

ME TEIMME PORIA 2021

- HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021




PORI

Etukannen kuvat:

Vuoden 2010 Taavin Tulet -tulitaidetapahtumassa lastenkulttuurikeskus Kruunupään taiteilijat pystyttävät UFO-teosta, joka on rakennettu ja suunniteltu yhdessä Länsi-Porin lukiolaisten kanssa.

Päiväkoti Pörräisen keittiöstä terveiset lähettävät Jaana Rekko ja Susanna Vesala.

Porin eläinlääkintäyksikön klinikkaeläinhoitaja Anu Blomqvist ja kaupungineläinlääkäri Lotta Alanne saivat asiakkaakseen Porin kaupungin terveystarkastajan Timo Koivun Minttu-kissan. Mintulla oli edessä sterilointi ja mikrosirutus, tosin vasta kuvan ottamisen jälkeen.

Ohjaamo Porin työporukassa ollaan kiltejä niin joulun alla kuin ympäri vuoden. Vuoden 2022 teemana Ohjaamoissa on nuorten hyvinvointi.

Puhtauspuolen varahenkilöt Taru Lammi ja Leea Marmio ehtivät napsaista kimpapakuvan työn keskellä. Hyvä työkaveri piristää jokaista päivää!

Kieliagentit-ryhmä antaa päiväkodeille ja kouluille ohjausta ja koulutusta kielitietoisuusasioissa. Korona on hidastanut, vaan ei lannistanut, ryhmän toimintaa. Pääagentteina toimivat erityisluokanopettaja Johanna Tiirikainen ja varhaiskasvatuksen S2-opettaja Anitta Koivula.

Porin perusturvan infektiovastaanoton voittama Ihmisen parhaaksi 2021 -palkinto myönnetään koronapandemian parissa tehävällä hoitotyöllä. Palkituissa hakemuksissa korostuivat yhteen hiileen puhaltaminen ja työyhteisöltä tuleva tuki. Kuva: Jarkko Montonen

Kyläsaaren koulun henkilökunnalla hymy pysyy säällä kuin säällä.

Takakannen kuvat:

Kaupungin iloisia perhepäivähoitajia kuvattuna Lapsi- ja leikkimessuilla ennen koronaa. Pandemian aikana yhteistyö on ollut tietysti hiljaisempaa. Nyt sen huomaakin, mikä merkitys hyvällä työyhteisöllä on, kun siitä on jouduttu tinkimään.

Satakunnan Museon henkilökuntaa kesäkuussa 2020, jolloin museo avattiin yleisölle ensimmäisen koronasulun jälkeen. Matto liittyy Vuoden museo 2019 -titteliin, ja se annettiin "markkinointimateriaalina" Satakunnan museolle voiton yhteydessä. Vuoden 2020 museota ei koronan vuoksi valittu, joten titteli pysyi Satakunnan museolla periaatteessa kahden vuoden ajan.

Viestinnän suunnittelupäivässä Julia, Sanna, Kalle ja Marika pakenivat paitsi vastuuta, myös onnistuneesti Rosenlew-museon Museonvartija kadoksissa -pakohuoneesta.

Satakunnan pelastuslaitoksen vuorossa olleet paloiesimies ja palomiehet koottiin Kanta-Porin paloaseman pihalle viranomaisten yhteistä ystäväpäiväjulkaisua varten helmikuussa 2022.

Robotiikka on yksi kaupungin johdon ajamista koulutuksen kärkiteemoista. Syksyllä 2017 kaupungin opettajat pääsivät tutustumaan ja oppimaan robokoulutuksen merkeissä Palmgren-opistolla.

Myötätuulen koulussa iltapäivätoiminnassa on muodostunut perinteeksi järjestää lapsille erilaista ohjelmaa. Aikuiset heittäytyvät aina innokkaasti mukaan, ja työyhteisössä tehdään vaativaa työtä pilke silmäkulmassa. Kuvassa iltapäivätoiminnan koordinaattorit Kirsi Lukka ja Piia Peltomaa sekä koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja Maarit Rintala.

Lastenkulttuurikeskus Kruunupään väki poseerasi näin juhlallisesti organisaatiouudistuksen myötä vuonna 2017. Kruunupään arkistojen kätöistä löydettyt kuvat kertovat henkilökunnan työstä ja sen monipuolisuudesta.

Joulun aikaan pukin apurit rakensivat joulumaata torin lavalle kaupunkilaisten iloksi.

Porin kaupunki/Konsernipalvelut/HR- yksikkö

Vuoden 2021 tiedot perustuvat Sarastia365BI-raportointijärjestelmästä helmikuussa 2022 otettuihin lukuihin

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖSKENTELY MUUTTUVISSA OLOSUHTEISSA JATKUI	4
1. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT	6
2. REKRYTOINTI	12
3. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	16
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
5. TERVEYS, TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI	22
6. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	29



TYÖSKENTELEY MUUTTUVISSA OLOSUHTEISSA JATKUI

Vuonna 2020 alkaneen pandemian vaikutukset ovat koskeneet koko organisaatiotamme, mutta eniten pandemia vaikutti viime vuonna perusturvaan: koronatestaukset, -jäljitykset ja -rokotukset näkyivät lisääntyneenä työaakana ja töitä jouduttiin priorisoimaan. Työskentelykulttuurimme on kehittynyt vuoden aikana. Etätöohjeistuksemme on päivitetty koronan jälkeiseen aikaan. Haluamme jatkaa joustavaa työskentelytapaa ja siirtyä hybridityöskentelymalliin. Työnteon paikka on ei ole määräävä tekijä, vaan keskitymme työn tavoitteiden saavuttamiseen ja mielekkäisiin työskentelytapoihin. Tällä on vaikutuksensa kaupungin hallinnon tilojen käyttöön, joita arvioimme uudelleen, kun saamme kokemusta ajasta ilman pandemiaa.

Työmarkkinatilanne on muuttunut nopeasti. Erityisesti terveys- ja sosiaalialalla osaavan henkilöstön saatavuus on ollut haasteellista jo pitkään. Olemme panostaneet merkittävästi henkilöstöetujen kehittämiseen. Tarjoamme henkilöstöllemme kattavat osaamisen kehittämisen ohjelmat ja henkilöstön koulutuskokonaisuudet. Tuemme henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Työterveyshuollon palvelumme ovat laajat ja olemme panostaneet mielenterveysperusteisten poissaolojen ennaltaehkäisyyn ottamalla käyttöön digitaalisia palveluja. Liikunta- ja kulttuuripalvelujen käytön kattavasti mahdollistava EPassi on käytössä. Järjestämme erilaisia tempauksia ja lajikoei-

luja, joihin kaikilla on kustannuksitta mahdollisuus osallistua. Työkykyhaasteissa oleville etsimme organisaation sisältä uusia työmahdollisuuksia, mahdollistamme perehdytyksen sekä uudelleen koulutuksen. Sisäiset urapolut eri toimialojen välillä ja kaupunkikonsernin kokonaisuudessa ovat mahdollisia.

Kaupungin toiminnan painopiste tulee muuttumaan aiemasta, kun nykyiset perusturvan toimialue, pelastuslaitos, osa palveluliikelaitoksesta sekä koulukuraattori ja -psykologipalvelut siirtyvät Satakunnan hyvinvointialueen vastuulle. Vastaavassa suhteessa myös osa hallinnon tukipalvelujen henkilöstöstä siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen. Merkittävä joukko kaupungin viranhaltijoita ja työntekijöitä on osallistunut hyvinvointialueen valmisteluun oman työnsä ohella. Sivistystoimialasta tulee kaupungin suurin toimiala. Kaupunkilaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tulee olemaan kaupungin toiminnan keskiössä ja siinä toimiva ja saumaton yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen kanssa tulee olemaan ensiarvoista.

Vuoden 2015 pakolaiskriisi ja koronapandemia ovat koettelleet kaupungin ja sen henkilöstön kriisinsietokykyä. Venäjän suurhyökkäys Ukrainaan helmikuussa 2022 tulee eittämättä vaikuttamaan myös Poriin ja Satakuntaan: sodan välittömät vaikutukset pakolaisten määrään ja välilliset

vaikutukset alueen talouteen ovat tätä kirjoitettaessa vielä hämärän peitossa. Viime vuodet ovat kuitenkin osoittaneet, että yhdessä olemme vahvempia eikä Pori sorru kriisien tai vastoinkäymisten kohdatessa.

Kiitän kaikkia Porin kaupungin palveluksessa työskenteleviä vuodesta 2021 ja toivotan teille parhainta menestystä myös tulevaisuudessa, oli työnantajana jatkossa sitten Satakunnan hyvinvointialue tai edelleen Porin kaupunki.

Aino-Maija Luukkonen
kaupunginjohtaja



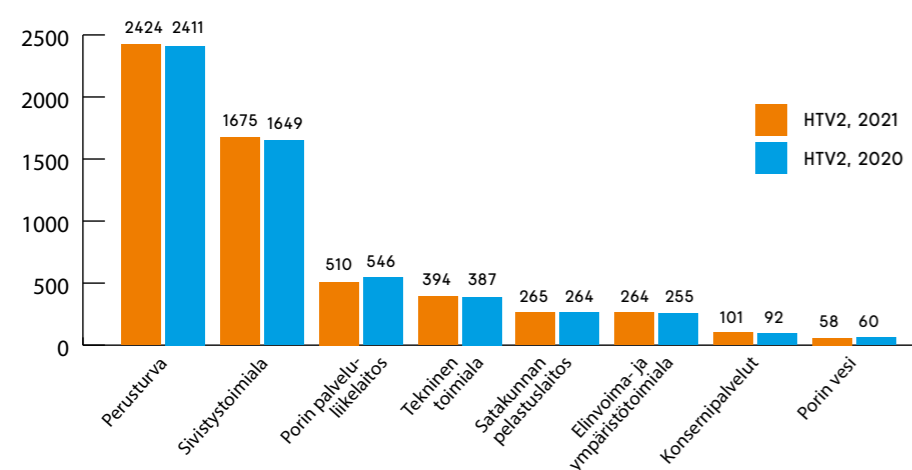
1. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ, RAKENNE JA KEHITYSSUUNNAT

Kaupunginhallitus päivitti elokuussa rekrytointeja koskevia menettelytapaoheja. Käytännössä vuoden 2021 talousarviota laadittaessa päätettyä normaalia tiukempia seuranta- ja täyttölupamenettelyjä lievennettiin, mutta niistä ei kokonaan luovuttu. Muutos vuoteen 2020 verrattuna näkyy selvästi täyttölupahakemuksien määrässä. Hyväksytyjä täyttölupahakemuksia tehtiin 375, joka on 132 hakemusta enemmän kuin edeltävänä vuonna.

Kehityssuunnat

Vuoden lopussa henkilöstön lukumäärä oli 6265, vain hieman enemmän kuin vuosi sitten. Henkilötyövuosikertymä kasvoi edeltävästä vuodesta 0,43 prosenttia (kokonaiskertymä oli 5709,2 henkilötyövuotta). Vakituisten henkilöstön määrä jatkaa laskuaan ja vastaavasti määräaikaista henkilöstöä on enemmän. Keskimääräisesti vuonna 2021 vakituisia oli 76,2 prosenttia. Ammattinimikkeistä lähihoitajat ja sairaanhoitajat ovat yhä selkeästi suurimmat.

Palkalliset henkilötyövuodet



Palvelussuhde	Lkm toteuma	Lkm edellinen vuosi	Muutos%
Vakituiset	4941	5023	-1.63%
Työllistetyt	153	107	42.99%
Sijaiset	556	580	-4.14%
Oppisopimus-suhteiset	8	7	14.29%
Muut määräaikaiset	607	533	13.88%
Yhteensä	6265	6250	0.24%

Vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus kasvoi 7,4 prosenttiin (6,2 prosenttia vuonna 2020). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 128 henkilöä, joka on työntekijöiden ikäjakaumaan nähden ennakoitua vähemmän ja myös vähemmän kuin edeltävänä vuonna. Samoin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset vähenivät.

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

Vaikka palvelussuhteita päättyi erilaisten eläkkeelle jäämisten vuoksi edeltävää vuotta vähemmän, kasvoi vakinaisten palvelussuhteiden päättymiset kokonaisuudessaan. Päättymissyissä kasvu oli irtisanoutumisissa, jotka kohdistuivat pääosin suuriin ammattinimikkeisiin, kuten lähihoitajiin, mutta myös yhden henkilön nimikkeisiin.

Poikkeuksellinen aika jatkunut

Koronapandemian jatkuminen on osaltaan ohjannut henkilöstön määrällistä kehittymistä ja voimavarojen käyttöä. Muun muassa tehdyn ylityön arvo on kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna 706 000 euroa (58 prosenttia).

Ylityön kasvusta valtaosa johtuu terveys- ja sairaalapalveluista, jossa on tehty vuoden aikana moninkertainen määrä ylitoita normaaliin vuoteen verrattuna. Koronarokotukset ja tartunnan jäljitys on ollut suuri ponnistus ja vaatinut henkilöstöltä paljon.

Etätyö

Porin kaupungin henkilöstöstä noin 5 - 10 prosentilla arvioidaan olevan tosiasiallinen mahdollisuus etätyöhön. Lyhyitä jaksoja lukuun ottamatta vuoden 2021 aikana etätyötä tuli koronapandemian vuoksi tehdä kaikissa niissä tehtävissä, joissa se oli työtehtävän luonteen ja käytännön järjestelyjen osalta mahdollista. Lähtyötä tuli tehdä vain perustellusta syystä.

Koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne on antanut mahdollisuuden haastaa pitkäaikaiset käytännöt ja miettiä työn organisointia ja uusia työtapoja. Etätyön periaatteet -asiakirjaa on päivitetty korona-aikana kertyneen etätyökokemuksen sekä vuonna 2020 tehdyn Mikä o meininki -työhyvinvointikyselyn yhteydessä etätyöstä kerätyn tiedon perusteella. Lähtökohtana on ollut joustavoittaa ja edistää etätyömahdollisuuksia hybridityöskentelymalliin perustuen.

Etäyhteyksien ja muun digitalisaation hyödyntäminen erilaisissa sisäisissä ja ulkoisissa kokouksissa, tapaamisissa ja

koulutuksissa tulee olemaan luontevampaa myös koronapandemian jälkeen. Samassa yhteydessä on kuitenkin huolehdittava yhteisistä lähitapaamisista, jotka parhaimmillaan luovat työtä edistävää yhteisöllisyyttä. Tulevaisuudessa työn tekemisessä on mahdollisuus hyödyntää joustavuutta aiempaa normaalia enemmän. Samalla kuitenkin työntekijän oma vastuu työstään ja itsensä johtaminen korostuvat.

HR-tiedolla johtaminen

Tiedolla johtamisella tuotetaan faktoihin pohjautuvaa tietoa sekä varmistetaan oikeaan tietoon perustuva toiminnan kehittäminen ja päätöksenteko. HR-tiedolla johtamisessa olennaista on johtamisen edellytysten edistäminen ja sitä kautta henkilöstön parempi työntekijäkokemus. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.

Organisaation johdon strateginen tuki ja organisaation tekninen osaaminen ovat tiedolla johtamisen edellytyksiä. Porin kaupungissa on keskeistä panostaa pitkäjänteiseen ns. kulttuurisen kyvykkyyden kehittämiseen. Toisin sanoen tiedolla johtaminen on saatava luontevalla ja arkipäiväiselle tasolle päivittäisen johtamisen välineenä.

HR-tiedolla johtaminen sai vuoden 2021 aikana teknistä vahvistusta uuden Sarastia365BI-järjestelmän käyttöönoton myötä. SBI-järjestelmä korvaa sitä edeltäneet Kuntari ja HelmiTW -raportointialustat. Raportointijärjestelmän käyttöönotto myöhästyi suunnitellusta, joka vaikeutti tiedolla johtamisen kehittämistä sekä vuoden 2021 raportointia.

SBI-järjestelmän tarkoituksena on visualisoida ja helpottaa talous- sekä henkilöstöraportointia määrämutoisten raporttien avulla. Järjestelmällä on hieman yli 50 käyttäjää (kaupungin johto, raportointivastaavat, esihenkilöt) ja käyttäjämäärää voidaan lisätä tulevaisuudessa. Raportteja ja näkymiä on helppo suodattaa esimerkiksi organisaation eri tasoille ja tietoon pääsee porautumaan analysoinnin mahdollistamiseksi. Valtaosa tämän raportin tilastoista on peräisin SBI-järjestelmästä.

Teijan tuolista harva lähtee rokottamatta

KUVAT JA TEKSTI: SANNA AALTONEN

Kaupunginsairaalan akuutti lyhytaikaisosasto T4:n sairaanhoitaja Teija Aurio on ollut mukana perusturvan koronarokotustyössä alusta asti. Informaatioähkyn aiheuttamaa epätietoisuutta ja väärää rokoteuskomuksia vastaan hän pärjää kuuntelutaidolla ja oikean tiedon jakamisella.

- Ajattelin heti, että tämä on niin tärkeä asia, että haluan kantaa korteni kekoon. Siksi lähdin mukaan antamaan rokotteita, Teija muistelee.

Teija on työskennellyt Länsi- ja Itä-Porin ajanvarausrokokotuksissa sekä erilaisissa pop up -rokokotustapahtumissa ympäri Poria. Haastattelupäivänä hänen työpäivänsä T4:lä loppuu kello 15:45, ja kello 16 alkaa rokotusvuoro. Tänä päivänä Teija työskentelee työparin kanssa laimennuksessa, eli he valmistavat lääkehuoneessa rokotteita käyttökuntoon laimentamalla niitä oikean vahvuiseksi keittosuolalla. Rokotushenkilökuntaa tarvitaan itse rokottamisen lisäksi myös muissa tehtävissä: ilmoittautumisessa, laimentamisessa, rokotteen jälkeisessä valvonnassa sekä erilaisissa ohjaustehtävissä. Paikalla on aina myös elvytyshenkilökuntaa harvinaisten, mutta vaarallisten anafylaktisten shokkien eli allergiareaktioiden varalta.

Rokotustapahtuma itsessään kestää vain pienen ajan, ja haasteena on saada ihmisille aikaan olo, että kaikki meni hyvin eikä ole mitään pelättävää. Usein haasteena on myös saada rokote annettua. Teija kertoo, että yllättävän monet rokotukseen saapuvista ovat hyvinkin pelokkaita, epäluo-



loisia ja rokotusta kyseenalaistavia. Jotkut saattavat jopa varata ajan vain tullakseen kertomaan, etteivät aio ottaa rokotusta. Monesti tilanteessa käydäänkin jonkin sortin markkinointipuhe siitä, kannattaako rokotetta ottaa.

- Moni sanoo tuoliin istuessaan tulleen paikalle vain kertoakseen, ettei aio rokotetta ottaa. Mutta yleensä kun minun tuoliini istuu sellainen henkilö, niin kyllä hän lähtee sen rokotteen kanssa, kun on vähän keskusteltu, Teija nauraa.

Tuollaisissa tilanteissa Teija kertoo tärkeintä olevan asiakkaan kuuntelu ja haistelu siitä, mistä vastahakoisuus johtuu. Yleisin syy on informaatiotulva: ihmiset saavat ristiriitaista tietoa niin monesta lähteestä, että lopulta jäljelle jää vain epätietoisuus asioista. Lähinnä kyse on siis terveydellisistä haitoista ja kuolemanpelosta.

- Käyn myös yhdessä läpi todellisten haittavaikutusten lukuja. Monet raportoivat haittavaikutuksiksi ihan normaaleja rokotereaktioita, kuten pistoskohdan punoitusta tai arkuutta. Toki ne häiritsevät elämää hetken, mutta näitä voi syntyä aina mistä tahansa rokotteesta normaalisti, Teija selostaa.

Ylimääräinen siivu juustoa

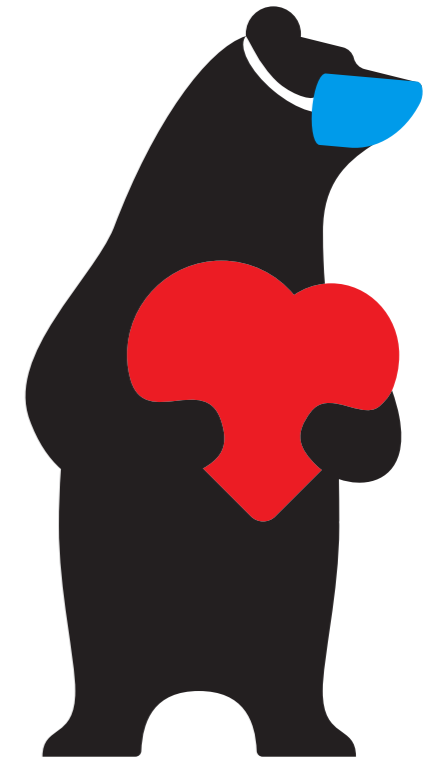
Teijan T4-kotiosastolla työ on hyvin vaihtelevaa ja potilasmateriaali moninaista niin iältään kuin diagnooseiltaan. Erikoissairaanhoidon saralta osastolla katetaan lähes kaikki, erilaisista infektioista ja psyykesairauksista vakaviin perussairauksiin. Osastolla myös avustetaan potilaita peritoneaalidialyysihoidoissa sekä annetaan saattohoitoa. Vaikka Teijan työmäärä rokotusten myötä on normaalia suurempi, hän ehkä hieman yllättäen kertoo sen olevan hyvää vastapainoa jaksamiselleen. Rokottamisessa mukanaolo on vastapainoa päivätyölle.

- Tykkään työstäni osastolla tosi paljon, vaikka se on aika haastavaa, raskastakin sekä henkisesti että fyysisesti. Me näemme täällä tosi sairaita ihmisiä, kohdataan kuolemaa, sellaisia vähän surullisempia asioita. Toki myös toipumisia,

että ihminen lähtee terveempänä tuosta meidän ovestamme ulos. Mutta rokotuksissa asiakkaat, joita kohtaamme, ovat terveitä, hyväkuntoisia ja kiitollisia siitä, että olemme paikalla. Sairaalassa potilaat ja omaiset kuitenkin pitävät meitä välillä vähän itsestäänselvytyksenä, että totta kai täällä on joku hoitamassa. Rokotuksissa asiakkaat kiittelevät, että teitte hyvää työtä, saatiin asiantuntevaa palvelua. Sieltä tulee se ylimääräinen juusto palkan päälle, Teija kertoo.

Myös rokotuksissa työskentelevä porukka Teijan sanoin hirtittävän hyvä. Siellä on hyvä yhteishenki, ja aina saa apua, jos on joku epäselvää. Usein Teija työskenteleekin jo päivätyöstä tuttujen kollegoiden kanssa: T4-osasto on yksi aktiivisimpia rokotuksissa mukanaolijoita, ja heitä on mukana rokotustyössä toistakymmentä.

- Meitä on kaiken kaikkiaan rokottamassa moninainen porukka, monista eri pisteistä. Ihan esimiestason ihmisiä on mukana, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, osastonhoitajia, lähihoitajia kirjaamistehtävissä. Minusta rokottajien joukko on onnistunut tehtävässään hyvin. Olemme edelleen iloisia ja positiivisia, ja valmiina jatkamaan rokotustyötä edelleen, Teija lupaa.



"Ajattelin heti, että tämä on niin tärkeä asia, että haluan kantaa korteni kekoon."

Tartunnanjäljittäjien jäljillä

KUVAT JA TEKSTI: SANNA AALTONEN

Tartunnanjäljitys on ollut ensiarvoisen tärkeää koronapandemiaa vastaan taistelussa, mutta mitä tässä mystisen kuuloisessa salapoliisityössä oikeasti tapahtuu? Osastonhoitaja Terhi Puranen ja tartunnanjäljittäjä Rebekka Nurmi avaavat mystisyyden varjoa.

Porin perusturvan tartunnanjäljitys koostuu tartunnanjäljittäjistä, lääkäristä, hoitajasta ja hygieniahoidajasta. Aamu- ja iltavuoroissa työskentelee kiireestä riippuen 2–20 henkilöä. Seuraavan päivän ennustaminen on hankalaa, koska positiivisten näyttöiden määrää ei voi etukäteen aavistaa.

Tartunnanjäljittäjän työ alkaa, kun joko Satasairaalan mikrobiologian laitokselta tai yksityiseltä terveysasemalta ilmoitetaan koronapositiivinen henkilö. Tartunnanjäljittäjä soittaa asiakkaalle.

- Kysymme oireista ja voinnista, käymme läpi perusohjeita, kyselemme ruoka- ja lääkehuollon mahdollisuutta, käymme läpi mahdollisia perussairauksia ja teemme hoidontarpeen arviointia, selostaa Terhi.

Varsinainen jäljitystyö alkaa jo ensimmäisen puhelun aikana. Positiiviselta henkilöltä kysytään hänen kontakteistaan 48 tuntia ennen positiivisen tuloksen saamista tai oireiden alkamista. Näitä altistuneita aletaan sitten soittamaan läpi. Potilaan kanssa pohditaan myös tartunnan mahdollista alkulähdettä, ja siitä tartuntaketju lähtee rakentumaan. Tartunnanjäljityksen selvitysprosentti eli



Osastonhoitaja Terhi Puranen ja tartunnanjäljittäjä Rebekka Nurmi

tartuntalähteen selvittäminen oli parhaassa tapauksessa pitkään pandemian alussa Porissa yli 90 %, mutta lisääntyneiden tapausten myötä se on laskenut roimasti.

- Selvitysprosentin laskuun on vaikuttanut se, että tartuntoja on enemmän kuin aiemmin, eikä enää muisteta noudattava yleisiä suosituksia. Ei käytetä maskeja, men-

nään joukkotapahtumiin, ollaan enemmän tekemisissä ihmisten kanssa, niin siinä herkästi suojaus jää rokotekattavuuden yleistyessä, sanoo Terhi.

Jäljitystyön lisäksi tartunnanjäljittäjät soittavat asiakkaille vointisoihtoja pitkin eristysaikaa sekä loppusoihton karanteenin päätöspäivänä. Monille eristyksissä olevalle tartunnanjäljittäjään soitto saattaa olla ainoa kontakti.

- Nyt kun on soittanut iäkkäimmille ihmisille, niin kyllä sen huomaa, ettei heillä juttukaveria ole. He haluavat jutella, ja vaikka on kiire, niin sitä yrittää sen pienen ajan antaa toiselle. Se on pieni aika pois meidän työajastamme, mutta heille se voi olla tosi tärkeä kontakti. Heidän päivänsä kohokohta voi olla se, että me soitamme, Terhi huokaa.

Tunnereaktioita ja yhteistyöllä onnistumisia

Usein tartunnanjäljittäjän puhelu on ensimmäinen hetki, kun ihminen kuulee positiivisesta testituloksestaan. Tunteet purkautuvat, ja tunnekirjo voi kattaa kaiken äärimmäisestä surusta äärimmäiseen pettymykseen.

- Aluksi vahvat tunnereaktiot hämmensivät, mutta siihen tottui. Kyllähän sen ymmärtää, että tilanne voi aiheuttaa harmia ja pettymystä, tuumii Rebekka.

- Ihmisten mieli usein paranee, kun he ovat saaneet purkaa akuutin tunnereaktion. He saattavat pyytää anteeksi puhelun aikana, ja ymmärtävät, ettei tilanne ole meidän syyämme. Ehkä tässä työssä tarvitseekin sellaista kuuntelun taitoa, että pystyy kuuntelemaan ne tunteet ja tunteenpurkaukset, mitä siellä on, Terhi pohdiskelee.

- Heitäkin on yllättävän paljon, jotka soittavat puhelun jälkeen ja pyytävät anteeksi, kunhan ovat hetken saaneet pureskella asiaa, Rebekka lisää.

Asiakkaiden tunteiden kohtaamisen lisäksi työn haastavuutta lisäävät jatkuvat muutokset. Muutokset saattavat astua voimaan välittömästi, ja vaikka ne olisivat pieniä, aiheuttavat ne paljon lisätyötä käytännössä. Myös asiakkaille pitää olla valmis antamaan viimeisimmät oikeat vastaukset.

Onneksi tartunnanjäljityksessä työskentely on myös hyvin palkitsevaa. Työporukkaa kehuvat sekä Terhi että Rebekka vuolaasti: vaikka raskaassa työssä vaihtuvuutta onkin,

kaikki ovat olleet yhteen hiileen puhaltavaa huippuporukkaa. Se on töissä suuri voimavara.

Terhi ja Rebekka kertoivat työstään ennen joulua, jolloin koronatilanne oli muutaman viikon ajan ollut taas kiihtymässä.

- Koronatilanne vaihtelee tosi paljon. Olen nyt 1,5 vuotta tätä seurannut, ja huomannut, että tämä menee sykleissä. On rauhallisempaa kautta, sitten kiihtyy, kunnes taas rauhoittuu. Nyt huomaa, että väestöllä on koronaväsytystä. Olemme uupuneita ainasiin rajoituksiin ja säädösten muuttumiseen, Terhi mietti joulun alla.

Terhi ja Rebekka toivovatkin kaikkien muistavan, että yleisten suositusten noudattaminen ja suojaamien käyttö on edelleen äärimmäisen tärkeää.

Omikron-muunnoksen itämisaika on lyhyt, leviäminen nopeaa ja sairastuneita on paljon, eikä tässä tilanteessa eristy- ja karanteenipäätöksillä enää ole pystytty hillitsemään epidemian kulkua. Niistä on luovuttu Porin Perusturvan alueella 18.1.2022.

Satakunnan alueellisen tartuntatautien torjunnan työryhmän (ATTR) päätöksillä 14.1.2022 ja 28.1.2022 päätettiin kohdentaa tartunnanjäljitys seuraaviin yksiköihin: vakavan koronavirustaudin riskiryhmien asumisyksiköt, hoivalaitokset ja terveydenhuollon yksiköt.

"Aluksi vahvat tunnereaktiot hämmensivät, mutta siihen tottui."

2. REKRYTOINTI

Rekrytoinnin ja työntajamielikuvan kehittäminen on ollut menneenä vuonna yksi HR-yksikön painopistealueista.

Keskeisenä toimenpiteenä on ollut Porin kaupungin rekrytointiprosessia kuvaavan ohjeistuksen kokoaminen. Ohjeistus ei ole tuonut varsinaisia uusia linjauksia, mutta se on kerännyt yhteen irrallaan ja kirjoittamattomat olleet säännöt. Ohje luo perustan rekrytoinneille ja niiden edelleen kehittämiseksi. Tavoitteena oli selkeyttää ja jäsentää rekrytointiprosessi tukemaan ja helpottamaan esihenkilöiden ja muiden rekrytointiin osallistuvien työtä. Rekrytointiohje pitää sisällään rekrytoinnin etenemisen vaihevaiheelta.

Ohjeistuksen ja laajemmin kaiken rekrytoinnin kehittämisen punaisena lankana on työntajamielikuvan huomioiminen. Työntajamielikuva on sitä, mitä työntekijät ajattelevat Porin kaupungilla työskentelystä, mitä kuntalaiset ajattelevat kaupungin palveluista, mitä yhteistyökumppanit ajattelevat kaupungin kanssa toimimisesta. Mitä he kaikki puhuvat Porin kaupungista. Tärkeää on koko organisaation sitoutuminen työntajamielikuvan rakentamiseen.

Tätä kehitystyötä tukee myös ulkoisesta työntajakuvas- ta Porin kaupungille valmistunut AMK-opinnäytetyö.

Vuorinen, Sara 2021. Et tulis meil töihi? Porin kaupungin ulkoinen työntajamielikuva alueen, korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa.

Rekrytointiprosessin laadun ja työntekijäkokemuksen kehittäminen ovat keskeisiä toimenpiteitä työntajan kilpailukyvyyn ylläpitämisen ja kehittämisen näkökulmista.

Edellä kerrotun ohella HR-yksikössä on tehty useita muitakin rekrytoinnin ja työntajamielikuvan kehittämisen toimenpiteitä.

Vuoden aikana on osallistuttu kolmeen virtuaaliseen rekrytointimessuun ja oltu kuukauden ajan WinNovan erityisenä työntajakumppanina. Samoin osallistuttiin FCG:n järjestämään hallinto-, henkilöstö- ja talousjohdon konferenssin työntajamielikuvan rakentamista ja rekrytointimarkkinointia koskevaan -paneelikeskusteluun.

Alueen oppilaitosten kanssa on pidetty yhteistyöpalaverit, joiden perusteella toimialojen ja laitosten harjoitteluyhteyksiä ja -mahdollisuuksia on koottu yhteen kaupungin verkkosivuille. Kerätyistä tiedoista on myös tiedotettu oppilaitoksia.

Keväällä ja syksyllä kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua HR-yksikön kustantamana FCG:n järjestämään henkilöstön rekrytointi -koulutukseen.

Kuntarekryn työntajasivun sisältöä kehitettiin kuvaamalla viestintä- ja osallisuusyksikön johdolla henkilöstöstä uusia videoita sekä rakentamalla erilliset kesätyöhön ja opiskelijoihin painottuvat työntajasivut.

Näiden lisäksi vuoden 2021 aikana on kaupungin verkkosivujen ja Intran rekrytointiosioita päivitetty sekä pilotoitu erityisiä kampanjoita koulupsykologien ja sosiaalisyöntekijöiden rekrytointien edistämiseksi.

Näin me tuemme henkilöstöämme

Epassi

Tyhy-raham 50€/ hlö
yhdenmukaistaminen

Tyky-toiminta, mm.
lajikokeilut ja juoksukoulu

Työkykyjohtamista ja työkykyä
tukevat Teams-klinikat

Uudelleenkoulutukset,
ja -sijoitukset

Verkkopuntarivalmennukset

Mielen hyvinvoinnin palvelut

Koronatestaus
työterveyshuollossa

Kannustava paikallinen
palkkausjärjestelmä

Mahdollisuus vaihtaa
lomaraha vapaaksi

Etätöiden uudet periaatteet

Vapaaehtoinen etätöivakuutus

Yhteistoiminnan kehittäminen

Työturvallisuuden hallintajär-
jestelmän käyttöoikeudet kaikille

Stipendit omaehtoisesta
kouluttautumisesta

Sisäisessä koulutusohjelmassa
lähes 200 koulutusta

Lisä-, täydennys- ja uudelleen-
koulutusmahdollisuudet

Perus-, ammatti-
ja erikoisammattitutkinto
oppisopimuskoulutuksena

Omaan työhön räätälöityjä
ammattillisia koulutuksia

Esihenkilöille johtamis-
osaamisen kehittämisen polku

Työnohjausmahdollisuudet

Rekrytointiprosessia kuvaavan
ohjeistuksen kokoaminen



Työllisyyden kuntakokeilussa ihmiset ovat se juttu

KUVAT JA TEKSTI: SANNA AALTONEN

Maaliskuussa 2021 Porissakin alkanut työllisyyden kuntakokeilu jatkuu aina kesään 2023 saakka. Kokeilun myötä osa työvoimatoimiston asiakkaista siirtyi kunnan asiakkaiksi ja osa TE-toimistojen henkilöstöstä kaupungin leipiin. Miten ensimmäinen vuosi kuntakokeilussa ja uudessa työyhteisössä on sujunut? Työllisyysasiantuntijat Riikka Haviala ja Petra J. Virtanen kertovat.



Työllisyysasiantuntijat Riikka Haviala ja Petra J. Virtanen

Riikka on työskennellyt Porin kaupungilla vuodesta 2002 alkaen sosiaaliohjaajana monialaisessa palvelussa ja yhtenä työtehtävänä on myös kuntouttava työtoiminta. Vuonna 2014 kaupungilla aloittanut Petra puolestaan haki sisäisessä haussa työllisyyden kuntakokeilun pariin. Petra työskentelee työnhaku- ja koulutuspalveluissa, jossa asiakkaat siirtyvät suoraan, tai tarvitsemansa lisäkoulutuksen tai -kokemuksen kautta työstä työhön. Riikka puolestaan on työllistymistä edistävän monialaisen yhteis-

velun (TYP) puolella sekä kuntakokeilussa monialaisella palvelulinjalla eli lyhyemmin monialaisissa.

- Monialaiset asiakkaat ovat heitä, jotka kaipaavat monialaista tukea. Heillä saattaa olla terveyteen, kuntoutukseen, koulutukseen tai elämäntilanteeseen liittyviä haasteita, joita sitten selvittelemme yhdessä esimerkiksi Kelan, terveydenhoitajan tai psykiatrisen sairaanhoitajan kanssa. Monesti ohjaamme asiakkaita näihin palveluihin,

ennen kuin voimme miettiä työhön tai koulutukseen menoa, selventää Riikka.

Riikan mukaan hänen asiakkaansa ja työelämä eivät aina kovin helposti kohtaa. Koulutusta ei välttämättä ole ja erilaisia terveysvaikeuksia saattaa löytyä, joten kynnys päästä varsinkin avoimille työmarkkinoille on korkea. Hyvää on kuitenkin se, miten paljon kaupungin palkkatuki-paikat ovat työllistäneet Riikan asiakkaita ja auttaneet ihmisiä eteenpäin.

Työllisyyden kuntakokeilu käynnistyi pandemia-aikana, joka luonnollisesti on luonut omanlaisiaan haasteita asiakastyöhön.

- Aloitin tämän työn pandemia-aikaan, joten minulla ei ole kokemusta normaaliajasta asiakkaiden kanssa. Omien asiakkaiden kanssa olen kontaktissa pääsääntöisesti puhelimitse, ja olisihan se helpompaa tavata kasvokkain. Vuorovaikutteiset reaktiot ovat tosi paljon paremmin luettavissa kasvokkain. Puhelimessa saattaa jäädä huomiomatta asioita, jotka pitäisi tietää. Jos asiakas ei niistä kerro, olen niistä autuaan tietämätön, Petra kuvaa.

Asiakkaalle etäaika on ollut myös uuden opettelua. Osalle etäyhteys toimii paremmin, ja osa toivoisi enemmän kasvokkaista kohtaamista. Etenkin Riikan asiakkaissa on henkilöitä, joilla ei välttämättä ole verkkopankkitunnuksia, joten heitä autetaan myös paikan päällä hakemuksien täyttämässä. Joillakin on myös liittymiä, joilla ei voi soittaa esimerkiksi Kelan palvelunumeroon. Niissä tapauksissa Riikka tarttuu luuriin ja pyytää Kelan viranomaislinjaa soittamaan asiakkaalle.

Vaikuttaa siltä, että asiakaslähtöisyys on työllisyyden kuntakokeilun väellä muutakin kuin sanahelinää – todellista palvelutarpeen arviointia, ymmärtämistä ja tarpeisiin vastaamista.

- Heitä varten me tätä työtä teemme. He ovat se meidän juttumme. Haluamme palvella asiakasta niin, että hänen on hyvä olla, ja että hänen on hyvä tulla uudelleen tapaamiseen tai ottaa yhteyttä, Riikka sanoo.

Työntekijän näkökulmasta Riikka ja Petra kertovat työllisyyden kuntakokeilun lähteneen käyntiin hyvin. Asiakkaiden palautteen perusteella kokeilu on sujunut sujuvasti, lähestulkoon huomaamatta. Sekä Petran että Riikan asi-

"Se näkyy asiakkaankin suuntaan, että meillä on hyvä jengi ja draivi"

akkaat ovat lähinnä todenneet, että ahaa, heillä vaihtui virkailija. Heillä on edelleen samat palvelut käytössä kuin ennenkin, joten he eivät ole olleet moksiskaan.

Petra ja Riikka eivät tee työyhteisössään eroa kaupunkitaustaisiin ja TE-taustaisiin, joita työllisyyden kuntakokeilun parissa työskentelee noin puolet ja puolet. Uudeksi "meiksi" on ollut helppo solahdtaa.

- Tämä on sellainen työyhteisö, johon on tosi helppo tulla. Itse kun tulin ihan uutena täysin eri tehtävistä, ei ole ikinäkään ollut sellainen ajatus, ettei uskaltaisi tai voisi kysyä. Aina saa apua, oli se asia sitten mikä vaan, tekninen tai henkilökohtaisen elämän dilemma, nauraa Petra.

Riikka ja Petra kertovat, että heidän hyvä olonsa töissä heijastuu myös asiakkaalle.

- Toivoisin, että tällaisia näin hyviä työyhteisöjä olisi kaupunki täynnä. Tällaisia, missä oikeasti tehdään töitä yhdessä, ollaan yhdessä ja pystytään toimimaan yhdessä. Se on se, mistä me olemme kovin iloisia aina, Riikka kehuu.

- Se kantaa kyllä todella pitkälle. Sanon aina uusille taloon tulijoillekin, että meillä on hyvä porukka, mutta huono huumori, Petra myötäilee.

- Ja tuntuu, että se näkyy asiakkaankin suuntaan, että meillä on hyvä jengi ja draivi. Olemme saaneet palautetta siitä, että meillä on kiva tunnelma. Me moikkaamme ja kutsumme ihmisiä yleensä etunimiltä. Emme me erottele, onko joku työllisyyspäällikkö vai jonkun toisen asiakas. Tulkoon ovesta sisään kuka rouva tai herra vain, niin me morjestamme. Meillä kaikki on yhtä arvokkaita, ja ihmisten kanssa teemme työtä, Riikka muistuttaa.

3. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Porin kaupungin henkilöstö jakautuu seitsemän eri kunta-alan sopimuksen piiriin: Suurin osa vakinaisista palvelussuhteista, 43 prosenttia, kuuluu uuden SOTE-sopimuksen piiriin.

Henkilöstön jakautuminen työehtosopimuksittain

Työehtosopimus	%-osuus
Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus	2 %
Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimus	1 %
Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosopimus	16 %
Kunnallinen teknisen henkil. virka- ja työehtosopimus	9 %
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	3 %
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	26 %
SOTE-sopimus	43 %
Kaikki yhteensä	100 %

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

Vuonna 2021 henkilöstökulut olivat 286,4 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (275,5 M€ vuonna 2020). Palkkamenot olivat 225,5 M€ (216,9 M€ vuonna 2020) ja palkkojen sivukulut 60,9 M€ (58,6 M€ vuonna 2020).

Henkilöstökulujen kasvu (lähes 4 prosenttia) johtui henkilötyövuosikertymän, peruspalkkojen ja ylityökorvausten kasvusta. Merkittävin on maksettujen peruspalkkojen kasvu, noin 3 prosenttia (5,2 miljoonaa euroa).

Tehtäväkohtaisiin palkkoihin tuli muutoksia vuoden alkupuoliskolla yleiskorotuksen sekä paikallisen järjestelyerä jaon myötä. Tehtäväkohtaisen palkan korotuksella on heijastusvaikutuksia myös muihin palkantekijöihin ja siten kokonaispalkkakustannuksiin.

Koko henkilöstöön vaikuttaneiden korotusten kustannusvaikutus oli suurin perusturvassa ja sivistystoimialalla, joissa valtaosa henkilöstöstä työskentelee. Kuntatyönantajat arvioivat 2021 vuodelle edellistä vuotta suurempaa palkkakustannusten kasvua, mikä toteutui Porissakin.

Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo (42 285 euroa) on kasvanut 3,4 prosenttia (kasvu vuonna 2020 oli 2,7 prosenttia). Henkilötyövuoden arvo on yhteismitallistettu, joten henkilöstömäärän lisääntyminen (tai väheneminen) eivät suoraan siihen vaikuta.

Paikallinen järjestelyerä

Paikallista järjestelyerää jaettiin 1.4.2021 lukien. Järjestelyerää kohdennettiin kaikissa sopimuksissa ensisijaisesti palkkausepäkohtien korjaamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Lääkärien järjestelyerää kohdennettiin palkkausjärjestelmämuutosten toteuttamiseen. Neuvottelujen perusteella järjestelyerää kohdennettiin muun muassa museoiden organisaatiouudistuksen toteuttamiseen museoiden mallitehtäväkuvia päivittämällä ja tehtävien sijoittelulla palkkakoreihin. Tämän lisäksi järjestelyerää kohdennettiin muun muassa kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien, varhaiskasvatuksen johto- ja

esihenkilötehtävien, psykologien sekä palomiesten tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 1,0 prosenttia. Myös KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,0 prosentilla.

SOTE-sopimus

Sopimusratkaisulla 2020-2021 sovittiin KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö erilliseksi sopimusalaksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) on voimassa 1.9.2021–28.2.2022. SOTE-sopimuksen määräykset vastaavat pääosin sisällöltään KVTES:en vastaavia määräyksiä. SOTE-sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat KVTES:n aiemmat liitteet 3 ja 4 sisältäen myös hinnoittelematommat ryhmät sekä sosiaali- ja terveydenhuollon hinnoittelematommat esihenkilöt. Myös sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat ovat SOTE-sopimuksessa. Edellä mainitut palkansaajat siirrettiin SOTE-sopimuksen piiriin 1.9.2021 lukien.

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja esimerkiksi hinnoitteluittain ja palkantekijöittäin.

Palkkakartoitus toteutetaan Porin kaupungin marraskuun 2021 palkansaajista. Kartoitus perustuu eri virka- ja työehtosopimusten luokitteluun hinnoittelukohdittain. Palkkakartoitus valmistuu alkuvuodesta 2022. Palkkakartoituksen pohjalta laaditut toimenpide-ehdotukset kirjataan palkkakartoitukseen.

Matalan kynnyksen palkitsemistavat

Matalan kynnyksen palkitsemisen toimintamalli ketterä palkitseminen pyörähti käyntiin myös keväällä 2021. Työkavereita, uniikkeja tyypejä ja timmejä tiimejä muistettiin tänäkin vuonna noin 470 palkitsemisehdotuksella. Palkittavien määrä kohosi yli 1000 henkilöön. HR-yksikkö muisti palkittavia henkilöitä erilaisin Pori-tuottein sekä Smartumin kulttuuri- ja liikuntasetelein.



4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koko ajan muuttuva työ- ja toimintaympäristö haastaa osaamisen johtamisen toimintaa. Osaamisen johtamisen muutokset tulevat esiin kehitettävän osaamisen painotuksissa sekä osaamisen kehittämisen menetelmissä. Koronapandemia ja digitaalisuuden edistysaskeleet ovat muuttaneet ja uudistaneet nopeasti osaamisen johtamisen kenttää. Tässä ajassa on tärkeää panostaa organisaation muutoskyvyn johtamiseen, esihenkilöiden johtamistaitoihin ja henkilöstön työelämätaitoihin, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyö-, ongelmanratkaisu- ja päätöksenteko- sekä itsensä johtamisen taitoihin. Samalla on tärkeää turvata henkilöstön ja esihenkilöiden hyvinvointi ja työssä jaksaminen myös osaamisen kehittämisen keinoin.

Keskittämällä, yhteistyöllä ja verkostoitumalla uudenlaista sykkettä

Vuoden alussa otettiin käyttöön osaamisen kehittämisen uusi toimintamalli, jossa HR-yksikön vastuulle keskitettiin tarveperustaisen yleisen osaamisen kehittäminen ja koulutushankinta sekä koulutusmäärärahojen hallinta. Varsinaisten ammattialaa koskevien koulutusten järjestäminen jäi edelleen toimialojen tehtäväksi. Lisäksi työnohjaus- ja kehittämismallin uudistamisen suunnittelutyö käynnistettiin osana työntekijän työn ja työyhteisön toiminnan kehittämistä. Suunnitelmassa päädyttiin kilpailuttamaan työnohjauspalvelut vuoden 2022 aikana. HR-yksikön osaamisen kehittämisen tehtäväaluetta vahvistettiin niin, että helmikuusta alkaen osaamisen kehittämisen tehtäviin kyettiin paneutumaan kahden henkilötyövuoden resurssein. Henkilötyövuosimäärään ei sinänsä tullut lisäystä aikaisempaan verrattuna, mutta kaupungin organisaatiossa olleen kesäyliopiston lakkauttaminen vuonna 2020 siirsi sivistystoimialalta koulutussuunnittelijan tehtävän uudelleen muokattuna HR-yksikköön.

Organisaation sisäisen tiedonkulun, koulutussuunnittelun ja -hankinnan edistämisen sekä koulutuskustannusten hallinnan lisäämisen kannalta tärkeänä asiantuntijaryhmänä toimi edelleen koulutussuunnittelun ohjausryhmä kaupunginjohtajan asettamana. Ryhmän toiminnan tavoitteita, tehtäviä ja kokoonpanoa muokattiin kesäkuussa vastaamaan uudistetun toimintamallin tavoitteita. HR:n ja eri toimialojen edustajista koostuva asiantuntijaryhmä kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa käsittelemään osaamisen kehittämisen ajankohtaisia teemoja. Edellisen vuoden aikana ryhmä kokoontui viisi kertaa.

Talousarviovalmistelun yhteydessä tapahtuva henkilöstösuunnittelu sisältää osaamisen hallinnan ja uudistamisen näkökulmat, jotka saadaan osaltaan esille toimialoittain laadittavien koulutussuunnitelmien avulla. Sisäistä yhteistyötä tiivistettiin syksyn aikana HR-yksikön ja toimialojen sekä laitosten päälliköiden ja esihenkilöiden kanssa sopimalla erillisiä koulutussuunnitteluasioihin kohdennettuja palaverveja. Näin saatiin aikaisempaa tarkemmin esille todelliset osaamisen kehittämisen ajankohtaiset tarpeet sekä selkiytettyä koulutushankintoja ja -kustannusten kattamista. Yhteistyötä tiivistettiin myös Porin kaupungin sivistystoimialan opetusyksikköön organisatorisesti kuuluvan Osaava Satakunta -täydennyskoulutusverkoston kanssa, jotta muun muassa kaupungin henkilöstölle suunnattujen koulutusten päällekkäistarjonta HR-yksikön koulutustarjonnan kanssa kyettiin välttämään.

Tärkeänä osaamisen kehittämistarpeiden tarkastelukohtana on ollut kehityskeskustelu, jota toteutettiin edelleen yksilö- ja ryhmäkehityskeskusteluina. Vuorovaikutteinen kohtaaminen suunnitelmallisen keskustelun muodossa on yksi Porin keskeisistä johtamisen työkaluista. Se on myös aidointa välitöntä työpaikkatasoista yhteistoimintaa. Ke-

hityskeskustelukäytäntöjen kehittämis- ja HR-järjestelmä-hankinta-asioihin paneuduttiin vuoden aikana aktiivisesti HR-yksikön ja ICT-yksikön keskeisten asiantuntijoiden työryhmässä. Kehitystyöhön tarttumista siivitti erityisesti uuden kehityskeskustelujärjestelmän hankintatarve. Maa-liskuussa käynnistyi ICT-yksikön johdolla osaamisen hallinnan tehtävien ja prosessien kuvaus ja syksyn aikana katsastettiin markkinoilla olevaa HR-järjestelmätarjontaa. Tarkastelussa keskityttiin henkilöstön kehittämiseen liittyviin toimintoihin (HRD). Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittämistyö eteni elokuusta alkaen sisäisen HR-järjestelmä-hankintaryhmän työskentelyn rinnalla omana työryhmänään, jossa olivat mukana HR-yksikön ja toimialojen sekä laitosten edustajat. Vuoden 2022 aikana on tarkoitus käynnistää järjestelmä-hankinta sekä valmennukset esihenkilöille ja henkilöstölle.

Yhteistyö osaamisen kehittämisen ulkoisten verkostojen ja kumppanien kanssa rytmitti näkyvästi vuotta 2021. Vuoden aikana tavattiin etäyhteyden äärellä alueen oppilaitosten edustajia sekä valtakunnallisia täydennyskoulutusten tarjoajia. Oppilaitos- ja työelämäyhteistyö kehittyi vuonna 2020 solmitun kumppanuussopimuksen mukaisesti suunnitelmallisesti Länsirannikon koulutus Oy WinNovan kanssa. Yhteinen ohjausryhmä kokoontui keran vuoden aikana ja kaupungin yleinen palvelusuunnitelmatyöryhmä, jossa oli HR-yksikön ja WinNovan edustus,

kokoontui kolme kertaa vuoden aikana. Toimialakohtaiset palvelusuunnitelmatyöryhmät kokoontuivat oman tarpeensa mukaisesti. Lisäksi WinNovan kanssa pidettiin useita muita erillisiä koulutusteemoja koskevia palaverveja vuoden aikana.

Uuden valtuustokauden alkaessa panostettiin myös uusien luottamushenkilöiden perehdyttämiseen päätöksenteon käytäntöihin sekä operatiivisen organisaation toimintaan. HR-, ICT- sekä talous- ja hallintoyksikkö järjestivät kaupunkitason johtoryhmän viitoittamalla teemoilla syyskuussa kolme toimialojen ja laitosten asiantuntijoiden esityksillä katettua valmennusiltaa sekä useita tietoteknisiä ohjaustilaisuuksia. FCG Oy:ltä tilattiin myös Kuntapäätäjä-verkkopalvelu luottamushenkilöille ja keskeisille viranhaltijoille itseohjautuvan opiskelun tueksi.



Vuoden 2021 osaamisen kehittämisen kärjet kaupungin sisäisessä koulutusohjelmassa:

- Aamiaisella asiantuntijan kanssa -tilaisuudet koko henkilöstölle organisaation muutoskyvyn edistämiseksi ja tulevaisuuden työn ominaisuuksien hahmottamiseksi
- Uni- ja aivoergonomiaklinikat sekä muut työhyvinvointia edistävät ja työkykyä ylläpitävät koulutukset koko henkilöstölle
- Varhaisen tuen klinikat esihenkilöille varhaisen välittämisen ja työkykyjohtamisen tueksi sekä Esihenkilön hyvinvointi -etävalmennukset
- Työolojen arvioinnin ja uuden järjestelmän käyttöönottokoulutukset
- Viestintä- ja osallisuuskoulutukset
- Ensiapukoulutukset koko henkilöstölle
- Työturvallisuuskorttikoulutukset
- Tietoteknisten perustaitojen koulutukset

kanssa Digiakatemia-koulutuskokonaisuuden käynnistämiseksi Porin organisaation henkilöstölle.

Oppisopimuskoulutus on vakiintunut yhdeksi Porin kaupungin hyödyntämäksi henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisyvälyksi. Oppisopimusta hyödynnettiin erilaisten ammatillisten perustutkintojen tai niiden osien, ammattitutkintojen sekä erikoisammattitutkintojen suorittamisessa. Perustutkinnoista yleisin oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto ja erikoisammattitutkinnoista johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Ammattitutkintojen suorittaminen hajaantui monelle eri osaamisalueelle, mm. kasvatusta ja ohjauksen, prosessiteollisuuden, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, liiketoiminnan sekä lähiesiäntyön. Kaupungin kesätöissä olleiden opiskelijoiden ammatillisten opintojen etenemistä tuettiin hyödyntämällä WinNovan tarjoamaa kesäoppisopimusmahdollisuutta.

Porin omalla johtamisosaamisen kehittämisen polulla, nimeltään Porin esihenkilövalmennustarjotin, otettiin käyttöön uusien esihenkilöiden perehdytysohjelma, joka sisältää kaksi kertaa vuodessa tilaisuudet tavata HR:n, hallinnon, talouden, hankintojen ja sisäisen valvonnan asiantuntijoita keskeisten toimintatapaohjeistusten äärellä. Muuten johtamisosaamisen polulla kuljettiin entiseen tapaan tarvittavasta perehdytyksestä ammattitutkinnon kautta laajaan johtamiskoulutusohjelmaan asti. Johtamiskoulutusohjelmia hyödynnettiin HAUS:n Uudistuja-koulutusohjelmaa sekä Tampereen yliopiston JOKO- ja GEMBA-johtamiskoulutusohjelmia. Porin ja WinNovan kumppanuussopimuksen mukaisesti syksyllä käynnistettiin kartoitus lähiesiäntyön ammattitutkinnon suorittamisen tarpeesta. Tutkinto herätti kiinnostusta organisaation esihenkilötehtävissä toimivissa, joten alkuvuonna 2022 käynnistetään lähiesiäntyön ammattitutkinnon suorittaminen Porin organisaation omana ryhmänä.

Koulutuksiin, valmennuksiin ja muuhun kehittämistoimintaan käytettiin vuonna 2021 noin 780 000 euroa (vuonna 2020 noin 646 000 euroa ja vuonna 2019 noin 1,1,

milj. euroa). Koulutuksiin osallistumista tarkasteltiin Työllisyysrahastolle raportoitavien koulutuspäivien määrällä, joihin lasketaan 1 – 3 päivää/henkilö. Työnantajalla on mahdollisuus hakea Työllisyysrahastosta koulutuskorvausta vuosittain tammikuun loppuun mennessä edellisen vuoden koulutuksista. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta (vähintään 6 tunnin koulutus oikeuttaa koulutuskorvaukseen 1 koulutuspäivältä). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 5276 vuonna 2021 (vuonna 2020 päiviä 5041 ja vuonna 2019 päiviä 6006). Koulutuskorvausta saatiin vuoden 2021 osalta 106 992 € (saatu 99 136,31 euroa vuonna 2020 ja 116 228,11 euroa vuonna 2019).

Osaaminen näkyviin ja hyötykäyttöön

Osaamisen tunnistamisen tapoina Porin organisaatiossa käytetään muun muassa työtehtävien tarjoamista sisäisten työpaikkahakujen muodossa. Sisäisesti haettavia tehtäviä oli vuoden aikana määrällisesti vähemmän kuin ulkoisia hakuja. Myös työkierto on eräs tapa tunnistaa organisaatiossa olevaa osaamista. Työkierron tavoitteena on kehittää ja monipuolistaa henkilöstön osaamista sekä

lisätä työtyytyväisyyttä, tehokkuutta ja työssä jaksamista. HR-yksikkö käynnisti vuoden 2020 lopussa työkiertopilot-projektin, jonka tuloksia hyödynnetään työkiertomallin luomisessa organisaation toimintatavaksi edistää osaamisen jakamista sekä henkilöstön työhyvinvointia.

Yksi tapa tuoda esille arjen työssä syntyneitä innovaatioita ja toiminnan uudistamistapoja on vuonna 2012 käynnistetty Uudistuva työyhteisö -kilpailu. Kilpailu on avoina koko vuoden. Seuraavan vuoden alussa kaupunkitason yhteistyötoimikunta valitsee kilpailuhakemusten joukosta työyhteisön, jonka kehittämistyö vastaa parhaiten kilpailun kriteerejä: osallistuvuus, innovatiivisuus, vaikuttavuus ja yleistettävyyttä. Kilpailun palkinto on rahapalkinto, joka on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisön tyhy-päivän kustannusten kattamiseen tai työyhteisön yhteisen, vapaa-aikaan sijoittuvan tyhy-tapahtuman toteuttamiseen. Vuonna 2021 kilpailuun osallistui kahdeksan työyhteisöä eri toimialoilta ja laitoksista. Voittajaksi nimettiin perusturvan sosiaali- ja perhepalveluiden yksi työyhteisö, vammaispalveluiden Asuntola Angervo. Kaupunginjohtajan kunniainnointi myönnettiin sivistystoimialan varhaiskasvatussyksikön Päiväkoti Pikkurepulle.



5. TERVEYS, TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI

Työhyvinvointi

Porin kaupungissa työhyvinvointia johdetaan strategisesti, jotta siihen suunnatuilla resursseilla ja toimenpiteillä saadaan vaikuttavuutta. Vuoden 2021 aikana panostettiin johdonmukaisesti työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön kehittämiseen. Esihenkilötyön tukemisen lisäksi työkykyjohtaminen ulotettiin jokaisen oman hyvinvoinnin johtamiseen tarjoamalla koko henkilöstölle hyvinvointikoulutusta sekä työkykyä tukevia Teams -klinikoita. Osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistava moniammatillinen yhteistyö ja koordinointi kehittyivät, ja vuoden aikana toteutui useita onnistuneita työuria jatkavia ratkaisuja. Perusturvassa käynnistyneessä työhyvinvointiprojektissa toteutettiin esihenkilötyötä, työn sujumista ja työoloja kehittäviä osatavoitteita. Vuonna 2021 uudistettiin henkilöstöetuja ja aktivoitiin liikunta- ja virkistystoimintaa. Henkilöstö sai syksyllä käyttöönsä Epassi-edun, jolla haluttiin myös osoittaa kiitosta poikkeusoloissa työskentelystä sekä kompensoida koronarajoitusten vuoksi menetettyjä tyhy-tilaisuuksia. Uudistuksilla tavoiteltiin myös myönteistä työnantajakuva.

Henkilöstöllä oli enemmän työyisiä päiviä

Vuonna 2021 poissaoloprosentti (4,9) laski ensimmäistä kertaa useaan vuoteen alle viiden prosentin. Sairauksista ja tapaturmista aiheutuvia poissaolopäiviä kertyi 2,7 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020. Suurimmat poissaolosyyt olivat tuki- ja liikuntaelinoireet (32 prosenttia) ja mielenterveyden ongelmat (16 prosenttia). Parin edeltävän vuoden ajan kasvussa olleet mielenterveyspoissaolot kääntyivät hienoiseen laskuun. Poissaolopäiviä oli vähemmän myös niissä ammattiryhmissä, joihin koronan aiheuttamat poikkeusolot heijastuivat voimakkaimmin.

Psykososiaalisen kuormituksen koettiin lisääntyneen mm. Opetusyksikössä, Sosiaali- ja perhepalveluissa sekä ja Terveys ja sairaalapalveluissa, mutta näilläkin aloilla myös mielenterveyspoissaolot vähentyivät.

Työkyvyttömyyskustannuksia hallitaan johdonmukaisella työkykyjohtamisella

Poissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa johdonmukaisella työkykyjohtamisella, jossa merkittävää on varhainen tuki ja oikea-aikaiset työhön paluun tukikeinot.

Sairauspoissaolokustannukset olivat edelleen verrokkiorganisaatioihin nähden korkeat. EK:n mallin mukaan laskettuna sairauspoissaolopäivistä aiheutui 39 M€ kustannukset, joista puolet aiheutui pitkistä, yli 30 päivää kestävästä poissaoloista. Suurimpia kustannuksia aiheuttavia ja pysyvää työkyvyttömyyttä ennakoivia yli 60 päivän poissaolojaksoja oli kuitenkin 12 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Sekä määräaikaisia että pysyviä työkyvyttömyyseläkepäättöksiä myönnettiin 20 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020. Työkyvyttömyyseläkekustannusten osuus palkkasummasta oli 0,99 prosenttia eli n. 2,23 M€. Muutos edelliseen vuoteen on -82 289 €.

Panostus ennaltaehkäisevään toimintaan näkyi työterveyshuoltokustannuksissa

Porin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kattavat työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoidon palvelut. Vuonna 2021 henkilöstö käytti lähes sama verran ennaltaehkäiseviä (43 prosenttia), kuin sairaanhoidon palveluita (42 prosenttia). Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat n. 8 prosenttia edellisvuoteen verraten (3

161 188 €, 523 €/ hlö), mikä johtui pääosin panostuksista ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteisiin, kuten työkykyriskien seulontaan ja työkykyriskissä olevien työntekijöiden kontaktointiin. Työterveyshuollon kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä, pilotoitiin uusia työkykyjohtamisen toimintatapoja, ja jatkettiin edellisvuonna aloitettua mielenterveyspoissaolojen hallintamallin kehittämistä.

Työkyvyn aktiivinen tuki

Monipuoliset keinot uuden uran tukena

Vuonna 2021 onnistuttiin tukemaan henkilöstön työurien jatkumista monipuolisesti eri tukikeinoja hyödyntämällä. Työkokeilu ammatillisena kuntoutuksena avasi usealle työntekijälle oven uuteen työkyvyn mukaiseen tehtävään. Työkokeiluja toteutettiin myös ensimmäistä kertaa työterveyshuoltolain perusteella tilanteissa, joissa ammatillisen kuntoutuksen oikeutta ei työntekijälle syntynyt (3). Lisäksi kokeilujaksoja ja uudelleensijoittumista tuettiin HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla (8). Vuosi 2021 osoittautui historiallisen menestyksekkääksi erityisesti ammatillisena kuntoutuksena aloitettujen oppisopimusten kannalta (8). Oppisopimus ammatillisena kuntoutuksena ei pelkästään tarjoa työntekijälle uutta työkyvyn mukaista koulutusta ja työtehtävää, vaan palvelee myös työnantajaa ja esihenkilöitä onnistuneessa rekrytoinnissa. Vuonna 2021 oppisopimuskoulutuksen ammatillisena kuntoutuksena aloittaneista työntekijöistä valmistuu liiketoiminta-alan osaajia erilaisiin talouden ja hallinnon tehtäviin, työvalmentajia erilaisiin ohjauksen ympäristöihin sekä eri osaamisaloille suuntaavia lähihoitajia.

Tukea myös työuran kipupisteissä

Porin kaupunki työnantajana osallistui vuonna 2021 SATA-DUUNIA -hankkeen (ESR) koordinoimaan Saattaen-vaihteen pilottiin, jonka kohderyhmänä oli irtisanottavat osatyökykyiset työntekijät. Pilotin tavoitteena oli löytää toimintatapa, jolla tukea ja kannatella työntekijää haastavassa tilanteessa ja turvata toimeentulon sekä tervey-

denhuollon palveluiden jatkuvuus työsuhteen päättyessä, sekä saattaa vireille keinoja työuran jatkuvuuden turvaamiseksi. Pilottiin osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Konkreettisena toimenpiteenä pilotissa kokeiltiin moniammatillista siirtopalaverikäytäntöä, jossa sovittiin yhdessä siitä, miten työntekijä siirtyy peruspalveluiden asiakkaaksi, ja kuka hänen asioitaan peruspalveluissa jatkossa koordinoi. Toiminta on saanut kiitosta kaikilta pilottiin osallistuneilta osapuolilta. Pilotissa mukana olleet ammattilaiset kokivat toimintatavan selkiyttäneen ja nopeuttaneen työntekijän työkyvyn mukaista tavoitteellista palveluiden suunnittelua, ja ehkäisevän päällekkäistä toimintaa. Erityisesti toiminta on palvellut kohderyhmäänsä: Kolmannes toimintaan osallistuneista Porin kaupungin irtisanotuista työntekijöistä on aloittanut Te-palveluiden uravalmennuksessa. Pitkällä aikajänteellä hyvään verkostoyhteistyöhön perustuva toiminta ei palvele pelkästään työntekijää, vaan myös työnantajaa muun muassa työkyvyttömyyden kustannusten hallinnan näkökulmasta.



Perusturvan tuottavuushankkeen työhyvinvointiprojekti

Perustuvassa vuonna 2020 käynnistynyt tuottavuusohjelma sisältää viisi kehityshanketta, joista yksi on henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen. Työhyvinvointiprojekti käynnistyi tammikuussa 2021 projektipäällikön rekrytoinnilla sekä työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvan projektiryhmän perustamisella. Projektin kokonaistavoitteiksi muodostuivat henkilöstön työhyvinvoinnin ja työolojen kehittyminen; osaamisen kehittyminen huomioiden työn vaatimukset sekä työn hallinnan tunteen paraneminen; esihenkilötaitojen kehittyminen; esihenkilö-työntekijäsuhteen kehittyminen, molemminpuolinen osallisuus ja vaikuttaminen, ja työhyvinvoinnin kokemuksen lisääntyminen.

Vuonna 2021 projektiin rekrytointiin perusturvasta kaksi työhyvinvointiagenttia, jotka työskentelevät projektin toimenpiteissä koko projektin ajan. Projektin onnistumisen kannalta merkittävään viestintään panostettiin osallistamalla henkilöstöä Teams -ryhmissä ja ottamalla esihenkilöitä aktiivisesti mukaan toimintaan. Perusturvan henkilös-

tölle kohdennetusta työhyvinvointikyselystä saatiin tietoa toimenpiteiden suunnittelulle. Projektin toimenpiteitä kohdennettiin ensimmäiseksi jo tiedossa olevien tarpeiden mukaisesti niille palvelualueille ja yksiköille, jotka käyvät läpi suuria muutoksia. Keskeiset tarpeet liittyvät erityisesti esihenkilötyön ja johtamisen, työyhteisötaitojen, työvuorosuunnittelun, työkyvyn aktiivisen tuen sekä työilmapiirin kehittämiseen. Koko Perustuvaa koskevista osatavoitteista toteutuvat yhtenäisten työaikakäytäntöjen käyttöönotto ja etätöiden mahdollistaminen. Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen aloitettiin kouluttamalla esihenkilöt uuden Safety Manager -järjestelmän käyttöön ja käynnistämällä työolojen arvioinnit sekä työpaikkojen itsearvioinnit. Työkyvyn aktiivista tukea tehostettiin, ja siihen panostetaan vuonna 2022 työkykyasiantuntijan rekrytoinnilla.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Porin kaupungin työsuojelutoiminnan painopisteenä on kehittää kokonaisvaltaista, järjestelmällistä sekä ennaltaehkäisevää työsuojelu- ja työturvallisuustyötä. Kehittämisen kohteina ovat olleet myös erityisesti esihenkilötyössä tar-

vittavat työvälineet ja ohjeet sekä työsuojeluosaaminen.

Vuoden 2021 aikana toteutettiin työturvallisuuden hallintajärjestelmän (Safety manager) kilpailutus, hankinta ja käyttöönotto, joka tapahtui 1.9.2021. Tähän liittyen esihenkilömmme (250 henkilöä) koulutettiin työsuojelun ja työturvallisuuden perusteisiin, työolojen arviointiin sekä Safety managerin käyttöön. Esihenkilöiden tuntumat koulutuksissa olivat positiiviset ja järjestelmä koettiin pääosin helppokäyttöiseksi. Järjestelmän käyttöönotto on ollut aktiivista. Esimerkiksi turvallisuushavaintojen määrä on lisääntynyt aiemmasta sekä työolojen arviointien (riskienarviointien) tekeminen on käynnistynyt aktiivisesti.

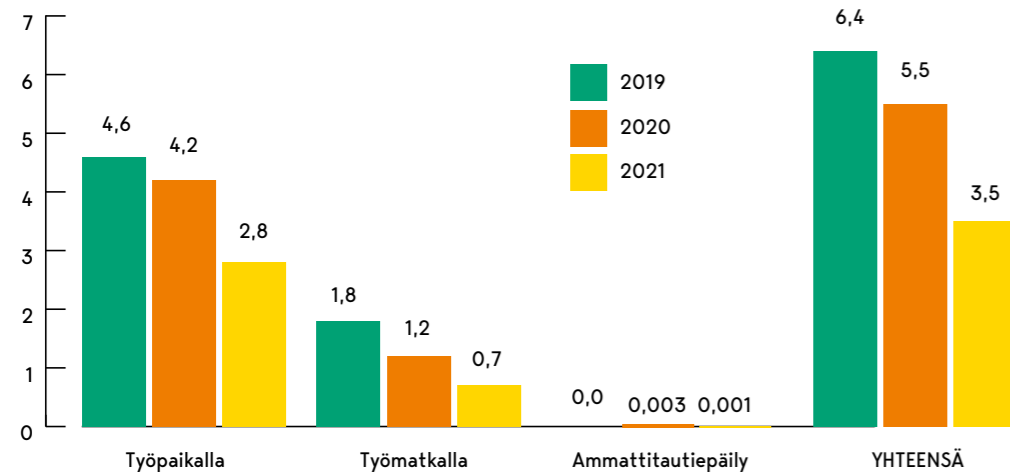
Työsuojelun intran sekä siellä olevien työsuojeluohjeiden käyttöaktiivisuus on lisääntynyt koulutusten ja järjestelmän käyttöönoton myötä. Safety manager ohjaa työsuojeluohjeisiin järjestelmässä olevien linkitysten avulla. Näin esihenkilöiden on helppo löytää tarvittavaa tietoa ja toteuttaa työsuojeluvälitteitään. Järjestelmään on nyt myös työntekijöillä pääsy aiempaa laajemmin. Työturvallisuushavain-

tojen ja tapaturmien ilmoittamisen lisäksi he pääsevät katsomaan järjestelmään tallennetut työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportit, työpaikan omat työsuojeluohjeet sekä järjestelmässä tehdyt työolojen arvioinnit.

Hyvästä työsuojelu- ja työturvallisuustyön kehityksestä kertoo myös korvauksiin johtaneiden tapaturmien määrän laskusuunta viime vuosina. Jonkun verran tilastoihin voi olla vaikuttamassa mm. tilastoitumisen viiveet (tiedot otettu 31.1.2022 tilanteessa), etätöiden lisääntyminen, koronan vaikutus sekä uuden järjestelmän käyttöönotto.

Kehittämistyön edetessä painopistettä tullaan suuntaamaan kehitettyjen ja nyt olemassa olevien työsuojeluvälinein aktiivisemmin ja konkreettisemmin työn arjessa tapahtuvaan työsuojelu- ja työturvallisuustyöhön. Työolojen yhteistoiminnallinen kehittäminen fyysisiä sekä psykososiaalisia työoloja arvioimalla, kehittämällä ja korjaamalla sekä vahvalla ennaltaehkäisevällä työllä Porin kaupungissa pidetään huolta työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä.

Korvattujen tapaturmien taajuudet (Laskukaava: tapaturmien määrä/HTV1 määrälläx100)



Päälouottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu toivovat yhteydenottoja ja aktiivisuutta

KUVAT JA TEKSTI: SANNA AALTONEN

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvat työntekijöiden etujen ajaminen ja työolojen turvaaminen niin normaaliaikana kuin ongelmatilanteissa. Korona-aika on tuonut mukanaan erityisiä haasteita, joiden selvittämisessä apua tuovat päivitetty yhteistoiminnan käytännöt, kuten Porin kaupungin Hyvän yhteistoiminnan käsikirja.

Yli 31 vuotta rehtorina työskennellyt **Arto Suni** ehti toimia sivistystoimialan opetusyksikön työsuojeluvaltuutettuna yhden nelivuotiskauden ennen eläköitymistään joulukuussa 2021. **Tanja Jussila** puolestaan on toiminut Tehyn päälouottamusmiehenä vähän yli viisi vuotta.

Päälouottamusmiehen työn keskiössä ovat yhden järjestölohkon virkaehtosopimusten neuvottelu ja sopiminen sekä se, miten kaupungissa näiden työntekijöiden asiat järjestetään. Työsuojeluvaltuutettu puolestaan keskittyy oman alueensa työpaikkoihin ja siihen, että siellä voidaan työskennellä turvallisesti.

Tukea Tanjan ja Arton edustama henkilöstö todella on tarvinnut viime vuosina. Pandemia-ajan kuormittavuus ja henkilöstöpula näkyy henkilöstön jaksamisessa ja työpaikoinnissa.

- Työssäjaksamisen tärkeyttä olemme vieneet eteenpäin työnantajapuolelle ja siihen on kiinnitetty huomiota, mutta sille ei vaan voi mitään, jos töitä on liikaa, eikä lisää tekijöitä tahdo löytyä. Tämä poikkeusajan venyminen ja väsyminen ei näy heti, vaan se näkyy sitten tulevina vuosina, Tanja summaa.

- Kuminauhaa voi venyttää vain tiettyyn rajaan, kunnes se räpsähtää, Arto täydentää.



- Tilanteen näkee myös siinä, että meidän päälouottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työ on risteytynyt viime vuosina. On epäasiallista käytöstä, henkilöstö ei jaksaa, ei pystytä tekemään samaa mitä ennen, Tanja kuvaa soitealan todellisuutta.

Työntekijän työssäjaksamista käsitellään tarvittaessa kolmikanta- eli työkykyneuvotteluissa. Näihin saa ottaa mukaan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun tukihenkilön. Viime aikoina luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun läsnäolo samanaikaisesti on lisääntynyt.

- Oman alueen päälouottamusmiehen kanssa olen monta kertaa mennyt neuvotteluihin yhdessä, koska asia liippaa sekä työehtosopimusta että työhyvinvointia tai työturvallisuutta. Ollessamme neuvotteluissa yhdessä, molempien näkemykset tulevat heti kuulluiksi, Arto kertoo.

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työyhteisön hoitamista yhdessä jokapäiväisillä toimintatavoilla. Tavoitteena on työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen. Porissa toimii toimialakohtaisia yhteistyötoimikuntia sekä näitä valvova kaupunkitason yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnat eivät ole päättäviä elimiä, vaan niissä annetaan pohjaa myöhemmille päätöksille. Henkilöstöä osallistetaan jo valmisteluvaiheessa, ja ohjeistukset ovat läpinäkyviä ja kaikkien saatavilla.

- Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan myötä yhteistoimintaan ja sen kehittämiseen kiinnitetään nyt enemmän huomiota, Tanja arvioi.

- Tärkeää on se, että henkilöstö pääsee ajoissa aloitettuihin valmisteluihin mukaan, Arto lisää.

Työsuojelupuolella on viimeisten neljän vuoden aikana tapahtunut muutenkin kehitystä. Arto ja Tanja kiittelevät työsuojelupäällikkö **Marja-Terttu Kokon** työtä paitsi työsuojeluvaltuutettujen ja päälouottamusmiesten ohjaamisesta ja tukemisesta, myös työoloihin ja -turvallisuuteen liittyvien ohjeistusten päivittämisessä.

- Intran työsuojelusivuilla on nyt kaikkien nähtävillä kaupungin tapa tehdä. Mielestäni on hirveän tärkeää, että kuka vain työntekijä voi katsoa, miten missäkin tapauksessa toimitaan, Arto sanoo.

- Tai jos sattuu työtaturma, niihinkin on päivitetty oh-

jeet. Kaikissa yksiköissä ei aina ole esimies paikalla, niin työntekijöidenkin on helppo löytää ohjeet, lisää Tanja.

Yhteistyö luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun välillä ei rajoitu pelkästään saman kokouspöydän ääressä istumiseen. Tärkeintä on, että he voivat yhdessä auttaa työntekijöitä.

- Työntekijät eivät aina välttämättä tiedä, kuuluuko joku työsuojelullinen kysymys päälouottamusmiehelle vai työsuojeluvaltuutetulle, eikä heidän tarvitsekaan. Pääasia on, että soittaa jommallekummalle, kyllä me osaamme sitten viestiä siitä eteenpäin oikealle taholle, Tanja rohkaisee.

- Kunhan työntekijä on saanut esitettyä asiansa jollekin, on sitten meidän asiamme mieltä, kuka asian hoitaa ja millaisilla keinoilla. Asiaan tulee enemmän voimaa taakse, kun päälouottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu miettivät asiaa yhdessä, Arto lisää.

Työntekijöiden aktiivisuus on tärkeää, jotta työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista vastaavat tahot tietävät, mitä työpaikoilla tapahtuu. Aktiivisuutta Tanja ja Arto toivovat esimerkiksi riskiarvioiden täyttämässä, ongelmista ilmoittamisessa sekä ratkaisujen seurannassa.

Arto kuvailee työsuojeluvaltuutetun työtä palokuntamaisesti: on kyse sitten seinistä putoavista lohkarista tai ongelmista henkilösuhteissa, työsuojeluvaltuutettu tulee paikalle sammuttamaan nuotion.

- Tulipaloista olisikin hyvä ilmoittaa jo kytemisvaiheessa. Tulipalo on helpompi sammuttaa ennen kuin koko maasto on tulossa, Arto kuvailee.

- Toivoisin, että yhteydenottoja tulisi rohkeasti. Joskus tuntuu, etteivät ihmiset uskalla soittaa työsuojeluvaltuutetulle tai päälouottamusmiehelle, kun ne ovat nimittäin niin hienoja. Ei kun soittamaan vaan, tai laittamaan viestiä! Pienetkin asiat ovat meille tärkeitä tietää, jotta voimme vaikuttaa niihin, kannustaa Tanja.

- Meillä on oikeuksia ja velvollisuuksia. Työyksikötasolla esimiehet ja työntekijät molemmat vastaavat omien työkalujensa kunnossapidamisestä. Työnantajan velvollisuus on järjestää työolot turvallisiksi ja terveellisiksi, ja työntekijällä on oma vastuu hyvinvoinnistaan. Pitää olla ylpeä siitä työstä, mitä tekee, muistuttaa Arto.

Yhteistoiminta

Yhteistoimintaa on Porin kaupungissa toteutettu Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukaisesti. Yhteistyötoimikuntien/työsuojelutoimikuntien toimintaa on seurattu ja tulevaa yhteistoimintakautta tekemiseen on suunniteltu aiempaa vahvemmin ja suunnitelmallisemmin. Vuosien 2018-2021 työsuojelun yhteistoimintakauden päätteeksi pidettiin työsuojeluvälit. Työsuojeluvälituetettujen aluejakoa ja hoidettavien työntekijöiden määrää tasattiin siten, että uuden kauden 2022-2025 alkaessa valtuutettuja on seitsemän koko-aikaista, kaksi osa-aikaista ja yksi otona toimiva työsuojeluvälituetettu.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä jatkoi vuonna 2019 alkanutta työtään henkilöstön ja palveluiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Seuraavien vuosien tavoitteet, toimenpiteet ja onnistumisen seuranta luonnosteltiin uudeksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi, jonka vahvistaminen siirtyi vuodelle 2022.



6. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2021
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä	<ul style="list-style-type: none">Urapolkujen mahdollistaminenTyökyvyn tukeminen uran eri vaiheissaHenkilöstön 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/vuosiJoustavien työaikajärjestelyjen käytötavat ja määrä/vuosiYhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittaritTehtäväkuvausten laatimisen/päivittämisen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tilanne vuoden lopussa	Vakinaisten sisäisten rekrytointien määrä oli 6 ja ulkoisten 337 (huom. myös kaupungin nykyinen työntekijä voidaan valita ulkoisen rekrytoinnin kautta, määrä ei myöskään sisällä suoraan määräaikaaisuudesta vakinaistettuja). Kesätöihin kaupunki palkkasi yli 260 työntekijää. Henkilöstön työkykyä arviointiin kehityskeskusteluiden yhteydessä. Työterveyshuollossa panostettiin työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen. Työkyvyn heiketyssä työuria tuettiin mm. osa-aikatyömahdollisuudella ja uudelleensijoituksilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on uudistettu vuoden aikana. Tehtäväkuvausten ajan tasalla pitäminen on esihenkilöiden vastuulla. Asiasta muistutettiin ja ohjeistettiin esihenkilöitä hr-yksikön uutiskirjeessä 2/2021.
Hyvän johtamisen periaatteet Hyvät työyhteisöt	<ul style="list-style-type: none">Laaditaan hyvän johtamisen periaatteetMääritellään hyvät työyhteisötaitot -käyttäytymissäännöt	<ul style="list-style-type: none">Periaatteet laadittu, koulutettu ja käytössäSäännöt laadittu, koulutettu ja käytössä	Henkilöstöjohtamisen ohjauksena toimivan henkilöstöohjelman päivitystyö käynnistettiin. Ohjelma sisältää keskeiset henkilöstöjohtamisen tavoitteet ja käytännön toimenpiteet. Sisäisessä koulutusohjelmassa tarjottiin työntekijää, esihenkilöä ja työyhteisöä tukevia lyhytvalmennuksia ja koulutustilaisuuksia.
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	<ul style="list-style-type: none">Tiedolla johtamisen järjestelmät ajan tasaiset ja käytössä toimialoillaPitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminenHenkilöstöä käytetään joustavasti eri toimialojen välillä	<ul style="list-style-type: none">Toteutuneet urapolut organisaation sisällä/vuosiTyökierrossa olleet/vuosiHenkilöstösuunnitelmassa esitetty eläköitymiset, tehtävien täyttötarve ja ammattinimikkeet/vuosi	Raportointijärjestelmästä on tuotettu johdolle ja lautakunnille henkilöstöä kuvaavat raportit. Uusi hr-raportointijärjestelmä (Sarastia365BI) otettu käyttöön. Henkilöstösuunnitelma tehdään vuosittain kaupunki ja toimialatasoisesti. Henkilöstö- ja koulutus suunnitteluprosessi toimi talousarvio prosessin yhteydessä vuosikellon mukaisesti.

Henkilöstön osaamisen johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2021
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>Johtamisosaamista kehitettiin ammatillisten tutkintojen sekä eriteemaisten sisäisten lyhytvalmennuksien avulla.</p> <p>Osallistujamäärät koulutuksiin pysyttelivät ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna.</p> <p>Henkilöstökyselyä ei toteutettu.</p>
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none"> Koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien laatiminen vuosittain 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön osallistumisen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi 	<p>Koulutussuunnitelmat laadittiin sovitun vuosikellon mukaisesti. Koulutuksellisia tarpeita käsiteltiin tarkemmin syksyllä erillisissä palaverissa toimialojen kanssa.</p> <p>Yleinen sisäinen koulutusohjelma toteutettiin koulutussuunnitelmien pohjalta ja pääsääntöisesti etäyhteyksin.</p> <p>Koulutuksiin osallistuneiden määrä ei lisääntynyt etäyhteyksin tarjottavin keinoin, poikkeuksena Aamiaisella asiantuntijan kanssa -tilaisuudet, joiden suosio lisääntyi. Koulutusteemoista riippuen osallistujien määrät vaihtelivat.</p> <p>Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä kasvoi edeltävään vuoteen verrattuna.</p>
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> Työtehtävien kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi 	<ul style="list-style-type: none"> Tehtäväkuvien ajantasaisuus suhteessa organisaation/toimialan perustehtävään ja palveluohjemaan Säännölliset kehitys-/ tavoitekeskustelut Toteutuneet urapolut ja työkierrat/vuosi 	<p>Tehtäväkuvien päivitykset toteutettiin tarpeen mukaan.</p> <p>Kehityskeskustelu toimi edelleen keskeisenä johtamisen työkaluna ja osaamisen kehittämisen lähtökohtana.</p> <p>Käytössä olevan sähköisen järjestelmän hyödyntäminen kattavasti kehityskeskustelujen dokumentoinnissa ei onnistunut.</p> <p>Sisäisten urapolkujen ja työkiertojen kattava seuranta edellyttää järjestelmän ja toimintatavan kehittämistä.</p> <p>Työkiertopilotti toteutettiin.</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 työkyvynhallintamenetelmien käyttöönotto Vaikuttavan työterveyshuoltoyhteistyön rakentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Työkyvyttömyyden ja työturvallisuuden tunnusluvut Henkilöstökyselyjen tulokset Työterveyshuollon kustannukset 	<p>Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä laski 2,7 prosenttia.</p> <p>Poissaoloprosentti laski ja oli 4,9 prosenttia.</p> <p>Henkilöstökyselyä ei toteutettu.</p> <p>Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat n. 8 prosenttia edellisvuoteen verraten (3 161 188 €, 523 €/ hlö), mikä johtui pääosin panostuksista ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteisiin.</p> <p>Ennaltaehkäisevä ja lakisääteinen työsuojelutyö terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi on aktivoitunut uuden työturvallisuuden hallintajärjestelmän käyttöönoton, esihenkilöiden työsuojelukoulutusten sekä työsuojelun toimintamallien käyttöönoton myötä.</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>Henkilöstökyselyä ei toteutettu.</p> <p>Yhteistyötoimikunnille teetetyn arvioinnin mukaan edustuksellinen yhteistoiminta toteutui Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukaisesti.</p>

