

PORI

2025

Henkilöstöraportin liite

2

0

2

5

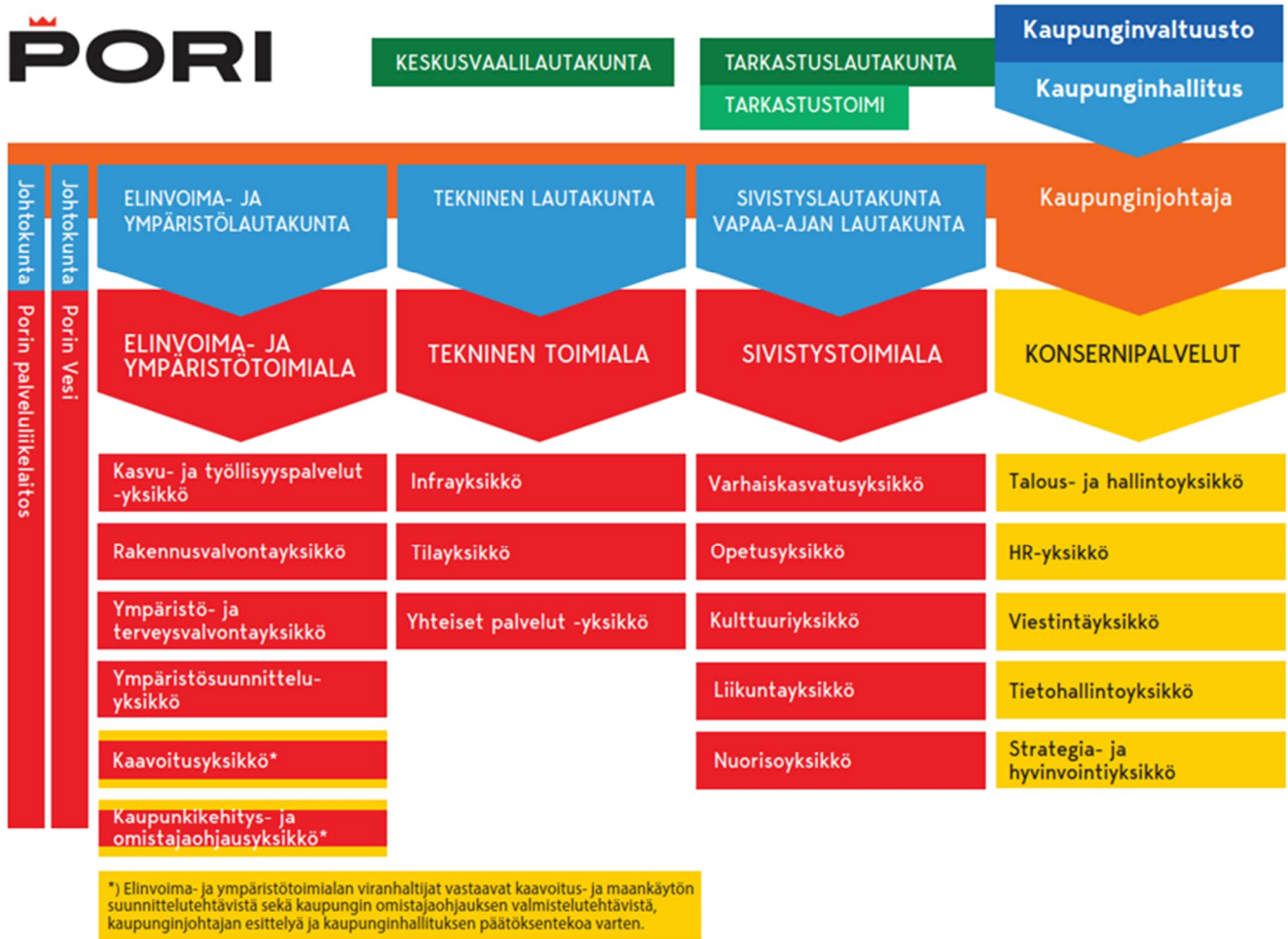
Sisällys

1. Porin kaupungin organisaatio	3
2. Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan.....	5
3. Henkilötyövuodet	10
4. Maksetut palkat.....	13
5. Työajan jakautuminen	15
6. Ikärakenne	16
7. Vaihtuvuus.....	17
8. Kaupungin tukema koulutus (koulutus työajalla)	21
9. Terveysperusteiset poissaolot	22
10. Työkyvyn tuki ja työkyvyttömyyden kustannukset.....	25
11. Poissaolokustannukset	27
12. Työ- ja työmatkatapaturmat.....	28
13. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella.....	29

Porin kaupunki/konsernipalvelut/HR-yksikkö

Vuoden 2025 tiedot perustuvat S365BI, Personec F, Talentti, Kuntarekry, Toyme, Kevan Avaintiedot ja Terveystalon -raportointijärjestelmistä helmikuussa 2026 otettuihin lukuihin.

1. PORIN KAUPUNGIN ORGANISAATIO



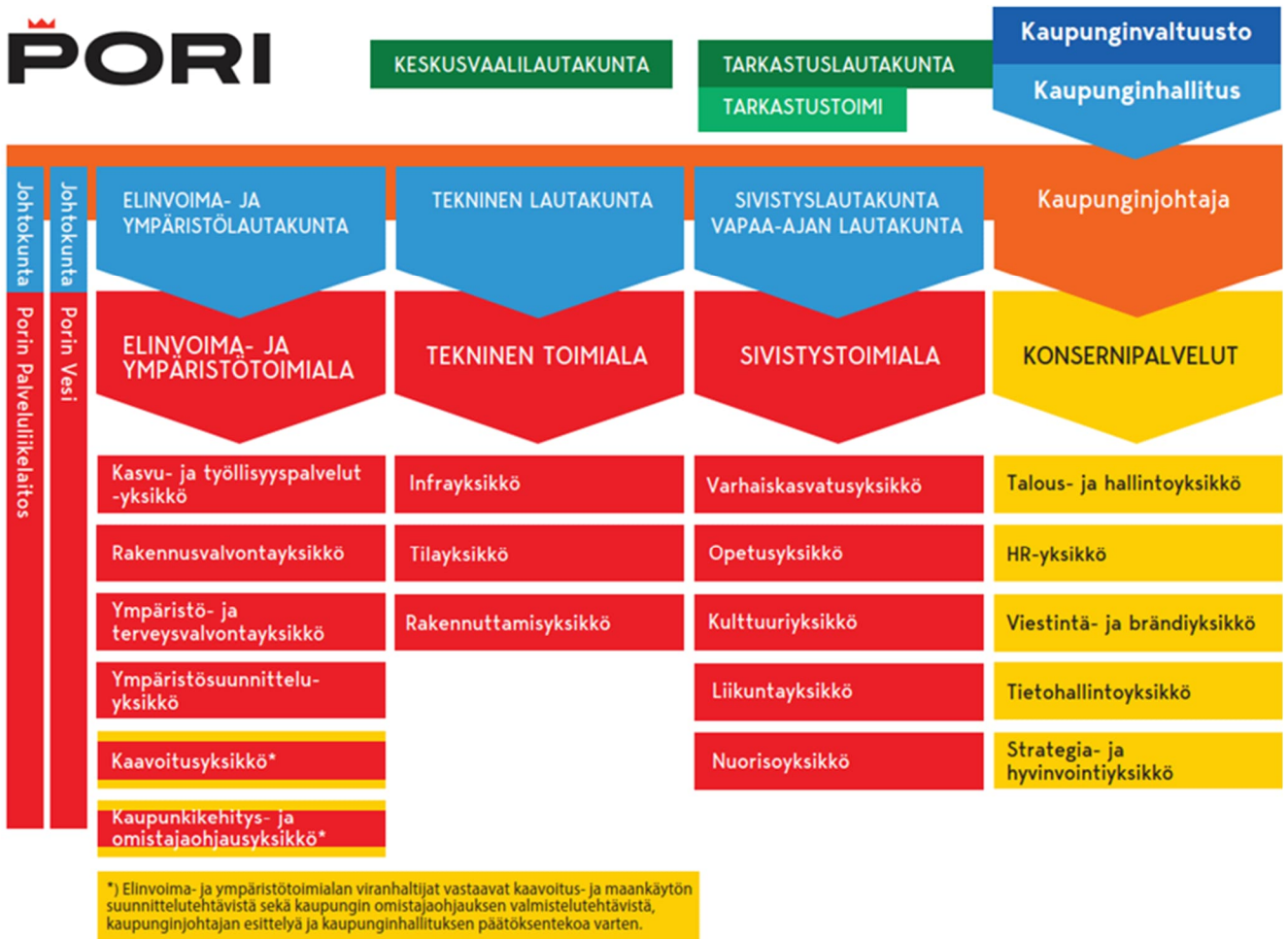
Nuorisovaltuusto

Vammaisneuvosto

Vanhusneuvosto

Veteraaniasiain neuvottelukunta

Kuva 1: Porin kaupunkiorganisaatio vuonna 2025.



Nuorisovaltuusto Vammaisneuvosto Vanhusneuvosto Veteraaniaiain neuvottelukunta

Kuva 2: Porin kaupunkiorganisaatio 1.1.2026 alkaen. Tekniselle toimialalle perustettiin rakennuttamisyksikkö ja lopetettiin yhteiset palvelut -yksikkö. Muilta osin organisaatorakenne säilyi ennallaan.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SUKUPUOLEN JA PALVELUSSUHTEEN 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. 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 ja koululainen. 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 31.12.2025 verrattuna edeltävään vuoteen. Koko henkilöstön lukumäärä 31.12.2025 oli 3070.

Palvelussuhteen luonne ja sukupuoli	2025	%-osuus	2024	%-osuus
Vakituiset	2609	85,0 %	2438	80,3 %
Miehet	670	21,8 %	639	21,1 %
Naiset	1939	63,2 %	1799	59,3 %
Sijaiset	90	2,9 %	83	2,7 %
Miehet	19	0,6 %	22	0,7 %
Naiset	71	2,3 %	61	2,0 %
Muut määräaikaiset	357	11,6 %	375	12,4 %
Miehet	87	2,8 %	79	2,6 %
Naiset	270	8,8 %	296	9,8 %
Oppisopimussuhteiset	10	0,3 %	9	0,3 %
Miehet	6	0,2 %	6	0,2 %
Naiset	4	0,1 %	3	0,1 %
Työllistetyt	4	0,1 %	130	4,3 %
Miehet	4	0,1 %	105	3,5 %
Naiset		0,0 %	25	0,8 %
Yhteensä	3070	100,0 %	3035	100,0 %

Taulukko 2: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2025 ja vertailu edeltävään vuoteen. Yli puolet henkilöstöstä on sivistystoimialan opetus- ja varhaiskasvatyüksiköissä.

Toimiala/liikelaitos, palvelussuhteen luonne ja sukupuoli	2025	%-osuus	2024	%-osuus
TARKASTUSTOIMI	4	0,1 %	4	0,1 %
Vakituiset	4	0,1 %	4	0,1 %
Miehet	1	0,0 %	1	0,0 %
Naiset	3	0,1 %	3	0,1 %
KONSERNIPALVELUT	179	5,8 %	156	5,1 %
Vakituiset	162	5,3 %	142	4,7 %
Miehet	63	2,1 %	56	1,8 %
Naiset	99	3,2 %	86	2,8 %
Muut	17	0,6 %	14	0,5 %
Miehet	8	0,3 %	6	0,2 %
Naiset	9	0,3 %	8	0,3 %
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1679	54,7 %	1678	55,3 %
Vakituiset	1356	44,2 %	1325	43,7 %
Miehet	178	5,8 %	173	5,7 %
Naiset	1178	38,4 %	1152	38,0 %
Muut	323	10,5 %	353	11,6 %
Miehet	51	1,7 %	63	2,1 %
Naiset	272	8,9 %	290	9,6 %
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	265	8,6 %	253	8,3 %
Vakituiset	221	7,2 %	205	6,8 %
Miehet	70	2,3 %	63	2,1 %
Naiset	151	4,9 %	142	4,7 %
Muut	44	1,4 %	48	1,6 %
Miehet	16	0,5 %	20	0,7 %
Naiset	28	0,9 %	28	0,9 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	249	8,1 %	206	6,8 %
Vakituiset	232	7,6 %	123	4,1 %
Miehet	56	1,8 %	44	1,5 %
Naiset	176	5,7 %	79	2,6 %
Muut	17	0,6 %	83	2,7 %
Miehet	6	0,2 %	54	1,8 %
Naiset	11	0,4 %	29	1,0 %
TEKNINEN TOIMIALA	340	11,1 %	369	12,2 %
Vakituiset	307	10,0 %	296	9,8 %
Miehet	241	7,9 %	238	7,8 %
Naiset	66	2,2 %	58	1,9 %
Muut	33	1,1 %	73	2,4 %
Miehet	29	0,9 %	65	2,1 %
Naiset	4	0,1 %	8	0,3 %
Porin Palveluliikelaitos	295	9,6 %	308	10,2 %
Vakituiset	271	8,8 %	284	9,4 %
Miehet	17	0,6 %	19	0,6 %
Naiset	254	8,3 %	265	8,7 %

Muut	24	0,8 %	24	0,8 %
Miehet	3	0,1 %	3	0,1 %
Naiset	21	0,7 %	21	0,7 %
Porin Vesi	58	1,9 %	60	2,0 %
Vakituiset	56	1,8 %	59	1,9 %
Miehet	44	1,4 %	45	1,5 %
Naiset	12	0,4 %	14	0,5 %
Muut	2	0,1 %	1	0,0 %
Miehet	2	0,1 %	1	0,0 %
Yhteensä	3069	100,0 %	3034	100,0 %

Taulukko 3: Koko- ja osa-aikaisuudet sekä sivuvirkaisuudet ja -toimisuudet 31.12.2025. 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.

Palvelussuhteen tyyppi	2025	%-osuus	2024	%-osuus
Kokoaikainen virka tai toimi	2638	85,9 %	2586	85,2 %
Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	263	8,6 %	268	8,8 %
Osa-aikainen omasta pyynnöstä	139	4,5 %	150	4,9 %
Sivuvirka tai sivutoimi	30	1,0 %	30	1,0 %
Tuntematon		0,0 %	1	0,0 %
Yhteensä	3070	100,0 %	3035	100,0 %

Taulukko 4: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön jakautuminen työ- ja virkaehtosopimuksittain 31.12.2025. Tuntipalkkaisten työehtosopimukseen kuuluvien määrä vähenee vuosittain, koska uusia työsopimuksia ei työehtosopimuksen alle enää tehdä. Eläinlääkärit kuuluvat nykyään KVTES:n piiriin.

Työ- ja virkaehtosopimus	2025	%-osuus	2024	%-osuus
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	1333	51,1 %	1180	48,4 %
Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosop.	846	32,4 %	826	33,9 %
Kunnallinen teknisen henkil. virka- ja työehtosop.	282	10,8 %	270	11,1 %
Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus		0,0 %	7	0,3 %
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkil. työehtosop.	120	4,6 %	128	5,3 %
Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosop.	28	1,1 %	27	1,1 %
Yhteensä	2609	100,0 %	2438	100,0 %

Taulukko 5: Henkilöstön rakenne ja ammattinimikkeiden osuus. Taulukosta on rajattu pois ammattinimikkeet, joissa on alle 6 henkilöä. Moni määrällinen muutos johtuu ammattinimikemuutoksista kuten muutos varhaiskasvatuksen lastenhoitajissa ja lastenhoitaja/avustajissa. Osa muutoksista on todellista henkilöstömäärän muutosta. Esimerkiksi TE-uudistuksen myötä listalle nousee uusina ammattinimikkeinä erilaiset asiantuntijanimikkeet kuten monialaisten palveluiden asiantuntija, joka on kokonaisuudessaan myös henkilöstömäärän kasvua.

Ammattinimike	Lukumäärä 31.12.2025	Ammatti- nimikkeen osuus koko henkilöstöstä	Muutos edeltävään vuoteen (lu- kumäärää)	Ammattinimikkei- den kumulatiivi- nen osuus koko henkilöstöstä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	292	10 %	-61	10 %
Koulunkäyntiohjaaja	252	8 %	19	18 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	246	8 %	2	26 %
Perusopetuksen luokanopettaja	181	6 %	-11	32 %
Laitoshuoltaja	113	4 %	-3	35 %
Tuntiopettaja (päätoiminen)	103	3 %	7	39 %
Erityisluokan opettaja	102	3 %	4	42 %
Perusopetuksen lehtori	95	3 %	-2	45 %
Lukion lehtori	53	2 %	-2	47 %
Ruokapalveluvastaava	45	1 %	-15	48 %
Monialaisten palveluiden asiantuntija	40	1 %	40	50 %
Yhdistelmätyöntekijä	36	1 %	-2	51 %
Alku- ja työnvälityspalveluiden asiantuntija	35	1 %	35	52 %
Toimistosihtööri	33	1 %	-3	53 %
Tuntiopettaja	33	1 %	-7	54 %
Erityisopettaja, peruskoulussa	32	1 %	2	55 %
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/avustaja	29	1 %	29	56 %
Kiinteistöhoitaja	27	1 %	-3	57 %
Ympäristörakentaja	26	1 %	-8	58 %
Kirjastovirkailija	26	1 %	0	59 %
Ruokapalvelutyöntekijä	25	1 %	-5	59 %
Lehtori	24	1 %	3	60 %
Varahenkilö	23	1 %	0	61 %
Liikuntalaitoshoitaja	19	1 %	2	62 %
Tuntiopettaja (sivutoiminen)	19	1 %	-1	62 %
Perhepäivähoitaja	19	1 %	-3	63 %
Koulusihtööri	18	1 %	-1	63 %
Kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	17	1 %	17	64 %
Kunnallistekniikan työntekijä	17	1 %	-2	64 %
Kokki	17	1 %	-1	65 %
Palveluasiantuntija	16	1 %	7	66 %
Kirjastonhoitaja	15	0 %	-1	66 %
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	15	0 %	0	67 %
Päiväkodin johtaja	15	0 %	1	67 %
Keittiövastaava	14	0 %	14	67 %
Perusopetuksen rehtori	14	0 %	1	68 %
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	13	0 %	3	68 %
Putkiasentaja	13	0 %	0	69 %

Suunnittelija	13	0 %	1	69 %
Kunnossapitotyöntekijä	12	0 %	4	70 %
Pääsuunnittelija	12	0 %	1	70 %
Yksikön päällikkö	12	0 %	-2	70 %
Kiinteistövahtimestari	12	0 %	2	71 %
Nuorisonohjaaja	11	0 %	0	71 %
Sähköasentaja	11	0 %	0	71 %
Terveystarkastaja	11	0 %	1	72 %
Tekninen ICT-tukihenkilö	10	0 %	1	72 %
Asiakaspalveluassistentti	10	0 %	6	73 %
Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja	10	0 %	2	73 %
Varhaiskasvatuksen sosionomi	10	0 %	4	73 %
Uimavalvoja-liikunnanohjaaja	10	0 %	-1	73 %
Liikuntapaikanhoitaja	10	0 %	2	74 %
Asiantuntija	10	0 %	-2	74 %
Rakennuttajainsinööri	10	0 %	0	74 %
Amanuessi	9	0 %	1	75 %
Vastaava kirjastonhoitaja	9	0 %	0	75 %
Henkilöstöassistentti	8	0 %	0	75 %
Kouluvalmentaja	8	0 %	2	76 %
Ohjaaja	8	0 %	3	76 %
Kuorma-autonkuljettaja	7	0 %	1	76 %
Yrityspalveluiden asiantuntija	7	0 %	7	76 %
Ympäristötarkastaja	7	0 %	3	77 %
Tekninen sihteeri	7	0 %	3	77 %
Intendentti	7	0 %	-1	77 %
Palveluohjaaja	7	0 %	0	77 %
Kartoittaja	7	0 %	2	77 %
Työnjohtaja	7	0 %	1	78 %
Suunnitteluinsinööri	7	0 %	0	78 %
Palvelualuevastaava	6	0 %	0	78 %
Palvelusuunnittelija	6	0 %	1	78 %
Maaseutuasiantuntija	6	0 %	0	78 %
Timpuri	6	0 %	0	79 %
ICT-suunnittelija	6	0 %	0	79 %
Pysäköinnintarkastaja	6	0 %	1	79 %
Palvelupäällikkö	6	0 %	5	79 %
Kaupungineläinlääkäri	6	0 %	2	79 %
Laitosmies	6	0 %	0	80 %
Projektipäällikkö	6	0 %	1	80 %

3. HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstöraportoinnissa käytetään 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)

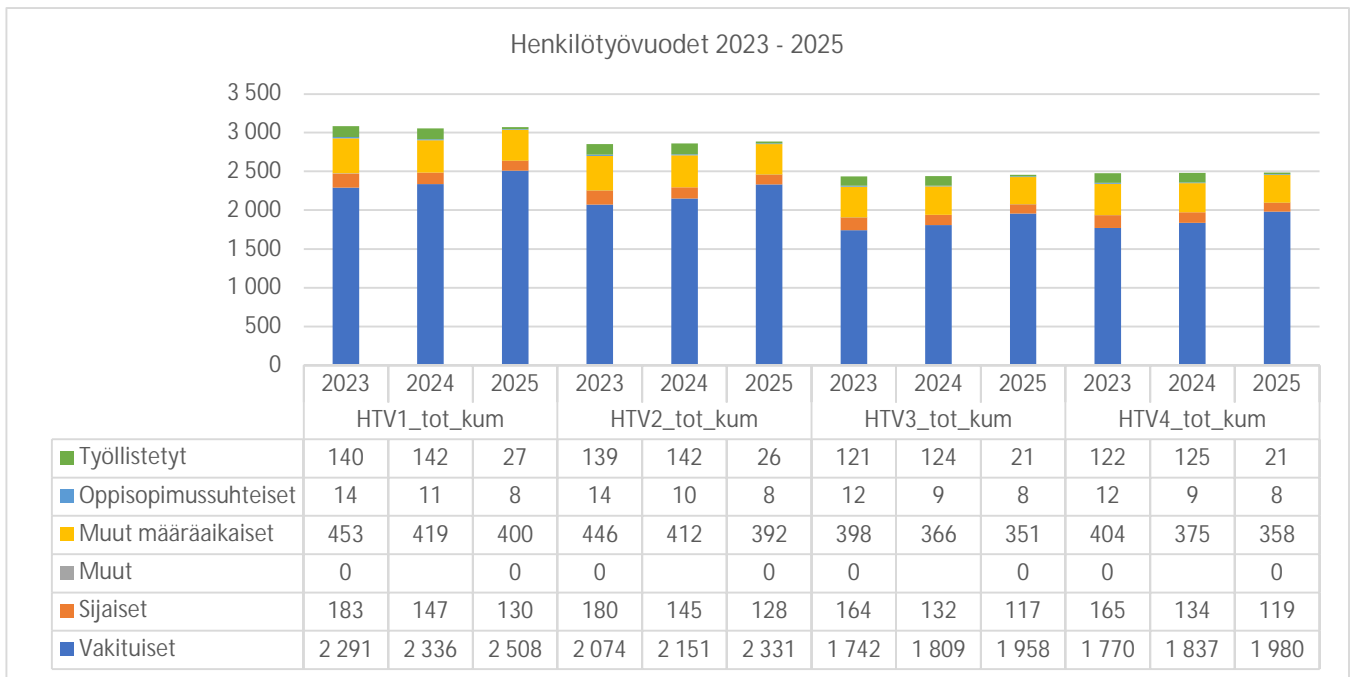
Henkilötövuosi HTV4 = HTV3 + (yli- ja lisätyöt)

Taulukko 6: Henkilötövuosikertymät vuosina 2023–2025. Raportoidut henkilötövuodet eivät sisällä sivuvirkaisia tai -toimisia. Kaupunkitasolla tarkasteltuna henkilöstön keskimääräinen määrä on vain hieman noussut, vaikka valtiolta siirtyi työllisyyspalveluiden toiminto kaupungille.

Henkilötövuosi	2025	2024	2023
HTV1 kumulatiivinen	3 073	3 055	3 082
HTV2 kumulatiivinen	2 886	2 860	2 853
HTV3 kumulatiivinen	2 455	2 440	2 437
HTV4 kumulatiivinen	2 485	2 481	2 475

Taulukko 7: Kaupunkitasolla palkallinen henkilötövuosikertymä (HTV2) on kasvanut 0,9 verrattuna vuoteen 2024.

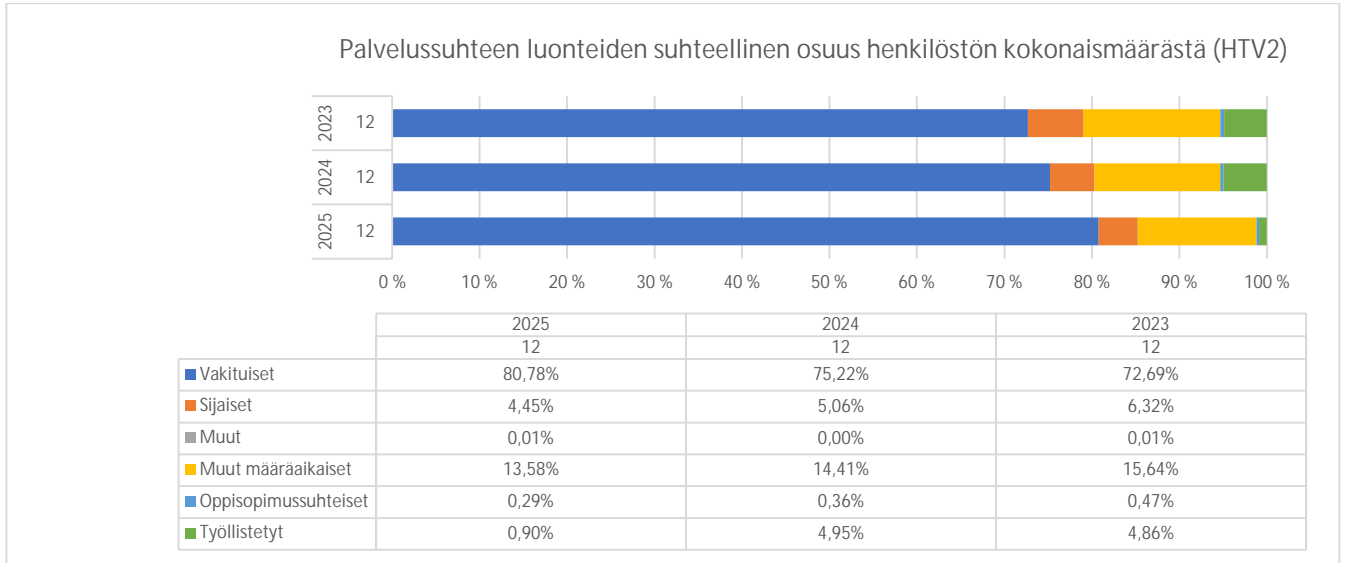
Henkilötövuosi	2025 vs. 2024 muutos%
HTV1	0,6 %
HTV2	0,9 %
HTV3	0,6 %
HTV4	0,2 %



Kuva 3: Henkilötyövuosikertymät vuosina 2023–2025 jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin. Vakituisten määrä on selvästi kasvanut edeltävään vuoteen verrattuna.

Taulukko 8: Palkallinen henkilötyövuosikertymä (HTV2) toimialoittain ja liikelaitoksittain 2024–2025. Konsernipalveluiden kertymä on kasvanut viime vuosina esimerkiksi talous-, markkinointi- ja HR-toimintojen keskittämisten takia. Elinvoima- ja ympäristötoimialalle puolestaan siirtyi työllisyyspalveluiden toiminto valtiolta. Palveluliikelaitoksen henkilöstön määrä on pienentynyt optimointien ja pienentyneiden sairauspoissaolojen vuoksi.

Toimiala/liikelaitos	2025	2024	2025 vs. 2024 ero	2025 vs. 2024 muutos%
TARKASTUSTOIMI	4	4	0	0,2 %
KONSERNIPALVELUT	188	173	15	8,5 %
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1499	1508	-8	-0,5 %
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	252	242	11	4,4 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	239	215	24	11,1 %
TEKNINEN TOIMIALA	364	365	-1	-0,4 %
Porin Palveluliikelaitos	280	293	-13	-4,3 %
Porin Vesi	59	59	-1	-1,0 %
Yhteensä	2886	2859	26	0,9 %



Kuva 4: Palvelussuhteen luonteiden suhteellinen osuus keskimääräiseen kokonaismäärään (HTV2) verrattuna. Vakituisten suhteellinen osuus jatkaa kasvamistaan ja on jo yli 80 prosenttia. Sijaisten ja muiden määräaikaisten osuus on pienentynyt.

4. MAKSETUT PALKAT

Taulukko 9: Vuosien 2025 ja 2024 aikana maksetut palkat palkkalajeittain. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin rinnastettava peruspalkkojen osuus on kasvanut 4,9 prosenttia, joka selittyy henkilöstön pienellä kasvulla, sopimuskorotusten vaikutuksella, valtiolta siirtyneen henkilöstön palkkatasolla sekä työllistettyjen poistumalla. Lisät ja palkkiot ryhmän peruspalkkaan verrattuna suurempi kasvu johtuu kokemus-, TVA- ja henkilökohtaisten lisien maksun kasvusta, johon myös valtiolta siirtyneellä henkilöstöllä oli merkittävä vaikutus. Lomarahojen ja -korvausten peruspalkkoja suurempi kasvu johtuu vakituisen henkilöstön määrän kasvusta. Hyvä terveysperusteisten poissaolojen kehitys vaikuttaa poissaoloajan palkkoihin. Yli- ja lisätöiden maksettujen palkkojen määrään vaikuttaa muun muassa sääolosuhteet. Tavanomaisesti ylitöitä tehdään etenkin teknisellä toimialalla ja Porin Vedessä.

Palkkalaji	2025	2025 %-osuus	2024	2024 %-osuus	2025 vs. 2024 muutos%
Peruspalkka	99 760 708 €	77,0 %	95 062 504 €	76,7 %	4,9 %
Lisät ja palkkiot	18 898 734 €	14,6 %	17 750 903 €	14,3 %	6,5 %
Lomarahat ja -korvaukset	6 601 808 €	5,1 %	6 236 297 €	5,0 %	5,9 %
Työaikalisät	1 713 027 €	1,3 %	1 764 439 €	1,4 %	-2,9 %
Poissaolot	1 239 884 €	1,0 %	1 390 481 €	1,1 %	-10,8 %
Yli- ja lisätöyt	782 925 €	0,6 %	947 523 €	0,8 %	-17,4 %
Luontaisedut	633 692 €	0,5 %	698 524 €	0,6 %	-9,3 %
Ravintoetu	5 832 €	0,0 %	11 066 €	0,0 %	-47,3 %
Yhteensä	129 636 611 €	100,0 %	123 861 736 €	100,0 %	4,7 %

Taulukko 10: Palkallisen henkilötyövuoden arvon kehitys. Yhden palkallisen henkilötyövuoden arvo on kasvanut 3,7 prosenttia. Arvoa kohotti osaltaan valtiolta siirtynyt henkilöstö, jonka keskimääräinen palkka on korkeampi kuin kaupungin muun henkilöstön keskipalkka. Vuoden 2025 aikana toteutui myös sopimuskorotuksia yleiskorotuksen ja paikallisten sekä keskitettyjen kehittämisohjelmaerien muodossa. Henkilötyövuoden arvo on keskimääräinen palkkakustannus henkilöä kohden, joka tekee 100 prosenttisen työajan yhden kalenterivuoden verran. Henkilötyövuoden arvon kasvuun vaikuttivat vuoden aikana toteutuneet 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	Muutos% edeltävään vuoteen
2025	44 915 €	3,7 %
2024	43 315 €	1,8 %
2023	42 550 €	-1,0 %
2022	42 984 €	1,6 %
2021	42 285 €	3,3 %
2020	40 903 €	

Taulukko 11: Yliytökustannukset ovat vähentyneet 15 prosenttia. Eniten ylitöitä tehtiin teknisellä toimialalla.

Toimiala/liikelaitos	2024	2025	Ero	Muutos%
KONSERNIPALVELUT	126 987 €	85 914 €	-41 073 €	-32 %
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	46 076 €	62 233 €	16 157 €	35 %
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	56 027 €	55 866 €	-161 €	0 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	46 070 €	8 758 €	-37 313 €	-81 %
TEKNINEN TOIMIALA	409 678 €	325 815 €	-83 863 €	-20 %
Porin Palveluliikelaitos	31 425 €	31 933 €	508 €	2 %
Porin Vesi	191 788 €	205 499 €	13 711 €	7 %
Yhteensä	908 052 €	776 018 €	-132 033 €	-15 %

5. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Taulukko 12: Työajan jakautuminen. Tehdyn työn osuus oli 79,88 prosenttia vuonna 2025, kun se edeltävänä vuonna oli 79,85 prosenttia. Terveysperusteisten poissaolot vähenivät merkittävästi, mutta se ei silti nostanut tehdyn työn määrää, sillä muiden poissaolojen kuten lomien ja perhevapaiden määrät kasvoivat.

Poissaolosyy	Poissaolojen osuus työajasta 2025	Poissaolojen osuus työajasta 2024
Lomat	8,9 %	8,5 %
Muut	4,2 %	4,1 %
Sairaus	3,9 %	4,2 %
Perhevapaat	1,9 %	1,6 %
Opintovapaa	0,6 %	0,8 %
Kuntoutustuki	0,3 %	0,1 %
Työtapaturma	0,2 %	0,1 %
Koulutus	0,2 %	0,3 %
Kuntoutus	0,0 %	0,0 %
Vuorotteluvapaa	0,0 %	0,3 %
Yhteensä	20,1 %	20,2 %

6. IKÄRAKENNE

Taulukko 13: Porin kaupungin koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 ja 31.12.2024. Keski-ikä on 46,7 (edeltävänä vuonna 46,6).

Ikä	Lkm. 2025	Lkm. 2025 %-osuus	Lkm. 2024	Lkm. 2024 %-osuus	Muutos%
-30	264	8,6 %	276	9,1 %	-4,3 %
30–34	283	9,2 %	271	8,9 %	4,4 %
35–39	322	10,5 %	328	10,8 %	-1,8 %
40–44	432	14,1 %	406	13,4 %	6,4 %
45–49	402	13,1 %	419	13,8 %	-4,1 %
50–54	419	13,6 %	391	12,9 %	7,2 %
55–59	450	14,7 %	481	15,8 %	-6,4 %
60–64	452	14,7 %	426	14,0 %	6,1 %
65-	46	1,5 %	37	1,2 %	24,3 %
Yhteensä	3070	100,0 %	3035	100,0 %	1,2 %

Taulukko 14: Porin kaupungin vakituisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 ja 31.12.2024. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,2 (edeltävänä vuonna 48,3). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Suuret muutosprosentit johtuvat vakituisen henkilöstön määrän kasvusta.

Ikä	Lkm. 2025	Lkm. 2025 %-osuus	Lkm. 2024	Lkm. 2024 %-osuus	Muutos%
-30	131	5,0 %	131	5,4 %	0,0 %
30–34	208	8,0 %	182	7,5 %	14,3 %
35–39	257	9,9 %	236	9,7 %	8,9 %
40–44	372	14,3 %	333	13,7 %	11,7 %
45–49	364	14,0 %	359	14,7 %	1,4 %
50–54	384	14,7 %	352	14,4 %	9,1 %
55–59	426	16,3 %	427	17,5 %	-0,2 %
60–64	432	16,6 %	388	15,9 %	11,3 %
65-	35	1,3 %	30	1,2 %	16,7 %
Yhteensä	2609	100,0 %	2438	100,0 %	7,0 %

7. VAIHTUVUUS

Kunta-alan henkilöstön vaihtuvuutta on haastava mitata. Tämä johtuu siitä, että määräaikaisia palvelussuhteita tehdään paljon ja monella vakituisellakin 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 päätyneiden 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 15).

Vakituisen vaihtuvuus vuonna 2025 oli 5,2 prosenttia (edeltävänä vuonna 5,9 prosenttia).

Taulukko 15: Vakituisten palvelussuhteiden päätymissyyt. Irtisanoutumisia on vähemmän kuin edeltävinä vuosina. Eläköitymiset ovat pysyneet samalla tasolla.

Päätymissyy	Päätyneet 2025	Päätyneet 2025 %-osuus	Päätyneet 2024	Päätyneet 2024 %-osuus	Päätyneet muutoslkm.	Päätyneet muutos%
Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella	4	3,2 %	1	0,7 %	3	300,0 %
Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella	2	1,6 %		0,0 %	2	
Irtisanottu	3	2,4 %	4	2,9 %	-1	-25,0 %
Irtisanoutuminen	37	29,6 %	53	38,1 %	-16	-30,2 %
Koeaikapurku työnantajan toimesta	1	0,8 %	2	1,4 %	-1	-50,0 %
Koeaikapurku työntekijän/viranhaltijan toimesta	2	1,6 %	2	1,4 %	0	0,0 %
Kuollut	1	0,8 %	3	2,2 %	-2	-66,7 %
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	14	11,2 %	8	5,8 %	6	75,0 %
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	60	48,0 %	64	46,0 %	-4	-6,3 %
Tuntematon		0,0 %	1	0,7 %	-1	-100,0 %
Työsuhteen päättämisestä sopiminen	1	0,8 %	1	0,7 %	0	0,0 %
Yhteensä	125	100,0 %	139	100,0 %	-14	-10,1 %

Taulukko 16: Vakituisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä. Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 35,9 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä oli 2,4 prosenttia pienempi. Hakemusmäärää nosti erityisesti elinvoima- ja ympäristötoimialan sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisoyksiköiden kasvaneet hakijamäärät. Hakemusten määrään vaikuttaa 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/liikelaitos	Hakemuksia 2025	Hakemuksia 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	724	229
KONSERNIPALVELUT	344	336
Porin Palveluliikelaitos	14	229
Porin Vesi	89	21
SIVISTYSTOIMIALA	1726	1378
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	401	234
Yhteensä	3298	2427

Toimiala/liikelaitos	Avoimet työpaikat 2025	Avoimet työpaikat 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	13	10
KONSERNIPALVELUT	11	9
Porin Palveluliikelaitos	1	11
Porin Vesi	1	1
SIVISTYSTOIMIALA	122	123
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	15	13
Yhteensä	163	167

Taulukko 17: Määräaikaisiin palvelussuhteisiin kohdistuneiden hakemusten ja avointen työpaikkojen määrä (ei sisällä suorarekrytointeja, lyhytaikaisia sijaisrekrytointeja eikä kesätyörekrutointeja). Kokonaisuutena hakemusten määrä kasvoi 81,5 prosenttia, vaikka avointen työpaikkojen määrä pienentyi 9,5 prosenttia. Yksittäisten rekrytointien välillä voi olla hakemusmäärissä isoja eroja. Näin ollen edellinen vuosi ei välttämättä ole suoraan vertailukelpoinen. Hakemusten määrään vaikuttaa myös tilastovuosina haussa olleiden työpaikkojen yleinen kiinnostavuus.

Toimiala/liikelaitos	Hakemuksia 2025	Hakemuksia 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	63	117
KONSERNIPALVELUT	323	122
Porin Palveluliikelaitos	483	224
Porin Vesi	0	44
SIVISTYSTOIMIALA	986	593
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	229	48
Yhteensä	2084	1148

Toimiala/liikelaitos	Avoimet työpaikat 2025	Avoimet työpaikat 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	5	7
KONSERNIPALVELUT	62	61
Porin Palveluliikelaitos	20	14
Porin Vesi	0	1
SIVISTYSTOIMIALA	43	64
TARKASTUSTOIMI	0	0
TEKNINEN TOIMIALA	4	1
Yhteensä	134	148

Taulukko 18: Kesätyöhakemusten ja avointen kesätyöpaikkojen määrä. Kesätyöhakemuksia saapui 57,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Avointen kesätyöpaikkojen määrä sitä vastoin pienentyi 11,3 prosenttia.

Toimiala/liikelaitos	Hakemuksia 2025	Hakemuksia 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	447	239
KONSERNIPALVELUT	427	300
Porin Palveluliikelaitos	183	154
Porin Vesi	150	111
SIVISTYSTOIMIALA	1141	694
TARKASTUSTOIMI	66	54
TEKNINEN TOIMIALA	951	590
Yhteensä	3365	2142

Toimiala/liikelaitos	Avoimet työpaikat 2025	Avoimet työpaikat 2024
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	14	12
KONSERNIPALVELUT	16	15
Porin Palveluliikelaitos	38	54
Porin Vesi	8	8
SIVISTYSTOIMIALA	47	57
TARKASTUSTOIMI	1	1
TEKNINEN TOIMIALA	57	57
Yhteensä	181	204

8. KAUPUNGIN TUKEMA KOULUTUS (KOULUTUS TYÖAJALLA)

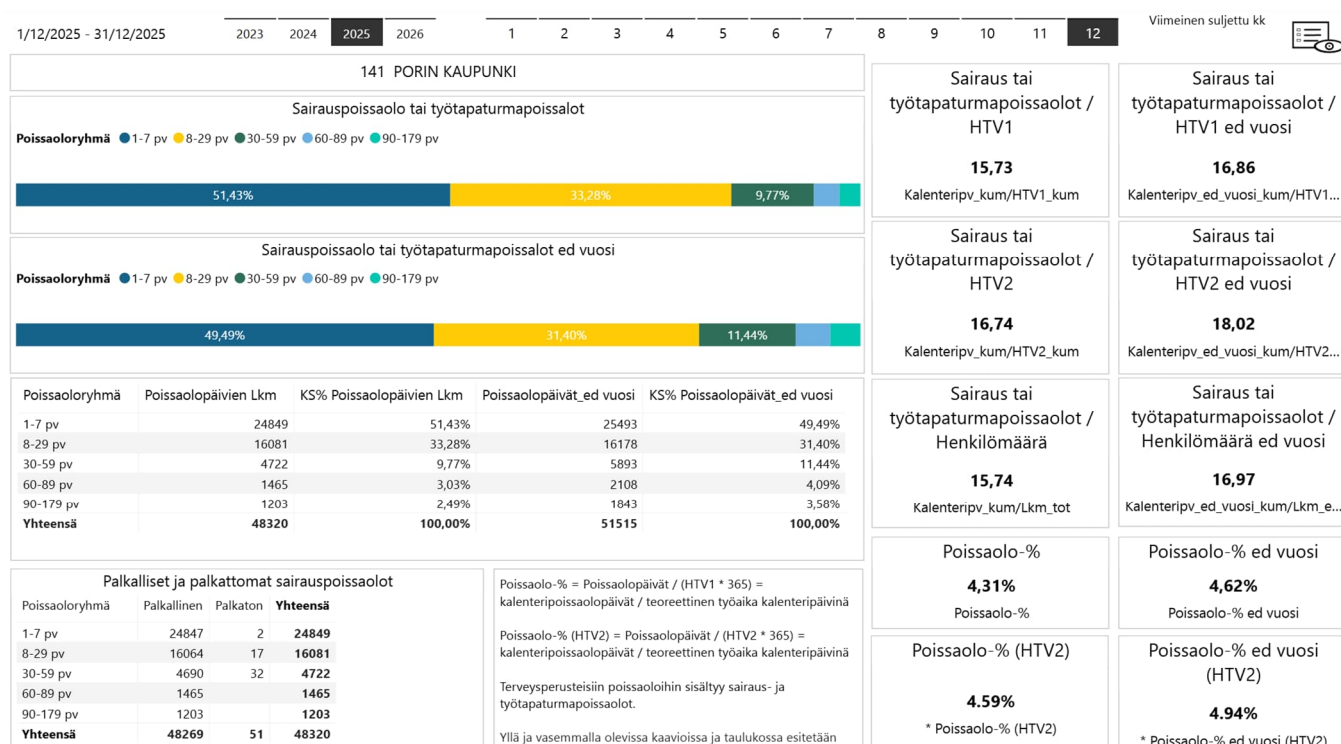
Taulukko 19: Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät 2023–2025. Koulutuskorvaus on pieni edeltävään vuoteen verrattuna. *Vuoden koulutuskorvauksen määrä on vielä vahvistamaton.

Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen tunnusluvut (koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään kolme)	2025				2024				2023			
	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.	1 pv	2 pv	3 pv	Yht.
Koulutuspäivät	425	417	613	1455	387	357	844	1626	473	316	837	1626
Henkilöitä	425	417	613	1455	387	357	844	1626	473	316	837	1626
Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä yhteensä	425	834	1839	3098	387	714	2532	3633	473	632	2511	3616
Koulutuskorvauksen määrä	*69 227,91 €				*81 695,27 €				79 555,62 €			

9. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Taulukko 20: Yhteismitallistetut terveysperusteiset poissaolopäivät (kalenteripäivää/HTV2). Poissaolojen määrä väheni 7,1 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna.

2025	2024	Muutos	Muutos%	2023
16,74	18,02	-1,27	-7,1 %	18,75



Kuva 5: HTV2-yhteismitallistettu poissaoloprosentti oli 4,59. Lyhyiden, 1–7 päivän ja 8–29 päivän poissaolojen, suhteellinen määrä kasvoi verrattuna kaikkiin poissaolopäiviin. Tämä johtuu siitä, että pitkien poissaolojen määrä on laskenut merkittävästi. Poissaolojen lukumäärät ovat laskeneet kaikissa kestojen kategorioissa.



141 PORIN KAUPUNKI

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

88,32%

10,25%

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

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

88,46%

9,79%

Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	9637	88,32%	10321	88,46%
8-29 pv	1118	10,25%	1142	9,79%
30-59 pv	123	1,13%	155	1,33%
60-89 pv	22	0,20%	33	0,28%
90-179 pv	11	0,10%	16	0,14%
Yhteensä	10911	100,00%	11667	100,00%

30,64%

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 6: Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet) oli 30,6 prosenttia, kun vuonna 2024 se oli 29,2 prosenttia (27,2 % vuonna 2023). Poissaolajaksojen lukumäärät ovat laskeneet kaikissa kestojen kategorioissa.

Taulukko 21: Yhteismitallistettu terveysperusteisten poissaolojen määrä toimialoittain/liikelaitoksittain (kalenteripäivää/HTV2). Elinvoima- ja ympäristötoimialan poissaolojen vähentyminen johtuu osin henkilöstörakenteen muutoksesta työllistettyjen siirryttyä vuoden alussa muille toimialoille, jolloin työn luonne toimialalla on enemmän toimistotyöluonteista. Porin Palveluliikelaitoksella on terveysperusteiset poissaolot vähentyneet merkittävästi.

Toimiala/liikelaitos	2025	2024	Muutos	Muutos%
KONSERNIPALVELUT	9,4	14,5	-5,0	-34,9 %
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	18,0	18,2	-0,2	-1,1 %
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	12,9	11,2	1,6	14,4 %
ELINVOIMA- JA YMPÄRISTÖTOIMIALA	11,2	18,0	-6,8	-37,9 %
TEKNINEN TOIMIALA	14,6	12,9	1,7	13,1 %
Porin Palveluliikelaitos	25,7	31,3	-5,6	-17,9 %
Porin Vesi	18,8	15,3	3,5	23,1 %

Taulukko 22: Poissaolusyiden kehitys eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä toimialoittain. Sairauspoissaoloja oli edellisvuotta vähemmän kaikissa eniten poissaoloja aiheuttavissa diagnoosiryhmissä. Tuki- ja liikuntaelinoireista aiheutuvat poissaolopäivät vähenivät 7 prosenttia, ja merkittävintä muutos oli konsernipalveluissa ja Palveluliikelaitoksessa. Teknisellä toimialalla tules-poissaolojen kasvu on johtunut pidemmistä poissaolojaksoista. Pienen henkilöstömäärän takia Porin Vedessä yksittäiset pidemmät poissaolot nostavat poissaoloprosenttia. Erilaisista mielenterveyden häiriöistä aiheutuvia poissaoloja oli 14 prosenttia vähemmän.

Diagnoosikategoria	Yhteensä			Konsernipalvelut			Sivistystoimiala			Elinvoima- ja ympäristötoimiala			Tekninen toimiala			Porin Vesi			Porin Palveluliikelaitos		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Terveysprosentti%	22,25	10,68	2,39	36,79	27,11	14,78	20,37	7,71	15,95	30,19	13,75	27,12	22,00	14,86	33,45	33,15	9,19	0,83	12,20	4,73	5,54
Tule-sairauksista johtuvat poissaolopäivät/hlö	3,7	4,2	4,9	2,0	5,5	3,0	2,7	2,7	2,1	0,8	2,0	1,8	5,3	4,0	1,5	11,2	9,3	10,6	10,3	13,1	14,8
Mt-häiriöistä johtuvat poissaolopäivät/hlö	2,5	3,0	3,4	2,1	4,0	2,1	2,6	3,5	2,2	3,5	2,4	1,6	0,8	0,6	0,3	0,8	1,4	1,5	3,9	3,2	3,4
Infektioista johtuvat poissaolopäivät/hlö	2,1	2,4	2,4	1,0	0,8	1,0	2,4	2,7	1,7	1,4	2,2	0,9	1,2	1,5	1,2	2,3	2,0	2,5	2,4	2,6	3,0

10. TYÖKYVYN TUKI JA TYÖKYVYTTÖMYYDEN KUSTANNUKSET

Taulukko 22: Työkyvyn aktiivinen tuki: kevennetyn ja korvaavan työn jaksot sekä päivät yhteensä, jotka ovat olleet vaihtoehto sairauspoissaololle. Päivien määrässä näkee kehityksen viimeisen kahden vuoden ajalta. Työjärjestelyrahalla toteutetut työkokeilut, joissa tavoitteena on uudelleensijoittuminen, ja joista eriteltynä työkokeilut, jotka ovat toteutettu työterveyshuoltolain perusteella. Uudelleensijoitukset, joissa on yhteenlaskettu sekä määräaikaiset että vakituiset työsopimukset yhteensä, ja näistä vielä vakinaistamisten osuus eriteltynä. Vuonna 2025 myös työkyvyttömyyseläkkeiden, että osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrät ovat laskussa edeltäviin vuosiin nähden.

Kevennetyn ja korvaavan työn jaksot	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023
Alkaneet jaksot	73	81	72
Päiviä yhteensä	2418	1844	1472

Työjärjestelyrahalla työkokeilut	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023
Alkaneet työkokeilut	5	5	5
Joista työkokeilu työterveyshuoltolain perusteella	4	0	0

Uudelleensijoitus	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023
Omalla toimialalla	6	Ei raportoitu	Ei raportoitu
Joista vakinaistamisia	1	2	6
Toiselle toimialalle	6	Ei raportoitu	Ei raportoitu
Joista vakinaistamisia	4	2	5

Eläkepäädotukset	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023
Työkyvyttömyyseläke	7	8	12
Osatyökyvyttömyyseläke	3	5	13

Taulukko 23: Työterveyshuoltokustannukset: työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 799 790 euroa eli lähes samat kuin vuonna 2024. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) kustannusten osuus kasvoi, mikä on tavoitteiden mukaista. Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia hyväksymistään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) ja 50 prosenttia sairaanhoidon (KL2) palveluista. Arvio vuoden 2025 työterveyshuoltokustannusten Kela-korvauksesta on noin 690 000 euroa.

Kustannusluokka	2025	2024	2023
Kokonaiskustannukset (KL1, KL2 JA KL0)	1 799 790 €	1 794 007 €	1 613 169 €
Kokonaiskustannukset €/hlö	573 €	596 €	537 €
KL1 %-osuus kokonaiskustannuksista	43,1 %	38,1 %	41,5 %
KL1 %-osuus kelakorvattavista kustannuksista	53,0 %	44,6 %	50,3 %
KL2 %-osuus kelakorvattavista kustannuksista	47,0 %	55,4 %	49,7 %

Taulukko 24: Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,72 prosenttia palkkasummasta eli 939 867 euroa. Porin kaupungin maksukerroin on kuntien keskimääräisellä tasolla.

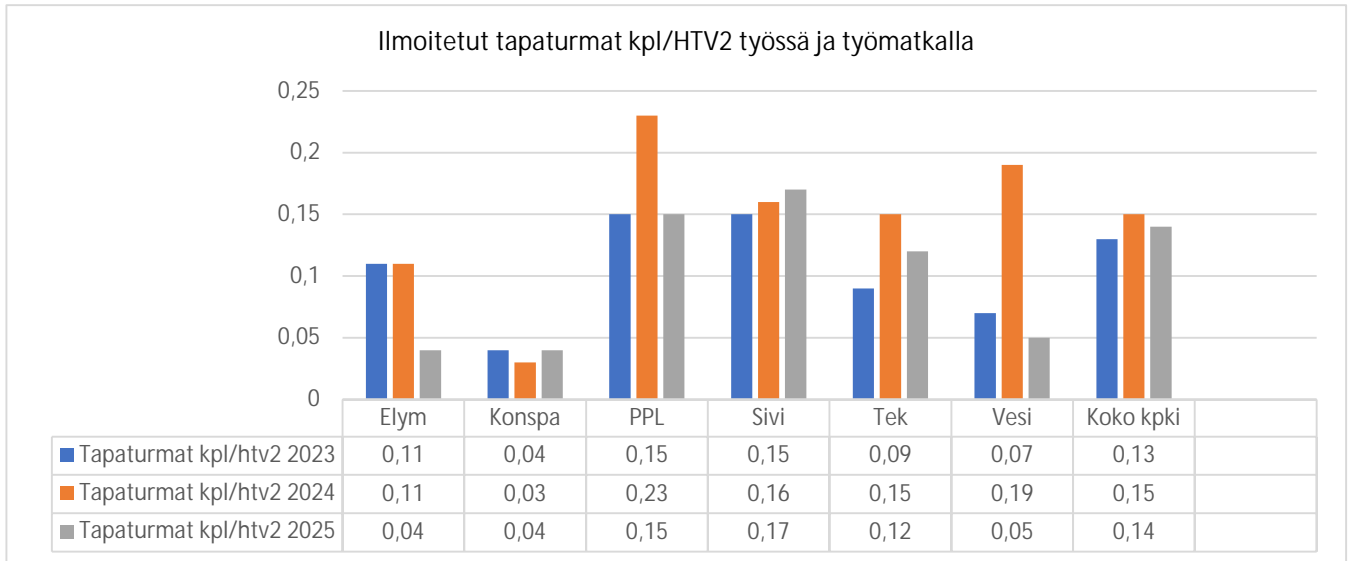
Vuosi	%-osuus palkoista	Maksetut palkat	Työkyvyttömyyseläkemaksu
2023	1,07 %	110 351 588 €	1 180 762 €
2024	0,84 %	122 054 285 €	1025 255 €
2025	0,72 %	129 915 714 €	939 876 €

11. POISSAOLOKUSTANNUKSET

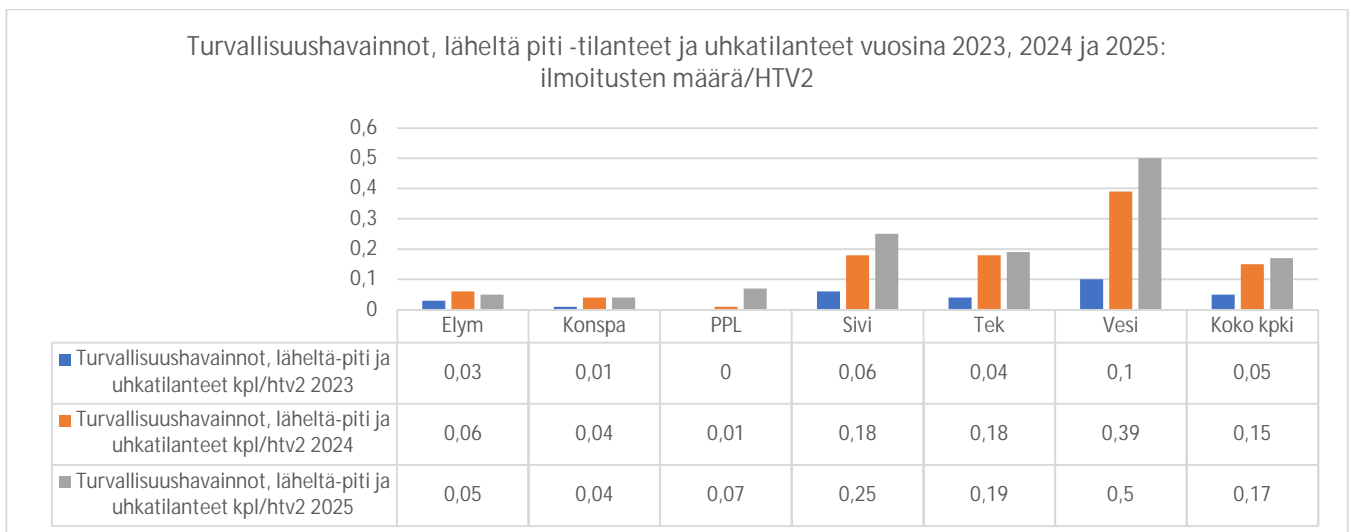
Taulukko 25: Poissaolokustannukset kasvoivat 7,3 prosenttia verrattuna vuoteen 2024. Merkittävin syy oli suurempi lomien kohdentuminen vuodelle 2025 kuin vuodelle 2024. Sairaus-ryhmä on avattu poissaolokodeittain. Koska sairauspoissaolot vähenivät noin 7 prosenttia, vaikutti se myös kategorian poissaolokustannuksiin. Siitä huolimatta sairauspoissaolokustannukset olivat lähes samankokoiset kuin edeltävänä vuonna. 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.

Poissaolosyy	Yhteensä	Kustannus 2025	Kustannus 2025 %-osuus	Kustannus 2024	Kustannus 2024 %-osuus	Kustannusero	Kustannusero
Koulutus	Yhteensä	283 007 €	1,6 %	471 131 €	2,8 %	-188 124 €	-39,9 %
Kuntoutus	Yhteensä	7 387 €	0,0 %	665 €	0,0 %	6 723 €	1011,6 %
Lomat	Yhteensä	12 044 504 €	67,5 %	10 894 156 €	65,5 %	1 150 348 €	10,6 %
Muut	Yhteensä	629 829 €	3,5 %	585 018 €	3,5 %	44 811 €	7,7 %
Perhevaapaat	Yhteensä	749 563 €	4,2 %	618 303 €	3,7 %	131 260 €	21,2 %
Sairaus	Yhteensä	3 919 053 €	22,0 %	3 907 105 €	23,5 %	11 948 €	0,3 %
	Liikennevahinko	21 330 €	0,1 %	36 870 €	0,2 %	-15 540 €	-42,1 %
	Sairausloma	2 644 106 €	14,8 %	2 659 331 €	16,0 %	-15 226 €	-0,6 %
	Sairausloma, esihenkilön lupa	1 094 147 €	6,1 %	1 034 906 €	6,2 %	59 241 €	5,7 %
	Vapaa-ajan tapaturma	159 470 €	0,9 %	175 998 €	1,1 %	-16 527 €	-9,4 %
Työtapa- turma	Yhteensä	208 312 €	1,2 %	157 828 €	0,9 %	50 485 €	32,0 %
Yhteensä		17 841 656 €	100,0 %	16 634 205 €	100,0 %	1 207 451 €	7,3 %

12. TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT



Kuva 7: Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien määrä suhteutettuna HTV2 määrään. Kaupunkitasolla vähenemää oli 7,1 prosenttia. Kasvua oli konsernipalveluissa ja sivistystoimialalla.



Kuva 8: 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 2025
Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelyta-voissa	Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle	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-arvokysely toteutettiin vuonna 2025. ➤ Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2024. ➤ Ohjeistusten ja toimintaohjelmien viestittämisellä sekä koulutuksella tuotiin esiin hyvien työyhteisötaitojen ja asiallisen työkäytännön 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 marraskuun 2025 palkansaajista ja arviointi esitettiin omassa raportissaan.
Työssä kehittämisen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti	Mahdollisten urasteiden 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 2025 aikana 61 henkilöä (ed. vuonna 59). Lisäksi uudelleen sijoitettuja henkilöitä oli 11 (ed. vuonna 4). ➤ Sisäisesti vuonna 2025 oli haettavana yksi vakituinen työpaikka (ed. vuonna 3) ja yksi määräaikainen työpaikka (ed. vuonna 1). ➤ Työkierron kaupunkitasoinen toimintamalli lanseerattiin koko organisaatiossa lokakuussa 2022. Tämän mukaisia työkiertoja ei ole toteutunut, jonka vuoksi kaupunkitasoista työkiertomallia ei jatketa. Työkiertoja on toteutunut toimialojen sisällä. ➤ Eriasteiseen esihenkilö-/johtamiskoulutukseen osallistuttu Porin johtamisosaamisen polun linjausten mukaisesti. ➤ Osaamisen kehittämisen tarpeisiin pohjautuvat

				<p>koulutussuunnitelmat laadittiin toimialoittain ja laitoksittain.</p> <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 työaikajousten 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 etätö ns. 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.