

Henkilöstöraportti 2019

Liite



**POORI**

## Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio vuonna 2019.....	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen mukaan.....	4
3. Henkilötyövuodet.....	8
4. Maksetut palkat.....	11
5. Työajan jakautuminen.....	12
6. Ikärakenne.....	13
7. Vaihtuvuus.....	15
8. Eläköitymisen ennakointi.....	16
9. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla).....	17
10. Terveysperusteiset poissaolot.....	18
11. Työkyvyttömyyden kustannukset.....	22
12. Mikä o meininki -kyselyn tuloksia.....	25
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	26

# 1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO VUONNA 2019



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio vuonna 2019 muodostui toimialoista ja laitoksista. Toimialoja on viisi: perusturva, sivistys, tekninen, ympäristö- ja lupapalvelut sekä konsernihallinto. Liikelaitoksia on kaksi: Porin Vesi ja Porin Palveluliikelaitos sekä alueellisena toimijana lisäksi Satakunnan pelastuslaitos. Porin kaupungin konsernihallintoa uudistetaan vuonna 2020 niin, että kaupunginjohtajan suoraan alaisuuteen organisoidaan toiminnot, joiden avulla kaupunkia johdetaan. Lisäksi konsernihallinnon elinvoiman edistämisen tehtävät ja nykyinen ympäristö- ja lupapalvelut -toimiala yhdistetään omaksi toimialaksi.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEEN 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 edelleen ryhmitellään, kuten alla (Taulukko 1): "Muut määräaikaiset". Muut määräaikaiset -ryhmä sisältää edellä mainituista palvelussuhteiden luonteista: 2. määräaikainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen ja 6. suojatyöntekijä. Ryhmittelyn perusteita on monia ja usein puhuttaessa määräaikaisista palvelussuhteista tarkoitetaan kaikkia palvelussuhteiden luonteita, jotka eivät ole vakinaisia palvelussuhteita.

Taulukko 1: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019 verrattuna edeltävään vuoteen

Kuukauden viimeisen päivän tilanne	12/2018	%	12/2019	%	Muutos
Vakituiset	5 029	84,0 %	5 050	78,8 %	0,4 %
Miehet	1 033	17,3 %	1 028	16,0 %	-0,5 %
Naiset	3 996	66,8 %	4 022	62,7 %	0,7 %
Sijaiset	304	5,1 %	660	10,3 %	117,1 %
Miehet	38	0,6 %	85	1,3 %	123,7 %
Naiset	266	4,4 %	575	9,0 %	116,2 %
Muut määräaikaiset	471	7,9 %	532	8,3 %	13,0 %
Miehet	139	2,3 %	150	2,3 %	7,9 %
Naiset	332	5,5 %	382	6,0 %	15,1 %
Työllistetyt	169	2,8 %	160	2,5 %	-5,3 %
Miehet	113	1,9 %	104	1,6 %	-8,0 %
Naiset	56	0,9 %	56	0,9 %	
Oppisopimussuhteiset	12	0,2 %	10	0,2 %	-16,7 %
Miehet	5	0,1 %	3	0,0 %	-40,0 %
Naiset	7	0,1 %	7	0,1 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>5 985</b>	<b>100,0 %</b>	<b>6 412</b>	<b>100,0 %</b>	<b>7,1 %</b>

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)

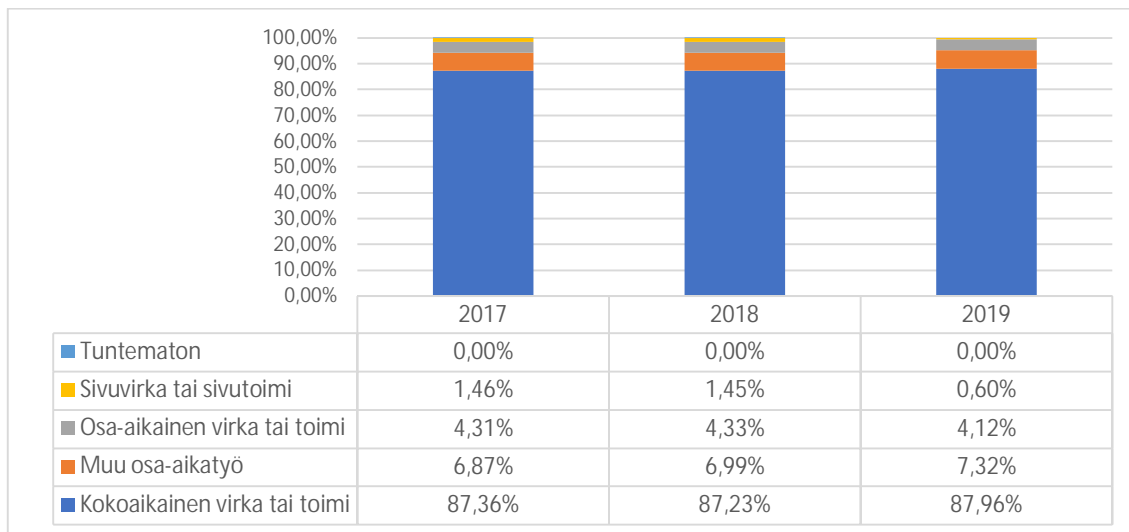
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Henkilömäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärän muutos	Henkilömäärä	Henkilömäärän muutos	
Riviotsikot						
Konsernihallinto	195	196	1	200	4	
Määräaikaiset	31	29	-2	28	-1	
Vakinaiset	164	167	3	172	5	
Perusturva	2713	2446	-267	2839	393	
Määräaikaiset	585	322	-263	664	342	
Oppisop.suhteiset	2	1	-1	1	0	
Vakinaiset	2126	2123	-3	2174	51	
Porin Palveluliikelaitos	612	590	-22	607	17	
Määräaikaiset	82	91	9	120	29	
Oppisop.suhteiset			0	4	4	
Vakinaiset	530	499	-31	483	-16	
Porin Vesi	63	64	1	63	-1	
Määräaikaiset	1	3	2	2	-1	
Oppisop.suhteiset	3	4	1	1	-3	
Vakinaiset	59	57	-2	60	3	
Satakunnan Pelastuslaitos	275	274	-1	278	4	
Määräaikaiset	28	30	2	40	10	
Vakinaiset	247	244	-3	238	-6	
Sivistystoimiala	1793	1807	14	1844	37	
Määräaikaiset	226	259	33	289	30	
Oppisop.suhteiset	8	6	-2	4	-2	
Vakinaiset	1559	1542	-17	1551	9	
Tarkastustoimi	5	5	0	4	-1	
Määräaikaiset		1	1		-1	
Vakinaiset	5	4	-1	4	0	
Tekninen toimiala	343	324	-19	318	-6	
Määräaikaiset	10	4	-6	17	13	
Vakinaiset	333	320	-13	301	-19	
Ympäristö- ja lupapalvelut	94	107	13	97	-10	
Määräaikaiset	24	35	11	32	-3	
Oppisop.suhteiset		1	1		-1	
Vakinaiset	70	71	1	65	-6	

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin sukupuolittain 2017 – 2019

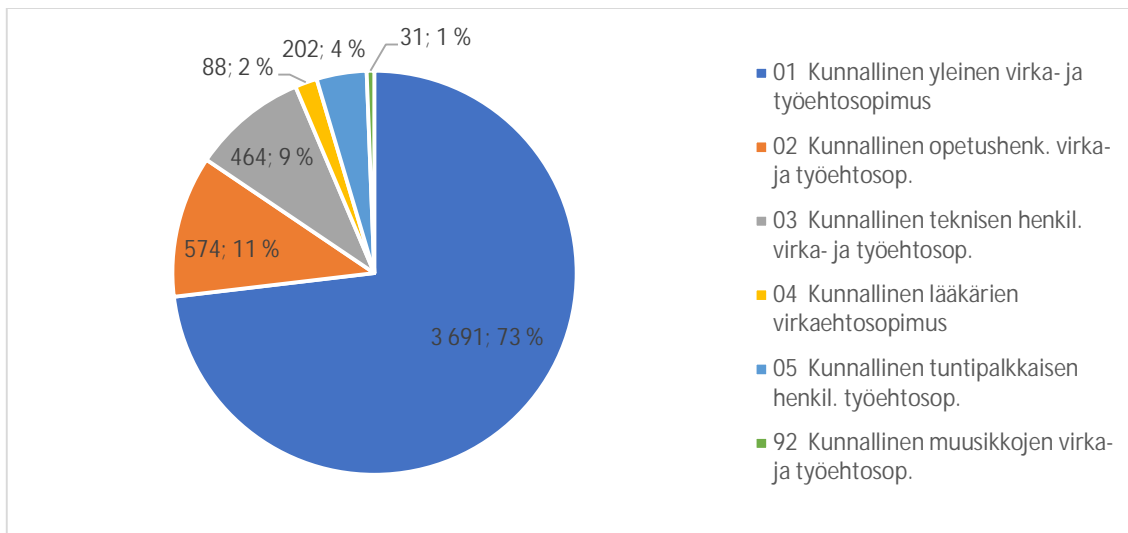
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia
Työsuhde	3 896	76,5 %	3 846	76,5 %	3 888	77,0 %
Virkasuhte	1 199	23,5 %	1 183	23,5 %	1 162	23,0 %

Taulukko 4 Vakinaisen henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen lajin mukaan 2017 - 2019

Riviotiskot	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Työsuhde	3 896	3 846	3 888
Mies	631	623	634
Nainen	3 265	3 223	3 254
Virkasuhte	1 199	1 183	1 162
Mies	424	410	394
Nainen	775	773	768
Kaikki yhteensä	5 095	5 029	5 050



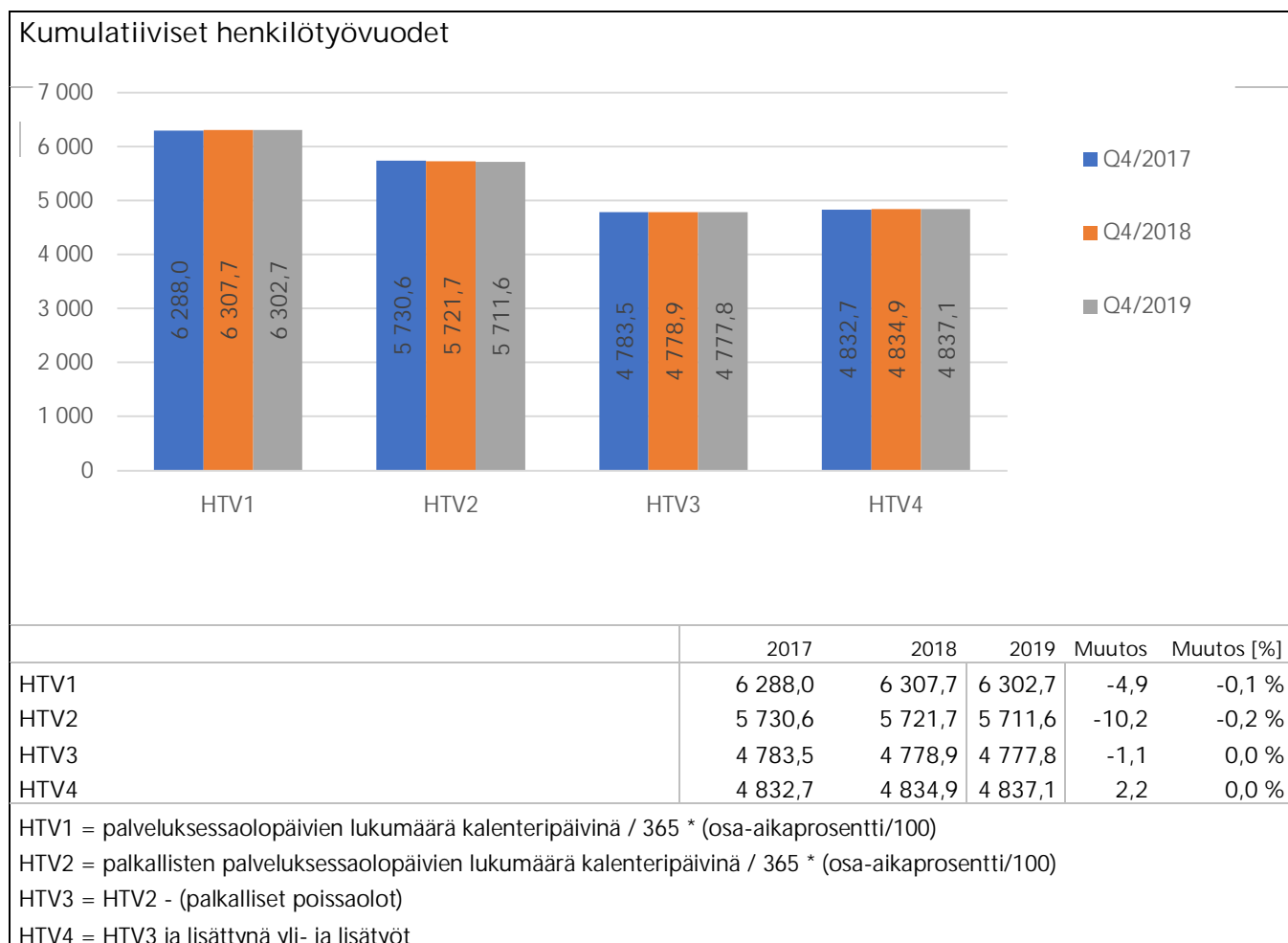
Kuva 2 Vakinaisen henkilöstön jakautumisesta päätoimisuuden mukaan nähdään, että Muu osa-aikatyön (osa-aikainen omasta pyynnöstä) ja kokoaikaisten osuus hiljalleen kasvaa



Kuva 3 Porin kaupungin vakinaisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain. Lukumäärä ja suhteellinen osuus 31.12.2019

### 3. HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstöraportoinnissa käytetään aikaisempaa enemmän henkilötyövuositarkastelua, koska henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoiman määrää ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilöstön lukumäärä. Raportoidut henkilötyövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia.

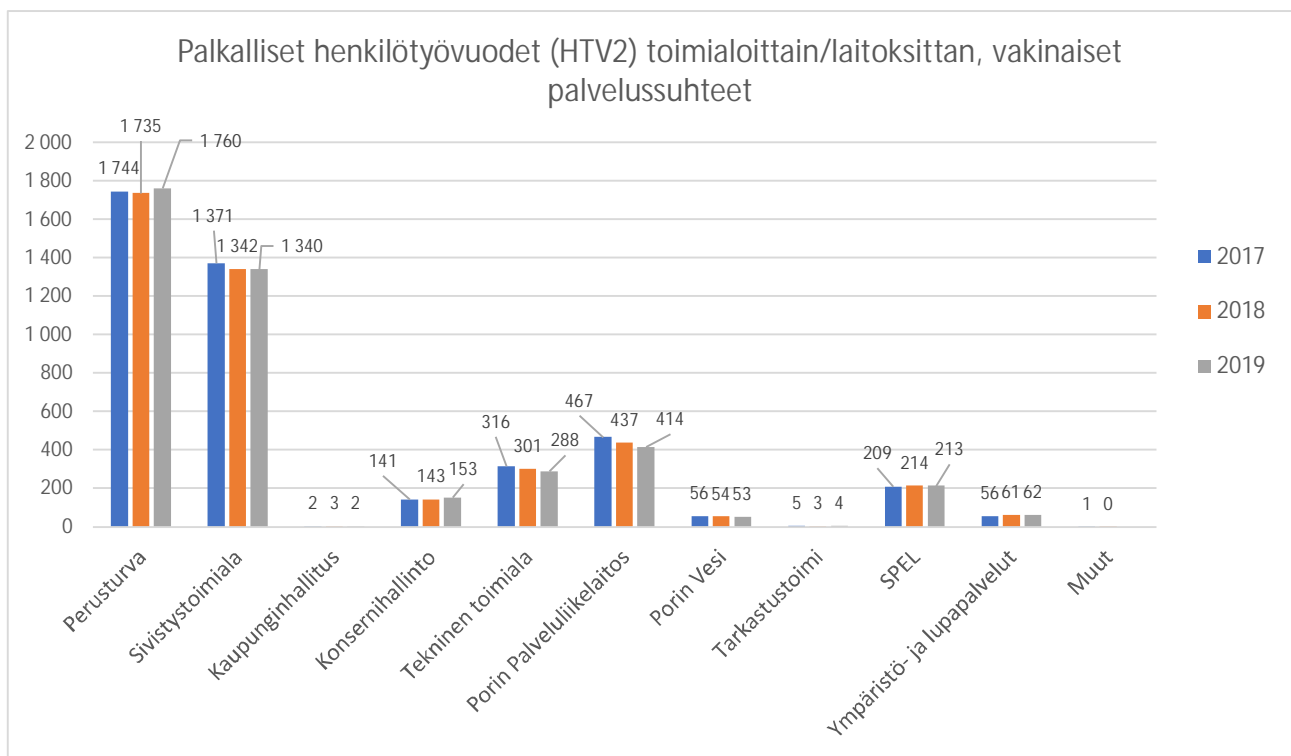


Kuva 4: Kaupunkitasolla henkilötyövuosissa ei ole suurta vaihtelua 2017 – 2019 aikana. Raportoidut henkilötyövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Tästä huolimatta vuoden 2019 viimeisten kuukausien kuukausitoteumat olivat edeltävää vuotta suuremmat, mistä voidaan ennustaa henkilötyövuosien kasvavan vuonna 2020.

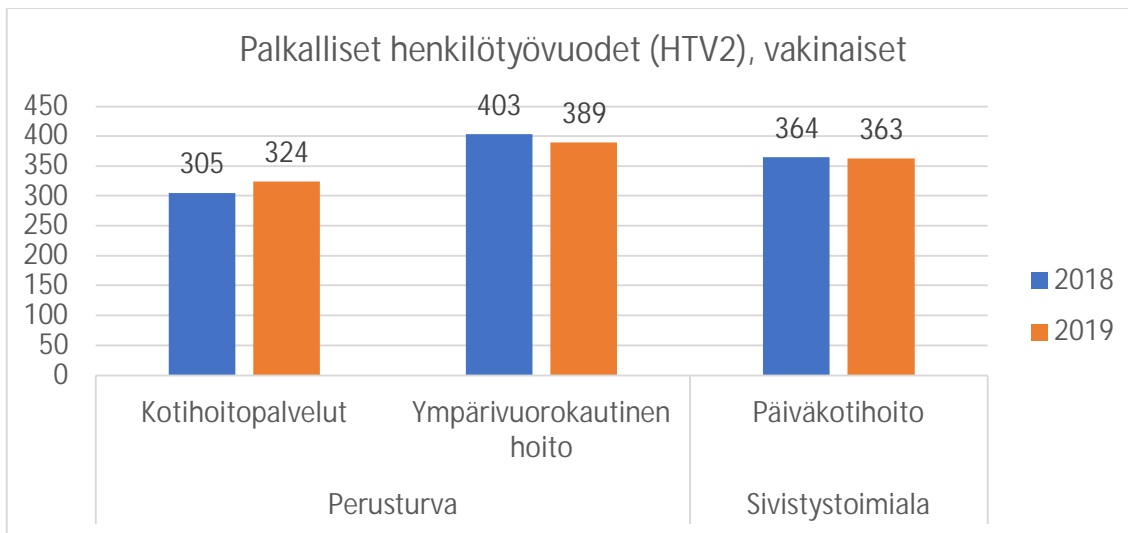


Taulukko 5: Henkilötyövuodet toimialoittain ja liikelaitoksittain (ilman sivuvirkaisia, -toimisia) 2018 – 2019.

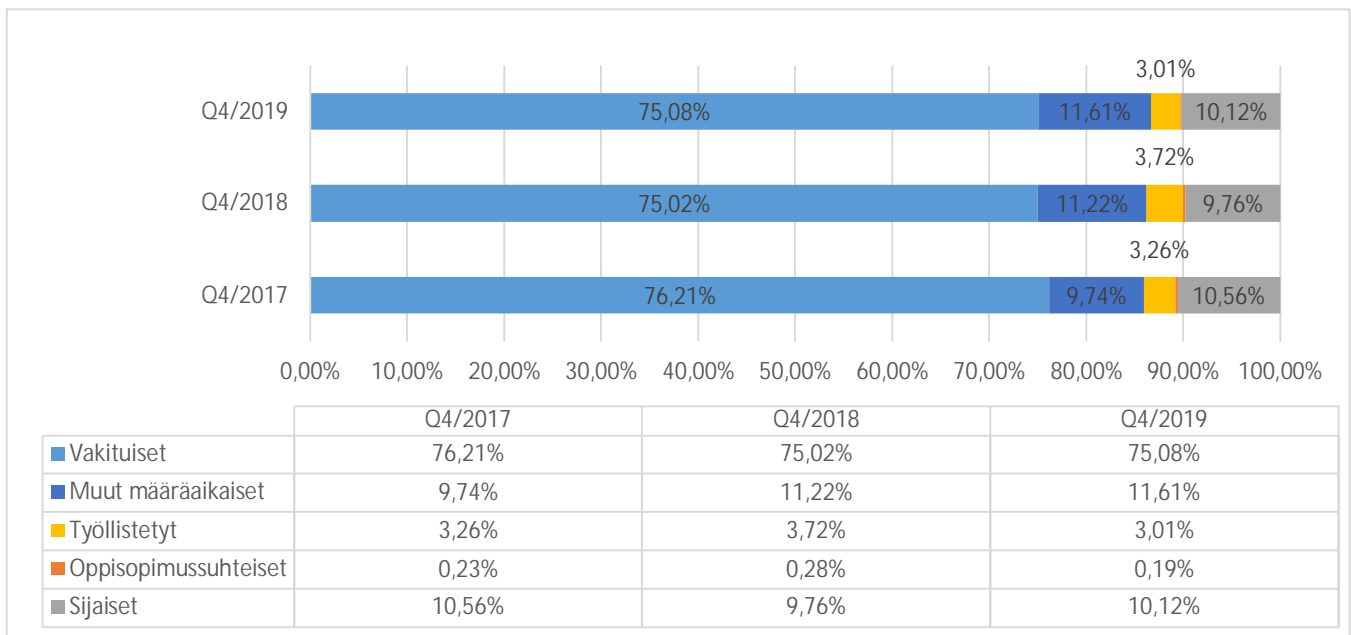
	Htv1		Htv2		Htv3		Htv4	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Riviotsikot								
Perusturva	2 616	2 663	2 327	2 361	1 899	1 932	1 911	1 948
Sivistystoimiala	1 903	1 895	1 733	1 721	1 502	1 503	1 523	1 523
Konsernihallinto	286	279	264	264	224	222	226	224
Tekninen toimiala	384	363	366	347	304	282	310	288
Porin Palveluliikelaitos	634	624	586	578	476	470	481	475
Porin Vesi	66	66	63	61	53	52	56	55
Satakunnan pelastuslaitos	287	287	261	262	218	219	222	224
Ympäristö- ja lupapalvelut	107	102	98	95	84	79	85	80



Kuva 5 Vakinaisten palkalliset henkilötyövuodet ovat kehittyneet toimialoilla ja liikelaitoksilla henkilöstösuunnitelman suuntaisesti. Perusturvan henkilötyövuodet ovat kasvussa ja sivistystoimialalla kääntyneet laskuun. Teknisen toimialan ja Porin Palveluliikelaitoksen henkilötyövuodet ovat yhä laskussa.



Kuva 6 Palkalliset henkilötyövuodet ovat kehittyneet henkilöstösuunnitelman suuntaisesti kotihoitopalveluissa, ympärivuorokautisessa hoidossa sekä varhaiskasvatuksen päiväkotihoidossa (vakinaiset palvelussuhteet). Kotihoito on vahvistunut samalla, kun vakinaisten määrä ympärivuorokautisessa hoidossa ja päiväkotihoidossa on vähentynyt.



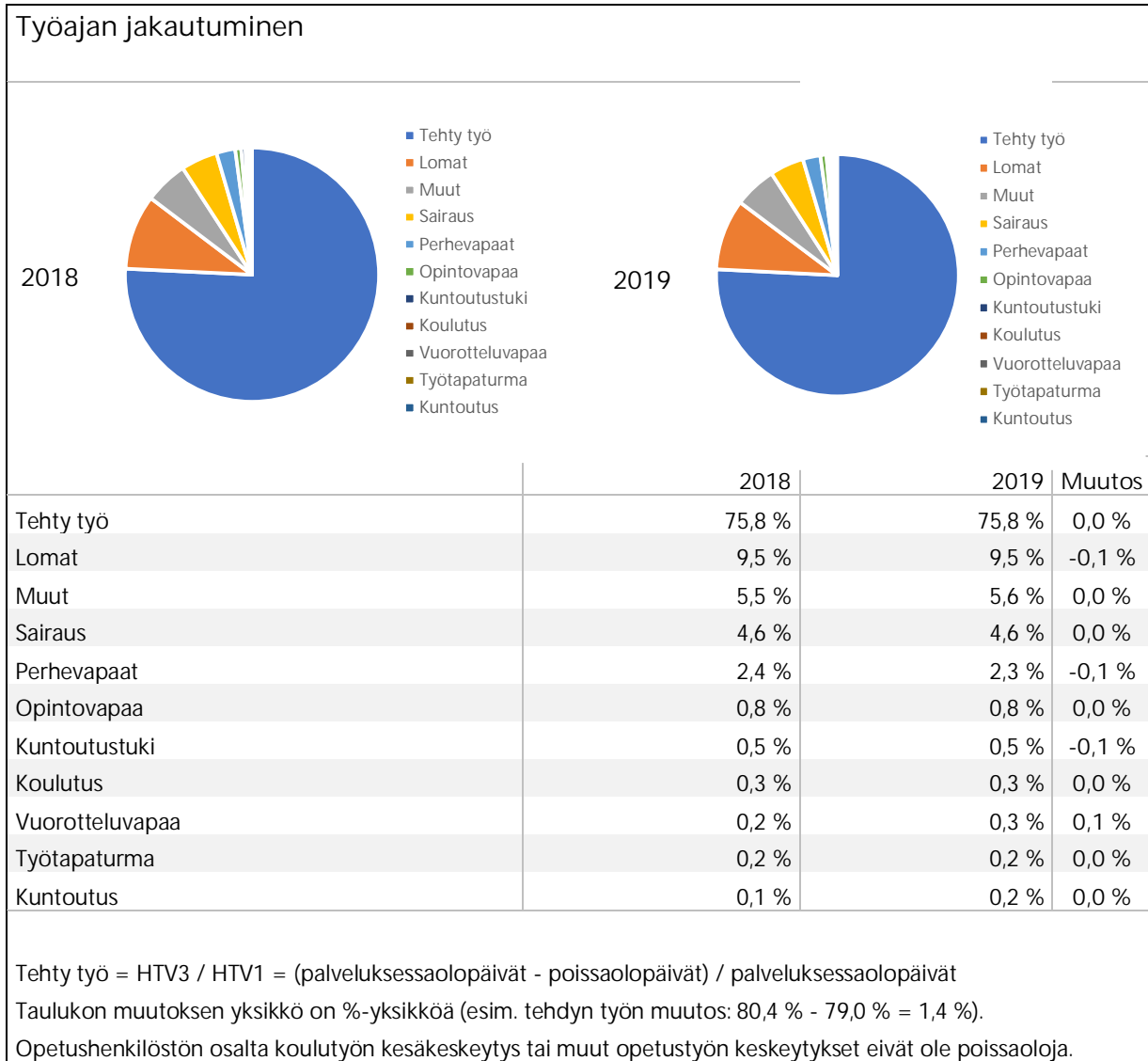
Kuva 7 Porin kaupungin henkilöstön määrä palvelussuhteen mukaan. Kuvassa esitetty vakinaisten osuus palkallisten henkilötyövuosien avulla muihin palvelussuhteisiin verrattuna. Vakinaisten suhteellinen määrä on pysynyt samalla tasolla vuoteen 2018 verrattuna.

## 4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 6 Vuoden 2019 aikana maksetut palkat, palkkalajeittain. Alimmalla rivillä yhden palkallisen henkilötyövuoden hinta, joka on kasvanut 3,1 prosenttia.

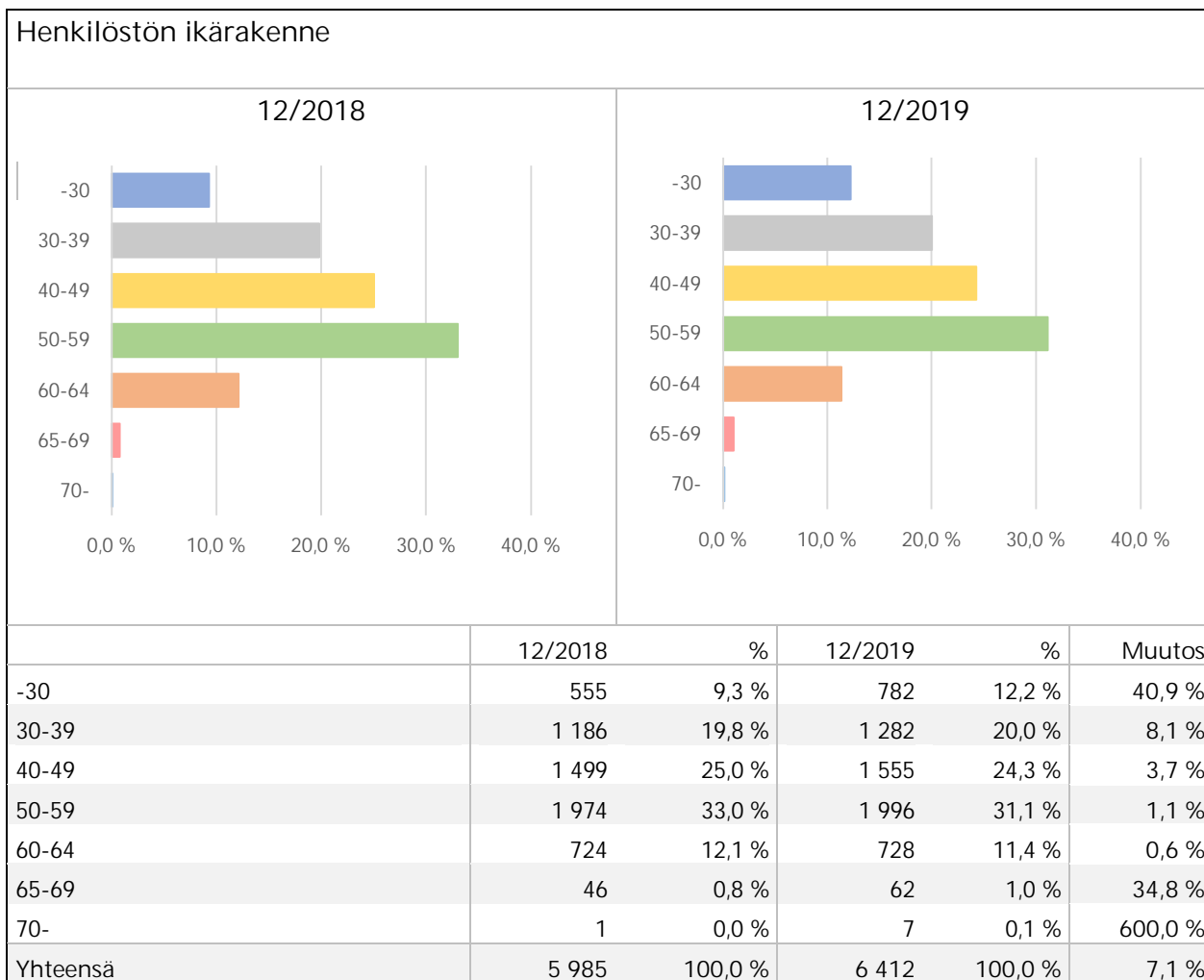
Kumulatiiviset maksetut palkat, *1 000 €	2018	%	2019	%	Muutos
Peruspalkka	162 304	73,4 %	165 510	72,8 %	2,0 %
Lisät ja palkkiot	34 301	15,5 %	37 434	16,5 %	9,1 %
Työaikalisät	10 794	4,9 %	10 883	4,8 %	0,8 %
Lomarahat ja -korvaukset	8 581	3,9 %	8 486	3,7 %	-1,1 %
Poissaolot	3 157	1,4 %	3 049	1,3 %	-3,4 %
Yli- ja lisätyöt	1 301	0,6 %	1 439	0,6 %	10,6 %
Luontaisedut	644	0,3 %	652	0,3 %	1,4 %
Yhteensä	221 082	100,0 %	227 455	100,0 %	2,9 %
Maksetut palkat/HTV2 [€]	38 639		39 823		3,1 %

## 5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

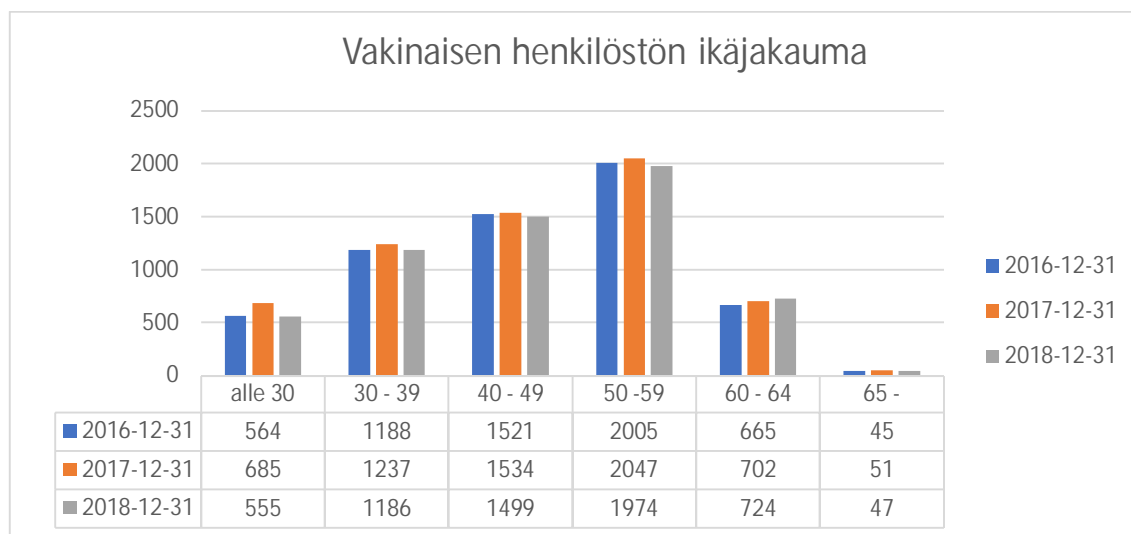


Kuva 8: Työajan jakautumisessa ei ole merkittäviä muutoksia vuoteen 2018 verrattuna.

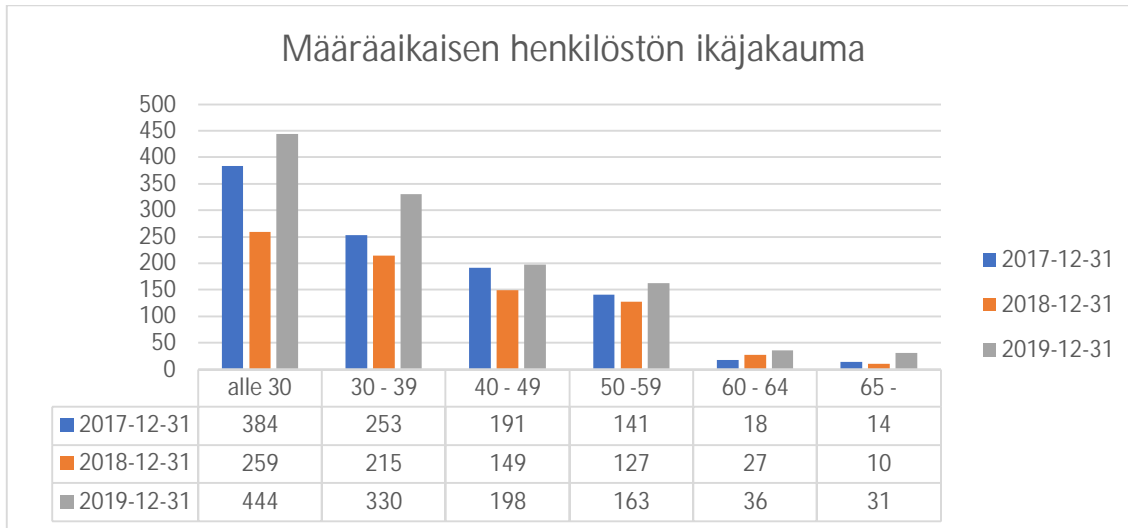
## 6. IKÄRAKENNE



Kuva 9 Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2018 ja 31.12.2019. Ikäjakauma on selvimmin muuttunut nuorten alle 30-vuotiaiden osalta. Tämä johtuu määräraikaisten (sijaisten) lähihoitajien ja sairaanhoitajien määrän lisäyksestä edeltävään vuoteen verrattuna. Yli 65-vuotiaiden määrä henkilöstöstä kasvaa.



Kuva 10 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä 2017 – 2019.



Kuva 11 Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä 2017 – 2019. Määräaikainen henkilöstö on vakinaisiin verrattuna nuorta.

Taulukko 7 Porin kaupungin henkilöstön keski-ikä 2017 – 2019. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2018. Määräaikainen henkilöstö on vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Riviotsikot	Vakinaiset		Koko henkilöstö	
	Henkilömäärä	Keski-ikä	Henkilömäärä	Keski-ikä
31.12.2017	5 095	48,19	6 256	46,39
31.12.2018	5 029	48,31	5 985	46,94
31.12.2019	5 050	48,19	6 412	46,89

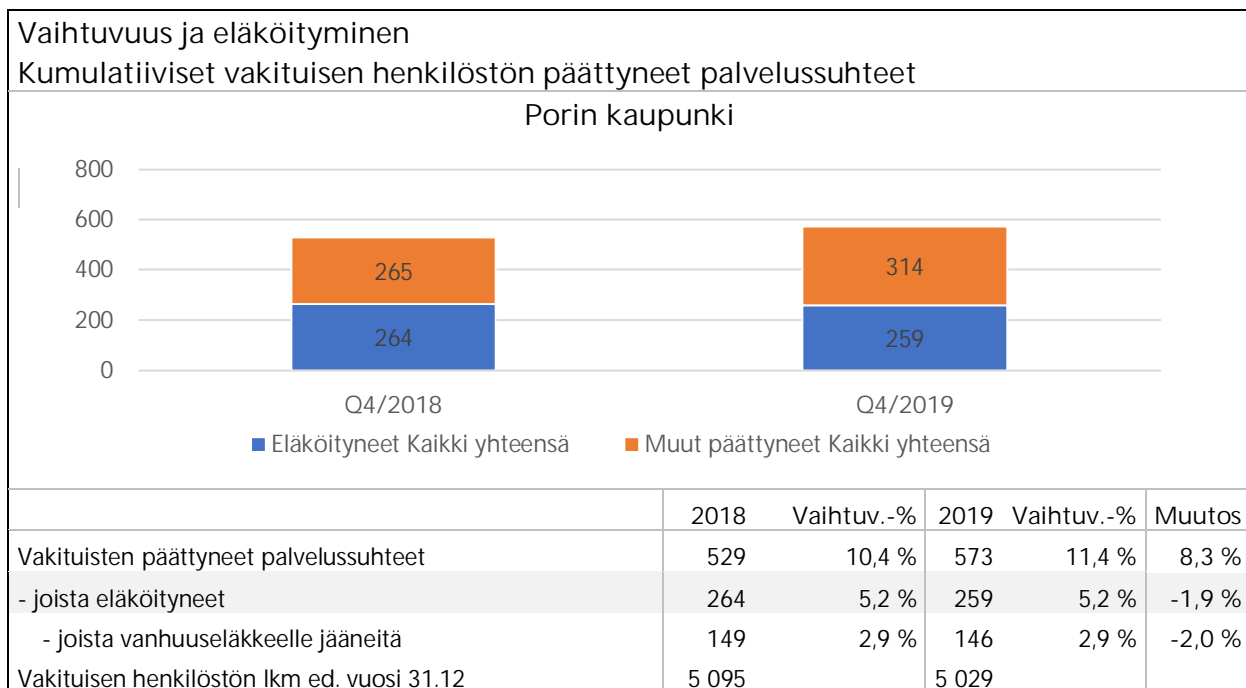
Taulukko 8 Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2019. Keski-ikältään nuorin vakinainen henkilöstö sijoittui Satakunnan pelastuslaitokseen.

	Koko henkilöstö	Vakinaiset
Konsernihallinto	47,4	50,1
Perusturva	45,8	46,8
Porin Palveluliikelaitos	51,5	52,1
Porin Vesi	47,5	47,9
Satakunnan Pelastuslaitos	43,3	45,4
Sivistystoimiala	46,8	48,4
Tekninen toimiala	51,1	51,9
Ympäristö- ja lupapalvelut	46,0	48,8

## 7. VAIHTUVUUS

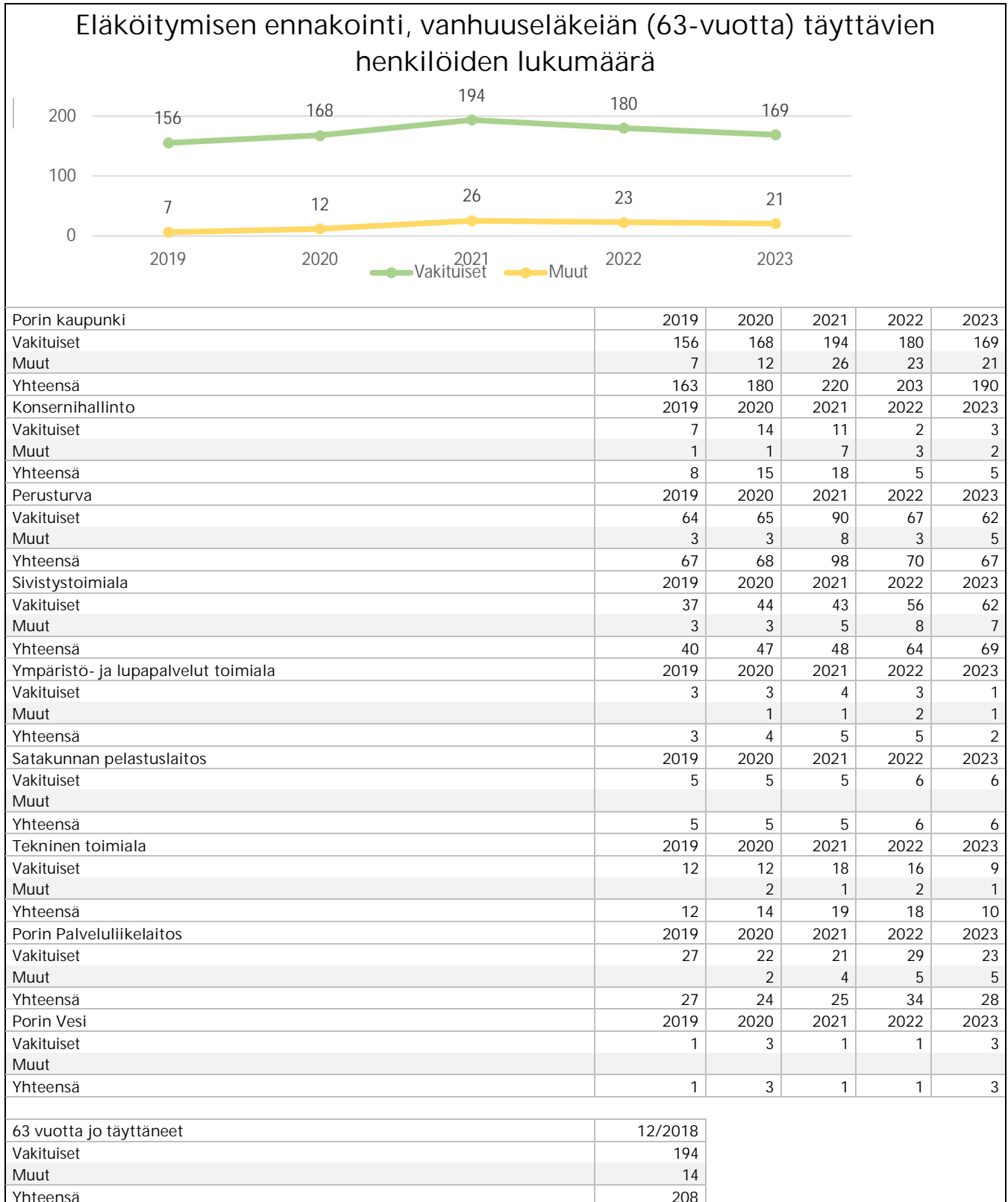
Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaista palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin on määräaikaista, rinnakkaisia palvelussuhteita. Toisin sanoen, käytössä olevien järjestelmien avulla on vaikeaa rajata, ketkä eri henkilöt ovat tulleet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

Tässä raportoidaan vaihtuvuutta päätyneiden 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 12 Vaihtuvuus päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta 2018 – 2019. Vaikka eläköitymiset ovat pysyneet samalla tasolla on vaihtuvuus kasvanut viime vuosina.

## 8. ELÄKÖITYMISEN ENNAKOINTI



Kuva 13 Eläköitymisen ennakointi kaupunkitasolla ja toimialoittain. Vuonna 2021 on odotettavissa eniten eläköitymisiä lähitulevaisuudessa. 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)

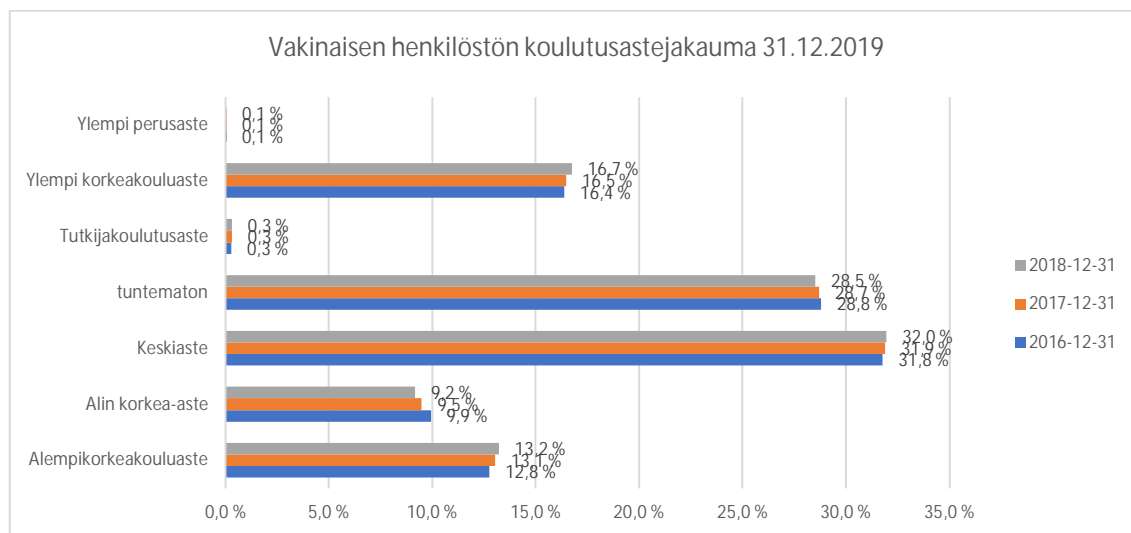
Taulukko 9 Koulutuskorvaukseen\* oikeuttavat koulutuspäivät 2017 – 2019.

\*Aik. Työttömyysvakuutusrahastosta (TVR) anottu korvaus, 1.1.2019 alkaen Työttömyysvakuutusrahasto ja Koulutusrahasto yhdistyneet Työllisyysrahastoksi. \*\* Vuoden 2019 korvauksen summa on laskennallinen ja vielä vahvistamatta.

TVR:n koulutuskorvauksen tunnusluvut (Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään 3.)	2017				2018				2019			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Henkilöitä	768	599	1089	2456	673	476	1146	2295	881	539	1349	2768
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	768	1198	3267	5233	673	952	3438	5063	881	1078	4047	6006
Koulutuskorvauksen määrä	92 205,46 €				94 936,31 €				116 222,11 € **			

Taulukko 10: Vakituisen henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä on yhä kasvussa (+ 9,0 %).

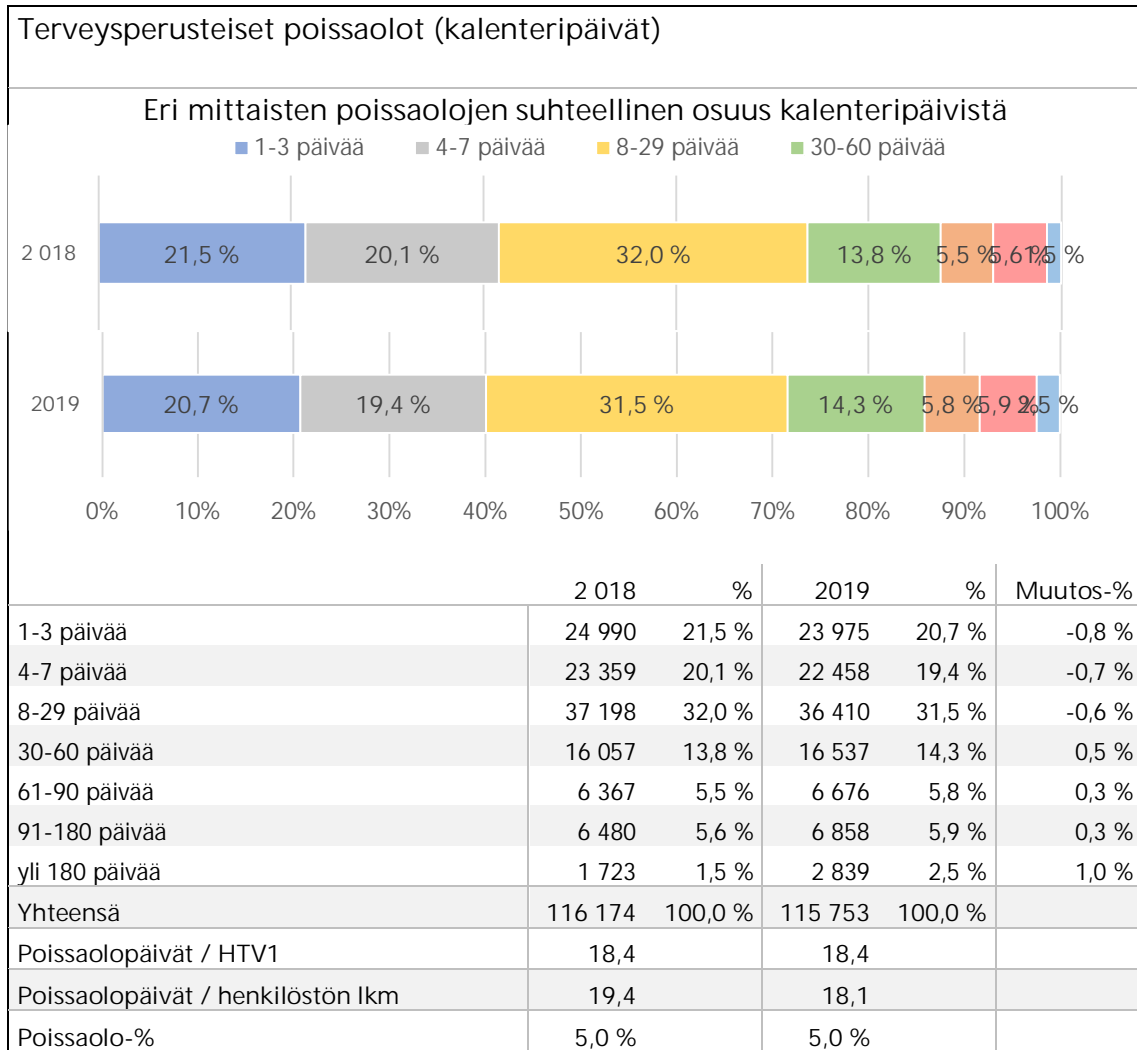
	12/2018	12/2019	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	5 478	5 973	495	9,0 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,1	1,2	0,1	8,6 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	19 020	19 254	234	1,2 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	3,8	3,8	0,0	0,8 %



Kuva 14 Vakinaisen henkilöstön koulutusastejakauma 2017 - 2019. 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 lääkärin erikoistumisopinnot) sekä tutkijakoulutusaste (lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot).

## 10. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

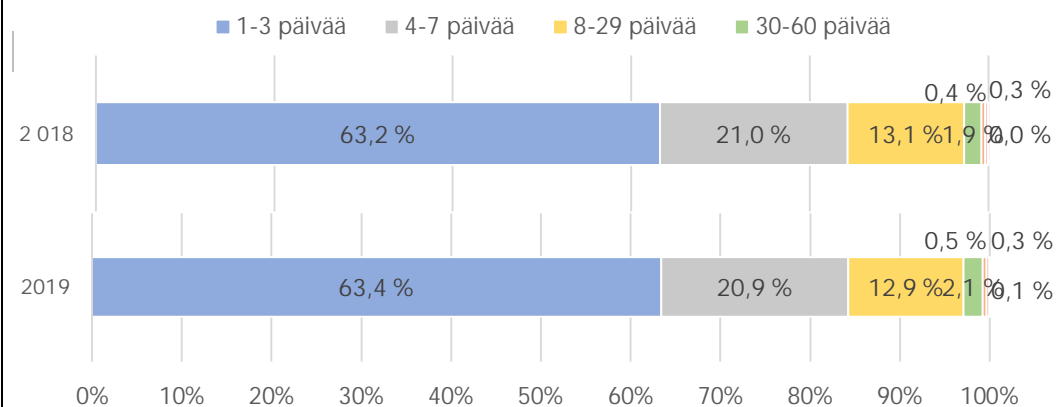
Vuonna 2016 nousuun kääntyneiden terveysperusteisten poissaolojen kasvu on kääntynyt laskuun vuonna 2018 ja lasku jatkuu vuonna 2019. Yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta (HTV1) kohden terveysperusteisia poissaoloja kalenteripäivinä kertyi 18,4 päivää ja poissaoloprosentti vuonna 2019 oli 5,0 % (Kuva 15, vuonna 2017; 5,2 %).



Kuva 15 Koko henkilöstön eri pituiset terveysperusteiset poissaolot ja niiden suhteellinen osuus kalenteripäivistä (= sairaus- ja työtapaturmapoissaolot yhteensä). Kuvan alaosassa näkyvät poissaolopäivät yhteensä, poissaolopäivät yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta kohden sekä poissaoloprosentti. Pitkät poissaolot ovat lisääntyneet.

## Terveysperusteiset poissaolot (lukumäärät)

### Eri mittaisten poissaolojen suhteellinen osuus poissaolojen lukumäärästä



	2018	%	2019	%	Muutos-%
1-3 päivää	13 478	63,2 %	13 190	63,4 %	0,2 %
4-7 päivää	4 487	21,0 %	4 341	20,9 %	-0,2 %
8-29 päivää	2 788	13,1 %	2 680	12,9 %	-0,2 %
30-60 päivää	412	1,9 %	433	2,1 %	0,1 %
61-90 päivää	94	0,4 %	95	0,5 %	0,0 %
91-180 päivää	56	0,3 %	60	0,3 %	0,0 %
yli 180 päivää	8	0,0 %	13	0,1 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>21 323</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20 812</b>	<b>100,0 %</b>	

Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7 %)

Kuva 16 Koko henkilöstön eri pituisten terveysperusteisten poissaolojen lukumäärät (= sairaus- ja työtaturmapoissaolot yhteensä). Kuvan alaosassa näkyvät poissaolojen lukumäärät yhteensä.

Taulukko 11 Terveysperusteisten poissaolojen syykoodit ja niiden jakautuminen ryhmiin sairaus ja työtapaturma. Kuntoutustukipäivien lukumäärä esitetään erikseen taulukon alimmalla rivillä.

Poissaolosyytaso 1	Poissaolosyy	Poissaolopäivät		
		2017	2018	2019
Sairaus	Harkinnanvarainen sairausloma		1	
	Liikennevahinko	422	225	480
	Sairausloma, 1. päivä palkaton	72	80	103
	Sairausloma	95 974	92 036	92 129
	Sairausloma, esimiehen lupa	11 234	12 931	12 331
	Vapaa-ajan tapaturma	6 086	5 405	5 879
	Sairaus Summa	113 788	110 678	110 922
Työtapaturma	Ammattitauti	52	16	21
	Työmatkatapaturma	1 301	1 048	1 004
	Työtapaturma	4 749	4 432	3 806
Työtapaturma Summa	6 102	5 496	4 831	
Kaikki yhteensä		119 890	116 174	115 753
Kuntoutustuki	Kuntoutustuki	13 387	12 600	11 177

Taulukko 12 Terveysperusteinen poissaoloprosentti toimialoittain ja liikelaitoksittain. Erityisesti sivistystoimialalla on terveysperusteisten poissaolojen määrä vähentynyt.

Terveysperusteinen poissaolo-%

(Terveysperusteinen poissaolo-% = poissaolopäivät kum. / (HTV1 kum. * 365))			
	2017	2018	2019
14114 KONSERNIHALLINNON TOIMIALA	3,4 %	3,3 %	3,5 %
14120 PERUSTURVA	6,1 %	5,6 %	5,8 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	3,7 %	4,4 %	3,8 %
14156 YMPÄRISTÖ- JA LUPAPALVELUT TOIMIALA	3,3 %	2,6 %	4,1 %
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	4,5 %	4,2 %	3,6 %
14166 TEKINEN TOIMIALA	4,5 %	4,4 %	5,1 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	8,1 %	6,9 %	7,0 %
14189 PORIN VESI	4,3 %	3,6 %	4,9 %

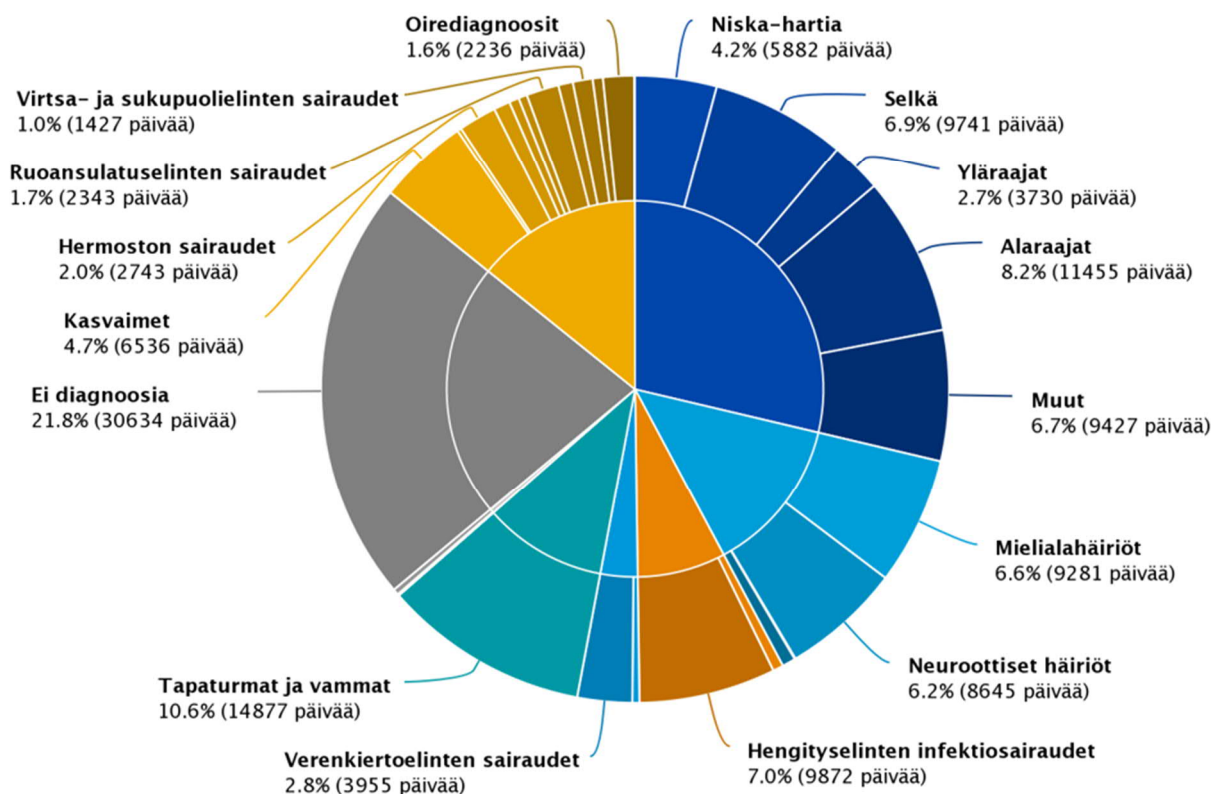
Taulukko 13 Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät ja muutos-% 2017 - 2019. Sivistystoimialan ja Satakunnan pelastuslaitoksen terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet. Kaikilla muilla toimialoilla poissaolomäärät ovat kasvaneet.

Kumulatiiviset terveysperusteisetpoissaolopäivät/HTV1  
(terveysperusteisetpoissaolot= sairaus- ja työtaturmapoissaolot)

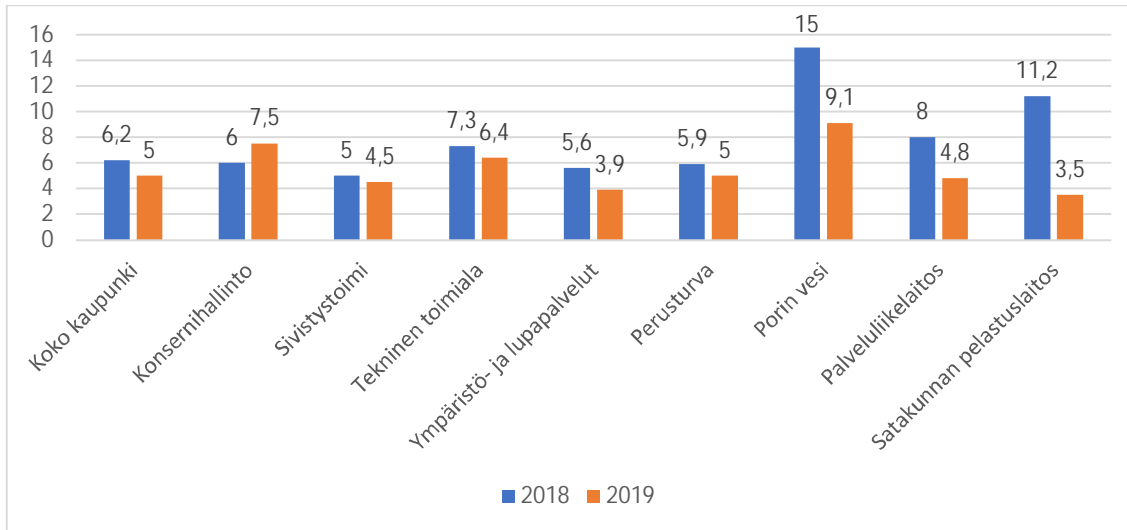
	2017	Muutos % ed. vuosi	2018	Muutos % ed. vuosi	2019
14114 KONSERNIHALLINNON TOIMIALA	12,31	-1,3 %	12,15	6,1 %	12,89
14120 PERUSTURVA	22,27	-8,9 %	20,28	5,1 %	21,31
14136 SIVISTYSTOIMIALA	13,61	19,3 %	16,24	-15,7 %	13,69
14156 YMPÄRISTÖ- JA LUPAPALVELUT TOIMIALA	11,90	-19,6 %	9,57	55,6 %	14,89
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	16,48	-5,9 %	15,51	-15,8 %	13,05
14166 TEKNINEN TOIMIALA	16,24	-0,4 %	16,17	14,9 %	18,58
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	29,61	-14,9 %	25,21	1,3 %	25,53
14189 PORIN VESI	15,57	-14,5 %	13,32	35,4 %	18,04

## Diagnoosiraportti

01.01.2019 - 31.12.2019



Kuva 17 Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat diagnoosiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden häiriöt ja hengityselinsairaudet. Poissaolosyiden seuranta perustuu Terveystalon Sirius-HR järjestelmään, johon kertyy tieto myös ei-työterveyshuollossa kirjoitetuista poissaoloista.



Kuva 18 Korvattujen vahinkojen (työssä ja työmatkalla) tapaturmataajuus, toimialoittain ja laitoksittain.

## 11. TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

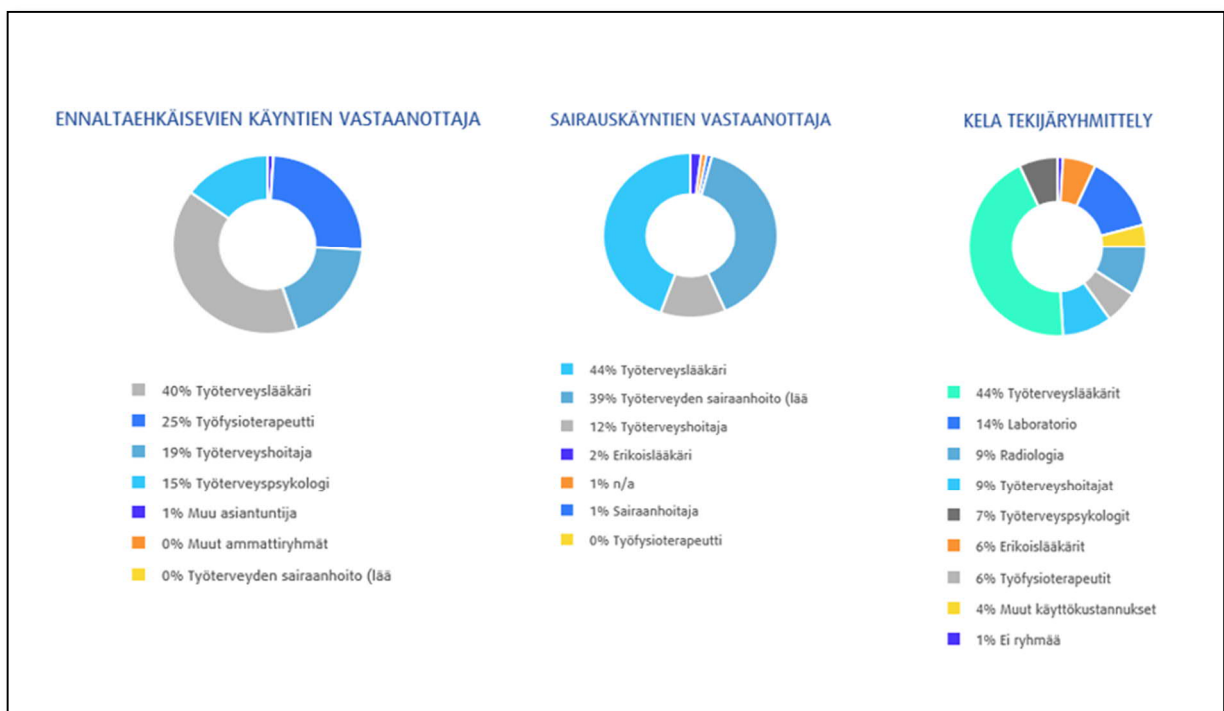
Työkyvyttömyyden kustannukset esitetään nyt, aikaisemmin useasta eri järjestelmästä manuaaliseen laskukaavaan kerätyn tiedon sijasta Kuntari – järjestelmään Kevan laskentamenetelmän pohjalta rakennetulla Kaari-laskurilla.

Taulukko 14 Kaari -laskuri (Lähde: Kuntari -järjestelmä) täydennetty terveyshuollon kustannuksilla

### KAARI-LASKURI (= TYÖKYVYTTÖMYYDESTÄ AIHEUTUVAT KOKONAISKUSTANNUKSET)

Kumulatiiviset arvot 1 000€	12/2017	12/2018	12/2019	Ero ed. vuosi	Ero ed. vuosi
Työkyvyttömyyskustannukset					
* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-14 632	-15 572	-17 474	1 903	12,2%
Tapaturmavakuutusmaksut	-1 627	-1 644	-1 694	50	3,0%
KuEL-varhemaksut	-2 439	-2 941	-1 200	-1 741	-59,2%
VaEL-työkyvyttömyysmaksut	-23	-22	-20	-2	-8,3%
Henkilöstökorvaukset					
Sairausvakuutuskorvaukset	3 111	2 865	2 529	-336	-11,7%
Kuntoutusrahat					
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	419	380	267	-113	-29,6%
Muut KELA:n korvaukset	25	145	39	-106	-72,9%
<b>YHTEENSÄ (ilman työterveyshuollon kust.)</b>	<b>-15 165</b>	<b>-16 789</b>	<b>-17 553</b>	<b>764</b>	<b>4,6%</b>
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	217 335	221 084	227 469		
Kustannusten osuus palkkasummasta	7,0%	7,6%	7,7%		
Terveyshuollon kustannukset (vuosi 2019 on arvio 50% korvauksella)	968	1 260	1 275		

\* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset = poissaoloajan palkka \* 3 (= välilliset kustannukset, kuten sijaisten palkkaus ja työn laadun mahdollinen heikkeneminen)



Kuva 19 Työterveyshuollon toiminnassa korostuu työterveyslääkäripainotteinen toiminta, mikä näkyy myös vastaanottokäyntien ja kustannusten jakautumisessa.

Taulukko 15 Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä, 2019

<b>Kuntoutussuunnitelman sisältö</b>	<b>2019 kpl</b>	<b>2018 kpl</b>	<b>Muutos kpl</b>	<b>Muutos-%</b>
<b>Työkokeilu</b>	31	51	-20	-39,2
<b>Palvelutuottajan kuntoutus selvittely</b>	10	4	6	150,0
<b>Tutkimuksellinen työkokeilu</b>	6	1	5	500,0
<b>Koulutus</b>	5	8	-3	-37,5
<b>Oppisopimuskoulutus</b>	2	3	-1	-33,3
<b>Työhönvalmennus</b>		1	-1	-100,0
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>68</b>	<b>-14</b>	<b>-20,6</b>

Taulukko 16 Täysien työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä sekä keski-ikä. Osatyökyvyttömyyseläkkeistä ei aiheudu työnantajalle työkyvyttömyyseläkemaksua, joten niiden hyödyntäminen työurien pidentämisessä on kannattavaa.

Vuosi	2017	2018	2019
<i>Täydet työkyvyttömyyseläkkeet</i>	40	29	38
<i>keski-ikä</i>	51,7	48,6	51,6
<i>Osatyökyvyttömyyseläkkeet</i>	50	53	52
<i>keski-ikä</i>	55,8	55,7	57,6

Taulukko 17 Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2019. Varhe-maksu on poistunut ja vuodesta 2019 alkaen palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta (2019: 23,50 prosenttia) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta (2019: keskimäärin 0,90 prosenttia). Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheuttaa 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\*.

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



## 12. MIKÄ O MEININKI -KYSELYN TULOKSIA

Taulukko 18 "Mikä o meininki" -kyselyn toimialakohtaisia tuloksia. Työhyvinvoinnin kokemus on työhyvinvointia kartoittavien kysymysten (10 kpl) kesiarvo asteikolla 1-5. Työkykyä, omaa hyvinvointia työssä ja työyhteisön hyvinvointia arvioitiin asteikolla 1-10. Työhyvinvointi koetaan parhaimmaksi Ympäristö- ja lupapalveluissa, Porin Vedessä ja Palveluliikelaitoksessa. Työkykyisintä henkilöstö on Ympäristö- ja lupapalveluissa. Työyhteisön hyvinvointi arvioitiin kaikilla toimialoilla heikommaksi kuin oma hyvinvointi työssä.

Toimiala	Vastaajia	Työhyvinvoinnin kokemus	Oma työkyky	Oma hyvinvointi työssä	Työyhteisön hyvinvointi
Ympäristö- ja lupapalvelut	70	3,9	8,9	7,9	7,5
Porin Vesi	33	3,9	8,7	8,2	7,2
Porin Palveluliikelaitos	262	3,9	8,4	7,9	7,4
Sivistystoimiala	1 186	3,8	8,7	7,9	7,2
Tekninen toimiala	211	3,7	8,3	7,3	6,3
Konsernihallinto	151	3,7	8,7	7,8	7,0
Satakunnan Pelastuslaitos	122	3,6	8,7	7,6	7,0
Perusturva	964	3,5	8,3	7,4	6,7
Yhteensä	2 999	3,7	8,5	7,7	7,0

### 13. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLE

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2019
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-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2019
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan ➤ Palkkakartoitus tehty koko työaika joulukuussa 2019 tehneistä palkansaajista
	Oikeudenmukainen 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 II 2018-2019 osallistunut 47 esimestä ja ryhmään III 2019-2020 osallistunut 48 esimestä ja asiantuntijaa. ➤ Koulutussuunnitelmat laadittu toimialoittein ja laitoksittain ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittu kevät- ja syyskaudelle ➤ Koulutussuunnitelun ohjausryhmä kokoontunut viisi kertaa vuoden 2019 aikana.
	Oikeudenmukaisen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esimiesten kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	Koulutukseen osallistuneiden esimiesten määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Erilaisia esimieskoulutuksia tarjottu vuoden 2019 aikana ➤ Porin kaupungin uuden henkilöstöohjelman sisältöä jalkautettu

				<p>esimiehille koulutuksissa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Osaamisen johtamisen linjaukset -ohjeistus valmistunut</li> <li>➤ Matkustusohje valmistunut</li> <li>➤ Mikä o meininki - työhyvinvointikyselyllä esille esimiestyön tuen tarpeet (esille valmennus-/koulutustarpeet)</li> </ul>
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	<p>Ohjeiden päivitys</p> <p>➔ Ohjeiden noudattaminen</p>	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ohjeiden uudistamistyötä jatkettu</li> <li>➤ Vuoden 2019 aikana ei suoritettu tasa-arvo-/yhdenvertaisuuskyselyä henkilöstölle</li> </ul>
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"> <li>➤ Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät esitetty henkilöstöraportissa</li> </ul>
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>Erilaisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö</p> <p>Erilaisten työaikajousten käyttö (mm. etätö)</p> <p>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna</p> <p>Erilaisille eläemuodoille siirtymisajan pidentyminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etätö käytössä</li> <li>➤ Osatyökykyisen henkilöstön sijoittuminen organisaatiossa sopiviin tehtäviin ennallaan</li> <li>➤ HR-yksikön tarjoama työjärjestelyraha uudelleen sijoittumisen tukemiseen käytetty kokonaisuudessaan</li> <li>➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvä korvaava työ käytössä</li> </ul>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	Monikulttuurisen henkilöstön määrän lisääntyminen	Kielellisen erilaisuuden tukeminen ja hyödyntäminen	Monikulttuurisen henkilöstön rekrytointien määrät	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tietoa ei saatavissa</li> </ul>