

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2018




PÖRI

SISÄLLYSLUETTELO

1. PORI – ONNELLISTEN IHMISTEN TUOKSUVA KAUPUNKI	3
2. PORI ORGANISAATIONA	5
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	7
4. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	22
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	25
6. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	29
7. YHTEISTOIMINTA	35
8. TYÖHYVINVOINNIN TUNNUSLUKUJA.....	37
9. TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI JA TYÖSSÄ JATKAMINEN	42
10. KEHITTÄMISTOIMIA KOHDENNETUSTI	45
11. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	47
12. LIITTEET	49
Henkilöstön määrä toimialoittain sukupuolen mukaan 31.12.2018	49
Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä toimialoittain 31.12.2018.....	49
Vakinaisen henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2018.....	50
Vakinaisen henkilöstön määrä palvelussuhteen lajin mukaan 31.12.2018	50
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2018	50
Henkilötyövuodet (HTV2 ja HTV4) toimialoittain ja liikelaitoksittain	51
Uudistuva työyhteisö –kilpailu 2018.....	53
Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella	55

1. PORI – ONNELLISTEN IHMISTEN TUOKSUVA KAUPUNKI

Pori - Suomen 10. suurin kaupunki elokuusta 2017 - jatkoi uudistuneena kaupunkiorganisaationa kartalla olemistaan vuoden 2018 aikana. Alkuvuonna Porille myönnettiin Suomen Unicefin Lapsiystävällinen kunta -nimike, huhtikuussa Pori sai merkittävän kuntien kiertotalouden palkinnon ruokahävikin vähentämisestä Sitran ja Kuntaliiton järjestämässä kilpailussa, toukokuussa Porin uudistettu brändi voitti brändityöllään kuntamarkkinoinnin SM-kisat ja vuoden aikana brändityö sai useita muitakin positiivisia mainintoja eri kilpailuissa sekä kaupungin viestintä sai Helsingin yliopiston Satakuntalaisen Osakunnan myöntämän paluumuuttopalkinnon hyvästä viestinnästä ja kekseliäistä kampanjoista. Porin Karjarannan asuntomessut kuuman heinä-elokuun aikana onnistuivat niin ikään hyvin. Pori on myös ympäristöystävällinen kaupunki ja osa Hiilineutraali Kunta -kampanjaa ainoana isona kaupunkina Suomessa. Näiden onnistumisten lisäksi Pori lanseerasi tiettävästi ensimmäisenä kaupunkina maailmassa oman kaupunkituoksunsa Eau de Porin. Ja onpa muutama vuosi sitten THL:n tutkimuksessa todettu, että Suomen onnellisimmat ihmiset asuvat Porissa.

Edellä mainittuja tuloksia ei olisi saavutettu ilman Porin kaupungin henkilöstön työpanosta, osaamista ja sitoutumista. Saavutetut tulokset ovat edellyttäneet henkilöstön osallistamista, osallistumista ja osallisuutta sekä innovaatiokykyä- ja halukkuutta. Henkilöstön asiantuntemus ja osallisuus ovat tärkeitä avaimia muutokseen.

Kaupunki on edelleen aktiivinen toimija muutoksissa ja kehittämisessä. Kaupungin organisaatiouudistuksen keskeisenä tavoitteena vuonna 2017 oli luoda kaupungista yksi työnantaja, jonka toimintamallit ovat oikeudenmukaisia ja yhtenäisiä – toimialojen ja laitosten sekä toimintojen erilaisuus huomioiden. Vuoden 2018 aikana organisaatiossa keskityttiin toiminnan vakiinnuttamiseen uudistuneilla toimialoilla, osittain uuden johdon kera.

Vuoden 2018 aikana panostettiin myös johtamisosaamisen kehittämiseen. Johtamisen keskeinen tehtävä on uudistaa organisaation toimijoiden osaamista, jotta palveluita kyetään uudistamaan. Samalla myös säilyy toimijoiden työmarkkina-arvo. Uusi osaaminen on vuorovaikutustaitoa, digitaalisia taitoja sekä asiakaspalvelutaitoa. Se on mitä suurimmassa määrin taitoa tehdä kaupunkistrategiaa todeksi päivittäisessä työssä. Esimiesten johtamisosaamista edistettiin tarjoamalla uransa eri vaiheissa oleville esimiehille kaupungin esimiesvalmennustarjottimen mukaisia koulutuksia ja valmennuksia. Kaupungin oman konseptin mukaisen Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutus-/valmennussarjan toteuttaminen eteni toimiala- ja laitosten johtajien ja yksiköiden päälliköiden ryhmästä seuraavan tason esimiesryhmään. Vuoden aikana käynnistettiin myös kaupunkitason johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennushankinta.

Kesäkuussa kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden henkilöstöohjelman, jonka tarkoituksena on tukea ja täydentää kaupunkistrategiaa. Henkilöstöohjelma on strategisen johtamisen väline. Sen kolme painopistealuetta ovat henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, henkilöstön osaamisen johtaminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen. Henkilöstöjohtamisen punaisena lankana pidetään henkilöstön yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua huolimatta tehtävästä tai asemasta organisaatiossa. Hyvän yhteistoiminnan käsikirja hyväksyttiin kaupunginhallituksessa myös kesäkuussa. Käsikirja on rakennettu kaikilla tasoilla toimivan vuorovaikutuksen varaan ja siinä määritellään Porin kolmiosaisen yhteistoiminnan rakenne sekä välittömän yhteistoiminnan eli vuorovaikutuksen keskeinen merkitys luottamuksen rakentamiselle. Syksyn aikana hyvän yhteistoiminnan periaatteet otettiin käyttöön ja järjestettiin teemaan liittyvää koulutusta yhteistyötoimikuntien jäsenille.

Henkilöstön tehtäväkuvaan vaikuttava organisaation palkkausjärjestelmien kehittäminen oli yksi keskeisistä henkilöstöhallinnollisista toimenpiteistä. Hyvän neuvottelukulttuurin edistäminen on tärkeimpiä työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisiä ponnistuksia. Kesän lopussa käynnistettiin kunta-alan työehtosopimuksiin vuosille 2018 – 2019 sisältyvän järjestelyvaraerän laskentamallin työstäminen ja lokakuussa asiaan liittyvä neuvottelutoiminta. Tehtäväkuvien päivitys saatiin pääsääntöisesti suoritettua ja mallitehtäväkuvausten laadinta eteni.

Porin kaupungin henkilöstöraportti 2018 antaa kattavan yleiskuvan kaupunkiorganisaation henkilöstön rakenteesta ja tilasta sekä henkilöstöpolitiikan painopisteistä. Pori työnantajana korostaa vastuullista ja oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa, henkilöstön osallisuutta oman työnsä ja toiminnan kehittämiseen sekä tukee henkilöstön urakehitystä, hyvinvointia ja työkykyisyyttä. Porin kaupungin asukkaalleen tuottamat palvelut ovat säilyneet hyvinä ja laadukkaina. Ansio tästä kuuluu osaaville ja ehdottoman uniikeille työntekijöillemme.

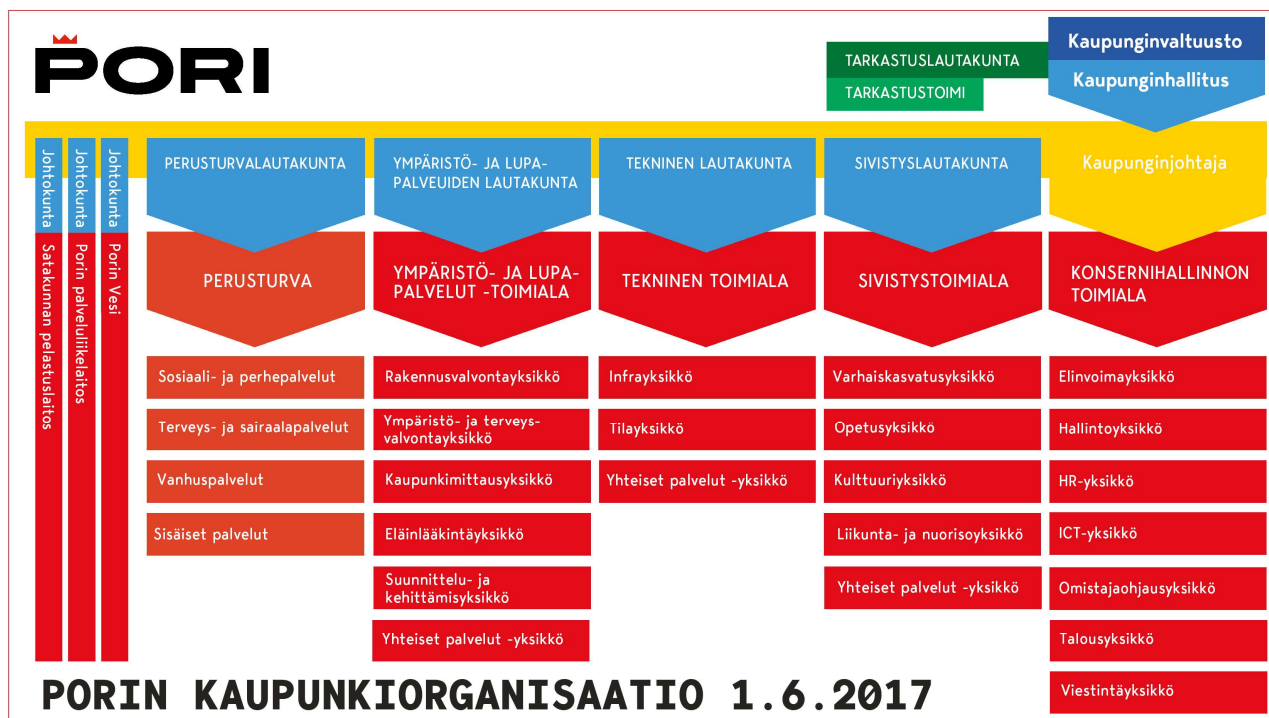
Aino-Maija Luukkonen

kaupunginjohtaja

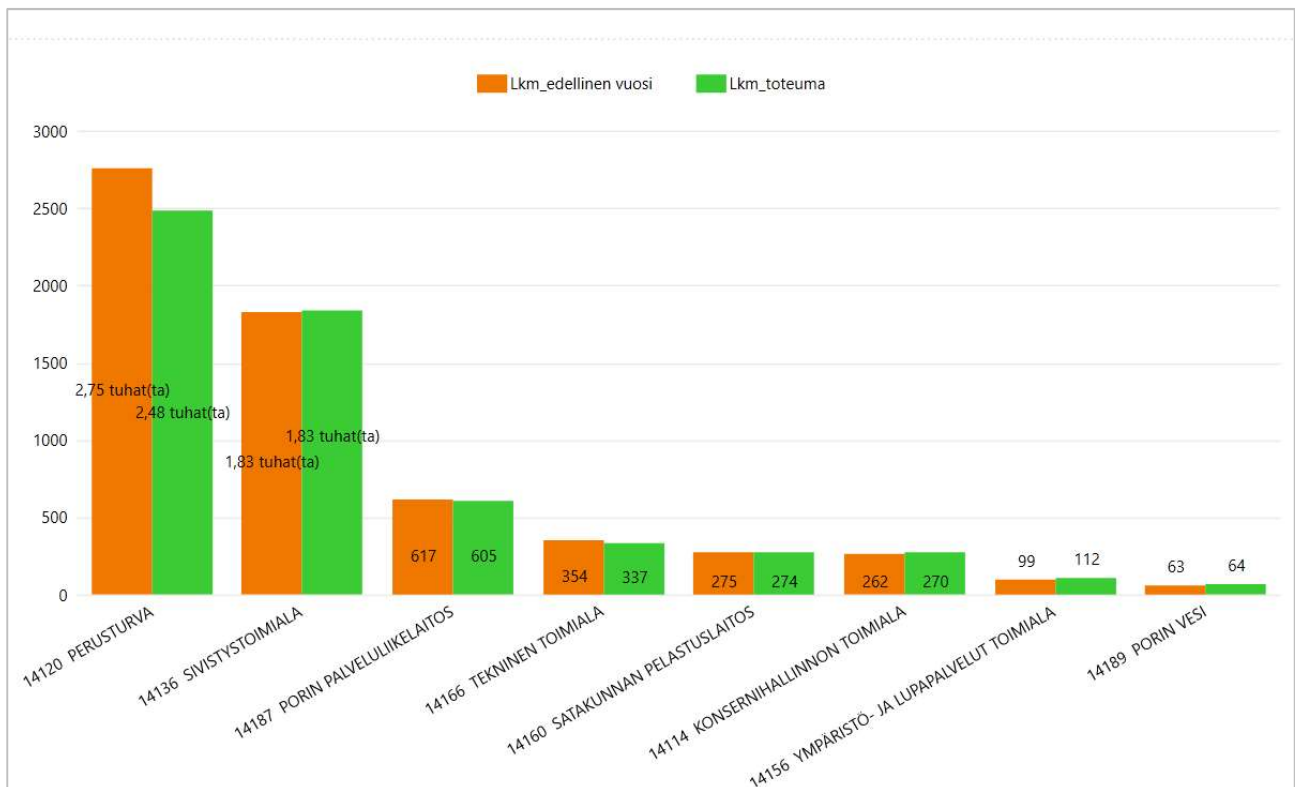


2. PORI ORGANISAATIONA

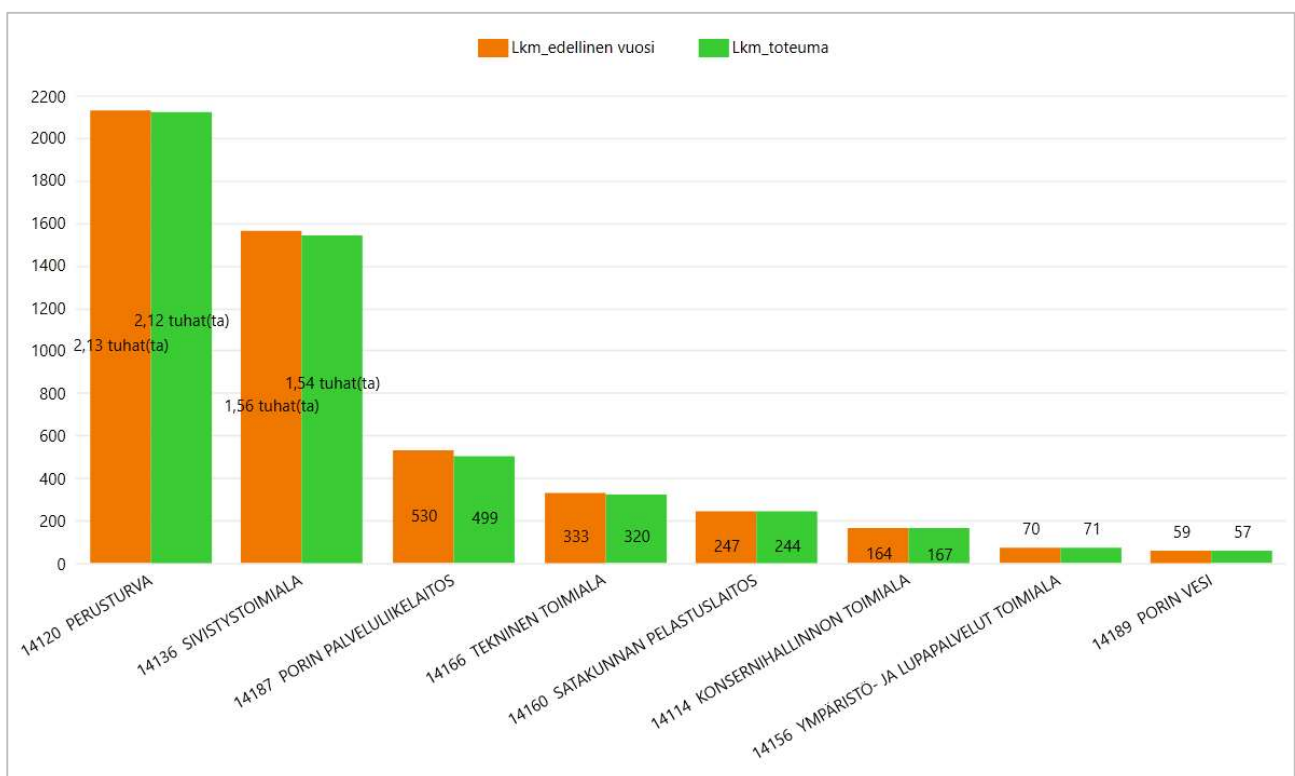
Porin kaupunkiorganisaatio muodostuu toimialoista ja laitoksista. Toimialoja on viisi: perusturva, sivistys, tekninen, ympäristö- ja lupapalvelut sekä konsernihallinto. Liikelaitoksia on kaksi: Porin Vesi ja Porin Palveluliikelaitos sekä alueellisena toimijana lisäksi Satakunnan pelastuslaitos. Konsernihallinto toimii kaupungin ohjausorganisaatiossa keskeisten pääprosessien omistajuuden kautta kaupunkiorganisaation toimintaa ohjaavana toimialana. Vuoden 2018 aikana käynnistettiin konsernihallinnon ohjausmallin kuvaus.



Perusturva on yhä toimialoista henkilöstömäärältään suurin (41 % koko henkilöstöstä; 2481 työntekijää ja 42 % vakinaisesta henkilöstöstä; 2123 työntekijää). Kaupungin liikelaitoksista suurin on edelleen Porin Palveluliikelaitos (10 % koko henkilöstöstä; 605 työntekijää ja 10 % vakinaisista; 499 työntekijää). Toimialat ovat säilyneet kooltaan lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna (Kuva 1). Ainoastaan perusturvan koko henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä tarkasteltuna on selvästi laskenut. Tämä johtuu alle kolmen kuukauden sijaisuuksien hankinnan siirtämisestä Seuturekry Oy:lle ja siten määräaikaisten palvelussuhteiden vähenemisestä. Vakinaisen henkilöstön osalta vuoden 2018 lopun tilanne on edeltävän vuoden kaltainen (Kuva 2). Myyntilaskutuksen keskittäminen konsernihallinnon talousyksikköön aiheutti muutaman henkilön siirtymisen toisilta toimialoilta konsernihallintoon.



Kuva 1 Toimialojen ja liikelaitosten koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2017 (oranssi) ja 31.12.2018 (vihreä)



Kuva 2 Toimialojen ja liikelaitosten vakinaisen henkilöstön lukumäärä 31.12.2017 (oranssi) ja 31.12.2018 (vihreä)

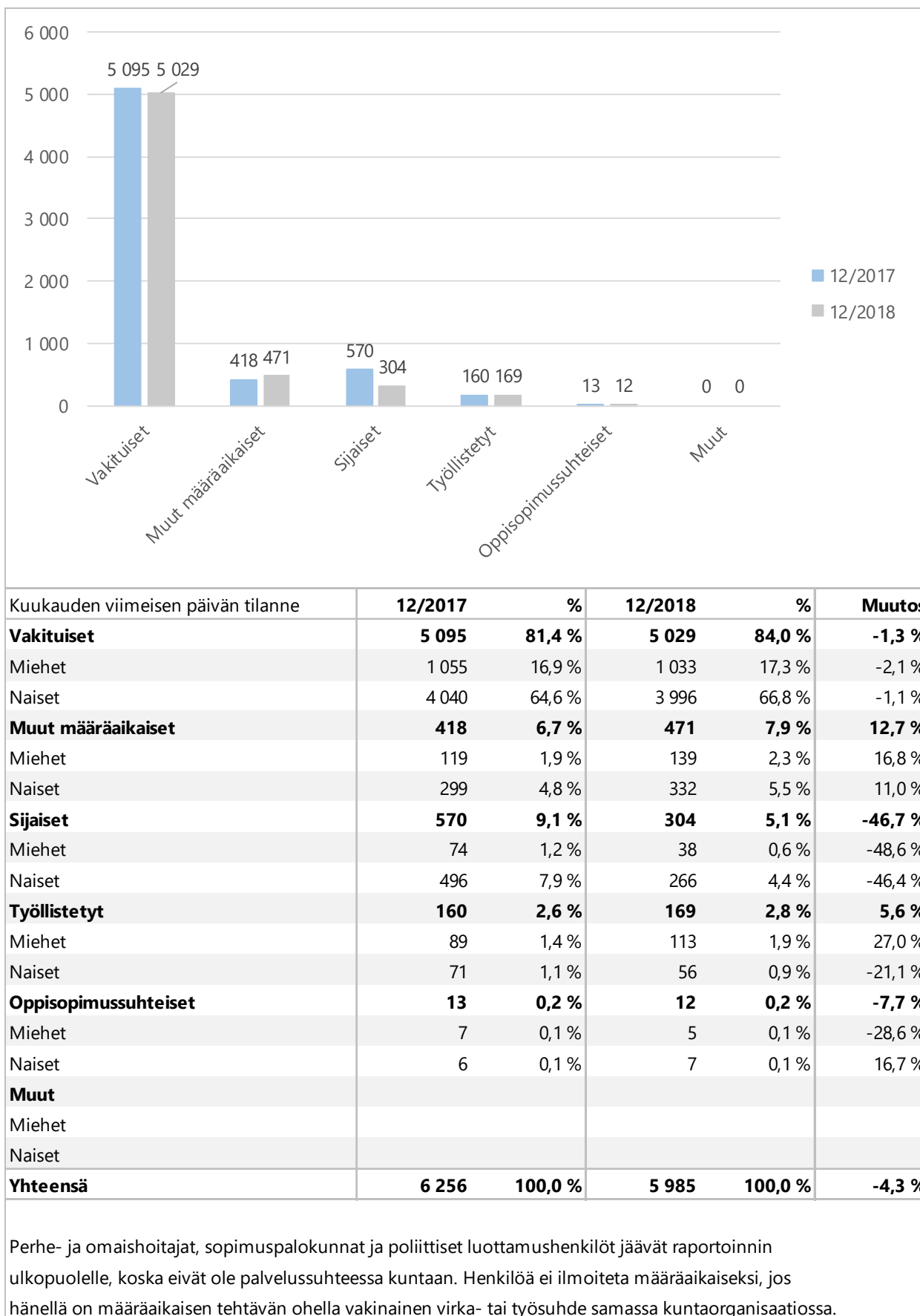
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Avoimia työpaikkoja	Työntekijöitä	Palveluksesta lähteneitä
• 312 henkilöä sai vakinaisen työpaikan • ulkoisessa haussa 239 ja sisäisessä haussa 12 tehtävää ⇔ 3519 hakemusta • suoraan vakinaistettuja 61 • myös määräaikaisiin tehtäviin työntekijöitä ⇔ sijaisuuksia, projektitöitä, oppisopimuksia eri aloille, kesätyöhön opiskelijoita	• kaikkiaan 5985 (6384 henkilötyövuotta, HTV1) • joista vakinaisia 5029 (84 %) (4864 HTV1) • kokoaikaisia koko henkilöstöstä 5243 (88%) • naisia 78 % • miehiä 22 % • keskimäärin 47-vuotias • keskimäärin 18 päivää vuodessa sairaana	• vanhuuseläkkeelle lähtijöitä 151 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 22 • keskimäärin 64-vuotiaana eläkkeelle

3.1. Henkilöstön lukumäärä

Porin kaupungin palveluksessa oli 31.12.2018 yhteensä 5985 henkilöä, joista vakinaisia oli 5029 (Kuva 3, 84 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on lievässä laskussa, kuten edeltävänäkin vuonna. Määräaikaisia oli 775, joista sijaisia 304. Sijaisten määrä laski selvästi Seutukry Oy:n kanssa tehdyn sopimuksen myötä. Sopimuksen mukaan perusturvassa lyhytaikaiset sijaisuudet hankittiin ostopalveluna. Tämä toiminnan muutos näkyy selvästi henkilöstöä ja sen määrää kuvaavissa tunnusluvuissa, kuten henkilötyövuosissa. Koko henkilöstön lukumäärä on noin 4 prosenttia pienempi kuin vastaavaan aikaan vuonna 2017. Työllistettynä oli vuoden aikana keskimäärin 217 henkilöä kuukaudessa (vuonna 2017 keskimäärin 197 henkilöä/kk ja vuonna 2016 keskimäärin 155 henkilöä/kk).

Porin kaupungin palvelussuhteet voidaan määritellä seitsemän eri luonteen mukaan (myöhemmin palvelussuhteen luonne): 1. toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), 2. määräaikainen, 3. sijainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen, 5. oppisopimussuhteinen, 6. suojatyöntekijä, 7. työllistetty. Usein raportoinnin yksinkertaistamiseksi nämä seitsemän edelleen ryhmitellään, kuten kuvassa 3 on tehty: ”Muut määräaikaiset”. Muut määräaikaiset -ryhmä sisältää edellä mainituista palvelussuhteiden luonteista: 2. määräaikainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen ja 6. suojatyöntekijä. Ryhmittelyn perusteita on monia ja usein puhuttaessa määräaikaisista palvelussuhteista tarkoitetaan kaikkia palvelussuhteiden luonteita, jotka eivät ole vakinaisia palvelussuhteita.



Kuva 3 Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2018 verrattuna edeltävään vuoteen

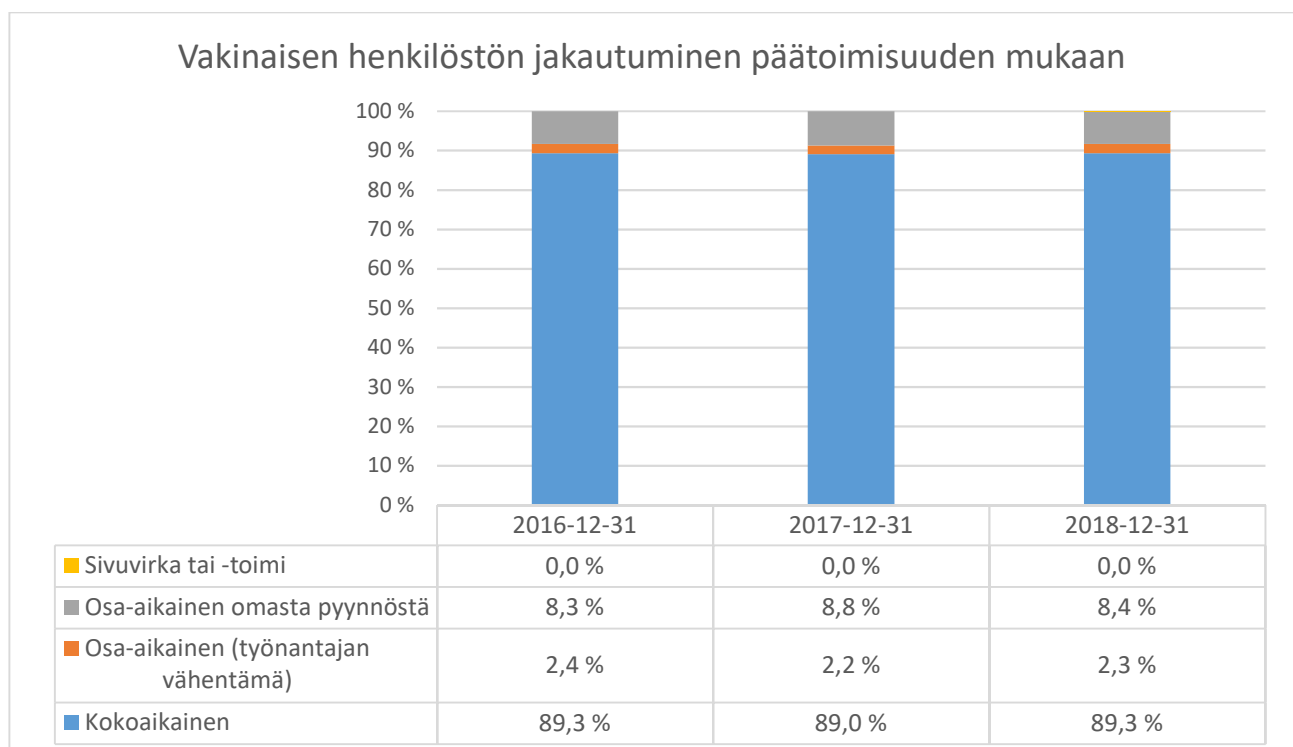
Kaupungin henkilöstömäärässä on vuoden aikana vaihtelua, mikä johtuu pääsääntöisesti määräaikaisen henkilöstön lukumäärän lisääntymisestä kesäkuukausiksi. Porin kaupunki tarjosi edelleen monipuolisesti kesätyöpaikkoja eri toimialoilla ja liikelaitoksissa.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2018 lopussa työsuhteisia 76,5 % ja virkasuhteisia 23,5 %. Palvelussuhteen lajien (työ- ja virkasuhde) välinen suhde on pysynyt ennallaan jo useita vuosia (Taulukko 1).

Taulukko 1 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin sukupuolittain 2016 – 2018 (31.12.)

	31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia	Henkilömäärä	prosenttia
<i>Työsuhde</i>	3 929	76,5 %	3 896	76,5 %	3 846	76,5 %
<i>Virkasuhte</i>	1 207	23,5 %	1 199	23,5 %	1 183	23,5 %

Porin kaupungin organisaatiossa vakinaisen henkilöstön jakautuminen päätoimisuuden mukaan on pysynyt viime vuosina lähes vakiona ja valtakunnallisen tason kaltaisena (Kuva 4). Osa-aikaista henkilöstöä vakinaisista on eniten perusturvassa (277; 13,0 %), sivistystoimialalla (152; 9,9 %) ja palveluliikelaitoksessa (68; 13,6 %). Vakinaisen osa-aikaisen henkilöstön määrään sisältyvät pääsääntöisesti osa-aikaeläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät.



Kuva 4 Vakinaisen henkilöstön jakautumisessa päätoimisuuden mukaan ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuosina 2016 - 2018

Työtehtäviä kuvaavia ammattinimikkeitä vakinaisella henkilöstöllä oli yhteensä 504 kappaletta (vuoden 2017 lopussa 481 ja 2016 lopussa 515). Yli puolet nimikkeistä (265 kpl) on käytössä vain yhdellä henkilöllä.

Monilukuisimmat 20 nimikettä ovat yhä samassa järjestyksessä kuin vuonna 2017 (Taulukko 2). Nimikkeistä runsaslukuisin on lähihoitajat (963 työntekijää; 19,2 % vakinaisista). Seuraavaksi suurimmat ammattiryhmät ovat lastenhoitajat, laitoshuoltajat ja perusopetuksen luokanopettajat. Edeltävän vuoden viimeiseen päivään verrattuna lähihoitajien, sairaanhoitajien ja lastenhoitajien määrä oli lisääntynyt hieman, kun taas laitoshuoltajien ja perusopetuksen luokanopettajien määrä oli hieman vähentynyt.

Taulukko 2 20 monilukuisinta nimikettä, vakinainen henkilöstön vuoden viimeisenä päivänä

	31.12.2017		31.12.2018	
NIMIKEET	Henkilömäärä	%-osuus henkilöstöstä	Henkilömäärä	%-osuus henkilöstöstä
LÄHIHOITAJA	958	18,80 %	963	19,15 %
SAIRAANHOITAJA	314	6,16 %	321	6,38 %
LASTENHOITAJA	259	5,08 %	266	5,29 %
LAITOSHUOLTAJA	216	4,24 %	209	4,16 %
PERUSOPETUKSEN LUOKANOPETTAJA	194	3,81 %	190	3,78 %
LASTENTARHANOPETTAJA	185	3,63 %	178	3,54 %
TERVEYDENHOITAJA	115	2,26 %	116	2,31 %
PALOMIES	115	2,26 %	110	2,19 %
KOULUNKÄYNTIOHJAAJA	109	2,14 %	109	2,17 %
PERUSOPET.LEHTORI	107	2,10 %	106	2,11 %
TOIMISTOSIHTTEERI	100	1,96 %	91	1,81 %
OHJAAJA	92	1,81 %	84	1,67 %
ERITYISLUOKAN OPETTAJA	66	1,30 %	69	1,37 %
SIIVOOJA	66	1,30 %	56	1,11 %
SOSIAALIOHJAAJA	50	0,98 %	55	1,09 %
RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	59	1,16 %	54	1,07 %
RUOKAPALVELUVASTAAVA	53	1,04 %	52	1,03 %
SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	53	1,04 %	51	1,01 %
HAMMASHOITAJA	46	0,90 %	49	0,97 %
PERHEPÄIVÄHOITAJA	44	0,86 %	41	0,82 %

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).

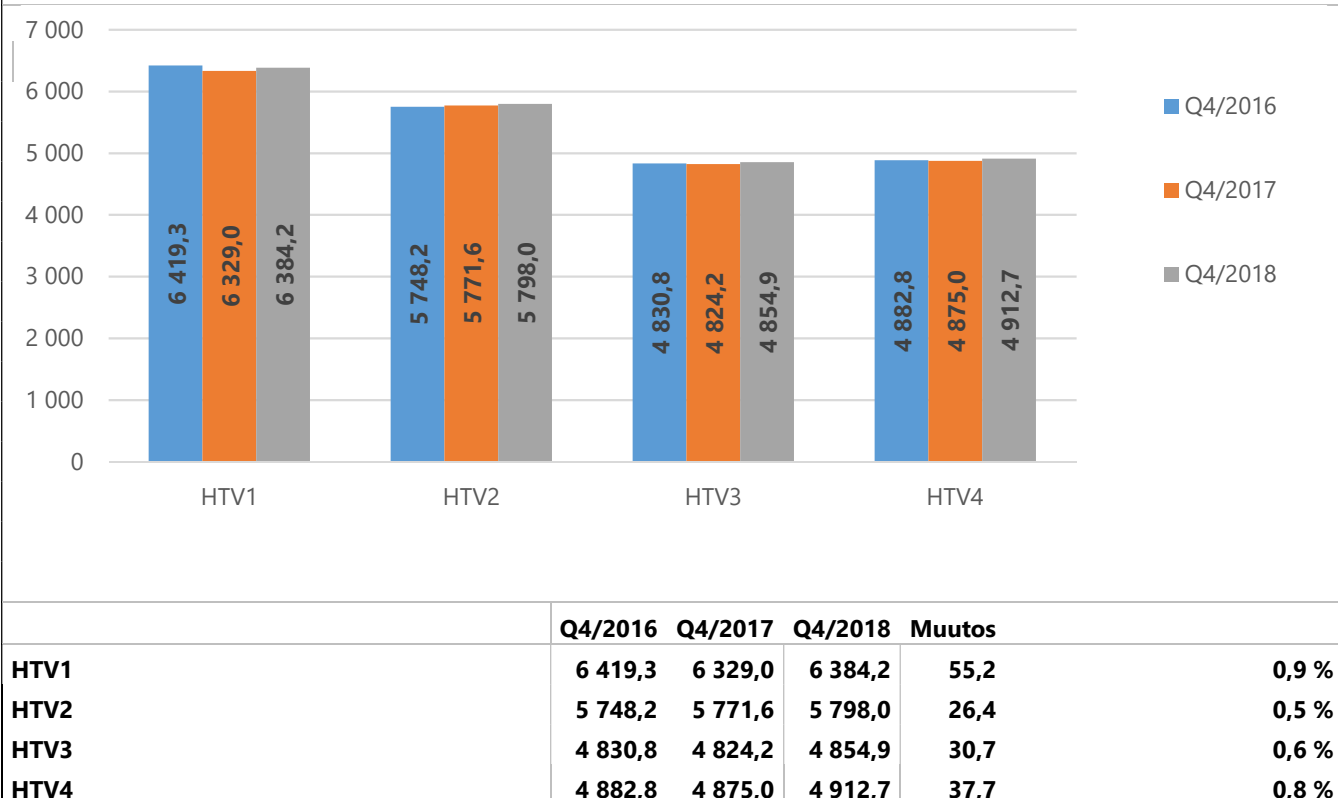
Henkilöstön määrän vaihtelu, määrämittaiset työjaksot sekä osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

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 henkilöstön lukumäärä. Aikaisemmin Porin kaupunki on raportoinut henkilötyövuodet ilman sivuvirkaisten tai –toimisten henkilötyövuosia. Nyt henkilötyövuodet sisältävät kaikki palvelussuhteet toisin kuin aikaisemmissa henkilöstöraporteissa.

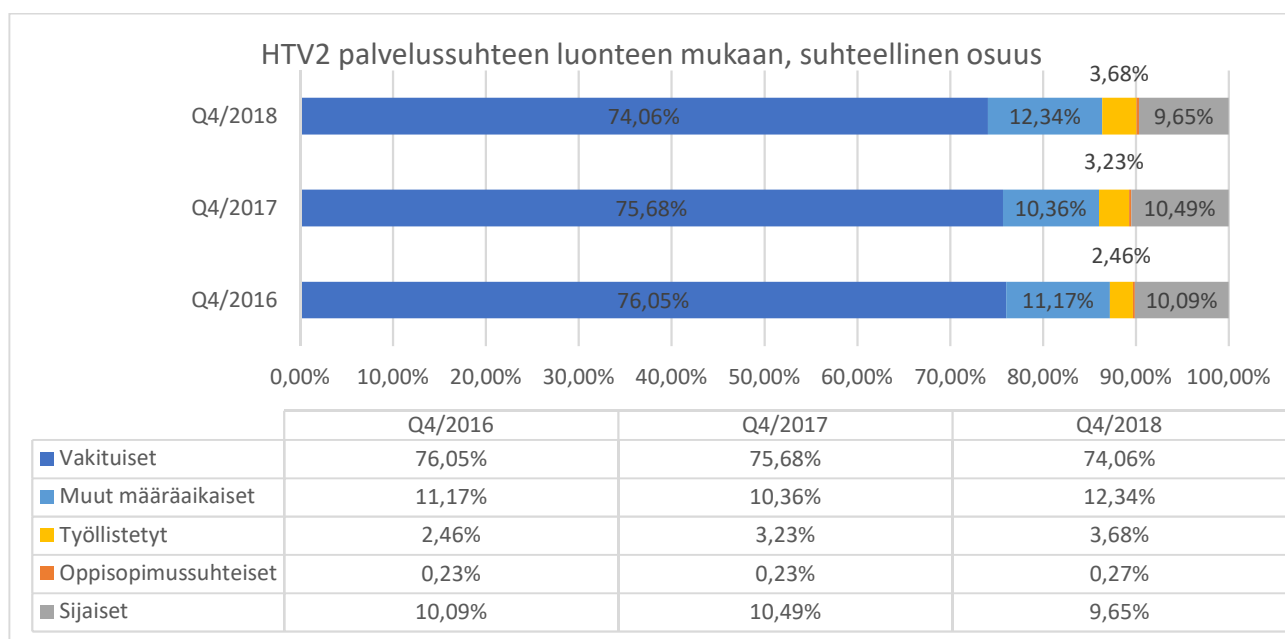
HTV1:n kehitys osoittaa (Kuva 5), että huolimatta henkilöstön lukumäärän vähenemisestä vuoden viimeisenä päivänä, on keskimääräinen henkilöstömäärä hieman kasvanut. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet) on kasvanut edelleen (+26,6 henkilötyövuotta), vaikkakin perusturvan sijaisuuksia on hankittu ostopalveluna. Ostopalveluna hankittu henkilöstö ei sisälly raportoituihin henkilötyövuosiin. HTV3 on suhteessa kasvanut enemmän kuin HTV2, joka tarkoittaa, että palkalliset poissaolot ovat vähentyneet. Tähän on vaikuttaneet ainakin vähentyneet terveysperusteiset poissaolopäivät. HTV3 ja HTV4 välinen ero johtuu yli- ja lisätöiden määrästä. Yli- ja lisätöiden määrä kaupunkitasolla tarkasteltuna on pieni ja niitä tehdään lähinnä tietyillä toimialoilla.

Kumulatiiviset henkilötyövuodet



Kuva 5 Porin kaupungin koko henkilöstön henkilötyövuodet

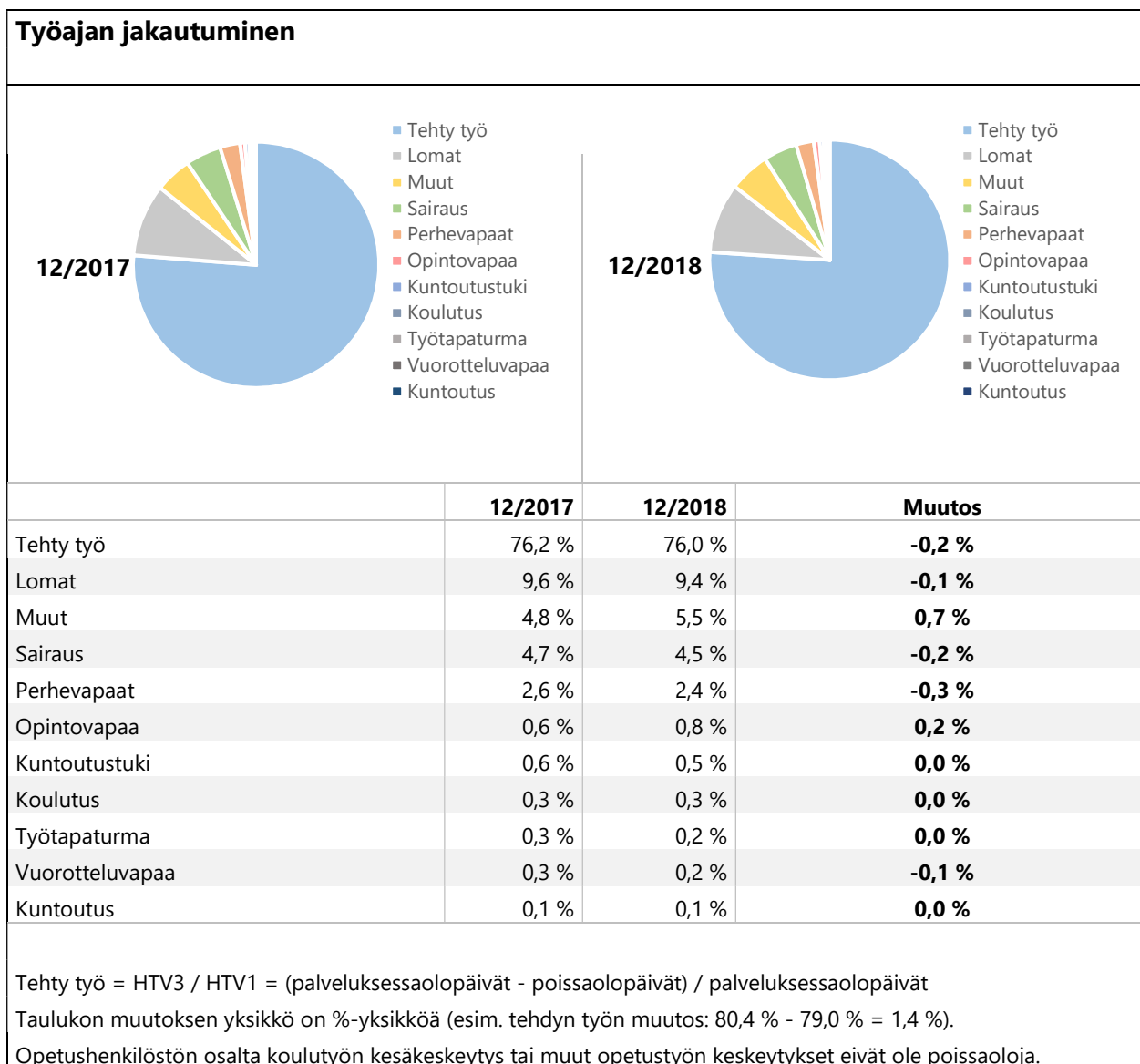
Vakinaisen henkilöstön palkallisten henkilötyövuosien (HTV2) suhteellinen määrä koko henkilöstöstä vuonna 2018 oli 74,06 % (Kuva 6). HTV2 suhteellinen määrä on loivasti laskenut viime vuosina. Tämä tarkoittaa, että organisaation palkkaa saavista yhä suurempi osa on muita kuin vakinaista henkilöstöä. Sijaisten suhteellinen määrä on laskenut noin yhden prosenttiyksikön (9,65 %; 2018) ja muiden määräaikaisten määrä kasvanut noin kaksi prosenttiyksikköä (12,34 %; 2018).



Kuva 6 Porin kaupungin henkilöstön määrä palvelussuhteen mukaan. Kuvassa esitetty vakinaisten osuus palkallisten henkilötyövuosien avulla muihin palvelussuhteisiin verrattuna.

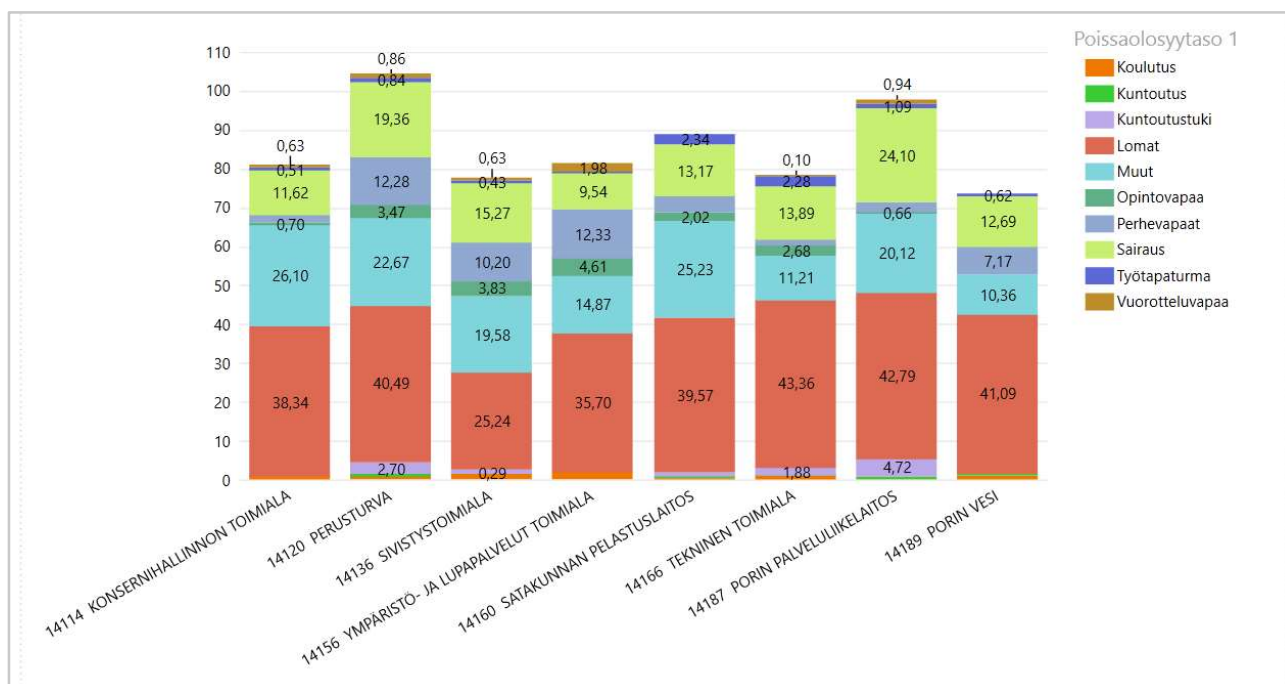
3.3. Työajan jakautuminen

Henkilötyövuosia hyödynnetään työajan jakautumisen esittämisessä. Henkilötyövuosista HTV3 esittää tehdyn työn määrää (ilman ylitöitä ja lisätöitä), joka ei siis sisällä palkattomia tai palkallisia poissaoloja. HTV3:n suhde HTV1:n määrään kertoo tehdyn työn suhteellisen osuuden, joka vuonna 2018 oli 76,1 % (Kuva 7). Tehdyn työn osuus on aavistuksen laskenut edeltävään vuoteen verrattuna. Olennaisin muutos edeltävään vuoteen on ”Muut”-kategorian poissaoloissa, joka on kasvanut noin 0,7 %. Muut -kategoria sisältää esimerkiksi omasta pyynnöstä anotut palkattomat vapaat ja muut virkavapaudet.



Kuva 7 Porin kaupungin koko henkilöstön työajan jakautuminen, vertailu edeltävään vuoteen.

Toimialat ovat varsin erilaisia, kun tarkastellaan yhteismitallistettuja poissaoloja ja verrataan niitä keskenään (Kuva 8). Esimerkiksi sivistystoimialalla lomien määrä kalenteripäivinä suhteutettuna siellä työskennelleiden keskimääräiseen lukumäärään (HTV1) on verrattain pieni, n. 25 päivää. Tämä johtuu siitä, että opettajat eivät kuulu vuosilomajärjestelmään ja näin ollen vuosilomia ei tallenneta järjestelmään. Eroja toimialojen välillä on myös sairauspoissaolojen, työtapaturmapoissaolojen, kuntoutustuen ja Muut -kategorian poissaoloissa. Moniin näistä poissaoloista paneudutaan tarkemmin myöhemmin raportin työhyvinvointiin liittyvissä osioissa.



Kuva 8 Eri poissaolosyiden yhteismitallistettu määrä (=poissaolot kalenteripäivinä/HTV1) toimialoittain, koko henkilöstö

3.4. Sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista, mikä johtuu edelleen naisvaltaisista ammattialoista; sosiaali- ja terveydenhuolto, varhaiskasvatus- ja opetusala. Porin kaupungin organisaatiossa naisia oli 31.12.2018 tilanteen mukaan 78 % koko henkilöstöstä (4657 työntekijää) ja vakinaisista 79 % (3996 työntekijää). Naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä eivät ole merkittävästi muuttuneet viime vuosina. Eri palvelussuhteiden suhteellista osuutta ja sukupuolijakaumaa on verrattu koko henkilöstön lukumäärään (ks. Kuva 3).

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

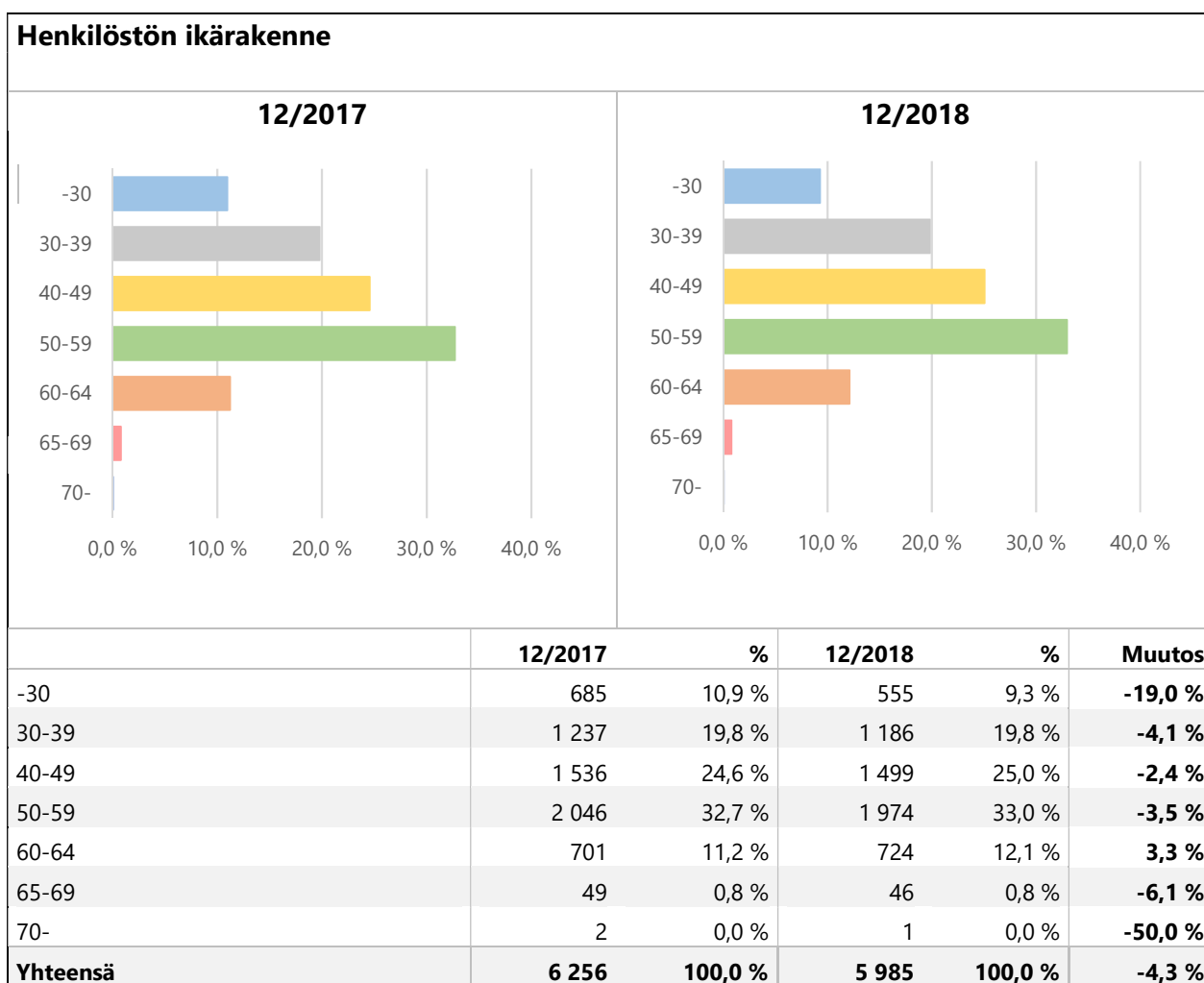
Porin kaupungin organisaatiossa vakinaisen henkilöstön suurimpien ammattiryhmien osalta

- täysin eriytyneitä naisten ammatteja ovat terveydenhoitaja, siivooja, hammashoitaja ja perhepäivähoitaja (naisten osuus 100 %)
- täysin eriytynyt miesten ammatti on palomies (miesten osuus 100 %)
- lähihoitajista on naisia 94,5 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- sairaanhoitajista on naisia 98,1% (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- lastenhoitajista on naisia 98,1 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- lastentarhanopettajista on naisia 99,4 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- laitoshuoltajista on naisia 97,6 % (naisten ammatti, naisia > 90 %)
- perusopetuksen luokanopettajista on naisia 73,2 % (naisvaltainen ammatti, 60 % < naisten osuus < 90 %).

Vuoden 2018 lopun tilanne on hyvin samankaltainen vuoteen 2017 verrattuna.

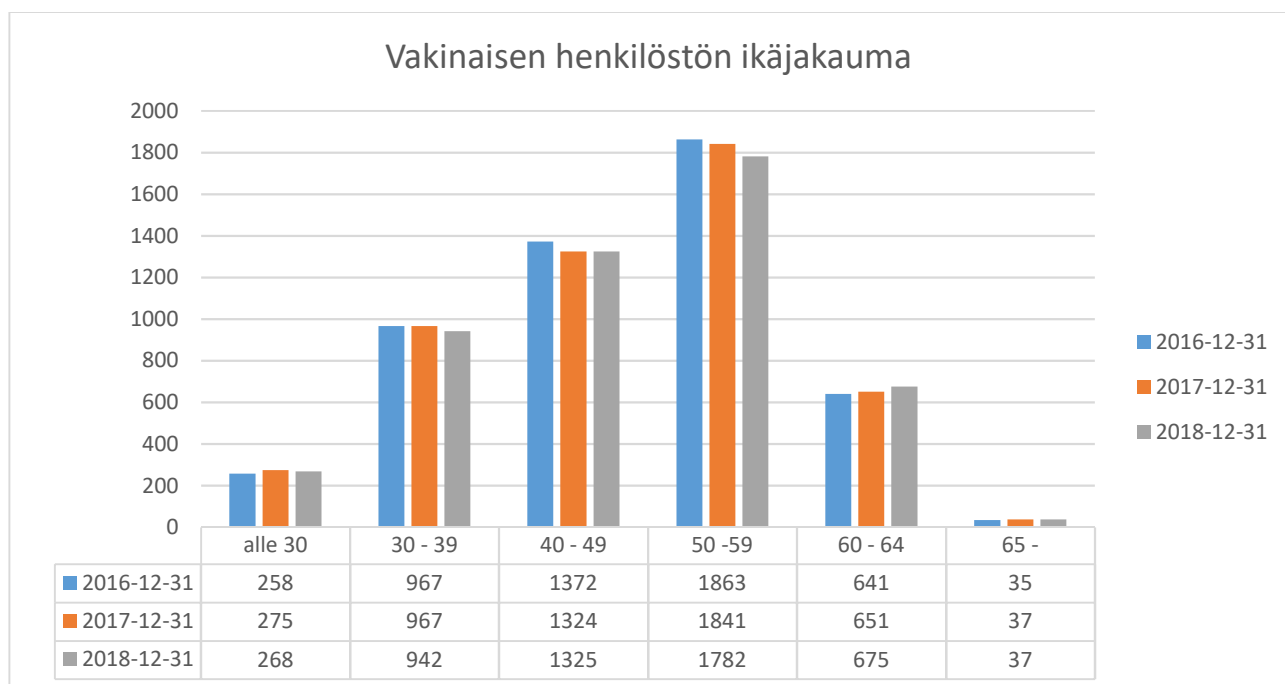
3.5. Ikärakenne

Kaupungin koko henkilöstöstä noin 46 % on iältään 50-vuotiaita tai vanhempia. Ikäryhmien koot ovat yleisesti pienentyneet johtuen henkilöstön lukumäärän vähenemisestä (Kuva 9). Ainoastaan 60 – 64 -vuotiaiden ikäryhmä on kasvanut edeltävästä vuodesta. Suurin lasku on tapahtunut nuorten alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä, joka johtuu erityisesti määräaikaisten (sijaisten) palvelussuhteiden vähenemisestä. Koko sekä vakinaisen henkilöstön suurin yksittäinen ikäryhmä on edelleen 50 – 59 –vuotiaat.



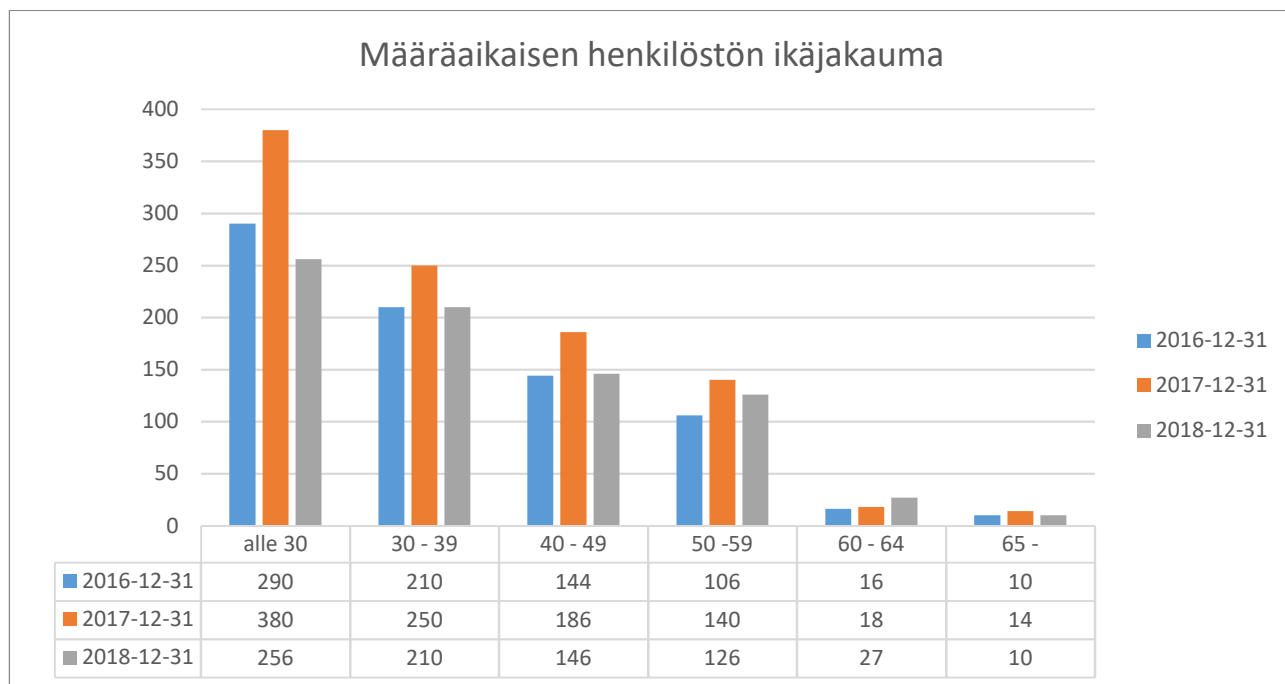
Kuva 9 Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2017 ja 31.12.2018

Ikäjakaumassa 50 – 59 -vuotiaiden lukumäärä on ollut viime vuosina laskussa ja vastaavasti 60 – 64 -vuotiaiden kasvussa (Kuva 10). Vakinaisen henkilöstön määrä on vain hieman laskenut edeltävästä vuodesta, joten se ei yksinään selitä pieneneviä ikäryhmiä, vaan henkilöstö ikääntyy. Sama näkyy keski-ian kasvamisena.



Kuva 10 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä 2016 - 2018

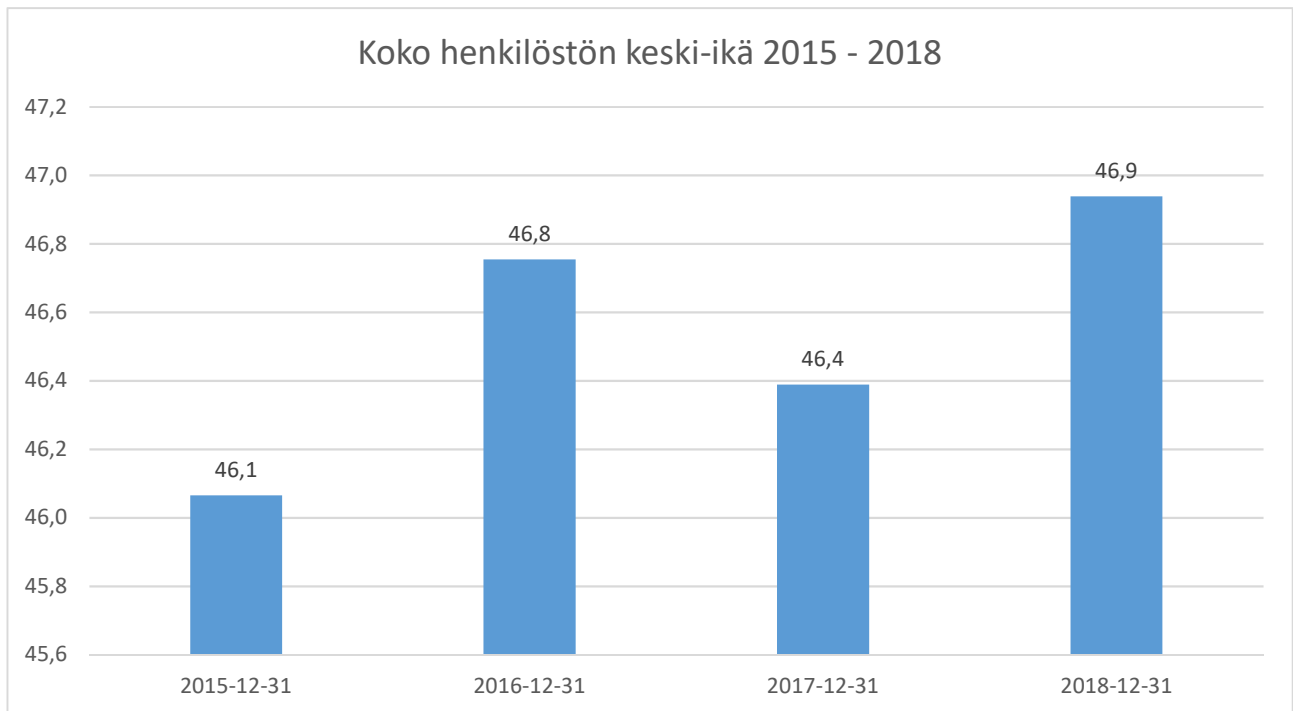
Määräaikaisesta henkilöstöstä valtaosa on alle 40-vuotiaita siitäkin huolimatta, että alle 30-vuotiaiden osuus on laskenut merkittävästi (Kuva 11).



Kuva 11 Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä 2016 - 2018

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2017. 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. Nyt keski-ikä on jälleen hieman noussut; 46,9 vuotta (Kuva 12). Vakinaisen

henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 48,3 vuotta (48,2 vuotta v. 2017 ja 48,3 vuotta v. 2016). Keski-ikänsä nuorin vakinainen henkilöstö sijoittui Satakunnan pelastuslaitokseen, jonka keski-ikä on jo kolmatta vuotta peräkkäin 43,4 vuotta.



Kuva 12 Porin kaupungin koko henkilöstön keski-ikä vuoden viimeisenä päivänä

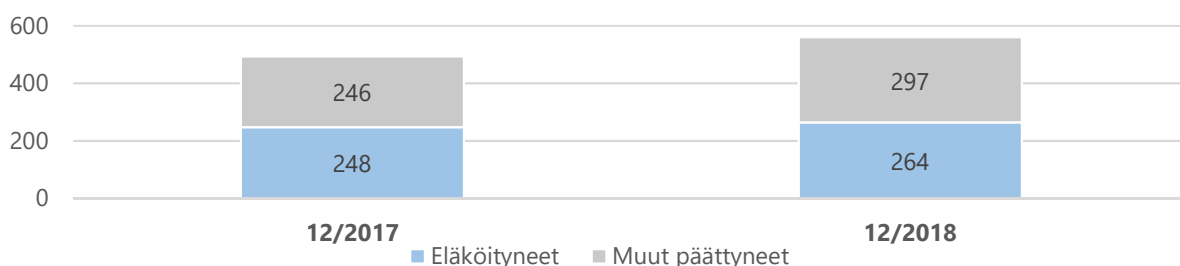
3.6. Vaihtuvuus

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

Tässä raportoidaan vaihtuvuutta päätyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Erilaisia eläköitymisiä (1. vanhuuseläke, 2. varhennettu vanhuuseläke, 3. työkyvyttömyyseläke, 4. osatyökyvyttömyyseläke, 5. määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke, 6. osa-aikaeläke; korvautunut osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä 1.2.2017 alkaen) oli 251 vuonna 2018. Alla (Kuva 13) raportoidusta 264:stä eläköityneestä vanhuuseläkkeelle jäi 151 henkilöä (vanhuuseläkkeestä johtunut lähtövaihtuvuus on siten n. 3 %). Yhdessä muiden palvelussuhteiden päätymissyiden kanssa (297 kpl) on lähtövaihtuvuus 13,6 %. Lähtövaihtuvuus on siten noussut vuodesta 2017, jolloin se oli 9,6 %.

Vaihtuvuus ja eläköityminen

Kumulatiiviset vakituisen henkilöstön päättäneet palvelussuhteet



	12/2017	Vaihtuv.-%	12/2018	Vaihtuv.-%	Muutos
Vakituisten päättäneet palvelussuhteet	494	9,6 %	561	11,0 %	13,6 %
- joista eläköityneet	248	4,8 %	264	5,2 %	6,5 %
Vakituisen henkilöstön lkm ed. vuosi 31.12	5 136		5 095		-0,8 %

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättäneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt

- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Toistuva sijainen
- Tunteaton
- Virka lakkautettu

Kuva 13 Vaihtuvuus päättäneiden palvelussuhteiden näkökulmasta 2017 – 2018.

3.7. Rekrytointi

Vuoden 2018 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytointiin yhteensä 312 työntekijää (326 työntekijää vuonna 2017), joista ulkoisella rekrytoinnilla 239, sisäisellä rekrytoinnilla 12 ja suoraan määräaikaista vakinaistamalla 61 (vuonna 2017 ulkoisella rekrytoinnilla 159, sisäisellä rekrytoinnilla 29 ja suoraan määräaikaista vakinaistamalla 138). Palvelussuhteista työso-
pimussuhteita oli 201 (237 vuonna 2017) ja virkasuhteita 111 (89 vuonna 2017). Ulkoisessa ja sisäisessä rekrytoinnissa hake-
muksia tuli yhteensä 3519 (2951 vuonna 2017). Pääsääntöisesti vakinaisia työntekijöitä palkattiin irtisanoutuneiden ja eläk-
keelle siirtyneiden tilalle sekä uusiin tehtäviin. Eniten vakinaisia työpaikkoja oli tarjolla perusturvan toimialalla (171) ja toiseksi
eniten sivistystoimialalla (75). (Kuntarekry-järjestelmän tiedot)

Taulukko 3 Vakinaiseen palvelukseen palkatut henkilömäärät 2017 - 2018

Toimiala/Liikelaitos	Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkatut henkilömäärät 2017	Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkatut henkilömäärät 2018
Konsernihallinto	18	9
Perusturva	175	171
Sivistystoimiala	74	75
Tarkastustoimi	1	2
Tekninen toimiala	8	6
Ympäristö- ja lupapalvelut -toimiala	13	13
Porin Palveluliikelaitos	17	18
Porin Vesi	2	1
Satakunnan pelastuslaitos	18	17

Tiedot saatu Kuntarekry-järjestelmästä. Rekrytoinnit kirjautuvat järjestelmään sen vuoden puolelle, jona haku on käynnistetty.

Kaupunki palkkasi vuoden aikana vakinaisen henkilöstön lisäksi myös määräaikaista henkilöstöä sijaisuuksiin, projektitehtäviin ja oppisopimustehtäviin. Koululaisia ja opiskelijoita palkattiin perinteisiin avustaviin ja ylläpitoon liittyviin kesätöihin. Kunnat tarjoavat kesätyömahdollisuuksia nuorille suoraan kunnan palvelukseen, mutta ne tukevat kesätyöpaikkoja myös yrityksissä ja yhteisöissä. Onnistunut kesätyökokemus edistää mielikuvaa kunnasta työnantajana ja saattaa houkuttaa nuorta hakeutumaan tulevaisuudessa työhön kunta-alalle.

Henkilöstön vaihtuvuuden syitä seurataan muun muassa täyttölupamenettelyn, lähtökeskustelun ja kirjallisen lähtökyselyn avulla. Lähtökeskustelun ja -kyselyn vakiinnuttaminen johtamisen työvälineeksi on tärkeää organisaation toiminnan, työtehtävien ja työnantajakuvaan kehittämiseksi. Porin kaupunkiorganisaatiossa lähtökyselyn käyttäminen on vielä hyvin vähäistä. Lähtökyselyn täyttäneiden mukaan yleisin lähdön syy oli määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen kuten myös vuosina 2017 ja 2016. Muina syinä tulivat esille vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja muualta kiinnostavamman työn löytyminen.

3.8. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2017 eläkeuudistus nostaa joustavan vanhuuseläkeiän alaikäraja aluksi säännöllisin, kolmen kuukauden nousuin, ja myöhemmässä vaiheessa elinajanodotteen kehitykseen pohjautuen. Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Viimeiset myönnettävät osa-aikaeläkkeet alkoivat 1.1.2017. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen on voinut aloittaa aikaisintaan 1.2.2017 lukien. Työkykyä tukevista eläkeratkaisuista ja terveydellisistä syistä johtuvista eläkkeistä on raportoitu luvussa Työkyvyn aktiivinen tuki ja työssä jatkaminen.

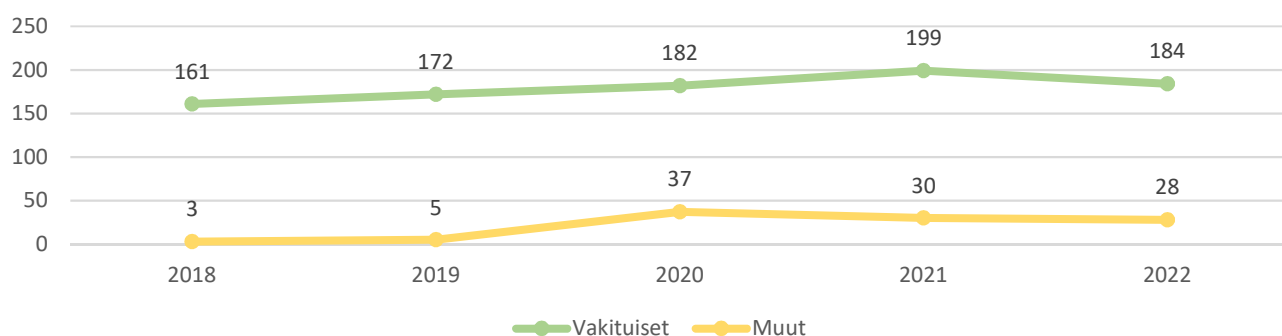
Porin kaupungin organisaatiosta siirtyi vuoden 2017 aikana vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 144 työntekijää (142 vanhuuseläkkeelle ja 2 varhennetulle vanhuuseläkkeelle). Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle siirtyi 151 ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö. Eniten kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyi työntekijöitä perusturvan toimialalta (54), sivistystoimialalta (42) ja Porin Palveluliikelaitoksesta (23). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64 vuotta, joka on hieman korkeampi kuin edeltävänä vuonna.

Eläköitymisen ennakointi on tehty sekä kaupunkitasolla että toimialatasolla (Kuva 14). Arvion mukaan eniten vanhuuseläkkeelle jäämisiä olisi vuonna 2021. Sen jälkeen eläköitymiset kääntyisivät laskuun. Toimialoilla ja liikelaitoksissa trendi on hyvin samanlainen. Poikkeuksen tekevät sivistystoimiala ja palveluliikelaitos, joissa eläköitymiset jatkavat kasvuaan ainakin vuoteen 2022. Eläköityminen on henkilöstösuunnittelussa olennainen huomioon otettava osatekijä. Osaavan henkilöstön saaminen eläkkeelle siirtyvien tilalle tulee olemaan entistä haastavampaa. Siksi ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun ja suunnitelmalliseen tietotaidon siirtoon tulee panostaa.

Porin kaupunki tukee lähiaikoina eläkkeelle jääviä työntekijöitään erilaisin infotilaisuuksin ja valmennuksin. Vuoden 2018 aikana järjestettiin kaksi Kevan infotilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 174 työntekijää (150 työntekijää vuonna 2017). Näiden tilaisuuksien lisäksi tarjottiin eläkeikää lähestyville työntekijöille eläkevalmennusta Suomen Punaisen Ristin Täyttä elämää eläkkeellä -ryhmissä (kaksi ryhmää/vuosi).

Eläköitymisen ennakointi

Vanhuuseläkeiän (63 vuotta) täyttävien henkilöiden lukumäärä



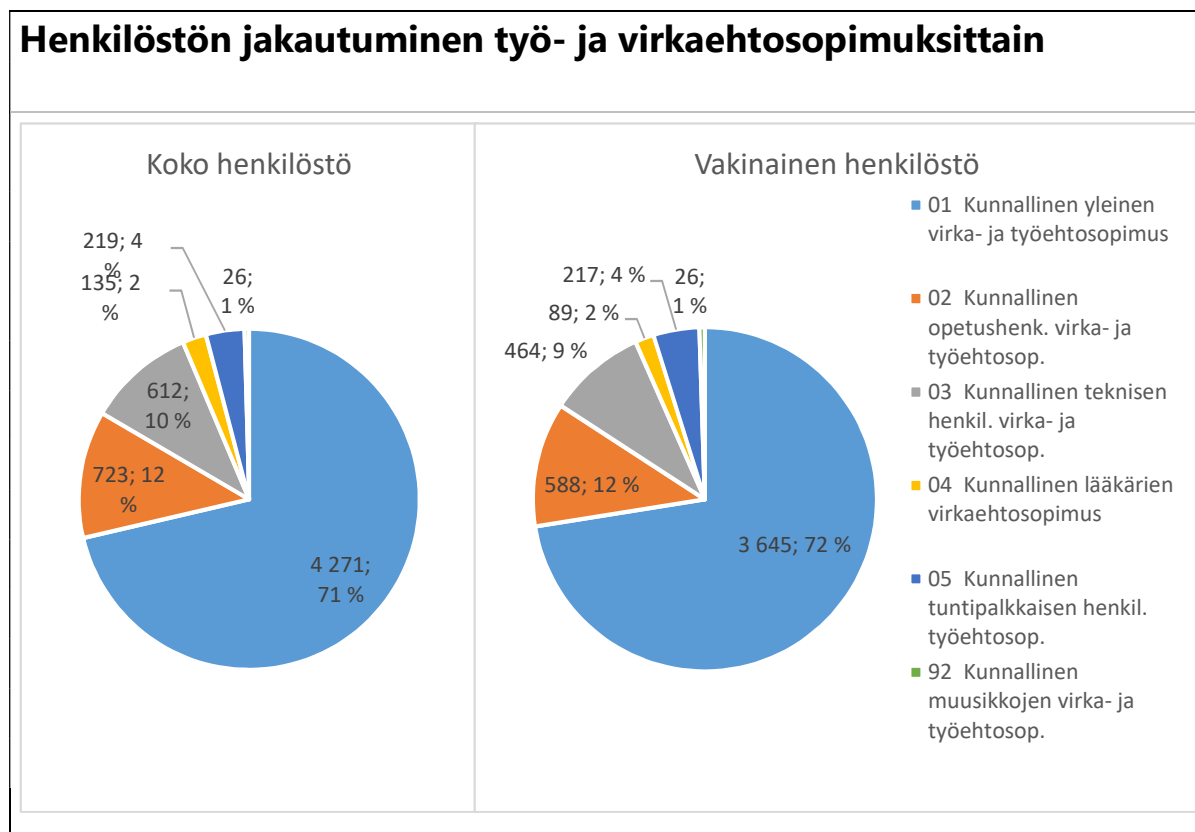
Porin kaupunki	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	161	172	182	199	184
Muut	3	5	37	30	28
Yhteensä	164	177	219	229	212
Konsernihallinto	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	8	7	14	11	1
Muut		1	14	8	3
Yhteensä	8	8	28	19	4
Perusturva	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	66	73	71	91	69
Muut	1	3	11	10	8
Yhteensä	67	76	82	101	77
Sivistystoimiala	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	31	44	49	46	56
Muut			6	3	10
Yhteensä	31	44	55	49	66
Ympäristö- ja lupapalvelut toimiala	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	3	3	3	4	3
Muut	1		2	1	1
Yhteensä	4	3	5	5	4
Satakunnan pelastuslaitos	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset		5	6	5	6
Muut					
Yhteensä		5	6	5	6
Tekninen toimiala	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	19	12	13	18	17
Muut			2	2	1
Yhteensä	19	12	15	20	18
Porin Palveluliikelaitos	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	32	27	23	22	31
Muut	1	1	2	6	5
Yhteensä	33	28	25	28	36
Porin Vesi	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	2	1	3	1	1
Muut					
Yhteensä	2	1	3	1	1

Kuva 14 Eläköitymisen ennakointi kaupunkitasolla ja toimialoittain. Vuosina 1940 - 1959 syntyneellä työntekijällä on henkilökohtainen eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen).

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 koko henkilöstöstä (71 %; 4271 henkilöä, vakinaisista 3645 henkilöä) kuuluu KVTES:in piiriin (Kuva 15). Seuraavaksi suurin ryhmä on OVTES:in piiriin kuuluvat (12 %; 723 henkilöä) ja kolmanneksi suurin ryhmä teknisen sopimuksen piiriin kuuluvat (10 %; 612 henkilöä). Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018 – 2019 tuli voimaan 1.2.2018 ja jatkuu 31.3.2020 asti.



Kuva 15 Porin kaupungin henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain. Lukumäärä ja suhteellinen osuus 31.12.2018

4.1. Henkilöstökulut ja maksetut palkat

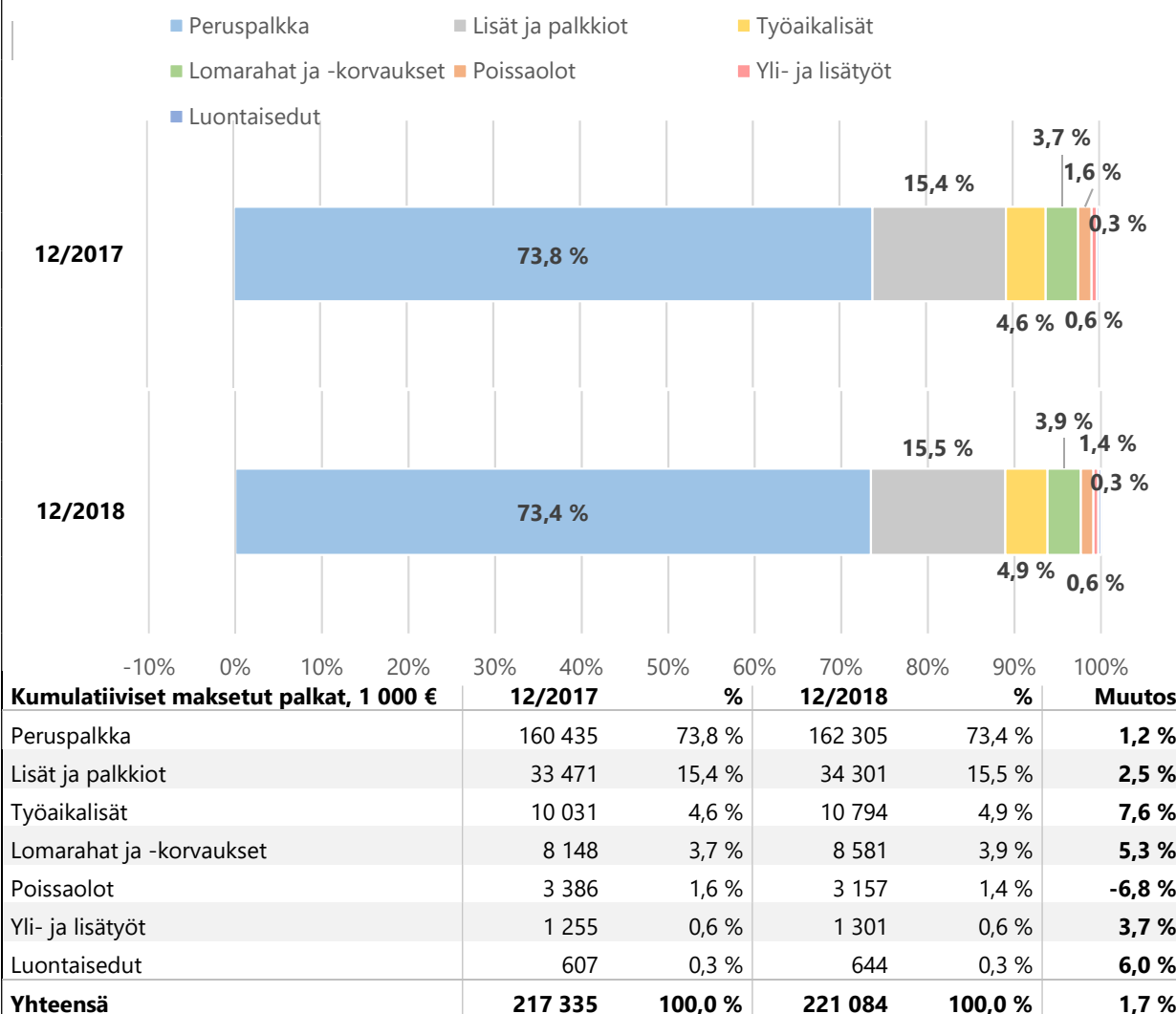
Vuonna 2018 henkilöstökulut olivat 266,3 M€ sisältäen palkat ja palkkiot, eläkemaksut ja muut henkilöstösivukulut (263,2 M€ vuonna 2017 ja 269,8M€ vuonna 2016). Palkkamenot olivat 208,1 M€ (204,5 M€ vuonna 2017) ja palkkojen sivukulut 58,2 M€ (58,7 M€ vuonna 2017).

Henkilöstökulujen rinnalla seurataan kuukausittain toteutuneita maksettuja palkkoja (Kuva 16). Niissä on huomioitu verotettava ansio, mikä ei sisällä esimerkiksi henkilöstösivukuluja ja verottomia korvauksia. Valtaosa maksetusta palkasta koostuu peruspalkanosasta sekä lisistä ja palkkioista. Maksettujen palkkojen vertailussa poistuu sivukulujen vaikutus henkilöstökulujen kokonaisuuteen. Vuonna 2018 maksettujen palkkojen palkkasumma oli noin 221,1 M€ (217,3 M€ vuonna 2017). Vuonna 2016 vastaava summa oli noin 217,8 M€. Maksettujen palkkojen kokonaismäärä on siten noussut 1,7 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Maksettuja palkkoja tulee tarkastella suhteutettuna sillä saatuun työmäärään, esimerkiksi henkilötyövuosiin. Jakamalla maksetut palkat palkallisilla henkilötyövuosilla voimme yhteismitallistaa vuoden 2017 ja 2018 vastaavat luvut. Vuonna 2017 yksi palkallinen henkilötyövuosi maksoi 37 654,62 €. Vastaavasti vuonna 2018 yhden henkilötyövuoden hinta oli 38 130,64 €. Henkilötyövuoden arvo on siten noussut 1,3 %.

Maksetut palkat

Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista



Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

Kuva 16 Palkkalajien suhteellinen osuus maksetuista palkoista 2017 – 2018

4.2. Palkkakartoitus

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

Palkkakartoitus tehdään Porin kaupungin koko työaika joulukuussa 2018 tehneistä palkansaajista. Mukana ovat koko kuukauden palkan saaneet työntekijät. Vertailu tehdään hinnoittelukohdittain, samoin perustein kuin edeltävänäkin vuonna. Palkkakartoitus julkaistaan erillisenä raporttina.

4.3. Palkitseminen ja muistaminen

Kaupunki muistaa henkilöstöään tehtyjen pitkien työurien, 50- ja 60 –vuotismerkkipäivien sekä eläkkeelle siirtymisen johdosta. Huomioitavat kunnalliset palvelusvuodet ovat 20, 30 ja 40 vuotta. Toimialat ja laitokset muistavat 20 ja 30 vuotta palvelleita erilaisilla juhlallisuuksilla ja esinelahjalla tai Kuntaliiton ansiomerkillä. Konsernihallinto palkitsee 40 vuotta palvelleet juhlalla, Kuntaliiton ansiomerkillä sekä kahden viikon palkallisella vapaalla. Vuonna 2018 tuli 117 työntekijälle 20 vuotta (134 työntekijää vuonna 2017 ja 115 työntekijää vuonna 2016) ja 122 työntekijälle 30 vuotta kunnallista palvelua täyteen (140 työntekijää vuonna 2017 ja 88 työntekijää vuonna 2016). Lisäksi 45 työntekijälle tuli 40 vuotta kunnallista palvelua täyteen (36 työntekijää vuonna 2017 ja 34 työntekijää vuonna 2016). Pitkäkestoista kunnallista palvelua omaavan henkilöstön määrä ilmentää osaltaan sitoutuneisuutta kuntatyönantajan palvelukseen.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

5.1. Osaamisen kehittämisen toimintatavat löysivät uomansa

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen nivoutuvat Porin kaupunkistrategiaan kaupunginvaltuustossa 11.6.2018 hyväksytyn henkilöstöohjelman kautta. Osaamisen johtaminen on yksi kolmesta henkilöstöohjelman henkilöstöjohtamisen painopistealueesta (henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, henkilöstön osaamisen johtaminen ja työhyvinvoinnin johtaminen). Vuoden aikana valmistelussa ollut kaupungin osaamisen johtamisen linjaukset -asiakirja pohjautuu henkilöstöohjelmaan ja on yleiskuvaus siitä, mitä osaamisen johtaminen tarkoittaa Porin kaupunkiorganisaatiossa, mitkä ovat vastuutoimijatahoja organisaation sisällä ja miten työnantaja mahdollistaa sekä tukee henkilöstön kouluttautumista.

Henkilöstön ja esimiesten osaamisen kehittäminen pohjautuu lähtökohtaisesti vuosittain pidettäviin kehityskeskusteluihin ja se varmistetaan systemaattisella henkilöstö- ja koulutussuunnittelulla. Vuoden 2018 alkupuolella henkilöstö- ja koulutussuunnitteluprosessia uudistettiin niin, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat laadittiin ohjatusti taloussuunnitteluprosessin yhteydessä. Prosessien käynnistymisvaiheessa HR- ja talousyksikön toimijat jalkautuivat toimialojen ja laitosten johtoryhmiin. Koulutussuunnitelmat laadittiin aikaisempaan tapaan toimialoittain ja laitoksittain. Suunnitelmat pohjautuivat kaupunkistrategiaan, toimialojen ja laitosten toiminnallisiin tarpeisiin, henkilöstön osaamisen kehittämistarpeisiin ja mahdollisiin tuleviin toimintaympäristön muutoksiin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat käsiteltiin talousarviokäsittelyn yhteydessä toimialojen ja laitosten yhteistyötoimikunnissa sekä niiden toimitelmissä. Henkilöstösuunnitelmista laadittiin kaupunkitasoinen suunnitelma, jonka käsittely eteni kaupunkitason johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan kautta kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi. Toimialojen ja laitosten koulutussuunnitelmista laadittiin kaupunkitasoinen sisäinen koulutusohjelma, joka pohjautui em. suunnitelmiin, kaupunkistrategiaan ja organisaation toiminnan yleiseen kehittämistarpeeseen. Kaupunkitasoisen koulutusohjelman laatimisesta ja toteuttamisesta vastasi HR-yksikkö yhdessä Porin kesäyliopiston ja organisaation keskeisten vastuutoimijoiden kanssa. Koulutusohjelma käsiteltiin kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa. Toimialat ja laitokset vastasivat henkilöstönsä varsinaisen substanssiosaamisen kehittämisestä.

Vuonna 2018 katsottiin tarkoituksenmukaiseksi myös vahvistaa panostusta osaamisen kehittämiseen ja organisaation toimialojen asiantuntijoiden aikaisempaa laajempaan hyödyntämiseen. Kaupunginjohtaja asetti HR-yksikön esityksestä sisäisen koulutussuunnittelun ohjausryhmän, johon valikoitui keskeisten toimialojen ja yksiköiden edustajia HR-yksikön toimijoiden lisäksi. Neljännesvuosittain kokoontuva koulutussuunnittelun ohjausryhmä huolehtii osaltaan henkilöstön

oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun edistämisestä kaupunkiorganisaatiossa ja henkilöstön osaamisen sekä esimiestyön kehittamisestä. Ryhmän toimintaa koordinoi HR-yksikkö.

Vuoden 2018 aikana kehittämis- ja koulutustoiminnassa panostettiin uudistetun kaupunkiorganisaation perustoiminnan kehittämiseen ja toimintatapojen yhdenmukaistamiseen sekä johtamisosaamisen kehittämiseen. Koulutus- ja valmennustoiminnassa painopisteinä olivat eri tason esimiesten koulutukset ja valmennukset, sisäisen valvonnan kehittäminen, yhteistoiminnan edistäminen, viestintätapojen yhdenmukaistaminen, tiedolla johtamisen järjestelmien kouluttaminen sekä erilaisten kaupunkistrategiakokonaisuuteen sisältyvien ohjelmien jalkauttaminen. Henkilöstöjohtamisen ja siihen liittyvien koulutusten punaisena lankana oli henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä kohtelun kokemus huolimatta siitä, missä osassa organisaatiota henkilö työskentelee.

Eri tason esimiehiä koulutetaan ja valmennetaan monipuolisesti kaupungin osaamisen johtamisen linjausten mukaisesti. Vuosittain kaupunkitason johtoryhmä vahvistaa esimiesvalmennustarjottimen, joka antaa suuntaviivat ja reunaehdot työnantajan tarjoamille esimieskoulutuksille ja -valmennuksille. Joulukuussa 2017 aloitettiin HR-yksikkövetoisesti Porin kaupungin omana konseptina ryhmittäin noin vuoden kestävä Elämä uuden Porin organisaatiossa –johtamiskoulutus/-valmennus. Johtamiskoulutuksen/-valmennuksen tavoitteena on vahvistaa eri tason esimiesten johtamisosaamista kaupunkiorganisaatiossa, edistää yhtenäisten toimintakäytäntöjen jalkautumista organisaatioon ja aikaansaada yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun kokemus henkilöstölle. Elokuussa 2018 käynnistettiin kaupunkitason johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien johtamisvalmennusten hankinta. Johtamisvalmennuskokonaisuus toteutetaan vuonna 2019.

Vuonna 2018 henkilöstön ja esimiesten koulutuksiin ja valmennuksiin sekä muuhun kehittämiseen käytettiin yhteensä noin 1,0 miljoonaa euroa. Summa oli samansuuruinen kuin vuonna 2017 (noin 854 000 euroa vuonna 2016). Koulutuksiin ja valmennuksiin käytettiin työttömyysvakuutusrahastolta (TVR) saatua koulutuskorvausta, joka mahdollisti aikaisempaa laajemman yleisen koulutustarjonnan ja organisaation ulkopuolisten kouluttajien käytön. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien osalta on havaittavissa kasvua kolmen päivän koulutusten osalta kahteen aikaisempaan vuoteen verrattuna, mutta vastaavasti vähennystä yhden ja kahden päivän koulutusten osalta. Tämä saattaa osittain johtua siitä, että yleensäkin koulutuksissa käyvät työntekijät osallistuvat aktiivisesti useisiin koulutuskorvaukseen oikeuttaviin koulutuksiin vuoden aikana. Koulutusten kirjaamisen ohjeistusta sähköiseen järjestelmään tehostettiin entisestään vuonna 2018, mutta edelleenkin kirjaamiseen tulee panostaa, jotta koulutuksiin osallistumisista saataisiin luotettavaa tietoa ja koska koulutusten kirjaamisella järjestelmään on myös rahallista merkitystä koulutuskorvauksen näkökulmasta.

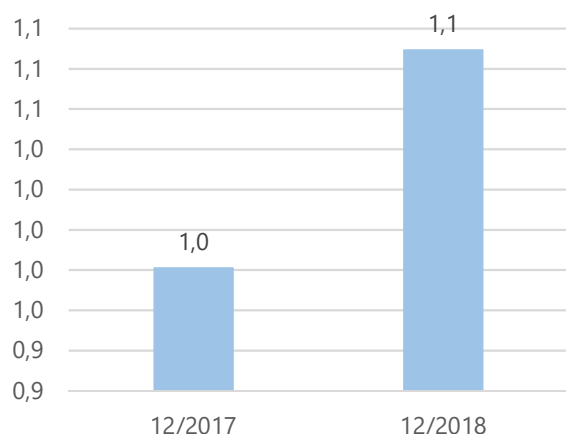
Taulukko 4 TVR:n koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2016 - 2018

TVR:n koulutuskorvauksen tunnusluvut	2016				2017				2018			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään 3.												
Henkilöitä	713	566	819	2098	768	599	1089	2456	673	476	1146	2295
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yht.	713	1132	2457	4302	768	1198	3267	5233	673	952	3438	5063
Koulutuskorvauksen määrä	77 539,25 €				92 205,46 €				94 936,31 €			

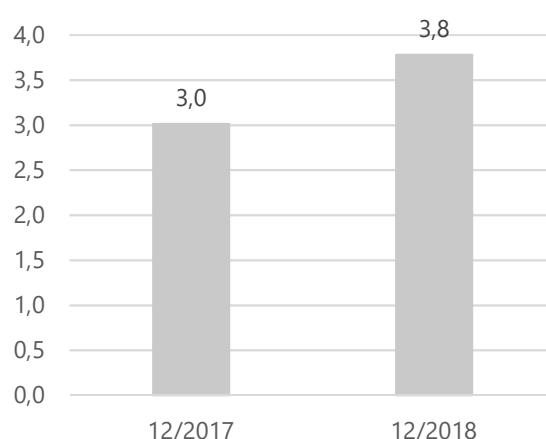
Kokonaisuudessaan kirjattujen koulutuspäivien lukumäärä on kasvanut (Kuva 17). Vakituksella henkilöstöllä on vuonna 2018 yhteensä 5478 kirjattua koulutuspäivää. Kasvua koulutuspäivien määrässä on 9,6 %. Yhtä henkilöä kohden se on 1,1 koulutuspäivää vuodessa. Opintovapaiden määrä on kasvanut merkittävästi, lähes 24 %.

Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö



Opintovapaapäivät/vakituinen henkilöstö



	12/2017	12/2018	Muutos	Muutos
Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)	4 998	5 478	480	9,6 %
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	1,0	1,1	0,1	11,0 %
Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)	15 361	19 020	3 659	23,8 %
Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö	3,0	3,8	0,8	25,4 %

HUOM! Ilmoitetut päivät ovat kalenteripäiviä.

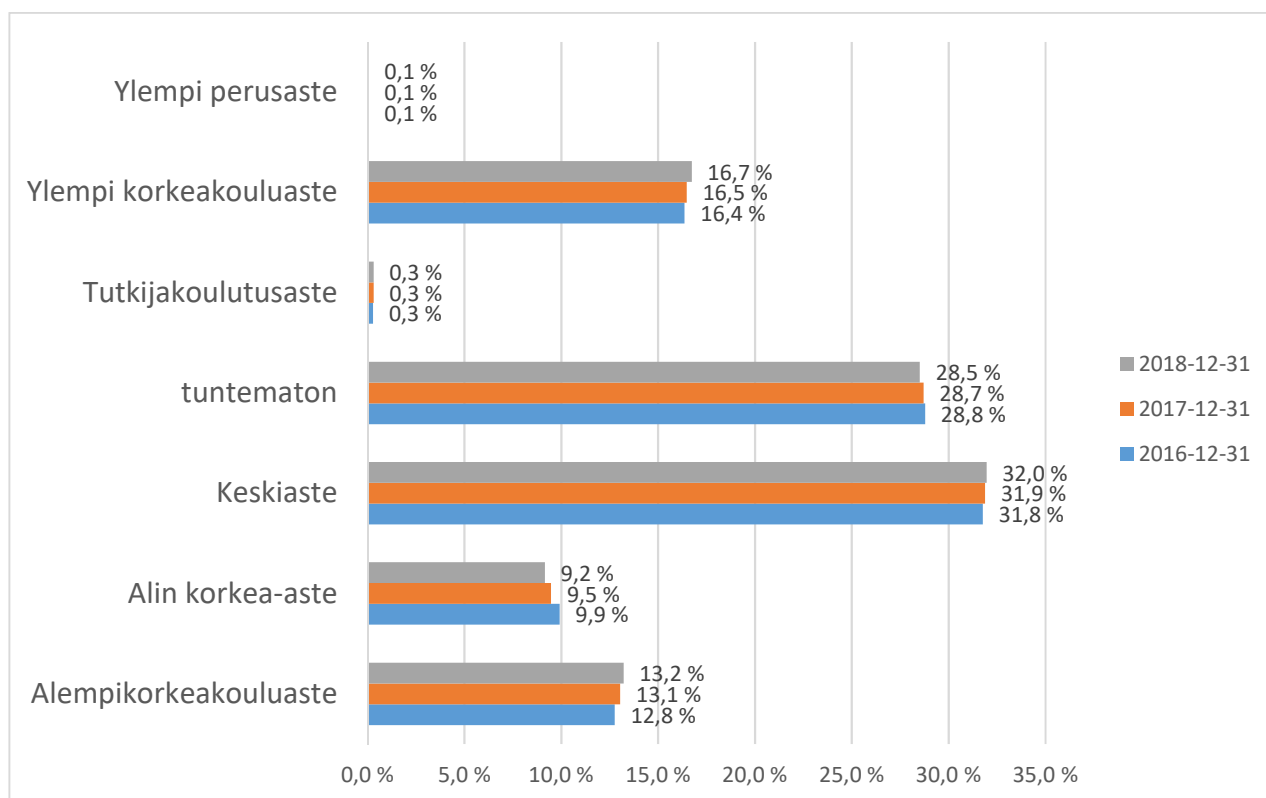
Kuva 17 Koulutuspäivien ja opintovapaiden määrä kalenteripäivinä 2017 - 2018

5.2. Koulutustaso

Henkilöstön koulutus on jaettu koulutusaikaan perustuvaan kuuteen koulutusasteeseen: perusaste (esim. kansa-, keski- ja peruskoulun tutkinnot), keskiaste (esim. ylioppilastutkinnot, 1-3 -vuotiset ammatilliset tutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot), alin korkea-aste (esim. teknikko, merkonomi ja sairaanhoitaja, ei amk-tutkintoja), alempi korkeakouluaste (esim. amk-tutkinto ja alempi korkeakoulututkinto), ylempi korkeakouluaste (esim. ylempi amk-tutkinto, maisteritutkinto ja lääkärin erikoistumisopinnot) sekä tutkijakoulutusaste (lisansiaatin ja tohtorin tutkinnot).

Henkilötietojärjestelmässä oli vuonna 2018 tutkintokoodit 71,5 %:lla vakinaisesta henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön koulutusastejakauma on pysynyt viime vuosina pääsääntöisesti ennallaan (Kuva 18). Tämä johtuu siitä, että henkilöstön vaihtuvuutta ei ole merkittävästi tapahtunut. Koulutusastejakaumassa on kuitenkin nähtävissä keskiasteen, alemman ja ylemmän korkeakouluasteen suhteellisen määrän lisääntyminen sekä alimman korkea-asteen määrän väheneminen. Työnantajan osallistuminen henkilöstön kouluttautumisen tukemiseen ja henkilöstön omaehtoiseen kouluttautumiseen panostaminen näkyvät koulutusastejakaumamuutoksissa.

Vuoden 2017 henkilöstöraportissa tuntematon -koulutustaso oli 32,6 %. Tuntemattoman koulutustason osuus johtuu palkkajärjestelmään kirjaamisen puutteellisuudesta. Vuoden 2018 aikainen panostus kirjaamiseen on tuonut parannusta palkkajärjestelmästä löytyviin tietoihin, vaikkakin tuntemattomien osuus vuonna 2018 oli yhä korkea, 28,5 %. Kaupunkiorganisaation perustehtävä, toimialojen ja laitosten erilaisuus, työntekijöiden vaihtuvuus, henkilöstön lisä-/täydennys- ja uudelleenkoulutus sekä työtehtävien sisältö ja vaativuus kelpoisuusehtoineen vaikuttavat yleiseen koulutustasoon.



Kuva 18 Vakinaisen henkilöstön koulutusastejakauma 31.12.2018

5.3. Oppisopimuskoulutus

Vuonna 2018 tutkintoon johtavassa tai johtamattomassa oppisopimuskoulutuksessa opiskeli yhteensä 133 Porin kaupungin työntekijää (188 työntekijää vuonna 2017). Joillakin työntekijöillä oli useampi oppisopimus. Oppisopimuskoulutuksessa olevista 24 suoritti ammatillista perustutkintoa (mm. liiketalouden, musiikkialan, maanmittausalan, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen, sosiaali- ja terveysalan, sähkö- ja automaatioalan), 43 ammattitutkintoa (mm. koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen, liikuntapaikkojenhoitajan, lähiesiamestytön, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, sihteerin, vesihuoltoalan) ja 12 erikoisammattitutkintoa (mm. johtamisen, siivoustyönohjaajan, tuotekehitystyön). Ammatillisista perustutkinnoista sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on edelleen yleisin. Tutkintoon johtamattomassa lisäkoulutuksessa opiskeli 55 henkilöä.

5.4. Johtamiskoulutus

General Executive MBA VII –koulutusohjelmassa aloitti syksyllä 2018 yksi henkilö. Keväällä 2018 päättyneessä Joko 32 –koulutuksessa oli mukana kaksi henkilöä ja syksyllä 2018 aloittaneessa JOKO 33 -ryhmässä yksi henkilö. Ensimmäisessä Porin kaupungin omassa Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutussarjan ryhmässä 2017 – 2018 valmennettiin toimiala- ja laitosten johtajat ja yksiköiden päälliköt sekä keskeisissä asiantuntijatehtävissä olevat (45 henkilöä). Toisessa ryhmässä 2018 – 2019 aloittivat toimialojen toimintayksiköiden ja laitosten sekä vastaavassa asemassa toimivat esimiehet (45 henkilöä).

Oppisopimuskoulutuksena lähiesimiehille suunnatussa johtamisen erikoisammattitutkintokoulutuksessa opiskeli viisi henkilöä ja lähiesimiestyön ammattitutkintokoulutuksessa 25 henkilöä. Ko. koulutuksissa opiskelevat olivat pääsääntöisesti sivistystoimialan henkilöstöä. Elokuussa 2017 alkaneessa noin yhdeksän kuukautta kestävässä Muuttuva esimiestyö – valmennuksessa opiskeli 13 henkilöä. Valmennus oli tutkintoon johtamatonta oppisopimuskoulutusta ja sen sai toukokuussa 2018 päätökseen 10 henkilöä. (Em. luvut sisältyvät edellä oleviin oppisopimuskoulutuksen lukuihin.)

5.5. Omaehtoisesta opiskelusta stipendi

Kaupungin palveluksessa olevalla henkilöstöllä on mahdollisuus hakea stipendiä henkilökunnan stipendirahastosta. Stipendejä on ollut haettavana vuosittain. 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 2018 rahastosta jaettiin stipendeinä 10 200 euroa. Stipendejä jaettiin 54 työntekijälle. Henkilökunnan stipendirahastosta jaettavien stipendien lisäksi kaupunginhallituksen määrärahoista myönnettiin yksi stipendi tohtorin tutkinnon suorittamisesta.

6. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

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

6.1. Kohti strategista työhyvinvoinnin johtamista

Porin kaupunki on useiden vuosien ajan tehnyt työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen kehittämisessä kiinteää yhteistyötä Kevan asiantuntijoiden kanssa. Yhtenä yhteistyön muotona on Porin kaupungin mukana olo Kevan Avaintieto –palvelussa. Palvelu mahdollistaa työkyvyttömyyden tunnuslukujen seurannan ja vertailun muihin mukana oleviin kaupunkeihin ja kuntiin. Vuonna 2018 Keva tarjosi Porin kaupungille myös mahdollisuutta osallistua Avaintietoihin liittyvään työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen laadulliseen analyysiin.

Analyysin johtopäätöksissä nousi esille selkeitä alla esitettyjä kehittämistarpeita:

Työkykyjohtamisen strategisuus	Numeeristen tavoitteiden asettaminen
Sairauspoissaolot	Toimenpiteet suurimpia kustannuksia aiheuttavien poissaolojen vähentämiseksi
Työkyvyn tuki	Aktiivisen tuen toimintamallin käytön tehostaminen
Työkyvyttömyyseläkeprosessit	Ammatillisen kuntoutuksen keinojen käyttö alle 45-vuotiailla ennen osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemista
Työterveyshuoltoyhteistyö	Toiminnan suuntaaminen työkykyriskien tunnistamiseen, työkyvyn edistämiseen ja tukeen
Työturvallisuuden johtaminen	Esimiesten työturvallisuustiedon lisääminen ja työterveysyhteistyön tehostaminen

Esille nousseiden kehittämistarpeiden pohjalta käynnistettiin prosessi, jossa HR-yksikön ja kaupunkitason johtoryhmän yhteistyönä asetettiin strategisen työhyvinvoinnin johtamisen kaupunkitason kokonaistavoitteet ja niiden saavuttamista tukevat numeeriset osatavoitteet. Osana prosessia määriteltiin tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavat keinot ja sovittiin seurannan työkaluista.

Kokonaistavoite	Osatavoitteet	Keinot	Seuranta
Työhyvinvoinnin kokemuksen lisääntyminen	Johtamisen kokemus nousee 1-5 asteikolla 3,6:sta 3,8:aan Arvio työyhteisön tilasta nousee 1-10 asteikolla 6,9:stä 7,3:een	➤ Tehdään kehittämissuunnitelmat ja toimitaan niiden tavoitteiden toteutumiseksi ➤ Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukainen toiminta ➤ Esimiesvalmennus	➤ Asetettujen tavoitteiden toteutuminen ➤ "Mikä o meininki" työhyvinvointikysely
Työkyvyttömyyden Kustannusten aleneminen	Korvaavaa työtä on käytetty kaikilla toimialoilla osana työkyvyn aktiivista tukea Yli 30 päivää kestävien työntekijäkohtaisten poissaolojen vähentyminen 0,06 kerrasta 0,05 Työolosuhteissa sattuneiden korvattujen työtapaturmien työntekijäkohtaisen määrän vähentyminen 0,06 kerrasta 0,05	➤ Kehitetään esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyöprosessia ➤ Siriuksen järjestelmällinen käyttö ➤ Korvaavan työn käyttö ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallin liittäminen perehdytykseen ➤ Esimiesten työturvallisuustietämyksen parantaminen verkkokurssin avulla ➤ Huolehditaan työn vaarojen tunnistamisen ja riskien suuruuden arvioinnin ajan tasalla olemisesta ➤ Aukoton työtapaturmien käsittely WProssa ➤ Kannustetaan työntekijöitä turvallisuushavaintojen tekemiseen ➤ Työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyön kehittäminen	➤ Kvartaali seuranta ➤ Kuntari ➤ Sirius ➤ FK/Korvaavaa työ ➤ Verkkokurssin käyneiden määrä ➤ Vakuutusyhtiön tilastot ➤ WPron raportit

*Lähtötaso vuosi 2017 ja tavoite vuonna 2019

Kaupunkitason tavoitteet jalkautettiin toimialoille HR-yksikön johtoryhmäkierroksilla. Osana johtoryhmäkierroksia havainnollistettiin toimialan omia tunnuslukuja käytössä olevia tiedolla johtamisen mahdollistavia järjestelmiä käyttäen. Kevään 2019 aikana toimialat asettavat omat kaupunkitason tavoitteiden saavuttamista tukevat tavoitteensa. HR-yksikkö ohjaa toimialojen työskentelyä.

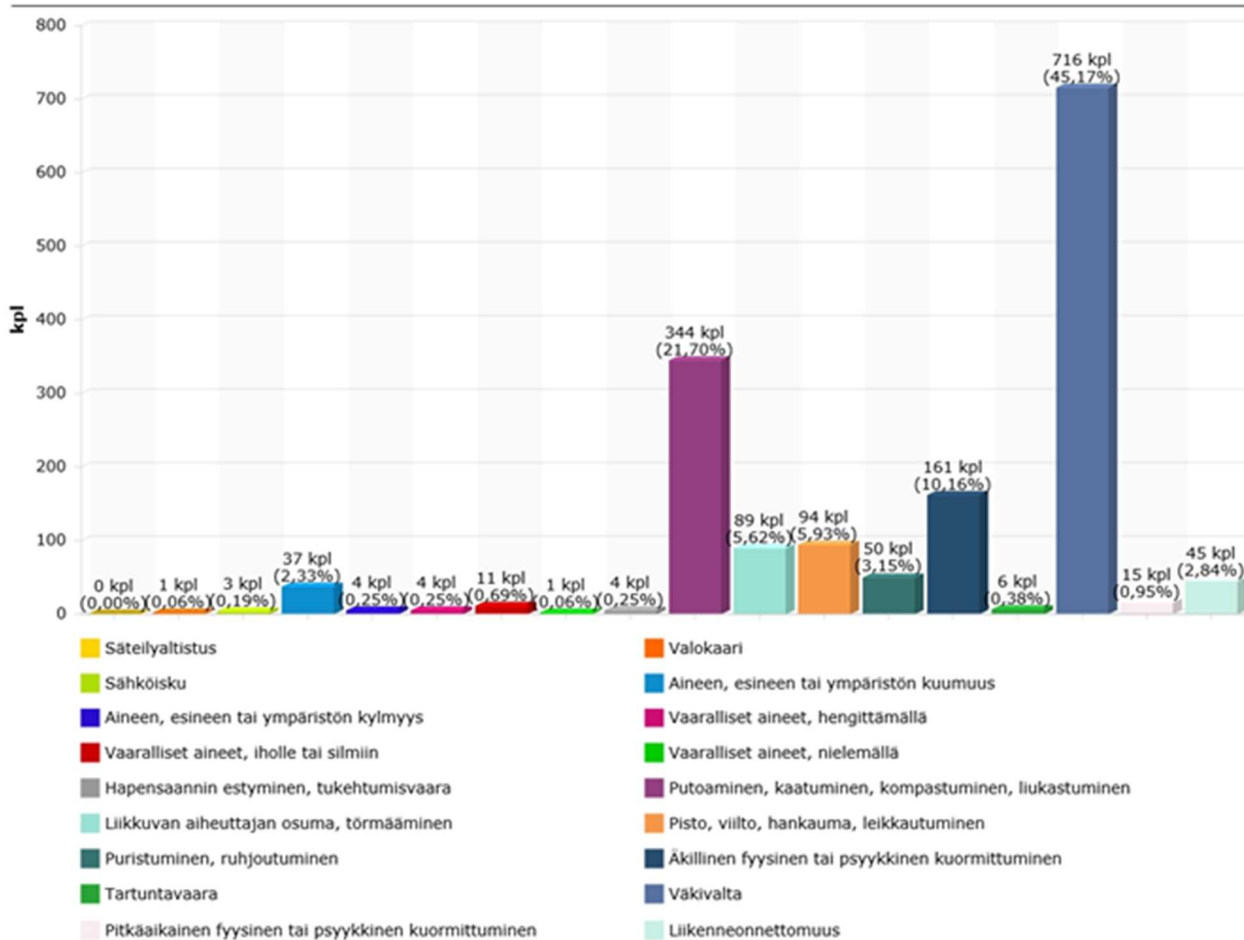
6.2. Turvallisuuden johtaminen - linjaorganisaation työturvallisuusvastuu

Työhyvinvoinnin johtamisen ja kokemisen peruslähtökohtiin kuuluu, että työn tekeminen on terveellistä ja turvallista. 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.

Työturvallisuuden hallinta edellyttää työn vaarojen tunnistamista ja niistä aiheutuvien merkityksellisten riskien poistamista tai hyväksyttävälle tasolle saattamista. Kesällä 2016 käyttöön otettu WPro -työturvallisuuden hallintajärjestelmä tukee työturvallisuuden kehittämistyötä.

Järjestelmään sisältyvät tapaturma- ja läheltäpiti -tilanteista sekä ammattitautiepäilyistä tehtävät turvallisuusilmoitukset, työn vaarojen tunnistaminen ja riskien suuruuden arviointi. Loppuvuodesta 2018 aikana sinne lisättiin myös mahdollisuus tehdä ilmoitus havaituista turvallisuuspuutteista. Järjestelmän kautta hoidetaan myös työnantajan ja tapaturmavakuutusyhtiön välinen tapaturmailmoitusmenettely. Järjestelmä ohjaa sekä työntekijän että esimiehen tapaturmien tutkintaan ja ehkäisytoimenpiteiden suunnitteluun. Järjestelmään sisältyvä raportointiosio mahdollistaa esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle ajantasaisen tiedon saannin työpaikkojen merkityksellisistä työturvallisuusriskeistä.



Kuva 19 Työturvallisuusilmoitukset 2018

Vuoden 2018 aikana järjestelmään kirjautui yhteensä 1621 työturvallisuusilmoitusta, joista 315 oli niin kutsuttuja läheltäpiti -tilanteita. Ilmoitusten määrä on edellisvuoden tasolla. Merkityksellisemmät tapaturmariskit ovat erilaiset kaatumiset ja kompastumiset, törmääminen, väkivalta ja äkillinen kuormittuminen sekä pisto- ja viiltotilanteet. Valtaosa väkivaltatilanteista on niin kutsuttuja läheltäpiti -tilanteita.

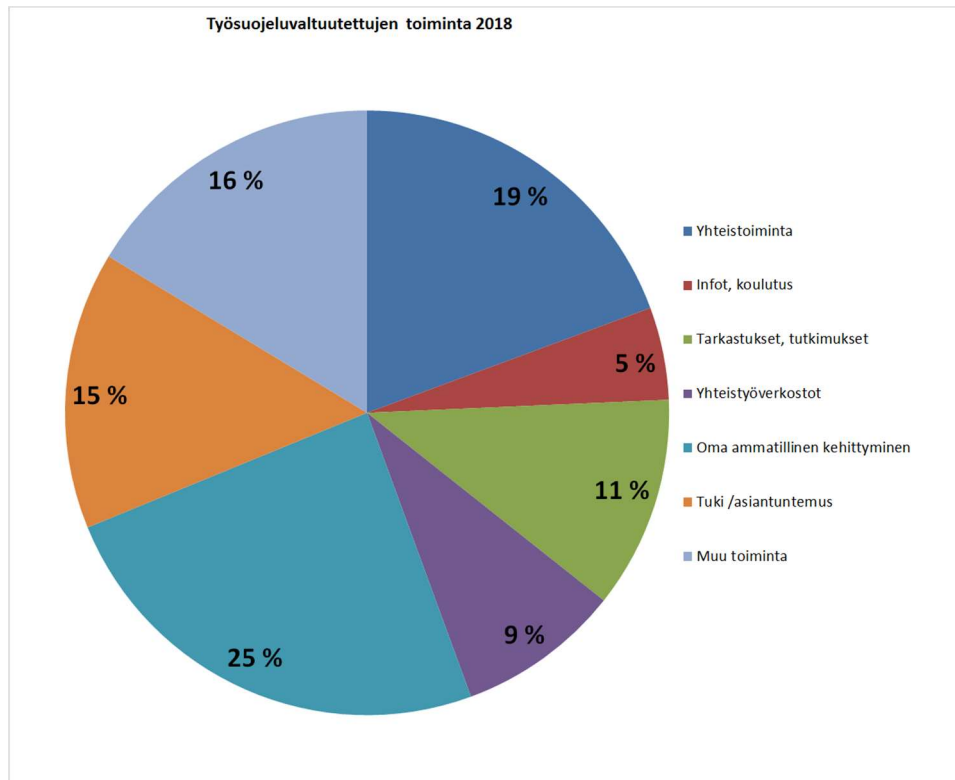
Yli kolmen päivän poissaolon tai erilaisia tutkimus- tai hoitokuluja aiheuttaneita tapaturmia ilmoitettiin vakuutusyhtiölle 465 (-34). Näistä oli työmatkalla sattuneita 92. Väkivaltatilanteiden aiheuttamia tapaturmia vakuutusyhtiökäsittelyyn ilmoitettiin 27 (+7). Korvattujen tapaturmien määrän laskeminen on asetettu yhdeksi strategisen työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteeksi. Tapaturmia ja niiden vähentämiseksi suunniteltuja toimenpiteitä käsitellään erikseen esitettävässä työtapaturmatilastoinnissa.

6.3. Työsuojeluhenkilöstö työturvallisuuden asiantuntijana

Vuosi 2018 oli ensimmäinen vuosi työsuojelun yhteistoimintaorganisaation nelivuotiskaudesta 2018–2021. Porin kaupungin kuudella työsuojelun toimialueella on työntekijöiden edustajina toiminut kuusi päätoimista ja neljä osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä yksi osa-aikainen ja yksi oman toimensa ohessa työsuojelutehtäviä hoitava toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu. Vuoden 2018 aikana vahvistettiin myös työnantajan roolia työturvallisuuden koordinoinnissa

eriyttämällä työsuojelupäällikön tehtävät työhyvinvointipäällikön tehtävistä uutena työntekijänä rekrytoidulle työsuojelupäällikölle.

Kahdestatoista työsuojeluvaltuutetusta neljä aloitti uutena tehtävässään. Peruskoulutus ja perehtyminen tehtäviin näkyvät selkeästi työsuojeluvaltuutettujen toiminnan seurannassa (Kuva 20).



Kuva 20 Työsuojeluvaltuutettujen toiminta vuonna 2018

Turvallisen työympäristön merkitys työkyvyn säilyttäjänä ja työhyvinvoinnin rakentajana on tiedostettu. Työsuojeluvaltuutettujen työskentely on enenevässä määrin korjaavaan toiminnan sijaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa tehtävää työturvallisuuden kehittämistä.

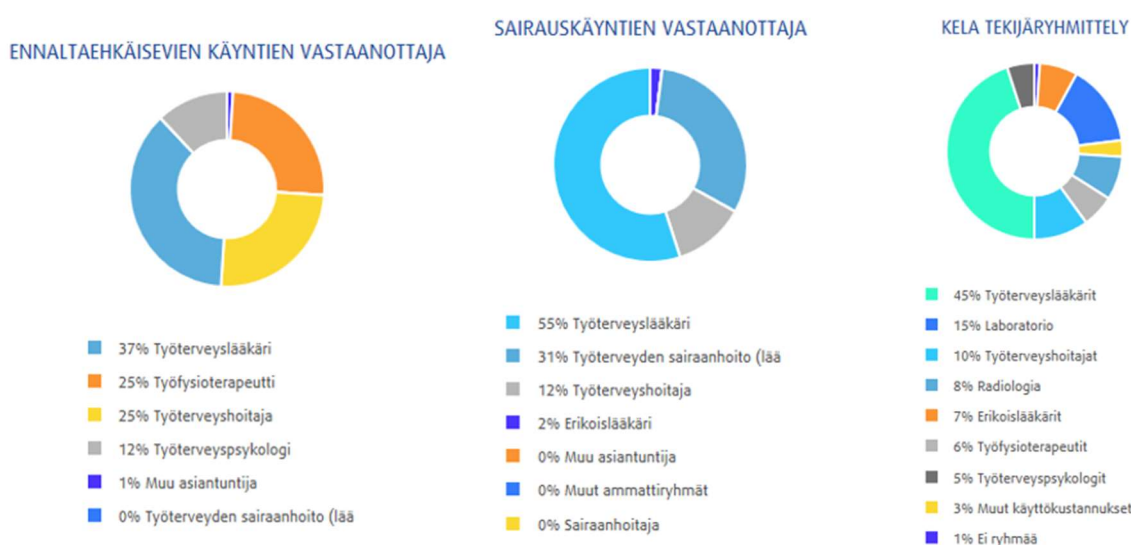
Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta on käytetty työturvallisuuslain mukaisessa vaarojen tunnistamisessa ja riskien suuruuden arvioinnissa. Lisääntynyt kokemus työn sisältöön, työjärjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä on vahvasti esillä myös työsuojeluvaltuutettujen työssä. Työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet myös työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ratkaisuun ja olleet mukana erilaisissa muutoksen tukemisen prosesseissa sekä 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. Työterveyshuolto kumppanina työhyvinvointityössä

Vuosi 2018 oli toinen toimintavuosi uuden palvelutuottajan, Suomen Terveystalo Oy:n asiakkaana. Asiakkuusyhteistyössä on edelleen ollut keskiössä asiakkaan näkökulmasta toimivan ja vaikuttavan työterveysyhteistyön rakentaminen. Toiminnan kehittämiseksi ja toteutumisen seuraamiseksi perustettu ohjausryhmä on kokoontunut säännöllisesti ja työterveyshuoltopalveluja koordinoivan HR-yksikön yhteistyö palvelujen tuottajan kanssa on ollut tiivistä.

Keväällä 2018 tehdyn asiakastyytyväisyyskyselyn vastausten mukaan saatuihin palveluihin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, mutta tyytymättömyyttä herättivät vaikeudet saada vastaanottoaikaa omalle lääkärille ja myöskin ajanvarausprosessiin liittyvät ongelmat. Asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia on hyödynnetty kehittämissyhteistyössä.



Kuva 21 Työterveyshuollon toiminnassa korostuu työterveyslääkäripainotteinen toiminta, mikä näkyy myös vastaanottokäyntien ja kustannusten jakautumisessa.

Vuoden 2018 alusta lukien työterveyshuollon sopimusta laajennettiin kattamaan myös pitkäaikaissairauksien hoito, mikä osaltaan saattaa vaikuttaa kustannusten kasvuun. Vuoden 2018 työnantajan työterveyshuollon korvaushakemukseen liitettävät kustannukset 5% arvonalisäveron palautus vähennettynä ovat yhteensä 2 358 585 €. Summassa ei ole mukana ensiapuvalmiuden ylläpidosta muodostuneita kustannuksia. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista on 46 % 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 2018 käyttämät työntekijäkohtaiset bruttokustannukset olivat 177,32 ja 208,07 €. Yllä esitetyistä kustannuksista puuttuvat Kelan korvausluokkiin kuulumattomat niin kutsutut 0-luokan kustannukset, joiden suuruus oli 80 752 €. Edellisvuoteen verrattuna työterveyshuollon kustannukset ennen Kelan korvausta ovat kasvaneet 100 107 euroa.

6.5. HR-yksikön koordinoima tyhytoiminta

HR-yksikön koordinoima liikunta- ja virkistystoiminta muodostuu niin kutsutun Myötätuuli-toiminnan tarjoamista liikuntapalveluista, kuntosalitoiminnan käyntimaksujen tuesta sekä uimahallikäyntien tuesta. Työntekijöille maksuttoman

Myötätuulen omalla ajalla tapahtuvien niska-hartia-selkäröyhmiön, kahvakuula- ja kuntosaliharjoittelun, vesijumpan ja tanssillisen Zumban järjestämisestä on vastannut sivistystoimialan liikunta- ja nuorisoyksikkö.

Sopimus uimahallikäyntien tukemisesta yhdellä eurolla on muualla asuvat työntekijät huomioiden ollut Porin lisäksi ollut Ulvilan, Merikarvian ja Kankaanpään uimahallien kanssa. Sopimuksiin perustuvan kuntosalitoiminnan piirissä on ollut viisitoista kuntosalia.

HR-yksikön koordinoimaansa liikuntatoimintaan käyttämä rahasumma oli 70 145 euroa. HR-yksikön koordinoima tyhytoiminta on vain osa työnantajan järjestämästä toiminnasta. Myös toimialat järjestävät henkilöstölleen erilaista liikunta- ja virkistystoimintaa.

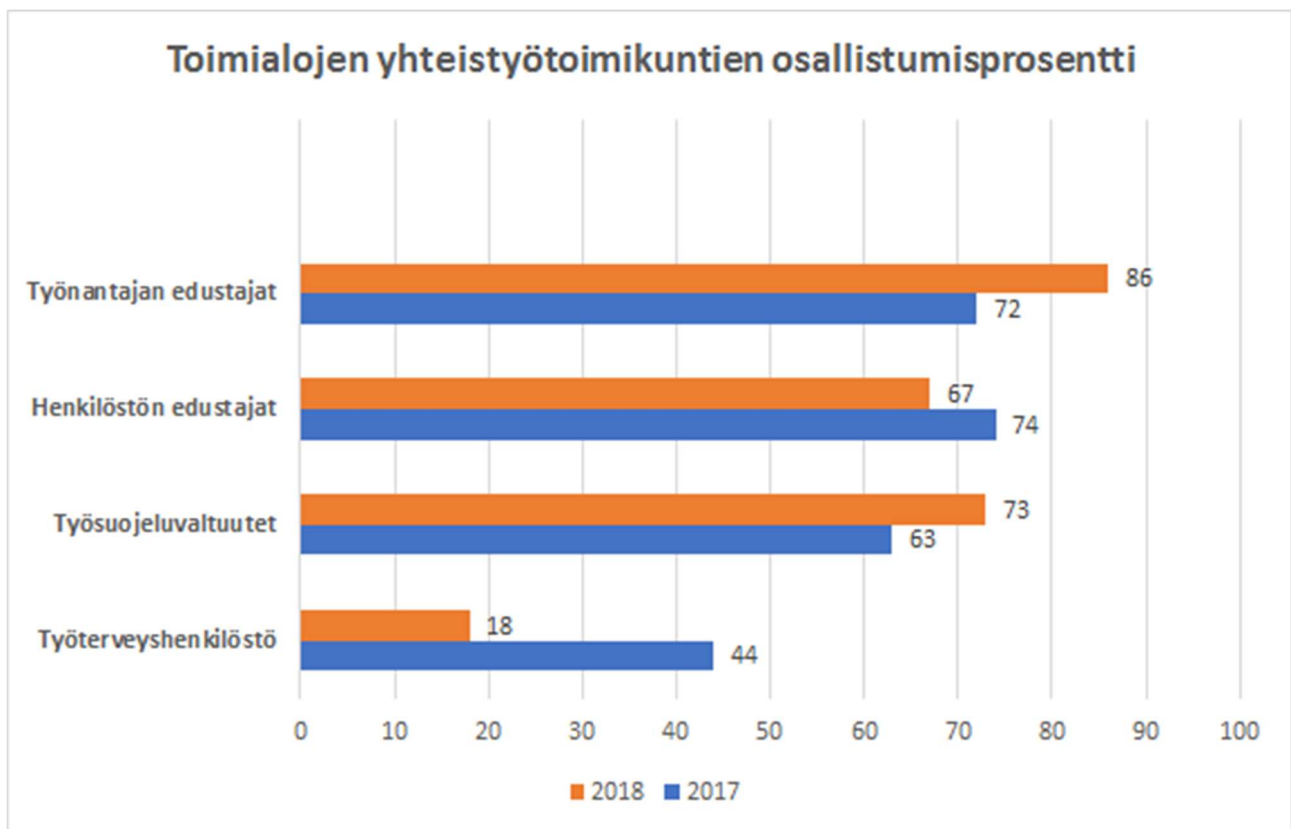
Vuosia samankaltaisena toteutuneen tyhytoiminnan uudistaminen on käynnistynyt pienin askelin. HR-yksikkö ja sivistystoimialan liikunta- ja nuorisoyksikkö ovat tiivistäneet yhteistyötään tulevaisuuden tyhytoiminnan ideoinnissa ja tutustuneet erilaisten palvelujen tuottajien tarjoamiin mahdollisuuksiin. Koko henkilöstön käyttöön on hankittu itse ohjelmoitava taukoliikuntaohjelma ja osalle henkilöstöstä tarjotaan kokeiluna mahdollisuutta kertoa työpäivätuntemuksistaan niin kutsutun ”Fiilispulssin” välityksellä.

Yhteinen tahtotila on kehittää kaupungin tyhytoiminnan kokonaisuutta enemmän ja useammalle mahdollisuuksia tarjoavaksi, yhdenmukaisuuden tunnetta synnyttäväksi, terveyttä ja toimintakykyä edistäväksi toiminnaksi. Tavoitteen saavuttamiseksi HR-yksikkö on muodostamassa kehittämistyöryhmää, johon tulee kahden aktiivisen henkilön edustus toimialoita. Nämä henkilöt sitoutuvat toimimaan myös toimialojen tyhy-yhdyshenkilöinä. ”Tyhykarhu-ryhmän” toiminta käynnistyy kevään 2019 aikana.

7. YHTEISTOIMINTA

Osana kuntien kehittämishanketta, KunTekoa, yhteistoiminnallisesti valmisteltu Porin kaupungin Hyvän yhteistoiminnan käsikirja otettiin käyttöön kesäkuussa 2018. Tämä merkitsi sitä, että uuden käsikirjan mukaisten yhteistyötoimikuntien muodostaminen ja toiminnan käynnistäminen toteutui vasta syksyn 2018 aikana. Se näkyy osittain myös alla esittävässä toimialojen yhteistyötoimikuntien toiminnan seurannassa.

Toimialojen yhteistyötoimikuntien keskimääräiset kokoontumiskerrat olivat edellisvuoden seitsemästä vähentyneet 4,6 kertaan vaihteluvälin ollessa 2-7 kokoontumiskertaa. Osallistumisprosentti kokouksiin on työnantajan edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen osalta parantunut, mutta henkilöstön edustajien osalta laskenut ja työterveyshuollon osalta lähes romahtanut.



Kuva 22 Toimialojen yhteistyötoimikuntien osallistumisprosentti

Yhteistyötoimikuntien käsittelemissä asioissa painottuivat perinteisten talous-, työsuojelu- ja työterveyshuoltoasioiden lisäksi Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan valmisteluun liittyvät asiat sekä uuden asiakirjahallintajärjestelmän Aapelin käyttöönotto. Aloitetoiminnan säännön mukaisia aloitteita ei ollut käsitelty yhteistyötoimikunnissa, mutta henkilöstön esille nostamia mm. yleiseen kehittämiseen ja sisäilmaan liittyviä esityksiä oli käsitelty useissa yhteistyötoimikunnissa.

Aiemmin lähes täysin puuttuneita toimintasuunnitelmia oli tehty viidessä yhteistyötoimikunnassa ja oman toiminnan arviointia oli tehnyt kolme yhteistyötoimikuntaa kahdeksasta yhteistyötoimikunnasta. Pöytäkirjat on saatettu henkilöstön tietoon toimialan oman P:-aseman, Intran, ilmoitustaulun, sähköpostin tai esimiehen välityksellä.

7.1. Kohti vuorovaikutteisempaa yhteistoimintaa

Kaupunginhallitus hyväksyi 4.6.2018 Porin kaupungin Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan käyttöön otettavaksi. Käsikirja on rakennettu niin työpaikoilla toteutuvan välittömän kuin edustuksellisen vuorovaikutuksen aitouden ympärille. Aidolla, vaikutusmahdollisuuksia antavalla vuorovaikutuksella syntyy onnistuneen yhdessä tekemisen edellytyksenä oleva luottamus. Luottamuksen tunne on kiinteässä yhteydessä työhyvinvointiin. Hyvinvoiva organisaatio tuottaa laadukkaita ja tuloksellisia palveluita.

Yhteistoiminnan suunnitelmallisuus ja yhdenmukaisuus varmistetaan vuosittain tehtävillä toimintasuunnitelmilla, joiden toteutumista seurataan myös yhteistoimintaa toimialoilla ohjaavan kaupunkitason yhteistyötoimikunnan toimesta. Käsikirjan mukaisella toiminnalla pyritään myös lisäämään yhteistoiminnan avoimuutta ja tunnettavuutta. Kaupungin Intraan on avattu yhteistoiminnan työtila, johon on pääsy jokaisella työntekijällä.

8. TYÖHYVINVOINNIN TUNNUSLUKUJA

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

Vuoden 2018 aikana on otettu käyttöön uusia tiedolla johtamisen välineitä. Myös terveysperusteisten poissaolojen raportointi on muuttunut. Terveysperusteisten poissaolojen (sisältää sairauspoissaolot sekä työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet poissaolot, ei kuntoutustukipäiviä) yhteenlaskettu lukumäärä yhteismitallistetaan jakamalla se henkilötyövuosilla. Tällöin saatua prosenttilukua (tai päivien lkm per htv1) voidaan verrata edeltävän vuoden vastaavaan arvoon.

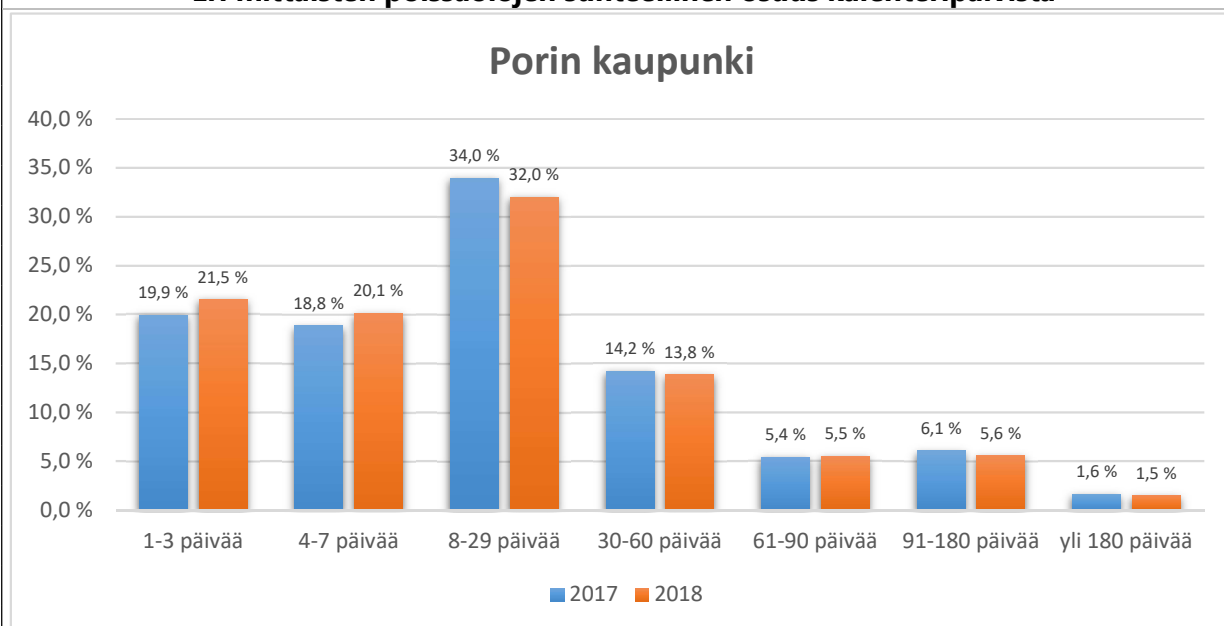
Käyttöön otettu Kuntari -raportointijärjestelmä saattaa jaotella tai ryhmitellä palkkajärjestelmän poissaolokirjauksia eri tavoin kuin aikaisemmin käytetyt raportointijärjestelmät. Siksi turvallisinta on lukea aikajanallisia lukuja yksin tästä raportista eikä verrata lukuja aikaisempien henkilöstöraporttien kanssa. Yksi olennainen muutos on kuntoutustukien rajaaminen pois sairauspoissaoloprosentista.

8.1. Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2016 nousuun kääntyneiden terveysperusteisten poissaolojen kasvu on kääntynyt laskuun vuonna 2018. Yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta (HTV1) kohden terveysperusteisia poissaoloja kalenteripäivinä kertyi 18,2 päivää (-0,7) ja poissaoloprosentti vuonna 2018 oli 5,0 % (Kuva 23, vuonna 2017; 5,2 %). Vuonna 2017 yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolot kasvoivat vielä aavistuksen vuoden 2016 tasosta.

Terveysperusteiset poissaolot (kalenteripäivät), koko kaupunki

Eri mittaisten poissaolojen suhteellinen osuus kalenteripäivistä



	2 017	%	2018	%	Muutos-%
1-3 päivää	23 897	19,9 %	24 990	21,5 %	1,6 %
4-7 päivää	22 588	18,8 %	23 359	20,1 %	1,3 %
8-29 päivää	40 703	34,0 %	37 198	32,0 %	-1,9 %
30-60 päivää	16 999	14,2 %	16 057	13,8 %	-0,4 %
61-90 päivää	6 490	5,4 %	6 367	5,5 %	0,1 %
91-180 päivää	7 272	6,1 %	6 480	5,6 %	-0,5 %
yli 180 päivää	1 941	1,6 %	1 723	1,5 %	-0,1 %
Yhteensä	119 890	100,0 %	116 174	100,0 %	
Poissaolopäivät / HTV1	18,9		18,2		
Poissaolo-%	5,2 %		5,0 %		

Kuva 23 Koko henkilöstön eri mittaiset terveysperusteiset poissaolot ja niiden suhteellinen osuus kalenteripäivistä (= sairaus- ja työtapaturmapoissaolot yhteensä). Kuvan alaosassa näkyvät poissaolopäivät yhteensä, poissaolopäivät yhteismitallistettuna yhtä henkilötyövuotta kohden sekä poissaoloprosentti.

Vuoden 2018 jokaisena päivänä oli sairauden vuoksi pois työstä keskimäärin 337 työntekijää, joista määräaikaisella kuntoutustuella 34. Edellisvuoden vastaavat luvut olivat 348 ja 37.

Koko henkilöstöstä 38 prosentilla (2017, 40 %) ei vuoden 2018 aikana ollut lainkaan sairauspoissaoloja vakinaisen henkilöstön vastaavan osuuden ollessa 28 prosenttia (2017, 27 %).

Pohdittaessa työn ja sairauden yhteyttä on syytä tarkastella myös sairauslomien pituutta, poissaolojen syitä sekä eri toimialojen poissaoloja.

Alkuvuoden poikkeuksellinen infektiokierre näkyy lyhyiden poissaolojen kasvuna. Pitkien yli kolmekymmentä päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään merkityksellisenä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön työkykyisyyden ennustetta, ja ne aiheuttavat merkittävän osan työkyvyttömyyden kustannuksista.

Taulukko 5 Sairauspoissaolo- ja kuntoutustukikoodien mukaiset poissaolokalenteripäivät 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Kuntoutustuki</i>	10 096	10 286	10 847	13 446	12 600
<i>Sairasloma, 1. päivä palkaton</i>	80	52	88	72	80
<i>Sairausloma</i>	99 999	97 718	98 317	95 974	92036
<i>Sairausloma, esimiehen lupa</i>	9 792	9 161	10 710	11 234	12 931
<i>Liikennevahinko</i>	458	516	206	422	225
<i>Vapaa-ajan tapaturma</i>	5 596	4 131	4 421	6 086	5 405
<i>Yhteensä</i>	126 021	121 864	124 589	127 234	123 277

Kuntoutustukien vähentymisen erikseen huomioiden ovat muut poissaolot edellisvuoteen verrattuna vähentyneet 2905 päivällä.

Palkattomat poissaolot perustuvat KVTES:n ohjeeseen, jonka mukaan ensimmäinen sairauslomapäivä on palkaton, mikäli lääkärin todistusta ei ole toimitettu työntajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivästä. Esimiesten oikeutta myöntää 1-7 päivää sairauslomaa on käytetty enenevästi näkyen 1697 päivän lisäyksenä. HR-yksikkö suosittelee esimiesten myöntämien sairauslomien käyttöä, ei terveydenhuollon ammattihenkilön apua tarvitsevista, akuuteissa sairauksissa.

Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamat poissaolot muodostavat noin viiden prosentin osuuden sairauspoissaolokoodien mukaisista poissaolopäivistä.

Taulukko 6 Terveysperusteinen poissaoloprosentti toimialoittain ja liikelaitoksittain.

Terveysperusteinen poissaolo-%

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

	Q4/2018	Q4/2017	Q4/2016
14114 KONSERNIHALLINNON TOIMIALA	3,3 %	3,4 %	3,6 %
14120 PERUSTURVA	5,5 %	6,1 %	5,6 %
14136 SIVISTYSTOIMIALA	4,3 %	3,7 %	3,9 %
14156 YMPÄRISTÖ- JA LUPAPALVELUT TOIMIALA	2,6 %	3,3 %	3,1 %
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	4,2 %	4,5 %	4,4 %
14166 TEKNINEN TOIMIALA	4,4 %	4,5 %	3,5 %
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	6,9 %	8,1 %	7,5 %
14189 PORIN VESI	3,6 %	4,3 %	7,7 %
<i>Kaikki yhteensä</i>	5,0 %	5,2 %	5,1 %

Poissaoloprosentin lisäksi poissaolojen kehitystä voidaan esittää päivinä henkilötyövuotta kohden.

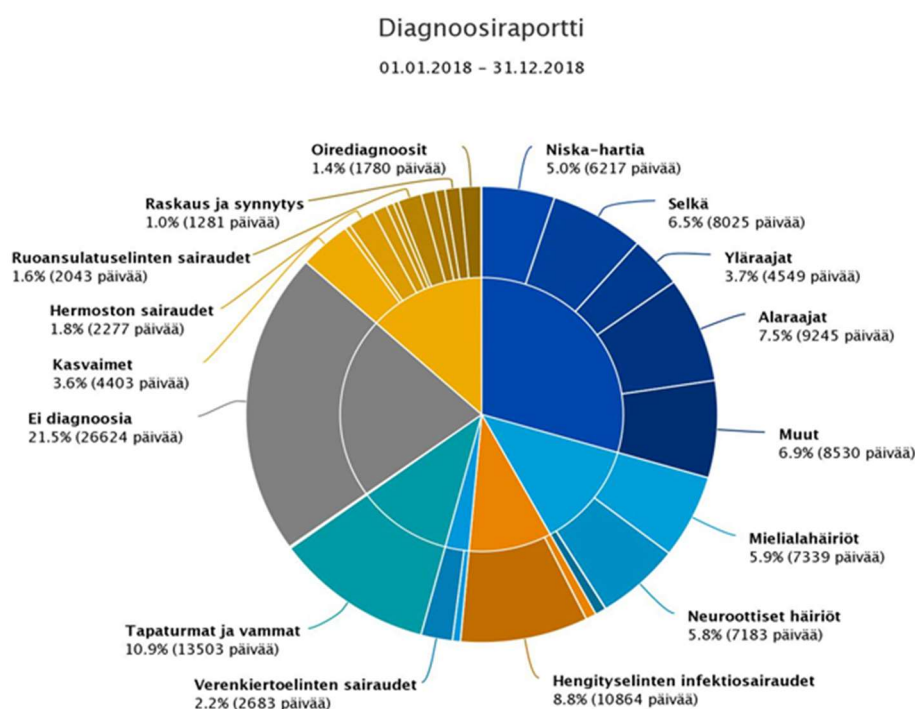
Taulukko 7 Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät ja muutos-% 2016 - 2018.

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

	Q4/2018	Muutos % ed. vuosi	Q4/2017	Muutos % ed. vuosi	Q4/2016
14114 KONSERNIHALLINNON TOIMIALA	12,14	-1,0 %	12,26	-6,9 %	13,16
14120 PERUSTURVA	20,20	-9,0 %	22,19	8,5 %	20,45
14136 SIVISTYSTOIMIALA	15,70	17,3 %	13,39	-5,0 %	14,09
14156 YMPÄRISTÖ- JA LUPAPALVELUT TOIMIALA	9,57	-19,6 %	11,90	6,0 %	11,22
14160 SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS	15,51	-5,9 %	16,48	1,6 %	16,23
14166 TEKNINEN TOIMIALA	16,17	-0,4 %	16,24	27,9 %	12,70
14187 PORIN PALVELULIIKELAITOS	25,19	-14,9 %	29,61	7,7 %	27,48
14189 PORIN VESI	13,32	-14,5 %	15,57	-44,3 %	27,95
Kaikki yhteensä	18,24	-4,3 %	19,06	3,2 %	18,47

Sivistystoimialaa lukuun ottamatta ovat poissaolot kääntyneet laskuun kaikilla toimialoilla. Eniten vähentymistä on tapahtunut ympäristö- ja lupapalveluiden, Porin Palveluliikelaitoksen ja Porin Veden poissaoloissa. Pienillä toimialoilla yksittäisten pitkien poissaolojen merkitys korostuu. Perusturvan poissaolojen vähentymisessä on hyvä huomioida mahdollinen vuokratyövoiman käytön vaikutus.

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



8.2. Työtapaturmapoissaolot

Työssä ja työolosuhteissa sattuneiden tapaturmien sekä työperäisten sairauksien vuoksi oltiin yhteensä pois työstä 5 496 päivää, mikä on 0,2 % kokonaistyöajasta. Poissaolopäivät vähentyivät edellisvuodesta 606 päivällä. Poissaolopäivien vähentyminen painottuu työmatkalla sattuneiden tapaturmien aiheuttamiin poissaoloihin.

Vuonna 2018 oli työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi pois joka päivä keskimäärin 15,2 (-1,5) työntekijää. Myös vakuutusyhtiökäsittelyyn menneiden yli kolmen päivän poissaolon ja /tai erilaisia tutkimus- ja hoitokustannuksia aiheuttaneiden tapaturmien ja niistä maksettujen korvausten määrässä on pysynyt lähes ennallaan.

Tapaturmakehitystä analysoidaan tarkemmin vuosittain tehtävässä tapaturmayhteenvedossa.

Taulukko 8 Työtapaturmapoissaolot

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Ammattitauti</i>	309	171	5	52	16
<i>Työmatkatapaturma</i>	376	1 581	856	1 301	1 048
<i>Työtapaturma</i>	4 193	3 535	4 104	4 749	4 432
<i>Yhteensä</i>	4 878	5 287	4 965	6 102	5 496

8.3. Työkyvyttömyyden kustannukset

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

Taulukko 9 Kaari -laskuri (Lähde: Kuntari -järjestelmä) täydennetty terveyshuollon kustannuksilla.

KAARI-LASKURI (= TYÖKYVYTTÖMYYDESTÄ AIHEUTUVAT KOKONAISKUSTANNUKSET)					
Kumulatiiviset arvot 1 000€	12/2016	12/2017	12/2018	Ero ed. vuosi	Ero ed. vuosi
Työkyvyttömyyskustannukset					
* Työkyvyttömyyspoissaolokustannukset	-13 865	-15 564	-17 013	1 449	9,3%
Tapaturmavakuutusmaksut	-1 622	-1 627	-1 644	17	1,1%
KuEL-varhemaksut	-2 409	-2 439	-2 941	502	20,6%
VaEL-työkyvyttömyysmaksut	-25	-23	-22	-1	-5,1%
Henkilöstökorvaukset					
Sairausvakuutuskorvaukset	3 239	3 111	2 865	-246	-7,9%
Kuntoutusrahat	0				
Tapaturma- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	265	419	380	-39	-9,3%
Muut KELA:n korvaukset		25	145	120	480,0%
YHTEENSÄ (ilman työterveyshuollon kust.)	-14 417	-16 097	-18 229	2 132	13,2%
Ennakonpidätyksen alaiset palkat	217 772	217 335	221 084		
Kustannusten osuus palkkasummasta	6,6%	7,4%	8,2%		
Työterveyshuollon kustannukset (2018 vuosi on arvio 50 % korvauksella)	1 297	968	1 260		

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

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat vuonna 2018 jatkaneet kasvuaan. Sairauspoissaolojen vähentymisestä huolimatta on kustannusten kasvua tapahtunut myös työkyvyttömyyspoissaolojen kustannuksissa. Pääosa kustannusten noususta kohdistuu sivistystoimialalle, jossa myös poissaolomäärät ovat edellisvuotta korkeammat (+ 2,3 päivää/htv).

Suurin kasvu työkyvyttömyyden kustannuksissa näkyy ennenaikaisten eläkkeiden aiheuttamissa toteutuneissa Varhe-maksuissa. Ennenaikaisten eläkkeiden aiheuttamat Varhe-maksut jakautuvat toteutuneen eläköitymisen jälkeen 36 kuukaudelle työnantajan maksettavaksi.

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 työkyvyn 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.

9.1. Uudelleensijoitustoiminta ja työjärjestelyraha

Työkyvyn aktiiviseen tukeen liittyvä uudelleensijoitustoiminta palvelee kaupungin vakituissa virka- tai työsuhteissa olevaa henkilöstöä. Uudelleensijoittamista voidaan suunnitella, mikäli kyseessä on pitkittynyt tai pysyvä osatyökykyisyys, ja omassa työssä jatkaminen aiheuttaa työkyvyttömyyden riskin. Uudelleensijoittaminen tapahtuu pääsääntöisesti Kevan ja työpatapaturmatilanteissa OP-vakuutuksen rahoittaman ammatillisen kuntoutuksen turvin. Vuoden 2018 aikana toteutui 25 uudelleensijoitusta, joista suurin osa järjestyi toimialan sisällä aikaisempaa osaamista hyödyntäen.

Osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoittumista tukeviin työkokeiluihin on mahdollista käyttää HR-yksikön *työjärjestelyrahaa*, jos Kevan tai OP-vakuutuksen etuudet eivät ole käytettävissä. Vuonna 2018 työjärjestelyrahaa käytettiin 12 työntekijän uudelleensijoitusta tukeviin työjärjestelyihin yhteensä 102 908 €.

9.2. Korvaava työ

Vuonna 2018 jalkautettiin aktiivisesti Korvaavan työn toimintatapaa koulutusohjelmaan sisältyvillä esimieskoulutuksilla, sekä toimiala- ja yksikkökohtaisilla esimieskoulutuksilla ja työntekijöille suunnatuilla infotilaisuuksilla. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohjetta päivitettiin Korvaavan työn osalta. Porin kaupunki osallistui Kevan järjestämään Korvaavan työn kehittämisverkostoon, josta saatiin muilta kuntaorganisaatioilta vertaistukea toimintatavan kehittämiseen. Korvaavan työn jaksojen kirjaaminen ESS-järjestelmään mahdollistui 1.9.2018 alkaen, joten korvaavan työn käytön määrää ei voida raportoida vuoden 2018 osalta. HR-yksikössä tehdyn seurannan mukaan korvaavaa työtä käytettiin enenevissä määrin, eniten perusturvassa lähihoitajien sairauspoissaolojen sijaan.

9.3. Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Porin kaupungin työntekijöille myönnetyllä ammatillisella kuntoutuksella on tuettu sijoittumista terveydentilalle paremmin soveltuviin tehtäviin ja helpotettu paluuta omaan työhön sairauspoissaolon jälkeen. Vuonna 2018 Keva antoi yhteensä 92 ammatillisen kuntoutuksen oikeuspäätöstä Porin kaupungin työntekijöille, mikä oli 17 kpl enemmän kuin vuonna 2017 (Taulukko 10). Yli puolet oikeuspäätöksistä myönnettiin kuntoutushakemusten perusteella. Työkyvyttömyyseläkehakemuksen perusteella myönnettiin 34 oikeuspäätöstä. Tämä perustuu siihen, että eläkevakuuttajan tulee lain mukaan arvioida työkyvyttömyyshakemuksen yhteydessä, onko hakijalla oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ja antaa oikeuspäätös, mikäli edellytykset täyttyvät.

Taulukko 10 Ammatillisen kuntoutuksen oikeuspäätösten määrä

HAKEMUSTEN VIREILLETULON PERUSTE	2018, KPL	2017, KPL	MUUTOS, KPL	MUUTOS-%
KUNTOUTUSHAKEMUS ASIAKKAALTA	58	43	15	34,9
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEHAKEMUS	34	32	2	6,3
YHTEENSÄ	92	75	17	22,7

Kaikista oikeuspäätöksistä 74 % eteni kuntoutussuunnitelmiksi, eli käytännössä toteutuneiksi ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiksi (Taulukko 11). Näistä suurin osa oli työkokeiluja. Uudelleen koulutusta onnistuttiin hyödyntämään työssä jatkamisen tukena enemmän kuin edellisenä vuonna. 78 % toteutetuista ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteistä johti onnistuneeseen lopputulokseen.

Taulukko 11 Kuntoutussuunnitelmien määrä vuosina 2018 ja 2017

KUNTOUTUSSUUNNITELMAN SISÄLTÖ	2018, KPL	2017, KPL	MUUTOS, KPL	MUUTOS-%
TYÖKOKEILU	51	42	9	21,4
TUTKIMUKSELLINEN TYÖKOKEILU	1	9	-8	-88,9
PALVELUTUOTTAJAN KUNTOUTUSSELVITTELY	4	6	-2	-33,3
KOULUTUS	8	6	2	33,3
OPPISOPIMUSKOULUTUS	3		3	
MUUT TOIMENPITEET	0	1	-1	-100,0
YHTEENSÄ	68	64	4	6,3

9.4. Osasairauspäiväraha

Kelan osasairauspäivärahaa on viime vuosina hyödynnetty enenevässä määrin työhön paluun ja kuntoutumisen tukikeinona. Osasairauspäivarahajakson aikana työntekijän työaika vähenee 40–60 %:iin aiemmasta, ja työnantaja maksaa työntekijälle

työajan mukaista osapalkkaa. Vuonna 2018 Kelan osasairauspäivärahan käyttö pysyi vuoden 2017 tasolla. Osasairauspäivärahajaksoja toteutui 147 kpl, ja sitä käytti 93 työntekijää.

9.5. Työkykyä tukevat eläkeratkaisut

Osatyökyvyttömyyseläkettä hyödynnettiin edelleen hieman edellisvuotta tehokkaammin työssä jatkamisen tukikeinona. Työnantajan kannalta osatyökyvyttömyyseläke on suositeltava työssä jatkamisen tukikeino, sillä siitä ei aiheudu varhaiseläkeperusteisia maksuja. Työntekijälle osatyökyvyttömyyseläke mahdollistaa työskentelyn terveydentilan mukaisessa osa-aikatyössä, jolloin hänen tulolleen ovat ansiorajan mukainen osapalkka ja 50 % työkyvyttömyyseläke. Vuonna 2018 uusia osatyökyvyttömyyseläkkeitä alkoi 63 kpl, joka oli 10 kpl enemmän kuin vuonna 2017 (Taulukko 12). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 59,2 vuotiaana, eli kuntien keskimääräistä tasoa (56 v.) myöhemmin.

Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määräajaksi, jolloin puhutaan *osakuntoutustuesta*. Vuonna 2018 osakuntoutustukea hyödynnettiin työssä jatkamisen tukikeinona hieman aikaisempia vuosia enemmän.

Taulukko 12 Osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja osakuntoutustukien määrä ja saajien keski-ikä vuosina 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE YHTENSÄ	52	39	56	59	63
SAAJAN KESKI-IKÄ	56,91	58,14	56,2	58,9	59,2
OSAKUNTOUTUSTUET YHTEENSÄ	32	33	32	33	44
SAAJAN KESKI-IKÄ	51,72	52,56	52,5	53,5	56,5

9.6. Täysi työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki

Vuonna 2018 toistaiseksi voimassaolevalle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 22 Porin kaupungin työntekijää, mikä oli 12 työntekijää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 59,3 vuotta. Suurin työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyt ammattiryhmä oli lähihoitajat. Kuntoutustuista ja toistaiseksi voimassaolevista työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuneet varhe -maksut olivat 3,1 miljoonaa euroa, mikä on 10 % enemmän kuin vuonna 2017. Toistaiseksi voimassaolevien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus varhe-maksusta oli 2,4 miljoonaa euroa, jotka kertyivät 163 työkyvyttömyyseläkkeestä (alkavat työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta). Vuonna 2018 kuntoutustuella oli koko tai osan vuodesta 47 työntekijää, yhteensä 12 210 päivää. Kuntoutustukien osuus varhe-maksusta oli reilu neljännes, 738 000 €. Kaari-laskuri (Taulukko 9) osoittaa Porin kaupungilta vuoden 2018 aikana veloitettujen varhe-makujen määrän, jossa on suurempaa kasvua edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 13 Kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ja saajien keski-ikä vuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
KUNTOUTUSTUELLA OLEVAT TYÖNTEKIJÄT	32	44	46	45	47
SAAJAN KESKI-IKÄ	51,7	50,6	52,5	48,5	51,0
ALKANEET TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	34	29	45	34	22
SAAJAN KESKI-IKÄ	58,8	59,1	57,7	59,4	59,3

9.7. Aktiivinen tuki kannattaa

Kun kuntoutustuella oleva työntekijä palaa takaisin työhön, tai alkaa saada osatyökyvyttömyyseläkettä kuntoutustuen päätyttyä Keva maksaa työnantajalle kuntoutumishyvitystä. Ts. työnantajalta jätetään kokonaan perimättä varhe-maksu niiltä 36 kuukauden jaksoon kuuluvilta kuukausilta, joina työntekijä on ollut työssä. Vuonna 2018 onnistuttiin tukemaan työntekijöiden työhönpaluuta kuntoutustuella edellistä vuotta tehokkaammin. Porin kaupunki sai kuntoutumishyvitystä 152 908 €, eli lähes puolet enemmän kuin vuonna 2017. (Taulukko 14)

Työkyvyttömyyden kustannusten hallitsemiseksi on jatkossa tärkeää kiinnittää erityistä huomiota pitkittyvien sairauspoissaolojen ja kuntoutustukien ennaltaehkäisyyn työkyvyn aktiivisen tuen keinoin. Työhön paluun tukemisen keinoja, kuten ammatillista kuntoutusta, uudelleensijoitusta ja osatyökyvyttömyyseläkettä, on käytettävä entistä tehokkaammin. Onnistumisessa ratkaisevaa on toimintamallien tuntemus ja sujuva työterveysyhteistyö. Työssä jatkamisen suunnitelmat syntyvät useimmiten työterveysneuvotteluissa. Vuonna 2018 työterveysneuvotteluissa tarkasteltiin 204 työntekijän työssä jatkamisen tukikeinoja yhteensä 270 työterveysneuvottelussa.

Taulukko 14 Varhe-maksujen ja kuntoutumishyvitysten kehitys vuosina 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
VARHE-MAKSU MILJ. €	2,6	2,5	2,2	2,7	2,8	3,1
KUNTOUTUMISHYVITYS €	102 420	117 557	113 435	152 543	84 436	152 908

10. KEHITTÄMISTOIMIA KOHDENNETUSTI

10.1. Yhteistyö sujuvaksi henkilöstöjohtamisen foorumeilla

Vuoden 2018 aikana vakiintuivat erilaiset yhteistyöfoorumit, jotka liittyivät henkilöstöhallinnollisiin asioihin; HR-kehitysfoorumi, HR-yhteyshenkilöfoorumi, pääluottamusmiespalaverit. HR-kehitysfoorumin toimijat ja HR-yhteyshenkilöt edustavat toimialoja ja laitoksia ja ovat keskeisessä asemassa tiedonvälittäjinä ja henkilöstöasioiden valmistelijoina HR-yksikön ja toimialojen/laitosten välillä. Em. foorumit kokoontuivat vuoden aikana noin 1 – 2 kuukauden välein.

10.2. Tiedolla johtamisen järjestelmät kehittyivät

HR-yksikkö ja talousyksikkö osallistuivat kaupungin tiedolla johtamisen raportointijärjestelmän, KuntaPro Oy:n tuottaman Kuntari-järjestelmän kehittämiseen vastaamaan kaupunkiorganisaation tarpeita. Yhtenäisen raportointijärjestelmän avulla tuetaan sekä strategista että operatiivista johtamista.

Vuoden alkupuolella otettiin käyttöön Kuntari-järjestelmän talous- ja henkilöstöraportointi jokaisen toimialan ja laitoksen toimielimessä. Syksyllä aloitettiin myös kvartaaliraportoinnin valmistelu ja se otetaan käyttöön vuoden 2019 alkupuolella. Myös johdon työpöytä -raportointimallin suunnittelu käynnistettiin ylemmän johdon johtamisen jokapäiväiseksi työvälineeksi.

10.3. KunTeko 2020 –työelämän kehittämisohjelmassa menestystä

Porin kaupunki on ollut vuodesta 2015 mukana KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteisessä valtakunnallisessa KunTeko 2020 –työelämän kehittämisohjelmassa. Kaupungin Kunteko-työryhmän alkuun saattama hyvän yhteistoiminnan käsikirja hyväksyttiin käyttöön otettavaksi kaupunginhallituksessa 4.6.2018.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista edistävät käytännöt valikoituivat 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”. Kehittämisteeman työstämiseen uudistuneessa organisaatiossa tullaan vuoden 2019 aikana valitsemaan uusi Kunteko-työryhmä.

Pori osallistui Kunteko-ohjelmaan ilmoittamalla uusia kehittämistekoja Tekojen torille: mm. HR-yksikön ilmoittamina hyvän yhteistoiminnan käsikirjan laadinta yhteistoiminnallisesti, uuden henkilöstöohjelman laadinta osallistaen ja Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutus-/valmennussarja sekä elinvoimayksikön kaupunkisuunnittelun ilmoittamana Liikuttavat kuvat -valokuvanäyttely. Pori sai vuoden 2018 aikaisista kehittämisteoista palkinnon Kuntekon Tekoja tiskiä -haastekampanjassa. Ko. kisan Innostavat teot -sarjassa palkittiin Elämä uuden Porin organisaatiossa -koulutussarjan toteuttaminen ja Liikuttavat kuvat -valokuvanäyttelyn perustaminen virastotalon porraskäytävään työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuoden 2018 Kuntekon joulukalenterissa tuotiin myös esille Porin kaupungin kehittämisteoista Uudistuva työyhteisö -kilpailu, Liikuttavat kuvat -valokuvanäyttely ja hyvän yhteistoiminnan käsikirja. Jo vuoden 2017 lopussa oli Pori palkittu Kunteko -ohjelmassa kehittämisteosta ’Katu- ja viheralueiden kiven pintamateriaalien valinnat ja merkitys’.

10.4. Uudistuvat työyhteisöt kehittämisvoimavarana

Vuosi 2018 oli seitsemäs perättäinen vuosi, jona Uudistuva työyhteisö -kilpailu toteutettiin. Kilpailuun on osallistunut vuosittain keskimäärin 11 työyhteisöä. Vuoden 2018 kilpailuun osallistui 13 kaupunkiorganisaation työyhteisöä. Työyhteisöillä on mahdollisuus tuoda kilpailuun osallistumisen kautta esille sisäisiä kehittämistoimia ja tarjota näin toiminnan kehittämisaiheita myös muiden työyhteisöjen käyttöön. Kilpailun kriteereinä ovat koko yhteisön osallistuminen kehittämiseen, toimien innovatiivisuus, vaikuttavuus ja yleistettävyyt. Kaupunkitason yhteistyötoimikunta palkitsi kilpailuun ilmoittautuneista työyhteisöistä Satakunnan pelastuslaitoksen Rauman paloaseman ensihoitohenkilöstön 1000 euron summalla ja kunniakirjalla. Ensihoitohenkilöstö esimiehineen oli yhdessä kehittänyt toimivan konseptin henkilöstön ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi ja aidon keskinäisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi. Palkitsemista puolsi myös kaupunkiorganisaation ja kaupunginhallituksen painotus työhyvinvoinnin edistämiseen. Hakemusten yhteenvedo on esitetty henkilöstöraportin liiteosassa.

10.5. Osallistaminen osaksi organisaatiokulttuuria ja työnkuvia

Porissa osallistaminen on osa organisaatiokulttuuria ja kaikkien työntekijöiden työnkuvaa. Kaupungin osallisuus- ja vuorovaikutusmallia on työstetty vuoden 2017 aikana ja kaupunginhallitus on hyväksynyt sen vuoden 2018 alkupuoliskolla. Malli on koko henkilöstön käytössä. Mallin avulla pystyy luomaan osallisuussuunnitelman erilaisille kehittämishankkeille: malli haastaa pohtimaan muun muassa, mikä on osallistamisen aihe, oikea kohderyhmä ja osuvin osallistamisen tapa. Se antaa myös kattavasti käytännön vinkkejä osallisuuden toteuttamiseen. Osallistamisen alueena on toiminut kaupungin viestintäyksikkö.

11. HENKILÖSTÖOHJELMAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva			
Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2018
Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä Työnantajan kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja kehittäminen	✓ Urapolkujen mahdollistaminen ✓ Työkyvyn tukeminen uran eri vaiheissa ✓ Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) ✓ Palkkausjärjestelmien kehittäminen	✓ Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrä ja tehtävät/vuosi ✓ Joustavien työaikajärjestelyjen käytötavat ja määrä/vuosi ✓ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit ✓ Tehtäväkuvausten laatimisen/päivittämisen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tilanne vuoden lopussa	Sisäisten rekrytointien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Ulkoisten rekrytointien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Tehtäväkuvien päivittäminen saatiin pääsääntöisesti suoritettua vuoden loppuun mennessä. Joustavana työaikajärjestelyjen käytötapana tarjottiin etätyömahdollisuutta. Etätyön käyttö säilyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin vuosille 2018-2019 sisältyvää järjestelyvaraerän laskentajärjestelmää kehitettiin HR-yksikössä.
Hyvän johtamisen periaatteet Hyvät työyhteisötaidot	✓ Laaditaan hyvän johtamisen periaatteet ✓ Määritellään hyvät työyhteisötaidot - käyttäytymissäännöt	✓ Periaatteet laadittu, koulutettu ja käytössä ✓ Säännöt laadittu, koulutettu ja käytössä	Henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun panostettiin kouluttamalla esimiehiä ja henkilöstöä uuden henkilöstöohjelman sisältöön. Johtajan huoneentaulu laadittiin yhdessä toimialajohtajien ja heidän yksiköidensä päälliköiden kanssa Elämä uuden Porin organisaatiossa -valmennuksessa.
Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	✓ Tiedolla johtamisen järjestelmät ajantasaiset ja käytössä toimialoilla ✓ Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen ✓ Henkilöstöä käytetään joustavasti eri toimialojen välillä	✓ Toteutuneet urapolut organisaation sisällä/vuosi ✓ Työkierrossa olleet/vuosi ✓ Henkilöstösuunnitelmissa esitetty eläköitymiset, tehtävien täyttötarve ja ammattinimikkeet/vuosi	Uusi Kuntari -raportointijärjestelmä otettiin käyttöön organisaatiossa. Samassa raportissa raportoidaan kuukausittain sekä henkilöstö- että talousluvut toimielimille. Sisäisellä rekrytoinnilla tarjottiin erilaisia urapolkua edistäviä tehtäviä toimialojen ja laitosten henkilöstön haettaviksi. Henkilöstösuunnittelumallia kehitettiin HR-yksikössä Excel-pohjaiseksi. Mallissa HR-yksikkö tuottaa valmiit pohjaluvut henkilöstöstä, arvioinnin eläköityvistä sekä käytössä olevista ammattinimikeistä. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelu-prosessi kytkettiin talousarvioprosessin yhteyteen vuosikellon mukaisesti.

Henkilöstön osaamisen johtaminen			
Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2018
Hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö	✓ Johtamisosaamisen kehittäminen ✓ Muutosjohtamisvalmennus	✓ Muutosjohtamisvalmennukseen osallistuneet ja määrä/vuosi ✓ Henkilöstökyselyjen tulokset	Porin oma valmennuskonsepti/koulutussarja Elämä uuden Porin organisaatiossa jatkui vuoden aikana. Toimialajohtajille ja heidän yksiköidensä päälliköiden koulutussarja (ryhmä I) saatiin päätökseen toukokuussa. Marraskuussa aloitti ryhmä II (toimintayksiköiden esimiehet ja vastaavat) kyseisessä koulutuksessa. Kaupunkitason johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennusten hankinta käynnistyi elokuussa.
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	✓ Koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien laatiminen vuosittain	✓ Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi	Koulutussuunnitelmat laadittiin edellisen vuoden tapaan. Kaupunkitasoista koulutusohjelman laatimista kehitettiin. Koulutusohjelma laadittiin erikseen sekä keväettä syyskaudelle yhdessä Porin kesäyliopiston kanssa. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien määrä väheni hieman vuoteen 2017 verrattuna, mutta kolmen päivän/henkilö koulutusten osuus lisääntyi.
Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	✓ Työtehtävien kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi	✓ Tehtäväkuvien ajantasaisuus suhteessa organisaation/toimialan perustehtävään ja palveluohjemaan ✓ Säännölliset kehitys-/tavoitekeskustelut ✓ Toteutuneet urapolut ja työkiertot/vuosi	Tehtäväkuvat on saatettu ajantasaiseksi vuoden 2018 aikana pääsääntöisesti. Kehityskeskustelut pidettiin edelleen osaamisen kehittämisen lähtökohdaksi sekä esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen edistäjänä.

Työhyvinvoinnin johtaminen			
Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Arviointi 2018
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö	✓ Työkyvyn ja työturvallisuuden johtamisen osaamisen kehittäminen ✓ Uusien työkyvynhallintamenetelmien käyttöönotto ✓ Vaikuttavan työterveyshuoltoyhteistyön rakentaminen	✓ Työkyvyttömyyden ja työturvallisuuden tunnusluvut ✓ Henkilöstökyselyjen tulokset ✓ Työterveyshuollon kustannukset	Sairauspoissaolot ovat kääntyneet laskuun. Helmikuussa 2019 toteutettavan työhyvinvointikyselyn sisältö valmiina. Työterveyshuollon kustannukset pysyneet hallinnassa.
Yhteistoiminnallinen jaettu johtajuus	✓ Työyhteisötaitojen käytön mahdollistavaan vuorovaikutteeseen johtamiseen rohkaiseminen	✓ Henkilöstökyselyjen tulokset ✓ Välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan toteutuminen	Hyvän yhteistoiminnan käsikirjan käyttöönotto on toteutunut

12. LIITTEET

Henkilöstön määrä toimialoittain sukupuolen mukaan 31.12.2018

	Vakinaiset			Määräaikaiset			Oppisop. suhteiset			Työllistetyt		
	Mies	Nainen	yhteensä	Mies	Nainen	yhteensä	Mies	Nainen	yhteensä	Mies	Nainen	yhteensä
Konsernihallinto	63	104	167	10	19	29				57	17	74
Perusturva	126	1 997	2 123	44	278	322		1	1	11	24	35
Porin Palveluliikelaitos	69	430	499	14	77	91				12	3	15
Porin Vesi	47	10	57		3	3	4		4			
Satakunnan Pelastuslaitos	207	37	244	26	4	30						
Sivistystoimiala	279	1 263	1 542	70	189	259	1	5	6	16	10	26
Tekninen toimiala	217	103	320	2	2	4				11	2	13
Ympäristö- ja lupapalvelut	23	48	71	11	24	35		1	1	5		5

Osa-aikaisen henkilöstön määrä koko henkilöstöstä toimialoittain 31.12.2018

	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen omasta pyynnöstä	Sivuvirka tai -toimi
Konsernihallinto	223	39	8	
Perusturva	2 163	32	284	2
Porin Palveluliikelaitos	529	30	46	
Porin Vesi	60		4	
Satakunnan Pelastuslaitos	269		5	
Sivistystoimiala	1 572	144	80	37
Tekninen toimiala	319		18	
Ympäristö- ja lupapalvelut	99	8	5	

Vakinaisen henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2018

	Mies	Nainen	Yhteensä
KVTES Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	267	3 378	3 645
OVTES Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosopimus	149	439	588
TS Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	387	77	464
TTES Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	195	22	217
LS Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	20	69	89
Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimus	15	11	26
Kaikki yhteensä	1 033	3 996	5 029

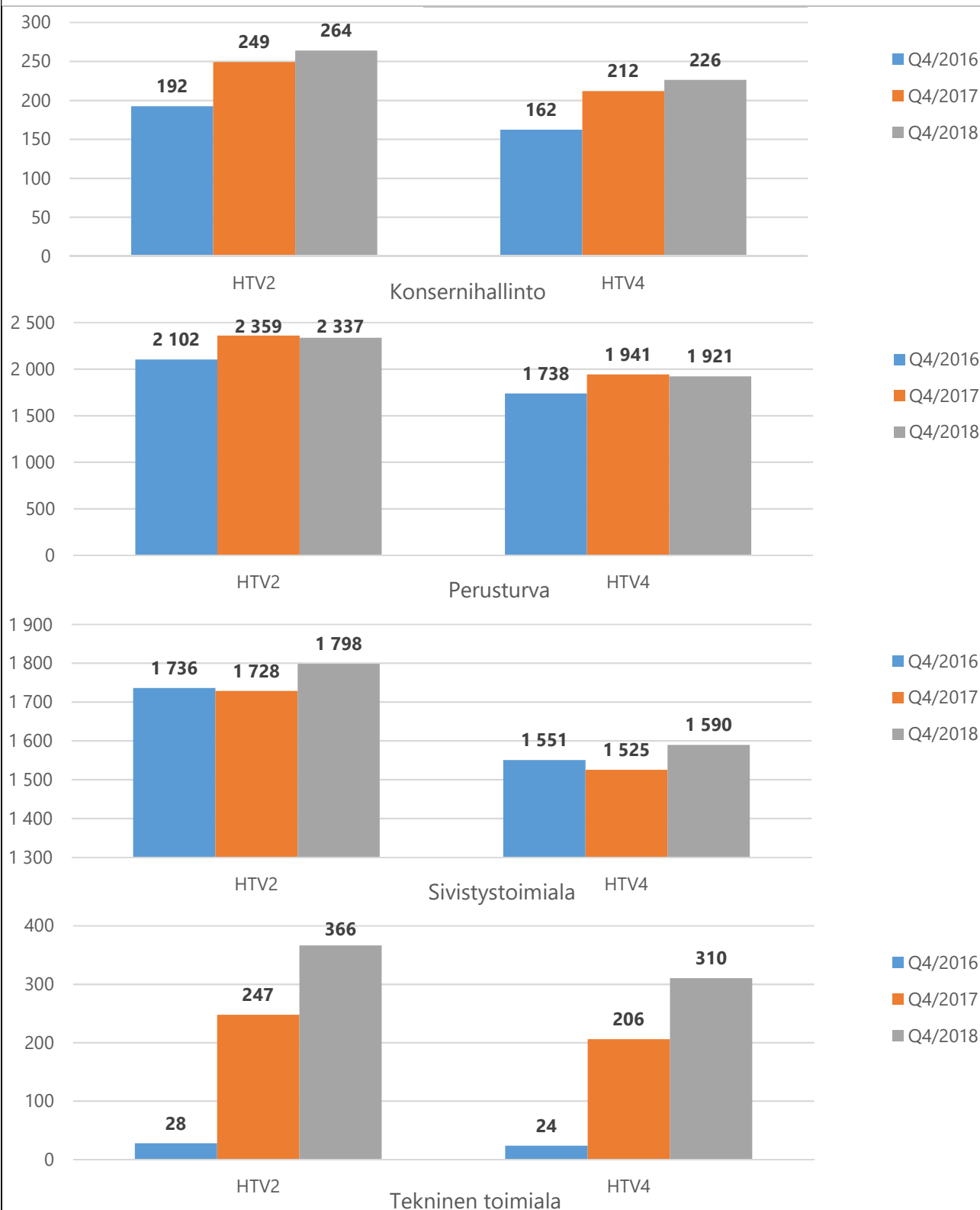
Vakinaisen henkilöstön määrä palvelussuhteen lajin mukaan 31.12.2018

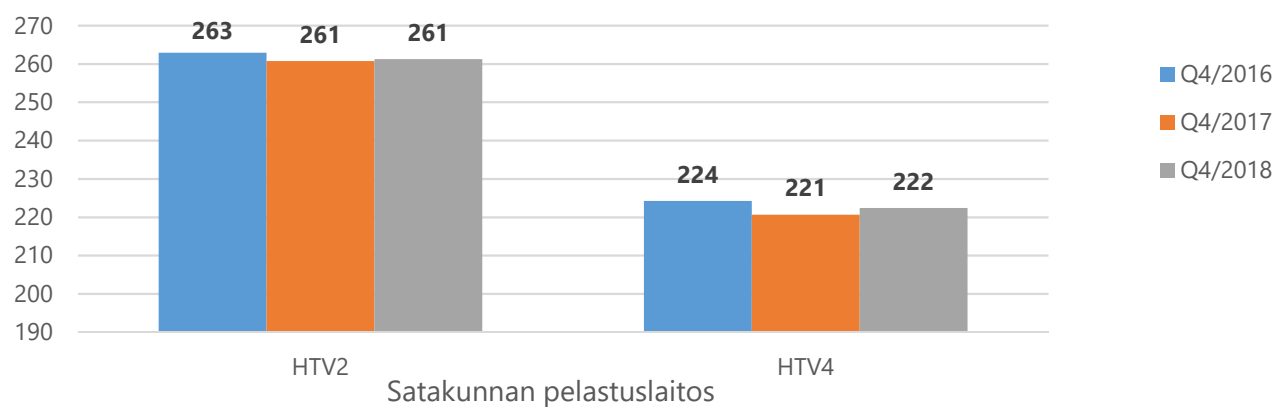
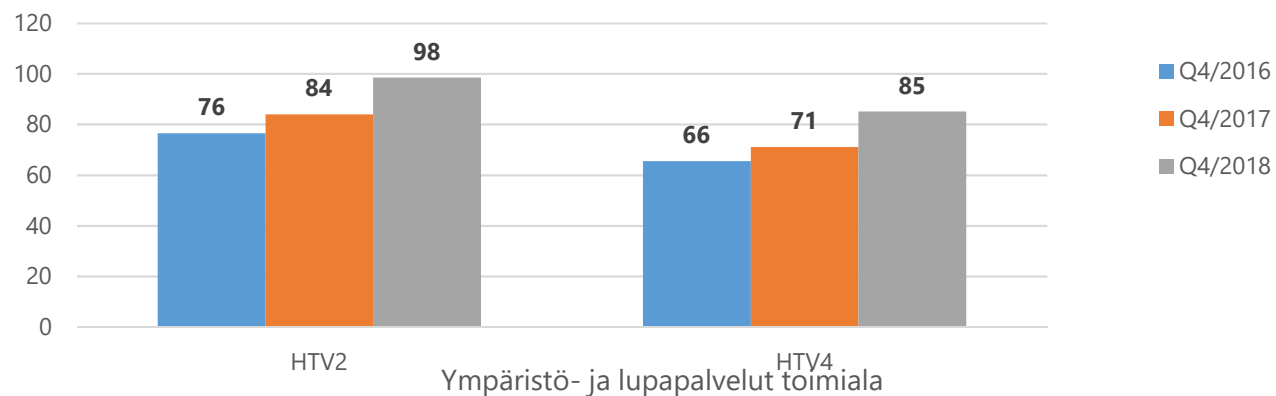
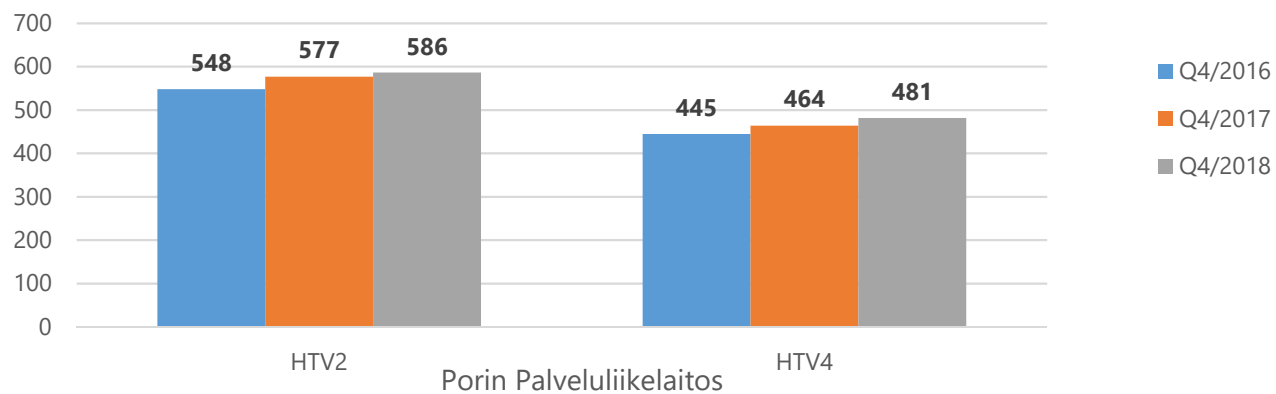
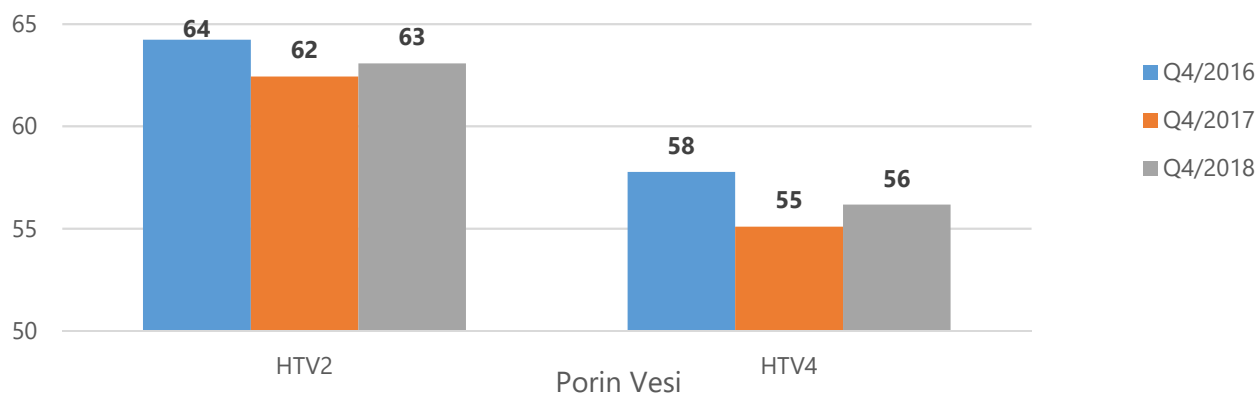
	Mies	Nainen	Yhteensä
Työsuhde	623	3 223	3 846
Virkasuhde	410	773	1 183
Kaikki yhteensä	1 033	3 996	5 029

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2018

	Koko henkilöstö	Vakinaiset
Kaupunginhallitus	51,1	62,3
Konsernihallinto	47,5	50,4
Perusturva	45,8	47,1
Porin Palveluliikelaitos	50,7	52,1
Porin Vesi	46,9	47,7
Satakunnan Pelastuslaitos	43,4	45,3
Sivistystoimiala	46,9	48,3
Tekninen toimiala	51,6	51,8
Ympäristö- ja lupapalvelut	45,9	48,1
Kaikki yhteensä	46,9	48,3

Henkilötyövuodet (HTV2 ja HTV4) toimialoittain ja liikelaitoksittain *Vuoden 2017 puolessa välissä toteutunut organisaatiomuutos vaikuttaa vuosien 2016 ja 2017 lukuihin, eikä vertailu vuosien välillä ole suoraan mahdollista (vertailtavuusongelma näkyy erityisesti teknisen toimialan luvuissa). **Esimerkiksi perusturva pysyi organisaatiomuutoksessa samanlaisena ja sen luvut ovat vertailukelpoisia välillä 2016 – 2018.





Uudistuva työyhteisö –kilpailu 2018

	HAKIJAYHTEISÖ	KEHITTÄMISKOHDE/ -TAVOITE	OSALLISTUVUUS	INNOVATIIVISUUS	VAIKUTTAVUUS	YLEISTETÄVYYS
1	Konsernihallinto/ Työllisyyspalvelut/ Ohjaamo Satakunta	Työyhteisön tiedonkulun ja yhteistyön kehittäminen. Asiakaspalvelun parantaminen (useampi asiantuntija mukana asiakastapaamisessa).	Jokainen kertoo muille omasta työnkuvastaan. Mukana Ohjaamon oman henkilöstön lisäksi yhteistyötahoista vierailevat työntekijät.	Omasta työstä kertominen omalle työyhteisölle ja asiakaspalaverit moniammatillisella tiimillä käytössä myös muualla. Ohjaamossa kuitenkin otettu mukaan myös yhteistyötahot.	Työyhteisön jäsenet oppivat toisiltaan työtapoja ja uusia mahdollisuuksia asiakastilanteiden hoitoon. Hiljaista tietoa jaetaan. Yhden luukun periaatteen mukaista toimintaa.	Muiden Ohjaamoiden väki on ottanut konseptin osin käyttöön. Sopii suht. hyvin moniammatillisiin työyhteisöihin.
2	Konsernihallinto/ Viestintäyksikkö	Dialogisen keskustelun menetelmän käyttöönotto: tavoitteena pitää keskustelu sovitussa aiheessa ja antaa kaikille mahdollisuus saada äänensä kuuluviin.	Käytetty sekä viestintäyksikön sisäisissä palaverissa että vastinparien ja muiden toimialojen kanssa.	Sitran koulutus, mentorointi, työkalut ja vertaisverkosto. Porin kaupunki oli ehdokkaana Sitran Dialogiteko 2018 -kilpailussa.	Aito yhdessä keskustelemisen lisääntynyt, näkökulmia esitetään enemmän ja avoimemmin.	Menetelmä otettavissa käyttöön myös muualla. Viestintäyksikkö suunnittelee koulutusten järjestämistä kaupungin henkilöstölle.
3	Palveluliikelaitos/ Maantiekadun Ravintokeskus	Keittiön omavalvonnan siirto sähköiseen muotoon. Apuna Ovaport-ohjelma ja -mobiili-sovellus, jotka mahdollistavat mm. tehtävien ajastamisen.	Koko työyhteisö käyttää ja kehittää toimintaa.	Ovaport-ohjelma käytössä myös muualla, digitaalisuus nykypäivää.	Esimiesten helpompi seurata työtehtävien suorittamista. Tekemättä olevat työt tehtävät huomataan paremmin, kun tehtävälisterit yhdessä paikassa.	Soveltuu lähinnä muihin keittiöihin. Mobiilisovelluksen pitäisi olla työtehtäviin soveltuva (sama sovellus ei sovi kaikille), hankinta kallis.
4	Pelastuslaitos/ Rauman paloaseman ensihoitohenkilöstö	(Hakemuksen mukana video) Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen. Menetelmänä learning cafe -keskustelut.	Osallistujina ensihoitoa päätyönään tekevä henkilöstö.	Learning cafe -toimintamalli käytössä myös muualla.	Ensihoitajien työhyvinvointi ja -tyytyväisyys parantuneet merkittävästi. Kynnys asiasta puhumiseen madaltunut.	Voidaan ottaa käyttöön muissakin työyhteisöissä muokattuna.
5	Perusturva/ Asuntola Olga	Työyhteisön toiminnan kehittäminen: kohteina päivittäiset työtehtävät, tiimien työnjako ja autonomisen työvuorolistien ohjeistus.	Päätökset tehty koko työyhteisöllä keskustellen ja tarv. äänestämällä.	Vastaavia toimintatapoja ollut käytössä myös muualla.	Tulokset: toimivuus, jousto, kustannussäästöt (sairauslomien määrä), mukava työyhteisö, työkuormituksen pienentyminen, motivaation kasvu.	Voidaan ottaa käyttöön muissakin vastaavissa yksiköissä.
6	Perusturva/ Lastensuojelutoimisto/ Avohuolto	Lastensuojelutyön tekeminen systeemisellä mallilla. Asiakassuhteiden uudelleenjärjestely: systeemille tiimille vähemmän, mutta vaativampia asiakkaita. Tiimissä työskentelevät myös perheneuvolan ja päihdepalveluiden terapeutit.	Koko työyhteisö, koska asiakkaiden jakaminen uudelleen vaikutti laajalti.	Systeemistä mallia on kehitetty viime vuosina yleisesti. Saatavilla kirjallisuutta ja mm. THL:n organisoimaa koulutusta (2017).	Asiakkaat saavat apua oikea-aikaisesti. Asiakastytyytyväisyys parani. Tiimin työntekijät pystyvät sijaistamaan toisiaan. Lähityötä voidaan tehdä itse, jolloin ostopalvelujen tarve vähenee. Terveystien mukanaolosta hyötyä asiakkaille ja työntekijöille. Työ koetaan mielekkääksi, työtyytyväisyys lisääntynyt.	Tavoitteena jalkauttaa systeemin malli koko lastensuojelutyöhön.

7	Perusturva/ Kuntouttava päivä- ja työtoiminta Tinki	Palveluita kehitetty: Uusi asiakassuunnitelma toipumisorientaatio-mallilla. Toimintaa viety Tinkin tilojen ulkopuolelle. Asiakkaiden osallisuutta lisätty (mm. asiakastyöryhmä, some-tiimi). Osatyökykyisille ja heidän työnantajilleen moni-ammattillista tukea. Yhteistyön kehittäminen toimijaverkostossa (mm. työhönvalmennus, työkykyselitys, mt-kuntoutujien ryhmätoiminta).	Työntekijöiden ja esimiesten lisäksi kehittämiseen ovat osallistuneet kokemusasiantuntija ja asiakkaat. Lisäksi yhteisiä hankkeita julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyötahojen kanssa.	Tavoitteet yleisiä, mutta Tinkissä onnistuttu käytännön toteutuksessa. Hyödynnetty myös asiakkaiden omaa osaamista. Yhteistyön muotoja on löydetty eri toimijoiden kanssa sekä julkiselta että kolmannelta sektorilta.	Osatyökykyisten työllistämisen ja tukeminen sekä asiakkaiden ohjaaminen oikeanlaisten palveluiden piiriin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tuovat säästöjä. Uudistukset parantaneet osatyökykyisten asiakkaiden mahdollisuuksia päästä työelämään. Asiakkaiden some-tiimin toiminta parantanut Tinkin tuotteiden myyntiä. Asiakaspalaute ollut positiivista.	Soveltaen voidaan luoda vastaavia toimintamalleja muissa vastaavissa yksiköissä.
8	Perusturva/ Mielenterveyskuntoutusyksikkö Veturi	Toiminnan kehittäminen toipumisorientaatiomallin mukaiseksi. Asukkaiden tarpeisiin vastaaminen mahdoll. nopeasti, yksilöllisesti ja joustavasti. Työyhteisöön vakiintuneiden normien tunnistaminen ja purkaminen asukkaiden toipumisen edistämiseksi. Tilojen ottaminen uudelleen käyttöön.	Suunnittelu- ja kehittämispäivät koko työyhteisölle. Tiedonkulkua lisätty yhteisillä raportitietokilla. Asukkaiden osallisuutta vahvistettu. Puutarhakodin kanssa tapahtuvaa toimintaa lisätty.	Vastaavia kehittämishankkeita myös muualla, Veturissa kuitenkin muokattu omiin tarpeisiin sopiviksi (mm. Puutarhakodin hyödyntäminen).	Asukkaiden erikoissairaanhoidon tarve vähentynyt ja aika tehostetussa palveluasumisessa lyhentynyt. Työntekijät työskentelevät joustavasti molemmissa yksiköissä. Asukkaiden ja henkilökunnan vuorovaikutus parantunut. Henkilökunnan asenne, työtapo, yhteishenki sekä koulutus- ja kehitysmuotoisuus parantuneet. Asukkailla paremmat vaikutusmahdollisuudet. Uutta ryhmätoimintaa aloitettu yhdessä muiden toimijoiden kanssa.	Soveltaen voidaan luoda vastaavia toimintamalleja muissa vastaavissa yksiköissä.
9	Perusturva/ Palmu-Pori Dyyni	Asukkaiden liikunta- ja toimintakyky sekä kaatumisten ehkäisy. Apuvälineenä Vivago-ohjelma, jota voi hyödyntää asukkaiden voimien muutosten seurantaan ja resurssien kohdentamiseen.	Kaikki hoitajat ja asukkaat osallistuivat omalla panoksellaan jumppien toteuttamiseen. Koko henkilökunta osallistuu Vivagon käyttöön.	Vivago (valmis ohjelma) suuressa osassa.	Asukkaiden liikuntakyky parantunut. Resurssien käyttö kehittynyt (mm. turhat yökierrot pystytty jättämään pois). Asukkaiden aktiivisuutta ja osallistuvuutta tuetaan.	Käyttöönotto esim. muissa asumisyksiköissä vaatisi vastaavanlaisen ohjelman.
10	Tekninen toimiala/ Koko henkilöstö	Toimintakulujen pysyminen määrärahasissa vuonna 2018. Keinoina kustannustietoisuuden lisääminen koulutuksella, kk-raportit, toimintatapojen tarkistus.	Seuranta- ja raportointivastuu esimiehillä, mutta koko henkilöstö osallistui ja hanke vaikutti kaikkiin työkohteisiin.	Koulutus ja toimintatapojen tarkistus ns. perusmenetelmiä.	Tavoite saavutettiin, kustannustietoisuus lisääntyi, kuu-kausiraportointijärjestelmä toimii.	Kustannustietoisuuden lisääminen kannattaa kaikkialla.
11	Tekninen toimiala/ Infran kunnossapito/ Länsi-Porin hoitopiiri	Pensasryhmien alasleikkaus, murskaimen käyttö.	Länsi-Porin hoitopiiri	Murskaavia leikureita ollut käytössä muuallakin ainakin 15 vuotta.	Eri työvaiheita jää pois, mikä tuo säästöjä. Saavutetuista säästöistä huolimatta kasvilisuus ei kärsi.	Vastaavaa työtä tekevät työyhteisöt voivat ottaa käyttöön toimintaympäristöstä riippuen.
12	Tekninen toimiala/ Tilayksikkö/ Toimitilojen ylläpito-palvelut (talonrakennus)	Toimipaikan muutos vuokratiloista omaan kiinteistöön, uusien tilojen remontointi.	Tilojen remontointi 90-prosenttisesti itse ja muutto tiloihin kokonaan itse.	Työn tekeminen omana työnä perustyötä, kun osaamista löytyy.	Kustannussäästö tilavuok-rasta. Eri toimipaikkojen saaminen samaan kiinteistöön paransi tehokkuutta. Uudet sosiaali-tilat paremmat kuin vuokratiloissa.	-
13	YMPA/ Raken-nusvalvonta	Tehtävien sujuvuuden parantaminen. Yksikön työntekijöistä muodostettiin työparit, jotka tarvittaessa sijaistavat toisiaan. Työparit voivat myös tarvittaessa saada tukea toisiltaan.	Koko rakennusvalvonnan henkilöstö osallistui.	Käytössä myös muualla.	Työparityöskentely mahdollistaa sijaistamisen, mikä parantaa asiakaspalvelua.	Työyhteisöstä riippuen voidaan ottaa käyttöön muuallakin.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2018
Henkilöstön kokemus tasa- arvosta ja yhdenvertai- suudesta	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	➤ Mikä o meininki - kyselyn sisältö valmiina
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	➤ Tehtäväkuvaukset pääsääntöisesti päivitetty vuoden 2018 aikana koko organisaatiossa ➤ Palkkakartoitus tehdään koko työaikaa joulukuussa 2018 tehneistä palkansaaajista
	Oikeudenmukainen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen	Vuosittaiset kehityskeskustelut Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Eriasteiseen esimies-/ johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrä ja työtehtävät Eri koulutuksiin osallistuneiden määrät ja työtehtävät	➤ Eriasteiseen esimies-/ johtamiskoulutuk- seen osallistuneiden määrät esitetty luvussa Henkilöstön osaamisen kehittäminen ➤ Elämä uuden Porin organisaatiossa – koulutussarja toimialajohtajille sekä yksiköiden päälliköille (osallistujia 45) päätyi toukokuussa 2018 ja ko. koulutussarja alkoi marraskuussa toimintayksiköiden esimiehille ja vastaaville toimijoille (osallistujia 45). ➤ Koulutussuunnitel- mat laadittu toimialoitain ja laitoksittain ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittu kevät- ja syyskaudelle ➤ Kaupunginjohtaja asetti syyskuussa sisäisen koulutussuunnittel- un ohjausryhmän.

	Oikeudenmukaisen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esimiesten kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	Koulutukseen osallistuneiden esimiesten määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Erilaisia esimieskoulutuksia tarjottu vuoden 2018 aikana ➤ Porin kaupungin uuden henkilöstöohjelman sisältöä jalkautettu esimiehille koulutuksissa. ➤ Osaamisen johtamisen linjaukset - asiakirjan valmistelutyö aloitettu
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	Ohjeiden päivitys ➔ Ohjeiden noudattaminen	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	➤ Ohjeiden uudistamistyötä jatkettu ➤ Vuoden 2018 aikana ei suoritettu tasa-arvo /yhdenvertaisuus-kyselyä henkilöstölle
Sukupuolten tasa-arvo	Tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet	Tiedon keruu sukupuolittain ammattiryhmittäin työtehtävistä ja esimies-/johtoasemista Mahdollisten urasteiden tunnistaminen ja poistaminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain ➔ Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esimies- ja johtotehtäviin	➤ Jatkettu henkilöstön urakehityksen tukemista organisaation sisällä sisäisellä rekrytointimenettelyllä
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) Osaatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna Erilaisille eläkemuodoille siirtymisajan pidentyminen	➤ Etätyö ohjeistettu ja käytössä ➤ Osaatyökykyisen sijoittumisen organisaatiossa sopiviin tehtäviin ennaltaan ➤ HR-yksikön käytössä edelleen työjärjestelyraha uudelleen sijoittumisen tukemiseen ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallia vahvistettu ottamalla korvaavan työn malli käyttöön
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