



2019

HENKILÖSTÖRAPORTTI

**PORI**

2019 HENKILÖSTÖRAPORTTI

Porin kaupunki, HR-yksikkö

Vuoden 2019 tiedot perustuvat Kuntari-raportointijärjestelmästä helmikuussa 2020 otettuihin lukuihin.

SISÄLLYSLUETTELO

1.	ELÄMÄ ON KOVAA, SAMOIN ASENNE	4
2.	KAUPUNGIN TÖISSÄ	6
3.	REKRYTOINTI	7
4.	HENKILÖSTÖINVESTOINNEISTA URAKEHITYKSEEN	8
5.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	14
6.	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	16
7.	YHTEISTOIMINTA	24
8.	HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	25



1. ELÄMÄ ON KOVAA, SAMOIN ASENNE

Lähes kaikki Suomen kunnat ja kaupungit ovat olleet merkittävien taloudellisten haasteiden edessä vuonna 2019. Tilanne on erikoinen, koska yleisesti talous on kohentunut jo vuosia, samoin työllisyysaste on parantunut koko ajan. Silti kuntien talous näyttää olevan entistä heikommalla pohjalla ja monet kunnat ovat käyneet yhteistointaneuvotteluja taloustilanteensa vuoksi.

Porin osalta talouden haasteet koskevat erityisesti perusturvaa. Porissa emme halua ajatella asioita vain talous edellä, vaan kaupunkilaisten palvelutarpeiden, hyvän asiakaskokemuksen sekä laadukkaan toiminnan kautta. Tämän eteen olemme tehneet työtä vuoden 2019 aikana.

Kaupunkilaisten vaikuttamismahdollisuuksia on parannettu monin eri tavoin. Konkreettisenä esimerkkinä tästä on mm. viestinnän osallisuusagentit, heidän ja toimialojen henkilöstön järjestämät erilaiset tilaisuudet kaupunkilaisten osallistamiseksi ja ehkä tärkeimpänä kaupungin henkilöstön kouluttaminen yhä aktiivisempaan asukkaiden osallistamiseen. Vuoden 2019 mittaan tehtiin lukuisia selvityksiä, joiden avulla haluamme kehittää toimintaa pitkäjänteisesti sekä huomioida tulevaisuuden edellyttämät muutokset. Arviointien ja kehittämishankkeiden kohteena olivat muun muassa tekniset toiminnot kokonaisuutena, perusturvan tuottavuuspotentialin kartoitus ja talouden tasapainoon saattaminen, varhaiskasvatuksen toiminnan kehittäminen muuttuvaan palvelutarpeeseen. Syksyllä aloitettiin hanke, jossa yhteisiin työ- ja asiakaspalveluloihin sijoittuvat sekä kaupungin että valtion tuottamat palvelut. Kaupungin osalta ei ole kyse pelkästään tilanhankkeesta, vaan uudenlaisen työkuulttuurin ja työskentelytapojen luomisesta.

Kilpailu osaajista on varsinkin muutamilla ammattialoil-

la todella kovaa. Meidän tulee entistä paremmin nostaa omat vahvuutemme työnantajana esiin ja ennakkoluolettomasti kehittää toimintaamme ollaksemme houkutteleva työnantaja myös jatkossa. Johtaminen ja esimiestyö ovat keskeisiä sekä työnantajakuvaan että henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Johtaminen ja esimiestyö olivat osaamisen kehittämisen painopisteenä vuonna 2019. Laaja "Elämä uuden Porin organisaatiossa" -koulutuskokonaisuus on edennyt kolmanteen ja viimeiseen vaiheeseen, jonka jälkeen noin 150 keskeistä esimiestä ovat saaneet mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa organisaation yhteisten toimintamallien ja periaatteiden mukaiseen toimintaan ja kehittämiseen. Toteutimme lisäksi kaupunginjohtajan johtoryhmälle ja toimialojen johtoryhmille valmennuskokonaisuuden, jonka keskeisenä tavoitteena oli yhtenäisen johtoryhmätyöskentelyn ja johtoryhmien välisen vuorovaikutuksen kehittäminen. Valtuustosopimuksen mukaisesti arvioitiin nykyisen organisaatio- ja johtamisjärjestelmän toimivuus ja kehittämistarpeet. Tässä yhteydessä toteutettiin noin 50 esimiehen 360-arviointi.

Selvitysten tekeminen ei itsessään tuota parempaa toimintaa, vaan niiden tuottaman tiedon pohjalta voimme toteuttaa kehittämishankkeita, joilla kaupunkilaisten palvelut paranevat ja samalla henkilöstön työhyvinvointi huomioidaan. Henkilöstö kokee uudistukset helposti kuormittavina, jos he eivät ole itse niitä tekemässä.

Organisaatiossamme on paljon osaamista, jota voidaan hyödyntää. Toisaalta tämä edellyttää henkilöstön halukkuutta olla mukana kehittämässä toimintaa. Ympäröivän yhteiskunnan ja palvelutarpeiden muutokset edellyttävät meiltä kyvykkyyttä muokata omaa toimintaamme. Tyypillisiä esimerkkejä ovat muun muassa kaupunkimme väestörakenteen muutos ja globaalisti keskiöön nousseet ilmastokysymykset.

Jatkuvan muutoksen keskellä on syytä nostaa esille pysyvyys. Meillä kuntatyönantajalla henkilöstö tekee pitkiä työuria. 40 vuotta palvelleiden juhlaan kutsutaan vuosittain kymmeniä henkilöitä. He ovat esimerkki muutokseen kykenevistä henkilöistä, sillä heidän kaikkien tehtävät ovat vähintään työvälineiden osalta muuttuneet useaan otteeseen, monella on ollut uralla useita erilaisia työtehtäviä. Tämä on toisaalta osoitus siitä, että Porin kaupunki on luotettava työnantaja, joka pystyy tarjoamaan erilaisia uravaihtoehtoja.

Kehitämme tiedolla johtamista, jonka myötä siirrymme vuosiraportoinnista jatkuvaan tiedon tuottamiseen ja hyödyntämiseen. Tämän vuoksi myös henkilöstöraporttimme on muuttunut lyhyemmäksi ja myös ilmeeltään erilaiseksi. Toivomme sen olevan myös aiempaa helpommin ja matalammalla kynnyksellä hyödynnettävissä.

Aino-Maija Luukkonen
kaupunginjohtaja



2. KAUPUNGIN TÖISSÄ

Meitä on monta...

Porin kaupungin palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 6412 henkilöä, joista vakinaisia oli 5050 (79 prosenttia). Vakinaisen henkilöstön määrä on hieman kasvanut, johtuen vakinaistamisista lähihoitajien, sosiaalityöntekijöiden ja koulunkäyntiohjaajien tehtävissä.

Sijaisia oli 660 ja muita määräaikaista 532. Myös määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä on kasvanut. Erityisesti sijaisina toimivia lähihoitajia ja sairaanhoitajia on viime vuoteen nähden enemmän.

... osaajaa

Työtehtäviä kuvaaviin ammattinimikkeisiin tulee muutoksia vuosittain. Esimerkiksi lastenhoitaja- ja lastentarhanopettajanimikkeet on muutettu varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi sekä varhaiskasvatuksen opettajaksi. Eri nimikkeiden lukumäärä laskee, vaikkakin niitä on vielä todella paljon, 490 kappaletta (vuoden 2018 lopussa 504). Yli puolet nimikkeistä (256 kpl) on käytössä vain yhdellä henkilöllä.

Henkilötyövuodet

Palkallisten henkilötyövuosien määrä on samalla tasolla edeltävän vuoden kanssa. Tästä huolimatta palkalliset henkilötyövuodet ovat lievässä kasvussa, sillä Seuturekryn kautta ostopalveluna hankittuja sijaisia oli vielä vuoden 2019 alussa tehtävissään. Sittemmin sijaiset on rekrytoitu itse ja lisäävät siten palkallisten henkilötyövuosien kertymää.

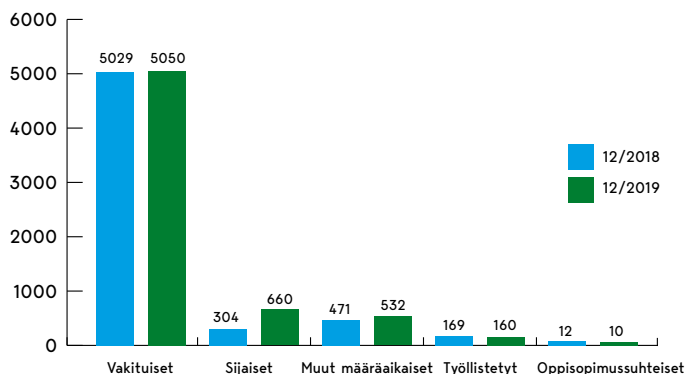
Vakinaisten palkalliset henkilötyövuodet ovat kehittyneet toimialoilla ja liikelaitoksissa henkilöstösuunnitelman suuntaisesti. Perusturvan henkilötyövuodet ovat kasvussa ja sivistystoimialalla kääntyneet laskuun. Teknisen toimialan ja

palveluliikelaitoksen henkilötyövuodet ovat laskussa. Henkilötyövuosissa perusturvan kotihoito on vahvistunut, kun vastaavasti ympärivuorokautisessa hoidossa ja sivistystoimialan päiväkotihoidossa henkilötyövuodet ovat vähentyneet.

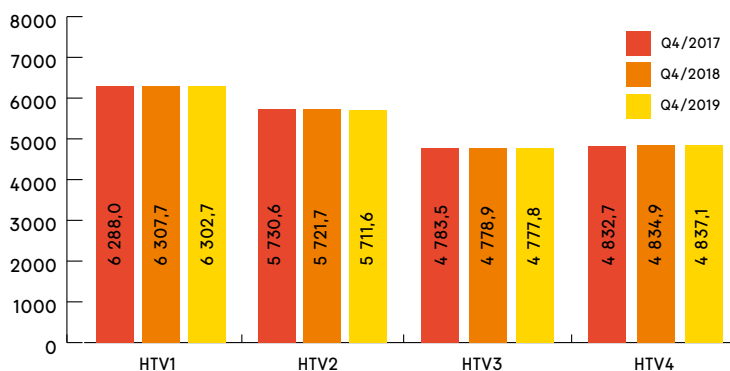
Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi 146 henkilöä. Määrä on hieman pienempi kuin edeltävänä vuonna (149 henkilöä vuonna 2018), vaikkakin eläköitymisien odotetaan kasvavan vuoteen 2021 asti. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,54 vuotta, joka on edeltävien vuosien tasolla.

Vuoden 2019 aikana järjestettiin lähellä eläkeikää oleville työntekijöille 2 Kevan infotilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 76 työntekijää (174 työntekijää vuonna 2018).



Henkilöstön lukumäärä 31.12.2019



Henkilötyövuodet, koko henkilöstö ilman sivuvirkaisia ja -toimisia

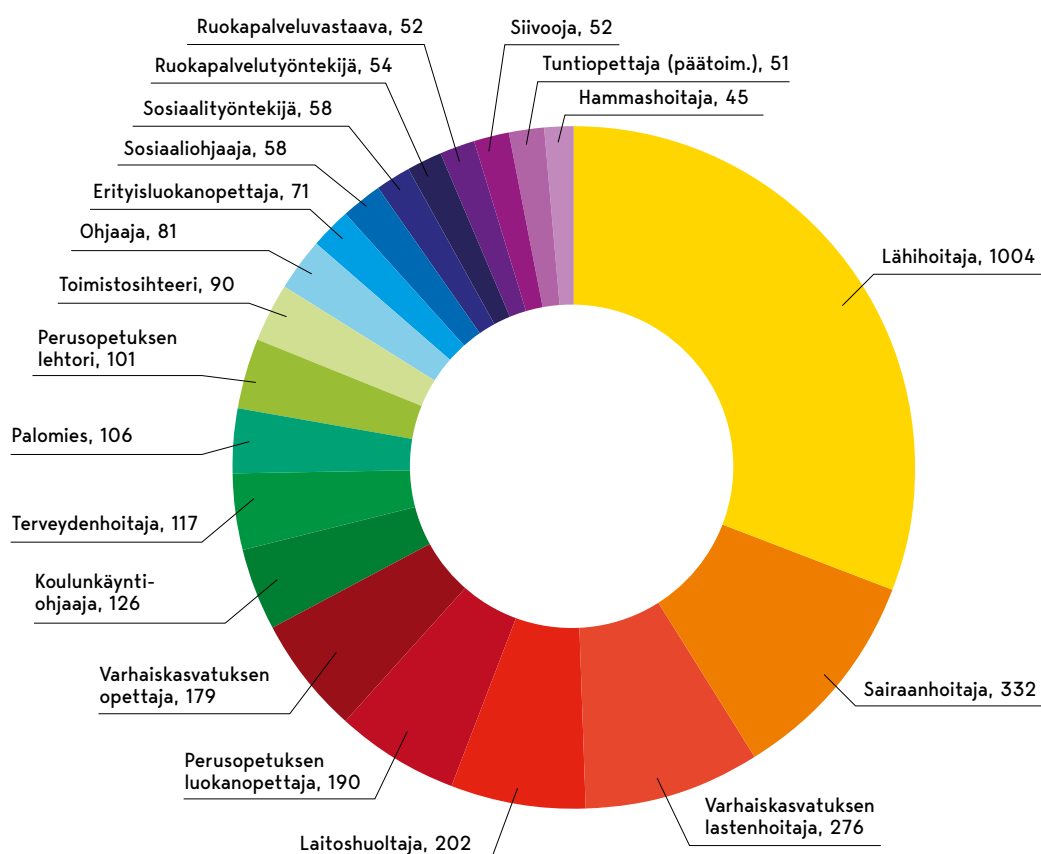
3. REKRYTOINTI

Porin ytimessä on sitkeä yrittäminen ja oma tapa tehdä – alalla kuin alalla. Täällä tehdään itse, luodaan tyhjästä ja nouseaan tuhkasta. Elämään, ympäristöön ja tekemiseen suhtaudutaan intohimoisesti. Kulmia ei koskaan hiota liian pyöreiksi ja vastakohtille löytyy tilaa. Tulitpa sitten hoitajan hommaan tai piirtelemään kaavoja, meitä kaikkia yhdistää asukas- ja asiakaslähtöisyys.

Porin kaupungin avoimet työpaikat löytyvät parhaiten Työvoimahallinnon ja Kuntarekryn nettisivuilta. Vuoden 2019 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin

yhteensä 345 työntekijää (312 työntekijää vuonna 2018), joista ulkoisella rekrytoinnilla 229, sisäisellä rekrytoinnilla 17 ja suoraan määräaikaisia vakinaistamalla 99 (vuonna 2018 ulkoisella rekrytoinnilla 239, sisäisellä rekrytoinnilla 12 ja suoraan määräaikaisia vakinaistamalla 61).

Palvelussuhteista työsopimussuhteita oli 259 (201 vuonna 2018) ja virkasuhteita 86 (111 vuonna 2018). Ulkoisessa ja sisäisessä rekrytoinnissa hakemuksia tuli yhteensä 2814 (3519 vuonna 2018). Pääsääntöisesti vakinaisia työntekijöitä palkattiin irtisanoutuneiden ja eläkkeelle siirtyneiden



Vakinaisen henkilöstön isoimmat ammattiryhmät

tilalle sekä uusiin tehtäviin. Eniten vakinaisia työpaikkoja oli tarjolla perusturvan toimialalla (170) ja toiseksi eniten sivistystoimialalla (97). (Kuntarekry-järjestelmän tiedot)

Kesätyö kaupungilla ja kaupungin tukemana

Kaupungin toimenpitein järjestyi vuonna 2019 yhteensä 1 102 kesätyöpaikkaa koululaisille ja opiskelijoille. Kesätyöpaikoista yhteensä 438 toteutui kaupungin eri toimialoilla. Kaupungin kesätyöpaikkatuesta tehtiin päätös yli 700 nuoren osalta. Tilitysten perusteella kesätyöpaikkatukea maksettiin 633 koululaisen ja opiskelijan osalta. Päätöksistä yhteensä 72 peruuntui.

Uutena tukimuotona kesällä 2019 otettiin käyttöön kesätyöseteli vuosina 2003 ja 2004 syntyneille porilaisille nuorille. Seteleitä jaettiin keväällä yhteensä 105 nuorelle. Tilitysten perusteella kesätyösetelin avulla työtä sai yhteensä 31 nuorta. Kesätyöpaikkatuet ja kesätyösetelit kohdistuivat pääosin yrityksiin, mutta myös yhdistykset hyödynsivät ko. tukimuotoja.

Avointen vakinaisten työpaikkojen määrä toimialoittain vuoden 2019 aikana, Kuntarekry -järjestelmän tilastot

Toimiala/liikelaitos	lkm
Konsernihallinto	13
Perusturva	170
Sivistystoimiala	97
Tarkastustoimi	0
Tekninen toimiala	9
Ympäristö- ja lupapalvelut -toimiala	6
Porin Palveluliikelaitos	35
Porin Vesi	3
Satakunnan Pelastuslaitos	12

4. HENKILÖSTÖINVESTOINNEISTA URAKEHITYKSEEN

Organisaation johtamisjärjestelmään kuuluu tärkeänä osana palkitsemisjärjestelmä. Palkitsemisen kokonaisuuteen sisältyvät sekä aineelliset (palkka, palkkiot ja henkilöstöetuudet) että aineettomat (työympäristö, työhyvinvointi ja kehittymismahdollisuudet) palkitsemistavat.

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 Muu-

sikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus). Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä (73 %) kuuluu KVTES:en piiriin.

Henkilöstökulut ja maksetut palkat

Vuonna 2019 henkilöstökulut olivat 273,0 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (266,3 M€ vuonna 2018). Palkkamenot olivat 215,1 M€ (208,1 M€ vuonna 2018) ja palkkojen sivukulut 57,9 M€ (58,2 M€ vuonna 2018).

Henkilöstökulujen rinnalla seurataan kuukausittain toteutuneita maksettuja palkkoja. Vuonna 2019 maksettujen

palkkojen palkkasumma oli noin 227,5 M€ (221,1 M€ vuonna 2018). Palkkasummasta johdettu palkallisen henkilötövuoden hinta oli 39 823 €/htv2, joka on kasvanut 3,1 %. Henkilötövuoden hinnan nousuun ovat vaikuttaneet muun muassa järjestelyerä ja yleiskorotus sekä vuoden 2019 alussa maksettu kertaerä (1,3 M€).

KT Kuntatyönantajat ovat arvioineet vuoden 2019 sopimuskorotusten kustannusvaikutuksen vuoteen 2018 verrattuna (vuosikeskiarvo) olevan keskimäärin 2,35 prosenttia (ilman kertaerää). Kertaerän kustannusvaikutuksen on arvioitu olevan 0,67 prosenttia. Porin kaupungissa kustannusvaikutus vastaa KT Kuntatyönantajien arviota.

Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on tehty Porin kaupungin joulukuun 2019 palkansaajista. Kartoituksen tekeminen pohjautuu tasa-arvolakiin ja sen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa.

Kartoituksessa ei havaittu perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Paikallisella palkkausjärjestelmien kehitystyöllä on pystytty kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja TS ja LS työ- ja virkaehtosopimusten piirissä. Palkkausjärjestelmien kehitystyö on jatkuvaa ja kehittämisen tarkoituksena on korjata yksittäisetkin palkkapaikkeamat. Oikeudenmukainen palkkaus perustuu ensisijaisesti tehtävien vaativuuteen. Henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella.

Taustatietoa vuoden 2019 yleiskorotuksista ja paikallisesti jaetuista järjestelyeristä

KVTES:ssa ja tuntipalkkaisilla paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia.

TS:n paikallinen järjestelyerä on 0,9 prosenttia, koska 0,3 prosenttia on sovittu käytettäväksi keskitetysti 1.1.2019. Keskitetystä erästä ei päästy valtakunnallisesti sopimukseen, joten 0,3 prosentin erä lisättiin paikalliseen järjestelyerään.

Opetusalalla paikallinen järjestelyerä on 0,9 prosenttia, koska 0,3 prosenttia on käytetty jo 1.12.2018.

Lääkäreillä paikallinen järjestelyerä on 0,7 prosenttia, koska 0,04 prosenttia käytetään 1.1.2019 keskitetysti hammaslääkäreiden toimenpidepalkkioihin. Loput on käytetty 1.5.2018 korotuksiin sekä 1.4.2019 yleiskorotukseen.

Kaikilla sopimusaloilla maksetaan 1.1.2019 tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka keskimääräinen vuosikustannus vaihtelee sopimusaloittain.

Lisäksi maksetaan 1.4.2019 kaikilla sopimusaloilla yhden prosentin yleiskorotus. Lääkäreillä yleiskorotuksen suuruus vaihtelee liitteittäin, ja se on keskimäärin 0,23 prosenttiyksikköä suurempi.



Ensihoitajat Miikka Takalo, Mari Lampinen ja Juha Stenius esittelevät "halipusipäivää" käytännössä lääkintämestari Petri Liukkosen johdolla.

Työyhteisön uudistuminen voi johtaa tonnin palkintorahaan

KUVA JA TEKSTI: KARLA VIITALA

Porin kaupunki haluaa panostaa mielenkiintoisilla tavoilla oman henkilöstönsä työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen. Kaupungin työyhteisöjä on kannustettu kehittämään omaa työyhteisöä muun muassa jokavuotisella Uudistuva työyhteisö -kilpailulla.

Satakunnan pelastuslaitoksen Rauman paloaseman ensihoitohenkilöstö on yksi Uudistuva työyhteisö -tittelin saaneista onnistujista. Palkinto myönnettiin heille vuoden 2018 kehitysaskeleiden ansiosta. Satakunnan pelastuslaitos on alueellinen toimija, jonka työntekijät kuuluvat Porin kaupungin henkilöstöön.

Palkitsemiseen siivitti työyhteisön hyvinvointia edistä-

vien menetelmien ja erilaisten työhyvinvoinnin arvioinnin mittareiden käyttöönotto. Tällaisia Rauman paloasemalla ovat muun muassa leikkimielisesti nimetyt "halipusipäivät" ja learning cafe -keskustelut.

- "Halipusipäivissä" kyse on siitä, että annetaan työntekijöille mahdollisuus kertoa, avautua ja jakaa niitä tunteuksia ja ajatuksia, mitkä vaikuttavat työntekoon, selvittää lääkintämestari **Petri Liukkonen**.

Konkreettisesti kyse on säännöllisistä hetkistä, jolloin Rauman paloaseman ensihoitohenkilöstö pysähtyy pohtimaan työhyvinvointiaan. "Halipusipäivinä" esimies pyytää henkilöstöään asettumaan töihin liittyvien tuntemuksien-

sa pohjalta aikajanelle, joka kertoo työntekijän sen hetkestä fiiliksestä työpaikalla.

Kun paikka fiilismittarissa on löytynyt, keskustellaan fiiloksen parantamiseen liittyvistä seikoista yhdessä esimiehen johdolla. Toimintamalliin kuuluu, että esimies kysyy työntekijältä, mitä esimies, työyhteisö tai työntekijä itse voisi tehdä, jotta työntekijän yleinen työfiilis parantuisi.

– Mikäli ”halipusipäivien” keskusteluissa nousee esiin jokin, johon esimies tai työyhteisö voi suoraan vaikuttaa, ryhdytään yhdessä toimenpiteisiin. Jos keskusteluissa ilmenee esimerkiksi valtakunnallisen tason asioita, joihin ei omassa organisaatiossa voida vaikuttaa, toimii esimies kuuntelijana, kertoo Liukkonen.

Rauman paloaseman ensihoitohenkilöstö ylsi kilpailun voittoon muun muassa siksi, että heidän kehittämänsä toimintamallit ovat yleistettävissä koko organisaatioon. Lisäksi työntekijöiden fiiliksiä mittaavaa ”halipusipäivää” voidaan pitää hyödyllisenä johtamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen välineenä. Kilpailun voittoa edesauttoi myös toimintatavan esitleminen mielenkiintoisesti ja ytimekkäästi henkilöstön lähettämällä videolla.

Uudistuvalla työyhteisöllä voittopotti hyvinvoinnin edistämiseen

Uudistuva työyhteisö -palkinnon saajan valitsee vuosittain kaupunkitason yhteistyötoimikunta. Kilpailun voittaja saa 1000 euron rahapalkinnon, joka tulee käyttää palkitun työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Työyhteisöllä tarkoitetaan ihmisiä, jotka työskentelevät fyysisesti samassa työpaikassa tai joilla on yhteinen esimies tai lähiesimies.

Palkintosumma on tarkoitettu käytettäväksi esimerkiksi työhyvinvointipäivän toteuttamiseen tai työyhteisön yhteisen, vapaa-aikaan sijoittuvan hyvinvointitapahtuman kustannusten kattamiseen. Palkittu työyhteisö saa itse valita, mihin raha käytetään.

Vaikka Rauman paloasemalla voitto osoitettiin pelkästään

ensihoitohenkilöstölle, halusivat työntekijät jakaa sen oikeudenmukaisesti neljän Rauman paloasemalla työskentelevän tiimin kesken.

– Palkinto käytettiin 12 hengen sijaan noin 50 hengen kesken. Palkintosumma jaettiin tasapuolisesti neljän Rauman paloasemalla työskentelevän tiimin kesken, joten tiimit saivat käyttöönsä 250 euroa, kertoo Liukkonen.

Moniammatilliset ensihoitajista, palomiehistä, ylipalomiehistä ja palo-esimiehistä koostuvat tiimit käyttivät palkintosumman kukin haluamallaan tavalla. Palkintosummalla muun muassa ruokailtiin ja saunottiin yhdessä.

Voiton myöntämisen jälkeen Rauman paloasemalla on yhä edelleen jatkettu palkittujen toimintatapojen käyttöä ja jopa kehitetty niitä parempaan ja läpinäkyvämpään suuntaan. Voitto ja erityisesti voittopotti oli mieluisa yllätys koko paloaseman henkilöstölle.

– Työntekijät olivat iloisia toki voitosta, mutta erityisesti siitä, että se mahdollisti rentoa yhdessäoloa kollegoiden kesken, iloitsee Liukkonen.

Pitkäkestoisia urapolkuja kunta-alalla

Kunnalla tehtävät työ- ja urapolut ovat tyypillisesti pitkiä. Huomioitavat kunnalliset palvelusvuodet ovat 20, 30 ja 40 vuotta. Porissa toimialat ja laitokset muistavat 20 ja 30 vuotta palvelleita erilaisilla juhlallisuuksilla ja esinelahjalla tai Kuntaliiton ansiomerkillä. Konsernihallinto palkitsee keskitetysti 40 vuotta palvelleet juhlalla, Kuntaliiton ansiomerkillä sekä kahden viikon palkallisella vapaalla. Vuonna 2019 tuli 132 työntekijälle 20 vuotta (117 työntekijää vuonna 2018 ja 134 työntekijää vuonna 2017) ja 107 työntekijälle 30 vuotta kunnallista palvelua täyteen (122 työntekijää vuonna 2018 ja 140 työntekijää vuonna 2017). Lisäksi 40 työntekijälle tuli 40 vuotta kunnallista palvelua täyteen (45 työntekijää vuonna 2018 ja 36 työntekijää vuonna 2017).

Urakehitys unelmatehtävään ja sen yli

KUVA JA TEKSTI: JULIA KEINÄNEN

Työhyvinvointipäällikkö **Ulla Roinisen** urapolku kunnalla on melko harvinainen. Hänelle on tarjoutunut oman organisaation sisällä mahdollisuus siirtyä uusiin tehtäviin ja edetä urallaan sairaanhoitajan tehtävistä erikoistumiskoulutuksen myötä terveydenhoitajaksi neuvolatyöhön. Siitä hän eteni unelmatehtäväänsä työterveyshoitajaksi ja kehittämisprojektityöskentelyn seurauksena kokeilemaan henkilöstöhallintoon työsuolelupäällikön tehtäviä eläköityen nyt kohtuullisen pitkän työuran jälkeen työhyvinvointipäällikkönä.

Roininen tuli Porin kaupungille elokuussa 1980, mutta hän nauraa, että on ollut oikeastaan koko ikänsä Porin kaupungin palveluksessa.

– Kaikki kesätyönikin tein nuorena kaupungilla. Voisi sanoa, että kunnallinen urani on alkanut Porin kaupungin sa-



Nimi: Ulla Roininen

Titteli: Työhyvinvointipäällikkö

Kuinka kauan kaupungilla: 40 vuotta

Mitä tekee vapaa-ajalla: Luonto, lenkkeily, tanssi, kasvihuoneen hoito, melonta ja mummuilu.

Hauskin muisto uralta: "Hauskimmat hetket ovat varmaan olleet ne yhdessä tekemiset ihmisten kanssa. Olen ehtinyt vuosien myötä olla jäsenenä monenlaisessa työyhteisössä, mutta jokaista on yhdistänyt kunnan palauttava nauru!"

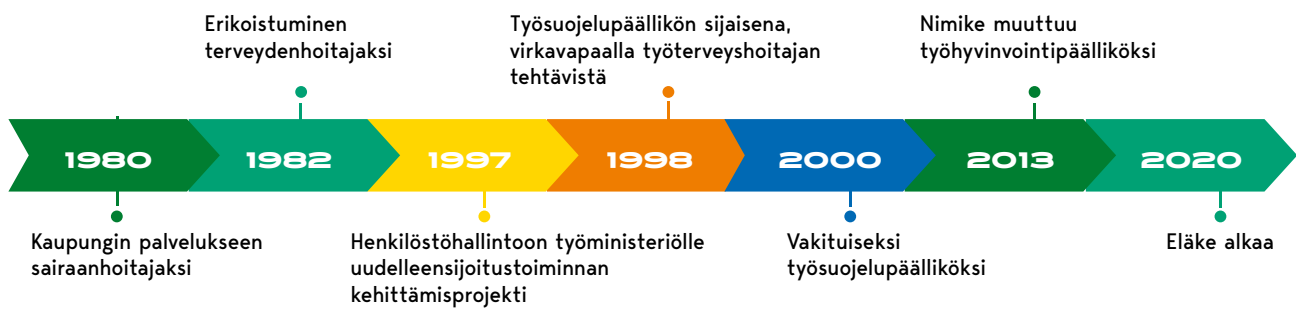
tamalaitoksen siivoojan kesäsijaisena, eli puhutaan 1970 luvun alkuvuosista. Ja sairaanhoitajaopiskelija-aikana olin tekemässä terveyskeskusavustajien sijaisuuksia kaupungilla. Vuoden olin Satakunnan keskussairaalassa sairaanhoitajana ennen kuin siirryin kaupungin palvelukseen juuri valmistuneen Pääterveysaseman ensiapu- ja lääkärin vastaanottotoimintaa käynnistämään.

Ura on tarjonnut Roiniselle aitiopaikan seurata ja olla mukana kunnallisen työsuojelu- ja työturvallisuustyön kehittämisessä, mutta antanut myös mahdollisuuden kehittää ja ylläpitää omaa ammattitaitoa.

– Työnantaja on aina suhtautunut myönteisesti koulutautumiseen. Olen saanut tilaisuuden käydä muun muassa Työterveyslaitoksen ammattipäteyttäviä kuukauden mittaiset työterveyshuolto- ja työsuojelupäällikkökurssit. Vuosina 2016–2017 sain vielä kiinnostavan tilaisuuden suorittaa JET Leader johtamisen erikoisammattitutkinnon, jonka projektityön valjastin uuden Porin organisaation yhteistoimintaorganisaation rakentamiseen. Työnantajan tarjoaman mahdollisuuden itsensä kehittämiseen koen myös jonkinlaisena arvostuksen osoituksena, kertoo Roininen.

Työhyvinvointipäällikön keskeisenä tehtävänä on ollut kehittää työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuutta osana HR-yksikön toimintaa. Siihen on sisältynyt työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen prosessien ja toimenpiteiden valmistelu ja koordinointi sekä myös työterveyshuoltoyhteistyön ja yhteistoiminnan ohjaus. Yksi tärkeä osa työtä on esimiesten kouluttaminen. Eniten työssään Roininen on nauttinut siitä, että työtä saa tehdä yhdessä ihmisten kanssa.

Roinisen työhyvinvoinnin palo on vienyt hänet myös yhteistyöhön monien erilaisten ulkopuolisten sidosryhmien kanssa. Hän on useiden vuosien ajan toiminut Työter-



veyshoitajat Satakunta ry:n ja Kunnallisten työsuojelupäällikköjen hallituksissa. Vuosina 2014–2018 hän toimi valtakunnallisen Työpaikkojen työhyvinvointiverkoston Satakunnan alueverkoston vetäjänä. Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelulautakunnassa kuntatyönantajan edustajana hän on ollut jo kymmenisen vuotta. Monia yhteistyöhankkeita on toteutettu muun muassa Kevan, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

– Kun on henkeen ja vereen työhyvinvointi-ihminen, niin itsellä on ollut vahvana aina pyrkimys hankkia tietoa ja osallistua kaikenmoiseen. Olen aina pitänyt tärkeänä sitä, että on kartalla siitä mitä tapahtuu. Paljon on kehitetty ja tehty yhdessä ja paljon on tapahtunut kehitystä näiden vuosien varrella niin Porin kaupungin kuin koko kuntasektorin työhyvinvointityössä, kertoo Roininen.

Porin kaupunki on ollut monessa työhyvinvoinnin asiassa ennakkoluuloton ja edistysellinen toimija. Yksi tunnustus tästä saatiin vuonna 2009, kun Pori sai eurooppalaisen työhyvinvointipalkinnon. Palkinnon myönsi Euroopan työpaikkojen terveydenedistämisen verkosto ENWHP. Pori oli Euroopan tasolla Dortmundin ohella ainoa kaupunki, joka monesta hakijasta palkittiin.

Palkitsemisen perusteluna todettiin, että Porin kaupungin vahvuuksia olivat kokonaisvaltainen ja osallistava työhyvinvointiote sekä kiinteä yhteistyö henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojelutoimijoiden kesken. Lisäksi työhyvinvointitoiminnan todettiin olevan suunnitelmallista ja käytännönläheistä. Myös henkisen työhyvinvoinnin asioiden esille nostamista pidettiin jopa niin merkityksellisenä asia-

na, että mielenterveys nostettiin yhdeksi seuraavan vuoden eurooppalaisen työterveyden edistämisen painopisteeksi.

– Se oli yksi urani huippuhetki, kun seisoin Italian seminaarissa Perugian yliopiston lavalla ottamassa palkintoa vastaan yhdessä silloisen henkilöstöpäällikkö Helena Metsälän ja Satakunnan työterveyspalvelut Liikelaitoksen johtaja Tuula-Maria Asikaisen kanssa. Se oli ikimuistoinen kokemus. Palkitsemisesta seurasi melkoinen kierros ympäri Suomea työhyvinvoinnin ilosanomaa levittämässä, kertoo Roininen.

Roininen toteaa olevansa onnellinen, että on saanut työskennellä arvojensa mukaisesti.

– Olen pyrkinyt toimimaan työssäni oikeudenmukaisesti ja varmaan monista haasteitakin huolimatta siinä ainakin jossain määrin onnistunut. Niin esimiehet kuin työntekijätkin lähestyvät minua monissa vaikeiksikin koetuissa asioissa ja se kertoo mielestäni siitä, että minuun luotetaan. Työnantajalla ja työntekijöillä on yksi yhteinen tavoite: laadukas ja tuloksellinen työ. Siihen tarvitaan hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisöt. Tuohon tavoitellaan päästään vain siten, että rakennamme luottamuksen hoitamalla asioita aidosti yhdessä.

Roininen on hyvillä mielin jäämässä eläkkeelle 1. elokuuta 2020, mutta virtaa ja intohimoa työhyvinvoinnin edistämiseen riittää vieläkin. Häneltä löytyy jo alustavia ajatuksia ja suunnitelmia oman osaamisen jakamiseen. Kokopäiväiseksi työntekijäksi Roininen ei aio ryhtyä, mutta jos kysyntää löytyy, niin hän on jossain määrin käytettävissä.

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Ajantasaisella osaamisella tulevaisuutta rakentaen

Porin kaupunki on vastannut osaamisen kehittämisen haasteisiin usealla eri tavalla; kaupungin sisäisellä koulutusohjelmalla, erilaisilla pitkäkestoisilla valmennusohjelmilla sekä tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua ulkopuolisten koulutusorganisaatioiden tilaisuuksiin. Lisäksi toimialat ja laitokset ovat huolehtineet oman alansa osaamisen hallinnan ajantasaisuudesta kulloinkin tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Osaamisen kehittämisen tarpeita on tullut esille mm. kehityskeskustelujen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien sekä erilaisten kehittämistarveselvitysten ja -auditointien kautta. Personec F ESS -järjestelmään merkittyjen koulutusten mukaan vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön koulutuspäiviä oli 5973 (5478 pv vuonna 2018 ja 4998 pv vuonna 2017). Yhtä henkilöä kohden koulutuspäiviä vuodessa oli 1,2 (1,1 pv vuonna 2018 ja 1,0 pv vuonna 2017).

Esimiesten ja henkilöstön koulutuksiin, valmennuksiin ja muuhun osaamisen kehittämistoimintaan käytettiin vuonna 2019 yhteensä noin 1,1 milj. euroa, joka on hieman enemmän kuin vuonna 2018 (noin 1 milj. euroa). Työntekijää kohti (HTV1) panostus oli noin 174 euroa (noin 158 euroa vuonna 2018 ja noin 159 euroa vuonna 2017). Vuoden 2019 osalta Porin kaupunki on hakenut työllisyysrahastosta koulutuskorvausta henkilöstön ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta 116 222,11 euroa. Summa on hieman isompi kuin aikaisempina vuosina (94 936,31 euroa vuonna 2018 ja 92 205,46 euroa vuonna 2017).

Vuonna 2019 sisäisen koulutusohjelman pääteemat olivat johtaminen ja esimiestyö, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi, viestintä sekä ICT-koulutukset. Vuosittain säännöllisesti toistuvien peruskoulutusten lisäksi koulutusohjelma on tarjonnut kulloinkin ajankohtaisia teemoja esimiehille ja henkilöstölle. Suosituimpia koulutuksia oli-

vat tietojärjestelmä uudistuksiin liittyvät käyttökoulutukset, lakeihin ja lakiuudistuksiin liittyvät koulutukset sekä toimitilauudistuksiin liittyvät henkilöstöinfot. Myös uudet kesätyöntekijäinfot löysivät paikkansa. Sisäisen koulutusohjelman hyödyntämistä on osallistujamäärien perusteella edelleen hyvä terävöittää.

Porin seudun kansalaisopiston yhteyteen sijoittuva Osaava Satakunta -toiminta tarjoaa alueen sivistystoimialan henkilöstölle kohdennettua täydennyskoulutusta seudullisena verkostona. Suosituimpia tilaisuuksia Porin kaupungin sivistystoimialan (opetus ja varhaiskasvatus) henkilöstön osalta olivat koulunkäynninohjaajien ja perusopetusfoorumit.

Oppisopimus on paljon käytetty kouluttautumismuoto Porin kaupungin työntekijöille. Vuonna 2019 tutkintoon johtavassa oppisopimuskoulutuksessa opiskeli yhteensä 86 kaupungin työntekijää. Erilaisia ammatillisia perustutkintoja suoritti 34, ammattitutkintoja 25 ja erikoisammattitutkintoja 27 henkilöä.

Stipendejä omaehtoisesta opiskelusta

Omaehtoisen opiskelun kannustimena käytettiin edelleen henkilökunnan stipendirahastosta vuosittain jaettavaa stipendiä. Vuonna 2019 rahastosta jaettiin stipendeinä 10 200 euroa, yhteensä 39 työntekijälle.

Esimiestyön ja johtamisen kehittämispolut suunnitelmallisiksi

Porin toimintatapoihin kuuluvat kaupunkistrategian mukaisesti hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteiden noudattaminen sekä mahdollistavana ja arvostavana työnantajana toimiminen. Toiminnan, uudistusten ja muutosten onnistumisessa keskeisessä roolissa on johdon, keskijohdon ja lähiesimiesten johtamisosaaminen.

Johtamisosaamista on vahvistettu tarjoamalla erilaisia lyhyt- ja pitkäkestoisia koulutuksia ja valmennuksia esimies- ja johtotehtävissä toimiville. Suunnitelmallinen koulutuksellinen polku kulkee esimiestehtävissä vasta-alkajasta pitkän työuran johtotehtävissä tehneeseen osaajaan. Polku on nimeltään "Porin Esimiesvalmennustarjotin" ja se kattaa uuden esimiehen perehdytyksen, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon sekä mm. johdon coaching/JOKO- ja MBA-ohjelmat.

Ammattitutkinnoista (oppisopimuskoulutuksena) lähiesimiestyön ammattitutkintoa suoritti kahdeksan henkilöä, erikoisammattitutkinnoista (oppisopimuskoulutuksena) johtamisen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa 16 henkilöä. JOKO-johtamiskoulutusohjelman suoritti yksi henkilö ja eMBA-johtamiskoulutusohjelmassa opiskeli kaksi henkilöä.



Syksyllä 2019 käynnistyivät HR-yksikön toimijoiden johdolla "Esimiestreffien" nimellä kulkevat keskustelutilaisuudet kaupungin esimiehille. Treffien teemat pohjautuivat keväällä 2019 suoritetun Mikä o meininki -työhyvinvointikyselyn tuloksiin, jotka toivat vastauksia esimiestyön tuen tarpeisiin (mm. palkka- ja palvelussuhdeasioihin sekä työssä jaksamiseen liittyvät teemat).

Muutosjohtamisen kehittämiseen on panostettu vuoden 2017 organisaatiouudistuksesta alkaen voimakkaasti. Kehittämistoimet suunnattiin koulutuksellisesti ja valmennuksellisesti johdolle, päälliköille ja esimiehille. Syksystä 2017 alkaen on tarjottu johtajille, päälliköille ja esimiehille "Elämä uuden Porin organisaatiossa"-koulutussarjaa, jossa tarkoituksena oli saattaa käytäntöön kaikkialla yhdenmukaiset toimintakäytännöt henkilöstön, talouden ja toiminnan johtamisessa. Koulutussarjan punaisena lanka-

na oli henkilöstön yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ja kohtelun kokemus huolimatta tehtävästä ja sijoittumisesta organisaatioon. Vuoden 2020 kevääseen mennessä on koulutettu 130 johto-, päällikkö- ja esimiestehtävissä työskentelevää. Vuoden 2019 aikana kaupungin ulkopuolisilla voimilla toteutetulla puolen vuoden mittaisella johtoryhmien valmennuksella pyrittiin toteuttamaan organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutoksen tavoitteita: muutosjohtamisen kyvykkyyttä ja ennakoivaa vaikutusten arviointia. Johtoryhmien valmennukseen osallistui kuuden johtoryhmän 46 jäsentä.

6. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvoinnin johtaminen on osa organisaation strategista toimintaa. Työhyvinvointi on kunnan varsinaista toimintaa tukeva kokonaisuus, jota johdetaan järjestelmällisesti ja jonka muutoksia mitataan ja analysoidaan yhdessä varsinaisen toiminnan tulosten kanssa. Työhyvinvoinnin johtamisen linkittyminen kaupunkistrategiaan Porissa toteutuu Porin kaupungin 11.6.2018 hyväksytyin Henkilöstöohjelman kautta. Henkilöstöohjelman yhtenä henkilöstöjohtamisen painopistealueena on työhyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvoinnin johtamisen keskiössä on työ. Esimiestyötä ohjaavien työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamallien yhdenmukaisella käytöllä varmistetaan työhyvinvoinnin johtaminen palvelutuotannossa. Valtuustopimus nostaa työhyvinvoinnin kaupunginhallituksen erityiseen seurantaan.

Työhyvinvoinnin johtamiselle asetettuja tavoitteita saavutettiin

Vuoden 2019 aikana työskenneltiin aktiivisesti vuonna 2018 johtoryhmätyöskentelyllä työhyvinvoinnin strategiselle johtamiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimialat asettivat tiedolla johtamisen työkaluja hyödyntäen omia kaupunkitason tavoitteiden saavuttamista tukevia tavoitteitaan. HR-yksikkö varmisti omilla toimillaan sovittujen keinojen käytön ja vaikuttavuuden seurannan.

Oma työhyvinvoinnin kokemus ja myös arvio työyhteisön tilasta on liikahdannut parempaan suuntaan. Työhyvinvointikyselyn vastauksiin perustuvien kehittämissuunnitelmien tekeminen on edennyt ja Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukainen toiminta on vakiintumassa. Elämä uuden Porin organisaatiossa -esimiesvalmennuksen lisäksi on esimiehille järjestetty työhyvinvoinnin johtamisen toimintamallien käyttöön liittyvää valmennusta sekä uutena toimintana

työhyvinvointikyselyn kartoituksessa tarpeelliseksi todettuihin aiheisiin liittyen niin kutsuttuja esimiestreffejä.

Korvaavan työn käyttöön liittyvä osatavoite on saavutettu; sitä on käytetty kaikilla toimialoilla. Panostus työterveyshuoltoyhteistyön kehittämiseen ja työkyvyn hallinnan tukijärjestelmän Siriuksen käyttöön ovat tuottaneet tuloa. Edellä mainituilla toimilla on saatu vaikutusta lyhyiden poissaolojen määrään, mutta tästä huolimatta tavoitetta työkyvyttömyyden kustannusten alanemiseksi ei ole saavutettu johtuen osittain pitkien poissaolojen lisääntymisestä. Työkyvyn hallinnan toimenpiteiden arviointia ja oikein suuntaamista jatketaan.

Työturvallisuuden kehittymiselle asetettu tavoite saavutettiin. Vaarojen tunnistamisen päivitystyön tarpeellisuus on nostettu esille ja työolojen arvioinnin kokonaiskehittäminen on käynnistynyt. Vakuutusyhtiöyhteistyö nykyisen tapaturmavakuuttajan kanssa on löytänyt vakiintuneen muodon. Työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuoltohenkilöstön yhteistyön uudelleenrakentaminen on lähtenyt käyntiin.

Työkyvyttömyyden kustannuksiin ei saatu vaikutusta

Vielä vuoden 2019 kolmannen kvartaalin tunnusluvut näyttivät tukevan myös työkyvyttömyyden tunnuslukujen positiivista kehitystä. Kumulatiiviset terveystilastot poissaolopäivät olivat edeltävään vuoteen verrattuna vähentyneet kolmella prosenttiyksiköllä poissaoloprosentin olleessa 4,9%. Poissaolopäivien kokonaisvähennys oli edeltävän vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna 3415 päivää. Neljännen kvartaalin negatiivinen kehitys kavensi poissaolopäivien vähennemisen vain 421 päivään

poissaoloprosentin kohotessa viiteen prosenttiin ja henkilötyövuosikohtaisten poissaolopäivien pysymisen 18,4 päivässä. Lisääntyneet poissaolopäivät painottuivat yli 30 päivää kestäviin pitkiin poissaoloihin, joiden määrä kasvoi noin 2300 päivällä.

Työkyvyttömyyspoissaolokustannusten kasvu oli edeltävään vuoteen verrattuna melkein kaksi miljoonaa euroa ja ennenaikaisten eläkkeiden aiheuttamien KuEL -varhemaksujen positiivisesta kehityksestä huolimatta työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset palkkasummasta ilman työterveyshuollon kustannuksia olivat 7,7 prosenttia (+ 0,1 %).

Henkilöstön meininki parani

Vuonna 2019 henkilöstön työhyvinvointia selvitettiin Mikä

o meininki -kyselyllä, johon vastasi 3005 työntekijää (47 prosenttia). Vastanneiden kesken arvottiin 100 Smartum liikunta- ja kulttuurisetelippua.

Edelliseen, vuonna 2017 toteutettuun kyselyyn verrattuna kyselyn tulokset paranivat lähes kaikilla osa-alueilla. Työntekijät kokevat saavansa esimiehiltä hyvin tukea ja apua, ja esimiesten toiminnan olevan useimmiten oikeudenmukaista ja puolueetonta. Suurin osa työntekijöistä arvioi oman toimintansa vaikuttavan myönteisesti esimies-alaisuuteeseen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on kyselyn perusteella syytä panostaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuden kokemuksen lisäämiseen ja palautuksen edistämiseen. Esimiehet voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen antamalla enemmän palautetta

Kokonaistavoite	Osatavoitteet	Toteuma 21.12.2019	Keinot	Seuranta
Työhyvinvoinnin kokemuksen lisääntyminen	Johtamisen kokemus nousee 1-5 asteikolla 3,6:sta 3,8.	3,7	<ul style="list-style-type: none"> - Tehdään kehittämissuunnitelmat ja toimitaan niiden tavoitteiden toteuttamiseksi - Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukainen toiminta - Esimiesvalmennus 	<ul style="list-style-type: none"> - Astettujen tavoitteiden toteutuminen - "Mikä o meininki" työhyvinvointikysely
	Arvio työyhteisön tilasta nousee 1-10 asteikolla 6,9:stä 7,3:een.	7,0		
Työkyvyttömyyden kustannusten aleneminen	Korvaavaa työtä käytetty kaikilla toimialoilla osana työkyvyn aktiivista tukea.	Toteutunut, käytetty kaikilla toimialoilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Kehitetään esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyöprosessia - Siriuksen järjestelmällinen käyttö - Korvaavan työn käyttö - Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin liittäminen perehdytykseen - Esimiesten työturvallisuustietämyksen parantaminen verkkokurssin avulla - Huolehditaan työn vaarojen tunnistamisen ja riskien suuruuden arvioinnin ajan tasalla olemisesta - Aukoton työtapaturmien käsittely WProssa - Kannustetaan työntekijöitä turvallisuushavaintojen teemiseen - Työsuojelun ja työterveydenhuollon yhteistyön kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kvartaaliseuranta - Kuntari - Sirius - FK/Korvaava työ - Verkkokurssin käyneiden määrä - Vakuutusyhtiön tilastot - WPron raportit
	Yli 30 päivää kestävien työntekijäkohtaisten poissaolojen vähentyminen 0,06 kerrasta 0,05.	Lisääntyneet 0,1 kert/tt		
	Työolosuhteissa sattuneiden korvattujen työtapaturvien työntekijäkohtaisen määrän vähentyminen 0,06 kerrasta 0,05.	0,03		

Lähtötaso vuosi 2017, tavoite vuonna 2019

onnistumisista, ja panostamalla kehityskeskusteluiden laatuun. Kyselyn mukaan kehityskeskusteluita käydään aiempaa säännöllisemmin, mutta niiden ei useinkaan koeta vastaavan odotuksia ja tarpeita.

Mikä o meiningin merkittävin tavoite on käynnistää työhyteisissä työhyvinvointia tukevaa konkreettista ja tavoitteellista toimintaa. Esimiehille laadittiin opas tulosten käsittelyyn ja kehittämissuunnitelmien tekemiseen yhdessä työntekijöiden kanssa.

Työhyvinvointikyselyn vastausaktiivisuuteen on edelleen syytä panostaa mm. viestintää kehittämällä sekä vahvistamalla työntekijöiden kokemusta kyselyn ja kehittämissuunnitelmien vaikuttavuudesta.

Myös esimiesten meininkiä arviointiin

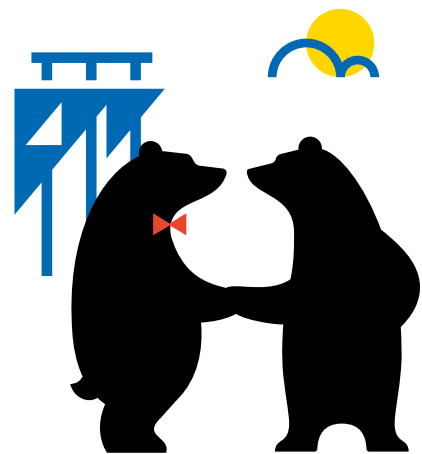
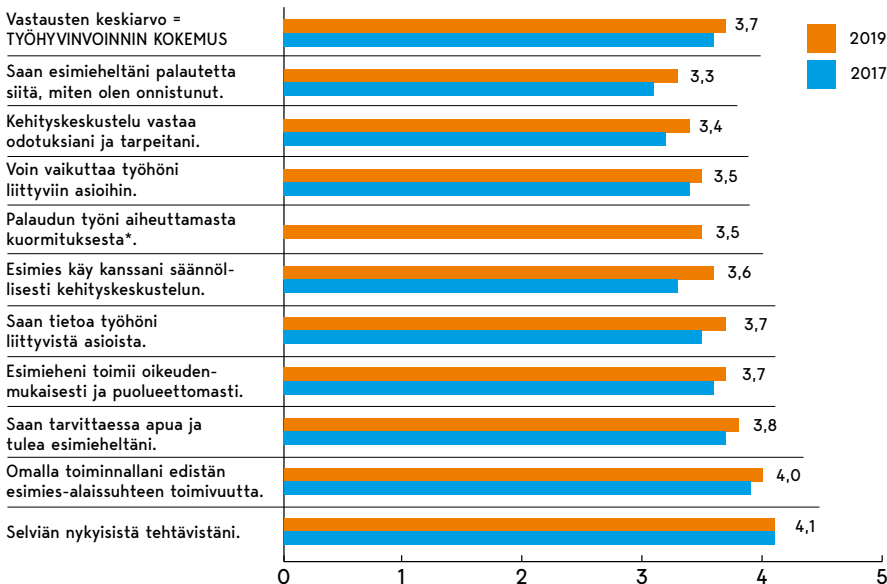
Vuonna 2019 esimiesten työhyvinvointia arvioitiin Esimiesten meininki -kyselyosiossa, johon vastasi 252 esimestä. Esimiesten työhyvinvoinnin kokemus sai keskiarvon 4. Vertailu työntekijöiden vastauksiin osoitti, että

esimiehet kokevat voivansa vaikuttaa paremmin työhönsä ja saavansa esimiehiltään paremmin apua, tukea ja palautetta onnistumisista. Valtaosa esimiehistä kokee, että työntekijät edistävät toiminnallaan esimies-alaisuutta. Eniten haasteita esimiehillä on työajan riittävydessä tehtäviensä suorittamiseen.

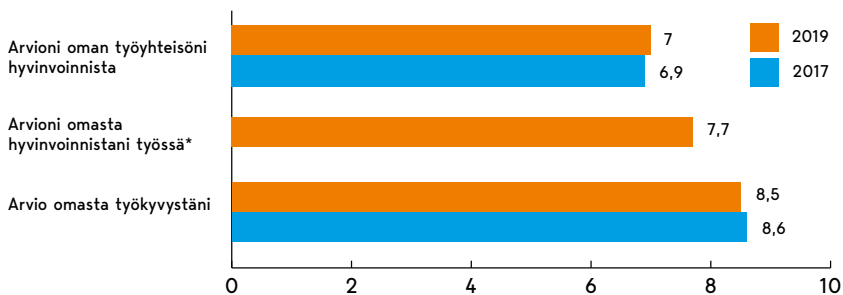
Esimiesten meininki tarjosi HR-yksikölle tietoa esimiesvalmennusten ja koulutusten suunnitteluun. Kyselyn mukaan esimiesten osaaminen vastaa hyvin esimiestyön vaatimuksia. He arvioivat tarvitsevansa työssään tukea palvelussuhdeasioihin, henkilöstöasioita koskeviin sääntöihin ja ohjeisiin, työyhteisön vuorovaikutuksen parantamiseen sekä muutosjohtamiseen.

Työkyvyn aktiivinen tuki kannattaa

Työkyvyn aktiivisen tuen tarkoitus on tarttua työkykyyn vaikuttaviin haasteisiin riittävän varhain, tukea työssä jatkamista erilaisin keinoin ja hallita työkyvyttömyyden kustannuksia. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje on esimiesten työkalu työkyvyn johtamisessa. Vuoden 2019



Työhyvinvointia arvioitiin kymmenellä väittämällä, joiden arviot paranivat edelliseen kyselyyn verraten. Työstä palautumista arvioitiin ensimmäistä kertaa*. Vastausten keskiarvo (3,7) kuvaa Porin kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta, joka oli vuonna 2017 3,6.



Työyhteisön hyvinvoinnin ja oman työkyvyn lisäksi vastaajat arvioivat omaa hyvinvointiaan työssä. Oma hyvinvointi koetaan koko organisaatiossa paremmaksi kuin työyhteisön hyvinvointi.

aikana esimiehiä koulutettiin ja kannustettiin aktiivisen tuen toimintatapaan ja välittömämpään työterveysyhteistyön. Aktiivisen tuen toimintatapa tukee Terveystalon sähköinen Sirius HR-järjestelmä, joka ilmoittaa esimiehelle, kun sairauspoissaolot ylittävät sovitun reagointiajan (esimieshälytys). Esimieshälytysten viiveetön käsittely asetettiin keinoksi sairauspoissaolokustannusten alentamisessa. Vuonna 2019 77 prosenttia esimieshälytyksistä johti varhaisen tuen keskusteluun.

Työterveyshuollon toiminta on yksi merkittävä tekijä sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä, ja työterveysyhteistyö liittyy kiinteästi aktiivisen tuen prosesseihin. Vuonna 2019 käytiin 217 työterveysneuvottelua, joissa kartoitettiin kolmikannassa ratkaisuja 183 työntekijän tilanteeseen.

Kaikki keinot käyttöön

Porin kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus korvaavaan työhön sairauspoissaolon sijaan. Korvaava työ on ensisijainen vaihtoehto silloin, kun työkyky mahdollistaa työn tekemisen toipumista vaarantamatta. Työterveyshuolto arvioi aina korvaavan työn mahdollisuuden, kun mietitään sairauspoissaolon tarvetta. Korvaavan työn järjestely perustuu työntekijän ja esimiehen yhteiseen keskusteluun ja sopimukseen korvaavan työn tehtävistä ja käytännön toteutuksesta. Korvaavan työn käyttö lisääntyi, ja sen avulla onnistuttiin ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja.

Osatyökykyisten työssä jatkamisessa hyödynnettiin aktiivisesti ammatillisen kuntoutuksen keinoja. 76% Kevan myöntämistä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteistä johti onnistuneeseen lopputulokseen. Näistä valtaosa oli työkokeiluja. Usein käytetty työhön paluun tukikeino oli myös Kelan osasairauspäiväraha, jonka käyttö lisääntyi edellisiin vuosiin verrattuna.

Uudelleensijoittamista voidaan suunnitella, mikäli kyseessä on pitkittynyt tai pysyvä osatyökykyisyys, ja omassa työssä jatkaminen aiheuttaa työkyvyttömyyden riskin. Vuonna 2019 suurin osa uudelleensijoituksista toteutui oman toimialan sisällä aikaisempaa osaamista hyödyntäen. Kahdeksan työntekijän uudelleensijoittumista tuettiin HR-yksikön työjärjestelyrahalla.

Porin kaupungissa merkittäväksi työurien jatkumisen tukikeinoiksi ovat muodostuneet määräaikaiset tai pysyvät osatyökyvyttömyyseläkkeet, joiden käyttö on lisääntynyt edelleen vuoden 2019 aikana.

Työkyvyttömyyden kustannusten hallitsemiseksi on jatkossa tärkeää kiinnittää erityistä huomiota ennakoivaan varhaiseen tukeen, pitkittyvien sairauspoissaolojen hallintaan ja kuntoutustukien, eli määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisyyn. Onnistumisen edellytyksenä on aktiivisen tuen toimintatavan jalkautuminen esimiestyön arkeen.

Uudelleenkouluttautuminen toi jaksamista arkeen

KUVA JA TEKSTI: KARLA VIITALA

Koulusihteeriksi **Minna Oksanen** on viime kuukausina ollut uuden äärellä. Takana on ensimmäinen lukukausi koulusihteerinä Vähärauman koulussa.

Oksanen tie koulusihteeriksi ei ollut se perinteisin. Takana on lähes 30 vuoden ura Porin kaupungilla lastenhoitajana, päiväkotiaavustajana ja henkilökohtaisena avustajana. Koulusihteeriksi hän päätyi uudelleenkouluttautumisen ja -sijoittumisen kautta.

Minna hakeutui vuonna 2015 työ- ja toimintakykyarviointiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Työterveyshoitaja ohjasi hänet työterveysneuvotteluun, johon osallistuvat työterveyslääkäri, päiväkotijohtaja ja aluejohtaja.

– Neuvottelussa pohdittiin työkykyä ja sitä, millaisia työtehtäviä voisin tehdä. Ajattelin koko ajan, että minusta

on vielä johonkin, mutten tiennyt mihin. Tykkäsin päiväkodissa työskentelystä, mutta se oli minulle liian fyysistä, selventää Oksanen.

Työterveysneuvottelussa päädyttiin siihen, että Minnan työkyky ei riitä enää lastenhoitajan tehtäviin täysipainoisesti. Tahtoa jatkaa töissä kuitenkin oli, joten seuraavan kahden vuoden aikana hän sai jatkaa tehtävässään lastenhoitajana puolipäiväisenä erilaisilla järjestelyillä.

– Aluksi kokeiltiin kolmen päivän viikkoa, sitten puolikasta työpäivää. Tykkäsin enemmän kolmen työpäivän mallista, sillä siinä ehti aina hyvin palautua viikonloppuisin, mutta ote työhön kuitenkin säilyi, pohtii Oksanen.

Terveysongelmat haittasivat kuitenkin edelleen työntekoa ja työterveysneuvotteluja käytiin säännöllisesti. Lopulta toukokuinen puhelu vuonna 2018 muutti Minnan uran suunnan kertaheitolla.

Koulusihteeriksi oppisopimuksella

Toukokuuisessa puhelussa Minnalle tarjottiin mahdollisuutta kouluttautua oppisopimuksella toimistosihteeriksi, koulusihteerin työtehtävään suuntautuen.

– Aluksi epäröin, koska minulla ei ollut ollenkaan tietokoneosaamista. Ajattelin kuitenkin, että jos tällainen mahdollisuus tarjotaan, ei siitä vain voi kieltäytyä, muistelee Oksanen.

Minna otti tarjouksen vastaan ja oppisopimuskoulutusperit toimitettiin kiireellä Kevaan. Oppisopimuskoulutus alkoi jo syksyllä 2018.

Käytännössä Minna opiskeli sairaalan osastosihteerien kanssa samassa ryhmässä mutta eri painotuksilla. Hän



Nimi: Minna Oksanen

Titteli: Koulusihteeriksi

Kuinka kauan kaupungilla: 30 vuotta

Mitä tekee vapaa-ajalla: Lukee, käsitöitä, vesijumppaa.

Hauskin muisto uralta: Kaikki hauskat lasten letkautukset.



Minna sai kuvan taulun erältä päiväkodin lapselta lahjaksi, kun hoitosuhde päättyi keväällä.

vietti viikosta kaksi päivää Winnovassa opiskellen ja kolme päivää työpaikalla Vähärauman vanhassa koulussa.

– Sain hirveästi ymmärrystä ja tukea lähityökavereilta ja muilta koulusihteereiltä. Minne tahansa olen soittanut, niin aina on neuvottu eteenpäin. En olisi yksin tästä prosessista selvinnyt, kertoo Oksanen.

Vaikeuksia koulutuksessa aiheutti Vähärauman koulun henkilökunnan jakautuminen väistötiloihin. Piti sopeutua uuteen tilanteeseen ja suurempaan vastuuseen.

Illat ja viikonloput Minna vietti kotona opintoja tehden. Hän opiskeli aktiivisesti koko syksyn, jolloin keväälle jäi vähemmän opintoja sekä loppupuristus, eli opinnäytetyön kirjoittaminen. Lopulta Minna valmistui kesäkuussa 2019 toimistosihteeriksi ja kirjoitti elokuussa työsopimuksen koulusihteerin työtehtävästä Vähärauman koulussa.

Uudelleen kouluttautumisesta jäi hyvät muistot

Vaikka uudelleen kouluttautuminen vaati ponnisteluja niin kotona kuin työpaikallakin, jäi prosessista hyvä fiilis.

– Parasta oli, että yli viisikymppisenäkin pystyi vielä omaksu-

maan jotain uutta ja kehittymään uralla. Hyvää oli myös se, että pääsin ajoissa tähän prosessiin enkä joutunut olemaan esimerkiksi pitkiä aikoja sairauslomalla, kertoo Oksanen.

Aiemmin Minna oli työpäivien jälkeen niin väsynyt, etteivät illat riittäneet työstä palautumiseen. Uudelleen kouluttautumisen myötä arki on muuttunut parempaan suuntaan.

– Vaikka teen nyt jälleen täyttä työviikkoa, pystyn silti iltaisin harrastamaan ja viettämään sosiaalista elämää. Jaksan kotona paremmin, selventää Oksanen.

Vaikka Minna vaihtoi ammattia, on hän iloinen, että saa yhä edelleen nähdä töissä lapsia ja olla vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Lastenhoitajan ja koulusihteerin työssä on lisäksi löytynyt samankaltaisuuksia – molemmissa tehtävissä pitää olla tottunut jatkuviin työn keskeytyksiin.

Minna kannustaa kaikkia uudelleen kouluttautumisesta haaveilevia tai työkyvyn heikentymisestä kärsiviä ottamaan askeleen kohti uudenlaista arkea.

– Missä tahansa iässä voi vielä oppia. Ennakkoluulottomuus on hyvästä. Itse en olisi koskaan uskonut voivani

kouluttautua tällaiseen tehtävään huonojen atk-taitojeni vuoksi. Mutta menin omalle epä mukavuusalueelleni ja yhtäkkiä tietokoneella työskentely on päivätöitäni, kannustaa Oksanen.

Uudelleen kouluttautuminen näkyy Minnan arjessa myös yllättävällä tavalla.

– En olisi ikinä voinut ajatella, että teini-ikäiset lapseni kysyvät toisinaan minulta neuvoa tietokoneasioissa, nauhaa Oksanen.

TykyKarhut tyky-toimintaa kehittämässä

Porin kaupungin nykyinen keskitetty tyky-toimintamalli rakentuu työntekijöille maksuttomasta oman liikunta- ja nuorisoyksikön järjestämistä ohjatuista viikkokalenteriin perustuvista liikuntamuodoista, pienimuotoisesta uimahallimaksu- ja kulttuurituesta sekä kuntosalikäyntien rajatusta tuesta. Lisäksi toimialat ja laitokset tukevat itse henkilöstönsä tyhy-tapahtumien toteuttamista hyvinkin erilaisin panostuksin.

Yhteinen tahtotila kehittää kaupungin tyky-toiminnan kokonaisuutta enemmän ja useammalle mahdollisuuksia tarjoavaksi, yhdenmukaisuuden tunnetta synnyttäväksi ja terveyttä ja toimintakykyä edistäväksi on ollut keväällä 2019 työskentelynsä käynnistäneen TykyKarhut - työryhmän keskeisenä ohjenuorana.

Työryhmässä asiantuntemustaan on antamassa neljätoista toimialoilta ja laitoksista nimettyä karhua. Työskentelyn koordinoinnista on huolehtinut työhyvinvointipäällikkö. Toiminta käynnistyi osana Oxfordin ja Tampereen yliopiston toteuttamaa Meaningful Cities -hanketta. Hankkeessa on mukana useita eurooppalaisia kaupunkeja ja sen tavoitteena on osallisuuden ja liikunnan lisäämisen avulla kasvattaa kaupungin merkitykselliseksi kokemista. TykyKarhujen toiminta hankkeessa keskittyi Porin kaupungin tyky-toiminnan nykytilan arviointiin ja tulevaisuuden visiointiin.

TykyKarhut ovat itsenäisessä työskentelyssään kokoontuneet kolme kertaa perehtyen erilaisiin mahdollisuuksiin yhdenmukaisen tyky-toimintamallin rakentamiseksi sekä keräämällä tietoa muista kuntaorganisaatioista että kuulemalla erilaisia palvelujen tuottajia. Esitys uudeksi toimintamalliksi tullaan antamaan kevään 2020 aikana.

Työsuojelun kehittämistyön aikaa

Kulunut vuosi oli työsuojelutoiminnan kehittämisen aikaa. Tavoitteena kehittämistyössä oli luoda pohja työsuojelutyön kokonaisuudelle, jossa eri ohjeet, toiminnot ja työvälineet tukevat toimintaa henkilöstön terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Päälinjat toiminnalle on kuvattu kaupungin työsuojelun toimintaohjelmassa. Jatkossa toimialat laativat omat toimintaohjelmansa toimialan erityispiirteet ja -tarpeet huomioiden.

Työsuojelun intra valmistui loppuvuodesta 2019. Sinne on sisällytetty työsuojeluun liittyvät keskeiset työsuojeluohjeet. Tarjolla olevia sähköisiä työturvallisuuden hallintajärjestelmiä selviteltiin ja selvittelyn johtopäätösten tuloksena päädyttiin uuden järjestelmän hankintaan alkuvuodesta 2020 käynnistyvän kilpailutuksen kautta.

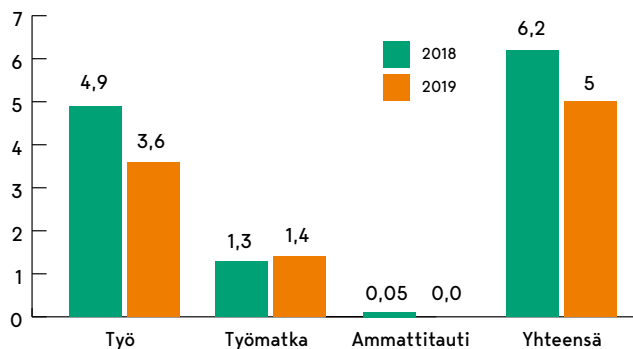
Yhteistoimintaa on kehitetty ja rakennettu kuluvan vuoden aikana Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukaiseksi. Myös työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat tiivistäneet yhteistyötään ja panostaneet työsuojelutyön näkyväm-



mäksi tekemiseen ja vastuutietoisuuden lisäämiseen.

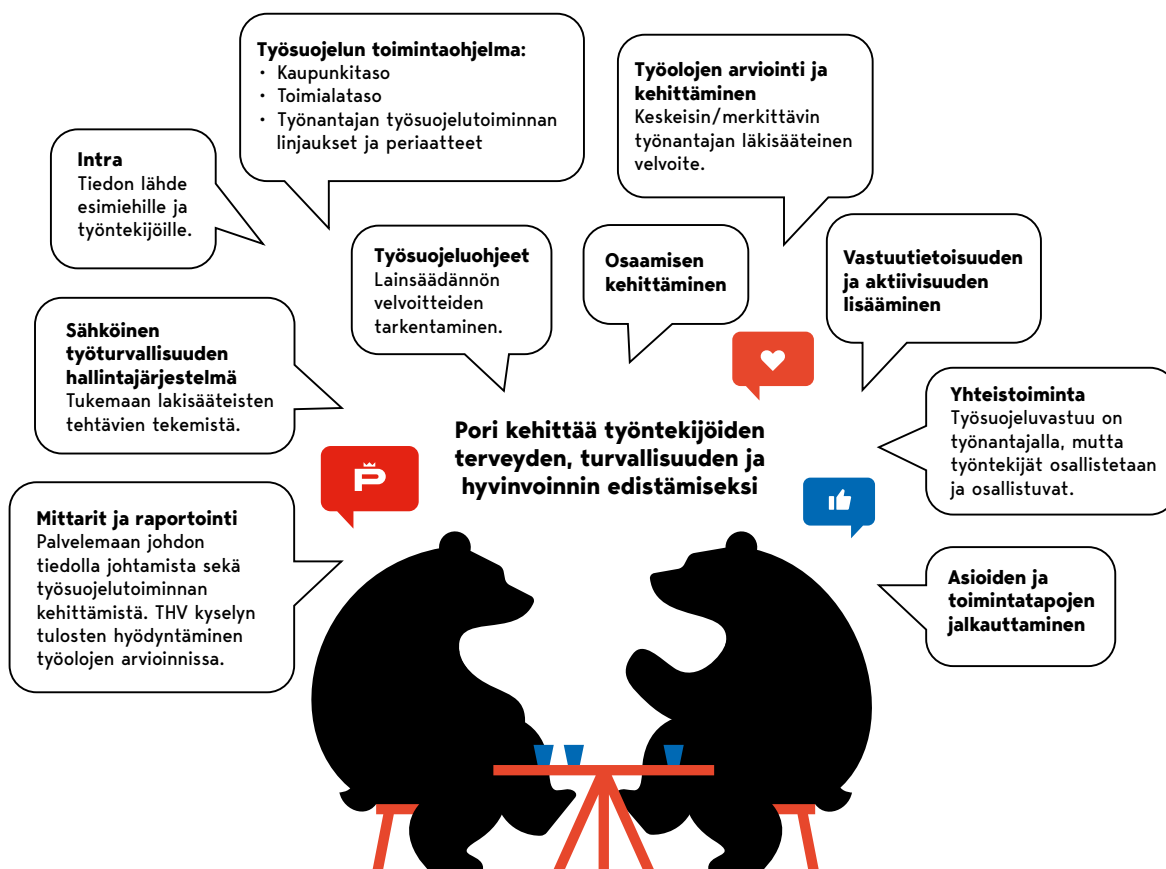
Työolojen arviointien (vaarojen ja haittojen tunnistaminen) osalta on kehitetty sisältöä ja siihen liittyviä välineitä sekä tukimateriaalia siten, että kokonaisuuden hallinta olisi selkeää sekä suunnitelmallista ja järjestelmällistä, kuten lainsäädäntö velvoittaa. Työhyvinvointikyselyn ja sen tulosten hyödyntämisen yhdistäminen työolojen arviointiprosessiin on käynnistetty ja tätä työtä jatketaan vuoden 2020 aikana. Esimiehiä tullaan opastamaan kokonaisuuteen ja uuden järjestelmän käyttöön.

Työsuojelu on säädöksissä määritelty vahvasti työnantajan velvoitteeksi. Me Porissa kehitämme kuitenkin toimintaa koko ajan eteenpäin siten, että työn ja työolojen kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia ja etu. Yhdessä tekemällä saamme varmemmin halutut tavoitteet saavutettua. Näin jokaisella yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuden työelämän paremmaksi tekemiseen.



Työ- ja työmatkatapaturmat

Porin kaupungin vakuutusyhtiön korvaamien työpaikkatapaturmien määrä on laskenut vuoteen 2018 verrattuna. Työmatkatapaturmien määrä on hieman noussut. Jatkossa on syytä kiinnittää erityishuomiota liikkumisen ja työalueiden turvallisuuteen, sillä niin työssä kuin työmatkalla sattuneista tapaturmista suurin osa sattuu liikkumisen yhteydessä. Tapaturmataajuus on laskettu kaavalla: korvattujen tapaturmien määrä / HTV1 määrällä x 100.



7. YHTEISTOIMINTA

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

Vuorovaikutteisesti ja vastuullisesti yhdessä yhteiseen hyvään

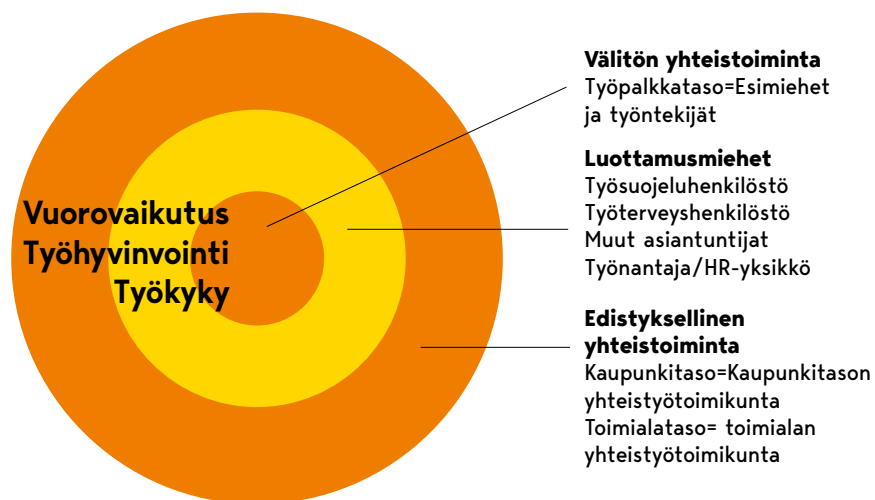
Vuosi 2019 on ollut niin edustuksellisen kuin välittömänkin yhteistoiminnan kehittämisen vuosi. Vuonna 2018 käyttöön otetun Porin kaupungin yhteistoiminnan käsikirjan edellyttämät toimintatavat ovat alkaneet toteutua arjessa. Yhteistoiminnan suunnitelmallisuus on lisääntynyt kaikkien yhteistyötoimikuntien tekemillä toimintasuunnitelmilla. Käsiteltävien asioiden yhdenmukaisuutta ja oikea-aikaisuutta on varmistanut käsikirjan vuosikellon käyttö. Kokemus tiedon saannin riittävydestä ja oikea-aikaisuudesta on parantunut esityslistakäytäntöjen yhdenmukaistamisella ja pöytäkirjojen esilläpidon avoimuuden lisäämisellä. Myös kaupunkitasoisen yhteistyötoimikunta on

terävöittänyt omaa työskentelyään ja koko yhteistoiminnan toteutumisen seurantavastuutaan.

Myös työpaikkatason yhteistoimintaa tukevien työpaikkakokousten esityslista- ja muistiokäytännöt ovat yhdenmukaistuneet ja käsiteltävien asioiden luonne monipuolistunut. Esimiehen ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen merkitys työn tulokellisuutta ja laatua kehittävässä yhdessä tekemisessä on ollut vahvasti mukana niin esimiehille kuin työntekijöillekin suunnatussa koulutuksessa.

Osana yhteistoiminnallista työskentelyä käynnistyi loppuvuodesta 2019 kaupunginjohtajan asettaman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän työskentely. Työryhmän tehtävänä on päivittää nykyinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma huomioiden vahvasti sen yhteys henkilöstöpoliittisiin linjauksiin.

HR-yksikön vuoden 2020 tavoiteasettelussa on edelleen mukana niin edustuksellisen kuin välittömänkin yhteistoiminnan kehittäminen.



8. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2019
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä Työnantajan kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Urapolkujen mahdollistaminen• Työkyvyn tukeminen uran eri vaiheissa• Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet)• Palkkausjärjestelmien kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrä ja tehtävät/vuosi• Joustavien työaikajärjestelyjen käyttötavat ja määrä/vuosi• Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit• Tehtäväkuvausten laatimisen/päivittämisen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tilanne vuoden lopussa	<p>Ulkoisten ja sisäisten rekrytointien määrä lisääntyi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten rekrytointeja tapahtui perusturvaan ja sivistystoimialalle, kuten edellisenäkin vuonna.</p> <p>Etätöitä toteutettiin edellisen vuoden kaltaisesti.</p> <p>Henkilöstön työkykyisyyttä tuettiin aikaisemman tavan mukaan, esimerkiksi osa-aikatyömahdollisuudella.</p>
Hyvän johtamisen periaatteet Hyvät työyhteisötaidot	<ul style="list-style-type: none">• Laaditaan hyvän johtamisen periaatteet• Määritellään hyvät työyhteisötaidot - käyttäytymissäännöt	<ul style="list-style-type: none">• Periaatteet laadittu, koulutettu ja käytössä• Säännöt laadittu, koulutettu ja käytössä	<p>Johtoryhmien valmennuksessa laadittiin Porin johtamisen käsikirja.</p> <p>Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutussarjassa koulutettiin kolmas esimiesryhmä kaupungin toimintaohjeisiin. Sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin johtamiseen ja työyhteisön toimintaan liittyviä lyhytkestoisia koulutuksia.</p>
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	<ul style="list-style-type: none">• Tiedolla johtamisen järjestelmät ajantasaiset ja käytössä toimialoilla• Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen• Henkilöstöä käytetään joustavasti eri toimialojen välillä	<ul style="list-style-type: none">• Toteutuneet urapolut organisaation sisällä/vuosi• Työkierrossa olleet/vuosi• Henkilöstösuunnitelmissa esitetty eläköitymiset, tehtävien täyttötarve ja ammattinimikkeet/vuosi	<p>Kuntari -raportointijärjestelmän käyttö vakiintui keskeisenä tiedolla johtamisen -raportointijärjestelmänä. Samassa raportissa raportoidaan kuukausittain sekä henkilöstö- että talousluvut toimielimille.</p> <p>Kvartaaliraportointia kehitettiin. Henkilöstösuunnittelumalli toteutettiin Excel-pohjaisesti. Mallissa HR-yksikkö tuottaa valmiit pohjaluvut henkilöstöstä, arvioinnin eläköityvistä sekä käytössä olevista ammattinimikkeistä.</p> <p>Henkilöstö- ja koulutussuunnitteluprosessi toimi talousarvioprosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti.</p>



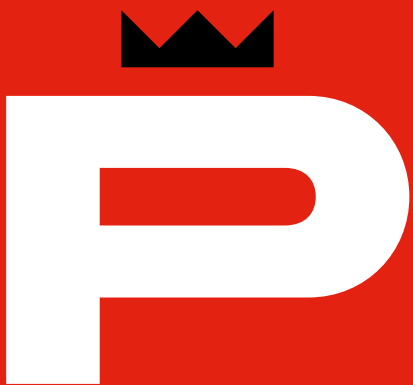
Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2019
Hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö	<ul style="list-style-type: none"> Johtamisosaamisen kehittäminen Muutosjohtamisvalmennus 	<ul style="list-style-type: none"> Muutosjohtamisvalmennukseen osallistuneet ja määrä/vuosi Henkilöstökyselyjen tulokset 	<p>Johtoryhmien (kuusi johtoryhmää) valmennus toteutettiin puolen vuoden kestoisena vuonna 2019 keväästä syksyyn. Valmennuksella toteutettiin organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutoksen tavoitteita: muutosjohtamisen kyvykkyyttä ja ennakoivaa vaikutusten arviointia. Valmennuksella kehitettiin myös johtoryhmien välistä työskentelyä. Valmennuksiin osallistui 46 johtoryhmien jäsentä.</p> <p>Porin oma valmennuskonsepti/koulutussarja Elämä uuden Porin organisaatiossa jatkui. Toukokuussa sai opiskelunsa päätökseen ryhmä II (toimintayksiköiden esimiehet ja vastaavat) ja syyskuussa aloitti ryhmä III (toimintayksiköiden esimiehet ja vastaavat) yhdeksän kk:n mittaisen koulutuksensa.</p>
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none"> Koulutus- suunnitelmien ja -ohjelmien laatiminen vuosittain 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi 	<p>Koulutussuunnitelmat laadittiin edellisen vuoden tapaan. Kaupunkitasoista sisäisen koulutusohjelman laatimista kehitettiin. Koulutusohjelma laadittiin erikseen sekä keväteksi syyskaudelle yhdessä Porin kesäyliopiston kanssa. Osallistujamäärät sisäisiin koulutuksiin olivat vähäiset. Koulutuspäivät lisääntyivät kokonaisuutena, samoin koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien määrä vuoteen 2018 verrattuna.</p>
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> Työtehtävien kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaviksi 	<ul style="list-style-type: none"> Tehtäväkuvien ajantasaisuus suhteessa organisaation/toimialan perustehtävään ja palveluohjemaan Säännölliset kehitys-/tavoitekeskustelut Toteutuneet urapolut ja työkierrat/vuosi 	<p>Tehtäväkuvien päivityksiä tehtiin tarpeen mukaan. Kehityskeskustelut pidettiin edelleen osaamisen kehittämisen lähtökohtana sekä esimiehen ja työntekijän vuoro-vaikutuksen edistäjänä.</p> <p>Työterveyslaitoksen muutosvuoropuheluhankkeeseen osallistuttiin HR-yksikön ja teknisen toimialan toimijoiden yhteistyönä.</p> <p>Selkeän uudenlaisen urapolku- ja työkiertomallin kuvauksen käynnistyminen ei vielä ollut ajankohtaista.</p>



Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2019
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> Työkyvyn ja työturvallisuuden johtamisen osaamisen kehittäminen Uusien työkyvyhallintamenetelmien käyttöönotto Vaikuttavan työterveyshuoltoyhteistyön rakentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Työkyvyttömyyden ja työturvallisuuden tunnusluvut Henkilöstökyselyjen tulokset Työterveyshuollon kustannukset 	<p>Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä ennallaan. Lyhyisiin poissaoloihin pystytty vaikuttamaan, mutta pitkät poissaolot kääntyneet nousuun. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset kasvaneet.</p> <p>Osana työkyvyn aktiivista tukea korvaa-vaa työtä käytetty kaikilla toimialoilla.</p> <p>Työhyvinvoinnin ja työkykyisyydenkokemus nousussa ja työhyvinvointikyselyyn perustuvia kehittämissuunnitelmia tehty.</p> <p>Ohjausryhmätyöskentely tehostanut johdon ja työterveyshuollon yhteistyötä. Myös lähiesimiesten ja työterveyshuollon yhteistyö tehostunut uusien toimintatapojen käyttöönotolla.</p> <p>Kattohinta säätelee työterveyshuollon kustannuksia.</p>
Yhteistoiminnallinen jaettu johtajuus	<ul style="list-style-type: none"> Työyhteisötaitojen käytön mahdollistavaan vuorovaikutteiseen johtamiseen rohkaiseminen 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstökyselyjen tulokset Välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan toteutuminen 	<p>Työhyvinvointikyselyn mukaan vaikutusmahdollisuuksien koetaan hieman parantuneen.</p> <p>Yhteistyötoimikuntien toiminnan suunnitelmallisuus ja toiminnan vaikuttavuuden seuranta toteutuu.</p>



www.pori.fi