



Henkilöstöraportti 2023

Yhteistyötoimikunta

Sisällys

| | |
|--|-----------|
| Alkusanat | 4 |
| Henkilöstöohjelman linjaukset | 6 |
| Osaava ja oppiva henkilöstö | 7 |
| Resurssit | 7 |
| Henkilötyövuodet ja työaika..... | 7 |
| Palvelussuhteiden määrä | 10 |
| Vaihtuvuus ja eläköityminen..... | 11 |
| Työnantajamielikuva ja rekrytointi | 13 |
| Sijaisrekrytointi | 16 |
| Osaaminen | 17 |
| Osaamisen kehittäminen..... | 17 |
| Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus | 20 |
| Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia | 20 |
| Työterveys ja työkyky | 20 |
| Terveysperusteiset poissaolot..... | 20 |
| Diagnosiryhmät | 21 |
| Työterveyshuolto | 23 |
| Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy | 23 |
| Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla | 25 |
| Henkilöstöinvestoinnit..... | 26 |
| Työhyvinvointimäärärahat | 27 |
| Voi hyvin -toiminta | 27 |
| Työsuojelu ja työturvallisuus | 28 |
| Työsuojelutoiminta | 28 |
| Työtapaturmat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset | 29 |
| Johtamista tiedolla ja tunteella | 32 |
| Johtamis- ja lähijohtajakoulutus - Esihenkilö on erityinen. | 33 |
| Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus | 33 |
| Palkkausjärjestelmät | 33 |

| | |
|--|-----------|
| Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2023..... | 34 |
| Muu rahallinen palkitseminen..... | 35 |
| Henkilöstöedut ja virkistystoiminta | 35 |
| Yhdessä tekemisen meininki | 36 |
| Sisäinen viestintä | 36 |
| Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma | 36 |
| Yhteistoiminta..... | 37 |
| Yhteistyötoimikunta (Yttk)..... | 37 |
| Työsuojelutoimikunta (Tstk) | 37 |
| Yhteistyöryhmät..... | 38 |
| Henkilöstöasiain neuvottelukunta..... | 38 |
| Henkilöstöryhmä..... | 39 |
| Johtopäätökset ja kehittäminen | 39 |

Alkusanat

Vuosi 2023 alkoi uusilla tuulilla, kun yli 1100 vakanssia ja noin 1500 palvelussuhdetta siirtyi Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle ja Porvoon kaupunki jatkoi toimintaansa uudelleen organisoituneena. Alkuvuotta väritti organisaatiouudistuksen toimeenpano, uudet rekrytoinnit sekä johtamisjärjestelmän ja johtamiskäytäntöjen muutokset.

Kaupunkistrategian mukaisesti Porvoo on oppimisen ja kasvun sekä ilmastotekojen kaupunki, joka kasvaa kestävästi ja panostaa elämykselliseen vapaa-aikaan ja tapahtumiin. Strategian tavoitteiden edistämiseksi vuoden 2023 henkilöstösuunnitelmassa perustettiin uusia vakansseja ja rekrytoitiin työntekijöitä osaamisen laajentamiseksi ja vahvistamiseksi. Vakansseja lisättiin muun muassa työllisyyspalveluiden liikkeenluovutukseen valmistautumiseksi. Vuoden lopulla palvelussuhteiden määrä oli kuitenkin vähentynyt. Tämä johtui osin liikelaitos Kuninkaantien työterveyden liikkeen luovutuksesta ja osin siitä, että useita vakansseja oli avoimena muuttuneen täyttölupakäytännön takia.

Vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa oli 29 henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Vähentyneet sairaus- ja muut poissaolot aiheuttivat kuitenkin sen, että vuoden aikana käytettävissä olevat henkilötyövuodet (HTV3) lisääntyivät hieman edellisvuodesta. Työajasta käytettiin 80,09 % työhön ja 19,91 % erilaisiin poissaoloihin, kun vuonna 2022 työhön käytettiin 2,27 %-yksikköä vähemmän (77,82 %). Maksettujen palkkojen määrä on kasvanut kunnallisen palkkaratkaisun ja uusien vakanssien johdosta noin 3,4 %. Yli- ja lisätyötä on tehty vähemmän ja ylityökustannukset ovat alentuneet 7,3 % vuodesta 2022.

Keväällä 2023 hyväksytty henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma linjaa, että kaupunki on vastuullinen työnantaja, joka huolehtii työntekijöiden osaamisesta, työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Työkyky- ja työhyvinvointijohtamiseen panostettiin tarjoamalla lähijohtajille työkaluja ja tukea esihenkilön ja työntekijän välisiin keskusteluihin. Elokuussa otettiin käyttöön kattava ja helppokäyttöinen työturvallisuusjärjestelmä WPro, joka tuo systemaattisuutta muun muassa psykososiaalisten työsuojeluriskien arviointiin sekä vaaratilanteiden ja tapaturmien ilmoittamiseen. Perehdyttämisen laadun parantamiseksi ja prosessien yhdenmukaistamiseksi on hankittu INTRO-järjestelmä, jonka pilottikäyttö alkoi loppuvuodesta 2023.

Osku-osaamisen ja koulutusten hallintajärjestelmä on vakiinnuttanut asemansa, ja sen kautta hoituvat ilmoittautumiset koulutuksiin, mutta myös koulutuksiin osallistumisen seuranta.

Porvoon kaupungin henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti kaupungin tavoitteena on olla paras työpaikka työntekijöilleen. Henkilöstöohjelman päämäärät ja tavoitteet on tiivistetty luvussa Henkilöstöohjelman linjaukset. Henkilöstöohjelmassa sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstöraportti on koottu henkilöstöohjelman päämäärien ja niihin liittyvien

toimenpiteiden mukaisesti. Muut tunnusluvut on valittu KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien henkilöstöraporttisuosituksesta. Raportissa vertaillaan tietoja pääasiassa suhteessa edelliseen vuoteen.

Henkilöstöraportti käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja osin työsuojelutoimikunnassa. Henkilöstöraportin tiedoissa on mukana liikelaitosten tiedot silloin, kun ne ovat olleet saatavilla.

Anu Kalliosaari
henkilöstöjohtaja

Henkilöstöohjelman linjaukset

Kaupunginhallitus hyväksyi 3.5.2023 uuden henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2023–2026. Henkilöstöohjelmassa on sovittu keskeisimmät kehittämiskokonaisuudet, joilla voidaan edistää ohjelman tavoitteita. Kehittymistä seurataan henkilöstöohjelmaan valituilla mittarilla henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Kaupunkistrategian mukaisesti Porvoon kaupunki haluaa olla suosittu ja vetovoimainen työnantaja, joka tukee henkilöstöään muutoksen tekemisessä sekä huolehtii henkilöstön osaamisen kehittymisestä ja työhyvinvoinnista. Kaupungin arvot ovat pelisäännöt, jotka kertovat toimintatapamme. Elämme arvoja todeksi arjessa ja erityisesti päätöksenteon hetkellä. Lupaamme toimia yhdessä, toisiamme arvostaen, rohkeasti ja vastuullisesti.

Henkilöstöohjelmassa tavoitteiksi on linjattu

- osaava ja oppiva henkilöstö
- työ lisää terveyttä ja hyvinvointia
- johtamista tiedolla ja tunteella
- tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus
- yhdessä tekemisen meininki.

Osaava ja oppiva henkilöstö ohjelmatavoitteena tarkoittaa, että kehitämme osaamistamme kaupunkistrategian tavoitteisiin pyrkien ja työntekijöiden henkilökohtaiset kehitystarpeet ja toiveet huomioiden. Työkykyä ja motivaatiota lisää, kun omat oppimisen tavoitteet ovat linjassa työn tavoitteiden kanssa. Rekrytointi on yksi osaamisen kehittämisen työkaluista ja panostamme vahvasti uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on sujuvan työn perusta. Henkilöstön turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen ja siihen panostaminen on meille strateginen valinta. Työtilat ja työmenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Työ tukee terveyden ja mielen hyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä asioita, kuten säännöllisen vuorokausirytmien ylläpitämistä, elämänlaatua ja sosiaalisia suhteita. Kaikkiaan Porvoon kaupungilla tehdään tärkeää työtä kuntalaisten hyväksi.

Tiedolla ja tunteella johtaminen tarkoittaa erityisesti psykologiseen turvallisuuteen panostamista. Laadukkaalla johtamisella luodaan ilmapiiri, jossa uskalletaan kokeilla ja erehtyä, jakaa mielipiteitä, ideoita ja kyseenalaistaa toimintatapoja. Tavoittelemme tasalaatuista valmentavaa johtamista. Avoimuuden kulttuuri mahdollistaa työssä

oppimisen ja kehityksen. Kaikkiaan johtaminen Porvoon kaupungilla on arvostavaa ja arvostettua. Johtamisen käytännöt ovat oikeudenmukaiset ja yhtenäiset.

Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus on osa arvostusta ja hyvää työnantajamielikuvaa. Määrittelemme palkkausjärjestelmät yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa. Palkkauksen periaatteet tunnetaan ja ymmärretään, ne ovat avoimia ja niitä kehitetään systemaattisesti. Monipuolistamme palkitsemistapoja ja palautekanavia.

Yhdessä tekemisen meininki realisoituu luottamuksena ja tasavertaisena kohteluna. Tunnumme toisemme, autamme ja tuemme työkaveria tarvittaessa. Kannustamme kokeilukulttuuriin ja epäonnistumisetkin ovat mahdollisuuksia oppia. Jaamme tietoa toisillemme ja annamme hyvän kiertää.

Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan muun muassa seuraavin mittarein.

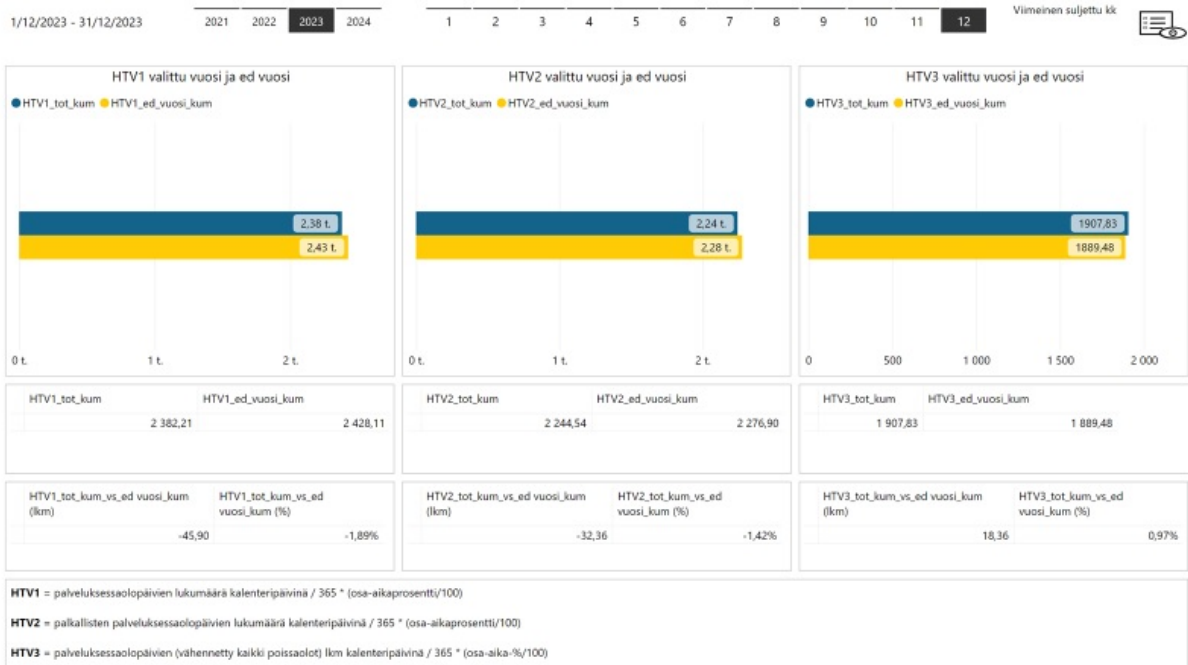
- esihenkilön työkalupakki on/ei ole
- terveysperusteisten poissaolojen määrä ja kehitys
- työtapaturmien ja vaaratilanneilmoitusten kehitys, ammattitautien määrä
- työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyiden tulokset esihenkilötyöstä, työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista
- koulutukseen osallistuneiden määrä
- toteutuneiden sähköisten perehdytysten määrä
- monimuotoisuuden nykytila: näkyvyys ja toteutuminen organisaatiossa henkilöstön näkökulmasta -kysely
- hakijakyselyt rekrytoinnissa
- henkilökohtaisten lisien prosentuaalinen määrä ja jakautuminen, maksetut motivaatiolisät.

Osaava ja oppiva henkilöstö

Resurssit

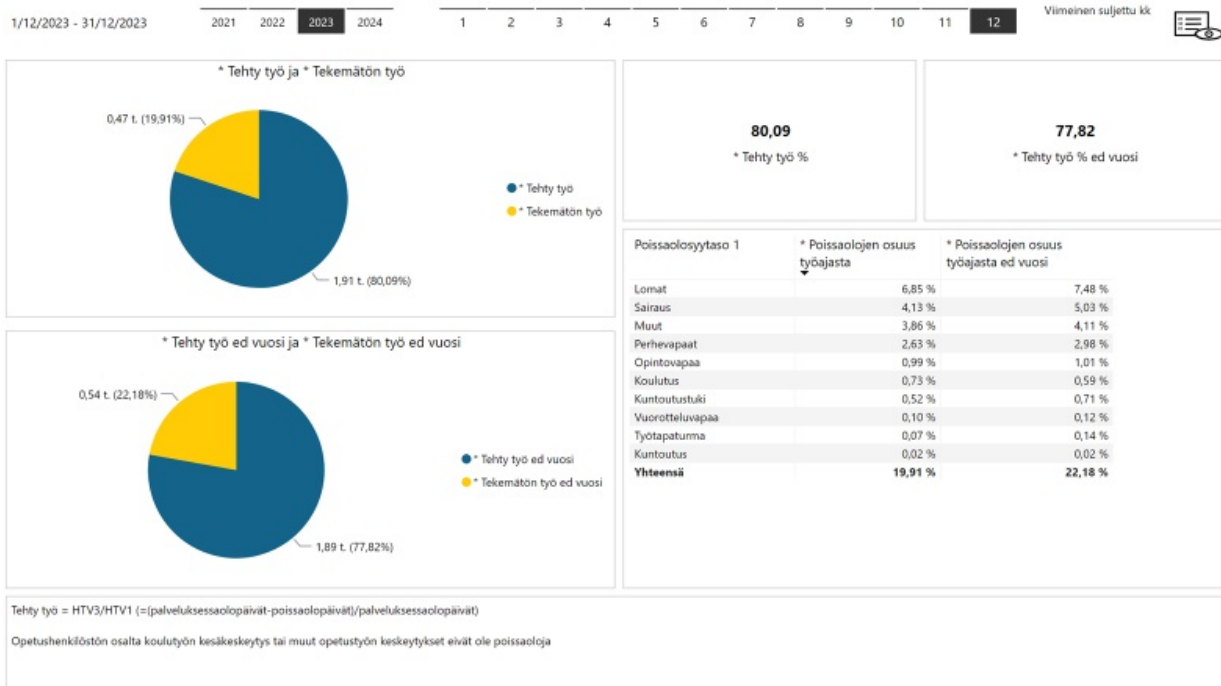
Henkilötyövuodet ja työaika

Kuva 1, henkilötyövuodet



Henkilötyövuosien (kuva 1) määrä on kasvanut kokonaisuudessaan sekä palkallisina palveluksessaolopäivinä että läsnäolopäivinä verrattuna vuoteen 2022. Palveluksessaolopäivä on sellainen päivä, jolloin työntekijällä on palvelussuhde voimassa. Kaikkien palveluksessaolopäivien määrä on laskenut 1,89 % ja palkallisten palveluksessaolopäivien määrä on laskenut 1,42 %. Kun kaikista palveluksessaolopäivistä vähennetään kaikki poissaolot ovat palveluksessaolopäivät kuitenkin lisääntyneet 0,97 %. Myös palvelussuhteiden lukumäärä on vähentynyt.

Kuva 2, työajan jakautuminen



Työajasta 80,09 % käytetään varsinaiseen työhön, mikä on enemmän kuin edellisellä vuonna (kuva 2). Lomat, perhevapaat ja sairauspoissaolot vievät yhteensä 13,61 % kokonaistyöajasta. Sairauspoissaolojen lasku 4,13 %:iin johtuu muun muassa koronapandemiasta johtuvien sairauspoissaolojen merkittävästä vähentymisestä. Hyvinvointialueiden perustamisen myötä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyi pois kaupungin palveluksesta. Tämä näkyy myös sairauspoissaolojen alenemisena, kun perinteisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on paljon sairauspoissaoloja. Opintovapaiden määrä on pysynyt lähes ennallaan. Muiden poissaolojen osuus on vähäinen.

Henkilöstön ikärakenne (kuva 3) on pysynyt jokseenkin samankaltaisena. Suurimmat ikäryhmät ovat 55–59-vuotiaat ja 45–49-vuotiaat. Vuoden lopussa yli 65-vuotiaita on ollut 45 henkilöä ja alle 30-vuotiaita 214 henkilöä.

Kuva 3, ikärakenne

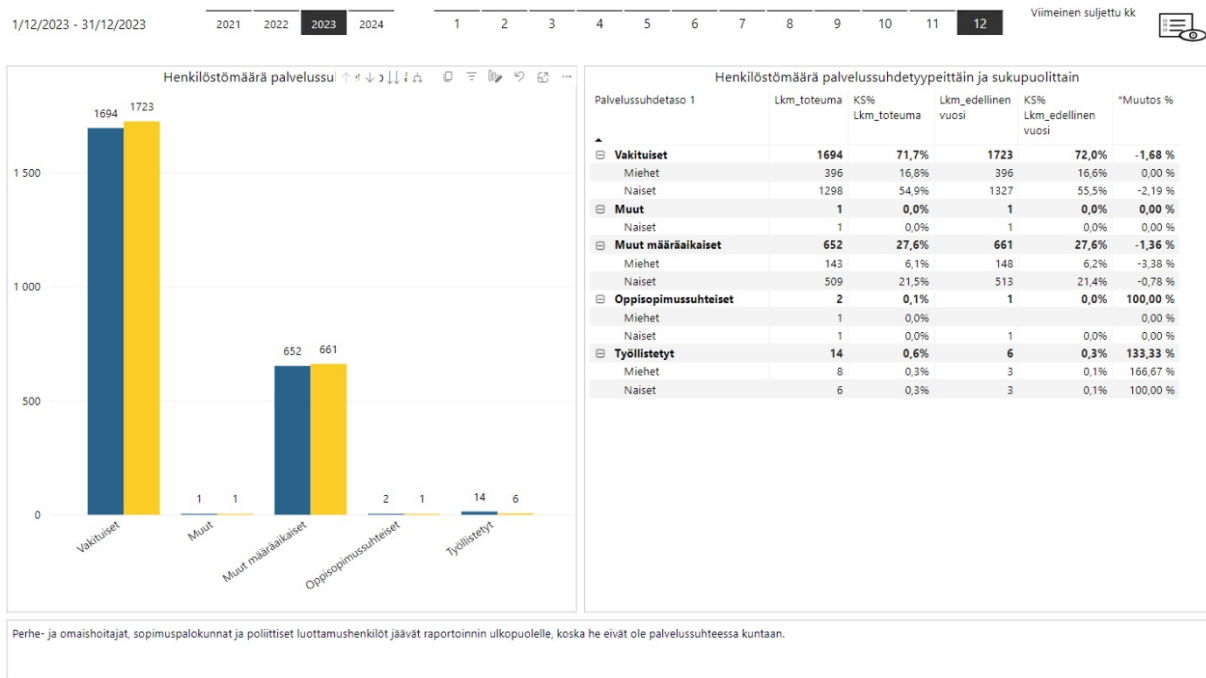


Palvelussuhteiden määrä

Vakinainen henkilöstö sisältää toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet. Määräaikaiset palvelussuhteet sisältävät kaikki määräaikaiset kuten sijaiset, määräaikaiset opettajat ja projektityöntekijät. Työllistetyt ja oppisopimussuhteessa olevat on eroteltu raportoinnissa. Raportointijärjestelmä poimii tiedot palkkajärjestelmästä. Tiedon oikeellisuus edellyttää, että esimerkiksi oppisopimussuhteeseen palkatun työntekijän tiedot on syötetty oikein järjestelmään.

Kaupungin henkilöstön palvelussuhteiden määrä (kuva 4) aleni yhteensä 29 palvelussuhteella 2392 palvelussuhteesta 2363 palvelussuhteeseen. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 29 palvelussuhteella edellisen vuoden loppuun verrattuna, kun määräaikaisten lukumäärä väheni yhdeksällä palvelussuhteella. Työllistettyjä oli kahdeksan enemmän ja oppisopimussuhteisia yksi enemmän kuin vuoden 2022 lopussa.

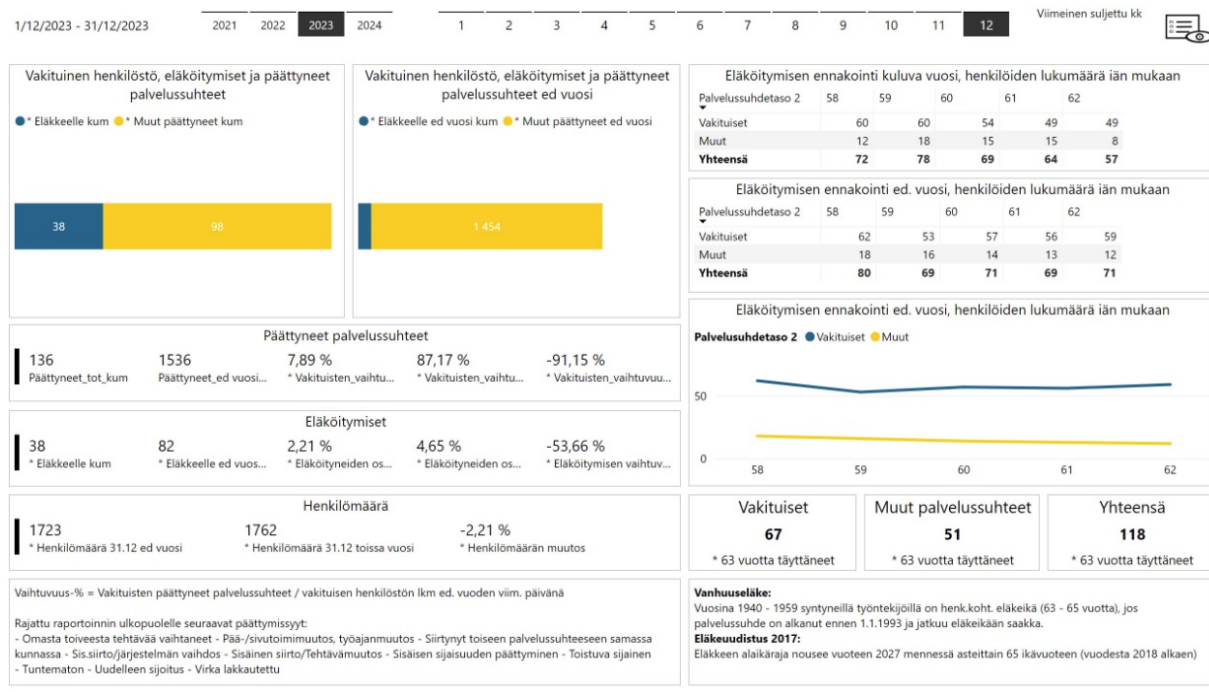
Kuva 4, palvelussuhteiden määrä



Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuoden 2023 aikana päättyneitä palvelussuhteita oli 136 kappaletta (kuva 5). Edellisvuoden korkea luku johtui siitä, että vuonna 2022 sosiaali- ja terveystoimen, pelastustoimen, oppilashuollon ja näiden tukipalveluissa työskentelevien henkilöiden palvelussuhteet päättyivät. Lisäksi loppuvuodesta 2022 perustettiin HPK Palvelut Oy. Kun hyvinvointialueelle ja HPK Palvelut Oy:öön siirtyneet palvelussuhteet poistettiin, oli päättyneitä palvelussuhteita vuonna 2022 yhteensä 247. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 38 henkilöä, mikä on 44 vähemmän kuin vuonna 2022.

Kuva 5, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen



Vuonna 2023 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät vuonna 1957 syntyneet. Kuntien eläkelain (KuEL) perusteella vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä nousi hieman edellisvuodesta ollen 64,8 vuotta. Henkilöstöjärjestelmästä saadun tiedon mukaan vuonna 2023 jäi eläkkeellä yhteensä 38 henkilöä (82 hlöä v.2022) Kaikkien KuEL:n mukaisten eläkelajien (vanhuuseläke, täysi työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke) mukaiselle eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on laskenut 0,1 vuotta vuodesta 2022.

Kunnan työntekijät kuuluvat pääosin KuEL:n piiriin. Opettajista KuEL:n piiriin kuuluvat muun muassa ne lukion ja peruskoulun opettajat, jotka ovat syntyneet 1970 tai sen jälkeen, ja joiden työsuhte on alkanut 1999 tai sen jälkeen. Muut opettajat kuuluvat valtion eläkelain piiriin (VaEL).

Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|------|------|
| Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 64,1 | 64,1 | 64,4 | 64,6 | 64,8 |
| Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 61,1 | 61,3 | 62,7 | 61,5 | 61,4 |

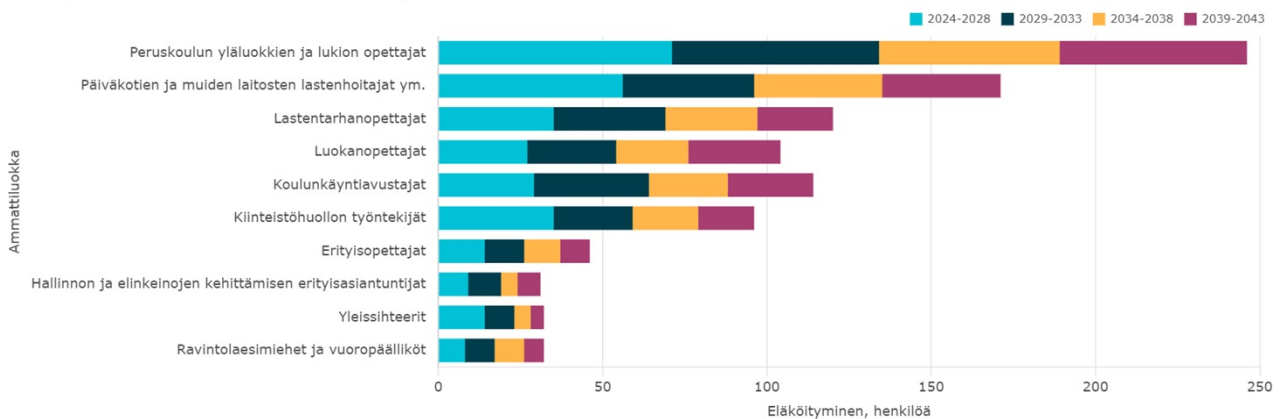
Seuraavassa kuvassa nähdään viisi suurinta työntekijäryhmää, joista Kevan ennusteen mukaan jäädään eniten eläkkeelle seuraavan 20 vuoden aikana. Suurimmat

ammattiryhmät ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, lastenhoitajat, lastentarhanopettajat ja luokanopettajat.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana arvioidaan eläkepoistuman olevan 442 henkilöä.

Kuva 6, eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2024–2043

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työnantajamielikuva ja rekrytointi

Ollakseen vetovoimainen työnantaja ja turvatakseen työntekijöiden saatavuus ja palveluiden laatu, tulee työnantajan olla myös pitovoimainen. Haluamme olla työnantaja, jossa sekä työnhakija- että työntekijäkokemus on huippua. Vuonna 2022 toteutetun henkilöstökyselyn mukaan kaupungin työntekijöiden työtyytyväisyys on hyvällä tasolla.

Viestintä ja markkinointiyksikön tuella kaupungin verkkosivuille, sosiaaliseen mediaan sekä työpaikkailmoituksiin on nostettu työntekijöiden tarinoita eri yksiköistä sekä heidän kokemuksiaan omasta työstään ja kaupungista työnantajana. Työntekijätarinat lisäävät työnantajan luotettavuutta ja madaltavat kynnystä hakea avoimiin työtehtäviin. Työntekijätarinoita julkaistiin myös kesätyöntekijöidemme toimesta. Haluamme kertoa nuorille kaupungista työnantajana ja houkuttaa tulevaisuuden tekijöitä tiimiimme nuorten omin sanoin, heidän omien kokemustensa kautta.

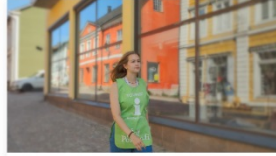
Työpaikkailmoitusten informatiivisuutta ja houkuttelevuutta on lisätty mm. kertomalla työtehtävien ja kelpoisuusehtojen lisäksi yhä enemmän myös työyhteisöstä ja tiimistä, jonne uutta tekijää haetaan sekä linkittämällä ilmoitukseen henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma.

Kuva 5, kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana

Kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana



Aapo, henkilöstöyksikkö, toimistotyö



Nea, matkailuneuvoja Porvoo-Help



Nooa, puhtauspalvelut



Atte ja Matias, toimintapalvelut

Porvoon kaupunki oli mukana järjestämässä jo kahdeksatta Duunitehdas rekrytointitapahtumaa Porvoon Taidetehtaalle helmikuussa 2023, yhdessä Uudenmaan TE-toimiston, kehitysyhtiö Posintran sekä ammattikorkeakoulu Haaga-Helian kanssa. Duunitehtaalla kerroimme kaupungista työnantajana sekä avoimista työpaikoista. Messujen pääkohderyhmänä oli nuoret kesätyönhakijat.

Haluamme edistää monimuotoista työelämää. Henkilöstö- sekä varhaiskasvatuspalvelut tekivät syksyllä 2023 yhteistyötä kotoutumis- ja työllisyyspalveluiden kanssa. Työryhmässä pyrittiin löytämään erilaisia ratkaisuja maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työllisyyden parantamiseksi. Kehitysyhteistyö jatkuu vuonna 2024 ja toimintamallia voidaan muokata sopimaan muihinkin Porvoon kaupungin palvelualueille.

Kaupungin vetovoima kantaa myös rekrytointeihin. Osaavan henkilöstön saamiseksi on silti tehtävä aktiivisesti töitä, sillä valtakunnallinen työvoimapula näkyy myös Porvoon kaupungin rekrytoinneissa.

Vuonna 2023 julkaistiin yhteensä 388 työpaikkailmoitusta, (v. 2022, 636). Avoinna oli 758 työtehtävää (v. 2022, 1208), joista 308 oli vakituisia palvelussuhteita ja 456 määräaikaista. Avointen työpaikkojen lukumäärässä ovat mukana myös kesätyöpaikat, joita oli haussa noin 150. Sosiaali- ja terveystieteiden sekä Itä-Uudenmaan pelastustoimen rekrytoinnit näkyvät vielä vuoden 2022 luvuissa.

Kuva 7, rekrytoinnit ja avoimet työpaikat 2023



Taulukko 2, rekrytointi-ilmoitukset ja avoimet työpaikat

| Yksikkö | Rekrytointi-ilmoitukset 2023 | Avoimet työpaikat | Työsuhde | Virkasuhde | Vakinainen | Määräaikainen |
|-----------------------------|------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|---------------|
| Elinvoima | 45 | 60 | 41 | 19 | 26 | 37 |
| Kasvu ja oppiminen | 260 | 424 | 266 | 158 | 213 | 214 |
| Kaupunkikehitys | 43 | 60 | 42 | 18 | 32 | 28 |
| Konsernipalvelut | 30 | 199 | 196 | 3 | 23 | 176 |
| Liikelaitos Porvoon ateria- | 2 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 |
| Porvoon vesi, liikelaitos | 8 | 8 | 6 | 2 | 7 | 1 |
| Yhteensä | 388 | 758 | 558 | 200 | 308 | 456 |

Rekrytoinneissa kaupunki käyttää Kuntarekry-järjestelmää. Ilmoitukset julkaistaan verkossa, mm. kaupungin omilla verkkosivuilla, kuntarekry.fi, työmarkkinatorin (TE-palveluiden) sivuilla sekä ns. rivi-ilmoituksina, jobly.fi ja duunitori.fi sivuilla. Pääsääntöisesti hakemukset myös vastaanotetaan sähköisesti Kuntarekry-järjestelmään. Myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen urasivusto Aarresaarta hyödynnetään työvoiman saamiseksi. Printti-ilmoituksia on satunnaisesti paikallislehdissä, sekä ammattialan lehdissä kuten mm. Rakennuslehdessä.

Sosiaalisen median hyödyntäminen Porvoon kaupungin rekrytoineissa kasvaa ja kehittyy, samoin muu digitaalinen mainonta kuten ammattilehtien bannerimainonta verkossa. LinkedInin käyttöä on tehostettu. Henkilöstö, lähinnä lähijohtajat ja asiantuntijat ovat myös omilla sosiaalisen median tileillään jakaneet tietoa Porvoon kaupungista työnantajana sekä meidän avoimista työpaikoistamme.

Tarvittaessa palkkaava lähijohtaja voi ottaa rekrytoinnin tueksi myös suorahakuyrityksen. Kahdeksan suorahakuyrityksen kanssa on solmittu puitesopimus ajalle 2023–2024 (2026). Viisi suorahakurekrytointia kirjattiin vuodelle 2023 ja kolme suorahakuyrityksen toimesta tehtyä henkilöarviointia. Käytössä on myös digitaalisen suorahaun kanava, jota on käytetty muutamissa rekrytoinneissa.

Porvoossa on jo pitkään ollut käytössä virkojen ja tehtävien täyttölupamenettely. Täyttölupamenettelyllä halutaan varmistaa se, että henkilöstön palkkaamista ja muun muassa sijaisten käyttöä harkitaan tarkoin. Täyttölupamenettely on myös vakiintunut tavaksi löytää uusia tehtäviä terveydellisistä syistä uudelleensijoitettaville organisaatiossa. Joulukuun alusta vuoden loppuun täyttöluvat hyväksyi kaupunginhallitus.

Tilasto täyttölupien määrästä on saatu Kuntarekry- järjestelmästä. Yhdellä täyttölupahakemuksella on voitu hakea useampaa samalla nimikkeellä ja kelpoisuusehdolla täyttävää työtehtävää. Täyttölupahakemuksen on voinut ohittaa, jos kyseessä on alle 3 kk kestävä sijaisuus, kuten esimerkiksi kesätyöläiset tai vuorotteluvapaasijaisuus.

Taulukko 3, täyttöluvat ja läpimenoaika 2023

| Yksikkö | Täyttöluvat yhteensä 2023 | Täyttölupahakemus ohitettu | Läpimenoaika/vrk |
|------------------|---------------------------|----------------------------|------------------|
| Porvoon kaupunki | 597 | 17 | 3,78 |
| Yhteensä | 597 | 17 | 3,78 |
| | | | |

Sijaisrekrytointi

Kuntarekry-järjestelmää hyödynnetään myös sijaisten hankinnassa alle kolme kuukautta kestäviin keikkatöihin. Rekrytointipalveluissa ylläpidettiin vuonna 2023 sähköistä sijaispankkia Kuntarekry-järjestelmässä varhaiskasvatuksen ja koulujen sijaistarpeita varten.

Jotta kaupungilla olisi pitovoimaa ja vetovoimaa myös sijaisten osalta, halutaan panostaa sijaisten työntekijäkokemukseen. Syksyllä 2021 aloitettu sijaisten työntekijäkokemusta mittaava kyselytutkimus toistettiin keväällä 2023. Tutkimuksen mukaan 97 prosenttia kyselyyn vastanneista, kokivat keikkailun Porvoon kaupungilla joko hyvänä tai erittäin hyvänä.

Aiemmassa 2021 tehdyssä tutkimuksessa esiin noussut varhaiskasvatuksen sijaisten perehdytyksen tarve oli parantunut tehtyjen toimenpiteiden ansiosta. Varhaiskasvatuksessa on panostettu sijaisten perehdyttämiseen laatimalla mm. perehdytysvideo, joka esitetään kaikille uusille sijaisille haastattelun yhteydessä.

Varhaiskasvatus on kasvattanut sijaispankin hyödyntämistä sijaistarpeisiinsa, ja tämä on luonut pysyvämpää pohjaa sijaispankissa oleville keikkatyön tekijöille, helpottanut sijaisten saatavuutta ja sujuvoittanut varhaiskasvatuksen arkea.

Koulujen sijaisrekrytointi järjestelmän kautta on ollut vähäistä (suomenkieliset koulutuspalvelut 32 sijaistarvetta vuonna 2023 ja ruotsinkieliset koulutuspalvelut 8 sijaistarvetta vuonna 2023). Koulujen sijaishakemuksen jättäneitä hakijoita on kutsuttu haastatteluun tarpeen mukaan. Koulujen sijaisrekrytinnin aktivoimisesta sovittiin sivistystoimen johtoryhmän kanssa marraskuussa 2023.

Keikkatyön mahdollisuutta on markkinoitu Facebookissa ja Instagramissa, paikallisissa lukioissa, ammattioppilaitoksissa sekä kirjastoissa. Sijaisrekrytointi on ollut kertomassa keikkatöistä myös erilaisissa messutapahtumissa. Hyvä työntekijäkokemus tuo uusia sijaishakijoita myös Porvoon kaupungilla työskentelevien sijaisten suosittelujen kautta.

Vuoden 2023 aikana Kuntarekry-järjestelmän kautta tehtyjä sijaistarpeita oli yhteensä 2208 (2022: 2947) Sijaistarpeiden määrän vähenemiseen vaikuttaa sosiaali- ja terveystalouden siirtyminen hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen. Sijaistarpeista saatiin järjestelmän kautta täytettyä 1862 (2022: 1320) täyttöaste oli 84% (2022: 48 %). Alla olevista taulukoista selviää yksikkökohtaisesti Kuntarekry-järjestelmän kautta toteutuneet ja järjestelmään kirjautuneet sijaistarpeet. Huomionarvoista on, että osa sijaisuuksista on sovittu suullisesti ohi järjestelmän, eivätkä ne sen vuoksi kirjaudu tilastoihin. Osassa sijaistarpeista järjestelmää on hyödynnetty julkaisemalla sijaistarve järjestelmässä, mutta tekemällä kiinnitys ilmoittautuneen kanssa suullisesti, jolloin sijaisuus ei näy täytetyissä sijaistarpeissa.

Taulukko 4, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

| Yksikkö | 2022 Sijaistarpeet | 2023 Sijaistarpeet | 2022 Täytetyt | 2023 Täytetyt | 2022 Täyttö% | 2023 Täyttö% |
|-----------------|--------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Varhaiskasvatus | 1401 | 2168 | 911 | 1843 | 66 | 85% |

Taulukko 5, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

| Yksikkö | 2022 Sijaistarpeet | 2023 Sijaistarpeet | 2022 Täytetyt | 2023 Täytetyt | 2022 Täyttö% | 2023 Täyttö% |
|------------------------|--------------------|--------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Suomenkieliset koulut | 22 | 32 | 12 | 19 | 66 | 59% |
| Ruotsinkieliset koulut | 19 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0% |

Kaikki vuoden 2023 sijaishaastattelut järjestettiin Teams-haastatteluina. Uusia sijaisia haastateltiin yhteensä 221. Haastatelluista sijaisista kouluihin halusivat 77 ja varhaiskasvatukseen 187. Osa sijaisista tekee sijaisuuksia molemmilla toimialoilla.

Osaaminen

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen merkitys korostuu muuttuvassa ympäristössä. Muutoksiin tulee suhtautua oppimiskokemuksena. Kaikki henkilöstön kehittämisen tavat eivät vaadi erityisiä rakenteita, vaan ne tapahtuvat epämuodollisesti ja työssä oppimalla.

Oskun koulutuskalenterin mukaan järjestettiin 172 koulutustilaisuutta (127). Näihin koulutuksiin osallistui noin 2910 (2270) henkilöä. Koulutusten ja osallistumisten lisääntyminen kertoo koulutuskalenterin käytön vakiintumisesta, mutta myös siitä, että koulutuksiin jälleen osallistutaan enemmän pandemiavuosien jälkeen.

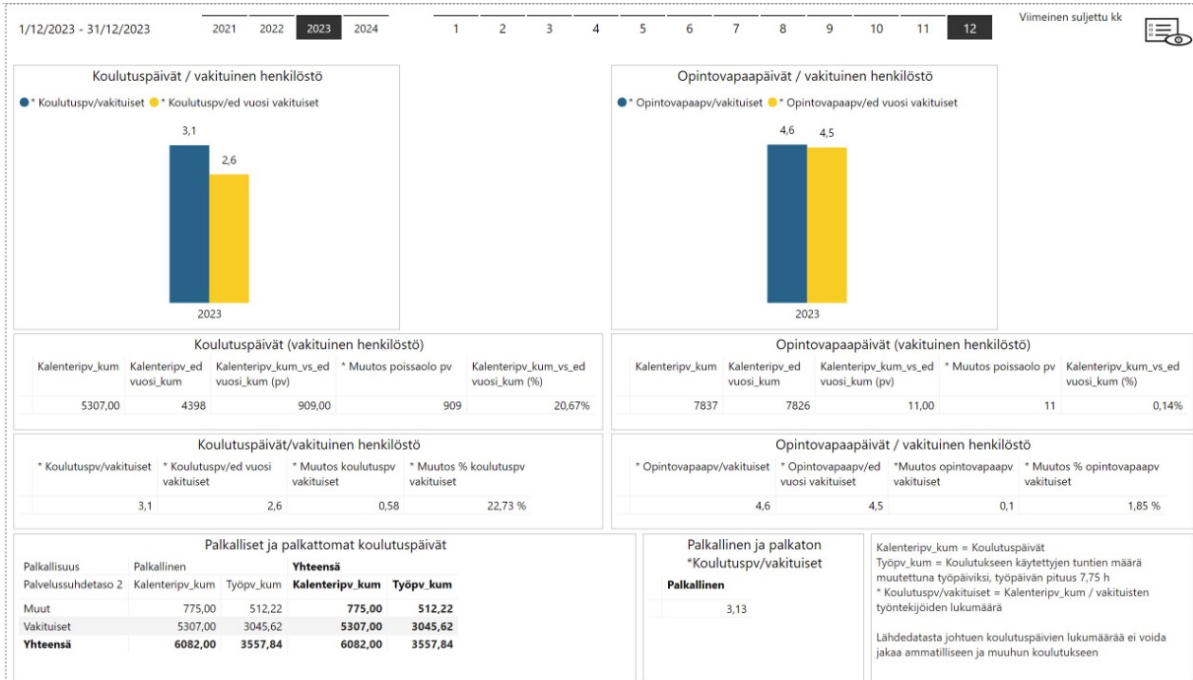
Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopisteenä on ollut oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Sekä lähijohtajille että henkilöstölle on järjestetty koulutusta uusista Intro-perehdyttämishjelmasta ja WPro-työturvallisuusjärjestelmästä. OSKU-koulutusjärjestelmän kautta on tarjottu muun muassa Auntie-webinaareja ja KT:n koulutuksia. Henkilöstölle on lisäksi järjestetty työpaikkaohjaaja-, ensiapu-, toimisto-ohjelma- ja ruotsin kielen koulutusta. Työhyvinvointiviikon teemana oli monimuotoisuus mahdollisuutena. Suomeksi tästä luennoi Aicha Manai ja ruotsiksi Signmark, Marko Vuorenheimo.

Kaikista webinaareihin osallistujista esimerkiksi Auntie- ja Tyhy-luennot ja ICT-koulutuksissa ei ole osallistujamääriä saatavilla. Muutenkin on todennäköistä, että kaikkia webinaarikoulutuksia ei ole mielletty varsinaisiksi koulutuksiksi eikä niitä ole viety Oskun koulutusjärjestelmään.

Jokainen työntekijä on oman substanssiosaamisensa ohella aktiivinen turvallisuustoimija, joka osaa toimia myös erilaisissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Työntekijöiden tehtäväkohtaista turvallisuusosaamista vahvistetaan muun muassa työturvallisuuden ja varautumiseen liittyvien asioiden koulutuksilla ja harjoituksilla. Vuonna 2023 Porvoon kaupungin henkilöstöä osallistui Etelä-Suomen aluehallintoviraston Uusimaa23 -valmiusharjoitukseen sekä kaupungin sisäisiin varautumiskoulutuksiin.

Osaamisen kehittämisessä huomioidaan myös henkilöstön tehtäväkohtaiset tarpeet häiriö- ja poikkeusolo-osaamisessa. Erilaisia miniseminaareja, harjoituksia ja työpajoja järjestetään vuoden ympäri. Porvoon kaupungin henkilöstöä osallistuu säännöllisesti myös laajempiin, muiden toimijoiden, kuten puolustusvoimien tai aluehallintoviraston koordinoimiin harjoituksiin. Harjoitustehtävät räätälöidään vastaamaan havaittuihin kehitystarpeisiin sekä ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin.

Kuva 6, henkilöstön koulutuspäivät 2022-2023



Taulukko 6, koulutusmenot kaupungin toimialoilla

| Koulutusmenot kaupungin toimialoilla | 2022 | 2023 Uusi organisaatio | 2023 |
|--------------------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| Konsernihallinto | 162 277 | Konsernipalvelut | 97 682 |
| Sosiaali- ja terveystoimi | 175 452 | Kaupunkikehitys | 132 848 |
| Sivistystoimi | 210 824 | Kasvu ja oppiminen | 115 572 |
| Itä-Uudenmaan pelastuslaitos | 76 635 | Elinvoima | 32 883 |
| Yhteensä | 625 188 | | 378 985 |

Vuoden 2023 aikana Porvoon kaupungilla oli yhteensä 43 (103) solmittua oppisopimusta. Oppisopimuksella opiskeltiin 16 (15) eri tutkintoon. Suoritettavia tutkintoja olivat esimerkiksi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, lähiesimiestyön ammattitutkinto, liiketoiminnan ammattitutkinto, kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto suomeksi ja ruotsiksi, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto suomeksi ja ruotsiksi, kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, puutarha-alan perustutkinto, autoalan perustutkinto, ravintola- ja cateringalan perustutkinto, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan tutkintoja sekä prosessiteollisuuden perustutkinto.

Taulukko 7, oppisopimusopiskelijat

| Oppilaitos | Sopimusten määrä |
|------------|------------------|
| | |

| | |
|-----------------------------|----|
| Oppisopimuskeskus, Careeria | 31 |
| Practicum | 12 |
| Yhteensä | 43 |

Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus

Vuoden 2023 osalta työllisyysrahastolta saatiin koulutuskorvausta 110 139,68 € (110 813 €). Summa vähennetään kaupungin maksettavaksi tulevista työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen maksu perustui toimialoilla tehtyihin koulutussuunnitelmiin ja toteutuneihin koulutuspäiviin. Koulutuskorvausta haettiin 4640 koulutuspäivästä (4608).

Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia

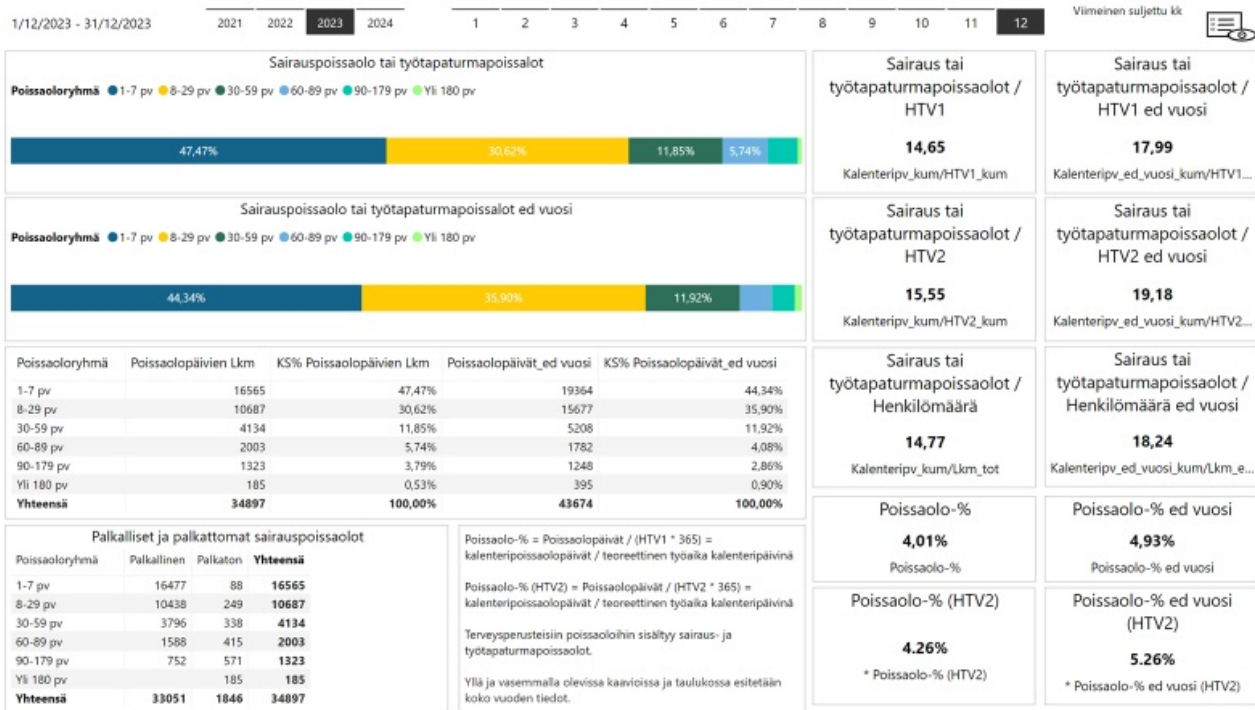
Hyvässä työympäristössä työtilat ja työmenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Kun työolosuhteet ovat kunnossa, voimme työyhteisön hyvin, sitoutumisemme kasvaa ja menestymme.

Työterveys ja työkyky

Terveysperusteiset poissaolot

Talousarviotavoitteena vuonna 2023 oli pitää sairauspoissaoloprosentti enintään neljässä prosentissa. Tavoitteeseen lähes päästiin sairauspoissaoloprosentin ollessa 4,01 %.

Kuva 7, sairaus- ja työtaturmapoissaolot



Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunnissa oli vuonna 2022 keskimäärin 20,7 kalenteripäivää sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden. Määrä on noussut 4,0 päivää kahdesta edellisestä vuodesta. Vuoden 2023 tietoja ei vielä ole saatavilla.

Vuonna 2023 Porvoossa terveysperusteisia poissaoloja oli 14,65 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2022 vastaava luku oli 17,99. Kun terveysperusteisia poissaoloja tunteina verrataan teoreettiseen vuosityöaikaan tunteina, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 4,01 % mikä tarkoittaa laskua edellisestä vuodesta 0,92 prosenttiyksikköä.

Terveysperusteisista poissaoloista lisääntyivät keskipitkät 60–89 päivän poissaolot ja pidemmät 90–179 päivän poissaolot.

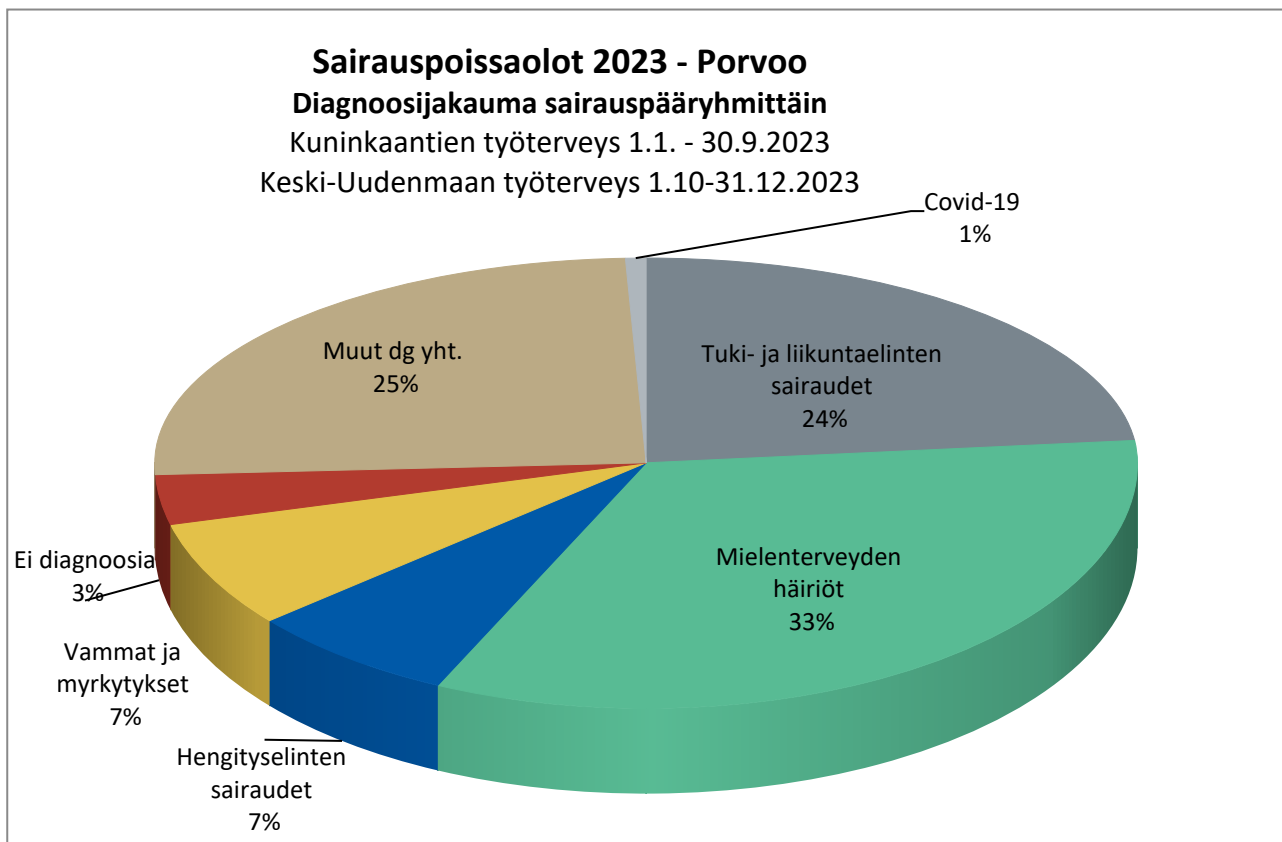
Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan nolla päivää sairastaneiden osuus väheni kaikissa kunta-alan ammateissa vuonna 2022. Nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus oli 29 prosenttia vuonna 2021 ja enää 16 prosenttia vuonna 2022. Porvoossa suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ollut lainkaan sairaus- tai tapaturmapoissaoloja koko vuoden aikana oli 30,36 % (23,36 % v 2022). Valtakunnallisia tietoja vuodelta 2023 ei vielä ole saatavilla.

Diagnoosiryhmät

Työterveyden raportoimat sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuodelta 2023 jakautuvat Kuninkaantien työterveyden tilastoihin ajalta 1.1- 30.9.2023 ja Keski-Uudenmaan työterveyden tilastoihin ajalta 1.10- 31.12.2023. Kuninkaantien työterveys on

myöntänyt kaikkiaan 13 623 (32 227) sairauspoissaolopäivää, joista 4 072 liittyivät mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin ja 3 016 tuki- ja liikuntaelinten sekä siduskudosten ongelmiin. Edellisen vuoden tapaan samat diagnosiryhmät siis aiheuttivat eniten sairauspoissaoloja myös vuonna 2023. Keski-Uudenmaan työterveyden tilastot ajalta 1.10–31.12 ovat linjassa edellä mainittuun mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvien sairauspoissaolopäivien ollessa 1398. Tuki- ja liikuntaelinten sekä siduskudosten sairauksiin liittyvien sairauspoissaolopäiviä on kirjattu 837.

Kuva 8, Sairauspoissaolopäivät diagnosiryhmittäin



Työntäjän on ilmoitettava työterveyshuollolle kaikki yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Työterveydessä (Kuninkaantien työterveys + Keski-Uudenmaan työterveys) on kirjattu yhteensä 16 557 (32 227) sairauspoissaolopäivää, kun terveysperusteisia poissaoloja on yhteensä 35 499 päivää. Tämä tarkoittaa, että vain 46,64 (45,89) prosentissa sairauspoissaoloista on toimitettu lääkärintodistus. Tämä on ymmärrettävää, kun 78,24 % (69,82) sairauspoissaoloista on alle 29 päivää kestäviä. Kaupungin ohjeiden mukaan 1–9 päivän sairauspoissaoloista ei yleensä tarvitse toimittaa lääkärintodistusta. Porvoon kaupunki ilmoittaa työterveyshuollolle kaikki sairauspoissaolot, joista on lääkärintodistus, joten diagnositiedot kattavat pääsääntöisesti kaikki yli 9 päivää kestäneet sairauspoissaolot.

Työterveyshuolto

Porvoon kaupungilla oli sopimus työterveyspalvelujen tuottamisesta Kuninkaantien työterveyden kanssa 1.1-30.9.2023. Kuninkaantien työterveyden henkilöstön työterveyshuollosta vastasi Mehiläinen Oy. Kuninkaantien työterveyden toiminta päättyi 1.10.2023 toiminnan fuusioituessa Keski-Uudenmaan työterveyden (KUTT) kanssa liikkeenluovutuksen kautta. Täten KUTT vastaa Porvoon kaupungin työterveyshuoltopalveluista 1.10.2023 alkaen.

Työterveyshuollossa hoidetaan ennalta ehkäisevää, lakisääteisen työn lisäksi erityisesti työperäisiä ja työhön liittyviä sairauksia. Lisäksi kaikissa niissä tapauksissa, joissa ilmenee pitkittyvän työkyvyttömyyden uhka, lääkinnällisen tai ammatillisen kuntoutuksen tarpeen arviota, työkyvyn arvion tarvetta tai työhön paluun tuen tarvetta, potilas tulee ohjata työterveyshuoltoon. Työterveyshuollossa hoidetaan mahdollisuuksien mukaan myös akuutteja sairauksia. Pääsääntöisesti työterveyshuollossa hoidettavia ja seurattavia sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinten oireet ja sairaudet, mielenterveyden oireet ja sairaudet sekä sisäilmaongelmista johtuvat oireet ja sairaudet, eli työkykyyn selkeästi vaikuttavat oirekuvat.

Kuninkaantien työterveyden toimintaa ohjasi työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2021–2023. Keski-Uudenmaan työterveyden kanssa puolestaan laadittiin määräaikainen toimintasuunnitelma ajalle 1.10-31.12.2023.

Työterveyspalveluiden toiminta perustui suunnitelman mukaisesti työpaikkalähtöiseen toimintaan, jonka perustana on työpaikkaselvitys. Selvitykseen kuuluivat laajat esiselvitykset: työpaikkakäynnin suunnittelu, työpaikalla tehtävät havainnot, työn keskeisten vaaratekijöiden tunnistaminen ja mahdollisten jatkoselvitysten suunnitteleminen terveystarkastuksineen. Työpaikkaselvityksestä ja -käynnistä laaditaan raportti, jossa suunnitellaan muun muassa seuranta ja kuntoutustarpeet sekä annetaan toimenpidesuosituksia työolosuhteiden parantamiseksi. Työpaikkaselvitykset toteutuivat suunnitelman mukaisesti.

Porvoon kaupungin ja liikelaitosten työterveyspalvelujen kustannukset olivat vuoden 2023 tilinpäätöstietojen mukaan 1 373 025 € (1 682 828 €), eli 581 euroa/henkilö.

Kela hyväksyi vuoden 2022 osalta korvattaviksi kustannuksiksi 1 645 594 € (1 561 107 €) ja maksoi korvausta 949 207 € (909 023 €). Päätös vuoden 2023 korvattavista kustannuksista saadaan kevään 2024 aikana.

Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen ja siihen panostaminen on meille strateginen valinta.

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja työurien pidentämiseksi aktiivisen tuen toimintamallia on jalkautettu organisaatioon jo useamman vuoden ajan esihenkilöinfossa pidettyjen tietoisuuksien, kohdennettujen kulutusten sekä esihenkilöille annetun tuen muodossa. Tavoitteena on työssä jatkaminen terveydentilan heikentyessä, työn muutostilanteissa tai

osaamisvaatimusten kasvaessa. Uusien työn tekemisen tapojen ja hybridityön, yleistyminen luo uusia mahdollisuuksia työllistyä ja osatyökykyisten sekä ikääntyvien jatkaa työssä.

Vuonna 2023 terveydellisistä syistä uudelleensijoittamis- ja työhönpaluuprosessissa oli 53 (62) henkilöä. Työhön paluu tai työssä jatkaminen onnistui 39 (50) henkilön kohdalla. Prosessi oli vuoden lopussa kesken 9 (3) henkilön osalta. Muut henkilöt ovat joko eläköityneet, siirtyneet toisen työnantajan palvelukseen, eivät olleet terveydellisistä syistä uudelleensijoitettavia tai heitä ei muista syistä saatu organisaatiossa työllistettyä.

Prosentuaalisesti uudelleen sijoitettujen ja työssä jatkavien määrä on hieman laskenut (taulukko 9). Syynä tähän on se, että tapaukset ovat entistä monisyisempiä ja osatyökykyisille on aiempaa vähemmän mahdollisuuksia sijoittua uudelleen yli yksikkö- ja toimialarajojen hyvinvointialueuudoksen seurauksena. Lisäksi osa uudelleen sijoitettavista ovat jo pidempään olleet osatyökykyisiä, jolloin työkyvyttömyyden ennuste kasvaa. Jatkossa tulee panostaa osatyökykyisten työllistämisen tärkeyden sisäistämiseen.

Taulukko 8, työkykykoordinaattorin tuki 2023

| | |
|---|---------------|
| Työterveysneuvottelut | 76 kpl (103) |
| Esimiestapaamiset | 95 kpl (78) |
| Työkykykeskustelut (esimies, työntekijä ja työkykykoordinaattori) | 32 kpl (20) |
| Yhteensä | 203 kpl (201) |

Työkykykoordinaattori on osallistunut 76 työterveysneuvotteluun, mikä on 27 kpl edellisvuotta vähemmän (taulukko 9). Tähänkin lienee syynä hyvinvointialueuudistus, sillä edellisvuonna sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön kanssa pidettiin runsas määrä työterveysneuvotteluja koska tiedettiin, että työterveyshuoltopalveluiden tuottaja tulee vaihtumaan ja pyrittiin saamaan hoidossa olevat prosessit loppuun saatettua. Työterveysyhteistyötä on edelleen pyritty kehittämään siten, että työkykykoordinaattori otetaan mukaan prosessiin yhä varhaisemmassa vaiheessa, jolloin myös vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen on enemmän.

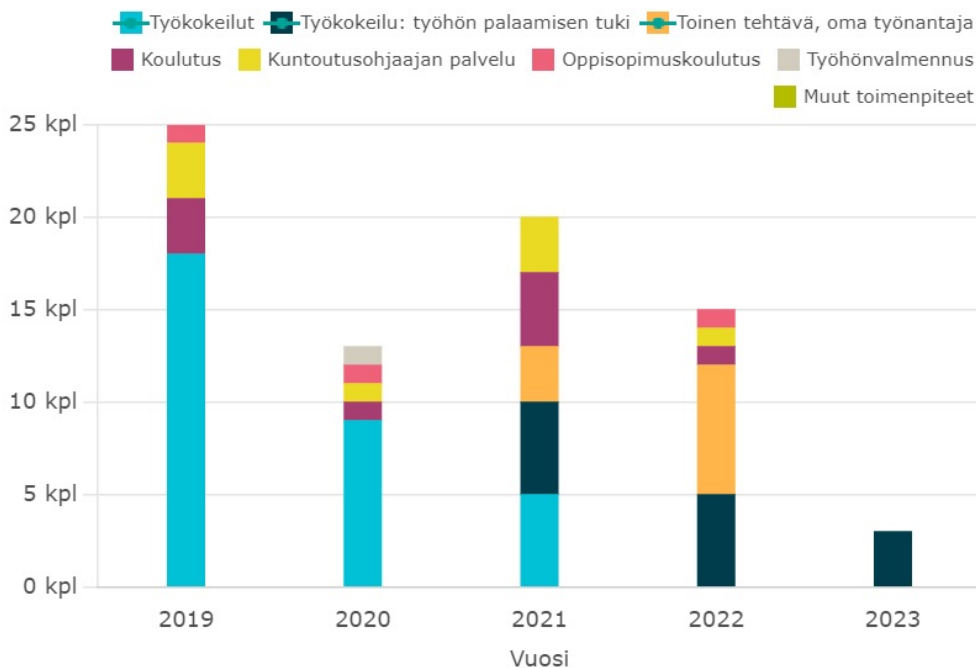
Kuntoutussuunnitelmien määrä on merkittävästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna (kuva 16). Kevään saapuneiden kuntoutushakemusten määrä väheni lähes 14 prosenttia edellisvuoteen verrattuna ja aikaisempaa harvemmalle hakijalle myönnettiin kuntoutusoikeus. Keva painottaa aikaisempaa enemmän työkyvyn menettämisen uhkaa arvioidessaan kuntoutustarvetta, jonka seurauksena hylkääviä päätöksiä on tullut aikaisempaa enemmän. Eläketurvakeskuksen (ETK) tilastojen mukaan työeläkekuntoutus on vähentynyt vuodesta 2022 lähtien kaikissa diagnoosi- ja ikäryhmissä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Porvoon kaupunki noudattaa siis valtakunnallista trendiä. Lisäksi ensisijaisina toimenpiteinä katsotaan olevan osasairauspäivärahan (Kela) ja

työterveyshuoltolakiin perustuvan työkokeilun hyödyntäminen (Kela).

Työterveyshuoltolakiin perustuvaa työkokeilua harkitaan myönnettäväksi, silloin kun henkilöllä ei ole oikeutettu työeläkevakuuttajan ammatilliseen kuntoutukseen eikä pitkittynyttä työkyvyttömyyden uhkaa ole olemassa. Osasairauspäivärahopäiviä myönnettiin 2942 päivää (57 kpl) 36 henkilön kohdalla. Työterveyshuoltolakiin perustuvista työkokeiluista ei ole dataa saatavilla, sillä sille perustettiin koodi HR-järjestelmään vasta loppuvuodesta 2023.

Kuva 9, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2019-2023

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Mielenterveyden tukemiseksi työterveydessä järjestettiin yksi ahdistuksenhallintaryhmä. Siihen osallistui 12 henkilöä. Lisäksi yhteistyötä Auntie-palvelun kanssa jatkettiin. Auntie-palvelun avulla työntekijät voivat kehittää muun muassa työyhteisötaitojaan ja lisätä motivoituneisuuttaan sekä saada vinkkejä työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Palvelu koostuu viidestä kahdenkeskeisestä luottamuksellisesta videokeskustelusta mielen ammattilaisen kanssa sekä harjoituksista ja materiaaleista, jotka auttavat ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi ja kuormittaviksi. Vuonna 2023 näitä paketteja käytettiin 21 kpl (14 kpl vuonna 2022). Auntie-palvelu tarjoaa myös henkilöstölle 30 minuutin kestoisia webinaareja lähes kuukausittain. Tilastoja ei ole saatavilla, kuinka moni on webinaareihin osallistunut. Myös uusi MyAuntie -verkkosovellus on otettu käyttöön. Sovellus sisältää erilaisia mielen hyvinvointiin liittyviä harjoitteita ja muuta mielen hyvinvointia edistävää sisältöä.

Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla

Henkilöstön hyvinvoinnin ylläpito ja parantaminen edellyttävät rahallista panostusta. Työhyvinvoinnin toimintoihin sisältyy mm. usein itsestään selvyyttenä pidetyt henkilöstön kouluttaminen, työterveyshuolto, työsuojelu, työpaikkaliikunta ja henkilöstöruokailun järjestelyt.

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestoinnin muodostuvat kaupungin rahallisista panostuksista henkilöstöön. Suurin yksittäinen summa muodostuu työterveyshuollon nettokustannuksista ja henkilöstön koulutuksesta. Myös lounas- ja virike-etuus ovat merkittäviä henkilöstöinvestointeja.

Myös vuonna 2023 kaupunki palkitsi henkilöstöään edellisen vuoden hyvästä tuloksesta joko ylimääräisin virikesetelein tai motivaatiolisällä. Ylimääräiset virikesetelit ilman omavastuuta valitsi 822 henkilöä.

Taulukko 9, henkilöstöinvestoinnit 2023

| Henkilöstöinvestoinnit 2023 €, nettokustannukset | |
|--|--------------------|
| Henkilöstön koulutus | 378 985 € |
| Koulutusstipendit | 9 164 € |
| Kuntoutus | 24 747 € |
| Lounassetelit | 115 934 € |
| Virikesetelit | 29 225 € |
| Palkkiovirikesetelit (ei omavastuuta) | 164 400 € |
| Työpaikkaliikunta- ja Voi Hyvin –toiminta | 12 445 € |
| Keskitetty ja toimialojen työhyvinvointitoiminta | 32 153 € |
| Työterveys (netto) | 423 818 € |
| Henkilöstöinvestoinnit yhteensä | 1 190 871 € |

Kokonaisuudessaan henkilöstöinvestoinnit yhteensä olivat 503,97 €/henkilö (431,22 €/henkilö v. 2022). Ilman koulutuksen, koulutusstipendien, kuntoutuksen ja työterveyshuollon kustannuksia henkilöstöinvestoinnit olivat 354 157 € eli 149,88 € henkilöä kohden (144,96 € v. 2022). Henkilöstöinvestointeihin käytetyt määrät nousivat etenkin henkilöstön palkitsemiseksi annettujen virikeseteleiden johdosta.

Työhyvinvointimäärärahat

Henkilöstöjohton talousarvioon on varattu 50 000 euroa keskitettyä työhyvinvointimäärärahaa käytettäväksi muun muassa työyksiköiden ja työyhteisöjen ennakoimattomiin työyhteisön kehittämistarpeisiin. Työhyvinvointimääräraha käytetään myös henkilöstökyselyyn toteuttamiseen. Edellinen henkilöstökysely tehtiin vuonna 2022 ja seuraava laajempi kysely tullaan tekemään vuonna 2025. Tukea työyhteisövalmennuksiin myönnettiin vuonna 2023 kahdelle työhyvinvointihankkeelle (10 kpl vuonna 2022). Hakemuksia tuli aikaisempia vuosia vähemmän. Meneillään oleva organisaatiomuutos aiheutti sen, että aikaa ja energiaa työyhteisöhankkeiden läpiviemiseksi ei ollut. Lisäksi määrärahaa käytettiin työhyvinvointiviikon tapahtumiin luennoitsijoihin ja Auntie-palveluun. Talousarvioon oli myös varattu 62 000 euroa organisaation sisäisiin työkokeiluihin, joista käytettiin 14 505 euroa.

Taulukko 10, vuoden 2023 työhyvinvointimäärärahan käyttö

| | Rahan käyttö |
|--|---------------|
| Konsernipalvelut | 0 |
| Kaupunkikehitys | 0 |
| Kasvu ja oppiminen | 3 659 |
| Elinvoima | 68 |
| Henkilöstöjohto - Keskitetty määräraha | 28 426 |
| Yhteensä | 32 153 |

Voi hyvin -toiminta

Voi Hyvin- toiminnan tarkoituksena on aktivoida kaupungin henkilöstöä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tätä toimintaa koordinoi liikunnanohjaaja, joka vuoden aikana järjestää erilaisia liikuntatapahtumia ja tutustumisia eri liikuntalajeihin ja -muotoihin.

Voi Hyvin- toimintaa tarjottiin henkilöstölle monipuolisesti myös vuonna 2023. Ohjattuja viikoittaisia ryhmäliikuntatunteja oli 6 kpl ja omatoimisia liikuntamahdollisuuksia (mm. kuntosali ja salibandy) 4 kpl. Perinteinen liikuntailtapäivä toteutettiin sekä keväällä että syksyllä. Lokakuussa liikuttiin Voi Hyvin-viikon merkeissä, jolloin tarjottiin liikuntatapahtumia sekä sisällä että ulkona. Työntekijöille on myös vuoden mittaan tarjottu mahdollisuutta tutustua uusiin liikuntalajeihin- ja muotoihin, tänä vuonna vuorossa oli mm. kangoo jump, padel ja aerial ilmajooga.

Porvoon kaupungilla on edelleen ollut käytössä BREAK PRO-taukoliikuntaohjelma. Taukoliikuntaohjelma on tarkoitettu koko henkilöstölle. Ohjelma sisältää 108 kpl noin 1min pituisia taukoliikunta –video-ohjelmia. Taukojummat jokainen pystyy ajastamaan henkilökohtaisesti itselleen sopivan aikataulun mukaan. Joulukuuhun 2023 mennessä ohjelman koneelle on ladannut 234 henkilöä. Liikunnanohjaaja vierailee myös työpaikoilla pyydettäessä ja on mukana järjestämässä esim. yksiköiden liikuntapäiviä.

Liikunnanohjaajan apuna toimivat agentit, jotka koordinoivat Voi Hyvin-toimintaa omalla työpaikallaan. Vuonna 2023 agenttien määrä oli 62 kpl.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaa ohjasi Henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma 2023–2026. Tähän ohjelmaan perustui myös työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2023.

Organisaatiouudistuksen vuoksi työsuojeluvuosi 2023 käynnistettiin järjestämällä työsuojeluvaalit. Varhaiskasvatuksen, liikelaitos Kuninkaantien työterveyden sekä konsernipalveluiden, kaupunkikehityksen ja elinvoiman toimialoille (pois lukien jatkuvan oppimisen palvelut) valittiin uusi työsuojeluvaltuutettu toimikaudeksi 1.1.2023 – 31.12.2025. Vaalit toteutettiin ensimmäistä kertaa sekä sähköisenä, että perinteisinä uurnavaaleina. Sähköisen ennakoäänestysmahdollisuuden ansiosta äänestysprosentti nousi näissä vaaleissa ennätyslukemiin äänestysprosentin ollessa 19,8 %.

Porvoon kaupunki otti vuoden 2023 aikana henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaisesti käyttöön uuden sähköisen työturvallisuusjärjestelmän nimeltä WPro. WPron kautta raportoidaan ja käsitellään yksiköiden poikkeamatilanteet ja työtaturmat sekä epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ilmoitukset. WPron vakuutusyhtiökytkentä mahdollistaa työtaturmailmoituksen lähettämisen vakuutusyhtiöön järjestelmän kautta. Tämän lisäksi WProssa ylläpidetään yksiköiden kemikaaliluetteloä käyttöturvallisuustiedotteineen ja laaditaan yksikkökohtaiset työturvallisuusriskien arvioinnit.

WPron lisäksi Porvoon kaupungilla otettiin käyttöön myös sähköinen perehdytysjärjestelmä Intro, joka tarjoaa tasalaatuista ja dokumentoitua perehdytystä yli toimialarajojen. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat ennakoivaa turvallisuustoimintaa, joilla työntekijä ohjataan työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin tapoihin. Hyvin toteutettu perehdyttäminen ehkäisee myös haitallista kuormittumista ja auttaa työntekijää sopeutumaan tulevaan työyhteisönsä ja sen kulttuuriin, tapoihin, ihmisiin, käytäntöihin ja odotuksiin.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) tarkastajat tekivät 3 työsuojelutarkastusta työpaikoille vuoden 2023 aikana. Tarkastukset toteutettiin sekä lähi- että etätarkastuksina. Tarkastuksen kohdistuivat työtapatuomaselvitykseen sekä kemiallisten vaaratekijöiden ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan. Työnantajalle annettiin tarkastusten johdosta toimenpidesuosituksia tarkastajan näkemyksiin perustuvista epäkohdista. Työnjohdon lisäksi työsuojelupäällikkö ja kohteen työsuojeluvaltuutettu osallistuivat tarkastuksiin.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuivat säännöllisesti keskustelemaan työturvallisuusasioista. Vuoden aikana keskustelujen painopisteenä oli uuden työturvallisuusjärjestelmän käyttöönottoon ja käyttäjäkoulutuksiin liittyvät seikat. Tämän lisäksi pohdittiin myös mm. perehdytysjärjestelmä Intron toimintoja työturvallisuusnäkökulmasta. Tapaamisissa valmisteltiin myös työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviä asioita.

Työsuojeluparien määrä oli 92. Työsuojeluparin muodostavat lähijohtaja sekä työyksikön henkilöstön edustaja, jonka työntekijät valitsevat keskuudestaan. Työsuojeluparin tehtävänä on tarkkailla työpaikan työolosuhteita ja työilmapiiriä sekä toimia työsuojeluorganisaation yhdyshenkilönä työpaikoilla. Työsuojeluparien toimikausi on 2023–2024.

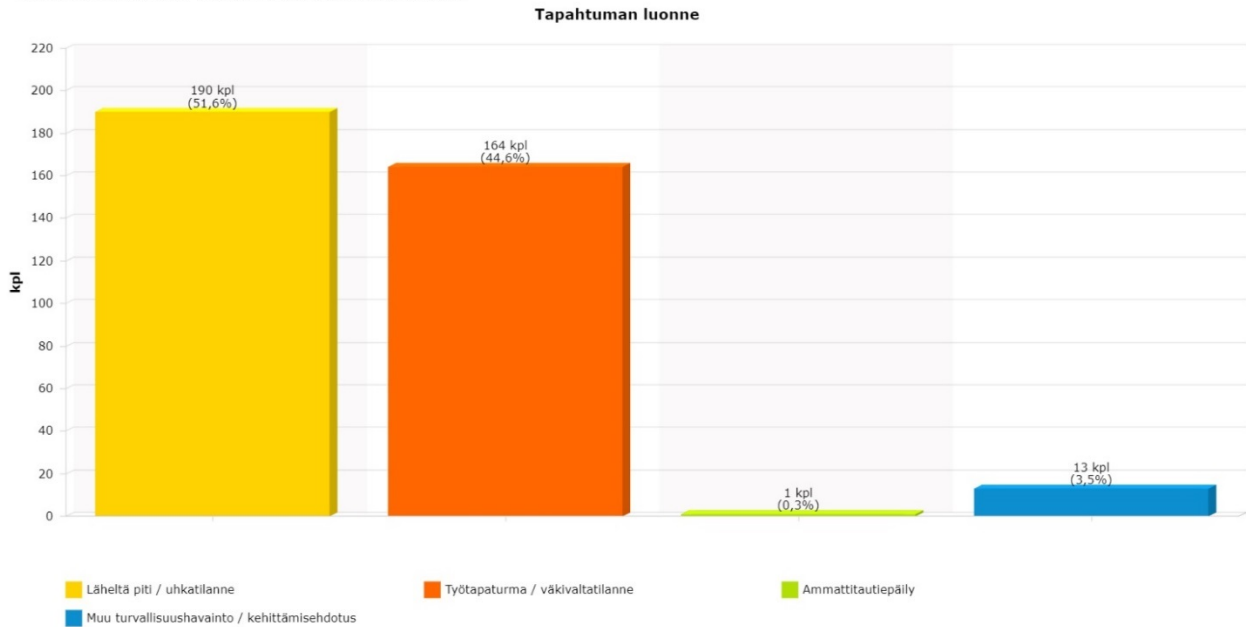
Työtapatuomat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset

WProssa tehtiin ajalla 17.8-31.12.2023 190 läheltä piti-ilmoitusta ja ilmoitettiin 164 työtapatuomasta, joista 64 välittyi vakuutusyhtiökentän kautta vakuutusyhtiöön. Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ilmoituksia tehtiin 5 kpl. Muita turvallisuushavaintoja/kehittämisehdotuksia ilmoitettiin 13 kpl.

Kuva 10, WPro ilmoitusten tapahtuman luonne 2023

ilmoitukset ajalta: elokuu 2023 - joulukuu 2023
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

13.2.2024



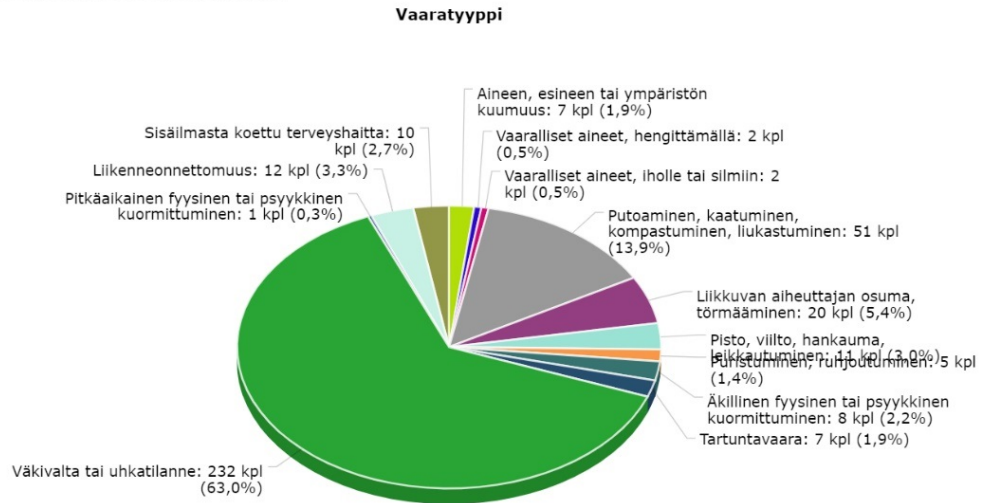
Tehtyjen työtapaturma- ja läheltä piti -ilmoitusten riskiluokitukset olivat pääasiassa luokkaa II (vähäinen riski) ja III (kohtalainen riski).

WPro-ilmoitusten vaaratyypeissä korostui väkivalta tai uhkatilanne sekä putomainen/kaatuminen/kompastuminen/liukastuminen. Eniten poikkeamia sattui kouluissa, luokahuoneissa ja pihalla/ulkotiloissa.

Kuva 11, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2023

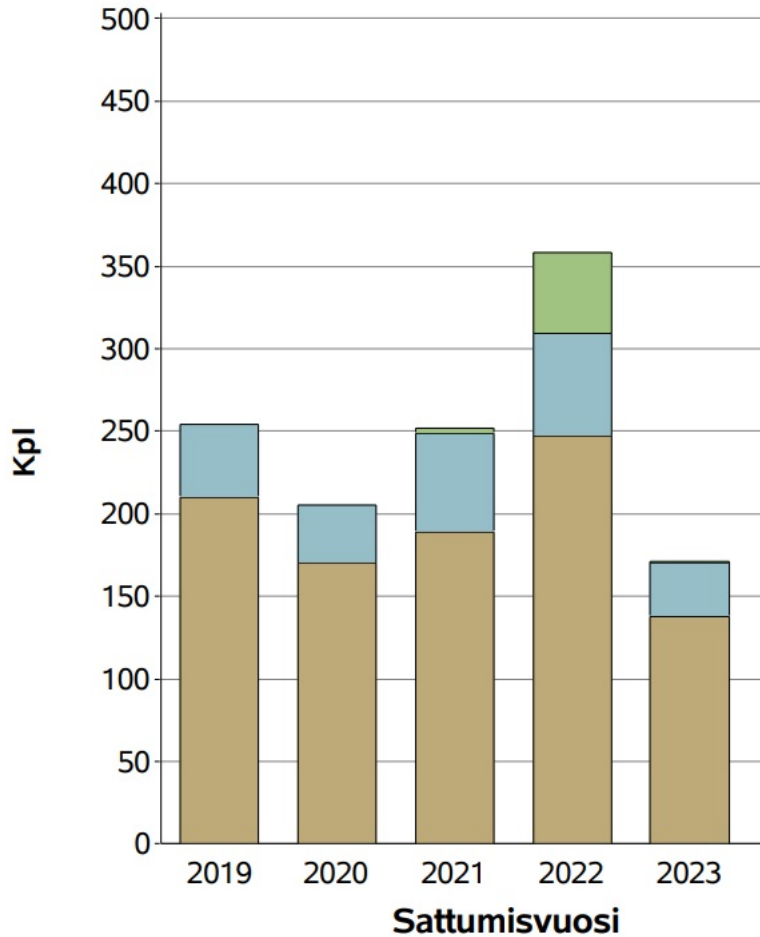
ilmoitukset ajalta: elokuu 2023 - joulukuun 2023
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

13.2.2024



Porvoon kaupunki on vakuuttanut kaikki työntekijänsä työtaturmien varalta. Lakisääteisistä tapaturmavakuutuksista vastaa IF - Vahinkovakuutusyhtiö Oy. Vakuutusturva koskee myös etätyötä. Vuonna 2023 työtaturmia ilmoitettiin IF:iin 170 kpl (352). Näistä työssä tapahtuneita työtaturmia oli 138 (282 kpl) ja työmatkalla tapahtuneita työtaturmia 32 kpl (70). Ammattitautien lukumäärä oli 1. Korvauspäivien lukumäärä vuonna 2023 oli yhteensä 358, joista 247 korvattiin työpaikalla sattuneen työtaturman ja 62 työmatkalla sattuneen työtaturman vuoksi.

Kuva 12, Vakuutusyhtiöön ilmoitetut työtaturmat ja ammattitaudit 2023



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| ■ Ammattitauti | - | - | 3 | 49 | 1 |
| ■ Työmatkalla | 44 | 35 | 60 | 62 | 32 |
| ■ Työpaikalla | 210 | 170 | 189 | 247 | 138 |

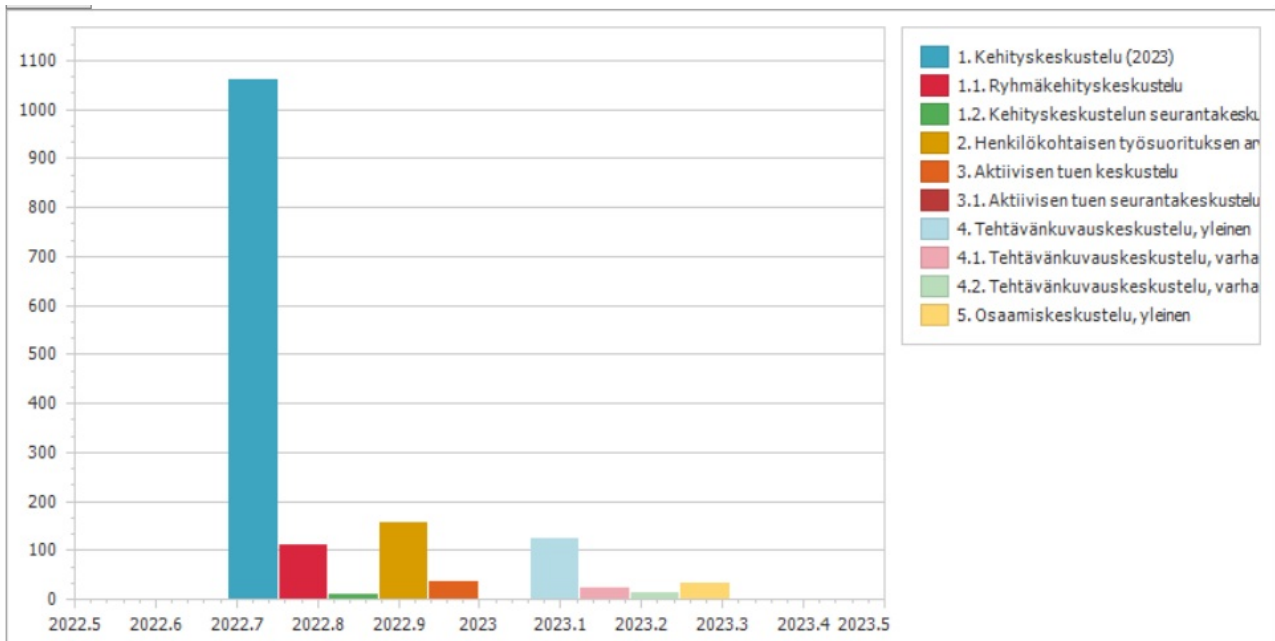
Työtaturmista aiheutui 622 (1390) sairauspoissaolopäivää vuonna 2023. Määrä on 0,37 % (1,11 %) kaikista sairauspoissaoloista (35 499 päivää). Työtaturmista (ammattitaudit mukaan lukien) aiheutuneiden poissaolojen palkkakustannukset olivat 0,4 % (0,6 %) kaikista poissaolojen palkkakustannuksista.

Johtamista tiedolla ja tunteella

Henkilöstöohjelma linjaa, että johtaminen on tasalaatuista ja tietoon perustuvaa ja työhyvinvointijohtaminen on keskeinen osa arkijohtamista. Kaupungin johtamista tukevia sähköisiä työkaluja kehitetään jatkuvasti. Osku-järjestelmässä on käytävissä tehtäväkuvaus-, kehitys-, osaamis- ja työsuorituksen arviointikeskustelut.

Alla olevassa kuvassa näkyy, miten eri johtamiskeskusteluja on käyty organisaatiossa. Kehityskeskustelut käydään pääsääntöisesti vuosittain, mutta poikkeustapauksessa voidaan käydä myös vuorovuositain yksilö- ja ryhmäkeskusteluna. Kehityskeskusteluja on käyty melko kattavasti (1062 kpl). Ajoittain esiintyvien tietoteknisten ongelmien takia kehityskeskusteluja on myös voitu pitää ilman, että ne on tallennettu järjestelmään. Ryhmäkehityskeskusteluja (112 kpl) pidetään enimmäkseen varhaiskasvatuksessa. Muita keskusteluja on käyty vähäinen määrä. Vertailuaineistoa ei ole käytävissä aikaisemmilta vuosilta.

Kuva 13, johtamiskeskustelut, koko organisaatio



Osaamisen kehittämisen projektin jatkotoimenpiteenä osaamiskeskustelun käyttöä on pyritty vakiinnuttamaan koskemaan koko organisaatiota. Henkilöstöyksikkö on valmentanut johtoryhmiä asiaan liittyen. Ammattialakohtaisten osaamisprofiilien luomista oli myös tarkoitus tehdä, mutta sen alkuun saattaminen on ollut haasteellista. Jatkossa tulee myös panostaa henkilöstösuunnittelun ja tulevaisuuden ennakointi- ja toteamismallin kehittämiseen sekä niiden yhdistämiseen ja yhtenäisen dokumentointimallin laatimiseen.

Johtamis- ja lähijohtajakoulutus - Esihenkilö on erityinen.

Henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelmassa 2023–2026 painotetaan sitä, että johtaminen Porvoon kaupungilla tulee olla sekä arvostavaa että arvostettua. Lähijohtajia valmennetaan systemaattisesti ja säännöllisesti tasalaatuiseen valmentavaan johtamiseen. Lähijohtajuuteen varataan riittävästi aikaa ja selkeiden toimintamallien ja ohjeistusten laatimiseen on panostettu kuluvan vuoden aikana. Muun muassa korvaavan työn ohjeistusta uudistettiin ja selkeytettiin yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Myös työkykykoordinaattorin osallistuminen työterveysneuvotteluihin esihenkilön tukena varmistaa johtamisen tasalaatuisuuden.

Esihenkilöille on hankittu oikeudet Kevan työnantaja-asiakkaille tarkoitettuun verkossa toimivaan Oppimisympäristöön. Oppimisympäristö tarjoaa laadukkaita oppimiskokonaisuuksia itsenäiseen verkko-opiskeluun muun muassa työkyvyn tukemiseen, strategiseen työkykyjohtamiseen, työkyvyttömyyslukujen tulkintaan ja eläketurvan perusteisiin.

Esihenkilön hyvinvoinnin tukemiseksi on tarjottu Auntie-palvelupaketteja muun muassa esihenkilöille, jotka ovat ensimmäistä kertaa esihenkilötehtävissä sekä niille, jotka kokevat tarvitsevansa apua erilaisten etenemistapojen kartoittamiseen, kun työyhteisö on myllerryksessä. Tapaamisissa on myös mahdollista keskittyä tunnejohtamisen taitojen kehittämiseen sekä oman esihenkilöroolin selkiyttämiseen. Myös esihenkilöille tarkoitettuja webinaareja johtamisosaamisen lisäämiseksi on järjestetty Auntie-palvelun toimesta.

Säännölliseksi lähijohtajavalmennukseksi on vakiintunut Careeria Oy:n kanssa järjestettävä lähiesimiestutkinto. Vuosi 2023 oli väli vuosi, mutta keväällä 2024 on alkamassa uusi puolitoista vuotta kestävä koulutus.

Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus

Palkkausjärjestelmät

Porvoon kaupungissa tehtäväkohtaiset palkat määritellään paikallisesti työn vaativuuden perusteella yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Varsinaisen palkan osia ovat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä. Samasta työstä maksetaan kaikille sama tehtäväkohtainen palkka. Henkilökohtaiset lisät perustuvat työssä suoriutumiseen. Työkokemuslisää maksetaan, mikäli työntekijällä on aiempaa työkokemusta, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Säännölliset johtamis- ja kehityskeskustelut ovat avainasemassa tavoitteiden asettamisen, tehtäväkuvauksen ylläpitämisen ja työstä suoriutumisen arvioinnin kannalta. Johtamisen keskustelut käydään Osku-järjestelmän tuella.

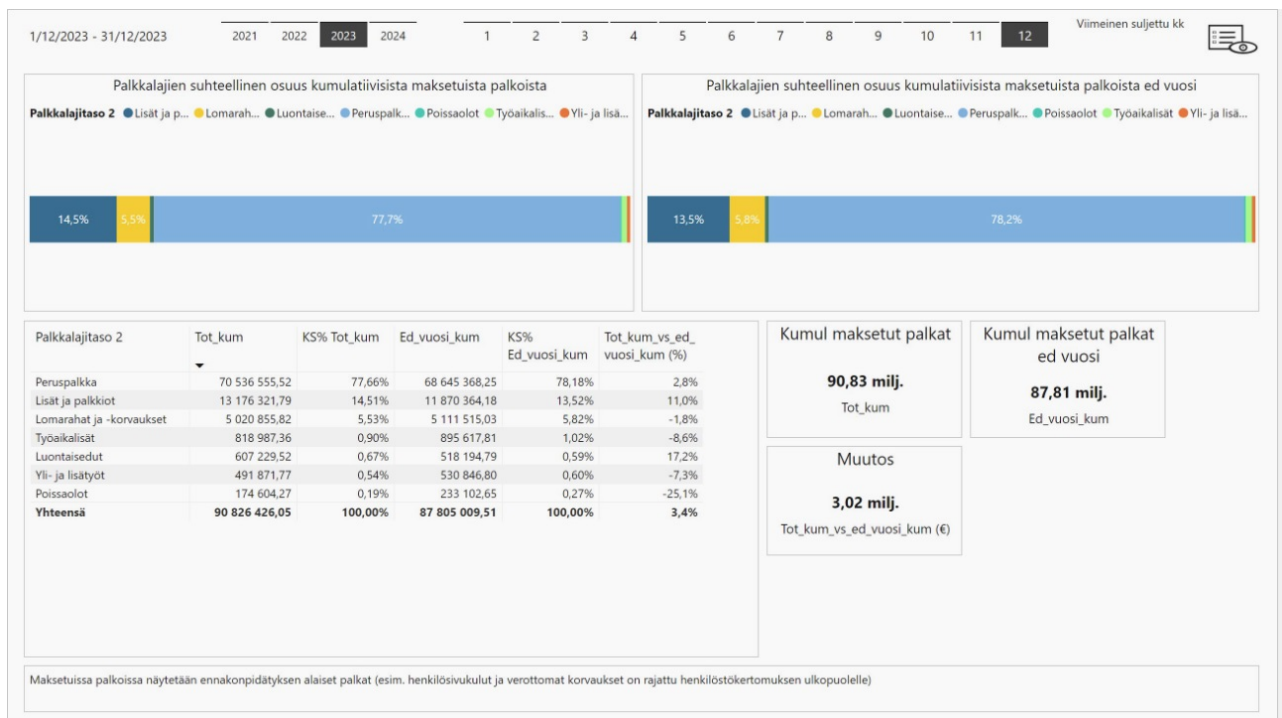
Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2023

Vuonna 2023 kunta-alan sopimuskorotukset olivat yleisen KVTES:n, opettajien OVTES:n, Teknisen sopimuksen TS:n ja tuntipalkkaisten sopimuksen TTES:n osalta yhteensä 4,1 prosenttia palkkasummasta. Näistä yleiskorotuksena maksettiin 2,20 prosenttia ja paikallisesti neuvoteltavina erinä yhteensä 1,9 prosenttia. Lääkärisopimuksen piirissä olevilla eläinlääkäreille korotukset on sovittu koko sopimuskaudelle hieman eri rytmissä kuin muilla sopimusaloilla, joten LS:n yleiskorotuksia maksettiin yhteensä 2,97 prosenttia vuonna 2023. Lääkärisopimuksen mukaiset yleiskorotukset ovat vuonna 2024 vastaavasti 0,77 prosenttia alhaisemmat. KT kunta- ja hyvinvointialuetyöntäjien laskelmien mukaan vuonna 2023 palkkakustannukset kasvavat kunta-alalla 4,85 prosenttia. Alla olevan taulukon mukaan maksettujen palkkojen määrä Porvoon kaupungissa kasvoi 3,4 prosenttia. Taulukossa ei ole huomioitu sivukuluja.

Prosentuaalisen yleiskorotuksen ja paikallisten erien lisäksi sopimusratkaisuun sisältyi kesäkuussa maksettu 467 euron kertaerä kaikilla sopimusaloilla ja vielä varhaiskasvatukseen kohdennettu 120 euron kertaerä.

Neuvottelut kunnalliseen palkkaratkaisuun perustuvista kohdennetuista palkantarkistuksista saatiin päätökseen kesäkuun alkupuolella. Korotukset maksettiin pääosin 1.6.2023 alkaen. Palkankorotuksia kohdennettiin erityisesti varhaiskasvatukseen ja vaativiin asiantuntijatehtäviin.

Kuva 14, maksetut palkat



Muu rahallinen palkitseminen

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % kaupungin palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen osalta vastaava vähimmäismäärä on 0,6 % ja Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien varhaiskasvatuksen opettajien osalta 1,8 %. Porvoon kaupungissa on maksettu henkilökohtaisia lisiä yhteensä 1 179 053 euroa (1 731 282). Koko kaupungissa on käytössä suuruudeltaan 100–500 euron motivaatiolisä, jota käytetään jälkikäteisenä kertapalkkiona. Vuonna 2023 motivaatiolisää maksettiin yhteensä 344 570 euroa (590 190).

Porvoon kaupungin tilikauden tulos vuodelta 2022 oli ylijäämäinen muun muassa korkeiden yhteisöverokertymien johdosta. Siksi kaupunki halusi palkita henkilöstöään arvokkaasta työpanoksesta, hyvästä tiimityöstä ja sitoutuneisuudesta. Rahanarvoisena etuutena työntekijä sai valita joko 200 euron arvosta virikeseteleitä tai 200 euron motivaatiolisän (samoin kuin edellisvuonna).

Henkilöstöedut ja virkistystoiminta

Virkistystoiminnan käyttökertoja oli 396 (377). Virikeseteleitä myytiin henkilöstölle yhteensä 12 810 (16 140) kappaletta.

Porvoon kaupunki palkitsi henkilöstöään vuodelta 2022 arvokkaasta työpanoksesta, hyvästä tiimityöstä ja sitoutuneisuudesta. Palkintoseteleitä jaettiin tämän johdosta vuonna 2023 yhteensä 32 880 (2022 vuonna 45 120 kpl), 40 seteliä/hlö. Osa henkilöstöstä valitsi virikeseteleiden sijaan 200 €:n motivaatiolisän.

Kuusi henkilöstön ja heidän perheidensä virkistyskäyttöön tarkoitettua kesämökkiä oli vuokrattuna 2.6. – 2.10.2023. Talviasuttavaa Mesimarja- ja Ahomansikka-mökkiä vuokrattiin ympäri vuoden. Mökit sijaitsevat Sondbyn Skepparsissa. Mökkien nettomenot olivat 19 545 €. Mökkien talvikauden varausmäärä on hieman vähentynyt, koska sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyi Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle vuoden 2023 alussa.

Taulukko 11, osallistuminen virkistystoimintaan

| Toiminnot | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------------|------|------|------|------|
| Mökkien vuokrauskerta | 170 | 176 | 171 | 170 | 144 |
| 5 kpl sarjaliput elokuvaan/sarja | 88 (30.9.asti) | 71 | 74 | 207 | 252 |

| | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ostetut liikunta- /virike- setelit/kpl | 26 440 | 11 130 | 12 840 | 16 140 | 12 810 |
| yhhteensä | 26 934 | 11 377 | 13 085 | 16 517 | 13 206 |

Yhdessä tekemisen meininki

Sisäinen viestintä

Viikkoinfo julkaistiin sähköisenä, kaksikielisenä uutiskirjeenä ja lähetettiin jokaiseen voimassa olevaan sähköpostiosoitteeseen. Vuoden 2023 aikana ilmestyi 11 viikkoinfoa. Viikkoinfoa luki keskimäärin 37 % (vuonna 2022: 36 %) henkilökunnasta eli keskimäärin 964 henkilöä/uutiskirje (vuonna 2022: 1485 henkilöä/uutiskirje, sosiaali- ja terveystoimi silloin vielä mukana).

Lähijohtajainfot ovat vakiintuneet sisäisen viestinnän tärkeäksi kanavaksi. Lähijohtajainfoja pidettiin kesäkuukausia lukuun ottamatta kuukausittain. Lähijohtajainfoissa käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisia asioita, kuten organisaatiouudistusta, koronaohjeistuksia, etätyökäytäntöjä, talustilannetta, viestintää, henkilöstö- ja työturvallisuusasioita, ict-asioita sekä muita ajankohtaisia asioita. Lähijohtajainfot järjestetään etäyhteyksin, mikä mahdollistaa helpon ja kustannustehokkaan tavan osallistua. Lähijohtajainfojen osallistujamäärä on ollut keskimäärin 91 henkilöä/info. Vuoden 2023 alussa pidettiin myös yksi henkilöstöinfo tehdystä organisaatiouudistuksesta teemalla "miten tästä eteenpäin".

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on, että työpaikoilla ei esiinny syrjintää eikä häirintää, ja että kaupungin toimintakulttuuria kehitetään avoimemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi. Työpaikoillamme sallitaan erilaisuutta ja tehtävänkuvat sekä valintaperusteet ovat sellaisia, että ne eivät perusteettomasti syrji ketään henkilöä. Työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ja palkkausperusteet ovat läpinäkyviä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteuttamiseksi lähijohtajille ja henkilöstölle tarjottiin koulutusta monimuotoisuudesta sekä suomeksi että ruotsiksi. Työhyvinvointiviikon teemana oli monimuotoisuus mahdollisuutena, ja myös vuoden työpaikkaa valitessa kyseiselle kriteerille annettiin painoarvoa. Rekrytoinneissa ja työpaikkailmoituksissa on huomioitu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. WProssa on tämän

lisäksi otettu käyttöön oma kanavansa epäasiallisen käytöksen/häirinnän ilmoitusten käsittelemiseksi.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, kuinka naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri tehtäviin ja toisaalta sitä, ettei palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Näin pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Palkkakartoitus tehdään joka vuosi ja siitä tiedotetaan laajasti. Palkkakartoitusta käsitellään yhteistyöryhmissä ja johtoryhmissä. Palkkakartoituksen tuella on mm. kohdennettu henkilökohtaisia lisiä sellaisiin ammattiryhmiin, joilla lisiä on keskimääräistä vähemmän.

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan, sukupuolen ei pitäisi vaikuttaa siihen. Enemminkin palkkakartoitusten perusteella on nähtävissä, että sukupuoli vaikuttaa voimakkaasti ammatinvalintaan; meillä on edelleen selkeästi naisten töitä ja miesten töitä. Vertailtaessa eri vuosien kartoituksia, tässä on nähtävistä muutosta. Erot kutistuvat pikkuhiljaa. Esim. vuonna 2022 meillä oli 90 sellaista nimikettä, joissa oli sekä miehiä että naisia, kun vuonna 2016 niitä oli vain 71. Vuonna 2022 naisen peruspalkka oli 93,4 % ja kokonaisansio 86,3 % miehen palkasta, kun vastaavat luvut vuonna 2016 olivat 91 % ja 84 %.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä kokoontui kerran vuonna 2023. Työryhmässä seurattiin aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja käsiteltiin palkkakartoitusta vuodelta 2022. Palkkakartoitus lähetettiin käsiteltäväksi yhteistyötoimikunnalle.

Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta (Yttk)

Yhteistyötoimikunta kokoontui yhteensä viisi kertaa.

Alkuvuodesta yhteistyötoimikunta käsitteli yleisen edun vastaisen toiminnan havaintoihin tarkoitettua sisäistä ilmoituskanavaa, työterveystoiminnan muutosta, 2023 koulutussuunnitelmia, vuoden 2022 tilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia sekä vuoden 2023 henkilöstösuunnitelmaa ja talousarviota, henkilöstön palkitsemista vuoden 2022 osalta, vuosille 2023–2026 laadittua henkilöstöohjelmaa ja työsuojelun toimintaohjelmaa. Lisäksi yhteistyötoimikunnassa neuvoteltiin ja saavutettiin yksimielisyys siitä, että Porvoon kaupungin tulee ottaa TE-toiminnot hoitaakseen vastuukuntana 1.1.2025 alkaen.

Loppuvuodesta päivitettiin henkilöstöetuuksia, nimettiin toimialojen yhteistyöryhmät, käsiteltiin talousarviota 2024 sekä taloussuunnitelmaa 2025–26, päivitettyä korvaavan työn ohjetta ja kehityskeskustelulomaketta, työvuorolisien maksuaikataulun aikaistamista, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan perustuvaa palkkakartoitusta, vuoden 2024 koulutussuunnitelmaa.

Työsuojelutoimikunta (Tstk)

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa vuoden 2023 aikana. Toimikunnan puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Jäseniä ovat toimialojen hallintopäälliköt (3) työsuojeluvastaavien roolissa sekä työsuojeluvaltuutetut (3). Työterveyshuollon edustaja kutsutaan tarvittaessa asiantuntijana kokoukseen.

Toimikunta käsitteli muun muassa työtapaturmien seurantaraportteja, v. 2022 henkilöstöraporttia, Aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomuksia, työterveyden toimintasuunnitelmaa v. 2024, työterveyden kustannusten korvaushakemusta v. 2022 ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä.

Yhteistyöryhmät

Konsernihallinnolla ja toimialoilla on omat yhteistyöryhmät. Yhteistyöryhmien tehtävänä on edistää molemminpuolista yhteistyötä henkilöstön ja toimialan johdon kanssa yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti. Toimialojen johtajat toimivat puheenjohtajina ja henkilöstön edustajat toimivat varapuheenjohtajina. Henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut ovat yhteistyöryhmän jäseniä.

Organisaatiomuutoksessa syntyneiden uusien toimialojen takia vuonna 2023 aloitti kaksi ihan uutta yhteistyöryhmää (kaupunkikehitys ja elinvoima). Yhteistyöryhmissä käsiteltiin muun muassa työtapaturmia ja vaaratilanteita, työhyvinvointikyselystä johdettuja toimenpiteitä ja niiden etenemistä palvelualueilla/yksiköissä sekä työtilojen muuttoa Nimbukseen. Lisäksi ryhmissä seurattiin taloutta ja käytiin läpi osavuositraportteja sekä talousarviota ja henkilöstösuunnitelmaa vuodelle 2024. Liikelaitos Porvoon ateria- ja puhtauspalveluiden yhteistyöryhmässä käsiteltiin yleisten asioiden lisäksi henkilöstölle vuonna 2024 tulevaa ravintoetua.

Taulukko 12, yhteistyöryhmän kokoukset 2023

| Yhteistyöryhmän nimi | Kokousten määrä |
|--|-----------------|
| Konsernihallinnon yhteistyöryhmä | 0 |
| Kasvun ja oppimisen toimialan yhteistyöryhmä | 5 |
| Elinvoiman toimialan yhteistyöryhmä | 1 |
| Kaupunkikehityksen toimialan yhteistyöryhmä | 1 |
| Liikelaitos Porvoon ateria- ja puhtauspalvelut | 3 |

Henkilöstöasiain neuvottelukunta

Henkilöstöasiain neuvottelukunta koordinoi kaupungin henkilöstöasioita, joista yleisimmät ovat tehtäväkohtaiset palkantarkistukset ja nimikemuutokset. Henkilöstöasiain neuvottelukunta on laatinut ohjeistukset palkantarkistus- ja nimikemuutosmenettelylle.

Neuvottelukunnan tärkein tehtävä on huolehtia, että tehtäväkohtaiset palkat vastaavat tehtävän vaativuutta ja vertailuryhmää.

Neuvottelukunta on kokoontunut kymmenen kertaa. Kokouksissa on käsitelty 21 (47) tehtäväkohtaisen palkan tarkistusta ja 28 (11) nimikemuutosta. Lisäksi neuvottelukunta on käsitellyt henkilöstösuunnitelmaa ja sen käytäntöjä, järjestelyeräneuvottelujen käytäntöjä, tehtäväkohtaisen palkan sisällyttämistä täyttölupahakemuksiin, harjoittelijoille maksettavia palkkoja ja nimikkeitä, pääkäyttäjälisien myöntämisen perusteita sekä tarkistanut tiettyjen tehtävien hinnoittelutunnuksi.

Henkilöstöryhmä

Henkilöstöryhmä, HERY, on yhteistoimintamenettelyn mukainen henkilöstön yhteistoimintaelin, jossa on neljätoista ammattijärjestöjen valitsemaa edustajaa sekä työsuojeluvaltuutetut (3), joilla on ryhmässä puheoikeus. Kokouksia pidettiin vuoden 2023 aikana neljä, puheenjohtajana toimi Janne Wasenius ja sihteerinä Jouko Soini. Ryhmän tehtävänä on valmistella henkilöstön yhteisiä tavoitteita eteenpäin vietäväksi sekä antaa lausuntoja ja kannanottoja koko henkilöstöä koskevista asioista. Henkilöstöryhmä nimeää tai esittää henkilöstön edustajat yhteistyötoimikuntaan, yhteistyöryhmiin, johtoryhmiin ja muihin edunvalvonta- ja työryhmiin.

Henkilöstöryhmän keskusteluissa ovat nousseet esille muun muassa työpaikkojen psykososiaalinen kuormitus, koetut väkivaltatilanteet, työilmapiiri ja yleisesti työhyvinvointi työpaikoilla. Lisäksi ajankohtaisia asioita vuonna 2023 olivat: palkkausjärjestelmien kehittäminen, järjestelyeräneuvottelut sekä työturvallisuuden riskienarvioinnin, vaaratilanteiden- ja työtaturmailmoitusten järjestelmän (WPro) käyttöönotto.

Johtopäätökset ja kehittäminen

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein menestystekijä. Henkilöstön osaaminen näkyy kuntalaisille palvelun saatavuutena ja laatuna. Osaaminen kehittyy koulutuksella ja työn äärellä. Henkilöstön osallistuminen koulutuksiin on lisääntynyt siten, että talousarvion sitovana tavoitteena ollut keskimäärin kaksi koulutuspäivää työntekijää kohden toteutui selkeästi. Systemaattinen perehdyttäminen on keskeistä osaamisen kehittämisessä. Perehdyttämiseen hankittiin Intro-järjestelmä, joka tasapuolistaa perehdyttämistä koko kaupungissa. Perehtymistä ja osaamista tarvitaan koko työuran ajan, ei ainoastaan uuteen tehtävään siirryttäessä. Tehtäviä järjestellään uudelleen, ammattien sisältö muuttuu ja työurat monipuolistuvat, siksi jatkuvaan oppimiseen ja erilaisiin osaamisen kehittämisen tapoihin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Työuran aikaisen osaamisen kehittämisen tueksi kaupungilla on käytössä osaamiskeskustelu. Se painottaa tällä hetkellä yleisiä työelämätaitoja, mutta kehittyy ammattialakohtaisten osaamisen tunnistamista ja kehittämistä tukevaksi työkaluksi.

Hyvinvointialueuudistuksen aiheuttaman osaamisvajeen ja kasvua painottavan strategian takia kaupunki rekrytoi uusiin tehtäviin henkilöitä uudella osaamisella. Vakanssien lisääntyminen ei kuitenkaan näkynyt palvelussuhteiden määrän kasvuna.

Henkilötyövuosien määräkin kasvoi maltillisesti. Uudet vakanssit korvasivat entisiä ja henkilöstömäärä oli vuoden lopussa alempi kuin vuotta aiemmin. Henkilötyövuosien määrän kasvuun vaikuttaa vähentyneet terveystilanteet poissaolot, kun sijaisia ei tarvita. Terveystilanteet poissaolot ovat palanneet pandemiaa edeltäneelle tasolle.

Vaikka sairauspoissaolot ovat lähes tavoitellulla tasolla, on edelleen keskeistä kiinnittää huomiota psykososiaaliseen kuormittumiseen. Mielenterveyden häiriöt ovat suurin sairauspoissaolosten syy. Työn kuormittavuutta vähentämällä, hyvällä kognitiivisella ergonomialla ja työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi työkyvyn ylläpitämiseen. Lähijohtajalla tulee olla aikaa johtamiseen ja läsnäoloon. Lähijohtajien on saatava tukea sekä omalta esihenkilöltään että henkilöstöyksikön asiantuntijoilta. Tietojärjestelmien tulee tukea ja helpottaa johtamista. Näiden tavoitteiden edistäminen on tärkeää myös tulevina vuosina.

Kilpailukykyinen palkkaus korostuu veto- ja pitovoimaisella työnantajalla. Porvoo toimii etenkin asiantuntijoita rekrytoitaessa pääkaupunkiseudun kanssa samoilla työmarkkinoilla. Kaupunki on linjannut, että palkkausjärjestelmät ovat oikeudenmukaiset ja tasapuoliset. Kunnalliseen sopimusratkaisuun sisältyvä kehittämisohjelma tuo vielä vuosille 2024–2027 paikallisesti neuvoteltavia eriä. Niiden kohdentaminen oikealla tavalla on mahdollisuus säilyttää palkkataso kilpailukykyisenä tehtävissä, joissa on saatavuushaasteita.

Porvoossa on vahva yhdessä tekemisen meininki. Yhteistoiminta henkilöstön kanssa on aktiivista ja osallistavaa. Johtoryhmissä on henkilöstön edustus, kaikki suuremmat muutokset ja hankkeet tehdään vahvasti osallistaen ja suunnitelmallisesti viestien. Kehittämishankkeet edistyvät henkilöstön voimin ja usein projekteissa on henkilöstön edustaja. Neuvottelukulttuuri on avointa ja toisia arvostavaa. Ymmärrämme yhteisen tavoitteemme hyvinvoinnista ja osaavasta henkilöstöstä, joka tuottaa laadukkaita ja tarkoituksenmukaisia palveluita kuntalaisille ja asiakkaille. Tätä kulttuuria vaalimme arvojemme mukaisesti yhdessä, toisiamme arvoisten, rohkeasti ja vastuullisesti.

Kuvaluettelo

| | |
|---|----|
| Kuva 1, henkilötyövuodet..... | 8 |
| Kuva 2, työajan jakautuminen..... | 9 |
| Kuva 3, ikärakenne | 10 |
| Kuva 4, palvelussuhteiden määrä..... | 11 |
| Kuva 5, kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana..... | 14 |
| Kuva 6, henkilöstön koulutuspäivät 2022-2023 | 19 |

| | |
|---|----|
| Kuva 7, sairaus- ja työtaturmapoissaolot | 21 |
| Kuva 8, Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin | 22 |
| Kuva 9, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2019-2023 | 25 |
| Kuva 10, WPro ilmoitusten tapahtuman luonne 2023 | 29 |
| Kuva 11, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2023 | 30 |
| Kuva 12, Vakuutusyhtiöön ilmoitetut työtaturmat ja ammattitaudit 2023 | 31 |
| Kuva 13, johtamiskeskustelut, koko organisaatio | 32 |
| Kuva 14, maksetut palkat..... | 34 |

Taulukkoluetelo

| | |
|--|----|
| Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 12 |
| Taulukko 2, rekrytointi-ilmoitukset ja avoimet työpaikat..... | 15 |
| Taulukko 3, täyttöluvut ja läpimenoaika 2023 | 16 |
| Taulukko 4, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä | 17 |
| Taulukko 5, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä | 17 |
| Taulukko 6, koulutusmenot kaupungin toimialoilla..... | 19 |
| Taulukko 7, oppisopimusopiskelijat | 19 |
| Taulukko 8, työkykykoordinaattorin tuki 2023 | 24 |
| Taulukko 9, henkilöstöinvestoinnit 2023 | 26 |
| Taulukko 10, vuoden 2023 työhyvinvointimäärärahan käyttö | 27 |
| Taulukko 11, osallistuminen virkistystoimintaan | 35 |
| Taulukko 12, yhteistyöryhmän kokoukset 2023 | 38 |