



Henkilöstöraportti 2024

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
Osaaminen	18
Osaamisen kehittäminen	18
Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus	20
Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia	20
Työterveys ja työkyky	20
Terveysperusteiset poissaolot.....	20
Diagnosiryhmät	21
Työterveyshuolto	22
Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy	23
Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla.....	26
Henkilöstöinvestoinnit.....	26
Työhyvinvointimäärärahat	27
Voi hyvin -toiminta	27
Työsuojelu ja työturvallisuus	27
Työsuojelutoiminta	28
Työtapaturmat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset	28
Johtamista tiedolla ja tunteella	30
Johtamis- ja lähijohtajakoulutus - Esihenkilö on erityinen.....	31
Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus	32
Palkkausjärjestelmät	32
Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2024	33

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

Alkusanat

Kaupunkistrategian mukaisesti Porvoo on oppimisen ja kasvun sekä ilmastotekojen kaupunki, joka kasvaa kestävästi ja panostaa elämykselliseen vapaa-aikaan ja tapahtumiin. Strategian tavoitteiden edistämiseksi vuoden 2024 henkilöstösuunnitelmassa perustettiin uusia vakansseja ja rekrytoitiin työntekijöitä osaamisen laajentamiseksi ja vahvistamiseksi. Vakansseja lisättiin muun muassa työllisyyspalveluiden liikkeenluovutukseen valmistautumiseksi ja kaupunkistrategian toteuttamiseksi. Vuoden lopulla palvelussuhteiden määrä oli kasvanut yhteensä 30 palvelussuhteella. Palvelussuhteita oli lukumääräisesti enemmän ja lisäksi henkilöstösuunnitelman mukaisesti määräaikaista tehtäviä myös vakinaistettiin palvelutarpeen vakiinnuttua.

Vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa oli enemmän työntekijöitä ja viranhaltijoita kuin edellisen vuoden lopussa. Käytettävissä olevia henkilötyövuosia oli kuitenkin vähemmän erilaisten poissaolojen lisääntymisen takia. Laskennallisesti koko vuoden palvelussuhteessa oli 2372,79 henkilöä (HTV1), palkkaa maksettiin laskennallisesti 2241,01 henkilölle (HTV2) ja työn ääressä oli laskennallisesti 1890,17 henkilöä vuoden ympäri (HTV3). Työajasta käytettiin 79,66 % työhön ja 20,34 % erilaisiin poissaoloihin, kun vuonna 2023 työhön käytettiin 0,75 %-yksikköä enemmän (80,31 %). Maksettujen palkkojen määrä on kasvanut kunnallisen palkkaratkaisun ja uusien vakanssien myötä 3,5 %. Yli- ja lisätyötä on tehty vähemmän ja ylityökustannukset ovat alentuneet 20 % vuodesta 2023. Sairauspöissaolojen määrä pysyi lähes samana kuin vuotta aiemmin. Eniten sairauspöissaoloja aiheuttavat mielenterveyden häiriöt, ja niiden hallintaan onkin laadittu psykososiaalisen kuormittumisen hallinnan malli.

Vuonna 2024 henkilöstöjärjestelmien sähköistäminen harppasi aimo loikan eteenpäin, kun useita henkilöstöhallinnon prosesseja sähköistettiin. Titania-työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttö laajeni uusille palvelualueille. Vapaa-aikapalveluissa ja kaupunki-infrassa alettiin siirtyä manuaalisesta työvuorojen suunnittelusta ja työaikakirjanpidosta sähköiseen järjestelmään. Vuoden alusta otettiin käyttöön Promid-järjestelmä työaikojen seuraamista varten lähinnä liukuvassa työajassa oleville. Vuoden mittaan käyttöä laajennettiin myös muihin ryhmiin, mm. virkarehtoreihin. Syksyllä aloitettiin kaksi Promid-pilottia, toisen tarkoituksena oli selvittää järjestelmän käyttöä koulunkäynninohjaajille, toisessa selvitettiin koulunvalvontatietojen siirtämistä sähköisesti Titania-työvuorosuunnittelun toteumatiedoiksi. Työvuorosuunnittelun ja työajan seurannan sähköistamisellä säästetään esihenkilöiden työaika muuhun työhön ja varmistetaan työaikakirjapidon asianmukaisuus ja automaattinen arkistointi.

Osku osaamisen ja koulutusten hallintajärjestelmä on vakiinnuttanut asemansa, ja sen kautta hoituvat esihenkilö-työntekijäkeskustelut ja ilmoittautumiset koulutuksiin, mutta myös koulutuksiin osallistumisen seuranta. Työturvallisuusjärjestelmä WPro systematisoi psykososiaalisten työsuojeluriskien arvioinnin henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaisesti. Järjestelmän käytön vakiinnuttaminen ja sen toimintojen kehittäminen jatkuu käyttäjäkokemuksiin perustuen. Perehdyttämisyjärjestelmä INTROa voidaan käyttää myös pitkän poissaolon jälkeen töihin palaavien perehdyttämiseen. Järjestelmään on luotu yleisen

perehdytyspohjan lisäksi mallipohjia muun muassa lähijohtajan, sijaisen, kesätyöntekijän ja siviilipalveluksessa olevan perehdyttämiseksi. perehdytyksille. Toimiala- ja tehtäväkoh-
taiset osat toteutetaan vuoden 2025 aikana.

Lounas- ja virkistyssetujen tarjoamisessa luovuttiin fyysisistä seteleistä ja siirryttiin sähköi-
seen palveluun vuoden alusta alkaen. Uutena henkilöstöetuutena alettiin tarjota touko-
kuusta lähtien suuren suosion saavuttanutta työsuhdepolkupyöräetua. Lisäksi otettiin käyt-
töön henkilöstön vapaa-ajan mökkien kalenterivaraukset verkkokaupasta ja verkkomaksa-
minen.

Porvoon kaupungin henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti kau-
pungin tavoitteena on olla paras työpaikka työntekijöilleen. Henkilöstöohjelman päämäärät
ja tavoitteet on tiivistetty luvussa Henkilöstöohjelman linjaukset. Henkilöstöohjelmassa so-
vittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstö-
raportti on koottu henkilöstöohjelman päämäärien ja niihin liittyvien toimenpiteiden mukai-
sesti. Muut tunnusluvut on valittu KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien henkilöstöra-
porttisuosituksesta. Raportissa vertaillaan tietoja pääasiassa suhteessa edelliseen vuo-
teen.

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

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 kehittämisestä 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 ohjelmataavoitteena tarkoittaa, että kehitämme osaamis-
tamme 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. 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. Tunnetta toisemme, autamme ja tuemme työkaveria tarvittaessa. Kannustamme koikeilukulttuuriin ja epäonnistumisetkin ovat mahdollisuuksia oppia. Jaamme tietoa toisillemme ja annamme hyvän kiertää.

Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan muun muassa seuraavin mittarein.

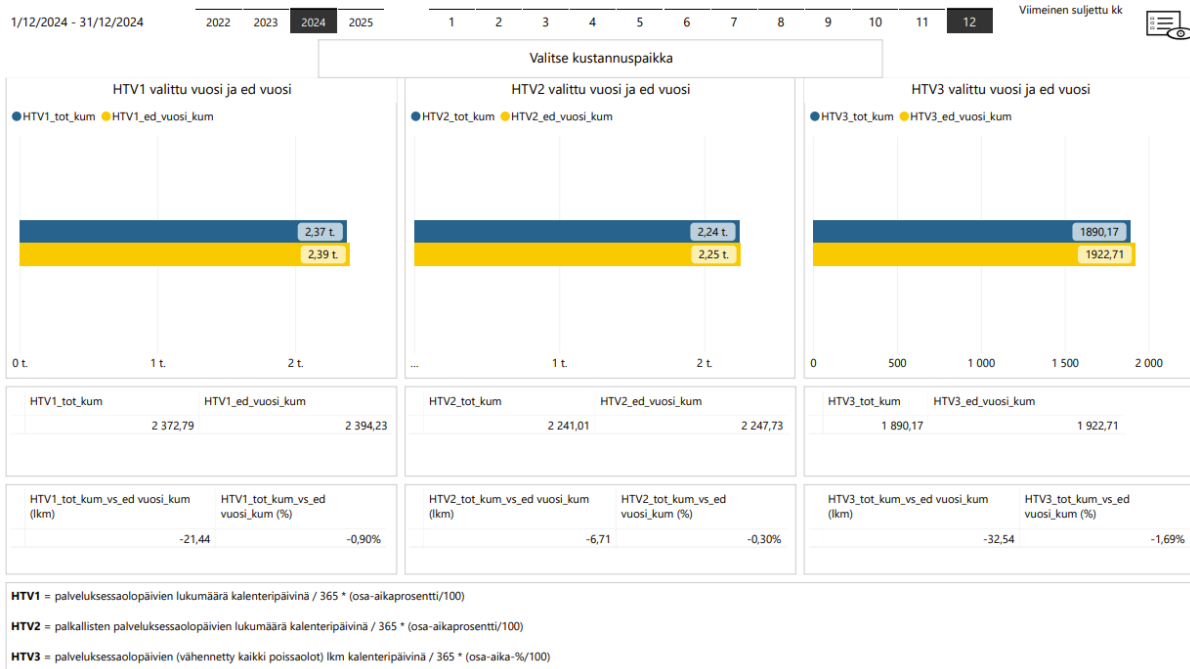
- esihenkilön työkalupakki on/ei ole
- terveysperusteisten poissaolojen määrä ja kehitys
- työtapaturmien ja vaaratilanneilmoitusten kehitys, ammattitautien määrä
- työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyiden tulokset esihenkilötyöstä, työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista
- koulutukseen osallistuneiden 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

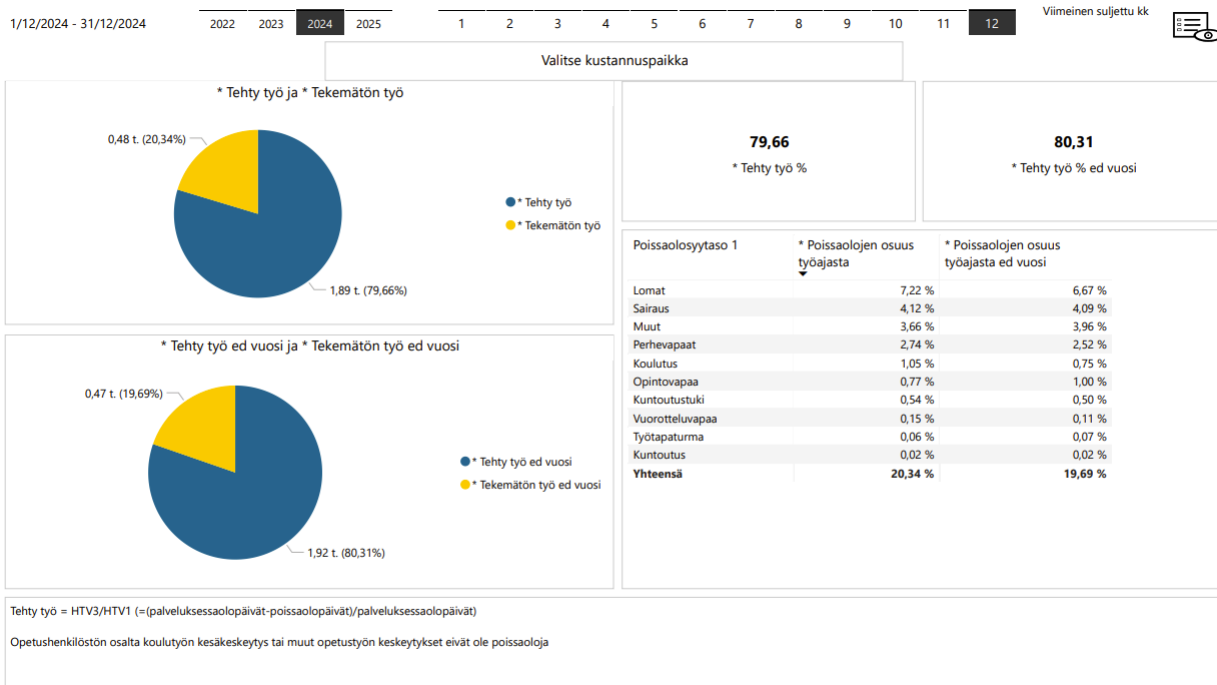
Henkilötyövuodet ja työaika

Kuva 1, henkilötyövuodet



Henkilötyövuosien (kuva 1) määrä on vähentynyt kokonaisuudessaan sekä palkallisina palveluksessaolopäivinä että lännäolopäivinä verrattuna vuoteen 2023. Palveluksessaolopäivä on sellainen päivä, jolloin työntekijällä on palvelussuhde voimassa. Kaikkien palveluksessaolopäivien (HTV1) määrä on laskenut 21,44 päivää, palkallisten palveluksessaolopäivien (HTV2) määrä on laskenut 6,71 päivää ja työssäolopäivät ovat vähentyneet 32,54 päivää. Prosentuaalisesti muutokset ovat pieniä. Palvelussuhteiden lukumäärä on kasvanut 30 palvelussuhteella.

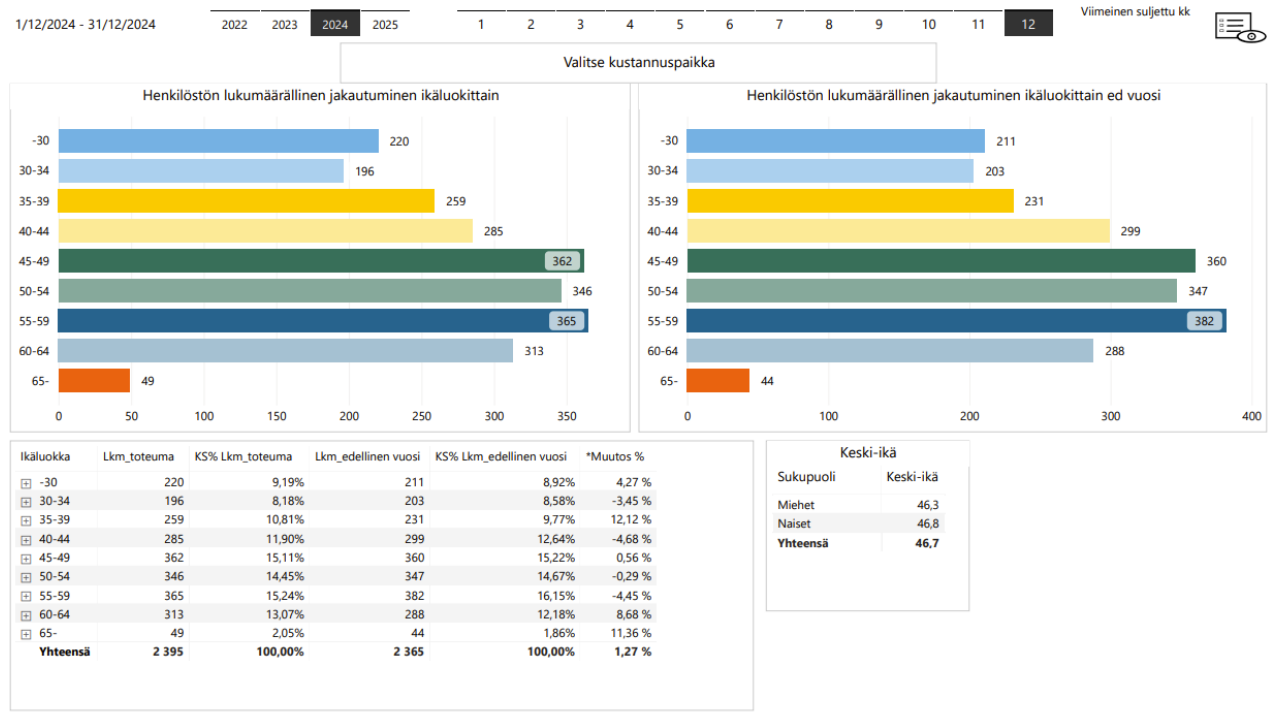
Kuva 2, työajan jakautuminen



Työajasta 79,66 % on käytetty varsinaiseen työhön, mikä on vähemmän kuin edellisenä vuonna (kuva 2). Lomat, perhevapaat ja sairauspoissaolot vievät yhteensä 14,08 % kokonaistyöajasta. Sairaspoissaoloprosentti on pysynyt lähes samana olleen 4,12 %, mikä on hyvin lähellä kaupungin tavoitetta. Opintovapaiden määrä on laskenut jonkin verran, muiden poissaolojen osuus on vähäinen.

Henkilöstön ikärakenne (kuva 3) on pysynyt jokseenkin samankaltaisena. 35-39 vuotiaiden suhteellinen osuus on kasvanut hieman ja samanaikaisesti 55-59 vuotiaiden suhteellinen osuus on laskenut hieman. Yli 65-vuotiaita on vuosi vuodelta hieman enemmän. Henkilöstön keski-ikä on pysynyt samana kuin edellisenä vuonna (46,7 vuotta).

Kuva 3, ikärakenne

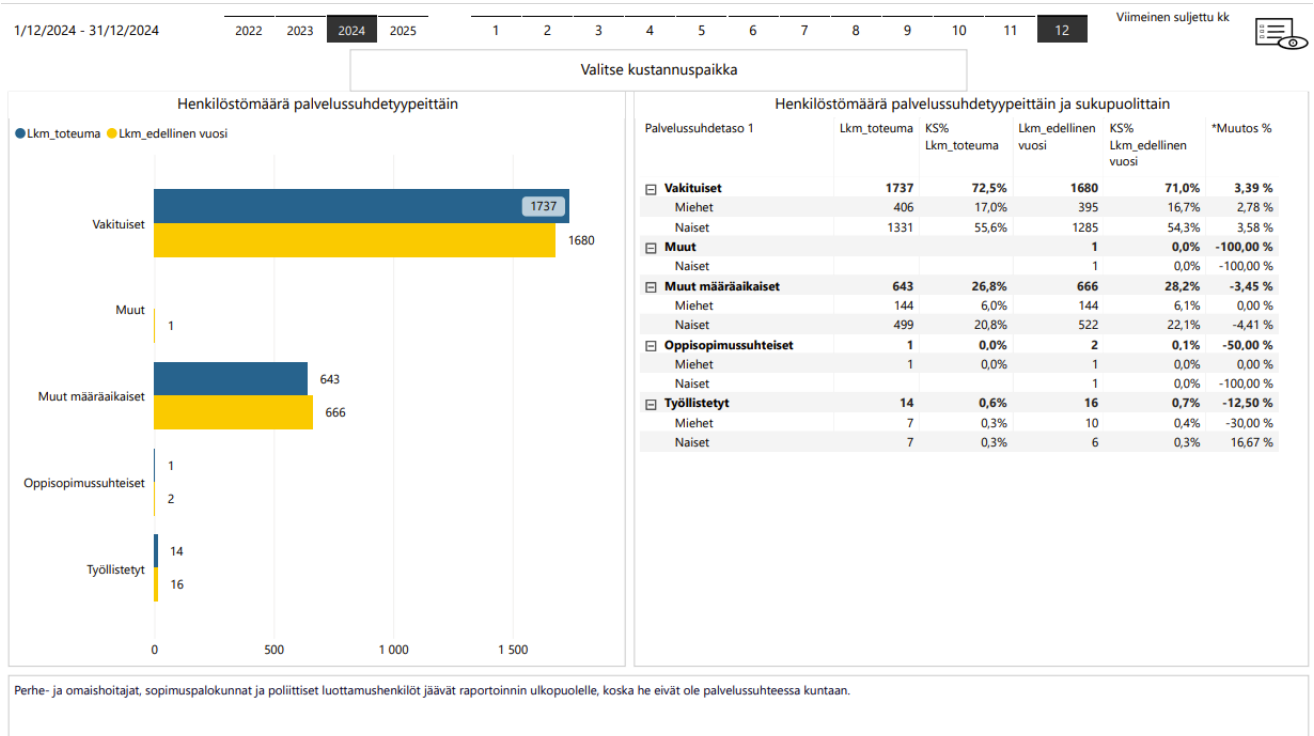


Palvelussuhteiden määrä

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) kasvoi yhteensä 30 palvelussuhteella 2365 palvelussuhteesta 2395 palvelussuhteeseen. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 57 palvelussuhteella edellisen vuoden loppuun verrattuna, kun määräaikaisten lukumäärä väheni 27 palvelussuhteella. Työllistettyjä oli yksi ja oppisopimussuhteisia kaksi vähemmän kuin vuoden 2023 lopussa.

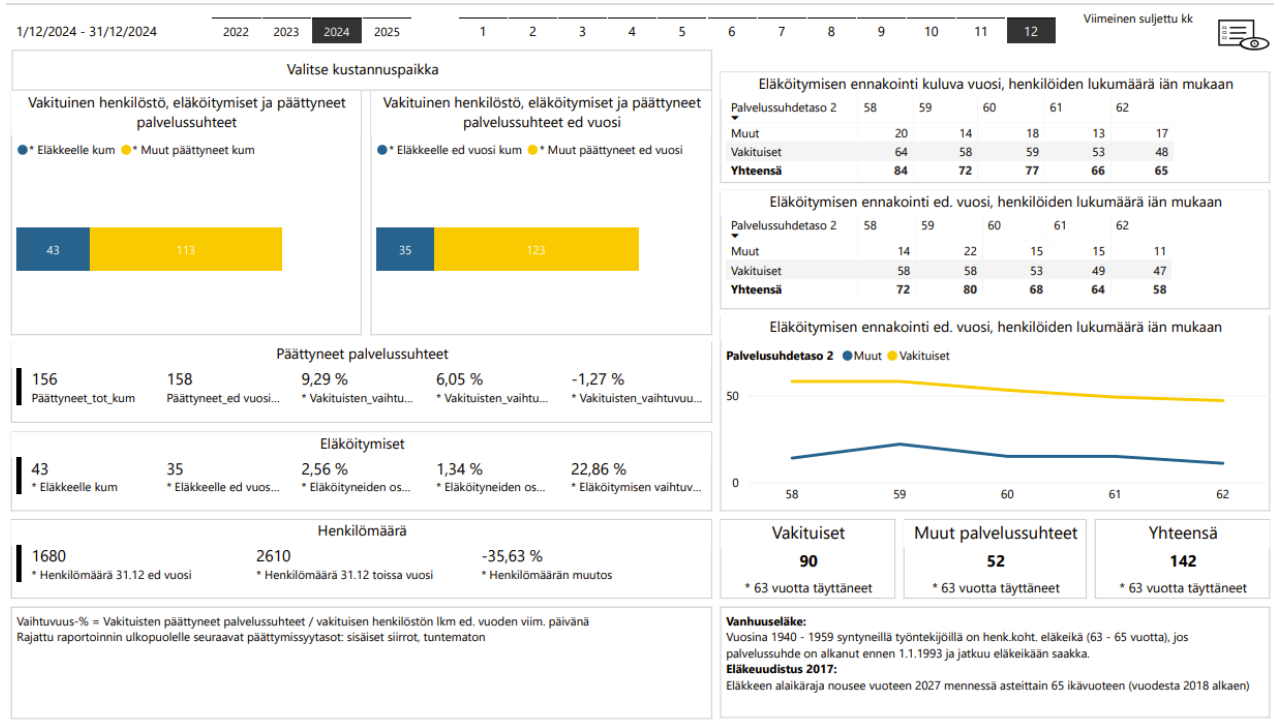
Kuva 4, palvelussuhteiden määrä



Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuoden 2024 aikana päättyneitä palvelussuhteita oli 156 kappaletta (kuva 5), joista 43 jäi eläkkeelle.

Kuva 5, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen



Vuonna 2024 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät vuonna 1958 syntyneet. Kuntien eläkelain (KuEL) perusteella vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä pysyi samana kuin edellisvuodesta ollen 64,8 vuotta. Henkilöstöjärjestelmästä saadun tiedon mukaan vuonna 2024 jäi eläkkeellä yhteensä 43 henkilöä (35 hlöä v.2023) Kaikkien KuEL:n mukaisten eläkelajien (vanhuuseläke, täysi työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke) mukaiselle eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut 1,2 vuotta vuodesta 2023.

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

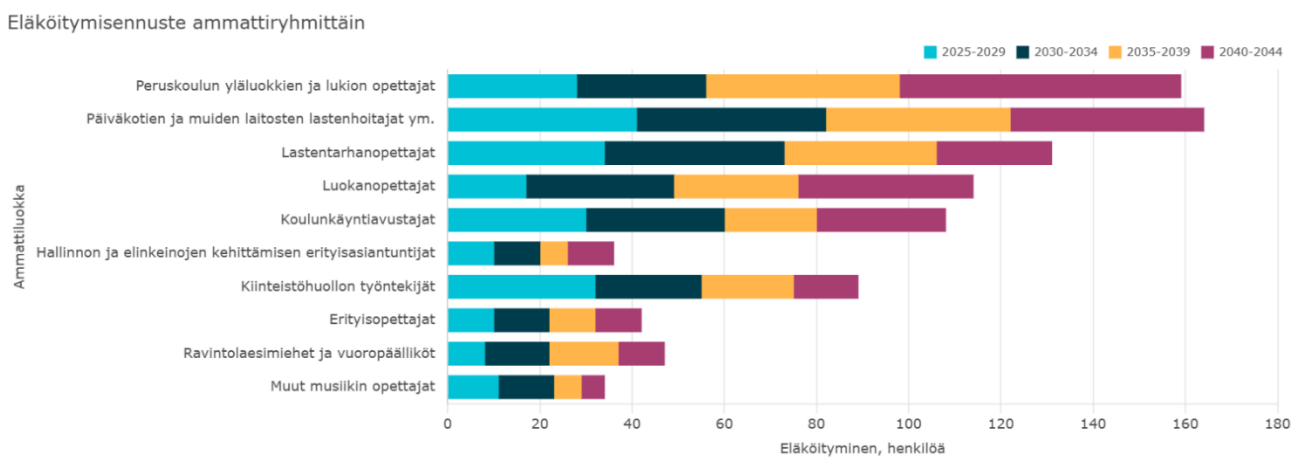
	2020	2021	2022	2023	2024
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,1	64,4	64,6	64,8	64,8
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,3	62,7	61,5	61,4	62,6

Seuraavassa kuvassa nähdään 10 suurinta työntekijäryhmää, joista Kevan ennusteen mukaan jäädytään 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 338 henkilöä.

Kuva 6, eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2025–2044



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.

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, työntekijät kertovat työstään ja kaupungista työnantajana

 <p>Kaisa, kuvataiteen lehtori</p> <p>Oli upeaa valmistua haaveammattiin ja päästä peruskouluun töihin.</p> <p>→</p>	 <p>Alina, musiikkiluokan opettaja</p> <p>Lämminhenkinen työyhteisö, selkeä johto ja kannustava ilmapiiri ovat työpaikkani valttikortteja.</p> <p>→</p>	 <p>Veronica, kulttuuripalvelukoordinaattori</p> <p>Työyhteisömme kulttuuripalveluissa on aivan mahtava! Saa tukea, kun tarvitsee sitä ja voi pallorella ideoita ja ajatuksia vapaasti.</p> <p>→</p>	 <p>Elina, elinkeinojohtaja</p> <p>Työnantajana Porvoon kaupunki on minusta sopivan kokoinen ja arvoitaan hyvä.</p> <p>→</p>
 <p>Johanna, työsuojelupäällikkö</p> <p>Porvoon kaupunki tuntuu kotoisalta ja hallittavalta organisaatiolta, jolla on myös riittävä kyky tuottaa palveluja kuntalaisille, joiden tasosta työntekijät voivat olla ylpeitä.</p>	 <p>Luca, kaavoitusarkkitehti</p> <p>Silloin tuntee onnistuneensa työssään, kun kollega tai kuntalainen antaa positiivista palautetta tehdystä työstä.</p>	 <p>Miika, nuorisotyöntekijä</p> <p>Olen saanut mahdollisuuksia kehittää osaamistani opiskelemalla ja käymällä erilaisissa lyhyemmissä koulutuksissa. Työ on muuttunut koko ajan tavoitteellisemmaksi ja se on pitänyt mielenkiintoa työhön.</p>	 <p>Marjo, varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö</p> <p>Porvoon kaupunki on luotettava työnantaja, joka ottaa vastuuta siitä, että toimintaa pyritään kehittämään ennakoivasti ja yhteistyössä henkilöstön kanssa.</p>

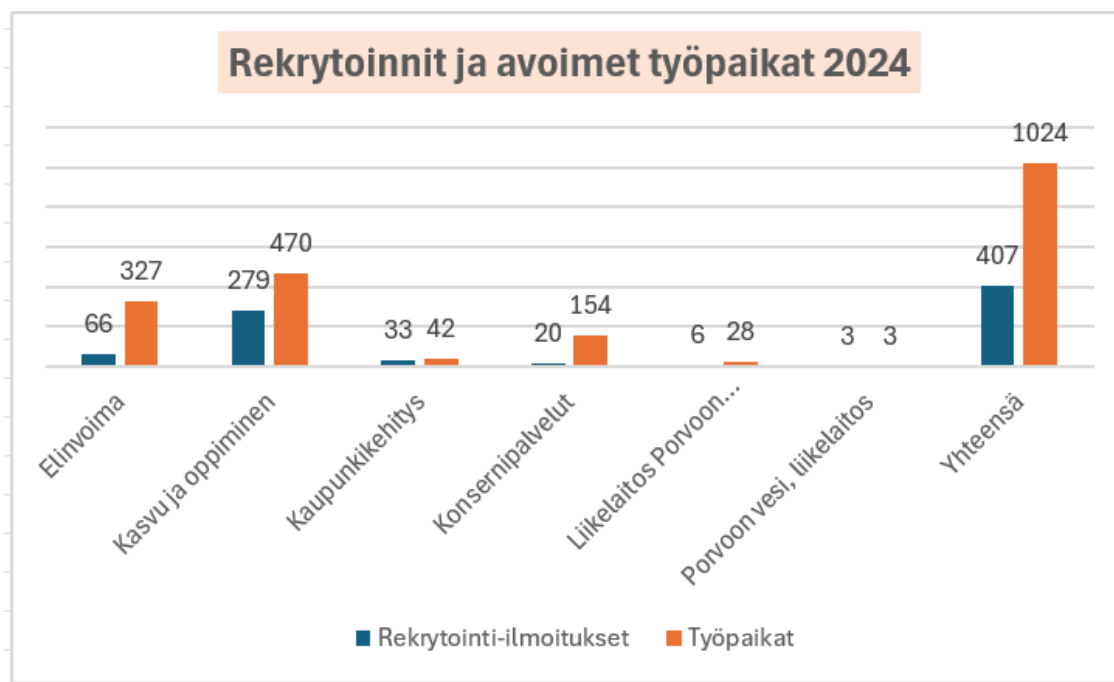
Porvoon kaupunki osallistui 26.-27.1.2024 opetus- ja kasvatustalon tapahtuma Educaan Helsingin messukeskuksessa. Tapahtumassa kerroimme Porvoon kaupungista työnantajana sekä esittelimme avoimia alan työpaikkoja yhdessä varhaiskasvatuspalveluiden sekä suomen- ja ruotsinkielisen perusopetus- ja lukiokoulutuksen henkilöstön kanssa. Porvoon kaupunki oli mukana myös järjestämässä jo yhdeksättä Duunitehdas rekrytointitapahtumaa 30.1.2024 Porvoon Taidetehtaalle, yhdessä Uudenmaan TE-toimiston, kehitysyritys Posintran sekä ammattikorkeakoulu Haaga-Helian kanssa. Duunitehtaalla kerroimme avoimista työpaikoistamme, painottaen tällä kertaa erityisesti kulttuurin ja varhaiskasvatuksen työmahdollisuuksia sekä kesä- ja keikkatyömahdollisuuksia. Messukävijät saivat osallistua osallistavaan yhteistaideteokseen.

Kaupungin vetovoima kantaa myös rekrytointeihin. Osaavan henkilöstön saamiseksi on silti tehtävä aktiivisesti töitä, sillä valtakunnallinen työvoimapula näkyy myös Porvoon kaupungin rekrytoinneissa. Hyvä hakijakokemus edellyttää sujuvaa rekrytointiprosessia. Rekrytointiprosessin kehittämiseksi toteutettiin prosessin sujuvuudesta sisäinen kysely, jonka tulosten perusteella kohdennamme kehittämisen oikeisiin asioihin. Kyselyn perusteella

rekrytointiprosessi koetaan sujuvana. Eniten kehitystoiveita kohdistuu täyttölupaprosessiin, hakijaviestintään ja haastatteluohjeiden löydettävyyteen.

Vuonna 2024 julkaistiin yhteensä 407 työpaikkailmoitusta (v.2023, 388), Avoinna oli 1024 työtehtävää (v. 2023, 758), joista 319 oli vakituisia palvelussuhteita ja 705 määräaikaista. Avointen työpaikkojen lukumäärässä ovat mukana myös kesätyöpaikat, joita oli haussa yhteensä noin 150. Nuorten kesätyöpaikkoja, tutustu kaupunkiin työnantajana, oli haussa yhteensä 126. Hakemuksia nuorten kesätyöpaikkoihin tuli kaiken kaikkiaan 637.

Kuva 6, rekrytointit ja avoimet työpaikat 2024



Taulukko 2, rekrytointi-ilmoitukset ja avoimet työpaikat 2024

Yksikkö	Rekrytointit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
Elinvoima	66	327	63	264	38	289
Kasvu ja oppiminen	279	470	303	167	230	240
Kaupunkikehitys	33	42	36	6	23	19
Konsernipalvelut	20	154	152	2	15	139
Liikelaitos Porvoon ateria- ja puhtauspalvelut	6	28	28	0	12	16
Porvoon vesi, liikelaitos	3	3	3	0	1	2
Yhteensä	407	1024	585	439	319	705

Rekrytoinneissa kaupunki käyttää Kuntarekry-järjestelmää. Ilmoitukset julkaistaan verkossa, mm. kaupungin omilla verkkosivuilla, kuntarekry.fi, työmarkkinatorin 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 rekrytoinneissa 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 tai henkilöarvioinnin tueksi myös suoramakuyrityksen. Kahdeksan suoramakuyrityksen kanssa on solmittu puitesopimus ajalle 2023–2024 (2026). Suoramakuyritysten käyttö oli vuonna 2024 vähäistä. Digitaalista suoramakua käytettiin 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.

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 kesätyö. Lupahakuprosessin läpimenoaika on ilmoitettu päivissä, joka on laskettu lupahakemuksen käynnistämisestä sen hylkäykseen tai hyväksyntään.

Taulukko 3, täyttölumat ja läpimenoaika 2024

Yksikkö	Täyttölumat yhteensä	Täyttölupahakemus ohitettu	Läpimenoaika
Porvoon kaupunki	494	19	5,33
Yhteensä	494	19	5,33

Sijaisrekrytointi

Kuntarekry-järjestelmää hyödynnetään myös sijaisten hankinnassa alle kolme kuukautta kestäviin keikkatöihin. Rekrytointi ylläpiti vuonna 2024 sähköistä sijaispankkia Kuntarekry-järjestelmässä varhaiskasvatuksen ja koulujen sijaistarpeita varten.

Jotta kaupungilla olisi pitovoimaa ja vetovoimaa myös sijaisten osalta, halutaan panostaa sijaisten työntekijäkokemukseen. Joka toinen vuosi tehtyjen kyselytutkimusten perusteella sijaisten kokemus keikkatöistä on hyvä. Hyvä työntekijäkokemus tuo uusia sijaishakijoita Porvoon kaupungilla työskentelevien sijaisten suosittelujen kautta ja se näkyy suurina hakijamäärinä.

Haluamme edistää monimuotoista työelämää. Henkilöstö- sekä varhaiskasvatustalvet jatkavat yhteistyötä kotoutumis- ja työllisyyspalveluiden kanssa edistääkseen kulttuurista monimuotoisuutta. Maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille pidettiin kaksi Työelämä-info kohtaamista, joissa kerrottiin mahdollisuudesta hakea varhaiskasvatuksen sijaisuuksiin.

Varhaiskasvatuksen sijaisiksi on tämän jälkeen haastateltu aiempaa enemmän eri kieliryhmien osaajia. Edellytämme varhaiskasvatuksen sijaisilta suomen tai ruotsin kielen perusosaamista, jotta lapsi kokee tulevansa kuuluksi ja turvallisuuteen liittyvät asiat tulevat ymmärretyiksi, mutta lisäksi olemme saaneet sijaisiksi mm. arabian, somalin, turkin ja albanian kielten osaajia.

Varhaiskasvatus tekee kaikki sijaistarpeensa Kuntarekry-järjestelmän kautta. Tämä on luonut pysyvämpää pohjaa sijaispankissa oleville keikkatyön tekijöille, helpottanut sijaisten saatavuutta ja sujuvoittanut varhaiskasvatuksen arkea. Kaikilta Kuntarekry-järjestelmän sijaispankissa olevilta sijaisilta tarkistetaan prosessin yhteydessä rikostaustaote.

Koulujen sijaisrekrytointi järjestelmän kautta on ollut edelleen vähäistä. Koulut sopivat sijaisuuksista usein suoraan sijaisen kanssa.

Vuoden 2024 aikana Kuntarekry-järjestelmän kautta tehtyjä sijaistarpeita oli yhteensä 2854 (2023: 2208) Sijaistarpeista saatiin järjestelmän kautta täytettyä 2566 (2023: 1862) täyttöaste oli 91 % (2023: 84 %). 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 2, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2023 Sijais- tarpeet	2024 Sijais- tarpeet	2023 Täy- tetyt	2024 Täy- tetyt	2023 Täyttö%	2024 Täyttö%
Varhaiskasvatus	2168	2783	1843	2525	85 %	92 %

Taulukko 3, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2023 Sijaistarpeet	2024 Sijaistarpeet	2023 Täytetyt	2024 Täytetyt	2023 Täyttö%	2024 Täyttö%
Suomenkieliset koulut	32	49	19	31	59 %	70 %
Ruotsinkieliset koulut	8	22	0	10	0	45 %

Kaikki vuoden 2024 sijaishaastattelut järjestettiin Teams-haastatteluina. Uusia sijaisia haastateltiin yhteensä 165 (2023: 221) Haastatelluista sijaisista kouluihin halusivat 66 (2023: 77) ja varhaiskasvatukseen 153 (2023: 187). Osa sijaisista tekee sijaisuuksia molemmilla toimialoilla.

Osaaminen

Osaamisen kehittäminen

Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopisteenä on ollut oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Henkilöstölle on tarjottu muun muassa Auntie-työhyvinvointiwebinaareja, työpaikkaohjaaja-, ensiapu- ja ruotsin kielen koulutusta, tekoäly- ja erilaisten ohjelmistojen koulutuksia sekä viestinnän koulutuksia. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus käyttää MyAuntien materiaali- ja harjoitekirjastoa henkilökohtaisen hyvinvointinsa tueksi. Henkilöstön työhyvinvointi perustuu selkeisiin tavoitteisiin ja tehtäviin sekä oikeanlaiseen osaamiseen suhteessa työn vaativuuteen.

Oskun koulutuskalenteriin vietiin 342 koulutustilaisuutta (172). Näihin koulutuksiin osallistui noin 6738 (2910) henkilöä. Koulutusten ja osallistumisten lisääntyminen johtuu osittain siitä, että koulutuspalvelut on alkanut viedä koulutuksiaan Oskuun viime vuonna ja muutenkin koulutuskalenterin käyttö on levinnyt useampiin työyksiköihin.

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

Työntekijöiden tehtäväkohtaista turvallisuusosaamista vahvistettiin muun muassa työturvallisuuden ja varautumiseen keskittyvillä sisäisillä koulutuksilla, miniseminaareilla ja harjoituksilla. Harjoitustehtävät räätälöidään säännönmukaisesti vastaamaan havaittuihin kehitystarpeisiin ja ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, vahvistamaan Porvoon kaupungin häiriö- ja poikkeusoloissa tuottamaa vastetta. Tästä esimerkkinä lintuinfluenssaepidemian torjuntaosaamista vahvistava monialainen koulutuskokonaisuus, josta saatiin arvokkaita huomioita myös arjen työturvallisuuden kehittämiseksi.

Lisäksi henkilöstöä osallistui laajempiin, muiden toimijoiden, kuten puolustusvoimien ja pelastustoimen koordinoimiin harjoituksiin. Vuonna 2024 osallistuttiin muun muassa paikallispuolustusharjoitukseen, säteilyturvallisuus- ja kemikaalionnettomuusharjoitukseen.

Kuva 7, henkilöstön koulutuspäivät 2023-2024



Taulukko 4, koulutusmenot kaupungin toimialoilla

Organisaatio	2023	2024
Konsernipalvelut	97682 €	39360 €
Kaupunkikehitys	132848 €	60389 €
Kasvu ja oppiminen	115572 €	59961 €
Elinvoima	32883 €	20481 €
Yhteensä	378985 €	180191 €

Vuoden 2024 aikana Porvoon kaupungilla oli yhteensä 27 (43) solmittua oppisopimusta. Careeriassa oppisopimusten määrä oli 16 ja Praktikumisissa 11. Oppisopimuksella opiskeltiin 11 (16) eri tutkintoon. Suoritettavia tutkintoja olivat esimerkiksi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, lähiesihenkilötyön ammattitutkinto, kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto suomeksi ja ruotsiksi, sosiaali- ja terveystieteiden alan perustutkinto suomeksi ja ruotsiksi, puutarha-alan perustutkinto, logistiikka-alan

perustutkinto ruotsiksi, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan tutkintoja sekä mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto.

Koulutusmenot Porvoon kaupungin palvelualoilla ovat vähentyneet huomattavasti viime vuodesta, vaikka vakituisen henkilöstön koulutuspäiviä henkilöä kohden on enemmän.

Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus

Vuoden 2024 osalta työllisyysrahastolta ollaan saamassa koulutuskorvausta 88 631 € (110 140 €). Summa vähennetään kaupungin maksettavaksi tulevista työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen maksu perustui toimialoilla tehtyihin koulutussuunnitelmiin ja toteutuneihin koulutuspäiviin. Koulutuskorvausta haettiin 3646 koulutuspäivästä (4640).

Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia

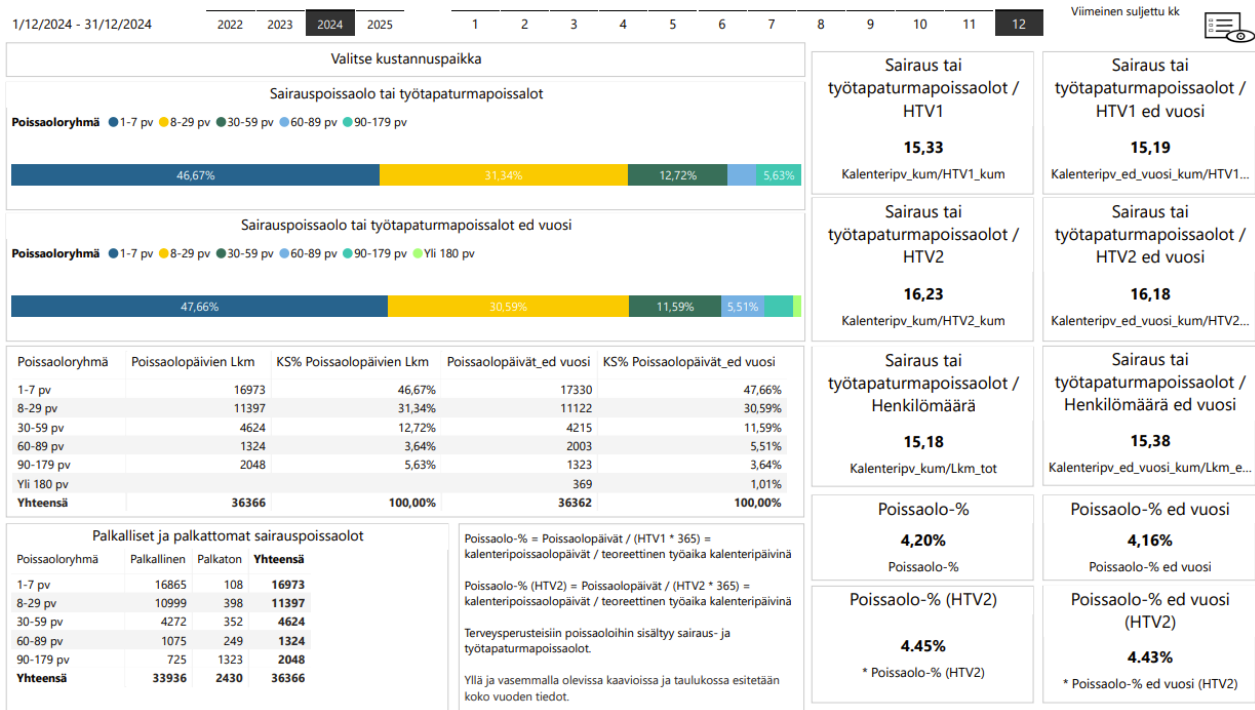
Hyvässä työympäristössä työtilat ja työmenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Kun työolosuhteet ovat kunnossa, voimme työyhteisön hyvin, sitoutumisemme kasvaa ja menestymme.

Työterveys ja työkyky

Terveysperusteiset poissaolot

Talousarviotavoitteena vuonna 2024 oli pitää sairauspoissaoloprosentti enintään neljässä prosentissa. Tavoitteeseen lähes päästiin sairauspoissaoloprosentin ollessa 4,07 %.

Kuva 8, sairaus- ja työtaturmapoissaolot



Vuonna 2024 Porvoossa terveysperusteisia poissaoloja oli 15,33 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2023 vastaava luku oli 15,19. Kun terveysperusteisia poissaoloja tunteina verrataan teoreettiseen vuosityöaikaan tunteina, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 4,20 % mikä tarkoittaa hieman nousua edellisestä vuodesta 0,04 prosenttiyksikköä.

Terveysperusteisista poissaoloista lisääntyivät 8-29 ja 30-59 päivän poissaolot sekä pidemmät 90–179 päivän poissaolot. Sen sijaan yli 180 päivän poissaoloja ei ollut vuonna 2024 lainkaan.

Porvoossa suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ollut lainkaan sairaus- tai tapaturmapoissaoloja koko vuoden aikana oli 29,22 % (28,86 % v 2023). Valtakunnallisia tietoja vuodelta 2024 ei vielä ole saatavilla.

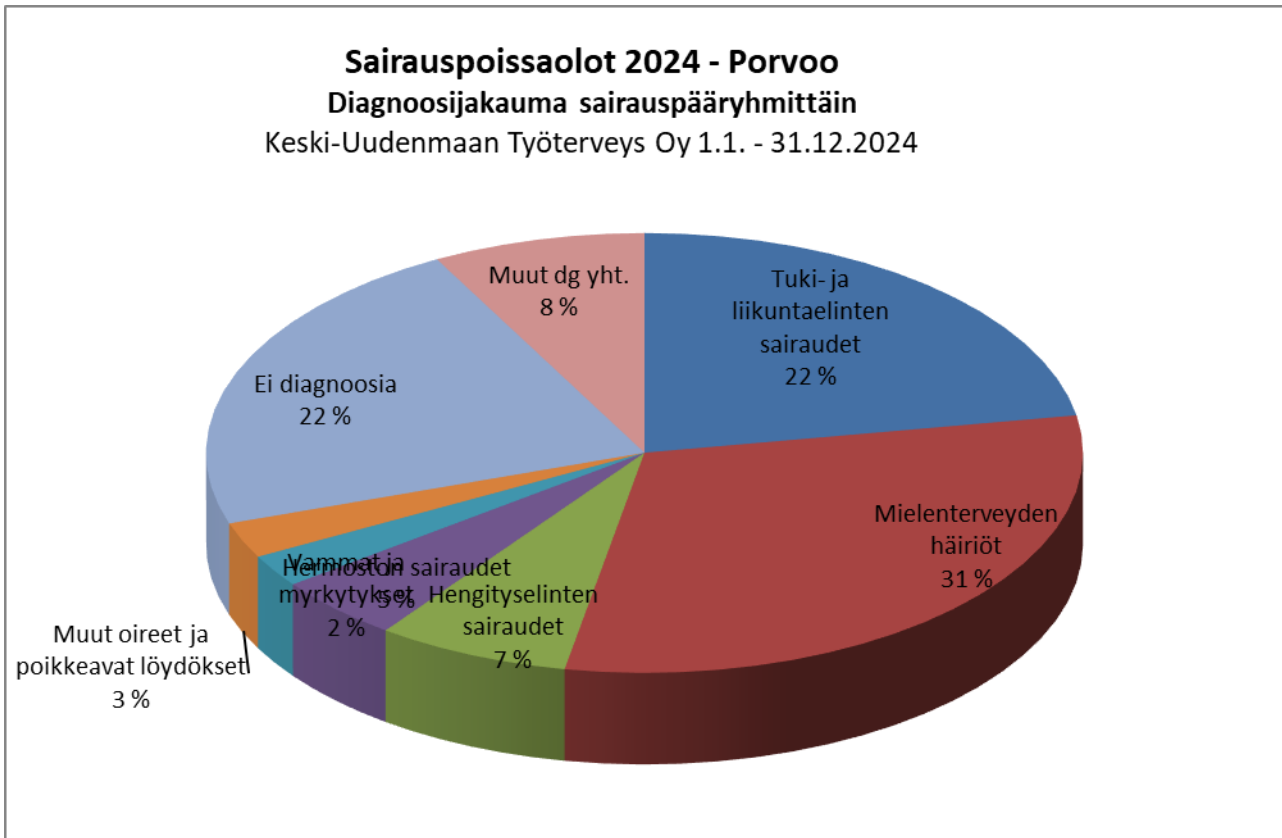
Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunnissa oli vuonna 2022 keskimäärin 20,7 kalenteripäivää sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden. Määrä on noussut 4,0 päivää kahdesta edellisestä vuodesta. Seuraavan kerran tutkimus toteutetaan vuonna 2024. Tietoja ei vielä ole saatavilla.

Diagnoosiryhmät

Työterveyden raportoimat sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuodelta 2024 on saatu Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n tilastoihin ajalta 1.1- 31.12.2024. Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n tiedossa on kaikkiaan 25 684 sairauspoissaolopäivää, joista 7006 liittyivät mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin ja 6545 tuki- ja liikuntaelinten sekä

sidoskudosten ongelmiin. Luvut sisältävät myös liikelaitosten tiedot. Edellisen vuoden tapaan samat diagnosiryhmät siis aiheuttivat eniten sairauspoissaoloja myös vuonna 2024.

Kuva 9, Sairauspoissaolopäivät diagnosiryhmittäin



Työantajan on ilmoitettava työterveyshuollolle kaikki yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Työterveydessä (Keski-Uudenmaan työterveys) on kirjattu yhteensä 25 684 sairauspoissaolopäivää, kun terveystieteellisiä poissaoloja on yhteensä 36 366 päivää. Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaoloista 70,63 % on annettu tieto työterveyteen. Diagnoosi löytyy 75,1 % poissaoloista. 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.

Vuonna 2024 työterveyshuollon palveluja käytti 1647 asiakasta, joista 133 käytti palveluja enemmän kuin 20 kertaa.

Työterveyshuolto

Porvoon kaupungilla on sopimus työterveyspalvelujen tuottamisesta Keski-Uudenmaan työterveyden kanssa.

Työterveyshuollossa hoidetaan ennalta ehkäisevän, lakisääteisen työn lisäksi erityisesti työperäisiä ja työhön liittyviä sairauksia. Lisäksi kaikissa niissä tapauksissa, joissa ilmenee pitkittävän työkyvyttömyyden uhka, lääkinnällisen tai ammatillisen kuntoutuksen tarpeen arviota, työkyvyn arvion tarvetta tai työhön paluun tuen tarvetta, työntekijä 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.

Keski-Uudenmaan työterveyden toimintaa ohjasi työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024.

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 terveystarkastuksiin. Työpaikkaselvityksestä ja -käynnistä laaditaan raportti, jossa suunnitellaan muun muassa seuranta ja kuntoutustarpeet sekä annetaan toimenpidesuosituksia työolosuhteiden parantamiseksi. Työpaikkaselvitykset toteutuivat suunnitelman mukaisesti.

Porvoon kaupungin työterveyspalvelujen kustannukset olivat vuoden 2024 tilinpäätöstietojen mukaan 1 496 491,66 € (1 373 025 €), eli 625,10 euroa/henkilö.

Kela hyväksyi vuoden 2023 osalta korvattaviksi kustannuksiksi 1 263 167,75 € (1 645 594 €) ja maksoi korvausta 673 784, 88 € (949 207 €). Päätös vuoden 2024 korvattavista kustannuksista saadaan kevään 2025 aikana.

Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy

Terveellinen rajoite voi estää työntekijää tekemästä nykyistä työtä, mutta hänellä voi silti vielä olla paljon työkykyä jäljellä johonkin muuhun tehtävään organisaatiossa. Kuten aikaisemminkin työkykykoordinaattorin toiminta keskittyi työntekijöiden työssä pysymisen ja työelämässä jatkamisen tukemiseen monipuolisilla toimenpiteillä.

Työkykyjohtamisen ja aktiivisen tuen osaamisen kehittämiseen panostettiin myös tänä vuonna. Työkykykoordinaattori on käynyt johtoryhmissä ja työpaikoilla pitämässä tietoisuuksia ja kohdennettuja koulutuksia aiheeseen liittyen. Lähijohtajia on tuettu oikea-aikaisten ratkaisujen löytämisessä yhä aikaisemmassa vaiheessa. Huomiota on pyritty kiinnittämään erityisesti työkyvyttömyyshaasteiden ennakoimiseen ja niiden ehkäisyyn. Ennakoivan työkykyjohtamisen lisäksi työkykykoordinaattori on panostanut työntekijöiden kanssa käytäviin työurasuunnittelukeskusteluihin Kevan kehittämän Kompassi-työkirjamallin mukaisesti. Kompassi-työkirja sisältää vinkkejä ja käytännönläheisiä harjoituksia osaamisen ja vahvuuksien kartoittamiseen, omien uratavoitteiden kirkastamiseen ja muutoskyvykkyyden vahvistamiseen.

Työterveysyhteistyön kehittyminen näkyy työkykykoordinaattorin lisääntyvässä työterveysneuvottelujen määrässä. Vuonna 2024 pidettiin 95 työterveysneuvottelua, kun vuonna 2023 niitä oli 76. Mitä varhaisemmassa vaiheessa työkykykoordinaattori otetaan mukaan

prosessiin, sitä enemmän vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen on. Lisäksi työkykykoordinaattorin osallistuminen työterveysneuvotteluihin esihenkilön tukena varmistaa johtamisen tasalaatuisuuden. Myös työkykykeskusteluja, jossa työkykykoordinaattori oli mukana, käytiin edellisvuotta enemmän. Työkykykeskustelut, joissa ovat mukana työntekijä, esihenkilö ja työkykykoordinaattori, ovat hyödyllisiä, koska ne edistävät yhteistä ymmärrystä työntekijän tilanteesta ja tarpeista. Keskustelut mahdollistavat varhaisen puuttumisen, monipuolisen näkökulman ja selkeät vastuut, mikä tukee työntekijän työkykyä ja jaksamista. Lisäksi ne rakentavat luottamusta osapuolten välillä, mikä on tärkeää tehokkaiden tukitoimien toteuttamiseksi.

Taulukko 5 työkykykoordinaattorin tuki 2024

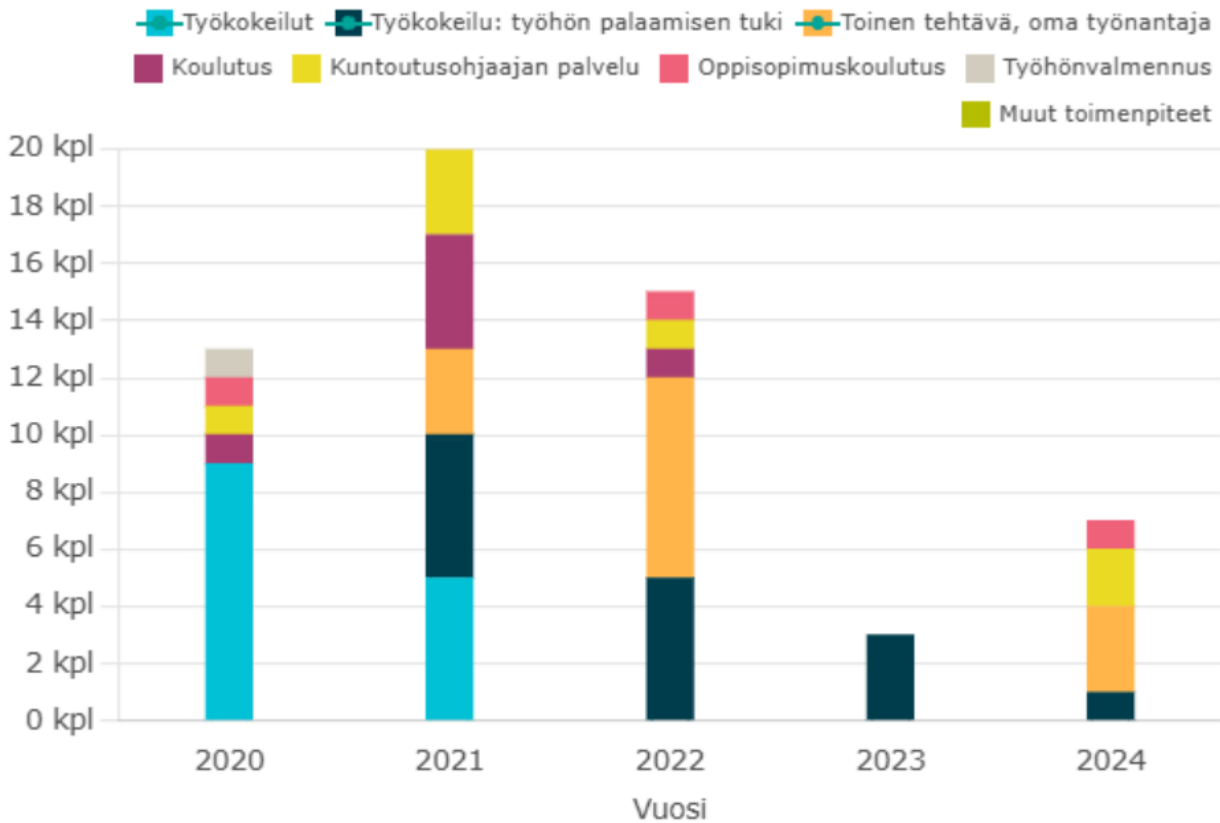
Työterveysneuvottelut	95 kpl (76)
Lähijohtajatapaamiset	66 kpl (95)
Työkykykeskustelut (esimies, työntekijä ja työkykykoordinaattori)	42 kpl (32)
Yhteensä	203 kpl (203)

Työterveyshuollon työpsykologipalvelun lisäksi jatkettiin henkilöstön mielenterveyden tukemiseksi yhteistyötä Auntie-palvelun kanssa. 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 2024 näitä paketteja käytettiin 25 kpl (21 kpl vuonna 2023). Auntie-palvelu tarjoaa myös henkilöstölle 30 minuutin kestoisia webinaareja lähes kuukausittain. Tilastoja ei ole saatavilla, kuinka moni on webinaareihin osallistunut. Myös MyAuntie -verkkosovellus on ollut henkilöstön käytössä. Sovellus sisältää erilaisia mielen hyvinvointiin liittyviä harjoitteita ja muuta mielen hyvinvointia edistävää sisältöä.

Työhön paluun tuen yhtenä toimenpiteenä on Kelan osasairauspäivärahan hyödyntäminen. Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän, toipumassa olevan henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Tutkimusten mukaan se on vaikuttava keino tukea työssä jatkamista. Osasairauspäivärahopäiviä myönnettiin 3086 (2942) päivää 36 (36) henkilön kohdalla.

Toinen työhön paluun tukimuoto on työeläkevakuuttajan (Keva) ammatillinen kuntoutus. Sen avulla voidaan tähdätä paluuseen entiseen tehtävään mutta myös selkeästi johonkin toiseen ja työntekijälle aikaisemmin vieraaseen työhön. Kevan kuntoutussuunnitelmia tuettiin 7 kappaletta (kuva 10). Myönnetyt kuntoutustoimenpiteet olivat monipuolisia, erityisesti työkokeiluja toisentyypisiin töihin omassa organisaatiossa, mutta myös kuntoutusohjaajan palveluita, oppisopimuskoulutusta ja työkokeiluja omaan työhön pidemmän poissaolon jälkeen. Kuntoutuksen onnistumisprosentti oli 100 % vuonna 2024 (83 % vuonna 2023).

Kuva 10 kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2020–2024



Osakuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke voi olla ratkaisu silloin kun työkyky on osittain heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan, eikä vielä ole vanhuuseläkeiässä. Osakuntoutustuki antaa mahdollisuuden pidentää työuraa työkyvyn heikkenemisestä huolimatta ja sen rinnalla tehty työ kartuttaa myös lisää eläkettä. Vuonna 2024 uusien myönteisten osakuntoutustukien ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus oli kasvanut 60 % (vuonna 2023 = 43 %) suhteessa kuntoutustukiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin. Työkyvyttömyyseläkkeitä on haettu edelleen oikea-aikaisesti ja suurin osa annetuista päätöksistä ovat olleet myönteisiä. Työeläkevakuuttajan (Keva) osakuntoutustukea käytetään myös työhön palaamisen tueksi esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen jälkeen.

Vuonna 2024 terveydellisistä syistä uudelleensijoittamis- ja työhönpaluuprosessissa oli 58 (53) henkilöä. Työhön paluu tai työssä jatkaminen onnistui 43 (39) henkilön kohdalla. Prosessi oli vuoden lopussa kesken 5 (9) henkilön osalta. Muut henkilöt ovat joko eläköityneet, siirtyneet toisen työnantajan palvelukseen, eivät olleet terveydellisistä syistä uudelleensijoitettavia tai heitä ei muista syistä saatu organisaatiossa työllistettyä. Uudelleensijoitettujen ja työssä jatkavien määrä on lukumääräisesti hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä johtuu osittain siitä, että uudelleensijoittuminen on onnistunut yli palvelualue- ja toimialarajojen useamman henkilön kohdalla.

Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla

Henkilöstön hyvinvoinnin ylläpito ja parantaminen edellyttävät rahallista panostusta. Työhyvinvoinnin toimintoihin sisältyy mm. usein itsestään selvyytenä 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. Vuoden 2024 alusta alkaen lounas- ja virike-etuudet on tarjottu sähköisen Smartum-palvelun kautta. Sen myötä työnantaja maksaa vain käytetystä edusta, kun aiemmin ostetut setelit saattoivat jäädä myymättä tai käyttämättä. Lounasedun arvo vuonna 2024 oli 13,50 euroa työssäolopäivää kohden. Virike-etuutena tarjottiin koko henkilöstölle yhteensä 100 euroa vuodessa.

Taulukko 6, henkilöstöinvestoinnit 2024

Henkilöstöinvestoinnit 2024 €, nettokustannukset	
Henkilöstön koulutus	180 191 €
Myönnetyt koulustusstipendit	6 890 €
Kuntoutus	37 173 €
Lounasetuus	61 227 €
Virike-etuus	158 477 €
Työpaikkaliikunta- ja Voi Hyvin –toiminta	7 277 €
Keskitetty ja toimialojen työhyvinvointitoiminta	32 153 €
Työterveys (netto)	355 971 €
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä	839 359 €

Kokonaisuudessaan henkilöstöinvestoinnit yhteensä olivat 388,05 € henkilöä kohden (503,97 € /henkilö v. 2023). Ilman koulutuksen, koulustusstipendien, kuntoutuksen ja työterveyshuollon kustannuksia henkilöstöinvestoinnit olivat 2259 134 € eli 119,80 € henkilöä kohden (149,88 €/henkilö v. 2023). Henkilöstöinvestointeihin käytetyt määrät laskivat, kun vuonna 2024 ei henkilöstölle jaettu erikseen virikeseteleitä kaupungin hyvän tuloksen perusteella. Lisäksi sähköiset lounas- ja virike-edut maksetaan vasta kun työntekijä käyttää

edun. Aiemmin kaupunki maksoi lounas- ja virikesetelit, kun ne ostettiin, riippumatta siitä käyttääkö työntekijä seteleitä.

Työhyvinvointimäärärahat

Henkilöstöjohdon talousarvioon on varattu 50 000 euroa keskitettyä työhyvinvointimäärärahaa käytettäväksi muun muassa työyksiköiden ja työyhteisöjen ennakkoimattomiin työyhteisön kehittämistarpeisiin. Työhyvinvointimääräraha käytetään myös henkilöstökyselyyn toteuttamiseen. Edellinen henkilöstökysely tehtiin vuonna 2022 ja seuraava laajempi kysely tullaan tekemään vuonna 2025. Tukea työyhteisövalmennuksiin myönnettiin vuonna 2024 kuudelle työhyvinvointihankkeelle (2 kpl vuonna 2023). Lisäksi määrärahaa käytettiin työhyvinvointiviikon tapahtumiin luennoitsijoinen ja Auntie-palveluun. Työhyvinvointimäärärahaa on käytetty yhteensä 32 153 euroa. Organisaation sisäisiin työkokeiluihin käytettiin 2800 euroa.

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. Liikuntasuorituksia Voi Hyvin toiminnassa oli yhteensä 2980 vuonna 2024.

Voi Hyvin- toimintaa tarjottiin henkilöstölle monipuolisesti myös vuonna 2024. Ohjattuja viikoittaisia ryhmäliikuntatunteja oli 7 kpl ja omatoimisia liikuntamahdollisuuksia (mm. kuntosali, lentopallo 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. talviuinti, pilates flow ja sointukylpy.

Porvoon kaupungilla oli vuoden 2024 aikana koekäytössä Cuckoo-taukoliikuntaohjelma. Taukoliikuntaohjelma on tarkoitettu koko henkilöstölle. Ohjelma sisältää taukoliikunta –video-ohjelmia, asettaa haasteita ja seuraa kehitystä. Taukojummat jokainen pystyy ajastamaan henkilökohtaisesti itselleen sopivan aikataulun mukaan. Liikunnanohjaaja vierailee myös työpaikoilla pyydettäessä ja on mukana järjestämässä esim. yksiköiden liikuntapäiviä.

Liikunnanohjaajan apuna toimivat agentit, jotka koordinoivat Voi Hyvin-toimintaa omalla työpaikallaan. Vuonna 2024 agenttien määrä oli 68 kpl.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaa ohjasi Henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma 2023–2026. Tähän ohjelmaan perustui myös työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2024.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuivat säännöllisesti keskustelemaan työturvallisuusasioista. Vuoden aikana keskustelujen painopisteenä oli mm. WPron ja Intron käytön vakiinnuttamisen tukeminen, työtaturmatilastot ja yksittäisten ilmoitusten käsittely, psykososiaalisen kuormituksen hallinnan malli, työsuojeluparitoiminta ja työyhteisöhaasteet. Tapaamisissa valmisteltiin myös työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviä asioita ja suunniteltiin työsuojelun tietoisuuden sisältöä. Tietoisku lähetetään lähijohtajille ja työsuojelupareille kuukausittain eMaileri palvelua käyttäen, tavoitteena jakaa tietoa ajankohtaisista työsuojeluteemoista.

Työsuojeluparien kokonaismäärä oli 89. Työsuojeluparin muodostavat lähijohtaja sekä työyksikön henkilöstön edustaja, jonka työntekijät valitsevat keskuudestaan. Työsuojeluparin tehtävänä on tarkkailla työpaikan työolosuhteita ja työilmapiiriä sekä toimia työsuojeluorganisaation yhdyshenkilönä työpaikoilla. Työsuojelupareille järjestettiin kaksi yhteistä koulutustapaamista vuonna 2024.

Vuonna 2024 Etelä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) tarkastajat eivät tehneet yhtään työsuojelutarkastusta Porvoon kaupungin työpaikoille. Kuntakokeilun ja työsuojelun toimijat osallistuivat kuitenkin valtion TE-palvelujen toimintaan kohdistuneeseen tarkastukseen. Toimenpidesuosituksen vastuu kuului tässä tapauksessa valtiolle, mutta toiminnan siirryttyä osaksi kaupunkiorganisaatiota tammikuusta 2025 seuranta jää kaupungin vastuulle.

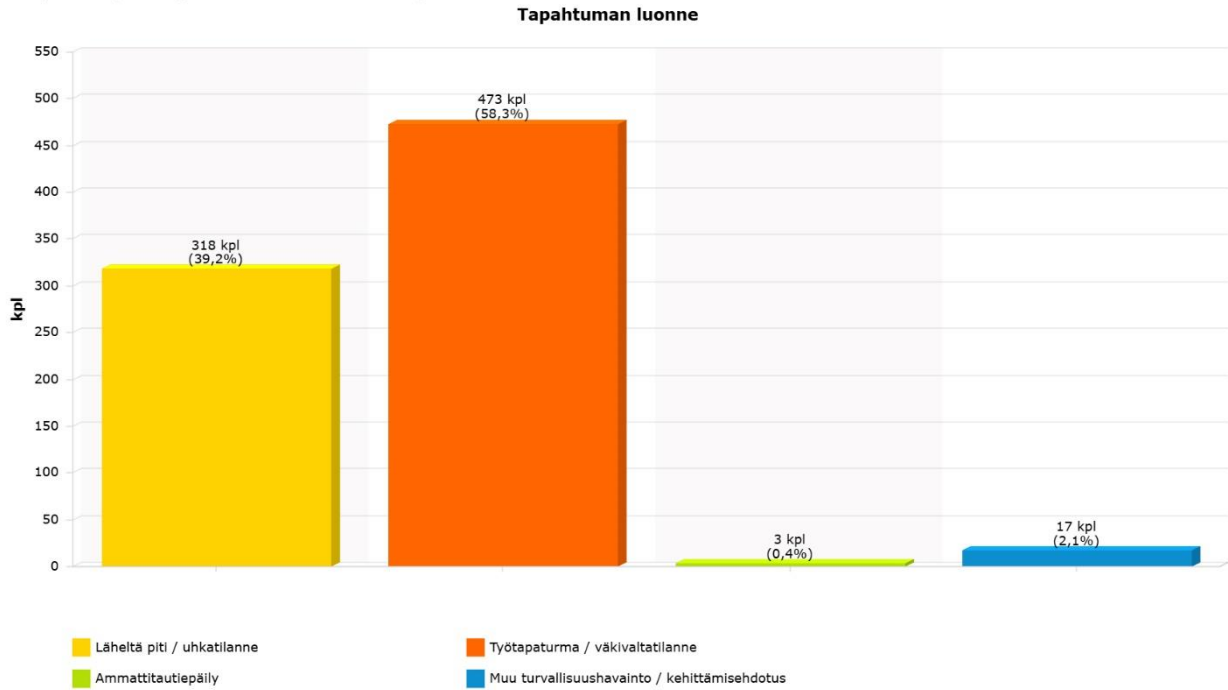
Työtaturmat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset

WProssa tehtiin ajalla 01.01-31.12.2025 318 vaaratilanneilmoitusta ja ilmoitettiin 473 työtaturmasta, joista 234 välittyi vakuutusyhtiökytkennän kautta vakuutusyhtiöön. Ammattitautiepäilyjä raportoitiin 3 kpl. Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ilmoituksia tehtiin puolestaan 53 kpl. Muita turvallisuushavaintoja/kehittämisehdotuksia ilmoitettiin 17 kpl.

Kuva 11, WPro-ilmoituksen tapahtuman luonne 2024

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024
JA yksikkö, jossa tapahtui on WPro: Porvoon kaupunki

5.3.2025



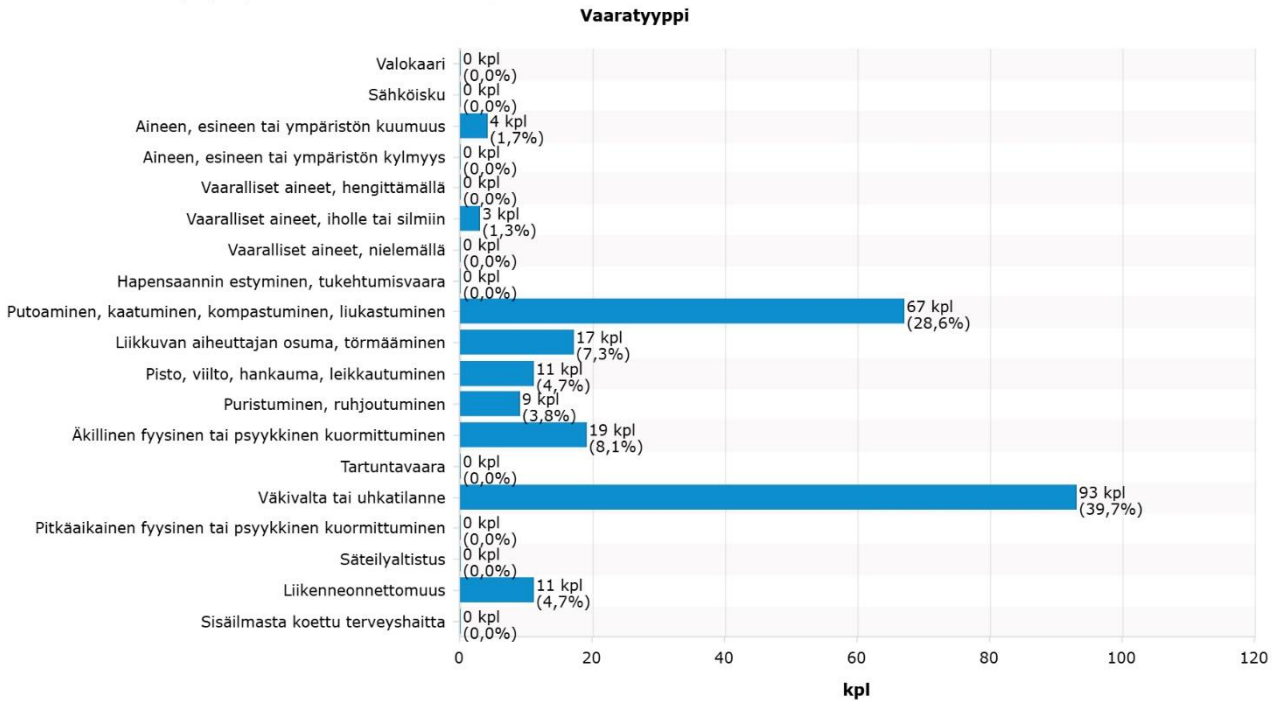
Tehtyjen työtapaturma- ja läheltä piti -ilmoitusten riskiluokitukset olivat pääasiassa luokkaa II (vähäinen riski) ja III (kohtalainen riski).

WPro-ilmoitusten vaaratyypeissä korostui selkeästi väkivalta tai uhkatilanne. Tämä lisäksi myös putomainen/kaatuminen/kompastuminen/liukastuminen ja liikkuvan aiheuttajan osuma/törmääminen aiheutti ilmoituksia. Eniten poikkeamia sattui kouluissa, luokkahuoneissa ja pihalla/ulkotiloissa.

Kuva 12, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2024

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

5.3.2025



Porvoon kaupunki on vakuuttanut kaikki työntekijänsä työtaturmien varalta. Lakisääteisistä tapaturmavakuutuksista vastaa IF - Vahinkovakuutusyhtiö Oy. Vakuutusturva koskee myös etätöytä. Vuonna 2024 työtaturmia ilmoitettiin IF:iin 234 kpl (170). Näistä työssä tapahtuneita työtaturmia oli 200 (138 kpl) ja työmatkalla tapahtuneita työtaturmia 34 kpl (32).

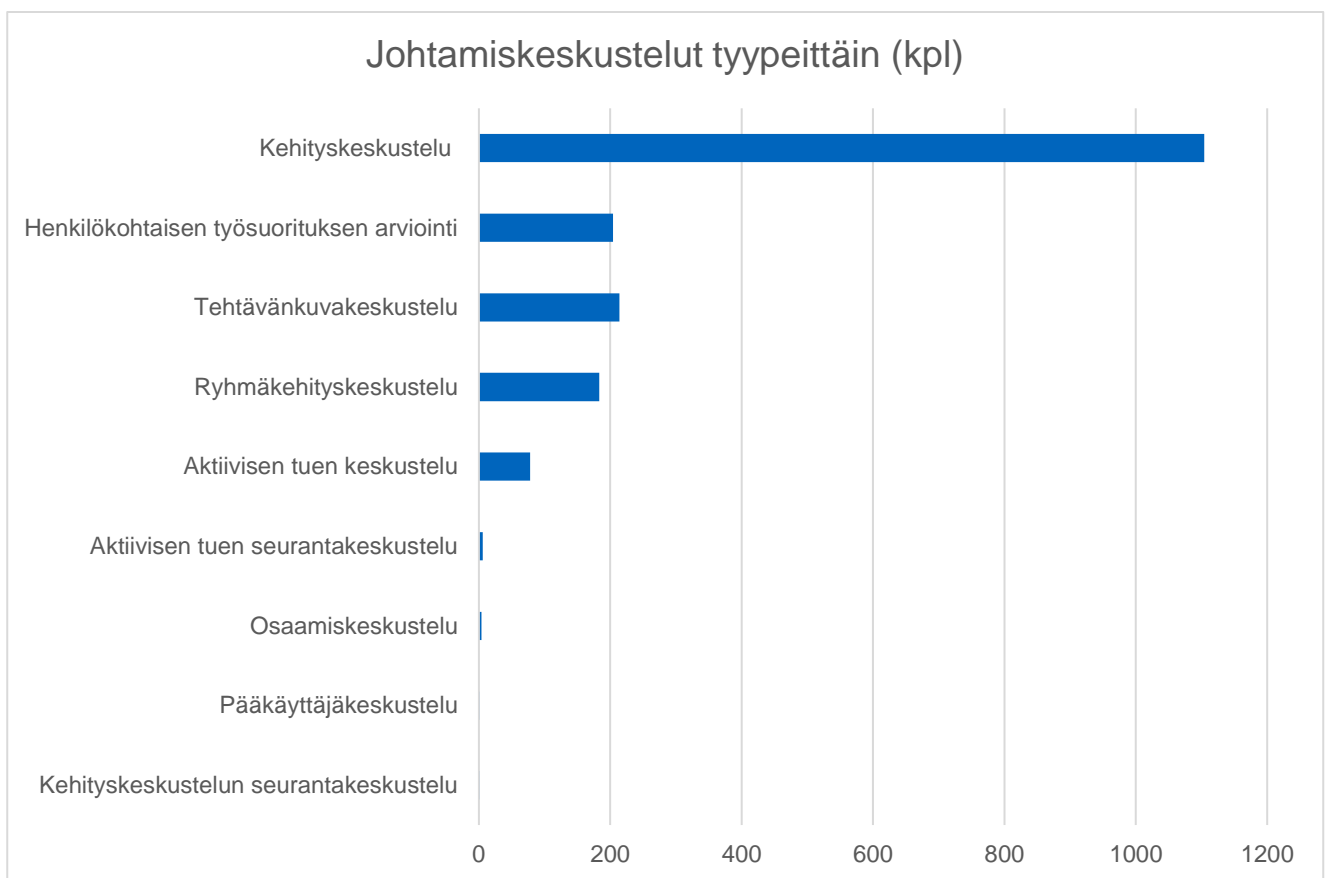
Työtaturmista aiheutui 533 (622) sairauspoissaolopäivää vuonna 2024. Määrä on 1,47 % (0,37 %) kaikista sairauspoissaoloista (36 302 päivää). Työtaturmista (ammattitaudit mukaan lukien) aiheutuneiden poissaolojen palkkakustannukset olivat 0,3 % (0,4 %) kaikista poissaolojen palkkakustannuksista.

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 käytettävissä 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 1104 kpl (1062). Ajoittain esiintyvien tietoteknisten ongelmien takia kehityskeskusteluja on myös voitu pitää ilman, että ne on tallennettu järjestelmään. Ryhmäkehityskeskusteluja 183 kpl (112) pidetään enimmäkseen varhaiskasvatuksessa. Muita keskusteluja on käyty vähäinen määrä osittain johtuen siitä, että osa lomakkeista ovat vuoden aikana laadittuja.

Kuva 13, johtamiskeskustelut, koko organisaatio 2024



Osaamiskeskustelun käytön vakiinnuttaminen koskemaan koko organisaatiota ei ole onnistunut toivotulla tavalla. Ammattialakohtaisten osaamisprofiilien luomista oli myös tarkoitus tehdä, mutta sen alkuun saattaminen on ollut haasteellista. Jatkossa tulee myös painostaa strategiseen osaamisen johtamiseen ja henkilöstösuunnitteluun.

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.

Lähijohtajia on valmennettu kuukausittaisissa infotilaisuuksissa ja niissä on käsitelty laajasti ajankohtaisia asioita kuten työkykyjohtamista, taloutta, ICT-asioita, valmiusasioita, viestintä- ja palkka-asioita sekä TE25 ja KOTO25-uudistuksia. Vuoden 2024 alussa pidettiin myös yksi henkilöstöinfo tehdystä talouden tuottavuus- ja tasapainottamisohjelmasta. Kaikille lähijohtajille on mahdollistettu pääsy Kevan Claned-oppimisympäristöön, jonka verkko-opiskelualusta tarjoaa ajankohtaista tietoa ja työkaluja avuksi arjen lähijohtajatyöhön ja strategisen työkykyjohtamisen kehittämiseen. Lähijohtajainfot järjestetään etäyhteyksin, mikä mahdollistaa helpon ja kustannustehokkaan tavan osallistua. Lähijohtajainfojen osallistujamäärä on ollut keskimäärin 114 henkilöä/info, (91 henkilöä/info vuonna 2023).

Esihenkilön hyvinvoinnin tukemiseksi on tarjottu esihenkilöille suunnattuja Auntie-palvelupaketteja. Viiden kerran videotapaamisten aiheena on voinut olla muun muassa oman lähijohtajaroolin selkeyttäminen, omien voimavarojen vahvistaminen tai tunnejohtamisen taitojen kehittäminen. Myös esihenkilöille tarkoitettuja webinaareja johtamisosaamisen lisäämiseksi on järjestetty Auntie-palvelun toimesta.

Säännölliseksi lähijohtajavalmennukseksi on vakiintunut Careeria Oy:n kanssa järjestettävä ESKO-lähijohtajakoulutus. Keväällä 2024 alkoi uusi puolitoista vuotta kestävä koulutus, johon osallistuu 14 henkilöä.

Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus

Palkkausjärjestelmät

Varsinaisen palkan osia ovat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä ja työkokemuksilisa. Porvoon kaupungissa tehtäväkohtaiset palkat määritellään paikallisesti työn vaatimuksen perusteella yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Vuonna 2024 paikallisten neuvotteluiden yhteydessä päivitettiin tehtäväkuvia, tasattiin epätarkoituksenmukaisia palkkaeroja ja uudistettiin palkkausjärjestelmiä.

Säännölliset johtamis- ja kehityskeskustelut ovat avainasemassa tavoitteiden asettamisen, tehtäväkuvauksen ylläpitämisen ja työstä suoriutumisen arvioinnin kannalta. Johtamisen keskustelut käydään Osku-järjestelmän tuella.

Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2024

Lähes kaikki kunta-alan sopimukset sisälsivät 2,27 % yleiskorotuksen. Sen lisäksi sopimukset sisälsivät myös paikallisesti neuvoteltavia eriä, jotka vaihtelivat sopimuksittain. Esimerkiksi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) paikalliset erät olivat 1,77 prosenttia, joten korotuksia tuli yhteensä yli neljä prosenttia. Yleiskorotukset koskivat kaikkia, kun taas paikalliset erät koskivat vain osaa palkansaajista. Vuoden 2024 palkkaneevotteluissa oli tavoitteena korottaa erityisesti pienimpiä tehtäväkohtaisia palkkoja ja edelleen parantaa henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

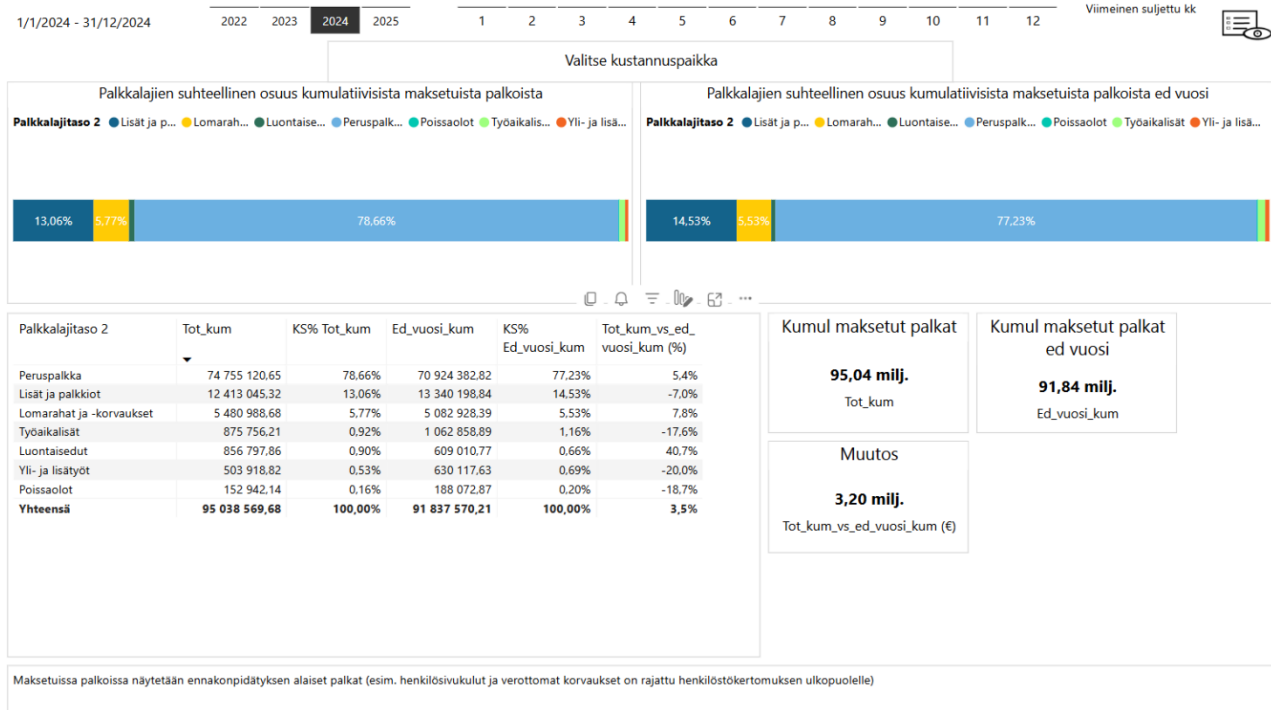
Opetushenkilöstön (OVTES) osalta paikalliset erät käytettiin vaativimpien perusopetus- ja lukiokoulutuksen opettajaryhmien palkkojen korotukseen saatavuuden ja pitovoiman lisäämiseksi. Varhaiskasvatuksessa parannettiin palkkojen kilpailukykyä korottamalla pätevien lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien tehtäväkohtaisia palkkoja.

Teknisen alan henkilöstöllä korotus kohdennettiin erityisesti alimpaan palkkaryhmään eli ammattitehtäviin, joihin kuuluvat muun muassa kiinteistöhoitajat, kuljettajat, liikuntapaikkojen hoitajat ja asentajat.

Henkilökohtaiset lisät perustuvat työssä suoriutumiseen. KVTES-neuvotteluissa pyrittiin huolehtimaan siitä, että yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuisi aiempaa paremmin ja tasapuolisemmin. Runsas kolmannes paikallisesti neuvoteltavista palkankorotuksista KVTES:in alalla tehtiin henkilökohtaisiin lisiin.

Yleiskorotukset korottivat Porvoon kaupungin kuukausittain maksamia palkkoja lähes 150 000 eurolla ja paikalliset erät yli 110 000 eurolla. Korotetut palkat astuivat voimaan 1.6.2024. Porvoon kaupungissa pidettiin tärkeänä sitä, että palkat saatiin oikea-aikaisesti maksuun ja siksi neuvottelut aloitettiin jo heti alkuvuodesta.

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 %. Henkilökohtainen lisä maksetaan hyvän henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Porvoon kaupungissa on maksettu henkilökohtaisia lisiä yhteensä 1 292 053 euroa (1 179 053 € v. 2023). Koko kaupungissa on käytössä suuruudeltaan 100–500 euron motivaatiolisä, jota käytetään jälkikäteisenä kertapalkkiona. Vuonna 2024 motivaatiolisää maksettiin yhteensä 43 480 euroa (344 570 € v. 2023). Vuonna 2023 kaupunki palkitsi henkilöstöään hyvästä tuloksesta tarjoamalla joko 200 euron arvosta ylimääräisiä virikeseteleitä tai vastaava summa motivaatiolisänä, mikä selittää motivaatiolisän määrän laskun vuonna 2024.

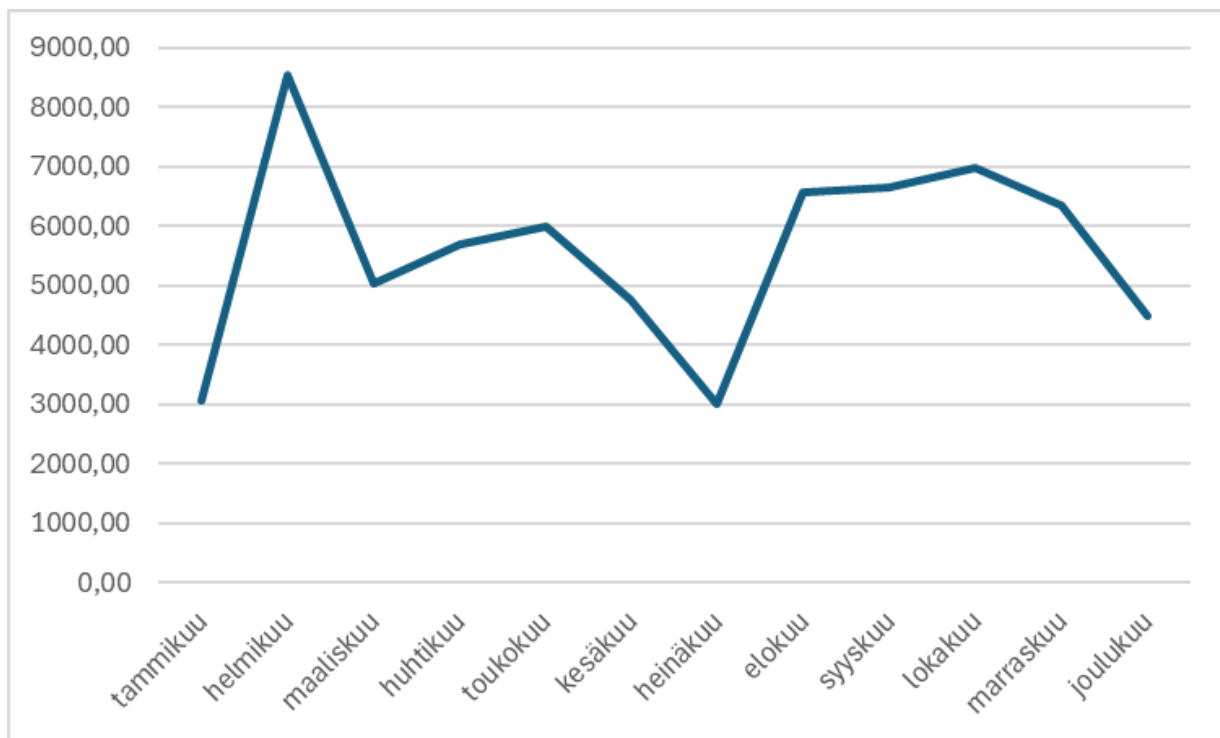
Henkilöstöedut ja virkistystoiminta

Kuusi henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitettua kesämökkiä oli vuokrattuna 29.4. – 29.9.2024. Talviasuttavaa Mesimarja- ja Ahomansikka-mökkiä vuokrattiin ympäri vuoden. Mökit sijaitsevat Sondbyn Skepparsissa. Mökkien nettomenot olivat 55 808 €. Mökkejä vuokrattiin 153 kertaa vuoden 2024 aikana. Vuonna 2024 siirryttiin sähköiseen mökkivarausrjestelmään.

Myös henkilöstön lounas- ja virike-etuudet hoituvat nykyään sähköisesti ja ne on toteutettu Smartum-palveluna. Virike-etuutena tarjottiin mobiilisovelluksen kautta mahdollisuutta

käyttää 100 euroa liikunta- tai kulttuuripalveluihin. Vuonna 2024 käytettiin sähköistä kulttuurietua 36 659 € ja sähköistä liikuntaetua 121 818 € eli yhteensä 158 477 €. Vuonna 2023 myytiin 12 810 liikunta- ja virikeseteliä, joiden nimellisarvo oli viisi euroa. Yhteensä virike-etuutta siten ostettiin 64 050 euron arvosta, josta kaupungin osuus oli 50 % eli 32 025 euroa. Virike-etuuden käyttö on siis lisääntynyt sähköistyksen myötä. Vuoden 2023 tiedossa ei ole mukana palkintosetelit.

Kuva 15, lounasetuuden työnantajakustannukset 2024



Kaupunki tuki henkilöstön ruokailua vuonna 2024 yhteensä 61 227 euron arvosta, kun vuonna 2023 lounaseteleiden myynnistä maksettiin nettona 115 934 euroa. Lounasetua käytettiin eniten helmikuussa, minkä jälkeen käyttö on tasaantunut noin 6500 euroon kuukaudessa kesäkuukausia lukuun ottamatta. Lounasedun sähköistymisen myötä työnantaja maksaa vain käytetystä lounasedusta, kun aiemmin työnantaja maksoi lounasetelit osto hetkellä riippumatta siitä, myytiinkö setelit työntekijälle tai käyttikö työntekijä lounaseteleitä.

Uuden työsuhdepyöräedun on ottanut käyttöön 101 työntekijää ja elokuvasarjalippuja on myyty 202 kappaletta Bio Rexin alennettuun hintaan.

Yhdessä tekemisen meininki

Sisäinen viestintä

Viikkoinfo julkaistiin sähköisenä, kaksikielisenä uutiskirjeenä ja lähetettiin jokaiseen voimassa olevaan sähköpostiosoitteeseen. Vuoden 2024 aikana ilmestyi 11 viikkoinfoa. Viikkoinfoa luki keskimäärin 42 % (vuonna 2023: 37 %) henkilökunnasta eli keskimäärin 1011 henkilöä/uutiskirje (vuonna 2023: 964 henkilöä/uutiskirje). Viikkoinfoissa käsiteltiin ajankohtaisia asioita mm. talous-, työturvallisuus- ja työkykyasioita, työhyvinvointia mm. liikuntaa, henkilöstöetuja ja huomionosoitusasioita, kerrottiin palkka- ja koulutusasioista sekä esiteltiin kaupungin työntekijöitä. Lähijohtajainfot ovat vakiintuneet sisäisen viestinnän tärkeäksi kanavaksi.

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. Rekrytoinneissa ja työpaikkailmoituksissa on huomioitu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

WProsta löytyy oma kanavansa epäasiallisen käytöksen/häirinnän ilmoitusten tekemistä ja käsittelyä varten. Kaupungilla on myös ohjeistus, kuinka toimia tilanteessa, jossa kohtaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla. Tätä ohjeistusta on selkeytetty vuoden 2024 aikana avaamalla häirinnän käsitettä mm. kuvituskuvaan ja esimerkkien avulla, jotta häirinnän ja erimielisyyksien erottelu olisi jatkossa työpaikoilla helpompaa. Myös ilmoitus- ja käsittelytapaa on avattu ohjeeseen selkeämmin.

Vuoden 2024 aikana suoritettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo kysely KivaQ:n e-kyselyn avulla. Vastausprosentti jäi valitettavasti vaatimattomaksi (26,8%, 670 vastausta), joten on syytä suhtautua varauksella siihen, että tulos edustaisi henkilöstön mielipiteitä ja ajatuksia. 73,0 % (n=489) kyselyyn vastanneista ei ole huomannut syrjintää tai asiatonta kohtelua viimeisten 12 kuukauden aikana. 20,7 % (n=139) on vastannut, että he ovat itse joutuneet syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työyhteisössään viimeisen 12 kk aikana.

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 syrjintäkieltojen 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, vaikka tämä on pikkuhiljaa muuttunut vuosien varrella. Vastaava palkkakartoitus on tehty vuosittain vuodesta 2016. 2023 oli ensimmäinen vuosi hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Uudistuksen jäljiltä kaupungissa on suhteellisesti aiempaa enemmän yhden sukupuolen ja yhden henkilön nimikkeitä. Vuonna 2023 meillä oli 269 erilaista nimikettä, mutta vain 62 sellaista nimikettä, joissa oli sekä miehiä että naisia. Yleisin nimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Tässä tehtävässä oli Porvoon kaupungilla lokakuussa 2023 13 miestä ja 278 naista. Vuonna 2023 naisen peruspalkka oli 91,1 % ja kokonaisansio 86,8 % miehen palkasta. Edellisenä vuonna, ennen hyvinvointialueuudistusta naisen peruspalkka oli 93,4 % ja kokonaisansio 86,3 %.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä kokoontui kahdesti vuonna 2024. Työryhmässä seurattiin aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja käsiteltiin palkkakartoitusta vuodelta 2023. Palkkakartoitus lähetettiin käsiteltäväksi yhteistyötoimikunnalle.

Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta (Yttk)

Yhteistyötoimikunta kokoontui yhteensä kahdeksan kertaa.

Alkuvuodesta yhteistyötoimikunta käsitteli muun muassa talouden tuottavuus- ja tasa-paino-ohjelmaa, talousarviota vuodelle 2025, työaika- ja varallaoloasioita, henkilöstöraporttia vuodelta 2023, henkilöstöhallinnollisia ohjeita, TE2024 -hankkeen etenemistä, kasvun ja oppimisen toimialan palveluverkkosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmia ja seurasi toimialojen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmien toteutumista.

Työsuojelutoimikunta (Tstk)

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa vuoden 2024 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. 2023 henkilöstöraporttia, työterveyden toimintasuunnitelmaa v. 2025, työterveyden kustannusten korvauspäätöstä v. 2023, psykososiaalisen kuormituksen hallinnan mallia 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.

Yhteistyöryhmissä käsiteltiin muun muassa työtapaturmia ja vaaratilanteita, työhyvinvointikyselystä johdettuja toimenpiteitä ja niiden etenemistä palvelualueilla/yksiköissä. Lisäksi ryhmissä seurattiin taloutta ja käytiin läpi osavuosisraportteja sekä talousarviota ja henkilöstösuunnitelmaa vuodelle 2025.

Taulukko 7, yhteistyöryhmien kokoukset 2024

Yhteistyöryhmän nimi	Kokousten määrä 2024
Konsernipalveluiden yhteistyöryhmä	0
Kasvun ja oppimisen toimialan yhteistyöryhmä	6
Elinvoiman toimialan yhteistyöryhmä	4
Kaupunkikehityksen toimialan yhteistyöryhmä	4
Liikelaitos Porvoon Ateria- ja puhtauspalveluiden yhteistyöryhmä	3

Henkilöstöasiain neuvottelukunta

Henkilöstöasiain neuvottelukunta koordinoi kaupungin henkilöstöasioita, joista yleisimmät ovat tehtäväkohtaiset palkantarkistukset ja nimikemuutokset. Neuvottelukunnan tärkein tehtävä on huolehtia, että tehtäväkohtaiset palkat vastaavat tehtävän vaatavuutta ja vertailuryhmää. Lisäksi Henkilöstöasiain neuvottelukunta käsittelee erilaisia yleisiä henkilöstöasioihin liittyviä ohjeistuksia ja prosesseja.

Neuvottelukunta kokoontui yksitoista kertaa. Kokouksissa on käsitelty 17 (21) tehtäväkohtaisen palkan tarkistusta ja 28 (28) nimikemuutosta. Neuvottelukunta on ottanut työn alle nimikkeistön yhdenmukaistamisen sekä sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin siirtymisen. Lisäksi neuvottelukunta on käsitellyt henkilöstösuunnitelmaa ja sen käytäntöjä, henkilökohtaista lisää koskevaa ohjeistusta, rekrytointilisän käytäntöjä, teknisen sopimuksen saata- vuuslisää, järjestelyeräneuvottelujen käytäntöjä ja pääkäyttäjälisästä luopumista.

Henkilöstöryhmä

Henkilöstöryhmä, HERY, on yhteistoimintamenettelyn mukainen henkilöstön yhteistoimintaelin, jossa on neljätoista ammattijärjestöjen valitsemaa edustajaa sekä työsuojeluvaltuutetut (3), joilla on ryhmässä puheoikeus. Kokouksia pidettiin vuoden 2024 aikana neljä, puheenjohtajana toimi Janne Wasenius ja sihteerinä Jouko Soini. Ryhmän tehtävänä on valmista 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, Nimbus-talon vaiheet sekä työilmapiiri ja yleisesti työhyvinvointi Nimbuksella. Lisäksi ajankohtaisia asioita vuonna 2024 olivat: työaikaseurantajärjestelmä-Promid, henkilöstöedut, Porvoon työllisyysalueen (TE-palvelut) siirtyminen kaupungin hoidettavaksi, Tatuta sekä palveluverkkoselvitys.

Johtopäätökset ja kehittäminen

Kaupungin henkilöstömäärä on lisääntynyt viime vuosina strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja osaamiskapeikkojen kattamiseksi. Henkilöstömäärä lisääntyi myös vuonna 2024. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi selkeästi, kun pitkään määräaikaisin palvelussuhtein hoidettuja tehtäviä vakinaistettiin. Lisäksi kasvun ja oppimisen toimialalla palkattiin vakinaisia kiertäviä luokanopettajia vastauksena jatkuvaan sijaistarpeeseen. Kaupungin henkilöstöresurssit ovatkin hyvällä tasolla. Kun vielä sairauspoissaolojen määrä on pysynyt kohtuullisella tasolla, pitäisi nykyisen henkilöstömäärän riittää tuottamaan laadukkaat palvelut myös tulevaisuudessa. Seuraavana tavoitteena tuleekin olla se, ettei henkilöstön ja vakanssien määrä enää kasva. Henkilöstön osaamista on kasvatettava tarpeen mukaan, eläköitymiset tulee hyödyntää entistä paremmin ja myös vapautuvia tehtäviä on jätettävä täyttämättä. Rekrytoinneissa on entistä enemmän katsottava tulevaisuuden osaamistarpeita.

Kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön osaamista on pyrittävä monipuolistamaan, jotta tehtäviä järjestelemällä voidaan tuottaa palveluja myös pienemmällä henkilöstömäärällä. Tehtäviä järjestellään uudelleen, ammattien sisältö muuttuu ja työurat monipuolistuvat, siksi jatkuvaan oppimiseen ja erilaisiin osaamisen kehittämisen tapoihin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Tekoälyä ja teknologiaa on opittava käyttämään enemmän. Samalla jotkut tehtävät lakkaavat ja joistakin tehtävistä voidaan luopua. Johtamisessa korostuu jatkossa työn ja tehtävien kehittäminen resurssien niukkuudessa, ymmärrys palvelutarpeen kehittymisestä ja työhyvinvoinnin johtaminen.

Kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot ovat edelleen maltillisella tasolla. Kaikkia sairauksia emme kykene poistamaan, emmekä halua kannustaa työhön työkyvyttömänä. Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat erilaiset mielenterveyden häiriöihin liittyvät sairausdiagnoosit. Mielenterveyden johtamisen tueksi uudistettiin psykologisen kuormittumisen hallinnan toimintamalli yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se antaa tukea sekä lähijohtajalle että työntekijälle sekä kuormittumisen riskin tunnistamiseen että sen hallintaan jo varhaisessa vaiheessa. Työssä viihtyminen, hyvät kollegat ja työyhteisö tukevat jaksamista myös haastavissa tilanteissa ja vaikeuksien yli. Pitkien sairauspoissaolojen ehkäisemiseen kaupungilla on työkykykoordinaattorin tuki lähijohtajille ja toimiva prosessi. Lyhyet alle seitsemän päivän poissaolot muodostavat 46,54 % kaikista sairauspoissaolopäivistä ja seuraavana onkin tartuttava niiden ehkäisemiseen. Väkivallan uhka on yhä tavanomaisempaa nuorten ja lasten kanssa työskentelevillä. Sen minimoimiseksi tehdään jatkuvaa kehittämistyötä työsuojelutoimijoiden ja työyhteisöiden kesken.

Kilpailukykyinen palkkaus korostuu veto- ja pitovoimaisella työnantajalla. Kaupunki on linjannut, että palkkausjärjestelmät ovat oikeudenmukaiset ja tasapuoliset. Porvoo toimii etenkin asiantuntijoita rekrytoitaessa pääkaupunkiseudun kanssa samoilla työmarkkinoilla. Uusi tasopalkkamalli muuttaa yleisen kunnallisen työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden palkkarakenteen. Samalla kaupungilla on mahdollisuus uudistaa palkkajärjestelmää. Seuraavat paikallisesti neuvoteltavat erät KVTES:n piirissä käytettäneen tasopalkkajärjestelmän mukana tuomaan harmonisointitarpeeseen.

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 erikseen henkilöstön edustaja. Neuvottelukulttuuri on avointa ja toisia arvostavaa. Ymmärrämme yhteisen tavoittemme hyvinvoivasta 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, työntekijät kertovat työstään ja kaupungista työnantajana ..	14
Kuva 6, rekrytoinnit ja avoimet työpaikat 2024.....	15
Kuva 7, henkilöstön koulutuspäivät 2023-2024.....	19
Kuva 8, sairaus- ja työtapaturmapoissaolot	21
Kuva 9, Sairauspoissaolopäivät diagnosoisryhmittäin	22
Kuva 10 kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2020–2024.....	25
Kuva 11, WPro-ilmoituksen tapahtuman luonne 2024	29
Kuva 12, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2024	30
Kuva 13, johtamiskeskustelut, koko organisaatio 2024	31
Kuva 14 maksetut palkat.....	34
Kuva 15, lounasetuuden työnantajakustannukset 2024.....	35

Taulukkoluetelo

Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	12
Taulukko 2, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	17

Taulukko 3, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä.....	18
Taulukko 4, koulutusmenot kaupungin toimialoilla	19
Taulukko 5 työkykykoordinaattorin tuki 2024	24
Taulukko 6, henkilöstöinvestoinnit 2024	26
Taulukko 7, yhteistyöryhmien kokoukset 2024	38