojen määrässä, sillä ne maksettiin vuonna 2020 täysimääräisinä. Yli- ja lisätyöt ovat myös kasvaneet pandemian aiheuttaman lisätyön sekä rekrytointirajoitusten takia.

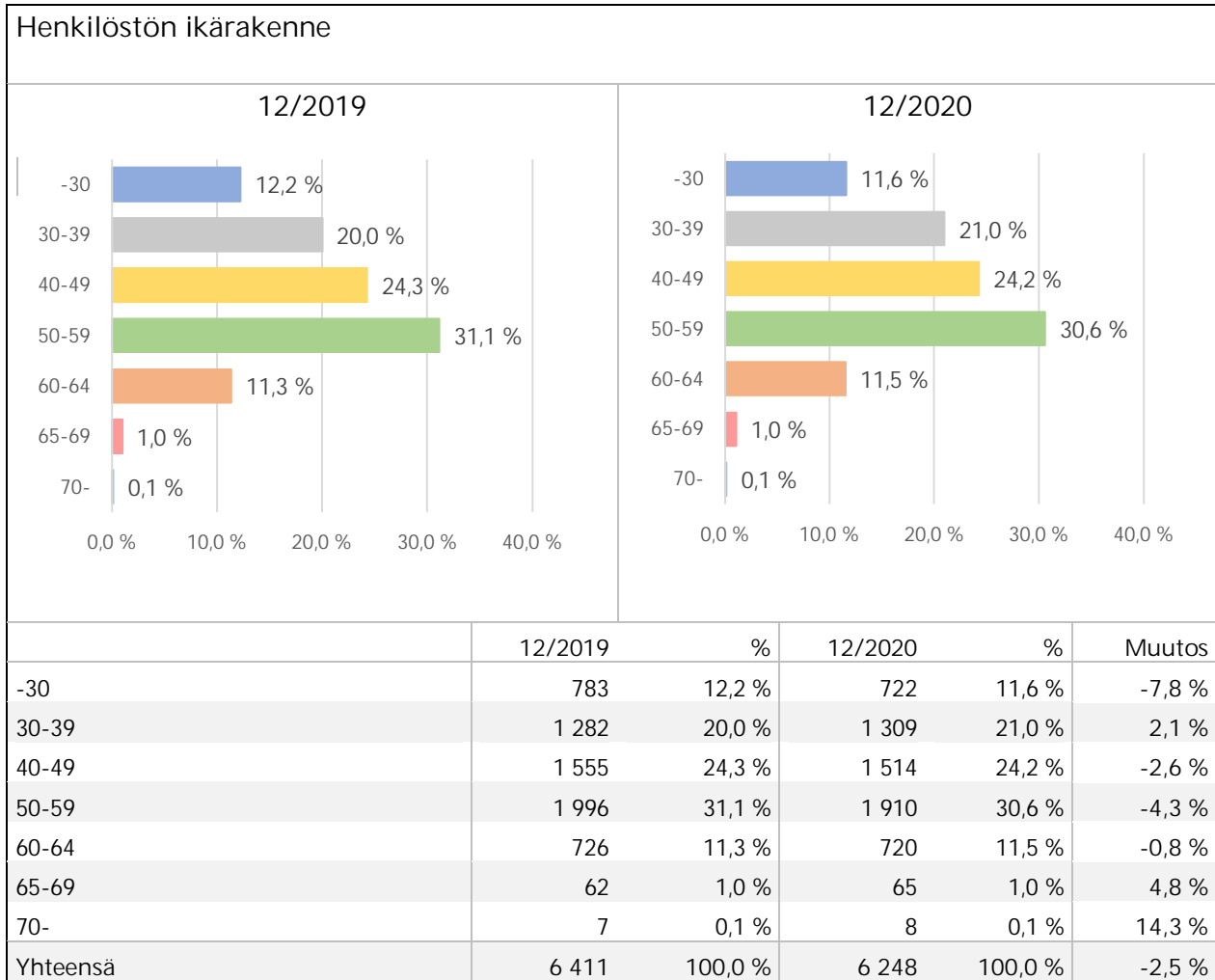
<i>Kumulatiiviset maksetut palkat, 1 000 €</i>	<i>2019</i>	<i>%</i>	<i>2020</i>	<i>%</i>	<i>Muutos</i>
<i>Peruspalkka</i>	165 510	72,8 %	166 923	71,7 %	0,9 %
<i>Lisät ja palkkiot</i>	37 434	16,5 %	37 024	15,9 %	-1,1 %
<i>Työaikalisät</i>	10 883	4,8 %	11 895	5,1 %	9,3 %
<i>Lomarahat ja -korvaukset</i>	8 486	3,7 %	11 597	5,0 %	36,7 %
<i>Poissaolot</i>	3 049	1,3 %	3 107	1,3 %	1,9 %
<i>Yli- ja lisätyöt</i>	1 439	0,6 %	1 579	0,7 %	9,7 %
<i>Luontaisedut</i>	652	0,3 %	598	0,3 %	-8,4 %
<i>Yhteensä</i>	227 455	100,0 %	232 723	100,0 %	2,3 %
<i>Maksetut palkat/HTV2</i>	39 826		40 940		2,8 %

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

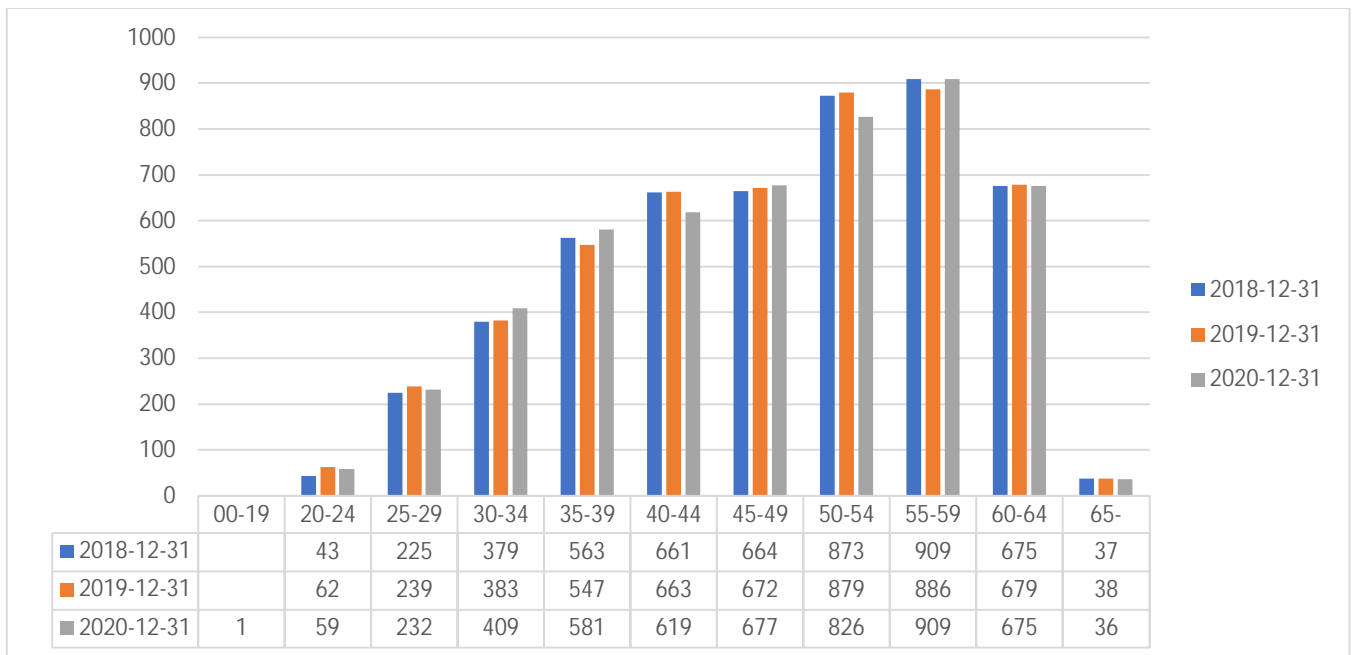


Kuva 6: Työajan jakautumisessa tehdyn työn osuus on kasvanut vuoteen 2019 verrattuna. Kasvu johtuu lähinnä lomakauden käyttämättömistä lomista, joita on siirtynyt vuoden 2021 puolelle.

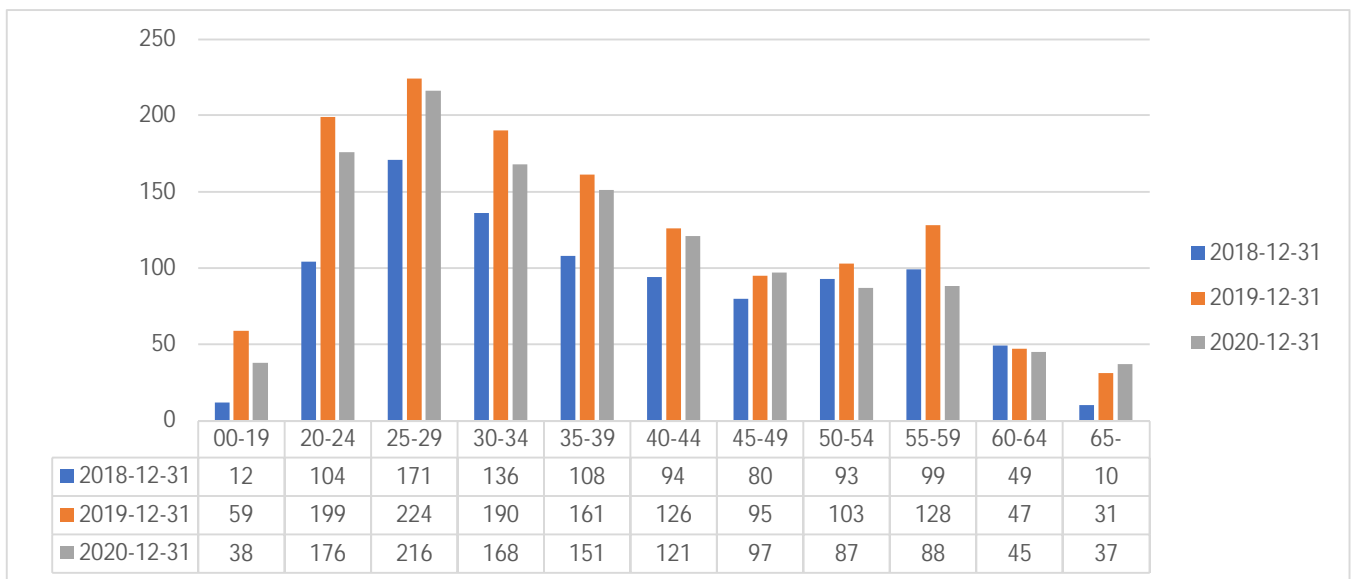
6. IKÄRAKENNE



Kuva 7: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2019 ja 31.12.2020. Yli 65-vuotiaiden määrä henkilöstöstä kasvaa. Määräaikaisten palvelussuhteiden (erityisesti sijaiset) vähentyminen vaikuttaa ikäjakaumaan.



Kuva 8: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä 2018–2020.



Kuva 9: Muut palvelussuhteet paitsi vakinaiset yhdessä 2018 - 2020. Tämä muu henkilöstö (lähinnä määräaikaiset, sijaiset ja työllistetyt) on vakinaisiin verrattuna nuorta.

Taulukko 6: Porin kaupungin henkilöstön keski-ikä 2018–2020. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta vuosina 2018 ja 2019. Määräaikainen henkilöstö on vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Riviotsikot	Vakinaiset		Koko henkilöstö	
	Henkilömäärä	Keski-ikä	Henkilömäärä	Keski-ikä
31.12.2018	5 029	48,31	5 985	46,94
31.12.2019	5 048	48,19	6 411	46,84
31.12.2020	5 024	48,08	6 248	46,09

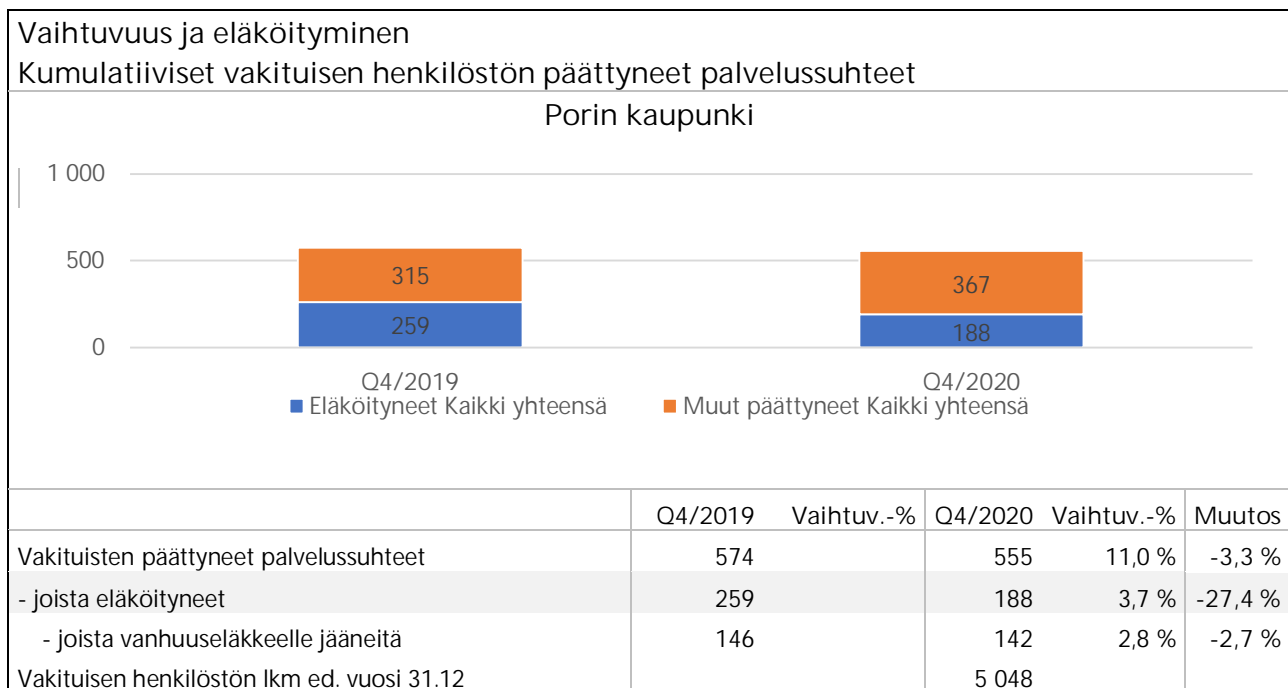
Taulukko 7: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2020. Keski-ialtaan nuorin vakinainen henkilöstö sijoittui Satakunnan pelastuslaitokseen.

	<i>Koko henkilöstö</i>	<i>Vakinaiset</i>
<i>Perusturva</i>	44,4	46,4
<i>Porin Palveluliikelaitos</i>	50,5	52,6
<i>Porin Vesi</i>	47,4	48,6
<i>Satakunnan pelastuslaitos</i>	43,7	45,4
<i>Sivistystoimiala</i>	46,4	48,7
<i>Tekninen toimiala</i>	50,5	51,1
<i>Elinvoima- ja ympäristötoimiala</i>	46,6	48,9
<i>Konsernipalvelut</i>	50,1	51,6

7. VAIHTUVUUS

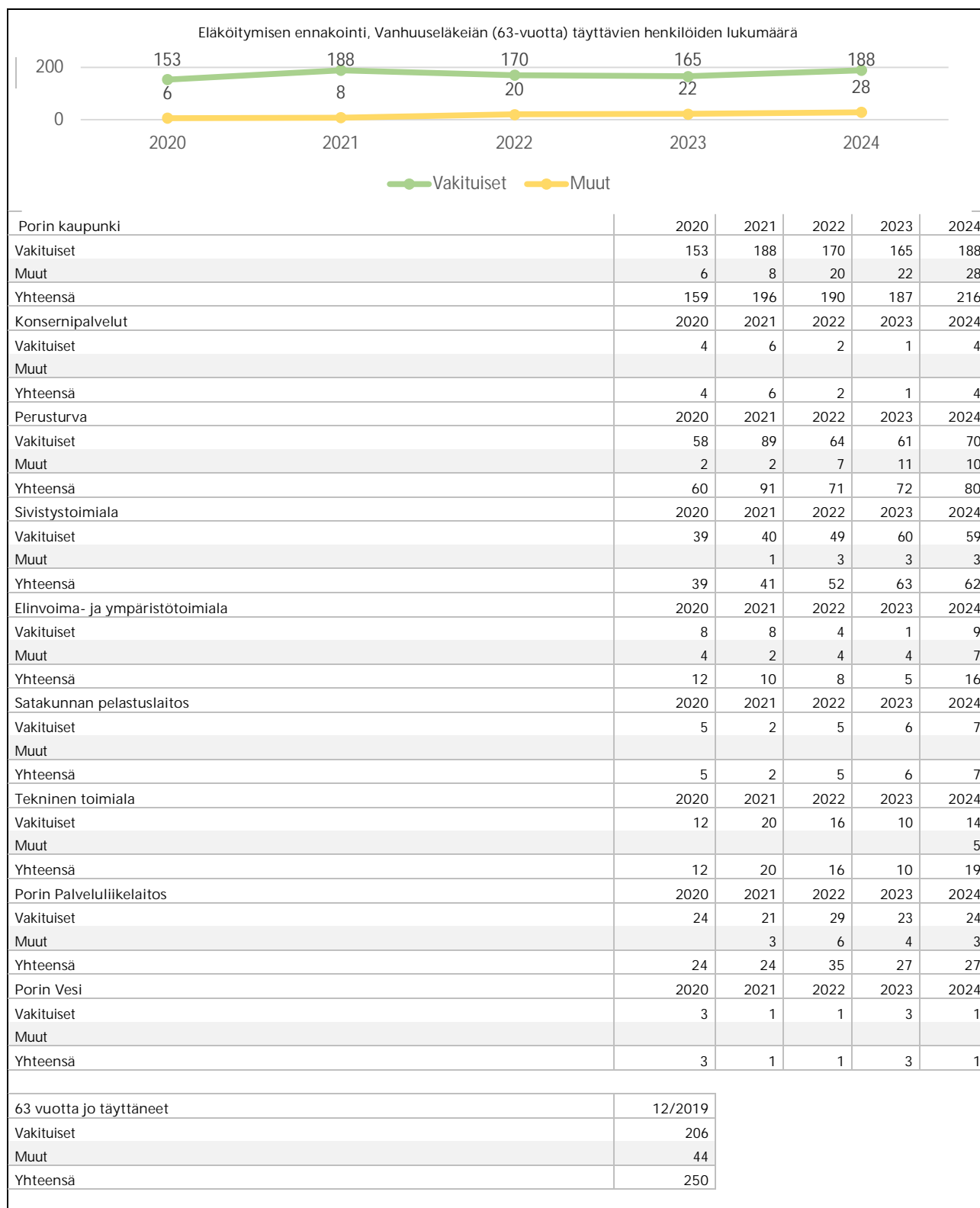
Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaista palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin on määräaikaista, rinnakkaisia palvelussuhteita. Toisin sanoen, käytössä olevien järjestelmien avulla on vaikeaa rajata, ketkä eri henkilöt ovat tulleet uusina työntekijöinä organisaatioon, ja ketkä ovat lähteneet organisaatiosta kokonaan pois.

Tässä raportoidaan vaihtuvuutta päättäneiden palvelussuhteiden näkökulmasta. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Erilaisia eläköitymisiä ovat (1. vanhuuseläke, 2. varhennettu vanhuuseläke, 3. työkyvyttömyyseläke, 4. osatyökyvyttömyyseläke, 5. määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke, 6. osaaikaeläke; korvautunut osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä 1.2.2017 alkaen).



Kuva 10: Vaihtuvuus päättäneiden palvelussuhteiden näkökulmasta 2019–2020. Vaihtuvuusmittari kääntyi laskuun vuonna 2020. Tämä johtui osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäämistensä vähennyksistä.

8. ELÄKÖITYMISEN ENNAKOINTI



Kuva 11: Eläköitymisen ennakointi kaupunkitasolla ja toimialoittain. Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä jäi hieman alle ennakoidun. Vuonna 2021 on odotettavissa eniten eläköitymisiä lähitulevaisuudessa, noin 30 enemmän kuin vuonna 2020. Vuosina 1940 - 1959 syntyneellä työntekijällä on henkilökohtainen eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen).

9. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

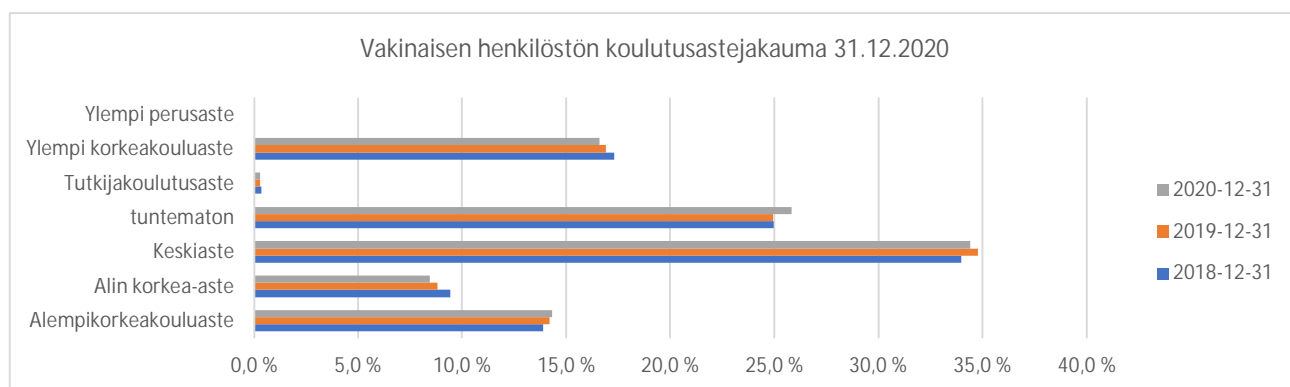
Taulukko 8: Koulutuskorvaukseen* oikeuttavat koulutuspäivät 2018–2020.

*Aik. Työttömyysvakuutusrahastosta (TVR) anottu korvaus, 1.1.2019 alkaen Työttömyysvakuutusrahasto ja Koulutusrahasto yhdistyneet Työllisyysrahastoksi. ** Vuoden korvauksen summa on laskennallinen.

TVR:n koulutuskorvauksen tunnusluvut (Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään 3.)	2018				2019				2020			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Henkilöitä	673	476	1146	2295	881	539	1349	2768	685	942	824	2451
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	673	952	3438	5063	881	1078	4047	6006	685	1884	2472	5041
Koulutuskorvauksen määrä	94 936,31 €				116 210,09 €				99 191,66 € **			

Taulukko 9: Vakituisen henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä romahti vuonna 2020 ja siten tilastojen antama koulutuspoissaolojen kustannus. Tilasto antaa kuitenkin virheellisen kuvan koulutuksiin osallistumisesta. Valtaosa koulutuksista toteutettiin etäkoulutuksina, jolloin kirjaustapa järjestelmään on myös erilainen. Etäkoulutusten tapauksessa ei koulutukseen osallistumisesta muodostu niin herkästi kokonaista poissaolopäivää normaalista työstä. Tässä tilastossa näkyy vain kokonaiset päivät, jotka ollaan poissa normaalista tehtävästä.

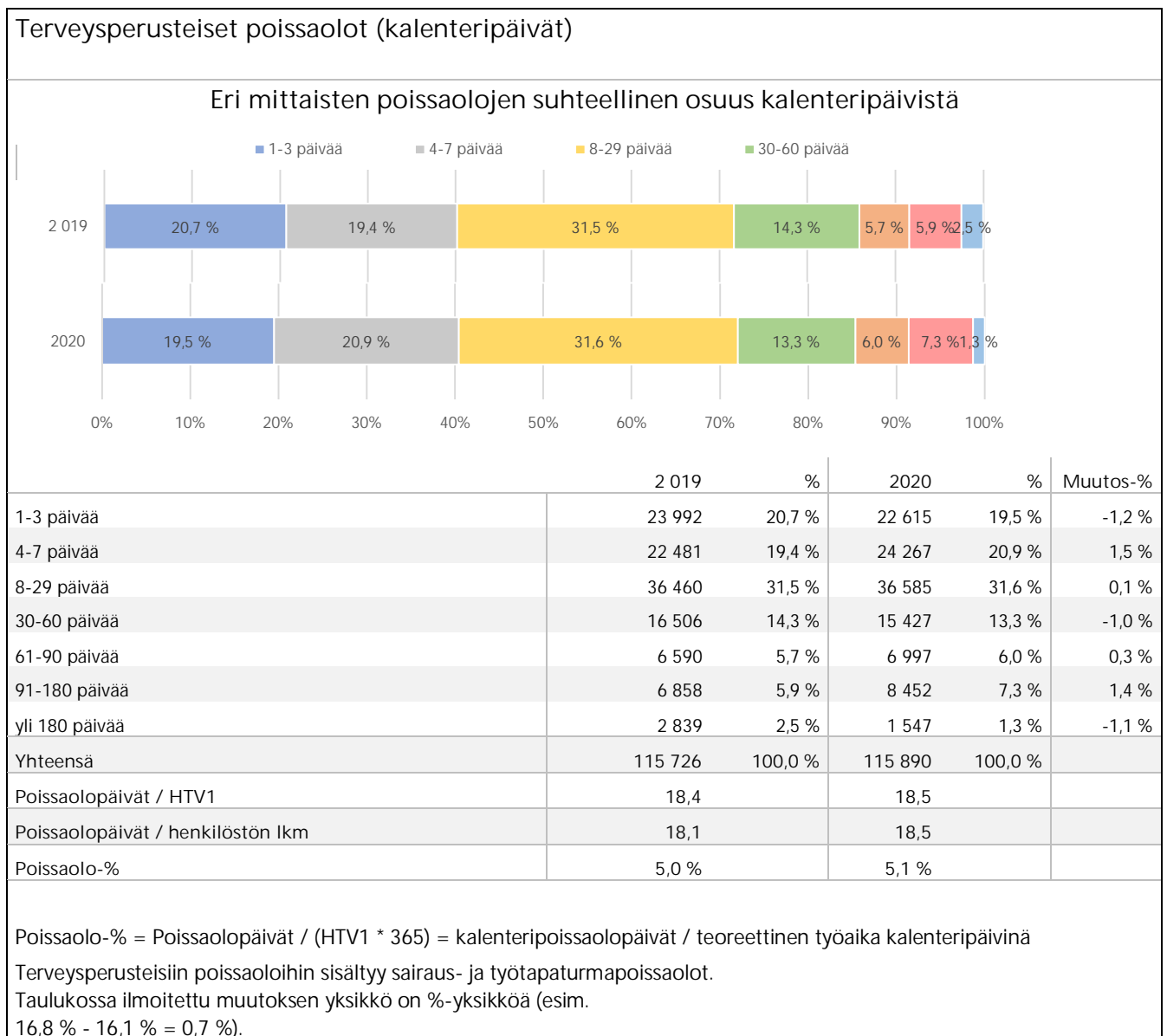
	12/2019	12/2020	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	5 981	3 438	-2 543	-42,5 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,2	0,7	-0,5	-42,2 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	19 254	23 588	4 334	22,5 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	3,8	4,7	0,9	23,1 %



Kuva 12: Vakinaisen henkilöstön koulutusastejakauma 2018 - 2020. Koulutusasteet: perusaste (esim. kansa-, keski- ja peruskoulun tutkinnot), keskiaste (esim. ylioppilastutkinnot, 1-3 -vuotiset ammatilliset tutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot), alin korkea-aste (esim. teknikko, merkonomi ja sairaanhoitaja, ei amk-tutkintoja), alempi korkeakouluaste (esim. amk-tutkinto ja alempi korkeakoulututkinto), ylempi korkeakouluaste (esim. ylempi amk-tutkinto, maisteritutkinto ja lääkärien erikoistumisopinnot) sekä tutkijakoulutusaste (lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot).

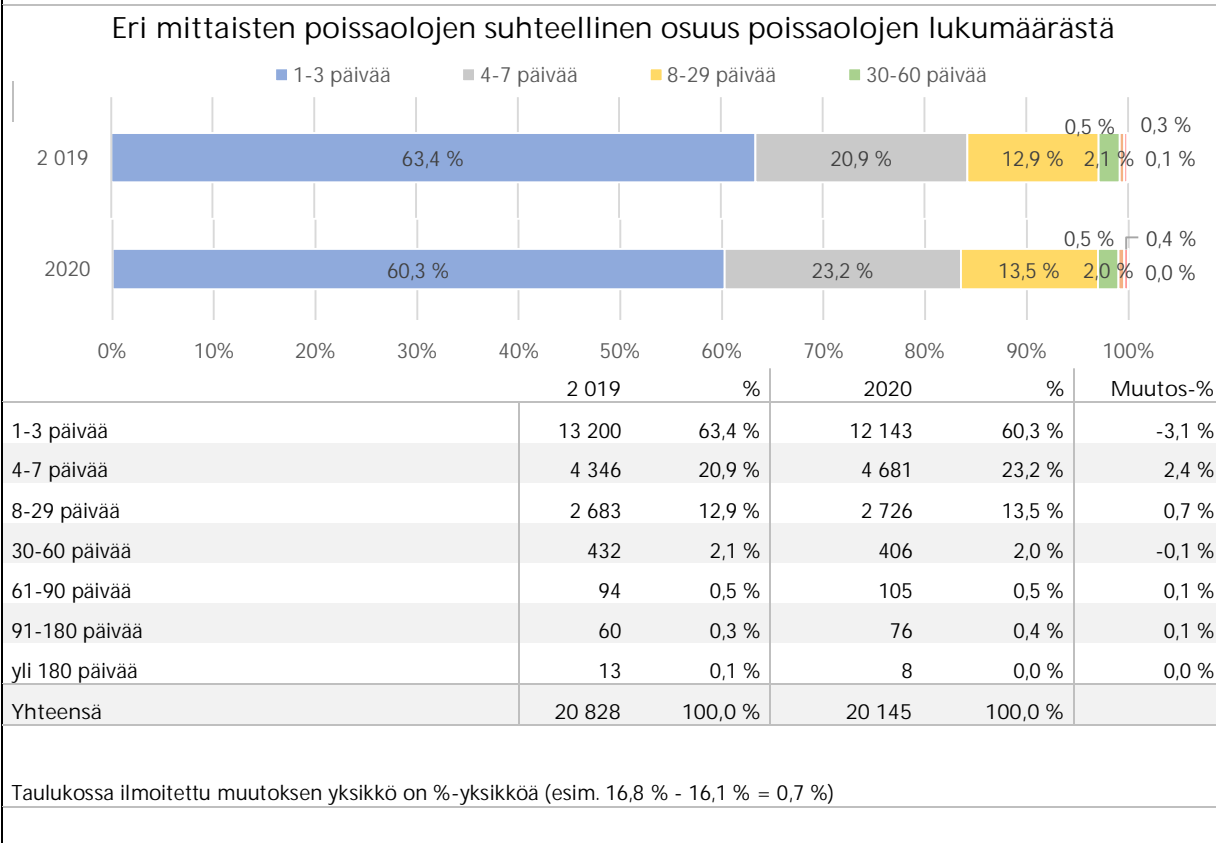
10. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vuonna 2016 nousuun kääntyneiden terveysperusteisten poissaolojen kasvu on kääntynyt laskuun vuonna 2018 ja lasku jatkui vuonna 2019. Vuonna 2020 tavoitteena oli vähentää poissaoloja 5 prosenttia. Tähän ei kuitenkaan ylletty, sillä koronapandemian vuoksi poissaolot kasvoivat erityisesti maaliskuun osalta. Loppuvuoden hienon kirin ansiosta terveysperusteiset poissaolot kasvoivat vain aavistuksen vuoteen 2019 verrattuna. Yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta (HTV1) kohden terveysperusteisia poissaoloja kalenteripäivinä kertyi 18,5 päivää (vuonna 2019; 18,4 päivää).



Kuva 13: Koko henkilöstön eri pituiset terveysperusteiset poissaolot ja niiden suhteellinen osuus kalenteripäivistä (= sairaus- ja työtaturmapoissaolot yhteensä). Kuvan alaosassa näkyvät poissaolopäivät yhteensä, poissaolopäivät yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta kohden sekä poissaoloprosentti. Huolimatta koronapandemian aiheuttamista poikkeuksellisista poissaoloista, ovat terveysperusteiset poissaolot vain aavistuksen kasvaneet vuoteen 2019 verrattuna.

Terveysperusteiset poissaolot (lukumäärät)



Kuva 14: Koko henkilöstön eri pituisten terveysperusteisten poissaolojen lukumäärät (= sairaus- ja työtapaturmapoissaolot yhteensä). Kuvan alaosassa näkyvät poissaolojen lukumäärät yhteensä.

Taulukko 10: Terveysperusteisten poissaolojen syykoodit ja niiden jakautuminen ryhmiin sairaus ja työtaturma. Kuntoutustukipäivien lukumäärä esitetään erikseen taulukon alimmalla rivillä.

		Poissaolopäivät		Poissaolopäivät/HTV1		Muutos
Poissaolosyytaso 1	Poissaolosyy	2019	2020	2019	2020	Valittu vuosi vs ed.
Sairaus	Liikennevahinko	480	838	0,1	0,1	75,4 %
	Sairasloma, 1. päivä palkaton	77	68	0,0	0,0	-11,3 %
	Sairausloma	92 117	89 627	14,6	14,3	-2,2 %
	Sairausloma, esimiehen lupa	12 335	15 419	2,0	2,5	25,6 %
	Vapaa-ajan tapaturma	5 879	5 290	0,9	0,8	-9,6 %
	Yleisvaarallinen tartuntatauti		277		0,0	#LUKU!
Sairaus Summa		110 888	111 519	17,6	17,8	1,1 %
Työtaturma	Ammattitauti	21	14	0,0	0,0	-33,0 %
	Työmatkatapaturma	1 009	909	0,2	0,1	-9,5 %
	Työtaturma	3 808	3 448	0,6	0,5	-9,0 %
Työtaturma Summa		4 838	4 371	0,8	0,7	-9,2 %
Kaikki yhteensä		115 726	115 890	18,4	18,5	0,6 %
		Poissaolopäivät		Poissaolopäivät/HTV1		Muutos
Poissaolosyytaso 1	Poissaolosyy	2019	2020	2019	2020	Valittu vuosi vs ed.
Kuntoutustuki	Kuntoutustuki	11 239	9 031	1,79	1,45	-19,2 %

Taulukko 11: Terveysperusteinen poissaoloprosentti toimialoittain ja liikelaitoksittain. Etätöihin siirtyminen on vähentänyt huomattavasti poissaoloja toiminnoissa, joissa etätö on mahdollista. Perusturvassa, sivistystoimialalla ja Porin Vedellä terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet. Poissaolot on taulukossa esitetty nykyisen organisaation mukaan, jotta mittareiden vertailu olisi mahdollista.

Terveysperusteinen poissaolo-%

*(Terveysperusteinen poissaolo-% = poissaolopäivät kum. / (HTV1 kum. * 365))*

	2019	2020
14114 KONSERNIPALVELUT	1,5 %	1,0 %
14120 PERUSTURVA	5,8 %	6,0 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	3,7 %	3,8 %
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	4,1 %	3,7 %
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	3,6 %	3,4 %
14166 TEKNINEN TOIMIALA	5,3 %	5,0 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	7,0 %	6,8 %
14189 PORIN VESI	4,9 %	5,3 %

Taulukko 12: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät ja muutos-% 2019 - 2020. Perusturvassa, sivistystoimialalla ja Porin Vedellä terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet. Kaikilla muilla toimialoilla poissaolomäärät ovat vähentyneet.

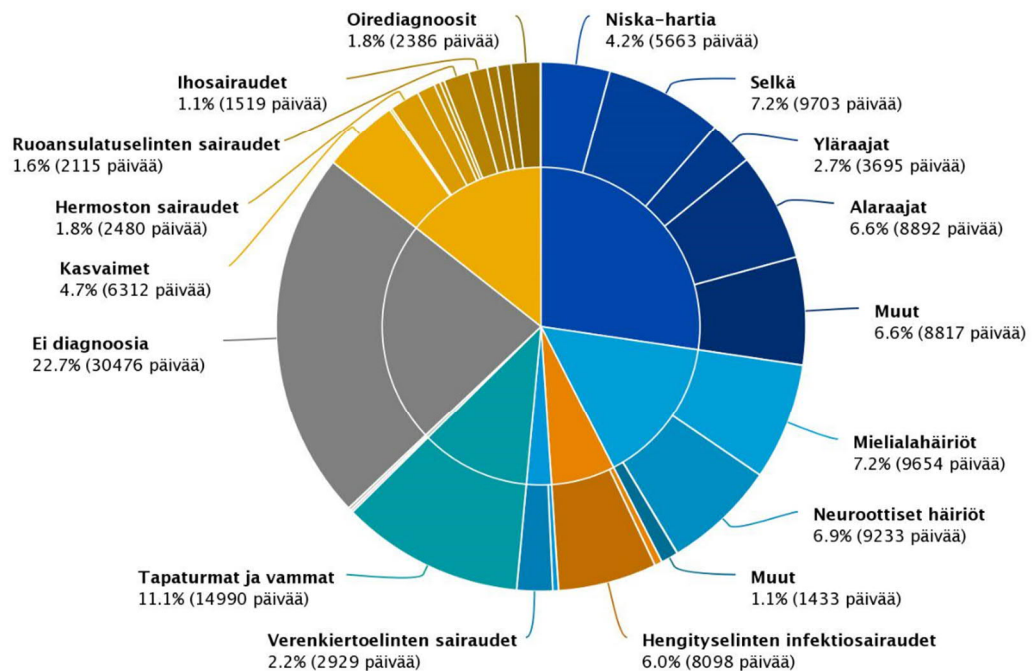
*Kumulatiiviset terveysperusteiset poissaolopäivät/HTV1
(terveysperusteiset poissaolot = sairaus- ja työtapaturmapoissaolot)*

	2019	Muutos % ed. vuosi	2020
14114 KONSERNIPALVELUT	5,45	-30,1 %	3,81
14120 PERUSTURVA	21,28	2,5 %	21,81
14136 SIVISTYSTOIMIALA	13,41	4,3 %	13,99
14156 ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	15,12	-11,2 %	13,42
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	13,11	-6,7 %	12,23
14166 TEKNINEN TOIMIALA	19,23	-5,2 %	18,22
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	25,54	-2,2 %	24,98
14189 PORIN VESI	18,04	8,2 %	19,52

Diagnoosiraportti

01.01.2020 - 31.12.2020

opäiviä yhteensä

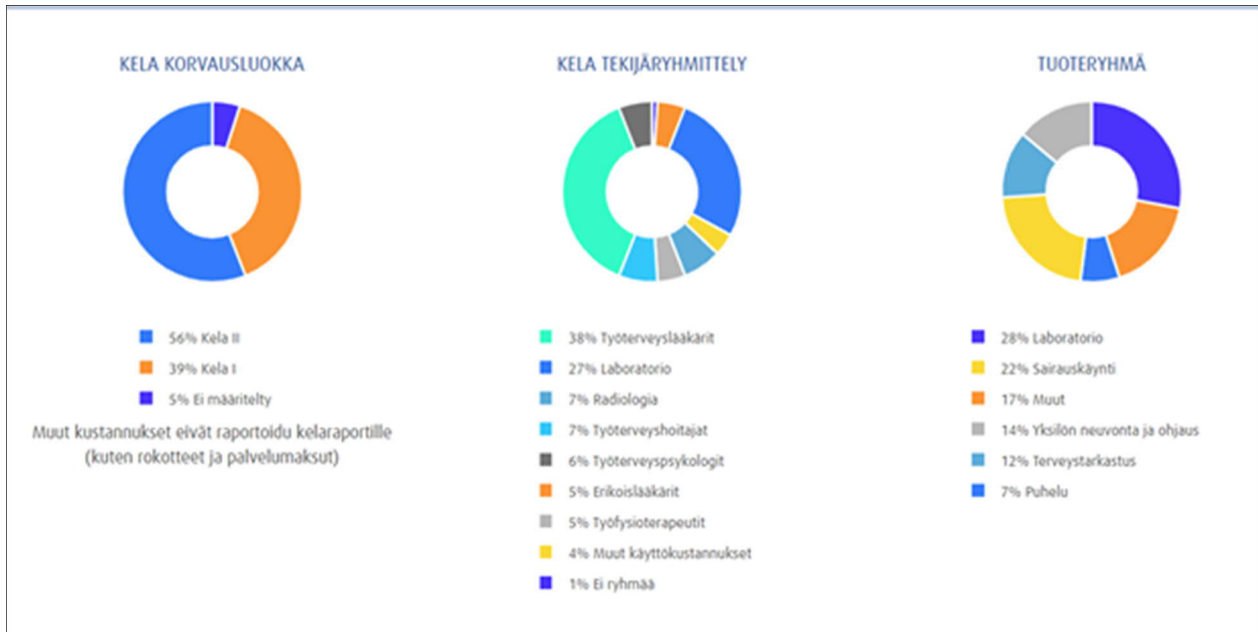


Kuva 15: Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat diagnoosiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jotka ovat vähentyneet, sekä mielenterveyden häiriöt, jotka ovat lisääntyneet vuoteen 2019 verraten. "Ei diagnoosia" -luokka koostuu esimiehen myöntämistä 1-7- päivän poissaoloista, joiden osuus on kasvanut.

11. POISSAOLOKUSTANNUKSET

Taulukko 13: Poissaolokulut (Lähde: Kuntari-järjestelmä). Etäkoulutusten kasvun myötä, järjestelmiin kirjattiin huomattavasti vähemmän kokonaisia poissaolopäiviä koulutuksiin liittyen. Siksi mittari esittää koulutusten aiheuttaman poissaolon kustannusten vähentyneen lähes puoleen. Vuorotteluvapaita pidettiin myös merkittävästi vähemmän. Kuntoutustukipäivät vähenivät merkittävästi. Kaiken kaikkiaan poissaolokustannukset kasvoivat täysimääräisten kesälomarahojen (lomapäivän kustannus on suurempi) ja palkattomien poissaolojen vähenemisen vuoksi.

POISSAOLOKULUT						
Kumulatiivinen toteuma, 1 000€	12/2020	%	12/2019	%	Ero (1 000€)	Ero (%)
Koulutus	368,4	2,7 %	631,0	5,2 %	-262,6	-41,6%
Kuntoutus	-359,3	-2,6 %	-301,0	-2,5 %	-58,3	19,4%
Kuntoutustuki	-532,7	-3,9 %	-769,2	-6,3 %	236,6	-30,8%
Lomat	16 324,1	118,6 %	15 702,7	128,5 %	621,4	4,0%
Muut	-2 639,6	-19,2 %	-3 157,9	-25,8 %	518,3	-16,4%
Opintovapaa	-1 853,0	-13,5 %	-1 669,1	-13,7 %	-183,9	11,0%
Perhevapaat	-2 706,1	-19,7 %	-2 919,3	-23,9 %	213,2	-7,3%
Sairaus	5 312,5	38,6 %	5 089,1	41,6 %	223,4	4,4%
Työtapaturma	223,6	1,6 %	239,1	2,0 %	-15,5	-6,5%
Vuorotteluvapaa	-370,9	-2,7 %	-626,3	-5,1 %	255,4	-40,8%
Kaikki yhteensä	13 767,0	100,0 %	12 219,0	100,0 %	1 548,0	12,7%



Kuva 16: Koronatestaukset kasvattivat voimakkaasti laboratorion osuutta tekijä- ja tuoteryhmässä, ja nostaa myös Kela I -korvausluokan kustannuksia (testaus on ollut Kela I korvattavaa palvelua 04/20 alkaen). Työterveyshuollon toiminnassa korostuu työterveyslääkäripainotteinen toiminta.

Taulukko 14: Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä, 2020

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2020 [kpl]	2019 [kpl]	Muutos kpl	Muutos-%
Työkokeilu	29	31	-2	-6,45
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	7	10	-3	-30,0
<i>Tutkimuksellinen työkokeilu</i>	12	6	6	100,0
Koulutus	4	5	-1	-20,0
Oppisopimuskoulutus	3	2	+1	50,0
Työhönvalmennus	1	0	+1	100,0
Yhteensä	56	54	+2	3,7

Taulukko 15: Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2020. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena. Aikaisemman kuntoutumishyvityksen sijaan työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua*.

<i>Palkkaperusteinen eläkemaksu</i>	24,46%
Työansiopohjainen eläkemaksu	23,4%
Työkyvyttömyyseläkemaksu	1,06%
Ei omavastuinen työkyvyttömyyseläkemaksu	0%
<i>*Osatyökyvyttömyyshyvityksen vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun</i>	-0,61
<i>Laskennallinen työnantajan eläkemaksu (sis. työkyvyttömyyseläkemaksun)</i>	16,87

12. MIKÄ O MEININKI -KYSELYN TULOKSIA

Taulukko 16: "Mikä o meininki" -kyselyn toimialakohtaisia tuloksia. Kyselyn kaupunkitasoinen vastausprosentti oli 48, ja tulokset ovat näin ollen suuntaa antavia. Työhyvinvoinnin kokemus on työhyvinvointia kartoittavien kysymysten (11 kpl) kesiarvo asteikolla 1-5. Työkykyä, omaa hyvinvointia työssä ja työyhteisön hyvinvointia arvioitiin asteikolla 1-10. Työhyvinvoinnin kokemuksessa ei tapahtunut parannusta millään toimialalla, ja se laski voimakkaimmin teknisellä toimialalla. Työhyvinvointi koetaan parhaimmaksi Porin Vedessä, Porin Palveluliikelaitoksessa ja konsernipalveluissa. Työkykyisintä henkilöstö on Satakunnan pelastuslaitoksessa ja elinvoima- ja ympäristötoimialalla. Porin Vettä lukuun ottamatta oma hyvinvointi työssä koetaan paremmaksi kuin työyhteisön hyvinvointi.

	Työhyvinvoinnin kokemus		Arvio omasta työkyvystä		Oma hyvinvointi työssä		Arvio työyhteisön hyvinvoinnista	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Elinvoima ja ympäristö		3,58	-	8,72		7,65		7,00
Ympäristö- ja lupapalvelut	3,89	-	8,90	-	7,91	-	7,41	-
Konsernipalvelut	-	3,64	-	8,62	-	7,66	-	6,66
Konsernihallinto	3,70	-	8,71	-	7,81	-	7,03	-
Perusturva	3,42	3,42	8,33	8,36	7,42	7,51	6,66	6,76
Porin palveluliikelaitos	3,85	3,80	8,41	8,25	7,90	7,92	7,43	7,37
Porin Vesi	3,86	3,83	8,69	8,60	8,21	7,90	7,24	5,95
Satakunnan pelastuslaitos	3,57	3,47	8,70	8,79	7,61	7,64	6,98	7,16
Sivistystoimiala	3,76	3,63	8,67	8,59	7,85	7,88	7,24	7,30
Tekninen	3,72	3,44	8,34	8,40	7,30	6,98	6,33	6,26
Kaupunkitaso	3,66	3,54	8,53	8,47	7,67	7,65	6,99	6,98

13. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLE

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2020
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	➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutettiin huhtitoukokuussa 2020. Kyselyn tuloksia hyödynnetään tarvittavien toimenpiteiden kohdentamisessa sekä uudistettavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjana.
	Tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen palkan	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan ➤ Palkkakartoitus tehty joulukuun 2020 palkansaajista ja arviointi esitetty henkilöstöraportin luvussa Henkilöstöinvestoinneista
	Oikeudenmukaisen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen	Vuosittaiset kehityskeskustelut Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Eriasteiseen esimies-/johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrä ja työtehtävät Eri koulutuksiin osallistuneiden määrät ja työtehtävät	➤ Eriasteiseen esimies-/johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrät esitetty henkilöstöraportissa luvussa Osaamisen kehittäminen ➤ Elämä uuden Porin organisaatiossa – koulutussarjan ryhmään III 2019-2020 osallistunut 48 esimestä ja asiantuntijaa. ➤ Koulutussuunnitelmat laadittu toimialoittain ja laitoksittain ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittu kevät- ja syyskaudelle ➤ Koulutussuunnittelun ohjausryhmä kokoontunut viisi kertaa vuoden 2020 aikana.
	Oikeudenmukaisen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esimiesten kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	Koulutukseen osallistuneiden määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Mikä o meininki -työhyvinvointikyselyllä esille esimiestyön tuen tarpeet. Niihin vastattu järjestämällä keväällä ja syksyllä Esimiestreffikeskustelutilaisuuksia HR-toimijoiden johdolla (osallistujamäärät vähäiset) ➤ Henkilöstöjohtamisen ohjeistuksia ja järjestelmiä koulutettu esimiehille vuoden aikana
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	Ohjeiden päivitys ➔ Ohjeiden noudattaminen	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Vuoden 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-kyselyn tulosten mukaan kokemukset ja havainnot epäasiallisesta kohtelusta, syrjinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä olivat vähäisiä, ja ne olivat

				<p>vähentyneet verrattuna vuoden 2016 kyselyn tuloksiin.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa
Sukupuolten tasa-arvo	Tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet	Tiedon keruu sukupuolittain ammattiryhmittäin työtehtävistä ja esimies-/johtoasemista Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja poistaminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain ➔ Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esimies- ja johtotehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien sekä vakinaistamisten määrät esitetty henkilöstö-raportissa luvussa Rekrytointi
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	Erilaisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö Erilaisten työaikajousten käyttö (mm. etätyö) Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna Erilaisille eläkemuodoille siirtymisajan pidentyminen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etätyö otettu käyttöön aikaisempaa laajemmin korona-pandemian vuoksi ➤ 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