

2024

# Henkilöstöraportin liite

2

0

2

4

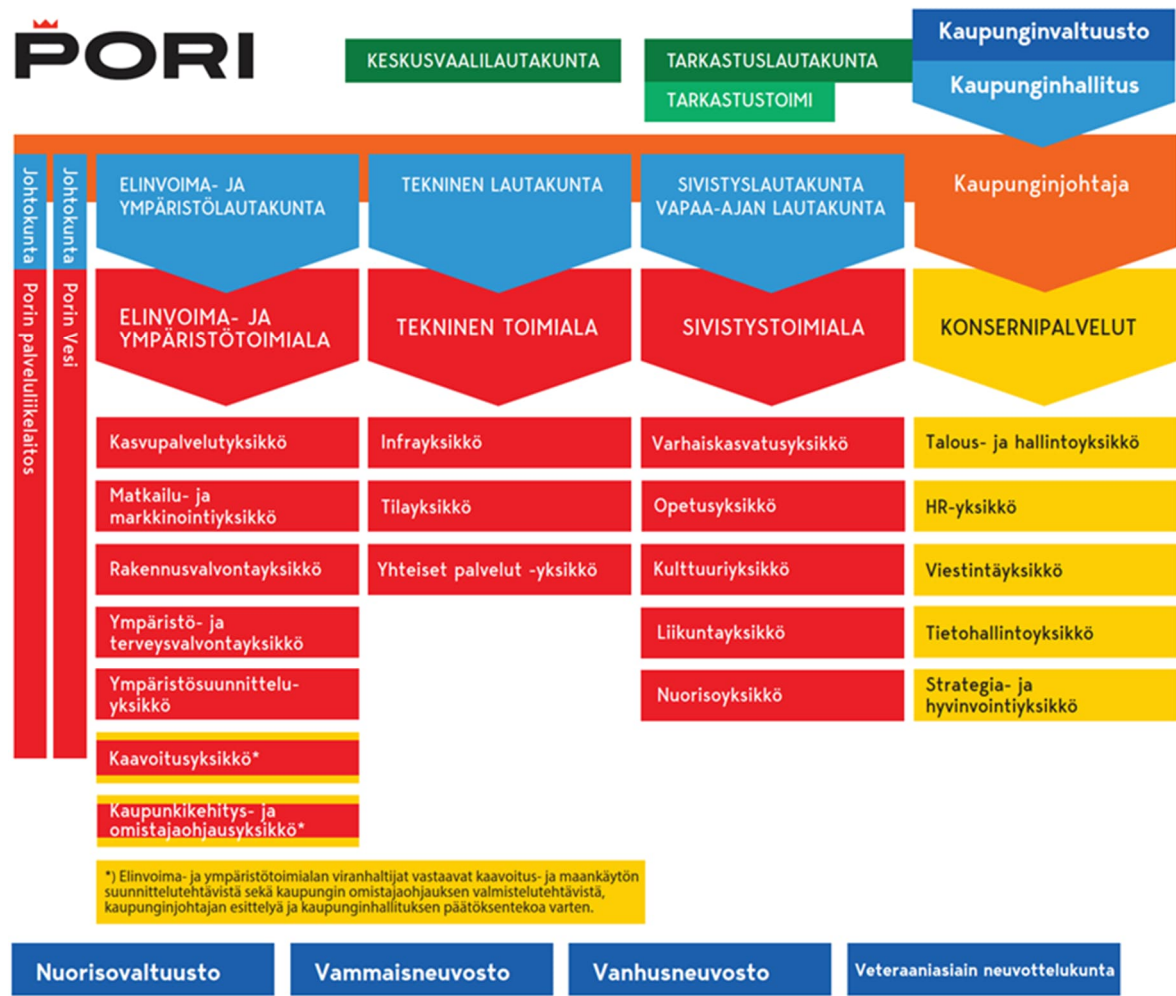
## Sisällys

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Porin kaupungin organisaatio .....                                                          | 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.....                                                                             | 16 |
| 8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla) .....                                        | 20 |
| 9. Terveysperusteiset poissaolot .....                                                         | 21 |
| 10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset.....                                        | 24 |
| 11. Poissaolokustannukset S365BI-järjestelmästä .....                                          | 26 |
| 12. Työ- ja työmatkatapaturmat.....                                                            | 27 |
| 13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella..... | 29 |
| 14. Työhyvinvointikyselyn tulokset.....                                                        | 31 |

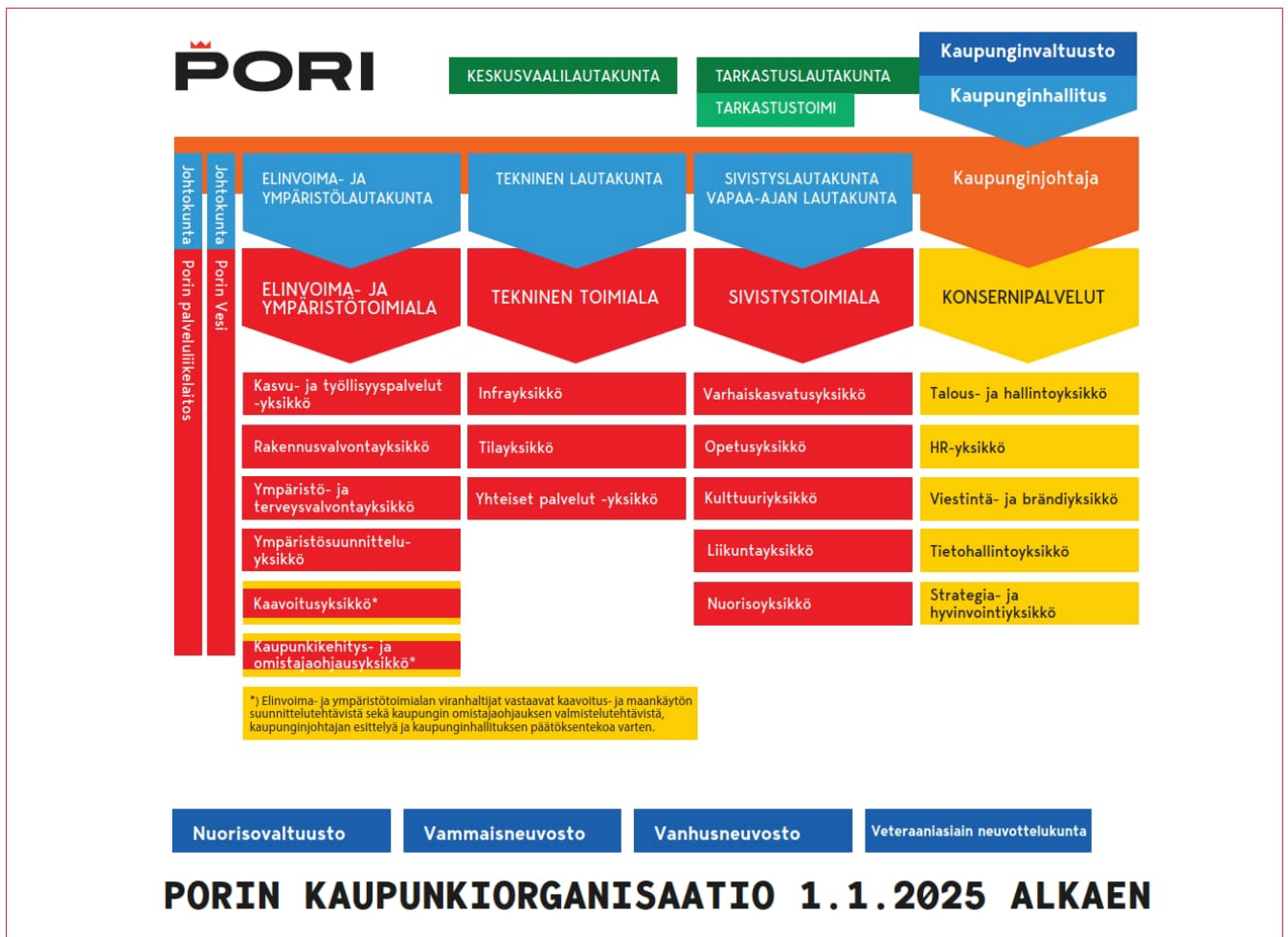
Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2024 tiedot perustuvat Sarastia365BI, Kuntarekry, Sirius HR, Terveystalon Extranet ja Kevan Avaintiedot raportointi-järjestelmistä helmikuussa 2025 otettuihin lukuihin.

# 1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO



Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio vuonna 2024.



Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2025 alkaen. Elinvoima- ja ympäristötoimialan kasvupalvelut-yksikkö on jatkossa kasvu- ja työllisyyspalvelut -yksikkö. Lisäksi elinvoima- ja ympäristötoimialan matkailu- ja markkinointiyksikkö sekä konsernipalvelujen viestintäyksikkö on yhdistetty konsernipalvelujen alaisuuteen viestintä- ja brändiysiköksi.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTTEEN LUONTEEN MUKAAN

Palvelussuhteet voidaan määritellä 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. suojatyöntekijä, 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. suojatyöntekijä. 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 31.12.2024 verrattuna edeltävään vuoteen. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2024 oli 3035.

| PALVELUSSUHDE        | SUKUPUOLI | LKM 2024 | KS% LKM 2024 | LKM 2023 | KS% LKM 2023 | MUUTOS% |
|----------------------|-----------|----------|--------------|----------|--------------|---------|
| VAKITUISET           | Yhteensä  | 2438     | 80,3 %       | 2377     | 78,4 %       | 2,6 %   |
|                      | Miehet    | 639      | 21,1 %       | 620      | 20,5 %       | 3,1 %   |
|                      | Naiset    | 1799     | 59,3 %       | 1757     | 58,0 %       | 2,4 %   |
| SIJAISET             | Yhteensä  | 83       | 2,7 %        | 110      | 3,6 %        | -24,5 % |
|                      | Miehet    | 22       | 0,7 %        | 17       | 0,6 %        | 29,4 %  |
|                      | Naiset    | 61       | 2,0 %        | 93       | 3,1 %        | -34,4 % |
| MUUT MÄÄRÄAIKAISET   | Yhteensä  | 375      | 12,4 %       | 419      | 13,8 %       | -10,5 % |
|                      | Miehet    | 80       | 2,6 %        | 88       | 2,9 %        | -9,1 %  |
|                      | Naiset    | 295      | 9,7 %        | 331      | 10,9 %       | -10,9 % |
| OPPISOPIMUSSUHTEISET | Yhteensä  | 9        | 0,3 %        | 16       | 0,5 %        | -43,8 % |
|                      | Miehet    | 6        | 0,2 %        | 8        | 0,3 %        | -25,0 % |
|                      | Naiset    | 3        | 0,1 %        | 8        | 0,3 %        | -62,5 % |
| TYÖLLISTETYT         | Yhteensä  | 130      | 4,3 %        | 109      | 3,6 %        | 19,3 %  |
|                      | Miehet    | 105      | 3,5 %        | 83       | 2,7 %        | 26,5 %  |
|                      | Naiset    | 25       | 0,8 %        | 26       | 0,9 %        | -3,8 %  |
| YHTEENSÄ             | Yhteensä  | 3035     | 4,3 %        | 3031     | 3,6 %        | 19,3 %  |
|                      | Miehet    | 852      | 3,5 %        | 816      | 2,7 %        | 26,5 %  |
|                      | Naiset    | 2183     | 0,8 %        | 2215     | 0,9 %        | -3,8 %  |

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2024 ja vertailu edeltävään vuoteen.

| TOIMIALA/LAITOS                                      | PALVELUSSUHTeen<br>LUONNE | LKM 2024 | KS% LKM<br>2024 | LKM 2023 | KS% LKM<br>2023 | Muutos%  |
|------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| TARKASTUSTOIMI                                       | Yhteensä                  | 4        | 0,1 %           | 4        | 0,1 %           | 0,0 %    |
|                                                      | Vakituiset                | 4        | 0,1 %           | 3        | 0,1 %           | 33,3 %   |
|                                                      | Muut                      |          |                 | 1        | 0,0 %           | -100,0 % |
| KONSERNIPALVELUT                                     | Yhteensä                  | 156      | 5,1 %           | 151      | 5,0 %           | 3,3 %    |
|                                                      | Vakituiset                | 142      | 4,7 %           | 135      | 4,5 %           | 5,2 %    |
|                                                      | Muut                      | 14       | 0,5 %           | 16       | 0,5 %           | -12,5 %  |
| SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA<br>VARHAISKASVATUS      | Yhteensä                  | 1678     | 55,3 %          | 1704     | 56,2 %          | -1,5 %   |
|                                                      | Vakituiset                | 1325     | 43,7 %          | 1285     | 42,4 %          | 3,1 %    |
|                                                      | Muut                      | 353      | 11,6 %          | 419      | 13,8 %          | -15,8 %  |
| SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI,<br>LIIKUNTA JA NUORISO | Yhteensä                  | 253      | 8,3 %           | 238      | 7,9 %           | 6,3 %    |
|                                                      | Vakituiset                | 205      | 6,8 %           | 189      | 6,2 %           | 8,5 %    |
|                                                      | Muut                      | 48       | 1,6 %           | 49       | 1,6 %           | -2,0 %   |
| ELINVOIMA- JA<br>YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | Yhteensä                  | 206      | 6,8 %           | 218      | 7,2 %           | -5,5 %   |
|                                                      | Vakituiset                | 123      | 4,1 %           | 129      | 4,3 %           | -4,7 %   |
|                                                      | Muut                      | 83       | 2,7 %           | 89       | 2,9 %           | -6,7 %   |
| TEKNINEN TOIMIALA                                    | Yhteensä                  | 369      | 12,2 %          | 343      | 11,3 %          | 7,6 %    |
|                                                      | Vakituiset                | 296      | 9,8 %           | 300      | 9,9 %           | -1,3 %   |
|                                                      | Muut                      | 73       | 2,4 %           | 43       | 1,4 %           | 69,8 %   |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS                             | Yhteensä                  | 308      | 10,2 %          | 315      | 10,4 %          | -2,2 %   |
|                                                      | Vakituiset                | 284      | 9,4 %           | 279      | 9,2 %           | 1,8 %    |
|                                                      | Muut                      | 24       | 0,8 %           | 36       | 1,2 %           | -33,3 %  |
| PORIN VESI                                           | Yhteensä                  | 60       | 2,0 %           | 58       | 1,9 %           | 3,4 %    |
|                                                      | Vakituiset                | 59       | 1,9 %           | 57       | 1,9 %           | 3,5 %    |
|                                                      | Muut                      | 1        | 0,0 %           | 1        | 0,0 %           | 0,0 %    |
| YHTEENSÄ                                             |                           | 3034     | 100,0 %         | 3031     | 100,0 %         | 0,1 %    |

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet 31.12.2024. Yli puolet osa-aikaisista (työnantajan vähentämä) ovat koulunkäyntiohjaajia. Osa-aikaisia omasta pyynnöstä löytyy erityisesti varhaiskasvatuksen toimialalta. Sivuvirkaisten lukumäärä on aina vuoden viimeisenä päivänä sekä kesällä alhainen. Sivuvirkaisia on erityisesti sivistystoimialalla ja heidän lukumääränsä riippuu lukukauden vaiheista.

| KOKO-/OSA-AIKAISUUS                  | LKM 2024 | KS% LKM 2024 | LKM 2023 | KS% LKM 2023 | MUUTOS%  |
|--------------------------------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|
| KOKOAIKAINEN VIRKA TAI TOIMI         | 2586     | 85,2 %       | 2599     | 85,7 %       | -0,5 %   |
| OSA-AIKAINEN (TYÖNANTAJAN VÄHENTÄMÄ) | 268      | 8,8 %        | 265      | 8,7 %        | 1,1 %    |
| OSA-AIKAINEN OMASTA PYYNNÖSTÄ        | 150      | 4,9 %        | 140      | 4,6 %        | 7,1 %    |
| SIVUVIRKA TAI SIVUTOIMI              | 30       | 1,0 %        | 26       | 0,9 %        | 15,4 %   |
| TUNTEMATON                           |          |              | 1        | 0,0 %        | -100,0 % |
| YHTEENSÄ                             | 3034     | 100,0 %      | 3031     | 100,0 %      | 0,1 %    |

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisten henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2024. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsuhteita ei työehtosopimuksen alle enää tehdä. Eläinlääkärit kuuluvat lääkärien virkaehtosopimukseen.

| PALKKARYHMÄ                                        | LKM 2024 | KS% LKM 2024 | LKM 2023 | KS% LKM 2023 | MUUTOS% |
|----------------------------------------------------|----------|--------------|----------|--------------|---------|
| KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS       | 1180     | 48,4 %       | 1138     | 47,9 %       | 3,7 %   |
| KUNNALLINEN OPETUSHENK. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.      | 826      | 33,9 %       | 812      | 34,2 %       | 1,7 %   |
| KUNNALLINEN TEKNISEN HENKIL. VIRKA- JA TYÖEHTOSOP. | 270      | 11,1 %       | 255      | 10,7 %       | 5,9 %   |
| KUNNALLINEN TUNTIPALKKAISEN HENKIL. TYÖEHTOSOP.    | 128      | 5,3 %        | 139      | 5,8 %        | -7,9 %  |
| KUNNALLINEN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOP.      | 27       | 1,1 %        | 26       | 1,1 %        | 3,8 %   |
| KUNNALLINEN LÄÄKÄRIEN VIRKAEHTOSOPIMUS             | 7        | 0,3 %        | 7        | 0,3 %        | 0,0 %   |
| YHTEENSÄ                                           | 2438     | 100,0 %      | 2377     | 100,0 %      | 2,6 %   |

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

| AMMATTINIMIKE                          | LKM<br>31.12.2024 | AMMATTINIMIKKEEN OSUUS<br>KOKO HENKILÖSTÖSTÄ | AMMATTINIMIKKEIDEN KUMU-<br>LATIIVINEN OSUUS KOKO HENKI-<br>LÖSTÖSTÄ |
|----------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| VARHAISKASVATUKSEN LASTENHOITAJA       | 353               | 12 %                                         | 12 %                                                                 |
| VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA            | 244               | 8 %                                          | 20 %                                                                 |
| KOULUNKÄYNTIOHJAAJA                    | 233               | 8 %                                          | 27 %                                                                 |
| PERUSOPETUKSEN LUOKANOPETTAJA          | 192               | 6 %                                          | 34 %                                                                 |
| LAITOSHUOLTAJA                         | 116               | 4 %                                          | 37 %                                                                 |
| ERITYISLUOKAN OPETTAJA                 | 98                | 3 %                                          | 41 %                                                                 |
| PERUSOPETUKSEN LEHTORI                 | 97                | 3 %                                          | 44 %                                                                 |
| TUNTIOPETTAJA (PÄÄTOIMINEN)            | 96                | 3 %                                          | 47 %                                                                 |
| RUOKAPALVELUVASTAAVA                   | 60                | 2 %                                          | 49 %                                                                 |
| LUKION LEHTORI                         | 55                | 2 %                                          | 51 %                                                                 |
| TYÖPAJAN TYÖNTEKIJÄ                    | 44                | 1 %                                          | 52 %                                                                 |
| TUNTIOPETTAJA                          | 40                | 1 %                                          | 54 %                                                                 |
| YHDISTELMÄTYÖNTEKIJÄ                   | 38                | 1 %                                          | 55 %                                                                 |
| TOIMISTOSIHTTEERI                      | 36                | 1 %                                          | 56 %                                                                 |
| YMPÄRISTÖTYÖNTEKIJÄ                    | 35                | 1 %                                          | 57 %                                                                 |
| YMPÄRISTÖRAKENTAJA                     | 34                | 1 %                                          | 58 %                                                                 |
| RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ                 | 30                | 1 %                                          | 59 %                                                                 |
| ERITYISOPETTAJA, PERUSKOULUSSA         | 30                | 1 %                                          | 60 %                                                                 |
| KIINTEISTÖNHOITAJA                     | 30                | 1 %                                          | 61 %                                                                 |
| KIRJASTOVIRKAILIJA                     | 26                | 1 %                                          | 62 %                                                                 |
| VARAHENKILÖ                            | 23                | 1 %                                          | 63 %                                                                 |
| PERHEPÄIVÄHOITAJA                      | 22                | 1 %                                          | 64 %                                                                 |
| LEHTORI                                | 21                | 1 %                                          | 64 %                                                                 |
| TUNTIOPETTAJA (SIVUTOIMINEN)           | 20                | 1 %                                          | 65 %                                                                 |
| KUNNALLISTEKNIIKAN TYÖNTEKIJÄ          | 19                | 1 %                                          | 66 %                                                                 |
| KOULUSIHTTEERI                         | 19                | 1 %                                          | 66 %                                                                 |
| KOKKI                                  | 18                | 1 %                                          | 67 %                                                                 |
| LIIKUNTALAITOSHOITAJA                  | 17                | 1 %                                          | 67 %                                                                 |
| KIRJASTONHOITAJA                       | 16                | 1 %                                          | 68 %                                                                 |
| LUKION JA PERUSKOULUN YHTEINEN LEHTORI | 15                | 0 %                                          | 68 %                                                                 |
| YKSIKÖN PÄÄLLIKKÖ                      | 14                | 0 %                                          | 69 %                                                                 |
| PÄIVÄKODIN JOHTAJA                     | 14                | 0 %                                          | 69 %                                                                 |
| PERUSOPETUKSEN REHTORI                 | 13                | 0 %                                          | 70 %                                                                 |
| PUTKIASENTAJA                          | 13                | 0 %                                          | 70 %                                                                 |
| SUUNNITTELIJA                          | 12                | 0 %                                          | 71 %                                                                 |
| ASiantuntija                           | 12                | 0 %                                          | 71 %                                                                 |
| UIMAVALVOJA-LIIKUNNANOJAAJA            | 11                | 0 %                                          | 71 %                                                                 |
| SÄHKÖASENTAJA                          | 11                | 0 %                                          | 72 %                                                                 |
| PÄÄSUUNNITTELIJA                       | 11                | 0 %                                          | 72 %                                                                 |
| NUORISONOHJAAJA                        | 11                | 0 %                                          | 72 %                                                                 |
| RAKENNUTTAJAINSINÖÖRI                  | 10                | 0 %                                          | 73 %                                                                 |
| KIINTEISTÖVAHTIMESTARI                 | 10                | 0 %                                          | 73 %                                                                 |
| VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPETTAJA     | 10                | 0 %                                          | 73 %                                                                 |

|                                             |    |     |      |
|---------------------------------------------|----|-----|------|
| TERVEYSTARKASTAJA                           | 10 | 0 % | 74 % |
| PALVELUASIAANTUNTIJA                        | 9  | 0 % | 74 % |
| SUUNNITTELUAVUSTAJA                         | 9  | 0 % | 74 % |
| TEKNINEN ICT-TUKIHENKILÖ                    | 9  | 0 % | 75 % |
| VASTAAVA KIRJASTONHOITAJA                   | 9  | 0 % | 75 % |
| LAAJA-ALAINEN VARHAISKASVATUKSEN<br>ERIT.OP | 8  | 0 % | 75 % |
| LIIKUNTAPAIKANHOITAJA                       | 8  | 0 % | 75 % |
| INTENDENTTI                                 | 8  | 0 % | 76 % |
| HENKILÖSTÖASSISTENTTI                       | 8  | 0 % | 76 % |
| KUNNOSSAPITOTYÖNTEKIJÄ                      | 8  | 0 % | 76 % |
| PALVELUVASTAAVA                             | 8  | 0 % | 77 % |
| AMANUENSSI                                  | 8  | 0 % | 77 % |
| PALVELUOHJAAJA                              | 7  | 0 % | 77 % |
| SUUNNITTELUINSINÖÖRI                        | 7  | 0 % | 77 % |
| TYÖPAJAOHJAAJA                              | 7  | 0 % | 77 % |
| TYÖVALMENTAJA                               | 7  | 0 % | 78 % |
| ICT-SUUNNITTELIJA                           | 6  | 0 % | 78 % |
| TIMPURI                                     | 6  | 0 % | 78 % |
| VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMI                | 6  | 0 % | 78 % |
| KÄYTÖNVALVOJA                               | 6  | 0 % | 79 % |
| KUORMA-AUTONKULJETTAJA                      | 6  | 0 % | 79 % |
| ASIAKASPALVELUSIHTTEERI                     | 6  | 0 % | 79 % |
| KOULUVALMENTAJA                             | 6  | 0 % | 79 % |
| LAITOSMIES                                  | 6  | 0 % | 79 % |
| MAASEUTUASIAANTUNTIJA                       | 6  | 0 % | 80 % |
| TYÖNJOHTAJA                                 | 6  | 0 % | 80 % |
| PALVELUALUEVASTAAVA                         | 6  | 0 % | 80 % |

### 3. HENKILÖTYÖVUODET

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

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)

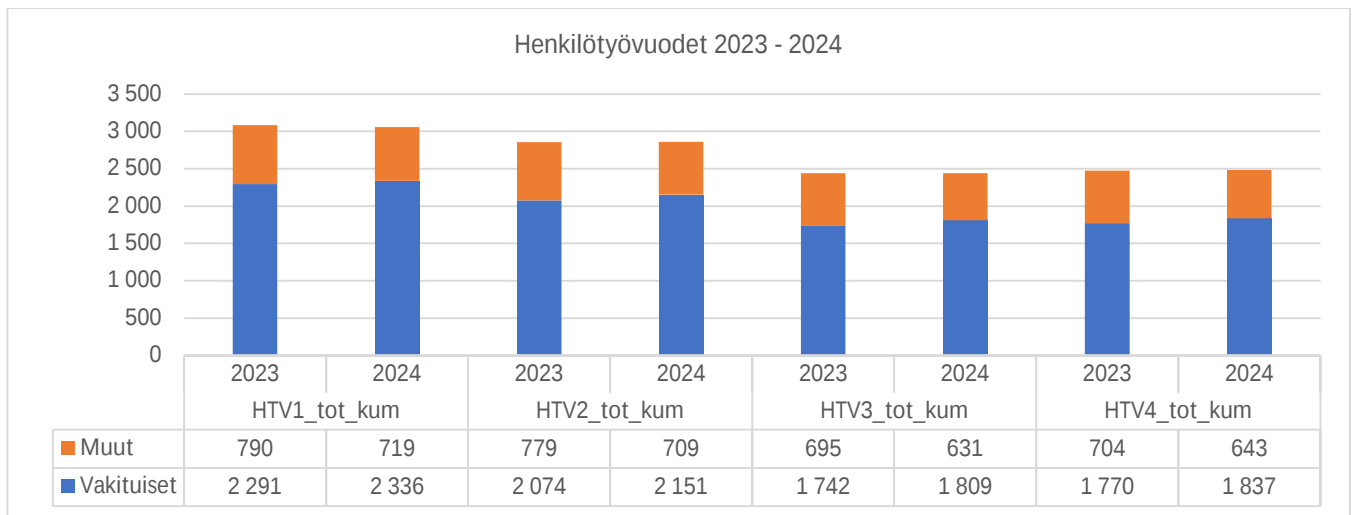
Henkilötyövuosi HTV4 = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

Taulukko 6: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2024. Raportoidut henkilötyövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Kaupunkitasolla tarkasteltuna henkilöstön keskimääräinen määrä on pysynyt lähes samana.

| HENKILÖTYÖVUOSI     | 2024  | 2023  | 2022  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| HTV1 KUMULATIIVINEN | 3 055 | 3 082 | 6 391 |
| HTV2 KUMULATIIVINEN | 2 860 | 2 853 | 5 790 |
| HTV3 KUMULATIIVINEN | 2 440 | 2 437 | 4 771 |
| HTV4 KUMULATIIVINEN | 2 481 | 2 475 | 4 855 |

Taulukko 7: Kaupunkitasolla palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) on kasvanut 0,2 prosenttia eli henkilöstön määrä on lähes sama kuin vuonna 2023.

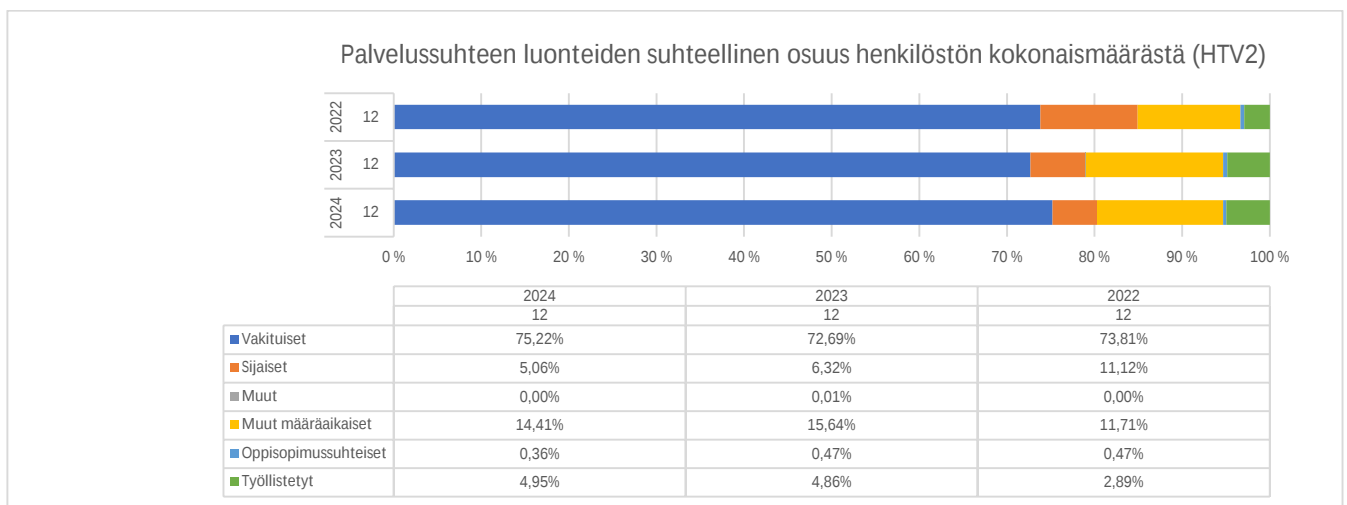
| HENKILÖTYÖVUOSI | MUUTOS VUOTEEN 2023 VERRATTUNA |
|-----------------|--------------------------------|
| HTV1            | -0,8 %                         |
| HTV2            | 0,2 %                          |
| HTV3            | 0,1 %                          |
| HTV4            | 0,2 %                          |



Kuva 3: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2024 jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin. Vakituisten määrä on selvästi kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna.

Taulukko 8: Palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja laitoksittain 2023–2024. Konsernipalveluiden kertymä on kasvanut viime vuosina esimerkiksi talous- ja HR-toimintojen keskittämisten takia. Elinvoima- ja ympäristötoimialalta puolestaan siirtyi työpajojen henkilöstöä sivistystoimialan nuorisoyksikköön.

| TOIMIALA/LAITOS                                   | 2024 | 2023 | 2024 VS. 2023 ERO | 2024 VS. 2023 MUUTOS% |
|---------------------------------------------------|------|------|-------------------|-----------------------|
| TARKASTUSTOIMI                                    | 4    | 4    | 0,1               | 1,7 %                 |
| KONSERNIPALVELUT                                  | 173  | 156  | 17,3              | 11,1 %                |
| SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS      | 1508 | 1508 | -0,7              | 0,0 %                 |
| SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO | 242  | 236  | 5,3               | 2,2 %                 |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | 215  | 222  | -7,1              | -3,2 %                |
| TEKNINEN TOIMIALA                                 | 365  | 371  | -5,7              | -1,5 %                |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS                          | 293  | 297  | -3,7              | -1,3 %                |
| PORIN VESI                                        | 59   | 57   | 1,7               | 3,0 %                 |
| KAIKKI YHTEENSÄ                                   | 2859 | 2852 | 7,2               | 0,3 %                 |



Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen osuus on kasvanut. Sijaisten ja muiden määräaikaisten osuus on pienentynyt.

## 4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 9: Vuosien 2024 ja 2023 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava peruspalkkojen osuus on kasvanut 4,4 prosenttia, joka lähes kokonaisuudessaan selittyy sopimuskorotusten vaikutuksella ja vuoden 2024 puolella maksetulla teknisen sopimuksen poikkeuksellisella järjestelyerä kertakorvauksella (järjestelyerä 1.6.2023 lukien). Vuoden 2023 lisät ja palkkiot sisältävät sopimuskorotusten mukaiset kertaerät, joita maksettiin kesäkuussa 467–617 euroa per henkilö työehtosopimuksesta riippuen, jonka vuoksi palkkalajia maksettiin edeltävää vuotta vähemmän. Työaikalisia on maksettu selvästi edeltävää vuotta vähemmän, koska vielä vuonna 2023 maksettiin perusturvalle kuuluvia työaikalisia yli 641 000 euroa.

| PALKKALAJITASO           | 2024          | KS% 2024 | 2023          | KS% 2023 | 2024 VS. 2023 |
|--------------------------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|
| PERUSPALKKA              | 95 062 504 €  | 76,7 %   | 91 069 124 €  | 75,0 %   | 4,4 %         |
| LISÄT JA PALKKIOT        | 17 750 903 €  | 14,3 %   | 18 337 698 €  | 15,1 %   | -3,2 %        |
| LOMARAHAT JA -KORVAUKSET | 6 236 297 €   | 5,0 %    | 6 298 267 €   | 5,2 %    | -1,0 %        |
| TYÖAIKALISÄT             | 1 764 439 €   | 1,4 %    | 2 355 758 €   | 1,9 %    | -25,1 %       |
| POISSAOLOT               | 1 390 481 €   | 1,1 %    | 1 432 915 €   | 1,2 %    | -3,0 %        |
| YLI- JA LISÄTYÖT         | 947 523 €     | 0,8 %    | 1 094 948 €   | 0,9 %    | -13,5 %       |
| LUONTAISEDUT             | 698 524 €     | 0,6 %    | 774 964 €     | 0,6 %    | -9,9 %        |
| RAVINTOETU               | 11 066 €      | 0,0 %    | 20 717 €      | 0,0 %    | -46,6 %       |
| YHTEENSÄ                 | 123 861 736 € | 100,0 %  | 121 384 390 € | 100,0 %  | 2,0 %         |

Taulukko 10: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 2,1 prosenttia. Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden 2024 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 järjestelyerä 1.6.2023–31.5.2024 väliseltä ajalta toteutettiin kertakorvauksena vuoden 2024 puolella ja toteutus kasvattaa vuoden 2024 henkilötyövuoden arvoa (ja pienentää vuoden 2023 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 |
|-------|------------|-------------------------------------|
| 2024  | 43 308     | 2,1 %                               |
| 2023  | 42 433     | -1,3 %                              |
| 2022  | 42 984     | 1,6 %                               |
| 2021  | 42 285     | 3,3 %                               |
| 2020  | 40 903     |                                     |

Taulukko 11: Ylityökustannukset ovat kasvaneet 14 prosenttia. Eniten ylitöitä tehtiin teknisellä toimialalla.

| TOIMIALA/LAITOS                                   | 2023      | 2024      | ERO        | MUUTOS% |
|---------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|---------|
| KONSERNIPALVELUT                                  | 76 705 €  | 126 987 € | 50 282 €   | 66 %    |
| SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS      | 62 906 €  | 46 076 €  | -16 830 €  | -27 %   |
| SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIIKUNTA JA NUORISO | 30 195 €  | 56 027 €  | 25 832 €   | 86 %    |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                   | 13 627 €  | 46 070 €  | 32 444 €   | 238 %   |
| TEKNINEN TOIMIALA                                 | 406 476 € | 409 678 € | 3 203 €    | 1 %     |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS                          | 47 107 €  | 31 425 €  | - 15 682 € | -33 %   |
| PORIN VESI                                        | 161 263 € | 191 788 € | 30 525 €   | 19 %    |
| YHTEENSÄ                                          | 798 277 € | 908 052 € | 109 775 €  | 14 %    |

## 5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Taulukko 12: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus oli 79,8 prosenttia vuonna 2024, kun se edeltävänä vuonna oli 79,1 prosenttia. Tehdyn työn kasvu johtui erityisesti terveysperusteisten poissaolojen vähenemisestä, mutta myös muiden poissaolojen laskusta.

| POISSAOLOSYY    | POISSAOLOJEN OSUUS TYÖAJASTA 2024 | POISSAOLOJEN OSUUS TYÖAJASTA 2023 |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| LOMAT           | 8,5 %                             | 8,0 %                             |
| SAIRAUUS        | 4,2 %                             | 4,3 %                             |
| MUUT            | 4,1 %                             | 5,0 %                             |
| PERHEVAPAAT     | 1,7 %                             | 2,0 %                             |
| OPINTOVAPAA     | 0,8 %                             | 0,7 %                             |
| KOULUTUS        | 0,3 %                             | 0,3 %                             |
| VUOROTTELUVAPAA | 0,3 %                             | 0,2 %                             |
| TYÖTAPATURMA    | 0,1 %                             | 0,2 %                             |
| KUNTOUTUSTUKI   | 0,1 %                             | 0,2 %                             |
| KUNTOUTUS       | 0,0 %                             | 0,1 %                             |
| TUNTEMATON      | 0,0 %                             | 0,0 %                             |
| YHTEENSÄ        | 20,2 %                            | 20,9 %                            |

## 6. IKÄRAKENNE

Taulukko 13: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024 ja 31.12.2023. Keski-ikä 31.12.2024 oli 46,6 (46,4 vuonna 2023).

| IKÄLUOKKA | LKM 2024 | KS% LKM 2024 | LKM 2023 | KS% LKM 2023 | MUUTOS% |
|-----------|----------|--------------|----------|--------------|---------|
| -30       | 276      | 9,1 %        | 302      | 10,0 %       | -8,6 %  |
| 30-34     | 271      | 8,9 %        | 255      | 8,4 %        | 6,3 %   |
| 35-39     | 328      | 10,8 %       | 333      | 11,0 %       | -1,5 %  |
| 40-44     | 406      | 13,4 %       | 385      | 12,7 %       | 5,5 %   |
| 45-49     | 419      | 13,8 %       | 422      | 13,9 %       | -0,7 %  |
| 50-54     | 391      | 12,9 %       | 386      | 12,7 %       | 1,3 %   |
| 55-59     | 481      | 15,8 %       | 496      | 16,4 %       | -3,0 %  |
| 60-64     | 426      | 14,0 %       | 413      | 13,6 %       | 3,1 %   |
| 65-       | 37       | 1,2 %        | 39       | 1,3 %        | -5,1 %  |
| YHTEENSÄ  | 3035     | 100,0 %      | 3031     | 100,0 %      | 0,1 %   |

Taulukko 14: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024 ja 31.12.2023. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,3 (48,5 vuonna 2023). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

| IKÄLUOKKA | LKM 2024 | KS% LKM 2024 | LKM 2023 | KS% LKM 2023 | MUUTOS% |
|-----------|----------|--------------|----------|--------------|---------|
| -30       | 131      | 5,4 %        | 117      | 4,9 %        | 12,0 %  |
| 30-34     | 182      | 7,5 %        | 161      | 6,8 %        | 13,0 %  |
| 35-39     | 236      | 9,7 %        | 244      | 10,3 %       | -3,3 %  |
| 40-44     | 333      | 13,7 %       | 306      | 12,9 %       | 8,8 %   |
| 45-49     | 359      | 14,7 %       | 357      | 15,0 %       | 0,6 %   |
| 50-54     | 352      | 14,4 %       | 340      | 14,3 %       | 3,5 %   |
| 55-59     | 427      | 17,5 %       | 448      | 18,8 %       | -4,7 %  |
| 60-64     | 388      | 15,9 %       | 373      | 15,7 %       | 4,0 %   |
| 65-       | 30       | 1,2 %        | 31       | 1,3 %        | -3,2 %  |
| YHTEENSÄ  | 2438     | 100,0 %      | 2377     | 100,0 %      | 2,6 %   |

## 7. VAIHTUVUUS

Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaisia palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituksellakin on määräaikaisia, 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 päättäneiden palvelussuhteiden näkökulmasta ja suhteutetaan edeltävän vuoden vakituisten henkilöstön lukumäärään. Vakituisten 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 15).

Vakituisten vaihtuvuus vuonna 2024 oli 5,9 prosenttia. Vuoden 2023 vaihtuvuutta ei pystytty raportoimaan mielekkäästi, koska organisaatio muuttui 1.1.2023 ja henkilöstön määrä puolittui.

Taulukko 15: Vakituisten palvelussuhteiden päättymissyistä. Jätehuollon yhtiöittämisen myötä vuonna 2023 kaupungilta siirtyi 19 vakituista henkilöä, joiden päättymiset on kirjattu kohtaan ”siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen”. Irtisanoutumisia on lähes saman verran kuin edeltävänä vuonna.

| PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYY                 | PÄÄTTY-NEET 2024 | KS% PÄÄTTY-NEET 2024 | PÄÄTTY-NEET 2023 | KS% PÄÄTTY-NEET 2023 | PÄÄTTYNEET MUUTOS LKM | PÄÄTTYNEET MUUTOS% |
|-------------------------------------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|
| ERON SYY EI OLE TIEDOSSA                        |                  |                      | 2                | 1,1 %                | -2                    |                    |
| IRTISANOMINEN HENKILÖÖN LIITTYVÄLLÄ PERUSTEELLA | 1                | 0,7 %                | 4                | 2,1 %                | -3                    | 0,0 %              |
| IRTISANOTTU                                     | 4                | 2,8 %                |                  |                      | 4                     |                    |
| IRTISANOUTUMINEN                                | 53               | 37,6 %               | 55               | 29,1 %               | -2                    | 40,0 %             |
| KOEAIKAPURKU TYÖNANTAJAN TOIMESTA               | 2                | 1,4 %                |                  |                      | 2                     |                    |
| KOEAIKAPURKU TYÖNTEKIJÄN/VIRANHALTIJAN TOIMESTA | 2                | 1,4 %                | 1                | 0,5 %                | 1                     | -100,0 %           |
| KUOLLUT                                         | 3                | 2,1 %                | 5                | 2,6 %                | -2                    |                    |
| MÄÄRÄAIKAISEN PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN       | 2                | 1,4 %                |                  |                      | 2                     |                    |
| POISJÄÄNTI ANSIOTYÖSTÄ                          |                  |                      | 1                | 0,5 %                | -1                    |                    |
| SIIRTYMINEN TOISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSEEN     |                  |                      | 39               | 20,6 %               | -39                   |                    |
| SIIRTYMINEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE            | 8                | 5,7 %                | 11               | 5,8 %                | -3                    | 0,0 %              |
| SIIRTYMINEN VANHUUSELÄKKEELLE                   | 64               | 45,4 %               | 64               | 33,9 %               | 0                     | -14,3 %            |
| TUNTEMATON                                      | 1                | 0,7 %                | 1                | 0,5 %                | 0                     |                    |
| TYÖSOPIMUS PURETTU                              |                  |                      | 3                | 1,6 %                | -3                    |                    |
| TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ SOPIMINEN              | 1                | 0,7 %                |                  |                      | 1                     |                    |
| VARHENNETTU VANHUUSELÄKE                        |                  |                      | 3                | 1,6 %                | -3                    |                    |
| YHTEENSÄ                                        | 141              | 100,0 %              | 189              | 100,0 %              | -48                   | 6,7 %              |

Taulukko 16: Vakituisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2023–2024. Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 0,3 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 34,3 prosenttia pienempi. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Lisäksi opetus- ja varhaiskasvatusyksiköillä on iso merkitys kokonaisuuteen. Työttömien työnhakijoiden työnhakuvelvoite näytti nostavan hakemusmääriä kauttaaltaan. Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Lisäksi on huomioitava, että yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja.

| TOIMIALA/LAITOS                 | HAKEMUKSIA 2024 | HAKEMUKSIA 2023 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 229             | 124             |
| KONSERNIPALVELUT                | 336             | 181             |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 229             | 566             |
| PORIN VESI                      | 21              | 54              |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 1378            | 875             |
| TARKASTUSTOIMI                  | 0               | 11              |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 234             | 608             |
| YHTEENSÄ                        | 2427            | 2419            |

| TOIMIALA/LAITOS                 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2024 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2023 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 10                     | 10                     |
| KONSERNIPALVELUT                | 9                      | 9                      |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 11                     | 52                     |
| PORIN VESI                      | 1                      | 3                      |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 123                    | 154                    |
| TARKASTUSTOIMI                  | 0                      | 1                      |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 13                     | 25                     |
| YHTEENSÄ                        | 167                    | 254                    |

Taulukko 17: Määräaikaisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä 2023–2024 (ei sisällä lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrytointeja). Kokonaisuutena hakemusten määrä vähentyi 3,5 prosenttia ja avointen työpaikkojen määrä pienentyi 36,8 prosenttia. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Tärkeää on myös tiedostaa, että osa määräaikaisten rekrytoinneista on tehty suorarekrytoineina, jonka vuoksi ne eivät näy tässä tilastossa.

| TOIMIALA/LAITOS                 | HAKEMUKSIA 2024 | HAKEMUKSIA 2023 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 117             | 211             |
| KONSERNIPALVELUT                | 122             | 357             |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 224             | 34              |
| PORIN VESI                      | 44              | 0               |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 593             | 476             |
| TARKASTUSTOIMI                  | 0               | 0               |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 48              | 112             |
| YHTEENSÄ                        | 1148            | 1190            |

| TOIMIALA/LAITOS                 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2024 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2023 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 7                      | 9                      |
| KONSERNIPALVELUT                | 61                     | 130                    |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 14                     | 3                      |
| PORIN VESI                      | 1                      | 0                      |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 64                     | 83                     |
| TARKASTUSTOIMI                  | 0                      | 0                      |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 1                      | 9                      |
| YHTEENSÄ                        | 148                    | 234                    |

Taulukko 18: Kesätyöhakemusten ja avointen kesätyöpaikkojen määrä 2023–2024. Kesätyöhakemuksia saapui 5,9 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2023. Avointen työpaikkojen määrä pysyi kuitenkin täsmälleen samana.

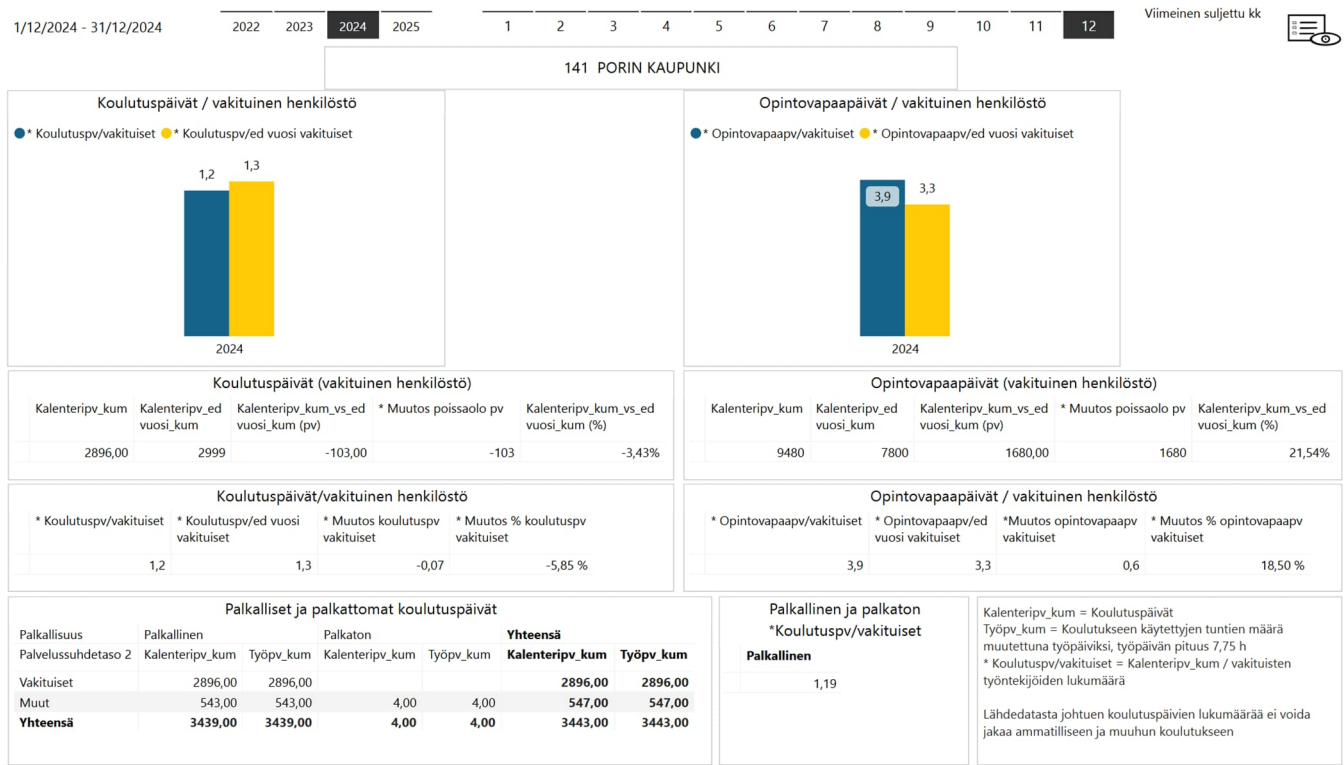
| TOIMIALA/LAITOS                 | HAKEMUKSIA 2024 | HAKEMUKSIA 2023 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 239             | 274             |
| KONSERNIPALVELUT                | 300             | 148             |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 154             | 297             |
| PORIN VESI                      | 111             | 134             |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 694             | 564             |
| TARKASTUSTOIMI                  | 54              | 0               |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 590             | 853             |
| YHTEENSÄ                        | 2142            | 2270            |

| TOIMIALA/LAITOS                 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2024 | AVOIMET TYÖPAIKAT 2023 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA | 12                     | 29                     |
| KONSERNIPALVELUT                | 15                     | 9                      |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS        | 54                     | 55                     |
| PORIN VESI                      | 8                      | 10                     |
| SIVISTYSTOIMIALA                | 57                     | 53                     |
| TARKASTUSTOIMI                  | 1                      | 0                      |
| TEKNINEN TOIMIALA               | 104                    | 96                     |
| YHTEENSÄ                        | 251                    | 251                    |

## 8. KAUPUNGIN TUKEA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

Taulukko 19: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2022–2024. Koulutuskorvaus on hieman suurempi edeltävään vuoteen verrattuna. \*Vuoden 2024 koulutuskorvauksen määrä on vielä vahvistamaton.

|                                                                                                                                                              |              |      |      |      |             |      |      |      |              |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|------|-------------|------|------|------|--------------|------|------|------|
| TYÖLLISYYSSRAHASTON KOULUTUS-<br>KORVAUKSEN TUNNUSLUVUT (KOU-<br>LUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTTAVIA<br>KOULUTUSPÄIVIÄ VOI OLLA TYÖN-<br>TEKIJÄÄ KOHDEN ENINTÄÄN 3) |              |      |      |      |             |      |      |      |              |      |      |      |
| 2022                                                                                                                                                         |              |      |      | 2023 |             |      |      | 2024 |              |      |      |      |
| KOULUTUSPÄIVÄT<br>HENKILÖITÄ                                                                                                                                 | 1 pv         | 2 pv | 3 pv | Yht. | 1 pv        | 2 pv | 3 pv | Yht. | 1 pv         | 2 pv | 3 pv | Yht. |
|                                                                                                                                                              | 753          | 696  | 1401 | 2847 | 473         | 316  | 837  | 1626 | 387          | 357  | 844  | 1626 |
| KOULUTUSKORVAUKSEEN OIKEUT-<br>TAVIA KOULUTUSPÄIVIÄ YHTEENSÄ                                                                                                 | 753          | 1392 | 4203 | 6348 | 473         | 632  | 2511 | 3616 | 387          | 714  | 2532 | 3633 |
| KOULUTUSKORVAUKSEN MÄÄRÄ                                                                                                                                     | 131 213,16 € |      |      |      | 79 555,62 € |      |      |      | *81 695,27 € |      |      |      |

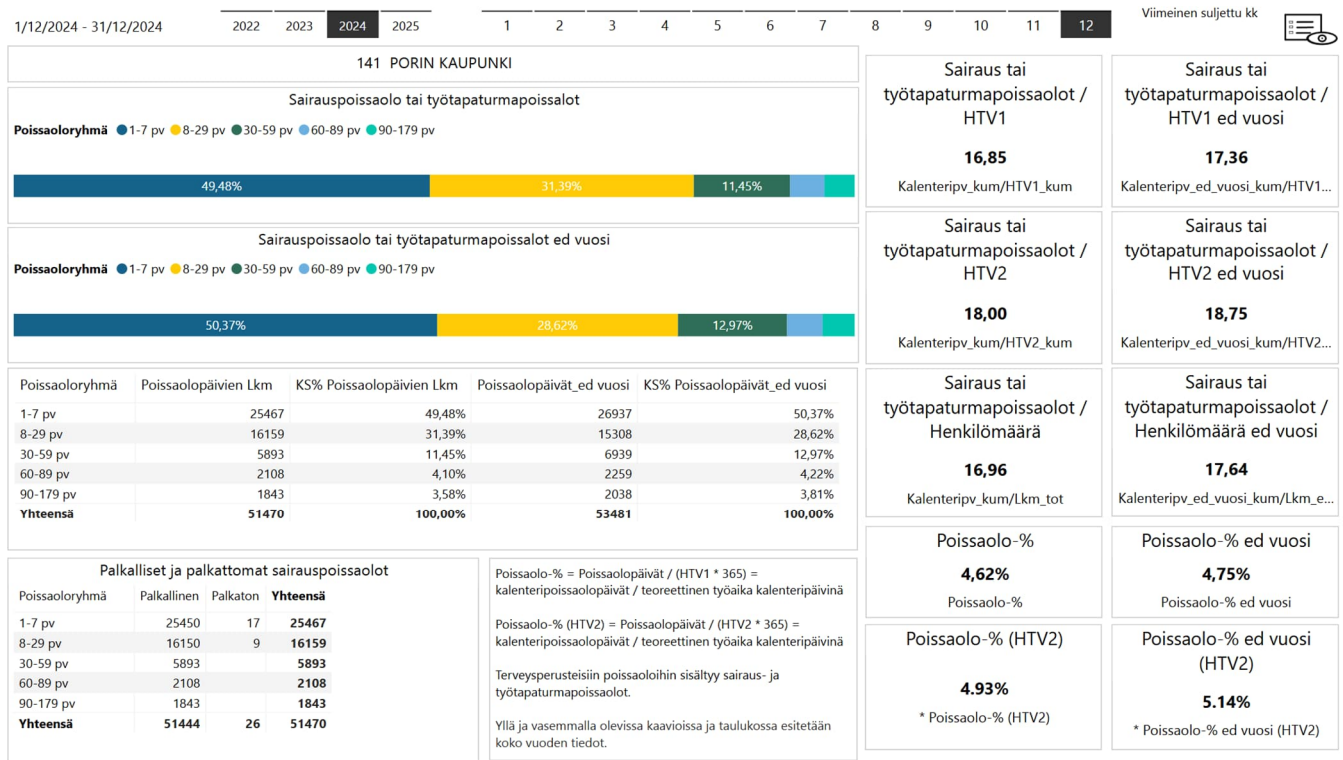


Kuva 5: Vakituisten henkilöstön kirjattujen koulutuspäivien määrä. Tilasto kuvaa hyvin kehityksen suunnan, mutta antaa virheellisen kuvan koulutuksiin osallistumisen kokonaismäärästä, joka on todellisuudessa suurempi. Esimerkiksi etäkoulutukset ovat usein lyhyitä, alle päivän mittaisia, jolloin järjestelmään ei muodostu kokonaista poissaolopäivää. Tässä tilastossa näkyvät vain kokonaist poissaolopäivät. Opintovapaita on vakituinen henkilöstö ottanut edeltävää vuotta vähemmän.

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Taulukko 20: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät. Poissaolojen määrä väheni 4 prosenttia vuoteen 2023 verrattuna.

| 2024 KALENTERIPÄI-VÄÄ/HTV2 | 2023 KALENTERIPÄI-VÄÄ/HTV2 | MUUTOS | MUUTOS% | 2022 KALENTERIPÄI-VÄÄ/HTV2 |
|----------------------------|----------------------------|--------|---------|----------------------------|
| 18,00                      | 18,75                      | -0,75  | -3,99 % | 24,51                      |



Kuva 6: HTV2-yhteismitallistettu poissaoloprosentti oli 4,93. Lyhyiden, 1–7 päivän poissaolojen, suhteellinen määrä väheni, mutta 8–29 päivää kestäneiden määrä kasvoi. Yli 30 päivää kestäneet poissaolot vähenivät. Yli 180 päivää kestäneitä poissaoloja ei ollut ollenkaan (ei myöskään vuonna 2023).



## 141 PORIN KAUPUNKI

## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

88,47%

9,78%

## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

88,96%

9,12%

| Poissaoloryhmä  | Poissaolo lkm | KS% Poissaolo lkm | Poissaolojen lkm ed vuosi | KS% Poissaolojen lkm ed vuosi |
|-----------------|---------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 1-7 pv          | 10313         | 88,47%            | 10681                     | 88,96%                        |
| 8-29 pv         | 1140          | 9,78%             | 1095                      | 9,12%                         |
| 30-59 pv        | 155           | 1,33%             | 178                       | 1,48%                         |
| 60-89 pv        | 33            | 0,28%             | 35                        | 0,29%                         |
| 90-179 pv       | 16            | 0,14%             | 18                        | 0,15%                         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>11657</b>  | <b>100,00%</b>    | <b>12007</b>              | <b>100,00%</b>                |

**29,18%**

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

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

Kuva 7: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) oli viime vuonna 29,18 prosenttia, kun vuonna 2023 se oli 27,22 prosenttia.

Taulukko 21: Yhteismitallistettu terveysperusteisten poissaolojen määrä toimialoittain/laitoksittain, kalenteripäivää per HTV2. Poissaolot vähenivät vuoteen 2023 verrattuna kaikilla toimialoilla paitsi konsernipalveluissa ja teknisellä toimialalla.

| TOIMIALA/LAITOS                                  | KALPV KUM/HTV2 KUM | KALPV ED VUOSI KUM/HTV2 ED VUOSI KUM | MUU-TOS | MUU-TOS% |
|--------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|---------|----------|
| KONSERNIPALVELUT                                 | 14,3               | 11,1                                 | 3,2     | 29,1 %   |
| SIVISTYSTOIMIALA - OPETUS JA VARHAISKASVATUS     | 18,2               | 18,9                                 | -0,8    | -4,1 %   |
| SIVISTYSTOIMIALA - KULTTUURI, LIKUNTA JA NUORISO | 11,2               | 15,6                                 | -4,4    | -27,9 %  |
| ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA                  | 18,0               | 19,4                                 | -1,5    | -7,5 %   |
| TEKNINEN TOIMIALA                                | 12,9               | 11,9                                 | 1,1     | 9,0 %    |
| PORIN PALVELULIIKELAITOS                         | 31,3               | 31,5                                 | -0,2    | -0,6 %   |
| PORIN VESI                                       | 15,3               | 21,7                                 | -6,4    | -29,6 %  |

Taulukko 22: Poissaolosyiden kehitys eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä toimialoittain. Kaupunkitasolla sekä tules- että mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet. Tuki- ja liikuntaelinoireiden vuoksi on oltu vähemmän pois työstä erityisesti sivistystoimialalla, elinvoima- ja ympäristötoimialalla ja Porin Vedessä. Teknisellä toimialalla tulespoissaolot lisääntyivät loppuvuoden aikana yksittäisien pitempien poissaolojen takia. Mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti teknisellä toimialalla. Sivistystoimialalla mt-poissaolot ovat pysyneet viime vuoden tasolla. Konsernipalveluissa mt-poissaoloihin tilastoituu voimakasta kasvua, mikä johtuu yksittäisistä pitkistä poissaoloista pienessä henkilöstömäärässä (sama koskee tules-poissaoloja). Erilaiset infektiot aiheuttivat saman verran poissaoloja kuin vuonna 2023.

| Diagnoosiryhmä:                                                       | Porin kaupunki |      |      | Konsernipalvelut |      |      | Sivistystoimiala |      |      | Elinvoima ja ympäristötoimiala |      |      | Porin Palveluliikelaitos |      |      | Tekninen toimiala |      |      | Porin Vesi |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|------|------|------------------|------|------|------------------|------|------|--------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|-------------------|------|------|------------|------|------|
|                                                                       | 2024           | 2023 | 2022 | 2024             | 2023 | 2022 | 2024             | 2023 | 2022 | 2024                           | 2023 | 2022 | 2024                     | 2023 | 2022 | 2024              | 2023 | 2022 | 2024       | 2023 | 2022 |
| Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö | 4,2            | 4,9  | 5,2  | 5,5              | 2,8  | 1,6  | 2,7              | 3,2  | 3,6  | 2,0                            | 3,0  | 3,7  | 13,1                     | 14,8 | 11,2 | 4,0               | 3,1  | 3,9  | 9,3        | 10,6 | 4,9  |
| Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö        | 3,0            | 3,4  | 3,1  | 4,0              | 2,8  | 1,5  | 3,5              | 3,5  | 3,4  | 2,4                            | 2,6  | 3,3  | 3,2                      | 3,4  | 2,2  | 0,6               | 2,3  | 3,0  | 1,4        | 1,5  | 0,6  |
| Infektioista johtuvat sairauspoissaolopäivät/hlö                      | 2,4            | 2,4  | 3,4  | 0,8              | 1,1  | 1,6  | 2,7              | 2,6  | 3,5  | 2,2                            | 1,5  | 2,1  | 2,6                      | 3,0  | 3,8  | 1,5               | 1,6  | 2,7  | 2,0        | 2,5  | 3,0  |

## 10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 22: 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 uudelleenkoulutus. Työkokeilua tuettiin lisäksi HR-yksiköstä myönnettävällä työjärjestelyrahalla.

| AMMATILLINEN KUNTOUTUS        | YHTEENSÄ 2024 | YHTEENSÄ 2023 |
|-------------------------------|---------------|---------------|
| KUNTOUTUSOIKEUSPÄÄTÖS         | 6             | 8             |
| KUNTOUTUSSUUNNITELMAT         | 3             | 9             |
| TYÖKOKEILUPÄÄTÖS              | 1             | 4             |
| KOULUTUSPÄÄTÖS                | 1             | 4             |
| TYÖHÖNVALMENNUS               | 0             | 0             |
| PALVELUNTUOTTAJAN SELVITTELYT | 1             | 2             |

| TYÖJÄRJESTELYPÄÄTÖS<br>TYÖKOKEILUT | YHTEENSÄ 2024 | YHTEENSÄ 2023 |
|------------------------------------|---------------|---------------|
| ALKANEET TYÖKOKEILUT               | 5             | 5             |

| UUDELLEENSIOITUS     | YHTEENSÄ 2024 | YHTEENSÄ 2023 |
|----------------------|---------------|---------------|
| OMALLA TOIMIALALLA   | 2             | 6             |
| TOISELLE TOIMIALALLE | 2             | 5             |

Taulukko 23: Työterveyshuoltokustannukset. Työterveyshuollon palveluista kertyi 180 838 euroa (11 %) enemmän kustannuksia kuin vuonna 2023. Terveystalon työterveyshuoltopalveluiden yleinen hinnankorotus oli 10 prosenttia vuonna 2024. Sairaanhoidon palveluita (KL2) on käytetty aikaisempaa enemmän. Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia hyväksymistään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) ja 50 prosenttia sairaanhoidon (KL2) palveluista.

| KUSTANNUSLUOKKA                              | 2024      | 2023      | 2022      |
|----------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| KOKONAISKUSTANNUKSET € (KL1, KL2 JA KL0)     | 1 794 007 | 1 613 169 | 3 766 334 |
| KOKONAISKUSTANNUKSET €/HLÖ                   | 596,1     | 536,7     | 618,5     |
| KL1 OSUUS KOKONAISKUSTANNUKSISTA %           | 38,13 %   | 41,53 %   | 37,06 %   |
| KL1 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA % | 44,60 %   | 50,30 %   | 48,57 %   |
| KL2 OSUUS KELAKORVATTAVISTA KUSTANNUKSISTA % | 55,40 %   | 49,70 %   | 51,43 %   |

Taulukko 24: Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,84 prosenttia palkkasummasta vuonna 2024, eli noin 1,03 miljoonaa euroa. Porin kaupungin maksu on kuntien keskimääräisellä tasolla. Työkyvyttömyyseläkemaksuun voidaan vaikuttaa aktiivisella työkykyjohtamisella.

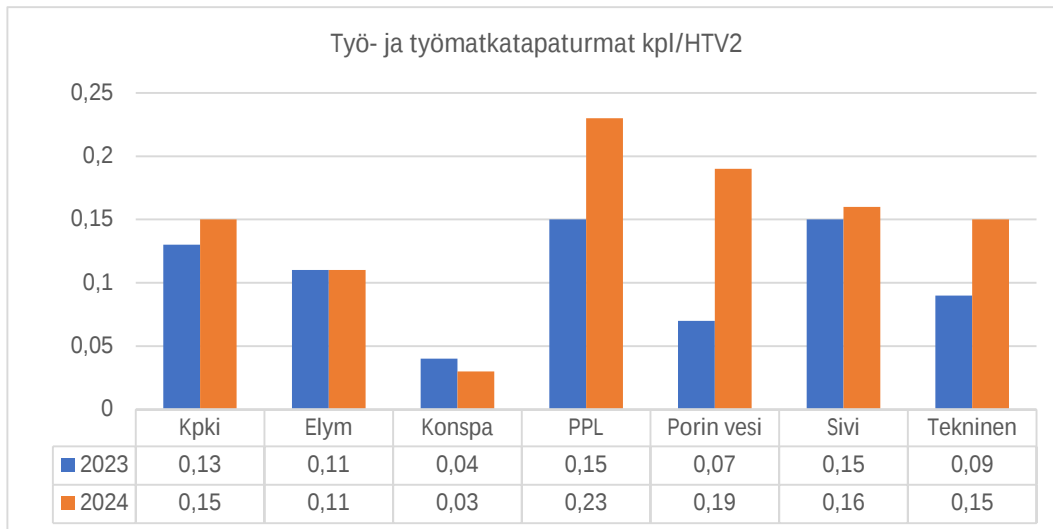
| VUOSI | OSUUS PALKOISTA % | MAKSETUT PALKAT €<br>(ANSAINTAJÄRJESTELMÄSTÄ) | TYÖKYVYTTÖMYYSELÄMAKSU € |
|-------|-------------------|-----------------------------------------------|--------------------------|
| 2022  | 1,17              | 232 381 400                                   | 2 718 862                |
| 2023  | 1,07              | 110 351 588                                   | 1 180 762                |
| 2024  | 0,84              | 122 054 285                                   | 1 025 255                |

## 11. POISSAOLOKUSTANNUKSET S365BI-JÄRJESTELMÄSTÄ

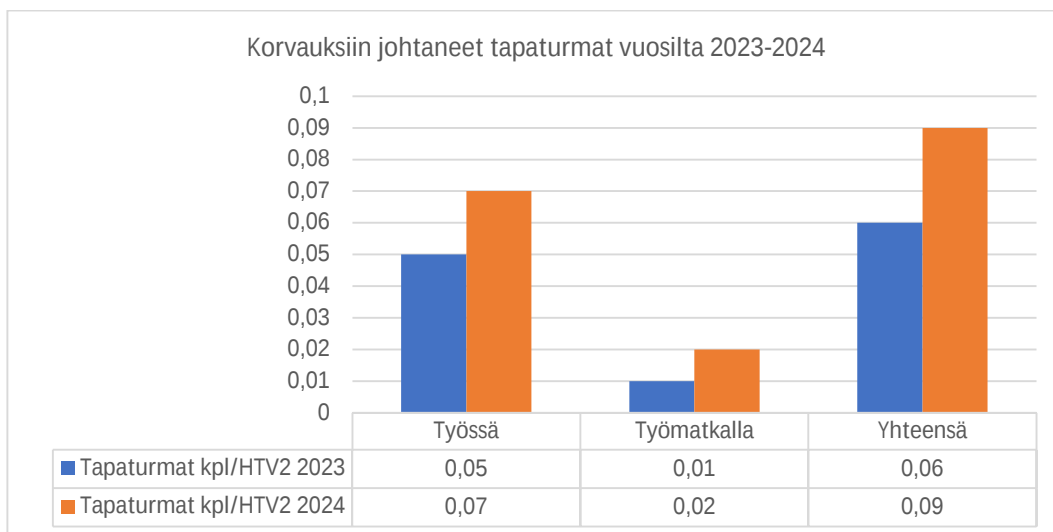
Taulukko 25: Poissaolokustannukset kasvoivat 7,2 prosenttia verrattuna vuoteen 2023. Merkittävin syy oli suurempi lomien kohdentuminen vuodelle 2024 kuin vuodelle 2023. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokodeittain. Koska sairauspoissaolot vähenivät noin 4 prosenttia, väheni myös kategorian poissaolokustannukset. Poissaolokustannukset tulevat palkkajärjestelmästä ja määrittyvät henkilön todellisen palkan mukaan. Palkkajärjestelmään poissaolokustannukset lasketaan työehtosopimuksen 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.

| POISSA-<br>OLOSYY | YHTEENSÄ/POIS-<br>SAOLOSYY        | KUSTANNUS<br>2024 | KS% KUSTAN-<br>NUS 2024 | KUSTANNUS<br>2023 | KS% KUSTAN-<br>NUS 2023 | KUSTAN-<br>NUSERO | KUSTAN-<br>NUSERO |
|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| KOULUTUS          | Yhteensä                          | 461 597 €         | 2,8 %                   | 457 511 €         | 3,0 %                   | 4 086 €           | 0,9 %             |
| KUNTOUTUS         | Yhteensä                          | 665 €             | 0,0 %                   | 813 €             | 0,0 %                   | -148 €            | -18,3 %           |
| LOMAT             | Yhteensä                          | 10 884 659 €      | 65,7 %                  | 9 692 473 €       | 62,7 %                  | 1 192 186 €       | 12,3 %            |
| MUUT              | Yhteensä                          | 583 322 €         | 3,5 %                   | 597 904 €         | 3,9 %                   | -14 582 €         | -2,4 %            |
| PERHEVA-<br>PAAT  | Yhteensä                          | 615 878 €         | 3,7 %                   | 600 028 €         | 3,9 %                   | 15 850 €          | 2,6 %             |
| SAIRAUS           | Yhteensä                          | 3 874 550 €       | 23,4 %                  | 3 958 352 €       | 25,6 %                  | -83 801 €         | -2,1 %            |
|                   | Liikennevahinko                   | 36 670 €          | 0,2 %                   | 15 775 €          | 0,1 %                   | 20 894 €          | 132,4 %           |
|                   | Sairausloma                       | 2 634 344 €       | 15,9 %                  | 2 686 969 €       | 17,4 %                  | -52 625 €         | -2,0 %            |
|                   | Sairausloma, esi-<br>miehen lupa  | 1 029 482 €       | 6,2 %                   | 1 124 132 €       | 7,3 %                   | -94 649 €         | -8,4 %            |
|                   | Vapaa-ajan tapa-<br>turma         | 174 055 €         | 1,1 %                   | 130 854 €         | 0,8 %                   | 43 201 €          | 33,0 %            |
|                   | Yleisvaarallinen<br>tartuntatauti |                   |                         | 622 €             | 0,0 %                   | -622 €            | -100,0 %          |
| TYÖTAPA-<br>TURMA | Yhteensä                          | 152 887 €         | 0,9 %                   | 159 091 €         | 1,0 %                   | -6 205 €          | -3,9 %            |
| YHTEENSÄ          |                                   | 16 573 556 €      | 100,0 %                 | 15 466 172 €      | 100,0 %                 | 1 107 384 €       | 7,2 %             |

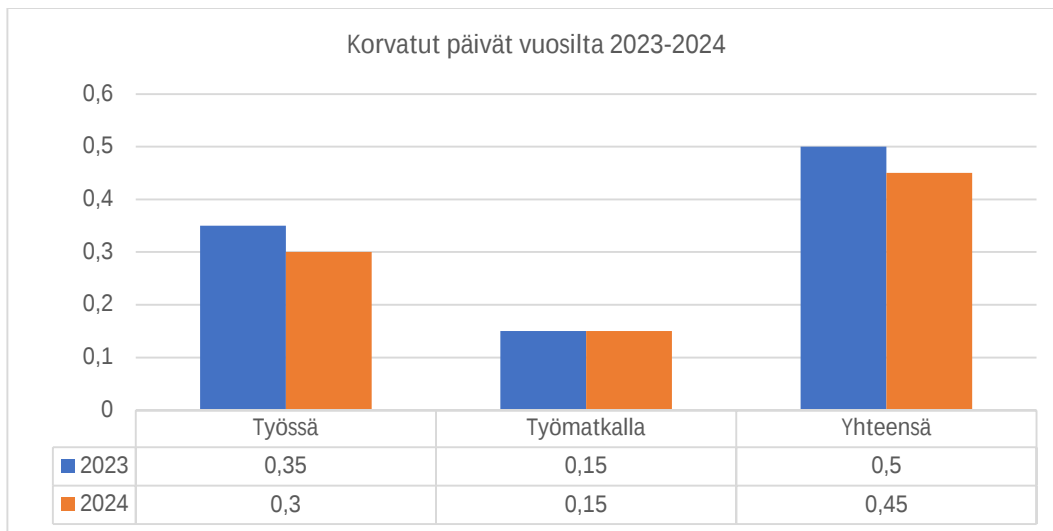
## 12. Työ- ja työmatkatapaturmat



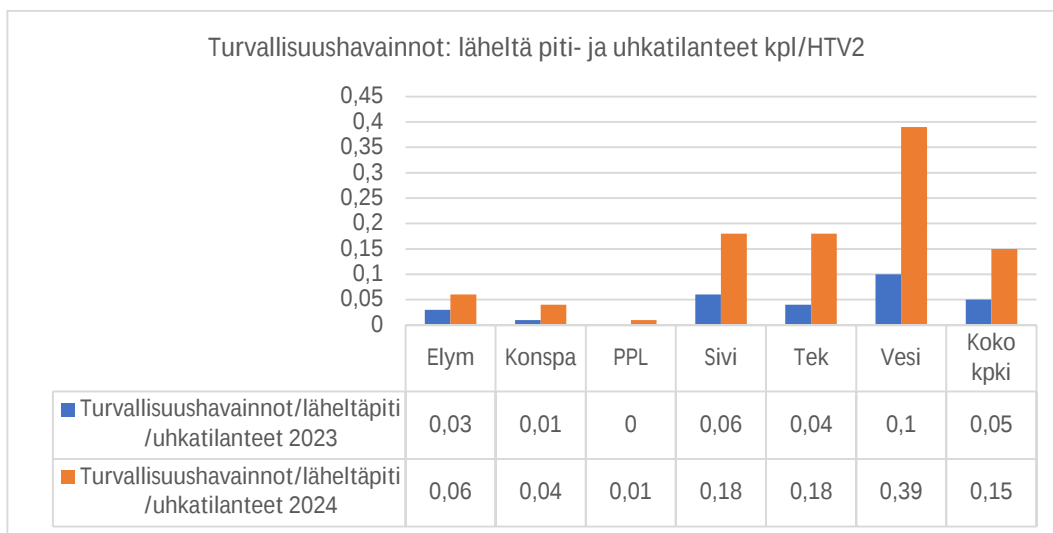
Kuva 8: Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien määrä suhteutettuna HTV2 määrään. Kasvua on kaikilla toimialoilla paitsi konsernipalveluissa. Myös liikelaitoksilla tapaturmien määrä on kasvanut vuosien 2023 ja 2024 välillä.



Kuva 9: Vakuutusyhtiön korvaamien tapaturmien määrä työssä ja työmatkoilla kasvanut.



Kuva 10: Korvattujen päivien lukumäärä on hieman laskenut.



Kuva 11: Turvallisuushavaintojen määrä on merkittävästi kasvanut. Ennaltaehkäisevän työn näkökulmasta suunta on oikea. Havaintojen määrää on pyritty lisäämään.

# 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 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelyta-voissa         | Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle                                | Esihenkilö-työntekijäkeskustelut<br><br>Työpaikkakokoukset<br><br>Olemassa olevan ohjeistuksen velvoittava käyttö ja ohjeistuksen mukaiset toimintatavat<br><br>Säännöllinen koulutus                                   | Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely<br><br>Työhyvinvointikysely<br><br>Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v<br><br>Tarjotut koulutukset/v                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä ei toteutettu vuonna 2024.</li> <li>➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2024.</li> <li>➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön edellyttävyyttä kaikessa vuorovaikutuksessa.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                | Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus                                                              | Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus<br>TVA:n mukainen palkkaus käytössä                                                                                                                                | Palkkakartoitus vuosittain                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tehtäväkuvaukset päivitetty tarpeen mukaan.</li> <li>➤ Palkkakartoitus tehtiin joulukuun 2024 palkansaajista ja arviointi esitettiin omassa raportissaan.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Työssä kehittämisen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus | Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet<br><br>Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti | Mahdollisten urasteiden tunnistaminen ja vähentäminen<br><br>Kehityskeskustelussa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma<br><br>Koulutussuunnitelman laadinta ja päivittäminen sekä koulutusten hyödyntäminen | Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain<br>→ henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin<br><br>Työkierron ja uudelleen sijoittumisen käytön ja hyödyntämisen määrät<br><br>Eri koulutuksiin ja koulutusohjelmiin osallistumiset/v. | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rekrytointijärjestelmästä ei saada eriteltyä valittujen hakijoiden määrää sukupuolittain. Sukupuolitietoa ei kysytä hakulomakkeella.</li> <li>➤ Vakituudesta henkilöstöstä siirtyi sisäisesti eri tehtäviin vuoden 2024 aikana 50 henkilöä (69 vuonna 2023). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli neljä (11 vuonna 2023).</li> <li>➤ Sisäisesti vuonna 2024 oli haettavana kolme vakituista työpaikkaa (5 vuonna 2023) ja yksi määräaikainen työpaikka (5 vuonna 2023).</li> <li>➤ Työkierron toimintamalli lanseerattiin syksyllä 2022 koko Porin kaupunki organisaatiossa. Työkiertoja ei kuitenkaan toteutunut vuoden 2024 aikana.</li> <li>➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisosaamisen polun linjausten mukaisesti.</li> <li>➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat koulutussuunnitelmat laadittiin toimialoitain ja laitoksittain.</li> </ul> |

|                              |                                                    |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              |                                                    |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kaupunkitasoinen koulutusohjelma laadittiin kevät- ja syyskaudelle.</li> <li>➤ Koulutuksiin ja koulutusohjelmiin ilmoittautuneiden määrät raportoidaan henkilöstöraportissa.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 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>Erialaisten työaikajousten käyttö</p> <p>Etätyön käyttö</p> <p>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen</p> <p>Eriolaisille eläkemuodoille siirtymisajankohdan pidentyminen</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mahdollistava ja joustava etätyö ns. hybridimallin mukaisesti.</li> <li>➤ Osatyökykyisen henkilöstön sijoittumista sopiviin tehtäviin tuettiin erilaisin tavoin (uudelleen koulutus, työkokeilu, siirtyminen uuteen tehtävään).</li> <li>➤ HR-yksikön tarjoamaa työjärjestelyrahaa uudelleen sijoittumisen tukemiseen käytettiin.</li> <li>➤ Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalliin sisältyvä korvaava työ käytössä aktiivisesti.</li> </ul> |

## 14. TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Taulukko 26: Työhyvinvointikyselyn keskiarvot väittämittäin kaupunkitasolla ja toimialoittain. Vertailussa edellisen kyselyn (v. 2022) tuloksiin on korostettu vihreällä parantuneet, ja punaisella heikentyneet keskiarvot. Väittämiä on arvioitu viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kaupunkitasolla tulokset parantuivat lähes kaikkien väittämien kohdalla. Myös toimialoilla kehitys on valtaosin myönteistä. Sivistystoimialan tulos ei ole vertailukelpoinen organisaatiomuutoksen vuoksi: edellisessä kyselyssä vastaukset koskivat koko sivistystoimialaa, ja vuonna 2024 ne jakautuvat kahteen yksikköön \*Kulttuuri, liikunta ja nuoriso sekä \*Opetus ja varhaiskasvatus.

|                                |                                                                                                              | Kaupunki |      | Elym |      | KLN* OV* |      | Sivi |      | Tekninen |      | Kons. |      | PPL  |      | Vesi |      |      |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|------|------|----------|------|------|------|----------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Teemat                         | Väittämät                                                                                                    | 2024     | 2022 | 2024 | 2022 | 2024     | 2024 | 2022 | 2024 | 2022     | 2024 | 2022  | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 | 2024 | 2022 |
| Työn sujuminen työyhteisössä   | Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä                                                               | 3,8      | 3,6  | 3,9  | 3,7  | 3,8      | 3,8  | 3,7  | 3,6  | 3,5      | 3,8  | 3,4   | 3,9  | 3,8  | 3,9  | 3,6  | 3,9  | 3,6  |
|                                | Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja                                         | 3,7      | 3,6  | 3,8  | 3,7  | 3,5      | 3,8  | 3,7  | 3,7  | 3,4      | 3,7  | 3,3   | 3,7  | 3,3  | 3,7  | 3,6  | 3,6  | 3,5  |
|                                | Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri                                                        | 3,8      | 3,7  | 4    | 3,8  | 3,7      | 3,9  | 3,8  | 3,7  | 3,3      | 3,8  | 3,4   | 3,6  | 3,6  | 3,8  | 3,4  | 3,8  | 3,4  |
|                                | Olen selvillä työyksikköni tavoitteista                                                                      | 4,2      | 4,1  | 4,1  | 4    | 4,1      | 4,3  | 4,2  | 3,9  | 3,6      | 3,9  | 3,9   | 4,3  | 4,2  | 4,1  | 4,1  | 4,1  | 4,1  |
|                                | Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin                                                                    | 3,5      | 3,5  | 3,5  | 3,5  | 3,4      | 3,6  | 3,5  | 3,5  | 3,1      | 3,4  | 3,5   | 3,8  | 3,7  | 2,9  | 3,1  | 3,8  | 3,1  |
|                                | Työyksikkössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti                                   | 3,8      | 3,7  | 3,9  | 3,6  | 3,7      | 3,9  | 3,8  | 3,6  | 3,3      | 3,8  | 3,7   | 3,8  | 3,8  | 3,8  | 3,7  | 3,8  | 3,7  |
| Työtehtävät ja omat voimavarat | Jokainen työyksikkössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat                                     | 4        | 3,9  | 4,1  | 3,7  | 3,8      | 4,1  | 4    | 3,8  | 3,5      | 3,8  | 3,8   | 4,1  | 4,1  | 4,1  | 3,7  | 4,1  | 3,7  |
|                                | Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen                                               | 3,8      | 3,7  | 4    | 4    | 3,9      | 3,8  | 3,8  | 3,7  | 3,5      | 4    | 3,8   | 3,8  | 3,5  | 3,4  | 3,4  | 3,4  | 3,4  |
|                                | Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti                                                           | 4,2      | 4,1  | 4,2  | 4,2  | 4,2      | 4,3  | 4,2  | 4,1  | 3,8      | 4,1  | 4,1   | 4    | 3,8  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,7  |
|                                | Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi                                                              | 3,4      | 3,2  | 3,6  | 3,2  | 3,6      | 3,3  | 3,1  | 3,6  | 3,3      | 3,6  | 3,2   | 3,7  | 3,4  | 3,7  | 4,2  | 3,7  | 4,2  |
|                                | Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin                                                                    | 3,8      | 3,7  | 3,8  | 3,8  | 3,7      | 3,8  | 3,7  | 3,9  | 3,6      | 3,8  | 3,8   | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,7  |
|                                | Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni                                    | 3,8      | 3,7  | 3,8  | 3,7  | 3,8      | 3,7  | 3,7  | 3,9  | 3,6      | 3,9  | 3,6   | 3,9  | 3,8  | 3,7  | 3,9  | 3,8  | 3,9  |
| Lähiesihenkilötyö              | Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri                                           | 4,2      | 4,1  | 4    | 4,3  | 4        | 4,2  | 4,1  | 4,2  | 4        | 4,2  | 4     | 4,1  | 4,2  | 4,3  | 4    | 4,3  | 4    |
|                                | Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista                   | 3,8      | 3,6  | 4,2  | 3,8  | 3,6      | 3,8  | 3,6  | 3,7  | 3,6      | 3,7  | 3,4   | 3,7  | 3,7  | 4,1  | 3,7  | 4,1  | 3,7  |
|                                | Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni                                        | 3,5      | 3,4  | 3,8  | 3,5  | 3,4      | 3,5  | 3,4  | 3,5  | 3,3      | 3,5  | 3,2   | 3,5  | 3,5  | 3,5  | 3,8  | 3,5  | 3,5  |
|                                | Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi                                            | 3,8      | 3,8  | 3,5  | 4    | 3,7      | 3,9  | 3,8  | 3,9  | 3,6      | 3,9  | 3,7   | 3,7  | 3,7  | 3,9  | 4    | 3,9  | 4    |
|                                | Esihenkilöni on innostava ja kannustava                                                                      | 3,8      | 3,7  | 3,9  | 3,9  | 3,6      | 3,9  | 3,8  | 3,7  | 3,5      | 3,8  | 3,5   | 3,6  | 3,7  | 3,9  | 3,6  | 3,9  | 3,6  |
|                                | Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen                                                       | 3,9      | 3,7  | 3,9  | 3,7  | 3,6      | 3,9  | 3,8  | 3,7  | 3,4      | 3,8  | 3,6   | 3,7  | 3,7  | 4    | 3,8  | 3,7  | 4    |
| Työnantajan toiminta           | Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme                                                   | 3,8      | 3,7  | 3,8  | 3,5  | 3,4      | 3,9  | 3,8  | 3,6  | 3,3      | 3,6  | 3,8   | 3,9  | 3,9  | 3,6  | 3,5  | 3,9  | 3,5  |
|                                | Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen                                                              | 3,3      | 3,2  | 3,3  | 3,1  | 2,9      | 3,4  | 3,3  | 3    | 2,7      | 3,1  | 2,9   | 3,4  | 3,3  | 3,2  | 3,3  | 3,2  | 3,3  |
|                                | Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan                                                           | 3,2      | 3    | 3,3  | 3,1  | 2,8      | 3,3  | 3,1  | 2,9  | 2,6      | 3    | 2,8   | 3,3  | 3,1  | 3,1  | 3,5  | 3,1  | 3,5  |
|                                | Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä                                        | 3,8      | 3,6  | 3,7  | 3,6  | 3,6      | 3,8  | 3,6  | 3,7  | 3,3      | 3,9  | 3,6   | 3,6  | 3,7  | 3,6  | 3,8  | 3,7  | 3,8  |
| Käsitys työnantajasta          | Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallasi?                                                            | 77       | 74   | 82   | 80   | 74       | 80   | 74   | 71   | 63       | 76   | 73    | 72   | 75   | 72   | 76   | 72   | 76   |
|                                | Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? | 64       | 55   | 54   | 50   | 61       | 65   | 53   | 64   | 55       | 70   | 68    | 63   | 60   | 64   | 69   | 63   | 69   |
| Asiakkaat ja yhteistyö         | Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme                                                            | 3,5      | 3,4  | 3,1  | 2,9  | 3,7      | 3,6  | 3,6  | 3,1  | 2,9      | 3    | 2,8   | 3,7  | 3,6  | 3,1  | 2,9  | 3,7  | 2,9  |
|                                | Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä                                            | 3,6      | 3,5  | 3,4  | 3,2  | 3,7      | 3,7  | 3,6  | 3,2  | 3        | 3,2  | 3     | 3,6  | 3,5  | 3,2  | 3,1  | 3,6  | 3,1  |
| Kehityskeskustelu              | Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun                                                  | 4,3      | 3,9  | 4,5  | 4,1  | 4,2      | 4,3  | 3,9  | 4,2  | 3,7      | 4,2  | 4     | 4,5  | 4,3  | 4,2  | 3,8  | 4,5  | 3,8  |
| Työkäyttäytyminen              | Oletko kokenut viimeisen vuoden aikana työyhteisössäsi toistuvaa epäasiallista kohtelua?                     | 15       | 16   | 14   | 10   | 18       | 13   | 14   | 16   | 23       | 9    | 18    | 25   | 23   | 22   | 28   | 25   | 28   |
|                                | Yhteistoiminta työp.                                                                                         | 3,9      |      | 4    |      | 3,9      | 3,9  |      | 4,2  |          | 3,9  |       | 4,1  |      | 4,2  |      | 4,2  |      |
| Palkkaus                       | Palkkani määräytyy oikeudenmukaisin perustein                                                                | 3,6      |      | 3,7  |      | 3,4      | 3,7  |      | 3,1  |          | 3,4  |       | 3,5  |      | 3,1  |      | 3,1  |      |
| Oma hyvinvointi työssä         | Voin hyvin työssäni                                                                                          | 3,9      | 3,8  | 3,9  | 3,8  | 3,7      | 3,9  | 3,8  | 3,9  | 3,7      | 3,9  | 3,8   | 3,8  | 3,7  | 3,9  | 3,8  | 3,8  | 3,8  |