

PORI

2023

Henkilöstöraportin liite

2

0

2

3

Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio vuonna 2023.....	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan	5
3. Henkilötyövuodet	10
4. Maksetut palkat.....	12
5. Työajan jakautuminen	14
6. Ikärakenne	15
7. Vaihtuvuus	17
8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla)	21
9. Terveysperusteiset poissaolot.....	22
10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset	25
11. Poissaolokustannukset S365BI-järjestelmästä	27
12. Työ- ja työmatkatapaturmat	28
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	29

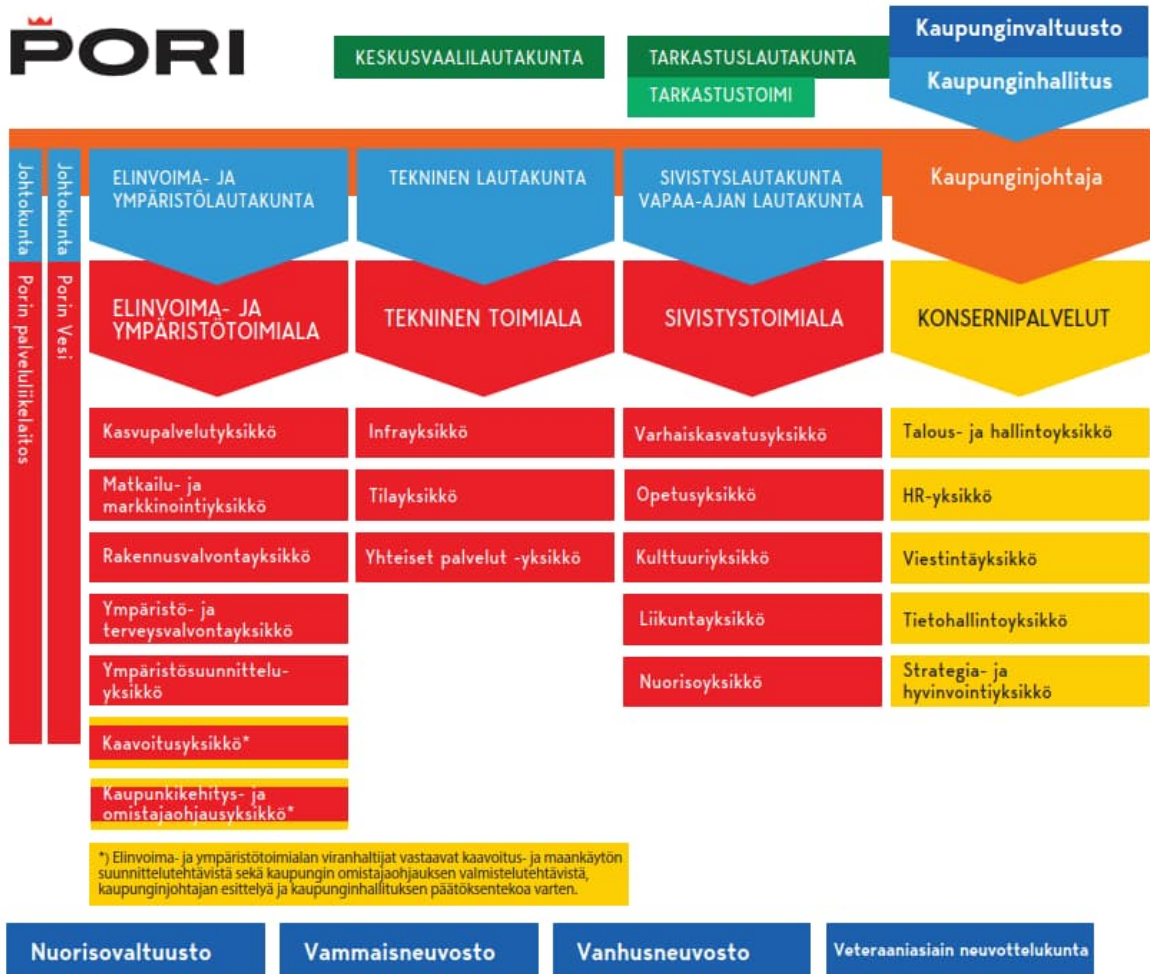
Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2023 tiedot perustuvat Sarastia365BI, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Kevan Avaintiedot raportointijärjestelmistä helmikuussa 2024 otettuihin lukuihin.

1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO VUONNA 2023



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2023 alkaen perusturvan toimialan ja Satakunnan pelastuslaitoksen siirryttyä Satakunnan hyvinvointialueelle. Sivistystoimialalla on kaksi lautakuntaa: sivistyslautakunta, jonka alla on opetus- ja varhaiskasvatusyksiköt sekä vapaa-ajan lautakunta, jonka alla on kulttuuriyksikkö sekä liikunta- ja nuorisoyksikkö. ICT-yksikkö oli vielä koko vuoden elinvoima- ja ympäristötoimialalla 31.12.2023 asti kunnes 1.1.2024 siirtyi konsernipalveluihin tietohallintoyksiköksi.



Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2024 alkaen.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEEN LUONTEEN MUKAAN

Palvelussuhteet voidaan määrittellä seitsemän eri luonteen mukaan (myöhemmin palvelussuhteen luonne tai palvelussuhteen tyyppi): 1. toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), 2. määräaikainen, 3. sijainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen, 5. oppisopimussuhteinen, 6. suojaotyöntekijä, 7. työllistetty. Usein raportoinnin yksinkertaistamiseksi nämä seitsemän ryhmitellään, kuten alla (Taulukko 1). Muut määräaikaiset -ryhmä sisältää edellä mainituista palvelussuhteiden luonteista: 2. määräaikainen, 4. oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen ja 6. suojaotyöntekijä. Ryhmittelyjä on erilaisia, mutta usein puhuttaessa määräaikaisista palvelussuhteista tarkoitetaan kaikkia palvelussuhteiden luonteita, jotka eivät ole vakinaisia palvelussuhteita. Henkilölukumäärä raportoidaan aina poikkileikkauksena yhdeltä päivältä, joka on aina kuukauden viimeinen päivä.

Taulukko 1: Porin kaupungin koko henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2023 verrattuna edeltävään vuoteen. Henkilöstön lukumäärä laski alle puoleen vuoteen 2022 verrattuna. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2023 oli 3031.

PALVELUSSUHDE- TASO	SUKUPUOLI	LKM 2023	KS% LKM_TOTEUMA	LKM 2022	KS% LKM_EDELLINEN	
					VUOSI	*MUUTOS %
VAKITUISET	Yhteensä	2377	78,4 %	5087	81,4 %	-53,3 %
	Miehet	620	20,5 %	1026	16,4 %	-39,6 %
	Naiset	1757	58,0 %	4061	64,9 %	-56,7 %
SIJAISET	Yhteensä	110	3,6 %	473	7,6 %	-76,7 %
	Miehet	17	0,6 %	79	1,3 %	-78,5 %
	Naiset	93	3,1 %	394	6,3 %	-76,4 %
MUUT MÄÄRÄAIKAISET	Yhteensä	419	13,8 %	513	8,2 %	-18,3 %
	Miehet	88	2,9 %	117	1,9 %	-24,8 %
	Naiset	331	10,9 %	396	6,3 %	-16,4 %
OPPISOPIMUSSUHTEISET	Yhteensä	16	0,5 %	48	0,8 %	-66,7 %
	Miehet	8	0,3 %	17	0,3 %	-52,9 %
	Naiset	8	0,3 %	31	0,5 %	-74,2 %
TYÖLLISTETYT	Yhteensä	109	3,6 %	132	2,1 %	-17,4 %
	Miehet	83	2,7 %	92	1,5 %	-9,8 %
	Naiset	26	0,9 %	40	0,6 %	-35,0 %
YHTEENSÄ	Yhteensä	3031	100,0 %	6253	100,0 %	-51,5 %
	Miehet	816	26,9 %	1331	21,3 %	-38,7 %
	Naiset	2215	73,1 %	4922	78,7 %	-55,0 %

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2023 ja vertailu edeltävään vuoteen. Vain sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa vakituisten sekä määräaikaisten määrä on kasvanut. Konsernipalveluissa kasvua on syntynyt talous- ja HR-toimintojen keskittämisen vuoksi. Palveluliikelaitoksen henkilöstömäärä lähes puolittui hyvinvointialueelle siirtyneiden vuoksi.

TOIMIALA/LAITOS	PALVELUSSUHTEEN LUONNE	LKM 2023	KS% LKM_TO-TEUMA	LKM 2022	KS% LKM_EDELLINEN VUOSI	*MUUTOS %
TARKASTUSTOIMI	Yhteensä	4	0,1 %	5	0,1 %	-20,0 %
	Muut	1	0,0 %	1	0,0 %	0,0 %
	Vakituiset	3	0,1 %	4	0,1 %	-25,0 %
KONSERNIPALVELUT	Yhteensä	114	3,8 %	109	1,7 %	4,6 %
	Muut	15	0,5 %	10	0,2 %	50,0 %
	Vakituiset	99	3,3 %	99	1,6 %	0,0 %
PERUSTURVA PÄÄTT 2022	Yhteensä			2672	42,7 %	-100,0 %
	Muut			442	7,1 %	-100,0 %
	Vakituiset			2230	35,7 %	-100,0 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	Yhteensä	1704	56,2 %	1704	27,3 %	0,0 %
	Muut	419	13,8 %	410	6,6 %	2,2 %
	Vakituiset	1285	42,4 %	1294	20,7 %	-0,7 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	Yhteensä	238	7,9 %	246	3,9 %	-3,3 %
	Muut	49	1,6 %	53	0,8 %	-7,5 %
	Vakituiset	189	6,2 %	193	3,1 %	-2,1 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	Yhteensä	255	8,4 %	251	4,0 %	1,6 %
	Muut	90	3,0 %	85	1,4 %	5,9 %
	Vakituiset	165	5,4 %	166	2,7 %	-0,6 %
TEKNINEN TOIMIALA	Yhteensä	343	11,3 %	372	5,9 %	-7,8 %
	Muut	43	1,4 %	42	0,7 %	2,4 %
	Vakituiset	300	9,9 %	330	5,3 %	-9,1 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS PÄÄTT 2022	Yhteensä			288	4,6 %	-100,0 %
	Muut			39	0,6 %	-100,0 %
	Vakituiset			249	4,0 %	-100,0 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	Yhteensä	315	10,4 %	545	8,7 %	-42,2 %
	Muut	36	1,2 %	79	1,3 %	-54,4 %
	Vakituiset	279	9,2 %	466	7,5 %	-40,1 %
PORIN VESI	Yhteensä	58	1,9 %	61	1,0 %	-4,9 %
	Muut	1	0,0 %	5	0,1 %	-80,0 %
	Vakituiset	57	1,9 %	56	0,9 %	1,8 %
YHTEENSÄ	Total	3031	100,0 %	6253	100,0 %	-51,5 %
	Muut	654	21,6 %	1166	18,6 %	-43,9 %
	Vakituiset	2377	78,4 %	5087	81,4 %	-53,3 %

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet 31.12.2023. Yli puolet osa-aikaisista (työnantajan vähentämä) ovat koulunkäynninohjaajia. Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

KOKO-/OSA-AIKAISUUS	LKM 2023	KS% LKM_TO- TEUMA	LKM 2022	KS% LKM_EDELLI- NEN VUOSI	*MUU- TOS %
KOKOAIKAINEN VIRKA TAI TOIMI	2599	85,7 %	5483	87,7 %	-52,6 %
OSA-AIKAINEN (TYÖNANTAJAN VÄHEN- TÄMÄ)	265	8,7 %	277	4,4 %	-4,3 %
OSA-AIKAINEN OMASTA PYYNNÖSTÄ	140	4,6 %	459	7,3 %	-69,5 %
SIVUVIRKA TAI SIVUTOIMI	26	0,9 %	34	0,5 %	-23,5 %
TUNTEMATON	1	0,0 %			0,0 %
TOTAL	3031	100,0 %	6253	100,0 %	-51,5 %

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2023. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsopimuksia ei työehtosopimuksen alle enää tehdä. Hyvinvointialueiden aloitettua, tekniseen työehtosopimukseen kuuluvien määrä on merkittävästi vähentynyt. Samoin lääkärien sopimukseen kuuluvia ovat enää eläinlääkärit.

PALKKARYHMÄ	LKM 2023	KS% LKM_TO- TEUMA	LKM 2022	KS% LKM_EDELLINEN VUOSI	*MUUTOS %
KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	1138	47,9 %	1294	25,4 %	-12,1 %
KUNNALLINEN OPETUSHENK. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	812	34,2 %	790	15,5 %	2,8 %
KUNNALLINEN TEKNISEN HENKIL. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	255	10,7 %	469	9,2 %	-45,6 %
KUNNALLINEN LÄÄKÄRIEN VIRKAEHTOSOPIMUS	7	0,3 %	94	1,8 %	-92,6 %
KUNNALLINEN TUNTIPALKKAISEN HENKIL. TYÖEHTOSOP.	139	5,8 %	154	3,0 %	-9,7 %
SOTE-SOPIMUS			2258	44,4 %	-100,0 %
KUNNALLINEN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.	26	1,1 %	28	0,6 %	-7,1 %
YHTEENSÄ	2377	100,0 %	5087	100,0 %	-53,3 %

Taulukko 5: Henkilöstön rakenne ja ammattinimikkeiden osuus. Taulukosta on rajattu pois ammattinimikkeet, joissa on alle 6 henkilöä.

AMMATTINIMIKE	LKM 31.12.2023	OSUUS KOKO HENKI- LÖSTÖSTÄ	SUURIMPIEN AMMATTINIMIKKEIDEN KUMULATIIVINEN OSUUS KOKO HENKI- LÖSTÖSTÄ
VARHAISKASVATUKSEN LASTENHOITAJA	390	13 %	13 %
VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA	244	8 %	21 %
KOULUNKÄYNTIOHJAAJA	240	8 %	29 %
PERUSOPETUKSEN LUOKANOPETTAJA	192	6 %	35 %
LAITOSHUOLTAJA	120	4 %	39 %
PERUSOPETUKSEN LEHTORI	98	3 %	42 %
ERITYISLUOKAN OPETTAJA	95	3 %	45 %
TUNTIOPETTAJA (PÄÄTOIMINEN)	89	3 %	48 %
TUNTIOPETTAJA	52	2 %	50 %
RUOKAPALVELUVASTAAVA	49	2 %	52 %
YHDISTELMÄTYÖNTEKIJÄ	41	1 %	53 %
LUKION LEHTORI	37	1 %	54 %
TOIMISTOSIHTTEERI	37	1 %	56 %
KIINTEISTÖNHOITAJA	36	1 %	57 %
YMPÄRISTÖRAKENTAJA	35	1 %	58 %
ERITYISOPETTAJA, PERUSKOULUSSA	35	1 %	59 %
RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	31	1 %	60 %
VARAHENKILÖ	27	1 %	61 %
TYÖPAJAN TYÖNTEKIJÄ	27	1 %	62 %
KIRJASTOVIRKAILIJA	26	1 %	63 %
LEHTORI	24	1 %	64 %
PERHEPÄIVÄHOITAJA	21	1 %	64 %
KUNNALLISTEKNIIKAN TYÖNTEKIJÄ	20	1 %	65 %
KOULUSIHTTEERI	19	1 %	65 %
KOKKI	18	1 %	66 %
LUKION JA PERUSKOULUN YHTEINEN LEHTORI	16	1 %	67 %
KIRJASTONHOITAJA	16	1 %	67 %
PÄIVÄKODIN JOHTAJA	14	0 %	68 %
PERUSOPETUKSEN REHTORI	14	0 %	68 %
YKSIKÖN PÄÄLLIKKÖ	13	0 %	68 %
TUNTIOPETTAJA (SIVUTOIMINEN)	13	0 %	69 %
NUORISONOHJAAJA	12	0 %	69 %
TYÖPAJAOHJAAJA	12	0 %	70 %
SÄHKÖASENTAJA	12	0 %	70 %
PUTKIASENTAJA	12	0 %	71 %
VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPETTAJA	11	0 %	71 %
TERVEYSTARKASTAJA	11	0 %	71 %
SUUNNITTELIJA	11	0 %	72 %
ASIAKASPALVELUASSISTENTTI	10	0 %	72 %
PALVELUASiantuntija	10	0 %	72 %
ASiantuntija	10	0 %	73 %
KIINTEISTÖVAHTIMESTARI	10	0 %	73 %
LAITOSMIES	10	0 %	73 %

LIIKUNTAPAIKANHOITAJA	10	0 %	74 %
PÄÄSUUNNITTELIJA	10	0 %	74 %
LAAJA-ALAINEN VARHAISKASVATUKSEN ERIT.OP	9	0 %	74 %
YMPÄRISTÖTYÖNTEKIJÄ	9	0 %	74 %
KUNNOSSAPITOTYÖNTEKIJÄ	9	0 %	75 %
UIMAVALVOJA-LIIKUNNANOJAJA	9	0 %	75 %
AMANUENSSI	9	0 %	75 %
INTENDENTTI	9	0 %	76 %
RAKENNUTTAJAINSINÖÖRI	9	0 %	76 %
TEKNINEN ICT-TUKIHENKILÖ	8	0 %	76 %
RUOKAPALVELUESIMIES	8	0 %	77 %
VASTAAVA KIRJASTONHOITAJA	7	0 %	77 %
TYÖVALMENTAJA	7	0 %	77 %
KUORMA-AUTONKULJETTAJA	7	0 %	77 %
MITTAUSETUMIES	7	0 %	77 %
HENKILÖSTÖASSISTENTTI	6	0 %	78 %
PALVELUALUEVASTAAVA	6	0 %	78 %
PALVELUVASTAAVA	6	0 %	78 %
KIRVESMIES	6	0 %	78 %
TOIMINTAYKSIKÖN ESIMIES	6	0 %	78 %
RAKENNUSTYÖNTEKIJÄ	6	0 %	79 %
ASIAKASPALVELUSIHTTEERI	6	0 %	79 %
AMMATTIMIES/LIIKUNTALAITOKSET	6	0 %	79 %
CONTROLLER	6	0 %	79 %
LIIKUNTALAITOSHOITAJA	6	0 %	79 %
SUUNNITTELUAVUSTAJA	6	0 %	80 %
KAUPUNGINELÄINLÄÄKÄRI	6	0 %	80 %
TYÖNJOHTAJA	6	0 %	80 %
PERUSKOULUN LUOKANOPETTAJA	6	0 %	80 %
SUUNNITTELUINSINÖÖRI	6	0 %	80 %

3. HENKILÖTYÖVUODET

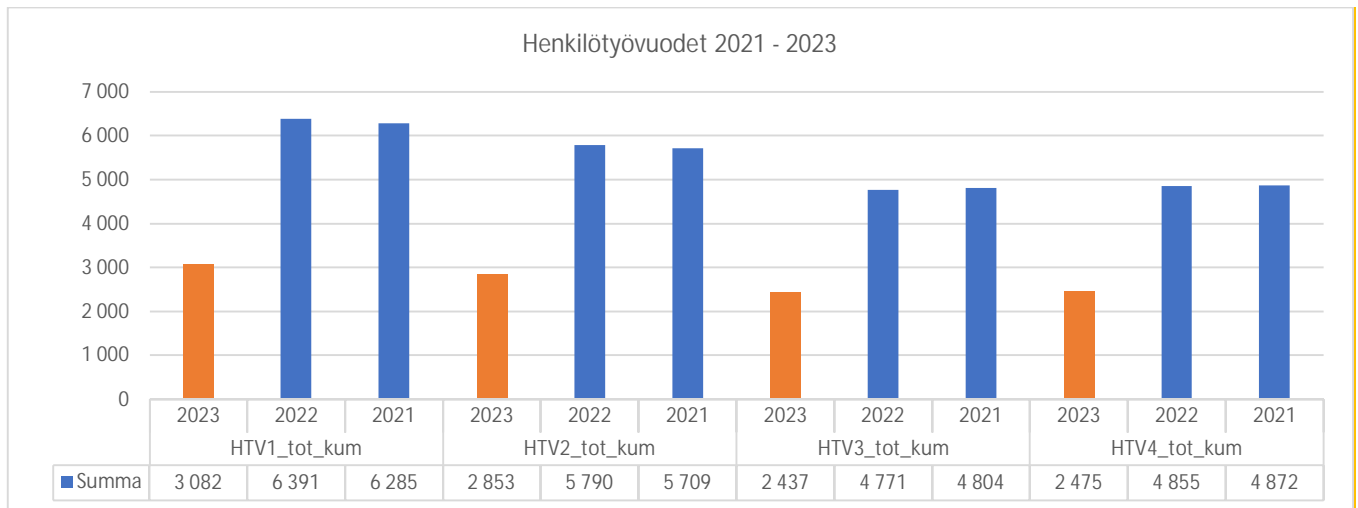
Henkilöstöraportoinnissa käytetään aikaisempaa enemmän henkilötövuositarkastelua, koska henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoiman määrää ja tehtyä työpanosta kuin vuoden viimeisen päivän henkilöstön lukumäärä. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Henkilötövuosimittareita on erilaisia: HTV1, HTV2, HTV3 ja HTV4. Näistä olennaisin ja useimmiten käytetty on HTV2 eli palkalliset henkilötövuodet.

Henkilötövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

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

Henkilötövuosi HTV3 = HTV2 – (palkalliset poissaolot)

Henkilötövuosi HTV4 = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)



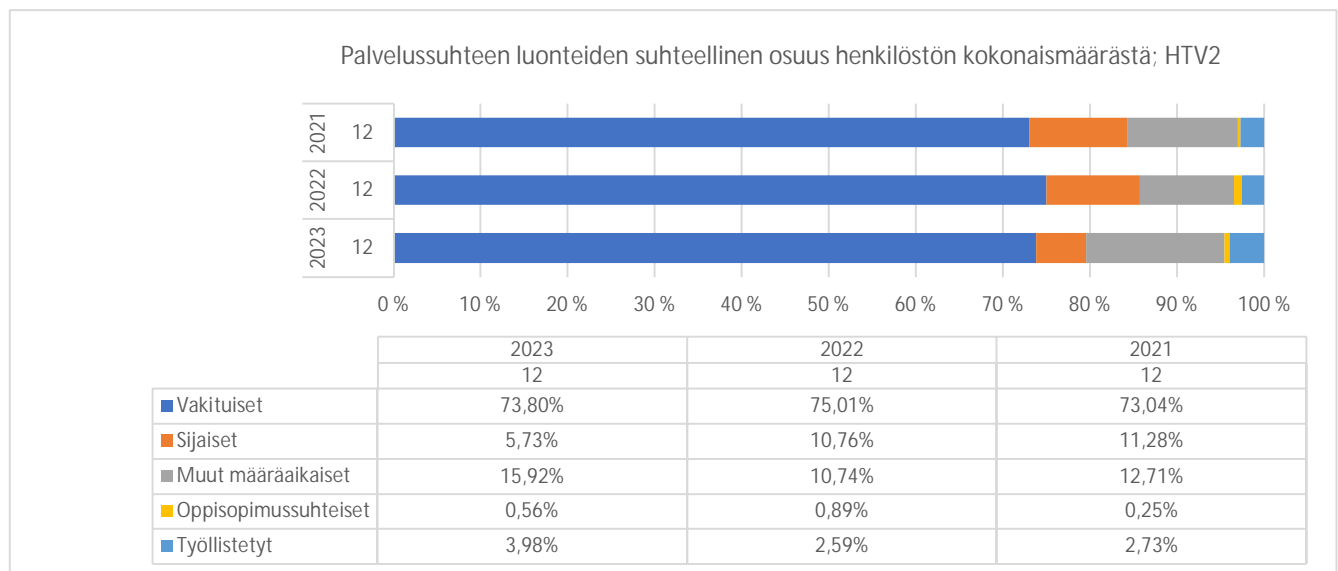
Kuva 3: Henkilötövuosikertymät vuosina 2021–2023. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia.

Taulukko 6: Kaupunkitasolla palkallinen henkilötövuosikertymä (HTV2) on vähentynyt 50,7 prosenttia eli henkilöstön määrä väheni alle puoleen verrattuna vuoteen 2022. Tehdyn työn määrä on kasvanut. Tästä kertoo HTV3 kertymän muutos, joka jäi 48,9 prosenttiin ja siten pienemmäksi kuin HTV2 muutosprosentti. Terveysperusteisten poissaolojen määrän vähentyminen nosti tehdyn työn määrää verrattuna vuoteen 2022.

HENKILÖTYÖVUOSI	MUUTOS VUOTEEN 2022 VERRATTUNA [%]
HTV1	-51,8 %
HTV2	-50,7 %
HTV3	-48,9 %
HTV4	-49,0 %

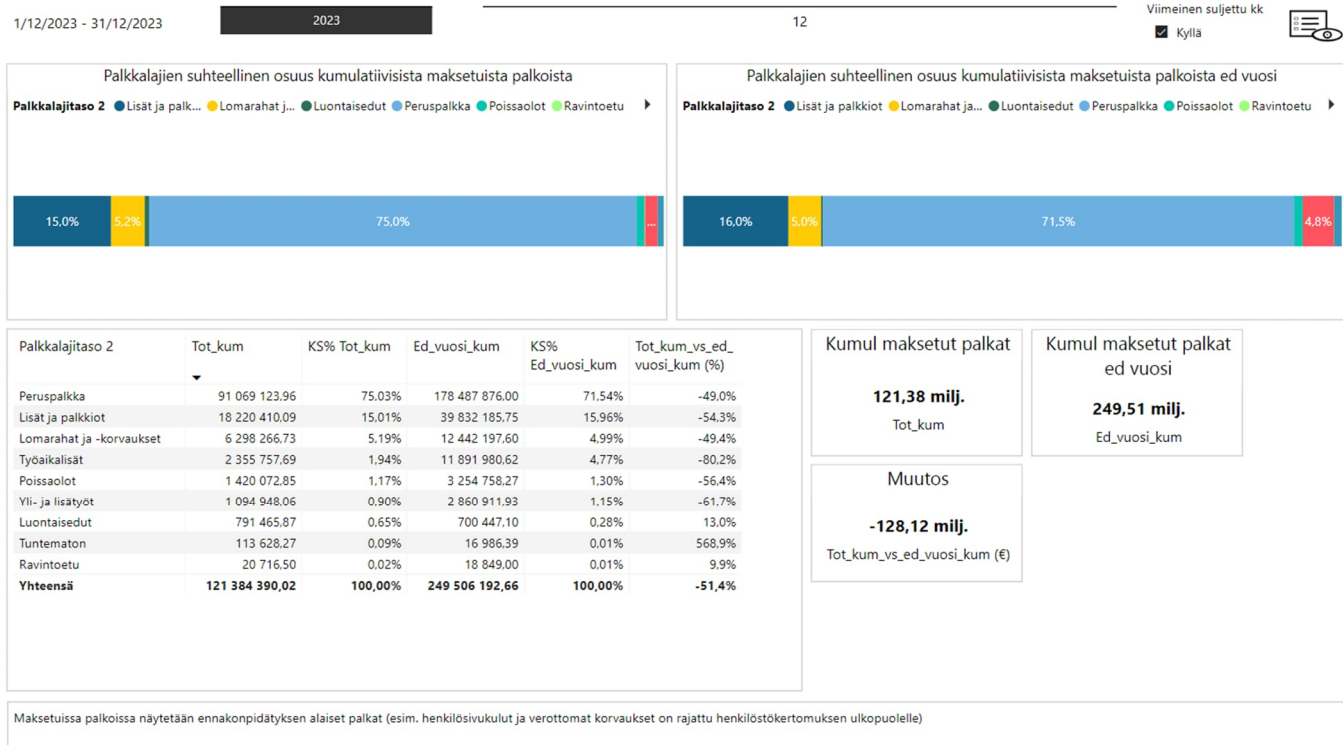
Taulukko 7: Palkallinen henkilötövuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja laitoksittain 2021–2023. Sivistystoimialan opetus- ja varhaiskasvatus on kasvanut vain 6 henkilötövuotta, mutta nettokasvu on todellisuudessa suurempi. Pitää muistaa, että 1.1.2023 koulupsykologit ja -kuraattorit siirtyivät hyvinvointialueelle, joten siirtyneiden henkilöiden verran plus 6 htv on henkilöstömäärä kasvanut. Kasvua- on erityisesti varhaiskasvatuksessa. Konsernipalveluiden kertymä on kasvanut viime vuosina esimerkiksi talous- ja HR-toimintojen keskittämisten takia. Konsernipalveluissa kasvua muodostui pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen (15 htv) siirtämisestä kaupunginhallituksen alta HR-yksikköön. Palveluliikelaitoksesta siirtyi noin puolet henkilöstöstä hyvinvointialueelle. Teknisen toimialan henkilöstön määrä on hiljalleen vähentynyt, mutta jätehuollon yhtiöittäminen näkyy erityisesti tämän vuoden kertymän vähenemisessä. Elinvoima- ja ympäristötoimialan ja Porin Veden henkilötövuosikertymissä ei ole suuria muutoksia.

TOIMIALA/LAITOS	2023	2022	2023 VS. 2022 ERO	2023 VS. 2022 MUUTOS-%	2021	2022 VS. 2021 MUUTOS-%
TARKASTUSTOIMI	4	4	0	1 %	4	1 %
KAUPUNGINHALLITUS	0	15	-15	-98 %	14	6 %
KONSERNIPALVELUT	118	110	8	8 %	101	9 %
PERUSTURVA PÄÄTT 2022		2439	-2439	-100 %	2424	1 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS	1508	1503	6	0 %	1481	1 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	236	221	15	7 %	195	14 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	260	261	-1	0 %	264	-1 %
TEKNINEN TOIMIALA	371	390	-19	-5 %	394	-1 %
SATAKUNNAN PELASTUSLAITOS PÄÄTT 2022		269	-269	-100 %	265	1 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	297	522	-225	-43 %	510	2 %
PORIN VESI	57	57	1	1 %	58	-2 %
KAIKKI YHTEENSÄ	2852	5790	-2938	-51 %	5709	1 %



Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen osuus on hieman vähentynyt. Perusturvan ja pelastuslaitoksen hyvinvointialueelle siirryttyä on sijaisten suhteellinen osuus lähes puolittunut. Muiden määräaikaisten ja työllistettyjen suhteellinen osuus on kasvanut.

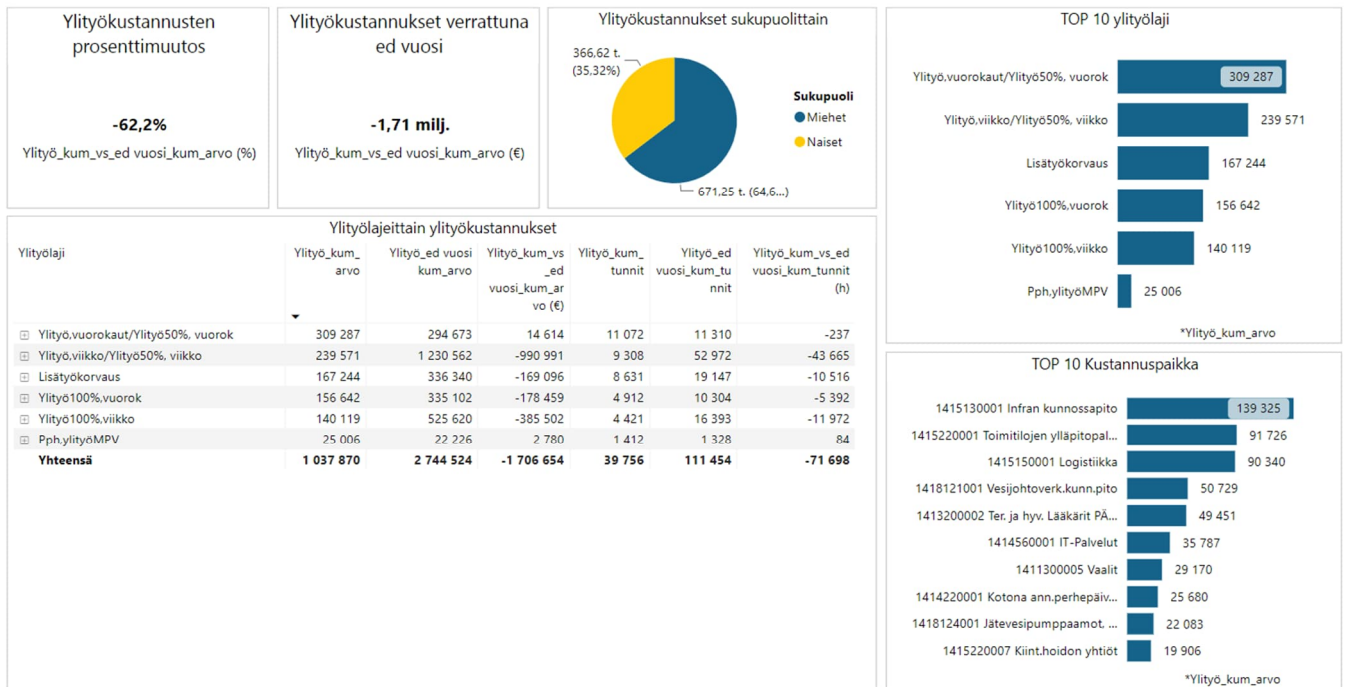
4. MAKSETUT PALKAT



Kuva 5: Vuoden 2023 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Henkilöstön määrä puolittui ja samoin maksetut palkat. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava maksettujen palkkojen määrä, peruspalkka, osuus on nyt uudessa organisaatiossa suurempi. Toisin sanoen perusturvassa ja pelastuslaitoksessa maksettiin paljon esimerkiksi työaikalisää nykyorganisaatioon verrattuna. Vuoden 2023 lisät ja palkkiot sisältävät sopimuskorotusten mukaiset kertaerät, joita maksettiin kesäkuussa 467–617 euroa per henkilö työehtosopimuksesta riippuen.

Taulukko 8: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on laskenut 1,3 prosenttia (kasvu vuonna 2022 oli 1,6 %). Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden aikana toteutetut yleiskorotukset ja järjestelyerät, jotka korottivat tehtäväkohtaista palkkaa. Tehtäväkohtaisen palkan korottumisella on heijastusvaikutus muihin palkantekijöihin, jotka usein ovat prosentuaalisia osuuksia tehtäväkohtaisesta palkasta. On huomattava, että teknisen sopimuksen järjestelyerät ovat vielä jakamatta ja toteutus tulee kasvattamaan henkilötyövuoden arvoa. Vuoden 2023 keskimääräistä henkilötyövuoden arvoa laskee myös perusturvan ja pelastuslaitoksen hyvinvointialueelle siirtyminen. Voimakkaasti kasvanut ylitöiden määrä nostatti henkilötyövuoden arvoa vuonna 2021.

VUOSI	EUROA/HTV2	KASVU EDELTÄVÄÄN VUOTEEN VERRATTUNA
2023	42 433	-1,3 %
2022	42 984	1,6 %
2021	42 285	3,3 %
2020	40 903	



Kuva 6: Ylityökustannukset ovat vähentyneet 1,71 M€ vuoteen 2022 verrattuna. Vähennys kertoo vuonna 2022 perusturvassa tehdystä suuresta ylityömäärästä. Vuonna 2023 eniten ylitöitä tehtiin teknisellä toimialalla, jossa ylitöiden määrä kasvoi 149 000 euroa eli 58 prosenttia.

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

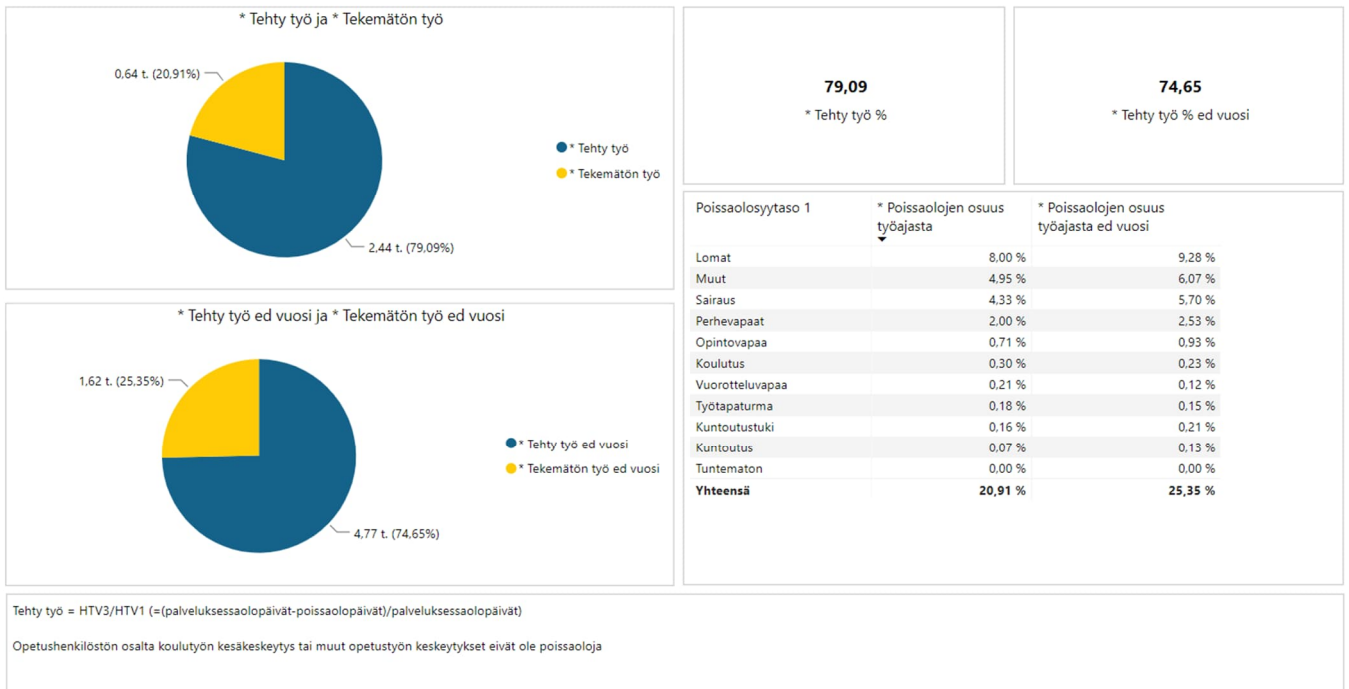
1/12/2023 - 31/12/2023

2023

12

Viimeinen suljettu kk

Kyllä



Kuva 7: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus kasvoi merkittävästi vuoteen 2022 verrattuna. Tehdyn työn kasvu johtui erityisesti terveysperusteisten poissaolojen vähenemisestä, mutta myös muiden poissaolojen laskusta.

6. IKÄRAKENNE

1/12/2023 - 31/12/2023

2023

12

Viimeinen suljettu kk

Kyllä



Kuva 8: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023 ja 31.12.2022. Henkilöstön keski-ikä kasvoi harppauksella perusturvan ja pelastuslaitoksen siirryttyä hyvinvointialueelle. Keski-ikä 31.12.2022 oli 45,6 vuotta, kun se 31.12.2023 oli 46,4 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

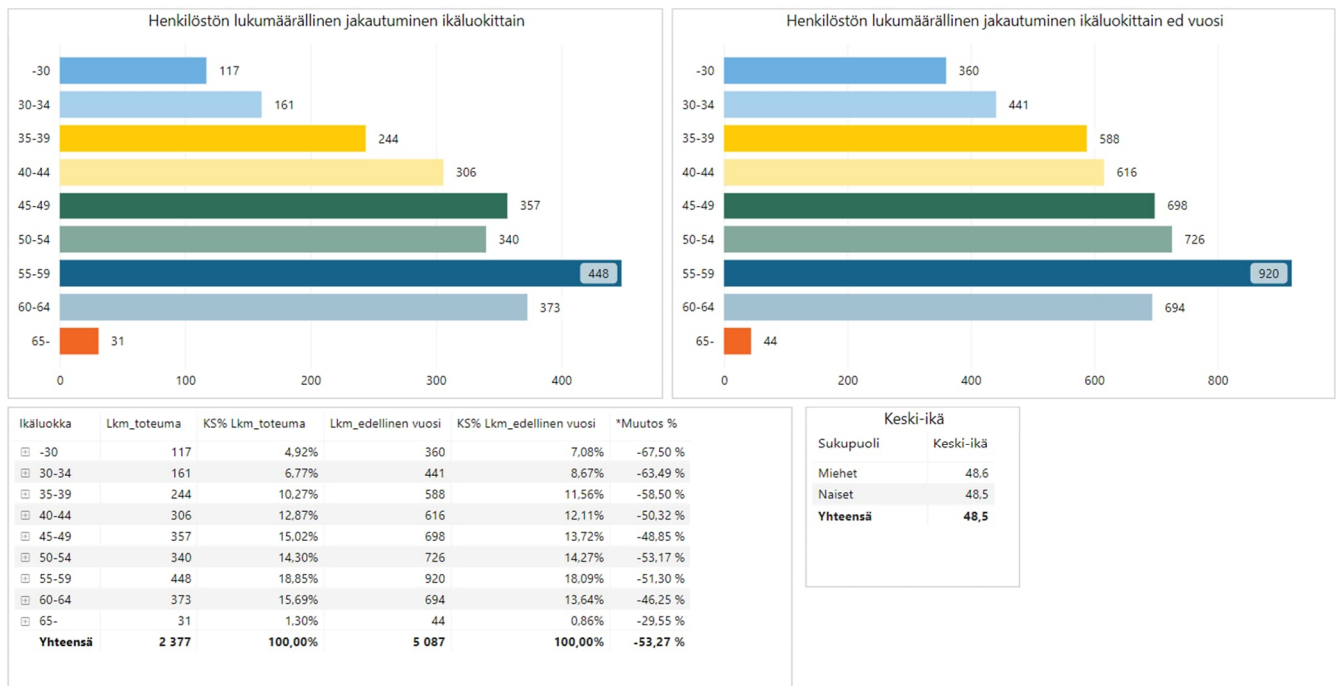
1/12/2023 - 31/12/2023

2023

12

Viimeinen suljettu kk

Kyllä



Kuva 9: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma, vertailu 31.12.2023 ja 31.12.2022. Myös vakituisen henkilöstön keski-ikä harppasi korkeammaksi. Vuonna 2022 vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,2. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Taulukko 9: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain ja laitoksittain. Korkein keski-ikä on teknisellä toimialalla.

	MUUT	VAKITUISET	KAIKKI YHTEENSÄ
KONSERNIPALVELUT			
2023	42,6	49,3	48,4
2022	42,6	50,9	50,2
2021	40,3	51,1	50,1
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS			
2023	36,6	48,2	45,4
2022	36,6	48,2	45,4
2021	37,3	48,5	46,0
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO			
2023	37,7	46,3	44,5
2022	39,7	46,5	45,0
2021	37,4	46,9	45,2
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA			
2023	45,4	46,7	46,3
2022	44,0	47,1	46,0
2021	42,7	47,9	45,9
TEKNINEN TOIMIALA			
2023	44,2	50,9	50,1
2022	47,9	51,1	50,7
2021	43,1	50,9	49,8
PORIN PALVELULIIKELAITOS			
2023	39,7	50,1	48,9
2022	42,3	50,8	49,6
2021	43,1	51,6	49,8
PORIN VESI			
2023	25,0	45,6	45,3
2022	29,6	46,3	44,9
2021	25,0	47,3	44,7

7. VAIHTUVUUS

Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaista palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin on määräaikaista, rinnakkaisia palvelussuhteita. Toisin sanoen, käytössä olevien järjestelmien avulla on vaikeaa erottaa henkilöt, jotka ovat tulleet uusina työntekijöinä organisaatioon, ja kuka heistä jatkaa vain uudessa tehtävässä.

Usein raportoidaan vaihtuvuutta päättyneiden palvelussuhteiden näkökulmasta ja suhteutetaan edeltävän vuoden vakituisen henkilöstön lukumäärään. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu perinteisesti eläkkeelle siirtymisen myötä. Erilaisia eläköitymisiä ovat (1. vanhuuseläke, 2. varhennettu vanhuuseläke, 3. työkyvyttömyyseläke, 4. osatyökyvyttömyyseläke, 5. määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke, 6. osa-aikaeläke; korvautunut osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä 1.2.2017 alkaen). Palvelussuhteita päättyy myös muista syistä, jotka näytetään alempana (Taulukko 10).

Vuoden 2023 vaihtuvuutta ei pystytä raportoimaan mielekkäästi, koska organisaatio muuttui 1.1.2023 ja henkilöstön määrä puolittui.

Taulukko 10: Vakituisten palvelussuhteiden päätymisyyt esitettynä nykyorganisaation mukaan (ilman perusturvaa ja pelastuslaitosta). Palvelussuhteiden päätymiset ovat vähentyneet huolimatta hyvinvointialueelle siirtyneistä palveluliikelaitoksen, sivistystoimialan, konsernipalveluiden ja elinvoima- ja ympäristötoimialan henkilöistä. Eläkkeelle jäämisiä on ollut ennakoitua vähemmän. Jätehuollon yhtiöittämisen myötä kaupungilta siirtyi 19 vakituista henkilöä, joiden päätymiset on kirjattu kohtaan "siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen". Näin ollen irtisanoutumisten määrä on pysynyt samana vuoteen 2022 verrattuna.

PALVUSUHDEPÄÄTTYMISEN- SYYNIMI	PÄÄTTY- NEET 2023	KS% PÄÄT- TYNEET 2023	PÄÄTTY- NEET 2022	KS% PÄÄT- TYNEET 2022	PÄÄTTY- NEET_TOT_KUM_VS_ED VUOSI_KUM (HENK.)	PÄÄTTY- NEET_TOT_VS_ED VUOSI (%)
ERON SYY EI OLE TIEDOSSA	2	1,1 %	4	0,8 %	-2	-100,0 %
EROTTAMINEN TAI VIRALTA PANO (KURINPIDOLLINEN)	4	2,1 %	6	1,3 %	-2	0,0 %
IRTISANOUTUMINEN, OMA PYYNTÖ	55	29,1 %	38	8,0 %	17	-37,5 %
KOEAIKAPURKU TYÖNTEKI- JÄN/VIRANHALTIJAN TOI- MESTA	1	0,5 %			1	
KUOLLUT	5	2,6 %	9	1,9 %	-4	
MÄÄRÄAIKAINEN	1	0,5 %	25	5,2 %	-24	-100,0 %
POISJÄÄNTI ANSIOTYÖSTÄ	1	0,5 %			1	
SIIRTYMINEN TOISEN TYÖN- ANTAJAN PALVELUKSEEN	39	20,6 %	35	7,3 %	4	-100,0 %
SIIRTYMINEN TYÖKYVYTTÖ- MYYSELÄKKEELLE	11	5,8 %	13	2,7 %	-2	-75,0 %
SIIRTYMINEN VANHUUS- ELÄKKEELLE	64	33,9 %	93	19,5 %	-29	16,7 %
SIIRTYNYT HYVINVOINTI- ALUEELLE			244	51,2 %	-244	-100,0 %
SISÄISEN SIJAISUUDEN PÄÄTTYMINEN			3	0,6 %	-3	
TYÖSOPIMUS PURETTU	3	1,6 %	5	1,0 %	-2	-100,0 %
VARHENNETTU VANHUUS- ELÄKE	3	1,6 %	1	0,2 %	2	
YKSILÖLLINEN VARHAIS- ELÄKE			1	0,2 %	-1	
YHTEENSÄ	189	100,0 %	477	100,0 %	-288	-94,5 %

Taulukko 11: Vakituisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2022–2023. Kaupunkitasolla hakemusten määrä kasvoi suhteessa rekrytointitapahtumiin. Tosiasiallisesti määrä kuitenkin kasvoi ainoastaan teknisellä toimialalla. Muiden osalta tilanne oli suhteellisen muuttumaton ja tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen kiinnostavuudesta riippuvainen. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemuseroja. Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on mahdollista vasta vuoden 2023–2024 tilastoista alkaen.

	HAKEMUKSIA 2023	HAKEMUKSIA 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	216	211
KONSERNIPALVELUT	99	147
PORIN PALVELULIIKELAITOS	566	11
PORIN VESI	54	69
SIVISTYSTOIMIALA	875	890
TARKASTUSTOIMI	11	0
TEKNINEN TOIMIALA	608	276
YHTEENSÄ	2429	1604
	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2023	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	14	19
KONSERNIPALVELUT	6	7
PORIN PALVELULIIKELAITOS	48	52
PORIN VESI	3	9
SIVISTYSTOIMIALA	53	75
TARKASTUSTOIMI	1	0
TEKNINEN TOIMIALA	24	21
YHTEENSÄ	149	183
	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023	
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	14	
KONSERNIPALVELUT	6	
PORIN PALVELULIIKELAITOS	52	
PORIN VESI	3	
SIVISTYSTOIMIALA	154	
TARKASTUSTOIMI	1	
TEKNINEN TOIMIALA	25	
YHTEENSÄ	255	

Taulukko 12: Määräaikaisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2022–2023 (ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja). Kaupunkitasolla määräaikaisten hakemusten määrä kasvoi, vaikka vastaavasti rekrytointitapahtumien määrä vähentyi. Yksittäisten rekrytointien välillä voi kuitenkin olla hakemusmäärissä isoja eroja. Hakemusten määrän kasvusta merkittävä osa oli seurausta kesätyöhakemusten kasvusta. Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on mahdollista vasta vuoden 2023–2024 tilastoista alkaen.

	HAKEMUKSIA 2023	HAKEMUKSIA 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	562	339
KONSERNIPALVELUT	428	113
PORIN PALVELULIIKELAITOS	331	337
PORIN VESI	134	145
SIVISTYSTOIMIALA	1035	1029
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	950	634
YHTEENSÄ	3440	2597
	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2023	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	26	20
KONSERNIPALVELUT	11	8
PORIN PALVELULIIKELAITOS	7	25
PORIN VESI	7	6
SIVISTYSTOIMIALA	80	92
TARKASTUSTOIMI	0	1
TEKNINEN TOIMIALA	36	30
YHTEENSÄ	166	182
	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023	
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	45	
KONSERNIPALVELUT	132	
PORIN PALVELULIIKELAITOS	58	
PORIN VESI	10	
SIVISTYSTOIMIALA	126	
TARKASTUSTOIMI	0	
TEKNINEN TOIMIALA	103	
YHTEENSÄ	474	

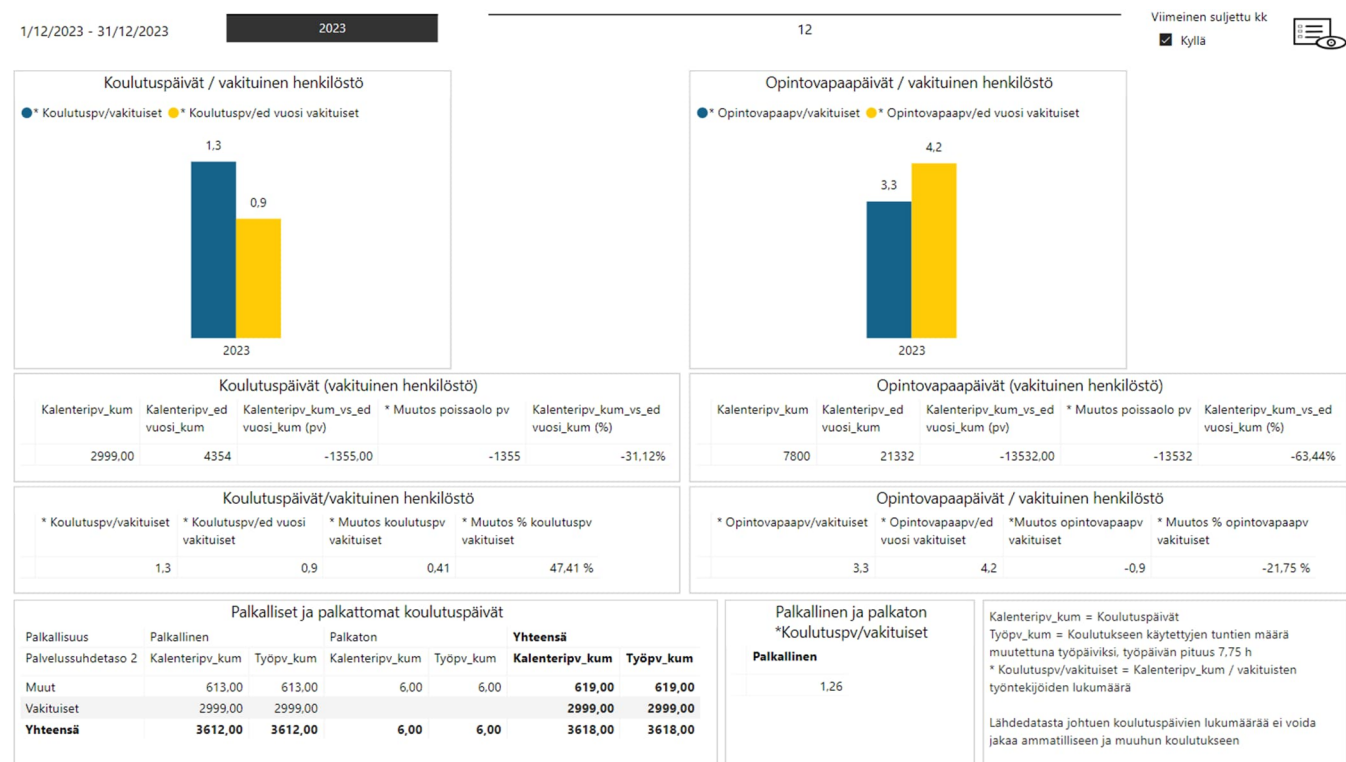
Taulukko 13: Kesätyöhakemusten ja avointen kesätyöpaikkojen määrä 2022–2023. Hakemusten määrä kasvoi erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja teknisellä toimialalla. Myös sivistystoimialalla ja konsernipalveluissa kesätyöhakemusten määrä kasvoi. Hakemusten määrä kasvoi, vaikka vastaavasti rekrytointitapahtumien määrä ei merkittävästi noussut. Avointen työpaikkojen vertailu edelliseen vuoteen on kuitenkin mahdollista vasta vuoden 2023–2024 tilastoista alkaen.

	HAKEMUKSIA 2023	HAKEMUKSIA 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	309	167
KONSERNIPALVELUT	110	71
PORIN PALVELULIIKELAITOS	297	312
PORIN VESI	134	145
SIVISTYSTOIMIALA	564	470
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	838	575
YHTEENSÄ	2252	1740
	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2023	REKRYTOINTITAPAHTUMAT 2022
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	14	9
KONSERNIPALVELUT	5	6
PORIN PALVELULIIKELAITOS	4	2
PORIN VESI	7	6
SIVISTYSTOIMIALA	26	23
TARKASTUSTOIMI	0	1
TEKNINEN TOIMIALA	28	28
YHTEENSÄ	84	75
	AVOIMET TYÖPAIKAT 2023	
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	30	
KONSERNIPALVELUT	7	
PORIN PALVELULIIKELAITOS	55	
PORIN VESI	10	
SIVISTYSTOIMIALA	53	
TARKASTUSTOIMI	0	
TEKNINEN TOIMIALA	94	
YHTEENSÄ	249	

8. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 14: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2021–2023. Koulutuskorvaus on merkittävästi pienempi edeltävään vuoteen verrattuna, mutta muutos oli odotettavissa ja johtuu henkilöstömäärän puolittumisesta. Vuoden 2023 koulutuskorvauksen määrä on vielä vahvistamaton.

TYÖLLISYYSRAHASTON KOULUTUS- KORVAUKSEN TUNNUSLUVUT (KOU- LUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ VOI OLLA TYÖN- TEKIJÄÄ KOHDEN ENINTÄÄN 3)	2021				2022				2023			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
HENKILÖITÄ	853	467	1163	2483	753	696	1401	2847	473	316	837	1626
KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUT- TAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ YHT.	853	934	3489	5276	753	1392	4203	6348	473	632	2511	3616
KOULUTUSKORVAUKSEN MÄÄRÄ	106 992,00 €				131 213,16 €				*79 555,62 €			



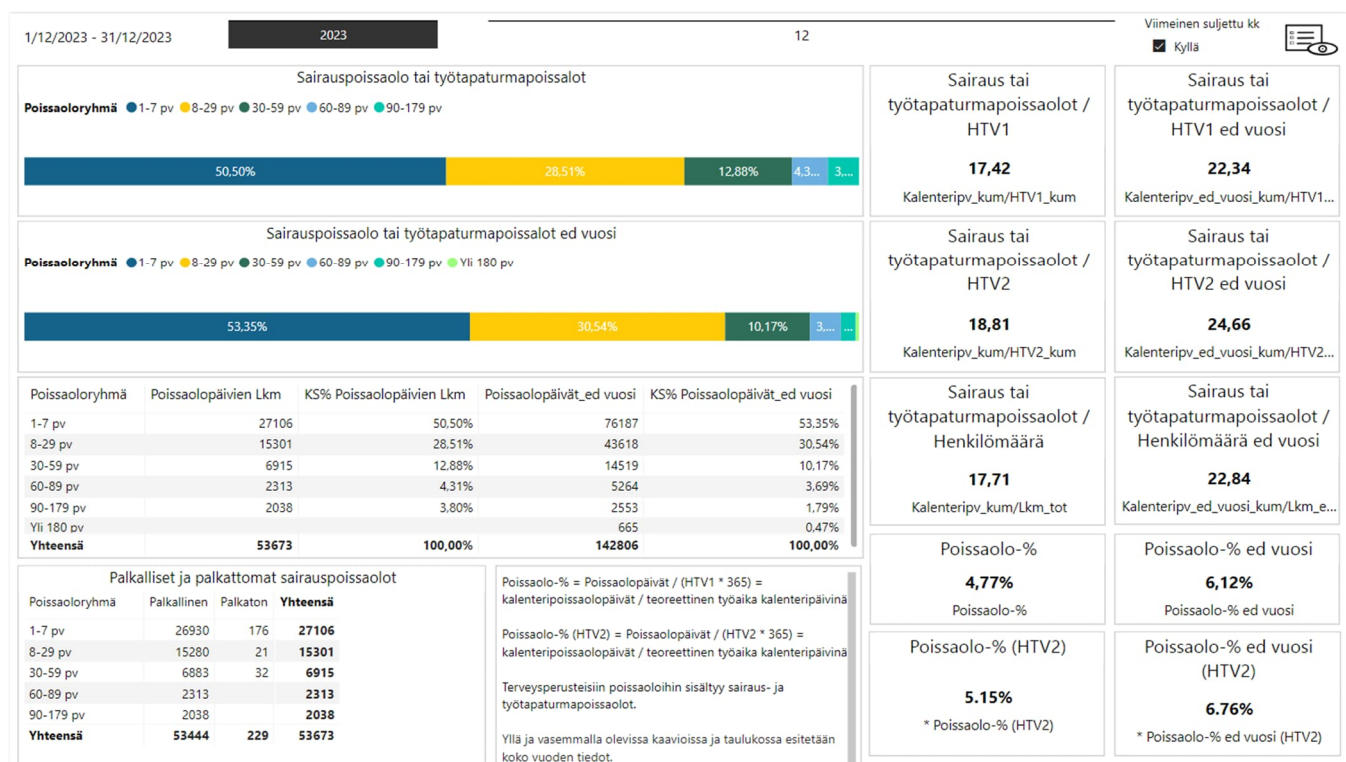
Kuva 10: Vakituksen henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä uudessa organisaatiossa on 47 prosenttia suurempi kuin vuonna 2022. Tilasto kuvaa hyvin kehityksen suunnan, mutta antaa virheellisen kuvan koulutuksiin osallistumisten kokonaismäärästä, joka on todellisuudessa suurempi. Esimerkiksi etäkoulutukset ovat usein lyhyitä, alle päivän mittaisia, jolloin järjestelmään ei muodostu kokonaista poissaolopäivää. Tässä tilastossa näkyvät vain kokonaiset poissaolopäivät. Opintovapaita on vakituinen henkilöstö ottanut edeltävää vuotta vähemmän.

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

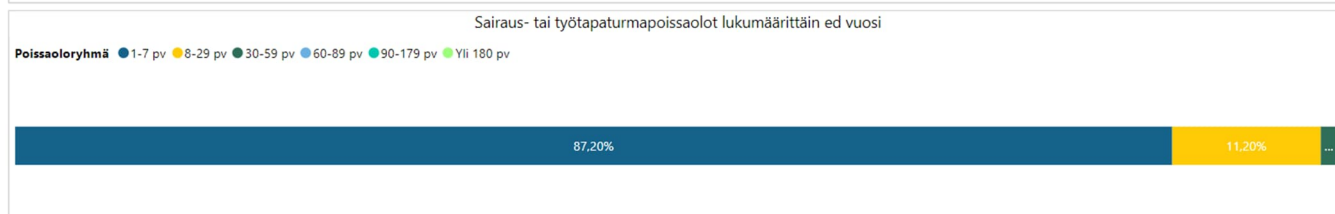
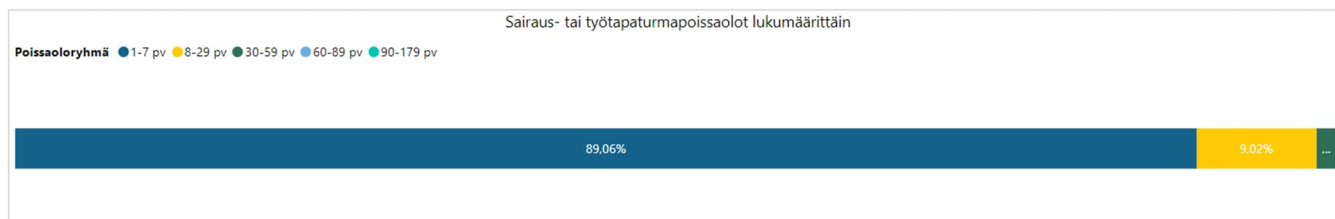
Kuntatyönantajien henkilöstöraportin uudessa suosituksessa tuli muutoksia terveysperusteisten poissaolojen mittareihin. Sairauspoissaolojen pituuden kategoriat muuttuivat ja yhteismitallistaminen perustuu jatkossa palkallisiin henkilötyövuosiin (HTV2), kun aikaisemmin jakajana on käytetty keskimääräistä henkilöstön määrää (HTV1).

Taulukko 15: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät. Poissaolojen määrä väheni 23,71 prosenttia vuoteen 2022 verrattuna, mutta vain vähän verrattuna vuoteen 2021.

2023 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2	2022 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2	MUUTOS	MUUTOS-%	2021 KALENTERIPÄIVÄÄ/HTV2
18,81	24,66	-5,85	-23,7 %	19,85



Kuva 11: KT:n suosituksen mukainen HTV2 yhteismitallistettu poissaoloprosentti oli 5,15. Lyhyiden 1–7 päivän poissaolojen suhteellinen määrä väheni, kun yli 30 päivää kestäneiden määrä kasvoi. Positiivista oli, että yli 180 päivää kestäneitä oli paljon, mutta yli 60 päivän poissaolojen määrä oli selvästi pienempi vuoteen 2021 verrattuna.



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	10799	89,06%	26354	87,20%
8-29 pv	1094	9,02%	3384	11,20%
30-59 pv	178	1,47%	373	1,23%
60-89 pv	36	0,30%	83	0,27%
90-179 pv	18	0,15%	24	0,08%
Yli 180 pv			3	0,01%
Yhteensä	12125	100,00%	30221	100,00%

27,05%

Nolla päivää sairastaneet (%)

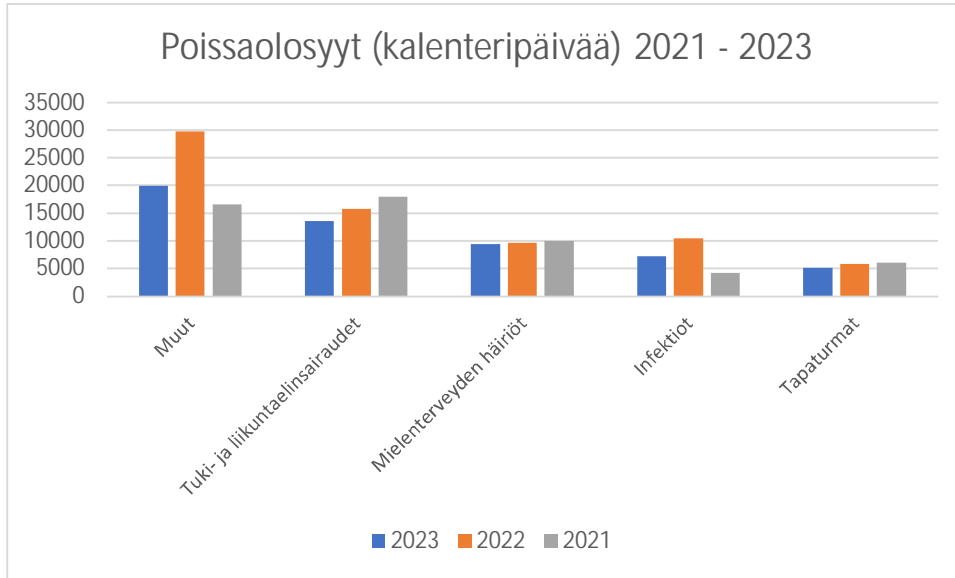
Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtapaturvapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtapaturvapoissaoloja koko vuoden aikana.
Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.

Kuva 12: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) oli 27,05 prosenttia, joka on reilusti korkeampi kuin vuonna 2022 (18,67 %).

Taulukko 16: Yhteismitallistettu poissaolojen määrä toimialoitain/laitoksittain, kalenteripäivää per HTV2. Poissaolot vähenivät vuoteen 2022 verrattuna kaikilla toimialoilla paitsi Porin Palveluliikelaitoksella.

TOIMIALA/LAITOS	KALPV_KUM/HTV2_K UM	KALPV_ED_VUOSI_KUM/HTV2_ED_VU OSI_KUM	MUU- TOS	MUU- TOS-%
KONSERNIPALVELUT	11,5	12,5	-1,0	-7,7 %
SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAIS- KASVATUS	19,0	23,0	-4,0	-17,5 %
SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO	15,7	21,2	-5,5	-25,9 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	18,1	21,5	-3,4	-15,9 %
TEKNINEN TOIMIALA	11,9	16,9	-5,1	-30,0 %
PORIN PALVELULIIKELAITOS	31,7	30,9	0,8	2,6 %
PORIN VESI	21,7	23,2	-1,5	-6,3 %



Kuva 13: Molemmissa suurimmissa diagnoosiryhmissä poissaolot vähenivät edellisvuoteen verraten. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet vähenivät 20 prosenttia ja mielen terveyspoissaolot 6 prosenttia. Infektiopoissaolot laskivat vuoteen 2022 verraten, mutta niitä oli edelleen runsaasti verraten aikaisempiin vuosiin. Diagnoosiryhmään Muut sisältyy esihenkilön myöntämät poissaolot sekä mm. kasvaimet, ruoansulatuselinten sairaudet ja hermoston sairaudet. Noin puolet ryhmästä Muut on esihenkilön myöntämiä 1–7 päivän poissaoloja, joita oli vuonna 2022 koronan vuoksi huomattavasti enemmän.

10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 17: Työkyvyn aktiivinen tuki: ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet, työkokeilut työjärjestelyrahalla sekä uudelleensijoitukset. Ammatillisella kuntoutuksella tuetaan osatyökykyisten työssä jatkamista, ja pidennetään näin työuria sekä hallitaan työkyvyttömyyskustannuksia. Uudelleensijoitusta edeltää useimmiten työkokeilu ja/tai uudelleen koulutus. Työkokeilua tuettiin lisäksi HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla. Iso muutos vuoteen 2022 (toimenpiteiden/etuuksien väheneminen) johtuu erityisesti siitä, että toimenpiteitä on aikaisemmin toteutettu paljon hyvinvointialueelle siirtyneen perusturvan henkilöstön työssä jatkamisen tukemiseksi.

AMMATILLINEN KUNTOUTUS		YHT. 2023	YHT. 2022
KPL	KUNTOUTUSOIKEUSPÄÄTÖS	8	27
KPL	KUNTOUTUSSUUNNITELMAT	9	51
KPL	TYÖKOKEILUPÄÄTÖS	4	30
KPL	KOULUTUSPÄÄTÖS	4	11
KPL	TYÖHÖNVALMENNUS	0	2
KPL	PALVELUNTUOTTAJAN SELVITTELYT	2	9
TYÖJÄRJESTELYRAHALLA TYÖKOKEILUT			
KPL	ALKANEET TYÖKOKEILUT	5	18
UUDELLEENSIIJOITUS			
KPL	OMALLA TOIMIALALLA	6	22
KPL	TOISELLE TOIMIALALLE	5	12

Taulukko 18: Työterveyshuollon kustannukset. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat n. 1,6 M€, mikä on 293 297 euroa (15,4 %) vähemmän kuin vuonna 2022. Kustannukset/hlö olivat kaupunkitasolla 536,6 euroa. Kelan 1. korvausluokkaan kuuluvia ennaltaehkäiseviä palveluita on käytetty hieman edellisvuotta enemmän. Kelalta haetaan 50 %:n korvausta (KL 1) 669 828 euron kustannuksista, ja 60 %:n korvausta (KL 2) 661 581 euron kustannuksista.

KUSTANNUSLUOKKA	2023	2022	2021
KOKONAISKUSTANNUKSET € (KL1, KL2 JA KLO)	1 612 638	3 760 502	3 433 913
KOKONAISKUSTANNUKSET €/HLÖ	536,6	617,6	566,2
KL1 OSUUS KOKONAISKUSTANNUKSISTA %	41,5	37,08	43,12
KL1 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	50,31	48,60	50,79
KL2 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA %	49,69	51,40	49,21

Taulukko 19: Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys. Vuoden 2023 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2020 ja 2021 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Porin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin oli vuonna 2023 1,07. Vuoden 2023 työkyvyttömyyseläkemaksu on aikaisempaa pienempi, koska maksetut palkat ovat lähes puoliintuneet hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön myötä.

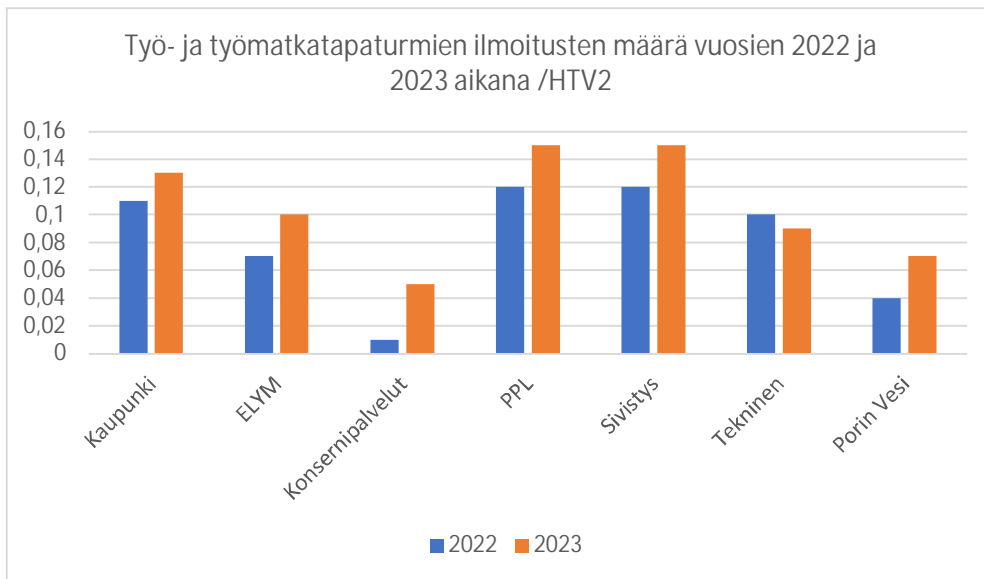
VUOSI	OSUUS PALKOISTA (%)	MAKSETUT PALKAT € (ANSAINTAJÄRJESTELMÄSTÄ)	TYÖKYVYTTÖMYYSELÄMAKSU €
2019	1,14	124 304 409	2 443 070
2020	1,06	218 054 130	2 311 374
2021	0,99	225 160 104	2 229 085
2022	1,17	232 381 400	2 718 862
2023	1,07	110 351 588	1 180 732

11. POISSAOLOKUSTANNUKSET S365BI-JÄRJESTELMÄSTÄ

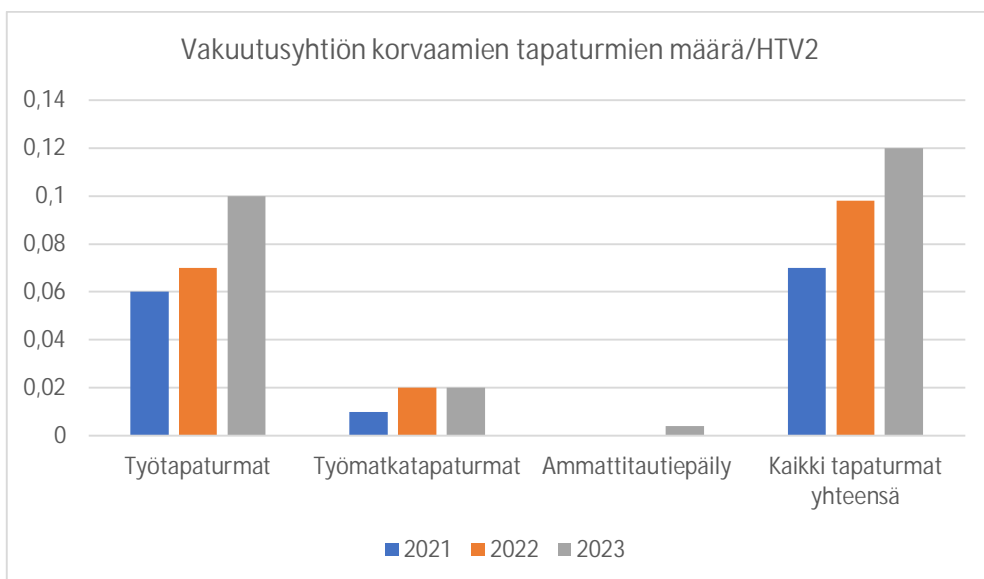
Taulukko 20: Poissaolokustannukset laskivat 58,9 prosenttia verrattuna vuoteen 2022. Merkittävin syy oli organisaatiokoon puolittuminen. Henkilöstön määrä väheni noin 51 prosenttia ja monella rivillä vähenemä on tätä suurempi, joten kehityksen suunta oli taloudellisesti positiivinen. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokoodeittain. Poissaolokustannukset tulevat palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan TES:n tai paikallisten sopimusten ehtojen mukaisesti. Jos kyseessä on esimerkiksi sairauspoissaolo, poissaolokustannukset lasketaan jakamalla henkilön varsinainen kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä ja kertomalla poissaolopäivien lukumäärällä. Laskentatapa ei siten huomioi välillisiä kustannuksia, kuten mahdollisen sijaisen palkkakustannuksia.

POISSAOLO-SYYTASO	POISSAOLOSYY	KUSTANNUS_KUM	KS% KUSTANNUS_KUM	KUSTANNUS_ED_VUOSI_KUM	KS% KUSTANNUS_ED_VUOSI_KUM	KUSTANNUS_KUM_VS_ED_VUOSI_KUM (€)	KUSTANNUS_KUM_VS_ED_VUOSI_KUM (%)
KOULUTUS	Yhteensä	456 704,42 €	3,0 %	653 107,32 €	1,7 %	- 196 402,90 €	-30,1 %
KUNTOUTUS	Yhteensä	812,93 €	0,0 %	2 211,12 €	0,0 %	- 1 398,19 €	-63,2 %
LOMAT	Yhteensä	9 663 403,87 €	62,8 %	22 836 009,32 €	61,0 %	- 13 172 605,45 €	-57,7 %
MUUT	Yhteensä	595 381,30 €	3,9 %	929 494,96 €	2,5 %	- 334 113,66 €	-35,9 %
PERHEVAPAAT	Yhteensä	597 265,81 €	3,9 %	1 587 182,60 €	4,2 %	- 989 916,79 €	-62,4 %
SAIRAUS	Yhteensä	3 925 099,83 €	25,5 %	11 115 594,92 €	29,7 %	- 7 190 495,09 €	-64,7 %
	Liikennevahinko	15 775,46 €	0,1 %	8 333,24 €	0,0 %	7 442,22 €	89,3 %
	Sairausloma	2 663 371,75 €	17,3 %	6 378 361,47 €	17,0 %	- 3 714 989,72 €	-58,2 %
	Sairausloma, esihenkilön lupa	1 114 750,20 €	7,2 %	2 417 479,16 €	6,5 %	- 1 302 728,96 €	-53,9 %
	Vapaa-ajan tapaturma	130 581,11 €	0,8 %	389 155,74 €	1,0 %	- 258 574,63 €	-66,4 %
	Yleisvaarallinen tartuntatauti	621,31 €	0,0 %	1 922 265,31 €	5,1 %	- 1 921 644,00 €	-100,0 %
	TYÖTAPATURMA	Yhteensä	160 202,39 €	1,0 %	301 186,05 €	0,8 %	- 140 983,66 €
YHTEENSÄ		15 398 870,55 €	100,0 %	37 424 786,29 €	100,0 %	- 22 025 915,74 €	-58,9 %

12. TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT



Kuva 14: Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien määrä suhteutettuna HTV2 määrään nousi kaikilla muilla toimialoilla paitsi teknisellä toimialalla vuosien 2022 ja 2023 välillä.



Kuva 15: Vakuutusyhtiön korvaamien tapaturmien määrä suhteutettuna HTV2:een on ollut nousujohteinen vuodesta 2021 alkaen. Työmatkoilla tapahtuvien tapaturmien määrä on pysynyt ennallaan kaksi viimeistä vuotta, joten nousu on tapahtunut työssä sattuneissa tapaturmissa.

13. HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN SUUNNITELMAKAUDELLA

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman uudistaminen toteutettiin 2020–2021. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelma 2021–2025 on hyväksytty kaupunginvaltuuston kokouksessa 30.5.2022.

KEHITTÄMIS-TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI 2023
Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelyta-voissa	Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle Asiallinen työkäyttäytymisen kaikissa tilanteissa – kaikkien vastuu Negatiivisten kokemusten väheneminen	Esihenkilö-työntekijäkeskustelut Työpaikkakokoukset Olemassa olevan ohjeistuksen velvoittava käyttö ja ohjeistuksen mukaiset toimintatavat Säännöllinen koulutus	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely Työhyvinvointikysely Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v Tarjotut koulutukset/v	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2023. ➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022. ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäyttäytymisen edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa.
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	Palkkakartoitus vuosittain	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan. ➤ Palkkakartoitus tehtiin tammikuun 2023 palkansaajista ja arviointi esitettiin omassa raportissaan.
Työssä kehittämisen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti	Mahdollisten uraesteiden tunnistaminen ja vähentäminen Kehityskeskustelussa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma Koulutussuunnitelman laadinta ja päivittäminen sekä koulutusten hyödyntäminen	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain → henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin Työkierron ja uudelleen sijoittumisen käytön ja hyödyntämisen määrät Eri koulutuksiin ja koulutusohjelmiin osallistumiset/v.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rekrytointijärjestelmästä ei saada eriteltyä valittujen hakijoiden määrää sukupuolittain. Sukupuolittietoa ei kysytä hakulomakkeella. ➤ Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin vuoden 2023 aikana 69 henkilöä (67 vuonna 2022). Näistä uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 vuonna 2023 (12 vuonna 2022). ➤ Sisäisesti vuonna 2023 oli haettavana viisi vakituista työpaikkaa (13 vuonna 2022) ja 10 määräaikaista työpaikkaa (0 vuonna 2022). ➤ Työkierron toimintamalli lanseerattiin syksyllä 2022 koko Porin kaupunki organisaatiossa. Työkiertoja ei kuitenkaan toteutunut vuoden 2023 aikana. ➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisaamisen polun linjausten mukaisesti. ➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat koulutussuunnitelmat laadittiin toimialtoittain ja laitoksittain.

				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittiin kevät- ja syyskaudelle. ➤ Koulutuksiin ja koulutusohjelmiin ilmoittautuneiden määrät raportoidaan henkilöstöraportissa.
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen	<p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä</p> <p>Ikäjohtaminen</p> <p>Työkyvyn aktiivinen tuki</p>	<p>Eri perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö</p> <p>Erilaisten työaikajoustojen käyttö</p> <p>Etätöiden käyttö</p> <p>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen</p> <p>Erilaisille eläkemuodoille siirtymisajankohdan pidentyminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mahdollistava ja joustava etätöns. hybridimallin mukaisesti. ➤ Osatyökykyisen henkilöstön sijoittumista sopiviin tehtäviin tuettiin erilaisin tavoin (uudelleen koulutus, työkokeilu, siirtyminen uuteen tehtävään). ➤ HR-yksikön tarjoamaa työjärjestelyrahaa uudelleen sijoittumisen tukemiseen käytettiin. ➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvä korvaava työ käytössä aktiivisesti.