

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2017



[👑]
PORI

SISÄLLYSLUETTELO

1. PORI UUDISTUU JA MATKA JATKUU.....	3
2. PORI - TODELLA OUTO, EHDOTTOMAN UNIIKKI.....	5
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
4. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	17
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	20
6. TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN	22
7. YHTEISTOIMINTA	32
8. TYÖHYVINVOINNIN TUNNUSLUKUJA	33
9. TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI JA TYÖSSÄ JATKAMINEN.....	37
10. TOIMINNAN KEHITTÄMINEN AJAN HERMOLLA	42
11. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI.....	44
12. LIITTEET	47

LIITTEET

1. Henkilöstön määrä 2008 – 2017, palvelussuhteen luonteen mukaan.....	47
2. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä vanhassa organisaatiossa (31.5.2017) ja uudessa organisaatiossa 31.12.2017	48
3. Henkilöstö / määrät ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2017.....	49
4. Henkilöstön määrä toimialoittain sukupuolen mukaan 31.12.2017	50
5. Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä toimialoittain 31.12.2017	50
6. Vakinaisen henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2017	51
7. Vakinaisen henkilöstön määrä palvelussuhteen lajin mukaan 31.12.2017.....	51
8. Henkilötyövuodet 2015 - 2017 (ei sisällä sivuvirkaisia ja -toimisia)	51
9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017	52
10. Koko henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017.....	52
11. Palkkakartoitus	53
12. Uudistuva työyhteisö -kilpailu 2017.....	54
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella	56

Porin kaupunki

HR-yksikkö

Tiedot perustuvat HelmiTW-raportointijärjestelmästä huhtikuussa 2018 saatuihin lukuihin vuoden 2017 osalta.

1. PORI UUDISTUU JA MATKA JATKUU...

Porin kaupunkia on kuvattu vanhaksi, mutta onnelliseksi ja aikaansa edellä olevaksi kaupungiksi. Pori voi ylpeillä esimerkiksi ensimmäisellä suomenkielisellä ammattiteatterilla, Suomen ensimmäisellä kävelykadulla sekä ensimmäisillä tavaratalon liukuportailla. Pori voi olla ylpeä myös osaavasta, sitoutuneesta ja osallistuvasta henkilöstöstään.

Vuosi 2017 oli Porin kaupungissa aktiivisen kehittämisen ja muutosten vuosi. Maakunta- ja sote -uudistuksen valmistelulinjat yhdentyivät, uusi kaupunginvaltuusto aloitti toimintansa, vuoden 2018 asuntomessualue syntyi Kokemäenjoen rannalle ja käyttäjälähtöistä suunnittelua hyödyntäen – kaupunkilaisten osallistumisella – luotiin Porille uusi brändi. Kaupungin organisaatiouudistus tuli voimaan kesäkuun alussa. Uudistuksen toteuttamisen osalta on vielä paljon asioita tehtävänä ja toiminnan kehittäminen jatkuu edelleen. Organisaatiouudistusta ei pidäkään käsittää yhtenä kertaluonteisena muutoksena, vaan toiminnan jatkuvana kehittämisenä. Uudistuksen myötä henkilöstötyössä keskityttiin perusasioiden kuntoon saattamiseen, kuten tehtäväkuvausten määrittelyihin ja ajan tasalle saattamiseen, toimintasääntöjen ja keskeisten prosessien määrittelyyn sekä uusien yhteistyötapojen luomiseen.

Kaupungin perustehtävän hoitaminen – asukkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja alueen elinvoiman edistäminen – edellyttää laadukasta johtajuutta ja jatkuvaa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Vuonna 2017 käynnistettiin Porin omana konseptina Elämä uuden Porin organisaatiossa –koulutus- ja valmennussarja eri tason esimiehille. Koulutussarja jatkuu vuonna 2018. Esimies- ja johtamiskoulutukselle pyritään kehittämään jatkuvuutta, jolla huolehdimme esimiestemme perustaitojen vahvistamisen lisäksi johtamisosaamisen kehittämisestä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on mitä suurimmassa määrin strategiasidonnaista. Toimintaympäristö ja työ muuttuvat. Näin ollen myös osaamistarpeet uudistuvat. Kaupungin sisäisen henkilöstökoulutuksen toimintamallin pohja on luotu ja koulutustarjontaa räätälöidään tarpeen mukaan.

Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on työnantaja- ja esimiestoiminnan ohella työterveyshuollon toiminta. Työterveyshuollon palvelut siirtyivät vuoden 2017 alusta Suomen Terveystalo Oy:lle. Muutos oli merkittävä, koska kaupungilla oli pitkä historia työterveyshuollon järjestämisestä omana toimintana. Työterveyshuollon palvelujen saatavuuden ja laadun kehittämiseen on panostettu vuoden aikana. Toimintasuunnitelman sisältöä on selkeytetty sekä käynnistetty ohjausryhmätoimintaa ja aktivoitu työnantajan ja palveluntarjoajan välistä yhteistyötä. Loppuvuonna saatiin käyttöön WPro-järjestelmä esimiehille työkykyasioiden käsittelyn helpottamiseksi. Henkilöstöllemme tarjottavien työterveyspalvelujen saatavuus ja sisältö ovat hyvässä vaiheessa ja yhteinen kehitystyö jatkuu.

Organisaatiouudistuksen keskeisenä tavoitteena on luoda kaupungista yksi työnantaja, jossa toimintamallit ovat oikeudenmukaisia ja yhtenäisiä – toimialojen ja toimintojen erilaisuus huomioiden. Yhteinen näkemys syntyy vuorovaikutuksen avulla. Sitä tulee olla organisaation eri tasoilla. Virallisten käsittelyjärjestelmien ohella tulee olla myös vapaamuotoista ja avointa keskustelua. Siihen pitää rohkaista, antaa mahdollisuus ja siihen on hyvä myös osallistua.

Kehittäminen on nykyaikana koko ajan mukana työelämässä. Se ei ole silti itseisarvo, vaan aina on hyvä miettiä, miksi tehdään ja mitä sillä saavutetaan. Tälle mietintätuokiolle tulee aina olla aikaa. Strategisten valintojen tehtävänä on antaa kehittämiselle suunta. Joskus kävellen pääsee nopeammin perille kuin juoksemalla - jos suunta on ollut alusta saakka tiedossa.

Asiakkaat eli palveluidemme käyttäjät ovat keskiössä. Tuleva aika tuo varmasti mukaan edelleen uudistuksia, muun muassa maakuntauudistus ja SOTE-ratkaisut ohjaavat toimintaamme ja toteutuessaan tulevat muuttamaan kaupungin toiminnan painopisteitä. Henkilöstömme osaaminen, asenne ja palveluhalukkuus ratkaisevat lopulta, millaisia palveluja ihmiset meiltä saavat ja millaiseksi he saamansa palvelun kokevat. Kaupunkilaiset ovat vuonna 2017 saaneet hyvät ja laadukkaat palvelut. Kiitos siitä kuuluu kaikille ammattilaisillemme!

Aino-Maija Luukkonen
kaupunginjohtaja

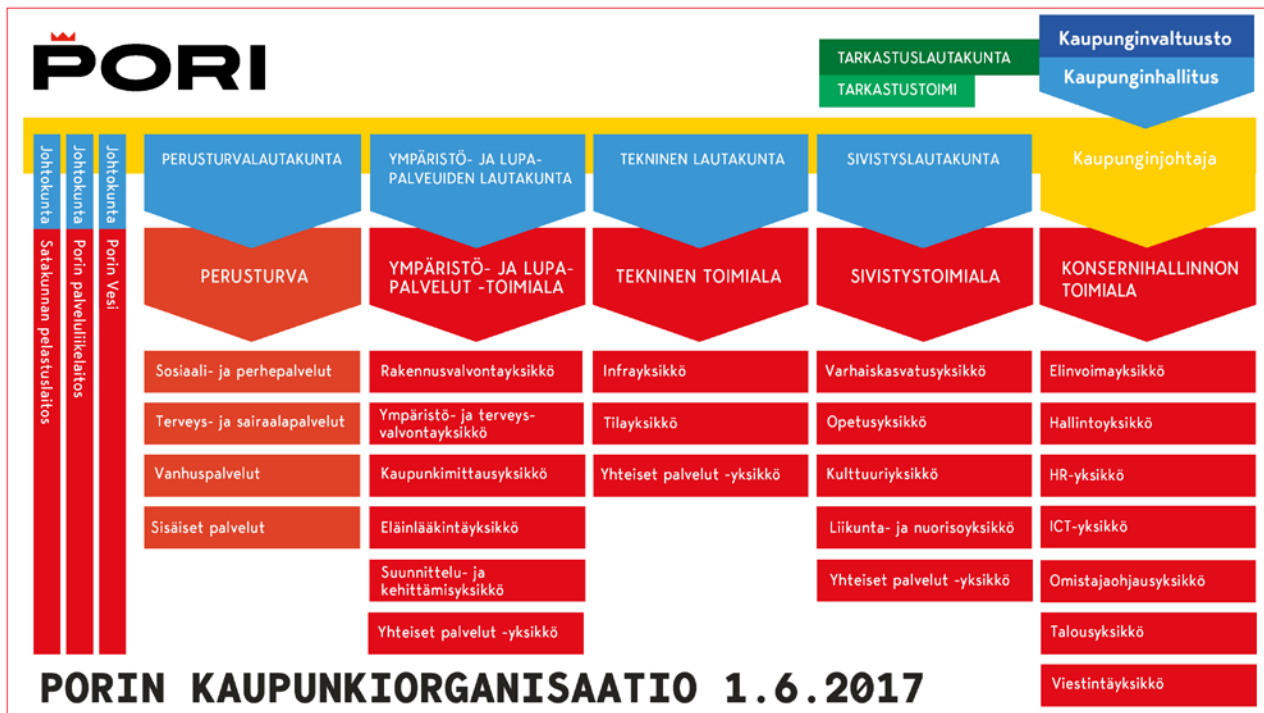


2. PORI - TODELLA OUTO, EHDOTTOMAN UNIIKKI

Pori on periksi antamaton, itsepäinen, mutta aina uudelleen luovasta hulluudesta ja vastakohdista voimaa ammentava kaupunki. Sen ytimessä on sitkeä yrittäminen ja oma tapa tehdä – alalla kuin alalla. (Lähde: www.pori.fi)

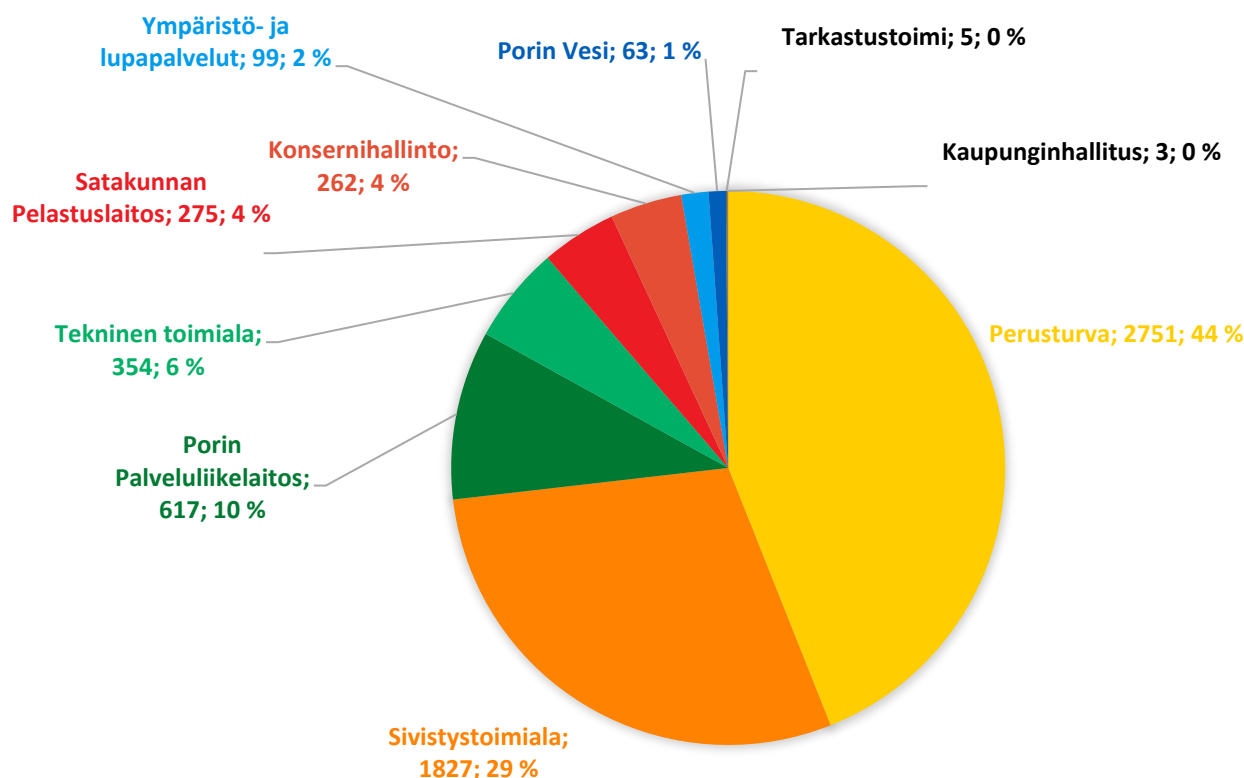
Vuosi 2017 oli muutosten aikaa Porin kaupungin organisaatiossa. Kaupungin organisaatiouudistus tuli voimaan 1.6.2017. Kuntalain kokonaisuudistuksen voimaantulo ajoittui samaan ajankohtaan, samoin uuden kaupunginvaltuuston toimintakauden alkaminen. Myös maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelulinjat yhdentyivät vuoden aikana.

Kaupungin organisaatiouudistuksen tavoitteina olivat johtamisjärjestelmän uudistaminen, henkilöstön joustava käyttö, myös yli hallintokuntarajojen, luottamushenkilö- ja virkamiesjohdon työnjaon selkeyttäminen, tehokkuuden ja taloudellisten työskentelymenetelmien kehittäminen mm. tietotekniikan avulla sekä henkilöstön osaamisen edistäminen. Uudistuksen jälkeen toimintansa aloitti viisi toimialaa: perusturva, sivistys, tekninen, ympäristö- ja lupapalvelut sekä konsernihallinto. Ainostaan perusturvan toimiala säilyi ennallaan. Liikelaitoksista Porin Vesi ja Porin Palveluliikelaitos sekä alueellisena toimijana Satakunnan pelastuslaitos jatkoivat toimintaansa aikaisempaan tapaansa.



Porin kaupungin toimialoista organisaatiouudistuksenkin jälkeen henkilöstömäärältään suurin oli edelleen perusturvan toimiala, jossa työskenteli noin 44 % (2751 työntekijää) koko henkilöstöstä ja 42 % (2126 työntekijää) vakinaisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi suurin henkilöstömäärältään oli edelleen sivistystoimiala (29 % koko henkilöstöstä; 1827 työntekijää ja 31 % vakinaisista; 1559 työntekijää). Kaupungin liikelaitoksista suurin oli edelleen Porin Palveluliikelaitos (10 % koko henkilöstöstä; 617 työntekijää ja 10 % vakinaisista; 530 työntekijää). Vuoden 2020 alusta Porin kaupungin organisaation toimialarakenne muuttuu jälleen maakunta- ja sote-uudistuksen tultua voimaan, jolloin perusturvan toimiala ja Satakunnan pelastuslaitos kokonaisuudessaan sekä ympäristö- ja lupapalvelut -toimialan ympäristöterveydenhuolto, eläinlääkintä ja maaseutupalvelut siirtyvät pois kaupungin organisaatiosta. Myös tukipalveluja tuottavan alan sijoittumiseen saattaa tulla muutoksia. Tulevien muutosten myötä sivistystoimialasta muodostuu henkilöstömääräisesti kaupungin suurin toimiala.

Koko henkilöstön lukumäärä toimialoittain ja liikelaitoksittain 31.12.2017



3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

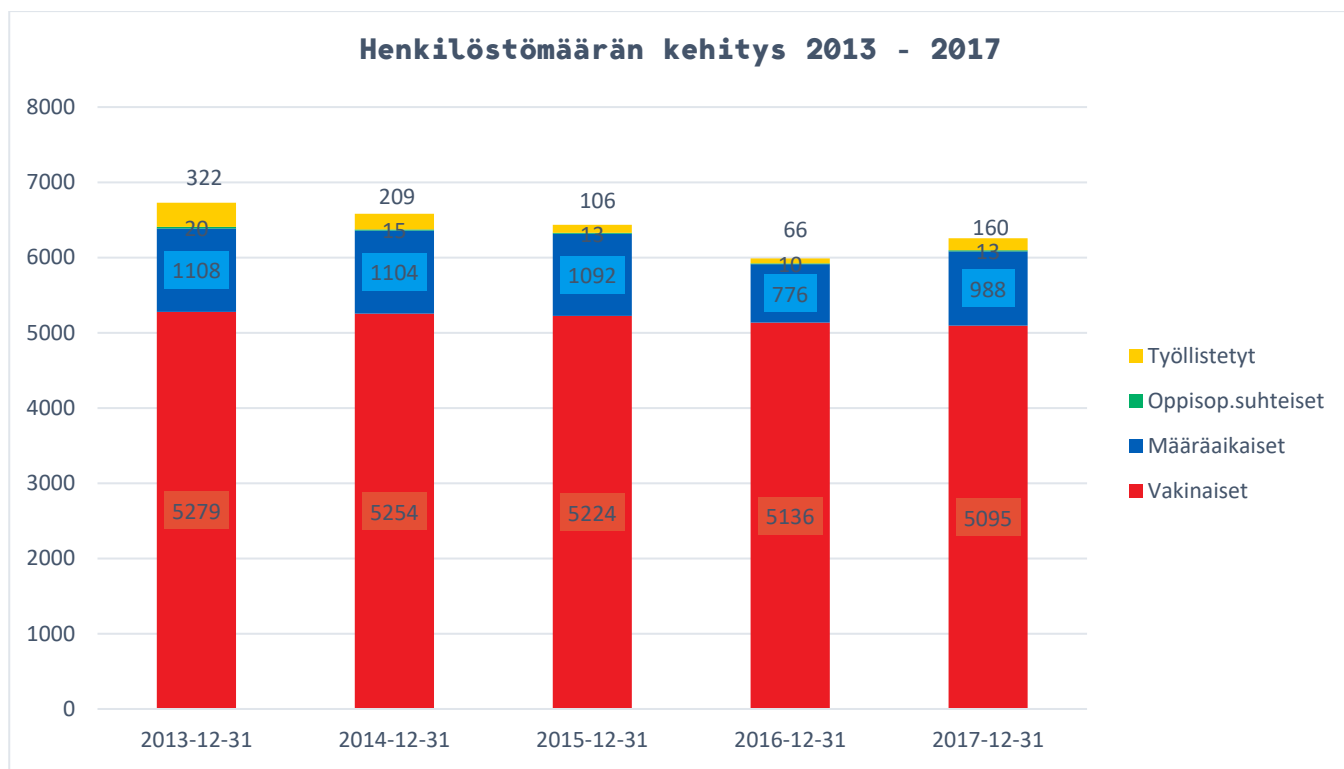
Avoimia työpaikkoja	Työntekijöitä	Palveluksesta lähteneitä
• 326 henkilöä sai vakinaisen työpaikan • ulkoisessa haussa 159 ja sisäisessä haussa 29 tehtävää ⇨ 2951 hakemusta • suoraan vakinaistettuja 138 • myös määräaikaisiin tehtäviin työntekijöitä ⇨ sijaisuuksia, projektitoimia, oppisopimuksia eri aloille, kesätyöhön opiskelijoita	• kaikkiaan 6256 (6288 henkilötyövuotta, HTV) • josta vakinaisia 5095 (81,4 %) (4910 HTV) • kokoaikaisia 5499 (87,9%) • naisia 78,5 % • miehiä 21,5 % • keskimäärin 46,4-vuotias • keskimäärin 18,6 vuotta kaupungin palveluksessa • keskimäärin 17,8 päivää vuodessa sairaana	• eläkkeelle lähtijöitä 181, josta vanhuuseläkkeelle 144 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 34 • keskimäärin 63,8-vuotiaana eläkkeelle

3.1. Henkilöstömäärä

Porin kaupungin palveluksessa oli 31.12.2017 yhteensä 6256 henkilöä, joista vakinaisia oli 5095 (81,4 %), määräaikaista 988 (15,8 %), oppisopimussuhteisia 13 (0,2 %) ja työllistettyjä 160 (2,6 %). Koko henkilöstön lukumäärä vuoden 2017 lopussa oli 4,5 % suurempi kuin vuoden 2016 lopussa. Tämä selittyy osaltaan vuoden 2016 aikaisista talouden sopeuttamistoimenpiteistä, jolloin muun muassa vakinaisten palvelussuhteiden täyttöö ja määräaikaisten henkilöstön käyttöä rajoitettiin.

Vakinaisen henkilöstön määrä on aikaisempiin vuosiin verrattuna edelleen laskussa (5136 työntekijää vuonna 2016 ja 5224 työntekijää vuonna 2015). Vuoden 2017 alusta Satakunnan Työterveyspalvelut, liikelaitos siirtyi liikkeenluovutuksena henkilöstöineen Suomen Terveystalo Oy:lle, mikä vähensi osaltaan kaupungin vakinaisen henkilöstön määrää noin 40 henkilöllä. Oppisopimussuhteisen henkilöstön määrä on vähitellen vähentynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna, mutta toisaalta vähäistä lisääntymistä on kuitenkin tapahtunut edellisvuoteen verrattuna. Työllistettynä oli keskimäärin vuoden aikana 197 henkilöä kuukaudessa (vuonna 2016 keskimäärin 155 henkilöä/kk ja vuonna 2015 keskimäärin 185 henkilöä/kk).

Kaupungin henkilöstömäärässä on vuoden aikana vaihtelua, mikä johtuu pääsääntöisesti määräaikaisten henkilöstön lukumäärän lisääntymisestä kesäkuukausiksi. Porin kaupunki tarjosi edelleen monipuolisesti kesätyöpaikkoja eri toimialoilla ja liikelaitoksissa. Vuonna 2017 kaupungin tehtävissä työskenteli yhteensä 464 koululaista ja opiskelijaa (495 vuonna 2016 ja 424 vuonna 2015).



Henkilöstömäärä vuosina 2015 – 2017 (31.12.)

	31.12.2015		31.12.2016			31.12.2017		
	Henkilö-määrä	%	Henkilö-määrä	%	prosenttiero ed. vuoteen	Henkilö-määrä	%	prosenttiero ed. vuoteen
Vakinaiset	5224	81,2 %	5136	85,8 %	-1,7 %	5095	81,4 %	-0,8 %
Määräaikaiset	1092	17,0 %	776	13,0 %	-28,9 %	988	15,8 %	27,3 %
Oppisop. suhteiset	13	0,2 %	10	0,2 %	-23,1 %	13	0,2 %	30,0 %
Työllistetyt	106	1,6 %	66	1,1 %	-37,7 %	160	2,6 %	142,4 %
Kaikki yhteensä	6435	100,0 %	5988	100,0 %	-6,9 %	6256	100,0 %	4,5 %

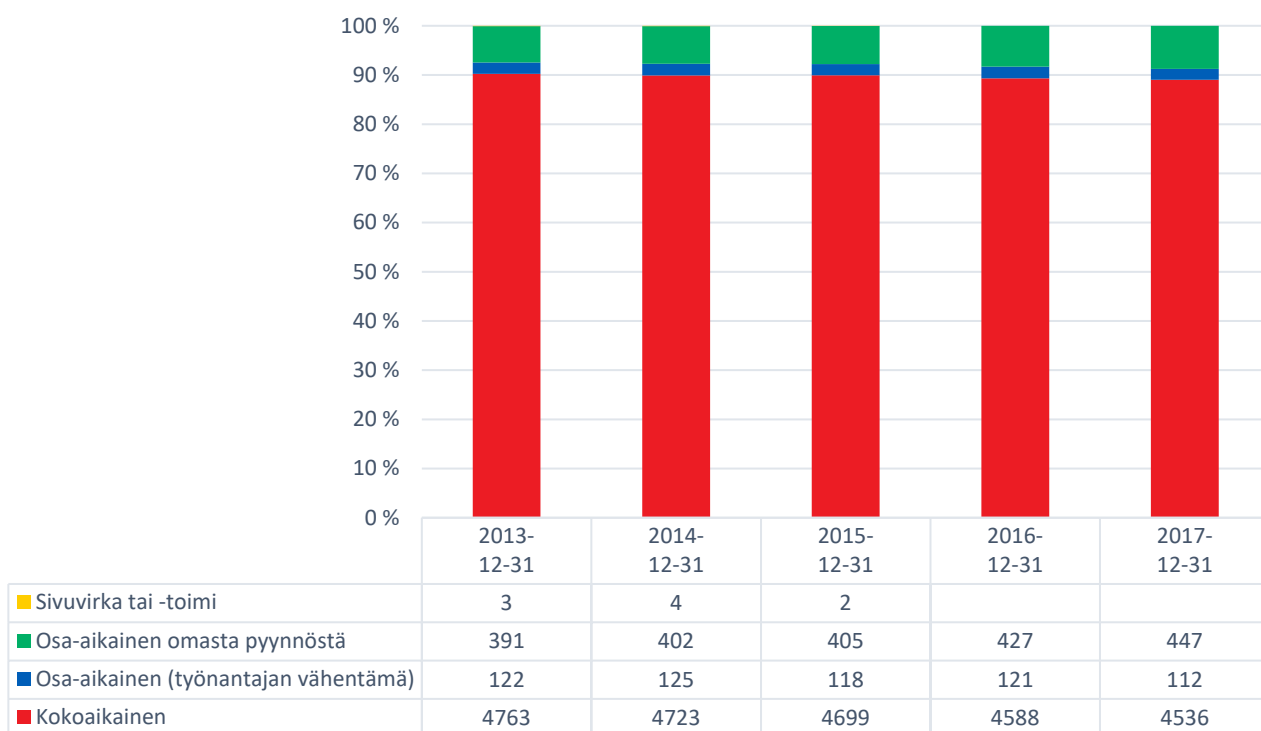
Vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2017 lopussa työsuhteisia 76,5 % (3896 työntekijää) ja virkasuhteisia 23,5 % (1199 työntekijää). Työsuhteisista naisia oli 83,8 % (3265) ja miehiä 16,2 % (631). Virkasuhteisista naisia oli 64,6 % (775) ja miehiä 35,4 % (424). Tilanne on ennallaan vuosiin 2016 ja 2015 verrattuna.

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin sukupuolittain 2015 – 2017 (31.12.)

	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017	
	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia
Työsuhde	4 000	76,6 %	3 929	76,5 %	3 896	76,5 %
Mies	647	16,2 %	636	16,2 %	631	16,2 %
Nainen	3 353	83,8 %	3 293	83,8 %	3 265	83,8 %
Virkasuhte	1 224	23,4 %	1 207	23,5 %	1 199	23,5 %
Mies	434	35,5 %	426	35,3 %	424	35,4 %
Nainen	790	64,5 %	781	64,7 %	775	64,6 %

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2016 oli kokoaikatyössä noin 87 %, osa-aikatyössä noin 12,5 % ja loput sivutoimisia. Porin kaupungin organisaatiossa tilanne on samansuuntainen; 31.12.2017 tilanteen mukaan kokoaikatyössä oli 87,9 % koko henkilöstöstä (5499 työntekijää) ja vakinaisista 89 % (4536 työntekijää). Vakinaisista osa-aikaisia oli 11 % (559 työntekijää). Osa-aikaista henkilöstöä vakinaisista oli eniten perusturvassa (286) ja sivistystoimialalla (156). Vakinaisen osa-aikaisen henkilöstön määrään sisältyvät pääsääntöisesti osa-aikaeläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät.

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen päätoimisuuden mukaan



Porin kaupunkiorganisaation työtehtäviä kuvaavien ammattinimikkeiden määrä on edelleen suuri. Vuoden 2017 lopussa vakinaisen henkilöstön ammattinimikkeitä oli yhteensä 481 kappaletta (vuoden 2016 lopussa 515). Organisaation ammattinimikkeistä poistuivat kokonaan muun muassa työterveyslääkäri ja -hoitajanimikkeet. Suurin yksittäinen vakinaisen henkilöstön ammattiryhmä oli edelleen lähihoitajat (958 työntekijää; 18,8 % vakinaisista), joiden määrä nousi edelleen hieman vuoteen 2016 verrattuna (947 työntekijää; 18,4 % vakinaisista). Seuraavaksi suurimmat ammattiryhmät olivat sairaanhoitajat (314 työntekijää; 6,2 % vakinaisista), lastenhoitajat (259 työntekijää; 5,1 % vakinaisista), laitoshuoltajat (216 työntekijää; 4,2 % vakinaisista) ja perusopetuksen luokanopettajat (194 työntekijää; 3,8 % vakinaisista). Edellisvuoden viimeiseen päivään verrattuna lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lastenhoitajien määrä oli lisääntynyt hieman, kun taas perusopetuksen luokanopettajien määrä oli hieman vähentynyt. Kokonaisuutena tarkasteltuna lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lastenhoitajien määrissä on tapahtunut lisäystä vuosien 2015 - 2017 aikana.

3.2. Henkilötyövuodet

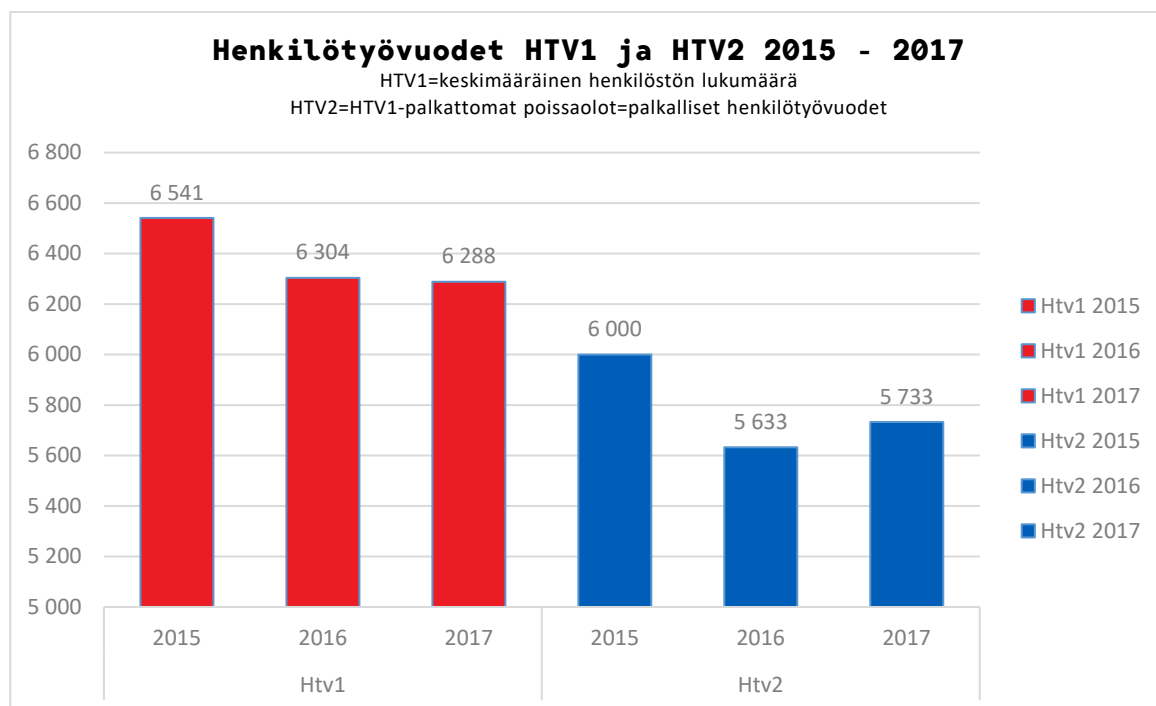
Henkilötyövuosi HTV

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työstä = 0,5 henkilötyövuosi). Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).

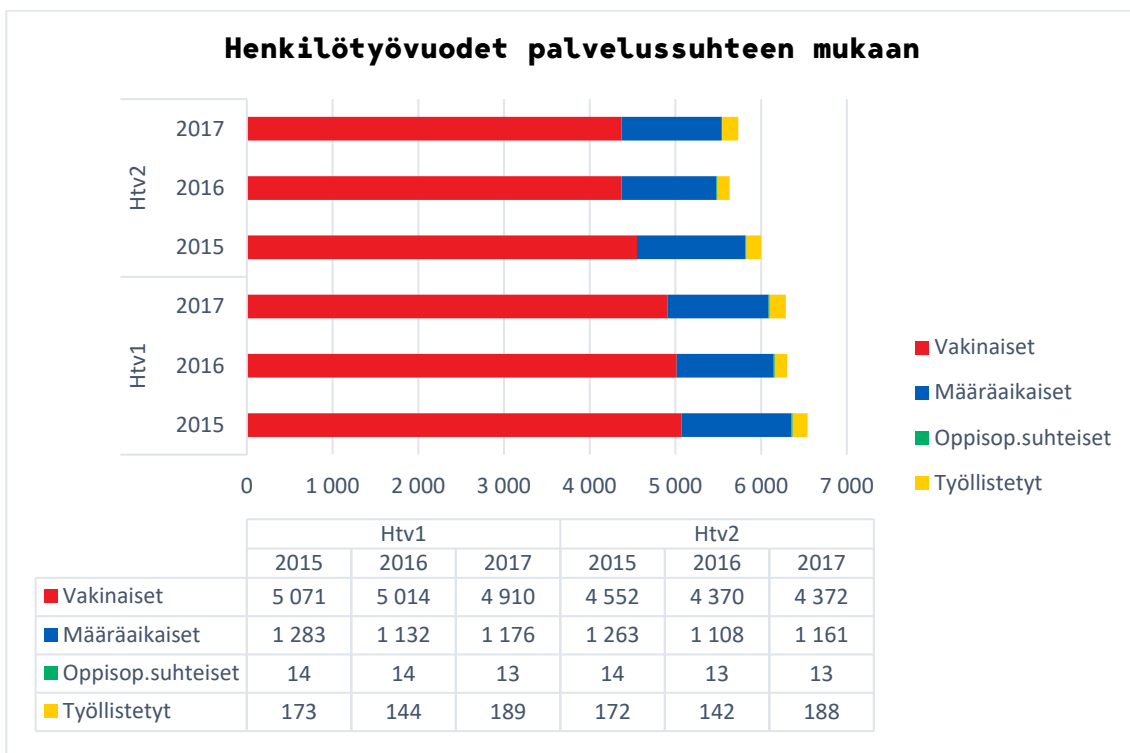
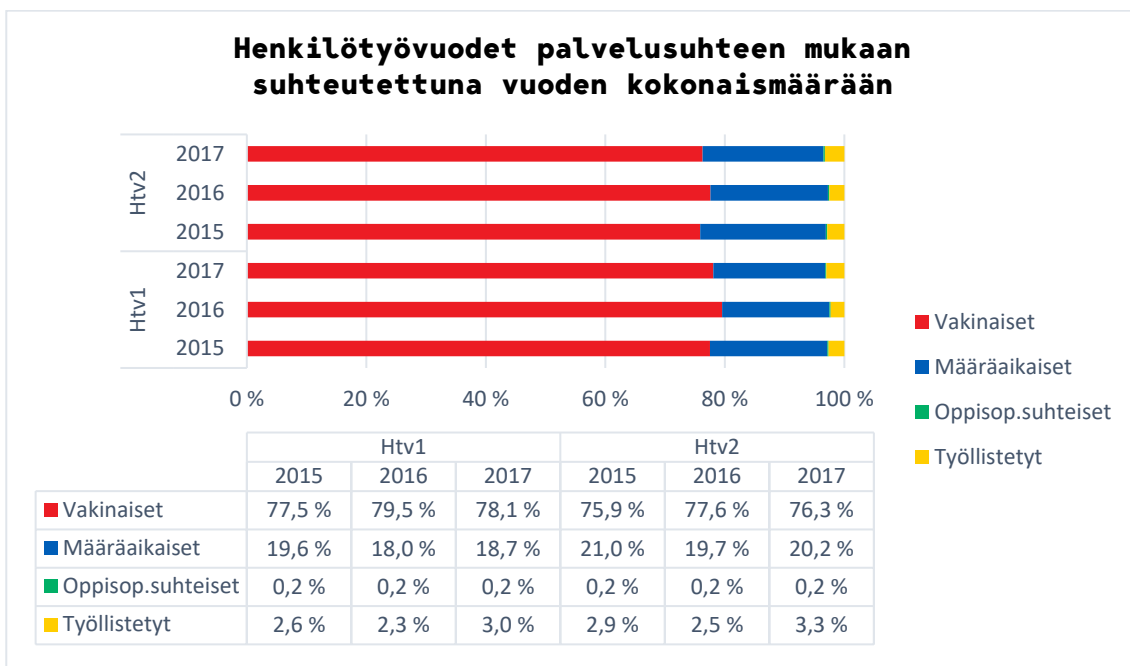
Henkilöstön määrän vaihtelu, määrämittaiset työjaksot sekä osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Henkilötyövuosi HTV1	= palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)
Henkilötyövuosi HTV2	= palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = palkalliset henkilötyövuodet
Henkilötyövuosi HTV3	= HTV2 – (palkalliset poissaolot)
Henkilötyövuosi HTV4	= HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

Henkilöstöraportoinnissa käytetään aikaisempaa enemmän henkilötyövuositarkastelua, koska henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärätilanne. Porin kaupunki on raportoinut henkilötyövuodet ilman sivuvirkaisten tai –toimisten henkilötyövuosia. Näin on tehty myös tässä raportissa. HTV1:n kehitys osoittaa, että keskimääräinen henkilöstömäärä (sisältäen myös sivutoimiset) on edelleen laskussa. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet) on kääntynyt kasvuun.

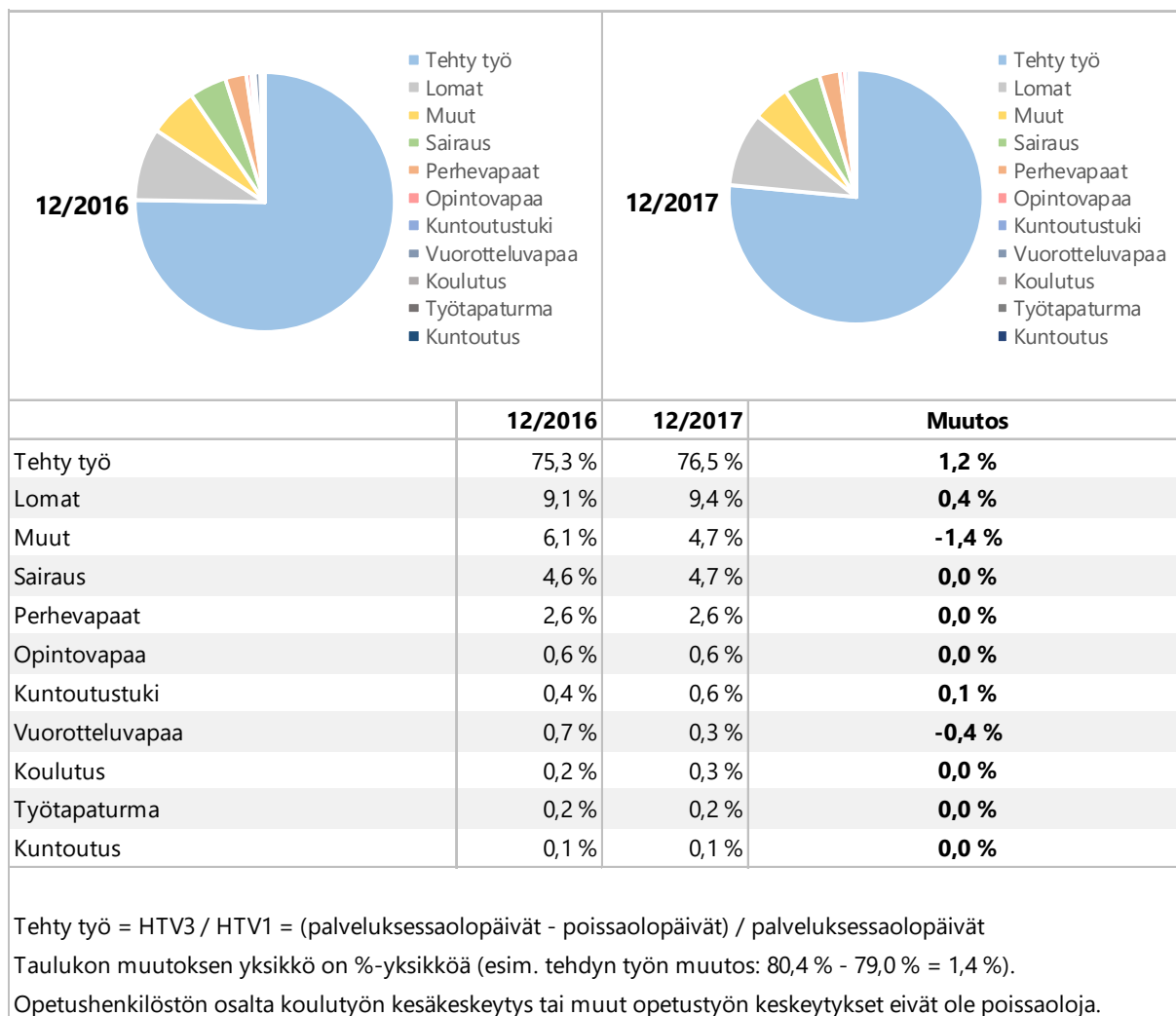


Vakinaisen henkilöstön suhteellinen määrä koko henkilöstöstä vuonna 2017 oli 78,1 % (HTV1 vuonna 2017). Suhteellinen määrä on pysynyt lähes vakiona viime vuosina myös palkallisten henkilötyövuosien osalta (HTV2 76,3 % vuonna 2017). Määrällisesti palkalliset henkilötyövuodet ovat vakinaisten osalta edelleen vuoden 2016 tasolla, määräaikaisten ja työllistettyjen kääntynyt kasvuun.



Henkilötyövuosia hyödynnetään työajan jakautumisen mittaamisessa. Henkilötyövuosista HTV3 esittää tehdyn työn määrää (ilman ylitoita ja lisätöitä), joka ei siis sisällä palkattomia tai palkallisia poissaoloja. HTV3:n suhde HTV1:n määrään kertoo tehdyn työn suhteellisen osuuden, joka vuonna 2017 oli 76,5 %. Kasvua edeltävään vuoteen oli 1,3 %, joka selittyy vähentyneillä "muut"-kategorian poissaoloilla (esim. palkattomat vapaat, lomautukset ja talkoovapaat vuonna 2016). Vuonna 2017 pidettiin myös hieman enemmän palkallisia lomia kuin vuonna 2016, koska usean työntekijän lomat siirtyivät pidettäväksi vuoden 2017 puolella talouden sopeuttamistoimista johtuen.

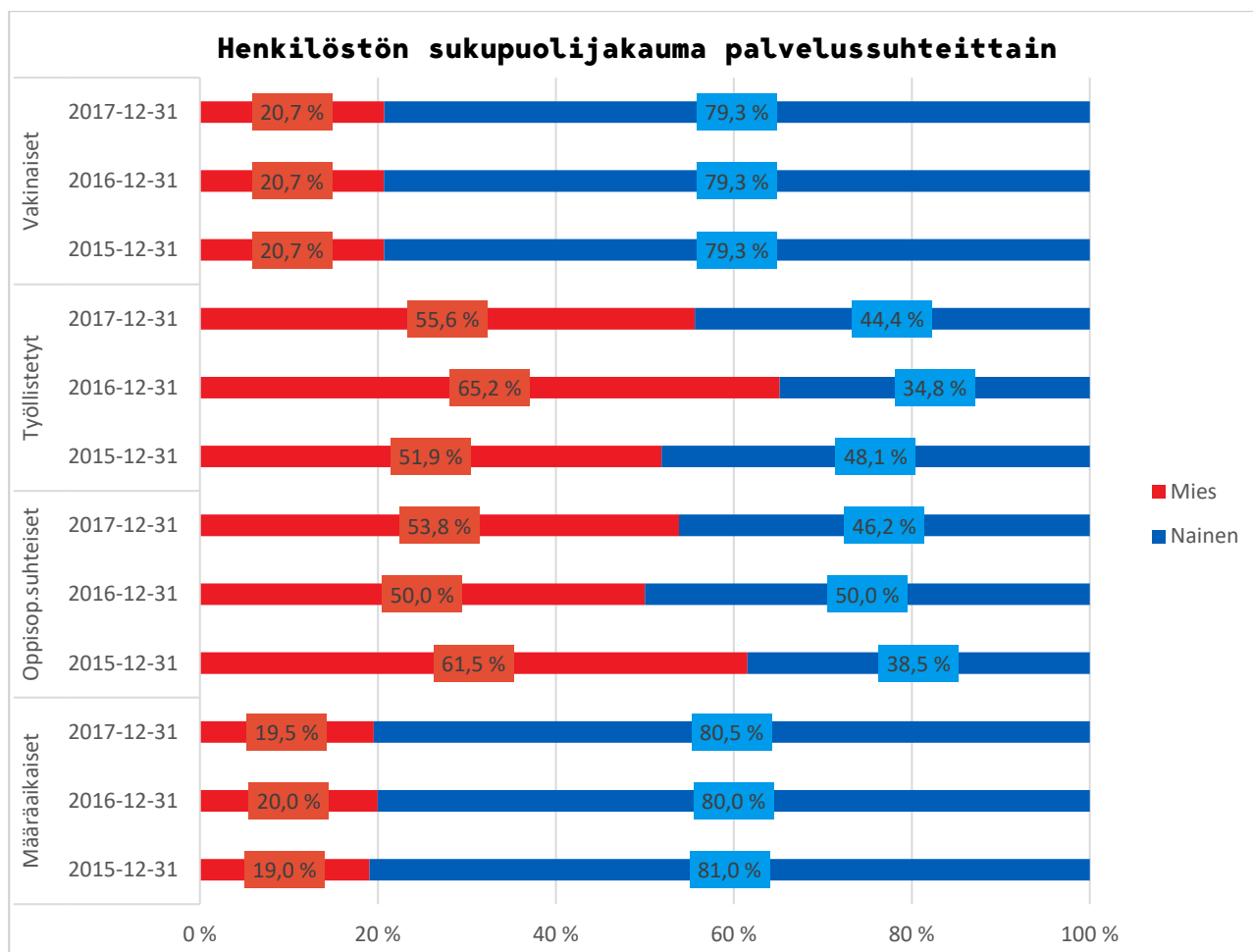
3.3. Työajan jakautuminen



Sairauspoissaolojen yhteenlaskettu lukumäärä yhteismitallistetaan jakamalla se henkilötöyvuosilla. Tällöin saatua prosenttilukua voidaan verrata edeltävän vuoden vastaavaan arvoon. Vuosina 2016 ja 2017 sairauspoissaolojen määrä on yhteismitallistettuna pysynyt lähes samana.

3.4. Sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista, mikä johtuu edelleen naisvaltaisista ammattialoista; sosiaali- ja terveydenhuolto, varhaiskasvatus- ja opetusala. Porin kaupungin organisaatiossa naisia oli 31.12.2017 tilanteen mukaan 78,5 % koko henkilöstöstä (4912 työntekijää) ja vakinaisista 79,3 % (4040 työntekijää). Naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä ovat säilyneet ennallaan vuoteen 2016 verrattuna. Määräaikaisten työntekijöiden ryhmässä naiset olivat myös enemmistönä (80,5 %; 795 työntekijää), kun taas sekä tukityöllistettyjen miesten (55,6 %; 89) että oppisopimussuhteisten miesten (53,8 %; 7) määrät olivat vuoden 2017 lopun tilanteessa hieman naisten määriä isommat.



Sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen (segregaatio) perustuu ammattiryhmien luokitteluun sukupuoliosuuksien mukaan. Eriytymisen voimakkuus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon työllisistä toimii tasa-ammateissa (tasa-ammatti = $40\% < \text{naisten / miesten osuus} < 60\%$). (Tilastokeskus)

Porin kaupungin organisaatiossa vakinaisen henkilöstön suurimpien ammattiryhmien osalta

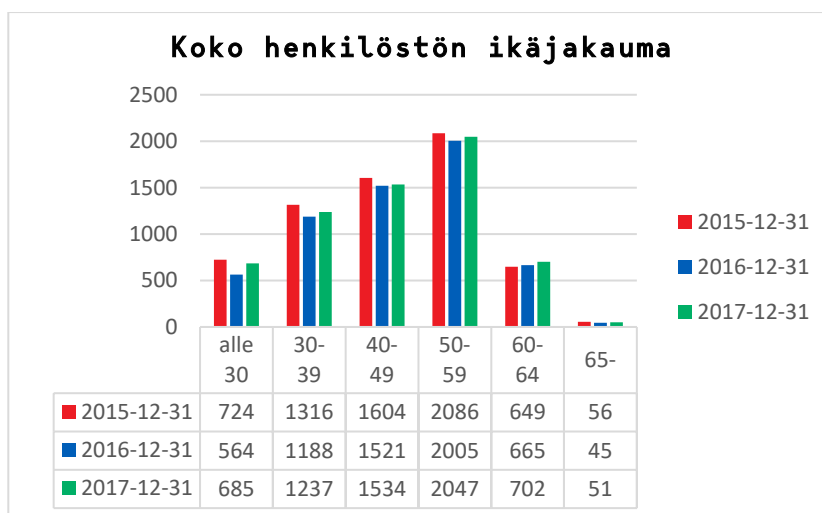
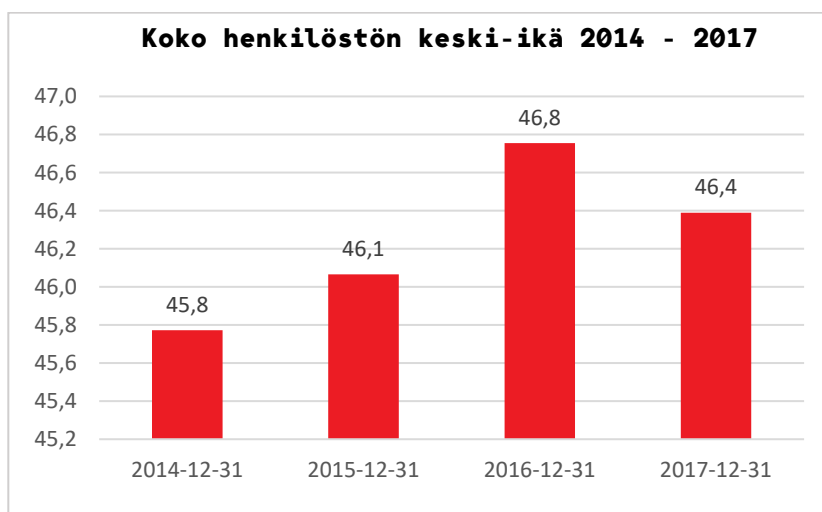
- täysin eriytynyt naisten ammatti on terveydenhoitaja (naisten osuus 100 %)
- täysin eriytynyt miesten ammatti on palomies (miesten osuus 100 %)
- lähihoitajista on naisia 95,1 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- sairaanhoitajista on naisia 97,8 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- lastenhoitajista on naisia 98,1 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- lastentarhanopettajista on naisia 99,5 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- laitoshuoltajista on naisia 98 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- perusopetuksen luokanopettajista on naisia 72,7 % (naisvaltainen ammatti, $60\% < \text{naisten osuus} < 90\%$).

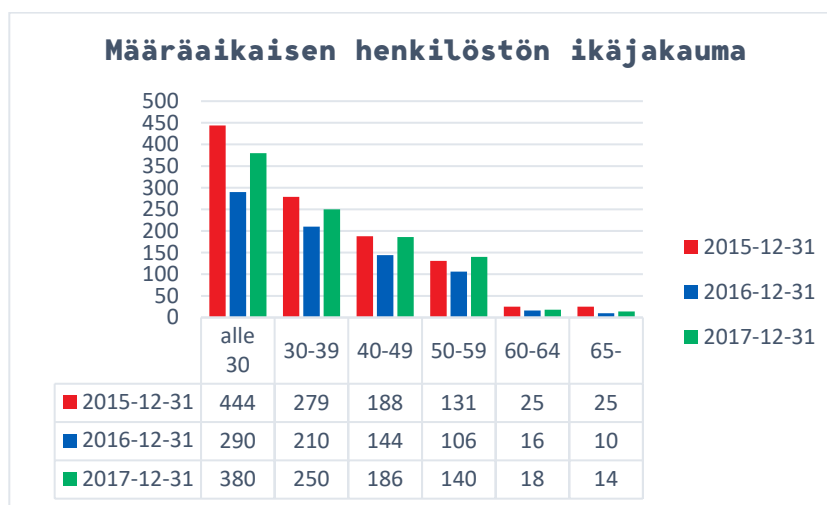
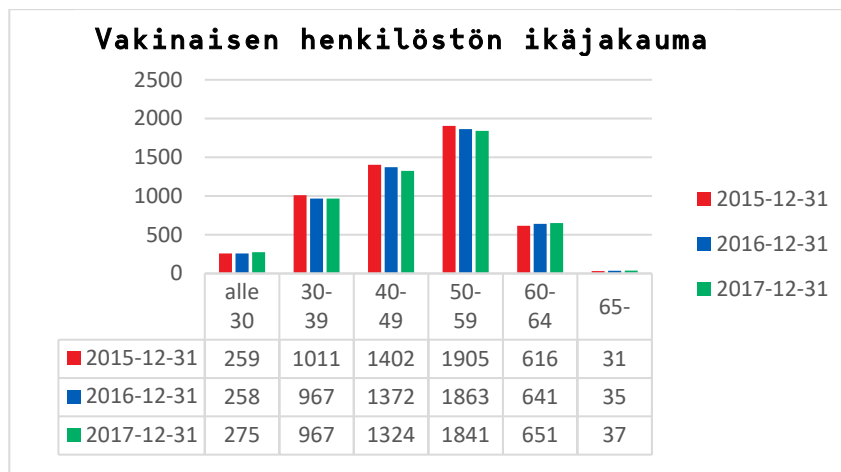
Vuoden 2017 lopun tilanne on samankaltainen vuoteen 2016 verrattuna. Ammattiryhmistä sairaanhoitajat, lastenhoitajat, lastentarhanopettajat ja laitoshuoltajat lähenevät täysin eriytynyttä naisten ammattiryhmää. Vuoden 2020 maakuntauudistukseen liittyvä organisaatiomuutos tulee muuttamaan Porin kaupungin osalta sukupuolen mukaista ammatillista eriytymistä jonkin verran.

3.5. Ikärakenne

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2016. Määräaikainen henkilöstö on vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Porin kaupungin koko henkilöstön ikärakenteen kehitys on ollut viime vuosina noususuuntainen, mutta vuonna 2017 keski-ikä kääntyi laskuun ollen 46,4 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 48,2 vuotta (48,3 vuotta v. 2016 ja 48,2 vuotta v. 2015). Keski-ialtään nuorin vakinainen henkilöstö sijoittui Satakunnan pelastuslaitokseen.

Kaupungin koko henkilöstöstä 44,8 % (2800 työntekijää) on iältään 50-vuotiaita tai vanhempia. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ryhmään kuului 49,6 % (2529 työntekijää). Sekä koko että vakinaisen henkilöstön suurin yksittäinen ikäryhmä on edelleen 50 – 59 –vuotiaat. Vakinaisen henkilöstön osalta ikäryhmissä alle 30-vuotiaat, 60 – 64 –vuotiaat sekä 65-vuotiaat ja vanhemmat on vähäistä lukumääräistä kasvua vuosiin 2016 ja 2015 verrattuna. Määräaikaisesta henkilöstöstä 63,8 % oli alle 40-vuotiaita (630 työntekijää). Määräaikaisten suurin yksittäinen ikäryhmä oli alle 30-vuotiaat (38,5 %; 380 työntekijää).





3.6. Vaihtuvuus

Kunta-alan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on edelleen vähäistä. Vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Porin kaupungin organisaatiossa vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelussuhteen kesto vuonna 2017 oli 18,6 vuotta (18,6 vuotta myös v. 2016). Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 963 henkilöä, joiden palvelussuhde on kestänyt yli 30 vuotta (956 henkilöä vuonna 2016).

Vuoden 2017 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin yhteensä 326 työntekijää (159 työntekijää vuonna 2016 ja 271 työntekijää vuonna 2015), joista ulkoisella rekrytoinnilla 159, sisäisellä rekrytoinnilla 29 ja suoraan määräaikaisia vakinaistamalla 138 (vuonna 2016 ulkoisella rekrytoinnilla 131, sisäisellä rekrytoinnilla 7 ja suoraan määräaikaisia vakinaistamalla 21). Palvelussuhteista työsopimussuhteita oli 237 (90 vuonna 2016) ja virkasuhteita 89 (69 vuonna 2016). Ulkoisessa ja sisäisessä rekrytoinnissa hakemuksia tuli yhteensä 2951. Pääsääntöisesti vakinaisia työntekijöitä palkattiin eläkkeelle siirtyneiden tilalle, mutta myös organisaatiouudistuksen myötä avautuneisiin uusiin tehtäviin. Eniten vakinaisia työpaikkoja oli tarjolla perusturvan toimialalla (175) ja toiseksi eniten sivistystoimialalla (74). (Kuntarekry-järjestelmän tiedot)

Toimiala/Liikelaitos	Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkatut henkilömäärät
Konsernihallinto	18
Perusturva	175
Sivistystoimiala	74
Tarkastustoimi	1
Tekninen toimiala	8
Ympäristö- ja lupapalvelut -toimiala	13
Porin Palveluliikelaitos	17
Porin Vesi	2
Satakunnan pelastuslaitos	18

Tiedot saatu Kuntarekry-järjestelmästä. Rekrytointimäärät esitetty uuden organisaatorakenteen mukaisesti, joten vanhan organisaatorakenteen mukaiset rekrytoinnit 1.1. - 31.5.2017 sisältyvät yllä oleviin lukuihin. Rekrytoinnit kirjautuvat järjestelmään sen vuoden puolelle, jona haku on käynnistetty.

Kaupunki palkkasi vuoden aikana työntekijöitä myös määräaikaisiin tehtäviin, kuten sijaisuuksiin, projektitöihin, oppisopimuksiin eri aloille ja opiskelijoita kesätyöhön. Kunnat ja kuntayhtymät ovat perinteisesti tarjonneet kesätyöpaikkoja nuorille taloudellisista suhdanteista riippumatta. Kesätyökokemukset tekevät kunta-alaa tutuksi nuorille ja myös houkuttavat heitä hakeutumaan myöhemmin töihin kunta-alalle.

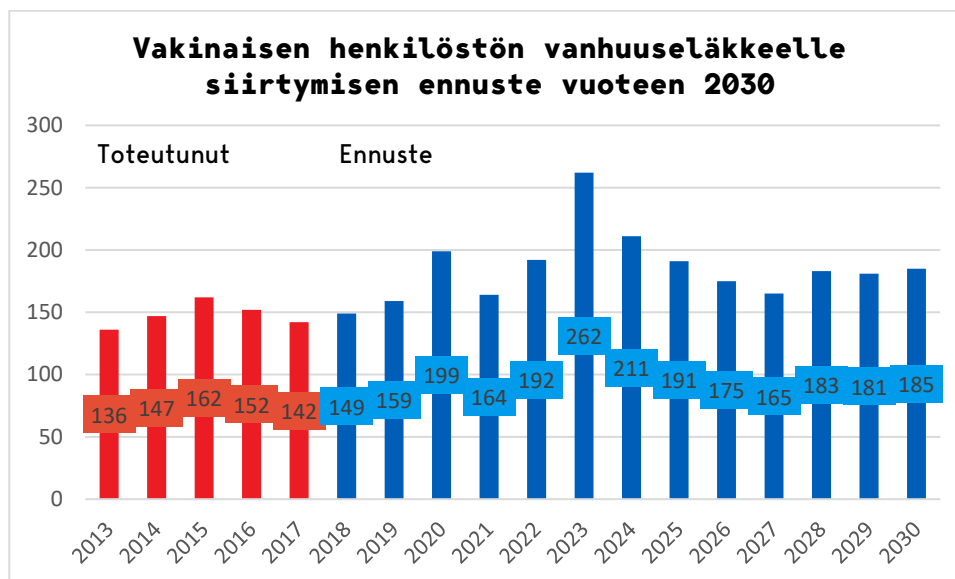
Henkilöstön vaihtuvuuden syitä seurataan muun muassa täyttölupamenettelyn, lähtökeskustelun ja kirjallisen lähtökyselyn avulla. Lähtökyselyn täyttäneiden mukaan yleisin lähdön syy oli sama kuin aikaisempina vuosina 2016 ja 2015; määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen. Muina syinä tulivat esille vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja palkkaukseen sekä työpaikan sijaintiin liittyvät asiat. Pääsääntöisesti Porin kaupungista työnantajana tuli esille positiivinen arvio. Lähtökyselyn käyttöä vaihtuvuuden tarkastelemiseksi ja työnantajakuva kehittämisen tukemiseksi on tärkeää edelleen lisätä.

3.7. Eläkkeelle siirtyminen

Yli puolet kunta-alan työntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2017 – 2036 noin 60 % kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle. Porin kaupungin organisaatiosta siirtyi vuoden 2017 aikana vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 144 työntekijää (142 vanhuuseläkkeelle ja 2 varhennetulle vanhuuseläkkeelle) (154 työntekijää vuonna 2016). Eniten kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyi työntekijöitä perusturvan toimialalta (44), sivistystoimialalta (33) ja Porin Palveluliikelaitoksesta (27). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta kuten edellisenä vuotenakin. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63 vuotta.

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Osa-aikaeläkkeen hakeminen päättyi 31.12.2016. Viimeiset myönnettävät osa-aikaeläkkeet alkoivat 1.1.2017. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen on voinut aloittaa aikaisintaan 1.2.2017 lukien. Osa-aikaeläkkeelle siirtyi 8

työntekijää. Osa-aikaeläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,5 vuotta (61,6 vuotta v. 2016). Työkykyä tukevista eläkeratkaisuista ja terveydellisistä syistä johtuvista eläkkeistä on raportoitu luvussa Työkyvyn aktiivinen tuki ja työssä jatkaminen.



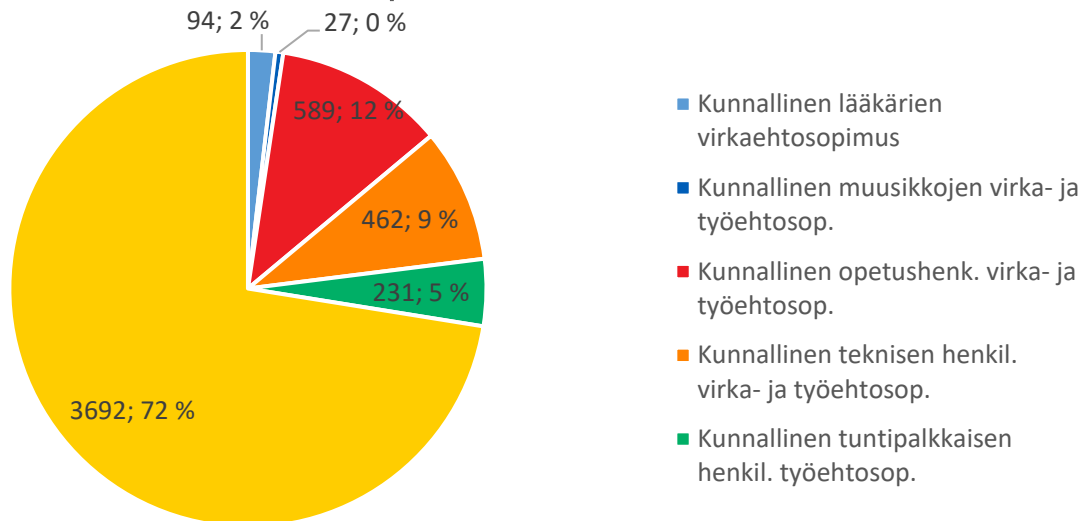
Porin kaupunki tukee lähiaikoina eläkkeelle jääviä työntekijöitään erilaisin infotilaisuuksin ja valmennuksin. Vuoden 2017 aikana järjestettiin kaksi Kevan infotilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 150 työntekijää. Näiden tilaisuuksien lisäksi tarjottiin eläkeikää lähestyville työntekijöille eläkevalmennusta Suomen Punaisen Ristin Täyttä elämää eläkkeellä -hankkeen muodossa.

4. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

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 Muusikot (muusikkojen virka- ja työehtosopimus). Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä (72 %; 3692 henkilöä) kuuluu KVTES:in piiriin. Seuraavaksi isoin ryhmä on OVTES:in piiriin kuuluvat (12 %; 589 henkilöä) ja kolmanneksi suurin ryhmä teknisen sopimuksen piiriin kuuluvat (9 %; 462 henkilöä). Vuotta 2017 koskevien kunta-alan virka- ja työehtosopimusten voimassaoloaika ulottui 31.1.2018 asti.

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2017



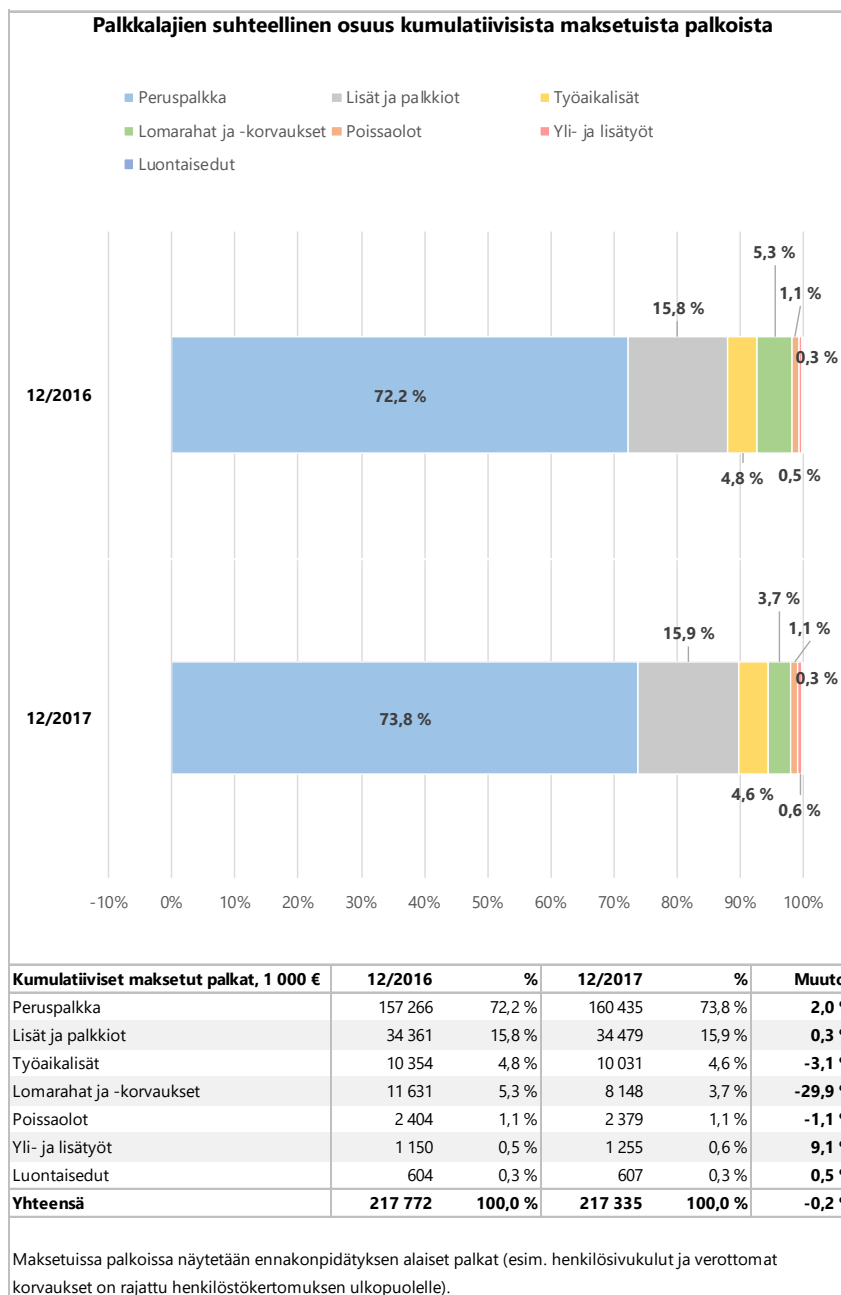
4.1. Henkilöstökulut ja maksetut palkat

Vuonna 2017 henkilöstökulut olivat 263,2 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (269,8M€ vuonna 2016). Palkkamenot olivat 204,5 M€ (202,3 M€ vuonna 2016) ja palkkojen sivukulut 58,7 M€ (67,6 M€ vuonna 2016). Työmarkkinoiden kilpailukyky sopimuksen myötä työnantajan sivukulut pienenevät, mikä selittää henkilöstökulujen kokonaisuuden vähentymisen, vaikka vertailu tehdään vuoteen 2016, jolloin lomautukset johtivat henkilöstökulujen pienemiseen. Vuonna 2015 henkilöstökulut olivat kokonaisuudessaan 283,3 M€ (sivukulut 64,8 M€), joten henkilöstökulut ovat vuosina 2015 - 2017 vähentyneet merkittävästi.

Varhaiseläkemenuperusteiset maksut olivat saadun ennakkotiedon mukaan 2,77 M€ (2,68 M€ vuonna 2016 ja 2,15 M€ vuonna 2015). Henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen käytettiin vuonna 2017 noin 1,0 M€ (noin 854 000 € vuonna 2016 ja noin 1,3 M€ vuonna 2015).

Henkilöstökulujen rinnalla seurataan maksettua palkkoja. Niissä on huomioitu verotettava ansio, mikä ei sisällä esimerkiksi henkilöstösivukuluja ja verottomia korvauksia. Valtaosa maksetusta palkasta koostuu peruspalkan osasta sekä lisistä ja palkkioista. Maksettujen palkkojen vertailussa poistuu sivukulujen vaikutus henkilöstökulujen kokonaisuuteen. Vuonna 2017 maksettujen palkkojen palkkasumma oli noin 217,3 M€. Vuonna 2016 vastaava summa oli noin 217,8 M€ eli summat ovat likimain yhtä suuret. Merkittävin muutos oli kilpailukyky sopimuksen perusteella maksettujen lomarahojen määrässä (-29 %), joka aiheutti merkittävän säästön maksetuissa palkoissa (noin 3,5 M€). Syntynyt säästö lomarahossa sekä 2 % edeltävästä vuodesta kasvanut peruspalkanosa pitivät maksetut palkat lähes saman suuruksena kuin vuonna 2016.

4.2. Maksetut palkat



4.3. Palkkakartoitus

Palkkakartoitus pohjautuu tasa-arvolakiin. Palkkakartoituksen avulla pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoitus on tehty Porin kaupungin koko työaika joulukuussa 2017 tehneistä palkansaajista. Mukana ovat olleet koko kuukauden palkan saaneet työntekijät. Vertailu tehtiin hinnoittelukohdittain. Kaikkien hinnoittelukohtien vertailua ei voitu tehdä, koska miesten osuus oli vähäinen tai hinnoitteluryhmistä puuttui tarvittava vähintään kuuden naisen ja miehen ryhmä. Palkkakartoitus esitetään henkilöstöraportin liiteosassa.

4.4. Palkitseminen ja muistaminen

Kaupunki muistaa henkilöstöään tehtyjen työurien, 50- ja 60 -vuotismerkkipäivien sekä eläkkeelle siirtymisen johdosta. Pitkään palvelleiden huomioitavat kunnalliset palvelusvuodet ovat 20, 30 ja 40 vuotta. Toimialat ja liikelaitokset muistavat 20 ja 30 vuotta palvelleita joko esinelahjalla tai Kuntaliiton ansiomerkillä. Konsernihallinto palkitsee 40 vuotta palvelleet Kuntaliiton ansiomerkillä sekä kahden viikon palkallisella vapaalla. Vuonna 2017 palkittiin 134 työntekijää 20-vuotisesta (115 työntekijää vuonna 2016) ja 140 työntekijää 30-vuotisesta (88 työntekijää vuonna 2016) kunnallisesta palvelusta. Lisäksi 36 työntekijää palkittiin 40-vuotisesta kunnallisesta palvelusta (34 työntekijää vuonna 2016). Pitkään kunnallista palvelua omaavan henkilöstön määrä kertoo osaltaan pitkäaikaisesta sitoutumisesta kuntatyönantajan palvelukseen.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Porin kaupunki on monimuotoinen asiantuntijaorganisaatio, jossa on osaavaa, ammattitaitoista henkilöstöä kaikkiin niihin tehtäviin, joista sen on huolehdittava. Muuttuva toimintaympäristö edellyttää kuitenkin tavoitteellista ja jatkuvaa osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Uudistusten ja muutosten onnistumisessa keskeisessä roolissa on erityisesti johdon, keski johdon ja lähiesimiesten johtamisosaaminen.

Vuoden 2016 taloudellisesti haasteellinen tilanne palautui normaaliksi vuoden 2017 aikana myös koulutusten ja muun kehittämistoiminnan osalta. Henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin vuonna 2017 yhteensä noin 1,0 miljoonaa euroa. Summa on suurempi kuin vuonna 2016 (noin 854 000 euroa), mutta pienempi kuin vuonna 2015 (noin 1,3 miljoonaa euroa).

Vuodesta 2014 alkaen kunnat ovat saaneet hakea työttömyysvakuutusrahastolta (TVR) koulutuskorvausta, jonka tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Vuosina 2016 – 2017 koulutuskorvauksen määrä on ollut pienempi kuin kahtena aikaisempana vuotena, mikä johtuu osaltaan ko. vuosien vähäisemmistä koulutuskorvaukseen oikeuttavista ja haasteelliseen taloustilanteeseen liittyvästä vähäisemmästä koulutuspäivien määrästä sekä mahdollisesti koulutusten kirjaamatta jättämisestä sähköiseen järjestelmään.

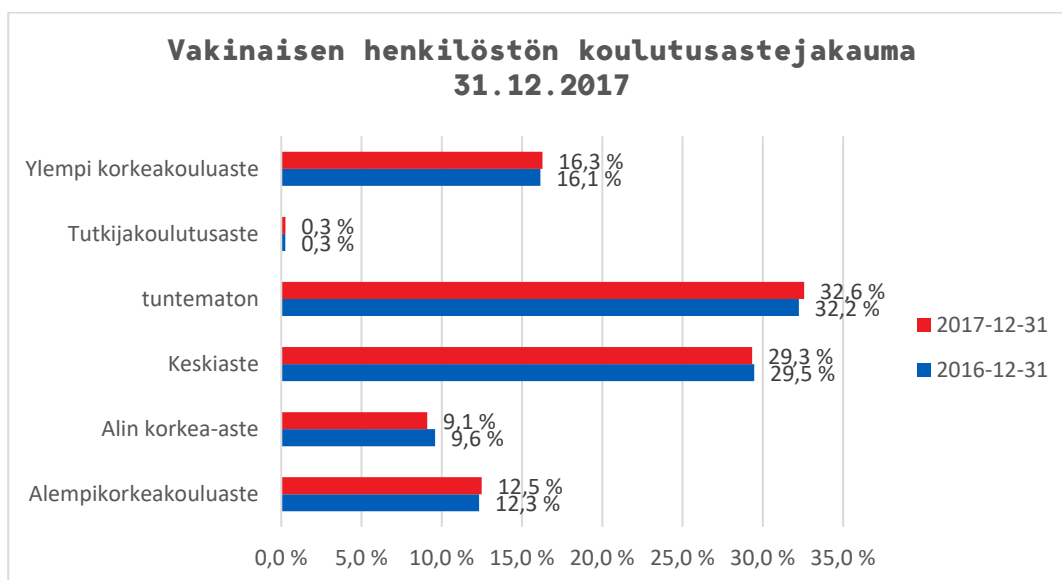
TVR:n koulutuskorvauksen tunnusluvut

	2015				2016				2017			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Henkilöitä	877	659	1421	2957	713	566	819	2098	768	599	1089	2456
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	877	1318	4263	6458	713	1132	2457	4302	768	1198	3267	5233
Koulutuskorvauksen määrä	104 490,44 €				77 539,25 €				92 205,46 €			

5.1. Koulutustaso

Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan henkilöstön koulutus on jaettu koulutusaikaan perustuvaan viiteen koulutusasteeseen: keskiaste (esim. ylioppilastutkinnot, 1-3 -vuotiset ammatilliset tutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot), alin korkea-aste (esim. teknikko, merkonomi ja sairaanhoitaja, ei amk-tutkintoja), alempi korkeakouluaste (esim. amk-tutkinto ja alempi korkeakoulututkinto), ylempi korkeakouluaste (esim. ylempi amk-tutkinto, maisteritutkinto ja lääkärin erikoistumisopinnot) sekä tutkijakoulutusaste (lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot).

Henkilötietojärjestelmässä oli vuonna 2017 tutkintokoodit 60,3 %:lla koko henkilöstöstä ja 67,4 %:lla vakinaisesta henkilöstöstä. Vakinaisista työntekijöistä 33 %:lla on joko perusasteen koulutus (kansa-, keski- ja peruskoulu) tai heidän koulutuksensa ei ole tiedossa. Vakinaisen henkilöstön koulutusastejakauma on pysynyt viime vuosina pääsääntöisesti ennallaan, koska henkilöstön vaihtuvuutta ei ole merkittävästi tapahtunut. Koulutusastejakaumassa on kuitenkin nähtävissä sekä alemman että ylemmän korkeakouluasteen suhteellisen määrän lisääntyminen ja alimman korkea-asteen määrän väheneminen. Työntekijöiden vaihtuvuus, henkilöstön lisä-/täydennys- ja uudelleenkoulutus sekä työtehtävien sisältö ja vaativuus kelpoisuusehtoineen vaikuttavat osaltaan yleiseen koulutustasoon.



5.2. Oppisopimuskoulutus

Vuonna 2017 tutkintoon johtavassa tai johtamattomassa oppisopimuskoulutuksessa opiskeli yhteensä 188 Porin kaupungin työntekijää. Oppisopimuskoulutuksessa olevista 22 suoritti ammatillista perustutkintoa (mm. liiketalouden, maanmittausalan, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen, sosiaali- ja terveysalan), 33 ammattitutkintoa (mm. koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen, liikuntapaikkojenhoitajan, lähiesimiestyön) ja 38 erikoisammattitutkintoa (mm. johtamisen, siivoustyönohjaajan). Tutkintoon johtamattomassa lisäkoulutuksessa opiskeli 95 henkilöä.

5.3. Johtamiskoulutus

Eri tason esimiehiä koulutetaan monipuolisesti kaupungin esimieskoulutuksiin osallistumisen linjausten mukaisesti. Linjauksia on uudistettu vuonna 2017 edistämään entistä voimakkaammin eri toimialojen esimiesten yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaista kohtelua.

General Executive MBA VI -koulutusohjelmassa 2015 – 2017 oli mukana kolme henkilöä. Porin Joko 32 -koulutuksen aloitti syksyllä kaksi henkilöä. Keväällä 2017 päättyneessä Joko 31 -koulutuksessa ei ollut osallistujia Porin kaupunkiorganisaatiosta. Joulukuussa 2017 alkoi Porin kaupungin omana konseptina toteuttama noin vuoden kestävä Elämä uuden Porin organisaatiossa -johtamiskoulutus. Ensimmäisessä ryhmässä aloittivat toimialajohtajat ja yksiköiden päälliköt sekä keskeisissä asiantuntijatehtävissä olevat, yhteensä 45 henkilöä. Vuonna 2018 käynnistetään ko. koulutus seuraavalle esimiestasolle.

Oppisopimuskoulutuksena lähiesimiehille suunnatussa johtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksessa opiskeli 29 henkilöä, joista suurin osa oli perusturvan toimialalta ja lähiesimiestyön ammattitutkintokoulutuksessa opiskeli 17 henkilöä, joista suurin osa oli sivistystoimialalta. Lisäksi tutkintoon johtamatonta noin yhdeksän kuukautta kestävää Muuttuva esimiestyö -valmennusta suoritti oppisopimuskoulutuksena 13 henkilöä. (Em. luvut sisältyvät edellä oleviin oppisopimuskoulutuksen lukuihin.)

5.4. Stipendi omaehtoisesta opiskelusta

Kaupungin palveluksessa olevalla henkilöstöllä on mahdollisuus hakea stipendiä henkilökunnan stipendirahastosta. Stipendejä myönnetään opintojen päätyttyä sellaisesta omaehtoisesta kouluttautumisesta, joka edistää työntekijän ammattipätevyyttä tai lisää osaamista nykyisissä tehtävissä. Työnantajan kokonaan maksamasta koulutuksesta tai työajalla suoritetuista opinnoista ei myönnetä stipendiä. Vuonna 2017 rahastosta jaettiin stipendeinä 10 800 euroa. Stipendejä jaettiin 43 työntekijälle.

6. TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN

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. Henkilötasolla työhyvinvointi kulminoituu henkilöstötuottavuudeksi, joka on ihmisten osaamisen, motivaation ja työkyvyn tulo. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen ei ole vain toimintakyvyn edistämistä. Siihen tulee sisältyä myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöiden vahvistamista. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa työelämän laadun ja tuloksellisuuden kehittämiseksi tehtävää yhteistyötä.

Työhyvinvoinnin johtamisessa työ on keskiössä



Työhyvinvoinnin talon kattona on työhyvinvoinnin johtaminen, joka ohjaa työhyvinvointitoimenpiteiden suuntaa yhdenmukaiseksi organisaation johtamisen kanssa. Työhyvinvoinnin lähtökohtana on työn sujuminen. Se liittyy kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin eli esimiestyöhön, työyhteisöön, osaamiseen ja kokonaishyvinvointiin. Työhyvinvointiin, kuten kaikkeen muuhunkin organisaation toimintaan, vaikuttavat oleellisesti strategia ja arvot.

Esimiestyö

Esimiesten tehtävänä on määritellä johdolta tulleet strategiset tavoitteet työyhteisö- ja yksilötavoitteiksi ja varmistaa, että käytettävissä on riittävä henkilöstö ja osaaminen sekä toimivat työvälineet. Esimiehet luovat työssään toimivat edellytykset hyvän työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle.

Työyhteisö

Työhyvinvoinnin huomioiminen on myös jokaisen työntekijän vastuulla. Hyvän työsuorituksen lisäksi tarvitaan työyhteisötaitoja. Toimivaan yhteistyöhön voi jokainen vaikuttaa omalla asennoitumisellaan ja vuorovaikutustaidoillaan. Työyhteisön jäsenet vastaavat asetettuihin tavoitteisiin sitoutumalla niihin ja arvostamalla niin omaa kuin toistenkin työtä. Tärkeä osa työhyvinvointia on noudattaa yhteisesti sovittuja toimintatapoja.

Osaaminen

Organisaation tuloksellisuus perustuu osaamiseen. Olennaista on kyky uudistaa palveluja ja niiden tuottamistapoja. Osaamisen kehittyminen edellyttää sen liittämistä organisaation visioon ja strategiaan. Muutoksen lisäksi osaamisen kehittämisen haastaa ikärakenne. Eläköityvien vuosikymmenien aikana hankkima osaaminen on siirtymässä pois työpaikoilta.

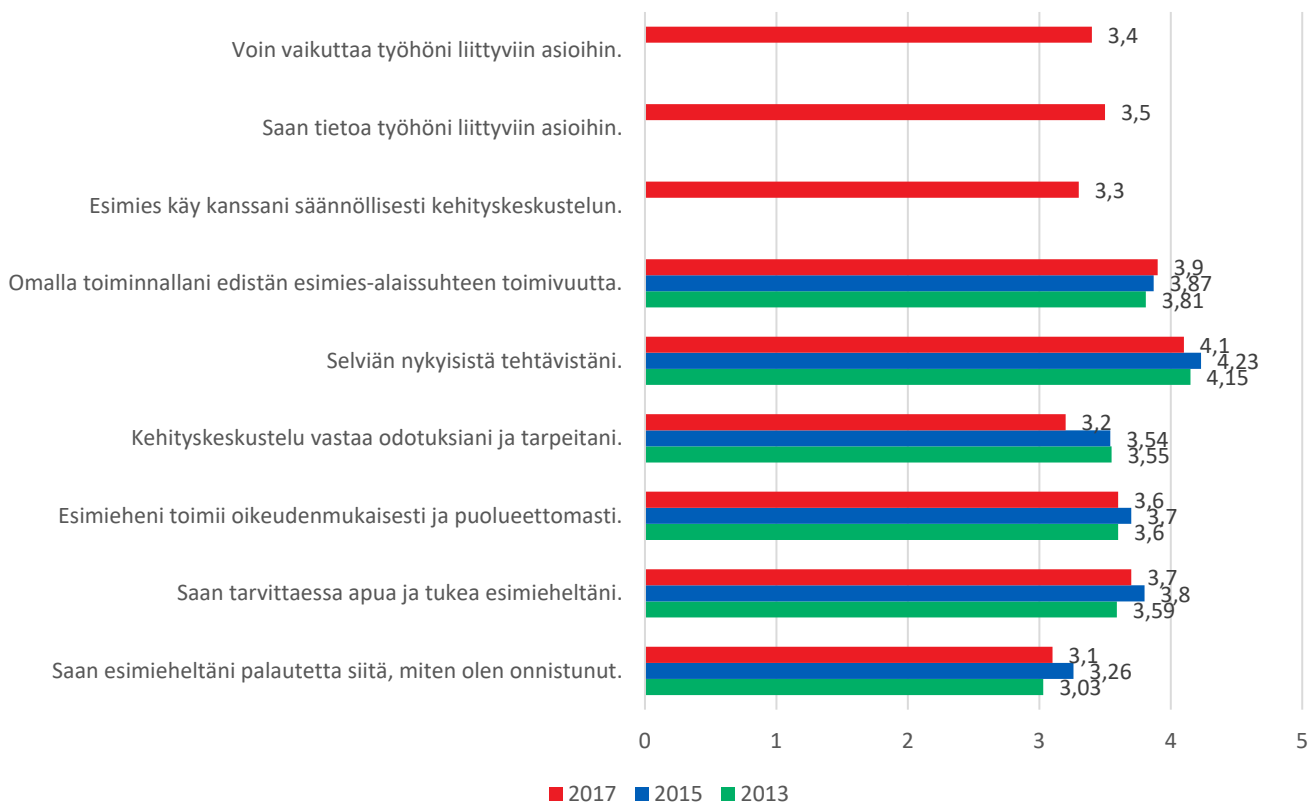
Kokonaishyvinvointi

Työhyvinvoinnin johtamisen ja kokemisen peruslähtökohtiin kuuluvat, että työn tekeminen on terveellistä ja turvallista. Yksittäisen työntekijän työhyvinvointi koostuu fyysisestä hyvinvoinnista sekä psykososiaalisista tekijöistä kuten työn henkisestä kuormittavuudesta, työn hallinnan ja merkityksellisyyden kokemuksesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin. Kaikki nämä tekijät liittyvät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin: esimiestyöhön, osaamiseen ja työyhteisöön. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu oman toimintakykynsä ylläpitämisestä sekä työhyvinvoinnistaan työyhteisön jäsenenä. Työkykyisyys ja kokemus työhyvinvoinnista kulkevat käsi kädessä.

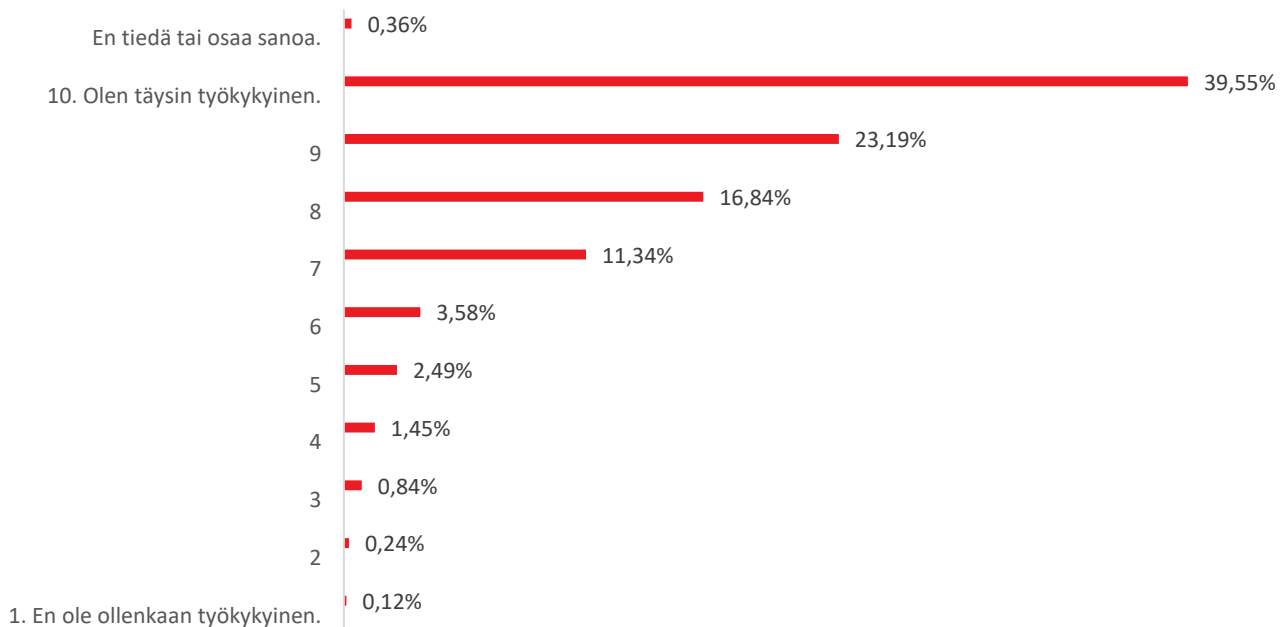
6.1. Suunnitelmallista työhyvinvointityötä

Strategisten linjausten ohella työhyvinvointityön suunnitelmallisuus toteutuu myös työpaikkatasolla. Työpaikkojen työhyvinvointisuunnitelmat pohjautuvat Porin kaupungin työhyvinvointiohjelmaan ja kahden vuoden välein toteutettavan työhyvinvointikyselyn vastauksista esille nouseviin kehittämistarpeisiin. Vuoden 2017 työhyvinvointikysely toteutettiin suunnitellusti aikaisempaa suppeampana "*Mikä o meininki*" -kyselynä. Kysely sisälsi yhdeksän johtamiseen ja työyhteisön toimintaan liittyvää väittämää sekä vastaajan oman arvion omasta työkykyisyydestään sekä työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Vastaajien taustatietoja ei työpaikkaa lukuun ottamatta kartoitettu. Kysely suunnattiin koko henkilöstölle ja vastaaminen siihen tapahtui sähköpostiin tulleen tai Patarummussa olleen linkin kautta. Kysely tehtiin vertailtavuuden vuoksi toukokuun 2017 lopussa vanhaa organisaatorakennetta noudattaen.

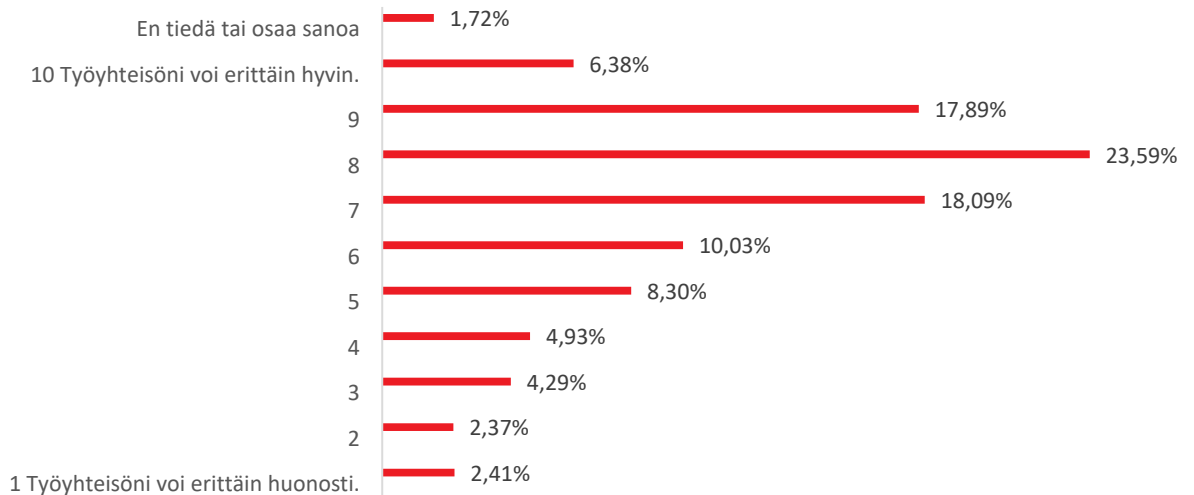
Mikä on meininki: Johtaminen ja työyhteisön toiminta



Mikä o meininki: Arvio omasta työkyvystä asteikolla 1-10



Mikä o meininki: Arvio työyhteisön tilasta asteikolla 1-10



Kaupunkitasolla kokemus hyvästä johtamisesta on hieman heikentynyt vuoteen 2015 verrattuna, vaikka arvio on edelleen kohtuullisella tasolla. Ilahduttavaa on, että työssä jatkamista ennustava oman työkykyisyyden kokemus on hyvällä tasolla. Lähes 40 % vastaajista arvio itsensä täysin työkykyiseksi asteikolla 1-10. Nykyisistä tehtävistä selvittää hyvin ja työyhteisötaidot tukevat työhyvinvoinnin kokemusta.

Merkille pantavaa on, että kokemus omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista poikkeavat toisistaan ja selkeiksi kehittämisalueiksi kaupunkitasolla nousevat esimiehen ja työntekijän hyvään vuorovaikutukseen sisältyvät

- onnistuneeksi koettujen kehityskeskustelujen toteutuminen
- palautteen antaminen
- riittäväksi koettu tiedonkulku
- oikeudenmukainen kohtelu.

Kyselyn alhaiseksi jäänyt vastausprosentti (39%) haastaa vastausten pohjalta käynnistettävän kehittämistyön näkyvyyden lisäämiseen.

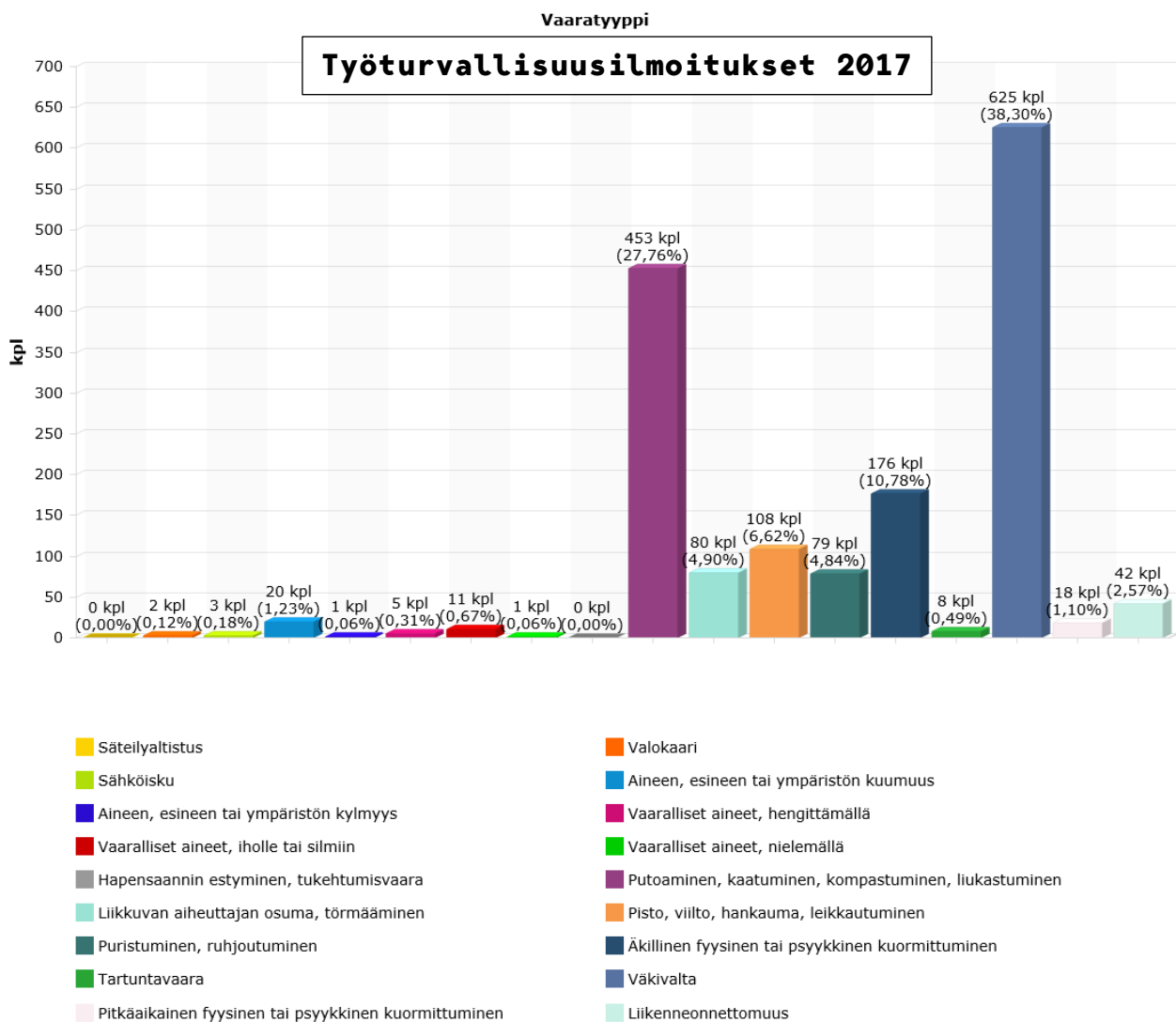
6.2. Turvallisuuden johtaminen - linjaorganisaation työturvallisuusvastuu

Turvallisuusjohtaminen tarkoittaa tavoitteellisia toimia, joilla työpaikka jatkuvasti ylläpitää ja kehittää työn ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Turvallisuusjohtamisella parannetaan sekä järjestelmien toimivuutta että olosuhteita ja ihmisten hyvinvointia. Keskeisenä tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvia sairauksia ja tapaturmia sekä parantaa työn tuottavuutta ja laatua.

Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että kenenkään terveys ja turvallisuus ei vaarannu työssä, mutta kaikilla työyhteisöön kuuluvilla henkilöillä on vastuuta turvallisen työympäristön ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työturvallisuusvastuu jakautuu linjaorganisaatiossa ylimmän johdon, keskijohdon ja työnjohdon kesken. Ylimmän johdon tehtävänä on huolehtia työsuojelutyön aineellisten ja toiminnallisten edellytysten luomisesta, keskijohto vastaa työsuojelun toteuttamiseksi määritellyn turvallisuustason toteutumisesta ja lähiesimiehet huolehtivat työntekijöiden opastamisesta ja valvovat, että työ tehdään turvallisesti. Myös työntekijän on oman osaamisensa

ja ammattitaitonsa puitteissa edistettävä työturvallisuutta työpaikallaan ja noudatettava työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita.

Toimialojen työturvallisuustyö työolojen kehittämistarpeineen perustuu työturvallisuuslain mukaiseen vaarojen tunnistamiseen ja riskien suuruuden arviointiin. Puolitoista vuotta käytössä ollut WPro-työturvallisuudenhallintajärjestelmä on tuonut esimiehille uuden välineen työturvallisuuden johtamiseen. Järjestelmään sisältyvät tapaturma- ja läheltäpiti -tilanteista sekä ammattitautiepäilyistä tehtävät turvallisuusilmoitukset, työn vaarojen tunnistaminen ja riskien suuruuden arviointi. Sen avulla hoidetaan myös työnantajan ja tapaturmavakuutusyhtiön välinen tapaturmailmoitusmenettely. Järjestelmä ohjaa sekä työntekijän että esimiehen tapaturmien tutkintaan ja ehkäisytöimenpiteiden suunnitteluun. Järjestelmään sisältyvä raportointiosio mahdollistaa esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle ajantasaisen tiedon saannin työpaikkojen merkityksellisistä työturvallisuusriskeistä.



Vuoden 2017 aikana järjestelmään kirjautui yhteensä 1688 työturvallisuusilmoitusta, joista 360 oli niin kutsuttuja läheltäpiti -tilanteita. Merkityksellisemmät tapaturmariskit ovat erilaiset kaatumiset ja kompastumiset, väkivalta ja äkillinen kuormittuminen sekä pisto- ja viiltotilanteet. Valtaosa väkivaltatilanteista on niin kutsuttuja läheltäpiti -tilanteita. Vakuutusyhtiökäsittelyyn ilmoitettiin 499 tapaturmaa, joista väkivaltaan liittyviä 20.

6.3. Työsuojeluhenkilöstö työturvallisuuden asiantuntijana

Vuosi 2017 oli viimeinen vuosi työsuojelun yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskaudesta 2014–2017. Porin kaupungin viidellä työsuojelun toimialueella on työntekijöiden edustajina toiminut viisi päätoimista ja kolme osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä yksi osa-aikainen ja yksi oman toimensa ohessa työsuojelutehtäviä hoitava toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluyhteistoiminnan koordinoinnista ja kehittämisestä on vastannut työhyvinvointipäällikkö.

Paikalliseen sopimukseen perustuen on myös nimetty noin sata työpaikkakohtaista työsuojeluasiamiestä. Työsuojeluasiamiehet kehittävät työpaikkojen työturvallisuutta yhteistyössä esimiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Turvallisen työympäristön merkitys työkyvyn säilyttäjänä ja työhyvinvoinnin rakentajana on tiedostettu. Työsuojeluvaltuutettujen työskentely on enenevässä määrin muuttunut korjaavasta toiminnasta yhteistyössä työpaikkojen kanssa tehtäväksi ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi.

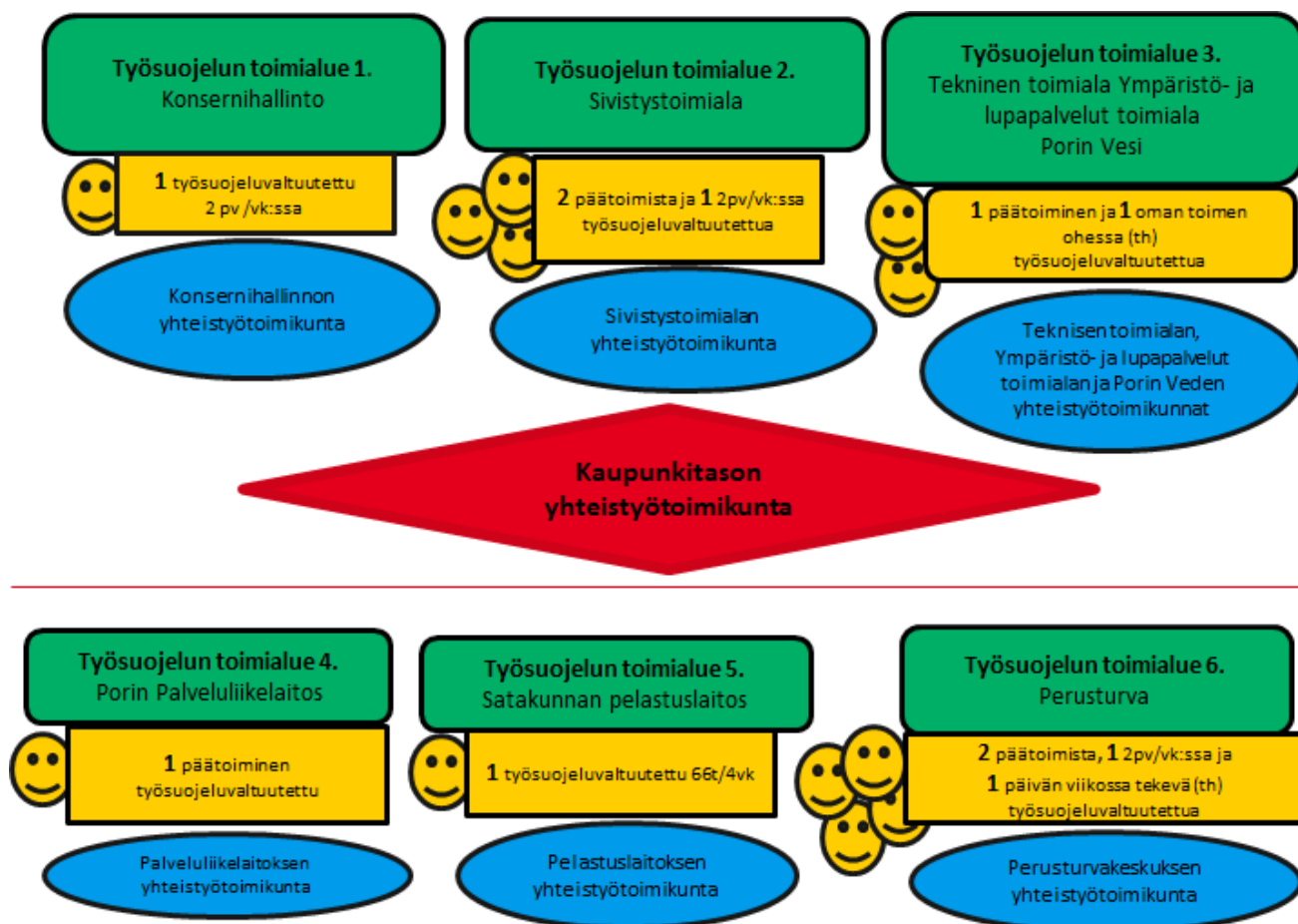


Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta on käytetty työturvallisuuslain mukaisessa vaarojen tunnistamisessa ja riskien suuruuden arvioinnissa. Uutena asiantuntemuksen haasteena on noussut esille työnantajalle tullut velvoite tunnistaa ja hallita myös työn aiheuttamaa psykososiaalista kuormittumista. Työsuojeluvaltuutetut ovat olleet mukana myös työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja työyhteisöristiriitojen selvittelyssä, erilaisissa muutoksen tukemisen prosesseissa ja asiakasväkivallan hallintamallien valmistelutyössä. Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikuntina toimivien yhteistyötoimikuntien jäseniä.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on viranomaistoiminnassaan tehnyt useita työsuojeluvalvonnan tarkastuskäyntejä eri toimialoille. Työsuojeluvaltuutettu on käynneillä mukana työntekijöiden edustajana.

6.4. Toimikauden 2018–2021 työsuojeluhenkilöstön valinta

Valmistelutyötä toimikauden 2018–2021 työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muodostamiseksi tehtiin jo kesäkuussa 2017 toteutuneen organisaatiouudistuksen valmistelutyön rinnalla. Organisaatiouudistus edellytti myös yhteistoimintaorganisaation ja työsuojelun toimialueiden uudelleen määrittelyä. Myös työsuojeluvaltuutettujen määrää ja ajankäyttöä tarkasteltiin. Työsuojeluvaltuutettujen panostusta lisättiin sivistystoimialalla yhdellä päätoimisella työsuojeluvaltuutetulla ja perusturvassa yhdellä kaksi päivää viikossa tekevällä työsuojeluvaltuutetulla. Työsuojeluhenkilöstön valinta toteutettiin marras-joulukuun aikana siten, että koko vaalitulos oli vahvistettu 20.12.2017.

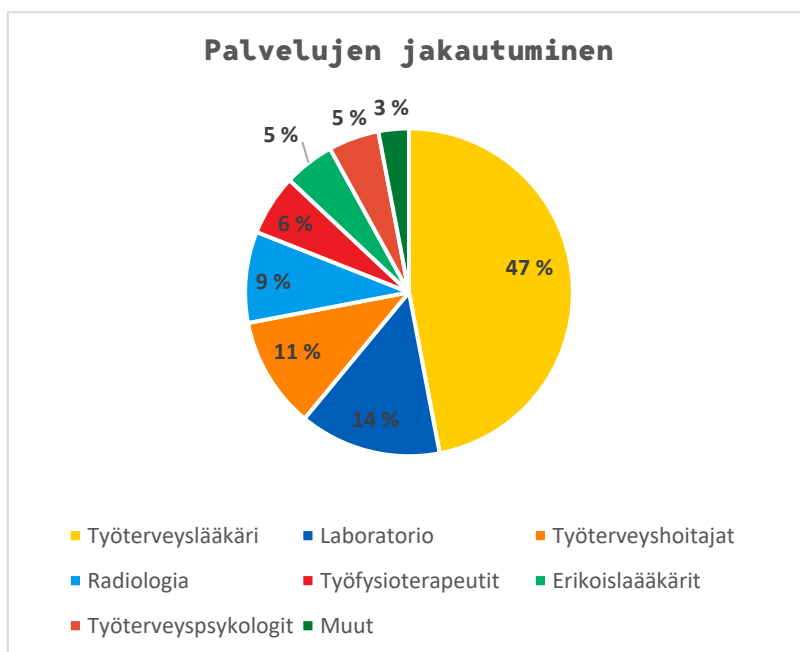


Työsuojelutehtävät kiinnostivat erityisesti konsernihallinnon, sivistystoimialan ja perusturvan työsuojelun toimialueilla, jossa runsaan ehdokasasettelun ansiosta osa työsuojeluhenkilöstöstä valittiin vaalimenettelyllä. Valinta suoritettiin nyt ensimmäistä kertaa sähköisenä äänestyksenä tarjoamalla kuitenkin myös mahdollisuuden perinteiseen lippuäänestykseen. Sähköisen äänestyksen helppous näkyi aikaisempia vaaleja innokkaampana äänestyksenä äänestysprosentin vaihdellen toimialoittain 50 ja 11 %:n välillä.

6.5. Työterveyshuolto kumppanina työhyvinvointityössä

Vuosi 2017 oli työterveyshuollossa muutosten vuosi. Kaupunginvaltuuston 26.10.2015 tekemään päätökseen perustuvan valmisteluprosessin mukaisesti siirrettiin Satakunnan Työterveyspalvelut, liikelaitoksen toiminta 7.11.2016 allekirjoitetulla sopimuksella liikkeenluovutuksella Suomen Terveystalo Oy:lle, joka vuoden 2017 alusta on vastannut henkilöstön työterveyspalvelujen tuottamisesta.

Palvelujen ja työterveyshuoltoyhteistyön uudelleen järjestäminen ei sujunut ongelmitta. Tilannetta hankaloitti myös sopimusta tarkentavaan, vuoden 2017 toimintasuunnitelmaan tehty, aiemmista palveluista poikennut rajausta pitkäaikaissairauksien seurannan sisältymättömyydestä työterveyspalveluihin. Työterveyspalvelujen koettu huonontuminen herätti runsaasti keskustelua sekä pääsopijajärjestöjen ja työsuojeluvaltuutettujen kannanoton tilanteeseen. Yhteistoiminnalliseen valmisteluun perustuen teki kaupunginhallitus 17.7.2017 päätöksen pitkäaikaissairauksien hoidon ja seurannan sisällyttämisestä työterveyshuoltoon vuoden 2018 toimintasuunnitelman valmistelussa.



Työterveyshuoltoyhteistyön seurannasta ja kehittämisestä ovat vastanneet HR-yksikkö ja syksyllä 2017 perustettu ohjausryhmä, johon kuuluvat toimiala- ja laitostenjohtajat sekä kaupunginjohtaja.

Vuoden 2017 työnantajan työterveyshuollon korvaushakemukseen liitettävät kustannukset ovat yhteensä 2 381 955 €. Summassa on mukana 12 362 € ensiapuvalmiuden ylläpidosta muodostuneita kustannuksia. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista on 41,2 % siitä huolimatta, että palvelujen käyttö on painottunut lääkäripalveluihin. Yksi selittävä tekijä on lääkärivetoiset työterveysneuvottelut. Kelan asettama työterveyshuollon työntekijäkohtainen kustannusten enimmäismäärä korvausluokassa I (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) on 169,50 € ja korvausluokassa II (sairaanhoito) 254,10 €. Porin kaupungin henkilöstönsä työterveyshuoltoon vuonna 2017 käyttämät työntekijäkohtaiset bruttokustannukset olivat 151,70 ja 216,50 €. Yllä esitetyistä kustannuksista puuttuvat Kelan korvausluokkiin kuulumattomat niin kutsutut O-luokan kustannukset, joiden suuruus oli 76 371 €.

6.6. Porin kaupunki - savuton työpaikka

Vuosi 2017 oli viides vuosi savuttomana työpaikkana.

Savuttomassa työpaikassa

- tupakkalain määräämissä sisä- ja ulkotiloissa ei tupakoida
- työpaikan sisätiloissa ei ole tupakointitiloja ja mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos riittävän kauas rakennuksesta siten, että tupakansavu ei pääse kulkeutumaan sisätiloihin
- tupakointi on kielletty myös työnantajan hallinnoimissa työkoneissa ja autoissa
- tupakointi on kielletty työaikana lukuun ottamatta lakisääteisiä ja työehtosopimuksiin kirjattuja omaan aikaan kuuluvia taukoja
- työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia
- työpaikalla ei myydä tupakkatuotteita
- työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein ulko-ovilla
- tupakoivaa henkilökuntaa kannustetaan ja tuetaan tupakoinnin lopettamisessa
- työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton

Pääsääntöisesti savuttomuuteen on sitouduttu, mutta yksittäisiltä esimiestyöhön haasteita tuoneilta tilanteilta ei ole vältytty. Savuton Pori -ohjelman edellyttämiä työsopimuslain mukaisia keskusteluja ja varoitusmenettelyjä on toteutettu. Toimialat ovat päivittäneet ohjelmiaan tupakoinnin vähentämiseksi ja hyviä käytäntöjä savuttomuuden toteutumiseksi on edelleen etsitty yhdessä henkilöstön kanssa. Tupakoivien määrä on vähentynyt ja entistä useampi miettii tupakoinnin lopettamista.

Porin kaupunki työnantajana on mukana Savuton kunta -toimenpideohjelmassa. Vuoden 2017 painopistealueena oli savuttomuuden johtamisen tukeminen ja toimintakulttuurin muutostarpeiden arviointi.

6.7. PORTAAT-tutkimus - Sydänportaat

Vuonna 2014 Turun yliopiston kanssa yhteistyössä käynnistyneeseen PORTAAT -tutkimukseen osallistuneesta Porin kaupungin 830 työntekijästä on nyt 160 mukana Satakunnan Sydänpiirin toteuttamassa Sydänportaat -tutkimuksessa. Hankkeen valmistelu käynnistettiin loppuvuodesta 2017 ja HR-yksikkö on mukana hankkeen ohjausryhmässä.

Verkkopuntari nimellä toteutettavan hankkeen tavoitteena on työikäisen väestön toimintakyvyn parantaminen tarjoamalla painonhallinnan ryhmä- ja yksilöverkkokursseja sekä perinteistä painonhallintaryhmätoimintaa. Sillä pyritään tukemaan PORTAAT-tutkimuksessa tarpeelliseksi todettujen elintapamuutosten onnistumista.

Verkkopuntariin osallistuvien toimintakykyä ja sairastavutta seurataan osana PORTAAT-tutkimusta suunnitellusti kymmenen vuoden ajan.

6.8. HR-yksikön koordinoima tyhytoiminta

Kesäkuun alun organisaatiouudistuksen ja sisäisen laskutuksen loppumisen myötä tehtiin myös niin kutsutun Myötätuuli-toiminnan järjestelyissä muutoksia. Niska-hartia-selkärühmien, kahvakuula- ja kuntosaliharjoittelun,

vesijumpan sekä tanssillisen Zumban ohjatusta toiminnasta vastasi kesäkuuhun asti vapaa-aikavirasto ja loppuvuoden sivistystoimialan liikunta- ja nuorisoyksikkö. Kesäkuuhun toiminnan kustannuksista vastasi HR-yksikkö ja syyskauden arvioidut kustannukset siirrettiin HR-yksikön budjetista sivistystoimialalle. Osallistuminen on ollut työntekijöille edelleen maksutonta. Työnantaja on myös tukenut uimahallin ja maa-uimalan sisäänpääsymaksua yhdellä eurolla. Porin lisäksi tuen on saanut Kankaanpään, Merikarvian ja Ulvilan uimahallien sisäänpääsymaksuihin. Myötätuuli-toiminnan kustannukset vuonna 2017 olivat noin 30 000 €.

Yhteistyö kuntosaliryttäjien kanssa jatkui nyt kahdeksatta vuotta. Sopimuksien piiriin on kuulunut viisitoista kuntosalia. HR-yksikön kuntosalitoiminnan tukemiseen käyttämä rahasumma oli 49 633 €.

HR-yksikön koordinoima tyhytoiminta on vain osa työnantajan järjestämästä toiminnasta. Myös toimialat järjestävät henkilöstölleen erilaista tyhytoimintaa.

Vuoden 2017 aikana nostettiin keskusteluun työnantajan tukeman tyhytoiminnan uudistustarve. Selvitystyö asiasta tehdään vuoden 2018 aikana.

6.9. Työpaikkaruokailu

Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuus työpaikkaruokailuun monissa Porin Palveluliikelaitoksen valmistuspalvelukeittiöissä. Ruokailupaikkoina toimivat Cygnaeuksen ruokapalvelukeskus, Maantiekadun ravintokeskus sekä Noormarkun sairaalan ja Lavian terveysaseman ruokasalit. Lisäksi kouluaterian mukaista lounasta on ollut saatavilla Porin Lyseossa, Itä-Porin, Ruosniemen, Meri-Porin ja Noormarkun kouluissa.

Työpaikka-aterian hinta on Porissa perinteisesti ollut verohallinnon asettaman ravintoedun arvo, joka vuonna 2017 oli 6,50 €. Palveluliikelaitos on tarjonnut henkilöstölle myös muita tuotantokustannusten mukaisesti hinnoiteltuja aterioita.

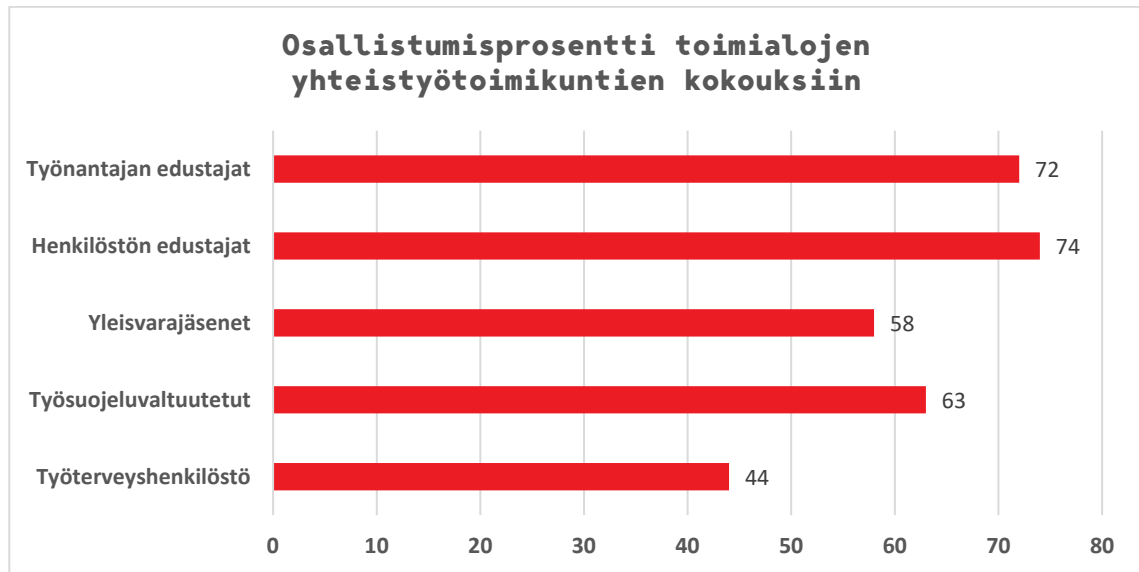
Aterian voi maksaa käteisellä tai yhteispalvelupiste Porinan ja Visit Porin myymillä lipukkeilla sekä suurissa keittiöissä pankkikortilla.

7. YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin, joiden sisältöä avataan yhteistoiminnasta annetulla omalla ohjeistuksella. Porin kaupungissa yhteistoiminta toteutuu kaupunki-, toimiala- / laitostasolla sekä työpaikkatasolla. Ohjeistus korostaa päivittäin työssä ja työpaikkakokouksissa tapahtuvan välittömän vuorovaikutteisen yhteistoiminnan tärkeyttä.

Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikuntatyöskentelyssä. Kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa on 18 jäsentä ja hallintokuntien yhteistyötoimikuntien (11) kokoonpano määräytyy toimialan koon mukaan. Yhteistyötoimikunnat toimivat lakisääteisinä työsuojelutoimikuntina ja toimikausi noudattaa kunnallisen työsuojelun yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskautta. Vuosi 2017 oli yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskauden viimeinen toimintavuosi.

Yhteistyötoimikunnat kokoontuivat vuonna 2017 keskimäärin 7 kertaa vaihteluvälin ollessa 4-11 kertaa. Kaupunkitason yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana yhteensä 7 kertaa. Yhteistyötoimikuntien kokoontumiskerrat ovat pysyneet edellisvuoden tasolla.



Yhteistyötoimikuntien käsittelemissä asioissa painottui perinteisten talous-, työsuojelu- ja työterveyshuoltoasioiden lisäksi organisaatiouudistuksen valmisteluun liittyvät asiat sekä loppuvuoden 2016 lomautusten ja talkoovapaiden vaikutukset toimintaan.

Aloitetoiminnan säännön mukaisia aloitteita ei oltu käsitelty yhteistyötoimikunnissa, mutta henkilöstön esille nostamia mm. yleiseen kehittämiseen ja sisäilmaan liittyviä esityksiä oli käsitelty useissa yhteistyötoimikunnissa.

Yksikään yhteistyötoimikunta ei ollut tehnyt toimintasuunnitelmaa, mutta kaksi yhteistyötoimikuntaa oli arvioinut toimintaansa.

Yhtä yhteistyötoimikuntaa lukuun ottamatta pöytäkirjat saatettiin henkilöstön tietoon P:-aseman, Intran, ilmoitustaulun tai esimiehen välityksellä. Kolmessa yhteistyötoimikunnassa oli käytössä tapa lähettää pöytäkirjat työntekijöiden henkilökohtaiseen sähköpostiin.

Vuoden 2017 aikana jatkettiin edellisvuonna osana kuntien kehittämishanketta KunTekoa käynnistettyä hyvän yhteistoiminnan käsikirjan valmistelua. Käsikirjan yhteistoiminnallinen valmistelu kesti arvioitua pidempään ja sen käyttöönotto siirtyi vuoden 2018 puolelle samoin kuin toimikauden 2018-2021 yhteistyötoimikuntien nimeäminen.

8. TYÖHYVINVOINNIN TUNNUSLUKUJA

8.1. Terveysperusteiset poissaolot

Työhyvinvoinnin johtaminen ja siihen sisältyvä työkyvynhallinta ovat olennainen osa henkilöstöjohtamista. Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot ovat yksi tärkeä mittari strategisen henkilöstöjohtamisen vaikuttavuuden seurannassa.

Sairauksien ja työtapaturmien vuoksi oltiin työstä pois yhteensä 133 336 päivää. Se on 5,6 prosenttia kokonaistyöajasta. Luku sisältää myös määräaikaisten kuntoutustuet.

8.2. Sairauspoissaolot

Vuonna 2016 nousuun kääntyneiden sairauspoissaolojen kasvu on vuoden 2017 aikana tasaantunut sairauspoissaoloprosentin pysyessä edellisvuoden tasolla. Henkilötyövuotta kohden sairauspoissaoloja kalenteripäivinä kertyi 17,8 päivää (-0,1).

	2013	2014	2015	2016	2017
Kuntoutustuki	11997	10096	10286	10847	13446
Sairasloma, 1. päivä palkaton	84	80	52	88	72
Sairausloma	104305	99999	97718	98317	95974
Sairausloma, esimiehen lupa	6774	9792	9161	10710	11234
Liikennevahinko	419	458	516	206	422
Vapaa-ajan tapaturma	6052	5596	4131	4421	6086
	129631	126021	121864	124589	127234

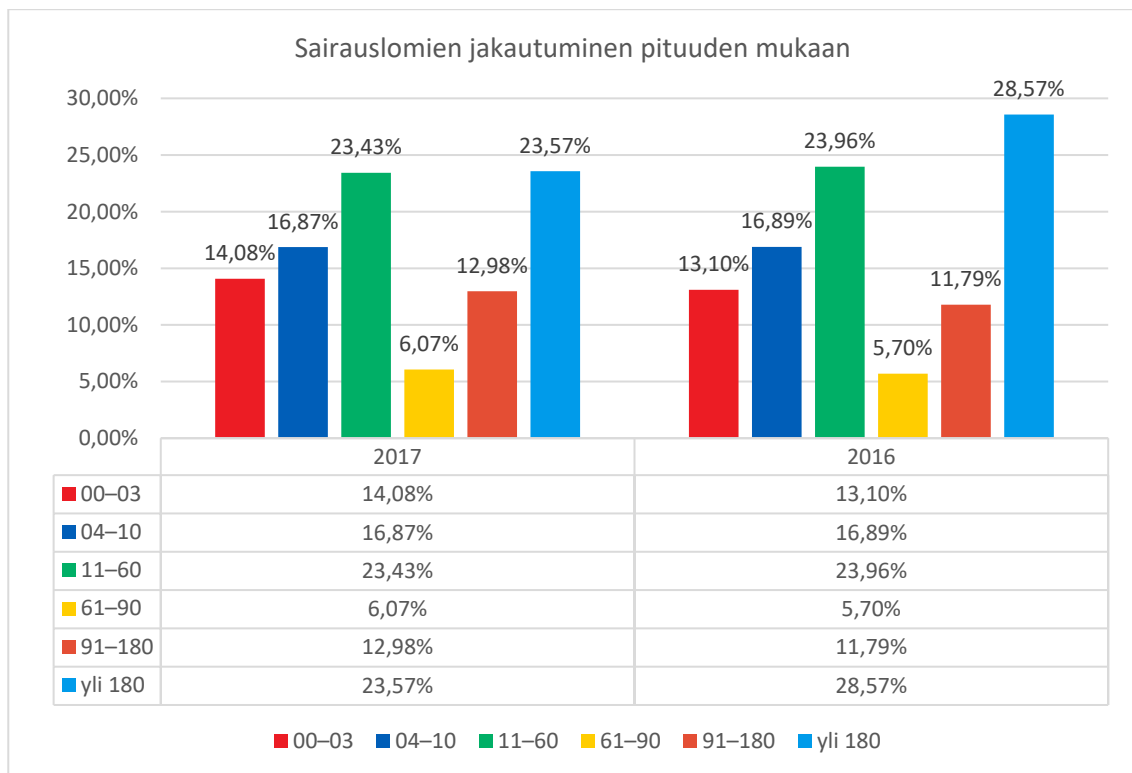
Vuoden 2017 jokaisena päivänä oli sairauden vuoksi pois työstä keskimäärin 348 työntekijää, joista määräaikaisella kuntoutustuella 37. Edellisvuoden vastaavat luvut olivat 342 ja 30.

Koko henkilöstöstä 40 %:lla (2016, 38 %) ei vuoden 2017 aikana ollut lainkaan sairauspoissaoloja vakinaisen henkilöstön vastaavan osuuden ollessa 27 prosenttia (2016, 28 %).

Palkattomat poissaolot perustuvat KVTES:n ohjeeseen, jonka mukaan ensimmäinen sairauslomapäivä on palkaton, mikäli lääkärin todistusta ei ole toimitettu työntantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivästä.

Esimiesten oikeutta myöntää 1-7 päivää sairauslomaa on käytetty enenevästi. HR-yksikkö suosittelee esimiesten myöntämien sairauslomien käyttöä, ei terveydenhuollon ammattihenkilön apua tarvitsevista, akuuteissa sairauksissa.

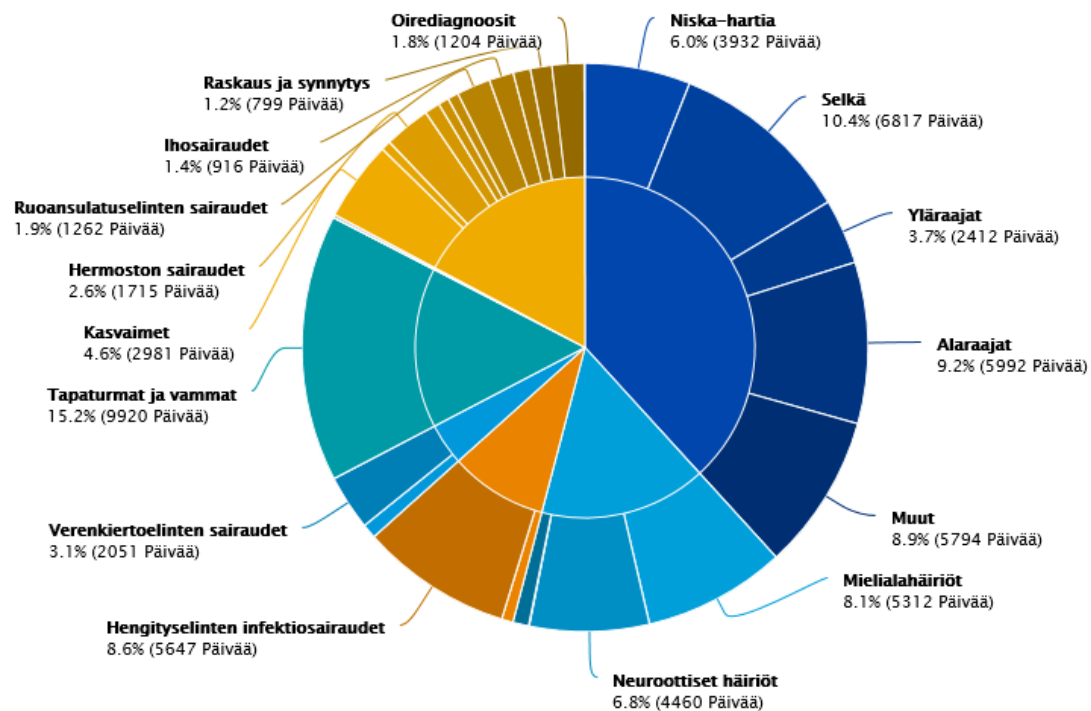
Pohdittaessa työn ja sairauden yhteyttä on syytä tarkastella myös sairauslomien pituutta, poissaolojen syitä sekä eri toimialojen ja ammattiryhmien sairastavuutta. Pitkien yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään merkityksellisenä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön työkykyisyyden ennustetta ja ne aiheuttavat merkittävän osan työkyvyttömyyden kustannuksista. Suurimman osan poissaolopäivistä muodostaa 11-60 päivää kestävät poissaolot, joiden määrä on vuoden 2017 aikana edelleen kasvussa.



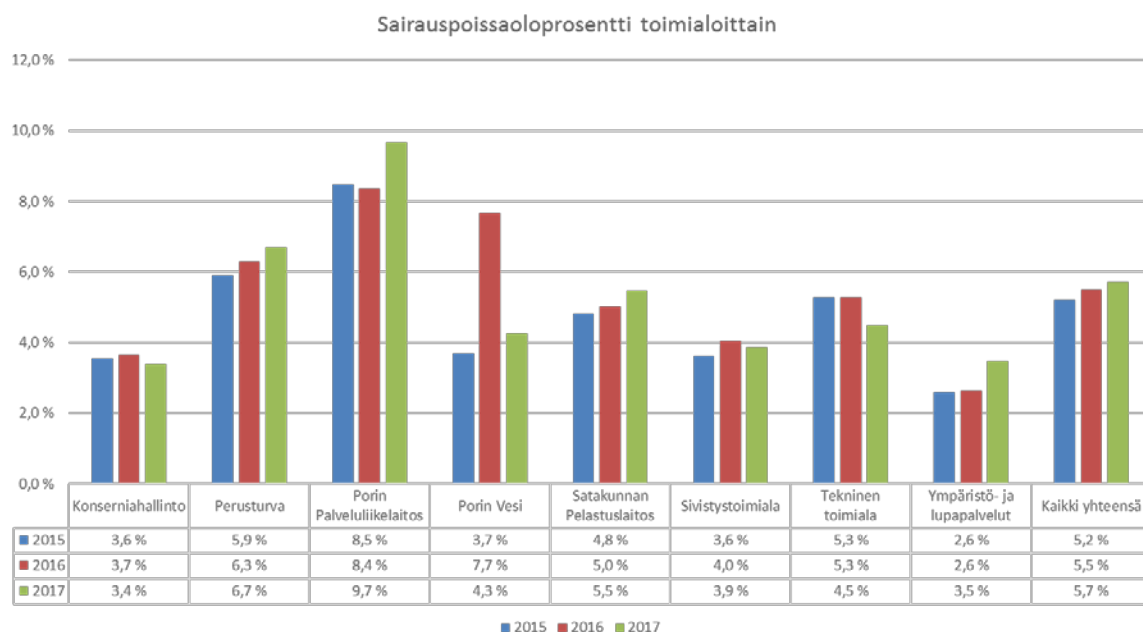
Suurimmat sairauspoissaoloja aiheuttavat diagnosoiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt. Poissaolosyiden seuranta perustuu Terveystalon Sirius-HR järjestelmään, joka kattaa noin 50 % kaikista sairauspoissaolopäivistä.



ICD-diagnoosien pää- ja alaluokat



Suurissa ammattiryhmissä korkeimmat sairauspoissaoloprosentit ovat siivous- ja puhdistustyötä tekevällä henkilöstöllä, ruokapalvelutyöntekijöillä ja hoitoapulaisilla. Pienempien ammattiryhmien kohdalla korkeimmat sairauspoissaoloprosentit painottuvat teknisen sektorin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevään henkilöstöön.



Työtapaturmapoissaolot

	2013	2014	2015	2016	2017
Ammattitauti	54	309	171	5	52
Työmatkatapaturma	1737	376	1581	856	1301
Työtapaturma	4083	4193	3535	4104	4749
Yhteensä	5874	4878	5287	4965	6102

Työssä ja työolosuhteissa sattuneiden tapaturmien sekä työperäisten sairauksien vuoksi oltiin yhteensä pois työstä 6102 päivää, mikä on 0,25 % kokonaistyöajasta. Poissaolopäivät lisääntyivät edellisvuodesta 1137 päivällä. Poissaolopäivien kasvu jakautuu sekä työolosuhteissa että työmatkalla sattuneiden tapaturmien aiheuttamiin.

Vuonna 2017 oli työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi pois joka päivä keskimäärin 16,7 (+ 3,1) työntekijää. Myös vakuutusyhtiökäsittelyyn menneiden yli kolmen päivän poissaolon ja /tai erilaisia tutkimus- ja hoitokustannuksia aiheuttaneiden tapaturmien ja niistä maksettujen korvausten määrässä on tapahtunut lisääntymistä. Tämä näkyy tapaturmavakuutuksen kokonaiskustannusten kasvuna.

Tapaturmakehitystä analysoidaan tarkemmin vuosittain tehtävässä tapaturmayhteenvedossa.

8.3. Työkyvyttömyyden kustannukset

Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat vuoden 2017 aikana nousseet. Suurimmat nousut ovat tapahtuneet työterveyshuollon, sairauspoissaolojen ja tapaturmavakuutuksen kustannuksissa.

	2013	2014	2015	2016	2017
Varhemaksut KuEL	2 632 690	2 528 692	2 149 679	2 665 212	2 771 149
VaELtk-maksut	94 629	102 957	28 162	19 650	27 281
Työterveyshuolto	1 190 036	1 069 079	1 354 402	1 297 430	1 672 787*
Tapaturmavakuutus	1 534 040	2 045 572	1 684 855	1 622 000	1 627 000
Sairauspoissaolo-kustannukset	7 814 400	6 518 333	6 240 143	6 582 357	7 027 564
Yhteensä	13 265 796	12 264 633	11 457 241	12 186 490	13 125 781
Osuus palkkasummasta	6,2 %	5,6 %	5,3 %	5,8 %	6,3 %

* Arvio 50 % kelakorvauksella

Yllä esitetyt kustannukset on laskettu Kevan suurille jäsenyhteisöilleen tarjoaman Kaarilaskurin mallin mukaisesti.

9. TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI JA TYÖSSÄ JATKAMINEN

Porin kaupungissa työntekijöiden työkykyä tuetaan Aktiivisen tuen toimintaohjeen mukaisesti. Työkyvyn aktiivinen tuki on työhyvinvoinnin johtamista ja laajemmassa verkostossa tehtävää yhteistyötä, jonka tarkoituksena on tarttua työssä pysymisen haasteisiin riittävän varhain ja tukea työssä jatkamista erilaisin keinoin. Aktiivinen tuki on esimiesten työkalu työkyvyn strategisessa johtamisessa, jonka merkittävänä tavoitteena on työkyvyttömyyden kustannusten hallinta. Aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvät varhainen tuki, tehostettu tuki ja työhön paluun tuki. Nämä ohjeet ovat olleet käytössä vuodesta 2012 alkaen, ja yhdistetty vuonna 2015 Aktiivisen tuen toimintaohjeeksi. Vuonna 2017 toimintaohjetta on jalkautettu aktiivisesti Porin kaupungin uudistuneessa organisaatiossa. Tavoitteena on saada toimintaohjeet elämään organisaation käytännöissä niin, että ne muodostavat selkeän kokonaisuuden, jossa kaikki tietävät omat tehtävänsä ja sitoutuvat yhteistyöhön.

Kun työkykyä halutaan edistää, tarvitaan aina organisaation sisäistä yhteistyötä ja useimmiten myös pitkäjänteistä yhteistyötä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Vuonna 2017 Terveystalossa käytiin yhteensä 318 työterveysneuvottelua 176 eri työntekijän työkykyasioihin liittyen. Työterveysneuvottelujen määrä lisääntyi edellisestä vuodesta huomattavasti – vuonna 2016 niitä käytiin 180 kpl. Neuvotteluista 66 % on ollut työterveyslääkärin ja 34 % työterveyshoitajan vetämiä. Kustannukset neuvotteluista olivat 39 752 €.

Vuonna 2017 työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhaisen tunnistamisen helpottamiseksi otettiin käyttöön Terveystalon Sirius HR-järjestelmä. Se ilmoittaa esimiehelle sähköpostitse, kun jokin hänen alaisensa

poissaolorajoista täyttyy. Järjestelmä ohjaa esimiestä käymään varhaisen tuen keskustelun ja tallentamaan sen järjestelmään. Vuonna 2017 esimiehet käsittelivät Sirius-järjestelmässä 727 sairauspoissaolojen perusteella havaittua riskiä.

9.1. Uudelleensijoitustoiminta ja työjärjestelyraha

Työkyvyn aktiiviseen tukeen keskeisesti liittyvä uudelleensijoitustoiminta palvelee kaupungin vakituksessa virka-/työsuhteessa olevaa henkilöstöä. Uudelleensijoittamista voidaan suunnitella, mikäli kyseessä on pitkittynyt tai pysyvä osatyökykyisyys, joka saattaa johtaa työkyvyttömyyteen. Työkyvyssä on tällöin havaittavissa sellaisia lääketieteellisesti todettavia muutoksia, että työskentely nykyisessä työssä on mahdotonta. Uudelleensijoittaminen tapahtuu pääsääntöisesti Kevan ja työpataturmatilanteissa If:n rahoittaman ammatillisen kuntoutuksen turvin. Vuoden 2017 aikana toteutui useita uudelleensijoituksia.

Mikäli Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön tukimuodot eivät ole käytettävissä, osatyökykyisten työntekijöiden tilapäisiin ja lyhytaikaisiin työkokeiluihin on mahdollista käyttää HR-yksikön työjärjestelyrahaa. Työjärjestelyjen päätavoitteena on työntekijän työssä pysymisen edistäminen ja sairauspoissaolojen väheneminen. Vuonna 2017 työjärjestelyrahaa käytettiin 11 työntekijän työjärjestelyihin yhteensä 65 270 € (ilman sivukuluja).

9.2. Korvaava työ

Vuoden 2017 aikana laadittiin Korvaavan työn toimintaohje osaksi Aktiivista tukea, ja aloitettiin uuden toimintatavan jalkauttaminen. Korvaava työ tarkoittaa, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä tavanomaisia töitään henkilö kykenee terveyttä vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Vaihtoehtona on myös koulutuksen saaminen. Korvaavan työn kesto voi olla 1 - 60 arkipäivää. Korvaava työ on sekä työntekijän että työnantajan etu. Vuonna 2018 Personec F -järjestelmään saadaan Korvaavalle työlle koodi, joka mahdollistaa jatkossa korvaan työn raportoinnin.

9.3. Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Porin kaupungin organisaatiossa ammatillisella kuntoutuksella on tuettu sijoittumista terveydentilalle paremmin soveltuviin tehtäviin ja helpotettu paluuta omaan työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Vuonna 2017 Keva antoi oikeuspäätöksen ammatilliseen kuntoutukseen yhteensä 75 työntekijälle, mikä oli 15 kpl enemmän kuin edellisenä vuonna. Yli puolet oikeuspäätöksistä (43 kpl) myönnettiin kuntoutushakemusten perusteella. Lain mukaan työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä tulee arvioida henkilön oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ja antaa oikeuspäätös, mikäli edellytykset täyttyvät. Oikeuspäätöksiä myönnettiin työkyvyttömyyseläkehakemusten perusteella 32 henkilölle.

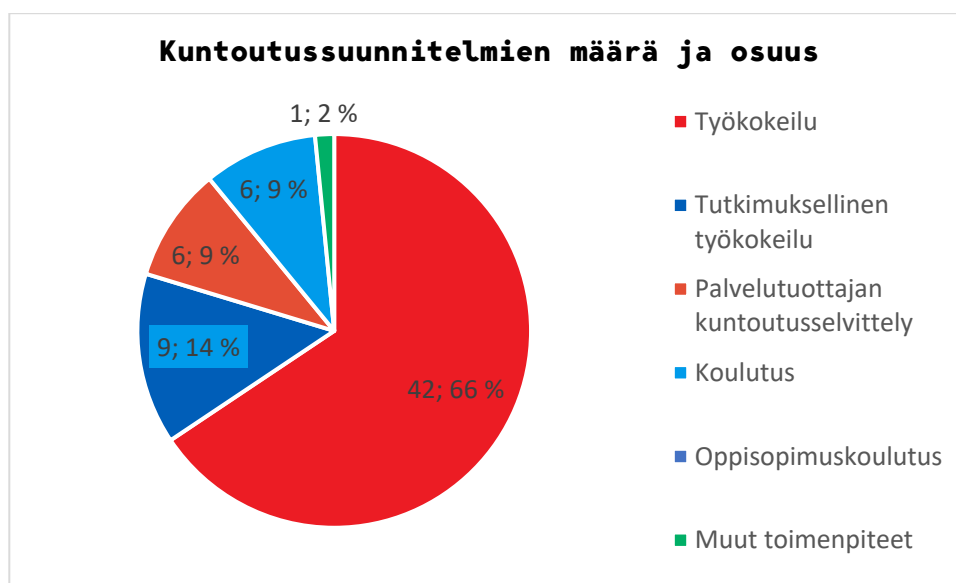
Ammatillisen kuntoutuksen oikeuspäätösten määrä

Hakemusten vireille tulon peruste	2017	2016	Muutos, kpl	Muutos-%
Kuntoutushakemus asiakkaalta	43	34	9	26,5
Työkyvyttömyyseläkehakemus	32	26	6	23,1
Yhteensä	75	60	15	25

Ammatillisen kuntoutuksen hyödyntämisessä työssä jatkamisen tukikeinona tapahtui positiivista muutosta vuoteen 2016 verrattuna. Kaikista oikeuspäätöksistä 85 % (64 kpl) eteni kuntoutussuunnitelmiksi ja ammatillisen kuntoutuksen ratkaisuiksi. Niistä suurin osa, 52 kpl, oli työkokeiluja, mikä on lähes puolet enemmän kuin edellisenä vuonna (24 kpl). Tutkintoon johtavia uudelleen koulutuksia toteutettiin kuuden (6) henkilön kohdalla, kun niitä toteutui vuonna 2016 vain 2 kpl.

Kuntoutussuunnitelmien määrä vuosina 2017 ja 2016

Kuntoutussuunnitelman sisältö	kpl 2017	kpl 2016	Muutos, kpl	Muutos-%
Työkokeilu	42	24	18	75
Tutkimuksellinen työkokeilu	9	9	0	0
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	6	5	1	20
Koulutus	6	2	4	200
Oppisopimuskoulutus		1	-1	-100
Muut toimenpiteet	1		1	
Yhteensä	64	41	23	56,1



9.4. Osasairauspäiväraha

Kelan osasairauspäivärahaa on viime vuosina hyödynnetty enenevissä määrin työhön paluun ja kuntoutumisen tukikeinona. Vuonna 2017 Kelan osasairauspäivärahaa käytti 86 työntekijää, mikä on 22 henkilöä enemmän kuin vuonna 2016. Osasairauspäiväraajakson aikana työntekijän työaika vähenee 40 – 60 %:iin aiemmasta, ja työnantaja maksaa työntekijälle työajan mukaista osapalkkaa. Osasairauspäiväraajaksoja toteutui kaikkiaan 154 kpl.

9.5. Työkykyä tukevat eläkeratkaisut

Osatyökyvyttömyyseläkettä hyödynnettiin edelleen hieman edellisvuotta tehokkaammin työssä jatkamisen tukikeinona. Työntekijälle osatyökyvyttömyyseläke mahdollistaa työskentelyn terveydentilan mukaisessa osaaikatyössä, jolloin hänen tulolanaan ovat ansiorajan mukainen osapalkka ja 50 % työkyvyttömyyseläke. Työnantajan kannalta osatyökyvyttömyyseläke on suositeltava työssä jatkamisen tukikeino, sillä siitä ei aiheudu varhaiseläkeperusteisia maksuja. Vuonna 2017 uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä alkoi 59 kpl, joka oli 3 kpl enemmän kuin vuonna 2016. Porin kaupunkiorganisaatiossa osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirrytään keskimäärin 59-vuotiaana, eli hieman kuntien keskimääräistä tasoa (56 v.) myöhemmin.

Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määräajaksi, jolloin puhutaan osakuntoutustuesta. Osakuntoutustuen saajien määrä on viime vuosina ollut lähes samalla tasolla. Vuonna 2017 yhteensä 33 työntekijää työskenteli osakuntoutustuen ohella.

Osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja osakuntoutustukien määrä ja saajien keski-ikä vuosina 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Osatyökyvyttömyyseläke yhteensä	47	52	39	56	59
- saajan keski-ikä vuosina	57,17	56,91	58,14	56,2	58,9
Osakuntoutustuet yhteensä	22	32	33	32	33
- saajan keski-ikä vuosina	52,97	51,72	52,56	52,5	53,5

9.6. Kuntoutustuki ja täysi työkyvyttömyyseläke

Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, jonka tavoitteena on, että työntekijä palaa työhön. Vuonna 2017 kuntoutustuella oli koko tai osan vuodesta 59 työntekijää. Kuntoutustuelle jäi 41 työntekijää, mikä oli 7 työntekijää enemmän kuin edellisenä vuonna. Kuntoutustuelle jäätin hieman aikaisempaa nuorempana.

Vuonna 2017 täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 34 työntekijää, mikä oli yksitoista vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäätin hieman vanhempana kuin edellisenä vuonna, keski-ikä ollessa 59,4 vuotta. Täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä kertyi vuonna 2017 Porin kaupungille 2,1 M€ varhaiseläkemenoperusteisia maksuja, jotka kertyivät yhteensä 191 työkyvyttömyyseläkkeestä. Kasvua edelliseen vuoteen verraten oli 9,5 %. Työntekijöitä jäi eniten työkyvyttömyyseläkkeelle perusturvasta ja toiseksi eniten Porin Palveluliikelaitoksesta. Suurin työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyt ammattiryhmä oli lähihoitajat.

Kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ja saajien keski-ikä vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Kuntoutustuet alkaneet	35	32	44	46	45
- edelliseltä vuodelta jatkuneet	21	23	16	20	19
saajan keski-ikä	52,13	51,69	50,59	52,5	48,5
Työkyvyttömyyseläke alkaneet	36	34	29	45	34
saajan keski-ikä	58,58	58,75	59,1	57,73	59,36

9.7. Aktiivinen tuki kannattaa

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu koostuu kolmesta osasta: palkkaperusteisesta maksusta, varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta (varhe-maksu) ja eläkemenoperusteisesta maksusta.

Kevan työnantajalta perimät varhe-maksut aiheutuvat määräaikaista työkyvyttömyyseläkkeistä eli kuntoutustuista ja täysistä toistaiseksi voimassa olevista työkyvyttömyyseläkkeistä. Vuonna 2017 Porin kaupungille kertynyt varhe-maksu oli 2,8 M€. Tästä summasta 2,1 M€ aiheutui niistä 191 työkyvyttömyyseläkkeestä, jotka ovat alkaneet tai jatkuneet siten, että kerryttävät varhe-maksua 36 kalenterikuukauden ajalta. Neljännes (683 532 €) varhe-maksuista aiheutui kuntoutustuista.

Vuonna 2012 käyttöön otettujen toimintaohjeiden ja osatyökykyisten työssä jatkamista tukevan toiminnan systemaattisen koordinoinnin vaikutus näkyi varhe-maksujen pienentymisenä. Vuonna 2016 varhe-maksut kääntyivät nousuun, ja tämä suunta jatkui vuodelle 2017. Tähän ovat vaikuttaneet sekä työkyvyttömyyseläkkeiden että kuntoutustukien määrän kasvu.

Kuntoutumishyvityksen kasvu vuosina 2013 - 2016 kertoo, että työssä pysymistä ja työhön paluuta edistävä toiminta tehostui. Tässä kehityksessä on tapahtunut notkahdus vuonna 2017, jolloin kuntoutumishyvitys oli 84 436 €. Tämä on jopa 45 % vähemmän kuin vuonna 2016. Kuntoutumishyvitys muodostuu varhe-maksuista, jotka Keva jättää perimättä työnantajalta niiltä kuukausilta, jotka työntekijä on ollut työssä (esim. työkokeilussa) kuntoutustuen aikana tai sen päätyttyä.

Työkyvyttömyyden kustannusten hallitsemiseksi on jatkossa panostettava pitkittyvien sairauspoissaolojen ja kuntoutustukien ennaltaehkäisyyn riittävän varhaisella puuttumisella ja työhön paluuta tukevien toimenpiteiden (ammatillinen kuntoutus, uudelleensijoitus ja osa-aikaratkaisut) oikea-aikaisuudella.

Varhe-maksujen ja kuntoutumishyvitysten kehitys vuosina 2012-2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Varhe-maksu M€	3,2	2,6	2,5	2,2	2,7	2,8
Kuntoutumishyvitys €	53 412	102 420	117 557	113 435	152 543	84 436

10. TOIMINNAN KEHITTÄMINEN AJAN HERMOLLA

10.1. #poriuudistuu – organisaatiouudistus maaliin

Vuoden 2015 puolella alkanut kaupungin organisaatiouudistus saatiin maaliin niin, että uudenmuotoinen organisaatio henkilöstöineen aloitti työnsä 1.6.2017. Kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö sekä luottamushenkilöt osallistuivat vuosina 2016 – 2017 organisaatiouudistuksen valmisteluun monipuolisesti sekä työajallisesti paljon. Organisaatiouudistus on ollut moniulotteinen ja monivaikuttainen prosessi, jonka tuloksena edellytetään olevan asukkaiden ja asiakkaiden mukainen uusi Pori. Kaupunkiorganisaatiota on uudistettu ja samalla mietitty kaupungin tehtäviä ja roolia uudelleen. Organisaatorakenteen lisäksi uudistuksessa on tarkasteltu myös johtamista, kaupunkistrategiaa ja brändiä kokonaisvaltaisesti. Toimintaympäristö muuttuu koko ajan, asukkaiden ja asiakkaiden odotukset toiminnalle muuttuvat ja kuntalaisten osallistumismahdollisuudet sekä ikärakenteen muutos vaikuttavat osaltaan palveluihin ja niiden järjestämistarpeeseen. Siksi #poriuudistuu-matka jatkuu edelleen.

10.2. Yhteistyötä uusilla foorumeilla

Vuoden 2017 syksy oli etsikkoaikaa myös uudistetun organisaation sisäisten foorumien ja toimintaa yhteistyössä kehittävien ja linjaavien työryhmien perustamisessa. Erilaisia foorumeita syntyi ja synnytettiin kaupunkitasoisesti, toimialojen välille, konsernihallinnon yksiköiden ja toimialojen yksiköiden välille sekä toimialojen sisälle. Tavoitteena oli aikaisempaa tiiviimpi yhteistyö, toiminnan ja talouden suunnittelu ja kehittäminen, henkilöstön osallisuuden lisääntyminen sekä henkilöstöjohtamisen kehittyminen.

10.3. Tehtäväkuvaukset ajan tasalle

Vuoden 2017 aikana käynnistettiin tehtäväkuvauslomakkeiden uudistaminen sekä työntekijöiden tehtäväkuvauksen kirjaamis- ja päivitystyö. Uuden organisaation käynnistymisen myötä todettiin tarpeelliseksi varmistaa, että koko kaupungin henkilöstöllä (vakinaiset ja vähintään vuoden määräaikaiset) olisi nykyistä tehtäväänsä vastaava voimassa oleva tehtäväkuvaus. Työn viimeistely jatkuu vuoden 2018 puolelle.

10.4. Maakuntauudistuksen ja Satakunnan sote-uudistuksen valmistelu yhdistyi

Maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelulinjat yhdentyivät vuoden 2017 aikana. Porin kaupungin henkilöstö on osallistunut työpanoksellaan erinomaisesti ko. uudistuksen valmisteluun oman työnsä ohella. Maakuntauudistus tulee vaikuttamaan merkittävästi myös Porin kaupungin toimintaan. Kokonaisuutena Satakunnan maakunta- ja sote-uudistus tulee koskettamaan noin 11 000 työntekijää (noin 10 000 työntekijää sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä sekä noin 1 000 työntekijää aluehallinnon piirissä). Maku- ja sote-uudistuksessa tulevien maakuntien palvelukseen siirtyy liikkeenluovutuksen periaattein kunnista ja kuntayhtymistä lähes koko sosiaali- ja terveydenhuolto, palo- ja pelastustoimi, ympäristöterveydenhuolto, maatalouslomitus, maaseutuhallinto sekä maakuntien liittojen tehtävät. Vastuu julkisten palvelujen järjestämisestä siirtyy maakunnalle 1.1.2020.

10.5. KunTeko 2020 –työelämän kehittämisohjelma konkretiaksi

Porin kaupunki oli edelleen mukana KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen valmistelemissa KunTeko 2020 –työelämän kehittämisohjelmassa. Kaupungin Kunteko-työryhmän tehtävänä ollut hyvän yhteistoiminnan käsikirjan työstäminen eteni valmistumisaikataulun ollessa vuodessa 2018. Työryhmä kokoontui vuoden 2017 keväällä kerran 15 osallistujan voimin.

Pori osallistui vuoden aikana KunTeko –ohjelman perheystävälliset kuntatyöpaikat –ydintiimiin sekä Satula-hankkeen (Satakunnan tulevaisuus lapsissa) toteuttamiin perheystävälliset työpaikat –tapaamisiin. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on jatkossa valikoitumassa seuraavaksi Kunteko-työryhmän kehittämisteemaksi KunTeko 2020 –ohjelmassa. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjen kehittäminen on osa Porin kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelman teemaa ”Eri-ikäisten yhdenvertaisuus”.

10.6. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma käytäntöön

Porin kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 – 2018 on kaupunginvaltuuston hyväksymä toimintaa ohjaava asiakirja, joka sisältää henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen teemat, tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelman toteutumisen arviointitavat. Suunnitelman toteutumisen arviointi vuoden 2017 osalta on esitetty kootusti henkilöstöraportin liiteosassa.

10.7. Hankkeisiin osallistumalla uusia toimintamalleja

Pori osallistui Suomen Punaisen Ristin (SPR) toteuttamaan Täyttä elämää eläkkeellä –hankkeeseen, jossa tarjottiin lähellä eläkeikää oleville kaupungin työntekijöille eläke- ja hyvinvointivalmennusta. Valmennus toteutui syksyllä 2017. Hankkeeseen osallistumalla Porin kaupunki toteuttaa henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen teemaansa ”Eri-ikäisten yhdenvertaisuus”. Valmennukseen osallistui yksi 13 henkilön ryhmä ja tapaamiskertoja oli kolme. Valmennusta hyödynnetään myös vuonna 2018 normaalina toimintatapana. Työnantajana Porin kaupunki etsii toimivia tapoja tukea lähellä eläkeikää ja eläkkeelle siirtymässä olevia työntekijöitään. Aikaisemmin kaupunki on osallistunut vuosina 2015 – 2016 Työterveyslaitoksen Työn imua uran seniorivaiheeseen –hankkeeseen.

Pori osallistuu myös Turvapaikanhakijoiden työelämään tutustuminen –hankkeeseen, joka käynnistyi kaupunkiorganisaatiossa syksyllä 2017 SPR:n toteuttamana. Hanke jatkuu vuonna 2018. Hankkeeseen osallistumalla Porin kaupunki toteuttaa henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemaansa ’Vähemmistöjen yhdenvertaisuus’. Työllistyminen koetaan keskeiseksi kotoutumisen välineeksi, jolloin integroituminen yhteiskuntaan ja oman osaamisen tarpeelliseksi kokeminen vahvistuvat. Työnantajana Porin kaupunki saa arvokasta kokemusta monikulttuurisen työyhteisön toiminnan edistämiseksi. Eri toimialoilla on hankkeeseen tarjolla tehtäviä, joissa tarvitaan erilaisia osaamisia ja kielitaitoa.

10.8. Työyhteisöt uudistuivat edelleen

Vuonna 2012 käynnistetty Uudistuva työyhteisö –kilpailu toteutettiin kuudennetta kertaa. Kilpailuun on keskimäärin osallistunut vuosittain kymmenen työyhteisöä. Kilpailuun osallistui vuoden 2017 lopussa yhdeksän

kaupunkiorganisaation työyhteisöä. Työyhteisöillä on mahdollisuus tuoda kilpailuun osallistumisen kautta esille sisäisiä kehittämistoimia ja tarjota näin aihioita myös muiden työyhteisöjen kehittämistoimille. Kilpailun kriteereinä ovat koko yhteisön osallistuminen kehittämiseen ja toimien innovatiivisuus, vaikuttavuus sekä yleistettävyyden. Kaupunkitason yhteistyötoimikunta palkitsi kilpailuun ilmoittautuneista työyhteisöistä perusturvan suun terveydenhuollon toimijat 1000 euron summalla ja kunniakirjalla. Tunnustuspalkintona myönnettiin 500 euron summa Porin Palveluliikelaitoksen kiinteistönhoidon toimijoille. Hakemusten yhteenveto on esitetty henkilöstöraportin liiteosassa.

11. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

1. Henkilöstövoimavarojen ja -investointien hallinta		
Kriittinen menestystekijä	Mittari	Arviointi 2017
1. Henkilöstön oikea määrä ja tuloksellisuus	Henkilöstöresurssia ja -kustannuksia arvioidaan suhteessa palvelutuotannon tarpeisiin	Koko henkilöstön määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna, mutta vakinaisen henkilöstön määrä väheni. Henkilötyövuosien HTV1 määrä väheni edellisvuoteen verrattuna, kun taas HTV2 määrä lisääntyi hieman. Henkilöstökulut vähenivät vuoteen 2016 verrattuna johtuen osaltaan työmarkkinoiden kilpailukykysoimuksesta.
2. Työterveyshuollon vaikuttavuus ja tuloksellisuus	Vaikuttavuutta seurataan Terve Pori -mallin muuttujien avulla	Työterveyshuoltoyhteistyö työkyvynhallinnassa ei ole toteutunut odotetulla tavalla
3. Henkilöstön kehittämisen tuloksellisuus	Koulutus-, kehittämis- ja tyhytoiminnan laajuus ja kustannukset	Koulutus-, kehittämis- ja tyhytoimintaan panostaminen palautui aikaisempien vuosien tasolle. Rahallinen panostus koulutus- ja kehittämistoimintaan oli runsaampaa verrattuna vuoteen 2016.

2. Työhyvinvoinnin johtaminen		
Kriittinen menestystekijä	Mittari	Arviointi 2017
1. Työhyvinvointi	Työhyvinvointimittaukset toteutetaan säännöllisesti Sairauspoissaolojen määrä	Mikä o meininki työhyvinvointikysely tehty keväällä 2017 Sairauspoissaolojen kasvu tasaantumassa

	Työtapaturmien ja ammattitautien määrä	Korvattujen työtapaturmien määrä lisääntynyt
2. Johtamisen onnistuminen	Työhyvinvointimittausten tulokset Johtamisen arviointi Vuosittaiset kehityskeskustelut	Kokemus hyvästä johtamisesta kohtuullisella tasolla, mutta hieman vähentynyt edelliseen kyselyyn verrattuna Kehityskeskustelujen dokumentoinnissa käytettiin toista vuotta KuntaHR-järjestelmää. Kehityskeskustelujen säännöllisyyteen, kattavuuteen ja sisältöön on tärkeää edelleen panostaa.
3. Osallistuminen ja yhteistoiminta	Yhteistyötoimikuntien määrä, niiden kokousten määrä ja käsitellyt lakimääräiset asiat Yhteistyötoimikunnat laativat toimintasuunnitelmat Pidettyjen työpaikkakokousten määrä	Yhteistyötoimikunnat kokoontuneet keskimäärin 7krt/v Asioiden käsittely lakimääräistä laajempaa Toiminnan suunnittelu ja toteutumisen seuranta edellyttää kehittämistä Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan valmistelutyö loppusuoralla

3. Henkilöstön osaamisen johtaminen		
Kriittinen menestystekijä	Mittari	Arviointi 2017
1. Johtamisosaamisen kehittäminen	Johdon ja esimiesten osallistuminen heille suunnattuun valmennukseen.	Johtamisosaamisen kehittämiseen panostettiin erilaisilla esimieskoulutuksilla (mm. JET, lähiesimiestyön ammattitutkinto, GEMBA, Joko, Muuttuva esimiestyö). Porin omana konseptina aloitettiin Elämä uuden Porin organisaatiossa – koulutussarja, jonka ensimmäinen osallistujaryhmä koostui toimialajohtajista ja yksiköiden päälliköistä sekä keskeisistä asiantuntijoista (45 henkilöä).
2. Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Koulutussuunnitelmalomake uudistettiin vuoden 2017 aikana toimintaa aikaisempaa paremmin palvelevammaksi. Koulutussuunnitelmien laadinta on hyvällä tasolla, mutta sisältöön ja kattavuuteen tulee edelleen panostaa.

		Sisäisen koulutuksen kehittäminen eteni suunnitellusti.
3. Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	Tehtäväkuvien ja töiden sisältöjen kehittäminen mielekkäiksi, houkutteleviksi ja tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi Rekrytointien onnistuminen	Tehtäväkuvauslomake uudistettiin vuoden 2017 aikana toimintaa aikaisempaa paremmin palvelevammaksi. Tehtäväkuvat kirjattiin ja päivitettiin pääsääntöisesti vakinaisen henkilöstön osalta. Kuntarekry-järjestelmä on edelleen käytössä vakinaisten rekrytoinnissa. Henkilöstön urapolkujen kehitystä tuettiin organisaatiouudistuksen yhteydessä.

12. LIITTEET

1. Henkilöstön määrä 2008 – 2017, palvelussuhteen luonteen mukaan

	31.12. 2008	31.12. 2009	31.12. 2010	31.12. 2011	31.12. 2012	31.12. 2013	31.12. 2014	31.12. 2015	31.12. 2016	31.12. 2017
kk-palkkaiset	6 320	6 279	6 955	7 154	6 419	6 359	6 286	6 161	5 738	6 023
Vakinaiset	4 728	4 769	5 302	5 403	5 049	4 986	4 974	4 955	4 888	4 864
Määrä- aikaiset	1 329	1 326	1 347	1 456	1 174	1 103	1 097	1 088	774	986
Työllistetyt	246	172	282	250	153	253	201	106	66	160
Oppisop.suht eiset	17	12	24	45	43	17	14	12	10	13
tunti- palkkaiset	438	431	460	405	374	370	296	274	250	233
Vakinaiset	345	334	320	291	300	293	280	269	248	231
Määrä- aikaiset	12	21	30	11	11	5	7	4	2	2
Työllistetyt	65	59	98	90	51	69	8			
Oppisop.suht eiset	16	17	12	13	12	3	1	1		
Kaikki yhteensä	6 758	6 710	7 415	7 559	6 793	6 729	6 582	6 435	5 988	6 256

2. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä vanhassa organisaatiossa (31.5.2017) ja uudessa organisaatiossa 31.12.2017

Toimiala/hallintokunta	Vanha organisaatio 31.5.2017	Uusi organisaatio 31.12.2017
Perusturva	2 109	2 126
Sivistystoimiala		1 559
Porin Palveluliikelaitos	554	530
Tekninen toimiala		333
Satakunnan Pelastuslaitos	244	247
Konsernihallinto		164
Ympäristö- ja lupapalvelut		70
Porin Vesi	58	59
Tarkastustoimi	5	5
Kaupunginhallitus	3	2
Sivistävä koulutus	49	
Vapaa-aikahallinto	72	
Taidemuseo	17	
Perus- ja lukiokoulutus	725	
Kulttuuriasiainkeskus	9	
Pori Sinfonietta	31	
Yleishallinto	71	
Porin Jätehuolto	14	
Taidekoulu	5	
Kaupunkisuunnittelu	15	
Taloushallinto	19	
Kehittäminen	11	
Tekninen palvelukeskus	295	
Ympäristövirasto	50	
Työllisyydenhoito	29	
Satakunnan Museo	25	
Varhaiskasvatus	561	
Kirjasto	70	
Logistiikkayksikkö	45	
Joukkoliikenne	2	
Henkilöstöhallinto	12	
Pysäköinnin valvonta	9	
Kaikki yhteensä	5 109	5 095

3. Henkilöstö / määrät ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2017

	Määräaikaiset		Oppisop.suhteiset		Työllistetyt		Vakinaiset		Yhteensä	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
alle 30	79	301	2	2	19	7	47	228	147	538
00-19	5	31							5	31
20-24	22	141	2	1	9	3	1	47	34	192
25-29	52	129		1	10	4	46	181	108	315
30-39	57	193	2	1	8	9	223	744	290	947
30-34	35	102		1	7	6	102	326	144	435
35-39	22	91	2		1	3	121	418	146	512
40-49	26	160	3	2	7	12	281	1 043	317	1 217
40-44	16	80	1		2	6	137	512	156	598
45-49	10	80	2	2	5	6	144	531	161	619
50-59	25	115		1	38	27	367	1 474	430	1 617
50-54	17	61		1	7	5	206	696	230	763
55-59	8	54			31	22	161	778	200	854
60-64	2	16			17	16	124	527	143	559
60-64	2	16			17	16	124	527	143	559
65-	4	10					13	24	17	34
65-	4	10					13	24	17	34
Kaikki yhteensä	193	795	7	6	89	71	1 055	4 040	1 344	4 912

4. Henkilöstön määrä toimialoittain sukupuolen mukaan 31.12.2017

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Oppisop.suhteiset		Työllistetyt	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Konsernihallinto	68	96	9	22			49	18
Perusturva	125	2 001	78	507		2	9	29
Porin Palveluliikelaitos	71	459	19	63			5	
Porin Vesi	48	11		1	3			
Satakunnan Pelastuslaitos	210	37	22	6				
Sivistystoimiala	285	1 274	52	174	4	4	13	21
Tarkastustoimi	2	3						
Tekninen toimiala	224	109	5	5			10	1
Ympäristö- ja lupapalvelut	21	49	7	17			3	2
Kaikki yhteensä	1 054	4 039	192	795	7	6	89	71

5. Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä toimialoittain 31.12.2017

	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen omasta pyynnöstä	Sivuvirka tai -toimi
Konsernihallinto	217	34	11	
Perusturva	2 416	32	302	1
Porin Palveluliikelaitos	539	30	48	
Porin Vesi	60	1	2	
Satakunnan Pelastuslaitos	269		6	
Sivistystoimiala	1 568	147	80	32
Tarkastustoimi	5			
Tekninen toimiala	333		21	
Ympäristö- ja lupapalvelut	90	5	4	

**6. Vakinaisen henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain
31.12.2017**

	Mies	Nainen	Yhteensä
KVTES Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	267	3 425	3 692
OVTES Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosopimus	157	432	589
TS Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	387	75	462
TTES Kunnallinen tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus	207	24	231
LS Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	21	73	94
Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimus	16	11	27
Kaikki yhteensä	1 055	4 040	5 095

7. Vakinaisen henkilöstön määrä palvelussuhteen lajin mukaan 31.12.2017

	Mies	Nainen	Yhteensä
Työsuhde	631	3 265	3 896
Virkasuhde	424	775	1 199
Kaikki yhteensä	1 055	4 040	5 095

8. Henkilötyövuodet 2015 - 2017 (ei sisällä sivuvirkaisia ja -toimisia)

Henkilötyövuodet	2015	2016	2017
HTV1	6 541,22	6 303,78	6 288,38
HTV2	6 000,06	5 632,72	5 732,86
HTV3	5 023,16	4 715,45	4 785,04
HTV4	5 084,05	4 764,90	4 834,22

9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017

Kaupunginhallitus	61,34
Konsernihallinto	50,74
Perusturva	47,08
Porin Palveluliikelaitos	51,96
Porin Vesi	46,65
Satakunnan Pelastuslaitos	45,02
Sivistystoimiala	48,08
Tarkastustoimi	45,75
Tekninen toimiala	51,03
Ympäristö- ja lupapalvelut	48,60
Kaikki yhteensä	48,19

10. Koko henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017

Kaupunginhallitus	49,30
Konsernihallinto	48,34
Perusturva	44,74
Porin Palveluliikelaitos	50,81
Porin Vesi	45,86
Satakunnan Pelastuslaitos	43,38
Sivistystoimiala	46,74
Tarkastustoimi	45,75
Tekninen toimiala	50,76
Ympäristö- ja lupapalvelut	45,95
Kaikki yhteensä	46,39

11. Palkkakartoitus

Hinnoitteluryhmä	Poikkeama
KVTES 03HOI020	Ryhmässä pääsääntöisesti hoitoalan lähiesimiehiä. Miesten ryhmässä lisäksi palo- /pelastusalan toimijoita, joiden ansiotaso korkeampi kuin hoitoalan. Palo- ja pelastusalan tehtäviä siirretty TS:n sopimuksesta KVTES:n piiriin (esim. lääkintämestari), jolloin varsinainen palkka ei alentunut.
OVTES 40304030	Niin miesten kuin naisten palkoissa tehtäväkohtaisia eroja. Miesten palkan ero muodostuu isommasta tehtäväkohtaisesta palkasta ja useista erilaisista lisistä sekä palkantekijöistä (esim. vuosisidonnaiset lisät).
TS 50101011	Johtajia, vastuualueiden esimiehiä tai vaativien tehtävien erityisasiantuntijoita. Erot hinnoittelun sisällä ryhmän tehtävien vaativuudessa ja miesten korkeampi ansio selittyvät ryhmässä olevilla tehtävillä (TVA).
Muusikot	Ei yhtään ryhmää, jossa vertailun suorittamista varten tarvittava määrä henkilöitä.
Tuntipalkkaiset	Vertailua ei täysin voitu suorittaa, koska tuntipalkkoissa naisten osuus vuosia ollut vähäinen ja viimeisimmästä tarkastelusta entisestään vähentynyt.

12. Uudistuva työyhteisö -kilpailu 2017

HAKEMUSTEN YHTEENVETO			Kriteerit			
	Hakijayhteisö	Kehittämiskohde tai tavoite	Osallistuvuus	Innovatiivisuus	Vaikutavuus	Yleistettävyyys
1	Sivistystoimiala/Iitä-Porin yhtenäiskoulu	Tavoitteena lukuvuosien 2017-2019 aikana harjoitella ja koulutautua kohti uudenlaista pedagogiikkaa. Pedagogiikan uudistamisen tavoitteena avoin, yhteistoiminnallinen toimintakulttuuri.	Kehittämistyössä mukana kaikki opettajat ja ohjaajat.	Innovatiivisuus ilmeni avoimuutena uusia ideoita ja uudistuksia kohtaan sekä luovuutena jolla opetusprosessiin saatiin positiivisia vaikutuksia. Onnistunut siirtyminen samanaikaisopetukseen/pari opettajuuteen.	Opettajien tiimityö onnistunut, halu kehittyä ja kehittää opetusta lisääntynyt Toimintatapa yhdistänyt koko henkilökuntaa Opettajiiden yhteistoiminnallisuus ja yhteistyö eri luokkien ja luokka-asteiden välillä lisääntynyt Opettajiiden tvt-taidot kehittyneet ja toiminnallisuus opittunella lisääntynyt Kustannussäästöjä tullut sähköisistä oppikirjoista ja siitä, että oppilaat käyttävät työskentelyssään sähköisiä vihkoja.	Muut koulut voivat ottaa mallia uudesta pedagogiikasta ja koulutukseen lähtikin samalla mukaan kolme muuta koulua. Mukana olleet koulut jakavat kokemuksiaan muihin Porilaisiin kouluihin.
2	Perusturva/Länsi-Porin lähipalvelualue/Ak-klinikka	Tavoitteena parantaa antiquakolaatio (verenohennuslääkityshoito esim. Marevan) hoidon laatua, yhdistää käytäntöjä, parantaa asiakaspalvelua, selkeyttää ak-hoidon käytäntöjä, vähentää hoitohenkilökuntaan kohdistuvaa painetta sekä lisätä hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä.	Osallistujina olivat sairaanhoitajat, läntisen alueen ayl, poliklinikan ayl, osastonhoitaja sekä lääkeyhtiöiden edustajat/kouluttajat. Idea hoitajien toimesta johon esimiehet lähtivät aktiivisesti mukaan.	Innovatiivisuus ilmeni avoimuutena uusia ideoita ja uudistuksia kohtaan ja erityisesti tehtävien työprosessien keskitämisen ansiosta (klinikalla mm. suora puhelinnumero jolloin asiakkaan ei tarvitse soittaa keskitettyyn ajanvaraukseen ja keskitetty tiimi hoitaa kaikki ak-hoidon asiakkaat). Nyt työtä on mahdollista toteuttaa uudella, raikkaalla tavalla työyhteisön hyväksi.	Ak-hoidon laatu selkeästi parantunut ja jo lyhyessä ajassa saatu hyviä tuloksia hoitotason parantumisesta. Taloudellisia säästöjä työn keskitämisen ansiosta jolloin turhien verkokeiden määrä on vähentynyt (säästöt työnantaja+asiakas). Mahdolliset säästöt pidemmällä aikavälillä vakavien komplikaatioiden vähemisenä hoidon laadun parantueessa. Tiimin hoitajien työskentelyn tehostuminen työnkuvan selkeyttämisen ansiosta. Tiimin hoitajien työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys on lisääntynyt.	Toimintamallia mahdollista ottaa käyttöön lähipalvelualueilla (SOTE-keskukset)
3	Perusturva/Vanhuspalvelut/Mäntylinna	Tavoitteena asiakaslähtöisyyden vahvistaminen ja työn organisoinnin sekä työhyvinvoinnin parantaminen	Koko henkilökunta osallistui hankkeeseen.	Innovaatiotona vanhainkodin osaston jakaminen kolmeen tiimiin. Kukin hoitajapari vastaa tiettyjen asiakkaiden hoidon suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista.	Hoitajaparit pystyvät keskittymään paremmin asiakkaan hoidon kokonaisuuteen. Henkilökunnan havaintojen perusteella asiakkaiden turvallisuuden tunne lisääntynyt ja levottomuus vähentynyt. Asiakasokouksista positiivista palautetta. Henkilöstön kiireen tunne on vähentynyt ja laatu- ja tyytyväisyyskyselyn perusteella työyhteisö on tyytyväinen muutokseen.	Mahdollista hyödyntää erityisesti soite-sektorilla.
4	Perusturva/Vanhuspalvelut/Palmu-Pori	Tavoitteena siirtää pitkäaikaishoidon laitospaikoista tehostettuun palveluasumiseen. Lisäksi panostaminen yksilölliseen hoivaan 24/7, johon Dyynin toiminta perustuukin.	Koko työyhteisö on osallistunut muutoksen aikaansaamiseksi.	Työyhteisöstä löytyy ominaisuuksia, joilla on kykyä luoda ja ottaa käyttöön innovaatioita eli uudistusvalmiutta löytyy.	Hoitajat ja asukkaat viihtyvät entistä paremmin palvelukoti Palmu-Porin osasto Dyynillä. Osaston kokonaisviihtyvyyteen on vaikuttanut positiivisesti erilaiset virikkeet kuten lauluesitykset,olympialaiset ,ulkoulu- ja teatteritreffit. Myös asukkaiden mahdollisuus kalustaa huoneensa omilla tavaroillaan on luonut turvallisuudentunnetta. Lisäksi järjestettiin joulumyyjäiset, johon asukkaat osallistuivat leipomisen muodossa. Joulumyyjäisten tuotot kohdennetaan mm. asukkaiden toivomiin retkiin.	Toimintamalli on helposti siirrettävissä käytettäväksi myös toisiin vastaavanlaisiin hoitoyksiköihin.
5	Sivistystoimiala/Kuvataidepalvelut/Vilkari	Tavoitteena parantaa tiedonkulun sujuvuutta sekä sähköisten laitteiden ja tiedonantojen tehokkaampaa käyttöä. Tiimityöskentelyn vahvistaminen. Sähköiset asialistat ja muistiot.	Koko henkilökunta mukana kehittämässä.	Innovointina tiimityöskentelyn monipuolinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen. Tiedonkulu+	Tiedonkulu parantui ja tiimien itseohjautuvuus on kasvanut. Lisäksi johtajuuden ja vastuunoton jakautuminen kaikille on lisääntynyt.	Lukuisia mahdollisuuksia hyödyntää muissa työyhteisöissä mm. tiedonkulun sujuvuuden tehostamiseksi.

13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2017
Henkilöstön kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen	Työsyke-tutkimus joka toinen vuosi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely joka toinen vuosi ➔ Korjaavat toimenpiteet kyselyiden perusteella	Kyselyjen tulosten kehitys verrattuna aikaisempien kyselyjen tuloksiin	➤ Toukokuussa suoritettu organisaation oma Mikä on meininki -kysely, jonka perusteella laadittu toimialoitteinen kehittämissuunnitelmat
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	➤ Tehtäväkuvauslomake uudistettu ➤ Tehtäväkuvaukset pääsääntöisesti kirjattu ja päivitetty vuoden 2017 aikana koko organisaatiossa ➤ Palkkakartoitus tehty koko työaikaa joulukuussa 2017 tehneistä palkansaajista ➤ Palkkakartoituksessa ei esille perusteettomia palkkaeroja
	Oikeudenmukainen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen	Vuosittaiset kehityskeskustelut Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Eriasteiseen esimies- / johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrä ja työtehtävät Eri koulutuksiin osallistuneiden määrät ja työtehtävät	➤ Eriasteiseen esimies- /johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrät esitetty luvussa Henkilöstön osaamisen kehittäminen ➤ Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutussarja aloitettu joulukuussa 2017 toimialajohtajille sekä yksiköiden päälliköille (osallistujia 45)

				➤ Koulutussuunnitelmat laadittu toimialoittain
	Oikeudenmukaisen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esimiesten kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	Koulutukseen osallistuneiden esimiesten määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Erilaisia esimieskoulutuksia tarjottu vuoden 2017 aikana
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	Ohjeiden päivitys ➔ Ohjeiden noudattaminen	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Ohjeiden uudistamistyö aloitettu ➤ Vuoden 2017 aikana ei suoritettu tasa-arvo /yhdenvertaisuus-kyselyä henkilöstölle
Sukupuolten tasa-arvo	Tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet	Tiedon keruu sukupuolittain ammattiryhmittäin työtehtävistä ja esimies-/johtoasemista Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja poistaminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain ➔ Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esimies- ja johtotehtäviin	➤ Vuoden 2017 organisaatio-uudistus mahdollisti henkilöstön hakeutumisen uusiin esimiestehtäviin organisaation sisällä ➤ Käynnistetty henkilöstön urakehityksen tukeminen organisaation sisällä tukemalla sisäistä rekrytointimenettelyä
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen (pienien lasten vanhemmat ja ikääntyvät työntekijät)	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä Työkyvyn aktiivinen tuki – toimintamalli käytössä	Erilaisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö Erilaisten työaikajousten käyttö (mm. etätyö)	➤ Etätyö ohjeistettu ja käytössä ➤ Osatyökykyisen sijoittuminen organisaatiossa sopiviin tehtäviin ennallaan

			Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna Erilaisille eläkeluotoille siirtymisajan pidentyminen	➤ HR-yksikön käytössä edelleen työjärjestelyraha uudelleen sijoittumisen tukemiseen ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallia vahvistettu valmistelemalla korvaavan työn käyttöönottoa
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	Monikulttuurisen henkilöstön määrän lisääntyminen	Kielellisen erilaisuuden tukeminen ja hyödyntäminen	Monikulttuurisen henkilöstön rekrytointien määrät	➤ Osallistuttu SPR:n Turvapaikanhakijoiden TET-hankkeeseen tarjoamalla työhön tutustumispaikkoja eri toimialoille